

مساهمة التدريب في تنمية الرأس المال الفكري بالمؤسسة

دراسة حالة مؤسسة اتصالات الجزائر وحدة العمليات ببرج بوعريريج – الجزائر-

أ. عيسات العربي

جامعة برج بوعريريج – الجزائر-

الملخص

تزامنا مع التحول نحو اقتصاد المعرفة برزت أهمية تنمية الرأس المال الفكري باعتباره الرأس المال الحقيقي للمؤسسة. من خلال هذا المقال نحاول التعرف على مدى مساهمة التدريب كأحد المقومات الأساسية في تنمية الرأس المال الفكري. وذلك بدراسة ميدانية بمؤسسة اتصالات الجزائر وحدة العمليات ببرج بوعريريج. بحيث توصلنا إلى أن الركائز الأساسية للتدريب المتمثلة في كفاءة المدرب، جودة البرامج التدريبية، ملائمة البيئة التدريبية وتقييم العملية التدريبية تساهم بفعالية في تنمية رأس المال الفكري.

Abstract

In parallel to the changes towards the knowledge economy, appeared the interest to develop the human resources as it is considered the real capital for any enterprise. In this paper we try to identify the contribution of training as a main basic pillar for developing the economy of knowledge. The study case treats the operating unit of Algerian telecom in Bordj Bou Arreridj region (200 Km from Algiers). The results obtained showed that the master keys for an efficient training are mainly related to these factors. Such as the trainer competence and know how, the quality of the taught program contents, the suitable adapted training environment. Further, the assessment of the training task contributes effectively in developing the capital of knowledge of the enterprise.

مقدمة:

تواجه المؤسسات الاقتصادية في ظل التغيرات والتحولات السريعة والمستمرة التي تشهدها بيئات الأعمال في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، والانفتاح على الأسواق العالمية العديد من التحديات التي تجبرها على إعادة النظر في سياساتها، خططها وبرامجها لاسيما تلك التي ذات العلاقة بتكوين وتنمية رأسمالها الفكري بعناصره المختلفة خاصة الرأس المال البشري، حيث أصبحت الموارد البشرية أحد أهم عوامل نجاعة وتنافسية المؤسسات، وهذا ما تؤكد عليه الأبحاث الحالية، فال مورد البشري هو الوحيد الذي يملك ميزة العقل والقدرة على التفكير ومن ثم الإبداع والتجديد، ومنه التميز والنفوق، الأمر الذي جعل الرأس المال الفكري هو الرأس المال الحقيقي للمؤسسات في ظل الاقتصاد الجديد. ولما كان للتدريب الدور الكبير في تنمية الموارد البشرية وزيادة كفاءتها تأتي هذه الورقة البحثية لإبراز مدى مساهمة التدريب في تنمية الرأس المال الفكري بالمؤسسة.

أولا- الإطار المنهجي للدراسة:

1- إشكالية الدراسة: تتعلق إشكالية هذه الدراسة بمحاولة الكشف عن مدى مساهمة التدريب في تنمية الرأس المال الفكري بوحدة العمليات لمؤسسة اتصالات الجزائر ببرج بوعريريج، وذلك من خلال السؤال الرئيسي التالي:

ما مدى مساهمة التدريب في تنمية الرأس المال الفكري بوحدة العمليات لمؤسسة اتصالات الجزائر ببرج بوعريريج؟

وينبثق عن هذا السؤال الرئيسي التساؤلات الفرعية التالية:

- ❖ ما مدى تأثير كفاءة المدربين على تنمية الرأس المال الفكري؟
 - ❖ إلى أي مدى تؤثر جودة المادة التدريبية على تنمية الرأس المال الفكري؟
 - ❖ ما مدى تأثير بيئة التدريب على تنمية الرأس المال الفكري؟
 - ❖ ما مدى مساهمة عملية تقييم البرامج التدريبية في تنمية الرأس المال الفكري؟
- 2- فرضيات الدراسة:** انطلاقا من إشكالية الدراسة تم صياغة الفرضيات التالية:
- ❖ ترتبط كفاءة المدرب بعلاقة طردية مع تنمية الرأس المال الفكري في المؤسسة؛

- ❖ تساهم جودة المادة التدريبية بشكل فعال في تنمية الرأس المال الفكري بالمؤسسة؛
 - ❖ كلما كانت البيئة التدريبية ملائمة أدى ذلك إلى تنمية الرأس المال الفكري بشكل فعال.
 - ❖ يؤدي التقييم الموضوعي للعملية التدريبية إلى تفعيل هذه الدورات التدريبية وبذلك المساهمة في تنمية الرأس المال الفكري بالمؤسسة.
- 3- أهداف الدراسة:** تهدف هذه الدراسة إلى بلوغ الأهداف التالية:
- ❖ محاولة التعرف على أهمية الرأس المال الفكري وكيفية المحافظة عليه وآليات تنميته؛

- ❖ اكتشاف مساهمة التدريب في تنمية الرأس المال الفكري بوحدة العمليات لمؤسسة اتصالات الجزائر ببرج بوعريريج؛
 - ❖ محاولة التعرف على تأثير كل من كفاءة المدرب، جودة المادة التدريبية، ملاءمة بيئة التدريب وعملية تقييم البرامج التدريبية على تنمية الرأس المال الفكري.
- 4- منهج وعينة الدراسة:** تهتم هذه الدراسة بتقييم أثر البرامج التدريبية على تنمية الرأس المال الفكري. وذلك بدراسة ميدانية بمؤسسة اتصالات الجزائر ببرج بوعريريج، باعتبارها من أهم المؤسسات الاقتصادية التي تولي أهمية كبيرة للتدريب للعنصر البشري، بحيث تم توزيع استبيان على عينة من العمال، والتي بلغت 50 مفردة والتي تمثل 39,37 % من المجموع الكلي لعمال المؤسسة المقدر، لتقييم دور التدريب في تنمية الرأس المال الفكري قمنا باستخدام عدة نماذج قياسية، بحيث قمنا بالعرض البياني لخصائص العينة، ثم تحليل نتائج الاستبيان باستخدام مقاييس النزعة المركزية والتشتت، ثم اختبار صدق الفرضيات وجودة النموذج باستخدام مصفوفة الارتباط بين مكونات العملية التدريبية كمتغيرات مستقلة وتنمية الرأس المال الفكري كمتغير تابع. وهذا بالاستناد على حزمة E-Views 7.

- 5- محتوى الدراسة:** باقي الدراسة تقسم إلى محورين أساسيين يتعلق الأول بالإطار المفاهيمي للرأس المال الفكري وسبل تنميته أما المحور الثاني فيخصص لعرض وتحليل نتائج الدراسة الميدانية.

ثانيا- الإطار المفاهيمي للرأس المال الفكري.

- 1- مفهوم الرأس المال الفكري:** إن العديد من التسميات قد تستعمل للدلالة على الرأس المال الفكري منها الرأس المال المعرفي ورأس المال اللاملموس أو الأصول غير المادية، ويعد RALPH Stayer مدير شركة Johnsonville للأطعمة أول من أطلق عبارة الرأس المال الفكري وذلك سنة 1990 حيث قال "في السابق كانت المصادر الطبيعية، أهم مكونات الثروة القومية وأهم موجودات الشركات، بعد ذلك أصبح رأس المال ممثلاً في النقد والموجودات الثابتة هو أهم مكونات الشركات والمجتمع، أما الآن فقد حل محل المصادر الطبيعية والنقد والموجودات الثابتة، الرأس المال الفكري الذي يعد أهم مكونات الثروة القومية وأعلى موجودات الشركات".¹

- لقد تعددت وجهات النظر حول تحديد مفهوم الرأس المال الفكري، وفيما يلي بعض منها:
- ❖ ويعرف (Stewart) : رأس المال الفكري بأنه المواد الفكرية مثل المعرفة والمعلومات، الملكية الفكرية، الخبرة التي يمكن أن تستخدم لخلق الثروة.²
 - ❖ كما يرى Drucker أن رأس المال الفكري يتمثل في مهارات العاملين ومعارفهم إذا كانت هذه المهارات وتلك المعارف متميزة ولا يوجد من يمتلكها في المؤسسات الأخرى.¹

¹ - المفرجي عادل، صالح أحمد، الرأس المال الفكري طرق قياسه وأساليب المحافظة عليه، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، مصر . 2006

² -Stewart, Thomas, A., "Intellectual capital: the new wealth of organization", Doubleday, New York , 1997.p09

✳ أما **DAFT** فقد اعتبر الرأس المال الفكري مجموعة من الموارد المعلوماتية المتكونة على هيئة نوعين من المعارف، معارف ظاهرة يسهل التعبير عنها أو كتابتها، ومن ثم نقلها إلى الآخرين بشكل وثائق ومعارف ضمنية مبنية على الخبرات الشخصية والقواعد التي تستخدم في تسيير المنظمة.²

2- مكونات الرأس المال الفكري: يعتبر التصنيف الذي قدمه Thomas Stewart الأكثر

شيوفا حيث يرى بأن الرأس المال الفكري يتألف من المكونات التالية:³
أ- **رأس المال البشري:** هو المصدر الأساسي لتكوين وتشخيص الأفراد الذين يمتلكون المقدرة العقلية والمهارات والخبرات اللازمة لإيجاد الحلول العملية المناسبة لمتطلبات الزبائن.

ب- **رأس المال الهيكلي:** هو قدرات المنظمة التنظيمية التي تلبى متطلبات الزبائن وتساهم في نقل المعرفة وتعزيزها من خلال الموجودات الفكرية الهيكلية المتمثلة في نظم المعلومات وبراءات الاختراع وحقوق النشر والتأليف، ومدى حماية العلامة التجارية التي تمثل شخصية المنظمة وقيمتها وهويتها.

ج- **رأس المال العلاقات:** ويشير إلى العلاقات التي تربط المنظمة بزبائنها ومورديها وتحالفاتها الإستراتيجية.

3- تنمية الرأس المال الفكري: لقد أكد Brown (1998) على أهمية استثمار الرأس المال الفكري بقوله " إن الرأس المال الفكري غير المستثمر عملية يمكن تشبيهه بالذهب غير المستخرج " هذا الوصف يؤكد على الفوائد التي تجنيها أي منظمة أو مجتمع من خلال اهتمامها بالرأس المال الفكري.⁴

وتظهر أهمية الاستثمار في الأصول الفكرية من خلال⁵:

- ❖ تنمية القدرات الإبداعية وتحسين الإنتاجية وزيادة الربحية؛
- ❖ تحسين العلاقات مع العملاء والموردين وتقديم منتجات وخدمات مميزة.
- ❖ كما أن أهم الجوانب التي يجب على المؤسسة الاهتمام بها لتنمية رأسمالها الفكري ما يلي⁶:
- ❖ استقطاب أفضل المواهب البشرية أي وجود نظام فعال في عملية الاختيار، واستخدام العاملين الجدد وتوفير أسس التعلم ونقل الخبرة بين الأجيال المتعاقبة من العاملين؛
- ❖ تعزيز الرأس المال البشري من خلال تشجيع العاملين وتحفيزهم على الانضمام لبرامج التدريب وتشارك المعرفة واكتسابها وتوزيعها داخل المؤسسة؛
- ❖ المحافظة على العاملين المتميزين ويتم ذلك من خلال توفير نظم وأساليب الإدارة القائمة على الثقة وتشجيع الإبداع والأفكار الجديدة وإيجاد بيئة التعلم.

¹ - الهلالي الشربيني الهلالي، إدارة رأس المال الفكري وقياسه وتنميته كجزء من إدارة المعرفة في مؤسسات التعليم العالي، مجلة بحوث التربية النوعية، جامعة المنصورة، العدد 22، جويلية 2011، مصر، ص 21.

² - ليث سعد الله حسين إبراهيم، رأس المال المعرفي وتأثيره في تحسين جودة الخدمة التعليمية، الملتقى العلمي الدولي حول المعرفة في ظل الاقتصاد الرقمي ومساهمتها في تكوين المزايا التنافسية للبلدان العربية، جامعة الشلف، 27/28 نوفمبر 2007.

³ Stewart, Thomas, A., opcit.

⁴ مصطفى رجب علي شعبان، رأس المال الفكري ودوره في تحقيق الميزة التنافسية لشركة الاتصالات الخلوية الفلسطينية جوال، مذكرة ماجستير في إدارة الأعمال، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين، 2011، ص 58

⁵ سملاي يحيى، التسيير الإستراتيجي لرأس المال الفكري والميزة التنافسية المستدامة للمؤسسة الاقتصادية، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة محمد خيضر بسكرة، العدد السادس، الجزائر، جوان 2004

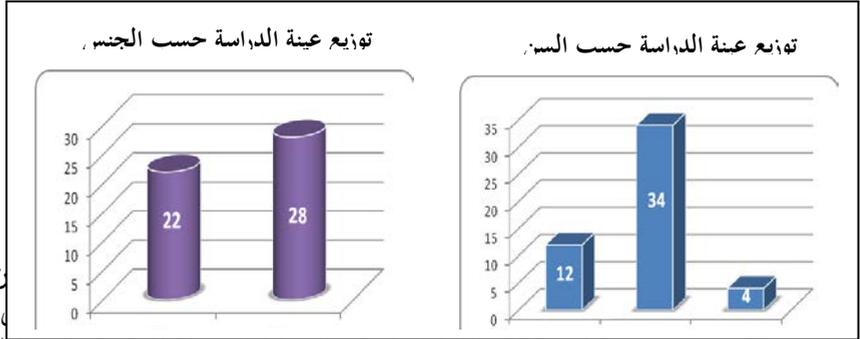
⁶ يوسف عبد الستار حسين، دراسة وتقييم رأس المال الفكري في شركات الأعمال، مؤتمر اقتصاد المعرفة والتنمية الاقتصادية، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة الزيتونة الأردنية، عمان، 25، 26، و 27 أبريل 2005

ثالثا- عرض وتحليل نتائج الدراسة الميدانية

1- الخصائص النوعية لعينة الدراسة:

أ- توزيع عينة الدراسة حسب السن والجنس:

الشكل رقم (01): توزيع عينة الدراسة حسب السن والجنس.

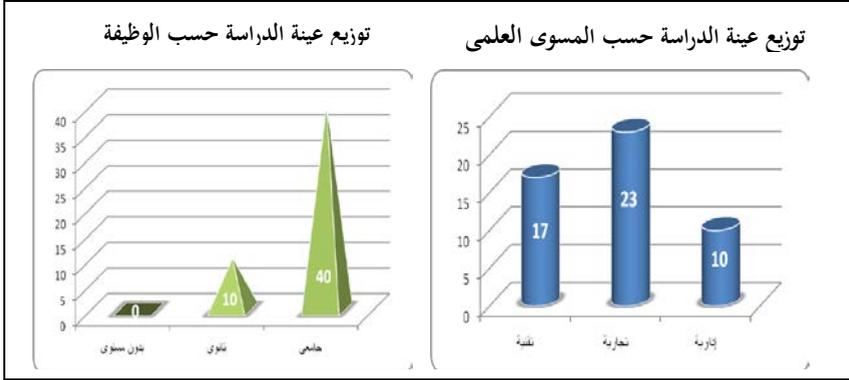


ن كان أكبر
إناثاً بنسبة

44% من حجم العينة أي 22 عاملة، أما بالنسبة لعامل السن فنلاحظ غلبة الفئة العمرية من 40-31 سنة بنسبة 78% (34 عامل) في حين تأتي الفئة العمرية 20-30 في المرتبة الثانية بنسبة 24% الفئة العمرية الأكبر من 40 سنة 08%، وهو ما يعكس التوجهات الأخيرة لمؤسسة اتصالات الجزائر نحو الاعتماد على الطاقات الشابة المؤهلة تماشياً والتطورات الحاصلة في مجال نشاطها.

ب- توزيع عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي والوظيفة:

الشكل رقم (02): توزيع عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي والوظيفة

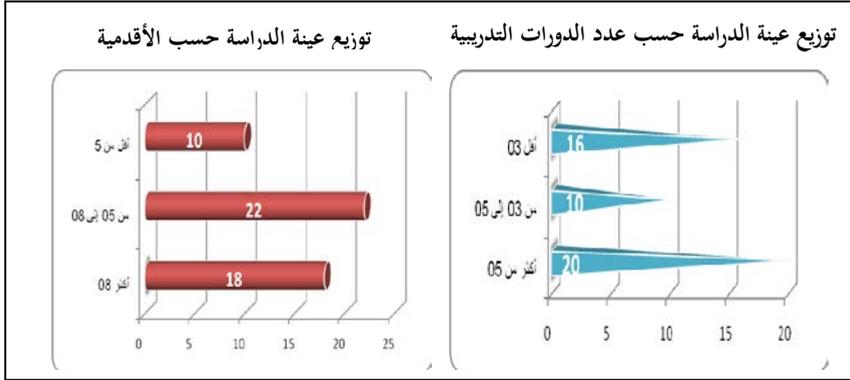


المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج E-Views 7

من خلال الشكل أعلاه نلاحظ أن 80% من عينة الدراسة (40 عاملاً) له مستوى جامعي، في حين بلغت نسبة العاملين ذوو مستوى ثانوي 20% في حين لا تحتوي عينة الدراسة على أي شخص بدون مستوى تعليمي، كما أن 46% أي 23 عامل يمارسون الوظيفة التجارية كأحد الوظائف الرئيسية التي تركز عليها مؤسسة اتصالات الجزائر، في حين نسبة التقنيين 34% من عينة الدراسة أي 17 عامل، في حين بلغت نسبة الإداريين 20%.

ج- توزيع عينة الدراسة حسب الأقدمية وعدد الدورات التدريبية:

الشكل رقم (03): توزيع عينة الدراسة حسب الأقدمية وعدد الدورات التدريبية.



المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج 7 E-Views

من الشكل نلاحظ أن العاملين ذوو أقدمية ما بين 05 و08 سنوات تمثل نسبة 44%، تليها فئة أكبر من 08 سنوات بـ 18 عاملاً وهو ما يقابله 36%، أما فئة أقل من 05 سنوات فهي الأصغر بنسبة 20% وهو ما يعادل 10 عاملاً، إضافة إلى اهتمام المؤسسة بميدان الدراسة بتأهيل وتدريب مواردها البشرية حيث أن نسبة 40% تلقت أكثر من 05 دورات تدريبية (20 عاملاً)، تليها الفئة التي تلقت أقل من 03 دورات تدريبية بنسبة 32% (16 عاملاً) وأخيراً الفئة التي تلقت ما بين 03 و05 دورات تدريبية بنسبة 20%.

2- تحليل نتائج الاستبيان:

أ- التحليل باستعمال مقاييس التشتت والنزعة المركزية.

كفاءة البرامج التدريبية: يبين الجدول المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات مفردات العينة على الاقتراحات المتعلقة بكفاءة البرامج التدريبية، وترتيبها التنازلي. الجدول رقم (01): الدلالة الإحصائية لآراء المبحوثين لمدى كفاءة البرامج التدريبية:

الرتبة تنازلياً	الانحرا	المتوسط	كفاءة البرامج التدريبية
	1.0091	3.2046	
1	0.6997	3.6	يمتلك المدرب كفاءة عالية في التدريب ويتقن أدوات
2	0.6809	3.84	يحفز المدرب المتدربين على الوصول إلى
3	1.0333	3.44	يتم اختيار المدربين حسب الخبرة العملية والنظرية
4	1.0583	3.32	تتناسب المادة التدريبية مع احتياجات المتدربين
5	1.1241	3.04	تركز العملية التدريبية على إلمامك بالتغيرات التي
6	1.0812	2.88	أساليب التدريب المتبعة تشجع المتدربين على الابتكار
7	1.2095	2.92	تشجع المؤسسة جميع المستخدمين للالتحاق بالبرامج
8	1.1429	2.8	تحفز إدارة المؤسسة المتدربين المتميزون
9	1.2282	2.96	يتم اختيار المستخدمين لحضور الدورات التدريبية
10	0.9337	3.16	يتم استخدام أساليب متنوعة ومميزة في العملية
11	0.7814	3.96	تتميز البيئة التدريبية بالهدوء الذي يضيف نوعاً من
12	1.0270	2.92	تقيم البرامج التدريبية بقياس التغيرات في الأداء
13	1.1183	3.12	تقيم البرامج التدريبية من خلال مدى تحقيق أهدافها

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج 7 E-Views
 * أثر البرامج التدريبية على تنمية رأس المال الفكري: يبين الجدول المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات مفردات العينة على الاقتراحات المتعلقة بكفاءة البرامج التدريبية وترتيبها التنازلي.

الجدول رقم (02): الدلالة الإحصائية لآراء المبحوثين أثر البرامج التدريبية على تنمية رأس المال الفكري

الرتبة تنازليا	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
	1.0901	3.5575	أثر البرامج التدريبية على تنمية رأس المال الفكري
6	0.8628	3.84	1 يساعد التدريب على فهم وتحليل متغيرات البيئة الخارجية وصياغة إستراتيجية للمؤسسة
2	0.6074	4.04	2 ساعدك التدريب على زيادة المعلومات والمعرفة التي تحتاجها لأداء وظيفتك.
11	1.1429	3.4	3 يؤدي التدريب إلى تطوير العمل الجماعي والعمل على شكل فرق تتقاسم المعرفة والخبرة
1	0.7918	4.16	4 يؤدي التدريب إلى تبادل المعلومات والمهارات والمعرفة فيما بين المتدربين
13	1.4569	3.2	5 يقدم الموظفون القدامى الخبرات اللازمة للموظفين الجدد.
14	1.0872	3.04	6 في المؤسسة عدد كافي من الموظفين الذين يمتلكون المعارف والخبرات العملية.
12	1.2688	3.32	7 لا أجد صعوبة في الحصول على المعرفة التي أحتاجها.
7	0.9267	3.72	8 يؤدي التدريب إلى الاستفادة القصوى من كفاءات ومهارات الموارد البشرية.
9	1.0253	3.64	9 ساهم التدريب في إكسابك ثقة بالنفس والقدرة على العمل دون الاعتماد على الآخرين
8	0.9781	3.68	10 أثرت البرامج التدريبية بشكل إيجابي على زيادة كفاءة المؤسسة وتحسين الأداء
5	0.7730	3.88	11 ساعد التدريب في اكتساب المهارات الفنية والإدارية اللازمة لأداء العمل.
10	0.9071	3.44	12 ساهم التدريب في تبيان نقاط القوة والضعف بحيث عزز الأولى وعالج الثانية
4	0.8797	3.96	13 يشعر الموظفون المتدربون برغبة قوية في تطبيق ما تعلموه أثناء التدريب.
3	0.8571	4	14 ساهم التدريب في تطوير أنماط السلوك في مجال العلاقات مع الآخرين بشكل إيجابي.
16	1.3056	2.64	15 يكافأ في المؤسسة من يساعد في تعليم وتدريب الآخرين.
15	1.3845	2.96	16 يكافأ في المؤسسة كل من يقوم بابتكار طريقة عمل جديدة أو كل من يأتي بفكرة جديدة

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج 7 E-Views

ب- التحليل باستعمال مصفوفة الارتباط:

الجدول رقم (03): مصفوفة الارتباط بين متغيرات الدراسة دالة إحصائيا عند مستوى معنوية 0,01

البرامج التدريبية								
A12	A11	A10	A5	A4	A3	A2	A1	
0.4043	-0.0314	0.3586	0.4847	0.2753	0.3991	0.6891	0.2568	B1
0.2945	0.1762	0.1330	0.0576	0.2346	0.1672	0.1149	0.2314	B2
0.5045	0.1096	0.3595	0.2096	0.2969	0.2281	0.4510	0.6123	B3
0.4388	-0.1213	0.1854	0.3136	0.1324	0.1616	0.5026	0.2651	B4
0.5361	0.1147	0.4560	0.0697	0.3812	0.2657	0.2797	0.2401	B5
0.2981	-0.1422	0.1543	-0.1683	-0.0113	0.1293	0.0639	0.02145	B6
0.4326	0.0543	0.4037	0.1339	0.4693	0.1394	0.2022	0.1011	B7
0.4663	-0.1285	0.2886	0.2460	0.3429	0.0886	0.4450	0.3272	B8

0.1452	0.3891	0.3171	0.0481	-0.0797	0.0755	-0.0841	0.2502	B9
0.2597	0.0363	0.0572	0.1232	-0.0567	-0.3020	-0.0784	-0.0715	B10
0.1586	0.0594	0.3664	0.2404	0.0977	0.2718	-0.1147	0.4375	B11
0.2285	-0.0898	0.1561	0.1825	-0.1071	0.0940	0.1162	0.4757	B12
0.3368	-0.0617	0.2067	0.1254	0.3209	0.0197	0.3297	-0.0265	B13
0.3832	0.4265	0.2549	0.0423	0.3599	-0.0460	0.1398	0.0680	B14

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج E-Views 7

من خلال العنصر السابق أن معظم المتغيرات درجتها أكبر من 03 والذي يجعلها تصل إلى درجة الحياد وبذلك قبولها كمتغيرات حقيقية للدراسة، فهي تحظى بالقبول عند عينة الدراسة. ولذلك يجب دراسة الارتباط بين المتغيرات المستقلة والتابعة، لاختبار التأثير المتبادل بينها.

من خلال الجدول يتبين أن معظم المتغيرات ترتبط بعلاقة طردية فيما بينها، ولكن تختلف قوة هذه العلاقة من متغير إلى آخر، فنجدها تصل إلى 0,6691 عندما يتعلق الأمر بالعلاقة بين العبارة A2 والعبارة B2 وهي علاقة طردية وقوية وتتناقص هذه العلاقة حتى تصل إلى أدنى مستوياتها 0.0363 وهي علاقة طردية ولكنها ضعيفة جدا. في حين نجد في حالات قليلة جدا علاقة عكسية بين المتغيرات ولكن بقوة ضعيفة، مثل ما نلاحظه في العلاقة بين العبارة A3 والعبارة B14 مع العلم أن الاختبار اقتصر فقط على العبارات التي لقيت قبولا عند المبحوثين.

3- اختبار صدق الفرضيات

لاختبار صدق فرضيات الدراسة، نقوم بحساب معاملات الارتباط بين المتغيرات المستقلة الأساسية والمتغير التابع، ثم نقوم باختبار جودة نموذج العلاقة باستخدام اختبار فيشر "F-test"، ثم حساب النسبة التي يفسرها كل متغير مستقل في المتغير التابع باستخدام معامل التحديد "R²"، ثم التأكد من معنوية تأثير المتغيرات المستقلة على المتغير التابع باستخدام اختبار "T-test".

الجدول رقم (04): اختبار صدق الفرضيات

اختبار التأثير T-test	معامل التحديد R ²	اختبار جودة النموذج F-test	تنمية الرأس مال الفكري الارتباط	المتغيرات المستقلة
5.3665	0.375	28.8	0.6123	كفاءة المدرب
2.1546	0.0882	4.6427	0.2969	جودة المادة التدريسية
2.6695	0.1293	7.1263	0.3595	ملاءمة البيئة التدريسية
4.0491	0.2546	16.3958	0.5045	تقييم العملية التدريسية

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج E-Views 7

الفرضية الأولى: ترتبط كفاءة المدرب بعلاقة طردية مع تنمية الرأس المال الفكري في المؤسسة

يتبين من الجدول وجود علاقة ارتباط دالة إحصائيا عند مستوى معنوية 0,01، تدل على وجود ارتباط بين كفاءة المدرب كمتغير مستقل وتنمية الرأس المال الفكري كمتغير تابع، إذ أن معامل الارتباط (R= 0,6123) وهو دال إحصائيا على وجود علاقة ارتباط طردية قوية بينهما. وكانت قيمة اختبار "F" (F=28,8) دالة إحصائيا عند مستوى معنوية 0,01، وهي تدل على جودة نموذج العلاقة بين كفاءة المدرب وتنمية الرأس المال الفكري، وبذلك يمكن الاعتماد على نتائج النموذج بدون أخطاء، أما قيمة معامل التحديد (R²= 0,375) فهي تشير إلى أن كفاءة المدرب يفسر تنمية الرأس المال الفكري بنسبة 37,5%، وتبقى النسبة الأخرى تفسرها عوامل أخرى خارج النموذج، بالإضافة للأخطاء العشوائية الناتجة عن دقة اختيار العينة ودقة وحدات القياس. بينما تعبر قيمة (T=5.3665) على أن تأثير كفاءة المدرب على تنمية الرأس المال الفكري لا يمكن أن يصل إلى الصفر، بمعنى أن كفاءة المدرب لها علاقة بتنمية الرأس المال الفكري.

الفرضية الثانية: تساهم جودة المادة التدريبية بشكل فعال في تنمية الرأس المال الفكري بالمؤسسة

يتبين من الجدول وجود علاقة ارتباط دالة إحصائياً عند مستوى معنوية 0,01، تدل على وجود ارتباط بين جودة المادة التدريبية وتنمية الرأس المال الفكري، حيث كان معامل الارتباط ($R= 0,2969$) وهو دال إحصائياً على وجود علاقة ارتباط طردية بين جودة المادة التدريبية كمتغير مستقل وتنمية الرأس المال الفكري كمتغير تابع.

وكانت قيمة اختبار "F" ($F=4,6427$) دالة إحصائياً عند مستوى معنوية 0,01، وهي تدل على جودة نموذج العلاقة بين جودة المادة التدريبية وتنمية الرأس المال الفكري، وبذلك يمكن الاعتماد على نتائج النموذج بدون أخطاء، أما قيمة معامل التحديد ($R^2= 0,0882$) فهي تشير إلى أن جودة المادة التدريبية يفسر تنمية الرأس المال الفكري بنسبة 08,82%، وتبقى النسبة الأخرى تفسرها عوامل أخرى خارج النموذج، بالإضافة للأخطاء العشوائية الناتجة عن دقة اختيار العينة ودقة وحدات القياس. بينما تعبر قيمة ($T=2,1546$) على أن تأثير جودة المادة التدريبية على تنمية الرأس المال الفكري لا يمكن أن يصل إلى الصفر، بمعنى أن جودة المادة التدريبية لها علاقة بتنمية الرأس المال الفكري.

الفرضية الثالثة: كلما كانت البيئة التدريبية ملائمة أدى ذلك إلى تنمية الرأس المال الفكري بشكل فعال بالمؤسسة.

يتبين من الجدول وجود علاقة ارتباط دالة إحصائياً عند مستوى معنوية 0,01، تدل على وجود ارتباط بين ملائمة البيئة التدريبية وتنمية الرأس المال الفكري، حيث كان معامل الارتباط ($R= 0,3595$) وهو دال إحصائياً على وجود علاقة ارتباط طردية بين ملائمة البيئة التدريبية كمتغير مستقل وتنمية الرأس المال الفكري كمتغير تابع.

وكانت قيمة اختبار "F" ($F=7,1263$) دالة إحصائياً عند مستوى معنوية 0,01، وهي تدل على جودة نموذج العلاقة بين ملائمة البيئة التدريبية وتنمية الرأس المال الفكري، وبذلك يمكن الاعتماد على نتائج النموذج بدون أخطاء، أما قيمة معامل التحديد ($R^2= 0,1293$) فهي تشير إلى أن ملائمة البيئة التدريبية يفسر تنمية الرأس المال الفكري بنسبة 12,93%، وتبقى النسبة الأخرى تفسرها عوامل أخرى خارج النموذج، بالإضافة للأخطاء العشوائية الناتجة عن دقة اختيار العينة ودقة وحدات القياس. بينما تعبر قيمة ($T=2,6695$) على أن تأثير ملائمة البيئة التدريبية على تنمية الرأس المال الفكري لا يمكن أن يصل إلى الصفر، بمعنى أن ملائمة البيئة التدريبية لها علاقة بتنمية الرأس المال الفكري.

الفرضية الرابعة: يؤدي التقييم الموضوعي للعملية التدريبية إلى تفعيل هذه الدورات التدريبية وبذلك المساهمة في تنمية الرأس المال الفكري بالمؤسسة.

يتبين من الجدول وجود علاقة ارتباط دالة إحصائياً عند مستوى معنوية 0,01، تدل على وجود ارتباط بين تقييم العملية التدريبية وتنمية الرأس المال الفكري، حيث كان معامل الارتباط ($R= 0,5045$) وهو دال إحصائياً على وجود علاقة ارتباط طردية بين تقييم العملية التدريبية كمتغير مستقل وتنمية الرأس المال الفكري كمتغير تابع.

وكانت قيمة اختبار "F" ($F=16,3958$) دالة إحصائياً عند مستوى معنوية 0,01، وهي تدل على جودة نموذج العلاقة بين تقييم العملية التدريبية وتنمية الرأس المال الفكري، وبذلك يمكن الاعتماد على نتائج النموذج بدون أخطاء، أما قيمة معامل التحديد ($R^2=0,2546$) فهي تشير إلى أن تقييم العملية التدريبية يفسر تنمية الرأس المال الفكري بنسبة 25,46%، وتبقى النسبة الأخرى تفسرها عوامل أخرى خارج النموذج، بالإضافة للأخطاء العشوائية الناتجة عن دقة اختيار العينة ودقة وحدات القياس. بينما تعبر قيمة ($T=4,0491$) على أن تأثير تقييم العملية التدريبية على تنمية الرأس المال الفكري

لا يمكن أن يصل إلى الصفر، بمعنى أن تقييم العملية التدريبية لها علاقة بتنمية الرأس المال الفكري.

الخاتمة

من خلال هذه الدراسة تم التوصل إلى المساهمة الكبيرة التي يكتسبها التدريب في تنمية الرأس المال الفكري بالمؤسسة حيث دلت النتائج على وجود علاقة إيجابية بين كل من كفاءة المدرب، وجودة المادة التدريبية، وملاءمة البيئة التدريبية وكذا عملية تقييم البرامج التدريبية وتنمية الرأس المال الفكري بالمؤسسة، لذا على المؤسسات اليوم حتى يتسنى لها تحقيق التفوق التنافسي ضرورة المحافظة على مواردها البشرية واستثمار قدراتها لكونها مورداً استراتيجياً وطاقاً فكرية، ومصدراً للإبداع والابتكار، وعنصراً فاعلاً وقادراً على المشاركة الإيجابية.

قائمة المراجع:

- 1- الهلالي الشربيني الهلالي، إدارة رأس المال الفكري وقياسه وتنميته كجزء من إدارة المعرفة في مؤسسات التعليم العالي، مجلة بحوث التربية النوعية، جامعة المنصورة، العدد 22، جويلية 2011، مصر.
- 2- يوسف عبد الستار حسين، دراسة وتقييم رأس المال الفكري في شركات الأعمال، مؤتمر اقتصاد المعرفة والتنمية الاقتصادية، جامعة الزيتونة الأردنية، عمان، 25، 26، و 27 أبريل 2005.
- 3- ليث سعد الله حسين إبراهيم، رأس المال المعرفي وتأثيره في تحسين جودة الخدمة التعليمية، الملتقى العلمي الدولي حول المعرفة في ظل الاقتصاد الرقمي ومساهمتها في تكوين المزايا التنافسية للبلدان العربية، جامعة الشلف، 27/28 نوفمبر 2007.
- 4- المفرجي عادل، صالح أحمد، الرأس المال الفكري طرق قياسه وأساليب المحافظة عليه، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، مصر 2006 .
- 5- مصطفى رجب علي شعبان، رأس المال الفكري ودوره في تحقيق الميزة التنافسية لشركة الاتصالات الخلوية الفلسطينية جوال، مذكرة ماجستير في إدارة الأعمال، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين، 2011.
- 6- سملاي يحضيه، التسيير الإستراتيجي لرأس المال الفكري والميزة التنافسية المستدامة للمؤسسة الاقتصادية، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة بسكرة، العدد 6، الجزائر، جوان 2004 .
- 7-Stewart, Thomas, A., "Intellectual capital: the new wealth of organization", Doubleday, New York , 1997.