

دور رأس المال الفكري في تحقيق الازدهار في العمل:**دراسة تطبيقية****The Role of Intellectual Capital in Achieving
Business Prosperity: An Applied Study****عمر علي سليمان اليوسف**

باحث بمعهد ادارة المستشفيات واقتصاديات الصحة كلية التجارة وادارة
الأعمال جامعة حلوان.

DOI: 10.21608/fjssj.2025.416775

Url: https://fjssj.journals.ekb.eg/article_416775.html

تاريخ إستلام البحث: ٢٠٢٥/١/٢١ م تاريخ القبول: ٢٠٢٥/٢/٢٦ م تاريخ النشر: ٢٠٢٥/٤/١٠ م
توثيق البحث: اليوسف، عمر علي سليمان. (٢٠٢٥). دور رأس المال الفكري في تحقيق الازدهار في العمل: دراسة تطبيقية.
مجلة مستقبل العلوم الإجتماعية، ع. ٢١، ج. (٤)، ص-ص: ٣-٣٢.

٢٠٢٥ م

FSSJ

مجلة مستقبل العلوم الإجتماعية
Future of Social Sciences Journal

العدد: الرابع. أبريل ٢٠٢٥ م.

المجلد: الحادي والعشرون.

دور رأس المال الفكري في تحقيق الازدهار في العمل: دراسة تطبيقية

المستخلص:

الهدف: هدفت الدراسة الحالية لتوضيح العلاقة المعنوية بين رأس المال الفكري (بأبعاده المختلفة) والازدهار في العمل (بأبعاده المختلفة) بمستشفى البكيرية العام بالقصيم. المنهج: ولتحقيق هدف الدراسة اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، يشمل مجتمع الدراسة من جميع العاملين في مستشفى البكيرية العام بالقصيم البالغ عددهم (٤٩٠) فرد في المستويات الوظيفية المختلفة وقللاً لسجلات الوثائق في إدارة الموارد البشرية محل الدراسة متمثلة في (الأطباء - التمريض-الفنيين) تم اختيارهم بعينة عشوائية قوامها (٤٩٠) عاملاً في المستويات الوظيفية المختلفة بالمستشفى وتم استخدام الاستبانة كأداة رئيسية للدراسة الميدانية وبرنامج (SPSS) لتحليل البيانات. النتائج: لخصت الدراسة عدة نتائج كان أهمها: أن رأس مال العملاء (العلاقات) يعد أكثر أبعاد رأس المال الفكري توافراً بمستشفى البكيرية العام بالقصيم، أنه توجد علاقة معنوية بين رأس المال الفكري بأبعاده المختلفة والمكونات العاطفية بمستشفى البكيرية العام بالقصيم. بمعنى أنه بزيادة رأس المال الفكري وأبعاده يرتفع مستوى المكونات العاطفية بمستشفى البكيرية العام بالقصيم، أنه توجد اختلافات معنوية بين آراء عينة البحث حول رأس المال الفكري (بأبعاده المختلفة) في مستشفى البكيرية العام بالقصيم وفقاً لخصائصهم الديموغرافية (النوع - العمر - المستوى الاداري - مدة الخبرة)، أنه توجد اختلافات معنوية بين آراء عينة البحث حول الازدهار في العمل (بأبعاده المختلفة) في مستشفى البكيرية العام بالقصيم وفقاً لخصائصهم الديموغرافية (النوع - العمر - المستوى الاداري - مدة الخبرة). التوصيات: أوصت الدراسة بعدد من التوصيات: وضع نظام مكافآت لتقديم مكافآت للموظفين الذين يساهمون بأفكار مبتكرة أو تحسينات، التقييم الدوري لأداء العاملين ومكافئة الأفراد والفرق من خلال شهادات تقدير أو جوائز، عينية ونقدية، استخدام التقنيات المتطورة لتحليل البيانات وتحسين اتخاذ القرارات، إنشاء منصات تواصل داخلية لتسهيل تبادل المعلومات. وربطها بالمنصات الخارجية ذات العلاقة، إجراء استطلاعات لقياس رضا الموظفين وجمع آرائهم حول تحسين بيئة العمل وأبرز احتياجاتهم للتطوير والتحسين، العمل على تنفيذ الاقتراحات القيمة التي يتم تلقيها من الموظفين، تطوير الشراكات مع المؤسسات التعليمية والتعاون مع الجامعات والمعاهد لتقديم برامج تدريبية مشتركة. تسعم في تطوير رأس المال الفكري وتنمية بيئة العمل.

الكلمات المفتاحية: رأس المال الفكري، الأزهار في العمل، مستشفى البكيرية، المستويات الادارية.

The Role of Intellectual Capital in Achieving Business Prosperity: An Applied Study

Abstract

Objective: The current study aimed to clarify the moral relationship between intellectual capital (in its various dimensions) and work prosperity (in its various dimensions) at Al-Bukayriyah General Hospital in Qassim. To achieve this goal, the current study adopted the descriptive analytical approach. The study community includes all employees at Al-Bukayriyah General Hospital in Qassim, numbering (490) individuals at different job levels, and according to the records of documents in the Human Resources Department under study, represented by (doctors - nurses - technicians), they were selected in a random sample of (490) workers at different job levels in the hospital. The questionnaire was used as the main tool for the field study and the (SPSS) program to analyze the data. The study concluded with several results: Customer capital (relationships) is the most available dimension of intellectual capital at Al-Bukayriyah General Hospital in Qassim. There is a moral relationship between intellectual capital in its various dimensions and emotional components at Al-Bukayriyah General Hospital in Qassim. Meaning that by increasing intellectual capital and its dimensions, the level of emotional components at Al-Bukayriyah General Hospital in Qassim increases. There are significant differences between the opinions of the research sample about intellectual capital (in its various dimensions) at Al-Bukayriyah General Hospital in Qassim according to their demographic characteristics (gender - age - job level - years of experience). There are significant differences between the opinions of the research sample about work prosperity (in its various dimensions) at Al-Bukayriyah General Hospital in Qassim according to their demographic characteristics (gender - age - job level - years of experience). The study also recommended a number of recommendations: establishing a reward system to provide rewards to employees who contribute innovative ideas or improvements, periodically evaluating the performance of employees and rewarding individuals and teams through certificates of appreciation or awards, in kind and in cash, using advanced technologies to analyze data and improve decision-making, and creating internal communication platforms to facilitate the exchange of information. Linking it to relevant external platforms, conducting surveys to measure employee satisfaction and collect their

opinions on improving the work environment and their most prominent needs for development and improvement, working to implement valuable suggestions received from employees, developing partnerships with educational institutions and cooperating with universities and institutes to provide joint training programs. It contributes to developing intellectual capital and developing the work environment.

Keywords: Intellectual Capital, Flowers at Work, Al-Bukayriyah Hospital, Job Levels.

١-مقدمة:

في ظل الثورة التكنولوجية شهد العالم نقلة نوعية وتحولات واسعة في مجالات عديدة منها العلمي والتكنولوجي والمعرفي، حيث اعتبر أن المعرفة هي مفتاح المرور لتطوير المجتمعات وتقدمها من خلال الاستثمار في رأس المال البشري وهو أكثر الأصول قيمة في الاقتصاد الجديد، ويعتمد اقتصاد المعرفة على توافر تكنولوجيا المعلومات واستخدام الابتكار والبرمجة، وهذا ما جعل المنظمات تتحول إلى اقتصاد المعرفة الذي يعتمد بشكل أساسي على خلق قيمة الشركات من خلال أصولها غير الملموسة التي بها رأس المال البشري (Xu, J., 2022.p62). كما بدأت العديد من الدراسات بالتوجه نحو قياس رأس المال الفكري (intellectual capital) والذي يعبر عن الأصول غير ملموسة مثل المعرفة ومهارات الموظفين، ومن العناصر الأساسية لصنع الثروة الاقتصادية للمنظمات في ظل اقتصاد المعرفة والتي أصبحت أكثر أهمية في خلق قيمة المنظمة من عوامل الإنتاج المادي، وبذلك بدأت المنظمات في إدراك القدرة على المنافسة ليس فقط من خلال ملكية الأصول الملموسة، ولكن من خلال الابتكار ونظم المعلومات والإدارة ومواردها التنظيمية (Prosperity at work) (صديق، وريم، ٢٠٢١، ص ١١٦). كما يعتبر الازدهار في العمل (Prosperity at work) مفهوما حديثا نسبياً خاصة في أدبيات إدارة الموارد البشرية والسلوك، حيث يتسم عالمنا بالتغيرات الاقتصادية السريعة التي تحتم على المنظمات التكيف مع هذه التغيرات كي تحقق القدرة التنافسية وتصبح منظمات مستدامة ، مما يزيد من أهمية الحفاظ على قوة عاملة مزدهرة قادرة على تحقيق النمو والتطور، كما يعد عنصرًا مهماً ساعد المنظمات على الحفاظ على مواردها البشرية وزيادة الفعالية التنظيمية ، كما تعد القوة العاملة المزدهرة أمراً حيوياً للنجاح المؤسسي، لأنه عندما يزدهر العاملون ، يكون الأداء الوظيفي أعلى ويصبح العاملون أفضل في العمل، وكذلك يتجاوزون واجباتهم المباشرة للتأثير بشكل إيجابي على كل من

المنظمة والأشخاص الموجودين فيها، ويساهم الازدهار في العمل على الشعور بالتقدم والرخم نتيجة للتعلم والحيوية، مما ينعكس على العاملين بالإيجاب (حامد، وآخرون، ٢٠٢١، ص ٣١٦). كما سعت وزارة الصحة السعودية بإنشاء قطاع لإدارة المعرفة والذي يسع لتحقيق الاستفادة القصوى من البيانات والمعلومات التي تمتلكها الوزارة، وكذلك الاستفادة من الخبرات الفردية الكامنة في عقول منسوبي الوزارة؛ سعياً للاستثمار الأمثل لرأس المال الفكري، وتحويله إلى قوة إنتاجية تسهم في تنمية أداء الفرد، وتهيئة بيئة محفزة لصنع ذلك (تقرير وزارة الصحة السعودية، ٢٠٢٢). وفي ضوء ما سبق، ونظراً لتنامي الاهتمام بكل من رأس المال الفكري والازدهار في العمل، وما لهم من دور في تنمية المنظمات بشكل عام، والمستشفيات بشكل خاص، يسعى البحث الحالي إلى دراسة دور رأس المال الفكري في تحقيق الازدهار في العمل في مستشفى البكيرية العام بالقصيم، للخروج ببعض النتائج والتوصيات التي من شأنها تحقيق الازدهار في العمل في المستشفى.

٢- **مصطلحات البحث:** تم تحديد مفاهيم ومعاني المتغيرات المستخدمة فيها، وهي كما يلي:

١. **رأس المال الفكري:** أنه مجموعة من العاملين يمتلكون قدرات عقلية عناصرها المعرفة والمهارة والخبرة، ويُمكن توظيفها واستثمارها في زيادة المساهمات الفكرية لتحسين أداء عمليات المنظمة وتطوير مساحة إبداعاتها بشكل يحقق لها علاقات فاعلة مع جميع الأطراف المتعاملة معها ويجعل فروق قيمتها السوقية عن الدفترية كبيرة.

ويرى الباحث أن ظهور رأس المال الفكري هو نتيجة الاهتمام بوجود الابتكارات في المنظمة واعتبار المهارات والخبرات من أهم الموارد التي تدعم بقاء المنظمات وزيادة قدرتها على التنافس، وتطوير الأفكار المتعلقة بالجوانب المعرفية والتي تعتمد بشكل أساسي على العقل البشري وما يملكه من قدرات إبداعية خلاقة تساهم في النمو والتطور.

ب- **الازدهار في العمل:** أن الازدهار في العمل يعبر عن عقلية نمو تزايدية موجودة موجهة ناحية التعلم، ولن يتحقق ذلك إلا من خلال حب التعلم ومهارات الحياة والعادات الصحية، والكفاءة العاطفية المهارات الاجتماعية، والعلاقات الإيجابية، والنمو الروحي والشخصية والرعاية والثقة وسعة الحيلة الدائمة والعزيمة.

ويرى الباحث أن الازدهار في العمل يُعرف بأنه الحالة التي تحقق فيها الأفراد أو المؤسسات مستويات عالية من الأداء والنجاح، والشعور بالرضا وغالبا ما تصف حالة نفسية مرغوبة وشعور بالإيجابية والرفاهية.

٣_ الدراسات السابقة:

الدراسات العربية والأجنبية التي تناولت رأس المال الفكري:

دراسة (Mubarik et al, 2022) بعنوان "Intellectual capital and supply chain resilience" رأس المال الفكري ومرونة سلسلة التوريد: هدفت الدراسة إلى اختبار ما إذا كانت الشركات ذات المستوى الأعلى من رأس المال الفكري (IC) تؤدي أداءً أفضل من حيث مرونة سلسلة التوريد الخاصة بها مقارنة بتلك التي تتمتع بمستويات أقل من رأس المال الفكري. وبالمثل، تدرس الدراسة أيضًا تأثير الاستثمار في البنية التحتية (الذي يتميز برأس المال البشري ورأس المال العلائقي ورأس المال الهيكلي) على مرونة سلسلة التوريد بشكل مباشر ومن خلال تعلم سلسلة التوريد. اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وتم تصميم استبيان وتوزيعه على عينة عشوائية بسيطة تكونت من (٣٨٤) مفردة في (١٥٩) شركة في قطاع الأغذية المصنعة، تم استخدام نمذجة المعادلات الهيكلية بالمربعات الصغرى الجزئية (PLS-SEM)، والتحليل متعدد المجموعات بالمربعات الصغرى الجزئية (PLS-MGA)، وتحليل التباين أحادي الاتجاه (ANOVA) لاختبار الفرضيات. توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج كان أهمها وجود تأثير جوهري لجميع أبعاد رأس المال الفكري على تعلم سلسلة التوريد للشركة ومرونة سلسلة التوريد. وبالمثل، تظهر النتائج أيضًا دورًا بالغ الأهمية لتعلم سلسلة التوريد في تعزيز تأثير رأس المال الفكري على مرونة سلسلة التوريد. تكشف مقارنة الحجم بين الشركات أن مرونة سلسلة التوريد للشركات ذات المستوى الأعلى من رأس المال الفكري كان أداءها أفضل بكثير من تلك التي لديها مستويات أقل من رأس المال الفكري. وكانت الشركات التي تتمتع بمستوى أعلى من رأس المال الهيكلي تتمتع بسلسلة توريد عالية المرونة.

- دراسة (البوسيفي وأبوعجيلية، ٢٠٢٣) بعنوان "أثر إدارة المواهب على رأس المال الفكري": هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر إدارة المواهب (اكتشاف المواهب، تطوير المواهب، تحفيز المواهب، الاحتفاظ بالمواهب) على رأس المال الفكري في شركة الخطوط الجوية الليبية، ولتحقيق هذا الهدف تم تطوير استبانة وزعت على عينة عشوائية طبقية مكونة من (١٣٠) مفردة وقد تم استرداد عدد (١٢٣) استبانة الصالحة منها (١٢٠) مفردة وقد تم استخدام المنهج الوصفي والتحليل الإحصائي من خلال برنامج الحزمة الإحصائية (SPSS). توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى

دلالة ٠,٠٥ لإبعاد إدارة المواهب (اكتشاف المواهب، تطوير المواهب، تحفيز المواهب لاحتفاظ بالمواهب) على رأس المال الفكري في شركة الخطوط الجوية الليبية التنظيمي للعاملين في شركة الخطوط الجوية الليبية.

دراسة (Tjahjadi et al, 2024) بعنوان "Effect of intellectual capital on organizational performance in the Indonesian SOEs and subsidiaries: roles of open innovation and organizational inertia"

تأثير رأس المال الفكري على الأداء التنظيمي في الشركات المملوكة للدولة والشركات التابعة الإندونيسية: أدوار الابتكار المفتوح والجمود التنظيمي: هدفت الدراسة إلى الكشف عن التأثير المباشر لرأس المال الفكري على الأداء التنظيمي للشركات الصناعية المملوكة للدولة الإندونيسية والشركات التابعة لها. بالإضافة إلى ذلك، هدفت الدراسة إلى الكشف عن دور كل من الابتكار المفتوح والجمود التنظيمي كمتغيرات وسيطة في العلاقة بين رأس المال الفكري والأداء التنظيمي. اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وتم تصميم استبيان تم توزيعه على عينة عمدية تكونت من (٢٩٣) مفردة من مديري الشركات الصناعية المملوكة للدولة والشركات التابعة لها. وتم تحليل البيانات باستخدام نمذجة المعادلة الهيكلية الجزئية الصغرى (PLS-SEM) لاختبار الفرضيات. توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج كان أهمها أن رأس المال الفكري له تأثير إيجابي على الأداء التنظيمي. كما تظهر النتائج أن الابتكار المفتوح يتوسط العلاقة بين رأس المال الفكري والأداء التنظيمي، وأن الجمود التنظيمي يخفف من العلاقة بين رأس المال الفكري والأداء التنظيمي. من الناحية النظرية، تساهم النتائج في وجهة النظر القائمة على الموارد (RBV) والرؤية القائمة على المعرفة (KBV) من خلال تقديم أدلة تجريبية على أهمية الموارد الداخلية المميزة في تحقيق الأداء التنظيمي المتفوق. ومن الناحية العملية، توفر النتائج معلومات استراتيجية للمديرين مفادها أنه ينبغي عليهم إدارة رأس المال الفكري والابتكار المفتوح والجمود التنظيمي بشكل صحيح بسبب آثارها على الأداء التنظيمي.

دراسة (تجاني، ٢٠٢٤) بعنوان "الدور الوسيط لرأس المال الفكري في العلاقة بين الرضا الوظيفي والإبداع الإداري: دراسة تطبيقية على مصرف الساحل والصحراء للاستثمار والتجارة "BSIC": هدفت الدراسة إلى قياس الرضا الوظيفي لدى الموظفين في مؤسسات الخدمات المالية، وإبراز دور رأس المال الفكري في تعزيز الرضا الوظيفي لدى الموظفين مع

بيان العوامل المساعدة في الإبداع الإداري للعاملين، وقياس الدور الوسيط لرأس المال الفكري في العلاقة بين الرضا والإبداع الإداري، تكون مجتمع الدراسة من العاملين بمصرف الساحل والصحراء للاستثمار والتجارة BSIC من الإداريين ورؤساء الأقسام والمكاتب الفرعية بالمستويات المختلفة في المصرف، وتكونت عينة الدراسة من (٨٣) من العاملين بالمصرف. توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها أن مصرف الساحل والصحراء للاستثمار والتجارة يهتم بتطوير قدرات الموظفين بشكل مستمر عبر البرامج التدريبية وكانت درجة الموافقة عالية واحتلت هذه الفقرة المرتبة الأولى في بعد رأس المال البشري، كما يحرص المصرف على تطوير العمليات الإدارية باستمرار بهدف تحقيق الأداء المتميز والتقليل من أخطاء العمال. قدمت الدراسة مجموعة من التوصيات أهمها العمل على نشر الوعي اللازم عن رأس المال البشري من حيث الطبيعة والتأثير على العمل المصرفي، وزيادة ورش العمل بمختلف أنواعها وإعطاء المجال للموظفين لمشاركة آرائهم، والعمل على تحفيز الموظفين المتميزين بشكل مستمر للحفاظ على ولائهم للمصرف.

دراسة (Alkalha et al, 2025) بعنوان " A multi-faceted approach for leveraging AI and intellectual capital for enhanced supply chain

"decision-making" نهج متعدد الأوجه للاستفادة من الذكاء الاصطناعي ورأس المال الفكري لتعزيز اتخاذ القرارات في سلسلة التوريد: تهدف هذه الدراسة إلى دراسة الدور الوسيط لأبعاد رأس المال الفكري (رأس المال البشري، ورأس المال الهيكلي، ورأس المال العلائقي) في العلاقة بين القدرة على تحليل سلسلة التوريد المعتمدة على الذكاء الاصطناعي (AI-SCAC) وعمليات صنع القرار المختلفة في سلسلة التوريد، وتحديدًا عملية صنع القرار العقلانية والمحدودة والضمنية. اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وتم تصميم استبيان وتوزيعه على عينة عشوائية بسيطة تكونت من (٣٢٠) مفردة من العاملين في الشركات الصناعية محل الدراسة. تم تحليل البيانات باستخدام نمذجة المعادلات الهيكلية بطريقة المربعات الصغرى الجزئية (PLS-SEM) من خلال برنامج SmartPLS. تشير النتائج إلى أن رأس المال البشري والهيكلية يتوسط بشكل كبير في العلاقة بين سلسلة التوريد المعتمدة على الذكاء الاصطناعي AI-SCAC وعمليات صنع القرار العقلانية والمحدودة. ومع ذلك، فإن رأس المال الهيكلي لا يتوسط في العلاقة بين سلسلة التوريد المعتمدة على الذكاء الاصطناعي AI-SCAC وعملية صنع القرار الضمنية. علاوة على ذلك، لا يُظهر رأس المال العلائقي تأثيرًا

وسيطاً كبيراً على جميع عمليات صنع القرار. ومن الجدير بالذكر أن رأس المال الهيكلي له التأثير الأقوى على عملية صنع القرار الرشيد والمحدود، في حين يلعب رأس المال البشري دوراً حاسماً في جميع عمليات صنع القرار الثلاث، بما في ذلك صنع القرار الضمني.

دراسة (حامد والأهل، ٢٠٢٥) بعنوان "دور رأس المال الفكري في تحسين جودة الخدمات الحكومية: دراسة ميدانية على هيئة البريد المصري": هدفت الدراسة إلى الكشف عن دور رأس المال الفكري في تحسين جودة الخدمات؛ حيث قام الباحثان بتقسيم رأس المال الفكري إلى ثلاثة أبعاد رئيسية وهم: (رأس المال البشري، رأس المال الهيكلي، رأس المال العلائقي)، كما تم تقسيم جودة الخدمات إلى خمسة أبعاد رئيسية، هي: (الاستمرارية، الكفاءة، إمكانية الوصول، الفاعلية والتأثير، التمكن الفني). وقد تم تطبيق الدراسة على الهيئة العامة للبريد المصري، اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي؛ بإعتباره المنهج المناسب لطبيعة الدراسة والمتوافق مع أهدافها، وقام الباحثان بتصميم قائمة استقصاء تم توزيعها على عينة عشوائية طبقية تكونت من ٣٨٠ مفردة من العاملين في مختلف المستويات الإدارية بالهيئة العامة للبريد. وقد تم تحليل البيانات باستخدام أسلوب تحليل الانحدار المتعدد وأسلوب تحليل المسار باستخدام برنامجي SPSS.26، AMOS.26. توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج كان أهمها وجود تأثير جوهري لرأس المال الفكري بأبعاده (رأس المال البشري، رأس المال الهيكلي، رأس المال العلائقي) على تحسين جودة الخدمات الحكومية بأبعادها (الاستمرارية، الكفاءة، إمكانية الوصول، الفاعلية والتأثير، التمكن الفني).

دراسة (عبد الوهاب، ٢٠٢٥) بعنوان " رأس المال الفكري وعلاقته بالإبداع الإداري لدي موجهي التربية الرياضية": هدفت الدراسة الحالية التعرف على رأس المال الفكري وعلاقته بالإبداع الإداري لدي موجهي التربية الرياضية من خلال التعرف على واقع رأس المال الفكري لدى موجهي التربية الرياضية من خلال قياس أبعاد رأس المال الفكري (البشري - والهيكلي - والعلاقات)، وكذلك التعرف على واقع الإبداع الإداري لدى موجهي التربية الرياضية من خلال قياس أبعاد الإبداع الإداري (الطلاقة الفكرية - والأصالة - والمرونة الذهنية - وقبول المخاطرة - وإدراك التفاصيل - والقدرة علي التحليل - والحساسية للمشكلات)، لتحقيق ذلك استخدم الباحث المنهج الوصفي واستخدم الاستبيان كأداة لجمع بيانات الدراسة ، وبلغت عينة الدراسة الأساسية (١٨) والإستطلاعية (١٥) موجه تربية رياضية. وأسفرت الدراسة عن نتائج أهمها توافر رأس المال الفكري بشكل متوسط بدى موجهي التربية الرياضية، وكذلك توافر

الإبداع الإداري لدى عينة البحث بدرجة أعلى من المتوسط، كما توصلت الدراسة لوجود علاقة ذات دلالة إحصائية موجبة بين رأس المال الفكري والإبداع الإداري لدى موجهي التربية الرياضية وأن الاهتمام برأس المال الفكري وتحسينه يؤثر بشكل إيجابي ومباشر على الإبداع الإداري لدى عينة البحث.

- الدراسات العربية والأجنبية التي تناولت الازدهار في العمل:

دراسة (Rahaman, 2022) بعنوان **"Formalization and employee thriving at work: a moderated mediation model including work engagement and cent"** تصورات الموظفين لإضفاء الطابع الرسمي والازدهار في العمل.:: هدفت الدراسة إلى الكشف عن الدور الذي تلعبه مشاركة الموظفين في العمل كمتغير وسيط في العلاقة بين تصورات الموظفين لإضفاء الطابع الرسمي والازدهار في العمل، حيث تقترح هذه الدراسة نموذجًا نظريًا لكشف آليات كيفية عمل جانبين من الهيكل التنظيمي (أي إضفاء الطابع الرسمي والمركزية) كأسلاف للموظفين المزدهرين في العمل. اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وتم تصميم استبيان وتوزيعه على عينة عشوائية بسيطة تكونت من (١٣٦) مفردة، وتم تحليل البيانات باستخدام نموذج تحليل المسار، ونموذج المربعات الصغرة. توصلت الدراسة إلى عدة نتائج كان أهمها أن مشاركة الموظف في العمل تتوسط العلاقة بين إضفاء الطابع الرسمي وازدهار الموظف في العمل. علاوة على ذلك، فإن العلاقة غير المباشرة بين إضفاء الطابع الرسمي وازدهار الموظف في العمل تكون أقوى عندما يكون مستوى المركزية منخفضًا نسبيًا.

دراسة (Qamar et al, 2023) بعنوان **"Linking high-performance work systems and happiness at work: role of career aspiration and thriving"** ربط أنظمة العمل عالية الأداء والسعادة في العمل: دور الطموح الوظيفي والازدهار في العمل: هدفت الدراسة إلى الكشف عن مدى تأثير أنظمة العمل عالية الأداء (HPWS) في تحسين السعادة في العمل من خلال مسارات النقل التسلسلية للطموح الوظيفي والازدهار في العمل كمتغيرات وسيطة. تستخدم الدراسة بيانات تم جمعها من عينة مكونة من ٣٠٩ موظفًا يعملون في منظمات مختلفة. ويستخدم بيانات متعددة المستويات ومتعددة المصادر ومتأخرة زمنياً ويطبق Mplus 8.0 لاختبار الفرضيات. تكشف نتائج الدراسة عن وجود علاقة إيجابية بين أنظمة العمل عالية الأداء HPWS والطموح الوظيفي. كان الطموح

الوظيفي مرتبطاً بشكل إيجابي بالازدهار في العمل وكان الازدهار في العمل مرتبطاً بشكل إيجابي بالسعادة في العمل. علاوة على ذلك، فإن الطموح الوظيفي يتوسط العلاقة بين أنظمة العمل عالية الأداء HPWS والازدهار في العمل. حيث إن الازدهار في العمل يتوسط العلاقة بين الطموح الوظيفي والسعادة في العمل. تدعم النتائج أيضاً الوساطة التسلسلية للطموح الوظيفي والازدهار في العمل بين أنظمة العمل عالية الأداء HPWS والسعادة في العمل.

دراسة (علم الدين، ٢٠٢٤) بعنوان "توسيط الازدهار في العمل في العلاقة بين القيادة المتواضعة والأداء الإبداعي: دراسة تطبيقية على العاملين بالشركة المصرية للاتصالات بمحافظة المنوفية: اهتمت الدراسة الحالية بالكشف عن العلاقة المباشرة وغير المباشرة بين القيادة المتواضعة والأداء الإبداعي من خلال توسيط الازدهار في العمل، وتمثل مجتمع الدراسة في العاملين بالشركة المصرية للاتصالات بمحافظة المنوفية، وتم استخدام قائمة الاستقصاء كأداة رئيسة لجمع البيانات، وبلغت عينة الدراسة ٢٥٦ مفردة، وقد تم إجراء التحليل الإحصائي عن طريق عدد من الأساليب والاختبارات الإحصائية المناسبة لطبيعة البيانات كأسلوب الارتباط وأساليب الانحدار المتعدد وأساليب نمذجة المعادلات الهيكلية (SEM). وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة نتائج من أهمها: وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين القيادة المتواضعة وكل من الأداء الإبداعي والازدهار في العمل، ووجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين الازدهار في العمل والأداء الإبداعي، وكذلك وجود علاقة غير مباشرة ذات دلالة إحصائية بين القيادة المتواضعة والأداء الإبداعي من خلال الازدهار في العمل كمتغير وسيط؛ أي أن الازدهار في العمل كمتغير وسيط يدعم العلاقة بين القيادة المتواضعة والأداء الإبداعي للعاملين بالشركة المصرية للاتصالات بمحافظة المنوفية. يمكن أن تساهم في تعزيز الأداء الإبداعي من خلال تبني ممارسات القيادة المتواضعة، وكذلك الاهتمام بتحسين مستوى الازدهار في العمل للعاملين بالشركة المصرية للاتصالات بمحافظة المنوفية، كما قدمت الدراسة مجموعة من البحوث المستقبلية المقترحة.

دراسة (عابد وآخرون، ٢٠٢٤) بعنوان "توسيط الازدهار في العمل في العلاقة بين القيادة التمكينية وسلوك المواطنة التنظيمية الموجه نحو التغيير دراسة تطبيقية" تناولت الدراسة الحالية موضوع توسيط الازدهار في العمل في العلاقة بين القيادة التمكينية وسلوك المواطنة التنظيمية الموجه نحو التغيير بالتطبيق على شركات قطاع الأعمال العام للصناعات الدوائية

بجمهورية مصر العربية. أجريت الدراسة على عينة قوامها (٣٢٠) مفردة، وبلغت نسبة الاستجابة الصحيحة (٨٥%). توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها؛ أولاً، وجود تأثير إيجابي لأبعاد القيادة التمكينية التالية (تعزيز المشاركة في صناعة القرار، إظهار الثقة في الأداء، إزالة العوائق البيروقراطية) على الازدهار في العمل. ثانياً، وجود تأثير إيجابي للقيادة التمكينية على سلوك المواطنة التنظيمية الموجه نحو التغيير. ثالثاً، وجود تأثير إيجابي للازدهار في العمل على سلوك المواطنة التنظيمية الموجه نحو التغيير، وأخيراً، وجود تأثير إيجابي مباشر لجميع متغيرات القيادة التمكينية على سلوك المواطنة التنظيمية الموجه نحو التغيير، وتوسط الازدهار في العمل في العلاقة بين القيادة التمكينية وسلوك المواطنة التنظيمية الموجه نحو التغيير بشركات قطاع الأعمال العام للصناعات الدوائية بجمهورية مصر العربية.

دراسة (Guo et al, 2025) بعنوان " Linking social-related enterprise social media usage and thriving at work: the role of job autonomy and psychological detachment" ربط استخدام وسائل التواصل الاجتماعي في المؤسسات ذات الصلة بالمجتمع والازدهار في العمل: دور الاستقلال الوظيفي والانفصال النفسي: هدفت الدراسة إلى ربط استخدام وسائل التواصل الاجتماعي في المؤسسات ذات الصلة بالمجتمع والازدهار في العمل: دور الاستقلال الوظيفي والانفصال النفسي كمتغير وسيط، اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتم تصميم استبيان وتوزيعه إلكترونياً على عينة عشوائية بسيطة تكونت من (٣٠٤) مفردة من الموظفين الصينيين. تم إجراء تحليل العامل التوكيدي باستخدام Mplus، وتم استخدام تحليل الانحدار الخطي متعدد المستويات لفحص العلاقات بين استخدام وسائل الإعلام في الشركات، والتعب، والاستقلالية الوظيفية، والانفصال النفسي والازدهار الوظيفي. توصلت الدراسة إلى عدة نتائج كان أهمها ما يلي: (١) يؤدي استخدام الإدارة السليمة بيئياً إلى إثارة خوف الموظفين في مكان العمل من تفويت الفرصة (WFoMO)، مما يزيد من يقظتهم عبر الإنترنت وبالتالي يعوق ازدهارهم في العمل. (٢) يختلف تأثير استخدام الإدارة السليمة بيئياً على WFoMO للموظفين وازدهارهم في العمل باختلاف مستويات طموحهم، حيث يكون الموظفون ذوو الطموح العالي أكثر عرضة للتأثيرات السلبية. (٣) تمارس الأنواع المختلفة من استخدام الإدارة السليمة بيئياً تأثيرات واضحة على الموظفين.

دراسة (Guan et al, 2025) بعنوان "How supervisor thriving at work affect subordinates' well-being and behavior: integrating job demands-resources and crossover theory" كيف يؤثر نجاح المشرف في العمل على رفاهية المرؤوسين وسلوكهم: دمج متطلبات العمل والموارد ونظرية التقاطع: تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف عملية النقل على الازدهار في العمل بين المشرفين والمرؤوسين والعواقب على سلوكيات المرؤوسين ورفاهيتهم. اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وتم تصميم استبيان وتوزيعه على عينة عشوائية بسيطة تكونت من (٦٢) مشرفاً و (٣١٥) مرؤوساً. تم تحديد نموذج مسار متعدد المستويات لاختبار العلاقات الهيكلية المفترضة في نموذجنا باستخدام Mplus. توصلت هذه الدراسة إلى أن نجاح المشرف في العمل يؤدي إلى زيادة الأدوار بين مرؤوسيه، مما يؤدي بدوره إلى إرهاق المرؤوسين وسلوك الانحراف الموجه من المشرف. بالإضافة إلى ذلك، وبسبب عبء الدور الزائد، فإن نجاح المشرف في العمل يقلل من نجاح المرؤوسين في العمل.

- تعقيب الباحث على الدراسات السابقة: في ضوء نتائج الدراسات السابقة يمكن التعقيب على الدراسات السابقة من خلال النقاط التالية:

- ركزت العديد من الدراسات على فهم العلاقة بين رأس المال الفكري والدعم التنظيمي المدرك وبيئة العمل ودور رأس المال الفكري في تحسين أداء وتطور المنظمات.
- تطرقت بعض الدراسات السابقة إلى الآثار الإيجابية المترتبة على رأس المال الفكري، في الحد من صراعات العمل والفاعلية الذاتية للعاملين في المنظمة، مما يؤدي إلى تحسين جودة حياة العمل، وزيادة إبداع العاملين.
- أن رأس المال الفكري يؤثر على أداء المنظمات بشكل عام والموظفين بشكل خاص.
- أشارت معظم الدراسات السابقة إلى أن كل من الالتزام التنظيمي، العدالة التنظيمية، والقيادة التحولية، والذكاء العاطفي، والشفافية الإدارية، والاعتدال الوظيفي، والتمكين الإداري، وأسلوب فريق العمل، تؤثر بالإيجاب على الازدهار في العمل.
- ان ازدهار الموظف في العمل مرتبط بشكل وثيق بشعوره في الرعاية والدعم الكبير، إلى جانب سعي المنظمة من خلال ثقافتها ورؤيتها إلى تحقيق التميز والعدالة والشمول والتنوع الإلهام موظفيها، فتقافة المنظمة من الأمور الهامة التي يجب تسليط الضوء عليها، فهي التي تجعل مكان العمل قويا و متماسكا ومزدهراً.

- تشير بعض الدراسات أن اهتمام المنظمة في مجال الازدهار التنظيمي في العمل يضمن لها احتراق وظيفي أقل بين الموظفين وارتفاع الرضا الوظيفي. وتنمية الالتزام في المنظمة. وهذا كله في حال تناغم مفهومي الحيوية والتعلم بوجود قادة بمستوى عال.
- ٤- مشكلة البحث وتساؤلاته: وعالية تتلخص مشكلة الدراسة بالإجابة على التساؤلات التالية:
 - التساؤل الرئيسي الاول: "هل توجد علاقة بين رأس المال الفكري (بأبعاده المختلفة) والازدهار في العمل (بأبعاده المختلفة) بمستشفى البكيرية العام بالقصيم في المملكة العربية السعودية؟ وينبثق من هذا التساؤل الرئيسي التساؤلات الفرعية التالية:
 ١. هل توجد علاقة بين رأس المال الفكري (بأبعاده المختلفة) والمكونات العاطفية للعاملين بمستشفى البكيرية العام بالقصيم محل البحث؟
 ٢. هل توجد علاقة بين رأس المال الفكري (بأبعاده المختلفة) والمكونات المعرفية للعاملين بمستشفى البكيرية العام بالقصيم محل البحث؟
 - التساؤل الرئيسي الثاني: "هل توجد اختلافات بين آراء عينة البحث حول رأس المال الفكري (بأبعاده المختلفة) في مستشفى البكيرية العام بالقصيم وفقاً لخصائصهم الديموغرافية (النوع-العمر-المستوى الإداري-مدة الخبرة)؟"
 - التساؤل الرئيسي الثالث: "هل توجد اختلافات بين آراء عينة البحث حول الازدهار في العمل (بأبعاده المختلفة) في مستشفى البكيرية العام بالقصيم وفقاً في خصائصهم الديموغرافية (النوع-العمر- المستوى الإداري- مدة الخبرة)"
- ٥. أهداف البحث: سعى البحث الحالي لتحقيق الأهداف التالية:
 ١. تكوين إطار فكري متكامل من موضوعي رأس المال الفكري (بأبعاده المختلفة) والازدهار في العمل (بأبعاده المختلفة) والعلاقة بينهم.
 ٢. التعرف على مدى وجود علاقة بين رأس المال الفكري (بأبعاده المختلفة) والازدهار في العمل (بأبعاده المختلفة) بالمستشفى محل الدراسة.
 ٣. التعرف على الاختلافات بين آراء عينة البحث حول رأس المال الفكري (بأبعاده المختلفة) في مستشفى البكيرية العام بالقصيم وفقاً لخصائصهم الديموغرافية.
 ٤. التعرف على الاختلافات بين آراء عينة البحث حول الازدهار في العمل (بأبعاده المختلفة) في مستشفى البكيرية العام بالقصيم وفقاً لخصائصهم الديموغرافية.

٥. التوصل الى نموذج يوضح كيفية دراسة العلاقة بين رأس المال الفكري (بأبعاده المختلفة) والازدهار في العمل (بأبعاده المختلفة) في المستشفى محل الدراسة.
٦. تقديم مجموعة من التوصيات التي تقيد المسؤولين بالمستشفى محل الدراسة حول العلاقة بين راس المال الفكري والازدهار في العمل بشكل خاص وجميع المستشفيات الأخرى بشكل عام.

٦- أهمية البحث:

تتمثل الأهمية للدراسة فيما يلي:

- **الأهمية العلمية:** ويستمد البحث أهميته العلمية مما يلي: على الرغم من تعدد الأبحاث والدراسات السابقة الأجنبية والكتب التي تناولت موضوع رأس المال الفكري والازدهار في العمل كلاً على حدة: فإن الدراسات السابقة العربية تفتقر إلى ما يجمع بين الموضوعين معاً على حد علم الباحث، وهذا ما يزيد من أهمية الدراسة الحالية من خلال الربط بين رأس المال الفكري والازدهار في العمل.

- **الأهمية التطبيقية:** يستمد البحث أهميته العملية مما يلي: أصبح تحقيق القطاع الطبي في المملكة العربية السعودية لأعلى مستوى ممكن من الجودة والإتقان والتميز؛ ولا يمكن تغافله أو عدم الاهتمام به، ولا سيما أننا أصبحنا نعيش في عصر سريع التطور والتغيير، عصر لا يعترف إلا بالمتميزين الأكفاء سواء كانوا أفراداً أو منظمات، ولا سيما في ظل التنافسية الدولية في تحقيق الريادة والصدارة في التميز.

٧- فروض البحث: تتمثل فروض البحث فيما يلي:

الفرض الرئيسي الأول: "توجد علاقة معنوية بين رأس المال الفكري (بأبعاده المختلفة) والازدهار في العمل (بأبعاده المختلفة) بمستشفى البكيرية العام بالقصيم في المملكة العربية السعودية"، ويتفرع من الفرض الرئيس الفروض الفرعية التالية:

١. توجد علاقة معنوية بين رأس المال الفكري (بأبعاده المختلفة) والمكونات العاطفية بمستشفى البكيرية العام بالقصيم في المملكة العربية السعودية.
٢. توجد علاقة معنوية بين رأس المال الفكري (بأبعاده المختلفة) والمكونات المعرفية بمستشفى البكيرية العام بالقصيم في المملكة العربية السعودية.

الفرض الرئيسي الثاني: "توجد اختلافات معنوية بين آراء عينة البحث حول رأس المال الفكري (بأبعاده المختلفة) في مستشفى البكيرية العام بالقصيم وفقاً لخصائصهم الديموغرافية (النوع - العمر - المستوى الإداري - مدة الخبرة)", ويتفرع منه الفروض الفرعية التالية:

١- توجد اختلافات معنوية بين آراء عينة البحث حول رأس المال الفكري (بأبعاده المختلفة) في مستشفى البكيرية العام بالقصيم وفقاً للنوع.

٢- توجد اختلافات معنوية بين آراء عينة البحث حول رأس المال الفكري (بأبعاده المختلفة) في مستشفى البكيرية العام بالقصيم وفقاً للعمر.

٣- توجد اختلافات معنوية بين آراء عينة البحث حول رأس المال الفكري (بأبعاده المختلفة) في مستشفى البكيرية العام بالقصيم وفقاً للمستوى الإداري.

٤- توجد اختلافات معنوية بين آراء عينة البحث حول رأس المال الفكري (بأبعاده المختلفة) في مستشفى البكيرية العام بالقصيم وفقاً لمدة الخبرة.

الفرض الرئيسي الثالث: "توجد اختلافات معنوية بين آراء عينة البحث حول الازدهار في العمل (بأبعاده المختلفة) في مستشفى البكيرية العام بالقصيم وفقاً لخصائصهم الديموغرافية (النوع - العمر - المستوى الإداري - مدة الخبرة)", ويتفرع منه الفروض الفرعية التالية:

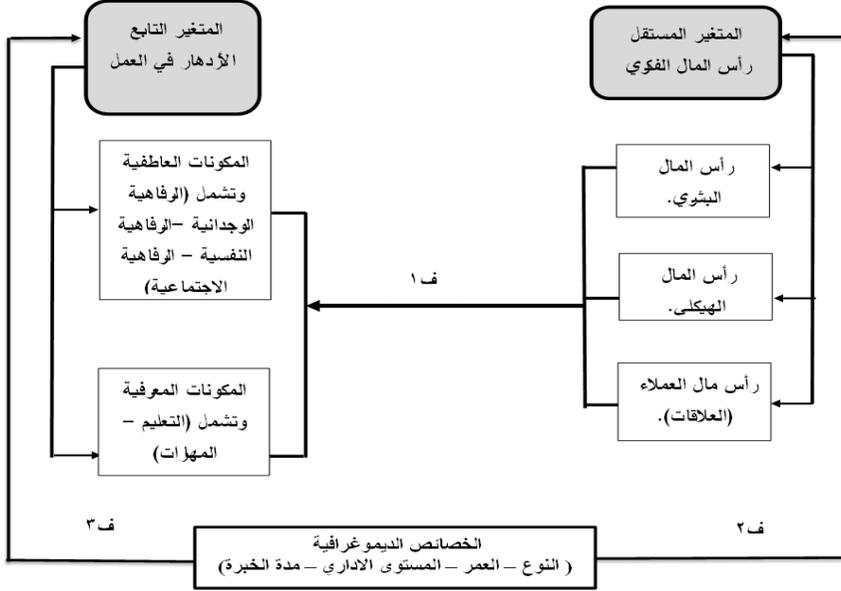
١. توجد اختلافات معنوية بين آراء عينة البحث حول الازدهار في العمل (بأبعاده المختلفة) في مستشفى البكيرية العام بالقصيم وفقاً للنوع.

٢. توجد اختلافات معنوية بين آراء عينة البحث حول الازدهار في العمل (بأبعاده المختلفة) في مستشفى البكيرية العام بالقصيم وفقاً للعمر.

٣. توجد اختلافات معنوية بين آراء عينة البحث حول الازدهار في العمل (بأبعاده المختلفة) في مستشفى البكيرية العام بالقصيم وفقاً للمستوى الإداري.

٤. توجد اختلافات معنوية بين آراء عينة البحث حول الازدهار في العمل (بأبعاده المختلفة) في مستشفى البكيرية العام بالقصيم وفقاً لمدة الخبرة.

٨- ونموذج البحث: نموذج متغيرات البحث:



الشكل رقم (٣) نموذج البحث

المصدر: من إعداد الباحث

٩- حدود البحث:

- تحقيق الهدف من البحث تم تحديدها في النواحي التالية:
- الحدود الموضوعية للبحث: تم التركيز في الدراسة على موضوع رأس المال الفكري (بأبعاده المختلفة)، والأدهار في العمل (بأبعاده المختلفة).
 - الحدود البشرية للبحث: ينحصر تطبيق هذه الدراسة على العاملين من فئة (الأطباء، الممرضين، الإداريين، الفنيين) بمستشفى البكيرية العام بالقصيم.
 - الحدود المكانية للبحث: ينحصر تطبيق هذه الدراسة على مستشفى البكيرية العام بمنطقة القصيم في المملكة العربية السعودية.
 - الحدود الزمانية للبحث: وهي فترة إجراء الدراسة الميدانية حيث سيتم جمع البيانات بيانات البحث في الفترة من عام ٢٠٢٣م وحتى بداية عام ٢٠٢٥م.
 - منهجية واسلوب البحث: تم الاعتماد في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي. وسيقوم الباحث باستخدام المنهج الاستنباطي الذي يُبنى البحث فيه على حقائق ومُسلمات،

وينتقل فيه المستبدل من العام إلى الخاص، والمنهج الاستقرائي هو منهج من مناهج البحث العلمي، يقوم فيه الباحث بجمع الأدلة ويبني عليها قاعدة عامة. يشمل مجتمع البحث جميع العاملين في مستشفى البكيرية العام بالقصيم البالغ عددهم (٤٩٠) فرد في المستويات الوظيفية المختلفة، وفقاً لسجلات الوثائق في إدارة الموارد البشرية محل الدراسة متمثلة في (الأطباء- التمريض-الإداريين-الفنيين). نظراً لصغر حجم المجتمع سيتم الاعتماد في اختيار عينة البحث على الحصر الشامل لكافة العاملين بمستشفى البكيرية العام بالقصيم، وبالتالي تبلغ عينة البحث (٤٩٠) عاملاً في المستويات الوظيفية المختلفة بالمستشفى.

١١- اختبار الفروض ونتائج البحث:

الفرض الرئيسي الأول: ينص الفرض الرئيسي الأول على أنه: توجد علاقة معنوية بين رأس المال الفكري (بأبعاده المختلفة) والازدهار في العمل (بأبعاده المختلفة) بمستشفى البكيرية العام بالقصيم، واختبار هذا الفرض قام الباحث بحساب معاملات ارتباط بيرسون بين رأس المال الفكري (بأبعاده المختلفة) والازدهار في العمل (بأبعاده المختلفة) بمستشفى البكيرية العام بالقصيم، وفيما تفصيل نتائج الفرض:

جدول (٦) معاملات ارتباط بيرسون بين رأس المال الفكري (بأبعاده المختلفة) والازدهار في العمل (بأبعاده المختلفة) بمستشفى البكيرية العام بالقصيم

أبعاد الازدهار في العمل	رأس المال البشري	رأس المال الهيكلي	رأس مال العملاء	معاملات الارتباط بالدرجة الكلية لرأس المال الفكري
المكونات العاطفية	الرفاهية الوجدانية	.834(**)	.866(**)	.886(**)
	الرفاهية النفسية	.797(**)	.828(**)	.825(**)
	الرفاهية الاجتماعية	.787(**)	.826(**)	.829(**)
المكونات المعرفية	المهارات	.823(**)	.847(**)	.864(**)
	التعليم	.806(**)	.817(**)	.823(**)
الدرجة الكلية للازدهار في العمل	.860(**)	.889(**)	.899(**)	.921(**)

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الاحصائي

يتضح من الجدول (٦) أنه توجد علاقة دالة إحصائياً بين رأس المال الفكري (بأبعاده المختلفة) والازدهار في العمل (بأبعاده المختلفة) بمستشفى البكيرية العام بالقصيم، حيث تبين أن كل معاملات الارتباط كل من رأس المال البشري ورأس المال الهيكلي ورأس مال العملاء بمحور رأس المال الفكري قريبة من الواحد الصحيح بمستوى معنوية ١% أي بدرجة ثقة ٩٩%. وفيما يلي تفصيل الفروض الفرعية من هذا الفرض الرئيسي:

- **الفرض الفرعي الأول:** ينص الفرض الفرعي الأول على أنه "توجد علاقة معنوية بين رأس المال الفكري (بأبعاده المختلفة) والمكونات العاطفية بمستشفى البكيرية العام بالقصيم" وللتحقق من صحة هذا الفرض بالرجوع إلى جدول (٣-٨) يتبين أن جميع معاملات الارتباط بين رأس المال الفكري بأبعاده المختلفة (الرفاهية الوجدانية، والرفاهية النفسية، والرفاهية الاجتماعية) بمحور المكونات العاطفية جاءت قريبة من الواحد الصحيح بمستوى معنوية ١% أي بدرجة ثقة ٩٩% مما يعني أنه توجد علاقة معنوية بين رأس المال الفكري (بأبعاده المختلفة) والمكونات العاطفية (الرفاهية الوجدانية، والرفاهية النفسية، والرفاهية الاجتماعية) بمستشفى البكيرية العام بالقصيم. بمعنى أنه بزيادة رأس المال الفكري وأبعاده يرتفع مستوى المكونات العاطفية الثلاثة بمستشفى البكيرية العام بالقصيم.

- **الفرض الفرعي الثاني:** ينص الفرض الفرعي الثاني على أنه "توجد علاقة معنوية بين رأس المال الفكري (بأبعاده المختلفة) والمكونات المعرفية بمستشفى البكيرية العام بالقصيم" وللتحقق من صحة هذا الفرض بالرجوع إلى جدول (٣-٨) يتبين أن جميع معاملات الارتباط بين رأس المال الفكري (بأبعاده المختلفة) و(التعلم والمهارات) بمحور المكونات المعرفية جاءت قريبة من الواحد الصحيح بمستوى معنوية ١% أي بدرجة ثقة ٩٩% مما يعني أنه توجد علاقة معنوية بين رأس المال الفكري (بأبعاده المختلفة) والمكونات المعرفية (التعلم والمهارات) بمستشفى البكيرية العام بالقصيم. بمعنى أنه بزيادة رأس المال الفكري وأبعاده يرتفع مستوى المكونات المعرفية (التعلم والمهارات) بمستشفى البكيرية العام بالقصيم.

١٢ - نتائج وتوصيات الدراسة:

نتائج البحث النظرية:

١. قبول نموذج البحث المقترح لدور رأس المال الفكري في تحقيق الازدهار في العمل: دراسة تطبيقية في مستشفى البكيرية العام في القصيم بالمملكة العربية السعودية، والنموذج يضم عدة مفاهيم أساسية تتضمن أبعاد رأس المال الفكري والتي تتضمن: (رأس المال البشري، رأس المال الهيكلي، رأس مال العملاء (العلاقات))، وأبعاد الازدهار في العمل والتي تتضمن: (المكونات العاطفية وتشمل (الرفاهية الوجدانية - الرفاهية النفسية - الرفاهية الاجتماعية)، المكونات المعرفية وتشمل (التعليم - المهارات))، والمطبقة على مستشفى البكيرية العام في القصيم بالمملكة العربية السعودية محل البحث.
٢. قدم هذا البحث إضافة لجميع البحوث المتواجدة حالياً بالمكتبات العربية، وذلك من خلال تسليط الضوء على الأساليب الإدارية الحديثة بشكل عام ورأس المال الفكري والازدهار في العمل بشكل خاص كمدخل حديث في العلوم الإدارية يمكن للمنظمات والشركات استخدامه في مواجهة التحديات ومواكبة التطورات والتغيرات البيئية، مما يدعم الأداء العام للمنظمات بشكل عام، ومستشفى البكيرية العام في القصيم بالمملكة العربية السعودية بشكل خاص، وبالتالي تحسين مستوى القبول لدى العملاء.
٣. يكتسب رأس المال الفكري أهميته من دوره في نمو الابداع والإنتاجية والمنافسة نتيجة قدرته على توفير مؤشرات حقيقية عن معارف ومهارات الموارد البشرية لتعزيز قدرتهم على التكيف مع التحديات وذلك من خلال اعتماد أدوات مبتكرة لتحسين عملية صنع القرار وتلبية احتياجات أصحاب المصلحة من المعلومات، مما يسهم بتحقيق رؤية وأهداف مستشفى البكيرية العام في القصيم بالمملكة العربية السعودية.
٤. أن أهمية رأس المال الفكري تأتي من كونه يمثل أهم مصادر الثروة ودعائم القوة لأية منظمة بشكل عام، ومستشفى البكيرية العام في القصيم بالمملكة العربية السعودية بشكل خاص، وأن الاهتمام به يعد قضية تفرضها طبيعة التحدي العلمي والتقني المعاصر، فالقدرات الفكرية العالية تعد أهم الأسلحة التي تعتمدها الأمم والشعوب في الصراع العالمي الراهن.

٥. أن رأس المال الفكري يعد من أهم مصادر الميزة التنافسية للمنظمات المعاصرة، إذ أن استراتيجية التميز لا يمكن تحقيقها إلا من خلال النتائج الفكرية والمتمثلة بالإبداع وتقديم منتجات جديدة وما يتعلق بالبحث والتطوير.
٦. إن الإدارة الفاعلة لرأس المال الفكري قد تكون المحدد النهائي للأداء المنظمي في مستشفى البكيرية العام في القصيم بالمملكة العربية السعودية، إذ أن المنظمات التي ترغب بالنجاح في بيئة أعمال اليوم ينبغي لها أن تقوم باستثمارات مناسبة للموجودات الفكرية، لكي تمتلك أفرادًا يتمتعون بقدرات ومهارات تفوق منافسيها، لذا فإن الأفراد العاملين في منظمات اليوم عليهم الانتقال من العمل التقليدي إلى العمل المعرفي والذي تكون فيه مسؤولياتهم أوسع وأعمق.
٧. تستثمر إدارات التدريب في مستشفى البكيرية العام في القصيم بالمملكة العربية السعودية في تقديم المعرفة لموظفيها بدلاً من بناء حوار مع الموظفين، ورغم ذلك فإن المعرفة التي يمتلكها معظم الموظفين لا تتجاوز عقولهم، مما يؤدي إلى فشل معظم مبادرات التعلم.
٨. لا يوجد اتفاق في الفكر الإداري بين الكتاب والباحثين والمنظمات المهنية على منهج أو نموذج محدد للقياس والتحقق من قيمة رأس المال الفكري وبالتالي قياس قيمة الاستثمارات في الأصول غير الملموسة التي يتزايد الإنفاق عليها في منظمات الأعمال في عصرنا الحالي.
٩. من خلال تطبيق أبعاد الازدهار في العمل، تستطيع الهيئات الحكومية بشكل عام ومستشفى البكيرية العام في القصيم بالمملكة العربية السعودية بشكل خاص، تقديم خدمات أكثر فعالية تلبي احتياجات المواطنين بدقة وسرعة أكبر. هذا يعمل على تعزيز الثقة بين المواطنين ومستشفى البكيرية العام في القصيم بالمملكة العربية السعودية، كما يحفز التطوير المستمر للخدمات وفقاً للتغيرات في احتياجات وتوقعات المواطنين.

• نتائج اختبار الفروض:

يوضح الجدول التالي ملخص نتائج اختبار الفروض، وذلك كما يلي:

جدول رقم (٧) ملخص نتائج اختبار الفروض

الفروض	اختبار مدى صحة الفروض	النتيجة
الفرض الرئيس الأول	توجد علاقة معنوية بين رأس المال الفكري (بأبعاده المختلفة) والازدهار في العمل (بأبعاده المختلفة) بمستشفى البكيرية العام بالقصيم في المملكة العربية السعودية.	قبول الفرض
الفرض الفرعي الأول للرئيسي الأول	توجد علاقة معنوية بين رأس المال الفكري (بأبعاده المختلفة) والمكونات العاطفية بمستشفى البكيرية العام بالقصيم في المملكة العربية السعودية.	قبول الفرض
الفرض الفرعي الثاني للرئيسي الأول	توجد علاقة معنوية بين رأس المال الفكري (بأبعاده المختلفة) والمكونات المعرفية بمستشفى البكيرية العام بالقصيم في المملكة العربية السعودية.	قبول الفرض

المصدر: من إعداد الباحث

• **توصيات البحث:** في ضوء مناقشة نتائج البحث الحالي، والذي تناول دور رأس المال

الفكري في تحسين الازدهار في العمل دراسة تطبيقية على مستشفى البكيرية العام في القصيم بالمملكة العربية السعودية، وفي ضوء ما تم التوصل إليه من نتائج، يمكن التقدم

بالتوصيات الآتية:

جدول رقم (٨) توصيات البحث وآليات التنفيذ

الإطار الزمني	مسؤولية التنفيذ	آلية التنفيذ	التوصية المقترحة للتنفيذ
٦ أشهر	الإدارة العليا إدارة الموارد البشرية	التواصل الفعال مع الموظفين. مشاركة الخطط والاستراتيجيات العامة مع الموظفين. الاهتمام بالمكافآت للأعمال الجيدة. عدم التشكيك في قدرات الموظف أو المبالغة في اللوم. توفير بيئة عمل مريحة.	العمل على توفير الأمان والراحة للموظفين من خلال إعطائهم حقوقهم كاملة كموظفين رسميين بالدولة، وتقديم كافة البدلات والحوافز التي تساعد على تقديم الخدمات بصورة جيدة.

الإطار الزمني	مسؤولية التنفيذ	آلية التنفيذ	التوصية المقترحة للتنفيذ
من ١ إلى ٣ سنوات	الإدارة العليا إدارة الموارد البشرية وإدارة الجودة	إدراج بعض الدورات التدريبية بالمستشفى تعمل على تعزيز الفهم حول رأس المال الفكري والازدهار في العمل في المستويات التنظيمية المختلفة.	العمل على الارتقاء بالكادر البشري من خلال تقديم برامج تدريبية تناسب كل قسم في المستشفى محل التطبيق.
٦ أشهر	الإدارة العليا إدارة التدريب إدارة الموارد البشرية	تدريب المديرين العاملين بالإدارات التنفيذية على كيفية تنفيذ قرارات الإدارة العليا لتحسين جودة الخدمة المقدمة من قبل المستشفى.	وضع خطة تدريب وتنقيف الفئات المختلفة خاصة ممن لهم صلة مباشرة بخدمات المستشفى خصوصاً في ظل تأكيدات العديد من الالبيات التي تعرضت لها البحث الحالي.
من ١ إلى ٣ سنوات	الإدارة العليا إدارة الموارد البشرية إدارة تكنولوجيا المعلومات	تحسين وتحديث الشبكات الخاصة بتكنولوجيا المعلومات والبنية التحتية لها، وتحسين العلاقات مع العملاء من خلال توسيع قاعدة التعامل التكنولوجي معهم، بما يدعم ويعزز دور رأس المال الفكري في الازدهار في العمل للعاملين بالمستشفى محل التطبيق.	ينوه البحث الحالي إلى أهمية ان تهتم المستشفى محل التطبيق متمثلة في المسؤولين عن الخدمات والتسويق وتقنية المعلومات والبرمجيات والتطوير الإداري والهيكلية إلى أن يتم تهيئة بيئة مناسبة لتشغيل برمجيات وأجهزة متوافقة مع رأس المال الفكري وأن يتم تطوير الوحدات الإدارية واختصاصاتها التنظيمية وإجراءات العمل بشكل يعزز من أجواء بيئة عمل مناسبة رأس المال الفكري وتقنياته المختلفة.
٣ أشهر	إدارة الموارد البشرية إدارة التدريب	الاهتمام باستقطاب العنصر البشري الذي تتوافر لديه الرغبة في التعلم المستمر والتطوير، وتدريب العاملين وتنمية قدراتهم على اكتساب المعرفة والتعلم وتطوير	وضع خطة واضحة لرفع مستوى الازدهار في العمل بالمستشفى محل التطبيق وبما يساهم في تحفيز العاملين على التعلم وتعزيز حيويتهم ومستوى رضاهم.

الإطار الزمني	مسؤولية التنفيذ	آلية التنفيذ	التوصية المقترحة للتنفيذ
		أنفسهم بشكل مستمر، والتطلع إلى كل ما هو جديد، وتدريبهم على كيفية استثمار طاقتهم في العمل بالشكل الصحيح الذي ينمي لديهم الروح الإيجابية، ويشعرهم بالحيوية في العمل.	
من ١ الى سنتين	- الإدارة العليا إدارة الموارد البشرية.	- تهيئة مناخ يسوده العلاقات الإيجابية، والاحترام، وتبادل الأفكار والإبداع. عقد ورش عمل ومناقشة كيفية إنجاز المهام بالشكل الذي يكون محفزاً وموفراً لفرص النمو الشخصي والتعلم، ويشعرهم بالحيوية والرضا عن العمل.	وضع نظام رقابي متطور لضبط سلوك العاملين بالمستشفى محل التطبيق، والكشف عن كل أنواع المخالفات والتجاوزات في الأداء، وذلك من خلال إنشاء لجنة إدارية ذو خبرة بنظام الرقابة الإدارية.
٣ أشهر	إدارة الموارد البشرية	- تكوين لجنة خاصة برأس المال الفكري تكون مهمتها الأولى متابعة العاملين واحتياجاتهم. - إجراء مسح بيئي ممتثل في قيام المستشفى محل التطبيق بإعداد استمارات موجهة للعاملين بها يكون الغرض منها معرفة ظروفهم واحتياجاتهم ودرجة ارتباطهم بالمستشفى؛ وبالتالي العمل على تلبية رغباتهم مما ينعكس على تقليل أخطاء العمل إن وجدت.	عمل سجلات لتسجيل الأخطاء البشرية، بما يسهم في تحسين الكفاءة وتفادي تكرار الأخطاء وتحسين جودة الأداء للخدمات المقدمة.

المصدر: من اعداد الباحث

• التوصيات بالبحوث المستقبلية:

١. دراسة دور رأس المال الفكري في تحسين الأداء الاستراتيجي في المستشفيات الحكومية بالمملكة العربية السعودية.
٢. دور التحول الرقمي كمتغير وسيط في العلاقة بين رأس المال الفكري وتحسين جودة الخدمات الحكومية بالتطبيق على المستشفيات الحكومية بمنطقة القصيم.
٣. دراسة العلاقة بين الإبداع التنظيمي وتحسين الازدهار في العمل في المستشفيات الخاصة التابعة لمنطقة القصيم بالمملكة العربية السعودية.
٤. تأثير إدارة التنوع في الموارد البشرية على الازدهار في العمل بالتطبيق على المستشفيات الاستشارية في المملكة العربية السعودية.
٥. الدور الوسيط لرأس المال الفكري والازدهار في العمل وتطوير الأداء الوظيفي في القطاعات الصحية بالتطبيق على المستشفيات الخاصة بمنطقة القصيم بالمملكة العربية السعودية.

المراجع:

- حامد عادل، خليل، حسن & عابد ايهاب، (٢٠٢١)، توسيط الازدهار في العمل في العلاقة بين القيادة التمكينية وسلوك المواطنة التنظيمية الموجه نحو التغيير: دراسة تطبيقية. المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية، (العدد الأول-الجزء الثالث) ، ٣١١-٣٤٥.
- الحسيني، أحمد فكري (٢٠٢٣). رأس المال الفكري (المفهوم والأهمية)، مجلة العلوم الإدارية والسياسية، العدد الأول، ص ١ - ٣٨
- روحي، منير صالح، والشاعر، أيمن وعبد العزيز، محمد شريف والغندور، كريم هشام أحمد (٢٠٢٥)، "دور العدالة التنظيمية في تعزيز رأس المال الفكري لدى العاملين بإدارات رعاية الطلاب بجامعة الزقازيق"، مجلة بحوث التربية الرياضية، ٨٠(١٥٩)، ٤٧-٨٧.
- الزيادي، مها عادل رمضان (٢٠٢٢)، "أثر الانغراز الوظيفي والتتمر في مكان العمل على الازدهار في العمل دراسة ميدانية على شركات الصناعات الغذائية بمدينة ٦ أكتوبر"، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، ١٣(٢)، ٤٥٨-٥٢٤.
- شريف، خيرة، (٢٠١٤). رأس المال الفكري لدعم الإبداع: دراسة ميدانية، جامعة لونيبي على البليدة ٢ - مخبر التنمية الاقتصادية والبشرية، مجلة الاقتصاد والتنمية البشرية.
- عبد الوهاب، إبراهيم أحمد. (٢٠٢٥)، "رأس المال الفكري وعلاقته بالإبداع الإداري لدى موجهي التربية الرياضية"، مجلة سوهاج لعلوم وفنون التربية البدنية والرياضة، ٨(١)، ٩٩٤-١٠٢٠.
- علي، أسامة محمود النقراشي السيد. (٢٠٢٤). العلاقة بين القيادة المتواضعة وازدهار الموظف في العمل: الدور المعدل للدعم التنظيمي المدرك بالتطبيق على موظفي مصلحة الضرائب المصرية بمحافظة الدقهلية. مجلة راية الدولية للعلوم التجارية، مج ١٧٠٦ - ١٦٥١، ١٠، ٣.
- كرم، إبراهيم (٢٠٠٧). التربية الحياتية: نحو ربط الممارسات التربوية بالواقع الحياتي والوظيفي. دولة الكويت: حولي: مكتبة الدار الأكاديمية للنشر والتوزيع.
- Abdallah, A. S., Amin, H. M., Abdelghany, M., & Elamer, A. A. (2025). Assessing competitiveness through intellectual capital research: a systematic literature review and agenda for future research. Competitiveness Review: An International Business Journal, 35(1), 190-220.

Abid, G., & Zahra, I. (2015). " Mediated Mechanism of Thriving at Work between Perceived Organization Support, Innovative Work Behavior and Turnover Intention", *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 9(3): 982-998.

Alrowwad, A., Abualoush, S.H. and Masa'deh, R. (2020), "Innovation and intellectual capital as intermediary variables among transformational leadership, transactional leadership, and organizational performance", *The Journal of Management Development*, Vol. 39 No. 2, pp. 196-222.

Ashton, M. C., & Lee, K. (2005). Honesty-Humility, the Big Five, and the Five-Factor Model. *Journal of Personality*, 73(5), 1321–1353. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.2005.00351.x>

Chénard-Poirier, L. A., Morin, A. J., Boudrias, J. S., & Gillet, N. (2021). The combined effects of destructive and constructive leadership on thriving at work and behavioral empowerment. *Journal of Business and Psychology*, 1 17.

Chow, S. C., Shao, J., Wang, H., & Lokhnygina, Y. (2017). Sample size calculations in clinical research. *chapman and hall/CRC*.

Dahleez, K. A., Aboramadan, M., & Abdelfattah, F. (2023). Inclusive leadership and job satisfaction in Omani higher education: the mediation of psychological ownership and employee thriving. *International Journal of Educational Management*, 37(4), 907-925.

Diedericks, E. & Rothmann, S. (2014). "Flourishing of Information Technology Professionals: Effects on Individual and Organisational Outcomes, *SA Journal of Business Management*.

Edvinsson, L. (1997). Developing intellectual capital at Skandia. *Long Range Planning*.

Edvinsson, L. and Malone, M. (1997), *Intellectual Capital: Realising Your Company's True Value by Finding its Hidden Brain Power*, HarperCollins, New York, NY.

Goldin, C. (2024). Human capital. In *Handbook of cliometrics* (pp. 353-383). Cham: Springer International Publishing.

Guan, X., Frenkel, S.J. and Yu, H. (2025), "How supervisor thriving at work affect subordinates' well-being and behavior: integrating job demands-resources and crossover theory", *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print.

Guo, S., Wu, J. and Wan, P. (2025), "Linking social-related enterprise social media usage and thriving at work: the role of job autonomy and psychological detachment", *Kybernetes*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print.

- Habib, A. M., & Mourad, N. (2024). Analyzing the efficiency of intellectual capital: a new approach based on DEA-MPI technology. *Benchmarking: An International Journal*, 31(10), 3860-3883.
- Kamukama, N. (2013), "Intellectual capital: firms' hidden source of service quality in the microfinance industry in Uganda", *Journal of African Business*, Vol. 14 No. 3, pp. 150-161
- Keyes, C. & Annas, J. (2009). "Feeling Good and Functioning Well: Distinctive Concepts in Ancient Philosophy and Contemporary Science," *Journal of Positive Psychology*.
- Kleine, Anne-Kathrin; Rudolph, C. W., and Zacher H. (2019). Thriving at Work: A Meta-Analysis. *Journal of Organizational Behaviour*.
- Ling, Y.H. (2013), "The influence of intellectual capital on organizational performance – knowledge management as moderator", *Asia Pacific Journal of Management*, Vol. 30 No. 3, pp. 937-964.
- Liu, X., Lyu, B., Fan, J., Yu, S., Xiong, Y., & Chen, H. (2021). A study on influence of psychological capital of Chinese university teachers upon job thriving: based on thriving at work as an intermediary variable. *Sage Open*, 11(2), 21582440211003093.
- Liu, Y., Xu, S., & Zhang, B. (2020). Thriving at work: how a paradox mindset influences innovative work behavior. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 56(3), 347-366.
- Okros, N. and Virga, D. (2023), "Impact of workplace safety on well-being: the mediating role of thriving at work", *Personnel Review*, Vol. 52 No. 7, pp. 1861-1877.
- Paterson, T. A., Luthans, F., & Jeung, W. (2014). Thriving at work: Impact of psychological capital and supervisor support. *Journal of Organizational Behavior*, 35(3), 434-446
- Porath, C., Spreitzer, G., Gibson, C., & Garnett, F. G. (2012). Thriving at work: Toward its measurement, construct validation, and theoretical refinement. *Journal of organizational behavior*, 33(2), 250-275.
- Prem, R., Ohly, S., Kubicek, B., & Korunka, C. (2017). Thriving on challenge stressors? Exploring time pressure and learning demands as antecedents of thriving at work. *Journal of Organizational Behavior*, 38(1), 108-123.
- Solitander, M., & Solitander, N. (2010). Sharing, protection and thievery of intellectual assets. *Management Decision*, 48, 37-57.
- Spreitzer, G.M., Bacevice, P.A., & Garrett, L.E. (2019). Workplace design, the physical environment, and human thriving at work. *Organizational Behaviour and the Physical Environment*.

- Stewart, T. :(2001) "Intellectual capital: the new wealth of organization", London: NicholasBrealey.
- Sveiby, K.E. (1997), "The intangible assets monitor", Journal of Human Resource Costing and Accounting, Vol. 2 No. 1.
- Tjahjadi, B., Soewarno, N., Sutarsa, A.A.P. and Jermias, J. (2024), "Effect of intellectual capital on organizational performance in the Indonesian SOEs and subsidiaries: roles of open innovation and organizational inertia", Journal of Intellectual Capital, Vol. 25 No. 2/3, pp. 423-447.
- Ur Rehman, S., Elrehail, H., Alsaad, A. and Bhatti, A. (2022), "Intellectual capital and innovative performance: a mediation-moderation perspective", Journal of Intellectual Capital, Vol. 23 No. 5, pp. 998-1024. <https://doi.org/10.1108/JIC-04-2020-0109>.
- Xu, J., Haris, M., & Irfan, M. (2022). The Impact of Intellectual Capital on Bank Profitability during COVID-19: A Comparison with China and Pakistan. Complexity, 2022.