

## آليات مقترحة لتفعيل دور جامعة قناة السويس في تنمية رأس المال الفكري لطلبتها

إعداد

أشجان صبحي مصطفى طه سليمان\*

أولاً:- الإطار العام للبحث

مقدمة البحث:

بدأ الاهتمام برأس المال الفكري في المؤسسات بداية من الثمانينيات، حين أدرك المديرون والاستثماريون على مستوى العالم أن الأصول غير المادية للمؤسسة - رأس المال الفكري - تعتبر محددًا أساسيًا لما تحققه المؤسسة من أرباح<sup>(١)</sup>، وقد شاع استخدام مصطلح رأس المال الفكري في التسعينات من القرن الماضي وأصبح ينظر إليه باعتباره ممثلًا حقيقيًا لقدرة المؤسسة على التنافسية وتحقيق النجاح بعد أن كانت المصادر الطبيعية تمثل الثروة الحقيقية للمؤسسات، وبعد أن كان رأس المال متمثلًا في الموارد المالية والموجودات الثابتة وهما أهم مكونات المؤسسات والمجتمع، أصبح الآن رأس المال الفكري يمثل أهم مكونات الثروة الوطنية وأعلى موجودات المؤسسات خاصة الجامعات<sup>(٢)</sup>.

ونظرًا لوجود كثير من المشكلات في الآونة الأخيرة بسبب الإخفاق في الاهتمام بالأصول غير الملموسة، حدثت انهيارات كثيرة مما أدى إلى ضرورة تحليل أثر ودور رأس المال الفكري ومدى كفاءة المعايير الخاصة بقياس وإدارة الأصول غير الملموسة، والسعي نحو بناء نماذج تعتمد بشكل أكبر على الأصول غير الملموسة، مما أدى إلى تطور مفهوم رأس المال الفكري في الآونة الأخيرة والإفصاح عنه<sup>(٣)</sup>.

يقوم رأس المال الفكري على اعتبار أن العنصر البشري هو الأساس في تكوين الأصول الفكرية وليست المؤسسة، وبواسطة البشر تستطيع المؤسسة أن تتحكم في مصادر

---

\* بحث مُشتق من رسالة ماجستير تحت إشراف:

أ.د. مجدي على حسين الحبشي أستاذ ورئيس قسم أصول التربية - كلية التربية بالإسماعيلية -

جامعة قناة السويس

د. نشوة سعد محمد بسطويسي مدرس بقسم أصول التربية - كلية التربية بالإسماعيلية - جامعة قناة

السويس

القدرة التنافسية المتمثلة بالأساس في معرفة أعضائها، وأصبح مصطلح الأصول "الكامنة" من المصطلحات شائعة الاستخدام والتي تلعب دورًا متزايدًا ورئيسًا في بقاء المؤسسات، وتتمثل الأصول في المعرفة المتوفرة لدى العاملين، إضافة إلى العلاقات بالموردين والزبائن والمركز السوقي والمعرفة المتوفرة لدى المؤسسة، ويطلق على الأصول الكامنة مصطلح الأصول الفكرية<sup>(٤)</sup>، وشاع استخدام رأس المال الفكري في دول عديدة، ففي أستراليا أشارت الدراسات أن أفضل استراتيجية لإدارة المعرفة بالنسبة للمؤسسات الكبيرة لابد أن تتضمن إيجابًا لبنود رأس المال الفكري في تقاريرها السنوية<sup>(٥)</sup>، وفي هولندا أشارت الأدبيات إلى أن العديد من المؤسسات تنظر إلى رأس المال الفكري باعتباره من القضايا الهامة، وتوجه هذا الاهتمام في مضمونه نحو إيجاد معايير وضحة للتعامل مع رأس المال الفكري وقياسه بما يضمن التفاعل معه بكفاءة باعتباره من الموجودات غير المنظورة بالنسبة للمؤسسة<sup>(٦)</sup>.

وفي الجامعات يمثل رأس المال الفكري موضوعًا حيويًا بالنسبة للباحثين والممارسين على حد سواء، وذلك لأنه يقود إلى زيادة القدرة الإبداعية لمواردها البشرية، وتعزيز الوضع التنافسي للجامعة من خلال تقديم المزيد من الخدمات التعليمية والبحثية والاستشارية الجديدة والمتطورة التي تعزز قدرتها التنافسية<sup>(٧)</sup>.

هناك جدل كبير حول رأس المال الفكري، ويركز هذا الجدل بشكل أساسي حول عدد من الأمور المتعلقة بهذا النوع الفريد من رأس المال، وأهم هذه الأمور، نشأته ومرآل تطوره، مفهومه، أهميته، خصائصه، مكوناته، ونماذج قياسه، ومدى مساهمته في الميدان التربوي بشكل عام وميدان مؤسسات التعليم العالي بشكل خاص.

ومن هنا تأتي أهمية هذا البحث الذي يستهدف تقديم آليات مقترحة قد تؤدي إلى تفعيل دور جامعة قناة السويس في تنمية رأس المال الفكري لطلبتها.

#### مشكلة وتساؤلات البحث:

لا تختلف المؤسسات - بصفة عامة ومؤسسات التعليم بصفة خاصة - كثيرًا عن بعضها البعض من حيث امتلاك الموارد المادية والبشرية، ولكنها تختلف من حيث امتلاك الميزات التنافسية لمتطلبات مجتمع المعرفة المتمثلة في رأس المال الفكري؛ ومن ثم يمكن تحديد مشكلة البحث الحالي في الكشف عن دور الجامعة في تنمية رأس المال الفكري لدى الطالب الجامعي، باعتباره المورد المهم والمؤثر في تحقيق كفاءة مؤسسات التعليم العالي وخبراتها التنافسية.

في ضوء ما سبق تتحدد مشكلة البحث في الإجابة عن الأسئلة التالية:-

- ١- ما مفهوم رأس المال الفكري؟ وما مكوناته؟ وما أهم الخصائص التي تميزه؟
- ٢- ما نماذج وأساليب قياس رأس المال الفكري؟
- ٣- ما واقع دور جامعة قناة السويس في تنمية رأس المال الفكري لطلبتها؟
- ٤- ما الآليات المقترحة لتفعيل دور جامعة قناة السويس في تنمية رأس المال الفكري لطلبتها؟

#### أهداف البحث:

يهدف البحث الحالي إلى تقديم آليات مقترحة لتفعيل دور جامعة قناة السويس في تنمية رأس المال الفكري لطلبتها من خلال تحقيق الأهداف التالية:-

- ١- توضيح مفهوم رأس المال الفكري وأهميته ومكوناته، والتعرف على خصائصه ونماذج وأساليب قياسه.
- ٢- الوصول إلى آليات مقترحة لتفعيل دور جامعة قناة السويس في تنمية رأس المال الفكري لطلبتها.

#### أهمية البحث:

١. تأكيدها على أن رأس المال الفكري لم يعد محصوراً في المنظمات الصناعية المنتجة للسلع فقط ولكنها ذات فائدة كبيرة في الجامعات، حيث أن الجامعة هي مركز للتربية والتعليم والتنوير، وتطوير الأفكار وصقل المواهب للحصول على متخصصين في جميع الميادين العلمية والفكري.
٢. تناولها لطلبة الجامعة؛ فهم أكثر شرائح المجتمع تحملاً لمسئولية بناء وتطوير المجتمع، فخرجو الجامعات هم قادة المستقبل والذين يُنتظر منهم الكثير لإخراج البلاد من الأزمات التي تعاني منها إذا ما تمت الاستفادة منهم، وتوجيههم الوجهة السليمة للقيام بالأدوار المطلوب منهم أدائها.
٣. قد يستفيد منها القائمون على أمر المنظومة الجامعية والمسئولون عن التخطيط لتطوير التعليم الجامعي، في توجيه اهتمامهم لتنمية رأس المال الفكري، ووضع ذلك في الاعتبار عند التخطيط لتطوير المقررات الدراسية الجامعية، للمساعدة في تنمية وعي الطلبة بمبادئ رأس المال الفكري على المستوى المعرفي والسلوكي.
٤. قد يستفيد منها المسئولون عن مراكز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية، من خلال التخطيط لإقامة دورات تدريبية لتعزيز قدرات أعضاء هيئة التدريس

على تنمية رأس المال الفكري لدى الطلبة، وتزويدهم بالآليات التي تمكنهم من تحقيق هذه التنمية.

٥. قد يستفيد الباحثون من نتائج البحث الحالي في مجال البحث التربوي حيث تفتح مجالاً أمام الباحثين لإجراء أبحاث مشابهة أو ذات علاقة.

#### منهج البحث وأداته:

استخدم البحث المنهج الوصفي في معالجة إشكالية البحث الذي استلزم استعراض مفهوم رأس المال الفكري وأشكاله وخصائصه وقياسه، ومن ثم عرض الواقع التقويمي العملي لقياس رأس المال الفكري والتوصل إلى النتائج التي تمثل خلاصة موضوع البحث، وهذا ضمن بعض جوانب البحث الذي يتطلب التحليل المرتكز على مسار رأس المال الفكري، وطبيعة التحول الذي طرأ عليه.

وتتحدد أداة البحث وفقاً لطبيعة الموضوع، والهدف المراد تحقيقه منه؛ ومن ثم يكون الاستبيان هو الأداة المناسبة والملائمة لموضوع وهدف البحث الحالي؛ حيث إنه الأداة الأكثر استخداماً للبحوث الوصفية، وخاصةً التي تتطلب جمع بيانات عن وقائع محددة من عدد كبير نسبياً من الأشخاص، وهذا ما تتطلبه طبيعة وموضوع البحث الحالي؛ ولذا قامت الباحثة بإعداد استبانة موجهة لعينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة قناة السويس بالإسماعيلية.

#### حدود البحث:

- الحدود الموضوعية: اقتصر البحث الحالي على تقديم آليات مقترحة لتفعيل دور الجامعة في تنمية رأس المال الفكري لطلبتها من خلال مجالاته المتمثلة (سياسياً، واقتصادياً، واجتماعياً، وعلمياً، وثقافياً).
- الحدود المكانية: اقتصر البحث الحالي على جامعة قناة السويس بالإسماعيلية كنموذج لدراسة الحالة، بكليات (العلوم، والزراعة، والهندسة، والتربية، والآداب والعلوم الإنسانية).
- الحدود البشرية: اقتصر البحث الحالي على أعضاء هيئة التدريس الذين ينمون رأس المال الفكري، بما يمتلكونه من قدرات ذهنية، ومعارف من شأنها إذا ما وظفت بشكل ملائم أن تحقق للجامعات بشكل عام، وجامعة قناة السويس بشكل خاص الحصول على الميزة التنافسية، وتحقيق المكانة العلمية والعملية لدى طلبة الجامعة.

### مجتمع البحث:

سوف يتمثل مجتمع البحث أعضاء هيئة التدريس بجامعة قناة السويس بالإسماعيلية، بمختلف كلياتهم (العملية والبيئية والنظرية)، والذي يعتبر المجتمع الأصل للبحث.

### عينة البحث:

شملت عينة البحث على:-

عينة أعضاء هيئة التدريس:

تكونت عينة أعضاء هيئة التدريس من (١٣٨) عضوًا، بنسبة (١٥.٥%) من إجمالي عدد (٨٩١) عضوًا، وذلك في ضوء آخر إحصائية بأعداد أعضاء هيئة التدريس بكليات (العلوم، والزراعة، والهندسة، والتربية، والآداب والعلوم الإنسانية) جامعة قناة السويس بالإسماعيلية، وهي إحصائية العام الجامعي (٢٠١٦: ٢٠١٧/٣/١)<sup>(٨)</sup>.

### مصطلحات البحث:

تنوعت بعض مصطلحات البحث ومفاهيمه التي ارتبطت بتنمية رأس المال الفكري، أو تطابقت معه داخل البحث؛ مما يوجب على الباحثة استجلاء وتوضيح هذه المصطلحات، ومحاولة تبيين الفروق بينها، ثم استنباط التعريف الإجرائي منها، كما يلي:-

١- التنمية (Development): تعرف التنمية بأنها تلك "العمليات التي تبذل فيها نشاطات مقصودة وفق سياسة عامة لإحداث تطور اجتماعي واقتصادي وسياسي وثقافي ومعرفي للناس في بيئاتهم المحلية، وذلك بالاعتماد أساسًا على الجهود الأهلية والحكومية المنسقة والمتكاملة".

وتعرف أيضًا التنمية بأنها إيجاد بيئة معينة يستطيع الفرد من خلالها تطوير ذاته بذاته إلى أقصى ما تسمح به مقدراته من أجل أن يعيش حياته وفقًا لاهتماماته واحتياجاته وطموحاته<sup>(٩)</sup>.

٢- رأس المال الفكري (Intellectual Capital): من خلال دراسة أدبيات رأس المال الفكري، أتضح للباحثة ضرورة تجلية بعض المفاهيم التي تخدم البحث وهدفه، ومنها ما يلي:-

يعرف (شنودة، ٢٠١٢) رأس المال الفكري بأنه "مجموع معارف وتربية مهارات الأفراد المجندة من أجل تحقيق عمل أو هدف ما، ورأس المال الفكري للأمم ينطلق من الثورة الفكرية والمعرفة لمواطنيها، وهو عديد الأوجه، فهو يتشكل من المعرفة الصريحة والمعرفة الضمنية كالمهارات والتجارب والكفايات"<sup>(١٠)</sup>.

كما يعرف مالهورترا (Malhotra, 2003)، رأس المال الفكري بأنه القيمة الاقتصادية لصنفين من الأصول غير الملموسة هما: رأس المال الهيكلي "التنظيمي" ورأس المال البشري،

حيث يشير رأس المال الهيكلية إلى الأشياء مثل حقوق ملكية أنظمة البرامج الجاهزة، وشبكات التوزيع، وسلسلة التجهيز، فيما يتضمن رأس المال البشري الموارد البشرية داخل المؤسسة وكذلك زبائن المؤسسة ومجهزها<sup>(١١)</sup>.

ويعرفه هانسين، نوريا وتيرني (Hansen, M, Nohria & Tierney, T, 2000) أيضاً بأنه "الأصول غير الملموسة التي تقوم بعملية التطوير الخلاق والاستراتيجي المعتمدة على الابتكار والتجديد الذي يمثل الأساس للاستمرار في بيئة العمل المتغيرة"<sup>(١٢)</sup>. كما يعرفه (مصطفى، ٢٠٠٤) بأنه "المعرفة المتراكمة والخبرات المكتسبة لدى الأفراد، والتي يمكن الاستفادة منها واستثمارها من خلال التفكير الإبداعي لبلوغ الأهداف الشخصية، وأهداف المؤسسة، وهو وسيلة للمؤسسة لكي تصبح قادرة على المنافسة فهو وقود عمليات البحوث والإنتاج كما أنه أئمن أصول المؤسسة والذي تتوقف عليه كفاءة المؤسسة، وفعاليتها، واستمرارها"<sup>(١٣)</sup>.

ويشار إليه كذلك على اكتساب المعرفة، والخبرة التطبيقية، والتكنولوجيا التنظيمية، وعلاقات المستهلك والمهارات المتحققة والتي تقدم قدرة تنافسية في السوق، وهو بمثابة الموجودات غير المحسوسة، والتي تساعد المؤسسة على العمل<sup>(١٤)</sup>، ويتضمن إجمالي قيمة الموارد الفكرية للمؤسسة والتي يمكن وضعها موضع الاستخدام من أجل خلق الثروة، وأن مهارات العاملين ومعلوماتهم ومعرفتهم تعد رأس مال فكري فقط إذا ما انطبق عليها شرطين أساسيين هما: أن تكون متميزة بحيث لا يوجد من يملك المهارات أو المعلومات نفسها في المؤسسات المنافسة، وأن تكون استراتيجية بحيث أن هذه المهارات والمعلومات لها قيمة يمكن أن يدفع الزبون ثمنًا للحصول عليها عبر شرائه السلعة أو الخدمة المتميزة، وهو يمثل حاصل مجموع براءات الاختراع، وأساليب الإنتاج، وقدرات العاملين، والتكنولوجيا، والمعلومات المتوفرة عن العملاء، والموردين، والخبرات التقليدية، أي إجمالي المعرفة الدائمة في المؤسسة، بالإضافة إلى الأدوات المستخدمة في الاستفادة منها<sup>(١٥)</sup>.

كما يشمل مجموعة المهارات والخبرات والمعارف المتراكمة في العنصر البشري، فهو يعبر عن المعارف التي يمكن تحويلها إلى أرباح والتي مصدرها القدرات الذهنية والفكرية للمورد البشري، أما إدارة رأس المال الفكري فتشير إلى تلك العمليات والأنشطة والجهود التي تهتم بكيفية توفير تلك القدرات والحفاظ عليها وتنميتها واستثمارها أحسن استثمار بشكل يدعم المركز التنافسي للمؤسسة ويضمن بقائها ويعظم أرباحها<sup>(١٦)</sup>.

وفي ضوء ما سبق يتضح أنه لا يوجد اتفاق بين الباحثين حول مفهوم محدد لرأس المال الفكري، إلا أن الكثيرين يتفقون على نقطة جوهرية في تعريفهم له، تتمثل في أن المورد يرتبط بشكل أساسي بالمعرفة التي من الممكن أن تؤدي إلى خلق القيمة، كما يلاحظ ثلاثة عناصر مرتبطة ارتباطاً وثيقاً بكل التعريفات هي: أنه مورد غير ملموس، وأنه يمثل المعرفة الخالقة للقيمة، وأخيراً أنه يعكس تأثيرات الخبرات المتراكمة، مما يعني ذلك أن رأس المال الفكري يركز على أن قدرة المؤسسة في التميز تعتمد على كفاءتها في استخدام المعرفة الكامنة في عقول العاملين لديها<sup>(١٧)</sup>.

وتأسيساً على ما تقدم يمكن القول إن رأس المال الفكري بالجامعات يتمثل في القدرات المتفردة، والمهارات القادرة على إنتاج الأفكار الجديدة والإبداعية والأساليب المتطورة التي تميز الجامعة من حيث وظائفها المختلفة عن غيرها من الجامعات وتعطيها ميزة نسبية بما تقدمه من أداء تعليمي ومجتمعي وبحثي متميز يحقق القدرة التنافسية العالية من خلال الإدارة الرشيدة والتميزة لما تمتلكه الجامعة من أصول تعبر عن رأس مالها الفكري.

ويُعرف البحث الحالي رأس المال الفكري بالجامعات إجرائياً بأنها "تلك العمليات والأنشطة التي تمارسها الجامعات للاستفادة مما تمتلكه من موارد ملموسة وغير ملموسة، وقدرات بشرية، وخبرات وحكمة متراكمة لديها، والتي تمكنها من إنتاج أفكار جديدة وقيمة، تساعدها في تحقيق متطلبات مجتمع المعرفة على المستويين المحلي والعالمي".

#### الدراسات السابقة:

في هذه الخطوة سوف تقوم الباحثة بعرض الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع البحث؛ بهدف الوقوف على أهم الجوانب والمشكلات البحثية \_ ذات الصلة \_ التي عالجتها هذه الدراسات، وأهم النتائج التي توصلت إليها، فضلاً عن الاستفادة بما اقترحت وأوصت به هذه الدراسات؛ بهدف الانطلاق لبحث المشكلة الحالية.

وبعد اطلاع الباحثة على عديد من الأدبيات العربية والأجنبية المتعلقة بموضوع البحث، وجد أن هناك من الدراسات ما يتعلق بواقع رأس المال الفكري من حيث التعريف وطرق القياس وأساليب المحافظة؛ لذا سيتم عرض الدراسات السابقة المتصلة بموضوع البحث مرتبة وفقاً للترتيب الزمني من الأحدث إلى الأقدم:

#### أولاً: الدراسات العربية:

١ - دراسة حسن الشيخ عمر (٢٠١٣) بعنوان: دور رأس المال المعرفي في تحقيق الابتكار لدى عمداء الكليات في الجامعات السورية:

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة الدور الذي يتركه رأس المال المعرفي في تحقيق الابتكار لدى عمداء الكليات في الجامعات السورية، وتفترض الدراسة بأن مستوى الابتكار لدى عمداء الكليات متدني، كما أن رأس المال المعرفي غير مهم في العمل الإداري، ولا يتبناه عمداء الكليات لتحقيق الابتكار، ولتحقيق أهداف الدراسة واختبار فرضياتها تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي وتطوير استبانة خاص لجمع البيانات من عينة الدراسة المكونة من (٩٥) فردًا، من عمداء الكليات في الجامعات السورية. وكان عدد الاستبانات الخاضعة للتحليل (٩٠) والتي شكلت نسبته ٩٤.٧٪ من عينة الدراسة، وباستخدام الاختبارات الإحصائية المناسبة، أظهرت نتائج الدراسة الميدانية أن مستوى الابتكار لدى عمداء الكليات في الجامعات السورية مرتفع، كما أكدت النتائج على أهمية رأس المال المعرفي لنجاح العمل الإداري في الكليات ومساهمته في نشر الوعي وتسهيل إجراءات العمل، وقد أظهرت الدراسة أن الاهتمام بتنشيط رأس المال المعرفي في الجامعات السورية يساهم في تحقيق الابتكار ويعززه. وبالتالي يمكن تفعيل دور رأس المال المعرفي في تحقيق الابتكار من خلال تشجيع العمل بروح الفريق، وتكثيف الدورات التدريبية حول تنمية رأس المال المعرفي، والإنفاق على صناعته وتنشيطه وتشجيع الابتكار، وزيادة الاعتماد على التقنية الحديثة في نقل المعرفة. فمن شأن ذلك كله أن يزيد من تبادل المعرفة بين أقسام الكليات، مما ينعكس إيجابًا على القيام بأعمال مبتكرة<sup>(١٨)</sup>.

٢- دراسة نادية إبراهيمي (٢٠١٢) بعنوان: دور الجامعة في تنمية رأس المال البشري لتحقيق التنمية المستدامة.

هدفت هذه الدراسة الكشف عن مضمون الدور الذي من المفروض أن تؤديه الجامعة في ظل إمكانياتها العلمية والبشرية، التي تجعلها مرشحة للقيام بالدور المتوقع منها في تحقيق تنمية رأس المال البشري والتنمية المستدامة. وتتخذ الدراسة من جامعة المسيلة نموذجًا للدراسة بحكم تطورها الملحوظ على مستوى التكوين والبحث العلمي والهيكل القاعدية للوقوف على العقبات التي تواجهها، والإنجازات التي حققتها في مجال تنمية رأس المال البشري. ولمعالجة هذا الموضوع تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، وقد تمت عن طريق مجموعة من الأدوات وهي الملاحظة والمقابلة واستخدام الوثائق والسجلات المكتوبة، وقد أظهرت هذه الدراسة: الإنجازات الهامة التي حققتها الجامعة الجزائرية، إلا أنه لا تزال هناك بعض المعوقات والعراقيل التي تحول دون أدائها الدور المنوط بها في تحقيق التنمية المستدامة.



وبدراسة واقع دور جامعة المسيلة والتي تم اتخاذها كدراسة حالة، أتضح أن التركيز على وظيفة التكوين الجامعي على حساب البحث العلمي، أما فيما يخص الوظيفة الثالثة للجامعة فقد تم ملاحظة انفصلاً بين الجامعة ومحيطها الاقتصادي والاجتماعي، بينما هناك بعض علاقات التعاون مع جامعات أجنبية<sup>(١٩)</sup>.

٣- دراسة ليث حمودي إبراهيم (٢٠١١) بعنوان: مدى ممارسة الأستاذ الجامعي لأدواره التربوية والبحثية وخدمة المجتمع بصورة شاملة:

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مدى ممارسة الأستاذ الجامعي لأدواره في مجال التربوي والبحث العلمي وخدمة المجتمع بطريقة شاملة. وكانت المنهجية الخاصة للدراسة منهج البحث الوصفي وهو المنهج المستخدم للحصول على البيانات والمعلومات لتحقيق هدف البحث، واستخدمت الاستبانة وسيلة لتحقيق هدف البحث، إذ أعدت اعتماداً على آراء العينة الاستطلاعية والأدبيات والدراسات السابقة وقد تأكد الباحث من صدق الاستبانة، باستخدام الصدق الظاهري، وذلك بعرضه على مجموعة من الخبراء والمحكمين. واشتملت العينة على أساتذة جامعتي بغداد للعام الدراسي (٢٠١٠-٢٠١١) من الكليات العلمية والإنسانية والبالغ عددها (٢٥) كلية وبلغ عدد الأساتذة (٢٦١٠)، وتوصلت الدراسة لمجموعة من النتائج وفُسرَت؛ إذ قام الباحث بعرض النتائج على وفق المحاور الثلاثة للأستاذ الجامعي (المحور التربوي، المحور البحثي، ومحور خدمة المجتمع) - إن مجال المحور التربوي كان أكثر الأدوار استخداماً للأستاذ الجامعي بالنسبة لدوره في محوري البحث العلمي وخدمة المجتمع، ومجال محور البحث العلمي جاء بالمرتبة الثانية من حيث ادوار الأستاذ الجامعي بالنسبة للدور التربوي والاجتماعي وأخيراً دوره في محور خدمة المجتمع جاء بالمرتبة الثالثة من حيث أدوار الأستاذ الجامعي - ثم وضعت التوصيات والمقترحات الخاصة بتطوير وتوسيع أدوار الأستاذ الجامعي بصورة شاملة<sup>(٢٠)</sup>.

٤- دراسة الهلالي الشربيني الهلالي (٢٠١١) بعنوان: إدارة رأس المال الفكري وقياسه وتنميتها كجزء من إدارة المعرفة في مؤسسات التعليم العالي:

هدفت هذه الدراسة إلى توضيح مفاهيم المعرفة وإدارة المعرفة ورأس المال الفكري في المؤسسات بصفة عامة وبمؤسسات التعليم العالي بصفة خاصة وتحديد المتطلبات الأساسية لتنمية رأس المال الفكري في متطلبات التعليم العالي، وتقديم نموذج مقترح لقياس رأس المال الفكري وإدارته وتنميته في مؤسسات التعليم العالي، والتوصل للنتائج من خلال التركيز على اربع محاور (المعرفة وإدارتها وعوامل نجاحها ومحددات تطبيقها - رأس المال الفكري مفهومه خصائصه ومكوناته - قياس رأس المال الفكري وإدارته وتنميته كجزء من إدارة المعرفة في

مؤسسات التعليم العالي - نموذج مقترح لقياس رأس المال الفكري وإدارته وتنميته في مؤسسات التعليم العالي) وتم تحديد الخطوات التي يمكن من خلالها التوصل للنموذج المقترح لقياس رأس المال الفكري وتنميته في مؤسسات التعليم العالي<sup>(٢١)</sup>.

٥- دراسة عبد الناصر نور، ظاهر القشي، جهاد قراقيش (٢٠١٠) بعنوان رأس المال الفكري: "الأهمية والقياس والإفصاح" دراسة فكرية من وجهات نظر متعددة:

هدفت هذه الدراسة إلى الاطلاع على وجهات النظر المتعددة - اثنا عشر وجهة نظر - الخاصة بكل من أهمية وقياس والإفصاح عن رأس المال الفكري، وذلك بإتباع منهج وصفي فكري، يساهم في تحفيز الأفكار واستخلاص الفائدة من جميع تجارب الآخرين. ولتحقيق ذلك الهدف فقد قام الباحثون بالاطلاع على أدبيات رأس المال الفكري، والخوض في وجهات النظر المتعددة، العالمية منها والعربية، والمتمثلة بدراسات حديثة بالموضوع، وقاموا باستخلاص أهم نتائج تلك وجهات النظر ومن ثم تداولها فكرياً والخروج بعدد من النتائج التي يمكن تلخيص أهمها بما يلي: (تركيز أهمية رأس المال الفكري على أهمية الإنسان بشكل رئيسي، وإن جميع وجهات النظر اتفقت على صعوبة قياس هذا النوع من رؤوس الأموال، وأن هناك شح في الدراسات الإسلامية المتخصصة بالموضوع، واعتقاد الباحثين بأن عملية الإفصاح عن رأس المال الفكري ستبقى عملية وصفية لأسباب تتعلق باعتماد النظام المحاسبي على كل من مبدأ التكلفة ومحدد التحفظ، وكون المورد البشري مورداً يختلف بشكل جوهري عن باقي أصول المنشأة) وقد خرج الباحثون بعدد من التوصيات انصب أهمها على دعوة جميع الجهات إلى دعم البحوث المشتركة بين جهات الفقه، والجهات الاقتصادية لربط العلاقة بين الدين الإسلامي ورأس المال الفكري، ومحاولة الوصول إلى مفهوم جديد لرأس المال الفكري من منظور إسلامي، والتركيز على استغلال هذا المفهوم لدعم وتطوير رأس المال الإبداعي، وتشجيع المؤسسات على تبنيه كأداة استراتيجية تنافسية<sup>(٢٢)</sup>.

٦- دراسة أحمد علي صالح وسعد علي العنزي (٢٠٠٨) بعنوان: إدارة رأس المال الفكري في منظمات الأعمال:

توضح الدراسة العديد من الواجبات والمهام الملقاة على عاتق منظمات الأعمال، والتي تعيش بيئة تحديات معاصرة، متمثلة بانفجار الإبداع التكنولوجي وعولمة الأسواق والمنافسة، وتخفيف القواعد والقوانين، والتغيرات الديموجرافية، التي انعكست على إنتاج أعداد كبيرة من براءات الاختراع، وميلاد ثلاثة مواقع جديدة على الانترنت كل دقيقة، واستعمال حاسبات جديدة كل ستة شهور، واستعمال تكنولوجيا متقدمة في المصانع.

وأوضحت الدراسة أن التحديات المذكورة آنفاً فرضت مهام جديدة على إدارة الموارد البشرية، لعل أهمها وأكثرها صراحة، هي جذب واستقطاب نوعية جديدة من الموارد البشرية تتميز بدراية ومعرفة عالية وقدرة متميزة يطلق عليها (رأس المال الفكري)، وأن هذه النوعية الجديدة تحتاج إلى أساليب حديثة في إدارة الموارد البشرية، تقف في مقدمتها تأسيس قاعدة مفاهيمية حول الدور الجديد لإدارة الموارد البشرية والمرتكزات الفكرية لبناء استراتيجيتها المعاصرة، وبيان مبادئ وقواعد ممارستها، وقد صممت وتوصلت هذه الدراسة بمحتوياتها إلى شكل يخدم طلبة الدراسات الأولية والعليا فضلاً عن المديرين التنفيذيين في شركات الأعمال، لذلك تكونت الدراسة من (١٤) فصلاً تسعى جميعها متكاملة لبلوغ هدف المؤلفين، والتي تضمنت: تبصير القارئ بالمضامين الفلسفية والمرتكزات الفكرية لإدارة الموارد البشرية في دورها وتكليفها الجديد المرتكز أساساً حول الاهتمام بالموجودات غير الملموسة المعرفية من خلال:

- ١- تعريفه بالدور الجديد لإدارة الموارد البشرية في الألفية الثالثة.
- ٢- تعريفه بفلسفة نوعية حياة العمل في منظمات الألفية الثالثة.
- ٣- الإطلاع على طبيعة إدارة الموارد البشرية، في إطار التزام المنظمة والمشاركة وإدارة الجودة.

- ٤- تبصيره بالمرتكزات الأساسية لفلسفة استراتيجية الموارد البشرية.
  - ٥- تمكينه من استيعاب المرتكزات الفلسفية لأساسيات رأس المال الفكري.
  - ٦- اطلاعه على مضمون نظرية رأس المال الفكري.
  - ٧- تعريفه بأسس تحليل كلفة رأس المال البشري.
  - ٨- إكسابه معارف حول آليات بناء رأس المال الفكري في منظمات الأعمال.
  - ٩- تبصيره بمرتكزات المنظور المعرفي لبناء محافظ على رأس المال الفكري.
  - ١٠- تبصيره بإدارة رأس المال الفكري في ضوء إنتاجية العمل المعرفية.
  - ١١- تمكينه من رأس المال الفكري في ضوء إدارة المصارحة بالأرقام.
  - ١٢- تعريفه بأهمية الاستثمار في رأس المال الاجتماعي.
  - ١٣- اطلاعه على تحديث الأعمال المعاصرة وانعكاساتها على رأس المال الفكري.
- تمكينه من استيعاب مخاطر رأس المال الفكري وأساليب مواجهتها في ظل الاقتصاد المعرفي(٢٣).

- ٧- دراسة عادل حرحوش المبرجي وأحمد علي صالح (٢٠٠٨) بعنوان: رأس المال الفكري.. طرق قياسه وأساليب المحافظة عليه:

ركزت الدراسة على الجوانب المختلفة لرأس المال الفكري، من حيث التعريف بالمفاهيم الأساسية لرأس المال الفكري والمفاهيم المرتبطة بها، وعلاقة رأس المال الفكري ببعض التحديات الإدارية المعاصرة، والتعرف على كيفية قياس رأس المال الفكري باستخدام المؤشرات والأدوات والأساليب المناسبة للمحافظة عليه.

وأوضحت الدراسة أن رأس المال الفكري بات في عصرنا الراهن يستقطب الاهتمام المتزايد من قبل إدارة الموارد البشرية والقيادات الاستراتيجية للمنظمات الطامحة إلى صياغة وتنفيذ خططها الهادفة إلى التطور والنجاح الدائم في عالم تتقاذفه تحديات العولمة، وضرورة تحقيق الميزة التنافسية خلال مناخاتها المعقدة ومتغيراتها السريعة التي لا يرقى إلى مواكبتها ولا يتكافأ مع تحدياتها الديناميكية سوى أصحاب العقول المتوقدة من المبدعين الموهوبين والخبراء ذوي التأهيل العلمي العالمي.

كما أوضحت الدراسة ومن خلال الخمس مباحث، وهي: محتوى الكتاب، المفاهيم الأساسية لرأس المال الفكري والعلاقة بينها وبين التحديات الإدارية المعاصرة، وطرق قياسه، وأساليب المحافظة عليه، وحالات دراسة حول رأس المال الفكري، فإن المنظمات المعاصرة تنظر إلى مواردها البشرية على أنها أعلى الموارد وأكثر الموجودات قيمة وحري بدولنا النامية التيقظ لهذه المؤشرات والمعطيات الخطيرة وتوظيفها عملاً وفعلاً، و لاسيما بتخصيص الموازنات المالية التي تتوازي أهميتها المتصاعدة مع تصاعد منحنى الثورة المعرفية والمعلوماتية وإفرازات المعرفة في العالم المتقدم، فرأس المال البشري حسب رواية الدراسة يُعد مفتاح الإدارة الاستراتيجية المحددة للتنمية وعندما تحدث فجوة بين رأس المال البشري وباقي رؤوس الأموال فلا بد أن ينصب التفضيل والاهتمام على البشر إعداداً وتدريباً وتكريساً للخبرة ودعمًا للقدرة الإدارية، وحيث يتعامل الإعداد البشري يصبح من السهل والميسور زيادة القدرة التنموية في استخدام باقي رؤوس الأموال أفضل استخدام، كما خلصت الدراسة إلى أن عصر إدارة المعرفة طرح مفهوم رأس المال الفكري - المعرفي بشكل غير مسبوق ولكي يأخذ هذا الأمر أبعاده التطبيقية العملية التنظيمية كان لابد من التعبير عنه على وفق أساليب قابلة للقياس والتحديد من خلال رؤية شاملة لكل الأصول الفكرية التي تتوزع في جميع أقسام وحدات وأفراد الشركة أو المنظمة متمثلاً برأس المال الصريح - بالوثائق وقواعد البيانات والمعلومات والحواسيب، والضمني في عقول المختصين والخبراء والموهوبين من صناع المعرفة الذين يشكلون بحق الثروة غير الناضبة المتجددة والعقل المدبر المبدع والمنتج لتلك الأفكار وتطبيقاتها بمنظور استراتيجي يؤشر خيار المستقبل بلا منازع<sup>(٢٤)</sup>.

ثانياً: الدراسات الأجنبية:

١- دراسة جون كرناجا نقوي (٢٠١٣) بعنوان: أثر رأس المال الفكري على المشاريع الصغيرة والمتوسطة في كينيا:

هدفت هذه الدراسة إلى الاسترشاد بالأهداف البحثية التالية التي تشمل معرفة إلى أي مدى المهارات الإدارية، مهارات تنظيم المشاريع، الابتكار، رأس المال الهيكلي ورأس مال العمل يؤثر على نمو المشاريع الصغيرة والمتوسطة في كينيا، وتبنت هذه الدراسة تصميم وصفي مسحي واستكشافي. وقد استهدفت الدراسة (٤٥٦٠) مشاريع صغيرة ومتوسطة في مقاطعة نيروبي المسجلين من قبل وزارة الصناعة ووزارة التجارة وتوصلت إلى نتائج ورأس مال العملاء) لها تأثير إيجابي كبير على نمو الشركات الصغيرة والمتوسطة. وكانت المهارات الإدارية أكثر دلالة إحصائية مع معامل ارتباط ٧٨.٩٪ من عناصر رأس المال الفكري التي تؤثر على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في كينيا<sup>(٢٥)</sup>.

٢- دراسة سينديساوا مولمان (٢٠١٣) بعنوان: رأس المال الفكري: قياس، إدراك وتقديم التقارير:

هدفت الدراسة إلى شرح التحديات التي تواجه مهنة المحاسبة فيما يتعلق بالمعالجة المحاسبية لرأس المال الفكري وتحليل وتقييم الدراسات السابقة بشأن المحاسبة لرأس المال الفكري. وتحقيق وتقديم تقرير عن مدى دور رأس المال الفكري من قبل الشركات في جنوب أفريقيا. وللحصول على نهج موحد وقابل للمقارنة عند المحاسبة والإبلاغ عن رأس المال الفكري في التقارير السنوية للشركات. وسوف تشمل أهداف البحث تحقيق في التقارير السنوية للشركات حيث ٤٠ شركة مدرجة في "بورصة جوهانسبرج للأوراق المالية من أجل وصف الطريقة التي تبلغ الشركات في جنوب أفريقيا عن رأس المال الفكري واعتمدت الدراسة على مراجعة الأدبيات: تركز الدراسة على الأدب السابق حيث التركيز الرئيسي على القياس والإدراك والبيان عن رأس المال الفكري في إعداد التقارير المالية. و تحليل المحتوى: سوف تستخدم هذه الدراسة أسلوب تجريبي يسمى تحليل المحتوى بغية تحديد مدى الإبلاغ عن رأس المال الفكري في التقارير السنوية للشركات حيث ٤٠ شركة مدرجة في "بورصة جوهانسبرج للأوراق المالية". من خلال دراسة ٤٠ شركة مدرجة في "بورصة جوهانسبرج للأوراق المالية". وتوصلت الدراسة لنتائج تشير عموماً أن نظرية المحاسبة يجب أن يتم تعديلها لضمان إتباع نهج موحد وقابل للمقارنة عند المحاسبة والإبلاغ عن رأس المال الفكري في التقارير السنوية للشركات<sup>(٢٦)</sup>.

٣- دراسة بروكينج (٢٠٠٦) بعنوان: رأس المال الفكري، الأصول لمؤسسات الألفية الثالثة:

تؤكد هذه الدراسة أن الشركات لا تزال تفتقر إلى التدريب وتتصف بصفة محدودة التنسيق والتطوير له، بل بعضها يغيب عنها ثقافة التشجيع والحماس لاتخاذ التدريب كأداة أولية تستخدمها في تطويع التقنية الانتاجية، وأصبح من الملحوظ وجود فجوة تأهيلية تزداد اتساعاً بين معرفة الموظف وبين مستوى التقنية في منشآتها، فكان لزاماً على قسم التدريب لكثير من الشركات أن يركز على احتياجات السوق والإمام به؛ حتى تتمكن من تطوير منتجات وسلع مواكبة للتغيرات المستجدة في عالم المنافسة العالمية، وقد أظهرت أن رأس المال الفكري يمكن أن يزيد من أصول الشركة بطرق منها: أولاً توفير واختيار أهم البرامج المناسبة لها مما يتناسب مع مستويات إنتاجها مع مساعدة المتدرب الموظف في اختيار الملائم من برامجها تبعاً لميولهم وقدراتهم الشخصية، وثانياً تبني فكرة المجموعات الممارسة فيها يتم التعليم والتدريب بشكل أفضل في مجموعات أو فرق عمل، فيجتمعون حول اهتمام واحد مشترك وحل مشكلة تقنية أو إدارية فيعمل الجميع على تبادل المعرفة والمعلومات، يدرّب كل منهم الآخر بما اكتسبه من معرفة خلال لقاءاتهم المتعددة ومما يساعدهم على القيام بصورة منتظمة في دراسة تشخيصية للمشكلات التي تعاني منها الشركة والتي ينفذها لهم البرنامج التدريبي في ضوء ما أسفرت عنه عملية التشخيص وبحيث تكون النتائج عبارة عن حلول عملية يمكن تطبيقها بسهولة، كما أنه يتعين على المتدربين أن يأخذوا مشاركتهم مأخذ الجد وذلك في عدم الانسياق خلف الأساليب البراقة التي يتعجل بعض المدربين في استخدامها لجذب الانتباه<sup>(٢٧)</sup>.

٤- دراسة بريندت (٢٠٠٥) بعنوان: رأس المال الفكري، المفتاح لتقييم النجاح في الألفية القادمة:

تستعرض الدراسة أن الموظف في السابق كان أقل من الآلة التي يعمل عليها، ولم يكن لوجوده مبرر سوى أن يراقب الآلة أو يغذيها بالوقود أو المواد الخام التي كان عليها الآلة أن تقوم بإنتاج السلع، في ذلك العصر البعيد تغلبت الآلة على الموظف أمام المستثمرين فكان الاعتماد عليها واضحاً مما نتج عنه تقليل أهمية رأس المال الفكري، أما اليوم فقد تحولت تلك السلوكيات إلى الاهتمام بالقوى العاملة والتي أصبحت قوى عاملة مفكرة، فهي حالياً تستطيع أن تشارك وتدخل في كثير من التعديلات الضرورية ليس فقط على الآلات ولكن أيضاً على المراقبة والإنتاج والتسويق مضيئةً بذلك ابتكارات جديدة للمستثمرين، وبالرغم من التحول الحديث إلا أنه بالمقابل أفرزت الآلات من جانبها قوة عمل تتميز بالمعرفة والإبداع

المتواصل، بمعنى أنه كلما تطورت الآلات وازدادت تقنيةً وتحديثاً كلما ازدادت الحاجة إلى عمالة متخصصة مثقفة تستطيع تشغيلها بالصورة المطلوبة.

كما أن رأس المال الفكري يعتبر رأس المال الحقيقي الذي يتوقف عليه نجاح أي شركة محلية كانت أو أجنبية بل ويعتمد به على قدرتها في تكوين المزيج الأكفأ من رؤوس الأموال بأنواعها المتعددة الموجودة لديها، فـرأس المال الفكري هنا يشمل المعرفة المفيدة والمهارة والتي يمكن توظيفها واستخدامها لصالح الشركة، فلا تصبح أي فكرة أو معرفة ذات قيمة وفائدة مرجوة ما لم يتم تطبيقها ووضعها موضع التنفيذ مباشرة، ومع ذلك فنجد أن بعض المديرين يتجاهلون أهم ممتلكاتهم الثمينة عنوة، فهم يعرفون كل الأصول المالية والمادية تماماً والتي لديهم سواء الأموال التي تحتفظ بها في البنوك وفي قيمة الأراضي والمباني، أما رأس المال الفكري للشركة والذي له قيمته التي لا تقل عن سابقتيها فغالبًا ما ينال النصيب الأدنى من الاهتمام والرعاية منهم<sup>(٢٨)</sup>.

٥- دراسة روبن برجاند، توبياس جرونفال، ماتياس جونسون (٢٠٠٢) بعنوان: تأثير رأس المال الفكري على القيمة التسويقية:

هدفت الدراسة إلى تصور ما إذا كانت هناك علاقة بين رأس المال الفكري والقيمة السوقية بين الشركات السويدية، المدرجة في بورصة ستوكهولم. علاوة على ذلك الغرض إلقاء الضوء على ما إذا كان هناك عوامل قد تغير من قوة هذا الارتباط. باستخدام هذه النتائج فإن الهدف هو مواصلة دراسة المؤشر المحتمل لرفع مستوى كفاءة رأس المال الفكري. وكانت العينة المستخدمة مكونة من ٤٠ شركة سويدية مدرجة في بورصة ستوكهولم. وتوصلت النتائج إلى أنه يمكن القول إن معظم الشركات في هذا الاستقصاء تظهر قيم ضعيفة للغاية فيما يتعلق بمضاعفة رأس المال الفكري، مما يؤدي إلى تآكل رأس المال البشري للشركات. ولكي تصبح أكثر استقرارًا وأقل درجة مخاطرة، يجب على هذه الشركات تحسين مضاعفة رأس المال الفكري<sup>(٢٩)</sup>.

التعقيب على الدراسات السابقة، ووجه الاستفادة منها:

من خلال العرض السابق للدراسات السابقة يتضح أن الاهتمام بالبحث في موضوع رأس المال الفكري كان في نهاية القرن الماضي وبداية القرن الحالي، وأنها بدأت بالمؤسسات الصناعية والتجارية، ثم سرعان ما انتقل هذا إلى المؤسسات الخدمية، والجامعات بصفة خاصة، وذلك بمحاولة التوصل لكيفية تعظيم الاستفادة من رأس المال الفكري بالمؤسسات المختلفة، وتزامن هذا مع الاهتمام بالوضع التنافسي للجامعات على المستوى العالمي، ويتفق البحث الحالي مع دراسة الهلالي الشربيني الهلالي في دراسة رأس المال الفكري في

(مؤسسات التعليم العالي)، كما يتفق البحث الحالي مع دراسة ليث حمودي إبراهيم في تناولها لدور الأستاذ الجامعي، ويتفق مع الدراسات الأجنبية في تناولها لرأس المال الفكري.

بينما يختلف البحث الحالي مع دراسة حسن الشيخ عمر في أن البحث الحالي تناول تنمية رأس المال الفكري لدى طلبة الجامعات، في حين أن دراسة حسن الشيخ عمر تناولت دور رأس المال الفكري لدى العمداء، ويختلف البحث مع دراسة نادية إبراهيم في تناولها لدور الجامعة في تنمية رأس المال البشري في تحقيق التنمية المستدامة في حين أن البحث الحالي ركز على دور عضو هيئة التدريس داخل جامعة قناة السويس في تنمية رأس المال الفكري لطلبتها، كما اختلف عن دراسة الهلالي الشربيني الهلالي التي تناولت إدارة رأس المال الفكري كجزء من إدارة المعرفة بينما البحث الحالي اهتم بتنمية رأس المال الفكري الجامعي، واختلف البحث الحالي عن دراسة عبد الناصر نور، ظاهر القشي، جهاد قراقيش في تناولها لرأس المال الفكري (الأهمية والقياس والإفصاح) من اثني عشر وجهة نظر مختلفة كما اهتمت بأهمية رأس المال الفكري على الإنسان بشكل عام، بينما ركز البحث على تنمية رأس المال الفكري على الطالب الجامعي، واختلف عن دراسة أحمد علي صالح وسعد علي العنزي في تناولها لإدارة رأس المال الفكري في منظمات الأعمال، في حين تناول البحث الحالي تنمية رأس المال الفكري لدى طلبة جامعة قناة السويس، كما ركزت دراسة عادل حرحوش المبرجي وأحمد علي صالح على علاقة رأس المال الفكري ببعض التحديات الإدارية المعاصرة، والتعرف على كيفية قياس رأس المال الفكري باستخدام المؤشرات والأدوات والأساليب المناسبة للمحافظة عليه، في حين هدف البحث الحالي إلى تنمية رأس المال الفكري في الجامعة، وأخيراً يختلف البحث الحالي عن الدراسات الأجنبية بتناولها رأس المال الفكري في منظمات الأعمال في الاقتصاديات الحديثة والتنافسية بين الشركات بينما البحث الحالي تناول تنمية رأس المال الفكري في مؤسسات التعليم العالي.

وبوجه عام يختلف البحث الحالي عن الدراسات السابقة في أنه تناول كيفية تنمية رأس المال الفكري بالجامعات المصرية عامةً - وجامعة قناة السويس خاصةً - لطلبتها، وذلك من خلال تحديد مجالات رأس المال الفكري الجامعي المتمثلة (اقتصاديًا، واجتماعيًا، وسياسيًا، وعلميًا، وثقافيًا).

تدل الدراسات السابقة التي تمت مراجعتها على أهمية موضوع البحث، وقد تحقق للباحثة جملة من الفوائد يمكن إجمالها فيما يلي:



- تحديد الجوانب التي سبق بحثها من موضوع البحث، والجوانب التي لم تبحث من قبل، ليتسنى للباحثة أن تبدأ من حيث انتهى غيرها من الباحثين.
- المساعدة في تحديد مشكلة البحث، وبيان أهمية البحث ومبرر إجرائه.
- الإجابة عن الأسئلة المتعلقة بالإطار النظري، وتدعيم بنائه.
- توجيه الباحثة إلى كثير من المراجع.
- المساعدة في اختيار المنهج الملائم وأداة البحث المناسبة والإسهام في بنائها.
- الاستعانة من نتائج الدراسات السابقة في مناقشة النتائج التي ستوصل إليها البحث الحالي.

أما من حيث أبرز نتائج وتوجهات الدراسات السابقة فتتمثل فيما يلي:

- أن الاستثمار في المعرفة له أثر هام وإيجابي لا يقل عن أهمية أثر الاستثمار في البحث والتطوير وإيجابيته.
- التأكيد على أهمية استثمار المعرفة، ورأس المال الفكري في تطوير المؤسسات.
- تحديد أهم مجالات رأس المال الفكري، واستثمار المعرفة.
- ضرورة دمج رأس المال الفكري في التخصصات الأكاديمية في الجامعات.

ومن خلال استعراض الدراسات السابقة يتضح أنها تتشابه مع البحث الحالي في تناول موضوع رأس المال الفكري، إلا أن البحث الحالي تتفرد بمحاولة تحديد درجة ممارسة جامعة قناة السويس وأعضاء هيئة التدريس بها لتنمية رأس المال الفكري، ومن ثم الخروج بآليات مقترحة لتفعيل دور جامعة قناة السويس في تنمية رأس المال الفكري لطلبتها. وفي الإجمال يستفيد هذا البحث من الدراسات السابقة في رسم إطار نظري ومفاهيم لرأس المال الفكري، وعلاقته بالتحولات المعاصرة، وبالاتجاهات الحديثة، وتوفر هذه الدراسات رؤية واسعة حول مجالات استخدام رأس المال الفكري وحول كيفية تحفيزه وإظهاره، وعلاقته بسياسات العمل التنافسية، وعلاقته بالبنية التنظيمية، وبالثقافة السائدة فيها، وبنظم تنمية الموارد البشرية (تنمية رأس المال الفكري) بشكل يتوافق مع متطلبات هذا العصر. خطوات السير في البحث:

الخطوة الأولى: بناء الإطار العام للبحث، ويشتمل على: (مقدمة البحث، تحديد مشكلته وفقاً للمنهج المتبع، أهدافه، أهميته، أدواته، مصطلحاته، الدراسات السابقة، والتعقيب على الدراسات السابقة).

الخطوة الثانية: الإطار النظري لتنمية رأس المال الفكري من حيث توضيح (مفهوم رأس المال الفكري، أهميته، مكوناته، التعرف على خصائصه، ونماذج وأساليب قياسه).

الخطوة الثالثة: الدراسة الميدانية ونتائجها.

الخطوة الرابعة: الوصول إلى آليات مقترحة لتفعيل دور جامعة قناة السويس في تنمية رأس المال الفكري لطلبتها.

ثانياً: - الإطار النظري للبحث

(١) مفهوم رأس المال الفكري

تعددت الرؤى حول رأس المال الفكري فينظر إليه إندرس (Enders, 1997) باعتباره الموجودات المعرفية التي تمتلك القدرة على تحويل الأفكار التقنية من البحث إلى الإنتاج بنجاح متميز والذي يعد المؤشر الرئيس لنجاح المؤسسة<sup>(٣٠)</sup>.

ويرى أدفنسون ودراجونت (Edvinson & Dragonetti, 1998) أنه يتكون من العاملين الذين يمتلكون قدرات معرفية وتنظيمية ويتميزون بها عن غيرهم، ويهدف إلى إنتاج أفكار جديدة أو تحديث مجموعة من الأفكار القديمة، كما يهدف إلى محاولة تعظيم وتعزيز القدرة التنافسية للمؤسسة، ويشمل جميع المستويات الإدارية<sup>(٣١)</sup>.

ويذهب ديفي (Dave, 1998) إلى أن رأس المال الفكري يعني الكفاءة مضافاً إليها الالتزام بالأداء<sup>(٣٢)</sup>.

أما (عبد الوهاب، ١٩٩٩) فيعبر عنه بأنه عقول تتمتع بمهارات منفردة تجعلها قادرة على النظر من عدة جوانب والتفكير في عدة اتجاهات للوصول إلى أسلوب عمل جديد يحقق اقتناص فرص أكثر<sup>(٣٣)</sup>.

ويرى ستوارت (Stewart, 1999) بأنه المعرفة الخارجية إلى حين التطبيق ومستثمرة لصالح المنظمة لأن المعرفة تعد بمثابة أسلحة تنافسية في عصرنا هذا<sup>(٣٤)</sup>.

وحسب رأي هانسن (Hansen, 2000) فإن رأس المال الفكري هو الموجودات التنافسية التي تقوم بعملية التطوير الخلاق والاستراتيجي المعتمد على الابتكار والتجديد الذي يعد المفتاح المؤدي إلى البقاء في بيئة العمل المتغيرة بسرعة<sup>(٣٥)</sup>.

أما عند (نعم عبيد، ٢٠٠٠) فمضمونه المقدرة العقلية القادرة على توليد أفكار جديدة ومناسبة وعملية (قابلة للتنفيذ)، وتتمتع بمستوى عال من الجودة وتمتلك القدرة على تحقيق التكامل والتناغم بين مكونات مختلفة للوصول إلى الأهداف المنشودة للمعرفة المفيدة التي يمكن توظيفها واستثمارها بشكل صحيح لصالح المؤسسة<sup>(٣٦)</sup>.

وينظر إليه (العنزي، ٢٠٠١) على أنه: المعرفة المفيدة التي يمكن توظيفها واستثمارها بشكل صحيح لصالح المؤسسة<sup>(٣٧)</sup>.

ويعبر عنه دافت (Daft, 2001) بأنه مجموعة الموارد المعلوماتية (للأشخاص) المتكونة على هيئة نوعين من المعارف، معارف ظاهرة يسهل التعبير عنها أو كتابتها وبالتالي نقلها إلى الآخرين بشكل وثائق، ومعارف ضمنية على الخبرات الشخصية والقواعد البديهية التي تستخدم في تطوير المؤسسة<sup>(٣٨)</sup>.

ويبين (العنزي ونغم، ٢٠٠٢) أن رأس المال الفكري هو المقدرة العقلية على توليد الأفكار الجديدة، والمناسبة، القابلة للتنفيذ، والتي تتمتع بمستوى عالٍ من الجودة، وتمتلك القدرة على تحقيق التكامل والتناغم بين مكونات مختلفة للوصول إلى الأهداف المنشودة<sup>(٣٩)</sup>. وصفه ألين (Allen, 2002) على أنه الخبرات المتجمعة، الحكمة، المعرفة، المهارات الشخصية، القابليات العقلية وهي رأس المال الحقيقي للمنظمة والذي يوجد في مكنتاتها وقواعد بياناتها وبراءات الاختراع والعلامات التجارية<sup>(٤٠)</sup>.

وتشبه (سملاي، ٢٠٠٤) بالقدرة العقلية لدى فئة معينة من الموارد البشرية والمتمثلة في الكفاءات والقدرات التي تستخدم على توليد الأفكار المتعلقة بالتطوير الخلاق للأنظمة والأنشطة والاستراتيجيات بما يضمن للمؤسسة امتلاك ميزة تنافسية مستدامة<sup>(٤١)</sup>.

أما (جاد الرب، ٢٠٠٦) فقد عرف رأس المال الفكري بأنه يعكس كل الجوانب الفكرية للعقول البشرية عالية التميز، والتي تعكس كل الجوانب غير الملموسة في المنظمة، وهي الأكثر تأثيرًا وفاعلية نحو النمو والتقدم والتركيز العالي من الجوانب أو الأصول الأخرى الملموسة<sup>(٤٢)</sup>.

وكذلك ينظر إليه كل من (العمرى، والملكاوي، ٢٠٠٧) على أنه "العنصر البشري المؤهل علميًا والذي يعني بشكل أساسي بالمعرفة، كما يشير إلى مجموعة الأفراد المؤهلين علميًا وعمليًا القادرين على العمل بكفاءة وفاعلية والذين مع تكرار عملهم بمجالات معينة يصبحون خبراء"<sup>(٤٣)</sup>.

أما (العنزي وصالح، ٢٠٠٨) فيعرفونه بأنه مجموعة من العاملين يمتلكون قدرات عقلية عناصرها المعرفة والمهارة والخبرة والقيم، يمكن توظيفها واستثمارها في زيادة المساهمات الفكرية، لتحسين أداء عمليات المنظمة، وتطوير مساحة إبداعاتها بشكل يحقق لها علاقات فاعلة مع جميع الأطراف المتعاملة معها، ويجعل فرق قيمتها السوقية عن الدفترية كبيرًا<sup>(٤٤)</sup>.

كما عرف (كمال وآخرون، ٢٠١١) رأس المال الفكري هو مجموعة من الأشخاص الذين يمتلكون المعارف والخبرات والمنجزات التي تمكنهم من الإسهام في أداء المنظمات التي يعملون بها وبالتالي الإسهام في تطور مجتمعاتهم التنافسية<sup>(٤٥)</sup>.

وعرفه (مهنا، ٢٠١٣) بقوله "كل أصل غير ملموس يمكن قياسه أو التعبير عنه واستغلاله بالشكل الأمثل ليساهم في زيادة المخرجات النهائية"<sup>(٤٦)</sup>.

مما سبق ذكره ترى الباحثة أن مفهوم رأس المال الفكري يعبر عن سلسلة من المعاني المتميزة لدى الباحثة في هذا المفهوم المتجدد دوماً، فتعددت وجهات النظر حول تحديد مفهومًا له باعتباره أحد المفاهيم الحديثة التي ظهرت مع ظهور مجتمع المعرفة (The Knowledge Society) ومتطلباته، حيث تُجمع كلها على ضرورة توفر عنصر التميز لدى الأفراد العاملين بالمؤسسات والمنظمات من أجل استغلاله في تحقيق التميز والإبداع المؤسسي لها، ومحاولة الوصول إلى ميزة تنافسية مستدامة لهذه المؤسسات والمنظمات على مختلف الأصعدة المحلية والعالمية، واختلفت حيث يراه البعض على أنه قدر من المعرفة يتوافر لدى بعض العاملين بالمؤسسة، بينما يُنظر إليه آخرون على أنه مزيج من القدرات والمهارات التي يتمتع بها العاملين في المؤسسة، في حين يراه فريق ثالث على أنه نشاط بعض الأفراد في إحداث تطوير ورفع للقيمة المضافة للمؤسسة، كما يُنظر إليه أيضا على أنه يتمثل فيما تمتلكه المؤسسة من أبعاد تشمل: رأس المال البشري، ورأس المال الهيكلي، وما يشير إليه كلاً منهما.

وفي هذا الإطار أصبح لزامًا على الجامعات المصرية أن تحدد رأسمالها الفكري وطرق إدارته وتحويله إلى وضع استراتيجي وأن تبحث عن الثروات الفكرية والمهارات والأفكار الإبداعية والمبتكرة الكامنة في عقول مواردها البشرية، وغير المستثمرة، حتى يمكنها الاستثمار فيها لاستخلاص قيمة أعلى، من خلال تنميتها وتحويلها إلى أرباح أو إلى مركز استراتيجي أفضل يحقق لها الميزة التنافسية في ظل متطلبات مجتمع المعرفة التي تواجهها.

## ٢) مكونات رأس المال الفكري

لاشك أن تحديد عناصر ومكونات رأس المال الفكري تعتبر من الأمور الجوهرية التي تساعد في قياسه وتقييمه، وبالتالي تحديد القيمة الحقيقية لمنظمات الأعمال في العصر الحديث، كما أن التعرف على مكونات رأس المال الفكري يمثل أحد العناصر الرئيسية اللازمة للتعرف على مصادر ومسببات خلق القيمة في المنظمات بشكل أكثر تحديداً<sup>(٤٧)</sup>، فينظر إلى رأس المال الفكري على أنه تلك المعرفة المتاحة لدى الكفاءات البشرية، والتي يمكن تحويلها إلى أرباح، كما يمكن تشبيه مكوناته بمجموعة متراكمة ومُجمعة من المعارف بحيث ينظر لكل طرف إلى جانب المعرفة التي تدخل في دائرة اهتماماته، ورغم تباين وجهة نظر الباحثين حول مفهوم رأس المال الفكري؛ إلا أن هناك شبه إجماع على مكوناته.

بدءً بالقواعد الأساسية في هذا المجال والذين تحدث عنهم ستوارت ( Stewart, 1997) حيث أشار إلى أنه يتكون من ثلاث مكونات رئيسية: الأول ويشمل الأفراد الذين يقدمون معرفة أو ابتكارًا أو حلولًا لمشاكل متنوعة، الثاني يمثل نظام العمل والذي يقصد به الهيكل أو البناء التنظيمي وجميع القواعد والمبادئ التي تعتمد عليها المؤسسة في تعاملها الداخلي مع جميع العاملين أو تعاملها مع العملاء في البيئة الخارجية المحيطة، والثالث يمثل العملاء الذين يعتبرون المصدر المهم للمعلومات والمعرفة التي تستخدم في تطوير المخرجات النهائية للمؤسسة<sup>(٤٨)</sup>.

ويصنف مكنزي ووينكيلين (Mckenzie and Winkelen,2004) مكونات رأس المال الفكري كأحد أجزاء رأس المال السوقي للمؤسسة، بحيث تضمن بعدين أساسيين (رأس المال البشري، ورأس المال الهيكلية)، ويضم رأس المال الهيكلية (رأس مال العميل، ورأس المال التنظيمي)، ويضم رأس المال التنظيمي (رأس المال العملياتي، ورأس المال الابتكاري)، ويضم رأس المال الابتكاري (الملكية الفكرية، والأصول غير الملموسة)<sup>(٤٩)</sup>.

كما تشير (راوية حسن، ٢٠٠٥) إلى أن رأس المال الفكري يتكون من عدد من المكونات غير المادية وهي: الأصول البشرية وتتضمن المعرفة والمهارات والإبداع والخبرة ويتكون من مزيج من المهارات والقدرات والمعرفة بالإضافة إلى الخبرة السابقة أو المكتسبة من خلال العمل، والأصول الفكرية وتشمل المعلومات والمذكرات المكتوبة والإرشادات وتتكون الأصول الفكرية بمجرد انتقال المعلومات والمعرفة والأفكار والبيانات من الأصول البشرية لتسجيل كتابة وتصبح محددة ومعروفة بوضوح وعندئذ تتعامل المؤسسة مع هذه الأصول الفكرية بدلًا من التعامل مع الأفراد، ومن أمثلة الأصول الفكرية، الخطط والتصميمات الهندسية وبرامج الحاسب الآلي، والملكية الفكرية وتشمل براءات الاختراع، والعلامات التجارية، والملكية الفكرية، وهي كل ما يمكن حمايته وتعمل المؤسسات الرائدة في مجال الصناعة على تحقيق المزيد من الملكية الفكرية لتحقيق ميزة تنافسية تمكنها من مواجهة المنافسة الجديدة في الأسواق، والأصول الهيكلية وتشمل الثقافة والنماذج التنظيمية والعمليات والإجراءات وقنوات التوزيع، ورأس مال العلاقات الذي يعكس طبيعة العلاقات التي تربط المؤسسة بعملائها ومورديها ومنافسيها وأي طرف آخر يساعد في تطوير وتحويل الفكرة إلى منتج ذو خدمة وفي كثير من الأحيان تقيد المؤسسة من اختياراتها وقدرتها على زيادة القيمة من خلال النظر إلى الصورة الكلية كوعاء أكبر من الأصول والذي يمكن أن تشارك ويعاد تشغيلها في مشروعات جديدة<sup>(٥٠)</sup>.

يرى ديسيرس وتشانفل ( Despres, Chonnel ) أن رأس المال الفكري يتكون من أربعة عناصر رئيسية تشمل: رأس المال البشري ويشير إلى الموارد البشرية وما يمتلكه من معرفة وتتمثل في أمور مثل التنظيم والقواعد والإجراءات التنظيمية التي تستخدمها المنظمة ويمكن تحويلها إلى قيمة مضافة، رأس المال الهيكلي ويشير إلى البنية التحتية للمنظمة، الموجودات العملية ويشير إلى رأس المال الهيكلي للمنظمة الذي يستخدم لخلق القيمة المضافة من خلال عملياتها التجارية مثل تسهيلات العمليات وشبكة التوزيع، الموجودات الفكرية وتشير إلى الأصول الفكرية للمنظمة التي تحتاج إلى حماية قانونية<sup>(٥١)</sup>.

ويشير (الهلاي، ٢٠١١) أنه يمكن إجمال عناصر رأس المال الفكري في رأس المال البشري ويتضمن المعارف والمهارات والخبرات والابتكارات التي تقدم حلولاً للمشاكل وتعزز عمليات التطوير، والتي يأخذها العاملون معهم عند مغادرة المؤسسة، رأس المال الهيكلي ويتضمن المعارف التي تبقى في المؤسسة وتشمل القدرات التنظيمية، وقواعد ونظم المعلومات، والإنفاق على البحث والتطوير واستراتيجيات الشركة، ومعدل أجهزة الحاسب الآلي للعاملين، والعلامة التجارية، رأس مال العملاء أو رأس مال العلاقات ويتضمن المصادر التي ترتبط بعلاقات المؤسسة الخارجية بالشركات والعملاء والموردين وتغطي أمور مثل: مدى رضا العميل وولائه، والاحتفاظ به، وتمكين العميل، ومشاركته، ومدى التحسن في حصة السوق، وسمعة المؤسسة<sup>(٥٢)</sup>.

ويوضح (مهنا، ٢٠١٣) أن الأقسام الثلاثة أساس مكونات رأس المال الفكري وهم: رأس المال البشري وهو إجمالي المعرفة والمهارات والتدريب والتعليم والخبرات سواء كانت هذه المعرفة عامة أو متميزة ومتفردة مثل الابتكار والإبداع وروح المبادرة وقدرات الموظفين لحل مشكلاتهم، ورأس المال هذا متلائم مع الموظفين ولا يمكن للمنشأة من امتلاكه بل استغلاله، رأس المال الهيكلي (التنظيمي) ويشير إلى المرونة التنظيمية وكل شيء في المنشأة يدعم الموظفين لأداء أعمالهم: الملكية الفكرية، فلسفة الإدارة، ثقافة الشركة، إدارة العمليات، نظم المعلومات، البحوث، المباني، الأجهزة، براءات الاختراع، العلامات التجارية، بالإضافة إلى صورة المنشأة ونظام المعلومات وملكية قواعد البيانات، رأس مال العلاقات (العملاء): ويعرف بأنه جميع الموارد المتعلقة بالعلاقات الخارجية للمنشأة مثل العلاقة مع العملاء والموردين والشركاء في البحوث والتطوير وعلاقة المنشأة مع بعض الأطراف المستفيدة مثل (المساهمين والدائنين..... إلخ) وكذلك الماركات، العملاء، قنوات التوزيع، التعاون، البحوث المشتركة،

العقود المالية / اتفاقيات التراخيص قوة ولاء العملاء، إشباع العملاء، تكرار الأعمال، حساسية الأسعار والتي تستخدم كمؤشر لرأس مال العملاء<sup>(٥٣)</sup>.

يتضح للباحثة مما سبق أن هناك شبه اتفاق على أن مكونات رأس المال الفكري تتضمن: رأس المال البشري، ورأس المال الهيكلي، ورأس مال العملاء، وفي هذا السياق يمكن تحديد رأس المال الفكري في الجامعات على أنه يتضمن أربع مكونات هي الأول: رأس المال البشري ويشمل العاملين بالوحدات الهيكلية (التعليمية، البحثية، الإنتاجية والإدارية)، وطلبة الدراسات العليا والدكتوراه، وطلبة الدرجة الجامعية الأولى بغرض نقل واستخدام المعرفة، وتكوين ودمج التحديات التي يتوصلون إليها في تطوير الأداء داخل الجامعة وخارجها، والاستفادة من مهاراتهم في تطوير الأداء داخل الجامعة وخارجها، والاستفادة من مهاراتهم في تطوير المجتمع ومنتجاته، والثاني: رأس المال الهيكلي (البنائي، والتنظيمي) ويشمل الهيكل التنظيمي لمجالات العمل (التعليمية، البحثية، الإنتاجية والبنية التحتية)، ولوائح رأس المال الهيكلي (الخارجية، والداخلية)، ورأس المال الهيكلي الاجتماعي (ثقافة الجامعة، ومعايير السلوك، والعلاقات غير الرسمية، والحرية الأكاديمية)، وقواعد المعرفة (على الإنترنت، والوثائقية)، بهدف الوصول إلى أداء متميز داخل الجامعة، والثالث: الملكية الفكرية وتشمل عناصر تقليدية (الملكية الصناعية، وحقوق النشر)، وعناصر غير تقليدية (الاكتشافات، واقتراحات التحسين، ومعرفة الأسرار المكتبية أو الإعلامية)، بهدف حماية الملكية الفكرية للأفراد والكيانات داخل الجامعة، والرابع: رأس مال العلاقات الخارجية (العملاء) ويتضمن عوامل التكامل مع وزارات الحكومة، والسلطات الإقليمية، والشركات والمؤسسات، والمجتمع بأكمله، والعلاقات الدولية، والتعاون قصير المدى، والشراكة طويلة المدى، بغرض المساعدة في إنتاج واستخدام المنتجات الجديدة في تحقيق فوائد للمجتمع وهيئاته ومؤسساته، وذلك لإنتاج منتجات جديدة في كل النظم الفرعية لرأس المال الفكري للجامعة، وسوف يتبنى البحث الحالي تصنيف مكونات رأس المال الفكري إلى (رأس المال البشري، الهيكلي والمستفيد)، وفيما يلي عرض لأهمية رأس المال الفكري بالجامعات حتى يمكن الاستفادة منه في تحقيق ميزتها التنافسية.

### ٣) أهمية رأس المال الفكري

يلعب رأس المال الفكري بعناصره المختلفة دورًا هامًا في نجاح المؤسسات في الوقت الحاضر، حيث أنه يميز المؤسسات التي يمكنها تقديم منتجات جديدة، وبشكل أفضل مع تقديم ابتكارات لمنتجاتها وخدماتها بمعدلات سريعة، كما تأتي أهمية رأس المال الفكري من كونه أكثر الموجودات قيمة في ظل متطلبات مجتمع المعرفة لأنه يمثل قوة علمية قادرة على

إدخال الابتكارات المتلاحقة والمعرفة والخبرة في أعمال المؤسسة<sup>(٥٤)</sup>، إن المؤسسة التي تمتلك رأس المال الفكري يكون لها القدرة في المحافظة على مستوى متفوق للمعرفة، بما يؤدي إلى تعزيز الأداء المؤسسي والقدرة التامة على التكيف مع بيئة المنافسة، وتبرز أهمية رأس المال الفكري كونه يمثل ميزة تنافسية للمؤسسة، لأن مؤسسات اليوم تتنافس على أساس المعرفة والمعلومات والمهارات التي لديها لتمثل بذلك مصادر الثروة للمؤسسات<sup>(٥٥)</sup>، وأن أكثر الموجودات قيمة هي الموجودات المعرفية، ويعتبر رأس المال الفكري تحقيق الميزة التنافسية المستدامة استثمار له عائد مجزي على المدى الطويل وحتى يتحقق هذا العائد يجب أن تكون هناك تكلفة مقدمة للحصول عليه، وبذلك بدأ ينظر إلى رأس المال الحقيقي الذي يتوقف عليه نجاح المؤسسة من عدمه<sup>(٥٦)</sup>.

وبالرغم من تقليص حجم المورد البشري نتيجة إحلال التقنيات الحديثة إلا أن ذلك انعكس على نوع المورد البشري ومدى قدرة هذا النوع على استيعاب التطورات الحديثة وتطبيقها بكفاءة، فتحمل المسؤولية والسعي إلى تحقيق متطلبات مجتمع المعرفة إنما يعتمد في الأساس على رأس مال فكري، وعليه فإن أهمية رأس المال الفكري في هذا العصر تبدو أكثر أهمية من وقت لآخر نظرًا لاستخدام تكنولوجيا المعلومات، وبناءً على ما تقدم يعد رأس المال الفكري أهم من التقنية كونه الذي يصنع ويشغل التقنية ومن خلالها يمكن الإبداع والابتكار، كما برزت سمة التغيير في هذا العصر بالشكل الذي يتماشى مع الإبداع، فأصبح لرأس المال الفكري الدور الأساس في بناء لاستراتيجية التغيير لما يملكه من معارف ومهارات ومرونة في تحقيق إحداث التغيير الملائم مع المعطيات الجديدة، أي بمعنى آخر يعد رأس المال الفكري المحرك الأساس لباقي عناصر التنمية الشاملة وتوليد القيم المضافة.

وتتلخص أهمية رأس المال الفكري في الآتي:-

- ١- يشكل رأس المال الفكري ميزة تنافسية للمؤسسة تكمن في قابلية العاملين على التعلم بشكل أسرع ويمثل القوة الخفية التي تضمن لها البقاء والتطور.
- ٢- يمثل رأس المال الفكري أهم مصادر الثروة والتحدي العلمي والتقني المعاصر، وتعد عملية نشر المعرفة إحدى أساليب استخراجها لتعزيز القدرات العلمية التي تبني وتحافظ على العمل.
- ٣- كون أن رأس المال الفكري يمتلك المعارف والمهارات والخبرات القادرة على استيعاب التغيرات الحاصلة في ظل بيئة تتسم بالمنافسة والتغيير.



٤- كما أن أهميته أيضًا تبرز من كونه من أكثر الموجودات قيمة في ظل العصر المعرفي، هذا باعتبار أنه يمثل قوى علمية قادرة على إدخال التعديلات الجوهرية على كل شيء في أعمال المؤسسات، فضلًا عن ابتكارات متلاحقة.

٥- الإدارة الفاعلة لرأس المال الفكري قد تكون المحدد النهائي للأداء المؤسسي إذ أن المؤسسات الراغبة في النجاح في بيئة أعمال اليوم ينبغي لها أن تقوم باستثمارات مناسبة للموجودات الفكرية لكل الأفراد الذين يتمتعون بقدرات ومهارات تفوق منافسيها لذا فإن الأفراد العاملون في المؤسسات الإدارية والتربوية اليوم عليهم الانتقال من العمل التقليدي إلى العمل المعرفي والذي تكون فيه مسؤولياتهم أوسع وأعمق<sup>(٥٧)</sup>.

٦- إن أهمية رأس المال الفكري يأتي من كونه يمثل أهم مصادر الثروة والتحديات العلمي والتقني المعاصر فالقدرات الفكرية العالية يعد سلاحًا مهمًا تعتمد عليه الأمم والشعوب في الصراع العالمي الراهن<sup>(٥٨)</sup>.

٧- إن رأس المال الفكري يعد من المصادر المهمة للميزة التنافسية للمؤسسات الإدارية والتربوية المعاصرة إذ أن استراتيجية التميز لا تتحقق إلا من خلال الاستنتاجات الفكرية والمتمثلة بالإبداع والبحث والتطوير.

٨- يعد رأس المال الفكري مصدرًا لتوليد الثروة في المؤسسات الإدارية والتربوية والأفراد إذ أن ثلاثة أرباع القيمة المضافة تشتق من المعرفة ويضاف إلى ذلك الأفراد من حملة الشهادات العليا لهم دخل يزيد بنسبة ١٣٠٪، عن أقرانهم الذين لم يكملوا دراساتهم العليا.

٩- تعد المؤسسات الإدارية والتربوية المعاصرة رأس المال الفكري أقوى سلاح تنافسي الذي يتمثل بالموجودات الأكثر أهمية إذ تسعى إدارة هذه المؤسسات في القرن الحادي والعشرين إلى زيادة إنتاجية العمل المعرفي والفرد العامل المثقف<sup>(٥٩)</sup>.

#### ٤) خصائص رأس المال الفكري

في ضوء تعريف رأس المال الفكري - من وجهة نظر هذا البحث - هي تلك الفئة من البشر التي تمتلك الخبرة والمعرفة والقدرة الإبداعية والمواهب النظرية التي تمكنها من رفع عجلة التقدم على المستوى الوطني وهو ما يميز أمة عن أخرى بقدرتها على تحويل رأس المال الفكري إلى قيمة من خلال ما تحدثه من إنجازات واختراعات وابتكارات في شتى المجالات<sup>(٦٠)</sup>، يرى (مرعي بني خالد، ٢٠١٠) أن رأس المال الفكري يتسم بالعديد من الخصائص ومن أهمها ما يلي<sup>(٦١)</sup>:-

١. يمثل قدرة عقلية ذات مستوى معرفي عالٍ يملكها مجموعة محدودة من العاملين دون غيرهم، في صورة أصول فكرية غير ملموسة لها بالغ الأثر في زيادة الأصول المادية الأخرى للمؤسسة وتعظيمها، وهم جميع الأساتذة والباحثين وأعضاء هيئة التدريس بالجامعات والطلبة وأولياء الأمور والمستفيدين من الخدمات الجامعية.
٢. يتسم بطبيعة فردية وجماعية، حيث إن الفرد بأفكاره وعمقه ومعرفته وابتكاره وسعيه نحو تحقيق الأفضل، يمثل الأساس لوجود رأس المال الفكري ومصدره ونموه وتطوره.
٣. يتسم بطبيعته التطورية حيث إن رأس المال الفكري الفردي أو الجماعي الجديد هو نتاج رأس مال فكري سابق، ويمثل أساسًا لتحقيق رأس مال فكري جديد لاحق أكثر تطورًا، وتشتد هذه القدرة التطورية عندما تشتد حاجة الفرد والمجتمع إلى تحقيق هذا التطوير، وتتسع سرعة تحقق هذا التطور في رأس المعلومات والاتصالات... وغيرها.
٤. يتسم بطبيعته الضمنية والصريحة، حيث إن رأس المال الضمني يتشكل بالأفكار والمعارف والخبرات والقدرات والمهارات الموجودة لدى الفرد والتي لا تنفصل عنه، في حين أن رأس المال الصريح يتمثل في نتاج رأس المال الضمني الذي ينفصل عن الفرد ويتحقق بشكل نتاج مادي ملموس، أو نتاج غير ملموس، وهي الأكثر أهمية في التحقق واقعيًا والتي تتخذ أشكال نظم وبرامج خطط وبراءات اختراع وإعلانات تجارية.
٥. يتسم بطبيعته النظرية والتطبيقية معًا، وتأتي طبيعته النظرية من الأساس النظري الذي يكون رأس المال الفكري وهو أفكار الإنسان ومعارف النظرية، والتي يتم تطبيقها باستخدامها عمليًا ارتباطًا بكونها ضمن رأس المال الفكري، حيث إن الأفكار والمعارف التي يتم استخدامها وتطبيقها واقعيًا لا يمكن اعتبارها ضمن رأس المال الفكري، إذ أن ما يمكن تطبيقه واستخدامه في الواقع، هو الذي يتضمنه رأس المال الفكري، والذي يتمثل في كونه أصلًا وموردًا إنتاجيًا هامًا وأساسيًا في الوقت الحاضر.
٦. يقوم على أساس التجربة والحدس ويستند في هذا إلى العقل والمنطق، ويستند إلى مؤشرات معيارية تستخدم في الاستدلال عليها أساليب كمية بشكل محدد ودقيق، خاصة أن التطورات التقنية توفر الإمكانية للمعالجة الدقيقة وللحساب العلمي والمرتبطة بما توفره من إمكانات للبحوث العلمية الدقيقة وذلك عن طريق ما يتوفر من تقنيات وبرمجيات تدعم الجوانب المعيارية لرأس المال الفكري.

٧. يعتمد على خلق القيمة من خلال الأداء المتميز الذي ينعكس على المنتجات والخدمات المقدمة، بهدف تحقيق رضا العميل أي تكون مطابقة للتوقعات، أو حتى التطلعات الضمنية.

٨. يتسم بعدم قابلية التقليد؛ ويكون ذلك لطبيعة أصحاب رأس المال الفكري، من حيث طبيعة الثقافة الغالبة في المؤسسة، وعدم إمكانية معرفة أو قياس مساهمة الموارد في الميزة خاصة البشرية منها بسبب تداخل النشاطات والمهام، حتى وإن انتقلت إلى مؤسسات منافسة فإنها تجد صعوبة في التأقلم، وذلك يعود للتعقيد الاجتماعي للعلاقات، في إيجاد نفس الجو في العمل المحقق للتوازن والتأزر مثل ما هو موجود في المؤسسة الأصلية.

٩. عدم قابلية التبديل؛ حيث لا يمكن تعويضه بمصدر آخر، أو بما يماثله، ففي حال وجود ذلك لا يمكن تحقيق ميزة تنافسية عن طريقه، لأنه يمكن للمنافسين الحصول على المصدر أو ما يماثله، أي لا يمكن تعويضه بأي مورد آخر.

١٠. يتسم بالندرة والتفرد؛ أي أن وجوده في المؤسسة بمثابة غيابه في المؤسسات الأخرى، بمعنى آخر اكتساب المؤسسة لهذه الطاقات الفكرية، هو تضييع الفرصة على مؤسسات أخرى، من أجل الاستفادة بها في خدمة أهدافها التنافسية، فالمشكلة الأساسية التي تعاني منها المؤسسات في ظل تصاعد المنافسة، هي النقص الكبير في الكفاءات المتخصصة والمؤهلة، وبالتالي الناتج منها يمثل للمؤسسة التي تمتلكها وتستخدمها ميزة تنافسية في حد ذاتها.

١١. لا ينشأ من فراغ بل يحتاج إلى بناء وصناعة وإدارة وتطوير، ومن ثم المحافظة عليه، وفي حالة حسن إدارته داخل الجامعة يصبح بمثابة السلاح التنافسي لها البقاء في عالم شديد التنافسية.

١٢. يصعب وضع معايير لقياس رأس المال الفكري؛ فكثير من الأصول الفكرية التي تملكها المؤسسة ومهارات وخبرات العاملين بها والمعلومات المتوافرة لديهم عن العملاء والموردين، يكون في شكل معرفة ذهنية غير مادية وغير مسجلة وغير متاحة لصانعي القرار، فبينما يستطيع صانعو القرار متابعة وقياس حركة رأس المال المادي، فإنهم يفتقدون لمعايير واضحة تمكنهم من متابعة وقياس حركة رأس المال الفكري.

٥) نماذج وأساليب قياس رأس المال الفكري

أ) أهداف قياس رأس المال الفكري:

يمكن تصنيف هذه الأهداف وفقاً للمستوى الذي يتم عنده قياس رأس المال الفكري إلى مجموعتين أساسيتين تتعلق أولاهما بالأهداف التي يمكن أن يحققها القياس على المستوى

الجزئي (مستوى الجامعة) وتضم ثانيها الأهداف التي يمكن أن يحققها القياس على المستوى الكلي (مستوى مجتمع الجامعات ككل).

١- الأهداف التي يحققها قياس رأس المال الفكري على مستوى الجامعة: يمكن تقسيم الأهداف إلى ثلاثة أنواع كالتالي:-

- الأهداف التي يحققها قياس رأس المال الفكري للجامعة.
- الأهداف التي يحققها قياس رأس المال الفكري لأعضاء هيئة التدريس (العملاء الداخليين).
- الأهداف التي يحققها قياس رأس المال الفكري للباحثين والطلبة وجمهور المستفيدين (العملاء الخارجيين).

وفيما يلي عرض لأهداف قياس رأس المال الفكري على مستوى الجامعة وفقاً للتقسيم السابق:

- الأهداف التي يحققها قياس رأس المال الفكري للجامعة:
  - تحقق عملية قياس رأس المال الفكري للجامعة عدد من الأهداف، من أهمها:-
    - يعد قياس رأس المال الفكري عملية ضرورية، بل وحتمية، للتقييم الجيد له وإدارته، فالشيء الذي لا يمكن قياسه لا يمكن تقييمه وإدارته أو تطويره<sup>(٦٢)</sup>، وبالتالي تساهم عملية القياس في التقييم الفعال لرأس المال الفكري المتاح لدى الجامعة، وعظيم الاستفادة منه، وتنمية الذاكرة التنظيمية-التربوية.
    - التعرف على جدوى الاستثمارات الرأسمالية التي تنفذها الجامعة في مجالات التنمية البشرية والتنمية الهيكلية<sup>(٦٣)</sup>، وأيضاً في مجال اكتساب والحفاظ على العملاء من أجل الحفاظ على التميز التنافسي للأجل الطويل.
    - يمكن للجامعة من رفع مستوى أدائها وتحقيق العديد من المزايا التنافسية اعتماداً على ما تملكه من موارد مميزة، هذه الموارد تتسم بالندرة وارتفاع التكلفة ويصعب محاكاتها، ولا يمكن استبدالها بغيرها من الموارد الأخرى<sup>(٦٤)</sup>.
    - توفر عملية قياس رأس المال الفكري معلومات دقيقة يمكن أن تطور وتعزز من أداء الجامعة وتزيد من قدرتها على الاستجابة للتغيرات البيئية السريعة والمتلاحقة، كما توفر المعلومات التي يمكن من خلالها التحقق من قدرة الجامعة على تحقيق أهدافها<sup>(٦٥)</sup>.

- استمرارية ونجاح الجامعة يعتمد بشكل أساسي على قدرتها التنافسية فيما يتعلق برأس المال الفكري والأصول المستمدة إلى المعرفة<sup>(٦٦)</sup>.
- يعتبر رأس المال الفكري من أهم العوامل التي تؤثر في نصيب أو حصة الشركة في السوق (مثلاً)، كما يؤثر على الأداء المالي للشركة، بالإضافة إلى إمكانية الاعتماد على رأس المال الفكري كمؤشر للتنبؤ بالأداء المالي للشركة في المستقبل<sup>(٦٧)</sup>.
- ساهم قياس رأس المال الفكري في بناء وتشديد العقول البشرية عالية التميز وتعظيم القيمة البشرية للعاملين في الجامعة، بالإضافة إلى تنمية وإدارة المعرفة وزيادة القدرة على توليد الأفكار ذات القيمة العالية<sup>(٦٨)</sup>.
- خلق بيئة تدعم وتحافظ على التطور المستمر وتطوير المعتقدات والقيم والأنماط السلوكية في الجامعة لتحقيق رسالتها وغايتها بكفاءة وفعالية، وخلق ثقافة متميزة في الأداء لتحقيق توقعات عملاء الجامعة<sup>(٦٩)</sup>.
- تمكين العاملين ذوي المعرفة والتحول بعيداً عن أنماط التنظيمات المركزية إلى المزيد من اللامركزية القائمة على هياكل تنظيمية منبسطة تقل فيها المستويات التنظيمية وتفتح مجالات وافق الاتصالات والتفاعل المباشر بين العاملين والإدارة<sup>(٧٠)</sup>.
- التحول من الهياكل التنظيمية المبنية على أساس وظيفي إلى هياكل مصممة على أساس التدفقات المعلوماتية تتمتع بالتواصل والاندماج<sup>(٧١)</sup>.
- تعزيز استقرار الجامعة كنظام اجتماعي، وخلق إطار مرجعي لأنشطة وأعمال الجامعة، وتنمية الشعور بالذاتية.
- يساهم رأس المال الفكري في تحديد القيمة الحقيقية للجامعة، لأنه يمثل الفرق بين القيمة الدفترية والقيمة السوقية للجامعة، كلما كان هذا الفرق كبيراً كانت الجامعة أكثر ثراءً بفكرها وذكائها ومعارفها.
- يساهم قياس رأس المال الفكري في تكامل المعرفة، وزيادة قدرة الجامعة على استثمار المعرفة، والتنفيذ الناجح للابتكارات، وتطوير نماذج وأساليب جديدة للعمل، وتقديم سلع وخدمات جديدة، وجذب مزيد من العملاء الجدد.
- يساهم رأس المال الفكري في التحول نحو الجامعة المعرفية، أي جامعة تملك بنية تحتية تكنولوجية تمكنها من تطبيق إدارة المعرفة في عملياتها اليومية وتحتوي على الثقافة المناسبة التي تمكن الموظفين من تبادل الأفكار والمعلومات فيما بينهم بما يخدم أهداف الجامعة.

- زيادة قدرة الجامعة على تطوير إنتاجها وتنمية قدراتها على التجديد والإبداع والتعلم المؤسسي والاستثمار المتعاضم في البشر من خلال الإعداد الجيد لخطط وبرامج التعلم والتدريب، وكذلك تطوير خطط وبرامج البحث والتطوير.
- تحقيق التفاعل بين الفرد والجامعة، وربط أهداف وحاجات الجامعة بأهداف وحاجات الفرد.
- تأكيد المسؤولية الاجتماعية للجامعة تجاه المجتمع الذي تعمل فيه.
- الأهداف التي يحققها قياس رأس المال الفكري لجمهور المستفيدين والعاملين في الجامعة:
  - يساهم قياس رأس المال الفكري في تحقيق العديد من الأهداف لجمهور المستفيدين، والعاملين في الجامعة منها:-
    - تحفيزهم وتشجيعهم على تنمية مهاراتهم وقدراتهم، وتنمية خبرتهم المهنية<sup>(٧٢)</sup>.
    - تشجيع المنافسة بينهم، وتمييز الأفراد ذوي الأداء المتميز، وتشجيع ذوي الأداء المتوسط على التقدم<sup>(٧٣)</sup>.
    - إطلاق الطاقات الفكرية والقدرات الذهنية لأفراد الجامعة على كافة المستويات ومن ثم المساهمة في رفع كفاءة العمليات وتحسين الانتاجية بتوفير الحلول الأفضل للمشكلات وترشيد اتخاذ القرارات<sup>(٧٤)</sup>.
    - تشجيع المبادرات الفردية، وحث الأفراد على الابداع والابتكار.
    - رفع الروح المعنوية لهم من خلال تعميق الشعور بالأهمية والاحترام المتبادل وحرص الإدارة على إشباع رغباتهم واحتياجاتهم.
    - تنمية الشعور بالرضاء والولاء للجامعة، من خلال إشباع العديد من الاحتياجات، منها:- المشاركة، التقدم، النمو الوظيفي، وتحسين بيئة التعلم والعمل.
    - تدعيم روح الثقة والتعاون بينهم، وتقوية وتحسين العلاقات القائمة بينهم.
    - تحسين ظروف ومناخ العمل والتعلم وهو ما ينعكس إيجابيًا على ارتفاع درجة رضائهم الوظيفي.
- الأهداف التي يحققها قياس رأس المال الفكري للباحثين والطلبة، وجمهور المستفيدين من خارج الجامعة:
  - يساهم قياس رأس المال الفكري في تحقيق العديد من الأهداف للباحثين والطلبة، وجمهور المستفيدين من خارج الجامعة:

- زيادة الاهتمام بتلبية احتياجات وتوقعات الباحثين والطلبة، وجمهور المستفيدين، والعلماء، وتحسين مستوى ونوعية الخدمات المقدمة، وبالتالي زيادة رضائهم<sup>(٧٥)</sup>.
- خفض معدلات الشكاوى، وإقامة علاقات جديدة بينهم وبين الجامعة<sup>(٧٦)</sup>.
- تعزيز قدرات الباحثين والطلبة، وجمهور المستفيدين وأصحاب المصالح على المشاركة في إدارة شؤون الجامعة، والتعبير عن آراءهم في مستوى الخدمات التي يحصلون عليها.

٢- الأهداف التي يحققها قياس رأس المال الفكري على مستوى الجامعات ككل:

يساهم قياس رأس المال الفكري في تحقيق العديد من الأهداف على مستوى الجامعات ككل، ومنها:-

- دعم التوجه نحو اقتصاد المعرفة وزيادة الاعتماد على رأس المال المعرفي، وانتقال مركز الثقل في النظم الاقتصادية من اقتصاد الموارد إلى اقتصاد المعرفة<sup>(٧٧)</sup>.
- يساهم قياس رأس المال الفكري في إحداث التنمية الشاملة والمستدامة حيث أصبح النمو مرهوناً بما تمتلكه أية امة من المخزون المعرفي وقدرتها على الإسهام في إنتاجه. وتطويره واستخدامه بكفاءة وفاعلية، فلم تعد الأمم اليوم تقاس بما تملكه من ثروات طبيعية وأصول ورأسمال وإنما بما تملكه من معرفة ومهارات تستخدم في زيادة قدرة الجامعات والمجتمع ككل على الإنتاج، والخدمات القادرة على اختراق الأسواق، ومنافسة مثيلاتها من المنتجات بدرجة عالية من الجودة وصارت الأمم تصنف على أنها دول فقيرة أو غنية في المعرفة<sup>(٧٨)</sup>.
- الاهتمام المكثف بالإنسان واستثمار قدراته الذهنية واعتباره الأساس في تحقيق أي تقدم أو تنمية بالمجتمع، وهو ما ساهم في زيادة الاهتمام بالعلم والبحث العلمي كأساس لأي عمل والاهتمام بتنمية التراكم المعرفي باعتباره الثروة الحقيقية للمجتمع واعتبار المعرفة المعيار الأهم في تقييم البشر والجامعات والمنظمات وما يتم بهم من أنشطة وما يتحقق لهم من انجازات، وقد ترتب على ذلك الاهتمام بتكامل مصادر المعرفة وتنظيمها وتنميتها، وارتفاع أهمية وقيمة الأعمال ذات المحتوى المعرفي<sup>(٧٩)</sup>.

تتجسد أهمية قياس رأس المال الفكري في المؤسسات الخدمية عامة والجامعات بصفة خاصة فيما يأتي<sup>(٨٠)</sup>:-

- ضرورة قياس قيمة المؤسسة وأداتها بصورة دقيقة وكاملة خصوصًا في مجتمعات تتعاضد فيها المعرفة كالجوامع حيث تشكل المعرفة جزءًا كبيرًا من قيمة المنتج وقيمة المؤسسة.
  - عدم استطاعة الأساليب المحاسبية التقليدية قياس وتقدير قيمة رأس المال الفكري بالمؤسسات، والذي يشكل جزءًا كبيرًا من أصولها، مع العلم أن الأساليب المحاسبية التقليدية لا تولي عناية كبيرة بأهمية قياس رأس المال الفكري بالمؤسسات.
  - إن النماذج الحديثة الموجودة لقياس رأس المال الفكري قادرة على قياس مكونات كثيرة لا تقيسها الأساليب المحاسبية التقليدية، على سبيل المثال قياس رأس المال البشري الابتكاري، ورضا العميل وغيرها، حيث أن هذه النماذج تزود بأدوات قياسية قادرة على القياس الدقيق لأداء المؤسسة وقيمتها.
  - إن الأساليب الحديثة المتواجدة لقياس رأس المال الفكري تركز على قياس قيمة المؤسسات اعتمادًا على الحاضر والمستقبل بينما تركز الأساليب المحاسبية التقليدية على الماضي فقط.
  - إن الأساليب المحاسبية التقليدية تركز على الحقائق المادية فقط وترتكز على الكميات، بينما مقياس رأس المال الفكري تعتمد على الحقائق غير المادية وترتكز على النوعية، فضلًا عن أن الأساليب المحاسبية التقليدية تعكس نتائج المعاملات السابقة بينما تركز مقياس رأس المال الفكري على خلق القيمة.
  - إن الأساليب المحاسبية التقليدية غير كافية لبناء التوجهات الاستراتيجية لمؤسسات لذلك يتم استخدام مقياس رأس المال الفكري كأداة تكميلية تساعد في تقويم نقاط القوة والضعف بالمؤسسة في ضوء عملية المقارنة المرجعية.
- ب) النماذج والأساليب المستخدمة في قياس رأس المال الفكري:
- تتعدد النماذج والأساليب التي تم طرحها في الفترة الأخيرة لقياس رأس المال الفكري في المؤسسات الإنتاجية والخدمية، وفيما يلي عرض لأهم تلك النماذج والأساليب والتي يمكن الاستفادة منها في قياس رأس المال الفكري بالجامعات، ويمكن تصنيف هذه النماذج في أربعة مجموعات، كما يلي<sup>(٨١)</sup>:
- النماذج الوصفية: وهذه النماذج تصف السمات والخصائص لرأس المال الفكري، وترتكز على استطلاع الآراء والاتجاهات التي تعتبر مهمة في تأثيرها غير المباشر على أداء عمليات المعرفة وتحقيق نتائجها المرغوبة بالاعتماد على الخبرة الذاتية والتقدير



الشخصي للقائمين بالدراسة أو مقترحي النموذج، ويدخل ضمن هذه النماذج: أداة تقييم معرفة الإدارة، والتقييم الذاتي لإنتاجه ذوي المهن المعرفية، وبطاقة الدرجات المتوازنة لقياس وإدارة أصول المعرفة.

- النماذج المرتبطة برأس المال الفكري والملكية الفكرية: وهذه المقاييس تركز على قياس قيمة رأس المال الفكري ومكوناته الأساسية وهي: رأس المال الهيكلي، ورأس المال البشري، ورأس مال العميل، وتولي هذه المقاييس تحويل المعرفة والأصول المعرفية غير الملموسة في أقسام المؤسسة المختلفة إلى أشكال الملكية الفكرية لتكون أكثر تحديداً وأسهل استخداماً.

- نماذج القيمة السوقية: هذه المقاييس تركز على الفرق بين القيمة الدفترية لأصول المعرفة وقيمتها السوقية، وتعتمد غالباً على الأسس والمبادئ المالية والمحاسبية ومن أهم أمثلتها: القيمة السوقية، والقيمة الدفترية، والقيمة غير الملموسة المحسوبة.

- نماذج العائد على المعرفة: هذه النماذج تقوم على أساس احتساب العائد على الأول المحسوبة ومن أمثلتها: القيمة غير الملموسة، مكاسب رأس المال الفكري، نموذج القيمة المضافة.

وفي ضوء النماذج السابقة تتعدد الأساليب التي يمكن استخدامها لقياس رأس المال الفكري ومن أهمها ما يلي<sup>(٨٢)</sup>:-

- أسلوب الاستبعاد: يستخدم هذا الأسلوب لقياس التأثيرات الاقتصادية للمعرفة، ويعتمد هذا الأسلوب على استبعاد الداخل المتوقع من الأصول المالية والأصول الملموسة من العوائد السابقة والمتوقعة للحصول على عوائد المعرفة في المؤسسة، ووفق هذا الأسلوب يعامل رأس المال الفكري على أنه القيمة المتبقية بعد استبعاد رأس المال المالي أو النقدي ويتم التوصل إلى هذا الأسلوب وتطبيق القيم المضافة التي تمثل التكلفة الحقيقية لرأس المال والتي يتم حسابها باستبعاد جميع التكاليف الاقتصادية للوصول إلى القيمة المتبقية وهي رأس المال الفكري، ويساعد حساب القيمة المضافة الاقتصادية في تحديد ما يملكه الموظفون من تراكم المعرفة حول عمليات المؤسسة التي تمثل بدورها رأس المال الفكري.

- أسلوب المؤشرات المتعددة: استخدام هذا الأسلوب لقياس رأس المال الفكري وفقاً لنموذج متعدد المؤشرات يحتوي على (١٤٠) مؤشراً ومشتقاتها، والتي يمكن من خلالها تقدير القيمة التي يضيفها رأس المال الفكري.

- أسلوب نماذج التكلفة: يفترض هذا الأسلوب أنه لفهم قيمة المعرفة في كل نشاط من أنشطة المؤسسة لابد من حساب تكلفتها أو قيمتها السوقية، وأن قيمة معرفة الفرد تمثل أحد المقاييس الخاصة بقيمة المعرفة لدى هذا الفرد.
  - أسلوب المعرفة/ القيمة: يفترض البعض وجود علاقة مباشرة بين المعرفة والقيمة التي تخلقها هذه المعرفة، ويقترح أصحاب هذا الرأي عدة أساليب تهدف إلى تتبع عملية تحويل المعرفة إلى مخرجات ذات قيمة، ومن خلال هذا الأسلوب لا تستهلك المعرفة عند استخدامها لخلق التغييرات بالقيمة المضافة.
  - أسلوب قياس إدفنسون ومالون: ويشبه أسلوب بطاقة الدرجات المتوازنة، ويقسم رأس المال الفكري إلى أربعة أشكال أساسية<sup>(٨٣)</sup>:-
    - رأس المال البشري: ويتضمن القدرات والكفاءات المميزة الجماعية، ومهارات وخبرات العاملين والمدبرين وابتكاراتهم الخلاقة، وإبداعاتهم.
    - رأس المال الهيكلي: هو البناء التحتي المساند لرأس المال البشري ويتضمن الملكية الفكرية.
    - رأس مال العميل: يمثل القيمة المتجسدة في علاقات المؤسسة مع المجتمع المحيط والهيئات المختلفة.
    - رأس المال التنظيمي: ويتألف من رأس مال الإبداع ورأس مال الزبون.
- ويعتمد هذا الأسلوب على أكثر من مائة مؤشر في قياس وتقييم رأس المال الفكري؛ إذ يحل كل عنصر من عناصر رأس المال الفكري على حدى لضمان تركيز أكبر في التحليل والقياس، غير أن الكثير من هذه المؤشرات تعرض للانتقاد، وذلك لعدم قدرتها على القياس الدقيق لرأس المال الفكري، فمثلاً اعتماد مؤشر عدد أجهزة الحاسب كمؤشر لرأس المال الهيكلي لا يعكس بالضرورة مستوى المعرفة للمؤسسة، ولا استخدام العاملين لها بالطريقة التي تعزز الميزة التنافسية.
- أسلوب بطاقة القياس المتوازن للأداء: ويسعى للتوازن بين المقاييس الخارجية، والمقاييس الداخلية لعمليات الأنشطة الحاسمة، والإبداع، والتعلم والنمو، وهي تغطي أربعة أبعاد<sup>(٨٤)</sup>:-
  - بعد التعلم والنمو: يركز على نشاط المؤسسة وبنائها التحتي.
  - البعد الداخلي: ويركز على العمليات الداخلية التي تنشق منها أنشطة المؤسسة.
  - بعد العملاء: يركز على نشاط المؤسسة من خلال عيون العملاء.

• البعد المالي: يقيس النتائج النهائية التي تحققها المؤسسة.

ويركز هذا الأسلوب على تطوير ومتابعة الاستراتيجية من خلال عائلة من المقاييس تساعد في ترجمة استراتيجية المؤسسة إلى مجموعة من الأهداف، وتتعبق نجاح تلك الأهداف باستخدام عدد من مقاييس الأداء.

- أسلوب مراقبة الموجودات غير الملموسة: ينصب تركيز هذا الأسلوب على الأفراد المنتجين للمعرفة والأفكار بالمؤسسة، وقدراتهم المميزة، وتحول هذه القدرات المميزة إلى هياكل داخلية، وعليه فقد حدد هذا الأسلوب الموجودات غير الملموسة بثلاث أنواع هي: القدرات المميزة للأفراد، الهياكل الخارجية، والهياكل الداخلية، إلا أنه اعتبر الأفراد هم الممثلين الحقيقيين لنشاط المؤسسة وأن جميع جوانب الهيكل الداخلي والهيكل الخارجي تتجسد في الأنشطة والأفعال الإنسانية للأفراد<sup>(٨٥)</sup>.

٦) تنمية رأس المال الفكري

لقد أكد برون (Brown, 1998) على أهمية استثمار رأس المال الفكري بقوله "إن رأس المال الفكري غير المستثمر عملية يمكن أن تجنيها أي مؤسسة أو مجتمع من خلال الاهتمام برأس المال الفكري وذلك لأنه يقود إلى ما يلي<sup>(٨٦)</sup>:

- ١) زيادة القدرة الإبداعية.
- ٢) إبهار وجذب العملاء وتعزيز ولائهم.
- ٣) تعزيز التنافس بالوقت من خلال تقديم المزيد من المنتجات الجديدة أو المطورة، وتقليل الفترة بين كل ابتكار والذي يليه.
- ٤) خفض التكاليف وإمكان البيع بأسعار تنافسية.
- ٥) تحسين الإنتاجية.
- ٦) تعزيز الميزة التنافسية.
- ٧) أن رأس المال الفكري يعتبر من أكثر الموجودات قيمة في القرن الحادي والعشرين؛ لأنه يمثل قوى علمية قادرة على إدخال التعديلات الجوهرية على كل شيء في أعمال مؤسساتهم، فضلاً عن ابتكاراتهم المتلاحقة.
- ٨) توظيف نظم قياسه التي أصبحت من أهم المؤشرات التي تعكس تطور الفكر الإداري، فهو يعد من أهم ممارسات المحاسبة الإدارية.
- ٩) الحاجة إلى إعطاء جهود التنمية البشرية والتدريب مضموناً استراتيجياً يلبي احتياجات تنمية طاقات الابداع والتعلم المؤسسي في جانب، وقيمة رأس المال المعرفي للمجتمع ومؤسساته في جانب آخر.

- كما أن أهم الجوانب التي يجب أن تهتم المؤسسة بها لتنمية رأسمالها البشري هي<sup>(٨٧)</sup>:
- ١) استقطاب أفضل المواهب البشرية: أي أن تكون المؤسسة ذات نظام فعال في عملية الاختيار، الاختبار واستخدام العاملين الجدد وتوفير أسس التعلم ونقل الخبرة بين الأجيال المتعاقبة من العاملين.
  - ٢) اغناء رأس المال البشري: وذلك يتم من خلال تشجيع العاملين وتحفيزهم على الانضمام لبرامج التدريب وتشارك المعرفة واكتسابها وتوزيعها داخل المؤسسة.
  - ٣) المحافظة على العاملين المتميزين: ويتم ذلك بتوفير نظم وأساليب الإدارة القائمة على الثقة وتشجيع الابداع والأفكار الجديدة.
  - ٤) إيجاد بيئة التعلم: تتميز المؤسسات المعرفية بأن رأسمالها في عقول العاملين الذين يغادرون المؤسسة في نهاية اليوم والذين يمكن أن تستقطبهم مؤسسات منافسة أخرى ولذلك لا بد من إيجاد أسس لتقوية وترسيخ قواعد الولاء المؤسسي.

#### ثالثاً:- البحث الميداني ونتائجه

[أ] أهداف البحث الميداني:

يساعد البحث الميداني على إكمال النقص بالبحث النظري؛ ولذا تلجأ الباحثة إلى البحث الميداني لاستجلاء ما لم يستطع البحث النظري الكشف عنه، ألا وهو تشخيص واقع الدور الذي تقوم به جامعة قناة السويس ممثلة في عضو هيئة التدريس بها في تنمية رأس المال الفكري تطبيقياً، وذلك من خلال إجراء بحث ميداني، يسعى إلى تحقيق الأهداف التالية:-

١. الكشف عن واقع أهمية دور جامعة قناة السويس في تنمية رأس المال الفكري لطلبتها، وذلك من خلال وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بالجامعة.
٢. تحديد متطلبات تطوير رأس المال الفكري بجامعة قناة السويس وذلك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بها.
٣. تحديد المعوقات التي تحول دون قيام جامعة قناة السويس بدورها في تنمية رأس المال الفكري لطلبتها، وذلك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بها.
٤. تحديد الفروق ذات الدلالة الإحصائية لمتغير: (نوع الكلية) لاستجابات أعضاء هيئة التدريس.

[ب] منهج البحث:

انطلاقاً من مشكلة البحث وأهدافه وطبيعة تساؤلاته، قامت الباحثة باستخدام المنهج الوصفي بشقه التحليلي والذي "يقوم بوصف ما هو كائن وتفسيره، ويهتم بتحديد الظروف والعلاقات التي توجد بين الوقائع، وتحديد المسارات الشائعة، والسائدة والتعرف على المعتقدات والاتجاهات عند الأفراد والجماعات وطرائقها في النمو والتطور"<sup>(٨٨)</sup>. فهذا المنهج لا يقتصر فقط على جمع البيانات وتبويبها بل يمضي إلى أكثر من ذلك حيث يتضمن قدرًا من التفسير لهذه البيانات وتحليلها في ضوء متغيرات البحث للإسهام في فهمها وتطويرها من خلال وضع الحلول المناسبة لها.

ولذا يعتبر المنهج الوصفي من أنسب المناهج لطبيعة هذا البحث؛ وذلك لأنه يتيح للباحثة استخدام أسلوب دراسة الحالة الذي يسمح بجمع البيانات والمعلومات في دراسة وصفية، واستخدام أدوات قياس موضوعية لجمع البيانات وتحليلها وتفسيرها؛ لتجنب الوقوع في الأحكام الذاتية، كما يعد أسلوب دراسة الحالة من أنجح السبل للتمهيد للفهم العلمي العميق، والتزود بالمعلومات المكثفة التي تزيد من وضوح الرؤية للمشكلات موضع البحث، كما أنه يساعد في الوصول إلى استنتاجات تسهم في فهم الواقع وتطويره.

وسوف يستخدم البحث الحالي (الاستبانة) كأداة له، وسيتم توجيهها إلى عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة قناة السويس بالإسماعيلية؛ وذلك لتقصي واقع الدور الذي تقوم به الجامعة في تنمية رأس المال الفكري (التي سيتم تحديدها داخل البحث)، وذلك من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.

[ج] مجتمع البحث:

سوف يمثل مجتمع البحث أعضاء هيئة التدريس بجامعة قناة السويس بالإسماعيلية، بمختلف كلياتهم (العملية والبيئية والنظرية)، والذي يعتبر المجتمع الأصل للبحث.

[د] عينة البحث:

شملت عينة البحث على:-

عينة أعضاء هيئة التدريس:

تكونت عينة أعضاء هيئة التدريس من (١٣٨) عضوًا، بنسبة (١٥.٥٪) من إجمالي عدد (٨٩١) عضوًا، وذلك في ضوء آخر إحصائية بأعداد أعضاء هيئة التدريس بكليات (العلوم، والزراعة، والهندسة، والتربية، والآداب والعلوم الإنسانية) جامعة قناة السويس بالإسماعيلية، وهي إحصائية العام الجامعي (٢٠١٦: ٢٠١٧/٣/١)<sup>(٨٩)</sup>.

جدول (١) توزيع أفراد عينة أعضاء هيئة التدريس (مجتمع البحث) حسب متغير نوع الكلية (٩٠)

الكلية			المجموع
كلية نظرية	كلية بيئية	كلية عملية	
١٥١	١٨٤	٥٥٦	٨٩١

جدول (٢) يبين إجمالي عينة أعضاء هيئة التدريس بجامعة قناة السويس حسب متغير الكلية

كلية نظرية	كلية بيئية	كلية عملية	إجمالي العينة
٢٠	٣٢	٨٦	١٣٨

ويتضح من الجدول السابق، أنه قد تم اختيار عدد (٨٦) عضو هيئة تدريس بالكليات العملية، بنسبة (١٥.٤٪)، من إجمالي عدد (٥٥٦) عضوًا، وتم اختيار عدد (٣٢) عضو هيئة تدريس بالكليات البيئية، بنسبة (١٤.٥٪)، من إجمالي عدد (١٨٤) عضوًا، كما تم اختيار عدد (٢٠) عضو هيئة تدريس بالكليات النظرية، بنسبة (١٣.٢٪)، من إجمالي عدد (١٥١) عضوًا.

[هـ] أداة البحث:

يتخذ البحث الحالي من الاستبانة أداة رئيسية له؛ نظرًا لأنها تعتبر أداة لجمع البيانات المتعلقة بموضوع بحث محدد، عن طريق استمارة يجرى تعبأتها من قبل المستجيب، كما تعتبر أداة ملائمة للحصول على معلومات، وبيانات، وحقائق، مرتبطة بواقع معين، وللاستبانة أهمية كبيرة في جمع البيانات اللازمة؛ لاختبار الفرضيات في البحوث التربوية، والاجتماعية، والنفسية، وتستخدم في دراسة الكثير من المهن، والاتجاهات، والأنشطة المختلفة؛ فجمع البيانات والمعلومات عن إدراك الأفراد، واتجاهاتهم، وعقائدهم، وميولهم، وقيمهم، ومواقفهم، ودوافعهم، ومشاعرهم، وخططهم للمستقبل، وسلوكهم الحاضر والماضي... وغير ذلك، جميعها أمور تتطلب دراستها استخدام استبانة للحصول على معلومات كافية ودقيقة<sup>(٩١)</sup>؛ ولذلك فإن الاستبانة تعتبر الأداة الأكثر ملاءمة لجمع البيانات والمعلومات المرتبطة بواقع دور الجامعة في تنمية رأس المال الفكري لدى الطلبة.

١- ثبات الاستبانة:

يقصد بثبات الاستبانة "أن تعطي نفس النتائج باستمرار، إذا ما تكرر تطبيقها على نفس الأفراد، وتحت نفس الشروط"<sup>(٩٢)</sup>.

تم حساب معامل الثبات باستخدام طريقة ألفا كرونباخ لمفردات الاستبانة ككل، وقد بلغت قيمة ألفا (٠.٨٠١).

جدول (٣) حساب معامل الثبات باستخدام طريقة ألفا كرونباخ لمفردات الاستبانة

قيمة معامل ألفا	المحاور
٠.٩٠١	تنمية رأس المال الفكري اقتصادياً
٠.٨٨٥	تنمية رأس المال الفكري سياسياً
٠.٧٧٨	تنمية رأس المال الفكري اجتماعياً
٠.٦٨٩	تنمية رأس المال الفكري علمياً
٠.٧٦٦	تنمية رأس المال الفكري ثقافياً
٠.٧٢٢	المتطلبات
٠.٦٠٣	المعوقات

٢- صدق أداة البحث:

يقصد بصدق الاستبانة: هي أن تكون قادرة على قياس ما وضعت لقياسه؛ وللتحقق من صدق الاستبانة فقد تحرت الباحثة أنواع الصدق التالية:-

١- صدق المحتوى

يمكن تحديد صدق المحتوى من خلال أحكام الخبراء في المجال؛ لذلك فقد قامت الباحثة بعرض الاستبانة على السادة المحكمين، ومعظمهم من ذوى الاختصاص، ويعملون في المجال الذى تقيسه الاستبانة، وقد أفاد معظمهم بأنها صادقة في تمثيل بنودها لمحتوى المجال المستهدف، وشمولها لمعظم الجوانب المتصلة بالظاهرة محل البحث.

٢- الصدق التقاربي

تم حساب مصفوفة ارتباط بيرسون بين محاور الاستبانة السبعة (تنمية رأس المال الفكري اقتصادياً، تنمية رأس المال الفكري سياسياً، تنمية رأس المال الفكري اجتماعياً، تنمية رأس المال الفكري علمياً، تنمية رأس المال الفكري ثقافياً، المتطلبات، المعوقات) وبين العامل العام للمقياس، وفيما يلي قيم ارتباط بيرسون:

جدول (٤) يوضح معامل الارتباط لقيم الاستبانة الموجهة لأعضاء هيئة التدريس

م	المحور	قيمة الارتباط
١	تنمية رأس المال الفكري اقتصاديًا	** ٠.٧٨٣
٢	تنمية رأس المال الفكري سياسيًا	** ٠.٣١٦
٣	تنمية رأس المال الفكري اجتماعيًا	** ٠.٨٢٧
٤	تنمية رأس المال الفكري علميًا	** ٠.٦٦٦
٥	تنمية رأس المال الفكري ثقافيًا	** ٠.٥٢٦
٦	المتطلبات	** ٠.٨٠٥
٧	المعوقات	** ٠.٧٢٣

(\*\*) دالة عند مستوى دلالة (٠.٠١).

وقد أسفرت نتائج المصفوفة عن معاملات ارتباط دالة إحصائيًا مع العامل العام، وهذا يعني أن المقياس يسعى لقياس عامل عام وحيد من خلال مجموعة من العوامل الفرعية الكامنة السبعة، إلا أنه لوحظ تدني ارتباطات عامل تنمية رأس المال الفكري سياسيًا؛ وهذا قد يرجع إلى تضارب الظروف السياسية وتعدد الأيدولوجيات السياسية الحالية التي ينتمي إليها أعضاء هيئة التدريس.

[و] تطبيق الاستبانة:

حرصت الباحثة أثناء توزيع الاستبانة على أن يزيد عدد الاستبانات عن حجم العينة المحدد؛ وذلك على أساس أن المردود غالبًا ما يقل عما تم توزيعه، كما أنها حرصت على أن يكون تطبيق الاستبانة في صورة مقابلة شخصية مع أفراد العينة المختارة كلما أمكن ذلك؛ وذلك لضمان صحة التطبيق من جهة، وإزالة الغموض عن النقاط التي يتساءل عنها بعض أفراد العينة من جهة أخرى.

وقد قامت الباحثة بالتطبيق بنفسها على معظم أفراد العينة، مع الاستعانة بمساعدة بعض الزميلات اللاتي هنّ على قدر كبير من تحمل المسؤولية، وقد بدأ التطبيق على جميع أفراد العينة قرب انتهاء الفصل الدراسي الأول للعام الجامعي (٢٠١٦/٢٠١٧)، وذلك في الفترة من (٢٠١٧/٢/١٤) إلى (٢٠١٧/٤/٢٠)، أي استمر التطبيق أكثر من شهرين تقريبًا.

[ز] أساليب المعالجة الإحصائية:

تمت المعالجة الإحصائية باستخدام البرنامج الإحصائي المعروف بنظام الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS.v.16)، من خلال استخدام اختبار (F-Test)



للعينات المستقلة؛ وذلك لحساب المتوسط النسبي والانحراف المعياري لكل فقرة من فقرات الاستبانة، ثم تحويل المتوسط النسبي إلى المستوى التقريبي المقابل.

تم حساب مؤشرات الإحصاء الوصفي لعوامل المقياس، كما حاولت الباحثة التحقق

من صحة الفرض التالي:-

توجد فروق دالة إحصائية في متوسط درجات أعضاء هيئة التدريس بالكليات العملية والكليات البنينة والكليات النظرية على عوامل مقياس دور الجامعة في تنمية رأس المال الفكري؛ واختبار صحة هذا الفرض إحصائياً تم استخدام اختبار (F-Test) للعينات المستقلة، للمقارنة بين أعضاء هيئة التدريس بالكليات العملية والنظرية والبنينة في استجابتهم على عوامل الاستبانة.

[ح] عرض نتائج البحث:

ولتقصي الفروق في أهمية دور الجامعة في تنمية رأس المال الفكري من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في المحاور السبعة (تنمية رأس المال الفكري اقتصادياً، تنمية رأس المال الفكري سياسياً، تنمية رأس المال الفكري اجتماعياً، تنمية رأس المال الفكري علمياً، تنمية رأس المال الفكري ثقافياً، المتطلبات، المعوقات) حسب متغير نوع الكلية، تم إيجاد المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أعضاء هيئة التدريس على الاستبانة كما يوضح ذلك الجدول (١٣).

جدول (٥) أهمية أدوار أعضاء هيئة التدريس في تنمية رأس المال الفكري لجامعة

قناة السويس حسب متغير نوع الكلية

المجال	نظرية (العدد ٢٠)		عملية (العدد ٨٦)		بنينة (العدد ٣٢)		قيمة ف	مستوى الدلالة
	ح	س	ح	س	ح	س		
تنمية رأس المال الفكري اقتصادياً	١٥,٦٠	١,٦٢	١٨,٦٢	٢,٩٥	١٤,٣٣	١,٤٥	٢٤,٨٥	٠,٠٠٠
تنمية رأس المال الفكري سياسياً	٢٤	٠,٠٠	٢٣,٣٨	٢,٠٧	٢٢,٠١	١,٣٣	٨,١٢-	٠,٠٠٠
تنمية رأس المال الفكري اجتماعياً	١٨,٤٧	١,٢٨	١٨,٥٤	٣,٤٠	١٥,٧٧	٠,٠٠	٢١,٠٦	٠,٠٠٠
تنمية رأس المال الفكري علمياً	١٦,٢٣	١,٢٢	١٧,٢٥	٢,٢٣	١٦,٨٩	١,٢٣	٢٤,٥٥	٠,٠٠٠
تنمية رأس المال الفكري ثقافياً	١٧,٢٢	١,٣٣	١٩,٢٢	٢,٠٠	١٨,٥٤	١,٦٧	٢٣,٣٥	٠,٠٠٠
المتطلبات	١٦,٢٦	١,٥٤	١٨,٥٦	٢,٢٨	١٤,٨٨	١,٩٨	١٧,٦٧	٠,٠٠٠
المعوقات	١٤,٧٨	٠,٠٠	١٨,٩٠	٣,٨٩	١٥,٨٩	١,٠٠	١٣,٨٨	٠,٠٠٠

يلاحظ من الجدول (٥) أن تنمية رأس المال الفكري سياسيًا جاءت في المرتبة الأولى من حيث وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكليات الجامعة النظرية والعملية والبيئية، كما احتلت تنمية رأس المال الفكري علميًا المرتبة الثانية لدى عينة البحث تليها تنمية رأس المال الفكري ثقافيًا في المرتبة الثالثة، وهذا يعني أن دور الجامعة في تنمية رأس المال الفكري سياسيًا تأتي في قمة هرم الأدوار التي يقوم بها أعضاء هيئة التدريس في تنمية قيم المجتمع المدني وتشكل معيارًا مهمًا ورئيسًا لهم بغض النظر عن الكليات التي ينتمي إليها أعضاء هيئة التدريس في جامعة قناة السويس.

ومن هنا؛ فإن دور الجامعة في تنمية رأس المال الفكري (علميًا، وثقافيًا)، يتحقق بشكل أعلى بالكليات العملية، عنه بالكليات النظرية. كما أن دور الجامعة في تنمية رأس المال الفكري سياسيًا يتحقق بشكل أعلى بالكليات النظرية، عنه بالكليات العملية. كما يلاحظ من الجدول السابق ما يلي:-

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أعضاء هيئة التدريس بالكليات العملية، ومتوسط درجات أعضاء هيئة التدريس بالكليات النظرية ومتوسط درجات أعضاء هيئة التدريس بالكليات البيئية، على تنمية رأس المال الفكري اقتصاديًا لصالح أعضاء هيئة التدريس بالكليات العملية.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أعضاء هيئة التدريس بالكليات العملية، ومتوسط درجات أعضاء هيئة التدريس بالكليات النظرية ومتوسط درجات أعضاء هيئة التدريس بالكليات البيئية، على تنمية رأس المال الفكري سياسيًا لصالح أعضاء هيئة التدريس بالكليات النظرية.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أعضاء هيئة التدريس بالكليات العملية، ومتوسط درجات أعضاء هيئة التدريس بالكليات النظرية ومتوسط درجات أعضاء هيئة التدريس بالكليات البيئية، على تنمية رأس المال الفكري اجتماعيًا لصالح أعضاء هيئة التدريس بالكليات العملية.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أعضاء هيئة التدريس بالكليات العملية، ومتوسط درجات أعضاء هيئة التدريس بالكليات النظرية ومتوسط درجات أعضاء هيئة التدريس بالكليات البيئية، على تنمية رأس المال الفكري علميًا لصالح أعضاء هيئة التدريس بالكليات العملية.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أعضاء هيئة التدريس بالكلية العملية، ومتوسط درجات أعضاء هيئة التدريس بالكلية النظرية ومتوسط درجات أعضاء هيئة التدريس بالكلية البنينة، على تنمية رأس المال الفكري ثقافيًا لصالح أعضاء هيئة التدريس بالكلية العملية.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أعضاء هيئة التدريس بالكلية العملية، ومتوسط درجات أعضاء هيئة التدريس بالكلية النظرية ومتوسط درجات أعضاء هيئة التدريس بالكلية البنينة، على متطلبات مجتمع المعرفة لصالح أعضاء هيئة التدريس بالكلية العملية.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أعضاء هيئة التدريس بالكلية العملية، ومتوسط درجات أعضاء هيئة التدريس بالكلية النظرية ومتوسط درجات أعضاء هيئة التدريس بالكلية البنينة، على معوقات تنمية رأس المال الفكري لصالح أعضاء هيئة التدريس بالكلية العملية.

والتأمل لاستجابات أعضاء هيئة التدريس بالكلية العملية على عوامل الاستبانة؛ سيجد ترجيح أعضاء هيئة التدريس الكليات العملية لأهمية دور الجامعة في تنمية رأس المال الفكري بجميع محاوره فيما عدا تنمية رأس المال الفكري سياسيًا؛ وقد يرجع ذلك لشعور أعضاء هيئة التدريس بالحاجة إلى الأدوار الاقتصادية والثقافية والاجتماعية والعلمية لديهم على قدر الإمكان، على الرغم من ضيق الوقت المتاح لأعضاء هيئة التدريس بهذه الكليات؛ حيث تستحوذ الدراسة العلمية على جل اهتمامهم، إلا أن سلوكيات معظم أعضاء هيئة التدريس قد يكون لها الأثر الإيجابي في تنمية هذه الجوانب لدى الطلبة، أما بالنسبة لتنمية الجانب السياسي، فهي تظهر بشدة بالكلية النظرية؛ من خلال الأنشطة التي قد تتم بشكل فردي من جانب أعضاء هيئة التدريس، أو بشكل جماعي من خلال الأسر الطلابية، حيث أن طلبة الكليات النظرية أكثر جرأة في التعبير عن آرائهم، وخاصة في ظل الأحداث الحالية؛ وقد يرجع ذلك إلى السمات الشخصية لأعضاء هيئة التدريس بتلك الكليات.

- وبالتأمل في استجابات أعضاء هيئة التدريس بالكلية النظرية على عوامل الاستبانة؛ سيجد ترجيح لدور الجامعة في تنمية رأس المال الفكري (سياسيًا)؛ وقد يرجع ذلك طبيعة الدراسة ذاتها في بعض الكليات النظرية، على سبيل المثال (كلية الآداب)، فهي تهتم بتدريس بعض المقررات الثقافية، مثل: (التربية الدولية، التربية من أجل السلام، حقوق الإنسان)، فقد يكون تدريس أعضاء هيئة التدريس بالكلية لهذه المقررات ذو أثر كبير في تنمية هذا الجانب، وعلى غرار ذلك فإن طبيعة الدراسة بالكلية النظرية تميل إلى الجانب

التأصيلي والتنظيري للكثير من الجوانب السياسية، فإن تنمية الجوانب السياسية يعتبر جزء مهم لطبيعة دراستهم، كما أنه قد تسهم بعض السمات الشخصية لدى بعض أعضاء هيئة التدريس في تنمية هذا الجانب.

ومن هنا؛ أظهرت النتائج بالبحث الحالي أنه يجب أن تؤدي الجامعة دورًا هامًا في تنمية رأس المال الفكري سياسيًا لدى الطلبة، وقد يرجع ذلك إلى ما يمر به المجتمع المصري في الفترة الحالية من أحداث سياسية عصبية، أدت إلى التعارض في وجهات النظر والتوجهات؛ وهذا ما دعا أعضاء هيئة التدريس بتنمية قيمة المشاركة السياسية لدى الطلبة، وما تشتمل عليه من توعيتهم بحقوقهم وواجباتهم السياسية، ومتابعة الأحداث السياسية الجارية، وتنمية القدرة لديهم على تقييم الوضع الحالي، ومناقشتهم فيما يجري على الساحة المصرية؛ حتى لا يحدث لدى الطلبة هذا النوع من التخبط والذبذبة، بالإضافة إلى إكسابهم القدرة على اتخاذ القرار وتحمل مسؤوليته، وهنا ترى الباحثة إن ما يجري من أحداث سياسية عصبية كان له الأثر الإيجابي وليس السلبي على دور عضو هيئة التدريس في تنمية هذه القيمة، واستشعاره بالمسؤولية تجاه ما يحدث، وبأنه لا بد وأن يكون له دور في وضع هؤلاء الطلبة على بقعة آمنة، تحميهم من الانحدار في سيل من التوجهات، والآراء، والأفكار المتعارضة، التي قد تقذف بهم إلى الهاوية.

رابعًا:- آليات مقترحة لتفعيل دور جامعة قناة السويس في تنمية رأس المال الفكري لطلبتها

#### ١- خطوات تنفيذ الآليات المقترحة:

- ولتنفيذ الجامعة لتلك الأدوار السابقة؛ لا بد من تحديد مجموعة من الآليات الإجرائية، ومن أهمها ما يلي:-
- ١- التعاون بين أعضاء هيئة التدريس في إقامة ندوات توعية للطلبة بضرورة مشاركتهم الفعالة في الحياة السياسية في المجتمع.
  - ٢- التعاون بين أعضاء هيئة التدريس في إقامة ندوات تهتم بطرح أهم القضايا والمشكلات التي تشغل المجتمع وكيفية علاجها.
  - ٣- التواصل بين عضو هيئة التدريس والطلبة، والتقرب منهم، والتعرف على مشكلاتهم؛ مما يسهم في إيجاد لغة حوار بينه وبين طلبة الجامعة؛ ومن ثم يمكن له التأثير في شخصياتهم واتجاهاتهم وسلوكياتهم بالشكل الإيجابي المرغوب.

- ٤- يخصص عضو هيئة التدريس عدد من الساعات المكتبية للطلبة، يهتم فيها باستقبال أسئلتهم وشكواهم سواء من الناحية العلمية، أو من الناحية الاجتماعية كاستفساراتهم حول كيفية التصرف في بعض المواقف التي يتعرضون لها في حياتهم العملية؛ ومن ثم يستطيع عضو هيئة التدريس إفادة الطلبة من تجاربه وخبراته العملية.
- ٥- التعاون مع الطلبة في تأسيس أسر طلابية تهتم بتوعية الطلبة بحقوقهم وواجباتهم السياسية، وتنمي لديهم روح الانتماء والولاء للوطن.
- ٦- التعاون بين أعضاء هيئة التدريس في إصدار نشرات إرشادية؛ تصدر تحت مسمى، (عبر عن رأيك بحرية، حافظ على بيتك جميلة ونظيفة، قادة صنعوا التاريخ، دورك في الانتخابات، اخدم بلدك... وغير ذلك)؛ بهدف تنمية وعي الطلبة تجاه بعض القضايا المجتمعية، وخرس بعض القيم والمفاهيم الإيجابية لديهم.
- ٧- تعاون أعضاء هيئة التدريس مع إدارة الكلية في إقامة حفلات تكريم للطلبة المتميزين في المجالات المختلفة على مستوى كل كلية، بحضور عميد الكلية وإدارتها وأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم؛ مما يسهم في بث الشعور بالاهتمام والتقدير لدى الطلبة من قبل كليتهم وأساتذتهم؛ وهذا بدوره سينعكس إيجاباً في تنمية شعوره بالانتماء للكلية والرغبة في الحفاظ عليها والارتقاء بها؛ ومن ثم تنمية شعوره بالانتماء لمجتمعه والعمل على تطويره، والإسهام في علاج مشكلاته.
- ٨- تشكيل لجنة من أعضاء هيئة التدريس في كافة التخصصات المختلفة، تقوم بمراجعة محتوى المناهج الدراسية المقررة على الطلبة، وتكشف عن مدى ملاءمة محتواها في تنمية القيم المعاصرة لدى الطلبة؛ ومن ثم تعديلها، وإعادة صياغتها، بما يتناسب مع قضايا المجتمع المعاصرة وأهم مشكلاته.
- ٩- يعقد عضو هيئة التدريس اجتماعات دورية مع رواد الأسر الطلابية، والطلبة المشاركين بالأنشطة الجامعية؛ لمناقشة أهم القضايا السياسية المطروحة على الساحة، وتحليلها من وجهة نظر الطلبة؛ للتعرف على طبيعة أفكارهم واتجاهاتهم السياسية، وكذلك مناقشة مقترحاتهم حول أهم الآليات المطلوبة لنشر الوعي بأهمية المشاركة في الحياة السياسية بين طلبة الجامعة.
- ١٠- عقد الندوات السياسية في كل كلية بصفة دورية، يقوم بتنظيمها والإشراف عليها أعضاء هيئة التدريس، ويتم فيها استضافة أحد المتخصصين في المجال السياسي، والذي يتسم بالقيادة الرشيدة.

١١- تخصيص عدد من الساعات (أسبوعيًا أو شهريًا) لعقد حلقات حوارية ونقاشية، يقوم بتنظيمها والإشراف عليها، أعضاء هيئة التدريس بالكلية، ويحاضر فيها عضو من أعضاء هيئة التدريس بالكلية (بالتبادل بينهم)؛ ويتم إعلام الطلبة بها عن طريق الإعلان عنها من خلال جدول بعنوان الحلقة النقاشية واسم عضو هيئة التدريس الذي سيتولى إدارتها والمحاضرة فيها، وتتناول هذه الحلقات مناقشة الموضوعات التالية:-

- أهمية نشر ثقافة الحرية في التعبير عن الأفكار والآراء، وضوابط هذه الحرية، وتقديم مقترحات من قبل الطلبة وأعضاء هيئة التدريس عن آليات نشر هذه الثقافة، وانعكاس ذلك على شخصيات الطلبة.
- أهمية العمل التطوعي بالنسبة للفرد والمجتمع، مجالاته، أشكاله، النتائج الإيجابية المترتبة على القيام به بالنسبة للفرد والمجتمع، وتقديم مقترحات من قبل الطلبة وأعضاء هيئة التدريس عن سبل تفعيله.
- أهمية مشاركة الشباب في الحياة السياسية، وانعكاس ذلك على صنع القرار السياسي في مصر، وتقديم مقترحات من قبل الطلبة وأعضاء هيئة التدريس عن سبل تفعيل أساليب المشاركة السياسية للطلبة داخل وخارج الجامعة.

١٢- توجيه عضو هيئة التدريس للطلبة لاستخدام المكتبة الجامعية، والاطلاع على الكتب (التاريخية، والدينية، العلمية، الفنية)، وكذلك الاطلاع على الدوريات والرسائل الموجودة بها؛ وذلك لزيادة معارفهم السياسية، والدينية، والاجتماعية؛ حيث إن المواطن الصالح هو المواطن المثقف الواعي بكافة القضايا المجتمعية المطروحة على الساحة، والواعي بأهم التحديات المعاصرة التي تواجه مجتمعه، والقادر على المساهمة الفعالة في حل مشكلاته.

١٣- تكليف الطلبة بالقيام بعمل مشروعات بحثية يقوم بالإشراف عليها عضو هيئة التدريس، ويكون هدفها هو دراسة مشكلات المجتمع المعاصرة، وتقديم تصوراتهم لحل تلك المشكلات.

١٤- لا شك أن إعداد طلبة متفوقين علميًا يسهم في تقديم نماذج ناجحة ومشرفة للمجتمع، متفهمة لمشكلاته، وقادرة على خدمته؛ ومن ثم نستطيع أن نطلق عليهم أنهم مواطنون صالحون، متشبعين بالقيم المعاصرة من مشاركة سياسية، وعمل تطوعي، وحرية الرأي والتعبير؛ ولذلك هناك مجموعة من الآليات المتعلقة بدراساتهم، والتي

يستطيع من خلالها عضو هيئة التدريس تنمية رأس المال الفكري لديهم، ومن أهم تلك الآليات، ما يلي:-

- أن يصبح كل عضو من أعضاء هيئة التدريس مسئولاً عن مجموعة من الطلبة، يُتابع تقدمهم الدراسي، ويحاول معالجة أية مشكلة تتعلق بدراساتهم، وتوقعهم عن التحصيل بشكل جيد، سواء كانت هذه المشكلة تتعلق بمادة تخصصه، أو تتعلق بمواد تتبع تخصصات أخرى، ويحاول التواصل مع أعضاء هيئة التدريس لمعالجة هذه المشكلات؛ بحيث يصل عضو هيئة التدريس بهؤلاء الطلبة إلى مستوى التفوق العلمي والخلقي المطلوب؛ ليصبحوا مواطنين نافعين وقادرين على خدمة المجتمع وتلبية متطلباته؛ حيث إن المواطن الصالح هو المواطن القادر على خدمة مجتمعه ووطنه، ويكون سبباً في تقدمه ونهضته، وليس عائقاً له في مسيرة تقدمه.

- أن يقوم عضو هيئة التدريس بمقابلة الطلبة الراسبين في مادة تخصصه، والتعرف على المشكلات التي واجهتهم أثناء الدراسة، سواء كانت هذه المشكلات أكاديمية، أو نفسية، أو اجتماعية، والتي أدت إلى عدم قدرتهم على تحقيق المستوى المطلوب للنجاح، بل والتفوق أيضاً، ومن ثمّ مساعدتهم على التغلب على تلك المشكلات؛ وتحفيزهم على النجاح والتفوق.

- أن يتعاون أعضاء هيئة التدريس في عقد محاضرات إضافية للطلبة ضعاف التحصيل، يحدد لها موعد ثابت خلال كل أسبوع؛ لمساعدة هؤلاء الطلبة على فهم المادة العلمية بصورة مبسطة؛ وذلك لمتابعة تحصيلهم بشكل جيد.

- أن يتيح عضو هيئة التدريس الفرصة للطلبة لإبداء وجهة نظرهم فيما يخص مواعيد الامتحانات، وطريقة تنظيم المواد بجدول الامتحانات، بل وإعطائهم الفرصة لاقتراح جدول للامتحانات، ويكون عضو هيئة التدريس هو حلقة الوصل ما بين الطلبة وإدارة الكلية، وتوصيل رغباتهم إلى إدارة الكلية بشأن هذا الأمر، بحيث يصبح الطالب مُشارك فعّال في الحياة الجامعية، وخاصة فيما يتعلق بالأمر الخاصة بدراسته؛ حتى لا يُربى على سياسة القهر، والإجبار، والقمع، فينعكس ذلك سلبيًا على شخصيته وطريقة تفكيره واتخاذهِ للقرارات المتعلقة به فيما بعد، بل لا بد من وضع الطلبة في مناخ ديمقراطي، يتيح لهم حق التعبير عن آرائهم ورغباتهم، والاستجابة لمطالبهم؛ فيتعود الطلبة على ممارسة الحرية داخل الجامعة؛ وبالتالي ممارستها بالشكل الصحيح خارج أسوار الجامعة.

- يتعاون أعضاء هيئة التدريس بالاشتراك مع إدارة الكلية في إقامة معرض سنوي؛ لعرض أعمال الطلبة، مشغولات يدوية، لوحات فنية، أزياء، ... وغيرها من إبداعات

الطلبة، ويتم افتتاحه بحضور رئيس الجامعة، وعميد الكلية، وأعضاء هيئة التدريس بالكلية ومعاونيهم؛ مما يساهم في شعور الطلبة بتقدير واهتمام الكلية بمواهبهم وإبداعاتهم؛ ومن ثم غرس القيم والاتجاهات الإيجابية في نفوسهم بصفة عامة، والقيم المعاصرة بصفة خاصة.

## ٢- متطلبات نجاح الآليات المقترحة:

يتطلب نجاح هذا التصور المقترح وتحقيق أهدافه، توافر عدة متطلبات، ومن أهمها ما يلي:-

١- من أهم متطلبات نجاح التصور المقترح هي قناعة أعضاء هيئة التدريس والقيادات الجامعية بأهمية دورهم في تنمية رأس المال الفكري بصفة عامة، وشعورهم بالمسئولية عن تنمية رأس المال الفكري لدى طلبة الجامعة، وبأن دورهم لا يقتصر على مجرد تدريس المادة العلمية للطلبة، فالجامعة هي محراب للعلم والخلق، وفيها تتكون شخصيات الطلبة، وتنضج فيها أفكارهم، وترسخ فيها عقائدهم، وتتشكل فيها اتجاهاتهم، فليس من المعقول أن نهمل جزء كبير كهذا من جوانب تنمية الطلبة، ونهتم فقط بالمادة العلمية - مع تقدير أهمية ذلك الدور- ومن منطلق هذه القناعة نكون بذلك قد خطونا بأول خطوة في تطبيق التصور المقترح.

٢- زيادة وعي جميع المشاركين في العملية التعليمية بالجامعة بداية من رئيس الجامعة، ونوابها، وعمداء الكليات، ووكلائهم، وأعضاء هيئة التدريس، ومعاونيهم، والإداريين، بأن تنمية رأس المال الفكري هي مسئولية الجامعة ككل؛ حيث إن طبيعة الثقافة التي تسود المناخ الجامعي ككل والتي تتشكل من خلال قيم واتجاهات وأفكار وسلوكيات وعلاقات جميع القائمين على العمل الجامعي، تؤثر في تنمية رأس المال الفكري في الجامعة.

٣- توعية القائمين على الإدارة بكلليات الجامعة ومراكزها ووحداتها بصفة عامة، والقائمين على إدارة شئون الطلبة وشئون الدراسات العليا بكلليات الجامعة بصفة خاصة؛ باعتبار أنهما من أكثر إدارات الجامعة احتكاكًا بالطلبة، وتعاملًا معهم وخدمة شئونهم الدراسية، حيث تترك آثارًا كبيرًا في نفوس الطلبة، وهو ما يتطلب منهم النظر إلى الإدارة باعتبارها ليست مجرد وسيلة لتسيير أمور الجامعة أو أحد كلياتها، بل باعتبارها أحد جوانب الموقف التعليمي، شأنها في ذلك شأن أعضاء هيئة التدريس، والمقررات الجامعية، وطرق التدريس... وغيرها، وأن لها دورًا في تنمية رأس المال الفكري.



٤- أن يجسد المناخ الجامعي القيم المعاصرة الواعية والفعّالة والمسئولة أمام الطلبة، بحيث تسود المناخ الجامعي قيم واتجاهات وسلوكيات تدعم رأس المال الفكري بما فيها من حرية وديمقراطية وتعاون وعمل خدمي تطوعي، وأن تتطابق الأقوال مع الأفعال والسلوكيات، وأن تقوم العلاقات بداخله على العقلانية والمساواة والإيجابية والفعالية وما إلى ذلك؛ مما يمكن الجامعة من تنمية رأس المال الفكري في الجامعة.

٥- قناعة إدارة الكلية بأن الكلية ليست مكانًا للتحصيل المعرفي والأكاديمي فحسب؛ بل أن مهمتها تربوية أخلاقية اجتماعية سياسية ثقافية في المقام الأول، وهو ما يجب أن ينعكس على تقديرهم لدور المناخ الجامعي ككل في تنمية رأس المال الفكري الجامعي.

٦- أن يدرك أعضاء هيئة التدريس أهمية الدور الفعال للأنشطة الطلابية في تنمية رأس المال الفكري، وبأنها جزء لا يتجزأ من العملية التعليمية والتربوية بالجامعة، وبأنها شيئًا لا يمكن الاستغناء عنه أو تهمله لحساب الجوانب التحصيلية والأكاديمية.

٧- تعاون إدارة الكلية مع أعضاء هيئة التدريس في توفير المناخ المناسب الذي يتيح لعضو هيئة التدريس بتنمية رأس المال الفكري؛ بحيث يسود المناخ الجامعي التعاون، وحرية الرأي والتعبير،... وغيرها من القيم الإيجابية التي ينعكس تأثيرها على الطلبة داخل الكلية وخارجها.

٨- توفير إدارة الكلية للإمكانات المادية والبشرية المتاحة؛ لمساعدة أعضاء هيئة التدريس على تنفيذ الآليات المقترحة لتنمية رأس المال الفكري، مثل: إقامة الندوات، والمحاضرات، وورش العمل، وتنظيم الزيارات، وإعداد النشرات، وغيرها من الآليات الأخرى المقترحة.

٩- قناعة أعضاء هيئة التدريس بأن دورهم لا يقتصر على إعداد الطلبة إعدادًا أكاديميًا فحسب؛ بل يتسع دورهم إلى تنمية القيم، والاتجاهات، والسلوكيات المعاصرة لدى الطلبة، وبناء شخصياتهم، وإعدادهم ليكونوا مواطنين صالحين، نافعين لمجتمعهم، وقادرين على خدمته وتلبية متطلباته.

١٠- اهتمام إدارة الكلية وأعضاء هيئة التدريس بها بأهمية الدور الذي تقوم به المكتبة الجامعية في تكوين فكر الطلبة، ووجهات نظرهم تجاه القضايا والمشكلات المعاصرة التي يعاني منها مجتمعهم، والتحديات التي يواجهها؛ وذلك من خلال حرصهم الدائم على إمداد المكتبة الجامعية بأحدث الكتب والمراجع العربية والأجنبية في مختلف المجالات العلمية، والأدبية، والفنية؛ مما يسهم في إعداد شباب مثقف، وعلى وعي سليم بكافة الأحداث المعاصرة.

١١- تقديم الحوافز المادية والمعنوية لأعضاء هيئة التدريس الذين لهم نشاط ملحوظ داخل الكلية في تنمية رأس المال الفكري؛ مما يساهم في تشجيع كافة الأعضاء على زيادة نشاطهم في تنمية رأس المال الفكري في الكلية والجامعة.

### ٣- النتائج المترتبة على تنفيذ الآليات المقترحة:

١- تقوية التعاون والروابط العلمية والاجتماعية بين أعضاء هيئة التدريس وبعضهم؛ نتيجة اللقاءات التي ستم بينهم أثناء التحضير لتلك الحلقات، وتنظيمها، وتحديد المشرفين عليها من قبل أعضاء هيئة التدريس، واختيار عضو هيئة التدريس الذي سيقوم بإدارة النقاش والمحاضرة فيها.

٢- تبادل الخبرات العلمية والأخلاقية بين أعضاء هيئة التدريس وبعضهم، وذلك عن كيفية إدارة الحلقات النقاشية، وآداب المناقشة وتلقي التساؤلات، وكيفية تنظيم تلك الحلقات والإشراف عليها.

٣- تشجيع أعضاء هيئة التدريس على التنمية المهنية المستمرة، وتحسين أدائهم؛ وذلك نتيجة تكليف كل عضو من أعضاء هيئة التدريس بإدارة حلقة من الحلقات النقاشية بصفة دورية، وبذلك يحاول كل عضو من أعضاء هيئة التدريس زيادة معارفه، ومعلوماته، وإطلاعه بشأن الموضوع المكلف بالتحضير للمناقشة فيه مع الطلبة.

٤- تقوية الروابط والعلاقات بين الطلبة وأعضاء هيئة التدريس؛ نتيجة تبادل الحوار والمناقشة بينهما من خلال هذه الحلقات.

٥- تقرب الطلبة من شخصيات وأفكار وتوجهات أعضاء هيئة التدريس، مما ينتج عنه اقتداء كل طالب بعضو هيئة تدريس يرى الطالب فيه القدوة والنموذج المثالي له في فكره وسلوكه وأفعاله.

٦- تقرب الطلبة من أعضاء هيئة التدريس؛ سينتج عنه ضرورة أن يتحرى كل عضو من أعضاء هيئة التدريس من سلوكه، وأقواله، وأفعاله، وأن يتطابق ذلك السلوك مع أقواله وأفعاله، لأنه سيصبح قدوة ونموذج للسلوك القويم في نظر الطلبة، وأن الكثير من الطلبة سيقفون به في كثير من سلوكياتهم واتجاهاتهم وأفعالهم.

٧- إتاحة الفرصة للطلبة للتعبير عن آرائهم بحرية (مضبوطة)؛ مما يشجعهم على الإيجابية والمشاركة والمبادأة، والقضاء على مظاهر الانعزالية والخوف من التعبير عن الرأي خشية أن يكون هذا الرأي خاطئاً أو غير مناسباً.

٨- تقوية انتماء الطالب إلى كليته؛ نتيجة شعوره بأن له دور واضح في النهوض بها؛

ومن ثم سينعكس هذا الشعور الإيجابي على تقوية انتماء الطالب إلى مجتمعه ووطنه.

٩- تقوية شعور الطلبة بأن الكلية ليست مكاناً لتلقي المحاضرات التي تتعلق بالمنهج

الدراسية فحسب، وإنما هي مكان لزيادة المعرفة بثتى صورها، ومكان يتاح في الفرصة

للطالب للتعبير عن آرائه ورغباته، وهذا ما يجعل تواجدهم بالكلية سيكون بناء عن رغبة

قوية منهم في الحضور للاستفادة، بدلاً من كونه شيئاً إجبارياً لإثبات الحضور فقط.

١٠- تحويل محتوى المقرر الدراسي من مجرد معلومات ومفاهيم ونظريات جوفاء لا

قيمة لها سوى النجاح في الامتحان، وبعد ذلك ينساها الطالب ولا يفكر فيها أو

يستخدمها، إلى مادة حيوية تطبيقية لها قيمة فعلية وحياتية، يستطيع الطالب الاستفادة

منها في حياته العملية؛ وبذلك تترسخ المعلومات والمفاهيم في أذهان الطلبة نتيجة

لوجود جانب عملي لها.

١١- بث روح التعاون والوحدة بين الطلبة وبعضهم، وبين الطلبة وأعضاء هيئة

التدريس؛ لتحقيق هدف مشترك وهو إنجاز المشروع البحثي في أكمل وجه ممكن.

١٢- القضاء على روح الفردية وتحقيق التميز الشخصي، وإعلاء روح الجماعة

وتحقيق التميز الجماعي.

١٣- بث روح المنافسة الشريفة بين مجموعات الطلبة؛ بحيث تجتهد كل مجموعة لتقديم

أفضل مشروع بحثي.

١٤- شعور الطالب بأن عضو هيئة التدريس يهتم لشأنه، وبأنه حريص على نجاحه

ومستقبله؛ وهذا الشعور سوف يحفز الطالب على النجاح والتفوق؛ حتى يشعر بالفخر

من جانب أساتذته.

١٥- مساعدة الطالب على اكتشاف المشكلة الحقيقية وراء عدم نجاحه؛ وبالتالي

محاولة وضع حلول مناسبة للتغلب على تلك المشكلة وتجاوزها.

١٦- تقوية شعور الطلبة بأهمية الدور الذي يلعبه الشباب في بناء مجتمعهم، ومعالجة

مشكلاته، وبأهمية دورهم في التقدم بعجلة التنمية إلى الأمام.

٤- معوقات تنفيذ الآليات المقترحة:

١- كثرة مهام وأعباء عضو هيئة التدريس، سواء كانت تدريسية، أم بحثية، أم خدمية.

٢- ضعف التعاون ما بين إدارة الكلية وأعضاء هيئة التدريس؛ لتنفيذ الآليات المقترحة

لتنمية رأس المال الفكري في الجامعة.

٣- ضعف الإمكانيات المادية والبشرية المتاحة من قبل الكلية؛ والتي تعوق تنفيذ الآليات المقترحة لتنمية رأس المال الفكري.

٤- نمط الإدارة داخل الكلية؛ إذ أن نمط الإدارة المطلوب لتنمية رأس المال الفكري هو النمط الديمقراطي، الذي يجعل من كافة القائمين على العمل داخل الكلية فريق واحد متعاون، تسوده روح التسامح، والوحدة، والتآلف؛ وله هدف موحد، وهو توصيل أجود خدمة تعليمية وتربوية وأخلاقية للطالب؛ لذا فإن كان نمط الإدارة ديكتاتورياً تسلطياً فسوف ينشر سياسة القمع والإجبار والتفكك، وإذا كان فوضوياً فسوف ينشر سياسة الاستهتار والتسيب، وكلا النمطين لن يتيح الفرصة لعضو هيئة التدريس لتنمية القيم المعاصرة لدى الطلبة.

٥- ضعف قناعة بعض أعضاء هيئة التدريس بأن رسالتهم داخل الكلية هي رسالة تربوية أخلاقية في المقام الأول، بل ينصب اهتمامهم الأول والأخير بالتحصيل الأكاديمي للطلبة، بصرف النظر عن تنمية رأس المال الفكري.

٦- ضعف تطابق الأقوال مع الأفعال لدى بعض أعضاء هيئة التدريس؛ فيدرس عضو هيئة التدريس المحتوى المقرر بشكل أجوف لا فائدة منه سوى التحصيل الأكاديمي فحسب، وإغفال الجانب السلوكي للمحتوى النظري الذي يقوم بتدريسه.

٧- ضعف تحلي بعض أعضاء هيئة التدريس بالصفات العلمية، والاجتماعية، والشخصية المناسبة، والتي تسهم في التأثير الإيجابي في نفوس الطلبة، وبناء شخصياتهم، وتعديل سلوكياتهم.

٨- غياب دور عضو هيئة التدريس كمرشد وموجه لسلوكيات الطلبة واتجاهاتهم.

٩- ضعف الصلة ما بين عضو هيئة التدريس والطلبة؛ وغياب لغة الحوار بينهما؛ مما يجعل اقتداء الطلبة بأستاذهم شيء غير محبب إلى نفوسهم، حتى إن كان عضو هيئة التدريس يتمتع بالعديد من الصفات الجيدة.

١٠- ضعف اهتمام الجامعة بعقد دورات تدريبية لأعضاء هيئة التدريس لتنمية قدراتهم على غرس القيم المعاصرة لدى الطلبة.

٥- كيفية التغلب على تلك المعوقات:

١- اهتمام الجامعة بتنظيم دورات تدريبية لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم تختص بتدريبهم على تنمية رأس المال الفكري بصفة عامة.

٢- اهتمام الجامعة بتفعيل الأنشطة الطلابية؛ حيث إنها تساعد على تكوين الاتجاهات ورأس المال الفكري.

٣- اهتمام أعضاء هيئة التدريس بمشاركة الطلبة بالأنشطة الطلابية، وزيادة بعض الأسر الطلابية؛ مما يساعد على توطيد العلاقات والروابط بين أعضاء هيئة التدريس وطلبة الجامعة، وإيجاد لغة للحوار والتفاهم بينهم؛ وهذا بدوره سيسهم في انغماس أعضاء هيئة التدريس في الحياة الجامعية، وتعريفهم - عن قرب- على أفكار واتجاهات ومعتقدات الطلبة، والإسهام بشكل كبير في تقويمها بشكل أفضل.

٤- تحقيق التعاون والترابط بين أعضاء هيئة التدريس أنفسهم، والاحترام والتقدير المتبادل بين جميع أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم؛ وهذا بدوره سوف يعكس لدى الطلبة قيم الوحدة، والترابط، ونبذ العنف، والعدوانية، ومشاعر الغيرة... وغيرها من السلوكيات السلبية التي قد تنعكس على الطلبة من خلال بعض الصراعات التي قد يستشعرون وجودها بين البعض من أعضاء هيئة التدريس.

٥- تحقيق التعاون ما بين إدارة الكلية وأعضاء هيئة التدريس بها، وإيجاد لغة للحوار، والتفاهم، والحرية في إبداء الآراء، والجماعية في اتخاذ القرارات... وغيرها من السلوكيات التي تعكس روح الجماعية والألفة والاحترام؛ وهذا بدوره سينعكس على الطلبة بطريقة غير مباشرة.

#### ٦- توصيات ومقترحات البحث:

حيث أن الجامعة ليست فقط مكاناً لتلقي الدروس والتحصيل من أجل الحصول على الشهادة، ومن ثم فإنه من الضروري أن تقوم الجامعة ممثلة في أعضاء هيئة التدريس بها بما يلي:-

١- ضرورة حرص الجامعة على انتقاء الطلبة الذين سيقع عليهم عبء العملية التعليمية في المستقبل؛ حيث يجب أن تكون شخصياتهم سوية بما يكفي لحسن القيام بهذه المهمة.

٢- الاهتمام بتأهيل وإعداد الطلبة إعداداً تربوياً جيداً باعتباره رأس المال الفكري الجامعي في جميع المجالات التي ركزت عليه البحث.

٣- إمداد الطلبة بالخبرات عن كيفية التعامل والاتصال بالآخرين الذين يختلفون عنهم في الآراء والأفكار.

٤- تشجيع الطلبة على الانخراط في مناقشات جماعية تتناول موضوعات يشعر الطلبة

براحة في مناقشتها في جو من الألفة والتسامح تحت إشراف أساتذة تتوفر فيهم روح التعاون والإتصات للطلبة وإرشادهم إلى الطرق الصحيحة.

٥- تغيير السياسة التعليمية بحيث تقوم على أساليب تدريسية متنوعة تعطي من خلالها الفرصة للطلبة بعرض أفكارهم ومشاعرهم، وتقوم على التعلم التعاوني والتعلم بالفريق، ولعب الأدوار والمشروعات التي يكلف بها الطلبة والتي تؤدي إلى تكوين علاقات إيجابية بينهم.

٦- ترتيب لقاءات بين طلبة ذوي اتجاهات دينية ومعرفية واجتماعية واقتصادية مختلفة، وتوفر جواً من الألفة من هؤلاء الطلبة وتساعدهم على إجراء حوار هادئ.

٧- أن تدعم الجامعة كمؤسسة تربوية مفهوم الثقافة العربية الإسلامية في صورتها الأصلية الشمولية العقلانية، وذلك ضمن المناهج الدراسية والتربوية، وتدعيم ذلك بوسائل الاتصال المختلفة في إطار المجتمع كله.

٨- اقتراح أنشطة يقوم بها الطلبة تقوم على التعاون فيما بينهم وليس التناقض مع ضرورة توظيف إمكانيات البيئة الجامعية لتهيئة مناخ تربوي مناسب لتنمية رأس المال الفكري.

٩- أن تتعاون الجامعة مع المؤسسات التربوية والتعليمية الأخرى على جمع التراث العربي والإسلامي المبعثر وتنظيمه بصورة متكاملة ضمن حالة من الاجتهادات المنهجية الفكرية المعاصرة، ووضعه في سياق علمي يسعى إلى تحقيق رؤية وأهداف طلبة الجامعة.

١٠- توعية الطلبة في الجامعة بدورهم الفاعل في تأصيل ثقافتهم ومفاهيمهم عن موضوعات الحياة في المجتمع للمحافظة على مستقبل الهوية الثقافية للمجتمع.

١١- تشكيل اتجاهات تربوية عند الشباب ضد التعصب والانغلاق والإتباع الأعمى والتقليد، بل تبني القيم الأصلية في رؤية سياق التجديد المستمر لبيان عظمة القرآن والسنة المطهرة.

١٢- لفت الانتباه إلى أهمية تضمين المناهج والكتب الجامعية للقيم التي تساعد على تنمية رأس المال الفكري التي أشارت إليه البحث، واهتمام أعضاء هيئات التدريس بالجامعات بالعمل على تنميتها.

١٣- زيادة المقررات التي تناقش رأس المال الفكري في الجامعة، والعمل على تطبيق المنهج المتكامل في المواد الدراسية الذي يساعد على ترسيخ تنمية رأس المال الفكري بشكل مباشر وغير مباشر.

١٤- ضرورة العمل على التصدي للقيم السلبية السائدة في محيط الطلبة، والعمل على تغييرها أو تعديلها، خوفاً من سيطرتها على سلوك وتصرفات الطلبة.

١٥- في مجال تنمية رأس المال الفكري اقتصادياً بالجامعة، فلا بد من العمل على تنمية الموارد البشرية وتعظيم الاستفادة منها، من خلال سياسات تهتم بسوق العمل النشط وتشغيل العاطلين ضمن برامج تدريبية تقوم بها الجامعة لتنمية مهارات جديدة للطلبة من أجل الحصول على فرص عمل مؤقتة أو دائمة.

١٦- العمل على تعزيز مفهوم حقوق الإنسان وحرية الرأي واحترام الآخرين داخل الجامعة لأنهم هم الذين سينقلون هذه المبادئ للآلاف من الأفراد في المجتمع، وبذلك يتاح للجميع الحق في إبداء الرأي بحرية والمشاركة الفعالة ضمن الوسائل السليمة في صنع القرار مما يؤدي إلى إحداث التغيير المنشود، ويمكن تحقيق ذلك من خلال عدة مقترحات منها:-

أ- تفعيل الاتحادات الطلابية في الجامعة بحيث يتمكن الطلبة من اختيار ممثلهم في اللجان المختلفة في الاتحاد الطلابي بلجانه المختلفة.

ب- تشجيع الجامعة على القيام بالأنشطة الطلابية المتنوعة ثقافية واجتماعية وغيرها من الأنشطة التي يمكن أن تساعد على تنمية رأس المال الفكري في الجامعة.

ج- تفعيل دور الإعلام المحلي داخل الجامعة، بحيث يوضح ويوجه الطلبة لكيفية العمل الجماعي الاجتماعي داخل الجامعة.

١٧- صياغة استراتيجية تساعد هؤلاء الطلبة على التعامل الواعي مع متغيرات العصر الحالية وتقوم هذه الاستراتيجية على عدة محاور هي:-

- التوجيه القيمي والأخلاقي للطلبة: وذلك لمواجهة هذا الطوفان القيمي والثقافي المتدفق من العالم الخارجي.
- العمل على تنمية الطلبة علمياً وتكنولوجياً، بحيث نجعلهم يجارون العالم المتقدم، وإلا ظللنا في نفس المستوى من التقدم.
- تعويد الطلبة قبول التعددية والانطلاق نحو العالمية: وفي نفس الوقت الحفاظ على هويتنا وقيمنا الأصلية، بحيث يكون الطلبة قادرين على التعامل الإيجابي مع التعددية الفكرية والثقافية والسياسية والاقتصادية.

- حث الطلبة على الالتزام بالقانون الذي اتفق عليه الجميع وعدم مخالفته واحترامه.
- تشجيع الشباب على تحمل المسؤولية والاستقلالية في شئونهم العملية.
- من الضروري أن تقوم الجامعة بوضع خطة واضحة المعالم حول الأنشطة التي يمكن ممارستها بحيث تكون متنوعة وشاملة وتعود بالمنفعة على جميع الطلبة فتتمى لديهم قيم لا يمكن تنميتها عبر الأساليب الأخرى.
- من الضروري أن تتسم النظم الإدارية في الجامعة بالمرونة والإبداع في تعاملها وقراراتها وأن تتبنى فلسفة واضحة في ذلك بما يتيح لها فرصة تحقيق أهداف عالية لدى طلبة الجامعة.

١٨- تنمية مهارات الطلبة وإمدادهم بالحقائق وجعلهم يحبون ويقبلون على العملية التعليمية وذلك من خلال إشعارهم الطلبة أنهم أيضا يتعلمون من الطلبة كما يتعلم الطلبة منهم.

١٩- احترام آراء وأفكار الطلبة.

٢٠- ضرورة ممارسة أعضاء هيئة التدريس لأدوارهم الجامعية من خلال الأنشطة الطلابية المتاحة في الجامعة.

٢١- ضرورة لفت انتباه أعضاء هيئة التدريس بجامعة قناة السويس إلى أهمية التركيز على غرس المبادئ الفكرية بأشكالها المختلفة لدى الطلبة وذلك أثناء ممارستهم التدريسية في المحاضرات والمعامل والورش.

٢٢- من المهم أن يُعيد متخذي القرار في الجامعة رؤاهم حول المناهج الدراسية في الجامعة وخصوصًا متطلبات الجامعة والمتطلبات الحرة بحيث تتسم بالأصالة والحدثة وتراعي الواقع المعاش دونما اغتراب وأن تهتم بتنمية التفكير بأشكاله المختلفة في هذا العصر المعلوماتي.

٧- دراسات مقترحة:

من خلال ما تم عرضه من نتائج البحث والذي ركز على تنمية رأس المال الفكري وسبل تفعيله لدى طلبة الجامعة، حاول البحث الحالي اقتراح بعض البحوث التي يُمكن أن تُكمل مسيرته في هذا المجال ومنها:-

- ❖ إجراء بحوث مماثلة للبحث الحالي في بقية المراحل التعليمية.
- ❖ مدى قيام الجامعة بدورها التربوي في تنمية رأس المال البشري لدى الطلبة.
- ❖ دور الأنشطة الجامعية في الارتقاء برأس المال الفكري لدى طلبة الجامعة.



## المراجع

- (١) سيد محمد جاد الرب، إدارة الموارد البشرية موضوعات وبحوث متقدمة، مطبعة العشري، القاهرة، ٢٠٠٥، ص ٣٧١.
- (٢) عادل حرجوش المفرجي، أحمد علي صالح، رأس المال الفكري.. طرق قياسه وأساليب المحافظة عليه، ط٢، المنظمة العربية للتنمية الإدارية للنشر والتوزيع، القاهرة، ٢٠٠٨، ص ١٤.
- (3) Chatzkel, J., The Collapse of Enron and the Role of Intellectual Capital, *Journal of Intellectual Capital*, Vol. (4), No. (2), 2003, p127.
- (٤) الهادي بوقفلول، "الرأس مال الفكري ودوره في تحقيق الميزة التنافسية للمنظمات"، المؤتمر العلمي الدولي حول إدارة وقياس رأس المال الفكري في منظمات الأعمال العربية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة سعد دحلب، البليدة، الجزائر، ١٣-١٤ مايو ٢٠٠٨، ص ١١.
- (5) Petty R., and Guthrie J., "intellectual Capital Literature Review Measurement, Reporting and Management", *Journal of intellectual Capital*, Vol. (1), No. (2), 2000, p.155.
- (6) Bukh P.N, et. Al., *Constructing Intellectual Capital statements*, *Scand.J.Mgmt.*17, 2001, p.87.
- (٧) أحمد سيد مصطفى، إدارة الموارد البشرية الإدارية العصرية لرأس المال الفكري، القاهرة، دار المعادي الجديدة، ٢٠٠٤، ص ١٦.
- (٨) الإدارة المركزية للإحصاء، جامعة قناة السويس بالإسماعيلية، إحصائية العام الجامعي (٢٠١٦ / ٢٠١٧).
- (٩) زياد بركات، أحمد عوض، "واقع دور الجامعات العربية في تنمية مجتمع المعرفة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها"، مجلة اتحاد الجامعات العربية، العدد (٥٦)، ٢٠١١، ص ٩.
- (١٠) إميل فهمي شنودة، "بعض النماذج العالمية لقياس واقع رأس المال الفكري وإدارة المعرفة"، المؤتمر السنوي (العربي السابع-الدولي الرابع)، إدارة المعرفة وإدارة رأس المال الفكري في مؤسسات التعليم في مصر والوطن العربي، ١١-١٢ أبريل، كلية التربية النوعية، جامعة المنصورة، ٢٠١٢، ص ٧.
- (11) Yogesh Malhotra, *Measuring Knowledge Assets of Nation: Knowledge Systems for Development*, Research Paper Prepared for Ad Hoc Group of Experts Meeting: Knowledge Systems for Development, New York, United Nations, 4-5 September 2003, p32.

(12) Hansen, M., Nohria, N., and Tierney, T., What's Your Strategy for Managing Knowledge Harvard Business Review, Vol. (77), 2000, P.106.

(١٣) أحمد مصطفى، إدارة الموارد البشرية الإدارية العصرية لرأس المال الفكري، دار المعادي الجديدة، ٢٠٠٤، القاهرة، ص ١٧٦.

(14) Rudez, Helen, Intellectual Capital: Fundamental Change in Economy: Case Based on Service Industries, University of Primoska Slovenia, and Retrieved August 24, 2006 available at: <http://www.exinfm.com/pdf/files/morling.pdf+intellectual+capital>.

(15) Thomas Stewart ,Intellectual Capital: The new wealth of organizations, Currency/Doubleday, New York, 1999, p.13.

(١٦) التنمية الإدارية، هيئة التحرير، "مفاهيم إدارية"، السنة (٢٨)، العدد (١٣٠)، ٢٠١١، ص ٦٤.

(17) Agndal, Henrik and Nilsson, Ulf, "Generation of Human and Structural Capital: Lessons from knowledge Management", The Electronic Journal of Knowledge Management, Vol. (4), No. (2), 2006, p.92.

(١٨) حسن الشيخ عمر، دور رأس المال المعرفي في تحقيق الابتكار لدى عمداء الكليات في الجامعات السورية، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، كلية الاقتصاد، جامعة دمشق، المجلد (الحادي والعشرون)، العدد (الثاني)، يونيو ٢٠١٣، ص ١.

(١٩) نادية إبراهيمي، "دور الجامعة في تنمية رأس المال البشري لتحقيق التنمية المستدامة، دراسة حالة جامعة المسيلة"، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية، جامعة فرحات عباس، ٢٠١٢، ص ١٠.

(٢٠) ليث حمودي إبراهيم، "مدى ممارسة الأستاذ الجامعي لأدواره التربوية والبحثية وخدمة المجتمع بصورة شاملة"، مجلة بحوث التربوية والنفسية، كلية التربية للبنات، جامعة بغداد، العدد (٣٠)، ٢٠١١، ص ١٩٣.

(٢١) الهلالي الشربيني الهلالي، "إدارة رأس المال الفكري وقياسه وتنميته كجزء من إدارة المعرفة في مؤسسات التعليم العالي"، مجلة بحوث التربية النوعية، جامعة المنصورة، العدد (٢٢)، يوليو ٢٠١١، ص ٥-٦.

(٢٢) عبد الناصر نور وآخرون، "رأس المال الفكري: الأهمية والقياس والإفصاح (دراسة فكرية من وجهات نظر متعددة)"، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعية، العدد (الخامس والعشرون)، ٢٠١٠، ص ٣.

(٢٣) أحمد علي صالح، سعد علي العنزي، إدارة رأس المال الفكري في منظمات الأعمال، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ٢٠٠٨.

(٢٤) عادل حرحوش المفرجي، أحمد علي صالح، رأس المال الفكري.. طرق قياسه وأساليب المحافظة عليه، ط٢، المنظمة العربية للتنمية الإدارية للنشر والتوزيع، القاهرة، ٢٠٠٨.

(25) Ngugi, John K.; Influence of Intellectual Capital on the growth of small and medium Enterprises in Kenya, Journal of Business Management and Corporate Affairs, Vol. (1), Issue (1), September, 2013.

(26) Moolman, Sindiswa; Intellectual Capital: Measurement, Recognition and Reporting: Master Thesis, S. Afr. j. econ. manag. sci., Vol. (16), No. (1), Jan., 2013.

(27) Transferred from: Yum Ji Moon, Hyo Gun Kym, A Model for the Value of Intellectual Capital, Canadian Journal of Administrative Sciences, Vol (23) Issue (3), 2006.

(28) Lynn, Bernadette, "Intellectual Capital. Key to value Added success in the Next Millennium", CMA Magazine, February, 2005.

(29) Berglund, R., Grönvall, T., Johnson, M.; Intellectual Capital's Leverage on Market Value, Robin Berglund: Master Thesis, LUND UNIVERSITY, Spring 2002.

(30) Enders A., Improving R & D performance the juran way, John Willey, 1988

(31) Leif Edvinsson, and Dragonetti N., Intellectual capital, navigating in the new Business Landscape, New York University Press, 1988, pp14-19.

(٣٢) الهلالي الشربيني الهلالي، مرجع سابق، ص ٢١.

(٣٣) علي محمد عبد الوهاب، "المدير العالمي"، الملتقى السنوي الثامن لمسئولي التدريب: أثر العولمة على الموارد البشرية، إصدار الأكاديمية العربية للعلوم والمادية والمصرفية، تونس، ١٩٩٩.

(34) Thomas Stewart, op.cit, 1999.

(35) Hansen, M., Nohria, N., and Tierney, T., op.cit.

(٣٦) نغم حسين عبيد، "دراسة ميدانية في عينة من شركات القطاع الصناعي المختلط"، رسالة ماجستير، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد، ٢٠٠٠.

(٣٧) سعد علي العنزي، "أثر رأس المال الفكري في أداء المنظمة"، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، العدد (٢٨)، جامعة بغداد، ٢٠٠١.

(38) Daft, R. L., Organization, Theory and Design, 7<sup>th</sup> ed. South Western Ohio, 2001.

- (٣٩) سعد علي العنزي، نعم حسين نعمة، "قياس رأس المال الفكري بين النظرية والتطبيق"، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد (٩)، العدد (٣١)، بغداد، ٢٠٠٢.
- (٤٠) غسان فيصل عبد، "أثر رأس المال الفكري في إمكانية تطبيق إدارة الجودة الشاملة دراسة استطلاعية في جامعة تكريت"، مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، جامعة تكريت، كلية الإدارة والاقتصاد، المجلد (٥)، العدد (١٥)، ٢٠٠٩، ص ١٥.
- (٤١) سمالي يحضه، "التسيير الاستراتيجي لرأس المال الفكري والميزة التنافسية المستدامة المؤسسات الاقتصادية"، مجلة العلوم الإنسانية، العدد (السادس)، جامعة بسكرة، الجزائر، ٢٠٠٤.
- (٤٢) سيد محمد جاد الرب، إدارة الموارد الفكرية والمعرفية في منظمات الأعمال العصرية، ٢٠٠٦.
- (٤٣) العمري وآخرون، "تطور رأس المال البشري في الأردن"، كلية العلوم الإدارية والمالية، جامعة الإسراء، الأردن، ٢٠٠٧، ص ٢١.
- (٤٤) أحمد علي صالح، سعد علي العنزي، مرجع سابق، ص ١٦٩.
- (٤٥) كمال وآخرون، "إشكالية قياس رأس المال الفكري"، الملتقى الدولي الخامس، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الشلف، ٢٠١١.
- (٤٦) أحمد مهنا، نموذج القياس النوعي: "النموذج المقارن لقياس رأس المال الفكري"، المؤتمر العربي الأول، رأس المال الفكري العربي ٢٨-٣٠ أبريل، ٢٠١٣.
- (٤٧) هاني محمد السعيد، "إدارة رأس المال الفكري كمدخل لتنمية القدرات التنافسية لمنظمات الأعمال"، رسالة دكتوراه، كلية التجارة، جامعة قناة السويس، ٢٠٠٦، ص ٧٧.
- (48) Thomas Stewart, Intellectual Capital: The new wealth of Organization, Nicholas Srealey Publishing, London, 1997, p.201.
- (49) Mckenzie Jane, Winkelen Christine, Understanding the Knowledgeable Organization: Nurturing Knowledge Competence, London, Tj International, padstow, comwall, 2004, p.31.
- (٥٠) راوية حسن، مدخل استراتيجي لتخطيط وتنمية الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، ٢٠٠٥، ص ٣٦٥.
- (٥١) نقلاً عن عبد الستار حسين يوسف، "دراسة وتقييم رأس المال الفكري في شركات الأعمال من بحوث": مؤتمر اقتصاد المعرفة والتنمية الاقتصادية، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة الزيتونة، عمان ٢٧:٢٩ إبريل، ٢٠٠٥.
- (٥٢) الهلالي الشربيني الهلالي، مرجع سابق، ص ٢٧.

- (٥٣) أحمد مهنا، مرجع سابق.
- (٥٤) مناور حداد، دور رأس المال الفكري في إدارة المنظمات، الملتقى الدولي حول "إدارة وقياس رأس المال الفكري في المنظمات الحديثة"، كلية العلوم والاقتصاد وعلوم التسيير، جامعة سعد دحلب، البليدة، الجزائر، ٢٠٠٨.
- (٥٥) عبد الناصر نور وآخرون، مرجع سابق، ص ٥٢.
- (٥٦) مصطفى رجب علي، "رأس المال الفكري ودوره في تحقيق الميزة التنافسية لشركة الاتصالات الفلسطينية جوال"، رسالة ماجستير، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة، ٢٠١١.
- (٥٧) يوسف عبد المعطي مصطفى، الإدارة التربوية مداخل جديدة لعالم جديد، دار الفكر العربي، القاهرة، ٢٠٠٥، ص ٣٨.
- (٥٨) المرجع السابق، ص ٣٩.
- (٥٩) معزوزة عبد الله الخطيب، "دور رأس المال الفكري في تطوير الكفاءة الإدارية لدى العاملين الإداريين في وزارة التربية والتعليم الفلسطينية في قطاع غزة"، رسالة ماجستير، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة الأزهر، ٢٠١٣، ص ٢١.
- (٦٠) الجيلالي بن عبو، سارة بوقسري، تأثير رأس المال الفكري على أداء أعمال المؤسسات دراسة ميدانية، الملتقى الدولي الثاني الأداء المتميز للمنظمات والحكومات، جامعة ورقلة، الطبعة الثانية، نوفمبر ٢٠١١.
- (٦١) مرعي بني خالد، قياس الاستثمار في رأس المال الفكري، ورقة بحثية مقدمة لمؤتمر "تطوير رأس المال الفكري، نحو استراتيجية جديدة في المؤسسات الحكومية"، وزارة الأوقاف والشئون الإسلامية، قطاع التخطيط والتطوير، الكويت، ٢٠:١٨ يناير، ٢٠١٠، ص ١٩.
- (62) Annie Brooking and Enrico Motta, A Taxonomy of Intellectual Capital and a Methodology for Auditing It, paper presented to the 17th Annual National Business Conference, McMaster University, Ontario, Canada, January 24-26, 1996, pp.4-5.
- (٦٣) سيد محمد جاد الرب، إدارة الموارد البشرية موضوعات وبحوث متقدمة، مرجع سابق، ص ٤٢٦.
- (64) Anandhi Bharadwaj, "A Resource Based Perspective on Information Technology Capability and Firm Performance: An Empirical Investigation", MIS Quarterly, Vol. (24), Issue (1), March 2000, pp.170- 171.
- (65) Op.Cit., p.6.

(66) Richard Hall, "The Strategic Analysis of Intangible Resources", *Strategic Management Journal*, Vol. (13), No. (5), 1992, p.41.

(67) Chang, C. & Wang, W., "IC and Performance in Causal Models: Evidence form the Information Technology Industry in Taiwan", *Journal of Intellectual Capital*, Vol. (6), 2005, pp.220-222.

(68) Thomas Stewart, op.cit., 1999, pp.190-192.

(69) Colin Morgan and Stephan Murgatroyd, *Total Quality Management in the Public Sector*, Buckingham: Open University Press, 1994, pp.4-6.

(٧٠) علي السلمي، إدارة التميز: نماذج وتقنيات الإدارة في عصر المعرفة، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، ٢٠٠٢، ص ص ١١-١٢.

(٧١) المرجع سابق، ص ١٣.

(72) S. Mitchell Williams, "Integrating Knowledge Management into is Strategy", *Information Systems Management*, Vol. (16), Issue (4), 1999, pp.69-70.

(٧٣) علي محمد عبد الوهاب، استراتيجيات التحفيز الفعال: نحو أداء بشري متميز، دار التوزيع والنشر الإسلامية، القاهرة، ٢٠٠٠، ص ٥٣.

(٧٤) علي السلمي، مرجع سابق، ص ١٥.

(75) Berkly B. J. & Gupta, A., "Improving Service Quality with Information Technology", *International Journal of Information Management*, Vol. (14), No. (2), 1994, pp.107-109.

(76) Timothy J. O'leary & Linda I. O'leary, *Computing Essentials 2000-2001*, Boston: McGraw-Hill Companies, Inc., 2000, pp.353-355.

(٧٧) منصور بن عبد الله الميمان، تنمية الموارد البشرية في ضوء العولمة، ورقة عمل مقدمة للندوة التعريفية عن انضمام المملكة لمنظمة التجار العالمية، المنعقدة في المدينة المنورة خلال الفترة ٢٠-٢١ شعبان ١٤٢٧ هـ / ١٣-١٤ سبتمبر ٢٠٠٦، ص ص ٣-٤.

(٧٨) محمد بن محمد مطهر، التحديات التي تواجه التعليم العالي في الجمهورية اليمنية: الواقع والرؤية المستقبلية، المركز الوطني للمعلومات، صنعاء، ٢٠٠٥، ص ص ٤-٦.

(٧٩) علي السلمي، مرجع سابق، ص ٢٧.

(80) Chen J., Zhu, Z. and Hong, Y. X., *Measuring Intellectual Capital a New Model and Empirical Study of Intellectual Capital*, *Journal of Intellectual Capital*, vol. (5), No. (1), 2004, pp.199-200.

(٨١) نجم عبود نجم، قياس وتقييم إنتاجية العمل المعرفي في الشركات كثيفة المعرفة، جامعة الزيتونة، عمان، ٢٠٠٤، ص ٢٣.

(٨٢) حسين حسن عجلان، استراتيجيات الإدارة المعرفية في منظمات الأعمال، مكتبة الجامعة، القاهرة، ٢٠٠٨، ص ص ١٤٥-١٥٦.

(83) Pagano U., Cultural Globalization, Institutional Diversity and The Unequal Accumulation of Intellectual Capital Cambridge, Journal of Economics, Vol. (31), No. (5), September, 2007, p.649.

(84) Zucker Lynne, Darby, N. and Marilynn, B., Intellectual Human Capital and the birth of U.S. biotechnology enterprises, American Economic Review, vol. (88), Issue (1), 1998, p.290 Available at:

[www.weightlesswealth.com](http://www.weightlesswealth.com)

(85) Epstein, J.H, Knowledge as Capital, views of Karl Erik Sveiby the Futurist, Vol. (32), No. (4), May 1998, p.6.

(٨٦) عبد الرحمن بن أحمد هيجان، رأس المال الفكري إستراتيجية التحول من الفئة العامة إلى الفئة المتميزة، ٢٠٠٦، ص ٤. متاح على:

<http://rooad.net/print.php?id=664>

(٨٧) يوسف عبد المعطي مصطفى، مرجع سابق، ص ٧.

(٨٨) جابر عبدالحميد جابر، أحمد خيري كاظم، مناهج البحث في التربية وعلم النفس، القاهرة، دار النهضة العربية، ١٩٩٦، ص ١٣٤.

(٨٩) الإدارة المركزية للإحصاء، جامعة قناة السويس بالإسماعيلية، إحصائية العام الجامعي (٢٠١٦ / ٢٠١٧).

(٩٠) المرجع السابق.

(٩١) سامي محمد ملحم، مناهج البحث في التربية وعلم النفس، دار المسيرة للنشر والتوزيع، الأردن، ٢٠٠٠، ص ٣٠٧.

(٩٢) بشير صالح الرشيد، مناهج البحث التربوي: رؤية تطبيقية مبسطة، دار الكتاب الحديث، القاهرة، ٢٠٠٠، ص ١٦٤.

## ملخص البحث

يهدف البحث الحالي إلى تقديم آليات مقترحة لتفعيل دور جامعة قناة السويس في تنمية رأس المال الفكري لطلبتها من خلال تحقيق الأهداف التالية: ١- توضيح مفهوم رأس المال الفكري، أهميته، مكوناته، التعرف على خصائصه، ونماذج وأساليب قياسه. ٢- الوصول إلى آليات مقترحة لتفعيل دور جامعة قناة السويس في تنمية رأس المال الفكري لطلبتها.

وقد توصل البحث إلى مجموعة من النتائج، من أهمها ما يلي:-

- جميع أفراد عينة البحث يجمعون على مقترحات دور جامعة قناة السويس لتنمية رأس المال الفكري اقتصاديًا، وسياسيًا، واجتماعيًا، وعلميًا، وثقافيًا، حيث تراوحت نسبة الموافقة ما بين (٩٧.٩٪: ٨٠.٥٪)، وكانت جميع العبارات ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٠١).

كما توصل البحث إلى:-

❖ وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات أعضاء هيئة التدريس بالكلية العملية، ومتوسط درجات أعضاء هيئة التدريس بالكلية النظرية ومتوسط درجات أعضاء هيئة التدريس بالكلية البيئية، على تنمية رأس المال الفكري بجميع مجالاته لصالح أعضاء هيئة التدريس بالكلية العملية، ما عدا المجال السياسي لصالح أعضاء هيئة التدريس بالكلية النظرية.

وقد أوصى البحث بما يلي:-

- ١- ضرورة حرص الجامعة على انتقاء الطلبة الذين سيقع عليهم عبء العملية التعليمية في المستقبل؛ حيث يجب أن تكون شخصياتهم سوية بما يكفي لحسن القيام بهذه المهمة.
- ٢- الاهتمام بتأهيل وإعداد الطلبة إعدادًا تربويًا جيدًا باعتباره رأس المال الفكري للجامعة في جميع المجالات التي ركز عليها البحث.
- ٣- تشجيع الطلبة على الانخراط في مناقشات جماعية تتناول موضوعات يشعر الطلبة براحة في مناقشتها في جو من الألفة والتسامح تحت إشراف أساتذة تتوفر فيهم روح التعاون والإنصات للطلبة وإرشادهم إلى الطرق الصحيحة.
- ٤- تغيير السياسة التعليمية بحيث تقوم على أساليب تدريسية متنوعة تعطي من خلالها الفرصة للطلبة بعرض أفكارهم ومشاعرهم، وتقوم على التعلم التعاوني والتعلم بالفريق.



## **Abstract**

The present research aims to provide proposed mechanisms to operationalize the role of the Suez Canal University in developing the Intellectual Capital of its students by achieving the following objectives: 1. To clarify the concept of Intellectual Capital, its importance, its components, the identification of its characteristics and the models and methods of measuring it. 2. Access to proposed mechanisms to operationalize the role of the Suez Canal University in developing Intellectual Capital for its students.

The search reached a number of results, the most important of which are the following:

- All the members of the study sample agree on the proposals of the roles of Suez Canal University for the development of Intellectual Capital economically, politically, socially, scientifically and culturally, where the approval rate ranged from (97.9% to 80.5%), all phrases were statistically significant at a level of (0.001).

The search also concluded:

- ❖ The existence of statistically significant differences between the average grades of faculty members in practical colleges, the average grades of faculty members in theoretical colleges and the average grades of faculty members in faculties, on the development of intellectual capital in all its fields for faculty members in practical colleges except the political field for faculty members in theoretical colleges.

The search recommended the following:

- 1- The need for the university to select the students who will be the burden of the educational process in the future; their characters must be together enough to do the job well.
- 2- Interest in the rehabilitation and preparation of students a good educational preparation as the intellectual capital of the University in all areas focused on the study.
- 3- Encourage students to engage in-group discussions on topics that students feel comfortable discussing in an atmosphere of familiarity and tolerance under the supervision of professors who have the spirit of cooperation and listening to their students and guide them to the right ways.
- 4- Changing educational policy so that it is based on a variety of teaching methods that give students the opportunity to present their thoughts and feelings and are based on collaborative learning and team learning.