

دور رأس المال الفكري في تحقيق الإبداع بالكليات التطبيقية "دراسة تطبيقية على الكليات التطبيقية بجامعة الملك خالد"

روابي حسن الشهري

الكلية التطبيقية- جامعة الملك خالد- المملكة العربية السعودية

Ralshehry@kku.edu.sa

قبول البحث: 2022/8/13

مراجعة البحث: 2022/7/27

استلام البحث: 2022 / 7/3

DOI: <https://doi.org/10.31559/GJEB2022.12.5.3>



This file is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International](#)



دور رأس المال الفكري في تحقيق الإبداع بالكليات التطبيقية "دراسة تطبيقية على الكليات التطبيقية بجامعة الملك خالد"

روابي حسن الشهري

الكلية التطبيقية- جامعة الملك خالد- المملكة العربية السعودية

Ralshehry@kku.edu.sa

استلام البحث: 2022/7/3 مراجعة البحث: 2022/7/27 قبول البحث: 2022/8/13 DOI: <https://doi.org/10.31559/GJEB2022.12.5.3>

الملخص:

هدفت الدراسة الى التعرف على دور رأس المال الفكري في تحقيق الإبداع لدى أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم بالكليات التطبيقية في جامعة الملك خالد، وذلك من خلال التعرف على دور كلا من مكونات رأس المال الفكري المتمثلة في (الهيكلي، والبشري، والاجتماعي، والنفسي) في تحقيق الإبداع لدى أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم من خلال التأثير على مكونات الإبداع المتمثلة في (الطلاق، والمرونة، والتتفاصيل)، ولتحقيق هذا الهدف اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي التحليلي، وقامتا بتصميم استبانة لاختبار فروض الدراسة على العينة العشوائية البالغ عددها (148) مفردة في الكليات التطبيقية (يختيس مشيط، وأهلا، ورجال المع، ومحابيل عسير) في جامعة الملك خالد. توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أبرزها: أن رأس المال الفكري له أهمية كبيرة في تحقيق الإبداع، وكان رأس المال النفسي له الدور الأكبر في ذلك فيما أتى رأس المال الهيكلي في المرتبة الأخيرة، وأن مؤشرات الإبداع مرتفعة لدى عينة الدراسة. وأوصت الباحثة بضرورة اهتمام إدارة الكليات التطبيقية بتعزيز رأس المال الفكري وتطوير مكوناته.

الكلمات المفتاحية: رأس مال فكري؛ إبداع؛ رأس مال نفسي؛ رأس مال بشري؛ رأس مال هيكلي؛ رأس مال اجتماعي.

1. المقدمة:

إن المنظمات الحديثة اليوم أصبحت على دراية كاملة بأن وسيلة التقدم والنجاح هي من خلال إنتاجها الإبداع والحرص على تطويره وتنميته، كما نلاحظ بأن المجتمعات المتقدمة اعتمدت على المبدعين وأصحاب العقول النيرة والمنتجة مما أدى لتقديمها ونموها. مما أدى ذلك إلى ظهور مفهوم رأس المال الفكري في نهاية القرن العشرين، وأصبح أحد أهم عوامل نجاح المنظمات باختلاف أنواعها بجانب استمرارية إبداعها في عالم المنافسة (دبور: وصيبي، 2020). لقد تمركز اهتمام إدارة المنظمات برأس المال الفكري والاستثمار فيه من خلال تدريب العاملين وتعليمهم و كان هذا انعكاساً لمفهوم رأس المال البشري وأيضاً كانت الإدارة تهتم بجانب الإجراءات والسياسات وقواعد البيانات باعتبارها رأس مال هيكلي، ومؤخراً بدأ الباحثون والعلماء بالاهتمام برأس المال الفكري وربطه بالحالة النفسية للعاملين واعتبروا ذلك رأس مال نفسي للمنظمة، وأيضاً بدأ الاهتمام بالعلاقات التي تربط العاملون بالبيئة وأصحاب المصلحة المختلفين، وبالتالي اعتبر الباحثون بأن رأس المال الاجتماعي يتكون من شبكة العلاقات الخارجية والداخلية التي تلعب دوراً مهماً في نجاح الأعمال (المعانى وأخرون، 2011).

وفيما يتعلق بالإبداع فهو يعد من أهم العناصر الضرورية لتحقيق التفوق والتميز في المجالات المتنوعة، ويمثل المدخل الإبداعي سر تميز ونجاح المنظمات فبدون الإبداع سوف تستمر المنظمة في أداء عملها الحالي بنفس الأسلوب الذي تقوم به في الماضي وهذا يؤدي إلى الاصمحلال ثم تدهور المنظمة أو زوالها، وبالتالي فإن دراسة المدخل الإبداعي بالنسبة للمنظمات أمر في غاية الأهمية. (خبير، 2008)

واستناداً على ما سبق فلا بد من توفير رأس مال فكري في جميع المنظمات كونه من مصادر الميزة التنافسية التي تساهم في بقاء المنظمات وازدهارها، وترى الباحثة ضرورة تناول دور رأس المال الفكري بجميع مكوناته الهيكلي والبشري وال النفسي والاجتماعي في تحقيق الإبداع وتوضيح أهمية ذلك الدور في الكليات التطبيقية بجامعة الملك خالد وذلك لتقديم توصيات من شأنها تسهم بشكل فعال في تحقيق الإبداع لدى أعضاء الكليات التطبيقية.

1.1. مشكلة الدراسة:

تكمّن مشكلة الدراسة بأن رأس المال الفكري يعتبر عنصر أساسى من عناصر المنظمات المختلفة باعتباره مورد استراتيجي متاح يحقق أهداف المنظمات ويساهم في تحسين أدائها وقدرتها على المنافسة، وعلى الرغم من أهمية رأس المال الفكري إلا أن اهتمام المنظمات وخاصة العلمية والخدمية مازال اهتماماً محدوداً، وتغفل الإدارات عن الثروة الحقيقة التي تمتلكها وما يتوفّر لدى العاملين من قدرات إبداعية، تسهم بشكل فعال في تنفيذ خطط التنمية الاقتصادية والمجتمعية التي يصبو لها المجتمع بأسره.

مما سبق، فإن مشكلة الدراسة تكمّن في الإجابة على التساؤل الرئيسي وهو: ما دور رأس المال الفكري في تحقيق الإبداع بالكليات التطبيقية بجامعة الملك خالد؟

وبينشّق عدد من التساؤلات الفرعية التالية:

- ما مدى وضوح مفهوم رأس المال الفكري لدى أعضاء هيئة التدريس بالكليات التطبيقية بجامعة الملك خالد؟
- ما درجة توفر الإبداع لدى أعضاء هيئة التدريس بالكليات التطبيقية بجامعة الملك خالد؟
- ما مدى مساهمة مكونات رأس المال الفكري في الإبداع لدى أعضاء هيئة التدريس بالكليات التطبيقية بجامعة الملك خالد؟

1.2. أهمية الدراسة:

تتجسد أهمية الدراسة الحالية بالآتي:

- توضيح العلاقة بين مفهومي رأس المال الفكري والإبداع وهي من المفاهيم المهمة في الفكر التنظيمي والإداري ولها من بالغ الأثر على التعليم الجامعي وما تفرضه طبيعة التحدي العلمي وما تتطلبه من السعي المستمر في تحسين جودة الخدمات المقدمة من الكليات التطبيقية ورفع مستواها.
- تحتل الدراسة أهمية كبيرة كون مجتمعها يتمحور حول أصحاب العقول النيرة والخبرات والقدرات الإبداعية وما لهم من أثر بالغ في نجاح الكليات المبحوثة وتميزها واستمراريتها.
- لتحسين أداء الكليات المبحوثة نظراً لتحولها مؤخراً من كليات تطبيقية لتحقيق رؤية المملكة 2030 لمواصلة التطورات التقنية ومتطلبات السوق وحاجته لمهارات تطبيقية.
- لحاجة المكتبة السعودية الرقمية إلى دراسات مستفيضة عن رأس المال الفكري وأثره الإيجابية والتوصيات التي تقدمها الدراسة ومدى الاستفادة منها في الواقع العملي.

1.3. أهداف الدراسة:

يتمثل الهدف الرئيسي التعرف على دور رأس المال الفكري في تحقيق الإبداع لدى أعضاء الكليات التطبيقية بجامعة الملك خالد واختبار علاقته الارتباط بينهما، وبينشّق منه عدة أهداف فرعية متمثلة في:

- التعرف على دور مكونات رأس المال الهيكلي (الأنظمة، قواعد البيانات، التعليمات، الإجراءات والسياسات) في تحقيق الإبداع.
- التعرف على دور مكونات رأس المال البشري (التعليم، التدريب، المهارة، الخبرة) في تحقيق الإبداع.
- التعرف على دور مكونات رأس المال الاجتماعي (العلاقات الخارجية، العلاقات الداخلية) في تحقيق الإبداع.
- التعرف على دور مكونات رأس المال النفسي (الثقة، الأمل، التفاؤل، المرونة) في تحقيق الإبداع.

1.4. فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسية الأولى: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين رأس المال الفكري والإبداع ويشتق منها الفرضيات الفرعية التالية:

- الفرضية الفرعية الأولى: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين رأس المال الهيكلي والإبداع بالكليات التطبيقية.
- الفرضية الفرعية الثانية: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين رأس المال البشري والإبداع بالكليات التطبيقية.
- الفرضية الفرعية الثالثة: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين رأس المال الاجتماعي والإبداع بالكليات التطبيقية.
- الفرضية الفرعية الرابعة: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين رأس المال النفسي والإبداع بالكليات التطبيقية.

5.1. متغيرات الدراسة:

تفترض الدراسة وجود علاقة ارتباطية بين المتغير المستقل المتمثل في رأس المال الفكري بابعاده الأربع وهي: (رأس المال الهيكلي، رأس المال البشري، رأس المال الاجتماعي، رأس المال النفسي). والمتغير التابع المتمثل في الإبداع. فعند الاهتمام برأس المال الفكري سوف يزداد الإبداع والعكس صحيح.

2. الإطار النظري والدراسات السابقة:

1.2. الإطار النظري:

الإطار النظري تناول الدراسة الجانب النظري لمتغيري البحث وهي كالتالي:

1.1.1. مفهوم رأس المال الفكري (Intellectual Capital):

تواجه المنظمات تحدياً في ظل بيئة الأعمال الديناميكية وسرعة التغير في كل جوانبها، ففي السابق كان رأس المال يتمحور حول الأصول الملموسة، أما الآن مع زيادة الاهتمام بالเทคโนโลยيا والمعرفة فقد ظهر الاهتمام بالأصول الغير ملموسة داخل المنظمة، باعتبار الأفراد هم صناع المعرفة وأصبح يُنظر إليهم على أنهم شركاء النجاح وليسوا عاملين كل هذا أدى إلى الاهتمام برأس المال الفكري الذي يلعب دوراً كبيراً في نجاح المنظمات وتميزها في بيئه الأعمال (المعاني وآخرون، 2011).

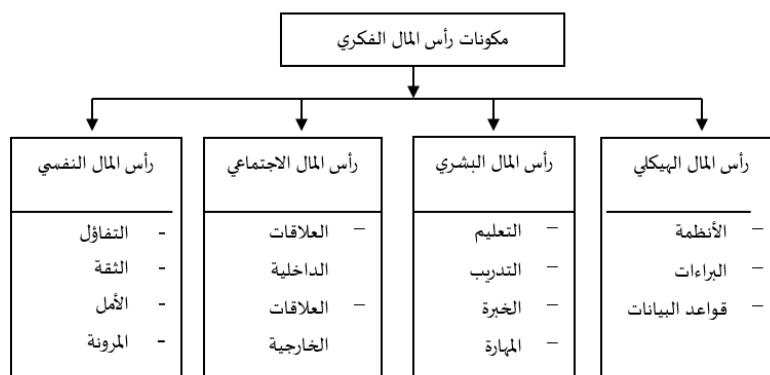
وتأسيساً لما سبق فقد توجهت المنظمات للتركيز على كيفية تنمية رأس المال الفكري والمحافظة عليه لتحقيق مزايا تمكّنها من التفوق على المنافسين وذلك باستثمار القاعدة الفكرية المتوفّرة لديها من خلال دعم الطاقات البشرية والفكريّة والعلقليّة ومساعدة الأفراد في اكتشاف مهاراتهم وصقلها (Saleh, 2009). وقد تناول مفهوم رأس المال الفكري العديد من المهتمين والباحثين فقد عرفه (أميري وعجلان، 2017) بأنه عبارة عن المعرفة والمهارات والقدرات التي تمتلكها المنظمات وتمكّنها من الدخول في عالم المنافسة العالمية والاستجابة السريعة لمتطلبات العملاء ورغباتهم. وعرف (آل عيون ، 2021) رأس المال الفكري هو ما يمتلكه العاملون من خبرات ومهارات، وما تمتلكه المنظمات من أصول هامة غير ملموسة وكذلك العلاقات الخارجية والداخلية بين الأفراد العاملين، ويعرف (Tasi, 2020) رأس المال الفكري على أنه القدرات والمهارات والقدرات وال العلاقات التي تتوافر في المنظمة وتمكن المنظمة من تحقيق ميزة تنافسية لها.

• أهمية رأس المال الفكري:

في ظل تنافس اليوم المبني على المعرفة والمهارات، تبرز أهمية رأس المال الفكري كونه مصدراً جوهرياً للميزة التنافسية ومن أهم ثروات التي تمتلكها المنظمات. لذلك يُعد الاهتمام برأس المال الفكري ذو أهمية رغم ارتفاع تكاليف استثماره إلا أنه يسهم في ديمومة المنظمات ونموها (Tran&Vo, 2021). من أبرز التحديات التي تواجهها المنظمة هو الاهتمام برأس المال الفكري كونه يتمحور حول القدرات الإبداعية والطاقات الابتكارية التي يمتلكها الأفراد العاملين ومدى تركيز المنظمة على استثمارها وتسخيرها لخدمتها بوصف رأس المال الفكري أكثر الأصول قيمة وأهمية (حرحوش, 2007). مع زيادة القدرات الإبداعية لدى العاملين تتزايد رأس المال الفكري، حيث أن القدرات الإبداعية تعمل على اتقان المهام الوظيفية وبالتالي زيادة في الإنتاجية، فيمكن القول بأن رأس المال الفكري لا ينضب بل يزيد مع تزايد مهارات الأفراد وطاقاتهم (بن لولرياح, 2020).

• مكونات رأس المال الفكري:

لقد اقترح المعاني وزملائه (المعاني وآخرون، 2011) تصنيفاً ذات أهمية لرأس المال الفكري حيث يتكون من أربعة أبعاد موضحة في الشكل التالي وفقاً لمقترح المعاني وزملائه:



الشكل (1): مكونات رأس المال الفكري

المصدر: المعاني وآخرون (2011). قضايا إدارية معاصرة، عمان: داروا اول للنشر والتوزيع.

وسنستعرض فيما يلي هذه المكونات الأربع:

1. **رأس المال الهيكلي Structural Capital:** يشير رأس المال الهيكلي إلى كل المعارف والخبرات والابتكارات التي يمتلكها العاملين في المنظمة ويمكن تحويلها إلى قواعد بيانات وأنظمة وسياسات وإجراءات، وبالتالي يمكن اعتبار هذه المعرفة أداة مهمة في تنفيذ أعمال المنظمة وعملياتها التنظيمية حيث يمثل جميع التسبيلات للبنية التحتية للمنظمة (الماعني وآخرون، 2011).

ويعرف رأس المال الهيكلي بأنه قدرة المنظمات على نقل المعارف والخبرات وتوظيفها في الواقع العملي، ويتم هذا النقل عن طريق وجود هيكل تنظيمية تتضمن فيها المسؤوليات والصلاحيات وعمليات وإجراءات وثقافة تنظيمية، بالإضافة لتوفير الكفاءة في الاستفادة من تلك المهارات في المنظمات المتنوعة (الخفيفي وآخرون، 2020). ويكون رأس المال الهيكلي من الإجراءات والأنظمة وقواعد البيانات ونظم المعلومات التقنية والبرامج التدريبية والمكتبات والهيكل التنظيمي للمنظمة وقدرها في مواجهة التغيرات المستمرة، وكلما تمكنت المنظمة من توظيف رأس المال البشري لخدمة أهدافها كان ذلك بمثابة قيمة عالية على قوة رأس المال الهيكلي (حرحوش، 2007).

إن المنظمات التي تتميز برأس مال هيكلي قوي ستتمتع بثقافة تنظيمية تدعم الأفراد العاملين فيها بخوض كل ما هو جديد والتجربة والتعلم من الأخطاء، وبالتالي فإن رأس المال الهيكلي يسهم في تطوير مبادرات العاملين وتشجيع الأفكار المبتكرة والأدوات والسبل الجديدة للتكييف مع التغيرات البيئية (دبورن؛ وصيبي، 2020).

2. **رأس المال البشري Human Capital:** يمثل العنصر البشري أحد أهم العناصر الرئيسية لرأس المال الفكري بل هو الأكثر تأثيراً عليه في جميع المنظمات بمختلف نشاطاتها، إذ أنه يؤثر في أداء المنظمة ونجاحها ومدى تحقيقها لأهدافها التي تمكنتها من التكيف مع التحديات. ومن هنا تبرز أهمية الاهتمام برأس المال البشري من قبل الإدارة العليا والتعرف على المهارات الفطرية التي يمتلكها العاملون والمعارف المكتسبة وتطويرها وتحويلها لأصول تقوية من موقف المنظمة التنافسي. (Tran & Vo, 2021).

ويعرفه (العنزي وآخرون، 2009) بأنه توليفة التعليم والجدراء والمعرفة والكفاءات الجوهرية للأفراد العاملين من أجل تحقيق الأهداف والبرامج والمهام الوظيفية المناظطة بهم. إذا يمكن تحديد مكونات رأس المال البشري لأربعة مكونات هي التدريب والخبرات والمهارات والتعلم. يجب على إدارة المنظمة التركيز على تطوير الاستراتيجيات التي من شأنها تسهيل في بناء رأس مال بشري يعود عليهم بالنفعة، وتتضمن هذه الاستراتيجيات التركيز على تدريب الأفراد العاملين وتوظيف أشخاص ذو مهارات مميزة، وكذلك الحرص على تلبية احتياجات الموظفين في تطوير فرصهم الوظيفية (حرحوش، 2007).

وتبرز أهمية رأس المال البشري فيما يمتلكه الأفراد العاملين من تدريب وخبرات ومهارات وتعليم تسهم في تحقيق الميزة التنافسية المستدامة للمنظمة وتحسين مستوى أدائها المحلي أو العالمي (بن لولرياح، 2020). وفي الوقت الحالي أصبح لدى المنظمات إدراك ووعي تام بأهمية المورد البشري الذي لا يمكن تقليله، فهو القلب النابض والمفتاح المفك في جميع عمليات المنظمات الإنتاجية أو الخدمية؛ وهذا دليل على أهمية الموارد البشرية في جميع المنظمات باختلاف حجمها وأنواعها (الخفيفي وآخرون، 2020).

3. **رأس المال الاجتماعي Social Capital:** اهتم رأس المال الفكري بقياس العلاقات التي ينشئها العاملون مع العملاء وأصحاب المصلحة، وأشارت العديد من الدراسات بأهمية شبكة العلاقات الداخلية بين العاملين التي قد تسهم في النجاح إذا كانت علاقة مبنية على التعاون وقد تؤدي للفشل إذا كانت علاقة مليئة بالصراعات، وكذلك العلاقات الخارجية مع أصحاب المصلحة سواء كانوا علماً أو موردين أو منافسين وكذلك تحتمل الوجهين أما علاقة تعاون أو علاقة صراع، وتمثل هذه العلاقات مكونات رأس المال الاجتماعي (الماعني وآخرون، 2011).

إن رأس المال الاجتماعي يمثل كل القيم الاجتماعية التي يمكن للأفراد العاملين من عمليات التواصيل الاقتصادية والتفاعل السياسي وتكون البنية التحتية للعلاقات، إذا يمكن القول بأن رأس المال الاجتماعي يرتبط مباشرة بامتلاك المنظمة للمعارف المستندة على شبكات التواصيل وال العلاقات مع مجتمع الأعمال لتوليد المنفعة والقيمة السوقية غير الملموسة للمنظمة، ومن هنا نرى أن رأس المال الاجتماعي يعتمد في نموه وتحسناته على دعم كلًا من رأس المال الهيكلي ورأس المال البشري (بن لولرياح، 2020). يعرف (مختار وإدريس، 2017) رأس المال الاجتماعي بأنه قدرة الأفراد العاملين على تكوين شبكة من العلاقات المشتركة فيما بينهم مما يسهم في تعظيم العمل الجماعي وتحقيق التواصيل الاجتماعية والقدرة على الثقة بالآخرين. ويرى (العنزي وآخرون، 2009) بأن رأس المال الاجتماعي يمثل علاقات المنظمة مع العملاء ومدى اكتساب رضاهما وولائهم والقدرة على الاحتفاظ بهم من خلال تلبية احتياجاتهم. يتكون رأس المال الاجتماعي من مكونين هما (دبورن؛ وصيبي، 2020):

- العلاقات الداخلية بين الأفراد العاملين في المنظمة وتمثل في تعاونهم في حل المشكلات وتحملي العقبات وكذلك التعاون في التخطيط والتطوير، والدعم المستمر والمساندة والمشاركة لتجلى معاني الثقة والحماية.
- العلاقات الخارجية بين الأفراد العاملين والجهات الخارجية كالعملاء والموردين وأصحاب المصلحة و تستند هذه العلاقات على شبكة الاتصالات بالجهات الخارجية والولاء لبيئة العمل والمشاركة المجتمعية والأعمال التطوعية.

4. رأس المال النفسي **Psychological Capital** (المعاني وآخرون، 2011): إن الحالة النفسية للعاملين تؤثر بشكل كبير في أدائهم الوظيفي وتحسين أوضاعهم، وتشير معظم الدراسات بأن العاملين ذوي الحالة النفسية الإيجابية يسمون في تحسين أدائهم وزيادة إنتاجيتهم وذلك يدفعهم للعمل بشكل أعلى وأفضل من أولئك الذي يفتقرن لتلك الصحة النفسية الإيجابية.

إن توفر رأس المال الإيجابي يزيد من استمرارية المنظمات وتحقيق الميزة التنافسية لها، فيعد رأس المال النفسي من أحد أهم مكونات رأس المال الفكري والذي له دور واضح في تبنيه، لأنه حتى يمتلك الأفراد العاملين علاقات مجده وذات قيمة وعارف ومهارات تعود عليهم بالنفع فلا بد أولاً من أن يتمتع هؤلاء الأفراد العاملين بما يلي:

- الثقة العالية بالنفس لتحدي العقبات والنجاح فيها ومصدر تلك الثقة هي تلك الخبرات والمعارف التي يمتلكونها.
- التفاؤل مهارة مرتبطة بالأمل وتسهيل في إكمال الطريق وتحقيق الأهداف المنشودة.
- الأمل ويعكس مفهوم القدرة على تحقيق الأهداف والإصرار على ذلك خلال فترة زمنية محددة.
- المرونة عند حدوث المشكلات والتكييف مع الظروف الصعبة وخلق مسارات بديلة.

هذه جميعها تمثل مكونات رأس المال النفسي وهي مكونات هامة لا بد من توافرها لدى الأفراد العاملين حتى يتمكنوا من زيادة رصيد رأس المال الفكري، وفي الوقت الحاضر أصبحت الصحة النفسية من أهم المركبات التي شددوا الباحثين على أهميتها وتأثيرها المباشر على المنظمات.

• دور رأس المال الفكري في التعليم الجامعي:

يمثل رأس المال الفكري في التعليم الجامعي أحد أهم المكونات الرئيسية في بناء مخزون معرفي متعدد ومواكب للتغيرات المختلفة وذلك نتيجة لتكامل معارف العاملين وخبراتهم، بالإضافة لنشر هذه المعرف في إطار المنظمة التعليمية لتوجيهها أنشطتها، وتبني أهمية المعرفة التي تمتلكها الجامعات في كون أساسها هو رأس المال البشري الذي يحرص ويشكل مستمر في إنتاج الثروة المعرفية بتطبيق تلك المعرف وتسخيرها لخدمة الجامعة. تسعى الجامعات وبشكل دؤوب إلى الاهتمام بالأساليب الإدارية والتنظيمية الحديثة للاستفادة المثلث لما تمتلكه من رأس مال فكري (الوشعي، والقططاني، 2020). لقد أولت الجامعات اهتماماً كبيراً في استقطاب الكفاءات البشرية وإدارتها كونها قادرة على توليد قيمة مضافة، وتمثل تلك الكفاءات مجموعة من المهارات المتميزة، فالمنظمات التعليمية كالجامعات لا بد عليها من تطوير كفاءاتها البشرية وتجديدها من خلال عدة طرق لعل من أبرزها التنمية والتعلم بالتجربة الذي يحول الكفاءات الحالية إلى كفاءات جديدة، فمن الضروري أن تبذل الجامعات جهدها وعدم التهاون في استثمار الموارد البشرية والكفاءات التي تمتلكها حتى لا تتقادم ويوثر ذلك سلباً على موقفها التنافسي (المطيري، 2007). وعلى هذا يتضح بأن إدارة رأس المال الفكري في الجامعات عملية ليست سهلاً بل يشوبها كثيراً من التعقيد، واستقرت الدراسات على أهمية أن يتتوفر لدى الجامعات برامج استقطاب لذوي الكفاءات المتميزة وبذل الجهد لتطوير مهاراتها الإبداعية، وتوفير بيئة العمل المناسبة وتشجيع إقامة العلاقات، كل ذلك سيسهم في تحقيق النجاح والتميز للجامعة وبالتالي قدرتها على المنافسة العالمية من خلال ما انتجه من أفكار وابتكارات ومهارات وحقوق فكرية تساعد في تحسين العمل الجامعي والتنمية المجتمعية. (الوشعي؛ والقططاني، 2020).

2.1.2. مفهوم الإبداع:

يمثل الإبداع وسيلة هامة لنمو المنظمات وازدهارها وبقائها، فالإبداع في وقتنا الحالي أصبح حاجة ملحة ومن الضروريات الأساسية في جميع المنظمات على مختلف أنواعها، فالمنظمات الناجحة هي تلك التي تسعى جاهدة للاستمرارية والبقاء قوية في ظل التغيرات البيئية التنافسية، ويكون ذلك عن طريق قيامها بأعمالها بشكل صحيح وأن تكون متميزة في أفكارها. فالإبداع هو القدرة على ابتكار أساليب عمل جديدة أو طرح حلول مشكلة معينة، وكما يرى (Daft, 2001) أن الإبداع هو تبني سلوك أو فكرة جديدة (جبشات، 2020).

ويرى (المعاني وآخرون، 2011) أن الإبداع هو التوصل إلى حلول مختلفة لمشكلة واحدة والنظر لهذه المشكلة بطرق مختلفة عن طريق أفراد يمتلكون عقول نابضة بالأفكار الجديدة. وأشار (الوشعي، والقططاني، 2020) إلى أن الإبداع هو التوصل إلى شيء جديد يتمتع بالندرة والتميز وتحقيق فوائد اقتصادية واجتماعية سوا كان في سلعة أو خدمة أو طرح فكرة أو حل مشكلة.

• مكونات الإبداع:

صنف غليفورد وزملائه الإبداع إلى عدد من العناصر أهمها التالي (طبشات، 2020):

1. عنصر الطلاقة: يُقاس بقدر قدرة الشخص في تقديم المعلومات خلال فترة زمنية محددة، وقد أشارت الدراسات إلى أنها وجدوا في الاختبارات اللغوية ثلاثة عوامل مميزة في الطلاقة تمثل في الطلاقة الفكرية، والطلاقة الترباطية، والطلاقة التعبيرية.
2. عنصر المرونة: وهي درجة البساطة والسهولة في قدرة الشخص على تغييره موقفه أو وجهة نظره وفقاً للظروف المحيطة، وعدم التعصب لأفكار بعينها فهي تعني النظر إلى الأمور من زوايا مختلفة وبعيدة.
3. عنصر التفاصيل: هي القدرة على إضافة تفاصيل مميزة وجديدة للفكرة الأساسية، والتدقيق في الأمور الصغيرة مهما كان حجم المشكلة التي يواجهها الفرد.

• دور الإبداع في التعليم الجامعي:

أن أحد أهم دعائم الدول المتقدمة الذي يسهم في الريادة والتميز هو قطاع التعليم وهذا ما أدركه المملكة العربية السعودية، وتجلى الاهتمام به حتى أصبح ضرورة أساسية على جميع المجتمعات خاصة تلك التي تسعى أن تكون في مقدمة الأمم. فوجّهت جل اهتمامها بالتعليم بما فيه التعليم الجامعي وذلك من خلال رؤية 2030 لتعطيه رسالة في غالبية الأهمية وهي وجوب تطوير التعليم من خلال عدة وسائل أهمها تشجيع المبدعين والمبتكرين (الوشعي؛ والقططاني, 2020).

وإنطلاقاً من أهمية المجتمعات المتعلمة يتعاظم دور المؤسسات التعليمية وفي مقدمتها الجامعات التي تسعى جاهدة على خلق قيمة مخرجاتها، ولا يمكنها تحقيق ما تسعى إليه إلا باهتمامها بما تمتلكه من موارد. فتعتبر الثقافة التنظيمية وال العلاقات الداخلية والخارجية والمورد البشري وصحته النفسية من عوامل تحسين أداء الأفراد ومصدر لداعيهم في تحقيق الإبداع والابتكار سعياً لله坡ض وتحقيق الميزة التنافسية (Mutonyi & et al., 2020).

تسعى الجامعات بشكل دؤوب لتحقيق متطلبات الجودة التي تستوجب بناء الإبداع لرأس المال الفكري. تخطط وتقوم وتطور وتحسن السلوك التدريسي باستمرار لكن الأغلبية العظمى من الجامعات تنهج الطرق التقليدية التي لا تضيف شي جديداً ومميزاً لمخرجاتها. لذا يفترض على الجامعات أن تقدم باستمرار كل ما هو مبدع ومتميز لدفع عجلة التعليم، وتطبيق ممارسات إدارية مطورة على جميع العاملين (الوشعي؛ والقططاني, 2020).

2.2. الدراسات السابقة:

• دراسة (Tran & Vo, 2021)، بعنوان "Intellectual capital and bank performance in Vietnam". هدفت الدراسة إلى دراسة تأثير رأس المال الفكري على أداء البنوك في فيتنام. وتميزت كونها الأولى من نوعها التي تتناول هذا الموضوع في قطاع المصارف، وهدف أيضاً إلى معرفة علاقه كلاً من رأس المال المادي ورأس المال البشري ورأس المال الهيكلي على أداء البنوك. استخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي لبيانات القوائم المالية لعينة بلغت 14 بنكاً شملت 10 سنوات للفترة من 2009 إلى 2018. وتوصلت إلى عدة نتائج هامة وهي أن رأس المال الفكري يساهم بشكل كبير وإيجابي في أداء البنوك في فيتنام، بالإضافة إلى ذلك، فإن أداء البنك الإيجابي مقتن بشكل أساسى بكفاءة رأس المال المستخدم وكفاءة رأس المال البشري.

• دراسة (Almutirat, 2020)، بعنوان "The impact of intellectual capital in organizational innovation: case study at KPC". هدفت هذه الدراسة إلى دراسة العلاقة بين رأس المال الفكري والابتكار التنظيمي في مؤسسة البترول الكويتية. استخدمت الباحثة في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي ومن ثم قامت بتصميم استبيانة تحتوي على محاور تعكس متغيرات الدراسة. تم توزيع الاستبيان على العاملين في مؤسسة البترول الكويتية للحصول على البيانات اللازمة لإجراء الدراسة وقد شملت عينة الدراسة 335 عامل. توصلت الدراسة لعدة نتائج من أهمها وجود علاقة إيجابية بين رأس المال الفكري ومكوناته البشرية والهيكيلية والعملاء وبين الابتكار التنظيمي، وأيضاً توصلت إلى أهمية تدريب العاملين لرفع مستوى أدائهم وبناء قدرات العنصر البشري.

• دراسة بن لولرياح (2020)، بعنوان "مساهمة رأس المال الفكري في إدارة التغيير التنظيمي- دراسة ميدانية في المدينة العملية لاتصالات الجزائر بالجلفة". هدفت الدراسة إلى تحليل العلاقة بين رأس المال الفكري بمكوناته المختلفة (رأس المال البشري، رأس المال الهيكلي، رأس المال العلائقاتي) وإدارة التغيير التنظيمي، استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي تم تصميم استبيانة كأدلة لجمع البيانات من مجتمع الدراسة البالغ 36 عامل ب مختلف المستويات الإدارية. وتوصلت الباحثة إلى عدد من النتائج أهمها وجود علاقة طردية قوية بين رأس المال الفكري وإدارة التغيير التنظيمي في المؤسسة محل الدراسة، واختتمت الدراسة بعدد من التوصيات كان منها ضرورة زيادة الاهتمام برأس المال الفكري وتحسين بيئة العمل لتحفيز العاملين وتحسين العلاقات فيما بينهم.

• دراسة الوشعي والقططاني (2020)، بعنوان "أثر الإبداع التنظيمي على تحقيق الميزة التنافسية في مؤسسات التعليم العالي". هدفت الدراسة إلى قياس أثر الإبداع التنظيمي على تحقيق الميزة التنافسية في قسم الإدارة التربوية بجامعة الملك سعود وجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، وكذلك هدفت إلى التعرف إلى واقع الإبداع التنظيمي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والقيادات. استخدمت الباحثة المنهج الوصفي المسجى وتم تصميم استبيانة كأدلة لجمع البيانات، طبقت هذه الدراسة على جميع القيادات وأعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم والبالغ عددهم 105). توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أبرزها: وجود درجة عالية من الإبداع التنظيمي والميزة التنافسية في قسم الإدارة التربوية في الجامعتين محل الدراسة. اختتمت الدراسة بعدد من التوصيات منها ضرورة تقوير مناخ تنظيمي لأعضاء هيئة التدريس والقيادات بالأقسام التربوية لحل المشاكل.

• دراسة (Mutonyi & et al., 2020)، بعنوان "Organizational climate and creative performance in the public sector". هدفت الدراسة إلى معرفة دور المناخ التنظيمي في الأداء الإبداعي لدى موظفين القطاع العام، استخدم الباحثون المنهج الاستقصائي وتم جمع البيانات من أكبر شركات النقل الحكومية في الترويج التي ترکز على العمل الابتكاري والإبداع، حيث بلغت عينة الدراسة 256 موظفاً. وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها: أن المناخ التنظيمي يرتبط بعلاقة إيجابية مع الأداء الإبداعي مما يفسر دوره الكبير في الأداء الإبداعي الفردي لدى الموظفين.

• دراسة طبيشات (2020)، بعنوان "دور الإبداع التنظيمي في تطوير المؤسسات العامة المستقلة في المملكة الأردنية الهاشمية". هدفت الدراسة إلى تحليل مفهوم الإبداع التنظيمي وتوضيح كيفية تطبيقه في تطوير المنظمات العامة وكذلك التعرف على معوقات ومقومات الإبداع التنظيمي،

وقد تكون مجتمع الدراسة من القيادات الإدارية في المنظمات العامة الأردنية، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: أن الإبداع التنظيمي يساهم بدور متميز في تطوير المنظمات العامة، وأن هناك مجموعة مقومات للإبداع التنظيمي أهمها توافر رسالة واضحة وتحسين علاقات العمل والخلص من الإجراءات الروتينية المعقدة التي تحول دون انطلاق الابتكار والإبداع والحرص على مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات الإدارية. أوصت الدراسة بضرورة زيادة وعي القيادات الإدارية بدور الإبداع التنظيمي في عملية تطوير المنظمات. وإعادة صياغة مقومات الإبداع التنظيمي وأضافة عناصر جديدة لمقومات الإبداع للتوصيل إلى أعلى نسبة من الإبداع. ومحاولة التخلص من المعوقات للاستفادة من إبداعات العاملين في تطوير المنظمات.

- دراسة دبون وصبي (2020)، بعنوان "أثر رأس المال الفكري على الإبداع التنظيمي في قطاع التأمين حالة مؤسسة الضمان الاجتماعي CNCS لولاية غارداية" هدفت الدراسة دراسة إلى التعرف على رأس المال الفكري بمكوناته الثلاثة المتمثلة في رأس المال البشري، رأس المال الهيكلي، رأس المال النبوي ومدى تأثير هذه المكونات على الإبداع التنظيمي. اعتمد الباحثان في هذه الدراسة المنهج الوصفي، واستخدمت الدراسة الاستبانتة كأداة لجمع البيانات والتي تحتوي على محاور تعكس متغيرات الدراسة. تم توزيعها على موظفي مؤسسة الضمان الاجتماعي CNCS بغارداية. وحيث كان مجتمع الدراسة مكون من الموظفين الإداريين والتقنيين لمؤسسة الضمان الاجتماعي البالغ عددهم 154 موظف، وشملت عينة الدراسة 62 موظف. وتم استخدام تحليل ارتباط بيرسون فضلاً عن استخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط لتحديد طبيعة العلاقة بين المتغيرات محل الدراسة، وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها، تأثير قوي لرأس المال البشري ويليه رأس المال النبوي على الإبداع التنظيمي بينما هناك تأثير شبه معنوم لرأس المال الهيكلي على الإبداع التنظيمي. واظهرت الدراسة أيضًا وجود درجة ممارسة مرتفعة للإبداع التنظيمي لدى الموظفين.

التعليق العام على الدراسات السابقة:

اتفقた الدراسة الحالية مع دراسة (دبون؛ وصبي، 2020) في تناولها لمتغيرين رأس المال الفكري والإبداع. في حين اختلفت البعض الآخر من الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية فيربط متغير رأس المال الفكري مع متغيرات أخرى، مثل متغير أداء المنظمة مثل دراسة (Tran&Vo, 2021) ومتغير الابتكار التنظيمي مثل دراسة (Almutirat, 2020) ومتغير إدارة التغيير مثل دراسة (بن لولرياح، 2020).

وكما اختلفت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في بيئة الدراسة، حيث تناولت دراسة (Tran&Vo, 2021) قطاع المصارف، وتناولت دراسة (Almutirat, 2020) مؤسسة البترول الكويتية، وتناولت دراسة (طبيشات، 2020) المؤسسات العامة المستقلة في المملكة الأردنية الهاشمية. وتناولت دراسة (دبون؛ وصبي، 2020) دراسة حالة مؤسسة الضمان الاجتماعي CNCS لولاية غارداية، وتناولت دراسة (Mutonyi & let, 2020) القطاع العام في النرويج، وتناولت دراسة (بن لولرياح، 2020) مديرية العملية لاتصالات الجزائر بالجلفة.

كما وتميزت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في تناولها أحد أهم المؤسسات التعليمية في المملكة العربية السعودية والمتمثلة في عدد من الكليات التابعة لجامعة حكومية في جنوب المملكة العربية السعودية، حيث تعكس هذه الدراسة وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم في الكليات التطبيقية وأيضاً هدف الدراسة إلى معرفة دور رأس المال الفكري على تحقيق الإبداع بالكليات التطبيقية بجامعة الملك خالد بأبعاده الأربع: رأس المال البشري، ورأس المال الاجتماعي، ورأس المال النفسي، ورأس المال النفسي، حيث إن البعد الرابع المتمثل برأس المال النفسي يُعد مفهوم حديث ولم يتم تناوله في الدراسات السابقة على حد علم الباحثة.

3. إجراءات الدراسة:

3.1. منهجية الدراسة:

استندت الدراسة إلى المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم تصميم استبانة لغرض جمع البيانات الأولية من عينة الدراسة، حيث تتضمن أسئلة لأعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم بالكليات التطبيقية بجامعة الملك خالد بالمملكة العربية السعودية بحيث تختبر فروض الدراسة. اعتمدت الباحثة في هذه الدراسة على أسلوب الدراسة التطبيقية النظرية لتحقيق أهدافها.

3.2. مصادر جمع البيانات:

تنوعت مصادر جمع البيانات التي تم استخدامها لتأطير موضوع الدراسة في الجانب الميداني تم الاعتماد على الاستبانة كأداة لجمع البيانات.

3.3. مجتمع الدراسة:

يتمثل مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم بالكليات التطبيقية بجامعة الملك خالد بالمملكة العربية السعودية، يبلغ عدد الكليات التطبيقية 4 كليات متمثلة في الكلية التطبيقية بخميس مشيط تضم شطرين للطلاب والطالبات، والكلية التطبيقية في أهلا للطالبات، والكلية التطبيقية في محافظة محائل عسير للطلاب والطالبات، والكلية التطبيقية في رجال ألمع للطالبات. وعليه فقد بلغ حجم المجتمع الإجمالي من 241 مفردة.

4.3. عينة الدراسة:

نتيجة لعدم تجانس مفردات مجتمع الدراسة تم اختيار عينة عشوائية بلغ حجمها 148 مفردة من أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم بكلاء الجنسين في الكليات التطبيقية بجامعة الملك خالد.

5.1. أداة الدراسة:

استخدمت الباحثة الاستبيان كأداة لهذه الدراسة لجمع البيانات، وتم معالجة تلك البيانات باستخدام برنامج التحليل الإحصائي SPSS. تمت صياغة العبارات بعد تحديد محاور الاستبيان من خلال مراجعة الإطار النظري ومقاييس الدراسات السابقة. وتكونت الاستبيان من (51) فقرة موزعة على مجالين هما:

المجال الأول: رأس المال الفكري وينقسم إلى 4 مجالات فرعية هم: (رأس المال الهيكلي، رأس المال البشري، رأس المال الاجتماعي، رأس المال النفسي)
المجال الثاني: الإبداع.

وتم استخدام مقياس ليكرت الثلاثي لقياس استجابات المبحوثين ولبيان درجة الموافقة من (1-3) حيث تكون الدرجة (3) تدل على أوفق، والدرجة (2) تدل على محابي، والدرجة (1) تدل على غير موافق.

5.2. صدق وثبات أدلة الدراسة:

استخدمت الباحثة الاستبيان كأداة لاختبار الفروض أسلوب كرونباخ ألفا (Cronbach-Alpha) لاختبار مدى وجود ارتباط بين القياسات المعبأة عن آراء عينة الدراسة.

جدول (1): نتائج ألفا كرونباخ لقياس ثبات الاستبيان

المحاور	عدد الفقرات	المحور 01	المحور 02	المحور 03	المحور 04	المحور 05
ألفا كرونباخ لكل محور	12	0.80	0.842	0.770	0.731	0.917
مجموع ألفا كرونباخ		0.898				
معامل الصدق		هي جذر ألفا				

المصدر: إعداد الباحثة، بالاعتماد إلى بيانات الاستبيان. 2021 م.

وبشكل عام يمكن القول بأن إجمالي قيمة معامل ألفا هي 0.898 وهي نسبة أكبر من الحد الأدنى المقبول لمعامل الثبات وهو 0.70 مما يعني بأن الاستبيان تتمتع بدرجة عالية من الثبات والمصداقية ويمكن الاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي.

4. عرض نتائج الدراسة:**4.1. الإجابة على أسئلة الدراسة:**

4.1.1. التساؤل الرئيسي الأول: ما مدى وضوح مفهوم رأس المال الفكري و أهميته لدى أعضاء الكليات التطبيقية بجامعة الملك خالد؟
 للإجابة على السؤال الرئيسي الأول تم استخراج المتوسطات الحسابية لمكونات رأس المال الفكري الأربع والانحرافات المعيارية المقابلة لها.

جدول (2): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمكونات رأس المال الفكري

المكونات	رأس المال النفسي	رأس المال البشري	رأس المال الاجتماعي	رأس المال الهيكلي	الوزن النسي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي
1					95.42	.21	2.87
2					89.97	.30	2.70
3					82.4	.39	2.48
4					78.86	.42	2.37

المصدر: إعداد الباحثة، بالاعتماد إلى بيانات الاستبيان. 2021 م.

يتضح من جدول (2) أن رأس المال النفسي يحتل المرتبة الأولى في الأهمية حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.87) ويليه رأس المال البشري ثم رأس المال الاجتماعي وأخيراً رأس المال الهيكلي الذي بلغ متوسطه الحسابي (2.37)، وكانت الانحرافات المعيارية للمكونات الأربع منخفضة، أي أن هناك اتساق في الإجابات.

• إجابة السؤال الفرعي الأول: ما مدى وضوح مفهوم رأس المال الهيكلي لدى أعضاء الكليات التطبيقية بجامعة الملك خالد؟ يتكون رأس المال الهيكلي من أربعة أبعاد، وتم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسي لها كما في جدول (3).

جدول(3): التكرارات والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسي لمحوّنات رأس المال الهيكل

	النقرات	الوزن	الانحراف	المتوسط	الرأي
	الأنطبقة والبرمجيات وقواعد البيانات	الوزن	الانحراف	المتوسط	الرأي
1	تسهم النظم المستخدمة في الكلية في إنجاز العمل بالشكل المطلوب.	89.24	.67	2.68	موافق
2	توافر لدى الكلية قاعدة بيانات كفء، ومتكاملة ومتاحة لجميع الأعضاء.	68.26	.92	2.05	محايد
3	تميز النظم وقواعد البيانات المستخدمة في الكلية بالحداثة	66.93	.89	2.01	محايد
دليل الإجراءات والسياسات					
4	يتوفر في الكلية دليل إجراءات وسياسات معتمد ومشروع بوضوح	78.92	.80	2.37	موافق
5	مشاركة أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم في صياغة السياسات الخاصة بالكلية والتزامهم بتنفيذها	81.59	.79	2.45	موافق
6	تسعى الكلية إلى تبني السياسات والأساليب التي تسهل العمليات وتتفاهم بها بكفاءة وفعالية	84.91	.68	2.55	موافق
الخطط الاستراتيجية والتشغيلية					
7	يتوفر لدى الكلية خطة استراتيجية مناسبة	91.24	.56	2.74	موافق
8	يلتزم جميع أعضاء هيئة التدريس بتنفيذ الخطة الاستراتيجية والتشغيلية	88.24	.61	2.65	موافق
9	يتم مراجعة الخطة سنويًا لمعرفة مدى تحقيق الأهداف وعمل التحديثات الازمة	89.91	.59	2.70	موافق
الهيكل التنظيمي					
10	يتوفر لدى الكلية هيكل تنظيمي من واضح ومنشور إلكترونياً وورقياً.	66.27	.89	1.99	محايد
11	يتوفر لدى الكلية وصف وظيفي واضح لجمع المهام الوظيفية	73.93	.83	2.22	محايد
12	يمتلك أعضاء هيئة التدريس العربية في إتخاذ القرارات المتعلقة بأعمالهم عن طريق تفويض السلطة.	66.93	.81	2.01	محايد
الدرجة الكلية لرأس المال الهيكل					
	المصدر: إعداد الباحثة، بالاعتماد إلى بيانات الاستبانة، 2021م.	78.86	.42	2.37	موافق

يتضح من الجدول أعلاه أن مدى وضوح مفهوم رأس المال الهيكل لدى أعضاء الكليات التطبيقية بجامعة الملك خالد جاء بمتوسط حسابي (2.37) بانحراف معياري (0.42) وتعزو الباحثة ذلك نتيجة لضعف الهيكل التنظيمي في الكليات التطبيقية خالد، فهو يؤثر وبشكل أساس على مفهوم رأس المال الهيكل، فإذا كان الأساس فيه مشكلة، فمن المؤكد أن تبعات الأساس ستكون أيضًا ضعيفة، كما أنه يوجد ضعف في تفويض السلطة ووجود مركزية تؤثر بصورة سلبية على أداء الكليات.

وكما يتضح من النتائج أن الخطة الاستراتيجية والتشغيلية وتحديدًا الفقرة التي نصها "يتوفر لدى الكلية خطة استراتيجية مناسبة" حصلت على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره (2.74) ووزن نسيبي قدره (89.40)% وأن الهيكل التنظيمي وتحديدًا الفقرة التي نصها "يتوفر لدى الكلية هيكل تنظيمي من واضح ومنشور إلكترونياً وورقياً". حصلت على المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي قدره (1.99) ووزن نسيبي قدره (66.2)% وتعزو الباحثة ذلك إلى أن الكليات التطبيقية لا تولى الهيكل التنظيمي الاهتمام المطلوب كعدم تحديده وأصبح لا يتناسب مع الواقع الحالي للكليات.

- إجابة السؤال الفرعي الثاني: ما مدى وضوح مفهوم رأس المال البشري لدى أعضاء الكليات التطبيقية بجامعة الملك خالد؟ يتكون رأس المال البشري من أربعة أبعاد تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسي لهذه الأبعاد كما في جدول(4).

جدول(4): التكرارات والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسي لمحوّنات رأس المال البشري

	النقرات	الوزن	الانحراف	المتوسط	الرأي
	التعلم والتعليم	الوزن	الانحراف	المتوسط	الرأي
1	تناسب طبيعة العمل الذي أقوم به مع مؤهلاتي العلمية	88.58	.66	2.66	موافق
2	تشجع الكلية أعضاء هيئة التدريس على النشر العلمي	92.24	.55	2.77	موافق
3	انقل التغيير الذي يحصل على طبيعة عملى بدون تردد اذا كان متوافق مع مؤهلاتي	86.91	.68	2.61	موافق
التدريب					
4	تقوم الكلية بوضع خطة سنوية لتدريب أعضاء هيئة التدريس	90.24	.64	2.71	موافق
5	تساعد الدورات التدريبية على تحسين الأداء	92.24	.55	2.77	موافق
6	يوجد في الكلية جهة مختصة ب تقديم البرامج التدريبية بشكل منظم	94.57	.46	2.84	موافق
الخبرة					
7	تبذل الكلية جهداً ملحوظاً لاحتفاظ والاهتمام بالأعضاء من ذوات الخبرة العملية والفنية.	75.59	.85	2.27	محايد
8	يتنااسب العمل الذي أقوم به حالياً مع خبراتي في العمل	96.90	.38	2.91	موافق
9	تساعد الخبرة التي يمتلكها الأعضاء على حل مشاكل العمل	93.91	.50	2.82	موافق
المهارة					
10	تحرص الكلية على اكتساب أعضاء هيئة التدريس مهارات جديدة	89.58	.63	2.69	موافق
11	تقوم الكلية بقياس مهارات الأعضاء ورصدها وتقييمها بشكل دوري	92.24	.57	2.77	موافق
12	تطلب الوظيفة امتلاك مهارات علمية لإنجاز العمل بشكل متميز	86.58	.70	2.60	موافق
	الدرجة الكلية لرأس المال البشري	89.97	.30	2.70	موافق
المصدر: إعداد الباحثة، بالاعتماد إلى بيانات الاستبانة، 2021م.					

تبين من الجدول أعلاه أن مدى وضوح مفهوم رأس المال البشري لدى أعضاء الكليات التطبيقية بجامعة الملك خالد جاء بمتوسط حسابي (2.70) وانحراف معياري (0.30). وتعزو الباحثة ذلك إلى اهتمام الكلية باختيار الكفاءات في العمل، وتحرص على أن تكون طبيعة العمل للعاملين متناسبة مع تخصصاتهم العلمية، كما وأنها تهتم بتدريب الموظفين لزيادة مستوى أدائهم، وتعمل على تقييم وقياس المهارات بصورة دائمة لأعضاء الكلية. واتفق دراسة (Tran & Vo, 2021) بنتائجها مع الدراسة الحالية حيث أكدت على أن أداء البنك الإيجابي مفتون بشكل أساسي بفاءة رأس المال البشري. وكما يتضح من النتائج في بعد التعلم والتعليم أن الفقرة التي نصها "يتناسب العمل الذي أقوم به حالياً مع خبراتي في العمل" حصلت على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره (2.91) وزن نسيبي قدره (96.6%) وتعزو الباحثة ذلك إلى اعتماد الكلية أساس التوظيف الصحيحة، فمن الضروري أن تتناسب التخصصات لأعضاء هيئة التدريس مع طبيعة عملهم لضمان مستوى أداء عالي وخلق دافعية للتعلم. وكذلك فإن بُعد الخبرة في الفقرة التي نصها "تبذل الكلية جهداً ملحوظاً للاحتفاظ بالأعضاء من ذوات الخبرة العملية والفنية وتوليمهم الاهتمام" حصلت على المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي قدره (2.27) وزن نسيبي قدره (75.5%) وتعزو الباحثة ذلك إلى عدم اهتمام الكلية بالكافاءات المميزة والسعى وراء الاحتفاظ بهم وأنها تتعرض لبعض خسارة الكفاءات نتيجة لرغبة بعض أعضاء هيئة التدريس في تطوير مستواهم في العمل واختيار بدائل أخرى. وقد أوصت دراسة (Almutirat, 2020) على أهمية تدريب العاملين لرفع مستوى أدائهم وبناء قدرات العنصر البشري.

• إجابة السؤال الفرعي الثالث: ما مدى وضوح مفهوم رأس المال الاجتماعي لدى أعضاء الكليات التطبيقية بجامعة الملك خالد؟ يتكون رأس المال الاجتماعي من بُعدين تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسيبي لها كما في جدول (5).

جدول (5): التكرارات والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسيبي لمكونات رأس المال الاجتماعي

الرأي السائد	الوزن النسيبي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العلاقة الداخلية بين العاملين		الفقرات
				العلاقة بين الأعضاء يسودها التفاهم والودة والاحترام المتبادل	يتعاون الأعضاء في حل المشكلات التي تواجه الكلية	
موافق	96.24	.31	2.89	1	يتبادل الأعضاء زيارات اجتماعية في المناسبات المختلفة	العلاقة بين العاملين
موافق	83.25	.73	2.50	2	يرتبط الأعضاء بعلاقات اجتماعية إيجابية مع الأعضاء في بقية الكليات بالجامعة والإدارات المختلفة.	العلاقة الخارجية بين العاملين والأطراف الخارجية
موافق	78.59	.69	2.36	3	يشترك الأعضاء في جمعيات خيرية وأندية عامة	
موافق	85.25	.69	2.56	4	يحرص الأعضاء على المساهمة في التنمية الاجتماعية	
محابي	69.93	.72	2.10	5	يترأس الأعضاء في الأندية والجمعيات	
موافق	81.25	.73	2.44	6	ويتبرع الأعضاء بجهود اجتماعية وخيرية	
موافق	82.4	.39	2.48		الدرجة الكلية لرأس المال الاجتماعي	

المصدر: إعداد الباحثة، بالاعتماد إلى بيانات الاستبيان. 2021م.

يتضح من الجدول أعلاه أن مدى وضوح مفهوم رأس المال الاجتماعي لدى أعضاء الكليات التطبيقية بجامعة الملك خالد جاء بمتوسط حسابي (2.48) وانحراف معياري (0.39) وتعزو الباحثة ذلك إلى الأجزاء الإيجابية التي تسود العلاقات بين أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم في الكليات التطبيقية، ويعود ذلك إلى هيئة العمل المناسبة والمريحة.

وكما يتضح من نتائج العلاقات الداخلية بين أعضاء هيئة التدريس تحديداً الفقرة التي نصها "العلاقة بين الأعضاء يسودها التفاهم والودة والاحترام المتبادل" حصلت على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره (2.89) وزن نسيبي قدره (96.24%) وتعزو الباحثة ذلك إلى اختيار موظفين ذوي كفاءة عالية للعمل في الكليات التطبيقية، مما يسهم في ضمان نجاحهم اجتماعياً في التعامل مع بعضهم البعض في الكليات. وأن العلاقات الخارجية بين أعضاء هيئة التدريس والأطراف الخارجية تحديداً الفقرة التي نصها "يشترك الأعضاء في جمعيات خيرية وأندية عامة" حصلت على المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي قدره (2.10) وزن نسيبي قدره (69.9%) وتعزو الباحثة ذلك لعدم توفر الدعم الكافي لخلق العلاقات الخارجية مثل الاشتراك في الأندية والجمعيات.

• إجابة السؤال الفرعي الرابع: ما مدى وضوح مفهوم رأس المال النفسي لدى أعضاء الكليات التطبيقية بجامعة الملك خالد؟ يتكون رأس المال النفسي من أربعة أبعاد وتم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسيبي لهذه الأبعاد كما في جدول (6).

جدول(6): التكارات والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسيي لمكونات رأس المال النفسي

الرأي السائد	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المفردات	
				التفاؤل	
موافق	94.91	.47	2.85	عندما أتوقع حدوث شيء غير جيد في عملي، يكون لدى تفاؤل بأنه لن يحدث	1
موافق	98.24	.23	2.95	دائماً انظر للجوانب المضيئة من الأمور المتعلقة بعملي	2
موافق	94.57	.48	2.84	من الصحيح أن أرى نفسي ناجحاً إلى حد ما في عملي	3
الأمل					
موافق	92.57	.56	2.78	يوجد حلول كثيرة لمواجهة أي مشكلة	4
موافق	97.24	.30	2.92	احق اهداف عملي وتلك الأهداف التي اضعها لنفسي	5
موافق	98.24	.24	2.95	لدي امل بأنني سأحقق كل طموحاتي في العمل	6
الثقة بالذات					
موافق	96.24	.39	2.89	أشعر بالثقة العالية عند مواجهة أي مشكلة باني سأجد لها حلأ	7
موافق	89.24	.63	2.68	أشعر بالثقة عند التواصل مع مهارات خارج الكلية ومناقشتهم في بعض المشكلات المتعلقة بالعمل.	8
موافق	97.57	.35	2.93	أشعر بثقة عالية عند وضع الأهداف التي تتعلق بعملي	9
المرنة					
موافق	95.57	.43	2.87	يمكنني انجاز عملي في الأوقات الصعبة	10
موافق	94.24	.53	2.83	يمكنني التعامل مع عدة مهام تتعلق بوظيفتي في الوقت نفسه	11
موافق	96.90	.39	2.91	لدي القدرة على تجاوز عوائق العمل والتلحرك مرة أخرى	12
موافق	95.42	.21	2.87	الدرجة الكلية لرأس المال النفسي	

المصدر: إعداد الباحثة، بالاعتماد إلى بيانات الاستبيان. 2021م

يوضح الجدول أعلاه أن مدى وضوح مفهوم رأس المال النفسي لدى أعضاء الكليات التطبيقية بجامعة الملك خالد جاء بمتوسط حسابي (2.87) وانحراف معياري (0.21) وتعزو الباحثة ذلك إلى أن الاستقرار النفسي العامل يسهم بشكل كبير في زيادة رصيد قاعدة رأس المال الفكري، حيث ينعكس ذلك على زيادة إنتاجيّتهم وتميّز أدائهم. وكما يتضح من نتائج التفاؤل والأمل وتحديداً الفقرة التي نصها "دائماً أنظر للجوانب المضيئة من الأمور المتعلقة بعملي" "الفقرة التي نصها" لدى أمل بأنني سأحقق كل طموحاتي في العمل "حصلت على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره (2.95) ووزن نسيبي قدره (98.24) وتعزو الباحثة ذلك إلى أن الحفاظ على رأس المال النفسي لأعضاء هيئة التدريس ينعكس ذلك في استقرارهم النفسي في بيئة العمل الإيجابية ويسهم في تحقيق أهدافها، وأن الثقة بالذات حصلت على المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي قدره (2.68) ووزن نسيبي قدره (89.42)، حيث أوصت دراسة (بن لولرياح، 2020) بضرورة توفير مناخ تنظيمي لأعضاء هيئة التدريس والقيادات بالأقسام التربوية في حل المشاكل التي تحيط بالكوادر التدريسية.

2.1.4. إجابة السؤال الرئيسي الثاني: ما درجة توفر الإبداع لدى أعضاء هيئة التدريس بالكليات التطبيقية بجامعة الملك خالد؟ للإجابة على هذا التساؤل تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسيي لأبعاد الإبداع الثلاثة كما في جدول (7).

جدول(7): الوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسيي لأبعاد المحوّر الثاني

الرأي السائد	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المفردات	
				الطلاقة (الجرأة)	
موافق	98.24	.24	2.95	لدي شجاعة للقيام بأعمال إبداعية في الكلية	1
موافق	91.24	.58	2.74	أرغب في العمل ضمن فريق تسوده روح المجازفة	2
غير موافق	47.62	.74	1.43	الخوف من الفشل يجعلني اتردد في اقتراح أفكار جديدة لتطوير العمل.	3
المرنة					
غير موافق	47.62	.75	1.43	أخشى أن أجرب الأفكار الجديدة والإبداعية	4
موافق	94.91	.43	2.85	لدي القدرة على تغيير وسائل العمل بشكل مستمر	5
موافق	93.91	.46	2.82	عندما أواجه صعوبة في أداء عملي أجرب أساليب جديدة مبتكرة	6
التفاصيل					
موافق	94.24	.49	2.83	ادق في تفاصيل عملي واعطها أهمية كبيرة من وقتي	7
موافق	94.57	.49	2.84	اتعامل مع جميع المهام بأهمية كبيرة وان كانت صغيرة	8
موافق	95.57	.37	2.87	اسعى دائماً للبحث والقراءة بين السطور	9
موافق	84.2	.23	2.53	الدرجة الكلية للمحوّر الثاني	

المصدر: إعداد الباحثة، بالاعتماد إلى بيانات الاستبيان. 2021م

يتضح من الجدول أعلاه أن درجة توفر الإبداع لدىأعضاء الكليات التطبيقية بجامعة الملك خالد جاء بمتوسط حسابي (2.53) وانحراف معياري (0.23) وقد أكدت دراسة (الخيفي وأخرون،2020) على أن رأس المال الفكري بجميع أبعاده يؤثر في قدرة الإبداع التنظيمي في المنظمات. وكما يتضح من نتائج الدراسة وتحديداً الفقرة التي نصها " لدى شجاعة للقيام بأعمال إبداعية في الكلية" حصلت على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره (2.95) وزن نسيبي قدره (%)98.24 وترى الباحثة أن هذا يؤكد رغبتهم الداخلية لتقديم أعمال إبداعية لتحقيق طموحاتهم في العمل، والوصول إلى مستوى أداء عالي في الكليات التطبيقية. وأكدت دراسة (Mutonyi & let, 2020) على أن المناخ التنظيمي يرتبط بعلاقة إيجابية مع الأداء الإبداعي مما يفسر دوره الكبير في الأداء الإبداعي الفردي لدى الموظفين.

3.1.4. إجابة السؤال الرئيسي الثالث: ما مدى مساهمة مكونات رأس المال الفكري في الإبداع لدىأعضاء هيئة التدريس بالكليات التطبيقية بجامعة الملك خالد؟ للإجابة على هذا السؤال تم استخراج نتائج تحليل الارتباط لمعرفة مدى تأثير رأس المال الفكري بمكوناته على مؤشرات الإبداع.

جدول (8): ملخص تأثير مكونات رأس المال الفكري (رأس المال النفسي) في الإبداع

الخطأ المعياري للتقدير	معامل التحديد المعدل	معامل التحديد	اختبار بيرسون للارتباط
5.264	0.672	0.679	0.812

المصدر: إعداد الباحثة، بالاعتماد إلى بيانات الاستبانة. 2021 م.

ويتضح من الجدول أعلاه أن أحد مكونات رأس المال الفكري هو الأكثر تأثيراً على مؤشرات الإبداع لدىأعضاء هيئة التدريس في الكليات التطبيقية بجامعة الملك خالد. حيث فسر رأس المال النفسي ما يقدر بنسبة 67.9% من التغيرات الحاصلة في مؤشرات الإبداع لدىأعضاء هيئة التدريس بينما يرجع لعوامل أخرى 32.1%.

4.2. اختبار فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسية: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين رأس المال الفكري والإبداع، ويتفرع منها الفرضيات التالية:

- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين رأس المال البشري والإبداع بالكليات التطبيقية.
- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين رأس المال الاجتماعي والإبداع بالكليات التطبيقية.
- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين رأس المال النفسي والإبداع بالكليات التطبيقية.
- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين رأس المال النفسي والإبداع بالكليات التطبيقية.

ولإيجاد هذه العلاقة تم ايجاد معامل الارتباط بيرسون للتحقق من وجود علاقة بين متطلبات استجابات أفراد العينة تجاه واقع رأس المال الفكري وبين متطلبات استجابات أفراد العينة تجاه الإبداع.

جدول (9): معامل الارتباط بين رأس المال الفكري والإبداع

القيمة الاحتمالية (Sig.)	معامل الارتباط	
<0.001	0.419	رأس المال البشري
<0.001	0.436	رأس المال الاجتماعي
<0.001	0.428	رأس المال النفسي
<0.001	0.446	أبعاد رأس المال الفكري
<0.001	0.518	

الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.01$.

المصدر: إعداد الباحثة، بالاعتماد إلى بيانات الاستبانة. 2021 م.

يبين جدول (8) أن معامل الارتباط بين رأس المال الفكري والإبداع تساوي 0.518، وأن القيمة الاحتمالية (Sig) يساوي 0.000 وهي أقل من مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$ وهذا يدل على وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 بين رأس المال الفكري والإبداع وكذلك توجد علاقة طردية بين أبعاد رأس المال الفكري والإبداع وذلك حسب القيمة الاحتمالية حيث كانت أقل من 0.05 عند جميع الأبعاد وهذا يؤكد قبول الفرضيات السابقة.

5. الخاتمة:

تناول في خاتمة هذا الدراسة، أهم النتائج والتوصيات التي توصلت إليها الدراسة.

1.5. النتائج:

خلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها ما يلي:

- يمثل رأس المال الفكري دوراً مهماً في الكليات التطبيقية وخاصة رأس المال النفسي الذي يسهم بشكل كبير في تكوينه حيث جاء بوزن نسبي مقداره (95.42%)، ثم يليه رأس المال البشري بوزن نسبي مقداره (89.97%)، فيما كان رأس المال الاجتماعي ورأس المال البصري الأقل أهمية بأوزان نسبية (82.4%)، (78.8%) على التوالي.
- توجد علاقة ارتباط طردية ذات دلالة إحصائية بين مكونات رأس المال الفكري والإبداع، إذ يمثل رأس المال النفسي المكون الأكثر ارتباطاً مع الإبداع، ثم يليه البشري، فيما كان الاجتماعي والبيكلي الأقل على التوالي.
- أن درجة توفر الإبداع لدى أعضاء الكليات التطبيقية جاءت بمتوسط حسابي (2.53) ومؤشرات الإبداع ذات أهمية مرتفعة، وجاء اهتمام أعضاء هيئة التدريس بمؤشر الطلاقة وكان مؤشر المرونة هو الأقل اهتمام لديهم.
- إن رأس المال النفسي يفسر بنسبة (67.9%) من مؤشرات الإبداع لدى أعضاء هيئة التدريس في الكليات التطبيقية.
- إن امتلاك الجامعات لرأس مال فكري قوي سيسمح لهم في توليد الإبداع وتحقيق التميز والدينونة.

2.5. التوصيات:

وبناءً على النتائج التي خلصت إليها الدراسة فإننا نوصي بما يلي:

- ضرورة اهتمام إدارة الكليات التطبيقية بالجامعة برأس المال الفكري بجميع مكوناته وتطويرها من خلال:

 1. الاهتمام بشكل أكبر برأس المال البصري وتعزيزه من خلال توضيح الهيكل التنظيمي والحرص على امتلاك قاعدة بيانات محدثة ومتاحة للجميع.
 2. تنمية رأس المال البشري من خلال تقديم دورات تخصصية لإكسابهم مهارات جديدة تتلاءم مع تطلعات الكليات التطبيقية.
 3. زيادة الاهتمام برأس المال الاجتماعي من خلال تشجيع أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم بالانضمام للجمعيات الخيرية والقيام بالأعمال التطوعية وإدخال ذلك كبند في تقييم الأداء السنوي.
 4. الاهتمام برأس المال النفسي بتعزيز ثقة أعضاء هيئة التدريس بقدراتهم وشاركتهم في تطوير العمل.

- تشجيع أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم باقتراح أفكار جديدة وتقديم المبادرات لتعزيز الإبداع لديهم.
- تعزيز بيئة تنظيمية محفزة واستحداث نظام حواجز لكافأة أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم على إنتاجهم الإبداعي.

المراجع:

أولاً: المراجع العربية:

1. اميري، وليد، وعجلان، حسين. (2017). المسئولية الاجتماعية للمصارف الخاصة: في إطار العلاقة بين رأس المال الفكري ورأس المال التمويلي. دار البيزورى.
2. بن بولرياح، سار، وعبدالكريم، طيف. (2020). مساهمة رأس المال الفكري في إدارة التغيير التنظيمي- دراسة ميدانية في المديرية العملية لاتصالات الجزائر بالجفالة، كلية الاقتصاد والتجارة وعلوم التسويق. مجلة دراسات وابحاث: (12):111-129.
3. جامعة الملك خالد. (2022). <https://kku.edu.sa/ar/portfolio/5139>.
4. حرحوش، عادل. (2007). رأس المال الفكري طرق قياسه وأساليب المحافظة عليه. دار المنظمة العربية للتنمية الإدارية.
5. خبير، سيد عيد. (2008). التحديات التي تواجه الإدارة الإبداعية. ندوة الإدارة الإبداعية للبرامج والأنشطة في المؤسسات الحكومية والخاصة. القاهرة.
6. الخيفي، امراجع محمد، و المهيلاوي، هبة. (2020). قياس أثر رأس المال الفكري على قدرة الإبداع التنظيمي دراسة ميدانية في شركات المؤسسة الوطنية للنفط بدولة ليبيا خلال الفترة من العام 2012 حتى 2019. المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية: (11):1210-1226.
7. ديون، عبدالقادر، صيبي، عبد اللطيف. (2020). أثر رأس المال الفكري على الإبداع التنظيمي في قطاع التأمين- حالة مؤسسة الضمان الاجتماعي CNAS لولاية غارداية. مجلة الباحث، (20):857-871.
8. طبيشات، نواف همار سليم. (2020). دور الإبداع التنظيمي في تطوير المؤسسات العامة المستقلة في المملكة الأردنية الهاشمية. المجلة العربية للإدارة: (3):40-112.
9. العزى، سعد علي، وصالح، أحمد علي. (2009). إدارة رأس المال الفكري في منظمات الأعمال. اليازوري للنشر والتوزيع.

10. العيون، ايمان محمود. (2021). أثر رأس المال الفكري على الأداء التنظيمي: دراسة تطبيقية على المستشفى الخاص في عمان. [رسالة ماجستير، جامعة الاسراء الخاصة]. دار المنشورة.
11. مختار، حسن، وادريس، صلاح. (2017). أثر المؤهلات الأكademية للعاملين في رأس المال الفكري بشركات الاتصال بالسودان- وفقاً وجهة نظر عينة من العاملين بشركات زين وسوداني و MTN بالسودان. *مجلة العلوم الاقتصادية*: 18(1): 44-58.
12. المطيري، محيا بن خلف. (2007). إدارة رأس المال الفكري وتنميته في التعليم الجامعي في ضوء التحولات المعاصرة. [أطروحة دكتوراه غير منشورة]. جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.
13. المعاني، أحمد، عريقات، أسماء، الصالح، ناصر. (2011). قضايا إدارية معاصرة. دار وائل للنشر والتوزيع.
14. الوشمي، العنود بنت خالد ، والقططاني، زينة بنت محمد. (2020). أثر الإبداع التنظيمي على تحقيق الميزة التنافسية في مؤسسات التعليم العالي. *مجلة القاهرة: كلية الدراسات العليا التربوية*، 28(4): 439-399.

ثانيًا: المراجع الأجنبية:

1. Almutirat, H. A. (2020). The impact of intellectual capital in organizational innovation: case study at Kuwait Petroleum Corporation (KPC). *Review of Economics and Political Science*, 7(1), 34–55. <https://doi.org/10.1108/reps-08-2019-0113>
2. Mutonyi, B. R., Slätten, T., & Lien, G. (2020). Organizational climate and creative performance in the public sector. *European Business Review*, 32(4), 615–631. <https://doi.org/10.1108/ebr-02-2019-0021>
3. Saleh, Reza Ibrahim (2009, November1-4). *Intellectual Capital and its Role in Achieving the Competitive Advantage of Organizations*. International Conference on Administrative Development. Towards Excellence in Government Performance, Institute of Public Administration, Riyadh, Saudi Arabia.
4. Tsai, C. H., & Mutuc, E. B. (2020). Evidence in Asian Food Industry: Intellectual Capital, Corporate Financial Performance, and Corporate Social Responsibility. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(2), 663. <https://doi.org/10.3390/ijerph17020663>
5. Vo, D. H., & Tran, N. P. (2021b). Intellectual capital and bank performance in Vietnam. *Managerial Finance*, 47(8), 1094–1106. <https://doi.org/10.1108/mf-03-2020-0143>



The Role of Intellectual Capital in Achieving Creativity- An Empirical Study on the Applied Colleges in King Khalid University

Rawabi Hassan Alshehri

The Applied College, King Khalid University, Saudi Arabi

Ralshehry@kku.edu.sa

Received: 3/7/2022

Revised: 27/7/2022

Accepted: 13/8/2022

DOI: <https://doi.org/10.31559/GJEB2022.12.5.3>

Abstract: This study attempts to investigate the role of intellectual capital in achieving creativity among faculty members and their equivalents in the Applied Colleges in King Khalid University. The IC components are (structural, human, social, and physiological capital) and their effect on the faculty members creativity (fluency, flexibility, and details). To achieve this goal, the researchers used the descriptive analytical approach, and designed a questionnaire using a random sample of (148) in applied colleges in King Khalid University. The study has a number of results, the most important one is that the intellectual capital has an essential role in the Applied Colleges, the psychological capital as the most basic component in forming the IC, and the creativity was highly. The researcher recommended that the administration of applied colleges should reinforce the intellectual capital and develop its components.

Keywords: Intellectual Capital, Creativity, Structural Capital, Human Capital, Social Capital, Psychological Capital.

References:

- Al'nzy, S'd 'ly, Wsah, Ahmd 'ly. (2009). Edart Ras Almal Alfkry Fy Mnzmat Ala'mal. Alyazwry Llnshr Waltwzy'.
- Al'ynw, Ayman Mhmwd. (2021). Athr Ras Almal Alfkry 'la Alada' Altnzymy: Drash Ttbyqyh 'la Almstshfyat Alkhash Fy 'man.] Rsalt Majstyr, Jam't Alasra' Alkhash [. Dar Almnzwmh.
- Amyry,Wlyd, W'ejlan,Hsyn. (2017). Alms'wlyh Alajtma'yh Llmsarf Alkhash: Fy Atar Al'laqh Byn Ras Almal Alfkry Wras Almal Altmwyly. Dar Alyazwry.
- Bn Bwlrbah,Sar, W'bdalkrym, Tyf. (2020). Msahmt Ras Almal Aalfkry Fy Edart Altghyrr Altnzymy- Drash Mydanyh Fy Almdyryh Al'mlyh Latsalat Aljza'r Baljflh, Klyt Alaqtasydah Waltjaryh W'lwm Altsyyr. Mjlt Drasat Wabath: 12(1):111-129.
- Dywn, 'bdalqadr,Syty, 'bdalftyf.(2020). Athr Ras Almal Alfkry 'la Alebda' Altnzymy Fy Qta' Altamyn- Halt M'sst Aldman Alajtma'y Cnas Lwlayh Ghardayh. Mjlt Albahth, 20(01): 871-857.
- Hrhwsh, 'adl.(2007). Ras Almal Alfkry Trq Qyash Wasalyb Almhafzh 'lyh. Dar Almnzwmh Al'rbyh Lltnmyh Aledaryh.
- Jam'h Almlk Khald. (2022). <https://kku.edu.sa/ar/portfolio/5139>
- Khbyr, Syd 'yd. (2008) .Althdyat Alty Twajh Aledarh Alebda'yh. Ndwt Aledarh Alebda'yh Llbramj Walanshth Fy Alm'ssat Alhkwmhyh Walkhash. Alqahrh.
- Alkhfyfy, Amraj' Mhmd, W Almhylmy,Hbh. (2020). Qyas Athr Ras Almal Alfkra 'la Qdrt Alebda' Altnzyma Drash Mydanyh Fy Shrkat Alm'essh AlwtncH Llnft Bdwlh Lybya Khlal Alfrtrh Mn Al'am 2012 Hta 2019. Almjlh Al'lmyh Lldrasat Altjaryh Walby'yh:11(4): 1210- 1226.
- Alm'any, Ahmd,'ryqat, Ahmd, Alsah, Asma', Wjradat, Nasr. (2011). Qdaya Edaryh M'asrh. Dar Wa'l Llnshr Waltwzy'.

11. Mkhtar, Hsn, Wadrys, Slah. (2017). Athr Alm'hlat Alakadymyh Li'amlyn Fy Ras Almal Alfkry Bshrkat Alatsal Balswdan-Wfqaan Wjht Nzn 'ynh Mn Al'amlyn Bshrkat Zyn Wswdany W Mtn Balswdan. Mjlt Al'lwm Alaqsadyh: 18(1): 44-58.
12. Almtyry, Mhya Bn Khlf. (2007). Edart Ras Almal Alfkry Wtnmyth Fy Alt'lym Aljam'y Fy Dw' Althwlat Alm'asrh.]Atrwht Dktwrah Ghyr Mnshwrh [. Jam't Am Alqra, Almmlkh Al'rbyh Als'wdyh.
13. Tbyshat, Nwaf Nhar Slym. (2020). Dwr Alebda' Altnzymy Fy Ttwyr Alm'ssat Al'amh Almstqlh Fy Almmlkh Alardnyh Alhashmyh. Almjlh Al'rbyh Lledarh: 40(3): 112-81.
14. Alwshmy, Al'nwd Bnt Khald, Walqhtany, Zynh Bnt Mhmd. (2020). Athr Alebda' Altnzymy 'la Thqyq Almyzh Altnafsyh Fy M'ssat Alt'lym Al'aly. Mjlt Alqahrh: Klyt Aldrasat Al'lya Altrbwyh, 28(4): 439-399.