



مجلة



كلية التربية

مجلة علمية محكمة. ربع سنوية



السنة الحادية عشرة

العدد (٣٥)

يوليو ٢٠٢٣

(الجزء الثاني)



الرؤية



أن تكون دورية علمية متميزة متخصصة في نشر المقالات والبحوث التربوية والنفسية. نسعى إلى التميز في نشر الفكر التربوي المتجدد والمعاصر، والإنتاج العلمي ذي الجودة العالية للباحثين في مجالي: التربية وعلم النفس، بما يعكس متابعة المستجدات، ويحقق التواصل بين النظرية والتطبيق

المجلة العلمية

التربية

الرسالة



نشر وتاصيل الثقافة العلمية بين المتخصصين في المعاهد والمؤسسات العلمية المناظرة والمختصين من التربويين في الميدان التربوي من المعلمين والقيادات التربوية والباحثين، والارتقاء بمستوى الأداء في مجال التدريس والبحث العلمي من خلال نشر الأبحاث المبتكرة وعرض الخبرات الإبداعية ذات الصلة بهذا المجال، وإيجاد قنوات للتواصل والتفاعل بين أهل التخصصات المختلفة في الميدان التربوي على المستوى المحلي، والعربي، والدولي، مع تأكيد التنوع والانفتاح والانضباط المنهجي، ومتابعة الاتجاهات العلمية والفكرية الحديثة في المجال التربوي ونقلها للأوساط التربوية في مستوياتها المختلفة بغرض المساهمة في صناعة المعرفة

حقوق الطبع محفوظة

الترقيم الدولي للطباعة: 2314-7423

الترقيم الدولي الإلكتروني: 2735-5691

البريد الإلكتروني: j_foea@Aru.edu.eg

الموقع الإلكتروني: https://foej.journals.ekb.eg

الترقيم الدولي للطباعة: 2314-7423

الترقيم الدولي الإلكتروني: 2735-5691

مجلة كلية التربية

علمية محكمة ربع سنوية

(السنة الحادية عشر - العدد الخامس والثلاثون - يوليه ٢٠٢٢)

<https://foej.journals.ekb.eg>

j_foia@aru.edu.eg



قائمة هيئة تحرير مجلة كلية التربية جامعة العريش

م	الاسم	الدرجة والتخصص	الصفة
أولاً- الهيئة الإدارية للتحرير (مجلس الإدارة)			
١	أ.د. السيد كامل الشريبي	أستاذ الصحة النفسية	عميد الكلية - رئيس مجلس الإدارة
٢	أ.د. محمود علي السيد	أستاذ. علم النفس التربوي	وكيل الكلية للدراسات العليا - نائب رئيس مجلس الإدارة
٣	أ.د. زكريا محمد هيبه	أستاذ تربية الطفل بقسم أصول التربية	وكيل الكلية لشؤون التعليم والطلاب - عضو مجلس الإدارة
٤	أ.د. إبراهيم محمد عبد الله	أستاذ تربويات الرياضيات بقسم المناهج وطرق التدريس	وكيل الكلية لشؤون خدمة المجتمع - عضو مجلس الإدارة
٥	أ.د. أحمد عبد العظيم سالم	أستاذ أصول التربية	أستاذ أصول التربية والتخطيط التربوي - عضو مجلس الإدارة
ثانياً- الهيئة الفنية (الفريق التنفيذي) للتحرير			
٦	أ.د. محمد رجب فضل الله	أستاذ المناهج وطرق التدريس	رئيس التحرير (رئيس الفريق التنفيذي)
٧	د. كمال طاهر موسى	أستاذ مساعد (مشارك) - مناهج وطرق التدريس	عضو هيئة تحرير - مسؤول الطباعة والنشر والتدقيق اللغوي
٨	د. محمد علام طلبة	أستاذ مساعد (مشارك) - مناهج وطرق التدريس	عضو هيئة تحرير - مسؤول متابعة أعمال التحكيم والنشر
٩	د. ضياء أبو عاصي فيصل	مدرس (أستاذ مساعد) - بقسم	عضو هيئة تحرير - مسؤول متابعة الأمور المالية

	الصحة النفسية		
عضو هيئة تحرير - مسؤول الاتصال والعلاقات الخارجية	مدرس (أستاذ مساعد) - مناهج وطرق التدريس	د. نانسي عمر جعفر	١٠

ثالثاً- الهيئة الفنية (المعاونة) للفريق التنفيذي للتحرير

عضو هيئة تحرير - إدارة الموقع الالكتروني للمجلة	مدرس مساعد تكنولوجيا تعليم	م.م. أحمد محمد حسن سالم	١١
عضو هيئة تحرير - مساعد لمسؤول متابعة أعمال التحكيم والنشر - تجهيز العدد للنشر	مدرس مساعد بقسم التربية المقارنة والإدارة التعليمية	م.م. ناصر أحمد عابدين مهران	١٢
عضو هيئة تحرير - إداري ومسؤول التواصل مع الباحثين	أخصائي علاقات علمية وثقافية - باحثة دكتوراه	أ. أسماء محمد الشاعر	١٣
عضو هيئة تحرير - إدارة الموقع الالكتروني للمجلة	أخصائي تعليم - باحث دكتوراه	أ. أحمد مسعد العسال	١٤
عضو هيئة تحرير - المسؤول المالي	مدير إدارة الشؤون المالية	أ. محمود إبراهيم محمد	١٥

رابعاً - أعضاء هيئة التحرير من الخارج

كلية التربية - جامعة أسيوط	أستاذ المناهج وطرق التدريس	أ.د عبد الرازق مختار محمود	١٦
المركز القومي للامتحانات والتقويم التربوي	أستاذ علم النفس التربوي	أ.د مایسة فاضل أبو مسلم أحمد	١٧

قائمة الهيئة الاستشارية الدولية لـمجلة كلية التربية جامعة العريش

م	الاسم	التخصص	مكان العمل وأهم المهام الأكاديمية والإدارية
١	أ.د إبراهيم احمد غنيم ضيف	أستاذ المناهج وطرق تدريس التعليم الصناعي	نائب رئيس جامعة قناة السويس، وزير التربية والتعليم الأسبق - المستشار السابق للتخطيط الاستراتيجي وجودة التعليم لجامعة نايف العربية للعلوم الأمنية التابعة لجامعة الدول العربية.
٢	أ.د إمام مصطفى سيد محمد	أستاذ علم النفوس التربوي	- رئيس قسم علم النفس التربوي، ووكيل كلية التربية بأسسيوط (سابقاً) - مدير مركز اكتشاف الاطفال الموهوبين بجامعة أسيوط - - المستشار العلمي للمركز الوطني لأبحاث الموهبة والابداع بجامعة الملك فيصل - المملكة العربية السعودية.
٣	أ.د بيومي محمد ضحاي	أستاذ الإدارة التعليمية والتربية المقارنة	وكيل شئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة " سابقاً" - مقرر للجنة العلمية الدائمة لترقية الأساتذة والأساتذة المساعدين في الإدارة التعليمية والتربية المقارنة - المجلس الأعلى للجامعات. مراجع معتمد لدى الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.
٤	أ.د حسن سيد حسن شحاته	أستاذ المناهج وطرق تدريس اللغة العربية	رئيس قسم المناهج وطرق التدريس سابقاً - مقرر اللجنة العلمية الدائمة لترقية الأساتذة تخصص المناهج وطرق التدريس وتكنولوجيا التعليم
٥	أ.د رضا السيد محمود حجازي	أستاذ باحث في المناهج وطرق تدريس العلوم	نائب مدير الأكاديمية المهنية للمعلمين - وكيل أول وزارة التربية والتعليم- رئيس قطاع التعليم، نائب وزير التربية والتعليم لشؤون المعلمين " حالياً "
٦	أ.د رضا مسعد ابو عصر	أستاذ المناهج وطرق تدريس	وكيل أول وزارة التربية والتعليم " سابقاً " - أمين اللجنة العلمية لترقيات الأساتذة والأساتذة المساعدين للمناهج وطرق

التدريس-رئيس الجمعية المصرية لتربويات الرياضيات " حالياً"		الرياضيات		
عميد كلية التربية النوعية بينها-مدير الأكاديمية المهنية للمعلمين " سابقاً " - مدير المركز القومي للامتحانات والتقويم التربوي " حالياً"	جامعة بنها مصر	أستاذ علم النفس التربوي	أ.د رمضان محمد رمضان	٧
العميد الأسبق لكلية التربية بالعريش- نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث - قائم " حالياً" بأعمال رئيس جامعة العريش.	جامعة العريش مصر	أستاذ المناهج وطرق تدريس اللغة العربية	أ.د سعيد عبد الله رفاعي لافي	٨
نائب رئيس جامعة الإسكندرية، ورئيس جامعة دمهور الأسبق - خبير التخطيط الاستراتيجي وإعداد التقارير السنوية بالجامعات السعودية.	جامعة الإسكندرية- مصر	أستاذ المناهج وطرق تدريس الاجتماعيات	أ.د سعيد عبده نافع	٩
العميد الأسبق لكلية التربية بجامعة أسيوط - مدير مركز تطوير التعليم الجامعي، والمشراف على فرع الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد - أمين لجنة قطاع الدراسات التربوية بالمجلس الأعلى للجامعات.	جامعة أسيوط مصر	أستاذ اجتماعيات التربية	أ.د عبد التواب عبد اللاه دسوقي	١٠
منسق الاعتماد الأكاديمي، وعميد كلية التربية - جامعة الإمارات " سابقاً" - وزير التربية والتعليم باليمن " سابقاً" - خبير الجودة بمكتب التربية العربي لدول الخليج	جامعة صنعاء اليمن	أستاذ مناهج وطرق تدريس العلوم	أ.د عبد اللطيف حسين حيدر	١١
منسق برنامج تطوير كليات التربية FOER التابع لمشروع تطوير التعليم ERP ، واستشاري التنمية المهنية والمؤسسية POD التابع لمشروع تطوير التعليم ERP (سابقاً). أستاذ زائر بكلية الإنسانيات، بجامعة كالرتون بكندا ٢٠٢٠	جامعة جنوب الوادي- مصر	أستاذ مناهج وطرق تدريس اللغة الإنجليزية	أ.د عنتر صلحي عبد اللاه طلبية	١٢
رئيس قسم التربية الخاصة - مساعد عميد كلية التربية بجامعة الإمارات	جامعة الامارات	أستاذ التربية الخاصة	أ.د عوشة احمد المهبري	١٣

الإمارات	الإمارات	الإمارات	الإمارات	الإمارات
لشؤون الطلبة.				
مقرر اللجنة العلمية الدائمة لترقية الأساتذة المساعدين في المناهج وطرق التدريس وتكنولوجيا التعليم . رئيس مجلس إدارة الجمعية الدولية للتعليم والتعلم الالكتروني-مدير أمانة اتحاد جامعات العالم الإسلامي ، ومدير مديرية التربية بمنظمة الإيسيسكو" سابقاً"	جامعة المنصورة مصر	أستاذ تكنولوجيا التعليم	أ.د الغريب زاهر إسماعيل	١٤
رئيس قسم المناهج وطرق التدريس وتكنولوجيا التعليم " السابق بكلية التربية – جامعة بنها" - رئيس مجلس إدارة رابطة التربويين العرب	جامعة بنها مصر	أستاذ مناهج وطرق تدريس العلوم	أ.د ماهر اسماعيل صبري	١٥
نائب مدير الأكاديمية المهنية للمعلمين " سابقاً" – رئيس مجلس إدارة الجمعية المصرية للكمبيوتر التعليمي	جامعة حلوان مصر	أستاذ تكنولوجيا التعليم	أ.د محمد ابراهيم الدسوقي	١٦
العميد الأسبق لكلية التربية بجامعة طنطا- خبير بالهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد بمصر ، وقطاع كليات التربية بالمجلس الأعلى للجامعات.	جامعة طنطا مصر	أستاذ علم النفس الكلينيكي والعلاج النفسي	أ.د محمد عبد الظاهر الطيب	١٧
خريج جامعة لايبزيغ - ألمانيا – رئيس قسم الصحة النفسية والتربية التجريبية وعميد لكلية التربية جامعة دمشق – سوريا- " سابقاً" – عضو الجمعية الأمريكية للإرشاد النفسي ACA – رئيس التحرير " السابق " لمجلة اتحاد الجامعات العربية للتربية وعلم النفس.	جامعة دمشق - سوريا	أستاذ الصحة النفسية	أ.د محمد الشيخ حمود	١٨
-خبير تربوي بوزارة التربية الوطنية والتعليم العالي والبحث العلمي بالمغرب - رئيس مجلس إدارة المركز الدولي للاستراتيجيات التربوية والأسرية- بريطانيا	وزارة التربية الوطنية - المغرب	أستاذ الأصول الدينية للتربية -التربية الأسرية	أ.د مصطفى بن أحمد الحكيم	١٩
العميد السابق لكلية الآداب بدمياط-مدير	جامعة	أستاذ	أ.د مهني محمد	٢٠

مركز تطوير التعليم الجامعي بجامعة المنصورة - مقرر اللجنة العلمية لترقية الأساتذة والأساتذة المساعدين في أصول التربية والتخطيط التربوي	المنصورة - مصر	التخطيط التربوي واقتصاديات التعليم	ابراهيم غنايم	
عميد كلية الدراسات الإنسانية التربوية بعمان - نائب ثم رئيس جامعة العلوم الإسلامية العالمية " سابقاً " - خريج جامعة نبراسكا - بريطانيا.	الجامعة الأردنية - الأردن	أستاذ مناهج وطرق تدريس التربية الإسلامية	أ.د ناصر أحمد الخوالده	٢١
عميد كلية التربية بجامعة طيبة بالمدينة المنورة " سابقاً " - المشرف العام على البحوث والبيانات بهيئة تقويم التعليم والتدريب بالمملكة - وكيل وزارة التعليم بالسعودية " سابقاً ".	جامعة طيبة - السعودية	أستاذ اقتصاديات التعليم وسياسته	أ.د نيف بن رشيد الجابري	٢٢
الوكيل السابق للدراسات العليا والبحوث بجامعة طنطا - عضو فريق الاعتماد الأكاديمي لكلية التربية بجامعة الإمارات " سابقاً " -	جامعة طنطا مصر	أستاذ تربويات الرياضيات	أ.د يوسف الحسيني الإمام	٢٣

قواعد النشر بمجلة كلية التربية بالعريش

١. تنشر المجلة البحوث والدراسات التي تتوفر فيها الأصالة والمنهجية السليمة على ألا يكون البحث المقدم للنشر قد سبق وأن نشر، أو تم تقديمه للمراجعة والنشر لدى أي جهة أخرى في نفس وقت تقديمه للمجلة.

٢. تُقبل الأبحاث المقدمة للنشر بإحدى اللغتين: العربية أو الإنجليزية.

٣. تقدم الأبحاث - عبر موقع المجلة ببنك المعرفة المصري

<https://foej.journals.ekb.eg>

الالكترونياً مكتوبة بخط (Simplified Arabic)، وحجم الخط ١٤، وهوامش حجم الواحد منها ٢.٥ سم، مع مراعاة أن تتسق الفقرة بالتساوي ما بين الهامش الأيسر والأيمن (Justify). وترسل إلكترونياً على شكل ملف (Microsoft Word).

٤. يتم فور وصول البحث مراجعة مدى مطابقتها من حيث الشكل لبنط وحجم الخط ، والتنسيق ، والحجم وفقاً لقالب النشر المعتمد للمجلة ، علماً بأنه يتم تقدير الحجم وفقاً لهذا القالب ، ومن ثم تقدير رسوم تحكيمه ونشره.

٥. يجب ألا يزيد عدد صفحات البحث بما في ذلك الأشكال والرسوم والمراجع والجداول والملاحق عن (٢٥) صفحة وفقاً لقالب المجلة. (الزيادة برسوم إضافية). ويتم تقدير عدد الصفحات بمعرفة هيئة التحرير قبل البدء في إجراءات التحكيم

٦. يقدم الباحث ملخصاً لبحثه في صفحة واحدة، تتضمن الفقرة الأولى ملخصاً باللغة العربية، والفقرة الثانية ملخصاً باللغة الإنجليزية، وبما لا يزيد عن ٢٠٠ كلمة لكل منها.

٧. يكتب عنوان البحث واسم المؤلف والمؤسسة التي يعمل بها على صفحة منفصلة ثم يكتب عنوان البحث مرة أخرى على الصفحة الأولى من البحث ، والالتزام في ذلك بضوابط رفع البحث على الموقع.

٨. يجب عدم استخدام اسم الباحث في متن البحث أو قائمة المراجع ويتم استبدال الاسم بكلمة "الباحث"، ويتم أيضاً التلخيص من أية إشارات أخرى تدل على هوية المؤلف.

٩. البحوث التي تقدم للنشر لا تعاد لأصحابها سواء قبل البحث للنشر، أو لم يُقبل. وتحفظ هيئة التحرير بحقها في تحديد أولويات نشر البحوث.

١٠. لن ينظر في البحوث التي لا تتفق مع شروط النشر في المجلة، أو تلك التي لا تشتمل على ملخص البحث في أي من اللغتين ، وعلى الكلمات المفتاحية له.
١١. يقوم كل باحث بنسخ وتوقيع وإرفاق إقرار الموافقة على اتفاقية النشر. وإرساله مع إيصال السداد ، أو صورة الحوالة البريدية أو البنكية عبر إيميل المجلة J_foea@Aru.edu.eg قبل البدء في إجراءات التحكيم
١٢. يتم نشر البحوث أو رفض نشرها في المجلة بناءً على تقارير المحكمين، ولا يسترد المبلغ في حالة رفض نشر البحث من قبل المحكمين.
١٣. يُمنح كل باحث إفادة بقبول بحثه للنشر بعد إتمام كافة التصويبات والتعديلات المطلوبة.
١٤. في حالة قبول البحث يتم رفعه على موقع المجلة على بنك المعرفة المصري ضمن العدد المحدد له من قبل هيئة التحرير ، ويُرسَل للباحث نسخة بي دي أف من العدد ، وكذلك نسخة بي دي أف من البحث (مستلة).
١٥. يمكن - في حالة الحاجة - توفير نسخة ورقية من العدد ، ومن المستلات مقابل رسوم تكلفة الطباعة ، ورسوم البريد في حالة إرسالها بريدياً داخل مصر أو خارجها.
١٦. يجدر بالباحثين (بعد إرسال بحوثهم ، وحتى يتم النشر) المتابعة المستمرة لكل من:
- موقع المجلة المربوط ببنك المعرفة المصري

<https://foej.journals.ekb.eg>

-وبريده الإلكتروني الشخصي لمتابعة خط سير البحث عبر رسائل تصله تباعاً من إيميل

المجلة الرسمي على موقع الجامعة J_foea@Aru.edu.eg

١٧. جميع إجراءات تلقي البحث، وتحكيمه، وتعديله، وقبوله للنشر، ونشره ؛ تتم عبر موقع المجلة ، وإيميلها الرسمي، ولا يُعتد بأي تواصل بأية وسيلة أخرى غير هاتين الوسيلتين الإلكترونيتين.

محتويات العدد (الخامس والثلاثون) الجزء الثاني

هيئة التحرير		السنة السابعة	
الصفحات	الباحث	عنوان البحث	الرقم
بحوث العدد			
		<p>التمكين الإداري لمعلمي المرحلة الابتدائية بمحافظة شمال سيناء في ضوء التحول الرقمي</p> <p>إعداد</p> <p>الباحثة/ إيمان علي أحمد إبراهيم</p> <p>د. أحمد إبراهيم سلمي أرناؤوط</p> <p>أستاذ ورئيس قسم التربية المقارنة والإدارة التربوية</p> <p>كلية التربية - جامعة العريش</p> <p>د. أحمد عبد الرحمن الشطوري</p> <p>أستاذ العلوم الحيوية والصحة الرياضية المساعد</p> <p>كلية التربية الرياضية - جامعة العريش</p>	١
		<p>تأثير استخدام نمط التعلم (تنافسي/تشاركي) القائم علي الويب في تنمية مهارات برمجة مواقع الويب لدي طلاب الجامعة</p> <p>إعداد</p> <p>الباحثة/ ريم مصطفى محمد موسي</p> <p>أ.د. محمد إبراهيم الدسوقي</p> <p>أستاذ تكنولوجيا التعليم</p> <p>كلية التربية - جامعة حلوان</p> <p>أ.د. محمد مختار المرادني</p> <p>أستاذ تكنولوجيا التعليم</p> <p>كلية التربية - جامعة العريش</p>	٢

فعالية برنامج مقترح قائم على إستراتيجية عباءة الخبير لتحسين التحصيل الدراسي ومهارات حل المشكلة لدى الطلاب الموهوبين منخفضي التحصيل

إعداد

الباحث/ محمود السيد عبد الفتاح محمد

أ.د. عبد الحميد محمد على

أستاذ الصحة النفسية المتفرغ

كلية التربية - جامعة العريش

د. نها محمود أحمد عرنيس

مدرس بقسم التربية الخاصة

كلية التربية - جامعة العريش

٣

تصور مقترح لتطوير دور جامعة العريش في خدمة المجتمع في ضوء المتغيرات المعاصرة

إعداد

الباحث/ مصطفى محمد أحمد الحجري

أ.د. رفعت عمر عزوز

أستاذ أصول التربية

كلية التربية - جامعة العريش

د. عصام عطية عبد الفتاح

أستاذ أصول التربية المساعد

كلية التربية - جامعة العريش

٤

برنامج تدريبي قائم على استراتيجيات التعلم النشط لتنمية بعض مهارات الأداء القرآني لدى معلمي الصفوف الأولى بالمرحلة الابتدائية

إعداد

الباحثة/ هالة كمال السيد محمد

د. إبراهيم فريج حسين

أستاذ المناهج وطرق تدريس اللغة العربية المساعد

٥

<p>كلية التربية - جامعة العريش د. سكينه عبد الرازق شحتو مدرس المناهج وطرق تدريس اللغة العربية كلية التربية - جامعة العريش</p>	
<p>فعالية برنامج قائم على التعلم القصصي في تنمية التفكير الأخلاقي لدى تلاميذ المرحلة الإعدادية إعداد الباحثة/ ولاء جمال ناصر سعد محمد أ.د. نبيلة عبد الرؤوف شراب أستاذ ورئيس قسم علم النفس التربوي كلية التربية - جامعة العريش د. سليم محمد الشايب أستاذ علم النفس التربوي المتفرغ كلية التربية - جامعة العريش</p>	<p>٦</p>
<p>دراسة دور رأس المال الفكري في تحقيق التميز المؤسسي الحكومي في شمال سيناء إعداد الباحثة/ ورود سعد عبده إبراهيم د. السيد علي أبو فرحة أستاذ العلوم السياسية التربوية والإدارية المساعد كلية السياسة والاقتصاد - جامعة بني سويف د. أحمد عبد الرحمن الشطوري أستاذ العلوم الحيوية والصحة الرياضية المساعد كلية التربية الرياضية - جامعة العريش د. محمد تحسين محمد أحمد مدرس بكلية التربية الرياضية جامعة العريش</p>	<p>٧</p>



تقديم

... ونستلهم من العيد المبارك مبادئ وقيماً وممارسات ...

بقلم: هيئة التحرير

هذا عدد جديد من أعداد مجلة كلية التربية بجامعة العريش. السنة ١١ العدد ٣٥ - يوليه ٢٠٢٣ م.

يصدر هذا العدد في أيام مباركة في شهر من الأشهر الحُرْم. شهر ذي الحجة من العام ١٤٤٤ هـ.

في أيام عيد الأضحى المبارك.

ويجدر بهيئة تحرير المجلة في الكلمة الافتتاحية لهذا العدد أن تستلهم من مبادئ وقيم هذه المناسبة ما يوجه عملها في إصدار هذه المجلة، وما يرتقي بمكانتها، وما يعين أعضائها على المزيد من العطاء.

في مقدمة هذا العدد نشير إلى معاني كثيرة يمكن أن تمثل قيماً حاكمة لهيئة تحرير المجلة، وتعبر عن الإيمان والتقوى والتضحية؛ فيصبح هذا العدد بما يتضمنه من مقالات وبحوث ودراسات فرصة للتقرب إلى الله؛ بنشر العلم النافع، ونافذة يحتفل من خلالها الباحثون بنشر إنتاجاتهم.

ونشير إلى هذه القيم الحاكمة في عدد ذي الحجة حيث:

قيمة التضحية؛ التي ذكرنا بها عيد الأضحى المبارك، وهو ما يشجعنا على التضحية بما نملك من مال في سبيل الله ومساعدة الفقراء والمحتاجين، وبما نملك من علم؛ ليكون نافعاً لغيرنا.

وقيمة الإخلاص في العمل والتقوى، وتوجيه الأعمال إلى الله وحده ثم خدمة مجتمعاتنا الجامعية، وبلداننا ووطننا.

وقيمة إظهار التسامح والتعاون ، وتعزيز العلاقات الاجتماعية بينهم.
وقيمة الوحدة، وتعزيز الروابط الاجتماعية.

وقيمة الأمل والتفاؤل والاعتقاد بأن الله سيوفقنا في جميع مجالات الحياة.
بشكل عام؛ فإن صدور العدد الحالي في هذه الأيام المباركة فرصة لإظهار قيم دعم البحث العلمي، وتعزيز الروابط بين الباحثين.

وفي إطار استلهاهم القيم والمبادئ - في هذه الأيام المباركة- يجدر بأسرة المجلة ، وأصحاب البحوث المنشورة أن يجتمعوا في هذا العدد؛ لتبادل التهاني والتبريكات، وللتعبير عن فرحتهم بصدور العدد في موعده.

إن موقع المجلة يتيح للباحثين تبادل بحوثهم ودراساتهم؛ بما يعزز العلاقات العلمية بينهم كما يتبادل المحققون بالعيد الهدايا التي تعزز العلاقات الاجتماعية والتآلف بينهم.

وإذا كان الباحثون يسعون لنشر بحوثهم عبر هذه النافذة العلمية، ويقدمونها عبر هذا الوعاء التربوي (مجلة كلية التربية بجامعة العريش)؛ فإنهم يقدمونها - بلا مقابل - لمن يحتاجها، وذلك بالموقع المجاني للمجلة (عبر بنك المعرفة المصري).

إنه تطبيق عملي لمقولة إن العلم رحبٌ بين أهله

في هذا العدد الحالي (العدد ٣٥) (١٥) مقالاً، وبحثاً علمياً، ودراسة في مجالات التربية المختلفة باللغتين : العربية والإنجليزية ، وذلك في الموضوعات التالية:

- ✓ التفكير الجمعي وتدريس الرياضيات.
 - ✓ التمكين الإداري للمعلمين في ضوء التحول الرقمي.
 - ✓ التعارض المعرفي ودوره في تنمية المفاهيم الاقتصادية.
 - ✓ التعلم (تنافسي/تشاركي) وتنمية مهارات برمجة مواقع الويب.
 - ✓ الإعلام التربوي الجديد ودوره في نشر الوعي والثقافة البيئية.
 - ✓ جودة الخدمات الأكاديمية المقدمة لطلبة الدراسات العليا.
 - ✓ رؤية مستقبلية لتطوير البحث التربوي في اجتماعات التربية بالجامعات المصرية.
 - ✓ الكفايات المهنية لأعضاء هيئة التدريس لمواكبة متطلبات الثورة الصناعية الرابعة.
 - ✓ إستراتيجية عباءة الخبير للتدريس للطلاب الموهوبين منخفضي التحصيل.
 - ✓ التلوث الثقافي لدى الشباب ودور التربية في مواجهته.
 - ✓ إثراء مقرر البرمجة في ضوء مهارات التفكير الحاسوبي.
 - ✓ استراتيجيات التعلم النشط ودورها في لتنمية بعض مهارات الأداء القرآني.
 - ✓ رأس المال الفكري ودوره في تحقيق التميز المؤسسي الحكومي.
 - ✓ التعلم القصصي ودوره في تنمية التفكير الأخلاقي.
- نأمل - كما نسعى دائماً - أن يحظى هذا العدد برضا القراء الأعزاء، وأن يجدون فيه ما يفيدهم ، وما يفتح أمامهم المزيد من قضايا وموضوعات في مجالات البحث التربوي المختلفة.

والله الموفق

هيئة التحرير





البحث السابع

**دراسة دور رأس المال الفكري في
تحقيق التميز المؤسسي الحكومي في
شمال سيناء**

إعداد

الباحثة/ ورود سعد عبده إبراهيم

د. السيد علي أبو فرحة

أستاذ العلوم السياسية التربوية والإدارية المساعد

كلية السياسة والاقتصاد - جامعة بني سويف

د. أحمد عبد الرحمن الشطوري

أستاذ العلوم الحيوية والصحة الرياضية المساعد

كلية التربية الرياضية - جامعة العريش

د. محمد تحسين محمد أحمد

مدرس بكلية التربية الرياضية

جامعة العريش



دراسة دور رأس المال الفكري في تحقيق التميز المؤسسي الحكومي في شمال سيناء

الباحثة / وروء سعد عبده إبراهيم د. السيد علي أبو فرحة د. أحمد عبد الرحمن الشطوري د. محمد تحسين محمد أحمد



دراسة دور رأس المال الفكري في تحقيق التميز المؤسسي الحكومي في شمال سيناء
الباحثة/ ورود سعد عبده إبراهيم د. السيد علي أبو فرحة د. أحمد عبد الرحمن الشطوري د. محمد تحسين محمد أحمد

دراسة دور رأس المال الفكري في تحقيق التميز المؤسسي

الحكومي في شمال سيناء

إعداد

د. السيد علي أبو فرحة

الباحثة/ ورود سعد عبده إبراهيم

أستاذ العلوم السياسية التربوية

والإدارية المساعد

كلية السياسة والاقتصاد - جامعة بني

سوينف

د/محمد تحسين محمد أحمد

د. أحمد عبد الرحمن الشطوري

مدرس بكلية التربية الرياضية

أستاذ العلوم الحيوية والصحة الرياضية

جامعة العريش

المساعد

كلية التربية الرياضية - جامعة العريش

مستخلص البحث:

تناولت هذه الدراسة رأس المال الفكري كمدخل للتميز المؤسسي، وهدفت الدراسة إلى التعرف على واقع استخدام رأس المال الفكري، وواقع استخدام التميز المؤسسي في مؤسسات التعليم بشمال سيناء، وكذلك الكشف عن العلاقة بين رأس المال الفكري والتميز المؤسسي، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي (دراسة حالة)، واعتمدت الدراسة على الاستبيان كأداة للدراسة لجمع البيانات، كما تم تطبيق الدراسة على عينة من العاملين بمديرية التربية والتعليم بشمال سيناء، وبلغ قوام العينة (٨٩) وكان من أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة: وجود علاقة طردية قوية بين رأس المال الفكري والتميز المؤسسي، وأنه يتزايد أحدهما بتزايد الآخر، وقد أوصت الدراسة بعدة



توصيات منها: ضرورة التعامل مع رأس المال الفكري على أنه مورد رئيسي وإستراتيجي من بين الموارد التي تمتلكها المؤسسة، والحفاظ عليه واستثماره بهدف التطوير المستمر، وكذلك العمل على زيادة الاهتمام برأس المال الفكري في المؤسسات حيث إنه هو الرأس المال الحقيقي لنجاح وتميز هذه المؤسسات.

الكلمات المفتاحية: رأس المال الفكري - التميز المؤسسي - دراسة حالة

Abstract

This study examined intellectual capital as an input to institutional excellence. It aimed at identifying the reality of the use of intellectual capital and the reality of using institutional excellence in North Sinai's educational institutions, as well as revealing the relationship between intellectual capital and institutional excellence. The descriptive method (case study) was used. The study relied on the questionnaire as a tool for the study to collect data. The sample of the study consisted of (٨٩) employees of the North Sinai Directorate of Education. One of the most important findings of the study was there is a strong positive correlation between intellectual capital and institutional excellence. The study recommended several recommendations, as follows: The necessary to treat intellectual capital as a main and strategic resource among the resources held by the organization. Besides, preserving and investing it for the purpose of continuous development. And Increasing interest in intellectual capital in institutions as it is the real capital of the success and excellence of these institutions.

Key Words: Intellectual Capital - Institutional Excellence – Case Study



المقدمة:

لقد شاع استخدام مفهوم رأس المال الفكري أو المعرفي في التسعينات من القرن الماضي، حيث أصبح ينظر إليه باعتباره ممثلاً حقيقياً لقدرة المؤسسة علي المنافسة وتحقيق النجاح بعد أن كانت المصادر الطبيعية تمثل الثروة الحقيقية للمؤسسات قبل ذلك (Lilly, ٢٠٠٤).

يعد رأس المال الفكري هو رأس المال الحقيقي للمؤسسة حيث إنه يمثل المعرفة ولكن ليست كل معرفة، بل هي المعرفة المفيدة للمنظمة والتي يمكن توظيفها لصالحها ولا يمكن أن تصبح المعرفة رأس مال إلا إذا تم العثور عليها وتوظيفها لصالح المنظمة (ستيوارت، ١٩٩٧).

يتمثل رأس المال الفكري في القدرات المتميزة المتواجدة لدي بعض العاملين، والتي في ضوء امتلاكهم لهذه القدرات والخبرات والمعرفة المتميزة يمكن أن يقدموا أفكاراً جديدة أو يطوروا أفكاراً قديمة تسهم في تحقيق التميز للمنظمة وبذلك فإن رأس المال الفكري يتكون من أصول بشرية وأصول فكرية ترتبط بالمعلومات والمعرفة والملكية الفكرية المتمثلة في براءة الاختراع والعلامات التجارية وغيرها، وكذلك الأصول الهيكلية المرتبطة بالإجراءات والهياكل التنظيمية، بالإضافة إلي رأس مال العلاقات المرتبط بطبيعة العلاقات بين المنظمة وحلفائها (المفرجي، ٢٠٠٣).

يظهر تقييم واقع المؤسسات الاقتصادية في الدول النامية غياب الوعي الكافي لديها بمفاهيم رأس المال الفكري، حيث إن رأس المال الفكري يمثل القوة التي يمكن من خلالها المساهمة في وضع الخطط واتخاذ القرارات التي قد تؤثر على مستقبل المنظمة وتحسين الأداء وتحديث تغيرات مهمة تواكب التغيرات المستمرة الحادثة في كافة مجالات الحياة، مما يساعد في نمو وتطور المنظمات، لذلك أصبحت المنظمات تسعى لتوفير وامتلاك هذه الموارد المهمة (ياسين، ٢٠١٠).

وتتبع أهمية رأس المال الفكري من أهمية موقع الفئة الحاملة له، وهي فئة ذات تراكم معرفي وتجارب كبيرة لا تسمح للمنظمة فقط بتجاوز العراقيل والمشاكل



التي تعيق نموها الطبيعي بل تتجاوز ذلك إلى إدخال التعديلات الجوهرية على كل شيء في أعمال المنظمة، وابتكار أعمال جديدة تسمح لها بالتكيف مع محيطها العام من جهة والبقاء في الريادة من جهة ثانية، وذلك من خلال قدراتها الابتكارية والتنظيمية وطاقاتها الابداعية المتجددة في خلق القيمة وزيادة قدرتها التنافسية من خلال تجويد الأداء للمؤسسة (السعيد، ٢٠٠٨، ص ١١٥)

لذا أصبح رأس المال الفكري هو رأس المال الحقيقي للمنظمات بكونه الركن الذي يلعب الدور الرئيس في عملية الابتكار والتجديد، وهو القائد في عملية التغيير والإبداع، وبالتالي هو القادر على تحويل المعرفة إلى قيمة، ومن ثمَّ إلى ميزة تنافسية، لذا أصبح من متطلبات بيئة العمل الحالية التركيز على كيفية تنمية رأس مالها الفكري لتحقيق عناصر تتفوق بها على منافسيها سواء كان ذلك على مستوى جودة الأداء أو المنتج أو الخدمة أو غيرها من إستراتيجيات التميز (الروسان، والعجلوني، ٢٠١٠).

ويُعد العنصر البشري بالنسبة لأي منظمة هو أساس نجاحها، وذلك للدور الذي يقوم به لتطوير المنظمة والمساهمة في تحقيق أهدافها، لذلك تولى المنظمات اهتمامًا كبيرًا بالعنصر البشري؛ لأنه مما لا شك فيه أن الوصول إلى التميز المؤسسي يتوقف على كفاءة العاملين في أي منظمة، وهو هدف منشود لجميع المنظمات سواء حكومية أو خاصة، وبالتالي فإن على جميع المنظمات اتباع طرق معينة لجلب وتوظيف العامل الكفاء الذي يتمتع بكفاءة وخبرة تمكنه من الارتقاء بمستوى المنظمة وصولاً إلى التميز المؤسسي (موسى، ٢٠١٦).

وترى الباحثة أن التميز المؤسسي يركز على الاهتمام برأس المال الفكري، في بناء أساس سليم لكل مكوناته المتمثلة في تطوير الهياكل التنظيمية وتخطيط العمليات، واستثمار الموارد وتطوير الإمكانيات البشرية بما يحقق أهداف المؤسسة ويتيح لها القدرة على تحقيق التطوير والتميز للمؤسسة، في إطار تحسين وتطوير الأداء المستمر، كما يرتبط رأس المال الفكري بالتميز المؤسسي ارتباطاً وثيقاً حيث إن التميز والتطوير في المؤسسات يحتاج إلى قدرات وخبرات وإبداعات وابتكارات



وفكر جديد يقود هذه المؤسسات إلى التقدم وتحقيق التميز التطوير والرفاهية للمؤسسات.

مشكلة الدراسة:

تكمن مشكلة الدراسة في أن العديد من المؤسسات والمنظمات المحلية لا زالت تجهل وتفتقر إلى رؤية واضحة لمفهوم وفلسفة وأهمية رأس المال الفكري وكيفية توظيفه والاستفادة منه بالطريقة التي تضمن وتحقق التطوير والتميز في هذه المؤسسات والمنظمات. وهذا ما لاحظته الباحثة من خلال عملها كموجه مالي وإداري بمديرية التربية والتعليم بشمال سيناء، مما أوجد الدافع للقيام بإجراء دراسة للتعرف على واقع تحقيق التميز المؤسسي باستخدام رأس المال الفكري المتواجد في مديرية التربية والتعليم بشمال سيناء والاستفادة من رأس المال الفكري في الوصول بالمديرية إلى أعلى درجات التميز والتطور وتحقيق التميز المؤسسي للمديرية، وكذلك توضيح مفهوم وفلسفة رأس المال الفكري بفلسفته الحقيقية، وكيفية الحفاظ على رأس المال الفكري المتواجد في المديرية و الاهتمام به للوصول للميزة التنافسية والتميز للمديرية من خلال هذه الدراسة.

ومن هنا يمكن التعبير عن مشكلة الدراسة في السؤال الرئيسي الآتي:

كيف يساهم رأس المال الفكري في تحقيق التميز المؤسسي لمديرية التربية والتعليم بشمال سيناء؟

وحتى يمكن الإجابة عن هذا السؤال يتعين الإجابة عن الأسئلة الفرعية الآتية:

- ١- ما فلسفة رأس المال الفكري؟
- ٢- ما واقع استخدام رأس المال الفكري في مديرية التربية والتعليم في محافظة شمال سيناء؟
- ٣- ما واقع التميز المؤسسي في مديرية التربية والتعليم بمحافظة شمال سيناء؟
- ٤- ما العلاقة بين رأس المال الفكري والتميز المؤسسي؟

اهداف الدراسة:

هدفت الدراسة الحالية إلى:



- ١- التعرف على فلسفة رأس المال الفكري.
- ٢- التعرف علي واقع استخدام رأس المال الفكري في مديرية التربية و التعليم بمحافظة شمال سيناء.
- ٣- التعرف علي واقع التميز المؤسسي في مديرية التربية و التعليم بمحافظة شمال سيناء.
- ٤- الكشف عن العلاقة بين رأس المال الفكري والتميز المؤسسي بمديرية التربية والتعليم بشمال سيناء

أهمية الدراسة:

وتكمن أهمية الدراسة في:

- ١- يمثل موضوع الدراسة أحد الموضوعات الحديثة في علم الإدارة الحديثة، ويسهم رأس المال الفكري في تحقيق التطوير والتميز للمؤسسات والهيئات، كما يسهم رأس المال الفكري في خلق قيمة وميزة تنافسية للمنظمات والمؤسسات المحلية.
- ٢- يمثل رأس المال الفكري موضوعاً حيوياً، وأكثر أهمية من رأس المال المادي؛ لأنه بمثابة الموجه الأساس في توجيه وتوظيف الموارد الأخرى، كما يعد رأس المال الفكري سلاحاً تنافسياً قوياً، وتقاس أهمية المؤسسات بقيمة ما تمتلكه هذه المؤسسات من رأس مالٍ فكري وسوف تفسح هذه الدراسة المجال أمام الباحثين للاستفادة من هذه الدراسة وذلك من خلال تقديم التوصيات والأفكار لدراسات وأبحاث جديدة.

مصطلحات الدراسة:

- رأس المال الفكري: هو النخبة من العاملين الذين يمتلكون قدرات معرفية وتنظيمية دون غيرهم، وتمكنهم هذه القدرات من إنتاج أفكار جديدة أو تطوير الأفكار القديمة تمكن من تنظيم نقاط قوتها، ولا يتركز في مستوى إداري معين ولا يشترط توافر شهادة أكاديمية لمن يتصف به. (المفرجي، ٢٠٠٣، ص ١٨).
- رأس المال الفكري: هو زيادة قدرة مؤسسات المجتمع علي التكيف من خلال تطوير منتجاتها وتقنيات إنتاجها، وخفض تكاليفها وبتجاهات متطورة غير مطروحة من خلال تنمية الإبداع. (عاشور، ١٩٩٨)



- رأس المال الفكري: هو مزيج من الأفكار الجديدة والمعلومات والخبرات والإبداعات والابتكارات التي يتمتع بها بعض العاملين في المؤسسات والتي تسهم في تقدم وتطور وتميز مؤسساتهم.
- رأس المال الفكري: هو مجموعة من العاملين المتميزين الذين يتمتعون بقدرات ومهارات فكرية إبداعية تسهم في تحقيق التطوير والتميز والميزة التنافسية للمؤسسات التي يعملون بها.
- التميز المؤسسي: يعرف بأنه جهود تنظيمية مخططة تهدف إلى تحقيق المزايا التنافسية الدائمة للمنظمة في عصر المنظمات والجودة الشاملة، والعاملين من ذوى القدرة على الإبداع (زايد، ٢٠٠٧، ص ١٦).
- التميز المؤسسي: هو حالة من الإبداع والتفوق والاختلاف في القدرات والمهارات تتميز بها بعض المؤسسات نتيجة امتلاكها لمقومات تؤهلها لذلك ولعنصر بشري متميز وإداعي يمتلك رأس مال فكري ومهارات إبداعية ويقود المؤسسة إلى المنافسة وتحقيق التميز لها مما يجعل هذه المؤسسة تختلف عن الآخرين وينتج عن ذلك تحقيق إنجازات وتفوق للمؤسسة ينال رضا القيادات وأصحاب المؤسسة والمتعاملين معها.

حدود الدراسة:

- الحدود المكانية: محافظة شمال سيناء ، مديرية التربية والتعليم
- الحدود الزمانية: العام الدراسي ٢٠٢٢/٢٠٢٣
- الحدود البشرية: العاملون بمديرية التربية والتعليم بشمال سيناء.

منهج وأدوات ومجتمع الدراسة:

- **منهج الدراسة:** استخدمت الباحثة المنهج الوصفي (دراسة حالة)
- **أدوات الدراسة:** استخدمت الباحثة الاستبيان كوسيلة لجمع البيانات، لمناسبتها لحل مشكلة الدراسة.
- **مجتمع الدراسة:** العاملون بمديرية التربية والتعليم بشمال سيناء والذي يبلغ عددهم ٨٥٠
- **عينة الدراسة:** (٨٩) من العاملين بمديرية التربية والتعليم بشمال سيناء.

الدراسات السابقة:

أولاً: الدراسات العربية:



(١) دراسة رشيد (٢٠٢٠) بعنوان "تحليل العلاقة بين رأس المال الفكري وأداء العاملين بالمؤسسات التعليمية"

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على مكونات رأس المال الفكري وأثرها على أداء العاملين بالمؤسسات التعليمية وذلك من خلال تحليل العلاقة بين أبعاد رأس المال الفكري وأداء العاملين وتم تصميم استبانة لاستطلاع الآراء من عدد من منتسبي كلية مدينة العلم الجامعة وتم التوصل لعدة نتائج أهمها: وجود تأثير معنوي حقيقي لمكونات رأس المال الفكري على أداء العاملين

(٢) دراسة حرز الله (٢٠٢٠): بعنوان " أثر رأس المال الفكري في تحقيق التميز المؤسسي في جامعة القدس "

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على رأس المال الفكري ودوره في تحقيق التميز العلمي لدى جامعة القدس، وتناولت الدراسة أبعاد رأس المال الفكري وأبعاد التميز المؤسسي، ولتحقيق أهداف الدراسة فقد استخدمت الباحثة استبانة جاءت فيها (١٠٩) فقرة طبقت على عينة عشوائية بلغت (٢١٣) عضو هيئة اكااديمية واتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وقد توصلت الدارسة لنتائج أهمها: إن واقع رأس المال الفكري في الجامعة جاء بدرجة متوسطة، حيث إن رأس المال البشري يسهم بدرجة أكبر في رأس المال الفكري يليه رأس المال الهيكلي ثم رأس المال العلاقات كما أظهرت النتائج أن مستوى التميز في جامعة القدس جاء بدرجة متوسطة، حيث إن التميز القيادي يسهم بدرجة أكبر في التميز المؤسسي يليه التميز البشري ثم الخدماتي، وأظهرت النتائج وجود أثر ذات دلالة إحصائية لرأس المال الفكري على التميز المؤسسي جامعة القدس، وكذلك وجود علاقة طردية بين رأس المال الفكري والتميز المؤسسي لدى جامعة القدس



(٣) دراسة وفائي (٢٠٢٠) بعنوان "ممارسات إدارة الموارد البشرية وأثرها على تحقيق التميز المؤسسي"

تهدف الدراسة إلى الكشف عن مستوى العلاقة بين الممارسات الحديثة لإدارة الموارد البشرية في تحقيق التميز المؤسسي في جامعة ٦ أكتوبر، وذلك للتعرف على طبيعة العلاقة بينهم واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي. وتوصلت الدراسة لعدة نتائج منها: أن هناك علاقة تأثيرية موجبة ذات دلالة إحصائية بين المتغيرات المستقلة ومستوى التميز المؤسسي، وأوصت الدراسة بزيادة الاهتمام بممارسات الموارد البشرية وتطويرها وإعطائها بعداً استراتيجياً يلبي احتياجات الموارد البشرية والمنظمة في بيئة العمل التي تتسم بالتغيير المستمر.

(٤) دراسة الظفيري (٢٠٢٠) "تطوير مهارات التخطيط الإستراتيجي لدى قيادات جامعة الكويت في ضوء بعض نماذج التميز المؤسسي"

هدفت الدراسة إلى كيفية تطوير مهارات التخطيط الإستراتيجي لدى قيادات جامعة الكويت في ضوء بعض نماذج التميز المؤسسي وتم استخدام المنهج الوصفي الاستقرائي في هذه الدراسة وتوصلت الدراسة إلى أن التميز المؤسسي يشير إلى تفوق جامعة الكويت عن طريق تقديم أفضل الممارسات في أداء المهام المطلوبة من القيادة الجامعية وتنفيذ العمليات الإدارية بكفاءة عالية تتخطى كل التوقعات المستقبلية للمجتمع من الجامعة. وأوصت الدراسة بدراسة متطلبات تطوير مهارات التخطيط الإستراتيجي لدى قيادات جامعة الكويت.

(٥) دراسة الغامدي (٢٠٢٠) "إدارة الكفاءات وعلاقتها بتحقيق التميز المؤسسي لدى قائدات مدارس منطقة الباحة"

هدفت الدراسة إلى الكشف عن واقع إدارة الكفاءات لدى قائدات مدارس منطقة الباحة وعلاقتها بتحقيق التميز المؤسسي، وتم استخدام المنهج الوصفي وتم استخدام الاستبيان كأداة للدراسة ولقد توصلت الدراسة إلى نتائج من أهمها: وجود علاقة ارتباطية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين جميع مجالات التميز المؤسسي



وواقع إدارة الكفاءات لدى قائدات المدارس في الباحة ومن أهم توصيات الدراسة ضرورة تطبيق إدارة التميز بمدارس الباحة في ضوء الخبرات العالمية .

(٦) دراسة جمعة (٢٠١٩) بعنوان "متطلبات استثمار رأس المال البشري كمدخل للتميز المؤسسي"

تناولت الدراسة تحليلاً لمتطلبات استثمار رأس المال البشري كمدخل لتحقيق التميز المؤسسي واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، واستخدمت أداة الاستبيان كأداة للدراسة وتوصلت الدراسة لعدة نتائج منها: لا زال مفهوم الاستثمار في رأس المال البشري داخل مؤسساتنا التعليمية كمدخل لتحقيق التميز المؤسسي مفهوماً غير واضح المعالم. وقد أوصت الدراسة بعدة توصيات منها: نشر ثقافة التميز المؤسسي وتأكيد علاقتها بالاستثمار في رأس المال البشري وتعزيز مبادرات الإبداع والابتكار داخل المؤسسة .

(٧) دراسة عبد القادر (٢٠١٩): "بعنوان واقع رأس المال الفكري بجامعة ظفار في ضوء عدد من المتغيرات"

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع رأس المال الفكري بجامعة ظفار في ضوء عدد من المتغيرات، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي (دراسة حالة) لجمع البيانات وتحليلها وقد استخدم الباحث أداة الاستبيان لجمع البيانات. وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها: أن واقع رأس المال الفكري بأبعاده المختلفة في جامعة ظفار توفر بيئة تعليمية تسهم في تنمية رأس المال الفكري. وقد أوصت الدراسة بضرورة تفعيل المشاركات الإيجابية، وتوثيق العلاقات المتبادلة بين الجامعة، ومؤسسات المجتمع المدني، وكذلك الخريجين، والمستفيدين بشكل يخدم الجامعة والمجتمع معاً.

ثانياً:- الدراسات الأجنبية:



(١) دراسة (Omid et al., ٢٠١٧)

هدفت الدراسة إلى تقييم معايير التميز للمدارس الثانوية للبنين في مدينة طهران في إيران بناءً على النموذج الأوروبي للتميز لإدارة الجودة في مجال الموظفين، وتم إجراء مسح لجميع البيانات الأساسية واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي واعتمد على الاستبيان كأداة للدراسة وتكون مجتمع الدراسة من (٢٢٨) مديراً و(٢٢٦٠) معلماً وأظهرت الدراسة عدة نتائج منها: أن مديري المدارس لديهم شعور مقبول وبشكل متوسط في دورات التميز التي يحصلون عليها في المدارس المستهدفة مع اختلاف بسيط في جميع معايير التميز.

(٢) دراسة: (Yaseen, ٢٠١٦)

الهدف من هذه الدراسة معرفة تأثير مكونات رأس المال الفكري في تحقيق الميزة التنافسية لشركات الاتصالات الأردنية واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من (٢٩٧) موظف من شركات الأتصال الرئيسية في الأردن واستخدم الباحث الاستبيان كأداة لجمع البيانات وتوصلت الدراسة لعدة نتائج منها: أن الأستثمار في رأس المال العلاقات والهيكلية يؤثر إيجابياً على المواقف التنافسية في السوق وفي هيكل الصناعة وأن رأس المال العلاقات يمتلك تأثيراً أكثر وضوحاً على الميزة التنافسية، وأن رأس المال الهيكلية والبشري لا يؤثر بشكل مباشر على الميزة التنافسية..

(٣) دراسة (Taie, ٢٠١٤)

هدفت الدراسة إلى قياس أثر إدارة رأس المال الفكري على الميزة التنافسية في المستشفيات المصرية وأظهرت نتائجها وجود علاقة إيجابية قوية بين مكونات رأس المال الفكري والميزة التنافسية حيث كانت أعلى علاقة هي المتعلقة برأس المال البشري وقد قدمت الدراسة عدة توصيات منها: ضرورة الاهتمام والتركيز على رأس المال الفكري في الدول النامية والوطن العربي حيث تبين بأن الاهتمام بهذا المورد لا ينال الاهتمام الذي يحظى به في الدول المتقدمة.



(٤) دراسة (Qawasmeh et al., ٢٠١٣)

هدفت الدراسة إلى بيان دور الثقافة التنظيمية في تحقيق التميز التنظيمي في جامعة جدار واستخدم أداة الاستبيان كأداة للدراسة لجمع البيانات حول متغيرات الدراسة حيث بلغت الأسئلة المعبأة والصالحة للتحليل نحو (١٥٨) استبانة بعد توزيع ٤٥٠ استبانة على جميع العاملين في الجامعة وقد توصلت الدراسة لعدة نتائج منها: أن الثقافة التنظيمية ترتبط بالتميز التنظيمي بعلاقة موجبة قوية وذات دلالة إحصائية بلغت (٠,٨٨٩)، كما بينت النتائج أن مستوى مرتفع من التميز التنظيمي بلغ نحو (٣.٦) على مقياس ليكرت الخماسي. وأوصت الدراسة بضرورة توفير الفرص التدريبية والتطويرية للعاملين في الجامعة كما أوصت بإجراء دراسات مستقبلية لتقييم التميز التنظيمي من وجهة نظر الطلاب باعتبارهم المحور الأساسي في التعليم الجامعي والعنصر الأهم في إستراتيجية التعليم الأردنية..

(٥) دراسة (Abdullah et al, ٢٠١٣)

هدفت الدراسة إلى تحليل إمكانية تطبيق النموذج الأوروبي لإدارة الجودة والتميز وكذلك أبعاد جائزة الملك عبدالله الثاني للتميز في مؤسسات الرعاية الصحية في الأردن، وأشارت الدراسة لحصول مؤسسة طيبة واحدة فقط لجائزة الملك عبد الله الثاني للتميز منذ العام ٢٠١٣ واستخدمت الدراسة مؤسسة صحية واحدة كدراسة حالة ضمن القطاع الخاص حيث تم تدريب العاملين حول متطلبات الجائزة، وقد تم استخدام التقييم الذاتي لمعايير الجائزة وحصلت المؤسسة على نتيجة متدنية وبالرغم من تدني النتيجة إلا أنها حسب آراء الباحثين كانت متواضعة لمؤسسة تتقدم للمرة الأولى للحصول على الجائزة، وقد قام الفريق البحثي بوضع خطة لرفع النتيجة، وقد أثبتت الدراسة إمكانية تطبيق النموذج الأوروبي للتميز بعد تبسيطه وتدريب العاملين عليه في المؤسسات الصحية الأردنية وقد بينت الدراسة أن فجوة الأداء تعود لأسباب متعددة تتعلق بالإدارة والمرضى والإستراتيجية والعاملين والمالية والأعمال..



(٦) دراسة (Saada, ٢٠١٣)

هدفت الدراسة التعرف على مدى تطبيق معيار القيادة في مؤسسات التعليم العالي وفقاً لنموذج الأوروبي للتميز وتوصلت الدراسة لعدة نتائج منها: أن مستوى الأداء القيادي في الكلية الجامعية عند تطبيق معيار القيادة للنموذج الأوروبي للتميز بلغ حوالي ٧٥.٩% وأن هناك ارتفاعاً نسبياً في المعيار الفرعي الثالث في النموذج والذي يتعلق بتفاعل القادة مع الطلبة والجهات المعنية الأخرى، يليه المعيار الأول وفق ترتيب النموذج والذي يتعلق بتطوير القادة للرؤية والرسالة ومنظومة القيم في الكلية بمشاركة الجهات ذات العلاقة مع الكلية، ثم المعيار الثاني المتعلق بدراسة جهود القادة في تطوير وتطبيق النظام الإداري وتحسينه، يليه المعيار الخامس المتعلق بجهود القادة في إزكاء روح التنافس وتشجيع التغيير في المؤسسة وأخيراً المعيار الرابع المتعلق بدعم وتشجيع القادة للعاملين والعمل على نشر ثقافة التميز..

(٧) دراسة (Ramirez, ٢٠١٣)

هدفت الدراسة إلى معرفة زيادة الاهتمام الاجتماعي حول وضع إجراءات المساءلة وضمان شفافية المعلومات في الجامعات الحكومية والكشف عن معلومات رأس المال الفكري فيها للجميع، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، واعتمد على الاستبيان كأداة للدراسة وقد توصلت الدراسة لعدة نتائج منها: أهمية تقديم معلومات عن رأس المال الفكري في الجامعات من أجل تلبية احتياجات أصحاب المصلحة من هذه المعلومات..

(٨) دراسة (Yang et al., ٢٠١٣)

هدفت الدراسة إلى التحقق من ارتباط ودرجة التأثير بين رأس المال الفكري والابتكار التنظيمي في المستشفيات وتحديداً إلى أي مدى كانت المعرفة التنظيمية الأساس للتنمية المستدامة للابتكار وخلق المكانة لكل مستشفى، وتم اختيار عينة الدراسة وبلغت ٥٥٠ مديراً من إدارات الموارد البشرية من المستشفيات الخاضعين للدراسة في تايوان وتوصلت الدراسة لعدة نتائج منها: أن المتغيرات الديموغرافية



المختلفة (الجنس، العمر، الأقدمية، المستوى التعليمي، مستوى المستشفى، ممتلكات المستشفى) قد أظهرت أهمية الاختلافات في رأس المال الفكري والابتكار التنظيمي. كانت هناك ارتباطات إيجابية بين الأبعاد الثلاثة لرأس المال الفكري (البشري، الهيكلي، العلاقات) ومتغيرين من الابتكار التنظيمي هما (إدارة الابتكار والتجديد التكنولوجي) ولجميع أبعاد رأس المال الفكري الثلاثة لها تأثير قوى وكبير على إدارة الابتكار، ولكن بعدي رأس المال البشري ورأس المال الهيكلي الوحيد لهما تأثير كبير فقط على تكنولوجيا الابتكار.

(٩) دراسة (٢٠١٢) (Al-Dujaili)

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر أبعاد رأس المال الفكري (البشرية والهيكلية والعلاقات) على الإبداع التنظيمي، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، كما اعتمد على أداة الاستبيان لجمع البيانات، والتي وزعت على عينة الدراسة المكونة من ٦٠ من أفراد مجتمع الدراسة الذي يتكون من الهيئات والشركات العاملة، وتوصلت الدراسة لبعض النتائج منها: وجود علاقة وثيقة ذات دلالة إحصائية بين رأس المال الفكري والإبداع التنظيمي، وجود أثر دلالة إحصائية لمكونات رأس المال الفكري على مستوى الإبداع التنظيمي في المؤسسات، حيث رأس المال البشري الأكثر تأثيراً، يليه الهيكلي ثم العلاقات، وقد أوصى الباحث بضرورة الاهتمام برأس المال العلاقات لبناء قدرات بشرية هادفة، وتوطيد العلاقة مع العملاء والشركاء.

أهم ماتميزت به الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة:

- تطرقت هذه الدراسة الى التعرف على كيفية تحقيق التميز المؤسسي باستخدام رأس المال الفكري المتواجد بمديرية التربية والتعليم بشمال سيناء
- تميزت هذه الرسالة بأنها أول الدراسات المحلية التي تناولت رأس المال الفكري كمدخل للتميز المؤسسي بمديرية التربية والتعليم بشمال سيناء على حد علم الباحثة.

نتائج الدراسة وتفسيرها ومناقشتها:

أولاً: دلالة الفروق بين الاستجابات على عبارات الاستبانة:



لمعرفة دلالة الفروق بين استجابات أفراد عينة التطبيق الأساسي على عبارات الاستبانة، تم حساب التكرارات والنسب المئوية لاستجابات مجموعة الدراسة على بنود الاستبانة، ثم تطبيق اختبار كاي^٢ لحسن المطابقة Goodness of fit لحساب دلالة الفروق بين التكرارات، وذلك باستخدام برنامج التحليل الإحصائي SPSS. وذلك مع كل محور من محاور الاستبانة، وجاءت النتائج كما تظهر في الجداول التالية:

المحور الأول: رأس المال الفكري:

(١) رأس المال البشري:

جدول (١) نتائج استجابات أفراد العينة على عبارات رأس المال البشري من المحور الأول

م	العبرة	محقق		إلى حد ما		غير محقق		كاي ^٢	مستوى الدلالة	الحكم على العبرة
		ك	%	ك	%	ك	%			
١	تمتلك المديرية عدد كاف من الموظفين الذين يمتلكون المعارف والمهارات اللازمة لأداء العمل بكفاءة	٣٤	٣٨%	٥١	٥٧%	٤	٤%	٣٨.١٨	دالة عند مستوى ٠.٠١	إلى حد ما
٢	تقوم المديرية بتطوير قدرات الموظفين بشكل مستمر عبر البرامج التدريبية	٣٢	٣٦%	٤٩	٥٥%	٨	٩%	٢٨.٦١	دالة عند مستوى ٠.٠١	إلى حد ما
٣	يملك موظفو المديرية المعرفة المتجددة اللازمة والمحدثة باستمرار عن الخدمات التي تقدمها المديرية	٢٨	٣١%	٥٥	٦٢%	٦	٧%	٤٠.٦١	دالة عند مستوى ٠.٠١	إلى حد ما



دراسة دور رأس المال الفكري في تحقيق التميز المؤسسي الحكومي في شمال سيناء

الباحثة/ ورود سعد عبده إبراهيم د. السيد علي أبو فرحة د. أحمد عبد الرحمن الشطوري د. محمد تحسين محمد أحمد

م	العبارات	محقق		إلى حد ما		محقق		الكلمة	مستوى الدلالة	الحكم على العبارة
		ك	%	ك	%	ك	%			
٤	يقوم الموظف بطرح أفكاره وآرائه في المناقشات الجماعية والاجتماعات	٣٧	%٤٢	٣٥	%٣٩	١٧	%١٩	٨.١٨	دالة عند مستوى ٠.٠٥	محقق
٥	تحفز المديرية الموظفين على تطوير قدراتهم بشكل مستمر	٣٠	%٣٤	٤٤	%٤٩	١٥	%١٧	١٤.١٨	دالة عند مستوى ٠.٠١	إلى حد ما
٦	تحافظ المديرية على الموظفين ذوي القدرات الإبداعية المتميزة	٤٣	%٤٨	٣٥	%٣٩	١١	%١٢	١٨.٧٠	دالة عند مستوى ٠.٠١	محقق
٧	تركز المديرية على التعليم والتطوير المستمرين ك أساس لاكتساب المهارات العملية المتنوعة	٤٠	%٤٥	٤٠	%٤٥	٩	%١٠	٢١.٦٠	دالة عند مستوى ٠.٠١	محقق
٨	يتجنب الموظفون الوقوع بنفس أخطاء زملائهم السابقة	٤٢	%٤٧	٤١	%٤٦	٦	%٧	٢٨.٣٤	دالة عند مستوى ٠.٠١	محقق
٩	تشجع المديرية أساليب العمل الجماعي وتكرس روح فريق العمل بين الموظفين	٤٣	%٤٨	٣٥	%٣٩	١١	%١٢	١٨.٧٠	دالة عند مستوى ٠.٠١	محقق
١٠	تسعى المديرية إلى استقطاب الموارد البشرية التي تملك المهارات اللازمة لأداء العمل	٤٨	%٥٤	٣٠	%٣٤	١١	%١٢	٢٣.٠٨	دالة عند مستوى ٠.٠١	محقق
الإجمالي		٦	%٦٠	٤	%٤٠	٠	%٠	الحكم العام	محقق	

تحليلاً لما ورد في الجدول السابق نجد أن المؤشر العام للحكم على عبارات البعد الأول من المحور الأول يميل إلى التحقق. ويرجع السبب إلى ارتفاع النسبة بالتحقق والتحقق إلى حد ما في العبارات إلى أن المديرية لديها عاملون على قدر من الوعي والإدراك والتميز، وأن المديرية تمتلك عنصرًا بشريًا مميزًا مما يدل على اهتمام المديرية بالموارد البشرية وتركيز المديرية على تطوير وتنمية قدرات العاملين وتوفير الإمكانيات اللازمة لهم لأداء أعمالهم، وهذا يدل على أن المديرية تسعى إلى تحقيق



تنمية بشرية في المديرية وتسعى لتحقيق الأفضل وتقديم الامكانيات اللازمة للعاملين لتحقيق التطور بالمديرية.

(٢) رأس المال الهيكلي:

جدول (٢) نتائج استجابات أفراد العينة على عبارات رأس المال الهيكلي من المحور

الأول

الحكم على العبارة	مستوى الدلالة	كأ	غير محقق		إلى حد ما		محقق		العبارة	م
			%	ك	%	ك	%	ك		
إلى حد ما	دالة عند مستوى ٠.٠١	٢٣.٧ ٥	٩%	٨	٤٦%	٤١	٤٥%	٤٠	تمتلك المديرية هيكلية فعالة تسهل عملية التواصل بين جميع المستويات الإدارية وتقديم الخدمات في أفضل وجه	١
إلى حد ما	دالة عند مستوى ٠.٠١	١٢.٢ ٩	١٨%	١٦	٤٨%	٤٣	٣٤%	٣٠	تمتلك المديرية المرنة في القرارات الإدارية المتخذة حرصاً على تطوير الموظفين	٢
محقق	دالة عند مستوى ٠.٠١	٢١.٨ ٧	١٠%	٩	٤٣%	٣٨	٤٧%	٤٢	تحدد طبيعة العلاقات بين الرؤساء والمرؤوسين بشكل واضح ووفق تدرج الهيكل التنظيمي للمديرية	٣
إلى حد ما	دالة عند مستوى ٠.٠١	١٥.٨ ٠	١٣%	١٢	٤٤%	٣٩	٤٣%	٣٨	تطور المديرية العمليات الإدارية باستمرار بهدف تحقيق الأداء المتميز والتقليل من أخطاء العمل	٤
محقق	دالة عند مستوى ٠.٠١	١٨.٧ ٠	١٢%	١١	٣٩%	٣٥	٤٨%	٤٣	تساهم سياسة المديرية في تسهيل الخدمات وتقديمها بكفاءة وفعالية	٥
إلى حد ما	دالة عند مستوى ٠.٠١	١٥.٧ ٣	١٥%	١٣	٤٨%	٤٣	٣٧%	٣٣	تسعى المديرية إلى تبني السياسات والطرق والأساليب الكفيلة بتسهيل تقديم الخدمات وتنفيذها بكفاءة وفعالية	٦
إلى حد ما	دالة عند مستوى ٠.٠١	٢٨.٤ ٠	٨%	٧	٥٣%	٤٧	٣٩%	٣٥	تحرص المديرية على تزويد الموظفين بكافة التجهيزات الخاصة بالأنظمة اللازمة لأداء العمل	٧
إلى حد ما	دالة عند مستوى ٠.٠١	٢٠.٩ ٢	١٢%	١١	٥٢%	٤٦	٣٦%	٣٢	يتميز الهيكل التنظيمي بالمرنة	٨
إلى حد ما	دالة عند مستوى ٠.٠١	١٧.٦ ٢	١٧%	١٥	٥٣%	٤٧	٣٠%	٢٧	تطور المديرية هيكلها التنظيمي بشكل مستمر	٩
محقق	دالة عند مستوى ٠.٠١	٤٥.٤ ٦	٨%	٧	٢٧%	٢٤	٦٥%	٥٨	توجد مستويات إدارية واضحة ومحددة في الهيكل التنظيمي	١٠
محقق	دالة عند مستوى ٠.٠١	٣٨.١ ٨	٤%	٤	٣٨%	٣٤	٥٧%	٥١	تسعى المديرية لتطبيق القواعد والقوانين المطلوب الالتزام بها	١١



دراسة دور رأس المال الفكري في تحقيق التميز المؤسسي الحكومي في شمال سيناء

الباحثة / ورود سعد عبده إبراهيم د. السيد علي أبو فرحة د. أحمد عبد الرحمن الشطوري د. محمد تحسين محمد أحمد

م	العبارة	محقق		إلى حد ما		غير محقق		كأ	مستوى الدلالة	الحكم على العبارة
		ك	%	ك	%	ك	%			
٤	الإجمالي	٧	٣٦.٤%	٧	٦٣.٦%	٠	٠%	٠	الحكم العام	محقق إلى حد ما

تحليلاً لما ورد في الجدول السابق نجد أن المؤشر العام للحكم على عبارات البعد الثاني من المحور الأول يميل إلى التحقق إلى حد ما. ويرجع السبب إلى ارتفاع نسبة التحقق إلى حد ما، والتحقق في العبارات إلى أنه يتوافر رأس المال الهيكلي في المديرية إلى حد ما ولكن ليس بالهيكل التنظيمي المطلوب لسير العمل في المديرية، ويدل ذلك على أن المديرية بحاجة إلى اهتمام أكبر بالهيكل التنظيمي حتى تستطيع المديرية الوصول لأعلى درجات التطور والتميز.

(٣) رأس المال العلاقات:

جدول (٣) نتائج استجابات أفراد العينة على عبارات رأس المال العلاقات من المحور

الأول

م	العبارة	محقق		إلى حد ما		غير محقق		كأ	مستوى الدلالة	الحكم على العبارة
		ك	%	ك	%	ك	%			
١	تمتلك المديرية سياسة واضحة لتطوير علاقتها مع المؤسسات الحكومية والقطاع الخاص	٤٩	٥٥%	٣٤	٣٨%	٦	٧%	٣٢.١١	دالة عند مستوى ٠.٠٠١	محقق
٢	تحرص المديرية على أن تكون علاقتها مع مؤسسات المجتمع المحلي على مستوى عالٍ	٥٢	٥٨%	٣١	٣٥%	٦	٧%	٣٥.٧٥	دالة عند مستوى ٠.٠٠١	محقق
٣	تمتلك المديرية علاقة ممتازة مع الموظفين وتعمل على تطوير هذه العلاقة	٣٧	٤٢%	٤٢	٤٧%	١٠	١١%	١٩.٩٨	دالة عند مستوى ٠.٠٠١	إلى حد ما
٤	تهتم المديرية بتحقيق الرضا مع الموظفين والحفاظ على علاقة طيبة معهم	٤٠	٤٥%	٣٧	٤٢%	١٢	١٣%	١٥.٩٣	دالة عند مستوى ٠.٠٠١	محقق
٥	يملك الموظفون القدرة على تطوير العمل عبر	٣٨	٤٣%	٤٦	٥٢%	٥	٦%	٣١.٨٤	دالة عند مستوى ٠.٠٠١	إلى حد ما



دراسة دور رأس المال الفكري في تحقيق التميز المؤسسي الحكومي في شمال سيناء

الباحثة / ورود سعد عبده إبراهيم د. السيد علي أبو فرحة د. أحمد عبد الرحمن الشطوري د. محمد تحسين محمد أحمد

م	العبارة	محقق		إلى حد ما		غير محقق		كا ^١	مستوى الدلالة	الحكم على العبارة
		ك	%	ك	%	ك	%			
	وسائل الاتصال المختلفة									
٦	توجد قدرة لدى الموظفين على التكيف فى العمل رغم حدوث أي طارئ	٤٧	٥٣ %	٣٧	٤٢ %	٥	٦ %	٣٢.٤٥	دالة عند مستوى ٠.٠١	محقق
٧	تساعد العلاقات العامة مع المؤسسات الأخرى على رفع مستوى الإبداع والابتكار للموظفين	٣٧	٤٢ %	٤٥	٤٥ %	١٢	١٣ %	١٥.٩٣	دالة عند مستوى ٠.٠١	إلى حد ما
٨	تهتم المديرية ببناء قدرات موظفيها من خلال تواصل عمليات التدريب والتطوير	٣٧	٤٢ %	٤٣	٤٨ %	٩	١٠ %	٢٢.٢٠	دالة عند مستوى ٠.٠١	إلى حد ما
٩	يسهل الوصول إلكترونياً إلى المعلومات التي تخص المديرية	٤٣	٤٨ %	٣٧	٤٢ %	٩	١٠ %	٢٢.٢٠	دالة عند مستوى ٠.٠١	محقق
١٠	يستفيد الموظفون من خدمة الإنترنت في بناء علاقات التواصل مع المؤسسات الأخرى	٣٨	٤٣ %	٣٤	٣٨ %	١٧	١٩ %	٨.٣٨	دالة عند مستوى ٠.٠٥	محقق
١١	تفتح المديرية باب الاتصال والتواصل مع الموظفين	٤٥	٥١ %	٣٢	٣٦ %	١٢	١٣ %	١٨.٦٣	دالة عند مستوى ٠.٠١	محقق
الإجمالي		٧	٦٣.٦ %	٤	٣٦.٤ %	٠	٠ %		الحكم العام	محقق

تحليلاً لما ورد في الجدول السابق نجد أن المؤشر العام للحكم على عبارات البعد الثالث من المحور الأول يميل إلى التحقق. ويرجع السبب في الارتفاع في نسبة التحقق والتحقق إلى حد ما إلى اهتمام المديرية بتطوير علاقتها مع المؤسسات الحكومية والقطاع الخاص وهذا يدل على وجود إدارة للعلاقات العامة تعمل جاهدة لتحقيق علاقات طيبة مع مؤسسات المجتمع المحلي وكذلك المؤسسات الحكومية والمؤسسات الخاصة بما يحقق التطوير والتميز للمديرية.

المحور الثاني: التميز المؤسسي:

(١) التميز القيادي:

م	العبارة	محقق	إلى حد ما	غير محقق	كا ^١	مستوى	الحكم على
---	---------	------	-----------	----------	-----------------	-------	-----------



دراسة دور رأس المال الفكري في تحقيق التميز المؤسسي الحكومي في شمال سيناء

الباحثة / ورود سعد عبده إبراهيم د. السيد علي أبو فرحة د. أحمد عبد الرحمن الشطوري د. محمد تحسين محمد أحمد

			%	ك	%	ك	%	ك		
١	تؤكد المديرية على الالتزام بمعايير التميز القيادي	دالة عند مستوى ٠.٠١	٣٥.٧ ٥	%٧	٦	%٣٥	٣١	%٥٨	٥٢	
٢	تتبنى المديرية الأهداف الإستراتيجية استنادا إلى حاجات العاملين ورغباتهم	دالة عند مستوى ٠.٠١	٢٣.٠ ٨	%١٢	١١	%٥٤	٤٨	%٣٤	٣٠	
٣	تتولى المديرية عملية التخطيط للاحتياجات المستقبلية	دالة عند مستوى ٠.٠١	٢٩.١ ٥	%٧	٦	%٥١	٤٥	%٤٣	٣٨	
٤	تهتم المديرية بإقامة الدورات التخصصية التي تهدف إلى تعريف الموظفين في جميع المستويات بأهمية التميز في عملهم	دالة عند مستوى ٠.٠١	١٧.٨ ٢	%١٣	١٢	%٤٩	٤٤	%٣٧	٣٣	
٥	تسعى المديرية باستمرار إلى تحقيق مركز تنافسي جيد	دالة عند مستوى ٠.٠١	٢٩.٦ ٩	%٧	٦	%٤٢	٣٧	%٥٢	٤٦	
٦	تشجع المديرية الموظفين نحو تقديم أفكار متميزة جديدة	دالة عند مستوى ٠.٠١	١٤.٣ ١	%١٥	١٣	%٤٥	٤٠	%٤٠	٣٦	
٧	توفر المديرية الترتيبات اللازمة بهدف تقديم أداء متميز	دالة عند مستوى ٠.٠١	١٩.٩ ٨	%١١	١٠	%٤٧	٤٢	%٤٢	٣٧	
٨	تخصص المديرية موازنة مناسبة لتقديم أداء متميز	دالة عند مستوى ٠.٠١	١٣.٦ ٤	%٢٢	٢٠	%٥٢	٤٦	%٢٦	٢٣	
٩	تعمل المديرية على تحفيز موظفيها حتى تتمكن من تقديم خدمات متميزة	دالة عند مستوى ٠.٠١	١٣.٢ ٤	%١٦	١٤	%٤٦	٤١	%٣٨	٣٤	
١٠	تسعى المديرية إلى تبني فلسفة التغيير حسب الحاجة	دالة عند مستوى ٠.٠١	٢٠.٩ ٢	%١٢	١١	%٥٢	٤٦	%٣٦	٣٢	
الإجمالي		محقق إلى حد ما	الحكم العام		%٠	٠	%٨٠	٨	%٢٠	٢



جدول (٤) نتائج استجابات أفراد العينة على عبارات التميز القيادي من المحور الثاني

تحليلاً لما ورد في الجدول السابق نجد أن المؤشر العام للحكم على عبارات البعد الأول من المحور الثاني يميل إلى التحقق إلى حد ما. ويرجع السبب في ارتفاع نسبة التحقق إلى حد ما إلى أن المديرية لديها قيادات متميزة إلى حد ما ولكن المديرية تحتاج إلى قيادات واعية لشغل الأماكن الشاغرة على مستوى المديرية والإدارات والمدارس، ويرجع السبب إلى انخفاض نسبة التحقق إلى وجود عجز في القيادات على مستوى المديرية، وهذا يدل على عدم وجود القيادات الكافية لتحقيق التميز القيادي وأن المديرية تحتاج إلى قيادات على درجة عالية من الإبداع والتميز لتحقيق التميز في القيادة.

(٣) التميز البشري:

جدول (٥) نتائج استجابات أفراد العينة على عبارات التميز البشري من المحور الثاني

م	العبرة	محقق		إلى حد ما		غير محقق		مستوى الدلالة	الحكم على العبرة
		ك	%	ك	%	ك	%		
١	تقوم المديرية بتطوير كفاءات موظفيها لتحقيق الإبداع والتميز	٣	٣٨ %	٤٥	٥١ %	١٠	١١ %	٢١.٦٠	دالة عند مستوى ٠.٠٠١
٢	تستقطب المديرية ذوى الكفاءات للعمل فيها	٤	٤٧ %	٣٣	٣٧ %	١٤	١٦ %	١٣.٧٨	دالة عند مستوى ٠.٠٠١

دراسة دور رأس المال الفكري في تحقيق التميز المؤسسي الحكومي في شمال سيناء

الباحثة / ورود سعد عبده إبراهيم د. السيد علي أبو فرحة د. أحمد عبد الرحمن الشطوري د. محمد تحسين محمد أحمد

م	العبارة	محقق		إلى حد ما		غير محقق		مستوى الدلالة	الحكم على العبارة
		ك	%	ك	%	ك	%		
٣	توفر المديرية لموظفيها أدوات حديثة تساعدهم على القيام بأعمالهم بجودة عالية	٢	٣٠ %	٥٠	٥٦ %	١٢	١٣ %	٢٤.٧٠	دالة عند مستوى ٠.٠١
٤	يحصل موظفو المديرية على مكافآت تتناسب تقييمهم	١	٢٠ %	٣٨	٤٣ %	٣٣	٣٧ %	٧.٣٠	دالة عند مستوى ٠.٠٥
٥	تتيح المديرية فرص ابتعاث الموظفين المتميزين لديها	٢	٣٠ %	٤٤	٤٩ %	١٨	٢٠ %	١١.٧٥	دالة عند مستوى ٠.٠١
٦	تستخدم المديرية برنامج فعال لدمج الموظفين الجدد في العمل	٣	٣٤ %	٤١	٤٦ %	١٨	٢٠ %	٨.٩٢	دالة عند مستوى ٠.٠٥
٧	تهتم المديرية بقياس الرضا الوظيفي لموظفيها دوريًا	٢	٢٧ %	٣٤	٣٨ %	٣١	٣٥ %	١.٧٨	غير دالة
٨	تقوم المديرية بالتأكد من حسن استثمارها للموظفين	٣	٣٧ %	٤٠	٤٥ %	١٦	١٨ %	١٠.٢٧	دالة عند مستوى ٠.٠٥

دراسة دور رأس المال الفكري في تحقيق التميز المؤسسي الحكومي في شمال سيناء

الباحثة / ورود سعد عبده إبراهيم د. السيد علي أبو فرحة د. أحمد عبد الرحمن الشطوري د. محمد تحسين محمد أحمد

م	العبارة	محقق		إلى حد ما		غير محقق		كأ	مستوى الدلالة	الحكم على العبارة
		ك	%	ك	%	ك	%			
	في المديرية								مستوى ٠.٠١	
٩	تخصص المديرية موازنة خاصة للموظفين بتنفيذ الأنشطة الاجتماعية (رحلات ترفيهية، أنشطة ثقافية)	١ ٩	٢١ %	٣٣	٣٧ %	٣٧	٤٢ %	٦.٠٢	دالة عند مستوى ٠.٠٥	غير محقق
الإجمالي		١	١١.١ %	٦	٦٦.٧ %	١	١١.١ %	الحكم العام	محقق إلى حد ما	

تحليلاً لما ورد في الجدول السابق نجد أن المؤشر العام للحكم على عبارات البعد الثاني من المحور الثاني يميل إلى التحقق إلى حد ما. ويرجع سبب الارتفاع في نسبة التحقق إلى حد ما في الفقرات إلى وجود تميز لدى العاملين بالمديرية ولكن ليس بالمحقق، وأنه يحتاج إلى اهتمام بالعاملين أكثر مما هو عليه وذلك من خلال العمل على تطوير كفاءة العاملين، وكذلك توفير الأدوات الحديثة اللازمة التي تساعدهم على أداء أعمالهم بجودة عالية، وبدل ذلك على أن المديرية في حاجة إلى اهتمام كافٍ بالعاملين بالمديرية حتى تصل بهم للتطور والإبداع ويرجع السبب في حصول الفقرة الآتية (تخصص المديرية موازنة خاصة للموظفين بتنفيذ الأنشطة الاجتماعية رحلات ترفيهية، أنشطة ثقافية) على أنه غير محقق بأنه لا يوجد موازنة لتنفيذ تلك الأنشطة مما يدل على عدم تفعيل دور الأنشطة الثقافية والرحلات الترفيهية، ويجب على المديرية أن تسعى لتوفير تلك الموازنة لتفعيل تلك الأنشطة.

(٤) التميز الخدمي:



جدول (٦) نتائج استجابات أفراد العينة على عبارات التميز الخدمي من المحور الثاني

م	العبرة	محقق		إلى حد ما		غير محقق		كا ^٢	مستوى الدلالة	الحكم على العبرة
		ك	%	ك	%	ك	%			
١	تقوم المديرية بعمل استطلاع مستمر للتعرف على حاجات روادها المتنوعة	١٨	%٢٠	٣٧	%٤٢	٣٤	%٣٨	٧.٠٣	دالة عند مستوى ٠.٠٥	إلى حد ما
٢	تخضع عمليات تقديم الخدمات المختلفة التي تقدمها المديرية إلى روادها إلى ضبط وتطوير مستمر	٢٣	%٢٦	٤٥	%٥١	٢١	%٢٤	١١.٩٦	دالة عند مستوى ٠.٠١	إلى حد ما
٣	تعتمد المديرية على الوسائل التكنولوجية الحديثة في تقديم خدماتها	٣٢	%٣٦	٤٦	%٥٢	١١	%١٢	٢٠.٩٢	دالة عند مستوى ٠.٠١	إلى حد ما
٤	تتسم إجراءات تقديم الخدمة بالسرعة	٢٦	%٢٩	٥٢	%٥٨	١١	%١٢	٢٩.٠١	دالة عند مستوى ٠.٠١	إلى حد ما
٥	تقوم المديرية بالرقابة بشكل مستمر على مرافقها لتحسين آلية تقديم الخدمة	٣٢	%٣٦	٤٧	%٥٣	١٠	%١١	٢٣.٣٥	دالة عند مستوى ٠.٠١	إلى حد ما
٦	تتأكد المديرية من روادها أنها تبذل قصارى جهدها لتقديم خدمات متميزة	٢٩	%٣٣	٤٦	%٥٢	١٤	%١٦	١٧.٢٨	دالة عند مستوى ٠.٠١	إلى حد ما



دراسة دور رأس المال الفكري في تحقيق التميز المؤسسي الحكومي في شمال سيناء

الباحثة/ ورود سعد عبده إبراهيم د. السيد علي أبو فرحة د. أحمد عبد الرحمن الشطوري د. محمد تحسين محمد أحمد

م	العبرة	محقق		إلى حد ما		غير محقق		نكا	مستوى الدلالة	الحكم على العبرة
		ك	%	ك	%	ك	%			
٧	تقدم المديرية الخدمات بما يتوافق مع احتياجات روادها	٣٤	٪٣٨	٤٢	٪٤٧	١٣	٪١٥	١٥.١ ٢	دالة عند مستوى ٠.٠١	إلى حد ما
٨	تتسم إجراءات تقديم الخدمة بالسهولة واليسر	٢٧	٪٣٠	٥٣	٪٦٠	٩	٪١٠	٣٢.٩ ٩	دالة عند مستوى ٠.٠١	إلى حد ما
٩	تحرص المديرية على متابعة أفضل الخدمات المتبعة في المديرية الأخرى	٣٥	٪٣٩	٤٢	٪٤٧	١٢	٪١٣	١٦.٦ ١	دالة عند مستوى ٠.٠١	إلى حد ما
	الإجمالي	٠	٪٠	١٠٠	٪١٠٠	٠	٪٠			محقق إلى حد ما

تحليلاً لما ورد في الجدول السابق نجد أن المؤشر العام للحكم على عبارات البعد الثالث من المحور الثاني يميل إلى التحقق إلى حد ما. ويرجع الارتفاع في نسبة التحقق إلى حد ما في كل العبارات إلى أنه يتواجد التميز في تقديم الخدمة في المديرية إلى حد ما ولكن ليس بالمحقق بالكامل وبدل ذلك على وجود بعض القصور في تقديم الخدمات، ويحتاج ذلك إلى اهتمام أكبر من قبل المديرية لمعالجة هذا القصور في تقديم الخدمات للوصول بالمديرية للتميز في تقديم الخدمات المطلوبة.

ثانياً: العلاقة بين رأس المال الفكري والتميز المؤسسي:

لمعرفة العلاقة بين رأس المال الفكري والتميز المؤسسي، تم حساب معامل ارتباط سبيرمان بين الدرجات التقديرية لاستجابات مجموعة الدراسة على بنود المحور الأول الخاص برأس المال الفكري وبين الدرجات التقديرية لاستجابات مجموعة الدراسة على بنود المحور الثاني الخاص بالتميز المؤسسي، وذلك باستخدام برنامج التحليل الإحصائي SPSS. وجاءت النتائج كما تظهر في الجدول الآتي:



جدول (٧) معامل الارتباط بين رأس المال الفكري والتميز المؤسسي

معامل ارتباط سبيرمان	مستوى الدلالة	النتيجة
٠.٧٨	٠.٠١	ارتباط طردي قوي

يتضح من الجدول السابق أن معامل الارتباط أكبر من ٠.٧ وأنه دال إحصائياً عند مستوى الدلالة (٠.٠١) مما يدل على أنه ارتباط قوي، وهو قيمة موجبة مما يدل على أنه ارتباط طردي. وهذا يعني وجود علاقة طردية قوية بين رأس المال الفكري والتميز المؤسسي، وأنه يتزايد أحدهما بتزايد الآخر. ويرجع السبب إلى وجود علاقة قوية وارتباط قوي بين رأس المال الفكري والتميز المؤسسي بأنه لا يمكن تحقيق التميز المؤسسي لأي مؤسسة دون وجود وتوافر رأس مال فكري في المؤسسة يقود المؤسسة إلى التطور والتميز والوصول إلى الميزة التنافسية للمؤسسة وبالتالي لا يمكن تحقيق التميز المؤسسي بدون رأس مال فكري وبدون وجود أشخاص قادرين على الإبداع وإحداث التميز للمؤسسة وعليه كلما تواجد وتزايد رأس المال الفكري في المؤسسة تزايد وجود التميز المؤسسي للمؤسسة. وتتفق الدراسة الحالية مع دراسة حرز الله أحمد، وأبولبدة صابرين (٢٠٢٠) حيث أظهرت نتائج هذه الدراسة وجود علاقة طردية بين رأس المال الفكري والتميز المؤسسي.

ملخص النتائج:

- ١- رأس المال الفكري هو الركيزة الرئيسة لتحقيق النجاح والتميز في المؤسسات.
- ٢- رأس المال الفكري هو أحد أهم الأصول غير الملموسة في المؤسسات.
- ٣- رأس المال الحقيقي الذي تمتلكه المؤسسات ليس رأس المال المادي بل هو رأس المال الفكري مصدر التفوق التنافسي والتميز المؤسسي لها.
- ٤- رأس المال البشري الذي يتمثل في الكفاءات والمهارات المتوافرة لدى الأفراد يساهم في تحقيق التميز المؤسسي.
- ٥- رأس المال الفكري هو أهم مصادر التميز المؤسسي للمؤسسات.
- ٦- رأس المال الفكري هو الأساس في التقدم والتطور والتميز والميزة التنافسية للمؤسسات.
- ٧- تحافظ مديرية التربية والتعليم بشمال سيناء على الموظفين ذوي القدرات الإبداعية المتميزة.



- ٨- تسمح المديرية لموظفيها بطرح افكارهم وأرائهم في المناقشات الجماعية والجماعات.
- ٩- تركز المديرية على التعليم والتطوير المستمرين لكسب المهارات العملية المتنوعة .
- ١٠- تسعى المديرية لاستقطاب الموارد البشرية التي تمتلك المهارات اللازمة لأداء العمل .
- ١١- تشجع المديرية أساليب العمل الجماعي وتكرس روح الفريق بين الموظفين.
- ١٢- تساهم سياسة المديرية في تسهيل الخدمات وتقديمها بكفاءة وفعالية.
- ١٣- تسعى المديرية لتطبيق القواعد والقوانين المطلوب العمل والألتزام بها.
- ١٤- تمتلك المديرية سياسة واضحة لتطوير علاقتها مع المؤسسات الحكومية والقطاع الخاص.
- ١٥- تحرص المديرية على تكوين علاقات مع مؤسسات المجتمع المحلي على مستوى عالي.
- ١٦- تهتم المديرية بتحقيق الرضا مع موظفيها والحفاظ على علاقة طيبة معهم.
- ١٧- تحافظ المديرية على التواصل والاتصال مع موظفيها.
- ١٨- تؤكد المديرية على الألتزام بمعايير التميز القيادي.
- ١٩- تسعى المديرية باستمرار على تحقيق مركز تنافسي جيد.
- ٢٠- تستقطب المديرية ذوي الكفاءات للعمل بها.
- ٢١- توجد قدرة لدى العاملين بالمديرية على التكيف في العمل رغم حدوث أي طارى.
- ٢٢- يستفيد الموظفون بالمديرية من خدمة الانترنت في بناء علاقات التواصل مع المؤسسات الأخرى.
- ٢٣- تحدد طبيعة العلاقات بين الرؤساء والمرؤوسين بشكل واضح ووفق تدرج الهيكل التنظيمي للمديرية.
- ٢٤- توجد مستويات إدارية واضحة ومحددة في الهيكل التنظيمي.
- ٢٥- تمتلك المديرية رأس مال بشري على قدر من الوعي والادراك والتميز.
- ٢٦- تمتلك المديرية لرأس مال هيكلي ولكنه يحتاج إلى دعم واهتمام أكبر.
- ٢٧- تمتلك المديرية رأس مال علاقات جيد وذلك لتوافر ادارة للعلاقات العامة بالمديرية تعمل جاهدة على تحقيق علاقات جيدة مع المؤسسات الأخرى.
- ٢٨- يتوافر في المديرية التميز القيادي ولكن المديرية بحاجة لقيادات جديدة للوصول بالمديرية إلى التميز.
- ٢٩- تحقق وجود التميز البشري في المديرية لحد ما .
- ٣٠- تحقق وجود التميز الخدمي بالمديرية الى حد ما.
- ٣١- تحقق وجود رأس المال الفكري بمديرية التربية والتعليم بشمال سيناء.
- ٣٢- تحقق إلى حد ما وجود التميز المؤسسي بمديرية التربية والتعليم بشمال سيناء.



- ٣٣- وجود علاقة طردية قوية بين رأس المال الفكري والتميز المؤسسي، وأنه يتزايد أحدهما بتزايد الآخر.
- ٣٤- يسهم رأس المال الفكري بشكل كبير في تحقيق التميز المؤسسي لمديرية التربية والتعليم بشمال سيناء.

توصيات الدراسة:

١. ضرورة التعامل مع رأس المال الفكري على أنه مورد رئيس وإستراتيجي من بين الموارد التي تمتلكها المؤسسة، والحفاظ عليه واستثماره بهدف التطوير المستمر.
٢. العمل على زيادة الاهتمام برأس المال الفكري في المؤسسات حيث إنه رأس المال الحقيقي لنجاح وتميز هذه المؤسسات.
٣. إنشاء إدارة متخصصة بالمؤسسات تقوم بإدارة رأس المال الفكري وتنميته من خلال توفير كوادر بشرية قادرة على التغيير والإبداع والتميز في مختلف المجالات.
٤. ضرورة ان تقوم المؤسسات بدعم وتشجيع عمليات الإبداع والابتكار والاهتمام بالأفكار الجديدة ووضعها موضع التنفيذ.
٥. الحفاظ على رأس المال البشري المتواجد في المؤسسات من خلال تقديم الدعم المعنوي والمادي لهم .
٦. الاهتمام بآراء ومقترحات العاملين المتميزين أصحاب الأفكار الإبداعية، وذلك لتحقيق الميزة التنافسية للمؤسسة.
٧. العمل على زيادة المخصصات المالية التي تدعم برامج التميز لدى المؤسسات التعليمية.
- العمل على زيادة الاهتمام بالعنصر البشري بالمديرية.
٨. العمل على تطوير قدرات العاملين بشكل مستمر عن طريق اقامة البرامج التدريبية.
٩. تحفيز المديرية للعاملين بها على تطوير قدراتهم بشكل مستمر.
١٠. تطوير المديرية للعمليات الادارية باستمرار بهدف تحقيق الاداء المتميز للعاملين.
١١. تتبنى المديرية السياسات والاساليب الكفيلة بتسهيل تقديم الخدمة وتنفيذها بكفاءة عالية.
١٢. تطوير المديرية لهيكلها التنظيمي بشكل مستمر.



١٣. ضرورة أن يتسم الهيكل التنظيمي بالمديرية بالمرونة.
١٤. ضرورة إقامة المديرية علاقات طيبة مع موظفيها ، والعمل على تطوير هذه العلاقة.
١٥. ان تتولي المديرية عملية التخطيط للاحتياجات المستقبلية.
١٦. اقامة الدورات التخصصية التي تهدف إلى تعريف الموظفين في جميع المستويات الادارية بأهمية التميز في عملهم.
١٧. تشجيع الموظفين في المديرية على تقديم أفكار متميزة وجديدة.
١٨. تخصص المديرية موازنة مناسبة لتقديم أداء متميز.
١٩. العمل على تبني فلسفة التغيير حسب حاجة العمل.
٢٠. العمل على منح الموظفين مكافآت تناسب تقييمهم.
٢١. استخدام برامج فعالة لدمج الموظفين الجدد في العمل.
٢٢. الأهتمام بقياس الرضا الوظيفي لدى العاملين بشكل دوري ومستمر.
٢٣. العمل على حسن استثمار المديرية لموظفيها.
٢٤. العمل على زيادة تطوير الخدمات المقدمة من المديرية لروادها.
٢٥. تخصيص موازنة بالمديرية للأنشطة الاجتماعية(رحلات ترفيهية – أنشطة ثقافية – مسابقات علمية)
٢٦. ضرورة عمل استطلاع مستمر للتعرف على احتياجات رواد المديرية .
٢٧. ضرورة استخدام الوسائل التكنولوجية الحديثة في تقديم الخدمات.
٢٨. ضرورة اتسام تقديم الخدمة بالسرعة والسهولة واليسر.
٢٩. الرقابة المستمرة على مرافق المديرية لتحسين الية تقديم الخدمة.
٣٠. ضرورة العمل على زيادة الاهتمام بالعلاقات الخارجية مع مؤسسات المجتمع المحلي والمؤسسات الحكومية والمؤسسات الخاصة.

الدراسات المقترحة:

١. إجراء المزيد من الدراسات حول رأس المال الفكري والتميز المؤسسي في المؤسسات الأخرى
٢. إجراء دراسات عن رأس المال الفكري وأثره على الإبداع المؤسسي
٣. إجراء دراسات عن العلاقة بين التميز المؤسسي وتحقيق الرضا الوظيفي لدى العاملين



المراجع:

- جمعة، محمد (٢٠١٩) " متطلبات استثمار رأس المال البشري كمدخل للتميز المؤسسي" كلية التربية جامعة دمياط نموذجًا، المجلة التربوية، العدد ٦٥ الخامس والستون
- حرز الله، أحمد، وأبو لبة، صابرين (٢٠٢٠) " أثر رأس المال الفكري في تحقيق التميز المؤسسي في جامعة القدس" مجلة اتحاد الجامعات العربية ٤٠ (٢) رشيد، رجاء (٢٠٢٠) " تحليل العلاقة بين أبعاد رأس المال الفكري وأداء العاملين بالمؤسسات التعليمية"، مجلة كلية مدينة العلم، المجلد ١٢، العدد (١).
- الروسان، والعجلوني (٢٠١٠)، : أثر رأس المال الفكري في الإبداع في المصارف الأردنية، مجلة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد ٢٦، العدد الثاني زايد، عادل (٢٠٠٧): الأداء التنظيمي الطريقة إلى الأداء المتميز " الطبعة العربية للتممية الإدارية القاهرة
- ستيوارت، توماس (١٩٩٧)، رأس المال الفكري، ترجمة، إصدارات الشركة العربية للإعلام العلمي، القاهرة.
- السعيد، هاني (٢٠٠٨). رأس المال الفكري انطلاقة إدارية معاصرة، الطبعة الأولى، دار السحاب للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر.
- الظفيري، منصور (٢٠٢٠) " تطوير مهارات التخطيط الإستراتيجي لدى قيادات جامعة الكويت في ضوء بعض نماذج التميز المؤسسي، مجلة الثقافة والتممية العدد التاسع والخمسون بعد المائة (١٥٩)



عاشور، أحمد (١٩٩٨) التحديات العشرة للتنمية البشرية والتدريب في المنظمة العربية

أخبار الإدارة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، (٢٤)

عبد القادر، محمد (٢٠١٩) "واقع رأس المال الفكري بجامعة ظفار في ضوء عدد من

المتغيرات" مجلة العلوم التربوية، العدد الرابع، ج ١

الغامدي، فوزية (٢٠٢٠) "إدارة الكفاءات وعلاقتها بتحقيق التميز المؤسسي لدى

قائدات مدارس منطقة الباحة، مجلة كلية التربية، جامعة كفر الشيخ - العدد

(٩٩) (العدد الرابع المجلد الأول)

المفرجي، وصالح (٢٠٠٣) رأس المال الفكري: أساليب قياسه وطرق المحافظة عليه،

القاهرة. المنظمة العربية للتنمية الإدارية.

موسى، نهال (٢٠١٦) التوظيف وعلاقته بالتميز المؤسسي "دراسة ميدانية على

المنظمات الأهلية غير الحكومية. قطاع غزة (رسالة ماجستير غير منشورة)

كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة الأزهر، غزة.

وفائي، نجوى (٢٠٢٠). ممارسات إدارة الموارد البشرية وأثرها على تحقيق التميز

المؤسسي "دراسة ميدانية جامعة ٦ أكتوبر، محافظة الجيزة. مجلة الدراسات

الإنسانية والاجتماعية، مجلد ٢ العدد ٦ .

ياسين، سعد (٢٠١٠) أسس الإدارة، دار البازوري العلمية للنشر والتوزيع، الطبعة

العربية، عمان، الأردن.

Abdallah, A., Haddadin, B., Al-Atiyat, H., Haddad, L., & Al-

Sharif, S. (٢٠١٣). Investigating the Applicability of EFOM

and KAIIE in Jordanian Healthcare Organizations: A

Case Study. Jordanal of Mechanical and Industrial

Engineering, ٧, (١), ٤٩-٥٥.

A-Dujaili M. (٢٠١٢). Influence of Intellectual Capital in the

Organizational Innovation, international Journal of



Innovation Management and Technology Vol., ٣,
Issue٢.

Lilly, Martha Sadler (٢٠٠٤). Estimates Of Intangible Capital In Financial Statements,” Journal Of Applied Pusiness research, Vol. ٤

Omid, S., Sadegh, N., & Reza, S. (٢٠١٧). Appraisal of Boys, Hige Schoolsb in Tehran based on Organizational Excellence Model of European Foundation in the Context of Staffs. Iranian Journal of Social Sciences and Humanities Research, ٥(٣).

Qawasmeh, F., Darqal, N., & Qawasmeh, I. (٢٠١٣). The Role of Organizational Culture in Achieving Organizational Excellence: Jadara University as a Case Study. International Journal of Economics and Management Sciences (IJEMS), ٧ (٢), ٥-١٩.

Ramirez, Yolada. Tejada, Andel, Silvia Godillo (٢٠١٣): Racognition of Intellectual Capital Importance in The University Setor.

Saada, I. (٢٠١٣). Using Applying Leadership Criterion of EFQM Excellence Model in Higher Education Institution– Ucas as a case study. Paper Thesis Master In Business Administration Islamic University, Gaza.

Taie, Eman Salman, ٢٠١٤, “The Effect of Intellectual Capital Management on Organizational Competitive



Advantage in Egyptian Hospital “ International Journal of Business and Socience, Vol.٥, No. ٢, pp. ١٦٠- ١٦٧.

Yang, ch., Liao, Y., Lee, y., Lin, H. (٢٠١٣). A Study of the Relationship between Intellectual Capital and Organizational Innovation in Hospitals. CHENG CHING MEDICAL JOURNAL, ٩(١).

Yaseen, D. (٢٠١٦). The impact of intellectual capital on the competitive advantage applied study in jordanian Telecommunication companies. [Www.elsevier.com/ locate/comphumbeh](http://www.elsevier.com/locate/comphumbeh).



دراسة دور رأس المال الفكري في تحقيق التميز المؤسسي الحكومي في شمال سيناء

الباحثة / وروء سعد عبده إبراهيم د. السيد علي أبو فرحة د. أحمد عبد الرحمن الشطوري د. محمد تحسين محمد أحمد

رؤيتنا

أن نكون دورية علمية متميزة متخصصة في نشر المقالات والبحوث التربوية والنفسية. نسعى إلى التميز في نشر الفكر التربوي المتجدد والمعاصر، والإنتاج العلمي ذي الجودة العالية للباحثين في مجال: التربية وعلم النفس، بما يعكس متابعة المستجدات، ويحقق التواصل بين النظرية والتطبيق.

رسالتنا

نشر وتأسيس الثقافة العلمية بين المتخصصين في المعاهد والمؤسسات العلمية المناظرة والمختصين من التربويين في الميدان التربوي من المعلمين والقيادات التربوية والباحثين، والارتقاء بمستوى الأداء في مجال التدريس والبحث العلمي من خلال نشر الأبحاث المبتكرة وعرض الخبرات الإبداعية ذات الصلة بهذا المجال، وإيجاد قنوات للتواصل والتفاعل بين أهل التخصصات المختلفة في الميدان التربوي على المستوى المحلي، والعربي، والدولي، مع تأكيد التنوع والانفتاح والانضباط المنهجي، ومتابعة الاتجاهات العلمية والفكرية الحديثة في المجال التربوي ونقلها للأوساط التربوية في مستوياتها المختلفة بغرض المساهمة في صناعة المعرفة.

سياستنا

إتاحة فرص للنشر والتداول على المستويات المحلية، والإقليمية، والقومية، وذلك للإنتاج العلمي للباحثين على اختلاف درجاتهم وتخصصاتهم، وللتجارب الناجحة للممارسين في الميدان التربوي. والعمل على تنويع الإنتاج المنشور ليجمع بين الفكر والتنظير، والتجارب الفعلية والممارسات الأدائية. واتخاذ الإجراءات اللازمة، والتواصل مع الجهات المعنية لنقل المنشور من الأوراق إلى ميدان العمل. والحرص على الوضوح والمصداقية والتواصل الدائم مع الباحثين والمؤسسات والميدان التربوي.