

تأثير رأس المال الفكري على تحقيق سلوكيات المواطنة التنظيمية في الجامعات الفلسطينية جامعة الأزهر - غزة أنموذج

محمد حسن الخطيب^{1*}، بن حسان حكيم²

¹ جامعة فلسطين (فلسطين)

² جامعة امحمد بو قرعة بومرداس (الجزائر)

The Influence of Intellectual Capital on The Achievement of Organizational Behaviors in Palestinian Universities Al-Azhar University Model

Mohammed Hassan AlKhatib^{1*}, Benhacene Hakim²

1 Palestine University (Palestine) & 2 M'Hamed Bougara University of Boumerdès (Algeria)

تاريخ النشر: 2021/06/06

تاريخ القبول: 2020/11/17

تاريخ الاستلام: 2020/07/27

ملخص:

هدفت الدراسة إلى الكشف عن تأثير رأس المال الفكري على تحقيق سلوكيات المواطنة التنظيمية في جامعة الأزهر في فلسطين، واعتمد الباحثان المنهج الوصفي التحليلي، واشتمل مجتمع الدراسة من جميع أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة من العام 2017-2018م، وبلغ عددهم (272) مبحوثاً، واستخدمت استبانة تكونت من (34) فقرة. وأظهرت النتائج وجود علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية بين متطلبات رأس المال الفكري (البشرية، الهيكلية، العلائقية) في تحقيق سلوكيات المواطنة التنظيمية إذ بلغ معامل الارتباط (71%)، وحجم تأثير قدره (56%). وأظهرت النتائج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات إجابات أفراد العينة حول كل من متطلبات رأس المال الفكري على تحقيق سلوكيات المواطنة التنظيمية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة الأزهر تعزى إلى المتغيرات (الجنس، المستوى الوظيفي، سنوات الخدمة). وأوصت الدراسة بضرورة التعامل مع رأس المال الفكري كمورد رئيس واستراتيجي من بين الموارد التي تمتلكها الجامعة، الاعتماد على ثقافة تنظيمية إيجابية لرأس المال الفكري ونشرها، تعزيز مناخ يساهم في تحسين التعاون والتكامل والثقة المتبادلة والتفاعل التي يدعم سلوك المواطنة التنظيمية، التأكيد على أهمية الحوافز والمكافآت للعاملين ضمن أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية.

الكلمات المفتاح: رأس المال الفكري - سلوكيات - المواطنة التنظيمية - الجامعات الفلسطينية

تصنيف JEL: O34 ; D23

Abstract:

The study aimed at uncovering the effect of intellectual capital on achieving organizational citizenship behaviors at Al-Azhar University in Palestine. The researcher adopted the descriptive and analytical approach, and the study population included all 272 faculty members respondents at the university from 2017-2018. A questionnaire consisted of (34) parts was used. The results showed a statistically significant impact relationship between the requirements of intellectual capital (human, structural, relational) in achieving organizational citizenship behaviors, as the correlation coefficient reached (71%), and the size of the impact was (56%). The results showed that there are no statistically significant differences in the averages of the respondents' responses to each of the intellectual capital requirements on achieving organizational citizenship behaviors from the viewpoint of the faculty members at Al-Azhar University, due to the variables (gender, job level, years of service). The study recommended the necessity of dealing with intellectual capital as a major and strategic resource among the resources that the university possesses, relying on a positive organizational culture of intellectual capital and disseminating it, fostering an atmosphere that contributes to improving cooperation, integration, mutual trust and interaction that supports the behavior of organizational citizenship, emphasizing the importance of incentives and rewards for workers Within the dimensions of organizational citizenship behavior.

Key words: intellectual capital - behaviors - organizational citizenship – Palestinian universities.

Jel Classification Codes: O34 ; D23

I. تمهيد :

يعتمد عصر المعرفة الذي نعيشه اليوم على أصحاب العقول العملية وأصحاب المهارات والخبرات المتميزة، تمكنت العديد من المنظمات أن تحقق مستوىً عالياً من التقدم وبالتالي خطت خطوات متقدمة نحو النمو والتطور، خاصة في ظل تزايد التعقيد في بيئة الأعمال وحدوث تغيرات متسارعة في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات ونظم العمل، من هنا تزايد الاهتمام برأس المال الفكري؛ حيث أنه من أهم العوامل التي تسهم في تحقيق النجاح والتميز التنافسي للمنظمات حالياً ومستقبلاً.

إن المنظمات المتقدمة ما كان لها أن تنهض دون أن تعمل على تطوير الطاقات البشرية وبناء العلاقات الفاعلة بالتوازي مع توظيف الإمكانيات المادية والتي تشكل في مجملها رأس المال الفكري. لقد صار التنافس بين قطاعات الأعمال في امتلاك المهارات البشرية النوعية المبدعة المبتكرة، من أجل الإنتاج والابتكار وتوليد القيمة الجديدة التي تجعل المؤسسة ميزة تنافسية عن غيرها (مهنا، 2013، صفحة 26)

ويشير (Chan، 2009، صفحة 231) أن رأس المال الفكري يعد أحد المتغيرات الذي نعيشها في العصر الحالي والتي تسهم في تحقيق البقاء خاصة إذا تم الإنفاق على عناصره لأن الإنفاق يحفز إنتاج أفكار جديدة أو تطوير أفكار أصبحت قديمة.

إن متطلبات بيئة العمل الحديثة تتركز على كيفية تطوير رأس مالها الفكري؛ لتحقيق عناصر تتميز بها على المنافسين سواء كان ذلك على مستوى جودة الأداء أو المنتج أو الخدمة أو غيرها من استراتيجيات التميز (الزهيري، 2012، صفحة 22)

يعتبر رأس المال الفكري محصلة التكامل بين رأس المال البشري للمنظمة (مجموع ما يتمتع به العاملون من معارف ومهارات وخبرات)، ورأس المال الهيكلي (البنية الأساسية والعوامل التنظيمية التي تدعم إنتاجية العاملين)، وكذلك رأس المال من العلاقات التي تتفاعل مع البيئة المحيطة (العلاقات التي تتميزها المنظمة مع العملاء والموردين) (أفندي، 2010، صفحة 51).

ويتمثل رأس المال الفكري في الفئة ذات تراكم معرفي كبير، وتجارب واسعة لا تسمح للمنظمة فقط بتجاوز الصعوبات والمشاكل التي تعيق نموها وتقدمها، بل يتعدى ذلك إلى إدخال التعديلات على أنظمة أعمال المنظمة، وابتكار أعمال متقدمة تسمح لها بالتكيف مع المحيط العام من جهة والبقاء في ريادةتها من جهة ثانية (السعيد، 2008، صفحة 26)، وذلك من خلال قدراتها الابتكارية الإبداعية وطاقاتها المتجددة في زيادة قدرتها التنافسية من خلال تحقيق التميز المؤسسي.

ويعتبر (Jurik & Sakal, 2014, p. 146) رأس المال الفكري من أهم الأصول المعرفية للمؤسسة ومحل التقدير في النجاح المؤسسي، وأكد (Bolibok & Bolibok, 2014, p. 11) على التركيز في استثمار رأس المال الفكري بقوله " إن رأس المال الفكري غير المستثمر عملية يمكن تشبيهها بالذهب غير المستخرج".

مما سبق يتضح أن رأس المال الفكري يكمن في القدرات البشرية للعاملين، والتي تتمثل في امتلاكهم للخبرات والمعرفة التي تمكنهم من أن يقدموا أفكاراً جديدة تسهم في تحقيق الميزة للمؤسسة. وعليه فإن رأس

المال الفكري يتكون من أصول بشرية (رأس مال بشري)، وأصول فكرية ترتبط بالمعلومات والمعرفة والملكية الفكرية (المفرجي و صالح، 2003، صفحة 11)

إن أكثر الموجودات قيمة في القرن الحادي والعشرين داخل المنظمات هو رأس المال الفكري، لأنه يمثل قوى معرفية قادرة على إدخال التحديثات الجوهرية في أعمال المنظمات فضلاً عن أفكارهم الإبداعية المتلاحقة (عبد الناصر و القشي، 2010، صفحة 41)

إن المنظمات المعاصرة يحتم عليها تجاوز أدوارها التقليدية والبيروقراطية المعمول بها إلى ممارسة أدوار جديدة ونظم حيوية أكثر فاعلية تؤهلها مستقبلاً لبناء ذاتها التنظيمية ومضاعفة قيم الخدمة العامة (الريعاوي و الدراجي، 2016، صفحة 8) وهذا كله يتوقف على قدرة على هذه المنظمات في خلق ثقافة جديدة فاعلة تتبنى أسس المشاركة والحرص على الأداء الفاعل والعمل الجماعي من واقع الاستعداد الصحيح لتحمل المسؤولية إنسانياً واجتماعياً من قبل العاملين فيها وهو ما عرف بسلوكيات المواطنة التنظيمية.

ومن الركائز الأساسية في بناء العلاقات الإنسانية والسلوكية والتنظيمية داخل المنظمة وخارجها مفهوم المواطنة التنظيمية إذ يعكس المفهوم إمكانية المكاتب في تفاعلها بيئياً واجتماعياً وفي دعمها لقيم التوافق ضمن الأهداف والمصالح لرفع مستويات الكفاءة والفاعلية في الأداء التنظيمي، وذلك لأن مفهوم سلوكيات المواطنة التنظيمية يتخطى المبررات الرسمية للسلوك، ويتضمن معطيات مهمة داعمة للسلوك المنظمي الرسمي بمقومات الدور الإضافية، إلا أنه يوجد نوع آخر من السلوكيات زاد الاهتمام به مؤخراً وهو سلوك المواطنة التنظيمية (Tatum & Eberlin, 2008, p. 299) والتي يعبر عنها بمدى استعداد العاملين لبذل جهد يتجاوز الالتزامات الرسمية التي تملئها بهم المواقف مثل مساعدة زملاء العمل في عملهم، ومساعدة الآخرين في تعلم المهام الجديدة، وتوجيه الأعضاء التنظيمية الجديدة، والتطوع لأداء المهام، وهي ضرورية لنجاح العملية التنظيمية (Zu'bi, 2010, p. 104).

وفي ضوء ما سبق فإن المنظمات تتجه لتحقيق سلوكيات المواطنة التنظيمية خصوصاً المثابرة الشخصية والمبادرة الفردية وتعزيز الولاء أو الإخلاص والمساعدة في الارتقاء، وتحقيق أعلى العوائد الممكنة، فضلاً عن مستوى الاهتمام برأس المال الفكري في تحفيز العاملين لأداء وظائفهم بشكل أفضل، وبالتالي في بناء إطار قوي لكل المكونات المتعلقة في تطوير الهياكل التنظيمية، والتخطيط، وتطوير الامكانيات البشرية مما يسهم في بناء ثقة قوية بين العامل والمنظمة، بما يحقق رؤية المؤسسة ويمكنها من القدرة على تحقيق التنمية، في إطار متطلبات التميز بالأداء (نجم، 2013، صفحة 74). وبالتالي فإن توفر سلوكيات المواطنة التنظيمية لوحدة ليس كفيل بالنجاح، إذ لا بد من تحقيق العلاقة بين رأس المال الفكري وسلوكيات المواطنة التنظيمية.

وتعد الجامعات من أبرز مؤسسات العليم العالي التي تحقق (الفكر، والعلم، والحضارة)، كما أن للجامعة رسالة وظيفية تتمثل في (التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع)، فالجامعات مراكز إشعاع حضاري وعلمي للمجتمعات الإنسانية، بذلك لا يمكن لأي جامعة أن تكون منعزلة عن المجتمع ولا بمعزل عن الحضارة الإنسانية (الزبيدي، 2008، صفحة 2). وهذا يعني أنه ينبغي على الجامعات أن تهتم في كيفية إدارتها للموارد البشرية المفكرة، والقادرة على الابتكار؛ بهدف استثمار معارف ومهارات العاملين وتنميتها بطريقة مستمرة ومتواصلة

تضمن تحقيق الأهداف المنشودة (Mention, 2012, p. 10)، وفي هذا الصدد أنه لا بد من الاهتمام برأس المال الفكري حيث يعتبر إستراتيجية متقدمة في التركيز على تطوير العاملين إلى مستوى التميز، والتي تنطوي على تطوير فكري ومعرفي يؤدي إلى تحسين وضع الجامعات.

ويؤكد (جون، 2006، صفحة 18) أن الجامعة لديها القدرة على تطوير رأس المال الفكري، ولديها الإمكانيات على استثماره، وعلى الجامعة أن تحرص على تطوير رأس المال الفكري بكفاءة؛ وهذا من شأنه أن يساهم في تحسين سلوكيات المواطنة التنظيمية لكافة العاملين تجاه الجامعة إذا ما استثمرت بالشكل الصحيح فتكون بحد ذاتها ميزة تنافسية وقيمة مضاعفة للجامعة الأمر الذي يؤدي بها إلى النجاح والتميز (عبد الرحمان، 2017، صفحة 157).

وقد أشارت العديد من الدراسات السابقة كدراسة (عبد الهادي، 2017) والتي هدفت إلى التعرف إلى رأس المال الفكري ودوره في جودة الأداء المؤسسي في التعليم الفلسطيني، وما هدفت إليه دراسة (قشطة، 2015) في بناء استراتيجية لتطوير رأس المال الفكري لتحقيق الميزة التنافسية في الجامعات الفلسطينية، كما هدفت دراسة (أبوسويح، 2015) تحليل عناصر رأس المال الفكري والتعرف على المكونات الأساسية لرأس المال الفكري، وكشفت دراسة (رفاعي و خير الله، 2015) عن أثر تطبيق استراتيجية رأس المال الفكري على تحسين كفاءة الموارد البشرية في جامعة عين شمس، أما دراسة (Ramirez, 2014) اهتمت التعرف على رأس المال الفكري وتقديره في الجامعات الإسبانية، وكما هدفت دراسة (الشمري، 2013) إلى بناء تصور لإدارة رأس المال الفكري بالمؤسسات التعليمية في ضوء إدارة المعرفة، والوصول إلى متطلبات تطوير رأس المال الفكري بالمؤسسات التعليمية وآليات تنفيذها، بينما هدفت دراسة (الخطيب، 2013) إلى التعرف على دور رأس المال الفكري في تطوير الكفاءة الإدارية لدى العاملين الإداريين في وزارة التربية والتعليم الفلسطينية، أما دراسة (حسن، 2013) هدفت إلى إبراز الدور لرأس المال الفكري في تحقيق الابتكار لدى عمداء الكليات في الجامعات السورية، وكما هدفت دراسة (أبودية، 2011) إلى الكشف عن واقع رأس المال البشري والميزة التنافسية في الجامعات الفلسطينية، وهدفت دراسة (Marta-Christina و Others، 2013) إلى البحث عن رأس المال الفكري في التعليم العالي في رومانيا، وهدفت دراسة (Nazem, 2010) إلى تقديم نموذج لرأس المال الفكري في مؤسسات التعليم العالي على أساس المبدعين في حل المشكلات والثقافة التنظيمية.

ونجد بعض الجهود المتناثرة التي ركزت على سلوكيات المواطنة التنظيمية من بينها دراسة (مزهوة و قرزة، 2017)، إلى إبراز دور القيادة الإدارية على ممارسة سلوكيات المواطنة التنظيمية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، وهدفت دراسة (عبد الرحمان، 2017) إلى تشخيص الدور الوسيط للدعم التنظيمي المدرك لدى العاملين بين مصادر الإجهاد الوظيفي وسلوكيات المواطنة التنظيمية في مركز الشباب والرياضة العراقية، وهدفت دراسة (عيساني، 2017) إلى معرفة أثر المناخ التنظيمي على سلوكيات المواطنة التنظيمية في مؤسسة مغرب سيرايميك بتقريت، وهدفت دراسة (الريبعوي و الدراجي، 2016) للتعرف على أثر العدالة التنظيمية في تعزيز سلوكيات المواطنة التنظيمية بتوسيط الرضا الوظيفي، وهدفت دراسة (حميد، 2016) في البحث عن علاقة سلوكيات المواطنة التنظيمية في أداء العاملين في كلية دجلة الجامعية، وجاءت دراسة (مناصرية و بن ختو،

(2015) لمعرفة مدى تأثير سلوكيات المواطنة التنظيمية على أداء العاملين في مؤسسة اتصالات الهاتف النقال موبيليس وحدة ورقلة، وهدفت دراسة (Fazi & Zubair, 2015) إلى التعرف على تأثير سلوكيات المواطنة التنظيمية على أداء الموظف التزام ورضي الموظف في عمله في ماليزيا، وهدفت دراسة (حسين، 2014) للتعرف على علاقة وأثر الاتصالات التنظيمية في تعزيز سلوكيات المواطنة التنظيمية، وهدفت دراسة (Nahed & Reza, 2013) لمعرفة العلاقة بين سلوك المواطنة التنظيمية وتمكين الموارد البشرية دراسة حالة: جامعة اصفهان (إيران)، كما هدفت دراسة (المساري، 2013) للتعرف على دور الثقافة التنظيمية في سلوكيات المواطنة التنظيمية، وتناولت دراسة (Unal, 2013) العلاقة بين ابعاد سلوك المواطنة التنظيمية وجوانب الرضا الوظيفي، وهدفت دراسة (الزهراني، 2008) إلى التعرف على درجة توافر سلوك المواطنة التنظيمية لدى معلمي مدارس التعليم العام الحكومية للبنين بمدينة جدة.

ويتضح من الدراسات السابقة أن هناك اهتمام في مواضيعها وأهدافها من مدخل الجوانب التي عالجتها في موضوع رأس المال الفكري وسلوكيات المواطنة التنظيمية والسعي نحو الاستثمار الأمثل؛ لتحقيق النتائج والأهداف المرجوة في العملية التعليمية، وتميزت الدراسة الحالية بالربط بين الموضوعين المهمين والذي يمهد للوصول إلى علاقة التأثير بينهما، وبناء طرق الاستفادة منهما مجتمعين للوصول إلى مستوى عالي من البقاء والجودة والتنافس المطلوبة في مجال التعليم وخصوصاً في الجامعات.

وهذا يعني أن البحث في تطوير رأس المال الفكري لتطوير قدرات العاملين في الجامعات من خلال تحقيق سلوكيات المواطنة التنظيمية يمكنهم من تقديم إبداعات فكرية تمكن الجامعات الفلسطينية من تحقيق مستويات إدارية عالية في ظل ما يطرح على نظريات إدارية حديثة تهتم بتحقيق التميز التنافسي بين المؤسسات المماثلة، وما يتصل ذلك من سياسات تهدف إلى تطوير أدوار الجامعات وتحديثها؛ حتى تصبح مخرجاتها تواكب التطورات العالمية، ويأتي هذا فيما تعيشه الجامعات الفلسطينية عن باقي جامعات العالم وما تواجهه من مشكلات ومضايقات من قبل الاحتلال الإسرائيلي، ومن حصار خانق وعدوان متكرر، إلا أنها تسعى جاهدة إلى الإيفاء بمتطلبات التميز والتفوق والمنافسة، ويأتي هذا في ظل الإقبال المتزايد على التعليم العالي في فلسطين والضغطات على الجامعات مما يتطلب منها السعي لاستثمار كافة المعارف بشكل يطور البيئة التعليمية ويحقق المساعي نحو تطوير الكوادر البشرية العاملة.

1. مشكلة الدراسة:

تواجه الجامعات الفلسطينية عامة تحديات متغيرة وتطورات مستمرة نلمسها في مختلف المجالات، حيث لم تكن بعيدة عن بيئة التغيير الذي أصبحت تؤثر على بقائها وتطلعاتها في الحفاظ على مكاناتها المستقبلية، نظراً لأهمية الدور الذي تلعبه توافر مكونات رأس المال الفكري في تعزيز سلوكيات المواطنة التنظيمية؛ لما فيه من مزايا إيجابية وفعالة للجامعة كالتفوق بين قيم الجامعة وقيم الفرد، وأهداف الجامعة وأهداف الفرد، وخلق درجات ولاء وانتماء كبيرة لدى الفرد تجاه الجامعة.

ومن ذلك يدعو إلى النظر في الكشف عن رأس المال الفكري لتحقيق سلوكيات المواطنة التنظيمية في الجامعات الفلسطينية والذي يتطلب بلورة التطابق في التوجهات الفكرية والتنظيمية. ومما سبق يمكن صياغة مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيس الآتي:

ما تأثير رأس المال الفكري على تحقيق سلوكيات المواطنة التنظيمية في الجامعات الفلسطينية؟

يتفرع من السؤال الرئيس التساؤلات الفرعية الآتية:

1. هل تؤثر المتطلبات البشرية لرأس المال الفكري على تحقيق سلوكيات المواطنة التنظيمية لدى العاملين في جامعة الأزهر بفلسطين؟
 2. هل تؤثر المتطلبات الهيكلية لرأس المال الفكري على تحقيق سلوكيات المواطنة التنظيمية لدى العاملين في جامعة الأزهر بفلسطين؟
 3. هل تؤثر المتطلبات العلائقية لرأس المال الفكري على تحقيق سلوكيات المواطنة التنظيمية لدى العاملين في جامعة الأزهر بفلسطين؟
 5. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لمتطلبات رأس المال الفكري على تحقيق سلوكيات المواطنة التنظيمية من وجهة نظر العاملين في جامعة الأزهر بفلسطين تعزى إلى المتغيرات (الجنس، المسمى الوظيفي، سنوات الخدمة، موظف)؟
2. فرضيات الدراسة

- **الفرضية الرئيسية الأولى:** توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($0.05 \geq \alpha$) لمتطلبات رأس المال الفكري على تحقيق سلوكيات المواطنة التنظيمية لدى العاملين في جامعة الأزهر بفلسطين. ويشتق من الفرضية الرئيسية الفرضيات الفرعية التالية:

- توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($0.05 \geq \alpha$) لمجال المتطلبات البشرية لرأس المال الفكري على تحقيق سلوكيات المواطنة التنظيمية لدى العاملين في جامعة الأزهر بفلسطين.
- توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($0.05 \geq \alpha$) لمجال المتطلبات الهيكلية لرأس المال الفكري على تحقيق سلوكيات المواطنة التنظيمية لدى العاملين في جامعة الأزهر بفلسطين.
- توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($0.05 \geq \alpha$) لمجال المتطلبات العلائقية لرأس المال الفكري على تحقيق سلوكيات المواطنة التنظيمية لدى العاملين في جامعة الأزهر بفلسطين.

- **الفرضية الرئيسية الثانية:** توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة لمتطلبات رأس المال الفكري على تحقيق سلوكيات المواطنة التنظيمية من وجهة نظر العاملين في جامعة الأزهر بفلسطين تعزى إلى المتغيرات (الجنس، المستوى الوظيفي، سنوات الخدمة).

3. أهداف الدراسة

تهدف الدراسة الحالية إلى:

- التعرف إلى تأثير المتطلبات البشرية لرأس المال الفكري على تحقيق سلوكيات المواطنة التنظيمية لدى العاملين في جامعة الأزهر بفلسطين.

- التعرف إلى تأثير المتطلبات الهيكلية لرأس المال الفكري على تحقيق سلوكيات المواطنة التنظيمية لدى العاملين في جامعة الأزهر بفلسطين.
- التعرف إلى تأثير المتطلبات العلائقية لرأس المال الفكري على تحقيق سلوكيات المواطنة التنظيمية لدى العاملين في جامعة الأزهر بفلسطين.
- تحديد أثر متطلبات رأس المال الفكري على تحقيق سلوكيات المواطنة التنظيمية لدى العاملين في جامعة الأزهر بفلسطين.
- الكشف عن دلالات الفروق بين متوسطات تقديرات أفراد العينة لدرجة توافر لدرجة توافر متطلبات رأس المال الفكري على تحقيق سلوكيات المواطنة التنظيمية لدى العاملين في جامعة الأزهر بفلسطين تعزى لمتغيرات (الجنس، المستوى الوظيفي، سنوات الخدمة)؟

4.4. أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في الآتي:

أولاً: الأهمية النظرية:

- التركيز على مفهوم وأهمية رأس المال الفكري، ومتطلبات تطبيقه، ودوره كركيزة تعظم من قيمة الجامعة-تمثل أحد أهم محركات التنمية في المجتمع-والتي تفضي إلى تحقيق سلوكيات المواطنة التنظيمية.
- قد توجه اهتمام الباحثين لإجراء العديد من الدراسات التطبيقية في هذا المجال الهام بما يشكل إضافة تواكب النظريات الإدارية الحديثة.
- تمثل الدراسة من -أوائل الدراسات - التي تربط بين رأس المال الفكري وسلوكيات المواطنة التنظيمية، كدراسة تطبيقية في الجامعات الفلسطينية، وذلك وفقاً لحدود علم الباحثان.

ثانياً: الأهمية التطبيقية:

- توفير فرصة حقيقية للجامعات الفلسطينية بشكل عام ولجامعة الأزهر بشكل خاص للوقوف على تأثير رأس المال الفكري على تحقيق سلوكيات المواطنة التنظيمية والتعرف على الإيجابيات وتعزيزها، والسلبيات ومحاولة تصويبها.
- قد تساعد صناع القرار في الجامعات الفلسطينية على تطوير متطلبات رأس المال الفكري وفق تحقيق سلوكيات المواطنة التنظيمية.
- توجيه تفكير الإدارة الجامعية لتطوير رأس المال الفكري في دعم الأنشطة التي تتضمن الإبداع واعتباره كأحد أساسيات المناخ المتميز على تحقيق سلوكيات المواطنة التنظيمية داخل الجامعة.
- أهمية رأس المال الفكري الذي يساعد الجامعات من خلال إطار إداري حديث قائم على تحليل واعي للتغيرات بغرض الوصول إلى تطبيقات مثالية لاتخاذ القرارات المناسبة في الأوقات المطلوبة، وهذا ما يطور من دور وأهمية تحقيق سلوكيات المواطنة التنظيمية في إطار التميز بالموارد البشرية وتطوير قدراتهم بفعالية أكثر.

5. أنموذج الدراسة

يشكل أنموذج الدراسة، حيث تظهر فيه متغيرات الدراسة، وفقاً لما سيوضحه الشكل رقم 01.

6. حدود الدراسة:

حدد الباحثان الدراسة بالحدود الآتية:

- الحد الموضوعي: اقتصرت الدراسة على قياس درجة تأثير رأس المال الفكري على تحقيق سلوكيات المواطنة التنظيمية في الجامعات الفلسطينية والمتمثلة في متطلبات رأس المال الفكري (البشرية، الهيكلية، العلائقية).
- الحد البشرية: اشتملت هذه الدراسة على أعضاء الهيئة التدريسية.
- الحد المؤسسي: اقتصرت الدراسة في حدها المؤسسي على جامعة الأزهر بفلسطين.
- الحد المكاني: تم إجراء الدراسة في المحافظات الجنوبية لفلسطين.
- الحد الزمني: تم تطبيق هذه الدراسة في الفصل الأول من العام الدراسي 2018-2019م.

7. مصطلحات الدراسة الإجرائية:

- رأس المال الفكري: مجمل الكفايات المعرفية والقدرات العقلية ذات الخبرة والمعرفة والمهارة التي يمتلكها أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة الأزهر، بحيث تمكنهم من النشاط الإبداعي وإنتاج مساهمات جديدة تساعد الجامعة في تطوير الهياكل التنظيمية والبرامج والعمليات والقواعد المعلوماتية، ويؤدي بالجامعة إلى تعظيم قدراتها في تحقيق سلوكيات المواطنة التنظيمية بين العاملين.
- سلوكيات المواطنة التنظيمية: التصرفات الإيجابية الزائدة الذي لا يكون لها اهتمام بإظهارها مباشرة للدائرة الرسمية، وتتميز بالطبيعة العملية، وغير الخاضعة للمكافئة مباشرة والصريحة في نظام الحوافز الإداري في الجامعة، وذات الأهمية الكبيرة لفعالية لمكانة الجامعة وتقدمها ونجاحها في تحقيق رؤيتها ورسالتها وأهدافها.
- الجامعات: هي مؤسسات تعليمية عليا تتضمن العديد من الكليات، وتمنح الدرجة العلمية الأولى، وللجامعة أن تقدم برامج للدراسات العليا، تنتهي بمنح الدبلوم العالي أو الماجستير أو الدكتوراه، ويجوز لها تقديم برامج تعليمية تنتهي بمنح شهادة الدبلوم العالي، وفق أنظمة الدبلوم.

II. الطريقة والأدوات:

1. منهج الدراسة:

اعتمد الباحثان على المنهج الوصفي التحليلي نظراً لمناسبته لطبيعة الدراسة الحالية، حيث تمت دراسة متطلبات رأس المال الفكري في جامعة الأزهر بغزة ومدى علاقة تأثير ذلك على تحقيق سلوكيات المواطنة التنظيمية.

2. مجتمع وعينة الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من أعضاء الهيئة التدريسية والمؤلف من جميع العمداء ومدراء الكليات ورؤساء الأقسام وأعضاء هيئة التدريس في جامعة الأزهر بفلسطين، أما فيما يخص العينة فقد تم اختيارها بالطريقة العشوائية والتي من خلالها تم استهداف مجتمع الدراسة في جامعة الأزهر بفلسطين، والذي يبلغ عددهم (272) مبحوثاً،

لكونهم من ذوي مستويات إدارية ودراسية عالية وأعلم بموضوع الدراسة الحالية، والجدول (1) يبين توزيع عينة الدراسة.

3. أداة الدراسة (الاستبانة):

قام الباحثان بتصميم أداة الدراسة (استبانة)، ملحق رقم (1)، تضمنت الأجزاء التالية:

- الجزء الأول: تضمن كافة البيانات الوظيفية والشخصية لعينة الدراسة.
 - الجزء الثاني: ويشمل (34) فقرة متعلقة بالمتغير المستقل (رأس المال الفكري)؛ إذ جرى تخصيص (10) فقرات لرأس المال البشري، (13) فقرة لرأس المال الهيكلي، (11) فقرة لرأس المال العلائقي على التوالي.
 - الجزء الثالث: ويشمل (20) فقرة متعلقة بالمتغير التابع (سلوكيات المواطنة التنظيمية).
- وقد جرى اختيار مقياس (Likert) الخماسي في تقدير فقرات الاستبانة لأنه يعتبر من أكثر المقاييس استخداماً، إذ يعبر الأفراد المجيبون عن مدى موافقتهم على كل الفقرات التي تحتويها الاستبانة وفق خمس درجات إذ يتدرج المقياس ما بين (5) درجات التي تعبر عن الموافقة بدرجة كبيرة جداً، (4) درجات والتي تعبر عن الموافقة بدرجة كبيرة، و(3) درجات تعبر عن الموافقة بدرجة متوسطة، (2) التي تعبر عن الموافقة بدرجة قليلة، (1) التي تعبر عن الموافقة بدرجة قليلة جداً.

وقد حدد الباحثان مدى تبني جامعة الأزهر بغزة لمجالات متطلبات رأس المال الفكري وسلوكيات المواطنة التنظيمية بخمس مستويات، باعتماد المحك الموضح في جدول (2).

أما فيما يخص تحليل نتائج الاستبانة فقد اعتمد على البرنامج الإحصائي للعلوم الاجتماعية (SPSS) من خلال استخدام مقاييس الإحصاء الوصفي (الأوزان النسبية، المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية)، ومعاملات الارتباط ومعاملات الانحدار البسيطة والمتعددة لاختبار الفرضيات.

وللتحقق من ثبات الاستبانة تم استخراج معاملات الثبات حسب معادلة ألفا -كرونباخ (Alpha Cronbach) Coefficient، تبين أن ثبات الاستبانة ككل بنسبة بلغت (85%) كما يوضحه الجدول (3) أدناه، وهي نسبة أكبر من النسبة المقبولة إحصائياً والمقدرة بـ (60%)، وبذلك تعد قيمة ألفا-كرونباخ المحسوبة جيدة، وهذا يدل على أن أداة الدراسة تتمتع بدرجة عالية من الثبات ويمكن الاعتماد عليها في الدراسة الميدانية.

III. نتائج الدراسة ومناقشتها :

أولاً: نتائج متغيرات الدراسة

1. وصف نتائج متطلبات رأس المال الفكري

يبين الجدول (4) أدناه مختلف الأوان النسبية الانحرافات المعيارية ودرجة الموافقة في إجابات عينة الدراسة لمتطلبات رأس المال الفكري (المتغيرات المستقلة):

بناءً على نتائج الجدول (4) أعلاه يتبين أن المتوسط الكلي كافة متطلبات رأس المال الفكري كبيرة، كما تبين أن رأس المال البشري من أكثر المتطلبات التي تم الاتفاق عليها، إذ تحصلت على أعلى متوسط حسابي بلغ (4.35)، بوزن نسبي (87.0%)، فيما حصلت متطلبات رأس المال الهيكلي على وسط حسابي قدره (4.18) بوزن

نسبي (83.6%) محتملة المرتبة الثانية، في حيث حلت متطلبات رأس المال العلائقي في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي قدره (3.82) بوزن نسبي (76.4%).

2. نتائج سلوكيات المواطنة التنظيمية

يبين الجدول (5) أدناه الدرجة الكلية لكافة المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والوزن النسبي على كافة فقرات سلوكيات المواطنة التنظيمية، ودرجة الموافقة في إجابات عينة الدراسة حول سلوكيات المواطنة التنظيمية (المتغير التابع).

بناء على نتائج الجدول (5) يتبين أن المتوسط الكلي لدرجات العينة المبحوثة كبيرة نحو جميع فقرات متغير سلوكيات المواطنة التنظيمية، وذلك لأن المتوسط الحسابي الكلي لمتغير سلوكيات المواطنة التنظيمية (المتغير التابع) بلغ (3.91) بوزن نسبي قدره (78.2%).

ثانياً: نتائج فرضيات الدراسة

1. "توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(0.05 \geq \alpha)$ لمجال المتطلبات البشرية لرأس المال الفكري على تحقيق سلوكيات المواطنة التنظيمية لدى العاملين في جامعة الأزهر".
لاختبار هذه الفرضية تم استخدام أسلوب الانحدار الخطي البسيط فكانت النتائج، وفقاً لما هو موضح في الجدول (6).

بناء على نتائج الجدول (6) أعلاه يتضح قبول الفرضية الفرعية الأولى، وذلك لأن قيمة (F) المحسوبة البالغة (13.76) أعلى من قيمتها الجدولية البالغة (3.52)، وهذا يعني أنه توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(0.05 \geq \alpha)$ بين المتطلبات البشرية لرأس المال الفكري وتحقيق سلوكيات المواطنة التنظيمية لدى العاملين في جامعة الأزهر، وقد كانت العلاقة بين المتغيرين قوية نوعاً ما، إذ بلغ معامل الارتباط (65%)، كما أن المتطلبات البشرية لرأس المال الفكري فسرت ما نسبته (83%) فقط من التغيرات الحاصلة في تحقيق سلوكيات المواطنة التنظيمية وهي نسبة قوية.

ويعزو الباحثان ذلك إلى اهتمام جامعة الأزهر بالعنصر البشري أحد أهم موارد المؤسسة، ولا يقل أهمية عن الموارد المالية والمادية، ورعايته كفاءة العاملين وتطويرهم وصقل خبراتهم ورفع قدراتهم بما يحقق التميز المهني والمعرفي كما تعمل على توفير البيئة الملائمة للإبداع والابتكار، وهذا يأتي ضمن اهتمام جامعة الأزهر في تنظيم برامج التنمية المهنية والدورات التدريبية وتشجيع اساليب العمل الجماعي، ومن ناحية أخرى سعي جامعة الأزهر للحفاظ على مكانتها التنافسية بين جامعات قطاع غزة خاصة أنها جامعة أهلية تضم أكبر قادر تعليمي وأكبر الكليات مقارنة بباقي الجامعات في قطاع غزة، وبالتالي تهدف إلى استثمار قدرات الموظفين إيجابياً وشحن طاقاتهم بكفاءة وفاعلية، مما ساهم ذلك في الاستفادة منها في كفاءة عمل الموظفين بالجامعة وبالتالي تحسين مستويات العمل ورفع الانتماء مما يفسر الاهتمام بسلوكيات المواطنة التنظيمية.

2. "توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$ لمجال المتطلبات الهيكلية لرأس المال الفكري على تحقيق سلوكيات المواطنة التنظيمية لدى العاملين في جامعة الأزهر".

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام أسلوب الانحدار الخطي البسيط فكانت النتائج وفقاً لما هو موضح في الجدول (7).

بناء على نتائج الجدول (7) أعلاه يتضح قبول الفرضية الفرعية الثانية، وذلك لأن قيمة (F) المحسوبة البالغة (5.89) أعلى من قيمتها الجدولية البالغة (3.52)، وهذا يعني أنه توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($0.05 \geq \alpha$) بين المتطلبات الهيكلية لرأس المال الفكري وتحقيق سلوكيات المواطنة التنظيمية لدى العاملين في جامعة الأزهر، وقد كانت العلاقة بين المتغيرين قوية، إذ بلغ معامل الارتباط (58%)، كما أن المتطلبات الهيكلية لرأس المال الفكري فسرت ما نسبته (46%) من التغيرات الحاصلة في سلوكيات المواطنة التنظيمية وهي نسبة متوسطة مقبولة.

ويعزو الباحثان ذلك إلى اهتمام جامعة الأزهر بالمتطلبات الهيكلية لرأس المال الفكري، وإدراكها لأهميته الكبيرة في تعظيم المخرجات وتجويدها من خلال تطوير وتحديث نظم المعلومات وقواعد البيانات باستمرار للكليات والأقسام المختلفة، كما أن الجامعة تتيح للعاملين الاطلاع على التحديثات التي تطرأ على برامج وخطط العمل الأكاديمي مما يحسن الإجراءات والمهام الموكلة للعاملين وتحسين الأداء الأكاديمي، وتهتم جامعة الأزهر بتطوير هيكلها التنظيمي بشكل يتناسب والكفاءة الإدارية في بيئة العمل والعمل على تحقيق التنمية والتطور بما يتلاءم احتياجاتها لخلق ميزة تنافسية مقارنة بالمنافسين.

3. " توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($0.05 \leq \alpha$) لمجال المتطلبات العلائقية لرأس المال الفكري على تحقيق سلوكيات المواطنة التنظيمية لدى العاملين في جامعة الأزهر".

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام أسلوب الانحدار الخطي البسيط فكانت النتائج وفقاً لما هو موضح في الجدول (8).

بناء على نتائج الجدول (8) أعلاه يتضح قبول الفرضية الفرعية الثالثة، وذلك لأن قيمة (F) المحسوبة البالغة (17.23) أعلى من قيمتها الجدولية البالغة (3.52)، وهذا يعني أنه توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($0.05 \geq \alpha$) بين المتطلبات العلائقية لرأس المال الفكري وتحقيق سلوكيات المواطنة التنظيمية لدى العاملين في جامعة الأزهر، وقد كانت العلاقة بين المتغيرين ضعيفة القوة، إذ بلغ معامل الارتباط (38%)، كما أن المتطلبات العلائقية لرأس المال الفكري فسرت ما نسبته (24%) من التغيرات الحاصلة في تحقيق سلوكيات المواطنة التنظيمية.

ويعزو الباحثان ذلك إلى أن جامعة الأزهر جامعة وطنية تعمل على الاهتمام بتطوير علاقتها وسمعتها مع الذين تتعامل معهم، من خلال عقد الاتفاقات مع مؤسسات المجتمع المدني بهدف تطوير الخدمات، وعقد المؤتمرات العلمية، وتشجيع الموظفين على بناء العلاقات الإيجابية، ومتابعة إنجازاتهم في ذلك والتحفيز على تقليل الشكاوي والقيام بكافة الخدمات الإيجابية مع كافة المستفيدين، إلا أنها تبقى بحاجة إلى المزيد إلى من البرامج التي تؤهل العاملين لفتح الأفاق في التعامل مع مؤسسات المجتمع المدني ذات الصلة، وزيادة برامج التطوير المهني للعاملين في مجال الاتصال والتواصل مع الآخرين من أجل دعم العلاقات والذي يمكن أن يكون شكل من أشكال التميز

في العمل والخدمات المقدمة أو العمليات بهدف تلبية احتياجات المجتمع والمحافظة على العلاقات والتشجيع على المنافسة.

4. اختبار الفرضية الرئيسية: " توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(0.05 \geq \alpha)$ لمتطلبات رأس المال الفكري على تحقيق سلوكيات المواطنة التنظيمية لدى العاملين في جامعة الأزهر".
لاختبار هذه الفرضية تم استخدام أسلوب الانحدار الخطي البسيط فكانت النتائج وفقاً لما هو موضح في الجدول (9).

بناء على نتائج الجدول (9) أعلاه يتضح قبول الفرضية الرئيسية للدراسة، وذلك لأن قيمة (F) المحسوبة البالغة (12.58) أعلى من قيمتها الجدولية البالغة (3.52)، وهذا يعني أنه توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(0.05 \geq \alpha)$ بين متطلبات رأس المال الفكري وتحقيق سلوكيات المواطنة التنظيمية لدى العاملين في جامعة الأزهر، وقد كانت العلاقة بين المتغيرات الرئيسية والمتغير التابع قوية، إذ بلغ معامل الارتباط (71%)، كما أن مختلف متطلبات رأس المال الفكري (البشرية، الهيكلية، العلائقية) مجتمعة قد فسرت ما نسبته (56%) من التغيرات الحاصلة في وتحقيق سلوكيات المواطنة التنظيمية وهي نسبة مقبولة عموماً.
ويتضح من النتائج الالتزام الواضح من جامعة الأزهر بالاهتمام برأس المال الفكري، بالإضافة إلى الفهم والقناعة الكاملين لدى الإدارة العليا في الجامعة بأهمية الاستثمار والتطوير في رأس المال الفكري والذي يساهم في تحسين وتجويد الأداء في الجامعة وتحقيق سلوكيات المواطنة التنظيمية.

ثالثاً: نتائج متغيرات الدراسة

للإجابة عن السؤال: "هل توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$ بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة لمتطلبات رأس المال الفكري على تحقيق سلوكيات المواطنة التنظيمية من وجهة نظر العاملين في جامعة الأزهر تعزى إلى المتغيرات (الجنس، المستوى الوظيفي، سنوات الخدمة)؟"
جرى استخدام الاختبارات الاحصائية المناسبة، وفيما يلي بيان للنتائج: -

- متغير الجنس

يتضح من الجدول (10) أن جميع قيم الاحتمال جاءت أكبر من مستوى الدلالة (0.05)، وأن قيم (T) المحسوبة أقل من قيمة (ت) الجدولية لجميع المجالات، وبذلك لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة لمتطلبات رأس المال الفكري على تحقيق سلوكيات المواطنة التنظيمية من وجهة نظر العاملين في جامعة الأزهر تعزى لمتغير الجنس (ذكر أو أنثى).

ويعزو الباحثان ذلك إلى أن كلا الجنسين هم أصحاب الدراية بكافة أدوار الجامعة نحو تبني رأس المال الفكري، كما أن كل من الذكور والإناث يعملان في نفس البيئة، ويقومون بتنفيذ سياسات الجامعة وأهدافها، كما أن كلا الجنسين يمتلك الموصفات والمهارات الفكرية والمعارف المطلوبة، وبالتالي لا توجد فروق جذرية بين أعضاء هيئة التدريس تبعاً للجنس في تأثير متطلبات رأس المال الفكري على تحقيق سلوكيات المواطنة التنظيمية.

- المستوى الوظيفي

يتضح من الجدول (11) أن جميع قيم الاحتمال جاءت أكبر من مستوى الدلالة (0.05)، وأن قيم (T) المحسوبة أقل من قيمة (ت) الجدولية لجميع المجالات، وبذلك لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة لمتطلبات رأس المال الفكري على تحقيق سلوكيات المواطنة التنظيمية من وجهة نظر العاملين في جامعة الأزهر تعزى لمتغير العمل الحالي (عميد ومدراء الكليات ورؤساء الأقسام).

ويعزو الباحثان ذلك إلى أن كل من متطلبات رأس المال الفكري وتحقيق سلوكيات المواطنة التنظيمية لا تختلف بين المناصب الإدارية وبين الأعمال الإدارية والأكاديمية وأياً كان طبيعة العمل (عميد ومدراء الكليات ورؤساء الأقسام) فجميعهم يحرصون على التميز بأدوارهم وكسب الرضا الوظيفي، والحصول على أكبر معرفة وتوظيفها في أدوارهم والأعمال المكلفون بها بما يدعم تحقيق سلوكيات المواطنة التنظيمية.

- متغير سنوات الخدمة

يتضح من الجدول (12) أن جميع قيم الاحتمال جاءت أكبر من مستوى الدلالة (0.05)، وأن قيم (T) المحسوبة أقل من قيمة (ت) الجدولية لجميع المجالات، وبذلك لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة لمتطلبات رأس المال الفكري على تحقيق سلوكيات المواطنة التنظيمية من وجهة نظر العاملين في جامعة الأزهر تعزى لمتغير سنوات الخدمة (6 سنوات فأقل، أكثر من 6 سنوات).

ويعزو الباحثان ذلك إلى تطابق البيئة التنظيمية التي يعمل بها أفراد عينة الدراسة، فهم يعملون في نفس ظروف العمل، وتوحد الأنظمة والبرامج في الجامعة مع سياسات الجامعة دون تأثير لسنوات الخدمة، بالإضافة إلى اقتناع الجميع بغض النظر عن سنوات الخدمة بأهمية رأس المال الفكري.

IV. توصيات الدراسة

يوصي الباحثان فيما يلي:

1. الاهتمام برأس المال الفكري على أنه مورد رئيس واستراتيجي ومن أبرز الموارد التي تمتلكها الجامعة، وتطويره باستمرار من خلال قياسه واستثماره بغرض رفع الكفاءات.
2. تطوير ثقافة تنظيمية إيجابية نحو أهمية رأس المال الفكري، ونشرها لما لذلك من تعزيز من قيمة الجامعة ومكانتها.
3. ضرورة أن توفر الجامعة مناخ يساهم في تعزيز التعاون والتكامل والتفاعل الإيجابي بين أعضاء الهيئة التدريسية مع مراعاة الاهتمام بالجوانب السلوكية والأخلاقية التي تدعم سلوك المواطنة التنظيمية.
4. ينبغي تقدير الجهود المبذولة من قبل العاملين في الجامعة في ممارسة سلوكيات المواطنة التنظيمية معنوياً ومادياً وتكثيف الجهود للتعريف بهذه السلوكيات وأهميتها وأثرها الإيجابي.
5. الاهتمام بأنظمة الحوافز والمكافآت للعاملين في الجامعة، من أجل تشجيعهم على تحسين الأداء في كافة أعمالهم، والعمل على استقطاب أصحاب الكفاءات والخبرات المتميزة.
6. حرص الجامعة على تلبية احتياجات أعضاء الهيئة التدريسية والعاملين وتطوير مهاراتهم وقدراتهم المعرفية والعملية، وتوسيع مداركهم العلمية والارتقاء بمستواهم نحو تحقيق سلوكيات المواطنة التنظيمية.

7. تمكين إدارة الجامعة لقدرات العاملين في تحمل مسؤولياتهم ونشاطاتهم، والعمل على مشاركتهم في اتخاذ القرارات، وإطلاعهم على التحديثات التي تطرأ على سياسات البرنامج واجراءات العمل، والتي من شأنها أن تؤثر في سير عملهم تجاه تحقيق تحسين سلوكيات المواطنة التنظيمية.
8. تعزيز العلاقة مع بيئة المجتمع المحلي على مستوى التواصل مع كافة المستفيدين فيما يتعلق بمواكبة التطورات المحلية وسوق العمل والمشاريع البحثية التي تلبى سرعة الاستجابة لحاجات أفراد المجتمع.

المصادر والمراجع:

أولاً-المراجع العربية:

1. أبو دية، هنادي (2011). واقع رأس المال البشري والميزة التنافسية، دراسة ميدانية على الجامعات الفلسطينية بمحافظة فلسطين من وجهة نظر الهيئة الأكاديمية، رسالة ماجستير، جامعة الخليل، فلسطين.
2. أبو سويرح، أيمن (2015). العناصر والمكونات الأساسية لرأس المال الفكري-دراسة تحليلية، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين، مجلد (33)، عدد (1).
3. أفندي، عطية (2010). رأس المال الفكري وإدارة المعرفة تحديد طبيعة العلاقة، مؤتمر تطوير رأس المال الفكري، 18-20 يناير، وزارة الأوقاف، الكويت.
4. حسين، وليد (2014). الاتصالات التنظيمية وأثرها في تعزيز سلوكيات المواطنة التنظيمية، مجلة المنصورة، جامعة المنصورة، مصر، العدد (21).
5. حميد، ريم مهني (2016). انعكاس سلوكيات المواطنة التنظيمية في أداء العاملين في كلية دجلة الجامعية، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، العدد (90)، المجلد (22).
6. الخطيب، معزوزة (2013). دور رأس المال الفكري في تطوير الكفاءة الإدارية لدى العاملين الإداريين في وزارة التربية والتعليم الفلسطينية في قطاع غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأزهر، غزة، فلسطين.
7. دانيال، جون (2006). الجامعات العملاقة والوسائط المعرفية، ترجمة محمد الخطيب، مدارس الملك فيصل، الرياض.
8. الربيعاوي، سعدون والدراجي، سلام (2016). أثر العدالة التنظيمية في تعزيز سلوكيات المواطنة التنظيمية بتوسط الرضا الوظيفي، مجلة الكوتم للعلوم الاقتصادية والإدارية، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة واسط، العدد (21).
9. رفاعي، ممدوح، وخير الله، أحمد (2015). أثر تطبيق استراتيجيات رأس المال الفكري على تحسين كفاءة الموارد البشرية "دراسة ميدانية على جامعة عين شمس"، مجلة الباحث، جامعة باقنة، الحاج لخضر بالجزائر، عدد (15).
10. الزبيدي، صباح (2008). دور الجامعات العربية في بناء مجتمع المعرفة في ضوء الإرهاب المعلوماتي: نظرة نقدية، بحث مقدم إلى مؤتمر (الإرهاب في العصر الرقمي)، جامعة الحسين بن طلال الدولية، الأردن، 10-13 يوليو.
11. الزهيري، إبراهيم (2012). رأس المال الفكري: الخيار الاستراتيجي المستقبلي لمؤسسات التعليم العالي، المؤتمر السنوي العربي السابع "تأهيل القيادات التربوية في مصر والوطن العربي"، كلية التربية النوعية، المنصورة، 11-12 أبريل، مصر.
12. الزهراني، محمد بن عبد الله (2008). سلوك المواطنة التنظيمية لدى معلمي مدارس التعليم العام بالحكومة للبنين بمدينة جدة من وجهة نظر مديري ومعلمي تلك المدارس، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.
13. الشمري، عبد الله (2013). تصور مقترح لإدارة رأس المال الفكري بالمؤسسات التعليمية في ضوء مدخل إدارة المعرفة، مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، غزة، فلسطين، عدد (154)، جزء (2).
14. السعيد، هاني محمد (2008). رأس المال الفكري: انطلاقة إدارية معاصرة، الطبعة الأولى، دار السحاب للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر.
15. عبد الرحمن، وردة عبد الخالق (2017). الدور الوسيط للدعم التنظيمي المدرك لدى العاملين بين مصادر الإجهاد الوظيفي وسلوكيات المواطنة التنظيمية في مركز الشباب والرياضة العراقية، مجلة الإدارة والاقتصاد، جامعة بابل، العراق، السنة الأربعون، العدد (113).
16. عبد الناصر، نور والقشي، ظاهر (2010). رأس المال الفكري: الأهمية-القياس-الإفصاح: دراسة فكرية من وجهات نظر متعددة، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية، جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا، عدد (25) الأردن.
17. عمر، حسن (2013). دور رأس المال الفكري في تحقيق الابتكار لدى عمداء الكليات في الجامعات السورية، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، جامعة دمشق، سوريا، مجلد (21)، عدد (2).
18. عبد الهادي، ميسون (2017). رأس المال الفكري ودوره في جودة الأداء الموسمي، "دراسة تطبيقية على برنامج التربية والتعليم بوكالة غوث وتشغيل اللاجئين في قطاع غزة"، رسالة ماجستير غير منشورة، أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا، جامعة الأقصى، فلسطين.

19. عيساني، شقاء (2017). أثر المناخ التنظيمي على سلوكيات المواطنة التنظيمية في مؤسسة المغرب سيراميك بتقوت، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، إدارة أعمال، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر.
20. قشطة، أمال نبيل (2015). استراتيجية مقترحة لتطوير رأس المال الفكري لتحقيق الميزة التنافسية في الجامعات الفلسطينية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الأزهر، فلسطين.
21. مزهوية، نور الدين، وفرزة، اسمهان (2017). أثر أنماط القيادة الإدارية على ممارسة سلوكيات المواطنة التنظيمية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، المجلة الجزائرية للتنمية الاقتصادية، العدد (6)، جوان.
22. المساري، عادل ياسين (2013). دور الثقافة التنظيمية في سلوكيات المواطنة التنظيمية، رسالة ماجستير، كلية الإدارة، جامعة بغداد، العراق.
23. المرجمي، عادل وصالح، أحمد (2003). رأس المال الفكري، أساليب قياسه وطرق المحافظة عليه، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، مصر.
24. مناصرية رشيد، وبين ختو، فريد (2015). سلوكيات المواطنة التنظيمية على أداء العاملين في مؤسسة اتصالات الهاتف النقال موبيليس وحدة ورقلة، مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، العدد (8).
25. مهنا، أحمد (2013). نموذج القياس النوعي والنموذج المقارن لقياس رأس المال الفكري، المؤتمر العربي الأول، رأس المال الفكري العربي، 28-30 ابريل.
26. نجم، عيود (2013). إدارة المعرفة: المفاهيم والاستراتيجيات والعمليات، الطبعة الثانية، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

ثانياً-المراجع الأجنبية:

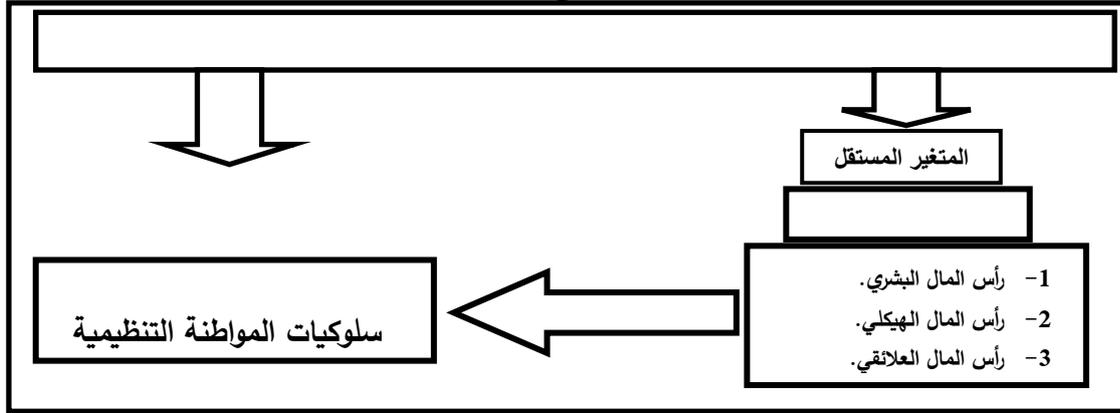
27. Bolibok, A., & Bolibok, P., (2014). The Evolution of Human Capital in Transition Economy: The Case of Poland, 6th European Conference on Intellectual Capital ECIC 10-11 April.
28. Citizenship Behavior and the Facets of Job Satisfaction (An Empirical Study in a Group of Companies in turkey). WEI International Academic Conference Proceedings, Antalya, Turkey, pp. 123-137.
29. Chan, K.H, (2009). "Impact of intellectual capital on organizational performance: an empirical study of companies in the Hang Seng Index", The Learning Organization, Vol. 16 No. 1.
30. Fazi Gisele Pivi. Zubair Hassan (2015). The Impact of Organizational Citizenship Behaviour on Employee's job satisfaction, commitment and turnover intention in Dining Restaurants Malaysia. international journal of accounting business and management iamb. vol3(No,1),April.
31. Jurik, L., and Sakal, P. , (2014). Competencies of Managers, as Part of the Intellectual Capital in Industrial Enterprises, 6th European Conference on Intellectual Capital ECIC 10-11 April.
32. Marta-Christina, Suciú & Others (2013). Disclosing Intellectual Capital in Tertiary Education: From Necessity to Reality, 5th European Conference on Intellectual Capital, Bilbao, Spain, 11- 12 April.
33. Mention, A. , (2012). "Intellectual Capital, Innovation and Performance: A Systematic Review of the Literature", Business and Economic Research. Vol. 2, No. 10.
34. Nazem, Mohammed (2010), The Structural Model of Intellectual Capital in Higher Education Institutions, Unpublished Master Thesis, Iran.
35. Nahid Naderi, Reza Hoveida, (2013).The relationship between organizational citizenship behavior(OCB) and human resources empowerment(HRE) case study: university of Isfahan(Iran), international journal of human resource studies, vol 3, no 2.
36. Ramirez, Yolanda & Others.(2014).The Relevance of Intellectual Capital: An Analysis of Spanish Universities, International Journal of Social Management, Economics and Business Engineering, vol. (8), no. (5), pp. 12- 20.
37. Tatum, B.C.& Eberlin, R.J., (2008)."The Relationship Between Organizational Justice and Conflict Style", Business Strategy Series,Vol.9,No.6,PP.297-305.
38. Zu'bi H.,(2010)."A Study Of Relationship between Organizational Justice and Job Satisfaction", International Journal Of Business and Management,Vol.5,No.12.

Referrals and references:

- Abu Dayya, Hanadi (2011). The reality of human capital and competitive advantage. A field study on the Palestinian universities in the governorates of Palestine from the viewpoint of the academic body, Master's thesis, Hebron University, Palestine.
- Abu Sweireh, Ayman (2015). The basic elements and components of intellectual capital - an analytical study. Journal of the Islamic University for Economic and Administrative Studies, Islamic University, Gaza, Palestine, vol. (33), No. (1).
- Effendi, Attia (2010). Intellectual Capital and Knowledge Management Determining the Nature of the Relationship. Intellectual Capital Development Conference, January 18-20, Ministry of Religious Affairs, Kuwait.
- Hussein, Walid (2014). Organizational Communications and their Impact on Promoting Organizational Citizenship Behaviors, Mansoura Magazine, Mansoura University, Egypt, Issue (21).
- Hamid, Reem Muhannad (2016). The Reflection of Organizational Citizenship Behaviors in the Performance of Employees at Dijlah University College, Journal of Economic and Administrative Sciences, Issue (90), Volume (22).
- Al-Khatib, Mazzouza (2013). The role of intellectual capital in developing the administrative competence of the administrative workers of the Palestinian Ministry of Education in the Gaza Strip, an unpublished master's thesis, Al-Azhar University, Gaza, Palestine.
19. Daniel, John (2006). Giant Universities and Media, translated by Muhammad Al-Khatib, King Faisal Schools, Riyadh.
- Al-Rabia'i, Saadoun and Darraji, Salam (2016). The Effect of Organizational Justice in Promoting Organizational Citizenship Behaviors by Mediating Job Satisfaction, Al Koot Journal of Economic and Administrative Sciences, College of Administration and Economics, Wasit University, Issue (21).
- Rifai, Mamdouh, and Khair Allah, Ahmad (2015). The Impact of Implementing the Intellectual Capital Strategy on Improving Human Resources Efficiency, "A Field Study on Ain Shams University", Al-Baheth Magazine, University of Batna, Haji Lakhdar, Algeria, Issue (15).
- Al-Zubaidi, Sabah (2008). The Role of Arab Universities in Building a Knowledge Society considering Information Terrorism: A Critical View, Research presented to the Conference (Terrorism in the Digital Age), Al-Hussein Bin Talal International University, Jordan, July 10-13.
- Al-Zuhairi, Ibrahim (2012). Intellectual Capital: The Future Strategic Choice for Higher Education Institutions, The Seventh Annual Arab Conference "Qualifying Educational Leadership in Egypt and the Arab World", Faculty of Specific Education, Mansoura, April 11-12, Egypt.

- Al-Zahrani, Muhammad bin Abdullah (2008). Organizational citizenship behavior of teachers of government public education schools for boys in Jeddah from the point of view of principals and teachers of those schools. Master's thesis, College of Education, Umm Al-Qura University, Kingdom of Saudi Arabia.
- Al-Shammari, Abdullah (2013). A proposed conception of managing intellectual capital in educational institutions considering the introduction to knowledge management, Journal of the College of Education, Al-Azhar University, Gaza, Palestine, No. (154), Part (2).
- Al-Saeed, Hani Muhammad (2008). Intellectual Capital: A Contemporary Administrative Start, First Edition, Dar Al-Sahab for Publishing and Distribution, Cairo, Egypt.
- Abd al-Rahman, Wardah Abd al-Khaleq (2017). The mediating role of perceived organizational support among workers between sources of job stress and organizational citizenship behaviors in the Iraqi Youth and Sports Center, Journal of Management and Economics, University of Babylon, Iraq, Forty Year, Issue (113).
- Abdel Nasser, Nour and Alqashi, Zahir (2010). Intellectual Capital: Importance - Measurement - Disclosure: An Intellectual Study from Multiple Viewpoints, Journal of Baghdad College of Economic Sciences, Middle East University for Graduate Studies, No. 25, Jordan.
- Omar, Hassan (2013). The Role of Intellectual Capital in Achieving Innovation for Deans of Faculties in Syrian Universities, Journal of the Islamic University for Economic and Management Studies, University of Damascus, Syria, Vol. (21), No. (2).
- Abdulhadi, Maysoun (2017). Intellectual capital and its role in the quality of institutional performance, "An applied study on the education program of the United Nations Relief and Works Agency for Refugees in the Gaza Strip", an unpublished master's thesis, Academy of Management and Politics for Postgraduate Studies, Al-Aqsa University, Palestine.
- Essani, Shaqaa (2017). The Impact of Organizational Climate on Organizational Citizenship Behaviors at Maroccoon Ceramics Foundation in Tikrit, Master Thesis, Faculty of Economic, Business and Management Sciences, Business Administration, Kassidi Merbah University, Ouargla, Algeria.
- Qeshta, Amal Nabil (2015). A proposed strategy for developing intellectual capital to achieve competitive advantage in Palestinian universities, an unpublished master's thesis, College of Education, Al-Azhar University, Palestine.
- Mezahua, Nouredine, and Karzah, Asmah (2017). The Impact of Administrative Leadership Styles on the Practice of Organizational Citizenship Behaviors at the Faculty of Economic, Business and Management Sciences, Algerian Journal of Economic Development, Issue (6), June.
- Al-Masari, Adel Yassin (2013). The Role of Organizational Culture in Organizational Citizenship Behaviors, Master Thesis, College of Management, University of Baghdad, Iraq.
- Al-Mafraji, Adel and Saleh, Ahmed (2003). Intellectual Capital, Methods of Measurement and Methods of Preservation, Arab Administrative Development Organization, Cairo, Egypt.
- Nasiriyah Rashid, and Ibn Khutu, Farid (2015). Organizational citizenship behaviors on the performance of employees of the mobile phone operator (Mobilis Wahda Ouargla) . Journal of the Performance of Algerian Enterprises, Issue (8).
- Muhanna, Ahmad (2013). The qualitative measurement model and the comparative model for measuring intellectual capital, the first Arab conference, Arab intellectual capital, April 28-30.
- Najm, Abboud (2013). Knowledge Management: Concepts, Strategies and Processes, second edition, Al-Warraq Foundation for Publishing and Distribution, Amman, Jordan.
- Bolibok, A., & Bolibok, P., (2014). The Evolution of Human Capital in Transition Economy: The Case of Poland, 6th European Conference on Intellectual Capital ECIC 10-11 April.
- Citizenship Behavior and the Facets of Job Satisfaction (An Empirical Study in a Group of Companies in turkey). WEI International Academic Conference Proceedings, Antalya, Turkey, pp. 123-137.
- Chan, K.H, (2009). "Impact of intellectual capital on organizational performance: an empirical study of companies in the Hang Seng Index", The Learning Organization, Vol. 16 No. 1.
- Fazi Gisele Pivi· Zubair Hassan .(2015). The Impact of Organizational Citizenship Behaviour on Employee's job satisfaction, commitment and turnover intention in Dining Restaurants Malaysia· international journal of accounting business and management iamb·vol3(No,1),April.
- Jurik, L., and Sakal, P. , (2014). Competencies of Managers, as Part of the Intellectual Capital in Industrial Enterprises, 6th European Conference on Intellectual Capital ECIC 10-11 April.
- Marta-Christina, Suciú & Others (2013). Disclosing Intellectual Capital in Tertiary Education: From Necessity to Reality, 5th European Conference on Intellectual Capital, Bilbao, Spain, 11- 12 April.
- Mention, A. , (2012). "Intellectual Capital, Innovation and Performance: A Systematic Review of the Literature", Business and Economic Research. Vol. 2, No. 10.
- Nazem, Mohammed (2010), The Structural Model of Intellectual Capital in Higher Education Institutions, Unpublished Master Thesis, Iran.
- Nahid Naderi, Reza Hoveida, (2013).The relationship between organizational citizenship behavior(OCB) and human resources empowerment(HRE) case study: university of Isfahan(Iran), international journal of human resource studies, vol 3, no 2.
- Ramirez, Yolanda & Others.(2014).The Relevance of Intellectual Capital: An Analysis of Spanish Universities, International Journal of Social Management, Economics and Business Engineering, vol. (8), no. (5), pp. 12- 20.
- Tatum, B.C.& Eberlin, R.J., (2008)."The Relationship Between Organizational Justice and Conflict Style", Business Strategy Series,Vol.9,No.6,PP.297-305.
- Zu'bi H.,(2010)."A Study Of Relationship between Organizational Justice and Job Satisfaction", International Journal Of Business and Management,Vol.5,No.12.

شكل (1): أنموذج متغيرات الدراسة



جدول (1): توزيع عينة الدراسة على متغيرات الدراسة

المتغير	مستوى المتغير	العدد	النسبة المئوية
المستوى الوظيفي	عميد ومدراء الكليات ورؤساء الأقسام	46	24.5
	عضو هيئة تدريس	208	75.5
الجنس	ذكر	185	68.2
	أنثى	87	31.8
سنوات الخدمة	6 سنوات فأقل	114	41.4
	أكثر من 6 سنوات	158	58.6
المجموع		272	100.0

جدول (2): مقياس ليكرت والمحك المعتمد

مستوى الموافقة	كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جداً
المتوسط الحسابي	5-4.2	4.2-3.4	3.4-2.6	2.6-1.8	1.8-1
الوزن النسبي	٪100-٪84	٪84-٪68	٪68-٪52	٪52-٪36	٪36-٪20

جدول (3): قيم معاملات الثبات لفقرات الاستبانة ومتغيرات الدراسة

المتغيرات	المجال	الفقرات	عدد الفقرات	معامل الثبات
قيم معامل الثبات لفقرات متطلبات المتغير (رأس المال الفكري)	المتطلب الأول	رأس المال البشري	10	0.84
	المتطلب الثاني	رأس المال الهيكلي	13	0.85
	المتطلب الثالث	رأس المال العلائقي	11	0.86
الدرجة الكلية				
قيم معامل الثبات لفقرات المتغير (سلوكيات المواطنة التنظيمية)	الفقرات		20	0.86
الدرجة الكلية للاستبانة				
0.85				

جدول (4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والوزن النسبي لمجالات الدراسة مرتبة تنازلياً

الدرجة	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المجالات
كبيرة جداً	87.0	0.912	4.35	رأس المال البشري
كبيرة	83.6	0.931	4.18	رأس المال الهيكلي
كبيرة	76.4	0.978	3.82	رأس المال العلائقي
كبيرة	82.2	1.066	4.11	رأس المال الفكري (الكلي)

جدول (5): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي لكافة فقرات سلوكيات المواطنة التنظيمية

الدرجة	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المتغير
كبيرة	78.2	0.82	3.91	سلوكيات المواطنة التنظيمية

جدول (6): نتائج اختبار الفرضية الفرعية الأولى

النتيجة	مستوى المعنوية (Sig.)	(F) الجدولية	(F) المحسوبة	معدل الانحدار (R ₂)	معدل الارتباط (R)
قبول الفرضية	0.047	3.52	13.76	0.83	0.65

جدول (7): نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثانية

النتيجة	مستوى المعنوية (Sig.)	(F) الجدولية	(F) المحسوبة	معدل الانحدار (R ₂)	معدل الارتباط (R)
قبول الفرضية	0.000	3.52	5.89	0.46	0.58

جدول (8): نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثالثة

النتيجة	مستوى المعنوية (Sig.)	(F) الجدولية	(F) المحسوبة	معدل الانحدار (R ₂)	معدل الارتباط (R)
قبول الفرضية	0.000	3.52	17.23	0.24	0.38

جدول (9): نتائج اختبار الفرضية الرئيسية

النتيجة	مستوى المعنوية (Sig.)	(F) الجدولية	(F) المحسوبة	معدل الانحدار (R ₂)	معدل الارتباط (R)
قبول الفرضية	0.000	3.52	12.58	0.56	0.71

جدول (10): اختبار T للفروق بين مجموعتي متغير الجنس

المتغير	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (T)	قيمة (sig.)
رأس المال الفكري (المتغير المستقل)	ذكر	185	3.62	0.855	1430.	0.426
	أنثى	87	3.47	0.999		
سلوكيات المواطنة التنظيمية (المتغير التابع)	ذكر	185	3.46	0.807	0.485	0.854
	أنثى	87	3.32	0.704		

جدول (11): اختبار T للفروق بين مجموعتي متغير المستوى الوظيفي

المتغير	المستوى الوظيفي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (T)	قيمة (sig.)
رأس المال الفكري (المتغير المستقل)	عميد ومدراء الكليات ورؤساء الأقسام	64	3.17	0.717	0630.	0.426
	عضو هيئة تدريس	208	3.51	0.907		
سلوكيات المواطنة التنظيمية (المتغير التابع)	عميد ومدراء الكليات ورؤساء الأقسام	64	3.20	0.767	6040.	0.579
	عضو هيئة تدريس	208	3.412	0.787		

جدول (12): اختبار T للفروق بين مجموعتي متغير سنوات الخدمة

المتغير	سنوات الخدمة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (T)	قيمة (sig.)
رأس المال الفكري (المتغير المستقل)	6 سنوات فأقل	114	3.268	0.723	0.521	0.617
	أكثر من 6 سنوات	158	3.571	0.906		
سلوكيات المواطنة التنظيمية (المتغير التابع)	6 سنوات فأقل	114	3.567	0.662	0.463	0.577
	أكثر من 6 سنوات	158	3.305	0.799		

كيفية الاستشهاد بهذا المقال حسب أسلوب APA :

محمد حسن الخطيب، بن حسان حكيم. (2021)، تأثير رأس المال الفكري على تحقيق سلوكيات المواطنة التنظيمية في الجامعات الفلسطينية (جامعة الأزهر - غزة أنموذج)، مجلة رؤى اقتصادية، المجلد 11(01)، جامعة الوادي، الجزائر، ص 399-417.

يتم الاحتفاظ بحقوق التأليف والنشر لجميع الأوراق المنشورة في هذه المجلة من قبل المؤلفين المعنيين بموجب رخصة المشاع الإبداعي نسب

المصنف - غير تجاري 4.0 رخصة عمومية دولية (CC BY-NC 4.0).



Roa Iktissadia Review is licensed under a Creative Commons Attribution-Non Commercial license 4.0 International License. Libraries Resource Directory. We are listed under Research Associations category