

أثر السمات الوراثية للمنظمة (DNA التنظيمي) علي رأس المال الفكري: "

دراسة تطبيقية على جامعة بني سويف" ()

بحث مستخرج من رسالة ماجستير بعنوان :

راس المال الفكري كمتغير وسيط في العلاقة بين السمات الوراثية للمنظمة

(DNA التنظيمي) والتميز التنظيمي دراسة تطبيقية: بجامعة بني سويف

إشراف

أ.م.د/مرفت حسين

أ.م.د/ سها صلاح اسماعيل

أستاذ إدارة الأعمال المساعد

أستاذ إدارة الأعمال المساعد

بكلية التجارة جامعة بني سويف

بكلية التجارة جامعة بني سويف

إعداد

أسماء عبدالغنى عبدالستار علي

assmaaabdelghany@gmail.com

مُعيد بقسم إدارة الأعمال كلية التجارة جامعة بني سويف

٢٠٢٢م

(^١) ينبغي الإشارة إلى أن هذا البحث مُكمل لرسالة ماجستير تعدها الباحثة بعنوان " راس المال الفكري كمتغير وسيط في العلاقة بين السمات الوراثية للمنظمة (DNA التنظيمي) والتميز التنظيمي: دراسة تطبيقية على جامعة بني سويف

المستخلص:

يهدف هذا البحث إلى دراسة أثر السمات الوراثية للمنظمة (كمتغير مستقل) على رأس المال الفكري (كمتغير تابع) وذلك بالتطبيق على العاملين بجامعة بني سويف ويتمثل مجتمع البحث في جميع العاملين بجامعة بني سويف، حيث بلغ حجم العينة (٤٥٠) مفردة، وتم استخدام أسلوب الانحدار والمتوسطات وأيضاً الاعتماد علي برنامج spss و el amos واستخدم الباحث قائمة استقصاء تم إعدادها بغرض إستكمال الدراسة الميدانية، وجاءت القوائم الصالحة للتحليل بواقع (٣٨٤) قائمة بمعدل استجابة (٨٥,٣%)

ولقد خلصت نتائج البحث إلى: أن السمات الوراثية للمنظمة تؤثر تأثيراً إيجابياً على رأس المال الفكري في الجامعة محل البحث ، وتم التوصية بالاهتمام ب السمات الوراثية للجامعة بين العاملين بشكل اكبر .

الكلمات المفتاحية: السمات الوراثية للمنظمة, رأس المال الفكري, جامعة بني

سويف.

Abstract

This research aims to study the impact of the genetic traits of the organization (as an independent variable) on the intellectual capital (as a dependent variable) by applying it to the employees of Beni Suef University. The method of regression and averages, as well as reliance on the program spss and el amos, and the researcher used a survey list that was prepared for the purpose of completing the field study, and the lists valid for analysis came at a rate of (384) lists with a response rate of (8٥.٣%) ، The results of the research concluded: that the genetic characteristics of the organization have a positive impact on the intellectual capital in the university in question, and it was recommended to pay more attention to the genetic characteristics of the university among the employees..

Keywords: dna organization, intellectual capital, Beni Suef University

1- مقدمة البحث:

إن العنصر البشري هو حجر الأساس داخل المنظمات والذي من خلاله تستطيع المنظمة تحقيق الأهداف المنشودة وذلك من خلال استثمار الطاقات البشرية وتنمية مهاراتهم وخبراتهم ومعارفهم ومن ثم يجب الاهتمام بالموارد البشرية بشكل مستمر وفعال ، ولقد تزايد الاهتمام في الآونة الأخيرة بالسمات الوراثية للمنظمة (DNA التنظيمي) وذلك باعتبارها احد المتغيرات الجديدة التي تساعد في تحديد سمات وخصائص المنظمة والعمل علي إعطائها للعاملين وللعمل علي نهوض المنظمة والعمل علي الأداء بالكفاءة والفاعلية لتحقيق الأهداف المحدده.

وتؤكد العديد من الأدبيات أن السمات الوراثية للمنظمة (DNA التنظيمي) تعتبر أحد العوامل الرئيسية التي تساعد في تحقيق الاستدامة للمنظمات والنجاح في الأسواق وذلك من خلال كونها تعمل علي تحديد رؤية وشخصية المنظمة والسمات الفريده للمنظمة وتفسير أدائها ونقل هذه السمات إلي العاملين بالمنظمة وذلك نظرا إلي مدي أهمية العنصر البشري داخل المنظمة (Abdel-Raheem,2019).

كما يسهم الأهتمام برأس المال الفكري في تنمية رأس المال البشري والهيكلي والعلماء، حيث أنه يتمثل في القدرة العقلية لدى فئة معينة من الموارد البشرية، متمثلة في الكفاءات القادرة على توليد الأفكار المتعلقة بالتطوير الخلاق، والأستراتيجي للأنظمة، والأنشطة، والعمليات، والأستراتيجيات، بما يضمن للمؤسسة إمتلاك ميزة تنافسية وزيادة أداء المنظمة ، ويعمل علي تميز المنظمة وإحداث الإبداع والابتكار في أعمالها ومهارات وخبرات العاملين ، حيث أن رأس المال الفكري يقوم علي بناء العقول البشرية وزيادة وتعظيم قيمة العنصر البشري داخل المنظمة ، ولذلك كثير من الباحثين اشرو إلي إهتمام برأس المال الفكري حتي يتم رفع مستوي أداء المنظمات وتحقيق الأهداف (Freij,et al.,2014).

ومن هنا يقوم البحث الحالي على دراسة الأثر الذي تحدثه السمات الوراثية للمنظمة (dna التنظيمي) فى رأس المال الفكري وذلك على عينة من العاملين بالجامعة محل البحث.

2- مشكلة البحث:

يمثل قطاع الجامعات أحد أهم القطاعات التي لها دور حيوى وهام فى المجتمع، ويمثل قطاع الأفراد العاملين بالجهاز الإداري بالجامعات أحد أهم عناصر العمل بها؛ لأنهم على درجة اتصال عالية بالطلاب داخلها، كما أنهم مسئولون عن العمل الإداري بكافة جوانبه المختلفة، و الذي أحد محركات العمل داخل الجامعة .

ويعد رأس المال الفكري حجر الأساس الذي يبني عليه مستقبل المنظمة واستمراريتها، فهو مجال جيد لإثبات المعرفة وجني ثمارها علي شكل أفكار ومهارات وخبرات تنعكس بصورة واضحة في مستوى الأداء والاستمرارية والتقدم والانطلاق نحو البيئة الخارجية بصورة خدمات أو منتجات وتحقيق الأهداف، وهو ما أشارت اليه احدي الدراسات ان راس المال الفكري يؤثر بشكل إيجابي علي الميزة التنافسية وزيادتها مما تؤدي إلي تحقيق الأهداف بكفاءة وفاعلية (Mahmood T, Mubarik M,2020) .

وبمراجعة واقع حال العاملين بالجامعات يتضح أنهم يواجهون الكثير من المشكلات داخل نطاق عملهم، والتي تقلل من قدرتهم على تحسين مستوى أدائهم، وبالتطبيق علي جامعة بني سويف والتي تمثل المجتمع الاصلي للدراسة، يتبين أن عدد أفراد الجهاز الإداري بالجامعة يبلغ (٣٢٨٥) فردا، وهذه الطاقة البشرية إذا تم استثمارها بالشكل الصحيح ستمكن الجامعة من تحقيق أداءاً متميزاً، إلا أن حال الجهاز الإداري بجامعة بني سويف يشير إلي أنهم يواجهون العديد من المشكلات التي تقلل من فرص تحقيق مستوي متميز من الأداء؛ حيث أكدت الخطة الاستراتيجية للجامعة ٢٠١٥-٢٠٢٠ أن هناك قصور شديد في الخطة التدريبية للأفراد العاملين بالجهاز الإداري لرفع كفاءة المهارات الادارية للعاملين بالجامعة وتدريبهم علي المهارات الادارية الحديثة، بالإضافة لضعف رغبتهم للتغير الناتج عن قلة الدعم المادي والحوافز المعنوية والمادية المقدمة للعاملين بالجامعة (الخطة الاستراتيجية لجامعة بني سويف، ٢٠٢٠:٢٠١٥) .

كما أكدت دراسة (عبدالغني ، ٢٠١٦) أن هناك نقص للحوافز المادية والمعنوية للعاملين بجامعة بني سويف والتي تجعل الأفراد العاملين لا يقبلون علي التغيير بجدية، الأمر الذي يحتم علي الجامعة ان تقوم بتوفير الدعم اللازم للأفراد للعاملين ، وأكدت دراسة (محمد ، ٢٠٢٠) ضعف مشاركة العاملين فى وضع الرؤية والرسالة الخاصة بالجامعة أو الكلية وأن العاملين بحاجة إلى إشراكهم فى وضع وتنفيذ الخطة الإستراتيجية للجامعة، أن الجامعة وكلياتها المختلفة تمتلك هيكل تنظيمى واضح ومعلن للجميع, وهو ما يمكن تحقيقه من خلال الـ DNA التنظيمي من خلال بعد التحفيز.

وفي نفس السياق أكدت إحدى الدراسات علي مدي أهمية الاهتمام بالسمات الوراثية للمنظمة (DNA التنظيمي) حيث أنها تؤثر بشكل مباشر علي الأداء الفعال والمبتكر للعاملين بالمنظمة وتساعد في تحقيق أهدافها (Soroush, et al., 2014)، وأشارت أيضا دراسة (Nafia, 2015) الي أن الاهتمام بتطبيق السمات الوراثية للمنظمة يجعل العاملين بها لديهم قدرات ومهارات متناسبة مع طبيعة وأهداف المنظمة ، وتساعد العاملين علي التطوير والتجديد بما يلئم المنظمة.

وقد قامت الباحثة بإجراء دراسة استطلاعية اعتمد فيها على أسلوب المقابلة الشخصية مع عينة ميسرة من العاملين بجامعة بني سويف محل الدراسة بلغت (٢٠) مفردة, وذلك عن طريق توجيه مجموعة من الأسئلة، وقد توصلت من خلالها إلى مجموعة من الظواهر والنتائج المبدئية التي تعكس مدى تطبيق السمات الوراثية للمنظمة بين العاملين بجامعة بني سويف, والاهتمام برأس المال الفكري والتي من أهمها ما يلي :

1. وجود إدراك لدي العاملين بجامعة بني سويف محل الدراسة لأبعاد الحمض النووي التنظيمي الا أن درجة تواجد هذه الابعاد علي ارض الواقع منخفضة.
2. رأس المال الفكري بين العاملين بجامعة بني سويف محل الدراسة يساعدهم علي الابتكار واكتساب الخبرات.

3. للتأكد من صحة النتائج المبدئية التي أظهرتها الدراسة الاستطلاعية, قامت الباحثة بمراجعة إدارة الشؤون القانونية في الجامعة محل الدراسة, بهدف معرفة الشكاوى والمخالفات الخاصة بالعاملين بجامعة العاملين, وقد أظهرت تلك المراجعة :

- افتقار برامج لتوجيه العمل والتنفيذ الفعال وهذا ادي الي عدم الاهتمام بالتعرف علي خصائص العاملين واستثمار خبراتهم ومهاراتهم وتوظيفها بشكل سليم.
- يواجهون العديد من المشكلات التي تقلل من فرص تحقيق مستوي متميز من الأداء ومنها أنه لا يتم تأهيلهم وفق متطلبات المهام والوظائف الإدارية المطلوبة منهم.

وفي هذا الصدد أكدت دراسة (ماجد، ٢٠١٩، و الهاشمي، ٢٠٢١ و Barry,2015) علي أن السمات الوراثية للمنظمة لها تأثير إيجابي علي رأس المال الفكري مع الاهتمام ببعد التحفيز ، حيث أوضحت هذه الدراسات مدى أهمية السمات الوراثية للمنظمة علي رأس المال الفكري وضرورة التطبيق ومدى أهميته تطبيقه علي الجامعات ومن هنا تتمثل المشكلة الرئيسية للبحث في الصفات والسمات التي تنتقل للعاملين بجامعة بني سويف نتيجة لالتحاقهم في هذه الوظائف داخل الجامعة وعلى ذلك يمكن للباحث ان تبلور مشكلة البحث في التساؤل الرئيسى التالى:

- الى أى مدى تؤثر السمات الوراثية للمنظمة (dna التنظيمي) في رأس المال الفكري للعاملين بجامعة بني سويف ؟

٣- الخلفية النظرية لمتغيرات البحث:

١/٣ السمات الوراثية للمنظمة (dna التنظيمي)

١/١/٣ مفهوم السمات الوراثية للمنظمة (dna التنظيمي)

ظهر الحمض النووي التنظيمي بالمنظمات في بداية الالفينات حيث قامت شركة Booz Allen Hamilton في ديسمبر (2002) بإنشاء موقع إلكتروني ووضع على الموقع استقصاء موجه لكل دول العالم، وتم تسميته Org DNA Profiler، وكان الاستقصاء موجه لأكثر من منظمة، وتم الإجابة على الاستقصاء من قبل (30) ألف شخص يعملون في منظمات مختلفة في أكثر من مائة دولة حول العالم لتقييم القوة النسبية للمنظمة من حيث النواحي التالية (حقوق اتخاذ القرار - الهيكل التنظيمي - المعلومات - المحفزات) ومن خلال الإجابة على الأسئلة وتحليل الاستقصاء فإنه ساعد على فهم أفضل لكل منظمة ومعرفة نواحي قوتها وضعفها، ويساعد على حل مشكلاتها لاغتنام الفرص المتاحة بهدف النمو وتحسين الأداء الكلي للمنظمة وتميزها ، وهكذا كانت نشأت مفهوم الحمض النووي التنظيمي بالمنظمات (Neilso & Pasternack, 2007)

لذلك فإن هذا المفهوم يعتبر أحد المفاهيم التي تم النظر فيها مؤخرًا في موضوعات الإدارة هو الحمض النووي التنظيمي الذي يصف المنظمات ذات الجانب الجيني ، الذي يستند على مبدأ أن لكل منظمة حصريّة الخصائص الجينية مثل أي كائنات حية وخصائصها التي تتضح من العناصر الإنشائية والرئيسية، علاوة على ذلك ، فإنه له دور فعال في تحديد المنظمات ووظائفها القيادية والإدارية مثل القرارات والهيكل التنظيمي والعمل الجماعي (Naderi, 2009)، ولذلك سنقوم بعرض بعض التعريفات كما يلي عرفه (Momeni et al., 2014) بأنه "مصطلح مجازي يوضح العوامل الأساسية التي تحدد شخصية المنظمة، وتساعد على تميز أدائها، معرفة سبب الاختلاف في الأداء، وأساليب الأداء، واختلاف نتائج الأعمال والاستراتيجيات والأهداف، وذلك من خلال مكونات الحمض النووي التنظيمي الأربعة"، وعرفه (اسماعيل, 2021) بأنه "مفهوم مجازي يفسر خصائص المنظمة بشأن اتخاذ القرارات والمحفزات والمعلومات والهيكل التنظيمي، ويساعد في تحديد نقاط القوة والضعف، ويُستخدم في تفسير أداء المنظمة ووصف شخصيتها.

٢/١/٣ ابعاد السمات الوراثية للمنظمة (dna التنظيمي)

١/٢/١/٣ حقوق إتخاذ القرار

يمكن القول بأن القرارات الفعالة هي التي تقود إلى نجاح المنظمة وتحقيقها لأهدافها بالاعتماد على معلومات صحيحة وكاملة تؤدي إلى الإحاطة بجميع ظروف المشكلة موضوع القرار، مع الأخذ بالاعتبار جميع البدائل الممكنة والاعتماد على الأساليب الكمية والعلمية في اتخاذ القرارات (Soroush et al., 2014)، كما يمكن القول أن فعالية القرارات تتضمن العناصر التالية: (وصفان، واخرين، ٢٠١٨)

١- جين جودة القرار

٢- جين زمن اتخاذ القرار وتنفيذه

٣- جين سهولة تنفيذ القرارات

٤- جين مراعاة قبول القرار من طرف المرؤوسين

كما أشارا (Momeni, et al., 2014) إلى أن وضوح حقوق اتخاذ القرارات تساعد في وصول القرار لعدد كبير من العاملين بشكل سريع؛ مما يساعد في انخفاض التكاليف والتنفيذ بشكل أسرع، في حين أن عدم وضوح حقوق اتخاذ القرارات تستغرق وقت أكثر لوصول القرار لعدد كبير من العاملين .

٢/٢/١/٣ المحفزات

يرجع تحسين كفاءة الموارد البشرية وتحسين أداء المنظمة الي مدي امتلاك الآلات والعمليات والتقنيات اللازمة وتوفيرها للأفراد لإكمال العمل ، ولكن إذا لم يكن لدى الفرد دافع كافٍ لتحقيق المستوى المطلوب من أهداف الإنتاج لن يتم تحقيق أهداف المنظمة ، فإن الدافع مهم جدًا ويتجلى على أنه دافع داخلي ، وتأتي هذه الدوافع من الحاجة والرغبة في دفع الفرد لبذل المزيد من الطاقة الجسدية والعقلية لتحقيق الهدف المنشود (Honald & Silverman 2010)

كما تتمثل إحدى أهم مسؤوليات المدير في أي مستوى إداري في توجيه الأفراد وتحفيزهم على أداء المهام، و يعتبر الأداء العالي للمرؤوسين أهم فرق بين منظمة هاشية ومنظمة نشطة، ومن أجل إنجاز هذه المهمة ، فإن يجب أن يفهم المدير الفرد وسلوك أعضاء المجموعة لتحفيزهم، كما لا أحد ينكر الدور الحاسم الذي يلعبه الدافع في تشكيل السلوك والتأثير على أداء العمل والمنظمات، حيث تشمل المحفزات أكثر من الحوافز المالية ، فهي تشمل أيضاً الجوانب غير المالية مثل الأهداف والتفضيل والإنجاز و الموازنة بين الاعتبارات التحفيزية الإيجابية المالية وغير المالية ، فلا بد من قيادتهم والاستمرار في التعاون معهم المفهوم (Khorasgani, et al , 2015).

ويعرف (Peter, 2014) الدوافع بأنها هي حالة نفسية أو فسيولوجية داخلية تحفز السلوك في موقف معين ، وتحدد استمراريته حتى الوصول إلى هدف معين ، أي حالة من التوتر الداخلي وفقدان التوازن بسبب إرضاء الهدف المحدد والدافع والقضاء على التوتر ، إذا لم يتم إرضاء الدافع ، فإن الفرد الحي سيشعر بالإحباط وعدم الإنجاز.

المعلومات ٣/٢/١/٣

تعتبر مفتاح النجاح لأنها الوسيلة الرئيسية لنقل المعرفة ، وسرعة انسيابها بين المستويات الإدارية المختلفة وبين الأفراد داخل كل مستوى إداري ، مما يؤثر على جودة المعلومات في جميع الأنشطة، كما يتم اكتشاف المعلومات داخل المنظمة وتتدفق بسرعة وفعالية بين العاملين و تؤثر على صنع القرار والأداء التنظيمي والمؤشرات المختلفة ؛ لذلك ، تعد المعلومات أحد مكونات خصائص المنظمة. (Booz, 2012).

وتعرفه (Aishah,et al.,2015) بأنها " بيانات خضعت لمعالجة وتحليل وتفسير بهدف استخراج المقارنات والمؤشرات والعلاقات التي تربط الحقائق والأفكار والظواهر بعضها مع بعض، وتعد المعلومات تسجيلاً للخبرات المفيدة لمقابلة احتياجات متخذ القرار وتقليل حالات عدم التأكد، فاتخاذ القرار الإداري يحتاج إلى أن تتحول البيانات إلى معلومات، والتي تساعد في ترابط المنظمة والموظفين".

٤/٢/١/٣ الهيكل التنظيمي

يتمثل دور الهيكل التنظيمي في توفير وسيلة يمكن للمديرين استخدامها لتنسيق أنشطة الإدارات الوظيفية المختلفة لإفساح وتوفير المجال كاملاً لمهاراتهم وقدراتهم، كما أن التميز والتكامل هما حجر الزاوية في الهيكل التنظيمي، حيث ان التميز يعني تخصيص الأفراد والموارد بين مهام العمل لخلق القيمة، والتكامل هو جهود المنظمة لتنسيق الجهود الفردية والوظيفية لإكمال وتحقيق مهام المنظم (Hess & Ludwig, 2017)

وعرّفه (Max Weber, 2015) على أنه " مجموعة من القواعد، واللوائح البيروقراطية التي تعطي الحق للأفراد أن تصدر الأوامر للأفراد الآخرين على نحو يحقق الرُّشد، والكفاءة

٢/٣ رأس المال الفكري

١/٢/٣ مفهوم رأس المال الفكري

ظهر مصطلح رأس المال الفكري لأول مرة بواسطة Maclub في عام ١٩٦٢ للتأكيد على أهمية الأصول غير الملموسة في عملية النمو والتنمية، واكتساب السلع والخدمات التي تنتجها المنظمات قيمة مضافة بالإضافة إلي الفوائد المقدمة للمجتمع بشكل عام (اجتماعي) والتأثير على الأجيال القادمة (الاستدامة) وكما يشمل مفهوم القيمة المنفعة الاقتصادية والقيمة الاجتماعية والقيمة البيئية (secundo G .,et al,2020)

يعرفه (العنزي وصالح، ٢٠١٢) بأنه "مجموعة من العاملين بالمنظمة يمتلكون قدرات عقلية عناصرها المعرفة والخبرات والقيم حيث يمكن استثمارها في المنظمة لزيادة المساهمات الفكرية لتحسين أداء عمليات المنظمة وتطوير ابتاعتها بشكل يحقق لها علاقات جيدة مع جميع الأطراف المتعاملة وتحقيق الميزة التنافسية للمنظمة"، كما عرّفه (Mahmood T, Mubarik M,2020 بأنه " قوة أنشطة العاملين والمديرين المتمثلة في الكفاءات والبشر الأذكياء وأصحاب المصلحة في المنظمة التي تخلق القيمة والميزة التنافسية للمنظمة "

كما يعرفه (Shyh-Ming H., et al 2020) بأنه " إدارة الأصول غير الملموسة والنادرة ، بهدف خلق مزايا تنافسية للشركة ، ولا سيما تلك التي تتطوي على المنظورات البشرية والهيكلية والعلاقات وانه مجموعة معرفة ومهارات وخبرات الموظفين ، ورأس المال الهيكلي ، وإجراءات خلق القيمة في المنظمة ، ورأس المال الخاص بالعلاقة باعتباره الأصول والعلاقات التي تبنيها المنظمة وتطورها وتحافظ عليها " .

ويعرفه (حسن عجلان ، ٢٠١٣) بأنه " مجموع القدرات الفعلية ذات المستوي المعرفي العالي التي تملكها مجموعة من العاملين دون غيرهم ومن ثم هو بذلك يمثل موجودات فكرية غير مادية وغير ملموسة التي تؤثر في زيادة الموجودات المادية الأخرى للمنظمة ويساهم في تعظيمها"

٢/٢/٣ أبعاد رأس المال الفكري

١/٢/٢/٣ رأس المال البشري

يشير **Kahn** أن رأس المال البشري هو مخزون المعرفة والمهارات والخبرات الموجودة لدى العنصر البشري، والتي تنتج من الاستثمار الداخلي للثقافة والتدريب والخبرات داخل المنظمة (Kahn, et al., 2010) ، كما يؤكد أنه يعبر عن القدرات لدى أفراد المنظمة اللازمة لتوفير حلولاً لعملائها واحتياجاتهم والابتكار والتجديد حيث يمثل مصدر الابتكار والتحسين في المنظمة (أسامة عبدالمنعم، ٢٠٠٩).

تعد كفاءة رأس المال البشري العنصر الأساسي لكفاءة رأس المال الفكري وتساعد المؤسسات على الحفاظ على ميزتها التنافسية ويمثل رأس المال البشري المعرفة والخبرة والتعليم ومهارات الموظفين ، التي يأخذونها معهم عندما يغادرون الشركة ووفقاً لمنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OECD) (1996) فانه هو المحرك الأساسي للنشاط الاقتصادي الوطني والقدرة التنافسية والازدهار. علاوة على ذلك أنه يتوافق بشكل مباشر مع الميل للابتكار في الخدمة لتلبية احتياجات العملاء وتحسين قيمة الشركة (Ur Rehman A.,et.al 2021).

٢/٢/٢/٣ رأس المال الهيكلي

يعتبر رأس المال الهيكلي المعرفة التي تظل مع الشركة حتى بعد مغادرة الموظف لها وانه يعتبر نتيجة الأداء السابق لرأس المال البشري ، ويشمل المخططات التنظيمية ، وقواعد البيانات ، وأدلة العمليات ، والروتين ، والاستراتيجيات (Ur Rehman A.,et.al 2021)، يعتبر رأس المال الهيكلي أنه أصول وممارسات وعمليات غير ملموسة تتعلق باكتساب المواهب والثقافة والقيادة والاحتفاظ بها ، ومواءمة الموارد البشرية مع الأهداف الاستراتيجية ، والتصميم التنظيمي ، ودور القدرة القيادية في تحويل الموارد إلى ميزة تنافسية (William C et al 2018) .

كما يشير آخرون إلي أن رأس المال الهيكل يظهر في مجموعة من الأنظمة الفرعية للمنظمة التي قد تعتبر أشكالاً أخرى لرأس المال الفكري على سبيل المثال العمليات التشغيلية والتصنيعية للمنظمة، يضاف إليها جميع أشكال الملكية الفكرية التي تمتلكها (أسامة عبد المنعم، ٢٠٠٩)

٣/٢/٢/3 رأس المال العلائقي:

يشير رأس المال العلائقي إلي معرفة الاحتياجات لدى العملاء، حيث يتعين علي المنظمة أن تعمل علي اكتساب المعرفة الموجودة لدى عملائها ليكتمل رأس مالها الفكري، كما أن رأس مال العملاء ذو شقين داخلي وخارجي والعمل علي إشباع رغباتهم وحاجاتهم، بالإضافة إلى أن والعمل علي تحقق مزايا تنافسية تتمثل بتعزيز القدرات الفكرية المؤدية إلى خلق القيمة المضافة تحافظ على وجودها في سوق المنافسة الشرسة (ناصر الشمري، ٢٠١٣).

رأس المال العلائقي (RC): يتميز RC بسمعة المنظمة وولاء العملاء. ترتبط كل هذه الموارد بالعلاقات الخارجية للمنظمة مع مورديها وأصحاب المصلحة والعملاءو يعتبر رأس المال العلائقي أو الاجتماعي بمثابة السند الذي يتشكل مع العلاقات التنظيمية مع أصحاب المصلحة ، والذي يؤثر على حياة المنظمة (Mahmood T .,et al 2020)

٣/٣ العلاقة بين السمات الوراثية للمنظمة (dna التنظيمي) ورأس المال الفكري.

١/٣/٣ الدراسات الخاصة بالسمات الوراثية للمنظمة (DNA التنظيمي)

دراسة (Amgad –Raheem, et al,2019) التي هدفت الي إبراز تأثير أنواع الشخصية التنظيمية كمتغير وسيط للعلاقة بين الحمض النووي التنظيمي والأداء المبتكر، وقد استخدمت هذه الدراسة عدة أساليب إحصائية لتحليل البيانات، و توصلت نتائج الدراسة الي أن هناك تأثير إيجابي للشخصية التنظيمية علي كلا من الحمض النووي التنظيمي والأداء المبتكر ، وقد اوصت الدراسة بالاهتمام بالحمض النووي التنظيمي.

دراسة (مولاي، امينة، أخريين، ٢٠١٧) هدفت هذه الدراسة إلى تحديد العلاقة بين مكونات الحمض النووي التنظيمي DNA و أبعاد الريادة المتمثلة في القدرات الإبداعية والإجراءات الاستباقية و تبني المخاطرة، وواقع هذه العلاقة لدى متعاملي الاتصالات الثلاث في الجزائر، وواقع هذه العلاقة لدى متعاملي الاتصالات الثلاث في الجزائر، و تم التوصل إلى وجود تأثير لمكونات الحمض النووي للمؤسسات محل الدراسة على أبعاد الريادة المتمثلة في القدرات الإبداعية والإجراءات الاستباقية و تبني المخاطر باعتبار أن مكونات الحمض النووي المنظمي مسؤول عن هوية المؤسسة و مؤثر في عادات و تقاليد و أنظمة العمل فيها و التي من أهمها الأنشطة الإبداعية و الإبتكارية في مختلف مستوياتها.

٢/٣/٣ الدراسات الخاصة ب رأس المال الفكري:

دراسة (أبوشحاتة ، ثناء معوض علي ، ٢٠١٨) هدفت الدراسة الي معرفة رأس المال الفكري القائم على نهج التميز والابتكار(راس المال البشري ، راس المال الهيكلية ، راس مال العملاء) في تحقيق البراعة التنظيمية (القدرات الاستغلالية ، القدرات الاستكشافية)، تمثل عينة الدراسة في العاملين بالشركة المصرية للاتصالات عددها ٣٧٢ مفردة ، وتوصلت النتائج الي أن لا يوجد اختلافات ذات دلالة إحصائية بين اراء العاملين نحو ابعاد راس المال الفكري القائم علي نهج التميز والابتكار ، لا يوجد اختلافات ذات دلالة إحصائية بين اراء العاملين نحو ابعاد البراعة التنظيمية ، لا يوجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين ابعاد راس المال الفكري وابعاد البراعة التنظيمية.

دراسة (لويظة ،فرحاتي ، ٢٠١٦) هدفت الدراسة الي تحديد دور رأس المال الفكري بأبعاده المتمثلة في (راس المال البشري ، راس المال الهيكلية ، راس مال العملاء) وتحقيق الميزة التنافسية بأبعادها المتمثلة في (الجودة ، الكفاءة ، والابداع ، الاستجابة) ، متمثلة في العاملين بشركة الاسمنت بعين التوته وتوصلت النتائج الي أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية ايجابية بين راس المال الفكري بابعاده الثلاثة والميزة التنافسية بابعاده في شركة الاسمنت .

٣/٣/٣ الدراسات التي تربط بين السمات الوراثية للمنظمة (dna التنظيمي) ورأس المال الفكري

دراسة (ماجد ،زيد صادق ، ٢٠١٩) هدفت هذه الدراسة الي الوصول الي عدد من التوصيات التي تهتم في راس المال الفكري وتحديد تأثير الحمض النووي التنظيمي علي راس المال الفكري، وأجريت الدراسة علي احدي شركات محافظة البصرة وهي الشركة العامة للموانئ العراقية، وتوصلت الدراسة الي عدم اتاحة الفرصة امام المدراء في اتخاذ القرارات والاثر المتباين للحمض النووي التنظيمي علي راس المال الفكري .

التعليق علي الدراسات السابقة

وفقا ما تم عرضه من الدراسات السابقة فان هناك علاقة تأثير إيجابية للسمات الوراثية للمنظمة علي رأس المال الفكري ، وعلى غرار ما تقدم وما تم عرضه من دراسات

هناك علاقة تأثير إيجابية ذات دلالة إحصائية بين السمات الوراثية للمنظمة (dna التنظيمي) ورأس المال الفكري .

في ضوء مشكله البحث يتبلور الهدف الرئيس للبحث في تحليل وقياس مدى تأثير السمات الوراثية للمنظمة (dna التنظيمي) ورأس المال الفكري.

5- منهج البحث:

١/٥ : مجتمع البحث: يتمثل مجتمع البحث في جميع العاملين الإداريين بجامعة بني

سوييف والبالغ عددهم (٣٢٨٥)

جدول (١/١) اعدد العاملين بكل كلية في ٢٠٢٢ وتوزيعهم بالجامعة على كلياتها ووحدات المختلفة

م	الكلية	م ٢٠٢٢
١	التجارة	١٢٥
٢	الاداب	١١٣
٣	الحقوق	٨٤
٤	التربية	١١٥
٥	الإدارة العامة	٧٥٠
٦	اقتصاد وعلوم سياسية	٢٥
٧	العلاج الطبيعي	٤١
٨	الدراسات العليا	٤٠
٩	الصيدلة	١٠٥
١٠	الطب البشرى	٩٤
١١	الطب البيطرى	١٣٥
١٢	التعليم الصناعى	١٠٥
١٣	المدن الجامعية	٤٤٠
١٤	الاعلام	٢٦
١٥	الهندسة	٥٢
١٦	المستشفى الجامعى	١٨٠
١٧	مركز المؤتمرات	١٥
١٨	طب الاسنان	٣٥

م	الكلية	م ٢٠٢٢
١٩	الحاسبات والذكاء الصناعي	٣٠
٢٠	التمريض	١٠٩
٢١	العلوم	١٢٨
٢٢	التربية الرياضية	٧٦
٢٣	الزراعة	٢٠
٢٤	علوم الاعاقة	٢٥
٢٥	تربية طفولة	٣٣
٢٦	العلوم الصحية	٢٠
٢٧	معهد ابحاث الليزر	١٠
٢٨	الخدمة الاجتماعية	٢٠
٢٩	الفنون التطبيقية	٢٠
٣٠	الالسن	٢٠
٣١	سياحة وفنادق	٢٠
٣٢	علوم الأرض	٢٥
٣٣	علوم الملاحة	١٠
٣٤	معهد دراسات علوم المسنين	٥
٣٥	معهد النباتات الطبية	٢
	الإجمالي	٣٢٨٥

المصدر : جامعة بنى سويف (٢٠٢٢): إدارة التعليم الجامعى, إدارة شئون العاملين, الكادر العام, إحصاء العام الجامعى ٢٠٢١/٢٢٠٢٢.

وقد تم اختيار العاملين بجامعة بنى سويف كمجال للدراسة الحالية للأسباب التالية:

١/٧/١/٢٠٢١ نتائج الدراسات السابقة والتي أكدت علي ما يعاينيه الأفراد العاملين بجامعة بنى سويف من مشكلات أثرت علي مستوي أدائهم للمهام الموكلة إليهم والتي تنعكس سلبا علي أداء الجامعة وتقلل من فرص تحقيقها للتميز التنظيمي.

١/٧/١/٢٠٢١ نتيجة الدراسة الاستطلاعية والتي أكدت علي أن هناك العديد من المشكلات التي يعاينها منها الأفراد العاملين بجامعة بنى سويف.

١/٧/١/٢٠٢١ ضعف إدراك الأفراد العاملين بجامعة بنى سويف للحمض النووي التنظيمي بأبعاده الأربعة.

١/٧/١/٢٠٢١ زيادة فرص الباحثة في تيسير عملية التطبيق وإمكانية الحصول علي نتائج أكثر دقة من خلال ضمان التطبيق الصحيح.

٢/٥ وحدة المعاينة:

تتمثل وحدة المعاينة في هذا البحث في المفردة التي ستوجه إليها الأسئلة وتتمثل في جميع العاملين بجامعة بني سويف (المدرين الرئيسيين ، المدرين التنفيذيين ، رؤساء الأقسام ، العاملين بالأقسام ، العاملين التنفيذيين) ، وذلك باعتبارهم هم الذين يحددون الأداء التنظيمي للمنظمة ومدى قدرتهم علي تحقيق الأهداف المحددة حيث يوجد لديهم الخبرة الكافية التي يمكن الاستفادة منها في مجال البحث .

٣/٥ عينة البحث:

تم تحديد حجم العينة باستخدام جداول إحصائية ، وتبين هذه الجداول أن حجم العينة عند مجتمع يبلغ (٣٢٨٥) مفردة هي (٤٣٠) مفردة بحدود خطأ (٥%) ، ونسبة توافر الخصائص المطلوب دراستها في مجتمع البحث (٥٠%)، ومعامل الثقة (٩٥%) (بازرعة ، ١٩٨٩) ، وقد زادها الباحث الي (٤٥٠) مفردة لزيادة درجة الدقة في البيانات التي تم الحصول عليها من خلال زيادة تمثيل العينة لمجتمع البحث .

أما بالنسبة لنوع العينة ، نظرا لكبير حجم مجتمع البحث بجامعة بني سويف وانه لا يوجد اختلاف بخصائص المجتمع فستعتمد الباحثة علي العينة العشوائية الطبقية ، حيث تم اختيار عينة مكونة من خمسة أفراد من كل كلية من كليات جامعة بني سويف محل البحث وطلب من كل فرد منهم أن تأتي بخمس أفراد آخرين ، وهكذا حتي اكتمل حجم العينة ، وتعرف هذه العينة أيضا ب (عينة عشوائية طبقية) وتمثل حجم العينة في (450) مفردة علي جميع الكليات باستخدام طريقة التوزيع المتناسب ، أي طبقا لنسبة العاملين بجامعة بني سويف

٤/٥: جمع ومراجعة وترميز البيانات

قامت الباحثة بتوزيع قوائم الاستقصاء على مفردات البحث وهم العاملين بالجامعة محل البحث ، جاءت عدد القوائم المستوفاة والصالحة للتحليل (٣٨٤) قائمة استقصاء بنسبة ٨٥,٣% من العينة المستهدفة.

6- نتائج البحث:

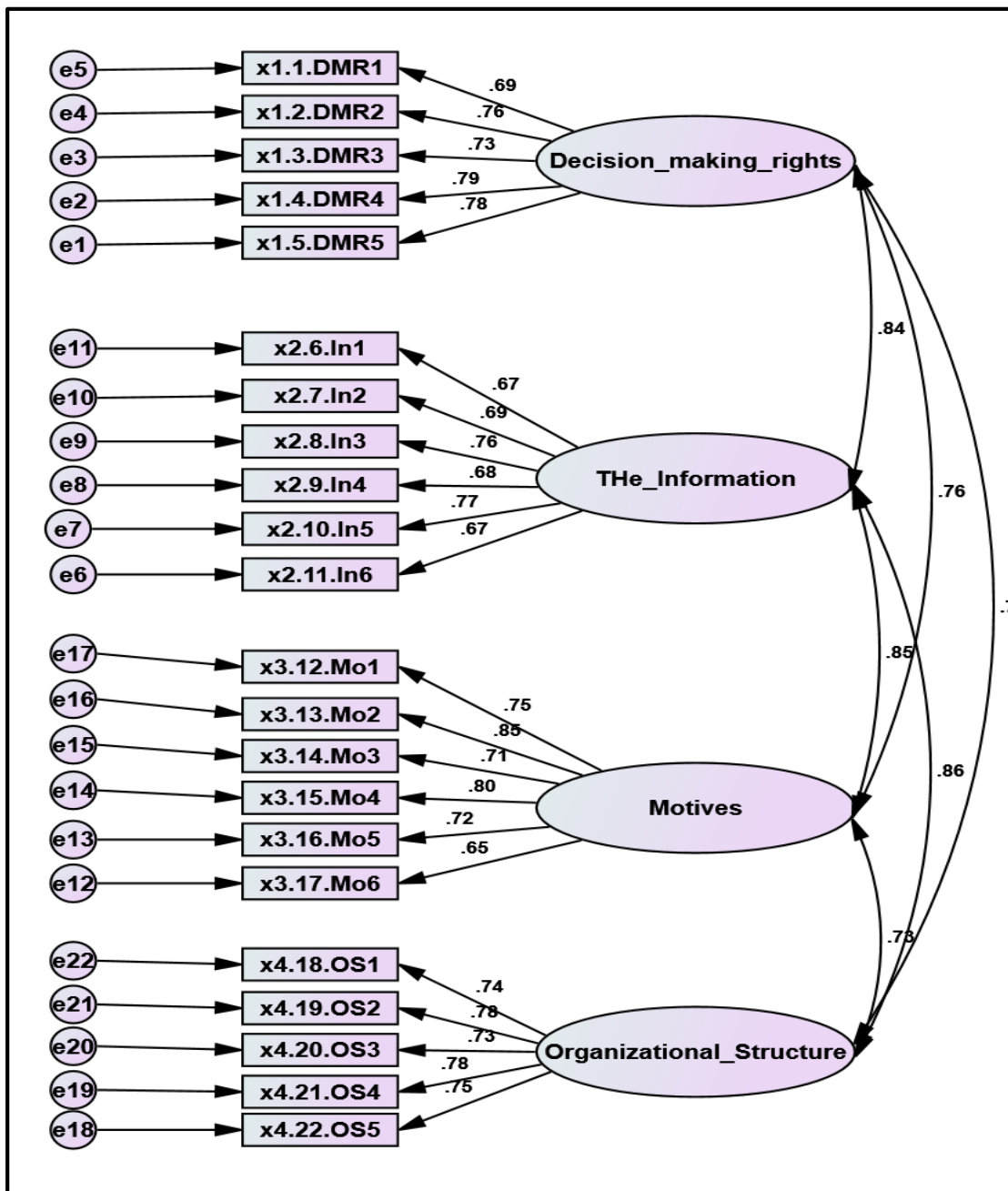
١/٦ التحليل العاملي لمقاييس متغيرات البحث

١/١/٦ مقياس المتغير المستقل (السمات الوراثية للمنظمة (dna التنظيمي):

وقد اعتمدت الباحثة فى قياس الحمض النووي التنظيمي لدى المستقصى منهم, على المقياس الذى أعده (Nilson,2008), وتم استخدامه فى دراسة (إسماعيل , ٢٠٢١). وقد احتوى هذا المقياس على (٢٢) عبارة موزعة على أربع مجموعات تعكس كلٌّ منها أحد أبعاد الحمض النووي التنظيمي، وتتمثل هذه الأبعاد فيما يلى: حقوق إتخاذ القرار ويضم العبارات من (١-٥), المعلومات ويضم العبارات من (٦-١١), المحفزات ويضم العبارات من (١٢-١٧) والهيكـل التنظيمي ويضم العبارات من (١٨-٢٢).

وقامت الباحثة بأجراء التحليل العاملي لبنود قياس الحمض النووي التنظيمي، وذلك لاستخلاص البنود التي تلائم قياس هذه الأبعاد في الجامعة محل البحث وأجرى التحليل العاملي على هذا المتغير و يوضح الشكل (١) معاملات التحميل لبنود كل مقياس، حيث تراوحت مخرجات هذه المعاملات بين (٠,٦٥ الى ٠,٨٠) وهذا ما يدل على ارتفاع معاملات التحميل ، كما تدل مؤشرات جودة المطابقة إلى صحة ترابط بنود القياس (Chi-Square =325.25 , df = 296 , X2 / df =1.09 , IFI =0.96 , CFI=0.97 , NFI=0.96 , GFI=0.98 , RMSEA =0.043), وفى ضوء الأوزان الانحدارية المبينة فوق الأسهم التي تربط المتغير الكامن بكل فقرة من فقرات قياسه، والتي تعرف بمعاملات

التحميل او الصدق يتضح اتساق عبارات المقياس لان جميع العبارات أكبر من (٠,٤٠).^{١)} وقد تم تصميم هذه البنود وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي حيث تدرجت الاستجابات بداية من الاختيار (١) الذى يُشير إلى موافق تماماً، بينما الاختيار (٢) يُشير إلى موافق، والاختيار (٣) يُشير إلى محايد، أما الاختيار (٤) يُشير إلى غير موافق، بينما الاختيار (٥) يُشير إلى غير موافق تماماً، ويوضح الشكل رقم (١) معاملات الثبات لعبارات متغير السمات الوراثية للمنظمة:



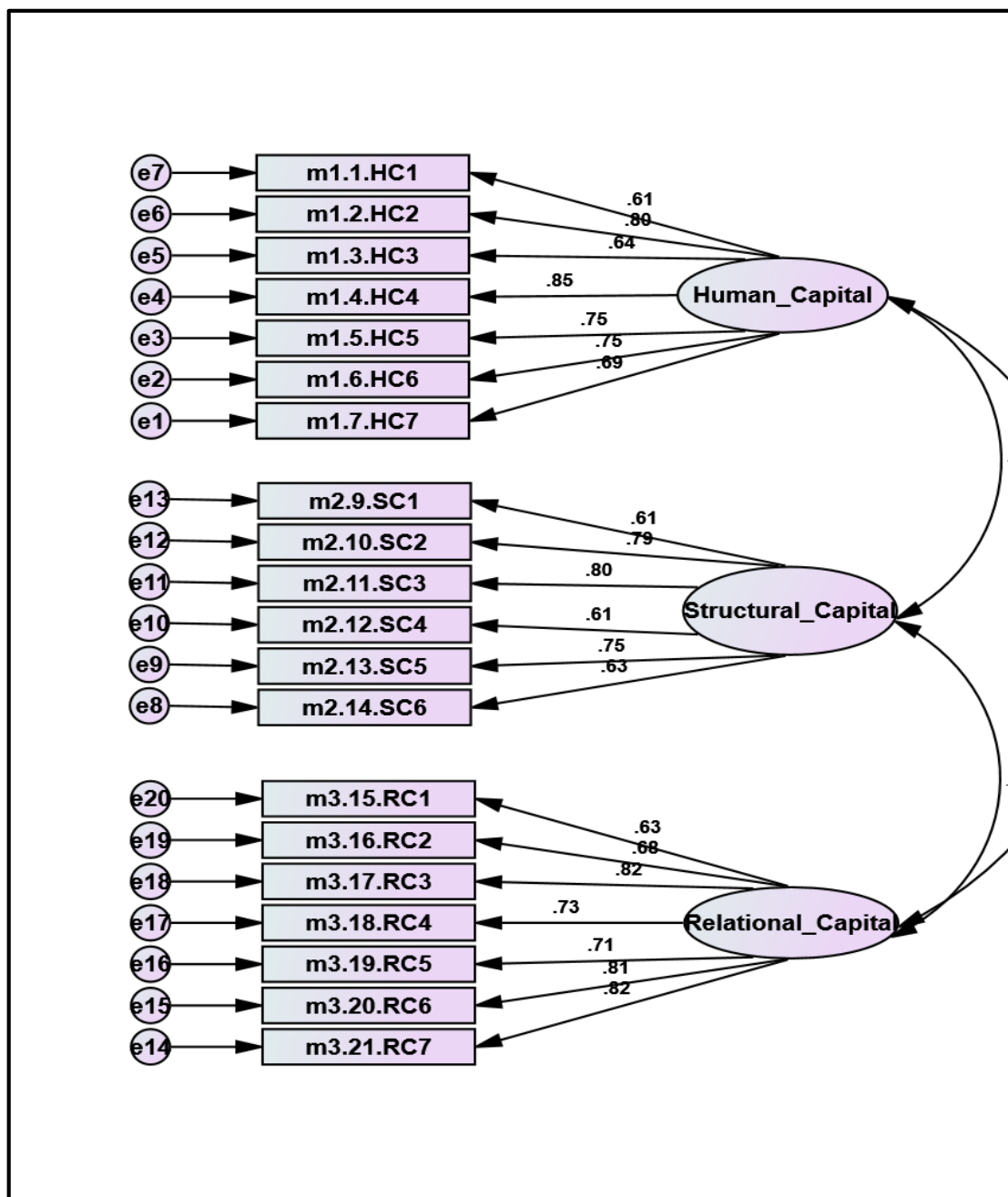
Chi-square = 819.462, df= 203, Probability level =0.001, RMSEA=0.089

شكل (١) معاملات الثبات لعبارات متغير السمات الوراثية

٢/١/٦: مقياس المتغير التابع (راس المال الفكري)

وقد اعتمدت الباحثة في قياس راس المال الفكري لدى المستقصى منهم، على المقياس الذى أعده (corcoles, 2011)، وتم استخدامه في دراسة (قرني والعنيني، ٢٠١٢). وقد احتوى هذا المقياس على (٢٠) عبارة موزعة على ثلاث مجموعات تعكس كل منها أحد أبعاد رأس المال الفكري، وتتمثل هذه الأبعاد فيما يلي: رأس المال البشري ويضم العبارات من (٧-١)، راس المال الهيكلية ويضم العبارات من (٨-١٣)، راس المال العلائقية ويضم العبارات من (١٤-٢٠).

وقامت الباحثة بأجراء التحليل العاملي لبنود قياس راس المال الفكري، وذلك لاستخلاص البنود التي تلائم قياس هذه الأبعاد في الجامعة محل البحث وأجرى التحليل العاملى على هذا المتغير و يوضح الشكل (٢) معاملات التحميل لبنود كل مقياس، حيث تراوحت مخرجات هذه المعاملات بين (٠,٦١ الى ٠,٨٥) وهذا ما يدل على ارتفاع معاملات التحميل، كما تدل مؤشرات جودة المطابقة إلى صحة ترابط بنود القياس (Chi-Square =281.82 , df = 246 , X2 / df = 1.14 , IFI =0.96 , CFI=0.97 , NFI=0.97 , GFI=0.96 , RMSEA =0.042) وفى ضوء الأوزان الانحدارية المبينة فوق الأسهم التي تربط المتغير الكامن بكل فقرة من فقرات قياسه، والتي تعرف بمعاملات التحميل او الصدق يتضح اتساق عبارات المقياس لان جميع العبارات أكبر من (٠,٤٠)، وقد تم تصميم هذه البنود وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي حيث تدرجت الاستجابات بداية من الاختيار (١) الذى يُشير إلى موافق تماماً، بينما الاختيار (٢) يُشير إلى موافق، والاختيار (٣) يُشير إلى محايد، أما الاختيار (٤) يُشير إلى غير موافق، بينما الاختيار (٥) يُشير إلى غير موافق تماماً، ويوضح الشكل رقم (٢) معاملات الثبات لعبارات متغير راس المال الفكري:



Chi-square = 691.231, df= 167, Probability level =0.001, RMSEA=0.091

شكل (٢)

معاملات الثبات لعبارات متغير رأس المال الفكري

٢/٦ تحليل وقياس السمات الوراثية ورأس المال الفكري بجامعة بني سويف

محل البحث.

- من خلال فحص المتوسط الحسابي والانحراف المعياري، والأهمية النسبية

لأبعاد السمات الوراثية للمنظمة (DNA التنظيمي) (حقوق إتخاذ القرار -

المعلومات - المحفزات - الهيكل التنظيمي) تبين ما يلي:

جدول (٦) المقاييس الوصفية (المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، والأهمية

النسبية، والترتيب)

ملخص أبعاد " السمات الوراثية للمنظمة (DNA التنظيمي)"

المقاييس	١- حقوق إتخاذ القرار	٢- المعلومات	٣- المحفزات	٤- الهيكل التنظيمي
المتوسط الحسابي	٣,١٤	٣,٢٨	٢,٨٧	٣,٣١
الانحراف المعياري	٠,٨٤	٠,٧٧	٠,٩١	٠,٧٦
الأهمية النسبية %	٦٢,٨٣%	٦٥,٧٣%	٥٧,٤٨%	٦٦,٢٣%
إجمالي أبعاد: السمات الوراثية للمنظمة (DNA التنظيمي)	المتوسط الحسابي = ٣,١٥ الانحراف المعياري = ٠,٦٧ الأهمية النسبية = ٦٣,٠٧%			

المصدر: مخرجات البرنامج الإحصائي Spss.

يلاحظ من الجدول السابق أن العينة موضوع الدراسة :

- تتصف بالموافقة النسبية على إجمالي أبعاد (السمات الوراثية للمنظمة (DNA التنظيمي)) حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي 3.15 ، وانحراف معياري 0.67 بأهمية نسبية 63.07% ، وهو اختلاف محدود لا يمكن وصفه بالوضوح بقدر كونه محدودًا، وهو ما يعني وجود قدر من التجانس لحد ما بين مختلف آراء العينة حول هذا البعد، وهذا يشير إلى وجود اتفاق وإجماع بين آراء أفراد العينة على اتجاههم الإيجابي على مستوى جميع الأبعاد .

ومن هنا نستنتج أن أهم أبعاد " السمات الوراثية للمنظمة (DNA التنظيمي)" موافقة في الأهمية (الهيكل التنظيمي)، (المعلومات)، (حقوق إتخاذ القرار)، (المحفزات)، وذلك بأهمية نسبية مقدارها (٦٦,٢٣%)، (٦٥,٧٣%)، (٦٢,٨٣%)، (٥٧,٤٨%)، على الترتيب وفقاً لردود مفردات عينة الدراسة.

- من خلال فحص المتوسط الحسابي والانحراف المعياري، والأهمية النسبية لأبعاد رأس المال الفكري (رأس المال البشري - رأس المال الهيكلية - رأس مال العملاء) تبين ما يلي:

جدول (٧)

المقاييس الوصفية (المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، والأهمية النسبية، والترتيب) ملخص أبعاد " رأس المال الفكري "

المقاييس	١- رأس المال البشري	٢- رأس المال الهيكلية	٣- رأس مال العملاء
المتوسط الحسابي	٣,١٧	٣,٤٢	٣,٣٥
الانحراف المعياري	٠,٦٦	٠,٨٠	٠,٧٣
الأهمية النسبية %	%٦٣,٤٧	%٦٨,٥٥	%٦٧,٠٢
إجمالي أبعاد: رأس المال الفكري	المتوسط الحسابي = ٣,٣١ الانحراف المعياري = ٠,٦٤ الأهمية النسبية = % ٦٦,٣٥		

المصدر: مخرجات البرنامج الإحصائي Spss.

يلاحظ من الجدول السابق أن العينة موضوع الدراسة :

- تتصف بالموافقة النسبية على إجمالي أبعاد (رأس المال الفكري) حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي ٣,٣١ ، وانحراف معياري 0.64 بأهمية نسبية 66.35% ، وهو اختلاف محدود لا يمكن وصفه بالوضوح بقدر كونه محدوداً، وهو ما يعني وجود قدر من التجانس لحد ما بين مختلف آراء العينة حول هذا البعد، وهذا يشير إلى وجود اتفاق وإجماع بين آراء أفراد العينة على اتجاههم الإيجابي لحد ما على مستوى جميع الأبعاد. ومن هنا نستنتج أن أهم أبعاد رأس المال الفكري موافقة في الأهمية (رأس المال الهيكلية)، (رأس مال العملاء)، و (رأس المال البشري)، وذلك بأهمية نسبية مقدارها (٦٨,٥٥%)، (٦٧,٠٢%)، (٦٣,٤٧%)، على الترتيب وفقاً لردود مفردات عينة الدراسة.

٣/٦ اختبار صحة الفرض الرئيس للبحث، والذي يبحث في أثر السمات الوراثية للمنظمة (DNA التنظيمي) على " رأس المال الفكري " حيث ينص هذا الفرض على: يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية للمتغير " السمات الوراثية للمنظمة (DNA التنظيمي) " على " رأس المال الفكري " .

أ- يتم اختبار الفرض بقياس اتجاه وقوة العلاقة ومدى الدلالة الاحصائية بين المتغير " السمات الوراثية للمنظمة (DNA التنظيمي) " و (رأس المال الفكري) بمعامل ارتباط بيرسون.

ب- قياس شكل العلاقة ومدى تاثير " السمات الوراثية للمنظمة (DNA التنظيمي) " على (رأس المال الفكري) بمعامل الانحدار الخطي البسيط

جدول رقم (٨)

نتائج تحليل الانحدار البسيط لأثر " السمات الوراثية للمنظمة (DNA التنظيمي) "

على رأس المال الفكري " بالجامعة محل الدراسة

المتغير المستقل	Beta	R ²	T. Value	Sig. T
" السمات الوراثية للمنظمة (DNA التنظيمي) "	0.734	%53.9	21.125	**0.01
المعامل الثابت Constant	1.086			
معامل التحديد المعدل Adj. R ²	%53.8			
قيمة F	446.248			
معامل جوهرية النموذج (Sig. F)	**0.01			

**دالة عند 0.01

المصدر: مخرجات البرنامج الإحصائي Spss

ويتضح من الجدول السابق ما يلي :

١- يشير معامل الارتباط إلى وجود علاقة ارتباط موجبة لبعد " السمات الوراثية للمنظمة (DNA التنظيمي) " على أبعاد رأس المال الفكري ، حيث بلغ معامل الارتباط (0.734)، وذلك عند مستوى دلالة أقل من 0.05

٢- يشير معامل التحديد R² إلى أن بعد " السمات الوراثية للمنظمة (DNA التنظيمي) " يفسر حوالي (53.9%) من التباين في أبعاد رأس المال الفكري ، وأن باقي النسبة ربما يرجع لعوامل مستقلة كان المفروض ان تدخل بالنموذج .

٣- باستخدام اختبار (t.test) نجد أن المتغير المستقل "السمات الوراثية للمنظمة (DNA التنظيمي)"، ذو تأثير معنوي على المتغير التابع (رأس المال الفكري)، حيث بلغت قيمة "T" (21.125) وذلك عند مستوى معنوية أقل من (0.05).

٤- يشير معامل جوهريية النموذج (Sig. F) إلى معنوية هذه النتائج عند مستوى دلالة قدره (0.05)، حيث بلغت قيمة "F" (446.248)، وتؤكد إشارات معاملات هذا النموذج على إيجابية هذه العلاقة.

5 - معادلة النموذج:

رأس المال الفكري = ١,٠٨٦ + 0.734 أبعاد "السمات الوراثية للمنظمة (DNA التنظيمي)"

- من خلال نموذج الانحدار السابق فنجد أن معامل التحديد لأبعاد "السمات الوراثية للمنظمة (DNA التنظيمي)" (R^2) يفسر نسبة جديدة بلغت (53.9%)، على رأس المال الفكري، ويعتبر هذا التأثير معنوي.

- في ضوء ما سبق من نتائج يتم إثبات وجود تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية لأبعاد "السمات الوراثية للمنظمة (DNA التنظيمي)" على "رأس المال الفكري" بالجامعة محل الدراسة.

إثبات الفرض

قبول الفرض الاحصائي بوجود علاقة ايجابية معنوية قوية ذات دلالة إحصائية بين "السمات الوراثية للمنظمة (DNA التنظيمي)" و "رأس المال الفكري" بالجامعة محل الدراسة.

7- نتائج البحث:

- يمكن توضيح نتائج الدراسة النظرية والميدانية على النحو التالي:
- أ- نتائج الدراسة النظرية:
 - تعتبر السمات الوراثية للمنظمة أحد الوسائل التي يمكن استخدامها لتنمية العاملين بالجامعة والاهتمام برأس المال الفكري ومن ثم تحقيق التميز التنظيمي بدرجة كبيرة وذلك لان هذا التميز يحدث نتيجة تحقيق الأهداف المحددة عن طريق تعزيز وتنمية راس المال الفكري الناتج عن تفاعل العاملين مع خصائص المنظمة والتحلي بها .
 - يعمل السمات الوراثية للمنظمة علي تحديد خصائص المنظمة وتحديد هويتها التي تساعد العاملين علي ارتفاع مستوي الأداء والتكيف مع بيئة العمل .
 - لا يوجد إجماع بين الباحثين حول وضع تعريف واضح ومحدد السمات الوراثية للمنظمة ، وترى الباحثة أن أغلب هذه التعريفات تتمحور حول عدة جوانب أساسيه هما (الابتكار ، التكامل والتفاعل ، وصف الشخصية)، وبناءً على ذلك يُمكن تعريف الحمض النووي التنظيمي بأنه " مجموعة من العناصر والعوامل التي تعمل علي تحدد خصائص المنظمة ، ومن خلال تفاعلها وتكاملها يتم تحديد شخصية المنظمة وهويتها ، وكذلك تحقيق الابتكار و نجاح المنظمة وتميزها " .
 - عدم وجود اتفاق بين الباحثين حول تحديد السمات الوراثية للمنظمة نظرًا لتعدد اراء الباحثين حول ابعادها، واختلاف وجهات نظر الباحثين حول مكونات هذا المفهوم، وقد اعتمدت الباحثة على الأبعاد التالية للحمض النووي التنظيمي (حقوق إتخاذ القرار ، المعلومات ، المحفزات ، الهيكل التنظيمي)، وأيضا عدم وجود اتفاق بين الباحثين بشكل واضح حول ابعاد رأس المال الفكري وقد اعتمدت الباحثة علي الأبعاد التالية (رأس المال البشري ، رأس المال الهيكلي، رأس مال العملاء) ، بينما يوجد شبه اتفاق بين الباحثين فى تحديد أبعاد التميز التنظيمي (تميز الاستراتيجية ، تميز المرؤوسين ، تميز الثقافة ، تميز الهيكل ، تميز القيادة).

- يتمثل رأس المال الفكري في مجموعة من العاملين بالمنظمة يمتلكون قدرات عقلية عناصرها المعرفة والخبرات والقيم حيث يمكن استثمارها في المنظمة لزيادة المساهمات الفكرية لتحسين أداء عمليات المنظمة وتطويرها بشكل يحقق لها علاقات جيدة مع جميع الأطراف المتعاملة وتحقيق الميزة التنافسية للمنظمة .
- أن العاملين لديهم قدرات ومهارات عديدة تحتاج الي التنمية والتدريب ورفع معنوياتهم لتحقيق الإنجاز الأكبر .
- عدم وجود دراسات عربية كافية تناولت السمات الوراثية للمنظمة وبالأخص داخل البيئة المصرية, وكذلك وجود ندرة في الدراسات الأجنبية والعربية التي تناولت العلاقة بين متغيرات الدراسة (الحمض النووي التنظيمي ، رأس المال الفكري).
- يؤكد هذه الدراسة على ضرورة الاهتمام بالعنصر البشرى داخل المنظمة, لأنه هو المحرك الرئيسى لعناصر الإنتاج الأخرى.
- أشارت الدراسات إلى وجود علاقة تأثير ايجابية بين السمات الوراثية للمنظمة ورأس المال الفكري

ب- نتائج الدراسة الميدانية:

- أوضحت النتائج ارتفاع مستوى إدراك العاملين بجامعة بني سويف محل الدراسة لأبعاد السمات الوراثية للمنظمة حيث بلغ المتوسط العام (٣,١٥) درجة, وكان الهيكل التنظيمي أكثر الأبعاد إدراكًا عند العاملين بجامعة بني سويف, حيث بلغ المتوسط الحسابى (٣,٢٨) درجة.
- أظهرت النتائج تواجد رأس المال الفكري بين العاملين بجامعة بني سويف محل الدراسة بدرجة متوسطة حيث بلغ المتوسط العام (٣,٣١) درجة, وكان رأس المال الهيكلية هو أكثر الأبعاد إدراكا عند العاملين بالجامعة حيث بلغ المتوسط الحسابى (٣,٤٢) درجة.

- أوضحت النتائج عدم وجود اختلافات معنوية بين العاملين بجامعة بني سويف محل الدراسة فى إدراكهم السمات الوراثية للمنظمة حسب المتغيرات الديموجرافية (العمر, سنوات الخبرة).
- توصلت النتائج عدم وجود اختلافات معنوية بين العاملين بجامعة بني سويف محل الدراسة فى إدراكهم السمات الوراثية للمنظمة حسب المتغيرات الديموجرافية (العمر, سنوات الخبرة).
- أشارت النتائج إلى وجود علاقة تأثير ايجابية بين السمات الوراثية للمنظمة ورأس المال الفكري, وكان الأثر المباشر السمات الوراثية للمنظمة على رأس المال الفكري (٧٠٨). كما توصلت إلى أن السمات الوراثية للمنظمة له تأثير قوى على رأس المال الهيكلي كأحد أبعاد رأس المال الفكري.

٨/ دلالات البحث:

فى ضوء نتائج البحث الحالى ومناقشته وتفسيره ، يمكن الإشارة إلى نوعين من الدلالات التى أفرزتها الدراسة, فيما يلى:

أ- دلالات نظرية:

يوجد العديد من الدلالات التى توصل إليه البحث على المستوى النظرى, من أهمها ما يلى:

- أظهرت النتائج أن وجود السمات الوراثية للمنظمة لدى الجامعة سوف يزيد من الاهتمام برأس المال الفكري ، وتعد هذه الدلالة بمثابة إضافة تسهم إثراء الأدبيات المتاحة.
- تعد هذه النتائج إضافة متواضعة من الدراسة الحالية للأدبيات فى هذا المجال, حيث لم توجد دراسة تناولت رأس المال الفكري كمتغير تابع فى العلاقة بين السمات الوراثية للمنظمة (dna التنظيمي) ورأس المال الفكري، وهذا من شأنه توسيع قاعدة الدراسة فى هذا المجال من العلوم الإدارية.

ب- دلالات تطبيقية:

يوجد العديد من الدلالات التي توصل إليه البحث على المستوى التطبيقي، من أهمها ما يلي:

- أظهرت النتائج الميدانية وجود اهتمام برأس المال الفكري بين العاملين بجامعة بني سويف بدرجة متوسطة، مما يشير إلى توافر مهارات السمات الوراثية للمنظمة لدى العاملين بجامعة بني سويف محل الدراسة، ومن ثم ينعكس على تحسين مستوى جودة العاملين بالجامعة .
- إن وجود علاقة تأثير ايجابية بين السمات الوراثية للمنظمة ورأس المال الفكري ، يساعد العاملين بالجامعة على الاهتمام براس المال الفكري، من خلال دعم قدرات السمات الوراثية للمنظمة لدى العاملين بجامعة بني سويف، وبالتالي رفع مستوى الأداء داخل الجامعة.

٩/ توصيات البحث المقترحة:

فى ضوء النتائج التى تم التوصل إليها، يُمكن للباحثه عرض التوصيات المقترحة للبحث والتي من شأنها تطبيق السمات الوراثية للمنظمة من خلال الاهتمام برأس المال الفكري عن على النحو التالى:

- وضع برامج تدريبية تركز على تنمية مهارات السمات الوراثية للمنظمة لدى العاملين بجامعة بني سويف حيث أنها تزيد من اكتسابهم للخبرات والمهارات ، كما تحسن من قدرتهم على مواجهة ضغوط العمل مما يؤدي الي زيادة الاهتمام برأس المال الفكري حيث أثبتت النتائج وجود تأثير ايجابي السمات الوراثية للمنظمة علي رأس المال الفكري.
- وضع برامج أثناء عملية التعيين تنطوى على استخدام الاختبارات النفسية، بالإضافة إلى تضمين مقاييس السمات الوراثية للمنظمة وذلك لبناء فريق عمل لديه

مستوى مرتفع من السمات الوراثية للمنظمة ولديه القدرة على اكتساب الخبرات والمهارات وتحقيق قدر عالي من الانسجام والتفاعل فيما بينهم, ومن ثم يحقق الفرد الرفاهية النفسية لذاته وللآخرين من حوله, حيث أثبتت النتائج أن المنظمات التي لديهم مستوى مرتفع من الحمض النووي التنظيمي لديهم القدرة على التكيف مع بيئة العمل ورفع مستوى الأداء.

- إنشاء وحدة إدارية داخل الجامعة مختصه بالتدريب واكتساب المهارات, يكون من أهم مهامها الرئيسية البحث عن العاملين الذين لديهم مهارات متميزه, مما يساعد على زيادة تحقيق التميز داخل الجامعة محل الدراسة.
- العمل على إقامة ندوات ولقاءات دورية للعاملين بجامعة بني سويف, يتم خلالها توعيتهم بأهمية توافر مهارات السمات الوراثية للمنظمة التي تُمكنهم من اكتساب خصائص ومهارات المنظمة , وتعريفهم بمكونات رأس المال الفكري والعوامل التي تساعد علي نجاح العاملين وما لها من اثار إيجابية علي الافراد والمنظمة .

١٠ / آفاق البحث المستقبلية:

- دراسة أثر السمات الوراثية للمنظمة على العلاقة بين رأس المال الفكري والتميز التنظيمي بالتطبيق علي أعضاء هيئة التدريس بجامعة بني سويف .
- دراسة أثر السمات الوراثية للمنظمة علي الهوية التنظيمية بالتطبيق علي جامعة بني سويف.
- إجراء دراسة مقارنة بين أعضاء هيئة التدريس والعاملين بجامعة بني سويف في مدى إدراكهم السمات الوراثية للمنظمة وتأثيرها علي التميز التنظيمي .

قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية

- أبوشحاتة ، ثناء معوض علي.(٢٠١٨). دور رأس المال الفكري القائم على نهج التميز والابتكار في تحقيق البراعة التنظيمية :دراسة تطبيقية على العاملين بالشركة المصرية للاتصالات، المجلة العلمية للأقتصاد والتجارة ، جامعة عين شمس ، كلية التجارة .
- إسماعيل، محمد يوسف .(٢٠٢١). تأثير الإخلال بالعقد النفسي كمتغير وسيط على العلاقة بين الجينات التنظيمية والثقة التنظيمية: دراسة تطبيقية. رسالة دكتوراه، قسم إدارة الأعمال، كلية التجارة، جامعة بورسعيد، ص ٨٦.
- حسن، حسين عجلان .(٢٠١٣). استراتيجيات الإدارة المعرفية في منظمات الاعمال،مجلة إثراء النشر والتوزيع .
- الساعدي، مؤيد وزعلان، عبد الفتاح جاسم .(٢٠١٣). دور عمليات إدارة المعرفة في البصمة الوراثية التنظيمي (DNA) لمنظمات الأعمال بحث استطلاعي في عينة من المصارف العراقية. مجلة كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة كربلاء، العراق، ١٠(٣)، 5.
- ماجد، زيد صادق .(٢٠١٩). تأثير الحمض النووي التنظيم الـ DNA في رأس المال الفكري: دراسة استطلاعية على عينة من مدير الشركة العامة لمواني العراق. مجلة العلوم الاقتصادية، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة البصرة، العراق، ١٤(٥٤).
- مولاي ،امينة ،أخريين .(٢٠١٧). الحمض النووي التنظيمي DNA وريادية المؤسسات : دراسة حالة متعاملي الهاتف النقال في الجزائر ، مجلة البحوث الاقتصادية والمالية .

- جامعة بني سويف (٢٠١٩): إدارة التعليم الجامعي, إدارة شئون العاملين, الكادر العام, إحصاء العام الجامعي ٢٠١٩/٢٠٢٠م.
- عبد الغنى،مني (٢٠١٦): استراتيجية مُقترحة لتحسين القدرات التنافسية للجامعات المصرية فى ضوء مدخل الذكاء التنظيمي, رسالة دكتوراه غير منشورة, كلية التربية ,جامعة بني سويف, ص ١١٣.
- محمد، محمود عمر حسين محمد(٢٠٢٠)، تطوير أداء العاملين بالجهاز الإداري بجامعة بني سويف فى ضوء نمّودج ماكنزى S-7 ، جامعة بني سويف كلية التربية.

ثانياً:المراجع الإنجليزية

- Abdel-Raheem, Amgad B., & Saad, M., (2019). Organizational Personality as a Moderating Variable of the Relationship between Organizational DNA and Innovative Performance. *Journal of Business and Management Sciences*, 7(3), 131-139.
- Aishah, Z., Syuhirdy, M., Zahari,, & Radzi, S., (2015), Organizational DNA and Human Resource Practices: Its Implication Towards Hotel Performance, Theory and Practice in Hospitality and Tourism Research - Proceedings of the 2nd International Hospitality and T ourism Conference, *Journal of Strategy and Business*, p.65-69.
- Booz Allen Hamilton Inc.,(2012). All Rights Reserved. Copyright.
- Dillner, L., & Fenton, S.(2015). The DNA of Success, How Companies and Entrepreneurs Stay Motivated and Focused. Decision Magazine.
- Hess, E., & Ludwig, K.,(2017). United Parcel Service, Inc.: The Challenge of Protecting Organizational DNA, Darden Case No. UVA-S-0238. Available at: SSRN: <https://ssrn.com/abstract=2975238>.
- Hess, E., & Ludwig, K.,(2017). United Parcel Service, Inc.: The Challenge of Protecting Organizational DNA, Darden Case No. UVA-S-0238. Available at: SSRN: <https://ssrn.com/abstract=2975238>. ٣.
- Honald L and Silverman R (2010). DNA Organization, translated by Etebarian A. and Naderi, A. (Isfahan: Shahid Hussein Fahmide).
- Kahn, H., Stevenson, J. & Roslender, R. (2010). Workforce Health as Intellectual Capital A Comparative. *Journal of Human Resource Costing & Accounting*, (14).

- Khorasgani A. .(2015),Acomparative study of organizational DNA in private companies in terms of taxevasion based on honald and silverman’s model, Indian Journal of Fundamental and Applied Life Sciences , Vol. 5 (S4), pp. 1393.
- Mahmood T., Mubarik M(2020),” Balancing innovation and exploitation in the fourth industrial revolution: Role of intellectual capital and technology absorptive capacity” , *Technological Forecasting & Social Change*,P2.
- Momeni, Z., Zoleikha, F., Dargic, R., & Rajabi, M., (2014). Identification of Organizational DNA based on Honald Model. Reef Resources Assessment and Management Technical Paper, 40(1), p.391-405 .
- Naderi, A. (2009). Organization DNA Explanation and How to Find it?. Management Thesis for MSC. Islamic Azad University-Khorasgan Branch.
- Neilson, G., Pasternack , B.,& Mendes , D. (2003). The Four Bases of Organizational DNA, *Journal of Strategy and Business*, Winter, Issue33.
- Neilson, G.,L., & Pasternack, B.A. (2007). Results, Booz Allen Hamilton Inc. [www.http://boozallen.com](http://boozallen.com).p6.
- Peter J. Wells ,2014 “The DNA of a Converging Diversity:Regional Approaches to Quality Assurance in Higher Education” , *Council for Higher Education Accreditation*,pp 2.
- Secundo G. (2020),” Sustainable development, intellectual capital and technology policies: Astructured literature review and future research agenda” *Technological Forecasting & Social Change* 153,P4.
- Shyh-Ming H. (2020),” External and internal capabilities and organizational performance: Doesv intellectual capital matter? , *Asia Pacific Management Review* ,(25)2 ,pp 112
- Soroush, S., & Mohammad P.M., & Poorfarahmand, B., & Esfahani, D.(2014).Studying of Organizational DNA in

Esfahan Province Sport and youth of Fiches. **International Journal of Human Resource Studies** , 3(4), p.125-138.

- Ur Rehman A. (2021) .,” Intellectual capital efficiency and bank performance: Evidence from Islamic banks” , *Borsa _Istanbul Review*,p2-3.
- William C .(2018) ,” Building small firm performance through intellectual capital development: Exploring innovation as the “black box” , *Journal of Business Research*, (88)2 ,pp 329.