

الاستثمار في رأس المال الفكري لتحقيق الأداء الابتكاري في ظل اقتصاد المعرفة

[٢٢]

محاسن السيد نصر محمود جاد^(١) - أحمد فؤاد مندور^(٢) - نهال محمد فتحي الشحات^(١)
(١) معهد الدراسات والبحوث البيئية، جامعة عين شمس ٢) كلية التجارة، جامعة عين شمس

المستخلص

يهدف هذا البحث للأشارة عن دور استثمار رأس المال الفكري كمدخل للنمو والتنمية المستدامة في ظل اقتصاد المعرفة لتحقيق الأداء الابتكاري، وذلك من خلال وضع تصور مقترح للأهداف القصوى من خلال استثمار رأس المال الفكري والمعرفي من أجل الوصول للأداء الابتكاري لتحقيق النمو الاقتصادي. وبما أن مصر تعتبر من أغنى دول العالم التي تمتلك الثروة البشرية وبالرغم من ذلك فهي لا تحتل مركزاً في هذا التطوير (تطوير رأس المال البشري)، ولذا برزت الحاجة إلى علاج المشكلة التي تواجهها مصر في النمو والتنمية بشكل عام والتطوير والاستثمار في رأس المال الفكري المتمثل في رأس المال البشري بشكل خاص، وبما أن رأس المال الفكري عبارة عن مجموعة من الخبرات والمعارف والطاقات والصفات الإبداعية المبتكرة التي يمتلكها الأفراد ويستثمرونها في العمل من أجل تحقيق التنمية المستدامة في المنظمة مما يعد سبباً للنمو وتطور دول العالم، الأمر الذي يتطلب دراسة الاستثمار في رأس المال الفكري كمدخل لتنمية الموارد البشرية وتحقيق الأداء الابتكاري لتحقيق أدامة العنصر البشري في ظل اقتصاد المعرفة، وقد استخدم الباحثون أسلوب قائمة الاستقصاء في جمع البيانات اللازمة لإختبار فروض الدراسة، والمنهج الوصفي التحليلي والاختبارات الإحصائية المناسبة لاختبار صحة الفرض ياتو للإجابة على تساؤلات الدراسة، مستخدماً أسلوب العينة التي تم الحصول عليها بعد توزيعها والتي بلغ (٢٨٥) مفردة. وقد توصل الباحثون الي عدد من النتائج والتوصيات التي يمكن تطبيقها من أهمها وجود علاقة بين استثمار رأس المال الفكري وكفاءة الأداء في منظمات الأعمال وتحقيق الأداء الابتكاري الأمر الذي يشير إلى أهمية تنمية الموارد البشرية من خلال استثمار رأس المال الفكري واقتصاد المعرفة، ومن أهم التوصيات حث المنظمات بتطبيق أبعاد التنمية المستدامة، حيث أن استثمار رأس المال الفكري في ظل اقتصاد المعرفة له أهمية بإعتباره النشاطات أو العمليات التي تساعد على اكتشاف وتدعيم تدفق القدرات المعرفية والتنظيمية للأفراد وتمكنهم هذه القدرات من إنتاج منتجات جديدة للمنظمة ومن ثم توسيع حصتها السوقية من جهة وتعظيم نقاط قوتها من جهة أخرى وتكسيبها ميزة تنافسية تميزها عن غيرها لتفادي المنافسة الشديدة،

كما يجب ان تبني المنظمة إستراتيجية واضحة ومحددة لإدارة المواهب داخل المنظمات القطاع العام والقطاع الخاص.توجيه نظر المسؤولين بالاهتمام بتنمية الموارد البشرية من خلال استثمار رأس المال الفكري واقتصاد المعرفة وتوعية المنظمات بضرورة إقامة دورات تدريبية للعاملين بمختلف المستويات الادارية حول رأس المال الفكري واقتصاد المعرفة وكيفية استخدامهم لتحقيق الأداء الابتكاري وتحسين الأداء وضرورة استخدام مؤشرات أداء واضحة لمراقبة تنفيذ الخطة الإستراتيجية لتنمية الموارد البشرية وتحسين رأس المال الفكري لتحقيق الأداء الابتكاري فيظل اقتصاد المعرفة.

مقدمة

أن تقرير التنمية البشرية هو تقرير سنوى يصدر عن برنامج الأمم المتحدة الإنمائى UNDP راصداً واقع التنمية البشرية فى دول العالم والرؤى المتصلة بتطورها، وذلك يقدم إطاراً لمساعدة أصحاب القرار من الحكومات والأفراد على تطبيق هذه الرؤى على سياسة التنمية وقد صدر التقرير الأول للتنمية البشرية عام ١٩٩٠ ورجحت خلال السنوات الـ ٢٥ الماضية دقة النمو الاقتصادى لكونه مؤشراً مهماً على التنمية البشرية، إلا أن تقرير عام ٢٠١٥ أعاد تعريف التنمية البشرية ليربطها مباشرة بالعمل، كونه الثروة الحقيقية للإنسان والعامل الأساسى الذى يساهم فى تطور الاقتصاد وتحدث التقرير عن الأعمال التطوعية والإبداعية وأعمال الرعاية بالإضافة إلى العمل المدفوع الأجر (الوظيفة)، وببساطة فإن المفهوم الحاكم للتنمية هو أن يكون محورها الإنسان بحيث يمتلك الخيارات والفرص الكافية لاستخدامها، والقدرة على التأثير فى حياته وعليه يعد النمو الاقتصادى وسيلة لاغاية وقيمته تتحدد بمدى تحسين جودة الحياة. ولقد صنف التقرير دول العالم إلى دول ذات تنمية بشرية مرتفعة جداً مثل (بعض الدول الاوربية والولايات المتحدة وإسرائيل وبعض دول الخليج العربى) ودول ذات تنمية بشرية مرتفعة مثل (روسيا وبعض دول الخليج) ودول ذات تنمية متوسطة مثل (معظم الدول العربية) وأخيراً دول ذات تنمية بشرية منخفضة (كمعظم دول أفريقيا)، تعد الدول ذات التنمية المرتفعة جداً تلك التى يكون مؤشرها يتراوح بين (٨،٠ - ١) وعددها هذا العام ٤٩ دولة فى مقدمتها النرويج (٠،٩٤) فأستراليا ثم سويسرا، الدانمارك، هولندا، المانيا، الولايات المتحدة، كندا، نيوزيلندا، وسنغافوره. وعربياً جاءت قطر فى المرتبة ٣٢ عالمياً وفى طليعة

الدول العربية وتلتها السعودية في المرتبة ٣٩ فالامارات والبحرين والكويت وفي عداد الدول ذات التنمية المرتفعة (٠,٧-٠,٨) سلطنة عمان ، لبنان ، الأردن والجزائر. ووفقاً لمؤشر التنافسية العالمي تحتل مصر الترتيب الـ (١١٩) دولياً من (١٤٤) دولة في مؤشر التنافسية العالمي عام ٢٠١٤ - ٢٠١٥ وتأتى مصر في مرتبة متأخرة وفقاً لمؤشر (الابتكار والتطور) في الترتيب (١١٣) دولياً، أما في عام ٢٠١٥-٢٠١٦ احتلت مصر المرتبة قبل الأخيرة في مؤشر التنافسية العالمي السنوى وهذا تراجع خطير. (مؤشرات البنك الدولي Knowledge Assessment Methodology – KAM,2017).

كما أعلن المؤتمر الاقتصادى العالمى عن مؤشر تطور رأس المال البشرى لعام ٢٠١٥ فى العدد ٢٤٦٣ بتاريخ ٢٠١٦/٢/١ تحت مسمى التحديات العالمية للإنسان. حيث كان المؤتمر يدور حول مؤشرات الدول فى تنمية الموارد البشرية والعنصر البشرى الذى أصبح يُنظر اليه مؤشراً حقيقياً لقدرة الدولة والمؤسسة على المنافسة والنجاح والمصدر الطبيعى للثروة الحقيقية للشركات والمنظمات وهو القدرة العقلية التى تمتلكها الشركات والتى لا يمكن تقليدها بسهولة من قبل المنظمات المنافسة وأستخدم البعض فى المؤتمر مصطلح رأس المال البشرى مترادف مع الموارد البشرية على الرغم من أن رأس المال البشرى والموارد البشرية هى رأس المال الفكرى وهناك مصطلحات أخرى تم استخدامها تشمل القوى العاملة والمواهب والابتكار وهى مفتاح التنمية الاقتصادية والاجتماعية ويعد قسم المورد البشرى من أهم الموارد التى تعتمد عليها خطط التنمية فى جميع القطاعات كما ترسم إدارات الموارد البشرية خطط الانتاج والتسويق والصيانة والشراء ويجب على تلك الإدارات التخطيط والتدريب الدائم لمواردها لتحقيق أهدافها التى أنشئت من أجلها. وجاءت فى مقدمة المؤشر الذى صنف ١٢٤ دولة حول العالم "فنلندا" تلتها "النرويج" فى المرتبة الثانية ثم "سويسرا" فى المرتبة الثالثة ويرتب المؤشر الدول وفقاً لعدد من المعايير من بينها الالتحاق بالتعليم ومدى جودته وأماكن الدراسة ورعاية المواهب وتنمية المهارات والمشاركة الاقتصادية للفئات العمرية المختلفة، وأحتلت الدول العربية مراتب متأخرة نسبياً حيث جاءت "الأمارات" فى المرتبة الـ (٤٥) عالمياً والأولى عربياً و" قطر" فى المرتبة الثانية عربياً والـ (٥٦) عالمياً بينما جاءت "السعودية" فى المركز الـ (٨٥) عالمياً والخامسة عربياً فيما احتلت "الكويت" المركز السادس عربياً والـ (٩٣) عالمياً. ولم تحتل مصر

أى مركز فى هذا التطوير ولذلك برزت الحاجة إلى إلى علاج المشكلة التى تواجهها مصر فى النمو والتنمية بشكل عام والتطوير والاستثمار فى رأس المال الفكرى المتمثل فى رأس المال البشرى بشكل خاص.(المؤتمر الاقتصادى العالمى لعام ٢٠١٥ فى العدد ٢٤٦٣ بتاريخ ٢٠١٦/٢/١).

مشكلة البحث

ورد فى استراتيجية مصر للتنمية المستدامة لرؤية مصر فى عام ٢٠٣٠ محور فرعى بعنوان: الابتكار والمعرفة والبحث العلمى، وكان من أهم أهدافها فى هذا المحور فيما يخص اقتصاد المعرفة هدف: "زيادة نسبة الناتج القومى القائم على اقتصاد الكفاءة والمعرفة" ولكن لم يتم وضع مؤشرات لكيفية تحقيق هذا العنصر أو كيفية قياسه، كما هدفت استراتيجية قطاع الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات ٢٠١٤ - ٢٠١٥ إلى بناء مجتمع قائم على المعرفة واقتصاد معلوماتي(وزارة التخطيط، ٢٠١٥)، أما عن آليات تحقيق هذا الهدف فاقترحت على توفير بنية أساسية فعالة لتطوير تكنولوجيا المعلومات والاتصالات تقوم على استخدام الإنترنت فائق السرعة والحوسبة السحابية وكابلات الاتصالات وغيرها بتكلفة مناسبة مع وضع السياسات التى تتيح وتوفر طرقاً سهلة وبتكلفة ملائمة لأي شخص للوصول إلى المعرفة والمعلومات فى أى وقت وأى مكان. هذا كل ما تم ذكره فيما يخص اقتصاد المعرفة، فلم تولى تلك الاستراتيجيات أى اهتمام بجوهر اقتصاد المعرفة القائم على الاستثمار فى رأس المال الفكرى وتنمية الموارد البشرية التى تساهم فى إنتاج وتوزيع واستخدام المعرفة والمعلومات لتحقيق الاقتصاد القائم على المعرفة وتحقيق النمو الاقتصادى ونظراً لأن استثمار رأس المال الفكرى من خلال اقتصاد المعرفة لم يأخذ حقه، من هنا تبرز مشكلة البحث لأستثمار رأس المال الفكرى المتمثل فى (رأس المال البشرى- رأس المال الابتكارى - رأس المال الهيكلي) وتأثير كل منهما على تنمية الموارد البشرية فى ظل اقتصاد المعرفة المتمثلة فى (التفوق التنافسى المستدام - القدرة التنافسية المستدامة - الابتكار - البنية التحتية المعلوماتية - التعلم المستمر والنمو المستدام - التنمية البشرية المستدامة) لتحقيق الأداء الابتكارى المتمثل فى (إدارة المواهب - التجديد والإبتكار - التميز - التدريب والتعلم - تحسين الأداء فى المنظمة).

وباستعراض الدراسات السابقة ومنها دراسة (مها عادل الزياى، ٢٠١٥)، ودراسة (مدوح عبد العزيز رفاعى وأحمد خليل خير الله، ٢٠١٥)، ودراسة (هدى سليمان، ٢٠١٥)، ودراسة (إلى بوحديد والهام يحيوى، ٢٠١٣)، ودراسة (Hsu and Sabherwal; 2012) استطاع الباحثون تحديد مشكلة الدراسة التي تدور حول التساؤلات التي تخص.

أسئلة البحث

- ما دور الأستثمار في رأس المال الفكري على تنمية الموارد البشرية في ظل اقتصاد المعرفة؟
- ما دور الأستثمار في رأس المال الفكري فى تنمية الموارد البشرية لتحقيق الأداء الابتكارى؟
- ما العلاقة بين أستثمار رأس المال الفكري واقتصاد المعرفة؟
- ما العلاقة بين مكونات رأس المال الفكري وتطوير أداء المنظمة بما يحقق الوصول إلى تحقيق النمو الاقتصادي؟
- ما أثر رأس المال الفكري بمتغيراته على كفاءة الأداء في منظمات الأعمال؟
- ما دور اقتصاد المعرفة في تفعيل دور الموارد البشرية لتحقيق الميزة والقدرة التنافسية للمنظمة؟

المدخل من البحث

يهدف هذا البحث الكشف عن دور أستثمار رأس المال الفكري كمدخل للنمو والتنمية المستدامة في ظل اقتصاد المعرفة لتحقيق الأداء الابتكارى، وذلك من خلال تحقيق الأهداف التالية:

- التعرف على أستثمار رأس المال الفكري كمدخل لتنمية الموارد البشرية وأستدامة العنصر البشرى.
- تحديد أثر رأس المال الفكري بمتغيراته على كفاءة الأداء في منظمات الأعمال.
- تحديد أثر التطور الذي يحدث في الأداء من خلال اقتصاد المعرفة وتنمية العقول البشرية.

- التعرف على مصطلح جديد ينتج عن استثمار رأس المال الفكري وتطوير الأداء وهو الأداء الابتكاري.
- وضع تصور مقترح للأهداف القصوى من خلال استثمار رأس المال الفكري والمعرفي من أجل الوصول للأداء الابتكاري لتحقيق النمو الاقتصادي.
- إجراء دراسة تطبيقية للتصور المقترح على شركات الاستثمار العقاري التي تؤمن بالفكر الابتكاري والنظر خارج الصندوق.

أهمية البحث

تكمن أهمية البحث في دراسة وتحليل أحد المواضيع الهامة والحديثة المطروحة خصوصا انها تساهم في تحقيق التنمية المستدامة وتحسين الاداء الاقتصادي والبيئي، فالمؤسسة الاقتصادية باعتبارها المصدر الرئيسي للثروة والأداة الفاعلة في اقتصاد أي دولة معنية بتطبيق أبعاد التنمية المستدامة، حيث ان استثمار رأس المال الفكري في ظل اقتصاد المعرفة له أهمية متزايدة اليوم باعتباره النشاطات أو العمليات التي تساعد على اكتشاف وتدعيم تدفق القدرات المعرفية والتنظيمية للأفراد وتمكنهم هذه القدرات من إنتاج منتجات جديدة للمنظمة ومن ثم توسيع حصتها السوقية من جهة وتعظيم نقاط قوتها من جهة أخرى وتكسيبها ميزة تنافسية تميزها عن غيرها لنفاذ المنافسة الشديدة في ظل اقتصاد المعرفة وتكمن أهمية البحث في عاملين:

- ١- كونه عناصر رأس المال الفكري تعتبر مؤشرات لقياس مدى تطور الفكر الإداري بمنظمات الأعمال وشركات الاستثمار للوصول إلى المستوى التنافسي المميز للمنظمة ولتحقيق الأهداف القصوى التي تسعى لتحقيقها المنظمة من حيث الوصول إلى الأداء الابتكاري لأداء منظمات الأعمال واستدامة التنمية الإدارية والأداء البشري .
- ٢- إضافة بُعد جديد من حيث دراسة الاستثمار في رأس المال الفكري في العنصر البشري في ظل اقتصاد المعرفة والذي يتوقع أن يلعب دورا كبيرا في تنمية الموارد البشرية لتحقيق الأداء الابتكاري للأفراد ولمنظمات الأعمال والارتقاء بالأداء وتطويره للوصول إلى الأداء المميز الذي يُمكن المنظمة للوصول إلى الميزة التنافسية.

كما تبرز أهمية هذا البحث في التعرف على إمكانية الاستفادة من المواهب البشرية داخل المنظمات وكيفية إدارتها وإستثمارها الإستثمار الأمثل من خلال تبني إستراتيجية واضحة ومحددة لإدارة المواهب داخل المنظمات القطاع العام والقطاع الخاص، وخاصة إذا أخذنا في الحسبان الطبيعة المميزة لهذه المواهب مما تعطي الفرصة الحقيقية للمنظمات من زيادة الإستثمار فيها بإعتبارها واحدة من أهم رؤوس الأموال في العالم "رأس المال الفكري Intellectual Capital" التي قد يصعب على المنظمات إكتشافها أو المحافظة عليها، فقد تنقل المنظمة من حالٍ إلى حالٍ أفضل بين منافسيها.

فروض البحث

تتمثل فروض البحث في:

- توجد علاقة جوهرية ذات دلالة إحصائية بين استثمار رأس المال الفكري وتنمية الموارد البشرية.
- توجد علاقة جوهرية ذات دلالة إحصائية بين استثمار رأس المال الفكري واقتصاد المعرفة.
- توجد علاقة جوهرية ذات دلالة إحصائية بين تنمية الموارد البشرية واقتصاد المعرفة.
- توجد علاقة جوهرية ذات دلالة إحصائية بين استثمار رأس المال الفكري وكفاءة الأداء في منظمات الأعمال وتحقيق الأداء الابتكاري.

محدود البحث

- **تتمثل الحدود الزمنية:** للبحث في الفترة من عام ٢٠١٦ إلى عام ٢٠١٨ الفترة الزمنية التي اصبح من الضروري تحليل كيف كانت بيئة العمل الداخلية بشركات الاستثمار العقاري ومحدداتها وما تركته من أثر على البعد البيئي والاقتصادي وتحسين الأداء لتحقيق النمو والأستدامة.
- **كما تمثل الحدود المكانية:** تحديد مكان الدراسة وقد تم إختيار شركات الاستثمار العقاري في القاهرة عامة ومجموعة عامر جروب خاصة.
- **الحدود العلمية والموضوعية:** تركز الدراسة على قياس اثر استثمار رأس المال الفكري لتحقيق الأداء الابتكاري في ظل اقتصاد المعرفة.

الدراسات السابقة

دراسة (مها عادل الزياى ٢٠١٥): نموذج لأثر رأس المال الفكري وجودة الحياة الوظيفية على تعزيز القدرات التنافسية للموارد البشرية دراسة مقارنة بين البنوك التجارية في القطاع العام والقطاع الخاص، حيث هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى تأثير مكونات رأس المال الفكري وأبعاد جودة الحياة الوظيفية على تعزيز القدرات التنافسية للموارد البشرية والتعرف على مدى توافر مكونات رأس المال الفكري وأبعاد جودة الحياة والوظيفية بكل من البنوك التجارية في القطاع العام والقطاع الخاص وتوصلت النتائج إلى تباين أستجابة العاملين في نتائج الوصف الأحصائي حسب نوع القطاع والمستويات الإدارية والوظائف النمطية لكل البنوك التجارية بالقطاعين العام والخاص لمكونات رأس المال الفكري وأبعاد جودة الحياة الوظيفية وأبعاد تعزيز القدرات التنافسية للموارد البشرية.

دراسة (ممدوح عبد العزيز رفاعى وأحمد خليل خير الله ٢٠١٥): أثر تطبيق إستراتيجية رأس المال الفكري على تحسين كفاءة الموارد البشرية دراسة ميدانية على جامعة عين شمس، وهدفت الدراسة إلى التعرف على مدى دعم الإدارة العليا بالجامعات الحكومية لعمليات الإبداع والابتكار والتعرف على مدى تأصيل مفهوم رأس المال الفكري وتحديد مكوناته الرئيسية والعمل على إيجاد مجموعة من المعايير والمؤشرات التي يمكن الاعتماد عليها في قياس هذا المفهوم وعناصره المختلفة والتعرف على مدى إدراك المديرين والعاملين لأهمية رأس المال الفكري ودوره في تحقيق البقاء والنمو للجامعات الحكومية بالإضافة إلى التعرف على مدى إدراكهم للأهمية النسبية لمكونات رأس المال الفكري، وتوصلت النتائج إلى أنه كلما زاد إهتمام الجامعات الحكومية بصفة عامة والمنظمات الجامعية بصفة خاصة بالعناصر المختلفة لرأس المال الفكري ومع زيادة الأستثمار فى تلك العناصر يؤدي ذلك إلى تحقيق التميز والتفوق والأرتقاء بالعملية البحثية وزيادة معدلات العائد على الأستثمار في رأس المال البشرى لدى تلك المنظمات مما ينعكس إيجابيا على تحسين مستوى الأداء الكلى للجامعات الحكومية المصرية والتي تمثلها جامعة عين شمس محل الدراسة.

دراسة (هدى سليمان، ٢٠١٥): أثرت الرعاية المهنية على تنمية الموارد البشرية لتحقيق التنمية المستدامة دراسة ميدانية بوزارة التعاون الدولي. **وهدفت الدراسة إلى التعرف على مفهوم الرعاية المهنية كمفهوم حديث في الكتابات العربية وتحديد خصائصه، وأهميته وعلاقته ببعض المفاهيم الأخرى ودراسة العلاقة بين الراعي المهني والمرعي (المشمول بالرعاية) والتعرف على مفهوم تنمية الموارد البشرية وتحديد أبعادها وعلاقتها بالمفاهيم الأخرى وقياس مدى توافر الأبعاد المختلفة للرعاية المهنية المتمثلة في (الدعم الوظيفي - الدعم النفسي الاجتماعي - نمذجة الدور) على تنمية الموارد البشرية بوزارة التعاون الدولي والتعرف على جوانب القوة والضعف في تطبيق الرعاية المهنية للوزارة عينة البحث من أجل تحقيق التنمية المستدامة للعنصر البشري، وتوصلت النتائج إلى أن هناك تباين بين أبعاد الرعاية المهنية (الدعم الوظيفي، الدعم النفسي، نمذجة الدور) وأبعاد تنمية الموارد البشرية (الدافعية نحو التدريب والتعلم، التحفيز، تحسين الأداء)، بالنظر في العلاقة الارتباطية بين إجمالي الرعاية المهنية وإجمالي تنمية الموارد البشرية كما أن هناك تأثير لأبعاد الرعاية المهنية من حيث (الدعم الوظيفي، الدعم النفسي والاجتماعي، نمذجة الدور) على بعد التحفيز (لتنمية الموارد البشرية)، كان تأثير الدعم النفسي والاجتماعي بمفرده على التحفيز و كان هناك تأثير لأبعاد تنمية الموارد البشرية من حيث (الدافعية نحو التدريب والتعلم، التحفيز، تحسين الأداء) على البعد البشري والبيئي (التنمية المستدامة).**

دراسة (إيلي بوحديد وإلهام يحيوى، ٢٠١٣): قياس عائد الأستثمار في تدريب رأس المال الفكري في ظل اقتصاد المعرفة، **وهدفت الدراسة إلى التعرف على كيفية قياس الأستثمار في تدريب رأس المال البشرى في ظل اقتصاد المعرفة من خلال التطرق إلى حالة دراسية لإحدى المنظمات الجزائرية، وتوصلت النتائج إلى اعتماد المؤسسة على التدريب كأسلوب أستثمارى لرفع كفاءة وخبرة مستخدميها وتراه أنه من الضروري لتبقى في السوق والتقدم أكثر نحو الأحسن وتحقيق النتائج الإيجابية بعد التدريب مثل تخفيض الوقت وتحسين الإنتاجية والاستغلال الأمثل لليد العاملة وبالتالي تحسين أداء المؤسسة وتطبيقها لمؤشر روتى لقياس عائد الأستثمار في تدريب رأس مالها البشرى.**

دراسة (نعيمة باريك، ٢٠١٤): تنمية الموارد البشرية في ظل اقتصاد المعرفة كأداة لتحقيق رأس المال الفكري في الجزائر- الواقع والمأمول، وهدفت الدراسة إلى التعرف على مدى إقامة وتدعيم اقتصاد قائم على المعرفة من خلال أعمال ملموسة تركز على تعميم استعمالات تكنولوجيا الإعلام والاتصال وجعلها في قلب عملية عصرنة الإدارة وجزءاً لا يتجزأ من برامج التنمية الشاملة والمستدامة بما فيها تنمية الموارد البشرية بالإضافة إلى العمل على إقامة مجتمع المعرفة في الاقتصاد، توصلت النتائج إلى إهتمام المستثمرين بالباحثين والطلبة المتفوقين في كل التخصصات وتمكينهم على الاستفادة من برامج تدريبية بالخارج لزيادة معارفهم وتضييق الفجوة الرقمية من خلال العمل على انتشار استعمال الانترنت خاصة في مجال التعليم والأعمال وعلى مسايرة التطورات التكنولوجية لاستيعاب التطورات الحاصلة خاصة في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.

دراسة (Schiavone,et,al.2014): استقصاء أثر موقع مجمع العلوم Science park على مستوى أداء رأس المال الفكري بالمؤسسة، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن مكان وجود الشركة بالقرب من مجمع العلوم يؤدي إلى تحسين رأس المال الفكري وذلك مع بقاء خصائص المؤسسة مثل الحجم والعمر والنفوذ عنصراً مؤثراً في التنبؤ بأداء رأس المال الفكري.

دراسة (Khalique ,MuhammedK et.al.,2015): تقييم العلاقات بين المكونات الفرعية لرأس المال الفكري والأداء التنظيمي وذلك في الشركات الصغرى والمتوسطة في قطاع الصناعات الكهربائية والإلكترونية في باكستان، وقد أظهرت النتائج ملائمة عناصر ومكونات رأس المال الفكري وذلك في درجة تأثيرها على الأداء التنظيمي وكانت النتائج معنوية، بينما المكون الوحيد وهو رأس المال البشري لم يثبت تأثيرها ولم يكن معنوياً في التأثير على الأداء التنظيمي.

الإطار النظري

رأس المال الفكري: هو الموهبة والمهارات والمعرفة التقنية والعلاقات، وكذلك الماكينات التي تجسدها، والممكن استخدامها لخلق الثروة" (توماس.أ، ٢٠٠٤:٣١)، حيث يشير هذا التعريف إلى أن رأس المال الفكري هو المعرفة (المهارات، الخبرات، والتعليم المتراكم في العنصر البشري) التي يمكن تحويلها إلى قيمة. وتعرفه راوية بأنه مجموع كل ما يعرفه كل الأفراد في المنظمة ويحقق ميزة تنافسية في السوق"، يضيف هذا التعريف على أن رأس المال الفكري كمصدر لتحقيق الميزة التنافسية التي تمكن المنظمة من مواجهة المنافسة الشديدة في الأسواق. (راوية، ٢٠٠٥:١٨٣).

إدارة رأس المال الفكري: ظهور هذا المفهوم مقترن مع زيادة أهمية المعرفة في انجاز الأنشطة وانتشارها الواسع، فأصبحت المنظمات تنظر إلى المنتجات المعرفية التي هي نتاج القدرات الذهنية والفكرية موردا هاما لأنشطتها، فرأس المال الفكري يطلق على مجموع المهارات والخبرات والمعارف المتراكمة في العنصر البشري، فهو يعبر عن تلك المعارف التي يمكن تحويلها إلى أرباح والتي مصدرها القدرات الذهنية والفكرية للمورد البشري. أما إدارة رأس المال الفكري فتشير إلى تلك الأنشطة والجهود التي تهتم بكيفية توفير تلك القدرات والحفاظ عليها وتميئتها واستغلالها أحسن استغلال بشكل يدعم المركز التنافسي للمنظمة ويضمن بقائها ويعظم أرباحها. (العدوان وآخرون، ٢٠١١-٢٠١٢، ص١٤٢).

اقتصاد المعرفة: يمكن تعريف اقتصاد المعرفة بأنه هو الاقتصاد الذي تحقق فيه المعرفة الجزء الأعظم من القيمة المضافة وهذا يعني أن المعرفة في الاقتصاد تشكل مكوناً أساسياً في العملية الإنتاجية كما في التسويق، وأن النمو يزداد بزيادة هذا المكون القائم على تكنولوجيا المعلومات والاتصال بإعتبارها المنصة الأساسية لهذا الاقتصاد(العدوان، سلمان، ٢٠١٢، ص١٤٠).

الآداء الابتكاري: هو أداء يهدف إلى الأستغلال الأمثل للكفاءات البشرية من خلال أستقطاب المواهب وتميئتها وتحفيزها ودمجها في مسار تحقيق الأهداف الأستراتيجية بتوفير بيئة العمل المناسبة لتفجير قدراتهم وإمكانياتهم المحتملة والأستفادة من رصيد المعرفة الكامنة

لدى تلك الكفاءات والعمل على توظيفها بما يؤدي إلى خلق القدرات البشرية الهائلة وتحقيق الميزة التنافسية والوصول إلى الصدارة (مفهوم جديد لم يذكر من قبل في علم إدارة الأعمال وهو من الاتجاهات الحديثة في الفكر الإداري المصدر هو الباحثة).

التنمية الإدارية: التنمية الإدارية عملية تدخل هادفة منظمة تسعى إلى جعل عمليات الإدارة وطرقها ووسائلها تتلاءم مع مرحلة التطور، وكذلك جعل عمليات الإدارة وطرقها وتقنياتها تتواءم مع الأهداف التنموية الشاملة "الإقتصادية والإجتماعية والثقافية". ويمكن تعريفها أيضا على أنها إستراتيجية تدخل شاملة تعتمد على جهد منظم يهدف إلى إحداث التغيير بغية تحسين كفاءة وفاعلية الجهات الإدارية لتطوير مقدراتها على التجدد والتطور والتلاؤم مع المتغيرات السريعة "تقنية- علمية- سياسية- تشريعية- إقتصادية". (صوشة، ٢٠١١، ص ٩).

تنمية الموارد البشرية: تشير إلى تلك الجهود والنشاطات التي تستهدف تنمية العنصر البشري في العملية الإنتاجية، إذ تتمثل في أنشطة توفير المورد البشري ورفع قدراته وتطويرها ثم تعظيم مساهمته في تحسين أداء المنظمة وتطويره، ونشير هنا إلى الفرق الجوهرية بين تنمية الموارد البشرية والتنمية البشرية في كون أن هذه الأخيرة تمثل تلك الأنشطة التي ترفع قدرات ومهارات العنصر البشري لغايات إنسانية أي بغرض زيادة قدرته على مواجهة تحديات وصعوبات حياته، فهي تنظر إلى العنصر البشري كإنسان وبذلك فهي تركز الجهود لتنميته لذاته، حيث يتم تقييم الجهود في إطار التنمية البشرية بمؤشرات إنسانية تدل على مدى تحسن حياة ورفاهية الإنسان، على عكس تنمية الموارد البشرية التي تقوم برفع قدرات ومهارات العنصر البشري في العملية الإنتاجية أي بغرض زيادة مساهمته في العملية الإنتاجية فهي تنظر إلى العنصر البشري كمورد للعملية الإنتاجية لهذا فهي تركز على طاقاته وقدراته التي يتمتع بها ويتم تقييم العنصر البشري هنا بمدى مساهمته في العملية الإنتاجية، ومن أمثلتها الإنتاجية. (محمد عواد الزيادات، ٢٠١٤)

التطوير التنظيمي: هو خطة طويلة المدى لتحسين أداء المنظمة في طريقة حلها للمشاكل وتجديدها وتغييرها لممارساتها الإدارية، وتعتمد هذه الخطة على مجهود تعاوني بين الإداريين آخذا في الحسبان بيئة المنظمة والخصائص التنظيمية لها، ويركز التطوير التنظيمي على

الخصائص البنوية والتنظيمية للمنظمة، ويهدف إلى زيادة المرونة التنظيمية للمنظمة ورفع قدرتها وسرعتها على الأداء (جاد الرب، ٢٠٠٥).

الإبداع الإداري: يشير إلى التجديد إذ يعتمد بشكل أساسي على المبادرة والمبادأة، فانطلاقاً من أفكار ومعارف يتم تكوين أشياء جديدة ومبتكرة لم تكن سابقاً من خلال عمليات التفاعل والمزج. وقد عرّف العديد من الباحثين الإبداع بأنه: العملية التي يتميز بها الفرد عندما يواجه مواقف ينفعل لها ويعايشها بعمق ثم يستجيب لها بما يتفق وذاته، فتجيب استجابته مختلفة عن استجابات الآخرين وتكون منفردة وتتضمن هذه العملية منتجات أو خدمات أو تقنيات عمل جديدة، أو أدوات وعمليات إدارية جديدة، كما تشمل الفكر القيادي المتمثل في طرح أفكار جديدة. وقد يكون الإبداع إدارياً أو علمياً أو أدبياً أو فنياً أو متمثلاً في طرح أفكار جديدة ومفيدة أو إيجاد سلعة أو خدمة جديدة أو طريقة للعمل وزيادة التعاون بين الأفراد، حيث ميز معظم الباحثين بين نوعين من الإبداع هما: الإبداع الفني الذي يشمل تغيرات في التقنيات التي تستخدمها المنظمة، والإبداع الإداري الذي يتضمن الإجراءات والأدوار والبناء التنظيمي والقواعد وإعادة تصميم العمل بالإضافة إلى النشاطات الإبداعية التي تهدف إلى تحسين العلاقات بين الأفراد والتفاعل فيما بينهم بغية الوصول إلى تحقيق الأهداف المعنية بها المنظمة)، فالإبداع الإداري هو ذلك التفكير الإداري الخلاق الذي يضيف إلى إيجاد قيم جديدة سواء كانت علمية أو عملية وبناءاً عليه يمكن التمييز نوعين من الإبداع الإداري فالأول يتمثل في الإبداع الإداري العلمي والذي يعتبر ذلك الجهد الذهني والفكري الذي يتولد عنه نظريات ونماذج إدارية جديدة تعالج قضايا إدارية جديدة أو تعتبر حل مبتكر لقضايا وظواهر إدارية معهودة، والثاني يتمثل في الإبداع الإداري العملي والذي يقتصر على معالجة قضايا إدارية موقفية أو ظرفية، بمعنى أنه يخص المدير الذي يكون بصدد إدارة منظمته يستطيع الإبداع والابتكار من خلال عمليات التطوير والتجديد لعمله الإداري، كاقتراح هياكل تنظيمية جديدة أو تطبيق نماذج أو نظريات إدارية وغيرها، ويقترن هذا النوع من الإبداع بوجود حرية التصرف وروح المبادرة ومسؤوليات وصلاحيات واسعة. (المنعم، ٢٠١١)، (ضاهر، ٢٠١١).

منهج البحث

اعتمد الباحثون في هذه الدراسة على المزج بين المنهج الإستقرائي والمنهج الاستنباطي وذلك من خلال أسلوب الدراسة النظرية والدراسة الميدانية وذلك كمايلي:

١- **الدراسة النظرية(المنهج الوصفي):** في هذا الإطار اعتمدتالدراسة على المنهج الوصفي بهدف استقراء جوانب المشكلة محل الدراسة، واستعراض وتحليل نتائج الدراسات السابقة معتمدةً في ذلك على المراجع والدوريات المهمة بموضوع الدراسة، حيث قامت الدراسة بالتعرف على الجوانب المختلفة للمشكلة موضوع الدراسة، وذلك للتعرف على طبيعة المشكلة والظروف المحيطة بها والمؤثرة عليها، وقد اعتمد الباحثون على بعض المراجع العربية والأجنبية المتاحة في هذا المجال.

٢- **الدراسة الميدانية(المنهج التحليلي):** عمد الباحثون في إجراء الدراسة الميدانية على قائمة الاستقصاء والتي تم توزيعها على عينة من المديرين والعاملين بشركات الاستثمار العقاري في القاهرة عامة ومجموعة عامر جروب خاصة، حيث تم التعرف على آراءهم ورغباتهم واتجاهاتهم والعناصر الغير مرضية التي تواجههم وانطباعاتهم واقتراحاتهم، وقد تم استخدام الأساليب الإحصائية في تحليل البيانات والمعطيات التي تم جمعها.

مجتمع الدراسة: المديرين والعاملين بشركات الاستثمار العقاري في القاهرة عامة ومجموعة عامر جروب خاصة

عينة الدراسة: تم اختيار عينة عشوائية بسيطة من مجتمع الدراسة مكونة من ٤٢٦ مفردة.

أدوات الدراسة: تمثلت في استمارة الاستقصاء من اعداد الباحثون والتي تتضمنقسمين:

القسم الأول: ويتعلق بالبيانات الديموجرافية للمبحوثين، (مكان العمل - الوظيفة - المؤهل - مدة الخبرة في الوظيفة).

القسم الثاني: البيانات الخاصة بمشكلة الدراسة:

• **الجزء الأول: يحتوى على مجموعة من العبارات متعلقة برأس المال الفكري**

- محور رأس المال الفكري
- محور رأس المال البشري
- محور رأس المال الابتكاري
- محور رأس المال الهيكلي

• **الجزء الثاني: يحتوى على مجموعة من العبارات متعلقة بالأداء الابتكاري**

- محور ادارة المواهب
- محور التجديد والابتكار
- التمييز
- التدريب والتعلم
- تحسين الاداء في المنظمة

• **الجزء الثالث: يحتوى على مجموعة من العبارات متعلقة باقتصاد المعرفة**

- محورالتفوق التنافسى المستدام
- محور:القدرة التنافسية للؤسسات المستدامة
- محور: الابتكار (البحث و التطوير)
- محور: البنية التحتية المعلوماتية
- محور:التعلم المستمر والنموالمستدام

صدق وثبات الاستقصاء: قام الباحثون بإختبار قائمة الاستقصاء فى صورتها المبدئية من

خلال التعرف على صدقها وثباتها وذلك على النحو التالى:

- قام الباحثون بإجراء اختبار مبدئى لقائمة الاستقصاء حيث عرضها أيضاً فى صورتها الأولية على مجموعةمن المحكين من اعضاء هيئة التدريس والمهتمين بموضوع البحث، وذلك للتأكد من بساطة الصياغة ووضوح اللغة، وللتأكد أيضاً من صلاحية الاستقصاء من الناحية الميدانية.

- تم إجراء اختبار ثبات للتأكد من إمكانية الاعتماد على نتائج البحث في تعميم النتائج، حيث استخدم معامل الثبات ألفا كرونباخ وأثبتت النتائج أنها معاملات ذات دلالة جيدة لتحقيق أهداف البحث، ويمكن الاعتماد عليها في تعميم النتائج على مجتمع الدراسة.
- حيث بلغت درجة الثبات (0,823) وهي درجة مرتفعة، وانعكس ذلك على درجة المصادقية التي بلغت (0,907) وهي درجة ممتازة. وهذا يعني أن القائمة تتسم بالصدق والثبات، وبالتالي فإن القائمة تعتبر صالحة لجمع البيانات بما يحقق دقة البيانات الأولية المطلوبة
- ولقد تم توزيع الاستمارات على عينة الدراسة وجمعها ومراجعتها للتأكد من اكتمالها وصلاحيته لإدخال البيانات والتحليل الإحصائي، وترميز المتغيرات والبيانات ثم تفرغها بالحاسب الآلي وفقاً لبرنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)Statistical Package for Social Sciences .

أساليب التحليل الإحصائي: اعتمد الباحثون على الأساليب التالية:

- **معامل الثبات (Alpha) كرونباخ :** ويستخدم لحساب معامل الثبات، وذلك لبحث مدى إمكانية الاعتماد على نتائج الدراسة الميدانية في تعميم النتائج.
- **معامل الارتباط البسيط**

نتائج البحث

الفرض الأول: توجد علاقة جوهريّة بين استثمار رأس المال الفكري وتنمية الموارد البشرية.

للتحقق من صحة فرض الدراسة تم استخدام معامل الارتباط لبيرسون

جدول رقم(1): يوضح دلالة العلاقة بين استثمار رأس المال الفكري وتنمية الموارد البشرية

مستوى الدلالة	قيمة معامل الارتباط
0,01	0,756

تشير بيانات الجدول السابق إلى وجود علاقة دالة إحصائياً بين استثمار رأس المال الفكري وتنمية الموارد البشرية، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط بينهما 0,756 عند مستوى دلالة 0,01 مما يدل على صحة الفرض

الفرض الثاني: توجد علاقة جوهريّة بين استثمار رأس المال الفكري واقتصاد المعرفة .

للتحقّق من صحة فرض الدراسة تم استخدام معامل الارتباط لبيرسون

جدول رقم (٢): يوضح دلالة العلاقة بين استثمار رأس المال الفكري واقتصاد المعرفة

مستوى الدلالة	قيمة معامل الارتباط
٠,٠١	٠,٧١٣

تشير بيانات الجدول السابق إلى وجود علاقة دالة إحصائياً بين استثمار رأس المال الفكري واقتصاد المعرفة، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط بينهما ٠,٧١٣ عند مستوى دلالة ٠,٠١ مما يدل على صحة الفرض.

الفرض الثالث: توجد علاقة جوهريّة بين تنمية الموارد البشرية واقتصاد المعرفة.

للتحقّق من صحة فرض الدراسة تم استخدام معامل الارتباط لبيرسون.

جدول رقم (٣): يوضح دلالة العلاقة بين تنمية الموارد البشرية واقتصاد المعرفة

مستوى الدلالة	قيمة معامل الارتباط
٠,٠١	٠,٨٧٣

تشير بيانات الجدول السابق إلى وجود علاقة دالة إحصائياً بين تنمية الموارد البشرية واقتصاد المعرفة، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط بينهما ٠,٨٧٣ عند مستوى دلالة ٠,٠١ مما يدل على صحة الفرض.

الفرض الرابع: توجد علاقة جوهريّة بين استثمار رأس المال الفكري وكفاءة الأداء في

منظمات الأعمال وتحقيق الأداء الابتكاري.

للتحقّق من صحة فرض الدراسة تم استخدام معامل الارتباط لبيرسون

جدول رقم (٤): يوضح دلالة العلاقة بين استثمار رأس المال الفكري وكفاءة الأداء في

منظمات الأعمال وتحقيق الأداء الابتكاري.

مستوى الدلالة	قيمة معامل الارتباط
٠,٠١	٠,٨٠٥

تشير بيانات الجدول السابق إلى وجود علاقة دالة إحصائياً بين استثمار رأس المال الفكري وكفاءة الأداء في منظمات الأعمال وتحقيق الأداء الابتكاري، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط بينهما ٠,٨٠٥ عند مستوى دلالة ٠,٠١ مما يدل على صحة الفرض .

نتائج خاصة بفروض الدراسة

توجد علاقة جوهرية بين استثمار رأس المال الفكري وتنمية الموارد البشرية (الأداء الابتكاري)

- وجود علاقة ارتباطيه دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ٠,٠١ بين تنمية الموارد البشرية المتمثل في ادارة المواهب واستثمار رأس المال الفكري المتمثل في الدور الادارى العام - رأس المال البشرى - رأس المال الابتكارى - رأس المال الهيكلى
- وجود علاقة ارتباطيه دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ٠,٠١ بين تنمية الموارد البشرية المتمثل في التميز واستثمار رأس المال الفكري المتمثل في الدور الادارى العام - رأس المال البشرى - رأس المال الابتكارى - رأس المال الهيكلى
- وجود علاقة ارتباطيه دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ٠,٠١ بين تنمية الموارد البشرية المتمثل في التدريب والتعلم واستثمار رأس المال الفكري المتمثل في الدور الادارى العام - رأس المال البشرى - رأس المال الابتكارى - رأس المال الهيكلى
- وجود علاقة ارتباطيه دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ٠,٠١ بين تنمية الموارد البشرية المتمثل في تحسين الأداء فى المنظمة واستثمار رأس المال الفكري المتمثل في الدور الادارى العام - رأس المال البشرى - رأس المال الابتكارى - رأس المال الهيكلى.

توجد علاقة جوهرية بين استثمار رأس المال الفكري واقتصاد المعرفة:

- وجود علاقة ارتباطيه دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ٠,٠١ بين اقتصاد المعرفة المتمثل في التفوق التنافسى المستدام واستثمار رأس المال الفكري المتمثل في الدور الادارى العام - رأس المال البشرى - رأس المال الابتكارى - رأس المال الهيكلى
- وجود علاقة ارتباطيه دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ٠,٠١ بين اقتصاد المعرفة المتمثل في القدرة التنافسية للؤسسات المستدامة واستثمار رأس المال الفكري المتمثل في الدور الادارى العام - رأس المال البشرى - رأس المال الابتكارى - رأس المال الهيكلى
- وجود علاقة ارتباطيه دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ٠,٠١ بين اقتصاد المعرفة المتمثل في الابتكار (البحث والتطوير) واستثمار رأس المال الفكري المتمثل في الدور الادارى

- العام - رأس المال البشري - رأس المال الابتكاري - رأس المال الهيكلي
- وجود علاقة ارتباطيه دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ٠,٠١ بين اقتصاد المعرفة المتمثل في البنية التحتية المعلوماتية واستثمار رأس المال الفكري المتمثل في الدور الاداري العام - رأس المال البشري - رأس المال الابتكاري - رأس المال الهيكلي
- وجود علاقة ارتباطيه دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ٠,٠١ بين تنمية الموارد البشرية المتمثل في التعلم المستمر والنمو المستدام واستثمار رأس المال الفكري المتمثل في الدور الاداري العام - رأس المال البشري - رأس المال الابتكاري - رأس المال الهيكلي.
- توجد علاقة جوهرية بين تنمية الموارد البشرية واقتصاد المعرفة:**
- وجود علاقة ارتباطيه دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ٠,٠١ بين تنمية الموارد البشرية المتمثل في إدارة المواهب واقتصاد المعرفة (التفوق التنافسي المستدام- القدرة التنافسية للؤسسات المستدامة -الابتكار (البحث والتطوير) - البنية التحتية المعلوماتية - التعلم المستمر والنمو المستدام).
- وجود علاقة ارتباطيه دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ٠,٠١ بين تنمية الموارد البشرية المتمثل في التجديد والابتكار واقتصاد المعرفة (التفوق التنافسي المستدام- القدرة التنافسية للؤسسات المستدامة - الابتكار (البحث والتطوير) - البنية التحتية المعلوماتية - التعلم المستمر والنمو المستدام).
- وجود علاقة ارتباطيه دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ٠,٠١ بين تنمية الموارد البشرية المتمثل في التميز واقتصاد المعرفة (التفوق التنافسي المستدام- القدرة التنافسية للؤسسات المستدامة - الابتكار (البحث والتطوير) - البنية التحتية المعلوماتية - التعلم المستمر والنمو المستدام).
- وجود علاقة ارتباطيه دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ٠,٠١ بين تنمية الموارد البشرية المتمثل في التدريب والتعلم واقتصاد المعرفة (التفوق التنافسي المستدام- القدرة التنافسية للؤسسات المستدامة - الابتكار (البحث والتطوير) - البنية التحتية المعلوماتية - التعلم المستمر والنمو المستدام).

➤ وجود علاقة ارتباطيه دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ٠,٠١ بين تنمية الموارد البشرية المتمثل في تحسين الأداء في المنظمة واقتصاد المعرفة (التفوق التنافسي المستدام- القدرة التنافسية للؤسسات المستدامة - الابتكار (البحث و التطوير) - البنية التحتية المعلوماتية - التعلم المستمر والنموالمستدام).

توجد علاقة جوهرية بين استثمار رأس المال الفكري وكفاءة الأداء في منظمات الأعمال وتحقيق الأداء الابتكاري:

➤ وجود علاقة ارتباطيه دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ٠,٠١ بين تنمية الموارد البشرية المتمثل في ادارة المواهب وكلا (من الابتكار - البنية التحتية المعلوماتية- التعلم المستمر والنموالمستدام- التفوق التنافسي المستدام رأس المال البشرى- رأس المال الابتكاري)، حيث المتغيرات السابقة تؤثر في ادارة المواهب بنسبة ٩٧,٦% .

➤ وجود علاقة ارتباطيه دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ٠,٠١ بين تنمية الموارد البشرية المتمثل في التجديد والابتكار والمتغيرات (الابتكار (البحث والتطوير) - البنية التحتية المعلوماتية - التعلم المستمر والنموالمستدام- راس المال الابتكاري)، حيث ان المتغيرات السابقة يؤثر في التجديد والابتكار بنسبة ٩٧,٢% .

➤ وجود علاقة ارتباطيه دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ٠,٠١ بين تنمية الموارد البشرية المتمثل في التميز واقتصاد المعرفة (التفوق التنافسي المستدام- القدرة التنافسية للؤسسات المستدامة - التعلم المستمر والنمو المستدام) حيث ان المتغيرات التفوق التنافسي المستدام- القدرة التنافسية للؤسسات المستدامة - التعلم المستمر والنموالمستدام يؤثر في التمييز بنسبة ٩٨,٣% .

➤ وجود علاقة ارتباطيه دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ٠,٠١ بين تنمية الموارد البشرية المتمثل في التدريب والتعلم والمتغيرات (التفوق التنافسي المستدام-راس المال الابتكاري - الابتكار (البحث والتطوير) - البنية التحتية المعلوماتية - التعلم المستمر والنمو المستدام)، حيث ان المتغيرات السابقة يؤثر في التدريب والتعلم بنسبة ٩٧,٣% .

➤ وجود علاقة ارتباطيه دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ٠,٠١ بين تنمية الموارد البشرية المتمثل في تحسين الأداء في المنظمة واقتصاد المعرفة (التفوق التنافسي المستدام- البنية التحتية المعلوماتية - التعلم المستمر والنموالمستدام-راس المال الابتكاري) حيث أن المتغيرات السابقة يؤثروا في تحسين الأداء في المنظمة بنسبة ٩٧,٦%.

مناقشة النتائج

النتائج الخاصة برأس المال الفكري (الدور الإداري العام):

أثبتت الدراسة:

- أن يكون لدى الإدارة العليا فكرة واضحة عن مفهوم رأس المال الفكري لان رأس المال الفكري من المداخل الحديثة التي يجب تطبيقها في الإدارة.
- أن تؤمن الإدارة بان التدريب والتعلم هو أفضل وسيلة لاكتساب المهارات العملية لاستثمار الموارد البشرية.
- أن يكون قيادات الإدارة مؤهلة وقادرة على أداء الأعمال الموكولة إليها بكفاءة، وان يتوافر لدى الموظفين قدر كبير من الخبرة للتعامل مع كافة المواقف التي تتعرض لها الإدارة.
- امتلاك الإدارة المعلومات والمعرفة المتخصصة التي تمكنها من أداء دورها بشكل مناسب وان تقوم باستمرار بقياس درجة التحسن في أدائها.

النتائج الخاصة برأس المال البشري: أثبتت الدراسة:

- مستوى كفاءة العاملين بالمنظمة يجب ان يكون مستوى مثالياً ولذا يجب ان تعمل المنظمة على الاحتفاظ بهم.
- إنه على قسم التخطيط في المنظمة تقديم افكار جديدة لتطوير الخدمات وفقاً لخطة زمنية.
- أن تقوم إدارة المنظمة بتشجيع العاملين بها لتقديم مبادرات للإرتقاء بالخدمة في كافة المستويات.
- أن المنظمة تحصل على أفضل أداء من العاملين من خلال تعاونهم في فريق العمل لا ابتكار اساليب أفضل في تقديم الخدمات للعملاء.

النتائج الخاصة برأس المال الابتكاري: أثبتت الدراسة:

- أن يكون مستوى كفاءة المديرين في المنظمة إداء ابتكاري، وان على المنظمة الاتيان دائما بالأفكار الجديدة المبتكرة نتيجة خبرة المديرين بها، تسهل من قيام الموظفين بعملهم وتدعمهم بتطوير وتحديث مهاراتهم.
- أن على المنظمة بذل كل جهد لابتكار أساليب أفضل في تقديم الخدمات للعميل، وان يتميز العاملون بالمنظمة بالأداء الإبتكاري من أساليب البيع وعلى درجة عالية بالثقة والاعتماد الذاتي وأن يكون لدى المنظمة عاملين لديهم القدرة على التعامل مع المشكلات وحلها بالطرق الابتكارية

النتائج الخاصة برأس المال الهيكلي: أثبتت الدراسة:

- على المنظمة تنمية وتطوير الأفكار الجديدة في كافة الادارات ماديا ومعنويا لتحقيق الإداء الإبتكاري في كافة المستويات الإدارية، مع تدعيم قنوات الاتصال بين كافة الإدارات
- أن يكون لدى المنظمة هيكل تنظيمي يساعد على تقارب اقسام المنظمة من بعضهم.
- أن تحرص المنظمة على اقتناء التقنيات التكنولوجية الحديثة في مجال المعلومات والعمل.
- تزود المنظمة العاملين بها بكافة التجهيزات اللازمة للعملية الانتاجية والمساندة لدعم القرار.
- أن يكون لدى المنظمة هيكل تنظيمي مرن غير روتيني وبيئة داعمة ومناسبة للعمل.

النتائج الخاصة بالإحداء الابتكاري

النتائج الخاصة بإدارة المواهب: أثبتت الدراسة:

- أن تمتلك المنظمة توجهات محددة وواضحة لجذب الموهوبين في الادارات العليا والادارات التشغيلية
- أن تخصص المنظمة ميزانية خاصة لجذب المديرين الموهوبين وتوظيفهم.
- أن تتيح المنظمة الفرصة للعاملين الموهوبين لاتخاذ القرارات التي تؤثر على عملهم.
- أن تقوم المنظمة بوضع السياسات التي تشجع العاملين الموهوبين على النمو الوظيفي

وتوفير فرص الالتحاق بالمناصب العليا.

- أن تقوم المنظمة بمكافأة العاملين الموهوبين أصحاب الأداء المتميز.
- أن تعمل المنظمة على توفير بيئة عمل تجعل العاملين الموهوبين متحمسين للأداء اعمالهم بشكل إبتكارى.

النتائج الخاصة بالتجديد والابتكار: أثبتت الدراسة:

- على المنظمة ان يكون لديها القدرة على تقديم أفكار جديدة تسهم في تطوير الأداء والعمل.
- أن تتبنى الإدارة سياسة معلنة لتشجيع الابتكار والتجديد.
- أن توفر الإدارة بيئة عمل تشجع على الابتكار والتجديد.
- أن يكون لدى المنظمة مدراء يتميزوا بالإبداع و الابتكار في أدائهم.
- أن تعمل الإدارة على تحفيز العاملين لابتكار أفكار تخدم العمل.

النتائج الخاصة بالتميز: أثبتت الدراسة:

- أن يكون لدى الموظفين المام ومعرفة بطبيعة الأعمال الموكلة إليهم لتدفعهم للتميز.
- أن يشكل نظام التميز فى الأداء حافزا للموظفين ذوي التقييم المتدني لتطوير وتحسين أدائهم الوظيفي.
- أن تعمل إدارة المنظمة باستمرار من أجل تحديث وتطوير نظام تقييم الأداء السنوي ليسهم في عملية التنمية والتطوير الإداري وتعزيز نقاط القوة ومعالجة نقاط الضعف لدى العاملين.
- أن تسعى إدارة المنظمة لتبنى الأساليب الجديدة للعمل بها داخل المنظمة لاكتساب مهارات جديدة تدفعهم للتميز.
- أن يكون لدى إدارة المنظمة توجه واضح من أجل الحصول على جوائز الجودة والتميز.
- أن تكون بيئة العمل بالمنظمة محفزة ومشجعة للإبداع والابتكار والتميز.

النتائج الخاصة بالتدريب والتعلم: أثبتت الدراسة:

- على المنظمة عمل خطة تدريبية طويلة العاملين لتحقيق التنمية المستدامة من بداية توليهم المسئولية.
- أن تقوم المنظمة بتحديد الاحتياجات التدريبية على مستوى كل قسم وكل إدارة.

- أن يكون لدى المنظمة ميزانية خاصة للتدريب والتعلم.
- أن تقوم الإدارة بمساعدة العاملين الجدد في تنمية مهاراتهم وقدراتهم وتساعدهم على التوجيه والإشراف والتدريب.
- أن تتيح إدارة المنظمة خدمات وبرامج غير موجودة عند غيرها من المنظمات.
- أن يوجد بالمنظمة العدد الكافي من الرؤساء والمديرين الذين يمكنهم مساعدة العاملين في عملية التعلم والتطوير.

النتائج الخاصة بتحسين الأداء في المنظمة: أثبتت الدراسة:

- أن يقوم العاملون بصفة دائمة بمناقشة الرؤساء حول صحة القيم والأفكار السائدة في المنظمة لتحسين الأداء.
- أن يكون لدى المنظمة استراتيجيات جديدة لا يمكن التنبؤ بها بناء على أعمالها السابقة ومؤشرات الأداء بالمنظمة.
- أن يكون لدى المنظمة نظام إداري متطور يسعى الى تحقيق الاداء الابتكاري في المنظمة.
- أن تدعم الادارة آراء وافكار العاملين التي تتعلق بتحسين جودة الاداء في المنظمة.
- أن يكون لدى المنظمة نظام إداري يعمل على تشجيع الاداء المتميز لدى العاملين وتمنحهم المكافآت للاستمرار في تحسين ادائهم.
- أن تقوم المنظمة بإجراء التغييرات على المستوى الاستراتيجي استجابة لما يحصل من أخطاء معها ومع المنافسين لتحسين ادائها.

النتائج الخاصة باقتناء المعرفة

النتائج الخاصة بالتفوق التنافسي المستدام: أثبتت الدراسة:

- أن التفوق التنافسي يتحقق بالاسبقية في التكلفة والجودة والمرونة والتسليم والابداع
- أن تعمل المنظمة على خلق فرص جديدة لتخفيض تكاليفها الكلية وزيادة الربحية والنمو.
- أن تستخدم المنظمة الاسبقية التنافسية الخاصة بالمرونة في العملية الانتاجية.
- أن يكون لدى المنظمة القدرة والتفوق على منافسيها بتجديد الافكار وتنمية الإبداع لدى

العاملين.

➤ أن تركز المنظمة على الجودة الشاملة من خلال استخدام إستراتيجية التفوق التنافسي المستدام.

➤ للتسليم دور هام في نجاح إستراتيجية التفوق التنافسي لدى المنظمة.

➤ أن تعمل المنظمة على مراجعة مناهج واساليب العمل على مستوى جميع الادارات بشكل منتظم ومستمر لضمان تحقيق التفوق التنافسي.

النتائج الخاصة بالتنافسية للمؤسسات المستدامة: أثبتت الدراسة:

➤ أن يكون لدى المنظمة القدرة التنافسية على التكيف مع أى تغيرات ومتطلبات جديدة يحتاجها سوق العمل.

➤ أن تقوم المنظمة بدراسة تطور اداء الشركات المنافسة العاملة في نفس مجالها.

➤ أن يكون لدى المنظمة قدرة مالية قوية تساعده على الانفاق المستمر للدعاية والتسويق للحفاظ على تواجدتها.

➤ أن يكون لدى المنظمة إدارة تقوم على تقييم أسعارها بالمقارنة بالشركات المنافسة.

➤ أن تقوم المنظمة بوضع معايير لمدى تلبية رغبات واحتياجات العملاء وكسب ثقتهم لاستمرارها بقدرة تنافسية عالية.

➤ أن يكون لدى المنظمة القدرة على اكتشاف أوجه القصور والضعف في الشركات المنافسة والاستفادة منها.

النتائج الخاصة بالابتكار والبحث والتطور: أثبتت الدراسة أن لتحقيق الابتكار والبحث

والتطور فيجب تميز المنظمة بالآتي:

➤ أن يكون لدى المنظمة ميزانية مخصصة لتعزيز المعرفة ودعم الابتكار والبحث والتطوير المستدام.

➤ أن تتواجد تكنولوجيا إبتكارية جديدة قائمة على أستدامة العلم والتكنولوجيا .

➤ أن تعمل إدارة المنظمة على إيجاد حلول

➤ أن تعمل المنظمة على تعزيز تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الجديدة المبتكرة.

➤ أن تقوم المنظمة بتحفيز الاستخدام الفعال للمعرفة الجديدة والمبتكرة.

➤ أن تقوم المنظمة بأستخدام أفضل الامكانيات الجديدة لتوزيع ونشر المعلومات.
 ➤ أن يكون لدى المنظمة احدث الوسائل التسويقية المبتكرة للوصول الى العميل المستهدف.
النتائج الخاصة بالبنية التحتية المعلوماتية (تكنولوجيا المعلومات والاتصالات - دعم النشاط الاقتصادي).

أثبتت الدراسة: أن لتحقق البنية التحتية المعلوماتية فعلى المنظمة أن تقوم بالآتي:
 ➤ أن تقوم المنظمة بمعالجة الموارد المعلوماتية ونشرها داخل حدود الشبكة التنظيمية للمنظمة.
 ➤ أن يكون لدى المنظمة برامج وتطبيقات حديثة تساهم فى زيادة قدرة العاملين على الابتكار والمنافسة.
 ➤ أن تعمل تكنولوجيا المعلومات على توفير الوقت والجهد للعاملين واتاحة الفرصة لهم للابتكار والابداع.
 ➤ أن تتيح المنظمة استخدام الانترنت لكافة العاملين بما يدعم تبادلهم لمزيد من المعرفة والمعلومات لتنمية مهاراتهم.
 ➤ أن تعمل المنظمة على نظام ربط الحوافز بمدى الابتكار والابداع فى أداء الاعمال.
 ➤ أن توفر المنظمة للعاملين كل ما هو جديد وحديث ومناسب فى مجال تكنولوجيا المعلومات.

النتائج الخاصة بالتعلم المستمر والنمو المستدام (الايدي العاملة الماهرة والابداعية- رأس المال البشرى القادر على دمج التكنولوجيا فى العمل).

أثبتت الدراسة: أن لتحقق التعلم المستمر والنمو المستدام فعلى المنظمة أن تقوم بالآتي:
 ➤ أن يكون لدى المنظمة القدرة على استقطاب من لديهم خبرة عميقة تجعلها قادرة على أنتاج الموارد المعرفية ونشرها فى ما بينها.
 ➤ أن توفر الادارة العليا الامكانيات المطلوبة لتنمية القدرات الابداعية والابتكارية للعاملين.
 ➤ أن يكون لدى المنظمة منظومة ابتكارية فعالة ونظام لتقييم أداء العاملين لتحفيزهم على الابتكار والابداع وتحسين الاداء المستمر فى العمل.

- أن تعمل الإدارة على توفير دورات تدريبية للعاملين لزيادة مهاراتهم وتحسين أدائهم الوظيفي المستمر.
- أن تعمل المنظمة على تمكين العاملين وتفويضهم في الكثير من السلطات لحثهم على الابداع والابتكار.
- أن يكون لدى المنظمة مناخ بيئي مناسب ومحفز لافراز الافكار الجديدة المبتكرة والتعلم المستمر.

توصيات الدراسة

أهم التوصيات والمقترحات حسب نتائج هذه الدراسة:

- ضرورة تعميق مفهوم رأس المال الفكري بإبعاده.
- ضرورة استخدام المؤسسات مفهوم رأس المال الفكري.
- تخصيص الموارد المالية اللازمة للتنمية رأس المال البشري لتحقيق الأداء الابتكاري في ظل اقتصاد المعرفة
- استخدام مؤشرات أداء واضحة لمراقبة تنفيذ الخطة الاستراتيجية لتنمية الموارد البشرية وتحسين رأس المال الفكري لتحقيق الأداء الابتكاري في ظل اقتصاد المعرفة.

المراجع

- أبو الجدايل (٢٠١٣م): حاتم بن صلاح. إدارة المواهب نحو نموذج منهجي متكامل لعملية إدارة المواهب، القاهرة: مركز الخبرات المهنية للإدارة "بميك"
- عطية حسين أفندي: في سبيل البحث عن التمييز، رأس المال الفكري وإدارة المعرفة تحديد طبيعة العلاقة، مؤتمر تطوير رأس المال الفكري، بتاريخ ١٨-٢٠ يناير ٢٠١٠، وزارة الأوقاف، الكويت
- مها عادل رمضان الزيايدي (٢٠١٥): نموذج مقترح لأثر رأس المال الفكري وجودة الحياة الوظيفية على تعزيز القدرات التنافسية للموارد البشرية دراسة مقارنة بين البنوك التجارية في القطاع العام والقطاع الخاص، رسالة دكتوراه، غير منشورة، كلية التجارة، جامعة عين شمس

بلوناس، عبد الله وأمينة، قدايفة: دور رأس المال الفكري في تحقيق الميزة التنافسية لمنظمات الأعمال، المؤتمر العلمي الثالث ٢٠٠٩: إدارة منظمات الأعمال، التحديات المعاصرة، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة العلوم التطبيقية الخاصة، الأردن

توماس أ. ستياورت (٢٠٠٤): ثورة المعرفة: رأس المال الفكري ومؤسسة القرن الحادي والعشرين، ترجمة علا أحمد إصلاح، الدار الدولية للاستثمارات الثقافية ش.م.م، مصر

عيسى دراجي: الاستثمار في رأس المال الفكري، الملتقى الدولي الخامس حول رأس المال الفكري في منظمات الأعمال العربية في ظل الاقتصاديات الحديثة. الجزائر: كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة بوعلی شلف، بتاريخ ١٣-١٤ ديسمبر، ٢٠١١

راوية حسن (٢٠٠٥): مدخل استراتيجي لتخطيط وتنمية الموارد البشرية، الدار الجامعية، مصر ممدوح عبدالعزيز رفاعي: إدارة المعرفة (مدخل النظرية القائمة على الموارد)، القاهرة: كلية التجارة، جامعة عين شمس، الطبعة السادسة، ٢٠١٤

ليلي بوحديدي والهام يحيى: قياس عائد الاستثمار في تدريب رأس المال البشري في ظل اقتصاد المعرفة، مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، العدد ١٠، ٢٠١٣

ممدوح عبد العزيز رفاعي وأحمد خليل خير الله: أثر تطبيق إستراتيجية رأس المال الفكري على تحسين كفاءة الموارد البشرية دراسة ميدانية على جامعة عين شمس، مجلة الباحث، غير منشورة، جامعة ورقلة بالجزائر، العدد ١٥ لسنة ٢٠١٥. نعيمة برك (٢٠١٤): تنمية الموارد البشرية في ظل اقتصاد المعرفة كأداة لتحقيق رأس المال الفكري في الجزائر - الواقع والمأمول، رسالة دكتوراه، غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية، العلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد الشريف مساعدي، سوق أهراس.

هدى سليمان محمود (٢٠١٥): أثر الرعاية المهنية على تنمية الموارد البشرية لتحقيق التنمية المستدامة دراسة ميدانية بوزارة التعاون الدولي، رسالة ماجستير، منشورة، قسم العلوم الاقتصادية والقانونية والإدارية البيئية، معهد الدراسات والبحوث البيئية، جامعة عين شمس

Schiavone, Francesco(2014): Meles, Antonio; Verdoliva, Vincenzo; & Del Giudice, Manlio Does location in a science park really matter for firms' intellectual capital performance?, Journal of Intellectual Capital. Vol. 15, No. 4, pp. 497-515..

Khalique , Muhammad; Bontis, Nick; Bin Shaari, Jamal Abdul Nassir; & Muhammad Isa, Abu Hassan (2015): Intellectual capital in small and medium enterprises in Pakistan, Journal of Intellectual Capital. Vol.16, No.1, pp.224-238.

**THE INVESTMENT IN THE INTELLECTUAL
CAPITAL FOR ACHIEVING INNOVATIVE
PERFORMANCE IN TERMS OF ECONOMY OF
COGNITION**

[23]

**Gad, Mahasen, A. N. M.⁽¹⁾; Mandour, A. F.⁽²⁾
and El-Shahat, Nehal, F.⁽¹⁾**

1) Institute of Environmental Studies & Research, Ain Shams University 2) Faculty of Commerce, Ain Shams University

ABSTRACT

Egypt considers one of the richest states of the world owning human wealth; but unfortunately, has no unique position in development of this field (development of human capital). Hereby, the need for treatment of this problem Egypt meets in growth and development in general and in investment of intellectual capital reflected in human capital in particular is needed. Since the intellectual capital is a collection of experiences, knowledge, energies, and innovated and creative properties individuals have and invest at work for the purpose of achieving sustainable development at an organization which is also a reason for progress, growth and development of the world states. Hereby, investment in intellectual capital will be examined as an approach for developing human resources and achieving innovative performance of the human element's sustainability in terms of economy of cognition. Researchers use the descriptive-analytical method and appropriate statistical tests for testing validity of hypotheses and answering the study questions. Given the sample

consisting of (285) forms, researchers come to several results and recommendations which most important is that there is a relationship among investment of intellectual capital, efficiency of performance in business organization, and fulfilling innovative performance. Consequently, development of human resources should be considered through investing the intellectual capital and economy of cognition.