رأس المال الفكري كمدخل لتحقيق الميزة التنافسية بمؤسسات التعليم العالي - دراسة حالة المركز الجامعي آفلو-

Intellectual capital as an entry point for achieving competitive advantage in higher education institutions -case study of the Aflou University Center-

بوبكر بوزيدي [1*]، موسى بلاغيث [2]

[1] جامعة غرداية،مخبر التطبيقات الكمية والنوعية للإرتقاء الإقتصادي ،الإجتماعي والبيئي بالمؤسسات الجزائرية ،

bouzidi.boubakeur@ univ-ghardaia.dz

[2] جامعة غرداية، مخبر التطبيقات الكمية والنوعية للإرتقاء الإقتصادي ،الإجتماعي والبيئي بالمؤسسات الجزائرية ،

blaghit.moussa@univ-ghardaia.dz

تاريخ الاستلام: 2022/02/05 تاريخ القبول: 2022/05/29 تاريخ النشر: 2022/06/18

ملخص: هدفت الدراسة إلى تسليط الضوء على دور رأس مال الفكري في تحقيق الميزة التنافسة بمؤسسات التعليم العالي ، وتوضيح العلاقة بين متغيري الدراسة بإستخدام الإستبانة لجمع البيانات بالمؤسسة محل الدراسة ، وقد توصلت الدراسة إلى نتائج أهمها أن متغيرات الدراسة المستقلة الخاصة برأس المال الفكري لها دور معنوي في التأثير على المتغير التابع (الميزة التنافسية) ، مما يوحي بأهمية رأس المال الفكري كمورد إستراتيجي للمؤسسات المعرفية .

الكلمات المفتاحية: رأس المال الفكري ، رأس المال البشري ، رأس المال الهيكلي ، رأس المال العلاقات ،الميزة التنافسية

تصنيف JEL: E24، J24، O34، D41

Abstract: The study aimed to shed light on the role of intellectual capital in achieving competitive advantage in higher education institutions, and to clarify the relationship between the study variables by using a questionnaire to collect data in the institution under study. The study reached the most important results: that the independent study variables related to intellectual capital have a significant role in influencing the dependent variable (competitive advantage), which suggests the importance of intellectual capital as a resource for knowledge institutions.

Keywords: intellectual capital, human capital, structural capital, relationships capital, competitive advantage.

Jel Classification Codes: E24, J24, O34,D41

*المؤلف المرسل

1. مقدمة:

تعد التطورات المتسارعة والتكنولوجيا المتقدمة والتحديات الكبيرة التي كان سببها الأساسي بروز ظاهرة العولمة والتكتلات الاقتصادية والتحالفات الإستراتيجية بين المنظمات العملاقة وإتباعها للابتكارات والإبداعات السريعة، أدت إلى تحول الاقتصاد إلى مايسمى باقتصاد المعرفة وأصبحت المعرفة المتوافرة بالمنظمة ميزة تنافسية لها تميزها عن غيرها من المنظمات، نتيجة لذلك فان المنظمات الناجحة هي التي ترفع التحدي الرئيسي أمامها من أجل من توافر الأفراد المهرة المتميزين وتدريبهم وتطويرهم، حتى يتسنى لها كسب ميزة تنافسية دون غيرها، عن طريق الاستغلال الأفضل للطاقة الفكرية والعقلية للأفراد و الاستثمار في مختلف أبعاد رأس المال الفكري، من أصول بشرية و أصول فكرية ترتبط بالمعلومات والمعرفة والملكية الفكرية المتمثلة في براءات الاختراع و حقوق الملكية و غيرها، وكذلك الأصول الهيكلية المرتبطة بالإجراءات والهياكل التنظيمية، إضافة إلى رأس المال العلاقات المرتبط بطبيعة العلاقات بين المنظمة أو المؤسسة ومثيلاتها.

2.1. مشكلة الدراسة: بناءا على ما سبق يمكن صياغة الإشكالية الرئيسية كالتالي:

إلى أي مدى يمكن أن يساهم رأس المال الفكري في تحقيق الميزة التنافسية بالمؤسسات و ما هي آليات تحقيق ذلك بالمركز الجامعي بآفلو؟

وتندرج تحت هذه الإشكالية مجموعة من الأسئلة الفرعية الآتية:

- ما لمقصود برأس المال الفكري و الميزة التنافسية، و ما طبيعة العلاقة بينهما؟
- ما مدى مساهمة رأس المال البشري في تحقيق ميزة تنافسية للمنظمة ؟
- ما مدى مساهمة رأس المال الهيكلي في تحقيق ميزة تنافسية للمنظمة ؟
- ما مدى مساهمة رأس المال العلاقات في تحقيق ميزة تنافسية للمنظمة ؟

3.1. فرضيات البحث: للإجابة على هذه الأسئلة يتم عرض الفرضيات الأولية التي نسعى إلى اختبارها و هي على النحو التالي:

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين رأس المال البشري و الميزة التنافسية عند مستوى دلالةمعنوية($\alpha \leq 0.05$)؛

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين رأس المال الهيكلي و الميزة التنافسيةعند مستوى دلالةمعنوية($\alpha \leq 0.05$)؛
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين رأس المال العلاقات و الميزة التنافسية عند مستوى دلالةمعنوية($\alpha \leq 0.05$).

4.1. أهداف الدراسة:تهدف هذه الدراسة للوصول إلى مجموعة من الأهداف من بينها:

- استعراض شامل حول المفاهيم الأساسية لمتغيري الدراسة، ومحاولة إسقاط الدراسة النظرية على المركز الجامعي محل الدراسة؛
- تحديد العلاقة بين مكونات رأس المال الفكري و تحقيق الميزة التنافسية؛
- التوصل إلى عدد من التوصيات التي يمكن أن تساعد إدارة المركز الجامعي في تنمية رأس مالها الفكري لتعزيز قدراتها التنافسية؛

5.1. منهج الدراسة :

من أجل الإجابة على مشكلة الدراسة و مختلف التساؤلات المطروحة تم استخدام المنهج الوصفي في الجانب النظري من البحث للإلمام بالموضوع من جوانب مختلفة، وذلك بجمع المعلومات و البيانات المتعلقة بظاهرة دور رأس المال الفكري في تحقيق الميزة التنافسية، أما الجانب التطبيقي فتم الاعتماد على منهج دراسة الحالة، حيث قمنا بإسقاط الجانب النظري على المؤسسة محل الدراسة، و ذلك من خلال طرح استبانه صممت لاستقصاء المبحوثين بالمركز الجامعي بآفلو وحتى يتسنى لنا معالجة المعطيات استعملنا المنهج الإحصائي الذي يساعد على تفسير العلاقة بين متغيرات الدراسة من خلال برنامج Excel.2007، إضافة إلى البرنامج الإحصائي Spss.22، وذلك لتسهيل عملية الملاحظة و التحليل.

6.1. محاور الدراسة: للإجابة على الإشكالية سيتم التطرق إلى العناصر التالية:

- مفاهيم أساسية حول رأس المال الفكري،
- ماهية الميزة التنافسية،
- دراسة ميدانية بالمركز الجامعي آفلو.

2. مفاهيم عامة حول رأس المال الفكري

قبل التطرق إلى تعريف رأس المال الفكري اصطلاحا يجب أولا معرفة أصل كلمة رأس المال الفكري، فكلمة فكر مشتقة من الكلمتين اللاتينية Intel وتعني بين وضمنا تعني العلاقات،Lectell تعني القراءة والمعرفة المكتسبة وعند إضافة كلمة رأس مال Capitalوالتي تعني المجموع، يتكون مصطلح رأس المال الفكري الذي يشير إلى مفهوم العلاقات المكثفة المبنية على المعرفة التركيبية والكفاءات التي لها قدرة كامنة على توليد القيمة والتنمية. (فيروز و كنزة، 2011، صفحة 04)

1.2 تعريف رأس المال الفكري: أما اصطلاحا فتعددت التعاريف الخاصة برأس المال الفكري منها ما يلي :

تعريف منظمة التعاون والتطوير الاقتصادي 1999: "هو القيمة الاقتصادية لفئتين من الأصول غير الملموسة لمنظمة معينة:رأس المال التنظيمي (الهيكلي) ورأس المال البشري" (صوشة، 2010-2011، الصفحات 02-04)،وقد عرفه كل من الأستاذ الدكتور سعد علي العنزي والدكتور أحمد علي صالح بأنه:" عبارة عن مجموعة من العاملين يمتلكون قدرات عقلية عناصرها المعرفة والمهارة والخبرة والقيم ، يمكن توظيفها واستثمارها في زيادة المساهمات الفكرية، لتحسين أداء عمليات المنظمة،وتطوير مساحة إبداعاتها بشكل يحقق لها علاقات فاعلة مع جميع الأطراف المتعاملة معها، ويجعل فرق قيمتها السوقية عن قيمتها الدفترية كبيرا". (علي العنزي و علي صالح، 2009، صفحة 171)

وعليــه فانه يمكن أن نستخلص تعريف رأس المال الفكري بأنه: ناتج التفاعل بين كل ما تملكه المنظمات من أصــول غير ملموسة متمثلة في كفاءة وخبرة ومهــارة العاملين في المنظمة، وما تمتلكه من علاقـات خارجية وزبائــن وما تمتلكه من هيكل تنظيمي يساعدها في تحقيق قيمة مضافة وتدعيم قدرتها التنافسية في البيئة الخارجية.

2.2 أهمية رأس المال الفكري:

يعتبر موضوع رأس المال الفكري أحد أبرز الموضوعات في مجال الموارد البشرية حيث يمثل اليوم موضوعا حيويا بالنسبة للباحثين والممارسين على حد سواء، ولقد أكد عبد الرحمان بن أحمد هيجان على أهمية استثمار رأس المال الفكري بقوله " إن رأس المال الفكري غير المستثمر عملية يمكن تشبيهها بالذهب غير المستخرج ." (هيجان) ، هذا الوصف لهذه الفئة تجعل من اليسير التأكيد على الفوائد التي يمكن أن تجنيها أي منظمة أو مجتمع من خلال الاهتمام برأس المال الفكري .

إن رأس المال الفكري يعد السلاح الأقوى و الأساس للمؤسسة لأن موجوداتها الفكرية تمثل قوة خفية تضمن بقاءها و استمراريتها كما أنه يعد ميزة تنافسية لها. (علي العنزي و علي صالح، مرجع سبق ذكره، صفحة 174)

وتجدر الإشارة إلى أن بعض المنظمات و المؤسسات أدركت أن القيمة الحقيقة التي تمتلكها هي رأس المال الفكري، وهو أكثر أهمية من رأس المال المادي باعتباره المحرك الأساس والموجه الرئيس في توظيف وتوجيه الموارد الأخرى للشركة، وهو أقوى سلاح تنافسي إذ تسعى إدارة هذه المؤسسات إلى زيادة إنتاجية العمل المعرفي و أن أكثر الموجودات قيمة هي الموجودات المعرفية. (ليث سعد الله، 2007، صفحة 24)

و تتمثل أهمية رأس المال الفكري في النقاط التالية: (الرومان و المحلوني، 2010، صفحة 43)

- أن رأس المال الفكري يعد من أهم مصادر الميزة التنافسية للمنظمات المعاصرة حيث أن العمل بإستراتيجية التميز لا يمكن تحققها إلا من خلال النتاج الفكري و المتمثل في الإبداع و تقديم ماهو جديد في مجال البحث و التطوير؛
- يعد رأس المال الفكري مصدر لتوليد الثروة في المنظمة و الأفراد حيث أن ثلاثة أرباع القيمة المضافة تشتق من المعرفة.

و تتمثل أهمية رأس المال الفكري أيضا فيما يلي: (المحمي، 2010، صفحة 22)

- عند استخدام هذا النظام وبشكل منظم و بطرقة منتظمة و متكررة سوف يتم الحصول على مقاييس الموازين العالية للمنافسة و التي تستطيع من خلالها المنظمات تمويل ميزانيتها العمومية و ذلك عن طريق رفع كفاءة استخدام رأس المال الفكري لها؛
- التعرف على الأطر المتواجدة لأهم العوامل و المعايير التنافسية مع القيام بتحديد كيفية تدقيق تلك المعايير و خاصة ما تعلق منها بالكفاءات الأساسية لرأس المال الفكري، و الذي يمثل أهم المصادر الرئيسية للتنافسية المستدامة للمنظمات.

ويمكن تجسيد أهمية رأس المال الفكري كذلك في : (عمر و هودة، 13و14 ديسمبر2011، صفحة 04)

- زيادة القدرة الإبداعية؛
- خفض التكاليف و البيع بأسعار تنافسية؛
- تحسين الإنتاجية، إضافة إلى أن رأس المال الفكري يعد من أكثر الموجودات قيمة في القرن الحادي و العشرين لأنه يمثل قوى علمية قادرة على إدخال التعديلات الجوهرية على كل شيء في أعمال المنظمات.

3.2 مكونات رأس المال الفكري: تباينت وجهات نظر الباحثين حول مكونات رأس المال الفكري، إلا أن هناك شبه إجماع على أنه مكون من ثلاث مكونات فرعية هي: (نجم عبود، 2010، صفحة 131)

- رأس المال البشري؛

- رأس المال الهيكلي؛
- و رأس المال العلاقات.

لذا يعد النموذج الذي قدمه (توماس ستيوارت) T. Stewart و الذي يحدد مكونات رأس المال الفكري في ثلاث فئات هي رأس المال الهيكلي، رأس المال البشري، و رأس المال الزبوني، هو الأكثر شيوعا و استخداما لأنه يتضمن المكونات الأساسية لرأس المال الفكري. (نجم عبود، 2007، الصفحات 284-286)؛

و قد اتفق أغلب الباحثين على أن رأس المال الفكري يتكون من ثلاث عناصر رئيسية هي رأس المال البشري، رأس المال الهيكلي، ورأس المال العلاقات، ونظرا لما لهذا التقسيم من اتفاق بين الباحثين من ناحية، ومن ناحية أخرى يعتبر التقسيم الأكثر شمولية في المنظمات فإنه التقسيم الذي سنعتمد عليه في بحثنا هذا، وعليه يقسم رأس المال الفكري على النحو التالي :

1.3.2.رأس المال البشري: يكتسب رأس المال البشري صفة الولاء والإنتماء للمنظمة والقدرة على العمل بروح الفريق، ويعرف على أنه تلك الطاقات الفكرية (المكتسبة منها والفطرية) التي من شأنها أن تضيف رصيدا على أداء المنظمة، وتكسب المورد البشري القدرة على شغل جميع الوظائف الادارية منها وحتى النفسية (شتوح و حدادو، 2019، صفحة 69).

2.3.2.رأس المال الهيكلي: "يتجسد في مجموعة من الأنظمة الفرعية للمؤسسة والتي قد تمثل إشكالا أخرى لرأس المال الفكري وخير مثال عليه هو العمليات التشغيلية والتصنيعية للمؤسسة يضاف إليها جميع إشكال الملكية الفكرية التي تمتلكها".

3.3.2. رأس مال العملاء أو العلاقات أو الزبوني: وهو يتضمن ما يحققه من قيمة الشركة والتي يكون مصدرها نوعية الخدمات التي يقدمها المجهزون أو قناعة العملاء وولائهم، ويكون رأس المال هذا كاملا في أي جزء أو مكون للبيئة الخارجية للشركة يسهم في خلق قيمة مضافة للشركة (المنعم، 2009، صفحة 09).

4.2. خصائص رأس المال الفكري :

تناولت العديد من الأبحاث و الكتابات العلمية الخصائص المميزة لرأس المال الفكري من وجهات نظر مختلفة ركز بعضهم في تقسيم الخصائص إلى:

1.4.2. الخصائص الشكلية:وهي خصائص الشكل العام الظاهري لرأس المال الفكري،وتتضمن: (بندي عبد الله و مراد، 2011، صفحة 06)

- غير ملموس وغير مرئي حيث لا يمكن الإمساك برأس المال الفكري أو رؤيته أو تقييمه بأثمان محددة ؛

- صعوبة وضع معايير لقياس رأس المال الفكري، حيث أن كثيرا من الأصول الفكرية التي تمتلكها المنظمة ومهارات وخبرات العاملين بها والمعلومات المتوفرة لديهم عن العملاء والموردين يكون في شكل معرفة ذهنية غير مادية وغير مسجلة وغير متاحة لصانعي القرار، وبالتالي فإنهم يفتقدون لمعايير واضحة تمكنهم من متابعة وقياس حركة رأس المال الفكري.

2.4.2. الخصائص التنظيمية: وهي خصائص ترتبط بالبيئة المؤسسية،وتتضمن: (الهلالي الشربيني، صفحة 23)

- تواجد رأس المال الفكري في جميع المستويات الإدارية؛
- المرونة التي تساعد على التجديد المستمر من خلال الأفراد؛
- تواجده في العلاقات الرسمية وغير الرسمية في المنظمة؛
- عدم التمركز في المركزية الإدارية.

3.4.2.الخصائص المهنية: وهي خصائص ترتبط بممارسة العناصر البشرية داخل التنظيم والتي تتضمن:

- امتلاك العديد من المهارات المهنية النادرة والخبرات المتراكمة بحيث يكون من الصعب استبدالها؛
- التمتع بدرجة تعلم تنظيمي عالية؛
- التدريب الإثرائي.

4.4.2. الخصائص الشخصية والسلوكية:وهي خصائص ترتبط بالعنصر البشري وبناءه الذاتي وتشمل ما يلي :

- الميل إلى تحمل المخاطرة والإقدام على الأعمال والأنشطة المجهولة وحب العمل في ظل حالات عدم التأكد؛
- الاستفادة من خبرات الآخرين أي الانفتاح على الخبرة؛
- المبادرة بتقديم أفكار ومقترحات بناءة؛
- الحسم وعدم التردد في إصدار القرارات؛
- القدرة على التخمين وحسن البصيرة؛
- الاستقلالية في الفكر والعمل؛
- المثابرة في العمل والثقة العالية في النفس.

3. ماهية الميزة التنافسية:

تسعى المؤسسات عبر مختلف أنحاء العالم إلى أن تصبح أكثر قدرة على المنافسة وتحقيق لمتطلبات ورغبات العملاء في ظل التسارع التكنولوجي والمعرفي، هذا السعي يستوجب توافر ممارسات وعمليات حديثة ومعاصرة تهدف إلى خفض التكاليف وغرس روح الابتكارات من أجل البقاء (عبيد و ماحي، 2021، صفحة 73).

لذا يشغل مفهوم الميزة التنافسية حيزا و مكانة هامة في كل من مجالي الإدارة الإستراتيجية و اقتصاديات الأعمال، و برز هذا المفهوم بشكل واضح مطلع الثمانينات حين قدم (ميشال بورتر) Michel Porter مفهوم الاستراتيجيات التنافسية بين منظمات الأعمال، حيث أشار إلى أن العامل الأهم و المحدد لنجاح منظمات الأعمال هو الموقف التنافسي لها في مجالها التي تعمل به. (نبيل موسى، 1998، صفحة 13)

1.3. تعريف الميزة التنافسية:

من الصعوبة تحديد تعريف واحد ودقيق للتنافسية نظرا لاختلاف وجهات النظر بين علماء الاقتصاد والإدارة في المفهوم ومحتوياته، ولذلك لابد للنظر للتنافسية على أنها مفهوم متغير وديناميكي بفعل الزمان والمكان والسياق،متعدد الأوجه و الأبعاد و مرتبط باستخدام الأمثل للموارد وتهدف إلى السيطرة على الآفاق المستقبلية للتنمية. (عثمان بن عبد الله، 2010، صفحة 10)

وبالتالي فإنه سيتم سرد مجموعة من تعاريف الميزة التنافسية لأهم الباحثين على النحو التالي:

عرف (ميشال بورتر) Michel Porter الميزة التنافسية أنها "الطرق الجديدة التي تكتشفها المؤسسة و التي تكون أكثر فعالية من تلك المستعملة من قبل المنافسين، بحيث يكون بمقدورها تجسيد هذا الاكتشاف ميدانيا، أي بمعنى آخر إحداث عملية إبداع في المؤسسة بمفهوم أوسع" (Michel, 1993, p. 48)، وعرفها الدكتور علي السلمي "بأنها المهارة أو التقنية أو المرد المتميز الذي يتيح للمنظمة إنتاج قيم ومنافع للعملاء تزيد عما يقدمه المنافسون، و يؤكد تميزها و اختلافها عن هؤلاء المنافسون من وجهة نظر العملاء الذين يقبلون هذا الاختلاف و التميز حيث يحق لهم المزيد من المنافع و القيم التي تتفوق على ما يقدمه المنافسون الآخرون" (السلمي، 2010، صفحة 104).

ومن خلال التعاريف السابقة الذكر يمكن أن نستخلص تعريف الميزة التنافسية على أنها قدرة المنظمة على امتلاك مجموعة من الخصائص والميزات المتفردة التي تستطيع من خلالها تحقيق التقدم والتفوق على غيرها من المنظمات العاملة في نفس المجال وبما يحقق أهداف المنظمة.

2.3. مفهوم الميزة التنافسية في الجامعات و المؤسسات الأكاديمية:

1.2.3. تعريف التنافسية في التعليم الجامعي :

تعرف على أنها "قدرة الجامعات على تقديم خدمة تعليمية وبحثية عالية الجودة مما ينعكس إيجابا على مستوى خريجيها وأعضاء هيئة التدريس بها، ويكسبهم قدرات ومزايا تنافسية في سوق العمل بمستوياته المختلفة، وفي نفس الوقت يعكس ثقة المجتمع فيها ومن ثمة التعاون معها وزيادة إقبال الطلاب على الالتحاق بها، وهكذا تتحقق الغاية المنشودة بحيث تصبح الدامعة في خدمة المجتمع، والمجتمع في خدمة الجامعة، ومن جهة أخرى تتسابق الجامعات من اجل تحقيق الأفضل في وظائفها الثلاث (التعليم،البحث العلمي،خدمة المجتمع) والوصول إلى المستويات العالمية" (راضي، 2012، صفحة 05).

2.2.3.أبعاد الميزة التنافسية في مؤسسات التعليم العالي: تعتمد تنافسية المؤسسة الأكاديمية على شقين أساسيين هما: (عثمان بن عبدالله، صفحة 03)

- **الشق الأول :** يتمثل في قدرة التميز على الجامعات المنافسة في مجالات حيوية، مثل البرامج الدراسية و خصائص هيئة التدريس و تقنيات و أوعية المعلومات و التجهيزات المادية و البحثية و نمط الإدارة و نظم الجودة، و ابتكار نظم و برامج تأهيل و تدريب جديدة تتواكب مع المستجدات البيئية؛
- **الشق الثاني :** و هو متوقف على النجاح في الشق الأول، و بالتالي فالسياق التنافسي للتعليم العالي يدعو مؤسسات التعليم العالي و الجامعات إلى بذل الجهد في تعريف المستفيدين(عملاءها) من أنشطتها و خدماتها، و كذلك توزيعهم إلى شرائح و مجموعات مستهدفة حتى تستطيع تلبية احتياجاتهم و رغباتهم و محاولة مقابلتها و إشباعها بما يحقق غاياتها و أهدافها و طموحاتها المستقبلية.

3.3. معوقات تحقيق الميزة التنافسية في الجامعات:

إن اكتساب الجامعة الميزة التنافسية في بيئتها لن يكون بالأمر السهل طبعا، فقد تواجه المؤسسة عدة عقبات تحد من إمكانية اكتسابها للميزة التنافسية، أوموقع تنافسي استراتيجي في السوق ومن بين هذه المعوقات : (نرفت محمد ،.، صفحة 14)

1.3.3.المعوقات الداخلية: وتعبر عن مختلف العقبات الداخلية التي تواجه المؤسسة في بيئتها والتي نوجزها فيما يلي:

- الفجوة العلمية والتقنية بين الجامعات تمثل تحديا مهما لنظم التعليم، وتشكل المقياس الحقيقي لنجاح نظم التعليم وفشلها في بلوغ رسالتها، ومن المؤكد تحقيق أي تنمية اقتصادية أو اجتماعية مستدامة لن يتم دون الوصول إلى سد هذه الفجوة؛

- عدم مواكبة حركة تطوير المناهج لمتطلبات التطوير، وغياب التخطيط المستمر للمناهج بمعناها الشامل؛
- -قصور القوة البشرية ذات الكفاءة العالية المسيرة لبرامج التعليم وسيطرة المركزية في الإدارة
- تراجع للدور المؤثر الذي ينهض به أعضاء التدريس، وشيوع الظواهر السلبية لضعف الإعداد وفقدان المعلم لمكانته المهنية والاجتماعية، ومن المعلوم إن الكفاءات البشرية المدربة هي الأقدر على تفهم أهداف التعليم واحتياجات المجتمع الذي تعيش فيه؛
- عدم استخدام الجامعات تكنولوجيات الإعلام والاتصال وعدم مسايرة التطورات الحديثة .

2.3.3.المعوقات الخارجية: وهي التي تتعلق بمختلف العقبات الخارجية التي تنتج عن خارج نطاق بيئة الجامعة والتي نجد منها ما يلي:

- تحول التنافس من السلع والخدمات إلى التنافس المعرفي؛
- تحول المعايير الخاصة بالمواصفات المحلية إلى دولية ؛
- عدم الالتزام بالمواصفات الدولية للجودة ؛
- عدم الاهتمام بالبحوث والتطوير.

4.3.تحقيق الميزة التنافسية من خلال رأس المال الفكري:

تشير بعض الدراسات إلى أن تحقيق الميزة التنافسية من خلال رأس المال الفكري يتحقق من خلال النقاط التالية: (عفاف السيد ،، 2012، صفحة 13)

1.4.3.رأس المال البشري كآلية لدعم الميزة التنافسية: ويقصد به رأس المال البشري المتميز والذي يضم الأفراد ذوي المواهب المتميزة و الذين لديهم القدرة على التفكير الإبداعي الذي يؤثر في أنشطة المؤسسة الحيوية و يعمل على جذب العملاء و خلق قيمة مضافة للمنتج أو الخدمة المقدمة مما يؤدي في النهاية إلى التميز على المنافسين، كما يمكن حصر دور الكفاءات البشرية في دعم الميزة التنافسية في ما يلي: (بورنان و بوخلخال، 2011، الصفحات 16-17)

- إعداد الكفاءات البشرية المؤهلة و الخبرة، هي مفتاح التنمية الاقتصادية و الاجتماعية؛
- المورد البشري هو أساس الإبداع و الابتكار و التي تعتبر أساس التنافسية؛
- المصدر البشري هو أساس التنظيم و التنسيق بين مختلف عناصر الإنتاج المادية و البشرية،
- الكفاءات البشرية هي أساس البحث العلمي و تقنياته، و توظيف نتائجه.

2.4.3. الابتكار كآلية لدعم الميزة التنافسية: حيث يعد الإبداع و الابتكار العاملين الرئيسيين في قدرة المؤسسة على الاحتفاظ بمكانتها بين المؤسسات المنافسة، فكلما زادت سرعة و جودة الابتكارات التي تقدمها الشركة كلما احتفظت المؤسسة بتفوقها على المنافسين، و بالتالي لا بد أن تحرص المؤسسات على مبدأ سياسة تحفيز العاملين بها و حثهم على الإبداع المستمر الذي يضمن تحسين مستويات جودة المنتجات والخدمات.

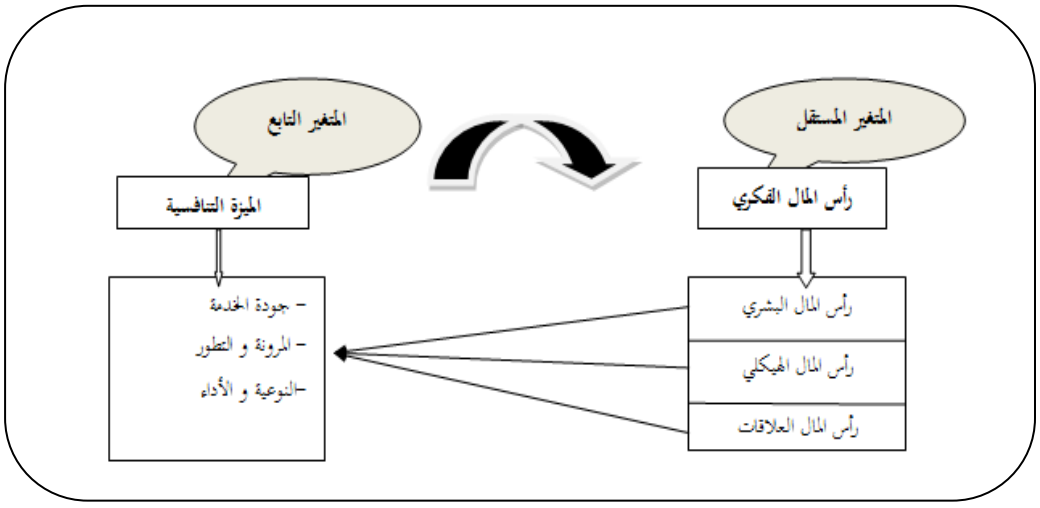
3.4.3. التعليم كآلية لدعم الميزة التنافسية: يعد التعلم السبيل الوحيد لنشر المعرفة و الذي يمكن اعتباره الوجه الآخر المكمل للابتكار بحيث لايمكن الحديث عن الابتكار بدون نشره في أرجاء المؤسسة عن طريق التعلم الذي يعرف بأنه ظاهرة جماعية للاكتساب.

4. الدراسة الميدانية لدور رأس المال الفكري في تحقيق الميزة التنافسية بالمركز الجامعي آفلو:

1.4. نموذج الدراسة:

بعد تحديد المتغيرات الخاصة بالدراسة الحالية، نقترح نموذجا للدراسة من خلال الشكل التالي:

الشكل 1: نموذج الدراسة



المصدر: من إعداد الباحثين

توجد لدينا من خلال هذه الدراسة جملة من المتغيرات المستقلة و التابعة و هذا حتى نتمكن من الإجابة عن إشكالية الدراسة و تحقيق فرضياتها، حيث يمكن إجمالها في ما يلي:

1.1.4. المتغير المستقل (×): وهو رأس المال الفكري و يشمل ثلاثة أبعاد التالية (رأس المال البشري(X_1)، رأس المال الهيكلي(X_2)، رأس المال العلاقات(X_3)، و يتم قياسه بدرجة استجابات أفراد عينة الدراسة على المحور الثاني من الاستبانة و المحددة بالأسئلة من السؤال01 إلى السؤال 19.

2.1.4.المتغير التابع(Y):و هي الميزة التنافسية و تشمل الأبعاد التالية (جودة الخدمة، المرونة و التطور، النوعية و الأداء) و يتم قياسه بدرجة استجابات أفراد عينة الدراسة على المحور الثالث من الإستبانة و المحددة بالأسئلة من السؤال20 إلى السؤال 34.

2.4. صدق وثبات الأداة المستخدمة في الدراسة:

تم التأكد من ثبات الاستبانة عن طريق حساب معامل ألفاكرونباخ بالاستعانة ببرنامج SPSS 22، و الجدول أدناه يوضح قيمة معامل الثبات للاتساق الداخلي ألفاكونباخ للأداة ككل و لكل مجال من مجالات الدراسة.

جدول 1: معامل ألفاكرونباخ للإستبانة ككل و لمجالاتها

المجال	عدد العبارات	ألفاكونباخ
رأس المال الفكري	19	0.943
الميزة التنافسية	15	0.944
مجموع عبارات الاستبيان	34	0.962

المصدر:من إعداد الباحثين اعتمادا على مخرجات SPSS 22 .

يلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن معامل ألفاكرونباخ الكلي يساوي0.962 أي أكبر من 0.6 وهذا يدل على أن أداة الدراسة تتمتع بالثبات فيما يخص عينة الدراسة، كما أن معاملات الاتساق الداخلي لمتغيرات الدراسة تفوق 0.9 وهي قيمة جد مقبولة لأغراض التحليل، إذ أنها تجاوزت الحد الأدنى المعتمد في مثل هذه الدراسات، مما يعني امكانية الاعتماد على الاستبيان في قياس المتغيرات المدروسة واعطاء نتائج متوافقة مع اجابات أفراد العينة عبر الزمن، وبالتالي يمكن تعميم نتائج الاستبيان على كل مجتمع الدراسة بالمركز الجامعي آفلو.

3.4. عرض نتائج الدراسة و الاختبارات الاحصائية:

1.3.4. عرض نتائج الدراسة:

جدول 2 : اتجاه أفراد العينة الإحصائية المدروسة فيما يخص بعد رأس المال البشري.

الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه
01	لدى المركز سياسة واضحة لاستقطاب الأفراد ذوي المهارات والكفاءات العالية .	3.32	1.199	محايد
02	يقدم المركز الجامعي حوافز مغرية لاستقطاب أصحاب الكفاءات والخبرات من الخارج والداخل.	3.14	0.957	موافق
03	يضع المركز سياسات محددة للحفاظ على الإطارات البشرية لديه.	3.41	0.957	موافق
04	يشجع المركز على إبداء الآراء ويتبنى الأفكار البناءة	3.53	1.161	موافق
05	يهتم المركز بآراء العاملين في التطوير واتخاذ القرارات الخاصة بإجراءات العمل.	3.65	1.178	موافق
06	يمتلك المركز عمال لديهم المهارات و الخبرات اللازمة للقيام بالأعمال الموكلة لهم.	3.68	1.031	موافق
	متوسط عبارات محور راس المال البشري	3.50	0.9193	موافق

المصدر:من إعداد الباحثين اعتمادا على مخرجات**SPSS 22** .

يوضح الجدول أعلاه المتعلق ببعد رأس المال البشري أن الاتجاه العام للبعد ككل كان بمستوى موافقة عالي بمتوسط حسابي قدر بـ3.68وانحراف معياري1.031 مما يوحي بالتجانس الكبير للاجابات، وقد احتلت العبارة رقم 06 المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدر بـ3.50 وانحراف معياري0.9193، في حين تذيلت الترتيب العبارة رقم 01 بمتوسط حسابي قدر بـ3.32 وانحراف معياري1.199.

جدول 3: اتجاه أفراد العينة الإحصائية المدروسة فيما يخص بعد رأس المال الهيكلي.

الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه
01	تساهم الهيكلة الإدارية للمركز في سهولة التواصل بين كافة المستويات الإدارية.	3.65	0.884	موافق
02	تساعد هيكلية المركز العاملين في تقديم خدمات مميزة للطلبة والأساتذة.	3.71	1.142	موافق
03	يهتم المركز بامتلاك مرونة في القرارات الإدارية المتخذة حرصا على تطوير العاملين.	3.32	1.296	محايد
04	يوفر المركز كافة الوسائل التي تتيح للعاملين بالاضطلاع بمهامهم.	3.35	1.125	محايد
05	يدعم المركز ثقافة التحسين المستمر للعلية التعليمية ومخرجاتها.	3.76	1.103	موافق
06	يوثق المركز الجامعي برامجه وتجاربه للاستفادة منها لاحقا.	3.15	1.077	محايد
07	يتوفر المركز الجامعي على مرافق تميزه في مجال التعليم الجامعي.	3.32	0.076	محايد
	متوسط عبارات محور رأس المال الهيكلي	3.46	0.853	موافق

المصدر:من إعداد الباحثين اعتمادا على مخرجاتSPSS22 .

يتضح من خلال نتائج الجدول أعلاه أن هناك حياد على أكثر من نصف الفقرات حول بعد رأس المال الهيكلي و قد يدل هذا التحقظ على أن ممارسات هذا البعد غير واضحة للأفراد أو أن المؤسسة لاتشارك أفرادها حول سياسة هذا البعد بالرغم من أ، نتائج الجدول أعلاه كان الاتجاه العام للبعد ككل بمستوى موافقة بمتوسط حسابي قدر ب3.68وانحراف معياري1.031 مما يوحي بالتجانس الكبير للاجابات، وقد احتلت العبارة رقم 05 المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدر ب3.76 وانحراف معياري1.103، في حين تذيلت الترتيب العبارة رقم 06 بمتوسط حسابي قدر ب3.15 وانحراف معياري1.077.

جدول 4 : اتجاه أفراد العينة الإحصائية المدروسة فيما يخص بعد رأس المال العلاقات.

الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه
01	يعتمد المركز على سياسة واضحة لتطوير علاقاته وسمعته.	3.65	1.07	موافق
02	يتوفر المركز على برامج دعم للطلبة قصد مساعدتهم في مواصلة الدراسة وخدمة المجتمع.	3.79	1.095	موافق
03	يرتبط المركز بعلاقات علمية وبحثية واسعة مع مراكز وجامعات بما يعزز قدرته على الابتكار.	3.65	1.152	موافق
04	لدى المركز علاقة طيبة مع المؤسسات الرسمية والخاصة لتعزيز دوره ومكانته في المجتمع.	4.00	0.816	موافق
05	يهتم المركز بآراء المتعاملين معه بشكل جدي .	3.74	0.994	موافق
06	يركز المركز على ضرورة أن تكون علاقته ومع مؤسسات المجتمع المحلي على مستوى عالي.	3.71	1.06	موافق
	متوسط عبارات محور راس المال العلاقات	3.76	0.8304	موافق

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على مخرجاتSPSS22 .

يوضح الجدول أعلاه المتعلق ببعد رأس المال العلاقات أن الاتجاه العام للبعد ككل كان بمستوى موافقة كلية بمتوسط حسابي قدر بـ3.68وانحراف معياري1.031 مما يوحي بالتجانس الكبير للاجابات، وقد احتلت العبارة رقم 05 المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدر بـ3.76 وانحراف معياري1.103، في حين تذيلت الترتيب العبارة رقم 06 بمتوسط حسابي قدر بـ3.15 وانحراف معياري1.077.

جدول 5 : اتجاه أفراد العينة الإحصائية المدروسة حول مستوى توافر أبعاد الميزة التنافسية

الرقم	البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
01	جودة الخدمة.	3.719	0.797	03
02	المرونة والتطور.	3.747	0.8756	02
03	النوعية و الأداء	3.775	0.836	01

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على مخرجاتSPSS22 .

يظهر الجدول أعلاه أن المتوسط الحسابي العام لفقرات المتغير التابع جاء بدرجة عالية و حقق نتائج متقاربة فيما بينها و بالرغم من ذلك تظهر أن الأولوية و الأهمية كانت لبعد النوعية و الأداء و ذلك بمتوسط حسابي قدره(3.775) و بانحراف معياري بلغ(0.836)، بينما جاء بعد المرونة و التطور في المرتبة الثانية ضمن الأولويةو ذلك بمتوسط حسابي قدره (3.747) و بانحراف معياري بلغ

(0.8756)، و احتل المرتبة الثالثة و الأخيـــرة بعد جودة الخدمة ضمن الأبعاد الثلاث و ذلك بمتوسط حسابي قدربـ (3.719) و بانحراف معياري بلغ(0.797).

2.2.4. الاختبارات الاحصائية (إختبار فرضيات الدراسة):

جدول 5 : معادلات الانحدار الخطي البسيط

المتغير المستقل X	معامل الارتباطR	اختبار جودة النموذجF_test	معامل التحديد-R deux	اختبار التأثيرT-test	نموذج العلاقة
رأس المال البشريX1	0.501	10.746	0.25	5.115 Sig=0.000	Y= 0.411X1+2.317
رأسالمال الهيكليX2	0.507	11.065	0.257	4.631 Sig=0.000	Y=0.445X2 +2.211
رأسالمال العلاقاتX3	0.810	61.086	0.656	2.731 Sig=0.000	Y=0.735X3 +0.989

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على مخرجاتSPSS22 .

الميزة التنافسية تساوي الميل في رأس المال الفكري زائد المقدار الثابت $Y=Xa+B$

من خلال الحدول أعلاه يتبين لنا مايلي :

الفرضية الأولى :

- معامل الإرتباط بين الميزة التنافسية ورأس المال البشري يساوي R =0.501 وهو مايدل على وجود علاقة طردية قوية بين المتغيرين عند مستوى المعنوية
- معامل التحديد0.25 = R2، ($\alpha \leq 0.05$)وتفسر قيمة معامل التحديد ب 25 % من تغير قيمة الميزة التنافسية ويمكن أن تحدد بإستخدام العلاقة الخطية بين الميزة التنافسية ورأس المال البشري ، أما النسبة المتبقية فتعكس تأثر الميزة التنافسية بعوامل آخرى ؛
- معامل إختبار جودة النمودج Sig=0.000/ F=10.746، وهذامؤشر على وجود العلاقة المعنوية بين الميزة التنافسية ورأس المال البشري؛
- معامل إختبار التأثير Sig=0.000/ T= 5.115 ، وهذا يدل على أن رأس المال البشري متغير مؤثر في الميزة التنافسية.

الفرضية الثانية :

- معامل الإرتباط بين الميزة التنافسية ورأس المال الهيكلي يساوي R =0.507 وهو مايدل على وجود علاقة طردية قوية بين المتغيرين عند مستوى المعنوية
- معامل التحديد0.257 = R2، ($\alpha \leq 0.05$)وتفسر قيمة معامل التحديد ب 25.7 % من تغير قيمة الميزة التنافسية ويمكن أن تحدد بإستخدام العلاقة الخطية بين الميزة التنافسية ورأس المال الهيكلي ، أما النسبة المتبقية فتعكس تأثر الميزة التنافسية بعوامل آخرى ؛
- معامل إختبار جودة النموذج Sig=0.000/ F=11.065، وهذامؤشر على وجود العلاقة المعنوية بين الميزة التنافسية ورأس المال الهيكلي ؛
- معامل إختبار التأثير Sig=0.000/ T= 4.631 ، وهذا يدل على أن رأس المال الهيكلي متغير مؤثر في الميزة التنافسية .

الفرضية الثالثة :

- معامل الإرتباط بين الميزة التنافسية ورأس المال العلاقات يساوي R =0.810 وهو مايدل على وجود علاقة طردية قوية بين المتغيرين عند مستوى المعنوية
- معامل التحديد0.656 = R2، ($\alpha \leq 0.05$)وتفسر قيمة معامل التحديد ب 65.6 % من تغير قيمة الميزة التنافسية ويمكن أن تحدد بإستخدام العلاقة الخطية بين الميزة التنافسية ورأس المال العلاقات ، أما النسبة المتبقية فتعكس تأثر الميزة التنافسية بعوامل آخرى ؛
- معامل إختبار جودة النموذج Sig=0.000/ F=61.08، وهذامؤشر على وجود العلاقة المعنوية بين الميزة التنافسية ورأس المال العلاقات ؛
- معامل إختبار التأثير Sig=0.000/ T= 2.731 ، وهذا يدل على أن رأس المال العلاقات متغير مؤثر في الميزة التنافسية .

5. خاتمة :

شهد القرن الحالي تطورات هائلة في مختلف المجالات أهمها تحول الإقتصاديات إلى إقتصاد المعرفة وظهور عنصر آخر أصبح يمثل المورد الأهم للإقتصاد المتمثل في المعرفة بإعتبارها نوعا جديد من رأس المال القائم على المعرفة والخبرة وهو رأس المالي الفكري الذي يتطور بإستمرار ، ويوفر

للمؤسسة مجالا لتحقيق التميز ويعزز من موقعها التنافسي وبالتالي تعمل هذه المؤسسات لاسيما المعرفية منها على تحقيق الميزة التنافسية من خلال تطوير رأس مالها الفكري ،

1.5. النتائج التي تم الخروج بها هي كاللآتي :

- أن رأس المال الفكري هو الركيزة الأساسية لبناء التقدم الاقتصادي بصفة عامة ونجاح المؤسسات التعليمية بصفة خاصة؛
- أن رأس المال الفكري هو المحرك الرئيسي لرأس المال المادي، و هو المكمل له، إلى جانب انه عنصر النجاح للمؤسسات؛
- أن رأس المال الحقيقي الذي تمتلكه المنظمات إنما هو رأس المال الفكري، و يتمثل في المعرفة التي يمكن تحويلها الى قيمة؛
- الاهتمام بالعنصر البشري يؤدي إلى خلق الكفاءات البشرية الفريدة التي تساهم بدورها في تميز المؤسسة؛
- يساهم رأس المال الهيكلي في تحقيق الميزة التنافسية عن طريق الإبداع و تشجيع الأفراد على المشاركة و تبني نظام معلومات فعال؛
- يساهم رأس المال العلاقات في تحقيق الميزة التنافسية من خلال تحسين سمعتها خصوصا لدى العملاء، حيث تكتسب المؤسسة قاعدة عريضة من العملاء مقارنة بالمنافسين؛
- هناك تباين في درجة الأثر لمكونات رأس المال الفكري في تحقيق الميزة التنافسية باختلاف المؤسسات؛
- أن القرارات المتعلقة برأس المال الفكري هي قرارات إستراتيجية لأنها أداة تحقيق أهداف المؤسسة؛
- أن رأس المال الفكري من أهم متطلبات التحول و الاندماج في الاقتصاد العالمي و مواكبة اقتصاد المعرفة
- أن حصول المؤسسة على الميزة التنافسية ليس بالأمر السهل نظرا لوجود مجموعة من العوامل المحددة في تحقيقها، كما أن هناك مجموعة من العوامل الداخلية و الخارجية التي تؤثر فيها؛

- أن الميزة التنافسية عبارة عن مفهوم مركب يتطلب فهم جوهره، و الاقتناع بالإمكانيات التي تقدمها المؤسسة في مجال التنافس؛

2.5. التوصيات :

لتحسين مختلف مكونات رأس المال الفكري و من خلاله تحسين أبعاد الميزة التنافسية بمختلف المؤسسات و خاصة مؤسسات التعليم العالي نقترح ما يلي:

- ضرورة اهتمام المؤسسات برأس مالها الفكري لدوره البالغ الأهمية في تحقيق الميزة التنافسية للمؤسسة؛
- مؤسسات التعليم العالي هي بمثابة خزان للموارد البشرية ذات المؤهلات العلمية و الكفاءات العالية، و هي بالتالي تزود باقي المؤسسات بشتى المجالات بهذا العنصر الحيوي؛
- يجب على إدارة المركز الجامعي و من خلالها جميع مؤسسات التعليم العالي الاهتمام رفع كفاءة الموظفين سواء كان بالمجال الإداري أو العلمي من خلال الحوافز المادية و المعنوية التي من شانها أن تساعد في رفع الروح المعنوية و إذكاء روح المنافسة و الاجتهاد بين الموظفين؛
- دعم الجامعات للبحث العلمي، و تخصيص عوائد مالية سنوية للمميزين في البحوث و الانجازات العلمية خاصة على الصعيد الوطني و الدولي؛
- يجب على مؤسسات التعليم العالي أن لا تكتفي بدورها التعليمي و فقط، بل عليها أن تكون مرافقة للعنصر البشري المتميز و المبدع و أن تكون همزة الوصل بينه و بين مختلف المؤسسات و ذلك لتجسيد أفكاره و تطوير إبداعاته و ابتكاراته؛
- لقد سجل دور رأس المال العلاقات الدور الأكبر في دراستنا الميدانية، لكن لابد من الزيادة في الإجراءات الإدارية التي تزيد في تقوية العلاقات و الروابط بإعطاء الصورة المشرقة و المشرفة لدى مختلف المتعاونين و الفاعلين و المجتمع بصورة عامة؛
- ضرورة حث الموظفين و العاملين على تحسين آليات التعاون و التعامل مع أفراد المجتمع المحلي و المستفيدين من خدمات الجامعة و المتعاونين معها أفرادا و مؤسسات لما لذلك من أهمية في تحسين سمعة الجامعة.

6. قائمة المراجع والمصادر:

Michel, P. (1993). Competittive Advantage of Nations. *Harvard Business Review*, 48.

إبراهيم بورنان، و يوسف بوخلخال. (2011). رأس المال الفكري و دوره في تحقيق الميزة التنافسية في منظمات الأعمال. *رأس المال الفكري كمدخل لتحقيق ميزة تنافسية مستدامة*، (الصفحات 16-17). الشلف - الجزائر.

أسامة عبد المنعم. (2009). رأس المال الفكري و أثره على منشآت الأعمال الصناعية دراسة حالة شركة الألبسة الجاهزة الأردنية. 09. الأردن.

الصالح عثمان بن عبد الله. (2010). الصالح. *مجلة الباحث*، 10.

الهلالي الهلالي الشربيني. (بلا تاريخ). إدراى رأس المال الفكري وقياسه و تنميته كجزء من إدارة المعرفة في مؤسسات التعليم العالي. *مجلة بحوث التربية العلمية، 22*، 23.

بدوي عفاف السيد ،. (2012). رؤية إستراتيجية لرأس المال الفكري و دوره في تحقيق الميزة التنافسية. 13. مصر: كلية التجارة، جامعة الأزهر.

حسن ليث سعد الله. (2007). رأس المال المعرفي و تأثيره في تحسين جودة الخدمة التعليمية، بحث مقدم لمؤتمر ملتقى المعرفة في ظل الاقتصاد الرقمي ومساهمتها في تكوين المزايا التنافسية للبلدان العربية. 24. الجزائر: جامعة حسيبة بن بوعلي بالشلف.

خليل نبيل موسى. (1998). *الميزة التنافسية في مجال الأعمال*. مصر: مركز الإسكندرية للكتاب.

دلال شتوح، و رقية حدادو. (جوان, 2019). الاستثمار في راس المال البشري وواقعه في المؤسسات الجزائرية. *2، 3*، 69. الجزائر: مجلة المقريزي للدراسات الاقتصادية والمالية.

رياض بن صوشة. (2010-2011). رأس المال الفكري كمورد استراتيجي لتحقيق الميزة التنافسية في ظل اقتصاد المعرفة. 02-04. الجزائر: جامعة الجزائر.

زروخي فيروز، و سكر كنزة. (2011). دور رأس المال الفكري في تحقيق الميزة التنافسية للمنظمات. *رأس المال الفكري في منظمات الأعمال العربية في ظل الاقتصاديات الحديثة*، (صفحة 04). الجزائر.

سعد علي العنزي، و أحمد علي صالح. (2009). *إدارة رأس المال الفكري في منظمات الأعمال*. عمان الأردن: دار النشر اليازوري للنشر و التوزيع.

عبد الرحمان هيجان. (بلا تاريخ). *رأس المال الفكري استرتيجية التحول من الفئة العامة إلى الفئة المميزة*. تاريخ الاسترداد 15, 12 2021، من http//www.hrdiscussion.com/hr 13128.html

عبد السلام بندي عبد الله، و علة مراد. (2011). دور رأس المال الفكري(المعرفي) في خلق الميزة التنافسية في ظل إدارة المعرفة. *بحث مقدم لمؤتمر دولي حول رأس المال الفكري في منظمات الأعمال العربية في الاقتصاديات الحديثة* (صفحة 6). الجزائر: جامعة حسيبة بن بوعلي الشلف.

عبو عمر، و عبو هودة. (13و14 ديسمبر2011). نماذج قياس رأس المال الفكري في المنظمة. *رأس المال الفكري في منظمات الأعمال العربية في ظل الاقتصاديات الحديثة*، (صفحة 04). الشلف-الجزائر.

علي السلمي. (2010). *إدارة الموارد البشرية الإستراتيجية*. مصر: دار غريب للنشر و الطباعة.

فريد زكريا عبيد، و محمد ماحي. (2021). نمذجة العلاقة بين الادارة الرشيقة والميزة التنافسية عبر التصنيع والتفكير الرشيق لدى العاملين بالمؤسسات الصناعية. *العدد 2، المجلد 5*، ص 73. الجزائر: مجلة المقريزي للدراسات الاقتصادية والمالية.

محمود الرومان، و محمود المحلوني. (2010). أثر رأس المال الفكري في الإبداع في المصارف الأردنية. *مجلة جامعة دمشق الأردنية للعلوم الإقتصادية و العلوم القانونية، 02*(26)، 43.

نجم نجم عبود. (2007). إدارة المعرفة المفاهيم و الاستراتيجيات و العمليات. الأردن: مؤسسة الورى للنشر و التوزيع.

نجم نجم عبود. (2010). *إدارة اللاملموسات، إدارة ما لايقاس*. عمان، الأردن: دار اليازوري.

نرفت محمد راضي. (2012). تصور مقترح لتدعيم المزايا التنافسية في الجامعات الفلسطينية. *بحث مقدم إلى مؤتمر التنافسية الإقليمية للمؤسسات العربية* (صفحة 05). مصر: جامعة القاهرة.

نصار المحمي. (2010). بناء نموذج مقترح لقياس رأس المال الفكري على كفاءة كليات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي. 22. الكويت: جامعة الشرق الأوسط.