

متطلبات إدارة رأس المال الفكري بالجامعات اليمنية Requirements for managing intellectual capital in Yemeni universities

د. محمد عبد الله حسن حُميد^{1*}

¹ - كلية التربية والعلوم الإنسانية- قسم العلوم التربوية والنفسية، جامعة حجة، اليمن

تاريخ القبول: 2021/05/22

تاريخ الاستلام: 2021/05/06

ملخص:

استهدف البحث الحالي التعرف على متطلبات إدارة رأس المال الفكري بالجامعات اليمنية، واستخدم البحث المنهج الوصفي، وتم أخذ عينة قصدية من الخبراء الأكاديميين قوامها (12) خبير وخبيرة من مختلف الجامعات اليمنية وتم توزيع استبانة وفق أسلوب دلفي المعدل تكونت من (36) فقرة تقيس متطلبات إدارة رأس المال الفكري وهي: (البشرية -المادية – التنظيمية).

وتوصل البحث إلى مجموعة من النتائج أبرزها:

مجالات متطلبات إدارة رأس المال في الجامعات اليمنية قد حصلت بشكل إجمالي على الوسط المرجح (4.46) ووزن نسبي (87.56)، وهي قيمة تشير بدرجة أهمية كبيرة جدًا.

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات عينة البحث حول متطلبات إدارة رأس المال الفكري في الجامعات اليمنية تعزى لمتغير الرتبة العلمية والخبرة. وقد أوصى البحث بعدة توصيات أهمها التوزيع العادل للإمكانات التكنولوجية والمعرفية بين كليات الجامعات اليمنية.

الكلمات المفتاحية: متطلبات -إدارة- المال الفكري- الجامعات اليمنية.

Abstract

The current research aimed to identify the requirements of intellectual capital management in Yemeni universities, The research used the descriptive approach, and an Purposeful sample was taken from academic experts consisting of (12) experts from various Yemeni universities. A questionnaire was distributed according to the modified Delphi method. It consisted of (36) items measuring the requirements of intellectual capital management, namely: (human - material - organizational). The research put set of results, the most prominent of which are:

The areas of intellectual capital management requirements in Yemeni universities had overall obtained a weighted average (4.46) and a relative weight (87.56), a value indicating a very significant degree of importance.

There were no statistically significant differences between the answers of the research sample on the requirements of intellectual capital management in Yemeni universities due to the variable of academic rank and experience.

The research recommended several recommendations, the most important of which was the fair distribution of technological and knowledge capabilities among the colleges of Yemeni universities.

Key words: Requirements-Management- intellectual capital- Yemeni universities

مقدمة:

أصبح رأس المال الفكري مطلب أساسي تسعى الجامعات لاقتنائه والحصول عليه، باعتباره أهم الموارد لصنع التقدم والنمو ولتجويد أدائها وخدماتها والدخول ضمن المنافسة ولكي تحافظ على بقائها وتطورها ونهوضها خاصة في ظل التطور والانفتاح المعرفي الذي أفرزته العولمة وثورة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.

فقد فرضت التحولات والتغيرات السريعة والمستمرة في تكنولوجيا المعلومات والانترنت على مختلف المؤسسات استقطاب واختيار وتنمية الأفراد العاملين والاهتمام بحاجاتهم ورغباتهم، الأمر الذي أدى إلى سعي الجامعات لزيادة الطلب على العمالة المؤهلة معرفياً والتي لديها الخبرات والمهارات اللازمة للتعامل مع بيئة العمل الحديثة .

وأصبح من الضروري للجامعات البحث عن المورد البشري صاحب المعرفة والمهارات والأفكار الإبداعية واستقطابه لتشكيل ما يمكن تسميته (بنك المعرفة لدى المؤسسات) وبصيغة أخرى رأس مالها الفكري الذي سيقودها نحو النمو والنجاح وتحقيق أعلى ما يمكن من الأرباح (نجم، 2010: 111)

حيث تسعى مؤسسات التعليم العالي ممثلة بالجامعات إلى إعداد وتأهيل وتوجيه العنصر البشري، وصولاً للتميز والإبداع والنهوض بالأداء فيها وذلك لا يمكن حدوثه إن لم يتوفر رأس مال فكري مؤهل وقادر على تحقيق المخرجات المطلوبة والمرجوة، وهذا لا يتأتى إلا بالاهتمام والتركيز على المتغيرات التي من شأنها ان تدفع الجامعات نحو النجاح والتميز والإبداع في البيئة التي تعمل بها، من خلال سعيها للحصول على أفضل العاملين من ذوي الكفاءات والإمكانات العالية ليرفعوا من مستوى أدائهم أمام المنافسين من الجامعات الأخرى.

مشكلة البحث:

أصبح الاهتمام نحو ما بات يعرف برأس المال الفكري العنصر الرئيس والأساس في تميز أي منظمة ونجاحها واستمراريتها، لذا فإن رأس المال الفكري يشكل مدخلاً مهماً لدى الجامعات نحو تحقيق النجاح والتميز والابداع.

ومما تجدر الإشارة إليه أن الجامعات اليمنية تظهر اهتماماً محدوداً في استخدام ما لديها من قدرات إبداعية للعاملين، ويتضح ذلك في مستويات التنمية الضعيفة التي تمر بها اليمن، حيث تؤكد التقارير الرسمية على أن متطلبات التعليم الجامعي اليمني لا تواكب التزامات

القرن الحادي والعشرين والتغيرات الاقتصادية والتكنولوجية والتنافسية الجارية (المجلس الأعلى لتخطيط التعليم، 2012: 112). كما تؤكد بعض الدراسات المحلية ضعف مشاركة أعضاء هيئة التدريس في الندوات والمؤتمرات العلمية المحلية أو الخارجية بالإضافة إلى قصور نظام المكتبة اليمنية الورقية والإلكترونية وقاعدة بيانات محدودة غير مرتبطة بقواعد بيانات عربية وأجنبية (الرفاعي، 2008: 33).

ومن خلال عمل الباحث في الجامعة لاحظ أن هناك ضعف في إدارة الجامعات لإدارة رأس المال الفكري بها، وهذا ما أكدته الشرجي (2011) في دراسته بأن الجامعات تعاني من ضعف ممارسة الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس في الابداع والابتكار والبحث العلمي والتعليم.

ومن هنا جاء هذا البحث للإجابة على السؤالين التاليين:

1- ما أهمية توفر متطلبات إدارة رأس المال الفكري (البشرية والتنظيمية والمادية) بالجامعات اليمنية؟

2- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة البحث حول متطلبات إدارة رأس المال الفكري بالجامعات اليمنية تعزى لمتغير الرتبة العلمية والخبرة؟

أهداف البحث:

يهدف البحث لمعرفة مدى توفر متطلبات إدارة رأس المال الفكري بالجامعات اليمنية، وكذا التعرف على ما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة البحث حول متطلبات إدارة رأس المال الفكري (البشرية والتنظيمية والمادية) بالجامعات اليمنية تعزى لمتغير الخبرة والرتبة العلمية.

أهمية البحث:

لرأس المال الفكري أهمية كبيرة للمؤسسات العامة بشكل عام والجامعات بشكل خاص، فمن خلال رأس المال الفكري يمكن لها تحسين قدراتها الإبداعية وتحسين سمعتها، وجذب العملاء، وباعتبار أنه المحرك الرئيس لتحقيق القيمة التنافسية، وعليه يستمد البحث أهميته من أنه:

- محاولة للإسهام في تعزيز بناء المعرفة وإدارتها وتطويرها واستثمارها، بالطرق التي تؤدي إلى تحقيق غايات وأهداف واستراتيجية الجامعات اليمنية مما يؤدي بدوره إلى الارتقاء والتميز.

- يسلط البحث على أهم متطلبات رأس المال الفكري الواجب توافرها في الجامعات محل البحث بما يسمح بتحديد هذه المتطلبات التي يتوجب زيادة الاهتمام بها.
- يستمد البحث أهميته من النتائج التي سيتوصل إليها والتي ستجعل أصحاب القرار في الجامعات تدرك أهمية رأس المال الفكري، لأنه لا يمكن للجامعة تحقيق أهدافها دون فهم عميق لرأس المال الفكري بها وكيفية استثماره .

حدود البحث:

اقتصر البحث على دراسة متطلبات إدارة رأس المال الفكري في الجامعات اليمنية، حيث تم الاستعانة بخبراء من مختلف الجامعات اليمنية لمعرفة هذه المتطلبات خلال الفصل الدراسي الثاني للعام الجامعي 2019-2020م.

مصطلحات البحث:

فيما يلي عرض لتعريف مصطلح البحث، والتعريف الإجرائي الذي يتبناه البحث :-
يعرف رأس المال الفكري بأنه: " المعرفة، المهارات، الخبرات، والتعليم المتراكم في العنصر البشري والتي يمكن تحويلها إلى قيمة" (الربيعاوي وعباس، 2015: 59)
ويعرف أيضاً بأنه: المعرفة المفيدة التي يمكن توظيفها واستثمارها بشكل صحيح لصالح الجامعة (العنزي وصالح، 2008: 245).

كما يعرف بأنه: قدرات متميزة يتمتع بها عدد محدود من الأفراد العاملين في المؤسسة تمكنهم من تقديم إسهامات فكرية تمكن المنظمة من زيادة إنتاجيتها وتحقيق مستويات أداء عالية مقارنة بالمنظمات المماثلة (Youndt, et al, 2004) أما ياسين(2007: 275) فيعرفه بأنه: توليفه المعرفة والتعلم والجدارة والكفاءات الجوهرية للأفراد العاملين من أجل تحقيق الأهداف والبرامج والمهام الوظيفية المناطة بهم.

يتضح من التعريفات السابقة أن رأس المال الفكري يتضمن التعليم والمعارف والتدريب والتجارب والخبرة والقدرات والطاقات والحماس والابداع للموارد البشرية الموجودة في المؤسسة، ويهتم بالمعرفة المفيدة للعنصر البشري وتوظيفها واستثمارها لتحقيق أعلى أداء للمؤسسة.

وبهذا فإن التعريف الإجرائي لرأس المال الفكري هو: القدرات غير الملموسة للجامعة التي تمكنها من تقديم قيمة في كل أنشطتها الخاصة (بالمدخلات والعمليات والمخرجات)، والتي تجعلها في مركز متقدم وقادرة على المنافسة.

الدراسات السابقة:

يتم تناول الدراسات السابقة المتعلقة بصورة مباشرة بموضوع رأس المال الفكري مرتبة حسب الأحدث وذلك كما يلي:

هدفت دراسة مشمش (2018) إلى معرفة قدرة الإدارة العليا في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة على واقع تنمية رأس المال الفكري بأبعاده المختلفة من وجهة نظر الوظائف الإشرافية، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة إن (77.80%) من مجتمع الدراسة يرون إن الإدارة العليا في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة تسهم في تنمية رأس المال الفكري في جامعاتهم، وهي درجة مرتفعة، كما أنهم يساهمون في تنمية أبعاد رأس المال الفكري بدرجة كبيرة، وجاءت على وفق الترتيب التالي (تنمية رأس المال العلاقتي، تنمية رأس المال الهيكلي، تنمية رأس المال البشري) كما بينت النتائج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات المبحوثين حول واقع تنمية رأس المال الفكري في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة، تعزى للمتغيرات (النوع، المؤهل العلمي؛ المسمى الوظيفي؛ سنوات الخبرة؛ الجامعة).

كما هدفت دراسة المومني وآخرين (2018) 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 حكومتان وهما الجامعة الهاشمية وجامعة آل البيت، واثنان 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 بُعدي (رأس المال الهيكلي، و رأس 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 الدراية ذوي الرتبة (أستاذ مشارك) في التخصصات العلمية.

أما دراسة ابو لبددة (2018) فقد تناولت دراسة رأس المال الفكري ودوره في تحقيق التميز المؤسسي لدى جامعة القدس، وهدفت إلى التعرف على رأس المال الفكري ودوره في تحقيق التميز المؤسسي لدى جامعة القدس، حيث تناولت الباحثة أبعاد رأس المال الفكري المتمثلة

برأس المال البشري، ورأس المال الهيكلي، ورأس مال العلاقات، وتناول أبعاد التميز المؤسسي المتمثلة بالتميز القيادي، والتميز البشري، والتميز الخدماتي، ولتحقيق أهداف هذه الدراسة استخدمت الباحثة المنهج الوصفي، وأظهرت النتائج أن واقع رأس المال الفكري في جامعة القدس جاء بدرجة متوسطة، حيث إن رأس المال البشري يسهم بدرجة أكبر في رأس المال الفكري لدى الجامعة يليه رأس المال الهيكلي، ثم رأس مال العلاقات. كذلك أظهرت النتائج إن مستوى التميز المؤسسي في جامعة القدس جاء بدرجة متوسطة، حيث إن التميز القيادي يسهم بدرجة أكبر في التميز المؤسسي يليه التميز البشري ثم التميز الخدماتي.

واستعرضت أنا Anna (2018) في دراستها إلى تحليل التأثير المتبادل لرأس المال الفكري للجامعات والمناطق التي توجد بها. وتم استخدام طريقة دراسة الحالة لبرامج تطوير الجامعات الروسية الرائدة، وتوصلت إلى عدة نتائج من أهمها:- إن رأس المال الفكري يعمل على تطوير رأس مال كفاءات موظفي الجامعة وطلابها ويساهم في توسيع رأس المال من الأفكار والمشاريع كأساس للمبتدئين، ويؤثر على المعرفة بالجامعة وعلى نظام الإدارة الجامعية والموظفين. كما إن نظام مراقبة احتياجات التوظيف لمؤسسات الصناعة التحويلية الإقليمية، يصنع الأساس لتنمية رأس المال المعرفي ورأس مال كفاءات الجامعة، حيث يجب تحويل نظام التدريب وفقاً لمتطلبات الزبائن.

واستهدفت دراسة كل من مرعي وحسن (2017) إلى تحليل أثر أبعاد رأس المال الفكري في تحقيق ريادة الأعمال لشركات الاتصالات السعودية، والتعرف على مدى توافر متطلبات رأس المال الفكري فيها. تم جمع البيانات عن طريق قائمة استقصاء تم توجيهها إلى جميع شركات الاتصالات في منطقة تبوك زين، وموبايلي، و قطاع الاتصالات السعودية (STC) من خلال المسح الشامل لمجتمع الدراسة وتوزيع (150) استبانة تم استرداد (121) منها أي ما نسبته (80.7) توصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها زيادة اهتمام شركات الاتصالات في تبوك نحو أبعاد رأس المال الفكري، حيث احتل بعد المحافظة على رأس المال الفكري الترتيب الأول وجاء بعد الاهتمام بالعملاء في المرتبة الأخيرة. كما دلت النتائج على وجود علاقة طردية ذو دلالة إحصائية بين كل من أبعاد رأس المال الفكري وأبعاد ريادة الأعمال.

أما دراسة أبوسيف (2016) فقد استهدفت التعرف على علاقة رأس المال الفكري بالابتكار التنظيمي بجامعة مصر للعلوم والتكنولوجيا من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، تم أخذ عينة عشوائية (80) عضو هيئة تدريس توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أبرزها:

مستوى رأس المال الفكري وأبعاده جاء متوسطاً بمتوسط كل (3.16) لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة في رؤيتهم لمستوى رأس المال الفكري، تعزى لمتغيرات (الرتبة العلمية الخبرة- الوظيفية الحالة الوظيفية)

ودراسة باربوسا وآخرين, Barbosa, S. et al (2016) هدفت إلى استكشاف الأهمية النسبية لمختلف أبعاد رأس المال الفكري (IC) فيما يتعلق بمساهمتها في الأداء الملحوظ لمنظمة التعليم العالي (HEO). وسعت لمناقشة دور رأس المال الفكري (IC) وقياس الأداء في هذه المنظمات. ويتم ذلك من خلال دراسة حالة أجريت في منظمات التعليم العالي البرتغالية. ومن أهم نتائج هذه الدراسة: إن الدلائل تشير إلى أنه على الرغم من أن رأس المال البشري والهيكلية والعلاقاتي يجب أن يسهم "ككل" في أداء منظمة التعليم العالي (HEO)، كما إن الموارد البشرية لها أهمية إضافية كمصدر للمعرفة.

وتشير النتائج أيضاً إلى وجود تداخل بين مؤشرات رأس المال الفكري ومؤشرات الأداء على الرغم من صحة التفسيرات المقدمة في سياق دراسة الحالة.

وأعد القهوي (2015) دراسة هدفت إلى التعرف على تطور رأس المال الفكري وأثره على الأداء الأكاديمي: دراسة حالة جامعة الزرقاء، ولتحقيق هذا الغرض تم تطوير استبانة تضمنت بعدين لرأس المال الفكري، ومتغير الأداء الأكاديمي، وتألف من (35) فقرة، وتم تطبيقها على عينة الدراسة البالغة (75) عضو هيئة تدريس اختيرت بطريقة طبقية عشوائية من مجتمع الدراسة البالغ (270)، وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج منها: إن مستوى تقييم أعضاء هيئة التدريس في جامعة الزرقاء كان (إيجابياً) لكل بعد من أبعاد رأس المال الفكري ومتغير الأداء الأكاديمي في الجامعة- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى (0.05α) لرأس المال الفكري بأبعاده المتمثلة ب (رأس المال البشري، رأس المال الهيكلية) على الأداء الأكاديمي.

وقام قشقش (2014) بدراسة هدفت إلى الإجابة عن مدى تأثير كل مكون من مكونات رأس المال الفكري في تعزيز الميزة التنافسية بين الجامعات الفلسطينية، وإن كان هناك اختلاف بين الجامعات نفسها في كيفية إدارة رأس المال الفكري الذي تمتلكه. وقد أظهر البحث عدة نتائج أهمها وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين إدارة رأس المال الفكري وتحقيق الميزة التنافسية وأظهرت نتائج البحث أن الإجراءات الإدارية لرأس مال العلاقات هي الأكثر ارتباطاً من مكونات رأس المال الفكري الأخرى في تعزيز الميزة التنافسية لدى الجامعات.

وجاءت دراسة محمد وآخرين. Mohammad et al. (2013) لمعرفة العوامل التي تؤثر على أداء الشركة من أجل الحفاظ على الميزة التنافسية وزيادة الأداء، وتوصلت الدراسة إلى

عدة نتائج أهمها: إن رأس المال الفكري (IC) هو أحد الأصول الحيوية التي تساعد المؤسسات على صنع قيمة متزامنة في الاقتصاد الحالي وتمكن المنظمات من أن تكون مبتكرة، وبينت الدراسة إن رأس المال الفكري IC يعزز الأداء التنظيمي من خلال المعرفة والخبرات ومهارات الموظفين وأيضاً عن طريق تحديد أساليب جديدة لأداء المهام والإبداع في عملهم، وتشير النتائج إلى وجود علاقة إيجابية ومهمة بين الابتكار ورأس المال الفكري، وعلى كبار المديرين في الشركة الحفاظ على رأس المال الفكري IC وتطويره وإدارته لزيادة الابتكار التنظيمي كمبدع للميزة التنافسية للشركة. وأخيراً أوضحت الدراسة أن هناك علاقة إيجابية مهمة بين: رأس المال الفكري والابتكار، وبين رأس المال البشري والابتكار، وبين رأس المال الهيكلي والابتكار، وبين رأس المال العلائقي والابتكار، وبين رأس المال الروحي والابتكار.

الإطار النظري:

يتم تناول أهمية رأس المال الفكري ومتطلباته في الجامعات:

أولاً: أهمية رأس المال الفكري في الجامعات:

يعد رأس المال الفكري للجامعة القيمة التي تميزها عن باقي المؤسسات المماثلة، بل وتعطيها الصدارة في حال تفوقها عن غيرها، فمعيار التنافس اليوم المعرفة والمعلومات والمهارات، ونتيجة للتقدم التكنولوجي والمعرفي لهذا العصر، فإن الجامعات تهتم بتطوير مختلف مجالاتها والتي تعبر عن مكونات رأس المال الفكري، وهذا الاهتمام يؤدي بها إلى ما يلي (بدوي 2012: 9 – المعاني وآخرون، 2016: 248):

- زيادة القدرة الإبداعية.
- إيهار وجذب العملاء وتعزيز ولائهم.
- تعزيز التنافس بالوقت من خلال تقديم المزيد من المنتجات الجديدة أو المتطورة، وتقليل الفترة بين كل ابتكار والذي يليه.
- خفض التكاليف وامكانية البيع بأسعار تنافسية.
- تحسين الإنتاجية.
- تعزيز القدرة التنافسية.
- يعتبر من المصادر الحرجة والفريدة التي تؤثر على الأداء.
- يساعد في خلق معارف جديدة.
- أنه مورد يصعب على الآخرين تقليده.
- يساعد في كفاءة استخدام الأصول ويحقق انتاجية أعلى وخدمة أفضل للزبائن.

كما تتجلى أهمية رأس المال الفكري فيما يلي (Kangarlouiei, et al,2012:)

- زيادة حجم منظمات الأعمال وتنوعها.
 - ثورة تكنولوجيا المعلومات وظاهرة التحول نحو الاقتصاد المعرفي.
 - تزايد أهمية المعرفة والاقتصاد القائم على المعرفة.
 - تغير أساليب وأنشطة الاتصال وشبكات العلاقات.
 - ظهور الابتكار والإبداع كأهم محددات للمنافسة.
 - زيادة متطلبات وتوقعات العميل والتوجه نحو زيادة الاهتمام بالقطاع الخدمي.
- ويرى كل من المحياوي والزعلوك (2006: 14) أن رأس المال الفكري يتمتع بأهمية كبيرة تتمثل في الآتي:
- يعد رأس المال الفكري ميزة تنافسية للجامعة تكمن في قابلية العاملين على التعلم بشكل أسرع ، ويمثل لها القوة الخفية التي تضمن لها البقاء والتطور.
 - يمثل رأس المال الفكري كنزاً مدفوناً يحتاج إلى من يبحث عنه، واستخراجه للوجود والممارسة، وتعد عملية نشر المعرفة إحدى أساليب استخراجه لتعزيز القدرات العملية التي تبني وتحافظ على العمل.
 - يكون رأس المال الفكري مصدراً لتوليد الثروة للجامعة والعاملين وتطويرها من خلال قدرته على تسجيل براءات الاختراع.
- ويرى الشيخ (2013: 17) أن رأس المال الفكري يمثل ميزة تنافسية للجامعات، حيث تتنافس الجامعات في العصر الحالي على أساس ما تملكه من معارف ومهارات والتي تمثل مصدراً جوهرياً للميزة التنافسية، فضلاً عن ذلك فهو يعد أهم مصادر الثروة لها، وأن الاهتمام به يعد قضية حتمية تفرضها طبيعة التحدي العلمي والتكنولوجي المعاصر.
- أما مرسى (2013: 88) فيرى أن من أهمية رأس المال الفكري تحديد القيمة الحقيقية للجامعات والتي تكمن في مواردها البشرية وكفاءاتها الفردية والجماعية كرأس مال فكري، والقدرة على توظيف المعارف الكامنة وتحويلها إلى تطبيقات نحقق التميز في الأداء، فتنمية رأس المال الفكري وتلبية متطلباته وتحسين الاستثمار في موجوداتها الفكرية وجذب الكفاءات يعد محدداً أساسياً لأداء ونجاح الجامعات.
- ويتضح مما سبق أن رأس المال الفكري أصبح من أهم أصول المنظمات وعلى رأسها الجامعات التي تتزايد أهميتها وقيمتها في اقتصاد المعرفة باعتبار رأس المال الفكري ميزة تنافسية للجامعة لجذب العملاء وتعزيز القدرات الابداعية وتنمية وتشجيع الابتكار، حيث يسهم رأس المال الفكري في زيادة القيمة السوقية للجامعة باعتباره يمثل الثروة الحقيقية،

ويلعب الدور القيادي في عملية التحسين، كما يعد الركيزة الأساسية في تحقيق الميزة التنافسية المستدامة كونه المصدر الرئيس التي تستطيع الجامعة من خلاله تحقيق التميز الأكاديمي.

ثانيًا: متطلبات إدارة رأس المال الفكري بالجامعات:

يمكن تحديد متطلبات إدارة رأس المال الفكري في ثلاثة أبعاد هي المتطلبات البشرية والتنظيمية والمادية وهي كالآتي:

1- المتطلبات البشرية:

تعتبر المتطلبات البشرية من أهم المتطلبات وذلك لأن المردود البشري له القدرة على تطوير العمل بالجامعات ورفع أدائها والاستفادة من كافة الموارد الأخرى.

وفي هذا البعد يتضمن تعيين الأفراد وفق معايير محددة، واستقطاب الكفاءات المميزة، وتنميتهم مهنيًا، وتحفيزهم وزيادة دافعيتهم للإنجاز، ومنحهم الحرية في العمل، وتوفير الفرص للمتميزين والمبدعين منهم، واستثمار طاقاتهم الفكرية والإبداعية، وتحقيق رضاهم الوظيفي، وتطبيق معايير أداء عال لا يتم التنازل عنها، ودعم براءات الاختراع ووضعها موضع التنفيذ، والاستفادة من المعرفة الضمنية لزيادة الرصيد المعرفي (قرني والعتيقي، 2012: 2).

وبذلك يشكل رأس المال البشري المصدر الأساسي لتكوين وتشخيص أصحاب المقدرات العقلية والمهارات والخبرات اللازمة لإيجاد الحلول العملية المناسبة باعتبارهم مصدر الابتكار والتجديد في أي منظمة أو مؤسسة تعليمية.

فقد توصلت دراسة ويح (2013) إلى مجموعة من المتطلبات البشرية ومنها المشاركة في التدريب والتعلم وكسب الخبرات داخل الجامعة، وتحفيز أعضاء هيئة التدريس بالجامعة وحثهم على التطوير المستمر، وتزويد أعضاء هيئة التدريس بالمعلومات الجديدة عن طريق الاجتماعات الدورية.

ومن أبرز المتطلبات البشرية هي (الراشدي، 2017: 87) :

- وجود برامج التنمية المهنية للعاملين بالجامعة لكسب الخبرات وتنمية مهاراتهم ومعارفهم.
- تخصيص أوقات محددة للعاملين بالجامعة للانخراط في عملية التعلم من خلال اللقاءات المتبادلة فيما بينهم.
- إطلاع العاملين بالجامعة على المستجدات بشكل مستمر عن طريق الاجتماعات الدورية.
- تحفيز العاملين بالجامعة لإظهار ما لديهم من خبرات ومعارف.

- توظيف الخبرات التراكمية لدى العاملين في تحسين الأداء بالجامعة.
 - إتاحة الفرصة للعاملين بالجامعة للمشاركة في المؤتمرات والندوات العلمية المختلفة.
 - توفير الفرص للعاملين بالجامعة لتجريب مبادراتهم وأفكارهم الإبداعية.
- ويضيف الباحث المتطلبات البشرية التالية:
- استقطاب أفضل المواهب البشرية.
 - غرس الرغبة في التميز على مستوى العاملين بالجامعة.
 - الاهتمام بسياسة التدريب المستمر لتستهدف الأكاديميين والإداريين في الجامعة وتحفيزهم على الانضمام لبرامج التدريب.
 - المحافظة على المبدعين وتشجيع الابداع والأفكار الجديدة.
 - توفير وسائل البحث والاطلاع على المعارف الجديدة.
 - يرى الباحث أن على الجامعات أن تتبنى تفعيل وتحديث خططها البحثية في مجالات تطوير كوادرها الأكاديمية وأن تسعى لتدوين جميع أبحاثها في الدوريات والمجلات العلمية على المستوى المحلي والإقليمي والعالمي، بالإضافة إلى ضرورة توفير وسائل البحث والاطلاع على كل ماهو جديد من أجل زيادة الرصيد المعرفي، وأن تسعى إلى زيادة نشاطاتها في تبادل الزيارات بينها وبين الجامعات الأخرى لتستفيد من خبرات الجامعات الأخرى في مختلف المجالات.

2-المتطلبات التنظيمية:

وتشمل على صلاحية نظام الرقابة، ووضوح الآلية بين السلطة والمسئولية، ونوعية نظم المعلومات التقنية وإمكانية الوصول إليها ورؤى الجامعة وقواعد المعلومات والمفهوم والتوثيق التنظيمي فهي تمثل الهيكل التنظيمي للجامعة ومادتها الصلبة.

وتعرف بأنها البنية التحتية الداعمة لرأس المال البشري وتتضمن الطرق التنظيمية، الاجراءات، الاجتماعات، مصادر المعلومات، حقوق الملكية الفكرية. كما تمثل القابلية التنظيمية للمنظمة التي تواجه احتياجات السوق إذ يُعد المعرفة المكتسبة والمقاومة في هيكل المنظمة وعملياتها وثقافتها، وهو يُمتلك ويترك في مكان العمل عند مغادرة العاملين لعملهم، ولهذا يمثل الممتلكات الحقيقية للمنظمة والتي يمكن التعامل معها في أي وقت ومقايضته ومقاسمته وإعادة إنشائه على العكس من رأس المال البشري الموجود في عقول الأفراد كما يعتبر بأنه البنى التحتية التي تطورها المنظمات لتتاجر برأس مالهم البشري عن طريق الإدارة النظامية لرأس المال الفكري، إذ تحقق بناء وخزن للكفاءات بمساعدة شبكات

المعلومات لضمان أن الكفاءة ستبقى ضمن المنظمة عندما يغادرها العاملون، وعندما يتم الخزن فإنها تصبح جزءاً من رأس المال الهيكلي، وهذا يعني بناء مصادر قوة فكرية مع وجود أنظمة للمعلومات تمكن من خلق المعرفة التنظيمية وتميزها عن مجرد معرفة فردية، لذا نرى كثيراً ما ينضوي تحت تسمية رأس المال الهيكلي كل من رأس المال الاجتماعي ورأس المال التنظيمي (الربيعاوي وعباس، 2015: 155-157).

ومن أبرز المتطلبات التنظيمية في إدارة رأس المال الفكري في الجامعات تتمثل في الآتي (الراشدي، 2017: 87) :

- بناء هيكل تنظيمي يقوم فريق العمل لتحويل القرارات من الفردية للجماعية من خلال إشراك العاملين بها في اتخاذ القرارات وحل المشكلات التي تواجههم.
- ثقافة تنظيمية إيجابية تحفز الإبداع والابتكار وتكافئ على الإنجاز الفكري.
- خلق ثقافة تعاونية تعزز عمليات التعلم وتبادل الخبرات.
- تهيئة المناخ الإيجابي المحفز على الاتصال الإيجابي بين جميع العاملين بها.
- تعزيز العمل الجماعي الداعم لإنتاج المعرفة ونشرها وتطبيقها.
- توفير وسائل متعددة لسهولة انتقال المعلومات والمعرفة بين المستويات الإدارية المختلفة.
- وجود آلية واضحة لدعم وتطوير أبحاث وابتكارات العاملين بها وحفظها ونشرها.
- استخدام آلية لحفظ الخبرات التراكمية لدى العاملين المتوقع تركهم للعمل بسبب النقل أو التقاعد.

3- المتطلبات المادية:

وتتمثل في الأجهزة والمعدات وجميع الوسائل التقنية والإجراءات والاستراتيجيات التي تدعم وتساعد العاملين في العملية الانتاجية داخل الجامعة للقيام بأعمالهم بكفاءة وجودة عالية.

وعلى الجامعات أن تحرص على تحديث بياناتها ومعلوماتها بشكل مستمر، وتركز على برامج تدريب العاملين على التقنيات المتعلقة بالمعلومات، مثل التعامل مع قواعد المعلومات وأساليب البحث عنها وتصنيفها وتنظيمها، وأن يكون لديها شبكة اتصالات ومعلومات متطورة، تربط جميع مكوناتها الداخلية بعضها ببعض (الكثيري، 2013: 472).

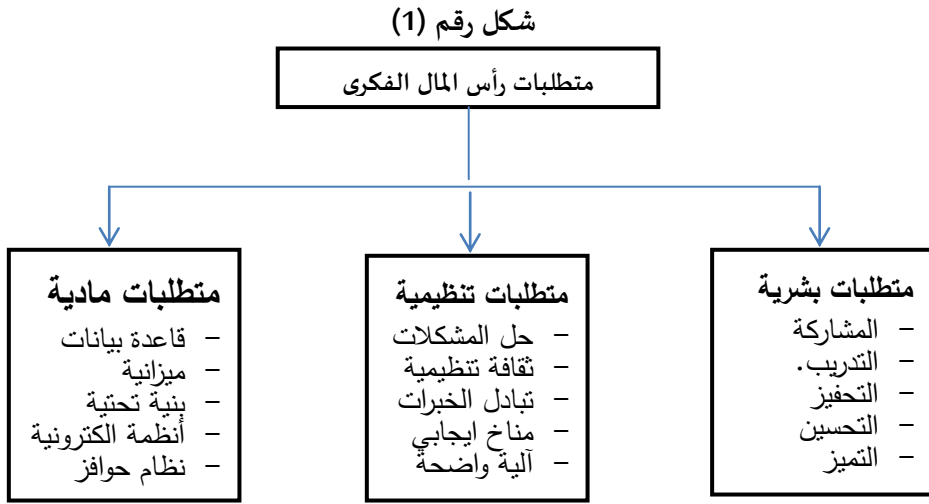
وتتمثل المتطلبات المادية في الآتي (الراشدي، 2017: 87) :

- وجود قاعدة معلومات للعاملين بالجامعات لحفظ البيانات والرجوع إليها عند الحاجة وبكل سهولة.
 - تخصيص ميزانية لتمويل ودعم مشاريع البحث العلمي والتطوير.
 - تهيئة البنية التحتية من تجهيزات ومعامل تساعد العاملين المبدعين على إطلاق ابداعاتهم ونشر أفكارهم.
 - وجود أنظمة الكترونية لبناء قواعد بيانات متكاملة ومتاحة حول خبرات وتجارب العاملين بالجامعة.
 - وجود نظام حوافز ومكافآت تشجع العاملين على مشاركة معارفهم وخبراتهم وزملائهم.
 - توفر قاعات مجهزة لعقد البرامج التدريبية وورش العمل.
 - استثمار الشبكات الاجتماعية لتبادل الخبرات والتجارب بين العاملين بالجامعة.
- ويضيف الباحث المتطلبات المادية التالية:
- توفير الموارد المالية اللازمة لرأس المال الفكري للجامعة.
 - ابتكار وتحديث تقنيات ومصادر جديدة.
 - توفر قاعدة بيانات حديثة ونظم معلومات فعالة ذات دقة ومصداقية.
- وهنا لابد من الإشارة إلى ضرورة سعي الجامعة إلى إعادة هندسة عملياتها وخدماتها بشكل يعتمد على تكنولوجيا المعلومات، وعليها الاعتماد على تقنية المعلومات، مثل تطبيقات الهواتف الذكية ومواقع التواصل الاجتماعي والاستفادة منها في دعم عمليات التعليم والتعلم والبحث العلمي.
- ويشير العديد من الباحثين أمثال: (Sveiby (1997), Saint Onge (1996), and Bontis (1998) إلى أن رأس المال الفكري يتكون من ثلاثة عناصر هي:
- رأس المال البشري، والذي يشمل الخبرة والدراية والقدرات والمهارات والخبرات لدى الأعضاء في المؤسسة.
 - رأس المال الهيكلي (أو رأس المال التنظيمي) ، والذي يتضمن الأنظمة والشبكات والسياسات والثقافة وقنوات التوزيع و "القدرات التنظيمية" الأخرى المطورة لتلبية متطلبات السوق وكذلك الملكية الفكرية.
 - رأس المال العلائقي (العميل) ، والذي يتضمن الاتصالات التي تربط الأشخاص معها خارج المؤسسة وولائهم وحصة السوق ومستوى الأوامر السابقة والمشكلات المماثلة.

ويرى سوليفان Sullivan (2000) أن الجميع يتفق تقريبًا على أن رأس المال الفكري يشمل مجموعة من المعرفة والحكمة والأفكار والابتكار. يمكن توضيح ذلك بالعناصر التالية:

(الابتراعات- التقنيات- الأفكار- المعرفة العامة- برنامج الحاسب- التصميمات- البيانات- المهارات – العمليات- الإبداع- المنشورات – الرسومات).

ويمكن تلخيص متطلبات رأس المال الفكري بالجامعات في الشكل التالي رقم (1):



يتضح من الشكل السابق رقم (1) أن متطلبات رأس المال الفكري بالجامعات تتحدد في ثلاثة أبعاد يمكن القول بأنها أبعاد أساسية يتطلبها رأس المال الفكري لأي جامعة أو مؤسسة لذلك ركز الباحث على هذه الأبعاد لأهميتها وضرورتها فبتوفر هذه الأبعاد يمكن لأي جامعة البدء بتطبيق رأس المال الفكري ومن ثم التوسع أكثر بأبعاد أخرى حسب توسعها وتخصصاتها المختلفة.

لذا يلاحظ أن المتطلبات البشرية لابد أن تكون في البداية وذات الأولوية الكبرى فبدون الكادر البشري المؤهل لا تستطيع الجامعة بالقيام بأي عمل ويلبها المتطلبات التنظيمية ومن ثم المادية.

الطريقة وإجراءات البحث:

■ أسلوب دلفي: لجأ الباحث لاستخدام أسلوب دلفي للحصول على معلومات دقيقة وصادقة يمكن الوثوق بها خاصة أنها من خبراء ذات خبرة علمية واسعة، بالإضافة إلى أنه

تم التواصل مع الخبراء عن طريق الاستبيان الإلكتروني الذي يوفر الوقت والجهد والمال، لا سيما خلال هذه الأيام وما تمر به اليمن من ظروف اقتصادية ونفسية سيئة نتيجة الحرب الدائرة.

لذا تم استخدام أسلوب دلفي باعتباره من الأساليب الحديثة التي ظهرت في الآونة الأخيرة ولما له من أهمية كبيرة باعتبار المشاركين في استجابات الأداة هم خبراء ذات دراية وخبرة كبيرة في المجال المقصود، والهدف من استخدامه هو الوصول إلى إجماع عام (Deer, 2006: 142)، وينبغي أن لا تتدنى نسبة الإجماع على الفقرات عن (68%) (الجهني، 2009:)، كما لا توجد آلية دقيقة لتحديد عدد الخبراء في أسلوب دلفي، إذ يختلف عدد الخبراء وفقاً للإمكانات المادية للباحث (Hanafin, 2004: 33)، وقد اختلف الباحثون على عدد الجولات، فمنهم من يكتفي بجولة، والبعض الآخر بجولتين، والآخرين بأكثر من جولة، لذا لا يوجد عدد محدد يتم استخدامه لجولات دلفي: Davidson, 2013: (56).

فقد استخدم في بحث كل من كيو ويو (Kuo & Yu (1999) جولة واحدة بينما استخدم كينكد (Kincaid (2003 في بحثه خمس جولات.

منهج البحث:

في ضوء طبيعة مشكلة البحث وأهدافه، اعتمد الباحث على المنهج الوصفي، وتم استخدام أسلوب دلفي المعدل، وذلك بغرض الوصول إلى اتفاق بين الخبراء على أهمية متطلبات إدارة رأس المال الفكري في الجامعات اليمنية.

مجتمع البحث وعينته:

تكون مجتمع البحث من جميع الخبراء بالجامعات اليمنية، حيث أشار سيجليو (Ziglio (1996 إلى أن مجموعة من 10 إلى 15 فرداً خبيراً بموضوع البحث كاف للحصول على نتائج يمكن الاعتماد عليها للتحليل والخروج بتصورات ضمن جولات أسلوب دلفي. وهذا يعني أن العينة تم اختيارها بطريقة قصدية (Purposeful) وليس عشوائياً (Random) من أجل إثراء وإفادة البحث (Gall, Gall & Borg, 2003)، لذا تكونت عينة البحث من (12) خبير وخبيرة من مختلف الجامعات اليمنية والمراكز البحثية.

أداة البحث:

لتحقيق أهداف البحث وبعد الرجوع إلى الأدب الإداري المتعلق برأس المال الفكري، تم تصميم استبيان لمعرفة وتحديد أهمية متطلبات إدارة رأس المال الفكري في الجامعات اليمنية من خلال الخبراء، وتكونت الأداة من ثلاثة أجزاء هي:

صدق الأداة:

تم التحقق من الصدق الظاهري لأداة البحث، وذلك من خلال عرضها على مجموعة من المتخصصين في مجال علم النفس التربوي والإدارة والاعتماد الأكاديمي في الجامعات اليمنية، وذلك من أجل التعرف على درجة ملائمة صياغة الفقرات لغويًا، ومدى انتهائها لمحاور البحث، وتم الأخذ بعين الاعتبار ملاحظات المحكمين وتم تعديل وحذف وإعادة صياغة بعض الفقرات.

ثبات الاستبانة:

تم معرفة ثبات الأداة عن طريق قياس الاتساق الداخلي لفقرات الاستبانة باستخدام معامل كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha) وتبين أن إجمالي معاملات الثبات للأداة ككل (0.981)، وبذلك فقد حققت الأداة ثباتًا عاليًا، وهذا يدل على أنها صالحة للتطبيق وتخدم لما وضعت لأجله.

إجراءات تطبيق أسلوب دلفي:

تمت اجراءات تطبيق الأداة على النحو التالي: تم تقديم استمارة دلفي لمعرفة آراء الخبراء المشاركين على فقرات أداة البحث، حيث تم توزيع الأداة على عدد (14) خبير وخبيرة تم التواصل معهم عبر التواصل الاجتماعي الواتس اب (whats App) وارسال لهم الاستمارة الكترونياً، وتم ترك وقت كاف لهم للإجابة على الأداة، و منهم من أجاب في نفس اليوم الذي تم ارسال الأداة لهم، والبعض الآخر تم التواصل معهم عدة مرات لتذكيرهم بالإجابة، لذا استغرق الرد حوالي شهر كامل، واعتذر عن الإجابة على فقرات الأداة خبيرين فقط لذا أصبح عدد الخبراء (12) خبير وخبيرة.

وبعد جمع الأداة من الخبراء تم تحليلها احصائياً، وتبين بعد تحليلها أن نسب الاتفاق عليها تزيد عن النسبة المحددة لأسلوب دلفي.

لذا في ضوء هذه النتائج التي تم التوصل إليها في الجولة الأولى، وجد أن جميع فقرات الأداة قد حصلت على نسبة موافقة عالية، وبموجب الشروط والمعايير الخاصة بإجراءات جولات أسلوب دلفي المعدل، والتي تحدد أنه في حال موافقة الخبراء المشاركين في الجولة الأولى، على جميع فقرات ومجالات الأداة وحصول كل فقرة على نسبة (68%) فأكثر، فإنه

يتم الاعتماد على نتائج الجولة الأولى، ولا يشترط القيام بإجراء جولة ثانية، وذلك لحصول جميع الفقرات على نسبة موافقة عالية، لذا اكتفى الباحث بجولة واحدة لذلك السبب. نتائج البحث:

تم وضع معيار للحكم على نتائج مجالات الأداة التي تم التوصل إليها من خلال موافقة الخبراء المشاركين وذلك كما هو موضح بالجدول التالي رقم (1).

جدول رقم (1)

معيار الحكم لمقياس ليكرت

م	الوسط المرجح (حدود فئات المقياس الخماسي)	معيار الحكم
1	4,20 فأكثر	كبيرة جداً
2	من 3,40 إلى أقل من 4,20	كبيرة
3	من 2,60 إلى أقل من 3,40	متوسطة
4	من 1,80 إلى أقل من 2,60	قليلة
5	أقل من 1,80	قليلة جداً

وأُسفر البحث عن نتائج سيتم عرضها وفقاً لأسئلة البحث، وقد تم استخدام المتوسطات الحسابية والوزن المرجح، وفيما يلي عرض نتائج البحث:

إجابة السؤال الأول: ما أهمية توفر متطلبات إدارة رأس المال الفكري (البشرية والتنظيمية والمادية) بالجامعات اليمنية؟

للإجابة على السؤال الأول للبحث، تم استخدام الأوساط المرجحة والأوزان النسبية لتكرارات إجابات أفراد عينة البحث، حسب جدول رقم (2)

جدول رقم (2)

الأوساط المرجحة والأوزان النسبية لاستجابات الخبراء للمجالات الرئيسية لمتطلبات إدارة رأس المال الفكري في الجامعات اليمنية

المجال	الرتبة	الوسط المرجح	الوزن النسبي	درجة الأهمية
المتطلبات البشرية	1	4.83	87.35	كبيرة جداً
المتطلبات التنظيمية	3	4.15	88.07	كبيرة جداً
المتطلبات المادية	2	4.40	87.27	كبيرة جداً

الاجمالي	4.46	87.56	كبيرة جدًا
----------	------	-------	------------

يتضح من الجدول السابق رقم (2) بأن مجالات متطلبات إدارة رأس المال في الجامعات اليمنية قد حصلت بشكل إجمالي على الوسط المرجح (4.46) ووزن نسبي (87.56)، وهي قيمة تشير بأن درجة أهمية متطلبات إدارة رأس المال البشري في الجامعات اليمنية كبيرة جدًا، وفقًا لأراء الخبراء، ويعزي الباحث هذه النتيجة بأن متطلبات إدارة رأس المال الفكري بالجامعات اليمنية لها أهمية كبيرة لدى الخبراء (أفراد عينة البحث).

كما يتضح من الجدول السابق نفسه بأن المتطلبات البشرية حصلت على المرتبة الأولى في الأهمية بوسط مرجح (4.83) ووزن نسبي (87.35) يليه المتطلبات المادية في المرتبة الثانية بوسط مرجح (4.40) ووزن نسبي (87.27) ثم جاءت المتطلبات التنظيمية في المرتبة الثالثة والأخيرة بوسط مرجح (4.15) ووزن نسبي (88.07)

وفي ما يلي عرضًا موجزًا لنتائج كل مجال من مجالات متطلبات إدارة رأس المال الفكري على حده مرتبة حسب أهميتها، وعلى النحو الآتي:

المجال الأول : المتطلبات البشرية:

الجدول رقم (3)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمجال المتطلبات البشرية.

الدرجة	الوزن النسبي %	الوسط المرجح	الرتبة	الفقرات	
كبيرة جدًا	95.54	4.74	1	قيادة تمتلك المهارة في إدارة رأس المال الفكري.	1
كبيرة جدًا	90.32	4.55	6	قيادة تمتلك القناعة بأهمية إدارة رأس المال الفكري.	2
كبيرة جدًا	95.54	4.74	1	قيادة متدربة في إدارة رأس المال الفكري.	3
كبيرة جدًا	90.55	4.59	5	امتلاك ثقافة رأس المال الفكري. لدى جميع المستفيدين الداخليين والخارجيين.	4
كبيرة جدًا	92.22	4.70	2	كادر مؤهل ومتخصص في إدارة رأس المال الفكري.	5

6	توجيه العاملين بالاستفادة من التجارب العالمية المعاصرة في مجال تنمية رأس المال الفكري.	9	3.79	76.75	كبيرة
7	تنمية العاملين بالجامعة مهنيًا لكسب الخبرات وتنمية مهاراتهم ومعارفهم عن طريق برامج التنمية.	10	3.70	75.77	كبيرة
8	إطلاع العاملين بالجامعة على المستجدات بشكل مستمر عن طريق الاجتماعات الدورية.	11	3.66	73.43	كبيرة
9	تحفيز العاملين بالجامعة لإظهار ما لديهم من خبرات ومعارف.	7	4.50	89.77	كبيرة جدًا
10	توفير الفرص الكافية للعاملين بالجامعة لتجريب مبادراتهم وأفكارهم الإبداعية.	4	4.61	90.84	كبيرة جدًا
11	الاستقطاب لأفضل المواهب والخبرات والكفاءات العلمية والإدارية.	3	4.66	90.88	كبيرة جدًا
12	الاهتمام بسياسة التدريب المستمر لجميع الأكاديميين والإداريين في الجامعة وتحفيزهم على الانضمام لبرامج التدريب.	8	4.48	86.66	كبيرة جدًا
الإجمالي			4.83	87.35	كبيرة جدًا

أظهرت آراء الخبراء الأكاديميين أهمية كبيرة للمطلوبات البشرية لإدارة رأس المال الفكري بالجامعات اليمنية، حيث يبين الجدول (3) أن مجال المتطلبات البشرية جاء بالترتيب الأول في نسبة الأهمية المعطاة له من قبل الخبراء أفراد العينة، وقد بلغ المتوسط المرجح (4.83) للإجابات عن هذا المجال، ووزن نسبي (87.35) ووفقًا لمقياس البحث فإن هذا المجال يشير إلى درجة أهمية كبيرة جدًا، وجاءت أعلى الفقرات أهمية بهذا المجال فقرة رقم 1، و 3 "قيادة تمتلك المهارة في إدارة رأس المال الفكري". "قيادة متدربة في إدارة رأس المال الفكري" حيث بلغ المتوسط المرجح للفقرتين (4.74)، ووزن نسبي (95.54%)، من خلال هذا الترتيب يتضح أن أفراد العينة يؤكدوا على أهمية وجود قيادة جامعية تمتلك مهارة

في إدارة رأس المال الفكري ومتدربة في نفس الوقت، وبذلك تأكيد على أهمية المستوى المعرفي والمهاري لإدارة رأس المال الفكري كمتطلب أساسي لإدارة رأس المال الفكري ليضع الجامعات على المستوى التنافسي وبالتالي لابد من توفير كل من المستوى المعرفي والمهاري للقيادة الجامعية، كما جاء بالمرتبة الأخيرة فقرة رقم (8) "إطلاع العاملين بالجامعة على المستجدات بشكل مستمر عن طريق الاجتماعات الدورية." بمتوسط (3.66)، ووزن نسبي (73.43) وترجع حصول هذه الفقرة بالمرتبة الأخيرة، هو ضعف العمل في حال قلة المشاركة وإطلاع العاملين بكل المستجدات، مما يؤثر لضعف العلاقة بين العاملين وقيادة الجامعة.

المجال الثاني: المتطلبات المادية

الجدول رقم (4)

الوسط المرجح والوزن النسبي لمجال المتطلبات المادية.

الدرجة	الوزن النسبي %	الوسط المرجح	الرتبة	الفقرات	
كبيرة جدًا	90.90	4.54	2	قاعدة معلومات للعاملين بالجامعات لحفظ البيانات والرجوع إليها عند الحاجة وبكل سهولة.	1
كبيرة جدًا	92.70	4.61	1	ميزانية لتمويل ودعم مشاريع البحث العلمي والتطوير.	2
كبيرة جدًا	88.45	4.42	4	بنية تحتية تشتمل على معامل تساعد العاملين المبدعين على إطلاق ابداعاتهم ونشر أفكارهم.	3
كبيرة جدًا	87.44	4.38	7	أنظمة الكترونية لبناء قواعد بيانات متكاملة ومتاحة حول خبرات وتجارب العاملين بالجامعة.	4
كبيرة جدًا	90.29	4.52	3	نظام حوافز ومكافآت تشجع العاملين على مشاركة معارفهم وخبراتهم وزملائهم.	5
كبيرة جدًا	88.45	4.42	4	قاعات مجهزة لعقد البرامج التدريبية وورش العمل.	6
كبيرة جدًا	81.08	4.19	10	استثمار الشبكات الاجتماعية لتبادل	7

				الخبرات والتجارب بين العاملين بالجامعة.	
كبيرة جدًا	85.33	4.30	8	موقع الكتروني لنشر جميع نشاطات وفعاليات الجامعة العلمية والمجتمعية.	8
كبيرة جدًا	89.05	4.40	5	برامج لحماية البيانات والمعلومات من الاختراقات (الأمن السيبراني).	9
كبيرة جدًا	85.33	4.30	8	شبكة انترنت تربط الجامعة بالمؤسسات والجهات الخارجية ذات العلاقة .	10
كبيرة جدًا	82.22	4.29	9	قاعدة بيانات خاصة بالمستفيدين الخارجيين سواء أفراد أو منظمات.	11
كبيرة جدًا	86.02	4.39	6	وسائل اعلام متعددة لنشر الأبحاث والانجازات العلمية والفكرية للعاملين بالجامعة.	12
كبيرة جدًا	87.27	4.40	الإجمالي		

يبين الجدول (4) أن مجال المتطلبات المادية جاء بالترتيب الثاني في نسبة الأهمية المعطاة له من قبل الخبراء أفراد العينة، وقد بلغ المتوسط المرجح (4.40) للإجابات عن هذا المجال، ووزن نسبي (87.27) ووفقاً لمقياس البحث فإن هذا المجال يشير إلى درجة أهمية كبيرة جدًا، وجاءت أعلى الفقرات أهمية بهذا المجال فقرة رقم (2) "ميزانية لتمويل ودعم مشاريع البحث العلمي والتطوير" حيث بلغ المتوسط المرجح للفقرة (4.61)، ووزن نسبي (92.70%)، وقد يعزى ذلك إلى أن أفراد العينة يرون أن الجانب المادي مهم جدًا كمتطلب أساسي لإدارة رأس المال الفكري في الجامعات فبدونه لا تستطيع الجامعة تحقيق أي مشروع بحثي أو برنامج تعليمي، وفي المرتبة الأخيرة جاءت الفقرة رقم (7) "استثمار الشبكات الاجتماعية لتبادل الخبرات والتجارب بين العاملين بالجامعة" بمتوسط (4.19)، ووزن نسبي (81.08) ويرجع ذلك إلى أن هذه الفقرة لم تعطى الأهمية المطلوبة من قبل أفراد العينة لإدارة رأس

المال الفكري بالجامعة وحصولها بالمرتبة الأخيرة، هو ضعف البنية التحتية الخاصة بالتكنولوجيا في الجامعة.

المجال الثالث: المتطلبات التنظيمية

الجدول رقم (5)

الوسط المرجح والوزن النسبي لمجال المتطلبات التنظيمية.

الدرجة	الوزن النسبي %	الوسط المرجح	الرتبة	الفقرات	
كبيرة جداً	94.94	4.55	1	هيكل تنظيمي يوضح تسلسل السلطات والمسؤوليات لجميع الوظائف داخل الجامعة.	1
كبيرة جداً	89.09	304.	5	ثقافة تنظيمية إيجابية تحفز الإبداع والابتكار وتكافئ على الإنجاز الفكري.	2
كبيرة جداً	91.06	4.35	4	دليل لقواعد السلوك الأخلاقي في العمل .	3
كبيرة		3.81	10	ثقافة تعاونية تعزز عمليات التعلم وتبادل الخبرات.	4
كبيرة	83.01	3.77	11	مناخ وظيفي إيجابي يحفز على الاتصال الإيجابي بين جميع العاملين بها.	5
كبيرة جداً	87.77	4.25	6	عمل جماعي داعم ومعزز لإنتاج المعرفة ونشرها وتطبيقها.	6
كبيرة	84.01	3.89	9	وسائل متعددة لسهولة انتقال المعلومات والمعرفة بين المستويات الإدارية المختلفة.	7
كبيرة جداً	92.01	4.33	3	نظام مالي يحدد إيرادات ومصروفات الجامعة.	8
كبيرة جداً	85.66	4.20	7	آلية واضحة لدعم وتطوير أبحاث وابتكارات العاملين بها وحفظها ونشرها.	9
كبيرة	84.881	4.15	8	آلية لحفظ الخبرات التراكمية لدى العاملين	10

				المتوقع تركهم للعمل بسبب النقل أو التقاعد.	
كبيرة جداً	93.33	4.45	2	نظام يحدد شروط معايير الترقية الأكاديمية.	11
كبيرة	83.01	3.77	11	نظام يوضح عملية الاتصال والتواصل على المستوى الداخلي والخارجي .	12
كبيرة جداً	88.07	4.15		الإجمالي	

يظهر الجدول رقم (5) أن مجال المتطلبات التنظيمية جاء بالترتيب الأخير من حيث الأهمية، حيث بلغ المتوسط المرجح للإجابات عن هذا المجال (4.15) ووزن نسبي (88.07)، وهي نسبة تحقق أهمية كبيرة جداً، وجاءت أعلى الفقرات تحققاً لأهمية هذا المجال الفقرة رقم (1) بمتوسط (4.55) ووزن نسبي (94.94) " هيكل تنظيمي يوضح تسلسل السلطات والمسؤوليات لجميع الوظائف داخل الجامعة." حيث يرى أفراد العينة أن للهيكل التنظيمي أهمية كبيرة جداً لتوضيح مهام ومسؤوليات كل وظيفة بالجامعة من أجل تحقيق وإدارة رأس المال الفكري، وفي المرتبة الأخيرة جاءت الفقرة رقم (5) و(12) " مناخ وظيفي إيجابي المحفز على الاتصال الإيجابي بين جميع العاملين بها." " نظام يوضح عملية الاتصال والتواصل على المستوى الداخلي والخارجي ." بمتوسط (3.77) ووزن نسبي (3.77)، وقد يعزى ذلك إلى وجود المناخ الوظيفي في الجامعة لذا لا يرى عينة البحث أهمية كبيرة للمناخ الإيجابي لايجاد اتصال فعال لإدارة رأس المال الفكري بالجامعة.

إجابة السؤال الثاني: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة البحث حول متطلبات إدارة رأس المال الفكري بالجامعات اليمنية تعزى لمتغير الرتبة العلمية والخبرة؟ للإجابة على السؤال الثاني للبحث، تم استخدام تحليل التباين الأحادي لإجابات أفراد عينة البحث.

جدول رقم (5)

نتائج تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لمتغير الرتبة العلمية

المجالات	مصدر التباين	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة
المتطلبات البشرية	بين المجموعات	3	71.006	.437	.727
	داخل المجموعات	76	162.605		
المتطلبات المادية	بين المجموعات	3	396.176	1.267	.292
	داخل المجموعات	76	139.276		
المتطلبات التنظيمية	بين المجموعات	3	66.217	16.213	.675
	داخل المجموعات	76	129.198		

يتضح من الجدول رقم (5) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات عينة البحث حول متطلبات إدارة رأس المال الفكري في الجامعات اليمنية تعزى لمتغير الرتبة العلمية (أستاذ/ أستاذ مشارك/ أستاذ مساعد)، حيث بلغت مستوى الدلالة لجميع المجالات أكبر من (0.05) .

وقد يعزى ذلك إلى أن مستوى التفكير لدى الخبراء الأكاديميين (أفراد العينة) في نظرهم لأهمية متطلبات إدارة رأس المال الفكري متقاربة نتيجة لتقارب واجباتهم ومسؤولياتهم داخل الجامعة لكونهم يعملون في بيئة واحدة.

تتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة أبوسيف (2016) والتي بينت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الرتبة العلمية، وتختلف مع نتيجة دراسة مشمش (2018) التي أظهرت وجود فروقاً دالة إحصائية في الرتبة لصالح ذوي الرتبة (أستاذ مشارك).

■ متغير الخبرة:

جدول رقم (6)

نتائج تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لمتغير الخبرة

المجالات	مصدر التباين	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة "ف"	مستوى الدلالة
المتطلبات البشرية	بين المجموعات	2	400.417	2.620	.079
	داخل المجموعات	77	152.859		
المتطلبات المادية	بين المجموعات	2	109.528	.774	.465
	داخل المجموعات	77	141.495		
المتطلبات التنظيمية	بين المجموعات	2	121.234	16.213	.643
	داخل المجموعات	77	134.567		

يتضح من الجدول رقم (6) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد العينة حول متطلبات إدارة رأس المال الفكري تعزى لمتغير الخبرة (أقل من خمس سنوات/ من خمس إلى عشر سنوات/ أعلى من عشر سنوات)، حيث بلغت مستوى الدلال لجميع المجالات أكبر من (0.05) ، وقد يرجع ذلك إلى الشعور الحقيقي لأعضاء هيئة التدريس بمختلف خبراتهم بأن هناك أهمية للمتطلبات الثلاث لإدارة رأس المال الفكري. تتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة أبوسيف (2016) والتي بينت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الخبرة ونتيجة دراسة مشمش (2018).

خلاصة نتائج البحث وتوصياته:

من خلال ما تم عرضه في الجانب النظري والعملي، توصل البحث لمجموعة من النتائج والتوصيات يمكن تناولها فيما يلي:

أولاً: النتائج:

خلص البحث لمجموعة من النتائج يمكن توضيحها في النقاط التالية:

- مجالات متطلبات إدارة رأس المال في الجامعات اليمنية قد حصلت بشكل إجمالي على الوسط المرجح (4.46) ووزن نسبي (87.56)، وهي قيمة تشير بدرجة أهمية كبيرة جداً.

- إن مجال المتطلبات البشرية جاء بالترتيب الأول بمتوسط مرجح (4.83) ووزن نسبي (87.35) ، يشير إلى درجة أهمية كبيرة جداً.

- إن مجال المتطلبات المادية جاء بالترتيب الثاني بمتوسط (4.40) ووزن نسبي (87.27) أي بدرجة أهمية كبيرة جداً.

- إن مجال المتطلبات التنظيمية جاء بالترتيب الأخير من حيث الأهمية، حيث بلغ المتوسط المرجح (4.15) ووزن نسبي (88.07)، وهي نسبة تحقق أهمية كبيرة جداً.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات عينة البحث حول متطلبات إدارة رأس المال الفكري في الجامعات اليمنية تعزى لمتغير الرتبة العلمية والخبرة.

ثانياً: التوصيات:

تشتمل التوصيات على المقترحات التنفيذية والبحوث المقترحة وذلك كما يلي:

المقترحات التنفيذية:

- التنمية الشاملة لأعضاء هيئة التدريس من خلال البعثات والمشاركة بالمننديات والمؤتمرات الدولية.

- التوزيع العادل للإمكانيات التكنولوجية والمعرفية بين كليات الجامعات اليمنية.

- العمل على توفير بنية تحتية مناسبة وقدرات تنظيمية تدعم إدارة رأس المال الفكري بالجامعة.

البحوث المقترحة:

يوصي الباحث بإجراء دراسات حول:

- دور رأس المال الفكري في تحقيق الابداع التنظيمي بالجامعات اليمنية.

- استراتيجية مقترحة لتطوير إدارة رأس المال الفكري بالجامعات اليمنية.

- رأس المال الفكري والتميز المؤسسي.

المراجع:

أولاً: المراجع العربية:

1. أبوسيف محمود سيد علي (2016) رأس المال الفكري وعلاقته بالابتكار التنظيمي في جامعة مصر للعلوم والتكنولوجيا بمصر : دراسة ميدانية، مجلة كلية التربية، جامعة المنصورة، العدد 96
2. ابو لبة، صابرين عماد عرفات (2018) رأس المال الفكري ودوره في تحقيق التميز المؤسسي لدى جامعة القدس، رسالة ماجستير غير منشورة مقدمة لمعهد التنمية المستدامة -جامعة القدس
3. الراشدي، حامد هاشم(2017)، إدارة رأس المال الفكري بالمؤسسات التعليمية، الطبعة الأولى، مكتبة الملك فهد الوطنية، مكة المكرمة.
4. الربيعاوي، سعدون ، وعباس، حسين (2015) رأس المال الفكري ، عمان :دار غيداء للنشر والتوزيع.
5. الرفاعي، طاهرة،(2008). المشكلات الأكاديمية التي يواجهها أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة عدن، المؤتمر الثاني للتعليم العالي: مخرجات التعليم وسوق العمل، المنعقد خلال الفترة من 12- 13 مارس، صنعاء- اليمن.
6. الزعبي، حسن (2013) تحليل العلاقة بين رأس المال الفكري وإدارة الجودة الشاملة وانعكاسها على الابتكار (دراسة ميدانية في شركات صناعة الأدوية الأردنية والمدرجة في بورصة عمان).
7. الشرجبي، عبد الحكيم(ديسمبر، .) المشاركة المجتمعية في إدارة مؤسسات التعليم العالي العربية .ورقة مقدمة للمؤتمر الثالث عشر للوزراء المسؤولين عن التعليم العالي والبحث العلمي في الوطن العربي بعنوان :تطوير إدارة التعليم العالي في الوطن العربي :أبوظبي
8. الشيخ، صالح سامى صالح (2013) أثر رأس المال الفكري على أداء شركات التأمين في الأردن، رسالة ماجستير، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة اليرموك، الأردن.
9. العنزي، سعد، وصالح، أحمد. (2008) إدارة رأس المال الفكري في منظمات الأعمال، الأردن :دار البازوري العلمية للنشر والتوزيع.
10. القهوي ليث عبدالله(2015) تطور رأس المال الفكري وأثره على الأداء الأكاديمي دراسة حالة جامعة الزرقاء / الأردن، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية/جامعة الزرقاء

11. الكثيري، عبد الله ارجح (2013) آليات تعظيم رأس المال الفكري بجامعة الملك سعود ، "مجلة كلية التربية ، جامعة الأزهر، العدد152 :
12. المجلس الأعلى للتعليم (2012) مؤشرات التعليم في الجمهورية اليمنية- مراحل وأنواعه المختلفة، صنعاء- اليمن.
13. المحياوي، قاسم علوان، والزعلوك، إبراهيم محمد (2006) ، " دور رأس المال المعرفي في تعزيز ثقافة الإبداع في منظمات الأعمال"، المؤتمر العلمي " الاتجاهات الدولية الحديثة في منظمات الأعمال، 29 - 27 تشرين ثاني، جامعة الزرقاء.
14. المعاني أحمد ، عريقات أحمد، الصالح أسماء سعود ناصر،(2016) قضايا إدارية معاصرة، عمان:داروائل للنشر، الطبعة الثانية.
15. المومني حازم عيسى ، الحراحشة فواز ياسين ، هياجنه وليد سليمان (2018)، درجة توفر مكونات رأس المال الفكري في الجامعات الأردنية من وجهة نظر القادة الأكاديميين في ضوء بعض المتغيرات، دراسات، العلوم التربوية، المجلد 45 ، العدد4 ، ملحق7
16. بدوي، عفاف السيد، (2012) ، " رؤية استراتيجية لرأس المال الفكري ودوره في تحقيق الميزة التنافسية"، دراسة د، جامعة دكتوراه الأزهر، القاهرة، مصر.
17. قرني، اسامة محمود والعتيقي، إبراهيم مرعي(2012)، إدارة رأس المال الفكري بالجامعات المصرية كمدخل لتحقيق قدرتها التنافسية "تصور مقترح"، مجلة التربية- الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية- السنة(15) العدد(35) نوفمبر.
18. قشش خالد أحمد عبد الحميد (2014) إدارة رأس المال الفكري وعلاقته في تعزيز الميزة التنافسية: دراسة تطبيقية على الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة، رسالة ماجستير غير منشورة مقدمة إلى إدارة الأعمال - كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية - جامعة الأزهر - غزة.
19. مرسى، شيرين عيد (2013) تفعيل دور التعليم الجامعي في تلبية متطلبات أرس المال الفكرى (دراسة مستقبلية)، مجلة كلية التربية، جامعة بنها، المجلد الرابع والعشرون، العدد الخامس والتسعون.
20. مرعي كائنكان فواز عبد الحميد، وحسن حنان اسامه (2017) أثر رأس المال الفكري في تحقيق ريادة الأعمال لشركات الاتصالات السعودية، دراسة ميدانية على قطاع الاتصالات السعودية بمدينة تبوك"، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية العدد السادس - المجلد الأول، اغسطس .

21. مشمش أشرف محمد (2018) واقع تنمية أرس المال الفكري في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة من وجهة نظر العاملين بالوظائف الإشراقية، مجلة الجامعة العربية الأمريكية للبحوث، مجلد4، العدد2.
22. نجم، عبود(2010). إدارة اللاملموسات: إدارة مالا يقاس، الأردن: دار اليازوري العلمية.
23. وبع، محمد عبد الرزاق ابراهيم.(2013). متطلبات تطوير رأس المال الفكري لتحقيق الميزة التنافسية للجامعات⁽²⁾ دراسة ميدانية على جامعة بنها. مجلة كلية التربية(جامعة بنها)- مصر، مج24، 95، 239-244.
24. ياسين سعد غالب (2007) إدارة المعرفة: المفاهيم والنظم والتقنيات عمان: دار المناهج للنشر.
25. Anna A. MALTSEVA(2018), Intellectual capital of universities and regions: a qualitative analysis of mutual influence's directions, Revista ESPACIOS. Education, Vol. 39 (# 20) Year 2018. Page 18
26. Barbosa, S. etal. (2016), Intellectual Capital and performance in Higher Educations Organizations. Theory and Applications in the Knowledge Economy. 670-681.
27. Bontis, N. 1998. Intellectual Capital: an explanatory study that develops measures and models. Management Decision, 36(2), 63-76.
28. Davidson, P. L. (2013). THE DELPHI TECHNIQUE IN DOCTORAL RESEARCH: CONSIDERATIONS AND RATIONALE. Review of Higher Education and Self-Learning. Volume 6, issue 22 (2013), pp. 53-65.
29. Deer, S. D. (2006). The Evaluation of A Shared Governance Model of Academic Program Prioritization at The Community College Level: A Delphi Study.(Unpublished Doctoral Thesis). Capella University.
30. Gall, M., Gall, J., & Borg, W. (2003). Educational research: An introduction, (7th ed.). Boston: Allyn & Bacon.
31. Hanafin, S. (2004). Review of literature on the Delphi Technique. The National Food Center.
32. Kangarlouie, S.J., Shadkami, N., and Motavassel, M., 2012, "The Impact of Intellectual Capital, Social Capital, and Psychological Capital on Competitive Advantage of Vehicle Industries in Tahrn Stock Exchange", International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, Vol. 2, No. 1, PP. 559-566.
33. Kincaid Judith W. (2003). Customer Relationship Management: Getting it Right!, Prentice Hall Professional, Business & Economics - 480 pages
34. Mohammad Rahmani Karchegani et al.(2013), The Relationship Between Intellectual Capital and Innovation: A REVIEW, International Journal of Business and Management Studies, CD-ROM. ISSN: 2158-1479 :: 2(1):561-581 (2013)

35. Saint-Onge. H. 1996. Tacit knowledge: the key to strategic alignment of intellectual capital. *Strategy and Leadership*, 24(2), 10-14.
36. Sullivan, P.H. 2000. Profiting from Intellectual Capital. *Journal of Intellectual Capital*, 1(1), 33-46.
37. Sveiby, K. 2001. What is knowledge management? [Online]. Available :<http://www.sveiby.com/KnowledgeManagement.html> [Accessed: 23 May 2003].
38. Sveiby, K-E. 1997. The new organizational wealth. San Francisco:Berett-Koehler.200
39. Yu Shui-Beih and Kuo Long-Chen, (1999).GPS observation of crustal deformation in the Taiwan-Luzon region, *GEOPHYSICAL RESEARCH LETTERS*, VOL. 26, NO.7, PAGES 923-926, APRIL 1.