

درجة توفر مكونات رأس المال الفكري في الجامعات الأردنية من وجهة نظر القادة الأكاديميين في ضوء بعض المتغيرات

حازم عيسى المومني، فواز ياسين الحراحشة، وليد سليمان هياجنه *

ملخص

هدفت الدراسة التعرف إلى درجة توفر مكونات رأس المال الفكري في الجامعات الأردنية من وجهة نظر القادة الأكاديميين، وطُبقت استبانة من تصميم الباحثين - مكونة من (30) فقرة، تم التأكد من صدقها وثباتها - على عينة مكونة من (122) من القادة الأكاديميين في أربع جامعات أردنية، اثنتان منهما حكوميتان وهما الجامعة الهاشمية وجامعة آل البيت، واثنتان خاصتان هما جامعة إربد الأهلية وجامعة جدارا، وقد خلصت الدراسة إلى توفر مكونات رأس المال الفكري في الجامعات الأردنية بدرجة عالية ولكل بُعد من أبعادها، ووجود فرقاً دالاً إحصائياً في توفر مكونات رأس المال الفكري ككل وفي بعدي (رأس المال الهيكلي، ورأس مال العلاقات) تُعزى للتخصص ولصالح ذوي التخصصات الإنسانية، ووجود فروقاً دالة إحصائياً في توفر مكونات رأس المال الفكري ككل وفي بُعد (رأس المال الهيكلي، ورأس مال العلاقات) تُعزى للتفاعل الثنائي بين متغيري: الجامعة والتخصص ولصالح ذوي التخصصات الإنسانية في الجامعات الخاصة. ووجود فروقاً دالة إحصائياً في بُعد (رأس المال البشري)، تُعزى للتفاعل الثنائي بين متغيري؛ التخصص والرتبة لصالح تقديرات أفراد عينة الدراسة ذوي الرتبة (أستاذ مشارك) في التخصصات العلمية.

الكلمات الدالة: رأس المال الفكري، رأس المال البشري، رأس المال الهيكلي، رأس مال العلاقات، القادة الأكاديميين، الجامعات الأردنية.

المقدمة

ظهر مفهوم رأس المال الفكري في تسعينيات القرن العشرين، حيث ينسب هذا المصطلح إلى رالف ستير مدير شركة جونسون فيلي للأطعمة الذي رأى أن أهم مكونات الثروة الوطنية كانت المصادر الطبيعية، ثم أصبح رأس المال ممثلاً في المصادر الطبيعية والنقد والموجودات الثابتة، واليوم أصبح رأس المال الفكري أهم مكونات الثروة الوطنية. ويقصد برأس المال الفكري تلك الفئة من البشر التي تملك الخبرة والمعرفة والقدرة الإبداعية والمواهب الفطرية التي تمكنها من دفع عجلة التقدم على المستوى الوطني، وهو ما يميز أمة عن أخرى بقدرتها على تحويل رأس مالها الفكري إلى قيمة من خلال ما تحدثه من إنجازات واختراعات وابتكارات في شتى المجالات (الهاللي، 2011).

ويُعدُّ رأس المال الفكري أحد المتغيرات التي تسهم في تحقيق البقاء خاصة إذا تم العمل على تطويره؛ حيث يحفز على إنتاج الأفكار الجديدة أو تطوير القديم منها، ويركز على الطاقات الابتكارية والإبداعية الموجودة عند العاملين في المؤسسات وكيفية اكتشافها واستثمارها والحفاظ عليها، باعتبار أن المؤسسات المعاصرة تنظر إلى مواردها البشرية على أنها الأعلى والأكثر قيمة. فالاتجاهات المعاصرة في الإدارة تتجه نحو الاهتمام بالموجودات الفكرية على حساب الموجودات المادية، لان الإضافة والتعظيم في الموجودات المادية يأتي بفعل توفر الموجودات الفكرية، وهو ما يعرف برأس المال الفكري ويرمز له (I/C) (المفرجي وصالح، 2003).

وقد تعددت التعاريف التي تناولت مفهوم رأس المال الفكري. فقد عرفه ستيوارت (2004) على أنه مفهوم يشير إلى الموهبة والمهارات والمعرفة التقنية والعلاقات، أو الماكينات التي تجسدها، والممكن استخدامها لخلق الثروة. ويشير هذا التعريف إلى أن رأس المال الفكري هو المعرفة (المهارات، الخبرات، والتعليم المتراكم في العنصر البشري) التي يمكن تحويلها إلى قيمة. أما أولريش (Ulrich, 1998) فيرى أنه مجموعة المهارات المتوفرة في المنظمة التي تتمتع بمعرفة واسعة تجعلها قادرة على تحويل المنظمة إلى العالمية من خلال الاستجابة لمتطلبات الزبائن والفرص التي تتيحها التكنولوجيا. وبناءً على ذلك يمكن القول أن رأس المال الفكري

* كلية اربد الجامعية، جامعة البلقاء التطبيقية؛ كلية العلوم التربوية، الجامعة الهاشمية، الأردن. تاريخ استلام البحث 2016/6/19، وتاريخ قبوله 2016/8/15.

يتمثل في القدرة العقلية لدى فئة معينة من الموارد البشرية ممثلة في الكفاءات القادرة على توليد الأفكار المتعلقة بالتطوير الخلاق والاستراتيجي للأنظمة والأنشطة والعمليات والاستراتيجيات بما يضمن للمنظمة امتلاك ميزة تنافسية مستدامة (سملاي، 2004). ويمكن تعريفه من وجهة نظر الباحثين على أنه "مجموعة الأفراد الذين يمتلكون المعارف والخبرات والمنجزات التي تُمكنهم من الإسهام في أداء المنظمات التي يعملون بها؛ وبالتالي المشاركة بفاعلية في تطور مجتمعاتهم". وفي هذا الصدد لا بد من الإشارة إلى اختلاف رأس المال الفكري عن رأس المال المادي ورأس المال البشري، فأصل المال المادي يتمثل في الموارد التي تظهر في ميزانية المنظمات كالعقارات والتجهيزات، أما رأس المال البشري فيمثل المهارات والإبداعات والخبرات المتراكمة للعنصر البشري في المنظمة، ومن هنا فإن رأس المال الفكري يشمل رأس المال البشري ويختلف عن رأس المال المادي (ناصر، 2008).

ولرأس المال الفكري مكونات، إلا أنه لا يوجد تحديد متفق عليه لمكونات رأس المال الفكري، غير أن الأكثر شيوعاً بين المختصين هو تقسيمه إلى المكونات الآتية (الهالي، 2011)؛ (Stewart, 1997):

1. مكون رأس المال البشري: متمثلاً بالمعارف والخبرات والمهارات ولقدرات الإبداعية التي يمتلكها العاملون وصناع القرار في المؤسسات، التي يستثمرونها في العمل وتبقى معهم حتى بعد مغادرة المؤسسة.

2. مكون رأس المال الهيكلي: متمثلاً بالأدوات والتقنيات والبنى التحتية والمختبرات، وقواعد ونظم المعلومات، والمعارف وبراءات الاختراع وحقوق النشر والتأليف والعلامات التجارية التي تبقى في المؤسسة حتى بعد مغادرة العاملين.

3. مكون رأس مال العلاقات (الزبائني): متمثلاً بالعلاقات الناتجة عن علاقات المؤسسة مع مؤسسات المجتمع الأخرى. ويشمل رضا وولاء الزبون والاحتفاظ به وتمكينه ومشاركته والتعاون معه. ويعرفه البعض برأس مال العميل.

ويُمثل رأس المال الفكري مصدرًا مهمًا للربحية ويشكل الدعامة التنافسية الأساسية للمؤسسة، حيث تفرض التحديات العلمية والتطورات التكنولوجية السريعة، والمنافسة الشديدة ضرورة الاهتمام به، فالقدرات الفكرية العالية تعتبر من أهم عوامل التفوق والتميز التنافسي في الاقتصاد العالمي المبني على المعرفة. ويعدّ موردًا استراتيجيًا للاقتصاد ومصدرًا رئيسيًا للثروة والازدهار. كما يُعدّ أساسًا مهمًا في بناء المنظمات الذكية من خلال توفيره العقول المتميزة بذكائها وقدرتها على استثمار وتسخير الموارد في خدمة المؤسسة وتميزها. ليشكل أكثر الموجودات قيمة في القرن العشرين في ظل اقتصاد المعرفة (شعبان، 2011). لذلك أصبح من المعلوم أن أي مجتمع لديه الرغبة في التقدم والنهوض يجب أن يهتم بتنمية رأس ماله الفكري باعتبار أن العنصر البشري هو غاية التنمية وهدفها وهو من يخطط لها وينفذها، وبالتالي يجب تغيير النظرة اليه باعتباره مصدرًا للمعرفة والإبداع وليس مجرد أيدي عاملة، وأنه هو أهم الأصول لدى المؤسسات والإدارات المختلفة (الفوزان، 2006). وان الاستثمار في التعليم في بعض البلدان قد أصبح موضوعًا استراتيجيًا لدرجة أن رصيد رأس المال البشري في بعض الدول تفوق على رصيدها من رأس المال المادي، وان الزيادة الحاصلة في إنتاجها ما هي إلا نتائج الاستثمار في رأس المال البشري (رحمة، 2000). لذلك يُعدّ رأس المال الفكري ذو أهمية بالغة في أي مؤسسة تربية تسعى إلى التطور والإبداع، وقد أصبح الحصول عليه والمحافظة عليه يرتب أعباءً إضافية على المؤسسات، وهذا يفرض استعمال وسائل متنوعة وطرق متعددة واعتماد معايير التميز والكفاءة والإبداع والديمقراطية وتكافؤ الفرص التعليمية والمشاركة في صنع القرار (المفرجي وصالح، 2003).

وتؤدي إدارة رأس المال الفكري دورًا رئيسيًا في إكساب الأصول غير المادية ميزة تنافسية اذا تم تدعيم الإمكانيات والطاقات البشرية، ومساعدتها على اكتشاف واستغلال الإمكانيات الموجودة لديها. ولكي تتمكن من المساهمة في تحقيق وتدعيم الميزة التنافسية للمؤسسات يجب أن تقوم بإعداد برامجها المختلفة في إطار استراتيجية المؤسسة من جهة ووفق متطلبات عمل المؤسسة من جهة أخرى (بلوناس وأمينه، 2011). فالمؤسسات الناجحة هي التي تقوم باستقطاب واختيار وتطوير وتنمية الأفراد العاملين بها والذين يمكنهم تولي قيادتها، وهي التي تهتم بعملائها وحاجاتهم ورغباتهم، وتستغل ما توفره البيئة المحيطة من تقنيات مختلفة، لذا فإن التحدي الرئيسي أمام المؤسسات اليوم هو التأكد من توفر الأفراد المتميزين وتدريبهم وتطويرهم وتنمية قدراتهم (Ulrich, 1998). ورغم أهمية تنمية الموارد البشرية بشكل عام إلا أنه ينبغي أن يتم توجيه الاهتمام إلى فئة محددة من تلك الموارد التي يقوم عليها تقدم وتنمية المنظمات والمجتمعات. وهي التي تمتلك الخبرة والمعرفة والقدرة الإبداعية بما يستوجب تنميتها واستثمارها والمحافظة عليها. فالنظرة إلى إعداد وتأهيل الموارد البشرية في ظل مفهوم رأس المال الفكري يجب أن تتحول نحو التعامل معها باعتبارها أحد مصادر الاستثمار التي يمكن استكشافها ورصد مقوماتها واستثمارها وتصديرها (هيجان، 2006).

إن الارتقاء بالثروة البشرية لا يتحقق إلا بتعليم تتوفر فيه شروط الجودة في جميع مراحل ومستوياته، وذلك من خلال استحداث المنظومة التي توفر ذلك من مرحلة ما قبل المدرسة وحتى التعليم الجامعي والعالي. حيث يشكل التعليم ركيزة أساسية في حياة

الأمم تلبى احتياجاتها من القوى البشرية التي تصنع حاضرها وتؤسس لمستقبل التنمية فيها، وفيه تتبلور القيادة المجتمعية علميا وعمليا. وهو المسئول عن المحافظة على التراث الثقافي وتنميته وتطويره، وهذا لا يتحقق إلا بالارتقاء بمستوى خريجي هذا التعليم (القصاص، 2008).

ويشير تقرير التنمية الإنسانية العربية إلى أن التحدي الأهم في مجال التعليم يكمن في نوعية التعليم المتاح، بحيث يفقد التعليم هدفه التنموي والإنساني لتحسين نوعية الحياة وتنمية القدرات الخلاقة للإنسان. لذا فإن قلة الموارد المخصصة للتعليم تساهم في تدهور جودته، إلى جانب عناصر أخرى تؤثر في تحديد نوعية التعليم أهمها: سياسات التعليم، ووضع المعلمين والمناهج وأساليب التعليم (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، 2003). ويؤكد ذلك نتائج البحوث التي توصلت إلى ضرورة إعادة النظر في جميع عناصر العملية التعليمية من المحتوى الدراسي إلى طرائق التدريس والوسائل والتقنيات التعليمية، مروراً بأدوار المدرس الجامعي، وصولاً إلى التقويم (عشبية، 2002). والخلل في المنظومة التعليمية العربية أدى إلى تشوه كبير في الهيكل المعرفي للمتعلمين متمثلاً في انخفاض تحصيلهم المعرفي، وعدم وجود قدرات كافية على مستوى التحليل والابتكار، حيث يتمثل الخلل في عدم موائمة سوق العمل ومتطلبات التنمية من جهة ومخرجات التعليم من جهة أخرى، فالتعليم المدرسي أو الجامعي يجب أن لا يكون هو نهاية المطاف للأفراد، ولا يعد كافياً لتأهيل المجتمع وتنميته، إذ أن التدريب يمثل الامتداد الطبيعي للتعليم المدرسي والجامعي، وهو لا يختص بفئة دون غيرها ولكنه ضرورياً لكافة الأفراد في سوق العمل أو خارجه، فالاستثمار البشري يكون من خلال التعليم والتدريب والنظر إلى العاملين على أنهم قيم معرفية، والسعي لتعزيز السلوكيات والقدرات الإبداعية (Nick, 2004)

وإذا نظرنا إلى التخصصات التي يلتحق بها طلبة التعليم العالي في البلدان العربية ومن بينها الأردن، كمؤشر على التنسيق بين مؤسسات التعليم العالي وسوق العمل، فإننا نلاحظ أن معظم الطلبة يلتحقون بالعلوم الإنسانية والاجتماعية. فمشكلة التعليم العالي الآن في البلدان العربية لا تكمن في توفير المؤسسات التعليمية، ولكن في نوعيتها كمؤسسات متدنية الكفاءة، قليلة الإنتاجية المعرفية، وضعيفة العائد الاجتماعي (فرجاني، 2005). وقد أكد بو بطانة (2001) على ما أسماه، الانفصال شبه الكامل بين مؤسسات التعليم العالي والقطاع الخاص في كثير من الدول مما أدى إلى التسبب في وجود أعداد كبيرة من الخريجين العاطلين عن العمل الذين يرفضهم القطاع الخاص، لانخفاض كفاءتهم، وعدم ملاءمة قدراتهم لمتطلبات العمل في هذا القطاع وتقلص دور الحكومات في توظيف مخرجات التعليم العالي. وما يزيد من تقادم هذه المشكلة التوجه نحو العولمة التي تؤكد على حرية التجارة وحرية حركة رأس المال البشري مما يقود إلى زيادة المنافسة على الوظائف المتوفرة في سوق العمل، حيث سيكون التنافس مفتوحاً للأخريين من خارج الحدود الوطنية.

وبعد التطور التقني والعلمي احد الأسباب التي أدت إلى اعتبار قطاع التعليم قطاعاً منتجاً، خاصة أن مخترعي التكنولوجيات الجديدة والتقنيات الحديثة هم مخرجات التعليم. ويحتاج تطبيق هذه التكنولوجيات والتقنيات أفراداً مهرة قادرين فكرياً وعقلياً على استيعابها. ولهذا تلجأ معظم الدول إلى تكوين باحثين وطلبة قادرين على القيام بهذا العمل من خلال الاستثمار في قطاع التعليم، حيث تزايد الاهتمام باقتصاديات التعليم عامة والتعليم العالي خاصة في النصف الثاني من القرن العشرين. وبدأ الاقتصاديون بالربط بين معدلات النمو الاقتصادي والإنفاق على الاستثمار في التعليم، واعتبروا أن الإنفاق على التعليم هو نوع من الإنفاق الاستثماري يترتب عليه ارتفاع في مهارات وقدرات الأفراد وزيادة إنتاجيتهم وهذا ما يدفع بعجلة النمو إلى الأمام (عبد الصمد والعقون، 2011).

الدراسات السابقة

سعت دراسة حسين (2007) إلى اختبار العلاقة الارتباطية وتأثير أبعاد رأس المال الفكري في تحسين جودة الخدمة التعليمية مستخدماً استنباطاً من إعداده، وذلك على عينة مكونة من (61) من أعضاء الهيئة التدريسية في جامعتي الموصل ودهوك وخلصت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية طردية موجبة بين أبعاد رأس المال الفكري ككل وكل بعد من أبعاد رأس المال الفكري مع جودة الخدمة التعليمية.

وأجرى المطيري (2007) دراسة بهدف البحث في التحولات والتحديات المجتمعية التي لها علاقة برأس المال الفكري وأهميته للتعليم الجامعي المعاصر والكشف عن أبعاد إدارة رأس المال الفكري في الجامعات حيث وضع تصوراً مقترحاً لإدارة رأس المال الفكري في الجامعات السعودية. واستخدم المنهج التحليلي، وخلصت الدراسة إلى أن التحولات ذات العلاقة برأس المال الفكري هي التحول في طبيعة المعرفة، والتحول نحو مجتمع المعرفة والتكنولوجيا الدقيقة واقتصاد المعرفة. وان رأس المال الفكري يستند إلى مجموعة من الأسس النظرية المعرفية والاقتصادية والإدارية والتكنولوجية والاجتماعية. وان إدارة رأس المال الفكري تعتمد على

المفهوم المعاصر للجامعة بوصفها منظمة معرفية مجتمعية وحاضنة لرأس المال الفكري.

أما دراسة العجمي (2010) فقد هدفت إلى بناء أنموذج مقترح لقياس أثر رأس المال الفكري على كفاءة أداء كليات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في دولة الكويت. مستخدماً استبانة على عينة مكونة من (277) مدرسا ومدرسة من أعضاء هيئة التدريس في كليات الهيئة العامة للتعليم التقني في دولة الكويت. وأظهرت النتائج أن مستوى رأس المال الفكري في الكليات التي شملتها الدراسة كان مرتفعاً. وأن مستوى كفاءة أداء الكليات كان مرتفعاً على المستوى الشمولي وعلى مستوى المتغيرات. ووجود أثر ذو دلالة لرأس المال الفكري بمكوناته؛ رأس المال البشري والمعلوماتي والتنظيمي والعلاقاتي على كفاءة أداء الكليات من حيث إجراءات العمل وعلاقات المتعاملين، والإبداع، والمسؤولية الاجتماعية، ورضا العملاء، والأداء المالي.

وأجرى الحمداني وعلي (2010) دراسة بهدف التعرف على مدى تأثير رأس المال الفكري في إدارة أداء العاملين وذلك على عينة مكونة من (59) من رؤساء الأقسام الإدارية في جامعة الموصل باستخدام استبانة وإجراء المقابلات الشخصية، وقد خلصت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية دالة ما بين رأس المال الفكري وإدارة أداء العاملين وأن مكونات رأس المال الفكري لها أثر ذو دلالة إحصائية على إدارة أداء العاملين لأن حلقة الوصل بين هذه المكونات مجتمعة تتمثل في المورد البشري الذي يحتاج إلى توظيف ما يملك من رؤية فكرية في إطار إداري سواء أكان متعلقاً بالتخطيط أو التقويم أو حتى ردود الفعل.

وهدفت دراسة الهلالي (2011) إلى التعرف على مفاهيم المعرفة وإدارة المعرفة ورأس المال الفكري في المؤسسات بشكل عام ومؤسسات التعليم العالي بشكل خاص، وتحديد الأساليب والطرق المختلفة التي يمكن استخدامها في قياس العائد على الاستثمار في رأس المال الفكري في مؤسسات التعليم العالي وتحديد متطلبات تنمية رأس المال الفكري وتقديم نموذج لقياسه وإدارته وتنميته. وخلصت الدراسة إلى أن عناصر رأس المال الفكري تتمثل برأس المال البشري ورأس المال الهيكلي ورأس مال العملاء، وأن بالإمكان تنمية رأس المال الفكري من خلال التعرف على المعرفة الكامنة لدى الأفراد وتنميتها بالتدريب والتوجيه والتحفيز والتكبير وتحويل هذه المعرفة إلى أصول فكرية معلنة مملوكة للمؤسسة، وتوثيق كافة العمليات الفكرية مثل التخطيط والتصميم والتغيير والتطوير وتحويل رأس المال الفكري إلى قيمة سوقية من خلال الاختراع والابتكار. وأن بالإمكان تحديد مؤشرات قياس مكونات رأس المال الفكري في مؤسسات التعليم العالي برأس المال البشري ورأس المال الهيكلي ورأس مال العملاء ورأس المال التنظيمي.

أما دراسة الشيخ عمر (2013) فقد هدفت إلى التعرف على الدور الذي يتركه رأس المال المعرفي في تحقيق الابتكار لدى عمداء الكليات في الجامعات السورية، وذلك على عينة مكونة من (90) فرداً من عمداء الكليات باستخدام استبانة، وأظهرت النتائج أن مستوى الابتكار لدى العمداء كان مرتفعاً وأن الاهتمام برأس المال المعرفي يساهم في تحقيق الابتكار، وإمكانية تفعيل دور رأس المال المعرفي من خلال تشجيع العمل بروح الفريق الواحد والدورات التدريبية والاعتماد على التقنية الحديثة في نقل المعرفة.

وأجرى راميريز (Ramirez, 2013) دراسة بهدف التعرف على أهمية الكشف عن رأس المال الفكري في الجامعات الإسبانية وذلك على عينة من (247) من أعضاء المجالس الاجتماعية للجامعات الحكومية الإسبانية والذين يمثلون سبع مجموعات هي الإدارات الجامعية، وأعضاء الهيئة التدريسية والبحثية، وممثلي الطلبة، والإدارة والخدمات، ومنظمات الأعمال، والنقابات، والإدارات العامة، وخلصت الدراسة إلى أن جميع عناصر رأس المال البشري قد حصلت على درجة عالية باستثناء تصنيف موظفي الجامعة، والمؤهلات المهنية للإدارة وموظفي الخدمات، والقدرات القيادية فقد حصلت على درجة متوسطة. وفيما يتعلق برأس المال الهيكلي فقد حصلت جميع العناصر على درجة عالية باستثناء التنظيم الهيكلي، وإنتاجية الخدمات الإدارية والأكاديمية والدعم، والثقافة والقيم التنظيمية فقد حصلت على درجة متوسطة. أما رأس مال العلاقات فقد حصلت جميع العناصر على درجة عالية باستثناء ما يتعلق بتوظيف الخريجين والعلاقة مع عالم الأعمال فقد حصلوا على درجة عالية جداً والعلاقة مع وسائل الإعلام على درجة متوسطة.

وهدفت دراسة الشرباتي ونور ونصر الدين (Sharabati, Nour, Naser & Eddin, 2013) إلى تقصي أثر رأس المال الفكري في أداء جامعة الشرق الأوسط الأردنية. وذلك على عينة مكونة من (167) مستجيباً من الطلبة والعاملين، باستخدام استبانة، وأشارت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية بين رأس المال الفكري وأداء أعمال الجامعة، إضافة إلى أن تصورات الموظفين والطلاب في الجامعة تكاد تكون متماثلة في تفضيلهم لارتباط العلاقة بين رأس المال البشري ورأس مال العلاقات مع أداء أعمال الجامعة أكثر من العلاقة بين رأس المال الهيكلي مع أداء أعمال الجامعة. وأن الجامعة تركز على رأس المال البشري والعلاقات أكثر من الهيكلي. كما تشير النتائج إلى أن رأس مال العلاقات جاء في الدرجة الأولى، يليه البشري، وأخيراً رأس المال الهيكلي. وأشارت النتائج إلى وجود علاقات وتفاعلات وارتباطات قوية بين المكونات الثلاثة لرأس المال الفكري. وأن رأس المال

الفكري أكثر أصول الجامعة قيمة وثمنا وهو المصدر الرئيس لثروة الجامعات. وقام سنجد (2013) بدراسة ميدانية في الجامعات الأردنية الخاصة على عينة مكونة من (183) من المدراء- الإداريين، وعمداء الكليات ورؤساء الأقسام في (20) جامعة للوقوف على مدى الاهتمام برأس المال الفكري وخلصت الدراسة إلى أن أبعاد رأس المال الفكري تسهم في تحديد مستوى الكفاءة في المؤسسات الأكاديمية، ومن حيث التأثير في نجاح المؤسسات الأكاديمية، فقد احتل المرتبة الأولى من حيث التأثير بعد استقطاب رأس المال الفكري، يليه المحافظة على رأس المال الفكري، ثم تنشيط رأس المال الفكري وفي المرتبة قبل الأخيرة كان الاهتمام بالعملاء، وأخيراً يأتي صناعة رأس المال الفكري. وأجرى تودريشا وسيربانا (Todericiua & Serbana, 2015) دراسة نظرية بعنوان " رأس المال الفكري وعلاقته بالجامعات " للتعرف على دور رأس المال الفكري في المنظمات الحديثة في الوقت الحاضر وعلى وجه الخصوص أهمية ذلك في مؤسسات التعليم مثل الجامعات، حيث أشارا إلى أن رأس المال الفكري لأي مؤسسة هو مجموع رأس المال البشري، ورأس المال الهيكلي ورأس مال العلاقات، وأن هذه الأصول تشكل مصدرًا للميزة التنافسية المتميزة وتميز أداء المؤسسة الواحدة عن الأخرى. وتستمر بعض المؤسسات إلى مواصلة الاعتماد على الموارد التقليدية لخلق الثروة ولكن ينبغي زيادة اهتمامها نحو زيادة الاعتماد على عوامل رأس المال الفكري.

وأجرى قولشاه واستهيناتي وهاباراست ونو وفيزياني (Golshahi, Estahbanati, Haghparast, Nou, & Firoziani, 2015) دراسة في إيران هدفت إلى تحديد وترتيب مؤشرات رأس المال الفكري في مؤسسات التعليم العالي من منظور أعضاء هيئة التدريس. وقد أجريت هذه الدراسة في جامعة سيستان وبلوشستان في خطوتين: وكانت الخطوة الأولى لتحديد المؤشرات لقياس رأس المال الفكري، التي تحددت في (14) مؤشرا لها أكبر الأثر في جامعة سيستان وبلوشستان. وأيضا في هذه الخطوة أظهرت نتائج التحليل الإحصائي أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين المكونات الأساسية لمؤشرات رأس المال الفكري. وفي الخطوة الثانية تم معرفة ترتيب هذه المؤشرات من خلال جمع الاستبيانات التي وزعت. وأخيراً، تم تحديد وتجميع المؤشرات في ثلاث فئات: فئة رأس المال البشري، وفئة رأس المال الهيكلي، وفئة رأس مال العلاقات، حيث تم استخدام أسلوب التحليل الهرمي من منظور استراتيجي لمعرفة ترتيبها.

وهدف دراسة هاشم وعثمان والحبيشي (Hashim, Osman & Alhabshi, 2015) في ماليزيا هدفت الكشف عن العلاقة بين ستة عناصر لرأس المال الفكري: رأس المال البشري، ورأس المال الهيكلي، ورأس المال العملاء، ورأس المال الاجتماعي، ورأس المال التكنولوجي، ورأس المال الروحي مع الأداء التنظيمي في ماليزيا. وقد أجريت الدراسة باستخدام استبانة وزعت على عمال الإدارة العليا في المنظمات المختلفة في ماليزيا. وبلغ حجم العينة 187 مستجيبا اختبروا بالطريقة العشوائية. وتم تحليل البيانات باستخدام تحليل الانحدار المتعدد النموذجي. وكشفت النتائج أن رأس المال الفكري له تأثير كبير على الأداء التنظيمي في ماليزيا. ويلاحظ من عرض الدراسات السابقة التي تناولت رأس المال الفكري بمكوناته أن بعضاً منها استخدم الأسلوب الارتباطي للكشف عن العلاقة بين رأس المال الفكري ومتغيرات أخرى؛ فقد تناولت دراسة حسين (2007) العلاقة بين رأس المال الفكري ومتغير جودة الخدمة التعليمية، في حين تناولت دراسة هاشم وعثمان والحبيشي (2015) العلاقة بين رأس المال الفكري ومتغير الأداء التنظيمي، أما دراسة العجمي (2010) ودراسة الشرياتي ونور ونصر الدين (2013) فقد تناولتا العلاقة بين رأس المال الفكري ومتغير كفاءة الأداء، كما تناول الحمداني (2010) تأثير رأس المال الفكري على إدارة العاملين، كما تناول الشيخ عمر (2013) في دراسته دور رأس المال الفكري في تحقيق الابتكار، وأن البعض الآخر من الدراسات السابقة نظرية هدفت الكشف عن مكونات رأس المال الفكري وإدارتها وتنميتها وعلاقتها بالجامعات، مثل: دراسة المطيري (2007)، ودراسة الهاللي (2011)، ودراسة تودريشا وسيربانا (Todericiua & Serbana, 2015). أما الدراسة الحالية فقد استخدم فيها الأسلوب الوصفي المسحي للكشف عن درجة توفر مكونات رأس المال الفكري في الجامعات الأردنية في ضوء بعض من المتغيرات التصنيفية، مثل: نوع الجامعة والتخصص والرتبة العلمية.

مشكلة الدراسة

تحتاج جميع المنظمات في وقتنا الحاضر لاستغلال جميع مواردها للحفاظ على النجاح بما في ذلك الأصول المادية وغير المادية، وغالباً ما يطلق على الموجودات غير المادية رأس المال الفكري للمؤسسة، والذي هو عامل النجاح الحاسم، والدراسة الحالية سوف تعمل على تعميق فهم دور رأس المال الفكري في العملية التعليمية للجامعات الأردنية. فالجامعات هي المصدر

الرئيسي الذي ينقل المعارف العلمية والتقنية في المجتمع ومنظمات الأعمال التي تكشف عن مساهمته الكبيرة في النمو الاقتصادي للبلد. ومن الملاحظ قلة الدراسات والبحوث ودراسات الحالة المتاحة، بشأن رأس المال الفكري في الجامعات العربية عموماً والأردنية خاصة، حيث أنّ تركيز معظم الدراسات في هذا الموضوع ينصب حول شركات الخدمات مثل الاستشارات، والسيارات، والفنادق، والمستشفيات، والاتصالات، والبنوك، وشركات البيع بالتجزئة. لم تستكشف أثر رأس المال الفكري على الأداء في الجامعات.

وتتفق المؤسسات بشكل عام ومؤسسات التعليم العالي بصفة خاصة في امتلاكها للموارد المادية والبشرية، ولكن تختلف في درجة امتلاكها للميزات التنافسية المستدامة متمثلة برأس المال الفكري. حيث تسعى هذه المؤسسات في ظل البيئة شديدة التنافسية إلى كسب ميزة تنافسية على غيرها، وتحقيق التميز عن طريق استغلال الطاقة الفكرية والعقلية للأفراد. وتؤدي إدارة رأس المال الفكري دوراً هاماً في منح الأصول غير المادية ميزة تنافسية من خلال تدعيم الإمكانيات والطاقات البشرية واكتشاف إمكانياتها المحتملة. كما تعاني الكثير من المؤسسات التعليمية في العديد من الدول من ضعف الإمكانيات المادية والبشرية، مما يؤثر سلباً على مستوى جودة الخدمة التعليمية المقدمة. ومن هنا فقد جاءت الدراسة الحالية لتحاول الإجابة عن الأسئلة التالية:

1. ما درجة توفر مكونات رأس المال الفكري في الجامعات الأردنية من وجهة نظر القادة الأكاديميين؟
 2. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدراسة القادة الأكاديميين على كل بُعد من أبعاد توفر مكونات رأس المال الفكري وعليها ككل تُعزى لمتغير (الجامعة، والتخصص، والرتبة) والتفاعل بينها؟.
- أهمية الدراسة**

تستمد الدراسة الحالية أهميتها من أهمية الموضوع الذي نتناوله، فرأس المال الفكري أصبح من أهم الموارد التي تستخدمها المؤسسات المختلفة ومن ضمنها الجامعات في تسويق نفسها ومواكبة التغيرات المختلفة، فالتعليم الجامعي في الأردن يعتبر من الموضوعات الهامة لما له من أهمية على الصعيد الاقتصادي والاجتماعي والتربوي والسياسي، لذلك جاءت الدراسة الحالية التي تُعدّ من أولى الدراسات -في حدود علم الباحثين- التي تهدف التعرف على درجة توفر مكونات رأس المال الفكري في الجامعات الأردنية. كما تستمد الدراسة أهميتها من أهمية موضوع رأس المال الفكري من حيث كونه يساهم في اكتشاف وتدعيم تدفق القدرات المعرفية والتنظيمية للأفراد، هذه القدرات التي تمكنهم تعظيم نقاط قوتها من جهة أخرى، كما تكسبها ميزة تنافسية تميزها عن غيرها. إلى جانب إلقاء الضوء على رأس المال الفكري وأهميته المتزايدة في المؤسسات المختلفة وفي الاقتصاد بشكل عام. حيث يتوقع أن يستفيد من نتائج هذه الدراسة كل من القادة الأكاديميين وصناع القرار في الجامعات والمؤسسات التربوية، والباحثين من طلبة ومدرسين.

أهداف الدراسة

تسعى الدراسة الحالية للتعرف إلى درجة توفر كل من: مكونات رأس المال الفكري ومتطلبات رأس المال البشري، ومتطلبات رأس المال الهيكلي، ومتطلبات رأس مال العلاقات في الجامعات الأردنية من وجهة نظر القادة الأكاديميين.

التعريفات الإجرائية والإصطلاحية:

رأس المال الفكري: مجموعة الأفكار والمعارف الإبداعية التي يمتلكها الأفراد وتتطلق من فلسفة المجتمع وتنسجم مع أهداف الجامعة وتساهم في تطوير أداؤها وتحقيق لها العوائد المادية والمعنوية التي تميزها عن غيرها من المؤسسات التعليمية. وهو يشير إلى الموهبة والمهارات والمعرفة التقنية والعلاقات، أو الماكنيات التي تجسدها، والممكن استخدامها لخلق الثروة (ستيوارت، 2004). ويقاس إجرائياً من خلال استجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات أداة الدراسة المعدة لقياس رأس المال الفكري.

رأس المال البشري: هو مجموع المعرفة الصريحة والضمنية لموظفي الجامعة (أساتذة وباحثين ومدراء وموظفين) المكتسبة عن طريق التعليم الرسمي وغير الرسمي، وعمليات تجديد المعلومات المدرجة في أنشطتها، ويشمل معارف العاملين وخبراتهم وقدراتهم الابتكارية والإبداعية ومهاراتهم واتجاهاتهم نحو العمل. أي انه يمثل العاملين ذوي المهارات والخبرات والذين يستطيعون تجاوز المعرفة الموجودة ويطورونها، مما يؤدي إلى الإبداع والتجديد (Subramaniam and Youndt, 2005). ويقاس من خلال استجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات البعد الأول من أبعاد مقياس توفر مكونات رأس المال الفكري.

رأس المال الهيكلي: متمثلاً بالبنية التحتية، والتدريس، والأنشطة البحثية والمكتبة والموارد التكنولوجية المتاحة في الجامعة مثل قواعد البيانات والبرمجيات، وتكنولوجيا المعلومات والمختبرات، والموارد الجغرافية، والتراخيص، وبراءات الاختراع وحقوق النشر والتأليف والعلامات التجارية وإدارة المعرفة العلمية والتقنية وهو ملك للمؤسسة ويبقى بعد مغادرة العاملين لها (ياسين، 2007).

ويُقاس من خلال استجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات البعد الثاني من أبعاد مقياس توفر مكونات رأس المال الفكري. رأس مال العلاقات (الزبائني): ويشير إلى معايير السلوك ومجموعة العلاقات الاقتصادية والسياسية والمؤسسية المتقدمة بين الجامعة وشركائها الأكاديميين، والمؤسسات والمنظمات غير الربحية والحكومات المحلية والمجتمع بشكل عام ويشار إليه برأس مال العميل (الهالي، 2011). ويقاس من خلال استجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات البعد الثالث من أبعاد مقياس توفر مكونات رأس المال الفكري.

حدود الدراسة ومحدداتها:

تتحدد الدراسة الحالية بالقادة الأكاديميين في جامعات (الهاشمية، وآل البيت، وإربد الأهلية، ودارا) للفصل الدراسي الأول من العام الدراسي 2015/2014. كما تتحدد باقتصارها على الجامعات سواء أكانت حكومية أم أهلية وبالتالي يصعب تعميم نتائجها على كليات المجتمع والمدارس كمؤسسات تربوية. وكما تحدد بدرجة صدق أدواتها وثباتها وموضوعية إجابة أفراد عينة الدراسة على فقرات أداة الدراسة.

الطريقة والإجراءات:

منهجية الدراسة: استخدم الباحثون المنهج الوصفي المسحي لملاءمته لطبيعة الدراسة الحالية.

مجتمع الدراسة وعينتها: تكون مجتمع الدراسة من جميع القادة الأكاديميين في الجامعات الأردنية (الهاشمية، وآل البيت، وإربد الأهلية، ودارا) والذين يتولون مهام عمداء الكليات ونوابهم ورؤساء الأقسام الأكاديمية خلال العام الجامعي 2015/2014 والبالغ عددهم (165) فرداً. ولتحقيق أهداف الدراسة الحالية تم توزيع أداة الدراسة على (153) فرداً ممكن كانوا متواجدين عند تطبيق الدراسة، حيث استرجع منها (125) استبانة، منها (122) استبانة صالحة للتحليل الإحصائي، وبين جدول (1) توزيع أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير: (الجامعة، والتخصص، والرتبة) العلمية.

جدول (1): توزيع أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير (الجامعة، التخصص، الرتبة العلمية)

المجموع	الجامعة				الرتبة العلمية	التخصص
	خاصة		حكومية			
النسبة المئوية%	العدد	النسبة المئوية%	العدد	النسبة المئوية%	العدد	
6.5%	8	2.5%	3	4.0%	5	علمي
18.0%	22	2.5%	3	15.6%	19	
21.3%	26	7.4%	9	13.9%	17	
45.9%	56	12.3%	15	33.6%	41	
8.2%	10	5.7%	7	2.5%	3	إنساني
30.3%	37	9.8%	12	20.5%	25	
15.6%	19	8.2%	10	7.4%	9	
54.1%	66	23.8%	29	30.3%	37	
100%	122	36.1%	44	63.9	78	المجموع

أداة الدراسة: قام الباحثون بتصميم مقياساً لقياس توفر مكونات رأس المال الفكري تكون بصورته الأولية من (36) فقرة موزعة على ثلاثة أبعاد هي: بُعد رأس المال البشري واشتمل على (12) فقرات، وبُعد رأس المال الهيكلي واشتمل على (14) فقرة، وبُعد رأس مال العلاقات واشتمل على (10) فقرات.

صدق محتوى مقياس توفر مكونات رأس المال الفكري: تحقق الباحثون من صدق محتوى المقياس بعرضه على عدد من المحكمين المختصين بلغ عددهم (8) مُحكمين من ذوي الخبرة والاختصاص في مجال أصول التربية والقياس والتقويم واللغة العربية. وفي ضوء اقتراحات المحكمين وآرائهم، تم حذف فقرتين، واحدة من بُعد رأس المال الفكري، والأخرى من بُعد رأس المال الهيكلي، كما أعيد صياغة بعض الفقرات، ليُصبح المقياس مكون من (34) فقرة.

صدق البناء لمقياس توفر مكونات رأس المال الفكري: للتأكد من صدق بناء المقياس حُسبت معاملات الارتباط المصحح (Corrected Item-Total Correlation) لارتباط كل فقرة من فقرات المقياس مع البعد الذي تنتمي إليه وكذلك بالمقياس ككل - اعتمد معيار أن لا يقل قيمة معامل الارتباط المصحح عن (0.30)-، حيث وجد أربع فقرات معامل ارتباطها المصحح أقل من (0.30) - فقرة واحدة من بُعد رأس المال الفكري، وفقرتين من بُعد رأس المال الهيكلي، وبقية فقرات من بُعد رأس مال العلاقات-، ليتم حذفها وإعادة حساب معامل الارتباط المصحح للفقرات المتبقية، حيث تراوحت قيمها بين (0.36) و(0.71) وجميعها قيم مقبولة لأغراض الدراسة الحالية، كما حُسبت معاملات الارتباط المصحح لارتباط كل فقرة من فقرات المقياس بالمقياس ككل التي تراوحت قيمها بين (0.31) و(0.74) وجميعها قيم مقبولة لأغراض الدراسة الحالية، وبذلك أصبح المقياس بصورته النهائية مكون من (30) فقرة موزعة على ثلاثة أبعاد، هي: بُعد رأس المال البشري واشتمل على (10) فقرات، وبُعد رأس المال الهيكلي واشتمل على (11) فقرة، وبُعد رأس مال العلاقات واشتمل على (9) فقرات.

ثبات مقياس توفر مكونات رأس المال الفكري: تم تقدير ثبات المقياس بحساب معامل ثبات الاتساق الداخلي (كرونباخ ألفا) لكل بُعد من أبعاد المقياس وللمقياس ككل، حيث تراوحت للأبعاد بين (0.73) و(0.88) وللمقياس ككل (0.91)، وجميعها قيم مقبولة لأغراض الدراسة الحالية، ويبين جدول (2) معاملات ثبات الاتساق الداخلي (كرونباخ ألفا) لكل بُعد من أبعاد المقياس وللمقياس ككل.

جدول (2): معاملات ثبات الاتساق الداخلي لكل بُعد من أبعاد المقياس وللمقياس ككل.

البعد	معامل ثبات الاتساق الداخلي
رأس المال البشري	0.81
رأس المال الهيكلي	0.88
رأس مال العلاقات	0.73
المقياس ككل	0.91

تصحيح فقرات المقياس والمعيار الإحصائي لها: تكون مقياس توفر مكونات رأس المال الفكري من (30) فقرة موزعة على ثلاثة أبعاد، يضع المستجيب إشارة (X) أمام كل فقرة لبيان مدى تطابق محتوى الفقرة مع قناعاته الشخصية، وفقاً لتدرج خماسي هي: "أوافق بشدة" أعطيت (5) درجات، و "أوافق" أعطيت (4) درجات، و "محايد" أعطيت (3) درجات، و "لا أوافق" أعطيت (2) درجات، و "لا أوافق بشدة" أعطيت درجة واحدة. ولتفسير استجابات أفراد عينة الدراسة، من خلال تحديد درجة التوفر لكل بُعد من الأبعاد الثلاثة بناءً على المتوسط الحسابي لتقديراتهم على فقرات كل بُعد؛ استخدم المعيار الإحصائي المبين في جدول (3).

جدول (3): المعيار الإحصائي المستخدم في تحديد درجة التوفر لكل بُعد من الأبعاد الثلاثة بناءً على المتوسط الحسابي لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات كل بُعد

المتوسط الحسابي	درجة التوفر
من 1.00 - أقل من 1.80	متدنية جداً
من 1.80 - أقل من 2.60	متدنية
من 2.60 - أقل من 3.40	متوسطة
من 3.40 - أقل من 4.20	عالية
من 4.20 - 5.00	عالية جداً

إجراءات الدراسة: لتحقيق أهداف الدراسة الحالية من خلال الإجابة عن سؤالها؛ قام الباحثون ببناء مقياس توفر مكونات رأس المال الفكري وذلك بعد قراءة الأدب النظري (التربوي) المتعلق به، وبعد الاطلاع على المقاييس المعروفة وذات العلاقة به. حيث تم توزيع المقياس على جميع أفراد مجتمع الدراسة والمتواجدين لحظة تطبيقها، البالغ عددهم (153) فرداً، استرجع منها (125)

استبانة، منها (122) استبانة صالحة للتحليل الإحصائي، وتم تقدير ثبات المقياس بعد حذف الفقرات التي معامل ارتباطها المُصحح أقل من (0.30)، وتحليل بيانات الفقرات المتبقية البالغ عددها (30) فقرة، باستخدام برنامج الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS²²).

متغيرات الدراسة: اشتملت الدراسة على المتغيرات المستقلة والتابعة الآتية:

- **المتغيرات المستقلة:** اشتملت على: متغير الجامعة، وله فئتان: حكومي وخاص، ومتغير التخصص: وله فئتان: علمي، وإنساني، ومتغير الرتبة العلمية، وله ثلاث مستويات: أستاذ، أستاذ مشارك، أستاذ مساعد.
- **المتغير التابع:** وهو توفر مكونات رأس المال الفكري، والممثل بتقدير أفراد عينة الدراسة على فقرات كل بُعد من أبعاد المقياس.

المعالجة الإحصائية: للإجابة عن السؤال الأول، استخدم الباحثون المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، وللإجابة عن السؤال الثاني استخدم تحليل التباين الثلاثي.

نتائج الدراسة ومناقشتها:

النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: ما درجة توفر مكونات رأس المال الفكري في الجامعات الأردنية من وجهة نظر القادة الأكاديميين؟. لإجابة هذا السؤال، حُسبت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة (القادة الأكاديميين) على كل بُعد من أبعاد (رأس المال البشري، ورأس المال الهيكلي، ورأس مال العلاقات) وعليها ككل، وجدول (4) يبين ذلك.

جدول (4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة (القادة الأكاديميين) على كل بُعد من أبعاد أداة الدراسة وعليها ككل

رقم البُعد	البُعد (المكون)	المتوسط الحسابي*	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة التوفر
1	رأس المال البشري	3.65	.69	1	عالية
2	رأس المال الهيكلي	3.56	.73	2	عالية
3	رأس مال العلاقات	3.42	.76	3	عالية
	توفر مكونات رأس المال الفكري ككل	3.54	.67		عالية

*الدرجة القصوى (5) والدنيا (1)

يُلاحظ من جدول (4) أن مكونات رأس المال الفكري ككل تتوفر بدرجة (عالية) في الجامعات الأردنية، بمتوسط حسابي (3.54). حيث جاء بُعد رأس المال البشري في المرتبة الأولى بدرجة (عالية) وبتوسط حسابي (3.65). تلاه بُعد رأس المال الهيكلي في المرتبة الثانية بدرجة (عالية) وبتوسط حسابي (3.56). أما بُعد رأس مال العلاقات فقد جاء في المرتبة الأخيرة بدرجة (عالية) وبتوسط حسابي (3.42). وتشير هذه النتيجة إلى أن الجامعات الأردنية قد نجحت في تحقيق درجة مقبولة في امتلاك رأس المال الفكري من خلال حرصها على توفير الكوادر العلمية المؤهلة علمياً التي تم ابتعاثها إلى أرقى الجامعات العالمية، وتركيز هذه الجامعات على البحث العلمي كمعيار صارم في الترتيبات الأكاديمية، ومن جهة ثانية فقد عملت الجامعات الأردنية ومن خلال خبراتها على مدى عشرات السنين على توفير البنية التحتية المناسبة والكوادر الإدارية المدربة وتجهيز المواقع الإلكترونية المناسبة والاتصال بشبكات المعلومات العالمية والعربية، إلى جانب المكتبات الضخمة التي تميز هذه الجامعات، وفيما يتعلق بالبُعد الثالث نجد أنّ الجامعات الأردنية قد أصبحت على صلة وثيقة بمجتمعها وانها مؤسسات مهمة تشارك بفاعلية بهوموم ومشاكل المجتمع وتزاعي احتياجاته التدريبية والمعرفية وحاجات سوق العمل مما مكنها من تسويق نفسها محلياً وإقليمياً وعالمياً، وما وجود عشرات الآلاف من الطلبة العرب والأجانب الذين يدرسون في الجامعات الأردنية إلاّ أبرز دليل على نجاحها في تسويق نفسها واكتساب السمعة الطيبة. وتشارك في هذا الجامعات الحكومية والخاصة فالحكومية تتوفر لها وسائل الدعم والإمكانات من خلال الدعم الحكومي الكبير الذي تتلقاه، والخاصة من خلال معايير الاعتماد الصارمة المفروضة عليها التي تلزمها بتوفير

الكوادر اللازمة والبنية التحتية المناسبة، إلى جانب العدد الكبير من الجامعات الحكومية والخاصة التي تتنافس فيما بينها على اكتساب السمعة وجذب الطلبة والتنافس حتى في التصنيفات الدولية والمحلية مما انعكس إيجاباً على امتلاكها لرأس المال الفكري، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة العجمي (2010) ودراسة راميريز (Ramirez, 2013). وفيما يتعلق بترتيب الأبعاد فقد اختلفت نتائج الدراسة مع نتيجة دراسة الشرباتي ونور ونصر الدين (Sharabati, Nour, Naser & Eddin, 2013).

النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدراسة القادة الأكاديميين على كل بُعد من أبعاد توفر مكونات رأس المال الفكري وعليها ككل تُعزى لمتغير (الجامعة، والتخصص، والرتبة) والتفاعل بينها؟. لإجابة هذا السؤال؛ حُسبت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على مقياس توفر مكونات رأس المال الفكري ككل، تبعاً لمتغير: (الجامعة، والتخصص والرتبة)، وجدول (5) يبين ذلك.

جدول (5): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على مقياس توفر مكونات رأس المال الفكري ككل تبعاً لمتغير: (الجامعة، والتخصص والرتبة)

الجامعة	التخصص	الرتبة							
		أستاذ	أستاذ مشارك	أستاذ مساعد	الكلية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري		
علمي		3.14	0.32	3.81	0.68	3.45	0.67	3.58	0.68
حكومية	إنساني	2.92	0.49	3.55	0.75	3.69	0.51	3.53	0.69
	الكلية	3.06	0.37	3.66	0.73	3.53	0.62	3.56	0.68
علمي		3.06	0.25	3.37	0.17	2.89	0.86	3.02	0.69
خاصة	إنساني	4.05	0.54	3.70	0.47	3.68	0.49	3.78	0.50
	الكلية	3.75	0.66	3.64	0.44	3.31	0.78	3.52	0.67
علمي		3.11	0.28	3.75	0.66	3.26	0.77	3.43	0.72
الكلية	إنساني	3.71	0.73	3.60	0.67	3.68	0.48	3.64	0.62
	الكلية	3.44	0.64	3.65	0.66	3.44	0.69	3.54	0.67

يُلاحظ من جدول (5) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على مقياس توفر مكونات رأس المال الفكري ككل تبعاً لمتغير: (الجامعة، والتخصص، والرتبة)، ولتحديد الدلالة الإحصائية لهذه الفروق الظاهرية، تم تطبيق تحليل التباين الثلاثي (Three way ANOVA)، وجدول (6) يبين ذلك.

جدول (6): تحليل التباين الثلاثي للمتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على مقياس توفر مكونات رأس المال الفكري ككل تبعاً لمتغير: (الجامعة، والتخصص، والرتبة)

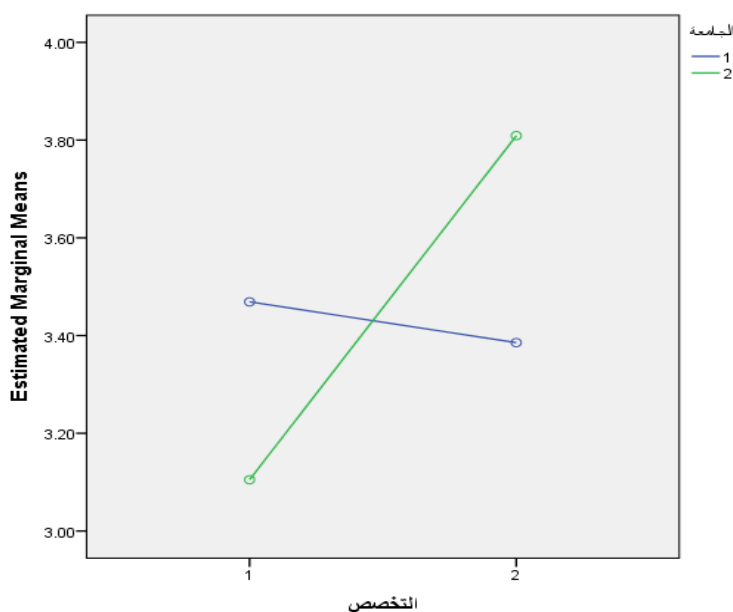
المتغير	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية
الجامعة	.017	1	.017	.042	.839
التخصص	1.824	1	1.824	*4.525	.036
الرتبة	1.171	2	.586	1.452	.238
الجامعة × التخصص	2.938	1	2.938	*7.288	.008
الجامعة × الرتبة	1.905	2	.952	2.362	.099
التخصص × الرتبة	1.041	2	.520	1.290	.279
الجامعة × التخصص × الرتبة	.335	2	.167	.415	.661

المتغير	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية
الخطأ	44.352	110	.403		
المجموع	53.583	121			

* ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha = 0.05$)

يُلاحظ من جدول (6) وجود فرق ذي دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha = 0.05$) بين المتوسطين الحسابيين لتقديرات أفراد عينة الدراسة على مقياس توفر مكونات رأس المال الفكري ككل يُعزى لمتغير التخصص، حيث كانت قيمة الدلالة الإحصائية (0.036)، وهي أقل من مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha = 0.05$)، ومن جدول المتوسطات الحسابية جدول (5) يُلاحظ أنّ الفرق الدال إحصائياً لصالح تقديرات أفراد عينة الدراسة ذوي التخصصات (الإنسانية). ويعزو الباحثون هذه النتيجة إلى أنّ قدرة الجامعات على توفير رأس المال الفكري بأبعاده المختلفة في التخصصات الإنسانية أكبر لكون توفيرها أكثر سهولة من التخصصات العلمية، فتوفير احتياجات التخصصات العلمية من مدرسين وفنيين ومختبرات وبرامج علمية وغيرها بشكل عام يحتاج إلى إمكانات بشرية ومادية أكبر بكثير من توفيرها في حالة التخصصات الإنسانية، كما وإن مدرسي التخصصات العلمية في الغالب هم خريجو جامعات غربية وعالمية تتوفر بها إمكانات ضخمة من الناحية البشرية والمادية وبالتالي فهم يقارنون ما هو متوفر في الجامعات الأردنية بتلك التي درسوا وتخرجوا منها، في حين أنّ القادة الأكاديميين من التخصصات الإنسانية وبنسبة أعلى قد يكونون خريجي جامعات محلية أو عربية تتشابه ظروفها وإمكاناتها مع ما هو متوفر في الجامعات الأردنية.

كما يُلاحظ من جدول (6) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha = 0.05$) بين المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على مقياس توفر مكونات رأس المال الفكري ككل، تُعزى للتفاعل الثنائي بين متغيري: الجامعة والتخصص، حيث كانت قيمة الدلالة الإحصائية (0.008)، وهي أقل من مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha = 0.05$). ولمعرفة لصالح من تلك الفروق الدالة إحصائياً؛ تم تمثيل المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على مقياس توفر مكونات رأس المال الفكري ككل، وفقاً لمتغيري: الجامعة والتخصص، والشكل (1) يُمثل ذلك.



الشكل (1): التمثيل البياني للمتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على مقياس توفر مكونات رأس المال الفكري ككل، وفقاً لمتغيري: الجامعة والتخصص

يُلاحظ من الشكل (1) أنّ الفروق الدالة إحصائياً لصالح تقديرات أفراد عينة الدراسة ذوي التخصص (الإنساني) في الجامعات الخاصة. ويعزو الباحثون هذه النتيجة إلى أنّ الجامعات الخاصة في الأردن تركز بالدرجة الأساسية على التخصصات الإنسانية

أكثر من التخصصات العلمية فمثلاً لا يوجد في أي منها كليات طبية، وذلك بسبب شروط الترخيص إضافة إلى انخفاض تكلفة التدريس في التخصصات الإنسانية مقارنة بالعلمية، لذا فإن جل تركيزها يكون منصبا على التخصصات الإنسانية وتعمل على استقطاب الكثير من الكفاءات إلى جانب تعيين أعداد كبيرة من حملة المؤهلات والخبرات من الجنسيات العربية، كما وان شروط الاعتماد والترخيص المفروضة عليها تلزمها بتوفير الحد المناسب في الجانبين البشري والمادي، إلى جانب حاجتها واعتمادها على التسويق لاستقطاب الطلبة، كون الخيار الأول للطلبة هو الجامعات الحكومية، مما يفرض على الجامعات الخاصة أن تعمل بجد لتسويق نفسها وتوفير الكفاءات للدخول إلى المنافسة الشديدة مع الجامعات الأخرى.

كما تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على كل بُعد من أبعاد مقياس توفر مكونات رأس المال الفكري الثلاث (رأس المال البشري، ورأس المال الهيكلية، ورأس مال العلاقات) تبعاً لمتغير: الجامعة، والتخصص والرتبة، وجدول (7) يبين ذلك.

جدول (7): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على كل بُعد من أبعاد مقياس توفر مكونات رأس المال الفكري الثلاث تبعاً لمتغير: (الجامعة، والتخصص والرتبة)

البُعد	الجامعة	التخصص	الرتبة								
			أستاذ		أستاذ مشارك		أستاذ مساعد				
			المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط	الانحراف المعياري			
رأس المال البشري	حكومية	علمي	3.42	0.29	3.86	0.66	3.54	0.70	3.67	0.66	
		إنساني	3.40	0.66	3.69	0.80	3.91	0.29	3.72	0.70	
		الكلية	3.41	0.41	3.76	0.74	3.67	0.61	3.69	0.67	
	خاصة	علمي	3.33	0.29	3.87	0.47	2.87	0.89	3.16	0.82	
		إنساني	3.90	0.59	3.73	0.53	3.74	0.59	3.77	0.55	
		الكلية	3.73	0.57	3.75	0.50	3.33	0.85	3.56	0.71	
		الكلية	3.39	0.27	3.86	0.63	3.30	0.82	3.54	0.73	
	رأس المال الهيكلية	حكومية	علمي	3.06	0.49	3.81	0.74	3.43	0.76	3.56	0.75
			إنساني	2.77	0.49	3.56	0.72	3.68	0.79	3.52	0.74
			الكلية	2.95	0.48	3.67	0.73	3.52	0.76	3.54	0.74
خاصة		علمي	3.07	0.40	3.27	0.15	3.04	0.88	3.09	0.69	
		إنساني	4.16	0.54	3.86	0.62	3.67	0.48	3.87	0.57	
		الكلية	3.83	0.71	3.74	0.60	3.37	0.75	3.60	0.71	
الكلية		علمي	3.06	0.43	3.74	0.71	3.30	0.81	3.44	0.76	
		الكلية	3.74	0.84	3.65	0.70	3.67	0.62	3.67	0.69	
رأس مال العلاقات	حكومية	علمي	2.94	0.48	3.77	0.79	3.39	0.67	3.51	0.75	
		إنساني	2.60	0.36	3.39	0.84	3.48	0.77	3.35	0.81	
		الكلية	2.81	0.45	3.55	0.83	3.42	0.69	3.43	0.78	
	خاصة	علمي	2.77	0.06	2.97	0.06	2.77	0.86	2.81	0.66	
		إنساني	4.09	0.56	3.53	0.52	3.62	0.48	3.69	0.55	

الرتبة								التخصص	الجامعة	البُعد
الكلية		أستاذ مساعد		أستاذ مشارك		أستاذ				
الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي			
0.72	3.39	0.80	3.22	0.52	3.41	0.79	3.69	الكلية	الكلية	
0.79	3.32	0.79	3.18	0.78	3.66	0.38	2.88	علمي		
0.73	3.50	0.62	3.55	0.75	3.44	0.87	3.64	إنساني		
0.76	3.42	0.74	3.34	0.76	3.52	0.78	3.30	الكلية		

يلاحظ من جدول (7) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على كل بُعد من أبعاد مقياس توفر مكونات رأس المال الفكري (رأس المال البشري، ورأس المال الهيكلي، ورأس مال العلاقات)، تبعاً لمتغير: (الجامعة، والتخصص والرتبة)، ولمعرفة الدلالة الإحصائية لهذه الفروق، تم تطبيق تحليل التباين الثلاثي المتعدد (Three Way MANOVA)، وجدول (8) يبين ذلك.

جدول (8): تحليل التباين الثلاثي المتعدد على درجات أفراد عينة الدراسة على كل بُعد من أبعاد مقياس توفر مكونات رأس المال الفكري الثلاث، تبعاً لمتغير: الجامعة، والتخصص والرتبة والتفاعل بينها

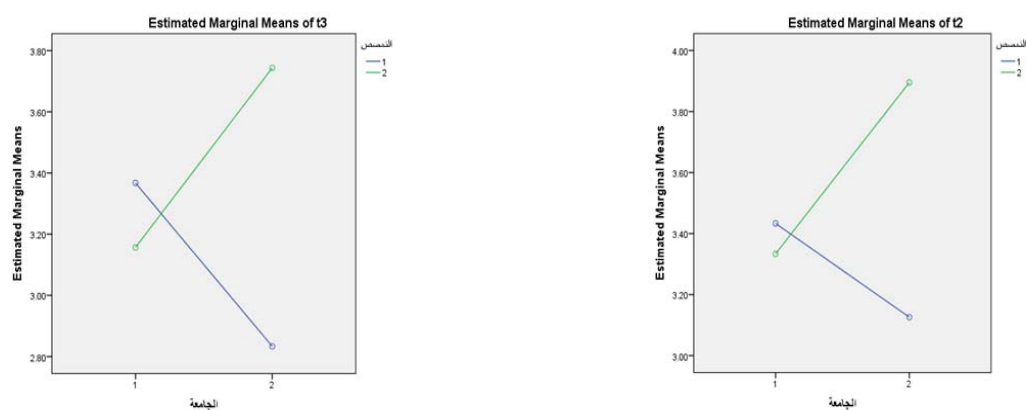
الدلالة الإحصائية	قيمة ف	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	البُعد (رأس المال)	مصدر التباين
.673	.179	.078	1	.078	البشري	الجامعة
.425	.641	.306	1	.306	الهيكلي	Hotelling's Trace=0.036 الدلالة الإحصائية=0.281
.870	.027	.013	1	.013	العلاقات	
.108	2.625	1.151	1	1.151	البشري	
.037	*4.442	2.123	1	2.123	الهيكلي	Hotelling's Trace=0.148 الدلالة الإحصائية=0.006*
.033	*4.688	2.317	1	2.317	العلاقات	
.183	1.722	.755	2	1.511	البشري	الرتبة
.232	1.481	.708	2	1.416	الهيكلي	Wilks' Lambda=0.936 الدلالة الإحصائية=0.306
.351	1.058	.523	2	1.046	العلاقات	
.223	1.499	.658	1	.658	البشري	الجامعة × التخصص
.007	*7.486	3.578	1	3.578	الهيكلي	Wilks' Lambda=0.857 الدلالة الإحصائية=0.001*
.001	*12.050	5.955	1	5.955	العلاقات	
.186	1.705	.748	2	1.496	البشري	الجامعة × الرتبة
.082	2.563	1.225	2	2.450	الهيكلي	Wilks' Lambda=0.878 الدلالة الإحصائية=0.027*
.057	2.940	1.453	2	2.905	العلاقات	
.047	*3.141	1.378	2	2.755	البشري	التخصص × الرتبة
.700	.359	.171	2	.343	الهيكلي	Wilks' Lambda=0.808 الدلالة الإحصائية=0.016*
.471	.758	.375	2	.749	العلاقات	
.704	.353	.155	2	.309	البشري	الجامعة × التخصص × الرتبة
.447	.812	.388	2	.776	الهيكلي	Wilks' Lambda=0.934 الدلالة الإحصائية=0.284
.560	.584	.288	2	.577	العلاقات	

الدلالة الإحصائية	قيمة ف	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	البُعد (رأس المال)	مصدر التباين
		.439	110	48.246	البشري	الخطأ
		.478	110	52.572	الهيكلية	
		.494	110	54.357	العلاقات	
			121	56.205	البشري	المجموع
			121	63.564	الهيكلية	
			121	67.918	العلاقات	

* ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha = 0.05$)

يُلاحظ من جدول (8) وجود فرق ذي دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha = 0.05$) بين المتوسطين الحسابيين لتقديرات أفراد عينة الدراسة على البُعد (رأس المال الهيكلية، ورأس مال العلاقات) يُعزى لمتغير التخصص، حيث كانت قيمتي الدلالة الإحصائية أقل من مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha = 0.05$)، ومن جدول المتوسطات الحسابية جدول (7) يُلاحظ أنّ الفرق الدال إحصائياً لصالح تقديرات أفراد عينة الدراسة ذوي التخصصات (الإنسانية). ويرجع الباحثون وجود فروق دالة إحصائياً في بعدي رأس المال الهيكلية ورأس مال العلاقات وعدم وجود فروق دالة إحصائياً في بعد رأس المال البشري إلى أنّ الجامعات الأردنية تعمل جاهدة على توفير رأس المال البشري سواء بالابتعاث أو الاستقطاب بالإضافة إلى توفير ما يلزم لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس سواء أكان التخصص إنسانياً أم علمياً، وبالتالي فإن التخصصات العلمية والإنسانية تحصل على نفس فرص في مجال بعد رأس المال البشري، أما البعدين الآخرين فإنهما يحتاجان إلى إمكانات مادية عالية في التخصصات العلمية قد لا تتمكن الجامعات من توفيرها مما انعكس على آراء وتقديرات القادة الأكاديميين في التخصصات العلمية، في حين أنّ متطلبات التخصصات الإنسانية أقل تكلفة وبالتالي الأمر الذي يجعلها في متناول اليد وبالتالي فإن القادة الأكاديميين من التخصصات الإنسانية يرونها متوفرة أكثر من نظرائهم في التخصصات العلمية.

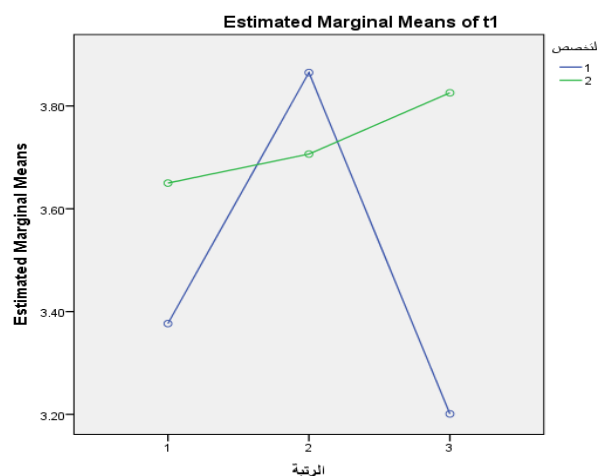
كما يُلاحظ من جدول (8) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha = 0.05$) بين المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على البُعد (رأس المال الهيكلية، ورأس مال العلاقات)، تُعزى للتفاعل الثنائي بين متغيري: الجامعة والتخصص، حيث كانت قيمتي الدلالة الإحصائية أقل من مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha = 0.05$). ولمعرفة لصالح من تلك الفروق الدالة إحصائياً؛ تم تمثيل المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على البُعد (رأس المال الهيكلية، ورأس مال العلاقات)، وفقاً لمتغيري: الجامعة والتخصص، والشكل (2) يمثل ذلك.



الشكل (2): التمثيل البياني للمتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على البُعد (رأس المال الهيكلية، ورأس مال العلاقات)، وفقاً لمتغيري: الجامعة والتخصص

يُلاحظ من الشكل (2) أن الفروق الدالة إحصائياً لصالح تقديرات أفراد عينة الدراسة ذوي التخصص (الإنسانية) في الجامعات الخاصة. ويعزو الباحثون ذلك إلى أن الجامعات الخاصة تركز بالأساس على التخصصات الإنسانية، في حين أن الجامعات الحكومية تحاول جاهدة أن توفر ما تحتاجه التخصصات الأكاديمية العلمية والإنسانية على حد سواء، وبالتالي لا يكون تركيزها على التخصصات الإنسانية بنفس الدرجة والنسبة كما في الجامعات الخاصة.

كما يُلاحظ من جدول (8) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha = 0.05$) بين المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على البُعد (رأس المال البشري)، تُعزى للتفاعل الثنائي بين متغيري: التخصص والرتبة، حيث كانت قيمة الدلالة الإحصائية أقل من مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha = 0.05$). ولمعرفة لصالح من تلك الفروق الدالة إحصائياً؛ تم تمثيل المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على البُعد (رأس المال البشري)، وفقاً لمتغيري: الرتبة والتخصص، والشكل (3) يمثل ذلك.



الشكل (3): التمثيل البياني للمتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على البُعد (رأس المال البشري)، وفقاً لمتغيري: التخصص والرتبة

يُلاحظ من الشكل (3) أنّ الفروق الدالة إحصائياً لصالح تقديرات أفراد عينة الدراسة ذوي الرتبة (أستاذ مشارك) في التخصصات العلمية. ويرجع الباحثون ذلك إلى القادة الأكاديميين في التخصصات العلمية من رتبة أستاذ مشارك قد أصبحوا مقتنعين بدرجة اعلى من نظرائهم بتوفر بعد رأس المال البشري حيث انهم خريجو جامعات عريقة تم ابتعاثهم اليها من جامعاتهم، وبالتالي هم يرون انفسهم مثالا على سعي الجامعات إلى توفير رأس المال البشري من جهة، كما وانه قد مضى على تخرجهم فترة من الزمن بحيث لم يعودوا يقارنون بين جامعاتهم التي يعملون بها وبين جامعاتهم التي تخرجوا منها. في حين ان ذوي الرتبة الأدنى هم أحدث تخرجوا ولا زالوا متأثرين إلى حد ما بما لمسوه وشاهدوه في جامعاتهم التي تخرجوا منها، في حين أن ذوي الرتبة الأعلى وبحكم خبراتهم الكبيرة ومشاركتهم في المؤتمرات والزيارات قد تأثروا وقارنوا مع مشاهداتهم وخبراتهم الطويلة مما أثر على نظرتهم وادى إلى خفض تقديريهم لدرجة ما تمتلكه الجامعات من مكونات رأس المال الفكري.

التوصيات

- العمل على مساعدة الجامعات الأردنية الحكومية والخاصة على امتلاك وتوفير عناصر رأس المال الفكري اللازمة بشكل أكبر لكي تبقى قادرة على المنافسة.
- إعداد معايير محددة لقياس درجة توفر أبعاد رأس المال الفكري في الجامعات الأردنية بحيث يتم تصنيف الجامعات بناء على درجة امتلاكها لهذه الأبعاد وما تتضمنه من عناصر.
- إجراء المزيد من الدراسات للتعرف على درجة امتلاك الجامعات الأردنية لأبعاد رأس المال الفكري من خلال دراسة آراء أصحاب العمل والخبراء المتخصصين.
- إجراء المزيد من الدراسات المقارنة لدرجة امتلاك الجامعات الأردنية لرأس المال الفكري مقارنة بالجامعات العالمية.

- النظر إلى رأس المال الفكري على أنه استثمار حقيقي تعود نتائجه على المجتمع بشكل عام.
- العمل على تطوير المناهج التعليمية لتحقيق الموازنة بين مخرجات التعليم الجامعي واحتياجات المجتمع المتغيرة.
- النهوض بالبحث العلمي باعتباره استثمار وليس نفقات.
- التطوير الدائم للمهارات العلمية للعاملين بالجامعات، واستثمار المتميزين منهم.

المراجع

- برنامج الأمم المتحدة الإنمائي. (2003). تقرير التنمية الإنسانية العربية للعام 2003؛ نحو إقامة مجتمع المعرفة، المكتب الإقليمي للدول العربية.
- بلوناس، ع؛ وأمينة، ق. (2011). دور رأس المال الفكري في تحقيق الميزة التنافسية لمنظمات الأعمال. الملتقى الدولي حول رأس المال الفكري في منظمات الأعمال العربية في الاقتصاديات الحديثة. جامعة الشلف: 13-14 ديسمبر.
- بو بطانة، ع. (2001). تفعيل التعاون بين التعليم العالي وقطاع الأعمال. الرياض: مطبعة مكتب التربية العربي لدول الخليج.
- حسين، ل. (2007). رأس المال المعرفي وتأثيره في تحسين جودة الخدمة التعليمية. الملتقى الدولي الثاني حول المعرفة في ظل الاقتصاد الرقمي ومساهماتها في تكوين المزايا التنافسية للبلدان العربية، الجزائر 4-5 ديسمبر 2007.
- الحمداي، ن؛ وعلي، ع. (2010). رأس المال الفكري واثاره في إدارة أداء العاملين- دراسة تحليلية لآراء عينة من رؤساء الأقسام العلمية في جامعة الموصل. تنمية الرفادين، 32 (98)، 119-145.
- رحمة، ا. (2000). استثمار القطاع الخاص في المجال التربوي بدول الخليج العربي. رؤى مستقبلية، مكتب التربية العربية لدول الخليج.
- ستيوارت، ت. (2004). ثورة المعرفة: رأس المال الفكري ومؤسسة القرن الحادي والعشرين (ترجمة علا إصلاح). القاهرة: الدار الدولية للاستثمارات الثقافية.
- سملاي، ي. (2004). التسيير الاستراتيجي لرأس المال الفكري والميزة التنافسية المستدامة للمؤسسة الاقتصادية. مجلة العلوم الإنسانية، 6، 114-97.
- سنجق، م. (2013). اثر رأس المال الفكري على نجاح الجامعات الأردنية الخاصة. مجلة العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، 13، 89-114.
- شعبان، م. (2011). رأس المال الفكري ودوره في تحقيق الميزة التنافسية لشركة الاتصالات الخلوية الفلسطينية جوال. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية- غزة.
- الشيخ عمر، ح. (2013). دور رأس المال المعرفي في تحقيق الابتكار لدى عمداء الكليات في الجامعات السورية "دراسة ميدانية". مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، 21 (5)، 365-385.
- عبد الصمد، س؛ والعقون، س. (2011). الاستثمار في رأس المال البشري ودوره في تخفيض البطالة: مدخل موازنة التعليم الجامعي مع متطلبات سوق العمل المحلية. مؤتمر استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسيلة، 15 و16 نوفمبر 2011.
- العجمي، ن. (2010). بناء أنموذج مقترح لقياس اثر رأس المال الفكري على كفاءة أداء كليات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في دولة الكويت. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة الشرق الأوسط، عمان: الأردن.
- عشبية، ف. (2002). الإدارة الجامعية في مصر بين التفاعل مع التحديات المعاصرة ومشكلات الواقع، المؤتمر العلمي الرابع "التربية ومستقبل التنمية البشرية في الوطن العربي على ضوء تحديات القرن الحادي والعشرين"، 21-22 أكتوبر، كلية التربية، جامعة القاهرة، 71-103.
- فرجاني، ن. (2005). التعليم العالي والتنمية في البلدان العربية. في كتاب التربية والتنوير في تنمية المجتمع العربي، بيروت: مركز دراسات الوحدة العربية.
- الفوزان، و. (2006). الاستثمار الأمثل في العنصر البشري في بيئة عمل متغيرة. الشركة السعودية للكهرباء: إدارة التطوير الإداري الوظيفي.
- القصاص، م. (2008). بيئة استثمار رأس المال البشري- دراسة ميدانية في قرية مصرية. المؤتمر العلمي الدولي الثالث للبيئة، نوفمبر، جامعة جنوب الوادي- مصر.
- المطيري، م. (2007). إدارة رأس المال الفكري وتنميته بالتعليم الجامعي في ضوء التحولات المعاصرة- تصور مقترح- أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة أم القرى.
- المفرجي، ع؛ وصالح، أ. (2003). رأس المال الفكري: طرق قياسه وأساليب المحافظة عليه، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة.
- ناصر، م. (2008). الاستثمار في رأس المال الفكري مدخل لتحقيق التنمية الاقتصادية في الدول العربية. مجلة الدراسات الاقتصادية، 10، 73-86، مركز البصيرة للبحوث والاستشارات والخدمات التعليمية، الجزائر.

- الهلالى، هـ. (2011). إدارة رأس المال الفكري وقياسه وتميمته كجزء من إدارة المعرفة في مؤسسات التعليم العالي، مجلة بحوث التربية النوعية، (22)، 1-66.
- هيجان، ع. (2006). رأس المال الفكري- استراتيجية التحول من الفئة العامة إلى الفئة المتميزة. ملتقى التدريب والتنمية، الجمعية السعودية للإدارة، الرياض، 3-5 جمادى الأولى 1427هـ.
- ياسين، س. (2007). إدارة المعرفة: المفاهيم، النظم، التقنيات. عمان: دار المناهج للنشر والتوزيع.
- Golshahi, A., Estahbanati, F., Haghparast, A., Nou, Z., & Firoziani, E. (2015). Identifying and ranking indicators of intellectual capital in higher educational institutions from perspective of faculty members: a case study University of S and B. *Journal of Scientific Research and Development*. 2(3): 169-176.
- Hashim, M. J., Osman, I., & Alhabshi, S. M. (2015). Effect of Intellectual Capital on Organizational Performance. *Journal of Management and Society*. 2(3): 169-176.
- Nick, B. (2004). National Intellectual Capital Index: United Nations Initiative for the Arab Region. *Journal of Intellectual Capital*, 5(1) 13-39.
- Ramirez, Y. (2013). Importance of intellectual capital disclosure in Spanish universities. *Intangible Capital*. 9 (3): 931-944. <http://dx.doi.org/10.3926/ic.348>.
- Sharabati, A., Nour, A., Naser Eddin, Y. (2013). Intellectual Capital Development: A Case Study of Middle East University. *Jordan Journal of Business Administration*, 9 (3), 567-602.
- Stewart, T. A., (1997). *Intellectual Capital the new wealth of Organization*. New York, Doubleday Currency
- Subramaniam, M. Youndt, M. (2005). The Influence of Intellectual Capital on the Types of Innovative Capabilities. *Academy of Management Journal*, 48(3), 450-463.
- Todericiua, R., & Serbana, A. (2015). Intellectual Capital and its Relationship with Universities. 22nd International Economic Conference – IECS 2015 “Economic Prospects in the Context of Growing Global and Regional Interdependencies”, 27, 713 – 717
- Ulrich, D. (1998). A New Mandate for Human Resources, *Harvard business review*. 41(1), 124-134.

The Degree of the Availability of the Components of Intellectual Capital in Jordanian Universities as Perceived by Academic leaders In Light of Some Variables

*Hazem I. Al-Momani, Fawwaz Y. Al-Harahsheh, Waleed S. Hayajneh**

ABSTRACT

This study aimed at identifying the degree of the availability of intellectual capital in Jordanian universities as perceived by academic leaders applied a questionnaire designed by the researchers - consisting of (30) items were confirmed validity and reliability -. The study was conducted on a sample of (122) academic leaders in four Jordanian universities; two of them were public (Hashemite University and Aal-Al-Bayt University) and the other two were private (National University of Irbid and Jadara University). The study concluded that the degree of the availability of the components of intellectual capital in Jordanian universities was high for each dimensions of intellectual capital and for whole. and there is a statistically significant difference in the availability of intellectual capital for a whole and in (the head of structural money and capital relations) are attributable to specialize and in favor of those with humanitarian disciplines, and there is a statistically significant difference in the availability of intellectual capital as a whole and in (the head of structural money and capital relations) are attributable to and in favor of those with humanitarian disciplines in private universities. And there is a statistically significant difference in the availability of intellectual capital as a whole and in (human capital), attributed to the interaction between the two variables; specialization and rank, in favor of the study sample with rank (Associate Professor) in scientific disciplines.

Keywords: Intellectual Capital, Human Capital, Structural Capital, Relations Capital, Academic Leaders, Jordanian Universities.

* Irbid University College, Al-Balqa Applied University; Faculty of Educational Sciences, Hashemite University, Jordan.

Received on 19/6/2016 and Accepted for Publication on 15/8/2016.