



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة غرداية



كلية: العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير

قسم: علوم التسيير

عنوان الموضوع:

قياس رأس المال الفكري في مؤسسات التعليم العالي
دراسة حالة جامعة غرداية

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي في علوم التسيير

تحت إشراف الأستاذ:

د. سايح عبد الله

من إعداد الطالبين:

بوكرموش يوسف

دادي بابا لقمان

الموسم الجامعي:

2022/2021 م

شكر وتقدير

قال تعالى " لئن شكرتم لأزيدنكم "

نشكر الله العلي القدير ونحمده سبحانه وتعالى لتوفيقه لنا في إنجاز هذا العمل المتواضع، ونسأل الله عز وجل أن يجعله عملاً خالصاً لوجهه الكريم وأن يوفقنا إلى ما فيه الخير وما يحبه ويرضاه في الدنيا والآخرة.

بعد رحلة بحث وجهد واجتهاد تكلفت بإنجاز هذا البحث، نحمد الله عز وجل على نعمه التي منّ بها علينا فهو العلي القدير، كما لا يسعنا إلا أن نخص بأسمى عبارات الشكر والتقدير للأستاذ "سايح عبد الله" لما قدمه لنا في سبيل إنجاز هذا البحث، ولكل أساتذتنا القائمين على إدارة كلية العلوم التجارية والاقتصادية وعلوم التسيير.

إلى من زرعو التفاؤل في دربنا وقدموا لنا المساعدات والتسهيلات والمعلومات فلهم منا كل الشكر.

إهداء

أهدي هذا العمل لمن كان لهم الفضل علي بعد الله سبحانه وتعالى إلى:

والديا أطال الله في عمرهما وأبقاهما بصحة وعافية

إخوتي وأخواتي الأعزاء

إلى أصدقائي، وجميع من وقفوا بجواري وساعدوني بكل ما يملكون، وفي أسعدة كثيرة إلى كل من قدم لي يد
العون والدعم والمساندة.

إليكم جميعا أهدي ثمرة جهدي

إهداء

وصلت رحلتي الجامعية إلى نهايتها بعد تعب ومشقة

وها أنا ذا أختتم بحث تخرجي بكل همّة ونشاط، وأمتن لكل من كان له فضل في مسيرتي، وساعدني ولو باليسير .

وجد الإنسان على وجه البسيطة، ولم يعيش بمعزل عن باقي البشر، وفي جميع مراحل الحياة، يوجد أناس يستحقون منا الشكر، وأولى الناس بالشكر هما الأبوان لما لهما من الفضل ما يبلغ عنان السماء، فوجودهما سبب للنجاة والفلاح في الدنيا والآخرة.

ولا أنسى الإخوة والأخت كل باسمه ولكل الأهل، الأصدقاء والأساتذة

أهديكم بحث تخرجي

الفهرس العام

قائمة المحتويات

الصفحة	العنوان
	كلمة شكر
	الإهداء
II - I	الفهرس العام
IV - III	قائمة الجداول
VI - V	قائمة الأشكال
VIII - VII	قائمة الملاحق
أ - د	المقدمة العامة
الفصل الأول: مدخل مفاهيمي لرأس المال الفكري	
06	المبحث الأول: مدخل إلى الرأس المال الفكري
06	المطلب الأول: التطور التاريخي لمفهوم الرأس المال الفكري
08	المطلب الثاني: مداخل دراسة رأس المال الفكري
09	المطلب الثالث: مفهوم رأس المال الفكري
10	المطلب الرابع: أهمية رأس المال الفكري
11	المبحث الثاني: خصائص، مكونات، أدوار، وقياس رأس المال الفكري
11	المطلب الأول: خصائص رأس المال الفكري
11	المطلب الثاني: مكونات رأس المال الفكري
12	المطلب الثالث: أدوار رأس المال الفكري
13	المطلب الرابع: قياس رأس المال الفكري
17	المبحث الثالث: متطلبات وآليات بناء رأس المال الفكري، وأساليب إدارته والمحافظة عليه.
17	المطلب الأول: متطلبات بناء رأس المال الفكري في المنظمة
18	المطلب الثاني: آليات بناء رأس المال الفكري
19	المطلب الثالث: إدارة رأس المال الفكري

20	المطلب الرابع: أساليب المحافظة على الرأس المال الفكري
الفصل الثاني: الدراسة الميدانية بجامعة غرداية	
24	المبحث الأول: لمحة حول المؤسسة محل الدراسة
24	المطلب الأول: نشأة جامعة غرداية
25	المطلب الثاني: الهيكل التنظيمي لجامعة غرداية
26	المبحث الثاني: الإجراءات المنهجية للدراسة
26	المطلب الأول: منهج الدراسة
27	المطلب الثاني: تفرغ وتحليل بيانات الاستبيان
35	خاتمة
37	المراجع
41	الملاحق

قائمة الجداول

قائمة الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
16	بعض طرق القياس	01
27	سلم ريكارت الخماسي	02
27	قيم معامل الثبات ألفا كرونباخ	03
28	توزيع أفراد العينة حسب السن	04
29	توزيع أفراد العينة حسب الرتبة	05
30	توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية	06
31	تحليل فقرات رأس المال البشري	07
32	تحليل فقرات رأس المال الهيكلي	08
33	تحليل فقرات رأس المال العلائقي	09

قائمة الأشكال

قائمة الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	الرقم
25	الهيكل التنظيمي للجامعة	01
29	توزيع أفراد العينة حسب السن	02
30	توزيع أفراد العينة حسب الرتبة	03
31	توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية	04

قائمة الملاحق

جدول الملاحق

عنوان الملحق	الرقم
الاستبيان	01

مقدمة عامة

مقدمة:

إن الله عز وجل ميز الإنسان وفضله عن غيره من المخلوقات وأكرمه بنعمة من أعظم النعم وهي نعمة العقل، حيث قال عز من قائل في محكم آياته: **وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِنَ الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَى كَثِيرٍ مِمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا** (70) سورة الإسراء، الآية 70. ويعتبر المورد البشري أهم مكونات المجتمع والمحور الأساسي له مهما تعددت أشكال المجتمع.

وباعتبار المؤسسات والمنظمات بمختلف أنواعها تدخل ضمن هيئات المجتمع، وعليه فإن المورد البشري يمثل أساس قيامها ومحور نشاطاتها واهتماماتها، ولهذا تسعى منظمات اليوم إلى امتلاك مورد بشري قادر على الابتكار والإبداع لخلق لها ميزة تنافسية تمنحها الأفضلية مقابل نظيراتها.

يعتبر المورد البشري أبرز وأهم مكونات رأس المال الفكري، فمنذ الأزل والإنسان يحاول فهم الرأس المال الفكري والمشاكل المتعلقة به، ويحاول تطبيق مفهومه في سائر مجالات الحياة المختلفة، ولقد أقدم الكثير من المفكرين والعلماء على عدد من المحاولات لقياس هذا النوع من رؤوس الأموال، وفي هذا الصدد كتبت العديد من الرسائل الجامعية وأعدت عديد الدراسات والبحوث، ولا يزال يعتبر من أهم المواضيع القديمة المتجددة بشكل مستمر.

إن الجامعات هي الحاضنة الأولى لتنمية واستثمار رأس المال الفكري، والمستثمر الأول في المعرفة لما تمتلكه من إمكانيات وموارد مادية وبشرية وبنية معرفة قوية، وعليه فإن الجامعات كغيرها من المنظمات والمؤسسات تسعى إلى أن تمتلك كفاءات بشرية وأفراد يتمتعون بخبرات وقدرات ومهارات إبداعية لضمان نجاحها وتطورها، ولهذا يجب عليها تبني أفضل الممارسات لإدارة الموارد البشرية واستقطاب المتميزين والمبدعين وتشجيعهم واستثمار قدراتهم.

إشكالية الدراسة:

ضمن هذا الإطار تدرج إشكالية البحث والتي يمكن صياغتها على النحو التالي:

ما درجة توفر مكونات رأس المال الفكري في جامعة غرداية؟

الأسئلة الفرعية:

وللإجابة عن هذه الإشكالية يمكن طرح الأسئلة الفرعية التالية:

- ✓ ما مدى اهتمام الجامعة برأس مالها البشري؟
- ✓ ما مدى مرونة الهيكل التنظيمي للجامعة؟
- ✓ هل تعمل الجامعة على تعزيز علاقتها مع الغير؟

فرضيات الدراسة:

قصد الإجابة على هذه الأسئلة يمكن طرح الفرضيات التالية:

- ✓ تهتم الجامعة برأس مالها البشري.
- ✓ الهيكل التنظيمي للجامعة قليل المرونة.
- ✓ تمتلك الجامعة علاقات جيدة مع الغير.

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في النقاط التالية:

- ✓ الأهمية البالغة التي أضحى يكتسبها رأس المال الفكري في الآونة الأخيرة
- ✓ ضرورة معرفة القيمة التي يلعبها رأس المال الفكري في المؤسسة

أهداف الدراسة:

يمكن تلخيص الأهداف التي يمكن الوصول إليها من خلال الدراسة فيما يلي:

- ✓ تحديد الأسس النظرية والمفاهيمية لرأس المال الفكري.
- ✓ تحديد دور التعليم الجامعي في استثمار رأس المال الفكري ومتطلبات استثماره.

أسباب اختيار الموضوع:

هناك جملة من الأسباب التي دفعتنا لاختيار هذا الموضوع دون غيره والتي يمكننا تلخيصها في سببين أحدهما ذاتي والآخر موضوعي:

- ✓ الرغبة في إثراء معارفنا في موضوع رأس المال الفكري.
- ✓ التحسيس بقيمة وأهمية رأس المال الفكري

حدود الدراسة:

الحدود الموضوعية: يركز موضوع الدراسة على الرأس المال الفكري ومكوناته.

الحدود الزمانية: امتدت من الفترة الزمنية 2022/30/01 إلى 2022/09/08.

الحدود المكانية: تمت الدراسة في جامعة غرداية.

الحدود البشرية: مجموعة من الأساتذة في جامعة غرداية.

منهج الدراسة والوسائل المستعملة:

لقد تم الاعتماد في عملية جمع البيانات والمعلومات على مجموعة من الوسائل والأدوات في الجانبين النظري والتطبيقي، حيث:

- من أجل الإجابة على إشكالية الدراسة ومحاولة الإلمام بالموضوع اعتمدنا على المنهج الوصفي.
- اعتمدنا على المسح المكتبي لكل من الكتب، المذكرات، المجالات وغيرها من المراجع التي لها صلة بالموضوع.
- واعتمدنا على الاستبيان لجمع البيانات واستكمال أهداف البحث واختبار فرضياته باستخدام برنامج التحليل الإحصائي SPSS.

صعوبات البحث:

من أبرز الصعوبات التي واجهتنا أثناء إعدادنا لهذا البحث هي انشغال كلانا بالعمل وهذا خلق لنا صعوبة في إيجاد وقت كافي لإعداد المذكرة.

الدراسات السابقة:

الدراسة الأولى:

دراسة كل من صالح عبد الرضا رشيد وصباح حسين شناوة الزيايدي بعنوان دور رأس المال الفكري في تحقيق الأداء الجامعي المتميز، دراسة تطبيقية على مجموعة من قيادات جامعية متمثلة في (عميد، معاون عميد، ورئيس قسم) في عينة من كليات الجامعة بلغ عددها (5) من أصل (11) كلية، بحث منشور في مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية، كلية الإدارة والاقتصاد، قسم إدارة الأعمال، جامعة القادسية، العراق، 2014.

وسعت هذه الدراسة إلى معرفة مدى اهتمام الكليات عينة الدراسة بكل من رأس المال الفكري والأداء الجامعي المتميز وتوصلت إلى أن هذه الكليات تمنح اهتماما واضحا للمورد البشري من خلال العمل على تطوير قدراتهم ومهاراتهم.

الدراسة الثانية:

فرحاتي لويزة، تحت عنوان دور رأس المال الفكري في تحقيق الميزة التنافسية للمؤسسات الاقتصادية في ظل اقتصاد المعرفة دراسة حالة لشركة الاسمنت عين التوتة ببانتة، رسالة مقدمة لنيل

شهادة دكتوراه علوم في علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسم علوم التسيير، تخصص تنظيم الموارد البشرية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2016.

حيث أكدت الدراسة أن الفرق بين القيمة الاسمية للمنظمة والقيمة الدفترية لها يتمثل في رأس المال الفكري الذي تحوز عليه، وهو مصدر التفوق التنافسي والميزة التنافسية لها.

الدراسة الثالثة:

دراسة أشرف حمد رزق الخلايلة بعنوان أثر رأس المال الفكري على الأداء المالي في البنوك المدرجة في بورصة عمّان، وطبق دراسته على 16 بنك مدرج في بورصة عمّان، مذكرة مقّمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير في المحاسبة، قسم المحاسبة، كلية الأعمال، جامعة الشرق الأوسط، الأردن، 2020.

وسعى في هذه الدراسة إلى معرفة هل يوجد أثر لرأس المال الفكري على كل من العائد على الأصول والعائد على الملكية وربحية السهم في البنوك المدرجة في بورصة عمّان، وتوصل إلى النتائج التالية: وجود أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لرأس المال الزبائني على العائد على الأصول، في حين تبين عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية لكلا من رأس المال البشري ورأس المال الهيكلي على العائد على الأصول، ووجود أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لرأس المال الهيكلي على العائد على حقوق الملكية، في حين تبين عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية لكلا من رأس المال البشري ورأس المال الزبائني على العائد على حقوق الملكية، ووجود أثر إيجابي لرأس المال البشري ذو دلالة إحصائية وأثر سلبي لرأس المال الهيكلي ذو دلالة إحصائية على ربحية السهم، في حين تبين عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية لرأس المال الزبائني على ربحية السهم.

الفصل الأول

مدخل مفاهيمي لرأس المال الفكري

المبحث الأول: مدخل إلى الرأس المال الفكري.

أيقنت منظمات اليوم أن مصدر قوتها يكمن في الزاد البشري والأفكار التي يمتلكونها، وأنهم السلاح التنافسي المهم في تفوقها، وأنها المورد الاستراتيجي الذي يصنع الفرق بين المنظمة ومنافسيها.

المطلب الأول: التطور التاريخي لمفهوم الرأس المال الفكري.

لقد بدأ الاهتمام بإدارة رأس المال المعرفي في المؤسسات مع بداية عقد الثمانينات من القرن الماضي، بعدما أن أدرك الإداريون أن رأس المال المعرفي أصبح محدداً أساسياً لما تحققه المؤسسة من أرباح، ومع بداية عقد التسعينات من القرن الماضي تعددت الكتابات المركزة على رأس المال المعرفي في المؤسسة باعتباره محدداً لميزتها التنافسية، وقد أخذ تحليل رأس المال المعرفي وتحديد اتجاهاته مسارين مترابطين هما مسار المعرفة والقوى الذهنية الذي يركز على خلق وتوسيع المجال المعرفي للمؤسسة، ومسار الاعتماد على الموارد من خلال الاهتمام بكيفية خلق الأرباح من المزيج المميز للموارد المادية والفكرية بالمؤسسة.¹

في التسعينات من القرن العشرين ركزت الجهود نحو إيجاد نظرية لرأس المال الفكري، في محاولة لإيجاد فهم مشترك فيما بين الباحثين والشركات، والاتفاق على مبادئ وممارسات هذا الموضوع، كما بدأت المؤسسات في التفكير في كيفية تسيير تلك الأفكار والابتكارات وتنميتها.²

مما سبق نرى بأن الاهتمام بإدارة رأس المال المعرفي بدأ مطلع الثمانينات من القرن الماضي، ومع بداية التسعينات من نفس القرن تعددت الكتابات المركزة عليه وسعى الباحثين إلى إيجاد نظرية له.

المرحلة الأولى:

- بدايات القرن السابع عشر: طرح الاقتصادي Petti William فكرة اختلاف نوعية العمالة، وطرح أيضاً موضوع قيمة العاملين في حساب الثروة بطريقة إحصائية وهو مبادئ ما عرف لاحقاً برأس المال البشري.

¹ ناريمان محمود فضل عبد الجواد، استخدام أسلوب التكلفة على أساس النشاط الموجه بالوقت وأثره على كفاءة رأس المال المعرفي (رسالة ماجستير: المحاسبية)، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، عمادة الدراسات العليا، جامعة الأزهر، غزة، 2016، ص 30.
² مها هشام الخضري، واقع إدارة رأس المال الفكري بالجامعات الفلسطينية الخاصة في قطاع غزة (رسالة الماجستير: القيادة والإدارة)، أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا، جامعة الأقصى، فلسطين، 2015، ص 17.

- **عام 1776:** أشار الاقتصادي A.Smith في كتابه ثروة الأمم إلى تأثير مهارات العاملين في العملية الإنتاجية وطالب بأن تحدد الأجور على وفق ما يبذله من وقت وجهد وتكلفة كسب المهارات المطلوبة لأداء العمل.
- **عام 1890:** أكد الاقتصادي A.Marshall على الاستثمار في البشر باعتباره أعلى رأس مال يتم فيه المضاربة، وذلك لأنه يتميز بسمة لا تتوفر في غيره من رؤوس الأموال، وهي أن منحى إنتاجيته يتصاعد بنفس اتجاه منحى خبراته ومهاراته.
- **عام 1906:** أدخل الاقتصادي I.Fisher مفهوم رأس المال البشري في مفهوم رأس المال العام، وعند نهاية الخمسينات توسع بنظرية رأس المال البشري.

المرحلة الثانية

في بداية الثمانيات للقرن العشرين كان الوعي للأسمال الفكري الذي تمتلكه الشركات وأنه المحدد الرئيسي للأرباح، وقد أكد هذا الرأي العديد من مالكي الشركات.

وشهدت بداية التسعينات أيضاً لنفس القرن تحرك واسع في هذا الاتجاه حيث أطلق لأول مرة مصطلح رأس المال الفكري كما نشر Stewart مقالة بعنوان القوة الذهنية كذلك تم تعيين أول مدير في العالم لرأس المال الفكري من قبل شركة Skandia السويدية.¹

المرحلة الثالثة

وهذه المرحلة تبدأ من منتصف تسعينات القرن الماضي، حيث كثفت الأبحاث حول موضوع رأس المال الفكري لوضع فهم مشترك بين الباحثين والشركات له، وقد ركزت بالدرجة الأولى على إيجاد نظرية لرأس المال الفكري، وقد عقدت خلال هذه الفترة الكثير من الاجتماعات والندوات والمؤتمرات للخروج بمفهوم عام يتفق عليه منها:

تعيين مدير للموجودات الفكرية في شركة Dow Chemical سنة 1993.

اتفاق لعقد اجتماع لممثلي الشركات الفاعلة في استخراج القيمة من موجوداتها غير الملموسة للكشف عن منظور تلك الشركات لمفهوم رأس المال الفكري سنة 1994.

عقد اجتماع عرف بـ (إدارة رأس المال الفكري) ICM وقد خرج هذا الاجتماع بجملة من التوصيات. سنة 1995.

¹ عارف عبد الله الزروق، استكشاف واقع إدارة رأس المال الفكري كخطوة نحو تطبيق عمليات إدارة المعرفة في المنظمات الليبية (رسالة ماجستير: الإدارة والتنظيم)، قسم إدارة وتنظيم، الأكاديمية الليبية للدراسات العليا، مصراتة، ليبيا، 2016/2015، ص 18.

انعقاد ندوة صيرورة للمعرفة أو الحاجة إليها، قدمت فيها العديد من المشاركات والبحوث عن المعرفة وتقييم إدارة المعرفة، سنة 1995.

انعقاد الندوة الدولية لرأس المال الفكري في أمستردام، وقد خرجت الندوة بعدد من المقترحات من أهمها وصف طرق قياس إدارة المال الفكري ومزايا وعيوب كل طريقة وآلية استعمالها، سنة 1999م.

عقد مؤتمرين في الولايات المتحدة الأمريكية حول إدارة رأس المال الفكري خلال الفترة من 2000 و 2003 م.

عقد المؤتمر الرابع لرأس المال الفكري وإدارته في كندا سنة 2001م.¹

مما سبق نرى بأن تطور مفهوم رأس المال الفكري مر بثلاث مراحل، بداية من القرن السابع عشر حتى خمسينيات القرن العشرين حيث بدأها الاقتصادي Petti William بطرح موضوع قيمة العاملين ومن ثم أتى A.Smith وأشار إلى تأثير مهارات العاملين في العملية الانتاجية، وبعده أكد الاقتصادي A.Marshall على الاستثمار في البشر ليأتي الاقتصادي I.Fisher ويدخل مفهوم رأس المال البشري في مفهوم رأس المال العام ومن ثم توسع بنظرية رأس المال البشري، من ثم أتت المرحلة الثانية بداية من ثمانينيات القرن العشرين حيث أكد العديد من مالكي الشركات بأن رأس المال الفكري هو المحدد الرئيسي للأرباح وفي مطلع التسعينيات أطلق لأول مرة مصطلح رأس المال الفكري من قبل Stewart كما شهد العالم أول مدير عام للرأس المال الفكري وكان في شركة Skandia، ومن ثم أتت المرحلة الثالثة من منتصف تسعينيات القرن الماضي، حيث كثفت الأبحاث حول موضوع رأس المال الفكري لوضع فهم مشترك بين الباحثين والشركات له، وقد عقدت خلال هذه الفترة الكثير من الاجتماعات والندوات والمؤتمرات للخروج بمفهوم عام يتفق عليه.

المطلب الثاني: مداخل دراسة رأس المال الفكري

قد أورد العنزوي وصالح (2009) خمس مداخل لدراسة رأس المال الفكري، وهي كالتالي:

1- المدخل الفلسفي:

إن رأس المال الفكري يركز على أهداف وأنواع ومصادر المعرفة ويركز أيضا على العلاقة بين معرفة رأس المال الفكري ومفاهيم أخرى مثل درجة التأكد والسببية والشك، وإن رأس المال الفكري معني بالتنظير العلمي للفكر المعرفي، وكيفية جمع المعلومات حول الحقائق الاجتماعية.²

2- المدخل الإدراكي:

¹ عارف عبد الله الزروق، مرجع سبق ذكره، ص ص 18-19.

² مها هشام الخضري، مرجع سبق ذكره، ص 15.

يركز هذا المدخل على مساهمة علماء الإدارة ونظرية المنظمة والسلوك التنظيمي، ويعدون وجود رأس المال الفكري استراتيجيا مهما، وشرطا لبقاء المنظمة منافسة في السوق بكفاءة وفعالية، نظرا لقيمتها الاقتصادية والفكرية.¹

3- المدخل الشبكي:

يتم تفسير رأس المال الفكري من خلال هذا المدخل على نظريات المنظمات الشبكية، والتي تركز على اقتناء وتقاسم ونقل المعرفة من خلال أنماط تبادل أفقية وانسياب متداخل للموارد وخطوط اتصال تبادلية.²

4- مدخل الممارسة الجماعية:

يركز على المنظور الاجتماعي والتاريخي لدراسة المعرفة، فالمعرفة هي التزام وثقة للجماعة في الرصيد المعرفي المتراكم.³

5- المدخل الكمي:

تمثل المعرفة في هذا المدخل نظاما متكاملًا لمحاولة حل المشكلات بطرق علمية تعطي نتائج مثالية، وفي إطار هذا المدخل تتغير تكنولوجيا الاعلام والاتصال لتأخذ بعدا عمليا يتعامل مع مشكلات معقدة وكبيرة، ويولي أهمية كبيرة للأفراد من خلال المعرفة التي يزودهم بها.⁴

مما سبق نرى بأن هناك 5 مداخل لدراسة الرأس المال الفكري وتتمثل في المدخل الفلسفي (معني بالتنظير العلمي للفكر المعرفي)، المدخل الإدراكي (يركز على مساهمة علماء الإدارة)، المدخل الشبكي (نظريات المنظمات الشبكية)، مدخل الممارسة الجماعية (يركز على المنظور الاجتماعي والتاريخي لدراسة المعرفة) والمدخل الكمي (محاولة حل المشكلات بطرق علمية).

المطلب الثالث: مفهوم رأس المال الفكري

مفهوم رأس المال الفكري متجدد باستمرار ولا يوجد اتفاق واضح بين الباحثين في تعريفه وسنعرض بعض التعريفات لبعض الباحثين.

¹ سلمان محمد الديراوي، محمد تلالوة، درجة إفصاح الشركات المدرجة في بورصة فلسطين عن عناصر رأس المال الفكري (مجلة جامعة الاستقلال للأبحاث) العدد 02، كلية الدراسات العليا والبحث العلمي في جامعة الاستقلال، أريحا، فلسطين: المجلد 5، كانون الأول 2020، ص 116.

² حامد هاشم محمد الراشدي، إدارة رأس المال الفكري بالمؤسسات التعليمية، دار طبية الخضراء للنشر والتوزيع، ط1، مكة المكرمة، السعودية، 2017، ص 36.

³ مها هشام الخضري، مرجع سبق ذكره، ص 15.

⁴ سلمان محمد الديراوي، محمد تلالوة، مرجع سبق ذكره، ص 116.

تعريف01: عرفه Bradley على أنه: "القابلية على تحويل المعرفة والأصول غير الملموسة إلى موارد قادرة على خلق الثروة سواء للمنظمة أو للاقتصاد ككل".¹

تعريف02: عرفه Stewart في كتابه رأس المال الفكري: "إن رأس المال الفكري هو المادّة الفكرية المتمثلة في المعرفة، والمعلومات، وحقوق الملكية الفكرية، والخبرات التي يمكن توظيفها لخلق الثروة".²

تعريف03: عدّه Rastogi بأنه: "الطاقة الشمولية والبراعة في خلق الثروة من خلال استخدام المعرفة كمورد جوهري".³

من خلال التعاريف السابقة نلاحظ أنها ركزت على نقاط أساسية هي: أصول غير ملموسة، الاستخدام والتحويل، خلق الثروة. ومنه يمكن القول أن رأس المال الفكري هو الاستخدام الأمثل للأصول الغير ملموسة من أجل خلق الثروة.

المطلب الرابع: أهمية رأس المال الفكري

وتكمن أهمية الرأس المال الفكري في ما يلي:

- يساهم في بناء منظمات تعليمية ذكية والتي توفر بيئة عمل أكثر مهنية وتطوراً؛
- منح المنظمة القدرة على النمو والاستثمار والتنافس؛
- يعود بالفوائد على المؤسسات التعليمية وذلك بإدخال تعديلات جوهريّة وابتكارية في الممارسات الإشرافية؛
- يعد أبرز الأدوات التنافسية لاسيما وأنه غير قابل للتقليد؛
- يعد مورداً استراتيجياً وسلاحاً تنافسياً ومصدر رئيسي للثروة والازدهار وقوة فاعلة للاقتصاد؛
- يساهم في تطوير المجتمع اقتصادياً واجتماعياً بشكل غير مباشر جراء عملية التنمية البشرية في المدارس ومكاتب التعليم بأشكال متعددة ومتنوعة.⁴

¹ صالح عبد الرضا رشيد، صباح حسين شناوة الزبيدي، دور رأس المال الفكري في تحقيق الأداء الجامعي المتميز (مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية) العدد03، جامعة القادسية، العراق، المجلد 16، 2014، ص 12.

² كندة علي ديب، ماهر محسن مرهج، دور رأس المال الفكري في الإصلاح الإداري للجامعات الحكومية السورية (مجلة جامعة البعث) العدد30، جامعة البعث، حمص، سوريا، المجلد 40، 2018، ص 61.

³ صالح عبد الرضا رشيد، صباح حسين شناوة الزبيدي، مرجع سابق، ص 12.

⁴ حامد هاشم محمد الراشدي، مرجع سبق ذكره، ص 30.

المبحث الثاني: خصائص، مكونات، أدوار، وقياس رأس المال الفكري

المطلب الأول: خصائص رأس المال الفكري

للرأس المال الفكري عدة خصائص مقسمة إلى ثلاث أصناف هي:

01- خصائص تنظيمية:

- يمثل رأس المال الفكري أصلا غير ملموس؛
- الإدارة اللامركزية في المؤسسة تساهم بشكل إيجابي في تفاعل رأس المال الفكري؛
- يتفاوت تواجد رأس المال الفكري بتفاوت المستويات الإدارية؛
- يتناسب رأس المال الفكري مع الهيكل التنظيمي المرن.¹

02- خصائص مهنية:

- الاهتمام بالتعليم المنظم؛
- التدريب الكفاء وليس بالضرورة الشهادة الأكاديمية؛
- يتميز رأس المال الفكري بالمهارة العالية، والخبرة العريقة.²

03- خصائص سلوكية وشخصية:

- يتسم رأس المال الفكري بالاستقلالية في الفكر والعمل؛
- يقدم رأس المال الفكري على المخاطرة بدرجة كبيرة خاصة عند بدأ العمل؛
- المبادرة في تقديم الاقتراحات والأفكار البناءة؛
- قدرة على حسم القرارات دون تردد؛
- مثابرة حادة في العمل ومستويات ذكاء عالية؛
- ثقة عالية بالنفس.³

من خلال ما سبق نرى بأن من أهم خصائص رأس المال الفكري أنه أصل غير ملموس يتناسب مع الهيكل التنظيمي المرن ويحتاج للامركزية في الإدارة، كما أنه يتميز بالمهارة العالية والخبرة العريقة.

المطلب الثاني: مكونات رأس المال الفكري

يعد التصنيف الثلاثي أكثر التصنيفات انتشارا في الأدبيات التربوية العربية والأجنبية والذي يقسم رأس المال الفكري إلى ثلاثة مكونات أساسية، وهي:

¹ خيرى سعيدة، شنن شيماء، دور رأس المال الفكري في تشجيع الإبداع (مذكرة ماستر: علوم التسيير)، قسم علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، الجزائر، 2018/2019، ص 13.

² صبرينة رباحي، المحاسبة عن رأس المال الفكري في ظل التوجهات المحاسبية المعاصرة (مجلة الإدارة والتنمية للبحوث والدراسات) العدد 12، جامعة البليدة، الجزائر، ص 180.

³ خيرى سعيدة، شنن شيماء، مرجع سبق ذكره، ص 14.

01- رأس المال البشري:

يتمثل في المهارات والخبرات والإبداع حيث أنها معرفة مرتبطة بالفرد ولا تمتلكها المؤسسة. أما في الجامعات فهي تتمثل في: خبرات أساتذة الجامعة والباحثين والطلاب، براءات الاختراع، الملكية الفكرية، حقوق الاستثمار.¹

02- رأس المال الهيكلي:

يشير إلى الأبعاد الإدارية والتنظيمية للمؤسسة والمتمثلة في: الهيكل التنظيمي، نظم وأساليب العمل، المعدات والتكنولوجيا.²

03- رأس المال الزبائني:

هو القيمة التي تنتج من مستوى رضا الزبائن وولائهم والموردون والجهات الخارجية الأخرى وما استطاعت المؤسسة أن تبنيه من علاقات معهم.³

من خلال ما سبق نرى بأن رأس المال الفكري ينقسم إلى 3 تصنيفات وهي: رأس المال البشري وهي مرتبطة بالفرد كالمهارات والخبرات والإبداع، رأس المال الهيكلي ويشير إلى الأبعاد الإدارية والتنظيمية، ورأس المال العلائقي (الزبائني) وهي العلاقات مع الآخرين.

المطلب الثالث: أدوار رأس المال الفكري

إن دور رأس المال الفكري لا يقتصر على تجميع الإيرادات فقط، وإنما هناك مجالات وأدوار أخرى يمكن الاستفادة منها لخلق قيمة مضافة، ولقد حدد (Harrison & Sellivan 2000) هذه الأدوار في:

01- الأدوار الدفاعية: وتشمل الممارسات الآتية:

- حماية المنتجات والخدمات المتولدة من إبداعات رأس المال الفكري للمؤسسة؛

- حماية حرية التصميم والإبداع؛

- تخفيف حدة الصراع وتجنب رفع الدعاوى.⁴

¹ أسماء عبد الفتاح نصر عبد الحميد، تصور مقترح لاستثمار رأس المال الفكري في الجامعات المصرية في ظل التحول العالمي نحو اقتصاد المعرفة (المجلة التربوية) العدد 81، كلية التربية، جامعة سوهاج، مصر، المجلد 81، 2021، ص 17-18.
² بسام سمير الرميدي، أثر رأس المال المعرفي في تعزيز القدرة التنافسية لشركات السياحة المصرية (مجلة جامعة الشارقة للعلوم الإنسانية والاجتماعية) العدد 02، كلية السياحة والفنادق، جامعة مدينة السادات، مصر، المجلد 16، 2019، ص 291.
³ صالح محمد، بوخمخ عبد الفتاح، أثر تبني مفهوم المنظمة المتعلمة على رأس المال الفكري بمحطة إنتاج الكهرباء بجيجل (مجلة دراسات اقتصادية) العدد 01، الجزائر، المجلد 05، 2018، ص 102.
⁴ حسناوي بلبال، دور رأس المال الفكري في تحسين الأداء المستدام للمؤسسة (مذكرة ماجستير: علوم التسيير)، مدرسة الدكتوراه: إدارة الأعمال والتنمية المستدامة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس، سطيف، الجزائر، 2014، ص 23.

02- الأدوار الهجومية: وتشمل:

- توليد الإيرادات (العوائد):

• من السلع والخدمات الناتجة عن ابتكارات الشركة؛

• من حقوق الملكية الفكرية للشركة؛

• من الأصول الفكرية للشركة؛

• من المعرفة، ومعرفة - كيف (الدراية الفنية) للشركة.

- إيجاد معايير للأسواق الجديدة أو للسلع والخدمات الجديدة؛

- الحصول على تقييم لهذه التكنولوجيا من الآخرين؛

- الحصول على تقييم للأسواق الجديدة؛

- تشكيل أساس للتحالفات التجارية الجديدة؛

- دعم أنشطة الأعمال للهيكل الإداري لعمليات الشركة؛

- وضع عوائق لدخول منافسين جدد.¹

بناء على ما سبق نجد أن أدوار رأس المال الفكري تنقسم إلى قسمين أدوار دفاعية وأهمها تخفيف شدة الصراع مع المؤسسات والشركات الأخرى لتجنب المحاكم وما ينجر عنها من خسارة للأموال، وأدوار هجومية وأهمها إيجاد معايير للأسواق الجديدة للسيطرة عليها.

المطلب الرابع: قياس رأس المال الفكري

تعتبر عملية قياس رأس المال الفكري مهمة جدا في البحث الإداري كونها الطريقة المثلى لفهم الحدث والشيء الذي نريد قياسه، ومنه تحديد المعلومات ذات المعنى لمتخذي القرارات.²

وتعد أيضا أداة لاكتساب نقاط القوة وتعزيزها واكتشاف نقاط الضعف ومحاولة علاجها وتجنبها مستقبلا.³

¹ ماهر محسن مرهج، تأثير رأس المال الفكري على أداء الابتكار في الجامعات السورية (رسالة ماجستير: إدارة أعمال)، قسم إدارة الأعمال، كلية الاقتصاد، جامعة تشرين، سوريا، 2016، ص 57.

² بوفاس الشريف، بوخضرة مريم، رأس المال الفكري في المنظمات المتعلمة (مجلة الأصيل) العدد 02، جامعة عباس لغرور، خنشلة، الجزائر، 2017، ص 262.

³ خيرى سعيدة، شنن شيماء، مرجع سبق ذكره، ص 17.

- أهمية قياس رأس المال الفكري:

إن المنظمات الناجحة اليوم باتت تركز على قياس رأس المال الفكري، وذلك لما يقدمه هذا القياس من وضوح في بناء التقارير المالية المتعلقة برأس المال الفكري، وأخذت نظم القياس أهمية كبيرة في ظل اقتصاد المعرفة،¹ وتتمثل هذه الأهمية في:²

- المساعدة على فهم أفضل للأصول غير المالية وأهميتها في خلق قيمة للشركة؛
- تحقيق إدارة أفضل لرأس المال الفكري؛
- زيادة الشفافية والإمكانيات للتقارير الداخلية والخارجية؛
- زيادة العائد المالي على معرفة الأفراد وقدراتهم؛
- الاستغلال الجيد للملكية الفكرية وبراءات الاختراع واتفاقيات الترخيص والبرامج المتطورة خاصة التي تساهم في تدعيم المزايا التنافسية؛
- الاستغلال الجيد لرأس المال البشري في المؤسسة؛
- إمكانية التنبؤ بسلوك الأفراد مستقبلاً وتكييفه لصالح المنظمة؛³
- تحديد نقاط القوة والضعف في أداء الأفراد.⁴

- مبادئ عملية قياس رأس المال الفكري:

حددها ستوارت (Stewart) في ثلاثة مبادئ وهي:⁵

- يجب أن تكون المقاييس سهلة وبسيطة، والتركيز على الأداء الإجمالي لرأس المال الفكري؛
- يجب قياس ما هو استراتيجي وهام في نشاط المنظمة؛
- يجب قياس الأنشطة التي تنتج ثروة فكرية.

- إجراءات قياس رأس المال الفكري:

لإتمام عملية قياس رأس المال الفكري بشكل جيد يجب إتباع مجموعة من الإجراءات والمتمثلة في:⁶

- تحديد الخاصية المراد قياسها، لأن القياس لا يقع على الشخص أو الشيء، بل يقع على خاصية معينة في الشيء المراد قياسه، فعلى سبيل المثال ليس كل المعلومات المتوفرة عن

¹ فرحاتي لويضة، رأس المال الفكري: نماذج القياس المحاسبي (مجلة الدراسات الاقتصادية والمالية) العدد 09، جامعة الوادي، الجزائر، المجلد 01، ص 261.

² بوفاس الشريف، بوخضرة مريم، مرجع سبق ذكره، ص ص 262-263.

³ فرحاتي لويضة، رأس المال الفكري: نماذج القياس المحاسبي (مجلة الدراسات الاقتصادية والمالية)، مرجع سابق، ص 261.

⁴ فرحاتي لويضة، رأس المال الفكري: نماذج القياس المحاسبي (مجلة الدراسات الاقتصادية والمالية)، مرجع سابق، ص 261.

⁵ فرحاتي لويضة، رأس المال الفكري: نماذج القياس المحاسبي (مجلة الدراسات الاقتصادية والمالية)، مرجع سابق، ص 261.

⁶ خيربي سعيدة، شنن شيماء، مرجع سبق ذكره، ص ص 18-19.

العاملين تعتبر رأس مال فكري، بل تعد مهارات العاملين ومعرفتهم رأس مال فكري بشرط أن تكون متميزة وفريدة أي لا يوجد من يمتلك تلك المهارات والمعلومات بعينها من المنافسين وأن تكون استراتيجية أي أن تكون لها قيمة يمكن أن يدفع الزبون ثمنها للحصول عليها؛

- جمع البيانات والمعلومات عن حجم رأس المال الفكري؛
- إلزام القياس بالأهداف المحددة له؛
- توفر الأسس العلمية في القياس (الموضوعية، الثبات، الصدق)؛
- تشخيص المؤشرات المعتمد عليها في القياس بغرض الاعتماد عليها لاستخلاص النتائج الموضوعية، ومن بين هذه المؤشرات (معدل دوران توظيف الخبراء في المنظمة، مدى جودة المنتجات والخدمات... إلخ)؛
- بسبب تعدد وتنوع أغراض القياس يجب الاعتماد على أدوات عديدة ومتنوعة في القياس.

- طرق قياس رأس المال الفكري: ويمكن تصنيفها كالآتي:

أ- الطرق الوصفية: والتي تركز على تحديد السمات والخصائص المختلفة للرأس المال الفكري، وترتكز أيضا على استطلاع الآراء، والاتجاهات ذات التأثير غير المباشر على أداء عمليات المعرفة، وتحقيق نتائجها المرغوبة، وذلك بالاعتماد على الخبرة والتقدير الشخصي للقائمين بالدراسة، ومن أمثلة هذه المقاييس: (نموذج أداة تقييم معرفة الإدارة، ونموذج التقييم الذاتي لإنتاجية ذوي المهن المعرفية).¹

ب- مقاييس الملكية الفكرية: وترتكز هذه المقاييس على المكونات الأساسية للرأس المال الفكري (رأس المال البشري، رأس المال هيكلي ورأس المال الزبوني) وقيمتها، ولتكون المعرفة والأصول المعرفية غير الملموسة أكثر تحديدا وأسهل استخداما تتولى هذه المقاييس تحويلها في مختلف الأقسام إلى أشكال الملكية الفكرية.²

ج- مقاييس القيمة السوقية: تركز هذه المقاييس على الفرق بين القيمة السوقية لأصول المعرفة وقيمتها الدفترية وتعتمد على المبادئ والأسس المالية والمحاسبية ومن أمثلة هذه المقاييس (نموذج القيمة السوقية، القيمة الدفترية، ونموذج القيمة غير الملموسة المحسوبة).³

د- مقاييس العائد على المعرفة أو الأصول: تركز هذه المقاييس على أساس احتساب العائد على الأصول المحسوبة، وحسب الصيغة التالية:

$$\text{"العوائد قبل الضريبة" / "الأصول الملموسة"} = \text{العائد على الأصول}$$

¹ أفكار سعيد خميس عطية، إنموذج مقترح لإدارة رأس المال الفكري في مؤسسات التعليم العالي، ومتطلبات تطبيقه (مجلة الإدارة التربوية) العدد 18، قسم الإدارة التربوية وسياسات التعليم، كلية التربية، جامعة الإسكندرية، مصر، 2018، ص ص 304-305.

² حسناوي بلبال، مرجع سبق ذكره، ص ص 42-43.

³ أفكار سعيد خميس عطية، مرجع سابق، ص 305.

لتقارن بعد ذلك مع متوسط العائد لعموم الصناعة التي تنتمي إليها المؤسسة، وتعتبر الزيادة عن متوسط الصناعة عائد المعرفة الخاص بالمؤسسة، ومن أمثلتها: (مكاسب رأس المال المعرفي ونموذج القيمة المضافة (العائد على المعرفة)¹.

الجدول 1: بعض طرق القياس

شرح الطريقة	طريقة القياس	نوع المقياس
يتمثل في استبيان مكون من خمسة فروع وهي: (المعرفة، القيادة، الثقافة، التكنولوجيا والقياس في إدارة المعرفة) ومن خلال هذا الاستبيان يمكن تقييم مستوى الأداء والعمل المعرفي في المنظمة.	أداة تقييم معرفة الإدارة	المقاييس الوصفية
يتضمن هذا التقييم توجيه أربعة أسئلة لمهني المعرفة ليحددوا بأنفسهم إذا كانوا إنتاجيين أم لا.	التقييم الذاتي لإنتاجية مهني المعرفة	
ركزت على ترجمة رسالة واستراتيجية المنظمة إلى مجموعة شاملة من المقاييس الذاتية والموضوعية، وأداء المنظمة يقاس بأربع مجالات هي: المنظور المالي، منظور الزبون، منظور العمليات الداخلية ومنظور التعلم.	بطاقة الدرجات المتوازنة	
إما عن طريق تحويل المعرفة إلى ملكية فكرية، أو تحويل العلاقات إلى شبكات، أو تحويل الأفراد إلى مواهب، أو تحويل السلعة إلى علامة جيدة.	تحويل المعرفة إلى ملكية فكرية	مقاييس الملكية الفكرية
ويقسم من خلاله الرأس المال الفكري إلى رأس مال هيكلي، بشري وزبوني.	نموذج رأس المال الفكري	
ويقدم النموذج صورة عن الترابط بين التغيرات في (المعلومات - الاتصالات) وتغيرات السوق.	دليل المعلومات - الاتصالات	
وتقوم على تقييم الملكية الفكرية وعوائدها.	طريقة تقييم الأصول الفكرية	
يعتمد على أن المعرفة هي العامل الأساسي لإنشاء الثروة.	نموذج شركة دوكيميكال	

¹ حسناوي بلبال، مرجع سبق ذكره، ص 43.

وسمسار المعرفة هو الفرد أو المنظمة أو العملية التي تساعد على عقد الصفقات بين الباحثين عن المعرفة ومقدمي المعرفة وإنشاء روابط بينهما.	نموذج سمسار التكنولوجيا	
يقوم على أن القيمة الحقيقية للرأس المال الفكري هي القيمة السوقية.	القيمة السوقية إلى الدفترية	مقاييس القيمة السوقية
وتقوم هذه الطريقة على تقسيم القيمة الحقيقية (السوقية) للمنظمة إلى مكوناتها المتمثلة في رأس مال ملموس، رأس مال غير ملموس والميزة التنافسية المستدامة.	القيمة السوقية المخصصة للمستثمر	
واستخدم لمقارنة رأس المال بين المنظمات.	توبين كيو	
وتقوم على حساب العائد على الأصول المادية "الملموسة" ثم استخدام الرقم كأساس من أجل تحديد نسبة العوائد على الأصول غير الملموسة.	القيمة غير الملموسة المحسوبة	مقاييس العائد على المعرفة
ونتحصل على هذه المكاسب من خلال نسبة المكاسب الرسمية على المكاسب المتوقعة من الأصول الدفترية.	مكاسب رأس المال المعرفي	
وتركز على وقت التعليم في العمليات الجوهرية.	طريقة القيمة المضافة	

المصدر: من إعداد الطالبين بناء على معلومات من (فرحاتي لويزة، رأس المال الفكري: نماذج القياس المحاسبي (مجلة الدراسات الاقتصادية والمالية)، مرجع سبق ذكره، ص ص 262،263.

المبحث الثالث: متطلبات وآليات بناء رأس المال الفكري، وأساليب إدارته والمحافظة عليه.

المطلب الأول: متطلبات بناء رأس المال الفكري في المنظمة

يتطلب تنمية رأس المال الفكري مجموعة من الشروط تتمثل في:¹

- إنشاء أقطاب صناعية على مستوى المنظمات، وتكون قادرة ماديا وبشريا على الاستفادة من المعرفة المتاحة؛

- وجود جامعات ومراكز بحوث رائدة مرتبطة بالقطاعات الاقتصادية المحورية؛

¹ حسناوي بلبال، مرجع سبق ذكره، ص 32.

- إنشاء محيط وإطار معرفي من خلال توفير تكنولوجيا المعلومات وإعادة صياغة القوانين السائدة لكي تأخذ بعين الاعتبار متطلبات تكوين هذه الأقطاب المعرفية؛
- التركيز على العناصر والمكونات الأساسية لرأس المال الفكري؛
- على كل المنظمات أن تقتنع بأن العصر الحالي هو عصر المعرفة؛
- بذل جهود كبيرة لإنشاء المعرفة الذاتية، أو تكوين الرأس المال الفكري؛
- على المنظمة أن تحسن إدارة مواردها المعرفية الموجودة أصلاً عندها، وعدم تضييع الوقت في البحث عن موارد جديدة؛
- قدرة تشخيص هوية الأصول المعرفية الحقيقية.

المطلب الثاني: آليات بناء رأس المال الفكري

إن بناء رأس المال الفكري عملية معقدة تحتاج إلى استثمارات كثيرة وتتم على فترات زمنية طويلة،¹ ولبناء رأس المال الفكري يمكن اتباع الخطوات التالية:

- 1- استقطاب رأس المال الفكري: أصبحت معظم المؤسسات العالمية اليوم تولي اهتماماً كبيراً لموضوع استقطاب الموارد المتميزة، بسبب إدراكهم لحقيقة أن الموارد البشرية أصبحت عامل نجاح ولم تعد عامل تكلفة،² وتم حصر استراتيجيات الاستقطاب فيما يلي:
 - شراء العقول من السوق: يجب على إدارة الموارد البشرية متابعة العقول النادرة لاستقطابها نحو المنظمة فامتلاكهم يمنح للمنظمة ميزة تنافسية ودعامة أساسية لازدهارها وتطورها بسبب مهاراتهم وخبراتهم التي تساهم في زيادة الرصيد المعرفي في المنظمة وهو ما يؤدي إلى زيادة الإبداع والابتكار.³
 - شجرة الكفايات: إن الكفاية أو الأهلية تتضمن مكونين رئيسيين هما: المكون السلوكي والمكون المعرفي، المكون السلوكي يتضمن سلوك الشخص أثناء تأدية العمل والذي يمكن ملاحظته وتقويمه، أما المكون المعرفي يتضمن معرفة الشخص والمفاهيم النظرية والمعلومات التي يمتلكها، أما شجرة الكفايات فتعد أحد تقنيات إدارة الموارد البشرية الالكترونية لتحديد المزيج الصحيح من الأفراد المطلوبين من خلال مخطط يوضح المهارات والخبرات والمعارف المطلوبة في الشركة.⁴

¹ أفكار سعيد خميس، مرجع سبق ذكره، ص 338.

² بوفاس الشريف، بوخضرة مريم، مرجع سبق ذكره، ص ص 259-260.

³ حسناوي بلبال، مرجع سبق ذكره، ص 37.

⁴ بوفاس الشريف، بوخضرة مريم، مرجع سبق ذكره، ص 260.

- مراجعة منظمات المعرفة والتعلم: تركز رؤية هذه الاستراتيجية على أن المنظمات التعليمية (مدارس، معاهد، جامعات) هي أبرز مصدر لاكتشاف المواهب واستقطابهم، ولهذا يجب على الإدارة العليا مراجعة مختلف هذه المنظمات للاستقطاب منها وعدم الاكتفاء بتعيين الموظفين من المنظمات الأخرى.¹

2- صناعة رأس المال الفكري: تعتبر عملية صناعة الرأس المال الفكري أمراً مهماً للغاية كونها مصدراً للميزة التنافسية التي تكسب المنظمة تفوقاً على الشركات المنافسة في السوق، وتتطلب هذه العملية استخدام طرق فعالة للربط بين أدوات العمل الجديدة والأنظمة المبتكرة والتصاميم التنظيمية الملائمة،² وفيما يلي بعض الاستراتيجيات الخاصة بصناعة رأس المال الفكري:

- خريطة المعرفة: هي الأساس خارطة فعلية تحدد فيها مكامن المعرفة في المنظمة ويتم تقديمها من خلال عرض مرئي يركز فيها على نوع المعرفة التي تأمل بمشاركتها وممن؟ وأين يمكن أن تجدهم؟ وعلى هذا الأساس فإن المنظمة ترسم خريطة المعرفة للتعرف على مكامن المعرفة فيها، ومستوى الفجوة بداخلها.³
- بناء الأنسجة الفكرية: تمثل الأنسجة تشكيل فرقي يشبه نسيج العنكبوت، يشارك فيه مجموعة ابتكارية تتفاعل وتتعلم مع بعض ثم تنحل عند انتهاء المشروع المحدد، لتبدأ مجموعة ابتكارية أخرى مشروع آخر بتعلم جديد.⁴
- القيادة الذكية: يتطلب صنع المعرفة والتعامل مع الناس الأذكياء قيادة ذكية، لأن المدير الذكي يكون مشرفاً ومساعداً للتعليم أكثر مما يكون معطياً للأوامر.⁵

المطلب الثالث: إدارة رأس المال الفكري

أصبح الاهتمام بإدارة رأس المال الفكري موضوعاً ذو أولوية في فكر إدارة الأعمال، وتكمن صعوبة إدارة الرأس المال الفكري في كون الأفراد لا يقبلون السيطرة والضغط وكثيراً ما تتم عملية مقاومة الاحتواء والاندماج، ولهذا لا بد أن تتوفر إدارة قوية ومرنة من أجل ضمان استثمار رأس المال الفكري والمحافظة عليه، فنجاح المنظمة من قوة الإدارة ونجاحها في استثمار طاقاتها الفكرية بالشكل الذي يعززها ويحافظ عليها.⁶

ولقد أوضح STEWART خمس مبادئ أساسية للإدارة الفعالة لرأس المال الفكري:⁷

¹ حسناوي بلبال، مرجع سبق ذكره، ص 37.
² بوفاس الشريف، بوخضرة مريم، مرجع سبق ذكره، ص 260.
³ حسناوي بلبال، مرجع سبق ذكره، ص 38.
⁴ بوفاس الشريف، بوخضرة مريم، مرجع سبق ذكره، ص 261.
⁵ حسناوي بلبال، مرجع سبق ذكره، ص 38.
⁶ بطي عبد القادر، دور رأس المال الفكري في تطوير أداء العاملين في المؤسسات العمومية (مذكرة ماستر مهني: التسيير الاستراتيجي للمؤسسة)، قسم علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أحمد دراية، أدرار، الجزائر، 2016، ص 20.
⁷ نفس المرجع السابق، ص ص 20-21.

- 1- الاستفادة قدر المستطاع من الأفكار والأعمال لصالح المنظمة وإقامة العلاقات مع موظفيها وزبائنها؛
- 2- توفير الموارد التي يحتاجونها وتعزيزها في بناء شبكة داخلية متكاملة بينهم؛
- 3- توجيه بناء المعلومات في المكان المناسب؛
- 4- إشاعة المناخ السائد للإبداع والابتكار وعدم المبالغة في إدارة رأس المال الفكري؛
- 5- هيكلة رأس المال الفكري في اتجاه المعلومات لزيادة كفاءتها وفعاليتها.

المطلب الرابع: أساليب المحافظة على الرأس المال الفكري

أكبر تحدي تواجهه المنظمات القائمة على المعرفة اليوم هو كيفية المحافظة على الرأس المال الفكري، والذي يساهم في تطوير المنظمة من خلال الإضافات والابتكارات التي يقدمها الأفراد والمهنيين والمتخصصين ذوو الكفاءة بمعلوماتهم ومعارفهم.¹

وللمحافظة على رأس المال الفكري يجب على المنظمة إتباع إستراتيجية عمل يمكن أن تبنى على القواعد التالية:

أولاً- تنشيط الحافز المادي والاعتباري: وذلك من خلال تلبية حاجات الفرد وإشباع رغباته المادية، المعنوية والاجتماعية، لدفعه لأداء المهام الموكلة إليه على أحسن وجه، وتتجسد هذه العوامل في الجوانب المادية كالأجور، الجوانب المعنوية وتشمل الثناء والإشادة بهم، والجوانب الاجتماعية وتضم احترام العاملين مهما كان موقعهم الوظيفي.²

ثانياً- التصدي للنقادم التنظيمي: يشير النقادم إلى عجز الفرد على مواكبة التطور الحاصل في ميداني الإدارة والقيادة والبقاء بنفس المهارات والخبرات وعدم الرغبة في التطور والتعلم، ومحافظة على الأسلوب التقليدي خوفاً من التغيير الذي قد يمس مكانته الاجتماعية والاقتصادية.

وللتصدي للنقادم يجب على المنظمة أن تتخذ إجراءات ووسائل التي من شأنها أن تساهم في تطوير إمكانيات ومهارات العاملين فيها لجعلهم قادرين على مواكبة آخر التطورات الجارية، وهناك عدة أنواع من النقادم التنظيمي يجب التصدي لها:³

¹ عيسى دراجي، (ورقة ملتقى بعنوان: الاستثمار في رأس المال الفكري)، ملتقى دولي خامس حول رأس المال الفكري في منظمات الأعمال العربية في ظل الاقتصاديات الحديثة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة حسينية بن بو علي بالشف، يومي 13-14 ديسمبر 2011، الجزائر.

² فرحاتي لويضة، دور رأس المال الفكري في تحقيق الميزة التنافسية للمؤسسات الاقتصادية في ظل اقتصاد المعرفة (رسالة دكتوراه: تنظيم الموارد البشرية)، قسم علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر بيسكرة، الجزائر، 2016، ص 138.

³ عيسى دراجي، مرجع سابق.

- تقادم المعرفة: ويشمل تقادم الخبرات والمهارات الإدارية، الفنية والمهنية؛
- تقادم القدرات: ويظهر تحت تأثير الجوانب الشخصية الذاتية؛
- التقادم الثقافي: ويتبلور تحت تأثير القيم والمعتقدات والعادات الاجتماعية.

ثالثاً- تقليل فرص الاغتراب التنظيمي: هو الشعور بالعزلة والانفصال عن المجتمع بحيث تبدو القيم والمعايير الاجتماعية التي يشترك فيها الآخرون دون معنى بالنسبة للشخص المغترب اجتماعياً، ومن خلال (التحفيز، التكيف، الكرامة، الاندماج) يمكن التقليل من فرص الاغتراب التنظيمي بكامل أنواعه (ثقافي، اجتماعي، حضاري....) ويمكن القول بأن المبتكرين والمبدعين وأصحاب القدرات المميزة هم الأكثر إحساساً بالاغتراب من الآخرين، بسبب سعيهم الدائم إلى الاكتشاف والابتكار الذين عادة ما يكونا مناقضاً للمعايير السائدة في المنظمة.¹

رابعاً- تقليل ضغوط العمل: ضغط العمل هو عبئ يقع على عاتق الفرد نتيجة لتراكمات تعرض لها والتي قد تكون عبارة عن تصرفات أو مواقف أو أحداث، وتقلل ضغوط العمل من أداء الفرد وتؤثر على صحته النفسية والجسدية، وللتقليل منها يجب الحد من الأسباب المؤدية لها والمتمثلة في غموض الأدوار، تحمل مسؤوليات أكثر مما يجب، نقص الدعم الاجتماعي، صراع الدور، أحداث الحياة الضاغطة.²

خامساً- تعزيز التميز التنظيمي: ويكون ذلك بزيادة المساهمة الفكرية للعاملين في المنظمة من خلال مناقشة وتحليل أفكارهم وآرائهم وحثهم وتشجيعهم على الإبداع والابتكار، وزيادة الحوارات المفتوحة بين جميع مستويات الإدارة في المنظمة، وهذا من شأنه أن يعزز من عدد المتميزين في المنظمة ومنه تعزيز سمته القوة والبقاء للمنظمة.³

سادساً- مواجهة الاحباط التنظيمي: هي حالة نفسية تنشأ بسبب وجود عوائق وعقبات مادية، نفسية وتنظيمية تمنع الفرد من تحقيق وإنجاز أهداف معينة.⁴

¹ بطي عبد القادر، مرجع سبق ذكره، ص ص 18-19.

² فرحاتي لويضة، دور رأس المال الفكري في تحقيق الميزة التنافسية للمؤسسات الاقتصادية في ظل اقتصاد المعرفة، مرجع سبق ذكره، ص 138.

³ عيسى دراجي، مرجع سبق ذكره.

⁴ بطي عبد القادر، مرجع سبق ذكره، ص 18.

خلاصة الفصل:

من خلال هذا الفصل تناولنا المفاهيم المتعلقة برأس المال الفكري، حيث أن التطور والبحث المتزايد في مجال إدارة المعرفة واستغلال الموارد البشرية وتشجيعها بشكل خاص، بعث المؤسسات على انتهاج أساليب وطرق جديدة ومتنوعة لتنمية هذه المهارات.

الفصل الثاني

الدراسة الميدانية بجامعة غرداية

المبحث الأول: لمحة حول المؤسسة محل الدراسة

المطلب الأول: نشأة جامعة غرداية

تعتبر جامعة غرداية كباقي مؤسسات التعليم العالي في الجزائر، حيث أسست موسم 2004-2005، ففي عام 2004 أنشأت ملحقة جامعة الجزائر بغرداية بموجب القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 08 رجب 1425 هـ الموافق لـ 24 أوت 2004م. بعدها شهد قطاع التعليم العالي بولاية غرداية تطورا متسارعا حيث أنه بموجب المرسوم التنفيذي رقم 05-302 المؤرخ في 16 أوت 2005م أنشئ المركز الجامعي بغرداية، مع انضمام ملحقة المعهد الوطني للتجارة بمتليلي إلى المركز.¹

¹ الموقع الرسمي لجامعة غرداية، بتاريخ 2022/09/08 19:45

المبحث الثاني: الإجراءات المنهجية في الدراسة

المطلب الأول: منهج الدراسة

من خلال هذا المطلب سيتم التطرق إلى مجتمع وعينة الدراسة، متغيرات الدراسة، مصادر جمع البيانات والأدوات المعتمد عليها في الدراسة.

أولاً: مجتمع وعينة الدراسة

أ- **مجتمع الدراسة:** هو مجموع الوحدات الإحصائية المشتركة في الصفة الأساسية التي تهم الباحث في دراسته وانطلاقاً من إشكالية الدراسة وأهدافها فإن المجتمع المستهدف هو أساتذة جامعة غرداية.

ب- **عينة الدراسة:** تم توزيع 55 استبيان وتم استرجاع 40 استبيان مكتمل، ومنه فإن عينة الدراسة هي 40 أستاذ من أساتذة جامعة غرداية.

ثانياً: متغيرات الدراسة

دراستنا اعتمدت على متغير واحد وهو رأس المال الفكري من خلال 3 أبعاد: رأس المال البشري، رأس المال الهيكلي، رأس المال العلائقي. وقد تم استخدام مقياس سلم ريكارت الخماسي كطريقة لقياس آراء المستقضي منهم تجاه المتغيرات محل البحث، ويتدرج المقياس بحيث يعطي الوزن (05) للعبارة موافق تماماً، والوزن (01) للعبارة غير موافق تماماً.

ثالثاً: مصادر جمع البيانات

تم جمع البيانات الثانوية من خلال مسح مكتبي حول الدراسات المتخصصة في رأس المال الفكري لوضع البناء النظري للدراسة. أما البيانات الأولية فتم جمعها من خلال الاستبيان الموزع على عينة الدراسة. الملحق 01

رابعاً: أدوات الدراسة

تم الاعتماد على برنامج (IBM SPSS Statistique V22) لتفريغ وتحليل النتائج المتحصل عليها من الاستبيان.

- مقاييس الإحصاء الوصفي: وذلك لوصف عينة البحث وإظهار خصائصها بالاعتماد على النسب المئوية والتكرارات.
- معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) لقياس مدى ثبات محاور الدراسة.

- التكرارات والمتوسطات الحسابية.

المطلب الثاني: تفرغ وتحليل بيانات الاستبيان

جدول (2) سلم ريكارت الخماسي:

درجة الموافقة	غير موافق تماما	موافق	غير موافق	محايد	موافق	موافق تماما
المتوسط	1 - 1.79	-	- 1.80	- 2.60	- 3.40	4.20 - 5
المرجح			2.59	3.39	4.19	

الاختبارات الخاصة بأداة القياس:

أولا الصدق الظاهري للاستبيان: صدق الاستبيان يعني التأكد أنه سيقاس ما أعد لأجله، كذلك من حيث وضوح العبارات وكونها مفهومة. (تم الاعتماد على استبان محكم من طرف أساتذة بجامعة المسيلة).

الملحق 01

ثانيا: اختبار ألفا كرونباخ:

جدول (3): قيم معامل الثبات ألفا كرونباخ

رقم المحور	عنوان المحور	عدد العبارات	معامل الثبات
01	رأس المال البشري	06	0.901
02	رأس المال الهيكلي	06	0.781
03	رأس المال العلائقي	05	0.883
	كل محاور الاستبيان	17	0.930

من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات spss

تم حساب ثبات هذا الاستبيان عن طريق التناسق الداخلي باستخدام معادلة ألفا كرونباخ، حيث نلاحظ من خلال الجدول أن كل الأبعاد حققت الثبات باعتبار ألفا كرونباخ فاق ال 60%، وبلغ بين كل

عبارات الاستبيان 0.930 وهي درجة عالية من الثبات ونلاحظ نفس الشيء أيضا بين عبارات البعد الواحد.

ومنه فإن أداة الدراسة صادقة وثابتة بين جميع فقراتها وهي جاهزة للتطبيق على عينة الدراسة.

ثالثا: تحليل خصائص عينة الدراسة.

1- خصائص عينة الدراسة من حيث السن:

الجدول الموالي يوضح توزيع أفراد العينة وفقا لمعيار السن.

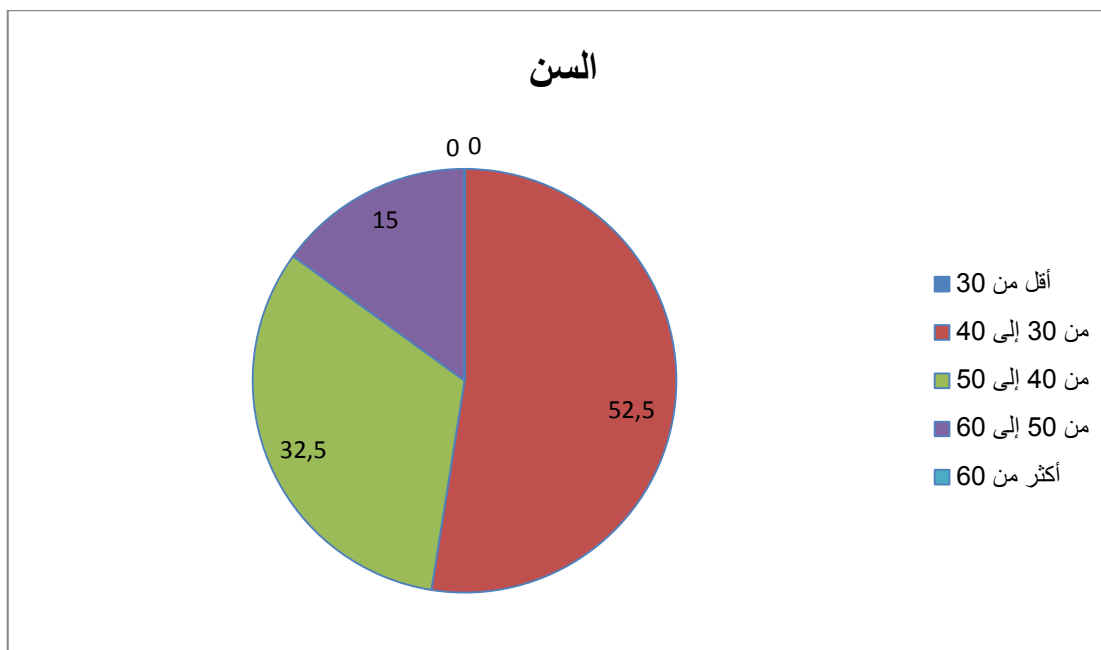
الجدول(4): توزيع أفراد العينة حسب السن.

النسبة	التكرارات	البيان
%0	00	أقل من 30
%52.5	21	من 30 إلى 40
%32.5	13	من 40 إلى 50
%15	06	من 50 إلى 60
%0	00	أكثر من 60
%100	40	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبين باعتماد مخرجات برنامج SPSS

نلاحظ من خلال الجدول السابق المستخرج من spss أن الفئة العمرية 30-40 سنة هي الأكبر عددا بنسبة 52.5 بالمئة و 21 تكرار، وتليها فئة 40-50 بنسبة 32.5 بالمئة ثم نسبة 15 بالمئة لفئة 50-60، مع عدم وجود فئتي الأقل من 30 والأكثر من 60 سنة ومنه يتضح أن أغلب الأساتذة من فئة الكهول والشباب وهذا مؤشر جيد.

الشكل (2): رسم بياني يوضح توزيع أفراد العينة وفقا لمعيار السن.



المصدر: من إعداد الطالبين اعتمادا على مخرجات برنامج SPSS

2- خصائص عينة الدراسة من حيث الرتبة:

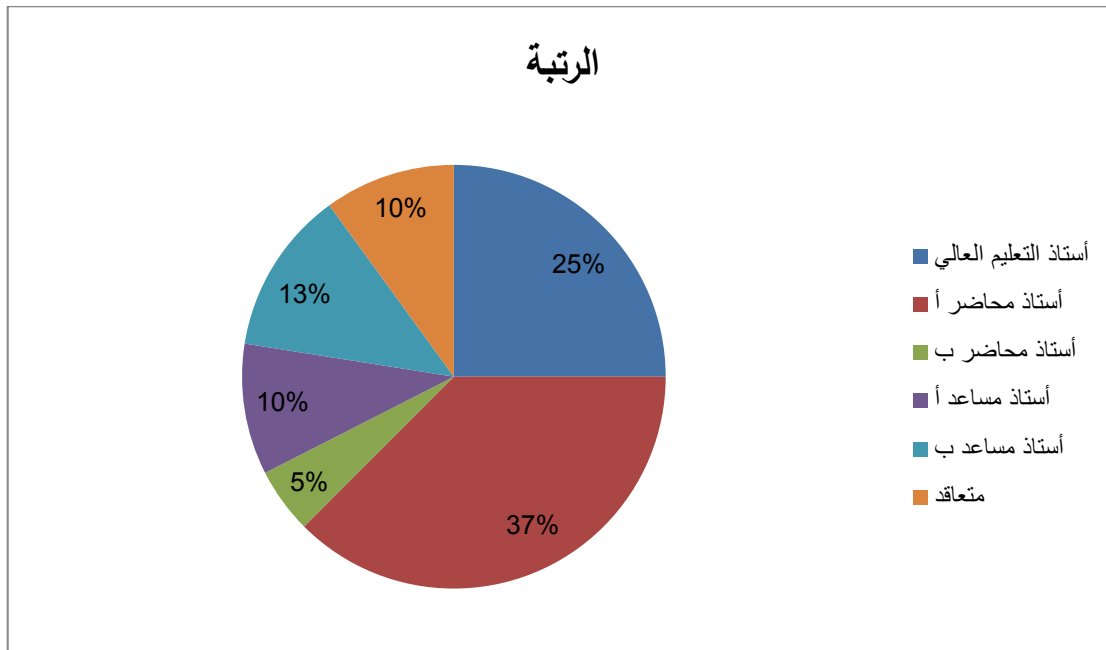
الجدول الموالي يوضح توزيع أفراد العينة وفقا لمعيار الرتبة.

الجدول (5): توزيع أفراد العينة حسب الرتبة.

النسبة المئوية	التكرارات	البيان
25%	10	أستاذ التعليم العالي
37.5%	15	أستاذ محاضر أ
5%	02	أستاذ محاضر ب
10%	04	أستاذ مساعد أ
12.5%	05	أستاذ مساعد ب
10%	04	متعاقد
100%	40	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبين باعتماد مخرجات برنامج SPSS

الشكل (3): رسم بياني يوضح توزيع أفراد العينة وفقا لمعيار الرتبة.



المصدر: من إعداد الطالبين من خلال مخرجات spss

نلاحظ من خلال الجدول رقم (5) أن أكبر نسبة بقيمة 37.5 % لرتبة الأستاذ المحاضر أ وبتكرار 15، وأقل نسبة لرتبة أستاذ محاضر ب بنسبة 5 %.

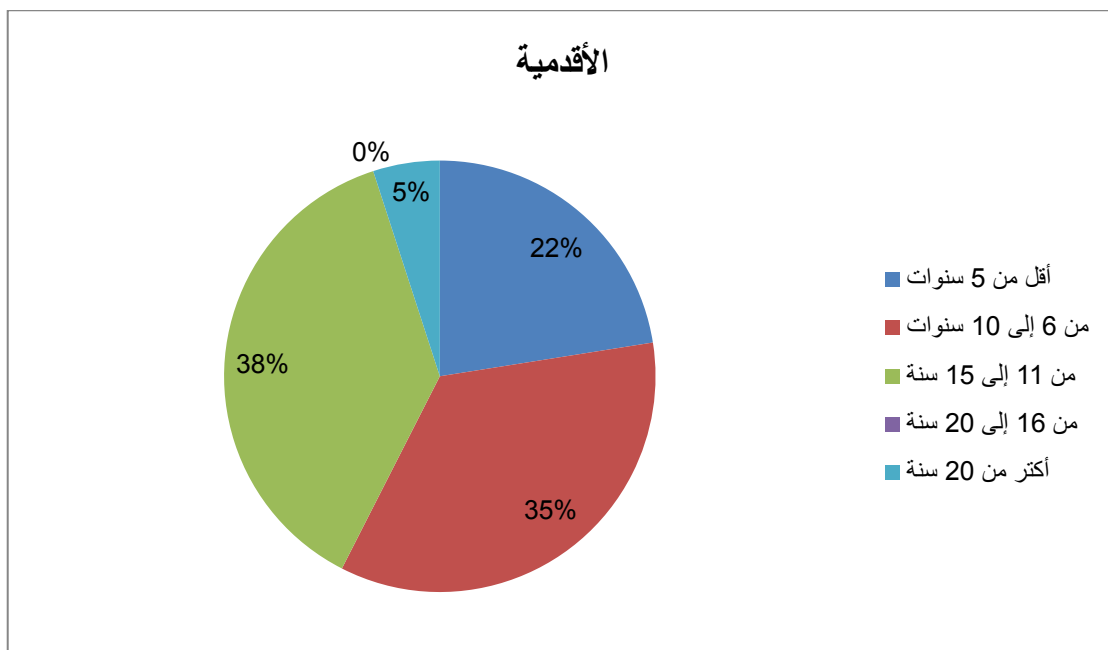
3- خصائص عينة الدراسة من حيث الأقدمية في الجامعة:

الجدول الموالي يوضح توزيع أفراد العينة وفقا لمعيار الأقدمية في الجامعة.
الجدول (6): توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية.

النسبة	التكرارات	البيان
22.5%	09	أقل من 5 سنوات
35%	14	من 6 إلى 10 سنوات
37.5%	15	من 11 إلى 15 سنة
00%	00	من 16 إلى 20 سنة
05%	02	أكثر من 20 سنة
100%	40	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبين من خلال مخرجات spss

الشكل (4): رسم بياني يوضح توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية.



المصدر: من إعداد الطالبين من خلال مخرجات SPSS

نلاحظ أن الفئتين: 6-10 سنوات و 11-15 سنة متقاربتين جدا بتكرارين 14 و 15 لكل منهما على التوالي وهذا يقدم لنا صورة عامة عن استقرار الأساتذة داخل الجامعة.
رابعاً: اتجاهات إجابات العينة.

01- تحليل فقرات رأس المال البشري:

الجدول (7) تحليل فقرات رأس المال البشري

المستوى	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	البدائل					الرقم	
			موافق تماماً	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق تماماً		
غير موافق	0.74	2.48	00	6	11	19	4	ت	04
			00	15	27.5	47.5	10	%	
غير موافق	0.85	2.28	00	5	9	18	8	ت	05
			00	12.5	22.5	45	20	%	
غير موافق	0.79	2.18	00	5	5	22	8	ت	06
			00	12.5	12.5	55	20	%	
غير موافق	0.92	2.45	00	8	7	20	5	ت	07
			00	20	17.5	50	12.5	%	
غير موافق	1.12	2.55	00	11	6	17	6	ت	08
			00	27.5	15	42.5	15	%	
غير موافق	1.07	2.33	00	6	12	11	11	ت	09

موافق			00	15	30	27.5	27.5	%	
غير موافق	0.92	2.38	الدرجة الكلية لبعء رأس المال البشري						

المصدر: من إعداد الطالبين من خلال مخرجات spss

يتضح لنا من الجدول أعلاه أن اجابات الأساتذة على عبارات بعء رأس المال البشري كانت غير موافق إجمالاً على جميع الأسئلة، ومن خلال هذه النتائج وخاصة في غياب تام للإجابة موافق تماماً نجد أن رأس المال البشري مازال لم يصل إلى المستوى المطلوب من العناية بجوانبه رغم أنه الركيزة الأساسية في كل مؤسسة.

02- تحليل فقرات رأس المال الهيكلي:

الجدول (8) تحليل فقرات رأس المال الهيكلي

المستوى	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	البدائل					الرقم	
			موافق تماماً	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق تماماً		
غير موافق	0.87	2.50	1	5	11	19	4	ت	10
			2.5	12.5	27.5	47.5	10	%	
محايد	0.77	2.68	00	8	14	15	3	ت	11
			00	20	35	37.5	7.5	%	
غير موافق	0.80	2.15	00	4	7	20	9	ت	12
			00	10	17.5	50	22.5	%	
محايد	0.91	2.63	00	8	14	13	5	ت	13
			00	20	35	32.5	12.5	%	
غير موافق	0.73	2.20	1	2	7	24	6	ت	14
			2.5	5	17.5	60	15	%	
غير موافق	0.78	2.38	00	4	14	15	7	ت	15
			00	10	35	37.5	17.5	%	
غير موافق	0.81	2.42	الدرجة الكلية لبعء رأس المال الهيكلي						

المصدر: من إعداد الطالبين من خلال مخرجات spss

نستنتج من خلال نتائج الجدول أعلاه بأن الإجابات كان تتراوح بين غير موافق ومحايد، ويتضح لنا أن أعلى درجة بمتوسط 2.68 كانت العبارة 11 "يتميز الهيكل التنظيمي للجامعة بدرجة عالية من المرونة" وهذا ما يدل على اتجاه المجيبين على الاستبيان نحو الحياد في هذه النقطة، ومنه فإن درجة

مرونة الهيكل التنظيمي للجامعة متوسطة، أما أقل درجة بمتوسط 2.15 كانت للعبارة 12 "تقوم الجامعة بتعديل الهيكل التنظيمي تبعاً للمتغيرات المحيطة بها" لذلك يجب على الجامعة محاولة مواكبة التغيرات المحيطة بها.

03- تحليل فقرات رأس المال العلائقي:

الجدول (9) تحليل فقرات رأس المال العلائقي

الرقم	البدائل						
	غير موافق تماماً	غير موافق	محايد	موافق	موافق تماماً	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
16	ت	4	14	12	10	2.70	0.93
	%	10	35	30	25		
17	ت	6	17	6	11	2.55	1.13
	%	15	42.5	15	27.5		
18	ت	3	9	16	10	2.98	0.97
	%	7.5	22.5	40	25		
19	ت	2	8	12	17	3.18	0.88
	%	5	20	30	42.5		
20	ت	5	12	14	7	2.73	1.10
	%	12.5	30	35	17.5		
محايد	الدرجة الكلية لبعء رأس المال العلائقي						
						2.83	1.00

المصدر: من إعداد الطالبين من خلال مخرجات spss

نلاحظ من خلال الجدول ارتفاع نسبة المتوسطات في هذا البعد مقارنة بالبعدين السابقين وهذا مؤشر إيجابي نوعاً ما بالنسبة للجامعة، فأعلى درجة كانت بمتوسط 3.18 للعبارة 19 "تسعى الجامعة لتعزيز علاقاتها مع الجامعات الأخرى" بـ 17 شخص موافق على أن الجامعة تسعى لتعزيز علاقاتها مع الجامعات الأخرى وهذا مؤشر إيجابي لها ويساعدها على تبادل الخبرات مع مختلف الجامعات.

خامساً: اختبار الفرضيات.

1- تهتم الجامعة برأس مالها البشري:

من خلال المتوسط الحسابي للدرجة الكلية لبعء رأس المال البشري البالغ 2.38 والذي يعني غير موافق حسب مقياس ليكارت الخماسي، نلاحظ أن المؤسسة لا تولي أهمية لرأس مالها البشري ومنه فإن الفرضية مرفوضة.

2- الهيكل التنظيمي للجامعة قليل المرونة:

من خلال المتوسط الحسابي للدرجة الكلية لبعء رأس المال الهيكلي البالغ 2.42 والذي يعني غير موافق حسب مقياس ليكارت الخماسي، نلاحظ أن الهيكل التنظيمي للجامعة قليل المرونة فعلا ومنه فإن الفرضية مقبولة.

3- تمتلك الجامعة علاقات جيدة مع الغير:

من خلال المتوسط الحسابي للدرجة الكلية لبعء رأس المال العلائقي البالغ 2.83 والذي يعني محايد حسب مقياس ليكارت الخماسي، نلاحظ أن الهيكل العلائقي للجامعة مقبول نوعا ما ومنه فإن الفرضية مقبولة.

خاتمة عامة

خاتمة

في ظل بيئة تتسم بالتقلبات وعدم الثبات، ونتيجة لإفرازات البيئة المحيطة بها فلقد شهدت مؤسسات التعليم العالي العديد من التحولات والتغيرات، التي أوجبت على هذه المؤسسات وألزمتهما الاستجابة لها والتكيف معها، ولقد أصبح لزاما على مؤسسات التعليم العالي الاهتمام بجميع مواردها لا سيما البشرية.

وعليه فإن مسألة رأس المال الفكري بجامعة غرداية بشكل خاص، أصبحت من أولويات الجامعة في الوقت الراهن ومن الضروريات بالنسبة لمؤسسات التعليم العالي بشكل عام، ولهذا يجب على المؤسسات الاهتمام بعنصرها البشري للرفع من القدرة الإبداعية للجامعة.

النتائج:

من خلال هذه الدراسة المتواضعة توصلنا إلى عدة نتائج أهمها:

- 4- أن الرأس مال الفكري بكل مكوناته البشرية والهيكلية والعلائقية ركيزة أساسية في كل منظمة.
- 5- جامعة غرداية من ناحية رأس المال الفكري تحتاج إلى تكاتف جهود حتى تطور منه أكثر وترتقي به.

التوصيات:

في ضوء الإطار النظري للدراسة والنتائج التي أسفرت عنها الدراسة الميدانية نتقدم بالتوصيات التالية:

- يجب العناية برأس المال البشري بكل جوانبه فهو المحرك الرئيسي لكل مؤسسة.
- يجب إعادة النظر في الهيكل التنظيمي للجامعة من أغلب نواحيه: المرونة، التقنيات الحديثة، الثقافة، ودعم أنظمة البحث والتطوير.

المراجع

أولاً: الكتب

1- حامد هاشم محمد الراشدي، إدارة رأس المال الفكري بالمؤسسات التعليمية، دار طيبة الخضراء للنشر والتوزيع، السعودية، 2017.

ثانياً: المجلات

1- سلمان محمد الديراوي، محمد تلالوة، درجة إفصاح الشركات المدرجة في بورصة فلسطين عن عناصر رأس المال الفكري، مجلة جامعة الاستقلال للأبحاث، العدد 02، جامعة الاستقلال، أريحا، فلسطين كانون الأول 2020.

2- صالح عبد الرضا رشيد، صباح حسين شناوة الزيايدي، دور رأس المال الفكري في تحقيق الأداء الجامعي المتميز، مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية، العدد 03، جامعة القادسية، العراق، 2014.

3- كندة علي ديب، ماهر محسن مرهج، دور رأس المال الفكري في الإصلاح الإداري للجامعات الحكومية السورية، مجلة جامعة البعث، العدد 30، جامعة البعث، حمص، سوريا، 2018.

4- صبرينة رياحي، المحاسبة عن رأس المال الفكري في ظل التوجهات المحاسبية المعاصرة، مجلة الإدارة والتنمية للبحوث والدراسات، العدد 12، جامعة البليدة، الجزائر.

5- أسماء عبد الفتاح نصر عبد الحميد، تصور مقترح لاستثمار رأس المال الفكري في الجامعات المصرية في ظل التحول العالمي نحو اقتصاد المعرفة، المجلة التربوية، العدد 81، كلية التربية، جامعة سوهاج، مصر، 2021.

6- بسام سمير الرميدي، أثر رأس المال المعرفي في تعزيز القدرة التنافسية لشركات السياحة المصرية، مجلة جامعة الشارقة للعلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 02، كلية السياحة والفنادق، جامعة مدينة السادات، مصر، 2019.

7- صالح محمد، بوخمخ عبد الفتاح، أثر تبني مفهوم المنظمة المتعلمة على رأس المال الفكري بمحطة إنتاج الكهرباء بجيجل، مجلة دراسات اقتصادية، العدد 01، الجزائر، 2018.

8- بوفاس الشريف، بوخضرة مريم، رأس المال الفكري في المنظمات المتعلمة، مجلة الأصيل، العدد 02، جامعة عباس لغرور، خنشلة، الجزائر، 2017.

9- فرحاتي لويزة، رأس المال الفكري: نماذج القياس المحاسبي، مجلة الدراسات الاقتصادية والمالية، العدد 09، جامعة الوادي، الجزائر.

10- أفكار سعيد خميس عطية، إنموذج مقترح لإدارة رأس المال الفكري في مؤسسات التعليم العالي، ومتطلبات تطبيقه، مجلة الإدارة التربوية، العدد 18، قسم الإدارة التربوية وسياسات التعليم، كلية التربية، جامعة الإسكندرية، مصر، 2018.

ثالثا: الملتقيات

1- عيسى دراجي، مداخلة ضمن الملتقى الدولي الخامس حول رأس المال الفكري في منظمات الأعمال العربية في ظل الاقتصاديات الحديثة، جامعة حسيبة بن بوعلي، الشلف، الجزائر، يومي 13 و14 ديسمبر 2011.

رابعا: الرسائل الجامعية

1- ناريمان محمود فضل عبد الجواد، استخدام أسلوب التكلفة على أساس النشاط الموجه بالوقت وأثره على كفاءة رأس المال المعرفي، رسالة ماجستير في المحاسبة، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، عمادة الدراسات العليا، جامعة الأزهر، غزة، 2016.

2- مها هشام الخضري، واقع إدارة رأس المال الفكري بالجامعات الفلسطينية الخاصة في قطاع غزة، رسالة ماجستير في القيادة والإدارة، أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا، جامعة الأقصى، فلسطين، 2015.

3- عارف عبد الله الزروق، استكشاف واقع إدارة رأس المال الفكري كخطوة نحو تطبيق عمليات إدارة المعرفة في المنظمات الليبية، رسالة ماجستير في الإدارة والتنظيم، قسم إدارة وتنظيم، الأكاديمية الليبية للدراسات العليا، مصراتة، ليبيا، 2016.

4- خيرى سعيدة، شنن شيماء، دور رأس المال الفكري في تشجيع الإبداع، مذكرة ماستر في علوم التسيير، قسم علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، الجزائر، 2019.

5- حسناوي بلبال، دور رأس المال الفكري في تحسين الأداء المستدام للمؤسسة، مذكرة ماجستير في علوم التسيير، مدرسة الدكتوراه: إدارة الأعمال والتنمية المستدامة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس، سطيف، الجزائر، 2014.

6- ماهر محسن مرهج، تأثير رأس المال الفكري على أداء الابتكار في الجامعات السورية، رسالة ماجستير في إدارة أعمال، قسم إدارة الأعمال، كلية الاقتصاد، جامعة تشرين، سوريا، 2016.

7- بطي عبد القادر، دور رأس المال الفكري في تطوير أداء العاملين في المؤسسات العمومية، مذكرة ماستر مهني، التسيير الاستراتيجي للمؤسسة، قسم علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أحمد دراية، أدرار، الجزائر، 2016.

8- فرحاتي لويزة، دور رأس المال الفكري في تحقيق الميزة التنافسية للمؤسسات الاقتصادية في ظل اقتصاد المعرفة، رسالة دكتوراه تخصص تنظيم الموارد البشرية، قسم علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر ببسكرة، الجزائر، 2016.

خامسا: المواقع الإلكترونية

1- الموقع الرسمي لجامعة غرداية [/https://www.univ-ghardaia.dz](https://www.univ-ghardaia.dz)

الملاحق

جامعة غرداية - الجزائر



كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير

تخصص إدارة أعمال

استمارة استبيان حول مذكرة تخرج ماستر

الرجاء منك أيها الأستاذ الفاضل الإجابة بكل دقة وصراحة على الأسئلة الواردة في الاستمارة وذلك باختيار الجواب

تحت إشراف:

من إعداد:

الدكتور عبد الله سايح

بوكرموش يوسف

داوي بابا لقمان

المناسب لكل سؤال بوضع علامة (X) في الخانة المناسبة

الجزء الأول: المعلومات الشخصية والوظيفة

01- السن:

من 30 إلى 40 سنة

أقل من 30 سنة

من 50 إلى 60 سنة

من 40 إلى 50 سنة

أكبر من 60 سنة

02- الرتبة:

أستاذ محاضر أ

أستاذ التعليم العالي

أستاذ مساعد أ

أستاذ محاضر ب

متعاقد

أستاذ مساعد ب

03- الأقدمية داخل الجامعة

--

من 6 إلى 10 سنوات

--

أقل من 5 سنوات

من 16 إلى 20 سنة

من 11 إلى 15 سنة

أكثر من 20 سنة

الجزء الثاني

رأس المال البشري : نخبة من العاملين يمتلكون قدرات معرفية وتنظيمية تمكنهم من إنتاج معارف جديدة					
موافق تماما	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق تماما	البيانات
					04 تقوم الجامعة بالعمل على التدريب والتطوير المستمر لأفرادها
					05 تضع الإدارة سياسة واضحة لاستقطاب الأساتذة المتميزين
					06 تعتمد الجامعة على سياسة مكافآت مشجعة
					07 تشجع الجامعة أساتذتها على تبادل الأفكار والآراء
					08 يشارك الأساتذة في اتخاذ القرارات المتعلقة بالكلية
					09 تتبنى الإدارة برامج ناجحة لتكوين أساتذتها

رأس المال الهيكلي: هو كل ما يتبقى في المؤسسة بعدما يغادرها الأفراد مساء						
					10	تخصص الجامعة ميزانية كافية لدعم أنظمة البحث والتطوير
					11	يتميز الهيكل التنظيمي للجامعة بدرجة عالية من المرونة
					12	تقوم الجامعة بتعديل الهيكل التنظيمي تبعاً للمتغيرات المحيطة بها
					13	تهتم الجامعة بالتقنيات الحديثة في مجال الإعلام والاتصال
					14	تملك الجامعة نظام معلومات فعال
					15	تملك الجامعة ثقافة مرنة و تمتاز بالقبول
رأس المال العلائقي: ويتمثل في علاقة المنظمة مع الغير						
					16	تمتلك الجامعة قنوات اتصال مع شركائها الاقتصاديين
					17	تستجيب الجامعة للشكاوى والاقتراحات المقدمة لها من طرف الأساتذة
					18	تقوم الجامعة بتحسين علاقاتها مع الهيئات الخارجية
					19	تسعى الجامعة لتعزيز علاقاتها مع

					الجامعات الأخرى	
					تساعد الجامعة إطاراتها على التربص في الخارج	20

خيرى سعيدة، مرجع سبق ذكره، ص 66.