

## أثر الرأسمال الفكري على ربحية المؤسسات التعليمية

سمير توفيق صبرة

كلية القدس | لومينوس للتعليم

الملخص: هدفت الدراسة إلى قياس أثر الرأسمال الفكري في زيادة ربحية كل من (كلية القدس، كلية الخوارزمي، كلية حطين، كلية المجتمع العربي، كلية القادسية) ولتحقيق هذا الهدف تم اعداد استبانة وفقاً لأهداف وفرضيات الدراسة. وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع الأكاديميين والمديرين ورؤساء الأقسام والفنيين في الكليات المختارة، وتم اختيار عينة عشوائية بلغت 150 مستجوباً، واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وقد توصلت الدراسة إلى أنه يوجد أثر لرأسمال الفكري بأبعاده (الرأسمال البشري، الرأسمال الهيكلي، الرأسمال العلائقي، رأسمال الأصول الفكرية)، على زيادة ربحية كل من (كلية القدس، كلية الخوارزمي، كلية حطين، كلية المجتمع العربي، كلية القادسية). واوصت الدراسة أن تولي كليات المجتمع المبحوثة اهتمامها بالرأسمال الفكري والمحافظة على أصوله نظراً لما له من دور بارز يتمثل في زيادة ربحية هذه الكليات.

الكلمات المفتاحية: الرأسمال الفكري، الرأسمال البشري، الرأسمال الهيكلي، الرأسمال العلائقي، رأسمال الأصول الفكرية، رأسمال التجديد والتطوير، الربحية.

### المقدمة

شهد العالم في العقود المنقضية ثورة هائلة في تكنولوجيا المعلومات، والاتصالات، وتعددت الاختراعات والابتكارات والتي جاءت كنتيجة طبيعية لما شهدته تلك العقود من تراكم في المعرفة المنتجة ونتيجة لذلك تعيش بيئة منظمات الأعمال تحديات متعددة متمثلة في شدة المنافسة وسرعة التغيير.

ونظراً لديناميكية بيئة الأعمال الحديثة بسبب ثورة المعلومات والتكنولوجيا، ظهر بشكل ملحوظ زيادة الطلب على العمالة المؤهلة معرفياً من ذوي الخبرات المتقدمة والمهارات والكفاءات المتميزة في أداء المهمات وتحقيق التميز، وأصبح التحدي الكبير أمام منظمات الأعمال هو في قدرتها على تنمية مواردها البشرية والاستثمار في استقطاب موارد جديدة متميزة لمواجهة ما فرضته الألفية الثالثة من تحديات وما يتطلب من منظمات الأعمال من توليد للمعرفة وتنميتها واستثمارها بالشكل الذي يحقق فاعلية عمليات المنظمة لضمان زيادة الربحية، وأصبح الرأسمال الفكري (Intellectual Capital) يمثل ميزة تنافسية وقيمة اقتصادية مضافة تسعى المنظمات لاستقطابه والحفاظ عليه وتطويره وتنميته.

أصبحت اليوم قوة التغيير الصاعدة في المنظمات نحو الاستثمار في الرأسمال الفكري وإدارة أصولها الفكرية وتنميتها بالشكل الأمثل بهدف تحقيق الإبداعات والقدرات الفكرية عبر تكوين محفظة لإدارة الأصول الفكرية بشكل أكثر فاعلية وإدارة عملياتها الداخلية باعتبار الرأسمال الفكري المصدر الحيوي الأهم لتكوين ميزتها الاستراتيجية (Hsu,2006).

إن أبعاد الرأسمال الفكري التي تشكل استراتيجية النجاح في المستقبل، وممثل لقوة وقدرة المنظمة على النجاح والمنافسة وتحقيق الأهداف الاستراتيجية المرسومة التي تسعى إدارة المعرفة لتحقيقها، وتنمية ممارساتها لتدعم حصد المعرفة في المنظمة وبالتالي تطوير أداء المنظمة وزيادة ربحيتها (Kok, 2007).

#### مشكلة الدراسة:

تتمثل مشكلة الدراسة في قياس وتحليل أثر إدارة الرأسمال الفكري على ربحية (كلية القدس، كلية الخوارزمي، كلية القادسية، كلية المجتمع العربي، كلية حطين) كأحد المنظمات الأردنية العاملة في مجال التعليم العالي، ومعرفة أثر إدارة الرأسمال الفكري على ربحية المنظمات المبحوثة، كون الرأسمال الفكري والاستثمار فيه وإدارته وتنميته ما زال بحاجة إلى المزيد من البحث والإثراء في بيئة مؤسسات التعليم العالي الأردنية بشكل خاص وفي بيئة مؤسسات التعليم العالي العربية بشكل عام.

#### أسئلة الدراسة:

وبناءً على ما سبق فإنه يمكن صياغة مشكلة الدراسة بالسؤال التالي:

- هل يوجد أثر لإدارة الرأسمال الفكري على ربحية (كلية القدس، كلية الخوارزمي، كلية حطين، كلية المجتمع العربي، كلية القادسية)؟

#### فرضيات الدراسة:

يمكن تحقيق غرض هذه الدراسة عن طريق اختبار الفرضيات الآتية:

#### الفرضية الرئيسية

- $H_01$ : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ( $p \leq 0.05$ ) لإدارة الرأسمال الفكري بإبعاده (الرأسمال البشري، الرأسمال الهيكلي، الرأسمال العلائقي، رأسمال الأصول الفكرية) على ربحية (كلية القدس، كلية الخوارزمي، كلية حطين، كلية المجتمع العربي، كلية القادسية).

#### Ho1.1: الفرضية الفرعية الأولى

- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ( $p \leq 0.05$ ) لإدارة الرأسمال البشري على ربحية (كلية القدس، كلية الخوارزمي، كلية حطين، كلية المجتمع العربي، كلية القادسية).

#### Ho1.2: الفرضية الفرعية الثانية

- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ( $p \leq 0.05$ ) لإدارة الرأسمال الهيكلي على ربحية (كلية القدس، كلية الخوارزمي، كلية حطين، كلية المجتمع العربي، كلية القادسية).

#### Ho1.3: الفرضية الفرعية الثالثة.

- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ( $p \leq 0.05$ ) لإدارة الرأسمال العلائقي على ربحية (كلية القدس، كلية الخوارزمي، كلية حطين، كلية المجتمع العربي، كلية القادسية).

#### Ho1.4: الفرضية الفرعية الرابعة

- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ( $p \leq 0.05$ ) لإدارة رأسمال الأصول الفكرية على ربحية (كلية القدس، كلية الخوارزمي، كلية حطين، كلية المجتمع العربي، كلية القادسية).

#### أهداف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى:

- قياس أثر الرأسمال الفكري على ربحية المؤسسات التعليمية الأردنية العاملة في مجال التعليم والتدريب.
- زيادة حجم المعرفة العلمية في مجال الإدارة والاستثمار في الرأسمال الفكري.
- تعريف الرأسمال الفكري وبيان خصائصه ومكوناته وأهميته في تحسين ربحية المؤسسات التعليمية العاملة في الأردن.

#### أهمية الدراسة:

- تكمن أهمية الدراسة في إيجاد الدور الفعال لإدارة الرأسمال الفكري على ربحية المؤسسات التعليمية من خلال تحقيق الجدارة الأساسية التي تكمن في الموارد الغير ملموسة. وهنا تكمن الأهمية في:
- تقديم الإطار النظري الذي يمكن أن يضاف للأدب الإداري وخاصة العربي فيما يتعلق بالمفاهيم الأساسية لرأسمال الفكري بأبعاده المختلفة في منظمات الأعمال .
  - توضيح الدور الفعال (القيم) لإدارة الرأسمال الفكري بأبعاده المشار إليها سابقا على ربحية المؤسسات التعليمية.
  - محاولة الوصول لمجموعة من النتائج والتوصيات التي يمكن للإدارات العليا المؤسسات التعليمية الأردنية الأخرى أخذها بعين الاعتبار للاستثمار في الرأسمال الفكري، بهدف تعزيز وزيادة ربحيتها.

#### حدود الدراسة:

تتلخص حدود الدراسة كما يلي:

- الحدود العلمية: اهتمت هذه الدراسة بالمواضيع المتعلقة بالرأسمال الفكري بأبعاده (الرأسمال البشري، والرأسمال الهيكلي، والرأسمال العلائقي، ورأسمال الأصول الفكرية) وعلاقته بربحية المنظمات.
- الحدود البشرية: تم تطبيق هذه الدراسة على مجتمع الدراسة المتكون من العاملين (أكاديميين، إداريين، فنيين) المتواجدين في الكليات المبحوثة (كلية القدس، كلية الخوازمي، كلية المجتمع العربي، كلية حطين، كلية القادسية).
- الحدود المكانية: اقتصرت الدراسة من حيث التطبيق على (كلية القدس، كلية الخوازمي، كلية المجتمع العربي، كلية حطين، كلية القادسية) كمجموعة من المؤسسات التعليمية والتدريبية (الخاصة) العاملة في قطاع التعليم العالي في المملكة الأردنية الهاشمية.

#### التعريفات الإجرائية:

لأغراض هذه الدراسة سوف يتم اعتماد التعريفات الإجرائية التالية:

#### \* الرأسمال الفكري:

هو مقياس القيمة الاقتصادية وهو المعرفة والمهارات والقدرات العقلية التي يمكن استثمارها والتي تمتلكها النخبة المتميزة والفريدة من المورد البشري في الكلية، وكذلك مجموعة السياسات والممارسات والتطبيقات التنظيمية التي تمكن المنظمة من ترجمة الأفكار الإبداعية المتميزة إلى واقع وتطبيقات عملية تساهم في تطوير وتحسين فاعلية أداء الكلية وزيادة ربحيتها.

### الرأسمال البشري:

هو مخزون المعرفة (الضمنية والصريحة) والمهارات والقدرات والكفاءات التي يمتلكها الأفراد العاملين في الكلية (أكاديميين، مديرين، إداريين، فنيين، وموظفي الخدمات المساندة) والمكتسبة عن طريق التعليم الرسمي وغير الرسمي، وعمليات التجديد والتطوير المدرجة ضمن أنشطة الكلية.

### \* الرأسمال الهيكلي:

هو كافة المعارف المتعلقة بعمليات النشر والاتصالات وإدارة المعرفة العلمية والتقنية في الكلية والتي تشمل على بيئة التشغيل المستمدة من التفاعل بين إدارة البحوث والعمليات التنظيمية والتكنولوجية والثقافية.

### \* الرأسمال العلائقي:

وهو تكوين مجموعة واسعة من العلاقات الاقتصادية والسياسية والمؤسسية المتقدمة والتي تحتفظ بها الكلية وتربطها بشركائها الأكاديميين وغير الأكاديميين والمنظمات غير الربحية والمنظمات الحكومية والمجتمع بشكل عام، وكذلك تصورات الآخرين نحو الكلية (صورتها، جاذبيتها، موثوقيتها... الخ).

### \* رأسمال الأصول الفكرية:

وهي مجموعة الأدوات والإجراءات والتطبيقات داخل الكلية وتقنيات العمل المستخدمة بهدف مشاركة المعلومات والمعارف في الكلية مثل البرمجيات، التصاميم الهندسية، الخطط،... الخ.

### \*الربحية:

الربحية تعني قدرة المؤسسات التعليمية على تحقيق الربح من خلال جميع الأنشطة التعليمية والتدريبية والاستشارية التي تقوم بها هذه المؤسسات. وتظهر الربحية مدى كفاءة إدارة هذه المؤسسات في تحقيق الربح باستخدام جميع الموارد المتاحة في السوق، أي أنها القدرة على الاستثمار من أجل الحصول على عائد من استخدامه.

## 2- الإطار النظري والدراسات السابقة

### مفهوم رأس المال الفكري

تباينت وتعددت تعريفات الباحثين والمختصين حول مفهوم وتعريف الرأسمال الفكري، و يمكن تعريف الرأسمال الفكري بأنه "مجموعة الأصول المعرفية التي يمكن أن تعزو إلى منشأة ما وتساهم بشكل فعال في تحسين قدرتها التنافسية بإضافة القيمة لأهم الأطراف ذات المصلحة بالمنشأة". (Marr & Moustaghfir, 2005). وتعرف منظمة التعاون والتطوير الاقتصادية والتنمية (OECD,1999) الرأسمال الفكري بأنه "القيمة الاقتصادية لفئتين من الأصول غير الملموسة للمنظمة هما: الرأسمال الهيكلي والرأسمال البشري".

أما الباحث (Ahangar,2008: 9) فقد عرفها بأنها الخبرات التطبيقية والتقنية المؤسسية وعلاقات الزبائن والمهارات المتخصصة والتي تزود المنظمة بأفضلية تنافسية في السوق. وعرفها أيضاً الباحث (El-Bannany,2008:14) بأنها القيمة الاقتصادية التي تركز على العنصر البشري بهدف تحقيق التوازن بين مصلحة العاملين والمنظمة وصولاً إلى الاهداف المرجوة.

### مكونات الرأسمال الفكري:

- قسم (Farndale, 2010) مكونات الرأسمال الفكري إلى مجموعة من المكونات هي:
- الرأسمال البشري (رضاء العاملين، معدل دوران العمالة، الاستثمار في تعليم العاملين).
- الرأسمال الهيكلي (نظم المعلومات، توثيق الأنشطة والعمليات).
- رأسمال العملاء (العملاء الجدد، رضاء العملاء).
- الرأسمال التنظيمي (استراتيجية وفلسفة المنظمة).
- رأسمال الإبداع (الحقوق الفكرية، الحقوق التجارية).
- رأسمال العمليات (الوقت اللازم لتطوير وتقديم منتجات وخدمات جديدة والوقت المخصص لمعالجة طلبات العمل).

### آليات بناء الرأسمال الفكري

- لقد حدد (Karp, 2003:4) آليات بناء الرأسمال الفكري بالاستقطاب، حيث أن المنظمات اليوم تهتم باستقطاب الرأسمال الفكري، في ظل المنافسة الشديدة والتوجهات العالمية نحو تقديم خدمات مبتكرة للزبائن، وهناك العديد من الاستراتيجيات التي تستخدمها هذه المنظمات لاستقطاب الرأسمال الفكري منها:
1. استقطاب وشراء العقول القيمة: حيث يمثل الرأسمال الفكري ميزة تنافسية أساسية للمنظمات، ومن هذا المنطلق فإنه يتوجب على إدارة الموارد البشرية في هذه المنظمات جذب واستقطاب المهارات والخبرات المتقدمة والكفاءات من الرأسمال البشري للاستفادة منها وزيادة عمليات الابتكار والإبداع (Gordon Smith & Russell Parr, 2005).
  2. شجرة الكفايات: ويقصد بها الجدارة والأهلية، وتتكون من المكون المعرفي ويتضمن المعارف والمعلومات والمهارات والخبرات الخاصة بالأفراد، والمكون السلوكي لهم ويتضمن ما يقوم به الفرد العامل أثناء أدائه للعمل المطلوب منه. (Klaila, D., & Hall, L., (2000):47-53).
  3. التركيز على المنظمات المتعلمة: حيث أن هذه المنظمات تعتبر المصدر الأساسي لاكتشاف المواهب واستقطابها، وأكدت دراسة (Narayanan, V.K., 2000: 261) على ضرورة بناء الرأسمال الفكري كونه يمثل الميزة التنافسية والتنظيمية المتمثلة في التراكم المعرفي والمشاركة فيه والابتكار بما يحقق التفوق على المنظمات المنافسة.

### العلاقة بين الرأسمال الفكري وربحية المنظمات

- الربحية كأساس لقياس الرأسمال الفكري في المنظمات
- هناك اختلافات ظهرت بين الكتاب والباحثون في تحديد المؤشرات والمعايير المناسبة التي يمكن اعتماده عند قياس الرأسمال الفكري في المؤسسات خاصة التعليمية منها، حيث أن استثمارات المؤسسات التعليمية في الموجودات غير الملموسة كالبرامج الخاصة بعمليات البحث والتطوير وبرامج تأهيل وتدريب الكوادر الإدارية والأكاديمية وجذب العقول البشرية المبدعة والكفوءة لا يمكن تسجيلها في ميزانية هذه المؤسسات، لذلك يظهر الاستثمار كتدفقات نقدية مالية وكعنصر تكلفة.

وإذا ما تم اعتبار حجم الإنفاق على جذب وتطوير الرأسمال الفكري استثماراً فإن المؤسسات سوف تواجه مشكلة أساسية في إيجاد طرق لتقويم هذا النمط من الاستثمارات وتحديد حجم العوائد المتوقعة منه والسبب في ذلك هو صعوبة التقديرات المستخدمة لقياس الاستثمار في مجالات المعرفة (Daniela & Brain, 2010). وتتمثل الربحية في مقدرة المؤسسات على توليد الدخل، وهي الهدف الأساسي لجميع منظمات الأعمال، وأمر ضروري لاستمرارها، ومؤشر هام لمعرفة الأداء المالي للمؤسسات، وهي أيضاً مهمة لقياس كفاءة إدارة المؤسسات في استخدام مواردها المتاحة (Levinthal, 2010).

وهناك العديد من النسب المستخدمة لتحليل الربحية منها (Horne, 2002):

1- معدل العائد على المبيعات = صافي الدخل/ صافي المبيعات  
وهذه النسبة تشير إلى ما تم تحقيقه من أرباح صافية وكافة المصروفات الأخرى، وكلما كانت هذه النسبة مرتفعة فهي مؤشر جيد لهذه المؤسسات.

2- معدل دوران الأصول = صافي المبيعات / متوسط مجموع الأصول  
وباستخدام هذه النسبة نستطيع المؤسسات معرفة مدى كفاءتها في استخدام أصولها لتحقيق الإيرادات، وبالمؤشرات المرتفعة لهذه النسبة تدل على أن العائد من أصول المؤسسة مرتفع.

3- معدل العائد على الأصول = صافي الدخل / متوسط مجموع الأصول  
وتقيس هذه النسبة قدرة المؤسسة وكفاءة إدارتها في استثمار الأموال التي تحصل عليها (من جميع مصادر التمويل سواء الداخلي أو الخارجي) بشكل يحقق لها أرباح عالية.

4- معدل العائد على حقوق الملكية = صافي الدخل / متوسط مجموع حقوق الملكية وتظهر هذه النسبة العائد الذي يحققه المالكين على استثماراتهم في المؤسسة، وهي تعتبر من أهم نسب الربحية التي يتم استخدامها لجذب وتحفيز الملاك على الاستمرار في الاستثمار في هذه المؤسسة.

5- معدل العائد على الاستثمار = صافي الدخل / متوسط المطلوبات طويلة الأجل + متوسط حقوق الملكية.  
وتقيس هذه النسبة كفاءة المؤسسة في إدارة واستخدام كافة الأموال المتاحة لديها في تحقيق عائد على هذه الأموال لتحقيق عائد على الاستثمار يعادل تكلفة على أقل تقدير.

## الدراسات السابقة

دراسة (Abdul Wahid, et. al. 2013) بعنوان

### “Corporate Governance and Intellectual Capital: Evidence from Public and Private Universities”

هدفت الدراسة لتوضيح تصورات الأكاديميين نحو الرأسمال الفكري وممارسة نظام إداري كفؤ في الجامعات الماليزية (حكومية وخاصة)، كما تناولت الدراسة العوامل التي تسهم في الاحتفاظ بالكادر الأكاديمي المؤهل والعلاقة بين الرأسمال الفكري والإدارة في الجامعات. وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج كان من أبرزها أن الإدارة والتقدم العلمي قد شكلا عاملاً مهماً في التأثير على جذب والاحتفاظ بالأكاديميين، كما أظهرت الدراسة أن رأسمال الفكري هو العامل الرئيسي الذي يعمل على جذب الأكاديميين للانضمام إلى الجامعات أو إتاحة الفرصة للتقدم الأكاديمي.

دراسة (Corcoles, 2013) بعنوان

### " Intellectual Capital Management and Reporting in Higher Education Institutions "

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل أهمية إدارة الرأسمال الفكري كأداة لمواجهة التحديات الجديدة في الجامعات الأوروبية، كما هدفت إلى تقديم المساعدة للجامعات لتطوير قدرتها على تحديد وقياس وإدارة أصولها غير الملموسة. وتوصلت هذه الدراسة لمجموعة من النتائج من أهمها أن الرأسمال الفكري له أهمية كبيرة في مواجهة التحديات الجديدة وضمن اقتصاد المعرفة والعولمة التي تواجه الجامعات بشكل عام والجامعات الأوروبية بشكل خاص.

دراسة (Najim,et.al. 2012) بعنوان

### "Impact of Intellectual Capital on Realizing University Goals in Sample of Jordanian Universities"

هدفت هذه الدراسة لمعرفة مدى التأثير المباشر لأبعاد الرأسمال الفكري (الرأسمال البشري، الرأسمال الهيكلي، الرأسمال العلائقي) على تحقيق أهداف الجامعة مثل الأهداف الأكاديمية وتطوير الموظفين وتحسين العلاقات مع المجتمع وتحقيق التنوع في الخطط والبرامج لجذب الطلبة الجدد في بعض الجامعات الأردنية مثل الجامعة الأردنية، وجامعة الزيتونة، وجامعة الشرق الأوسط، وتم التوصل في هذه الدراسة إلى أن هناك تأثيراً إيجابياً كبيراً للرأسمال البشري كأحد أبعاد الرأسمال الفكري وكذلك هناك أثراً إيجابياً للرأسمال العلائقي كبعد آخر من أبعاد الرأسمال الفكري على تحقيق أهداف الجامعات الأكاديمية وتطوير وتحسين العلاقات مع ذوي العلاقة بهذه الجامعات تأثيراً أكبر من تأثير الرأسمال الهيكلي كأحد أبعاد الرأسمال الفكري.

دراسة محمد، وسعيد (2012) بعنوان " أثر الرأسمال الفكري في تحسين الأداء المنظمي: دراسة لآراء عينة من تدريسي المعهد التقني بالموصل". هدفت هذه الدراسة لمعرفة مدى مساهمة نماذج الرأسمال الفكري في تحسين الأداء المنظمي لدى اعضاء الهيئة التدريسية في المنظمة المبحوثة، من خلال التساؤل هل تشكل نماذج الرأسمال الفكري مدخلاً للتصورات الواقعية للتعامل مع مؤشرات تحسين الأداء المنظمي لدى اعضاء الهيئة التدريسية في المنظمة المبحوثة، وهل هناك رؤية واضحة لدى اعضاء الهيئة التدريسية في هذه المنظمة عن التأثير الذي يتركه الرأسمال الفكري. وقد توصلت الدراسة إلى أن هناك وعي من قبل المنظمة المبحوثة تفيد بأن الرأسمال الفكري من الموجودات غير الملموسة والهامة في المنظمة وخاصة المنظمات التي تعمل في مجال التعليم العالي، وأوصت الدراسة بأن الإدارات في المنظمات بشكل عام والمنظمات التعليمية بشكل خاص يتوجب عليها الاستثمار في الرأسمال الفكري لما يحقق لها النجاح والنمو وتحسين وتطوير الأداء والحصول على الميزة التنافسية.

دراسة أبو الغنم (2012) بعنوان " أثر تنمية الرأسمال الفكري في فاعلية نظم المعلومات الاستراتيجية في شركات الصناعات الغذائية في جدة "

هدفت الدراسة إلى توضيح مدى الاهتمام بتنمية الرأسمال الفكري في شركات الصناعات الغذائية العاملة في جدة بالمملكة العربية السعودية وأثر ذلك على فاعلية نظم المعلومات الاستراتيجية، وتم في هذه الدراسة تحليل أثر الاستثمار في الرأسمال الفكري على فاعلية نظم المعلومات الاستراتيجية. وتم التوصل في هذه الدراسة إلى مجموعة من النتائج الهامة منها أن تصورات المبحوثين لمستوى تنمية الرأسمال الفكري ومستوى فاعلية نظم المعلومات الاستراتيجية كانت منخفضة، كما وجد بأن هناك أثراً لتنمية الرأسمال الفكري بأبعاده (صناعة، تنشيط، محافظة،

اهتمام بالزبائن) على فاعلية نظم المعلومات الاستراتيجية. ووجدت هذه الدراسة أيضاً أثراً لتنمية الرأسمال الفكري بأبعاده (صناعة الرأسمال الفكري، تنشيطه، والاهتمام به) على الأداء المنظمي كأحد أبعاد فاعلية نظم المعلومات الاستراتيجية، وكذلك أثر تنمية الرأسمال الفكري بصورة مجتمعة (الصناعة، الاستقطاب، التنشيط، المحافظة، الاهتمام) على الأداء الفردي للموظف كأحد أبعاد فاعلية نظم المعلومات الاستراتيجية.

### دراسة (Khan, et.al, 2012) بعنوان "Impact of Intellectual Capital on Financial Performance of Banks in Pakistan: Corporate Restructuring and Its Effect on Employee Morale and Performance"

هدفت هذه الدراسة للتحقق من مدى أهمية الرأسمال الفكري بأبعاده (الرأسمال البشري والرأسمال العلائقي والرأسمال الهيكلي) في الأداء المالي للبنوك العاملة في جمهورية باكستان الإسلامية، وقد أشارت نتائج هذه الدراسة إلى أن هناك أثراً ذو دلالة إحصائية للرأسمال الفكري بأبعاده (الرأسمال البشري والرأسمال العلائقي والرأسمال الهيكلي) على الأداء المالي للبنوك الخمسة المبحوثة، وتشير نتائج هذه الدراسة إلى وجود أثر إيجابي لأبعاد الرأسمال الفكري (الرأسمال البشري والرأسمال الهيكلي والرأسمال العلائقي) على الأداء المالي للبنوك وخاصة على أداء العاملين في البنوك المبحوثة.

دراسة (الشكرجي، ومحمود) 2010، بعنوان " قياس الرأسمال الفكري وأثره في ربحية المصارف " وتناولت هذه الدراسة قياس الرأسمال الفكري وأثره في ربحية المصارف، وقد طبقت الدراسة على عينة مكونة من خمسة عشر مصرفاً في تسع دول عربية، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج كان من أبرزها وهو أنه على الرغم من تعدد المؤشرات المالية وغير المالية في قياس الرأسمال الفكري إلا أن عملية استخدام تلك المؤشرات محددة بما توفره القوائم المالية للمصارف عينة البحث، كما أظهرت الدراسة أن هناك علاقة ارتباط وأثر معنوية بين الرأسمال الفكري وربحية تلك المصارف. وأوصت الدراسة بمجموعة من المقترحات من أهمها أن تولي المصارف اهتماماً بالرأسمال الفكري بشرط إظهاره وعرضه في القوائم المالية وإظهار ما يقابله من أصول معرفية وفكرية تبدأ بها الميزانية.

### 3-منهجية الدراسة

اعتمدت هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي الذي يدرس الظاهرة كما توجد في الواقع والمستندة على المسح الميداني للحصول على البيانات من مصادرها الرئيسية من خلال الاعتماد على استبانة تم تصميمها وفق الخطوات العلمية المعتمدة بهذا الشأن ومعالجة البيانات وتحليلها إحصائياً لاختبار الفرضيات للوصول إلى استنتاجات تسهم في تحسين الواقع وتطويره.

### مجتمع الدراسة

تألف مجتمع الدراسة من جميع الأكاديميين والمديرين ورؤساء الأقسام والفنيين في (كلية القدس، كلية الخوارزمي، كلية حطين، كلية المجتمع العربي، كلية القادسية) كأحد المنظمات التي تعمل في مجال التعليم العالي في المملكة الأردنية الهاشمية، وتم اختيار عينة عشوائية من مجتمع الدراسة إذ تم توزيع (150) استبانة، وقد بلغ عدد الاستبيانات المستردة (140) استبانة بنسبة (89.3%)، وبذلك أصبح عدد الاستبيانات الصالحة والتي خضعت للتحليل الإحصائي (140) استبانة من مجموع الاستبيانات الموزعة.



## أسلوب جمع البيانات

- تم جمع البيانات والمعلومات بغرض تحقيق أهداف الدراسة من خلال الآتي:
- البيانات الأولية: جمع البيانات والمعلومات من خلال الجانب النظري المتمثل بالكتب والدراسات والبحوث السابقة والرسائل الجامعية والشبكة العنكبوتية، ومقابلة ذوي الخبرات في تطوير نظام لإدارة الرأسمال الفكري واستخدامه في المنظمات ليعمل على تطوير أداء المنظمة وزيادة ربحيتها.
  - البيانات الثانوية: وهذه البيانات والمعلومات كانت قد ساعدت الباحثة في تصميم وتطوير أداة الاستبانة المستخدمة في جمع البيانات من وحدة التحليل المستهدفة في هذه الدراسة .

## أداة الدراسة

لقد اعتمدت الباحثة في تطوير أداة الدراسة المستخدمة في هذه الدراسة (الاستبانة) من البحوث العلمية بشكل عام، وأيضا من خلال العديد من الأبحاث والدراسات السابقة التي تناولت موضوع هذه الدراسة. وتم عرض أداة الدراسة (الاستبانة) على مجموعة من المحكمين (من ذوي الخبرة من الأكاديميين) للتحكيم.

## صدق الأداة

تم اختبار صدق أداة الدراسة بالاستعانة بمجموعة من المحكمين من أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الأردنية والمتخصصين في مجالات إدارة الأعمال والاستفادة من ملاحظاتهم في تعديل الاستبانة والخروج بها على صورتها النهائية الحالية، وقد تم الأخذ بعين الاعتبار بملاحظات الاساتذة المحكمين.

## ثبات أداة الدراسة

تم احتساب معامل الاتساق الداخلي باستخدام معادلة كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha)، وتكون النتيجة مقبولة إحصائيا، إذا كانت قيمة كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha) أكبر من (0.60)، وكلما زادت القيمة دل هذا على درجات ثبات أعلى لأداة الدراسة.

## الأساليب الإحصائية المستخدمة

تم استخدام (Statistical Package for Social Sciences - SPSS) برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية، في التحليلات الإحصائية المختلفة التالية:

1. اختبار الثبات معامل (Cronbach Alpha) كرونباخ ألفا بهدف التحقق من مقدار الاتساق الداخلي لأداة القياس كأحد المؤشرات على ثبات أداة الدراسة.
2. استخدام الإحصاء الوصفي (Descriptive Statistics) من خلال التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية ودرجة الموافقة لتقديم وصف شامل لدرجة موافقة أفراد عينة الدراسة على الفقرات المختلفة.
3. لاختبار فرضيات الأثر تم استخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط Simple, Regressions، لبيان أثر المتغيرات المستقلة على التابع.

## وصف خصائص عينة الدراسة

يتناول هذا الجزء وصفا للخصائص التعريفية، والديموغرافية لأفراد عينة الدراسة وهي: (الجنس، والعمر، وسنوات الخبرة، والمؤهل العلمي، والمسعى الوظيفي). ولبيان وصف خصائص عينة الدراسة، تم إيجاد التكرارات والنسب المئوية للمتغيرات الديموغرافية لأفراد عينة الدراسة على النحو التالي:

جدول (1) التكرارات والنسب المئوية وفقا للمتغيرات الديموغرافية لعينة الدراسة

المتغير	الخيارات	العدد	النسبة المئوية%
الجنس	الذكور	72	51.4
	الإناث	68	48.6
العمر	20 - 30 فأقل	36	25.7
	30-40 فأقل	53	37.9
	40-50 فأقل	36	25.7
	50 فأكثر	15	10.7
سنوات الخبرة	1-5 فأقل	26	18.6
	5 - 10 فأقل	42	30.0
	10-15 فأقل	44	31.4
	15 فأكثر	28	20.0
المؤهل العلمي	دبلوم فأقل	20	14.3
	بكالوريوس	56	40.0
	ماجستير	53	37.9
	دكتوراه	11	7.9
الوظيفة	أكاديمي	82	58.6
	مدير	24	17.1
	رئيس قسم	19	13.6
	فني	15	10.7
	المجموع	140	100

كانت أكبر نسبة هي (51.4%) من الذكور. وأن أصغر نسبة هي (48.6%) هم من الإناث. ما بالنسبة للعمر فيشير الجدول إلى أن أكبر نسبة هي (37.9%) هم من الفئة العمرية (30-40 فأقل). وأن أصغر نسبة هي (10.7%) هم من الفئة العمرية (50 فأكثر). ويبين الجدول بالنسبة لسنوات الخبرة أن أكبر نسبة هي (31.4%) هم من الفئة (10-15 فأقل) سنة. وأن أصغر نسبة هي (18.6%) هم من الفئة (1-5 فأقل) سنة. أما بخصوص المؤهل العلمي فقد أشار الجدول إلى أن أكبر نسبة هي (40.0%) هم من المؤهل العلمي (بكالوريوس). وأن أصغر نسبة هي (7.9%) هم من

المؤهل العلمي (دكتوراه). وبخصوص الوظيفة فقد تبين أن أكبر نسبة هي (58.6%) هم من الوظيفة (أكاديمي). وأن أصغر نسبة هي (10.7%) هم من الوظيفة (فني).

#### اختبار فرضيات الدراسة

لاختبار فرضيات الدراسة تم استخدام الانحدار المتعدد لدراسة أثر إدارة الرأسمال الفكري (الرأسمال البشري، الرأسمال الهيكلي، الرأسمال العلائقي، رأسمال الأصول الفكرية) على الربحية،

HO: الفرضية الرئيسية: لا يوجد أثر لإدارة الرأسمال الفكري على ربحية المؤسسات التعليمية

#### جدول (2) نتائج اختبار الفرضية الرئيسية

معامل الانحدار				المتغير المستقل	Sig** مستوى الدلالة	F المحسوبة	R <sup>2</sup> معامل التفسير	R معامل الارتباط	المتغير التابع
Sig** مستوى الدلالة	T المحسوبة	الخطأ المعياري	$\beta$						
.131	1.518	.196	.297	الثابت	0.000	82.86	0.756	0.869	ربحية
.000	4.464	.107	.477	الرأسمال البشري					
.011	2.594	.096	.248	الرأسمال الهيكلي					
.000	3.650	.075	.273	الرأسمال العلائقي					
.014	-2.495	.052	-.131	رأسمال الأصول الفكرية					

\* يكون التأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى 0.05

توضح النتائج الواردة في الجدول (1) تأثير الرأسمال الفكري في ربحية المؤسسات التعليمية إذ بلغت قيمة معامل الارتباط R بين الرأسمال الفكري و ربحية المؤسسات التعليمية (0.869). عند مستوى ( $\alpha \leq 0.05$ ) أما معامل التحديد R<sup>2</sup> فقد بلغ (0.756). أي أن ما قيمته (75.6%) من التغيرات في ربحية المؤسسات التعليمية ناتج عن التغير في الرأسمال الفكري، وقد بلغت قيمة التأثير  $\beta$  (0.477). للرأسمال البشري و(0.248). للرأسمال الهيكلي و (0.131). للرأسمال العلائقي و (0.034). لرأسمال الأصول الفكرية ويؤكد معنوية هذا التأثير قيمة F المحسوبة والتي بلغت (82.86) وهي دالة عند مستوى ( $\alpha \leq 0.05$ )، ووفقاً لقاعدة القرار إذا كانت قيمة F المحسوبة أكبر من قيمة F الجدولية ترفض الفرضية العدمية وتقبل البديلة وعليه ترفض الفرضية العدمية وتقبل الفرضية البديلة والتي تنص على: يوجد أثر لرأسمال الفكري بأبعاده (الرأسمال البشري، الرأسمال الهيكلي، الرأسمال العلائقي، رأسمال الأصول الفكرية) على ربحية المؤسسات التعليمية

وتنبثق من هذه الفرضية الفرضيات الفرعية الآتية:

Ho1: الفرضية الفرعية الأولى:

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للرأسمال البشري، على ربحية المؤسسات التعليمية  
جدول رقم(3) نتائج تحليل الانحدار

Sig** مستوى الدلالة	T المحسوبة	R <sup>2</sup> معامل التفسير المعدل	R معامل الارتباط
001.	3.365	.597	.773

\* يكون التأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha = 0.05$ )

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام تحليل الانحدار البسيط ويتضح من الجدول (3) أن قيمة معامل الارتباط تساوي (0.773) وان قيمة معامل التفسير المعدل (0.597) وهذا يعني أن متغير الرأسمال البشري يفسر ما نسبته 59.7% من التباين الحاصل في الربحية. إضافة إلى ذلك فإن قيمة (T) بلغت (4.53) للرأسمال البشري وهي دالة إحصائياً، إذ أن القيمة المعنوية (Sig. = 0.00) وهذا يعني رفض الفرضية العدمية وقبول الفرضية البديلة والتي تنص على: يوجد أثر للرأسمال البشري على ربحية المؤسسات التعليمية

Ho2: الفرضية الفرعية الثانية:

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للرأسمال الهيكلي، على ربحية المؤسسات التعليمية  
جدول رقم(4) نتائج تحليل الانحدار

Sig** مستوى الدلالة	T المحسوبة	R <sup>2</sup> معامل التفسير المعدل	R معامل الارتباط
.002	3.224	.387	.639

\* يكون التأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha = 0.05$ )

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام تحليل الانحدار البسيط ويتضح من الجدول (3) أن قيمة معامل الارتباط تساوي (0.639) وان قيمة معامل التفسير المعدل (0.387) وهذا يعني أن متغير الرأسمال الهيكلي يفسر ما نسبته 38.7% من التباين الحاصل في الربحية. إضافة إلى ذلك فإن قيمة (T) بلغت (3.224) للرأسمال البشري وهي دالة إحصائياً إذ أن القيمة المعنوية (Sig. = 0.002) وهذا يعني رفضا لفرضية العدمية وقبول الفرضية البديلة والتي تنص على: يوجد أثر للرأسمال الهيكلي على ربحية المؤسسات التعليمية

Ho3: الفرضية الفرعية الثالثة:

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لإدارة الرأسمال العلائقي، على ربحية المؤسسات التعليمية  
جدول رقم(5) نتائج تحليل الانحدار

Sig** مستوى الدلالة	T المحسوبة	R <sup>2</sup> معامل التفسير المعدل	R معامل الارتباط
.002	3.145	0.591	0.778

\*يكون التأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha = 0.05$ )

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام تحليل الانحدار البسيط ويتضح من الجدول (4) أن قيمة معامل الارتباط تساوي (0.778) وان قيمة معامل التفسير المعدل (0.591)، وهذا يعني أن متغير الرأسمال العلائقي يفسر ما نسبته 59.1% من التباين الحاصل في الربحية. إضافة إلى ذلك فإن قيمة (T) بلغت (3.145) للرأسمال العلائقي وهي دالة إحصائياً، إذ أن القيمة المعنوية ( $\text{Sig.} = 0.002$ ) وهذا يعني رفض الفرضية العدمية وقبول الفرضية البديلة والتي تنص على: يوجد أثر لرأسمال العلائقي على ربحية المؤسسات التعليمية

**Ho4: الفرضية الفرعية الرابعة:**

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لرأسمال الأصول الفكرية على ربحية المؤسسات التعليمية

جدول رقم (6) نتائج تحليل الانحدار

Sig** مستوى الدلالة	T المحسوبة	R <sup>2</sup> معامل التفسير المعدل	R معامل الارتباط
.238	1.185	0.84	0.744

\*يكون التأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha = 0.05$ )

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام تحليل الانحدار البسيط ويتضح من الجدول (5) أن قيمة معامل الارتباط تساوي (0.744) وان قيمة معامل التفسير المعدل (0.840) وهذا يعني أن متغير رأسمال الأصول الفكرية يفسر ما نسبته 84% من التباين الحاصل في الربحية. إضافة إلى ذلك فإن قيمة (T) بلغت (1.185) للرأسمال الأصول الفكرية وهي دالة إحصائياً إذ أن القيمة المعنوية ( $\text{Sig.} = 0.002$ ) وهذا يعني رفض الفرضية العدمية وقبول الفرضية البديلة والتي تنص على: يوجد أثر لرأسمال الأصول الفكرية على ربحية المؤسسات التعليمية

## النتائج

توصلت هذه الدراسة لمجموعة من النتائج من أهمها:

1. يوجد أثر لإدارة الرأسمال الفكري بأبعاده (الرأسمال البشري، الرأسمال الهيكلي، الرأسمال العلائقي، رأسمال الأصول الفكرية، ورأسمال التجديد والتطوير) على زيادة ربحية كل من (كلية القدس، كلية الخوارزمي، كلية حطين، كلية المجتمع العربي، كلية القادسية).
2. يوجد أثر لإدارة الرأسمال البشري، على زيادة ربحية كل من (كلية القدس، كلية الخوارزمي، كلية حطين، كلية المجتمع العربي، كلية القادسية).
3. يوجد أثر لإدارة، الرأسمال الهيكلي، على زيادة ربحية كل من (كلية القدس، كلية الخوارزمي، كلية حطين، كلية المجتمع العربي، كلية القادسية).
4. يوجد أثر لإدارة، الرأسمال العلائقي، على زيادة ربحية كل من (كلية القدس، كلية الخوارزمي، كلية حطين، كلية المجتمع العربي، كلية القادسية).
5. يوجد أثر لإدارة رأسمال الأصول الفكرية، على زيادة ربحية كل من (كلية القدس، كلية الخوارزمي، كلية حطين، كلية المجتمع العربي، كلية القادسية).

## التوصيات

على ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة توصي الباحثة بما يلي:

1. ان تولي المؤسسات التعليمية اهتمامها بالرأسمال الفكري والمحافظة على أصوله نظراً لما له من دور بارز يتمثل في زيادة ربحية المؤسسات التعليمية.
2. ضرورة تعامل المؤسسات التعليمية مع كافة ابعاد رأس المال الفكري واعتباره اطاراً متكاملًا بأبعاده وعدم إهمال أي مكون من مكوناته بهدف الاستفادة القصوى من الرأسمال الفكري لتحسين الربحية.
3. العمل على دعم الانشطة والفعاليات المتعلقة ببناء قنوات الاتصال ودعم سياسات الاتصال للإبقاء على جسور ممدودة بين المنظمة واصحاب المصالح ممثلين بالعملاء والموردين.

## قائمة المراجع

### أولاً: المراجع العربية:

- 1- أبو الغنم، خالد عبد العزيز (2012). أثر تنمية الرأسمال الفكري في فاعلية نظم المعلومات الاستراتيجية في شركات الصناعات الغذائية في جدة، مجلة جامعة الملك عبد العزيز، كلية الاقتصاد والإدارة المملكة العربية السعودية، 9(5)، ص ص 2-36.
- 2- الشكرجي، بشار ذنون ومحمود، مصعب صالح (2010). قياس رأس المال الفكري وأثره في ربحية المصارف، جامعة تكريت- كلية الإدارة والاقتصاد، مجلة تكريت للعلوم الادارية والاقتصادية، المجلد-6، العدد2010/2010.
- 3- محمد، نوال يونس وسعيد، منى يونس (2012) أثر رأسمال الفكري في تحسين الأداء المنظمي دراسة لآراء عينة من تدريسي المعهد التقني بالموصل، مجلة العلوم الاقتصادية المجلد:8، العدد:30، ص ص 89-116.

### ثانياً: المراجع الأجنبية:

- 1- Abdul Wahid, Akma Hidayu Dol, Abu,Nor Asyiqin, Abdul Latif,Wannoranini & Smith, Malcolm (2013), Corporate Governance and Intellectual Capital: Evidence from Public and Private Universities, Higher Education Studies.
- 2- Ahangar, R. G. (2008). The relationship between intellectual capital and financial performance: An empirical investigation in an Iranian company. African Journal of Business Management , pp. 88-95.
- 3- Beaman Karen (2003) Heads Count: An Anthology for the Competitive Enterprise.The New Transnational HR Model: Building a Chaordic Organization.
- 4- Corcoles, Yolanda Ramirez, Pinalver, (2013) Intellectual Capital Management and Reporting in Higher Education Institutions, Journal of Intellectual Capital, IC,2013 -9(1): 1-9-
- 5- Dalniela, L,A, Brian, W.N.(2010). Opportunity Cost and Non Scale Free Capabilities: Profit Maximization Corporate Scope and Profit Managers. Strategic Management Journal, 31(7),780-801/
- 6- El-Bannany, M. (2008). A study of determinants of intellectual capital performance in banks: The UK case. Journal of Intellectual Capital, pp. 487-498.

- 7- Farndale, E., Paauwe, J., Morris, S. S., Stahl, G., Stiles, P., Trevor, J., & Wright, P. (2010). Context-bound configurations of corporate HR functions in multinational corporations around the globe. *Human Resource Management*, 49(1): 45-66
- 8- Gordon Smith and Russell Parr (2005): *Intellectual Property. Valuation, Exploitation, and Infringement Damages*, 4th edition; Wiley.
- 9- Horne, J.V.(2002). *Financial Management and Policy*, (12th ed.), Stanford university: Prentice Hall.
- 10- Hsu, H (2006). *Knowledge Management and Intellectual Capital*, A Dissertation, Southern Illinois University Carbondale.
- 11- Karp, T. (2003). Is intellectual capitalism the future wealth of organizations? *Foresight, of future studies, strategic thinking and policy*, pp: 20-27 .
- 12- Khan, F.A., khan, R.A.G., and Khan, M.A. (2012). *Impact of Intellectual Capital on Financial Performance of Banks in Pakistan: Corporate Restructuring and Its Effect on Employee Morale and Performance*. *International Journal of Business and Behavioral Sciences*, pp. 22-30.
- 13- Klaila, D., & Hall, L.,(2000) *Using intellectual capital assets as a success strategy*. *Journal of Intellectual Capital*, pp. 47-53.
- 14- Kok, A (2007) "Intellectual Capital Management as Part of Knowledge Management Initiatives at Institutions of Higher Learning" *The Electronic Journal of Knowledge Management Volume 5 Issue 2*, pp 181 - 192 , available online at [www.ejkm.com](http://www.ejkm.com)
- 15- Marr B., Moustaghfir K. (2005) - *Defining intellectual capital: a three dimensional approach*, *Management Decision*, pp. 114-128.
- 16- Najim, Najim.A., Al-Naimi, Mohamed A., Alnaji, Loay (2012) *Impact of Intellectual European*, *Journal of Business and Management*, Vol.4,No.14.
- 17- Narayanan, V.K.(2000). *Managing technology and innovation for competitive advantage*. New Jersey, USA, Prentice Hall.
- 18- Nyameh Jerome (2012) *Application of the Maslow's hierarchy of need theory; impacts and implications on organizational culture, human resource and employee's performance*, *International Journal of Business and Management Invention*.
- 19- OEDC Working papers. (1996). *The knowledge-based economy*. Paris, France, Organization for Economic Co-operation and Development. IV(150)

ملاحق الدراسة:

استبانة حول أثر إدارة الرأسمال الفكري على ربحية المؤسسات التعليمية

مكونات الرأسمال الفكري

1-: الرأسمال البشري:

م	الفقرة	موافق بشدة	موافق	غير متأكد	غير موافق	غير موافق بشدة
1	يملك موظفو الكلية المعرفة اللازمة للقيام بالعمل.					
2	يتشارك الموظفون القدامى المعرفة مع الموظفين الجدد					
3	يملك الموظفون في الكلية خبرة عالية في اختصاصهم					
4	يستخدم العاملون معارفهم في حل مشاكل الكلية					
5	يتمتع موظفو الكلية بالقدرة على توليد الأفكار					

2-: الرأسمال الهيكلي:

م	الفقرة	موافق بشدة	موافق	غير متأكد	غير موافق	غير موافق بشدة
6	يسهم النظام المستخدم بالكلية في سرعة إنجاز العمل					
7	توفر الكلية برامج تدريب لتطوير معارف العاملين					
8	تعتمد الكلية نظام حوافز ومكافآت مرتبط بالأداء المتميز					
9	تطور الكلية عملياتها الأكاديمية والإدارية باستمرار					
10	تعمل الكلية على الوصول إلى مركز ريادي في الأداء					
11	تعتمد الكلية على المقارنة المرجعية في تقييم وتحسين أداؤها					

3-: الرأسمال العلائقي

م	الفقرة	موافق بشدة	موافق	غير متأكد	غير موافق	غير موافق بشدة
12	تعتمد الكلية على علاقات طويلة المدى مع الموردين					
13	تسعى الكلية لخفض الوقت اللازم في الاستجابة لشكاوى عملائها					
14	تمنح الكلية عملاءها مزايا إضافية (كالخصومات مثلاً)					
15	تخصص الكلية موازنة مناسبة لتقديم خدمات إضافية لعملائها					



م	الفقرة	موافق بشدة	موافق	غير متأكد	غير موافق	غير موافق بشدة
16	تقييم الكلية مجموعة من التحالفات الاستراتيجية مع مؤسسات أخرى					
17	تقوم الكلية بعمل دراسات دورية لبيئتها التنافسية					

#### 4 :- رأسمال الأصول الفكرية (المعرفة):

م	الفقرة	موافق بشدة	موافق	غير متأكد	غير موافق	غير موافق بشدة
18	تتيح إدارة الكلية الاشتراك بالشبكة العنكبوتية (الانترنت)					
10	تطبق الكلية المعارف الحديثة لأداء اعمالها					
20	يوجد في الكلية مكتبة الكترونية متكاملة					
21	تستثمر الكلية بالتكنولوجيا (الاجهزة) الحديثة					
22	تتميز الكلية باشتراكها بقواعد البيانات المختلفة					

#### 5:- رأسمال التجديد والتطوير:

م	الفقرة	موافق بشدة	موافق	غير متأكد	غير موافق	غير موافق بشدة
23	تتميز الكلية باستقطاب وتطوير الكفاءات من الموظفين باستمرار					
24	يتوفر في الكلية أعضاء الهيئة التدريسية يتميزون بالإبداع والتعلم					
25	تطور الكلية مصادر المعرفة باستمرار					
26	تشجع الكلية روح الإبداع والابتكار لدى العاملين.					
27	تمنح الكلية الموظفين المبدعين فرصا للترقية والتقدم الوظيفي					

#### ثالثاً: الربحية

م	الفقرة	موافق بشدة	موافق	غير متأكد	غير موافق	غير موافق بشدة
1	تمتلك الكلية سياسات متنوعة لزيادة ربحيتها مقارنة بالكلية المنافسة الأخرى					
2	لدى الكلية استثمارات تعليمية وتدريبية متنوعة لزيادة ربحيتها مقارنة مع استثمارات الكليات المنافسة الأخرى					
3	الاداء التنظيمي المتطور في الكلية يساهم في زيادة الربحية فيها					

م	الفقرة	موافق بشدة	موافق	غير متأكد	غير موافق	غير موافق بشدة
4	عملية استقطاب الكلية المستثمرين والشركاء المحليين والعالميين يساعد في زيادة الربحية لديها					
5	قيام الكليات بتميز مخرجاتها من الطلبة في الأسواق التعليمية تساهم في زيادة الربحية فيها					

وتفضلوا بقبول فائق التقدير والاحترام

### The impact of intellectual Capital on Educational Institutions Profitability

**Abstract:** The study aimed at measuring the impact of intellectual capital on increasing the profitability of (Al Quds College, Al Khwarizmi College, Hittin College, Arab Community College, Qadisiya College).

To achieve the research objective, a questionnaire was prepared according to study hypotheses. The study population consisted of all academics, managers, department heads and technicians in the selected colleges. A random sample of 150 respondents was selected. The study used analytical descriptive method.. The study concluded that intellectual capital (human capital, structural capital, relational capital, intellectual assets capital) to increase the profitability of (Al-Quds College, Al-Khwarizmi College, Hittin College, Arab Community College, Qadisiyah College). Based on the findings, the study recommended that educational institutions have to pay attention to intellectual capital and maintain its assets due to its significant role in increasing colleges profitability.

**Keywords:** intellectual capital, human capital, structural capital, relational capital, capital of intellectual assets, capital of innovation and development, profitability.