

"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 راس المال الفكري وأثره على أداء الموظفين للعاملين" (دراسة ميدانية في مركز الرقابة على الاغذية والأدوية)

عبد المعين خليفة *

قسم العلوم الإدارية والمالية، المعهد العالي للعلوم والتقنية، الأصابعة، 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.

المخلص

تهدف هذا الدراسة بشكل رئيسي الي محاولة التعرف علي اثر "استثمار راس المال الفكري علي أداء الموظفين للعاملين" (دراسة ميدانية في مركز الرقابة علي الاغذية والادوية)) والمتمثلة في العاملين داخل المركز، يضاف الي ذلك محاولة

- التعرف على مدى وجود فروقات ذات دلالة احصائية في اراء افراد عينة الدراسة حول (راس 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 المجمع 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 الي مجموعة من النتائج اهمها:
1. اظهرت نتائج الدراسة بان هناك علاقة بين رأس المال الفكري بإبعاده وعلاقته بـ أداء العاملين باستخدام معامل ارتباط بيرسون.
 2. وجود تأثير كلي لجميع المتغيرات (رأس المال البشري، رأس المال الهيكل، رأس المال العلاقات) على أداء العاملين.
 3. وجود أثر جوهري ذو دلالة إحصائية لـ رأس المال الفكري من خلال (رأس المال الهيكل X_2 ، رأس المال البشري X_1 ، رأس المال العلاقات X_3) في أداء الوظيفي للعاملين.

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

مقدمة:

يعتبر راس المال البشري أحد الموارد الابداع و المعارف الكامنة والكفاءات الاساسية التي تفوق المكونات الأخرى للموارد المتاحة في المنظمات سواء كانت مادية أم بشرية ف قيمة المنظمة الحقيقية تكمن بما تمتلكه من موارد في راس مالها البشري الكف وما تتمتع به من إمكانيات، ولا ينحصر الناتج الفعلي لهذه القيمة في راس المال بل يفوقه وصولا الي درجة الاداء المتميز , و بالتالي نستطيع القول أن التميز بالأداء لم يعد محصوراً علي القطاع الصناعي و الانتاجي في المنظمات بل يشمل قطاع الخدمات مع تزايد حجم و أهمية المنظمات الخدماتية 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 للإدارة المعاصرة بالموارد البشري والعمل علي الابتكار والتطوير أفضل السبل والاليات الاستثمار طاقاته وتوظيف قدراته الذهنية والابداعية في خلق والتنمية المزايا التنافسية في سلع وخدمات وتقنيات حديثة ومتوقعة.

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 أهداف المنظمة بدون راس مال فكري الذي يجب علي منظمة أن تسعى جاهدة للاهتمام به والاستثمار في التنمية مهاراته وكفاءاته لتكون قادرة علي تحقيق أهداف المؤسسة بفاعلية وتساعد في مواجهة التغيرات والتحديات.

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

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

ومن هنا تأتي صياغة مشكلة الدراسة علي نحو التالي:

ما مدي استثمار رأس المال الفكري وأثره علي الاداء 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 الاداء الوظيفي للعاملين.

4.1- أهمية الدراسة:

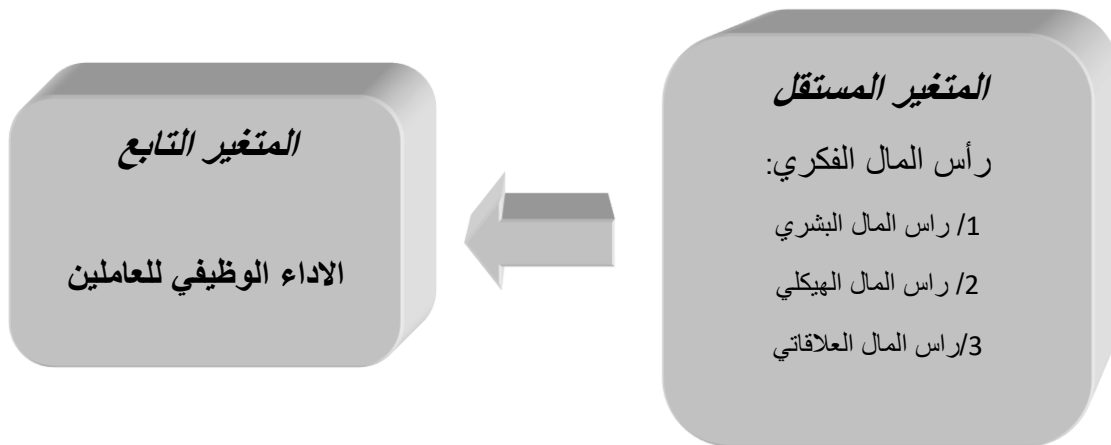
- يمكن تلمس أهمية هذه الدراسة من خلال:
- القاء الضوء علي مفهوم وأهمية رأس المال الفكري ومعرفة ابعاده ومتطلبات تطبيقه، ودوره كأهم دعائم تعظيم قيمة جودة الاداء.
- المساعدة في صنع واختيار القرار المناسب الذي يركز علي تطوير الاداء للعاملين.
- تحديد أهم العناصر المؤثرة علي الاداء للعاملين في المركز.

5.1- أهداف الدراسة:

- سعت الدراسة إلى تحقيق الأهداف الآتية:
- توضيح أهمية استغلال الامثل لرأس المال الفكري. من اجل مساعدة الادارات وخاصة الادارة العليا لتصميم منهج يهتم بالارتقاء بمستوي مهارات والخبرات وإبداعات العاملين بها لتحقيق الاداء الوظيفي للعاملين.
- تسليط الضوء علي مكانة رأس المال الفكري، ودوره في تحقيق الاداء الوظيفي للعاملين.
- تقديم المعلومات تخص المتغيرات الدراسة وتحديد كل منهما، وإيجاز العلاقة بين المتغيرين.

6:1 نموذج الدراسة:

- المتغير المستقل: رأس المال الفكري.
 - المتغير التابع: جودة الاداء الوظيفي للعاملين. حيث أنه سيتم دراسة المتغير المستقل المتمثل في رأس المال الفكري وابعاده ودوره في تأثير علي المتغير التابع متمثل في الاداء الوظيفي للعاملين.
- يبين شكل المتغير المستقل بإبعاده (رأس المال البشري / رأس المال الهيكلية / رأس المال العلاقتي)



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، ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً ويعبر عنها تعبيراً كيفياً وكمياً من خلال استخدام الأسلوب التطبيقي، وذلك عن طريق جمع البيانات وتحليل محتوياتها واختبار فرضيات الدراسة، أملاً في التوصل إلى نتائج وتعميمات 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 علي الاغذية 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) استمارة استبيان لجمع البيانات الأولية، وبعض البيانات المجمعة من مركز الرقابة علي الاغذية والادوية بطرابلس.

4.7.1 مجتمع الدراسة وعينتها:

يقصد بمجتمع الدراسة مجموع وحدات الدراسة التي يراد الحصول على معطيات عنها، ويشمل مجتمع هذه الدراسة العاملين بمركز الرقابة علي الاغذية 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 علي أداء الوظيفي للعاملين (دراسة ميدانية في مركز الرقابة علي الاغذية 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 استمارة استبيان وتوزيعها على عينة الدراسة وتفرغ وتجميع البيانات الأولية وصولاً إلى النتائج وتقديم التوصيات النهائية.

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

1:8 مصطلحات الدراسة:

1. **الاستثمار:** "هو استخدام المدخرات لتكوين الاستثمارات (طاقات الانتاجية جديدة) اللازمة لعمليات إنتاج سلع والخدمات والمحافظة علي الطاقات الانتاجية القائمة أو تجديدها". (العنزي، صالح، 2009)
2. **رأس المال:** هو مخزون الاساسي من الاصول المادية لاي منظمة والذي يتم من خلاله إدارة جميع برامج أنشطة هذه المنظمة ويتمثل في كونه أصلاً ملموساً يمكن تحديده وقياسه وتقييمه بسهولة كما يعتبر رأس المال هو حجر الاساس لاي منظمة. (العنزي، صالح، 2009)
3. **رأس المال الفكري:** "مجموعة من القيم غير الملموسة التي تعتبر جزءاً من رأس مال المنظمة والتي تشمل علي المكونات بشرية وهيكلية علائقية، تساهم في أفكار جديدة ومبتكرة تساعد علي البقاء وتحسين الحصص السوقية وتعظيم القدرات التنافسية للمنظمة." (السعيد، 2008)
4. **الاداء:** يعني قدرة المنظمة علي استخدام مواردها بكفاءة إنتاج مخرجات متنوعة مع أهداف مستخدميه. (الكساسبة 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 الي قياس الاستثمار في رأس المال البشري وعلاقته بتحقيق الاداء المتميز للعاملين في الوزارة الصحة الفلسطينية، حيث تم توزيع "123" استبانة وتم استرجاع "104" استبانة بنسبة استبانة بنسبة 85%.
وكانت نتيجة الدراسة هي وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية 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 كخطوة نحو تطبيق عمليات إدارة المعرفة في المنظمات الليبية. دراسة حالة الشركة الليبية للحديد والصلب.
هدفت الدراسة الي استكشاف رأس المال الفكري بأبعاده (رأس المال بشري. رأس المال هيكلي. رأس المال زبوني) وذلك كخطوة أساسية لتطبيق إدارة المعرفة بالشركة الليبية للحديد وصلب ولتحقيق أهداف الدراسة قام الباحث بتطوير استبانة لجمع المعلومات الأولية، وتوزيعها علي افراد الدراسة عن طريق إدارة التدريب بالشركة وعددهم "186"، أهم النتائج التي تم توصل اليها هي:
 - وجود تراكم لدي العاملين خاصة في الفئة التي تجاوزت مد عمل 20 سنة.
 - لم يتم الاستفادة من المعرفة الضمنية لدي 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 الي القياس وتحليل أثر رأس المال البشري ورأس المال الاجتماعي في أداء الاعمال بأبعاده (الابداعية، والتنشغيلية، التفاعل الاجتماعي) من وجه نظر المديرين العاملين في الشركات صناعة الادوية الاردنية حيث تم توزيع "95" وتم استعادة "89". أهم النتائج الذي تم التوصل إليها:

* إن مستوي رأس المال البشري والاجتماعي في الشركات صناعة الادوية الاردنية مرتفعاً جداً، وكان هنالك تباين بسيط في آراء المستجيبين حول أهمية أبعادهما وجاء ترتيبهما من حيث الاهمية راس المال الاجتماعي وأخيراً راس المال البشري.

- جاء مستوي أداء الاعمال في الشركات صناعية الادوية الاردنية مرتفعاً وكان هناك تباين بسيط بين آراء المستجيبين حول أبعاد هذا المتغير وجار ترتيبهما علي نحو التالي الابداعي، التشغيلي، وأخيراً التفاعل الاجتماعي، وكان ملخص الدراسة أن راس المال البشري والاجتماعي لهما أهمية مرتفعة وكان راس المال الاجتماعي له الاثر الاكبر يليه راس المال البشري كما خلصت الدراسة الي أن الاثر الاكبر في أداء الاعمال بالبعد الاجتماعي يليه الابداعي 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 الي تحليل أبعاد رأس المال الفكري في تحقيق ريادة الاعمال لشركات الاتصالات السعودية. والتعرف علي مدي توافر متطلبات راس المال الفكري فيها تم توزيع "150" استبانة تم استرداد "121" أي بنسبة 80.7%: أهم النتائج التي تم التوصل إليها:

- هناك اهتمام براس 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 إلي الاهتمام برأس المال الفكري.
- يختلف ترتيب أهمية أبعاد رأس المال الفكري حيث أحلت بعد المحافظة علي راس المال البشري مرتبة الاولى بوسط حسابي بلغ 3.47 يليه كل من بعد الاستقطاب رأس المال الفكري وصناعة رأس المال الفكري بالمرتبة ثانياه 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 الاخير 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 علي النمو والاستمرار.

الإطار النظري:

1.2- رأس المال الفكري

1.1.2- مفهوم راس المال الفكري

ويُعد رأس المال مقدار المعرفة المتراكمة والخبرات المكتسبة لدى العاملين وقدراتهم الذهنية، والتي يمكن استغلالها في بلوغ أهداف المنظمة من خلال التفكير الإبداعي، فضلاً عن بلوغ الأهداف الشخصية، وهو وقود عمليات البحوث والتطوير والإنتاج في شتى مجالات الأداء بالمنظمة، وهو مصدر الابتكارات والاختراعات التي إن سجلت باسم المنظمة كانت سبيلاً أساسياً لتعزيز مركزها التنافسي. (مصطفى، 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 وأن 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 تضحية أو تكلفة مقدمة للحصول عليه، كما أنه لا يعاني من مشكلة الندرة بل هو مورد تراكمي متنامي يمكن استخدامه في توليد وتطوير أفكار جديدة وبذلك بدأ ينظر إلى رأس المال الفكري على أنه 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 ومتنوعة.
2. يعمل رأس المال الفكري ضمن الهياكل التنظيمية المرنة.
3. يتسم رأس المال الفكري بالاستقلالية في الفكر والعمل3 .
4. يتفاعل رأس المال الفكري بشكل أكثر إيجابية في المناخ الإداري الذي يتسم باللامركزية في اتخاذ القرارات.
5. يعمل رأس المال الفكري بكفاءة في المنظمات التي يسودها المناخ غير الرسمي.

2.2- الاداء الوظيفي:

1.2.2- مفهوم الاداء الوظيفي

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

كما يرى (الريبق، 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، فالأداء الوظيفي يشير إلى محصلة السلوك الإنساني في ضوء الإجراءات والتقنيات التي توجه العمل نحو تحقيق الأهداف المرغوبة.

2.2.2- أهمية الأداء الوظيفي.

الاداء 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، ويُعد الركيزة الأساسية للنمو المستدام والتطوير المستمر للأفراد والمؤسسات ككل.

3.2.2- عناصر الاداء الوظيفي

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

1. المعرفة بمتطلبات الوظيفة: وتشمل المعارف العامة، والمهارات الفنية والمهنية، والخلفية العامة عن الوظيفة والمجالات المرتبطة بها.
1. نوعية العمل: وتتمثل 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.
2. كمية العمل المنجز: أي مقدار العمل الذي يستطيع الموظف انجازه في الظروف العادية للعمل، ومقدار سرعة هذا الانجاز.
3. المثابرة والوثوق: وتشمل الجدية والتفاني 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 علي الاغذية والادوية بطرابلس وبلغ عددهم (120) من العاملين حسب إدارة المركز قيد الدراسة، والجدول الاتي يبين توزيع الاستبانات.

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

البيان	الاستمارات الموزعة	لاستمارات المفقودة	لاستمارات المسترجعة	لاستمارات غير صالحة للتحليل	لاستمارات 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 (الاستبانة):

1.3.3- صدق الاستبانة Validity

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 الاستثمارة لكل العناصر التي يجب أن تدخل في التحليل من ناحية، ووضوح فقراتها ومفرداتها من ناحية ثانية، بحيث تكون مفهومة لكل من يستخدمها". وقامت الباحثة بالتأكد من صدق الاستبانة بطريقتين:

1- صدق المحتوى (الصدق الظاهري):

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

4.3- وصف خصائص المشاركين في الدراسة:

تمت الإشارة سابقاً إلى أن القسم الأول من قائمة الاستبيان خصص للأسئلة 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) تصنيف المشاركين في الدراسة حسب الجنس

جدول رقم (2): تصنيف المشاركين في الدراسة حسب الجنس

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

يتبين من خلال نتائج التحليل الإحصائي المدونة بالجدول رقم (2) تصنيف المشاركين في الدراسة حسب الجنس، نلاحظ 51% تقريباً منهم ذكور.

2- الفئة العمرية

يعكس الجدول رقم (3) توزيع المشاركين 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 المشاركين في الدراسة أعمارهم ضمن الفترة (من 25 إلى 34 سنة)، وهي أعلى نسبة.

جدول رقم (3): تصنيف المشاركين 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 ان نسبة 29% تقريباً من المشاركين 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 المشاركين 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 الى خمسة مستويات (قانون، محاسبة، علوم، إدارة، أخرى)، يلاحظ من البيانات الواردة بالجدول المذكور، أن 32% تقريباً من المشاركين في الدراسة تخصصهم العلمي " إدارة "، وهي أعلى نسبة.

جدول رقم (4): تصنيف المشاركين 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	اخرى
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 الى ست فئات (من سنة الى 4 سنوات، من 5 الى 9 سنوات، من 10 الى 14 سنة، من 15 الى 19 سنة، من 20 الى 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 الى 4 سنوات)، وهي أعلى نسبة.

جدول رقم (5): تصنيف المشاركين في الدراسة حسب سنوات الخدمة (الخبرة)

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

يلاحظ ان نسبة 26% تقريباً من المشاركين في الدراسة سنوات الخدمة (الخبرة) ضمن الفترة (من 5 الى 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:

تركز 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 الأولى: يوجد تأثير جوهري لـ رأس المال البشري في أداء العاملين.

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

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

وقد استخدمت الباحثة أسلوب 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 أسلوب الانحدار البسيط Simple Regression، واستخدمت الباحثة كذلك أسلوب 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 والدلالة 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 الدلالة الاحصائية المناظرة له 0.000 وحيث ان قيمة الدلالة الاحصائية أصغر من مستوى المعنوية 5% مما يدل على وجود علاقة 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.

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

* دال احصائياً عند مستوى المعنوية 0.05

1-2/ رأس المال الهيكلي وعلاقته بجودة أداء العاملين: يتضح من البيانات الواردة بالجدول رقم (6) ان قيمة معامل الارتباط تساوي 0.680 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 الهيكلي 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 كالآتي:
 - وجود علاقة بين رأس المال البشري وأداء الوظيفي للعاملين، حيث سجلت قيمة معامل الارتباط 0.509 بدلالة إحصائية 0.000
 - وجود علاقة بين رأس المال الهيكلي وأداء الوظيفي للعاملين، حيث سجلت قيمة معامل الارتباط 0.680 بدلالة إحصائية 0.000
 - وجود علاقة بين رأس المال العلاقات وأداء الوظيفي للعاملين، حيث سجلت قيمة معامل الارتباط 0.501 بدلالة إحصائية 0.000
2. وجود تأثير كلي لجميع المتغيرات (رأس المال البشري، رأس المال الهيكلي، رأس المال العلاقات) على أداء الوظيفي للعاملين.
3. وجود أثر جوهري ذو دلالة إحصائية لـ رأس المال الفكري من خلال (رأس المال الهيكلي X_2 ، رأس المال البشري X_1 ، رأس المال العلاقات X_3) 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 تعميق مفهوم رأس المال الفكري من حيث إدارته والمحافظة عليه باعتباره الثروة الحقيقية التي تضمن للمركز القدرة على التكيف مع التغيير وتحقيق الأداء المطلوب.
2. ضرورة زيادة مخصصات المركز من الموازنة العامة للدولة؛ بحيث تمكنها 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 تساعد على تطوير الأداء وتنفيذه 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 اليازوري للنشر و التوزيع ،عمان، الاردن.
- [3] سعد العنزي ، وأحمد صالح، (2009)، إدارة رأس المال الفكري في منظمات الأعمال – مدخل فلسفي"، دار اليازوري للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- [4] هاني محمد السعيد، (2008) رأس 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 الإشراف 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 ملتقى المعرفة في ظل الاقتصاد الرقمي ومساهمتها في تكوين المزايا التنافسية للبلدان العربية، جامعة حسيبة بن بو علي بالشفل، 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 تشرين الثاني 2006 ،جامعة الزرقاء.
 - [10] سهيلة محمد عباس، (2004): علاقة رأس المال الفكري وإدارة الجودة الشاملة، دراسة تحليلية ونموذج مقترح، مجلة الإداري، العدد (97)، السنة (26)، عمان.
- ### ثالثاً: رسائل جامعية.

- [11] سوبطي (2018): الاستثمار في رأس المال البشري في تحقيق الاداء 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 الادوية الاردنية.
- [15] أسامة عبد المنعم. (2009)، رأس المال الفكري والتدقيق الداخلي على الحاكمية المؤسسية في الشركات الصناعية الأردنية ، كلية الدراسات الإدارية والمالية العليا، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، الأردن.
- [16] محمد الربيق، (2004): العوامل المؤثرة على فاعلية الأداء الوظيفي للقيادات الامنية" دراسة تطبيقية على الضباط الداخليين في قيادة امن المنشأة 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 JSKD and/or the editor(s). JSKD 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.