



جمهورية العراق

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة كربلاء / كلية الإدارة والاقتصاد

قسم إدارة الأعمال / الدراسات العليا

دبلوم محلي / إدارة مشاريع

تأثير رأس المال الفكري في الاقتدار المعرفي

دراسة تحليلية لآراء عينة من العاملين في شركة نور الكفيل للعبوة العباسية المقدسة في محافظة كربلاء المقدسة

بحث مقدم الى مجلس كلية الإدارة والاقتصاد قسم إدارة الأعمال - جامعة كربلاء

كجزء من متطلبات نيل شهادة الدبلوم العالي في إدارة المشاريع

تقدمت به الطالبة

صابرين عبد الحسين جواد

باشرف

الأستاذ المساعد الدكتور

رياض حسين عبيس

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

قَالُوا سُبْحَانَكَ لَا عِلْمَ لَنَا إِلَّا مَا عَلَّمْتَنَا

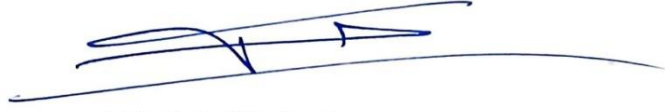
إِنَّكَ أَنْتَ الْعَلِيمُ الْحَكِيمُ

صدق الله العلي العظيم

سورة البقرة الآية (٣٢)

إقرار رئيس لجنة الدراسات العليا

بناءً على إقرار المشرف العلمي والخبير اللغوي على بحث الدبلوم العالي إدارة المشاريع قسم إدارة الاعمال والعائد للطالبة (صابرين عبد الحسين جواد) الموسوم (تأثير رأس المال الفكري في الاقتدار المعرفي دراسة تحليلية لأراء عينة من العاملين لدى شركة نور الكفيل للعتبة العباسية المقدسة) أشرح هذا البحث للمناقشة



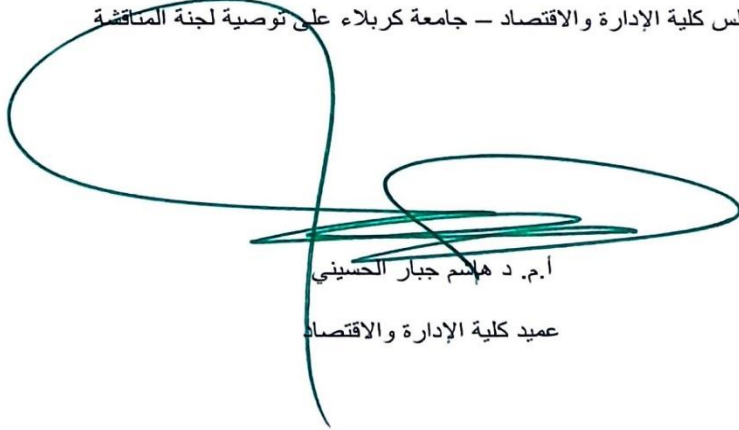
رئيس لجنة الدراسات العليا

معاون العميد للشؤون العلمية والدراسات العليا

أ.م. د حيدر عباس الجنابي

مصادقة مجلس الكلية

مجلس كلية الإدارة والاقتصاد – جامعة كربلاء على توصية لجنة المناقشة



أ.م. د هاشم جبار الحسيني

عميد كلية الإدارة والاقتصاد

إقرار المشرف

أشهد أن البحث الموسوم (تأثير رأس المال الفكري في الاقتدار المعرفي دراسة تحليلية لأراء عينة من العاملين لدى شركة نور الكفيل للعتبة العباسية المقدسة) الذي تقدمت به الطالبة (صابرين عبد الحسين جواد) وقد جرت مناقشتها في جامعة كربلاء - كلية الإدارة والاقتصاد وهي جزء من متطلبات نيل شهادة الدبلوم العالي في إدارة المشاريع قسم إدارة الاعمال

الامضاء:

المشرف: رباب كساب عيسى

القسم: إدارة اعمال

الكلية: كلية الإدارة والاقتصاد:

توصية السيد رئيس القسم

بناء على توصية الأستاذ المشرف أشرح البحث للمناقشة



أ.د فيصل علوان الطائي

رئيس قسم إدارة الاعمال

إقرار الخبير اللغوي

أشهد أن البحث الموسوم ب (تأثير رأس المال الفكري في الاقتدار المعرفي) للطالبة صابرين عبد الحسين جواد| قسم الادارة قد جرت مراجعتها من الناحية اللغوية حتى غدت خالية من الأخطاء اللغوية والأسلوبية ولأجله وقعت .



الخبير اللغوي

أ.د. حسن عبد الغني الاسدي

٢٠٢٠/١٢/١٥

أقرار لجنة المناقشة

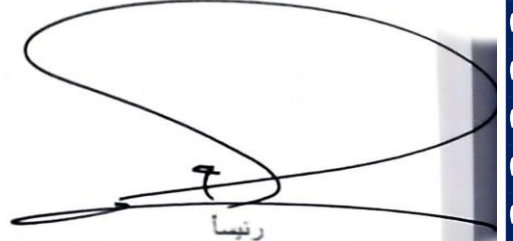
اشهد نحن أعضاء لجنة المناقشة باننا قد اطلعنا على البحث الدبلوم العالي / إدارة المشاريع / قسم إدارة الاعمال الموسوم
(تأثير رأس المال الفكري في الاقتدار المعرفي دراسة تحليلية لأراء عينة من العاملين لدى شركة نور الكفيل للعتبة الحباسية
المقدسة) بحث مقدم من قبل الطالبة (صابرين عبد الحسين جواد) وقد ناقشنا الطالبة في محتوياتها وفيما له علاقة به ووجدنا
انها جديرة بالقبول لنيل شهادة الدبلوم العالي إدارة المشاريع قسم إدارة الاعمال وتقدير (امتياز)



عضواً

أ.م. د حيدر محمد عبد الصاحب

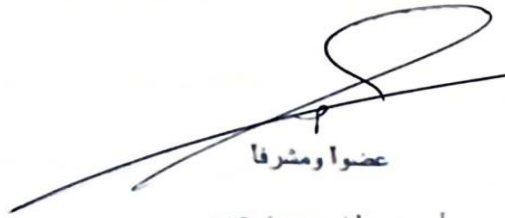
جامعة كربلاء / كلية العلوم السياحية



رئيساً

أ.د فيصل علوان صاحي الطائي

جامعة كربلاء / كلية الإدارة والاقتصاد



عضواً ومشرفاً

أ.م. د رياض حسين عبيس

جامعة كربلاء / كلية الإدارة والاقتصاد

الاحياء

من قال انا لها " نالها "

وانا لها ان ابت رغما عنها اتيت بها

لم تكن الرحلة قصيرة ولا ينبغي لها ان تكون

ولم يكن الحلم قريبا ولا الطريق كان محفونا بالتسهيلات لكنني فعلتها وملتها .

بكل حب اهدي هذا النجاح لمن انتظروا هذه اللحظة كثيرا ليفخروا بي كما افخر بهم

الى الذي زين اسمي باجمل الألقاب ومن اعطاني بلا مقابل ، الى من كلفه الله بالوقار

الى من احمل اسمه بكل فخر وقوة (ابي الغالي)

الى ملاكي في الحياة ، الى من جعل الله الجنة تحت اقدامها ، الى من كان دعائها سر نجاحي

الى من دعمتني بلا حدود ، الى من علمتني ان الدنيا كفاح وسلاحها العلم والمعرفة

الى مصباح دربي (والدتي العزيزة)

الى من شددت عضدي بهم ، الى من رسموا على وجهي الابتسامة وساندوني بكل حب

الى خيرة ايامي وصفونها (اخواتي واخواني)

الى الرجل العظيم الذي اخرج اجمل ماني داخلي وشجعني الى من يفرح بنجاحي

الى قرة عيني وسندي ورفيق روحي (زوجي الحبيب)

الى من ساندوني عند ضعفي وسقوني بالحب ، الى من رسموا لي المستقبل

بخطوط من الثقة والحب عائلتي الثانية (اهل زوجي)

شكر وتقدير

الحمد والشكر لله العلي القدير ، خالق كل شي ورب العالمين والصلاة والسلام على خير الخلق اجمعين سيد المرسلين وخاتم النبيين وشفيعنا نبي الرحمة (مجد) واله الطيبين الطاهرين .

اما بعد أتقدم بخالص شكري وامتناني الى المشرف (**أ.م.د . رياض حسين عبيس**) لما قدمه لي من إرشادات وتوجيهات قيمة كان لها الأثر الكبير في اخراج هذا الجهد المتواضع بهذه الكيفية فجزاه الله عني خير الجزاء . واتوجه بشكري وامتناني الى السيد عميد الكلية المحترم الدكتور (أ.م.د هاشم جبار الحسيني) ، كما أتوجه بشكري وتقديري الى السيد رئيس قسم إدارة الاعمال المحترم (**أ. د فيصل علوان صاحي الطائي**) لما بذلوه من جهد في رعاية طلبة الدراسات العليا وتعاونهم متمنية لهم التوفيق ، كما أتوجه بشكري وتقديري الى اساتذتي في قسم إدارة الاعمال وأخص منهم الأساتذة (**أ . م . د صالح مهدي الحسنوي ، أ. د حسين حريجة الحسنوي ، أ . م . د دورين بنيامين هرمز ، أ . د ميثاق هاتف الفتلاوي**) لما بذلوه من جهد في مساعدتي على انجاز هذا البحث . ومن واجب العرفان على الباحثة ان تتقدم بالشكر والامتنان للسيد رئيس لجنة المناقشة المحترم والسادة أعضاء اللجنة المحترمين لما تحملوه من عناء المراجعة والتقويم واغناء البحث بملاحظاتهم العلمية القيمة فجزاهم الله عني خيرا الجزاء .

وشكري وتقديري الى الأساتذة محكمي الاستبانة الذين عرضت عليهم استبانة الدراسة لارائهم السديدة في تطوير هذه الأداة واغنائها ، وكذلك الأساتذة المقوم العلمي والمصحح اللغوي ،

لبذلهم الجهد الكبير من اجل اخراج هذا البحث بصورته النهائية . كما أتقدم بالشكر والتقدير الى موظفي شركة نور الكفيل للعتبة العباسية المقدسة في محافظة كربلاء المقدسة لتعاونهم في انجاز الجانب التطبيقي فجزاهم الله خير الجزاء ، و شكري وتقديري لكل من مد يد العون والمساعدة والمشورة الصادقة ، فلن أنسى فضلهم وجزاهم الله عني خير الجزاء ووفقهم إنه سميع مجيب .

المستخلص

يركز هذا البحث على استعراض تأثير رأس المال الفكري في الاقتدار المعرفي في شركة نور الكفيل التابعة للعتبة العباسية المقدسة في محافظة كربلاء المقدسة. بدأ البحث من مشكلة أساسية تمحورت حول السؤال الرئيسي: (كيف يسهم رأس المال الفكري في تعزيز الاقتدار المعرفي)، ولقد سعى البحث الى التعرف على مستوى ممارسة عينة البحث والمتمثلة بشركة نور الكفيل في كربلاء المقدسة لرأس المال الفكري ومدى تاثير ذلك على عمل عينة البحث وقد استخدم مقياس (Stewart, 1997) لتقييم أبعاد رأس المال الفكري وشمل ثلاثة أبعاد فرعية هي: رأس المال البشري ورأس المال الهيكلي ورأس المال العلاقتي. وتم اعتماد مقياس (الحسناوي، ٢٠١٩) لتقييم الاقتدار المعرفي والذي يتضمن ثلاثة أبعاد فرعية هي: تكنولوجيا المعلومات واتخاذ القرار والتفكير الإبداعي .

اعتمد البحث منهجا استطلاعيًا تحليليًا داخل الشركة محل البحث بهدف جمع البيانات والمعلومات المطلوبة، مع اعتماد البحث على استخدام أداة الاستبانة لجمع البيانات، واستهدف مجتمع البحث مدراء الأقسام والشعب والمنتسبين والموظفين العاملين في شركة نور الكفيل كافة فبلغوا ٢٥٠ موظفًا. تم اختيار عينة البحث التي تتألف من ١٥٠ موظفًا استرجع منها ١٣٠ استبانة صالحة للتحليل الإحصائي بعد توزيعها واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لتحليل البيانات واختبار الفرضيات باستعمال برنامجي AMOS V.25 and SPSS V.25.

تشير نتائج البحث الى وجود تأثيرات معنوية واضحة لأبعاد رأس المال الفكري على الاقتدار المعرفي في الشركة عينة البحث وتعتبر الشركة كيانًا اجتماعيًا ذا أهداف محددة ولا يمكن لهذا الكيان ان يحقق الكفاءة والفعالية المطلوبة دون تطبيق مبادئ العلاقات الإنسانية؛ وكذلك يظهر ان رأس المال الفكري له دورا جوهري في تعزيز الاقتدار المعرفي للشركة عينة البحث.

الكلمات المفتاحية:- رأس المال الفكري، الاقتدار المعرفي، شركة نور الكفيل

فهرس المحتويات

الصفحة	الموضوع
أ	الآية القرآنية
ب	الاهداء
ت	شكر وتقدير
ث	المستخلص
ج	فهرس المحتويات
ح	فهرس الجداول
د	فهرس الاشكال
د	فهرس الملاحق
٢-١	المقدمة
١٨-٣	الفصل الأول // منهجية البحث والدراسات السابقة
٩-٣	المبحث الأول: منهجية البحث
٣	أولاً: مشكلة البحث
٤	ثانياً: أهمية البحث
٤	ثالثاً: أهداف البحث
٥	رابعاً: المخطط الفرضي للبحث
٦	خامساً: فرضيات البحث
٧	سادساً: حدود البحث
٧	سابعاً: منهج البحث
٨-٧	ثامناً: جمع البيانات
٩-٨	تاسعاً: مجتمع البحث وعينته
١٩-١٠	المبحث الثاني: الدراسات السابقة
١٤-١٠	أولاً: الدراسات السابقة المتعلقة بالمتغير المستقل: رأس المال الفكري
١٨-١٤	ثانياً: الدراسات السابقة المتعلقة بالمتغير التابع: الاقتدار المعرفي
١٩	ثالثاً: مجالات الإفادة من الدراسات السابقة

٣٧-١٩	الفصل الثاني // الجانب النظري للبحث
٢٩-١٩	المبحث الأول: رأس المال الفكري
٢٢-١٩	أولاً // مفهوم رأس المال الفكري

٢٤-٢٢	ثانيا// أهمية رأس المال الفكري
٢٦-٢٤	ثالثا// مصادر استقطاب رأس المال الفكري
٢٩-٢٧	رابعا// ابعاد رأس المال الفكري
٣٧-٣٠	المبحث الثاني: الاقتدار المعرفي
٣١-٣٠	أولا// مفهوم الاقتدار المعرفي
٣٢	ثانيا// أهمية الاقتدار المعرفي
٣٣	ثالثا// اهداف الاقتدار المعرفي
٣٧-٣٤	رابعا// ابعاد الاقتدار المعرفي
٦٢-٣٨	الفصل الثالث: الجانب التطبيقي للبحث
٤٦-٣٨	المبحث الأول // اختبارات الصدق والثبات لمقاييس البحث
٣٨	أولا// ترميز متغيرات البحث ووصفها
٣٩-٣٨	ثانيا // اختبار الصدق الظاهري لأداة القياس وصدق المحتوى
٤٠-٣٩	ثالثا// اختبار التوزيع الطبيعي
٤٥-٤٠	رابعا// اختبار التحليل العاملي التوكيدي
٤٦-٤٥	خامسا// اختبار الثبات لأداة القياس
٥١-٤٧	المبحث الثاني: وصف متغيرات البحث وتشخيصها
٤٩-٤٧	أولا// وصف متغير رأس المال الفكري وابعاده الفرعية وتشخيصها
٥١-٤٩	ثانيا// وصف متغير الاقتدار المعرفي وتشخيصه
٦٢-٥٢	المبحث الثالث: اختبار فرضيات البحث وتفسير نتائجه
٥٨-٥٢	أولا// اختبار فرضيات الارتباط
٦٢-٥٨	ثانيا // فرضيات التأثير
٦٥-٦٣	الفصل الرابع: الاستنتاجات والتوصيات
٦٤-٦٣	المبحث الأول// الاستنتاجات
٦٥	المبحث الثاني// التوصيات
٧١-٦٦	قائمة المصادر
-----	قائمة الملاحق

فهرس الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	ت
١٢-١٠	بعض الدراسات العربية السابقة المتعلقة بالمتغير المستقل: رأس المال الفكري	١
١٤-١٢	بعض الدراسات الأجنبية السابقة المتعلقة بالمتغير المستقل: رأس المال الفكري	٢
١٦-١٤	بعض الدراسات العربية السابقة المتعلقة بالمتغير التابع: الاقتدار المعرفي	٣
١٨-١٦	بعض الدراسات الأجنبية السابقة المتعلقة بالمتغير التابع: الاقتدار المعرفي	٤
٢١-٢٠	مفاهيم رأس المال الفكري المعتمدة لدى بعض الكتاب والباحثين	٥
٣١	مفاهيم الاقتدار المعرفي المعتمدة لدى بعض الباحثين والكتاب	٦
٣٨	ترميز وتوصيف مقياس البحث	٧
٣٩	نسب اتفاق السادة المحكمين حول فقرات أداة القياس	٨
٤٠	اختبار كولموغوروف - سميرنوف لمتغيرات البحث	٩
٤١	مؤشرات مطابقة الانموذج الهيكلي	١٠
٤٣-٤٢	معلمت الصدق البنائي التوكيدي لمقياس متغير رأس المال الفكري	١١
٤٥-٤٤	معلمت الصدق البنائي التوكيدي لمقياس متغير الاقتدار المعرفي	١٢
٤٦	معاملات الثبات لمتغيرات البحث وابعادها الفرعية	١٣
٤٧	تفسير قيم الوسط الحسابي	١٤
٤٨	الإحصاءات الوصفية لمتغير رأس المال الفكري بأبعاده	١٥
٥٠	الإحصاءات الوصفية لمتغير الاقتدار المعرفي بأبعاده	١٦
٥٢	تفسير قيمة علاقة الارتباط	١٧
٥٤-٥٣	علاقات الارتباط بين رأس المال الفكري بأبعاده والاقتدار المعرفي بأبعاده	١٨
٥٨-٥٧	مسارات ومعلمت اختبار تأثير رأس المال الفكري في الاقتدار المعرفي	١٩
٥٦	مسارات ومعلمت اختبار تأثير بعد رأس المال البشري في الاقتدار المعرفي	٢٠
٦١	مسارات ومعلمت اختبار تأثير بعد رأس المال الهيكلي في الاقتدار المعرفي	٢١
٦٢	مسارات ومعلمت اختبار تأثير بعد رأس المال العلاقتي في الاقتدار المعرفي	٢٢

فهرس الاشكال

الصفحة	عنوان الشكل	ت
٥	المخطط الفرضي للبحث	١
٤٢	التحليل العاملي التوكيدي لمقياس رأس المال الفكري	٢
٤٤	التحليل العاملي التوكيدي لمقياس الاقتدار المعرفي	٣
٤٩	التمثيل البياني لأبعاد متغير رأس المال الفكري	٤
٥١	التمثيل البياني لأبعاد متغير الاقتدار المعرفي	٥
٥٧	تأثير رأس المال الفكري في الاقتدار المعرفي	٦
٥٩	تأثير بعد رأس المال البشري في الاقتدار المعرفي	٧
٦٠	تأثير بعد رأس المال الهيكلي في الاقتدار المعرفي	٨
٦٢	تأثير بعد رأس المال العلاقتي في الاقتدار المعرفي	٩

فهرس الملاحق

رقم الملحق	عنوان الملحق
١	جدول احتساب العينة
٢	نبذه مختصرة عن الشركة
٣	السادة محكمي الاستبانة
٤	استبانة التحكيم
٥	استبانة المستجيبين

المقدمة

يثير مفهوم رأس المال الفكري نقاشا واسعا حيث يتمحور هذا النقاش بصورة رئيسية حول عدة قضايا تتعلق بهذا النوع الفريد من الأصول. تأتي في مقدمة هذه القضايا تساؤلات حول ماهيته مكوناته وأهميته الفعلية ومصادر استقطابه ومدى تأثيره في تعزيز الاقتدار المعرفي ورفع كفاءة الشركات على اختلاف أنواعها وأشكالها؛ ومنذ أن وجد الإنسان على هذه الأرض وهو يسعى جاهدا لحل الإشكاليات المرتبطة برأس المال الفكري واستغلال كل إمكانياته بطرق متنوعة لتحسين جودة الحياة سواء كانت اجتماعية ام اقتصادية ام سياسية ام دينية.

وقد بذل العديد من العلماء والمفكرين جهودا كبيرة لتحديد أساليب قياس هذا النوع من رأس المال مما أدى الى انتاج كم هائل من الرسائل الجامعية والدراسات والبحوث والمقالات التي تناولت هذا الموضوع من زواياه المختلفة ولا تزال العديد من المؤسسات الحكومية والخاصة دولية وعربية ومحلية تعتبره من بين أهم القضايا المهمة التي تتجدد باستمرار لذلك تبذل محاولات حثيثة لتركيز الاهتمام به وتشجيع الأطراف المعنية على دراسة مفهومه بعمق وتسخيره لخدمة الإنسانية.

يهدف البحث بصورة رئيسية الى اجراء دراسة ميدانية توضح أهمية تطبيق رأس المال الفكري وتأثيره على الاقتدار المعرفي وذلك من خلال اختيار شركة نور الكفيل كعينة بحثية كما تلخصت مشكلة البحث حول دراسة مدى اعتماد الشركة عينة البحث على أبعاد متغيرات البحث ولتحقيق هذا الهدف تم صياغة فرضيتين رئيسيتين نتجت عنهما مجموعة من الفرضيات الفرعية وتضمنت الفرضيتين الرئيسيتين التحقق من وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين رأس المال الفكري بأبعاده والاقتدار المعرفي.

يتألف البحث من أربعة فصول رئيسية جاء الفصل الأول بعنوان منهجية البحث والدراسات السابقة وبمبحثين تناول المبحث الأول منهجية البحث والمبحث الثاني الدراسات السابقة، بينما ركز الفصل الثاني على الجانب النظري للبحث حيث تم تحليل المفاهيم المتعلقة بالمتغير المستقل والمتغير التابع مع تسليط الضوء على أهميتها ومصادر استقطاب المتغير المستقل واهداف المتغير التابع وابعاد كلا المتغيرين المستقل والتابع بصورة منفصلة.

أما الفصل الثالث فتطرق الى الجانب التطبيقي للبحث إذ اشتمل على ثلاثة مباحث تم تناولها بالتسلسل بدأ المبحث الأول بدراسة اختبارات الصدق والثبات لمقاييس البحث ثم تلاه وصف متغيرات البحث وتشخيصها، وانتهى باختبار فرضيات البحث وتفسير نتائجه واختتمت الدراسة بالفصل الرابع الذي انقسم الى مبحثين؛ الأول عرض الاستنتاجات التي توصلت اليها الباحثة، بينما الثاني قدم مجموعة من المقترحات المستندة إلى تلك الاستنتاجات.



الفصل الأول

منهجية البحث و الدراسات السابقة

الفصل الأول

منهجية البحث والدراسات السابقة

المبحث الأول

منهجية البحث

توطئة:

تمثل منهجية البحث الإطار الأساسي الذي يعتمد عليه الباحث في دراسته، إذ يتم بها توضيح مشكلة البحث وأهميته وأهدافه التي يسعى الى تحقيقها. كما تشمل المنهجية تحديد الإطار الفرضي للبحث وفرضياته، بالإضافة الى بناء مقياس للبحث وتحديد حدوده ومنهجه وادواته، وتشمل أيضا وصف المجتمع والعينة المستهدفة واستخدام الوسائل الإحصائية والأساليب المعتمدة لجمع البيانات والمعلومات، وسيتم تناول هذه الجوانب وفق المحاور الآتية

أولا/ مشكلة البحث

في ظل التحولات السريعة التي يشهدها عصر المعرفة والاقتصاد الرقمي، أصبح موضوع رأس المال الفكري والاقتدار المعرفي من القضايا الجوهرية في الفكر الإداري المعاصر، رغم قلة تناولهما ضمن الميادين الفكرية المختلفة، حيث تتمثل مشكلة الدراسة في كيفية توظيف رأس المال الفكري بهدف تعزيز الاقتدار المعرفي لما لهذا الامر من تأثير كبير في تطور المنظمة وتحقيق الأهداف الاستراتيجية وزيادة قدرتها التنافسية وبناء على أهمية الدور الذي يقوم به رأس المال الفكري والاقتدار المعرفي ؛ ويمكن صياغة مشكلة البحث عبر السؤال الرئيسي الآتي :

ما أثر رأس المال الفكري في الاقتدار المعرفي لدى العاملين في شركة نور الكفيل، ويتفرع منه التساؤلات الآتية: -

١. ما مستوى توافر رأس المال الفكري (البشري، الهيكلي، العلاقتي) لدى العاملين في شركة نور الكفيل؟
٢. ما مستوى الاقتدار المعرفي بأبعاده (تكنولوجيا المعلومات، اتخاذ القرار، التفكير الإبداعي) لدى العاملين لدى شركة نور الكفيل؟

٣. ما طبيعة العلاقة بين أبعاد رأس المال الفكري وأبعاد الاقتدار المعرفي؟

ثانيا / أهمية البحث

تكمن أهمية البحث في تركيزه على موضوع له تأثير كبير في تقييم رأس المال الفكري للموارد البشرية مع مراعاة مختلف المقترحات والآراء التي لها أثر فعال في عملية اتخاذ القرارات. وهذه القرارات تهدف إلى تعزيز الاقتدار المعرفي التي تسعى الشركة المشمولة بالدراسة لتحقيقها. ويمكن توضيح هذه الأهمية على النحو الآتي: -

١. اعداد دراسة تجمع بين الجانب النظري والميداني لتوضيح أهمية تطبيق رأس المال الفكري في تعزيز الاقتدار المعرفي.
٢. تقديم نتائج البحث التي تظهر العلاقة بين المتغيرين مما يساعد في الكشف عن نقاط القوة والضعف لدى متخذي القرار، ويتيح فرصة لتطبيق هذه النتائج في الشركة عينة البحث.
٣. تحليل طبيعة علاقة الارتباط والتأثير بين متغيرات البحث بهدف فهم ابعاد تلك العلاقة وأثرها في تحقيق اهداف البحث.

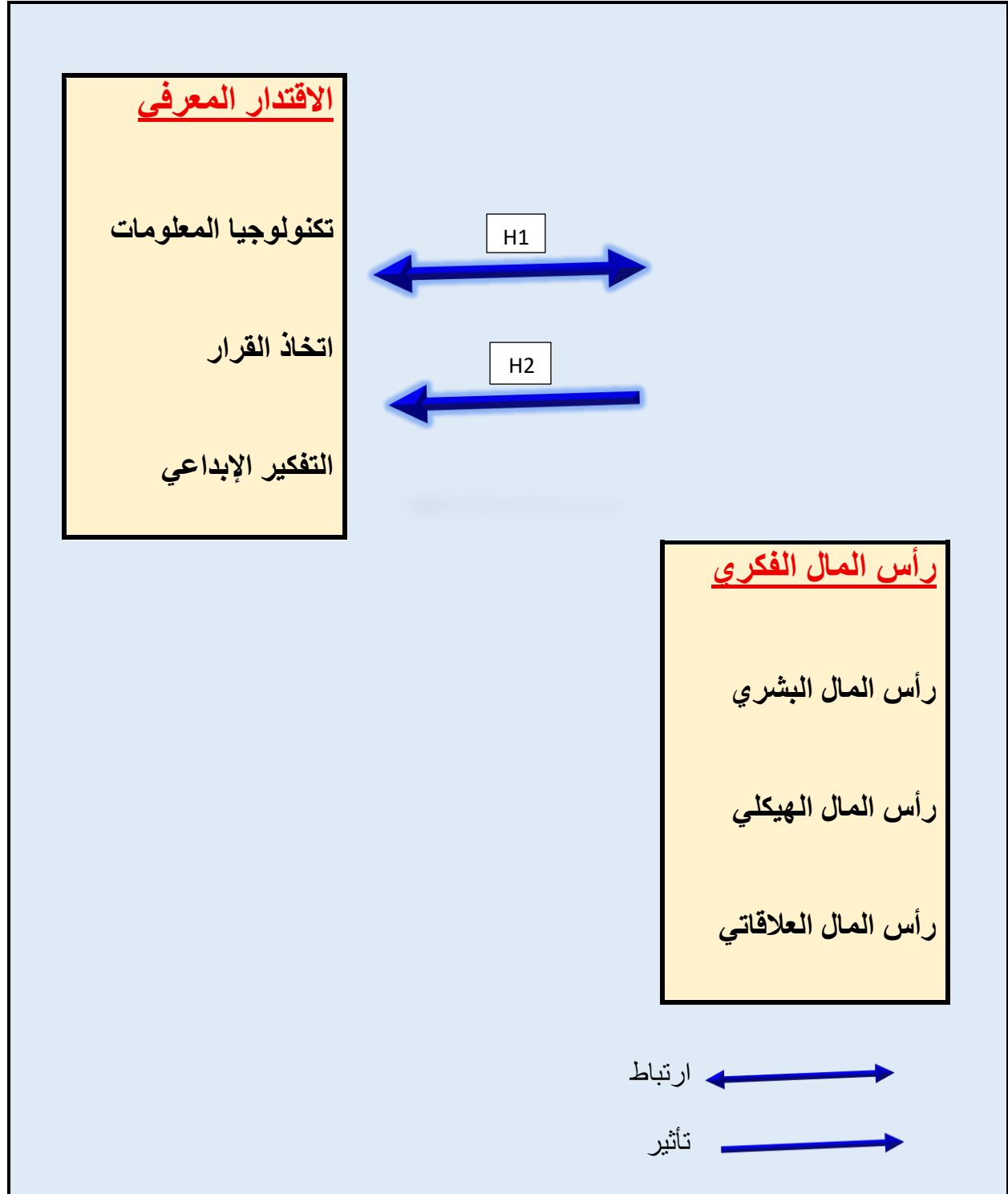
ثالثا / أهداف البحث

يمكن تلخيص أبرز اهداف البحث في النقاط الآتية: -

- ١- تشخيص مدى توفر رأس المال الفكري بأبعاده (البشري، الهيكلي، العلاقتي) في الشركة المبحوثة.
- ٢- التعرف على مستوى الاقتدار المعرفي بأبعاده (تكنولوجيا المعلومات واتخاذ القرار والتفكير الإبداعي).
- ٣- توضيح طبيعة العلاقة بين رأس المال الفكري والاقتدار المعرفي وتأثير كل منهما على الاخر.

رابعا / المخطط الفرضي للبحث

سيستند البحث الى المخطط الفرضي الموضح كما في الشكل (١) الذي يبين تأثير رأس المال الفكري بأبعاده المتمثلة ب (رأس المال البشري، رأس المال الهيكلي، رأس المال العلاقتي) في الاقتدار المعرفي بأبعاده المتمثلة ب (تكنولوجيا المعلومات واتخاذ القرار والتفكير الإبداعي)



المصدر من اعداد الباحثة الشكل (1) المخطط الفرضي للبحث

خامسا// فرضيات البحث

تعكس فرضيات البحث الحلول المتوقعة التي تتوافق مع التساؤلات المنبثقة عن مشكلة البحث، ومن أجل اختبار المخطط الفرضي للبحث وتحديد علاقات الارتباط والتأثير بين متغيراته تم وضع الفرضيات الآتية:

١. **الفرضية الرئيسية الأولى:** توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين متغير رأس المال الفكري بأبعاده والافتقار المعرفي بأبعاده.

ومنها تتفرع الفرضيات الآتية:

أ- الفرضية الفرعية الأولى: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين بعد رأس المال البشري والافتقار المعرفي بأبعاده

ب- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين بعد رأس المال الهيكلي والافتقار المعرفي بأبعاده

ت- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين بعد رأس المال العلاقتي والافتقار المعرفي بأبعاده

٢. **الفرضية الرئيسية الثانية:** يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لرأس المال الفكري في الاقتدار المعرفي

أ- الفرضية الفرعية الأولى: يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لرأس المال البشري في الاقتدار المعرفي.

ب- الفرضية الفرعية الثانية: يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لرأس المال الهيكلي في الاقتدار المعرفي.

ت- الفرضية الفرعية الثالثة: يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لرأس المال العلاقتي في الاقتدار المعرفي.

سادسا / حدود البحث

لتوضيح ملامح هذا البحث على نحو دقيق، من الضروري تحديد الحدود البشرية وكذلك الحدود المكانية والزمنية المتعلقة به وذلك على النحو الآتي:

١- **الحدود المكانية:** تم اختيار شركة نور الكفيل للعتبة العباسية المقدسة

٢- **الحدود البشرية:** - تجلت الحدود البشرية في هذه الدراسة بمدير الشركة ورؤساء الأقسام والشعب والموظفين والمنتسبين العاملين في شركة نور الكفيل للعتبة العباسية المقدسة في محافظة كربلاء المقدسة.

٣- **الحدود الزمانية:** استغرقت مدة البحث بشقيه النظري والميداني من ٢٠٢٥/٧/١٠ إلى ٢٠٢٥/١١/٢٠ تضمنت هذه المدة كافة الأنشطة المتعلقة بجمع البيانات والمصادر اللازمة للدراسة بالإضافة الى توزيع الاستبانة واستلامها بعد تعبئتها. وكان الهدف الأساسي منها هو الحصول على المعلومات والبيانات من أفراد العينة المشاركين في الدراسة.

سابعاً / منهج البحث

تم استخدام المنهج الاستطلاعي التحليلي، الذي يتميز بتقديم وصف دقيق ومفصل للمعلومات التي جمعت من توزيع أداة البحث.

ثامناً // جمع البيانات

استعملت مجموعة من الوسائل والأساليب لجمع البيانات المتعلقة بالبحث وتشمل:

١- **الكتب والرسائل والاطاريح والمجلات العلمية:** اعتمد جمع البيانات اللازمة لتعزيز الجانب النظري من البحث على مجموعة متنوعة من المصادر، بما في ذلك الكتب والرسائل والاطروحات والمجلات العلمية سواء كانت عربية أو اجنبية، ورقية أو الكترونية.

٢- **الاستبانة:** استعملت الاستبانة أداة رئيسية لجمع البيانات والمعلومات بهدف تصنيفها وتحليلها بدقة، حيث تم اختيار الاستبانة استناداً إلى عدد من المصادر العربية والأجنبية، وقد عرضتها على مجموعة من الخبراء للاستفادة من آرائهم في عملية التحكيم وضمان فعاليتها في قياس المتغيرات المرتبطة بالبحث الحالي، احتوى المحور الأول من الاستبانة على معلومات عامة تتعلق بالخصائص الديموغرافية للمستجيبين مثل: النوع الاجتماعي والفئة العمرية ومستوى التحصيل العلمي وعدد سنوات الخدمة. أما المحور الثاني فقد ركز

على المتغيرات الرئيسية والفرعية للبحث فضم متغيرين رئيسيين و(٦) أبعاد فرعية تم قياسها باستخدام (٣٠) فقرة موزعة بين المتغيرات الرئيسية وأبعادها الفرعية. واعتمدت الباحثة مقياس " ليكرت " خماسي النقاط لتقييم مستوى استجابات المشاركين، وتضمن هذا المقياس خيارات تبدأ من "اتفق بشدة" وصولاً إلى "لا اتفق بشدة لتعكس مدى توافق آراء المشاركين مع النتائج المراد قياسها.

تاسعا / مجتمع البحث وعينته

أ- **مجتمع البحث:** - يتكون مجتمع البحث من مجموعة من رؤساء الأقسام والشعب والموظفين والمنتسبين العاملين في شركة نور الكفيل للمنتوجات الحيوانية والغذائية التابعة للعتبة العباسية المقدسة التي أسست عام ٢٠٠٩ ولديها (٦) مراكز بيع مباشر في محافظة كربلاء المقدسة.

ب- **عينة البحث:** - تم اختيار كل فئات الشركة من رؤساء الأقسام والشعب والموظفين والمنتسبين العاملين في الشركة وقد بلغ حجم مجتمع الدراسة ٢٥٠ موظفاً تم توزيع ١٥٠ استبانة على العينة واسترجع منها ١٣٠ استبانة صالحة للتحليل الإحصائي وهذا العدد كاف لتمثيل حجم المجتمع وتعد الاستبانة وسيلة رئيسية لجمع البيانات في هذا البحث التي أعدت استناداً إلى معايير البحث العلمي لضمان تحقيق تمثيل عادل ودقيق لمجتمع الدراسة مما يسهم في الوصول إلى أهداف البحث وتعزيز النظريات الإحصائية المرتبطة به

المبحث الثاني

الدراسات السابقة

توطئة:

يتناول هذا المبحث مجموعة من الدراسات السابقة التي ركزت على المتغيرات الرئيسية لهذا البحث، وهي (رأس المال الفكري والاقترار المعرفي) ويتم من خلاله عرض المجالات التي يمكن الاستفادة منها في الدراسات السابقة بالإضافة الى توضيح العناصر التي تميز هذا البحث عن غيره من الدراسات التي تناولت المتغيرين.

أولا // الدراسات السابقة المتعلقة بالمتغير المستقل: رأس المال

أ/ الدراسات العربية

جدول (١)

الدراسات العربية السابقة المتعلقة برأس المال الفكري

١- دراسة الجميل، ٢٠٠٥

ت	اسم الباحث	الجميل (٢٠٠٥)
---	------------	---------------

١	عنوان البحث	العلاقة بين أسلوب فرق العمل ورأس المال الفكري وأثرهما في فاعلية فرق العمل.
٢	مجتمع وعينة البحث	تمت دراسة آراء مجموعة من أساتذة المراكز البحثية والمكاتب الاستشارية بالإضافة الى مجموعة من كليات جامعة الموصل.
٣	هدف البحث	السعي إلى تصميم مخطط واختباره بنحو يهدف إلى تقديم رؤية شاملة تعكس أسلوب عمل الفرق من منظور استراتيجي يستند إلى تعزيز رأس المال الفكري.
٤	نتائج البحث	١// ان تحقيق مهام فرق العمل على المستوى الاستراتيجي يستلزم توافر مجموعة من المهارات والخبرات والمعرفة والابداع بالإضافة الى بناء علاقات إنسانية قوية واستعمال تقنيات المعلومات بما يخدم احتياجات العملاء. وهذه العناصر مجتمعة لا يمكن تحقيقها الا برأس المال الفكري. ٢// تختلف الوحدات المبحوثة عادة في مستوى توافر المعلومات والاتصالات كما تتفاوت في قدرتها على الحصول على براءات الاختراع وتأليف الكتب ونشر الأبحاث والاستفادة من الانترنت واستعمالها وكذلك في تقديم الدعم المادي

٢- دراسة النعمة، ٢٠٠٦

ت	اسم الباحث	النعمة (٢٠٠٦)
١	عنوان البحث	دور رأس المال الفكري في إمكانية إقامة مرتكزات التصنيع الرشيق.
2	مجتمع وعينة البحث	عينة من الشركات الصناعية في محافظة نينوى.
٣	هدف البحث	١. صياغة إطار نظري مخصص للدراسة عبر مراجعة الأدبيات الحديثة المرتبطة بها بشكل مباشر والتعمق في محتواها الفكري لغرض استخراج أبرز المؤشرات ذات الصلة التي تفيد الدراسة الحالية مع الاعتماد عليها لتوجيه عملية بناء الإطار العملي للدراسة. ٢. التعرف على مستوى رأس المال الفكري في الشركات الصناعية.

ت	اسم الباحث	علي (٢٠٠٨)
١	عنوان البحث	رأس المال الفكري وأثره في إدارة أداء العاملين
٢	مجتمع وعينة البحث	عينة من رؤساء الأقسام العلمية في جامعة الموصل
٣	هدف البحث	تحليل وتحديد عناصر رأس المال الفكري ومكونات نظام إدارة أداء الموظفين المطبقة في المنظمات المستهدفة

٤	نتائج البحث	<p>//١ يتفق معظم الباحثين على أن رأس المال الفكري يتألف من ثلاثة عناصر رئيسية: رأس المال البشري ورأس المال الهيكلي ورأس المال العلاقات.</p> <p>//٢ تشير غالبية إجابات الأفراد المشاركين في البحث الى وجود مكونات رأس المال الفكري بنسب متباينة لكل عنصر وذلك ضمن جميع الشركات المشمولة في عينة البحث.</p>
---	-------------	---

أهمية رأس المال الفكري بالنسبة للمنظمات المستهدفة تكمن في أثره الحيوي إذ لا يمكن لهذه المنظمات الاستمرار أو تحقيق التفوق التنافسي بدونه	نتائج البحث	٤
---	-------------	---

٣- علي، ٢٠٠٨

المصدر من اعداد الباحثة

ب/ الدراسات الأجنبية:

جدول (٢)

الدراسات الأجنبية السابقة المتعلقة برأس المال الفكري

١. دراسة Torro, 2007

ت	اسم الباحث	Torro (2007)
١	عنوان البحث	Global intellectual capital brokering Facilitating the emergence of innovations through network mediation الوساطة العالمية لرأس المال الفكري والتحديات الإبداعية العالمية عبر الشبكة العالمية
٢	مجتمع البحث وعينة	لقد تم اختيار الافراد من شركات مختلفة في دراسة الحالة
٣	هدف البحث	١// مناقشة ظاهرة واسعة ومعقدة من بالتركيز على مفهوم الابتكار المفتوح كنهج جديد لإدارة الابتكار وكيفية الاستعانة بمصادر خارجية من جميع انحاء العالم عبر الشبكة العالمية ٢// بناء نموذج شامل للوسطاء في رأس المال الفكري العالمي
٤	نتائج البحث	لم يتم استغلال الإمكانيات الكاملة للابتكار المفتوح سواء داخليا او خارجيا

٢. دراسة Roodt , 2011

Roodt (2011)		ت	اسم الباحث
for competitive advantage Intellectual capital: case study of a multinational corporation	رأس المال الفكري كميزة تنافسية حالة دراسية في الشركات متعددة الجنسيات	١	عنوان البحث
	دراسة حالة لشركة متعددة الجنسيات في جنوب افريقيا	٢	مجتمع وعينة البحث
	تحديد حالة وتفسير رأس المال الفكري داخل شركات القطاع المصرفي في جنوب افريقيا	٣	هدف البحث
	إن رأس المال الفكري ليس له أهمية كبيرة في البيانات المالية ولكنة يضيف قيمة الى القدرة التنافسية	٤	نتائج البحث

٣. دراسة Basuki, 2012

Basuki (2012)		ت	اسم الباحث
Intellectual Capital, Financial Profitability, and Productivity: An Exploratory Study of the Indonesian Pharmaceutical Industry	رأس المال الفكري والمحفظة والإنتاجية في شركات الصناعات الدوائية في اندونيسيا	١	عنوان البحث
	ثلاث من أصل عشر شركات أدوية مدرجة في سوق الأوراق المالية الاندونيسية	٢	مجتمع وعينة البحث
	إظهار تأثير القيمة المضافة لرأس المال الفكري والمادي على كفاءة الأداء المالي	٣	هدف البحث
	تظهر الدراسة أن مكونات رأس المال الفكري لها تأثير إيجابي وكبير على الربحية	٤	نتائج البحث

المصدر من اعداد الباحثة

ثانيا / الدراسات السابقة المتعلقة بالمتغير التابع: الاقتدار المعرفي

أ/ الدراسات العربية

جدول (٣)

الدراسات العربية السابقة المتعلقة بالاقتدار المعرفي

١- دراسة الحسنوي، ٢٠١٩

ت	اسم الباحث	الحسنوي (٢٠١٩)
١	عنوان البحث	الدور الوسيط للاقتدار المعرفي في العلاقة بين ممارسات الموارد البشرية الخضراء والأداء الإبداعي
٢	مجتمع البحث وعينة	عينة عشوائية من أعضاء هيئة التدريس في كلية الزراعة /جامعة كربلاء وبلغ حجم العينة (٤٥) عضوا من أعضاء هيئة التدريس من إجمالي عدد أعضاء هيئة التدريس البالغ (١٠٨)
٣	هدف البحث	تهدف الدراسة الى تحليل قوة العلاقة بين متغيرات البحث كمصدر يساهم في تحقيق هدف العمل الأخضر
٤	نتائج البحث	توجد علاقة إحصائية قوية بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء والأداء الإبداعي من خلال الدور الوسيط للكفاءة المعرفية

٢- دراسة اوسو، ٢٠١٩

ت	اسم الباحث	دراسة اوسو (٢٠١٩)
١	عنوان البحث	دور الاقتدار المعرفي في تحقيق الابتكار التسويقي في عدد من المنظمات الفندقية في منظمات دهوك
٢	مجتمع وعينة البحث	تكونت عينة البحث من مجموعة من مدراء عدد من المؤسسات الفندقية في مدينة دهوك وبلغ حجم العينة (٧٠) مديرا

٣	هدف البحث	تحديد واقع الكفاءة المعرفية والابتكار التسويقي في المنظمات الفندقية قيد البحث
٤	نتائج البحث	اهتمام المنظمات الفندقية بالكفاءة المعرفية والابتكار التسويقي

٣- دراسة سماح مؤيد المولى وأنسام حسون حربي، ٢٠٢٢

ت	اسم الباحث	دراسة سماح مؤيد المولى وأنسام حسون حربي (٢٠٢٢)
١	عنوان البحث	تأثير الاقتدار المعرفي في تعزيز الاستشراف المستقبلي - دراسة استطلاعية في وزارة التخطيط العراقية
٢	مجتمع وعينة البحث	مديرو الأقسام والوحدات في وزارة التخطيط العراقية يمثلون (عينة عشوائية من القيادات الإدارية)
٣	هدف البحث	دراسة تأثير الاقتدار المعرفي على تعزيز قدرة الاستشراف المستقبلي لدى مدراء وزارة التخطيط مع التركيز على تحديد الابعاد الأكثر تأثيراً للاقتدار المعرفي
٤	نتائج البحث	<ul style="list-style-type: none"> • هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الاقتدار المعرفي والاستشراف المستقبلي • أوضحت النتائج ان بعد المعرفة الضمنية كان العامل الأكثر تأثيراً في تعزيز القدرة على استشراف المستقبل

المصدر من اعداد الباحثة

ب/ الدراسات الأجنبية

جدول (٤)

الدراسات الأجنبية السابقة المتعلقة بالاقتدار المعرفي

١- دراسة Serry, 1996

ت	اسم الباحث	دراسة (sherry 1996)
١	عنوان البحث	Everyday Cognitive Competence in Elderly persons: Conceptual Issue and Empirical Findings القدرات المعرفية اليومية عند كبار السن الأشخاص: المسألة المفاهيمية والنتائج التجريبية
	مجتمع وعينة البحث	تكونت عينة البحث من مجموعة من كبار السن المشاركين في جمعية علم الامراض بأمريكا وبلغ عدد افراد العينة ٨٥ فردا
	هدف البحث	التعرف على القدرات المعرفية عند كبار السن
	نتائج البحث	القدرات المعرفية ذات المستوى المرتفع تشهد انخفاضا مرتبطا بتقدم العمر سواء في سياق الشيخوخة الطبيعية او في حالات العجز المرتبطة بالشيخوخة العقلية مثل الخرف

٢- دراسة Rachel and Eadaoink ,2012

ت	اسم الباحث	دراسة (Rachel and Eadaoink , 2012)
٢	عنوان البحث	Cognitive competence as a positive Youth Development الاقتدار المعرفي كبناء إيجابي لتنمية الشباب
	مجتمع وعينة البحث	تم اختيار عينة عشوائية من مجموعة من طلاب المدارس الصينية وبلغ حجم العينة ٢٥٠ طالبا وطالبة
	هدف البحث	مناقشة التفكير النقدي والتفكير الإبداعي باعتبارهما جوهر الكفاءة المعرفية

نتائج البحث	بين الاقتدار المعرفي والسلوكي والعاطفي إضافة الى الروحي والجسدي تتجلى ترابطات وتأثيرات متبادلة تعكس تكامل هذه الجوانب في حياة الانسان
-------------	---

٣- دراسة Aziz N, & Others, 2022

ت	اسم الباحث	Aziz, N, & others (2022)
٣	عنوان البحث	Management Capabilities on Innovation The Impact of Knowledge Performance from Dynamic Capabilities Perspective: Moderating the Role of Environmental Dynamism تأثير قدرات إدارة المعرفة على أداء الابتكار من منظور القدرات الديناميكية: تعديل دور الديناميكية البيئية
	مجتمع وعينة البحث	الشركات عالية التقنية في الصين تركز على مجالات التصنيع المتقدم مثل الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات
	هدف البحث	تحليل تأثير ابعاد الاقتدار المعرفي والتي تشمل الاستيعاب والنقل والتطبيق على مستوى الأداء الابتكاري مع دراسة دور ديناميكية البيئة كعامل معدل يؤثر على هذه العلاقة
	نتائج البحث	أوضحت النتائج ان جميع جوانب الاقتدار المعرفي أسهمت بصورة إيجابية في تحسين أداء الابتكار مع بروز تأثير تطبيق المعرفة كالأكثر فاعلية كما ساهمت ديناميكية البيئة التكنولوجية بتعزيز العلاقة بين الاقتدار المعرفي والابتكار

المصدر من اعداد الباحثة

ثالثا // مجال الإفادة من الدراسات السابقة

بعد استعراض الدراسات السابقة ومناقشتها استنادا الى مؤشرات محددة يمكن القول ان الدراسة الحالية أفادت من تلك الدراسات في المجالات الآتية:

١. إثراء الابعاد الفكرية والنظرية: ساهمت الجهود المعرفية السابقة بشكل بارز في تعزيز الجوانب الفكرية والنظرية عبر تأسيس الإطار النظري لبحثي فقد قدمت معظم الدراسات السابقة مراجعات معمقة للأفكار الفلسفية المرتبطة بمتغيرات الدراسة مما وفر قاعدة معرفية مهمة للبناء عليها.
٢. تطوير مقياس الدراسة: تم الإفادة من الجهود العلمية السابقة في عملية تطوير مقياس البحث الحالي بالاطلاع على المقاييس والاستبيانات والأدوات المستخدمة في تلك الجهود

تبنى عدد كبير منها بعد ان خضعت لعملية التحكيم الدقيقة وذلك لضمان قدرتها على القياس الدقيق للمتغيرات التي صممت لدراستها.

٣. المساهمة في تحديد الأبعاد الفرعية لكل متغير من متغيرات الدراسة الحالية
٤. تطوير منهجية الدراسة: أتاحت مراجعة الجهود العلمية السابقة للباحث فرصة التعرف على المنهجيات العلمية المستخدمة فيها ما ساعده في تصميم منهجية دراسته الحالية وقد تضمن ذلك فهم المشكلات الفكرية والميدانية بالإضافة الى كيفية صياغة الفرضيات والنماذج المعتمدة في الدراسات السابقة.
٥. الوسائل الإحصائية: - تعتمد على الإفادة من الجهود المعرفية السابقة عبر الاطلاع على الأدوات الإحصائية المستخدمة باستعمال استبانة بالإضافة الى المقابلات الشخصية ومن ثم اختيار الوسائل الأكثر ملاءمة لاختبار النموذج الفرضي للدراسة.
٦. دراسة الأساليب المتعلقة بالصدق والثبات التي استعملت في تلك البحوث ما أتاح تحديد الطرق الأنسب التي تتوافق مع متغيرات الدراسة الحالية.



الفصل الثاني
الجانب النظري للبحث

المبحث الأول

رأس المال الفكري

توطئة:

في عصر التحولات المتسارعة نحو اقتصاد المعرفة لم تعد الأصول المادية وحدها كافية لضمان نجاح المؤسسات واستمراريتها بل أصبح رأس المال الفكري والقدرات المعرفية ركيزتين أساسيتين وتبنى عليها ميزة المؤسسات التنافسية واستراتيجياتها المستقبلية، فقد باتت المعرفة والخبرة والابداع والابتكار من أهم العوامل التي ترفع من قيمة المؤسسات وتعزز مكانتها في الأسواق العالمية.

أولاً / مفهوم رأس المال الفكري

يمثل رأس المال الفكري المفهوم الأساسي والجوهري في اقتصاد المعلومات الحديث رغم انه غير ملموس بطبيعته إلا انه يمكن التعبير عنه بعناصر ملموسة مثل براءات الاختراع والابتكارات الفريدة وعلى عكس الأصول المادية التقليدية يمتاز رأس المال الفكري بقدرته على التجدد الذاتي اذ يعتمد على تحفيز الفضول والاستمتاع بالتعلم والاستكشاف مما يعزز من قدرته على التطور المستمر كما يعد احد المفاهيم المحورية في إدارة الموارد البشرية وتعزيز الميزة التنافسية للمؤسسات فقد وصف بانه مجموعه من الخبرات المتجمعة والحكمة والمعرفة والمهارات الشخصية التي تسهم في دعم المؤسسة فحص المعرفة المتجسدة داخل المنظمة والتي يمكن استثمارها لتحقيق الميزة التنافسية.(القيبي وامهنى، ٢٠١٨: ٤٩-٥٠).

ولقد ساهم العديد من الباحثين في وضع مفهوم شامل لرأس المال الفكري نسبياً، ولكن هذا المفهوم مازال يكتنفه الكثير من الغموض، ومن ثم يصعب الوقوف على مفهومه الشامل والمتكامل. ومن اجل ذلك سنوضح بعض ما كتبه الباحثون في رأس المال الفكري، حسب الجدول (٥) الموضح أدناه:

جدول (٥)

مفاهيم رأس المال الفكري المعتمدة لدى بعض الكتاب والباحثين

المفهوم	الباحث	ت
هو القدرة المتميزة التي تتفوق بها المنظمة على المنافسين وتحقق التكامل للمهارات المختلفة وتسهم في زيادة القيمة التي تقدم للزبائن.	Hamel & Heene ,1994 ,19	١
يعتبر المادة الفكرية التي تشمل المعرفة والمهارات والملكية الفكرية للشركات واداة تستخدم لخلق الثروة. فاققتصاد اليوم يختلف جوهريا عن اقتصاد الامس فرأس المال الفكري أهم مكونات المنظمات الحديثة مما يستدعي قياسه وادارته بفعالية.	Stewart, 1997, 67	٢
مجموعة المهارات المتاحة داخل المنظمة التي تتميز بمعرفة واسعة تمكنها من تحقيق العالمية عبر التفاعل مع البيئة المحيطة وتلبية احتياجات المستفيدين والإفادة من الفرص التي تتيحها التكنولوجيا.	Ulrich, 1998, 21	٣
هو المعرفة ذات القيمة التي يمكن استخدامها واستثمارها بفعالية لصالح المنظمة الى جانب الأفكار التي تتشكل في عقول الافراد وتبقى غير ملموسة ولا يمكن رؤيتها او قياسها او تقديرها بأية قيمة مادية.	العنزي ، ٢٠٠١ ، ١٠٠	٤
يتضمن هذا المفهوم المعرفة المكتسبة والمحفوظة لدى موظفي المنظمة بالإضافة الى القدرات والعلاقات التي تربط المنظمة بشركائها وعملائها ومورديها كما يشمل خبرات المنظمة الشاملة التي تركز على العمليات والإجراءات والهيكل التنظيمية فضلا عن الملكية الفكرية والمعلومات المخزنة ضمن نظم إدارة المعرفة التي تسعى هذه النظم الى تحقيق قيمة ملموسة للمنظمة	Siegel, 2004, 10	٥

٦	عبد، ٢٠٠٦، ٦	مجموعة من القيم غير الملموسة التي تعد جزءا أساسيا من رأس مال المنظمة ويتألف من مكونات بشرية وهيكلية وعلاقاتية تسهم في انتاج أفكار مبتكرة وتجديدية وهذه الأفكار تساهم في دعم قدرة المنظمة على الاستمرار في تحسين حصتها السوقية وتعزيز قدراتها التنافسية ولا يقتصر تواجد راس المال الفكري على مستوى اداري معين بل يمثل مجموعة من القدرات المعرفية الفريدة التي يمكن ان تظهر في جميع مستويات الإدارة في المنظمة.
٧	نجم، ٢٠٠٧، ٢٩٠- ٢٩١	يتألف من المعرفة الصريحة وهي المعرفة القابلة للتطبيق والتعبير عنها بصورة ملموسة مثل الوثائق وقواعد البيانات والبرمجيات وقواعد العمل الى جانب ذلك توجد المعرفة الضمنية وهي ذات طابع غير رسمي، وتستخلص من الاستفسارات والمناقشات والتفاعل المعرفي.
٨	طالب والجنابي، ٢٠٠٩، ٦٨	هو المصدر الذي يمثل الركيزة الأساسية التي تنبع منه كافة المعارف والابداعات مما يمكن المنظمة من التعامل مع التغيرات المعقدة في البيئة المحيطة بفعالية ويساهم في تحقيق التفوق التنافسي ويشمل ذلك جميع الموارد المتاحة للمنظمة سواء كانت مادية ام المالية ام فنية ام معنوية إضافة الى الجوانب الثقافية والذهنية
٩	نور والقشي، ٢٠١٠، ٥	يقصد به تسليط الضوء على المهارات والابداعات والخبرات المتراكمة التي يتمتع بها العنصر البشري داخل المنظمة
١٠	مرسي، ٢٠١٣، ٨٢	ما يمتلكه الافراد من مهارات وخبرات فريدة إضافة الى قدراتهم على انتاج المعرفة وتحديد الوسائل والظروف لتحقيق بيئة فعالة تدعم الابداع والتطوير مما يساهم في تعزيز أداء الجامعات التي ينتمون اليها وتطويرها

المصدر/ من اعداد الباحثة

اما من وجهة نظر الباحثة فقد عرفت بانها عبارة عن قدرة ذهنية معرفية عالية يتمتع بها بعض العاملين بنحو خاص دون غيرهم ويمثل قيمة فكرية غير ملموسة تؤثر بصورة كبيرة في تعزيز الموجودات الأخرى. وهذه القدرة لا تظهر ظهورا عشوائيا بل تتطلب عملية بناء منظمة تشمل استقطابا دقيقا ثم تطويرا مدروسا يليه الحفاظ عليها بعناية وعندما يصقل ويوظف بصورة سليمة يتحول الى أداة قوية تضمن للمنظمة الاستمرارية والتميز في بيئة الاعمال التنافسية.

ثانيا // أهمية رأس المال الفكري

تتجلى أهمية رأس المال الفكري في أنه يمثل العنصر التنافسي الذي يساهم في الحفاظ على مستوى متقدم من المعرفة داخل المنظمة، مما يجعله أحد أكثر الأصول قيمة في القرن الحادي والعشرين ويعتبر رأس المال الفكري القوة الأساسية التي تضمن استمرارية المنظمات في مواجهة التحديات العالمية وكذلك تتجلى أهميته من الأثر البارز الذي يقوم به أصحاب العقول والمهارات والقدرات باعتبارهم أحد أئمن الموارد في عصر اقتصاد المعرفة فهم يمثلون القوة العلمية القادرة على احداث تغييرات جوهرية في مجالات عملهم، فضلا عن قدرتهم على الابتكار داخل منظماتهم، كما يعد رأس المال الفكري حجر الزاوية لمستقبل المنظمات الطامحة لتحقيق النجاح طويل الأمد، إذ إن الموجودات غير الملموسة تعد الأكثر قيمة لأنها تجسد الخبرات والتجارب والتقنيات والمهارات الفردية داخل المنظمة ، ويمكن تلخيص أهمية رأس المال الفكري في النقاط الآتية : (السعايده، ٢٠٢٣: ٢١٦ - ٢١٧)

١. يعد رأس المال الفكري عاملا محوريا في تعزيز الميزة التنافسية إذ تعد الموارد البشرية العنصر الأساسي في انشاء القيمة داخل المنظمات لذلك يصبح من الضروري الاستثمار في تطوير كفاءات تلك الموارد وتحفيزها بفعالية لتحقيق التفوق التنافسي المستدام.
٢. تدرك الشركات العالمية وسط التغييرات البيئية والمنافسة المتسارعة ان العنصر الإنتاجي الأكثر تأثيرا والقادر على ضمان ميزة تنافسية مستدامة هو رأس المال الفكري المتمثل في الموارد البشرية ومن هذا المنطلق أصبح

لزاما عليها السعي لتعزيز المعرفة وتطوير مهارات موظفيها بهدف تحقيق مستويات عالية من الابداع والابتكار.

٣. التفوق التنظيمي للمنظمات يحفزها على تبني استراتيجيات تسهم في انتقالها نحو اقتصاد المعرفة واستثمار العقول الذكية ويتمثل ذلك في مجموعة المعارف والمهارات التي تمتلكها الكفاءات البشرية المؤهلة للابداع وهذه المعارف والقدرات أصبحت المصدر الأساسي للميزة التنافسية بالنسبة لمنظمات الاعمال الحديثة كما وتعد ركيزة جوهرية لاستمراريتها ونموها وتطورها.

ويرى (شعلان، ٢٠١٨ : ١٧٧) ان أهمية رأس المال الفكري تكمن فيما يأتي:

١. ان الإدارة الفعالة لرأس المال الفكري يمكن أن تكون العنصر الحاسم في أداء المنظمة، فالمؤسسات التي تطمح الى تحقيق النجاح تحتاج إلى استثمار مناسب في الأصول الفكرية ما يسمح لها بامتلاك افراد يتميزون بمهارات وقدرات تفوق منافسيهم، لذلك أصبح من الضروري ان ينتقل العاملون في منظمات اليوم من الأساليب التقليدية للعمل الى نهج طرائق أكثر فكرية لتتسع دائرة مسؤولياتهم.

٢. يعد رأس المال الفكري من الركائز الأساسية لتحقيق الميزة التنافسية حيث ان استراتيجية التميز لا يمكن ان تتحقق الا عبر النتائج الفكرية مثل البحث والتطوير والابداع والابتكار وغيرها من الجوانب التي تعزز قدرات المنظمة.

٣. بالإضافة الى ذلك يمكن ان يكون رأس المال الفكري مصدرا رئيسيا لتوليد الثروة سواء للمنظمة او للأفراد، وتشير الدراسات الى ان ما يقارب ثلاثة ارباع القيمة المضافة تنبع من رؤية عميقة وفكر خلاق يمكنه تحويل الأفكار الى أصول قيمة تساهم في تحقيق النمو والاستدامة.

بينما يرى (عزيز، ٢٠١٥ : ١٢٠) ان أهمية رأس المال الفكري تكمن فيما

يلي:

١. رأس المال الفكري يكتسب أهمية متزايدة مع مرور الوقت فالمنتجات تتقدم بسرعة والأسواق تشهد تغيرات متسارعة تنمو فيها ثم تندثر لتتحول وتتبدل

بوتيرة مذهلة فالمنظمات الأكثر نجاحا في المستقبل ستكون تلك التي تمتلك القدرة على استثمار أفكار ومعرفة موظفيها وزبائنها بفعالية وسرعة وتحويلها الى منتجات او خدمات مبتكرة تسهم في تعزيز الكفاءة وزيادة قدرتها على المنافسة في بيئة مليئة بالتحديات والتطورات المستمرة.

٢. تعد قيمة الموارد البشرية المرتبطة برأس المال الفكري من بين أصول المنظمة في اقتصاد المعرفة اليوم فقد شهد الاقتصاد العالمي تحولات جوهرية في أساليب العمل وعلاقات المنظمات الحديثة وهذه الموارد هي محور النجاح لتلك المنظمات.

ثالثا // مصادر استقطاب رأس المال الفكري

إن رأس المال الفكري يشير الى الافراد الذين يتمتعون بقدرات خاصة ومواهب استثنائية، والذين يمتلكون مهارات التفكير الابتكاري الذي يساهم في الأنشطة الحيوية داخل المنظمة، هؤلاء الأشخاص يعتبرون العناصر الأساسية التي تحقق تميز المنظمة إذ يتطلب العمل الفعال دمج هذه القدرات والمواهب لتنمية الأداء والابداع، وتعد رؤوس الأموال الفكرية المتميزة في منظمات الأعمال جزء أساسيا من صياغة النجاح والتميز، ويتمثل ذلك في الافراد المبدعين القادرين على انتاج مشاريع مبتكرة وإدارة خدمات ذات جودة عالية، وجذب العملاء بمهاراتهم الفريدة، فهؤلاء الأشخاص يساهمون في خلق قيمة مضافة لمنتجات المنظمة عبر رؤيتهم العميقة وتحليلهم الإبداعي الذي يدعم الابتكار (المازمي، ٢٠٢٣: ٦١-٦٢).

وفيما يأتي نتناول مصدرين أساسيين يمكن بهما الحصول على رأس المال الفكري

المصدر الأول: بناء العقول والخبرات البشرية داخل المنظمة من الضروري ان يتم ربط الأصول الفكرية والعقلية بأهداف المنظمة واستراتيجيتها، فيتحول الذكاء الى أصل فعال عندما يتم استثماره ضمن نظام متكامل يسمح بالاستفادة من أفكار الموظفين. وهذا يتطلب توفير الحرية لكل فرد للتعبير عما يمتلكه من معلومات وأفكار متميزة. ومع ذلك، فإن الاستفادة الفعالة من المعلومات المتاحة، سواء لدى المنظمة او الافراد، " تستلزم القيام بعملية توصيف وتصنيف وتحليل تلك المعلومات، والافأنها ستظل مجرد جهود متناثرة وغير مترابطة. وتلعب الإدارة العليا دورا محوريا في تعزيز هذه العملية، حيث تعمل جنباً الى جنب مع إدارة

الموارد البشرية على اكتشاف المهارات والخبرات المتميزة بين الموظفين. بناء على ذلك، يتم تصميم برامج مخصصة للتعليم والتدريب والتطوير والابتكار لتلك الكفاءة المميزة. ويتم دعم الافراد عبر منحهم الفرصة للبحث والتجريب والإبداع في بيئة مشجعة. ومع ذلك، فإن نجاح هذا النهج يعتمد بصورة كبيرة على الالتزام الفعلي والدعم المستمر من الإدارة العليا لتحقيق هذا التوجه وتنبيه كجزء أساسي من ثقافة المنظمة.

المصدر الثاني: استقطاب الخبرات والعقول البشرية المتميزة من خارج المنظمة

تزداد أهمية الخبراء والمستشارين والفنيين المتخصصين في العصر الحديث بسبب ما يمتلكونه من مهارات وأفكار وعقول ابتكارية، ولا يمكن حصر هذه الفئة في إطار عمل دائم داخل منظمة واحدة لفترة طويلة بل يتم الحصول على خدماتها غالبا عبر عقود محددة او مؤقتة، ومن جانب اخر، عند سعي المنظمة لاستقطاب راس المال الفكري، ينبغي ان تكون لديها فرق عمل قوية وشبكة اتصالات فعالة على المستوى المحلي والدولي ويجب ان تكون قادرة على تحديد مواطن التميز في الشركات العالمية والعمل على جذب الكفاءات المتميزة وفق عقود فردية او مستقلة، مع الالتزام بقواعد التنافس المهني والأخلاقي المناسبة.

وهناك عوامل ومحددات رئيسية يجب مراعاتها عند استهداف رأس المال الفكري من خارج المنظمة وهي كالآتي: -

١. صياغة شروط قانونية وتشغيلية دقيقة وواضحة تضمن تحقيق الأهداف بموضوعية.
٢. مراعاة ان الخبير او المستشار يعمل بصورة مؤقتة او لفترة محدودة مخصصة لنشاط معين، لذا يعد اختيار الخبراء ذوي اخلاقيات العمل المرتفعة امرا أساسيا لضمان سرية المعلومات والحد من تسريبها الى المنافسين.
٣. مع زيادة اللجوء للعمل الإضافي والمؤقت يصبح من الضروري وضع نظم مرنة للأجور والحوافز بهدف تعزيز قدرة المنظمة على المنافسة في جذب العمالة المؤقتة.

٤. انشاء أطار تنظيمي مناسب لتحديد طبيعة العلاقة بين الاستشاريين والتنفيذيين بما يزيل النزاعات التقليدية في هذا المجال بالإضافة الى ذلك ينبغي على المدير التنفيذي مراعاة حاجة المنظمة الى تعظيم افادتها من الأفكار والخبرات التي يقدمها الافراد المؤقتون

٥. تحقيق مستوى عالي من الدقة في تقييم قدرة الشخص على النجاح والانسجام مع ثقافة ونظام العمل داخل المنظمة بحيث تصبح الفجوة بين ثقافة الفرد وثقافة المنظمة شبه معدومة ويتيح ذلك للمنظمة مستقبلا دمج الفرد بسهولة في هيكلها الداخلي وتعزيز التوافق بين الطرفين

يمكن اعتبار بناء رأس المال الفكري داخل المنظمة خيارا أكثر فاعلية مقارنة بالاعتماد على استقطابه من خارجها إذ توجد العديد من المزايا التي تدعم هذا النهج وهي: (جاد الرب، ٢٠٠٩ : ٢٠٤)

١. تقليل التكاليف المرتبطة بالحصول على الكفاءات البشرية المتميزة من داخل المنظمة بدلا من البحث عنها خارجيا
٢. تسهيل الوصول الى الخبرات المطلوبة في حال وجود خطط مسبقة لذلك داخل المنظمة وسرعته.
٣. تعزيز الولاء والانتماء المهني والتنظيمي لدى الكفاءات البشرية المميزة بخلاف ما قد يكون عليه الحال عند الاستعانة بخبرات خارجية
٤. ضمان ارتباط هذه العقول بأهداف واستراتيجيات المنظمة على المدى الطويل عبر تطبيق نظم فعالة للأجور والحوافز والمزايا مما يساهم في تحقيق استقرار القوى العاملة المميزة داخل المؤسسة.
٥. إمكانية تنمية وتطوير تلك العقول بما يتوافق مع احتياجات المنظمة واتجاهاتها الراهنة والمستقبلية مع مراعاة ثقافتها وقيمها.

رابعاً / أبعاد رأس المال الفكري

تنوعت ابعاد رأس المال الفكري حيث سعى العديد من الباحثين الى تقديم أبعاد تصف العناصر الأساسية لهذا النوع من رأس المال ومن بين أبرز هذه الأبعاد استنادا الى (Stewart,1997) التي تتمثل بالآتي: -

١. مفهوم رأس المال البشري: -عرف Goldin, Claudia رأس المال البشري بأنه المهارات الموجودة لدى القوة العاملة التي تعد واحدة من الموارد والأصول، ويعتمد هذا التعريف على فكرة ان هناك استثمارات للبشر مثل التعليم التدريب والصحة التي من شأنها زيادة إنتاجية الفرد. (Goldina,Claudia,2014:376-394)

أ- خصائص وتأثيرات رأس المال البشري: - يعتبر رأس المال البشري في معناه الاوسع الذي يتميز بخصائص التوسع والتعلم الذاتي والقابلية للانتقال والمشاركة. فبدائية يمكن للأفراد زيادة رأس مالهم البشري من عبر عوامل داخلية او خارجية والقدرة على التوسع والتعلم الذاتي لرأس المال البشري ترتبط ارتباطا وثيقا بإمكانية زيادة مخزون المعرفة اذ يمكن تطوير المعرفة الأساسية عبر تفاعل المعرفة الخارجية مع المعلومات؛ المهارات؛ الخبرات وغيرها من العوامل المرتبطة بالمحتوى المعرفي، اما خاصيتنا القابلية للانتقال والمشاركة فتشير الى إمكانية حاملي المعرفة الاصلية تبادلها ونقلها للأخرين بناءا على ذلك يرتبط التوسع والتولد الذاتي بحجم رأس المال البشري كما تعكس قابلية الانتقال والمشاركة انتشار تلك المعرفة واحتمالية تطويرها وتوسيعها لتعزيز تأثيرها على نطاق أوسع.

ب- أقسام رأس المال البشري: - يمكن تصنيف رأس المال البشري الى ثلاثة أنواع رئيسية هي:

- رأس المال البشري العام: يتعلق هذا النوع بالمعرفة والمهارات العامة التي لا ترتبط بمهمة او شركة محددة بل يتم اكتسابها عادة عبر التعليم والخبرات

العلمية وتمتاز بمرونتها وإمكانية الانتقال عبر الوظائف والمؤسسات والصناعات المختلفة.

• **رأس المال البشري الخاص بالمنشأة:** هذا النوع يتم اكتسابه عن طريق التعليم والتدريب وخبرات العمل التي تركز على مهارات ومعرفة مخصصة تخدم منشأة او مؤسسة معينة.

• **رأس المال البشري الخاص بالمهام:** يركز هذا النوع على مهارات ومعارف ترتبط بمهمة محددة مما يجعل انتقالها بين الافراد او الصناعات أكثر صعوبة مقارنة برأس المال البشري العام الذي يتميز بسهولة الانتقال والانتشار (المطيري، ٢٠٢٠: ١٠٤-١٠٥).

٢. **رأس المال الهيكلي:** يرتبط رأس المال الهيكلي بنظام وهيكل المؤسسة حيث يمثل البنية التحتية التي تدعم أداء الموارد البشرية وتعزز الكفاءة التشغيلية. وقد تم تعريفه بأنه البنية التحتية التي تشمل جميع العناصر التي تمتلكها المنظمة مثل الاستراتيجيات والأنظمة والمعلومات وتكنولوجيا الاتصالات، وهذه العناصر تمثل مجموعة متنوعة من الأصول فتتضمن رأس المال التنظيمي، رأس المال العملياتي، رأس المال التكنولوجي، ورأس المال الابتكاري (Beltramino, et al. 2020:2). وكذلك يرى Ugsha بأنه يمثل البنية التحتية للشركة وجزءا أساسيا من أصولها فيضيف قيمة كبيرة لها وتتضمن هذه البنية التكنولوجية التنظيمية التي تشمل العمليات المبسطة والإجراءات والأنظمة المختلفة الى جانب قواعد البيانات والمعرفة الصريحة كما تشمل الملكية الفكرية والقدرة على الابتكار والثقافة الداخلية والسياسات التنظيمية بالإضافة الى أنظمة التخطيط والرقابة سواء كانت رسمية او غير رسمية وتشمل أيضا العلاقات التجارية وبراءات الاختراع وغيرها من العناصر التي تعزز مكانة الشركة وتساهم في نجاحها (Ugsha, 2022:3).

وقد وصفه Stewart على انه القدرات التنظيمية للمنظمة التي تلبى احتياجات المستفيدين عبر نقل المعرفة وتعزيزها في الأصول الفكرية الهيكلية مثل نظم المعلومات وحقوق الملكية الفكرية والسمعة المؤسسية وبراءات الاختراع ومعايير الجودة التي تراعي احتياجات المستفيدين بصورة فعالة (Stewart, 1997:35).

٣. رأس المال الزبائني (العلاقاتي): يعكس قيمة العلاقات التي تبنيها

المنظمة مع الزبائن من خلال تعزيز مستوى رضاهم وولائهم مع التركيز على الحفاظ عليهم عبر الاهتمام بمقترحاتهم والاستجابة لشكواهم بفعالية وسرعة ويشمل ذلك تقديم الحلول المناسبة وءاشراكهم في أنشطة المنظمة وتعزيز العلاقات التعاونية المتينة معهم(عبيد،٢٠٠٠: ١٣).

اما الهادي فيرى رأس المال العلاقاتي مجموعة من الموارد المتعلقة بالعلاقات الخارجية التي تربط المنشآت بالأطراف المختلفة وتشمل هذه العلاقات العملاء والموردين والشركاء في البحث والتطوير بالإضافة الى المستفيدين الذين يمثلون المساهمين والدائنين وغيره ويمكن ان يتمثل رأس المال العلاقاتي بعناصر متعددة مثل العلامات التجارية وولاء العملاء وقنوات التوزيع والتعاون في الأبحاث المشتركة والعقود المالية واتفاقيات الترخيص ورضا العملاء بالإضافة الى حساسيتهم للأسعار التي تستخدم مؤشرات أساسية لقياس رأس مال العملاء (الهادي،٢٠١٧: ٢٦).

يتكون رأس مال العملاء من مجموعة عناصر تشمل العلاقات مع العملاء والموردين إضافة الى الأسماء التجارية والعلامات التجارية والسمعة وبعض هذه الممتلكات تعتبر قانونية مثل علامة كوكا كولا والتي تعد العلامة التجارية الأكثر قيمة في العالم إذ تصل الى حوالي ٣٩ مليار دولار امريكي ولكن قيمة راس مال العملاء لا تتوقف عند هذه الجوانب بل تظهر أيضا في رسائل الشكاوى ومعدلات تجديد الاشتراكات وعمليات البيع وصولا الى سرعة استجابة المكالمات الهاتفية. إذ ان فهم احتياجات العميل على نحو أفضل من أي منافس اخر هو ما يجعل الشخص او المؤسسة قائدا تجاريا بدلا من ان تكون مجرد تابع إذ ان ولاء العملاء والموردين والتسويق المستهدف وطول عمر العلاقة والرضا كلها عناصر يمكن قياسها لتعكس صورة من صور رأس المال الفكري بحسب ما أشار اليه الباحثون عندما اعتبروا العملاء هم المصدر الرئيسي لتوليد الإيرادات لاي مؤسسة ومن هنا تكون تلبية احتياجاتهم امرا بالغ الأهمية ، ويعتمد رأس مال العملاء او العلاقاتي على طبيعة العلاقات التي تبنيها المؤسسة مع العملاء وأصحاب المصلحة مثل

الموردين ولذلك يعد رأس مال العميل عنصرا حيويا ثم رأس المال الفكري ويعتمد أساسا على رضا العملاء وولائهم(دخيل واخرون، ٢٠٢٤: ١٥٣).

البحث الثاني

الاقتدار المعرفي

توطئة:

أصبح موضوع الاقتدار المعرفي للموارد البشرية المبدعة يشكل محورا هاما للبحث والدراسة لدى العديد من المختصين وذلك نتيجة لحدثة هذا المجال وقلة المعالجات التي تناولته سواء على المستوى النظري او التطبيقي ومن هذا المنطلق يأتي هذا المبحث ليسلط الضوء على مفهوم الاقتدار المعرفي مع التركيز على أهميته، وأهدافه، وأبرز ابعاده الأساسية.

أولا / مفهوم الاقتدار المعرفي

هو أحد المفاهيم الحديثة التي لفتت انتباه الباحثين والكتاب وبرزت أهمية هذا المفهوم بصورة واضحة في أواخر العقد الأخير من القرن الماضي وقد تجلى ذلك عبر المساهمات المعرفية المحدودة للباحثين ، بالإضافة الى تسارع نمو المعرفة البشرية سواء في المجالات التقنية او العلمية وبذلك اصبح الاقتدار المعرفي احد الضمانات الأساسية لتلبية متطلبات بناء المستقبل وقد انطلقت بذلك بذور عصر الاقتدار المعرفي الذي يعتمد على كفاءة العلم المستدام وتوظيف الطاقات الذهنية إذ عد شكلا محورا مهما في رئيس الرابطة لعلم النفس سيلجمان عام ١٩٩٨ ، وأيضا اطلق تيارا جديدا في علم النفس يهدف الى تعزيز الاقتدار الذاتي لدى الافراد من مختلف الفئات العمرية سواء الكبار او الصغار او الشباب وعلى كافة مستوياتهم الذهنية والمعرفية وهذا التوجه جاء امتداد لفكرة التفكير الإيجابي او الواقعي (حربي ، ٢٠١٩ : ٥-٦) وقد عرفه بأنه تمكين رأس المال الفكري من استثمار الرصيد المعرفي الناتج عن مختلف اشكال الإنتاج الفكري مثل البحوث والدراسات ومشاريع التطوير وغيرها بالإضافة الى تنفيذ المهام الأساسية المعقدة بإتقان التي تستند الى القضايا المفاهيمية والنتائج

التجريبية . ويمكن توضيح مفهوم الاقتدار المعرفي وفقا لما أورده الباحثون من خلال
الجدول ادناه:

جدول (٦)

مفاهيم الاقتدار المعرفي المعتمدة لدى بعض الباحثين والكتاب

المفهوم	الباحث	ت
هو التمكن من تنفيذ المهارات بدقة وفعالية	(Sherry, 1996: 595)	١
هو القدرة على التفكير واكتساب المعرفة واستخدامها جيدا	(Rindermann, 2007: 668)	٢
هي جملة من الإمكانيات والقدرات العقلية التي تساعد الفرد على استيعاب وفهم العلاقات بين الأشياء والاحداث الى جانب القدرة على تقييم مختلف المواقف الحياتية	(Zur, 2011 :16)	٣
جملة من المهارات والقدرات التي يحتاجها الافراد لتمكين المنظمة من تحقيق أهدافها بفعالية	(Al-hayy et al :4) 2016.	٤
يمثل السمة التي تميز الافراد المسؤولين الذين يتخطون حدود الأدوار التقليدية فهم يمتلكون قدرات معرفية وأساليب مؤسسية تمكنهم من فهم طبيعة الاعمال الموكلة إليهم ومعالجتها بكفاءة	(Jones, 2016: 10)	٥
هو مجموعة من الإمكانيات والقدرات المعرفية التي يتمتع بها الفرد وتشمل القدرة على الادراك وفهم العلاقات بين الأشياء والاحداث بالإضافة الى اصدار الاحكام وتقييم مختلف المواقف في الحياة.	قدوري وحמיד، ٢٠١٩: (٣٦٣)	٦

المصدر // من اعداد الباحثة

وعرفت الباحثة الاقتدار المعرفي: - هو حصيلة من القدرات والمهارات التي يمتلكها المورد البشري مما يسهم في تعزيز قوة المنظمة والافراد العاملين فيها كما ويساعد في تحقيق فهم عميق وقدرة على ربط الاحداث وتحليل الأنشطة المطلوبة لضمان فعالية عمل المنظمة ونموها بالاعتماد على تكنولوجيا المعلومات واتخاذ القرارات السليمة بدون تردد.

ثانيا / أهمية الاقتدار المعرفي

تتجلى أهمية الاقتدار المعرفي بما أشار اليه عدد من الباحثين والكتاب فقد أوضح (اوزي، ٢٠١٢: ١٠٨) ان هذا المفهوم يرتبط بالمعرفة إذ يساعد على فهم مكوناتها والاستفادة من امكانياتها مما يؤدي الى تحقيق التنمية وممارسة السياسات المناسبة واستخدام الوسائل والاستراتيجيات الفعالة، ويعد الاقتدار المعرفي وسيلة أساسية لتجاوز مختلف العقبات التي تحول دون التطور في العمل، إذ ان مواكبة التقدم تعتمد بصورة كبيرة على القدرات العلمية والمعرفية التي تمنح المنظمة والمجتمع دعائم قوة راسخة، ومن ناحية أخرى أكد (Gunter, 2016: 9) على دور الاقتدار المعرفي في الارتقاء بالأفراد العاملين الى المناصب القيادية في مجالات اختصاصهم بشرط تمتعهم بقدرة على تحمل المسؤولية وابتكار أفكار تخدم العملية الإنتاجية أو الخدمية، كما أشار الى أهمية امتلاك هؤلاء الافراد لروح المسؤولية التي تعزز جودة الأداء وتسهم في تحقيق اهداف المنظمة بصورة فعالة.

ويساهم الاقتدار المعرفي في تعزيز قدرة الافراد على التعلم بسرعة أكبر مما يمنحهم رصيذا واسعا من المعرفة، بالإضافة الى ذلك يميل هؤلاء الافراد الى التمتع بثقة أكبر في قدراتهم الفكرية الامر الذي يساعدهم على التعامل مع المشكلات وحلها بكفاءة ومن ثم يكون الاقتدار المعرفي أحد أفضل مؤشرات الأداء في العمل وفقا لما ورد في دراسته (furnham , 2008 :38).

وقد أشار كلُّ من (الزبيدي وجاسم، ٢٠١٥: ١٥٥) ان هذا المفهوم يساعد في تعزيز تنمية الذات بمختلف الجوانب الشخصية مع التركيز على استخدام المصطلحات المناسبة للتعبير عن الذات وتعتبر التنمية الذاتية مصطلحا ذا ابعاد إيجابية لأنه يرتبط بمعاني التطوير والتغيير نحو الأفضل، بالإضافة الى تحسين جودة الحياة ومستواها وتوسيع الخيارات المتاحة امام الافراد.

اما (الحسناوي، ٢٠١٩ : ٤٦٠) فيضيف بأن الاقتدار المعرفي يسهم في تعزيز المقدرات والقابليات المعرفية للفرد مما يساعده على مواجهة المشكلات وحلها بفعالية إضافة الى تثبيت الحلول في المستقبل، ويعتبر هذا الاقتدار من العوامل التي تدعم مرونة التفكير المعرفي إذ يسهم في تحديد العناصر المؤثرة على الاعمال ومن ثم استثمار الإمكانيات والقدرات المتاحة لتحقيق إنجازها.

ثالثا / أهداف الاقتدار المعرفي

ان الأهداف التي تسعى المنظمات لتحقيقها بتعزيز الاقتدار المعرفي تعد موضوعا خاضعا لوجهات نظر متعددة بين الباحثين فبحسب كلا من (Mesaros 42-73 : 2012 , ova & Mesaros and peter) فعلى الرغم من تفاوت القدرات المعرفية بين المنظمات ومختلف مستوياتها الإدارية، فان هذه القدرات تتيح استفادة فعالة من المعارف والخبرات المتاحة ما يسهم في التكيف مع الظروف المتغيرة التي تواجهها تلك المنظمات كما يتم توظيفها لمعالجة التحديات والعوائق المحتملة ولهذا السبب يظل تطوير قدرات الافراد العاملين ضرورة مستمرة في مسارهم الوظيفي بهدف تحسين كفاءتهم واتقانهم للمهام الموكلة اليهم . وفي هذا السياق أشار (الكمري وعباس، ٢٠١٥ : ٣٤٢) الى مجموعة من الأهداف التي يمكن تحقيقها في إطار تعزيز الاقتدار المعرفي داخل المنظمات الخدمية والصناعية على حد سواء وهي كالآتي:

- أ- تبسيط العمليات وخفض التكاليف المختلفة ويتم ذلك بإزالة الإجراءات الطويلة او غير الضرورية مما يسهم في تحسين الكفاءة التشغيلية.
- ب- تحسين خدمة العملاء عن طريق تقليل الوقت اللازم لتقديم الخدمات المطلوبة مما يؤدي الى رفع مستوى الرضا العام.
- ت- تبني نهج الابداع اعتمادا على مبدأ التفكير بحرية وابتكار الحلول.
- ث- تحسين وسائل إيصال الخدمات عبر الاستفادة من المعرفة ورأس المال الفكري لتعزيز الأداء.
- ج- تسويق المنتجات والخدمات بصورة أكثر فاعلية بهدف تحقيق زيادة في العائدات المالية.
- ح- تعزيز صورة المنظمة وتطوير علاقاتها مع المنظمات الأخرى بما يضيف لها قيمة تنافسية.
- خ- خلق المعرفة الضرورية لدعم وتطوير المنظمة.

د- بناء مصدر معرفي موحد يتيح توحيد الجهود ويوفر قاعدة بيانات محدثة لخدمة اعمال المنظمة بصورة شاملة.

رابعاً/ الابعاد الأساسية للاقتدار المعرفي

قام الباحثون بتوصيف الاقتدار المعرفي بصورة مباشرة او غير مباشرة مستنديين الى تحليل وتفسير شامل للجوانب المتعلقة به بهدف تقديم صورة موضوعية تعكس رؤيتهم لمضمونه وماهيته، ويكمن الهدف الرئيسي من تحديد ابعاد الاقتدار المعرفي بدقة في ابراز أهميته الكبيرة، فهو يمثل مؤشرا لمستوى عال من الكفاءات الإنسانية والتميز الشخصي الى جانب الالتزام بالقيم والتوجيه الأخلاقي وبحسب راي عدد من الباحثين ومنهم (الحسنوي، ٢٠١٩) الذي أوضح ابعاد الاقتدار المعرفي بما يأتي:

١. **تكنولوجيا المعلومات:** تشهد تكنولوجيا المعلومات في الوقت الراهن تطورا واسعا يشمل العديد من المجالات، وقد أصبحت بمكوناتها المختلفة ركيزة أساسية في مختلف المؤسسات، وتوصف تكنولوجيا المعلومات ضمن ثلاث فئات رئيسية: الحاسبات، ووسائل التخزين، والاتصالات، وفقا لما أورده (daft , 2004: 285)

كما يصفها (مسلم، ٢٠١٥: ١٢٦) بانها منظومة متكاملة تضم الافراد، والبيانات، والاتصالات، والشبكات، والإجراءات الأجهزة المادية والبرمجيات وجميعها تعمل متناغمة لتحقيق اهداف المؤسسة.

كما أشار (عبود و عبد الله ، ٢٠٢١ : ٢٥٤) الى ان تكنولوجيا المعلومات تتكون من مجموعة مترابطة من الأدوات التي تنقسم الى عدة أجزاء رئيسية : الجزء الأول الأجهزة والمعدات وهي العناصر المادية المستخدمة في عمليات الادخال والإخراج ، بالإضافة الى المعالجة والتخزين وارسال البيانات ، اما الجزء الثاني فهو البرمجيات التي تمثل الأنظمة المصممة لتقديم المعلومات اللازمة لإتمام المهام المطلوبة والعنصر الثالث هو الموارد البشرية الذي يضم جميع الكوادر المؤهلة والمدربة لتنفيذ الأنشطة المختلفة بشرط ان يتمتعوا بالكفاءة والخبرة العالية وأخيرا تعد الشبكات والاتصالات جزءا أساسيا من تكنولوجيا المعلومات إذ توفر الوسائل

التي تربط أجهزة الحواسيب عبر خطوط الاتصال مما يسمح للمستخدمين بمشاركة وتبادل ونقل البيانات فيما بينهم بكفاءة .

وعرفها (عبود وعبد الله، ٢٠٢١: ١٠٢) بأنها مجموعة من الوسائل والأدوات والتقنيات المتنوعة التي تستخدم لمعالجة المحتوى المرغوب في إيصال رسالته عبر عملية الاتصال الجماهيري.

اما (القصاب، ٢٠١٠: ٥) فقد أوضح ان مفهوم تكنولوجيا المعلومات يرتبط ارتباطا وثيقا بالمعلومات ومكوناتها الأساسية التي تشمل الأجهزة وفي مقدمتها الحواسيب، إضافة الى البرمجيات الحاسوبية والبيانات المتنوعة التي يتم تخزينها وتنظيمها ومعالجتها، كما يتم توفير إمكانية استرجاع تلك البيانات وفق سياسات محددة.

٢. **اتخاذ القرار:** أشار (ريللي وكليمان، ٢٠١٠: ٣٢-٣١) الى ان عملية اتخاذ القرار تنطوي على التفكير العميق والممنهج في المشكلة موضوع البحث، بداية من فهم هيكلها العام وتفصيلاتها، مروراً بمعتقداتها ووصولاً الى تحليل شامل باستخدام الأدوات المناسبة، وهذه الأدوات تسهم في تسريع الوصول الى القرار النهائي بطريقة تضمن نجاح التطبيق وتحقيق الهدف المرجو منه.

اما (فتيحة، ٢٠١٦: ٢٧٠-٢٧١) فتناولت الفرق بين مفهوم القرار وعملية اتخاذ القرار، مشيرة الى وجود اختلاف بين الاثنین استنادا الى طبيعة النشاط المستهدف، فالقرار عبارة عن فعل يتمثل في الاختيار والتفضيل الذي يقوم به المدير ليحدد ما يجب القيام به في موقف معين ضمن نطاق مسؤوليته من جهة أخرى عملية اتخاذ القرار تشير الى بناء اختيارات تعتمد على دراسة موضوعية وتحليلات معمقة للوصول الى القرار المناسب مع الاخذ في الاعتبار البدائل الموجودة إذ تمثل تلك البدائل أساس العملية لأجل الوصول الى الاختيار الأنسب.

وتناول (العوض، ٢٠١٧: ٤٣) مفهوم اتخاذ القرار باعتباره عملية اختيار الأفضل من بين البدائل المتاحة وذلك بعد دراسة وتحليل النتائج المتوقعة لكل خيار فيما يتعلق بتحقيق الأهداف المحددة.

وقد أشار (بكارى، ٢٠١٥: ٢٦) بان عملية اتخاذ القرار هي جوهر العملية الإدارية ومحور نشاطها الأساسي هي عملية يتم بها اختيار استراتيجية معينة او اجراء محدد وتتميز بكونها منظمة وعقلانية خالية من التحيزات العاطفية وهذه العملية تعتمد على الدراسة العميقة والتفكير الموضوعي بهدف الوصول الى القرار الأمثل، وبصورة عامة معظم التصرفات تعتبر نتاجا لعملية اتخاذ القرارات بغض

النظر عن النتائج المترتبة على تلك التصرفات، فالقرار يمثل مرحلة من التحكيم العقلي تسبق التنفيذ الفعلي للتصرف، وقد ازدادت أهمية القرارات وأثرها في تحقيق أهداف الإدارة نتيجة لما تواجهه المنظمات الإدارية الحديثة من تحديات تتعلق بتعدد وتعقيد الأهداف إضافة الى وجود تعارض بينها أحيانا ، فلم يعد التنظيم الإداري يركز على تحقيق هدف واحد بل يسعى لتحقيق مجموعة متنوعة من الأهداف المعقدة والمتداخلة مما أدى الى ارتفاع حجم المشكلات التي تواجه الإدارة ومن ثم أصبحت الحاجة الى اتخاذ قرارات مؤثرة وملائمة لمعالجة تلك المشكلات امرا ضروريا. ومن ناحية أخرى أوضح (السباب وإبراهيم، ٢٠٢١: ٣٨٤) ان عملية اتخاذ القرار تمر بخمس مراحل رئيسية وهي: -

- أ- تحديد الهدف بوضوح لتوجيه الخطوات نحو القرار المطلوب دقيقا ومنظما.
- ب- التفكير في أكبر قدر ممكن من الخيارات والامكانيات اذ منها تستخلص المخرجات وينبثق القرار النهائي.
- ت- فحص الحقائق بعناية وهو امر بالغ الأهمية لان نقص المعلومات الدقيقة قد يؤدي الى اتخاذ قرارات غير صحيحة.
- ث- تحليل الجوانب الإيجابية والسلبية للقرار المتخذ لتقييم مدى ملاءمته وتأثيره.
- ج- مراجعة كافة المراحل السابقة على نحو شامل مع الانتباه لاي مستجدات او معطيات إضافية قد تؤثر على القرار وفي حال كان القرار غير ملائم يمكن البحث عن حلول بديلة واتخاذ خطوات جديدة أكثر فعالية.

٣. التفكير الإبداعي/ أوضح (Kelly & Irene , 2010: 255) أن التفكير المرتبط بالأبداع يمكن الافراد من الوصول الى حلول مناسبة للمشكلات والمواقف المعقدة وذلك باستخدام المعارف الإبداعية التي تعتمد على ادخال روح الابتكار وتحديد الحلول بشكل مدروس وموجه نحو الطريقة الصحيحة برؤية واضحة.

بينما أشار (جروان، ٢٠١٣: ٤٣) الى ان التفكير الإبداعي يمثل مجموعة من التفاعلات والقدرات والخبرات والمهارات والسمات الشخصية فهي تسهم في تحسين العمليات لإنتاج مخرجات عالية الجودة على مستوى الفرد والمجتمع.

وفي هذا السياق ذاته أكد (Yu , 2013: 186) أن التفكير الإبداعي يتجسد في أسلوب يمكن العاملين من وضع خطط العمل لفترة زمنية محددة ثم تحليلها وتقييمها قبل البدء

في التنفيذ كما يسهم في تمكين الفرد من تقييم النتائج واجراء المقارنات والتحقق من جودة أداء العمل الأمر الذي يعزز ثقته بأدائه ويمنحه تأثيرا أكبر على المحيطين به وعلى البيئة إضافة الى ذلك يتيح إمكانية الابتكار وخلق أفكار جديدة ومراقبة خطوات التنفيذ وتصحيح أي انحرافات قد تحدث اثناء العمل.

ووفقا لدراسة (النعمي والهاللي، ٢٠١٩: ١١) يعرف التفكير الإبداعي بأنه مجموعة شاملة من العمليات الذهنية التي يستخدمها الفرد عند مواجهة مشكلة او التعامل مع حالة معينة وهو جهد معرفي يتمثل في توظيف الخيال والذكاء والبصيرة لاستنباط حلول مبتكرة وحقيقية واقتراح أفكار فريدة وخلق فرضيات جديدة تساعد في تقديم حلول فعالة عبر تطبيقات مبتكرة.

الفصل الثالث

الجانب التطبيقي للبحث



اختبارات الصدق والثبات لمقاييس البحث

تعد اختبارات الصدق والثبات الخاصة بمقاييس الدراسة بشتى انواعها من أهم الخطوات التي يتم اجرائها لضمان سلامة المقاييس قبل ان يتم اختبار الفرضيات، وذلك بالاعتماد على عدة اساليب احصائية مناسبة للتحقق من الصدق الظاهري للمقاييس وصدق المحتوى ومدى اعتداليتها من حيث خضوعها للتوزيع الطبيعي، والتأكد من مدى جودة المقاييس من خلال التحليل العملي التوكيدي، أضف الى ذلك تحديد مدى ثبات المقاييس والاتساق الداخلي بين فقراتها ومتغيراتها وابعادها الفرعية، وكما يأتي:

أولاً: ترميز متغيرات البحث ووصفها

لتسهيل اجراءات التحليل الإحصائي للبيانات المستخرجة من استمارة الاستبانة وتسهيل مهمة قراءتها والتعامل مع المتغيرات وابعادها الفرعية تم استخدام اسلوب الترميز والتوصيف للمتغيرات وابعادها الفرعية، إذ يوضح الجدول (٧) متغيرات الدراسة الرئيسية وابعادها الفرعية ورموزها وعدد الفقرات في كل بُعد.

جدول (7) ترميز وتوصيف مقاييس البحث

دور المتغير	متغيرات الدراسة الرئيسية	ابعادها الفرعية	الرمز الاحصائي	عدد الفقرات
المستقل	راس المال الفكري Intellectual Capital	راس المال البشري	HC	5
		راس المال الهيكلي	SC	5
		راس المال العلاقتي	RC	5
التابع	الاقتدار المعرفي Cognitive Competence	تكنولوجيا المعلومات	IT	5
		اتخاذ القرار	DM	5
		التفكير الابداعي	II	5

المصدر: اعداد الباحثة.

ثانياً- اختبار الصدق الظاهري لأداة القياس وصدق المحتوى

على الرغم من تبني الباحثة لمقاييس عربية ومقاييس اجنبية جاهزة تم تطبيقها في بيئات عالمية مختلفة، فأنها توجهت الى عرض أداة الدراسة في صورتها الأولية على عدد من المحكمين المتخصصين في مجال ادارة الاعمال. وذلك للتأكد من الصدق الظاهري وصدق المحتوى لأداة القياس وتحديد مدى تناسق هيكلية المقاييس من حيث

الابعاد ووضوح كل فقرة بما يشتمل على المحتوى التطبيقي والصياغة وتصحيح ما ينبغي تصحيحه من الفقرات وانسجامها مع بيئة التطبيق على مستوى شركة نور الكفيل للمنتجات الغذائية عينة الدراسة.

وفي ضوء ما اقترحه السادة المحكمون من اقتراحات حول بعض فقرات الاستبانة وما نتج عن المناقشات التي جرت معهم في هذا الإطار أجرت الباحثة التعديلات اللازمة وتغيير بعض الصياغات الخاصة ببعض الفقرات التي رأى المحكمون ضرورة إعادة صياغتها لتكون أكثر وضوحاً وانسجاماً مع مكان التطبيق وأكثر تمثيلاً وقياساً للأبعاد والمتغيرات التي تمثلها. ويوضح الجدول (٨) النسب المئوية التي تحدد اتفاق المحكمين على فقرات الاستبانة، علماً أن بعض الفقرات التي لم تحصل على اتفاق تام مجرى عليها التعديل ومعالجة صياغاتها حسب الملاحظات المثبتة من السادة المحكمين.

جدول (٨): نسب اتفاق السادة المحكمين حول فقرات اداة القياس

ت	المتغيرات	الابعاد الفرعية	عدد الفقرات الكلي	عدد الفقرات المتفق عليها	نسبة الاتفاق %	نوع التعديل
١	راس المال الفكري	راس المال البشري	٥	٤	80	اعادة صياغة حسب الملاحظات المحددة من قبل السادة المحكمين
		راس المال الهيكلي	٥	٣	60	
		راس المال العلاقتي	٥	٤	80	
٢	الاقتدار المعرفي	تكنولوجيا المعلومات	٥	٥	100	
		اتخاذ القرار	٥	٤	80	
		التفكير الابداعي	٥	٤	80	
		المجموع	٣٠	٢٤	80	

المصدر: اعداد الباحثة في ضوء نتائج تحكيم اداة القياس.

ثالثاً- اختبار التوزيع الطبيعي

تبنت الباحثة اختبار (Kolmogorov-Smirnov test) ، اذ يعد معيار التقييم في هذا الاسلوب هو قيمة (P-Value) فاذا كان مستوى المعنوية لهذا المؤشر اكثر من (٠.٠٥) فإن ذلك يدل على ان البيانات تخضع لاعتدالية التوزيع وبخلافه يكون التوزيع غير طبيعي ، ويتبين من الجدول (١٠) ان قيمة احصائية اختبار (Kolmogorov-

(Smirnov) بلغت (0.068 ، 0.074) للمتغيرات (راس المال الفكري ، والاقتدار المعرفي). اما قيم النسبة المعنوية الاحصائية فقد بلغت (0.200 ، 0.075) على التوالي ، وهي ضمن الحدود المقبولة المنصوص عليها ضمن منطقة التوزيع الطبيعي ، كونها اعلى من القيمة المعيارية التي تبلغ (0.05) وهذا يحتم على الباحث القبول بقرار اتباع البيانات الخاصة بمتغيرات البحث للتوزيع الطبيعي ما يدعم استعمال الادوات المعلمية في التحليل والاختبار.

الجدول (٩) اختبار كولموغوروف-سميرنوف لمتغيرات البحث

المتغيرات	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
راس المال الفكري	.068	130	.200*	.979	130	.142
الاقتدار المعرفي	.074	130	.075	.978	130	.130

المصدر: مخرجات برنامج (SPSS).

رابعاً- اختبار التحليل العاملي التوكيدي

يستعمل التحليل العاملي التوكيدي (CFA) على نحو شائع في البحوث على مستوى مختلف مجالات المعرفة بما في ذلك تطوير أدوات القياس وتقييم المصادقية البنائية، ومقارنة نمط الاستجابة، ومقارنة النماذج الهيكلية، ويعد تقييم مصادقية البناء النظري لبنية أي متغير أكثر تطبيقات هذا التحليل المستخدمة على نطاق واسع (Alavi et al., 2020: 2209). ومن اجل ضمان نتائج التحليل العاملي التوكيدي للمتغيرات الحالية، يتم تقييمه بمؤشرين أساسيين هما: (Schumacher & Lomax, 2010:169)

١. "قيم التقديرات المعيارية للمعلمة: التي تعد مقبولة في حال تجاوز قيمها نسبة (40). وعكس ذلك ستحذف من التحليل، كما سيعتمد على قيمة النسبة الحرجة (Critical Ratio) كأداة لقبول معنوية التقديرات المعيارية، اذ انها تكون مقبولة كلما كانت (C.R.) معنوية."
٢. "مؤشرات المطابقة: تحدد مؤشرات المطابقة مدى جودة ملائمة المقياس، وهذه المؤشرات لها مدى مقبول في حال وصلته يتم قبولها وبعبكسه يخضع النموذج الهيكلي

الى مؤشرات التعديل التي يقترحها البرنامج. "والجدول (١٠) يوضح اهم مؤشرات مطابقة الانموذج الهيكلية، وقاعدة القبول الخاصة بكل منها.

جدول (١٠) مؤشرات مطابقة الانموذج الهيكلية

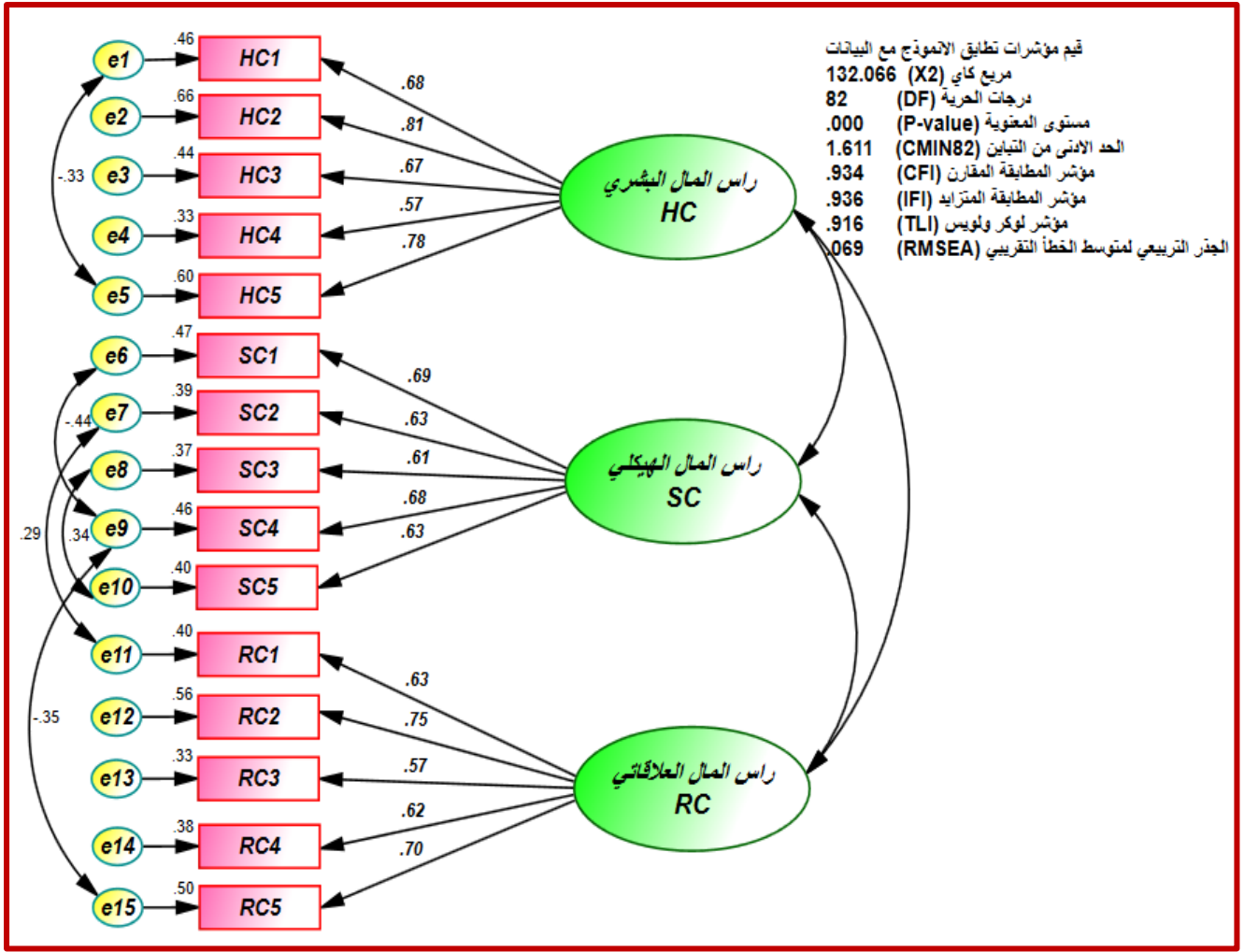
ت	المؤشرات	قاعدة جودة المطابقة
1	النسبة بين قيم χ^2 ودرجات الحرية df	CMIN/DF < 5
2	مؤشر المطابقة المقارن (CFI) Comparative Fit Index	CFI > 0.90
3	مؤشر المطابقة المتزايد (IFI) The Incremental Fit Index	IFI > 0.90
4	مؤشر توكر ولويس (TLI) The Tucker-Lewis Index	TLI > 0.90
5	مؤشر جذر متوسط مربع الخطأ التقريبي (RMSEA) Root Mean Square Error of Approximation	RMSEA < 0.08

Source: Afthanorhan, W. A. (2013) " A Comparison of Partial Least Square Structural Equation Modeling (PLS-SEM) and Covariance Based Structural Equation Modeling (CB-SEM) for Confirmatory Factor Analysis " International Journal of Engineering Science and Innovative Technology (IJESIT) Vol 2, Iss 5, P. 199.

وفي ضوء ما تقدم كانت نتائج التحليل العاملي التوكيدي لمقاييس متغيرات البحث كما يأتي:

١- التحليل العاملي التوكيدي لمقاييس متغير راس المال الفكري:

يتضح من الشكل (٢) ان كل تقديرات المعلمات المعيارية لفقرات ابعاد متغير راس المال الفكري قد تجاوزت نسبة (40). وهي النسب الظاهرة على الأسهم التي تربط الابعاد الفرعية الثلاث بفقراتها، وكانت جميعها نسب معنوية لأنه عند متابعة قيم النسبة الحرجة (C.R.) الظاهرة في الجدول (١١) أتضح إنها قيم معنوية، وهذا يشير الى جدوى هذه المعلمات وصدقها. أما بالنسبة الى مؤشرات مطابقة الأنموذج وبعد اجراء (٥) من مؤشرات التعديل، فقد أظهرت النتائج والمبينة في الشكل (٢) بان جميعها كانت مستوفية لقاعدة القبول المخصصة لها، وهذا يتضح من قيمة (CMIN/DF = 1.611) وقيمة (CFI = 0.934) وقيمة (IFI = 0.936) وقيمة (TLI = 0.916) وقيمة (RMSEA = 0.069) وبذلك فان الانموذج الهيكلية قد حاز مستوى عالٍ من المطابقة مما يؤكد أن متغير راس المال الفكري يقاس بثلاثة ابعاد كل منها يقاس ب(٥) فقرة.



الشكل (٢): التحليل العاملي التوكيدي لمقياس راس المال الفكري

المصدر: مخرجات برنامج (Amos V.25).

جدول (١١) معاملات الصديق البنائي التوكيدي لمقياس متغير راس المال الفكري

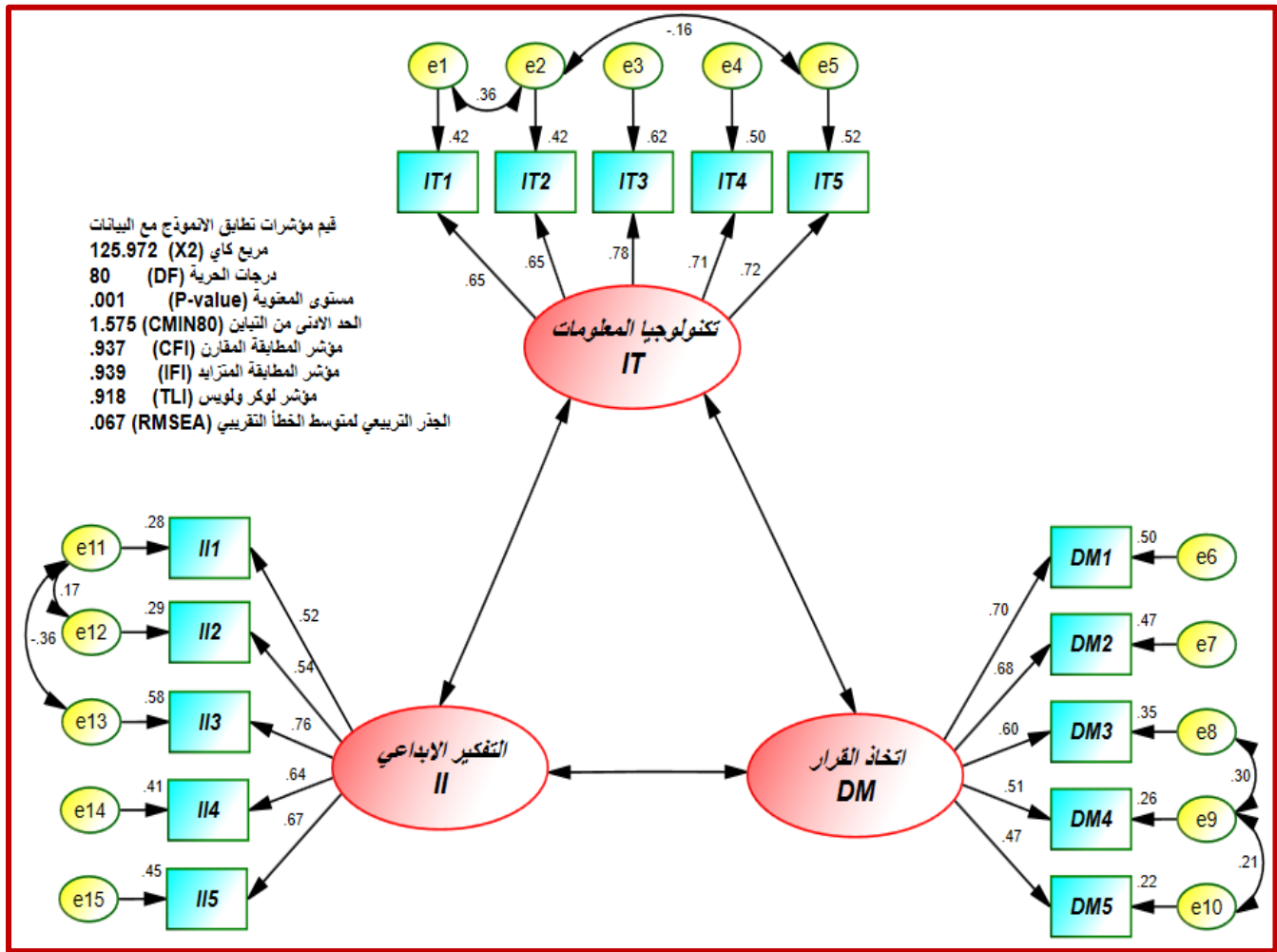
المسارات	التقدير المعياري	التقدير اللامعيارى	الخطأ المعياري	النسبة الحرجة	النسبة المعنوية
HC5 <--- راس المال البشري	.775	.901	.098	9.188	***
HC4 <--- راس المال البشري	.573	.636	.096	6.605	***
HC3 <--- راس المال البشري	.666	.845	.107	7.875	***
HC2 <--- راس المال البشري	.810	1.000			
HC1 <--- راس المال البشري	.678	.717	.092	7.757	***
SC5 <--- راس المال الهيكلي	.633	.907	.147	6.177	***

SC4	<---	راس المال الهيكلية	.677	1.079	.196	5.517	***
SC3	<---	راس المال الهيكلية	.607	.889	.149	5.963	***
SC2	<---	راس المال الهيكلية	.627	.827	.134	6.169	***
SC1	<---	راس المال الهيكلية	.687	1.000			
RC5	<---	راس المال العلاقاتية	.704	1.039	.162	6.424	***
RC4	<---	راس المال العلاقاتية	.616	1.302	.223	5.846	***
RC3	<---	راس المال العلاقاتية	.573	.745	.135	5.509	***
RC2	<---	راس المال العلاقاتية	.746	1.306	.193	6.758	***
RC1	<---	راس المال العلاقاتية	.634	1.000			

المصدر: مخرجات برنامج (Amos V.25).

٢- التحليل العاملي التوكيدي لمقياس متغير الاقتدار المعرفي

"يتضح من الشكل (٣) ان كل تقديرات المعلمات المعيارية لفقرات ابعاد متغير الاقتدار المعرفي قد تجاوزت نسبة (40)، وهي النسب الظاهرة على الأسهم التي تربط الابعاد الفرعية الثلاث بفقراتها، وكانت جميعها نسبا معنوية لأنه عند متابعة قيم النسبة الحرجة (C.R.) الظاهرة في الجدول (١٢) أتضح إنها قيم معنوية، وهذا يشير الى جدوى هذه المعلمات وصدقها. أما بالنسبة الى مؤشرات مطابقة النموذج وبعد اجراء (٦) من مؤشرات التعديل، فقد أظهرت النتائج والمبينة في الشكل (٣) بان جميعها كانت مستوفية لقاعدة القبول المخصصة لها، وهذا يتضح من قيمة ($CMIN/DF = 1.575$) وقيمة ($CFI = 0.937$) وقيمة ($IFI = 0.939$) وقيمة ($TLI = 0.918$) وقيمة ($RMSEA = 0.067$) وبذلك فان الانموذج الهيكلي قد حاز على مستوى عالٍ من المطابقة ما يؤكد أن متغير الاقتدار المعرفي يقاس بثلاثة أبعاد فرعية تم قياس كل منها بـ (٥) فقرة."



الشكل (٣): التحليل العاملي التوكيدي لمقياس الاقتدار المعرفي
 المصدر: مخرجات برنامج (Amos V.25).

جدول (١٢) معاملات الصدق البنائي التوكيدي لمقياس متغير الاقتدار المعرفي

المسارات		التقدير المعياري	التقدير اللامعيار ي	الخطأ المعياري	النسبة الحرجة	النسبة المعنوية
IT1	<-- -	تكنولوجيا المعلومات .648	1.000			
IT2	<-- -	تكنولوجيا المعلومات .646	.972	.127	7.634	***
IT3	<-- -	تكنولوجيا المعلومات .785	1.143	.162	7.065	***
IT4	<-- -	تكنولوجيا المعلومات .709	1.130	.171	6.604	***
IT5	<-- -	تكنولوجيا المعلومات .720	1.099	.166	6.627	***

DM1	<-- -	اتخاذ القرار	.704	1.487	.305	4.869	***
DM2	<-- -	اتخاذ القرار	.685	1.132	.236	4.802	***
DM3	<-- -	اتخاذ القرار	.595	.827	.184	4.490	***
DM4	<-- -	اتخاذ القرار	.514	.689	.148	4.646	***
DM5	<-- -	اتخاذ القرار	.473	1.000			
II5	<-- -	التفكير الابداعي	.672	1.000			
II4	<-- -	التفكير الابداعي	.639	.729	.116	6.267	***
II3	<-- -	التفكير الابداعي	.764	1.120	.159	7.048	***
II2	<-- -	التفكير الابداعي	.541	.790	.149	5.320	***
II1	<-- -	التفكير الابداعي	.525	.730	.147	4.962	***

المصدر: مخرجات برنامج (Amos V.25).

خامسا- اختبار الثبات لأداة القياس

تبنت الباحثة استعمال معامل كرو نباخ ألفا (Cronbach's Alpha) اذ تراوح قيمته بين (٠-١) على اعتبار ان القيم الأعلى تدل على أن العناصر تتمتع بمستوى ثبات عال ؛ وعلى العكس من ذلك ، إذا كانت قيمة كرو نباخ الفا منخفضة ، فهذا يعني أن بعض العناصر أو كلها لا تتمتع بمستوى ثبات مقبول ، وعموماً تعد نسبة (٠.٧٠) معياراً مقبولاً يحقق ثبات المقاييس في بيئات التطبيق الميدانية (Bujang et al. ، 85 : 2018) ويوضح الجدول (١٣) قيم كرو نباخ الفا للمتغيرات الرئيسية وابعادها الفرعية، ويتضح ان قيمة معامل الثبات لمجمل المتغيرات وابعادها الفرعية قد تراوحت بين (0.724 - 0.898) مما يؤشر على وجود مستوى ثبات مرتفع ، وتعد هذه القيم مقبولة في الدراسات الوصفية والسلوكية كونها قيما عال بالمقارنة مع قيم ألفا المعيارية ، وتدل هذه النتائج على وجود مستوى ثبات عالي في فقرات المتغيرين ، وبذلك فإن أداة البحث تتصف بالدقة والثبات العالي وبذلك أصبحت جاهزة للتطبيق.

الجدول (١٣): معاملات الثبات لمتغيرات البحث وابعادها الفرعية

الابعاد الفرعية	كرونباخ الفا للمتغير الرئيسي	المتغيرات الرئيسية
كرونباخ الفا للبعد		
راس المال البشري	.898	راس المال الفكري
راس المال الهيكلية		
راس المال العلاقتي		
تكنولوجيا المعلومات	.888	الاقتدار المعرفي
اتخاذ القرار		
التفكير الإبداعي		
	.819	
	.777	
	.784	
	.836	
	.724	
	.758	

المبحث الثاني

وصف متغيرات البحث وتشخيصها

من أجل وصف وتشخيص إجابات الأفراد عينة البحث على مستوى شركة نور الكفيل للمنتجات الغذائية عينة البحث فقد استند الباحث الى استعمال مجموعة من الإحصاءات الوصفية المناسبة كالوسط الحسابي والانحراف المعياري والاهمية النسبية. وهنا يمكن الاعتماد على ما اشار اليه (عبد الفتاح، ٢٠٠٨: ٥٤١) في ضوء اعتماد اسلوب (Likert) الخماسي في تحديد بدائل الاجابة للمقياس من (اتفق تماماً – لا اتفق تماماً) فانه يوجد خمس فئات تفسر في ضوءها قيم الوسط الحسابي الميدانية، كما مبين في الجدول (١٤):

الجدول (١٤): تفسير قيم الوسط الحسابي

تسلسل الفئة	مدى الفئة	مستوى الفئة
1	1.79 - 1	ضعيف جدا
2	2.59 - 1.80	ضعيف
3	3.39 - 2.60	متوسط
4	4.19 - 3.40	عالي
5	5.00 - 4.20	عالي جدا

المصدر : عبد الفتاح ، عز حسن (2008) "مقدمة في الاحصاء الوصفي والاستدلالي (SPSS)" ط 1 ، الرياض المملكة العربية السعودية ، ص 541 .

اولاً: وصف متغير رأس المال الفكري وأبعاده الفرعية وتشخيصها

يظهر الجدول (١٥) نتائج الاحصاءات الوصفية لمتغير راس المال الفكري والذي يقاس بثلاثة ابعاد ميدانية، فبلغ الوسط الحسابي الكلي لهذا المتغير (٣.٨٤٥) وبلغ الانحراف المعياري (٠.638) وبلغت الاهمية النسبية (٧٦.٩%)، وتشير هذه النتائج الى ان متغير راس المال الفكري قد حاز على درجة مرتفعة من الاهمية حسب اجابات الافراد المبحوثين، مما يدل على ان شركة نور الكفيل للمنتجات الغذائية عينة البحث اولت متغير راس المال الفكري اهتماماً مرتفعاً، هي تسعى الى استقطاب الكفاءات

المتخصصة في الصناعة الغذائية وتطوير مهارات وقدرات راس مالها البشرية وتعمل على توفير فرص التعلم والتحسين المستمر لها وتوفير المتطلبات الضرورية للاحتفاظ بعاملها خاصة الكفويين في الأداء وتهتم بهيكلها التنظيمي وما يتضمنه من مستويات إدارية وعناوين وظيفية تتضمن وصفا وظيفيا لمهام الشركة وواجباتها ومسؤولياتها وتنظيم طبيعة العلاقات بين اقسامها اصف الى ذلك أهمية مد جسور الثقة مع الزبائن وتنفيذ حاجاتهم ورغباتهم في منتجاتها وتقييم استخدامهم للمنتجات والاهتمام بمقترحاتهم الخاصة بتطوير المنتجات وتحسين ادائها .

الجدول (١٥): الاحصاءات الوصفية لمتغير راس المال الفكري بأبعاده

ت	الابعاد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاهمية النسبية %	ترتيب الابعاد
١	راس المال البشري	3.822	0.754	76.44	٢
٢	راس المال الهيكلية	3.754	0.818	75.08	٣
٣	راس المال العلاقتي	3.958	0.706	79.16	١
-	اجمالي الإحصاءات الوصفية لمتغير راس المال الفكري	3.845	0.638	76.9	-

المصدر: اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج (Microsoft Excel) (SPSS)

"كما يتضح من الجدول (١٥) ان ترتيب ابعاد راس المال الفكري الفرعية

ميدانياً على مستوى شركة نور الكفيل للمنتجات الغذائية عينة البحث كان كالآتي:"

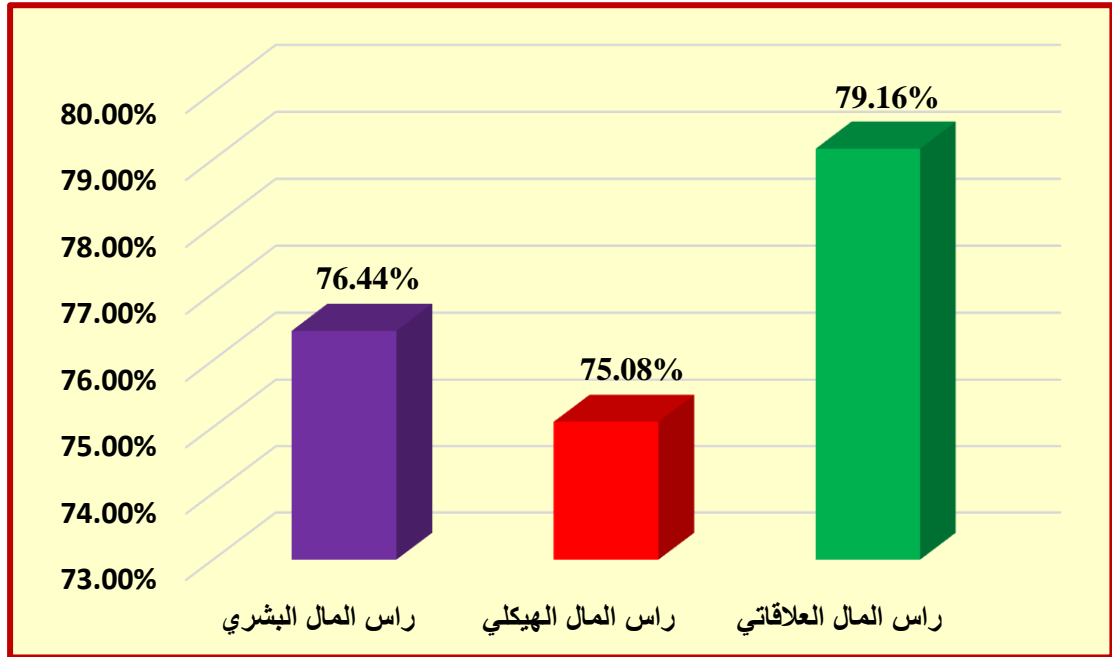
١. جاء بعد رأس المال العلاقتي بالمرتبة الاولى ميدانياً على مستوى شركة نور الكفيل للمنتجات الغذائية عينة البحث، اذ بلغ الوسط الحسابي لهذا البعد (3.958) وبلغ الانحراف المعياري (0.706) وبلغت الاهمية النسبية (٧٩.١٦%)، وتشير هذه النتائج الى ان بعد راس المال العلاقتي قد حاز على درجة مرتفعة من الاهمية حسب اجابات الافراد المبحوثين.

٢. جاء بعد رأس المال البشري بالمرتبة الثانية ميدانياً على مستوى شركة نور الكفيل للمنتجات الغذائية عينة البحث، اذ بلغ الوسط الحسابي لهذا البعد (٣.٨٢٢) وبلغ الانحراف المعياري (0.754) وبلغت الاهمية النسبية

(٧٦.٤٤%)، وتشير هذه النتائج الى ان بعد راس المال البشري قد حاز على درجة مرتفعة من الاهمية حسب اجابات الافراد المبحوثين.

٣. جاء بعد راس المال الهيكلية بالمرتبة الثالثة ميدانياً على مستوى شركة نور الكفيل للمنتجات الغذائية عينة البحث، اذ بلغ الوسط الحسابي لهذا البعد (3.754) وبلغ الانحراف المعياري (0.818) وبلغت الاهمية النسبية (٧٥.٠٨%)، وتشير هذه النتائج الى ان بعد راس المال الهيكلية قد حاز على درجة مرتفعة من الاهمية حسب اجابات الافراد المبحوثين.

"ويوضح الشكل (٤) ترتيب الاهمية النسبية للأبعاد الفرعية لمتغير راس المال الفكري بالاعتماد على نسب الأهمية النسبية المتحققة في ضوء إجابات العينة في شركة نور الكفيل للمنتجات الغذائية عينة البحث."



الشكل (٤): التمثيل البياني لإبعاد متغير راس المال الفكري

المصدر: مخرجات برنامج (Microsoft Excel).

ثانياً: وصف متغير الاقتدار المعرفي وتشخيصه

يظهر الجدول (١٨) نتائج الاحصاءات الوصفية لمتغير الاقتدار المعرفي الذي يقاس بثلاثة ابعاد ميدانية ، اذ بلغ الوسط الحسابي الكلي لهذا المتغير (٣.٧٧٦) وبلغ الانحراف المعياري (0.607) وبلغت الاهمية النسبية (٧٢.52%) ، وتشير هذه النتائج الى ان متغير الاقتدار المعرفي قد حاز على درجة مرتفعة من الاهمية حسب اجابات الافراد المبحوثين ، مما يدل على ان شركة نور الكفيل للمنتجات الغذائية عينة

البحث تسعى الى الاهتمام بمتغير الاقتدار المعرفي من جهة سعيها الى تحسين مستوى الاقتدار المعرفي خاصة ما يتعلق بتبني احدث التقنيات في الحصول على المعلومات واستعمال أجهزة الحاسوب المتطورة و احدث البرامجيات وشبكات الاتصال وقواعد البيانات المحدثه واليات جمع البيانات من مصادرها المتنوعة واستعمال مخرجاتها في عمليات اتخاذ القرارات وتفعيل مشاركة العاملين في عمليات صنع القرار وصياغة الأهداف والاعتماد على مقترحاتهم وتوصياتهم في تقديم الأفكار الإبداعية التي من شأنها ان ترفع مستوى الأداء بصورة عامة .

الجدول (١٦): الاحصاءات الوصفية لمتغير الاقتدار المعرفي بأبعاده

ت	الفقرات والابعاد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاهمية النسبية %	ترتيب الابعاد
١	تكنولوجيا المعلومات	3.725	0.845	74.5	٣
٢	اتخاذ القرار	3.865	0.680	77.3	١
٣	التفكير الإبداعي	3.74	0.781	74.8	٢
-	اجمالي الإحصاءات الوصفية لمتغير الاقتدار المعرفي	3.776	0.607	75.52	-

"المصدر: اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج (Microsoft Excel)

"(SPSS)

"كما يتضح من الجدول (١٦) ان ترتيب ابعاد الاقتدار المعرفي الفرعية ميدانياً

على مستوى شركة نور الكفيل للمنتجات الغذائية عينة البحث كان كالآتي:"

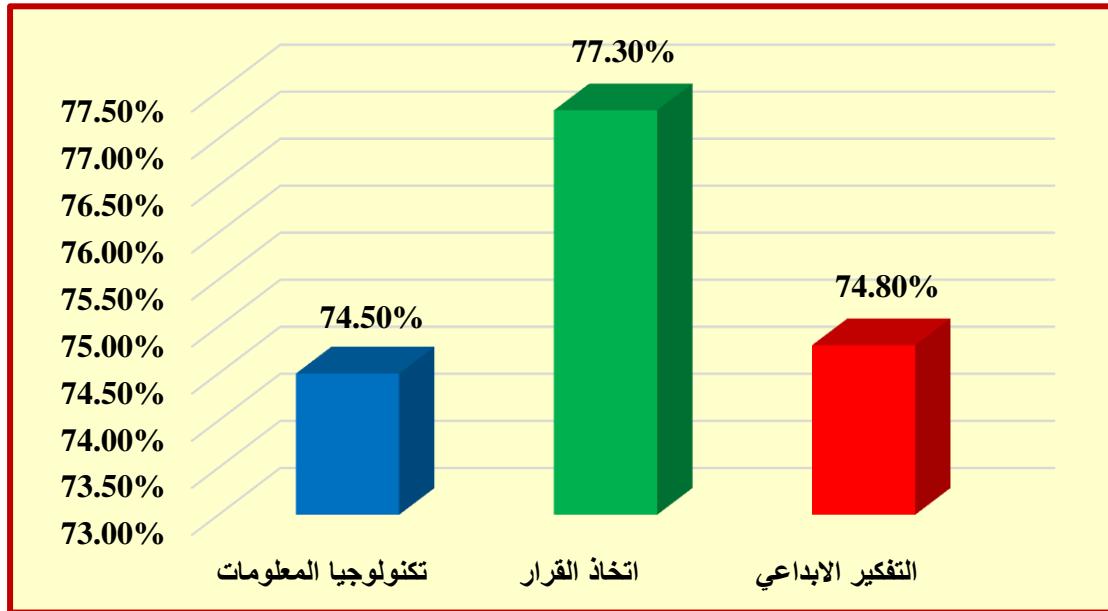
١. جاء بعد اتخاذ القرار بالمرتبة الاولى ميدانياً على مستوى شركة نور الكفيل للمنتجات الغذائية عينة البحث، اذ بلغ الوسط الحسابي لهذا البعد (3.865) وبلغ الانحراف المعياري (0.680) وبلغت الاهمية النسبية (٧٧.٣%)، وتشير هذه النتائج الى ان بعد اتخاذ القرار قد حاز على درجة مرتفعة من الاهمية حسب اجابات الافراد المبحوثين.

٢. جاء بعد التفكير الابداعي بالمرتبة الثانية ميدانياً على مستوى شركة نور الكفيل للمنتجات الغذائية عينة البحث، اذ بلغ الوسط الحسابي لهذا البعد (٣.٧٤) وبلغ الانحراف المعياري (0.781) وبلغت الاهمية النسبية (٧٤.٨%)، وتشير هذه

النتائج الى ان بعد التفكير الابداعي حاز درجة مرتفعة من الاهمية حسب اجابات الافراد المبحوثين.

٣. جاء بعد تكنولوجيا المعلومات بالمرتبة الثالثة ميدانياً على مستوى شركة نور الكفيل للمنتجات الغذائية عينة البحث، اذ بلغ الوسط الحسابي لهذا البعد (٣.٧٢٥) وبلغ الانحراف المعياري (0.845) وبلغت الاهمية النسبية (٧٤.٥%)، وتشير هذه النتائج الى ان بعد تكنولوجيا المعلومات قد حاز على درجة مرتفعة من الاهمية حسب اجابات الافراد المبحوثين.

"ويوضح الشكل (٥) ترتيب الاهمية النسبية للأبعاد الفرعية لمتغير الاقتدار المعرفي بالاعتماد على نسب الأهمية النسبية المتحققة على مستوى إجابات العينة في شركة نور الكفيل للمنتجات الغذائية عينة البحث."



الشكل (٥): التمثيل البياني لإبعاد متغير الاقتدار المعرفي

المصدر: مخرجات برنامج (Microsoft Excel).

"المصدر: اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS."

المبحث الثالث

اختبار فرضيات البحث وتفسير نتائجه

توطئة ...

يعد مبحث اختبار فرضيات البحث جوهر الجانب الميداني والمحور الأساس الذي يستند عليه البحث والذي يضمن سريان المخطط الفرضي له، وبذلك تضمن المبحث عرض اختبار الفرضيات المنصوص عليها في منهجية البحث وتفسير نتائجها حسب اجابات العينة على مستوى شركة نور الكفيل للمنتجات الغذائية عينة البحث، ولتحقيق ذلك تبنى الباحث اختبار فرضيات الارتباط والتأثير الرئيسية والفرعية استنادا الى مجموعة من اساليب التحليل المناسبة التي نفذت على البرامج الاحصائية (SPSS V. 25 , Amos V. 25) وكما يأتي:

اولاً: اختبار فرضيات الارتباط

"سيتم في هذه الفقرة اختبار فرضيات الارتباط الرئيسية والفرعية باعتماد معامل الارتباط البسيط (Pearson) لكونه أداة اساسية لفهم العلاقات بين المتغيرات. اذ يمكّن هذا الاختبار الباحثين من معرفة مستوى التوافق والتلازم بين متغيرات الدراسة الرئيسية وابعادها الفرعية، وقد استعمل لتحقيق هذا الهدف البرنامج الاحصائي (SPSS V.25)، ولتفسير قوة معامل الارتباط والتعامل معه، سيتم تبنى التفسير الخاص بتقسيمه الى خمس فئات وكما موضح في الجدول ادناه:"

الجدول (١٧) تفسير قيمة علاقة الارتباط

ت	تفسير علاقة الارتباط	قيمة معامل الارتباط
1	استقلالية تامة	$r = 0$
2	لا توجد علاقة إيجابية او سلبية	$\pm (0.01 - 0.19)$
3	ضعيفة إيجابية او سلبية	$\pm (0.20 - 0.34)$
4	معتدلة إيجابية او سلبية	$\pm (0.35 - 0.59)$
5	قوية إيجابية او سلبية	$\pm (0.60 - 0.79)$
6	قوية جداً إيجابية او سلبية	$\pm (0.80 - 0.99)$
7	تامة موجبة او سالبة	$r = \pm 1$

Source: Saunders, Mark; Lewis, Philip; Thornhill, A. (2019). " *Research methods for business students* " 8th ed, Pearson Education Limited: Prentice Hall, England, (Vol. 195) P.616.

وتأسيساً على ما تقدم يمكن اختبار فرضيات الارتباط كالاتي:"

١. اختبار الفرضية الرئيسية الاولى (H1): (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين متغير رأس المال الفكري والاقتدار المعرفي بأبعاده)

يظهر من الجدول (١٧) تحقق مستوى ارتباط قوي دال معنوياً بين المتغير المستقل رأس المال الفكري والمتغير التابع الاقتدار المعرفي بأبعاده، اذ بلغ مستوى معامل الارتباط هنا (**.٧٩٢٠) وهذه القيمة دالة معنوياً عند مستوى دلالة (١%) وهذا يؤسس نسبة ثقة عالية بنتائج العلاقة قدرها (٩٩%) ، كما يتضح ان ابعاد متغير الاقتدار المعرفي (تكنولوجيا المعلومات، اتخاذ القرار، والتفكير الابداعي) قد حققت ثلاثة علاقات ارتباط ذات دلالة معنوية مع متغير رأس المال الفكري ، بلغت قيمها (**.٠٦٣١ , **.٠٧١٧ , **.٠٦٩٧) على التوالي ، ما يدل على توافر مستوى من التوافق والارتباط الطردي بين المتغيرين عملياً حسب اجابات افراد العينة على مستوى شركة نور الكفيل للمنتجات الغذائية عينة البحث .

وتشير هذه النتيجة الى ان ادارة الشركة عينة البحث كلما سعت الى الاهتمام بأبعاد رأس المال الفكري من حيث الاهتمام بقدرات وامكانيات راس المال البشري وكيفية توفير المتطلبات الضرورية لتحسين معارفهم ومهاراتهم المهنية في تعزيز مستوى التزامهم واداء الواجبات والمهام الوظيفية المكلفين بها والعمل على دعم الهياكل التنظيمية وتأسيس شبكة اتصالات تناسب فيها الاوامر والارشادات والتعليمات والضوابط الخاصة بالعمل. أضف الى ذلك اهمية بناء علاقات تفاعلية مع الزبائن ومساعدتهم على تنفيذ طلباتهم والاستماع الى آرائهم وتقييماتهم لاستعمال منتجات الشركة وهذا يعزز من الاقتدار المعرفي للشركة.

"وتأسيساً على ما سبق، يمكن قبول الفرضية الرئيسية الاولى."

الجدول (١٨): علاقات الارتباط بين راس المال الفكري بأبعاده والاقتدار المعرفي بأبعاده

الاقتدار المعرفي	التفكير الابداعي	اتخاذ القرار	تكنولوجيا المعلومات	المتغير التابع المتغير المستقل
.743**	.707**	.606**	.609**	راس المال البشري
.000	.000	.000	.000	
130	130	130	130	

.674**	.583**	.661**	.502**	راس المال الهيكلي
.000	.000	.000	.000	
130	130	130	130	
.639**	.518**	.598**	.530**	راس المال العلاقتي
.000	.000	.000	.000	
130	130	130	130	
.792**	.697**	.717**	.631**	راس المال الفكري
.000	.000	.000	.000	
130	130	130	130	

المصدر: مخرجات برنامج (SPSS)

واعتماداً على نتائج الجدول (١٨) يمكن اختبار فرضيات الارتباط الفرعية المنبثقة عن الفرضية الرئيسية الاولى، كما يأتي:

أ. اختبار الفرضية الفرعية الاولى (H1-1): (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين بعد راس المال البشري والاقتدار المعرفي بأبعاده)

يظهر من الجدول (٢٠) تحقق مستوى ارتباط قوي دال معنوياً بين البعد المستقل راس المال البشري والمتغير التابع الاقتدار المعرفي بأبعاده، اذ بلغ مستوى معامل الارتباط هنا (**0.743) وهذه القيمة دالة معنوياً عند مستوى دلالة (١%) وهذا يؤسس نسبة ثقة عالية بنتائج العلاقة قدرها (٩٩%) ، كما يتضح ان ابعاد متغير الاقتدار المعرفي (تكنولوجيا المعلومات، واتخاذ القرار، والتفكير الابداعي) قد حققت ثلاث علاقات ارتباط ذات دلالة معنوية مع متغير راس المال البشري ، بلغت قيمها (**0.609 , **0.606 , **0.707) على التوالي ، مما يدل على توافر مستوى من التوافق والارتباط الطردي بين المتغيرين عملياً حسب اجابات افراد العينة على مستوى شركة نور الكفيل للمنتجات الغذائية عينة البحث .

وتشير هذه النتيجة الى ان اهتمام ادارة الشركة عينة البحث ببعد راس المال البشري من حيث توجيهها الى مواردها البشرية بتحسين مستوى مهاراتهم المهنية وقدراتهم الشخصية وما يمتلكونه من امكانات ذاتية تسهم في تحسين اداءهم والتزامهم تجاه الشركة والوظيفة المكلفين بها وتشجيع العاملين على المشاركة في الدورات التطويرية ومنحهم فرص التعلم والتقدم في تحصيل

المؤهلات العلمية المطلوبة من أجل رفع مستوى اداءهم دوما وتحسين مستوى انتاج المنتجات وهذا يضمن تعزيز الاقتدار المعرفي في الشركة.

"واعتماداً على ما تقدم، يمكن قبول الفرضية الفرعية الاولى المنبثقة عن الفرضية الرئيسية الاولى."

ب. اختبار الفرضية الفرعية الثانية (H1-2): (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين بعد راس المال الهيكلي والاقتدار المعرفي بأبعاده)

يظهر من الجدول (١٨) تحقق مستوى ارتباط قوي دال معنوياً بين البعد المستقل راس المال الهيكلي والمتغير التابع الاقتدار المعرفي بأبعاده، اذ بلغ مستوى معامل الارتباط هنا (**٠.٦٧٤) وهذه القيمة دالة معنوياً عند مستوى دلالة (١%) وهذا يؤسس نسبة ثقة عالية بنتائج العلاقة قدرها (٩٩%) ، كما يتضح ان ابعاد متغير الاقتدار المعرفي (تكنولوجيا المعلومات، اتخاذ القرار، والتفكير الابداعي) قد حققت ثلاث علاقات ارتباط ذات دلالة معنوية مع متغير راس المال الهيكلي ، بلغت قيمها (**0.502 , **0.661 , **0.583) على التوالي ، مما يدل على توافر مستوى من التوافق والارتباط الطردي بين المتغيرين عملياً حسب اجابات افراد العينة على مستوى شركة نور الكفيل للمنتجات الغذائية عينة البحث .

وتشير هذه النتيجة الى ان ادارة الشركة عينة الدراسة كلما سعت الى تحسين هيكلها التنظيمية وتوضيح طبيعة العلاقات التي تحكم مستوياتها الإدارية وبيان أدوارها من تنفيذ الاستراتيجية واعداد الخطط والإجراءات اللازمة وكيفية انسياب خطوط شبكات الاتصالات الإدارية ضمن قنوات الاتصال المحددة ، اصف الى ذلك اهتمامها بأعداد الخرائط التنظيمية والتصميم التنظيمي لأقسامها وشعبها ووحداتها الإدارية بهدف تعميق العلاقات التنظيمية بينها وتبادل المعلومات المفيدة في عمليات اتخاذ القرارات والتعاون في تنفيذ المهام والواجبات الوظيفية المكلفين بها من شأنه ان يحسن مستوى أدائها ويعظم الاقتدار المعرفي لديها .

"واعتماداً على ما تقدم، يمكن قبول الفرضية الفرعية الثانية المنبثقة عن الفرضية الرئيسية الاولى."

ج. اختبار الفرضية الفرعية الثالثة (H1-3): (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين بعد راس المال العلاقتي والاقتدار المعرفي بأبعاده)

"يظهر من الجدول (٢٠) تحقيق مستوى ارتباط قوي دال معنوياً بين البعد المستقل راس المال العلاقتي والمتغير التابع الاقتدار المعرفي بأبعاده، وبلغ مستوى معامل الارتباط هنا

(**0.792) وهذه القيمة دالة معنوياً عند مستوى دلالة (1%) وهذا يؤسس نسبة ثقة عالية بنتائج العلاقة قدرها (99%) ، ويتضح ان ابعاد متغير الاقتدار المعرفي (تكنولوجيا المعلومات، اتخاذ القرار، والتفكير الابداعي) قد حققت ثلاثة علاقات ارتباط ذات دلالة معنوية مع متغير راس المال العلاقتي ، بلغت قيمها (**0.631 , **0.717 , **0.697) على التوالي ، مما يدل على توافر مستوى من التوافق والارتباط الطردي بين المتغيرين عملياً حسب اجابات افراد العينة على مستوى شركة نور الكفيل للمنتجات الغذائية عينة البحث .

وتشير هذه النتيجة الى ان ادارة الشركة عينة الدراسة كلما سعت الى الاهتمام براس المال العلاقتي او الزبائني وتعميق العلاقة الودية مع الزبائن وتنفيذ رغباتهم واحتياجاتهم الشخصية والايفاء بمتطلباتهم بما يتعلق بجودة المنتجات الغذائية المقدمة لهم ومستوى اسعار المنتجات وتقديم التسهيلات المختلفة في عمليات البيع كالبيع بالأجل والبيع بالأقساط والاجابة عن جميع تساؤلات الزبائن واستفساراتهم المتنوعة وتوفير جميع الخدمات التي يرغبها الزبون والاستماع الى آرائهم ومقترحاتهم وهذا من شأنه ان يعزز مستوى الاقتدار المعرفي .

"واعتماداً على ما تقدم، يمكن قبول الفرضية الفرعية الثالثة المنبثقة عن الفرضية

الرئيسية الاولى."

٢. "اختبار الفرضية الرئيسية الثانية (H2): (يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لراس

المال الفكري في الاقتدار المعرفي)"

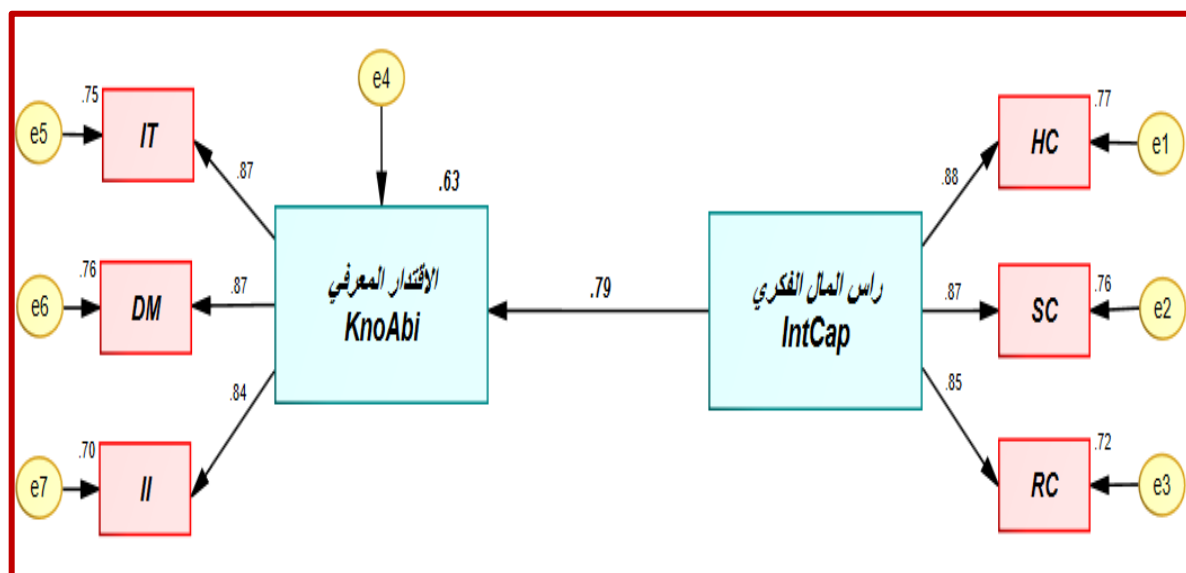
"يوضح الشكل (٦) وجود تأثير ايجابي ذي دلالة معنوية لمتغير راس المال الفكري في الاقتدار المعرفي، اذ يتضح ان قيمة تقدير المعلمة المعيارية (معامل التأثير المعيارية) قد بلغ (0.79) وهذا يعني ان متغير راس المال الفكري يؤثر في متغير الاقتدار المعرفي بنسبة (79%) على مستوى شركة نور الكفيل للمنتجات الغذائية عينة البحث، وهذا يعني ان المتغير التابع الاقتدار المعرفي سيزداد مستواه بمقدار (79%) في حال زيادة الاهتمام بمتغير راس المال الفكري بوحدة واحدة. كما نلاحظ ان قيمة معامل التأثير هي قيمة معنوية وذلك لان قيمة النسبة الحرجة (C.R.) الظاهرة في الجدول (١٩) البالغة (١٤.٧١١) هي قيمة معنوية عند مستوى المعنوية (P-Value) الظاهر في الجدول ذاته."

"ويتضح من الشكل (٦) ان قيمة معامل التفسير (R^2) قد بلغت (0.63) وهذا

يعني ان التغيرات التي تحصل في متغير الاقتدار المعرفي يعود (63%) منها الى تغير

راس المال الفكري والنسبة المتبقية البالغة (37%) تعود الى متغيرات اخرى غير داخلية في انموذج الدراسة. ومن ثم تشير هذه النتيجة الى وجود تأثير ايجابي ذي دلالة معنوية لمتغير راس المال الفكري في الاقتدار المعرفي على مستوى شركة نور الكفيل للمنتجات الغذائية عينة البحث "

"واعتماداً على ما ذكر اعلاه، يمكن قبول الفرضية الرئيسية الثانية."



شكل (٦): تأثير راس المال الفكري في الاقتدار المعرفي

المصدر: مخرجات برنامج (Amos V.25)

جدول (١٩): مسارات ومعلمات اختبار تأثير راس المال الفكري في الاقتدار المعرفي

المسارات	الاوران الانحدارية المعيارية	التقدير اللامعيار ي	الخطأ المعيار ي	النسبة الحرجة	النسبة المعنوية
الاقتدار المعرفي <---	راس المال الفكري .792	.738	.050	14.71 1	***
SC <---	راس المال الفكري .871	1.015	.050	20.16 8	***
RC <---	راس المال الفكري .849	.942	.052	18.24 6	***
HC <---	راس المال الفكري .880	1.043	.050	21.01 5	***

IT	<---	الاقتدار المعرفي	.865	1.108	.057	19.60 4	***
II	<---	الاقتدار المعرفي	.836	.893	.052	17.31 6	***
DM	<---	الاقتدار المعرفي	.872	.999	.049	20.20 0	***

"المصدر: مخرجات برنامج (Amos V.25)""

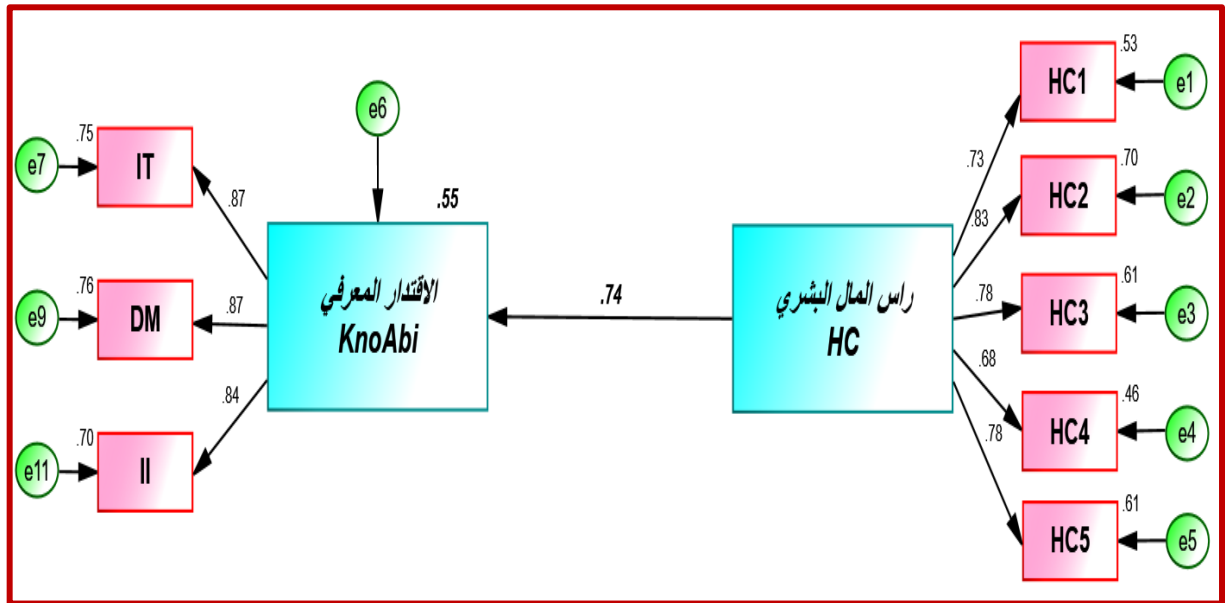
ثانيا: اختبار فرضيات التأثير: - "وبناءً على ما سبق، يمكن اختبار فرضيات التأثير الفرعية المنبثقة عن الفرضية الرئيسية الثانية وكما يأتي:"

أ. "اختبار الفرضية الفرعية الاولى (H2-1): (يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لراس المال البشري في الاقتدار المعرفي)"

يوضح الشكل (٧) وجود تأثير ايجابي ذي دلالة معنوية لمتغير راس المال البشري في الاقتدار المعرفي، ويتضح ان قيمة تقدير المعلمة المعيارية (معامل التأثير المعيارى) قد بلغ (0.74) وهذا يعني ان متغير راس المال البشري يؤثر في متغير الاقتدار المعرفي بنسبة (74%) على مستوى شركة نور الكفيل للمنتجات الغذائية عينة البحث، وذلك يعني ان المتغير التابع الاقتدار المعرفي سيزداد مستواه بمقدار (74%) في حال زيادة الاهتمام بمتغير راس المال البشري بوحدة واحدة. ونلاحظ ان قيمة معامل التأثير هي قيمة معنوية وذلك لان قيمة النسبة الحرجة (C.R.) الظاهرة في الجدول (٢٢) البالغة (١٢.٥٩٨) هي قيمة معنوية عند مستوى المعنوية (P-Value) الظاهر في الجدول ذاته.

كما يتضح من الشكل (٧) ان قيمة معامل التفسير (R^2) قد بلغت (0.55) وهذا يعني ان التغيرات التي تحصل في متغير الاقتدار المعرفي يعود (55%) منها الى تغير راس المال البشري والنسبة المتبقية البالغة (45%) تعود الى متغيرات اخرى غير داخلية في انموذج الدراسة. ومن ثم تشير هذه النتيجة الى وجود تأثير ايجابي ذي دلالة معنوية لمتغير راس المال البشري في الاقتدار المعرفي على مستوى شركة نور الكفيل للمنتجات الغذائية عينة البحث

"واعتماداً على ما ذكر اعلاه، يمكن قبول الفرضية الفرعية الاولى المنبثقة
عن الفرضية الرئيسة الثانية."



شكل (٧): تأثير بعد راس المال البشري في الاقتدار المعرفي
"المصدر: مخرجات برنامج (Amos V.25)"

جدول (٢٠): مسارات ومعلمات اختبار تأثير بعد راس المال البشري في الاقتدار
المعرفي

المسارات		الاوزان الانحدارية المعيارية	التقدير اللامعباري	الخطأ المعباري	النسبة الحرجة	النسبة المعنوية
الاقتدار المعرفي	<---	راس المال البشري	.٧٤٣	.584	.046	12.598 ***

"المصدر: مخرجات برنامج (Amos V.25)"

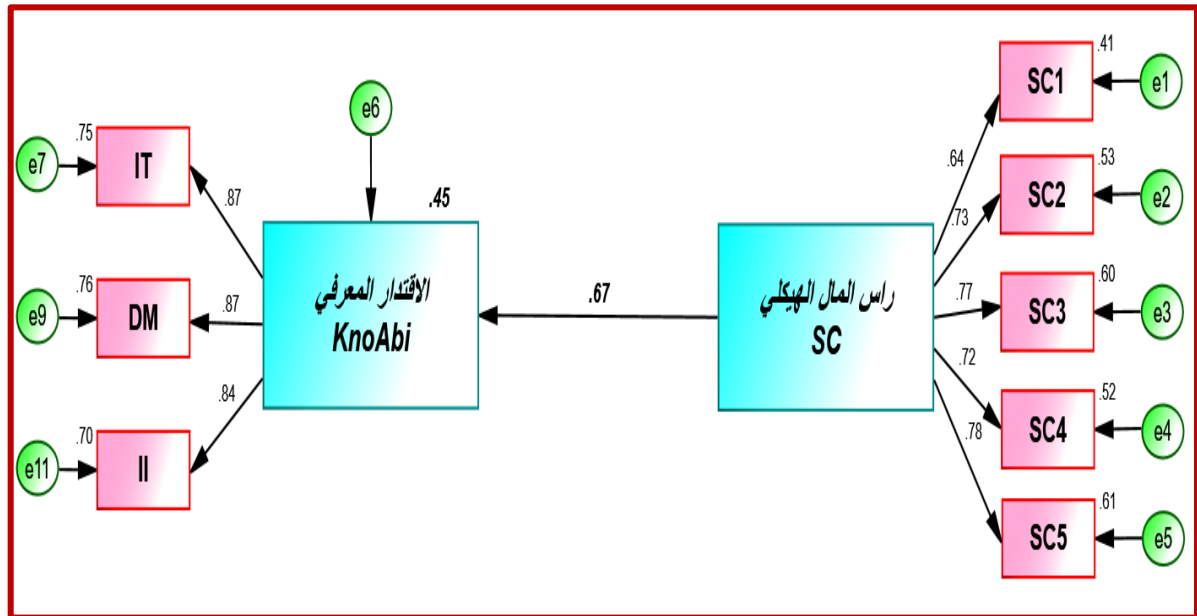
ب. "اختبار الفرضية الفرعية الثانية (H2-2): (يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لراس
المال الهيكلي في الاقتدار المعرفي)"

"يوضح الشكل (٨) وجود تأثير ايجابي ذي دلالة معنوية لمتغير راس المال
الهيكلي في الاقتدار المعرفي، ويتضح ان قيمة تقدير المعلمة المعيارية (معامل التأثير
المعباري) قد بلغ (0.67) وهذا يعني ان متغير راس المال الهيكلي يؤثر في متغير

الاقتدار المعرفي بنسبة (67%) على مستوى شركة نور الكفيل للمنتجات الغذائية عينة البحث، وهذا يعني ان المتغير التابع للاقتدار المعرفي سيزداد مستواه بمقدار (67%) في حال زيادة الاهتمام بمتغير راس المال الهيكلي بوحدة واحدة. ونلاحظ ان قيمة معامل التأثير هي قيمة معنوية وذلك لان قيمة النسبة الحرجة (C.R.) الظاهرة في الجدول (٢١) البالغة (١٠.٣٦٠) هي قيمة معنوية عند مستوى المعنوية (P-Value) الظاهر في الجدول ذاته."

"ويتضح من الشكل (٨) ان قيمة معامل التفسير (R^2) بلغت (0.45) ويعني هذا ان التغيرات التي تحصل في متغير الاقتدار المعرفي يعود (45%) منها الى تغير راس المال الهيكلي والنسبة المتبقية البالغة (55%) تعود الى متغيرات اخرى غير داخلية في النموذج الدراسة. ومن ثم تشير هذه النتيجة الى وجود تأثير ايجابي ذي دلالة معنوية لمتغير راس المال الهيكلي في الاقتدار المعرفي على مستوى شركة نور الكفيل للمنتجات الغذائية عينة البحث "

"واعتماداً على ما ذكر اعلاه، يمكن قبول الفرضية الفرعية الثانية المنبثقة عن الفرضية الرئيسية الثانية."



شكل (٨): تأثير بعد راس المال الهيكلي في الاقتدار المعرفي

"المصدر: مخرجات برنامج (Amos V.25)"

جدول (٢١): مسارات ومعلمات اختبار تأثير بعد راس المال الهيكلي في الاقتدار المعرفي

المسارات		الاوزان الانحدارية المعيارية	التقدير اللامعباري	الخطأ المعباري	النسبة الحرجة	النسبة المعنوية
الاقتدار المعرفي	<---	راس المال الهيكلية	.674	.540	.052	10.360

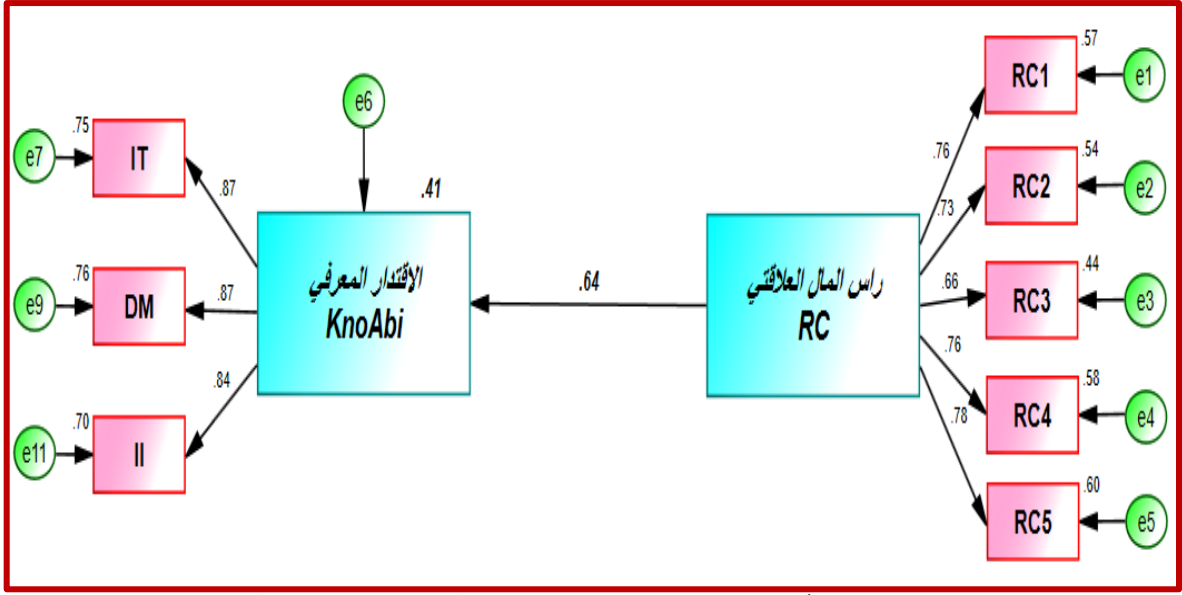
"المصدر: مخرجات برنامج (Amos V.25)"

ج. "اختبار الفرضية الفرعية الثالثة (H2-3): (يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لراس المال العلاقتي في الاقتدار المعرفي)"

"يوضح الشكل (٩) وجود تأثير ايجابي ذي دلالة معنوية لمتغير راس المال العلاقتي في الاقتدار المعرفي، ويتضح ان قيمة تقدير المعلمة المعيارية (معامل التأثير المعباري) بلغت (0.64) وعلى هذا ان متغير راس المال العلاقتي يؤثر في متغير الاقتدار المعرفي بنسبة (64%) على مستوى شركة نور الكفيل للمنتجات الغذائية عينة البحث، وإن المتغير التابع الاقتدار المعرفي سيزداد مستواه بمقدار (64%) في حال زيادة الاهتمام بمتغير راس المال العلاقتي بوحدة واحدة. كما نلاحظ ان قيمة معامل التأثير هي قيمة معنوية وذلك لان قيمة النسبة الحرجة (C.R.) الظاهرة في الجدول (٢٤) البالغة (٩.٤٣٥) هي قيمة معنوية عند مستوى المعنوية (P-Value) الظاهر في الجدول ذاته."

"ويتضح من الشكل (٩) ان قيمة معامل التفسير (R^2) قد بلغت (0.41) ويعني هذا ان التغيرات التي تحصل في متغير الاقتدار المعرفي يعود (41%) منها الى تغير راس المال العلاقتي والنسبة المتبقية البالغة (59%) تعود الى متغيرات اخرى غير داخلية في نموذج الدراسة. وتشير هذه النتيجة الى وجود تأثير ايجابي ذي دلالة معنوية لمتغير راس المال العلاقتي في الاقتدار المعرفي على مستوى شركة نور الكفيل للمنتجات الغذائية عينة البحث "

"واعتماداً على ما ذكر اعلاه، يمكن قبول الفرضية الفرعية الثالثة المنبثقة عن الفرضية الرئيسية الثانية."



شكل (٩): تأثير بعد راس المال العلاقتي في الاقتدار المعرفي

"المصدر: مخرجات برنامج (Amos V.25)"

جدول (٢٢): مسارات ومعلمات اختبار تأثير بعد راس المال العلاقتي في الاقتدار المعرفي

المسارات		الاوزان الاتحدارية المعيارية	التقدير اللامعباري	الخطأ المعباري	النسبة الحرجة	النسبة المعنوية
الاقتدار المعرفي	<---	راس المال العلاقتي	.٦٣٩	.537	.057	9.435

"المصدر: مخرجات برنامج (Amos V.25)"



الفصل الرابع

الاستنتاجات والتوصيات

المبحث الأول: الاستنتاجات

في هذا المبحث من الدراسة سيتم استعراض الاستنتاجات التي توصلت اليها الدراسة بشأن شركة نور الكفيل للعبئة العباسية المقدسة في محافظة كربلاء المقدسة وذلك بناء على النتائج التي تم الحصول عليها وذلك كما يأتي:

١. امتلاك الشركة لرأس المال الفكري يعتبر أصلاً مهماً يسهم بنحو واضح في تحقيق الميزة التنافسية المؤثرة مما ينعكس إيجابياً على الهدف الأساسي تحسين الأداء.
٢. تعتمد مكونات رأس المال الفكري على طبيعة عمل الشركة التي تتميز بالتطور المستمر في تقديم الخدمات الجديدة.
٣. لا يوجد اتفاق شامل على وجود مقياس محدد و متاح لتقييم رأس المال الفكري باعتباره أحد الأصول غير المادية.
٤. أن الخصائص الفريدة لرأس المال الفكري وأبرزها الطابع غير الملموس تؤثر بوضوح في التحديات المرتبطة بتحديدته وقياسه بدقة.
٥. أظهرت النتائج أن متغير رأس المال الفكري يحظى بأهمية كبيرة لدى الشركة عينة البحث فهي تسعى لاستقطاب الكفاءات المتخصصة وتطوير مهاراتها وتوفير بيئة داعمة ومحفزة للحفاظ على الكفاءات وتعزيز الهياكل التنظيمية.
٦. أوضحت النتائج أن عملية اتخاذ القرار تمثل العنصر الأكثر أهمية في تعزيز الاقتدار المعرفي تليها القدرة على التفكير الإبداعي ثم إثر تكنولوجيا المعلومات ويؤكد هذا على الأثر الحيوي لهذه العناصر في بناء المعرفة وتطويرها وتوجيه الاستراتيجيات بشكل فعال.
٧. أظهرت النتائج أن الاقتدار المعرفي يتمتع بدرجة عالية من الأهمية لدى الشركة المبحوثة ما يعكس اهتمامها بتطوير المعرفة عبر استعمال التقنيات الحديثة وأنظمة المعلومات المحدثّة كما ويشير ذلك إلى اعتماد الشركة على أساليب متنوعة لجمع البيانات وتوظيفها في دعم اتخاذ القرار إضافة إلى إشراك العاملين في صياغة الأهداف وتقديم المقترحات بما يسهم في تعزيز الأداء وتحسينه.

٨. يتضح ان موظفي الشركة عينة البحث يتمتعون بقدرات معرفية عالية وبيدولون اقصى جهودهم لتحقيق أداء متميز في بيئة العمل ما يسهم بشكل بوضوح في تعزيز مكانة الشركة ورفع مستواها بين الشركات الأخرى

٩. يتضح ان امتلاك الشركة عينة البحث لرأس مال فكري قوي يتجسد في خبرات موظفيها ومهاراتهم قد أسهم في رفع مستوى الاقتدار المعرفي لديهم، الامر الذي مكنهم من بذل جهود معرفية متميزة وتحقيق أداء عال في بيئة العمل ما انعكس إيجابيا على سمعة الشركة ومكانتها بين الشركات الأخرى.

١٠. تشير النتيجة الى ان اهتمام الشركة برأس المال العلاقتي عبر تعزيز علاقتها بالزبائن وتلبية احتياجاتهم وتقديم التسهيلات والخدمات الملائمة يسهم بصورة مباشرة في رفع مستوى الاقتدار المعرفي لديها.

البحث الثاني: التوصيات

يشتمل هذا البحث على مجموعة من التوصيات التي تقترحها الدراسة للشركة عينة البحث في محافظة كربلاء المقدسة وذلك استنادا الى الاستنتاجات التي توصلت اليها وعلى النحو الآتي:

١. ضرورة ان تعمل إدارة الشركة على توظيف ابعاد الاقتدار المعرفي المتمثلة في تكنولوجيا المعلومات واتخاذ القرار والتفكير الإبداعي لما لها من أثر فاعل في تنمية رأس المال الفكري وتعزيز قدرات العاملين في رفع دافعية العمل واستثمار الفرص المتاحة فضلا عن دعم وزيادة القيمة التنافسية للشركة في السوق.
٢. أهمية اخضاع المتقدمين للعمل في الشركة لاختبارات شاملة لتقييم قدراتهم المعرفية على نحو يتم اختبار المرشحين وفق معايير علمية تستند الى الكفاءة والقدرة الحقيقية ويسهم هذا الأسلوب في استقطاب عناصر تمتلك مستوى عاليا من الاقتدار المعرفي ما يعزز رأس المال الفكري للشركة ويدعم كفاءتها التنافسية على المدى الطويل.
٣. يجب توفير بيئة عمل داعمة تشجع موظفي الشركة على الابداع والتميز لما لذلك من أثر مباشر في تحسين أدائهم وتعزيز قدراتهم المعرفية ما ينعكس إيجابا على رأس المال الفكري للشركة
٤. تحتاج الشركة الى بذل المزيد من الجهود في تعزيز سمعتها عبر تحسين جودة اعمالها فذلك يسهم ذلك في رفع مستوى الاقتدار المعرفي وتعزيز رأس المال الفكري لها
٥. تعزيز ابعاد رأس المال الفكري داخل الشركة بما يشمل رأس المال البشري ورأس المال الهيكلي ورأس المال العلاقتي لما لذلك من أثر في رفع جاذبية الشركة وتمكينها من تحقيق أهدافها ودعم الاقتدار المعرفي داخل الشركة.
٦. الاهتمام بالاقتدار المعرفي في الشركة لما له من أثر كبير في تعزيز ورفع مستوى رأس المال الفكري بما يسهم في تحقيق سمعة تنظيمية متميزة.

المصادر والمراجع



المراجع والمصادر
أولاً: القرآن الكريم
ثانياً: المصادر العربية
أ: الكتب

١. جاد الرب، سيد محمد.(٢٠٠٩).الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية، الطبعة الأولى،دار النهضة العربية، القاهرة، مصر.
٢. جروان فتحي"الابداع" مفاهيمه، اسسه، واستراتيجياته، ٢٠١٣، الطبعة ٣، دار الفكر للطباعة والنشر، عمان، الأردن.
٣. ريلي، تيرينسي وكليمان روبرت، ٢٠٢٠، اتخاذ القرارات الصعبة باستخدام مجموعة نظم برامج أدوات القرار، تعريب سرور علي إبراهيم، عبد الله بن سليمان، الطبعة الإنكليزية، دار المرخ للنشر، الرياض، المملكة العربية السعودية.
٤. السعايده، عامر عبد الرؤوف عبد.(٢٠٢٣)إدارة المعرفة -مدخا نظري في تحقيق الميزة التنافسية، عمان، الأردن، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر والتوزيع.
٥. عبد الفتاح، عز حسن(٢٠٠٨)،مقدمة في الإحصاء الوصفي والاستدلالي(spss)، ط١، الرياض، المملكة العربية السعودية.
٦. عبود نجم، ٢٠٠٧، إدارة المعرفة: المفاهيم والاستراتيجيات والعمليات -منظور استراتيجي شامل، عمان، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع .
٧. علاء فرحان طالب، واميرة الجنابي.(٢٠٠٩). إدارة المعرفة :إدارة معرفة الزبون، الطبعة الأولى. عمان، دار صفاء للنشر والتوزيع.
٨. القصاب، عباس حسن(٢٠١٠)،تكنولوجيا المعلومات في الإدارة المدرسية،مملكة البحرين.
٩. المازمي، مليحه محمود، (٢٠٢٣).إدارة رأس المال الفكري ورأس المال الاجتماعي والارتقاء بالاداء الوظيفي للقيادات الإدارية، القاهرة، جمهورية مصر العربية.
١٠. مسلم، عبد الله حسن،(٢٠١٥)، ادارو المعرفة وتكنولوجيا المعلومات، دارالمعتز للنشر والتوزيع ،الأردن، عمان.
١١. المطيري، عبد الله محمد نخيلان الشقيجي،(٢٠٢٠).اطار مقترح لدور رأس المال الفكري في التطوير التنظيمي.

ب: الرسائل والاطاريح

١٢. بكاري، هاجر، (٢٠١٥)، مصداقية المعلومات المحاسبية ودورها في اتخاذ القرارات الإدارية، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي، الجزائر.

١٣. عبيد، نغم حسن، (٢٠٠٠)، "أثر رأس المال الفكري في الأداء التنظيمي" كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد، العراق.

١٤. الهادي، ميسلون علي عبد الهادي، ٢٠١٧، رأس المال الفكري ودوره في جودة الأداء المؤسسي، دراسة تطبيقية على برنامج التربية والتعليم بوكالة غوث وتشغيل اللاجئين في قطاع غزة، أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا، جامعة الأقصى، غزة.

١٥. هاني محمد عبده، (٢٠٠٦). إدارة رأس المال الفكري كمدخل لتنمية القدرات التنافسية لمنظمات الاعمال، دكتوراه الفلسفة في إدارة الاعمال، جامعة قناة السويس، جمعية إدارة الاعمال العربية، جمهورية مصر العربية.

ت : البحوث والمجلات

١٦. أسامة حميد مجيد، ٢٠٢٢، تأثير استثمار رأس المال الفكري في ربحية منظمات الاعمال (بحث تطبيقي في شركة زين العراق للاتصالات، مجلة الريادة والاعمال، المجلد الثالث، العدد ١، كانون الثاني).

١٧. انسام حسون حربي، ٢٠١٩، تأثير الاقتدار المعرفي في تعزيز الاستشراف المستقبلي- دراسة استطلاعية في وزارة التخطيط، مجلة الإدارة والاقتصاد، مجلد ٤٢، العدد ١٢٠.

١٨. اوزي احمد، ٢٠١٢، المدرسة والتكوين ومتطلبات بناء مجتمع المعرفة، المجلة المغربية، العدد مزدوج ٤/٥، المغرب.

١٩. الحسناوي، صالح مهدي محمد، ٢٠١٩، دور الوسيط للاقتدار المعرفي في علاقة بين ممارسة إدارة الموارد البشرية الخضراء والأداء الإبداعي، بحث استطلاعي تحليلي لعينة من أساتذة كلية الزراعة، جامعة كربلاء، كلية الإدارة والاقتصاد، مجلة اهل البيت، العدد ٢٥.

٢٠. دخيل واخرون، زياد إسماعيل، سجاد خلف حسين، غدير نجم عبد الله، ٢٠٢٤، أثر ابعاد رأس المال الفكري في تحسين الميزة التنافسية لشركات الاتصالات في محافظة بغداد وديالى (دراسة ميدانية لشركات الاتصالات لاسياسيل نموذجاً)، مجلة وارث العلمية، المجلد ٦، العدد ١٦، سبتمبر.

٢١. الزبيدي، لمياء سلمان، وجاسم ، رؤى يونس، (٢٠١٥)، اثر استخدام تكنولوجيا المعلومات في تحقيق الاقتردار لضمان النجاح الاستراتيجي، مجلة الإدارة والاقتصاد، مجلد ٣٨، العدد ١٠٤.
٢٢. السباب، ازهار محمد مجيد، وإبراهيم ،عمار عبد ربه سكران، (٢٠٢١)، اتخاذ القرار وعلاقته بالشخصية الإبداعية لدى طلبة كلية المعلوماتية الطبية الحيوية، مركز البحوث النفسية، المجلد (٣٢)، العدد (١).
٢٣. سعد العنزي، ٢٠٠١، الراسمال الفكري: الثروة الحقيقية لمنظمات اعمال القرن الحادي والعشرين ،مقال منشور في مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد الثامن، العدد الخامس والعشرين، كلية الإدارة والاقتصاد ،جامعة العراق.
٢٤. شعلان، منذر عباس، ٢٠١٨، اثر مكونات رأس المال الفكري في تحقيق الابداع التقني (دراسة استطلاعية لاراء عينة من العاملين في مصنع نسيج الحلة، مجلة كلية الإدارة والاقتصاد للدراسات الاقتصادية والإدارية والمالية، المجلد ١٠، العدد ٦٣.
٢٥. القبلي وامهني، الطيب محمد ،نجوى رمضان ،٢٠١٨، اثر رأس المال الفكري في إمكانية تطبيق الجودة الشاملة، دراسة ميدانية على جامعة بيروت، مجلة الدراسات الاقتصادية-كلية الاقتصاد- جامعة بيروت، المجلد الأول، العدد الرابع، سبتمبر.
٢٦. عبود، لقاء شاكر، وعبد الله، عمران عباس يوسف، (٢٠٢١)، دور تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في دعم التنمية الاقتصادية مع إشارة خاصة للعراق، مجلة المثني للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد (١١)، العدد (٢).
٢٧. عزيز، غالب عبد الكريم، ٢٠١٥، استثمار رأس المال الفكري في تطوير المكتبات المركزية الجامعية، المجلد الثاني، العدد ٤.
٢٨. العوض ،مهدي ،٢٠١٧، توكيد الذات وعلاقته باتخاذ القرار لدى عينة من طلبة جامعة دمشق، مجلة جامعة البعث، المجلد ٣٩، العدد ٦٦٩.
٢٩. فتحي (بلحاج)، ٢٠١٦، الأسس النظرية والعملية في اتخاذ القرار، المجلة الجزائرية للعولمة والسياسات الاقتصادية، العدد ٧، الجزائر.
٣٠. قدوري، فائق شعل، حميد، خلدون حسين، (٢٠١٩)، استخدام العدسة الاستراتيجية كمدخل في تعزيز الاقتردار المعرفي ،دراسة استطلاعية لاراء عينة من القيادات في شركتي الاتصالات زين واسباسيل ،مجلة تكريبت للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد (١٥)، العدد (٤٨).

٣١. الكمري، نوفل عبد الرضا، ومهدي علي عباس، (٢٠١٥)، الاقتدار المعرفي واثره في عملية تخطيط المسار الوظيفي للأفراد العاملين، دراسة تطبيقية في وزارة السياحة والاثار، مجلة الإدارة والاقتصاد، العدد ١٠٣، الجامعة المستنصرية.
٣٢. مرسي، شرين عبد، (٢٠١٣)، تفعيل دور التعلم الجامعي في تلبية متطلبات رأس المال الفكري (دراسة مستقبلية)، مجلة كلية التربية، جامعة بنها، المجلد ٢٩، العدد ١١٦.
٣٣. النعيمي، مهند محمد عبد الستار، والهاللي، غيداء حميد محمد مهدي، (٢٠١٩)، اثر استراتيجيات قباعات التفكير الست في تحسين مهارات التفكير الإبداعي، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، مجلد ٢٥، العدد ١١١.
٣٤. نور، عبد الناصر، القشبي، ظاهر، ٢٠١٠، رأس المال الفكري (الأهمية والقياس والافصاح: دراسة فكرية من وجهات نظر متعددة، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، العدد ٢٥، جامعة الاسراء الخاصة، الأردن.

ثالثا: المصادر الأجنبية

A/Book

1. Alavi, M., Visentin, D. C., Thapa, D. K., Hunt, G. E., Watson, R., & Cleary, M. L. (2020). Chi-square for model fit in confirmatory factor analysis. 2211. wileyonlinelibrary.com/journal/jan pp. 2209
2. Daft Richard L.(2004)" organizational Theory and Design " 8th ed..Thomson.
3. Saunders, Mark; Lewis, Philip; Thornhill, A. (2019). " Research methods for business students" 8th ed, Pearson Education Limited: Prentice Hall. England.
4. Schumacker, R. & Lomax, R. (2010) "A Beginner's Guide to Structural Equation Modeling" Taylor and Francis Group, LLC. New York.
5. Stewart,T.A.(1997).Intellectual capital;the new wealth of organizations,NewYork,Doubleday/currency.

B/Letters and Magazines

6. Afthanorhan, W. A. (2013) "A Comparison Of Partial Least Square Structural Equation Modeling (PLS-SEM) and Covariance Based Structural Equation Modeling (CB-SEM) for Confirmatory Factor Analysis" International Journal of Engineering Science and Innovative Technology (IJESIT) Vol 2, Iss 5, P. (198-205).
7. AL- Hayy, Ahmad Abedal, Dala'ien, Moamin A. Mahmoud, Mohd Sharifuddin Ahmad, (2016), A Model For Measuring Articles Knowledgeability Levels, Journal Of Theoretical And Applied Information Technology, 10th June 2016. Vol.88. No.1.
8. Bujang, M. A., Omar, E. D., & Baharum, N. A. (2018). A review on sample size determination for Cronbach's alpha test: a simple guide for researchers. The Malaysian journal of medical sciences: MJMS, 25(6), 85.
9. Furnham, A. (2008), 'Personality and intelligence at work Exploring and explaining individual differences at work, Routledge.
10. Goldin, Claudia. (2014). Human Capital. Harvard Kennedy School, Growth Policy Program.
11. Günter, H. (2016). Knowledge Capabilities and Organizational Success: A Strategic Perspective. Berlin: Springer.
12. Hamel, G. and Heene, A. (1994). competence-based competition chichester(England); New York, wiley.
13. Jones, Alan, C: Becoming Leader of Content Knowledge" Emerald, Vol, 10, No 5, 2016, PP7-21.A.
14. Kelley, Y. and Iren, T. (2010) " Metacognitive Strategies That Enhance Critical Thinking Metacognition Learning" Vol, 5. DOL.10, PP, 251-267

15. Mesárošová, M., Mesároš, J., & Peter, R. (2012). Learning competence in relation to mathematical and verbal competencies among university students. Slovakia: Institute of Social Sciences.
16. Rindermann, H. (2007), "The g-factor of international cognitive ability comparisons: The homogeneity of results in PISA, TIMSS, PIRLS and IQ-tests across nations", European Journal of Personality, Vol. 21, No. 5. Pp.667-706.
17. Sherry L. Willis PhD (1996), Everyday Cognitive Competence in Elderly Persons: Conceptual Issues and Empirical Findings, Vol.36, No.5.
18. Siegel Lawrence R., (2004). Measuring Managing Intellectual Capital in the U.S. Aerospace Industry, the Department of Aeronautics and Astronautics and the Engineering Systems Division in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degrees of Master of Science Technology and Policy at The Massachusetts Institute of Technology.
19. Ughsa, Blanca Alicia Vega (2022) Relevancia valorativa del capital intelectual en empresas exportadoras de flores en Ecuador año "p.3
20. Ulrich, D. (1998). Intellectual capital competence commitment. Sloan Management Review, No. (39).
21. Yu, C. (2013) "The Relationship Between Undergraduate Students Creative Self-Efficacy Creative Ability And Career Self-Management" International Journal of Academic Research in Progressive Education and Development, Vol.2, No.2, PP, 181-193.
22. Zur, Briana M., (2011), Assessment of Occupational Competence in Dementia: Identifying Key Components of Cognitive Competence and Examining Validity of the Cognitive Competency Test, Electronic Thesis and Dissertation Repository.

Beltramino, N. S., Garcia-Perez-de-Lema, D Valdez-Juárez, L. E.
The structural capital, the innovation and the performance of the
industrial SMES " Journal of Intellectual.

ملحق (١)

جدول احتساب العينة

تحديد حجم العينة

العينة	حجم المجتمع	العينة	حجم المجتمع	العينة	حجم المجتمع
٢٩١	١٢٠٠	١٤٠	٢٢٠	١٠	١٠
٢٩٧	١٣٠٠	١٤٤	٢٣٠	١١	١٥
٣٠٢	١٤٠٠	١٤٨	٢٤٠	١٩	٢٠
٣٠٦	١٥٠٠	١٥٢	٢٥٠	٢١	٢٥
٣١٠	١٦٠٠	١٥٥	٢٦٠	٢٨	٣٠
٣١٣	١٧٠٠	١٥٩	٢٧٠	٣٢	٣٥
٣١٧	١٨٠٠	١٦٢	٢٨٠	٣٦	٤٠
٣٢٠	١٩٠٠	١٦٥	٢٩٠	٤٠	٤٥
٣٢٢	٢٠٠٠	١٦٩	٣٠٠	٤٤	٥٠
٣٢٧	٢٢٠٠	١٧٥	٣٢٠	٤٨	٥٥
٣٣١	٢٤٠٠	١٨١	٣٤٠	٥٢	٦٠
٣٣٥	٢٦٠٠	١٨٦	٣٦٠	٥٦	٦٥
٣٣٨	٢٨٠٠	١٩١	٣٨٠	٥٦	٧٠
٣٤١	٣٠٠٠	١٩٦	٤٠٠	٦٣	٧٥
٣٤٦	٣٥٠٠	٢٠١	٤٢٠	٦٦	٨٠
٣٥١	٤٠٠٠	٢٠٥	٤٤٠	٧٠	٨٥
٣٥٤	٤٥٠٠	٢١٠	٤٦٠	٧٣	٩٠
٣٥٧	٥٠٠٠	٢١٤	٤٨٠	٧٦	٩٥
٣٦١	٦٠٠٠	٢١٧	٥٠٠	٨٠	١٠٠
٣٦٤	٧٠٠٠	٢٢٦	٥٥٠	٨٦	١١٠
٣٦٧	٨٠٠٠	٢٣٤	٦٠٠	٩٢	١٢٠
٣٦٨	٩٠٠٠	٢٤٢	٦٥٠	٩٧	١٣٠
٣٧٠	١٠٠٠٠	٢٤٨	٧٠٠	١٠٣	١٤٠
٣٧٥	١٥٠٠٠	٢٥٤	٧٥٠	١٠٨	١٥٠
٣٧٧	٢٠٠٠٠	٢٦٠	٨٠٠	١١٣	١٦٠
٣٧٩	٣٠٠٠٠	٢٦٥	٨٥٠	١١٨	١٧٠
٣٨٠	٤٠٠٠٠	٢٦٩	٩٠٠	١٢٣	١٨٠
٣٨١	٥٠٠٠٠	٢٧٤	٩٥٠	١٢٧	١٩٠
٣٨٢	٧٥٠٠٠	٢٧٨	١٠٠٠	١٣٢	٢٠٠
٣٨٤	١٠٠٠٠٠	٢٨٥	١١٠٠	١٣٦	٢١٠

المرجع:

Krejcie , R & Morgan, D.(1970), Determining sample size for research activities . *Educational and Psychological Measurement* ,30 , 607-610.

ملحق (٢)

نبذة مختصرة عن الشركة نور الكفيل للمنتجات الحيوانية والغذائية التابعة للعتبة العباسية المقدسة في محافظة كربلاء المقدسة

تعتبر شركة نور الكفيل للمنتجات الحيوانية والغذائية التابعة للعتبة العباسية المقدسة من الشركات الرائدة في الانتاج الحيواني والغذائي والتي رفدت السوق العراقي بمختلف انواع المنتجات الحيوانية والزراعية ومنتجات الالبان حيث تعتبر منتجات شركة نور الكفيل ذات جودة عالية وأسعار مناسبة مما تعين المواطن البسيط. سعت شركة نور الكفيل بفضل ودعم وتوجيه السيد المتولي الشرعي للعتبة العباسية المقدسة سماحة السيد احمد الصافي (دام عزه) للاعتماد على المنتج الوطني وتشجيع المشاريع الوطنية كمشاريع عصائر الفواكه والالبان والبيض. كما حرص مدير الشركة على استثمار الطاقات الشبابية داخل الشركة وترجمة أفكارهم الى مشاريع تخدم المواطن والسعي للنهوض بالواقع الإنتاجي الوطني من خلال انشاء أو التعاقد مع المعامل المحلية وتشغيل أكبر عدد من الايدي العاملة الوطنية. بدأت شركة نور الكفيل بإنشاء مراكز للبيع المباشر في محافظة كربلاء المقدسة ثم النجف الاشرف والعاصمة بغداد لتصل اليوم بفضل جهود مديرها الى معظم المحافظات العراقية. وتتابع الشركة جميع مراحل انتاج المواد عن طريق لجان مختصة تم تشكيلها من قبل مركز الكفيل الاسلامي التابع للعتبة العباسية المقدسة وادارة الشركة تقوم بالإشراف المباشر بدءاً من الخطوات الاولى للإنتاج والتأكد من سلامة المنتجات ومطابقتها للمواصفات العالمية وحتى وصولها الى يد المواطن الكريم.

وبذلك تجسّد شركة نور الكفيل نموذجاً فاعلاً لمؤسسة وطنية تجمع بين الأهداف الاقتصادية والتنموية والاجتماعية، وتعتمد مبادئ الجودة والمسؤولية والإنتاج المستدام، مما يجعلها إحدى التجارب الرائدة في مجال الصناعات الغذائية المرتبطة بالمؤسسات الدينية والاقتصادية في العراق.

ملحق (٣)

قائمة أسماء السادة الخبراء الحكمين لاستمارة الاستبيان مرتبة وفقا لأقدمية الحصول على

اللقب العلمي

ت	الشهادة	اللقب العلمي	الاسم الثلاثي	الاختصاص	مكان العمل
١	دكتوراه	أ. د	فيصل علوان صاحي الطائي	إدارة معرفة	جامعة كربلاء-كلية الإدارة والاقتصاد
٢	دكتوراه	أ. د	ميثاق هاتف الفتلاوي	نظرية المنظمة والسلوك التنظيمي	جامعة كربلاء-كلية الإدارة والاقتصاد
٣	دكتوراه	أ. د	محمد تركي عبد العباس	انتاج وعمليات	جامعة كربلاء-كلية الإدارة والاقتصاد
٤	دكتوراه	أ.م. د	صالح مهدي الحسناوي	إدارة الموارد البشرية	جامعة كربلاء-كلية الإدارة والاقتصاد
٥	دكتوراه	أ. م. د	حسين حريجة الحسناوي	إدارة الموارد البشرية وسلوك تنظيمي	جامعة كربلاء-كلية الإدارة والاقتصاد
٦	دكتوراه	أ.م. د	ضياء فالح بناي	نظرية المنظمة والسلوك التنظيمي	جامعة وارث الأنبياء-كلية الإدارة والاقتصاد
٧	دكتوراه	أ.م. د	يزن سالم محمد الجنابي	السلوك التنظيمي	جامعة كربلاء-كلية الإدارة والاقتصاد
٨	دكتوراه	أ.م. د	إسحاق ناصر حسين الحسناوي	الإدارة الاستراتيجية	جامعة ذي قار-كلية الإدارة والاقتصاد
٩	دكتوراه	م. د	محمد نبيل الحبوبى	إدارة تكنولوجيا المعلومات	جامعة الفرات التقنية الوسطى
١٠	دكتوراه	م. د	صلاح مهدي عباس اليساري	نظرية المنظمة والسلوك التنظيمي	جامعة كربلاء-كلية الإدارة والاقتصاد



(ملحق ٤)

جمهورية العراق
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة كربلاء
كلية الإدارة والاقتصاد / قسم إدارة الأعمال

تأثير رأس المال الفكري في الاقتدار المعرفي

المتعلقة بمشروع بحث الدكتور العالي - إدارة المشاريع الموسوم

”تأثير رأس المال الفكري في الاقتدار المعرفي“

The impact of intellectual capital on cognitive
competence

(دراسة تحليلية لآراء عينة من العاملين في شركة نورالكفيل)

الباحثة

صابرين عبد الحسين جواد

جامعة كربلاء / كلية الإدارة والاقتصاد

قسم إدارة الأعمال

اشراف

ا.م.د. رياض حسين عبيس

جامعة كربلاء / كلية الإدارة والاقتصاد

قسم إدارة الأعمال

حضرة المحكم المحترم ...

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته ...

نضع بين أيديكم أداة القياس، التي أعدت لإكمال متطلبات بحث الدبلوم العالي الموسوم **(تأثير رأس المال الفكري في الاقتدار المعرفي)**، ولما لجنابكم الكريم من خبرة وكفاءة علمية عالية في مجال اختصاصكم، أرجوا من جنابكم الكريم الموافقة على تحكيم هذا المقياس من ناحية مناسبة وأهمية ووضوح كل فقرة من فقراته المعبرة عن كل بُعد. إذ تم اعتماد المقاييس التالية:

(المقاييس المعتمدة في البحث)

ت	المتغيرات	المقياس
١	رأس المال الفكري	مصدر الابعاد...
٢	الاقتدار المعرفي	مصدر الابعاد...

مع خالصنا لكبير بالوفيق ومن بجاناً من النقطة العلمية

اسم المحكم:

اللقب العلمي:

الجامعة:

التخصص الدقيق:

تاريخ الحصول على اخر لقب:

المحور الأول / المعلومات التعريفية بعينة البحث

يرجى وضع علامة (✓) في المربع المناسب لكل فقرة

١- النوع الاجتماعي:-

ذكر أنثى

٢- الفئة العمرية:-

٣٠-١٨ ٤٠-٣١ ٥٠-٤١
٦٠-٥١ ٦١ فأكثر

٣- المؤهل العلمي:-

ابتدائية اعدادية دبلوم بكالوريوس
دبلوم عالي ماجستير دكتوراه

٤- مدة الخدمة الفعلية:-

سنة أقل من سنة ١-5 سنة ٦-١٠
١١-15 سنة 16-20 سنة 21-25 سنة
25 سنة فأكثر

المحور الثاني: مقاييس متغيرات البحث

أولا // رأس المال الفكري: - كما وصفه (t. stewart,2004:31) بأنه مجموعة من الأصول المعرفية بما في ذلك الموهبة والمهارات التي تمتلكها المنظمة التي تعتبر موارد قيمة يمكن استخدامها لتوليد الثروة وتشمل هذه الأصول رأس المال البشري، رأس المال الهيكلي، بالإضافة إلى رأس المال العلاقات ويتم تعريفها على النحو التالي:

١- رأس المال البشري: - هو المعرفة والمهارات والكفاءات والخصائص الأخرى المتجانسة في الأفراد والتي تم اكتسابها من خلال حياتهم واستخدامها في الإنتاج (الدراس، ٢٠٢٣: ٥١٣)

ت	الفقرات	التقويم	الانتماء للمتغير		وضوح الفقرة		إمكانية إضافة أو تعديل
			لا ينتمي	ينتمي	واضحة	غير واضحة	
١	تتبنى الإدارة مبدأ الكفاءة كنهج أساسي في ترقية الموظفين للمناصب القيادية						
٢	تسعى الشركة إلى استقطاب الموارد البشرية من ذوي المهارات والخبرات والاحتفاظ بهم						
٣	تسعى الشركة إلى تطوير مهارات الموارد البشرية من خلال إرسالهم للمشاركة في دورات تدريبية وتطويرية داخل وخارج القطر						
٤	تمتلك الموارد البشرية القدرة على إنتاج أفكار جديدة أو تطوير أفكار جرى طرحها مسبقاً						
٥	تتبنى الشركة نظام معلومات متخصص لإدارة الموارد البشرية						

٢- رأس المال الهيكلي: - مجموعة الاستراتيجيات والهياكل والنظم والإجراءات التي بموجبها تتمكن المنظمة من انتاج وتسليم المنتجات الى الزبائن فضلا عن كونه يعزز قدرة الشركة للاستجابة للمتغيرات الحاصلة في البيئة (الفضل، ٢٠٠٩: ١٧٥)

ت	الفقرات	التقويم	الانتماء للمتغير		وضوح الفقرة		إمكانية إضافة أو تعديل
			ينتمي	لا ينتمي	واضحة	غير واضحة	
٦	تهتم الشركة باطلاع الموارد البشرية على الأنظمة والتعليمات المعمول بها						
7	تتمسك الشركة بتقاليد المهنة واعرافها						
٨	تمتلك الشركة نظام معلومات فعال لتقويم أداء الموارد البشرية						
٩	تتشارك جميع الأقسام في الشركة بتقديم الآراء والمقترحات لتحسين جودة المنتجات						
١٠	تمتلك الشركة القابلية على التكيف مع المتغيرات البيئية المختلفة						

٣ - رأس المال العلاقتي: - قيمة العلاقات التي تقيّمها المنظمة مع الزبائن من خلال زيادة رضا الزبون وولائه ومدى الاحتفاظ به عن طريق الاهتمام بمقترحاته والاستماع الى الشكاوى المقدمة من قبله وإيجاد الحلول لها ومشاركته في اعمالها وصفقاتها (عبيد، ٢٠١٣: ١٣)

ت	الفقرات	التقويم	الانتماء للمتغير		وضوح الفقرة		إمكانية إضافة أو تعديل
			ينتمي	لا ينتمي	واضحة	غير واضحة	
11	تهتم الشركة بالشكاوى المقدمة من الزبائن						
12	تهتم الشركة بتطوير علاقات الموارد البشرية داخل الشركة وكيفية تعاملها مع الشركات الأخرى المنافسة لها						
13	تسعى الشركة لتعزيز علاقاتها مع المجهزين والحفاظ عليهم						
14	تقدم الشركة منتجات ذات جودة عالية حرصا منها على رضا الزبائن						
15	توثق الشركة المعلومات الخاصة بالزبائن لغرض التعرف على مقترحاتهم وردود افعالهم على منتجاتها						

ثانيا // الاقتدار المعرفي: - يمثل قدرة الافراد على الامام بظروف عملهم وفهم الإجراءات والقواعد التي يتبعونها ويستطيعون التصرف بالطريقة المناسبة بعيدة عن هياكل التنظيم التقليدية ولديهم القدرة على احداث التغييرات نحو الأفضل واستخدام التفكير المعرفي لتحليل المشاكل ووضع الحلول المناسبة لها (peter ,et al,2018:5) اما ابعاد الاقتدار المعرفي فهي كالاتي: -

١- تكنولوجيا المعلومات: - هي عبارة عن تقنيات حديثة يمكن من خلالها إضافة القيمة للعمليات (الإنتاجية او التنظيمية) فضلا عن الأهداف المرغوب تحقيقها فهي السلوك الحديث لإدارة المشاريع في الوقت الحاضر. (maity,2018:3)

ت	الفقرات	التقويم	الانتماء للمتغير		وضوح الفقرة		إمكانية إضافة او تعديل
			ينتمي	لا ينتمي	واضحة	غير واضحة	
١	تمتلك شركتنا أنظمة معلومات حديثة تدعم جمع المعرفة وتحليلها بكفاءة						
2	تتيح تكنولوجيا المعلومات في شركتنا إمكانية الوصول السريع الى البيانات عند الحاجة						
3	تعتمد ادارتنا على نظم معلوماتية تساعد في اتخاذ القرارات المبنية على المعرفة						
4	تسهم أدوات تكنولوجيا المعلومات في تطوير عمليات العمل وتحقيق الابتكار						
5	تواكب الشركة التطورات الحديثة في تكنولوجيا المعلومات لتعزيز قدراتها المعرفية						

٢ - اتخاذ القرار: - هو المفاضلة بين الخيارات المتاحة للتعامل مع مشكلة معينة بهدف تحليل البدائل واختيار الحل الأنسب الذي يلبي الاحتياجات بشكل أفضل. (العوض،٢٠١٧: ٤٣)

ت	الفقرات	التقويم	الانتماء للمتغير		وضوح الفقرة		إمكانية إضافة او تعديل
			ينتمي	لا ينتمي	واضحة	غير واضحة	
6	يتم اتخاذ القرارات من قبل إدارة الشركة بعد دراسة عميقة وليس بصورة عشوائية						
7	يسهم اتخاذ القرار الجماعي في تعزيز روح الولاء لدى العاملين						
8	يسهم أسلوب اتخاذ القرار في تحديد واختيار الطرق الملائمة لإنجاز الاعمال في الشركة						

					يعد اتخاذ القرار عنصرا مهما في التوجه نحو اقتناص الفرص	9
					تسمح القرارات باتخاذ ردود الأفعال المناسبة لحل المشاكل الطارئة التي تحدث	10

٣- التفكير الإبداعي: - هو مجموعة من التفاعلات للمقدرات والخبرات والمهارات والصفات الشخصية والتي تعمل على رفع العمليات للحصول على المخرجات ذات الجودة العالية سواء كانت على مستوى الفرد او المجتمع او العالم. (جروان، ٢٠١٣: ٤٥)

إمكانية إضافة أو تعديل فقرة	وضوح الفقرة		الانتماء للمتغير		التقويم	الفقرات	ت
	واضحة	غير واضحة	لا ينتمي	ينتمي			
					تتبع الشركة وسائل جديدة من اجل اكتساب المهارات الجديدة	11	
					تستثمر الشركة التفكير الإبداعي لدى العاملين في بناء صورة واضحة للأهداف	12	
					يعمل التفكير الإبداعي على ان تكون اعمال الفرد أكثر دقة	13	
					يسهم التفكير الإبداعي في تعزيز مصدر قوة الفرد نحو الإنجاز	14	
					تحصل المنظمة من خلال التفكير الإبداعي على فرصة كبيرة لتحليل متطلبات العمل	15	



جمهورية العراق
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة كربلاء

كلية الإدارة والاقتصاد / قسم إدارة الأعمال

ملحق (٥)

ع
ر // السُمارة استبانة
ع

الى السادة والسيدات الافاضل المحترمين

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

**نضع بين ايديكم استمارة استبانة وهي جزء من متطلبات انجاز بحث إدارة اعمال /دبلوم
عالي في إدارة المشاريع**

بعنوان

(تأثير رأس المال الفكري في الاقتدار المعرفي)

يرجى التفضل بقراءة الملاحظات الآتية :-

١. ان اجابتمكم سوف لن تستخدم الا لأغراض البحث العلمي فلا داعي لذكر الاسم رجاء.
٢. رأيك الموضوعي الدقيق هو المطلوب اذ ليس هناك إجابات صحيحة او خاطئة
٣. ستجد امام كل فقرة (٥) بدائل تتراوح بين (موافق بشدة. موافق. محايد. غير موافق بشدة. غير موافق) يرجى منك وضع علامة (✓) تحت واحدة منها فقط والتي تعبر عن وجهة نظرك.

مع خالص شكرنا وتقديرنا لتعاونكم معنا متمنين لكم دوام التوفيق والنجاح

الباحثة

صابرين عبد الحسين جواد

جامعة كربلاء / كلية الإدارة والاقتصاد

قسم إدارة الأعمال

اشراف

إ.م.د رياض حسين عبيس

جامعة كربلاء / كلية الإدارة والاقتصاد

قسم إدارة الأعمال

معلومات عامة

يرجى وضع علامة (✓) في المربع المناسب لكل فقرة

١- نوع الجنس:-

أنثى

ذكر

٢- الفئة العمرية:-

٥٠-٤١

٤٠-٣١

٣٠-١٨

٦١ فأكثر

٦٠-٥١

٣- المؤهل العلمي:-

بكالوريوس

دبلوم

اعدادية

ابتدائية

دكتوراه

ماجستير

دبلوم عالي

٤- مدة الخدمة الفعلية:-

١٠-6

5-1 سنة

أقل من سنة

سنة

25-21 سنة

20-16 سنة

15-11 سنة

25 سنة فأكثر

أولاً // رأس المال الفكري:- هو مجموعة من الأصول المعرفية بما في ذلك الموهبة والمهارات التي تمتلكها المنظمة التي تعتبر موارد قيمة يمكن استخدامها لتوليد الثروة وتشمل هذه الأصول رأس المال البشري، رأس المال الهيكلي، بالإضافة الى رأس المال العلاقات ويتم تعريفها على النحو التالي:

١- رأس المال البشري:- هو المعرفة والمهارات والكفاءات والخصائص الأخرى المتجانسة

في الافراد والتي تم اكتسابها من خلال حياتهم واستخدامها في الإنتاج

ت	الفقرات	اتفق بشدة	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق بشدة
١	تتبنى الإدارة مبدا الكفاءة كنهج أساسي في ترقية الموظفين للمناصب القيادية					
٢	تسعى الشركة الى استقطاب الموارد البشرية من ذوي المهارات والخبرات والاحتفاظ بهم					
٣	تسعى الشركة الى تطوير مهارات الموارد البشرية من خلال ارسالهم للمشاركة في دورات تدريبية وتطويرية داخل وخارج القطر					
٤	تمتلك الموارد البشرية القدرة على انتاج أفكار جديدة او تطوير أفكار جرى طرحها مسبقا					
٥	تتبنى الشركة نظام معلومات متخصص لإدارة الموارد البشرية					

٢- رأس المال الهيكلي: - مجموعة الاستراتيجيات والهياكل والنظم والإجراءات التي بموجبها تتمكن المنظمة من انتاج وتسليم المنتجات الى الزبائن فضلا عن كونه يعزز قدرة الشركة للاستجابة للمتغيرات الحاصلة في البيئة

ت	الفقرات	اتفق بشدة	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق بشدة
٦	تهتم الشركة باطلاع الموارد البشرية على الأنظمة والتعليمات المعمول بها					
٧	تتمسك الشركة بتقاليد المهنة واعرافها					
٨	تمتلك الشركة نظام معلومات فعال لتقويم أداء الموارد البشرية					
٩	تتشارك جميع الأقسام في الشركة بتقديم الآراء والمقترحات لتحسين جودة المنتجات					
١٠	تمتلك الشركة القابلية على التكيف مع المتغيرات البيئية المختلفة					

٣ - رأس المال العلاقتي: - قيمة العلاقات التي تقيّمها المنظمة مع الزبائن من خلال زيادة رضا الزبون وولائه ومدى الاحتفاظ به عن طريق الاهتمام بمقترحاته والاستماع الى الشكاوى المقدمة من قبله وإيجاد الحلول لها ومشاركته في اعمالها وصفقاتها (عبي

ت	الفقرات	اتفق بشدة	لا اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق بشدة
11	تهتم الشركة بالشكاوى المقدمة من الزبائن					
12	تهتم الشركة بتطوير علاقات الموارد البشرية داخل الشركة وكيفية تعاملها مع الشركات الأخرى المنافسة لها					
13	تسعى الشركة لتعزيز علاقاتها مع المجهزين والحفاظ عليهم					
14	تقدم الشركة منتجات ذات جودة عالية حرصا منها على رضا الزبائن					
15	توثق الشركة المعلومات الخاصة بالزبائن لغرض التعرف على مقترحاتهم وردود افعالهم على منتجاتها					

ثانيا // الاقتدار المعرفي: - يمثل قدرة الافراد على الالمام بظروف عملهم وفهم الإجراءات والقواعد التي يتبعونها ويستطيعون التصرف بالطريقة المناسبة بعيدة عن هياكل التنظيم التقليدية ولديهم القدرة على احداث التغييرات نحو الأفضل واستخدام التفكير المعرفي لتحليل المشاكل ووضع الحلول المناسبة لها

١- تكنولوجيا المعلومات: - هي عبارة عن تقنيات حديثة يمكن من خلالها إضافة القيمة للعمليات (الإنتاجية او التنظيمية) وكذلك الأهداف المرغوب تحقيقها فهي السلوك الحديث لإدارة المشاريع في الوقت الحاضر.

ت	الفقرات	اتفق بشدة	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق بشدة
١	تمتلك شركتنا أنظمة معلومات حديثة تدعم جمع المعرفة وتحليلها بكفاءة					
2	تتيح تكنولوجيا المعلومات في شركتنا إمكانية الوصول السريع الى البيانات عند الحاجة.					
3	تعتمد ادارتنا على نظم معلوماتية تساعد في اتخاذ القرارات المبنية على المعرفة					
4	تسهم أدوات تكنولوجيا المعلومات في تطوير عمليات العمل وتحقيق الابتكار					
5	تواكب الشركة التطورات الحديثة في تكنولوجيا المعلومات لتعزيز قدراتها المعرفية					

٢- اتخاذ القرار: - هو المفاضلة بين الخيارات المتاحة للتعامل مع مشكلة معينة بهدف تحليل البدائل واختيار الحل الأنسب الذي يلبي الاحتياجات بشكل أفضل.

ت	الفقرات	اتفق بشدة	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق بشدة
6	يتم اتخاذ القرارات من قبل إدارة الشركة بعد دراسة عميقة وليس بصورة عشوائية					
7	يسهم اتخاذ القرار الجماعي في تعزيز روح الولاء لدى العاملين					
8	يسهم أسلوب اتخاذ القرار في تحديد واختيار الطرق الملائمة لإنجاز الاعمال في الشركة					
9	يعد اتخاذ القرار عنصرا مهما في التوجه نحو اقتناص الفرص					
10	تسمح القرارات باتخاذ ردود الأفعال المناسبة لحل المشاكل الطارئة التي تحدث					

٣- التفكير الإبداعي: - هو مجموعة من التفاعلات للمقدرات والخبرات والمهارات والصفات الشخصية والتي تعمل على رفع العمليات للحصول على المخرجات ذات الجودة العالية سواء كانت على مستوى الفرد او المجتمع او العالم.

ت	الفقرات	اتفق بشدة	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق بشدة
11	تتبع الشركة وسائل جديدة من اجل اكتساب المهارات الجديدة					
12	تستثمر الشركة التفكير الإبداعي لدى العاملين في بناء صورة واضحة للأهداف					
13	يعمل التفكير الإبداعي على ان تكون اعمال الفرد أكثر دقة					
14	يسهم التفكير الإبداعي في تعزيز مصدر قوة الفرد نحو الإنجاز					
15	تحصل الشركة من خلال التفكير الإبداعي على فرصة كبيرة لتحليل متطلبات العمل					

Abstract

This research indicated a review of the influence of the royal thought leader on the power of art in the Noor Al-Kafeel Company, affiliated with the Holy Abbasid Shrine in the holy province of Karbala. The research began with a fundamental problem centered around the main question: (How does intellectual capital contribute to enhancing cognitive competence?) The research sought to identify the level of practice of intellectual capital by the research sample, represented by Noor Al-Kafeel Company in the holy city of Karbala, and the extent of its impact on the work of the research sample. Stewart's (1999) scale was used to assess the dimensions of intellectual capital, which included three sub-dimensions: human capital, structural capital, and relational capital. Al-Hasnawi's (2019) scale was adopted to assess cognitive competence, which includes three sub-dimensions: information technology, decision-making, and creative thinking the research adopted an exploratory and analytical approach within the company under study to collect the required data and information. The research relied on the use of a questionnaire as a data collection tool The research population targeted department and division managers, affiliates, and all employees working at Noor Al-Kafeel Company, totaling 250 employees. A research sample of 150 employees was selected, and 130 valid questionnaires were returned for statistical analysis after distribution. The study adopted a descriptive-analytical approach to analyze the data and test the hypotheses using Amos and SPSS version 25 software. The research findings indicate clear and significant effects of intellectual capital dimensions on cognitive competence within the company under study. The company is considered a social entity with specific objectives, and this entity cannot achieve the required efficiency and effectiveness without applying the principles of human relations. It also appears that intellectual capital plays a crucial role in enhancing the knowledge-based capabilities of the company under study.

Keywords: Intellectual capital, knowledge-based capabilities, Noor Al-Kafeel Company.

Republic of Iraq

Ministry of Higher Education and Scientific Research

University of Karbala / College of Administration and Economics

Department of Business Administration / Postgraduate Studies

Higher Diploma / Project Management



The Impact of Intellectual Capital on Cognitive Competence

"An Analytical Study of the Opinions of a Sample of Workers at Noor Al-Kafeel Company for the AL-Abbas Holy Shrine in the Holy Karbala Governorate"

A research submitted to the Council of the College of Administration and Economics, Department of Business Administration, University of Karbala As part of the requirements for obtaining Certificate of the Higher Diploma in Project Management

Submitted by

Sabreen Abdul Hussein Jawad

Supervision

Dr. Riyadh Hussein Obyeis

2026 A.C

1448 A.H