مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والسياسية

اسم المقال: تأثير التمكين الإداري في دعم رأس المالي الفكري "دراسة ميدانية على المنظمات الصناعية العاملة في محافظة حماة"
اسم الكاتب: نوار ناجي غايب حياوي، أ. تيسير علي زاهر
رابط ثابت: https://political-encyclopedia.org/index.php/library/9515
تاريخ الاسترداد: 2026/11/01 14:54 +03

الموسوعة السياسيّة هي مبادرة أكاديمية غير هادفة للربح، تساعد الباحثين والطلاب على الوصول واستخدام وبناء مجموعات أوسع من المحتوى العلمي العربي في مجال علم السياسة واستخدامها في الأرشيف الرقمي الموثوق به لإغناء المحتوى العربي على الإنترنت.
لمزيد من المعلومات حول الموسوعة السياسيّة - Encyclopedia Political، يرجى التواصل على info@political-encyclopedia.org

استخدامكم لأرشيف مكتبة الموسوعة السياسيّة - Encyclopedia Political يعني موافقتك على شروط وأحكام الاستخدام المتاحة على الموقع https://political-encyclopedia.org/terms-of-use

تم الحصول على هذا المقال من موقع مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والسياسية ورفده في مكتبة الموسوعة السياسيّة مستوفياً شروط حقوق الملكية الفكريّة ومتطلبات رخصة المشاع الإبداعي التي ينضوي المقال تحتها.

مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والسياسية
المجلد 41- 3- 2025 :178- 205

Damascus university Journal for the economic and political sciences
Vol 41 - 3- 2025 : 178 - 205

تأثير التمكين الإداري في دعم رأس المال الفكري
"دراسة ميدانية على المنظمات الصناعية العاملة في محافظة حماة"

نوار ناجي غايب حياوي[1]، تيسير علي زاهر[2]

1- طالب دكتوراه في كلية الاقتصاد جامعة دمشق قسم إدارة الأعمال.
nawar.hayawi1@damascusuniversity.edu.sy
2- أستاذ في قسم إدارة الأعمال في كلية الاقتصاد بجامعة دمشق.
taissir.zaher@damascusuniversity.edu.sy

تاريخ الايداع: 2023/5/11
تاريخ النشر: 2023/5/30

حقوق النشر: جامعة دمشق – سورية، يحتفظ المؤلفون بحقوق النشر بموجب **CC BY-NC-SA**

الملخص:

بسبب التغيّرات التي تحدث في المنظمات وخاصة المتعلقة بالمنتجات الغذائية كان لا بدَّ لنا من النظر إلى أثر التمكين الإداري في دعم رأس المال الفكري، حيث هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر أبعاد التمكين الإداري الآتية(تفويض السلطة، المشاركة في اتخاذ القرارات، الدافعية، الاستقلالية، العمل الجماعي، التدريب والتعلم) في دعم رأس المال الفكري لدى العاملين في المنظمات الصناعية العاملة في محافظة حماة وهي (الشركة الأهلية للزيوت، شركة فاضل للصناعات الغذائية، شركة ديلوكس). وقد اعتمد الباحث الاستبانة كأداة للدراسة، واستخدم المنهج الوصفي التحليلي بما يتناسب مع الظاهرة المدروسة، واستخدم الباحث في تحليل البيانات SPSS25. وخلصت الدراسة إلى أن هناك أثر إيجابي لأبعاد التمكين الإداري في دعم رأس المال الفكري في المنظمات المبحوثة.

الكلمات المفتاحية: التمكين الإداري، تفويض السلطة، التدريب والتعلم، الدافعية، الاستقلالية، العمل الجماعي، المشاركة في اتخاذ القرارات، رأس المال الفكري.

The effect of administrative empowerment in supporting intellectual capital "A field study on industrial organizations operating in Hama Governorate"

Nawar Naji Ghayeb Hayawi[1], Tayseer Ali Zaher[2]

1. PhD student at the Faculty of Economics, Damascus University, Department of Business Administration. nawar.hayawi1@damascusuniversity.edu.sy
2. Professor in the Department of Business Administration at the Faculty of Economics, University of Damascus. taissir.zaher@damascusuniversity.edu.sy

Received: 11/5/2023
Accepted: 30/5/2023

Copyright: Damascus University-Syria
The authors retain the copyright under a
CC BY- NC-SA

Abstract:
Because of the changes that occur in organizations, especially those related to food products, we had to look at the impact of administrative empowerment in supporting intellectual capital. teamwork, training and learning) in supporting the intellectual capital of workers in industrial organizations operating in Hama governorate, which are (Al-Ahlia Oil Company, Fadel Food Industries Company, Deluxe Company), and the researcher adopted the questionnaire as a tool for the study, and used the analytical descriptive approach in proportion to the phenomenon The study concluded that there is a positive effect of the dimensions of administrative empowerment in supporting the intellectual capital in the researched organizations.

Keywords: Administrative Empowerment, Delegation of Authority, Training and Learning, Motivation, Independence, Teamwork, Participation in Decision-Making, Intellectual Capital.

أولاً: الإطار العام للبحث:

1- المقدمة:

أدى تطور الأعمال عبر الزمن إلى تغير العوامل المحركة لهذه الأعمال، باعتبار أن التغير هو قاعدة الحياة والثبات هو الاستثناء، فقد تغيرت العوامل وتبدلت أهميتها وفقًا للتطورات الكونية، ويتضح ذلك من خال الرجوع للعصور الماضية كالعصر الزراعي الذي كانت الأرض والموارد الطبيعية فيه هي العامل الأساسي للأعمال، بينما الآن نجد أن الفكر هو ما يحرك الأعمال في عصر المعرفة. ونظرًا لأن المنظمات اليوم تعمل في بيئة تتسم بالتعقيد والديناميكية والغموض، فإن سرعة الاستجابة لهذه البيئة أصبح مطلباً أساسياً حتى تتمكن من البقاء والنمو والاستمرارية وأداء مهامها على الوجه الأكمل في ظل هذه الظروف، كونها نظام مفتوح تؤثر وتتأثر بالبيئة المحيطة بها. وفي سياق ذلك، ظهرت العديد من الاستراتيجيات التي تمكن المنظمات من العمل في هذه البيئة كالتمكين الإداري الذي يهدف إلى إطلاق الطاقات الكامنة للعاملين في المنظمة، ومشاركتهم في تحديد الرؤية المستقبلية لها، وذلك لأن نجاح أي المنظمة يعتمد على كيفية تناغم وتكامل حاجات العاملين مع رؤية المنظمة وأهدافها (علوان وعبد الرحمن، 2021). كما أن المنظمات أدركت في ظل تحولات البيئة المحيطة بها أن العامل الوحيد الذي يوفر لها التميز المتواصل والاستمرارية هو رأس مالها الفكري(Intellectual Capital)، فهو يعتبر الثروة الجديدة للمنظمات المعاصرة، ويعبر عنه المفهوم العام للأصول المعنوية التي تمتلكها المنظمة ونظرًا لأهمية هذا الموضوع، أتت هذا الدراسة لتناول موضوع رأس المال الفكري وتأثير التمكين الإداري فيه لدى العاملين في المنظمات الصناعية بحماة وذلك لأن نشاط عمل هذه المنظمات يتطلب وجود رأس مال فكري نظراً لأن عصر المعرفة وحركة العولمة جعلت هذا النشاط يختصر تكاليف كثيرة على المنظمات فضلاً عن كونها تضم عدداً كبيراً من العاملين، مما يُحتم توفير بيئة العمل المناسبة والمشجعة لوجود رأس مال فكري بمكونات(بشرية وهيكلية)، مما قد يسهم في إنتاج أفكار جديدة.

2- الدراسات السابقة:

الدراسات العربية:

	اسم الباحث	عنوان الدراسة	هدف الدراسة	نتائج الدراسة
1	(عبد الرحمن، 2018)	دور التمكين الإداري في تنمية رأس المال الفكري	معرفة دور التمكين الإداري في تنمية رأس المال الفكري من خلال عناصره التالية (تنشيط الحفز المادي والاعتباري، التصدي للتقادم التنظيمي، مواجهة الإحباط التنظيمي، تقليل ضغوط العمل، تعزيز التميز التنظيمي، تقليل فرص الاغتراب التنظيمي) في المؤسسات الصحية الجزائرية.	وجود علاقة طردية تتفاوت قوتها بين أبعاد التمكين الإداري وتنمية رأس المال الفكري.
2	(ملكاوي، 2019)	دور رأس المال الفكري بمكوناته الثلاثة (رأس المال البشري – رأس المال الهيكلي – رأس المال العلائقي) في تحقيق التميز المؤسسي بوجود التمكين متغيرًا وسيطًا	هدفت إلى التعرف على دور رأس المال الفكري بمكوناته الثلاثة (رأس المال البشري – رأس المال الهيكلي – رأس المال العلائقي) في تحقيق التميز المؤسسي بوجود التمكين متغيرًا وسيطًا	وجود أثر له دلالة إحصائية لجميع متغيرات الدراسة الثلاثة على بعضها البعض.
3	(بوشنافة ميسوم، حمداني محي الدين، 2022)	دور التمكين الإداري في تفعيل إدارة المعرفة بالمنظمات دراسة ميدانية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة المدية	هدفت هذه الدراسة إلى معرفة دور التمكين الإداري في تفعيل إدارة المعرفة بالمنظمات	وجود اثر ذو دلالة إحصائية بين التمكين الإداري وإدارة المعرفة

4	(العباسي وآخرون، 2017)	اثر القيادة التمكينية بأبعادها الأربعة (الثقة في الأداء العالي – تعزيز معنى العمل – تعزيز فرص المشاركة في اتخاذ القرارات – الاستقلالية من القيود البيروقراطية) على سلوك المواطنة التنظيمية الموجه نحو المنظمة	سعى البحث إلى استكشاف نوع وقوة العلاقة بين القيادة التمكينية وسلوك المواطنة التنظيمية الموجه نحو المنظمة والتعرف على مدى الاختلاف بين اتجاهات العاملين نحو ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية الموجه نحو المنظمة وفقاً لخصائصهم الديموغرافية (العمر، النوع، مدة الخبرة، المؤهل العلمي).	

الدراسات الأجنبية:

	اسم الباحث	عنوان الدراسة	هدف الدراسة	نتائج الدراسة
1	**(Hsiang et al., 2014)**	تمكين العاملين وعلاقته بتنميط الأعمال والسلوك الإبداعي للعاملين	التعرف على تمكين العاملين وعلاقته بتنميط الأعمال والسلوك الإبداعي للعاملين	وجود علاقة طردية سلبية بين جميع متغيراتها، حيث إن وجود درجة عالية من تنميط الأعمال أدى إلى انعدام بعد الاستقلالية الذي أضعف التمكين الإداري، مما أدى إلى انخفاض السلوك الإبداعي للعاملين.
2	**(Cheong & others, 2019)**	دراسة العلاقة بين تمكين العاملين ورأس المال البشري	التعرف على العلاقة بين تمكين العاملين ورأس المال البشري للعاملين	وجود علاقة بين التمكين الإداري ورأس المال البشري وأن أبعاد التمكين لها دور في تنمية رأس المال البشري وتطويره بالشكل الذي يخدم عمل المنظمة.
3	**(Elbeyi et al., 2021)**	أثر تمكين العاملين على الرضا الوظيفي.	أثر تمكين العاملين على الرضا الوظيفي، وتميزت بدراستها للتمكين من جانبيه النفسي والإداري.	وجود علاقة طردية بين تمكين العاملين ومستوى الرضا الوظيفي، حيث لاحظ الباحثون انخفاض كبير في مستوى الرضا مع وجود تمكين ضيق في وظائفهم، إذ اعتمد المدراء على تطبيق التمكين الإداري فقط عن طريق إتاحة بعض الفرص للموظفين في المشاركة في عمليات اتخاذ القرارات دون أخذ آرائهم بعين الاعتبار، وعدم وجود استقلالية للموظف في طرق أداء العمل.

3- مشكلة الدراسة:

شهدت السنوات الأخيرة تطورات هائلة وسريعة في مختلف المنظمات، ورغم ذلك استمرت جذور البيروقراطية ممتدة في بعض مهام المنظمات وتسيطر عليها، والتي تتمثل في كثرة وطول الإجراءات والمركزية في اتخاذ القرارات والتصلب، وجميع ما سبق من المفاهيم تعتبر معاكسة لمفهوم التمكين الإداري، وفي محاولة لتسليط الضوء على التمكين الإداري ورفع مستوى الاهتمام به، حيث تمَّ ربطه برأس المال الفكري كونه من المفاهيم التي تعتبر متطلب لعمل المنظمات في عصر المعرفة الحالي الذي لا يمكن أن تقوم فيه على رأس مال عادي بل يتطلب رأس مال فكري. .وباعتبار أن العنصر البشري هو أساس بناء المنظمات ونموها، فإنه لا قيمة لرأس المال الفكري ويكاد يكون معدومًا في حال ما لم يتم تمكينهم إداريًا وتفويض الصلاحيات إليهم وإعطائهم فرص المشاركة في بناء المنظمة، وهذا ما يؤكده (ملكاوي، 2019) في دراسته لدور رأس المال الفكري في تحقيق التميز المنظمي بوجود التمكين متغيرًا وسيطًا، فقد أوضحت وجود تأثير لكل متغيرات الدراسة على بعضها البعض، فكان وجود أفراد مبدعين ذوي قدرات عالية،

وهيكل تنظيمي جيد، وعلاقات قوية ذات ولاء عالي داخليًا وخارجيًا؛ أمر ساعد في تمكين العاملين من القيام بأعمالهم والتميز فيها. تختلف هذه الدراسة في أنها تبحث ما إذا كان التمكين الإداري للعاملين يساهم في رفع مستوى رأس المال الفكري باعتبار التمكين متغيرًا مستقلاً ومعرفة مدى أثره على مستوى مكونات رأس المال الفكري، ظهرت مشكلة الدراسة من خلال قيام الباحث بدراسة استطلاعية أولية للمنظمات الصناعية في محافظة حماة وتبين أن هناك إشارات استفهام حول مفهوم التمكين الإداري ومدى توظيف أبعاد في زيادة قدرات رأس المال الفكري، ومن هذه المشكلة انطلق الباحث بدراسة أثر التمكين الإداري على مستوى رأس المال الفكري في المنظمات الصناعية في حماة لدى العاملين، وذلك نظرًا لازدياد الأهمية الاستراتيجية لرأس المال الفكري في التوجه الحالي للأعمال نحو ما يعرف باقتصاد المعرفة، وأصبح يؤثر على نمو واستدامة المنظمات بكافة أنواعها من خال تشجيعه على تحويل أعمالها التي تعتمد على الأصول المادية إلى تلك التي تعتمد على الأصول غير الملموسة ومن ثم خلق منتجات وخدمات جديدة، وكذلك ابتكارات وأشكال تنظيمية جديدة وفقًا (عبدالرحمن، 2018) وفي ضوء ما سبق، يمكن صياغة مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس الآتي:

1- إلى أي مدى هناك توافر لأبعاد التمكين الإداري في المنظمات الصناعية في محافظة حماه؟

2- هل يوجد أثر للتمكين الإداري على مستوى رأس المال الفكري لدى العاملين في المنظمات الصناعية في محافظة حماة؟

وللإجابة عن هذا التساؤل الرئيس، نطرح سؤالين لعلهما يساعدانا على صياغة فرضيات الدراسة، وهي كالآتي:

3- هل يوجد أثر تفويض السلطة بوصفه إحدى أبعاد التمكين الإداري في مكونات رأس المال الفكري في المنظمات الصناعية في محافظة حماة.

4- هل يوجد أثر للتدريب والتعلم بوصفه إحدى أبعاد التمكين الإداري في مكونات رأس المال الفكري في المنظمات الصناعية في محافظة حماة.

5- هل يوجد أثر للدافعية بوصفه إحدى أبعاد التمكين الإداري في مكونات رأس المال الفكري في المنظمات الصناعية في محافظة حماة.

6- هل يوجد أثر للاستقلالية بوصفه إحدى أبعاد التمكين الإداري في مكونات رأس المال الفكري في المنظمات الصناعية في محافظة حماة.

7- هل يوجد أثر للمشاركة في اتخاذ القرارات بوصفه إحدى أبعاد التمكين الإداري في مكونات رأس المال الفكري في المنظمات الصناعية في محافظة حماة.

8- هل يوجد أثر للعمل الجماعي بوصفه إحدى أبعاد التمكين الإداري في مكونات رأس المال الفكري في المنظمات الصناعية في محافظة حماة.

4- أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف أثر التمكين الإداري على مستوى رأس المال الفكري لدى العاملين في المنظمات الصناعية في محافظة حماة محل الدراسة، ويمكن الوصول لهذا الهدف الرئيس من خال تحقيق الأهداف الفرعية وهي تُعد إجابات مؤقتة لمشكلة الدراسة:

- التعرف على مستوى التمكين الإداري لدى العاملين في المنظمات الصناعية في محافظة حماة.
- التعرف على مستوى رأس المال الفكري لدى العاملين في المنظمات الصناعية في محافظة حماة.
- التعرف على مدى تأثير التمكين الإداري على مكونات رأس المال الفكري لدى العاملين في المنظمات الصناعية في محافظة حماة.
- التعرف على ما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات العاملين في المنظمات الصناعية في محافظة حماة. نحو مستوى كل من التمكين الإداري ورأس المال الفكري تُعزى إلى المتغيرات الشخصية والوظيفية (الجنس – سنوات الخبرة.)

- التوصل إلى مجموعة من التوصيات الأكاديمية التي قد تفيد الباحثين في إنجاز دراسات علمية أخرى، وجملة من التوصيات العملية التي قد تساعد مسؤولي هذه المنظمات في تحسين مستوى التمكين الإداري، والمحافظة على رأس المال الفكري، بما يعزز جودة الأداء والإنتاجية للمنظمات.

5- أهمية الدراسة:

تنقسم أهمية هذه الدراسة إلى قسمين، هما على النحو الآتي:

- **الأهمية العلمية:** تسهم هذه الدراسة في إثراء الدراسات العلمية، والمكتبات السورية بشكل عام، ومن ثم يؤمل أن يستفيد الباحثون في مجال الإدارة من هذه الدراسة كنقطة انطلاق نحو دراسات أخرى عديدة تسعى إلى بحث العلاقة بين متغيري التمكين الإداري ورأس المال الفكري بمتغيرات أخرى في البيئة السورية مثل :الثقافة التنظيمية، وجودة الحياة الوظيفية، والأداء الوظيفي، ونحو ذلك.
- **الأهمية العملية:** يساعد هذا البحث المنظمة محل الدراسة على التعرف على أهمية أثر التمكين الإداري في رأس المال الفكري، والعمل على توفير متطلبات التمكين للاستفادة منه في الوصول لأعلى مستوى من رأس المال الفكري، وبناء استراتيجيات تعمل على تنشيطه للوصول إلى المستوى المطلوب. علاوة على ذلك تسهم هذه الدراسة في رفع وعي ومعرفة العاملين بالمنظمة بأهمية التمكين الإداري ودوره في الارتقاء بمستوى رأس المال الفكري في إطار الاقتصاد القائم على المعرفة.

6- فرضيات الدراسة:

فقد استهدف الباحث بعض المنظمات الصناعية في محافظة حماة. ونظرًا لقلة الدراسات التي درست التمكين الإداري وربطه برأس المال الفكري في الوطن العربي عموماً وفي سورية بشكل خاص، وبناءً على ما تبين من فجوة معرفية فإن هذه الدراسة تنطلق من الفرضيات الآتية:

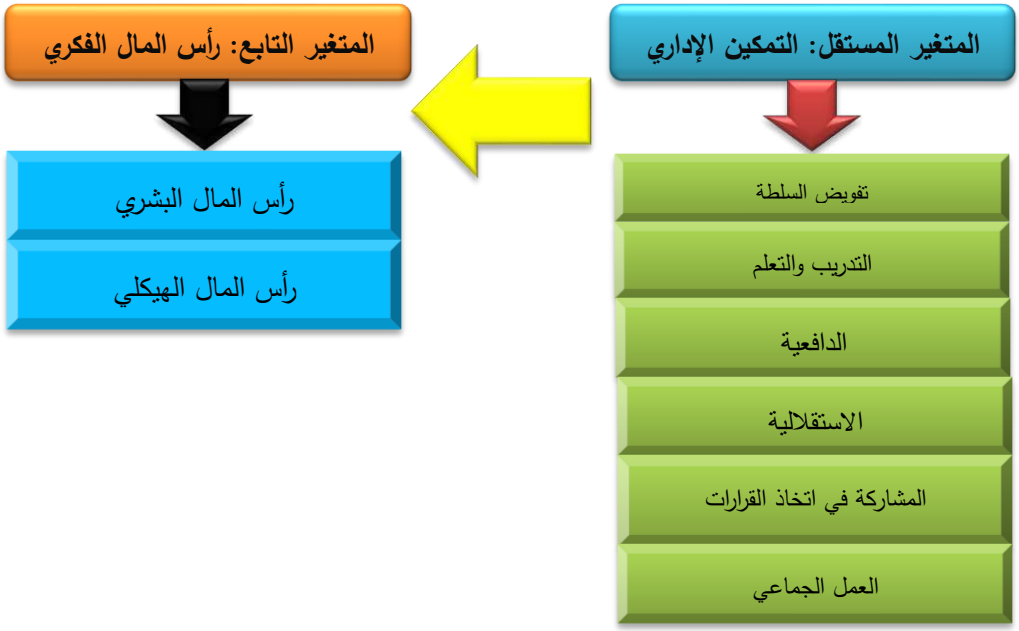
الفرضية الأولى: هناك مستوى مرتفع من التمكين الإداري في المنظمات الصناعية في محافظة حماه.

الفرضية الثانية: لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للتمكين الإداري على مكونات رأس المال الفكري لدى العاملين في المنظمات الصناعية في محافظة حماة وتنبثق من هذه الفرضية ثلاث فرضيات فرعية كالآتي:

1- لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية تفويض السلطة بوصفه إحدى أبعاد التمكين الإداري في مكونات رأس المال الفكري في المنظمات الصناعية في محافظة حماة.
2- لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية التدريب والتعلم بوصفه إحدى أبعاد التمكين الإداري في مكونات رأس المال الفكري في المنظمات الصناعية في محافظة حماة.
3- لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية الدافعية بوصفه إحدى أبعاد التمكين الإداري في مكونات رأس المال الفكري في المنظمات الصناعية في محافظة حماة.
4- لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية الاستقلالية بوصفه إحدى أبعاد التمكين الإداري في مكونات رأس المال الفكري في المنظمات الصناعية في محافظة حماة.
5- لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية المشاركة في اتخاذ القرارات بوصفه إحدى أبعاد التمكين الإداري في مكونات رأس المال الفكري في المنظمات الصناعية في محافظة حماة.
6- لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية العمل الجماعي بوصفه إحدى أبعاد التمكين الإداري في مكونات رأس المال الفكري في المنظمات الصناعية في محافظة حماة.

الفرضية الثالثة: لا توجد فروقات ذات دلالة معنوية لدى العاملين في المنظمات الصناعية في محافظة حماة نحو مستوى رأس المال الفكري تعزى إلى المتغيرات الشخصية والوظيفية (الجنس – العمر – المستوى التعليمي – المركز الوظيفي).

7- نموذج الدراسة:



المصدر: من إعداد الباحث

8- منهجية الدراسة:

تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي الذي يتلاءم مع طبيعة وأهداف الدراسة الحالية، وفيه يتم استجواب المجتمع كاملاً(مسح شامل)، أو بأخذ عينة منه للوصول إلى وصف دقيق لظاهرة معينة من حيث توزيعها، ومدى وجودها، وطبيعتها، والعلاقات المتبادلة بين المتغيرات السلوكية (القحطاني وآخرون، 203:2013)

9- مجتمع وعينة الدراسة:

أخذت عيّنة قصديّة مؤلفة من ثلاثة منظمات صناعية كبيرة الحجم وهي (الشركة الأهلية للزيوت، وشركة فاضل للصناعات الغذائية، وشركة ديلوكس)، وقد اِخْتُبِرتْ نظراً لإمكانية الوصول إليها، فضلا عن شهرتها قياسا بالمنظمات الصناعية الأخرى. وأخذت عيّنة عشوائية من الإطار الإداريّ في كل منظمة موضوع البحث وُوزِّعتْ 50 استبانة خاصة بالإطار الإداريّ في المراتب العليا: مدير، ونائب مدير، ورئيس قسم، استرد منها 46 استبانة، منها واحدة فارغة، واستبعد ثلاث استبانات لاقتصار الإجابة على محور واحد أو محورين، ومنه يكون عدد الاستبانات الصالحة للتحليل42 استبانة. ولمعرفة مدى كفاية حجم عيّنة الدّراسة أُجْرِي اختبار (KMO)، ويوضّح الجدول (1) نتائج الاختبار لعيّنة الإطار الإداريّ كما يأتي:

الجدول رقم (1) اختبار KMO و Bartlett's لعيّنة الإطار الإداريّ

KMO and Bartlett's Test		
.521	Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	
32.589	Approx. Chi-Square	Bartlett's Test of Sphericity
15	Df	
.005	Sig.	

تراوح قيمة مقياس مدى كفاية حجم العيّنة KMO بين الصّفر والواحد الصحيح، وكلما اقتربت قيمته المحسوبة من الواحد الصحيح زادت الاعتماديّة، والحد الأدنى المقبول للحكم على كفاية حجم العيّنة هو (0.50)، ويتضح من الجدول أعلاه أن قيمة معامل KMOهي (0.521)، وهي أعلى من % 50 ومن ثمَّ حجم العيّنة كاف. بينما نجد أن القيمة الاحتمالية لاختبار Bartlett (0.005)أقل من مستوى المعنوية (0.05) أي أنّ الارتباطات بين المتغيرات موجودة بدرجة كافية لإجراء التحليل عليها.

10- حدود الدراسة:

الحدود الزمانية: ستقتصر على عام 2023.

الحدود المكانية: تمثلت بالمنظمات الصناعية العاملة في محافظة حماة وهي (الشركة الأهلية للزيوت، شركة فاضل للصناعات الغذائية، وشركة ديلوكس).

الحدود الموضوعية: المتغير المستقل: التمكين الإداري بأبعاده(تفويض السلطة، التدريب والتعلم، الدافعية، الاستقلالية، المشاركة في اتخاذ القرار، العمل الجماعي).

المتغير التابع: رأس المال الفكري في المنظمات الصناعية.

القسم النظري:

أولاً: التمكين الإداري:

1- مفهوم التمكين الإداري:

يدخل ضمن مفهوم التمكين لغوياً ما جاء في لسان العرب أن التمكن: "هي مثل التبعة من التتبع أي المكانة التي يراد معرفة موقعها ومنها "الطلبة" من التطلب لاسترشاد بما يطلب وموقعه، كمًا تدلُ على المكانة أي الاستقامة أو المكانة من السلطة والتمكن منها، كما ورد أن معنى التمكن على "المودة" بمعنى الهيئة أو الشاكلة فيقال "أن فلاناً مكين عند فلان" يعني المنزلة وهو المكانة عند السلطان وأنه القدرة على العمل والظفر به وهذا لا يعني ما يتمكن العامل من القيام به وإنمًا يرتبط مع المقدرة على العمل (عادل، 2018،41) التمكين إجرائيا فيعرف على أنه الدرجة التي يقوم من خلالها القائد بإشراك المرؤوسين في السلطة واتحاذ القرارات وتزويدهم بالمهارات التي تؤهلهم للاستقلالية (درادكة،2017، 1263) أو هو العملية التي يقوم ومن خلالها المديرون بمساعدة العاملين في الحصول على المهارات، واستخدام الصلاحيات التي يحتاجونها لاتخاذ القرارات المؤثرة عليهم وعلى أعمالهم (Schermerrhorn & all, 2007, 17) ويتطلب تحقيق التمكين بالمنظمات وبشكل يتناسب وتحقيق الجودة في أداء العامل توفير مجموعة خصائص تُعدُّ كسمات أو مبادئ مميزة للتمكين، لتكوين بيئة متدرجة يدور العامل في داخلها أي بين مستوى الإدارة العليا والوسطى في هيكل تنظيمي(المحمدي، 2016، 41) وهناك من الباحثين من يحصر خصائص التمكين فيما يأتي (زاهر، 2012، 265):

- يحقق التمكين الإداري زيادة النفوذ الفعال بإعطاء المزيد من الحرية لأداء مهامهم.
- يركز تمكين العاملين على القدرات الفعلية للأفراد في حل مشاكل العمل والأزمات.
- يجعل تمكين العاملين الأفراد أقل اعتماداً على الإدارة في إدارة نشاطهم بإعطائهم السلطة الكافية، بالإضافة إلى مسؤوليتهم عن نتائج أعمالهم وقراراتهم.

2- أبعاد التمكين الإداري ومتطلباته:

من أجل أن يتحقق التمكين الناجح والفعال في المنظمة لا بد من توافر مستلزمات ومتطلبات لدى كل من العامل والإدارة ومن بين أهم هذه المتطلبات نذكر:

- **بالنسبة للعامل:**

فلا بد أن يكون لديه شعور بقدراته الذاتية ويأتي دور التمكين ليدعم شعور هذا العامل بقدراته الذاتية وذلك من خلال قيام المنظمة بإزالة كل ما يمكن أن يسبب لشعوره بالعجز، وقد سمي علماء النفس والاجتماع هذا الشق من التمكين بالتمكين النفسي والذي يعتمد على إدراك التمكين من خلال إدراك الفرد

لما يأتي:(Spreitzer, 1996, 118)

- المعنى: يعني إدراك الفرد بأن المهام التي يؤديها ذات معنى وقيمة له وللآخرين، وإن ما يؤديه من مهام يتوافق مع متطلبات العمل.
- الكفاية والجدارة: تحقق الكفاية والجدارة لدى العامل عندما يدرك بأنه قادر على إنجاز مهام عمله بنجاح وبمهارة عالية، اعتماداً على خبراته ومهاراته ومعرفته.
- حرية التصرف: تعني إدراك الفرد بأنه يملك الحرية الكافية لاختيار طرق تنفيذ عمله.
- التأثير: يعني إدراك الفرد بأن وجوده بالمنظمة يؤثر على القرارات التي يتم اتخاذها في المنظمة.

- **بالنسبة للمنظمة:**

ولكي تكتمل عملية التمكين ويتم بنجاح فلا بد من أن تتوافر لديها المستلزمات الآتية: (عريقات،2009، 17-18)

- العمليات الممكنة: تعتبر العمليات التي تتم داخل منظمة ما وسيلة تستثمرها المنظمة لإطلاق طاقات وإمكانيات العاملين فيها من أجل تحقيق أهداف المنظمة.
- ثقافة ممكنة: تأتي أهمية الثقافة كمتطلب من متطلبات التمكين كونها تساعد على غرس وإدامة القيم والسلوك المطلوبين من قبل المنظمة، وتساعد الأفراد في أداء واجباتهم بشكل سليم وخاصة عندما يكون السلوك مستهدفاً بحيث لا يمكن تحيده بشكل مسبق، ما يعني أن التمكين الفعال يتطلب تنفيذه ثقافة تنظيمية جديدة، تأخذ بالاعتبار اتجاهات الفرد وسلوكه، وتركز على تمكين العاملين.
- إدارة المعرفة: تعني الحصول على المعلومات والبيانات، واستخلاص الجيد منها ومعالجتها، وتخزينها في نظم آلية أو يدوية لتصبح معرفة يتم نشرها وتسهيل عملية الرجوع إليها من قبل كافة أفراد المنظمة.
- فرق العمل: لكي يتحقق التمكين الفعال لا بد للمنظمة أن تعمل على إعادة تصميم العمل ليصبح بشكل جماعي، واستخدام فرق العمل يتفق كثيراً مع تمكين العاملين، وبمًا أن فريق العمل هو مجموعة من الأفراد يعملون معاً لتحقيق هدف عام، نجد أن القرارات والأفكار الصادرة عن فريق العمل أفضل منها إذا كان العمل يؤدى بشكل فردي.
- تكنولوجيا الإنتاج: إن توافر التكنولوجيا وتوافقها مع تطور القدرات البشرية التي تشغل المعدات والبرمجيات دون الاستعانة بجهات خارجية يساعد في تحقيق تمكين العاملين.
- القيادة الممكنة: هي القيادة التي تهيئ الفرص للعاملين لتمكينهم عن طريق توفير الموارد والمعلومات للعاملين في المستويات الإدارية الدنيا، وأن تفوض الصلاحيات، وتشرك العاملين باتخاذ القرارات وتحمل مسؤولياتها، كما تحفز عامليها على الإبداع في العمل، وتكافئ العاملين لقاء مبادراتهم الإبداعية، وتدعم الثقة بين المنظمة والعاملين(برني، 2015، 14).

ثانياً: رأس المال الفكري:

1- مفهوم رأس المال الفكري:

يمثل رأس المال الفكري كافة العناصر الشكلية والفكرية مثل المعرفة والمعلومات والأصول الفكرية والخبرة والتي يمكن وضعها لإنشاء الأصول وتعزيز قيمة الوحدة الاقتصادية(Bhatti & Zaheer, 2014, 2). ويعرف :Ousama and Mustafa,2014) (10رأس المال الفكري بأنه "رأس المال غير الملموس كالمعرفة والخبرة والفلسفة والإدارة والأصول غير الملموسة والموارد البشرية التي تستخدم للمساعدة في زيادة قيمة الشركة والمعرفة الاقتصادية التي تقود المنظمات للاعتماد على رأس المال الفكري في تحقيق أهدافها". ويعرف أيضاً على أنه مجموعة المهارات المتوفرة في المنظمة التي تتمتع بمعرفة واسعة تجعلها قادرة على جعل المنظمة عالمية من خلال الاستجابة لمتطلبات العملاء والفرص التي توفرها التكنولوجيا (Mention, 2012, 3). أما ,Stewart) (2 ,1997فقد بين إن رأس المال الفكري بأنه المعرفة الّتي يمكن توظيفها، أي بمعنى أن المعرفة لا تصبح رأس مال إلاّ إذا تم العثور عليها وتوظيفها بحيث يمكن استخدامها لصالح المنظمات. ويعرف (علوان،2018: 492) رأس المال الفكري بأنه الثروة المعرفية والتي يمكن توظيفها واستثمارها بشكل صحيح لكي تسهم في تحقيق الميزة التنافسية للمنظمات.

2- الفرق بين رأس المال الفكري ورأس المال المادي:

لابد من فهم طبيعة رأس المال الفكري وتحليله وتميزه عن رأسمال المادي انطلاقاً من حقيقة أن هذا التحليل التميزي سيفيد في أدارة وقياس وتقييم رأس المال الفكري في الشركات.

مقارنة بين رأس المال الفكري ورأس المال المادي

البيان	رأس المال المادي	رأس المال الفكري
الميزة الأساسية	مادي ملموس	غير مادي- غير ملموس
موقع التواجد	ضمن البيئة الداخلية للشركة	في عقول الافراد العاملين في الشركة
التمثيل النموذجي	الآلة، المعدة، المباني	الأفراد ذوي المعارف والخبرات
القيمة	متناقصة بالاندثار	متزايدة بالابتكار
نمط خلق الثروة	بالاستخدام المادي	بالتركيز والانتباه والخيال الواسع
المستخدمون له	العمل العضلي	العمل المعرفي
الواقع التشغيلي	يتوقف عند حدوث المشاكل	يتوقد عند حدوث المشاكل
الزمن	له عمر إنتاجي وتناقص بالطاقة	ليس له عمر مع تزايد القدرات الإبداعية

المصدر: (نجم، عبود، 2008: 289)

3- أبعاد رأس المال الفكري:

قدم مجموعة من الباحثين تصنيفات متعددة لتحديد ماهية رأس لمال الفكري، من خلال محاولة تحديد مكوناته، تتفق هذه التصنيفات في مكوناتها ولكنها تختلف في طريقة التصنيف، فمنهم من صنفها إلى اثنين ومنهم إلى ثلاثة ومنهم إلى أربعة، وهي كالتالي:

التصنيف	المكونات
Thomas Stewart 1997	- **رأس المال البشري**(القدرات العقلية،المهارات ،الخبرات) - **رأس المال الهيكلي**(نظم المعلومات، حقوق النشر والتأليف، سمعة المنظمة، براءات الاختراع، ومقاييس الجودة) - **رأس المال الزبائني** (رضا الزبون، ولاء الزبون، الاحتفاظ بالزبون، تمكين الزبون، مشاركة الزبون)(Stewart, 1997, p32)
معهد (Brookings) 1996	- **الأصول السوقية** (العملاء والماركات ومنافذ التوزيع) - **الأصول البشرية** (الخبرات المتراكمة، قدرات الابتكار، قدرة الأفراد على الأداء). - **أصول الملكية الفكرية** (العلاقات والأسرار التجارية، براءات الاختراع، حقوق التصميم) - **أصول البنية التحتية** (ثقافة المنشأة، طرق تقييم الخطر، أساليب إدارة قوة العمل، قواعد بيانات العملاء، نظم الاتصال) **(Brooking،1996:p13)**

Edvinson–Skandia 1997	- **رأس المال البشري** - **رأس المال الهيكلي** (رأس المال التنظيمي، رأس المال الزبائني) ورأس المال التنظيمي **قسم إلي** (رأس مال العملية، رأس مال الابداع) **(Edvinson–Skandia, 1997)**
Sveiby 1998	- **كفاءة العاملين**(تعليمهم وخبراتهم) **رأس المال البشري** - **التركيب الداخلي**(الشكل القانوني، الإدارة، النظم، ثقافة المنظمة، البرمجيات) **رأس المال الهيكلي** - **التركيب الخارجي**(العلامة التجارية، العلاقة مع الزبائن، العلاقة مع الموردين) **رأس المال الزبائني** **(Sveiby ,1998)**

حيث يعرف كلاً من:

❖ **رأس المال البشري(Human Capital):**

يعتبر المورد البشري من أكثر المكونات أهمية وينظر إليه على أنه القيمة للمعرفة والخبرات والمهارات التي يمتلكها العاملين لخلق الثروة، فإن رأس المال البشري لم يعد مورد مهم تحافظ عليه المنظمات وإنما هو استثمار باعتبار أن له أهمية كبيرة ومصدر من مصادر الإبداع والتجديد الاستراتيجي.(عبد الستار،2020: 213)، ويعرف (سليم،2019: 39) رأس المال البشري: على أنه عبارة عن المعرفة والمعلومات التي يحوزها العاملون في المنظمة، والغرض الأساسي من رأس المال البشري هو الابتكار سواءً في صورة منتجات أو خدمات أو تحسين عمليات الأعمال.

❖ **رأس المال الهيكلي(Structural Capital):**

يصنع رأس المال الهيكلي المعرفة الصريحة التي يتم الاحتفاظ بها في هياكل وأنظمة المنظمة، فهو يمثل كل القيم التي تبقى في المنظمة عندما تطفئ الأضواء فيها في آخر يوم العمل، وإن رأس المال الهيكلي هو كل الأشياء التي تدعم رأس المال البشري ولكنه يبقى في المنظمة عندما يترك الأفراد منظمتهم ويذهبون إلى بيوتهم، ولأن رأس المال الهيكلي بوصفه المعرفة الصريحة فإنه يمثل ما ينضج من معارف وخبرات الأفراد ليتحول إلى قواعد بيانات، اجراءات وأدلة عمل وبرمجيات تظل في المنظمة(حريم،2010: 49).

إن رأس المال الهيكلي لا يتمثل بالمعدات و الأجزاء المادية للحاسبات فقط , إذ أن رأس المال الهيكلي يتمثل بمقدرة المنظمة لاستخدام هذه الأدوات لزيادة الربحية(Brinker,2000:7).

4-أهمية رأس المال الفكري:

المعرفة لها دور رئيس بوصفها مصدراً أساسياً للميزة التنافسية، لذلك يجب على المنظمات امتلاكها ومعرفة كيفية إدارتها وما ينتج عن ذلك هو ما يعرف (برأس المال الفكري)، ويجب على المنظمات معرفة كيفية امتلاك وإدارة وقياس رأس المال الفكري.

لذلك فإن أهمية رأس المال الفكري وقياسه تظهر من خلال ما يأتي: (عكور وآخرون، 2018: 5).

- ✓ تعزيز القيمة والميزة التنافسية للمنظمات، إن التنافس أصبح يركز على تنافس المعرفة والمهارات والإبداعات والابتكارات، للوصول إلى الخدمات الأحدث وبالتكلفة الأقل، مع تقديم ما يفوق رضا العملاء، فرأس المال الفكري في عالم الأعمال اليوم هو المصدر الرئيسي للثروة.
- ✓ إن رأس المال الفكري يُعدُّ المورد الرئيسي والاستراتيجي، والسلاح التنافسي الهام في عصر المعرفة والتكنولوجيا.
- ✓ يساعد الاستثمار في رأس المال الفكري في تنمية القدرات الإبداعية وتحسين الإنتاجية وزيادة الربحية، وتحسين العلاقات مع العملاء والموردين وتقديم خدمات ومنتجات مميزة، وتحسين اتجاهات العاملين والصورة الذهنية الخارجية.

ثالثاً: الدراسة العملية:

1- أداة الدراسة:

استخدم الباحث الاستبانة كأداة لجمع البيانات وتقصي آراء العينة عن موضوع الدراسة، حيث تم اقتباسها وتطويرها من الدراسات السابقة بما يتناسب مع مشكلة الدراسة وأهدافها اعتماداً على مقياس ليكرت الخماسي كما هو موضح في الجدول أدناه:

الاتجاه العام	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
الدرجة	1	2	3	4	5

وقد تكونت الاستبانة من ثلاثة أجزاء رئيسة:

الجزء الأول: يحتوي على مجموعة أسئلة عن البيانات الشخصية والوظيفية (العمر، الجنس، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة).

الجزء الثاني: يحتوي على أسئلة تقيس أبعاد المتغير المستقل وهو التمكين الإداري (تفويض السلطة – التدريب والتعلم – الاستقلالية – الدافعية – العمل الجماعي – المشاركة في اتخاذ القرار) واستعان الباحث في تطوير هذا الجزء من الاستبانة بدراسة (حمادي وخلف، 2016) التي تطرقت لدراسة التمكين الإداري وعلاقته بالرضا الوظيفي.

الجزء الثالث: يحتوي على مجموعة أسئلة تقيس أبعاد المتغير التابع وهو رأس المال الفكري (رأس المال البشري – رأس المال الهيكلي)، وقد استعان الباحث في تطوير هذا الجزء من الاستبانة بدراسة(الزبيدي، وآخرون، 2017) حول تحليل ابعاد راس المال الفكري في المؤسسات التعليمية باستخدام تقنية (SWOT).

2- صدق وثبات أداة الدراسة:

وزعت الاستبانة على عدد من العاملين في المنظمات الصناعية في محافظة حماة، ثمَّ صيغت بصورتها النهائية لتحقق الصدق الظاهري. ووزعت على العاملين في المستويات الإدارية العليا في هذه المنظمات، وتمَّ حساب معامل ألفا كرونباخ (**Cronbach's Alpha**) وفقاً للجدول الآتي:

والجدول (2) يوضح قيمة معامل الثبات لاستبانة الدراسة.

Variables	Frequency	Cronbach's Alpha
تفويض السلطة	42	0,66
التدريب والتعلم	42	0,76
الدافعية	42	0,69
الاستقلالية	42	0,72
المشاركة في اتخاذ القرار	42	0,78
العمل الجماعي	42	0,73
رأس المال الفكري	42	0,74

من ملاحظة الجدول أعلاه، يتضح أن كافة قيم معامل(ألفا –كرونباخ) للثبات قد فاقت (0,70) ما يشير إلى أن هناك ثبات عالٍ في الاستبانة، وبالتالي يمكن الاعتماد عليها في تطبيق هذه الدراسة.

كلما اقتربت قيمة إلفا من الواحد ا زدت مصداقيّة البيانات في عكس نتائج العيّنة على مجتمع البحث، حسب هذا المعامل لمحاور كل استبانة ولكاملها، وحسب معامل الصّدق من خلال إيجاد الجذر التربيعي لمعامل ألفا. (Sekaran, 2004) ويتضح من الجدول أعلاه أن قيم معامل ألفا كرونباخ جميعها أكبر من% 60، ومن ثمَّ يمكن القول :إنَّ بيانات المحاور جميعها تتمتع بالثّبات والمصداقيّة.

3- خصائص عينة الدراسة:

تكونت عينة الدراسة من (42) فرداً من العاملين في المستويات العليا مديرين ومعاونيهم ورؤساء الأقسام الذين يعملون في المنظمات الصناعية المستهدفة. حيث يبين الجدول رقم (3) خصائص العينة.

	Range	Frequency	Percentage
Age	From 22 to 27	4	9,5
	From 28 to 33	5	11,9
	From 34 to 40	18	42,8
	Above 40	15	35,8
Sex	Male	32	76,2
	Female	10	23,8
Educational Level	Bach	2	4,8
	Univ	17	40,5
	Higher-Stu	18	42,8
	PhD	5	11,9
Functional Position	Vice Dep-Chi	13	30,9
	Dep-Chi	12	28,5
	Vic-Mang Vic-Mang	10	23,9
	Manger	7	16,7
Total		**42**	**%100**

إنَّ الفئة العمرية الأكثر تكراراً وفقاً للجدول أعلاه هي الفئة التي تقع أعمارها بين (34-40)عاماً، إذ بلغت النسبة نحو (43%)، ويبدو أن الإداريين في هذه المنظمات هم من فئات عمرية شابة نسبياً. أما فيما يتعلق بالجنس، فإنَّ الغالبية هم من الذكور إذ بلغ عددهم (32) فرداً بنسبة (76,2%). أما بالنسبة إلى المستوى التعليمي فإنَّ نسبة (44,5%) من أفراد العينة هم من حملة الإجازة الجامعية مع نسبة معقولة نحو (43%) من حملة درجة الماجستير والدبلوم. والباقي موزع على الدرجات العلمية المختلفة. أما فيما يتعلق بالمركز الوظيفي فإنَّ غالبية أفراد العينة كانوا من الإداريين معاون رئيس قسم ورئيس قسم بنسبة (59%).

4- التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة:

استعين بمقياس النزعة المركزية (الوسط الحسابي) ومقياس التشتت (الانحراف المعياري)كقيم وصفية إحصائية لتوصيف إجابات المستقصى منهم بخصوص مختلف عبارات ومحاور استبانة الدراسة الأساسية منها والفرعية التي ستساعد في قياس توافر العناصر المدروسة، ويعرض الجدول الآتي رقم (4) تلك المؤشرات التحليلية الوصفية، وذلك تنازلياً حسب النسبة المئوية التي حصل عليها كل مؤشر:

الجدول رقم (4) مؤشرات الوسط الحسابي والانحراف المعياري

Mean	Std. Deviation	Achieve-Level	Percentage	Variables
4,34	0,573	**High**	91	**تفويض السلطة**
4,22	0,581	**High**	89	**التدريب والتعلم**
3,89	0,473	**High**	82	**العمل الجماعي**
3,42	0,601	**Mid**	79	**الاستقلالية**
3,15	0,623	**Mid**	74	**المشاركة في اتخاذ القرار**
3,09	0,525	**Mid**	73	**الدافعية**
3,95	0,515	**High**	-	**(Total)**
3,87	0,535	**High**	-	**رأس المال الفكري**

كما هو موضح في الجدول أعلاه فإنَّ التمكين الإداري في المنظمات محل الدراسة تظهر بمقاييس عالية الدرجة، وذلك وفق التسلسل الآتي: يظهر بعد تفويض السلطة بنسبة عالية وتتصدر الترتيب بنسبة مئوية (91%)، وبوسط حسابي (4,34)، وهذا يدل على اهتمام واضح من القيادات في المنظمة بإعطاء صلاحيات ومسؤوليات واسعة النطاق للعاملين مع تحفيز إيجابي من قبل المديرين لتحقيق أهداف منظماتهم. ثمَّ جاء بُعدُ التدريب والتعلم بوسط حسابي (4,22)، وأهمية نسبية عالية (89%)، مما يشير إلى اهتمام المنظمات بتدريب العاملين وإقامة دورات تدريبية لهم لجعلهم أكثر كفاءة وخبرة على كافة الأصعدة. وجاء بالمرتبة الثالثة بعد العمل الجماعي بوسط حسابي (3,89)، وأهمية نسبية عالية (82%). مما يدل على اهتمام عالٍ من المديرين بدعم فرق العمل وكذلك أهمية العمل الجماعي في رفع الروح المعنوية وتبادل الخبرات والمعارف وحل المشكلات التي تواجههم بعزيمة وإصرار وبروح جماعية، وجاء بعد الاستقلالية في المرتبة الرابعة وبوسط حسابي (3,42)، وأهمية نسبية عالية أيضاً (79%)، وهذا يشير إلى مدى توافر الاستقلالية والعمل بحرية ضمن مهام وصلاحيات كل عامل ضمن الأعمال الموكلة له. أما بعد المشاركة في اتخاذ القرارات فجاء بوسط حسابي (3,15) ونسبة مقبولة (74%)، وأخيراً ظهرت الدافعية في العمل بالمرتبة السادسة بنسبة مقبولة (73%) ووسط حسابي (3,09). وكذلك نلاحظ أن مؤشرات الانحراف المعياري كلها كانت أقل من (1) وهذا دليل على اتساق مقبول للبيانات. ويبين الجدول أن مؤشرات التمكين الإداري مجتمعة ظهرت بنسبة عالية، وبوسط حسابي (3,95)، وانحراف معياري أقل من (1)، وهذا يشير إلى إدراك العاملين في المستويات العليا لأهمية التمكين الإداري في تعزيز ودعم رأس المال الفكري ببعديه البشري والهيكلي لما له من أهمية في تحقيق أهداف المنظمات ومساعيها نحو التميز. وهذه النتيجة متوقعة لا سيما وأن معظم أفراد العينة من حملة الشهادة الجامعية والدراسات العليا أضف لذلك خبراتهم وموقعهم الوظيفي المتقدم إدارياً. وبهذا فإنَّ المؤشرات الإحصائية في الجدول أعلاه تدل إحصائياً على أن المديرين في المنظمات المستهدفة يقومون بدورهم في تمكين العاملين إدارياً مما يساعد على تعزيز رأس المال الفكري في هذه المنظمات بفرعيه البشري والهيكلي وبذلك يمكن رفض الفرضية الأولى القائلة إنَّ H_1 لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتمكين الإداري في تعزيز رأس المال الفكري لدى العملين في المنظمات الصناعية في محافظة حماة.

يبين الجدول أن المنظمات الصناعية المستهدفة في هذه الدراسة تظهر لديها مؤشرات خاصة برأس المال الفكري والمعرفة الموجودة لدى هذه المنظمات بنسبة عالية، إذ كانت قيمة الوسط الحسابي (3,87) والانحراف المعياري أقل من (1). وهذا دليل على اتساق البيانات إحصائياً.

5- اختبار فرضيات الدراسة أثر التمكين الإداري ورأس المال الفكري الدراسة:

لمعرفة هل عينة البحث مسحوبة من مجتمع تتبع بياناته التوزيع الطبيعي، تم التحقق من ذلك باستخدام اختبار كولموجروف سميرنوف .وقد تبين بالاختبار أن مستوى المعنوية (Asymp. Sig. (2-tailed المتعلق بمؤشر اختبار سميرنوف للمحاور كلّها هو أقل من مستوى المعنوية 5% أي أن البيانات غير موزعة بشكل طبيعي، وشرط الاعتدالية غير محقق .أمَّ ا بشأن شرط التجانس فهو تساوي التباينات أو الانحرافات المعيارية للمجتمَّعات المسحّوبة منها العيّنة، أُجْرِ ي اختبار (Levene's Test)، للتأكد من تجانس البيانات التي تم الحصول عليها من الاستبانة، وتبين أن تلك البيانات غير متجانسة. ونظراً إلى أن شرط الاعتدالية غير محقق فإن الأساليب التي سيعتمد عليها في اختبار الفرضيات هي أساليب الإحصاء اللامعملي.

وفي اختبار الفرضية العدمية الأولى لا توجد فروقات ذات دلالة معنوية للتمكين الإداري لدى العاملين في المنظمات الصناعية في محافظة حماة نحو مستوى رأس المال الفكري اِسْتُخْدم معامل ارتباط كاندال من النوع الثاني لاختبار هذه الفرضية، ويبيّن الجدول (5) ملخص نتائج العلاقات الارتباطية بين متغيرات البحث وفق الآتي:

الجدول رقم (5) معامل ارتباط (Kendall's tau_b)

Correlations								
		تفويض السلطة	التدريب والتعلم	الدافعية	العمل الجماعي	الاستقلالية	المشاركة في اتخاذ القرار	التمكين الإداري
رأس المـال الفكري	Correlation Coefficient	0,616**	0,587**	0,689**	0,567**	0,498**	0,638**	0,663**
	Sig(2-tailed)	0,001	0,024	0,001	0,001	0,001	0,001	0,001
	N	42	42	42	42	42	42	42
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).								

بالنسبة إلى الفرضية العدمية الفرعية H1-1 ، يتضح من الجدول أعلاه أن معامل الارتباط بين متغيّر تفويض السلطة ومتغيّر رأس المال الفكري للمنظمات موضوع البحث، هو 0.616، ومستوى معنويته Sig.(2-tailed) هو 0.01 أقل من مستوى المعنوية5%، أي أن الارتباط موجب وجيد ومعنوي بين المتغيّرين، لذلك نرفض تلك الفرضية الفرعية ونقول هناك أثر ذو دلالة إحصائية بين تفويض السلطة كإحدى أبعاد التمكين الإداري في تعزيز رأس المال الفكري لدى العاملين في المنظمات موضوع البحث. .وبالنسبة إلى الفرضية العدمية الفرعية H1-2، يبيّن الجدول أعلاه أن معامل ارتباط كاندال بين التدريب والتعلم ورأس المال الفكري هو 0.587، ومستوى معنويته Sig.(2-tailed) هو 0.024 أقل من مستوى المعنوية5%، أي أن الارتباط موجب ومقبول ومعنوي بين المتغيّرين، لذلك نرفض الفرضية العدمية الفرعية H1-2 ، ونقول: هناك أثر ذو دلالة إحصائية بين التدريب والتعلم كإحدى أبعاد التمكين الإداري في تعزيز رأس المال الفكري لدى العاملين في المنظمات موضوع البحث. أمَّا فيما يخص الفرضية العدمية الفرعية H1-3 ، فيتضح من الجدول أعلاه أن معامل الارتباط كاندال بين متغيّري الدافعية ورأس المال الفكري هو 0.689 ومستوى معنويته Sig.(2-tailed) هو 0.01 أقل من مستوى المعنوية5%، أي أن الارتباط موجب وجيد ومعنوي بين المتغيّرين، لذلك نرفض تلك الفرضية العدمية، ونقول: هناك أثر ذو دلالة إحصائية بين الدافعية كإحدى أبعاد التمكين الإداري في تعزيز رأس المال الفكري لدى العاملين في المنظمات موضوع البحث. بالنسبة إلى الفرضية العدمية الفرعية H1-4 ، يتضح من الجدول أعلاه أن معامل الارتباط بين متغيّر العمل الجماعي ومتغيّر رأس المال الفكري للمنظمات مدار البحث هو 0.567 ومستوى معنويته Sig. (2-tailed) هو 0.01 أقل من مستوى المعنوية5% أي أن الارتباط موجب وجيد ومعنوي بين المتغيّرين، لذلك نرفض الفرضية العدمية الفرعية H1-4 ، ونقول: هناك أثر ذو دلالة إحصائية بين الدافعية كإحدى أبعاد التمكين الإداري في تعزيز رأس المال الفكري لدى العاملين في المنظمات موضوع البحث. بالنسبة إلى الفرضية العدمية الفرعية H1-5 ، يبين الجدول (5) أن معامل الارتباط بين متغيّري الاستقلالية ورأس المال الفكري لتلك المنظمات هو 0.498 ومستوى معنويته Sig. (2-tailed)هو 0.01أقل من مستوى المعنوية5%، أي أن الارتباط موجب وجيد ومعنوي بين المتغيّرين، لذلك نرفض الفرضية العدمية الفرعية H1-5 ، ونقول: هناك أثر ذو دلالة إحصائية بين الدافعية كإحدى أبعاد التمكين الإداري في تعزيز رأس المال الفكري لدى العاملين في المنظمات موضوع البحث. وبالنسبة إلى الفرضية العدمية الفرعية H1-6 ، فإن معامل الارتباط كاندال يبين أن هناك أثر بين المشاركة في اتخاذ القرارات كإحدى أبعاد التمكين الإداري في تعزيز رأس المال الفكري وقيمته 0.638 ومستوى معنويته Sig. (2-tailed) هو 0.01 أقل من مستوى المعنوية5%، أي أن الارتباط موجب وجيد ومعنوي بين المتغيّرين، لذلك نرفض الفرضية العدمية H1-6، ونقول هناك أثر ذو دلالة إحصائية بين المشاركة في اتخاذ القرارات كإحدى أبعاد التمكين الإداري في تعزيز رأس المال الفكري لدى العاملين في المنظمات موضوع البحث. أخيراً يبين الجدول أعلاه أن معامل الارتباط كاندال بين أبعاد التمكين الإداري مجتمعة ورأس المال الفكري هو**663 ومستوى معنويته Sig. (2-tailed) هو 0.01 أقل من مستوى المعنوية5%، أي أن الارتباط موجب وجيد ومعنوي بين المتغيّرين، لذلك نرفض الفرضية العدمية الرئيسة الأولى،

ونقول: إنَّ هناك أثر ذو دلالة إحصائية بين التمكين الإداري في تعزيز رأس المال الفكري لدى العاملين في المنظمات موضوع البحث. كذلك نبين في الجدول الآتي العلاقة بين التمكين الإداري ورأس المال الفكري، وفق الآتي:

الجدول رقم (6) معامل الارتباط (Kendall's tau_b) بين التمكين الإداري وأبعاد رأس المال الفكري

Correlations			
		رأس المال البشري	رأس المال الفكري
التمكـــين الإداري	Correlation Coefficient	0,536**	0,647**
	Sig(2-tailed)	0,001	0,024
	N	42	42
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

يبين الجدول أعلاه أن هناك علاقة ارتباط موجبة وجيدة ومعنوية بين المتغيّرين: التمكين الإداري ورأس المال الفكري بأبعاده، وراوحت العلاقات بقيم ارتباطية بين **536. حد أدنى و **647. كحد أعلى، وذلك يؤكد النتيجة التي توصلنا إليها سابقا برفض الفرضية العدمية الأولى، ونقول: إنَّ هناك أثر ذو دلالة إحصائية بين التمكين الإداري في تعزيز رأس المال الفكري لدى العاملين في المنظمات موضوع البحث.

اختبار الفرضية الأولى: لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للتمكين الإداري على مكونات رأس المال الفكري لدى العاملين في المنظمات الصناعية في محافظة حماة

الجدول (7) مؤشرات معاملات الانحدار بين (التمكين الإداري) ورأس المال الفكري

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.663a	0.270	0.267	0.524
a. Predictors: الثابت, التمكين الإداري				

يظهر الجدول مقياس R وهو معامل الارتباط قيمته 66.3 % , ومعامل التفسير 27.0 % وبالتالي فإن المتغير المستقل في هذا النموذج له تأثير بمقدار 27.0% على المتغير التابع(رأس المال الفكري) مما يعني إن المتغير المستقل X (التمكين الإداري) استطاع أن يفسر 25% من التغيرات الحاصلة في المتغير التابع (رأس المال الفكري) (Y).

الجدول (8) تحليل التباين لنموذج الانحدار بين (التمكين الإداري) ورأس المال الفكري

ANOVAa						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	27.14	1	27.14	98.72	0.000b
	Residual	73.39	41	0.27		
	Total	100.53	42			
a. Dependent Variable: رأس المال الفكري						
b. Predictors: الثابت, التمكين الإداري						

يظهر الجدول قيم تمثل جدول تحليل التباين والذي يمكن من خلاله التعرف على القوة التفسيرية للنموذج ككل عن طريق احصائية F حيث قيمتها F=98.72 ومعنوية الدلالة الحسابية (sig= 0.000) وهي أصغر من المعنوية الدلالة القياسية sig=0.05 مما يؤكد وجود قوة تفسيرية لنموذج الانحدار الخطي من الناحية الاحصائية أي النموذج ككل دال إحصائياً.

الجدول (9) المؤشرات الإحصائية لمعادلة الانحدار بين المستقل (التمكين الإداري) والتابع رأس المال الفكري

Coefficientsa						
الدلالة المعنوية الحسابية	T	Standardized Coefficients	Unstandardized Coefficients		Model	
		Beta	Std. Error	B		
0.046	2.003		0.309	0.618	الثابت	1
0.000	9.936	0.663	0.077	0.765	التمكين الإداري	
a. Dependent Variable: رأس المال الفكري						

ويظهر الجدول السابق أن المتغير المستقل في هذا النموذج حسب نموذج t مقبول لمؤشر (التمكين الإداري) حيث الدالة المعنوية أصغر من sig=0.05 فأي تغير بمقدار وحدة واحدة في تقييم مؤشرات التمكين الإداري يؤثر في رأس المال البشري بمقدار 0.76 وهو أثر إيجابي.

ويمكن وضع معادلة الانحدار المقدرة هي: $$Y = a + b\,X$$

رأس المال الفكري في المنظمات الصناعية العاملة في حماة محل الدراسة = 0.76 * التمكين الإداري+ 0.61.

تدل المعادلة السابقة بناءً على المؤشرات الناتجة: يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للتمكين الإداري في رأس المال الفكري عند مستوى دلالة (0,05) لدى المنظمات الصناعية في محافظة حماة.

الفرضية الفرعية الأولى: لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية تفويض السلطة بوصفه إحدى أبعاد التمكين الإداري في مكونات رأس المال الفكري في المنظمات الصناعية في محافظة حماة.

الجدول (10) مؤشرات معاملات الانحدار بين (تفويض السلطة) ورأس المال الفكري

Model Summary				
Std. Error of the Estimate	Adjusted R Square	R Square	R	Model
0.367	0.439	0.441	0.616a	1
a. Predictors: الثابت, القيادة التمكينية				

يظهر الجدول مقياس R وهو معامل الارتباط قيمته 61,6 % , ومعامل التفسير 44.1 % وبالتالي فإن المتغير المستقل في هذا النموذج له تأثير بمقدار 44.1% على المتغير التابع (رأس المال الفكري) مما يعني إن المتغير المستقل X (تفويض السلطة) استطاع أن يفسر 44.1% من التغيرات الحاصلة في التابع (رأس المال الفكري) Y.

الجدول (11) تحليل التباين لنموذج الانحدار بين (تفويض السلطة) ورأس المال الفكري

ANOVAa						
Sig.	F	Mean Square	Df	Sum of Squares	Model	
.000b	210.757	28.361	1	28.361	Regression	1
		0.135	41	35.930	Residual	
			42	64.291	Total	
a. Dependent Variable: رأس المال الفكري						
b. Predictors: الثابت , تفويض السلطة						

يظهر الجدول قيم تمثل جدول تحليل التباين والذي يمكن من خلاله التعرف على القوة التفسيرية للنموذج ككل عن طريق إحصائية F حيث قيمتها F=210.75 ومعنوية الدلالة الحسابية (sig= 0.000) وهي أصغر من المعنوية الدلالة القياسية sig=0.05 مما يؤكد وجود قوة تفسيرية لنموذج الانحدار الخطي من الناحية الإحصائية أي النموذج ككل دال احصائياً.

الجدول (12) المؤشرات الإحصائية لمعادلة الانحدار بين المستقل (تفويض السلطة) والتابع رأس المال الفكري

Coefficientsa						
الدلالة المعنوية الحسابية	t	Standardized Coefficients	Unstandardized Coefficients		Model	
		Beta	Std. Error	B		
0.000	3.947		0.216	0.853	الثابت	1
0.000	14.517	0.616	0.054	0.782	تفويض السلطة	
a. Dependent Variable: رأس المال الفكري						

ويظهر الجدول السابق أن المتغير المستقل في هذا النموذج حسب نموذج t مقبول لمؤشر (تفويض السلطة) حيث الدالة المعنوية أصغر من sig=0.05 فأي تغير بمقدار وحدة واحدة في تقييم مؤشرات تفويض السلطة يؤثر في رأس المال الفكري بمقدار 0.78 وهو أثر إيجابي.

ويمكن وضع معادلة الانحدار المقدرة هي: رأس المال الفكري في المنظمات الصناعية العاملة في حماة محل الدراسة = 0.78 * تفويض السلطة + 0.85.

تدل المعادلة السابقة بناءً على المؤشرات الناتجة: يوجد تأثير ذو دلالة معنوية تفويض السلطة في رأس المال الفكري عند مستوى دلالة (0.05) لدى المنظمات الصناعية العاملة في حماة محل الدراسة.

الفرضية الفرعية الثانية: لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية التدريب والتعلم بوصفه إحدى أبعاد التمكين الإداري في مكونات رأس المال الفكري في المنظمات الصناعية في محافظة حماة.

الجدول (13) مؤشرات معاملات الانحدار بين (التدريب والتعلم) **ورأس المال الفكري**

Model Summary				
Std. Error of the Estimate	Adjusted R Square	R Square	R	Model
0.298	0.426	0.541	0.587a	1
a. Predictors: الثابت, التدريب والتعلم				

يظهر الجدول مقياس R وهو معامل الارتباط قيمته 58,7 % , ومعامل التفسير 54.1 % وبالتالي فإن المتغير المستقل في هذا النموذج له تأثير بمقدار 54.1% على المتغير التابع (رأس المال الفكري) مما يعني إن المتغير المستقل X (التدريب والتعلم) استطاع أن يفسر 54,1% من التغيرات الحاصلة في التابع (رأس المال الفكري) Y.

الجدول (14) تحليل التباين لنموذج الانحدار بين (التدريب والتعلم) ورأس المال الفكري

ANOVAa						
Sig.	F	Mean Square	Df	Sum of Squares	Model	
.000b	110.434	28.361	1	28.361	Regression	1
		0.135	41	35.930	Residual	
			42	64.291	Total	
a. Dependent Variable: رأس المال الفكري						
b. Predictors: الثابت , التدريب والتعلم						

يظهر الجدول قيم تمثل جدول تحليل التباين والذي يمكن من خلاله التعرف على القوة التفسيرية للنموذج ككل عن طريق إحصائية F حيث قيمتها F=110.434 ومعنوية الدلالة الحسابية (sig= 0.000) وهي أصغر من المعنوية الدلالة القياسية sig=0.05 مما يؤكد وجود قوة تفسيرية لنموذج الانحدار الخطي من الناحية الإحصائية أي النموذج ككل دال احصائياً.

الجدول (15) المؤشرات الإحصائية لمعادلة الانحدار بين المستقل (التدريب والتعلم) والتابع رأس المال الفكري

Coefficientsa						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	الدلالة المعنوية الحسابية
		B	Std. Error	Beta		
1	الثابت	2.787	0.142		2.565	0.000
	التدريب والتعلم	0.645	0.046	0.587	11.856	0.000
a. Dependent Variable: رأس المال الفكري						

ويظهر الجدول السابق أن المتغير المستقل في هذا النموذج حسب نموذج t مقبول لمؤشر (التدريب والتعلم) حيث الدالة المعنوية أصغر من sig=0.05 فأي تغير بمقدار وحدة واحدة في تقييم مؤشرات التدريب والتعلم يؤثر في رأس المال الفكري بمقدار 0.64,5 وهو أثر إيجابي.

ويمكن وضع معادلة الانحدار المقدرة هي: رأس المال الفكري في المنظمات الصناعية العاملة في حماة محل الدراسة = 0.64 * التدريب والتعلم + 0.78.

تدل المعادلة السابقة بناءً على المؤشرات الناتجة: يوجد تأثير ذو دلالة معنوية التدريب والتعلم في رأس المال الفكري عند مستوى دلالة (0.05) لدى المنظمات الصناعية العاملة في حماة محل الدراسة.

الفرضية الفرعية الثالثة: لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية الدافعية بوصفه إحدى أبعاد التمكين الإداري في مكونات رأس المال الفكري في المنظمات الصناعية في محافظة حماة.

الجدول (16) مؤشرات معاملات الانحدار بين (الدافعية) ورأس المال الفكري

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.689a	0.574	0.542	0.257
a. Predictors: الثابت, الدافعية				

يظهر الجدول مقياس R وهو معامل الارتباط قيمته 68,9 % , ومعامل التفسير 57.4 % وبالتالي فإن المتغير المستقل في هذا النموذج له تأثير بمقدار 57.4% على المتغير التابع (رأس المال الفكري) مما يعني إن المتغير المستقل X (الدافعية) استطاع أن يفسر 57,4% من التغيرات الحاصلة في التابع (رأس المال الفكري) Y.

الجدول (17) تحليل التباين لنموذج الانحدار بين (الدافعية) ورأس المال الفكري

ANOVAa						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	17.030	1	17.030	13.802	.000b
	Residual	25.532	41	14.275		
	Total	42.562	42			
a. Dependent Variable: رأس المال الفكري						
b. Predictors: الثابت , الدافعية						

يظهر الجدول قيم تمثل جدول تحليل التباين والذي يمكن من خلاله التعرف على القوة التفسيرية للنموذج ككل عن طريق إحصائية F حيث قيمتها F=13.802 ومعنوية الدلالة الحسابية (sig= 0.000) وهي أصغر من المعنوية الدلالة القياسية sig=0.05 مما يؤكد وجود قوة تفسيرية لنموذج الانحدار الخطي من الناحية الإحصائية أي النموذج ككل دال احصائياً.

الجدول (18) المؤشرات الإحصائية لمعادلة الانحدار بين المستقل (الدافعية) والتابع رأس المال الفكري

Coefficientsa						
الدلالة المعنوية الحسابية	**t**	**Standardized Coefficients**	**Unstandardized Coefficients**		**Model**	
		Beta	**Std. Error**	**B**		
0.000	10.512		1.467	15.421	الثابت	1
0.000	3.715	0.689	0.107	0.596	الدافعية	
a. Dependent Variable: رأس المال الفكري						

ويظهر الجدول السابق أن المتغير المستقل في هذا النموذج حسب نموذج t مقبول لمؤشر (التدريب والتعلم) حيث الدالة المعنوية أصغر من sig=0.05 فأي تغير بمقدار وحدة واحدة في تقييم مؤشرات التدريب والتعلم يؤثر في رأس المال الفكري بمقدار 0.59,6 وهو أثر إيجابي.

ويمكن وضع معادلة الانحدار المقدرة هي: رأس المال الفكري في المنظمات الصناعية العاملة في حماة محل الدراسة = 0.59 * الدافعية + 15,42.

تدل المعادلة السابقة بناءً على المؤشرات الناتجة: يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للدافعية في رأس المال الفكري عند مستوى دلالة (0.05) لدى المنظمات الصناعية العاملة في حماة محل الدراسة.

الفرضية الفرعية الرابعة: لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية العمل الجماعي بوصفه إحدى أبعاد التمكين الإداري في مكونات رأس المال الفكري في المنظمات الصناعية في محافظة حماة.

الجدول (19) مؤشرات معاملات الانحدار بين (العمل الجماعي) ورأس المال الفكري

Model Summary				
Std. Error of the Estimate	**Adjusted R Square**	**R Square**	**R**	**Model**
0.317	0.424	0.483	0.567a	1
a. Predictors: الثابت ,العمل الجماعي				

يظهر الجدول مقياس R وهو معامل الارتباط قيمته 56,7 % , ومعامل التفسير 48,3 % وبالتالي فإن المتغير المستقل في هذا النموذج له تأثير بمقدار 48,3% على المتغير التابع (رأس المال الفكري) مما يعني إن المتغير المستقل X (العمل الجماعي) استطاع أن يفسر 48,3% من التغيرات الحاصلة في التابع (رأس المال الفكري) Y.

الجدول (20) تحليل التباين لنموذج الانحدار بين (العمل الجماعية) ورأس المال الفكري

ANOVAa						
Sig.	**F**	**Mean Square**	**Df**	**Sum of Squares**	**Model**	
.000b	83.409	18.646	1	18.646	Regression	1
		16.684	41	14.723	Residual	
			42	33.369	Total	
a. Dependent Variable: رأس المال الفكري						
b. Predictors: الثابت , العمل الجماعي						

يظهر الجدول قيم تمثل جدول تحليل التباين والذي يمكن من خلاله التعرف على القوة التفسيرية للنموذج ككل عن طريق إحصائية F حيث قيمتها F=83.409 ومعنوية الدلالة الحسابية (sig= 0.000) وهي أصغر من المعنوية الدلالة القياسية sig=0.05 مما يؤكد وجود قوة تفسيرية لنموذج الانحدار الخطي من الناحية الإحصائية أي النموذج ككل دال احصائياً.

الجدول (21) المؤشرات الإحصائية لمعادلة الانحدار بين المستقل (العمل الجماعي) والتابع رأس المال الفكري

Coefficientsa						
الدلالة المعنوية الحسابية	t	Standardized Coefficients	Unstandardized Coefficients		Model	
		Beta	Std. Error	B		
0.000	7.699		2.115	1.573	الثابت	1
0.000	9.133	0.597	0.101	0.918	العمل الجماعي	
a. Dependent Variable: رأس المال الفكري						

ويظهر الجدول السابق أن المتغير المستقل في هذا النموذج حسب نموذج t مقبول لمؤشر (العمل الجماعي) حيث الدالة المعنوية أصغر من sig=0.05 فأي تغير بمقدار وحدة واحدة في تقييم مؤشرات العمل الجماعي يؤثر في رأس المال الفكري بمقدار 0.918 وهو أثر إيجابي.

ويمكن وضع معادلة الانحدار المقدرة هي: رأس المال الفكري في المنظمات الصناعية العاملة في حماة محل الدراسة = 0.92 * العمل الجماعي + 1.57.

تدل المعادلة السابقة بناءً على المؤشرات الناتجة: يوجد تأثير ذو دلالة معنوية العمل الجماعي في رأس المال الفكري عند مستوى دلالة (0.05) لدى المنظمات الصناعية العاملة في حماة محل الدراسة.

الفرضية الفرعية الخامسة: لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية الاستقلالية بوصفه إحدى أبعاد التمكين الإداري في مكونات رأس المال الفكري في المنظمات الصناعية في محافظة حماة.

الجدول (22) مؤشرات معاملات الانحدار بين (الاستقلالية) ورأس المال الفكري

Model Summary				
Std. Error of the Estimate	Adjusted R Square	R Square	R	Model
0.135	0.422	0.379	0.498a	1
a. Predictors: الثابت , الاستقلالية				

يظهر الجدول مقياس R وهو معامل الارتباط قيمته 49,8 % , ومعامل التفسير 37,9 % وبالتالي فإن المتغير المستقل في هذا النموذج له تأثير بمقدار 37,9% على المتغير التابع (رأس المال الفكري) مما يعني إن المتغير المستقل X (الاستقلالية) استطاع أن يفسر 37,9% من التغيرات الحاصلة في التابع (رأس المال الفكري) Y.

الجدول (23) تحليل التباين لنموذج الانحدار بين (الاستقلالية) ورأس المال الفكري

ANOVAa						
Sig.	F	Mean Square	Df	Sum of Squares	Model	
.000b	4.945	15.596	1	15.596	Regression	1
		13.281	41	10.966	Residual	
			42	26.562	Total	
a. Dependent Variable: رأس المال الفكري						
b. Predictors: الثابت , الاستقلالية						

يظهر الجدول قيم تمثل جدول تحليل التباين والذي يمكن من خلاله التعرف على القوة التفسيرية للنموذج ككل عن طريق إحصائية F حيث قيمتها F=4.945 ومعنوية الدلالة الحسابية (sig= 0.000) وهي أصغر من المعنوية الدلالة القياسية sig=0.05 مما يؤكد وجود قوة تفسيرية لنموذج الانحدار الخطي من الناحية الإحصائية أي النموذج ككل دال احصائياً.

الجدول (24) المؤشرات الإحصائية لمعادلة الانحدار بين المستقل (الاستقلالية) والتابع رأس المال الفكري

Coefficientsa						
الدلالة المعنوية الحسابية	**t**	**Standardized Coefficients**	**Unstandardized Coefficients**		**Model**	
		Beta	**Std. Error**	**B**		
0.000	7.699		2.115	1.463	الثابت	1
0.000	9.133	0.467	0.101	0.854	الاستقلالية	
a. Dependent Variable: رأس المال الفكري						

ويظهر الجدول السابق أن المتغير المستقل في هذا النموذج حسب نموذج t مقبول لمؤشر (الاستقلالية) حيث الدالة المعنوية أصغر من sig=0.05 فأي تغير بمقدار وحدة واحدة في تقييم مؤشرات الاستقلالية يؤثر في رأس المال الفكري بمقدار 0.854 وهو أثر إيجابي.

ويمكن وضع معادلة الانحدار المقدرة هي: رأس المال الفكري في المنظمات الصناعية العاملة في حماة محل الدراسة = 0.85 * الاستقلالية + 1.46.

تدل المعادلة السابقة بناءً على المؤشرات الناتجة: يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للاستقلالية في رأس المال الفكري عند مستوى دلالة (0.05) لدى المنظمات الصناعية العاملة في حماة محل الدراسة.

الفرضية الفرعية السادسة: لا يوجد تأثير ذو دلالة معنوية المشاركة في اتخاذ القرارات بوصفه إحدى أبعاد التمكين الإداري في مكونات رأس المال الفكري في المنظمات الصناعية في محافظة حماة.

الجدول (25) مؤشرات معاملات الانحدار بين (المشاركة في اتخاذ القرارات) ورأس المال الفكري

Model Summary				
Std. Error of the Estimate	**Adjusted R Square**	**R Square**	**R**	**Model**
2.79624	0,495	0,498	0.638a	1
a. Predictors: الثابت , المشاركة في اتخاذ القرارات				

يظهر الجدول مقياس R وهو معامل الارتباط قيمته 63,8 % , ومعامل التفسير 49,8 % وبالتالي فإن المتغير المستقل في هذا النموذج له تأثير بمقدار 49,8% على المتغير التابع (رأس المال الفكري) مما يعني إن المتغير المستقل X (المشاركة في اتخاذ القرارات) استطاع أن يفسر 49,8% من التغيرات الحاصلة في التابع (رأس المال الفكري) Y.

الجدول (23) تحليل التباين لنموذج الانحدار بين (المشاركة في اتخاذ القرارات) ورأس المال الفكري

ANOVAa						
Sig.	**F**	**Mean Square**	**Df**	**Sum of Squares**	**Model**	
.000b	19.880	24.903	1	24.903	Regression	1
		7.819	41	25.659	Residual	
			42	52.562	Total	
a. Dependent Variable: رأس المال الفكري						
b. Predictors: الثابت , المشاركة في اتخاذ القرارات						

يظهر الجدول قيم تمثل جدول تحليل التباين والذي يمكن من خلاله التعرف على القوة التفسيرية للنموذج ككل عن طريق إحصائية F حيث قيمتها F=19.880 ومعنوية الدلالة الحسابية (sig= 0.000) وهي أصغر من المعنوية الدلالة القياسية sig=0.05 مما يؤكد وجود قوة تفسيرية لنموذج الانحدار الخطي من الناحية الإحصائية أي النموذج ككل دال احصائياً.

الجدول (24) المؤشرات الإحصائية لمعادلة الانحدار بين المستقل(المشاركة في اتخاذ القرارات) والتابع رأس المال الفكري

Coefficientsa						
الدلالة المعنوية الحسابية	**T**	**Standardized Coefficients**	**Unstandardized Coefficients**		**Model**	
		Beta	**Std. Error**	**B**		
0.000	5.265		2.095	4.463	الثابت	1
0.000	12.243	0.706	0.032	0.792	المشاركة في اتخاذ القرارات	
a. Dependent Variable: رأس المال الفكري						

ويظهر الجدول السابق أن المتغير المستقل في هذا النموذج حسب نموذج t مقبول لمؤشر (المشاركة في اتخاذ القرارات) حيث الدالة المعنوية أصغر من sig=0.05 فأي تغير بمقدار وحدة واحدة في تقييم مؤشرات الاستقلالية يؤثر في رأس المال الفكري بمقدار 0.792 وهو أثر إيجابي.

ويمكن وضع معادلة الانحدار المقدرة هي: رأس المال الفكري في المنظمات الصناعية العاملة في حماة محل الدراسة = 0.792 * المشاركة في اتخاذ القرارات + 4.463.

تدل المعادلة السابقة بناءً على المؤشرات الناتجة: يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للمشاركة في اتخاذ القرارات في رأس المال الفكري عند مستوى دلالة (0.05) لدى المنظمات الصناعية العاملة في حماة محل الدراسة.

6- اختبار الفروق في المتغيرات التي تعزى إلى المتغيرات الديمغرافية:

دُرِستِ الفروق ذات الدلالة الإحصائية التي تعزى إلى العوامل الديمغرافية، وذلك لاختبار الفرضية الرئيسة الثانية التي تقول H2 :لا توجد فروقات ذات دلالة معنوية لدى العاملين في المنظمات الصناعية في محافظة حماة نحو مستوى رأس المال الفكري تعزى إلى المتغيرات الشخصية والوظيفية (الجنس – العمر – المستوى التعليمي – المركز الوظيفي). ونبدأ بالجدول الآتي الذي يبين اختبار فرضية متغير الجنس.

الجدول رقم (7) اختبار جوهرية الفروق في التمكين الإداري تبعاً للجنس

Test Statistics	
LeadPract	
650.000	**Mann-Whitney U**
1211.000	**Wilcoxon W**
-2.538	**Z**
.011	**Asymp. Sig. (2-tailed)**
a. Grouping Variable: الجنس	

يتضح من الجدول أن مستوى المعنوية المتعلق بمؤشر اختبار Mann-Whitney عند متغيّر التمكين الإداري هو 0.011 أقل من مستوى المعنوية% 5، أي نرفض الفرضية الرئيسة الثانية ونقول :هناك فروق جوهرية في مستويات التمكين الإداري تبعا لمتغيّر الجنس، ويتفوق الذكور على الإناث، ويبلغ متوسط رتبهن 49.18 مقابل 36.7 للإناث. بالنسبة إلى بالعمر والمستوى التعليمي والوظيفي، فقد اِسْتُخْدِم اختبار Kruskal Wallis Test .a وفق الجدول الآتي.

الجدول رقم (8) اختبار جوهرية الفروق في التمكين الإداري تبعاً لمتغير العمر والمستوى التعليمي والمركز الوظيفي

Test Statistics[a]			
FucntPos	**AcadLev**	**Age**	
1.374	7.523	2.645	**Chi-Square**
3	3	4	**Df**
.032	.035	. 169	**Asymp. Sig.**
a. Kruskal Wallis Test			
b. Grouping Variable: ScientLev	**b. Grouping Variable: EduLev**	**b. Grouping Variable: Age**	

يتضح من الجدول أعلاه أن مستوى المعنوية المتعلق بمؤشر اختبار متغيّر العمر هو 0.169 أكبر من مستوى المعنوية 5% ، ومن ثمَّ نقبل الفرضية الرئيسة الثانية العدمية ونقول: إنه لا توجد فروق جوهرية في مستويات التمكين الإداري لدى العاملين تبعا لمتغيّر العمر. أمّا بالنسبة لمتغيّر المؤهل العلمي. فإن الجدول أعلاه بين أن مستوى المعنوية المتعلق بمؤشر الاختبار عند متغيّر التمكين الإداري هو 0.035 أقل من مستوى المعنوية 5%، ومن ثمَّ نرفض تلك الفرضية، ونقول بوجود فروق جوهرية في مستويات التمكين الإداري تبعاً لمتغيّر المؤهل العلمي. وأخيراً بالنسبة إلى لمتغيّر المركز الوظيفي. فقد أظهر الجدول أعلاه أن مستوى المعنوية المتعلق بمؤشر الاختبار عند متغيّر التمكين الإداري هو 0.032 أقل من مستوى المعنوية5%، ومن ثمَّ نرفض تلك الفرضية، ونقول: إنه توجد فروق جوهرية في مستويات التمكين الإداري تبعاً لمتغيّر المركز الوظيفي. ويمكن أن يعزى ذلك إلى أن التمكين الإداري كتفويض السلطة والتعليم والتدريب والمشاركة في اتخاذ القرارات والعمل الجماعي قد تكون أكثر توافراً لدى العاملين الأكثر تعلماً والحاصلين على شهادات أعلى وعند العاملين في المراتب الإدارية الأعلى، إذ يفترض أن يمتلك الإداريون القدرة على تفويض السلطة ويفكرون بطريقة أكثر شمولية وذات محرك للدوافع الفردية في العمل والمشاركة في صنع القرارات وتنفيذها.

الفصل الثالث: نتائج البحث وتوصياته:

أولاً: نتائج البحث:

1- بالنسبة إلى خصائص العينة محل الدراسة، تبين أن معظم المستقصى منهم هم من فئات عمرية متقدمة بالعمر نسبياً (من 40 وما فوق). أمّا فيما يتعلق بالجنس، فإن الغالبية العظمى من الذكور. كذلك فإن النسبة الكبرى منهم كانوا من حملة الإجازة الجامعية مع نسبة جيدة من حملة درجة الدراسات العليا. وذلك طبيعي ومتوقع كون الدراسة استهدفت العاملين في مفاصل إدارية وقيادية.

2- بينت نتائج الدراسة أن التمكين الإداري كفلسفة يركز على إعادة تنظيم قوى العاملين في المنظمات بما يسهم في تمكينهم من العمل المناسب. وبينت الدراسة أن التمكين الإداري يتطلب أن يكون أفراد هذه المنظمات ذوي رؤية استراتيجية موحدة واضحة تقلل من اعتماديتهم على الإدارة قدر الإمكان وهذا ما يتوافق مع دراسة (Cheong & others, 2019) التي بينت وجود علاقة بين التمكين الإداري ورأس المال البشري وأن أبعاد التمكين لها دور في تنمية رأس المال البشري وتطويره بالشكل الذي يخدم عمل المنظمة.

3- أظهرت الدراسة أن مفهوم رأس المال الفكري يُعد أحد أهم أصول هذه المنظمات والتي يمكن أن تستوعب أفكاراً ووجهات نظر متعددة وبذات الوقت تعتبر ميزة تنافسية للمنظمات المبحوثة وبالتالي يصعب تقليدها.

4- كشفت نتائج الدراسة عن وجود كل من التمكين الإداري ورأس المال الفكري إلى حد ما، وذلك وفقا لاستجابات عينة الدراسة، وهذا ما يتوافق مع دراسة (بوشنافة، حمداني محي الدين، 2022).

5- أظهرت نتائج الدراسة ميل إجابات أفراد العينة تجاه متغير التمكين الإداري وتحديداً أبعاد (تفويض السلطة والمشاركة في اتخاذ القرارات والاستقلالية) في المنظمات مما يوحي إلى أهمية هذه الأبعاد لدى العاملين في هذه المنظمات.

6- أشارت النتائج الإحصائية إلى وجود تأثير ذو دلالة معنوية للتمكين الإداري على مكونات رأس المال الفكري، إذ سجل التمكين أعلى تأثير على رأس المال البشري ثم الهيكلي.
7- أوضحت نتائج الدراسة عدم وجود فروق في إجابات أفراد العينة حول متغيري التمكين الإداري ورأس المال الفكري بناءً على المتغيرات الشخصية والوظيفية(العمر).
8- أوضحت نتائج الدراسة وجود فروق في إجابات أفراد العينة حول متغيري التمكين الإداري ورأس المال الفكري بناءً على المتغيرات الشخصية والوظيفية(الجنس، والمستوى التعليمي، والمركز الوظيفي).

ثانياً: توصيات البحث:

استناداً إلى نتائج البحث يضع الباحث عدد من التوصيات يأمل أن تأخذ بها المنظمات المبحوثة وتستفيد منها ميدانياً وهي كالآتي:

1- ضرورة اهتمام المنظمة بالتفعيل الصحيح للتمكين الإداري عن طريق منحهم القوة ودرجة مناسبة من الاستقلالية، وتهيئة مناخ تنظيمي ملائم يمتاز بالصراحة والثقة وتشارك المعرفة وذلك نظرًا لأهمية التمكين الإداري في تحقيق رأس المال الفكري ودوره في تحقيق الأهداف الاستراتيجية.
2- تكثيف الاهتمام بالعمل الجماعي والمشاركة من خال تفعيل فرق العمل وتشجيع المدراء في جميع المستويات على إشراك العاملين في اتخاذ القرارات ووضع الخطط الاستراتيجية، حيث يدعم ذلك شعورهم بالمسؤولية والالتزام.
3- السعي نحو بناء رأس مال فكري متفرد ومتميز عن طريق خلق ثقافة تنظيمية تشجع على الابداع والابتكار وتسمح للموظفين بتفعيل طاقاتهم الكامنة وأداء المهام بطرق إبداعية خارجة عن الإطار المعتاد وفي ذات الوقت تحقق الكفاءة والفاعلية.
4- تركيز الاهتمام على رأس المال البشري كونه أهم مكونات رأس المال الفكري من خال تمكينه وتحفيزه ودعم مهامه بالصلاحيات التي تسمح بتأديتها في أكمل وجه ممكن.
5- إجراء المزيد من الدراسات حول رأس المال الفكري في المنظمات الحكومية والخاصة، كونه يعتبر مصدرًا للتميز ويحقق الاستمرارية للأعمال في عصر اقتصاد المعرفة الحالي، وذلك يتطلب معرفة تامة به.

معلومات التمويل :

هذا البحث ممول من جامعة دمشق وفق رقم التمويل (501100020595).

المراجع:

المراجع العربية:

1- الزبيدي، وآخرون(2017)، تحليل ابعاد راس المال الفكري في المؤسسات التعليمية باستخدام تقنية(SWOT)، مجلة جامعة بابل، العدد 1، المجلد 25، ص 215-238.

2- برني، لطيفة(2015)، التمكين الإداري أثره في تعزيز التمكين النفسي لدى العاملين في القطاع الصحي الخاص في ولاية بسكرة، مجلة أبحاث اقتصادية إدارية، المجلد(25)، العدد(4)، ص193-212.

3- حريم، حسين(2010)، إدارة المنظمات المنظور الكمي، ط2، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان.

4- حمادي، أحمد؛ خلف، ياسر(2016)، التمكين الإداري وعلاقته بالرضا الوظيفي: دراسة استطلاعية لآراء عينة من المدراء العاميين في وزارة التخطيط والتعاون الإنمائي، مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد(8)، العدد(16)، ص ص . 137 - 105.

5- درادكة، أمجد محمود(2017)، لتمكين الإداري علاقته بالتميز التنظيمي لدى القيادات الأكاديمية بجامعة الطائف من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. مجلة جامعة النجاح للأبحاث(العلوم الإنسانية)، المجلد(54)، العدد(2)، ص 123.

6- زاهر، تيسير(2012)، أثر المناخ التنظيمي في تمكين العاملين، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد(28)، العدد(2)، ص 255.

7- سليم، احمد عبد السلام مختار(2019)، موقع رأس المال الفكري بين نظريات الاقتصاد والإدارة، مجلة قضايا سياسية، جامعة النهرين، العدد 56،ص 33-65.

8- شعلان، منذر عباس(2018)، اثر مكونات راس المال الفكري في تحقيق الابداع التقني دراسة استطلاعية لآراء عينة من العاملين في مصنع نسيج الحلة، مجلة كلية الإدارة والاقتصاد للدراسات الاقتصادية والإدارية والمالية، المجلد10 ، العدد3، ص 169-211.

9- عادل، محمد عبد الله(2018)، استراتيجية التمكين المتسلسل، عمان: دار اليازوري العلمية، الطبعة الأولى، ص214.

10- عبد الرحمن، بروكي(2018)، دور التمكين الإداري في تنمية رأس المال الفكري بالمنظمة: دراسة تحليلية لعينة من المسؤولين بالمؤسسات الصحية في ولاية بشار، مجلة البشائر الاقتصادية، المجلد(4)، العدد(1)، ص 268-287.

11- عبد الستار، رجاء رشيد(2020)، تحليل العلاقة بين ابعاد رأس المال الفكري واداء العاملين بالمؤسسات التعليمية، مجلة كلية مدينة العلم، المجلد12 ، العدد1، ص 211-227.

12- عريقات، أحمد يوسف(2009)، دور التمكين في إدارة الأزمات في منظمات الأعمال، المؤتمر العلمي الدولي السابع. عمان: كلية الاقتصاد العلوم الإدارية بجامعة الزرقاء الخاصة.

13- عكور، سامر محمد وآخرون(2018)، اثر راس المال الفكري على الاداء المالي للبنوك التجارية الاردنية حسب نموذج Public: دراسة تطبيقية، مجلة جامعة القدس للبحوث الادارية والاقتصادية، المجلد 3، العدد 10، ص 1-13.

14- علوان، حسن جبر(2018)، دور رأس المال الفكري في تحقيق الاداء المنظمي _ دارسة استطلاعية في الشركة العامة للصناعات النسيجية في الحلة، مجلة كلية الإدارة والاقتصاد للدراسات الاقتصادية والإدارية والمالية، المجلد10 , العدد 1، ص486 -516.

15- علوان، شذي؛ عبد الرحمن، عبد الرحمن(2021)، التمكين الإداري في المنظمات الخدمية: دراسة تطبيقية مقارنة بين القطاع العام والخاص في محافظة البصرة، مجلة العلوم الاقتصادية: جامعة البصرة، المجلد(27)، العدد(7)، ص 134 - 102.

16-العنزي، سعد. صالح، أحمد (2009)، إدارة رأس المال الفكري في منظمات الأعمال ,ط 1 ,دار اليازوري للنشر والتوزيع، عمان، الاردن

17-المحمدي، سعد ريحان(2016)، الإدارة الإستراتيجية إدارات معاصرة. عمان: دار اليازوري العلمية للنشر التوزيع، الطبعة الأولى، ص195.

18- ملكاوي، حازم(2019)، دور رأس المال الفكري في تحقيق التميز المؤسسي في الأجهزة الحكومية السعودية بوجود التمكين متغيرًا وسيطًا: دراسة حالة معهد الإدارة العامة، مجلة الإدارة العامة، المجلد(59)، العدد(4)، ص839 -892.

19- ميسوم، بوشنافة؛ محي الدين، حمداني(2022)، دور التمكين الإداري في تفعيل إدارة المعرفة بالمنظمات، مجلة البحوث والدراسات العلمية، المجلد(16)، العدد(1)، ص77-95.

20- نجم، عبود نجم(2008)، إدارة المعرفة: المفاهيم والاستراتيجيات والعلميات، الوراق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

21- الوادي، محمود(2020)، التمكين الإداري في العصر الحديث. الأردن: دار الحامد للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، ص 117.

المراجع الأجنبية:

1- Bhatti, W. A., & Zaheer, A. (2014), The Role Of Intellectual Capital In Creating And Adding Value To Organizational Performance: A Conceptual Analysis. The Electronic Journal Of Knowledge Management, 12(3), 187-194.
2- Brinker, Barry, (2000), Intellectual Capital: Tomorrow's Asset, Today's Challenge, AICPA.
3- Brooking, A., (1996), Intellectual Capital: Core Asset For The Third Millennium Enterprise. (1st Ed). London: International Thomas Business Press,.
4- Edvinson, L. (1997), Intellectual Capital : Realizing Your Company Truevalueby Finding Its Hidden Roots", First Ed., Harper Collins Publishers, Inc. New York, U.S.A.
5- Luoh, H. F.; Tsaur, S. H. & Tang, Y. Y.(2014), «Empowering Employees: Job Standardization And In Novative Behavior», International Journal Of Contemporary Hospitality Management . No7., Vol. 26. P1100.
6- Mention, A. (2012). Intellectual Capital, Innovation And Performance: A Systematic Review Of The Literature. Business And Economic Research, 2 (10),1-37.
7- Ousama, A. Hammami, H. And Mustafa, A. (2014), "Intellectual Capital And Islamic Banks Performance In The GCC", 6th European Conference On Intellectual Capital ECIC 10-11 April
8- Pelit, E.; Öztürk, Y. & Arslantürk, Y. (2021), «The Effects Of Employee Empowerment On Employee Job Satisfaction», International Journal Of Contemporary Hospitality Management , No. 6., Vol. 23. P. 784.
9- Schermerrhorn, J., & All, A. (2007), Organizational Behavior. New YORK: John Willy Et Sons.
10- Spreitzer, G. M. (1996), Social Structural Characteristics Of Psychological Empowerment. Academy Of Management Journal .
11- Stewart، T. A.، (1997), Intellectual Capital The New Wealth Of Organization، New York، Doubleday Currency.
12- Svieby, K., (1998), "Intellectual Capital Thinking Head", CAP, Australian.
13- Cheong, Minyoung & Et ,All. (2019), Studying The Relationship Between Employee Empowerment And Human Capital, Journal Home.