



"Investing in Intellectual Capital and its Impact on Employee Job Performance" (A field study at the Food and Drug Control Center)

Abdulmaeen Khalifa *

Department of Administrative and Financial Sciences, Higher Institute of Science and Technology, Al-Asaba, Libya

استثمار رأس المال الفكري وأثره على أداء الوظيفي للعاملين" (دراسة ميدانية في مركز الرقابة على الأغذية والأدوية)

عبد المعين خليفة *
قسم العلوم الإدارية والمالية، المعهد العالي للعلوم التقنية، الأصاورة، ليبيا

*Corresponding author: Moeann35@gmail.com

Received: November 18, 2025

Accepted: January 05, 2026

Published: January 28, 2026



Copyright: © 2026 by the authors. This article is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Abstract:

This study primarily aims to try to identify the impact of "intellectual capital investment on employee job performance" (a field study in the Food and Drug Control Center), represented by the employees within the center. In addition, it attempts to identify the extent to which there are statistically significant differences in the opinions of the study sample regarding (intellectual capital and employee job performance) attributable to demographic variables. The study population may consist of (all employees of the center).

To achieve the study's objectives, a questionnaire was designed to collect data and distributed to a sample of (106) employees. The collected data was analyzed using the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). The study adopted a descriptive approach by describing the current state of the subject under study, as well as analyzing the responses obtained to determine the opinions of the sample members regarding the role of intellectual capital investment on employee job performance. The study reached a number of conclusions, the most important of which are:

1. The study results showed a relationship between intellectual capital and its dimensions and employee performance, as measured by Pearson's correlation coefficient.
2. There is an overall effect of all variables (human capital, structural capital, and relational capital) on employee performance
3. There is a statistically significant and substantial effect of intellectual capital (structural capital x2, human capital x1, and relational capital x3) on employee job performance.

Keywords: Capital investment, employee job performance, Food and Drug Control Center, demographic variables, statistical package.

الملخص

تهدف هذا الدراسة بشكل رئيسي إلى محاولة التعرف على اثر "استثمار رأس المال الفكري على أداء الوظيفي للعاملين" ((دراسة ميدانية في مركز الرقابة على الأغذية والأدوية)) والمتمثلة في العاملين داخل المركز، يضاف إلى ذلك محاولة

التعرف على مدى وجود فروقات ذات دلالة احصائية في اراء افراد عينة الدراسة حول (رأس المال الفكري واداء الوظيفي للعاملين) يعزى للمتغيرات الديموغرافية، وقد تكون مجتمع الدراسة من (كافة العاملين بالمركز).

ولتحقيق اهداف الدراسة ثم تصميم استبانة لغرض جمع البيانات وتوزيعها على افراد العينة البالغ عددهم (106) من العاملين، وتحليل البيانات المجمعة باستخدام الرزمة الاحصائية (SPSS) ، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي من خلال وصف الحالة الراهنة للموضوع محل الدراسة، وكذلك بتحليل الاجابات المتحصل عليها لمعرفة اراء افراد العينة حول دور استثمار راس المال الفكري علي أداء الوظيفي للعاملين، وقد توصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج اهمها:

1. اظهرت نتائج الدراسة بان هناك علاقة بين رأس المال الفكري بابعاده وعلاقته بـ اداء العاملين باستخدام معامل ارتباط بيرسون.

2. وجود تأثير كلي لجميع المتغيرات (رأس المال البشري، رأس المال الهيكلي، رأس المال العلاقات) على اداء العاملين.

3. وجود اثر جوهري ذو دلالة احصائية لـ رأس المال الفكري من خلال (رأس المال الهيكلي X_2 ، رأس المال البشري X_1 ، رأس المال العلاقات X_3) في اداء الوظيفي للعاملين.

الكلمات المفتاحية: استثمار راس المال، اداء الوظيفي للعاملين، مركز الرقابة علي الاغذية والادوية، المتغيرات الديموغرافية، الرزمة الاحصائية.

مقدمة :

يعتبر راس المال البشري أحد الموارد الابداع و المعرفات الكامنة والكفاءات الاساسية التي تحقق المكونات الأخرى للموارد المتاحة في المنظمات سواء كانت مادية أم بشرية ف قيمة المنظمة الحقيقة تكمن بما تمتلكه من موارد في راس مالها البشري الكف و ما تتمتع به من امكانيات، ولا ينحصر الناتج الفعلى لهذه القيمة في راس المال بل يفوقه وصولا الي درجة الاداء المتميز ، و بالتالي نستطيع القول أن التميز بالأداء لم يعد محصوراً على القطاع الصناعي و الانتاجي في المنظمات بل يشمل قطاع الخدمات مع تزايد حجم و أهمية المنظمات الخدمية وتنامي شدة المنافسة فيها .

ولذلك فإن عنصر البشري لم يعد احد العوامل الانتاج فحسب، بل أصبح يحسب كاستثمارات حاضرة ومستقبلية، لذلك أصبح هناك اهتمام متزايد للادارة المعاصرة بالمورد البشري والعمل علي الابتكار والتطوير أفضل السبل والآليات الاستثمار طاقاته وتوظيف قدراته الذهنية والابداعية في خلق والتنمية المزايا التنافسية في سلع وخدمات وتقنيات حديثة ومتوقفة.

2.1- مشكلة الدراسة:

يعد الاستثمار في راس المال الفكري من أهم الموارد الاقتصاد الوطني، وأصلا من أهم الاصول التي تمتلكها أي منظمة اذ لا يمكن تحقيق اهداف المنظمة بدون راس مال فكري الذي يجب علي منظمة أن تسعى جاهدة للاهتمام به والاستثمار في التنمية مهاراته وكفاءاته لتكون قادرة علي تحقيق اهداف المؤسسة بفاعلية وتساعدها في مواجهة التغيرات والتحديات.

يعتبر راس المال الفكري في الاقتصاد الليبي مورداً رئيسياً لمنظمات العمل، فقد أصبح تقدم وتفوق الدول هناً بحسن تكوينها لذخيرتها العقلية، بمواردها البشرية ذات القدرات الابداعية، وبأصولها الهيكيلية المتميزة، ومن جانب آخر فإن رغبة في مواكبة التقدم والتطور المتسارع في العصر الحالي يستلزم تبني الابداع وممارسته في أعمالها وأنشطتها.

وعلى رغم من هذه الحقيقة، إلا أنه ما يزال هناك قصور وضعف في الاهتمام براس المال الفكري، وأنثره في تحقيق الاداء الوظيفي في منظماتنا العربية وخاصة المنظمات الخدمية في ليبيا والتي غالباً ما تتتجاهل قيادتها الادارية أهمية موجوداتها الفكرية، وتركز اهتماماتها فقط حول طرق تطبيقها للأنظمة، والتعليمات الخاصة بموجوداتها المادية فقط.

ومن هنا تأتي صياغة مشكلة الدراسة على نحو التالي:
ما مدي استثمار رأس المال الفكري وأثره على الأداء الوظيفي للعاملين؟

3.1- فرضيات الدراسة:

- ما مدي توفر مكونات رأس المال الفكري.
- ما مدي توفر معايير أداء الوظيفي للعاملين.
- هل توجد علاقة بين مكونات رأس المال الفكري وبين الأداء الوظيفي للعاملين.

4.1- أهمية الدراسة:

- يمكن تلمس أهمية هذه الدراسة من خلال:
- القاء الضوء على مفهوم وأهمية رأس المال الفكري ومعرفة ابعاده ومتطلبات تطبيقه، ودوره كأهم دعائم تعظيم قيمة جودة الأداء.
 - المساعدة في صنع اختيار القرار المناسب الذي يركز على تطوير الأداء العاملين.
 - تحديد أهم العناصر المؤثرة على الأداء العاملين في المركز.

5.1- أهداف الدراسة:

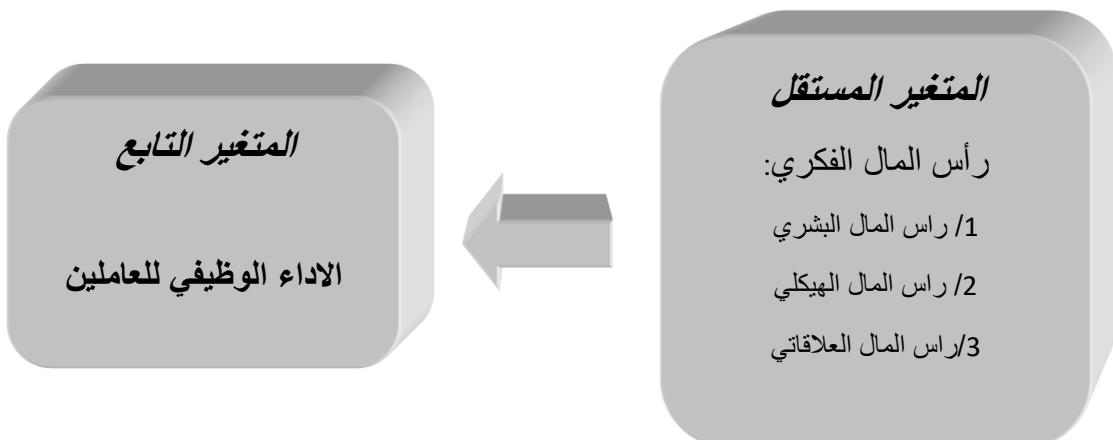
سعت الدراسة إلى تحقيق الأهداف الآتية:

- توضيح أهمية استغلال الامثل لرأس المال الفكري. من أجل مساعدة الادارات وخاصة الادارة العليا لتصميم منهج يهتم بالارتقاء بمستوى مهارات والخبرات وإبداعات العاملين بها لتحقيق الأداء الوظيفي للعاملين.
- تسلیط الضوء على مكانة رأس المال الفكري، ودوره في تحقيق الأداء الوظيفي العاملين.
- تقديم المعلومات تخص المتغيرات الدراسة وتحديد كل منها، وإيجاز العلاقة بين المتغيرين.

6:1 نموذج الدراسة:

- المتغير المستقل: رأس المال الفكري.
- المتغير التابع: جودة الأداء الوظيفي للعاملين. حيث أنه سيتم دراسة المتغير المستقل المتمثل في رأس المال الفكري وابعاده ودوره في تأثير علي المتغير التابع متمثل في الأداء الوظيفي للعاملين.

يبين شكل المتغير المستقل بإبعاده (رأس المال البشري / رأس المال الهيكلي / رأس المال العلاقات).



شكل رقم (1): نموذج الدراسة. المصدر: إعداد الباحث استناداً على الدراسات السابقة).

7.1- منهجية الدراسة:

وتمثلت في الخطوات الإجرائية التالية:

1.7.1- المنهج المستخدم في الدراسة:

اعتمدت الدراسة على استخدام المنهج الوصفي، لكونه من أكثر المناهج استخداماً في الدراسات الاجتماعية والإنسانية، الذي يعتمد على دراسة الواقع أو الظاهرة، ويعتمد بوصفها وصفاً دقيقاً ويعبر عنها تعبراً كيفياً وكيفياً من خلال استخدام الأسلوب التطبيقي، وذلك عن طريق جمع البيانات وتحليل محتوياتها واختبار فرضيات الدراسة، أملاً في التوصل إلى نتائج وتعليمات ذات معنى يزيد بها رصيد المعرفة عن الموضوع الدراسة.

حيث ركز المنهج الوصفي المستخدم على وصف وتحليل العلاقة بين رأس المال الفكري كمتغير مستقل وبين الأداء الوظيفي للعاملين في مركز الرقابة على الأغذية والادوية بطرابلس كمتغير تابع.

2.7.1- مصادر جمع البيانات الدراسة:

تمثلت في المصادر الأولية والتي تتمثل في مفردات عينة الدراسة التي تم اختيارها من المجتمع الأصلي، حيث تم جمع البيانات الأولية للدراسة مباشرة من تلك المفردات، في حين تمثلت المصادر الثانوية في الأدبيات النظرية التي تناولت موضوع الدراسة من الكتب، والدوريات، والرسائل العلمية وغيرها.

3.7.1- وسائل جمع البيانات (أداة الدراسة)

اعتمدت الدراسة على تطوير (تصميم) استماره استبيان لجمع البيانات الأولية، وبعض البيانات المجمعة من مركز الرقابة على الأغذية والادوية بطرابلس.

4.7.1- مجتمع الدراسة وعيتها:

يقصد بمجتمع الدراسة مجموع وحدات الدراسة التي يراد الحصول على معطيات عنها، ويشمل مجتمع هذه الدراسة العاملين بمركز الرقابة على الأغذية والادوية بطرابلس وبلغ عددهم (106) من العاملين.

5.7.1- حدود الدراسة:

تمثلت حدود الدراسة في الآتي:

1.5.7.1- حدود الموضوع: وتمثل في دراسة استثمار رأس المال الفكري وأثره على أداء الوظيفي للعاملين (دراسة ميدانية في مركز الرقابة على الأغذية والادوية)

2.5.7.1- الحدود الزمانية: وتمثلت في فترة إعداد الدراسة، وهي الفترة الزمنية التي تم خلالها إنجاز الدراسة الميدانية، حيث بدأت بتصميم أداة الدراسة المتمثلة في استماره استبيان وتوزيعها على عينة الدراسة وتقرير وتحمييع البيانات الأولية وصولاً إلى النتائج وتقديم التوصيات النهائية.

3.5.7.1- الحدود المكانية: تم إجراء هذه الدراسة على العاملين في مركز الرقابة على الأغذية والادوية بطرابلس.

1:8 مصطلحات الدراسة:

1. الاستثمار: "هو استخدام المدخرات لتكوين الاستثمارات (طاقات الإنتاجية الجديدة) الازمة لعمليات إنتاج سلع والخدمات والمحافظة على الطاقات الإنتاجية القائمة أو تجديدها". (العنزي، صالح، 2009)
2. رأس المال: هو مخزون الأساسي من الأصول المادية لا ي منظمة والذي يتم من خلاله إدارة جميع برامج أنشطة هذه المنظمة ويتمثل في كونه أصلاً ملمساً يمكن تحديده وقياسه وتقييمه بسهولة كما يعتبر رأس المال هو حجر الأساس الذي منظمة. (العنزي، صالح، 2009)
3. رأس المال الفكري: "مجموعة من القيم غير الملموسة التي تعتبر جزءاً من رأس مال المنظمة والتي تشمل على المكونات البشرية وهيكيلية علاقية، تساهم في أفكار جديدة ومبكرة تساعد على البقاء وتحسين الحص السوقية وتعظيم القدرات التنافسية للمنظمة." (السعيد ، 2008)
4. الاداء: يعني قدرة المنظمة على استخدام مواردها بكفاءة إنتاج مخرجات متغيرة مع أهداف مستخدميها. (الكسابية 2011).

9.1- الدراسات السابقة:

1. دراسة سوبطي – فلسطين (2018) بعنوان الاستثمار في رأس المال البشري في تحقيق الاداء المتميز في وزارة الصحة الفلسطينية:
هدفت الدراسة الى قياس الاستثمار في رأس المال البشري وعلاقته بتحقيق الاداء المتميز للعاملين في الوزارة الصحة فلسطينية، حيث تم توزيع "123" استبانة وتم استرجاع "104" استبانة بنسبة استبانة 85%.
وكانت نتيجة الدراسة هي وجود علاقة ايجابية ذات دالة احصائية للاستثمار في رأس المال البشري بتحقيق الاداء المتميز للعاملين في الوزارة.
وأوصت الدراسة بتنمية المهارات والكفاءات والموارد البشرية في ضمن برنامج تدريبي مكثف يتلائم مع الاحتياجات التدريبية للعاملين واستقطاب ذوي الخبرات العلمية لتجويد العمل ونقل الخبرات للعاملين.
2. دراسة الزروق _ ليبيا (2016) بعنوان استكشاف واقع رأس المال الفكري خطوة نحو تطبيق عمليات إدارة المعرفة في المنظمات الليبية. دراسة حالة الشركة الليبية للحديد والصلب.
هدفت الدراسة الى استكشاف رأس المال الفكري بأبعاده (رأس المال بشري. رأس المال هيكلية. رأس المال زبوني) وذلك خطوة أساسية لتطبيق إدارة المعرفة بالشركة الليبية للحديد وصلب و لتحقيق أهداف الدراسة قام الباحث بتطوير استبانة لجمع المعلومات الاولية، وتوزيعها على افراد الدراسة عن طريق إدارة التدريب بالشركة وعدهم "186"، أهم النتائج التي تم توصل اليها هي:
 - وجود تراكم لدى العاملين خاصة في الفئة التي تجاوزت مد عمل 20 سنة.
 - لم يتم الاستفادة من المعرفة الضمنية لدى الافراد العاملين.
 - عدم قيام الشركة بالاستثمار برأس المال الفكري الذي تمتلكه.

3. دراسة الحواجرة الاردن (2015) بعنوان رأس المال الفكري (البشري والاجتماعي) في أداء الاعمال دراسة ميدانية في الشركة صناعة الادوية الاردنية.

تهدف هذه الدراسة الى القياس وتحليل أثر رأس المال البشري ورأس المال الاجتماعي في أداء الاعمال بأبعاد (الابداعية، والتشغيلية، التفاعل الاجتماعي) من وجه نظر المدررين العاملين في الشركات صناعة الادوية الاردنية حيث تم توزيع "95" وتم استعادة "89". أهم النتائج الذي تم التوصل إليها:

* إن مستوى رأس المال البشري والاجتماعي في الشركات صناعة الأدوية الأردنية مرتفعاً جداً، وكان هناك تباين بسيط في أراء المستجيبين حول أهمية أبعادها وجاء ترتيبهما من حيث الأهمية رأس المال الاجتماعي وأخيراً رأس المال البشري.

• جاء مستوى أداء الاعمال في الشركات صناعة الأدوية الأردنية مرتفعاً وكان هناك تباين بسيط بين أراء المستجيبين حول أبعاد هذا المتغير وجار ترتيبهما على نحو التالي الإبداعي، التشغيلي، وأخيراً التفاعل الاجتماعي، وكان ملخص الدراسة أن رأس المال البشري والاجتماعي لهما أهمية مرتفعة وكان رأس المال الاجتماعي له الأثر الأكبر عليه رأس المال البشري كما خلصت الدراسة إلى أن الأثر الأكبر في أداء الاعمال بالبعد الاجتماعي يليه الإبداعي وأخيراً التشغيلي.

4. دراسة المرعي، حسن _السعودية (2017) بعنوان أثر رأس المال الفكري في تحقيق ريادة الاعمال لشركات الاتصالات السعودية. دراسة ميدانية علي قطاع الاتصالات السعودية بمدينة تبوك:

هدفت الدراسة إلى تحليل أبعاد رأس المال الفكري في تحقيق ريادة الاعمال لشركات الاتصالات السعودية. والتعرف على مدى توافر متطلبات رأس المال الفكري فيها تم توزيع "150" استبانة تم استرداد "121" أي بنسبة 80.7%: أهم النتائج التي تم التوصل إليها:

• هناك اهتمام برأس المال الفكري بأبعاده حيث كانت قيمة المتوسط عام للإجابات أفراد عينة الدراسة عن جميع الفقرات رأس المال الفكري مرتفعة وبلغت قيمة المتوسط 3.35 وهذه النتيجة لا تتفق مع دراسة (عبد الحميد 2012) التي توصلت إلى الاهتمام برأس المال الفكري.

• يختلف ترتيب أهمية أبعاد رأس المال الفكري حيث احتل بعد المحافظة على رأس المال البشري مرتبة الأولى بوسط حسابي بلغ 3.47 يليه كل من بعد الاستقطاب رأس المال الفكري وصناعة رأس المال الفكري بالمرتبة الثانية بوسط حسابي بلغ 3.36 لكل منهما. وأحتل بعد تنشيط رأس المال الفكري المرتبة الثالثة بوسط حسابي 3.34 أما بعد الاهتمام بالعملاء فاحتل المرتبة الأخيرة بوسط حسابي بلغ 3.23 وتتفق هذه النتيجة مع دراسة الروسان والعجلوني 2010. حيث أوصت الدراسة: توجيه الجهود للاهتمام بالعملاء من خلال تطوير العلاقات مع المنظمات المختلفة لتعزيز شبكة الاتصالات لديها مما يثري قدرتها على النمو والاستمرار.

الإطار النظري:

1.2- رأس المال الفكري

1.1.2- مفهوم رأس المال الفكري

ويعُد رأس المال مقدار المعرفة المتر acumulated والمعلومات المكتسبة لدى العاملين وقدراتهم الذهنية، والتي يمكن استغلالها في بلوغ أهداف المنظمة من خلال التفكير الإبداعي، فضلاً عن بلوغ الأهداف الشخصية، وهو وقود عمليات البحث والتطوير والإنتاج في شتى مجالات الأداء بالمنظمة، وهو مصدر الابتكارات والاختراعات التي إن سجلت باسم المنظمة كانت سبيلاً أساسياً لتعزيز مركزها التنافسي. (مصطففي، 2014، ص 24)

في حين يُعرف (ياسين، 2007، 224) رأس المال الفكري على أنه: نتاج التفاعل بين مجموعة من الموارد البشرية والموارد التنظيمية والموارد العلائقية وهي:

- 1- الموارد البشرية: وتمثل رأس المال البشري في المنظمة ولها علاقة بمعارف العاملين، مهاراتهم، وتجاربهم.
- 2- الموارد التنظيمية: وهي فئة الموارد التي تبقى في المنظمة عند مغادرة العاملين والتي تضم الأنظمة، وأساليب وإجراءات العمل.

3- الموارد العلائقية: وتمثل الفئة الثالثة من مكونات رأس المال الفكري التي تتصل بعلاقات المنظمة مع الزبائن، الموردين، وأصحاب المصالح.

2.1.2- أهمية رأس المال الفكري:

يرى (حسين 2008م، ص24) أن بعض المنظمات أدركت أن القيمة الحقيقية التي تمتلكها هي رأس المال الفكري، وهو أكثر أهمية من رأس المال المادي باعتباره المحرك الأساس والموجه الرئيس في توظيف وتوجيه الموارد الأخرى للشركة، وهو أقوى سلاح تنافسي، إذ تسعى إدارة هذه الشركات إلى زيادة إنتاجية العمل المعرفي وان أكثر الموجودات قيمة هي الموجودات المعرفية .

ويعتبر رأس المال الفكري استثمار له عائد مجزي على المدى الطويل وحتى يتحقق هذا العائد يجب أن تكون هناك تضحيه أو تكلفة مقدمة للحصول عليه، كما أنه لا يعني من مشكلة الندرة بل هو مورد تراكمي متنامي يمكن استخدامه في توليد وتطوير أفكار جديدة وبذلك بدأ ينظر إلى رأس المال الفكري على انه رأس المال الحقيقي الذي يتوقف عليه نجاح المنظمة من عدمه .

3.1.2- خصائص رأس المال الفكري

يتميز رأس المال الفكري بخصائص متعددة تختلف من منظمة لأخرى من أهمها: (مصطفى، 2014م، ص124)

1. يتميز الأفراد الذين يمثلون رأس المال الفكري بتوافر مهارات وخبرات عالية ومتعددة.
2. يعمل رأس المال الفكري ضمن الهياكل التنظيمية المرنة.
3. يتسم رأس المال الفكري بالاستقلالية في الفكر والعمل .
4. يتفاعل رأس المال الفكري بشكل أكثر إيجابية في المناخ الإداري الذي يتسم باللامركزية في اتخاذ القرارات.
5. اتخاذ القرارات.
6. يعمل رأس المال الفكري بكفاءة في المنظمات التي يسودها المناخ غير الرسمي.

2.2- الأداء الوظيفي:

2.2.1- مفهوم الأداء الوظيفي

يعرف "أداء الوظيفي على أنه قدرة المؤسسة على تحقيق أهدافها من خلال استخدام الموارد المتاحة بطريقة كفاءة وفعالية"(يوسف، ص 33, 2007).

كما يرى (الريبي، 2004، ص 58) أن مفهوم اداء الوظيفي يرتبط بكل من سلوك الفرد والمنظمة ويحتل مكانة خاصة داخل أية منظمة باعتباره الناتج لمحصلة. الأنشطة بها، وذلك على مستوى الفرد والمنظمة والدولة، وقد تعددت تعريفات الباحثين للأداء، فالإداء الوظيفي يشير إلى محصلة السلوك الإنساني في ضوء الإجراءات والتقييمات التي توجه العمل نحو تحقيق الأهداف المرغوبة.

2.2.2- أهمية الأداء الوظيفي.

الإداء الوظيفي مهم جدا لجميع المؤسسات؛ لأنه يربط جهود الموظفين بأهدافها الاستراتيجية، عبر تحسين الإنتاجية، وتطوير المهارات، واتخاذ القرارات، وزيادة رضا العملاء والموظفين، ورفع القدرة التنافسية والمكاسب المالية للمؤسسة، ويعُد الركيزة الأساسية للنمو المستدام والتطوير المستمر للأفراد والمؤسسات ككل.

3.2.2- عناصر الأداء الوظيفي

يتكون الأداء الوظيفي من مجموعة من العناصر أهمها (الحسيني، 2022، ص72):

- المعرفة بمتطلبات الوظيفة: وتشمل المعارف العامة، والمهارات الفنية والمهنية، والخلفية العامة عن الوظيفة وال المجالات المرتبطة بها.
- نوعية العمل: وتمثل في مدى ما يدركه الفرد عن عمله الذي يقوم به وما يمتلكه من رغبة ومهارات وبراعة وقدرة على التنظيم وتنفيذ العمل دون الوقوع في الأخطاء.
- كمية العمل المنجز: أي مقدار العمل الذي يستطيع الموظف انجازه في الظروف العادية للعمل، ومقدار سرعة هذا الانجاز.
- المثابرة والوثيق: وتشمل الجدية والتلقاني في العمل وقدرة الموظف على تحمل مسؤولية العمل وإنجاز الاعمال في أوقاتها المحددة، ومدى حاجة هذا الموظف للإرشاد والتوجيه من قبل المشرفين.

الجانب العملي

1.3- منهج الدراسة

نتيجة لطبيعة الاهداف التي تسعى إليها هذه الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي الذي يعد مناسباً لطبيعة هذه الدراسة.

2.3- مجتمع الدراسة

يقصد بمجتمع الدراسة مجموع وحدات الدراسة التي يراد الحصول على معطيات عنها، ويشمل مجتمع هذه الدراسة العاملين بمركز الرقابة على الاغذية والادوية بطرابلس وبلغ عددهم (120) من العاملين حسب إدارة المركز قيد الدراسة، والجدول الآتي يبين توزيع الاستبيانات.

جدول رقم (1): حركة الاستبيان الموزعة والفاقدة والمسترجعة والخاضعة للتحليل.

البيان	الموزعة	المفقودة	المسترجعة	غير صالحة	لاستثمارات الخاضعة للتحليل	نسبة الاستجابة
الإجمالي	120	10	110	4	106	%88

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج حركة الاستبيان.

3.3- قياس صدق وثبات أداة القياس (الاستبيان):

Validity- صدق الاستبيانة

يعرف الصدق على أنه "مدى استطاعة أداة الدراسة أو إجراءات القياس، قياس ما هو مطلوب لقياسه"، ويعني ذلك أنه إذا تمكنت أداة جمع البيانات من قياس الغرض الذي صممت من أجله، فإنها بذلك تكون صادقة.

كما يُقصد بالصدق "شمول الاستماراة لكل العناصر التي يجب أن تدخل في التحليل من ناحية، ووضوح فقراتها ومفرداتها من ناحية ثانية، بحيث تكون مفهومية لكل من يستخدمها". وقامت الباحثة بالتأكد من صدق الاستبيانة بطريقتين:

1- صدق المحتوى (الصدق الظاهري):

يُعرف صدق المحتوى على أنه قدرة المقياس على "قياس ما ينبغي قياسه من خلال النظر إليه وتفحص مدى ملاءمة بنوده لقياس ابعاد المتغير المختلفة". والاثر بين متغيراتها في فقرة لاحقة.

4.3- وصف خصائص المشاركون في الدراسة:

تمت الإشارة سابقاً إلى أن القسم الأول من قائمة الاستبيان خصص للأئلة العامة، والتي تهدف إلى جمع بيانات يمكن من خلالها التعرف على خصائص عينة الدراسة، ولقد تم تحديد هذه الخصائص وبيانها كالتالي:

1.4.3- الجنس

يوضح الجدول رقم (2) تصنیف المشاركون في الدراسة حسب الجنس

جدول رقم (2): تصنیف المشاركون في الدراسة حسب الجنس

النسبة (%)	العدد	
50.9	54	ذكر
49.1	52	أنثى
100.0	106	الإجمالي

يتبيّن من خلال نتائج التحليل الإحصائي المدونة بالجدول رقم (2) تصنیف المشاركون في الدراسة حسب الجنس، نلاحظ 51% تقريباً منهم ذكور.

2- الفئة العمرية

يعكس الجدول رقم (3) توزيع المشاركون في الدراسة حسب الفئة العمرية، وقد تم تقسيمها إلى خمس فئات (أقل من 25 سنة، من 25 إلى 34 سنة، من 35 إلى 44 سنة، من 45 إلى 54 سنة، من 55 سنة فأكثر)، يلاحظ من البيانات الواردة بالجدول المذكور، أن 45% تقريباً من المشاركون في الدراسة أعمارهم ضمن الفترة (من 25 إلى 34 سنة)، وهي أعلى نسبة.

جدول رقم (3): تصنیف المشاركون في الدراسة حسب الفئة العمرية

النسبة (%)	العدد	
12.3	13	أقل من 25 سنة
45.3	48	من 25 إلى 34 سنة
29.2	31	من 35 إلى 44 سنة
10.4	11	من 45 إلى 54 سنة
2.8	3	من 55 سنة فأكثر
100.0	106	الإجمالي

يلاحظ أن نسبة 29% تقريباً من المشاركون في الدراسة أعمارهم ضمن الفترة (من 35 إلى 44 سنة)، في حين سجلت نسبة 12% تقريباً منهم أعمارهم ضمن الفترة (أقل من 25 سنة)، نسبة المشاركون في الدراسة ضمن الفئة العمرية (من 55 سنة فأكثر) 3% تقريباً.

3 التخصص العلمي

يعكس الجدول رقم (4) توزيع المشاركين في الدراسة حسب التخصص العلمي، وقد تم التقسيم إلى خمسة مستويات (قانون، محاسبة، علوم، إدارة، أخرى)، يلاحظ من البيانات الواردة بالجدول المذكور، أن 32% تقريباً من المشاركين في الدراسة تخصصهم العلمي "ادارة"، وهي أعلى نسبة.

جدول رقم (4): تصنیف المشاركین في الدراسة حسب التخصص العلمي

النسبة (%)	العدد	
10.4	11	قانون
19.8	21	محاسبة
17.9	19	علوم
32.1	34	ادارة
19.8	21	آخرى
100.0	106	الإجمالي

يلاحظ أن 10% تقريباً من المشاركين في الدراسة تخصصهم "قانون" وهي أصغر نسبة.

4 سنوات الخدمة (الخبرة)

يعكس الجدول رقم (5) توزيع المشاركين في الدراسة حسب سنوات الخدمة (الخبرة)، وقد تم تقسيمها إلى ست فئات (من سنة إلى 4 سنوات، من 5 إلى 9 سنوات، من 10 إلى 14 سنة، من 15 إلى 19 سنة، من 20 إلى 24 سنة، من 25 سنة فأكثر)، يلاحظ من البيانات الواردة بالجدول المذكور أن 54% تقريباً من المشاركين في الدراسة سنوات الخدمة (الخبرة) لهم ضمن الفترة (من سنة إلى 4 سنوات)، وهي أعلى نسبة.

جدول رقم (5): تصنیف المشاركین في الدراسة حسب سنوات الخدمة (الخبرة)

النسبة (%)	العدد	
53.8	57	من سنة إلى 4 سنوات
25.5	27	من 5 إلى 9 سنوات
7.5	8	من 10 إلى 14 سنة
5.7	6	من 15 إلى 19 سنة
4.7	5	من 20 إلى 24 سنة
2.8	3	من 25 سنة فأكثر
100.0	106	الاجمالي

يلاحظ أن نسبة 26% تقريباً من المشاركين في الدراسة سنوات الخدمة (الخبرة) ضمن الفترة (من 5 إلى 9 سنوات)، في حين سجلت نسبة 3% تقريباً منهم سنوات الخدمة (الخبرة) ضمن الفترة (من 25 سنة فأكثر).

5.3- اختبار فرضيات الدراسة

1.5.3- دراسة رأس المال الفكري وأثرها على أداء العاملين:

تتركز هذه الجزء على دراسة رأس المال الفكري (رأس المال البشري X1، رأس المال الهيكلي X2، رأس المال العلاقات X3) وأثرها في جودة أداء العاملين وذلك باختبار الفرضية الرئيسية للدراسة والتي تنص على:

يوجد تأثير جوهري لرأس المال الفكري في أداء الوظيفي للعاملين.

وقد قامت الباحثة بتقسيم هذا الفرض إلى ثلاثة فروض فرعية وذلك وفقاً لأبعاد رأس المال الفكري التي استطاعت الباحثة تجميعها:

الفرضية الفرعية الاولى: يوجد تأثير جوهري لرأس المال البشري في أداء العاملين.

الفرضية الفرعية الثانية: يوجد تأثير جوهري لرأس المال الهيكلي في أداء العاملين.

الفرضية الفرعية الثالثة: يوجد تأثير جوهري لرأس المال العلاقات في أداء العاملين.

وقد استخدمت الباحثة اسلوب معامل ارتباط بيرسون Pearson Correlation لمعرفة معنوية (دلالة) العلاقة بين المتغيرات؛ ولمعرفة نسبة تفسير التباين في المتغير التابع من قبل المتغير المستقل قامت الباحثة باستخدام اسلوب الانحدار البسيط Simple Regression، واستخدمت الباحثة كذلك اسلوب الانحدار المتعدد Multiple Regression لمعرفة التأثيرات المباشرة بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع.

1/ دراسة رأس المال الفكري وعلاقته بـ أداء العاملين باستخدام معامل ارتباط بيرسون Pearson Correlation

تحاول الباحثة في هذه الفقرة دراسة رأس المال الفكري (بأبعادها المختلفة) وعلاقته بـ أداء العاملين باستخدام معامل ارتباط بيرسون Pearson Correlation، الجدول رقم (6) يوضح قيمة معامل ارتباط بيرسون والدلالـة الاحصائية المناظرة لكل معامل.

1-1/ رأس المال البشري وعلاقته بـ أداء العاملين: يتضح من البيانات الواردة بالجدول رقم (6) ان قيمة معامل الارتباط تساوي 0.509 وقيمة الدلالـة الاحصائية المناظرة له 0.000 وحيث ان قيمة الدلالـة الاحصائية أصغر من مستوى المعنوية 5% مما يدل على وجود علاقـة بين رأس المال البشري وأداء العاملين، وبما ان قيمة معامل الارتباط موجبة مما يشير الى ان هذه العلاقة طردية.

جدول رقم (6): العلاقة بين رأس المال الفكري وأداء العاملين باستخدام معامل ارتباط بيرسون.

الدلالـة الاحصائية	معامل ارتباط بيرسون	العدد	رمز المتغير	المتغير	ت
0.000 *	0.509	106	X1	رأس المال البشري	1
0.000 *	0.680	106	X2	رأس المال الهيكلي	2
0.000 *	0.501	106	X3	رأس المال العلاقات	3

* دال احصائياً عند مستوى المعنوية 0.05

1-2/ رأس المال الهيكلي وعلاقته بـ جودة العاملين: يتضح من البيانات الواردة بالجدول رقم (6) ان قيمة معامل الارتباط تساوي 0.680 وقيمة الدلالـة الاحصائية المناظرة له 0.000 وحيث ان قيمة الدلالـة

الاحصائية أصغر من مستوى المعنوية 5% مما يدل على وجود علاقة بين رأس المال الهيكلية وجودة أداء العاملين، وبما ان قيمة معامل الارتباط موجبة مما يشير الى ان هذه العلاقة طردية.

1-3/ رأس المال العلاقات وعلاقته بـ أداء العاملين: يتضح من البيانات الواردة بالجدول رقم (6) ان قيمة معامل الارتباط تساوي 0.501 وقيمة الدلالة الاحصائية المناظرة له 0.000 وحيث ان قيمة الدلالة الاحصائية أصغر من مستوى المعنوية 5% مما يدل على وجود علاقة بين رأس المال العلاقات وجودة أداء العاملين، وبما ان قيمة معامل الارتباط موجبة مما يشير الى ان هذه العلاقة طردية.

4- النتائج والتوصيات:

1.4- النتائج:

1. اظهرت نتائج الدراسة بان هناك علاقة بين رأس المال الفكري بأبعاده وعلاقته بأداء الوظيفي للعاملين باستخدام معامل ارتباط بيرسون وكانت النتائج كالتالي:

- وجود علاقة بين رأس المال البشري وأداء الوظيفي للعاملين، حيث سجلت قيمة معامل الارتباط 0.509 بدلالة احصائية 0.000

- وجود علاقة بين رأس المال الهيكلية وأداء الوظيفي للعاملين، حيث سجلت قيمة معامل الارتباط 0.680 بدلالة احصائية 0.000

- وجود علاقة بين رأس المال العلاقات وأداء الوظيفي للعاملين، حيث سجلت قيمة معامل الارتباط 0.501 بدلالة احصائية 0.000

2. وجود تأثير كلي لجميع المتغيرات (رأس المال البشري، رأس المال الهيكلية، رأس المال العلاقات) على أداء الوظيفي للعاملين.

3. وجود أثر جوهري ذو دلالة احصائية لـ رأس المال الفكري من خلال (رأس المال الهيكلية X2، رأس المال البشري X1، رأس المال العلاقات X3) في أداء الوظيفي للعاملين.

4. يؤثر رأس المال الفكري بشكل إيجابي في جودة أداء العاملين بنسبة 52.9%， وان 47.1% من التغيرات التي تطرأ على جودة أداء العاملين نتيجة متغيرات أخرى لم يتم دراستها في هذه الدراسة ويمكن دراستها في بحوث أخرى.

2.4- التوصيات:

بناء على ما توصلت اليه الدراسة من نتائج، فان الدراسة توصي بما يلي :

1. العمل على تعزيز مفهوم رأس المال الفكري من حيث إدارته والمحافظة عليه باعتباره الثروة الحقيقة التي تضمن للمركز القراءة على التكيف مع التغيير وتحقيق الأداء المطلوب.

2. ضرورة زيادة مخصصات المركز من الموارد العامة للدولة؛ بحيث تمكنا من الاستثمار برأس المال البشري على أكمل وجه، وبشكل مستمر.

3. ضرورة إقامة الندوات والمؤتمرات العلمية وعقد دورات تدريبية من قبل المركز لنشر ثقافة الريادة والتوجه نحو استثمار رأس المال الفكري،

4. ضرورة تدريب العاملين في المركز على استخدام التقنيات الحديثة التي تساعدهم على تطوير الأداء وتتنفيذه بجودة عالية.

5. ضرورة زيادة مشاركة العاملين في المركز في الدورات الداخلية والخارجية؛ لإكسابهم آخر المستجدات والتطورات التقنية والتكنولوجية في المجال الإداري.

6. ضرورة تدعيم العمل الجماعي بمركز الرقابة علي الاغذية

7. ضرورة الاهتمام برأس المال الفكري كونه معبرا عن كل القيم غير الملموسة في المركز.

قائمة المصادر والمراجع

أولاً: الكتب

- [1] احمد سيد مصطفى، (2014م): إدارة الموارد البشرية الإدارية العصرية لرأس المال الفكري، ط1، القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.
- [2] وصفي العبد الكساسبة(2011)، تحسين فاعلية الاداء المؤسسي من خلال تكنولوجيا المعلومات . دار البيازوري للنشر والتوزيع ،عمان،الأردن.
- [3] سعد العنزي ، وأحمد صالح، (2009)، إدارة رأس المال الفكري في منظمات الأعمال – مدخل فلسفى" ، دار البيازوري للنشر والتوزيع ،عمان،الأردن.
- [4] هاني محمد السعيد، (2008) راس المال الفكري إنطلاقة إدارية معاصرة ،دار السحاب للنشر والتوزيع ،القاهرة مصر.
- [5] سعد غالب ياسين، : (2007) إدارة المعرفة: المفاهيم، النظم، التقنيات، دار المناهج للنشر والتوزيع ،عمان.
- ثانياً: المجلات والدوريات والمؤتمرات
- [6] الحسيني، أحمد بن عبدالله، (2022)، علاقة الاشراف الإداري بكفاءة أداء العاملين: دراسة تطبيقية على المستشفيات العسكرية، الرياض، السعودية.
- [7] ليث حسين، (2008)، "رأس المال المعرفي وتأثيره في تحسين جودة الخدمة التعليمية". بحث مقدم لمؤتمر ملتقي المعرفة في ظل الاقتصاد الرقمي ومساهمتها في تكوين المزايا التنافسية للبلدان العربية، جامعة حسيةة بن بو علي بالشلف، الجزائر.
- [8] بومدي يوسف(2007): "إدارة الجودة الشاملة والأداء المتميز " مقال منشور العدد (5) جامعة بومرداس.
- [9] قاسم نايف علوان المحياوي ، و إبراهيم محمد الزعلوك، (2006): دور رأس المال المعرفي في تعزيز ثقافة الإبداع في منظمات الأعمال، المؤتمر العلمي "الاتجاهات الدولية الحديثة في منظمات الأعمال" ، 27 - 29 شرين الثاني 2006 ،جامعة الزرقاء.
- [10] سهيلة محمد عباس، (2004): علاقة رأس المال الفكري وإدارة الجودة الشاملة، دراسة تحليلية ونموذج مقترن، مجلة الإداري، العدد (97) ،السنة (26) ،عمان.
- ثالثاً: رسائل الجامعية.

- [11] سوبطي (2018): الاستثمار في رأس المال البشري في تحقيق الأداء المتميز في وزارة الصحة الفلسطينية.
- [12] حسن المرعي ، (2017): أثر رأس المال الفكري في تحقيق ريادة الاعمال لشركات الاتصالات السعودية. دراسة ميدانية علي قطاع الاتصالات السعودية بمدينة تبوك .
- [13] الزروق (2016): استكشاف واقع رأس المال الفكري كخطوة نحو تطبيق عمليات إدارة المعرفة في المنظمات الليبية، دراسة حالة الشركة الليبية للحديد و الصلب.
- [14] الحواجرة، (2015): رأس المال الفكري (البشري و الاجتماعي) في أداء الاعمال، دراسة ميدانية في الشركة صناعة الأدوية الاردنية.
- [15] أسمامة عبد المنعم. (2009)، رأس المال الفكري والتدقيق الداخلي على الحاكمة المؤسسية في الشركات الصناعية الأردنية ، كلية الدراسات الإدارية والمالية العليا، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، الأردن.
- [16] محمد الريبيق، (2004): العوامل المؤثرة على فاعلية الأداء الوظيفي للقيادات الامنية" دراسة تطبيقية على الضباط الداخلين في قيادة امن المنشآء والقوة الخاصة لأمن الطرق، دراسة ماجستير غير منشورة، أكاديمية نايف للعلوم الامنية، الرياض.

Disclaimer/Publisher's Note: The statements, opinions, and data contained in all publications are solely those of the individual author(s) and contributor(s) and not of **JSHD** and/or the editor(s). **JSHD** and/or the editor(s) disclaim responsibility for any injury to people or property resulting from any ideas, methods, instructions, or products referred to in the content.