تأثير رأس المال الفكري على الأداء الإبداعي للعاملين

"دراسة تطبيقية على العاملين في وزارة الشؤون الإسلامية بالمملكة العربية السعودية"

إعداد

أ.م. د تامر إبراهيم عشري
أستاذ إدارة الأعمال المساعد
كلية التجارة – جامعة المنصورة

جبريل عبد الله القحطاني
باحث ماجستير
كلية التجارة – جامعة المنصورة

مجلة راية الدولية للعلوم التجارية

دورية علمية محكمة

المجلد (٤) ـ العدد (١٣) ـ أبريل ٢٠٢٥

https://www.rijcs.org/

معهد راية العالي للإدارة والتجارة الخارجية بدمياط الجديدة

المنشأ بقرار وزير التعليم العالي رقم ٤٨٩٠ بتاريخ ٢٢ أكتوبر ٢٠١٨ بجمهورية مصر العربية

تأثير رأس المال الفكري على الأداء الإبداعي للعاملين

" دراسة تطبيقية على العاملين في وزارة الشؤون الإسلامية بالمملكة العربية السعودية"

إعداد

أ.م. د تامر إبراهيم عشري
أستاذ إدارة الأعمال المساعد
كلية التجارة – جامعة المنصورة

جبريل عبد الله القحطاني
باحث ماجستير
كلية التجارة – جامعة المنصورة

الملخص

استهدف هذا البحث التعرف على تأثير رأس المال الفكري على الأداء الإبداعي للعاملين في وزارة الشؤون الإسلامية بالمملكة العربية السعودية،

وقد تم الاعتماد في تجميع البيانات على استبيان تم استيفائها من (٣٢٣) مفردة من العاملين، وقد تم تصميم القائمة على محرك البحث Google Drive، وتم تحليل البيانات باستخدام البرنامج الإحصائي Smart PLS4 بتطبيق أسلوب تحليل المسار كأحد تطبيقات نموذج المعادلة البنائية الهيكلية، وأشارت النتائج إلى وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين أبعاد الدراسة رأس المال الفكري (رأس المال البشري، رأس المال الهيكلي، رأس المال العلائقي) وأبعاد الأداء الإبداعي للعاملين (توليد الفكرة، ترويج الفكرة، تنفيذ الفكرة)، كما توصلت الدراسة إلى وجود تأثير معنوي لبعض أبعاد رأس المال الفكري على أبعاد الأداء الإبداعي، بالإضافة إلى وجود فروق معنوية لبعض أبعاد متغيرات الدراسة ترجع إلى العوامل الديمغرافية.

الكلمات المفتاحية: رأس المال الفكري _ والأداء الإبداعي للعاملين

Abstract:

This research aimed to examine the effected of intellectual capital on creative performance of employees at the Ministry of Islamic Affairs in the Kingdom of Saudi Arabia. Primary Data was collected through a survey completed by (323) employees. The survey was designed using Google Drive and data analysis was conducted using the statistical software Smart PLS4, applying the path analysis method as one of the applications of structural equation modeling (SEM).

The results indicated statistically significant relationships between the dimensions: intellectual capital (human capital, structural capital, relational capital) and creative performance of employees (idea generation, idea promotion, idea implementation), the study found a significant effect of certain dimensions of intellectual capital on dimensions of creative performance, as well as significant differences in some dimensions of the study variables attributed to demographic factors.

Keyword: (Intellectual Capital, Creative Performance of Employees**)**

مقدمة:

شغل رأس المال الفكري مساحة كبيرة من اهتمامات الباحثين الإداريين والمفكرين خلال العقود القليلة الماضية حيث أصبح رأس المال الفكري في ظل عصر المعلوماتية رأس المال الحقيقي الذي يلعب دورًا هامًا في تحويل المعرفة إلى قيمة ومن ثم إلى ميزة تنافسية (Alkhatib and Valeri,2024).

كما أن الإبداع لا غنى عنه في تمكين المنظمات للتكيف مع التغيرات الاقتصادية السريعة واكتساب الميزة التنافسية. ويُساعد الإبداع المنظمات للاستجابة للتحديات بشكل أسرع مع أمكانية اقتناص الفرص بشكل استباقي (جودة وآخرون،٢٠٢١).

ويُساهم رأس المال الفكري في بناء العقول البشرية عالية التميز، وتعظيم القيمة البشرية للعاملين في المنظمة، بالإضافة إلى تنمية وإدارة المعرفة وزيادة القدرة على الأداء الإبداعي للعاملين من خلال قدرة العاملين على إنتاج أفكار جديدة وفريدة من نوعها لحل المشكلات، ولتحقيق المهام بكفاءة وتعزيز الأداء التنظيمي (Albdareen et al.,2024).

وقد اهتمت رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ ببرامج تنمية القدرات البشرية حيث يركز البرنامج على بناء قدرات العاملين في القطاع الحكومي ورفع مستوى الأداء، بالإضافة إلى اهتمام وزارة الشؤون الإسلامية بالموارد البشرية من خلال الحرص على توفير بيئة عمل إيجابية ومحفزة ترفع من خلالها كفاءة رأس المال الفكري، بالإضافة، إلى تحفيز العاملين للتطوير الإبداعي المستمر في بيئة العمل (وزارة الشؤون الإسلامية،٢٠٢٤)[1].

مما دفع الباحثان إلى توجيه اهتمامها لهذا القطاع الهام والتركيز لتحقيق الهدف الأساسي للدراسة وهو دراسة تأثير رأس المال الفكري على الأداء الإبداعي للعاملين وذلك بالتطبيق على العاملين في وزارة الشؤون الإسلامية بالمملكة العربية السعودية.

أولاً: الإطار النظري

١) المتغير المستقل : رأس المال الفكري (Intellectual Capital)

١/١ مفهوم رأس المال الفكري:

عرف (Yang et al.,2024) رأس المال الفكري بأنه الأصول غير الملموسة في المنظمة، والتي تنعكس على المهارات والخبرات والمعارف التي يمتلكها الموظفين، وجميع الهياكل التنظيمية، والثقافات، وكافة الإبداعات، بالإضافة إلى ما تملكه المنظمة من وسائل تستهدف توطيد العلاقات بين الموظفين وأصحاب المصالح.

[1] https://www.moia.gov.sa/AboutMinistry/Pages/AboutMinistry.aspx

٢/١ أبعاد رأس المال الفكري:

أ)**رأس المال البشري Human Capital:** عرفه (Huynh et al.,2024) بأنه يتمثل في مجموع العاملين الموهوبين الذين يمتلكون قدرات وأبداع وسلوكيات وذكاء ومعرفة، بالإضافة إلى الالتزام والخبرات التي تمكنهم من عمل منتجات جديدة، وتطوير الأداء مما يحقق أهداف المنظمة(Huynh et al.,2024).

ب) **رأس المال الهيكلي Structural Capital:** عرفها (Yang et al.,2024) على أنها المعرفة الناتجة عن الخبرة والطابع المؤسسي للمنظمة التي تخزن المعرفة في شكل (أنظمة العمل، الهياكل التنظيمي، العمليات، الروتين).

ج) **رأس المال العلائقي Relational Capital:** عرفها (Huynh et al.,2024) بأنه يتمثل في المعارف المكتسبة من التواصل بين الافراد وشبكات العلاقات.

٢) **المتغير التابع : الأداء الإبداعي للعاملين Creative Performance Of Workers**

١/٢ مفهوم الأداء الإبداعي للعاملين:

عرفا (Albdareen et al.,2024) بأنه عبارة عن قدرة العاملين على إنتاج أفكار جديدة وفريدة من نوعها لحل المشكلات، ولتحقيق المهام بكفاءة وتعزيز الأداء التنظيمي.

٢/٢ أبعاد الأداء الإبداعي للعاملين:

أ) **توليد الفكرة Idea Generation:** يُعرف كلاً من (Sanchez,2023; De Jong and Den Hartog,2010) توليد الفكرة بأنها استكشاف الأفكار التي تؤدي إلى تحسين المنتجات أو العمليات، أو التفكير في حلول بديلة. وبالتالي، يعتمد توليد الأفكار على القدرات المعرفية المتميزة التي يمتلكها العاملين.

ب)**ترويج الفكرة Idea Promotion:** يُعرف (Sanchez,2023) ترويج الفكرة بأنه إيجاد الدعم وبناء التحالفات من خلال التعبير عن الحماس، والثقة في نجاح الفكرة، والوصول إلى الأفراد الداعمين.

ج) **تنفيذ الفكرة Idea Implementation:** يُعرف كلاً من (Sanchez,2023; De Jong and Den Hartog,2010) تنفيذ الفكرة بأنها الإبداع الذي يُصبح جزء من العمليات العادية والسلوكيات، المتمثلة في تطوير المنتجات، أو إجراءات العمل، والاختبار والتعديل باستمرار.

ثانيًا: الدراسات السابقة

هدفت دراسة Tang et al.,(2015) للتعرف على تأثير رأس المال الاجتماعي على الأداء الابتكار للعاملين في تقديم الخدمة توصلت الدراسة أن رأس المال الاجتماعي يؤثر بشكل إيجابي على الأداء الابتكاري.

في حين هدفت دراسة Farah and Abouzeid,(2017) إلى معرفة تأثير رأس المال الفكري (رأس المال البشري، رأس المال الاجتماعي، رأس المال التنظيمي) على أداء العاملين في القطاع العام، توصلت الدراسة أن أبعاد رأس المال الفكري يؤثر بشكل إيجابي على الأداء في منظمات القطاع العام.

وهدفت دراسة Iwan et al.,(2019) إلى معرفة تأثير رأس المال الفكري بأبعاده (راس المال البشري، راس المال الهيكلي، راس المال العلائقي) على الأداء الإبداعي للعاملين، وتوصلت الدراسة أن رأس المال الفكري يلعب دورًا هامًا في الإبداع في بيئة العمل مما يؤثر بشكل إيجابي على الأداء الإبداعي.

في حين هدفت دراسة Xu and Wei,(2023) إلى التعرف على أثر مشاركة المعرفة على رأس المال الفكري بأبعاده (رأس المال البشري، رأس المال الهيكلي، ورأس المال العلائقي) على الأداء الإبداعي للعاملين. وتوصلت الدراسة أن مشاركة العاملين للمعرفة والأفكار مع زملائهم تُساهم في تحسين رأس المال الفكري مما أدى إلى تحسين الأداء الإبداعي للعاملين.

ومما سبق يتضح أن:

١) اتفقت الدراسات السابقة على أن أبعاد راس المال الفكري تمثلت في (رأس المال البشري، رأس المال الهيكلي، ورأس المال العلائقي) وهو ما دعا الباحثان إلى تبني تلك الابعاد في درستهم الحالية.

٢) اتفقت الدراسات السابقة على أن أبعاد الأداء الإبداعي تمثلت في (توليد الفكرة، ترويج الفكرة، تنفيذ الفكرة) وهو ما دعا الباحثان إلى تبني تلك الابعاد في درستهم الحالية.

٣) اختلفت الدراسات التي جمعت بين المتغيرين عن الدراسة الحالية من حيث الأبعاد المستخدمة ومجال التطبيق.

ثالثًا: مشكلة الدراسة

لمزيد من توضيح معالم مشكلة الدراسة وصياغة تساؤلاتها قام الباحثان بإجراء دراسة استطلاعية في الفترة ما بين ٢٠٢٣/٨/٢٨ _ ٢٠٢٣/٩/١١ استهدفت الدراسة التعرف على مدى توافر أبعاد كل من رأس المال الفكري على الأداء الإبداعي، وذلك على عينة ميسرة قوامها (٤٠) مفردة وذلك من خلال إجراء العديد من المقابلات الشخصية مع بعضهم، وكشفت الدراسة الاستطلاعية فيما يلي:

١) من حيث مدى توافر أبعاد رأس المال الفكري، أشارت غالبية عينة الدراسة إل عدم وجود تعاون بين الزملاء لتشخيص المشكلات والعمل على علاجها، وعدم اهتمام المعنين بالوزارة إلى إقامة علاقات طويلة الأمد مع المواطنين أو الوزارات الأخرى.

٢) من حيث مدى توافر أبعاد الأداء الإبداعي أشارت غالبية العينة إلى عدم الاهتمام بالبحث عن أفكار إبداعية في بيئة العمل وعدم السعي لتقييم جدوى الأفكار الإبداعية أو التحمس لها ومناقشتها مع الزملاء في العمل.

وفي ضوء الدراسات السابقة ونتائج الدراسة الاستطلاعية يمكن للباحث صياغة مشكلة الدراسة في التساؤلات التالية:

١) هل توجد علاقة ارتباط بين أبعاد رأس المال الفكري (رأس المال البشري، رأس المال الهيكلي، رأس المال العلائقي) وأبعاد الأداء الإبداعي للعاملين (توليد الفكرة، ترويج الفكرة، تنفيذ الفكرة)؟ وماهي طبيعة العلاقة أن وجدت؟

٢) هل يوجد تأثير لأبعاد رأس المال الفكري (رأس المال البشري، رأس المال الهيكلي، رأس المال العلائقي) على أبعاد الأداء الإبداعي للعاملين (توليد الفكرة، ترويج الفكرة، تنفيذ الفكرة)؟

٣) هل يوجد اختلاف في إدراك العاملين لمتغيرات الدراسة (رأس المال الفكري، الأداء الإبداعي) وفقاً لبعض المتغيرات الديموغرافية (المستوى التعليمي، النوع، العمر)؟

رابعًا: أهداف الدراسة

في ضوء مشكلة وتساؤلات الدراسة يمكن إيجاز أهداف الدراسة فيما يلي:

١) تحديد طبيعة علاقة الارتباط بين أبعاد رأس المال الفكري (رأس المال البشري، رأس المال الهيكلي، رأس المال العلائقي) وأبعاد الأداء الإبداعي للعاملين (توليد الفكرة، ترويج الفكرة، تنفيذ الفكرة).

٢) الوقوف على مدى تأثير أبعاد رأس المال الفكري (رأس المال البشري، رأس المال الهيكلي، رأس المال العلائقي) على أبعاد الأداء الإبداعي للعاملين (توليد الفكرة، ترويج الفكرة، تنفيذ الفكرة).

٣) التعرف على مدى وجود فروق في إدراك العاملين لمتغيرات الدراسة (رأس المال الفكري، الأداء الإبداعي) وفقاً لبعض المتغيرات الديموغرافية (المستوى التعليمي، النوع، العمر)؟

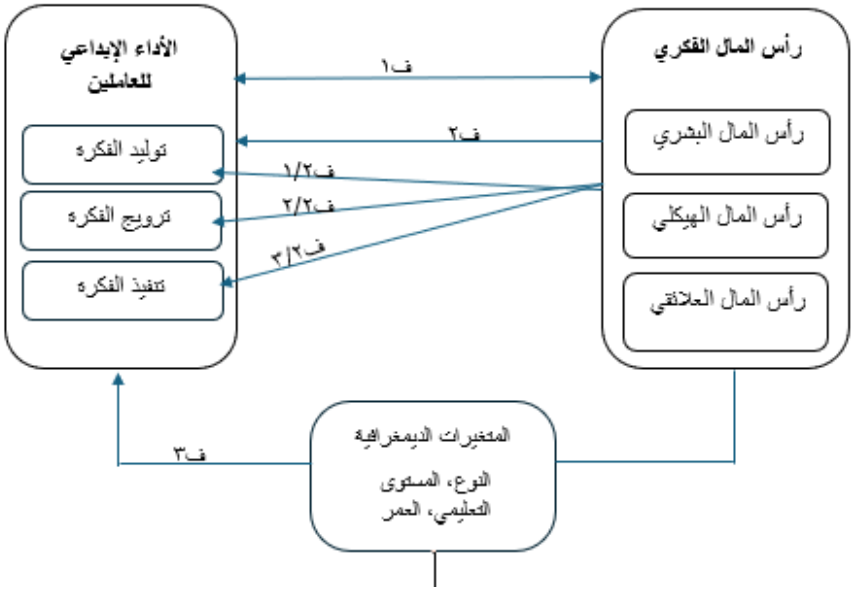
خامسًا: فروض الدراسة

ف١: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين أبعاد رأس المال الفكري (رأس المال البشري، رأس المال الهيكلي، رأس المال العلائقي) وأبعاد الأداء الإبداعي للعاملين (توليد الفكرة، ترويج الفكرة، تنفيذ الفكرة).

ف٢: يوجد تأثير معنوي لأبعاد رأس المال الفكري (رأس المال البشري، رأس المال الهيكلي، رأس المال العلائقي) على أبعاد الأداء الإبداعي للعاملين (توليد الفكرة، ترويج الفكرة، تنفيذ الفكرة).

ف٣: توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية بين إدراك العاملين لمتغيرات الدراسة (رأس المال الفكري، الأداء الإبداعي) وفقاً للمتغيرات الديمغرافية (النوع، المستوى التعليمي، العمر).

وبناءً على العرض السابق يمكن توضيح الإطار المقترح للعلاقة بين متغيرات الدراسة من خلال الشكل رقم (١) كالتالي:



الشكل رقم (١): الإطار المفاهيمي للعلاقة بين متغيرات الدراسة

المصدر: إعداد الباحثان بُناءً على الدراسات السابقة

سادسًا: أسلوب الدراسة

١) **مجتمع الدراسة وعينة الدراسة:**

١/١) مجتمع الدراسة: يتمثل مجتمع الدراسة من العاملين في وزارة الشؤون الإسلامية بالمملكة العربية السعودية بالمنطقة الشرقية والبالغ عددهم (٧٣٠) عامل.

٢\١) حجم ونوع العينة: اعتمد الباحثان في الدراسة على سحب عينة عشوائية طبقية (بسبب توافر شروط استخدامها وهما: عدم وجود تجانس بين مفردات المجتمع فيما يتعلق بالخصائص المطلوب دراستها، ووجود أو عدم وجود إطار لمجتمع الدراسة) مكونة من (٢٥٢) عامل في وزارة الشؤون الإسلامية. وتم تحديدها من خلال الموقع الإلكتروني raosoft.com[1] عند مستوى معنوية (٥٪) وحدود ثقة (٩٥٪)، تم توزيع ٣٥٠ استمارة لضمان زيادة نسبة استجابة مفردات العينة للإجابة على القوائم وقد بلغ عدد المستجيبين (٣٢٣) عامل.

٢) **أنواع ومصادر جمع البيانات:**

تم الاعتماد في إتمام الدراسة على نوعين من البيانات هما

١/٢) البيانات الأولية: تم جمعها من العاملين في وزارة الشؤون الإسلامية في المملكة العربية السعودية وتحليل البيانات بما أتاح للباحثان اختبار صحة أو خطأ فروض الدراسة وصولا إلى النتائج.

٢/٢) البيانات الثانوية: البيانات التي تم جمعها من خلال مراجعة الدوريات والكتب والبحوث والرسائل العلمية العربية والأجنبية تناولت متغيرات الدراسة راس المال الفكري والأداء الإبداعي بما يُمكن الباحثان من تأصيل مفاهيم الدراسة وإعداد الإطار النظري لها.

[1] http://www.raosoft.com/samplesize.html

٣) **أداة جمع البيانات الأولية:** اعتمد الباحثان في تجميع بيانات الدراسة الميدانية من مصادرها الأولية على قائمة استبيان معدة خصيصًا لهذا الغرض في ضوء الدراسات السابقة ، وتتضمن هذه القائمة مجموعة من العبارات على مقياس ليكرت الخماسي لقياس كل متغير من متغيرات الدراسة.

٤) **تحليل البيانات:**

أساليب التحليل الوصفي : استخدم الباحثان الأساليب الوصفية تتمثل الأساليب في

- **معامل الارتباط بيرسون** لقياس الارتباط بين متغيرات الدراسة.
- **أسلوب تحليل المسار ونموذج المعادلة البنائية** ويستخدم لقياس العلاقات المباشرة بين المتغيرات، وذلك باستخدام برنامج Smart PLS 4.
- **اختبار مان ويتني** وتم استخدامه في قياس فروق معنوية بين آراء العاملين محل الدراسة باختلاف (النوع) حول متغيرات الدراسة.
- **اختبار كروسكال واليس** ويستخدم لقياس معنوية الفروق بين أكثر من مجموعتين وتم استخدامه في قياس الفروق وفقاً للمستوى التعليمي، ووفقًا للعمر.

سابعًا: نتائج الدراسة الميدانية

١) الإحصاءات الوصفية لبيانات الدراسة

جدول رقم (١)

معاملات الصدق والثبات (ألفاكرونباخ) لقائمة الاستبيان

المتغيرات	الأبعاد	عدد الفقرات	كرونباخ ألفا
رأس المال الفكري	رأس المال البشري	٦	٠,٨٢٢
	رأس المال الهيكلي	٤	٠,٨٩٤
	رأس المال العلائقي	٣	٠,٨٧٧
الأداء الإبداعي للعاملين	توليد الفكرة	٥	٠,٩٠٩
	ترويج الفكرة	٣	٠,٨٤٧
	تنفيذ الفكرة	٤	٠,٩٠٠

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي

٢) نتائج اختبار الفروض:

الفرض الأول: ينص الفرض الأول على أنه "توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين رأس المال الفكري (رأس المال البشري، رأس المال الهيكلي، رأس المال العلائقي) والأداء الإبداعي للعاملين (توليد الفكرة، ترويج الفكرة، تنفيذ الفكرة)".

ومن خلال الاستعانة بمعامل الارتباط بيرسون يمكن عرض النتائج على النحو التالي في الجدول رقم (٢)

جدول رقم(٢) مصفوفة الارتباط بين متغيرات الدراسة

الأبعاد		رأس المال الفكري			الأداء الإبداعي للعاملين		
		رأس المال البشري	رأس المال الهيكلي	رأس المال العلائقي	توليد الفكرة	ترويج الفكرة	تنفيذ الفكرة
رأس المال الفكري (المتغير المستقل)	رأس المال البشري	١					
	رأس المال الهيكلي	٠,٧٣٤**	١				
	رأس المال العلائقي	٠,٧٧٩**	٠,٨٥٧**	١			
الأداء الإبداعي للعاملين (المتغير التابع)	توليد الفكرة	٠,٥٤٢**	٠,٤٩٩**	٠,٥٨٨**	١		
	ترويج الفكرة	٠,٤٩١**	٠,٣٨٥**	٠,٨١٦**	٠,٧٤٣**	١	
	تنفيذ الفكرة	٠,٤٧٤**	٠,٣٩٩**	٠,٤٦٢**	٠,٧٣٥**	٠,٧١٦**	١

** دالاً إحصائياً عند مستوى معنوية (٠,٠١) * دالاً إحصائياً عند مستوى معنوية (٠,٠٥)

المصدر: إعداد الباحثان اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي

بُناء على نتائج الجدول رقم (٢) يتضح أنه توجد علاقة ارتباط إيجابي معنوي بين رأس المال الفكري (رأس المال البشري، رأس المال الهيكلي، رأس المال العلائقي) والأداء الإبداعي للعاملين (توليد الفكرة، ترويج الفكرة، تنفيذ الفكرة) عند مستوى دلالة (٠,٠١). وهذا يعنى **ثبوت صحة الفرض الأول كلياً**.

الفرض الثاني : يوجد تأثير معنوي لرأس المال الفكري (رأس المال البشري، رأس المال الهيكلي، رأس المال العلائقي) على الأداء الإبداعي للعاملين.

من خلال الاستعانة بنموذج المعادلة الهيكلية يمكن عرض النتائج في الجدول رقم (٣)

جدول (٣)

نتائج اختبار فرض الدراسة (العلاقات المباشرة)

المتغير المستقل	المتغير التابع	معامل المسار Std.Beta	الانحراف المعياري Std. Error	T-value	احتمالية الخطأ P-value	المعنوية	القرار
رأس المال البشري	توليد الفكرة	٠,٢٣٨	٠,١١٦	٢,٠٤٦	٠,٠٢٠	معنوي	مقبول
رأس المال الهيكلي		٠,٢٨١	٠,١٥١	١,٨٥٤	٠,٠٣٢	معنوي	مقبول
رأس المال العلائقي		٠,٢٥١	٠,١٣٧	١,٨٣١	٠,٠٣٤	معنوي	مقبول
رأس المال البشري	ترويج الفكرة	٠,٤٣٠	٠,١١٩	٣,٦٠٤	٠,٠٠٠	معنوي	مقبول
رأس المال الهيكلي		٠,٤٢٢	٠,١٧٦	٢,٣٩٧	٠,٠٠٨	معنوي	مقبول
رأس المال العلائقي		٠,١٨٨	٠,٢٠٤	٠,٩٢٣	٠,١٧٨	غير معنوي	مرفوض
رأس المال البشري	تنفيذ الفكرة	٠,٤٠٥	٠,١١١	٣,٦٥٢	٠,٠٠٠	معنوي	مقبول
رأس المال الهيكلي		٠,٣٢٩	٠,١٩١	١,٧٢٥	٠,٠٤٢	معنوي	مقبول
رأس المال العلائقي		٠,٢١٨		٠,٩٦٨	٠,١٦٧	غير معنوي	مرفوض

المصدر: إعداد الباحثان في ضوء نتائج التحليل الإحصائي باستخدام برنامج Smart PLS4

يتضح من الجدول رقم (٣) وجود تأثير إيجابي معنوي لأبعاد رأس المال الفكري (رأس المال البشري، رأس المال العلائقي، رأس المال الهيكلي) على بُعد الأداء الإبداعي للعاملين (توليد الفكرة) بالإضافة إلى (رأس المال البشري، رأس المال الهيكلي) يؤثر بشكل إيجابي على أبعاد الأداء الإبداعي للعاملين (ترويج الفكرة، تنفيذ الفكرة)، بينما لا يوجد تأثير معنوي لبعد رأس المال الفكري (رأس المال العلائقي) على بعدي الأداء الإبداعي (ترويج الفكرة، تنفيذ الفكرة)، **ثبوت صحة الفرض الثاني جزئيًا**.

الفرض الثالث: توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية بين إدراك العاملين لمتغيرات الدراسة (رأس المال الفكري، الأداء الإبداعي) وفقاً للمتغيرات الديمغرافية (النوع، المستوى التعليمي، العمر).

من خلال الاستعانة بالأساليب الإحصائية المناسبة يمكن عرض النتائج على النحو التالي:

أ) النوع

جدول رقم (٤)

الفروق في إدراك العاملين لمتغيرات الدراسة نتيجة اختلاف النوع.

المتغير	النوع	عدد المفردات	Mean Rank	قيمة مان ويتني (U)	مستوى المعنوية	القرار
رأس المال البشري	ذكر	٢٥٦	١٦٦,٧٩	٧٣٤٩,٥٠٠	٠,٠٧٠	رفض الفرض
	أنثي	٦٧	١٤٣,٦٩			
رأس المال الهيكلي	ذكر	٢٥٦	١٦٦,٢٣	٧٤٩٢,٥٠٠	٠,١٠٨	رفض الفرض
	أنثي	٦٧	١٤٥,٨٣			
رأس المال العلائقي	ذكر	٢٥٦	١٦٣,٢٢	٨٢٦٣,٥٠٠	٠,٦٤٠	رفض الفرض
	أنثي	٦٧	١٥٧,٣٣			
	أنثي	٦٧	١٥٦,١٣			
توليد الفكرة	ذكر	٢٥٦	١٦٣,٧٥	٨١٢٧,٥٠٠	٠,٥٠٣	رفض الفرض
	أنثي	٦٧	١٥٥,٣١			
ترويج الفكرة	ذكر	٢٥٦	١٦٤,٣٥	٧٩٧٤,٥٠٠	٠,٣٦٦	رفض الفرض
	أنثى	٦٧	١٥٣,٠٢			
تنفيذ الفكرة	ذكر	٢٥٦	١٦٥,٥٥	٧٦٦٨,٠٠٠	٠,١٨٢	رفض الفرض
	أنثى	٦٧	١٤٨,٤٥			

المصدر: إعداد الباحثان بناء على نتائج التحليل الإحصائي

ومن الجدول (٤) يتضح أنه لا توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية بين **إدراك العاملين** حول متغيرات الدراسة (رأس المال الفكري، الأداء الإبداعي) وفقاً للنوع، **ومن ثم نرفض الفرض الفرعي الأول من الفرض الثالث.**

ب) المستوى التعليمي:

للمقارنة بين الفروق في إدراك العاملين لمتغيرات الدراسة (رأس المال الفكري، الأداء الإبداعي) نتيجة اختلاف المستوى التعليمي، وقد اعتمد الباحثان على اختبار **كروسكال واليس** للتأكد من صحة أو خطأ هذا الفرض، ويوضح الجدول (٥) نتائج الاختبار.

جدول رقم (٥) الفروق في إدراك العاملين لمتغيرات الدراسة نتيجة اختلاف مستوي تعليمهم.

المتغير	المستوى التعليمي	عدد المفردات	Mean Rank	قيمة (كا٢)	مستوى المعنوية	القرار
رأس المال البشري	مؤهل متوسط فأقل	٤٣	١٨٣,١٧	٢,٨٢٣	٠,٢٤٤	رفض الفرض
	مؤهل جامعي	٢٦٠	١٥٩,٥٢			
	دراسات عليا	٢٠	١٤٨,٥٧			
رأس المال الهيكلي	مؤهل متوسط فأقل	٤٣	١٩٥,٩٧	٦,٨٩٩	*٠,٠٣٢	قبول الفرض
	مؤهل جامعي	٢٦٠	١٥٧,٥٠			
	دراسات عليا	٢٠	١٤٧,٥٣			
رأس المال العلائقي	مؤهل متوسط فأقل	٤٣	١٩٧,١٩	٨,١٦٥	*٠,٠١٧	قبول الفرض
	مؤهل جامعي	٢٦٠	١٥٧,٩٩			
	دراسات عليا	٢٠	١٣٨,٥٣			
توليد الفكرة	مؤهل متوسط فأقل	٤٣	١٧٨,٢٠	١,٥٤٢	٠,٤٦٣	رفض الفرض
	مؤهل جامعي	٢٦٠	١٥٩,٥٢			
	دراسات عليا	٢٠	١٥٩,٤٣			
ترويج الفكرة	مؤهل متوسط فأقل	٤٣	١٦٠,١٣	٠,١٤٤	٠,٩٣١	رفض الفرض
	مؤهل جامعي	٢٦٠	١٦٢,٨٢			
	دراسات عليا	٢٠	١٥٥,٤٠			
تنفيذ	مؤهل متوسط فأقل	٤٣	١٩٤,٨٦	٦,٦٨٩	*٠,٠٣٥	قبول

المتغير	المستوى التعليمي	عدد المفردات	Mean Rank	قيمة (كا٢)	مستوى المعنوية	القرار
الفكرة	مؤهل جامعي	٢٦٠	١٥٨,٠٨			الفرض
	دراسات عليا	٢٠	١٤٢,٣٠			

المصدر: إعداد الباحثان بناء على نتائج التحليل الإحصائي

ومن الجدول رقم (٥) يتضح أنه توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية بين **إدراك العاملين لرأس المال الفكري** (رأس المال الهيكلي، رأس المال العلائقي) وفقا للمستوى التعليمي. ولا توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية بين **إدراك العاملين لرأس المال الفكري** (رأس المال البشري) وفقا للمستوى التعليمي. فضلاً عن وجود اختلافات ذات دلالة إحصائية بين **إدراك العاملين للأداء الإبداعي للعاملين** (تنفيذ الفكرة)، ولا توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية بين **إدراك العاملين للأداء الإبداعي للعاملين** (توليد الفكرة، ترويج الفكرة) وفقا للمستوى التعليمي **ومن ثم نرفض الفرض الفرعي الثاني من الفرض الثالث.**

ج) العمر

للمقارنة بين الفروق في إدراك العاملين لمتغيرات الدراسة (رأس المال الفكري، الأداء الإبداعي) نتيجة اختلاف العمر، وقد اعتمد الباحثان على اختبار كروسكال واليس للتأكد من صحة أو خطأ هذا الفرض، ويوضح الجدول (٦) نتائج الاختبار.

جدول رقم (٦) الفروق في إدراك العاملين لمتغيرات الدراسة نتيجة اختلاف أعمارهم.

المتغير	العمر	عدد المفردات	Mean Rank	قيمة (كا٢)	مستوى المعنوية	القرار
رأس المال البشري	أقل من ٣٠	٥٥	١٦٧,٢٣	١,٨٥٢	٠,٦٠٤	رفض الفرض
	من ٣٠- أقل من ٤٠	١٣٤	١٦٥,٤٩			
	من ٤٠- أقل من ٥٠	٧٨	١٤٩,٥٧			
	من ٥٠ فأكثر	٥٦	١٦٥,٨٤			
رأس المال الهيكلي	أقل من ٣٠	٥٥	١٧٧,٣٦	٣,٨٢٩	٠,٢٨٠	رفض الفرض
	من ٣٠- أقل من ٤٠	١٣٤	١٦١,٤٨			
	من ٤٠- أقل من ٥٠	٧٨	١٤٧,١٨			
	من ٥٠ فأكثر	٥٦	١٦٨,٨٦			
رأس المال العلائقي	أقل من ٣٠	٥٥	١٨١,٠٢	٤,٤٧٤	٠,٢١٥	رفض الفرض
	من ٣٠- أقل من ٤٠	١٣٤	١٦٢,٣٣			
	من ٤٠- أقل من ٥٠	٧٨	١٤٦,٩٢			
	من ٥٠ فأكثر	٥٦	١٦٣,٥٤			
توليد الفكرة	أقل من ٣٠	٥٥	١٧١,٣٩	١,٥٥٠	٠,٦٧١	رفض الفرض
	من ٣٠- أقل من ٤٠	١٣٤	١٦٥,٠٣			
	من ٤٠- أقل من ٥٠	٧٨	١٥٣,٢٥			
	من ٥٠ فأكثر	٥٦	١٥٧,٧١			
ترويج الفكرة	أقل من ٣٠	٥٥	١٦٨,١٦	٤,٥٨٤	٠,٢٠٥	رفض الفرض
	من ٣٠- أقل من ٤٠	١٣٤	١٧٢,٢٦			
	من ٤٠- أقل من ٥٠	٧٨	١٤٩,٥٤			
	من ٥٠ فأكثر	٥٦	١٤٨,٧٤			
تنفيذ الفكرة	أقل من ٣٠	٥٥	١٧٧,٩٣	٤,٠٣٠	٠,٢٥٨	رفض الفرض
	من ٣٠- أقل من ٤٠	١٣٤	١٦٣,٠٦			

المتغير	العمر	عدد المفردات	Mean Rank	قيمة (كا٢)	مستوى المعنوية	القرار
	من ٤٠- أقل من ٥٠	٧٨	١٤٥,٩٩			
	من ٥٠ فأكثر	٥٦	١٦٦,١٢			

المصدر: إعداد الباحثان بناء على نتائج التحليل الإحصائي

وممن الجدول (٦) يتضح أنه لا توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية بين **إدراك العاملين لرأس المال الفكري** (رأس المال البشري، رأس المال الهيكلي، رأس المال العلائقي) وفقا للمستوى التعليمي. **لا** توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية بين **إدراك العاملين للأداء الإبداعي للعاملين** (توليد الفكرة، ترويج الفكرة، تنفيذ الفكرة) وفقا للمستوى التعليمي.

بُناءً على ما سبق نستنتج صحة الفرض الثالث جزئيًا الذي ينص على أنه توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية بين إدراك العاملين لمتغيرات الدراسة (رأس المال الفكري، الأداء الإبداعي) وفقاً للمتغيرات الديمغرافية (النوع، المستوى التعليمي، العمر).

ثامنًا: مناقشة النتائج

ف١: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين رأس المال الفكري (رأس المال البشري، رأس المال الهيكلي، رأس المال العلائقي) والأداء الإبداعي للعاملين (توليد الفكرة، ترويج الفكرة، تنفيذ الفكرة). توصلت نتائج الدراسة الحالية أنه توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين متغيرات الدراسة رأس المال الفكري (رأس المال البشري، رأس المال الهيكلي، رأس المال العلائقي) والأداء الإبداعي للعاملين (توليد الفكرة، ترويج الفكرة، تنفيذ الفكرة) ، حيث جاءت دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١)، **ثبوت صحة الفرض الأول كلياً.**

ف٢: يوجد تأثير معنوي لرأس المال الفكري (رأس المال البشري، رأس المال الهيكلي، رأس المال العلائقي) على الأداء الإبداعي للعاملين.

توصلت نتائج الدراسة الحالية توصلت نتائج الدراسة الحالية إلى وجود تأثير إيجابي معنوي لأبعاد رأس المال الفكري (رأس المال البشري، رأس المال العلائقي، رأس المال الهيكلي) على بُعد الأداء الإبداعي للعاملين (توليد الفكرة) بالإضافة إلى (رأس المال البشري، رأس المال الهيكلي) يؤثر بشكل إيجابي على أبعاد الأداء الإبداعي للعاملين (ترويج الفكرة، تنفيذ الفكرة)، بينما لا يوجد تأثير معنوي لبعد رأس المال الفكري (رأس المال العلائقي) على أبعاد الأداء الإبداعي (ترويج الفكرة، تنفيذ الفكرة)، **ثبوت صحة الفرض الثاني جزئيًا**. واتفقت الدراسة الحالية جزئيًا مع دراسة كلاً من (Iwan et al.,2019; Xu and Wei,2023; Elayan et al.,2023; Batool et al.,2024) والتي توصلت أن رأس المال الفكري يلعب دورًا هامًا في الإبداع في بيئة العمل مما يؤثر بشكل إيجابي على الأداء الإبداعي.

ف٣: توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية بين إدراك العاملين لمتغيرات الدراسة (رأس المال الفكري، الأداء الإبداعي) وفقاً للمتغيرات الديمغرافية (النوع، المستوى التعليمي، العمر).

توصلت نتائج الدراسة الحالية للفرض الفرعي الأول من الفرض الثالث أنه لا توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية بين **إدراك العاملين** حول متغيرات الدراسة (رأس المال الفكري، الأداء الإبداعي) وفقاً (للنوع)، **ومن ثم نرفض الفرض الفرعي الأول من الفرض الثالث.**

توصلت نتائج الدراسة الحالية للفرض الفرعي الثاني من الفرض الثالث أنه توجد فروق ذو دلالة إحصائية بين إدراك العاملين لرأس المال الفكري، بينما لا توجد فروق ذو دلالة إحصائية على الأداء الإبداعي للعاملين، "وفقاً للمستوى التعليمي". **ومن ثم نقبل الفرض الفرعي الثاني جزئياً من الفرض الثالث.**

توصلت نتائج الدراسة الحالية للفرض الفرعي الثالث من الفرض الثالث أنه لا توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية بين **إدراك العاملين** حول متغيرات الدراسة (رأس المال الفكري،

الأداء الإبداعي) "وفقاً للعمر"، **ومن ثم نرفض الفرض الفرعي الثالث من الفرض الثالث. بُناءً على ما سبق نستنتج صحة الفرض الثالث جزئيًا.**

تاسعًا: توصيات الدراسة

في ضوء النتائج التي تم التوصل إليها يقدم الباحثان مجموعة من التوصيات كما يلي:

١) الاهتمام برأس المال الاجتماعي عبر توفير بيئة عمل تدعم التواصل الفعال بين العاملين والتشجيع على العمل الجماعي عند حل المشكلات.

٢) إهتمام المدير بدمج مختلف المعارف في نظام العمل داخل بيئة العمل وأتاحه المعارف للعاملين وضوح آلية العمل للموظف داخل القسم أو الإدارة.

٣) عمل اجتماعات دورية لمناقشة تقارير الإدارة للاستفادة القصوى من رأس المال الفكري والأداء الإبداعي وتحديد مواطن القوة في الوزارة.

٤) استفادة إدارة الموارد البشرية بشكل أكبر من معارف وخبرات رأس المال البشري الحالي في الوزارة، بالإضافة لتطوير المعارف وخلق آليات توجهها نحو تحقيق البراعة التنظيمية في الوزارة.

٥) عمل برامج تدريبية للعاملين في الوزارة تعرفهم على شقي البراعة وكيفية تحقيقهما ومدى أهميتهما في تحقيق الأداء المخطط له بل وعلى المدى الزمني الطويل.

٦) ينبغي على القائمين على تدريب العاملين مراعاة إدخال مهام تنمى الجانب الاستكشافي بالإضافة إلى الجانب الاستغلالي للعاملين.

٧) تشجيع العاملين بالوزارة على تطوير معارفهم باستمرار والعمل على استكشاف كل جديد وبخاصة فيما يتعلق بدورهم الوظيفي، ومكافأة السلوك لتشجيع العاملين الآخرين.

٨) عمل اجتماعات دورية مع العاملين للتعرف على آخر التحديثات، كلاً في تخصصه والعمل معهم على دراسة الجدوى وآليات تنفيذها، والتعرف على الاحتياجات التدريبية للعاملين والعمل على توفيرها.

٩) تدريب الإدارات الداخلية في الوزارة على عمل تقارير ربع سنوية حول راس المال الفكري والأداء الإبداعي.

المراجع:

أولاً: المراجع العربية

جودة، عبد المحسن عبد المحسن وسطوحي، أحمد محمد وحجازي، عمر أحمد عثمان (٢٠٢١). الدور الوسيط لصياغة الوظيفية في العلاقة بين الشخصية الاستباقية والسلوك الإبداعي بالتطبيق على أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنصورة. **مجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية**، ٢(٢). ١٤٩-١٧٦

النجار، حميدة محمد، السطوحي، أحمد محمد السيد، العرابي، أميرة أحمد محمد، (٢٠٢١). الدور الوسيط لبراعة الموظف في العلاقة بين ممارسات أنظمة العمل عالية الأداء والأداء الإبداعي للموظف بالتطبيق على موظفي تكنولوجيا المعلومات بالشركة المصرية للاتصالات. **المجلة المصرية للدراسات التجارية** _ كلية التجارة، جامعة المنصورة. ٤٥(١)، ١-٢٨.

زرزار، العياشي. (٢٠١٥). إدارة وقياس رأس المال الفكري: الثروة الجديدة لمنظمات الأعمال. ملفات الأبحاث في الاقتصاد والتسيير: جامعة محمد الأول_ كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية_ مركز الدراسات والبحوث الإنسانية والاجتماعية،٤ (١)، ١١-٣٤.

عبد الفتاح، عبد الرحمن خيري (٢٠٢٠). دور البراعة التنظيمية في العلاقة بين راس المال الفكري وأداء الفنادق المصرية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، جامعة دمياط.

ثانيًا: المراجع الأجنبية

Abbas, M., & Raja, U. (2015). Impact of psychological capital on innovative performance and job stress. Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne des Sciences de **l'Administration,** 32(2), 128- 138.

Albdareen, R., AL-Gharaibeh, S., Alraqqad, R., & Maswadeh, S. (2024). The impact of ethical leadership on employees' innovative behavior: The mediating role of

organizational commitment. **Uncertain Supply Chain Management**, 12(1), 521-532.

Aldabbas, H., Pinnington, A., & Lahrech, A. (2023). The influence of perceived organizational support on employee creativity: The mediating role of work engagement. **Current Psychology**, 42(8), 6501-6515.

Alghamdi, F. (2018). Ambidextrous leadership, ambidextrous employee, and the interaction between ambidextrous leadership and employee innovative performance. **Journal of Innovation and Entrepreneurship**, 7(1), 1-14.

Aslam, E., Ur Rehman, A., & Iqbal, A. (2024). The mediating role of intellectual capital in corporate governance and financial efficiency of Islamic banks. Corporate Governance: **The International Journal of Business in Society**, 24(1), 19-40.

Batool, S., Ibrahim, H. I., & Adeel, A. (2024). How responsible leadership pays off: Role of organizational identification and organizational culture for creative idea sharing. **Sustainable Technology and Entrepreneurship**, 3(2), 100057

De Jong, J., & Den Hartog, D. (2010). Measuring innovative work behaviour. **Creativity and Innovation Management**, 19(1), 23-36.

Elayan, M. B., Hayajneh, J. A. M., Abdellatif, M. A. M., & Abubakar, A. M. (2023). Knowledge-based HR practices, π-shaped skills and innovative performance in the contemporary organizations. **Kybernetes**, 52(9), 3102-3118.

Farah, A. and Abouzeid, S. (2017), "The impact of intellectual capital on performance: evidence from the public sector", Knowledge Management and E-Learning: An **International Journal**, 9 (2), 225-238.

Huynh, N., Le, Q. N., & Tran, Q. T. (2024). Firm-level political risk and intellectual capital investment: Does managerial ability matter?. **International Review of Financial Analysis**, 91, 103020.

Iwan, S., Priadana, S.M, Azhar, A., (2019). Innovative behavior: the study of intellectual capital effect on creative fashion industry in Bandung, Indonesia. **Problems and Perspectives in Management**,17(4), 404-415.

Sanchez, S.,D.,(2023)The Study of the Relationship Between National Collegiate Athletic Association (NCAA) and University Interscholastic League (UIL) Athletic Leaders' Emotional Intelligence and Their Innovative Work Behavior, Theses, Our Lady of the Lake University San Antonio, Texas.

Tang, T. W., Wang, M. C. H., & Tang, Y. Y. (2015). Developing service innovation capability in the hotel industry. **Service Business**, 9(1), 97-113.

Trieu, H. D., Van Nguyen, P., Nguyen, T. T., Vu, H. M., & Tran, K. (2023). Information technology capabilities and organizational ambidexterity facilitating organizational resilience and firm performance of SMEs. **Asia Pacific Management Review**.28(1).544-555.

Xu, J., & Wei, W. (2023). A theoretical review on the role of knowledge sharing and intellectual capital in employees' innovative behaviors at work**. Heliyon**, 5 (3), 77-97.

Yang, F., Luo, C., & Pan, L. (2024). Do digitalization and intellectual capital drive sustainable open innovation of natural resources sector? Evidence from China. **Resources Policy**, 88(1), 104345.