

تحليل العلاقة بين ابعاد رأس المال الفكري واداء العاملين بالمؤسسات التعليمية

رجاء رشيد عبد الستار

معهد الادارة - الرصافة / قسم التقنيات المالية والمصرفية

rano_ayane94@yahoo.com

الخلاصة

تهدف هذه الدراسة الى التعرف على مكونات رأس المال الفكري واثرها على اداء العاملين بالمؤسسة التعليمية وذلك من خلال تحليل العلاقة بين ابعاد رأس المال الفكري المتمثلة بالبعد(البشري العلاقاتي الهيكلي) واداء العاملين . من اجل تحقيق اهداف الدراسة تم تصميم استمارة الاستبانة لاستطلاع اراء عدد من منتسبي كلية مدينة العلم الجامعة (عينة البحث) للتوصل الى فرضية هل توجد علاقة ذات دلالة احصائية معنوية لاثر رأس المال الفكري على اداء العاملين وتم التوصل الى استنتاج بوجود تأثير معنوي حقيقي لمكونات رأس المال الفكري على اداء العاملين .

الكلمات المفتاحية: رأس المال الفكري ، اداء العاملين

Analysis of the Relationship between the Dimensions of Intellectual Capital and the Performance of Workers in Educational Institutions

Rajaa Rasheed Abdulsattar

Administrative Institute / Risafa

Abstract

The study examined the components of intellectual capital and its impact on the performance of employees in the educational institution by analyzing the relationship between the dimensions of intellectual capital represented by the human (structural relations) and the performance of the workers.

In order to achieve the objectives of the study, a questionnaire was designed to survey the views of a number of employees of Madenat AlElem University College (the research sample) to arrive at a hypothesis is there a relationship of significant statistical significance to the effect of capital and the conclusion was reached that there is a significant moral effect of the components of intellectual capital on the performance of workers

Keywords: the dimensions of intellectual capital the performance of workers

المقدمة

يعد رأس المال الفكري بإبعاده الثلاثة (رأس المال البشري، رأس المال الهيكلي، رأس المال العلاقتي) لما له من أهمية في تحقيق الاداء المتميز في المؤسسة التعليمية. تبرز أهمية رأس المال الفكري لكونه يمثل اهم مصادر الثروة فلم يعد رأس المال ذلك المفهوم التقليدي فالافراد يمثلون رأس المال الحقيقي من خلال الدور الذي يؤديه العاملين بتقديم خدمات جديدة والاستثمار الفعال الذي يسهم في تحسين المركز التنافسي بإداء العاملين بالمؤسسة التعليمية ومساهمة ابعاده في ميدان البحث العلمي بتقديم الابداع والابتكار

المبحث الاول : منهجية البحث**مشكلة البحث :**

تتحدد مشكلة البحث بأهمية رأس المال الفكري وكيفية توظيفه للوصول الى الاداء المتميز وبذلك تبرز التساؤلات الآتية :

- 1- ما هي العلاقة التي تربط بين ابعاد رأس المال الفكري واداء العاملين بالمؤسسات التعليمية .
- 2- يعتمد رأس المال على اسس ونظريات واجراءات محاسبية ومالية ويتم تقييمه سنويا وفق معايير محددة كيف يتم تقييم رأس المال الفكري .

اهمية البحث :

تكمن أهمية رأس المال الفكري بالدور الذي يؤديه العاملين من خلال تقديم خدمات جديدة والاستثمار الفعال الذي يسهم في تحسين المركز التنافسي للمؤسسة التعليمية بإداء العنصر البشري ومدى مساهمة ابعاد رأس المال الفكري في ميدان البحث العلمي بتقديم الابداع والابتكار ،

هدف البحث :

يهدف البحث الى ايجاد العلاقة بين رأس المال الفكري و اداء العاملين بالمؤسسات التعليمية والعلاقة التي تربط بين مكونات رأس المال الفكري والدور الذي يلعبه للوصول الى الاداء المتميز .

فرضية البحث:

هنالك تأثير احصائي معنوي من خلال تحليل العلاقة ما بين ابعاد رأس المال الفكري واداء العاملين بالمؤسسة التعليمية .

اسلوب البحث:

يعتمد البحث الاسلوب الوصفي التحليلي بالاستناد الى الدراسات السابقة في الجانب النظري من البحوث المتوفرة في شبكة المعلومات الدولية للانترنت والاسلوب الاستقرائي باستخدام استمارة الاستبانة .

الحدود المكانية :

كلية مدينة العلم الجامعة .

المبحث الثاني : الجانب النظري

اولاً: مفهوم رأس المال الفكري

ثانياً : أهمية رأس المال الفكري

ثالثاً: ابعاد رأس المال الفكري

رابعاً: التمييز بين رأس المال الفكري والمادي

خامساً: مفهوم الاداء وقياسه

اولاً: مفهوم رأس المال الفكري

اجرت البحوث الاكاديمية والدراسات تفكيك للموجودات الغير ملموسة وتم التوصل الى ظهور رأس المال الفكري باعتباره مورد مهم في المؤسسات التعليمية باعتماده على المعرفة التي تؤدي الى اضافة قيمة للاعمال ان مفهوم رأس المال الفكري المعرفة التي تحول الى قيمة. [6] .

يعتبر رأس المال الفكري مصطلحاً لم يبرز الاهتمام به الا قبل بضع سنين ففي سنة 1996 اقامت مدينة نيويورك مؤتمر لرأس المال الفكري وتم التوصل الى ضرورة الاهتمام بذلك باعتباره من المرتكزات في التقارير السنوية في المؤسسات الحديثة . [4]

وقد اهتم الباحثون بهذا الموضوع باعتباره من الموجودات غير الملموسة للموارد البشرية ومصدر من مصادر الابداع ومؤشر بارز على اداء العاملين بالمؤسسة وتجاهها واستمرارها. [16]

ان المؤسسات التعليمية ركزت على تحويل المعرفة الى قيمة من خلال المعرفة الضمنية لعضائها والمهارة والخبرة وبراءة الاختراع والموهبة من خلال الذكاء الفكري الذي يعمل على تغيير كافة الاعمال التقليدية والتفكير لغرض التوصل الى ايجاد الحل للمشكلة. [19] وترى الباحثة على ان رأس المال الفكري هو المعرفة والخبرة والموهبة والمهارة والعلاقات والاجراءات التي بحوزة المؤسسة والتي توظف لتحقيق الاهداف بكفاءة وفاعلية باعتياره احد الموجودات غير الملموسة ومورد من الموارد البشرية

ثانيا :اهمية رأس المال الفكري

من المتعارف عليه ان الثروة تتحقق من المعرفة والموجودات الغير ملموسة حيث يعتبر رأس المال الفكري من اكثر الموجودات قيمة في القرن الحادي والعشرين. ان الموجودات الملموسة تتمثل بالممتلكات، المباني، المصانع، المكائن، السيارات ولكن اهميتها تقل بالتقدم والاندثار مع مضي الفترة الزمنية يحدث نقص تدريجي في قيمة الموجودات الثابتة لسنوات الاندثار. [7]

اما الموجودات المعتمدة على المعرفة فان اهميتها في زيادة مع مرور الزمن بسبب الخبرة والتعلم لانها تعتمد على المعرفة التي يتم استثمارها من الافراد العاملين في المؤسسة وتكون لها قيمة بالنسبة للزبائن، بالاضافة الى ان العاملين في المؤسسة ذوي التحصيل الدراسي العالمي لديهم ثروة نتيجة المعرفة وتظهر اهمية رأس المال الفكري لكونه المصدر لتوليد هذه الثروة وعلى المؤسسة التعليمية الاهتمام بالطاقات المعرفية من العاملين القادرين على انتاج الافكار الجديدة او تطوير الافكار القديمة بما يخدم المؤسسة التعليمية. [7]

ثالثا :ابعاد رأس المال الفكري

ان قيمة رأس المال الفكري للمؤسسة يتحدد بالابعاد التالية:

اولا: رأس المال البشري.

ثانيا: رأس المال الهيكلي.

ثالثا: رأس المال العلاقتي.

البعد الاول: رأس المال البشري:

يعتبر المورد البشري من اكثر الابعاد اهمية وينظر اليه على انه القيمة للمعرفة والخبرات والمهارات والقابليات التي يمتلكها العاملين لخلق الثروة. [15] فانه لم يعد مورد مهم تحافظ عليه المؤسسات وانما هو استثمار باعتبار ان لهذا البعد اهمية كبيرة ومصدر من مصادر الابداع والتجديد الاستراتيجي بالاضافة الى خلقه الابداع من خلال تقديم خدمات. [18]

نتيجة رأس المال الفكري هي الابداع والابتكار من خلال الموجودات الفكرية والمتمثلة بالوثائق والبرامج والتصاميم الفكرية تتحدد بحقوق النشر، العلامة التجارية وبراءة الاختراع. [10]

البعد الثاني: رأس المال الهيكلي:

يعتبر من ابعاد رأس المال الفكري ويتمثل بألية عمل هيكلية المؤسسة لتحقيق مستوى اداء متميز للعاملين لان المؤسسات التي يكون لها رأس مال هيكلي قوي تدعم الابتكار والابداع بالاعتماد على اراء العاملين عند منحهم الحرية. [14]

ويتكون من الانظمة الادارية المعرفية ونظام المكافآت وتكنولوجيا المعلومات وقدرة المؤسسة في تقاسم المعرفة ونقلها عن طريق الموجودات الفكرية في نظام المعلومات وبراءة الاختراع وحق النشر والتأليف والعلامة التجارية. [21]

ان ما يتبقى للمؤسسة بعد مغادرة العاملين لعملهم وهو دالة رأس المال البشري الذي يتفاعل معه لتطوير وتشغيل وتشكيل رأس المال العلاقتي. [17]

البعد الثالث: رأس المال العلاقتي:

يستند على تطوير علاقات المؤسسة الخارجية مع الزبائن والمجهزين اذ ان قيمة علاقة المؤسسة مع الزبائن المتعاملة معهم تتماثل برضا الزبون والاحتفاظ به

يعمل على ايجاد القيمة المضافة بين رأس المال العلاقتي الداخلي والخارجي فالداخل يتحدد بالموارد البشري للمؤسسة اما الخارجي المستفيد من الخدمة او المنتج وان رضا الزبون مؤشر ايجابي لمقدرة المؤسسة على الاستجابة لاحتياجاتهم.

رابعاً: التميز بين رأس المال الفكري ورأس المال المادي:

مقارنة بين رأس المال الفكري والمادي لذلك فان هذا التميز يحقق تقييم لرأس المال الفكري في المؤسسة ويتحدد بالآتي: [2]

البيانات	رأس المال الفكري	رأس المال المادي
الوقت	عمره يتزايد مع القدرة الابداعية	له عمر يتناقص مع مرور الوقت
التشغيل	عند حدوث مشكلة يتوقف	عند حدوث مشكلة يتوقف
الثروة	تتكون بالابتكار	تتكون بالاستخدام المادي
القيمة	تزداد بالمعرفة والابتكار	تقل بالاندثار
الصفة الاساسية	غير ملموس	لملموس
مكان التواجد	بعقول العاملين	في البيئة الداخلية للمؤسسة
النماذج	افكار الافراد والمعرفة والابتكار والخبرة	المباني، المكائن، الآلات، المعدات

خامساً: مفهوم الاداء وقياسه

يعرف الاداء على انه الحصيلة لانشطة مختلفة التي تقوم بها المؤسسة خلال فترة زمنية معينة بما يعكس الطريقة التي يتم فيها استثمار المؤسسة للموارد الملموسة وغير الملموسة للوصول الى هدف المؤسسة. [8]

ويمثل الاداء النشاط الشامل لانعكاس نجاح المؤسسة والاستمرارية والقدرة على التكيف مع البيئة او الفشل والانكماش بالاستناد الى اسس ومعايير محددة لتحقيق اهداف المؤسسة. [1]

ان التطور في بيئة المؤسسة يستدعي الى التفكير بالطرق التي تجعل العاملين بإمكانهم انجاز الاعمال بأسلوب مبتكر لتحقيق الميزة التنافسية [12]

بالاهتمام بمقترحاته ومعالجة المشاكل والشكاوى وتلبية ما يحتاج اليه بالسرعة الممكنة والتعاون معه. [3]

ان ارتباط قدرة المؤسسة على امتلاك المعرفة الناتجة على العلاقات الاجتماعية بما يعكس المقدرة على التفاعل الاجتماعي حيث يتضمن الموجودات المعرفية من خلال علاقة المؤسسات مع الزبائن، المنافسين، الحكومات، المؤسسات الاخرى التي تتعامل مع المؤسسة. [20]

ترى الباحثة ان اعتماد رأس المال العلاقتي وتطوره على الدعم الذي يقدمه رأس المال البشري والهيكلية له لانه يمثل التوسط في عمليات رأس المال الفكري والذي

ان قياس رأس المال الفكري من المهمات الصعبة عند مقارنته مع رأس المال التقليدي (المادي) لسهولة قياس الموجودات الملموسة والمتداولة التي تعد من العناصر الاساسية لرأس المال المادي اما بالنسبة الى عناصر رأس المال الفكري تتحدد بالموجودات غير الملموسة مع موجودات المعرفة باعتبارها قيمة مفتوحة مندمجة في المهارة والابتكار والخبرة والابداع في عقول الافراد العاملين بالمؤسسة التعليمية وقد يشمل مفهوم رأس المال الفكري الامكانات المادية والمعنوية والثقافية لانه من الموارد المعرفية التي تعتمد على المهارات الذهنية المتاحة. [11]

اما الاداء التعليمي انه المدخل المتكامل لاداء الادارة المنظم بتحويل المعرفة الى قيمة محسنة لاستمرار الطلبة ويتعلق ذلك بالجودة العلمية والعملية وتحسين لفاعلية وقابلية المؤسسة التعليمية بما يضمن التعلم الشخصي والتنظيمي [13]

من متطلبات نجاح المؤسسة التعليمية ما يلي :

- 1- نظام جودة شامل يحدد مواصفات وشروط الجودة والية الرقابة .
- 2- فاعلية نظام المعلومات وتكامله .
- 3- الاهتمام بالموارد البشرية.
- 4- اهمية قياس اداء العاملين .
- 5- التزام القيادة بتوفير مجموعة من المقومات الداعمة والمحفزة للوصول الى نتائج ايجابية.

ولتحقيق الاداء المتميز التشجيع على المنافسة بين العاملين والتركيز على الابتكار والتجديد والاستعانة بالخبرات من الخارج واستثمار كفاءة الموارد البشرية.[9]

قياس الاداء

لقياس الاداء لا بد من التركيز على برنامج خاص بالمؤسسة التعليمية يركز على:[5]

- تطوير القيادات بالمؤسسات التعليمية.
- الاهتمام بالتخطيط الاستراتيجي.
- اهمية نتائج الاداء.
- ارضاء الطلبة.
- تنمية الموارد البشرية.

تتركز مهام القيادة على توجيهات المؤسسة التعليمية والاهتمام على ارضاء الطلبة وتحديد الوسائل التي تخلف التميز بالاداء ونشر المعرفة بالاستناد على تصميم البرامج والخدمات التعليمية للوصول الى قيمة متميزة للطلبة وضمان ولائهم.

ان عملية التعلم يجب ان تكون جزءا من العمل اليومي للمؤسسة التعليمية وان تركز على عملية التشارك المعرفي ويعتمد ذلك على المهارات والابداع من خلال تقدير جهود العاملين بمنحهم فرص التطور والترقية

بالاضافة الى السرعة والمرونة في استجابة المؤسسة التعليمية لحاجات ورغبات الطلبة وتحتاج المؤسسة الى البيانات والمعلومات الضرورية لقياس ادائها ومقارنته بالاداء المخطط وان تتضمن المقاييس والمؤشرات رضا الطلبة. تتضمن النتائج التركيز على الموارد البشرية بتطوير قدراتهم ومهاراتهم وتوفير البيئة المناسبة للعاملين. ان نتائج اداء المؤسسة التعليمية تتضمن زيادة ايراداتها والسيطرة على نفقاتها والنتائج المتحققة من ازدياد اعداد الطلبة المقبولين ونسبة النمو من سنة الى اخرى. ترى الباحثة الى ضرورة الاهتمام باداء الافراد العاملين بالمؤسسة التعليمية من ذوي القدرات العقلية والمهارات الفكرية لتقديم الانجازات العلمية غير التقليدية وتوفير البيئة المناسبة لهم.

المبحث الثالث : الجانب التطبيقي :-

يتضمن هذا المبحث اختبار لفرضيات البحث الموسوم " تحليل العلاقة بين أبعاد رأس المال الفكري وأداء العاملين بالمؤسسة التعليمية " حيث تم تنظيم أستمارة أستبانة تحتوي ثلاث محاور هي محور المعلومات العامة ومحور أبعاد رأس المال الفكري الذي يمثل المتغير المستقل بكافة أبعاده (رأس المال البشري , رأس المال العلاقتي , رأس المال الهيكلي) وتضمن (15) متغير ولكل متغير خمسة أسئلة أما المحور الثالث فيهتم بأداء العاملين في المؤسسة التعليمية وتضمن ايضا(15) متغير والذي يمثل المتغير المعتمد. لغرض أستكمال وأختبار الفرضيات الاحصائية الواردة في الجانب النظري فقد تم توزيع (50) أستبانة على العاملين في كلية مدينة العلم بأعتبرها إحدى كليات التعليم الاهلي وعلى النحو الاتي :-

1- التحليل الاحصائي للبيانات :- تم إجراء

سلسلة من التحليلات الاحصائية لغرض التعرف على طبيعة البيانات التي تم جمعها من عينة البحث وقد اشتمل التحليل الاحصائي مايلي :-

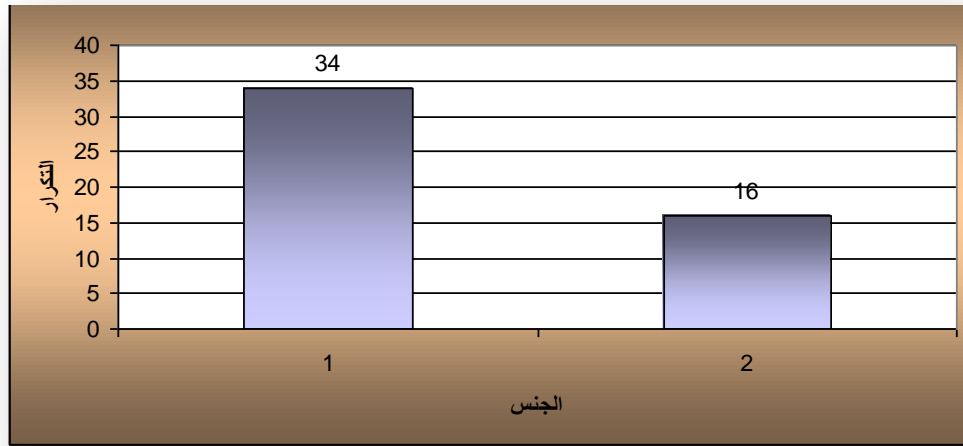
جدول (1) توزيع بيانات العينة حسب الجنس

الجنس	التكرار	النسبة
ذكر	34	%68
انثى	16	%32
المجموع	50	%100

حيث كان عدد الذكور (34) بنسبة مئوية (%68) وبلغ عدد الاناث (16) بنسبة مئوية (%32) وبذلك شكل الذكور النسبة الاكبر في العينة المبحوثة .

اولا: الرسوم البيانية :-

أ- توزيع بيانات العينة حسب الجنس : اظهرت نتائج الاستبيان ان توزيع الذكور كان اكثر من توزيع الاناث وكما موضح في الجدول (1)

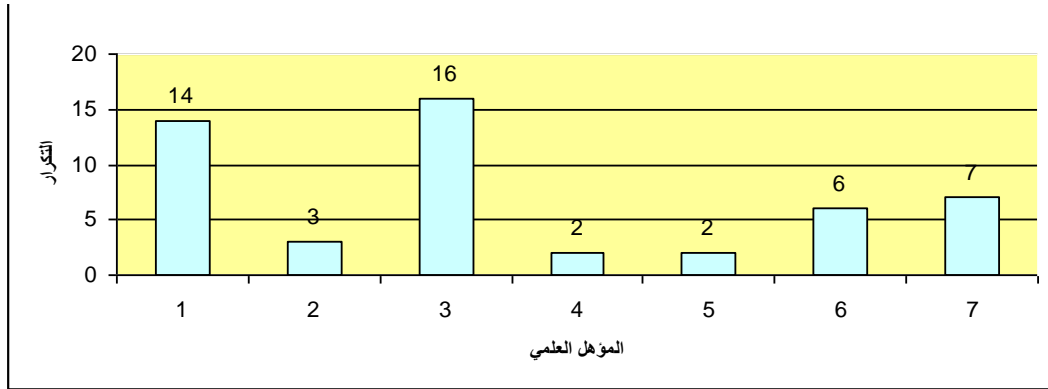


الشكل (1) توزيع بيانات الجنس للعينة المبحوثة

ب- توزيع البيانات حسب المؤهل العلمي : أظهرت النتائج إن الأغلبية الذين شملهم الاستبيان كان في أختصاص المحاسبة ثم الهندسة ومن ثم القانون وبعد ذلك الإدارة والإحصاء والاقتصاد واختصاصات أخرى . كما موضح في الجدول رقم (2) الاتي :

جدول (2) توزيع العينة حسب المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	التكرار	النسبة المئوية
الهندسة	14	% 28
الادارة	3	% 6
المحاسبة	16	% 32
احصاء	2	% 4
اقتصاد	2	% 4
قانون	6	% 12
اخرى	7	% 14
المجموع	50	% 100

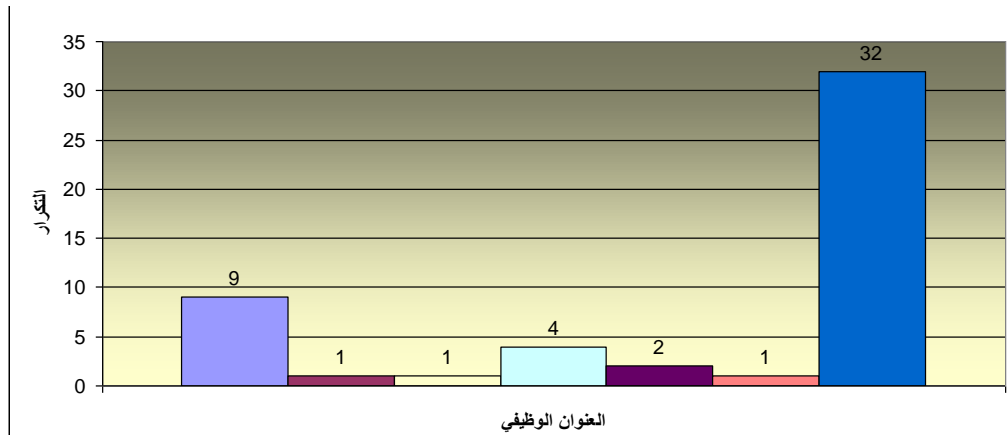


الشكل (2) توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي

ج- بيانات العينة حسب المنصب الوظيفي : اظهرت نتائج الاستبيان حسب المستوى الوظيفي ان الغالبية الذين شملوا بالاستبيان كانوا ضمن المنصب الوظيفي (أستاذ جامعي) بتكرار قدره (32) وبنسبة مئوية (64%) ثم يليهم الموظفين الاداريين بتكرار قدره (9) وبنسبة مئوية (18%) وبعد ذلك محاسب وكما موضح في الجدول رقم (3) الآتي :

جدول (3) توزيع العينة حسب المنصب الوظيفي

المؤهل العلمي	التكرار	النسبة المئوية
موظف	9	%18
م.مدقق	1	%2
مدقق	0	%0
م.محاسب	1	%2
محاسب	4	%8
رئيس قسم	2	%4
مدير مالي	1	%2
مدير اداري	0	%0
استاذ جامعي	32	%64
المجموع	50	%100

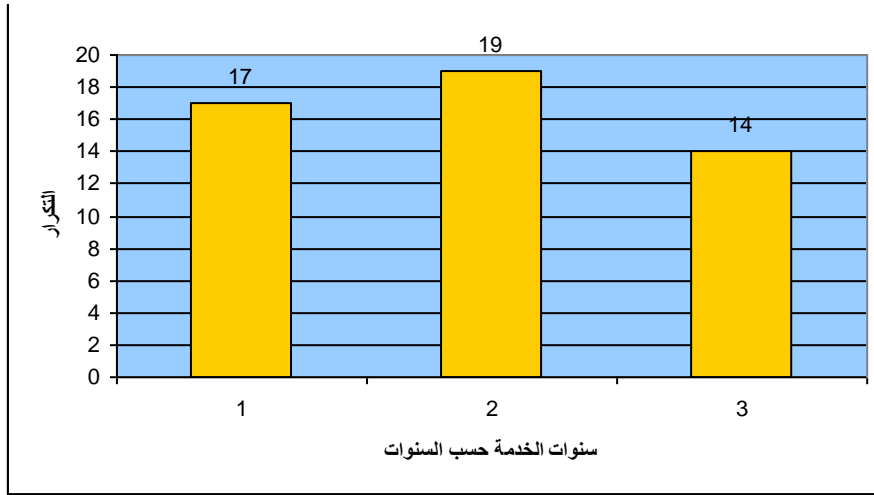


الشكل (3) توزيع العينة حسب المنصب الوظيفي وعلى النحو الآتي :

د- توزيع بيانات العينة حسب سنوات الخدمة الوظيفية : اظهرت نتائج الاستبيان ان الاغلبية الذين شملهم الاستبيان كانت لديهم خبرة وظيفية بين (5-10) سنوات حيث بتكرار قدره (19) وبنسبة مئوية (38%) وكما موضح في الجدول رقم (4) التالي :

جدول (4) توزيع العينة حسب سنوات الخدمة الوظيفية

سنوات الخدمة	التكرار	النسبة المئوية
اقل من 5 سنوات	17	%34
من 5-10 سنوات	19	%38
اكثر من 10 سنوات	14	%28
المجموع	50	%100

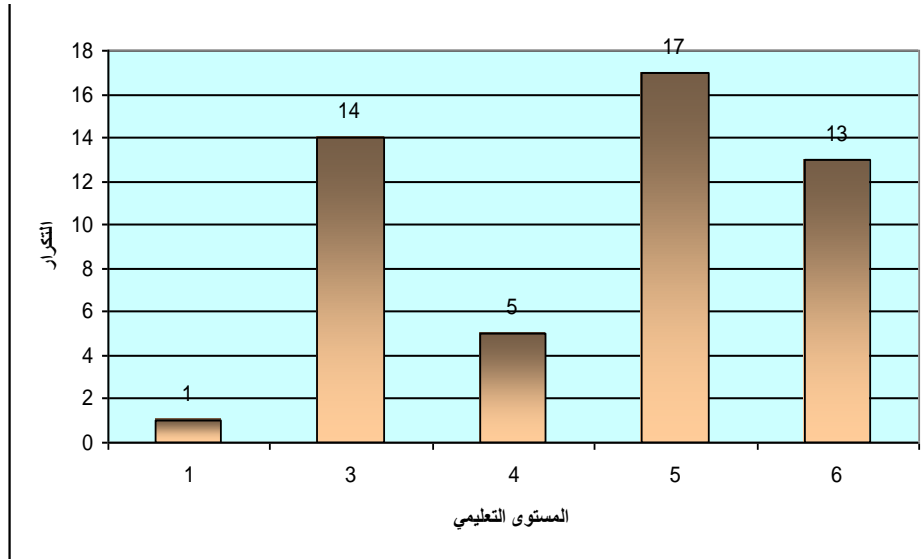


الشكل (4) توزيع العينة حسب سنوات الخدمة الوظيفية

هـ- توزيع بيانات العينة حسب المستوى العلمي : اظهرت نتائج الاستبيان ان الاغلبية الذين شملهم الاستبيان كانت من حملة شهادة الماجستير وبعدها البكالوريوس وكما موضح في الجدول رقم (5) الاتي :

جدول (5) توزيع العينة حسب المستوى العلمي

المستوى العملي	التكرار	النسبة المئوية
اعدادية	1	%2
دبلوم فني	0	%0
بكالوريوس	14	%28
دبلوم عالي	5	%10
ماجستير	17	%34
دكتورة	13	%26
المجموع	50	%100



الشكل (5) توزيع العينة حسب التحصيل الدراسي

ذلك هنالك ثقة مقدارها (0.97) للمقياس والذي يقيس
موضوع لقياسه .أن الجدول رقم (6) الاتي يوضح قيمة
هذا المعامل وعلى النحو الاتي

جدول رقم (6) قيمة معامل الفا

Cronbach Alpha	N of items
0.942	30

ثالثا :- احتساب المتوسط المرجح للتأكد من الاتجاه

والاتفاق الخاص بإراء المستجيبين ولكافة اسئلة

الاستبيان :

يحتوي التحليل حساب الوسط الحسابي المرجح
والانحراف المعياري لكل سؤال لغرض معرفة اتجاه
الإجابة ، التي هي من ضمن الخيارات الخمسة التي تم
ترميزها وكما يلي

الرمز	الرأي
1	لا اتفق بشدة
2	لا اتفق
3	محايد
4	اتفق
5	اتفق بشدة

بعد ذلك يتم احتساب الوسط الحسابي المرجح ثم إيجاد
الاتجاه حسب القيم للمتوسط المرجح وكما موضح ادناه

ثانيا :- إجراءات الاختبار للصدق والثبات لكافة اسئلة

الاستبيان :-

المقصود بالثبات هو استقرار المقياس وعدم
التناقض مع نفسه أي انه يعطي نفس النتائج بأحتمال
مساو لقيمه اذا أعيد تطبيقه على نفس العينة ، كذلك
يقيس درجة المصادقية للبيانات من خلال عكس نتائج
العينة على مجتمع الدراسة ويتم ذلك باستخدام أحد
معاملات الثبات الا وهو معامل الفا كرونباخ
(Cronbach Alpha) أو طريقة التجزئة النصفية
(Split Half) ، أن قيم معامل الثبات تتراوح بين
الصفر والواحد الصحيح . فإذا لم يتحقق الثبات في
البيانات فإن قيمة المعامل ستكون صفر والعكس إذا
كان هناك ثبات تام في البيانات فإن قيمة المعامل سوف
تساوي الواحد الصحيح .

أما الصدق فيقيس ماتم وضعه لقياسه ويحتسب
معامل الصدق (Validity) فيستخرج عن طريق
حساب جذر معامل الثبات .

أن الجدول رقم (6) فيشير الى قيمة معامل الفا
كرونباخ (Cronbach Alpha) هي (0.942)
ويمكن اعتبارها نتيجة جيدة جدا وهذا معناه أن المقياس
يعطي نفس النتائج بأحتمال (0.942) إذا تم تطبيقه
على نفس العينة ولكافة أسئلة الاستبانة بالإضافة الى

نلاحظ أن طول الفترة المستخدمة (4-5) أي حوالي (0.8) وقد تم احتساب طول الفترة على أساس أن مقياس ليكرت الخماسي يأخذ الأرقام من (1,2,3,4,5) وبالمحصلة فإن الجدول رقم (7) يوضح الاتفاق على الرأي وفقا لقيم الوسط الحسابي وعلى النحو الآتي :-

المتوسط المرجح	الرأي
من 1- 1.79	لا اتفق بشدة
1.8 الى 2.59	لا اتفق
2.6 الى 3.39	محايد
3.40 الى 4.19	اتفق
4.2 الى 5	اتفق بشدة

جدول (7) الاتفاق على الرأي على أسئلة الاستبانة

المحور الاول	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الاتجاه	الاتفاق
س1	0.782	4.40	اتفق بشدة	
س2	0.915	4.02	اتفق	
س3	0.880	3.96	اتفق	
س4	1.000	4.02	اتفق	
س5	0.900	4.08	اتفق	
س6	0.748	4.18	اتفق	
س7	0.904	3.86	اتفق	
س8	1.126	3.72	اتفق	
س9	1.188	3.76	اتفق	
س10	0.961	3.88	اتفق	
س11	0.738	4.16	اتفق	
س12	0.953	3.90	اتفق	
س13	0.941	3.82	اتفق	
س14	0.621	4.32	اتفق بشدة	
س15	0.845	4.02	اتفق	
المحور الثاني				
س1	0.974	3.90	اتفق	
س2	0.570	4.04	اتفق	
س3	0.646	4.46	اتفق بشدة	
س4	0.922	3.92	اتفق	
س5	0.642	4.42	اتفق بشدة	
س6	0.782	4.20	اتفق بشدة	
س7	0.940	4.12	اتفق	
س8	0.926	4.20	اتفق بشدة	

س9	0.853	4.08	اتفق
س10	1.001	4.24	اتفق
س11	1.027	4.08	اتفق
س12	0.808	4.40	اتفق
س13	0.872	4.34	اتفق بشدة
س14	0.881	4.00	اتفق
س15	0.989	3.96	اتفق

رابعا :- مناقشة نتائج تحليل الارتباط والانحدار :-

لغرض مناقشة نتائج معنوية العلاقة والتأثير بين رأس المال الفكري وأداء العاملين بالمؤسسة التعليمية ستكون على النحو الآتي :-

أ- نتائج الارتباط (معنوية العلاقة) :- في هذا المبحث ستم مناقشة معنوية العلاقة بين رأس المال الفكري للفرضية الرئيسية والفرضيات الفرعية لمحاور رأس المال الفكري (البشري , الهيكلي , العلاقاتي) وفقا للنتائج التي توصلنا لها . أن الفرضية الرئيسية تم بناءها وفقا للفرضيات الآتية :-

عدم وجود علاقة ذات تأثير معنوي بين رأس المال الفكري وأداء العاملين H0:-
مقابل الفرضية البديلة H1

وجود علاقة ذات تأثير معنوي بين رأس المال الفكري وأداء العاملين H1 :-
كانت النتائج كما في الجدول الآتي

جدول (8) قيمة ومعنوية معامل الارتباط

مصفوفة الارتباط	مصفوفة الارتباط	المتغيرات	
0.778	1.000	أداء العاملين	معامل بيرسون
1.000	0.778	رأس المال الفكري	
.000			معنوية العلاقة
	.000		
50	50		عدد القيم

نلاحظ من نتائج الجدول السابق أن قيمة معامل الارتباط بين رأس المال الفكري وأداء العاملين كانت قوية وطردية موجبة وبلغت (0.778) وكانت قيمة (p-value) قد بلغت (0.000) وهي أقل من مستوى المعنوية المعتمد وباللغة (0.05) وهذا يعني قبول الفرضية البديلة (H1) ورفض فرضية العدم (H0) أي توجد علاقة ذات تأثير معنوي بين رأس المال الفكري وأداء العاملين بالمؤسسة التعليمية .

وفيما يخص النتائج الأخرى لمحاور رأس المال الفكري سوف يتم تلخيصها في الجدول رقم (9) الآتي

جدول (9) خلاصة معنوية الارتباط بكافة المحاور

محاوَر رأس المال الفكري (المتغير المستقل)	المتغير المعتمد (أداء العاملين)	قيمة معامل الارتباط	تفسير معنوية العلاقة
1- رأس المال البشري		0.652	قبول (H1) والعلاقة معنوية
2- رأس المال العلاقتي		0.715	قبول (H1) والعلاقة معنوية
3- رأس المال الهيكلي		0.612	قبول (H1) والعلاقة معنوية

ب- معامل الانحدار (مقدار التأثير) :- في هذا المبحث ستم مناقشة معنوية العلاقة بين رأس المال الفكري للفرضية الرئيسية والفرضيات الفرعية لمحاور رأس المال الفكري (البشري ، الهيكلي ، العلاقتي) وفقا للنتائج التي توصلنا لها . أن الفرضية الرئيسية تم بناءها وفقا للفرضيات الآتية :-
عدم وجود تأثير معنوي بين رأس المال الفكري وأداء العاملين H0 :-
مقابل الفرضية البديلة H1

وجود تأثير معنوي بين رأس المال الفكري وأداء العاملين H1 :-
أن الفرضية السابقة سوف يتم تكرارها مع كل محور من محاور المتغير المستقل وسوف يتم تلخيص النتائج في الجدول رقم (10) حيث أثبتت النتائج معنوية التأثير بين المحاور المختلفة مع أداء العاملين في المؤسسة التعليمية

جدول (10) خلاصة نتائج التأثير بين الظاهرتين

المتغير المستقل	المتغير المعتمد	الحد الثابت (a)	مقدار التأثير (b)	معنوية التأثير
1- رأس المال الفكري	أداء العاملين	1.054	0.774	معنوي لأن قيمة p-value أصغر من مستوى المعنوية المعتمد (0.05)
أ- رأس المال البشري	أداء العاملين	1.994	0.528	نفس السبب السابق
ب- رأس المال العلاقتي	أداء العاملين	2.095	0.532	نفس السبب السابق
ج- رأس المال الهيكلي	أداء العاملين	1.544	0.646	نفس السبب السابق

نلاحظ من نتائج الجدول السابق ان مقدار التأثير المعنوي لمحور رأس المال الهيكلي قد سجل على تأثير معنوي على أداء العاملين في المؤسسة التعليمية وقد بلغ (0.646) ثم محور رأس المال العلاقتي بتأثير معنوي قدره (0.532) وأخيرا رأس المال البشري بتأثير معنوي قدره (0.528)

المبحث الرابع: الاستنتاجات والتوصيات

أولاً: الاستنتاجات

2. وجود علاقة ايجابية بين رأس المال الفكري

كمتغير مستقل وتعزيز اداء العاملين كمتغير معتمد وذلك يشير الى ان رأس المال الفكري بمكوناته الثلاثة يمتلك تأثيرا كبيرا على اداء العاملين.

3. ان المعرفة التي لها علاقة بالتكنولوجيا والاتصالات يسهم في تحسين الاداء من خلال وجود نظام لتكنولوجيا المعلومات يوفر

البيئة التي تدعم البحث العلمي.

1. اشارت نتائج تحليل العلاقة ان هنالك علاقة

ذات تأثير معنوي احصائي بين رأس المال الفكري بكافة محاوره (البشري، الهيكلي، العلاقتي) والعاملين بالمؤسسة التعليمية (عينة البحث) مما يؤكد الحاجة الى الاهتمام المستمر بهذه المكونات.

والعشرين"، مجلة العلوم الاقتصادية والادارية، المجلد الثامن، العدد 25.

4. المفرجي، عادل، صالح، احمد، 2007، "رأس المال الفكري وطرق قياسه واساليب المحافظة عليه"، المنظمة العربية للتنمية الادارية، القاهرة، مصر.

5. النجار، فريد، 1999، "ادارة الجامعات بالجودة الشاملة"، ط1، اترك للنشر، القاهرة، مصر.

6. بدوي، عفاف السيد، 2012، "رؤية استراتيجية لرأس المال الفكري ودوره في تحقيق الميزة التنافسية"، دراسة دكتوراه، جامعة الازهر، القاهرة، مصر.

7. حسن، حسين عجلان، 2008، "استراتيجية الادارة المصرفية في المنظمات -اثرها" للنشر والتوزيع عمان، الاردن.

8. رشيد، صالح عبد الرضا، حسين، رونق كاظم، وعبد الامير، ماجدة، 2009، "تحليل العلاقة بين ممارسات ادارة المعرفة والاداء المنظمي"، بحث تطبيقي في كلية الادارة والاقتصاد، جامعة كربلاء، 3-2009/5/4، ص 20-35.

9. شيمي، اشرف عبد الرحمن، 2011، "ادارة المعرفة ورأس المال الفكري"، راد المعرفة الجامعية، جامعة القاهرة، مصر.

10. عباس، سهيلة محمد، 2004، "علاقة رأس المال الفكري وادارة الجودة الشاملة"، دراسة تحليلية ونموذج مقترح، الاداري، المجلد 27، العدد 97.

11. ياسين سعد غالب، 2007، "ادارة المعرفة المفاهيم والنظم والتقنيات"، دارالمناهج للنشر والتوزيع، عمان.

12. يوسف، عبد الستار، 2005، "دراسة وتقييم رأس المال الفكري في شركات الاعمال"، رسالة ماجستير، جامعة الزيتونة الاردنية، عمان، الاردن.

13. Baldrige Performance Excellence Program 2011 – 2012 Education criteria for performance excellence Retrieved From.

4. هناك اهتمام بالموارد البشرية من خلال العمل على تطوير قدرات ومهارات العاملين بالاضافة الى توفير البيئة المناسبة لهم في عملهم التدريسي والبحثي.

ثانيا: التوصيات

1. ضرورة تحقيق درجة رضا عالية للعاملين من خلال مشاركتهم في اتخاذ القرارات وذلك باعتماد راس المال العلاقتي على الدعم الذي يقدمه راس المال البشري والهيكلية له ويجاد القيمة المضافة بين راس المال العلاقتي الداخلي والخارجي فالداخلي المورد البشري اما الخارجي المستفيد .

2. الاهتمام بقدرات العاملين من خلال البحث والتدريب والتطوير والتعليم وتوفير البيئة المناسبة لهم لتقديم الانجازات العلمية غير التقليدية .

3. التعاون بين المؤسسات التعليمية الحكومية والاهلية في مجال الابحاث العلمية والتطبيقية وتقديم الحوافز المادية والمعنوية.

4. خلق المعرفة بشكل مستمر من خلال اجراء تقويم دوري للمعرفة لدى العاملين .

المصادر:

1. الحسيني، فلاح حسن عداي، والدوري، مؤيد عبد الرحمن عبد الله، 2000، " ادارة البنوك مدخل كمي واستراتيجي معاصر"، دار وائل للنشر، عمان، الاردن.

2. الخفاف .: ميثم هاشم قاسم . 2006 ، "المعالجات المحاسبية لمشاكل القياس والافصاح عن رأس المال الفكري"، رسالة ماجستير في المحاسبة/كلية الادارة والاقتصاد /جامعة الموصل .

3. العنزي، سعد علي، 2001، "رأس المال الفكري: الثروة الحقيقية لمنظمات اعمال القرن الحادي

of Basic and Applied Science, 2 (3) , P . 2291 – 2297.

18. Riahi – Bekaoui, A. (2003), Intellectual capital and firm performance of multinational firms, Journal of Intellectual Capital, Vol: 4, 2, P. 215 – 56.

19. Salleh, Abdul, lotif & Selamat, Fauziah, (2007), Intellectual capital management in Malaysian public listed companies, International Review of Business Research, Vol. 3. No. 1, March. pp. 266 – 278.

20. Seleim, Ahmed & Ashour, Ahmed (2004), Intellectual capital of Egyptian software firms, the learning organizational, Vol 11, No, 415.

21. Zerenler, Muammer, Hosiloglu, Selcuk, Burak, & Sezgin, Mete, (2008), Intellectual capital and innovation performance : empirical evidence in the Turkish Automotive supplier, Journal of Technology Management & Innovation, Volume., 3, Issue 4, pp.31 – 40.

http://www.nist.gov/Baldrige/publications/UP_load_/2011-2012_education_Criteria.PDF.

14. Bontis, Nick, (2000), Intellectual capital performance Malaysian Industries, Journal of Intellectual Capital, pp. 1 – 17.

15. Daft, Richard L. (2003) , Management (Australia : Thomson ,South western).

16. Ghorbani, Mohmood, Mofareidi, Baratali and Bashiriyan, Somayeh, (2012), Study of the relationship between intellectual capital management and organizational innovation in the banks, African Journal of Business Management, Vol. 6 (15) PP. 5208 – 5217.

17. Gilaninia, Shahram, & Matak, Asadi, Atefeh, (2012), Examination of relationship between intellectual capital and the small Business Enterprises Performance, Journal

الملاحق

استمارة استبانةتحية طبية

- (1) نأمل تعاونكم بالإجابة على اسئلة الاستبانة بدقة حيث ان صحة النتائج تعتمد بدرجة كبيرة على صحة ودقة اجابتم مع العلم ان المعلومات التي سنحصل عليها ستستخدم لإغراض البحث العلمي فقط ولا حاجة لذكر الاسماء .
- (2) تهدف الدراسة جمع البيانات اللازمة لموضوع البحث الموسوم (العلاقة بين ابعاد راس المال الفكري واداء العاملين بالمؤسسة التعليمية) من خلال تحديد اثر تطبيق ابعاد راس المال الفكري المتمثلة (راس المال البشري ،الهيكلي،العلاقاتي) واداء العاملين في الجامعة .
- (3) يعرف راس المال الفكري بانه مورد مهم في المؤسسات التعليمية باعتماده على المعرفة التي تؤدي الى اضافة قيمة للاعمال ان مفهوم راس المال الفكري المعرفة التي تحول الى قيمة.
- (4) يرجى وضع علامة (صح) امام الاجابة المناسبة :

اولا: الاسئلة العامة

- 1- المستوى التعليمي () دكتوراه () ماجستير () دبلوم عالي () بكالوريوس () دبلوم () اعدادية ()
- 2- الوظيفة مدير اداري () مدير مالي () استاذ جامعي () رئيس قسم () محاسب () معاون محاسب () مدقق () معاون مدقق () موظفون ()
- 3- الخبرة اقل من 5 سنوات () من 5 الى 10 سنوات () من 10 الى 15 سنة فاكثر ()
- 4- المؤهل العلمي هندسة () ادارة () محاسبة () احصاء () اقتصاد () قانون () اخرى ()
- 5- الجنس البشري ذكر () انثى ()

ثانياً : فيما يلي مجموعة من الاسئلة الخاصة باختيار فرضية البحث

هل توجد علاقة ذات دلالة احصائية معنوية بين ابعاد راس المال الفكري واداء العاملين في المؤسسة التعليمية .

المحور الاول : ابعاد راس المال الفكري وتتمثل بالاتي

اولاً: بعد راس المال البشري يتمثل بالعلاقة الموجودة لدى الملاك الاكاديمي من خلال المعرفة الضمنية بالانشطة الخاصة

بالعمليات التعليمية الواقعية .

ت	السؤال	مستوى الاجابة	اتفق بشدة	اتفق	محايد	لا اتفق	لا أتفق بشدة
1-	تشجيع العمادة اعضاء الهيئة التدريسية على انجاز البحوث العلمية .						
2-	تقديم الدعم الاداري الكامل لاعضاء الهيئة التدريسية .						
3-	امتلاك قيادة برؤية واضحة .						
4-	التوظيف لاعضاء الهيئة التدريسية بجودة عالية .						
5-	التميز والكفاءة التي يمتلكها الاساتذة تركز لاغراض التدريس والبحث .						

ثانياً: بعد راس المال العلاقتي قدرة المؤسسة التعليمية على جذب الطلبة الجيدين ومدى المساهمة بالاحتفاظ بالعلاقات الاقتصادية

والاجتماعية المتطورة .

ت	السؤال	مستوى الاجابة	اتفق بشدة	اتفق	محايد	لا اتفق	لا أتفق بشدة
6-	الاحتفاظ بعلاقات وطيدة مع الكليات المناظرة .						
7-	شعور الطلبة بالرضا عن اداء العاملين .						
8-	استقطاب الطلبة من ذوي المستويات العلمية العالية .						
9-	تشجيع اعضاء الهيئة التدريسية على اقامة علاقات مع الكليات الاخرى .						
10-	الحصول على عضوية الجمعيات العلمية والمهنية .						

ثالثاً: بعد راس المال الهيكلي المعرفة التي لها علاقة بالتكنولوجيا والاتصالات وادارة المعرفة العلمية .

ت	السؤال	مستوى الاجابة	اتفق بشدة	اتفق	محايد	لا اتفق	لا أتفق بشدة
11-	التنوع بالمقررات الدراسية للطلبة .						
12-	نظام تكنولوجيا المعلومات يوفر البيئة التي تدعم البحث العلمي والتدريس .						
13-	اتاحة الخدمة المكتبية لاعضاء الهيئة التدريسية والطلبة .						
14-	تهيئة الطلبة على انجاز مشاريع بحوث تخرج باشراف اعضاء الهيئة التدريسية .						
15-	هنالك تنوع بالاختصاصات العلمية المتاحة للطلبة .						

المحور الثاني: اداء العاملين في المؤسسة التعليمية

اعلى اداء تحصل عليه المؤسسة التعليمية وفق معايير بالمقارنة مع افضل الكليات المناظرة الاخرى .

ت	السؤال	مستوى الاجابة	اتفق بشدة	اتفق	محايد	لا اتفق	لا أتفق بشدة
1	اكتساب الخريجون المهارة والمعرفة بما يؤهلهم للتعامل مع مشاكل عملهم .						
2	مستوى جودة الخدمات التعليمية واثرا على كفاءة وفاعلية العملية التعليمية التي تخدم الطلبة .						
3	الالتزام بتنفيذ مفردات المناهج التدريسية بالاستناد الى الخطة المقررة .						
4	الاهتمام بالزيارات العلمية للطلبة الى مواقع العمل بما ينسجم مع اختصاصاتهم العلمية بعد التخرج .						
5	انسجام البرامج التدريسية مع البرامج المعتمدة في الكليات المناظرة .						
6	اشراك العاملين الاداريين والفنيين في الدورات التدريبية .						
7	العمل على تطوير خبرة ومهارة العاملين في الاقسام الادارية والخدمية .						
8	السعي على اشراك الاساتذة في المؤتمرات العلمية والندوات .						
9	العمل على تحسين مستوى الرضا لدى الافراد العاملين واعضاء الهيئة التدريسية .						
10	تشجيع الاساتذة على انجاز الترقيات العلمية لكافة المراتب العلمية .						
11	الدعم المادي والمعنوي للبحوث العلمية التطبيقية المنجزة من قبل الاساتذة لصالح مؤسسات الدولة .						
12	الجهد الواضح من قبل العمادة في الكلية على محاربة الفساد الاداري والمالي والمحافظة على المال العام .						
13	التزام العمادة في الكلية على ضمان الجودة ومتطلبات الاعتماد الاكاديمي .						
14	التركيز على البحوث العلمية ذات الاهتمام بالمحافظة على البيئة.						
15	التخصيصات المالية الكافية للانشطة المختلفة وتلافي النفقات غير الضرورية.						

مع الشكر والتقدير: الباحثة