

معوقات تنمية رأس المال الفكري بجامعة
ذمار وسبل التغلب عليها(*)

إعداد

أ/علي محمد محمد قراضة
مدرس مساعد – كلية التربية
جامعة ذمار

د/ فيصل محمد علي القباطي
أستاذ اقتصاديات التعليم وتخطيطه
المشارك جامعة تعز
نائب عميد كلية التربية للدراسات العليا

ملخص البحث:

هدف هذا البحث إلى معرفة معوقات تنمية رأس المال الفكري بجامعة ذمار وسبل التغلب عليها من وجهة نظر طلبة الدكتوراه بقسم العلوم التربوية والنفسية بكلية التربية، وكذا معرفة إذا ما كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات استجابات أفراد العينة لمعوقات تنمية رأس المال الفكري بالجامعة تعزى لمتغيري (النوع الاجتماعي، التخصص)، ولتحقيق ذلك استخدم الباحثان المنهج الوصفي، وتكونت عينة البحث من (٥٨) طالب وطالبة، وتم استخدام الاستبانة كأداة لجمع المعلومات، وتم استخدام الأساليب الإحصائية المناسبة، ومن أهم النتائج التي توصل اليها ما يلي:

- أن معوقات تنمية رأس المال الفكري بجامعة ذمار في جميع المجالات كانت بدرجة عالية.
 - أن المعوقات المادية هي أكثر المعوقات تأثيراً على تنمية رأس المال الفكري بجامعة ذمار من وجهة نظر أفراد عينة البحث حيث حصلت على درجة عالية بمتوسط حسابي بلغ (٢,٧٢)، بينما حصلت المعوقات التنظيمية على أقل درجة إعاقه بمتوسط حسابي بلغ (٢,٥٣).
 - عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لدرجة معوقات تنمية رأس المال الفكري تعزى لمتغير النوع الاجتماعي في المجالين الأول والثاني والأداة ككل. بينما وجدت فروق ذات دلالة إحصائية في المجال الثاني المعوقات البشرية ولصالح الإناث.
 - عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لدرجة معوقات تنمية رأس المال الفكري تعزى لمتغير التخصص في جميع المجالات والأداة ككل.
- الكلمات المفتاحية: رأس المال الفكري- معوقات- جامعة ذمار .

Impediments to the Development of Intellectual Capital at Thamar University and How to Resolve Them

Abstract

The present study aims at identifying the impediments of intellectual capital development at Thamar University and suggesting methods to overcome them from the point of view of Ph. D researchers in the Department of Educational and Psychological Sciences, Faculty of Education. In addition to that, the researchers tried to investigate whether there are statistically significant differences in the estimates among the respondents for the impediments of intellectual capital development in the university due to the variables (gender and specialization). To achieve that, the researchers used the descriptive approach. The research sample comprised (58) students (males and females) and questionnaire was used as a tool for data collection. and used the appropriate statistical methods and the most important findings of the research are as follows:

- The impediments to the development of intellectual capital at Thamar University in all fields were high.
- The financial impediments are the most important ones affecting the development of intellectual capital at Thamar University, from the point of view of the members of the research sample. This impediment obtained a high score with an average mean (2.72), while organizational impediments obtained the lowest score with an average mean (2.53).
- There does not exist statistically significant differences for the degree of impediments to the development of intellectual capital due to the gender variable in the first and second fields and in the tool as a whole. While there are statistically significant differences in the second field of human impediments in favor of the females.
- There does not exist statistically significant differences for the degree of impediments to the development of intellectual capital attributable to the variable of specialization in all areas and in the tool as a whole.

Keywords: Intellectual Capital, Impediments -Thamar University, Impediments

مقدمة البحث وخلفيته النظرية:

يستقطب رأس المال الفكري في الوقت الحاضر اهتمامًا متزايدًا من قبل المنظمات الهادفة إلى تحقيق التميز في الأداء في ظل بيئة ذات مناخات معقدة لا يرقى إلى مواجهة تحدياتها الديناميكية سوى أصحاب العقول المبتكرة والمبدعة والقادرة على إحداث التغيير والتجديد الاستراتيجي لمنظمتهم ما يضمن لها النجاح والاستمرار.

وبما أن المؤسسات التعليمية هي أهم المؤسسات وخصوصًا الجامعات، وبحكم طبيعة عملها ووظائفها، فهي تعد من أولى المؤسسات لأن تتبنى مدخل تنمية رأس المال الفكري، وذلك بوصفها البيئة الخصبة والأساسية لذلك، وبالتالي فإن تنمية رأس المال الفكري يعد معيارًا مهمًا لنجاح الجامعات، مما يتطلب منها العمل على تطوير استثماراتها في موجوداتها الفكرية، واستقطاب الكفاءات ذات القدرات والمهارات والخبرات المعرفية (مرسي، ٢٠١٣، ٨٩ - ٩٠).

وتُعد الجامعات خصوصاً الحاضنة الأساسية لرأس المال الفكري وقاطرات التنمية في كل المجتمعات الإنسانية المتقدمة، وتبرز أهميته من كونه يمثل في حد ذاته ميزة تنافسية للمنظمة، خاصة وأن المنظمات تتنافس اليوم على أساس المعرفة والمعلومات والمهارات التي لديها، لذا فإن الاهتمام به يعد قضية حتمية تفرضها طبيعة التحديات العلمية والتكنولوجية المعاصرة، Ghen, et al (2004,5).

ولكي تحقق الجامعات أهداف تنمية رأس مالها الفكري، يجب عليها أن تكون بيئة عمل ملائمة للإبداع ورعاية المبدعين، وأن تمنح متطلبات تنمية رأس المال الفكري الأولوية، وذلك عبر سلسلة من السياسات والإجراءات الملائمة، لكي تحقق أهدافها وتنهض بأدوارها بشكل صحيح، وكما يتم ذلك من خلال التوجه العلني لدعم ورعاية الفئة المتميزة التي تشكل رأس مال فكري بما لديها من قدرات ومهارات وإبداعات، ومعرفة ضمنية يمكن تحويلها إلى معرفة تنظيمية لصالح الجامعة، وكذلك تطوير آلية استقطاب الكودار البشرية (الهالي، ٢٠١٣، ٣).

إن تنمية رأس المال الفكري بالجامعات لن يكون بالأمر السهل طبعًا، فقد تواجه الجامعة عدة معوقات سواء كانت بشرية أو تنظيمية أو مادية، وكلها تحد من بناء وتنمية رأس مالها الفكري؛ لذلك يجب الكشف عن تلك المعوقات لوضع الحلول المناسبة لها.

وقد تناولت موضوع تنمية رأس المال الفكري بالجامعات العديد من الدراسات؛ لكن فيما يخص المعوقات فهناك ندرة في تناولها إلا ما ذكرت بشكل ضمني فدراسة بونتيس (Bontis, 2000) والتي أجريت في ماليزيا، هدفت إلى دراسة العلاقة بين عناصر رأس المال الفكري (البشري، الهيكلي، الزبائني) وذلك من خلال استبانة طورت لهذا الغرض، وقد أفضت الدراسة إلى أن العنصر البشري

مهم بغض النظر عن قطاع الصناعات أو الأعمال فضلاً عن أن رأس المال أثراً كبيراً في هيكل الأعمال في قطاعات الأعمال غير الحكومية، أما دراسة المطيري (٢٠٠٧) والتي أجريت في السعودية، فقد هدفت إلى دراسة أبرز التحولات والتحديات المجتمعية التي لها علاقة برأس المال الفكري، والبحث في رأس المال الفكري كمفهوم حديث وسبل تنميته من خلال بناء تصور مقترح لذلك، واستخدمت المنهج الوصفي التحليلي والمنهج البنائي، وتكون مجتمع الدراسة من أكاديمي جامعة أم القرى، وقد تكونت عينتها من (١٢١) من العمداء ونوابهم ورؤساء الأقسام الأكاديمية، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة، أن التحولات العالمية المعاصرة ذات العلاقة برأس المال الفكري هي التحولات في طبيعة المعرفة، والتحول نحو مجتمع المعرفة، والتحول نحو التكنولوجيا الدقيقة، والتحول نحو الاقتصاد المبني على المعرفة، كما خرجت الدراسة بأن إدارة رأس المال الفكري بجامعة أم القرى تحظى باهتمام كبير، وتسود في الجامعة ثقافة إيجابية متماسكة تركز على مفهوم التميز والجدارة. وفيما هدفت دراسة (عبد القادر، ٢٠١٤) والتي أجريت في فلسطين، إلى معرفة دور إدارة رأس المال الفكري ومتطلبات التنمية المستدامة في الجامعات، وتعرف المحددات والصعوبات التي تواجه رأس المال الفكري وعلاقتها بالتنمية المستدامة، وطبقت الدراسة على جميع الأكاديميين من أعضاء هيئة التدريس في جامعة الاستقلال في أريحا فلسطين، والبالغ عددهم (٤٦) أكاديمياً، وتوصلت نتائجها إلى توافر رأس المال الفكري في جامعة الاستقلال بدرجة كبيرة، ويستغل في تحقيق عملية التنمية المستدامة، وأن تدريب رأس المال الفكري يسهم بشكل كبير وفعال، في خلق أساليب تدريسية جديدة في الجامعة، كما أن دراسة (ويج، ٢٠١٣) والتي أجريت في مصر، هدفت إلى تقصي مدى توافر متطلبات رأس المال الفكري بمكوناته (البشري، الهيكلي، العلاقي) في جامعة بنها المصرية، لتحقيق الميزة التنافسية لها، وطبقت الدراسة على عينة عشوائية من أعضاء هيئة التدريس بكليات (العلوم، الهندسة، التمريض، الآداب، التربية) والبالغ عددهم (١٥٩) فرداً. وخلصت الدراسة إلى أن المتطلبات اللازمة لتطوير رأس المال الفكري بجميع أبعاده في جامعة بنها متوافرة بدرجة متوسطة، كما يوجد تفاوت في أثر مكونات رأس المال الفكري في تحقيق الميزة التنافسية. وأخيراً دراسة (مشمش، ٢٠١٨) والتي أجريت في فلسطين والتي هدفت إلى معرفة قدرة الإدارة العليا في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة على تحديد واقع تنمية رأس المال الفكري بأبعاده المختلفة من وجهة نظر الوظائف الإشرافية، والبالغ عددهم (٣٤٤) موظف، ومن أهم نتائجها التي توصلت إليها أن (٧٧,٨٠ %) من مجتمع الدراسة يرون أن 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.

وقد أوصت تلك الدراسات بضرورة تنمية رأس المال الفكري تماشيًا مع متطلبات العصر؛ من أجل مساعدة الجامعات في القيام بوضع الخطط والاستراتيجيات الكفيلة لتحقيق الأهداف، تماشيًا مع المعايير المعمول بها في الجامعات العالمية، حتى تحقق تلك الجامعات المنافسة والمكانة العلمية المرموقة على المستوى العربي والإقليمي. ويتفق هذا البحث مع تلك الدراسات في الهدف الرئيسي وهو تنمية رأس المال الفكري، بينما يختلف في تناوله للمعوقات التي تحد من تنمية رأس المال الفكري وسبل التغلب عليها، وهذا ما لم تهدف إليه الدراسات السابقة وقد ربما - حسب علم الباحث - لا توجد دراسة تناولت هذا الموضوع.

وجامعة ذمار كغيرها من الجامعات اليمنية لا زالت تواجه معوقات ومشاكل عدة؛ خصوصًا في ظل الظروف الاقتصادية والسياسية التي تمر بها البلاد بسبب الحرب والحصار فقد انعكست تأثيراتها على المؤسسات التعليمية المختلفة بشكل مباشر، ومن أهم تلك التأثيرات ضعف تنمية رأس المال الفكري، وهذا يتطلب الكشف عن المعوقات التي تقف عائقًا تح من تنمية رأس المال الفكري بالجامعة، وذلك لوضع حلول ومعالجات مناسبة لها، وهو ما استدعى بالباحثين القيام بهذا البحث. وبناءً على ما تقدم يمكن صياغة مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس الآتي: **ما معوقات تنمية رأس المال الفكري بجامعة ذمار وما سبل التغلب عليها؟** ويتفرع منه الأسئلة الآتية:

١. ما أبرز معوقات تنمية رأس المال الفكري بجامعة ذمار من وجهة نظر طلبة برنامج الدكتوراه بقسم العلوم التربوية والنفسية؟
٢. ما سبل التغلب على معوقات تنمية رأس المال الفكري بجامعة ذمار من وجهة نظر طلبة برنامج الدكتوراه بقسم العلوم التربوية والنفسية؟
٣. هل يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) في معوقات تنمية رأس المال الفكري بجامعة ذمار لدى أفراد عينة البحث تعزى للمتغيرات (الجنس، التخصص)؟

أهمية البحث:

- أكتسب البحث أهميته من أهمية رأس المال الفكري ودوره في تطوير الجامعات وجعلها أكثر قدرة على المنافسة حيث تتجلى أهمية البحث بالآتي:
- حداثة موضوع البحث، حيث يعد الأول من نوعه - على حد علم الباحث - الذي سيحاول الكشف عن معوقات تنمية رأس المال الفكري.
 - سيزود القيادات الأكاديمية والإدارية بجامعة ذمار بمعلومات عن أبرز معوقات تنمية رأس المال الفكري بالجامعة لمواجهة تلك المعوقات والحد من تأثيراتها.

أهداف البحث:

- يهدف هذا البحث إلى ما يأتي:
- معرفة معوقات تنمية رأس المال الفكري بجامعة ذمار في المجالات التالية (التنظيمية، المادية، والبشرية) من وجهة نظر طلبة برنامج الدكتوراه بقسم العلوم التربوية والنفسية.
- معرفة سبل التغلب على معوقات تنمية رأس المال الفكري بجامعة ذمار من وجهة نظر طلبة برنامج الدكتوراه بقسم العلوم التربوية والنفسية.
- معرفة إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) في تقديرات استجابات أفراد العينة لمعوقات تنمية رأس المال الفكري بجامعة ذمار تعزى لمتغيري (الجنس، التخصص).

حدود البحث:

اقتصرت البحث على دراسة معوقات تنمية رأس المال الفكري بجامعة ذمار وسبل التغلب عليها، حيث جرى تطبيقه على طلبة الدكتوراه بقسم العلوم التربوية والنفسية خلال الفصل الدراسي الثاني للعام الجامعي ٢٠١٨ / ٢٠١٩ م.

مصطلحات البحث:

ورد في هذا البحث عدد من المصطلحات يمكن تعريفها كما يلي:

رأس المال الفكري: يعرف بأنه: "قيمة ما تمتلكه المؤسسة من موارد بشرية وما يتوفر لديها من خبرات ومعارف وتجارب يمكن أن تسهم في تطويرها، وغالباً ما يصعب التعبير عنها كمياً، ولا تظهر قيمتها في ميزانية المؤسسة" (خبراء المنظمة العربية للتنمية الإدارية، ٢٠٠٧، ٢٣٣).

معوقات تنمية رأس المال الفكري بجامعة ذمار: يقصد بمعوقات تنمية رأس المال الفكري بجامعة ذمار على أنها: العقبات التي تقف عائقاً وتحول دون تنمية رأس المال الفكري بالجامعة سواء كانت معوقات تنظيمية، أو معوقات مادية أو معوقات بشرية.

الإطار النظري:

في هذا الإطار يتم تناول مفهوم رأس المال الفكري ومكوناته، وأهميته في الجامعة، ومعوقات تنمية رأس المال الفكري بالجامعة.

مفهوم رأس المال الفكري: رغم حداثة مفهوم رأس المال الفكري إلا إنه أصبح من المفاهيم التي نالت اهتمام الباحثين واعتبروه مصدر الإبداع والتجديد للمنظمة، ومؤشراً لتمييزها واستمرارها في التفوق والمنافسة؛ وعلى الرغم من هذه الاهتمام إلا أنه لا يوجد اتفاق بين الباحثين على تعريف

موحد له. فلقد عرفه توماس ستيوات (T.Stewart,1999:7) في كتابه الذي حمل عنوان (رأس المال الفكري: الثروة الجديدة للمنظمات) بأنه "المادة الفكرية، المعرفة، المعلومات، الملكية الفكرية، الخبرة التي يمكن وضعها في الاستخدام لتنشئ الثروة). كما عرفه (Bontis, 2001, 45) بأنه "هو مجموع كل ما يعرفه كل الأفراد في المنظمة ويحقق ميزة تنافسية في السوق". كما يرى أحد الباحثين (Marr, 2004: 560) إلى أن رأس المال الفكري هو "مجموعة الأصول المعرفية التي يمكن أن تعزو إلى منشأة ما وتساهم بشكل فعال في تحسين قدرتها التنافسية بإضافة القيمة لأهم الأطراف ذات المصلحة بالمنشأة". أما (راوية، ٢٠٠٥، ١٨٣) فترى أنه: مجموع كل ما يعرفه كل الأفراد في المنظمة ويحقق ميزة تنافسية في السوق". كما عرفه (العبادي، ٢٠٠٨، ٣-٤) على أنه (مجموعة الأفراد العاملين في المنظمة والذين يتمتعون بخبرات ومهارات ومعارف عالية تساهم في إيجاد قيمة مضافة للمنتجات التي يقدمونها مما يعني ازدياد الإنتاجية وتحقيق الربحية العالية وبالتالي تحقيق ميزة تنافسية تمتع بها المنظمة. كما عرفه (Mention, 2012: 3) بأنه: "مجموعة المهارات المتوفرة في المنظمة التي تتمتع بمعرفة واسعة تجعلها قادرة على جعل المنظمة عالمية من خلال الاستجابة لمتطلبات العملاء والفرص التي تتيحها التكنولوجيا". كما عرفه (العبادي، 2008، ٤٣) على أنه: "مجموعة الأفراد العاملين في المنظمة والذين يتمتعون بخبرات ومهارات ومعارف عالية تساهم في إيجاد قيمة مضافة للمنتجات التي يقدمونها مما يعني ازدياد الإنتاجية وتحقيق الربحية العالية وبالتالي تحقيق ميزة تنافسية تتمتع بها المنظمة". وقد أشار أحد الباحثين (Gruian, 260, 2011) إلى أنه إذا أردنا أن نحدد بدقة مفهوم رأس المال الفكري، يجب تمييزه عن رأس المال المادي ورأس المال البشري، إذ يتمثل رأس المال المادي في الموارد التي تظهر في ميزانية المنظمة كالعقارات والتجهيزات وغيرها، بينما يمثل رأس المال البشري المهارات والإبداعات والخبرات المتراكمة للعنصر البشري في المنظمة.

وفي ضوء ما سبق، يرى الباحثان أن رأس المال الفكري يتمثل في القدرة العقلية لدى فئة معينة من الموارد البشرية ممثلة في الكفاءات القادرة على توليد الأفكار المتعلقة بالتطوير الخلاق والاستراتيجي للأنظمة والأنشطة والعمليات والاستراتيجيات بما يضمن للمنظمة امتلاك ميزة تنافسية مستدامة، وترى الباحثة أيضاً

وعلى الرغم من تباين وجهات نظر الباحثين حول مفهوم رأس المال الفكري، إلا أن هناك اتفاقاً بين أغلبهم مكوناته حيث أشار (العنزي وآخرون، ٢٠٠٢، ١٤) على أن العديد من الباحثين اتفقوا على أنه يتكون من ثلاثة مكونات أساسية وهي: رأس المال البشري، رأس المال الهيكلي، رأس المال العلاقتي. ويمكن توضيحها كما يلي:

1. **رأس المال البشري:** ويقصد به العاملين وما يملكونه من معارف ومهارات وخبرات مترابطة لديهم تم اكتسابها من خلال حياتهم العملية. وبعد المورد البشري العنصر الأكثر أهمية بين عناصر رأس المال الفكري، فهو العنصر الذي يعمل على تكامل المعارف، المهارات، القدرات الأساسية التي يمتلكها الأفراد العاملون في المنظمة (Ferreira,2010,125) وترى (عباس، 2009، 129) أن الإبداع والابتكار المتمثل الموجودات الفكرية العمليات، التصاميم، البرمجيات، الرسوم والوثائق والملكية الفكرية (براءات الاختراع، العلامة التجارية وحقوق النشر) ما هي إلا نتيجة لرأس المال البشري.

كما يعد رأس المال البشري مفتاح التنمية للمنظمة، فعندما تحدث الفجوة بين رأس المال البشري وبقية المكونات فلا بد من أن ينصب الاهتمام على البشر من خلال إعدادهم وتدريبهم لتعمق لديهم الخبرات للوصول إلى تحقيق المنافسة.

2. **رأس المال الهيكلي:** ويتمثل في المعرفة والممتلكات الفكرية المختلفة التي تظل باقية في المنظمة بعد أن يتركها أعضاؤها وتكون مخزنة في قواعد بيانات ومستندات وهياكل تنظيمية. يعد رأس المال الهيكلي أو التنظيمي المكون الثاني لرأس المال الفكري وهو عبارة عن آليات وهياكل المنظمة التي تمكن العاملين من تحقيق مستوى متميز من الأداء، وهذا يعني أن المنظمات التي تمتلك رأس مال هيكلي قوي ستكون لها ثقافة مشجعة وداعمة للابتكار والإبداع من خلال منح العاملين الحرية في طرح أفكارهم الإبداعية (Bontis , 2000, 5)

3. **رأس مال العلاقات:** ويتمثل في القيمة المحصلة من تعاملات المنظمة مع البيئة الخارجية من عملاء وموردين ومنافسين وغيرهم. وهو الذي يعكس طبيعة العلاقات التي تربط المنظمة بعملائها ومورديها ومنافسيها. ويطلق عليه أحياناً تسميات رأس المال الزبائني ورأس المال الخارجي، ويصفه (العنزي، 2001، 30) بأنه قيمة علاقات المنظمة مع الزبائن الذين تتعامل معهم والمتمثلة برضا الزبون وولائه ومدى الاحتفاظ به من خلال الاهتمام بمقترحاته، ومعالجة الشكاوى المقدمة من قبله، وتلبية احتياجاته بالسرعة الممكنة، ومشاركته في أعمالها وصفقاتها، ومد جسور التعاون معه.

ويرى الباحثان أن التفاعل بين هذه المكونات هو الذي يساعد على تحديد القيمة الحقيقية لرأس المال الفكري الكلي للمنظمة، كما أنه - ولأغراض هذا البحث- يمكن دمج واختصار معوقات تنمية رأس المال الفكري حسب المكونات السابق ذكرها لتصبح هي معوقات تنظيمية، ومعوقات مادية ومعوقات بشرية.

ومن خلال استقراء البحوث والدراسات سواء النظرية أو التطبيقية تبرز أهمية رأس المال الفكري من كونه يمثل في حد ذاته ميزة تنافسية للمنظمة، وهناك العديد من الفوائد التي يمكن أن تجنيها أي

منظمة من خلال الاهتمام برأس المال الفكري، وذلك لأنه يقود إلى ما يلي (فرحان، والعبادي، ٢٠٠٦، ٢٣):

- ١- يعد رأس المال الفكري السلاح الأساسي للمنظمة في عالم اليوم وذلك بسبب إن الموجودات الفكرية تمثل القوة الحصينة التي تضمن البقاء للمنظمة.
 - ٢- وجود رأس المال الفكري يُعد بمثابة ميزة تنافسية، نتيجة ما يقدمه من معارف مفيدة .
 - ٣- أن المعرفة المقدمة في رأس المال الفكري فريدة وغير متاحة وتقدم إسهامات فكرية تمكن المنظمة من زيادة إنتاجها بالمقارنة مع مثيلاتها.
 - ٤- يعد رأس المال الفكري مصدر جوهري للميزة التنافسية، وبذلك أصبح مسئولاً عن تحويل مورد ومعرفة متميزة إلى مساهمة ذات قيمة اقتصادية في السوق.
- ويذكر كل من الروسان، والعجلوني (٢٠١٠، ٤٧-٤٨) إلى أن العديد من الأبحاث والدراسات تناولت الخصائص المميزة لرأس المال الفكري من وجهات نظر مختلفة ركز بعضهم لتقسيم الخصائص إلى ما يلي:
- ١- **خصائص التنظيمية:** فيما يخص المستوى الاستراتيجي نجد أن رأس المال الفكري ينتشر في المستويات كلها وينسب متفاوتة، أما بخصوص الهيكل التنظيمي الذي يناسب رأس المال الفكري فهو بالتأكيد الهيكل التنظيمي العضوي المرن، أما الرسمية فتستخدم بشكل منخفض جداً ويميل إلى اللامركزية في الإدارة بشكل واضح.
 - ٢- **خصائص المهنية:** ينصب الاهتمام على التعليم المنظمي والتدريب الإشرافي وليس بالضرورة الشهادة الأكاديمية ويمتاز رأس المال الفكري بالمهارة العالية والمتنوعة والخبرة.
 - ٣- **الخصائص السلوكية والشخصية:** يميل رأس المال الفكري إلى المخاطرة بدرجة كبيرة، لذا فهو يميل للتعامل مع موضوعات تتسم بالتأكد، ورأس المال الفكري ميال للمبادرة وتقديم الأفكار والمقترحات البناء ولديه قدرة على حسم القرارات دون تردد ولديه مستويات ذكاء عالية ومثابرة جادة في العمل وثقة عالية بالنفس.
- ويمكن القول أن خصائص التنظيمية والمهنية والسلوكية والشخصية تمثل خصائص جوهريّة ركزت على حقيقة وطبيعة رأس المال الفكري، في حين اعتباره غير ملموس ويصعب قياس نظرت لرأس المال الفكري من منحنى ما يميزه عن رأس المال التقليدي المادي.
- وبناء على ما سبق فقد حدد العتيقي (٢٠١٣، ٨) أهداف إدارة رأس المال الفكري بالجامعات المعاصرة أو لإدارة الفعالة والمنافسة بما يلي:
- ١- تحقيق عائد من هذه الاستثمارات مع مراعاة العائد الاجتماعي للتعليم الجامعي.

- ٢- تحقيق فعالية التكلفة الجامعية أي تحقيق أعلى عائد للأموال المنفقة.
- ٣- ربط التكلفة بالمكاسب لكل منتج أو خدمة جامعية، والتوسع في الاستقرار في إدارات الجامعة من خلال التسويق الجامعي.
- ٤- مواجهة المنافسة الخارجية والداخلية وتحسين المركز التنافسي للجامعة.
- ٥- أن إدارة رأس المال الفكري تسمح باستخدام أكثر فعالية وكفاءة للموارد المختلفة على نحو متزايد، وتساعد في الحفاظ على رأس المال الفكري المتنوع وتحسينه، وتساعد على ضمان جذب الكفاءات وتوفير البدائل لملء الأماكن الشاغرة، وتساعد المنظمة في التحضير لإعادة الهيكلة والتوسع في رأس مالها الفكري.

ورغم ذلك إلا أنه لا زالت توجد العديد من المعوقات والتي تقف عائقاً أمام إدارة وتنمية رأس المال الفكري في المؤسسات التعليمية عموماً في الجامعات خصوصاً، ويمكن تحديدها في معوقات تنظيمية ومعوقات مادية ومعوقات بشرية وهي كما يلي (الراشدي، ٢٠١٧، ٨٣ - ٨٦):

أولاً: المعوقات التنظيمية:

- تمثل المعوقات التنظيمية العقبات والمشكلات التي تواجه إدارة وتنمية رأس المال الفكري فيما تتضمنه من لوائح وتشريعات وهياكل تنظيمية وأنظمة وإجراءات العمل؛ ومن أبرزها ما يلي:
- ١- قصور التشريعات الداعمة للإبداع والابتكار في بيئة العمل.
 - ٢- قلة برامج التنمية المهنية التي تناسب احتياجات العاملين بالمؤسسات التعليمية.
 - ٣- غياب الثقافة التنظيمية التي تعزز عمليات التعلم وتبادل الخبرة.
 - ٤- قلة ممارسات التفويض بصورة ديمقراطية بين مديري المؤسسات التعليمية والعاملين بها.
 - ٥- قلة الفرص المتاحة للعاملين للمشاركة في حل المشكلات واتخاذ القرارات بالمؤسسات التعليمية.
 - ٦- غياب التوصيف لأدوار ومسؤوليات العاملين بالمؤسسات التعليمية.
 - ٧- ضعف تمكين العاملين بالمؤسسات التعليمية لممارسة القيادة.

ثانياً: المعوقات المادية:

- وتتمثل في الصعوبات التي تواجه إدارة رأس المال الفكري والمرتبطة بالموارد المالية، وجودة التجهيزات والمباني وشبكات الاتصال، وقواعد المعلومات والبيانات؛ ومن أبرزها ما يلي:
- ١- ندرة توفر الحوافز المشجعة على مشاركة العاملين بالمؤسسات التعليمية معارفهم وخبراتهم مع زملائهم.

- ٢- نقص القاعات المجهزة لعقد البرامج التدريبية وورش العمل.
- ٣- قلة المخصصات المالية لدعم أنشطة التعلم والتدريب لمنسوبي المؤسسات التعليمية.
- ٤- قصور شبكة الاتصالات بالمؤسسات التعليمية في تعزيز تدفق المعلومات بين العاملين.

٥- قلة توفر أنظمة إلكترونية لبناء بيانات متكاملة ومتاحة حول خبرات وتجارب العاملين بالمؤسسات التعليمية.

٦- ضعف ملائمة بعض المباني بالمؤسسات التعليمية لمتطلبات وأنشطة عمليات التعلم والتعليم.

٧- ضعف البنية التحتية من تجهيزات ومعامل بالمؤسسات التعليمية.

ثالثاً: المعوقات البشرية:

يؤكد الصمداني (٢٠١٦، ٣٨) أن المصدر الحقيقي لرأس المال الفكري هو المورد البشري، وهو أحد المقاييس التي تقاس بها ثروة الأمم؛ ومن أبرز المعوقات في هذا المجال ما يلي:

١- عزوف العاملين بالمؤسسات التعليمية عن المشاركة في التنمية المهنية داخلياً وخارجياً.

٢- ضعف امتلاك العاملين بالمؤسسات التعليمية لمهارات البحث العلمي لمواجهة المشكلات التربوية.

٣- تدني مستوى وعي العاملين بالمؤسسات التعليمية بأهمية تبادل الخبرات والمعارف.

٤- قلة مشاركة العاملين بالمؤسسات التعليمية عن طرح ممارساتهم المهنية للمناقشة والتأمل مع زملائهم.

٥- ضعف قدرة العاملين بالمؤسسات التعليمية على إنتاج معرفة مهنية مبتكرة لتطوير الممارسات المهنية.

٦- ضعف قدرة مديري المؤسسات التعليمية على تشخيص الفجوة المعرفية لدى العاملين.

٧- غياب فرص العصف الذهني واستمطار الأفكار بين العاملين بالمؤسسات التعليمية.

٨- قصور مهارات العمل الجماعي أو العمل بروح الفريق الواحد بالمؤسسات التعليمية.

ومن خلال ما سبق يمكن القول أن عملية تنمية رأس المال الفكري بالجامعة لها أهمية بالغة، وهو مرهونة بمدى جدية الجامعة في اكتشاف المعوقات التي تحد من ذلك واقتراح السبل لمواجهتها، وهو ما سيقوم به البحث الحالي.

إجراءات البحث:

أولاً: منهج البحث:

استخدم البحث المنهج الوصفي المسحي، لغرض تشخيص معوقات تنمية رأس المال الفكري بجامعة ذمار وسبل التغلب عليها من وجهة نظر طلبة الدكتوراه في قسم العلوم التربوية والنفسية.

ثانياً: مجتمع وعينة البحث:

تكون مجتمع البحث من جميع طلبة الدكتوراه في قسم العلوم التربوية والنفسية بكلية التربية للفصل الدراسي الثاني للعام الجامعي (٢٠١٨/٢٠١٩م)، والبالغ عددهم (٨٠) طالباً وطالبة. ونظراً

لصغر حجم المجتمع الأصلي للبحث، ولحرص الباحثان على إتاحة الفرصة لكل فرد من أفراد المجتمع للكشف عن أهم معوقات تنمية رأس المال الفكري بالجامعة، وحتى يتسنى للباحثين تعميم نتائج البحث بدقة؛ فقد تم أخذ مجتمع البحث بأكمله عينة للبحث، حيث قام الباحثان بتوزيع أداة البحث على جميع أفراد العينة، إلا أنه لم يستجب منهم إلا (٦٤) طالباً وطالبة، وهو ما يمثل نسبة (٨٠%) من إجمالي أفراد مجتمع البحث، وعند تفريغ البيانات اتضح أن (٦) استبانات كانت غير صالحة للتحليل الاحصائي، وبذلك أصبح عدد افراد العينة (٥٨) طالباً وطالبة، بنسبة (٧٢,٥%). والجدول (١) يبين خصائص أفراد العينة.

جدول (١)
خصائص أفراد المجتمع و العينة

م	المتغير	المجتمع			العينة	
		العدد	النسبة %	المجموع	العدد	النسبة %
١	الجنس	٤٦	٥٧,٥%	٨٠	٣٣	٥٦,٩%
		٣٤	٤٢,٥%		٢٥	٤٣,١%
٢	التخصص	١٦	٢٠%	٨٠	١٢	٢٠,٧%
		٣٩	٤٨,٧٥%		٢٢	٣٧,٩%
		٢٥	٣١,٢٥%		٢٤	٤١,٤%

ثالثاً: أداة البحث:

لتحقيق أهداف البحث تم استخدام أداة الاستبانة، ولبناء هذه الاداة وإيصالها إلى صورتها النهائية قام الباحثان بالاطلاع على الأدب التربوي المتعلق بموضوع تنمية رأس المال الفكري بالجامعات ومراجعة البحوث والدراسات السابقة ذات الصلة المباشرة بموضوع البحث، وفي ضوء ذلك تم بناء أداة البحث بصورتها الأولية، حيث اشتملت على (٣٨) فقرة موزعة على ثلاثة مجالات هي: المعوقات التنظيمية وتشمل (١٠) فقرات، والمعوقات المادية وتشمل (١٤) فقرة، والمعوقات البشرية وتشمل (١٤) فقرة، وقياس درجة الاعاقة من وجهة نظر أفراد العينة وضع الباحثان مقياساً ثلاثياً اشتمل على ثلاثة بدائل للاستجابة على كل فقرة من فقرات الأداة هي (عالية - متوسطة - ضعيفة) واعطياها الأرقام (٣، ٢، ١) على التوالي لتعبر عن درجة الاعاقة من وجهة نظرهم.

صدق الأداة:

للتأكد من الأداة، قام الباحثان بعرضها في صورتها الأولية على عدد خمسة من المحكمين في تخصصات ذات صلة، وذلك بهدف تحكيمها وتحديد مدى دقتها ومناسبتها وصلاحياتها لقياس ما وضعت من أجله، وفي ضوء ملاحظة الخبراء وباعتماد معيار موافقة (٨٠%) من الخبراء على كل

فقرة من فقرات الأداة قام الباحثان بعمل التعديلات اللازمة، حيث ركزت التعديلات على الجوانب اللغوية والشكلية للأداة، وبذلك أصبحت الأداة بصورتها النهائية تتضمن (٣٨) فقرة توزعت على مجالاتها الثلاثة كما تم الإشارة إلى ذلك في الأداة بصورتها الأولية، كما تم عرض الاداة على عينة مختارة من مجتمع الدراسة، وذلك للتعرف على مستوى فهمهم للفقرات ومقدار وضوحها.

ثبات الاداة: لقياس ثبات الأداة تم استخدام معامل ألفا كرونباخ (Cronbach Alpha) لمعرفة الاتساق الداخلي بين الفقرة والفقرة، وبين الفقرة والمجال، وبين الفقرة والأداة، وايضاً بين المجال والأداة وذلك كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول (٢)

معامل ألفا كرونباخ لإيجاد ثبات أداة البحث على مستوى كل مجال والأداة ككل

المجال	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ
المجال الأول	10	٠,٧٨
المجال الثاني	14	٠,٨٧
المجال الثالث	14	٠,٨٦
الأداة ككل	٣٨	٠,٩٣

حيث يتضح من الجدول السابق تمتع الأداة ومجالاتها الثلاثة بثبات عالي حيث بلغ معامل ثبات ألفا كرونباخ للأداة ككل (٠,٩٣)، في حين تراوح معامل ألفا كرونباخ للمجالات الثلاثة المكونة لهذه الأداة بين (٠,٧٨ - ٠,٨٧) وهذا ما يشير إلى أن أداة البحث تتمتع بدرجة عالية من الثبات، وأنها مناسبة لتحقيق أهداف البحث.

تصحيح المقياس: تم تحويل استجابات أفراد العينة من إجابات كيفية، إلى إجابات كمية، من خلال تحويل كل بديل (إجابة) إلى رقم؛ بحيث يعكس درجة الاعاقة ، كما تم تحديد المدى (R)، وطول الفئة (L) لتحديد الحدود العليا والدنيا الفعلية للفئات وذلك على النحو التالي:

- منخفضة: وتأخذ القيمة (١). ويكون المدى (من 1.00 إلى 1.40)
- متوسطة: وتأخذ القيمة (٢). ويكون المدى (من 1.41 إلى 2.20)
- عالية: وتأخذ القيمة (٣). ويكون المدى (من 2.21 إلى 3.00)

وقبل إجراء التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة قام الباحثان بالتحقق من اعتدالية التوزيع لهذه البيانات بواسطة اختبار كولمغوروف وسميرنوف (Kolmogorov-Smirnova) وشابيرو وويلك (Shapiro-Wilk) والجدول الآتي يوضح ذلك:

جدول (٣)
اختبار اعتدالية توزيع بيانات الدراسة

المجال	اختبار كولمجروف وسميرنوف (Kolmogorov-Smirnova)			اختبار شابيرو وويلك (Shapiro-Wilk)		
	قيمة الاختبار	درجة الحرية	مستوى الدلالة	قيمة الاختبار	درجة الحرية	مستوى الدلالة
المجال الأول: المعوقات التنظيمية	٠.26	58	٠.00	٠.81	58	٠.00
المجال الثاني: المعوقات المادية	٠.39	58	٠.000	٠.63	58	٠.000
المجال الثالث: المعوقات البشرية	٠.34	58	٠.000	0.74	58	٠.000
المجال الكلي	٠.32	58	٠.00	٠.77	58	٠.00

يتضح من الجدول السابق يتضح أن مستوى الدلالة أقل من (٠,٠٥) على مستوى الأداة ككل ولكل مجال من مجالاتها ومحاورها، وهذا يدل على عدم اعتدالية توزيع بيانات الدراسة مما جعل الباحثان يستخدمان الاحصاءات اللامعلمية في تحليل هذه البيانات.

خامساً الأساليب الإحصائية المستخدمة في البحث:

للحصول على إجابات لأسئلة البحث قام الباحثان من خلال برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) باستخدام الأساليب الإحصائية الآتية:

- التكرارات والنسب المئوية لمعرفة خصائص عينة البحث وفقاً لمتغيراته المستقلة وايضاً لمعرفة وجهة نظر أفراد العينة حول سبل التغلب على المعوقات.
- معامل ألفا كرنباخ (Cronbach Alpha) بهدف إيجاد معامل الثبات لأداء البحث.
- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، لمعرفة درجة الاعاقة لتنمية رأس المال الفكري بجامعة ذمار من وجهة نظر طلبة الدكتوراه في قسم العلوم التربوية.
- اختباري كولمجروف وسميرنوف (Kolmogorov-Smirnova) وكذلك شابيرو وويلك (Shapiro-Wilk) للكشف عن اعتدالية توزيع بيانات الدراسة.
- اختبار مان ويتني (Mann-Whitney Test) لعينتين مستقلتين لإيجاد الفروق في استجابات أفراد العينة تبعاً لمتغير النوع الاجتماعي.
- اختبار كروسكال والس (Kruskal-Wallis Test) لإيجاد الفروق في استجابات أفراد العينة تبعاً للمتغير التخصص.

نتائج البحث:

أولاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الأول ونصه: ما معوقات تنمية رأس المال الفكري بجامعة ذمار من وجهة نظر طلبة الدكتوراه في قسم العلوم التربوية والنفسية؟

للإجابة على هذا السؤال، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجميع المجالات وعلى مستوى الأداة ككل، وذلك كما هو موضح في الجدول (٤):

جدول (٤) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، والدلالة اللفظية، لدرجة الإعاقة لتنمية رأس المال الفكري بجامعة ذمار من وجهة نظر طلبة الدكتوراه في قسم العلوم التربوية على مستوى المجالات والأداة ككل.

م	المجالات	الترتيب	درجة الإعاقة		الدلالة اللفظية
			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	
١	المعوقات التنظيمية	٣	٢,٥٣	٠,٥٠	عالية
٢	المعوقات المادية	١	٢,٧٢	٠,٤٨	عالية
٣	المعوقات البشرية	٢	٢,٦٨	٠,٤٣	عالية
	المتوسط العام		٢,٦١	٠,٤٦	عالية

من خلال الجدول (٤) يتضح أن درجة الإعاقة لتنمية رأس المال الفكري بجامعة ذمار من وجهة نظر طلبة الدكتوراه في قسم العلوم التربوية جاءت عالية بوجه عام، حيث بلغ المتوسط العام لدرجة الإعاقة على مستوى الأداة ككل (٢,٦١) بانحراف معياري (٠,٤٦) وهو متوسط حسابي لدرجة الإعاقة تعبر عنها الدلالة اللفظية عالية.

أما على مستوى المجالات فقد اختلفت المجالات في ترتيبها بحسب متوسطاتها الحسابية، حيث جاء المجال الثاني (المعوقات المادية) في المرتبة الأولى من حيث درجة الإعاقة بمتوسط حسابي بلغ (٢,٧٢) وبانحراف معياري بلغ (٠,٤٨)، وقد حصل المجال الثالث (المعوقات البشرية) على المرتبة الثانية بمتوسط حسابي بلغ (٢,٦٨) وبانحراف معياري بلغ (٠,٤٣)، أما المجال الأول (المعوقات التنظيمية) في المرتبة الأخيرة من حيث الإعاقة، حيث بلغ متوسطه الحسابي (٢,٥٣)، وانحراف معياري بلغ (٠,٥٠).

ويرى الباحثان إن ظهور درجة الإعاقة عالية لتنمية رأس المال الفكري بجامعة ذمار من وجهة نظر طلبة الدكتوراه في قسم العلوم التربوية سواء على مستوى الأداة ككل أو على مستوى المجالات يكشف عن وجود هذا المعوقات بالجامعة . كما يعزو الباحثان هذه النتيجة إلى العديد من الأسباب منها الظروف العصيبة التي يمر بها الوطن من حرب وأزمات اقتصادية أدت إلى انقطاع للرواتب مما أثر على اهتمام الجامعة بتنمية رأس مالها الفكري.

ولمعرفة درجة الإعاقة لتنمية رأس المال الفكري بجامعة ذمار من وجهة نظر طلبة الدكتوراه في قسم العلوم التربوية على مستوى فقرات كل مجال فإنه يمكن استعراضها على النحو التالي:

المجال الأول: المعوقات التنظيمية:

جدول (٥)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمجال الأول (المعوقات التنظيمية)

م	الفقرات	درجة الإعاقة		الدلالة اللفظية
		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
١	قصور التشريعات الداعمة للإبداع والابتكار في بيئة العمل.	2.53	65.	عالية
٢	قلة برامج التنمية المهنية التي تناسب احتياجات العاملين بالجامعة.	2.62	52.	عالية
٣	غياب الثقافة التنظيمية التي تعزز عمليات التعلم وتبادل الخبرة.	2.47	59.	عالية
٤	قلة ممارسات التفويض بين القيادات الادارية و الاكاديمية وبين العاملين .	2.38	61.	عالية
٥	قلة الفرصة المتاحة للعاملين للمشاركة في حل المشكلات واتخاذ القرارات.	2.46	59.	عالية
٦	غياب التوصيف لأدوار ومسؤوليات بعض العاملين بالجامعة.	2.36	71.	عالية
٧	ضعف تمكين العاملين بالجامعة لممارسة القيادة.	2.41	67.	عالية
٨	تششت وظيفة إدارة وتنمية رأس المال الفكري بين أكثر من مجلس وإدارة داخل الجامعة.	2.47	56.	عالية
٩	المركزية الشديدة التي يعاني منها الهيكل التنظيمي بالجامعة.	2.67	54.	عالية
١٠	ضعف مشاركة القطاع الخاص في صياغة سياسات وبرامج الجامعة.	2.52	73.	عالية
الوسط المرجح للمجال		2.53	50.	عالية

يتضح من الجدول (٥) أن درجة الاعاقة لتنمية رأس المال الفكري بجامعة ذمار من وجهة نظر طلبة الدكتوراه في قسم العلوم التربوية في المجال الأول (المعوقات التنظيمية) جاءت بدرجة عالية بوجه عام، حيث بلغ المتوسط العام لدرجة الاعاقة (٢,٥٣) بانحراف معياري بلغ (٠,٥٠) وهو متوسط حسابي درجة الاعاقة فيه تعبر عنها الدلالة اللفظية عالية، ومن خلال النظر إلى الجدول يتضح أيضاً ما يلي:

- إن المهارة التي حصلت على أكبر درجة اعاقه على مستوى فقرات المجال الفقرة رقم (٩) والتي تنص على (المركزية الشديدة التي يعاني منها الهيكل التنظيمي بالجامعة)، حيث بلغ متوسطها الحسابي (٢,٦٧) وانحراف معياري (٠,٥٤)، وهو متوسط تعبر عنه الدلالة اللفظية (عالية). وهذا قد يرجع إلى أن المركزية لا زالت مستخدمة وبشكل كبير بالجامعة وهذا قد لا يولد الابداع والابتكار الذي من خلالهما يتم بناء وتنمية رأس المال الفكري.
- إن المهارة التي حصلت على أقل درجة اعاقه على مستوى فقرات المجال هي الفقرة رقم (٦) والتي تنص على (غياب التوصيف لأدوار ومسؤوليات بعض العاملين بالجامعة)، حيث بلغ متوسطها الحسابي (٢,٣٦) بانحراف معياري بلغ (٠,٧١) وهو متوسط حسابي تعبر عنه الدلالة

(عالية).ويمكن أن يعزو الباحثان هذه النتيجة إلى أن هناك بعض الوظائف محددة المسؤوليات والأدوار في حين الأخرى لم يتوفر لها توصيف.

المجال الثاني: المعوقات المادية:

جدول (٦)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمجال الثاني (المعوقات المادية)

م	الفقرات	درجة الاحتياج		الدالة اللفظية
		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	
١	ندرة توفر الحوافز المادية المشجعة على مشاركة العاملين بالجامعة معارفهم وخبراتهم مع زملائهم.	2.72	0.56	عالية
٢	عدم توفر المكتبات الحديثة، ومعامل اللغة والوسائل التعليمية.	2.72	0.56	عالية
٣	نقص القاعات المجهزة لعقد البرامج التدريبية وورش العمل والمؤتمرات العلمية.	2.66	0.64	عالية
٤	قلة المخصصات المالية لدعم أنشطة التعلم لمنسوبي الجامعة.	2.76	0.47	عالية
٥	قصور شبكات الاتصالات بالجامعة في تعزيز تدفق المعلومات بين العاملين.	2.67	0.54	عالية
٦	قلة توفر أنظمة الكترونية لبناء قواعد بيانات متكاملة ومتاحة حول خبرات وتجارب العاملين بالجامعة.	2.67	0.51	عالية
٧	ضعف ملائمة بعض الابنية بالجامعة لمتطلبات وأنشطة التعلم والتعليم.	2.38	0.64	عالية
٨	ضعف البنية التحتية من تجهيزات ومعامل لبعض كليات الجامعة	2.47	0.57	عالية
٩	عدم وجود حاضنات اعمال تضم الانتاج العلمي لرأس المال الفكري.	2.74	0.48	عالية
١٠	عدم توفير ميزانية خاصة بتنمية رأس المال الفكري.	2.72	0.52	عالية
١١	عجز التمويل الحكومي عن تلبية متطلبات رأس المال الفكري.	2.60	0.61	عالية
١٢	عدم توفر التسهيلات المرتبطة بالنشر والطباعة.	2.69	0.54	عالية
١٣	هيمنة ونفوذ وزارة المالية على ميزانية الجامعة.	2.64	0.55	عالية
١٤	شحة الموارد المالية للجامعة بسبب اوضاع الحرب والعدوان.	2.72	0.59	عالية
الوسط المرجح للمجال		2.72	0.48	عالية

يتضح من الجدول (٦) أن درجة درجة الاعاقة لتنمية رأس المال الفكري بجامعة ذمار من وجهة نظر طلبة الدكتوراه في قسم العلوم التربوية في المجال الثاني (المعوقات المادية) جاءت بدرجة عالية بوجه عام، حيث بلغ المتوسط العام لدرجة الاعاقة (٢,٧٢) بانحراف معياري بلغ (٠,٤٢) وهو متوسط حسابي درجة الاعاقة فيه تعبر عنها الدالة اللفظية عالية، ومن خلال النظر إلى الجدول يتضح أيضاً ما يلي:

- إن المهارة التي حصلت على أكبر درجة اعاقا على مستوى فقرات المجال الفقرة رقم (٤) والتي تنص على (قلة المخصصات المالية لدعم أنشطة التعلم لمنسوبي الجامع.)، حيث بلغ متوسطها الحسابي (٢,٧٦) وانحراف معياري (٠,٤٧)، وهو متوسط تعبر عنه الدلالة اللفظية (عالية). وهذا قد يعود إلى شحة الامكانيات المالية للجامعة بسبب ظروف الحرب والازمة الاقتصادية.
- إن المهارة التي حصلت على أقل درجة اعاقا على مستوى فقرات المجال هي الفقرة رقم (٨) والتي تنص على (ضعف البنية التحتية من تجهيزات ومعامل لبعض كليات الجامعة)، حيث بلغ متوسطها الحسابي (٢,٤٧) بانحراف معياري بلغ (٠,٥٧) وهو متوسط حسابي تعبر عنه الدلالة (عالية). ويمكن أن يعزو الباحثان هذه النتيجة إلى أن البنية التحتية من مباني وتجهيزات متوفرة بالجامعة ولو بالحد الأدنى.

المجال الثالث: المعوقات البشرية:

جدول (7)
المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمجال الثالث (المعوقات البشرية)

م	الفقرات	درجة الإعاقة		الدلالة اللفظية
		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	
١	غياب الشفافية في عملية استقطاب واختيار وتعيين الكوادر البشرية بالجامعة.	2.68	43.	عالية
٢	غياب الخطط السنوية القائمة على أسس علمية للقيام بعملية التدريب والتأهيل.	2.67	57.	عالية
٣	عزوف العاملين بالجامعة عن المشاركة في برامج التنمية المهنية داخلياً وخارجياً.	2.47	57.	عالية
٤	قلة توفير الحوافز المادية والمعنوية لرفع مستوى الدافعية للإنتاج الفكري.	2.36	61.	عالية
٥	ضعف امتلاك بعض العاملين بالجامعة لمهارات البحث العلمي لمواجهة المشكلات التعليمية.	2.71	53.	عالية
٦	تدني مستوى وعي العاملين بالجامعة بأهمية تبادل الخبرات والمعارف المهنية.	2.29	62.	عالية
٧	قلة مشاركة العاملين بالجامعة في اللقاءات والاجتماعات المتبادلة بينهم.	2.22	68.	عالية
٨	إحجام العاملين بالجامعة عن طرح ممارساتهم المهنية للمناقشة والتأمل مع زملائهم.	2.38	67.	عالية
٩	ضعف قدرة العاملين بالجامعة على إنتاج معارف مهنية مبتكرة لتطوير الممارسات المهنية.	2.38	67.	عالية
١٠	غياب فرص العصف الذهني واستمطار الأفكار بين العاملين بالجامعة.	2.40	70.	عالية
١١	قصور مهارات العمل الجماعي أو العمل بروح الفريق الواحد بالجامعة.	2.41	68.	عالية
١٢	غياب قواعد البيانات والمعلومات الترفع يمكن الاعتماد عليها في التخطيط والتدريب.	2.28	67.	عالية
١٣	ضعف الاهتمام بتنظيم المؤتمرات داخل الجامعة وقلة الخبرة في إدارة المؤتمرات وتنظيمها.	2.31	71.	عالية
١٤	انشغال أفراد رأس المال الفكري بأعمال وأنشطة خارج الجامعة لتحسين مستواهم المعيشي.	2.43	60.	عالية
	الوسط المرجح للمجال	2.69	50.	عالية

يتضح من الجدول (٧) أن درجة درجة الاعاقة لتنمية رأس المال الفكري بجامعة ذمار من وجهة نظر طلبة الدكتوراه في قسم العلوم التربوية في المجال الثاني (المعوقات البشرية) جاءت بدرجة عالية بوجه عام، حيث بلغ المتوسط العام لدرجة الاعاقة (٢,٦٩) وانحراف معياري بلغ (٠,٥٠) وهو متوسط حسابي درجة الاعاقة فيه تعبر عنها الدلالة اللفظية عالية، ومن خلال النظر إلى الجدول يتضح أيضاً ما يلي:

- إن المهارة التي حصلت على أكبر درجة اعاقة على مستوى فقرات المجال الفقرة رقم (٥) والتي تنص على (ضعف امتلاك بعض العاملين بالجامعة لمهارات البحث العلمي لمواجهة المشكلات التعليمية)، حيث بلغ متوسطها الحسابي (٢,٧١) وانحراف معياري (٠,٥٣)، وهو متوسط تعبر عنه الدلالة اللفظية (عالية). وهذا قد يعود إلى وجود كواد بشرية خصوصاً بالمجال الإداري لا تتوفر لدى البعض منهم مهارات البحث العلمي لحل المشكلات مما يؤدي إلى تفاقم بعض المشاكل.

- إن المهارة التي حصلت على أقل درجة اعاقة على مستوى فقرات المجال هي الفقرة رقم (٧) والتي تنص على (قلة مشاركة العاملين بالجامعة في اللقاءات والاجتماعات المتبادلة بينهم)، حيث بلغ متوسطها الحسابي (٢,٢٢) بانحراف معياري بلغ (٠,٦٨) وهو متوسط حسابي تعبر عنه الدلالة (عالية). ويمكن أن يعزو الباحثان هذه النتيجة إلى أن انقطاع صرف الرواتب مما أدى إلى التقليل من الاجتماعات واللقاءات إلا للضرورة.

ومن خلال نتائج السؤال السابق يتضح أن البحث الحالي اختلفت نتائجه عن نتائج الدراسات السابقة كونه تناول المعوقات لتنمية رأس المال الفكري في حين أنها تناولت الواقع والبعض منها متطلبات تنمية رأس المال الفكري، ومن خلال التدقيق في النتائج أيضاً نجد أنها تتفق فيما ورد من أدب نظري حول المعوقات التي تحد من تنمية رأس المال الفكري.

ثانياً: النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: والذي ينص على الآتي: (هل توجد هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05)، في تقديرات إجابات أفراد عينة البحث لدرجة الاعاقة لتنمية رأس المال الفكري بجامعة ذمار من وجهة نظر طلبة الدكتوراه في قسم العلوم التربوية تعزى إلى متغيرات البحث وهي (النوع الاجتماعي، التخصص)؟ وللإجابة عن السؤال تم اتباع الخطوات الآتية:

أولاً: الفروق تبعاً لمتغير النوع الاجتماعي بالنسبة لإيجاد الفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة البحث في تحديد درجة الاعاقة لتنمية رأس المال الفكري بجامعة ذمار من وجهة نظر طلبة الدكتوراه في قسم العلوم التربوية تعزى لمتغير النوع الاجتماعي تم استخدام اختبار مان ويتي (Mann-Whitney Test) للأداة ككل ومجالاتها الثلاثة والجدول (٨) يوضح ذلك:

الجدول (٨)

اختبار مان ويتني (Mann-Whitney Test) لإيجاد الفروق في استجابات أفراد عينة البحث تبعاً لمتغير النوع الاجتماعي

المجال	النوع	العدد	متوسط الرتب	مجموع الرتب	قيمة (Z)	مستوى الدلالة	الدالة اللفظية
المعوقات التنظيمية	ذكر	٣٣	٣٠,٥٩	١٠٠٩,٥٠	-٠,٦٠٣	٠,٥٤٧	غير دالة إحصائياً
	أنثى	٢٥	٢٨,٠٦	٧٠١,٥٠			
المعوقات المادية	ذكر	٣٣	٢٥,٩٢	٨٥٥,٥٠	٢,٢٣٢	٠,٠٢٦	دالة إحصائياً
	أنثى	٢٥	٣٤,٢٢	٨٥٥,٥٠			
المعوقات البشرية	ذكر	٣٣	٢٧,٧٧	٩١٦,٥٠	١,٠٠٣	٠,٣١٦	غير دالة إحصائياً
	أنثى	٢٥	٣١,٧٨	٧٩٤,٥٠			
المجال الكلي	ذكر	٣٣	٣٠,٠٩	٩٩٣,٠٠	٠,٣٣٤	٠,٧٣٨	غير دالة إحصائياً
	أنثى	٢٥	٢٨,٧٢	٧١٨,٠٠			

يتضح من الجدول (٨) أن قيمة (Z) ليست دالة إحصائياً على مستوى المجال الأول والثالث وكذلك على مستوى المجال الكلي، حيث لوحظ أن مستوى الدلالة أكبر من (٠,٠٥)، وهذا يعني عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) بين متوسطات استجابات أفراد عينة البحث في تحديد درجة الاعاقة المجال الأول (المعوقات التنظيمية) والمجال الثالث (المعوقات البشرية) وكذلك على مستوى المجال الكلي تعزى لمتغير النوع الاجتماعي، وهذا يعني أن لدى أفراد العينة رؤى متشابهة حول المعوقات في هذين المجالين والمجال الكلي؛ بينما المجال الثاني (المعوقات المادية) فقد كانت قيمة (Z) دالة إحصائياً حيث كانت مستوى الدلالة أصغر من (٠,٠٥)، وهذا يعني وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) بين متوسطات استجابات أفراد عينة البحث في تحديد درجة الاعاقة للمجال الثاني (المعوقات المادية) تعزى لمتغير النوع الاجتماعي، وبالنظر إلى المتوسطات الحسابية لكلا الذكور والإناث لهذا المجال يتضح أن الفروق كانت لصالح الإناث حيث بلغ متوسط الرتب (٣٤,٢٢) وبينما بلغ متوسط الرتب للذكور (٢٥,٩٢) وهذا يعني أن وجهة نظر الإناث في تقديراتهن للمعوقات المادية كانت أكثر من الذكور. ويمكن للباحثين يعزو ذلك إلى أن المرأة لها وجهة نظر في الجوانب المادية أكثر من الرجل.

ثانياً: الفروق تبعاً لمتغيرات (التخصص): بالنسبة لإيجاد الفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة البحث في تحديد درجة الاعاقة لتنمية رأس المال الفكري بجامعة ذمار من وجهة نظر أفراد

عينة البحث تعزى لمتغير التخصص تم استخدام اختبار كروسكال والس (Kruskal-Wallis Test) للأداة ككل ولكل من مجالاته الثلاثة على حدة والجدول الآتي يوضح ذلك

الجدول (٩)

اختبار كروسكال والس (Kruskal-Wallis Test) لإيجاد الفروق في استجابات أفراد عينة البحث تعزى لمتغير التخصص

المجال	التخصص	العدد	متوسط الرتب	قيمة مربع كاي	درجة الحرية	مستوى الدلالة	الدلالة اللفظية
المعوقات التنظيمية	إدارة وتخطيط تربوي	١٢	٢٦,٠٨	٠,٧٣٣	٢	٠,٦٩٣	غير دالة احصائياً
	علم نفس تربوي	٢٢	٢٩,٩٨				
	مناهج وطرق تدريس	٢٤	٣٠,٧٧				
المعوقات المادية	إدارة وتخطيط تربوي	١٢	٢٦,٢٩	١,١٠٦	٢	٠,٥٧٥	غير دالة احصائياً
	علم نفس تربوي	٢٢	٣١,٥٥				
	مناهج وطرق تدريس	٢٤	٢٩,٢٣				
المعوقات البشرية	إدارة وتخطيط تربوي	١٢	٣٠,٧١	١,٦٤٨	٢	٠,٤٣٩	غير دالة احصائياً
	علم نفس تربوي	22	٢٦,٣٠				
	مناهج وطرق تدريس	٢٤	٣١,٨٣				
المجال الكلي	إدارة وتخطيط تربوي	١٢	٢٨,٨٨	٠,١٢٩	٢	٠,٩٣٨	غير دالة احصائياً
	علم نفس تربوي	٢٢	٣٠,٤٣				
	مناهج وطرق تدريس	٢٤	٢٨,٩٦				

يتضح من الجدول (٩) أن قيمة (مربع كاي) ليست دالة إحصائياً على مستوى المجالات الثلاثة وكذلك على مستوى المجال الكلي، حيث لوحظ أن مستوى الدلالة أكبر من (٠,٠٥)، وهذا يعني عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) بين متوسطات استجابات أفراد عينة البحث في تحديد درجة الاعاقة تعزى لمتغير النوع الاجتماعي، وهذا يعني أن لدى أفراد العينة رؤى متشابهة حول المعوقات، حيث لوحظ أن مستوى الدلالة أكبر من (٠,٠٥)، وهذا يعني أن درجة الاعاقة من وجهة نظر أفراد عينة البحث لا تختلف باختلاف تخصصاتهم؛ ويعزو الباحثان هذه النتيجة إلى أن طلبة برنامج الدكتوراه (أفراد عينة البحث) يعملون في نفس البيئة التنظيمية، ويخضعون لإدارة واحدة، ويمارسون نفس المهام، لذلك لم تختلف درجة الاعاقة من وجهة نظرهم باختلاف تخصصاتهم التي التحقوا بها.

ومن خلال هذا النتيجة نستنتج أنه لا توجد فروق في وجهة نظر أفراد عينة البحث بمختلف تخصصاتهم حول المعوقات التي تحد من تنمية رأس المال الفكري وهذا يؤكد ما ورد في الأدب النظري الذي تناوله البحث سابقاً.

النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث: وينص السؤال على "ما سبل التغلب معوقات تنمية رأس المال الفكري بجامعة ذمار من وجهة نظر طلبة الدكتوراه في قسم العلوم التربوية والنفسية؟ وللإجابة عن هذا السؤال تم توجيهه في نهاية الاستبيان إلى عينة البحث وذلك لاستطلاع آراءهم حول أهم سبل التغلب على تلك المعوقات وتم تحديد العبارات الأكثر تكراراً التي تم أخذها بعين الاعتبار من قبلهم كما هي مبينة في الجدول الآتي:

جدول (١٠) التكرارات والنسب المئوية لإجابات أفراد العينة في السؤال المفتوح الموجه لهم (ن=٥٨)

رقم	العبارات المقترحة كسبل للتغلب على معوقات تنمية رأس المال الفكري بجامعة ذمار	التكرار	النسبة %
١	إتاحة الفرص لخريجي الدراسات العليا من خلال توفير وظائف أكاديمية.	٤٥	٧٧,٥٨%
٢	تشجيع المبدعين والباحثين والمؤلفين وتقديم الجوائز لهم.	٤٠	٦٨,٩٧%
٣	تطبيق معايير الجودة والاعتماد الأكاديمي في جميع عمليات الجامعة.	٣٦	٦٢,٠٦%
٤	خلق شراكة مع مؤسسات المجتمع بما يلبي متطلبات العصر.	٣٤	٥٨,٦٢%
٥	إعطاء رأس المال الفكري الأولوية في المنح والمشاركات الخارجية.	٣٢	٥٥,١٧%
٦	تبادل الخبرات والمعارف مع جامعات عربية وعالمية.	٣١	٥٣,٤٤%
٧	استضافة مؤتمرات وندوات علمية محلية ودولية.	٣٠	٥١,٧٢%
٨	إنشاء دائرة خاصة بتنمية رأس المال الفكري.	٢٩	٥٠%
٩	الاستفادة من تجارب الجامعات الناجحة في هذا المجال.	٢٥	٤٣,١٠%
١٠	تبني أنظمة إلكترونية محدثة ومتطورة تساعد على تنمية رأس المال الفكري.	٢٠	٣٤,٤٨%
	المتوسط العام	٣٢	٥٥,١٧%

يتضح من الجدول (١٠) أن آراء أفراد عينة البحث كانت أكثر تكراراً في العبارة رقم (١) حيث حصلت على أعلى نسبة (٧٧,٥٨%) وهذا يعني أن أفراد العينة كان تركيزهم على مدى استيعابهم بالجامعة وهذا يبدو أمر طبيعي، لكن العبارتين (٣ و٢) فقد حصلتا على أعلى نسبة على التوالي (٦٨,٩٨% و ٦٢,٠٦%)، بينما حصلت العبارة رقم (٩) على أقل نسبة مئوية (٣٤,٤٨%) وهذا يعني تركيز أفراد عينة البحث حول الجودة وعملياتها والتي لا يمكن تنمية رأس المال الفكري إلا بتطبيقها.

الاستنتاجات:

- توصلت الدراسة إلى عدة نتائج يمكن استنتاجها فيما يلي:
- إن رأس المال الفكري هو الركيزة الأساسية لتطوير الجامعات.
 - أن القيمة الحقيقية للجامعات تعتمد على ما تمتلكه من رأس مال فكري، والذي يتمثل في مخزون المعرفة لدى العاملين والتي يمكن تحويلها إلى قيمة.
 - أن جامعة ذمار لا زالت تعاني من معوقات تحد من تنمية رأس مالها الفكري ويمكن تصنيفها إلى معوقات (تنظيمية، مادية، بشرية).
 - أن المعوقات المادية هي أكثر المعوقات تأثيراً على تنمية رأس المال الفكري بجامعة ذمار بسبب انقطاع شبه كامل لميزانية الجامعة المقررة من وزارة المالية.
 - قدم أفراد العينة مجموعة من الآراء التي يمكن من خلالها التغلب على تلك المعوقات.

التوصيات والمقترحات:

أولاً: التوصيات:

- في ضوء نتائج البحث يقدم الباحثان التوصيات الآتية:
- زيادة الاهتمام بعنصر تنمية رأس المال البشري، وذلك من خلال تركيز الجهود على الأساليب التي من شأنها أن تنمي الكادر البشري في الجامعات.
 - حث الأقسام الأكاديمية على تنمية الملكية الفكرية واستثمار العقول الأكاديمية في الجامعة وحثها على البحث والتأليف، وتعزيز الجهود لزيادة رصيد الجامعة بالبحث العلمي.
 - تقديم حوافز ومكافآت معلنة للأفراد المتميزين في الجامعة على المستويين الأكاديمي والإداري؛ ما يحفز العاملين ويدفعهم إلى الكشف عن أفكارهم وإبداعاتهم الكامنة.
 - تفعيل برامج التنمية المهنية للأكاديميين والإداريين بجامعة ذمار.
 - تشجيع الأكاديميين للمشاركة في المؤتمرات والبحوث الخارجية، وتقديم لهم التسهيلات المادية والإدارية.
 - منح حوافز تشجيعية للمتميزين والمبدعين في جامعة ذمار، من أجل بناء وتنمية رأس مالها الفكري والعمل على سبل التغلب على المعوقات.
 - توفير الامكانيات المادية المطلوبة لتنمية رأس المال الفكري بالجامعة.
 - إعادة النظر في الهياكل واللوائح وتضمين مجال تنمية رأس المال الفكري فيها.
 - توثيق العلاقات بين الجامعة ومؤسسات المجتمع المدني والخريجين بشكل يؤدي إلى خدمة المجتمع والجامعة معاً.

ثانياً: المقترحات:

- استرشاداً بتوصيات البحث، فإن الباحثين يقترحان إجراء البحوث المستقبلية التالية:
- إجراء دراسات عن معوقات تنمية رأس المال الفكري في بقية الجامعات اليمنية.
- إجراء دراسة للمقارنة بين معوقات تنمية رأس المال الفكري بجامعة ذمار وبين بقية الجامعات اليمنية.

مراجع الدراسة:

- حسن، راوية (٢٠٠٥). مدخل استراتيجي لتخطيط وتنمية الموارد البشرية، الدار الجامعية: مصر.
- خبراء المنظمة العربية للتنمية الإدارية (٢٠٠٧). معجم المصطلحات الإدارية، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة: مصر.
- الراشدي، حامد هاشم محمد (٢٠١٧). إدارة رأس المال الفكري بالمؤسسات التعليمية، دار طيبة الخضراء للنشر والتوزيع: مكة المكرمة.
- الروسان، محمود علي، والعجلوني، محمود محمد (٢٠١٠). أثر رأس المال الفكري في الإبداع في المصارف الأردنية (دراسة ميدانية)، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، ٢٦ (٢).
- الشكرجي، بشار دنون، ومحمود، مصعب صالح (٢٠١٠) قياس رأس المال الفكري وأثره في ربحية المصارف"، مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة تكريت، ٦ (١٢).
- الصمداني، محمد علي عوض (٢٠١٦). معوقات إدارة رأس المال الفكري بمدارس التعليم العام بمحافظة الليث من وجهة نظر قاداتها، مجلة القراءة والمعرفة، مصر، العدد (١٨١).
- العبادي، هاشم فوزي دباس (٢٠٠٨). "التقييم من خلال نظرية رأس المال البشري ومفهوم الكفاءات: التشخيص أم التصميم" مجلة بحوث اقتصادية عربية، العددان (٤٣ و ٤٤) السنة الخامسة- مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، لبنان.
- عباس، سهيلة محمد (٢٠٠٤). علاقة رأس المال الفكري وإدار الجود الشاملة: دراسة تحليلية ونموذج مقترح، مجلة الإداري،. السنة ٢٦ للمجلة، العدد (٩٧).
- عبد القادر، حسين (٢٠١٤). استغلال رأس المال الفكري لزيادة نسبة مساهمته في التنمية المستدامة من وجهة نظر الاكاديميين في جامعة الاستقلال، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، العدد الخاص بالمؤتمر العلمي المشترك.

- العتيقي، إبراهيم (٢٠١٣). أهمية رأس المال الفكري بالجامعات، كلية التربية، جامعة الأزهر، مصر.
- العنزي، سعد علي، ونعمة، نغم حسين (٢٠٠٢). قياس رأس المال الفكري بين النظرية والتطبيق مجلة العلوم الإدارية والاقتصادية، جامعة بغداد، ٩(٣١).
- مرسي، شيرين عيد (٢٠١٣). " تفعيل دور التعليم الجامعي في تلبية متطلبات تنمية رأس المال الفكري: دراسة مستقبلية"، مجلة كلية التربية ببها، ٣(٩٥).
- مشمش، أشرف، محمد (٢٠١٨). واقع تنمية رأس المال الفكري في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة من وجهة نظر العاملين بالوظائف الإشرافية، مجلة الجامعة العربية الأمريكية للبحوث، ٤(٢).
- المطيري، محيا بن خلف (٢٠٠٧). إدارة رأس المال الفكري وتنميته بالتعليم الجامعي في ضوء التحولات المعاصرة- تصور مقترح، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى: السعودية.
- الهلالي، الهلالي الشربيني (٢٠١١). إدارة رأس المال الفكري قياسه وتنميته كجزء من إدارة المعرفة في مؤسسات التعليم العالي، مجلة بحوث التربية النوعية، جامعة المنصورة، العدد (٢٢).
- ويح، محمد عبد الرزاق (٢٠١٣). متطلبات تطوير رأس المال الفكري لتحقيق الميزة التنافسية للجامعات: دراسة ميدانية على جامعة بنها، مجلة كلية التربية، جامعة بنها، ٢٤(٩٥).
- Gruian, C.,(2011)“The Influence of Intellectual Capital on Romanian Companies’ Financial Performance”,**Annales Universities Apulensis Series Economics**, 1(13).
- Marr, B.,(2004) “Intellectual Capital –Defining Key Performance Indicators for Organizational Knowledge Assets”,**Business Process Management Journal**, 1(10) .
- Mention, A.,(2012) “Intellectual Capital, Innovation and Performance: A Systematic Review of the Literature”, **Business and Economic Research**. 1(2).
- Bontis, N.,(2001) “Assessing Knowledge Assets: A Review of the Models Used to Measure Intellectual Capital”, **International Journal of Management Reviews**, 1(3) .
- Bontis, Nick, (2000), Intellectual capital performance Malaysian Industries, **Journal of Intellectual Capital**, pp.1 – 17.
- Ferreire, Aristides, Isidoro, (2010), Construction and Factorial validity of the Intellectual capital Questionnaire, **Hellenic journal of Psychology**, 1(7), p124 – 140.
- Ghen, Jin, Zhahuizhu & Yuanxie (2004). “Measuring Intellectual Capital Anew Model and Empirical Study”, **Journal of Intellectual Capital**, 1(5).
- T. Stewart(1999)" **Intellectual Capital: The New Wealth of Organizations**", Doubleday- currency, New York.