

## الاستثمار في رأس المال الفكري ودوره في تحسين الأداء الوظيفي في جامعة الملك خالد

## The Impact of High Oil Prices on Foreign Trade Variables in Algeria: An Empirical Study during the Period (1980-2018) Using the VECM Model

عبير بكري سر الختم<sup>1\*</sup> ، سلوى درار عوض<sup>2</sup> ، انجي أحمد عبدالغني<sup>3</sup><sup>1</sup> جامعة الملك خالد (السعودية)، aalhaaj@kku.edu.sa<sup>2</sup> جامعة الملك خالد (السعودية)، sdawd@kku.edu.sa<sup>3</sup> جامعة الملك خالد (السعودية)، emostfa@kku.edu.sa

النشر: 2021/08/15

الاستلام: 2021/04/24

## ملخص:

أصبح رأس المال الفكري أحد المتغيرات المتطورة والتي تسهم في تحقيق النماء والتطور في شتى المجالات ، في ضوء ذلك ازداد تركيز معظم الدول المتقدمة والمنظمات وحتى الأفراد على الاستثمار في رأس المال الفكري واعتباره من أهم أشكال رأس المال، بل ويفوق في أهميته كلا من رأس المال النقدي ورأس المال المادي في تحقيق الكفاءة وتوليد القيمة المضافة، ومن ثم رفع القدرة التنافسية وتحسين الأداء بما يمكن من التميز في عصر يتسم بالعولمة والتطورات التكنولوجية المتسارعة، ومن أجل اختبار تلك الأهمية تمت الدراسة على مجموعة مختارة من موظفي جامعة الملك خالد، حيث بلغ عدد الاستبانات المسترجعة (125) إستبانة، ومن خلال تحليل البيانات توصلنا إلى مايلي: (1) تركز جامعة الملك خالد على الاستفادة من ذوي الخبرات العلمية والفنية وتوليهم مكانة خاصة، (2) تتناسب مؤهلات الموظفين في جامعة الملك خالد مع الوظائف الموكلة لهم، (3) تتميز جامعة الملك خالد بالقدرة العالية على الاستجابة لمتطلبات الموظفين لديها في الوقت المناسب، (4) تتصف الخطط والسياسات المتبعة في جامعة الملك خالد بالمرونة لتحقيق أهدافها ومواجهة التغيرات التي تحدث.

الكلمات المفتاحية: رأس المال الفكري، الأداء الوظيفي، في جامعة الملك خالد.

رموز الجدل: Q43 ؛ F10 ؛ C32..

## Abstract:

Intellectual capital has become one of the advanced variables that contribute to achieving growth and development in various fields. In light of this, the focus of most developed countries, organizations and even individuals has increased on investing in intellectual capital and considering it one of the most important forms of capital. And physical capital in achieving efficiency and generating added value, and then raising competitiveness and improving performance to enable excellence in an era characterized by globalization and rapid technological developments. (125) A questionnaire, and through analyzing the data, we found the following: (1) King Khalid University focuses on benefiting from those with scientific and technical expertise and assigning them a special position, (2) the qualifications of employees at King Khalid University are commensurate with the jobs entrusted to them, (3) King Khalid University is characterized by

the high ability to respond to the requirements of its employees in a timely manner, (4) The plans and policies pursued at King Khalid University are characterized by flexibility to achieve its goals and face the changes that occur.

**Keywords:** intellectual capital, job performance, King Khalid University.

**(JEL) Classification :** J24 ; L25.

## 1. المقدمة :

يشهد العالم تغييرات كبيرة ومتسارعة في جميع المجالات ، حيث أصبح رأس المال الفكري أحد المتغيرات المتطورة والتي تسهم في تحقيق النماء والتطور في شتى المجالات، ولذلك فإننا نجد أنه هناك تغييرات كثيرة في أساليب تطوير الأداء الوظيفي في منظمات الأعمال، فبعد أن كانت تركز على الجانب التنظيمي أو المادي للعملية الإدارية ، أصبحت تلك الأساليب تركز على الجانب الإنساني للعملية الإدارية بمفهومها العملي وما تتضمنه من عناصر القيادة الفعالة وتمكين العاملين والاهتمام برأس المال الفكري الذي يعد الثروة الحقيقية لمنظمات الأعمال في العصر الحديث، فرأس المال الفكري يتمثل في المعارف والخبرات والمنجزات التي يمتلكها كل أو بعض أفراد المنظمة، فهو يمثل القدرات المتميزة التي تتواجد لدى الموارد البشرية المتاحة .

في ضوء ذلك أصبحت معظم الدول المتقدمة والمنظمات وحتى الأفراد تركز على الاستثمار في رأس المال الفكري وتتنظر إليه على أنه مورداً اقتصادياً مهماً ويمثل أهم أشكال رأس المال، بل ويفوق في أهميته كل من رأس المال النقدي ورأس المال المادي في تحقيق الكفاءة وتوليد القيمة المضافة ، ومن ثم رفع القدرة التنافسية وتحسين الأداء بما يمكن من التميز في عصر يتسم بالعولمة والتطورات التكنولوجية المتسارعة .

### • مشكلة البحث :

ما دور الاستثمار في رأس المال الفكري في تحسين الأداء الوظيفي في جامعة الملك خالد ؟  
وتتفرع من التساؤل الرئيسي التساؤلات الفرعية التالية :

- هل يوجد اهتمام من قبل المؤسسة محل الدراسة بالاستثمار في رأس مالها الفكري.
- هل يوجد اهتمام من قبل المؤسسة محل الدراسة لتحسين الأداء الوظيفي المتميز
- هل توجد علاقة بين الاستثمار في رأس المال الفكري بمكوناته وتحسين الأداء الوظيفي في جامعة الملك خالد .

## • فرضية الدراسة الرئيسية:

هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاستثمار في رأس المال الفكري وتحسين الأداء الوظيفي في جامعة الملك خالد.

## • أهمية البحث:

تتبع أهمية البحث من الضرورة القصوى التي أصبح يكتسبها موضوع رأس المال الفكري، لتحديد مدى مساهمته في خلق قيمة للمؤسسات في الاقتصاديات الحديثة المبنية على المعرفة، ومع التطور المتسارع في المجتمع أصبحت هنالك حاجة ملحة لقياس رأس المال الفكري والإفصاح عنه في السجلات المحاسبية باعتباره المورد غير الملموس الذي يرفع من كفاءة المؤسسات وقيمتها لأنه أصبح مقياس لمدى جودة المؤسسات.

## • أهداف البحث :

يسعى هذا البحث إلى توضيح مفهوم الاستثمار في رأس المال الفكري ودوره في منظمات الأعمال، والتعرف على المكونات الرئيسية للاستثمار في رأس المال الفكري وكذلك دوره في تحسين الأداء الوظيفي، ومحاولة التعرف على مدى اهتمام جامعة الملك خالد بتطوير وتنمية رأس المال الفكري لديها. والتأكد من وجود العلاقة بين الاستثمار في رأس المال الفكري بمكوناته وبين تحسين الأداء الوظيفي في جامعة الملك خالد، وأيضاً توضيح الأثر المباشر على الاستثمار في رأس المال الفكري والوصول إلى الأداء الوظيفي للجامعة محل الدراسة. وتقديم بعض التوصيات في ضوء نتائج الدراسة والتي نأمل أن تساهم في تفعيل الاستثمار في رأس المال الفكري واستخدامه بما يضمن تحسين الأداء الوظيفي.

## 2. الدراسات السابقة:

### • دراسة : ناهدة، على أكرم -2010م :

لم تعد المنظمات المعاصرة تعتمد على ما تمتلكه من أصول مادية ورؤوس أموال نقدية في عصر تتميز فيه المنظمات بالأصول المعرفية غير الملموسة التي تمثل المورد الأثمن لهذا العصر، وسعت المنظمات جاهدة إلى التعويض عن الأصول المادية بأصول أكثر قيمة تضمن لها التفوق وتحقيق الميزة التنافسية المستدامة، لذلك نجد أن منظمات اليوم تمتلك قيمة سوقية تتجاوز أضعاف مرات قيمتها الدفترية. من هنا على المنظمات المعاصرة أن تعمل وبشكل مستمر للاحتفاظ بالموارد البشرية التي تمتلك ناصية العلم والمعرفة والتي تمثل مصدر الابتكار للنتائج الفكرية والمنتجات. وخلص البحث إلى

مجموعة من الاستنتاجات كان أهمها : أنه يمكن للمنظمات أن تستثمر القيمة المكتسبة في ممارسات التدريب والتعويضات واعتماد إدارة أداء العاملين بهدف النهوض بمستوى الأفراد العاملين.

وأهم التوصيات تمثلت في الآتي :

1. ضرورة اهتمام المنظمات المبحوثة برأس المال الفكري الذي تملكه والعمل على المحافظة عليه واستثماره باتجاه تحقيق أهدافها ، فضلا عن الاهتمام ببراءات الاختراع وحقوق النشر التي يمتلكها عدد لا بأس به من الأفراد المبحوثين.

2. تضمين معايير براءات الاختراع في تقويم أداء التدريسيين، إذ لم يلحظ الباحثان أي معايير في استمارة تقويم الأداء المعتمدة في المنظمات المبحوثة أو الاستثمارات المقترحة من وزارة التعليم العالي والبحث العلمي.

3. علنية نتائج تقويم أداء التدريسيين وترك السرية في التقارير المتعلقة بالأداء الوظيفي ليكون لدى التدريسيين معرفة بمستوى أدائهم ونقاط القوة والضعف التي يمتلكونها.

#### • دراسة : فرحاتي لويزة-2015م :

تناولت هذه الدراسة رأس المال الفكري ودوره في تحقيق الميزة التنافسية في ظل اقتصاد المعرفة ، وهدفت الدراسة الحالية إلى تحديد دور رأس المال الفكري بأبعاده المختلفة في العينة محل الدراسة ، وقد أظهرت التحليلات عدة نتائج من أهمها وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين رأس المال الفكري بأبعاده الثلاثة وتحقيق الميزة التنافسية ، ومن أهم ما أوصت به الدراسة زيادة الاهتمام برأس المال الفكري وإدارته كما يجب أن يدار لأنه مصدر هام لتحقيق التميز ، وضرورة التعامل مع رأس المال الفكري على أنه أهم مورد إستراتيجي تحوز عليه الشركة ، والمحافظة عليه باستمرار لأنه العنصر الفعال في نجاحها ، خاصة في ظل التطور التكنولوجي الهائل الذي تعرفه بيئة الأعمال.

#### • دراسة عبدالمطلب ببيصار - 2017م .

تتبع أهمية البحث من الضرورة القصوى التي أصبح يكتسبها موضوع رأس المال الفكري لتحديد مدى مساهمته في خلق قيمة لمنظمات الأعمال في الاقتصاديات الحديثة المبنية على المعرفة . ونجد أن هذه الدراسة هدفت إلى إبراز دور الاستثمار في رأس المال الفكري في تحقيق الأداء المتميز في منظمات الاعمال ، من خلال قياس الأثر والعلاقة بين المتغيرين لدى مجموعة من المؤسسات الاقتصادية الناشطة في بيئة الاعمال الجزائرية ، وتوصلت الى نتائج من أهمها : زيادة الاهتمام بمفهوم وأهمية رأس المال الفكري

لزيادة تصور أهميته في كيفية القياس والإفصاح عنه في القوائم المالية ، التوجه نحو امتلاك الخبرات العملية والمعرفة والموارد المعرفية والعلاقات مع الزبائن والمهارات الإبداعية الاحترافية لتكوين مزايا تنافسية ، وذل عن طريق استثمار الأموال في رأس المال الفكري ووضع خطة للمحافظة على رأس المال الفكري من خلال برامج التحفيز المادي والمعنوي والبحث عن الأفراد ذوي القدرات والمهارات العالية .

#### • دراسة على كاظم-2015م

اتسع نطاق مفهوم رأس المال الفكري على مستوى الدول المتقدمة ليشمل كافة الإمكانيات المتاحة للمنظمات لتحقيق التنمية الاقتصادية ,عن طريق الاهتمام بالاستثمار الأجنبي وجذبه كونه يمثل مصدرا حيويا وفعالا، لذا فان دور رأس المال الفكري هو جذب المستثمر الأجنبي وتشجيعه للدخول في مجال الاستثمار ، وتستند الدراسة على متغيرين أساسيين هما رأس المال الفكري وجذب الاستثمارات الأجنبية المباشرة .  
وتكمن مشكلة البحث في معرفة مدى فاعلية رأس المال الفكري في رسم الاستراتيجيات الواضحة لبرامجها وأهدافها من اجل توظيف معارفها وقدراتها في التأثير على القرارات الاستثمارية واستغلال الفرص المتاحة وحل المشاكل الإدارية والتنظيمية.

ويهدف البحث إلى بيان اثر رأس المال الفكري بأبعاده البشر ، الهيكل، الزبائن ( ضمن هيئات الاستثمار للمساعدة في جذب الاستثمارات بالكَم والنوع وبما يخدم المجتمع . وتم اختيار عينة قصديه تتألف من ( 32 ) فرد من المختصين في مجال الاستثمار وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة موجبة بين رأس المال الفكري وجذب الاستثمارات الأجنبية المباشرة وسعي الهيئات إلى زيادة الفرص الحقيقية للاستثمار وتهيئة المناخ الاستثماري المناسب، وتوصي الدراسة على ضرورة تنشيط دور القطاع الخاص والترويج الفعال للفرص الاستثمارية من خلال الانضمام إلى الوكالة الدولية لضمان الاستثمار والتخلص من جميع أشكال الفساد الإداري والمالي.

#### • دراسة : الطيب الجوبي-2017م

تهتم هذه الدراسة بالدرجة الاولى بكيفية إنشاء رأس المال البشري عن طريق الاستثمار في العنصر البشري بمؤسسات التعليم العالي. كما وتهدف هذه الدراسة إلى التعرف على آراء أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي حول أهمية الاستثمار في رأس المال البشري في هذه المؤسسات. وتهدف هذه الدراسة أيضاً إلى التعرف على أثر الاستثمار في رأس المال البشري بأبعاده المتمثلة ب ( المعرفة، والخبرة، الإبداع والابتكار) على التنمية الاقتصادية بمؤسسات التعليم العالي. ولتحقيق أهداف هذه الدراسة، قام الباحث

باستخدام الاستبانة كأداة مكونة من محورين أساسيين، طبقت على عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة سرت، عددها (102) عضواً، تم اختيارها بطريقة العينة العشوائية، ومن مختلف الكليات العلمية بالجامعة. وتم استخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) لمعالجة البيانات المجمعة، وتحليلها بوسائل الاحصاء الوصفي والاستدلالي باستخدام التحاليل الاحصائية المختلفة كالمتوسط الحسابي والانحراف المعياري وتحليل الانحدار وغيرها من التحاليل الإحصائية المناسبة. وتوصلت هذه الدراسة إلى مجموعة من الاستنتاجات، من أهمها: وجود أثر ذو دلالة إحصائية للاستثمار في رأس المال البشري على التنمية الاقتصادية لمؤسسات التعليم العالي، وكذلك وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ( $\alpha \leq 0.05$ ) لاستثمار المعرفة على التنمية الاقتصادية في مؤسسات التعليم العالي. إضافة إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ( $\alpha \leq 0.05$ ) لاستثمار الخبرة على التنمية الاقتصادية في مؤسسات التعليم العالي. مفتاح الكلمات: رأس المال البشري، التنمية الاقتصادية، التعليم العالي.

#### • دراسة : عباس، خولة-2020م

أصبح رأس المال الفكري في الاقتصاد العالمي الجديد(اقتصاد المعرفة) يمثل المورد الرئيس لأية منظمة وهو أساس إبداعها وسر نجاحها لذا فقد أدركت اغلب المنظمات وبخاصة المعرفية منها حقيقة مهمة هي ان العاملين مورد ثمين يتفوق في أهميته على باقي الموارد المنظمة، وان رأس المال الفكري هو الموجود الغير ملموس الأكثر أهمية لذا يجب ادارته كما تدار الموجودات المادية الأخرى، إذ ان التحولات السريعة التي تجري في المجتمعات المعاصرة تلقي على عاتق المنظمات المعرفية مسؤولية كبيرة لتجاوز العقبات وتحقيق ما تصبوا إليه من أهداف، لذا فالأمر يستلزم منها ان تكون أنموذجاً للمنظمات الأخرى. وعلى الرغم من أهميه هذه الحقيقة، فان الاهتمام برأس المال الفكري على مستوى المنظمات العاملة في المجتمع العراقي وبخاصة المنظمات العلمية والخدمية مازال دون المستوى المطلوب، فغالبا ما تتجاهل القيادات الإدارية في هذه المنظمات أهمية الموجودات الفكرية، إذ ينحصر اهتمام هذه القيادات حول كيفية تطبيق الأنظمة والتعليمات ذات العلاقة بالموجودات المادية دون سواها وتغفل الثروة الحقيقية المتمثلة بالموجودات الفكرية.

ومما تجدر الإشارة إليه، فان المنظمات العلمية ومنها المنظمة المبحوثة تظهر اهتماما محدودا في استخدام ما تتوفر لديها من قدرات إبداعية للعاملين فيها إسوة بالموجودات الأخرى، مما أدى الى عدم إمكانية هذه المنظمات من استغلال مهارات وخبرات الكوادر العاملة فيها بالشكل الذي يمكنها من النهوض

بالمسؤوليات الملقاة على عاتقها والمتمثلة بأعداد كوادر علمية وفنية مؤهلة وقادرة على المساهمة في تنفيذ خطط التنمية الشاملة التي يصبوا إليها المجتمع.

ويمكن تجسيد أهمية البحث الحالي بالآتي:

- 1/ يعد رأس المال الفكري والإبداع المنظمي اهم مصادر الثروة ودعائم القوة في جميع المنظمات وبخاصة العلمية منها, إذ ان هذه الأهمية تفرضها طبيعة التحدي العلمي والتكنولوجي المعاصر.
  - 2/ يتميز متغيري البحث بأهمية خاصة كونهما من المتغيرات الحديثة في ادب الادارة المعاصرة, وإن دراستهما تسهم في تعريف الجامعات العراقية بصورة عامة وجامعة بابل بصورة خاصة بأهمية هذين المتغيرين ودورهما في نجاح المنظمات.
  - 3/ تحتل عملية تحديد العاملين من اصحاب الخبرات والقدرات الإبداعية واستقطابهم ورعايتهم والمحافظة عليهم أهمية خاصة بالنسبة للمنظمات لما لذلك من أثر بالغ في ديمومتها ونجاحها.
  - 4/ ان نتائج العلاقات الارتباطية والتأثيرية بين المتغيرين (رأس المال الفكري والإبداع المنظمي) والتي سيتم التوصل إليها من خلال الدراسة الميدانية تساعد القيادات الإدارية في المنظمة المبحوثة بالتعرف على العناصر الأقوى ارتباطا والأكثر تأثيرا لغرض زيادة الاهتمام بها وإعطائها الأولوية اللازمة للارتقاء بمستوى خبرات ومهارات العاملين وتعزيز الممارسات الإبداعية لديهم.
- وتتجسد أهداف البحث الحالي بالآتي : تحديد طبيعة رأس المال الفكري في الجامعة المبحوثة، والتعرف على الأساليب المعتمدة من قبل هذه المؤسسة العلمية في تطوير القدرات والامكانيات ذات العلاقة برأس المال الفكري المتواجد فيها.

### 3. الإطار النظري :

#### 1.3. مفهوم رأس المال الفكري:

يعد موضوع رأس المال الفكري من الموضوعات الإدارية التي طرحتها الأدبيات الإدارية المعاصرة التي برز الاهتمام بها من قبل الباحثين في بداية عقد التسعينات من القرن الماضي، إذ أظهرت الأدبيات مواضيع متعددة غيرت النظرة التقليدية لمفهوم رأس المال والربحية ، فلم يعد رأس المال ذلك المفهوم التقليدي، فالأفراد العاملون اليوم هم رأس المال الحقيقي للمنظمات (يوسف، 2005م).

وفي ضوء التحول إلى عصر المعرفة ازدادت أهمية رأس المال البشري بالمنظمات كأساس للتميز، حيث باتت أساليب استثمار رأس المال البشري وتطوير المعارف والمهارات والسلوكيات البشرية بالمنظمات

من الميزات التنافسية الهامة على باعتبارها أهم أصول المنظمات. وباتت الموارد غير الملموسة ممثلة في رأس المال الفكري، والكفاءات عالية المعارف والمهارات هي أساس للتميز في المنظمات عن غيرها بمركز فريد، مما يتيح لها تقديم منتج متميز أو أكثر بأسلوب ناجح وربحية أفضل (الشبلي، 2020م).  
وتم تعريف الاستثمار في رأس المال الفكري بأنه: مجموعة من العوامل التي يمتلكها الافراد والقوى العاملة الجماعية للمنظمة، والتي تشمل المعارف والمهارات، والقدرة التقنية والصفات الشخصية، مثل: الذكاء، والطاقة، والموقف، والالتزام، والموثوقية، والقدرة على التعلم، بما في ذلك الخيال، والكفاءة والإبداع، والرغبة في تبادل المعلومات، والمشاركة في الفريق، والتركيز على أهداف المنظمة. (اتحاد الخبراء والاستشاريون الدوليون، 2004م)، في حين يعرف على أنه نتاج التفاعل بين مجموعة من الموارد البشرية والموارد التنظيمية والموارد العلائقية وهي: (ياسين، 2007م).

### 2.3. أهمية رأس المال الفكري :

إن الاستثمار في البشر يعتبر أعلى رأسمال في المنظمات، وذلك على أساس أن الفكر وما تعلق منه بالعلوم والآداب أو الفنون، أو ذلك الذي نشأت بفضل الآلات والاجهزة، كما أنه يمثل الانتاج الذي ينتقاه أي جيل من الاجيال السابقة، ويعتبر الاستثمار في الموارد البشرية من المقاييس الاساسية التي تقاس بها ثروة الامم، وهي على رأس المكونات الرأسمالية والاصول المؤثرة في الوضع الاقتصادي والاجتماعي للدول، والعامل الحاسم لتحقيق تقدمه ودرجة كفاءته (موساى، 2015م).

كما ان رأس المال الفكري يتمتع بأهمية كبيرة تتمثل بالآتي (المحياوي والزلعوك، 2006م) :

- يعد رأس المال الفكري ميزة تنافسية للمنظمة 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 إستخراجه لتعزيز القدرات العملية التي تبني وتحافظ على العمل.
- يكون رأس المال الفكري مصدراً لتوليد الثروة للمنظمة والعاملين وتطويرها من خلال قدرته على تسجيل براءات الاختراع.



وكما تأتي أهمية رأس المال الفكري من كونه أكثر الأصول قيمة في القرن الواحد والعشرين في ظل اقتصاد يطلق عليه (الاقتصاد المعرفي) لأنه يمثل قوى علمية قادرة على إدخال التعديلات الجوهرية على كل شيء في أعمال منظماتهم فضلاً عن إبتكاراتهم المتلاحقة (صالح، 2001م). وبهذا فإن رأس المال الفكري أثن أصول المنظمة ، ولا يمكن للمنظمات الأخرى تقليده بسهولة بوصفه مصدراً مهماً وأساسياً لكسب الميزة التنافسية لمنظمات عصر المعلومات والمعرفة. وكذلك يعد المحرك لجميع العمليات والأنشطة المنظمة.

ترى الباحثات أن الموارد البشرية التي تمتلك الخبرة والمعارف والمهارات تكون من أولويات أي جهة لإستثمارها ضمن أنواع الإستثمار المختلفة ، إذ أن المعارف والمهارات والخبرات التي تتمتع بها الموارد البشرية هي الأساس في نمو وتطور أي منظمة ، فالإبداع والابتكار المتمثل بتلك الأصول الغير ملموسة ما هو إلا نتيجة لقيمة رأس المال البشري، لذلك تسعى المنظمات الرائدة في الوقت الحالي إلى بناء رأس مالها البشري وفق أسس علمية معتمدة على الأداء الوظيفي لموظفيها ، وتحديد قيمة رأس المال البشري للمنظمات المنافسة لها في نفس المجال .

### 3.3. مكونات رأس المال الفكري :

تعددت مكونات رأس المال الفكري بتعدد آراء الباحثين على الرغم من إتفاقهم على جوهر رأس المال الفكري وأهميته :

- رأس المال البشري :

يرى (اتحاد الخبراء والاستشاريون الدوليون، 2004م) أنه يمثل القدرات الفطرية والمكتسبة لدى كل فرد عامل والتي تؤدي إلى زيادة القيمة الاقتصادية المضافة لكافة مجالات الأعمال إذا أحسن استثمارها مثل باقي الأصول.

- رأس المال الهيكلي :

يمثل رأس المال الهيكلي المكون الثاني لرأس المال الفكري . ويعد بمثابة الهيكل الداعم والساند لرأس المال البشري، والذي يمكن امتلاكه والمتاجرة به. ويمكن النظر إلى رأس المال الهيكلي نظرة أكثر عمقاً وشمولاً ، إذ أنه يشمل النظم والإجراءات والهيكل والاستراتيجيات، التي يتم بموجبها تحقيق النظام الإنتاجي وتسليم المنتجات إلى الزبائن في الموعد المحدد والتوافق والمواعمة مع المتغيرات البيئية (سلطان، 2006م) .

وإتساقاً مع ما تقدم ، يمثل رأس المال الهيكلي جزءاً من الهيكل المعرفي للمنظمة، ويعبر عن قدرتها التنظيمية فهو أصل ممتلك من قبل المنظمة يمكنها المتاجرة به والعمل على تعزيزه وصيانتته والعمل على رفع قيمته من خلال الاستخدام الكفاء لهذا الأصل . وتتمثل مكوناته الأبرز في: حقوق النشر والتأليف، الحقوق الفكرية، براءات الاختراع، أنظمة المعلومات، الهيكل التنظيمي.

#### • رأس المال الزبائني :

هو المكون الثالث لرأس المال الفكري ويشير إلى القيمة المتضمنة في علاقات المنظمة مع زبائنها ورضا الزبائن وولائهم للمنظمة ، ويسمى أيضاً رأس المال العلاقتي أو رأس المال الخارجي.

### 4.3. أبعاد الاستثمار في رأس المال الفكري:

هناك العديد من الأبعاد التي أبرزت أهمية العناية بالاستثمار في رأس المال الفكري تتمثل في الآتي:

- البعد الثقافي: وظهرت من خلال تزايد نسبة المتقنين من الموارد البشرية، ودورها الواضح في التنمية الحضارية للمجتمع، وتأثيرها في زيادة معرفة الفرد وتمسكه بعقائده الدينية وتراثه وثقافته ولغته وآدابه، وزيادة وعيه لما يدور حوله
- البعد الاقتصادي: ويتأتى ذلك من خلال الموارد البشرية المؤهلة والمدربة من خلال تنفيذ برامج التنمية الاقتصادية بما يحقق التقدم للدولة ويوفر احتياجات سكانها من السلع والخدمات؛ حيث تكون لديه فرصة أكبر لانتاج بما يضيف قيمة مضافة تسهم في تنشيط الحركة الاقتصادية
- البعد الاجتماعي: التعليم ينمي قدرات الفرد الذهنية والفكرية ويكسبه الانماط والقيم السلوكية المتوازنة، ويجعله قادراً على تفهم المشكلات الاجتماعية وترسيخ وتعزيز الروابط الأسرية، إضافة لتأثيره الواضح بتحقيق الإنسان لذاته.
- البعد العلمي: إن التعليم يوفر الكوادر العلمية المؤهلة القادرة على البحث والابتكار والاختراع والتطوير بما يساهم في إحداث النقلة الحضارية المختلفة، وإحداث التقدم التكنولوجي في شتى مجالات الحياة، والتحسين المستمر في وسائل المعيشة .
- البعد الأمني: يؤدي الاهتمام بتعليم وتدريب الفرد إلى تخفيض نسبة البطالة، وتتناقص مع ارتفاع المستوى التعليمي والتدريب، مما يساهم في استقرار الفرد والمجتمع، ويؤدي الى تحقيق الاستقرار

الأمني في المجتمع، إضافة إلى قناعة الأفراد أنفسهم بضرورة وجود هذا الاستقرار. (شلتوت، 2009م).

### 5.3. تعريف الاداء الوظيفي :

سوف نستعرض مجموعة من التعاريف للإلمام بمفهوم الأداء الوظيفي

- عرف الأداء على أنه " : درجة إنجاز و إتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد و هو يعكس الكيفية التي يحقق أو يشبع بها الفرد متطلبات الوظيفة، و غالبا ما يحدث لبس و تداخل بين الأداء و الجهد، فالجهد يشير إلى الطاقة المبذولة أما الأداء فيقاس على أساس النتائج التي حققها الفرد."
- كما يعرف الأداء " : هو نشاط يؤدي إلى نتيجة و خاصة السلوك الذي يفيد المحيط بأي شكل " ، فالأداء سلوك يحدث نتيجة أو بعبارة أخرى " ما يفعله الفرد استجابة لمهمة معينة سواء فرضها عليه الآخرون أو قام بها بحد ذاته." (الاقرع ، 2020م) .

وبالتالي فإن تحسين الاداء الوظيفي يتم عن طريق الافراد وعليه فان هناك علاقة وثيقة بين تحسين الاداء الوظيفي واستثمار الراس المال الفكري للأفراد.

ترى الباحثات أن جامعة الملك خالد تمتلك رأس مال فكري متمكن من أداء المهام الموكلة له والمتمثلة في صياغة برامج واستراتيجيات إدارة رأس المال الفكري ، ولها القدرة على تقويم وتطوير الأداء بصورة دورية لمعالجة الخلل إن وجد ، لجمع أهداف الأفراد لديها مع الأهداف الشاملة للجامعة.

### 4. منهجية الدراسة وإجراءاتها:

#### أولاً -منهج الدراسة:

إعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي. الذي يسعى إلى وصف خصائص العينة ومتغيرات الدراسة وتحليلها ، باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة للدراسة .

#### ثانياً -مجتمع الدراسة :

يقصد بمجتمع البحث المجموعة الكلية من العناصر التي تسعى الباحثة ان تعمم عليها النتائج ذات العلاقة بالمشكلة المدروسة وتم تطبيقها على مجموعة مختارة من موظفي إدارة الموارد البشرية وكلية المجتمع بخميس مشيط في جامعة الملك خالد ، حيث بلغ عدد الاستبانة الموزعة عدد (150) إستبانة وتم الرد على عدد (125) إستبانة .

### ثالثاً: نبذة عن جامعة الملك خالد :

أنشئت جامعة الملك خالد في يوم الثلاثاء 1419\1\9 هـ ، وأعلن خادم الحرمين الشريفين الملك عبدالله بن عبدالعزيز آل سعود -رحمه الله تعالى- عندما كان ولياً للعهد إنشاء جامعة الملك خالد وتشبيدها بالأمر السامي رقم م/7/78 في 1419\3\11 هـ المتضمن استكمال الإجراءات النظامية اللازمة لذلك. وبناءً عليه صدرت الميزانية الأولى للجامعة في 1419\1\14 هـ ضمن الميزانية العامة للدولة لتتضم جامعة الملك خالد إلى منظومة الجامعات السعودية. وتقع الجامعة في منطقة عسير في الجزء الجنوبي الغربي من المملكة العربية السعودية. وتبلغ مساحة منطقة عسير حوالي 80000 كيلومتر مربع، يعيش عليها أكثر من 1,6 مليون نسمة؛ ينتشرون في ثمانٍ وسبعين محافظةً ومركزاً. (www.kku.edu.sa).

### رابعاً: أداة البحث:

إعتمدت الباحثات على الإستبانة كأداة رئيسة لجمع المعلومات من عينة البحث.

1/ القسم الاول: تضمن البيانات الشخصية لأفراد عينة البحث.

2/ القسم الثاني: يحتوي هذا القسم على عدد (15) عبارة طلب من أفراد عينة البحث أن إستجابتهم عن ما تصفه كل عبارة وفق مقياس ليكرت الخماسي، ومن تم توزيع هذه العبارات على فرضيات البحث.

### خامساً : صدق وثبات أداة الدراسة:

قام الباحث بالتحقق من صدق الإستبانة من خلال الآتي:

صدق المحكمين (الصدق الظاهري):

عرضت الباحثات الإستبانة في صورتها الأولية على مجموعة من المختصين بمجالات المحاسبة،

الإدارة وجرى أخذ الآراء كافة التي اتفق عليها المحكمون.

استخدمت الباحثات أسلوب ألفا كرونباخ لاختبار مدى وجود ارتباط بين القياسات المعبرة عن آراء

عينة الدراسة ،حيث كانت قيمة معامل الثبات 0.930 وهي نسبة أكبر من الحد الأدنى المقبول لمعامل الثبات

وهو 70.0 مما يعني توفر درجة كبيرة من الثبات وإمكانية الاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي :

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.930	15

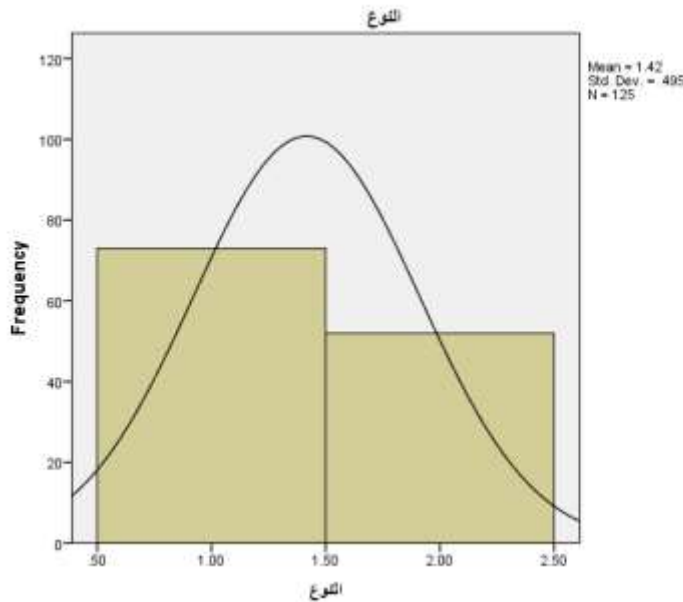
### 5. التحليل الإحصائي:

للحصول على نتائج دقيقة قدر الإمكان تم استخدام البرنامج الإحصائي SPSS

/1 الجنس :

النوع				
الجنس	التكرارات	النسبة المئوية	النسبة المحققة	النسبة التراكمية
ذكر	73	58.4	58.4	58.4
أنثى	52	41.6	41.6	100.0
Total	125	100.0	100.0	

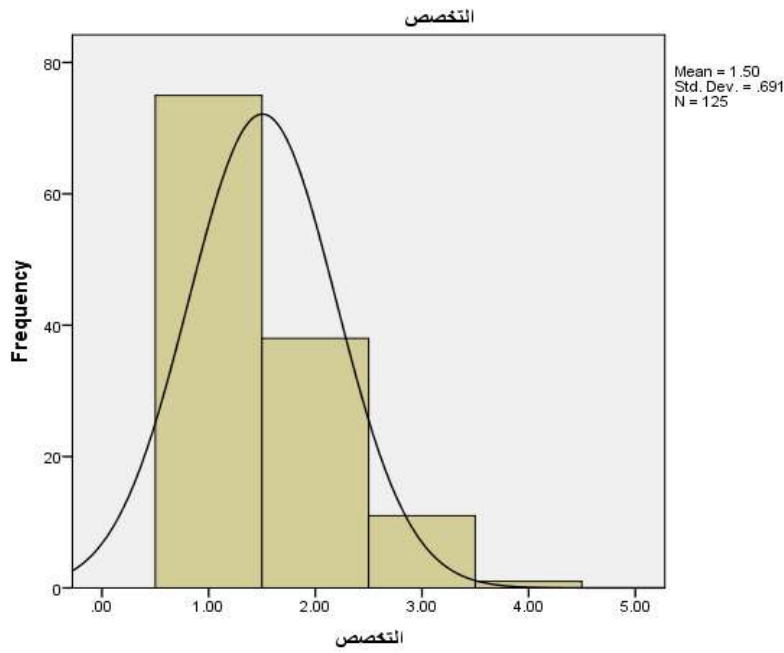
المصدر : من إعداد الباحثات spss - 2021م



/2 المؤهل :

التخصص				
الجنس	التكرارات	النسبة المئوية	النسبة المحققة	النسبة التراكمية
دبلوم	75	60.0	60.0	60.0
بكالوريوس	38	30.4	30.4	90.4
ماجستير	11	8.8	8.8	99.2
دكتوراه	1	.8	.8	100.0
Total	125	100.0	100.0	

المصدر : من إعداد الباحثات spss - 2021م



### 3/ تحليل أسئلة الاستبانة :

س1: تشجع جامعة الملك خالد الموظفين على الإبداع والتطوير بشكل مستمر

الجنس	التكرارات	النسبة المئوية	النسبة المحققة	النسبة التراكمية
موافق بشدة	53	42.4	42.4	42.4
موافق	56	44.8	44.8	87.2
محايد	16	12.8	12.8	100.0
Total	125	100.0	100.0	

س2: يمتلك الموظفون القدرة على الإبداع في العمل والقيام بحل المشاكل بشكل فعال

الجنس	التكرارات	النسبة المئوية	النسبة المحققة	النسبة التراكمية
موافق بشدة	36	28.8	28.8	28.8
موافق	76	60.8	60.8	89.6
محايد	13	10.4	10.4	100.0
Total	125	100.0	100.0	

س3: تركز جامعة الملك خالد على الإستفادة من ذوي الخبرات العلمية والفنية وتوليهم مكانة خاصة

الجنس	التكرارات	النسبة المئوية	النسبة المحققة	النسبة التراكمية
موافق بشدة	36	28.8	28.8	28.8
موافق	71	56.8	56.8	85.6
محايد	18	14.4	14.4	100.0
Total	125	100.0	100.0	

س4: تتناسب مؤهلات الموظفين في جامعة الملك خالد مع الوظائف الموكلة لهم

الجنس	التكرارات	النسبة المئوية	النسبة المحققة	النسبة التراكمية
-------	-----------	----------------	----------------	------------------

	موافق بشدة	32	25.6	25.6	25.6
Valid	موافق	70	56.0	56.0	81.6
	محايد	23	18.4	18.4	100.0
	Total	125	100.0	100.0	

س5: تعمل جامعة الملك خالد على الإحتفاظ بالأفراد ذوي المهارات والمعارف المتنوعة

الجنس	التكرارات	النسبة المئوية	النسبة المحققة	النسبة التراكمية
Valid	موافق بشدة	41	32.8	32.8
	موافق	60	48.0	48.0
	محايد	24	19.2	19.2
	Total	125	100.0	100.0

س6: تتميز جامعة الملك خالد بالقدرة العالية على الإستجابة لمتطلبات الموظفين لديها في الوقت المناسب

الجنس	التكرارات	النسبة المئوية	النسبة المحققة	النسبة التراكمية
Valid	موافق بشدة	24	19.2	19.2
	موافق	64	51.2	51.2
	محايد	37	29.6	29.6
	Total	125	100.0	100.0

س7: تتصف الخطط والسياسات المتبعة في جامعة الملك خالد بالمرونة لتحقيق أهدافها ومواجهة التغيرات

الجنس	التكرارات	النسبة المئوية	النسبة المحققة	النسبة التراكمية
Valid	موافق بشدة	39	31.2	31.2
	موافق	60	48.0	48.0
	محايد	26	20.8	20.8
	Total	125	100.0	100.0

س8: تهتم جامعة الملك خالد بالبحوث التي تتعلق بتطوير أداء موظفيها

الجنس	التكرارات	النسبة المئوية	النسبة المحققة	النسبة التراكمية
Valid	موافق بشدة	36	28.8	28.8
	موافق	53	42.4	42.4
	محايد	36	28.8	28.8
	Total	125	100.0	100.0

س9: تسعى جامعة الملك خالد إلى جعل موظفيها ذوي كفاءة وأداء عاليين

الجنس	التكرارات	النسبة المئوية	النسبة المحققة	النسبة التراكمية
Valid	موافق بشدة	48	38.4	38.4
	موافق	60	48.0	48.0
	محايد	17	13.6	13.6
	Total	125	100.0	100.0

س10: تعتمد جامعة الملك خالد على نظام معلومات متطور يزيد من التكامل والتنسيق بين الإدارات لتنفيذ أعمالها

الجنس	التكرارات	النسبة المئوية	النسبة المحققة	النسبة التراكمية
Valid	موافق بشدة	36	28.8	28.8
	موافق	59	47.2	76.0
	محايد	30	24.0	100.0
	Total	125	100.0	100.0

س11: تتبنى جامعة الملك خالد البرامج والأساليب الكفيلة بتطوير كفاءة الأداء لدى موظفيها .

الجنس	التكرارات	النسبة المئوية	النسبة المحققة	النسبة التراكمية
Valid	موافق بشدة	36	28.8	28.8
	موافق	49	39.2	68.0
	محايد	40	32.0	100.0
	Total	125	100.0	100.0

س12: تمتلك جامعة الملك خالد التكنولوجيا الحديثة لإنجاز عملياتها التشغيلية والإدارية

الجنس	التكرارات	النسبة المئوية	النسبة المحققة	النسبة التراكمية
Valid	موافق بشدة	56	44.8	44.8
	موافق	55	44.0	88.8
	محايد	14	11.2	100.0
	Total	125	100.0	100.0

س13: تقوم جامعة الملك خالد بتقييم الجودة لديها من أجل تحسينها وتطويرها باستمرار .

الجنس	التكرارات	النسبة المئوية	النسبة المحققة	النسبة التراكمية
Valid	موافق بشدة	44	35.2	35.2
	موافق	49	39.2	74.4
	محايد	32	25.6	100.0
	Total	125	100.0	100.0

س14: تنتهج جامعة الملك خالد سياسة التجديد والإبتكار كجزء أساسي في أداء أعمالها .

الجنس	التكرارات	النسبة المئوية	النسبة المحققة	النسبة التراكمية
Valid	موافق بشدة	41	32.8	32.8
	موافق	52	41.6	74.4
	محايد	32	25.6	100.0
	Total	125	100.0	100.0

س15: تسعى جامعة الملك خالد إلى بناء برامج تعني بالحفاظ على مواردها البشرية وتطويرهم

الجنس	التكرارات	النسبة المئوية	النسبة المحققة	النسبة التراكمية
Valid	موافق بشدة	32	25.6	25.6
	موافق	65	52.0	77.6
	محايد	28	22.4	100.0
	Total	125	100.0	100.0

المصدر : من إعداد الباحثات 2021 - spss



الإحصاء الوصفي

	العدد	الحد الأدنى	الحد الأعلى	الوسيط	الانحراف المعياري	مربع كاي	
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error
1س	125	1.00	3.00	1.7040	.68420	.455	.217
2س	125	1.00	3.00	1.8160	.60086	.094	.217
3س	125	1.00	3.00	1.8560	.64388	.141	.217
4س	125	1.00	3.00	1.9280	.66206	.079	.217
5س	125	1.00	3.00	1.8640	.71102	.203	.217
6س	125	1.00	3.00	2.1040	.69356	-.141-	.217
7س	125	1.00	3.00	1.8960	.71644	.156	.217
8س	125	1.00	3.00	2.0000	.76200	.000	.217
9س	125	1.00	3.00	1.7520	.67985	.353	.217
10س	125	1.00	3.00	1.9520	.72797	.074	.217
11س	125	1.00	3.00	2.0320	.78222	-.056-	.217
12س	125	1.00	3.00	1.6640	.67135	.517	.217
13س	125	1.00	3.00	1.9040	.77693	.169	.217
14س	125	1.00	3.00	1.9280	.76386	.123	.217
15س	125	1.00	3.00	1.9680	.69487	.043	.217
الإجمالي	125						

المصدر : من إعداد الباحثات spss - 2021م

النتائج :

- 1/ تشجع جامعة الملك خالد الموظفين على الإبداع والتطوير بشكل مستمر
- 2/ يمتلك الموظفون القدرة على الإبداع في العمل والقيام بحل المشاكل بشكل فعال .
- 3/ تعمل جامعة الملك خالد على الإحتفاظ بالأفراد ذوي المهارات والمعارف المتنوعة .
- 4/ تركز جامعة الملك خالد على الإستفادة من ذوي الخبرات العلمية والفنية وتوليهم مكانة خاصة .
- 5/ تعتمد جامعة الملك خالد على نظام معلومات متطور يزيد من التكامل والتنسيق بين الإدارات لتنفيذ أعمالها .
- 6/ تتصف الخطط والسياسات المتبعة في جامعة الملك خالد بالمرونة لتحقيق أهدافها ومواجهة التغيرات التي تحدث .
- 7/ تمتلك جامعة الملك خالد التكنولوجيا الحديثة لإنجاز عملياتها التشغيلية والإدارية .
- 8/ تقوم جامعة الملك خالد بتقييم الجودة لديها من أجل تحسينها وتطويرها بإستمرار .
- 9/ تسعى جامعة الملك خالد إلى بناء برامج تعني بالحفاظ على مواردها البشرية وتطويرهم .

### التوصيات :

- 1/ ضرورة إهتمام جامعة الملك خالد برأس المال الفكري الذي تملكه والعمل على المحافظة عليه واستثماره لتحقيق أهدافها .
- 2/ إتاحة التقارير المتعلقة بالأداء الوظيفي للموظفين حتى يتمكنوا من معرفة مستوى أدائهم ونقاط القوة والضعف التي يمتلكونها لتطويرها .
- 3/ العمل على مساعدة الموظفين في جامعة الملك خالد على التغلب على نقاط الضعف في أدائهم ، وذلك من خلال البرامج التدريبية المختلفة .
- 4/ العمل على تطبيق عملية إدارة الأداء كونها عملية ترمي إلى تحقيق الفاعلية في تطوير قدرات العاملين والأداء المتميز للموظفين في الجامعة .
- 5/ مراجعة الأداء بصورة دورية سنوية أو فصلية بغية متابعة أداء الموظفين .
- 6/ اعتماد التغذية العكسية لقياس الأداء الوظيفي للحصول على المعلومات المتعلقة عن فاعلية أداء الموظفين.
- 7/ العمل على تأمين مناخ جيد يوضح أسس المقارنة بين أهداف الموظفين والجامعة لإقرار المشاركة في المعارف والخبرات وتمهيداً لتوليد نتاجات فكرية متميزة.
- 8/ تطبيق نتائج الابحاث التي تتعلق بتطوير أداء الموظفين في الجامعة على أرض الواقع .
- 9/ العمل على توفير المناخ المناسب للموظفين أثناء أدائهم أعمالهم .

### المراجع :

- 1/ إتحاد الخبراء الاستشاريون الدوليون ، 2004م ،عائد الاستثمار في أرس المال، القاهرة، إيت ارك للنشر والتوزيع .
- 2/ الاقرع ،نور،2020، دور الادارة الاليكترونية في تحسين الاداء الوظيفي للمستثمرين العاملين في المؤسسة الحكومية ،مجلة الجامعة الاسلامية للدراسات الاقتصادية والادارية .
- 3/ المحياوي، قاسم نايف عل وان والزعلوك، إبراهيم محمد، 2006، دور رأس المال المعرفي في تعزيز ثقافة الإبداع في منظمات الأعمال، المؤتمر العلمي "الاتجاهات الدولية الحديثة في منظمات الأعمال"- 2006، جامعة الزرقاء.
- 4/ سلطان، حكمت رشيد، 2006، دور مكونات رأس المال الفكري في إمكانية تطبيق إدارة الجودة الشاملة : دراسة في عينة من الشركات الصناعية في محافظة نينوى، مجلة تنمية الرافدين، المجلد 28، العدد 81، جامعة الموصل، الموصل.

- /5 شلتوت، أماني، 2009 ، تنمية الموارد البشرية كمدخل استراتيجي لتعظيم الاستثمار في العنصر البشري، مذكرة ماجستير غير منشورة ، الجامعة الإسلامية / غزة، فلسطين.
- /6 سويطي ، الشبلي اسماعيل ، 2020، الاستثمار في رأس المال البشري ودوره في تحقيق الاداء المتميز للعاملين في وزارة الصحة الفلسطينية ،مجلة الجامعة الاسلامية للدراسات التربوية والنفسية .
- /7 صالح، احمد علي، 2001، أنماط التفكير الاستراتيجي وعلاقتها بعوامل المحافظة على رأس المال الفكري : دراسة ميدانية في عينة من شركات القطاع الصناعي الاشرافي، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد.
- /8 موساوي، محمد ، 2015 ، الاستثمار في رأس المال البشري وأثره على النمو الاقتصادي- حالة الجزائر ( 1970 - 2011 ) ، ( دكتوراة بالاقتصاد غير منشورة، جامعة أبو بكر بلقايد - تلمسان، الجزائر .
- /9 ياسين، سعد غالب، 2007، إدارة المعرفة : المفاهيم، النظم، التقنيات، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان.
- /10 يوسف، عبد الستار حسين، 2005، دراسة وتقييم رأس المال الفكري في شركات الأعمال، المؤتمر العلمي الخامس، جامعة الزيتونة الأردنية.
- مواقع الانترنت :

<https://www.kku.edu.sa/ar/portfolio/5139>

#### الدراسات السابقة :

- /1 الطيب الجوبي-2017م- أثر الاستثمار في رأس المال البشري على التنمية الاقتصادية-جامعة سرت-ليبيا .
- /2 عباس حسين جواد الحميري، خولة عبدالحميد محمد-2020م -أثر رأس المال الفكري في الابداع المنظمي -جامعة بابل- العراق .
- /3 عبدالمطلب بيبصار-2017م- دور الإستثمار في رأس المال الفكري في تحقيق الأداء المتميز لمنظمات الأعمال-الجزائر .
- /4 على كاظم حسين الشريفي-2015م -أثر رأس المال الفكري في جذب الاستثمار الأجنبي المباشر-العراق .
- /5 فرحاتي لويزة-2015م -دور رأس المال الفكري في تحقيق الميزة التنافسية للمؤسسات الاقتصادية في ظل إقتصاد المعرفة-الجزائر .
- /6 ناهدة إسماعيل عبدالله الحمداني، على أكرم عبدالله علي-2010م-رأس المال الفكري وأثره في إدارة أداء العاملين- العراق