

دور رأس المال الفكري في تحسين الأداء الإداري في إدارة التعليم بمنطقة الباحة

The Role Of Intellectual Capital In Improving the Administrative Performance Of
The Education Administration At Al-Baha Region

الباحثة: خيرية بنت محمد مفرح الشهري

وزارة التعليم – تعليم منطقة الباحة kk-2008-kk@windowslive.com

تاريخ الاستلام: 2023/08/11 تاريخ القبول: 2023/09/11 تاريخ النشر: 2023/12/31

ملخص: هدفت الدراسة إلى تحديد دور رأس المال الفكري في تحسين الأداء الإداري بإدارة التعليم بمنطقة الباحة، ولتحقيق هذا الهدف اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، ووظفت أداة لجمع البيانات هي الاستبانة، حيث تم تطبيقها على عينة من الموظفين بلغ عددها (46) موظفاً وموظفه من مختلف الرتب الوظيفية، وقد دلت نتائج الدراسة على أن درجة توفر رأس المال الفكري بإدارة التعليم كانت (متوسطة)، وجاء بعد (رأس المال البشري) في المرتبة الأولى من حيث توفر أبعاد هذا المتغير، كذلك جاء المتوسط الحسابي الكلي لمستوى تحسن الأداء الإداري بدرجة (متوسطة)، كما يوجد إسهام دال إحصائياً عند مستوى دلالة لرأس المال الفكري في التنبؤ بتحسين الأداء الإداري بإدارة التعليم بالباحة.

الكلمات المفتاحية: رأس المال الفكري، الأداء الإداري، الباحة

Abstract:

The objective of the study is to identify the role of intellectual capital in terms of improving the administration performance of Al Baha Education Governmental body. To achieve this goal, an analytical descriptive methodology has been used. A questionnaire has been designed as a tool for data collection (46) employees in different career levels have been approached as a sample with this questionnaire. The study revealed that the capability of intellectual capital was relatively (medium). Human Capital was ranked at the top.

Keywords: Intellectual capital, administrative performance, Al-Baha

يُعد رأس المال الفكري من المفاهيم الحديثة في مجال إدارة الأعمال، وهو العنصر الرئيس للموجودات في اقتصاد المعلومات، والإدارات التعليمية بحاجة إلى الاهتمام بما هو مدخر لديها من العقول المفكرة؛ والتي تدير هذه الإدارات بطرق ربما بحاجة إلى صقل وتوعية من أجل القيام بمهام الإدارة التي تسهل عمل هذه الإدارات، وتكفل القيام بالمهام الموكلة إليها وتقديم الخدمات بالشكل الذي يتناسب مع متغيرات هذا العصر الذي يتميز بالنمو والتطور المستمرين.

ورأس المال الفكري هو من الأصول اللاملموسة، بل يُعد من الأصول الاستراتيجية في الاقتصاد المعرفي، حيث يعتمد على الإنتاج والتوزيع والمعرفة والمعلومات المتراكمة والخبرات الموجودة في عقول الأفراد المتميزين التي تطبق في مكان العمل لمواجهة الظروف المتغيرة ومن شأنه أن يساعد في توليد الثروة والقيمة وزيادة الأرباح والقدرات التنافسية للمنظمة، عن طريق تطبيق استراتيجيات مبتكرة أساسها المعرفة والإبداع أو الممارسات لتعم الفائدة على الشركات والمجتمع على حد سواء (الحواجرة، 2010).

يُنظر إلى رأس المال الفكري على أنه المفتاح الإستراتيجي المحدد للتنمية، وعندما تحدث الفجوة بين رأس المال الفكري وباقي رؤوس الأموال فلا بد أن ينصب الاهتمام على البشر إعداداً وتدريباً وتأهيلاً، ولذا فإن تناول رأس المال الفكري في إدارات التعليم- باعتبارها الجهات المسؤولة عن هذا الإعداد- يبدو منطقياً إلى حد كبير، فهذه الإدارات بحكم طبيعة عملها ووظائفها تُعد من أولى الإدارات لأن تسلك مدخل المعرفة في إدارة الموجودات الملموسة وغير الملموسة لديها؛ سعياً نحو تطوير الأداء بها والوصول به إلى مستويات الجودة المأمولة، وبالتالي فإن التحسين في الأداء الإداري في إدارات التعليم يمكن أن يتحقق في إطار الاهتمام برأس المال الفكري؛ والذي هو مجال اهتمام الدراسة الحالية.

2. الإطار النظري والدراسات السابقة

1.2 الإطار النظري :

كان من أهم نتائج ثورة العلم والتقنية أن بدأت ظاهرة مختلفة في منظمات الأعمال- والمنظمات عامة- تتمثل في ارتفاع الأهمية النسبية للأصول غير المادية أو ما يُطلق عليه الأصول غير الملموسة (المعنوية)؛ إذ أصبحت تمثل النسب الأكبر في أصول الشركات والمنظمات، وبالتحليل يتضح أن تلك الأصول غير الملموسة هي المعرفة المتراكمة في عقول الأفراد (صُناع المعرفة) بشكل رئيسي، وهم الذين أصبح ينظر لهم فيما بعد بأنهم الشركاء، وليس المستخدمين في المنظمة.

2.2 الدراسات السابقة: اطلعت الباحثة على مجموعة من الدراسات التي اهتمت بتناول متغير رأس المال الفكري في مجالات متعددة، غير أنه يتم الاقتصار على تناول مجموعة الدراسات الخاصة بمتغير رأس المال الفكري في المؤسسات التعليمية، وذلك على النحو التالي: دراسات عربية في رأس المال الفكري: أبو الغنم (2012) بعنوان: "أثر تنمية رأس المال الفكري في فاعلية نظم المعلومات الإستراتيجية في شركات الصناعات الغذائية في جدة ودراسة العدوان (2010) بعنوان: "أزمة الثقافة التنظيمية وانعكاساتها على رأس المال الفكري. ودراسات أجنبية في رأس المال الفكري: دراسة (2010) Amiri, Ramazan& Omrani. بعنوان: رأس المال الفكري التنظيمي: التحقق من دور التعلم التنظيمي " Intellectual Capital organization: Examining the role of organizational learning. ودراسة (Rebecca, 2003) بعنوان: ما انعكاسات المنظمة المتعلمة على مؤشرات التطوير الخاصة بها من وجهة نظر الممارسين" what is a

Learning Organization Reflection on the Literature and practitioner Perspectives

أوجه الشبه والاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة: تتشابه الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في الجوانب الآتي: الاهتمام بدراسة رأس المال الفكري من حيث الأدوار التي يقوم بها في المنظمات وتأثير وجوده، وذلك كما في دراسة كل من: أبو الغنم (2012)، وعيد (2009)، وأبو لبدة (2008)، ويامرني (2006). وتتشابه الدراسة الحالية مع دراسة كل من: يامرني (2006) و Ivoni (2010) في تناولها لمتغير رأس المال الفكري في سياق مؤسسي تعليمي.

بينما تختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في الجوانب الآتية: تقتصر الدراسة الحالية على تناول دور رأس المال الفكري، ولم تتعداه لدراسة العوامل او المتغيرات الأخرى التي يمكن ان تؤثر فيه، كالثقافة التنظيمية كما في دراسة العدوان (2012)، أو التعليم كما في دراسة محمد (2010)، أو تكنولوجيا المعلومات كما في دراسة عيسان والعاني (2008). وتختلف الدراسة الحالية عن الدراسات التي تناولت رأس المال الفكري في سياق تعليمي، فالدراسة الحالية تدرسه في إدارة التعليم العام، أما الدراسات المعروضة في هذا السياق قد درسته في مرحلة التعليم الجامعي كما في دراسة Ivoni (2010) ، ويامرني (2006).

3-2. جوانب تميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة:

ومن خلال العرض السابق للدراسات السابقة ترى الباحثة أنه برغم عرض مجموعة من الدراسات التي اهتمت بدراسة رأس المال في سياق تعليمي، عبر التركيز على الإدارات التعليمية في أغلب الدراسات، إلا أن أي من هذه الدراسات لم يتناول أثر رأس المال في تطوير أو تحسين الأداء الإداري لهذه الإدارات، وهذا ما يجعل الدراسة الحالية في سعيها نحو دراسة دور رأس المال الفكري في تحسين الأداء الإداري بإدارة التعليم بمنطقة الباحة متميزة عن غيرها من الدراسات السابقة ذات الصلة.

الفصل الثالث

منهجية الدراسة ومجتمع البحث

1-3. منهجية الدراسة:

وتتمثل باستخدام المراجع والمصادر المتوفرة في المكتبات وذلك لبناء الإطار النظري الخاص برأس المال الفكري، ومنها: الكتب والمقالات العلمية والدراسات والرسائل الجامعية. وتتمثل بجمع المعلومات بواسطة استبانة مخصصة لهذه الغاية وتحليل هذه المعلومات للإجابة عن تساؤلات الدراسة واختبار صحة فرضياتها.

2-3. مجتمع الدراسة:

تمثل مجتمع الدراسة الحالية في جميع العاملين بالإدارات المختلفة التابعة لإدارة التعليم بمنطقة الباحة، حيث يبلغ عدد هذه الإدارات (24) إدارة؛ يعمل بها (126) موظفاً وموظفة بإدارة التعليم بنين وبنات في الوظائف القيادية (مدير عام- رئيس قسم- مشرف تربوي)، والوظائف الإدارية، حيث تم التواصل مع إدارة العلاقات العامة- منذ بدء أخذ موافقة المشرف العلمي على موضوع الدراسة الحالية- بغرض الوقوف على أعداد الموظفين وحصر مجتمع الدراسة حصراً دقيقاً، بعد ذلك تم التنسيق مع مدير التعليم بمنطقة الباحة لإبلاغ الإدارات المختلفة بشأن إمكانية تطبيق أداة الدراسة على العاملين بإدارة التعليم بنين وبنات، بعد ذلك تم توزيع الاستبانة على عينة عشوائية من أفراد مجتمع الدراسة بلغ عددهم (50) فرداً، وقد بلغ مجموع الاستبيانات المسترجعة (50) استبانة منها (4) استبانة غير صالحة، حيث كانت هذه الاستبانة غير مكتملة البيانات أو الاستجابات على بنود الاستبانة، ومن ثم تم حذفها وعدم إدراجها ضمن عينة الدراسة، وإجمالاً يمكن توضيح نسبة الاستجابة لردود الفعل عبر الجدول كالتالي:

جدول (1)

معدلات الاستجابة على الاستبانة

الإجمالي

46	صالحة للاستعمال
4	غير صالحة للاستعمال
50	الإجمالي
%100	إجمالي معدل الاستجابات
%92	معدل الاستجابات الصالحة

ويتبين من الجدول (1) السابق أن نسبة تمثيل عينة الدراسة- في صورتها النهائية- لمجتمعها بلغت 92%، وهي نسبة تمثيل مناسبة، ويمكن توضيح خصائص العينة التي تم تطبيق أداة الدراسة عليها من خلال الجدول التالي:

جدول (2)

وصف خصائص عينة الدراسة

المتغير	الفئات	التكرار	النسبة المئوية
الجنس	ذكور	7	15.22
	إناث	39	84.78
المؤهل	دبلوم	9	19.57
	بكالوريوس	31	67.39
	دراسات عليا (ماجستير- دكتوراه)	4	8.70
	أخرى	2	4.35
المسمى الوظيفي	رئيس قسم	8	17.39
	مشرف تربوي	9	19.57
	مدير مدرسة	4	8.70
	موظف إداري	25	54.35
سنوات الخبرة في	أقل من (5) سنوات	19	41.30

15.22	7	(5) سنوات إلى (10) سنوات	العمل الحالي
19.57	9	من (11) إلى (15) سنة	
23.91	11	(16) سنة فما فوق	

3-3. صدق وثبات الأداة:

هناك أربع مراحل أساسية أو إجراءات التي ينبغي النظر في كل بحث لاختبار صدق بناءه، كما هو مبين في الشكل (3) على النحو التالي:

الإجراءات المستخدمة:

وأحادية المقاييس تعني أنها تقيس متغير واحد. صدق الأداة: يعني أن المقياس يقيس فعلياً المتغير الذي وقد تم التحقق من الصدق الظاهري من خلال مجموعة من أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الإدارية والمالية بجامعة الباحة؛ وذلك بغرض التأكد من الصدق الظاهري لها، وللتحقق من صدق الأداة الداخلي وما إذا كانت أسئلة المقياس تقيس متغيراً واحداً أو أكثر أجرت الباحثة لتحليل العامل الاستكشافي على استجابات عينة من العاملين بإدارة التعليم بمنطقة الباحة- من غير عينة الدراسة الأساسية- بلغ عددهم (30) موظفاً وموظفة. وفيما يلي نتائج هذا التحليل لمتغيرات الدراسة:

1) المتغير المستقل رأس المال البشري:

جدول (3)

التحليل العاملي الاستكشافي لمتغير رأس المال البشري

المتغير	العبارات	التحليل العاملي
رأس المال البشري	يتوفر لدى إدارة التعليم رؤية واضحة نحو استراتيجيات ومداخل إدارة المعرفة لديها.	0.635

0.753	تمتلك إدارة التعليم عدد كافي من الموظفين الذين يمتلكون الخبرات العلمية اللازمة لأداء العمل بكفاءة عالية.
0.774	يتشارك الموظفون بإدارة التعليم في المعرفة من خلال ما يقدمه الموظفون القدامى من خبرات لازمة للموظفين الجدد.
0.823	يمتلك الموظفون بإدارة التعليم قدرات كافية للتعامل مع المواقف الطارئة في العمل.
0.688	تنمي إدارة التعليم المهارات القيادية الإدارية للموظفين بها، بما يتناسب مع التطور التكنولوجي المعاصر.
0.569	تسهم الخبرات العلمية والعملية التي يمتلكها الموظفون بإدارة التعليم في تقديم حلول متميزة للمشكلات التي تواجههم في العمل.
0.637	قواعد البيانات بإدارة التعليم متكاملة، ومتاحة للإدارات والأقسام الفرعية.
0.654	KMO
55.987	Variance
0.000	Sig.
0.783	Cronbach's alpha

تبين النتائج كما هو في الجدول (3) بأن جميع عبارات هذا المحور تقيس متغير واحد يفسر 55.987% من رأس المال البشري، وأن قيم تشبعات جميع العبارات كانت أكثر من (0.50) حيث تراوحت بين (0.569 – 0.823) كما بلغ مقياس Kaiser-Mayer- Olkin (KMO) لقياس ملائمة المعاينة (0.654)؛ مما يشير بأن الاختبار العاملي ونتائجه صالحة وضمن المستويات المقبولة لإجراء الاختبار، كما أن معامل كرونباخ ألفا بلغ (0.783)؛ مما يشير بأن الاختبار العاملي ونتائجه صالحة وضمن المستويات المقبولة لإجراء الاختبار،

وهذا مؤشر قوي على الاتساق الداخلي للمقياس كونه ملائم وضمن المعدلات المقبولة، وعليه تم اعتماد المقياس الخاص برأس المال البشري.

(2) المتغير المستقل رأس المال الهيكلي:

جدول (4)

التحليل العاملي الاستكشافي لمتغير رأس المال الهيكلي

المتغير	العبارات	التحليل العاملي
رأس المال الهيكلي	قواعد البيانات بإدارة التعليم متكاملة، ومتاحة للإدارات والأقسام الفرعية.	0.763
	تحرص إدارة التعليم على التطوير المستمر للعمليات الإدارية بها بشكل يحقق الأداء المتميز.	0.625
	تتنوع وسائل الاتصال لتنفيذ العمليات الإدارية داخل إدارة التعليم.	0.811
	يتوفر بإدارة التعليم هيكل تنظيمي مناسب يزود الموظفين بالتسهيلات اللازمة لأداء مهامهم بشكل متميز.	0.790
	يضمن الهيكل التنظيمي بإدارة التعليم تدفق المعلومات اللازمة لجميع المستويات الإدارية بسهولة ويسر.	0.743
	يوجد توازن في إدارة التعليم بين الصلاحيات والمسؤوليات الممنوحة للموظفين.	0.641
KMO		0.669
Variance		76.185
Sig.		0.000
Cronbach's alpha		0.849

تبين النتائج كما هو في الجدول (4) بأن جميع عبارات هذا المحور تقيس متغير واحد يفسر 76.185% من رأس المال الهيكلي، وأن قيم تشبعات جميع العبارات كانت أكثر من (0.50) حيث تراوحت بين (0.625 -

0.811) كما بلغ مقياس Kaiser-Mayer- Olkin (KMO) لقياس ملائمة المعاينة (0.699)؛ مما يشير بأن الاختبار العاملي ونتائجه صالحة وضمن المستويات المقبولة لإجراء الاختبار، كما أن معامل كرونباخ ألفا بلغ (0.849)؛ مما يشير بأن الاختبار العاملي ونتائجه صالحة وضمن المستويات المقبولة لإجراء الاختبار، وهذا مؤشر قوي على الاتساق الداخلي للمقياس كونه ملائم وضمن المعدلات المقبولة، وعليه تم اعتماد المقياس الخاص برأس المال الهيكلي.

3) المتغير المستقل رأس مال العلاقات والتطوير:

جدول (5)

التحليل العاملي الاستكشافي لمتغير رأس مال العلاقات والتطوير

المتغير	العبارات	التحليل العاملي
	تولي إدارة التعليم اهتماماً عادلاً بجميع الموظفين العاملين بها دون تحيز أو استثناء.	0.642
	تعمل إدارة التعليم على تشجيع العلاقات المهنية الإيجابية بين الموظفين.	0.738
رأس مال العلاقات والتطوير	تعزز إدارة التعليم الثقة بين الموظفين من خلال سياسة مشاركة الجميع في صنع القرارات.	0.695
	تدعم إدارة التعليم موظفيها نحو المشاركة في المؤتمرات المحلية والدولية.	0.703
	تسعى إدارة التعليم نحو تطبيق أنظمة الجودة لأداء مهامها.	0.649
	تتوفر بإدارة التعليم ثقافة الجودة الإدارية بين الموظفين.	0.747
KMO		0.724
Variance		82.730
Sig.		0.000

تبين النتائج كما هو في الجدول (5) بأن جميع عبارات هذا المحور تقيس متغير واحد يفسر 82.730% من رأس مال العلاقات والتطوير، وأن قيم تشبعات جميع العبارات كانت أكثر من (0.50) حيث تراوحت بين (0.747 – 0.642) كما بلغ مقياس Kaiser-Mayer- Olkin (KMO) لقياس ملائمة المعايينة (0.669)؛ مما يشير بأن الاختبار العاملي ونتائجه صالحة وضمن المستويات المقبولة لإجراء الاختبار، كما أن معامل كرونباخ ألفا بلغ (0.769)؛ مما يشير بأن الاختبار العاملي ونتائجه صالحة وضمن المستويات المقبولة لإجراء الاختبار، وهذا مؤشر قوي على الاتساق الداخلي للمقياس كونه ملائم وضمن المعدلات المقبولة، وعليه تم اعتماد المقياس الخاص برأس مال العلاقات والتطوير.

4) المتغير التابع مستوى الأداء الإداري في إدارة التعليم:

جدول (6)

التحليل العاملي الاستكشافي لمتغير مستوى الأداء الإداري في إدارة التعليم

المتغير	العبارات	التحليل العاملي
الأداء الإداري	يتحمل الموظفون بإدارة التعليم مسؤوليتهم بكفاءة واقتدار.	0.778
	يتم التعامل مع المواقف والحالات الطارئة بشكل سريع وفعال.	0.849
	يتم معالجة المشكلات بإدارة التعليم أولاً بأول، مع وضع خطط لتجنبها في المستقبل.	0.538
	درجة تقييم الأداء في الإشراف وتوجيه وقيادة وتطوير المرؤوسين	0.706
	يوجد تنسيق جيد بين الإدارة والأقسام الفرعية في إدارة التعليم	0.809
KMO		0.798
Variance		80.534

0.000	Sig.
0.862	Cronbach's alpha

تبين النتائج كما هو في الجدول (6) بأن جميع عبارات هذا المحور تقيس متغير واحد يفسر 80.534% من مستوى الأداء الإداري بإدارة التعليم، وأن قيم تشبعات جميع العبارات كانت أكثر من (0.50) حيث تراوحت بين (0.538 – 0.849) كما بلغ مقياس Kaiser-Mayer- Olkin (KMO) لقياس ملائمة المعاينة (0.798)؛ مما يشير بأن الاختبار العاملي ونتائجه صالحة وضمن المستويات المقبولة لإجراء الاختبار، كما أن معامل كرونباخ ألفا بلغ (0.862)؛ مما يشير بأن الاختبار العاملي ونتائجه صالحة وضمن المستويات المقبولة لإجراء الاختبار، وهذا مؤشر قوي على الاتساق الداخلي للمقياس كونه ملائم وضمن المعدلات المقبولة، وعليه تم اعتماد المقياس الخاص مستوى الأداء الإداري بإدارة التعليم.

4. مناقشة النتائج.

تناولت الدراسة تحليل دور رأس المال الفكري في تحسين الأداء الإداري في إدارة التعليم بمنطقة الباحة، وفيما يلي أهم ما توصلت إليه الدراسة من نتائج:

1- تشير النتائج إلى أن المتوسط الحسابي العام لاستجابات المبحوثين على القسم الأول من أداة الدراسة (رأس المال الفكري) جاء في مجمله متوسطاً إذ بلغ المتوسط الكلي لهذا المتغير (3.463) وهذا يدل على ضرورة أن تولي إدارة التعليم بمنطقة الباحة مزيداً من الاهتمام برأس المال الفكري؛ بغرض الاستفادة من مزاياه المتعددة في تطوير الأداء الإداري بها، وقد كان توافر أبعاد رأس المال الفكري وفقاً لاستجابات المبحوثين على النحو الآتي: احتل البعد الأول (رأس المال البشري) المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.600) وتقدير توفر مرتفع، تلاه البعد الثالث (رأس مال العلاقات والتطوير) في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3.410) وتقدير توفر متوسط، وجاء في المرتبة الثالثة البعد الثاني (رأس المال الهيكلي) بمتوسط حسابي (3.391)، وتقدير توفر متوسط

5. خاتمة:

في ضوء نتائج الدراسة تقترح الباحثة عدداً من التوصيات التي يمكن من خلالها زيادة إسهام رأس المال الفكري في تطوير العمل الإداري بالمنظمات المختلفة عامة والتعليمية خاصة، ومنها:

- 1- ضرورة تفعيل أهمية رأس المال الفكري في الإدارات التعليمية من خلال تخصيص حوافز ومكافآت للعاملين بالإدارات الأكثر تميزاً من حيث تطوير قدراتهم وإمكاناتهم عبر المشاركة في التدريبات المختلفة، وكذلك عبر المشاركة المجتمعية الفعالة.
- 2- وضع آلية لتقييم أداء العاملين بالإدارات التعليمية بشكل دوري؛ مما يعمل على زيادة الاهتمام بالأداء المرتبط برأس المال الفكري في الإدارات التعليمية.
- 3- ضرورة توجيه القائمين على إدارة التعليم بإبداء مزيد من الاهتمام برأس المال الهيكلي ورأس مال العلاقات والتطوير حتى يمكن رفع مستويات توافرها داخل إدارة التعليم، وتحقيق النجاح فيهما كما حققت الإدارة نجاحاً موازياً في تطوير رأس المال الفكري لديها.
- 4- ضرورة ربط سياسات استقطاب واختيار الموارد البشرية في إدارة التعليم بالباحة بمعايير الكفاءة والجدارة، وذلك من خلال تغيير نظم التعيين بهذه الإدارة التعليمية سعياً نحو اختيار الأفضل الذي يسهم بفاعلية في تطوير العمل داخل هذه الإدارة.
- 5- أهمية إجراء مزيد من الدراسات التي تتناول رأس المال الفكري بمجالاته وأبعاده المختلفة في الإدارات الفرعية المختلفة المنطوية تحت إدارة التعليم، لتحديد أي من هذه الإدارات الأكثر مساهمة في تحقيق أهداف إدارة التعليم والانتقال بها إلى مرحلة التميز المؤسسي.

6. قائمة المراجع:

تدوين المراجع يكون في آخر المقال وباعتماد أسلوب: (APA)

مراجع الدراسة

المراجع العربية:

- (1) أبو الغنم، خالد (2012). أثر تنمية رأس المال الفكري في فاعلية نم المعلومات الاستراتيجية في شركات الصناعات الغذائية في جدة. دراسات إدارية، 5(9)، 1-36.
- (2) أبو لبدة، هاشم عيسى سعيد (2008). الاستثمار في رأس المال الفكري في المنظمات المتعلمة. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة آل البيت: المفرق، الأردن.
- (3) إسماعيل، عادل محمد (2000). إدارة الموارد البشرية. القاهرة: مطبوعات جامعة القاهرة.
- (4) أفندي، عطية حسين (2010). في سبيل البحث عن التمييز رأس المال الفكري وإدارة المعرفة تحديد طبيعة العلاقة. بحث مقدم ضمن مؤتمر تطوير رأس المال الفكري، الكويت في يناير.

- (5) بامرني، توفيق رشيد (2006). تأثير أبعاد رأس المال الفكري في تحسين جودة الخدمة التعليمية. رسالة ماجستير، جامعة دهوك، العراق.
- (6) الدهون، أكرم حسين (2010). السمات الأساسية للنظام الاقتصادي الدولي الجديد. مجلة القانون المقارن (جمعية القانون المقارن العراقية) - العراق، 13(20)، 253 - 280.
- (7) رزق، محمود عبد الفتاح (2008). إطار مقترح لتحديد تكاليف الإفصاح والتقرير عن رأس المال المعرفي. المجلة المصرية للدراسات التجارية، مجلد (31)، 11-38.
- (8) السيد، إسماعيل محمد (2013). الإدارة الإستراتيجية. ط3، الإسكندرية: الدار البيضاء.
- (9) الطويل، هاني عبد الرحمن صالح (2012). الإدارة التربوية والسلوك المنظمي. ط(3)، عمان: دار وائل للطباعة والنشر.
- (10) العازمي، سعد فلاح (2011). أثر رأس المال الفكري في عملية تطبيق نظم المعلومات في وزارة البلدية في دولة الكويت. رسالة ماجستير غير منشورة، عمادة الدراسات العليا، جامعة مؤتة.
- (11) العنزي، سعد (2001). أثر رأس المال الفكري في أداء المنظمة: دراسة ميدانية في عينة من شركات القطاع الصناعي المختلط. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، 8(28)، 31-62.
- (12) العنزي، سعد علي؛ صالح، أحمد علي (2009). إدارة رأس المال الفكري في منظمات الأعمال. ط2، عمان: دار البازوري للنشر والتوزيع.
- (13) عيد، غسان (2009). أثر رأس المال الفكري في إمكانية تطبيق إدارة الجودة الشاملة- دراسة استطلاعية في جامعة تكريت. مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، 5(15)، 9-32.
- (14) العنزي، سعد علي، وصالح، أحمد علي (2009). إدارة رأس المال الفكري في منظمات الأعمال. عمان: دار البازوري العلمية للنشر والتوزيع.
- (15) الكبيسي، صلاح الدين (2005). إدارة المعرفة. القاهرة: المنظمة العربية للتنمية الإدارية.
- (16) الكثيري، عبد الله راجح (2012). طرق قياس رأس المال الفكري بجامعة الملك سعود بالرياض. رسالة ماجستير (غير منشورة)، جامعة الملك سعود.
- (17) المطيري، محيا بن خلف (2007). إدارة رأس المال الفكري وتنميته بالتعليم الجامعي في ضوء التحولات المعاصرة: تصور مقترح. رسالة دكتوراه جامعة أم القرى، السعودية.

- (18) المفرجي، عادل وصالح، أحمد (2003). رأس المال الفكري: طرق مناسبة وأساليب المحافظة عليه. القاهرة: المنظمة العربية للتنمية الإدارية.
- (19) نجم، عبود نجم (2008). إدارة المعرفة: المفاهيم والاستراتيجيات والعمليات. ط2، عمان: دار الوراق للنشر والتوزيع.
- (20) النعيم، عبد اللطيف بن صالح (2010). مدى إدراك طلاب الجامعات لتأثير البيئة التنظيمية الداخلية في دافعيتهم للإنتاج: بالتطبيق على بيئة بعض كليات الجامعات السعودية. مجلة الإدارة العامة بالرياض، 50 (1).

المراجع الأجنبية:

- 1) Abdul Kareem, M.& Ismail, K. (2014). Intellectual Capital and its Effect on Financial Performance of Banks: *Evidence from Saudi Arabia. Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 164, 201-207
- 2) Amiri A, Ramazan M, Omrani A. (2010). Studding the impacts of organizational Organic structure on Knowledge productivity effective factors case study: Manufacturing Unite in a domestic large industrial Group. *Eu. J. Sci*, (40), 91- 101.
- 3) Awad, E. (2004). *Knowledge Management. (Pearson International. Prentice – Hall, New York*.
- 4) Biesalski, E. (2004). *Knowledge Management and E-human Resource Management. Working Paper*, p (4).
- 5) Bontis, Nick, (2004). National Intellectual Capital Index a United Nation Initiative for the Arab Region, *Journal of intellectual capital*, 5(1), 14- 23.
- 6) Ivoni B., (2010). Intellectual capital reporting at UK universities. *Journal of Intellectual Capital*, 11(2), 179 – 207.
- 7) Kujansivu, P. (2008). Operationalising intellectual capital management: choosing a suitable approach. *Measuring Business Excellence*,. 12 (2), pp.25 – 37.
- 8) Lu, W., Long Q.& Huang, L. (2015). Intellectual capital and national innovation systems performance. *Knowledge-Based Systems*, 71(2), 201-210.

-
- 9) Rastogei, P. (2000). Knowledge Management& Intellectual Capital: The New Virtuous Reality of Competitiveness, Human System Management, *Journal of Intellectual Capital*, 20 (2), 23-45.
 - 10) Rebecca, Cors. (2003). *what is a Learning Organization Reflection on the Literture and practitioner Perspectives*. University of Wissconsin –Madison.
 - 11) Steward, A. (2007). *Intellectual Capital: The New Wealth of Organization*. Double Day – Currency, New York.
 - 12) Williams, S. (2000). *Is a company's intellectual capital performance& intellectual capital disclosure practices related? Evidence from publicly listed companies from the FTSE 100*. Calgary, University of Calgary.