

دور الاستثمار في رأس المال الفكري في صنع القرارات الإدارية

(دراسة ميدانية على القيادات في جامعة الملك عبد العزيز بمحافظة جدة)

The Role of Intellectual Capital Investment in Making Administrative Decisions (A field Study on the Leaders of King Abdulaziz University in Jeddah)

الباحثة/ جمانة بنت محمد بن عبد العزيز العلي

طالبة ماجستير، قسم الإدارة العامة، كلية الاقتصاد والإدارة، جامعة الملك عبد العزيز، المملكة العربية السعودية

Email: Jalali0004@stu.kau.edu.sa

الدكتورة/ ولاء بنت عبد الله بن عبد الرحمن المستادي

أستاذ مساعد، قسم الإدارة العامة، كلية الاقتصاد والإدارة، جامعة الملك عبد العزيز، المملكة العربية السعودية

Email: walmostadi@kau.edu.sa

المستخلص:

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور الاستثمار في رأس المال الفكري بأبعاده (الاستثمار في رأس المال البشري، الاستثمار في رأس المال الهيكلي، والاستثمار في رأس المال الاجتماعي)، في صنع القرارات الإدارية حسب وجهة نظر القيادات في جامعة الملك عبد العزيز بمحافظة جدة. كما هدفت إلى الكشف عن الفروق ذات دلالة إحصائية في استجابات عينة البحث حول العلاقة بين الاستثمار في رأس المال الفكري وصنع القرارات الإدارية تعزى للمتغيرات الديموغرافية (النوع / العمر / المؤهل العلمي / الدورات التدريبية). وقد اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وتم استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وحصلت على عينة (238) من خلال العينة العشوائية البسيطة من مجتمع الدراسة البالغ عددهم (537). وبعد معالجة البيانات إحصائياً توصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها: يوجد دور للاستثمار في رأس المال الفكري بأبعاده في صنع القرارات الإدارية من وجهة نظر القيادات في جامعة الملك عبد العزيز بمحافظة جدة عند مستوى دلالة إحصائية (0,000). وأن واقع مستوى صنع القرارات الإدارية في جامعة الملك عبد العزيز بمحافظة جدة مرتفعاً، بمتوسط حسابي قدره (4,17 من 5,00). وأنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات عينة الدراسة حول العلاقة بين الاستثمار في رأس المال الفكري وصنع القرارات الإدارية تبعاً لمتغير النوع لصالح فئة (الإناث). ولمتغير العمر لصالح فئة (من 31 إلى 40 سنة). ولمتغير المؤهل العلمي لصالح فئة (الدكتوراه).

وتوصي الباحثة إلى المتابعة في استثمار رأس المال الفكري للجامعة؛ من خلال الاستثمار الأمثل في مركزاته البشرية والهيكلية والاجتماعية، وجعلها جزء من الثقافة التنظيمية للجامعة. والاستمرار في تبني الاستثمار الفعال في مهارات وخبرات ومعارف رأس المال البشري؛ لضمان الأداء المتميز، وجعلها ميزة تنافسية مهمة للجامعة.

الكلمات المفتاحية: رأس المال الفكري، صنع القرارات الإدارية، جامعة الملك عبد العزيز، جدة.

The Role of Intellectual Capital Investment in Making Administrative Decisions (A field Study on the Leaders of King Abdulaziz University in Jeddah)

By: Joumana Mohammed Abdulaziz Alali

Under Supervision: Dr. Wala Abdullah Abdulrahman Al-mostadi

Abstract

The study aimed to identify the role of investment in intellectual capital in its dimensions (investment in human capital, investment in structural capital, and investment in social capital), in making administrative decisions according to the viewpoint of leaders at King Abdulaziz University in Jeddah. It also aimed to reveal statistically significant differences in the responses of the research sample about the relationship between investment in intellectual capital and administrative decision-making due to demographic variables (gender / age / educational qualification / training courses). This study relied on the descriptive analytical approach, and the questionnaire was used as a tool for data collection, and a sample of (238) was obtained through a simple random sample of the study population of (537). After processing the data statistically, the study reached several results, among which there is a role for in making administrative decisions from the point of view of leaders at King Abdulaziz University in the governorate. Jeddah at the level of statistical significance (0.000). The reality of the level of administrative decision-making at King Abdulaziz University in Jeddah is high, with a mean of (4.17 out of 5.00).). There are statistically significant differences in the responses of the study sample about the relationship between investment in intellectual capital and administrative decision-making according to the gender variable, in favor of the category (females). And for the age variable, this is in favor of a category (from 31 to 40 years old). And for the educational qualification variable, in favor of the (PhD) category The researcher recommends continuing to invest the intellectual capital of the university; Through optimal investment in its human, structural and social foundations, and making it part of the university's organizational culture. And Continuing to actively invest in human capital skills, expertise and knowledge; To ensure outstanding performance, and make it an important competitive advantage for the university.

Keywords: Intellectual capital, Administrative decision-making, King Abdulaziz University, Jeddah

1. مقدمة الدراسة:

يعيش العالم اليوم تطوراً متسارعاً والتيرة؛ يفرض على المؤسسات الإدارية وقياداتها تغييراً جذرياً في أسس صناعة القرار الإداري، حيث أدى تغير أولويات العوامل الحاكمة للاقتصاد العالمي إلى حتمية تغيير المناهج الإدارية في إدارة موارد المنظمات وتوجيهها؛ لذلك أصبحت الثروة المعرفية هي الأساس الذي يحدد القيمة التنافسية في السوق العالمي بدلاً من عوامل ثروة الأصول المالية الملموسة وعوامل القوة للمنظمات، في ظل المنافسة الشديدة على الموارد البشرية وتنمية كفاءاتها (أحمد، 2017). وبالتالي، ازدادت أهمية التركيز على قيمة الاستثمار في رأس المال الفكري، وتنمية المهارات الإبداعية لدى أفراد المنظمات؛ لاكتساب ميزة التنافس ومواكبة التغيرات المتسارعة في العالم. ومن هذا المنطلق يتوجب على إدارة المنظمات التغيير الجوهري في الأسس والسياسات الإدارية التي تؤثر في عملية الاستثمار في رأس المال الفكري، والبحث عن طرق جديدة وفعالة لمواجهة تحديات العصر الحديث (شرفي، 2018).

ولما كان الاستثمار في رأس المال الفكري ذا أهمية كبيرة؛ فقد وضعت رؤية 2030 "برنامجاً لتنمية القدرات البشرية" والذي يهدف إلى تحسين مخرجات منظومة التعليم والتدريب في جميع مراحلها من التعليم المبكر وحتى التعليم والتدريب المستمر مدى الحياة؛ للوصول إلى المستويات العالمية من خلال برامج تعليم وتأهيل وتدريب تواكب مستجدات العصر ومتطلباته، وتوائم مع احتياجات التنمية وسوق العمل المحلي والعالمي المتسارعة والمتجددة، ومتطلبات الثورة الصناعية الرابعة، كما سيقوم البرنامج -منطلقاً من الأسس الإسلامية والتربوية والاجتماعية والمهنية- باستحداث سياسات ونظم تعليمية وتدريبية جديدة تعزز من كفاءة رأس المال البشري والفكري بما يتوافق مع رؤية المملكة 2030، وبما يحقق الشمولية والجودة والمرونة وخدمة كافة شرائح المجتمع؛ تعزيزاً لريادة المملكة إقليمياً وتنافسيتها دولياً (موقع رؤية 2030).

لذا تسعى الدراسة الحالية إلى معرفة دور الاستثمار في رأس المال الفكري في صنع القرارات الإدارية؛ لما يحمله رأس المال الفكري من أهمية موضوعية مؤثرة، فقد أصبح من الضروري أن نبحث في دور الاستثمار في رأس المال الفكري في صنع القرارات الإدارية وقياس مدى تأثيرهما في بعضهما البعض، وكذلك قياس مدى إمكانية الاستفادة من مكونات رأس المال الفكري في صنع القرارات الإدارية.

1.1. مشكلة الدراسة:

تتحمل جميع القيادات الإدارية في المنظمات مسؤولية صنع القرارات الإدارية المعقدة وخاصة في البيئة الديناميكية الحالية والمحاطة بالكثير من المخاطر، ولغرض صنع القرارات الإدارية الجيدة التي تسهم في تحقيق أهداف المنظمة؛ فإن على صنّاع القرارات السعي بكلّ جدّ وجهد إلى الظفر بأهمّ مداخلها وأسرارها، ولذلك فإن القيادات الإدارية تحتاج إلى الاستثمار في رأس المال الفكري للمنظمة لتحقيق هذه الأهداف كما خطط لها، ويعدّ الاستثمار في رأس المال البشري أحد أبرز المداخل التي يمكن انتهاجها لتحسين صنع القرارات الإدارية، ومن هذا المنطلق تنبثق إشكالية هذه الدراسة من خلال طرح التساؤل التالي:

ما دور الاستثمار في رأس المال الفكري بأبعاده (الاستثمار في رأس المال البشري، الاستثمار في رأس المال الهيكلي، الاستثمار في رأس المال الاجتماعي) في صنع القرارات الإدارية من وجهة نظر القيادات في جامعة الملك عبد العزيز بمحافظة جدة؟

2.1. تساؤلات الدراسة:

تسعى الدراسة الى الإجابة على التساؤلات الفرعية التالية:

- 1- ما واقع تطبيق الاستثمار في رأس المال الفكري في جامعة الملك عبدالعزيز بمحافظة جدة؟
- ٢ - ما مستوى صنع القرارات الإدارية لدى القيادات في جامعة الملك عبدالعزيز بمحافظة جدة؟
- 3 - هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات عينة الدراسة حول العلاقة بين الاستثمار في رأس المال الفكري وصنع القرارات الإدارية تعزى للمتغيرات الديموغرافية (النوع، العمر، المؤهل العلمي، الدورات التدريبية)؟

3.1. أهمية الدراسة:

1.3.1. الأهمية النظرية:

تنبثق أهمية الدراسة الحالية من أهمية متغيريها والعلاقة بينهما، وبما أن رأس المال الفكري قد أصبح من المصادر المهمة والممثل الحقيقي لقدرة المدراء والمسؤولين على اتخاذ القرارات وتحقيق النجاح من خلالها، ونظرًا لقلة الدراسات العربية والسعودية بشكل خاص- على حد علم الباحثة- التي تناولت موضوع الاستثمار في رأس المال الفكري بأبعاده (الاستثمار في رأس المال البشري، الاستثمار في رأس المال الهيكلي، والاستثمار في رأس المال الاجتماعي)، ودوره في صنع القرارات الإدارية تحديدًا في جامعة الملك عبدالعزيز بمحافظة جدة، والتعرف على دور استثمار رأس المال الفكري ومساهمته في نجاح ورفع كفاءة وجودة القرارات الإدارية؛ لذا تعدّ هذه الدراسة إضافة جديدة للمكتبة العربية تعمل على سدّ العجز في هذا الموضوع، كما أنّها قد تكون تمهيدًا لإفادة الباحثين والدارسين لاحقًا، ومحفّزة لدراسات مستقبلية جديدة أكثر عمقًا يقوم بها الباحثون العرب المهتمون بالاستثمار في رأس المال الفكري، ودورها في صنع القرارات الإدارية في المنظمات الحكومية والمنظمات الخاصة .

2.3.1. الأهمية التطبيقية:

قد تكون هذه الدراسة بمثابة تغذية راجعة، للقيادات الإدارية وصناع القرار في جميع الوزارات الحكومية والمؤسسات الخاصة، وجامعة الملك عبد العزيز بمحافظة جدة على وجهه الخصوص. وأن تفيد نتائجها أصحاب القرارات بالتعرف على أثر الاستثمار في رأس المال الفكري في عملية صنع القرارات الإدارية، باعتبار أن الاستثمار في رأس المال الفكري مؤشر مهم للتطوير يسهم في تعزيز جوانب القوة في العمل الإداري وتلافي جوانب الضعف من خلال ما ستتوصل إليه هذه الدراسة من نتائج.

4.1. أهداف الدراسة:

الهدف الرئيسي: التعرف على دور الاستثمار في رأس المال الفكري بأبعاده (الاستثمار في رأس المال البشري، الاستثمار في رأس المال الهيكلي، والاستثمار في رأس المال الاجتماعي)، في صنع القرارات الإدارية حسب وجهة نظر القيادات في جامعة الملك عبد العزيز بمحافظة جدة.

- 1- معرفة واقع ممارسة الاستثمار في رأس المال الفكري في جامعة الملك عبدالعزيز بمحافظة جدة
- 2 - معرفة مستوى صنع القرارات الإدارية لدى القيادات في جامعة الملك عبدالعزيز بمحافظة جدة

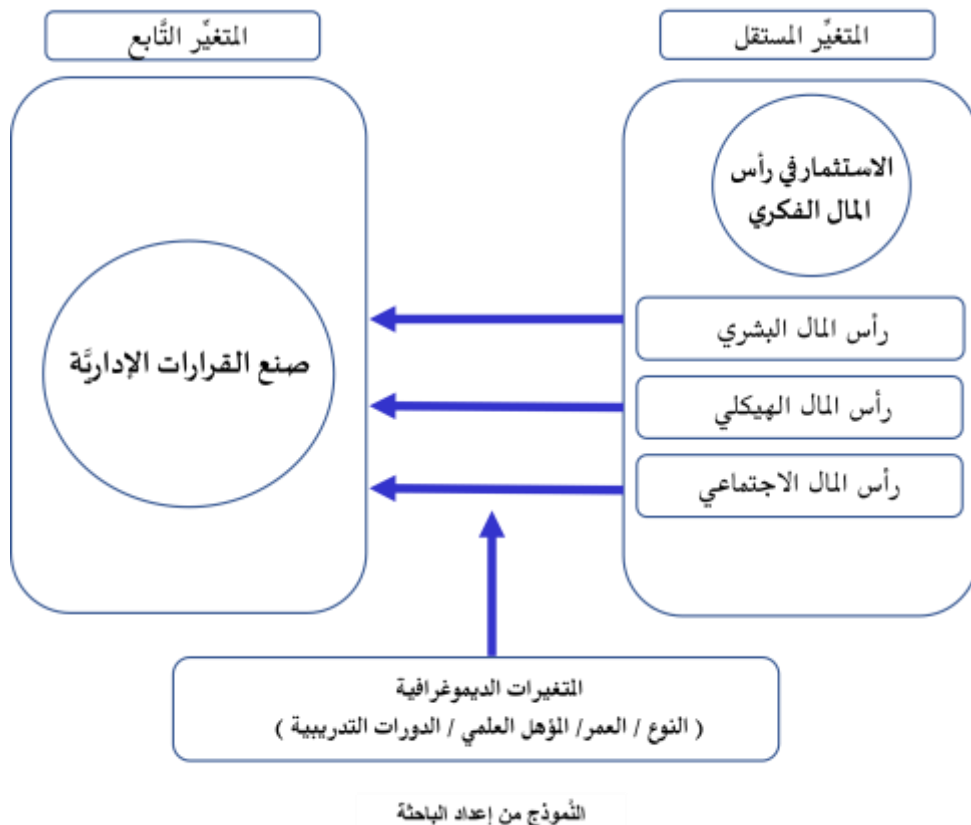
- 3 - الكشف عن الفروق ذات دلالة إحصائية في استجابات عينة الدراسة حول العلاقة بين الاستثمار في رأس المال الفكري وصنع القرارات الإدارية تعزى للمتغيرات الديموغرافية (النوع، العمر، المؤهل العلمي، الدورات التدريبية).
- 4-تقديم توصيات بناء على النتائج التي توصلت إليها الدراسة.

5.1. حدود الدراسة:

- الحدود الموضوعية:** اقتصرَت الدِّراسة على دراسة دور الاستثمار في رأس المال الفكري وأبعاده (رأس المال البشري، ورأس المال الهيكلي، ورأس المال الاجتماعي) في صنع القرارات الإدارية.
- الحدود المكانية:** سوف يتمُّ تطبيق الدراسة في نطاق جامعة الملك عبد العزيز بمحافظة جدة.
- الحدود البشرية:** سوف يتمُّ تطبيق الدِّراسة على القادة في جامعة الملك عبد العزيز بمحافظة جدة.
- الحدود الزمنية:** 1444هـ - 2022م.

6.1. نموذج ومتغيرات الدراسة:

- **المتغير المستقل:** استثمار رأس المال الفكري بأبعاده (رأس المال البشري، رأس المال الهيكلي، رأس المال الاجتماعي)، وقد تمَّ الاستناد على دراسة العميدي (2016) في تطبيق أبعاد استثمار رأس المال الفكري على الدِّراسة الحالية.
- **المتغير التابع:** صنع القرارات الإدارية.



2. الإطار النظري والدراسات السابقة

1.2. الإطار النظري:

- مفهوم رأس المال الفكري:

وقد تناول مفهوم رأس المال الفكري العديد من الباحثين والكتاب، منهم:

- سملاي (2004:13) انه: "يتمثل في القدرة العقلية لدى فئة معينة من الموارد البشرية ممثلة في الكفاءات القادرة على توليد الأفكار المتعلقة بالتطوير الخلاق والاستراتيجي للأنظمة والأنشطة والعمليات والاستراتيجيات بما يضمن للمنظمة امتلاك ميزة تنافسية مستدامة".

- العتري (2003:12): " بأنه المقدرة العقلية القادرة على توليد الأفكار الجديدة والعملية القابلة للتنفيذ، وتتمتع بمستوى عالي من الجودة وتمتلك القدرة على تحقيق التكامل بين مكونات مختلفة للوصول إلى الأهداف المنشودة".

النوري (2005:25): " بأن رأس المال الفكري يعد أحد عوامل النجاح المهمة لبناء المنظمات المعرفية بالاعتماد على الموجودات غير الملموسة التي تتضمن معارف العاملين وخياراتهم ومعلوماتهم وذلك في إطار بناء عقول بشرية لامعة ونجوم ساطعة؛ للاستفادة منها في تحقيق الميزة التنافسية وتحقيق النجاحات المستمرة لتلك المنظمات".

وترى الباحثة بعد ما تم تقديمه من تعريفات مختلفة من عدة باحثين وكاتبين حول مفهوم رأس المال الفكري أن هذا الاختلاف قد نتج لعدة أسباب منها اختلاف المعلومات التي يحملها الباحث حول الأمر وتعدد المصادر واختلاف زوايا الرؤية للموضوع، ولكن على الرغم من تنوع أو اختلاف التعاريف حول مفهوم رأس المال الفكري إلا أنهم توافقوا في عدة نقاط مهمة يمكن من خلالها استنباط تعريف مشترك بينهم، ويمكن أن يتم سرد التعريف في الأسطر التالية:

أن رأس المال الفكري يستند بشكل أساسي على الفئات أو الأشخاص العاملين ذوي القدرات الخاصة القادرين على رفع كفاءة المنظمة وإنتاجيتها بشكل كبير ومؤثر عن طريق مهاراتهم وقدراتهم وكفاءتهم العالية مما يساهم بشكل أساسي على أن تكون منظمة رائدة في مجالها وتمتلك منافسة قوية، ولا يستند هذا التعريف فقط على المنظمات، ولكن أيضاً على مجتمعاتهم وأوطانهم مما يساهم بنمو اقتصادي واجتماعي وتكون بذلك بلدانهم من البلدان الرائدة في شتى المجالات.

- أهمية رأس المال الفكري:

تزداد أهمية رأس المال الفكري في الوقت الراهن خاصة مع تزايد التحديات التي تفرضها العولمة على المنظمات لتطوير وتنمية كفاءات ومهارات عاملها، لذلك وجب على المنظمة أن تدرك جيداً كيفية استغلال هذه الموارد الفكرية من أجل بناء قاعدة فكرية قوية تستطيع من خلالها مواجهة المنافسة الشديدة في بيئة الأعمال. لذلك سنتناول فيما يأتي أهمية رأس المال الفكري (حيزية، 2017).

وقد ذكر (الزيادات، 2015) أهمية لرأس المال الفكري نتيجة ما يتمتع به رأس المال هذا من خصائص وصفات تنظيمية ومهنية وسلوكية وشخصية، وتتمثل خصائص رأس المال الفكري فيما يأتي:

1. يتسم رأس المال الفكري باللامركزية ويتجنب المركزية في العمل الإداري مما يخول الأفراد للاستفادة من كفاءاتهم ومهاراتهم في تحقيق الإبداع والابتكار، وبالتالي يسهم في تطور المنظمات وتقدمها وتحقيق أهدافها.
2. ينتشر رأس المال الفكري في كافة المستويات التنظيمية.
3. يتفاعل رأس المال الفكري مع الهيكل التنظيمي المرن.
4. يتكون رأس المال الفكري من المعرفة والمهارات والخبرات، ومن المتعارف عليه أن هذه العناصر تتولد من خلال العمل المستمر والتعليم والتدريب ومواجهة مشاكل العمل، وبالتالي فإن التركيز
5. على المستوى التعليمي لا يعد عنصراً أساسياً من عناصر رأس المال الفكري وإنما يعتبر مكملاً وداعماً لتلك العناصر.
6. على اعتبار أن القدرات الذهنية والعقلية لدى العقل البشري هي الأساس لرأس المال الفكري، فإن رأس المال الفكري يتمتع بمستوى ذكاء عال نسبياً، ويسعى إلى المبادرة في تقديم الأفكار والمقترحات الهادفة والبناءة والتعامل مع المواقف التي تحمل المخاطرة وتتسم بعدم التأكد.

- خصائص رأس المال الفكري:

إن المحافظة على القوى المعرفية والحرص على دمجها بثقافة المنظمة فأنة يسهم في صنع قدرات تنافسية لا يستهان بها في المنظمات العالمية ومتطلباتها، فمن المعلوم أن هذا ليس بالعمل السهل على إدارة الموارد البشرية في المنظمة إن حرصت عليه وذلك للخصائص الفريدة الناتجة عنه لرأس المال الفكري الذي تميزه عن غيره من الأصول أو الموارد في المنظمة. وقد قسمها (حيزية، 2017) الى ثلاث اقسام:

الخصائص التنظيمية: فيما يخص المستوى الاستراتيجي نجد أن رأس المال الفكري ينتشر في

المستويات كلها وبنسب متفاوتة، أما بخصوص الهيكل التنظيمي الذي يناسبه فهو الهيكل التنظيمي العضوي المرن، أما الرسمية فتستخدم بشكل منخفض جداً، ويميل إلى اللامركزية في الإدارة بشكل واضح.

الخصائص المهنية: يقع الاهتمام على التعليم المنظمي والتدريب الإثرائي وليس بالضرورة الشهادة الأكاديمية ويمتاز رأس المال الفكري بالمهارات العالية والخبرة العريقة.

الخصائص السلوكية والشخصية: يميل رأس المال الفكري إلى المخاطرة بدرجة كبيرة لذا فيؤيّل للتعامل مع الموضوعات التي تتسم بالتأكد رأس المال الفكري إلى المبادرة وتقديم الأفكار والمقترحات البناءة ولديه قدرة على حسم القرارات دون تردد ولديه مستويات ذكاء عالية ومثابرة حادة في العمل وثقة عالية بالنفس.

- مفهوم صنع القرارات الإدارية:

تعد عملية صنع القرارات الإدارية من المهام الجوهرية والمعقدة لأنها تتعلق بجميع الوظائف الرئيسة التي تؤديها القيادات الإدارية، وكما أنها من أكثر العوامل المؤثرة على النتائج، بالإضافة إلى امتداد أثارها إلى المستقبل والأهداف التي تسعى المنظمات إلى تحقيقها.

قبل التطرق الى عملية صنع القرارات الإدارية لابد من توضيح مفهوم القرار:

إذ عرف (عباس، 2012: 137) القرار: " بأنه بديل الحل الذي تم اختياره من بين بديلين أو أكثر من بدائل الحلول الموضوعة لحل المشكلة ".

وقد عرفها (رزوق، 2012: 80): " يقوم القرار على عملية المفاضلة وبشكل واعي ومدرك بين مجموعة من البدائل (الحلول) المتاحة لدى متخذ القرار لاختيار واحد منها باعتباره أنسب وسيلة لتحقيق الأهداف التي يسعى إلى تحقيقها"

- عناصر القرارات الإدارية:

يوجد هناك 8 عناصر للقرارات الإدارية كما وضحتها (أبو الغنم، 2016):

1- بيئة القرار: ويشير هذا العنصر إلى المؤثرات البيئية (الداخلية والخارجية) وجميع المؤثرات الأخرى التي تؤثر على صانع القرار عندما يريد صنع قرار ما، ومن المؤكد انه لا يمكن صنع قرار والسعي الى تنفيذه إلا في ظل بيئة مشجعة ومؤيدة على تنفيذ هذا القرار ولذلك يجب على صانع القرار ان يصنع قرارات متماشية مع البيئة المحيطة.

2- متخذو القرار: أولئك الأفراد أو الجماعات التي تقوم بمختلف مراحل وخطوات صنع القرار للتوصل الى القرار الأمثل الذي يخدم المشكلة المراد حلها.

3- اهداف القرار: وهي الأهداف التي يتم وضع القرار على أساسها وتسعى الى تحقيق هذه الأهداف.

4- وجود بديلين ملائمين على الأقل: يجب على صانع القرار ان يصنع بديلين على الأقل لاختيار البديل الأكثر ملائمة عملية وفاعلية من ناحية التنفيذ للمشكلة المراد حلها.

5- ترتيب البدائل: يكون ترتيب البدائل تنازلياً حيث يتم البدء بالأكثر أهمية فالأقل للوصول الى آخر بديل.

6- الاختيار من البدائل: ان الاختيار من بين البدائل يؤكد انه تم التوصل الى القرار المراد صنعه.

7- مضمون /محتوى القرار: بعد الاختيار بين البدائل المتاحة يتم صياغة القرار في شكل نص معين يتضمن ماورد في البديل الذي وقع عليه الاختيار، ويكتب في وثيقة معينة إذا كان القرار كتابياً او يتم الاكتفاء بتمريرة شفوية إذا كان القرار شفوية.

8- نوع القرار: من خلال الاطلاع على مضمون القرار ومعرفة الجهة التي قامت بصنعه يمكن تحديد نوعه ومن تصنيفه.

• العوامل المؤثرة في صنع القرارات الإدارية:

عملية اتخاذ القرارات تتأثر بعوامل عدة بعضها يؤثر في جوانب أو مراحل محددة من عملية صناعة القرارات والبعض الآخر يؤثر في عملية صناعة القرار ككل وقد لخص (حمودي، 2019) هذه العوامل فيما يلي:

-القيم والمعتقدات: للقيم والمعتقدات تأثير واسع وكبير بعملية صنع القرار و بدون ذلك قد يتعارض مع الحقائق وطبيعة النفس البشرية وتفاعلاتها في الحياة.

- المؤثرات الشخصية: لكل فرد شخصيته المميزة والتي ترتبط بالأفكار والمعتقدات التي يحملها الشخص ويكون لها تأثير في صنع القرار وبالتالي يكون القرار متطابقا مع الأفكار والتوجهات التي يحملها الفرد.

- العوامل النفسية: تؤثر العوامل النفسية باتخاذ القرار فإزالة التوتر النفسي والاضطرابات والتردد لها تأثير واسع في إنجاز الأعمال وتحقيق الأهداف التي يروم الفرد الوصول إليها. أن عملية صنع القرار مرتبطة بعوامل لا يمكن لصانع القرار تجاوزها بهدف الإسراع بصنع القرار.

وترى الباحثة أن القيم والمعتقدات هي العامل الأكثر تأثيراً في عملية صنع القرارات الإدارية لما لها تأثير في رؤية صانع القرار وفي تحديد المشكلة وتقييم البدائل واتخاذ القرار الإداري النهائي. وكذلك يمكن القول إن كل العوامل السابقة لعملية صنع القرار مترابطة مع بعضها البعض ولها تأثير كبير على عملية صنع القرار ويعود ذلك للفرد صانع القرار وللظروف المحيطة به في العمل.

2.2. الدراسات السابقة

• الدراسات المتعلقة للمتغير المستقل " رأس المال الفكري ":

1- دراسة مجيد (2022)؛ بعنوان: " تأثير استثمار رأس المال الفكري في ربحية منظمات الاعمال بحث تطبيقي في شركة زين العراق للاتصالات". وقد هدفت هذه الدراسة إلى تحديد تأثير رأس المال الفكري في ربحية منظمات الاعمال، وذلك من خلال التعرف على مدى توافر متطلبات رأس المال الفكري بمكوناته الثلاثة (البشري والهيكلية والزبائنية) في تحقيق الربحية.

تم في هذه الدراسة اتباع المنهج الوصفي التحليلي، وتم جمع البيانات من خلال التقرير السنوي لشركة زين العراق المنشور في سوق العراق للأوراق المالية للسنوات (2017 - 2019) وبالمقابلات الشخصية والمشاهدات الميدانية. ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة؛ أن أبعاد رأس المال الفكري تؤثر في ربحية منظمات الاعمال بنسب متفاوتة وصورة إيجابية وكان هنالك مسوغ منطقي لقبول الفرضية الرئيسية، وفي ذات الوقت تم ملاحظة الانخفاض في مستوى نفقات التدريب والتطوير للعاملين. كما وعملت الشركة عينة البحث على الاهتمام باستقطاب عاملين كفؤين لديهم خبرة كبيرة.

وتوصي الدراسة ضرورة إدراك قيمة رأس المال الفكري والعمل على تطويره والمحافظة عليه لتحقيق مستوى عالي من الارباح وأيضاً تبني سياسات استثمارية موسعة من اجل خلق عوائد على موجوداتها لتحقيق صافي ارباح بعد الضريبة مما يعطي قوة وقيمة أكبر للشركة

2- دراسة حداد (2019)؛ بعنوان: "أثر رأس المال الفكري على الإبداع التسويقي في المؤسسة. دراسة حالة مؤسسة أوريدو".

وقد هدفت هذه الدراسة إلى بيان أثر رأس المال الفكري بفروعه الثلاثة: (البشري، الهيكلية، العلاقاتية) على الإبداع التسويقي، والتعرف على مستوى توافر متطلبات رأس المال الفكري لدى المؤسسة -محل الدراسة-، ومعرفة مدى كفاءة المؤسسة -محل الدراسة- في استخدام رأس مالها الفكري.

تم في هذه الدراسة اتباع المنهج الوصفي التحليلي، كما تم استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات من العينة والتي بلغ عددها 30 موظفًا. ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة؛ أن رأس المال الفكري هو الثروة الحقيقية التي تمتلكها المؤسسة، والركيزة الأساسية لنجاحها واستمراريتها، كما أن المؤسسة تمتلك نظامًا يسمح لها بالوصول إلى كافة المعلومات المتعلقة بها -التي هي بحاجة إليها-؛ لتسريع خدماتها، كما أن الموظفين يكتسبون معارف جديدة من خلال تفاعلهم مع بعضهم البعض، لكن بالمقابل لا يتفاعلون مع محيطهم الخارجي بما يكفي لاكتساب معارف جديدة منه.

وتوصي الدراسة على أنه يجب زيادة الاهتمام برأس المال الفكري وإدارته؛ لأنه مصدر مهم جدًا لتحقيق الإبداع والتميز، وضرورة التعامل مع رأس المال الفكري على أنه مورد استراتيجي تملكه المؤسسة، والمحافظة عليه باستمرار لأنه العنصر الفعال في نجاحها واستمراريتها وتفوقها.

• الدراسات المتعلقة للمتغير التابع "صنع القرارات الإدارية":

1- دراسة ذوداي وعجايي (2022). بعنوان: " دور نظم المعلومات الادارية في صنع واتخاذ القرارات في شركات التأمين. دراسة ميدانية على عينة من وكالات شركات التأمين بالمسيلة".

تهدف هذه الدراسة إلى ضرورة إظهار قدرة نظم المعلومات الإدارية، على تغطية حاجات طالبي ومستعملي المعلومات، والتأكيد على مساهمتها الفعالة في مساعدة متخذي القرارات الإدارية على اتخاذ القرار الأنسب، وكذا مواجهة التغيرات البيئية المستمرة، والتطورات التكنولوجية السريعة والكبيرة في شركات التأمين، والتي تؤثر على عملها. تم في هذه الدراسة اتباع المنهج الوصفي التحليلي، كما تم استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات من العينة، والتي بلغ عددها 62 موظف إداري، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة أنه تتميز المعلومات الإدارية بقدرة عالية في عملية معالجة وتحليل البيانات، وتخزين المعلومات واسترجاعها، مما ينعكس إيجابيا في صنع واتخاذ القرارات في شركات التأمين. وتعمل نظم المعلومات الإدارية على تقديم المعلومات، التي تتصف بالشمولية والتكامل، والاستمرارية، والوضوح والدقة اللازمة، والتوقيت المناسب، والمرونة، إلى الإدارة حتى يمكنها من صنع وترشيدها قراراتها ومن ثم تحقيق أهدافها المسطرة. أيضا توفر نظم المعلومات المستخدمة في شركة التأمين السرعة في الحصول على المعلومات المطلوبة لأغراض صنع القرارات.

توصي الدراسة إلى ضرورة قيام شركات التأمين بتفعيل دور نظم المعلومات الإدارية، في التخطيط وصنع واتخاذ القرارات الإدارية. وضرورة الاهتمام بتنويع وسائل جمع البيانات والمعلومات من البيئة المحيطة سواء من البيئة الداخلية أو الخارجية.

2-دراسة ناصر والغامدي (2022). بعنوان: " أثر القيادة التحويلية على صنع القرارات الإدارية في المؤسسة الأمنية. دراسة تطبيقية على شرطة منطقة مكة المكرمة".

تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق هدف أساسي، يتمثل في التعرف أثر القيادة التحويلية على صنع القرارات الإدارية في المؤسسة الأمنية من خلال دراسة تطبيقية على شرطة منطقة مكة المكرمة، وتتجلى أهمية الدراسة في أن القائد التحويلي يعمل على والبحث الدائم عن الحلول الإبداعية لمشكلات المؤسسة الأمنية التي تعيق عملها وتؤثر سلباً على تحقيق أهدافها، عن طريق تفعيل المشاركة في اتخاذ القرارات الأمنية الرشيدة. تم في هذه الدراسة اتباع المنهج الوصفي التحليلي، كما تم استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات من العينة، والتي بلغ عددها 422 موظف، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن نجاح الجهاز الأمني يتوقف إلى حد كبير على قدرة وكفاءة القيادة الأمنية على صناعة واتخاذ القرارات المناسبة،

ومن هذا المنطلق أصبح التفكير في العمل الأمني يركز إلى حد بعيد على عملية صناعة القرارات ومناهجها المتبعة، والعوامل التي تؤثر عليها. وتتأثر عملية اتخاذ القرارات الأمنية بالعديد من العوامل (الإنسانية والقوانين والأنظمة والتعليمات والعناصر التنظيمية والعوامل البيئية) والتي بدورها تؤثر على درجة رشد هذه القرارات ومدى نجاحها في الاستجابة لحاجة المؤسسة الأمنية والبيئة والأفراد المستفيدين من هذه المؤسسة سواء العاملين بها أو المراجعين إليها. توصي الدراسة إلى تعزيز الاعتماد على أسلوب القيادة التحويلية في إدارة شرطة منطقة مكة المكرمة، وذلك لزيادة عملية اتخاذ القرار الإداري والأمني، من أجل على أعلى أداء ممكن ومتميز، والعمل على تعزيز أساليب الارتقاء بعمل الأمني على كافة المستويات. والاستمرار في تحفيز كافة العاملين بشرطة منطقة مكة المكرمة، من المشاركة في صنع واتخاذ القرارات الإدارية

التعقيب على الدراسات السابقة:

قد جاءت الدراسة الحالية لمعرفة دور الاستثمار في رأس المال الفكري بأبعاده (الاستثمار رأس المال البشري، الاستثمار في رأس المال الهيكلي، الاستثمار في رأس المال الاجتماعي)، على خلاف الدراسات السابقة لم تجمع بين هذه المتغيرين. حيث إن الدراسة الحالية جمعت بين الاستثمار في رأس المال الفكري وصنع القرارات الإدارية، وتم التركيز في هذه الدراسة على القيادات في جامعة الملك عبد العزيز بمحافظة جدة.

3. المنهج وطرق البحث

3.1. منهجية الدراسة وإجراءاتها:

اعتمدت الباحثة في الدراسة الحالية على المنهج الوصفي التحليلي، الذي يعتمد على جمع الحقائق والبيانات، وتصنيفها ومعالجتها تحليلاً كافياً ودقيقاً؛ لاستخلاص دلالتها والوصول إلى النتائج (مطاوع والخليفة، 2014)، وبذلك تقدم هذه الدراسة وصفاً كافياً لواقع الاستثمار في رأس المال الفكري ودوره في صنع القرارات الإدارية من وجهة نظر القيادات في جامعة الملك عبد العزيز بمحافظة جدة، ودراسة العلاقات التي تربط بين المتغيرات؛ من خلال جمع البيانات وتحليلها إحصائياً، ثم ربطها بالدراسات السابقة العربية والأجنبية ذات العلاقة وتفسيرها، للوصول إلى النتائج والتوصيات التي ستقدمها الباحثة للقيادات في جامعة الملك عبد العزيز.

3.2. مجتمع الدراسة وعينتها:

يتكون مجتمع هذه الدراسة من جميع القيادات في جامعة الملك عبد العزيز، خلال فترة الدراسة الميدانية في عام 1443 هـ/2022م، والبالغ عددهم (537) قائداً.

3.3. أداة الدراسة وخطوات بنائها:

اعتمدت الباحثة على الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات من العينة المستهدفة، وقد أعدت عباراتها بالاعتماد على الأدب النظري والدراسات السابقة ذات العلاقة، حيث أخذت عبارات متغير الاستثمار في رأس المال الفكري من دراستي (ححو والعشعاشي، 2016) و(العبيدي والمسعودي، 2010)، كما أخذت عبارات متغير صنع القرارات الإدارية من دراسة (عوديش، 2019) مع إجراء التعديلات التي تتناسب مع أهداف الدراسة.

وتكونت استبانة الدراسة في صورتها النهائية من جزأين رئيسيين؛ هما:

- **الجزء الأول:** يحتوي على بيانات عينة الدراسة الديموغرافية، وهي: (النوع، العمر، المؤهل العلمي، الدورات التدريبية).
- **الجزء الثاني:** يتعلق بالعبارات الممثلة لمتغيري الدراسة، والمكونة من (29) عبارة، وهما كالتالي:
- أولاً: المتغير المستقل: رأس المال الفكري،** ويتضمن على (12) عبارة، تهدف إلى قياس واقع ممارسة استثمار رأس المال الفكري في جامعة الملك عبد العزيز، موزعة على (3) أبعاد، تتمثل في:
- **بُعد استثمار رأس المال البشري:** تمثله (5) عبارات.
- **بُعد استثمار رأس المال الهيكلي:** تمثله (3) عبارات.
- **بُعد استثمار رأس المال الاجتماعي:** تمثله (4) عبارات.

ثانياً: المتغير التابع: صنع القرارات الإدارية، والمكون من (17) عبارة، والتي تهدف إلى قياس مستوى صنع القرارات الإدارية لدى القيادات في جامعة الملك عبد العزيز.

وقد حُدِدت أوزان عبارات الاستبانة ومدى موافقة العينة عليها وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي (Likert Scale)، حيث تمثل كل درجة في المقياس وزناً محدداً يتدرج من (5) إلى (1)، ويتضح ذلك في الجدول التالي:

جدول (1) درجات مقياس ليكرت المعتمد في الدراسة

درجات الإجابة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
الوزن	5	4	3	2	1

ولتحديد درجة أهمية كل عبارة فقد تم استخدام المعيار الاحصائي الذي يقوم على تقسيم الأوساط الحسابية إلى ثلاث مستويات (منخفضة، متوسطة، مرتفعة)، فقد تم تحديد طول الفترة في مقياس ليكرت المعتمد، من خلال المعادلة التالية:

$$\text{طول الفئة} = (\text{الحد الأعلى} - \text{الحد الأدنى}) / \text{عدد الفئات} = 3 / (5 - 1) = 1.33$$

جدول (2) مقياس الدراسة المعتمد

الرتبة	قيمة المتوسط الحسابي	درجة الممارسة	الوزن النسبي
3	من 1.00 إلى 2.33	منخفضة	من 20 إلى 46,6%
2	من 2.34 إلى 3,66	متوسطة	من 46,7 إلى 73,3%
1	من 3,67 إلى 5.00	مرتفعة	من 73,4 إلى 100%

• صدق أداة الدراسة:

يقصد بصدق أداة الدراسة قدرة الأداة على قياس المتغيرات التي صُممت لقياسها ولا تقيس غيرها، وللتحقق من صدق الاستبانة المستخدمة، فقد اعتمدت طريقتي: الصدق الظاهري، وصدق المحتوى (الاتساق البنائي، والاتساق الداخلي)، وهما كالتالي:

أولاً: الصدق الظاهري: تم التحقق من الصدق الظاهري لأداة هذه الدراسة؛ من خلال عرضها على مجموعة من المحكمين من ذوي الاختصاص والخبرة، وقد تم دراسة ملاحظاتهم والأخذ بأرائهم ومقترحاتهم وإجراء التعديلات والتغييرات؛ لتصبح الاستبانة أكثر تمثيلاً لأهداف الدراسة المحددة.

ثانياً: صدق المحتوى: تم التحقق من صدق المحتوى، من خلال حساب صدق الاتساق البنائي والداخلي لاستبانة الدراسة؛ باستخدام معامل الارتباط بيرسون (Pearson Correlation)، لقياس العلاقة بين كل بُعد والدرجة الكلية لأداة الدراسة (صدق الاتساق البنائي)، وكذلك قياس العلاقة بين العبارات والبُعد الذي تنتمي إليه (صدق الاتساق الداخلي)، عند مستوى دلالة ($p \leq 0.05$).

وقد أشارا البحر والتنجي (2014) بأن قيم معامل الارتباط بيرسون تكون محصورة بين $[-1, +1]$ ، فعندما تكون قيمة المعامل موجبة وقريبة من الواحد تعد العلاقة طردية قوية، وعندما تكون قيمة المعامل سالبة فتعد العلاقة عكسية، وتظهر قيم معاملات صدق المحتوى (البنائي والداخلي) في الجداول التالية:

جدول (3) قيم معامل ارتباط بيرسون لقياس صدق الاتساق البنائي لأداة الدراسة

العلاقة	رأس المال البشري	رأس المال الهيكلي	رأس المال الاجتماعي	صنع القرارات الإدارية
رأس المال البشري	1			
رأس المال الهيكلي	0,579**	1		
رأس المال الاجتماعي	0,461**	0,392**	1	
صنع القرارات الإدارية	0,287**	0,016*	0,278**	1
الدرجة الكلية	0,721**	0,623**	0,667**	0,779**

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS)

** الارتباط دال إحصائياً عند مستوى ($p \leq 0.01$)

يتضح من بيانات الجدول السابق أن جميع قيم معاملات الارتباط موجبة بين أبعاد الاستثمار في رأس المال الفكري وصنع القرارات الإدارية، وترتبط ارتباطاً طردياً فيما بينها، إذ نجد أن معامل الصدق الكلي للأداة تراوح بين (0,623 – 0,779)، وهي قيم ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0,01)، وهذا يؤكد على أن الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من صدق المحتوى،

وأن محتوى كل بُعد له علاقة بهدف الدراسة، ويظهر الجدول التالي (4) مدى صدق الاتساق الداخلي بين عبارات متغير الاستثمار في رأس المال الفكري والبُعد الذي تنتمي إليه:

جدول (4) قيم معامل ارتباط بيرسون لقياس صدق الاتساق الداخلي لعبارات متغير الاستثمار في رأس المال الفكري

البُعد	العبرة	معامل الارتباط	Sig.
رأس المال البشري	تسعى الجامعة إلى تطوير مهارات الموظفين لديها للاستفادة من خبراتهم	0,715**	0,000
	تؤمن الجامعة أن الموظفين والعاملين لديها يمثلون مصدر الابتكار والتجديد	0,827**	0,000
	تسعى الجامعة إلى كسب الموظفين ذوي المهارات والخبرات المتراكمة	0,769**	0,000
	تعمل الجامعة على إقامة الدورات والبرامج التدريبية الهادفة إلى رفع مستوى خبرة ومهارة ومعرفة الموظفين	0,746**	0,000
	تعتمد الجامعة على الموظفين الأكفاء لديها في إيجاد الحلول المناسبة للمشاكل المختلفة التي قد تواجهها	0,729**	0,000
رأس المال الهيكلي	تمتلك الجامعة نظام معلومات متكامل يمتاز بدقة التنظيم	0,781**	0,000
	تسعى الجامعة إلى امتلاك قدرات تنظيمية تدعم عملية الإبداع لديها	0,787**	0,000
	تعمل إدارة الجامعة بأفضل صورة ممكنة من أجل تحقيق أهدافها بالشكل المطلوب والصحيح	0,735**	0,000
	تتميز الجامعة باتساع دائرة الاتصالات مع ذوي المصالح	0,759**	0,000
رأس المال الاجتماعي	يعبر المستفيدين (كالطلاب والموظفين والوزارات والجهات الأخرى) من الخدمات عن رضاهم عن الخدمات المقدمة	0,747**	0,000
	تمتلك الجامعة بيانات كاملة نسبياً حول المستفيدين (كالطلاب والموظفين والوزارات والجهات الأخرى) من خدماتها وتعمل على تحديثها باستمرار	0,553**	0,000
	تقوم الجامعة بإجراء استطلاعات رأي من أجل التعرف على آراء واحتياجات المستفيدين (كالطلاب والموظفين والوزارات والجهات الأخرى)	0,715**	0,000

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS)

** الارتباط دال إحصائياً عند مستوى ($p \leq 0.01$)

يتضح من نتائج الجدول السابق أن جميع أبعاد الاستثمار في رأس المال الفكري ترتبط ارتباطاً طردياً عالياً مع الدرجة الكلية للبُعد الذي تنتمي إليه، حيث تراوحت قيم معاملات الارتباط ما بين (0,553 – 0,827)،

وجميع هذه القيم ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0,01)، وهذا يؤكد على صلاحية العبارات للقياس؛ مما يعزز من مصداقية بناء أداة الدراسة لقياس ما هدفت لقياسه، ويظهر الجدول التالي (5) مدى صدق الاتساق الداخلي لعبارات متغير صنع القرارات الإدارية:

جدول (5) قيم معامل ارتباط بيرسون لقياس صدق الاتساق الداخلي لعبارات متغير صنع القرارات الإدارية

العبرة	معامل الارتباط	Sig.
عند وجود مشكلة تتطلب اتخاذ قرار اداري:		
اعرض المشكلة على المستشار الإداري (الموظف المناسب) التي تقع المشكلة ضمن اختصاصه	0,504**	0,000
اتحرى عن السبب الرئيسي لظهور المشكلة ومعرفة اعراضها وأثارها	0,699**	0,000
اعمل على تحديد أطراف المشكلة بشكل دقيق وواضح	0,717**	0,000
اقوم بتحديد الوقت والمكان الذي حدثت فيه المشكلة	0,515**	0,000
اتعرف على طبيعة وحجم المشكلة	0,701**	0,000
أقوم بتحديد درجة تعقيد المشكلة	0,643**	0,000
أقوم بتحديد جميع البدائل (الحلول) المتاحة والممكنة	0,669**	0,000
احدد نقاط القوة والضعف لكل بديل (حل)	0,637**	0,000
احدد النتائج المتوقعة من كل بديل(حل)	0,516**	0,000
أقوم بتحديد المعايير المناسبة لتقييم البدائل (الحلول) المطروحة	0,670**	0,000
أقوم بالمفاضلة بين البدائل (الحلول) المطروحة	0,647**	0,000
اتعرف على مدى إمكانية تنفيذ الحل بالاعتماد على توفر الموارد المالية والبشرية وغيرها	0,664**	0,000
اعتمد على الخطوات السابقة في صنع القرارات	0,708**	0,000
اتحقق من تنفيذ القرار وفق الخطة الموضوعة لحل المشكلة	0,655**	0,000
اتابع بدقة تصحيح الأخطاء وتفادي تكرارها في المستقبل	0,714**	0,000
احدد إيجابيات وسلبيات القرار المتخذ	0,631**	0,000
ابحث عن حلول أخرى في حال عدم نجاح حل معين	0,587**	0,000

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS) ** الارتباط دال إحصائياً عند مستوى (p ≤ 0.01)

يتضح من نتائج الجدول السابق أن جميع عبارات متغير صنع القرارات الإدارية ترتبط ارتباطاً طردياً عالياً مع الدرجة الكلية للمتغير، حيث تراوحت قيم معاملات الارتباط ما بين (0,504 – 0,717)، وجميع هذه القيم ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0,01)، وهذا يؤكد على صلاحية العبارات للقياس؛ وبذلك تعتبر الاستبانة صادقة لما وضعت لقياسه.

• ثبات أداة الدراسة:

يقصد بثبات أداة الدراسة مدى الحصول على النتائج نفسها أو نتائج مقاربة، كلما تكرر استخدامها في ظروف مشابهة في فترات زمنية محددة، وتكون قيمة معامل الثبات محصورة بين صفر وواحد (القحطاني وآخرون، 2013)، وقد تم اختبار ثبات أداة الدراسة باستخدام طريقة معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha)، والتي تُعد من أشهر مقاييس الثبات، وتتضح قيم معامل ألفا كرونباخ لكل متغيرات وأبعاد الدراسة في الجدول التالي:

جدول (6) قيم معامل ألفا كرونباخ لثبات أداة الدراسة

متغيرات وأبعاد الدراسة	عدد العبارات	ألفا كرونباخ
بُعد استثمار رأس المال البشري	5	0,812
بُعد استثمار رأس المال الهيكلي	3	0,651
بُعد استثمار رأس المال الاجتماعي	4	0,647
المتغير المستقل / الاستثمار في رأس المال الفكري	12	0,837
المتغير التابع / صنع القرارات الإدارية	17	0,907
المقياس ككل	29	0,892

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS)

يتضح من الجدول السابق أن قيم معامل ثبات متغيرات وأبعاد الدراسة تتراوح بين المقبولة والمرتفعة، حيث تراوحت ما بين (0,647 - 0,907)، ويعتبر معامل الثبات مقبول إذا كان عند (0,60) ومرتفع إذا زاد عن (0,70) (Sekaran & Bougie, 2010)، بينما بلغت قيمة معامل ثبات المقياس الكلي (0,892)، وهي كبيرة وقريبة من الواحد الصحيح، وهذا مؤشر على أن الاستبانة تتمتع بثبات تام وعالي، ويمكن الاعتماد عليها في التطبيق الميداني. وبذلك تكون الباحثة قد تأكدت من صدق وثبات أداة الدراسة؛ مما يجعلها على ثقة تامة بصحة الاستبانة وصلاحيتها لتحليل النتائج، وتحقيق أهدافها والإجابة على تساؤلاتها.

4.3. أساليب المعالجة الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات:

استخدمت الباحثة برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS - Statistical Package for the Social Science)؛ وذلك للإجابة على تساؤلاتها؛ وفقاً للمعالجات الإحصائية التالية:

1. معامل الارتباط بيرسون (Pearson Correlation)؛ للتحقق من صدق المحتوى (البنائي والداخلي) لمتغيرات الدراسة وأبعادها.
2. معامل الثبات (Reliability)؛ لتحديد معامل ثبات أداة الدراسة، وذلك باستخدام طريقة معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha).
3. الإحصاءات الوصفية للمتغيرات الديموغرافية، كالتكرارات (Frequencies) والنسب المئوية (Percentages)؛ لوصف عينة الدراسة حسب المتغيرات الديموغرافية المتمثلة في: (النوع، العمر، المؤهل العلمي، الدورات التدريبية).
4. الإحصاءات الوصفية لمتغيرات وأبعاد الدراسة، كالمتوسط الحسابي (Mean) والانحراف المعياري (Standard Deviation)؛ لتحديد واقع ممارسة استثمار رأس المال الفكري بأبعاده، ومستوى صنع القرارات الإدارية في جامعة الملك عبد العزيز، ومعرفة الرأي السائد لأفراد العينة، وتصنيف عباراتها حسب درجة أهميتها، وقياس تشتت الإجابات عن متوسطات عبارات الاستبانة.
5. اختبار "ت" للعينات المستقلة (Independent Sample T. Test)؛ للكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية في استجابات عينة الدراسة حول العلاقة بين الاستثمار في رأس المال الفكري وصنع القرارات الإدارية لدى القيادات في جامعة الملك عبد العزيز تبعاً لمتغير النوع.
6. اختبار التباين الأحادي "أنوفا" (One Way A nova)؛ للكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية في استجابات عينة الدراسة حول العلاقة بين الاستثمار في رأس المال الفكري وصنع القرارات الإدارية لدى القيادات في جامعة الملك عبد العزيز تبعاً للمتغيرات الديموغرافية التي تحتوي على أكثر من فئتين مستقلتين، وهي: (العمر، المؤهل العلمي، الدورات التدريبية).
7. اختبار المقارنات البعدية "شيفيه" (Post Hoc Comparisons- Scheffe Test)؛ للكشف عن مصادر الفروق ذات الدلالة الإحصائية تبعاً للمتغيرات الديموغرافية.

4. التحليل والمناقشة

● الإحصاءات الوصفية للمتغيرات الديموغرافية:

يستعرض الجدول التالي خصائص الإحصاءات الوصفية للمتغيرات الديموغرافية لأفراد العينة المشاركة في الدراسة، والمحددة في: (النوع، العمر، المؤهل العلمي، الدورات التدريبية)؛ وذلك من خلال حساب التكرارات والنسب المئوية:

جدول (7) خصائص المتغيرات الديموغرافية لعينة الدراسة

المتغيرات الديموغرافية	الفئة	التكرار	النسبة المئوية %
النوع	ذكر	119	50 %
	أنثى	119	50 %

العمر	30 سنة فأقل	33	13,9 %
	من 31 إلى 40 سنة	80	33,6 %
	من 41 إلى 50 سنة	80	33,6 %
	51 سنة وما فوق	45	18,9 %
المؤهل العلمي	بكالوريوس	56	23,5 %
	ماجستير	79	33,2 %
	دكتوراه	103	43,3 %
الدورات التدريبية	5 دورات تدريبية فأقل	80	33,6 %
	من 5 إلى 10 دورات تدريبية	93	39,1 %
	10 دورات تدريبية وما فوق	65	27,3 %

المصدر: من إعداد الباحثة اعتماداً على مخرجات برنامج (SPSS)

يظهر من الجدول أعلاه تساوي أعداد الذكور والإناث المشاركين في الدراسة بنسبة (50%) لكلا النوعين، وقد يعود ذلك إلى تساوي اهتمام القيادات في الجامعة بشطريها بالمشاركة في الأبحاث العلمية التي تعود نتائجها بالنفع والفائدة، وأشارت النسب في متغير العمر أن ثلث العينة تتراوح أعمارهم بين (31 – 40) سنة، والثلث الآخر تتراوح أعمارهم بين (41 – 50) سنة، في حين شكلت الفئة الأقل من هم (30 سنة فأقل) نسبة (13,9%) فقط، وهذا يشير إلى قوة القيادات الشابة وقدرتها على تحمل المسؤوليات في الجامعة، وإيمان إدارة الجامعة بقدراتهم وتعزيز مهاراتهم تماشياً مع رؤيتها المستقبلية في ضوء رؤية المملكة الطموحة 2030.

وتُظهر مؤشرات المؤهل العلمي ارتفاع المستوى التعليمي للعينة المشاركة، حيث شكّلت فئة حملة درجة الدكتوراه نسبة قدرها (43,3%)، تليها فئة الماجستير بنسبة (33,2%)، بينما يحمل (23,5%) من أفراد العينة درجة البكالوريوس وهي الفئة الأقل تكراراً، ويعود ذلك إلى طبيعة الجهة المبحوثة (جامعة الملك عبد العزيز) والتي يشارك في تميزها نخبة كبيرة من حملة الدراسات العليا، ومن حيث الدورات التدريبية فقد حصل أكثر من ثلث العينة ما بين (5 إلى 10) دورات، وتجاوز (27,3%) منهم (10) دورات، وتشير ارتفاع نسب الدورات التدريبية التي حصل عليها قياديي الجامعة إلى تطلعهم للإتقان في العمل، وكسب المزيد من الخبرات، وشغفهم بتمكين أنفسهم والارتقاء بها وبالجامعة نحو التميز.

• الإجابة على تساؤلات الدراسة الفرعية ومناقشتها:

للإجابة على تساؤلات الدراسة ومناقشتها، والتي تهدف بشكلٍ رئيسي لمعرفة دور الاستثمار في رأس المال الفكري في صنع القرارات الإدارية من وجهة نظر القيادات في جامعة الملك عبد العزيز بمحافظة جدة؛ وذلك من خلال تحليل البيانات التي جُمعت عن طريق الأداة الرئيسية (الاستبانة)، واستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة لطبيعة كل تساؤل، وهي كالتالي:

- التساؤل الفرعي الأول:

ما واقع ممارسة استثمار رأس المال الفكري في جامعة الملك عبد العزيز بمحافظة جدة؟

للإجابة عن هذا التساؤل تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، وتحديد درجة الممارسة لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول أبعاد استثمار رأس المال الفكري، وذلك على النحو التالي:

جدول (8) واقع ممارسة استثمار رأس المال الفكري في جامعة الملك عبد العزيز بمحافظة جدة

ت	الأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	درجة الممارسة	الترتبة
1	بُعد استثمار رأس المال البشري	3,97	0,631	79,4 %	مرتفعة	1
2	بُعد استثمار رأس المال الهيكلي	3,87	0,619	77,4 %	مرتفعة	3
3	بُعد استثمار رأس المال الاجتماعي	3,90	0,639	78 %	مرتفعة	2
	واقع ممارسة استثمار رأس المال الفكري العام	3,91	0,508	78,2 %	مرتفعة	

المصدر: من إعداد الباحثة اعتماداً على مخرجات برنامج (SPSS)

تُظهر بيانات الجدول السابق ارتفاع واقع ممارسة استثمار رأس المال الفكري في جامعة الملك عبد العزيز بمحافظة جدة، إذ بلغ المتوسط الحسابي العام له (3,91 من 5,00)، وبوزن نسبي مقداره (78,2%) وهما من ضمن فئة المرتفع في مقياس الدراسة المعتمد، كما بلغ مقدار الانحراف المعياري (0,508) والذي يفسر عدم وجود تشتت في آراء أفراد عينة الدراسة المشاركة؛ حيث تنخفض قيمته عن الواحد الصحيح، كما تراوحت قيم المتوسطات الحسابية لأبعاد استثمار رأس المال الفكري بين (3,87-3,97)، فقد حاز بُعد استثمار رأس المال البشري على المرتبة الأولى من حيث الممارسة بمتوسط حسابي قدره (3,97)، وبوزن نسبي بلغ (79,4%)، يليه بُعد استثمار رأس المال الاجتماعي بمتوسط حسابي قدره (3,90)، وبوزن نسبي بلغ (78%)، وجاء في المرتبة الثالثة من حيث درجة الممارسة بُعد استثمار رأس المال الهيكلي بمتوسط حسابي قدره (3,87)، وبوزن نسبي بلغ (77,4%).

وتتفق النتيجة المرتفعة لواقع هذا المتغير في الدراسة الحالية مع دراسة كلاً من (حداد، 2018)، (عبد الهادي، 2017) و(حيزية، 2016) في ارتفاع مستوى ممارسة استثمار رأس المال الفكري في مؤسسة أوريدو، وبرنامج التربية والتعليم بوكالة غوث في قطاع غزة، وبمؤسسة بريد الجزائر على التوالي، حيث كانت اتجاهات المستجيبين إيجابية نحو استثمار رأس المال الفكري في الجهات المبحوثة، بينما تختلف مع دراسة كلاً من (جعفر، 2021)، (بو سعدية، 2020)، (بيصار، 2017) و(العميدي، 2016) والتي أشارت إلى أن تطبيق ممارسة استثمار رأس المال الفكري في مراكز رعاية ذوي الاحتياجات الخاصة بمملكة البحرين، والمؤسسة الاقتصادية مغرب بايب أندستري بالمسيلة، والمؤسسات الاقتصادية بولاية المسيلة، وفي كلية الزراعة بجامعة الكوفة على التوالي قد جاء بمستوى متوسط.

وترى الباحثة أن هذه النتيجة المرتفعة تعود إلى وجود القيادات الذكية في جامعة الملك عبد العزيز، والتي استثمرت رأس مالها الفكري بنجاح، وحققت التكامل بين امكانياتها وقدراتها المتعددة للوصول إلى الأهداف التي تسعى لتحقيقها، حيث استثمرت خبرات رأس مالها البشري وقدراتهم المعرفية والتنظيمية العالية، وسخرت لهم السبل لتوليد الأفكار الجديدة والمبادرات البناءة والتي تسهم في تحسين الأداء، كما استثمرت رأس مالها الهيكلي بالاستفادة من القوة المعرفية لدى كوادرها البشرية وتحويلها إلى أنظمة وبرامج ملموسة تستطيع من خلالها التخطيط للأهداف وتحقيقها بمستوى مرتفع من الجودة، بالإضافة إلى الاستثمار الاجتماعي والتواصل والاتصال الإيجابي بين الموظفين والإدارات والمستفيدين منها، وفتح القنوات لتبادل المعرفة والاستفادة منها في تنفيذ الأعمال والأنشطة، وقد أشارت دراسة (حداد، 2018) أن المعرفة والمهارات والإمكانات التي تملكها المنظمات هي معيار التنافس بين المنظمات، والاستثمار الأمثل لرأس المال الفكري هو القيمة التي تميز المنظمة عن مثيلاتها من المنظمات.

ولمزيد من التفصيل عن أبعاد واقع ممارسة استثمار رأس المال الفكري في جامعة الملك عبد العزيز، فقد تضمنت الجداول التالية العبارات الممثلة لكل بُعد ومؤشرات واقعها، وذلك على النحو التالي:

البُعد الأول: واقع ممارسة بُعد استثمار رأس المال البشري في جامعة الملك عبد العزيز بمحافظة جدة

جدول (9) واقع ممارسة بُعد استثمار رأس المال البشري في جامعة الملك عبد العزيز بمحافظة جدة

ت	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	درجة الممارسة	الرتبة
1	تسعى الجامعة إلى تطوير مهارات الموظفين لديها للاستفادة من خبراتهم	4.13	0,769	82.6 %	مرتفعة	2
2	تؤمن الجامعة أن الموظفين والعاملين لديها يمثلون مصدر الابتكار والتجديد	3.89	0,799	77.8 %	مرتفعة	3
3	تسعى الجامعة إلى كسب الموظفين ذوي المهارات والخبرات المترجمة	3,84	0,914	76.8 %	مرتفعة	4
4	تعمل الجامعة على إقامة الدورات والبرامج التدريبية الهادفة إلى رفع مستوى خبرة ومهارة ومعرفة الموظفين	4.21	0,794	84.2 %	مرتفعة	1
5	تعتمد الجامعة على الموظفين الأكفاء لديها في إيجاد الحلول المناسبة للمشاكل المختلفة التي قد تواجهها	3,79	0,891	75.8 %	مرتفعة	5
	واقع ممارسة بُعد استثمار رأس المال البشري العام	3,97	0,631	79.4 %	مرتفعة	

المصدر: من إعداد الباحثة اعتماداً على مخرجات برنامج (SPSS)

تُظهر بيانات الجدول السابق ارتفاع واقع ممارسة بُعد استثمار رأس المال البشري في جامعة الملك عبد العزيز بمحافظة جدة، إذ بلغ المتوسط الحسابي العام له (3,97 من 5,00)، وبوزن نسبي مقداره (79,4%) وهما من ضمن فئة المرتفع في مقياس الدراسة

المعتمد، كما بلغ مقدار الانحراف المعياري (0,631) والذي يفسر عدم وجود تشتت في آراء أفراد عينة الدراسة المشاركة؛ حيث تتخفف قيمته عن الواحد الصحيح، كما تراوحت قيم المتوسطات الحسابية لعبارات بُعد استثمار رأس المال البشري بين (3,79-4,21)، حيث حازت العبارة الرابعة والتي تنص على "تعمل الجامعة على إقامة الدورات والبرامج التدريبية الهادفة إلى رفع مستوى خبرة ومهارة ومعرفة الموظفين" على المرتبة الأولى من حيث الممارسة بمتوسط حسابي قدره (4,21)، وبوزن نسبي بلغ (84,2%)، وفي المقابل حصلت العبارة الخامسة والتي تنص على "تعتمد الجامعة على الموظفين الأكفاء لديها في إيجاد الحلول المناسبة للمشاكل المختلفة التي قد تواجهها" على المرتبة الأخيرة من حيث الممارسة، بمتوسط حسابي قدره (3,79)، وبوزن نسبي بلغ (75,8%).

وتتفق النتيجة المرتفعة لواقع هذا البُعد في الدراسة الحالية مع دراسة كلاً من (جعفر، 2021)، (حداد، 2018)، (عبد الهادي، 2017) و(حيزية، 2016) في ارتفاع مستوى ممارسة استثمار رأس المال البشري في مراكز رعاية ذوي الاحتياجات الخاصة بمملكة البحرين، ومؤسسة أوريدو، وبرنامج التربية والتعليم بوكالة غوث في قطاع غزة، ومؤسسة بريد الجزائر على التوالي، حيث كانت اتجاهات المستجيبين إيجابية نحو ممارسة استثمار رأس المال البشري في الجهات المبحوثة، بينما تختلف مع دراسة كلاً من (بو سعدي، 2020)، (بيصار، 2017)، (شرفي، 2017) و(العميدي، 2016) والتي أشارت إلى أن ممارسة استثمار رأس المال البشري في المؤسسة الاقتصادية مغرب بابب أندستري بالمسيلة، والمؤسسات الاقتصادية بولاية المسيلة، وكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة العربي بن مهيدي أم البواقي، وكذلك في كلية الزراعة بجامعة الكوفة على التوالي قد جاء بمستوى متوسط.

وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى حرص الجامعة على الاستثمار الأمثل لرأس مالها البشري، من خلال رفع مستوى خبراتهم العلمية والعملية المكتسبة ومهاراتهم الناجمة عن التراكم المعرفي والتعليم المستمر؛ بإقامة الدورات والبرامج التدريبية التي يحتاجها الموظفون لتحفيز مهارات تفكيرهم الإبداعي، كونهم مصدر الابتكارات والأفكار الجديدة وثروتها البشرية، وكذلك اختيار الموظفين الذين يملكون المؤهلات والمعارف والاتجاهات التي تتوافق مع الجامعة، وتسخيرها في إنجاز المهمات ومواجهة التحديات، وتحليل وحل المشكلات التي تواجههم أثناء عملهم، وبالتالي اتخاذ قرارات سليمة لأداء الأعمال بشكل فعال، وهذا يُكسب الجامعة المزيد من التطور والتميز والاستمرارية بثبات، وهذا يتوافق مع ما أشارت إليه دراسة (شرفي، 2017) أن الاستثمار في رأس المال البشري والعمل على تطوير مهاراته وتنمية معارفه ومؤهلته يسهم في تحسين الأداء والارتقاء به.

البُعد الثاني: واقع ممارسة بُعد استثمار رأس المال الهيكلي في جامعة الملك عبد العزيز بمحافظة جدة

جدول (10) واقع ممارسة بُعد استثمار رأس المال الهيكلي في جامعة الملك عبد العزيز بمحافظة جدة

ت	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	درجة الممارسة	الرتبة
1	تمتلك الجامعة نظام معلومات متكامل يمتاز بدقة التنظيم	3.85	0,868	77 %	مرتفعة	2
2	تسعى الجامعة الى امتلاك قدرات تنظيمية تدعم عملية الإبداع لديها	3.84	0,797	76.8 %	مرتفعة	3

3	تعمل إدارة الجامعة بأفضل صورة ممكنة من أجل تحقيق أهدافها بالشكل المطلوب والصحيح	3.94	0,752	78.8 %	مرتفعة	1
	واقع ممارسة بُعد استثمار رأس المال الهيكلي العام	3.87	0,619	77.4 %	مرتفعة	

المصدر: من إعداد الباحثة اعتماداً على مخرجات برنامج (SPSS)

تُظهر بيانات الجدول السابق ارتفاع واقع ممارسة بُعد استثمار رأس المال الهيكلي في جامعة الملك عبد العزيز بمحافظة جدة، إذ بلغ المتوسط الحسابي العام له (3,87 من 5,00)، وبوزن نسبي مقداره (77,4%) وهما من ضمن فئة المرتفع في مقياس الدراسة المعتمد، كما بلغ مقدار الانحراف المعياري (0,619) والذي يفسر عدم وجود تشتت في آراء أفراد عينة الدراسة المشاركة؛ حيث تنخفض قيمته عن الواحد الصحيح، كما تراوحت قيم المتوسطات الحسابية لعبارات بُعد استثمار رأس المال الهيكلي بين (3,84-3,94)، حيث حازت العبارة الثالثة والتي تنص على "تعمل إدارة الجامعة بأفضل صورة ممكنة من أجل تحقيق أهدافها بالشكل المطلوب والصحيح" على المرتبة الأولى من حيث الممارسة بمتوسط حسابي قدره (3,94)، وبوزن نسبي بلغ (78,8%)، وفي المقابل حصلت العبارة الثانية والتي تنص على "تسعى الجامعة إلى امتلاك قدرات تنظيمية تدعم عملية الإبداع لديها" على المرتبة الأخيرة من حيث الممارسة، بمتوسط حسابي قدره (3,84)، وبوزن نسبي بلغ (76,8%).

وتتفق النتيجة المرتفعة لواقع هذا البُعد في الدراسة الحالية مع دراسة كلاً من (حداد، 2018)، (عبد الهادي، 2017) و(حيزية، 2016) في ارتفاع مستوى ممارسة استثمار رأس المال الهيكلي في مؤسسة أوريدو، وبرنامج التربية والتعليم بوكالة غوث في قطاع غزة، وبمؤسسة بريد الجزائر على التوالي، حيث كانت اتجاهات المستجيبين إيجابية نحو ممارسة استثمار رأس المال الهيكلي في الجهات المبحوثة، بينما تختلف مع دراسة كلاً من (جعفر، 2021)، (بو سعديّة، 2020)، (بيصار، 2017) و(العميدي، 2016) والتي أشارت إلى أن ممارسة استثمار رأس المال الهيكلي في مراكز رعاية ذوي الاحتياجات الخاصة بمملكة البحرين، والمؤسسة الاقتصادية مغرب بابب أندستري بالمسيلة، والمؤسسات الاقتصادية بولاية المسيلة، وفي كلية الزراعة بجامعة الكوفة على التوالي قد جاء بمستوى متوسط.

ويمكن تفسير هذه النتيجة بمدى الاهتمام الذي توليه جامعة الملك عبد العزيز في تحقيق أهدافها وتعظيم مخرجاتها وما تصبو إليه بأفضل صورة وبالطريقة الصحيحة، حيث تستثمر الجامعة في رأس مالها الهيكلي والداعم لرأس المال البشري، وذلك من خلال وضع معارف وخبرات أفرادها ومكتسباتهم وترجمتها إلى مجموعة من العمليات الإدارية المنسقة، والأنظمة المعلوماتية المتكاملة، والهياكل التنظيمية المرنة، والإجراءات والبرامج، وكذلك الاستراتيجيات التي تنسجم مع المتغيرات البيئية المحيطة، وهذا يتطلب التنسيق العالي والفعال بين الإدارات والكوادر البشرية المميزة والحاملة للخبرات والمهارات، ويتوافق ما سبق مع ما أشارت إليه دراسة (عبد الهادي، 2017) بأن الاهتمام برأس المال الهيكلي يجود المخرجات والأهداف، ويولد قيمة ومعرفة لأفرادها، ويحولها إلى أصول فكرية تتسم بقيمتها وعلامتها الإبداعية.

البُعد الثالث: واقع ممارسة بُعد استثمار رأس المال الاجتماعي في جامعة الملك عبد العزيز بمحافظة جدة
جدول (11) واقع ممارسة بُعد استثمار رأس المال الاجتماعي في جامعة الملك عبد العزيز بمحافظة جدة

ت	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	درجة الممارسة	الرتبة
1	تتميز الجامعة باتساع دائرة الاتصالات مع ذوي المصالح	4.03	0,950	80.6 %	مرتفعة	1
2	يعبر المستفيدين (كالطلاب والموظفين والوزارات والجهات الأخرى) من الخدمات عن رضاهم عن الخدمات المقدمة	3.87	0,915	77.4 %	مرتفعة	3
3	تمتلك الجامعة بيانات كاملة نسبياً حول المستفيدين (كالطلاب والموظفين والوزارات والجهات الأخرى) من خدماتها وتعمل على تحديثها باستمرار	3.73	0,808	75.6 %	مرتفعة	4
4	تقوم الجامعة بإجراء استطلاعات رأي من أجل التعرف على آراء واحتياجات المستفيدين (كالطلاب والموظفين والوزارات والجهات الأخرى)	4.00	0,985	80 %	مرتفعة	2
	واقع ممارسة بُعد استثمار رأس المال الاجتماعي العام	3.90	0,639	78 %	مرتفعة	

المصدر: من إعداد الباحثة اعتماداً على مخرجات برنامج (SPSS)

تُظهر بيانات الجدول السابق ارتفاع واقع ممارسة بُعد استثمار رأس المال الاجتماعي في جامعة الملك عبد العزيز بمحافظة جدة، إذ بلغ المتوسط الحسابي العام له (3,90 من 5,00)، وبوزن نسبي مقداره (78%) وهما من ضمن فئة المرتفع في مقياس الدراسة المعتمد، كما بلغ مقدار الانحراف المعياري (0,639) والذي يفسر عدم وجود تشتت في آراء أفراد عينة الدراسة المشاركة؛ حيث تنخفض قيمته عن الواحد الصحيح، كما تراوحت قيم المتوسطات الحسابية لعبارات بُعد استثمار رأس المال الاجتماعي بين (3,73- 4,03)، حيث حازت العبارة الأولى والتي تنص على "تتميز الجامعة باتساع دائرة الاتصالات مع ذوي المصالح" على المرتبة الأولى من حيث الممارسة بمتوسط حسابي قدره (4.03)، وبوزن نسبي بلغ (80,6%)، وفي المقابل حصلت العبارة الثالثة والتي تنص على "تمتلك الجامعة بيانات كاملة نسبياً حول المستفيدين (كالطلاب والموظفين والوزارات والجهات الأخرى) من خدماتها وتعمل على تحديثها باستمرار" على المرتبة الأخيرة من حيث الممارسة، بمتوسط حسابي قدره (3,73)، وبوزن نسبي بلغ (75,6%). وتختلف النتيجة المرتفعة لواقع هذا البُعد في الدراسة الحالية مع دراسة (العميدي، 2016) والتي أشارت إلى المستوى المتوسط لواقع ممارسة استثمار رأس المال الاجتماعي في كلية الزراعة بجامعة الكوفة.

وترى الباحثة أن هذه النتيجة المرتفعة تشير إلى المستوى العالي من الثقة والتعاون والاتصالات بين إدارات الجامعة والمستفيدين من خدماتها مثل الطلاب والموظفين وغيرهم، والدور المهم لتبادل المعلومات ونقل المعرفة بين الأطراف المعنية، والاستفادة من استطلاعات الرأي في معرفة آرائهم واحتياجاتهم باستمرار، وتبني الأفكار الحديثة، وكذلك التعرف على نقاط الضعف والعمل على تحسينها، وتعزيز نقاط القوة، حيث يُعد هذا الاتصال والتواصل الركيزة الأساسية في رأس المال الاجتماعي،

ويتوافق ذلك مع ما أشارت إليه دراسة (العميدي، 2016) بأن رأس المال الاجتماعي يزداد من خلال التفاعل الإيجابي، والتواصل الفعّال، والاحترام المتبادل بين الأطراف، مما يكسب المنظمة ميزة تنافسية تميزها عن غيرها من المنظمات، وهذا ما يُميز جامعة الملك عبد العزيز عن غيرها من الجامعات السعودية والعربية.

- التساؤل الفرعي الثاني:

ما مستوى صنع القرارات الإدارية لدى القيادات في جامعة الملك عبد العزيز بمحافظة جدة؟

للإجابة عن هذا التساؤل تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، وتحديد درجة الممارسة لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول مستوى صنع القرارات الإدارية، وذلك على النحو التالي:

جدول (12) واقع مستوى صنع القرارات الإدارية لدى القيادات في جامعة الملك عبد العزيز بمحافظة جدة

ت	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	درجة الممارسة	الرتبة
عند وجود مشكلة تتطلب اتخاذ قرار اداري:						
1	اعرض المشكلة على المستشار الإداري (الموظف المناسب) التي تقع المشكلة ضمن اختصاصه	4.16	0.681	83.2 %	مرتفعة	10
2	اتحرى عن السبب الرئيسي لظهور المشكلة ومعرفة اعراضها وأثارها	4.22	0,652	84,4 %	مرتفعة	7
3	اعمل على تحديد أطراف المشكلة بشكل دقيق وواضح	4.29	0.673	85,8 %	مرتفعة	2
4	اقوم بتحديد الوقت والمكان الذي حدثت فيه المشكلة	3.97	0,959	79.4 %	مرتفعة	17
5	اتعرف على طبيعة وحجم المشكلة	4.19	0.670	83.8 %	مرتفعة	8
6	أقوم بتحديد درجة تعقيد المشكلة	4.10	0,810	82 %	مرتفعة	15
7	أقوم بتحديد جميع البدائل (الحلول) المتاحة والممكنة	4.19	0,691	83.8 %	مرتفعة	9
8	احدد نقاط القوة والضعف لكل بديل (حل)	4.04	0,767	80,8 %	مرتفعة	16
9	احدد النتائج المتوقعة من كل بديل (حل)	4.11	0,687	82,2 %	مرتفعة	13
10	أقوم بتحديد المعايير المناسبة لتقييم البدائل (الحلول) المطروحة	4.11	0,630	82,2 %	مرتفعة	12

11	أقوم بالمفاضلة بين البدائل (الحلول) المطروحة	4.10	0,661	82 %	مرتفعة	14
12	أتعرف على مدى إمكانية تنفيذ الحل بالاعتماد على توفر الموارد المالية والبشرية وغيرها	4.26	0,693	85,2 %	مرتفعة	4
13	اعتمد على الخطوات السابقة في صنع القرارات	4.13	0,717	82.6 %	مرتفعة	11
14	أتحقق من تنفيذ القرار وفق الخطة الموضوعة لحل المشكلة	4.22	0,634	84,4 %	مرتفعة	6
15	أتابع بدقة تصحيح الأخطاء وتقادي تكرارها في المستقبل	4.28	0,728	85,6 %	مرتفعة	3
16	أحدد إيجابيات وسلبيات القرار المتخذ	4.24	0,679	84.8 %	مرتفعة	5
17	أبحث عن حلول أخرى في حال عدم نجاح حل معين	4.39	0,696	87.8 %	مرتفعة	1
واقع مستوى صنع القرارات الإدارية العام		4.17	0,450	83.4 %	مرتفعة	

المصدر: من إعداد الباحثة اعتماداً على مخرجات برنامج (SPSS)

تُظهر بيانات الجدول السابق ارتفاع واقع مستوى صنع القرارات الإدارية في جامعة الملك عبد العزيز بمحافظة جدة، إذ بلغ المتوسط الحسابي العام له (4,17 من 5,00)، وبوزن نسبي مقداره (83.4%) وهما من ضمن فئة المرتفع في مقياس الدراسة المعتمد، كما بلغ مقدار الانحراف المعياري (0,450) والذي يفسر عدم وجود تشتت في آراء أفراد عينة الدراسة المشاركة؛ حيث تتخفف قيمته عن الواحد الصحيح، كما تراوحت قيم المتوسطات الحسابية لعبارات مستوى صنع القرارات الإدارية بين (3,97- 4,39)، حيث حازت العبارة السابعة عشرة والتي تنص على "أبحث عن حلول أخرى في حال عدم نجاح حل معين" على المرتبة الأولى من حيث الممارسة بمتوسط حسابي قدره (4,39)، وبوزن نسبي بلغ (87,8%)، وفي المقابل حصلت العبارة الرابعة والتي تنص على "أقوم بتحديد الوقت والمكان الذي حدثت فيه المشكلة" على المرتبة الأخيرة من حيث الممارسة، بمتوسط حسابي قدره (3,97)، وبوزن نسبي بلغ (79,4%).

وتتفق النتيجة المرتفعة لواقع هذا المتغير في الدراسة الحالية مع دراسة كلاً من (ال ناصر والغامدي، 2022)، (عوديش، 2019) و(حافظ، 2018) في ارتفاع واقع مستوى صنع القرارات الإدارية في شرطة منطقة مكة المكرمة، وعدد من المنظمات الحكومية في مدينة دهوك العراقية، وكذلك بشركة الاتصالات السعودية على التوالي، حيث كانت اتجاهات المستجيبين إيجابية نحو مستوى صنع القرارات الإدارية في الجهات المبحوثة، بينما تختلف مع دراسة كلاً من (الخطيب، 2020)، (حمودي ومحمد، 2019) و(القصرأوي، 2016) والتي أشارت إلى أن واقع مستوى صنع القرارات الإدارية في الإدارة العامة الفلسطينية، ووزارة الاتصالات في بغداد، وكذلك جامعة جنوب الضفة الغربية على التوالي قد جاء بمستوى متوسط.

وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى تميز جامعة الملك عبد العزيز في صنع القرارات الإدارية، وذلك نتيجةً لتميز كوادرها البشرية ومدى امتلاكهم للمهارات التي تساعدهم في وضع الخطط والسياسات، وإيجاد حلول المشكلات،

واتباعهم المنهجية العلمية في صنع القرارات الإدارية الرشيدة، والمتمثلة في تشخيص المشكلة بشكل دقيق وتحليل أسبابها وجمع البيانات عنها، وإيجاد البدائل الممكنة لحلها وتحديد البديل الأمثل بتقييم إيجابيات وسلبيات البديل المتخذ، ومدى توفر الإمكانيات والموارد المناسبة له، ثم اتخاذ القرار بتنفيذه ومتابعته؛ لتحديد مدى نجاحه في حل المشكلة أو التوجه لحل آخر، مع الحرص على الاستفادة من الأخطاء وتجنب تكرارها، واستمرار تدفق المعلومات لضمان جودة القرار المتخذ، وقد اتفقت دراسة (القصراري، 2016) مع ما سبق في وجود علاقة طردية بين استمرارية المعلومات المتدفقة وجودة القرارات الإدارية الرشيدة.

- التساؤل الفرعي الثالث:

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات عينة الدراسة حول العلاقة بين الاستثمار في رأس المال الفكري وصنع القرارات الإدارية تعزى للمتغيرات الديموغرافية (النوع، العمر، المؤهل العلمي، الدورات التدريبية)؟

للإجابة عن هذا التساؤل أستخدم اختبار "ت" للعينات المستقلة (Independent Sample T. Test)؛ للكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية حول العلاقة بين متغيري الدراسة تبعاً لمتغير النوع الذي يحتوي على فئتين مستقلتين فقط، وكذلك اختبار التباين الأحادي "أنوفا" (One Way A nova)؛ للكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية حول العلاقة بين متغيري الدراسة تبعاً لبقية المتغيرات الديموغرافية التي تحتوي على أكثر من فئتين مستقلتين، وتظهر النتائج في الجداول التالية:

أولاً: اختبار "ت" للعينات المستقلة (Independent Sample T. Test)؛ للكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية حول العلاقة بين متغيري الدراسة تبعاً لمتغير النوع:

جدول (13) اختبار "ت" للكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية حول العلاقة بين متغيري الدراسة تبعاً لمتغير النوع

النوع	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	T	Sig.	القرار الإحصائي
ذكر	119	3.97	0,413	3.02	0.003	توجد فروق
أنثى	119	4.12	0,344			

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS)

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى ($p \leq 0.05$)

تُشير بيانات الجدول السابق أن قيمة متوسط الذكور بلغ (3.97 من 5,00)، وقيمة متوسط الإناث بلغ (4,12 من 5,00)، وقد جاءت قيمة اختبار (T) بمقدار (3.02)، عند مستوى دلالة (0,003) وهي قيمة أقل من (0.05)، وبالتالي توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات عينة الدراسة حول العلاقة بين الاستثمار في رأس المال الفكري وصنع القرارات الإدارية تبعاً لمتغير النوع، وذلك لصالح فئة الإناث الأعلى في المتوسط الحسابي.

وقد تعود هذه النتيجة إلى حرص الإناث على التميز والتفوق في استثمار رأس مال الجامعة الفكري، وسعيهن إلى الارتقاء في القرارات الإدارية المتخذة، والتأكيد على التمكين الذي حظيت به المرأة على ضوء رؤية 2030 نتيجةً لجهودها المثمرة،

وتختلف هذه النتيجة مع دراستي (بيصار، 2017) و(عبد الهادي، 2017) في عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات عيني الدراسة حول العلاقة بين الاستثمار في رأس المال الفكري والأداء المتميز، وبين الاستثمار في رأس المال الفكري وجودة الأداء المؤسسي على التوالي تبعاً لمتغير النوع.

ثانياً: اختبار التباين الأحادي "أنوفا" (One Way A nova) للكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية حول العلاقة بين متغيري الدراسة تبعاً لبقية المتغيرات الديموغرافية:

جدول (14) اختبار "أنوفا" عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية حول العلاقة بين متغيري الدراسة تبعاً لمتغير العمر

المتغيرات	مصدر التباين	مجموع المربعات	df	متوسط المربعات	F	Sig.	القرار الإحصائي
العمر	بين المجموعات	1.48	3	0,493	3.39	0,019	توجد فروق
	داخل المجموعات	33.96	234	0,145			
	التباين الكلي	35.44	237	-			

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS)

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى (p ≤ 0.05)

تشير بيانات الجدول السابق أن قيمة (F) لمتغير العمر بلغ (3,39) عند مستوى دلالة (0,019) وهي قيمة أقل من (0,05)، وبالتالي توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات عينة الدراسة حول العلاقة بين الاستثمار في رأس المال الفكري وصنع القرارات الإدارية تبعاً لمتغير العمر.

وللكشف عن مصدر الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين الاستثمار في رأس المال الفكري وصنع القرارات الإدارية تبعاً لمتغير العمر، فقد أستخدم اختبار المقارنات البعدية "شيفيه" (Post Hoc Comparisons- Scheffe Test)؛ وتوضح مصدر الفروق في الجدول التالي:

جدول (15) اختبار "شيفيه" للكشف عن مصدر الفروق تبعاً لمتغير العمر

المؤهل العلمي	30 سنة فأقل		من 31 إلى 40 سنة		من 41 إلى 50 سنة		51 سنة وما فوق	
	فرق المتوسطات	Sig.	فرق المتوسطات	Sig.	فرق المتوسطات	Sig.	فرق المتوسطات	Sig.
30 سنة فأقل			0,070	0,848	-0,102	0,637	0,072	0,878
ن 31 إلى 40 سنة	-0,070	0,848			-0,173 *	0,042	0,001	1,000

0,111	0,174			0,042	0,173*	0.637	0,102	من 41 إلى 50 سنة
		0,111	0,174-	1.000	0.001-	0,878	0.072-	51 سنة وما فوق

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS)

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى ($p \leq 0.05$)

يكشف الجدول السابق عن مصدر الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين الاستثمار في رأس المال الفكري وصنع القرارات الإدارية تبعاً لمتغير العمر بين فئتي (من 31 إلى 40 سنة) و (من 41 إلى 50 سنة)، وذلك لصالح فئة (من 31 إلى 40 سنة)، وقد يعود ذلك إلى كونهم من فئة الشباب التي تبحث عن التميز في الأداء، والاستغلال الأمثل للموارد المتاحة لديهم لصنع قرارات سليمة تتناسب مع التغيرات البيئية، وتختلف هذه النتيجة مع دراسة (بيصار، 2017) في عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات عينة الدراسة حول العلاقة بين الاستثمار في رأس المال الفكري والأداء المتميز تبعاً لمتغير العمر.

جدول (16) اختبار "أنوفا" عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية حول العلاقة بين متغيري الدراسة تبعاً لمتغير المؤهل العلمي

المتغيرات	مصدر التباين	مجموع المربعات	df	متوسط المربعات	F	Sig.	القرار الإحصائي
المؤهل العلمي	بين المجموعات	1.11	2	0,557	3.81	0,024	توجد فروق
	داخل المجموعات	43.32	235	0.146			
	التباين الكلي	35.44	237	-			

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS)

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى ($p \leq 0.05$)

تشير بيانات الجدول السابق أن قيمة (F) لمتغير المؤهل العلمي بلغ (3,39) عند دلالة (0,019) وهي قيمة أقل من (0,05)، وبالتالي توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات عينة الدراسة حول العلاقة بين الاستثمار في رأس المال الفكري وصنع القرارات الإدارية تبعاً لمتغير المؤهل العلمي.

وللكشف عن مصدر الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين الاستثمار في رأس المال الفكري وصنع القرارات الإدارية تبعاً لمتغير المؤهل العلمي، فقد أستخدم اختبار المقارنات البعدية "شيفيه" (Post Hoc Comparisons- Scheffe Test)؛ وتوضح مصدر الفروق في الجدول التالي:

جدول (17) اختبار "شيفيه" للكشف عن مصدر الفروق تبعاً لمتغير المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	بكالوريوس		ماجستير		دكتوراه	
	فرق المتوسطات	Sig.	فرق المتوسطات	Sig.	فرق المتوسطات	Sig.
بكالوريوس			0.031-	0,892	0,117	0,184
ماجستير	0.031	0,892			0,149*	0,035
دكتوراه	0.117-	0.184	0.149 *-	0,035		

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS)

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى ($p \leq 0.05$)

يكشف الجدول السابق عن مصدر الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين الاستثمار في رأس المال الفكري وصنع القرارات الإدارية تبعاً لمتغير المؤهل العلمي بين فئتي (دكتوراه) و (ماجستير)، وذلك لصالح فئة (دكتوراه)، وترى الباحثة أن هذا قد يعود إلى تمتع فئة الدكتوراه بالخبرات والمهارات اللازمة لتحقيق الاستثمار الأمثل للموارد، وقدرتهم على وضع الحلول نتيجة تراكم المعرفة وتبادلها بينهم، وتختلف هذه النتيجة مع دراستي (بيصار، 2017) و (عبد الهادي، 2017) في عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات عينتي الدراسة حول العلاقة بين الاستثمار في رأس المال الفكري والأداء المتميز، وبين الاستثمار في رأس المال الفكري وجودة الأداء المؤسسي على التوالي تبعاً لمتغير المؤهل العلمي.

جدول (18) اختبار "أنوفا" عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية حول العلاقة بين متغيري الدراسة تبعاً لمتغير الدورات التدريبية

المتغيرات	مصدر التباين	مجموع المربعات	Df	متوسط المربعات	F	Sig.	القرار الإحصائي
الدورات التدريبية	بين المجموعات	0,51	2	0,257	1.72	0.180	لا توجد فروق
	داخل المجموعات	34.92	235	0,149			
	التباين الكلي	35.44	237	-			

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS)

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى ($p \leq 0.05$)

تشير بيانات الجدول السابق أن قيمة (F) لمتغير الدورات التدريبية بلغ (1.72) عند مستوى دلالة (0,180) وهي قيمة أكبر من (0.05)، وبالتالي لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات عينة الدراسة حول العلاقة بين الاستثمار في رأس المال الفكري وصنع القرارات الإدارية تبعاً لمتغير الدورات التدريبية، والتي قد تعود إلى وعي موظفي الجامعة بضرورة الاستزادة بالمعرفة، ورفع القدرات والمهارات من خلال حضور الدورات التدريبية، وتبادل التجارب فيما بينهم.

3.4. الإجابة على تساؤل الدراسة الرئيسي:

للإجابة على تساؤل الدراسة الرئيس والذي ينص على "ما دور الاستثمار في رأس المال الفكري بأبعاده (الاستثمار رأس المال البشري، الاستثمار في رأس المال الهيكلي، الاستثمار في رأس المال الاجتماعي) في صنع القرارات الادارية من وجهة نظر القيادات في جامعة الملك عبد العزيز بمحافظة جدة؟" أستخدم اختبار التباين الأحادي "أنوفا" (One Way A nova)، ويظهر ذلك في بيانات الجدول التالي:

جدول (19) اختبار "أنوفا" للتعرف على دور الاستثمار في رأس المال الفكري في صنع القرارات الادارية

المتغيرات	DF	F	Sig.	القرار الإحصائي
الاستثمار في رأس المال الفكري صنع القرارات الادارية	142	2.993	0,000	يوجد دور
	95			
	237			

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS)

** الارتباط دال إحصائياً عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$

يتضح من الجدول السابق أن قيمة (F) لمتغيري الدراسة بلغت (2.993)، وبدلالة إحصائية (0,000)، وهي قيمة دالة احصائية كونها أقل من (0.05)، وبالتالي يوجد دور للاستثمار في رأس المال الفكري بأبعاده (الاستثمار رأس المال البشري، الاستثمار في رأس المال الهيكلي، الاستثمار في رأس المال الاجتماعي) في صنع القرارات الادارية من وجهة نظر القيادات في جامعة الملك عبد العزيز بمحافظة جدة.

5. النتائج والتوصيات

1.5. نتائج الدراسة:

توصلت الدراسة إلى عددٍ من النتائج، تتمثل فيما يلي:

- يوجد دور للاستثمار في رأس المال الفكري بأبعاده (الاستثمار رأس المال البشري، الاستثمار في رأس المال الهيكلي، الاستثمار في رأس المال الاجتماعي) في صنع القرارات الادارية من وجهة نظر القيادات في جامعة الملك عبد العزيز بمحافظة جدة عند مستوى دلالة إحصائية (0,000).
- أن واقع ممارسة استثمار رأس المال الفكري في جامعة الملك عبد العزيز بمحافظة جدة مرتفعاً، بمتوسط حسابي قدره (3,91 من 5,00)، وبوزن نسبي مقداره (78,2%).
- أن واقع ممارسة بُعد استثمار رأس المال البشري في جامعة الملك عبد العزيز بمحافظة جدة مرتفعاً، بمتوسط حسابي قدره (3,97 من 5,00)، وبوزن نسبي مقداره (79,4%).

4. أن واقع ممارسة بُعد استثمار رأس المال الهيكلي في جامعة الملك عبد العزيز بمحافظة جدة مرتفعاً، بمتوسط حسابي قدره (3,87 من 5,00)، وبوزن نسبي مقداره (77,4%).
5. أن واقع ممارسة بُعد استثمار رأس المال الاجتماعي في جامعة الملك عبد العزيز بمحافظة جدة مرتفعاً، بمتوسط حسابي قدره (3,90 من 5,00)، وبوزن نسبي مقداره (78%).
6. أن واقع مستوى صنع القرارات الإدارية في جامعة الملك عبد العزيز بمحافظة جدة مرتفعاً، بمتوسط حسابي قدره (4,17 من 5,00)، وبوزن نسبي مقداره (83,4%).
7. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات عينة الدراسة حول العلاقة بين الاستثمار في رأس المال الفكري وصنع القرارات الإدارية تبعاً لمتغير النوع، وذلك لصالح فئة (الإناث).
8. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات عينة الدراسة حول العلاقة بين الاستثمار في رأس المال الفكري وصنع القرارات الإدارية تبعاً لمتغير العمر، وذلك لصالح فئة (من 31 إلى 40 سنة).
9. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات عينة الدراسة حول العلاقة بين الاستثمار في رأس المال الفكري وصنع القرارات الإدارية تبعاً لمتغير المؤهل العلمي، وذلك لصالح فئة (الدكتوراه).
10. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات عينة الدراسة حول العلاقة بين الاستثمار في رأس المال الفكري وصنع القرارات الإدارية تبعاً لمتغير الدورات التدريبية.

2.5. التوصيات:

تقدم الدراسة عدداً من التوصيات للقيادات في جامعة الملك عبد العزيز بمحافظة جدة، والمتمثلة فيما يلي:

1. المتابعة في استثمار رأس المال الفكري للجامعة؛ من خلال الاستثمار الأمثل في مركزاته البشرية والهيكلية والاجتماعية، وجعلها جزءاً من الثقافة التنظيمية للجامعة.
2. الاستمرار في تبني الاستثمار الفعال في مهارات وخبرات ومعارف رأس المال البشري؛ لضمان الأداء المتميز، وجعلها ميزة تنافسية مهمة للجامعة.
3. التطوير المستمر للبرامج والدورات التدريبية وفقاً لاحتياجات موظفي الجامعة؛ لجعلهم أكثر كفاءة، وعقد المزيد من اللقاءات التي تهدف لتبادل الخبرات والمعارف والأفكار الإبداعية والخلاقة بينهم.
4. المحافظة على تحديث نظم المعلومات باستمرار؛ لضمان تدفق المعلومات بين المستويات والإدارات، وجودة القرارات الإدارية المتخذة.
5. تقديم المزيد من الدعم للاتصالات والتواصل بين الإدارات والمستفيدين؛ لتطوير أساليب العمل، وتقديم خدمات مبتكرة.
6. العمل على استمرار التكامل بين قدرات موظفي الجامعة والخطط والأنظمة التي من خلالها تحقق أهدافها بجودة عالية.
7. متابعة مشاركة الموظفين في صنع القرارات الإدارية، وتمكينهم كقيادات مستقبلية، ووضع أفكارهم ومبادراتهم ضمن معايير الأداء.
8. الاستفادة من الخبرة المعرفية للموظفين في حل المشكلات التي تواجههم، كونهم أقرب للمشكلة والأكثر إدراكاً لأبعادها.

3.5. مقترحات الباحثة للدراسات المستقبلية:

تقترح الباحثة عدداً من العناوين للدراسات المستقبلية، وهي كما يلي:

1. دراسة دور الاستثمار في رأس المال الفكري في تطوير الأداء التنظيمي.
2. دراسة درجة توفر مكونات استثمار رأس المال الفكري في الجامعات السعودية.
3. دراسة أثر مشاركة القرارات الإدارية في تحقيق الميزة التنافسية في القطاع العام.
4. دراسة دور رأس المال البشري في تنمية الإبداع التنظيمي.

6. المراجع

1.6. المراجع العربية:

- أبو الغنم، خالد. (2016). أثر الذكاء الاستراتيجي في فاعلية صنع القرارات في شركات التأمين السعودية العاملة بمدينة جدة: دراسة ميدانية. رسالة ماجستير منشورة: جدة: جامعة جدة كلية الأعمال
- أحمد، علي. (2017). الإدارة الاستراتيجية للتكلفة ودورها في الرقابة على التكاليف واتخاذ القرارات الإدارية. رسالة ماجستير غير منشورة. العراق: الجامعة المستنصرية.
- آل ناصر، حاتم. الغامدي، محمد. (2022). أثر القيادة التحويلية على صنع القرارات الإدارية في المؤسسة الأمنية: دراسة تطبيقية على شرطة منطقة مکت المكرمة. رسالة ماجستير منشورة: جدة: جامعة الملك عبد العزيز.
- حداد، بشرى. (2019). أثر رأس المال الفكري على الإبداع التسويقي في المؤسسة. دراسة حالة مؤسسة اوريدو. رسالة ماجستير منشورة. الجزائر: جامعة العربي بن مهيدي - أم البواقي.
- حمودي، كواكب. (2019). تأثير اليقظة الاستراتيجية في صنع القرارات الإدارية. دراسة تطبيقية في وزارة الاتصالات. رسالة ماجستير منشورة. العراق: الجامعة المستنصرية.
- الطريس، محمد. (2018). أثر عناصر رأس المال الفكري على تطبيق مستلزمات إدارة الجودة الشاملة. رسالة ماجستير منشورة. المغرب: جامعة شقراء.
- حيزية، وردة. (2017). دور إدارة المعرفة في تطوير رأس المال الفكري. دراسة حالة مؤسسة بريد الجزائر. رسالة ماجستير غير منشورة. الجزائر: جامعة العربي بن مهيدي-أم البواقي.
- نواوي، سهام. عجاي، أسماء. (2022). دور نظم المعلومات الإدارية في صنع واتخاذ القرارات في شركات التأمين: دراسة ميدانية على عينة من وكالات شركات التأمين بالمسيلة. رسالة ماجستير منشورة: الجزائر: جامعة محمد بوضياف بالمسيلة.
- رزوق، مريم. (2012). اهمية نظام المعلومات في اتخاذ القرارات الإدارية. رسالة ماجستير منشورة. الجزائر: جامعة العربي بن مهيدي.

- الزيادات، علي. (2015). أثر كفاءة رأس المال الفكري على الأداء المالي للمصارف الإسلامية الأردنية: دراسة تطبيقية. رسالة ماجستير منشورة. الأردن: جامعة العلوم الإسلامية العالمية
- سملاي، يحضه. (2004). التسيير الاستراتيجي لرأس المال الفكري والميزة التنافسية المستدامة للمؤسسة الاقتصادية. مجلة العلوم الإنسانية، جامعة بسكرة، الجزائر، العدد (6).
- شرفي، آمال. (2018). رأس المال الفكري في تحسين أداء مؤسسات التعليم العالي. دراسة آراء أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة العربي بن مهيدي أم البواقي. رسالة ماجستير غير منشورة. الجزائر: جامعة أم البواقي.
- عباس، علي. (2012). تأثير أنماط القيادة الإدارية على عملية صنع قرارات التغيير. رسالة ماجستير منشورة. الأردن: الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية.
- العنزي، سعد. (2002). قياس رأس المال الفكري بين النظرية والتطبيق. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، جامعة بغداد، المجلد (12) العدد (5).
- عويش، جيمس. (2020). دور صفات المستشار الإداري في تعزيز عملية صنع القرارات الإدارية. دراسة استطلاعية لآراء عينة القيادات الإدارية في عدد من المنظمات الحكومية في مدينة دهوك. رسالة ماجستير منشورة. العراق: جامعة دهوك.
- مجيد، أسامة. (2022). تأثير استثمار رأس المال الفكري في ربحية منظمات الاعمال: بحث تطبيقي في شركة زين العراق للاتصالات. رسالة ماجستير منشورة. العراق: كلية اقتصاديات الاعمال.
- مطاوع، محمد؛ الخليفة، جعفر. (2014). مبادئ البحث ومهاراته في العلوم التربوية والنفسية والاجتماعية. الرياض: مكتبة المتنبي.
- النوري، عبد السلام. (2005). أثر استراتيجية التمكين في تنشيط رأس المال الفكري. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة كربلاء: العراق.
- موقع رؤية 2030. متاح على: <https://vision2030.gov.sa>. تاريخ الدخول (23 سبتمبر، 2020).

2.6. المراجع الأجنبية:

- Sekaran. U. & Bougie. R. (2010). Research Methodology for Business. John, Wiley & Sons Inc. New York. USA.

جميع الحقوق محفوظة © 2022، الباحثة/ جمانة بنت محمد بن عبد العزيز العلي، الدكتورة/ ولاء بنت عبد الله بن عبد الرحمن المستادي، المجلة الأكاديمية للأبحاث والنشر العلمي. (CC BY NC)

Doi: <https://doi.org/10.52132/Ajrsp/v4.43.6>