

واقع رأس المال الفكري بجامعة ظفار
في ضوء عدد من المتغيرات

إعداد

أ.د/ عبد القادر محمد عبد القادر السيد

كلية التربية- جامعة بنها

كلية الآداب والعلوم التطبيقية- جامعة ظفار

واقع رأس المال الفكري بجامعة ظفار في ضوء عدد من المتغيرات

أ.د./ عبد القادر محمد عبدالقادر السيد*

الملخص:

هدفت الدراسة الحالية إلى تعرف واقع رأس المال الفكري بجامعة ظفار في ضوء عدد من المتغيرات. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي (دراسة الحالة) لجمع البيانات وتحليلها، حيث تم بناء استبانة تضمنت خمسة أبعاد لرأس المال الفكري، بواقع (25) فقرة موزعة بالتساوي على الأبعاد الخمسة. تم التحقق من صدق الاستبانة عن طريق صدق المحكمين، والتحقق من ثباتها باستخدام معامل الثبات ألفا كرونباخ والذي بلغ (89%). تم تطبيق الاستبانة في صورتها النهائية على عينة عشوائية من طلبة جامعة ظفار بلغ قوامها (309) طالباً وطالبة، ثم تحليل البيانات ومعالجتها إحصائياً باستخدام برنامج (SPSS) معتمداً على المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، واختبار ت (T test)، وتحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA). توصلت الدراسة إلى أن واقع رأس المال الفكري بأبعاده المختلفة في جامعة ظفار كان مرتفعاً، مما يعطي مؤشراً قطعياً على أن جامعة ظفار توفر بيئة تعليمية تعليمية تسهم في تنمية رأس المال الفكري للطلبة. كذلك توصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.01) بين آراء الطلبة حول واقع رأس المال الفكري بجامعة ظفار تعزى لمتغيرات الكلية، والنوع الاجتماعي، والمعدل التراكمي. أوصت الدراسة بمجموعة من التوصيات أهمها: ضرورة تفعيل المشاركات الإيجابية، وتوثيق العلاقات المتبادلة بين الجامعة، ومؤسسات المجتمع المدني وكذلك الخريجين والمستفيدين بشكل يخدم الجامعة والمجتمع معاً.

الكلمات المفتاحية: رأس المال الفكري، جامعة ظفار، سلطنة عمان.

* أ.د./ عبد القادر محمد عبدالقادر السيد: كلية التربية - جامعة بنها - كلية الآداب والعلوم

التطبيقية - جامعة ظفار.

■ مقدمة الدراسة:

يمثل الفرد الثروة الحقيقية للدول والمجتمعات في وقتنا الراهن أكثر من أي وقت مضى. فبالرغم من أهمية رأس المال المادي والثروات الطبيعية وضرورتها لجميع الدول المتقدمة والنامية، إلا أنها تصبح ليس لها قيمة ومردود جيد فعال بدون الفرد المدرب والكفؤ القادر على توظيف تلك الموارد واستغلالها بشكل مثالي في العمليات الإنتاجية، وتحقيق التنمية في كافة المجالات.

لذا شهد العالم منذ ما يقرب من عشرين عام تحولات عدة، أبرزها تعظيم الزيادة السريعة والمتلاحقة في الإنتاج العقلي، والمهارات الإبداعية. فأصبحت المعرفة والأفكار يقودان عملية تكوين الثروة، وبدأت عملية التحول من الياقات الزرقاء والياقات البيضاء إلى أجواء عمل بلا ياقات.

وفي هذا الصدد ظهرت مفاهيم جديدة على الساحة الإدارية، مثل: حلقات الجودة، وإدارة الجودة الشاملة، وإعادة هندسة المنظمة، وإعادة الهيكلة، والكفاءة الجوهرية، والتمكين الإداري، ورأس المال الفكري، وغيرها من المفاهيم الأخرى.

ويشير مفهوم رأس المال الفكري إلى نتيجة مؤداها أن الأصول المادية للمؤسسات والمنشآت والتي تتمثل في المال، والأرض، والمباني، والمصانع، والمعدات، وغيرها أقل بكثير في قيمتها من الأصول المعنوية (غير المادية)، والتي تتمثل في براءات الاختراع، وحقوق التأليف والنشر، وأساسيات عصر المعلومات، والأهم من ذلك كله المهارات والقدرات والخبرات والثقافات. فأصبح رأس المال الفكري يمثل ما نسبته (٨٠%) من اقتصاديات العالم المتقدم، أما رأس المال والعمالة والموارد الطبيعية فأصبح يشكل ما نسبته (٢٠%) من هذه الاقتصاديات (علي، ٢٠٠٧).

وتكمن أهمية رأس المال الفكري فيما يلي (العجمي، ٢٠١٠):

١. يعتبر أهم مصادر الميزة التنافسية للمنظمات المعاصرة.
٢. يعد مصدراً رئيساً لتوليد الثروة في المنظمة، حيث إن ثلاثة أرباع القيمة المضافة تشتق من المعرفة.
٣. يعتبر أساس تقدم المجتمعات والمنظمات المختلفة.
٤. يسهم في زيادة القدرة الإبداعية، وتحسين الإنتاجية للأفراد والمجتمعات.

لذا اهتمت جميع دول العالم دون استثناء بشكل متفاوت بتنمية واستثمار رأس المال الفكري، باعتباره مورداً اقتصادياً مهماً، ويمثل أهم أشكال رأس المال، بل يفوق في أهميته كل من رأس المال التقني، ورأس المال المادي في تحقيق الكفاءة وتوليد القيمة المضافة، ومن ثم رفع القدرة التنافسية للمنظمات والمجتمعات، والوصول بها إلى التميز في عصر العولمة (الهالي، ٢٠١١).

جاء هذا الاهتمام أيضاً لمواجهة نقص الثروات الطبيعية، وذلك من خلال إعادة هيكلة التعليم، وتطوير برامجه ومنظومته، حتى تتناسب وتتسم خصائص وسمات رأس المال البشري مع المتطلبات الراهنة للتنمية الاقتصادية والاجتماعية (الريمى، ٢٠١٢).

فالتعليم يأتي في مقدمة الاستثمار في رأس المال البشري عامة ورأس المال الفكري خاصة، من خلال تخصيص معظم دول العالم ميزانيات هائلة للتعليم، وتغيير النظرة إلى طبيعة الإنفاق في التعليم، فأصبح ينظر إليه على أنه استثمار ذو عائد اقتصادي مجز، وليس مجرد خدمة تقدمها المجتمعات لمواطنيها لأسباب اجتماعية وسياسية فقط.

والتنمية البشرية عملية حضارية شاملة تشمل الجوانب العلمية، والثقافية، والاجتماعية، والاقتصادية، والثقافية، بالرغم من اختلاف مفهومها في الدول النامية عن الدول المتقدمة، ففي الدول النامية تعنى التنمية تغييراً جذرياً في أوضاع ومجالات متخلفة، أما في الدول المتقدمة فالتنمية تعنى التغيير في الأوضاع القائمة التي قد لا تكون متخلفة.

وتعتبر الجامعات هي أساس تقدم المجتمعات والدول المتقدمة والنامية على حد سواء، باعتبارها حاضنات الفكر وقاطرات التنمية في أي مجتمع، فهي مصنع إعداد القوى البشرية والكوادر المتخصصة في المجالات المختلفة بشكل يفي بمتطلبات التنمية المجتمعية الشاملة واحتياجات عصر المعرفة، بالإضافة إلى تميزها بخصائص يجعلها تشكل منظومة متكاملة منوطة بالتدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع. فهي منظمة معرفية تبتكر المعرفة من خلال وظيفتها البحثية، وتنشرها وتوزعها من خلال وظيفتها التدريسية، وتطبقها على قطاعات المجتمع المختلفة للاستفادة منها من خلال وظيفتها المجتمعية. لهذا يتجسد رأس المال الفكري بشكل أوضح داخل الجامعة من أي مؤسسة تعليمية أخرى، كما أن تنميته وتلبية متطلباته تكون أكثر قابلية للتطبيق داخل الجامعة.

ولهذا اعتمدت سلطنة عمان على الجامعة كأداة رئيسة وفعالة في تربية وتنشئة وتطوير ورعاية المواطن العماني، وتنمية فكره، من خلال الاسترشاد بفلسفة وسياسة تعليمية محددة وواضحة المعالم انبثقت من طبيعة وتراث وقيم المجتمع العماني، واتجاهاته السياسية والاجتماعية، مع تلبية حاجاته الحالية والمستقبلية، مما ينعكس في النهاية على شخصية الفرد والمجتمع بشكل إيجابي، فيكون فرد متكامل النمو يعيش كمواطن صالح مفيد لمجتمعه ومتكيف معه (عيسان، ٢٠١٠).

كما تسعى جامعة ظفار جاهدة - كأحدى الجامعات الخاصة في سلطنة عمان - إلى تنمية منتسبيها من خلال توفير تعليم متميز كما ونوعاً معاً يهدف إلى تحقيق معدلات التحاق تامة في التعليم العام، ورفع الطاقة الاستيعابية في التعليم العالي، وتقديم تعليم يتوافق مع الهدف العام للدولة والتعلم مدى الحياة، لذلك حققت تلك الجامعة موقعاً تنافسياً في اقتصاد محلي وعالمي متنام مبنى على المعرفة، من خلال حصولها على شهادة الإعتماد المؤسسي والأكاديمي محلياً من الهيئة العمانية للإعتماد الأكاديمي (OAAA)، ودولياً من الهيئة البريطانية للإعتماد الأكاديمي (ASIC) خلال العام الأكاديمي ٢٠١٨ / ٢٠١٩.

وبالنظر إلى واقع الجامعات في العالم العربي بما في ذلك سلطنة عمان، يتضح أن معظم هذه المؤسسات تعاني من تواضع رأس المال الفكري بها، ومن ثم انخفاض إنتاجيتها العلمية، بشكل لا يلبي متطلبات خطط التنمية في عصر يتسم بالعولمة واقتصاد المعرفة (الهالي، ٢٠١١).

بالإضافة إلى تعالي الأصوات، واختلاف وجهات النظر بين مؤيد ومعارض فيما يتعلق بدور الجامعات والمؤسسات التعليمية بسلطنة عمان في تنمية رأس المال الفكري بكافة أبعاده (استقطاب رأس المال الفكري، صناعة رأس المال الفكري، تنشيط رأس المال الفكري، المحافظة على رأس المال الفكري، الاهتمام بالمستفيدين من رأس المال الفكري). الأمر الذي دفع الباحثون إلى إعداد تلك الدراسة لتعرف دور الجامعات الخاصة بسلطنة عمان في تنمية رأس المال الفكري.

■ مشكلة الدراسة:

تحددت مشكلة الدراسة الحالية في الأسئلة التالية:

١. ما واقع رأس المال الفكري بجامعة ظفار من وجهة نظر الطلبة؟

٢. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.01) بين آراء طلبة جامعة ظفار حول واقع رأس المال الفكري بالجامعة تعزى لمتغيرات الكلية، والنوع الاجتماعي، والمعدل التركيبي؟
■ **حدود الدراسة:**

- اقتصرت الدراسة الحالية على الحدود التالية:
١. جوانب رأس المال الفكري التالية: استقطاب رأس المال الفكري، صناعة رأس المال الفكري، تنشيط رأس المال الفكري، المحافظة على رأس المال الفكري، الاهتمام بالمستفيدين من رأس المال الفكري.
 ٢. كليات التجارة والعلوم الإدارية، والهندسة، والآداب والعلوم التطبيقية التابعة لجامعة ظفار.
 ٣. طبقت الاستبانة خلال العام الأكاديمي (٢٠١٨ / ٢٠١٩).

■ **أهداف الدراسة:**

- هدفت الدراسة الحالية إلى:
١. التعرف واقع رأس المال الفكري بجامعة ظفار.
 ٢. تحديد ما إذا كانت هناك فروق بين آراء طلبة جامعة ظفار حول واقع رأس المال الفكري بالجامعة تعزى لمتغيرات الكلية، والنوع الاجتماعي، والمعدل التركيبي أم لا.

■ **أهمية الدراسة:**

- استمدت الدراسة الحالية أهميتها مما يمكن أن تسهم به في:
١. تقديم أطر نظرية لرأس المال الفكري، وطبيعته، وكيفية تنميته والارتقاء به.
 ٢. إبراز دور جامعة ظفار في سلطنة عمان كشريك أساسي للدولة في تنمية رأس المال الفكري والإرتقاء به، بما يوفر استثمار حقيقى للمواطن العماني فيستطيع المنافسة محلياً وإقليمياً ودولياً.
 ٣. توجيه أنظار العاملين بجامعة ظفار إلى ضرورة توفير بيئة تعليمية مناسبة لتحقيق النمو الشامل المتوازن للطلبة، خاصة فيما يتعلق بالجانب الفكري.
 ٤. تعزيز وعي الطلبة بجامعة ظفار بأهمية رأس المال الفكري في تنمية العقول البشرية عالية التميز، مما ينعكس إيجاباً على أدائهم الأكاديمي، وتوظيف قدراتهم ومواهبهم في إنتاج المعرفة.

٥. فتح المجال للباحثين إلى إجراء المزيد من الدراسات حول رأس المال الفكري بسلطنة عمان، نظراً لقلّة الدراسات بالسلطنة في هذا الشأن.

■ التعريفات الإجرائية لمصطلحات الدراسة:

١. رأس المال الفكري:

مجمّل المعارف والمهارات والخبرات والكفاءات التي تمتلكها جامعة ظفار، والتي من شأنها تعزيز أداء العاملين بها في تقديم أفكار وابتكارات حديثة تضيف منافع غير متوقعة للمنتجات والخدمات التي تقدمها، فتتحقق الميزة التنافسية للجامعة ومنتسبيها محلياً، وإقليمياً، ودولياً. ويقاس بالدرجة التي يحصل عليها الطالب في الاستبانة المعدة لهذا الغرض.

٢. جامعة ظفار:

مؤسسة أهلية للتعليم العالي الجامعي في مدينة صلالة بمحافظة ظفار، سلطنة عمان. تأسست في يناير ٢٠٠٤ بموجب قرار وزاري رقم (٢٠٠٤/٥)، وباشرت عملها بصورة رسمية في سبتمبر ٢٠٠٤. وللجامعة مجلس أمناء يمثل هيئتها العليا المسؤولة عن وضع السياسات العامة. وللجامعة موقع على شبكة الإنترنت هو www.du.edu.om

■ الخلفية النظرية للدراسة:

١. رأس المال الفكري وتنميته:

يعد مصطلح رأس المال الفكري (IC) Intellectual Capital من المصطلحات الحديثة التي ظهرت مؤخراً في تسعينات القرن العشرين، وذلك للاستفادة من العقول المفكرة والمبدعين بالمؤسسات في زيادة القدرة التنافسية لها. ويتكون من مقطعين الأول وهو كلمة فكر والثاني كلمة رأسمال ليعني في مجمله العلاقات المكثفة المبينة على المعرفة التركيبية، والكفاءات التي لها قدرة كامنة على توليد القيمة.

ظهرت تسميات كثيرة لرأس المال الفكري منها: رأس المال البشري Human Capital، ورأس المال الهيكلي Structural Capital ورأس المال الابتكاري، ورأس مال التجديد والتطوير، وغير ذلك. وكل هذه التسميات يقابلها مفهوم رأس المال المادي Tangible Assets، أي أن الأصول الفكرية تقابلها الأصول المادية.

وبتحليل التعريفات المتعددة لمصطلح رأس المال الفكري، يمكن تصنيفها إلى أربعة اتجاهات، هي:

الاتجاه الأول- تعريفات ركزت على عناصر ومكونات رأس المال الفكري:

يؤكد أصحاب هذا الاتجاه في تعريفاتهم بإبراز العناصر والمكونات الأساسية لرأس المال الفكري، فيرى البعض بأنه مجموعة من الأشخاص الذين يمتلكون المعارف والخبرات والمنجزات التي تمكنهم من الإسهام في أداء المنظمات التي يعملون بها، وبالتالي الإسهام في تطور مجتمعاتهم (هيجان، ٢٠٠٦). في حين يرى آخرون بأنه مجموعة الأصول المعرفية التي تغزو إلى منشأ ما، وتساهم بشكل فعال في تحسين وضعها التنافسي (Marr, 2008).

الاتجاه الثاني- تعريفات ركزت على كيفية قياس رأس المال الفكري:

اهتمت هذه التعريفات بكيفية قياس وحساب قيمة رأس المال الفكري، فمنهم من ينظر إلى رأس المال الفكري بأنه قيمة الموارد البشرية المتاحة للمنظمة، محسوبة بقدر ما أنفق عليها من تدريب وتعليم ورعاية اجتماعية وثقافية وفرص للتعلم الذاتي على وقت المنظمة. وهناك من ينظر إليه على أنه الفرق بين القيمة السوقية والقيمة الدفترية لأصول هذه المنظمة. (Sundac & Krmpotic, 2009)

الاتجاه الثالث- تعريفات ركزت على النتائج المتحققة من رأس المال الفكري:

ركزت تعريفات هذا الاتجاه على المزايا والنتائج الإيجابية التي يمكن أن تحققها المنظمات الإدارية المعاصرة من رأس المال الفكري، حيث يرى البعض أن رأس المال الفكري هو مصدر القوة الحقيقية للتنافس في المستقبل والنجاح، والذي يكمن في حزمة المهارات والخبرات والكفاءات التي تمتلكها المنظمة، ومن خلال ما يقدمه العاملون من أفكار وابتكارات حديثة تضيف منافع غير متوقعة للمنتجات والخدمات التي تقدمها (Ahmadi, et. al., 2012).

الاتجاه الرابع- التعريفات التي عنت بإبراز العلاقة بين مفهومي رأس المال الفكري وإدارة المعرفة:

في هذا السياق، يرى البعض أن رأس المال الفكري عبارة عن كل معرفة ذات قيمة للمنظمة، أو أنه المعرفة المفيدة التي يمكن توظيفها واستثمارها بشكل صحيح لصالح المنظمة. أو أنه المعرفة المفيدة للمنظمة، وأن الهدف من إدارة المعرفة هو خلق رأس المال الفكري (Rehman, et. al., 2012).

وفي هذا الصدد يمكن القول بأنه على الرغم من تعدد وتنوع تعريفات رأس المال الفكري، إلا أنه لا يوجد اتفاق بين الباحثين على تعريف واحد جامع مانع شامل لهذا المفهوم، ويرجع ذلك إلى عدة أسباب، منها:

١. الحداثة النسبية لمفهوم رأس المال الفكري، حيث كان أول ظهور لهذا المفهوم في تسعينات القرن العشرين.

٢. تعدد أبعاد ذلك المفهوم، حيث يلتقي فيه علاقات مكثفة قائمة على المعرفة المنظمة، وعلى الكفاءات المتخصصة، مع قدرة كامنة على التنمية وتوليد القيمة.

٣. تنوع مجالات اهتمام الباحثين في دراساتهم لرأس المال الفكري، فهناك من تعامل معه على أنه إدارة للمعرفة، وهناك من أهتم برأس المال الفكري من حيث مكوناته وطرق وأساليب قياسه، وهكذا.

٤. اختلاف الباحثين حول مكونات رأس المال الفكري، فهناك من يرى أنه يتكون من عنصرين أساسيين، هما رأس المال البشري، ورأس المال البيئي، وهناك من يرى أنه يتضمن ثلاثة عناصر أساسية، هي: رأس المال البشري، ورأس المال الهيكلي، ورأس المال من العملاء، وهكذا.

٥. تنوع فروع المعرفة للباحثين الذين اهتموا بدراسة رأس المال الفكري، وكل منهم له مفاهيمه الخاصة، ونظرياته العلمية، والمناهج البحثية التي يعتمد عليها في دراسته.

ولذلك اتخذ الباحثون الحاليون موقفاً وسطاً بين الاتجاهات السابقة، حيث يرون أن رأس المال الفكري هو مجمل المعارف والمهارات والخبرات والكفاءات التي تمتلكها المنظمات والمؤسسات المختلفة، والتي من شأنها تعزيز أداء العاملين بها في تقديم أفكار وابتكارات حديثة تضيف منافع غير متوقعة للمنتجات والخدمات التي تقدمها، فتتحقق الميزة التنافسية لتلك المنظمات ومنسبها محلياً، وإقليمياً، ودولياً.

١. مكونات رأس المال الفكري:

يعتبر تحديد مكونات رأس المال الفكري من الأمور الهامة التي تساعد في قياسه وتقييمه، وكذلك تعرف مصادر ومسببات خلق القيمة في المنظمات بشكل

أكثر تحديداً، ومن ثم تحديد القيمة الحقيقية لمنظمات الأعمال في العصر الحديث.

ومن خلال تحليل العديد من المراجع، مثل: نافيد ومالكي (Naveed & Malki, 2012)، الحلامة (٢٠٠٩)، العنزي وصالح (٢٠٠٩)، يمكن تحديد مكونات رأس المال الفكري فيما يلي:

(أ) رأس المال البشري Human Capital:

ويتمثل في جميع الموارد البشرية ذات الإمكانيات المتميزة على شغل الوظائف الإدارية والفنية، والتي لديها القدرات الإبداعية والابتكارية والتفوقية، وكذلك المعارف المتطورة التي يمتلكونها، وخبراتهم المتراكمة على التجارب الحياتية والعلمية، ومهاراتهم التقنية والفنية، فضلاً عن رضاهم ومعنوياتهم وتماسكهم كفريق عمل متكامل. ويشمل المعرفة، والخبرات، والمهارات، والابداع، والابتكار، والمعنويات.

(ب) رأس المال الهيكلي Structural Capital:

ويتمثل البنى الارتكازية لرأس المال البشري، بما في ذلك القدرات التنظيمية لمواجهة متطلبات السوق، كما يتضمن نوعية نظم المعلومات التقنية وإمكانية الوصول إليها ورؤى المؤسسة، وقواعد المعلومات والمفهوم والتوثيق التنظيمي. ويتكون من أنظمة فرعية تشمل براءات الاختراع والاكتشاف، وحقوق النشر والتأليف، والعلامة التجارية، وقواعد البيانات وأنظمة المعلومات.

(ت) رأس المال العلاقتي (الزبائني) Customer Relation Capital:

ويعكس هذا المصطلح قيمة العلاقات التي تربط التنظيم بعملائه الحاليين، والمحتملين، ويشمل قوة علاقة المنظمة بهؤلاء العملاء ودرجة ولائهم ورضاهم. وهو يعمل على تحقيق قيمة للمنظمة والتي يكون مصدرها من المصادقية أو السمعة، أو نوعية الخدمات التي يقدمها الموردين أو من ولاء وقناعة العملاء. ويشمل هذا الجانب رضا الزبون، ولاء الزبون، الاحتفاظ بالزبون، تمكين الزبون، المشاركة.

وفي هذا الصدد تذكر حسن (٢٠٠٢) بأن رأس المال الفكري يتكون من عدد من المكونات غير المادية، هي:

(أ) **الأصول البشرية:** وهي المعرفة، والمهارات، والإبداع، والخبرة. فيتكون رأس المال البشري من مزيج من المهارات والقدرات والمعرفة، بالإضافة إلى الخبرة السابقة، أو المكتسبة من خلال العمل.

(ب) **الأصول الفكرية:** وهي المعلومات، والمذكرات المكتوبة، والإرشادات والمنشورات. وتتكون الأصول الفكرية بمجرد انتقال المعلومات والمعرفة والأفكار والبيانات من الأصول البشرية، لتسجل كتابة، وتصبح محددة ومعروفة بوضوح، وعندئذ تتعامل المنظمة مع هذه الأصول الفكرية، بدلاً من التعامل مع الأفراد. ومن أمثلة الأصول الفكرية: الخطط، والتصميمات الهندسية، وبرامج الحاسب الآلي،...إلخ.

(ت) **الملكية الفكرية:** وهي إجمالي الحقوق التي تحمي استخدام الأفكار والمعلومات التي لها قيمة تجارية. فالملكية الفكرية تعطي لصاحبها حقوق حصرية نتيجة للمعرفة والمعلومات التي خلقها والتي لا يمكن للآخرين لاستعمالها دون إذن.

(ث) **الأصول الهيكلية:** وهي تشمل الثقافة، والنماذج التنظيمية والعمليات، والإجراءات وقنوات التوزيع.

(ج) **رأس مال العلاقات:** وهو يعكس طبيعة العلاقات التي تربط المنظمة بعملائها ومورديها ومنافسيها، أو أي طرف آخر يساعد في تطوير وتحويل الفكرة إلى منتج أو خدمة.

٣. دور الجامعات بسلطنة عمان في تنمية رأس المال الفكري:

اهتمت جميع دول العالم دون استثناء بشكل متفاوت بالتنمية البشرية بشكل عام ورأس المال الفكري بشكل خاص، واستخدامه في مواجهة نقص الثروات الطبيعية، من خلال إعادة هيكلة التعليم، وتطوير برامج ومنظومته، حتى تتناسب وتنسجم خصائص وسمات رأس المال البشري مع المتطلبات الراهنة للتنمية الاقتصادية والاجتماعية.

واتخذت هذه الدول الجامعة كأداة رئيسة لتنمية رأس المال الفكري لتطوير وتنمية الأصول غير الملموسة والمخزون المعرفي فيها، من خلال شحذ هذه المعارف ووضعها موضع التنفيذ واستغلالها الاستغلال الأمثل.

كما أجريت العديد من الدراسات العربية والأجنبية، منها: صبح (٢٠١٣)، مرسى (٢٠١٣)، التميمي (٢٠١٢)، معروف (٢٠١٢)، القرشي (٢٠١١)، أبل وديتزر (Abel& Deitz, 2012)، رازا وآخرون (Raza, et al, 2011)، وقد أكدت جميعها على أهمية رأس المال الفكري كأحد المكونات الرئيسة في تحقيق متطلبات التنمية بكافة أشكالها لدى أى مجتمع، والدور الحيوى الهام للجامعات بكافة أشكالها في تنمية مجتمع المعرفة، ورأس المال الفكري، وإعداد وتطوير القوى البشرية المدربة والمؤهلة للإنتاج وتحقيق الرفاهية لهم ولمجتمعهم.

ولم تكن سلطنة عمان بمعزل عن بقية دول العالم في الاهتمام باستثمار وتنمية رأس المال البشري كأحد المكونات الرئيسة لرأس المال الفكري. لذا أولت السلطنة اهتماماً بالغاً بالتنمية البشرية على اعتبار أنه بقدر ما ينجح المجتمع في النهوض بموارده البشرية وتطويرها يكون نجاحه في إقامة الدولة العصرية المتقدمة.

ساعد على ذلك الاهتمام الخاص بهذا الجانب من قبل حضرة صاحب الجلالة السلطان قابوس بن سعيد المعظم، واتضح ذلك جلياً في معظم خطابه، ومنها الخطاب السامي في الانعقاد السنوي لمجلس عمان؛ حيث قال جلالته: "إن الاهتمام بالموارد البشرية وتوفير مختلف الوسائل لتطوير أدائها وتحفيز طاقتها وإمكاناتها وتنويع قدراتها الإبداعية وتحسين كفاءاتها العلمية والعملية هو أساس التنمية الحقيقية وحجر الزاوية في بنائها المتين القائم على قواعد راسخة ثابتة " (عيدروس، ٢٠٠٩).

وفي هذا الصدد يمكن القول بأن رأس المال الفكري يمكن تنميته من خلال تنمية أبعاده المتمثلة فيما يلي (سعداوي، ٢٠١٤)، (صبيح وأبوشعبان، ٢٠١٣)، (الريمي، ٢٠١٢)، (بركات وعوض، ٢٠١١)، (Abdullah& Ismail, 2011) :

(أ) استقطاب رأس المال الفكري:

يتمثل هذا البعد في الجهود التي تبذلها الجامعة في البحث والتقصي عن الأفراد ذوي القدرات والمهارات العالية، بما يتناسب وطبيعة نشاطاتها وعملياتها.

(ب) صناعة رأس المال الفكري:

يتمثل في مجموعة السياسات والممارسات التي تتخذها الجامعة في تكوين رأس مال فكري خاص بها، من خلال اتباع عدد من الإجراءات المنهجية مثل البرامج والدورات التدريبية وبرامج تنمية العلاقات الاجتماعية بين أفراد التنظيم.

(ت) تنشيط رأس المال الفكري:

يتمثل في مجموعة السياسات والإجراءات التي تتبناها الجامعة، وما تمتلكه من وسائل وأساليب تساعد على تنمية وتطوير القدرات الفكرية والمعرفية الموجودة لدى العاملين فيها، بما يمكنهم من مواكبة التغيرات والمستجدات في بيئة العمل من خلال استثارة قوى الابتكار والإبداع لديهم.

(ث) المحافظة على رأس المال الفكري:

يتمثل في مجمل السياسات والإجراءات الإدارية التي تتخذها الجامعة بغية الحفاظ على مخزونها المعرفي من المهارات والخبرات والمعارف.

(ج) الاهتمام بالمستفيدين:

يعكس هذا البعد الوسائل والأساليب التي تتبناها الجامعة لتنمية وتطوير ما تمتلكه من رأس مال العلاقات، من خلال الاهتمام بآراء المستفيدين أو الزبائن (العلاء) وتطلعاتهم ومقترحاتهم وأخذها بعين الاعتبار.

٤. نبذة عن جامعة ظفار كأحدى الجامعات الخاصة الهامة في سلطنة عمان:

(أ) نشأة الجامعة:

جامعة ظفار هي مؤسسة أهلية للتعليم العالي الجامعي في مدينة صلالة، سلطنة عمان. تأسست في يناير ٢٠٠٤ بموجب قرار وزاري رقم (٢٠٠٤/٥)، وباشرت عملها بصورة رسمية في سبتمبر ٢٠٠٤. وللجامعة مجلس أمناء يمثل هيئتها العليا المسؤولة عن وضع السياسات العامة. وللجامعة موقع على شبكة الإنترنت هو www.du.edu.om

(ب) الموقع والمناخ:

تقع جامعة ظفار في مدينة صلالة المشهورة بجوها المعتدل لا سيما في فصل الصيف المعروف بالخريف، وتبقى درجات الحرارة مستقرة في العشرينات في معظم أشهر السنة، كما تتميز صلالة بشواطئها الرملية النظيفة التي يرتادها صائدو الأسماك، ورواد السباحة، كما أن جبالها القريبة مقصد لرواد التسلق.

(ت) الرؤية:

تطمح جامعة ظفار لأن تحتل مكاناً مرموقاً بين مؤسسات التعليم العالي النوعي.

(ث) الرسالة:

تسعى جامعة ظفار لتحقيق التميز في التعليم، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع، وذلك في بيئة تعليمية مفتحة باعثة على الإبداع، وعلى تحصيل أحدث المعارف المهنية.

(ج) الأهداف:

١. تمكين الطلبة من استكشاف قدراتهم، والاستفادة القصوى من الفرص التعليمية التي توفرها الجامعة في سبيل التنمية القصوى لامكانياتهم.
٢. تخريج كوادر تتحلى بالمسؤولية الأخلاقية، وتتسم بالكفاءة العالية في مجال تخصصها بما يجعلهم يستطيعون المنافسة محلياً، وإقليمياً، ودولياً.
٣. تربية أجيال قادرة على التعلم الذاتي المستمر، وملزمة بخدمة مجتمعها.
٤. التأكيد على التميز الأكاديمي في كل حقول الدراسة المتوفرة في الجامعة.

(ح) القيم الأساسية:

التميز الأكاديمي، والمسؤولية الذاتية، والتعلم مدى الحياة، والجودة، والتحسين المستمر.

(خ) مواصفات الخريج:

- يحمل خريج جامعة ظفار المواصفات الآتية:
١. يمتلك قاعدة فكرية واسعة من خلال المناقشات، والكتب الرئيسة ذات الثقافات المختلفة.
٢. يظهر القدرة على التعبير عن الذات، والتفكير النقدي، والإبداع، وإملاك المهارات الفكرية.
٣. يمتلك المهارات التقنية الرئيسة ذات الصلة بمجال تخصصه، بما يتناسب مع مستوى البرنامج والأهداف.
٤. يمارس التسامح، والتواضع، واحترام اختلاف وجهات النظر، والالتزام بأخلاقيات المهنة.
٥. يمارس مهارات التعلم مدى الحياة.

■ منهج الدراسة:

اعتمدت الدراسة على منهج دراسة الحالة لجمع البيانات وتحليلها كأحد أنواع المنهج الوصفي، من خلال الاعتماد على الاستبانة كأداة رئيسة، وذلك لتعرف واقع رأس المال الفكري بجامعة ظفار في ضوء عدد من المتغيرات.

■ مجتمع وعينة الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع طلبة كليات التجارة والعلوم الإدارية، والهندسة، والآداب والعلوم التطبيقية التابعة لجامعة ظفار والبالغ عددهم (٤٤٧١) طالباً وطالبة خلال العام الأكاديمي ٢٠١٨/٢٠١٩م وفق الإحصائيات الرسمية بعمادة القبول والتسجيل بالجامعة. أما عينة الدراسة فقد تم اختيارها بشكل عشوائي طبقي بحيث وصل عددها (٥١٠) طالب وطالبة. وبالنسبة لتوزيع عينة الدراسة، فقد تم توزيعها وفقاً لمتغيرات الكلية، والنوع، والمعدل التراكمي، كما يوضحها الجدول التالي:

جدول (١) توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغيرات الكلية،

والنوع الاجتماعي، والمعدل التراكمي

م	المتغيرات	فئات المتغير	العدد
١	الكلية	التجارة والعلوم الإدارية	٢٠٠
		الهندسة	١٤٠
		الآداب والعلوم التطبيقية	١٧٠
		المجموع	٥١٠
١	النوع الاجتماعي	ذكور	٢٤٥
		إناث	٢٦٥
		المجموع	٥١٠
٢	المعدل التراكمي	أقل من ٨٠ %	١٦٠
		٨٠ % - ٨٥ %	٢١٠
		أكثر من ٨٥ %	١٤٠
		المجموع	٥١٠

■ أداة الدراسة (الاستبانة):

١. الاستبانة في صورتها الأولية:

تم تصميم استبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات وفق مقياس ليكرت الخماسي (موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة)، حيث تضمنت (٥) أبعاد مرتبطة بواقع رأس المال الفكري بجامعة ظفار، بواقع (٢٧) فقرة.

٢. صدق الاستبانة:

بعد إعداد الاستبانة في صورتها الأولية، تم التحقق من صدقها، وذلك بعرضها على مجموعة من ذوي الاختصاص والخبرة في المجال بلغ عددهم (١٥)

محكمًا. وبناء على ملاحظات المحكمين أجريت بعض التعديلات على الاستبانة، تمثلت في إعادة صياغة بعض الفقرات، وحذف فقرتين، لتصبح الاستبانة في صورتها النهائية مكونة من (٥) أبعاد بواقع (٢٥) فقرة موزعة بالتساوي على الأبعاد الخمسة.

٣. ثبات الاستبانة:

للتحقق من ثبات الاستبانة تم تطبيقها على عينة استطلاعية من طلبة جامعة ظفار بلغ عددها (٢٥٥) طالب وطالبة، ثم حساب معامل الثبات لألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) لكل بعد من أبعاد الاستبانة وللإستبانة ككل، وهذا ما يوضحه الجدول التالي:

جدول (٢) نتائج اختبار ألفا كرونباخ لقياس ثبات الاستبانة

م	البعد	عدد الفقرات	معامل ألفا	وصف الثبات
١	استقطاب رأس المال الفكري	٥	٠.٨٦	مرتفع
٢	صناعة رأس المال الفكري	٥	٠.٨٨	مرتفع
٣	تنشيط رأس المال الفكري	٥	٠.٩٠	مرتفع
٤	المحافظة على رأس المال الفكري	٥	٠.٩٠	مرتفع
٥	الاهتمام بالمستفيدين	٥	٠.٨٨	مرتفع
	جميع أبعاد الاستبانة	٢٥	٠.٨٨	مرتفع

يتضح من الجدول (٢) أن قيم معامل ثبات الاستبانة بأبعادها المختلفة مرتفعة، مما يعطى مؤشراً لصلاحية الاستبانة للتطبيق.

■ التطبيق الميداني للدراسة:

بعد إعداد الاستبانة في صورتها النهائية، تم تطبيقها على عينة الدراسة خلال العام الأكاديمي ٢٠١٨ / ٢٠١٩م.

■ الأساليب الإحصائية المستخدمة:

تم استخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، الإصدار رقم (٢٢) في التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة، معتمداً على الأساليب الإحصائية الآتية: المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، واختبار ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha)، واختبار (ت) (T-Test) لمجموعتين مستقلتين، وتحليل التباين الأحادي (One – Way ANOVA) .

■ نتائج الدراسة:

١. النتائج المتعلقة بالسؤال الأول:

للإجابة عن السؤال الأول للدراسة، والذي نص على: ما واقع رأس المال الفكري بجامعة ظفار من وجهة نظر الطلبة؟، تم حساب المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، وتقدير مستوى الفقرة لاستجابات عينة الدراسة على الاستبانة ككل بكل أبعادها، وفقرات كل بعد على حدة، والجدول (٣) يوضح ذلك:

جدول (٣) استجابات عينة الدراسة على أبعاد الاستبانة بكل فقراتها

البعد	الرتبة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
استقطاب رأس المال الفكري	١	استقطاب الكوادر البشرية المدربة والمؤهلة في المجالات المختلفة.	4.19	0.84	مرتفع
	٢	توفير بيئة تعليمية تعليمية تسهم في تنمية الإبداع والابتكار.	4.06	0.81	مرتفع
	٣	الاستفادة من أفكار وخبرات الأفراد (أكاديميين، إداريين، طلبة،..إلخ).	4.04	0.96	مرتفع
	٤	تعزيز الموارد والإمكانات التي يحتاجها الأفراد (أكاديميين، إداريين، طلبة،..إلخ).	3.98	0.85	مرتفع
	٥	تبني استراتيجية مستقبلية تركز على تنمية رأس المال الفكري.	3.96	0.94	مرتفع
متوسط البعد الأول (استقطاب رأس المال الفكري)					
صناعة رأس المال الفكري	١	التركيز على إنتاج المعرفة، ونشرها، وتوظيفها.	4.18	0.98	مرتفع
	٢	الاهتمام بالأفكار والمعالجات التي يقترحها الأفراد (أكاديميين، إداريين، طلبة،..إلخ).	4.17	0.89	مرتفع
	٣	تعزيز الإنفتاح على أفكار وخبرات الآخرين.	4.09	0.90	مرتفع
	٤	الحرص على توفير الانسجام الفكري والمعرفي بين الأفراد (أكاديميين، إداريين، طلبة،..إلخ).	3.10	0.56	متوسط
	٥	التطوير المستمر لشبكة إدارة تقنيات معلومات الموارد البشرية المحوسبة.	2.81	0.53	متوسط
متوسط البعد الثاني (صناعة رأس المال الفكري)					
تنشيط رأس المال الفكري	١	تنفيذ العديد من الندوات العلمية، وورش العمل، وحلقات النقاش بين الأفراد (أكاديميين، إداريين، طلبة،..إلخ).	4.06	0.93	مرتفع
	٢	تشجيع الأفكار المبدعة للأفراد (أكاديميين، إداريين، طلبة،..إلخ).	4.05	0.89	مرتفع

المستوى	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرات	الرتبة	البعد
			إداريين، طلبة،.. إلخ).		
مرتفع	1.01	4.00	تقديم الدعم المادي المناسب للإنتاج العلمي والفكري للأفراد (أكاديميين، إداريين، طلبة،.. إلخ).	٣	
مرتفع	1.03	3.91	المساهمة في تنفيذ الخطط الوطنية للتنمية.	٤	
متوسط	0.59	3.14	توفير كافة المعلومات للأفراد (أكاديميين، إداريين، طلبة،.. إلخ) لأداء مهامهم بشكل مثالي.	٥	
مرتفع	0.98	3.83	متوسط البعد الثالث (تنشيط رأس المال الفكري)		
مرتفع	0.85	3.98	وضع العديد من اللوائح والضوابط المناسبة لتنظيم العمل بكافة المجالات.	١	المحافظة على رأس المال الفكري
مرتفع	0.94	3.96	العمل المستمر لوصول الجامعة وأفرادها إلى مكانة علمية وبحثية مرموقة.	٢	
مرتفع	0.88	3.94	مراعاة قدرات وميول الأفراد (أكاديميين، إداريين، طلبة،.. إلخ) عند تكليفهم بالأعمال.	٣	
متوسط	0.58	3.15	التدريب الإثرائي المستمر للأفراد (أكاديميين، إداريين، طلبة،.. إلخ).	٤	
متوسط	0.57	3.13	توظيف المعرفة بشكل تعاوني إيجابي ضمن فريق.	٥	
مرتفع	0.93	3.63	متوسط البعد الرابع (المحافظة على رأس المال الفكري)		الاهتمام بالمستفيدين
مرتفع	0.66	4.15	السعي المستمر للمحافظة على سمعتها الأكاديمية بين الأوساط التعليمية والاجتماعية المختلفة.	١	
مرتفع	0.74	4.08	إقامة علاقات تعاونية إيجابية مع المؤسسات التعليمية والاجتماعية المختلفة.	٢	
مرتفع	0.64	3.98	التعزيز المستمر لقدرتها التنافسية محلياً وإقليمياً ودولياً.	٣	
مرتفع	0.94	3.96	الحرص الشديد على توثيق العلاقات مع الخريجين والمستفيدين.	٤	
مرتفع	0.97	3.89	التسويق المستمر لإنجازات الجامعة في كافة المحافل والميادين.	٥	
مرتفع	0.91	4.01	متوسط المجال الخامس (الاهتمام بالمستفيدين)		
مرتفع	0.90	3.84	متوسط الاستبانة ككل		

يتضح من الجدول (٣) ما يلي:

١. المتوسط العام لدرجة استجابات أفراد عينة الدراسة على الاستبانة ككل (٣.٨٤) وبمستوى مرتفع.

٢. تراوحت قيم المتوسط العام لاستجابات أفراد عينة الدراسة على الأبعاد الخمسة للاستبانة ما بين (٣.٦٣ - ٤.٠٥)، وبمستويات مرتفعة لجميع الأبعاد.

٣. احتل البعد الأول (استقطاب رأس المال الفكري) أعلى متوسط في استجابات أفراد عينة الدراسة على الاستبانة، حيث بلغ متوسط الاستجابات عليه (٤.٠٥)، يليه البعد الخامس (الاهتمام بالمستفيدين) بمتوسط (٤.٠١)، ثم البعد الثالث (تنشيط رأس المال الفكري) بمتوسط (٣.٨٣)، ثم البعد الثاني (صناعة رأس المال الفكري) بمتوسط (٣.٦٧)، وأخيراً البعد الرابع (المحافظة على رأس المال الفكري) بمتوسط (٣.٦٣) وجميعها كانت بمستويات مرتفعة.

٤. تراوحت قيم المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات البعد الأول (استقطاب رأس المال الفكري) ما بين (٣.٩٦ - ٤.١٩)، وبمستويات مرتفعة.

٥. تراوحت قيم المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات البعد الثاني (صناعة رأس المال الفكري) ما بين (٢.٨١ - ٤.١٨)، وبمستويات متوسطة ومرتفعة.

٦. تراوحت قيم المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات البعد الثالث (تنشيط رأس المال الفكري) ما بين (٣.١٤ - ٤.٠٦)، وبمستويات متوسطة ومرتفعة.

٧. تراوحت قيم المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات البعد الرابع (المحافظة على رأس المال الفكري) ما بين (٣.١٣ - ٣.٩٨)، وبمستويات متوسطة ومرتفعة.

٨. تراوحت قيم المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات البعد الخامس (الاهتمام بالمستفيدين) ما بين (٣.٨٩ - ٤.١٥)، وبمستويات مرتفعة.

وتشير النتائج السابقة إلى أن جامعة ظفار توفر بيئة تعليمية تعليمية اجتماعية تسهم بدرجة مرتفعة في تنمية رأس المال الفكري لكل منتسبيها من الأكاديمين والإداريين والطلبة. كما أنها تسهم في تنمية المجتمع المحلي

والمستفيدين منها في المجال المعرفي والفكري، مما ينعكس إيجاباً على تنفيذ الرؤى والخطط الوطنية للتنمية.

٢. النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني:

للإجابة عن السؤال الثاني للدراسة، والذي نص على: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.01) بين آراء طلبة جامعة ظفار حول واقع رأس المال الفكري بالجامعة تعزى لمتغيرات الكلية، والنوع الاجتماعي، والمعدل التركيبي؟، تم تحديد تلك الفروق كما يلي:

(أ) بالنسبة لمتغير الكلية، تم استخدام تحليل التباين الأحادي، كما يوضحه الجدول التالي:

جدول (٤) نتائج اختبار تحليل التباين لتحديد دلالة الفروق بين استجابات عينة الدراسة وفقاً لمتغير الكلية

م	البعد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
١	استقطاب رأس المال الفكري	بين المجموعات	1.37	2	0.68	1.63	0.198
		داخل المجموعات	128.41	507	0.42		
		المجموع	129.78	509			
٢	صناعة رأس المال الفكري	بين المجموعات	0.47	2	0.23	0.53	0.590
		داخل المجموعات	117.35	507	0.44		
		المجموع	117.82	509			
٣	تنشيط رأس المال الفكري	بين المجموعات	3.01	2	1.51	3.41	0.034
		داخل المجموعات	135.03	507	0.44		
		المجموع	138.04	509			
٤	المحافظة على رأس المال الفكري	بين المجموعات	4.36	2	2.18	4.03	0.019
		داخل المجموعات	165.53	507	0.54		
		المجموع	169.89	509			
٥	الاهتمام بالمستفيدين	بين المجموعات	1.45	2	0.77	0.98	0.500
		داخل المجموعات	128.54	507	0.65		
		المجموع	129.99	509			

يتضح من الجدول (٤) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠١) بين آراء طلبة جامعة ظفار حول واقع رأس المال الفكري بالجامعة تعزى لمتغير الكلية.

(ب) بالنسبة لمتغير النوع الاجتماعي، تم استخدام اختبار (ت) لمجموعتين مستقلتين، وهذا ما يوضحه الجدول التالي:

جدول (٥) نتائج اختبار (ت) لتحديد دلالة الفروق

بين استجابات عينة الدراسة وفقاً لمتغير النوع

م	البعد	النوع	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
١	استقطاب رأس المال الفكري	ذكور	245	4.01	0.59	0.784	0.432
		إناث	265	4.18	0.53		
٢	صناعة رأس المال الفكري	ذكور	245	3.77	0.63	0.753	0.451
		إناث	265	3.99	0.57		
٣	تنشيط رأس المال الفكري	ذكور	245	4.00	0.76	0.381	0.703
		إناث	265	4.04	0.55		
٤	المحافظة على رأس المال الفكري	ذكور	245	3.48	0.67	0.692	0.120
		إناث	265	3.61	0.57		
٥	الاهتمام بالمستفيدين	ذكور	245	3.61	0.725	0.668	0.230
		إناث	265	3.75	0.518		

يتضح من الجدول (٥) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠١) بين آراء طلبة جامعة ظفار حول واقع رأس المال الفكري بالجامعة تعزى لمتغير النوع الاجتماعي.

(ج) بالنسبة لمتغير المعدل التراكمي، تم استخدام تحليل التباين الأحادي، كما يوضحه الجدول التالي:

جدول (٦) نتائج اختبار تحليل التباين لتحديد دلالة

الفروق بين استجابات عينة الدراسة وفقاً لمتغير المعدل التراكمي

م	البعد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
١	استقطاب رأس المال الفكري	بين المجموعات	1.36	2	0.68	1.62	0.29
		داخل المجموعات	128.41	507	0.42		
		المجموع	129.77	509			
٢	صناعة رأس المال الفكري	بين المجموعات	1.24	2	0.65	0.88	0.43
		داخل المجموعات	130.41	507	0.45		
		المجموع	131.65	509			
٣	تنشيط رأس المال الفكري	بين المجموعات	1.20	2	0.68	0.98	0.49
		داخل المجموعات	129.61	507	0.49		
		المجموع	130.81	509			
٤	المحافظة على رأس المال الفكري	بين المجموعات	1.55	2	0.86	0.99	0.56
		داخل المجموعات	128.50	507	0.67		

م	البعد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
		المجموع	130.05	509			
٥	الاهتمام بالمستفيدين	بين المجموعات	1.45	2	0.77	0.98	0.50
		داخل المجموعات	128.54	507	0.65		
		المجموع	129.99	509			

يتضح من الجدول (٤) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠١) بين آراء طلبة جامعة ظفار حول واقع رأس المال الفكري بالجامعة تعزى لمتغير المعدل التراكمي.

■ مناقشة نتائج الدراسة:

١. مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول:

بالرجوع إلى جدول (٣) الذي يتضمن نتائج الدراسة المتعلقة بالسؤال الأول، يتضح أن جامعة ظفار تسهم بدرجة مرتفعة في تنمية رأس المال الفكري بكل أبعاده الخمسة المكونة له، وذلك يتوافق تماماً مع رؤية ورسالة وأهداف جامعة ظفار، وكذلك مع قيمها الأساسية ومواصفات الخريج بها، مما يدل على أن جامعة ظفار كأحدى الجامعات الخاصة الواعدة في سلطنة عمان تسعى جاهدة إلى تطبيق مبادئها وسياساتها وفلسفتها المتعلقة بتحقيق التميز في التعليم، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع، من خلال بيئة تعليمية مفتوحة باعثة على الإبداع، مما يسهم بدرجة كبيرة في تخريج طلبة يمتلكون قاعدة فكرية واسعة، ولديهم القدرة على التعبير عن الذات، والتفكير النقدي، والإبداع، وإملاك المهارات الفكرية المختلفة.

وما تسعى إليه جامعة ظفار يتوافق تماماً مع توجه السلطنة وسياساتها المتعلقة بالاهتمام بتنمية مجتمع المعرفة، والتنمية البشرية بوجه عام، ورأس المال الفكري بوجه خاص. هذا التوجه النابع من توجه ورؤية صاحب الجلالة السلطان قابوس بن سعيد المعظم.

وبالرغم من النتائج المرتفعة السابقة، ينبغي على جامعة ظفار بذل المزيد من الجهد لتنمية كافة أبعاد رأس المال الفكري، خاصة الأبعاد المتعلقة بالمحافظة على رأس المال الفكري، وصناعة رأس المال الفكري، وتنشيط رأس المال الفكري، حتى تصل الجامعة إلى مستوى مرموق بين الجامعات العالمية، وتكون لديها القدرة على التنافس معها، بما يحقق متطلبات الجودة والاعتماد الأكاديمي.

وتتفق النتائج السابقة للدراسة الحالية مع نتائج دراسة صبيح وأبوشعبان (٢٠١٣) والتي توصلت إلى أن الدراسات العليا بالجامعات الفلسطينية تسهم بدرجة مرتفعة في تنمية رأس المال الفكري، ومع دراسة مرسى (٢٠١٣) والتي أكدت على ضرورة تفعيل دور التعليم الجامعي في تلبية متطلبات تنمية رأس المال الفكري، وكذلك مع دراسة القرشي (٢٠١١) والتي أكدت أيضاً على ضرورة توفير متطلبات تنمية رأس المال الفكري بالجامعات السعودية في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة.

٢. مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني:

بالرجوع إلى الجداول السابقة (٤)، (٥)، (٦) التي تضمنت نتائج دلالة الفروق بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول واقع رأس المال الفكري في جامعة ظفار تعزى لمتغيرات الكلية، والنوع الاجتماعي، والمعدل التراكمي، اتضح عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء العينة حول واقع رأس المال الفكري في جامعة ظفار تعزى لتلك المتغيرات. وهذه النتيجة تعتبر منطقية حيث يتعرض جميع طلبة جامعة ظفار لنفس التأثيرات المتعلقة بتنمية رأس المال الفكري دون التمييز بينهم نتيجة الكلية التي ينتسبون إليها، أو نوعهم الاجتماعي أو معدلهم التراكمي. فجامعة ظفار تسعى جاهدة لتوفير متطلبات تنمية رأس المال الفكري لجميع الطلبة دون استثناء، بغض النظر عن أية متغيرات أو اعتبارات أخرى، وهذا من أسرار نجاح الجامعة في تحقيق العدالة الاجتماعية بين طلبتها والعاملين بها في كافة الأمور، وتوفير تعليمًا فعالاً مميزاً يركز على الطالب. تتوافق هذه النتيجة مع نتائج مؤشرات الجودة والاعتماد الأكاديمي التي توصلت إليه وحدة الجودة بالجامعة فيما يتعلق بالبعد المتعلق بالطلبة والعاملين، وكذلك وفق ما جاء في تقارير الاعتماد المؤسسي الأكاديمي لجامعة ظفار عام ٢٠١٨/٢٠١٩ الصادرة عن الهيئة العمانية للإعتماد الأكاديمي (OAAA)، والهيئة البريطانية للإعتماد الأكاديمي (ASIC).

■ توصيات الدراسة:

في ضوء نتائج الدراسة، يمكن التوصية بما يلي:

١. زيادة الميزانية المخصصة للبحث والإنتاج العلمي والفكري للأفراد، وتسويق وتبني نتائج البحوث الجيدة التي تجرى بها، بما يخدم أغراض التنمية.

٢. الحرص الشديد على المساهمة في تنفيذ الخطط الوطنية للتنمية.
٣. تفعيل المشاركات الإيجابية، وتوثيق العلاقات بين الجامعة، ومؤسسات المجتمع المدني وكذلك الخريجين والمستفيدين بشكل يخدم الجامعة والمجتمع معاً.
٤. تكثيف التدريب الإثرائي المكثف للأفراد بشكل يحقق التنمية الفكرية لهم في كافة الجوانب.
٥. ضرورة العمل على توفير الانسجام الفكري والمعرفي بين أفراد الجامعة بعضهم البعض.
٦. مراعاة قدرات وميول أفراد الجامعة عند تكليفهم بالأعمال المختلفة.

■ الدراسات المقترحة:

١. يمكن اقتراح إجراء المزيد من الدراسات فيما يلي:
١. إجراء مثل هذه الدراسة في جامعات أخرى داخل سلطنة عمان.
٢. دراسة مقارنة بين واقع رأس المال الفكري في مؤسسات التعليم قبل الجامعي بسلطنة عمان، ودول أخرى.
٣. تنمية رأس المال الفكري في سلطنة عمان وفق تجارب بعض الدول.

المراجع

أولاً- المراجع العربية:

- بركات، زياد وعوض، أحمد (٢٠١١). واقع دور الجامعات العربية في تنمية مجتمع المعرفة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها. مجلة اتحاد الجامعات العربية، ٥٦، ٧١-١١٤.
- التميمي، علاء (٢٠١٢). واقع دور الجامعات في تنمية مجتمع المعرفة: دراسة استطلاعية لآراء عينة من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات العراقية. المؤتمر الدولي السادس بعنوان: إدارة المعرفة بمؤسسات التعليم العالي العربية، (٥-٦) ديسمبر، ٢٣-٦٥.
- حسن، راوية (٢٠٠٢). مدخل إستراتيجي لتخطيط وتنمية الموارد البشرية. الإسكندرية: مكتبة الدار الجامعية.
- الحلالمه، محمد (٢٠٠٩). رأس المال المعرفي وأثره في أسباب النجاح الإستراتيجي لمنظمات الأعمال. مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية، جامعة البلقاء التطبيقية، ١٩، ٤٥-٦٧.
- الريمي، حميد (٢٠١٢). كليات المجتمع ودورها المحوري في تأهيل مخرجات التعليم. المؤتمر الدولي لملتقى الخبراء الإقليمي حول التعليم والتدريب التقني والمهني في الدول العربية، (١٧ - ١٩) مارس، مسقط، سلطنة عمان.
- سعداوي، خالد مصطفى (٢٠١٤). دور تكنولوجيا المعلومات في تنمية رأس المال الفكري للأجهزة الحكومية: دراسة ميدانية لشاغلي الوظائف الإشرافية في وزارة الأوقاف والشؤون الإسلامية بدولة الكويت. مجلة الجامعة العربية الأمريكية للبحوث، فلسطين، ١، ٨٤-١٠٧.
- صبح، أحلام (٢٠١٣). دور الجامعات الفلسطينية في تنمية رأس المال البشري من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، الجامعة الإسلامية بغزة، فلسطين.
- صبيح، لينا زياد وأبو شعبان، شيماء صيحي (٢٠١٣). دور الدراسات العليا في الجامعات الفلسطينية بمحافظة غزة بالارتقاء وتنمية رأس المال الفكري. المؤتمر العلمي بعنوان: الدراسات العليا بين الواقع وآفاق الإصلاح والتطوير، الجامعة الإسلامية بغزة، فلسطين، أبريل، ١-٢٥.

- العجمي، نصار (٢٠١٠). بناء نموذج مقترح لقياس أثر رأس المال الفكري على كفاءة أداء كليات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب. ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط، الكويت.
- علي، سعيد اسماعيل (٢٠٠٧). نحو استراتيجية لتطوير التعليم الجامعي في مصر. القاهرة: مؤسسة الأهرام.
- العنزي، سعد علي وصالح، أحمد علي (٢٠٠٩). إدارة رأس المال الفكري في منظمات الأعمال. عمان: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.
- عيدروس، أسماء (٢٠٠٩). التنمية المهنية لمعلم التعليم الأساسي بسلطنة عمان (دراسة تقييمية). رسالة ماجستير غير منشورة، كلية البنات، جامعة عين شمس، مصر.
- عيسان، صالحة (٢٠١٠). الإصلاح في نظام التعليم العام في سلطنة عمان وواقعه في منهج الصفيين الحادي والثاني عشر. مجلة العلوم التربوية، ١٨(١)، ١٠٥-١٤١.
- القرشي، مسعود خضر مبارك (٢٠١١). متطلبات تنمية رأس المال الفكري في الجامعات السعودية في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة. مجلة عالم التربية، ١٢(٣٦)، ٧٩-١٥.
- مرسي، شيرين عيد (٢٠١٣). تفعيل دور التعليم الجامعي في تلبية متطلبات تنمية رأس المال الفكري (دراسة مستقبلية). مجلة كلية التربية، جامعة بنها، ٣(٩٥)، ٧٠-١٤١.
- معروف، حسام (٢٠١٢). دور كليات التربية بالجامعات الفلسطينية في خدمة المجتمع المحلي من وجهة نظر أساتذتها. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الأزهر بغزة، فلسطين.
- الهالي، الهالي الشربيني (٢٠١١). إدارة رأس المال الفكري وقياسه وتنميته كجزء من إدارة المعرفة في مؤسسات التعليم العالي. مجلة بحوث التربية النوعية، جامعة المنصورة، ٢٢، يوليو، ٢-٦٢.
- هيجان، عبدالرحمن أحمد (٢٠٠٦). رأس المال الفكري استراتيجية تحول من الفئة العامة إلى الفئة المتميزة. استرجع من www.hrdiscussion.com بتاريخ ٢٠١٧/١١/١٢.

ثانياً - المراجع الأجنبية:

- Abdullah, G. & Ismail, A. (2011): Human Capital Development Practices in Malaysian Public Universities. *Journal of Social Sciences* 3(5), 389- 398.
- Abel, J. & Deitz, R. (2012). The Role of Colleges and Universities in Building Local Human Capital. *Current Issues*, 17(6), 1-7.
- Ahmadi, S. A., et. al. (2012). Intellectual Capital & New Product Development Performance in Production Firms: a Case Study of Kermanshah Production Firms. *Global Business & Management Research: an International Journal*, 4(1), 15 – 27.
- Marr, B. (2008). *Management Accounting Guideline - Impacting Future Value: How to Manage Your Intellectual Capital*. New York: The American Institute of Certified Public Accountants, Inc.
- Naveed, M. & Malik, K. (2012). A Metaphoric Based Perspective on Intellectual Capital & Firm Performance. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 3(10), 880 – 896.
- Raza, S. & Hashmi, M. & Zeeshan, A. & Shaikh, F. & Naqvi, A. (2011). Human and Social Capital Development for Self Efficacy of University Graduates: Bases for Development of Society. *Asian Social Science*, 7(9), 244-255.
- Rehman, W. (2012). A Link of Intellectual Capital Performance with Corporate Performance: Comparative Study from Banking Sector in Pakistan. *International Journal of Business & Social Science*, 3(12), 313 – 321.
- Sundac, D. & Krmpotic, I. (2009). Measurement & Management of Intellectual Capital. *Tourism & Hospitality Management*, 15(2), 279-290.