

# دور رأس المال الفكري في تحقيق الإبداع بالكلية 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](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

## دور رأس المال الفكري في تحقيق الإبداع بالكلية 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 بالكلية التطبيقية في جامعة الملك خالد، وذلك من خلال التعرف على دور كلا من مكونات رأس المال الفكري المتمثلة في (الهيكلية، والبشرية، والاجتماعية، والنفسي) في تحقيق الإبداع لدى أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم من خلال التأثير على مكونات الإبداع المتمثلة في (الطلاقة، والمرونة، والتفاصيل)، ولتحقيق هذا الهدف اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي التحليلي، وقامت بتصميم استبانة لاختبار فروض الدراسة على العينة العشوائية البالغ عددها (148) مفردة في الكليات التطبيقية (بخميس مشيط، وأبها، ورجال المع، ومحايل 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 الهيكلية 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 هيكلية؛ رأس مال اجتماعي.

### 1. المقدمة:

إن المنظمات الحديثة اليوم أصبحت على دراية كاملة بأن وسيلة التقدم والنجاح هي من خلال إبتهاجها الإبداع والحرص على تطويره وتنميته. كما نلاحظ بأن المجتمعات المتقدمة اعتمدت على المبدعين وأصحاب العقول النيرة والمنتجة مما أدى لتقدمها 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 (دبون؛ وصيتي، 2020). لقد تركز اهتمام إدارة المنظمات برأس المال الفكري والاستثمار فيه من خلال تدريب العاملين وتعليمهم وكان هذا انعكاساً لمفهوم رأس المال البشري وأيضاً كانت الإدارة تهتم بجانب الإجراءات والسياسات وقواعد البيانات باعتبارها رأس مال هيكلية، ومؤخراً بدأ الباحثون والعلماء بالاهتمام برأس المال الفكري وربطه بالحالة النفسية للعاملين واعتبروا ذلك رأس مال نفسي للمنظمة، وأيضاً بدؤوا الاهتمام بالعلاقات التي تربط العاملون بالزبائن وأصحاب المصلحة المختلفين، وبالتالي اعتبر الباحثون بأن رأس المال الاجتماعي يتكون من شبكة العلاقات الخارجية والداخلية التي تلعب دوراً مهماً في نجاح الأعمال (المعاني وآخرون، 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 الاضمحلال 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 توفر 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 الهيكلية والبشرية والنفسية والاجتماعية 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:

تكمن مشكلة الدراسة بأن رأس المال الفكري يعتبر عنصر أساسي من عناصر المنظمات المختلفة باعتباره مورد استراتيجي متاح يحقق أهداف المنظمات ويحسن 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 الحقيقية التي تمتلكها وما يتوفر لدى العاملين من قدرات إبداعية، تسهم بشكل فعال في تنفيذ خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية التي يصبو لها المجتمع بأسره.

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

وينبثق 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؟

### 2.1. أهمية الدراسة:

تتجسد أهمية الدراسة الحالية بالآتي:

- توضيح العلاقة بين مفهومي رأس المال الفكري والإبداع وهي من المفاهيم المهمة في الفكر التنظيمي والإداري ولما له من بالغ الأثر على التعليم الجامعي وما تفرضه طبيعة التحدي العلمي ومما 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 المجتمع إلى كليات تطبيقية لتحقيق رؤية المملكة 2030 لمواءمة التطورات التقنية ومتطلبات السوق وحاجته لمهارات تطبيقية.
- لحاجة المكتبة السعودية الرقمية إلى دراسات مستفيضة عن رأس المال الفكري وأثاره الإيجابية والتوصيات التي تقدمها الدراسة ومدى الاستفادة منها في الواقع العملي.

### 3.1. أهداف الدراسة:

يتمثل الهدف الرئيسي التعرف على دور رأس المال الفكري في تحقيق الإبداع لدى أعضاء الكليات التطبيقية بجامعة الملك خالد واختبار علاقة الارتباط بينهما، وينبثق 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، والعلاقات الداخلية) في تحقيق الإبداع.
- التعرف على دور مكونات رأس المال النفسي (الثقة، الأمل، التفاؤل، المرونة) في تحقيق الإبداع.

### 4.1. فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسية الأولى: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين رأس المال الفكري والإبداع ويشق 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 بإبعاده الأربعة 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 تتناول الدراسة الجانب النظري لمتغيري البحث وهي كالاتي:

## 1.1.2. مفهوم رأس المال الفكري (Intellectual Capital):

تواجه المنظمات تحديًا في ظل بيئة الأعمال الديناميكية وسريعة التغير في كل جوانبها، ففي السابق كان رأس المال يتمحور حول الأصول الملموسة، أما الآن مع زيادة الاهتمام بالتكنولوجيا 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 دورًا كبيرًا في نجاح المنظمات وتميزها في بيئة الأعمال (المعاني وآخرون، 2011).

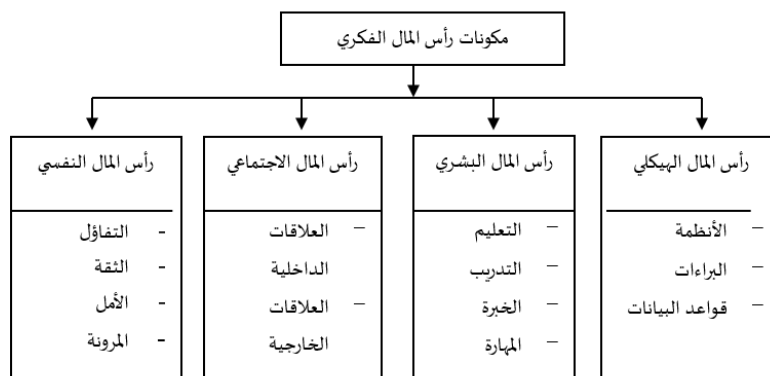
وتأسيسًا لما سبق فقد توجهت المنظمات للتركيز على كيفية تنمية رأس المال الفكري والمحافظة عليه لتحقيق مزايا تمكنها من التفوق على المنافسين وذلك باستثمار القاعدة الفكرية المتوافرة لديها من خلال دعم الطاقات البشرية والفكرية والعقلية ومساعدة الأفراد في اكتشاف مهاراتهم وصقلها (Saleh, 2009). وقد تناول مفهوم رأس المال الفكري العديد من المهتمين والباحثين فقد عرفه (أميري وعجلان، 2017) بأنه عبارة عن المعرفة والمهارات والقدرات التي تمتلكها المنظمات وتمكنها من الدخول في عالم المنافسة العالمية والاستجابة السريعة لمتطلبات العملاء ورغباتهم. وعرف (آل عيون، 2021) رأس المال الفكري هو ما يمتلكه العاملون من خبرات ومعارف، 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 والعلاقات 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 مصدرًا جوهريًا للميزة التنافسية ومن أهم ثروات التي تمتلكها المنظمات. لذلك يعد الاهتمام برأس المال الفكري ذو أهمية رغم ارتفاع تكاليف استثماره إلا أنه يسهم في ديمومة المنظمات ونموها (Tran&Vo, 2021). من أبرز التحديات التي تواجه 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 (حrchوش، 2007). مع زيادة القدرات الإبداعية لدى العاملين تزايد 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 يزداد مع تزايد مهارات الأفراد وطاقاتهم (بن لولبراح، 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 وفقًا لمقترح المعاني وزملائه:



الشكل (1): مكونات رأس المال الفكري

المصدر: المعاني وآخرون (2011). قضايا إدارية معاصرة، عمان: دارو ائل للنشر والتوزيع.

وسنستعرض فيما يلي هذه المكونات الأربعة:

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

ويعرف رأس المال الهيكلي بأنه قدرة المنظمات على نقل المعارف والخبرات وتوظيفها في الواقع العملي، ويتم هذا النقل عن طريق وجود هياكل تنظيمية تتضح فيها المسؤوليات والصلاحيات وعمليات وإجراءات وثقافة تنظيمية. بالإضافة لتوفر الكفاءة في الاستفادة من تلك المهارات في المنظمات المتنوعة (الخفيفي وآخرون، 2020). ويتكون رأس المال الهيكلي من الإجراءات والأنظمة وقواعد البيانات ونظم المعلومات التقنية والبرامج التدريبية والمكتبات والهياكل التنظيمية للمنظمة وقدراتها 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 يساهم في تطوير مبادرات العاملين وتشجيع الأفكار المبتكرة والأدوات والسبل الجديدة للتكيف مع التغيرات البيئية (ديون؛ وصيقي، 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 تمكنها 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 تقوي من موقف المنظمة التنافسي. (Tran & Vo, 2021).

ويعرفه (العنزي وآخرون، 2009) بأنه توليفة التعليم والجدارة والمعرفة والكفاءات الجوهرية للأفراد العاملين من أجل تحقيق الأهداف والبرامج والمهام الوظيفية المناطة 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 تساهم في بناء رأس مال بشري يعود عليها بالمنفعة، 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 تساهم في تحقيق الميزة التنافسية المستدامة للمنظمة وتحسين مستوى أدائها المحلي أو العالمي (بن لولرباح، 2020). وفي الوقت الحالي أصبح لدى المنظمات إدراك ووعي تام بأهمية المورد البشري الذي لا يمكن تقليده، فهو القلب النابض والمفتاح المفكر 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، وإشارات العديد من الدراسات بأهمية شبكة العلاقات الداخلية بين العاملين التي قد تساهم في النجاح إذا كانت علاقة مبنية على التعاون وقد تقود للفشل إذا كانت علاقة مليئة بالصراعات، وكذلك العلاقات الخارجية مع أصحاب المصلحة سواء كانوا عملاء أو موردين أو منافسين وكذلك تحتل الوجهين أما علاقة تعاون أو علاقة صراع، وتمثل هذه العلاقات مكونات رأس المال الاجتماعي (المعاني وآخرون، 2011).

إن رأس المال الاجتماعي يمثل كل القيم الاجتماعية التي تمكن الأفراد العاملين من عمليات التواصل الاقتصادي والتفاعل السياسي وتكون البنية التحتية للعلاقات، إذا يمكن القول بأن رأس المال الاجتماعي يرتبط مباشرة بامتلاك المنظمة للمعارف المستندة على شبكات التواصل والعلاقات مع مجتمع الأعمال لتوليد المنفعة والقيمة السوقية غير الملموسة للمنظمة، ومن هنا نرى أن رأس المال الاجتماعي يعتمد في نموه وتحسنه على دعم كلاً من رأس المال الهيكلي ورأس المال البشري (بن لولرباح، 2020). يعرف (مختار وإدريس، 2017) رأس المال الاجتماعي بأنه قدرة الأفراد العاملين على تكوين شبكة من العلاقات المشتركة فيما بينهم مما يساهم في تعظيم العمل الجماعي وتحقيق التواصل الاجتماعي والقدرة على الثقة بالآخرين.

ويرى (العنزي وآخرون، 2009) بأن رأس المال الاجتماعي يمثل علاقات المنظمة مع العملاء ومدى اكتساب رضاهم وولائهم والقدرة على الاحتفاظ بهم من خلال تلبية احتياجاتهم. يتكون رأس المال الاجتماعي من مكونين هما (ديون؛ وصيقي، 2020):

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

4. رأس المال النفسي **Psychological Capital** (المعاني وآخرون، 2011): ان الحالة النفسية للعاملين تؤثر بشكل كبير في أدائهم الوظيفي وتحسين أوضاعهم، وتشير معظم الدراسات بأن العاملين ذوي الحالة النفسية الإيجابية يسهمون في تحسين أدائهم وزيادة إنتاجيتهم وذلك يدفعهم للعمل بشكل أعلى وأفضل من أولئك الذي يفتقرون 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 تنميته، لأنه حتى يمتلك الأفراد العاملين علاقات مجدية وذات قيمة ومعارف 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 وتسهم في إكمال الطريق وتحقيق الأهداف المنشودة.
- الأمل ويعكس مفهوم القدرة على تحقيق الأهداف والإصرار على ذلك خلال فترة زمنية محددة.
- المرونة عند حدوث المشكلات والتكيف 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، ففي الوقت الحاضر أصبحت الصحة النفسية من أهم المرتكزات 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 متجدد ومواكب للتغيرات المختلفة وذلك نتيجة لتكامل معارف العاملين وخبراتهم، بالإضافة لنشر هذه المعارف في إطار المنظمة التعليمية لتوجيه أنشطتها، وتنبع أهمية المعرفة التي تمتلكها الجامعات في كون أساسها هو رأس المال البشري الذي يحرص وبشكل مستمر في إنتاج الثروة المعرفية بتطبيق تلك المعارف وتسخيرها لخدمة الجامعة. تسعى الجامعات وبشكل دؤوب إلى الاهتمام بالأساليب الإدارية والتنظيمية الحديثة للاستفادة المثلى لما تمتلكه من رأس مال فكري (الوشعي، والقحطاني، 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 لابد 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 ويؤثر ذلك سلباً على موقعها التنافسي (المطيري، 2007). وعلى هذا يتضح بأن إدارة رأس المال الفكري في الجامعات عملية ليست سهلة بل يشوبها كثير من التعقيد، واستقرت الدراسات على أهمية أن يتوفر 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 أنتجته من أفكار وابتكارات ومعارف وحقوق فكرية تساعد في تحسين العمل الجامعي والتنمية المجتمعية. (الوشعي، والقحطاني، 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 لمشكلة معينة، وكما يرى (Daft, 2001) أن الإبداع هو تبني سلوك أو فكرة جديدة (حبشات، 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، والقحطاني، 2020) إلى أن الإبداع هو التوصل إلى شيء جديد يتمتع بالندرة والتميز وتحقيق فوائد اقتصادية واجتماعية سواء كان في سلع أو خدمة أو طرح فكرة أو حل لمشكلة.

#### • مكونات الإبداع:

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

1. عنصر الطلاقة: يُقاس بمقدار قدرة الشخص في تقديم المعلومات خلال فترة زمنية محددة، وقد اشارت الدراسات إلى أنهم وجدوا في الاختبارات اللفظية ثلاثة عوامل مميزة في الطلاقة تتمثل في الطلاقة الفكرية، والطلاقة الترابطية، 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 أدركته المملكة العربية السعودية، وتجلّى الاهتمام به حتى أصبح ضرورة أساسية على جميع المجتمعات خاصة تلك التي تسعى أن تكون في مقدمة الأمم. فوجهت جل اهتمامها بالتعليم بما فيه التعليم الجامعي وذلك من خلال رؤية 2030 لتعطي رسالة في غاية الأهمية وهي وجوب تطوير التعليم من خلال عدة وسائل أهمها تشجيع المبدعين والمبتكرين (الوشعي؛ والقحطاني، 2020).

وانطلاقاً من أهمية المجتمعات المتعلمة يتعاظم دور المؤسسات التعليمية وفي مقدمتها الجامعات التي تسعى جاهدة على خلق قيمة لمخرجاتها، ولا يمكنها تحقيق ما تسعى إليه إلا باهتمامها بما تمتلكه من موارد. فتعتبر الثقافة التنظيمية والعلاقات الداخلية والخارجية والموارد البشري وصحته النفسية من عوامل تحسين أداء الأفراد ومصدر لدافعيتهم في تحقيق الإبداع والابتكار سعياً للنهوض وتحقيق الميزة التنافسية (Mutonyi & elt, 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 مطوره على جميع العاملين (الوشعي؛ والقحطاني، 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 علاقة 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 مقترن بشكل أساسي 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 استبانة 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 والهيكلية والعلماء وبين الابتكار التنظيمي، وأيضاً توصلت إلى أهمية تدريب العاملين لرفع مستوى أدائهم وبناء قدرات العنصر البشري.
- دراسة بن لولرباح (2020)، بعنوان "مساهمة رأس المال الفكري في إدارة التغيير التنظيمي- دراسة ميدانية في المديرية العملية لاتصالات الجزائر بالجلفة". هدفت الدراسة إلى تحليل العلاقة بين رأس المال الفكري بمكوناته المختلفة (رأس المال البشري، رأس المال الهيكلي، رأس المال العلائقي) وإدارة التغيير التنظيمي، استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي تم تصميم استبانة كأداة لجمع البيانات من مجتمع الدراسة البالغ 36 عامل بمختلف 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 والقحطاني (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 المسحي وتم تصميم استبانة كأداة 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 توفير مناخ تنظيمي لأعضاء هيئة التدريس والقيادات بالأقسام التربوية لحل المشاكل.
- دراسة (Mutonyi & let, 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 النرويج التي تركز على العمل الابتكاري والإبداع، حيث بلغت عينة الدراسة 256 موظفًا. 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 والتخلص 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 وإضافة عناصر جديدة لمقومات الإبداع للتوصل إلى أعلى نسبة من الإبداع. ومحاولة التخلص من المعوقات للاستفادة من إبداعات العاملين في تطوير المنظمات.

- دراسة دبون وصيتي (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 الزبوني ومدى تأثير هذه المكونات على الإبداع التنظيمي. اعتمد الباحثان في هذه الدراسة المنهج الوصفي، واستخدمت الدراسة الاستبانة كأداة لجمع البيانات والتي تحتوي على محاور تعكس متغيرات الدراسة. تم توزيعها على موظفي مؤسسة 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 ويلييه رأس المال الزبوني على الإبداع التنظيمي بينما هناك تأثير شبه معدوم لرأس المال الهيكلي على الإبداع التنظيمي. وظهرت الدراسة أيضاً وجود درجة ممارسة مرتفعة للإبداع التنظيمي لدى الموظفين.

#### التعليق العام على الدراسات السابقة:

اتفقت الدراسة الحالية مع دراسة (دبون؛ وصيتي، 2020) في تناولها لمتغيرين رأس المال الفكري والإبداع. في حين اختلفت البعض الآخر من الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية في ربط 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؛ وصيتي، 2020) دراسة حالة مؤسسة الضمان الاجتماعي CNCS لولاية غارداية، وتناولت دراسة (Mutonyi & let, 2020) القطاع العام في النرويج، وتناولت دراسة (بن لولرياح، 2020) لمديرية 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 تهدف الدراسة إلى معرفة دور رأس المال الفكري على تحقيق الإبداع بالكلية التطبيقية بجامعة الملك خالد بأبعاده الأربعة: رأس المال البشري، ورأس المال الهيكلي، ورأس المال الاجتماعي، 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:

#### 1.3. 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 بالكلية التطبيقية بجامعة الملك خالد بالمملكة العربية السعودية بحيث تختبر فروض الدراسة. اعتمدت الباحثة في هذه الدراسة على أسلوب الدراسة التطبيقية النظرية لتحقيق أهدافها.

#### 2.3. مصادر جمع البيانات:

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

#### 3.3. مجتمع الدراسة:

يتمثل مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم بالكلية 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 أبها للطالبات، والكلية التطبيقية في محافظة محال 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 بكلا الجنسين في الكليات التطبيقية بجامعة الملك خالد.

## 5.3. أداة الدراسة:

استخدمت الباحثة الاستبانة 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 الاستبانة 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.

وقم تم استخدام مقياس ليكرت الثلاثي لقياس استجابات المبحوثين ولبيان درجة الموافقة من (1-3) حيث تكون الدرجة (3) تدل على أوافق، والدرجة (2) تدل على محايد، والدرجة (1) تدل على غير موافق.

## 6.3. صدق وثبات أداة الدراسة:

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

جدول (1): نتائج ألفا كرونباخ لقياس ثبات الاستبانة

المحاور	المحور 01	المحور 02	المحور 03	المحور 04	المحور 05
عدد الفقرات	12	12	6	12	9
ألفا كرونباخ لكل محور	0.80	0.842	0.770	0.731	0.917
مجموع ألفا كرونباخ			0.898		
معامل الصدق			هي جذر ألفا		

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

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 الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الثبات والمصدقية ويمكن الاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي.

## 4. عرض نتائج الدراسة:

## 1.4. الإجابة على أسئلة الدراسة:

## 1.1.4. التساؤل الرئيسي الأول: ما مدى وضوح مفهوم رأس المال الفكري وأهميته لدى أعضاء الكليات التطبيقية بجامعة الملك خالد؟

للإجابة على السؤال الرئيسي الأول تم استخراج المتوسطات الحسابية لمكونات رأس المال الفكري الأربعة والانحرافات المعيارية المقابلة لها.

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

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

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

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 الأربعة 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 النسبي لها كما في جدول (3).

جدول(3): التكرارات والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي لمكونات رأس المال الهيكلي

الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الرأي السائد
الأنظمة والبرمجيات وقواعد البيانات				
1	2.68	.67	89.24	موافق
2	2.05	.92	68.26	محايد
3	2.01	.89	66.93	محايد
دليل الإجراءات والسياسات				
4	2.37	.80	78.92	موافق
5	2.45	.79	81.59	موافق
6	2.55	.68	84.91	موافق
الخطط الاستراتيجية والتشغيلية				
7	2.74	.56	91.24	موافق
8	2.65	.61	88.24	موافق
9	2.70	.59	89.91	موافق
الهيكل التنظيمي				
10	1.99	.89	66.27	محايد
11	2.22	.83	73.93	محايد
12	2.01	.81	66.93	محايد
الدرجة الكلية لرأس المال الهيكلي				موافق
				78.86

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

يتضح من الجدول أعلاه أن مدى وضوح مفهوم رأس المال الهيكلي 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 بجامعة خالد، فهو يؤثر وبشكل أساسي على مفهوم رأس المال الهيكلي، فإذا كان الأساس فيه مشكلة، فمن المؤكد أن تبعات الأساس ستكون أيضاً ضعيفة، كما أنه يوجد ضعف في تفويض السلطة ووجود مركزية تؤثر بصورة سلبية على أداء الكليات.

وكما يتضح من النتائج أن الخطط الاستراتيجية والتشغيلية وتحديداً الفقرة التي نصها " يتوفر لدى الكلية خطة استراتيجية مناسبة " حصلت على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره (2.74) ووزن نسبي قدره (89.40%) وأن الهيكل التنظيمي وتحديداً الفقرة التي نصها " يتوفر لدى الكلية هيكل تنظيمي مرن وواضح ومنشور إلكترونياً وورقياً." حصلت على المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي قدره (1.99) ووزن نسبي قدره (66.2%) وتعزو الباحثة ذلك إلى أن الكليات التطبيقية لا تولي الهيكل التنظيمي الاهتمام المطلوب لعدم تحديثه 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 النسبي لهذه الأبعاد كما في جدول(4).

جدول(4): التكرارات والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي لمكونات رأس المال البشري

الفقرات				
المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الرأي السائد	
التعلم والتعليم				
2.66	.66	88.58	موافق	1 تتناسب طبيعة العمل الذي أقوم به مع مؤهلاتي العلمية
2.77	.55	92.24	موافق	2 تشجع الكلية أعضاء هيئة التدريس على النشر العلمي
2.61	.68	86.91	موافق	3 اتقبل التغيير الذي يحصل على طبيعة عملي بدون تردد اذا كان متوافق مع مؤهلاتي
التدريب				
2.71	.64	90.24	موافق	4 تقوم الكلية بوضع خطة سنوية لتدريب أعضاء هيئة التدريس
2.77	.55	92.24	موافق	5 تساعد الدورات التدريبية على تحسين الأداء
2.84	.46	94.57	موافق	6 يوجد في الكلية جهة مختصة بتقديم البرامج التدريبية بشكل منظم
الخبرة				
2.27	.85	75.59	محايد	7 تبذل الكلية جهداً ملحوظ للاحتفاظ والاهتمام بالأعضاء من ذوات الخبرة العملية والفنية.
2.91	.38	96.90	موافق	8 يتناسب العمل الذي أقوم به حالياً مع خبراتي في العمل
2.82	.50	93.91	موافق	9 تساعد الخبرة التي يمتلكها الاعضاء على حل مشاكل العمل
المهارة				
2.69	.63	89.58	موافق	10 تحرص الكلية على اكساب أعضاء هيئة التدريس مهارات جديدة
2.77	.57	92.24	موافق	11 تقوم الكلية بقياس مهارات الأعضاء ورصدها وتقييمها بشكل دوري
2.60	.70	86.58	موافق	12 تتطلب الوظيفة امتلاك مهارات علمية لإنجاز العمل بشكل متميز
2.70	.30	89.97	موافق	الدرجة الكلية لرأس المال البشري

المصدر: إعداد الباحثة، بالاعتماد على 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. واتفقت دراسة (Tran & Vo, 2021) بنتائجها مع الدراسة الحالية حيث أكدت على أن أداء البنك الإيجابي مقترن بشكل أساسي بكفاءة 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) ووزن نسبي قدره (96.6%) وتعزو الباحثة ذلك إلى اعتماد الكلية أسس 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 وتوليم الاهتمام " حصلت على المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي قدره (2.27) ووزن نسبي قدره (75.5%) وتعزو الباحثة ذلك إلى عدم اهتمام الكلية بالكفاءات المميزة والسعي 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 النسبي لها كما في جدول (5).

جدول(5): التكرارات والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي لمكونات رأس المال الاجتماعي				
الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الرأي السائد
<b>العلاقات الداخلية بين العاملين</b>				
1 العلاقة بين الأعضاء يسودها التفاهم والمودة والاحترام المتبادل	2.89	.31	96.24	موافق
2 يتعاون الأعضاء في حل المشكلات التي تواجه الكلية	2.50	.73	83.25	موافق
3 يتبادل الأعضاء الزيارات الاجتماعية في المناسبات المختلفة	2.36	.69	78.59	موافق
<b>العلاقات الخارجية بين العاملين والأطراف الخارجية</b>				
4 يرتبط الأعضاء بعلاقات اجتماعية إيجابية مع الأعضاء في بقية الكليات بالجامعة والإدارات المختلفة.	2.56	.69	85.25	موافق
5 يشترك الأعضاء في جمعيات خيرية وأندية عامة	2.10	.72	69.93	محايد
6 يحرص الأعضاء على المساهمة في التنمية الاجتماعية	2.44	.73	81.25	موافق
الدرجة الكلية لرأس المال الاجتماعي	2.48	.39	82.4	موافق

المصدر: إعداد الباحثة، بالاعتماد على بيانات الاستبانة، 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 الأجواء الإيجابية التي تسود العلاقات بين أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم في الكليات التطبيقية، ويعود ذلك البيئة العمل المناسبة والمريحة.

وكما يتضح من نتائج العلاقات الداخلية بين أعضاء هيئة التدريس تحديداً الفقرة التي نصها " العلاقة بين الأعضاء يسودها التفاهم والمودة والاحترام المتبادل " حصلت على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره (2.89) ووزن نسبي 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 وتحديداً الفقرة التي نصها " يشترك الأعضاء في جمعيات خيرية وأندية عامة " حصلت على المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي قدره (2.10) ووزن نسبي 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 النسبي لهذه الأبعاد كما في جدول (6).

جدول(6): التكرارات والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي لمكونات رأس المال النفسي

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

المصدر: إعداد الباحثة، بالاعتماد على بيانات الاستبانة. 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 لك على زيادة إنتاجيتهم وتميز أدائهم. وكما يتضح من نتائج التفاؤل والامل وتحديداً الفقرة التي نصها " دائماً أنظر للجوانب المضيئة من الأمور المتعلقة بعملي " والفقرة التي نصها " لدي أمل بأنني سأحقق كل طموحاتي في العمل " حصلت على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره (2.95) ووزن نسبي 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 نسبي قدره (89.42%)، حيث أوصت دراسة (بن لولبراح، 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 النسبي لأبعاد الإبداع الثلاثة كما في جدول (7).

جدول(7): الوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي لأبعاد المحور الثاني

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

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

يتضح من الجدول أعلاه أن درجة توفر الإبداع لدى أعضاء الكليات التطبيقية بجامعة الملك خالد جاء بمتوسط حسابي (2.53) وانحراف معياري (0.23) وقد أكدت دراسة (الخفيفي وآخرون، 2020) على أن رأس المال الفكري بجميع أبعاده يؤثر في قدرة الإبداع التنظيمي في المنظمات. وكما يتضح من نتائج الطلاقة وتحديدًا الفقرة التي نصها "لدي شجاعة للقيام بأعمال إبداعية في الكلية" حصلت على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره (2.95) ووزن نسبي قدره (98.24%) وترى الباحثة أن هذا يؤكد رغبتهم الداخلية الملحة 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 لدى أعضاء 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

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

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

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

## 2.4. 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 الهيكلي والإبداع بالكليات التطبيقية.
- 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.

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

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

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

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

المصدر: إعداد الباحثة، بالاعتماد على 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:

نتناول 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 دورًا مهمًا 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 الهيكلي 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 ارتباطًا مع الإبداع، ثم يليه البشري، فيما كان الاجتماعي والهيكلية 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 سيسهم في توليد الإبداع وتحقيق التميز والديمومة.

## 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 الهيكلي 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 كبنء في تقييم الأداء السنوي.
- 4. الاهتمام برأس المال النفسي بتعزيز ثقة أعضاء هيئة التدريس بقدراتهم وإشراكهم في تطوير العمل.
- تشجيع أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم باقتراح أفكار جديدة وتقديم المبادرات لتعزيز الإبداع لديهم.
- تعزيز بيئة تنظيمية محفزة واستحداث نظام حوافز لمكافأة أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم على إنتاجهم الإبداعي.

## المراجع:

## أولاً: المراجع العربية:

1. اميري، وليد، وعجلان، حسين. (2017). *المسؤولية الاجتماعية للمصارف الخاصة: في إطار العلاقة بين رأس المال الفكري ورأس المال التمويلي*. دار البيزوري.
2. بن بولبراح، سار، وعبدالكريم، طيف. (2020). *مساهمة رأس المال الفكري في إدارة التغيير التنظيمي - دراسة ميدانية في المديرية العملية لاتصالات الجزائر بالجفلة، كلية الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير. مجلة دراسات وابحث: 12(1): 111-129*.
3. جامعة الملك خالد. (2022). <https://kku.edu.sa/ar/portfolio/5139>.
4. حرحوش، عادل. (2007). *رأس المال الفكري طرق قياسه وأساليبه 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. الخفيفي، امراجع محمد، و المهيلبي، 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(4): 1210-1226*.
7. ديون، عبدالقادر، صبي، عبداللطيف. (2020). *أثر رأس المال الفكري على الإبداع التنظيمي في قطاع التأمين - حالة مؤسسة الضمان الاجتماعي CNAS لولاية غارداية. مجلة الباحث، 20(01): 857-871*.
8. طليشات، نواف نهار سليم. (2020). *دور الإبداع التنظيمي في تطوير المؤسسات العامة المستقلة في المملكة الأردنية الهاشمية. المجلة العربية للإدارة: 40(3): 81-112*.
9. العنزي، سعد علي، وصالح، أحمد علي. (2009). *إدارة رأس المال الفكري في منظمات الأعمال*. البيزوري للنشر والتوزيع.



10. العيون، إيمان محمود. (2021). أثر رأس المال الفكري على الأداء التنظيمي: دراسة تطبيقية على المستشفيات الخاصة في عمان. [رسالة ماجستير، جامعة الاسراء الخاصة]. دار المنظومة.
11. مختار، حسن، وادريس، صلاح. (2017). أثر المؤهلات الأكاديمية 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، أحمد، الصالح، أسماء، وجرادات، ناصر. (2011). قضايا إدارية معاصرة. دار وائل للنشر والتوزيع.
14. الوشحي، العنود بنت خالد، والقحطاني، زينة بنت محمد. (2020). أثر الإبداع التنظيمي على تحقيق الميزة التنافسية في مؤسسات التعليم العالي. *مجلة القاهرة: كلية الدراسات العليا التربوية*، 28(4): 399-439.

#### ثانياً: 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/rep-08-2019-0113>
2. Mutonyi, B. R., Slåtten, 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/eb-02-2019-0021>
3. Saleh, Reza Ibrahim (2009, November 1-4). *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:

1. Al'nzy, S'd 'ly, Wsalh, Ahmd 'ly. (2009). Edart Ras Almal Alfky Fy Mnzmat Ala'mal. Alyazwry Llnshr Waltwzy'.
2. Al'ywn, Ayman Mhmwd. (2021). Athr Ras Almal Alfky 'la Alada' Altnzymy: Drash Ttbyqyh 'la Almstshfyat Alkhash Fy 'man. ] Rsalt Majstyr, Jam't Alasra' Alkhash [. Dar Almnzwmh.
3. Amyry, Wlyd, W'eilan, Hsyn. (2017). Alms'wlyh Alajtma'yh Llmsarf Alkhash: Fy Atar Al'laqh Byn Ras Almal Alfky Wras Almal Altmwly. Dar Alyzwry.
4. Bn Bwlrba, Sar, W'bdalkrym, Tyf. (2020). Msahmt Ras Almal Aalfky Fy Edart Altghyyr Altnzymy- Drash Mydanyh Fy Almdyryh Al'mlyh Latsalat Alja'r Baljflh, Klyt Alaqtadyh Waltjaryh W'lwm Altsyyr. Mjlt Drasat Wabhath: 12(1):111-129.
5. Dywn, 'bdalqadr, Syty, 'bdalltyf. (2020). Athr Ras Almal Alfky 'la Alebda' Altnzymy Fy Qta' Altamyn- Halt M'sst Aldman Alajtma'y Cnas Lwlayh Ghardayh. Mjlt Albahth, 20(01): 871-857.
6. Hrhwsh, 'adl. (2007). Ras Almal Alfky Trq Qyash Wasalyb Almhafzh 'lyh. Dar Almnzmh Al'rbyh Lltmnyh Aledaryh.
7. Jam'h Almlk Khalid. (2022). <https://kku.edu.sa/ar/portfolio/5139>
8. Khbyr, Syd 'yd. (2008). Althdyat Alty Twajh Aledarh Alebda'yh. Ndwat Aledarh Alebda'yh Llbramj Walanshth Fy Alm'ssat Alhkwmnyh Walkhash. Alqahrh.
9. Alkhfyfy, Amraj' Mhmd, W Almhylymy, Hbh. (2020). Qyas Athr Ras Almal Alfky 'la Qdrt Alebda' Altnzymy Drash Mydanyh Fy Shrkat Alm'essh Alwtn' H Llnft Bdwlh Lybya Khllal Alftrh Mn Al'am 2012 Hta 2019. Almjhl Al'Imy Lldrasat Altjaryh Walby'yh: 11(4): 1210- 1226.
10. 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 Ll'amlyn Fy Ras Almal Alfkry Bshrkak Alatsal Balswdan-Wfqaan Wjht Nzr 'ynh Mn Al'amlyn Bshrkak Zyn Wswdany W Mtn Balswdan. Mjlt Al'lwm Alaqtsadyh: 18(1): 44-58.
12. Almtary, Mhya Bn Khlf. (2007). Edart Ras Almal Alfkry Wtnmyth Fy Alt'lym Aljam'y Fy Dw' Althwlat Alm'asrh. JAttrwht 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 Altrbwyyh, 28(4): 439-399.