



أثر رأس المال البشري في إدارة المعرفة دراسة ميدانية من وجهة نظر الهيئة التدريسية والإدارية للمعهد العالي لتقنيات

علوم البحار بصبراتة

محمود ابوالقاسم علي الزوكاري

عضو هيئة تدريس بكلية التقنية الهندسية- صرمان

[BELQSEM1932@GMAIL.COM](mailto:BELQSEM1932@GMAIL.COM)

أحمد سالم ابوالقاسم حسن "

عضو هيئة تدريس بكلية اقتصاد العجيلات"، جامعة الزاوية

[a.abolqsem@zu.edu.ly](mailto:a.abolqsem@zu.edu.ly)

Orcid:0009-0001-8667-326x

The Impact of Human Capital on Knowledge Management: A Field Study from the

Perspective of the Faculty and Administration of the Higher Institute of Marine

Science and Technology in Sabratha

Mahmoud Abulqasim Ali Al-Zukari

Faculty Member, College of Engineering Technology – Surman

[BELQSEM1932@GMAIL.COM](mailto:BELQSEM1932@GMAIL.COM)

Ahmed Salem Abulqasim Hassan

Faculty Member, College of Economics, Al-Ajilat, University of Zawiya

تاريخ الاستلام: 2026/05/06 - تاريخ المراجعة: 2026/05/28 - تاريخ القبول: 2026/06/08 - تاريخ النشر: 2026 /06/30

#### المستخلص:

هدفت الدراسة الى التعرف على آراء أعضاء الهيئة الاكاديمية والإدارية من خلال قياس أثر رأس المال البشري في إدارة المعرفة لدى المعهد العالي لتقنيات علوم البحار - بصبراتة ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام الاستبانة كأداة رئيسية للقياس حيث استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي بالاعتماد على التحليل الاحصائي للبيانات ذلك عن طريق برنامج SPSS وتكونت عينة البحث من 66 عضو من أعضاء الكادر الاكاديمي والإداري وأظهرت النتائج ان رأس المال البشري جاء بدرجة مرتفعة، مما يعكس اهتمام المعهد باستقطاب الكفاءات وتنمية مهارات العاملين وتعزيز روح التعاون والعمل الجماعي، رغم وجود بعض الجوانب التي تحتاج إلى مزيد من التطوير، مثل برامج التدريب المنتظمة واستقطاب الخبرات النادرة. وجاء مستوى إدارة المعرفة بدرجة مرتفعة وايضا وجود أثر ذي دلالة إحصائية لرأس المال البشري في إدارة المعرفة.

#### Abstract

The study sought to examine the perceptions of academic and administrative staff by assessing the impact of human capital on knowledge management within the Higher Institute of Marine Sciences Technology in Sabratha. To achieve its objectives, the researcher employed a structured questionnaire as the primary data collection instrument. A descriptive-analytical methodology was adopted, supported by statistical data analysis using the SPSS software package.

The study population comprised 66 members of both the academic and administrative staff. The findings indicated that human capital was rated at a high level, reflecting the Institute's

strategic emphasis on attracting qualified talent, enhancing employee competencies, and fostering collaboration and teamwork. However, certain dimensions require further development, particularly the establishment of systematic training programs and the recruitment of rare expertise.

Similarly, the level of knowledge management was found to be high. Furthermore, the results demonstrated a statistically significant effect of human capital on knowledge management, underscoring the critical role of human resource capabilities in driving organizational knowledge processes.

#### أولاً: مقدمة:

تعتبر الموارد المعرفية من الموارد النادرة ، حيث تضاعف الإنتاج الفكري وازداد عدد مصادر المعلومات المنتجة مما صعب السيطرة عليها وتنظيمها وازداد انتاجها وتضاعف الإنتاج الفكري وحدثت تغيرات جذرية في المعرفة والتكنولوجيا الذكية، وبادرت منظمات الاعمال والمؤسسات التعليمية عامة والجامعية خصوصاً الى استقطاب رأس المال البشري أو العمل على صناعته واستثماره كأحد السبل الأساسية لامتلاك الريادة والمنافسة والتميز وتحسين مستويات الأداء حيث يري الباحثون أن إدارة المعرفة لها دور فعال في مؤسسات التعليم التقني والفني وهي تساهم بشكل أساسي في تحقيق مجموعة من الأهداف لمخرجات التعليم ودرجات تقدمها العلمي سواء على مستوى الجامعات او كليات التعليم التقني ولاختبار العلاقة والتأثير بين متغيرات البحث فقد تم اختيار المعهد العالي لتقنيات علوم البحار بصيراته- كميدان للجانب الميداني، للكشف عن مستوى التعليم التقني والفني وتقييمه من خلال أثر رأس المال البشري في إدارة المعرفة كإدارة مستحدثة.

**الكلمات المفتاحية:** رأس المال البشري، إدارة المعرفة: (اكتساب المعرفة، تخزين المعرفة، توزيع المعرفة، تطبيق المعرفة.

#### ثانياً: مشكلة البحث:

أن تدني مستوى التعليم من اهم الاسباب التي تؤدي الي اتساع حجم الفجوة المعرفية، مما يؤدي الي توسع ظاهرة الامية بشقيها القرائي والرقمي، مما يترتب عليه ضعف المنظومة التعليمية والمعرفية، وتدني مستوى رأس المال البشري، ان هذه التحديات التي تواجه مؤسسات التعليم العالي وخصوصا الكليات التقنية تؤدي الي احتمال فقدان هذه الامكانيات البشرية وما لديها من معارف وخبرات ومهارات، وتفقد الاستفادة من مختلف التخصصات العلمية المتنوعة والمختلفة وللإجابة عن هذا التساؤل سوف يكون من خلال تحقيق اهداف البحث، ومن التحقق من فرضيات الدراسة وبالتالي فان مشكلة الدراسة تمحورت حول الإجابة عن المشكلة الرئيسية التالية:

**س: ما أثر رأس المال البشري في إدارة المعرفة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والموظفين في المعهد العالي لتقنيات علوم البحار بصيراته؟**

ويندرج ضمن هذه المشكلة التساؤلات الفرعية التالية:

1/ هل توجد علاقة ارتباط بين ابعاد رأس المال البشري وابعاد إدارة المعرفة؟

2/ ماهي طبيعة علاقات التأثير والترابط بين كل من رأس المال البشري وإدارة المعرفة؟

#### ثالثاً: أهداف البحث:

يسعى هذا البحث الي تحقيق الاهداف الآتية:

1. التعرف على مستوى عمليات إدارة المعرفة بأبعادها الاربعة (تعريف المعرفة، وتخزين لمعرفة، ونشر المعرفة، وتطبيق المعرفة.

2. التعرف على مستوى توافر متطلبات رأس المال البشري وعمليات إدارة المعرفة لدى عينة.

3. تحديد أثر رأس المال البشري ومكوناته على عمليات إدارة المعرفة.

#### رابعاً: أهمية الدراسة:

يعتبر هذا البحث من البحوث التي تناولت هذا الموضوع في بيئة التعليم العالي التقني والمهني في ليبيا فهي إضافة جديدة في مجال الرأسمال البشري وإدارة المعرفة والتي ستعكس أثارها على المجتمع الليبي والتي تنطرق إلى دراسة موضوع (أثر الرأسمال البشري في إدارة المعرفة) للمساهمة في مجال بحثي جديد، يتسم بالنقص الشديد في دراساتنا العربية والمحلية بالخصوص فهو مساهمة علمية ثمينة في دعم البحث العلمي الليبي.

#### خامساً: فرضيات البحث:

إن محاولة الإجابة على التساؤلات السابقة تدفعنا لطرح الفرضيات التالية:  
الفرضية الرئيسية الأولى: لا توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية بين رأس المال البشري وإدارة المعرفة.  
الفرضية الرئيسية الثانية: لا توجد علاقة تأثير وارتباط بين رأس المال البشري وإدارة المعرفة.  
الفرضية الرئيسية الثالثة: لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد العينة تعود لمتغيرات الجنس، الرتبة المهنية، العمر.

#### سادساً: حدود البحث: يتحدد هذا البحث بما يلي:

**الحدود البشرية:** تم إجراء البحث على الهيئة التدريسية والمسؤولين الإداريين وبعض الموظفين.  
**الحدود المكانية:** اقتصر المجال المكاني للبحث على المعهد العالي لتقنيات علوم البحار بصبراتة - باعتبارها مؤسسة علمية تقنية وفنية

**الحدود الموضوعية:** اقتصر هذا البحث على الوقوف على أثر رأس المال البشري في إدارة المعرفة من خلال - ابعادهما وتركزت الدراسة بصفة عامة نظرياً وتطبيقياً على توضيح أثر رأس المال البشري كمتغير مستقل في إدارة المعرفة كمتغير تابع في المعهد العالي لتقنيات علوم البحار بصبراتة.

**المجال الزمني:** من أجل الإحاطة بمشكلة البحث والوصول إلى نتائج موضوعية تم الاطلاع على واقع المؤسسة محل الدراسة، وقد تم إجراؤها في الموسم الجامعي 2025 / 2026

#### سابعاً: متغيرات البحث ونموذج البحث:

سعيًا للوصول إلى الحدود التي تربط رأس المال البشري وإدارة المعرفة وتوضيح العلاقة بينهما من خلال معرفة كيفية تأثير أحدهما على الآخر، لا بد من تحديد مكونات المتغير المستقل ومعرفة مدى تأثيره على أبعاد المتغير التابع. لذلك تمثلت متغيرات الدراسة في الآتي:

- المتغير المستقل في هذه الدراسة هو "رأس المال البشري" بالتركيز على أبرز أبعاده وأأسسه.

- المتغير التابع والمتمثل في "إدارة المعرفة" من خلال البحث عن جوانب التأثير الإيجابية لمعطيات وابعاد رأس المال البشري على مختلف أبعاد "إدارة المعرفة".

ولتحقيق أهداف البحث تم الاطلاع على أهم وابرز المؤشرات والبيانات ذات الصلة برأس المال البشري وإدارة المعرفة ثم العمل على تحليلها وتشخيص الاختلالات ومعرفة تأثير رأس المال البشري على استثمار إمكانات إدارة المعرفة للتوجه نحو التميز والمنافسة.

#### ثامناً: الدراسات السابقة: (المحلية، والعربية)

1. شيماء أسامه محمد صالح" (2023) دور رأس المال الفكري في تنمية الموارد البشرية كمتطلب للإيفاء باحتياجات التنمية المستدامة دراسة ميدانية على جامعة عين شمس وجامعة الباحة" المجلة العلمية للبحوث والدراسات التجارية.  
هدفت الدراسة الى ابراز دور الجامعات في الاستفادة فيما تملكه من موارد ملموسة وغير ملموسة مما يمكنها من انتاج مشروعات وانشطة إبداعية والقاء الضوء على التحديات التي تواجه الجامعات.

وقد توصل لوجود فروق ذات دلالة إحصائية بين دور رأس المال الفكري ومكوناته وبين التحديات التي تواجهها الجامعات عند تمتيتها لمواردها البشرية كضعف القدرة على المنافسة الإنتاجية والتطبيقية.

**2. دراسة ورود سعد عبده إبراهيم السيد علي أبو فرحة، أحمد عبد الرحمن الشطوري، محمد تحسين محمد أحمد، (2023) دور رأس المال الفكري في تحقيق في تحقيق التميز المؤسسي الحكومي في شمال سيناء ..**

هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع استخدام رأس المال الفكري، وواقع استخدام التميز المؤسسي في مؤسسات التعليم بشمال سيناء، وكذلك الكشف عن العلاقة بين رأس المال الفكري والتميز المؤسسي، وأهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة: وجود علاقة طردية قوية بين رأس المال الفكري والتميز المؤسسي.

**3. دراسة سمر مصطفى محمد تنمية رأس المال الفكري بالجامعات المصرية في ضوء التحول الرقمي، دراسة ميدانية 2023.**

هدفت الدراسة إلى التعرف على تحديد دور رأس المال الفكري في تعزيز الميزة التنافسية بالبنوك التجارية بمحافظة الفيوم، طبقت الدراسة على عينة عشوائية من العاملين بالبنوك التجارية بمحافظة الفيوم وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج واهمها أن إدارة البنك التي تهتم بأراء العاملين ودمجها في خطط التطوير والتحديث المستمر ولها تأثير إيجابي ومعنوي على زيادة التكلفة كبعد من أبعاد الميزة التنافسية.

**4. بن يحي شهرزاد، بسعيد أسامة نبيل، أثر الاستثمار البشري في تحسين أداء الأساتذة الجامعيين دراسة حالة 2022.** الهدف من هذه الدراسة هو تحديد أي من أبعاد الاستثمار في رأس المال البشري الأكثر تأثيراً على أداء الأساتذة الجامعيين، واهم نتيجة توصلنا إليها أن الاستثمار في رأس المال البشري له تأثير في تعزيز أداء الأساتذة الجامعيين. كما أن تصورات المستجيبين لدرجة ممارسة الاستثمار في رأس المال البشري هي متوسطة

**5. دراسة بوبكر بن عمران التنمية البشرية ودورها في تكوين رأس المال البشري بالمؤسسات الحكومية الجزائرية، 2021.** هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور التنمية البشرية في تكوين رأس المال البشري بالمؤسسات الحكومية الجزائرية، وتوصلت إلى: وجود علاقة تأثير إيجابية ذات دلالة إحصائية (بين كل من: التنمية البشرية بصفة عامة، التعليم والتكوين، الصحة، المستوى المعيشي، وبين عملية تكوين وتراكم رأس المال البشري بالمؤسسة محل الدراسة، وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغير رأس المال البشري وبين مؤشرات كل عنصر من عناصر التنمية البشرية المعتمدة في دراستنا هذه، مع وجود اختلاف واضح في مستوى التأثير من عنصر لآخر ومن مؤشر لآخر.

**6. دراسة بوديسة، محمد بوديسة، بعنوان أثر الاستثمار رأس المال البشري على تعزيز الأداء التنافسي في المؤسسات الاقتصادية دراسة ميدانية 2020.**

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر الاستثمار في رأس المال البشري على تعزيز الأداء التنافسي في المؤسسات الاقتصادية من خلال وساطة إدارة المعرفة، وتوصلت هذه الدراسة إلى وجود توجه للمؤسسات الاقتصادية الجزائرية نحو الاستثمار في رأس المال البشري، مع وجود علاقة إيجابية بين الاستثمار في رأس المال البشري والأداء التنافسي وإدارة المعرفة.

**7. سرور بشير الطويل، المهدي مفتاح السريتي، أثر إدارة المعرفة في تحقيق الابداع التنظيمي بجامعة مصراته، 2025.** هدفت الدراسة إلى تحليل أثر عمليات إدارة المعرفة على الابداع التنظيمي من وجهة نظر موظفي جامعة مصراته، في ضوء التحديات المعرفية التي تواجه المؤسسات الأكاديمية المعاصرة ولتحقيق هذا الهدف تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، حيث أظهرت النتائج عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية لعملية اكتساب المعرفة على الابداع التنظيمي وكشفت أيضا على وجود أثر إيجابي دال إحصائيا لكل عمليات إدارة المعرفة وتخزينها وتطبيقها على الابداع التنظيمي.

### 8.يزيد قادة طلحة عبد القادر واقع تطبيق إدارة المعرفة بالجامعة الجزائرية :دراسة تطبيقية

تهدف هذه الدراسة إلى محاولة معرفة واقع تطبيق إدارة المعرفة على مستوى جامعة سعيدة، حيث قمنا بتوجيه استبيان للأساتذة باعتبارهم العنصر الأساسي في العملية التعليمية ويتضمن مجموعة من العبارات تتعلق بعمليات إدارة المعرفة، وقد توصلت نتائج هذه الدراسة إلى أن جامعة سعيدة تلتزم بتطبيق إدارة المعرفة بدرجة متوسطة، وأن هناك تأثير دال إحصائيا لجميع عمليات إدارة المعرفة على تطبيقها.

#### الفجوة البحثية:

ومن خلال إطلاع الباحثان على عدة دراسات سابقة متعلقة بمتغيرات البحث تبين بأن هنالك بعض الفجوات التي ظهرت وأغفلت عنها تلك الدراسات منها:

ندرة الدراسات السابقة في -حدود علم الباحثان- في البيئة العربية عامة وفي البيئة الليبية خاصة والتي ربطت بشكل كلي أبعاد رأس المال البشري مع جميع ابعاد إدارة المعرفة، وركزت الدراسات والبحوث على المجالات الاقتصادية والتجارية والفنية والمالية وبعض مؤسسات التعليم وغيرها من الأنشطة واهملت الدراسات جانب التعليم التقني العالي منبع الكوادر التقنية والمهنية التي هي نفسها التي تدير دفة الأنشطة التجارية والاقتصادية والمالية والتقنية وغيرها عبر رأس المال البشري، وندرة المراجع والصادر المتعلقة بالبحث.

#### أما الدراسة الحالية:

ونظرا لندرة الدراسات السابقة، وفي حدود علم الباحثان انه لا توجد دراسات قامت بربط المتغيرات الرئيسية محل البحث بشكل عام وخصوصا بقطاع التعليم التقني العالي.

والدراسة الحالية تحاول ربط رأس المال الفكري (كمتغير مستقل) بأبعاد إدارة المعرفة، (كمتغير تابع)، لتحديد الأبعاد التي لها أثر معنوي وعلاقة ارتباط لكل من متغيرات الدراسة.

#### منهج البحث والأدوات المستخدمة:

**منهج الدراسة:** من اجل معالجة مشكلة البحث (أثر إدارة المعرفة على رأس المال الفكري من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، والاداريون ) بطريقة علمية ومنهجية وبهدف اختبار الفرضيات المعتمدة تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي لصياغة الجزء النظري من الدراسة أما في الجزء التطبيقي فقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي الإحصائي من خلال التحليل الكمي لأراء عينة من أعضاء هيئة التدريس للكلية محل الدراسة و ذلك بالاعتماد على الاستبيان كأداة لجمع المعلومات ومن ثم التحليل الإحصائي لنتائج الاستبيان عن طريق برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية . SPSS .

#### الجزء النظري: رأس المال البشري

#### مفاهيم وتعريفات رأس المال البشري:

**أولا: رأس المال البشري: (الأهمية، والخصائص، الأبعاد، والتحديات).**

يعرفه اتحاد الخبراء والاستشاريين الدوليين INTEC أنه يمثل القدرات الفطرية والمكتسبة لدى الأفراد والتي إذا أحسن استثمارها مثل باقي الأصول فإنها ستؤدي إلى زيادة القيمة المضافة لجميع مجالات الأعمال (بهنياني وبختي، 2021، ص58) رأس المال البشري: هو أحد أهم مكونات رأس المال الفكري وهو القوى العاملة التي تحتفظ بالقدرة على التفكير والابتكار وكذلك قدرة الموظفين على القيام بمهام المؤسسة وقيمها وثقافتها وفلسفتها والمعرفة والمهارات والخبرة العملية لموظفي المؤسسة، فهو تراكم ضمنى للمعرفة في أذهان الموظفين فجوهر رأس المال البشري هو الأفكار التي تعمل من أجل نجاح وازدهار المؤسسة، وخلاصة القول إنه مزيج من كفاءة الموظفين وسلوكهم وإبداعهم (Sadq eta al, 2020) ،وهو مزيج من عناصر المعرفة المتعلقة بالمهارات والخبرات والقدرات وإمكانيات العاملين فضلاً عن رضاهم ومعنوياتهم وتماسكهم كفريق متكامل، والقدرة

على حل المشاكل واتخاذ القرارات الرشيدة والتعامل مع المخاطر في عملية الابتكار والابداع والتفكير المستقبلي الذي يدفع الشركات الى الامام وتسمح لها بالتنافسية في بيئة تصبح معقدة أكثر فأكثر وأن اي شركة مهما كانت طبيعتها ونوعها فان لها مورد حقيقي واحد وهو الانسان اذن فان رأس المال البشري هو رأس المال الحقيقي ويقع عليه تقديم الافكار وإجراء البحوث وتحويلها الى منتجات تستفيد منها الشركات.

**ويمكن تلخيص أهمية رأس المال البشري في النقاط التالية: (ميلودي رحيمة، 2015، ص ص 6-8)**

- يمكن للمورد البشري من خلق مصادر جديدة للدخل الوطني تكون بديلة لدخل النفط باعتبار متجدد وقابل للنفاذ؛
- العنصر البشري هو أساس التنظيم والتنسيق بين مختلف عناصر الإنتاج المادية والبشرية؛
- الكفاءات البشرية هي أساس الدراسة العلمية وتقنياته وتوظيف إنتاجاته؛
- يعد العنصر البشري من أهم العناصر الإنتاجية التي يمكن أن تساهم في تحقيق التنمية من خلال التعليم حيث يساهم التعليم في تراكم رأس المال البشري

❖ أصلا دائما لا يتآكل، بينما الموارد المادية تتسم بإهلاكها ونقصانها عند استخدامها؛

وتجدر الإشارة إلى أن الأهمية الحقيقية لرأس المال البشري لا تظهر من خلال الكم من المزيج النوعي مقدار مدخلاته، بل تكمن في مخرجاته، من خلال القيمة المضافة التي يحققها للمؤسسة، أي القيمة الإنتاجية لرأس المال البشري، حيث تركز المؤسسة على رأس المال البشري عالي القيمة، فهو مصدر للمزايا التنافسية، لذلك لا بد أن يكون مختلفا ومتميزا عما يملكه المنافسون.

**خصائص رأس المال البشري: ويذكر (خالد محمد المدهون، 2020 وليلى بوحديد، 2018 الهام ويحيوي)، ميزات أخرى نذكر منها:**

**المعرفة:** وتتضمن ما يلي:

المعرفة التي تناسب الصناعة المعنية وترتبط بها؛ المعرفة الذهنية والمعرفة الفنية والمعرفة المتخصصة؛ المعرفة العملياتية؛ الفهم والإدراك الواسع لبيئة الأعمال المتغيرة؛ المعرفة باستخدام التكنولوجيا.

**الخصائص:** المرنة؛ القدرة على التكيف وسهولة التكيف مع الطوارئ؛ القدرة على التعلم السريع؛ التوجه الذاتي بالتنمية والتعليم؛ الاعتماد على الذات.

وأیضا لرأس المال البشري عدة خصائص تساهم في شغله مكانة اجتماعية محددة في المجتمع نذكر منها:

- يعد القوة المحركة والمسیر لمختلف الموارد المادية والتقنية؛
- يعد قوة لدفع وتفعيل التغيير أو مقاومته وذلك بما يحقق مطالبة واحتياجاته واحتياجات مجتمعه؛
- يساهم في المسؤولية الاجتماعية سواء كان جماعات أو أفراد؛ وإن رأس المال البشري غير منظور وغير ملموس؛
- سهولة انتقاله من مكان إلى آخر؛ يتكون رأس المال البشري من جزئين أساسيين: جزء فطري وجزء مكتسب.

**أبعاد رأس المال البشري ومكوناته:**

وعليه فقد أكد الباحثون على عدة مكونات أساسية لرأس المال البشري: **(ليلى بوحديد، 2018)**

**المعرفة العلمية:** مفهوم شامل وعام بجميع أحكامه وتصورات ومفاهيمه ومعتقداته في مختلف مجالات النشاط البشري. وتعني أيضا "ذلك التوازن الهائل للمعرفة والعلم والمعلومات الذي اكتسبه الإنسان خلال رحلته الطويلة بحواسه وفكره وعقله.

**الخبرة العلمية:** وهو ما يزيد من اكتساب القدرات على الاكتشاف وزيادة مهارات البحث العلمي.

**التدريب:** من اهم خطوات استثمار المورد البشري عن طريق عمل مخطط يتكون من مجموعة من البرامج المتخصصة وهو الطريق الأكثر فاعلية في تطوير الرأس المال البشري.

**المهارات والقدرات:** تم تعريف المهارة على أنها إرادة خاصة أقل تحديداً من القدرة، تتشكل لدى الإنسان نتيجة التدريبات المتكررة والمستمرة. المهارة هي الرغبة التي تساعد على اكتساب وامتلاك القدرة. تم تعريف السعة على أنها طاقة عامة يتكون منها الفرد نتيجة للمعلومات الداخلية والخارجية التي تكتسبها.

**المؤهلات والخبرة:** المؤهلات تعرف بأنها استعدادات طبيعية أو مكتسبة تجعل الفرد مؤهلاً للعمل أو شيء مفيد له. التجربة هي مجموع التجارب التي عاشها الإنسان خلال حياته. تلعب المؤهلات العلمية والمهنية دوراً كبيراً في تنمية رأس المال البشري وتحسينه في عدة جوانب.

**الابتكار والإبداع:** يُعرّف الابتكار على أنه دالة للمعرفة والفضول والخيال والتقييم. كلما زادت قاعدة المعرفة ومستوى فضول الفرد، زادت الأفكار والأنماط والتوليفات التي يمكنك تحقيقه، والتي ترتبط بعد ذلك بإنشاء منتجات وخدمات جديدة ومبتكرة، وتم تعريف الإبداع على أنه تقديم شيء جديد أو مختلف. يقدم فعل الابتكار أفكاراً أو طرقاً أو مناهج جديدة. إنها أيضاً مجموعة من العمليات التي يقوم بها الأفراد بقدراتهم الفكرية والعقلية التي تمكنهم من ابتكار فكرة أو طريقة أو نظرية من شأنها أن تقيد المنظمة التي ينتمون إليها، ويعتبر (Galovská, 2015) أيضاً أن الابتكار هو أحد أهم العناصر الأساسية في نجاح المنظمات.

**تعاون الفريق والقيادة والإدارة:** يعني المجموعة التي يمتلك أعضاؤها مهارات إدارية وقيادية مختلفة يكمل بعضهم البعض بالاتفاق على الأهداف والغايات المشتركة وهي مسؤولية أعضاء المجموعة في تحقيق هذه الأهداف والغايات وكلما كانت الفرق نشطة تصبح أداة أساسية. في تحقيق النجاح والاستمرارية وأشار (الدليمي، 2014، ص 103-123).

**إبداع العاملين؛** ويشمل القدرة على الإبداع والابتكار، العائد من تطبيق الأفكار الجديدة. اتجاهات العاملين؛ وتشمل مدي تطابق اتجاهات العاملين مع قيم الشركة، درجة رضا العاملين معدل دوران العاملين؛ متوسط مدة خدمة العاملين، ويشير Bontis إلى أن رأس المال البشري يعبر عن جملة قدرات المنظمة لاستخلاص أفضل الحلول من معارف القوى العاملة لديها، ويحتل هذا العنصر أهمية كبيرة لكونه مصدراً للإبداع والتجديد الاستراتيجي.

#### أهمية إدارة المعرفة:

لإدارة المعرفة أهمية كبيرة يمكن تقديمها في النقاط التالية:

□ استثمار لرأس المال الفكري إذ أصبحت قيمة المنظمات وأسهمها تتأثر بشكل كبير بقيمة رأسمالها الفكري؛  
□ تنسيق أنشطة المنظمة المختلفة بغرض تحقيق أهدافها الموضوعية، وبذلك تعزز من التزام المنظمة بهذه الأنشطة والأهداف.

□ تحسين الأداء التنظيمي، إذ تعمل إدارة المعرفة على توليد معرفة جديد وتطبيقها، مما يؤدي إلى الارتقاء بمستوى الأداء التنظيمي وتحسينه.

□ بناء ميزة تنافسية للمنظمات، وتحفيز المنظمات على تشجيع قدرات الابتكار والإبداع لدى مواردها البشرية لتكوين معرفة جديدة، وتحديد ذاتيا ومواجهة التغيرات البيئية غير المستقرة، (عمر همشري، 2013، ص 111).

□ تساعد في تحقيق الكفاءة الإنتاجية حيث أنها تمكن أعضاء المنظمة من التعامل مع العديد من القضايا خاصة الجديدة إذ تزوده بالقدرة اللازمة على اتخاذ القرارات بكفاءة وفعالية وتشكل لدى الموظفين رؤية مستقبلية؛

□ تساعد إدارة المعرفة في تحقيق المنظمة الاقتصادية حيث انه موجهة بشكل رئيسي إلى قدرة المنظمة لاستخدام المعرفة الضمنية والظاهرة، (وردة بن حزية، 2017، ص 35).

□ تصبح قدرة المنظمة على إرضاء الزبائن أفضل من خلال تقديم منتجات وخدمات واستجابات ذات نوعية أفضل؛

#### أهداف إدارة المعرفة:

تستهدف إدارة المعرفة مساعدة المنظمة في تحقيق مجموعة من الأهداف الأساسية التالية:

- ❖ تبسيط العمليات وخفض التكاليف عن طريق التخلص من الإجراءات المطولة أو غير الضرورية؛
  - ❖ جذب رأس مال فكري أكبر لوضع الحلول للمشكلات التي تواجه المنظمة تحديد طبيعة ونوع رأس المال الفكري الذي يلزم للمنظمة، وتحديد كيفية تطويره وإدامته.
  - ❖ تحسين خدمة العملاء عن طريق اختزال الزمن المستغرق في تقديم الخدمات المطوبة؛
  - ❖ تبني فكرة الإبداع عن طريق تشجيع مبدأ تدفق الأفكار بحرية؛ (زلمات مريم، 2010، ص 52).
  - ❖ زيادة العائد المالي عن طريق تسويق المنتجات والخدمات بفعالية أكبر؛
  - ❖ تمكين إدارة المعرفة من المساهمة في رفع أداء الموظفين؛
  - ❖ إدارة المعرفة تجعل القيادة العليا وصانع القرار قادراً على كيفية استغلال موارد المنظمة المتاحة بالشكل الصحيح وبالوقت المناسب مستخدماً الحكمة والذكاء في التطبيق بدون عناء وجهد كبير؛
  - ❖ تحسين صورة المؤسسة وتطوير علاقتها؛
  - ❖ توليد المعرفة اللازمة لتحويل المعرفة وتحقيق عمليات التعلم، ورفع مستويات التخصص في إدارة المعرفة.
- (وردة حيزية، 2017، ص 36).

#### عمليات إدارة المعرفة:

إن أحد الأهداف الأساسية لإدارة المعرفة هو توليد المعرفة التي يتم إنتاجها من خلال التفاعل بين الأفراد أو أعضاء هيئة التدريس بالجامعات وفي أي مجموعة أو مؤسسة أو منظمة. والمنظمات بحاجة لتوليد المعرفة والأفكار والمفاهيم الجديدة. وتشير (خشافه، 2021) إلى أن عملية توليد المعرفة في الجامعات تتمثل في قدرة الأفراد على خلق المعارف الجديدة وتساهم في البناء المعرفي من خلال مجموعة من الأدوار تقوم بها الجامعة حتى تكون لديها القدرة في توليد المعرفة.

#### تخزين أو تنظيم المعرفة:

أما Abubakar, et al., 2019 فيشير إلى أن تخزين المعرفة هو تخزين المعلومات واسترجاعها، ويجب على المنظمة التأكد من أن المعرفة المكتسبة أو المشتركة في متناول الآخرين بسهولة. وهذا يعني ببساطة وجود المعرفة في قواعد البيانات الإلكترونية، والوثائق المكتوبة، والمعرفة الضمنية الفردية والجماعية. وتؤكد كذلك (خشافه، 2021) أن عملية تخزين المعرفة من العمليات المهمة في الجامعات للحفاظ عليها من الضياع وتدوينها وحفظها في العديد من الصور ويكون دور الجامعة في تنمية أرس المال البشري عن طريق تخزين المعرفة وذلك من خلال بناء المستودعات الرقمية، وإنشاء قواعد المعرفة، والمكتبات.

#### توزيع المعرفة:

تشمل عملية توزيع المعرفة على العمليات التالية: التوزيع، النشر، المشاركة، التدفق، النقل، والتحرك، ومن أساليب توزيع المعرفة: فرق المشروع المتنوعة معرفياً للتوزيع الداخلي، شبكة المعلومات الداخلية (الأنترنت)؛ التدريب من قبل الزملاء القدامى ذوي الخبرة؛ وكلاء المعرفة، فرق الخبرة وحلقات المعرفة والتعلم؛ الندوات، الملتقيات، والمؤتمرات. (يزيد قادة وطلحة عبد القادر، 2023، ص 944)

**شراكة المعرفة:** يقصد بشراكة المعرفة Knowledge sharing ذلك الجزء من إدارة المعرفة الذي يشمل تبادل المعلومات، المهارات، والخبرات داخل المنظمات وفيما بينها، وشراكة المعرفة مصطلح لا يقتصر على الاتصالات فقط، لأن الكثير من المعارف في المنظمات يصعب التعبير عنها، (Janus, 2016 :182)

**تطبيق المعرفة:**

تشير عملية تطبيق المعرفة إلى مصطلحات الاستعمال، وإعادة الاستعمال، الاستفادة، والتطبيق، كما أن تطبيق المعرفة يسمح بعمليات التعلم الفردي والجماعي الجديدة والتي تؤدي إلى، ابتكار معرفة جديدة، ومن هنا جاءت تسمية عمليات إدارة المعرفة بالحلقة المغلقة وقد استخدمت عدة أساليب لتطبيق المعرفة منها:

-الفرق متعددة الخبرات الداخلية،

-مبادرات العمل.

-مقترحات الخبير الداخلي. (يزيد قادة وطلحة عبد القادر، 2023، ص945)

الدراسة الميدانية من وجهة نظر الهيئة التدريسية والإدارية:

صدق وثبات أداة الدراسة:

أولاً: صدق الاستبيان:

يقصد بصدق أداة الدراسة أن تقيس عبارات الاستبيان ما وضعت لقياسه، وقمنا بالتأكد من صدق الاستبيان من خلال أنواع الصدق التالية:

**(1) الصدق الظاهري للاستبيان (صدق المحكمين)**

اختبر الباحثان صدق أداة الدراسة إذ تم استخدام أسلوب الصدق وذلك من خلال عرض الاستبانة على مجموعة من المحكمين من أصحاب الخبرة في مجال الدراسة وقد أخذ الباحثان بغالبية ملاحظات المحكمين لوضعها في صيغتها النهائية.

ثانياً: ثبات الاستبيان

من أجل اختبار ثبات أداة الدراسة تم استخدام ألفا كرونباخ لاختبار الاتساق الداخلي للأداة. والجدول رقم يوضح النتائج.

**جدول رقم (1)****نتائج اختبار ثبات أداة الدراسة (كرونباخ ألفا)**

المحور	عدد الفقرات	معامل ألفا
رأس المال البشري	9	0.913
إدارة المعرفة	21	0.940
فقرات الاستبيان ككل	30	0.943

أظهرت نتائج جدول (1) ارتفاع قيم معامل ألفا كرونباخ لجميع محاور الدراسة، حيث بلغ معامل الثبات لمحور رأس المال البشري (13)، ولمحور إدارة المعرفة (0.940)، في حين بلغ معامل الثبات لفقرات الاستبيان ككل (0.943). وتشير هذه القيم المرتفعة إلى تمتع أداة الدراسة بدرجة عالية من الاتساق الداخلي والثبات.

الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات:

تم تحليل بيانات الدراسة باستخدام البرنامج الإحصائي للعلوم الاجتماعية (SPSS V27)، حيث تم الاعتماد على مجموعة من الأساليب الإحصائية الوصفية والاستدلالية بما يتناسب مع طبيعة أهداف الدراسة وفرضياتها. فقد تم استخدام التكرارات والنسب المئوية لوصف الخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة، كما تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتحديد مستوى استجابات أفراد العينة على فقرات ومحاور الدراسة. في حين تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) للكشف عن الفروق وفق متغيري المؤهل العلمي وسنوات الخبرة. كذلك تم استخدام معامل ارتباط بيرسون والانحدار الخطي البسيط لاختبار أثر أبعاد رأس المال الفكري في إدارة المعرفة، وذلك عند مستوى دلالة إحصائية  $(\alpha \leq 0.05)$ .

## جدول (2)

## توزيع عينة الدراسة وفق الخصائص الديموغرافية للعينة

المتغير	الصفة	العدد	النسبة
النوع	ذكر	17	51.5%
	أنثى	16	48.5%
الفئة العمرية	20-30	4	12.1%
	31-40	6	18.2%
	41-50	14	42.4%
	51 سنة فأكثر	9	28.3%
المؤهل العلمي	دبلوم متوسط او ما يعادله	4	12.1%
	دبلوم عالي	10	30.3%
	بكالوريوس/ ليسانس	4	12.1%
	ماجستير	11	33.3%
	دكتوراه	4	12.1%
طبيعة العمل	إداري	18	54.5%
	أكاديمي	15	45.5%
سنوات الخبرة	1-5 سنوات	7	21.2%
	6-10 سنوات	2	6.1%
	11-15 سنة	5	15.2%
	أكثر من 15 سنة	19	57.6%

أظهرت نتائج جدول (2) أن توزيع أفراد العينة كان متقارباً من حيث النوع، حيث بلغت نسبة الذكور (51.5%) مقابل (48.5%) للإناث، مما يعكس توازناً نسبياً في تمثيل الجنسين داخل العينة. كما تبين أن الفئة العمرية الأكثر تمثيلاً كانت فئة (41-50 سنة) بنسبة (42.4%)، تلتها فئة (51 سنة فأكثر) بنسبة (28.3%)، وهو ما يشير إلى أن غالبية أفراد العينة يتمتعون بدرجة جيدة من النضج والخبرة العملية. وفيما يتعلق بالمؤهل العلمي، فقد شكل حملة الماجستير النسبة الأعلى بواقع (33.3%)، يليهم حملة الدبلوم العالي بنسبة (30.3%)، مما يعكس ارتفاع المستوى العلمي لأفراد العينة. كذلك أظهرت النتائج أن العاملين في الوظائف الإدارية شكلوا النسبة الأكبر بنسبة (54.5%) مقارنة بالأكاديميين بنسبة (45.5%). أما من حيث سنوات الخبرة، فقد تبين أن أغلب أفراد العينة يمتلكون خبرة تزيد عن (15 سنة) بنسبة (57.6%)، مما يدل على أن آراء العينة تستند إلى خبرة عملية طويلة في مجال العمل.

## اختبار مقياس الاستبانة

لقد تم اعتماد مقياس ليكرت الخماسي (Likert Scale of five points) لتحديد درجة الأهمية النسبية لكل بند من بنود الاستبانة وذلك كما هو موضح في الجدول التالي:

## جدول (3)

قيم ومعايير كل وزن من أوزان المقياس الخماسي المعتمد من الدراسة

المقياس	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
الدرجة	1	2	3	4	5

مقياس الأهمية النسبية للمتوسط الحسابي

تم وضع مقياس ترتيبى للمتوسط الحسابي وفقا لمستوى أهميته وذلك لاستخدامه في تحليل النتائج وفقا لما يلي:

المقياس	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
الدرجة	1-1.79	1.80-2.59	2.60-3.39	3.40-4.19	4.20-5.00

#### جدول (4)

مقياس الأهمية النسبية للمتوسط الحسابي

الأهمية النسبية	المتوسط الحسابي
منخفضة جدا	1-1.79
منخفضة	1.80-2.59
متوسطة	2.60-3.39
مرتفعة	3.40-4.19
مرتفعة جدا	4.20-5.00

ثانيا: عرض نتائج اتفاق أفراد العينة

أولا: مدى اتفاق إجابات أفراد العينة على فقرات محور رأس المال البشري

#### جدول (5)

إجابات أفراد العينة على الفقرات المتعلقة بمستوى رأس المال البشري

ت	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الاتفاق
1	يسعى المعهد العالي إلى استقطاب وجذب ذوي المؤهلات العلمية والمهنية والفنية والتقنية المتخصصة،	3.70	1.015	مرتفع
2	يهتم المعهد العالي بجذب ذوي الخبرات النادرة والمتنوعة ذات السمعة العالية ذات الاستقراء	3.39	1.144	متوسط
3	يعمل المعهد العالي على النهوض بمهارات الموارد البشرية، وإثارة اهتمامهم بالعمل	3.73	0.977	مرتفع

مرتفع	0.867	3.76	يتوافر في المعهد العالي موارد بشرية من ذوي القدرات المميزة والقادرة على التكيف مع ظروف العمل	4
مرتفع	0.990	3.67	يستقطب المعهد العالي ذوي المعارف والطاقات الفكرية المعرفية المتميزة،	5
مرتفع	0.584	3.82	يحرص المعهد العالي إلى بث مبدأ روح الفريق والتعاون التضامني بين الموارد البشرية	6
مرتفع	0.951	3.70	يسعى المعهد العالي إلى اختيار أفضل الكفاءات المميزة.	7
متوسط	1.055	3.36	يضع المعهد العالي خطط وبرامج للتدريب الخارجي والداخلي بشكل منظم ومستمر وعادل.	8
مرتفع	0.585	3.70	يدفع المعهد العالي نحو التوجه الى روح المبادرة والابتكار، والابداع، والريادة .	9
مرتفع	0.726	3.65	المتوسط العام	

أظهرت نتائج جدول (5) أن مستوى رأس المال البشري في المعهد العالي لتقنيات علوم البحار بصبرارة جاء بدرجة اتفاق مرتفعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام (3.65) والانحراف المعياري (0.726)، مما يدل على إدراك أفراد العينة لأهمية الموارد البشرية ودورها في دعم رأس المال الفكري داخل المعهد. وقد جاءت أعلى مستويات الاتفاق على الفقرة التي تنص على أن المعهد يحرص على بث روح الفريق والتعاون التضامني بين الموارد البشرية وتحفيزهم وإشعارهم بالأمان الوظيفي، بمتوسط حسابي بلغ (3.82) وانحراف معياري (0.584)، وهو ما يعكس اهتمام الإدارة بتعزيز ثقافة التعاون والشراكة بين العاملين. كما أظهرت النتائج ارتفاع مستوى الاتفاق حول توافر موارد بشرية ذات قدرات مميزة وقادرة على التكيف مع ظروف العمل

ثانياً: مدى اتفاق إجابات أفراد العينة على فقرات محور إدارة المعرفة  
البعد الأول: اكتساب المعرفة

#### جدول (6)

إجابات أفراد العينة على الفقرات المتعلقة بمستوى اكتساب المعرفة

ت	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الاتفاق
1	يسعى المعهد العالي لجذب الكفاءات المتميزة والمبدعة وتشجيعهم على عرض أفكارهم الجديدة.	3.79	0.740	مرتفع
2	يحرص المعهد العالي على دعم المشاركة في المؤتمرات والندوات العلمية والأيام الدراسية لتعزيز	4.21	0.485	مرتفع جدا
3	ينشر المعهد العالي المستجدات والقرارات من خلال الندوات والاجتماعات وكذلك مواقع التواصل الاجتماعي.	3.97	0.585	مرتفع

مرتفع	0.938	3.45	يتعاون الأساتذة مع بعضهم البعض لإيجاد حلول للمشاكل المطروحة وتوليد أفكار جديدة.	4
مرتفع	0.906	3.78	يهتم المعهد العالي بالأفراد ذوي الخبرة والذين يكتسبون مخزون معرفي متميز والاستفادة من المهارات والخبرات.	5
مرتفع	0.466	3.84	المتوسط العام	

أظهرت نتائج جدول (6) أن مستوى اكتساب المعرفة في المعهد العالي لتقنيات علوم البحار بصيراته جاء بدرجة اتفاق مرتفعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام (3.84) والانحراف المعياري (0.466)، مما يعكس اهتمام المعهد بتعزيز عمليات اكتساب المعرفة وتطوير البيئة المعرفية الداعمة للإبداع والتعلم المستمر. وقد سجلت الفقرة المتعلقة بحرص المعهد على دعم المشاركة في المؤتمرات والندوات العلمية والأيام الدراسية أعلى مستوى اتفاق، بمتوسط حسابي بلغ (4.21) وانحراف معياري (0.485)، وبمستوى اتفاق مرتفع جداً، وهو ما يشير إلى اهتمام المعهد بتشجيع الانفتاح الأكاديمي وتبادل الخبرات العلمية والمعرفية. كما أظهرت النتائج ارتفاع مستوى الاتفاق على الفقرة المتعلقة بنشر المستندات والقرارات من خلال الندوات والاجتماعات ومواقع التواصل الاجتماعي، حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.97) والانحراف المعياري (0.585)، مما يعكس حرص المعهد على توفير المعلومات وتسهيل تداولها بين العاملين. كذلك بينت النتائج أن المعهد يسعى لجذب الكفاءات المتميزة والمبدعة وتشجيعهم على عرض أفكارهم الجديدة، بمتوسط حسابي بلغ (3.79) وانحراف معياري (0.740)، إضافة إلى اهتمامه بالأفراد ذوي الخبرة والاستفادة من مهاراتهم وخبراتهم، حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.78) والانحراف المعياري (0.906). في حين جاءت الفقرة المتعلقة بتعاون الأساتذة فيما بينهم لإيجاد حلول للمشكلات وتوليد أفكار جديدة بأقل متوسط حسابي بلغ (3.45) وانحراف معياري (0.938)، رغم بقائها ضمن مستوى الاتفاق المرتفع، مما يدل على وجود بيئة تعاونية جيدة يمكن تعزيزها بصورة أكبر لدعم تبادل المعرفة والابتكار داخل المعهد.

#### البعد الثاني: تخزين المعرفة

##### جدول (7)

##### إجابات أفراد العينة على الفقرات المتعلقة بمستوى تخزين المعرفة

ت	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الاتفاق
1	يدعم إمكانية الوصول إلى المعرفة متى احتاجها الفرد من خلال الملفات والأوراق.	3.73	0.761	مرتفع
2	يوفر المعهد العالي المعدات والوسائل الحديثة اللازمة لحفظ وتخزين المعرفة.	3.64	0.859	مرتفع
3	المعهد العالي يهتم بتوثيق المعرفة وتنظيمها وتطويرها وجعلها قواعد بيانات يعتمد عليها في حل المشكلات.	3.58	0.830	مرتفع

مرتفع	0.870	3.48	يمتلك المعهد العالي قواعد بيانات كبيرة متوفرة للطلبة والعاملين حيث تقلل من جهود البحث.	4
مرتفع	0.777	3.67	توجد مرونة في عملية استرجاع أي معرفة مخزنة مسبقاً.	5
مرتفع	0.830	3.58	يحفظ المعهد العالي بالمعرفة التي توصلت إليها وتخصص أماكن لتخزينها.	6
مرتفع	0.595	3.61	المتوسط العام	

أظهرت نتائج جدول (7) أن مستوى تخزين المعرفة في المعهد العالي لتقنيات علوم البحار بصيراته جاء بدرجة اتفاق مرتفعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام (3.61) والانحراف المعياري (0.595)، مما يعكس اهتمام المعهد بحفظ المعرفة وتنظيمها وتسهيل الوصول إليها بما يدعم العمليات الأكاديمية والإدارية. وقد جاءت الفقرة المتعلقة بدعم إمكانية الوصول إلى المعرفة عند الحاجة من خلال الملفات والأوراق بأعلى مستوى اتفاق، حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.73) والانحراف المعياري (0.761)، وهو ما يشير إلى توفر وسائل مناسبة تمكن العاملين من الوصول إلى المعلومات والمعارف بسهولة. كما أظهرت النتائج ارتفاع مستوى الاتفاق على الفقرة الخاصة بوجود مرونة في عملية استرجاع المعرفة المخزنة مسبقاً، بمتوسط حسابي بلغ (3.67) وانحراف معياري (0.777)، إضافة إلى توفير المعهد للمعدات والوسائل الحديثة اللازمة لحفظ وتخزين المعرفة، حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.64) والانحراف المعياري (0.859). كذلك بينت النتائج اهتمام المعهد بتوثيق المعرفة وتنظيمها وتطويرها وتحويلها إلى قواعد بيانات يعتمد عليها في حل المشكلات، بمتوسط حسابي بلغ (3.58) وانحراف معياري (0.830)، وهي النتيجة ذاتها التي سجلتها الفقرة المتعلقة باحتفاظ المعهد بالمعرفة وتخصيص أماكن لتخزينها. في المقابل، جاءت الفقرة الخاصة بامتلاك المعهد قواعد بيانات كبيرة متوفرة للطلبة والعاملين بأقل متوسط حسابي بلغ (3.48) وانحراف معياري (0.870)، رغم بقائها ضمن مستوى الاتفاق المرتفع، مما يشير إلى إمكانية تطوير قواعد البيانات وتوسيعها بصورة أكبر لتقليل جهود البحث وتعزيز سهولة الوصول إلى المعرفة.

#### البعد الثالث: نشر أو توزيع المعرفة

##### جدول (8)

##### إجابات أفراد العينة على الفقرات المتعلقة بمستوى نشر أو توزيع المعرفة

ت	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الاتفاق
1	ثقافة المعهد العالي تدعم التعلم والمشاركة في المعلومات والأفكار وتعميم للتجارب الناجحة، والخبرات المكتسبة.	3.73	0.626	مرتفع
2	تعقد الاجتماعات والندوات وورش العمل الداخلية بالمعهد العالي بصفة دورية.	4.00	0.791	مرتفع

مرتفع	0.929	3.64	وجود هيكل تنظيمي مرن يسمح بانتقال وتوزيع المعرفة والمعلومات بين جميع المستويات عن طريق الوسائل الالكترونية والوثائق	3
متوسط	1.159	3.30	يوفر المعهد العالي شبكة معلومات داخلية لتبادل المعارف بين الأساتذة والموظفين وكل العاملين.	4
مرتفع	0.938	3.55	يتم نشر البحوث والتقارير والأحداث عبر موقع المعهد العالي باستمرار.	5
مرتفع	0.663	3.64	المتوسط العام	

أظهرت نتائج جدول (8) أن مستوى نشر أو توزيع المعرفة في المعهد العالي لتقنيات علوم البحار بصبراته جاء بدرجة اتفاق مرتفعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام (3.64) والانحراف المعياري (0.663)، مما يدل على اهتمام المعهد بتعزيز تبادل المعرفة والمعلومات بين العاملين ونشر الخبرات والتجارب الناجحة داخل البيئة المؤسسية. وقد جاءت الفقرة المتعلقة بعقد الاجتماعات والندوات وورش العمل الداخلية بصفة دورية في المرتبة الأولى، بمتوسط حسابي بلغ (4.00) وانحراف معياري (0.791)، وهو ما يعكس اهتمام المعهد بتوفير بيئة تفاعلية تدعم تبادل المعرفة والخبرات بين العاملين. كما أظهرت النتائج ارتفاع مستوى الاتفاق على الفقرة الخاصة بدعم ثقافة المعهد للتعلم والمشاركة في المعلومات والأفكار وتعميم التجارب الناجحة، حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.73) والانحراف المعياري (0.626)، مما يشير إلى وجود ثقافة تنظيمية مشجعة على التعلم الجماعي وتبادل الخبرات. كذلك بينت النتائج أن الهيكل التنظيمي يتمتع بمرونة تسمح بانتقال وتوزيع المعرفة والمعلومات بين مختلف المستويات، بمتوسط حسابي بلغ (3.64) وانحراف معياري (0.929)، إضافة إلى اهتمام المعهد بنشر البحوث والتقارير والأحداث عبر موقعه الإلكتروني باستمرار، حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.55) والانحراف المعياري (0.938). وفي المقابل، جاءت الفقرة المتعلقة بتوفير شبكة معلومات داخلية لتبادل المعارف بين الأساتذة والموظفين بأقل متوسط حسابي بلغ (3.30) وانحراف معياري (1.159)، وبمستوى اتفاق متوسط، مما يشير إلى الحاجة إلى تطوير البنية التقنية الخاصة بالشبكات الداخلية وأنظمة تبادل المعرفة الإلكترونية بما يسهم في تعزيز سرعة وكفاءة تداول المعلومات داخل المعهد.

#### البعد الرابع: تطبيق المعرفة

##### جدول (9)

##### إجابات أفراد العينة على الفقرات المتعلقة بمستوى تطبيق المعرفة

ت	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الاتفاق
1	يوفر المعهد العالي مستلزمات استخدام وتطبيق المعرفة وتعمل على تطبيق البرامج ذات العلاقة بالمعرفة.	3.55	0.833	مرتفع
2	يشجع التطبيق الفعال للمعرفة من خلال توجيه وإرشاد الأفراد.	3.55	0.869	مرتفع

مرتفع	1.004	3.52	يتم تشجيع الأفراد على تطبيق معارفهم وخبراتهم والاستفادة منها في أعمالهم اليومية.	3
مرتفع	0.867	3.42	المعهد العالي يضع الخطط الاستراتيجية لتطبيق المعرفة المكتسبة.	4
مرتفع	0.794	3.55	يقوم المعهد العالي بمتابعة أداء الأفراد للتأكد من مدى تطبيقهم لما تدربوا عليه	5
مرتفع	0.760	3.52	المتوسط العام	

أظهرت نتائج جدول (9) أن مستوى تطبيق المعرفة في المعهد العالي لتقنيات علوم البحار بصيراته جاء بدرجة اتفاق مرتفعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام (3.52) والانحراف المعياري (0.760)، مما يدل على اهتمام المعهد بتفعيل المعرفة المكتسبة والاستفادة منها في تحسين الأداء الأكاديمي والإداري. وقد أظهرت النتائج تقارباً في مستويات الاتفاق بين معظم الفقرات، حيث سجلت الفقرات المتعلقة بتوفير مستلزمات استخدام وتطبيق المعرفة، وتشجيع التطبيق الفعال للمعرفة من خلال توجيه وإرشاد الأفراد، ومتابعة أداء الأفراد للتأكد من مدى تطبيقهم لما تدربوا عليه أعلى متوسطات حسابية بلغت (3.55) لكل منها، بانحرافات معيارية بلغت (0.833) و(0.869) و(0.794) على التوالي، وهو ما يعكس اهتمام المعهد بتوفير بيئة داعمة لتطبيق المعرفة ومتابعة الاستفادة منها في الواقع العملي. كما بينت النتائج أن المعهد يشجع الأفراد على تطبيق معارفهم وخبراتهم والاستفادة منها في أعمالهم اليومية، بمتوسط حسابي بلغ (3.52) وانحراف معياري (1.004)، مما يشير إلى وجود توجه إيجابي نحو استثمار الخبرات والمعارف لدى العاملين. في المقابل، جاءت الفقرة المتعلقة بوضع الخطط الاستراتيجية لتطبيق المعرفة المكتسبة بأقل متوسط حسابي بلغ (3.42) وانحراف معياري (0.867)، رغم بقائها ضمن مستوى الاتفاق المرتفع، مما يدل على الحاجة إلى مزيد من الاهتمام بالتخطيط الاستراتيجي المرتبط بتطبيق المعرفة لضمان استدامة الاستفادة منها وتحقيق أهداف المعهد بكفاءة أكبر.

#### التوزيع الطبيعي للبيانات:

تم التحقق من التوزيع الطبيعي لبيانات الدراسة قبل إجراء الاختبارات الإحصائية المناسبة، وذلك باستخدام معاملات الالتواء (Skewness) والنتقلح (Kurtosis) للتأكد من اعتدالية توزيع البيانات. وقد أظهرت النتائج أن قيم الالتواء والنتقلح لجميع متغيرات الدراسة جاءت ضمن الحدود المقبولة إحصائياً، مما يشير إلى أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي بدرجة مناسبة. وبناءً على ذلك، تم الاعتماد على الاختبارات الإحصائية المعلمية مثل اختبار (t) لعينتين مستقلتين، وتحليل التباين الأحادي، والانحدار الخطي البسيط، لتحليل البيانات واختبار فرضيات الدراسة.

#### اختبار فرضيات الدراسة:

##### الفرضية الأولى:

الفرضية الصفرية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لرأس المال البشري في إدارة المعرفة.

الفرضية البديلة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لرأس المال البشري في إدارة المعرفة.

لاختبار هذه الفرضية، تم استخدام نموذج الانحدار الخطي البسيط، حيث كانت النتائج كما مبينة في الجدول أدناه:

#### جدول رقم (10)

نتائج اختبار أثر رأس المال البشري في إدارة المعرفة

المتغير	معامل الانحدار	قيم اختبار t	مستوى الدلالة	معامل ارتباط بيرسون	معامل التحديد
رأس المال البشري	0.419	3.581	< 0.001	0.541	0.293

أظهرت نتائج جدول (12) وجود أثر ذي دلالة إحصائية لرأس المال البشري في إدارة المعرفة، حيث بلغ معامل الانحدار (0.419)، مما يشير إلى أن أي زيادة في مستوى رأس المال البشري تؤدي إلى زيادة إيجابية في مستوى إدارة المعرفة داخل المعهد العالي لتقنيات علوم البحار بصبراته. كما بينت النتائج أن قيمة اختبار (t) بلغت (3.581) عند مستوى دلالة أقل من (0.001)، وهو مستوى دلالة إحصائي يشير إلى معنوية النموذج الإحصائي وقدرته على تفسير العلاقة بين المتغيرين. كذلك أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباط موجبة متوسطة بين رأس المال البشري وإدارة المعرفة، حيث بلغ معامل ارتباط بيرسون (0.541)، مما يدل على أنه كلما ارتفع مستوى الاهتمام برأس المال البشري تحسن مستوى إدارة المعرفة. كما بلغ معامل التحديد (0.293)، أي أن رأس المال البشري يفسر ما نسبته (29.3%) من التغيرات التي تطرأ على إدارة المعرفة، بينما تعود النسبة المتبقية إلى عوامل أخرى لم يتضمنها النموذج. وبناءً على هذه النتائج يتم رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة التي تنص على وجود أثر ذي دلالة إحصائية لرأس المال البشري في إدارة المعرفة. اختبار الفرضية الثانية:

الفرضية الصفرية: لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد العينة في مستوى توافر متطلبات الرأس المال البشري وإدارة المعرفة تعود لمتغيرات طبيعة العمل، المؤهل العلمي وسنوات الخبرة. الفرضية البديلة: توجد فروقات ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد العينة في مستوى توافر متطلبات الرأس المال البشري وإدارة المعرفة تعود لمتغيرات طبيعة العمل، المؤهل العلمي وسنوات الخبرة.

#### 1) وفق متغير طبيعة العمل

لاختبار هذه الفرضية أعلاه وفق متغير طبيعة العمل، تم استخدام اختبار t لعينتين مستقلتين حيث كانت النتائج كما مبينة في الجدول أدناه:

#### جدول (11)

نتائج اختبار t لاختبار الفروق في إجابات أفراد العينة حول مستوى توافر متطلبات الرأس المال البشري وإدارة المعرفة تعود لمتغير طبيعة العمل

العدد	الانحراف المعياري	قيمة اختبار t	مستوى الدلالة	طبيعة العمل	البعد
18	0.594	1.605	0.119	إداري	رأس المال
15	0.826			أكاديمي	البشري

0.018	2.500	0.580	3.86	18	إداري	إدارة المعرفة
		0.439	3.40	15	أكاديمي	

أظهرت نتائج جدول (16) وجود فروقات ذات دلالة إحصائية في بعض أبعاد رأس المال الفكري وإدارة المعرفة تعزى لمتغير طبيعة العمل، وذلك من خلال استخدام اختبار (t) لعينتين مستقلتين. فقد تبين عدم وجود فروقات ذات دلالة إحصائية في بعد رأس المال البشري بين الإداريين والأكاديميين، حيث بلغت قيمة اختبار (t) (1.605) عند مستوى دلالة (0.119)، وهو مستوى أكبر من (0.05)، مما يدل على تقارب وجهات نظر الفئتين حول مستوى توافر رأس المال البشري، رغم ارتفاع المتوسط الحسابي لدى الإداريين والذي بلغ (3.83) بانحراف معياري (0.5940)، مقارنة بالأكاديميين بمتوسط حسابي بلغ (3.43) وانحراف معياري (0.8260). في المقابل، تبين وجود فروقات ذات دلالة إحصائية في مستوى إدارة المعرفة، حيث بلغت قيمة اختبار (t) (2.500) عند مستوى دلالة (0.018)، وكانت الفروقات لصالح الإداريين الذين بلغ متوسطهم الحسابي (3.86) بانحراف معياري (0.5800)، مقارنة بالأكاديميين بمتوسط حسابي بلغ (3.40) وانحراف معياري (0.4390). وبناءً على هذه النتائج، يتضح أن الفرضية الصفرية قد رُفضت جزئياً، حيث ظهرت فروقات دالة إحصائية في إدارة المعرفة تبعاً لطبيعة العمل، بينما لم تظهر فروقات ذات دلالة إحصائية في رأس المال البشري.

## (2) وفق متغير المؤهل العلمي

لاختبار هذه الفرضية أعلاه وفق متغير طبيعة العمل، تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي حيث كانت النتائج كما مبينة في الجدول أدناه:

### جدول (12)

نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لاختبار الفروق في إجابات أفراد العينة حول مستوى توافر متطلبات الرأس المال

البشري وإدارة المعرفة تعود لمتغير المؤهل العلمي

البعد	مصدر الاختلاف	درجة الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة اختبار F	مستوى الدلالة
رأس المال البشري	المؤهل العلمي	4	2.568	0.642	1.259	0.310
	الخطأ العشوائي	28	14.283	0.510		
	المجموع الكلي	32	16.851			
إدارة المعرفة	المؤهل العلمي	4	3.158	0.789	3.185	0.028
	الخطأ العشوائي	28	6.940	0.248		
	المجموع الكلي	32	10.098			

أظهرت نتائج جدول (12) المتعلقة باختبار تحليل التباين الأحادي عدم وجود فروقات ذات دلالة إحصائية في بعد رأس المال البشري، حيث بلغت قيمة اختبار (F) (1.259) عند مستوى دلالة (0.310)، وهو مستوى أكبر من (0.05)، مما يدل على تقارب آراء أفراد العينة باختلاف مؤهلاتهم العلمية حول مستوى توافر رأس المال البشري. في المقابل، أظهرت النتائج وجود فروقات ذات دلالة إحصائية في مستوى إدارة المعرفة تعزى لمتغير المؤهل العلمي، حيث بلغت قيمة اختبار (F) (3.185) عند مستوى دلالة (0.028)، وهي قيمة أقل من (0.05)، مما يشير إلى أن تقييم أفراد العينة لمستوى إدارة المعرفة يختلف باختلاف مؤهلاتهم العلمية. وبناءً على هذه النتائج، يتضح أن الفرضية الصفرية قد رُفضت جزئياً، حيث ظهرت فروقات دالة إحصائية في إدارة المعرفة تبعاً للمؤهل العلمي، بينما لم تظهر فروقات ذات دلالة إحصائية في رأس المال البشري.

## 3) وفق متغير سنوات الخبرة

لاختبار هذه الفرضية أعلاه وفق متغير طبيعة العمل، تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي حيث كانت النتائج كما مبينة في الجدول أدناه:

## جدول (18)

نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لاختبار الفروق في إجابات أفراد العينة حول مستوى توافر متطلبات الرأس المال البشري وإدارة المعرفة تعود لمتغير المؤهل العلمي

البعد	مصدر الاختلاف	درجة الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة اختبار F	مستوى الدلالة
رأس المال البشري	سنوات الخبرة	3	2.249	0.750	1.489	0.238
	الخطأ العشوائي	29	14.601	0.503		
	المجموع الكلي	32	16.851			
إدارة المعرفة	سنوات الخبرة	3	2.714	0.905	3.553	0.026
	الخطأ العشوائي	29	7.384	0.255		
	المجموع الكلي	32	10.098			

أظهرت نتائج جدول (18) المتعلقة باختبار تحليل التباين الأحادي عدم وجود فروقات ذات دلالة إحصائية في بعد رأس المال البشري تعود لمتغير سنوات الخبرة، حيث بلغت قيمة اختبار (F) (1.489) عند مستوى دلالة (0.238)، وهو مستوى أكبر من (0.05)، مما يدل على تقارب آراء أفراد العينة باختلاف سنوات خبرتهم حول مستوى توافر رأس المال البشري. في المقابل، أظهرت النتائج وجود فروقات ذات دلالة إحصائية في مستوى إدارة المعرفة تعزى لمتغير سنوات الخبرة، حيث بلغت قيمة اختبار (F) (3.553) عند مستوى دلالة (0.026)، وهي قيمة أقل من (0.05)، مما يشير إلى أن تقييم أفراد العينة لمستوى إدارة المعرفة يختلف تبعاً لاختلاف سنوات الخبرة لديهم. وبناءً على هذه النتائج، يتضح أن الفرضية الصفرية قد رُفِضت جزئياً، حيث ظهرت فروقات ذات دلالة إحصائية في إدارة المعرفة تعزى لسنوات الخبرة، بينما لم تظهر فروقات دالة إحصائية في بعد رأس المال البشري.

## ملخص النتائج:

أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى توافر رأس المال البشري في المعهد العالي لتقنيات علوم البحار بصبراته جاء بدرجة مرتفعة، مما يعكس اهتمام المعهد باستقطاب الكفاءات وتنمية مهارات العاملين وتعزيز روح التعاون والعمل الجماعي، رغم وجود بعض الجوانب التي تحتاج إلى مزيد من التطوير، مثل برامج التدريب المنتظمة واستقطاب الخبرات النادرة. كما أظهرت النتائج أن مستوى إدارة المعرفة بأبعادها المختلفة جاء بدرجة مرتفعة، حيث تبين أن المعهد يهتم باكتساب المعرفة من خلال دعم المشاركة في المؤتمرات والندوات العلمية واستقطاب الكفاءات المتميزة، إضافة إلى اهتمامه بتخزين المعرفة عبر توثيقها وتنظيمها وتوفير وسائل استرجاعها بسهولة. كذلك أظهرت النتائج وجود اهتمام بنشر المعرفة من خلال الاجتماعات وورش العمل والثقافة التنظيمية الداعمة لتبادل المعلومات، إلى جانب الاهتمام بتطبيق المعرفة من خلال تشجيع الأفراد على الاستفادة من خبراتهم ومعارفهم في أداء أعمالهم اليومية. ورغم ذلك، أشارت النتائج إلى الحاجة إلى تطوير شبكات المعلومات الداخلية وتعزيز التخطيط الاستراتيجي المرتبط بتطبيق المعرفة بصورة أكثر فاعلية.

وفيما يتعلق باختبار الفرضيات، فقد أظهرت نتائج الانحدار الخطي البسيط وجود أثر ذي دلالة إحصائية لرأس المال البشري في إدارة المعرفة. كما أوضحت النتائج عدم وجود فروقات ذات دلالة إحصائية في رأس المال البشري. بينما أظهرت النتائج وجود فروقات ذات دلالة إحصائية في إدارة المعرفة تعزى لمتغيرات طبيعة العمل المؤهل العلمي وسنوات الخبرة.

#### الاستنتاجات:

1. يتمتع المعهد العالي لتقنيات علوم البحار بصبراة بمستوى مرتفع من رأس المال البشري، مما يعزز قدرته على دعم إدارة المعرفة.
2. يسهم رأس المال البشري بصورة إيجابية في تعزيز إدارة المعرفة من خلال تنمية المهارات واستقطاب الكفاءات وتحفيز العاملين.
3. توجد حاجة إلى تطوير البنية التحتية التقنية وشبكات المعلومات الداخلية بما يعزز عمليات تخزين المعرفة ونشرها.
4. هناك تفاوت في إدراك مستوى إدارة المعرفة وفقاً لطبيعة العمل والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة.
5. ما تزال بعض الجوانب المتعلقة بالدعم البحثي والتخطيط الاستراتيجي لتطبيق المعرفة بحاجة إلى مزيد من التطوير.
6. التوصيات:

1. تعزيز برامج التدريب والتطوير المهني المستمر للعاملين بما يساهم في رفع كفاءة رأس المال البشري.
2. تطوير البنية التحتية التكنولوجية وشبكات المعلومات الداخلية لتسهيل تداول المعرفة والوصول إليها.
3. زيادة الاهتمام باستقطاب الكفاءات والخبرات النادرة والمحافظة عليها داخل المعهد.
4. دعم المشاريع البحثية وتخصيص موازنات وبرامج تحفيزية لتشجيع البحث العلمي والابتكار.
5. تعزيز الشراكات والتعاون مع الجامعات والمؤسسات المحلية والدولية لتبادل الخبرات والمعارف.
6. تطوير أنظمة وقواعد بيانات متكاملة تساهم في حفظ المعرفة واسترجاعها بكفاءة عالية.
7. تعزيز ثقافة تبادل المعرفة والعمل الجماعي بين العاملين وتشجيع المبادرات الإبداعية.
8. وضع خطط استراتيجية واضحة لتطبيق المعرفة والاستفادة منها في تحسين الأداء المؤسسي والأكاديمي.

#### المراجع والمصادر:

1. منيره عبد الله مفلح، زيد احمد العبادي، عبدالاله عبد الله مفلح، سناء نواف النصور، (2021) خطوات البحث العلمي بوجود المتغيرات الوسيطة أو المعدلة في العلوم الإدارية والنفسية والتربوية العدد 2 المجلد 11.
2. دليل المواصفات الفنية والشكلية لكتابة الرسائل والأطروحات العلمية في الجامعات الليبية وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، 2021.
3. دليل المواصفات الفنية والشكلية لكتابة الرسائل والأطروحات العلمية في الجامعات الليبية وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، 2021.
4. حدود، رمضان، والشبة، مصطفى (2020)، دور إدارة المعرفة في التعليم التقني العالي وانعكاسه على التنمية الاقتصادية في ليبيا، ص 2، مجلة كلية الاقتصاد للبحوث العلمية، جامعة الزاوية، مجلد 1، عدد 5.
5. رضا بهياني، وفريد بختي (جوان 2021) أثر الاستثمار في رأس المال البشري على النمو الاقتصادي في الجزائر دراسة قياسية باستخدام نموذج ARDL للفترة 1970-2016 مجلة رؤى اقتصادية.
6. ميلودي رحيمة، (2015) رأس المال البشري أحد الركائز الأساسية لتطبيق إدارة المعرفة، دراسة حلة مؤسسة المطاحن الكبرى للجنوب اوماش بسكرة، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في علوم التسيير تخصص تسيير موارد بشرية.

- 7.دراسة خالد محمد المدهون (2020) أثر الرأس المال البشري في تحقيق الميزة التنافسية في البنوك: دراسة تطبيقية على البنوك التجارية في فلسطين مجلة دراسات الأعمال والإدارة العدد 2 المجلد 2.
- 8.بوحديد، ليلي، ويحياوي، الهام (2018). دور رأس المال البشري في تحقيق الميزة التنافسية للمؤسسة الصناعية: دراسة حالة مجلة جامعة القدس المفتوحة عدد، 43 رام الله فلسطين.
- 9.الدالمي، عمر (2014) دور رأس المال البشري في تحسين الأداء التسويقي: دراسة لعينة من العاملين في الشركة العامة للأدوية والمستلزمات الطبية - نينوي، مجلة تنمية الرافدين، العراق.
- 10.سميرة عبد الصمد، (2016) دور الاستثمار في رأس المال البشري وتطوير الكفاءات في تحقيق الأداء المتميز بالمنظمات، أطروحة دكتوراه..
- 11.الزهيري، إبراهيم عباس (2012): رأس المال الفكري الخيار الاستراتيجي المستقبلي المؤسسات التعليم العالي، المؤتمر العلمي الرابع لكلية التربية النوعية بعنوان " إدارة المعرفة ورأس المال الفكري، جامعة المنصورة، 12-11 إبريل.
- 12.عمر أحمد همشري،(2013) إدارة المعرفة الطريق إلى التميز والريادة، دار صفاء الطبعة الأولى، الأردن.
- 13.وردة بن حيزية، (2017) دور المعرفة في تطوير رأس المال الفكري، دراسة حالة مؤسسة بريد الجزائر- وكالة ام البواقي، مذكرة مكملة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي في علوم التسيير.
14. (خشافة، ندى منصور أحمد خشافة2021 ) الاستثمار في رأس المال الفكري في الجامعات اليمنية في ضوء إدارة المعرفة، مجلة الآداب للدراسات النفسية والتربوية، العدد12 .
- 15.زلاما مريم، (2010) دور تكنولوجيا الإعلام والاتصال في إدارة المعرفة داخل المؤسسة الجزائرية، مذكرة ماجستير، تخصص تسيير الموارد البشرية، جامعة تلمسان.
- 16.يزيد قاده، طلحة عبد القادر، واقع تطبيق إدارة المعرفة بالجامعة الجزائرية :دراسة تطبيقية بجامعة سعيدة، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية، المجلد 06، العدد 02 (2023)
- 17.شيماء أسامه محمد صالح" (2023) دور رأس المال الفكري في تنمية الموارد البشرية كمتطلب للإيفاء باحتياجات التنمية المستدامة دراسة ميدانية على جامعة عين شمس وجامعة الباحه" المجلة العلمية للبحوث والدراسات التجارية.
- 18.ورود سعد عبده إبراهيم السيد علي أبو فرحة، أحمد عبد الرحمن الشطوري، محمد تحسين محمد أحمد، (2023) دور رأس المال الفكري في تحقيق في تحقيق التميز المؤسسي الحكومي في شمال سيناء ..
- 19.سمر مصطفى محمد تنمية رأس المال الفكري بالجامعات المصرية في ضوء التحول الرقمي، دراسة ميدانية 2023.
- 20.بن يحي شهرزاد، بسعيد أسامة نبيل، أثر الاستثمار البشري في تحسين أداء الأساتذة الجامعيين دراسة حالة 2022.
- 21.بوبكر بن عمران التنمية البشرية ودورها في تكوين رأس المال البشري بالمؤسسات الحكومية الجزائرية،2021.
- 22.بوديسة، محمد بوديسة ،بعنوان أثر الاستثمار رأس المال البشري على تعزيز الأداء التنافسي في المؤسسات الاقتصادية دراسة ميدانية ، 2020 .
- 23.سرور بشير الطويل، المهدي مفتاح السريتي، أثر إدارة المعرفة في تحقيق الابداع التنظيمي بجامعة مصراته، 2025.
24. عمار الاشقر1، رتاج أبوستة. (2025). استثمار العنصر البشري ودوره في تحقيق أهداف المنظمة دراسة ميدانية بجامعة القمة الحديثة. مجلة العلوم الشاملة، 10(37)، 569-589.
25. خالد مسعود يحي الباروني، إلهام خليفة مفتاح بن عامر & طارق الهادي علي النائلي. (2025). أثر نظام معلومات الموارد البشرية في إهتمام القيادات الإدارية بتقييم أداء العاملين. مجلة العلوم الشاملة. 110-143، 10(38) ،

26. Janus, Steffen Soulejman Becoming. (2016). Knowledge–Sharing Organization Handbook for Scaling Up Solutions through Knowledge Capturing and Sharing, International Bank for Reconstruction and Development / the World Bank.
27. Galovská, M. (2015). Human Capital and Potential to Increase its Creativity, Creative and Knowledge Society, 5(2), 1–11.
28. Sadq, Z. Ahmad, B. Saeed, V. Othman, B. & Mohammed, H. (2020). The relationship between intellectual capital and organizational trust and its impact on achieving the requirements of entrepreneurship strategy (The case of Korek Telecom Company, Iraq) International Journal
29. Galovská, M. (2015). Human Capital and Potential to Increase its Creativity, Creative and Knowledge Society, 5(2), 1–11.
30. Alnnale, T. (2026). Management Efficiency and Economic Performance of Wheat Farms: A Digital Agriculture Perspective in Libya. *مجلة العلوم الشاملة*, 11(41), 785–799.