

رأس المال الفكري ودوره في تحسين إنتاجية المؤسسات الصناعية
-دراسة حالة مؤسسة صيدال فرع انتيبويوتيكول "المدية"-

Intellectual capital and its role in improving the productivity of industrial enterprises
- A study of the case of the pharmaceutical company Antipioticol branch "Medea" -

الباحث الثاني: د. نشأت ادوارد ناشد جرجس
عضو هيئة تدريس-دكتوراه- (بدرجة مدرس)
معهد العبور العالي للإدارة والحسابات ونظم المعلومات
جمهورية مصر العربية
البريد الإلكتروني: nashaat691@Yahoo.com

الباحث الأول: أ. عبد القادر موزاوي
أستاذ مساعد قسم "أ"- كلية العلوم الاقتصادية
والتجارية وعلم تسيير
جامعة عبد الحميد ابن باديس بمستغانم- الجزائر-
البريد الإلكتروني: kadirofinance21@yahoo.fr

تاريخ القبول: 04/09/2018

تاريخ الاستلام بعد التصحيح: 08/11/2017

ملخص:

إن القيمة الحقيقية للمؤسسة تكمن في قيمة مواردها البشرية، وكفاءاتها الفردية والجماعية كرأس مال فكري، وقدرة توظيفها للمعرفة الكامنة فيه، وتحويلها إلى تطبيقات تحقق الأداء المتميز، وبالتالي تحسين قدراتها التنافسية، فالتسيير الفعال لرأس المال الفكري يعد محمدا أساسيا لأداء ونجاعة المؤسسة الصناعية، مما يتطلب من المؤسسات الراغبة في التفوق التنافسي أن تحسن الاستثمار في موجوداتها الفكرية، وجذب الكفاءات ذات القدرات والمهارات، والمعرفة، والجودة الشاملة التي تفوق ما لدى المنافسين.
إن المؤسسة الصناعية تمثل الأداة والنواة الأساسية لإحداث التنمية والنمو في أي اقتصاد كان، حيث أن نجاحها يؤدي إلى نجاح الاقتصاد القومي وفشلها يؤدي إلى إضعافه وفشله .
الكلمات المفتاحية: الموارد البشرية؛ رأس المال الفكري؛ النشاط الإنتاجي؛ الإنتاج، الإنتاجية؛ القيمة المضافة.

Abstract:

The true value of an organization lies in the value of its human resources, its individual and collective competencies as intellectual capital, its ability to employ knowledge, transform it into applications that achieve outstanding performance, and thus improve its competitiveness. The effective management of intellectual capital is an essential determinant of the economic performance and efficiency of the institution. Institutions seeking competitive advantage should improve investment in their intellectual assets and attract talent with skills, knowledge, and overall quality that is superior to competitors'.

The economic institution represents the main tool and nucleus for the development and growth of any economy, as its success leads to the success of the national economy and failure leads to weakening and failure.

The success rate of the organization today is measured by its ability to achieve higher rates of productivity.

key words: Human capital; intellectual capital; productive activity; production; productivity; value added.

1- تمهيد:

إن من أهم ما أحدثته التحولات العالمية الجديدة من تأثير جذري في الفكر التسييري هو الاهتمام المتنامي بالرأسمال الفكري باعتباره موردا استراتيجيا، و طاقة ذهنية، وقدرة فكرية، ومصدرا للمعلومات، والاقتراحات، والابتكارات، والمعرفة الكامنة، والجودة الشاملة، وعنصرا فاعلا وقادرا على المشاركة الإيجابية، فهو يبحث عن المبادرة والسعي للتطوير والإنجاز، وبالتالي فإن المنطق الأساسي للرأسمال الفكري يتمثل في ضرورة احترام المورد البشري واستثمار قدراته، وطاقاته وتوظيفها، واعتباره شريكا في العمل لا أجيورا، الأمر الذي جعل مفاهيم ذلك التسيير تختلف بشكل جذري عن مفاهيم تسيير الأفراد أو تسيير الموارد البشرية.

لقد أصبحت الدول تسعى حاليا لتحقيق التنمية والنمو الاقتصادي من اجل الحصول على المستويات المرغوبة من الرفاهية الاقتصادي خاصة تلك المصنفة ضمن الدول السائرة في طريق النمو، بيد انه إذا كانت هذه الغاية الأساسية والملحة فكيف يكون السبيل إلى تحقيقها؟

وعلى هذا الأساس يمكن طرح الإشكالية الرئيسية التالية:

ما هو الدور الذي يلعبه رأس المال الفكري في تحسين إنتاجية المؤسسات الصناعية؟

ومن السؤال الرئيسي يمكن صياغة الأسئلة الفرعية التالية:

- 1- ما المقصود بالرأس مال الفكري؟
- 2- هل لإدارة الموارد البشرية دور فعال داخل المؤسسة؟
- 3- ماهي أسس ومتطلبات رأس المال الفكري لتحسين إنتاجية المؤسسة؟
- 4- هل يوجد فروق ذو دلالة إحصائية لاتجاهات إجابات العينة حول واقع رأس المال الفكري تعزى إلى المتغيرات الشخصية؟

2- فرضيات الدراسة:

- 1- إن فعالية نظام تنمية الموارد البشرية لا تتم إلا من خلال تحقيق معدلات أداء عالية للأفراد.
- 2- يعتبر رأس المال الفكري مصدر أساسي لامتلاك المؤسسة للميزة التنافسية، بسبب اتصافها بخصائص الموارد الداخلية المسئولة عن تحقيق تلك الميزة.
- 3- علاقة رأس المال الفكري ووظيفة الإنتاج يعطي قيمة مضافة لتحقيق إنتاجية أفضل.
- 4- لا يوجد فروق ذو دلالة إحصائية لاتجاهات إجابات العينة حول واقع رأس المال الفكري تعزى إلى المتغيرات الشخصية.

3- أهمية الدراسة:

إن أهمية الدراسة تكمن في الآتي:

- 1- إشراك العنصر البشري واستثماره في تحقيق أهداف المؤسسة ككل والأهداف الإنتاجية خصوصا.
- 2- بسبب ضعف اهتمام المؤسسات الصناعية-خاصة في الدول النامية ومنها الجزائر- بأهمية رأس المال الفكري كأصول إستراتيجية تحقق التميز التنافسي، يمكن لهذا البحث أن يساهم في زيادة تحسيس مسيري المؤسسات الصناعية بأهمية رأس المال الفكري ممثلا في الكفاءات ذات القدرات والمهارات المتميزة.
- 3- حاجة الإدارة العامة إلى تحقيق انسجام بين مختلف الوظائف داخل المؤسسة بما فيها رأس المال الفكري والوظيفة الإنتاجية.

4- أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل وتحديد وتقييم تأثير رأس المال الفكري على الإنتاجية خاصة في رفع تحسن أداها الأداء والإلمام أكثر بهذا الجانب نجد بعض الأهداف:

- 5- محاولة استقراء بعمق وتأصيل منهجي بعض الإسهامات المعرفية المقدمة من طرف العديد من الباحثين في مجال رأس المال الفكري وتحسين الإنتاجية وتحليلها.
- 6- محاولة اقتراح مقارنة نظرية تفترض أن تحسين الإنتاجية مرتبط بشكل رئيسي برأس المال الفكري وتفعيلها من خلال اعتمادها لمداخلة الحديثة المتمثلة في تفعيل الاتصال والتمكين وإدارة المعرفة.
- 7- محاولة اكتشاف بعض نظم الإنتاجية ذات الصلة برأس المال الفكري.

5- منهج الدراسة:

للوصول إلى معرفة دقيقة لعناصر إشكالتنا، وقصد فهم أدق و أفضل، تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي، وذلك في تحديد ماهية الإنتاجية، وأبعادها، العوامل المؤثرة فيها، بالإضافة إلى وصف وتحليل كيفية تقييمها. كما استخدمناه في وصف وتحليل المورد البشري ورأس المال الفكري، وكذلك في معرفة النتائج المترتبة عن تفعيله من خلال تفعيل الاتصال، إدارة المعرفة، كما استعملناه في تحليل الوضع العام لمجمع صيدال فرع انتيبوتيكال، إضافة إلى كيفية اهتمامه برأس المال الفكري لأجل تحسين الإنتاجية للحصول على موقع تنافسي في السوق الصيدلانية المتطور والمتغير. و تم الاعتماد على أسلوب دراسة حالة، وهذا قصد التعمق في الدراسة من خلال جمع المعلومات والبيانات عن الوضع الراهن، عن طريق استبيان، للوقوف على أداءه ودور رأس المال الفكري وتفعيله في ذلك.

6- تقسيمات الدراسة:

طبيعة الموضوع ومتطلباته واحتراماً للتقسيم المنهجي دفعنا إلى تقسيم البحث لجانبين النظري والتطبيقي، فالجانب النظري جاء على شكل محورين:

-فيما يخص المحور الأول، بعنوان: مفاهيم حول رأس المال الفكري.

-أما المحور الثاني بعنوان: تحسين الإنتاجية والعوامل المؤثرة فيها "

-أما في المحور الثالث و الذي يمثل الجانب التطبيقي جاء بعنوان دراسة حالة لمؤسسة صيدال فرع انتيبوتيكال-المدينة-

أولاً: مفاهيم حول رأس المال الفكري

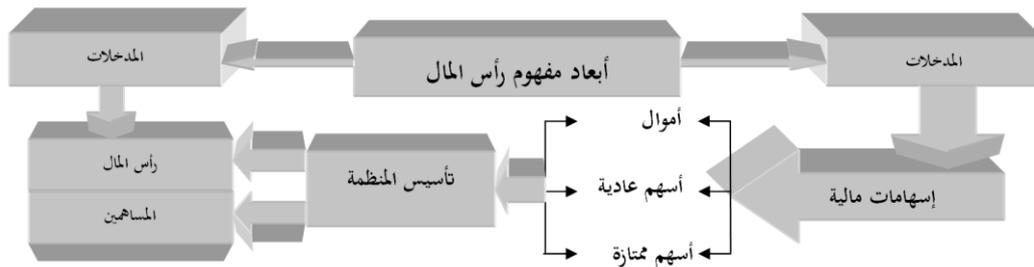
هناك جدل كبير حول رأس المال الفكري، ويركز هذا الجدل بشكل أساسي حول عدد من الأمور المتعلقة بهذا النوع الفريد من رأس المال، وأهم هذه الأمور، ماهية محتوياته، وماهية أهميته، وكيفية قياسه، ومدى مساهمته في فرع سوية الاقتصاد بشكل عام وسوية المؤسسات بشتى أشكالها وأنواعها بشكل خاص.

1- مفهوم رأس المال:

يعتبر البعض إن مفهوم "رأس المال" هو المخزون الأساسي من الأموال المادية لأي منظمة و الذي يتم من خلاله إدارة جميع برامج وأنشطة ومشاريع هذه المنظمة، ويتمثل في كونه أصلاً ملموساً يمكن تحديده وقياسه وتقييمه بسهولة، وذلك من خلال معايير ومؤشرات اقتصادية محددة؛ كما يعتبر رأس المال هو حجر الأساس لأي منظمة أعمال¹.

ويرتبط رأس المال في المؤسسات بالأفراد المساهمين أو المشاركين الذين يقدمون مساهمات مالية لتكوين الشركات ومنظمات الأعمال². ويمكن من خلال الشكل التالي إبراز أهم أبعاد هذا المفهوم:

الشكل رقم(01): أبعاد رأس المال



المصدر: من إعداد الباحث استنادا على المرجع: السلمي علي، مرجع سبق ذكره، ص70.

ويرى الباحث أن مفهوم "رأس المال" يمكن تعريفه بأنه إسهامات ملموسة تكون في شكل مالي يقدمه المساهمون، لتكوين منظمات الأعمال، بهدف تأسيس منظمة جديدة، وإدارة شئونها، وأنشطتها، ويخزن في شكل أسهم عادية، وأسهم ممتازة قابلة للتداول، وقابلة للزيادة من خلال إعادة الإصدار والإكتتاب بالزيادة في رأس المال .

2- مفهوم رأس المال المادي:

و يطلق هذا المفهوم على الجهود والأموال المبذولة في تطوير الموارد البشرية للمنظمة باعتبار أن فوائد التطوير والتنمية لا تقاس أو تظهر نتائجها في الأجل القصير وأن صاحب العمل سيجني ثمارها من خلال ارتفاع إنتاجية وكفاءة العمل .
ويمثل رأس المال المادي أحد عناصر رأس المال الفكري و ربما أهم أبعاده، التي يقاس رأس المال الفكري بالنسبة لها، ومساهماته في أداء أنشطة المنظمة. ويمكن توضيح أهم أبعاد وعناصر رأس المال المادي، كما يتبين من خلال الجدول الموالي:

الجدول رقم (01): أبعاد وسمات رأس المال المادي

الأبعاد	التكوين	الوظيفي	الزمني	المحتوى	الطبيعة	الديمومة	الاستعمال
الوصف والسمات	مادي ملموس	يعبر عن أحداث	يركز على الماضي فقط	تكلفة	نقدي	وقتي	ينقص ويستهلك
الأبعاد	تشكيلات القيمة						النوعي/ الكمي
الوصف والسمات	يرتبط بسلسلة القيمة						كمي

المصدر: ياسين، سعد غالب، إدارة المعرفة (المفاهيم، النظم، التقنيات)، دار المناهج للنشر، 2008، ص65.

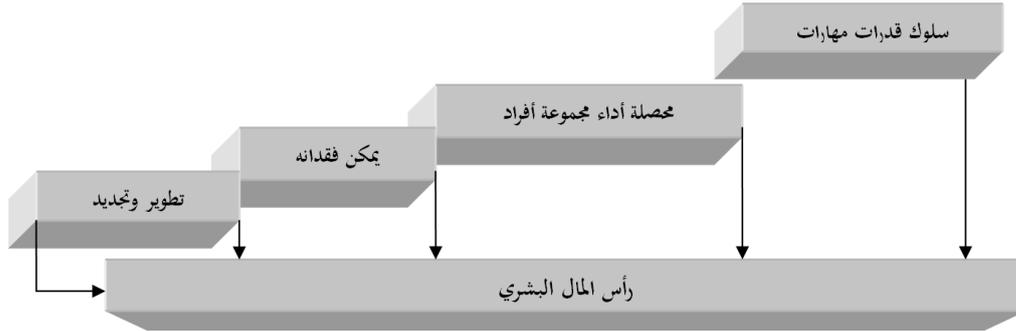
هنا يمكن التأكيد على أن رأس المال المادي مفهوم يعبر عن موجودات مادية ملموسة تمتلكها المنظمات، وتختلف من منظمة لأخرى، حسب مجال عملها وتخصصها وعملائها، وتساهم بشكل كبير في تحقيق مخرجات العمل، والأنشطة التي تقوم بها، وهي بالتالي تحتاج إلى تكلفة مالية وقابلة للاستهلاك وتقاس كميًا.

3- مفهوم رأس المال البشري: ظهر هذا المفهوم نتيجة مجابهة وملاحقة التغيرات المتسارعة، والتكيف مع المستجدات التي تطرأ على الساحة العالمية من خلال الاستثمار في العنصر البشري بتنمية القدرات وإعداد الكوادر الفنية والإدارية، وتطوير وتحسين طرق وأساليب الأداء عن طريق وضع خطط وبرامج ممنهجة ومرحلية .

ويرتبط مفهوم رأس المال البشري بالموارد البشرية ارتباطا يشبه التوأمة، والتي تمثل في مجموعها العاملين في المستويات التنظيمية المختلفة، لذلك فإنه في ظل هذا المفهوم، ينظر إلى المورد البشري على أنه أصل من الأصول المنتجة قابل للقياس، ومن ثم فإن له تكاليف وعائد نتيجة الإنفاق عليه من خلال هذه التكاليف؛ ولذلك بات النظر إلى هذا المورد نظرة استثمارية بعدما كانت نظرة إستهلاكية³.

4- إدارة رأس المال البشري كأساس لبناء وتطوير العاملين: تعتبر إدارة رأس المال البشري هي عملية تشير إلى الجهود المنظم و المخطط لإكتساب أو تعديل أو تغيير المعارف و الاتجاهات الخاصة بالمستهدفين للوصول إلى أفضل صور الأداء الإنساني في ظل الأهداف المطلوبة . و يراد بها إحداث تغيير ما لمجموعة من الناس هم في حاجة لها، أو ربما نحن نحتاجها منهم . و بصورة عامة هو عملية تعديل إيجابي ذي اتجاهات خاصة تتناول سلوك الفرد من الناحية المهنية أو الوظيفية. وهدفه اكتساب المعارف والخبرات التي يحتاج إليها الإنسان، كما يعرف بأنه يشير إلى تجهيز الفرد للعمل المثمر والاحتفاظ به على مستوى الخدمة المطلوبة . كما يشير الباحث إلى الشكل التالي المعبر عن سمات وخصائص رأس المال البشري على النحو التالي:

الشكل رقم (02): سمات وخصائص رأس المال البشري



المصدر: من إعداد الباحث اعتمادا على المرجع: جال فيليب، رون ستون، مرجع سبق ذكره، ص54.

5- التطور التاريخي لرأس المال الفكري :

في سنة 1494م نشر مفكر مدينة البندقية يدعى Luca Pacioli أول كتاب في المحاسبة. واشتهر الكتاب، لأنه يبين كيفية استخدام القيد المزدوج في مسك الدفاتر الذي يجعل إدارة الشركات ممكنا؛ ومن دون هذا الكتاب، فإن المديرين التنفيذيين والمستثمرين، لم تتوفر لهم طريقة أخرى للحصول على رؤية واضحة للكثير من السلع والأموال التي تتدفق خلال العمل. وبعد مرور خمسة قرون ظهرت صيحة على نطاق عالمي بأن خطة Pacioli لم تعد ذات جدوى، ويقول Judy Lewent المدير المالي في مؤسسة Mer التي تعتمد على المعرفة "Knowledge إن النظام المحاسبي ال يستحوذ على أي شيء في الواقع .". و تؤيد هذا الاتجاه، الجمعية الملكية لتشجيع الفنون والصناعة والتجارة، ت التي عد Ben Franklin من بين زملائها، لأنه مهتم بدراسة المصادر التي تعزز نجاح الأعمال في الاقتصاد الجديد⁴.

و يمتلك Edvinsson القدرة على قياس الموجودات التي لا تظهر في الميزانية من خلال تحويل القيم الخفية إلى قيم ملموسة تتخذ صوراً يمكن وضعها، ومن خلال محادثة موجزة معتمدا على ثلاثة مبادئ توجه تفكيره، وهي:

1- إن قيمة الموجودات الفكرية تتجاوز قيمة الموجودات الملموسة بعدة مرات؛

2- إن رأس المال الفكري هو المادة الخام التي تتولد منها النتائج المالية. إن رأس المال البشري؛

3- إن رأس المال الفكري يتكون من رأس مال بشري ورأس مال هيكلية، و هو مصدر الابتكار والإبداع والتجديد.

في سنة 1995م، أشرفت منظمة Anderson Arthar لإستشارات الأعمال وبمشاركة المركز الأمريكي للإنتاجية والجودة American Productivity & Center Quality، وهي منظمة بحوث ال تهدف للربح، على ندوة عن المعرفة الأساسية التي قدم فيها 53 بحثا تحدث أصحابها عن المعرفة أمام 447 مشاركا في الندوة المذكورة، وكذلك كبقية تقييم إدارة المعرفة المسجلة تجاريا وسبل خزن المعرفة وكلفتها.

وانطلاقاً من هذه الأهمية التي تمثلت بممارسات ومناقشات وندوات وبحوث لتحديد أبعاد رأس المال الفكري، وبيان طرق استثماره، جاء مؤتمر نيويورك، الذي عقد للمدة من (20-30) يونيو سنة 2000م، وأهم ما قيل في المؤتمر المذكور إن شركة IBM تستلم أكثر من بليون دولار سنوياً كعائد لبراءات الاختراع⁵.

من خلال ما ورد من المعلومات السابقة يمكننا الخروج بالمؤشرات الآتية :

1- بدأ الاهتمام بموضوع رأس المال الفكري في التسعينيات من القرن العشرين، وكانت البداية في سنة 1990م، على يد صانع الأغذية Ralph Stayer ؛

2- شهدت السنوات التالية لسنة 1990م نشاطاً بحثياً في الموضوع المذكور، لمناقشة مفهوم الموضوع، وأبعاده وسبل قياسه، واستثماره؛

3- كانت نتيجة الجهود المبذولة ظهور مفاهيم جديدة ومؤثرة مثل: المنظمة المتعلمة، واقتصاد المعلومات، و عهد المعرفة، و عدت الموجودات المعرفية هي الأساس في تكوين وتطوير الموجودات المادية الأخرى؛

6- فلسفة رأس المال الفكري:

إن القيمة الحقيقية للدولة في رأس المال الفكري، أو أصولها المعنوية، وفي مصطلح رأس المال الفكري، إذ أن لرأس المال الفكري معنى لغويًا ومعنى اصطلاحياً، حيث نجد أن كلمة فكر مشتقة من الكلمتين اللاتينيتين inter ، وتعني بين، وضمناً تعني العلاقات و Lectio وتعني القراءة والمعرفة وعند إضافة Capital التي تعني مجموع مصطلح رأس المال الفكري الذي يشير إلى مفهوم العلاقات المكثفة المبنية على المعرفة التركيبية والكفاءات التي لها قدرة على توليد القيمة والتنمية⁶.

وقد يرى الكاتبان Greenberg, Jerald & Baron, Reobert بأن رأس المال الفكري هو قابليات المعرفة والعلم في المجتمع الاجتماعي، كالمنظمة، أو المجتمع الفكري، والتطبيق المهني، التي تمكن الفرد من العمل بأساليب جديدة معتمدة⁷. وكذلك أشار Carla. C إلى أن رأس المال الفكري هو أصول الشركة المصرفية، التي تمثل القيمة الخفية الكامنة بين القيمة الدفترية، والقيمة السوقية للمؤسسة، ويحمل في طياته نطاقاً واسعاً من الأشياء كالملكية الذهنية المتمثلة في براءات الاختراع، وحقوق الطبع، والنشر، والأصول الفكرية⁸.

أما Lim, Lynn and peter Dallimore، فقد عرف رأس المال الفكري بأنه المعرفة الخارجة إلى حيز التطبيق، ومستترة لصالح المنظمة، لأن المعرفة تعد بمثابة أسلحة تنافسية في عصرنا هذا⁹.

في حين أبدى عبيد رايه، فقد عرف رأس المال الفكري بأنه المقدرة العقلية القادرة على توليد أفكار جديدة، ومناسبة وعملية (قابلة للتنفيذ)، وتتمتع بمستوى عالٍ من الجودة، وتمتلك القدرة على تحقيق التكافؤ والتناغم بين مكونات مختلفة، للوصول إلى الأهداف المنشودة. أي، هي المعرفة المفيدة التي يمكن توظيفها واستثمارها بشكل صحيح لصالح المنظمة.

كما عرف العنزي رأس المال الفكري بأنه هو المعرفة المفيدة التي يمكن توظيفها واستثمارها بشكل صحيح لصالح المنظمة¹⁰.

بينما عرف الكاتبان Erikson و Nerdrum رأس المال الفكري بأنه القيمة الاقتصادية لفتتين من موجودات الشركة غير الملموسة، وهي المنظمة ورأس المال¹¹.

وأخيراً أشار صالح إلى أن رأس المال الفكري هو جزء من رأس المال البشري للمنظمة، و يتمثل بنخبة من العاملين الذين يمتلكون مجموعة من القدرات المعرفية، والتنظيمية دون غيرهم، وتمكنهم هذه القدرات من إنتاج الأفكار الجديدة، أو تطوير أفكار قديمة تمكن المنظمة من توسيع حصتها السوقية، وتعظيم نقاط قوتها، وتجعلها قادرة على اقتناص الفرصة المناسبة. ولا يتركز رأس المال الفكري في مستوى إداري معين دون غيره، ولا يشترط توافر شهادة أكاديمية لمن يتصف به¹².

وبناءً على ما تقدم، يرى الباحث ما يلي :

- 1- أس المال الفكري يمثل قدرة عقلية ذات مستوى معرفي عال تمتلكها مجموعة محددة من العاملين دون غيرهم؛
 - 2- رأس المال الفكري يمثل موجودات فكرية غير ملموسة لها الأثر الأكبر في زيادة الموجودات المادية الأخرى للشركة وتعظيمها؛
 - 3- رأس المال الفكري يمثل الفرق بين القيمة الدفترية للشركة والقيمة السوقية لها؛
 - 4- رأس المال الفكري لا ينشأ من فراغ، بل يحتاج إلى بناء داخل الشركة يتضمن هذا البناء استقطاب، ثم صناعة، ثم تطوير، ثم المحافظة عليه؛
- 6-1- أهمية رأس المال الفكري :**

نتيجة مراجعتنا وتحليلنا للبحوث والدراسات، أمكننا استنباط أهمية رأس المال الفكري المتمثلة بالنقاط الآتية:

- 1- يعد رأس المال الفكري السلاح الأساسي للمنظمة في عالم اليوم، لأن الموجودات الفكرية تمثل القوة الحفوية التي تضمن البقاء للمنظمة¹³. وهذا ما أشار إليه Stewart؛ فقد بين أن ثلثي الشركات المدرجة في قائمة الشركات الثرية البالغ عددها 511 شركة في سنة 1954م، قد اختفت، أو لم تعد كبيرة إلى درجة لتحتفل بذكرى الأربعين لتأسيسها .
- 2- يعكس رأس المال الفكري في المؤسسة الميزة التنافسية لها، ولهذا السبب ما دعا جيروم ادانس Adanes Jerome، مدير التعلم بشركة Shell البترولية بالقول: "نحن ملتزمون بأن نصبح منظمة متعلمة، ونعتقد أن الميزة التنافسية تكمن في قابلية المستخدمين للتعلم بشكل أسرع". وعلى هذا الأساس، فإن مؤسسة Gemini الإستشارية، والمتخصصة بإعادة هندسة محطات توليد الكهرباء، تقضي من ثالثة إلى ستة أشهر في الاستشارة، لأنها تؤمن أن المشاركة في رأس المال الفكري تعد ميزة تنافسية. ويقول: "Noble Jim نحن نتحدث عن التنافس من خلال الكفاءة، والكفاءة هي المعرفة. وإن عملاء مؤسسة Gemini هم شركات: موبيل، وسيجما، ابريال الكيميائية، ومونسانتو ."
- 3- يمثل رأس المال الفكري كنزا مدفون يحتاج إلى من يبحث عنه¹⁴، واستخراجه للوجود والممارسة. و يعد أحد أساليب استخراجه هو نشر المعرفة. ويؤيد Stewart ذلك بقوله: "إن الفكر الموجود في المنظمة يصبح رأس مال فكري عندما يمكن نشره للقيام بشيء لا يمكن إجراؤه، لأن رأس المال الفكري يحوي معرفة مفيدة.
- 4- كما أن رأس المال الفكري قادر على توليد ثروة خيالية من خلال قدرته على تسجيل براءات الاختراع، وهذا ما أكدته بحوث مؤتمر إدارة رأس المال الفكري (ICM) الذي عقد في نيويورك في يونيو العام 2000م. شركة وأهم ما قيل في المؤتمر المذكور إن شركة (IBM) تستلم أكثر من بليون دولار سنويا، كعائد لبراءات الاختراع¹⁵.

6-2- قياس رأس المال الفكري، وعالته بأداء المنظمة :

تختلف مكونات رأس المال الفكري بحسب رؤية الكتاب والباحثين؛ ويؤكد على أن المنظمات الناجحة باتت تركز على قياس رأس المال الفكري، وهذه المنظمات تبحث باستمرار عن أفضل المقاييس القادرة على القياس الدقيق والصحيح لرأس المال الفكري . وهناك جهود كثيرة بذلت في قياس وتقويم رأس المال الفكري .

ويؤكد Petty & Guthrie على أهمية وضع وتحديد مؤشرات، ومقاييس دقيقة لقياس رأس المال الفكري، وهذه المؤشرات تلزم المنظمات الصغيرة ومتوسطة الحجم والكبيرة على حد سواء، إذ أن تميز المنظمات أصبح يعتمد بصورة كبيرة على فاعلية إدارتها لرأس المال الفكري. وتواجه الكثير من المنظمات إشكاليات حقيقية في قياس وتقويم رأس المال الفكري، خصوصا، تلك المنظمات التي تعتمد مؤشرات كمية مادية في القياس، مثل قياس التكاليف والأرباح والمبيعات والحصة السوقية والأصول المادية والإلتزامات المالية وغيرها.

ويرى Brown. H أن أغلب جهود الباحثين قبل منتصف التسعينات كانت رأس المال الفكري. وبعد ذلك، بدأت هذه الجهود تنحى منحى تركز على بعد وصفي آخر يركز على إدارة وقياس رأس المال الفكري¹⁶. إن الأساليب المحاسبية التقليدية غير كافية لبناء التوجهات الإستراتيجية للمنظمة، ويجري استخدام مقاييس رأس المال الفكري كأداة تكميلية تساعد الإدارة على إدارة رأس المال الفكري. وتجرى عملية القياس بالاعتماد على تقويم نقاط القوة والضعف في رأس المال الفكري، وفي ضوء عملية المقارنة المرجعية¹⁷.

ويشير Larsen and Mouritsen إلى مجموعة من الفروق الأساسية بين نظام المحاسبة المالية، ونظام محاسبة رأس المال الفكري، وأهم هذه الفروق:

- أ - في نظام المحاسبة المالية يجري تصنيف التعاملات على أساس التكلفة والإيرادات والأصول والإلتزامات، أما في نظام محاسبة رأس المال الفكري، فإنه يجري تصنيف التعاملات على أساس العاملين والعملاء والتكنولوجيا والعمليات؛
- ب - في نظام المحاسبة المالية يجرى التركيز على إجراء التحليل الذي يتعلق بالربحية والسيولة والمخاطرة والقدرة على الوفاء بسداد الديون، أما في نظام محاسبة رأس المال الفكري فإنه يجرى التركيز على تحليل تصرفات الإدارة المتعلقة بقرارات المحفظة وأنشطة التأهيل. ويتكون رأس المال الفكري من العناصر التالية:¹⁸
- الأصول البشرية (رأس المال البشري)-الأصول الفكرية-رأس المال الهيكلي- الملكية الفكرية(رأس مال التجديد)-رأس مال العالقات.

ثانياً: تحسين الإنتاجية في المؤسسات الصناعية

عرفت الإنتاجية خلال الفترة 1940-1950 على أنها حجم المخرجات، أي أن الاهتمام كان بالوفرة أو الندرة العددية لموارد الإنتاج من حيث الكم، فالمؤسسة التي تستطيع أن تنتج أكثر هي التي تحقق إنتاجية عالية، وفي سنة 1960 وأوائل سنة 1970، كانت الإنتاجية تعني كفاءة العمليات وخفض التكلفة¹⁹، أما في الثمانينات من القرن الماضي، فإن مصطلح الإنتاجية والجودة أصبحا يستخدمان معاً لتحسينات الكلية على مستوى المؤسسة.²⁰ أما مفهوم الإنتاجية في التسعينات من القرن الماضي، فقد ارتبط ارتباطاً وثيقاً بمفهوم إدارة الجودة الشاملة والاهتمام بتنمية الموارد البشرية ورفع درجة جودتها من خلال برامج التدريب والتعليم.²¹ وتعرف كذلك بأنها: "النسبة بث المخرجات (السلع والخدمات) إلى المدخلات (الموارد المستخدمة)، فهي تعني مخرجات ساعة عمل الفرد²²"، والإنتاجية تعبر كذلك عن "العلاقة بين كمية الموارد المستخدمة في العملية الإنتاجية وبين الناتج من تلك العملية²³".

وتجدر الإشارة إلى أنه ولكثرة البحوث والدراسات في هذا المجال أضحت للإنتاجية مفاهيم متعددة، فالبعض من الباحثين كان ينظر لها على أنها مقياس لكفاءة العامل، والبعض الآخر يرى بأنها المخرجات المطلوب تحقيقها من مجموعة الموارد، وبالنسبة لآخرين فإن الإنتاجية مرادفة لكلمة الرفاهية، كما ربطها البعض بعامل الزمن²⁴.

وبالرغم من الاختلاف في وجهات النظر بشأن الإنتاجية إلا أنه يمكن تحديد مفهومها بشكل عام على أنها:

"الاستخدام الكفاء للموارد (العمل، رأس المال، الأرض، المعدات، الطاقة، المعلومات) ... وذلك لإنتاج السلع والخدمات²⁵"، أي أنها تلك العلاقة بين الموارد المستخدمة في العملية الإنتاجية - لإنتاج سلعة أو خدمة - وبين الناتج من تلك العملية الإنتاجية.²⁶

فالإنتاجية هي مقياس كمي وكيفي للانجاز، يأخذ في الاعتبار القدرة على تحقيق الأهداف عن طريق تحويل المدخلات إلى مخرجات بأقل تكلفة ممكنة، فهي مقياس لنجاح أو فشل إدارة المؤسسة في إنتاج السلع والخدمات من حيث الكمية والجودة والاستخدام الأمثل للموارد.²⁷ وبناء على ذلك نجد أن الإنتاجية تشمل جانبيين أساسيين هما:²⁸

-فعالية الأداء- كفاءة الأداء.

مما تقدم يمكن أن نلمس أهمية الإنتاجية بالنسبة للمورد البشري والمؤسسة فيما يلي:²⁹

فأما بالنسبة للمورد البشري فإن إنتاجيته تعكس مدى مساهمته في العمل الذي يؤديه والمقدار الذي يعطيه من جهده وعمله ومهارته إلى جانب عنايته ورغبته، في القيمة المضافة إلى المنتج النهائي، فإذا زادت إنتاجية المورد البشري فإن ذلك معناه زيادة مساهمته وأهمية الدور الذي يلعبه في وظيفته ومن ثم مجتمعه، وإذا انخفضت كانت دليلاً على قلة هذه المساهمة وانخفاض أدائه للدور المكلف به، ما يتسبب في بعض الأحيان في تراجع وانخفاض الأداء الاقتصادي للمؤسسة .

1- إنتاجية المورد البشري كمؤشر لإنتاجية المؤسسة

لقد اهتمت معظم الدراسات الخاصة بالإنتاجية بدراسة إنتاجية العمل دون سواه من عناصر الإنتاج سواء كان من خلال عدد العاملين الكلي أو عدد العاملين في كل تخصص على حدة، حيث اتفقوا على أنه حينما تذكر كلمة إنتاجية منفردة فيكون المقصود بها إنتاجية الموارد البشرية والتي تعتبر كمؤشر لإنتاجية المؤسسة، ويرجع ذلك لعدة أسباب أهمها:

1-1- على المستوى القومي

- إن المورد البشري هو المورد الأساسي في التنمية، فتقدم أي مجتمع أو تخلفه إنما يرجع أساساً إلى الموارد البشرية فيه ومدى المعرفة المتاحة لسكانها أو طاقاتهم ومدى تدريبهم لاستعمال المعدات الرأسمالية بكفاءة؛
- إنتاجية العمل هي أهم مقاييس تقدم الدولة في وقت من الأوقات، كما أنها من أهم الطرق لزيادة الدخل القومي وزيادة دخل المورد البشري وارتفاع مستوى المعيشة.

1-2- على مستوى المؤسسة الاقتصادية

يعد قياس الإنتاجية ذو أهمية كبيرة في جميع المؤسسات الاقتصادية سواء كانت هذه المؤسسات تنتمي للقطاع العام أو الخاص، ويرجع ذلك لإمكانية استخدام هذا المقياس كأداة لتقييم أداء الموارد البشرية وتقييم أداء المؤسسات الاقتصادية ككل، ومعرفة مدى استخدام طاقات وقدرات العاملين لديها في جميع تخصصاتهم، ومن ثم يمكن للمؤسسة حصر الطاقات العاطلة لكل وحدة إنتاجية وعلى مستوى كل تخصص، كما أن قياس الإنتاجية الفعلية والمعمارية يمكن من تطوير نظم الحوافز المطبقة في المؤسسة، بالإضافة إلى أن توافر البيانات الفعلية والتقديرية الخاصة بالإنتاجية لعدة سنوات متتالية يساعد الإدارة في التخطيط والرقابة واتخاذ القرارات، وإمكانية تعظيم الفوائد بسبب انخفاض التكاليف وتقليل الفاقد، والتي يمكن استخدامها في تنمية وتطوير المنتجات وتحديث الإنتاج وتحسين ظروف العمل.³⁰

2- العوامل المؤثرة على إنتاجية المورد البشري

تتأثر الإنتاجية بالعديد من العوامل التي يجب أخذها بعين الاعتبار عند عملية تحويل المدخلات إلى مخرجات، وفي هذا الصدد قسمت لنا الدراسة التي قام بها مجموعة من الباحثين في منظمة العمل الدولية العوامل المؤثرة على الإنتاجية إلى ثلاث مجموعات يمكن أن تؤثر على المؤسسات بصفة عامة وتشمل: مجموعة العوامل البيئية المحيطة بالمؤسسة، مجموعة العناصر الفنية والتنظيمية (مناخ العمل) والموارد البشرية. هذه الدراسة أوضحت أهمية المورد البشري كمحدد أساسي للإنتاجية في المؤسسات باعتباره عنصراً حاكماً في إدارة واستخدام باقي العناصر في المؤسسة والتي تعتمد على مدى توافر القدرة والرغبة في العمل، ومدى توافر المهارات والقدرات العالية من خلال برامج التنمية التي تستفيد منها الموارد البشرية واللازمة لاستخدام العناصر المادية الحديثة والمستخدمة بنجاح، وبالتالي يتضح لنا أن إنتاجية المورد البشري هي محصلة تفاعل العناصر التالية³¹:

- مدى توافر القدرة على الأداء مثل: السن، الجنس، المعرفة، الخبرة؛
- الرغبة في الأداء والتي تعكس مقدار الجهد المبذول من قبل العامل؛
- المناخ التنظيمي المساعد على العمل؛

-اختيار جودة عالية للمورد البشري والتي تعكس مجموعة من المهارات السلوكية التي تحتاجها الموارد البشرية لتأدية وظائفهم

بكفاءة.³²

إذن ومن خلال ما تقدم يتضح لنا أن رفع معدلات إنتاجية المورد البشري لابد وأن يتم من خلال إتباع العديد من السياسات والبرامج المتكاملة لتنمية مهارات وقدرات الموارد البشرية بها، ورفع درجة جودتهم، وتوفير المناخ المناسب الذي يساعد على تحسين مستوى أدائهم وزيادة إنتاجيتهم، ففي ظل اقتصاد السوق الذي يتصف بندرة الموارد البشرية عالية الجودة، أصبحت تنمية هذه الأخيرة ورفع درجة جودتها من الأمور الهامة والواجب توافرها والاهتمام بها من قبل المؤسسات. هذه الأخيرة التي تعمل على توفير برامج التدريب والتعليم لمواردها البشرية، فتحدد احتياجاتهم التدريبية والمواقع التي تتطلب الحاجة لذلك، ثم تعمل على تحديد أهداف البرنامج التدريبي كما يلي:³³

2-1- يجب تدريب العاملين في قسم الإنتاج على:

- تشغيل جميع الآلات الموجودة بالقسم (إلى درجة الإجابة والإتقان)؛
- الإلمام بإجراءات وتوقيت صيانة جميع الآلات الموجودة بالقسم؛
- إنتاج عدد(س)وحدة من المنتج خلال(ص)من الوقت بدرجة خطأ لا تتجاوز(خ)وبالتالي تحسين الإنتاجية مقارنة بما كانت عليه السنة الماضية على سبيل المثال.

2-2- يجب تدريب المهندسين على:

- فك وتركيب جميع الأجهزة الموجودة بقسم الإنتاج خلال وقت قدره(ص) بدرجة إجادة قدرها(ج)؛
- تدريب العاملين على تشغيل جميع الآلات الموجودة بالقسم؛
- تأكيد الجودة وفحص الإنتاج الخارجي بمعدل(ل)وحدة خلال زمن قدره(ص) ساعة.

استنادا لما تقدم وعلى اعتبار أن التدريب يعد مدخلا من مداخل تنمية الموارد البشرية، فهو يمثل استثمارا ذو مردود إيجابي على الموارد البشرية والمؤسسات والمجتمع، لذا فعند التخطيط له وتنفيذه لابد أن تراعى مبادئ الكفاءة والفعالية والإنتاجية، فالكفاءة هنا تعني أداء الأعمال مع مراعاة الاقتصاد في كلفة النفقات، وتنصب على أداء الأشياء بشكل دقيق ومنظم³⁴، ويقصد بالاقتصاد أن يتم تقدير كلفة الأعمال التي تنفق في تصميم وتنفيذ التدريب، والكلفة نوعان كلفة إنمائية وهي كلفة تخطيط وإنتاج البرامج التدريبية، وكلفة تشغيلية وتشمل الوقت والجهد والمال اللازم لتقديم البرامج التدريبية.

كما لا يفوتنا أن ننوه إلى أهمية التدريب المهني في إعداد الموارد البشرية، والذي يؤدي لرفع الكفاءة الإنتاجية لهذه الموارد من خلال تعليمهم على حسن استخدام أدوات ووسائل العمل وتنمية مهاراتهم وخبراتهم ورفع كفاءتهم الإنتاجية، وتحسين الأداء الوظيفي والفني لهم، كما تساهم في تطوير كفاءة وإنتاجية وربحية المؤسسات بشكل عام.³⁵ لذلك فإن إدراك التفاعل والتأثير المتبادل بين التدريب والإنتاجية تكمن في تحديد وتوضيح مفهوم تنمية إنتاجية الموارد البشرية التي يعتبرها البعض بأنها تشكل جزء لا يتجزأ من التنمية الاقتصادية والاجتماعية، حيث أن مهارات الموارد البشرية تزداد عن طريق الاستثمار البشري من خلال التعليم والتدريب، التغذية والصحة، فقد أكد الباحثون بأنه بات واضحا بأن الاستثمار الرأسمالي هو شرط ضروري لدعم القوى العاملة، ولكنه ليس كافيا لأن هناك ما هو أهم وهو التعليم المستمر والتدريب اللذان يعدان ركنان مهمان من أركان تنمية الموارد البشرية.³⁶

ثالثا: بيان و تحليل نتائج الدراسة الميدانية لمؤسسة صيدال فرع انتيبوتكال-المدية-

يقوم أي بحث علمي على أساس مجموعة من الخطوات و القواعد العامة التي تتلاءم مع طبيعة هذا البحث، والتي تمنح الباحث إمكانية القيام بالتحليل العلمي والموضوعي للمعطيات التي تم جمعها من ميدان البحث. إن نوعية البيانات المراد جمعها و طبيعة الدراسة نفسها هي التي أدت بنا إلى استعمال أداة الدراسة التطبيقية المعتمدة و المتمثلة في الاستبيان.

و الاستبيان هو وسيلة من وسائل جمع البيانات، و يأتي ذلك عن طريق استمارة تضم مجموعة من العبارات المكتوبة حول موضوع البحث، و التي توجه للأفراد بغية الحصول على بيانات موضوعية كمية و كيفية.

1- الإطار المنهجي للدراسة

1-1- مجال الدراسة:

1-1-1- المجال المكاني: اقتصر حدود الدراسة على مجموعة من المديريات والتي يبلغ عددها 08: مديرية إنتاج المواد الأولية، مديرية مراقبة النوعية، مديرية التقنيات الصيدلانية، مديرية الاختصاصات، مديرية مراقبة الجودة، مديرية الموارد البشرية، مديرية المنافع العامة، مديرية التموين والتجارة. وكذا الخلايا التي يتكون منها فرع أنتيبوتيكال بالمدينة.

1-1-2- المجال الموضوعي: تناولت هذه الدراسة البحث في مدى اهتمام الفرع "أنتيبوتيكال" برأس المال الفكري، وذلك من خلال البحث في محورين أساسيين وهما:

- واقع رأس المال الفكري في الفرع. - تحسين الإنتاجية.

1-2- عينة الدراسة:

من العوامل الأساسية التي يجب على أي باحث تحديدها قبل البدء في دراسته هي حصر مجتمع البحث، وهذا الأخير يتكون من جميع المفردات التي تشكل مشكل الدراسة، وقد يختلف عددهم أو حجمهم حسب هدفها ودرجة دقتها. وفي دراستنا هذه، مجتمع البحث يشمل 08 مديريات والتي كان عدد العمال بما (300)، على اختلاف مستوياتهم، وقد كان حجم العينة يتمثل في 60 فرد والذين مثلوا نسبة (20%)، من مجتمع الدراسة. وقد تم اختيار هذه العينة بطريقة عشوائية من مجتمع الدراسة الأصلي و خاصة الذين لهم علاقة بإدارة الموارد البشرية والإنتاج.

1-3- أدوات وأساليب الدراسة الميدانية:

1-3-1- أدوات الدراسة:

أ- بناء الاستبانة:

بالاعتماد على بعض الدراسات و المراجع ، تم تصميم الإستبيان لغرض جمع البيانات الأولية من عينة الدراسة، وبعد إجراء التعديلات المقترحة تم توزيعها على عينة الدراسة من المديرين و بعض الإطارات و رؤساء المصالح، و قد تم توزيع 60 استبانة على أفراد عينة الدراسة، و بلغ عدد الاستبيانات المسترجعة 47 استبانة، أي بنسبة 78.33%، و تم استبعاد 7 استبانة لعدم استكمالها، حيث جرى فعليا تحليل 40 استبيان. حيث اشتمل الاستبيان على 05 نقاط بمقياس ليكرت و التي تدرجت حسب المعايير كما يلي:

أوافق بشدة بدرجة: 5 - أوافق بدرجة: 4 - محايد بدرجة: 3 - لا أوافق بدرجة: 2 - لا أوافق بشدة بدرجة: 1.

وحتى يمكن قياس الاتجاهات لأفراد العينة، تم إعطاء نقاط لهذه الاختبارات، وقسم السلم إلى ثلاثة مجالات لتحديد درجة الموافقة: المجال [1 - 2.33] منخفضة- المجال [2.34 - 3.66] متوسطة- المجال [3.67 - 5] مرتفعة.

ب- الاتساق الداخلي:

لحساب الاتساق الداخلي لمحاور الاستبانة تم حساب معامل ارتباط درجة كل عبارة من عبارات المحاور الثلاث مع المحور الذي تنتمي إليه وتبيان الاتساق الداخلي لمحاور الاستبانة الثلاثة.

جدول رقم: (02) يوضح معاملات ارتباط العبارات التي تصف واقع رأس المال الفكري في الفرع

دال عند مستوى (0.01)

رقم العبارة	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
معامل الارتباط	** 0.512	0.617**	0.688**	0.603**	0.102	0.899**	0.601**	0.734**	0.722**	0.709**

المصدر: من إعداد الطالب استنادا من الاستبانة و spss

يتضح من الجدول أعلاه أن معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من العبارات التي تصف واقع رأس المال الفكري في الفرع والدرجة الكلية لهذا المحور جميعها دالة إحصائيا عند مستوى (0.01)، ماعدا العبارة رقم (5) فهي غير دالة إحصائيا عند مستوى (0.01)، وأن قيم معاملات الارتباط جميعها موجبة وتتراوح بين (0.512) إلى (0.899) وهذا يشير إلى التجانس الداخلي بين العبارات التي تصف واقع رأس المال الفكري في الفرع.

جدول رقم: (03) يوضح معاملات ارتباط العبارات التي تصف تحسين الإنتاجية

دال عند مستوى (0.01)

رقم العبارة	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
معامل الارتباط	0.767**	0.705**	0.798**	0.732**	0.544**	0.601**	0.678**	0.489**	0.591**	0.603**	0.797**	0.754**

المصدر: من إعداد الطالب استنادا من الاستبانة و spss

يتضح من الجدول أعلاه أن معاملات ارتباط العبارات التي تصف مستوى تحسين الإنتاجية في الفرع والدرجة الكلية لهذا المحور جميعها دالة إحصائيا عند مستوى (0.01)، وأن قيم معاملات الارتباط جميعها موجبة وتتراوح بين (0.489) إلى (0.798) وهذا يشير إلى التجانس الداخلي بين العبارات التي تصف مستوى تحسين الإنتاجية.

ج- ثبات الاستبانة:

تم حساب ثبات الاستبانة بمحوريها والاستبانة ككل بحساب قيمة ألفا كرونباخ لقياس مدى ثبات الاستبانة والجدول التالي يوضح معاملات الثبات ألفا / كرونباخ.

جدول رقم (04) معاملات ثبات أبعاد الاستبانة

الاستبانة	قيمة ألفا كرونباخ
المحور الأول	0.80
المحور الثاني	0.81
الاستبانة ككل	0.89

المصدر: من إعداد الطالب استنادا من الاستبانة و spss.

يوضح جدول أعلاه قيم معاملات الثبات لمحوري الاستبانة والاستبانة ككل، ويتضح من قيمة ألفا كرونباخ للمحور الأول وهي (0.80) حيث أنها قيمة عالية جدا وهذا يؤكد ثبات هذا المحور وإمكانية الاعتماد على نتائجه والاستفادة منها في التفسير والمناقشة. كما تدل قيمة ألفا كرونباخ للمحور الثاني وهي (0.81) هي عالية مما يؤكد ثبات هذا المحور. ويتضح من قيمة ألفا كرونباخ للاستبانة ككل وهي (0.89) وهي قيمة عالية جدا، وعليه يمكن الاعتماد على نتائج الاستبانة والاستفادة من نتائجها في التفسير والمناقشة.

د- الأسلوب الإحصائي المستخدم في الدراسة:

من أجل تحقيق أهداف الدراسة و تحليل البيانات التي تم جمعها، تم استخدام برامج التحليل المسمى بالحزمة الإحصائية للدراسات

الاجتماعية SPSS، و ذلك من أجل حساب:

- التكرارات والنسب المئوية والمتوسط الحسابي، والانحراف المعياري لتحديد استجابات أفراد عينة الدراسة اتجاه محاور الدراسة الثلاثة.

- معامل ارتباط بيرسون لتحديد مدى الاتساق الداخلي لأداء الدراسة.

- معامل ثبات ألفا كرونباخ لحساب معامل ثبات محاور الاستبانة الثلاثة بالإضافة إلى الاستبانة ككل.

- تحليل التباين الأحادي "ف" ANOVA لتحديد دلالة الفروق والاختلافات بين استجابات أفراد عينة الدراسة باختلاف متغيرات الدراسة (الجنس، العمر، مدة الخدمة، المستوى الدراسي)، والتي تكون عند مستوى دلالة (0.05) فأقل.

2- عرض نتائج الدراسة

2-1- بيان و تحليل النتائج المتعلقة بالجزء الأول

يتم في هذا الجزء عرض البيانات المتعلقة بالخصائص الشخصية و الوظيفية لعينة الدراسة و تشمل: الجنس، العمر، مدة الخدمة، المستوى الدراسي.

جدول رقم(05): الخصائص الشخصية والوظيفية لعينة الدراسة

المتغير	الفئات	التكرار	النسبة %
الجنس	ذكر	22	55
	أنثى	18	45
العمر	أقل من 25 سنة	2	5
	من 25 سنة إلى 29 سنة	6	15
	من 30 سنة إلى 34 سنة	14	35
	من 35 سنة إلى 39 سنة	6	15
	من 40 سنة إلى 44 سنة	8	20
	من 45 سنة فأكثر	4	10
	مدة الخدمة	أقل من 05 سنوات	10
من 05 إلى 09 سنوات	14	35	
من 10 إلى 14 سنة	3	7.5	
من 15 سنة فأكثر	13	32.5	
المستوى الدراسي	أقل من الثانوي	3	7.5
	الثانوي أو مايعادله	12	30
	جامعي	18	45
	دراسات عليا	7	17.5

المصدر: من إعداد الطالب استنادا من الاستبانة و SPSS.

2-2- بيان و تحليل النتائج المتعلقة بالجزء الثاني

2-2-1- واقع رأس المال الفكري في مؤسسة صيدال فرع أنتيبوتيكال-المدية-

لمعرفة ذلك تم تحديد التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات المحور الذي يصف العبارات

الخاصة بواقع رأس المال الفكري في الفرع، وقد تم حساب المتوسطات الحسابية لحساب ترتيبات العبارة وفق قيمة المتوسط الحسابي،

والجدول التالي يبين النتائج التالية:

جدول رقم (06) يوضح استجابات عينة الدراسة اتجاه العبارات التي تصف واقع رأس المال الفكري في مؤسسة صيدال فرع أنتيبوتيكال- المدينة-

للمحور الأول

الرقم	العبارات	أوافق بشدة		أوافق		محايد		لا أوافق		لا أوافق بشدة		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الموافقة
		%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك				
01	لرأس المال الفكري أهمية بالغة لدى مؤسستكم	13	26	22	44	4	8	8	16	3	6	3.68	1.2	1	مرتفعة
02	تقوم المؤسسة بتطوير نشاطات رأس المال الفكري	6	12	26	52	10	20	7	14	1	2	3.58	0.95	2	متوسطة
03	للرأس المال الفكري مصلحة تقوم بتقييم أعماله	5	10	21	42	13	26	7	14	4	8	3.32	1.09	4	متوسطة
04	تسعى المؤسسة لجلب الكفاءات التي تمتلك المهارة والقدرة	7	14	12	24	13	26	15	30	3	6	3.1	1.16	7	متوسطة
05	استعمال معايير ومواصفات معينة لإختيار الأفراد وتنمية قدراتهم	5	10	17	34	10	20	14	28	4	8	3.1	1.16	7	متوسطة
06	هل هناك معاملة خاصة للعمال المبدعين	2	4	13	26	16	32	14	28	5	10	2.86	1.05	9	متوسطة
07	العمال لهم معارف ومهارات تتوافق مع وظائفهم	6	12	15	30	13	26	12	24	4	8	3.14	1.16	6	متوسطة
08	هناك بعض المازعات بين العاملين	7	14	20	40	10	20	7	14	6	12	3.30	1.23	5	متوسطة
09	للإدارة العليا إستراتيجية معينة فيما يخص رأس المال الفكري في المؤسسة	8	16	23	46	11	22	3	6	5	10	3.52	1.14	3	متوسطة
10	للإدارة العليا تقارير شهرية و سنوية تقدمها عن رأس مالها الفكري	5	10	17	34	9	18	10	20	9	18	2.98	1.37	8	متوسطة
-	المجموع العام	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3.29	0.82	-	متوسطة

المصدر : من إعداد الطالب اعتمادا على الاستبيان و برنامج SPSS.

- تتبين نتائج المجموع العام: إلى أن المتوسط الحسابي الكلي 3.29 و الذي يقع بين [2.34 - 3.66] إذا درجة الموافقة متوسطة، يعني أن أفراد عينة الدراسة يوافقون إلى حد ما أن المؤسسة تحتم بالرأس المال الفكري إلى حد ما، و وذلك حسب درجات الموافقة المبينة في الجدول، ولكن بتشتت صغير لإجابات أفراد العينة (الانحراف المعياري 0.82).

- نستنتج من ترتيب قيم المتوسطات الحسابية أن المؤسسة تحتم بالرأس المال الفكري وتوليه أهمية بالغة، كما أنها تقوم بتطوير نشاطات رأس المال الفكري، غير أنه لا توجد للإدارة العليا تقارير شهرية و سنوية تقدمها عن رأس مالها الفكري، و أن المؤسسة لا تعامل المبدعين معاملة خاصة.

2-2-2- تحسين الإنتاجية في مؤسسة صيدال فرع أنتيبوتيكال

الخاصة بمستوى تحسين الإنتاجية في الفرع، وقد تم حساب المتوسطات الحسابية لحساب ترتيبات العبارات وفق قيمة المتوسط

الحسابي، والجدول التالي يبين النتائج التالية:

جدول رقم (07) يوضح استجابات عينة الدراسة اتجاه العبارات التي تصف تحسين الإنتاجية لمؤسسة صيدال فرع أنتيبوتيكال-المدينة- للمحور الثاني

الرقم	العبرة	أوافق بشدة			أوافق		محايد		لا أوافق		لا أوافق بشدة	الموسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الموافقة
		%	ك	%	ك	%	ك	%	ك						
11	تلبية رغبات ومتطلبات الزبائن من أولويات المؤسسة	12	24	24	48	7	14	6	12	1	2	3.80	1.01	6	مرتفعة
12	المنتجات المسوقة لها جودة ومواصفات محددة و متميزة	15	30	23	46	8	16	4	8	0	0	3.98	0.89	2	مرتفعة
13	تبيع المؤسسة منتجاتها بالمواصفات المطلوبة	14	28	30	60	6	12	0	0	0	0	4.16	0.62	1	مرتفعة
14	تصل المنتجات للزبون في وقتها المحدد	8	16	29	58	8	16	5	10	0	0	3.80	0.83	6	مرتفعة
15	لكل عامل مسؤولية تلزمه بتحسين الجودة وبالتالي الرفع من مبيعات المؤسسة	12	24	24	48	7	14	5	10	2	4	3.78	1.05	7	مرتفعة
16	المنافسة من المؤسسات الأخرى لها أثر إيجابي على جودة منتجاتكم	12	24	20	40	12	24	5	10	1	2	3.74	1.006	8	مرتفعة
17	رضا الزبون هو أهم إستراتيجية تتبعها المؤسسة فيما يخص الإنتاج	15	30	26	52	5	10	4	8	0	0	3.96	0.85	3	مرتفعة
18	للمؤسسة منتجات ذات جودة عالية	16	32	18	36	9	18	5	10	2	4	3.82	1.11	5	مرتفعة
19	هناك ميزانيات تقديرية للإنتاج	9	18	18	36	12	24	6	12	5	10	3.40	1.21	9	متوسطة
20	لمنتجات مؤسستكم رواج واسع في السوق المحلي وحتى الدولي	7	14	21	42	9	18	10	20	3	6	3.38	1.14	10	متوسطة
21	تعتبر الرقابة على المنتجات المسوقة ذات أهمية كبيرة لدى مؤسستكم	19	38	24	48	3	6	4	8	0	0	4.16	0.86	1	مرتفعة
22	ارتفاع أداء العاملين وجودة منتجاتكم سبب في تطور مبيعاتكم	9	18	27	54	3	6	7	14	4	8	3.84	1.17	4	مرتفعة
-	المجموع العام											3.68	0.83	-	مرتفعة

المصدر : من إعداد الطالب اعتمادا على الاستبيان و برنامج SPSS.

- تبين نتائج المجموع العام: إلى المتوسط الحسابي الكلي 3.68 و الذي يقع بين [3.67- 5] فدرجة الموافقة مرتفعة، وهذا يعني أن أفراد عينة الدراسة يوافقون على لتحسين الإنتاجية مكانة معتبرة في الفرع، ولكن بتشتت صغير لإجابات أفراد العينة (الانحراف المعياري 0.83).

- نستنتج من ترتيب قيم المتوسطات الحسابية أن الرقابة على المنتجات المسوقة ذات أهمية كبيرة لدى المؤسسة، إضافة إلى أن منتجات المؤسسة المباعة ذات مواصفات مطلوبة، وبالتالي فإن المؤسسة تهم بتحسين الإنتاجية، ولكن هناك مشكل فيما يخص رواج منتجات المؤسسة في السوق العالمية، إضافة إلى عدم وجود ميزانيات تقديرية للإنتاج.

3- اختبار فرضيات الدراسة:

من خلال الآتي يمكن تحديد صحة أو عدم صحة الفرضيات التي وضعت فيما يخص الدراسة.

3-1- الفرضية الرئيسية الأولى: والتي تنص على ما يلي:

H_0 : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لرأس المال الفكري على تحسين الإنتاجية لمؤسسة صيدال عند مستوى دلالة 0,05.

H_1 : يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لرأس المال الفكري على تحسين الإنتاجية لمؤسسة صيدال عند مستوى دلالة 0,05.

ولاختبار هذه الفرضية استخدمنا اختبار تحليل الانحدار البسيط، كما هو موضح في الجدول التالي :

جدول رقم (08): نتائج اختبار الانحدار لرأس المال الفكري وتحسين الإنتاجية لمؤسسة صيدال

المتغير: المستقل التدريب الوظيفي					البيان
مستوى Sig المعنوية	المحسوبة t	معامل الانحدار B	معامل R2 التحديد	الارتباط R	المتغير التابع: الرفع من الأداء التسويقي لمؤسسة صيدال
0,00	0,912	0,351	0,668	0,702	

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على نتائج SPSS

يوضح الجدول أعلاه أثر رأس المال الفكري على تحسين الإنتاجية لمؤسسة صيدال، حيث أظهرت نتائج التحليل الإحصائي ما يلي:

- قيمة معامل الارتباط $R=0.702$ بين الرأس مال الفكري و تحسين الإنتاجية مما يوضح قوة العلاقة بين هذين المتغيرين.
- بلغ معامل التحديد $R^2=0.639$ أي أن ما قيمته 0.668 من التغيرات في المبيعات ناتجة عن التغير في رأس المال الفكري، كما بلغت قيمة معامل الانحدار $B= 0.216$ و هذا يعني أن الزيادة بدرجة واحدة في رأس المال الفكري يؤدي إلى الزيادة في الإنتاجية للمؤسسة بقيمة 0.351، كما بلغت قيمة t المحسوبة 0.912 وهي دالة عند مستوى المعنوية 0.00.
- ومنه نرفض الفرضية العدمية ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لرأس المال الفكري على تحسين الإنتاجية لمؤسسة صيدال عند مستوى دلالة 0,05.

3-2- الفرضية الرئيسية الثانية: والتي تنص على ما يلي:

1- H_0 : لا يوجد فروق ذو دلالة إحصائية لاتجاهات إجابات العينة حول واقع رأس المال الفكري تعزى إلى المتغيرات الشخصية.

2- H_1 : يوجد فروق ذو دلالة إحصائية لاتجاهات إجابات العينة حول واقع رأس المال الفكري تعزى إلى المتغيرات الشخصية.

لاختبار هذه الفرضية استخدمنا اختبار تحليل التباين الأحادي one-way-anova للتحقق من وجود تباين ذات دلالة إحصائية في اتجاهات الإجابات حول واقع رأس المال الفكري تعزى إلى المتغيرات الشخصية.

جدول رقم (09): نتائج التباين حسب المتغيرات الشخصية

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة F	Sig مستوى المعنوية
الجنس	بين المجموعات	3.122	0.285	0.512	0.961
	داخل المجموعات	8.873	0.430		
السن	بين المجموعات	46.091	2.502	1.289	0.142
	داخل المجموعات	61.981	2.603		
مدة الخدمة	بين المجموعات	22.766	1.299	0.801	0.476
	داخل المجموعات	31.561	1.522		
المستوى الدراسي	بين المجموعات	13.398	0.409	1.045	*0.041
	داخل المجموعات	15.912	0.477		

(*) وجود اختلاف دال معنوياً عند مستوى دلالة $a \geq 0,05$.

من إعداد الطالب بالاعتماد على نتائج SPSS

انطلاقاً من نتائج الجدول يمكن تحليل تباين اتجاهات إجابات حول واقع رأس المال الفكري وفقاً للخصائص الشخصية لمؤسسة صيدال التي يتميزون بها كما يلي:

- يوجد تباين ذو دلالة إحصائية في اتجاهات الإجابات حول واقع رأس المال الفكري تعزى إلى متغير المستوى الدراسي، وذلك لكون مستوى الدلالة (المعنوية) المحسوبة ($\text{sig}= 0.041$) أقل من مستوى الدلالة المعتمد (0.05) فإجابات أفراد العينة تختلف باختلاف الفئة العمرية التي ينتمون إليها.

- لا يوجد تباين ذو دلالة إحصائية في اتجاهات الإجابات حول واقع رأس المال الفكري إلى متغيرات الجنس و السن و مدة الخدمة .

4-استنتاج الدراسة الميدانية:

4-1-نتائج مستمدة من وصف خصائص العينة:

- نسبة كبيرة من العمال ذكور : 55%.
- نسبة كبيرة من العمال تتراوح أعمارهم بين 30-34 سنة : 35%.
- نسبة كبيرة من العمال مدة خدمتهم تتراوح من 15 سنة فأكثر: 32.5%.
- نسبة كبيرة من العمال لديهم مستوى جامعي : 45%.

4-2-نتائج مستمدة من تحليل إجابات أفراد العينة:

- المتوسط الحسابي لواقع رأس المال الفكري كان متوسطا قدر ب 3.29.
- المتوسط الحسابي لتحسين الإنتاجية كان متوسطا قدر ب 3.68 .

4-3-نتائج مستمدة من اختبار الفرضيات:

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لرأس المال الفكري على تحسين الإنتاجية لمؤسسة صيدال عند مستوى دلالة (0.05).
- يوجد تباين ذو دلالة إحصائية في اتجاهات الإجابات حول واقع رأس المال الفكري يعزى إلى متغير المستوى الدراسي، وذلك لكون مستوى الدلالة (المعنوية) المحسوبة ($\text{sig}= 0.041$) أقل من مستوى الدلالة المعتمد (0.05).
- لا يوجد تباين ذو دلالة إحصائية في اتجاهات الإجابات حول واقع رأس المال الفكري لمتغيرات الجنس و السن و مدة الخدمة.

الخلاصة: تناولنا لموضوع " رأس المال الفكري ودوره في تحسين إنتاجية المؤسسات الصناعية "دراسة ميدانية"، وتوصلنا بعد الإطار النظري للدراسة، ومن خلال الدراسة الميدانية التي أجريت على إحدى الشركات الصناعية العاملة في مجال الادوية بالجزائر إلى **مجموعة من النتائج منها:**

- إنه في ظل تزايد المنافسة بين المنظمات، فقد أصبح من الواجب على كل منظمة تحقيق مزايا تنافسية وعناصر تفوق على منافسيها، ويتحقق ذلك بإتباعها استراتيجيات تهدف إلى تقديم منتج غير قابل للتقليد من قبل المنافسين.
- إن رأس المال الفكري هو الركيزة الأساسية لبناء التقدم الاقتصادي بصفة عامة، وتميز المنظمات بصفة خاصة.
- أن القيمة الحقيقية للمنظمات تعتمد على ما تمتلكه من رأس مال فكري، والذي يتمثل في مخزون المعرفة لدى العاملين والتي يمكن تحويلها إلى قيمة.
- إن القرارات المتعلقة برأس المال الفكري هي قرارات إستراتيجية باعتبارها وسيلة لتحقيق أهداف المنظمة.
- إن أهم مصدر لتحقيق الميزة التنافسية للمنظمات الحالية هو ما تمتلكه من معرفة ومهارات ذهنية تحقق لها التفوق على المنافسين.
- أما النتيجة الميدانية فتشير إلى أن الاهتمام برأس المال الفكري بمتغيراته الخمسة لا يحظى بالاهتمام الكافي، حيث إنه لم يرتق لدرجة الاهتمام المتقدمة، نظراً لوقوع ثلاثة من المتغيرات في الفئة المتوسطة وهي (الاستقطاب، والتنشيط، والمحافظة على رأس المال الفكري)، ووقوع باقي المتغيرات وهي (الصناعة، والاهتمام بالعملاء) في الفئة العالية، وهو ما انعكس على جعل الإنتاجية تقع في المستويات العليا.

ويمكننا كذلك صياغة بعض التوصيات:

- إضفاء البعد الاستراتيجي لجهود التنمية البشرية والتدريب وذلك لتنمية طاقات الإبداع والابتكار لدى العاملين في المنظمات بصفة عامة، وفي الشركة محل الدراسة بصفة خاصة.
- المحافظة على رأس المال الفكري باعتباره ثروة قيمة تمتلكها المنظمات لأنها تسهم في زيادة قيمتها السوقية.
- العمل على استقطاب وصناعة وتنشيط رأس المال الفكري ودعم استمراريته وتجده.
- الاهتمام بالدراسات والبحوث المتعلقة برأس المال الفكري حتى يتسنى للمنظمات التعرف أكثر على كيفية استثماره بالصورة التي تسهم في تعظيم قيمتها السوقية.
- على الشركات بصفة عامة والشركة محل الدراسة بصفة خاصة العمل على الاهتمام برأس المال الفكري لدوره الهام في تحسين إنتاجيتها.

قائمة المراجع:

- 1-العنزي صالح، رأس المال الفكري(الثروة الحقيقية لمنظمات أعمال القرن الحادي والعشرون، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد الثامن، العدد25، 2009، ص.59.
- 2-السلمي علي، إدارة الموارد البشرية (منظور استراتيجي)، دار غريب، القاهرة، 2008، ص72.
- 3-جاك فيليب، رون ستون، الاستثمار البشري، ترجمة مركز بيميك، مركز بيميك للنشر، القاهرة، 2006، ص53.
- 4- N.A; Answer Think Acquires Exult process Intelligence center, Hackett Benchmarking Expands Intellectual capital with subscription offering, Divestiture Enhances Exults focus on core Business, PR Newswire. P04.
- 5-Koenig,M.; The Resurgence of Intellectual Capital, The Emphasis shifts Measurement to Management, Informatian Today, vol 17, 2000, p10.
- 6-العايطه، صالح لاني، علاقة رأس المال الفكري وإدارة الجودة الشاملة، مكتبة دار الثقافة والنشر والتوزيع، عمان، 2009، ص 34.
- 7-Greenberg, Jerald& Baron, Reobert, Behavior in organizations, seventh edition prentice-hal, New York, 2000, p156.
- 8-Carla C, Perception of Knowledge Management and intellectual capital in banking industry. Journal of Know Ledge Management , England, V. 12 , N.3, p 190.
- 9-Lim,Lynn and peter Dallimore, Intellectual capital: Management Attitudesin service industries, Journal of Intellectual capital. Vol 181, 2004, p89.
- 10-العنزي صالح، مرجع سبق ذكره، ص 45.
- 11-Mouritsen.J,and H.Larsen, Beadingan, Intellectual capital ststement: Describing and prescribing knowledge Management strategies Journal of Intellectual capital,vol 15.2001, p67.
- 12-العنزي صالح، مرجع سبق ذكره، ص 46.
- 13-Koenig,M.; Op.cit, p19.
- 14-العنزي صالح، مرجع سبق ذكره، ص54.
- 15-Koenig,M.; Op.cit, p38.
- 16-Brown, H. Organizational Culture. Human Relations, V.55, USA, 2005, P32.
- 17-Harrison, S, & sulliran, profiting form Intellectual capital Learning form Leading companies, Journal of Intellectual capital, vol 38,No 1, 2000, p50.
- 18-Mouritsen.J,and H.Larsen, Beadingan, Intellectual capital ststement: Describing and prescribing knowledge Management strategies Journal of Intellectual capital,vol 15,2001, p15.
- 19-مُجد سميّر أحمد، الإدارة الإستراتيجية وتنمية الموارد البشرية، الطبعة الأولى، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، 2009، ص 109.
- 20-Robert Landel, Managing Productivity Through People : an operations perspective, USA, prentice – hall, 1986, P.1.
- 21-James H. Saylor, Total Quality Management, New York, Mc Graw Hill, 1992, P 98.
- 22-Lawrence S. Aft, Productivity Measurment and improvement, USA, Reston, virginia, a prentice Hall co, 1985, P5.
- 23-علي السلمي ، إدارة الأفراد والكفاءات الإنتاجية ، دار غريب للنشر والتوزيع، القاهرة، 1991 ، ص 21.
- 24-خضير كاظم حمود وهائل يعقوب فاخوري، إدارة الإنتاج والعمليات، الطبعة الأولى، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، 2001 ، ص 43.
- 25-علي السلمي ، إدارة الإنتاجية، دار غريب للنشر والتوزيع، القاهرة، دون تاريخ النشر، ص 20.
- 26-Vincent Planchu et Nacer-Eddine Sadi, Mesure et amélioration des performance industrielles, Tome 2, Office des publications universitaires, Paris, 2006, P84.
- 27-مُجد سميّر أحمد، مرجع سبق ذكره، ص111.
- 28-John R. Schermerhorn, Management for productivity, Second edition, New York, 1986. P16.
- 29-مُجد سميّر أحمد، مرجع سبق ذكره، ص113.
- 30-نفس المرجع السابق، ص 114.
- 31-علي لظفي وآخرون، تكنولوجيا الموارد البشرية إدارة، تنمية تخطيط وتطوير، السحاب للنشر والتوزيع، مصر، 2009 ، ص229.
- 32-سامح عبد المطلب عامر، التدريب على المهارات الشخصية، الطبعة الأولى، دار الفكر للنشر والتوزيع، عمان، 2001، ص 226.
- 33-ديفيد أوسبورن، تدريب الموظفين لرفع كفاءة الأداء، خلاصات كتب المدير ورجل الأعمال، إصدار الشركة العربية للإعلام العلمي ، السنة السادسة، العدد الرابع عشر، القاهرة، 1998، ص 06.
- 34-عبد الباري إبراهيم درة، تكنولوجيا الأداء البشري في المنظمات" الأسس النظرية ودلالاتها في البيعة العربية المعاصرة"، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، 2003، ص 116.
- 35-مشعل سعود القاضي، دور التدريب المهني في إعداد القوى العاملة، مكتبة مدبولي، القاهرة، 1998، ص 39.
- 36-هاشم حمدي رضا، تنمية وبناء نظم الموارد البشرية، الطبعة الأولى، دار الراية للنشر والتوزيع، عمان، 2010، ص201.