



دراسة العلاقة بين رأس المال البشري ورأس المال الاجتماعي

بحث استطلاعي لأراء عينة من التدريسيين في جامعة الكوفة

م.د. هاشم فوزي العبادي

كلية الإدارة والاقتصاد - جامعة الكوفة

Hashimf_2000@yahoo.com

www.dr-alabadi.com

المستخلص :

يهدف البحث إلى تسليط الضوء وبشكل أساسي على تشخيص واقع تأثير رأس المال البشري في رأس المال الاجتماعي والذي بدوره سيسهم في توجيه القيادات الإدارية في جامعة الكوفة في تلمس مواطن القوة والضعف في أدائها بما يتعلق بمتغيرات البحث.

إذ يحاول البحث الربط بين مكونات رأس المال البشري (Human Capital) ورأس المال الاجتماعي (Social Capital). ولتحقيق أهداف البحث في ضوء ما جاء به من أفكار ومعطيات نظرية تم بناء نموذج يوضح العلاقة بين الأبعاد الأساسية لرأس المال البشري (المعرفة، القدرة، المهارة) (Chaudhry & Roomi, 2010)، ورأس المال الاجتماعي ومكوناته (العلاقاتي، المعرفي، الهيكلي) (Silkose, 2013) واعتمد في البحث مقاييس عالمية في قياس متغيرات نموذج البحث في ضوء فرضياته. وجمعت البيانات من عينة من الكليات في جامعة الكوفة شملت (317) شخص من ملاك الهيئة التدريسية في (19) كلية. وبعد استخراج نتائج البحث تم التوصل إلى عدد من الاستنتاجات كان من أهمها: يوجد إدراك واضح نحو الأبعاد الأساسية لرأس المال البشري من وجهة نظر التدريسيين، والمتتمثلة بميل أفراد العينة نحو الاهتمام بالدرجة الأولى بتوسع حالة الوعي المعرفي من خلال الاهتمام بقراءة كل ما هو جديد من أبحاث علمية ودوريات منشورة لغرض زيادة المعرفة، ومن ثم الاهتمام بقدراتهم الشخصية والعمل على تطويرها، وبعد ذلك الاهتمام بالمهارات التي يمتلكونها لغرض تسخيرها لخدمة الجامعة وكلياتها.

Abstract:

The research aims to highlight primarily on the diagnosis of the impact of human capital climate in social capital, which in turn will contribute to direct the administrative leadership at University of Kufa to understand the strengths and weaknesses of performance research variables.

The research tries to link the Human Capital and Social Capital components. In order to achieve the objectives of the research in light of its ideas and theoretical data, the researcher builds a model that explains the relationship among the basic dimensions of human capital (knowledge, capability, skill) (Chaudhry & Roomi, 2010), and social capital and its components (Rational, cognitive, structural) (Silkose, 2013). The study adopted international scales to measure the model variables in the light of its assumptions. Data were collected from a sample of college at University of Kufa included (317) persons from teaching staff at (19) colleges.

After extraction of the research results, we reach a number of conclusions. The most important are: There is a clear understanding about the basic dimensions of human capital from the teaching staff's attitudes, and a tendency of the sample towards the primarily interest to expand the cognitive awareness state through attention to read all new scientific researches and published periodicals for the purpose of increasing knowledge. There is highly interest to develop their personal abilities and work, and then pay attention to skills they possess to serve the university and its colleges.



منهجية البحث

أولاً - مشكلة البحث:

على الرغم من المساهمات النظرية لكثير من العلماء والكتاب في مفهوم رأس المال البشري، ورأس المال الاجتماعي، إلا أن هناك اهتمام قليل حول دراسة العلاقة بينهما في المنظمات. لذا جاء هذا البحث إلى معرفة تقييم الربط بين رأس المال البشري ورأس المال الاجتماعي وانعكاس ذلك على عينة البحث.

وفي ضوء ذلك تم تحديد مشكلة البحث من خلال إثارة التساؤلات الآتية:

- (1) ما هو تصور عينة البحث في جامعة الكوفة عن مفهوم ومكونات رأس المال البشري ورأس المال الاجتماعي؟
- (2) هل لدى المنظمة المبحوثة فكرة واضحة المعالم عن تعزيز رأس المال البشري من خلال رأس المال الاجتماعي؟
- (3) التوسع في دراسة بناء رأس مال اجتماعي وعدم تقويت الفرص على الكليات والجامعات العراقية في الاستفادة منه في مواجهة التحديات المحيطة بها مما يؤهلها للوصول إلى تحقيق أهدافها الاجتماعية.
- (4) ما طبيعة العلاقة والأثر بين رأس المال البشري وأبعاد رأس المال الاجتماعي في المنظمة المبحوثة؟

ثانياً- أهمية البحث:

تتجلى أهمية البحث بحيوية الموضوع الذي يعالجه والذي يركز على دور أبعاد رأس المال البشري من جهة وأبعاد رأس المال الاجتماعي من جهة أخرى، لاسيما إن الاتجاه الحديث للمنظمات الخدمية يقتضي بالتركيز على المحافظة على الموارد غير الملموسة لما لها من أثر واضح في زيادة الأداء التنظيمي لها وتحقيق النجاحات المستمرة. كما يكتسب البحث أهمية ميدانية تتميز في تقديم الأسس التي تمكن المنظمة المبحوثة (جامعة الكوفة) من التعرف على دور أبعاد رأس المال البشري ورأس المال الاجتماعي والمجالات المتاحة لتطبيقها في تلك المنظمة باتجاه تعزيز تواجدهما والوقوف على مضامين هذه العلاقة على مستوى المنظمة المبحوثة.

ويمكن بيان أهمية البحث في جانبين وعلى النحو الآتي:

1- الجانب المعرفي: وتتمثل الأهمية المعرفية للبحث فيه بما يأتي:

أ- تناوله لمتغيرين مهمين وهما رأس المال البشري ورأس المال الاجتماعي، إذ إن للربط بينهما دور فاعل في توفير بيئة تعليمية وتحقيق أهدافها بما يتعلق بالحفاظ على الموارد غير الملموسة، وبما يضمن لها تحسين أدائها الجامعي عن طريق التكامل بين أبعاد رأس المال البشري وأبعاد رأس المال الاجتماعي.

ب- تحديد مفهوم رأس المال البشري وأهميته ومكوناته وعلاقته بأبعاد رأس المال الاجتماعي.

ت- محاولة الاستفادة من التراكم المعرفي النظري وبما يساهم في إثراء المكتبة العراقية وعلى النحو الذي يمكن من تأكيد علاقات الارتباط بين متغيرات البحث الرئيسة وأبعادها الفرعية.

2- الجانب الميداني: وتتجلى أهمية البحث الميدانية من خلال الآتي:



أ- جذب أنظار التدريسيين والمدرء في المنظمة المبحوثة إلى تناول هذه الموضوعات في الدراسة والتحليل للاستفادة منها نظراً لأهميتها في تحسين أدائها الجامعي.

ب- تقديم أسس علمية سليمة يمكن أن تستفيد منها المنظمة المبحوثة في وضع وصياغة إستراتيجيات جديدة تضمن التوجه نحو استثمار رأس المال البشري وبالشكل الذي يؤدي إلى المساهمة الفاعلة في تعزيز رأس المال الاجتماعي.

ثالثاً - أهداف البحث:

في ضوء مشكلة البحث وأهميته فإن الهدف الرئيس للبحث يتمثل في تشخيص وتحليل العلاقة والآخر بين أبعاد رأس المال البشري وأبعاد رأس المال الاجتماعي، ومن هذا الهدف يمكن تأشير الأهداف الفرعية التالية الذي يسعى البحث لتحقيقها:

- 1- تحليل وتشخيص واقع أبعاد رأس المال البشري ورأس المال الاجتماعي في المنظمة المبحوثة.
- 2- دراسة طبيعة العلاقة المتداخلة بين متغيرات البحث في الكليات المبحوثة وتحليلها والاستفادة من نتائج هذه العلاقة، لغرض الاعتماد عليها والخروج باستنتاجات عملية ورفع توصيات تخدم الكليات عينة البحث.
- 3- سعيه وعن طريق الاستنتاجات والتوصيات التي ينتظر الخروج بها إلى إدراك الباحثين والتدريسيين في جامعة الكوفة بضرورة التعرف على هذه المفاهيم بوصفها أحد الركائز التي تحقق أهداف الجامعة وغايتها.
- 4- تفعيل دور رأس المال البشري في تعزيز رأس المال الاجتماعي بالمنظمات العراقية بشكل عام وجامعة الكوفة بشكل خاص وتشجيعها على اعتماد هذه العلاقة استناداً إلى مبررات علمية وعملية مدروسة وبما يسهم في زيادة أدائها الجامعي.

رابعاً - فرضيات البحث:

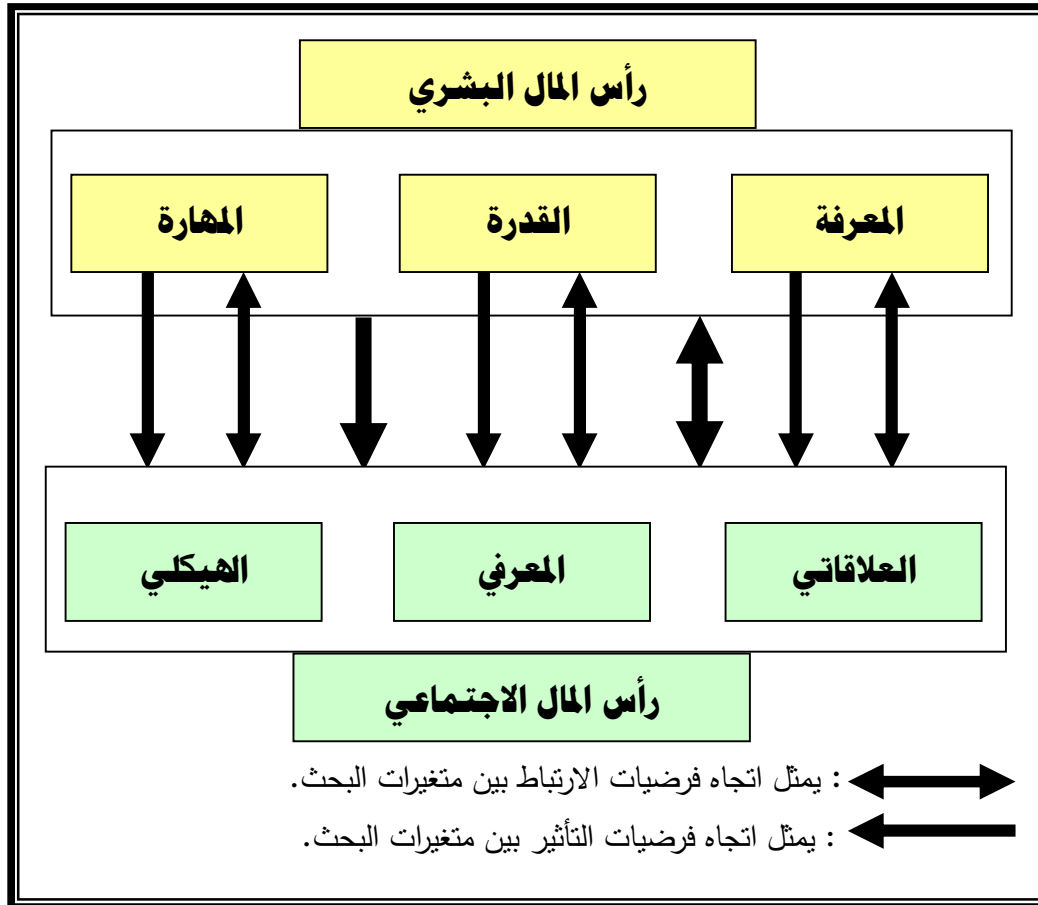
انطلاقاً من مشكلة البحث وتحقيقاً لأهدافه فقد بني البحث على مجموعة من الفرضيات الرئيسة والفرعية وهي كالاتي:

- 1) توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين رأس المال البشري ورأس المال الاجتماعي، وتتنبثق من هذه الفرضية الفرضيات الفرعية الآتية:
 - ❖ توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين المعرفة ورأس المال الاجتماعي.
 - ❖ توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين القدرة ورأس المال الاجتماعي.
 - ❖ توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين المهارة ورأس المال الاجتماعي.
- 2) يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لرأس المال البشري في رأس المال الاجتماعي، وتتنبثق من هذه الفرضية الفرضيات الفرعية الآتية:
 - ❖ يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للمعرفة في رأس المال الاجتماعي.
 - ❖ يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للقدرة في رأس المال الاجتماعي.
 - ❖ يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للمهارة في رأس المال الاجتماعي.



خامساً - مخطط البحث:

يوضح مخطط البحث مجموعة العلاقات المنطقية التي قد تكون في صورة كمية أو كيفية وتجمع معاً الملامح الرئيسية للواقع الذي تهتم به، وفي إطار هذا البحث تلتقي أبعاد رأس المال البشري بعلاقات تفاعلية متناسقة على وفق تداخلات معينة فيما بينها مكونة في نهاية الأمر متغيراً رئيساً يمكن أن يرتبط ويؤثر في أبعاد رأس المال الاجتماعي، لذا جرت صياغة مخطط البحث الفرضي في ضوء فرضيات البحث ومضامينه الميدانية، والشكل (1) يوضح المخطط الآتي:



الشكل (1) مخطط البحث الفرضي

سادساً - مقاييس البحث وأساليب القياس:

اعتمد الباحث مقياس (Chaudhry & Roomi, 2010) لقياس أبعاد رأس المال البشري والذي يتكون من ثلاثة أبعاد وفق تدرج (Likert) الخماسي (أفق جداً - لا أفق جداً). في حين أعتمد الباحث لقياس أبعاد رأس المال الاجتماعي (Silkose, 2013: 147-197)، الذي تكون من ثلاثة أبعاد وفق تدرج (Likert) الخماسي (أفق جداً - لا أفق جداً)، وتم استخدام استمارة الاستبيان كأداة رئيسة لجمع البيانات في قياس متغيرات البحث.



سابعاً- مجتمع وعينة البحث:

1- وصف مجتمع البحث:

للإيفاء بمتطلبات الجانب التطبيقي لهذا البحث، وتحقيق أهدافه ومساعيه، كان لابد من اختيار مجتمع للبحث يتفق ويتطابق مع ما يسعى إليه ويطمح لتحقيقه. وبعد البحث والتجربة، وأخذ رأي المتخصصين والباحثين تم الاستقرار على اعتماد عدد من الكليات في جامعة الكوفة بوصفها المجتمع المناسب للتطبيق، والذي يتناسب مع جزء أساس من منهجية هذا البحث وأهدافه، وفيما يأتي وصف مختصر لطبيعة هذا المجتمع:

☒ يشمل مجتمع الدراسة (19) من كليات جامعة الكوفة.

☒ بلغ عدد التدريسيين في مجتمع الدراسة (1788) تدريسياً.

2- عينة البحث:

تم تحديد حجم عينة البحث، وذلك كما يأتي:

1- تحديد حجم العينة من دون أخذ مجتمع البحث في الاعتبار. ويجري ذلك باستعمال المعادلة الآتية:

$$n = \frac{t^2 P(1 - P)}{d^2}$$

إذ أن

n = حجم العينة المطلوبة

t = عدد الوحدات المعيارية وهي $1.96 +$ لمستوى ثقة 95%.

P = نسبة عدد المفردات التي يتوافر فيها الخصائص موضوع البحث وهي 50%.

d = حدود الخطأ وهي 5% لمستوى ثقة 95%.

وبالتعويض في هذه المعادلة:

$$\text{حجم العينة المطلوبة} = \frac{0.50 \times 0.50 \times (1.96)^2}{(0.05)^2} = 385 \text{ مفردة}$$

2- تحديد حجم العينة بأخذ حجم مجتمع البحث في الاعتبار وذلك باستعمال المعادلة الآتية:

$$n \setminus = \frac{n}{1 + \frac{n}{N}}$$

إذ أن

$n \setminus$ = حجم العينة المطلوبة والمعدلة لحجم مجتمع البحث.

n = حجم العينة وغير المعدلة بحجم مجتمع البحث.

N = حجم مجتمع البحث وهو أعداد التدريسيين عينة البحث وعددهم (1788) تدريسي.

وبالتالي فإن حجم العينة المطلوبة والمعدلة بحجم مجتمع البحث.

385

$$317 \text{ تدريسي تقريباً} = \frac{385}{(1788/385) + 1}$$



المبحث الأول- الإطار النظري للبحث

أولاً- مفهوم رأس المال البشري: Concept of Human Capital

في وقتنا الحالي، يعدُّ رأس المال البشري الذي يملكه الموظفون في الشركة بمثابة الموارد التي يمكن أن تساهم في العملية التنافسية والإنتاجية العالية طالما أن الإدارة والقيادة في المنظمة سوف تعرف كيفية تدريب الموارد والاستفادة منها من خلال وضعها في سياقات داخلية إيجابية للمنظمة (Josan, 2013:42).

ومما يؤكد صحة ما سبق، مقولة (Marshall) في كتابه (أصول الاقتصاد) والتي مفادها (أن أثمن ضروب رأس المال هو ما يستثمر في البشر) (الحبيب، 1981:36)، لأن رأس المال البشري يتميز بسمة لا تتوافر في غيره هي أن منحى إنتاجيته يتصاعد بنفس اتجاه منحى خبراته ومهاراته وأن عمره المعنوي يتجدد مع تغيرات العصر ولن يندثر إلا بتوقف عمره الزمني، ومعنى ذلك أنه لا يخضع لقانون المنفعة المتناقصة وهذا ما أشار إليه (الغنزي وصالح، 2009:158).

يشمل رأس المال البشري لأي منظمة (الأفراد الذين يعملون فيها حيث يعتمد نجاح الأعمال عليهم) (Armstrong, 2009:15).

وفقاً للأستاذ (Coleman, 1988:95-120) يتم إيجاد رأس المال البشري إذا ساهمت المهارات والقدرات الجديدة في جعل المرء قادراً على التصرف بطرائق جديدة أو قادراً على تحسين الإنتاجية لمنظمات الأعمال (Kiptot & Franzel, 2014:239).

يتعلق مفهوم رأس المال البشري بمعرفة الأفراد وقدراتهم التي تسمح بإجراء تغييرات في العمل والنمو الاقتصادي. ويتم تطوير رأس المال البشري من خلال التدريب الرسمي والتعليم الذي يهدف إلى تحديث وتجديد قدرات المرء من أجل القيام بعمل جيد في المجتمع. وقد ميّز الباحثون الأوائل بين أنواع رأس المال البشري المختلفة (Dakhli & Dirk, 2004:109).

يقصد برأس المال البشري بأنه (أمر غير محسوس أو ملموس ولا يمكن ضبطه أو إدارته بطريقة التي تدير المنظمات بها الوظائف، المنتجات والتكنولوجيات) (العبادي وآخرون، 2006:81). وأن أحد الأسباب لهذه العملية هو أن الموظفين يمتلكون رأس مال بشري خاص بهم وهذا ما لا تمتلكه المنظمة. فلو ترك الموظفون الكفوئون الشركة، سيأخذون معهم رأس مالهم البشري وسوف تخسر الشركة أي استثمار قامت به من تدريب وتطوير هؤلاء الأفراد العاملين فيها.

وبالمقابل يشير (Hitt et al., 2007:18) وزملائه أن ليس كل الموارد لديها الإمكانيات لأن تكون مصدراً للميزة التنافسية. وهذه الاحتمالات تتحقق عندما تمتاز الموارد بما يأتي:

1- يجب أن تكون الموارد ذات قيمة عالية: وهذه الموارد تسمح للمنظمة بالحصول على المزايا من الفرص وتعمل على تحييد التهديدات في البيئة الخارجية.

2- يجب أن تكون الموارد نادرة: وتكون الموارد نادرة عندما تمتلكها منظمات قليلة، منافسين محتملين وحاليين.

3- يجب أن تكون الموارد صعبة التقليد: وتصبح مكلفة للتقليد عندما لا تتمكن الشركات الأخرى الحصول عليها أو تحصل عليها بكلف عالية مقارنة بالمنظمات التي تمتلكها مسبقاً.



4- يجب أن تكون الموارد غير قابلة للاستبدال: أي الموارد التي لا يوجد لها مكافئ إستراتيجي. وعندما يتم الإيفاء بالمعايير الأربعة أعلاه، فإن الموارد والقابليات تصبح مقدرات جوهرية وهذه المقدرات هي الموارد والقابليات التي تستخدم كمصدر للميزة التنافسية للمنظمة مقارنة بمنافسيها (العبادي وآخرون، 2013:94).

ومن أجل بناء رأس مال بشري في المنظمات يجب على المدراء أن يبدأ بتطوير الإستراتيجيات التي تأمن وتضمن المعرفة الفائقة والمهارات والخبرة ضمن القوى العاملة (الطائي والعبادي، 2014:37). وتركز برامج التوظيف على تشخيص واستقطاب واستئجار أفضل وأنسب المواهب المتوفرة. وتكمل برامج التدريب هذه الممارسات الوظيفية من أجل تقوية المهارة وخصوصاً بالمناطق التي لا يمكن أن تنتقل إلى شركة أخرى إذا كان ينبغي على الموظف إن يغادرها (Stewart, 1994:69). أضف إلى ذلك يحتاج الموظفون إلى فرص لتطوير الوظيفة. ويبدو إن الذكاء المثنى جداً يميل إلى أن يكون مرتبطاً بالكفاءات والقابليات المكتسبة من التجارب والتي ليس من السهولة تدريسها (Snell & Dean, 2002:467-504). وبالتالي ينبغي على المدراء إن يقوموا بوظيفة جيدة من أجل توفير المهام التطويرية للموظفين والعمل اللازم لجعل واجبات الوظيفة ومتطلباتها مرنة إلى حد تسمح بالنمو والتعلم.

تم توثيق أهمية رأس المال البشري في النمو الاقتصادي الإقليمي بشكل جيد. وقد ثبت أن رأس المال البشري يرتبط مع النمو الحضري في اقتصادات الخدمة والمعرفة (Hoyman & Faricy, 2009:317)، وفي دراسة الباحثين (Berry & Glaeser, 2005:11) حول هجرة رأس المال البشري، وجدا أن الابتكار هو وظيفة لعدد من المثقفين المقيمين في المنطقة. وقد شرح (Berry and Glaeser) ذلك من خلال زيادة رغبة أصحاب الأعمال المتعلمين في توظيف العمال المتعلمين على مر الوقت وتحسين أسواق الإسكان في المدن التي تزدهم بإفراد أقل تعليماً.

ثانياً- مكونات رأس المال البشري:

أختلف الباحثون في تحديد مكونات رأس المال البشري فمنهم من حدده بثلاث مكونات هي: الابتكار، المقدرة الحرفية، المقدرة الاجتماعية (Lothgren, 1999:15).

كما أشار (Chaudhry & Roomi, 2010:179) أن أهم مكونات رأس المال البشري هي: المعرفة، والقدرة، والمهارة والآتي شرح خاص لكل مكون من مكونات المعتمدة في هذا البحث:

1- المعرفة Knowledge:

ينظر (الكبيسي، 2002:48) للمعرفة بأنها (كل شيء ضمني أو ظاهري يستحضره الأفراد لأداء أعمالهم بإتقان أو لاتخاذ قرارات صائبة). ويؤكد (حسن، 2008:15) أن المعرفة هي (قوة وثروة في آن واحد Power & Fortune) قوة بوصفها أكثر أهمية من مورد رأس المال وقوة العمل، وأنها الأداة الفاعلة في إيجاد أو تكوين القيمة المضافة (Value Added) وأنها المورد (Source) الوحيد الذي لا يخضع لقانون تناقض الغلة، أنها لا تعاني من مشكلة الندرة باعتبارها المورد الوحيد الفريد الذي يبنى بالتراكم ولا يتناقص بالاستخدام، بل بالعكس يمكن استخدامها في توليد وتطوير أفكار جديدة بكلفة أقل أو بدون تكلفة إضافية.



وقد أشار كل من (Perez & Pablos, 2003:82) إلى أهمية معرفة رأس المال البشري في خلق الإبداع والتميز التنافسي، إذ تمس الحاجة للبحث عن الكيفية التي يمكن للتركيبات المختلفة من المعرفة أن تقود إلى الإبداع والتنافسية، وأوصحاً عن أن المنظمات تبذل وتتنافس في مناطق معقدة ودينامكية في ظل الاقتصاد الجديد ولذلك أن قيمة وتميز قاعدة معرفة المنظمة من المحتمل أن تتغير أيضاً، وعندها يمكن أن تتعقد مهمة إدارة قاعدة معرفتها.

2- القدرة Capability:

إنَّ القدرات التي يتمتع بها المورد البشري والذي من المتوقع أن يشغل مدراء الموارد البشرية دور قيادي في إستراتيجية المنظمة العامة، فأن العديد من هذه المنظمات ستحتاج إلى مدراء يمتازون بمجموعة من القدرات يمكن تلخيصها فيما يلي (Arthur, 1994:682):

☒ **براعة (إجادة) الأعمال Business Mastery**: يجب أن يعرف مدراء الموارد البشرية معرفة مليئة بأعمال منظماتهم، وهذا يتطلب فهماً لاقتصاد المنظمة وقدرتها المالية لكي يتمكنوا من الالتحاق بفريق مدراء العمل. وكذلك يتطلب منهم تطوير المهارات في العلاقات الخارجية التي تؤثر على زبائنهم.

☒ **براعة الموارد البشرية Human Resources Mastery**: يعدُّ مدراء الموارد البشرية خبراء العلم السلوكي في المنظمة، ففي مجالات التوظيف والتطوير والتقييم والمكافآت وبناء الفريق والاتصالات يجب على هؤلاء المدراء أن يطوروا من كفاءاتهم مواكبةً مع التغييرات الجديدة.

☒ **براعة التغيير Change Mastery**: يجب عليهم أن يكونوا قادرين على إدارة تغيير العمليات لكي يتم إنجاز فعاليات الموارد البشرية بصورة فعالة، وفقاً لاحتياجات العمل في المنظمة وهذا يشمل حل المشاكل الشخصية والمهارات وكذلك الإبداع والتطوير.

☒ **المصداقية الشخصية Personal Credibility**: يجب أن يتمتع مدراء الموارد البشرية بمكانة عالية من الصدق في عيون المستهلكين حيث أن عملية الوثوق بالذات والتأثير على الآخرين يمكن أن تكتسب نتيجة تطوير العلاقات الشخصية مع الزبائن، وذلك بواسطة توضيح قيم المنظمة ورسم المعتقدات الشخصية والعدالة في التعامل مع الآخرين.

ومن جانبه يؤكد (العنزي، 2014:200) على ضرورة أن يقوم المديرين بجذب الأفراد الذين تكون لديهم القدرة العالية في التعامل مع الحالات الطارئة والظروف المتغيرة التي تستدعي الإبداع والابتكار، وبالتالي الحصول على مخرجات معرفية وفكرية عالية المستوى. وهكذا، فإنه من يقع تحت لواء رأس المال الفكري هم الأفراد الذين تدربوا وتكونت لديهم الخبرة المتراكمة ليصبحوا الصفوة المختارة والنخبة الممتازة في المنظمة.

3- المهارات Skills:

يذكر (العنزي، 2014:206) أن الشركات العريقة بكبرها وتقدمها وتطويرها الأصيل على يد أكبر العقول، تبقى في حاجة ماسة ودائمة إلى استقطاب دائم للأفراد الموهوبين الذين يملكون ما يمكن أن يطلق عليهم بالمهارات فوق العادة، لأهمية تكليفهم بمهام خاصة على مستوى الأنشطة التصنيعية والإدارية والتسويقية والمالية.



وعلى الرغم من أن مهارات العاملين المحددة قد تعطي الشركات ميزة على الشركات المنافسة لأن هذه المهارات غير قابلة للتحويل إلى شركات أخرى، وأن حجم التواصل المحدود والتفاعل داخل الشركة المرتبطة بهذه المهارات يجعل هذا النوع من رأس المال البشري ذا تأثير محدود على مستوى النشاط المبتكر ضمن منطقة أو مجتمع أوسع (Dakhli & Dirk, 2004:109).

إن المهارات المكتسبة من قبل الموظفين تمكنهم من تحسين عملية الإنتاج في منظمات الأعمال من حيث جودة وكمية الإنتاج، والذي بدوره يزيد من أرباحها (Kiptot & Franzel, 2014:239-240).

ثالثاً- مفهوم رأس المال الاجتماعي:

يعد رأس المال الاجتماعي، الذي يرمز له (SC) أحد أبرز مكونات رأس المال الجوهري للمنظمات، والذي لا يقل أهمية عن رأس المال الفكري (IC)، ورأس المال التنظيمي (OC)، ورأس المال الزبائني (CC). ولقد أخذ نطاقه كمفهوم سلوكي، يتسع ليشمل شبكات الارتباطات الاجتماعية المبنية على الثقة المتبادلة والتفاعل الاجتماعي (العززي وصالح، 2009:368).

ويؤكد كل من (Jones & Taylor, 2012:61) أن استخدام مصطلح "رأس المال الاجتماعي" تم لأول مرة في عام (1916) من قبل المصلح الأمريكي المدرس في المدرسة الأمريكية الأستاذ (L.J. Hanifan) (Putnam, 2000:19). واكتسب استخدام واسع نطاق عندما اعتمد المنظر الحضري (Jane Jacobs, 1965) (Alguezaui & Filieri, 2010:892).

وعلى عكس وجهة النظر الاقتصادية للعمل البشري الذي ينظر إلى الأفراد على أنهم موارد يمكن تطويرها وبالتالي تشكيل العوامل البيئية، يهتم رأس المال الاجتماعي بوجهة نظر سوسيولوجية للعمل البشري حيث يعد الأفراد بوصفهم أشخاص فاعلين يتم تشكيلهم بفعل عوامل مجتمعية. وتلقى مفهوم رأس المال الاجتماعي اهتمام متزايد في الفكر الإداري وتم دراسته في مستويات متعددة، بما في ذلك المستويات الفردية والتنظيمية، والاجتماعية (Dakhli & Dirk, 2004:109).

يمتلك مفهوم رأس المال الاجتماعي جذوره في مجال علم الاجتماع، حيث كان يستخدم لوصف الآثار التنظيمية إلى حد كبير المتطورة من خلال اتصالات المشتقة اجتماعياً في المجتمعات والجماعات والثقافات الواسعة. إلا أن نشأة هذا المصطلح غير واضحة إلى حد ما (Lock, 2008:38)، ويعزو جمهور العلماء التحليل المنهجي الأول لرأس المال الاجتماعي إلى الكاتب (Bourdieu, 1980)، حيث كانت كتاباته الأولى حول رأس المال الاجتماعي باللغة الفرنسية. وكتب (Bourdieu, 1980) في وقت لاحق حول رأس المال الاجتماعي بالتزامن مع رأس المال الثقافي والرمزي وتحوله إلى رأس المال الاقتصادي.

ويشير (Nahapiet & Ghoshal, 1998) بأن مصطلح رأس المال الاجتماعي قد ظهر في دراسات المجتمع ليوضح أهمية بقاء وعمل شبكات العلاقات الشخصية في ترسيخ الثقة وتفعيل التعاون وزيادة الأداء الجماعي في المجتمعات ويوضح أن الاستخدام المبكر لهذا المصطلح جاء ليوضح العلاقات بين الظواهر الاجتماعية.



إنّ تعريفات رأس المال الاجتماعي عديدة جداً؛ إلّا إن الفرضية المركزية لرأس المال الاجتماعي هي أن الشبكات الاجتماعية تمتلك قيمة وأن هذه العلاقات الاجتماعية تؤثر على النتائج الاقتصادية (Jones & Taylor, 2012:61).

كما يمكن استعراض مفهوم رأس المال الاجتماعي بأنه أقرب إلى رأس المال المالي لأنه يمكن أن يتولد في المستقبل، ويستخدم لشراء الأشياء مثل الدعم الاجتماعي أو المساعدة. ويمكن أن يتولد رأس المال الاجتماعي من خلال شعور مشترك بهوية تبادل الامتيازات (أو الشعور بالانتماء والتضامن) وقواعد التعاون التي تحفز على الشعور بالالتزام بمساعدة الآخرين، والتأكد أن مثل المساعدة سوف تسترد في يوم ما (Gachter et al., 2011:510).

إنّ رأس المال الاجتماعي هو أحد الأصول التي يتم إنتاجها عندما يتفاعل الأفراد فيما بينهم، ويخلقون علاقات الثقة والتفاهم المشترك (Kiptot & Franzel, 2014:232). ووصف (Nisbet, 2007:528) رأس المال الاجتماعي بأنه "الشبكات والمعايير المشتركة والقيم والتفاهات التي تسهل التعاون داخل أو بين الجماعات".

في حين عرفه (Prasad et al., 2012:12) بأنه (يشير إلى المؤسسات، والعلاقات والمعايير التي تشكل نوعية وكمية التفاعلات الاجتماعية).

وباختصار، فقد أشار (Lock, 2008:38) أن تطور مفهوم رأس المال الاجتماعي يقع بشكل مركزي في سلسلة رابطة علم الاجتماع والاقتصاد. حيث ينظر علماء الاجتماع إلى رأس المال الاجتماعي كوسيلة لتعزيز الشواغل الاجتماعية في نواحي الاقتصاد والأعمال. وكذلك، اعتمد الاقتصاديون على رأس المال الاجتماعي كآلية لشرح وتفسير العوامل غير الاقتصادية التي تفسر أوجه القصور العملي للنظرية الاقتصادية الكلاسيكية الجديدة.

إنّ قيمة رأس المال الاجتماعي لمعرفة العمال تنبع من حقيقة كونه المصدر الرئيس لقوة وسلطة الفرد. ويحدث ذلك بسبب الصفة الأولى المدرجة في الجدول (1) حيث انه لا يمكن نقل رأس المال الاجتماعي للفرد بشكل مباشر إلى الفرد الآخر. فالفرد لا يستطيع أن ينقل أو يعطي أو يبيع شبكة العلاقات المتطورة التي تملكها لأن الطرف الآخر في هذه العلاقات يرفض عملية النقل (Tyman & Stumpf, 2003:14). نعم، يستطيع الفرد أن يساعد على بناء شبكة علاقات الفرد الآخر إلّا أن عملية نقل علاقات الفرد مستحيلة لأنها مسائل تتعلق بنقل رأس المال المعرفي والمادي الملموس والمالي. وبالتالي فإن سلطة ونجاح الأفراد في المنظمات الخدمية والمعرفية تعتمد بشكل كبير على عمق ومثانة رأس المال الاجتماعي الذي يمتلكونه وليس على عملية كونه انتقالي.



الجدول (1) الخصائص النسبية لأشكال رأس المال المختلفة.

أشكال رأس المال							
الخصائص	العادي	العلمي	الاجتماعي	الثقافي	البيئي	السياسي	الاقتصادي
الانتقالية	مرتفع	مرتفع	متوسط	متوسط	متوسط	مرتفع	منخفض
السيطرة والتحكم	مرتفع	مرتفع	متوسط	منخفض	متوسط	مرتفع	منخفض
قابلية استبداله	منخفض	منخفض	متوسط	متوسط	متوسط	مرتفع	منخفض
التدهور الحتمي	متوسط	متوسط	منخفض	متوسط	مرتفع	متوسط	مرتفع
التأزر	منخفض	منخفض	متوسط	منخفض	مرتفع	مرتفع	مرتفع

Source: Tymon, Walter & Stumpf, Stephen, (2003), "Social capital in the success of knowledge workers", Career Development International, Vol. 8 Iss: 1 p:15.

لقد اكتسب مفهوم رأس المال الاجتماعي على نحو متزايد اهتمام كبير بين الأكاديميين في مختلف المجالات. وتم استخدامه في مختلف التخصصات مثل علم الاجتماع والأنثروبولوجيا والعلوم السياسية، والاقتصاد، والدراسات التنظيمية (Jerabek, 2011:40).

ومن وجهة نظر (Cohen & Prusak, 2001:10) بينا أنه حيثما يكون رأس المال الاجتماعي موجوداً فإنه يخلق العوائد الاقتصادية التي أبرزها ما يأتي:

- 1 مشاركة أفضل للمعرفة المنسوبة إلى مستويات عالية من الثقة الراسخة وشبكات العمل الفاعلة والأطر والأهداف المشتركة.
 - 2 كلف أقل للصفقات التي تتحقق من المستوى العالي للثقة وروح التعاون سواء كان داخل المنظمة، أو بين المنظمة وزبائنها وشركائها. لذلك فإن المنظمات التي تتصف بكونها تمتلك شبكات عمل نشيطة وفاعلة ومخزون عميق من الثقة وحس واضح بهوية المنظمة، فأنها تحصل على نجاح كبير في مجال إنجاز العمل، مقارنة بتلك المنظمات التي تتصف بكونها إلى حد ما مجزأة.
 - 3 معدلات دوران أقل تقلباً، وهذا بدوره يقلل من كلف التغير وتدريب العاملين واستخدامهم والمحافظة على المعرفة التنظيمية القيمة لديهم.
 - 4 اتخاذ قرارات مستقرة متأنية من الفهم المشترك للموضوع.
- رابعاً- مكونات رأس المال الاجتماعي:

تطرق كل من (Nahapiet & Ghoshal, 1998:244) إلى أبعاد رأس المال الاجتماعي، التي تميز بين ثلاثة أبعاد وهي بعد رأس المال الاجتماعي العلاقتي، والمعرفي (الفكري)، والهيكلي، أنظر الجدول الآتي:



الجدول (2) مكونات رأس المال الاجتماعي

رأس المال الاجتماعي	رأس المال الاجتماعي المعرفي	رأس المال الاجتماعي الهيكلي	التعريف المفاهيمي
قوة العلاقات التي تطورت على مدى تاريخ من التفاعلات	الموارد التي توفر التمثيل، والتفسير، ونظم المعنى المشترك بين الأطراف.	النمط العام للروابط بين عدد أعضاء الشبكة وعدد الروابط.	من وجهة نظر Nahapiet & (Ghoshal, 1998).
علائقي أو نفسي	مجتمعي أو اجتماعي.	هيكلية.	أساس قاعدة النظرية
نظريات الالتزام أو الارتباط	نظرية التماثل الاجتماعي.	نظرية الشبكة.	التضمينية التعريفات التشغيلية (الوكلاء والنقويص).
قوة العلاقة.	حب التشابه وميل الأفراد للارتباط مع أمثالهم	الكثافة.	
الالتزام.	المعتقدات المشتركة	كثرة تواتر التفاعل.	
الثقة.	التشابه.	مدة العلاقة.	

Source: Jones, Tim & Taylor, Shirley, (2012), "Service loyalty: accounting for social capital", Journal of Services Marketing, Vol. 26 Iss: 1 p:62.

إذ يصف رأس المال الاجتماعي العلائقي العلاقات الشخصية التي طورها الأفراد خلال تاريخ طويل من التفاعلات (Nahapiet & Ghoshal, 1998). وتعكس تأثيرات سلوك الصداقة والاحترام هذا المفهوم في الأفراد بالدوافع الاجتماعية والمؤانسة، والموافقة، والهيبة خلال مثل هذه العلاقات المستمرة (Silkset, 2013:4). وبمعنى آخر أن هذا البعد بدوره يوضح العلاقات الشخصية بين الناس التي تتطور عبر الزمن بينهم وينتج عنها الثقة والمعايير والاحترام والتشخيص (القيسي والطائي، 2014:727).

بينما يشير البعد الثاني، وهو رأس المال الاجتماعي المعرفي، إلى الموارد التي توفر التمثيلات المشتركة، والتفسيرات، ونظم المعنى بين الأطراف (Barney and Hansen, 1994:175). كما أكد كل من (القيسي والطائي، 2014:727) أن هذا البعد يقوم بالتأويل والتفسير لكل المعاني بين أطراف العلاقة ويستخدم أدوات مثل اللغة والرموز والقصص وغير ذلك.

أما البعد الثالث، رأس المال الاجتماعي الهيكلي، فيهتم بتكوين الروابط بين الأفراد أو الوحدات، وبالتالي تكون العلاقات قوية وضعيفة، مباشرة وغير مباشرة. ويصف هذا المصطلح تكوين الروابط الشخصية بين الأفراد أو الوحدات (Silkset, 2012:4). وقد أشار الهيكلي (القيسي والطائي، 2014:727) إنَّ هذا البعد وهو الأنموذج الكلي الذي يربط بين العوامل الفاعلة والمهمة في المجتمع والذي يتكون من روابط وشبكات العمل وهيئة وشكل الشبكة، وكذلك وجود المنظمات التي تعمل فيها هذه الروابط والهيئات.



المبحث الثاني

عرض وتحليل مستوى أهمية متغيرات البحث

يهتم هذا المحور ببيان مستوى استجابة أفراد العينة المبحوثة على محاور الاستبانة وكالاتي:-

أولاً- رأس المال البشري:

يعرض الجدول (3) نتائج استجابات أفراد العينة على عناصر والمتغيرات، إذ يشير إلى التوزيعات التكرارية والنسب المئوية والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية، لأبعاد هذا المتغير، ولكل واحد منها مجموعة أسئلة وهي كما يلي:

1- المعرفة:

تشير النتائج إلى اتفاق إيجابي لهذا البعد وذلك من اتفاق (29%) من عينة المبحوثين، بوسط حسابي (3.69) وانحراف معياري (1.30) وأن أبرز الفقرات التي أسهمت في أغناء هذا المتغير هو (X4)، إذ كان الاتفاق عليها بنسبة (53.2%) وبوسط حسابي (4.63) وانحراف معياري (1.30).

2- القدرة:

حيث أظهر اتفاق (34%) من أفراد العينة بوسط حسابي (3.82) وانحراف معياري (1.21) وأن أبرز الفقرات التي أسهمت في إيجابية هذا المتغير هي (X9) بوسط حسابي (4.50)، وبانحراف معياري بلغت قيمته (1.22).

3- المهارة

أظهر المعدل العام أن شدة إجابة أفراد العينة عند مستوى الاتفاق (37%) ، ويدعم ذلك قيمتا الوسط الحسابي، والانحراف المعياري اللتان بلغتا (3.94) و (1.27) على التوالي وأن أبرز العناصر التي أسهمت في أغناء هذا المتغير هو (X13)، باتفاق (48.4%) وبوسط حسابي (4.62) وانحراف معياري بلغت قيمته (1.18).

الجدول (3) النسب والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد رأس المال البشري

المتغير	الوسط الحسابي	انحراف معياري	النسبة المئوية
المعرفة	X1	3.3	0.84
	X2	3.21	1.50
	X3	4.12	1.40
	X4	4.20	1.15
	X5	3.63	1.18
	100	3.69	1.30
القدرة	X6	3.16	0.91
	X7	4.12	1.55
	X8	4.14	1.35
	X9	4.50	1.22
	X10	3.21	1.50
	100	3.82	1.21



6.45	1.00	3.15	X11	المهارة
26.8	1.45	4.21	X12	
37.9	1.18	4.62	X13	
46.5	1.23	4.51	X14	
25.9	1.50	3.21	X15	
37	1.27	3.94	100	

ونستخلص من معطيات الجدول (3) المؤشرات التحليلية الآتية:-

1. بلغ الوسط الحسابي لإجمالي مجال أبعاد رأس المال البشري (3.81) بانحراف معياري قدره (1.26)، والوسط الحسابي هو أعلى من الوسط الفرضي على مساحة ميزان الاختبار البالغ (3)، المعول عليه لنقحس مستويات استجابة أفراد العينة المبحوثة.

2. جاء بعد المهارة بالمرتبة الأولى من حيث الأهمية النسبية بوزن مئوي مقداره (37%) بوسط حسابي قدره (3.94) وجاءت الأبعاد الأخرى متسلسلة بالأهمية (القدرة، المعرفة) لتحتل المرتبة الثانية والثالثة على التوالي من حيث الأهمية النسبية.

واستناداً إلى ما تقدم يمكن توضيح ترتيب المتغيرات حسب الأهمية النسبية كما في الجدول (4)

الجدول (4) ترتيب الأهمية النسبية بين المتغيرات الفرعية لرأس المال البشري

الترتيب	الأهمية النسبية	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	المتغيرات الفرعية
الثالث	29%	1.30	3.69	المعرفة
الثاني	34%	1.21	3.82	القدرة
الأول	37%	1.27	3.94	المهارة

ثانياً- رأس المال الاجتماعي:

تعرض هذه الفقرة وصفاً لبعد رأس المال البشري على وفق ما أسفرت عنه نتائج الاستبيان الميداني، إذ يركز مضمونه على وصف هذا البعد وطبيعته، والذي يوصفه الجدول (5) وكما يلي:

1- رأس المال الاجتماعي العلاقتي:

تشير النتائج إلى اتفاق إيجابي ضعيف وذلك من اتفاق (28%) من عينة المبحوثين، بوسط حسابي (3.73) وانحراف معياري (1.21). وأن أبرز الفقرات التي أسهمت في أغناء هذا المتغير هو (y4)، إذ كان الاتفاق عليها بنسبة بلغت (41%) وبوسط حسابي (4.48) وانحراف معياري (1.24).

2- رأس المال الاجتماعي المعرفي

حيث أظهر اتفاق (30%) من أفراد العينة بوسط حسابي (3.82) وانحراف معياري (1.16) وأن أبرز الفقرات التي أسهمت في إيجابية هذا المتغير هي (y9) وباتفاق (48%) بوسط حسابي (4.50)، وبانحراف معياري بلغت قيمته (1.15).



3- رأس المال الاجتماعي الهيكلي:

أظهر المعدل العام أن شدة إجابة أفراد العينة عند مستوى الاتفاق (42%)، ويدعم ذلك قيمتا الوسط الحسابي، والانحراف المعياري اللتان بلغتا (3.90) و (1.23) على التوالي وأن أبرز العناصر التي أسهمت في أغناء هذا المتغير هو (Y12) باتفاق (48%) وبوسط حسابي (4.33) وانحراف معياري بلغت قيمته (1.23).

الجدول (5) النسب والأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد رأس المال الاجتماعي

النسبة الأهمية	المعيار الانحراف	الوسط الحسابي		
34	1.30	4.40	Y1	رأس المال الاجتماعي العلائقي
9	1.02	3.14	Y2	
29	1.30	3.02	Y3	
41	1.24	4.48	Y4	
40	1.18	3.63	Y5	
28	1.21	3.73	100	رأس المال المعرفي
5	0.89	3.07	Y6	
27	1.52	3.96	Y7	
39	1.26	4.44	Y8	
48	1.15	4.50	Y9	رأس المال الاجتماعي الهيكلية
6	1.00	3.15	Y10	
30	1.16	3.82	100	
33	1.48	3.15	Y11	
48	1.23	4.33	Y12	رأس المال الاجتماعي الهيكلية
39	1.28	4.02	Y13	
43	1.17	4.14	Y14	
37	1.00	3.87	Y15	
42	1.23	3.90		

ونستخلص من معطيات الجدول (5) المؤشرات التحليلية الآتية:-

1. بلغ الوسط الحسابي لإجمالي مجال إبعاد رأس المال الاجتماعي (3.81) بانحراف معياري قدره (1.2)، والوسط الحسابي هو أعلى من الوسط الفرضي على مساحة ميزان الاختبار البالغ (3)، المعول عليه لتفحص مستويات استجابة أفراد العينة المبوثة.
2. جاء بعد رأس المال الاجتماعي الهيكلي بالمرتبة الأولى من حيث الأهمية النسبية بوزن مؤني مقداره (42%) بوسط حسابي قدره (3.90) وجاءت الأبعاد الأخرى متسلسلة بالأهمية (رأس المال الاجتماعي المعرفي، رأس المال الاجتماعي العلاقتي) لتحل المرتبة الثانية والثالثة على التوالي. واستناداً إلى ما تقدم يمكن توضيح ترتيب المتغيرات حسب الأهمية النسبية كما في الجدول (6).



الجدول (6) ترتيب الأهمية النسبية بين المتغيرات

الترتيب	الأهمية النسبية	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	المتغيرات
الثالث	28%	1.21	3.73	رأس المال الاجتماعي العلاقتي
الثاني	30%	1.16	3.82	رأس المال الاجتماعي المعرفي
الأول	42%	1.23	3.90	رأس المال الاجتماعي الهيكلي

المبحث الثالث

اختبار المقاييس وبناء النماذج

أولاً- الصدق الظاهري:

تم اختبار الصدق الظاهري لفقرات الاستبانة بعد إعدادها من خلال عرضها على مجموعة من الخبراء المختصين ومن لديهم خبرة في هذا المجال للتأكد من صحة الفقرات ومدى ملاءمتها لفرضيات البحث بعد أن زودهم الباحث بأهداف الدراسة، وأعتبر الباحث حصول الفقرة على نسبة (80%) من الخبراء عليها فقرة صالحة تماشياً مع توصية (بلوم وآخرون، 1983:126). "إذا حصلت نسبة الاتفاق بين المحكمين 75% أو أكثر يمكن الشعور بارتياح من حيث صدق الاختبار".

ثانياً- ثبات المقياس:

ويتم عن طريق قياس الاتساق الداخلي بين الفقرات باستخدام معامل ألفا كرونباخ وكما موضح في الجدول (7) والذي تشير نتائجه إلى إن معامل ألفا كرونباخ لجميع فقرات المقياس كان أكبر من (0.70)، وهذا يدل على توافر الاتساق الداخلي بين الفقرات.

الجدول (7) ثبات المقياس

المتغير	أبعاد أداة القياس	الاختصار	عدد الفقرات	معامل الفا كرونباخ
رأس المال البشري	المعرفة	K	5	0.77
	القدرة	C	5	0.80
	المهارة	S	5	0.81
رأس المال الاجتماعي	العلاقتي	Ra	5	0.73
	المعرفي	Kn	5	0.82
	الهيكلية	St	5	0.85

ثالثاً- بناء نماذج المتغيرات:

من أجل بناء نماذج متغيرات البحث فإننا سنقوم باستخدام أسلوب النمذجة للمعادلات الهيكلية (SEM) (Structural Equation Modeling)، والتي تعد من أفضل الطرائق التي تستخدم لاختبار النماذج متعددة المتغيرات، وذلك لأنها تعطي للباحث إمكانية اختبار العلاقة بين هذه المتغيرات دفعة واحدة مع تحديد مدى ملائمة النموذج للبيانات التي يتم تجميعها من خلال مجموعة مؤشرات يطلق عليها مؤشرات جودة المطابقة. ومن هنا سيتم استخدام نموذج المعادلات الهيكلية (SEM) من أجل اختبار مدى ملائمة أو مطابقة النموذج للبيانات، وذلك عن طريق برنامج (AMOS v.18)، والذي يستخدم للتأكد من مدى ملائمة النموذج مع بيانات العينة المستخدمة وإنها تقيس فعلاً ما وضعت من أجل قياسه.



يتم الحكم على مدى ملائمة النموذج الهيكلي من خلال مؤشرات الملائمة والموضحة في الجدول (8)، حيث تستخرج مؤشرات جودة المطابقة والتي من خلالها يتم التعرف على مدى مقبولية العلاقة المفترضة سابقا ، وعندما يكون هنالك قبول جيد طبقا لهذه المؤشرات فإن الاختبار يكون دقيق جداً، وعكس ذلك يكون ضعيف وغير جيد ويمكن رفض النموذج (Byrne,2010:3). ويشير الباحث إلى أهمية وضرورة استخدام هذه الطريقة لكونها أكثر دقة في الاختبار والآتي عدد من مؤشرات المهمة وكما في الجدول (8).

الجدول (8) مؤشرات جودة المطابقة بحسب نمذجة المعادلات الهيكلية (SEM)

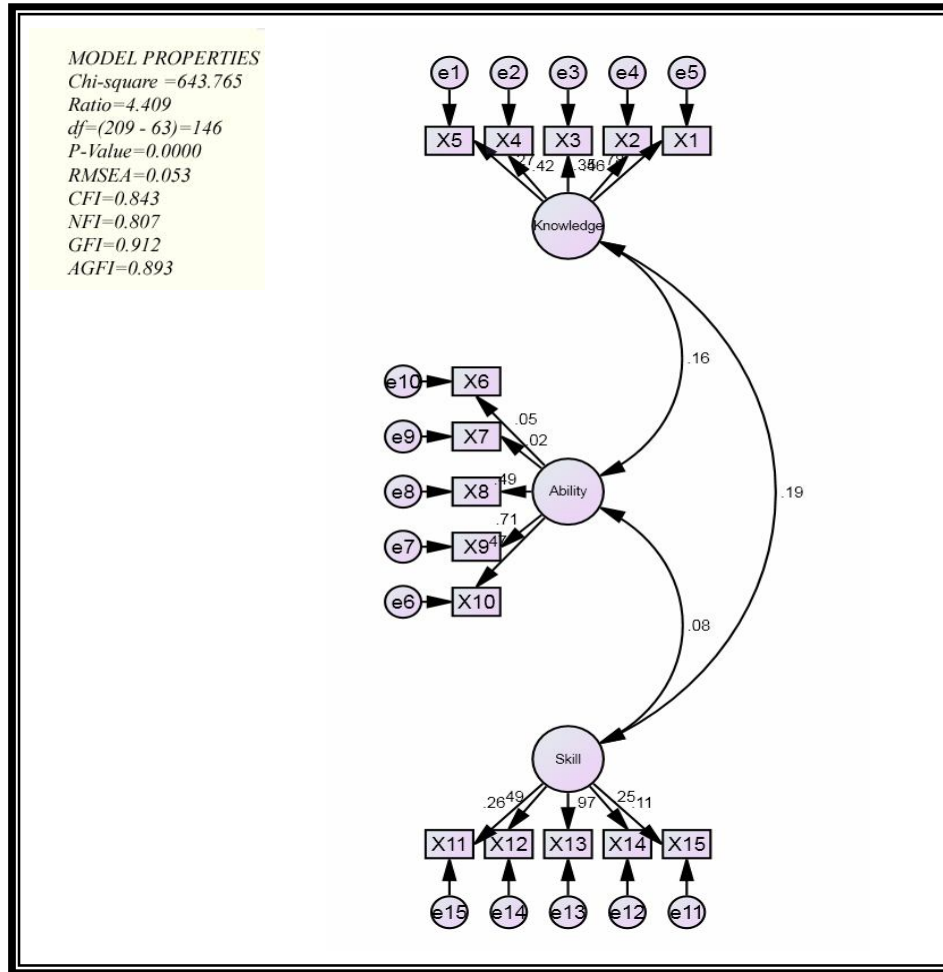
المؤشر	المدى المثالي للمؤشر	قيمة أفضل مطابقة
مربع كاي (Chi-square)	أن تكون (Chi-square) غير دالة	أن تكون (Chi-square) غير دالة
نسبة قيمة (Chi-square/df)	القيمة المرتفعة تشير إلى تطابق غير حسن	القيمة المنخفضة تشير إلى تطابق حسن
الصدق الزائف المتوقع (ECVI)	أقل من 5 قبول وتطابق حسن	القيم المنخفضة تشير إلى تطابق أفضل
جودة المطابقة (GFI)	قيمة (ECVI) للنموذج الحالي أقل من قيمتها للنموذج المشبع	قيمة (ECVI) للنموذج الحالي أقل من قيمتها للنموذج المشبع
حسن المطابقة المصحح (AGFI)	(GFI > 0.90) تطابق أفضل	(GFI = 1) مطابقة تامة
جذر متوسط مربعات الخطأ التقريبي	(AGFI > 0.90) تطابق أفضل	(AGFI = 1) مطابقة تامة
جذر متوسط مربعات البواقي SRMR	(RMSEA) (0.05-0.08)	تطابق أفضل (RMSEA < 0.05)
مؤشر المطابقة المعياري (NFI)	SRMR < 0.05 تطابق أفضل	SRMR = 0 مطابقة تامة
مؤشر المطابقة المقارن (CFI)	(NFI > 0.90) تطابق أفضل	(NFI = 1) مطابقة تامة
مؤشر توكر لويس (TLI)	(CFI > 0.95) تطابق أفضل	(CFI = 1) مطابقة تامة
مؤشر المطابقة المتزايد (IFI)	(TLI > 0.95) تطابق أفضل	(TLI = 1) مطابقة تامة
	(IFI > 0.95) تطابق أفضل	(IFI = 1) مطابقة تامة

Source: Daire H., Joseph C., Michael R. Mullen, (2008), "Structural Equation Modeling: Guidelines for Determining Model Fit", Journal of Business Research Methods Volume (6) Issue (1).

ومن أجل التحقق من الصدق البنائي للمقياس، تم استخدام التحليل العاملي التوكيدي أو الإثباتي (Confirmatory Factor Analysis) (CFA)، عن طريق تحديد النموذج المفترض (المتغيرات الكامنة (Latent Variable) (غير المشاهدة) التي تمثل أبعاد المقياس المفترضة، والنوع الثاني من المتغيرات (المتغيرات التابعة (المشاهدة)) وتمثل فقراتها بالعوامل (Factors)، وعن طريق استخراج مجموعة من المؤشرات التي يطلق عليها (مؤشرات جودة المطابقة)، وعندما يكون هنالك قبول جيد طبقاً لهذه المؤشرات فإن الاختبار يكون دقيق جداً، وعكس ذلك يكون ضعيف وغير جيد ويمكن رفض النموذج (Byrne,2010:3) كما وأن أفضل النماذج من حيث مطابقته للبناء العاملي الضمني للمتغيرات موضوع البحث هو النموذج الذي يتميز بتوفر أفضل قيم لأكبر عدد من المؤشرات الإحصائية السابقة مجتمعة ولا يتم الحكم في ضوء مؤشر معين أو أكثر.

1- نموذج رأس المال البشري HC

يقدم الشكل (2) نموذج متغير رأس المال البشري والذي يتكون من ثلاثة أبعاد أساسية، (المعرفة (K)، القدرة (C)، المهارة (S)).



الشكل (2) نمذجة المعادلة الهيكلية (SEM) لرأس المال البشري وأبعاده الأساسية وبعد مراجعة قيم التحليل يمكن مقارنتها مع القيم المطلوبة لجودة أو حسن المطابقة وكالاتي :

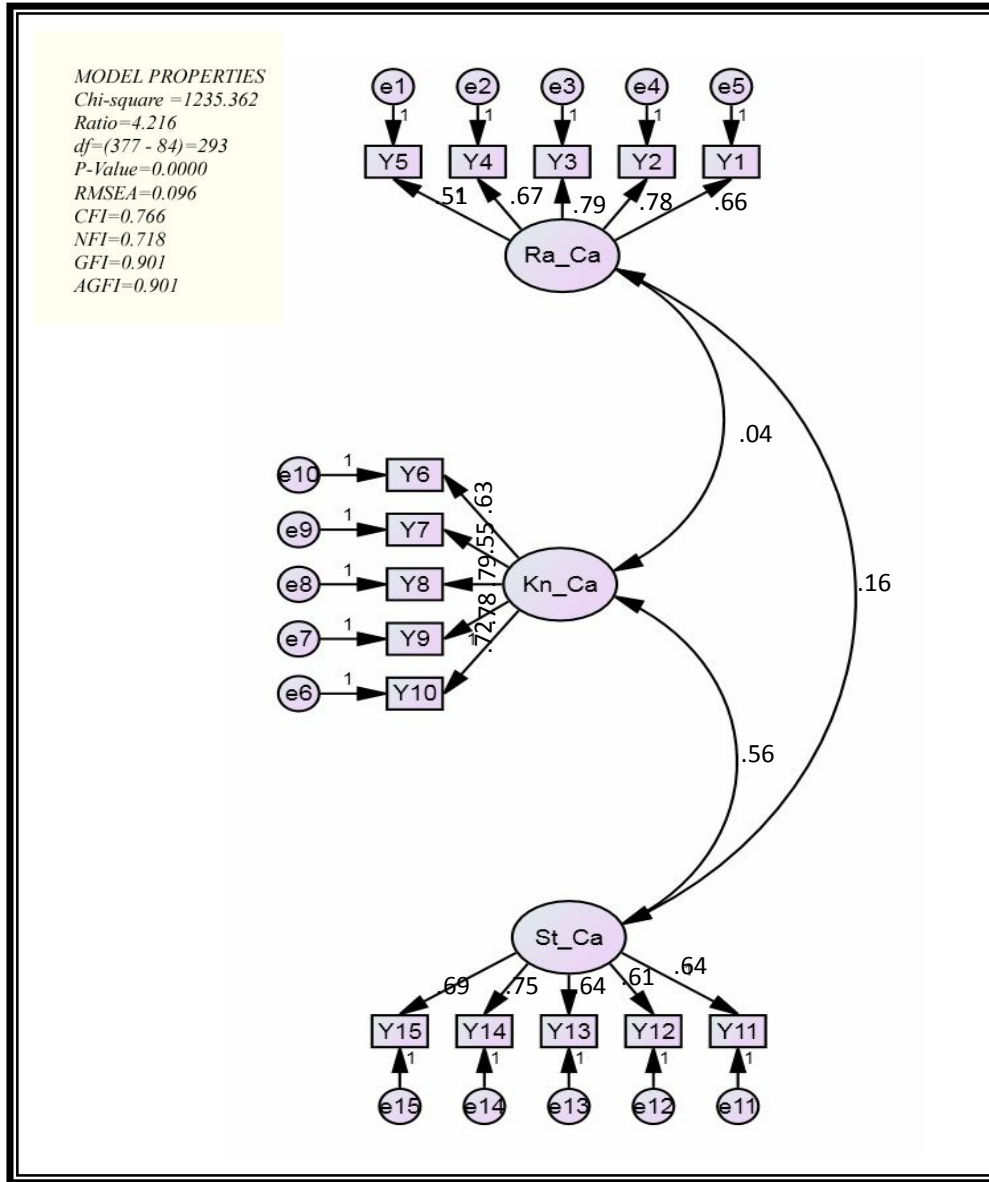
المؤشر	القيمة المسجلة	شرط القبول
نسبة (Chi-square) إلى درجات الحرية	4.409	$\chi^2_{df} < 5$
مؤشرات المطابقة المطلقة (AFI)		
جودة المطابقة (GFI)	0.912	(GFI >0.90)
جودة المطابقة المعدل (AGFI)	0.893	(AGFI >0.90)
جذر متوسط مربع خطأ التقريبي (RMSEA)	0.053	((0.05-0.08))
مؤشرات المطابقة المتزايدة (IFI)		
المطابقة المعياري NFI	0.807	(NFI >0.90)
المطابقة المقارن CFI	0.843	(CFI >0.95)

ويتضح من الجدول السابق لمؤشرات جودة أو حسن المطابقة (Goodness of Fit) المستخرجة بان النموذج قد حاز على قيم جيدة للمؤشرات.



2- نموذج رأس المال الاجتماعي SC

يقدم الشكل (3) نموذج متغير رأس المال الاجتماعي والذي يتكون من ثلاثة أبعاد أساسية، العلاقات (Ra-Ca)، المعرفي (Kn-Ca)، الهيكل (St-Ca).



الشكل (3) نمذجة المعادلة الهيكلية (SEM) لرأس المال الاجتماعي وأبعاده الأساسية وبحسب مؤشرات جودة أو حسن المطابقة (Goodness of Fit) المستخرجة والموضحة في الشكل (3)، يتضح بان النموذج قد حاز على قيم جيدة لمؤشرات جودة أو حسن المطابقة طبقاً للمستخلص الموضح في الآتي:



المؤشر	القيمة المسجلة	شرط القبول
نسبة (Chi-square) إلى درجات الحرية	4.216	χ^2 (df < 5)
مؤشرات المطابقة المطلقة (AFI)		
جودة المطابقة (GFI)	0.901	(GFI > 0.90)
جودة المطابقة المعدل (AGFI)	0.901	(AGFI > 0.90)
جذر متوسط مربع خطأ التقريبي (RMSEA)	0.096	((0.05-0.08))
مؤشرات المطابقة المتزايدة (IFI)		
المطابقة المعياري NFI	0.718	(NFI > 0.90)
المطابقة المقارن CFI	0.766	(CFI > 0.95)

كما أن جميع تقديرات النموذج هي معنوية تحت مستوى $p < 0.001$ وكذلك قيم C.R. هي أكبر من (1.96). وهذا يشير إلى صدق الفرضية بأن الفقرات لكل بعد قادرة على قياسه، كذلك قبول قيم معاملات الصدق أو التشبع، والتي يمكن الحكم بالقبول والصدق للفقرات وإنها حققت الشرط بأنها أكبر أو تساوي (0.40).

المبحث الرابع

اختبار وتحليل فرضيات علاقات الارتباط والتأثير

أولاً- الفرضية الرئيسية الأولى:

تعتبر معطيات الجدول (9) بوجود علاقة ارتباط موجبة بين رأس المال البشري (HC) ورأس المال الاجتماعي (SC) على المستوى الكلي وعلى مستوى الأبعاد، ومن متابعة قيم (p-value) نلاحظ معنوية علاقة الارتباط بينها، وبلغت قيمة معامل الارتباط العام (0.643) وبدلالة معنوية، وهذا يشير إلى تحقق الفرضية الرئيسية الأولى والفرضيات المنبثقة منها.

الجدول (9) نتائج علاقات الارتباط بين رأس المال البشري ورأس المال الاجتماعي

HC	SC	I	C	P	R		
					1		K
						Sig. (2-tailed)	
					317	N	
				1	0.765**		C
					0.000	Sig. (2-tailed)	
				317	317	N	
			1	0.858**	0.721**		S
				0.000	0.000	Sig. (2-tailed)	
			317	317	317	N	
	1	0.932**	0.924**	0.976**	0.876**		SC
		0.000	0.000	0.000	0.000	Sig. (2-tailed)	
	317	317	317	317	317	N	
1	0.643**	0.652**	0.523**	0.548**	0.592**		HC
	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	Sig. (2-tailed)	
317	317	317	317	317	317	N	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



ثانياً- الفرضية الرئيسية الثانية

يوضح الجدول (10) نتائج تحليل التباين، التي تشير إلى معنوية تأثير رأس المال البشري في رأس المال الاجتماعي، إذ بلغت قيمة (F) (487.642) التي تعدّ قيمة عالية المعنوية عند مستوى معنوية (0.05)، كما أن القدرة التفسيرية لهذا النموذج جاءت مرتفعة وفقاً لقيمة (R^2) والبالغة (0.653)، وهذا يشير إلى أن رأس المال البشري يفسر ما قيمته (61.7%) من المتغير المستجيب والمتمثل برأس المال الاجتماعي، وقد كانت معادلة الانحدار البسيط للعلاقة بين المتغيرين كالآتي:

$$HC = \alpha + \beta 1SC$$

(رأس المال البشري) (0.786) + (0.687) = رأس المال الاجتماعي

وقد أسفر جدول تحليل التباين بين المتغيرات عن المؤشرات الدالة على العلاقة في الجدول الآتي:

الجدول (10)

تحليل التباين (ANOVA) لأنموذج تأثير رأس المال البشري في رأس المال الاجتماعي

ANOVA					
Sig.	F	Mean Square	df	Sum of Squares	Model
.000	487.642	44.201	1	43.307	Regression
		0.091	305	29.138	Residual
			308	72.445	Total
		Adjusted R2		R ²	R
		0.626		0.653	0.786

ويوضح الجدول (11) معاملات الانحدار، التي تشير إلى وجود تأثير معنوي للمتغير التفسيري (رأس المال البشري) في رأس المال الاجتماعي، وذلك وفقاً لقيمة (t) تحت مستوى (0.05).

الجدول (11) معاملات نموذج العلاقة التأثيرية لرأس المال البشري في رأس المال الاجتماعي

Model	Unstandard Coefficient		Standard Coefficient	t	Sig
	B	Std Error	Beta		
(Constant)	1.346	0.127		10.43	0.000
رأس المال البشري	0.687	0.032	0.786	21189	0.000

إنّ النتائج الواردة أعلاه تؤكد قبول الفرضية القائلة بوجود علاقة تأثير لرأس المال البشري في رأس المال الاجتماعي على المستوى الكلي، أما على مستوى الأبعاد فيلخص الجدول (12) مؤشرات التحليل على مستوى الأبعاد الفرعية وكالاتي:



الجدول (12) خلاصة المؤشرات التحليلية لأثر رأس المال البشري في رأس المال الاجتماعي

الدلالة	β	α	R^2	P	df	F	
المعرفة (K) دالة على مستوى (0.05)	0.667	0.607	0.467	0.000	1,214	247.839	
القدرة (C) دالة على مستوى (0.05)	0.727	0.546	0.55.3	0.000	1,214	374.876	
المهارة (S) دالة على مستوى (0.05)	0.713	0.543	0.485	0.000	1,214	219.811	
الأبعاد مجتمعة دالة على مستوى (0.01)	0.061 0.154 0.189	1.423	0.634	0.003	3,642	121.071	

1) حقق بعد المعرفة أثراً ذو دلالة معنوية في رأس المال الاجتماعي، إذ كانت قيمة (F) المحسوبة أكبر من الجدولية عند مستوى ($P \leq 0.05$)، وبلغت قيمة المعلمة (α) لهذا المتطلب (0.607)، في حين كانت قيمة (β) (0.667)، وبهذا تكون معادلة نموذج الانحدار بالصيغة الآتية:

$$\text{(المعرفة)} = (0.667) + (0.607) \text{ رأس المال الاجتماعي}$$

وهذا يعني أن تغييراً مقداره (1) في بعد المعرفة يحدث تغييراً مقداره (0.667) في رأس المال الاجتماعي، وأن المتغير الفرعي المستقل (المعرفة) يفسر (46.7%) من التغيرات الحاصلة في المتغير المعتمد (رأس المال الاجتماعي) إذ بلغت قيمة معامل التحديد ($R^2=0.467$) وهذا يعني أن (53.3%) من التغيرات الحاصلة في المتغير المعتمد تعود إلى متغيرات أخرى لم يتضمنها النموذج.

2) أظهر بعد القدرة أثراً ذو دلالة معنوية في (رأس المال الاجتماعي) إذ كانت قيمة (F) المحسوبة أكبر من القيمة الجدولية عند مستوى ($P \leq 0.05$)، وقيمة (α) تعادل (0.546)، في حين كانت قيمة (β) (0.727)، وبهذا تكون معادلة نموذج الانحدار بالصيغة الآتية:

$$\text{(القدرة)} = (0.727) + (0.546) \text{ رأس المال الاجتماعي}$$

وهذا يعني أن تغييراً مقداره (1) في بعد القدرة يقود إلى تغيير مقداره (0.727) في رأس المال الاجتماعي، وأن المتغير الفرعي المستقل (القدرة) يفسر (55.3%) من التغيرات الحاصلة في المتغير المعتمد (رأس المال الاجتماعي) وفقاً لقيمة (R^2) وهذا يعني أن (44.7%) من التغيرات الحاصلة في المتغير المعتمد تعود إلى متغيرات أخرى لم يتضمنها النموذج.

3) حقق بعد المهارة أثراً ذو دلالة معنوية في (رأس المال الاجتماعي)، عبر ما تؤشره قيمة (F) المحسوبة التي تجاوزت قيمتها الجدولية، وقيم المعلمة (α) التي بلغت (0.543)، ثم قيمة المعلمة (β) (0.713)، وبهذا تكون معادلة نموذج الانحدار بالصيغة الآتية:

$$\text{(المهارة)} = (0.713) + (0.543) \text{ رأس المال الاجتماعي}$$



وهذا يعني أن تغييراً مقداره (1) في بعد المهارة يحدث تغييراً مقداره (0.713) في رأس المال الاجتماعي، وأن المتغير الفرعي المستقل (المهارة) يفسر (48.5%) من التغيرات الحاصلة في المتغير المعتمد (رأس المال الاجتماعي) وفقاً لقيمة (R^2) وهذا يعني أن (51.5%) من التغيرات الحاصلة في المتغير المعتمد تعود إلى متغيرات أخرى لم يتضمنها النموذج.

4) حققت أبعاد رأس المال البشري مجتمعة تأثيرات كبيرة ودالة معنوياً في (رأس المال الاجتماعي)، إذ كانت قيمة (F) المحسوبة أكبر من الجدولية عند مستوى ($P \leq 0.01$)، وبلغت قيمة المعلمة (α) لهذه العوامل مع رأس المال الاجتماعي (1.423)، وبهذا يكون نموذج الانحدار المتعدد بالصيغة الآتية:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

$$SC = \alpha + \beta_1 K + \beta_2 C + \beta_3 S$$

$$SC = 1.423 + 0.061(K) + 0.154(C) + 0.189(S)$$

(المهارة) +0.189 + (القدرة) 0.154 + (المعرفة) 0.061 + 1.423 = رأس المال الاجتماعي

وتفسر الأبعاد معاً (63.4%) من التغيرات الحاصلة في المتغير المعتمد (رأس المال الاجتماعي)، إذ بلغت قيمة معامل التحديد ($R^2=0.634$) وهذا يعني أن (36.6%) من التغيرات الحاصلة في المتغير المعتمد تعود إلى متغيرات أخرى لم يتضمنها النموذج.

المبحث الخامس

الاستنتاجات والتوصيات

أولاً- الاستنتاجات:

1) يوجد إدراك واضح نحو الأبعاد الأساسية لرأس المال البشري من وجهة نظر التدريسيين، والمتمثلة بميل أفراد العينة نحو الاهتمام بالدرجة الأولى بتوسع حالة الوعي المعرفي من خلال الاهتمام بقراءة كل ما هو جديد من أبحاث علمية ودوريات منشورة لغرض زيادة المعرفة، ومن ثم الاهتمام بقدراتهم الشخصية والعمل على تطويرها، وبعد ذلك الاهتمام بالمهارات التي يمتلكونها لغرض تسخيرها لخدمة الجامعة ووكلياتها.

2) عكست نتائج البحث اهتمام الجامعة عينة الدراسة دعمها لاحتضان رأس المال البشري والمحافظة عليه ومن ثم استثماره والعمل على تطويره، بهدف تحسين أدائها الجامعي الذي يعد رأس المال البشري أحد ركائزه الذي تعتمد عليه في تقديم الخدمات التعليمية والنهوض بواقع الجامعة ومواكبة التطورات الحاصلة في العالم اليوم.

3) إن الاعتماد من قبل الجامعة على مكونات رأس المال الاجتماعي يسهم في تحقيق التفوق والريادة والجودة والتميز والتنافسية للجامعة، ويزداد هذا التحقيق بشكل متوازي مع زيادة دعم عمادة الكليات من جهة وقناعة إدارة الجامعة من جهة أخرى.

4) إن المحافظة على مكانة وسمعة الجامعة في سوق العمل تتطلب أن يولي متخذي القرار اهتمام أكبر برأس المال الاجتماعي الذي يمتلكونه بهدف مواكبة التغيرات في التعليم والعمل على تقديم خدمات تلبي حاجات الطلبة وسوق العمل والتميز على بقية الجامعات الأخرى.



5) اتضحت قوة المتغيرات المختارة في البحث أبعاد رأس المال البشري (المعرفة، القدرة، المهارة)، مع رأس المال الاجتماعي، الأمر الذي يعني إمكانية التعويل عليها في القياس والاستنباط، استناداً إلى معنوية علاقات الارتباط بين أبعاد المتغيرات، وهذا يدل على أن رأس المال البشري له دور كبير في تعزيز وتنشيط رأس المال الاجتماعي في بيئة الجامعة.

ثانياً- التوصيات:

- 1) ينبغي على الجامعة استخدام قياسات موارد بشرية جديدة تركز على قياسات رأس المال البشري والقائمة على تطوير مهارات موظفي الجامعة الحاليين وعدم التركيز على توظيف موظفين جدد.
- 2) إن الجامعة يجب أن تبذل جهوداً استثنائية نحو بناء رأس مال اجتماعي فعال وشامل وعلمي وبالشكل الذي يضمن اندماج أو استغراق (Engagement) العاملين وليس فقط جذب الأفضل منهم، فضلاً عن الاحتفاظ بالمهارات الأساسية التي ترفع الإنتاجية وأداء الجامعة.
- 3) إن تركيز الجامعات على الأدوار التقليدية لإدارة الموارد البشرية والمتمثلة في التعيين والتدريب والتخطيط والتعاقب الوظيفي يمثل عدم فهم وقصور في منظور إدارات تلك الجامعات، وعليه فإنه يجب على جامعاتنا التركيز على العمليات الخاصة بإدارة رأس المال البشري لتحقيق ميزة مستدامة.
- 4) تعزيز العوامل التي تؤدي إلى بناء رأس المال الاجتماعي وذلك على وفق التوجهات الإدارية المعاصرة في بيئة العمل والتي جاءت متناغمة مع النتائج التي أفرزتها التحليلات الإحصائية والعمل على تعزيز كل من شأنه دعم رأس المال الاجتماعي في بيئة الجامعة.
- 5) الأخذ بنظر الاعتبار قوة العلاقات بين متغيرات البحث (رأس المال البشري، رأس المال الاجتماعي) والابتعاد عن كل من شأنه أن يضع حواجز بين هذه المتغيرات على أساس أنها تمثل حالة إيجابية للكليات عينة البحث في الوصول إلى أهداف البحث.

المصادر

أولاً- المصادر العربية:

- 1) الحبيب، مصدق جميل، (1981)، (التعليم والتنمية الاقتصادية)، الدار الوطنية للتوزيع والإعلان، بغداد-العراق.
- 2) حسن، حسين عجلان، (2008)، (إستراتيجيات الإدارة المعرفية في منظمات الأعمال)، دار إثراء للنشر والتوزيع، عمان-الأردن.
- 3) الطائي، يوسف حبيب، والعبادي، هاشم فوزي، (2014)، (إدارة الموارد البشرية: قضايا معاصرة في الفكر الإداري)، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان-الأردن.
- 4) العبادي، هاشم فوزي، الطائي، يوسف حبيب، الفضل، مؤيد عبد الحسين، (2006) (إدارة الموارد البشرية: مدخل إستراتيجي متكامل)، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، عمان-الأردن.
- 5) العبادي، هاشم فوزي، العيساوي، محمد منهل، العارضي، جليل كاظم، (2013)، (الإدارة الإستراتيجية المستدامة مدخل لإدارة المنظمات في الألفية الثالثة)، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، عمان-الأردن.
- 6) العنزي، سعد علي، (2014)، (إبداعات الأعمال - قراءات في التميز الإداري والتفوق التنظيمي)، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، عمان-الأردن.
- 7) العنزي، سعد علي، صالح، أحمد علي، (2009)، (إدارة رأس المال الفكري في منظمات الأعمال)، دار اليازوري للنشر والتوزيع، عمان-الأردن.



- (8) القيسي، فاضل حمد، الطائي، علي حسون، (2014)، (الإدارة الإستراتيجية: نظريات - مداخل - أمثلة وقضايا معاصرة)، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، عمان - الأردن.
- (9) الكبيسي، صلاح الدين، (2002)، (إدارة المعرفة وأثرها في الإبداع التنظيمي - دراسة استطلاعية مقارنة لعينة من شركات القطاع الصناعي المختلط)، أطروحة دكتوراه غير منشورة، - كلية الإدارة والاقتصاد - الجامعة المستنصرية.

ثانياً - المصادر الأجنبية:

- 1) Alguezaui, Salma & Filieri, Raffaele, (2010), " Investigating the role of social capital in innovation: sparse versus dense network", JOURNAL OF KNOWLEDGE Management, VOL. 14 NO. 6 2010.
- 2) Armstrong, M., (2009), "A hand book of Human resource management practice", 11th ed., Edition, Kogan Page, Great Britain, Cambridge University Press.
- 3) Arthur Yeung, Wayne Brock bank, and Dave Ulrich, (1994), "Lower Cost, Higher Value: Human Resources Function in Transformation." Reprinted with Permission from Human Resources Planning, Vol. 17. No. 3 . Copyright 1994 by The Human Resources Planning Society, 317 Madison Avenue, Suite 1509, New York,
- 4) Barney, Jay B. and Hansen, Mark, (1994), "Trustworthiness as a Source of Competitive Advantage", Strategic Management Journal, 15, 175-190.
- 5) Berry, C. R., and E. L. Glaeser. (2005), "The divergence of human capital levels across cities", Kennedy School of Government Working Paper No. RWP05-057, Harvard University.
- 6) Bourdieu, P. (1980). 'Le capital social: notes provisoires'. Actes de le recherche scientifique et sociale, 30, 3-6.
- 7) Byrne, B. M. (2010), "Structural Equation Modeling with AMOS: Basic ConceSUs, ApplicSions, and Programming",. Second Edition, Taylor and Francis Group, LLC.
- 8) Chaudhry, N. & Roomi, M., (2010), "Accounting for the development of Human Capital in Manufacturing Organizations A stud of the Pakistani Textile Sector", Journal of Human Resource Costing & Accounting, Vol. (14), No. (3).
- 9) Cohen, D. and Prusak, L. (2001), "How to invest in social capital", Harvard Business Review, Vol. 79 No. 5, pp. 86-93.
- 10) Coleman, J. (1998), "Social capital in the creation of human capital", American Journal of Sociology, Vol. 94, pp. 95-120.
- 11) Daire H., Joseph C., Michael R. Mullen, (2008), "Structural Equation Modelling: Guidelines for Determining Model Fit, Journal of Business Research Methods Volume (6) Issue (1).
- 12) Dakhli, Mourad & Dirk DE Clercq, (2004), "Human capital, social capital, and innovation: a multicountry study", ENTREPRENEURSHIP & REGIONAL DEVELOPMENT, 16, MARCH (2004), 107-128
- 13) Gachter, Martin & Savage, Davd & Torgler, Benno, (2011), "The relationship between stress, strain and social capital", Policing: An International Journal of Police Strategies & Management, Vol. 34 Iss: 3 pp. 515 - 540
- 14) Hitt, Michael A., Hoskisson, E. Robert, Ireland, R. Duane, (2007), "Management of Strategy: Concepts and Cases", 1st ed., South-Western, New York.
- 15) Hoyman, Michele & Faricy, Christopher, (2009), "It Takes a Village A Test of the Creative Class, Social Capital, and Human Capital Theories", Urban Affairs Review Volume 44 Number 3 January 2009 311-333
- 16) Jerabek, Hynek, (2011), " Social Capital Theory Towards a Methodological Foundation ", VS Verlag fur Sozialwissenschaften | Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH 2011.



- 17) Jones, Tim & Taylor, Shirley, (2012), "Service loyalty: accounting for social capital", Journal of Services Marketing, Vol. 26 Iss: 1 pp. 60 – 75.
- 18) Josan, ioana Julieta, (2013), "human Capital and organizational Effectiveness", Change and Leadership, No. 17 ~ 2013
- 19) Kiptot, Evelynne & Franzel, Steven, (2014), "Voluntarism as an investment in human, social and financial capital: evidence from a farmer-to-farmer extension program in Kenya", Agric Hum Values (2014) 31:231–243.
- 20) Lock, Lee, Laurence, (2008), "Corporate Social Capital and Firm Performance in the Global Information Technology Services Sector", dissertation submitted in partial fulfilment of the requirements for the degree of Doctor of Philosophy, The University of Sydney, P;37.
- 21) Lothgren, Anders, (1999), The Legal Protection of Structural Capital, Thesis in law, submit to Gothenburg school of Economics and Commercial. P:15.
- 22) Nahapiet, J. and Ghoshal, S. (1998), "Social capital, intellectual capital and the organizational advantage", Academy of Management Review, Vol. 23 No. 2, pp. 242-66.
- 23) Nisbet, Peter, (2007), "Human capital vs social capital Employment security and self-employment in the UK construction industry", International Journal of Social Economics, Vol. 34 No. 8, pp. 525-537
- 24) Perez, R. & Pablos, P. (2003), "Knowledge Management and Organizational Competitiveness: A Framework for Human capital Analysis", Journal of Knowledge management, Vol. (7), No. (3).
- 25) Prasad, Sameer & Tata, Jasmine & Guo, Xuguang, (2012), "Sustaining small businesses in the United States in times of recession: Role of supply networks and social capital", Journal of Advances in Management Research, Vol. 9 Iss: 1 pp. 8-28
- 26) Putnam, R.D. (2000), Bowling Alone: The Collapse and Revival of American Community, Simon & Schuster, New York, NY.
- 27) Silkoset, Ragnhild, (2012), "Negative and Positive Effects of Social Capital on Co-located Firms' Withholding Efforts", European Journal of Marketing, Vol. 47 Iss: 1
- 28) Silkoset, Ragnhild, (2013), "Negative and positive effects of social capital on co-located firms' withholding efforts", European Journal of Marketing Vol. 47 No. 1/2, 2013 pp. 174-197
- 29) Snell, S. and Dean, J. (2002), "Integrated Manufacturing and Human Resource Management: A Human Capital Perspective, Academy of Management Journal 35, no, 3, P:467-504.
- 30) Stewart, Thomas, (1994), "Intellectual Capital," Fortune, October 3, P: 68-74.
- 31) Tymon, Walter & Stumpf, Stephen, (2003), "Social capital in the success of knowledge workers", Career Development International, Vol. 8 Iss: 1.