

واقع رأس المال الفكري بمصنع إسمنت الفاتح في مدينة درنة من وجهة نظر العاملين به

د. وائل محمد جبريل¹ * أ. عبد الكريم فرج بن خيال²
1 أستاذ إدارة الأعمال المشارك بجامعة عمر المختار (ليبيا)
2 البرنامج الوطني للمشروعات الصغيرة والمتوسطة بنغازي (ليبيا).

Reality of Intellectual Capital at Al-Fattaih Cement Factory in Derna city from the viewpoint of Employees

Dr. WAEL M. GABREL¹ Mr. Abdul Karim F. bin Khayal²
Omar Al-Mukhtar University (Libya)
The National Program for Small and Medium Enterprises - Benghazi (Libya)

تاريخ الاستلام: 2020/07/04؛ تاريخ القبول: 2020/10/01؛ تاريخ النشر: 2021/06/06

المخلص:

هدفت الدراسة إلى تشخيص رأس المال الفكري بمصنع الاسمنت الفتاح درنة من خلال المجالات الآتية: (رأس المال البشري، رأس المال الهيكلي، رأس مال العلاقات)، بالإضافة إلى التعرف على مدى وجود فروق معنوية لاستجابات المبحوثين حول رأس المال الفكري تعزى إلى بعض المتغيرات الديموغرافية الآتية: النوع، العمر، المستوى التعليمي، مدة الخدمة، المسمى الوظيفي، ولتحقيق أهداف الدراسة، اتبعت الدراسة منهج دراسة الحالة، فقد قام الباحثان بتطوير استبانة معتمداً على بعض الدراسات السابقة، حيث تم التأكد من مصداقيتها ومعامل الثبات لها، وقد تمثل مجتمع الدراسة في جميع العاملين بمصنع الاسمنت الفتاح بمدينة درنة، والذي بلغ قوامه (697) عاملاً، ولتحديد حجم العينة تم الاعتماد على جدول krejcie and Morgan (1970)، حيث تحدد حجمها بعدد (248) عاملاً، وتم اختيارهم بطريقة العينة العشوائية البسيطة، وبعد توزيع الاستبانة تم استرجاع (174) استمارة صالحة للتحليل الإحصائي؛ كشفت الدراسة أن المستوى العام لرأس المال الفكري جاء مرتفعاً؛ وأخيراً قدمت الدراسة مجموعة من التوصيات التي يؤمل اتباعها لتعزيز مستوى رأس المال الفكري بالمصنع محل الدراسة.

الكلمات المفتاحية: رأس المال الفكري، مصنع الاسمنت الفتاح، مدينة درنة (ليبيا).

تصنيف JEL: O15; O34 ; M1

Abstract:

This study aims at diagnosing the intellectual capital at the Cement Factory at the city of Derna, through the following themes: (Human capital, Structural capital, Relationships capital). It also aims at recognizing whether there are significant morale differences between the responses of the group examined about the intellectual capital due to the following demographic variables: (gender, age, educational qualification, length of service and the job title). To achieve its objectives, the study applied the case study method; the researcher developed a questionnaire based on some previous studies, which he was sure of their validity and reliability. The study population included all employees at Al Fattaih Cement Factory, total (697) Employees, and to determine the sample size, the researcher has relied on krejcie and Morgan table (1970), the number determined as (248) Employees. They were selected by random sampling method, and after the distribution of the questionnaire, (174) valid forms were retrieval for statistical analysis. The study revealed that the overall level of IC at the cement factory under study came high. Finally, the study provided a set of recommendations that will hopefully be followed in order to strengthen the level of IC at Al Fattaih Cement Factory under study.

Keywords: Intellectual Capital, Al Fattaih Cement Factory, Derna city (Libya).

Jel Classification Codes: O34 ;O15; M1

تهيد:

يلعب رأس المال الفكري دوراً رئيساً في عملية الابتكار والتجديد، وهو القائد في عملية التغيير والإبداع، وبالتالي هو القادر على تحويل المعرفة إلى قيمة ومن ثم إلى ميزة تنافسية مستدامة، لذا أصبح من متطلبات بيئة العمل الحالية التركيز على كيفية إدارة رأس المال الفكري لتحقيق عناصر تتفوق بها على منافسيها سواء أكان ذلك على مستوى جودة الأداء أو المنتج أو الخدمة أو غيرها من استراتيجيات التميز (Marginson & Mollis, 2002).

وليبيبا باعتبارها إحدى الدول النامية التي تسعى للنهوض بمستوى مؤسساتها لتحقيق التنمية المستدامة، يجب أن تُبدي اهتماماً لرأس المال الفكري، وذلك من خلال إبراز أهميته وتنميته، الذي أصبح محور اهتمام المنظمات المعاصرة في سعيها المستمر للاهتمام بالأداء الفعال خاصة الشركة الأسمت الليبية والتي تعتبر رافداً وداعماً للاقتصاد الليبي، إلا أنها ما زالت بحاجة إلى تدعيمها أكثر فأكثر لجعلها قطاعاً محركاً لباقي القطاعات الأخرى، لكن رغم الأهمية البالغة لهذه الشركات إلا أنها لم تحظَ بالاهتمام الكافي من قبل الباحثين على حد علم الباحثين، وهذا مما حدا بالباحثين اجراء هذه الدراسة لتشخيص واقع رأس المال الفكري في مصنع الأسمت الفاتح بمدينة درنة من وجهة نظر العاملين فيه.

الدراسات السابقة:

قام (بن بولبراح و الطيف، 2020) هدفت الدراسة الى التعرف على طبيعة العلاقة بين رأس المال الفكري وإدارة التغيير التنظيمي بالمديرية العملية لاتصالات الجزائر بالجلفة، وتوصلت الدراسة الى وجود مستوى متوسط من رأس المال الفكري، كما بينت الدراسة وجود علاقة طردية قوية بين رأس المال الفكري و إدارة التغيير التنظيمي في المؤسسة محل الدراسة؛ ودرس (بوراد و مراكشي، 2020) دور رأس المال الفكري في دعم الابداع التنظيمي بالمؤسسة الاقتصادية من خلال دراسة حالة مؤسسة كهركيب (فرع مجمع سونلغاز)، وقد خلصت الدراسة أن إدارة المؤسسة قيد الدراسة لا تعطى أهمية كبيرة لتطوير رأس مالها الفكري. كما أجرى (هرموش ومقيم، 2019) دراسة رمت إلى التعرف على أثر رأس المال الفكري على تنمية الابداع في مؤسسة كوندور الكترونيك بالجزائر، وقد بينت الدراسة إلى وجود مستوى مرتفع من رأس المال الفكري، إضافة الى وجود علاقة طردية قوية ذات دلالة معنوية بين رأس المال الفكري وتنمية الابداع في مؤسسة كوندور الكترونيك. كذلك هدفت دراسة (بن عمور و كواديك، 2019) إلى محاولة التعرف على مدى دور الاستثمار في رأس المال الفكري في تحقيق التميز التنظيمي بفرع أنتيبوتيكال بالمدينة التابع إلى مجمع صيدال، وقد أظهرت الدراسة أن فرع قيد الدراسة ينتهج أبعاد الاستثمار في رأس المال الفكري من أجل تطوير معارف ومهارات الأفراد العاملين، وأنه يسعى لتحقيق التميز، وكشفت الدراسة أن هناك تأثير لرأس المال الفكري على التميز التنظيمي.

أما دراسة (حسنوي و فوزي، 2019) فقد ارتكزت في معرفة مستوى رأس المال الفكري على تحسين المؤسسة الاقتصادية بولاية سطيف بالجزائر، وتمخض عن الدراسة وجود مستوى مرتفع لرأس المال الفكري علاوة على وجود علاقة مباشرة بين رأس المال الفكري في تحسين أداء المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة. كذلك قامت (منصوري، 2018) بدراسة رمت الى التعرف على أثر رأس المال الفكري في تحقيق الاداء الاستراتيجي من منظور

بطاقة الاداء المتوازن في المصارف الجزائرية، وأسفر عن الدراسة وجود علاقة تأثيرية معنوية بين رأس المال الفكري على تحقيق الاداء الاستراتيجي. أما دراسة (الهادي، 2017) فهدفت إلى معرفة رأس المال الفكري ودوره في جودة الاداء المؤسسي لدى العاملين ببرنامج التربية والتعليم بوكالة غوث وتشغيل اللاجئين UNRWA في قطاع غزة، وبينت عن الدراسة توافر مكونات رأس المال الفكري في البرنامج بلغ درجة كبيرة، علاوة على وجود تأثير لرأس المال الفكري على جودة الأداء المؤسسي.

كذلك قدم (بوعلاق و عمامرة، 2017) دراسة عمدت الى التعرف على دور رأس المال الفكري في التغيير التنظيمي للمؤسسة الاقتصادية، وقد توصلت الدراسة إلى وجود مستوى عالي لرأس المال الفكري ودور واضح للأفراد والكفاءات والمهارات البشرية في مؤسسة الإسمنت محل الدراسة. وأسهم (جبريل، 2015) بدراسة هدفت الدراسة إلى التعرف على طبيعة العلاقة بين سلوكيات المواطنة التنظيمية وتنمية رأس المال الفكري لدى لعاملين الاداريين بشؤون التربية والتعليم بمدينة درنة، وتوصلت الدراسة أن مستوى سلوكيات المواطنة التنظيمية وتنمية رأس المال الفكري كانا مرتفعين، أظهرت الدراسة وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين سلوكيات المواطنة التنظيمية وتنمية رأس المال الفكري. وأخيراً دراسة (الخطيب، 2013) والتي رمت الى معرفة دور رأس المال الفكري بأبعاده الثلاثة البشري والهيكلية والعلاقات في تطوير الكفاءة الادارية لدى العاملين الاداريين بوزارة التربية والتعليم الفلسطينية في قطاع غزة، وأسفر عن الدراسة أهم النتائج التالية: هناك مستوى لرأس المال الفكري لدى العاملين الاداريين محل الدراسة بوزن نسبي (71,84%)؛ أيضا بينت الدراسة وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين رأس المال الفكري في تطوير الكفاءة الادارية عند مستوى معنوية 1%.

تأسيساً على ما تقدم، فإن الدراسة الحالية تتشابه مع بعض الدراسات السابقة في المجال الخاص بالدراسة وهو رأس المال الفكري، وإن كانت معالجة الدراسات السابقة للمجال نفسه يختلف عن معالجة الدراسة الحالية، حيث أن هذه الدراسات تتنوع فيما بينها من حيث الزوايا التي تم التطرق اليها لدراسة رأس المال الفكري من جانب كل باحث، كما يُلاحظ أن كل هذه أجريت في بيئات مختلفة، أيضاً لوحظ وجود ندرة في الدراسات التي تناولت رأس المال الفكري في مصنع الاسمنت الفاتح بمدينة درنة، حيث لم يتوافر للباحث دراسات تناولت هذا الجانب بالدراسة والتحليل والتفسير للوصول إلى نتائج يمكن الاعتماد عليها، مما يجعل الباب مفتوحاً لأي باحث لسد هذه الثغرة البحثية والإسهام في إثراء الجانب المعرفي والتطبيقي في موضوع قياس رأس المال الفكري من وجهة نظر العاملين بمصنع الاسمنت الفاتح قيد الدراسة.

مشكلة الدراسة:

تُعتبر شركة الاسمنت الليبية جزء من التشكيل التنظيمي الذي هو بحاجة ماسة إلى الاهتمام بما هو مُدخر لديها من العقول المفكرة والتي تُدير هذه الشركة بطرائق ربما بحاجة الى صقل وتوعية من أجل القيام بمهام الادارة التي تسهل عمل تلك الشركة وتكفل القيام بالمهام الموكلة اليها وتقديم خدمات بالشكل الذي يتناسب مع متغيرات هذ العصر (جبريل، 2015)، وبما يخدم أغراض التنمية؛ حيث يُعد رأس المال الفكري هو المفتاح الرئيس المحدد للتنمية، وعندما تحدث الفجوة بينه وبين باقي رؤوس الأموال فلا بد من الاهتمام به، وذلك من خلال الاهتمام بالبشر، وحين يتم الإعداد البشري على آتم استعداد، عندها يصبح من السهل تطوير ودعم قدرات

باقي رؤوس الأخرى، عليه، يتوجب على الدول الرامية إلى النمو والتقدم، العمل على زيادة الاهتمام برأس المال الفكري (عبد الحميد، 2012).

وانطلاقاً من أن قياس أي تجربة، أو مبادرة، نحو بناء رأس المال الفكري، والنهوض بمستواه وتميمته، تتوقف على النظر فيما تم تحقيقه من استعداد، ومن واقع جاهزية رأس المال الفكري، ومستوى فعاليته، وتتعلق هذه الدراسة لتقدم تشخيصاً وتحليلاً وتقييماً لرأس المال الفكري بمصنع الاسمنت الفاتح درنة.

بالرغم من الاهتمام الكبير برأس المال الفكري من الناحية النظرية إلا أن هناك ندرة في الدراسات التطبيقية اللازمة لتشخيص رأس المال الفكري في مصنع الأسمنت الفاتح بمدينة درنة؛ إضافة إلى ما أوصت به العديد من الدراسات تناولت موضوع رأس المال الفكري في قطاعات وبيئات مختلفة غير التي تم التطرق إليها (بوراد و مراكشي، 2020؛ عنصر نائب1؛ الخطيب، 2013؛ الديلمي، 2014؛ عنصر نائب1؛ جبريل، 2015)؛ تأسيساً على ما تقدم تكمن مشكلة الدراسة في التساؤل الآتي:

- ما مستوى رأس المال الفكري بمصنع اسمنت الفاتح من وجهة نظر العاملين به من خلال الأبعاد التالية: رأس المال البشري، رأس المال الهيكلي، رأس مال العلاقات)؟

أهداف الدراسة:

- الوقوف على مستوى رأس المال الفكري بمصنع اسمنت الفاتح درنة.
- تقديم بعض التوصيات والمقترحات والتي من شأنها أن تعزز رأس المال الفكري بالمصنع قيد الدراسة.

أهمية الدراسة:

- تنبثق أهمية الدراسة من تناولها لموضوع حيوي يتسم بالحدثة على الصعيدين الأكاديمي والعملي في المنظمات الانتاجية، والمتمثل في رأس المال الفكري والذي يعتبر رافداً مهماً للتنمية المهنية المستدامة، خاصة مع محدودية الابحاث والدراسات التي اهتمت بهذا الموضوع في مصنع الاسمنت محل الدراسة على حد علم الباحثين.
- قد تفيد الدراسة أصحاب القيادات العليا وصانعي القرار بمصنع الأسمنت الفاتح محل الدراسة من خلال ما تتكشف عنه نتائج الدراسة.
- تبرز أهمية الدراسة من خلال إثرائها للمعرفة العلمية لهذا النوع من الدراسات في مجال العلوم الاجتماعية ومجال العلوم الإدارية بصفة خاصة.
- فتح مجالات للبحث العلمي في هذا الموضوع، من خلال ما ستوفره هذه الدراسة من معلومات تساعد الباحثين أو الدارسين المهتمين بموضوع الدراسة.

فرضيات الدراسة:

في ضوء مشكلة الدراسة وأهدافها صيغت فرضية الدراسة الرئيسية على النحو الآتي:

- لا يتوافر رأس المال الفكري بمصنع الاسمنت محل الدراسة من وجهة نظر العاملين به.
- وينبثق من هذه الفرضية عدة فرضيات فرعية علة النحو التالي:
- لا يتوافر رأس المال البشري بمصنع الاسمنت محل الدراسة من وجهة نظر العاملين به.
- لا يتوافر رأس المال الهيكلي بمصنع الاسمنت محل الدراسة من وجهة نظر العاملين به.

- لا يتوافر رأس المال العلاقات بمصنع الاسمنت محل الدراسة من وجهة نظر العاملين به.
حدود الدراسة:

- الحدود الموضوعية: اقتصرت الدراسة على قياس رأس المال الفكري من خلال المجالات الآتية: (رأس المال البشري، رأس المال الهيكلي، رأس مال العلاقات).
- الحدود المكانية: اقتصرت الدراسة على العاملين بمصنع اسمنت الفاتح درنة.
- الحدود الزمنية: سوف تُجري هذه الدراسة خلال العام الجامعي 2018/2019.

الإطار النظري

تعريف رأس المال الفكري:

رأس المال الفكري Intellectual Capital: وردت العديد من التعاريف الخاصة برأس المال الفكري من قبل الباحثين أو المفكرين، حيث يعرفه كل واحد من وجهة نظر مختلفة، ولتحديد مفهوم رأس المال الفكري يمكن القول إنه كل شيء عدا الأصول والموجودات المادية الملموسة والتي تظهر في ميزانية المنظمة، أي الموجودات الفكرية، التي تتكون من نوعين، بشري: ويمثل مصدر الابتكار والمعرفة والتجديد، وهيكلية ويمثل الجزء المساند لرأس المال البشري كنظام المعلومات وعلاقات العملاء (Edvinsson & Malone, 1997, p. 369).
وعرف (Stewart, 1997, p. 9) رأس المال الفكري بأنه "مادة فكرية، معرفة، معلومات، الملكية الفكرية، الخبرة التي يمكن وضعها بالاستخدام لتنشئ الثروة وتدعم القدرات التنافسية للمنظمة".
كذلك عرفه (السعيد، 2008، صفحة 69) أن رأس المال الفكري "مجموعة القيم الغير ملموسة التي تعتبر جزءاً من رأس مال المنظمة، والتي تشمل على مكونات بشرية وهيكلية وعلائقية، تساهم في إنتاج أفكار جديدة ومبتكرة تساعد على البقاء وتحسين الحصة السوقية وتعظيم القدرات التنافسية للمنظمة". كما أكد (Ulrich, 1998, p. 2) ان رأس المال الفكري "مجموعة من المهارات المتوفرة في المنظمة التي تتمتع بمعرفة واسعة تجعلها قادرة على جعل المنظمة عالمية من خلال الاستجابة لمتطلبات الزبائن والفرص التي تتيحها التكنولوجيا". في حين يعرفه (ياسين، 2007، صفحة 224) على أنه "نتاج التفاعل بين مجموعة من المواد البشرية والموارد التنظيمية والموارد العلائقية".

مكونات رأس المال الفكري:

انسجاماً مع طبيعة الدراسة وتجسيدها للمكونات المشتركة بين آراء الباحثين والكتاب، فإن هذه الدراسة سوف تعتمد على العناصر الأساسية التالية لرأس المال الفكري والمتمثلة في:

رأس المال البشري Human Capital:

بشكل مختصر يمكن القول إن كافة مساهمات الباحثين في هذا المجال تربط رأس المال البشري بمجموع الكفاءات والمهارات والمعارف التي يمتلكها العاملون في منظمة ما، والتي لها تأثير مباشر على تحقيق أهداف المنظمة والرفع من أدائها. ويرى (عبيدات ت.، 2013، صفحة 4) أن رأس المال البشري من أهم مكونات رأس المال الفكري، لأنه يتعلق بالعقل البشري، ويركز على التفكير والمعرفة والمهارات والإبداعات التي يتمتع بها الافراد،

بالإضافة الى صفاتهم وسلوكياتهم ومنظومة القيم التي يتحلون بها، ويلعب رأس المال البشري دوراً أساسياً في تحقيق الميزة التنافسية للمنظمات والدول على حد سواء.

وحسب (مهنا، 2013، صفحة 6) أن "رأس المال البشري هو إجمالي المعرفة والمهارات والتدريب والتعليم والخبرات سواءً كانت هذه المعرفة عامة أو متميزة ومتفردة مثل الابتكار والابداع وروح المبادرة وقدرات الموظفين لحل مشاكلهم، ورأس المال هذا متلازم مع الموظفين ولا يمكن للمنشأة امتلاكه بل استغلاله". وحيث ذكرت (حسن ر.، 2005) بأنه "رأس المال البشري: ويشمل المعرفة المحفوظة في ذهن العامل الفرد والتي لا تملكها المنظمة بل هي مرتبطة بالفرد شخصياً وتتمثل في المهارات والابداع والخبرة". وعرفه (Mayo, 2000) بأن "رأس المال البشري يتمثل في القدرات الفردية والخبرة والحكمة والقيادة الواقعية".

رأس المال الهيكلي Structural Capital:

يتعلق هذا المكوّن بالمعرفة التي تظل باقية في المنظمة حتى وإن غادرها العاملون فيها سواء بشكل مؤقت أو نهائي، ويُطلق اصطلاحاً رأس المال الهيكلي أو التنظيمي أو أصول البنى التحتية على الهياكل التنظيمية والمالية للمنظمة، نظم المعلومات، السياسات والإجراءات في المنظمة، ثقافة المنظمة، تكنولوجيا الاتصال، العمليات التشغيلية وغيرها من العناصر التي تحوزها المنظمة، كل عنصر يمكن أن تستخدمه إدارة المنظمة بما يخدم أهدافها ومصالحها المستقبلية (Stewart, 1997; Phatak, 2003).

ايضاً أشار (Roos, Bainbridge, & Jacobsen, 2001) أن رأس المال الهيكلي يتكون من العمليات الادارية، وأنظمة المعلومات، والهيكلي التنظيمي، والملكية الفكرية، وأي اصول غير ملموسة أخرى تمتلكها الشركة ولكنها لا تظهر في ميزانيتها العمومية، إضافة الى أبعاد أخرى مثل: نظم المعلومات، قواعد البيانات، السياسات والإجراءات والعمليات الادارية.

رأس مال العلاقات Relational Capital:

هو المكون الثالث لرأس المال الفكري ويسمى أيضاً برأس المال الزبائني أو رأس المال الخارجي والذي يُشير إلى القيمة المتضمنة في علاقات المنظمة مع زبائنها ورضائهم وولائهم لها، ويعد رأس المال العلاقتي حلقة الوصل التي تجمع مكونات رأس المال الفكري فيما بينها من جهة وبين اصحاب المصالح من جهة اخرى (Erickson & Rothberg, 2000; حسين، 2008؛ حسن ب.، 2011).

وقد أشار (عبيد ن.، 2000) الى رأس المال العلاقتي بأنه يمثل قيمة العلاقات التي تقيمها المنظمة مع الزبائن من خلال زيادة رضا الزبون وولائه، ومدى الاحتفاظ به عن طريق الاهتمام بمقترحاته والاستماع الى الشكاوى المقدمة من قبله، وإيجاد الحلول الناجعة لها بالسرعة الممكنة، ومشاركته في أعمالها وصفاتها، أو إقامة علاقات تعاون قوية.

الطريقة والأدوات

منهج الدراسة:

بناءً على مشكلة الدراسة وأهدافها فإن المنهج المتبع في هذه دراسة الحالة، والذي يُعتبر مثالي عندما تكون هناك حاجة لدراسة الظاهرة بشكل معمق.

مجتمع الدراسة:

تمثل مجتمع الدراسة في جميع العاملين بمصنع الاسمنت الفاتح درنة، والذي بلغ قوامه ب (697) عاملاً، ولتحديد حجم العينة تم الاعتماد على جدول (krejcie and Morgan (1970) ، حيث تحدد حجمها بعدد (248) عاملاً، وتم اختيارهم بطريقة العينة العشوائية البسيطة.

أداة الدراسة:

تم استخدام الاستبانة كوسيلة لجمع البيانات اللازمة لتحقيق أهداف الدراسة، حيث تم تقسيمها إلى جزأين هي:

معلومات عن مائتي الاستبانة: يحتوي الجزء الأول من الاستبانة على بيانات عامة عن المشاركين، وهي النوع والعمر المستوى التعليمي ومدة الخدمة، المسمى الوظيفي.

مقياس رأس المال الفكري: تكوّن المقياس من ثمان وخمسين عبارة مستمدة من أداة القياس الذي أعدتها (الخطيب، 2013)، والمقاسة على مقياس Likert، والمكون من خمس درجات والمصاغة بشكل ايجابي، وفقاً للتدرج التالي (موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة)، وعلى أن تعنى عبارة موافق بشدة مرتفعاً جداً، وعبارة موافق مرتفعاً، وعبارة محايد متوسطاً، عبارة غير موافق منخفضاً وعبارة غير موافق بشدة منخفضاً جداً، حيث يُعطى للمشارك (1)، عندما تكون الإجابة (غير موافق بشدة)، وفي حين يعطى للمشارك الدرجة (5) عندما تكون الإجابة بأنه (موافق بشدة)، وتقع بين هاتين الدرجتين ثلاث درجات أخرى هي: الدرجة الثانية، وتعني أن المشارك (غير موافق)، والدرجة الثالثة، وتعني أن المشارك (محايد)، أما الدرجة الرابعة، فتعني أن المشارك (موافق)؛ وتم تقسيم الثمان والخمسون عبارة على ثلاثة محاور والمتمثلة في: رأس المال البشري، رأس المال الهيكلي، رأس مال العلاقات.

ثبات أداة جمع البيانات وصدقها:

الثبات *Reliability*:

للتأكد من ثبات الاستبانة فقد تم إجراء اختبار معامل الثبات الداخلي عن طريق Alpha Cronbach، وذلك باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS) وقد تراوحت قيم معاملات الثبات لمقاييس الدراسة (0.60) والجدول (1) يوضح ذلك، وتعتبر هذه القيم مرتفعة (Sekaran, 2007; Malhatro & David, 2007) و (Bougie, 2010)، مما يشير إلى ثبات الاستبانة وقوة تماسكها الداخلي مما يجعلها يمكن الاعتماد عليها، وأن الاستبانة واضحة لدى القارئ لها.

الصدق *Validity*:

للتأكد من صدق الاستبانة، تم استخدام الطريقتين التاليتين:

- **الصدق الذاتي أو الإحصائي *Statistical validity***، ويُقاس الصدق الذاتي بحسب الجذر التربيعي لمعامل ثبات الاختبار، فقد بلغت معاملات الصدق لمقاييس الدراسة معدلات مرتفعة والجدول (2) يوضح ذلك؛ مما يدل على الثقة في صدق مقياس الدراسة وأنه مُصمم فعلاً إلى ما يجب قياسه.

- **الصدق البنائي:** تم استخدام الصدق البنائي لمجالات الاستبانة باستخدام معامل ارتباط بيرسون، ويبين الجدول رقم (3) معاملات الارتباط بين معدل كل بعد من أبعاد الدراسة مع المعدل الكلي لجميع فقرات الأبعاد، والذي يبين أن معاملات الارتباط الميينة دالة عند مستوى دلالة $(0.01 \leq \alpha)$ مما يعطي الثقة في المقياس.

توزيع استمارة الاستبانة:

تمثلت عينة الدراسة بـ (248) عاملاً إدارياً، حيث تم توزيع الاستبانة واسترجع (174) استمارة صالحة للتحليل الإحصائي، وتُشكل ما نسبته 70%، وهي نسبة يمكن الاعتماد عليها في الدراسة من الاستبانات الموزعة، وتعتبر نسبة مقبولة إحصائياً في مجال الدراسات والأبحاث العلمية (عبيد م.، 2003)، وقام الباحثان بتوزيع الاستبانة على المشاركين، واستغرقت عملية توزيع الاستمارات وجمعها فترة امتدت إلى شهرين، وذلك للحصول على نسبة ردود مرتفعة، ولمنح الفرصة للمشاركين للإدلاء ببيانات يمكن الاعتماد عليها، وقد توزعت عينة الدراسة حسب المتغيرات الديموغرافية على النحو التالي والموضحة بالجدول (4).

المعالجة الإحصائية:

قام الباحثان باستخدام بعض الأساليب الإحصائية لتحليل بيانات الدراسة المتحصل عليها من خلال الاستبانة، والتي سيتم ورودها تباعاً كل حسب استخدامها بواسطة البرنامج الإحصائي من خدمة البرمجيات الواردة في (SPSS) Statistical Package for Social Sciences، وذلك لتحقيق أهداف الدراسة، وبعد الانتهاء من جمع البيانات تم مراجعة وترميز الاستبانات المجمعّة والصالحة للتحليل بناءً على مقياس *Likert* المُقاس بخمس درجات والموضحة بالجدول (5)، ولحساب طول خلايا مقياس *Likert* الخماسي تم حساب المدى $(1-5=4)$ ، ثم تم تقسيمه على عدد فئات المقياس للحصول على طول الخلية الصحيح أي $(5/4 = 0.80)$ ، بعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس (أو بداية المقياس وهي الواحد الصحيح)، وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية، وهكذا يصبح طول الخلايا كما هو موضح بالجدول (5).

وعلى أساس ذلك الترميز تم الاستعانة بالحاسب الآلي واستخدام برنامج إحصائي من حزمة البرمجيات الواردة في (SPSS) Statistical Package for Social Sciences، وذلك وفقاً لما يلي:

- ثبات مقياس الدراسة *Reliability* للتأكد من ثبات أسئلة صحيفة الاستبانة، ومدى تجانسها وانسجامها مع مشكلة الدراسة لغرض الإجابة على فرضياتها، من خلال استخدام معادلة ألفا كرونباخ *Alpha Chronbach*.
- صدق مقياس الدراسة الذي لتأكد من قدرة المقياس على قياس ما وضع من أجله، أو أن المقياس يقيس الظاهرة المراد قياسها.
- الجداول التكرارية، وذلك لحصر أعداد المشاركين، ونسبهم المئوية، وفقاً للخصائص العامة للملئي صحائف الاستبانة.
- مقاييس النزعة المركزية *Measures of Central Tendency* المتمثلة في المتوسطات الحسابية *The Arithmetic Mean*، وذلك لتحديد تركيز الإجابات حول القيمة المتوسطة لها لجميع متغيرات الدراسة الرئيسية، كذلك تم استخدام مقاييس التشتت *Measures Dispersion* مثل الانحراف المعياري *Standard Deviation*، بغية تحديد انحرافات الإجابات عن القيمة المتوسطة لها لمتغيرات الدراسة الرئيسية.

• اختبار t للمجموعة الواحدة One-Sample t Test مع فترات الثقة لمتوسط العينة للتعرف على ما إذا كان متوسط درجة الموافقة لكل عبارة على حدة (أو لكل متغير من متغيرات الدراسة) في عينة الدراسة ككل يزيد أو يقل عن قيمة معينة μ عند مستوى دلالة معنوية 5% ودرجات حرية (173) $df=$ ؛ ولغرض الاختبار، أُعيد صياغة فرضيات الدراسة بشكل إحصائي لتصبح على الكيفية التالية: $H_0: \mu = 3$ ، $H_1: \mu \neq 3$ ؛ وحيث أن μ قيمة محددة يراد اختبارها، وهي تساوي (3) والتي تمثل درجة محايد كمتوسط نظري، وتمثل متوسط العينة.

• معامل ارتباط بيرسون Pearson Correlation لإيجاد الصدق البنائي.

• قام الباحثان باستخدام اختبار الالتواء Skewness لمعرفة مدى اتباع البيانات للتوزيع الطبيعي من عدمه، وهو اختبار ضروري في حالة اختبار الفرضيات، لأن معظم الاختبارات المعلمية تشترط أن يكون توزيع البيانات طبيعياً، وتُفرضي قاعدتا القرار بقبول أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي إذا كانت قيم الالتواء فيها تقل عن الواحد الصحيح، والجدول رقم (6) يوضح نتائج هذا الاختبار والذي يُشير إلى أن جميع البيانات تتبع التوزيع الطبيعي، حيث تبين أن جميع الأبعاد قيم الالتواء فيها تقل عن الواحد الصحيح، وعليه يُمكن إجراء الاختبارات الإحصائية التي تعتمد على إتباع البيانات للتوزيع الطبيعي.

نتائج الدراسة ومناقشتها

- النتائج المتعلقة بمجال رأس المال الفكري بمصنع الاسمنت الفانوقمي من وجهة نظر العاملين وفقاً للمجالات الآتية: (رأس المال البشري ورأس المال الهيكلي، رأس مال العلاقات).

تضمنت استمارة الاستبانة ثمان وخمسين عبارة تتعلق برأس المال الفكري، وعند احتساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، لإجاباتهم عن تلك العبارات الموضحة بالجدول (7)، أمكن التعرف على مستوى رأس المال الفكري، إذا ما عُلِمَ بأن متوسط المقياس المستخدم يبلغ (3)، وبمقارنة متوسطات الإجابات، مع متوسط الفرضي للدراسة، وجد أن المتوسط الحسابي العام قد بلغ (3.48) ♦ وبانحراف معياري (0.676)، وهو أكبر من متوسط المقياس ويزن نسبي (69.70%)**، مما يدل على أن هناك اتجاهات مرتفعة لرأس المال الفكري من جهة نظر العاملين قيد الدراسة، كما تبين من الجدول (7) أن هناك فروق جوهرية لمتوسطات رأس المال الفكري وأبعاده عند مستوى معنوية 1%، مما يعني رفض فرضية العدم والقبول بتوافر رأس المال الفكري بالمصنع قيد الدراسة، واتفقت مع ما آلت إليه دراسة (الدليمي، 2014)، ودراسة (حسنوي و فوزي، 2019) في أن مستوى رأس المال الفكري كان مرتفعاً، في حين اختلفت نتيجة الدراسة الحالية مع ما توصلت إليه دراسة (الروسان و العجلوني، 2010)، دراسة (أبو الغنم، 2012)، دراسة (إبراهيمي، 2013)، دراسة (الخطيب، 2013)، دراسة (بوراد و مراكشي، 2020)، ودراسة (بن بولرباح و الطيف، 2020) في أن مستوى رأس المال الفكري كان متوسطاً، ونظراً للممارسة المرتفعة لرأس المال الفكري بمصنع الاسمنت الفانوقمي قيد الدراسة، فيتم إجراء تحليل أعمق لمجالات رأس المال الفكري، كما يوضح جدول (7) أن رأس المال البشري هو أعلى مجالات رأس المال الفكري مستوى، حيث حظي بمتوسط حسابي (3.73) ويزن نسبي (74.60%) وبدرجة ممارسة مرتفعة، في حين

* الوسط الحسابي = $5/1+2+3+4+5 = 3$

**الوزن النسبي = الوسط الحسابي/5

تبين أن مستوى مجال رأس مال التنظيمي أو الهيكلي كان متوسطاً، وهو أقل مجالات رأس المال الفكري، حيث حظي بمتوسط حسابي (3.28) وبوزن نسبي (65.70%)، والجدول (7) يوضح أكثر تفصيلاً لمجالات رأس المال الفكري بالمصنع محل الدراسة.

النتائج المتعلقة ببُعد رأس المال البشري:

تضمنت استمارة الاستبانة أربعاً وعشرين عبارة تتعلق برأس المال البشري، وعند احتساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، لإجابات المشاركين في الدراسة عن تلك العبارات الموضحة بالجدول (8)، بلغ المتوسط العام لهذا المجال (3.73)، وبانحراف معياري بلغ (0.562) وبوزن نسبي (74.68%)، وبدرجة ممارسة مرتفعة، واتفقت مع دراسة (الدوري و بو سالم، 2011) ودراسة (هرموش و مقيم، 2019) والتي بينتا أن مستوى رأس المال البشري كان مرتفعاً بشركة الاتصالات في جمهورية الجزائر، في حين اختلفت هذه النتيجة مع ما آلت إليه دراسة (الخطيب، 2013)، ودراسة (إبراهيمي، 2013)، كما تبين من اختبار t-test أنه توجد فروق جوهرية لمتوسطات مجال رأس المال البشري وأبعاده عند مستوى معنوية 1%، كما تبين من الجدول (8-3)، أن مستوى بُعد فريق العمل حظي بالترتيب الأول على أبعاد رأس المال البشري وبدرجة ممارسة مرتفعة، حيث حظي بمتوسط حسابي (3.89) وبوزن نسبي (77.92%)، ثم تلاها بُعد الخبرة الذي بلغ متوسطه (3.75) ووزنه النسبي (75.14%) وبمستوى مرتفع، أما بُعد المهارات والقدرات فقد احتل المرتبة الأخيرة، حيث حظي بمتوسط حسابي (3.62) وبوزن نسبي (72.52%) وبدرجة ممارسة مرتفعة، ويوضح الجدول (9) عبارات كل بُعد من أبعاد مجال رأس المال البشري بمصنع الاسمنت الفتائح محل الدراسة.

النتائج المتعلقة ببُعد رأس المال الهيكلي:

تضمنت استمارة الاستبانة عشرون عبارة تتعلق بمجال رأس المال الهيكلي، وعند احتساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، لإجابات المشاركين في الدراسة عن تلك العبارات الموضحة بالجدول (10)، بلغ المتوسط العام لهذا المحور (3.28). وبانحراف معياري بلغ (0.830) وبوزن نسبي (65.70%). وبدرجة ممارسة متوسطة، واتفقت هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة (الخطيب، 2013) ودراسة (حسنوي و فوزي، 2019) في أن مستوى رأي المال الهيكلي كان متوسطاً؛ في حين اختلفت مع دراسة (الدوري و بو سالم، 2011)، دراسة (هرموش و مقيم، 2019)، ودراسة (بن بولرياح و الطيف، 2020) والتي بينت أن مستوى رأي المال الهيكلي كان مرتفعاً بتلك الدراسات؛ كما تبين من اختبار t-test انه توجد فروق جوهرية لمتوسطات مجال رأس المال الهيكلي وأبعاده عند مستوى معنوية 1%، أظهر الجدول (10) ان مستوى بعد أنظمة المعلومات وقواعد البيانات حظي بالترتيب الأول على أبعاد هذا المجال، أما بُعد البرامج التدريبية الادارية فقد احتل المرتبة الأخيرة، حيث حظي بمتوسط حسابي (2.81) وبوزن نسبي (56.36%) وبدرجة ممارسة متوسطة، ويوضح الجدول (11) عبارات كل بُعد من أبعاد رأس المال الهيكلي بمصنع الاسمنت الفتائح قيد الدراسة، وترتيبها بناءً على المتوسط الحسابي.

النتائج المتعلقة ببُعد رأس مال العلاقات:

يتضمن الجدول (12) تحليلاً للإجابات التي تخص قياس مستوى مجال رأس مال العلاقات، حيث تبين أن هذا المحور حظي بمتوسط عام (3.34)، وبانحراف معياري بلغ (0.975)، وبوزن نسبي (66.96%)، وبمقارنته بالمتوسط

الفرضي للمقياس البالغ (3) يتضح أن مستوى مجال رأس مال العلاقات كان فوق المتوسط وبدرجة ممارسة متوسطة، وافقت هذه النتيجة مع ما آلت اليه دراسة (الدوري و بو سالم، 2011)، دراسة (الخطيب، 2013)، ودراسة (بن بولرياح و الطيف، 2020)، في حين اختلفت مع ما توصلت إليه دراسة (الديلمي، 2014)، دراسة (هرموش و مقيم، 2019)، ودراسة (حسنوي و فوزي، 2019)؛ والجدول (12) يوضح تحليلاً لأبعاد مجال رأس مال العلاقات، أيضاً تبين من اختبار t-test أنه توجد فروق جوهرية لمتوسط مجال رأس مال العلاقات عند مستوى معنوية 1%، كما تبين من الجدول (12) أيضاً أن مستوى بُعد الجودة كان مرتفعاً وهو أعلى متوسط بين أبعاد مجال رأس مال العلاقات، حيث حظي بمتوسط حسابي (3.47) وبوزن نسبي (69.40%)، في حين تبين أن مستوى بُعد العلاقة بين الموظفين كان متوسطاً، وهو يُمثل أقل أبعاد هذا المجال بمتوسط حسابي (3.26) وبوزن نسبي (65.24%)، ويوضح الجدول (13) كل عبارة من عبارات أبعاد مقياس رأس مال العلاقات، وترتيبها بناءً على المتوسط الحسابي.

الخلاصة

النتائج:

- أظهرت الدراسة أن مستوى رأس المال الفكري بمصنع الاسمنت الفاتح درنة جاء مرتفعاً.
- أفصحت الدراسة أن مستوى رأس المال البشري بمصنع الاسمنت الفاتح محل الدراسة جاء مرتفعاً.
- أسفر عن الدراسة أن كل أبعاد رأس المال البشري جاءت بمستوى مرتفع، كما خلصت الدراسة أن بُعد فريق العمل هو أعلى أبعاد رأس المال البشري، تلاه في الترتيب بُعد الخبرة، بينما بُعد المعرفة، حظي بالترتيب الثالث، أما بُعد الابتكار والابداع نال الترتيب الرابع، في حين جاء بُعد المهارات والقدرات في المرتبة الأخيرة.
- بينت الدراسة مستوى رأس المال الهيكلي بمصنع الاسمنت الفاتح محل الدراسة جاء متوسطاً.
- أوضحت الدراسة أن كل أبعاد رأس المال الهيكلي جاءت بمستوى متوسط باستثناء بُعد أنظمة المعلومات وقواعد البيانات، والهيكل التنظيمي فقد حظيت بمستوى مرتفع، كما خلصت الدراسة أن بُعد أنظمة المعلومات وقواعد البيانات هو أعلى أبعاد رأس المال الهيكلي، تلاه في الترتيب بُعد الهيكل التنظيمي، بينما بُعد العمليات الإدارية، حظي بالترتيب الثالث، أما بُعد البرامج التدريبية فقد احتل المرتبة الأخيرة.
- خلصت الدراسة مستوى رأس المال العلاقات بمصنع الاسمنت الفاتح محل الدراسة جاء متوسطاً.
- كشفت الدراسة أن كل أبعاد رأس المال العلاقات جاءت بمستوى متوسط باستثناء بُعد الجودة فقد حظي بمستوى مرتفع وجاء في المرتبة الاولى على مستوى أبعاد رأس المال العلاقات، تلاه في الترتيب بُعد التحالفات الاستراتيجية، بينما بُعد العلاقة مع الموظفين، حظي بالترتيب الثالث والأخير.

التوصيات:

- تعزيز الاهتمام برأس المال الفكري وإدارته بمصنع الاسمنت الفاتح درنة، وذلك من خلال التفتيش عن الطاقات المعطلة وتحريكها لتكون فعالة، وإنشاء ادارة تعمل جاهدة من أجل ضمان استثمار رأس المال الفكري.
- تبني مدخل إدارة المعرفة من خلال إيلاء أكبر لرأس المال البشري، عن طريق العمل على استقطاب وتعيين الخبرات الشابة المؤهلين التي تملك قدرات على الابتكار والابداع.

- توظيف التدريب بمصنع الاسمنت قيد الدراسة كأحد متطلبات نجاح برنامج إدارة رأس المال الفكري، وبخاصة بينت النتائج أن التدريب جاء في المرتبة الاخيرة على مستوى أبعاد مجال رأس المال الهيكلي، كما يؤمل ألا يكون الاستثمار في رأس المال الفكري من خلال التدريب هو عبارة عن مكافآت للأشخاص في نهاية المسار الوظيفي فقط على حساب الموظفين الجدد في الاستفادة من التدريب.
- تشجيع العاملين وتحفيزهم على تقديم الأفكار الابتكارية والمعارف الجديدة والتشارك فيها وتطبيقها، وذلك بتطوير أنظمة الحوافز والمكافآت من خلال مما يُسهم في زيادة مستوى تنمية رأس المال الفكري.
- تعزيز الادراك بجودة الأداء لدى القيادات والعاملين بالمصنع محل الدراسة من خلال مشاركتهم في المحافل العلمية والتدريبية حول إدارة الجودة الشاملة.
- حث إدارة المصنع قيد الدراسة على تذويب الفجوة بينها وبين العاملين وبخاصة بينت الدراسة وجود قصور في العلاقة مع الموظفين، وذلك من خلال على معرفة احتياجات ورغبات الموظفين المتنوعة والمتغيرة وتلبيتها، إضافة إلى توفير بيئة عمل مناسبة للعاملين تسمح لهم بالمشاركة في صنع القرارات وإبداء الرأي وتوفير المناخ الملائم الذي يشجع على ثقافة الحوار الإيجابي في تبادل الأفكار والآراء.
- إن موضوع رأس المال الفكري يظل قضية متعددة الأبعاد، عليه فإنه بالإمكان اقتراح إجراء المزيد من الدراسات في هذا المجال مثل:
 - إعادة الدراسة الحالية برمتها على قطاعات أخرى حتى يمكن الوصول إلى صورة أكثر شمولاً واقع رأس المال الفكري في البيئة الليبية
 - إجراء دراسة عن علاقة رأس المال الفكري بالمتغيرات التنظيمية التالية: الالتزام التنظيمي، انماط القيادة الادارية، الثقافة التنظيمية، الدعم التنظيمي، الثقة التنظيمية، تمكين العاملين؛ البحث في طبيعة العلاقة بين تنمية رأس المال الفكري وبعض المتغيرات الديموغرافية.

قائمة المراجع

المراجع العربية:

- إبراهيمي، نادية (2013). " دور الجامعة في تمية رأس المال البشري لتحقيق التنمية المستدامة: دراسة حالة جامعة المسيلة "، رسالة ماجستير غير منشورة، علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية، جامعة فرحات عباس سطيف-1، الجزائر.
- أبو علام، رجاء (2001). *مناهج البحث في العلوم النفسية والتربوية*، الطبعة الثالثة، دار النشر للجامعات، مصر.
- أبو الغنم، خالد عبد العزيز (2012) *. " أثر تنمية رأس المال الفكري في فاعلية نظم المعلومات الإستراتيجية بالشركات الصناعات الغذائية بجدة "، *مجلة الإدارة والاقتصاد*، المجلد الخامس، العدد التاسع، ص ص: 1-36.
- الدوري، زكريا مطلق و ابو سالم، أبوبكر أحمد (2011). " دور رأس المال الفكري في تحقيق الميزة التنافسية المستدامة: دراسة ميدانية على شركة الاتصالات الجزائرية "، *الملتقى الدولي حول رأس المال الفكري في منظمات الاعمال العربية في الاقتصاديات الحديثة*، يومي 13-14 ديسمبر.
- الروسان، محمود والعجلوني، محمود (2010). " أثر رأس المال الفكري في الإبداع في المصارف الأردنية "، *مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والتجارية*، مجلد (26)، عدد (2) ص ص: 37-57.
- السعيد، هاني محمد (2008). *رأس المال الفكري: انطلاقا إدارية معاصرة*، الطبعة الأولى، دار السحاب للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر.
- الهادي، ميسون علي (2017). " رأس المال الفكري ودوره في جودة الأداء المؤسسي "، *رسالة ماجستير غير منشورة*، أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا - غزة.
- بوعلاق، نوال وعمامرة، ياسمين (2017) دور رأس المال الفكري في التغيير التنظيمي للمؤسسة الاقتصادية، *مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة*، العدد (53)، بغداد ص ص: 117-134

- بن بولرياح، سارة والطفيف، عبد الكريم (2020). "مساهمة رأس المال الفكري في إدارة التغيير التنظيمي: دراسة ميدانية في المديرية العملية لاتصالات الجزائر بالجلفة"، *مجلة دراسات وابحاث: المجلة العربية للعلوم والانسانية والاجتماعية*، المجلد (12)، العدد (1)، ص: 111-129.
- بن عمور، سمير وكواديك، حمزة (2019). "الاستثمار في رأس المال الفكري كمدخل لتحقيق التميز التنظيمي: حالة مجمع صيدال فرع انتيبو بالمدينة" *مجلة الاقتصاد الجديد*، المجلد (10)، العدد (3)، ص: 99-127.
- بوراد، أمير ومراكشي، محمد لامين (2020). "دور رأس المال الفكري في دعم الإبداع التنظيمي بالمؤسسة الاقتصادية: دراسة حالة مؤسسة كهركيب (فرع مجمع سونلغاز)"، *مجلة التنظيم والعمل*، المجلد (8)، العدد (3)، ص: 7-29.
- بوغلاق، نوال وعمامرة، ياسمين (2017). دور رأس المال الفكري في التغيير التنظيمي للمؤسسة الاقتصادية، *مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة*، العدد (53)، بغداد ص: 117-134.
- جبريل، وائل محمد جبريل (2015). "سلوكيات المواطنة التنظيمية وعلاقتها بتنمية رأس المال الفكري: دراسة ميدانية على العاملين الإداريين بشؤون التربية والتعليم بمدينة درنة في ليبيا"، *مؤتمر التنمية المستدامة*، جامعة جرش.
- حسن، بشرى محمد سامي (2011). "الأمثلية في مناقلة رأس المال الفكري لدعم القاعدة المعرفية للمنظمة: نموذج مقترح لعينة من المنظمات الخدمية الخاصة والعامة بالتركيز على الصحية منها"، *رسالة ماجستير غير منشورة*، قسم إدارة الأعمال، كلية إدارة والاقتصاد، جامعة الكوفة.
- حسين، يرقى (2008). إستراتيجية تنمية الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية حالة سوناطراك، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة الجزائر.
- حسناوي، بلبال وفوزي، عبد الرازق (2019). "أثر رأس المال الفكري في تحسين أداء المؤسسة الاقتصادية: دراسة على عينة من إدارات المؤسسات الاقتصادية بولاية سطيف"، *مجلة الاستراتيجية والتنمية*، المجلد (9)، العدد (6) مكرر، ص: 322-346.
- الخطيب، معزوزة عبد الله (2013). "دور رأس المال الفكري في تطوير الكفاءة الادارية لدى العاملين الإداريين بوزارة التربية والتعليم الفلسطينية بقطاع غزة"، *رسالة ماجستير غير منشورة*، كلية الدراسات العليا والبحث العلمي، قسم الاقتصاد والعلوم الادارية، جامعة الازهر - غزة.
- الدلمي، عبد الكريم أحمد حسين (2014). "تنمية رأس المال الفكري وأثره في صياغة استراتيجية منظمات الأعمال"، *رسالة ماجستير غير منشورة*، قسم إدارة الأعمال، كلية العلوم الادارية، جامعة عدن، جمهورية اليمن.
- راوية، حسن (2005). *مدخل استراتيجي لتخطيط وتنمية الموارد البشرية*، الدار الجامعية الإسكندرية، مصر.
- عبد الحميد، عفاف السيد بدوي (2012). *رؤية استراتيجية لرأس المال الفكري ودوره في تحقيق الميزة التنافسية: دراسة ميدانية*. قسم المحاسبة، كلية التجارة، جامعة الازهر.
- عبيد، مصطفى فؤاد (2003). *مهارات طرق البحث العلمي*، غزة: اكااديمية الدراسات العالمية.
- عبيد، نعم حسن (2000). "أثر رأس المال الفكري في الأداء المنظمي"، *رسالة ماجستير غير منشورة*، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة بغداد، العراق.
- عبيدات، تركي (2013). "خارطة طريق للاستثمار في رأس المال الفكري الغربي"، *المؤتمر العربي الأول، رأس المال الفكري العربي*، 28-30 أبريل.
- عبيدات، ذوقان وآخرون (2015). *البحث العلمي: مفهومه وأدواته وأساليبه*، عمان: دار الفكر، الطبعة السابعة عشر.
- مصطفى، أحمد سيد (2004). *إدارة الموارد البشرية: الإدارة المعاصرة لرأس المال الفكري*، القاهرة: المؤلف.
- منصور، إلهام (2018). "أثر رأس المال الفكري على تحقيق الاداء الاستراتيجي من منظور بطاقة الاداء المتوازن في المصارف الجزائرية"، *مجلة تنمية الموارد البشرية للدراسات والابحاث*، العدد الثاني (أكتوبر)، ص: 228-250.
- مهنا، أحمد، (2013)، "نموذج القياس النوعي والنموذج المقارن لقياس رأس المال الفكري"، *المؤتمر العربي الأول، رأس المال الفكري العربي*، 28-30 ابريل.
- نجم، نجم عبود (2005). *إدارة المعرفة، المفاهيم والاستراتيجيات والعمليات*، الوراق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- هرموش، إيمان ومقيم، صبري (2019). "أثر رأس المال الفكري على تنمية الإبداع في المؤسسة الاقتصادية: دراسة حالة مؤسسة كوندور الكترونيك"، *مجلة إدارة الأعمال والدراسات الاقتصادية*، المجلد (5)، العدد (1)، ص: 45-66.
- ياسين، سعد غالب (2007). *إدارة المعرفة: المفاهيم، النظم، التقنيات*، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان.

المراجع الأجنبية:

- Burud and Tumdo, (2004). *Leveraging the New Human Capital-Adaptive Strategies, Results Achieved, and Stories of Transformation*, Davies-Black Publishing, U.S.A.
- Edvinsson, L. & Malone, M. (1997) "Intellectual Capital: Realizing Your Company's True Value by Finding Its Hidden Brainpower" Harper Collins Publishers Inc., New York.
- Erickson, G.S. & Rothberg, H.N. (2000) "Intellectual Capital and Competitiveness: Guidelines for Policy", *Competitiveness Review*, (10) 2:192-198.
- Mayo, A., (2000). Study: "The Role of Employee development in the Growth of Intellectual Capital", *Personnel Review*, (29)4.
- Malhatro Naresh and David Birks (2007). *Marking Research*, 3rd Edition, Person Education Limited.
- Marginson, S., and Mollis, M. (2002). "The Door Opens and the Tiger Leaps: Theories and Reflections of Comparative Education for a Global Millennium", *Comparative Educational Review*, (45)4: 581-615.
- Phatak, Aloke (2003). "Intellectual capital in small to words an methodology for capturing intangible Assets", *Report of Csiro Mathematical and information Science*, may.

- Roos, G., Bainbridge, A. & Jacobsen, K. (2001), Study: "Intellectual Capital analysis as a strategic tool", *Strategy and Leadership*, Vol. (29), No. (4).
- Sekaran, U., and Bougie, R.(2010).*Research Methods for Business: A Skill Building Approach*, (5th ed.), Wiley and Sons. ISBN-10: 0470744790.
- Stewart, Thomas, A., (1997). *Intellectual capital: the new wealth of organization*. Doubleday, New York.
- Tellis, W. (1997). "Application of a case study methodology." *The qualitative report* .3(3),pp: 1-17.
- Ulrich, D., (1998), Study: "Intellectual Capital Competence Commitment", *Sloan Management Review*, No. (39).
- Youndt, M. A., Subramaniam, M., & Snell, S. A. (2004). Intellectual capital profiles: An examination of investments and returns. *Journal of Management Studies*, 41(2), 335-361.

Referrals and references:

- Brahimi, Nadia (2013). **The University's Role in Developing Human Capital for Achieving Sustainable Development: A Case Study of the University of Messila**, Unpublished Master Thesis, Management Sciences, Faculty of Economic Sciences, Management Sciences and Commercial Sciences, Farhat Abbas University - Setif-1, Algeria.
- Abu Allam, Rajaa (2001). **Research Methods in Psychological and Educational Sciences**, Third Edition, University Press, Egypt.
- Abu Al-Ghanem, Khaled Abdel Aziz (2012) *. "**The Impact of Intellectual Capital Development on the Effectiveness of Strategic Information Systems in the Food Industry Companies in Jeddah**", Journal of Administration and Economics, Volume Five, Ninth Issue.
- Al-Douri, Zakaria Mutlak and Bou Salem, Abu Bakr Ahmad (2011). "**The Role of Intellectual Capital in Achieving a Sustainable Competitive Advantage: A Field Study on the Algerian Telecom Company**", International Forum on Intellectual Capital in Arab Business Organizations in Modern Economies, December.
- Al-Rousan, Mahmoud and Al-Ajlouni, Mahmoud (2010). "**The Effect of Intellectual Capital on Creativity in Jordanian Banks**", Damascus University Journal of Economic and Commercial Sciences, vol. (26), No. (2).
- Al-Saeed, Hani Muhammad (2008). "**Intellectual Capital: A Contemporary Administrative Beginning**", First Edition, Dar Al-Sahab for Publishing and Distribution, Cairo, Egypt.
- Al-Hadi, Maysoun Ali (2017). "**Intellectual capital and its role in the quality of institutional performance**", an unpublished MA Thesis, Academic Management and Policy for Graduate Studies - Gaza.
- Bouallaq, Nawal and Amamra, Yasmina (2017). "**The role of intellectual capital in the organizational change of the economic institution**", Journal of the Baghdad College of Economic Sciences, Issue (53), Baghdad.
- Bin Boulbah, Sarah and Al-Taif, Abdul Karim (2020). "**The Contribution of Intellectual Capital to Managing Organizational Change: A Field Study in the Operational Directorate of Algeria Communications in Djelfa**", Journal of Studies and Research: The Arab Journal of Science, Humanity and Socialism, Volume (12), Issue (1).
- Bin Amor, Samir and Kawadik, Hamza (2019). "**Investing in intellectual capital as an entry point to achieve organizational excellence: the case of the Soidal complex, Antibio branch in Medea**," New Economy Journal, Volume (10), Issue (3).
- Burad, Amir and Marrakech, Mohamed Lamine (2020). "**The Role of Intellectual Capital in Supporting Organizational Creativity in the Economic Corporation: A Case Study of the Kahrakin Foundation (Branch of Sonelgaz Complex)**", Journal of Organization and Work, Volume (8), Issue (3).
- Boulaq, Nawal and Amamra, Yasmina (2017). "**The role of intellectual capital in the organizational change of the economic establishment**", Journal of the Baghdad College of Economic Sciences, Issue (53), Baghdad.
- Jibril, Wael Muhammad Jibril (2015). **Organizational behavior of citizenship and its relationship to the development of intellectual capital: "A field study on the administrative workers in the affairs of education in the city of Derna in Libya"**, the Conference on Sustainable Development, Jerash University.
- Hassan, Bushra Muhammad Sami (2011). "**Optimization in the transfer of intellectual capital to support the knowledge base of the organization: a proposed model for a sample of private and public service organizations with a focus on health**," an unpublished master's thesis, Department of Business Administration, College of Administration and Economics, University of Kufa.
- Hussain, Yarqi (2008). **Human Resources Development Strategy in the Economic Enterprise Sonatrach Case**, unpublished PhD thesis, University of Algiers.
- Hasnawi, Bilbal and Fawzi, Abdel-Razek (2019). "**The Impact of Intellectual Capital on Improving the Performance of the Economic Enterprise: A Study on a Sample of Economic Institutions Frameworks in the Province of Setif**", Journal of Strategy and Development, Volume (9), Issue (6) bis.
- Al-Khatib, Mazzouza Abdullah (2013). "**The Role of Intellectual Capital in Developing Administrative Efficiency of the Administrative Personnel of the Palestinian Ministry of Education in the Gaza Strip**", an unpublished MA Thesis, College of Graduate Studies and Scientific Research, Department of Economics and Administrative Sciences, Al-Azhar University - Gaza.
- Al-Dailami, Abdul Karim Ahmad Hussein (2014). "**Intellectual Capital Development and its Impact on Formulating Business Organization Strategy**", unpublished Master Thesis, Department of Business Administration, College of Administrative Sciences, University of Aden, Republic of Yemen.
- Narrator, Hassan (2005). **A strategic approach to human resource planning and development**. University House Alexandria, Egypt.
- Abdel Hamid, Afaf Al-Sayed Badawi (2012). **A strategic vision of intellectual capital and its role in achieving competitive advantage: a field study. Accounting Department**, Faculty of Commerce, Al-Azhar University.
- Obaid, Mustafa Fouad (2003). **Skills of Scientific Research Methods, Gaza: The Academy of Global Studies**.
- Obeid, Nagham Hassan (2000). **The Effect of Intellectual Capital on Organizational Performance**, Unpublished Master Thesis, College of Management and Economics, University of Baghdad, Iraq.
- Obeidat, Turki (2013). "**A Road Map for Investing in Western Intellectual Capital**", The First Arab Conference, Arab Intellectual Capital, April 28-30.
- Obaidat, Thouqan and others (2015). **Scientific Research: Its Concept, Tools and Methods**, Amman: Dar Al-Fikr, seventeenth edition.
- Mustafa, Ahmed Syed (2004). **Human Resources Management: The Modern Management of Intellectual Capital**, Cairo: Author.
- Mansouri, Ilham (2018). "**The Impact of Intellectual Capital on Achieving Strategic Performance from the Perspective of the Balanced Scorecard in Algerian Banks**", Journal of Human Resources Development for Studies and Research, Second Issue (October).
- Muhanna, Ahmad, (2013), "**The Qualitative Measurement Model and the Comparative Model for Measuring Intellectual Capital**", The First Arab Conference, Arab Intellectual Capital, April 28-30.
- Najm, Najm Abboud (2005). **Knowledge Management, Concepts, Strategies and Operations**, Al-Warraq for Publishing and Distribution, Amman, Jordan.

- Harmoush, Iman and Muqemah, Sabri (2019). "The Impact of Intellectual Capital on the Development of Innovation in the Economic Enterprise: A Case Study of the Condor Electronic Corporation", Journal of Business Administration and Economic Studies, Volume (5), Issue (1).
- Yassin, Saad Ghaleb (2007), **Knowledge Management: Concepts, Systems, Technologies**, House of Approaches for Publishing and Distribution, Amman.
- Burud and Tumdo, (2004). **Leveraging the New Human Capital-Adaptive Strategies, Results Achieved, and Stories of Transformation**, Davies-Black Publishing, U.S.A.
- Edvinsson, L. & Malone, M., (1997) "Intellectual Capital: Realizing Your Company's True Value by Finding Its Hidden Brainpower" Harper Collins Publishers Inc., New York.
- Erickson, G.S. & Rothberg, H.N. (2000) "Intellectual Capital and Competitiveness: Guidelines for Policy." *Competitiveness Review*, (10) 2.
- Mayo, A., (2000). Study: "The Role of Employee development in the Growth of Intellectual Capital", *Personnel Review*, (29)4.
- Malhatro Naresh and David Birks (2007). **Marking Research**, 3rd Edition, Person Education Limited.
- Marginson, S., and Mollis, M. (2002). "The Door Opens and the Tiger Leaps: Theories and Reflections of Comparative Education for A Global Millennium", *Comparative Educational Review*, (45)4.
- Phatak, Aloke (2003). "Intellectual capital in small to words an methodology for capturing intangible Assets", Report of Csiro Mathematical and information Science, may.
- Roos, G., Bainbridge, A. & Jacobsen, K. (2001), Study: "Intellectual Capital analysis as a strategic tool", *Strategy and Leadership*, Vol. (29), No. (4).
- Sekaran, U., and Bougie, R. (2010). **Research Methods for Business: A Skill Building Approach**, (5th ed.), Wiley and Sons. ISBN-10: 0470744790.
- Stewart, Thomas, A., (1997). **Intellectual capital: the new wealth of organization**, Doubleday, New York.
- Tellis, W. (1997). "Application of a case study methodology." *The qualitative report*, 3(3).
- Ulrich, D., (1998), Study: "Intellectual Capital Competence Commitment", *Sloan Management Review*, No. (39).
- Youndt, M. A., Subramaniam, M., & Snell, S. A. (2004). **Intellectual capital profiles: An examination of investments and returns**. *Journal of Management Studies*, 41(2).

ملاحق:

جدول (1): ثبات مقاييس الدراسة

المقاييس	عدد العبارات	معاملات الثبات
رأس المال البشري	24	0.906
رأس المال التنظيمي	20	0.957
رأس المال العلاقات	14	0.970
رأس المال الفكري	58	0.973

جدول (2): صدق مقاييس الدراسة

المقاييس	عدد العبارات	معاملات الثبات
رأس المال البشري	24	0.951
رأس المال التنظيمي	20	0.978
رأس المال العلاقات	14	0.984
رأس المال الفكري	58	0.986

جدول (3): الصدق البنائي لمحاور الدراسة

التسلسل	المحاور	معامل الارتباط	مستوى المعنوية
1	رأس المال البشري	**0.835	0.000
2	رأس المال التنظيمي	**0.943	0.000
3	رأس المال العلاقات	**0.902	0.000

❖ معنوية عند مستوى 0.01

جدول (4): خصائص عينة الدراسة

المتغير	فئات المتغير	العدد	النسبة المئوية
النوع	الذكور	167	96.0%
	إناث	7	4.0%
	المجموع	174	100%
العمر	أقل من 35 سنة	10	5.7%
	من 35 سنة إلى أقل من 40 سنة	28	16.1%
	من 40 سنة إلى أقل من 45 سنة	46	26.4%
	من 45 سنة إلى أقل من 50 سنة	35	20.1%
	من 50 سنة فأكثر	55	31.6%
المستوى التعليمي	المجموع	174	100%
	أقل من الجامعي	65	37.4%

58.0%	101	جامعي	
4.6%	8	ما فوق الجامعي	
100%	174	المجموع	
1.7%	3	أقل من 5 سنوات	مدة الخدمة
11.5%	20	من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات	
6.9%	12	من 10 سنوات إلى أقل من 15 سنة	
79.9%	139	من 15 سنوات فما فوق	
100%	174	المجموع	
2.3%	4	مدير إدارة	
18.4%	32	رئيس قسم	المسمى الوظيفي
5.7%	10	مدير وحدة	
71.3%	124	موظف	
2.3%	4	أخرى	
100%	174	المجموع	

جدول (5): طول الخلية لمقياس الدراسة وفقاً لمقياس Likert ودرجة الممارسة

الفئة في مقياس Likert	ترميز عبارات المقياس	طول الخلية	درجة الممارسة
غير موافق بشدة	1	من 1 إلى أقل من 1.80	ممارسة ضعيفة جداً
غير موافق	2	من 1.80 إلى أقل من 2.60	ممارسة ضعيفة
محايد	3	من 2.60 إلى أقل من 3.40	ممارسة متوسطة
موافق	4	من 3.40 إلى أقل من 4.20	ممارسة مرتفعة
موافق بشدة	5	من 4.20 إلى 5.00	ممارسة مرتفعة جداً

جدول (6): اختبار التوزيع الطبيعي لمقاييس الدراسة عن طريق الالتواء Skewness

التقييم	الأبعاد	Skewness
1	رأس المال البشري	-0.505
2	رأس المال التنظيمي	-0.203
3	رأس المال العلاقات	-0.469
- - -	رأس المال الفكري	-0.296

جدول (7): إجابات المشاركين تجاه أبعاد رأس المال الفكري

القرار الاحصائي	درجة الممارسة	الوزن النسبي	نتيجة الاختبار	اختبار t-test		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الابعاد
				Sig	قيمة t			
رفض H0	مرتفعة	74.60%	دال احصائياً	0.000	17.218	0.56267	3.7344	رأس المال البشري
رفض H0	متوسطة	65.70%	دال احصائياً	0.000	4.532	0.83056	3.2853	رأس المال الهيكلي
رفض H0	متوسطة	66.9%	دال احصائياً	0.000	4.708	0.97541	3.3481	رأس مال العلاقات
رفض H0	مرتفعة	69.70%	دال احصائياً	0.000	9.476	0.67695	3.4863	رأس المال الفكري

❖ معنوية عند مستوى 1% t. الجدولية عند (n=173) = 1.645

جدول (8): إجابات أفراد عينة الدراسة تجاه أبعاد رأس المال البشري بمصنع الاسمنت الفتائح محل الدراسة

الترتيب	الوزن النسبي	درجة الممارسة	نتيجة الاختبار	اختبار t-test		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الابعاد
				Sig	قيمة t			
3	74.06%	مرتفعة	دال احصائياً	0.000	14.154	0.65521	3.7031	المعرفة
2	75.14%	مرتفعة	دال احصائياً	0.000	16.088	0.62083	3.7572	الخبرة
4	73.8%	مرتفعة	دال احصائياً	0.000	12.015	0.75870	3.6911	الابتكار والابداع
5	72.52%	مرتفعة	دال احصائياً	0.000	10.537	0.78423	3.6264	المهارات والقدرات
1	77.92%	مرتفعة	دال احصائياً	0.000	15.918	0.74297	3.8966	فريق العمل
-	74.68%	مرتفعة	دال احصائياً	0.000	17.218	0.56267	3.7344	رأس المال البشري

❖ معنوية عند مستوى 1% t. الجدولية عند (n=173) = 1.645

جدول (9): إجابات المشاركين تجاه عبارات مجال رأس المال البشري

الابعاد	تسلسل	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الممارسة
المعرفة	1	يتوفر لدى المصنع رؤية واضحة نحو ادارة المعرفة.	3.1207	1.18874	متوسطة
	2	تشكل السلوكيات المعرفة للإدارة مثل: (تقدير المعرفة، بناء المعرفة، التشارك بالمعرفة) نموذجاً	3.3333	1.11393	متوسطة
	3	يشعر الموظفون بالحاجة للبحث عن المعرفة اللازمة لأداء مهامهم بالشكل المطلوب.	3.9310	0.89692	مرتفعة
	4	يتملك الموظفون في المصنع المعرفة التامة والمحدثة باستمرار عن الخدمات التي يجب ان يقدمها.	3.8736	1.01212	مرتفعة
	5	يتوفر لدى موظفي المصنع المعرفة اللازمة لأداء مهامهم على أكمل وجه.	3.9655	0.91169	مرتفعة

مرتفعة	0.83629	3.9943	يشترك الموظفون في المعرفة من خلال ما يقدمه الموظفون القدامى من خبرات لازمة للموظفين الجدد.	6
مرتفعة	0.93557	3.9425	يملك المصنع عدد كافي من الموظفين الذي يمتلكون الخبرات العلمية اللازمة لأداء العمل بكفاءة	7
مرتفعة	0.72090	4.0230	تسهم الخبرات العلمية التي يمتلكها الموظفون في تقديم حلول متميزة للمشكلات التي تواجههم في	8
مرتفعة	1.05757	3.5057	يوفر المصنع للموظفين الفرصة لكي يقرروا بأنفسهم أسلوب تنفيذ المهام	9
مرتفعة	0.99399	3.5575	يشجع المصنع على كشف الأخطاء والعمل على تصويبها	10
مرتفعة	0.90189	3.9598	يملك الموظفون بالمصنع القدرة على الإبداع وتطوير العمل.	11
مرتفعة	0.96908	3.8793	يملك الموظفون بالمصنع القدرة على القيام بأعمال ابتكارية	12
مرتفعة	0.98740	3.6667	يتمتع الموظفون في المصنع بالأفكار الجديدة.	13
متوسطة	1.25703	3.2586	تميل الإدارة العليا الى الأسلوب اللامركزي في الإدارة وتعزيز مبدأ تفويض السلطة للمستويات الأدنى.	14
مرتفعة	0.96376	3.8621	يملك الموظفون في المصنع قدرات كافية للتعامل مع الحالات الطارئة في العمل.	15
متوسطة	1.26504	3.3046	يركز المصنع على التطوير كأساس لاكتساب المهارات العلمية المتنوعة	16
مرتفعة	0.94869	3.8851	يمكن الموظفون بالمصنع من تنفيذ وانجاز الأعمال بطريقة صحيحة	17
مرتفعة	1.05985	3.6724	يملك الموظفون المعلومات الكافية لتحقيق الخطط المستقبلية.	18
مرتفعة	1.22127	3.4080	يتمتع المصنع بالمهارات القيادية الإدارية للموظفين بما يتناسب مع التطور التكنولوجي	19
مرتفعة	0.93644	3.9138	يغلب على العاملين في المصنع العمل بروح الفريق.	20
مرتفعة	0.87752	3.8736	توجد مشاركة جماعية في حل المشكلات اليومية.	21
مرتفعة	0.85311	3.9770	يسهم العمل بروح الفريق في الحصول على أفضل المخرجات.	22
مرتفعة	0.88183	3.9080	تتيح العلاقات التعاونية بين الموظفين الى تبادل الخبرات بينهم.	23
مرتفعة	0.98174	3.8103	يساهم العمل بروح الفريق في المصنع استيضاح الأمور الغامضة.	24

جدول (10): إجابات عينة الدراسة تجاه أبعاد رأس المال الهيكلي

الترتيب	الوزن النسبي	درجة الممارسة	نتيجة الاختبار	اختبار T-test		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الأبعاد
				Sig	قيمة t			
1	69.72%	مرتفعة	دال احصائياً	0.000	7.222	0.88803	3.4862	انظمة المعلومات وقواعد البيانات
3	67.86%	متوسطة	دال احصائياً	0.018	5.650	0.91915	3.3937	العمليات الإدارية
4	56.36%	متوسطة	دال احصائياً	0.040	-2.066	1.15968	2.8184	البرامج التدريبية
2	68.56%	مرتفعة	دال احصائياً	0.000	6.559	0.86223	3.4287	الهيكل التنظيمي
-	65.70%	متوسطة	دال احصائياً	0.000	4.532	0.83056	3.2853	المتوسط العام

معنوية عند مستوى 1%. معنوية عند مستوى 5% t الجدولية عند (n=173) = 1.645

جدول (11): إجابات المشاركين تجاه عبارات مجال رأس المال الهيكلي

الترتيب	الوزن النسبي	درجة الممارسة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارة	تسلسل	الأبعاد
مرتفعة	1.09464	3.4655	قواعد البيانات في المصنع متكاملة ومتاحة للوحدات المختلفة.	1	انظمة المعلومات وقواعد البيانات		
مرتفعة	1.03913	3.4368	تمتاز نظم المعلومات وقواعد البيانات في المصنع بتطورها ومواكبتها لكل ما هو جديد	2			
مرتفعة	1.13116	3.5287	يعمل المصنع على تحديث وتطوير نظم المعلومات وقواعد البيانات بصفة مستمرة.	3			
مرتفعة	1.12351	3.4195	يتلقى المستخدم المعلومة في الوقت المناسب.	4			
مرتفعة	1.01626	3.4310	تعمل أنظمة المعلومات وقواعد البيانات في المصنع على تحليل المشكلات المعقدة	5	العمليات الإدارية		
مرتفعة	1.02906	3.6149	يتخذ المصنع الإجراءات اللازمة لحماية المعلومات والمحافظة على أمنها	6			
متوسطة	1.09115	3.3218	يحرص المصنع على التطوير المستمر للعمليات الإدارية.	7			
متوسطة	1.13473	3.2759	يقوم المصنع بمقارنة أداء عملياته مع عمليات مماثلة في مصانع أخرى بهدف الاستفادة	8	البرامج التدريبية		
مرتفعة	1.05083	3.5517	تنوع الإدارة في وسائل الاتصال بما يتناسب وطبيعة أهداف العمليات الإدارية داخل	9			
مرتفعة	1.05493	3.4253	تمت العمليات الإدارية بين مختلف المستويات الإدارية في المصنع بسرعة	10	الهيكل التنظيمي		
متوسطة	1.28772	2.7471	يوفر المصنع الموازنة الكافية والمخصصات لتدريب العاملين فيه.	11			
متوسطة	1.27403	2.7701	يدعم المصنع التطور العلمي للموظفين من خلال البرامج التي يقدمه للموظفين.	12			
متوسطة	1.26698	2.9138	يسعى المصنع الى تحفيز وتشجيع العاملين على التطوير والتجديد بشكل مستمر.	13			
متوسطة	1.26891	2.7931	يقوم المصنع بتنفيذ برامج التدريب اللازمة على استخدام التكنولوجيا الحديثة	14	البرامج التدريبية		
متوسطة	1.27665	2.8678	يوفر المصنع البرامج التدريبية بناءً على تحديد الاحتياجات التدريبية.	15			
متوسطة	1.05739	3.3908	يتبنى المصنع هيكل تنظيمي مناسب يزود الموظفين بالتسهيلات لأداء مهامهم بشكل	16	الهيكل التنظيمي		
متوسطة	0.97786	3.3908	الهيكل التنظيمي في المصنع يضمن تدفق وسريان المعرفة اللازمة لجميع المستويات	17			
مرتفعة	1.03138	3.4080	يوفر المصنع هيكل تنظيمي فعال يسهل عملية التدوير الوظيفي للعاملين مما يساهم في	18			
مرتفعة	1.05739	3.3908	يوجد توازن بين الصلاحيات والمسؤوليات الممنوحة للموظفين.	19			
مرتفعة	0.97603	3.5632	يستخدم المصنع اتصالات إدارية واضحة ومحددة.	20			

جدول (12): إجابات المشاركين في الدراسة تجاه أبعاد رأس مال العلاقات

الترتيب	الوزن النسبي	نتيجة الاختبار	اختبار t-test		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الأبعاد
			Sig	قيمة t			
3	65.24%	دال احصائياً	0.001	3.328	1.03881	3.2621	العلاقة بين الموظفين

2	66.06%	دال احصائياً	0.000	3.779	1.05813	3.3032	التحالفات الاستراتيجية
1	69.40%	دال احصائياً	0.000	6.231	0.99520	3.4701	الجودة
- - -	66.96%	دال احصائياً	0.000	4.708	0.97541	3.3481	رأس مال العلاقات

معنوية عند مستوى 1% t الجدولية عند (n=173) = 1.645

جدول (13): إجابات المشاركين تجاه عبارات مجال رأس مال العلاقات

الابعاد	تسلسل	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الممارسة
العلاقة بين الموظفين	1	يقوم المصنع بعمل دراسات استطلاعية للتعرف على احتياجات ورغبات الموظفين	3.2414	1.17749	متوسطة
	2	يوفر المصنع موازنة مناسبة لتقديم خدمات متميزة للموظفين.	3.1609	1.13151	متوسطة
	3	يعزز المصنع الثقة بين العاملين من خلال اتخاذ قرارات ورسم سياسات واضحة تدعم	3.2644	1.13748	متوسطة
	4	يهتم المصنع بتطوير وتشجيع العلاقات الايجابية بين الموظفين.	3.4023	1.11697	مرتفعة
	5	يولي المصنع اهتمامه بكل العاملين دون تحيز أو استثناء.	3.2414	1.28095	متوسطة
التحالفات الاستراتيجية	6	يُقيم المصنع مجموعة من التحالفات لاستراتيجية مع مصانع اخرى من انجاز أعماله.	3.2299	1.21361	متوسطة
	7	يقوم المصنع بتنفيذ العديد من الفعاليات بهدف المحافظة على العلاقات بينه وبين	3.3391	1.16548	متوسطة
	8	يدعم المصنع المشاركة في مؤتمرات محلية ودولية يساهم في اكتساب معارف	3.2471	1.21734	متوسطة
	9	المصنع قادر على اضافة قيمة له من خلال التحالفات الاستراتيجية مع مصانع اخرى.	3.3966	1.16211	متوسطة
الجودة	10	يحرص المصنع على نشر ثقافة الجودة الادارية بين الموظفين الاداريين.	3.4655	1.09990	مرتفعة
	11	يسعى المصنع من خلال برامج، لتطبيق انظمة الجودة المحلية والعالمية.	3.5057	1.12125	مرتفعة
	12	تتميز قرارات المصنع بتطبيق الفهم العميق لنظام جودة العمليات الادارية	3.4310	1.07701	مرتفعة
	13	توجد في المصنع ادارة تعمل بصورة مستمرة على ضمان جودة العمليات الادارية.	3.5000	1.08989	مرتفعة
	14	يحرص المصنع على اطلاع الموظفين على النتائج المرتبطة بعملهم الاداري.	3.4483	1.08866	مرتفعة

كيفية الاستشهاد بهذا المقال حسب أسلوب APA:

وائل محمد جبريل، عبد الكريم فرج بن خيال. (2021). واقع رأس المال الفكري بمصنع إسمنت الفاتح في مدينة ورنة من وجهة نظر العاملين به. مجلة رؤى اقتصادية. المجلد 11(01)، جامعة الوادي، الجزائر. ص ص 433-450.

يتم الاحتفاظ بحقوق التأليف والنشر لجميع الأوراق المنشورة في هذه المجلة من قبل المؤلفين المعنيين بموجب رخصة المشاع الإبداعي نسب المصنف - غير تجاري، 4.0 رخصة عمومية دولية (CC BY-NC 4.0).



Roa Iktissadia Reviewis licensed under a Creative Commons Attribution-Non Commercial license 4.0 International License. Libraries Resource Directory. We are listed under Research Associations category