

2021

The Level of Academic Leaders' Mastery of the Intangibles Management Skills and its Role in Achieving the Competitive Advantage of Saudi Universities: A Field Study

Dr. Share Aiyed M. Aldosari

Prince Sattam bin Abdulaziz University, Saudi Arabia, s.aldosari@psau.edu.sa

Follow this and additional works at: <https://scholarworks.uaeu.ac.ae/ijre>



Part of the [Educational Leadership Commons](#), [Higher Education Commons](#), and the [Higher Education Administration Commons](#)

Recommended Citation

Aldosari, Dr. Share Aiyed M. (2021) "The Level of Academic Leaders' Mastery of the Intangibles Management Skills and its Role in Achieving the Competitive Advantage of Saudi Universities: A Field Study," *International Journal for Research in Education*: Vol. 45 : Iss. 1 , Article 8.

Available at: <https://scholarworks.uaeu.ac.ae/ijre/vol45/iss1/8>

This Article is brought to you for free and open access by Scholarworks@UAEU. It has been accepted for inclusion in International Journal for Research in Education by an authorized editor of Scholarworks@UAEU. For more information, please contact j.education@uaeu.ac.ae.

The Level of Academic Leaders' Mastery of the Intangibles Management Skills and its Role in Achieving the Competitive Advantage of Saudi Universities: A Field Study

Cover Page Footnote

DOI : <http://doi.org/10.36771/ijre.45.1.21-pp235-265>



المجلة الدولية للأبحاث التربوية
International Journal for Research in Education

المجلد (45) العدد (1) يناير 2021 - Vol. (45), issue (1) January 2021

Manuscript No. **1534**

**The Level of Academic Leaders' Mastery of the
Intangibles Management Skills and its Role in
Achieving the Competitive Advantage of Saudi
Universities: A Field Study**

مستوى تمكّن القادة الأكاديميين من مهارات إدارة اللا ملموسات
ودوره في تحقيق الميزة التنافسية للجامعات السعودية – دراسة
ميدانية

Received
تاريخ الاستلام

Jan-2020

Accepted
تاريخ القبول

Jun-2020

Published
تاريخ النشر

Jan-2021

DOI : <http://doi.org/10.36771/ijre.45.1.21-pp235-265>

Dr. Share Aiyed M Aldosari

Prince Sattam bin Abdulaziz University,
Saudi Arabia

د. شارع بن عائض بن مبارك الدوسري

أستاذ القيادة التعليمية المشارك بجامعة الأمير
سظام بن عبد العزيز – المملكة العربية السعودية
s.aldosari@psau.edu.sa

حقوق النشر محفوظة للمجلة الدولية للأبحاث التربوية

ISSN 2519-6146 (Print) ISSN 2519-6154 (Online)

The Level of Academic Leaders' Mastery of the Intangibles Management Skills and its Role in Achieving the Competitive Advantage of Saudi Universities: A Field Study

Abstract

This study aimed to examine the academic leaders' mastery level in emerging Saudi universities of intangibles management skills and explore the relationship between mastery levels and achieving a competitive advantage. A total of 330 randomly selected teaching staff members at Prince Sattam Bin Abdulaziz University responded to a questionnaire developed by the researcher. Findings showed that (a) the academic leaders' mastery level of intangibles knowledge management skills at university was high, (b) there was a positive relationship between mastery level and achieving a competitive advantage, and (c) there was no statistically significant difference about mastery level due to college type or academic rank or the nature of work while there was a statistically significant difference due to gender in favor of males. Regarding achieving a competitive advantage, the study revealed that there were no statistically significant differences due to college type and academic rank while there was a statistically significant difference due to gender in favor of males and the nature of work in favor of expatriates. The researcher recommended providing the current and the second class of leaders with intangibles management skills and enacting a clear law to protect intellectual capital from strict restrictions by toxic, dictatorial, or bureaucratic leaderships and from the misuse of rigid systems of accountability or traditional censorship.

Keywords: intellectual capital, intangible assets, academic competition, Saudi universities

مستوى تمكّن القادة الأكاديميين من مهارات إدارة اللاملموسات ودوره في تحقيق الميزة التنافسية للجامعات السعودية – دراسة ميدانية

مستخلص البحث

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن مستوى تمكّن القيادات الأكاديمية في الجامعات السعودية الناشئة من مهارات إدارة اللاملموسات، واختبار العلاقة بين مستوى التمكّن وتحقيق الميزة التنافسية. اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتم تطبيق الاستبانة كأداة لجمع البيانات والتي تم التحقق من صدقها بحساب معاملات الارتباط المعتمدة إحصائياً، وثباتها بطريقة الاختبار وإعادة الاختبار (test-retest) على عينة خارجية ومن ثم حساب معامل ارتباط بيرسون بين تقديراتهم في المرتين، وتم توزيعها على مجتمع الدراسة أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأمير سطام بن عبد العزيز البالغ عددهم (2283) لكشف وجهة نظر بعض أعضاء هيئة التدريس كعينة عشوائية تمثل مجتمع الدراسة في الجامعة وعددهم (330). وأظهرت النتائج أن مستوى تمكّن القيادات الأكاديمية من مهارات إدارة اللاملموسات في الجامعة جاء مرتفعاً، كما كشفت عن وجود علاقة إيجابية بين مستوى التمكّن وتحقيق الميزة التنافسية، وعن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha=0.05$) حول مستوى التمكّن تعزى لأثر متغير (نوع الكلية) أو (الرتبة الأكاديمية) أو (صبغة العمل)، مع وجود فروق دالة إحصائية تعزى لأثر متغير (الجنس) لصالح الذكور. وحول تحقيق الميزة التنافسية كشفت الدراسة عدم وجود فروق دالة إحصائية تعزى لمتغيري (نوع الكلية) و(الرتبة الأكاديمية)، مع وجود فروق دالة إحصائية تعزى لأثر متغيري (الجنس) لصالح الذكور، و(صبغة العمل) لصالح المتعاقدين. وقد أوصى الباحث بإكساب القيادات الحالية وأيضاً الصف الثاني من القيادات مهارات إدارة اللاملموسات، وسن قانون واضح لحماية رأس المال الفكري من القيود الصارمة من قبل القيادات السامة أو الديكتاتورية أو البيروقراطية، وأيضاً من سوء استخدام الأنظمة الجامدة للمحاسبة أو الرقابة التقليدية.

الكلمات المفتاحية: رأس المال الفكري، الأصول اللاملموسة، المنافسة الأكاديمية،

جامعات السعودية

المقدمة

أخذت الجامعات السعودية بعد تبني الدولة رؤية (2030) في التحول الإيديولوجي إلى مؤسسات ذات شراكات، وقد خرجت من خلال هذا التحول من الانكفاء المجالي إلى الاعتمادات البرمجية والمؤسسية؛ في طريق سعيها إلى التصنيفات الترتيبية، وإلى تحقيق الميزة التنافسية، وذلك لتحقيق الرؤى الوطنية العليا للدولة. والقيادات الجامعية لا سيما الأكاديمية في عمادات الكليات والعمادات المساندة والإدارات العليا للجامعات مناط بها تقوية معرفتها بالمهارات القيادية في ظل هذا التحول السريع أكثر من أي وقت مضى.

ولعل مما تجدر الإشارة إليه أن (اللاملموسات) في كنهها هي مفاهيم وخبرات وعلاقات تتناسب مع رأس المال البشري المتمثل في عقول العلماء والخبراء والباحثين التي هي نواة الجامعة ومصدر قوتها (حداد، 2018). وخطر هذا الأمر أن قيمة اللاملموسات على الرغم من أنها أكثر دواما من الملموسات إلا أنها قابلة للتلاشي بسرعة، فالتسرب وهجرة هذه العقول يشكل تهديداً أوسع وأعمق من المتوقع لمساعي تلك الجامعات نحو تحقيق أهدافها وغاياتها؛ وخاصة فيما يتعلق بالميزة التنافسية التي - بلا ريب- امتلاكها يُعد -كما ذكرت بريش- ضرورة ملحة لأجل البقاء والاستمرار، وخياراً محتملاً لا مفر منه لتحقيق أي تقدّم أو توسّع، فهي الأداة المثلى في محيط محتدم بالصراع تتسارع فيه وتيرة التحولات والتقلبات (بريش، 2013).

وفي ظل اقتصاد المعرفة، وتطور تكنولوجيا المعلومات، وارتفاع وتيرة التنافس؛ ازداد معدل الاستثمار في اللاملموسات "الأصول غير الملموسة". ومن الملفت للانتباه أن "اللاملموسات" تمثل أكثر من (67%) من القيم السوقية لغالبية أعظم الشركات العالمية، فقد بلغ في بعضها (90%) كشركة (جنرال إلكتريك) حيث يمثل رأس المال الملموس فقط (10%) حيث بلغ (47,760) مليون دولارٍ من قيمتها السوقية البالغة (457,588) مليون دولارٍ، بل وأكثر من تلك النسبة كما هو حال بنك (ساب) حيث تمثل اللاملموسات (95%) من قيمته السوقية البالغة (49,466) مليار دولارٍ (Blaug & Lekhi, 2009).

وفي ذات الصدد فيما يتعلق بالأثر المتوقع للاستثمار في الأصول "غير الملموسة" فقد قام هانرا (Hanra, 2014) بدراسة سعى من خلالها إلى كشف العلاقة بين الأصول غير الملموسة وبين الأداء المالي لشركات تكنولوجيا المعلومات المدرجة في بورصة (هوكونج) خلال الفترة الممتدة ما بين (2008-2012)، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن كلاً من نفقات "البحث والتطوير" و"نفقات تدريب العاملين" ترتبط بعلاقة إيجابية مع العوائد المتحققة على الأصول. وهو الأمر الذي أكدته كذلك دراسة (Lim et al., 2019) بهدف اختبار العلاقة بين الاستثمار في الأصول "غير الملموسة" ورفع العوائد، حيث كشفت الدراسة عن وجود علاقة ارتباط إيجابية قوية بينهما.

ويتفق الباحث مع ما أورده نجم أنه على الرغم من أن جميع الشركات العظمى تعترف بأن

"اللاملموسات" هي محركات أساسية لإنشاء القيمة التنافسية، إلا أنها تواجه مشكلة القياس والتقييم في ظل بخس قيمتها وعدم الاعتراف ببعض مكوناتها وتفضيل الملموسات عليها في قيادات معظم الجامعات الحكومية التي تسلّم بأن ما يمكن قياسه هو ما يمكن إدارته وأن ما يمكن إدارته هو ما يمكن إنشاء القيمة منه (نجم، 2011).

إن تمكن قيادات الجامعات من مهارات إدارة "اللاملموسات" بات مطلباً في ضوء أهمية هذا المجال وفي ظل قوة التنافس العالمي لا سيما إذا ما تم إعمال النظر في توجه وزارة التعليم لتحقيق رؤية المملكة العربية السعودية (2030) لرفع تصنيف الجامعات في المؤشرات العالمية وتعزيز القيمة التنافسية، وأيضاً الاستقلالية المالية مستقبلاً.

مشكلة الدراسة

شعر الباحث من خلال علمه بأهمية اللاملموسات وعمله في جامعة ناشئة؛ تعاقب قيادة كلياتها أساتذة أكاديميون؛ غالبيتهم من غير المختصين في الإدارة، على الرغم من إشراك الجامعة بعضهم في برنامج تأهيل القيادات داخل الجامعة (أقيم مرة واحدة قبل إجراء البحث الحالي بخمسة أعوام ولم يتكرر لعدم فعاليته) كما أن الباحث بحكم تخصصه الدقيق وجد أن البرنامج أيضًا لم يكن يحظى بالشمولية، لا سيما لموضوع هام كمهارات إدارة اللاملموسات، وقد اشتدت أهمية هذا الموضوع بعد تركيز وزارة التعليم السعودية وتوجهها إلى برامج التحول الوطني السعودي (2020) الداعية إلى تحقيق الميزة التنافسية لا سيما في الجامعات لتحقيق رؤية (2030). فعمد الباحث لمعالجة هذه القضية ولفت انتباه قيادة الجامعة لها.

أهداف الدراسة

- 1- الكشف عن مستوى تمكن عمداء الكليات من مهارات إدارة اللاملموسات.
- 2- اختبار وجود علاقة بين مستوى تمكن عمداء الكليات من مهارات إدارة اللاملموسات وتحقيق الميزة التنافسية.
- 3- تحديد الفروق الدالة إحصائياً في وجهة نظر المستجيبين للمتغيرات الثابتة؛ نوع الكلية (إنسانية/علمية)، الجنس، الرتبة الأكاديمية، وصبغة العمل (رسمي/متعاقد).
- 4- لفت عناية قيادة جامعة الأمير سطاتم بن عبدالعزيز وعموم الجامعات إلى أهمية موضوع الدراسة ومدى أثره على مستقبلها ومركزها التنافسي.
- 5- إبراز أبعاد خصائص القيادة الأكاديميين ووظائفها.
- 6- الكشف عن أهم أبعاد الميزة التنافسية.

أهمية الدراسة

الأهمية النظرية؛ تتمثل في أهمية متغير الدراسة "اللاملموسات" حيث تتبوأ حاليًا مكانة هامة باعتبارها معيارًا أساسيًا في نجاح معظم المؤسسات ومن أبرزها الجامعات، وتتمثل أيضًا في أهمية متغير الدراسة "الميزة التنافسية" كونها الوسيلة التي تعتمد عليها المؤسسات في تحقيق تقدمها وتفوقها وكذلك استمرارها وسيطرتها.

الأهمية العملية؛ وتتمثل في أن دراسة هذين المتغيرين تسهم في تعريف الجامعات السعودية لاسيما جامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز بأهميتهما ودورهما في نجاح الجامعات، وتحث قياداتها العليا على العناية الملائمة بهما لاسيما تنمية مهارات إدارة اللاملموسات لدى قياداتها في مستوياتها الوسطى والدنيا.

أسئلة الدراسة

- 1- ما مستوى تمكّن عمداء الكليات من مهارات إدارة اللاملموسات؟
- 2- هل توجد علاقة بين مستوى تمكّن عمداء الكليات من مهارات إدارة اللاملموسات وتحقيق الميزة التنافسية؟
- 3- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في وجهة نظر المستجيبين لمتغير؛ نوع الكلية (إنسانية/علمية)، الجنس، الرتبة الأكاديمية، أو صبغة العمل (رسمي/متعاقدي)؟
- 4- ما أبعاد خصائص القيادة الأكاديميين ووظائفها؟
- 5- ما أبعاد الميزة التنافسية؟

مصطلحات الدراسة

القادة الأكاديميون

يعرف قبلان القائد بأنه الشخص الذي يستخدم نفوذه وقوته ليؤثر على سلوك وتوجهات الأفراد من حوله لإنجاز أهداف محددة (قبلان، 2010).

ويعرف المرسومي (2017) القائد بأنه من كان لديه أنبأغ ينقادون له إلزامًا شرعيًا أو قانونيًا رسميًا وليس أخلاقيًا فحسب.

كما عرّف بني عيسى والعطاري (2019) القائد بأنه المسؤول الذي لديه الاستعداد للمساءلة والمبادأة والتفكير في عواقب المهام والحرص على التميز والاتقان معاملة الجميع بعدالة ومساواة والانسجام مع فريقه وتقبل النقد وأيضا سحب دعمه من غير الكفاء دون إرباك للأداء المؤسسي.

ويعرف الباحث القادة الأكاديميين بأنهم الأساتذة الأكاديميون الذين يتقلدون مناصب في إدارة الجامعات وكلياتها وعماداتها المساندة. ويقصد بهم الباحث إجرائيًا هنا عمداء الكليات.

إدارة

يعرفها الباحث إجرائيًا بأنها توظيف المهام الإدارية واستغلال الصلاحيات في استثمار الأصول "الملموسة واللاملموسة" لتنفيذ رسالة المؤسسة وإنجاز أهدافها لتحقيق غايات رؤيتها.

اللاملموسات

يعرفها (الظاهر وسعادة ولطفي، 2008) بأنها "أصول ليس لها جوهر مادي ملموس وتستخدم في عمليات المنشآت لتحقيق وتوليد إيراداتها. ويعرف المجمع العربي للمحاسبين القانونيين اللاملموسات "الأصول غير الملموسة" بأنها "أصول غير نقدية قابلة للتحديد، وليس لها وجود مادي، ويتوقع أن تتدفق منها منافع اقتصادية مستقبلية" (عبدالقيوم، 2010).

ويعرفها الباحث إجرائيًا بأنها "القيادة؛ بإحساس ما لا يُلمس، وتقدير ما لا يُقاس". ويشار إليها في أدبيات البحث على أنها إدارة رأس المال الفكري الذي ينقسم إلى رأس المال البشري، ورأس المال الهيكلي، ورأس المال العلاقي.

الميزة التنافسية

عرفها (المعاضدي، 2007) بأنها "خاصية أو مجموعة خصائص تمتلكها المؤسسة وتحتفظ بها لفترة زمنية، وتحقق من خلالها منافع متنوعة ومنها تحقيق التفوق على المنافسين". ويعرفها (ابراهيم، 2009) بأنها "قدرة المؤسسة على تقديم خدمة تعليمية وبحثية عالية الجودة مما ينعكس إيجابياً على مستوى خريجها وأعضاء هيئة التدريس فيها، الأمر الذي يكسبهم قدرات ومزايا تنافسية في سوق العمل بمستوياته المختلفة وبنفس الوقت يعكس ثقة المجتمع فيها ومن ثم التعاون معها، وزيادة إقبال الطلبة على الالتحاق بها".

ويعرفها الباحث بأنها قدرة الجامعة على منافسة الجامعات من خلال امتلاك الميزات الملموسة واللاملموسة والتي تمكنها من الإضافة المفيدة، والتقدم والتفوق، مع ضمان الاستمرار والسيطرة.

حدود البحث

- 1- الحدود البشرية تتمثل بأعداد مختارة بعشوائية من أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم من العاملين في كليات جامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز.
- 2- الحدود المكانية تتمثل بكليات جامعة الأمير سطاتم بن عبد العزيز وفروعها.
- 3- الحدود الزمانية تم العمل في البحث في فترات امتدت من (2016) وحتى (2019).
- 4- الحدود الموضوعية وتتمثل في (القادة الأكاديميين - اللاملموسات - الميزة التنافسية).

الإطار النظري

سبقت الإشارة في مقدمة الدراسة عن علاقة الارتباط الإيجابية التي أثبتتها بعض الدراسات بين إدارة اللاملموسات ورفع الأداء والتدفق المالي، ويذكر النجار (2017) أنه وعلى الرغم من أن الهدف الرئيسي من إعداد القوائم والأصول الملموسة وعرضها هو قياس الأداء المالي للمنشآت حيث يتم من خلال تلك القوائم معرفة مستويات الأرباح والميزة التنافسية لتلك المؤسسات إضافة إلى التدفقات المالية من مختلف النشاطات التي تمارسها؛ إلا أنه لا يزال هناك عنصر هام في القوائم المالية وهو الأصول غير الملموسة التي عادة لا يتم الإفصاح عنها بشكل مناسب في تلك القوائم أو التقارير المالية. وهذا -حسب اطلاع الباحث- ما أشارت إليه جملة من الدراسات السابقة مؤكدة أن السبب الناتج عن زيادة القيمة السوقية لصافي الأصول عن قيمتها الدفترية يعود بالأساس إلى ودود أصول غير ملموسة لم يتم الإفصاح عنها داخل الميزانيات العمومية.

القادة الأكاديميون

ذكر عبودي أن القيادة هي عملية إلهام الأفراد ليقدموا أفضل ما لديهم لتحقيق النتائج المرجوة. وأشار إلى ضرورة التفريق بين مصطلحي القيادة والقائد؛ فمصطلح القائد يشير إلى شخص يشغل منصب داخل الفريق، فإذا أدار العمليات التعليمية بكفاءة عناصرها المتعددة بكفاءة وفعالية فإن ذلك يعكس عملية القيادة (عبودي، 2010).

مفهوم القيادة

القادة والمرؤوسون عنصران أساسيان في أداء المؤسسات، والتي لا يتهيأ نجاحها بالقيادة المتميزين دون فريق متميز، بيد أن أدبيات القيادة درجت على التركيز على أدوار القادة دون التابعين الذين يتم تناولهم من خلال موضوعات القيادة وليسوا بمستقلين عنهم. (بني عيسى وعارف، 2019).

يعرف المكاوي (2012) القيادة بأنها عملية توجيه مجموعة من الأفراد وتحفيزهم باتجاه محدد ومخطط له، وهي قوة تتدفق بين القادة والمرؤوسين للوصول إلى الهدف بأحسن الوسائل وبأقل التكاليف وفي حدود الموارد والتسهيلات المتاحة مع حسن استخدام الموارد والتسهيلات.

خصائص القيادة

يمكن تحديد خصائص القيادة فيما يلي (عبودي، 2010):

أولاً أن العنصر الأساسي في القيادة لا سيما التربوية هو الإنسان، فكل الجهود القيادية والأموال المستثمرة في المؤسسات التعليمية والإمكانات تم تسخيرها لمساعدة الإنسان لغرض التطور في كل الميادين، ولذا حرصت الدول على تحسين الكفاءة والخبرات القيادية اهتماماً من قياداتها بالإنسان وأصبح الاهتمام به ملزماً لكل الأطراف في حكوماتها وعيانياً لتميزها.

ثانياً القيادة هي قيادة جماعية وليست مسؤولية الأفراد فلا بد من تحقيق أسس ديناميات الجماعة وتفاعلها وخصائصها وتكاملها وتوزيع الأدوار فيها.

ثالثاً القيادة التعليمية تقوم على تحفيز التعاون، حيث لا تملك حق التصرف والإكراه على الطلاب بل يتطلب ذلك التعاون مع أولياء الأمور والمجتمع ومجالس الطلبة والمعلمين والبيئة المحيطة.

رابعاً القيادة الأكاديمية في الأساس قيادة للعمل التعليمي، وللعمل التعليمي غرضان: أحدهما فردي متعلق بنمو الطلاب لتنمية قدراتهم وسلوكياتهم ومعارفهم ولتطوير مهاراتهم. والغرض الثاني اجتماعي، حيث ينتظر من مؤسسات التعليم العالي أن تزوده بالموارد البشرية المؤهلة للقضاء على البطالة ولازدهار المجتمع ونموه.

وظائف القيادة

حددت وظائف القائد التعليمي بمؤتمر إدارة التعليم في الوطن العربي في عالم متغير عام (1995) بما يلي (عطوي، 2001):

- 1- التخطيط لترجمة الأهداف التعليمية الاستراتيجية إلى أهداف واقعية ممكنة التحقيق.
- 2- تبني سياسة تعليمية تعكس السياسة العامة للتعليم كيفية لمطالب الجماعة وظروفها.
- 3- إدارة عمليات التفاعل الاجتماعي المحققة للأهداف في إطار المناهج المقررة.
- 4- التنسيق بين الأدوار لتحسين إدارة الصراع والقيام بالدور ضمن معايير مشتقة من الأهداف.
- 5- تحسين فعالية التواصل مع الجماعة من حيث توفير إمكانات الحراك الرأسي والأفقي وطرق الاتصال المنتظم.
- 6- تهيئة المناخ الصحي لعمل جماعي يمارس بروح الفريق.
- 7- أن يكون القائد حكماً ووسيطاً وقدوة لمرؤوسيه.
- 8- تحسين آلية الثواب والعقاب في حالة الصواب والخطأ.
- 9- صيانة معايير السلوك التربوي في ضوء الأعراف والتقاليد والقوانين.

اللاملموسات

ويرى خليفة (2009) أن من أبرز ما يبرر عدم الإفصاح عن الأصول اللاملموسة هو عدم التأكد من الفوائد المتوقع جنيها من استثمار هذه الأصول؛ لصعوبة التنبؤ بعمرها نظراً لعدم وجود عمر افتراضي محسوب للأصل الإنتاجي، وكذلك لصعوبة التنبؤ بالفترة الزمنية التي يمكن أن يحقق فيها الأصل أرباحاً للمؤسسة، بالإضافة إلى تعرض قيمة هذه الأصول لدرجة كبيرة من التقلبات.

وعلى الصعيد التعليمي المهني "البيداغوجيا" والمعرفي "الديداكتيك" فإن اللاملموسات لها ذلك الحضور الذي تناولته الدراسات الأكاديمية والأبحاث العلمية لكشف دورها وأثرها وعلاقات ارتباطها بين متغيرات العمليات التعليمية.

ذكر السعيد أنه على الرغم من أن اللاملموسات تُدعى لا ملموسات ولكنها تتباين فيما بينها، فالتعليم التنظيمي ينطوي على جانب لا ملموس ولكنك تستطيع التثبت منه في المعرفة

الجديدة، فالتقدم العلمي وما جاءت به المدارس اللاحقة جسدت الأطر الاولية الفلسفية لنظريات مهمة كان من بينها النظرية البنائية التي تعطي للعقل - رأس المال الفكري- الأهمية اللازمة للإدراك والتعبير. ويرى الباحث أن ما تناوله السعيدي في كتابه ينطبق على قادة التعليم وخصوصاً الجامعات التي عمادها عقول العلماء والخبراء والمفكرين "رأس المال الفكري" (السعيدي، 2016).

مفهوم اللاملموسات

يرى الدعي وكمونة (2015) أن اللاملموسات بمفهومها الشامل هي الثروة الحقيقية غير المحسوسة والتي لا يمكن تقديرها بثمن، كما أنها ذلك المصدر الذي ينبثق منه الإبداع وقبس المعارف، وأضحى جلياً أن العناية بها تقود المؤسسات إلى تحقيق الميزة التنافسية، كما يؤدي ذلك الاعتبار والاهتمام باللاملموسات إلى تعاضد قيمتها والارتقاء بأدائها.

ضرورة الاهتمام باللاملموسات

تتأتى ضرورة الاهتمام باللاملموسات من أهميتها؛ لا سيما في ظل التحول إلى الاقتصاد المعرفي، وتنامي نسبتها ضمن الأصول الكلية، ودورها في تحقيق الميزة التنافسية، إضافة إلى تمثيلها قيماً سوقية متنوعة.

ولعل من أبرز ركائز أهمية اللاملموسات تلك التي استخلصها الشيباوي من الأدب النظري في دراسته حول توظيف اللاملموسات في جامعة القادسية لتحقيق الإبداع المنظمي، حيث ذكر أن مما يؤكد أهمية اللاملموسات بالنسبة للجامعات والمؤسسات الحديثة ما يلي:

- 1- تعدد المؤسسات المعاصرة لا سيما الجامعات من أهم مصادر الثروة بوصفها أصول معرفية تتضمن رأس المال الفكري بإبداعاته ومعارفه وخبراته.
- 2- باتت تحظى بالتعظيم من لدن تلك المؤسسات من خلال بنائها وتكوينها والحفاظ عليها واستثمارها السليم لتعزيز القيمة التنافسية.
- 3- أضحت بالنسبة للمؤسسات المعاصرة أكثر الموجودات قيمة من الأصول الملموسة.
- 4- أصبحت تمثل مصدراً مهماً للقوة للمؤسسات المعاصرة لا سيما الجامعات لاعتمادها على علمائها ومفكرها وخبرائها ومخترعيها لتوليد الأفكار والسلع والمخترعات الحديثة.
- 5- تسهم بقدر كبير في إحداث التغييرات لمواكبة المتطلبات المتسارعة في البيئة الخارجية من حولها (الشيباوي، 2014).

تصنيف اللاملموسات

بالرغم من تعاضد رأي المهتمين من مؤلفين وباحثين حول مكونات اللاملموسات (رأس المال الفكري) إلا أنه من الصعب القول باتفاقهم على تصنيف واحد لها، فلكل منهم تصنيفه المنبثق من الطريقة التي تتم بها معالجة اللاملموسات حسب التخصص والاتجاه والفكر والاهتمام. وقد أورد نجم جملة من تلك التصنيفات من أبرزها (نجم، 2011):

- 1- ثنائية محدودية العمر؛ فبعض اللاملموسات قابلة للاندثار كبراءة الاختراع، بينما السمعة قد تتضرر لكنها لا تندثر.
- 2- ثنائية الثبات والتغير؛ فبعض اللاملموسات ثابتة محمية قانونيًا ك (براءة الاختراع، العلامة التجارية، الشهرة)، وبعضها متغير لا زالت لا تتمتع بالحماية القانونية ولا بالاعتراف المحاسبي ك (رأس المال البشري، ولاء الزبائن، العلاقات).
- 3- ثلاثية إمكانية السيطرة عليها؛ فبينما يمكن امتلاك وبيع (الملكية الفكرية والعقود واتفاقات الأعمال وحقوق عقود العمال والامتياز)، فإنه يمكن الامتلاك دون البيع ل(أسرار الأعمال والمشروعات الحالية للبحث والتطوير)، وقد تنتفي السيطرة سواء بإمكانية الامتلاك أو البيع ل(رأس المال البشري ورأس المال الهيكلي ورأس مال العلاقات).
- 4- رباعية القيمة اللامالية؛ فهناك القيمة التنافسية (ملكية العلامة، قاعدة الزبائن، معايير السوق)، وهناك القيمة الأخلاقية (تجسيد المسؤولية الاجتماعية، توازن الأولويات، المسائل الإدارية)، القيمة الإدارية (التركيز الاستراتيجي، الحوكمة، التنبؤ)، قيمة الموارد البشرية (الكفاءة، الولاء الموهبة).

الفرق بين رأس المال الملموس واللاملموس

من طبيعة الحياة تعاقب الأطوار، ولا غرابة في أنه قد نالت قضايا الانتقال من طور لآخر عناية الباحثين، لا سيما فيما يتعلق بمجال استثمار المال وإدارة الأعمال في المؤسسات كافة حتى الحكومية منها. ومما أوردته جملة من أدبيات موضوع الدراسة الحالية (نجم، 2019) و(بريبش، 2013) و(العجمي، 2010)؛ أن هناك أطواراً انتقالية في هذا المجال من أبرزها؛ الانتقال من (رأس المال الطبيعي) كالأراضي الزراعية، إلى (رأس المال المادي) كالألات الميكانيكية للحث والري، إلى (رأس المال الفكري) كالمعرفة التي توجد بديل الطاقة وتعديل الوراثة وتقلل الكلفة وتزيد المحاصيل وتوفر الجهد والوقت. كما ان هناك انتقال من طور (رأس المال الملموس) الذي هو من حقبة (الماضي) بما سببه من إعاقة لتدفق الثروات وذلك يرجع إلى بيروقراطيات إجراءاته وتكرارية عملياته وبطؤ نموه، إلى (رأس المال اللاملموس) الذي حقبته (الحاضر والمستقبل) بما يفتح آفاقاً أوسع للنمو والازدهار بما يتناسب مع تزايد النمو السكاني وزيادة متوسط العمر البشري المتوقع. كذلك يوجد انتقال هام آخر وهو الانتقال من (الثروة المحدودة) التي جعل منها رأس المال ملموس جامدة محسوبة، إلى (الثروة اللامحدودة) التي تتمثل في الثروة المعرفية التبادلية التراكمية بإبداعاتها الخلاقة وابتكاراتها الذكية. ويرى نجم أن رأس المال الملموس في كنهه مادي منظور، يقع داخل المؤسسات، يستمد قوته من الموارد، وتمثله الآلات، فهو يتقادم ويضعف مع مرور الوقت، وتتناقص عوائده، وتتضاءل أهميته في الحاضر. بينما رأس المال اللاملموس أثري

غير منظور، يقع في رؤوس الأفراد، يستمد قوته من الانتباه والتركيز، ويمثله الأفراد المهرة والمبدعون، ترتفع قيمته بالتقدم، وتزايد عوائده، وطاقته ذاتية، وتعاظم أهميته في الحاضر والمستقبل (نجم، 2019).

رأس المال الفكري واللاملموسات

أوردت شتاتحة تعريف بروكنغ (Brooking) لرأس المال الفكري واعتبرته (شاملاً) حيث ذكر أن "رأس المال الفكري مصطلح يقصد به الأصول غير الملموسة، وهو ما يمكن المؤسسات من العمل بنجاح" (شتاتحة، 2019).

مكونات رأس المال الفكري (اللاملموسات)

يتفق الباحث مع ما جاء في معظم الكتب والدراسات البحثية التي تناولت هذا الشأن ومنها (شتاتحة، 2019)، (مسلم، 2015)، (قشقش، 2014)، وذكرت أن مكونات رأس المال الفكري (اللاملموسات) هي:

- 1- رأس المال البشري؛ يشار به إلى المعرفة والمهارات في عقول الأفراد، وقدراتهم الذاتية للمبادأة والابتكار للمصادر والإبداع في تنوع البدائل والذكاء في تفريد المنتجات.
- 2- رأس المال الهيكلي (التنظيمي)؛ يرمز إلى المعرفة التي تم نقلها وتحويها وتوكيدها في البنية التحتية وظلت باقية في المؤسسة وإجراءاتها وعملياتها حتى بعد أن يتركها أعضاؤها سواء بشكل مؤقت أو بشكل نهائي، وتكون مخزنة في قواعد بيانات، ومستندات، وبرامج ونحوها.

رأس المال العلاقي؛ ويرمز إلى كُنه الجودة التي هي عماد الميزة التنافسية وهو تحقيق رضا العملاء. كما أن اكتساب المعرفة والكفاءات من المؤسسات الأخرى في إطار العلاقات الخارجية هي المحددات الحاسمة لتنفيذ الابتكارات. واقترحا ضرورة التعاون بين المؤسسات حيث أنه يجعل من الممكن الوصول إلى الموارد والمعرفة، ويمنح إمكانية تعزيز القدرة على تطوير الابتكارات وتنفيذها (Rafał & Rober, 2019).

الميزة التنافسية

مفهوم وأبعاد الميزة التنافسية للجامعات

يرى الباحث - من خلال تتبعه لأدبيات هذا الموضوع- أن الميزة التنافسية تُعرّف على أنها عنصر تفوق الجامعة على مستويات الأبعاد التنافسية الأكاديمية، ويتم تحقيقها في حالة إتباعها لإستراتيجية معينة للتنافس تُعنى بأصولها وموجوداتها الملموسة واللاملموسة في إطار مجالها العلمي والمعرفي والإنساني.

ويعرف جمال الدين (2012) التنافسية بأنها تمتع المؤسسة بقدرة أعلى من منافسيها من

خلال استغلال الفرص الخارجية أو الحد من أثر التهديدات، إضافة إلى الاستغلال الجيد لمواردها المالية والبشرية، والتنافسية تتعلق أساسًا بالجودة والتكنولوجيا، وأيضًا بالقدرة على خفض التكاليف، وكذلك بالابتكار والتطوير، إضافة إلى وفرة الموارد المالية، وعلاوة على ذلك التميز في الفكر الإداري، وأخيرًا امتلاك الموارد البشرية المؤهلة.

أبعاد الميزة التنافسية

هنالك نوعًا من الاختلاف والتباين الواضح بين الباحثين حول تسمية أبعاد الميزة التنافسية، إلا أن الباحث وجد شبه اتفاق بين غالبيتهم حول التسميات الخاصة بالأبعاد والتي جاءت كما يلي (الفيومي، 2010):

- 1- التكلفة من خلال الاستخدام الأمثل للموارد المتاحة التي تساعد في خفض الكلفة وليس القيمة.
- 2- الجودة من خلال حصول على الاعتمادات الأكاديمية المحلية أو العالمية ذات السمعة العالية.
- 3- المرونة من خلال استجابة الجامعة السريعة للتغيرات التي قد تحدث في التخصصات والبرامج العصرية والعالمية بما يلاءم حاجات الدول والمجتمعات وأفرادها. ويشمل ذلك مرونة الاستحداث، والإلغاء، والمزج، والحدّ والزيادة.
- 4- الإبداع من خلال تبني أو إنتاج الأفكار والمعرفة الإبداعية ووضعها موضع التطبيق.

ويضيف الباحث بعداً آخر وهو:

- 5- المخرجات من خلال تعزيز الانتماء والولاء للجامعة بفضل الممارسات السابقة التي أنتجت افتراضًا خريجين متميزة تفتخر بدورها بهم، وأيضًا على الصعيد البحث العلمي حينما يرد اسم الجامعة في أبحاث رصينة في مجالات ذات تصنيف عالمي عالٍ، وكذلك على صعيد ما تفرزه الجامعة من خدمة للمجتمع تليق بسمعتها ومكانتها التي تسعى أن تتبوأها في مضمار التنافسية.

تحقيق الميزة التنافسية

تشكل اللاملموسات ممثلة في رأس المال الفكري الذي بدوره يتألف من رأس المال البشري والهيكلية والعلاقاتية؛ مصدرًا لتحقيق القيمة النوعية والدعامة التنافسية الأساسية للمؤسسة، لا سيما في ظل ما تفرضه التحديات العلمية والتطورات التكنولوجية السريعة والمنافسة الشديدة؛ مما يستدعي ضرورة الاهتمام به. فالقدرات الفكرية العالية تعد أهم عوامل التفوق والتميز التنافسي المؤسساتي في العالم المبني على المعرفة باعتبارها موردًا استراتيجيًا رئيسيًا للثروة والازدهار. إن رأس المال الفكري وإن كان لا ملموسًا لِيَشْكَلُ أكثر الموجودات قيمة في القرن العشرين في ظل اقتصاد المعرفة (شعبان، 2011).

ويشترط يحضية (2004) في الكفاءات البشرية لكي تُعد مورداً استراتيجياً مسؤولاً عن تحقيق الميزة التنافسية أن تتصف بما يلي:

- 1- الندرة أي ندرة قدرات الموارد البشرية ومهاراتها ومعارفها وخبراتها والتي لا تتوافر فيما لدى المنافسين.
- 2- القيمة أي أن لها دوراً في إنتاج المخرجات وتقديم الخدمات ذات القيمة المرضية للطلاب وأولياء الأمور وأرباب سوق العمل.
- 3- التفرد أي صعوبة التقليد سواء بالتدريب أو التأهيل، ذلك لأن عمل الفرد وإنجازته لا يرتبط فقط بمعرفته وإنما بشخصيته ودوافعه ومستوى رضاه والتي لا يمكن تقليدها بسهولة من قبل المنافسين.
- 4- الأصالة أي غير قابلة للاستبدال، بمعنى أنه من الصعب الحصول على نفس النتائج من موارد أخرى.

أهمية تحقيق الميزة التنافسية للجامعات:

تعتبر الميزة التنافسية في ظل رؤية المملكة العربية السعودية (2030) مطلباً وطنياً، وتؤكد الظروف التحولية الشاملة في المملكة على ضرورة العناية به. وتشير أدبيات المبحث الحالي إلى أن من أبرز ما يضيف الأهمية على التنافسية بصفتها العادلة الشريفة ما يلي:

- 1- تؤدي إلى الرخاء والازدهار اللذين ينعكسان بدورهما على الرفاه المجتمعي والثروة الوطنية الملموسة واللاملموسة.
- 2- تحد من نمطية العمل بأساليبه التقليدية والانتقال إلى أساليب مرنة ومتطورة تتواءم مع الأساليب المعتمدة من قبل المنافسين العالميين.
- 3- تقود إلى ارتفاع مستويات الجودة والنوعية لتلبية رغبات وحاجيات العملاء سواء كانوا في التعليم أو التدريب أو البحث العلمي أو خدمة المجتمع.
- 4- تؤدي إلى دعم الموارد البشرية من أجل تحقيق معارف جديدة مما يساهم في تطوير التنمية المستدامة للوطن (رزوخي وسكر، 2010).
- 5- تحث على الانتقال من الخبرات الماضية المكتسبة والسعي نحو خبرات حديثة.
- 6- تدفع إلى تنمية واستثمار القدرات والمهارات التنافسية للجامعات.
- 7- تشجذ الهمم نحو تطوير الأساليب المتبعة والمنتجات والخدمات والبرامج والبحوث لكسب ثقة الطلاب وأولياء الأمور وأرباب سوق العمل.
- 8- توفد الطاقات الفكرية والإبداعية لاستثمار أمثل للموارد البشرية في الجامعات (العكيدي، 2019).

الدراسات السابقة

تناولت جملة من الدراسات السابقة موضوع الدراسة من عدد من الجوانب في ظروف مختلفة زمنيًا ومكانيًا، وفي بيئات مغايرة شرقًا وغربًا، وقد استفاد منها الباحث في سبر غور معرفته بحثيات قضية الدراسة، وبناء أدواتها، وبناء خلفية؛ يتكشف من خلالها تفسير نتائج دراسته، وداعمة في تقديم المقترحات والتوصيات.

أجرى كمونة (2013) دراسة ميدانية في كليات جامعة كربلاء، سعى من خلالها إلى تحديد الأشياء غير الملموسة (المتغير المستقل) ومعالجتها؛ والتي شملت كل من (المعرفة والعلاقات والابتكار وبراءات الاختراع) ودورها في تحقيق الأداء الممتاز باستخدام أبعاد بطاقة الأداء المتوازنة (المنظور المالي، منظور العميل، منظور العمليات الداخلية، منظور التعلم والنمو). وانبثقت مشكلة الدراسة من واقع جامعة كربلاء والحاجة إلى معرفة مدى الاهتمام بإدارة اللاملموسات ودور ذلك في تحقيق الأداء الممتاز. بالنظر إلى أهمية الجامعات كمؤسسات فكرية وثقافية رئيسية تهتم ببناء الإنسان وتوفير التعليم والمعرفة له وصقل شخصيته، وتطوير قدراته الإبداعية، وقد أجري هذا البحث في كليات جامعة كربلاء وعددها (16) كلية، وتم جمع المعلومات اللازمة من خلال استبيان أجاب عليه مائة شخص من العمداء ومساعديهم ورؤساء الأقسام. وقد توصل الباحث إلى مجموعة من الاستنتاجات التي تفيد بأن هناك تأثيرًا غير ملموس بشكل مباشر في تحقيق الأداء المتميز في الكليات التي تم فحصها لإهمال الاهتمام باللاملموسات.

وفي دراسة وصفية تحليلية أجراها قشقش (2014) رصدت واقع رأس المال الفكري في الجامعات الفلسطينية والإجراءات الإدارية المتبعة في تعزيز ميزتها التنافسية اعتمادًا على ما تملكه من مكونات. وهدف الباحث إلى الكشف عن مدى تأثير مكونات رأس المال الفكري الثلاثة (رأس المال البشري، رأس المال الهيكلي، ورأس مال العلاقات) في تعزيز الميزة التنافسية بمحاورها الأربعة (جودة الخدمة، المرونة والتطوير، النوعية، والإبداع) وقد اقتصر مجتمع الدراسة على أربع جامعات هي (الجامعة الإسلامية، الأزهر، الأقصى، والقدس المفتوحة) وشملت العينة جميع قياداتها الأكاديمية بلغ عددهم (365) قياديًا، في حين تم استرداد (176) استبانة التي أعدت كأداة لجمع معلومات الدراسة. ومن أبرز نتائج الدراسة وجود علاقة دالة إحصائية بين إدارة اللاملموسات - خاصة رأس مال العلاقات- وتحقيق الميزة التنافسية.

وأجرى الشيباوي (2014) دراسة مسحية وصفية تحليلية لآراء عينة من أساتذة كلية الإدارة والاقتصاد في جامعة القادسية بعنوان "إمكانية توظيف اللاملموسات في تحقيق الإبداع المنظمي"، هدفت إلى الكشف عن مدى إمكانية توظيف اللاملموسات بأبعادها (المعرفة، الابتكارات، براءة الاختراع، حقوق التأليف والنشر، تكنولوجيا المعلومات) في تحقيق الإبداع

المنظمي بأبعاده (القدرة على حل المشكلات، تقبل المخاطرة، تشجيع الإبداع، سعة الاتصالات)، وأظهرت نتائج الدراسة ضعفاً واضحاً في تبني الكلية المذكورة لإدارة المعرفة، وقصوراً جلياً في دعمها الابتكارات، كما أظهرت أن أفراد عينة الدراسة متفقون بأن زيادة الاهتمام باللاملموسات سيسرّع الوصول للإبداع المنظمي المنشود.

وفي دراسة مسحية وصفية قام بها كل من تودريشا وسيربانا (Todericiua & Serbana, 2015) حول رأس المال الفكري وعلاقته بتميز الجامعات وتنافسيتها هدفت إلى التعرف إلى دور رأس المال الفكري ومدى أهمية ذلك في المؤسسات التعليمية الحديثة لا سيما الجامعات، حيث أكد الباحثان على أن رأس المال الفكري كقيمة وأصول لا ملموسة لأي مؤسسة يُعدّ مصدراً للميزة التنافسية، ومعزراً لتمييز أداؤها، وممايزاً لمؤسسة عن أخرى في المجال ذاته. وحذر الباحثان الجامعات -بناء على ما توصلوا إليه من نتائج- من الاستمرار في مواصلة الاعتماد فقط على الموارد التقليدية الملموسة في مضمار التطور والتقدم العالمي، بل يفترض بها رفع مستويات العناية باللاملموسات وزيادة الاعتماد على عوامل رأس المال الفكري.

وفي دراسة أجراها كل من العبدى والعيوادم (2017) بعنوان "الاستثمار في اللاملموسات كإستراتيجية لتحقيق الإبداع وتحسين أداء المؤسسة الجامعية"، أبرزت أن الاستثمار في اللاملموسات يؤدي دوراً فاعلاً في التأثير في أداء الجامعات وفاعلية أنشطتها خاصة في ظل اقتصاد المعرفة، وأظهرت نتائج الدراسة أن إدارة اللاملموسات بفاعلية في الجامعة يضمن لها تحقيق التميز والتفوق على المنافسين، حيث أن رأس مال المؤسسة أضحى اليوم هو المورد المعرفي الذي تلتقطه من بيئتها الداخلية والخارجية، والتي تقوم بعملية تحويلها عن طريق عملية الإبداع والابتكار حيث يتم تجسيد المعارف إلى منتجات جديدة بفضل الكفاءات البشرية المؤهلة ذات الخبرة، إضافة إلى فضل استثمار الطاقات وتوظيف التكنولوجيا أحسن توظيف بغية مواكبة متطلبات التغيرات السريعة، ضمن إطار العلاقات الداعمة للاستثمار في الموجودات اللاملموسة للوصول إلى هذا الإبداع المنشود الذي يعد المفتاح الرئيس للقدرة التنافسية وتحقيق التميز في الأداء للمؤسسة.

وفي دراسة وصفية حول مستقبل جامعة شقراء وفق رؤية المملكة (2030) قدمت الفوزان (2018) من خلالها تصوّراً مقترحاً لتطوير القيادة الجامعية يهدف إلى زيادة التركيز على العناية بأعضاء هيئة التدريس كرأس مال غير ملموس لدورهم الرئيس في تعزيز قدرة الجامعات على تحقيق التنافسية في المؤشرات العالمية. ومن أبرز نتائج الدراسة إثبات أن تقديم برامج التدريب لأعضاء هيئة التدريس وفقاً لقدرة الجامعة أدى إلى تحقيق ميزة تنافسية، ووصولها لتصنيفات متقدمة في المؤشرات العالمية. وأوصت الباحثة باستحداث استراتيجيات واضحة وموحدة لتنمية أعضاء هيئة التدريس تعتمد على مراكز عدة، أهمها، التنمية من خلال زيادة المعرفة، وتطوير القدرات، وإكساب المهارات، والتنمية الجماعية بما يساعد في تطوير الجامعة وتقوية مكانتها.

وفي دراسة أجراها المومني والحراشنة وهياجنة (2018) هدفت إلى التعرف إلى درجة توفر مكونات رأس المال الفكري في الجامعات الأردنية من وجهة نظر قياداتها، حيث طبقت استبانة التي هي أداة الدراسة على عينة ممثلة منهم في أربع جامعات أردنية اثنتين منها حكومية واثنين خاصة بلغ عددها (122) قائداً أكاديمياً، وقد خلصت الدراسة إلى أن مكونات رأس المال الفكري تتوفر في الجامعات الأردنية بدرجة عالية في كل أبعادها. مع وجود فروق دالة إحصائية في بعدي (رأس المال الهيكلية، ورأس مال العلاقات) تعزى للتخصص لصالح ذوي التخصصات الإنسانية وكذلك في التفاعل الثنائي بين متغيري: الجامعة والتخصص لصالح ذوي التخصصات الإنسانية في الجامعات الخاص، وكذلك توجد فرق دالة في بعد (رأس المال البشري) تعزى للتفاعل الثنائي بين متغيري الرتبة والتخصص لصالح رتبة (أستاذ مشارك) في التخصصات العلمية.

التعليق على الدراسات السابقة

اهتمت غالبية الدراسات الواردة بقضية اللاملموسات (رأس المال الفكري) وأهمية الاهتمام به لتحقيق الميزة التنافسية وهو موضوع الدراسة الحالية، كذلك الدراسات جميعها كان مجتمعها الجامعات سواء العربية أو الأجنبية، والتركيز على القيادات وضرورة رفع درجة تبني القضية.

وتتفق الدراسة الحالية أكثر مع الفوزان (2018) كون الدراسة تقع في جامعة سعودية ناشئة، وكذلك في نتائجها بإثبات علاقة بين التركيز على الأساتذة وتحقيق الميزة التنافسية، ودراسة قشقش (2014). وتتفق مع المومني والحراشنة وهياجنة (2018) في مستوى توفر العناية باللاملموسات والتمكن العالي منها، وتختلف في ذلك مع دراسة الشيباوي (2014).

منهجية الدراسة وإجراءاتها

منهجية الدراسة

تم تطبيق المنهج الوصفي التحليلي باعتباره المنهج المناسب لتحقيق أهداف الدراسة.

مجتمع الدراسة

أعضاء هيئة التدريس في جامعة الأمير سطاتم بن عبدالعزيز وفروعها والبالغ عددهم (2283) عضو هيئة تدريس ومن في حكمهم.

عينة الدراسة

تم اختيار عينة عشوائية بسيطة ممثلة لمجتمع الدراسة، وقد بلغ عدد المستجيبين (330) عضواً، أي بما نسبته (14.50%) من مجتمع الدراسة، والجدول (1) يوضح التكرارات والنسب المئوية حسب متغيرات الدراسة. الجدول (1) التكرارات والنسب المئوية حسب متغيرات الدراسة

جدول 1

التكرارات والنسب المئوية حسب متغيرات الدراسة

النسبة	التكرار	الفئات	
60.30	199	إنسانية	نوع الكلية التي تعمل بها
39.70	131	علمية	
62.70	207	ذكر	الجنس
37.30	123	انثى	
57.00	188	رسمية	صبغة العمل
43.00	142	متعاقد	
16.40	54	محاضر	الرتبة
45.50	150	استاذ مساعد	
24.80	82	استاذ مشارك	
13.30	44	استاذ	
100.0	330	المجموع	

أداة الدراسة

قام الباحث ببناء استبانة كأداة للدراسة مكونة من محورين هما؛ المحور الأول: التمكن من (مهارات إدارة اللاملموسات)؛ في ثلاث مجالات هي رأس المال البشري، رأس المال الهيكلي، رأس المال العلاقاقي. والمحور الثاني (تحقيق الميزة التنافسية) في الأبعاد التالية (التكلفة، الجودة، المرونة، الإبداع، والمخرجات).

صدق الأداة

صدق البناء تمكن عمداء الكليات من مهارات إدارة اللاملموسات

لاستخراج دلالات صدق البناء للمقياس، استخرجت معاملات ارتباط فقرات المقياس مع الدرجة الكلية وبين كل فقرة وبين ارتباطها بالمجال التي تنتمي إليه في عينة استطلاعية من خارج عينة الدراسة تكونت من (30) عضو هيئة تدريس ومن في حكمهم، وقد تراوحت معاملات ارتباط الفقرات مع الأداة ككل ما بين (0.40-0.83)، ومع المجال (0.43-0.90) والجدول (2) يبين ذلك.

جدول 2

معاملات الارتباط بين الفقرات والدرجة الكلية والمجال التي تنتمي إليها

معامل	معامل	رقم	معامل	معامل	رقم	معامل	معامل	رقم
الارتباط	الارتباط	الفقرة	الارتباط	الارتباط	الفقرة	الارتباط	الارتباط	الفقرة
مع الأداة	مع المجال		مع الأداة	مع المجال		مع الأداة	مع المجال	
** .49	** .62	19	** .67	** .64	10	** .73	** .78	1
* .41	** .52	20	** .78	** .81	11	** .76	** .83	2
** .62	** .67	21	** .57	** .78	12	** .61	** .79	3
* .45	** .50	22	** .59	** .67	13	* .46	** .49	4

معامل الارتباط مع الأداة	معامل الارتباط مع المجال	رقم الفقرة	معامل الارتباط مع الأداة	معامل الارتباط مع المجال	رقم الفقرة	معامل الارتباط مع الأداة	معامل الارتباط مع المجال	رقم الفقرة	
** .50	** .52	23	** .60	** .78	14	** .80	** .90	5	
* .44	** .55	24	** .65	** .83	15	** .58	** .72	6	
** .83	** .76	25	** .63	** .74	16	** .71	** .69	7	
** .50	** .65	26	* .40	** .56	17	* .39	* .43	8	
			** .70	** .61	18	* .38	** .52	9	
					*دالة إحصائية عند (0.05).		**دالة إحصائية عند (0.01).		

وتجدر الإشارة أن جميع معاملات الارتباط كانت ذات درجات مقبولة ودالة إحصائية، ولذلك لم يتم حذف أي من هذه الفقرات.

صدق البناء تحقيق الميزة التنافسية

لاستخراج دلالات صدق البناء للمقياس، استخرجت معاملات ارتباط فقرات المقياس مع الدرجة الكلية في عينة استطلاعية من خارج عينة الدراسة تكونت من (30) عضو هيئة تدريس ومن في حكمهم، وقد تراوحت معاملات ارتباط الفقرات مع الدرجة الكلية ما بين (0.85-0.47)، والجدول (3) يبين ذلك.

جدول 3

معاملات الارتباط بين الفقرات والدرجة الكلية

معامل الارتباط الدرجة الكلية	رقم الفقرة	معامل الارتباط الدرجة الكلية	رقم الفقرة
** .47	34	** .79	27
** .47	35	** .78	28
** .85	36	** .47	29
** .77	37	** .76	30
** .73	38	** .85	31
** .54	39	** .76	32
** .75	40	** .64	33
		**دالة إحصائية عند (0.01).	
		*دالة إحصائية عند (0.05).	

وتجدر الإشارة أن جميع معاملات الارتباط كانت ذات درجات مقبولة ودالة إحصائية، ولذلك لم يتم حذف أي من هذه الفقرات.

ثبات أداة الدراسة

للتأكد من ثبات أداة الدراسة، فقد تم التحقق بطريقة الاختبار وإعادة الاختبار (test-retest) بتطبيق المقياس، وإعادة تطبيقه بعد أسبوعين على مجموعة من خارج عينة الدراسة مكونة من (30)، ومن ثم تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين تقديراتهم في المرتين.

وتم أيضًا حساب معامل الثبات بطريقة الاتساق الداخلي حسب معادلة كرونباخ ألفا، والجدول (4) يبين معامل الاتساق الداخلي وفق معادلة كرونباخ ألفا وثبات الإعادة للمجالات والأداة ككل واعتبرت هذه القيم ملائمة لغايات هذه الدراسة.

جدول 4

معامل الاتساق الداخلي كرونباخ ألفا وثبات الإعادة للمجالات والدرجة الكلية

الاتساق الداخلي	ثبات الإعادة	المجال
0.92	0.94	رأس المال البشري
0.90	0.90	رأس المال الهيكلي
0.93	0.92	رأس المال العلاقائي
0.95	0.93	رأس المال الفكري
0.94	0.92	تحقيق الميزة التنافسية

المعيار الإحصائي

تم اعتماد سلم لكارث الخماسي لتصحيح أداة الدراسة، بإعطاء كل فقرة من فقراته درجة واحدة من بين درجاته الخمس وهي تمثل رقمياً (5، 4، 3، 2، 1) على الترتيب، وقد تم اعتماد المقياس التالي لأغراض تحليل النتائج: من (1.00) إلى (2.33) تعني (مستوى منخفض)، من (2.34) إلى (3.67) تعني (مستوى متوسط)، من (3.68) إلى (5.0) تعني (مستوى مرتفع).

نتائج الدراسة وتفسيرها

السؤال الأول: ما مستوى تمكّن عمداء الكليات من مهارات إدارة اللاملموسات؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى تمكّن عمداء الكليات من مهارات إدارة اللاملموسات، والجدول (5) يوضح ذلك.

جدول 5

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى تمكّن عمداء الكليات من مهارات إدارة اللاملموسات مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
1	3	رأس المال العلاقائي	4.01	.92	مرتفع
2	1	رأس المال البشري	3.82	.99	مرتفع
3	2	رأس المال الهيكلي	3.74	.99	مرتفع
		رأس المال الفكري	3.84	.94	مرتفع

يبين الجدول (5) أن المتوسطات الحسابية قد تراوحت ما بين (3.74-4.01)، حيث جاء رأس المال العلاقائي بمستوى مرتفع في المرتبة الأولى بأعلى متوسط حسابي بلغ (4.01)، بينما جاء رأس المال الهيكلي في المرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (3.74) بمستوى مرتفع أيضاً، وبلغ

المتوسط الحسابي لإدارة رأس المال الفكري ككل (3.84) ومستوى مرتفع. وتتفق بهذا المستوى في ذلك مع دراسة المومني والحراشنة والهاجنة (2018).

السؤال الثاني: هل توجد علاقة بين مستوى تمكن عمداء الكليات من مهارات إدارة اللاملموسات وتحقيق الميزة التنافسية؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج معامل ارتباط بيرسون بين مستوى تمكن عمداء الكليات من مهارات إدارة اللاملموسات وتحقيق الميزة التنافسية، والجدول (6) يوضح ذلك.

جدول 6

معامل ارتباط بيرسون للعلاقة بين مستوى تمكن عمداء الكليات من مهارات إدارة اللاملموسات وتحقيق الميزة التنافسية

رأس المال البشري	رأس المال الهيكل	رأس المال العلاقي	إدارة رأس المال الفكري	معامل الارتباط	تحقيق الميزة التنافسية
.91**	.94**	.89**	.94**		
.00	.00	.00	.00	الدلالة الإحصائية	
330	330	330	330	العدد	

*دالة إحصائية عند (0.05). **دالة إحصائية عند (0.01).

يتبين من الجدول (6) وجود علاقة إيجابية دالة إحصائية بين مستوى تمكن عمداء الكليات من مهارات إدارة اللاملموسات وتحقيق الميزة التنافسية. وهو الأمر الذي أثبتته عدة دراسات أخرى عربية وعالمية منها دراسة قشقش (2014) ودراسة الفوزان (2018)، ودراسة هانران (Hanra, 2014) ودراسة ستيفن وأنطونيو وثوماس (Lim et al., 2019) وغيرهم.

السؤال الثالث: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في مستوى تمكن عمداء الكليات من مهارات إدارة اللاملموسات من وجهة نظر المستجيبين تعزى لمتغيرات نوع الكلية (إنسانية/علمية)، والجنس، والرتبة الأكاديمية، وصبغة العمل (رسمي/متعاقد)؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى تمكن عمداء الكليات من مهارات إدارة اللاملموسات حسب متغيرات نوع الكلية، والجنس، وصبغة العمل، والرتبة الأكاديمية والجدول (7) يبين ذلك.

جدول 7

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى تمكّن عمداء الكليات من مهارات إدارة اللاملموسات حسب متغيرات نوع الكلية، والجنس، وصبغة العمل، والرتبة الأكاديمية

العدد	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي		
199	.97	3.79	انسانية	نوع الكلية التي
131	.88	3.92	علمية	تعمل بها
207	.97	3.96	ذكر	الجنس
123	.86	3.64	انثى	
188	.83	3.76	رسمية	صبغة العمل
142	1.06	3.95	متعاقد	
54	.67	3.70	محاضر	الرتبة
150	1.13	3.85	استاذ مساعد	
82	.71	3.94	استاذ مشارك	
44	.90	3.82	أستاذ	

يبين الجدول (7) تباينًا ظاهرًا في المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى تمكّن عمداء الكليات من مهارات إدارة اللاملموسات بسبب اختلاف فئات متغيرات نوع الكلية، والجنس، وصبغة العمل، والرتبة الأكاديمية ولبيان دلالة الفروق الإحصائية بين المتوسطات الحسابية تم استخدام تحليل التباين الرباعي الذي يوضحه الجدول (8).

جدول 8

تحليل التباين الرباعي لأثر نوع الكلية، والجنس، وصبغة العمل، والرتبة الأكاديمية على مستوى تمكّن عمداء الكليات من مهارات إدارة اللاملموسات

الدلالة الإحصائية	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
.84	.04	.03	1	.034	نوع الكلية التي تعمل بها
.05	7.90	6.81	1	6.81	الجنس
.08	3.06	2.64	1	2.64	صبغة العمل
.96	.10	.09	3	.26	الرتبة
		.86	323	278.62	الخطأ
			329	290.33	الكلّي

يتبين من الجدول (8) الآتي:

- 1- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha=0.05$) تعزى لأثر نوع الكلية على مستوى تمكّن عمداء الكليات من مهارات إدارة اللاملموسات، حيث بلغت قيمة (F) (0.04) وبدلالة إحصائية بلغت (0.84).
- 2- وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha=0.05$) تعزى لأثر الجنس، حيث بلغت قيمة (F) (7.90) وبدلالة إحصائية بلغت (0.05)، وجاءت الفروق لصالح الذكور.

3- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha=0.05$) تعزى لأثر صبغة العمل، حيث بلغت قيمة (F) (3.06) وبدلالة إحصائية بلغت (0.08).

4- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha=0.05$) تعزى لأثر الرتبة، حيث بلغت قيمة (F) (0.10) وبدلالة إحصائية بلغت (0.96).

السؤال الرابع: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في تحقيق الميزة التنافسية تعزى لمتغيرات نوع الكلية (إنسانية/علمية)، الجنس، الرتبة الأكاديمية، أو صبغة العمل (رسمي/متعاقد)؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتحقيق الميزة التنافسية حسب متغيرات نوع الكلية، والجنس، وصبغة العمل، والرتبة الأكاديمية والجدول (9) يبين ذلك.

جدول 9

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتحقيق نوع الكلية، والجنس، وصبغة العمل، والرتبة الأكاديمية

العدد	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي		
199	.99	3.90	انسانية	نوع الكلية التي
131	.92	3.95	علمية	تعمل بها
207	.99	4.05	ذكر	الجنس
123	.89	3.71	انثى	
188	.92	3.82	رسمية	صبغة العمل
142	1.01	4.06	متعاقد	
54	.83	3.52	محاضر	الرتبة
150	1.14	3.97	استاذ مساعد	
82	.72	3.97	استاذ مشارك	
44	.74	4.15	استاذ	

يبين الجدول (9) تبايناً ظاهرياً في المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية بتحقيق الميزة التنافسية بسبب اختلاف فئات متغيرات نوع الكلية، والجنس، وصبغة العمل، والرتبة الأكاديمية ولبيان دلالة الفروق الإحصائية بين المتوسطات الحسابية تم استخدام تحليل التباين الرباعي في الجدول (10).

جدول 10

تحليل التباين الرباعي لأثر نوع الكلية، والجنس، وصبغة العمل، والرتبة الأكاديمية على تحقيق الميزة التنافسية

الدلالة الإحصائية	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
.77	.08	.073	1	.07	نوع الكلية التي تعمل بها
.08	7.22	6.43	1	6.43	الجنس
.04	4.36	3.89	1	3.89	صبغة العمل
.07	2.38	2.12	3	6.35	الرتبة
		.89	323	287.65	الخطأ
			329	308.53	الكلي

يتبين من الجدول (10) الآتي:

- 1- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha=0.05$) تعزى لأثر نوع الكلية التي تعمل بها، حيث بلغت قيمة (F) (0.08) وبدلالة احصائية بلغت (0.77).
- 2- وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha=0.05$) تعزى لأثر الجنس، حيث بلغت قيمة (F) (7.22) وبدلالة احصائية بلغت (0.08)، وجاءت الفروق لصالح الذكور.
- 3- وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha=0.05$) تعزى لأثر صبغة العمل، حيث بلغت قيمة (F) (4.36) وبدلالة احصائية بلغت (0.04) وجاءت الفروق لصالح المتعاقدين.
- 4- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha=0.05$) تعزى لأثر الرتبة، حيث بلغت قيمة (F) (2.38) وبدلالة احصائية بلغت (0.07).

التوصيات

وبناء على ما أظهرته نتائج الدراسة فإن الباحث يوصي بما يلي:

- 1- زيادة تمكين القيادات الحالية وإكساب الصف الثاني من القادات مهارات إدارة اللاملموسات.
- 2- عقد مؤتمر علمي في الجامعة عن إدارة اللاملموسات وأثرها في تحقيق الميزة التنافسية.
- 3- إقامة دورات تدريبية وورش عمل وحلقات نقاش (Seminars) في كليات الجامعة وعماداتها عن إدارة اللاملموسات (رأس المال الفكري) ودورها في تحقيق الميزة التنافسية.
- 4- تشريع قانون حماية رأس المال الفكري من القيادات السامة أو الديكتاتورية أو البيروقراطية التقليدية من التضييقات ومن استخدام الأنظمة الجامدة للمحاسبة والرقابة مع الإبقاء عليهما إضافة إلى الشفافية بشكل متطور يتلاءم مع معطيات العصر وتحولاته المتسارعة.
- 5- إجراء المزيد من الدراسات حول قضية إدارة اللاملموسات وعلاقتها بتقييم الأداء القيادي.
- 6- إجراء دراسات تتعلق بالقيادة السامة (Toxic Leadership) وعلاقتها سلباً برأس المال الفكري وسوء استثمار الأصول اللاملموسة.

التمويل

يتوجه الباحث بالشكر والتقدير لجامعة الأمير سطاتم بن عبدالعزيز ممثلة في عمادة البحث العلمي على تمويل هذا البحث.

تضارب المصالح

أفاد الباحث بعدم وجود تضارب في المصالح فيما يتعلق بالبحث، والملكية الفكرية، ونشر هذا البحث.

المراجع

- إبراهيم، محمد (2009). المشروعات التنافسية في الجامعات المصرية بين الواقع والمأمول، بحث مقدم إلى المؤتمر الدولي الثاني لتطوير التعليم العالي (اتجاهات معاصرة في تطوير الأداء الجامعي)، جامعة المنصورة.
- الظاهر، أحمد؛ سعادة، يوسف؛ لطفي؛ منير. (2008). مبادئ المحاسبة 2. الطبعة الرابعة، رام الله- فلسطين: أم السماق للنشر. منشورات جامعة القدس المفتوحة.
- الفيومي، أحمد محمد. (2010). أثر الأصول غير الملموسة في تحقيق الميزة التنافسية في ظل تبني معايير إدارة الجودة الشاملة-دراسة مقارنة على عينة من الجامعات الرسمية والخاصة. (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة الشرق الأوسط.
- بريش، الزهرة. (2013). دور رأس المال الفكري في تحقيق ميزة تنافسية للمؤسسة-دراسة حالة. (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة محمد خيضر. الجزائر.
- بني عيسى، إيمان، والعطاري، عارف. (2019). أنماط سلوك المرؤوسين وعلاقتها بأنماط سلوك القادة الأكاديميين كما يدركها أعضاء هيئة التدريس في جامعات شمال الأردن. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية. المجلد (27)، العدد (5)، 632-651.
- جمال الدين، مرسى. (2012) التفكير الاستراتيجي والإدارة الاستراتيجية، دون طبعة، مصر: الدار الجامعية، 179.
- حداد، مناور فريح. (2018). أثر رأس المال الفكري على تنمية وتحسين كفاءة الموارد البشرية. مجلة رماح للبحوث والدراسات. العدد 26، 85-99.
- خليفة، محمد عبد العزيز محمد. (2009). إطار مقترح لقياس قيمة الأصول غير الملموسة الناتجة عن تغيير الشكل القانوني للشركات لأغراض المحاسبة الضريبية-دراسة تطبيقية. المجلة العربية للإدارة، المجلد (29). العدد (2).
- الدعيمي، علاء؛ كمنونة، علي. (2015). دور اللاملموسات في تحقيق الاداء المتميز. مجلة الإدارة والاقتصاد. المجلد (2). العدد (8)، 174-204.

زروخي، فيروز، وسكر، فاطمة الزهراء. (2010). دور اليقظة الإستراتيجية في الرفع من تنافسية المؤسسات الاقتصادية. الملتقى الدولي الرابع حول: المنافسة والاستراتيجية التنافسية في المؤسسات الصناعية خارج قطاع المحروقات في الدول العربية. جامعة الشلف. 8-9 نوفمبر، 6-22.

السعيد، مؤيد. (2016). قياس اللاملموسات في السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية. عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع.

شنتاحة، عائشة. (2019). الأولوية التي يحتلها رأس المال البشري في ظل اقتصاد المعرفة. ط1، عمان: دار اليازوري للنشر.

شعبان، محمد. (2011). رأس المال الفكري ودوره في تحقيق الميزة التنافسية لشركة الاتصالات الخلوية الفلسطينية جوال. (رسالة ماجستير غير منشورة). الجامعة الإسلامية. غزة.

الشيباوي، حامد كاظم. (2014). إمكانية توظيف اللاملموسات في تحقيق الإبداع المنظمي-دراسة تحليلية لآراء عينة من أساتذة كلية الإدارة والاقتصاد في جامعة القادسية. مجلة المثنى للعلوم الإدارية والاقتصادية. المجلد (4). العدد (8)، 70-102.

عبد القيوم، وليد صالح الدقوني. (2010). تقويم طرق القياس والإفصاح المحاسبي عن الأصول غير الملموسة في المنشآت التجارية السودانية. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا. السودان.

العبد، خالد؛ والعبود، مختار. (2017). الاستثمار في اللاملموسات كإستراتيجية لتحقيق الإبداع وتحسين أداء المؤسسة الجامعية. مجلة الدراسات المالية والمحاسبية والإدارية. المجلد (2). العدد (4)، 147-166.

عبودي، زيد عبودي. (2010). دور القيادة التربوية في اتخاذ القرارات الإدارية. ط1، عمان: دار الشروق.

العجمي، ناصر. (2010). بناء أنموذج مقترح لقياس أثر رأس المال الفكري على كفاءة أداء كليات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في دولة الكويت. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة الشرق الأوسط، عمان: الأردن.

عطوي، جودت عزت. (2001). الإدارة المدرسية الحديثة - مفاهيمها النظرية وتطبيقاتها العملية. ط1، عمان: العملية الدولية للنشر.

العكيد، وائل فاضل حسان. (2019). رأس المال الفكري وأثره في تحقيق الميزة التنافسية المستدامة. ط1، عمان: دار أمجد للنشر والتوزيع.

الفوزان، هيفاء. (2018). مستقبل جامعة شقراء وفق رؤية المملكة (2030) تصور مقترح. مجلة كلية التربية الأساسية للعلوم التربوية والإنسانية. جامعة بابل. العراق. العدد (41)، كانون أول، 584-602.

الفيومي، أحمد محمد. (2010). *الأصول غير الملموسة في تحقيق الميزة التنافسية في ظل تبني معايير إدارة الجودة الشاملة: دراسة مقارنة على عينة من الجامعات الأردنية الرسمية والخاصة*. رسالة ماجستير جامعة الشرق الأوسط. قاعدة المنظومة للرسائل الجامعية.

قبران، زياد خليل. (2010). *الإدارة في المنظور الاستراتيجي المعاصر*. رسالة دكتوراه. الأكاديمية العربية البريطانية للتعليم العالي، بريطانيا.

قشقش، خالد أحمد. (2014). *إدارة رأس المال الفكري وعلاقته في تعزيز الميزة التنافسية-دراسة تطبيقية على الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة*. (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة الأزهر. غزة. فلسطين.

كمونة، علي. (2013). *إدارة اللاملموسات ودورها في تحقيق الاداء المتميز باستخدام بطاقة الدرجات الموزونة: دراسة ميدانية في كليات جامعة كربلاء*. (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة كربلاء. العراق.

المرسومي، عبدالستار. (2017). *كتاب القائد: تعريف ونبذة مختصرة، دراسة تحليلية لشخصيات قيادية في القرآن الكريم*. ط1. دار المعراج الدمشقية.

مسلم، عبدالله. (2015). *إدارة الجودة الشاملة-معايير الآيزو*. ط1، عمان: دار المنهل ناشرون، الأردن.

المكاوي، عاطف عبدالله. (2012). *القيادة الإدارية*. ط1، القاهرة: مؤسسة طيبة للنشر والتوزيع. المومني، حازم، والحراشة، فواز، وهياجنة، وليد. (2018). *درجة توفر مكونات رأس المال الفكري في الجامعات الأردنية من وجهة نظر القادة الأكاديميين في ضوء بعض المتغيرات*. مجلة العلوم التربوية. المجلد (45). العدد (4). ملحق (7)، 207-224.

النجار، جميل حسن. (2017). *أثر كل من الاستثمار في الأصول غير الملموسة والأداء المالي والسياسة المالية على القيمة السوقية للشركات المساهمة العامة المدرجة في بورصة فلسطين*. المجلة الأردنية في إدارة الأعمال. المجلد (13). العدد (3).

نجم، عبود. (2011). *إدارة اللاملموسات، قياس ما لا يقاس*. ط1، عمان: دار اليازوري العلمية للنشر.

نجم، عبود. (2019). *الروحية في الأعمال*. ط1، عمان: دار اليازوري العلمية للنشر.

يحضية، سلامي. (2004). *التسيير الاستراتيجي لرأس المال الفكري والميزة التنافسية المستدامة للمؤسسة الاقتصادية*. مجلة العلوم الانسانية، جامعة محمد خيضر، العدد 6، الجزائر، 26-7.

Abboudi, Z. (2010). *The role of educational leadership in making administrative decisions* (1st ed.), Amman: Dar Al-Shorouk.

- Abd al-Qayyum, W. (2010). *Evaluating the measurement methods and accounting disclosure of intangible assets in the Sudanese commercial establishments*. (Unpublished Master's thesis). Sudan University of Science and Technology. Sudan.
- Al-abdi, K. & Al-iwadj, M. (2017). Investing in Yangibles as a strategy to achieve creativity and improve the performance of the university institution. *Journal of Financial, Accounting and Management Studies*, 2 (4), 147-166.
- Al-Ajami, N. (2010). *Building a proposed model to measure the impact of intellectual capital on the efficiency of the performance of the Faculties of the Public Authority for Applied Education and Training in the State of Kuwait*. (Unpublished master thesis). Middle East University, Amman: Jordan.
- Al-Aqidi, W. F. H. (2019). *Intellectual capital and its impact on achieving sustainable competitive advantage*. (1st ed.), Amman: Dar Amjad for Publishing and Distribution.
- Al-daami, A. & Camonah, A. (2015). The role of nanoparticles in achieving outstanding performance. *Journal of Management and Economics*, 2 (8), 174-204.
- Al-Fawzan, H. (2018). The future of Shaqra University according to the Kingdom's vision (2030), a proposed scenario. *Journal of the College of Basic Education for Educational and Human Sciences*. University of Babylon. Iraq. 41, 584-602.
- Al-Fayoumi, A. M. (2010). *Intangible assets in achieving competitive advantage in light of adopting comprehensive quality management standards: A comparative study on a sample of public and private Jordanian Universities*. (Master Thesis), Middle East University. System base for theses.
- Al-makawi, A. A. (2012). *Administrative leadership*. (1st ed.), Cairo: Taiba Foundation for Publishing and Distribution.
- Al-Marsoumi, A. (2017). *The leader's book: Definition and brief summary. An analytical study of leading figures in the Holy Quran*. Dar Al-mieraj Adumashqia.

- Al-Momani, H.& Al-Harashseh, F.& Hayajneh, W. (2018). The degree of availability of the components of intellectual capital in Jordanian universities from the point of view of academic leaders in light of some variables. *Journal of Educational Sciences*, 45(4), 207-224.
- Al-Najar, J. H. (2017). The impact of each of the investment in intangible assets, the financial performance and the financial policy on the market value of the public shareholding companies listed on the Palestine Stock Exchange. *The Jordanian Journal of Business Administration*, 13(3).
- Al-Saeedi, M. (2016). *Measuring intangibles in organizational behavior and human resource management*. Amman: Dar Safa for Publishing and Distribution.
- Al-Shabawi, H. (2014). The possibility of employing intangibles in achieving organizational creativity: An analytical study of the views of a sample of professors from the Faculty of Administration and Economics at the University of Qadisiyah. *Al-Muthanna Journal of Administrative and Economic Sciences*, 48, 102-70.
- Al-Zahir, A.& Alsaadah, Y.& Lutfi, M. (2008). *Principles of accounting 2* (4th ed.). Umm Al-Sumaq for publishing. Publications of Al-Quds Open University. Palestine, Ramallah.
- Ataiwi, J. E. (2001). *Modern school administration: Its theoretical concepts and practical applications*, Oman: International Publishing Process.
- Bani Issa, I.& Al-Attari, A. (2019). Patterns of behavior of subordinates and their relationship to patterns of behavior of academic leaders as perceived by Faculty Members at universities in Northern Jordan. *Al-Salamiya University Journal of Educational and Psychological Studies*. 27 (5),651-632 .
- Blaug, R.& Lekhi, R. (2009). Accounting for intangibles: Financial reporting and value creation in the knowledge economy. *Accounting, Auditing and Accountability Journal*, 18 (6) ,713-732.
- Camonah, A. (2013). *The management of intangibles and their role in achieving outstanding performance using the weighted score card: A field study in the colleges of the University of Karbala*. An Unpublished Master thesis. Karbala University. Iraq.

- Haddad, M. F. (2018). The impact of intellectual capital on developing and improving the efficiency of human resources. *Rumah Journal for Research and Studies*, 26, 85-99.
- Hanra, L. (2014). Impact of Intangible Assets on Profitability of Hong Kong Listed Information Technology Companies, *Business and Economic Research*, 4 (2), 98-113.
- Ibrahim, M. (2009): *Competitive projects in egyptian universities between reality and expectations*. The Second International Conference for the Development of Higher Education (Contemporary Trends in University Performance Development), 1-2 November, Mansoura University.
- Jamal al-Din, M. (2012) *Strategic thinking and strategic management*. Egypt: Dar Al-jamieia.
- Khalifa, M. A. M. (2009). A proposed framework for measuring the value of intangible assets resulting from changing the legal form of companies for tax accounting purposes: An empirical study. *Arab Journal of Management*, 29(2).
- Lim, S. & Macias, A. J. and Moeller, T. (2019). Intangible assets and capital structure (June 7, 2019). Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=2514551>.
- Muslim, A. (2015). *Total quality management - ISO Standards*. (1st ed.), Amman: Dar Al-Manhal Publishers, Jordan.
- Najm, A. (2011). *Managing tangibles: Measuring the Immeasurable*. (1st ed.), Amman: Dar Al-Yazouri Scientific Publishing.
- Najm, A. (2019). *Spiritual in Business*. (1st ed.), Amman: Dar Al-Yazouri Scientific Publishing.
- Prepesh, Z. (2013). *The role of intellectual capital in achieving a competitive advantage for the enterprise: A Case Study*. An Unpublished Master Thesis. *Muhammad Khaider University*. Algeria.
- Qabalan, Z. K. (2010). *Management in contemporary strategic perspective*. Ph.D. The British Arab Academy for Higher Education, Britain.

- Qashqash, K. A. (2014). *Intellectual capital management and its relationship to enhancing competitive advantage: An applied study on Palestinian universities in the Gaza Strip*. (Unpublished Master thesis). Al-Azhar University, Gaza, Palestine.
- Rafał, D. & Robert, K. (2019). *The impact of relationships on companies' product innovations. 15th European Conference on Management, Leadership and Governance ECMLG, 14-15 November, Portugal*.
- Shaban, M. (2011). *Intellectual capital and its role in achieving the competitive advantage of the Palestinian Cellular Communications Company, Jawwal*. An Unpublished Master Thesis. Islamic University. Gaza.
- Shatataha, A. (2019). *The priority of human capital in light of the knowledge economy*. (1st ed.), Amman: Dar Al-Yazuri Publishing.
- Todericiua, R. & Serbana, A. (2015). Intellectual capital and its relationship with universities. *22nd International Economic Conference – IECS 2015 “Economic Prospects in the Context of Growing Global and Regional Interdependencies”*. 27, 713 – 717.
- Yahdih, S. (2004). The strategic management of intellectual capital and the sustainable competitive advantage of the economic enterprise. *Journal of Human Sciences*, Mohamed Khaider University, 6, Algeria, 7-26.
- Zroukhi, F. & Sukkar, F. (2010). The role of strategic vigilance in raising the competitiveness of economic institutions. *The Fourth International Forum on: Competition and competitive strategy in industrial enterprises Outside the hydrocarbon sector in the Arab countries*. Chlef University, 6-22.