



## مدى توافر أبعاد رأس المال الفكري في الجامعات الأهلية بمحافظة إب من وجهة نظر العاملين فيها

أ. جابر صالح علي شبالة

باحث في كلية الدراسات العليا جامعة الجزيرة

Tell: 00967772391191

Email: 772391191a@gmail.com

أ.د عبد الله علي القرشي

أستاذ إدارة الأعمال - جامعة ذمار

Tell:00967771619039

Email:dr.alquarshi2000@gmail.com

### الملخص:

هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى توافر أبعاد رأس المال الفكري في الجامعات الأهلية بمحافظة إب، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي والاستبانة أداة رئيسة لجمع البيانات، وبلغ عدد أفراد العينة 155 مفردة من موظفي الجامعات الأهلية محل الدراسة تم اختيارهم باستخدام أسلوب العينة العشوائية الطبقية، وقد تم استعادة 130 استمارة صالحة للتحليل، وفي ضوء التحليل الإحصائي للاستبانة توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، أبرزها:

أنّ مدى توافر أبعاد رأس المال الفكري إجمالاً في الجامعات الأهلية جاءت بدرجة عالية بوجه عام إلا أنّها متفاوتة على مستوى الأبعاد، كما أظهرت النتائج أنّ أكثر أبعاد رأس المال الفكري ممارسة واستخداماً هو رأس المال الهيكلي، كما أظهرت النتائج أنّها لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في آراء العينة حول أبعاد رأس المال الفكري تعزى لمتغير المؤهل العلمي، وعدد سنوات الخدمة تعزى لمتغير المؤهل العلمي، وعدد سنوات الخبرة، كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية تبعاً لمتغيري المستوى الوظيفي، واسم الجامعة.

وفي ضوء النتائج قدمت الدراسة مجموعة من التوصيات أبرزها: ضرورة اهتمام إدارة الجامعات بالممارسة الدائمة لجميع أبعاد رأس المال الفكري.

الكلمات المفتاحية: رأس المال الفكري، الجامعات الأهلية.

### Abstract:

The study aimed to identify the degree of availability of intellectual capital dimensions in the private universities in Ibb Governorate, and to achieve the objectives of the study, the descriptive analytical approach and the questionnaire were used as the main tool for data collection. 150 questionnaires were retrieved, of which 130 were valid for analysis. In the light of the statistical analysis of the questionnaires, the study reached a set of results, most notably:

The degree of availability of intellectual capital dimensions in general in private universities came to a high degree, as the results showed that the most practiced and used intellectual capital dimension is structural capital. Statistically significant at a significant level according to the variables of job level and university type.

In light of the results, the study recommended a set of recommendations, most notably: The need for university administration to pay attention to the permanent practice of all dimensions of intellectual capital.

**Keywords:** Intellectual Capital, Private Universities.

## أولاً-الإطار العام للدراسة والإطار النظري:

### المقدمة:

في ظل المتغيرات والتحديات العديدة التي يشهدها عالمنا المعاصر، والمتمثلة في ثورة المعرفة والمعلومات، والفجوة الرقمية، والعولمة وتداعياتها المختلفة، وظهور ما يعرف بإدارة المعرفة، والتغيرات الناتجة في أساليب العمل، والتحول النوعي الواضح في تكوين الموارد البشرية العاملة، وتعدد الأساليب الإدارية، والتي يمكن الاستفادة منها في تحسين إنتاجية المؤسسات والوصول إلى التميز في الأداء وتقديم الخدمة، من خلال تركيز المؤسسات العالمية اليوم على التميز المؤسسي؛ الأمر الذي أدى إلى زيادة الحاجة والتوجه نحو تطبيق إدارة التميز، كمساهمة في تحقيق النجاح المؤسسي والفاعلية وتلبية احتياجات العملاء والتخلص من العمل الإداري التقليدي وتوفير المقومات اللازمة للتعامل مع الظروف الناشئة في نظام الأعمال الحديث الذي يركز على العنصر البشري بوصفه ركيزة أساسية للنجاح، وأصبح الاهتمام بما يعرف اليوم برأس المال الفكري هو العنصر الأساسي والأساس للتميز ونجاح واستمرارية المنظمة، لذلك يشكل رأس المال الفكري نقطة انطلاق مهمة نحو تحقيق مؤسسات متميزة في جميع المنظمات.

ويعُدُّ رأس المال الفكري من المفاهيم الحديثة التي ظهرت في العقد الأخير من القرن العشرين، فقد أدركت الكثير من المنظمات حقيقة مهمة، وهي أنَّ القيمة الحقيقية لها تستند على شيء قد يكون أكثر أهمية من رأس مالها المادي وهو ما يطلق عليه اليوم برأس المال الفكري الذي يمثل أهم عناصر نجاح المنظمات في الألفية الثالثة.

لذا يجب على المنظمات التي تهدف إلى تحقيق التميز في خدماتها الاهتمام باستقطاب المهارات النادرة وصناعتها وتنشيطها والمحافظة عليها.

ولمؤسسات التعليم العالي الدور البارز والأكثر وضوحًا في إعداد وتأهيل وتوجيه العنصر البشري، وهو ما تسعى الجامعات اليمنية لتحقيقه وصولًا للتميز والإبداع والنهوض بالأداء فيها. وذلك لا يمكن حدوثه ما لم يتوفر عنصر بشري (رأس مال فكري) مؤهل وقادر على تحقيق المخرجات المطلوبة والمرجوة، وعليه من الضروري الاهتمام والتركيز على المتغيرات التي من شأنها أن تدفع المؤسسة التعليمية نحو النجاح والتميز والإبداع في البيئة التي تعمل فيها، من خلال سعيها للحصول على أفضل

العاملين من ذوي الكفاءات والمهارات والخبرات العالية ليرفعوا من مستوى أدائهم أمام المنافسين من الجامعات الأخرى.

على الصعيد اليمني فإنَّ القطاع التعليمي يُعدُّ من القطاعات المهمة في المجتمع اليمني وذلك لما له من آثار واضحة في تأهيل وتوجيه العنصر البشري بوصفه أحد مدخلات العملية التعليمية، وبوصفه أحد أهم المخرجات لهذا القطاع، فكان لابد من الاهتمام والتركيز على المتغيرات التي من شأنها أن تدفع باتجاه نجاح هذا القطاع وتطوره.

وفي هذا الإطار جاءت هذه الدراسة تهدف إلى معرفة مدى توافر أبعاد رأس المال الفكري في الجامعات الأهلية في محافظة إب اليمن من وجهة نظر العاملين فيها.

### مشكلة الدراسة:

يُعدُّ الاهتمام برأس المال الفكري مفتاح التميز في أي مؤسسة تسعى للنمو والتطور وتعزيز وجودها، لاسيما في مؤسسات التعليم ففي حال حدوث فجوة بين رأس المال الفكري وباقي رؤوس الأموال الأخرى، يتركز الاهتمام على العنصر البشري من إعداد وتدريب وتأهيل ودعم للقدرات الإدارية؛ لذلك فإنَّ المنظمة الناشطة في مجال التنمية تضع أمامها هدفاً استراتيجياً هو تطوير كفاءات رأس المال البشري، ومن المتعارف عليه أن استثمار رأس المال الفكري له عائد على المدى الطويل؛ لذا لا بد أن تبذل المؤسسات كل الطاقات في سبيل الحصول عليه (نجم، 2010، 20).

ومما لا شك فيه أنَّ الجامعات الأهلية في محافظة إب تواجه العديد من التحديات والصعوبات والعقبات والمشاكل التي تحد من قدرتها على تحقيق التميز لتقديم خدمة تعليمية مجتمعية متميزة، وتعتبر هجرة العقول من أهم الصعوبات التي تواجهها الجامعات اليمنية الخاصة والحكومية؛ وهو ما يعمل على ندرة في تخصصات مهمة، موضحة أنَّ ذلك جعل الجامعات الخاصة تلجأ إلى خريجي الماجستير للتدريس فيها وفي إطار سعي الجامعات الأهلية نحو تحقيق التميز المؤسسي وتحقيق مركز متقدم في التصنيفات المحلية والإقليمية تبرز الحاجة إلى استخدام أحد المداخل الإدارية الحديثة التي تمكنها من تحقيق هدفها في التميز المؤسسي؛ حيث تتعدد المداخل الإدارية الحديثة لتطوير المنظمات ويُعدُّ رأس المال الفكري من أبرز هذه الاتجاهات والمداخل، ومن هنا يمكن تلخيص مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس الآتي:

ما درجة توفر أبعاد رأس المال الفكري (رأس المال البشري، رأس المال الهيكلي، رأس مال العلاقات) في الجامعات الأهلية في محافظة إب من وجهة نظر العاملين فيها؟

### أهمية الدراسة:

تكتسب الدراسة أهميتها من خلال ما يأتي:

### الأهمية النظرية:

تأتي الأهمية النظرية للدراسة من كونها تُعدُّ إضافة للدراسات السابقة في مجال رأس المال الفكري في إثراء المكتبة اليمنية بمثل هذه الدراسة التي يتوقع أن تكون مرجعًا للباحثين والمهتمين للقيام بالمزيد من الدراسات في هذا المجال، بسبب قلة المصادر الأدبية والأبحاث المحلية ذات الصلة.

### الأهمية العملية:

تأتي الأهمية العملية للدراسة من كونها تقدم رؤية واضحة لقيادات الجامعات الأهلية في محافظة إب حول مدى توافر أبعاد رأس المال الفكري فيها، وتضعهم على نقاط القوة ونقاط الضعف فيها، ومِنْ ثَمَّ تساعدهم في وضع التصورات المستقبلية.

### أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف الآتية:

1. التعرف على مدى توافر أبعاد رأس المال الفكري (رأس المال البشري، رأس المال الهيكلي، رأس مال العلاقات) في الجامعات الأهلية في محافظة إب.
2. الكشف عما إذا كان هناك فروق دالة إحصائية في إجابات أفراد عينة الدراسة عند مستوى الدلالة ( $\alpha = 0.05$ ) تعزى للمتغيرات: (المؤهل العلمي، المستوى الوظيفي، سنوات الخبرة، الجامعة).

### حدود الدراسة:

- الحدود الموضوعية: اقتصرت الحدود الموضوعية على قياس مدى توافر رأس المال الفكري بأبعاده المختلفة (رأس المال البشري، رأس المال الهيكلي، رأس مال العلاقات)، في الجامعات الأهلية في محافظة إب.
- الحدود المكانية: تم تطبيق هذه الدراسة على الجامعات الأهلية في محافظة إب - اليمن، وهي (جامعة الجزيرة، جامعة القلم، جامعة الوحدة، جامعة العلوم والتكنولوجيا، الجامعة الوطنية).
- الحدود البشرية: الكادر الإداري والأكاديمي في الجامعات الأهلية من (عميد، نائب عميد، رئيس قسم، مديري الإدارات، والإداريين).

### التعريفات الإجرائية لمصطلحات الدراسة:

**رأس المال الفكري:** يعرف رأس المال الفكري إجرائيًا بأنه: مجموعة من السمات أو المزايا، (القدرات العقلية) التي يمتلكها بعض العاملين في الجامعات الأهلية وتميزهم عن غيرهم، والتي تدفعهم إلى الإبداع في الخدمة أو العملية الإنتاجية أو الاثنين معًا، بإدخال التحسينات أو التطوير، بما يؤدي

إلى تقديم خدمات ذات جودة متميزة تلبي حاجات ورغبات الطلبة وتمكن الجامعة من اكتساب الميزة التنافسية وتحقيق الأداء المؤسسي المتميز.

**رأس المال البشري:** يُعرف رأس المال البشري إجرائيًا بأنه: ما يمتلكه الفرد الموظف في الجامعات الأهلية بمحافظة إب من قدرات وإمكانات حركية وبدنية تُمكنه من إنجاز الأعمال الأكاديمية والإدارية الموكلة إليه بالشكل المطلوب.

**رأس المال الهيكلي:** يُعرف رأس المال الهيكلي إجرائيًا بأنه: ما تمتلكه الجامعة من خارطة تنظيمية يتم بموجبها توزيع الأعمال والمهام، وتحديد الاختصاصات، والواجبات والمسؤوليات.

**رأس مال العلاقات:** يُعرف رأس مال العلاقات إجرائيًا بأنه: كل العلاقات التي تربط الجامعات الأهلية مع جميع الأطراف التي تتعامل معها، مثل الوزارة والمؤسسات البحثية، الجهات الحكومية، ومؤسسات التدريب والاستشارات، البنوك، وغيرها والذين لهم دور فعال في نجاح الجامعات.

### الدراسات السابقة:

لقد أصبح الحقل المعرفي في رأس المال الفكري زاخرًا بالأبحاث والمؤلفات، إضافة للمؤتمرات وورش العمل واللقاءات الأكاديمية المختلفة بشتى أنواعها، كتلك التي تعرض التجارب والتطبيقات العلمية أو الحلقات النقاشية، أو أدلة العمل، وغيرها، ومن ثمَّ يستعرض الباحث في هذا الجزء أهم الدراسات والبحوث السابقة المتوفرة بين يديّ الباحث التي تناولت موضوع رأس المال الفكري.

### أ- الدراسات المحلية:

**دراسة خشافه (2021).** بعنوان: الاستثمار في رأس المال الفكري في الجامعات اليمنية في ضوء إدارة المعرفة تصور مقترح.

هدفت الدراسة إلى بناء تصور مقترح للاستثمار في رأس المال الفكري في الجامعات اليمنية في ضوء إدارة المعرفة، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي بأسلوبيه الوثائقي والتطويري. كما قامت بعرض الأسس الفكرية والفلسفية لمدخل إدارة المعرفة، وتوضيح الإطار المفاهيمي لرأس المال الفكري في الجامعات اليمنية، وأبرز نتائج الدراسة وضع تصور مقترح للاستثمار في رأس المال الفكري في الجامعات اليمنية في ضوء إدارة المعرفة.

**دراسة العامري وآخرين (2021).** بعنوان: دور القيادة الاستراتيجية في بناء رأس المال الفكري: دراسة ميدانية في الجامعات اليمنية الأهلية بالعاصمة صنعاء.

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور القيادة الاستراتيجية في بناء رأس المال الفكري في الجامعات اليمنية الأهلية بالعاصمة صنعاء، وكان مجتمع الدراسة (461) من القيادات الأكاديمية والإدارية في الجامعات اليمنية الأهلية، وقد تم اختيار عينة عشوائية طبقية بلغ عددها (210) مفردات، واتبعت الدراسة

المنهج الوصفي التحليلي واعتمدت الدراسة على الاستبانة أداة رئيسة لجمع البيانات، أبرز نتائج الدراسة وجود دور إيجابي للقيادة الاستراتيجية في بناء رأس المال الفكري في الجامعات اليمنية الأهلية مجال الدراسة، وجود اهتمام كبير لدى الجامعات اليمنية الأهلية بالقيادة الاستراتيجية بجميع أبعادها؛ حيث كان أعلى هذه الأبعاد توافراً بعد المقدرات الجوهرية؛ يليه التوجه الاستراتيجي، وكان أقلها بعد تطوير رأس المال البشري، وجود اهتمام كبير برأس المال الفكري في الجامعات اليمنية الأهلية مجال الدراسة فهو أساس بنائها، وجوهر نشأتها، وتوجهها الاستراتيجي.

#### ب- الدراسات العربية:

دراسة: مخلوف (2022). بعنوان: تعظيم رأس المال الفكري بجامعة السويس لتحقيق ميزتها التنافسية (تصور مقترح).

هدف الدراسة إلى الكشف عن مدى اهتمام إدارة جامعة السويس برأس المال الفكري لتحقيق ميزتها التنافسية، وتوضيح رأس المال الفكري بوصفه مفهوماً استراتيجياً، وأداة تُسهم في تحقيق الميزة التنافسية لجامعة السويس، وتكون مجتمع الدراسة من الجامعات المصرية، وعينتها جامعة السويس، واعتمدت الباحثة "المنهج الوصفي" لجمع المعلومات ومراجعة الأدبيات.

وتوصل البحث إلى عدة نتائج أهمها: أن جامعة السويس مؤسسة تربوية تعليمية بحثية تهتم بتنمية رأس المال الفكري بأبعاده الثلاثة (البشري، الهيكلي، والعلاقات) لكنها لم تقم بالدور المحدد الذي يُحقق لها الميزة التنافسية محلياً وإقليمياً؛ لأنها تواجه مجموعة من التحديات مثل كثير من الجامعات المصرية الأخرى.

دراسة: محمد (2022). بعنوان: دور رأس المال الفكري في تحسين مستوى أداء العاملين برعاية الشباب ببعض كليات جامعة بنها.

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور رأس المال الفكري في تنمية أداء العاملين برعاية الشباب ببعض كليات بنها، واستخدم الباحث المنهج الوصفي نظراً لملائمته لطبيعية البحث، وتم اختيار البحث بطريقة العمدية العشوائية من العاملين برعاية الشباب بعض كليات بنها وبلغ عينة البحث (47) عاملاً، وتم إجراء الدراسة الأساسية على عينة عددها (25) عاملاً كما تم إجراء الدراسة الاستطلاعية على عينة قوامها (20) عاملاً من نفس مجتمع البحث وخارج العينة الأساسية، وبعد جمع البيانات والمعالجات الإحصائية والنتائج التي توصل إليها الباحث أمكن التوصل إلى وجود علاقة تأثير إيجابية بين رأس المال الفكري وتحسين مستوى الأداء للعاملين برعاية الشباب جامعة بنها، أن أهم سمات بيئة جامعة بنها هي التحديات خارجياً بينها وبين الجامعات الأخرى المناظرة لها، وأن الموارد البشرية هي الدعامة الأساسية التي يجب أن تساند عليها الجامعة لتحقيق التميز في جميع المجالات.

دراسة قشطة (2015) بعنوان استراتيجية مقترحة لتطوير رأس المال الفكري لتحقيق الميزة التنافسية في الجامعات الفلسطينية".

هدفت الدراسة إلى التوصل إلى استراتيجية مقترحة لتطوير رأس المال الفكري لتحقيق الميزة التنافسية في الجامعات الفلسطينية، وذلك من خلال التعرف على درجة توافر متطلبات تطوير رأس المال الفكري لتحقيق الميزة التنافسية في الجامعات الفلسطينية، واستخدمت الباحثة المنهج البديهي من خلال المجموعة البؤرية التي تكونت من عدد من الخبراء والتربويين، وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج، أهمها:

- بدء استراتيجية مقترحة لتطوير رأس المال الفكري لتحقيق الميزة التنافسية في الجامعات الفلسطينية تتضمن رؤية ورسالة لرأس المال البشري وأهداف وإجراءات محددة لتطور رأس المال الفكري لتحقيق الميزة التنافسية في الجامعات الفلسطينية.

- بلغت درجة توافر متطلبات رأس المال الفكري لتحقيق الميزة التنافسية في الجامعات الفلسطينية وزناً نسبياً قدره (71,94%) بدرجة تقدير كبيرة.

#### ج-الدراسات الأجنبية:

1-دراسة (2016) Goganeltal بعنوان: أثر رأس المال الفكري على الأداء التنظيمي في شركات توزيع المياه في رومانيا.

(The Impact of Intellectual Capital on Organizational Performance)

هدفت إلى دراسة العلاقة بين رأس المال الفكري والأداء التنظيمي في أربع شركات عاملة في توزيع مياه الشرب في رومانيا بين عامين 2010 و2014 وفقاً لأهداف الدراسة كانت أبرز نتائج الدراسة، وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين رأس المال الفكري والأداء التنظيمي.

2-دراسة كيرك (2000). Kirk. بعنوان: "رأس المال الفكري كأهم مصدر استراتيجي في التخطيط للتعليم العالي".

#### Intellectual Capital the Most Strategic Asset, Planning for Higher Education

هدفت الدراسة إلى تحديد مدى أهمية رأس المال الفكري لمؤسسات التعليم، وقد تطرقت الدراسة لمناقشة رأس المال الفكري من منظور التخطيط والبحث في شبكة العوامل المترابطة والتي تؤثر في مدى الاستفادة من الثروات وأهمية الدور الاستثنائي لرأس المال الفكري بوصفه عنصراً استراتيجياً، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وتم تصميم استبانة لجمع البيانات اللازمة لتحديد مستوى رأس المال الفكري في مجال التخطيط، وتكون مجتمع الدراسة من العاملين في مؤسسات التعليم العالي، وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج، أهمها أنّ هناك أهمية كبيرة لرأس المال الفكري في مؤسسات التعليم العالي،

متمثلة في نوعية رأس المال الفكري الموجود في الكليات وهيئات التدريس والإداريين والعاملين في تلك المؤسسات.

3- دراسة متيشل (2010) Mitchell بعنوان: "نموذج لإدارة رأس المال الفكري من أجل الإنتاجية"

### A Model for Managing Intellectual Capital to Generate Wealth

هدفت الدراسة إلى تطوير واختبار نموذج لإدارة رأس المال الفكري مستمد من رؤية واستراتيجية المنظمة، ولخصت الدراسة مكونات رأس المال الفكري في العناصر الثلاثة الآتية: رأس المال البشري، والهيكلية، والعلاقات، حيث تم اختيار (5) من المديرين التنفيذيين لوحدة عمل مستقلة في واحدة من الشركات الكبرى في (نيوزيلاندا) بغرض جمع بيانات منهم عن طريق المقابلة بالإضافة إلى (60) موظفًا للمقابلة أيضًا، وجمع بيانات (66) خلال استبانة تم إعدادها وتوزيعها لبيان وجهة نظرهم بخصوص قضايا تتعلق برأس المال الفكري، وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج، أهمها لا يوجد إدراك لدى إدارة الشركة لإدارة رأس المال الفكري.

4- دراسة راميرز ويولاندا وآخرين (2014) Ramirez et al. بعنوان: "التعرف على رأس المال الفكري وتقديره في الجامعات الإسبانية - دراسة تعديلية.

### "The Relevance of Intellectual Capital: An Analysis of Spanish Universities"

هدفت الدراسة إلى تقديم نموذج التعرض على رأس المال الفكري وتقديره في الجامعات الإسبانية، من خلال تقديم مجموعة من مؤشرات رأس المال الفكري لمساعدة الجامعات عن طريق تقديم معلومات مفيدة إلى حملة أسهمها بما يسهم قدر أكبر من الشفافية والمساءلة والقابلية للمقارنة في قطاع التعليم العالي؛ حيث تم توزيع استبانة على كل أعضاء المجالس الاجتماعية في الجامعات الإسبانية العامة بهدف التعرف على العناصر غير الملموسة التي يطلبها حملة الأسهم أكثر من أي شيء آخر، وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج، أهمها:

- تم تحديد العناصر غير الملموسة التي تحتاج إلى قياس، والتي تشكلت نتائج الدراسة التجريبية منها.

- تم التعرف على مجموعة متجانسة من المؤشرات.

- أنَّ المؤلفات العلمية والمعرفية قد قدمت العديد من المقترحات لقياس رأس المال الفكري. وأنها تتضمن مجموعة من الوسائل والحلول والتوصيات التي ستساعد الجامعات الأهلية محل الدراسة على التميز المؤسسي من خلال ما تمتلكه من رأس مال فكري.

التعليق على الدراسات السابقة:

من خلال ما استعرضه الباحث من دراسات سابقة متعلقة برأس المال الفكري فقد اتفقت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في كون الدراسات السابقة نفذت في بيئات جامعية عدا دراسة عاجل،



(2022)، (Goganetal (2016)، Mitchell (2010)، كما أنّ الدراسة الحالية اتفقت مع أغلب الدراسات السابقة في المنهج المستخدم وهو المنهج الوصفي التحليل والأداة المستخدمة وهي الاستبانة. واختلفت عنها في كونها ناقشت مدى توفر أبعاد رأس المال المعرفي في الجامعات اليمينية الأهلية في محافظة إرب وهو -حسب علم الباحث- أول دراسة تناقش هذا الموضوع.

## ثانياً-الإطار النظري:

من خلال اطلاع الباحث وجد أنّ هنالك مسميات عديدة لرأس المال الفكري عند الكتاب منها (المقدرة العقلية، الموجودات المعرفية، الموجودات غير ملموسة رأس المال المعرفي، ورأس مال الذكاء، براءة الاختراع) وقد تم اعتماد تسمية رأس المال الفكري في هذا البحث؛ لأنّه الأكثر شيوعاً والأكثر تداولاً.

### 2.1.1 مفهوم رأس المال الفكري:

هناك عدة تعاريف تناولت مفهوم رأس المال الفكري نذكر منها الآتي:

يُعدُّ رأس المال الفكري واحداً من أهم المواضيع الحديثة التي نالت اهتمام الباحثين كونه يمثل موجوداً استراتيجياً للمنظمة وثروتها الحقيقية، وهو مصدر التجديد والإبداع فضلاً عن كونه مؤشراً لأدائها الاقتصادي وعلامة بارزة على تفوقها ونجاحها واستمرارها، إلا أنّه لا يوجد اتفاق بين الباحثين على تعريف موحد له (رشيد والزيادي، 2014: 12).

إلا أنّ رأس المال الفكري بوصفه مصطلحاً لم يبدأ الاهتمام به إلا قبل عقود قليلة؛ إذ يُعدُّ رأس المال الفكري من القضايا الإدارية الحديثة، ولم يظهر بوصفه موضوع منفصلاً إلا قبل سنوات قليلة. رأس المال الفكري في شركة (سكانديا) وهي أكبر شركة لخدمات التمويل والتأمين، وفي عام 1996م عقد مؤتمر بمديرية نيويورك الأمريكية لرأس المال الفكري.

هناك عدة تعاريف تناولت مفهوم رأس المال الفكري نذكر من بينها الآتي:

يعرف رأس المال الفكري بأنّه: عبارة عن المعرفة المفيدة التي يمكن توظيفها واستثمارها بشكل صحيح لصالح المنظمة (العنزي وحسين، 2001، 117) ويرى ميرخان (2003، 25) أنّ رأس المال الفكري "هو ثروة حقيقية غير ملموسة ولا يمكن تقدير قيمتها بثمن؛ لأنّه مقدرة عقلية كامنة يمتلكها بعض العاملين من رأس المال البشري في المنظمة. ويُعدُّ أقوى سلاح تنافسي لها كونه المصدر الأساس الذي ينبثق منه كل المعارف والإبداعات التي تستطيع بها المنظمة أن تواجه كافة التغيرات التي تحصل في البيئة المتسمة بالتعقيد". كما عرف أيضاً بأنّه: "المقدرة العقلية القادرة على توليد أفكار جديدة ومناسبة وعملية قابلة للتنفيذ وتتمتع بمستوى عالٍ من الجودة وتمتلك القدرة على تحقيق التكامل والتناغم بين مكونات مختلفة للوصول إلى الأهداف المنشودة" وتعرفه بدوي (2012، 7) بأنّه: القدرة العقلية لدى فئة

معينة من الموارد البشرية ممثلة في الكفاءات القادرة على توليد الأفكار المتعلقة بالتطوير الخلاق والاستراتيجي للأنظمة والأنشطة والعمليات والاستراتيجيات بما يضمن للمنظمة امتلاك ميزة تنافسية مستدامة.

لذا فإنَّ رأس المال الفكري هو مجموعة المهارات المتوافرة لدى المؤسسة والتي تتمتع بمعرفة واسعة تمكنها من جعل هذه المؤسسة عالمية، وأنَّه المعرفة والمهارات والخبرات التي يتمتع بها العاملون، كما يراه البعض موادًا فكرية يتم تجميعها وحيازتها وتنظيمها للحصول على أصول عالية القيمة (أفندي، 2010: 67).

في حين يرى (عمر ومعمر، 2011: 4) أنَّ رأس المال الفكري "يتمثل في القدرة العقلية لدى فئة معينة من الموارد البشرية متمثلة في الكفاءات القادرة على توليد الأفكار المتعلقة بالتطوير الاستراتيجي للأنظمة والأنشطة والعمليات والاستراتيجيات بما يضمن للمنظمة امتلاك ميزة تنافسية مستدامة"، ويبين (الهاللي، 2011: 23) بأنَّ رأس المال الفكري عبارة عن "مجموعة الأفكار والمعارف الإبداعية التي يمتلكها الأفراد، وتتأتى من فلسفة المجتمع، وتتسجم مع أهداف المؤسسة، ولا تتوفر لنظرائهم في المؤسسات المماثلة الأخرى، ومن ثم تسهم في تطوير أداء المؤسسة، وتحقق لها عوائد مالية ومعنوية تميزها عن غيرها من المؤسسات المناظرة".

ويوضح (Stewart 1999,2) أنَّ رأس المال الفكري من خلال اعتباره "مجموع الخبرات والقدرات العقلية والمهارات الفردية والمعارف التي يمتلكها أفراد محددین في منظمة ما، يوظفون ما يمثل اعتباره من أجل تحقيق أهداف تلك المنظمة وتحقيق مستويات أداء عالية مقارنة بالمنظمات المماثلة".

وَمِنْ ثَمَّ لا يشكل كل الأفراد رأس مال فكري؛ إذ يطلق هذا المفهوم فقط بصفة خاصة حسب "Stewart" على قيمة معرفة العاملين ومهاراتهم ومعلوماتهم، أي المعرفة الاستراتيجية. (Stewart, 1999,2).

**ويعرف الباحث رأس المال الفكري بأنَّه:** القدرة العقلية لدى مجموعة من الأفراد والثروة الحقيقية للجامعات التي لم يتابعها المحاسبون كما يتابعون النقد والأصول الفكرية وغيرها. وأيضًا ما يمتلكه الفرد الموظف في الجامعات الأهلية من قدرات وإمكانيات حركية وبدنية تُمكنه من إنجاز الأعمال الأكاديمية والإدارية الموكلة إليه بالشكل المطلوب.

### أهمية رأس المال الفكري في الجامعات:

لقد فضل الله سبحانه وتعالى جلت قدرته بني البشر على سائر المخلوقات الأخرى ومنحهم نعمة العقل والتفكير، وأفرد أصحاب العقول والألباب في القرآن الكريم موقعًا مهمًا؛ إذ ذُكرت هاتان الكلمتان في (61) آية موزعة على (43) سورة كريمة، أي بنسبة 38% من مجموعة سور القرآن البالغة 114 سورة،

وهي نسبة ليست بالقليلة، وتشير إلى أهمية الدور الذي يؤديه والمسؤولية الملقاة على عاتقهم إزاء الدين والدنيا (العنزي وصالح، 2009: 171)

ومن هنا تبرز أهمية رأس المال الفكري من حيث إنه يمثل أهم مصدر للربحية والدعم التنافسي للمؤسسات التعليمية، فالاهتمام واجب تفرضه طبيعة التحديات العلمية والتطورات المتسارعة والضغط التنافسية الجديدة، وأصبحت القدرات الفكرية العادية من أهم عوامل التفوق والتميز التنافسي في الاقتصاد العالمي القائم على المعرفة، ورأس المال الفكري من أثنى الأصول في هذا العصر؛ لأنها تمثل قوى علمية قادرة على إدخال التعديلات الجوهرية لكل شيء في عمل المؤسسة (شعبان، 2011: 42).

وترجع أهمية رأس المال الفكري إلى كونه أهم أصول القرن الحالي في ظل اقتصاد المعرفة، وقد ذكرت مرسي (2013: 88) أهميته في النقاط الآتية:

- يعزز القيمة التنافسية من خلال توفير المزيد من البحوث العلمية الجديدة أو المتطورة.
- رأس المال الفكري هو الاستثمار الحقيقي للمعرفة والمعلومات التي لها القدرة على تطوير المؤسسات التعليمية وغيرها.
- ضرورة إعطاء جهود التنمية البشرية والتدريب محتوى استراتيجي يلبي احتياجات تنمية طاقات الإبداع والتعليم المؤسسي.
- دعم الإبداع والابتكار بالتركيز على الطاقات الإبداعية المكتشفة والمستثمرة والحفاظ عليها.
- دعم التنمية المستدامة وتحقيق النمو الاقتصادي والتقدم الاجتماعي.
- الحفاظ على خبرات ومعرفة الموظفين وضمان بقائهم داخل الجامعة لتحقيق النتائج والأهداف المرجوة.
- استخدام أفضل السبل لتطوير ورفع كفاءة العاملين، وجعل الجميع يبتكرون ويتبادلون خبراتهم بدلاً من اكتنازها.

ويشير محمود (2018: 37-39) إلى أهمية رأس المال الفكري في الجامعات كالاتي:

1. مساهمة رأس المال الفكري في تحقيق النتائج والأهداف الخاصة بالجامعات، فبقاء واستمرار الجامعات في ممارسة أنشطتها وأعمالها مرتبط بشكل كبير بالقدرات والمهارات والأدوار المختلفة التي يؤديها العنصر البشري الذي يُعدُّ المكون الرئيس لرأس المال الفكري.
2. يمثل رأس المال الفكري ميزة تنافسية للجامعات؛ حيث تتنافس الجامعات في العصر الحالي على أساس ما تملكه من معارف ومهارات تمثل مصدراً جوهرياً للميزة التنافسية والتميز المؤسسي، وفضلاً عن ذلك يُعدُّ أهم مصادر الثروة لها، وأنَّ الاهتمام به يُعدُّ قضية حتمية تفرضها طبيعة التحدي العلمي والتكنولوجي المعاصر (الشيخ، 2013، 17).

3. تتمثل أهمية رأس المال الفكري المتاح في الجامعة في قدرته على تكوين رصيد معرفي جديد، نتيجة للتفاعل بين المعرفة الكامنة لدى أعضائها والمعرفة الصريحة التي تتمثل في رصيدها من خبراتها وتعاملاتها.
4. نشر المعرفة في مختلف جوانب العمل الجامعي بهدف توجيه أنشطتها المختلفة وتوجيه عملية الإنتاج والابتكار المستمر للمعارف؛ وهو ما يؤدي إلى تحقيق التميز المؤسسي للجامعة.
5. تتركز قيمة المعرفة المتاحة للجامعة في كونها الأساس لأنشطة إنتاج الثروة من خلال التطبيق العملي للأفكار والمعلومات والمفاهيم والأساليب واستخدامها لأغراض التحسين المستمر في أداء الجامعة لوظائفها، وإنتاج وابتكار منتجات وخدمات لم تكن معروفة من قبل (القرني والعتيقي، 2012، 257).
6. تغيد تنمية رأس المال الفكري في الحصول على المعلومات الكامنة داخل أذهان كافة العاملين بالجامعات؛ حيث يكمن التميز المؤسسي في كيفية الحصول على هذه المعلومات والاحتفاظ بها داخل الجامعات وعدم الاعتماد على تواجدها داخل أذهان العناصر البشرية بالجامعة؛ إذ من المحتمل تعرضه لإصابة ما، وَمِنْ ثَمَّ يؤدي ذلك إلى العديد من الخسائر المادية من جراء المكاسب التي كانت تتحقق من هذه الأفكار الكامنة.
7. يعتبر رأس المال الفكري من العوامل الحاسمة في حياة الجامعات؛ لِأَنَّهُ يقوم بدورٍ مهمٍ في تحقيق التميز لها؛ حيث تستطيع مواكبة عصر المعلومات والمعرفة؛ لِأَنَّها تركز على المعرفة التي تحقق القيمة المضافة الأكثر فائدة للجامعة (محمود، 2018: 38).
8. تتبع أهمية رأس المال الفكري من كونه أكثر الأصول قيمة في القرن الحالي؛ حيث يمثل القوى الفكرية العلمية القدرة على إجراء التعديلات والتكيفات الأساسية، كما أَنَّهُ أبرز مفاتيح التطور والتقدم في أعمال الجامعات؛ لِأَنَّ العقل البشري هو الذي يقوم بعملية خلق وتوليد المعرفة، ومن ثم إحداث التطوير والتنمية المستدامة وملاحقة التطورات التكنولوجية والاستفادة من معطيات البيئة المعلوماتية من خلال الاستثمار الأمثل للموارد الفكرية في الجامعات (الزهيري، 2012، 20).
9. تحديد القيمة الحقيقية للجامعات التي تكمن في مواردها البشرية وكفاءاتها الفردية والجماعية بوصفها رأس مال فكري، والقدرة على توظيف المعارف الكامنة وتحويلها إلى تطبيقات تحقق التميز في الأداء، فتنمية رأس المال الفكري وتلبية متطلباته وتحسين الاستثمار في موجوداتها الفكرية وجذب الكفاءات يُعدُّ محددًا أساسيًا لأداء ونجاح الجامعات (مرسي، 2013، 88).

10. يُعدُّ رأس المال الفكري الركيزة الأساسية للجامعات في عصر اقتصاد المعرفة من خلال الاستفادة من تكنولوجيا المعلومات في إجراء البحوث والتطوير والإنتاج في شتى المجالات، كما أنه مصدر الابتكارات والاختراعات وتحقيق الثروة الفكرية للجامعات (محمود، 2018: 38).

يتضح مما سبق الأهمية الكبيرة التي يتمتع بها رأس المال الفكري في الجامعات، وقدرته على تنمية الإبداع والابتكار والتميز لدى أعضاء هيئة التدريس والطلاب والإداريين والعاملين؛ وهو ما يساعدهم على تحقيق أهداف الجامعات، وأنَّ رأس المال الفكري هو الاستثمار الحقيقي للمعرفة والمعلومات التي لها القدرة على تطوير المؤسسات التعليمية وغيرها.

ومما سبق يرى الباحث أنَّ أهمية رأس المال الفكري للمنظمات عامة والجامعات خاصة تبرز من خلال الآتي:

- أ- أنَّ رأس المال الفكري في الجامعات يعتبر مصدراً للتميز المؤسسي وذلك لما تقدمه من منتجات جامعية متطورة كالأبحاث التطبيقية والاستشارات والخريجين المهرة وغير ذلك.
- ب- أنَّ رأس المال الفكري بالجامعات هو أساس الإبداع في الجامعة وذلك من خلال استغلال المعرفة الجامعية المتاحة للتطوير والاكتشافات والاختراعات الجديدة.
- ت- أنَّ رأس المال الفكري بالجامعات مصدر للربحية وذلك من خلال تسويق المعرفة التي تنتج عن طريقة كالاختراعات والبحوث التطبيقية وعرض الاستشارات الربحية.
- ث- أنَّ رأس المال الفكري بالجامعات يعتبر مصدراً لاستقرار الاجتماعي وتقديم أفضل الحلول لها، وتقديم الاستشارات الأسرية، والدورات التدريبية والندوات التوعوية، وغير ذلك.
- ج- أنَّ رأس المال الفكري بالجامعات يعتبر من أهم الداعمين للاقتصاد الوطني القائم على المعرفة، وذلك؛ لأنَّه يتمثل في غالبه في الأصول الفكرية وليست المادية؛ الأمر الذي يقلل من التكلفة المادية، وكذلك لما يحققه من إثراء للمعرفة الربحية بشتى صورها.

### أبعاد رأس المال الفكري:

بناءً على مفاهيم رأس المال الفكري فقد اتفق أغلب الباحثين على تقسيم رأس المال الفكري إلى ثلاثة عناصر رئيسية وهي: رأس المال البشري، ورأس المال الهيكلي، ورأس مال العلاقات (الزبون). وفيما يلي شرح الأبعاد باختصار.

#### 1- رأس المال البشري:

ويتمثل بجميع الموارد البشرية ذات الإمكانيات المتميزة على شغل الوظائف الإدارية والفنية التي لديها القدرة الإبداعية (العنزي وصالح، 2009، 200).

إنَّ الفرد الذي يمتلك تلك المؤهلات يمثل مصدرًا للابتكار والتجديد في المنظمة (العنزي، 2014، 202) وهذا ما أكدته رائد الإدارة Drucker فإنَّ رأس المال البشري هو رأس المال الحقيقي في المنظمات ويقع عليه عبء تقديم الأفكار وإجراء البحوث وتحويل نتائجها إلى منتجات، وعرفة أيضًا بأنَّه مصدر الابتكار والتجديد وذلك لامتلاكه المقدرة العقلية والإمكانات والقدرات الأساسية والخبرات والإبداع التي يمتلكها.

وكذلك يتضمن المقدرة العقلية اللازمة لإيجاد الحلول العملية للعملاء والزبائن، ويعتبر رأس المال البشري مهارات يمتلكها العاملون ويأخذونها أينما يذهبون وأن بعض هذه المعرفة تكون بشكل فردي أو بشكل عام (نصيف، وآخرون، 2018، 605).

ويرى شبات وأحمد (2008، 9) بأنَّ رأس المال البشري "هو تطوير أو تحديث لمفهوم قديم هو التنظيم أو المنظم مع توسيع هذا المفهوم ليشمل كافة فئات العنصر البشري أيًا كان موضعها التنظيمي، عليا، وسطى، إشرافية، عاملون، فالكل يسهم في تحقيق أهداف المنظمة، ومن ثمَّ يخضع الجميع لعمليات استثمارية في رفع الكفاءة والمهارة والمعرفة.

ويبين الخفاجي ومنصور (2008، 194) أنَّ رأس المال البشري هو "المعرفة والمهارات التي تمتلكها جميع القوى العاملة في المنشأة؛ إذ ينظر إلى العاملين من منظور رأس المال البشري كمورد رأسمالي يتطلب الاستثمار فيه.

ويمكن القول: إنَّ رأس المال البشري يمثل الأفراد العاملين في الجامعة، والذين يمتلكون القيادة الاستراتيجية لإدارة الجامعة وجذب العملاء والقدرة على التفكير الإبداعي. فهم أساسيات تميز الجامعة وجذب العملاء وخلق قيمة مضافة للخدمة المقدمة.

## 2- رأس المال الهيكلي:

يتكون من أنظمة فرعية تشمل قاعدة البيانات وأنظمة المعلومات التي تُعدُّ كمجموعة مكونات مترابطة (برمجيات، حواسيب، أنظمة، تقنيات) (العنزي وصالح 2009. 200) وكذلك مدى حماية العلامة التجارية التي تمثل شخصية الجامعة وقيمتها وهويتها، وأنَّ قيمة العلامة التجارية تمثل الفائدة التي تمنحها للشركة أو العميل (العنزي، 2014، 202)، إنَّ رأس المال الهيكلي هي ملكية المنظمة اللاملموسة في جوانبها الصلبة، وهو مجموع السياسات والصيغ وقواعد ومستودعات البيانات والأنظمة التي تتبنى وتتطور عبر الزمن في المنظمة لتمكين إنشاء المعرفة لدى الأفراد. وعرف أيضًا بأنَّه: مجموعة النظم والإجراءات والهيكل والاستراتيجيات التي يتم بموجبها تحقيق النظام الاجتماعي وتسليم المنتجات إلى الزبائن في الوقت المحدد. وهو أساس مكونات رأس المال البشري، ويشمل جودة نظم المعلومات الفنية، والوصول إليها، ورؤى الجامعة، وأسس المعلومات، والمفهوم والتوثيق التنظيمي، ويمثل الهيكل التنظيمي للجامعة ومادتها الصلبة.

يتضح مما سبق أنّ رأس المال الهيكلي يتضمن جميع المجالات التنظيمية والإدارية للمؤسسة ويتكون من الهيكل التنظيمي ونظم وأساليب العمل، والملكية الفكرية، وأي أصول غير ملموسة تمتلكها الجامعة في هذا المجال، وهي بذلك تحقق تميز عن نظيراتها إذا أولت الاهتمام الكافي بتلك الأصول غير الملموسة.

### 3- رأس مال العلاقات:

يُعَدُّ رأس مال العلاقات محصلة العلاقات الداخلية والخارجية للجامعات اليمينية والتي تسخر لتحقيق أهدافها قصيرة ومتوسطة وعالية المدى.

ويطلق عليه أيضًا بـ (رأس مال الزبون) كونه يمثل العلاقة بين المنظمة والزبون، و (رأس المال الخارجي)؛ لأنَّه يكون خارج المنظمة وتكون سيطرة المنظمة عليه بشكل غير مباشر، بينما يحدده (عبد الأمير) بمجموعة العلاقات التبادلية ما بين أقسام المنظمة وبين المنظمة والأطراف الخارجية التي تؤثر بشكل مباشر في نجاح المنظمة عن طريق بناء الثقة المتبادلة مع هذه الأطراف مثل الزبائن، ويتلخص رأس المال العلائقي بعدد من الأجزاء التي تتعلق برضا الزبون (بتلبية حاجاته ورغباته)، وولائه (من خلال تمسكه واعتزازه بالتعامل مع المنظمة)، والاحتفاظ به (باستمرارية التعامل مع المنظمة وقدرتها على استبقائه لديها)، وتمكينه (بالاهتمام بأرائه ومقترحاته والأخذ بها عند التخطيط للمنتجات الجديدة والقائمة، وحذف بعضها لانخفاض حصتها السوقية، وإشراكه في أعمال المنظمة وصفقاتها التجارية وتبادل المعلومات والأفكار (العنزي وصالح، 2009: 231).

يتضح مما سبق ضرورة وضع الجامعات خدماتها المختلفة تحت تصرف أصحاب المصلحة الخارجية المشاركين القادرين على الاستفادة من الخبرات الموجودة بها، وتعتمد هذه العملية على مبدأ أن التعليم الجامعي يجب أن يضم التفاعل بين قاعات المحاضرات والمعلم والمجتمع، كما يتضمن رأس مال العلاقات علاقة الجامعة الخارجية، والثقة المتبادلة بين الجامعات ومؤسسات المجتمع الأخرى، وزيادة رضا عملائها وولائهم والاحتفاظ بهم، وبهذا فإنَّ الجامعة ستحقق التميز المؤسسي.

### خصائص رأس المال الفكري في الجامعات:

يتسم رأس المال الفكري بخصائص شكلية وتنظيمية ومهنية وسلوكية، وفيما يلي شرح مفصل لكل منها:

أ) **الخصائص الشكلية:** هي خصائص الشكل العام لرأس المال الفكري، بما في ذلك:

- غير الملموس وغير المرئي: لا يمكن ضبط رأس المال الفكري أو رؤيته أو تقييمه بأسعار محددة.
- صعوبة وضع معايير قياس رأس المال الفكري: العديد من الأصول الفكرية المملوكة للمؤسسات ومهارات موظفيها وخبراتهم، والمعلومات المتاحة لهم عن العملاء والموردين هي في شكل معرفة

ذهنية مادية، غير مسجلة وغير متاحة لصانعي القرار. وعليه فإنَّهم يفتقرون إلى معايير واضحة تمكنهم من متابعة وقياس حركة رأس المال الفكري (عبد السلام وعلة، 2011: 23).

(ب) **الخصائص المهنية:** الخصائص التي تتعلق بالعنصر البشري وبنيته الذاتية، وتشمل:

الميل إلى المخاطرة والقيام بأعمال وأنشطة غير معروفة، وحب العمل في مواقف غير مؤكدة، والاستفادة من تجارب الآخرين، وأخذ زمام المبادرة لتقديم أفكار ومقترحات بناءة، والحسم وعدم التردد في إصدار القرارات، والقدرة على التخمين. وحسن البصيرة، والاستقلالية في الفكر والعمل، والمثابرة في العمل، وثقة عالية بالنفس (الهاللي، 2011: 23).

وفي ظل الاقتصاد المعرفي أصبح رأس المال مورداً استراتيجياً يشكل قوة فاعلة ومصدر رئيس للثروة

والازدهار والذي يتميز بالخصائص الآتية (العنزي، 2006: 44): -

- أن يكون ثميناً ويضيف قيمة للمنظمة.

- أن يتسم بالندرة.

- لا يمكن تقليده بسهولة ومضاهاته.

- لا يمكن إحلال بديل عنه.

لذلك يمكن القول إنَّ رأس المال الفكري يقود إلى ما يلي:

- زيادة القدرة الإبداعية وجذب العملاء وتعزيز ولائهم.

- تعزيز التنافس من خلال تقديم منتجات جديدة مع خفض التكاليف وإمكان البيع بأسعار تنافسية ناهيك عن تحسين الإنتاجية وتعزيز القدرة التنافسية.

ومن أهم خصائص رأس المال الفكري حسب (الزهيري، 2012: 30) أنَّه: رأس مال غير ملموس

ومن الصعوبة بمكان قياسه بدقة، وسريع الزوال والفقدان ويزيد بالاستعمال، ويمكن الاستفادة منه في مراحل وعمليات مختلفة في نفس الوقت، وأنَّه يتجسد في أشخاص لديهم الاستعداد لحمله وله تأثير كبير في المؤسسة. (هيجان، 2006: 3)

وأضاف محمود (2018) الخصائص التنظيمية التي ترتبط بالبيئة المؤسسة التي تتضمن تواجد رأس

المال الفكري في جميع المستويات الإدارية، والمرونة التي تساعد على التجديد المستمر من خلال الأفراد، واحتواء التنظيم للعلاقات غير الرسمية، والبعد عن المركزية الإدارية، والخصائص المهنية: وترتبط بالعناصر البشرية داخل التنظيم وتتضمن امتلاك العديد من المهارات المهنية النادرة والخبرات المتراكمة.

ومن أهم خصائص رأس المال الفكري حسب محمود (2018، 33) ما يأتي:



- 1- ذو طبيعة تراكمية، فرأس المال الفكري الجديد هو نتاج لرأس مال فكري سابق تم تطويره ويمثل رأس المال الفكري الجديد أساساً لرأس مال فكري جديد.
  - 2- يشمل الجانب الضمني الذي يتمثل فيما يمتلكه الأفراد من مهارات ومعارف وأفكار وخبرات، والجانب الصريح الذي يتمثل فيما ينتجه الأفراد.
  - 3- يسهم في تحسين القدرة التنافسية للمنظمات؛ إذ إنَّه يضيف قيمة عالية للمنظمة يجعلها قادرة على المنافسة على المستوى المحلي والعالمي.
  - 4- مورد غير قابل للتبديل بمورد آخر، فهو لا ينشأ في فراغ ولا يمكن تعويضه بمصدر آخر أو بما يماثله.
  - 5- يتسم بالندرة والتفرد التي يصعب تواجدهما في منظمات أخرى، ومن ثم فهو يشكل ميزة تنافسية للمنظمة.
  - 6- يمثل قدرة عقلية ذات مستوى معرفي عالٍ تملكها مجموعة محدودة من الأفراد داخل المنظمة دون غيرهم.
  - 7- لا ينشأ في فراغ بل يحتاج إلى بنائه داخل الجامعة ويتضمن ذلك استقطاب رأس المال الفكري ثم تطويره والمحافظة عليه.
  - 8- ذو قيمة داخل الجامعة؛ حيثُ إنَّ قيمة رأس المال الفكري تفوق قيمة الموجودات الملموسة بعدة مرات.
  - 9- يُعدُّ رأس المال الفكري أداة تحليل استراتيجي، ويمثل الفرق بين القيمة الدفترية للمنظمة والقيمة السوقية لها.
  - 10- يعامل رأس المال الفكري بوصفه وحدة متكاملة ذات تفاعل مستمر، ولا يجوز تجزئته إلى مكوناته الأساسية، لأنَّها لا تعطي صورة واضحة عن الأداء الإجمالي.
- أمَّا لويزة (2016: 86-87) فترى أنَّ رأس المال الفكري يتصف بمجموعة من الخصائص أهمها:
- رأس المال الفكري يتزايد بالاستخدام المتكرر.
  - دورة حياة رأس المال الفكري أطول من دورة حياة التكنولوجيا؛ لأنَّ المعرفة والخبرة المكونة لرأس المال الفكري تنتقل بين أفراد المنظمة؛ وهو ما يوفر فرص أفضل من أجل تجديد هذه المعرفة.
  - رأس المال الفكري هو الأكثر قدرة وحيوية على تجديد نفسه وتوليد قيمته المتجددة.
  - يميل رأس المال الفكري للعمل ضمن الهياكل المرنة.
  - يبتعد رأس المال الفكري عن الميل صوب المركزية الإدارية بشكل كبير.
  - يتميز رأس المال الفكري بمهارات عالية ومتنوعة.
  - يتصف رأس المال الفكري بخبرات متقدمة.
  - رأس المال الفكري غير محسوس.
  - صعوبة قياسه بدقة.

ويستخلص الباحث مما سبق أنّ رأس المال الفكري كنز للمنظمة القائمة، وهو الأكثر قدرة على تجديد نفسه وتوليد القيمة؛ لذلك على المنظمة استقطاب أفضل المواهب البشرية، وتطويرهم والمحافظة عليهم، وتعقيباً على ما سبق فإنّ رأس المال الفكري يتمتع بعدة خصائص تميزه عن غيره من باقي رؤوس الأموال؛ حيثُ إنّه صعب القياس والتقدير، ويمتاز بأنّه نتاج تراكم للمعارف والأفكار بحيث يتم العمل على تطويرها لتتحول من كونها معلومات ومعارف نظرية إلى نتائج عملية تسهم في تحقيق مكانة أكاديمية مميزة للجامعة وتضيف لها قيمة عالية وسمعة جيدة محلياً وعالمياً يؤهلها لخوض منافسات مع الجامعات المماثلة؛ نظراً لأنّه يمتاز بالندرة والتفرد بحيث يصعب العثور عليه في جامعات أخرى.

### ثالثاً-منهجية الدراسة:

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي.

### 3-1 مجتمع الدراسة وعينتها:

#### 3-1-1-3 مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من إجمالي عدد الجامعات الأهلية في محافظة إب التي مرت على تأسيسها أكثر من 9 سنوات وعددها (5) جامعات، وهي (الجامعة الوطنية، جامعة العلوم والتكنولوجيا، جامعة الجزيرة، جامعة القلم، جامعة الوحدة) الممثلة لمجتمع الدراسة؛ حيث تمثل مجتمع الدراسة في القيادات الإدارية والأكاديمية والموظفين في الجامعات الأهلية في محافظة إب البالغ عددهم (260) فرداً حسب إحصائيات الموارد البشرية فيها.

جدول رقم (1) مجتمع الدراسة على الجامعات الأهلية في محافظة إب

اسم الجامعة	عدد أفراد المجتمع
1 جامعة الجزيرة	74
2 جامعة العلوم والتكنولوجيا	72
3 الجامعة الوطنية	46
4 جامعة القلم	34
5 جامعة الوحدة	34
الإجمالي	260

المصدر: إدارة الموارد البشرية بالجامعات الأهلية

### 3-1-2 عينة الدراسة:

بالاعتماد على جدول كريجيسي ومورجان (Krejcie and Morgan) لتحديد حجم العينة من مجتمع معين ففي حال كان المجتمع (260) فرداً فإنّ العينة المطلوبة (155) مفردة (فهومي، 2005

(125:)، وتم استخدام العينة العشوائية الطبقية، لمناسبتها لطبيعة الدراسة وتحقيق أهدافها، والجدول (2) الآتي يوضح توزيع العينة المسحوبة من موظفي الجامعات.

جدول رقم (2) توزيع العينة المسحوبة من موظفي الجامعات

الجامعات الأهلية	عدد أفراد المجتمع	العينة	الصالحة للتحليل	النسبة
1 الجزيرة	74	44	33	0.75
2 العلوم والتكنولوجيا	70	42	40	0.95
3 الوطنية	46	27	18	0.67
4 القلم	34	21	19	0.90
5 الوحدة	34	21	20	0.95
الإجمالي	260	155	130	0.84

### 2-3 أداة الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام أداة الاستبانة لجمع البيانات بوصفها أنسب الأدوات لموضوع الدراسة، وقد تم إعدادها وبنائها وفقاً للخطوات الآتية:

- بعد الاطلاع على عدد من الدراسات والبحوث والأدبيات ذات الصلة بموضوع الدراسة، تم تحديد أبعاد المتغير المستقل وأبعاد المتغير التابع، ومن ثم استخلاص فقرات الاستبانة المتعلقة بكل بعد على حدة.

- قام الباحث ببناء الاستبانة وتصميمها بصورتها الأولية وفقاً لأهداف الدراسة حيث اشتملت على (25) فقرة، وقد تم توزيع الفقرات على جميع مجالات رأس المال الفكري (رأس المال البشري، والهيكلية، والعلاقات)، كلا بما يناسبها من عدد الفقرات.

- تم صياغة الاستبانة بصورتها الأولية وفقاً لمقياس ليكرث الخماسي (5-Likart)، وفقاً للعبارات: (موافق بشدة، موافق، موافق إلى حد ما، غير موافق، غير موافق بشدة).

#### أ. وصف أداة الدراسة في صورتها النهائية:

في ضوء نتيجة التحكيم قام الباحث بصياغة الاستبانة بصورتها النهائية بعد إجراء التعديلات اللازمة عليها فتكونت من (18) فقرة

## جدول رقم (3) توزيع فقرات رأس المال الفكري والتميز المؤسسي

القسم	أقسام الاستبانة	عدد الفقرات
القسم الأول	البيانات الشخصية لعينة الدراسة	5
القسم الثاني	المجال الأول: رأس المال الفكري	18
	رأس المال البشري	6
	رأس المال الهيكلي	6
	رأس مال العلاقات	6

## ب-صدق أداة الدراسة وثباتها:

1- صدق أداة الدراسة

تم التحقق من صدق الأداة بطريقتين، هما:

أ- الصدق الظاهري:

للتحقق من صدق الاستبانة قام الباحث بعرضها على عدد من المحكمين من أساتذة الجامعات اليمينية من ذوي الخبرة والاختصاص في إدارة الأعمال، وقد قاموا مشكورين بإبداء ملاحظاتهم وآرائهم حول الاستبانة من حيث

- مدى انتماء الفقرات إلى المجالات التي تتدرج في سياق محاور الاستبانة.

- مدى صحة الصياغة اللغوية للفقرات.

- مدى الحاجة إلى التعديل، أو الحذف، أو الإضافة.

وقد قدم الخبراء المحكمون عددًا من الملاحظات أبرزها:

• حذف بعض الفقرات.

• إعادة صياغة بعض الفقرات.

• الإشارة بنقل بعض الفقرات من مجال إلى مجال آخر بما يتناسب مع مضمونها.

## جدول رقم (4) يوضح التعديلات على أداة الدراسة

المتغيرات	عدد الفقرات في الاستبانة الأولية	عدد الفقرات المحذوفة	عدد الفقرات في الاستبانة النهائية
رأس المال الفكري	25	5	18

ب-صدق الاتساق الداخلي:

يُعدُّ الاتساق الداخلي أحد مقاييس صدق الأداة الذي يقيس مدى تحقق الأهداف التي تريد الأداة الوصول إليها، ومن ثم احتساب الاتساق الداخلي للاستبانة لمعرفة مدى التجانس الداخلي لأداة الدراسة

وذلك من خلال حساب معامل الارتباط بيرسون لكل مجال من محاور الاستبانة كما هو موضح بالجدول الآتي:

جدول رقم (5) معامل ارتباط بيرسون لبيان مصفوفة معاملات الارتباط بين جميع مجالات أداة الدراسة

المحور	م	المجال	معامل الارتباط	مستوى المعنوية
رأس المال الفكري	1	رأس المال البشري	0.920**	0.000
	2	رأس المال الهيكلي	0.909**	0.000
	3	رأس مال العلاقات	0.934**	0.000
		معامل الارتباط بين المجال والمتوسط العام للأداة	0.958**	0.000

نلاحظ من الجدول السابق أنَّ معاملات الارتباط عند مستوى الدلالة: ( $\alpha=0.05$ ) بين جميع مجالات متغيري الدراسة مرتبطة ببعضها بدرجة عالية، وهي دالة إحصائياً؛ لِأَنَّهَا جاءت أصغر من مستوى الدلالة ( $\alpha=0.05$ )، وهذا مؤشر على المواءمة والاتساق الداخلي بين مجالات الأداة السبعة (الصدق الداخلي)، ومدى إمكانية تعميم ما تصل إليه الأداة من نتائج على كافة مجتمع الدراسة وعلى المجتمعات المشابهة (الصدق الخارجي).

#### ج- ثبات أداة الدراسة:

لمعرفة ثبات أداة الدراسة ومصداقية إجابات أفراد العينة على فقرات الأداة تم إجراء اختبار الثبات ألفا كرونباخ لمعرفة نسبة ثبات الأداة لفقرات الأداة، وصدق آراء إجابات العينة حسب المحاور والمجالات المكونة لها، كما هو موضح في الجدول الآتي:

جدول رقم (6) معامل ألفا كرونباخ لمعرفة ثبات الأداة لكل مجال على حدة

م	المجال	عدد الفقرات	الثبات	معامل الصدق
أولاً- رأس المال الفكري				
1	رأس المال البشري	6	0.847	0.717
2	رأس المال الهيكلي	6	0.882	0.777
3	رأس مال العلاقات	6	.876	0.767
إجمالي رأس المال الفكري		18	.944	0.891
إجمالي الأداة		36	.976	0.953

يتضح من الجدول السابق أنَّ قيمة الثبات الكلي للمحور الأول تساوي (0.94) بدرجة مصداقية (0.89)، وكانت قيمة الثبات الكلي للمحور الثاني (0.97) بدرجة مصداقية (0.93)، وقيمة الثبات الكلي للأداة بشكل عام (0.98) بدرجة مصداقية (0.95)، وهي قيمة كبيرة تؤكد ثبات أداة الدراسة؛ حيث بلغت أكبر قيمة من الحد الأدنى المحدد بـ (0.70)، وهو ما يعني أنَّ الأداة إذا طبقت مرات متتالية على فترات متباعدة مع المجتمع نفسها ستخرج بالنتيجة نفسها، وهذا يجعل الأداة قابلة للتطبيق في مجتمعات بحث مماثلة

## وصف خصائص وتحليل آراء عينة الدراسة

يشمل هذا المبحث عرضًا لتحليل البيانات الشخصية التي تخص مجتمع الدراسة، واختبار الفرضيات حول متغيرات الدراسة المتعلقة بأبعاد رأس المال الفكري، من خلال حزمة البرامج الإحصائية (spss)، وقد أظهرت النتائج المتعلقة بوصف خصائص المتغيرات الديموغرافية على النحو الآتي

أ- متغير المؤهل العلمي لأفراد الدراسة:

جدول رقم (7) يوضح التوزيع التكراري والنسب المئوية لأفراد العينة حسب المؤهل العلمي

المتغير	المؤهل	التكرارات	النسبة المئوية
المؤهل العلمي	دبلوم	7	5.4%
	بكالوريوس	76	58.5%
	ماجستير	22	16.9%
	دكتوراه	25	19.2%
	الإجمالي	130	100%

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات حزمة البرامج الإحصائية الاجتماعية (spss)

يتضح من الجدول أنَّ معظم العاملين في الجامعات الأهلية محل الدراسة هم من حملة البكالوريوس بنسبة (58.5%)؛ وهو مؤشر إلى أنَّ الجامعات الأهلية محل الدراسة لا تزال تعاني من توظيف الكوادر ذات المؤهلات العالية فيها، تليها درجة الدكتوراه بنسبة (19.2%) والماجستير بنسبة (16.9%) بينما بقية النسبة كانت من حملة الدبلوم والتي تمثل (5.4%)، وهي نسبة منخفضة، قد تمثل مؤهلات الموظفين في الخدمات المعاونة التي لا تتطلب تأهيلاً عاليًا.

ويرى الباحث: أنَّ هذه النسب منطقية كون أغلب الإدارات الدنيا التي تمارس بالعادة الأعمال التنفيذية لا يشترط فيها أن تكون من حملة الدراسات العليا وَإِنَّمَا الحد الأدنى من حملة الشهادة وهم أصحاب البكالوريوس.

ب- توزيع مجتمع الدراسة حسب متغير الخبرة:

جدول رقم (8) نسبة المتغيرات الشخصية حسب الخبرة

سنوات	التكرارات	النسبة %
من 1 إلى 5 سنوات	57	43.8
من 6 إلى 10 سنوات	42	32.3
من 11 إلى 15 سنة	17	13.1
أكثر من 15 سنة	14	10.8
الإجمالي	130	100

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات حزمة البرامج الإحصائية الاجتماعية (spss)

يتضح من الجدول أنَّ نسبة الموظفين الجدد ذوي الخبرة من 1-5 سنوات هم غالبية الموظفين في الجامعات الأهلية قيد الدراسة بنسبة (43.8%)، تليها في المستوى الثاني الخبرة من 6-10 سنوات وبنسبة (32.3%)، وهذا يشير إلى أنَّ الجامعات الأهلية محل الدراسة لا تزال تستعين بالخبرات الحديثة نسبياً مقارنةً بنقص نسب الخبرات الأكثر من 10 سنوات، والتي جاءت بنسبة أقل من مستوى الخبرات لأقل من 10 سنوات.

ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أنَّ الجامعات الأهلية محل الدراسة لا تزال أغلبها حديثة التأسيس ولا تزال تعمل على تنمية خبرات موظفيها؛ حيثُ إنَّ بعض الجامعات قيد الدراسة لم يمر على إنشائها إلا عشر سنوات.

ج-توزيع مجتمع الدراسة حسب نوع الجامعة:

جدول رقم (9) نسبة المتغيرات الشخصية حسب نوع الجامعة

اسم الجامعة	التكرارات	النسبة %
الجزيرة	33	25.4
القلم	19	14.6
الوحدة	20	15.4
العلوم	40	30.8
الوطنية	18	13.8
الإجمالي	130	100

يتضح من الجدول أنَّ نسبة جامعة العلوم والتكنولوجيا جاءت بنسبة كبيرة؛ حيث بلغت نسبة الموظفين فيها (30.8%) تلتها جامعة الجزيرة بنسبة (25.4%)، ثم جامعة الوحدة بنسبة (15.4%)، ثم القلم بنسبة (14.6%)، ثم الوطنية بنسبة (13.8%).

ويعزو الباحث تفاوت نسب الموظفين في الجامعات الأهلية محل الدراسة إلى حجم هذه الجامعة أو تلك وعدد الكليات والحصة السوقية التي تغطيها الجامعة؛ حيثُ إنَّ جامعة العلوم والتكنولوجيا تمتلك أكبر عدد من الكليات تليها جامعة الجزيرة.

كما يعزو الباحث حصول الجامعة الوطنية على أقل نسبة يعود إلى أنَّها لا تزال مركزية في أغلب التعاملات والقرارات التي تعتمد بشكل أساسي على المركز الرئيس لها.

## رابعاً- عرض نتائج تحليل الدراسة ومناقشتها:

### عرض النتائج المتعلقة بالسؤال الأول.

للإجابة عن السؤال الأول من أهداف الدراسة بالتعرف على درجة توفر أبعاد رأس المال الفكري في الجامعات محل الدراسة، استخدم الباحث المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية في حساب تقديرات وإجابات أفراد مجتمع الدراسة، كما هو موضح في الجدول الآتي:

جدول رقم (10) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحور رأس المال الفكري إجمالاً

الرقم	البعد	الترتيب	حسب المتوسط الحسابي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
1	رأس المال البشري	3		3.68	.715	عالية
2	رأس المال الهيكلي	1		3.85	.729	عالية
3	رأس مال العلاقات	2		3.69	.770	عالية
	المتوسط العام			3.74	.680	عالية

يتضح من الجدول أنَّ أبعاد رأس المال الفكري تمارس في الجامعات الأهلية بمتوسط عام (3.74) بدرجة (عالية)؛ لأنَّها تقع ضمن حدود (3.40 - 4.19)، ويوجد اتفاق وعدم تشتت في الإجابة؛ كون الانحراف المعياري الإجمالي بلغ (0.680)، وهو أصغر من الواحد الصحيح، كما يتضح أنَّ جميع أبعاد رأس المال الفكري المذكورة في الجدول تمارس جميعها بدرجة (عالية) وبمتوسطات متقاربة إلى حدٍ كبيرٍ، وقد جاء رأس المال الهيكلي في المرتبة الأولى من حيث التوفر؛ إذ جاءت بمتوسط حسابي بلغ (3.85) وبدرجة (عالية)، وبانحراف معياري بلغ (0.729)، يليها في المرتبة الثانية رأس مال العلاقات بمتوسط حسابي بلغ (3.69) وبدرجة (عالية)، وبانحراف معياري بلغ (0.770)، يليها في المرتبة الثالثة رأس المال البشري بمتوسط حسابي (3.68) وبدرجة (عالية)، وبانحراف معياري، بلغ (0.715) أقل من الواحد الصحيح.

ويعزو الباحث ذلك إلى أنَّ الجامعات الأهلية محل الدراسة تهتم برأس المال الفكري؛ كونه يساعدها في تحقيق ميزة تنافسية، كما أنَّه يعزز من أنشطتها المختلفة ويعزز من علاقاتها مع المجتمع المحيط بها، كما يعزو الباحث حصول رأس المال الهيكلي على أعلى متوسط إلى كون الجامعات بالعادة تعمل على التقليل من الصراعات التنظيمية من خلال توضيح خطوط الاتصالات والعلاقات الإدارية المختلفة فيما بين المستويات الإدارية المختلفة.



وفيما يلي عرض موجز لنتائج التحليل الإحصائي لفقرات كل أسلوب على حدة:

### المجال الأول- درجة توافر رأس المال البشري:

لمعرفة درجة توفر رأس المال البشري في الجامعات الأهلية بمحافظة إِب؛ تم الرجوع إلى نتائج التحليل الإحصائي من خلال المتوسطات والانحرافات المعيارية كما في الجدول رقم (11) الآتي:

جدول رقم (11) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال رأس المال البشري

م	الفقرات	الترتيب	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
1	يمتلك العاملون في الجامعة المعرفة اللازمة لأداء مهامهم.	1	4.04	.772	عالية
2	يحرص العاملون في الجامعة على تحديث معارفهم بما يتناسب مع مستجدات العمل.	2	3.94	.745	عالية
3	تسعى إدارة الجامعة إلى تحقيق درجة رضا عالية بين العاملين فيها.	6	3.42	1.105	عالية
4	يتوفر في الجامعة رأس مال بشري لديه قدرات بحثية متميزة تخدم المجتمع.	3	3.72	.908	عالية
5	تحرص الجامعة على مشاركة العاملين في الدورات التدريبية والأنشطة المختلفة.	4	3.51	1.044	عالية
6	تعمل الجامعة على تطوير الكفاءة العلمية للعاملين فيها.	5	3.44	1.064	عالية
المتوسط العام للبعد					عالية

يتضح من الجدول أنَّ درجة توفر رأس المال البشري إجمالاً جاء بدرجة (عالية)؛ حيث بلغ المتوسط العام للمجال (3.68) وبانحراف معياري بلغ (0.715)، وهذا يشير إلى اتفاق الإجابة وعدم تشتتها؛ لأنَّه أصغر من الواحد الصحيح، وأمَّا درجة توفر رأس المال البشري على مستوى الفقرات فيتضح أنَّ الفقرة رقم (1) والمتعلقة بـ ( يمتلك العاملون في الجامعة المعرفة اللازمة لأداء مهامهم) جاءت في المرتبة الأولى بدرجة (عالية)؛ حيث بلغ المتوسط الحسابي (4.04) وبانحراف معياري بلغ (0.772)، وهو أصغر من الواحد الصحيح، وهذا يؤكد اتفاق الإجابة وعدم تشتتها، تلتها في المرتبة الثانية الفقرة (2) المتعلقة بـ(يحرص العاملون في الجامعة على تحديث معارفهم بما يتناسب مع مستجدات العمل) بمتوسط حسابي بلغ (3.94) أي بدرجة توفر (عالية)، وبانحراف معياري بلغ على التوالي (0.745)؛ وهو ما يعني تركيز الإجابة وعدم تشتتها.

وجاءت الفقرة رقم (4) والمتعلقة بـ(يتوفر في الجامعة رأس مال بشري لديه قدرات بحثية متميزة تخدم المجتمع.) في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي بلغ (3.72) وانحراف معياري (0.908) وهو أقل من الواحد الصحيح؛ وهذا يعني عدم تشتت الإجابة. وجاءت الفقرة (5) والمتعلقة بـ (تحرص الجامعة على مشاركة العاملين في الدورات التدريبية والأنشطة المختلفة) في المرتبة الرابعة؛ حيث كان المتوسط (3.51) بدرجة

موافق أيضًا، وانحراف معياري بلغ (1.044) أكبر من الواحد الصحيح؛ وهذا يعني وجود تشتت وعدم اتفاق حول توفر الفقرة.

في حين جاءت الفقرة رقم (6) والمتعلقة بـ (تعمل الجامعة على تطوير الكفاءة العلمية للعاملين فيها) في المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي بلغ (3.44) وانحراف معياري (1.064) أكبر من الواحد الصحيح؛ وهذا يعني وجود تشتت وعدم اتفاق حول توفر الفقرة، وجاءت الفقرة (3) والمتعلقة بـ(تسعى إدارة الجامعة إلى تحقيق درجة رضا عالية بين العاملين فيها.) في المرتبة السادسة والأخيرة؛ حيث كان المتوسط (3.42) بدرجة موافق أيضًا، وانحراف معياري بلغ (1.105) أكبر من الواحد الصحيح؛ وهذا يعني وجود تشتت وعدم اتفاق حول توفر الفقرة، وكذلك عدم وجود تشتت واتفاق في رأي العاملين حول جميع فقرات رأس المال البشري المطبقة بدرجة (عالية)؛ كون الانحراف المعياري أقل من الواحد الصحيح عدا الفقرة (5).

ويعزو الباحث ذلك إلى أنَّ الجامعات الأهلية محل الدراسة تعمل على توظيف الكوادر البشرية المؤهلة والتي تتميز بالقدرة على سرعة التعلم وامتلاك المعرفة اللازمة لإنجاز الأعمال فيها، كما أنَّها تعمل على تدريب الموظفين وتشرّكهم في دورات تدريبية تساعدهم في تعلم أغلب المهارات التي تحتاج إليها أعمال الجامعة المختلفة، إلاَّ أنَّه ورغم حرص الجامعات الأهلية محل الدراسة على توظيف الكوادر ذات المهارات العالية فإنَّها لا تزال تغفل بعض الجوانب التي منها ضعف الاهتمام بالرضا الوظيفي لدى العاملين فيها.

### المجال الثاني- درجة توفر رأس المال الهيكلي:

لمعرفة درجة توفر رأس المال الهيكلي في الجامعات الأهلية تم الرجوع إلى نتائج التحليل الإحصائي من خلال المتوسطات والانحرافات المعيارية كما هو موضح في الجدول رقم (12) الآتي:

جدول رقم (12) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال رأس المال

م	الفقرات	الترتيب	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
1	لدى الجامعة رؤية ورسالة وأهداف واضحة تحدد مسارها المستقبلي.	1	4.27	.833	عالية
2	توفر الجامعة نظام معلومات متكامل ومُحدث يشمل جميع مكونات وموارد الجامعة.	2	3.93	.873	عالية
3	تمتلك الجامعة قاعدة بيانات مشتركة.	4	3.75	.863	عالية
4	المستويات الإدارية واضحة ومحدده في الهيكل التنظيمي.	3	3.83	1.005	عالية
5	يتم تطوير أنظمة المعلومات في الجامعة باستمرار.	5	3.69	.939	عالية
6	تعتمد الجامعة على هيكل تنظيمي يعزز من أداء العاملين.	6	3.61	.992	عالية
	المتوسط العام للبعد		3.8474	.72901	عالية

يتضح من الجدول الآتي:

أنَّ درجة توافر رأس المال الهيكلي في الجامعات إجمالاً جاءت بدرجة (عالية)؛ حيث بلغ المتوسط العام للمجال (3.8474) وبانحراف معياري بلغ (0.729) وهو أصغر من الواحد الصحيح؛ وهذا يشير إلى اتفاق الإجابة وعدم تشتتها.

وأما درجة توافر رأس المال الهيكلي على مستوى الفقرات، فيتضح أنَّ جميع فقرات المجال تراوحت متوسطاتها بين (3.61 - 4.27) وهو المتوسط الذي يقع ضمن الحدود (3.40-4.19) والمساوية في الدلالة اللفظية (عالية)، وأما درجة توافر رأس المال الهيكلي على مستوى الفقرات فيتضح أنَّ الفقرة رقم (1) والمتعلقة بـ (لدى الجامعة رؤية ورسالة وأهداف واضحة تحدد مسارها المستقبلي) جاءت في المرتبة الأولى بدرجة (عالية)؛ حيث بلغ المتوسط الحسابي (4.27) وبانحراف معياري بلغ (0.833)، وهو أصغر من الواحد الصحيح، وهذا يؤكد اتفاق الإجابة وعدم تشتتها.

في حين تلتها بالمرتبة الثانية الفقرة (2) المتعلقة بـ (توفر الجامعة نظام معلومات متكامل ومُحدث يشمل جميع مكونات وموارد الجامعة). بمتوسط حسابي بلغ (3.93) أي بدرجة توافر (عالية)، وبانحراف معياري بلغ على التوالي (0.873)؛ وهو ما يعني تركيز الإجابة وعدم تشتتها، وجاءت الفقرة رقم (4) والمتعلقة بـ (المستويات الإدارية واضحة ومحددة في الهيكل التنظيمي). في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي بلغ (3.83) وانحراف معياري (1.005) وهو أكبر من الواحد الصحيح؛ وهو ما يعني تشتت الإجابة وعدم اتفاقها. وجاءت الفقرة (3) والمتعلقة بـ (تمتلك الجامعة قاعدة بيانات مشتركة). في المرتبة الرابعة؛ حيث كان المتوسط (3.75) بدرجة عالية أيضاً، وانحراف معياري بلغ (0.863) أقل من الواحد الصحيح؛ وهذا يعني وجود اتفاق وعدم تشتت إجابات العينة حول توفر الفقرة.

كما جاءت الفقرة رقم (5) والمتعلقة بـ (يتم تطوير أنظمة المعلومات في الجامعة باستمرار) في المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي بلغ (3.69) وانحراف معياري (0.939) أقل من الواحد الصحيح؛ وهذا يعني وجود اتفاق وعدم تشتت إجابات العينة حول توفر الفقرة، وجاءت الفقرة (6) والمتعلقة بـ (تعتمد الجامعة على هيكل تنظيمي يعزز من أداء العاملين). في المرتبة السادسة والأخيرة؛ حيث كان المتوسط (3.61) بدرجة عالية أيضاً، وانحراف معياري بلغ (0.992) أقل من الواحد الصحيح، وهذا يعني وجود اتفاق وعدم تشتت حول توفر الفقرة، وكذلك عدم وجود تشتت واتفاق في رأي العاملين حول جميع فقرات رأس المال البشري المطبقة بدرجة (عالية)؛ كون الانحراف المعياري أقل من الواحد الصحيح.

وتعزى هذه النتيجة إلى أنَّ قيادة الجامعات المبحوثة تستخدم في أغلب الأحيان أسلوب رأس المال الهيكلي وبشكل يعكس إدراكها لأهمية مراعاة البعد التنظيمي والتسلسل الهرمي لمصدر ووحدة الأوامر، وما يترتب عليه من التزام تجاه القرارات، من خلال وضوح الرؤية والأهداف والرسالة التي تعزز من أداء العاملين فيها.

### المجال الثالث - درجة توافر رأس مال العلاقات:

لمعرفة درجة توافر رأس مال العلاقات تم الرجوع إلى نتائج التحليل الإحصائي من خلال المتوسطات والانحرافات المعيارية كما هو موضح في الجدول رقم (13) الآتي:

جدول رقم (13) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال رأس مال العلاقات

م	الفقرات	الترتيب	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
1	تحرص الجامعة على تحسين علاقتها مع الطلاب بصورة مستمرة.	3	3.69	.955	عالية
2	تتعاون الجامعة مع الجامعات الأخرى في مجال الدراسة العلمي .	5	3.58	1.063	عالية
3	تمنح الجامعة طلابها المتفوقين مزايا إضافية عن باقي الطلبة.	5	3.58	1.106	عالية
4	تتواصل الجامعة مع موظفيها وطلابها عبر وسائل الاتصال المختلفة.	1	3.83	1.013	عالية
5	تحرص الجامعة على تفعيل الشراكة مع المؤسسات المجتمعية	2	3.79	.851	عالية
6	تحرص الجامعة على بناء علاقات إيجابية بين المستثمرين وأصحاب المصالح	4	3.66	.868	عالية
	المتوسط العام للبعد	3	3.69	.770	عالية

يتضح من الجدول أن درجة توافر رأس المال العلاقات في الجامعات الأهلية إجمالاً جاءت بدرجة (عالية)؛ حيث بلغ المتوسط العام للمجال (3.69) وبانحراف معياري بلغ (0.770) وهو أصغر من الواحد الصحيح؛ وهو ما يشير إلى اتفاق الإجابة وعدم تشتتها.

وأما درجة توافر رأس المال العلاقات على مستوى الفقرات، فيتضح أن جميع فقرات الأسلوب تراوحت متوسطاتها بين (3.58- 3.83) وهو المتوسط الذي يقع ضمن الحدود (3.40-4.19) والمساوية في الدلالة اللفظية (عالية)، وقد حلت الفقرة (4) في المرتبة الأولى. وفي المرتبة الأخيرة حلت الفقرتين (2) و(3).

وأما درجة توافر رأس مال العلاقات على مستوى الفقرات فيتضح أن الفقرة رقم (4) والمتعلقة بـ (تتواصل الجامعة مع موظفيها وطلابها عبر وسائل الاتصال المختلفة.) جاءت في المرتبة الأولى بدرجة (عالية)؛ حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.83) وبانحراف معياري بلغ (1.013)، وهو أكبر من الواحد الصحيح؛ وهذا يؤكد عدم اتفاق الإجابة وتشتتها، تلتها بالمرتبة الثانية الفقرة (5) المتعلقة بـ (تحرص الجامعة على تفعيل الشراكة مع المؤسسات المجتمعية) بمتوسط حسابي بلغ (3.79) أي بدرجة توافر (موافق)، وبانحراف معياري بلغ على التوالي (0.851)؛ وهو ما يعني تركيز الإجابة وعدم تشتتها.

وجاءت الفقرة رقم (1) والمتعلقة بـ (تحرص الجامعة على تحسين علاقتها مع الطلاب بصورة مستمرة.) في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي بلغ (3.69) وانحراف معياري (0.955) وهو أقل من الواحد

الصحيح؛ وهو ما يعني اتفاق الإجابة وعدم تشتتها. وجاءت الفقرة (6) والمتعلقة ب (تحرص الجامعة على بناء علاقات إيجابية بين المستثمرين وأصحاب المصالح). في المرتبة الرابعة؛ حيث كان المتوسط (3.66) بدرجة عالية أيضًا، وانحراف معياري بلغ (0.868). وهو أقل من الواحد الصحيح؛ وهذا يعني وجود اتفاق وعدم تشتت إجابات العينة حول توفر الفقرة، وجاءت الفقرتان رقم (2) و(3) في المرتبة الخامسة والأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (3.69) وانحراف معياري (1.063) و (1.106) على التوالي لكل منهما وهو أكبر من الواحد الصحيح؛ وهذا يعني وجود تشتت وعدم اتفاق إجابات العينة حول توفر الفقرتين وكذلك عدم وجود تشتت واتفاق في رأي العاملين حول جميع فقرات رأس المال البشري المطبقة بدرجة (عالية)؛ كون الانحراف المعياري أقل من الواحد الصحيح.

ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن الجامعات الأهلية محل الدراسة تسعى إلى تحسين العلاقة مع طلابها؛ كونهم المصدر الرئيس للاستثمار لديها إضافة إلى أن الجامعات تسعى إلى تحسين العلاقة مع الجامعات المماثلة من أجل التقليل من حدة المنافسة.

### عرض النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني

والمتمضمن الكشف عما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة يعزى لمتغيرات (المؤهل العلمي، المستوى الوظيفي، سنوات الخبرة، نوع الجامعة). ولاختبار الفرضية استخدم الباحث اختبار التباين الأحادي

### نتائج الفروق بحسب متغير المؤهل العلمي:

للتعرف على ما إذا كانت توجد فروق دالة إحصائية لتأثير رأس المال الفكري في التميز المؤسسي تعزى لمتغير المؤهل استخدم الباحث اختبار التباين الأحادي وكانت النتائج كما هو موضح في الجدول الآتي:

جدول رقم (14) نتائج اختبار التباين الأحادي لقياس الفروق في إجابات العاملين وفقاً لمتغير المؤهل العلمي

الدلالة اللفظية	Sig.	F	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	المؤهل العلمي	المجال
لا توجد فروق	.060	2.529	1.248	3	3.743	بين المجموعات	رأس المال البشري
			.493	126	62.163	داخل المجموعات	
				129	65.906	الإجمالي	
لا توجد فروق	.420	.948	.504	3	1.513	بين المجموعات	رأس المال الهيكلي
			.532	126	67.045	داخل المجموعات	
				129	68.557	الإجمالي	

الدلالة اللفظية	Sig.	F	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	المؤهل العلمي	المجال
لا توجد فروق	.175	1.680	.980	3	2.940	بين المجموعات	رأس مال العلاقات
			.584	126	73.526	داخل المجموعات	
				129	76.466	الإجمالي	
لا توجد فروق	.150	1.805	.819	3	2.456	بين المجموعات	رأس المال الفكري
			.454	126	57.154	داخل المجموعات	
				129	59.610	الإجمالي	

يتضح من الجدول أنَّ قيمة (f) المحسوبة أصغر من قيمتها الجدولية؛ وهو ما يشير إلى أنَّ النتيجة غير دالة إحصائيًا، كما أنَّ مستوى الدلالة أكبر من ( $\alpha=0.05$ ) في جميع مجالات رأس المال الفكري؛ حيث بلغت قيمة (f) لإجمالي مجالات رأس المال الفكري (1.805) ومستوى دلالة بلغت (0.150) وهي غير دالة إحصائيًا، وهذا يعني أنَّه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المؤهل الدراسي، كما يعني أنَّ العاملين بمختلف مؤهلاتهم التعليمية متفقون حول مدى توفر أبعاد رأس المال الفكري في الجامعات الأهلية في محافظة إب محل الدراسة.

ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أنَّ المفاهيم التي نوقشت في رأس المال الفكري وعلاقتها بالتميز هي من المفاهيم الواضحة لجميع الموظفين باختلاف مؤهلاتهم وَمِنْ ثَمَّ فلا فرق بالنظر إليها بين أصحاب المؤهلات ذات المستوى العالي أو أصحاب المؤهلات ذات المستوى الأدنى.

#### نتائج الفروق وفقًا لمتغير الوظيفة:

جدول رقم (15) نتائج اختبار التباين الأحادي لقياس الفروق في إجابات العاملين وفقًا لمتغير المسمى الوظيفي

الدلالة اللفظية	Sig.	F	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	المسمى الوظيفي	المجال
توجد فروق	.001	5.648	2.604	3	7.813	بين المجموعات	رأس المال البشري
			.461	126	58.093	داخل المجموعات	
				129	65.906	الإجمالي	
لا توجد فروق	.113	2.031	1.054	3	3.163	بين المجموعات	رأس المال الهيكلي
			.519	126	65.395	داخل المجموعات	
				129	68.557	الإجمالي	

الدلالة اللفظية	Sig.	F	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	المسمى الوظيفي	المجال
توجد فروق	.015	3.621	2.023	3	6.069	بين المجموعات	رأس مال العلاقات
			.559	126	70.397	داخل المجموعات	
				129	76.466	الإجمالي	
توجد فروق	.007	4.168	1.794	3	5.382	بين المجموعات	رأس المال الفكري
			.430	126	54.228	داخل المجموعات	
				129	59.610	الإجمالي	

يتضح من الجدول أن قيمة (F) تشير إلى أن النتيجة دالة إحصائياً، كما أن مستوى الدلالة أصغر من ( $\alpha = 0.05$ ) في جميع مجالات الأداة؛ حيث بلغت قيمة (F) لإجمالي مجالات المتغيرين (2.821) ومستوى دلالة بلغت (0.042) وهي دالة إحصائياً، وبلغت قيمة (F) لإجمالي مجالات رأس المال الفكري (4.168) عند مستوى دلالة بلغت (0.007)، وهي دالة إحصائياً، عكس ذلك في جميع مجالات التميز المؤسسي؛ حيث بلغت قيمة (F) لإجمالي المجال (1.818) ومستوى دلالة بلغت (0.147) وهي غير دالة إحصائياً، وهذا يعني أنه يوجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المسمى الوظيفي، وتعزى تلك النتيجة إلى أن العاملين بمختلف وظائفهم غير متفقين حول درجة توفر رأس المال الفكري في الجامعات الأهلية في محافظة إ.ب.

ولمعرفة اتجاه الفروق استخدم الباحث اختبار LSD وكانت النتائج كالآتي:  
جدول رقم (16) يبين ترجيح الفروق في المجالات التي فيها فروق مع الترجيح

ترجيح الفروق لصالح	مستوى الدلالة	متوسط الفرق بين المتوسطين (I-J)	المسمى الوظيفي		المجال
			المتغير (I)	المتغير (J)	
عميد / نائب	0.02	.761*	عميد / نائب	إداري	رأس مال البشري
رئيس قسم	0.04	.462*	رئيس قسم	إداري	
عميد / نائب	0.034	.552*	عميد / نائب	إداري	رأس مال العلاقات
رئيس قسم	0.027	.384*	رئيس قسم	إداري	
مدير إدارة	0.014	.422*	مدير إدارة	إداري	
عميد / نائب	0.010	.607*	عميد / نائب	إداري	رأس المال الفكري
رئيس قسم	0.015	.374*	رئيس قسم	إداري	

يتضح من الجدول السابق الآتي:

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المستوى الوظيفي عميد/ نائب عميد وبين المستوى الوظيفي إداري لصالح المستوى الوظيفي: عميد/ نائب عميد فيما يتعلق بمتغير رأس المال الفكري والأداة بشكل عام، وعليه يمكن القول بأن من يشغل المستوى الوظيفي عميد/ نائب عميد يرون وجود أثر لرأس المال الفكري على التميز المؤسسي أفضل مما يراه بقية شاغلي المستويات الوظيفية الأخرى.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المستوى الوظيفي رئيس قسم وبين المستوى الوظيفي إداري لصالح المستوى الوظيفي رئيس قسم فيما يتعلق بمتغير رأس المال الفكري وعلية يمكن القول بأن من يشغل المستوى الوظيفي رئيس قسم يرون أن رأس المال الفكري أفضل مما يراه بقية شاغلي المستويات الوظيفية الأخرى.
- وهذا يعني وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المستوى الوظيفي مدير إدارة وبين المستوى الوظيفي إداري لصالح المستوى الوظيفي: مدير إدارة فيما يتعلق بمتغير رأس المال الفكري والأداة بشكل عام، وعليه يمكن القول بان من يشغل المستوى الوظيفي مدير إدارة يرون رأس المال الفكري أفضل مما يراه الإداريون.

نتائج الفروق وفقاً لمتغير الخبرة:

جدول رقم (17) نتائج اختبار التباين الأحادي لقياس الفروق في إجابات العاملين وفقاً لمتغير الخبرة

الدلالة اللفظية	Sig.	F	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	سنوات الخبرة	المجال
لا توجد فروق	.317	1.189	.605	3	1.814	بين المجموعات	رأس المال البشري
			.509	126	64.092	داخل المجموعات	
				129	65.906	الإجمالي	
لا توجد فروق	.707	.466	.251	3	.752	بين المجموعات	رأس المال الهيكلية
			.538	126	67.805	داخل المجموعات	
				129	68.557	الإجمالي	
لا توجد فروق	.438	.910	.541	3	1.622	بين المجموعات	رأس مال العلاقات
			.594	126	74.844	داخل المجموعات	
				129	76.466	الإجمالي	
لا توجد فروق	.448	.891	.413	3	1.239	بين المجموعات	رأس المال الفكري
			.463	126	58.371	داخل المجموعات	
				129	59.610	الإجمالي	



يتضح من الجدول أنَّ قيمة (F) تشير إلى أنَّ النتيجة غير دالة إحصائياً، كما أنَّ مستوى الدلالة أكبر من ( $\alpha=0.05$ ) في جميع مجالات رأس المال الفكري؛ حيث بلغت قيمة (F) لإجمالي مجالات رأس المال الفكري (0.891) ومستوى دلالة بلغت (0.448) وهي غير دالة إحصائياً.

ويعزو الباحث تلك النتيجة إلى أنَّ العاملين بمختلف سنوات الخبرة لديهم غير متفقين حول تطبيق أبعاد رأس المال الفكري في الجامعات الأهلية اليمنية محل الدراسة.

## النتائج:

في ضوء ما تقدم فقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج على النحو الآتي:

- 1- أنَّ درجة توفر أبعاد رأس المال الفكري في الجامعات محل الدراسة كانت بدرجة عالية بوجه عام، بينما تفاوتت على مستوى الأبعاد المختلفة.
- 2- أنَّ أكثر أبعاد رأس المال الفكري توافراً هو بعد رأس المال الهيكلي ثم رأس مال العلاقات ثم رأس المال البشري.
- 3- أنَّه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير المؤهل الدراسي.
- 4- يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير المسمى الوظيفي.

## التوصيات:

في ضوء ما توصلت إليه الدراسة من نتائج أوصت الدراسة الآتي:

- 1- ينبغي على القيادات والمسؤولين عن العملية التعليمية في الجامعات الأهلية القيام بالآتي:
  - زيادة الاهتمام برأس المال الفكري وإدارته كما يدار الموجود النقدي، لكونه مصدراً مهماً للتوجه الاستراتيجي للمنظمات المعاصرة، وهذا ما يدعو الجامعة للتفتيش عن القدرات المعطلة فيها وتحريكها لتكون فاعلة وإنشاء إدارة تعمل جاهدة من أجل ضمان استثمار رأس المال الفكري.
  - ضرورة الاهتمام بصناعة رأس المال الفكري من خلال إفساح المجال أمام العاملين لإبداء آراءهم ومقترحاتهم حول تطوير العمل، مع تشجيع الحوار المباشر بين إدارة الجامعة والعاملين لغرض إنضاج الأفكار المبدعة، ويتم ذلك من خلال اجتماعات ولقاءات ودية تمكن العاملين من إطلاق أفكارهم.
  - بناء ثقافة تنظيمية إيجابية حول رأس المال الفكري، ونشرها وتعزيزها لما يمثله من قيمة للجامعات على المستوى المحلي.
  - نشر ثقافة رأس المال الفكري بين القيادات الإدارية والطلبة والعاملين في الجامعات الأهلية.

## المراجع

- أفندي، عطية. (2010). في سبيل البحث عن التميز - رأس المال الفكري وإدارة المعرفة - تحديد طبيعة العلاقة، مؤتمر تطوير رأس المال البشري، وزارة الأوقاف والشئون الإسلامية، قطاع التخطيط والتطوير، الكويت، 18-20 يناير.
- الحميد، عفاف السيد بدوي. (2012). رؤية استراتيجية لرأس المال الفكري ودوره في تحقيق الميزة التنافسية "دراسة ميدانية". [رسالة ماجستير]. جامعة الأزهر، كلية التجارة، قسم المحاسبة، مصر.
- خشافة، ندى منصور أحمد. (2021). الاستثمار في رأس المال الفكري في الجامعات اليمنية في ضوء إدارة المعرفة تصور مقترح. مجلة الآداب للدراسات النفسية والتربوية، ع12، 112-159.
- رشيد، صالح عبد الرضا، والزيادي، صباح حسين شناوة. (2014). دور التوجه الريادي في تحقيق الأداء الجامعي المتميز"، دراسة تحليلية لآراء القيادات الجامعية في عينة من كليات جامعات الفرات الأوسط. مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية. المجلد (15)، العدد (2)، 205-209.
- الزهيري، إبراهيم عباس. (2012). رأس المال الفكري الخيار الاستراتيجي المستقبلي لمؤسسات التعليم العالي. المؤتمر العلمي السنوي العربي الرابع لكلية التربية النوعية جامعة المنصورة (إدارة المعرفة وإدارة رأس المال الفكري في مؤسسات التعليم العالي في مصر والوطن العربي) - مصر، مج1، المنصورة: كلية التربية النوعية - جامعة المنصورة، 19-45.
- سعد ونعمة، نغم حسين. (2001). "أثر رأس المال الفكري في أداء المنظمة، دراسة ميدانية في عينة من الشركات القطاع الصناعي المختلط" مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، جامعة بغداد المجلد الثامن العدد 38
- شبات، جلال اسماعيل؛ وأحمد، ناهد كمال (2008) واقع رأس المال البشري في إطار المشروعات الريادية دراسة تطبيقية على شركة "أبناء كاظم في قطاع غزة" 2333، مؤتمر الاتجاهات والمداخل الإدارية المعاصرة في المنظمات الفلسطينية والعربية، جامعة القدس المفتوحة، فلسطين، 1-2/تموز
- شعبان، مصطفى رجب علي. (2011). رأس المال الفكري ودوره في تحقيق الميزة التنافسية لشركة الاتصالات الخلوية الفلسطينية جوال، رسالة ماجستير، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- الشيخ، صالح سامي صالح. (2013). أثر رأس المال الفكري على أداء شركات التأمين. [رسالة ماجستير]. كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة اليرموك، الأردن.
- العامري، عبده أحمد علي؛ المقرمي، عبد القهار عثمان غالب (2021). دور القيادة الاستراتيجية في بناء رأس المال الفكري: دراسة ميدانية في الجامعات اليمنية الأهلية بالعاصمة صنعاء. مجلة جامعة الأندلس للعلوم الإنسانية والاجتماعية. ع (44). اليمن. 6-43.

- عبد السلام، بندي وعلة، مراد. (2011). دور رأس المال الفكري المعرفي في خلق الميزة التنافسية في ظل إدارة المعرفة. بحث مقدم لمؤتمر الملتقى الدولي حول رأس المال الفكري في منظمات الأعمال في الاقتصاديات الحديثة. جامعة حسيبة بن بو علي بالشلف، الجزائر.
- عمر، ايت مختار ومعمر، حمدي، (2011)، طرائق ونماذج قياس رأس المال الفكري، مداخلة مقدمة ضمن الملتقى الدولي الخامس حول: رأس المال الفكري في منظمات الأعمال العربية في ظل الاقتصاديات الحديثة، 13-14 كانون الثاني، ضمن محور رقم (5): مداخل وأساليب قياس وتقييم رأس المال الفكري في منظمات الأعمال، (www.zuj.edu).
- العنزي، سعد علي حمود، وصالح، أحمد علي. (2009). إدارة رأس المال الفكري في منظمات الأعمال. دار اليازوري للنشر والتوزيع. عمان، الأردن.
- العنزي، سعد علي حمود، وصالح، أحمد علي. (2009). إدارة رأس المال الفكري في منظمات الأعمال. دار اليازوري للنشر والتوزيع. عمان، الأردن.
- العنزي، صالح. (2014). إبداعات إدارة الأعمال (ط1). الوراق للنشر. الأردن.
- فهيمي، محمد شامل بهاء الدين. (2005). الإحصاء بلا معاناة المفاهيم والتطبيقات باستخدام برنامج SPSS، الإدارة العامة للطباعة والنشر، الرياض، السعودية.
- القرني، أسامة محمود؛ والعتيقي، إبراهيم مرعى إبراهيم. (2012): إدارة رأس المال الفكري بالجامعات المصرية كمدخل لتحقيق قدرتها التنافسي/ تصور مقترح، مجلة التربية، 15، (38)، مصر. 223-334.
- قشطة، آمال نبيل خليل. (2015). استراتيجية مقترحة لتطوير رأس المال الفكري لتحقيق الميزة التنافسية في الجامعات الفلسطينية. [رسالة ماجستير]. كلية التربية، قسم أصول التربية، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- لويزة، فرحاتي. (2016)، دور رأس المال الفكري في تحقيق الميزة التنافسية للمؤسسات الاقتصادية في ظل اقتصاد المعرفة دراسة حالة شركة الإسمنت عين التوتة- بانتة. [رسالة دكتوراه] كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر.
- محمد، أشرف محمد. (2022). دور رأس المال الفكري في تحسين مستوى أداء العاملين برعاية الشباب ببعض كليات جامعة بنها. مجلة التربية البدنية وعلوم الرياضة. جامعة بنها، مصر. مج29، ع10. 48-71.
- محمود، ولاء محمود عبد الله. (2018). تصور مقترح لتنمية رأس المال الفكري بالجامعات المصرية في ضوء مدخل إدارة المعرفة. مجلة كلية التربية. (116)، مصر. 1-94.

مخلوف، أسماء محمد السيد. (2022) بعنوان: تعظيم رأس المال الفكري بجامعة السويس لتحقيق ميزتها التنافسية (تصور مقترح). المجلة العلمية لكلية التربية، جامعة أسيوط. مج38، ع6. مصر. 20-

128

مرسي، شيرين عيد (2013). تفعيل دور التعليم الجامعي في تلبية متطلبات تنمية رأس المال الفكري: (دراسة مستقبلية). مجلة كلية التربية (جامعة بنها) - مصر، مج24، ع95، 69-141.  
منصور، طاهر محسن؛ الخفاجي، نعمة عباس، (2010)، "نظرية المنظمة مدخل العمليات"، ط1، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان.

ميرخان، خالد حمد أمين. (2003). الأساليب المعرفية وتأثيرها في صياغة التوجه الاستراتيجي/ دراسة استطلاعية لآراء الإدارة العليا لمجالس شركات القطاع الخاص في محافظة نينوى. [أطروحة دكتوراه]. الجامعة المستنصرية، العراق.

نجم، عبود نجم. (2010). إدارة اللاملموسات إدارة ما لا يقاس . دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

نصيف، عبد اللطيف نصيف؛ أحمد، فريد حسن؛ وأحمد حميد علي. (2018). رأس المال الفكري وتأثيره على إدارة المنظمات السياحية / دراسة تحليلية على عدد من مكاتب السياحة والسفر في بغداد. وقائع المؤتمر العلمي التخصصي الرابع لكلية التقنية الإدارية/ بغداد. العراق.

الهاللي، الهاللي الشرييني. (2011). إدارة رأس المال الفكري وقياسه وتنميته كجزء من إدارة المعرفة في مؤسسات التعليم العالي. مجلة البحوث التربوية النوعية، جامعة المنصورة، (22)، مصر، 1-65.

Kirk, Camille. (2000). Intellectual Capital the Most Strategic Asset, Planning for Higher Education, vol. (28), no. (3), p.p 45- 54.

Mitchell Williams, S. (2003), "Intellectual capital and traditional measures of corporate performance", Journal of Intellectual Capital, Vol. 4 No. 3, pp. 348-360.

Nicholas Stewart. (1997). The new wealth of organizations., T., & capital.

Ramirez, Yolanda & Others (2014): The Relevance of Intellectual Capital: An Analysis of Spanish Universities, International Journal of Social Management, Economics and Business Engineering, vol. (8), no. (5), p.p 12- 20.

Stewart, T.A: Intellectual Capital: The New Wealth of Organizations, Double Day - Currency, New York, 1996. P01.