

جامعة ميدأوشن

كلية الإدارة

قسم / تخصص إدارة أعمال



عنوان البحث

أثر ممارسة استراتيجيات رأس المال الفكري في تحقيق تميز الأداء المؤسسي: الدور الوسيط للإبداع
التنظيمي دراسة تطبيقية على قطاع التعدين بمنطقة طريف

إعداد الطالب/

عامر عبدالرحيم العبيدان

233000948

إشراف/

د. الفيصل عبد الحميد محمد حسن

العام الدراسي:

2024

جدول المحتويات

Contents

3	مقدمة:
6	مشكلة الدراسة:
9	أهمية الدراسة:
9	أهداف الدراسة:
10	تساؤلات الدراسة:
11	فروض الدراسة:
12	نموذج الدراسة:
13	الدراسات السابقة:
25	المنطلقات النظرية للدراسة:
26	المنهجية وطرق البحث:
26	مصادر البيانات :
26	أدوات الدراسة:
27	حدود الدراسة :
28	المراجع:

مقدمة:

بعد الثورة الصناعية شهد العالم نقلة نوعية وتحولات واسعة في مجالات عديدة منها العلمي والتكنولوجي والمعرفي، حيث اعتبر أن المعرفة هي مفتاح المرور لتطويع المجتمعات وتقديمها من خلال الاستثمار في رأس المال البشري وهو أكثر الأصول قيمة في الاقتصاد الجديد، وتعتمد اقتصاد المعرفة على توافر تكنولوجيا المعلومات واستخدام الابتكار والبرمجة، وهذا ما جعل الشركات تتحول إلى اقتصاد المعرفة الذي يعتمد بشكل أساسي على خلق قيمة الشركات من خلال أصولها غير الملموسة، وتزامناً مع التحول نحو اقتصاد المعرفة برزت أهمية رأس المال الفكري كمورد استراتيجي وكأحد أهم الأصول غير المادية للمساهمة في امتلاك ميزة تنافسية بين المؤسسات، وضمن هذا النشاط تحاول التعرف على البعد الاستراتيجي لرأس المال الفكري باعتباره مورداً كامناً مسؤولاً عن خلق القيمة وامتلاك الميزة التنافسية للمؤسسة ويظهر تقييم واقع المؤسسات في الدول النامية في غياب الوعي الكافي لديها بمفاهيم رأس المال وأبعاد المعرفة الكامنة فيه، ودوره في خلق التميز المؤسسي وذلك أن إدراك تلك المفاهيم أصبح أمراً ضرورياً لزيادة قدرة المؤسسة على تحقيق ميزة تنافسية مستدامة في ظل اقتصاد عالمي مبني على المعرفة والكفاءات البشرية . (الشاهين، 2023)

كما يفرض تحسين المزايا التنافسية على المؤسسة ضرورة تحديد رأس مالها الفكري وإتقان الكيفية الملائمة لتحويله إلى أرباح أو إلى وضع استراتيجي تنافسي، وبالتالي يجب أن تبحث المؤسسة عن الثروات الفكرية والمهارات والأفكار الإبداعية الكامنة في مواردها البشرية، منها بهدف خلق وتقديم قيمة إلى العملاء تسمح بتحسين الأرباح وتحقيق المركز الاستراتيجي الأفضل. (حرز الله، 2020)

ويعتبر هيكل الملكية من آليات التميز المؤسسي بجانب مجلس الإدارة، ويختلف مكونات هيكل الملكية من شركة لأخرى، وأن فهم ودراسة هيكل الملكية يساهم في فهم ومعرفة إدارة الشركة وموازنة المصالح بين الأطراف الداخليين والخارجيين وتنظيم العلاقات بينهم، وبالإضافة لذلك فإن للتميز المؤسسي أثر على أداء الشركة وريحيته (Masa'd,2020).

وبعد التحول إلى الاقتصاد القائم على المعرفة واستخدام رأس المال الفكري في خلق قيمة الشركات بدأت الدراسات بالتوجه نحو قياس رأس المال الفكري والذي يعد من المصطلحات المعرفية

المستحدثة والمهمة والذي يعبر عن الأصول غير ملموسة مثل المعرفة ومهارات الموظفين والخبرة، كما يعتبر رأس المال الفكري أحد العناصر الأساسية لصنع الثروة الاقتصادية للشركات في ظل اقتصاد المعرفة حيث أصبحت أكثر أهمية في خلق قيمة الشركة من عوامل الإنتاج العادي (Darvishmotevali,2020).

حيث بدأت الشركات عامة وشركات التعدين خاصة في إدراك القدرة على المنافسة ليس فقط من خلال ملكية الأصول الملموسة، ولكن من خلال الابتكار ونظم المعلومات والإدارة التنظيمية ومواردها التنظيمية. (بن حامد، 2018)

ويعد رأس المال الفكري مفتاح الإدارة العليا لتنمية التميز المؤسسي والابداع التنظيمي في منظماتها، وعندما يحدث قصور بين رأس المال البشري وباقي رؤوس الأموال الأخرى في المنظمة، فلا بد أن ينصب اهتمام الإدارة العليا بالعنصر البشري، وذلك دعماً للقدرة والمهارات الإدارية، وحين يتكامل الإعداد البشري يصبح من السهل زيادة القدرة التنموية في استخدام باقي رؤوس الأموال أفضل استخدام، لذا فإن الدولة الناشطة في مجال التنمية تضع أمامها هدفاً استراتيجياً هو تطوير كفايات رأس المال البشري، وكما نعلم أن القدرات والخبرات والمهارات الرأس المال البشري غير متساوية بين الأفراد العاملين؛ فهناك فئة معينة منهم تمتلك المكونات المذكورة بشكل يفوق الآخرين، ويمكنهم ذلك من إنتاج أفكار جديدة تنعكس بشكل إيجابي على المنظمة؛ وهؤلاء يمثلون إلى حد كبير - رأس المال الفكري، والذين تنعكس إمكاناتهم وقدراتهم في كم ونوع مناسب من حالات الإبداع المختلفة في المنظمة. وتمتاز بيئة العمل في قطاع التعدين بالتغير المستمر مما يضع الإدارة أمام تحد دائم باتجاه التكيف مع المستجدات والتغيرات في هذه البيئة، وهذا الأمر لا يتم إلا إذا امتلكت هذه القطاعات والمؤسسات القوى البشرية المؤهلة، وتوفير المناخ التنظيمي الذي يمتاز بالإبداع والابتكار. (Danish,2018)

وعندما تقوم الشركات بالإفصاح عن رأس المال الفكري بالقوائم المالية هذا يؤدي الى زيادة درجة الشفافية في القوائم المالية من أجل زيادة من درجة الاعتماد عليها من قبل المستخدمين الداخليين والخارجيين والمستقبليين لاتخاذ قرارات أدق (جرادات، 2020)

وقد تزايدت الحاجة إلى التوجه نحو تطبيق التميز المؤسسي، كمساهمة في تحقيق النجاح التنظيمي، والفاعلية التنظيمية وتلبية حاجات العملاء، والتخلص من الممارسات الإدارية والتقليدية، وتوفير المقومات اللازمة للتعامل مع الأوضاع المستجدة في نظام الأعمال العالمي الجديد (Bhuiyan,2020)

ويعتبر التميز المؤسسي أسلوب حياة ونمط فكري، حيث إنه يعد مفهوم متكامل، فالمؤسسات والمنظمات - وخاصة قطاع التعدين - التي تتواجد في هذا العصر تعيش عصر المنافسة في ظل التطورات التكنولوجية الحديثة وهذا يضع المؤسسات في وضع عدم كفاية الأداء العادي في مواجهة تلك التغيرات من أجل الوصول إلى تطلعات أكبر، لذلك فإن التميز المؤسسي مهم في أداء المؤسسات، كما أنه أصبح خياراً مهماً في ظل التغيرات المحيطة، لذا بدأ الاهتمام جلياً في معرفة التميز المؤسسي من أجل التكيف مع البيئات الخارجية من أجل السعي إلى امتلاك المقومات الإدارية لتسهيل عملية مواكبة التطور والتقدم بشكل مميز ومستمر، والاهتمام بالخصائص التنظيمية النادرة والتي تتمتع بها المنظمة في المنافسة والتي تجعلها قادرة على إدارة مواردها من أجل تعزيز التقدم والتطوير في المؤسسة. (حسن، 2018))

والتميز المؤسسي كمفهوم له دلالاته، حيث يدل على زيادة فعاليات المؤسسات ومنافستها وجودتها على مستوى جميع ممارساتها، وقد يعبر عن تميز المؤسسة بالنجاح، فالمؤسسة المتميزة هي المؤسسة الأكثر نجاحاً - تميزاً في أنشطتها التنظيمية والتدريسية والبحثية والخدمية للمجتمع ككل.

ويهدف التميز المؤسسي إلى تحسين نصيب المؤسسة وقطاع التعدين في سوق العمل، وجعل نظام العمل بها أكثر مرونة وتوافقاً مع متطلبات السوق عن طريق استخدام أحدث الأساليب اللازمة للتطوير، وتكامل كل العناصر التي تؤثر في جودة العمليات التنظيمية والإدارية المختلفة، وكذلك تحديد المسؤوليات لكل فرد في المؤسسة، ووضوح أهداف جودة النظام لكافة الأفراد على اختلاف مستوياتهم ووظائفهم، وأن تكون الإدارة العليا على وعي تام بتطبيق سياسة التميز والالتزام بها، والتخطيط الجيد لعمليات التميز المؤسسي (حسن، 2018)

لذا فإن التوجه نحو تحقيق التميز المؤسسي بالمؤسسات وقطاعات التعدين السعودية عامة وقطاع تعدين منطقة الطريف خاصة أصبح ضرورة تفرضها طبيعة التحديات التي تواجهها وطبيعة عملها في كافة الجوانب وخدمة المجتمع، إضافة إلى رسالتها العالمية، وبالنظر لمفهوم التميز المؤسسي يتضح أن

البناء العلمي لتحقيق تميز المؤسسات بصفة عامة، وقطاعات التعدين بصفة خاصة، ينطلق من إحداث نقلة نوعية في طريقة تفكير ينجم عنها تغيير في استجابات المستفيدين منها، وبما يحقق تطوير وتحسين مستمر للأداء المؤسسي (Almutirat,2022)

مما لا شك فيه أن الإبداع التنظيمي من الوسائل التي تسهم في تغيير الثقافة المؤسسية، بحيث تنعكس الأهداف المؤسسية على مستوى التزام العاملين بالمبادئ والقيم، والتعاون لتحقيق أهداف المؤسسة، كما تتمثل أهمية الإبداع التنظيمي في تأثيرها على الخطط المستقبلية للمؤسسة وتجعلها أكثر قدرة على فهم العوامل المؤثرة على الأداء، كالموارد والتسهيلات اللازمة لنجاح المؤسسة في تحقيق أهدافها، والتعديلات التي ينبغي أن تطرأ على إجراءات العمل لتحقيق أهداف المؤسسة بكفاءة وفاعلية. حيث إن المنظمة التي تمتلك رأس المال الفكري يكون لديها القدرة في المحافظة على مستوى متفوق من المعرفة داخل المنظمة وتدعم الاستخدام العلمي للمعلومات مما يؤدي إلى تعزيز تميز الأداء المؤسسي والقدرة على التكيف مع البيئة المحيطة، من هنا تسعى الدراسة لبيان أثر ممارسة استراتيجيات رأس المال الفكري في ضوء الدور الوسيط للإبداع التنظيمي على تحقيق تميز الأداء المؤسسي في قطاع التعدين.

مشكلة الدراسة:

تعتبر الصناعة أحد الخيارات الاستراتيجية لتنويع الاقتصاد السعودي؛ فهي محور التنمية وعصب النمو الاقتصادي، كما أن الصناعة في المملكة لم تكن وليدة اللحظة بل بنيت على إرث يمتد لعقود بدءاً من المرحلة التي واكبت اكتشاف النفط، والذي يعد الركيزة الأساسية التي قامت عليها الصناعة الحديثة في المملكة، حيث بدأت عملية التنمية في القطاع الصناعي أولى خطواتها عقب اكتشاف النفط وتصديره بكميات تجارية، بفضل العوائد النفطية ودورها في إمكانية تحسين الأوضاع الاقتصادية وتوجيهها، ومع التطورات الحديثة والتكنولوجية التي شهدتها المملكة في الآونة الأخيرة تعرض القطاع الصناعي عامة وقطاع التعدين خاصة إلى انتشار منافسين حيث أن القطاع الصناعي ينافس القطاع العقاري وينافسه القطاع التجاري كما ينافس قطاع الخدمات، ولذلك فإن أي اقتصاد حريص على أن يكون لديه نمو صناعي يجب أن تكون لديه السياسات التي تمكن هذا القطاع من المنافسة بالمقارنة ببقية القطاعات من الجانب

الاستثماري، ومهما نبذل من جهد في التقنيات في نهاية المطاف قد لا تعطي الأثر المطلوب إذ كان لا يزال هناك قطاعات أخرى تنافس وهذه الحقيقية يجب أخذها في الاعتبار. (التقرير السنوي للصناعة، 1443هـ)

يحظى قطاع التعدين كغيره من القطاعات بدعم واهتمام الدولة، حيث يشكل الركيزة الثالثة للصناعات السعودية ويعمل على توفير الفرص الوظيفية للشباب السعودي، وتحقيق التنمية المتوازنة بين المناطق، وتشكيل مدن جديدة على طراز حديث يواكب المدن الصناعية العالمية، فالانفتاح في المجالات التعدينية وما يرافقه من بنى تحتية وأساسية لهذه المجالات الصناعية يفتح المجال أمام المزيد من الفرص الوظيفية للشباب السعودي، ويؤدي إلى تنوع مصادر الاقتصاد السعودي، ويزيد الناتج المحلي، ويرفع من مستوى الدخل القومي دون الاعتماد على العنصر الأجنبي، ويحقق أهداف رؤية المملكة 2030 في الاستفادة القصوى من الثروات الوطنية. وقد بدأت الأعمال المتعلقة بالتعدين في المملكة في عهد الملك عبدالعزيز رحمه الله، وذلك بالاستفادة من منجى مهد الذهب وظلم، وقد بدأ نشاط التعدين في الستينات الميلادية من القرن بإصدار نظام خاص الماضي بغرض تنوع اقتصاد المملكة، كما قامت المملكة قبل أكثر من 40 عامًا بالتعدين، ورفعت مستوى الإنفاق على أعمال المسح والتنقيب وفي الوقت الراهن فإن وزارة الصناعة والثروة المعدنية تعمل على التغلب على تحديات تنمية قطاع التعدين، وإيجاد بيئة جاذبة للاستثمارات، والتي تتطلب بطبيعتها شراكة فاعلة بين القطاعين لدور كل طرف؛ ذلك أن القطاع التعدين يحتاج لرؤوس أموال كبيرة الحكومي والخاص، وفهمًا عميقًا ونظرة استثمارية طويلة الأمد. (المؤشر السنوي لقطاع التعدين السعودي، 2022)

ونظرًا للتطورات الحديثة في قطاع التعدين فقد فرضت العديد من التحديات داخل المنظمات، مما استوجب ظهور العديد من المفاهيم الجديدة كالأسواق العالمية وظهور اقتصاد المعرفة ورأس المال الفكري، كما ظهرت الحاجة إلى التميز المؤسسي من خلال تحقيق الابداع التنظيمي. (Almaududi,2021)

كما يكتسب موضوع رأس المال الفكري واستثماره أهمية متزايدة اليوم باعتباره النشاطات أو العمليات التي تساعد على اكتشاف وتدعيم تدفق القدرات المعرفية والتنظيمية للأفراد، وتمكنهم هذه القدرات من إنتاج منتجات جديدة للمؤسسة ذات جودة عالية، ومن ثم توسيع حصتها السوقية من جهة،

وتعظيم نقاط قوتها من جهة أخرى، وتكسيبها ميزة تنافسية تميزها عن غيرها لتفادي المنافسة الشديدة. (الجمال، 2021)

كما أن التزايد المستمر باهتمام تحقيق ريادة الأعمال بالمنظمات التعدينية في السنوات الأخيرة، والتغير والتقدم التكنولوجي وظهور العولمة والخصخصة كل ذلك كان سبباً في نمو اقتصاد الدولة ونمو المنظمات وتوسعها، ومع تسارع معدلات التغير في بيئة الأعمال ازدادت أهمية موضوع رأس المال الفكري بوصفه أحد البدائل التي تلجأ إليها المنظمة للتكيف مع بيئة التغير، وذلك لتحقيق تميز الأداء المؤسسي، وهو في نفس الوقت من أصعب التحديات التي تواجهها المنظمة، لأنه يجب عليها أن تركز على الطاقات الفكرية والإبداعية لدى مواردها البشرية، وتعرف بكيفية استثمارها بفاعلية وكفاءة، والمحافظة عليها، لأنه المورد الأعلى في المنظمة، وعندما تعرف المنظمة كيف تزيد من القدرات الإبداعية، ومهارات الموارد البشرية لديها بالتالي تضمن تحقيق التميز المؤسسي، وعلى الرغم من أهمية هذه الموضوع، إلا أنه هناك قصور وضعف في الاهتمام برأس المال الفكري، وأثره في تحقيق التميز المؤسسي في المؤسسات الصناعية عامة وقطاع التعدين بالمملكة خاصة، والتي غالباً ما تتجاهل قياداتها الإدارية أهمية موجوداتها الفكرية، وتركز اهتماماتها فقط حول طرق تطبيقها للأنظمة والتعليمات الخاصة بموجوداتها المادية. (الجمال، 2020)

وقد قام الباحث بإجراء مقابلة مع عدد من العاملين داخل قطاع التعدين بالمملكة العربية السعودية وكان عددهم (75) عامل، وقد قام باستطلاع آرائهم حول أهمية استراتيجيات رأس المال الفكري ودورها في تحقيق التميز المؤسسي من خلال الإبداع التنظيمي من خلال مجموعة من الأسئلة وانتهت المقابلة إلى وجود غموض حول الموضوع وعدم تناول أي دراسة لموضوع ممارسة استراتيجيات رأس المال الفكري في تحقيق تميز الأداء المؤسسي: الدور الوسيط للإبداع التنظيمي في قطاع التعدين بمنطقة طريف، مما دفع الباحث لإجراء هذه الدراسة ومما سبق يمكننا تلخيص مشكلة الدراسة في الإجابة على سؤال رئيسي وهو: ما هو أثر ممارسة استراتيجيات رأس المال الفكري في تحقيق تميز الأداء المؤسسي: الدور الوسيط للإبداع التنظيمي في قطاع التعدين بمنطقة طريف.

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في تناولها إحدى الموضوعات الحيوية في العصر الحديث حيث تناولت موضوع أثر ممارسة استراتيجيات رأس المال الفكري في تحقيق تميز الأداء المؤسسي: الدور الوسيط للإبداع التنظيمي في قطاع التعدين بمنطقة طريف ، والتي لم تتم دراستها بشكل كاف لذلك، من المؤمل أن تكون الدراسة الحالية مجلة علمية حديثة، وتكون هدفاً للباحثين لإجراء الدراسات المتعلقة بنوع الدراسات الحالية، كما تكمن أهمية الدراسات في معالجتها للمبادئ الأساسية للتميز المؤسسي، وتساهم بشكل كبير في حل مشاكل رأس المال الفكري والابداع التنظيمي داخل قطاع التعدين بالمملكة العربية السعودية.

وتنقسم أهمية الدراسة إلى نوعين على النحو التالي:

● الأهمية العلمية:

تكمن أهمية الدراسة العلمية في أنها تساهم في توضيح الأطر النظرية لجميع المتغيرات التي تناولتها الدراسة من جهة، وفي تفصيل كيفية قياس تلك المتغيرات من جهة أخرى، وتنبع أهميتها مما يلي: تلقي الدراسة الضوء على مفاهيم التميز المؤسسي ورأس المال الفكري والابداع التنظيمي في السعودية بهذه المواضيع على وجه الخصوص، يقدم توصيات تتعلق بتفعيل ممارسات واستراتيجيات رأس المال الفكري والابداع التنظيمي داخل قطاع التعدين بالمملكة العربية السعودية.

● الأهمية العملية:

تنبثق الأهمية العملية في دراسة ممارسة استراتيجيات رأس المال الفكري في تحقيق تميز الأداء المؤسسي: الدور الوسيط للإبداع التنظيمي في قطاع التعدين بمنطقة طريف.

أهداف الدراسة:

يتمثل الهدف الرئيسي في هذه الدراسة في التعرف على أثر ممارسات استراتيجيات رأس المال الفكري بأبعاده) رأس المال البشري- رأس مال العلاقات- رأس المال الهيكلي- رأس المال الاجتماعي) في تحقيق التميز المؤسسي بأبعاده)

تميز تقديم الخدمة- تميز المرؤوسين- تميز العمليات الداخلية) في توسط الابداع التنظيمي في قطاع التعدين بالطريف، وينتثق من الهدف الرئيسي مجموعة من الاهداف الفرعية تتمثل في:

➤ التعرف على تأثير رأس المال الفكري في تحقيق التميز المؤسسي في توسط الابداع التنظيمي في قطاع التعدين بالطريف.

➤ ايضاح تأثير الابداع التنظيمي على رأس المال الفكري في تحقيق التميز المؤسسي في قطاع التعدين بالطريف.

➤ معرفة مدى تثير الابداع التنظيمي على تحقيق التميز المؤسسي في قطاع التعدين بالطريف..

➤ تقديم مجموعة من التوصيات العملية لتعزيز أثر ممارسة استراتيجيات رأس المال الفكري في تحقيق التميز المؤسسي الدور الوسيط للإبداع التنظيمي في قطاع التعدين بالطريف.

تساؤلات الدراسة:

تتمثل مشكلة الدراسة في الإجابة عن التساؤلات التالية:

السؤال الرئيسي: ما أثر لممارسات استراتيجيات رأس المال الفكري بأبعاده) رأس المال البشري- رأس

مال العلاقات- رأس المال الهيكلي- رأس المال الاجتماعي) في تحقيق التميز المؤسسي بأبعاده) تميز تقديم الخدمة-

تميز المرؤوسين- تميز العمليات الداخلية) في توسط الابداع التنظيمي في قطاع التعدين بالطريف؟

وينتثق عن السؤال الرئيسي مجموعة من الأسئلة الفرعية تتمثل فيما يلي:

➤ السؤال الفرعي الأول: كيف يمكن تقييم تأثير ممارسات استراتيجيات رأس المال الفكري

بأبعاده) رأس المال البشري- رأس مال العلاقات- رأس المال الهيكلي- رأس المال الاجتماعي) في

تحقيق التميز المؤسسي بأبعاده مجتمعه في توسط الابداع التنظيمي في قطاع التعدين

بالطريف؟

➤ السؤال الفرعي الثاني: كيف يمكن تحليل الابداع التنظيمي كدور وسيط في العلاقة بين

ممارسة استراتيجيات رأس المال الفكري وتحقيق التميز المؤسسي في قطاع التعدين بطريف؟

➤ السؤال الفرعي الثالث: هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لرأس المال الفكري بأبعاده في

تحقيق التميز المؤسسي بأبعاده (تميز تقديم الخدمة- تميز المرؤوسين- تميز العمليات

الداخلية) في توسط الابداع التنظيمي في قطاع التعدين بالطريف؟

➤ السؤال الفرعي الرابع: ما هي التوصيات العملية التي يمكن اتخاذها لتعزيز ممارسة

استراتيجيات رأس المال الفكري في تحقيق التميز المؤسسي بتوسط الابداع التنظيمي؟

➤ السؤال الرئيسي الثاني: ما هو مدى تأثير رأس المال الفكري على الابداع التنظيمي في قطاع

التعدين بطريف؟

➤ السؤال الرئيسي الثالث: ما مدى تأثير الابداع التنظيمي على تحقيق تميز الأداء المؤسسي في

قطاع التعدين بطريف؟

فروض الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة فقد أعتمد على مجموعة من الفرضيات الآتية:

– الفرضية الرئيسية الأولى: لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لممارسات

استراتيجيات رأس المال الفكري بأبعاده (رأس المال البشري- رأس مال العلاقات- رأس المال الهيكلي- رأس المال

الاجتماعي) في تحقيق التميز المؤسسي بأبعاده (تميز تقديم الخدمة- تميز المرؤوسين- تميز العمليات الداخلية) في

توسط الابداع التنظيمي في قطاع التعدين بالطريف.

ويتفرع من الفرضية الرئيسية مجموعة من الفرضيات الفرعية تتمثل فيما يلي:

➤ الفرضية الفرعية الأولى: لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لرأس

المال البشري في تحقيق التميز المؤسسي بأبعاده مجتمعه في توسط الابداع التنظيمي في قطاع

التعدين بالطريف.

➤ الفرضية الفرعية الثانية: لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لرأس

مال العلاقات في تحقيق التميز المؤسسي بأبعاده مجتمعه في توسط الابداع التنظيمي في قطاع

التعدين بالطريف.

➤ الفرضية الفرعية الثالثة: لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لرأس

المال الهيكلي في تحقيق التميز المؤسسي بأبعاده مجتمعه في توسط الابداع التنظيمي في قطاع التعدين بالطريف.

➤ الفرضية الفرعية الرابعة: لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لرأس

المال الاجتماعي في تحقيق التميز المؤسسي بأبعاده مجتمعه في توسط الابداع التنظيمي في قطاع التعدين بالطريف.

— الفرضية الرئيسية الثانية: : لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لرأس المال الفكري بأبعاده على الابداع التنظيمي في قطاع التعدين بطريف.

— الفرضية الرئيسية الثالثة: : لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للإبداع التنظيمي على تحقيق تميز الأداء المؤسسي في قطاع التعدين بطريف.

نموذج الدراسة:

يهدف هذا النموذج إلى دراسة أثر ممارسة استراتيجيات رأس المال الفكري في تحقيق تميز الأداء المؤسسي:

الدور الوسيط للإبداع التنظيمي دراسة تطبيقية على قطاع التعدين بمنطقة طريف.

— المتغير المستقل: رأس المال الفكري بأبعاده (رأس المال البشري- رأس مال العلاقات- رأس المال الهيكلي- رأس المال الاجتماعي)

— المتغير التابع: تميز الأداء المؤسسي بأبعاده (تميز تقديم الخدمة- تميز المرؤوسين- تميز العمليات الداخلية)

— المتغير الوسيط: الابداع التنظيمي.

بالاعتماد على دراسة (Alderei,2022) ، (على ، 2021) ، (رشيد ، 2019)

الدراسات السابقة:

1. دراسة (البدرى، 2017)، بعنوان أثر رأس المال الفكري في تحقيق ريادة الأعمال: دراسة ميدانية على

العاملين بمستشفى الجلاء- بنغازي.

هدف الدراسة: هدفت هذه الدراسة إلى تحديد أثر رأس المال الفكري في تحقيق ريادة الأعمال بمستشفى الجلاء بمدينة بنغازي.

منهج الدراسة: كما اتبع الباحثين المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبانة كوسيلة الجمع البيانات اللازمة.

مجتمع الدراسة: العاملون بمستشفى الجلاء بمدينة بنغازي.

عينة الدراسة: وقد تمثل مجتمع الدراسة من جميع الأطباء العاملين، والذي بلغ عددهم (248) طبيباً، اختيرت منهم عينة عشوائية بسيطة.

متغيرات الدراسة: المتغير المستقل رأس المال الفكري بأبعاده (رأس المال البشري- رأس المال التنظيمي- رأس مال العلاقات)، المتغير التابع يتمثل في ريادة الأعمال.

نتائج الدراسة: وتم التوصل إلى العديد من النتائج يمكن إيجازها فيما يلي بينت الدراسة أن هناك أثر ذو دلالة إحصائية بين رأس المال الفكري وريادة الأعمال، وأن إدارة المستشفى تعاني من عدم توفر الإمكانيات وقلة المخصصات المالية لقطاع الصحة والمراكز الطبية، إضافة إلى الحاجة لتوفير مناخ تنظيمي للإدارة المستشفى فضلاً عن الحاجة لاقتناء لتكنولوجيا الحديثة العلاجية والتشخيصية منها. توصيات الدراسة: وأخيراً طرحت الدراسة مجموعة من التوصيات التي قد تساهم في تنمية رأس المال الفكري وتفعيل دوره في تحقيق ريادة الأعمال بمستشفى الجلاء بمدينة بنغازي.

2. دراسة (الحيدشي، 2020)، بعنوان رأس المال الفكري: مدخل استراتيجي لتحقيق جودة التعليم

العالي:

هدف الدراسة: هدف البحث الحالي إلى معرفة دور رأس المال الفكري في تحقيق جودة التعليم العالي ، حيث تعد مؤسسات التعليم العالي من أهم المؤسسات التربوية التي لها الأثر في تطور المجتمع وتقدمه

لذلك أصبح تطويرها أمراً ضرورياً، فتحسين جودة التعليم أصبح هدفاً أساسياً تسعى إليه كل المجتمعات من أجل تحسين السياسات التعليمية الحالية.

منهج الدراسة: استخدم المنهج الوصفي الاستقرائي بغرض دراسة أثر رأس المال الفكري في تحقيق الجودة في المؤسسات التعليمية.

مجتمع الدراسة: مجموعة العاملين في مؤسسات التعليم العالي.

فرضيات الدراسة: المتغير المستقل يتمثل في رأس المال الفكري بأبعاده البشري ، الهيكلي (الزبائني) ، المتغير التابع يتمثل في جودة التعليم العالي بأبعاده (المهارات والاحتراف- الاتجاهات والسلوك- سهولة الحصول على الخدمة- الموثوقية- الاستجابة).

نتائج الدراسة: وتوصل البحث علمية. إلى العديد من الاستنتاجات أهمها ضرورة اهتمام مؤسسات التعليم العالي برأس المال الفكري وإدارته وتنميته هو أعظم مدخل لضمان الجودة، كما أن رأس المال الفكري يمثل مورداً حقيقياً وأكثر فاعلية من رأس المال المادي ، وأن القرارات المتعلقة برأس المال الفكري هي قرارات استراتيجية باعتبارها وسيلة لتحقيق أهداف المؤسسة إن إحداث تغيير فكري وسلوكي في مؤسسات التعليم العالي لا يتأتى إلا من خلال نخبة من ذوي القدرات الابتكارية والابداعية الخلاقة ويعد رأس المال الفكري أحد الاستراتيجيات والأساليب التي تسعى إلى تحقيق تطور نوعي في التعليم والارتقاء به إلى مستويات.

توصيات الدراسة: اعتماداً على ما توصل إليه البحث الحالي من استنتاجات يوصى بالآتي: المحافظة على رأس المال الفكري باعتباره ثروة ذات قيمة تمتلكها المؤسسات لأنها تسهم في زيادة قيمتها السوقية. العمل على استقطاب وتنمية وتنشيط رأس المال الفكري ودعم استمراريته وتجديده على مؤسسات التعليم العالي الاهتمام بتنمية عنصر رأس المال الفكري حيث يمثل مورداً يحقق أرباحاً استراتيجية ذات مدى طويل مقارنة برأس المال المادي الاهتمام بالدراسات والبحوث المتعلقة برأس المال الفكري حتى يتسنى المؤسسات التعليم العالي التعرف على كيفية استثماره بالصورة التي تسهم في تحقيق جودتها . على المؤسسات بصفة عامة والتربوية بصفة خاصة محل الدراسة العمل على الاهتمام برأس المال الفكري لدوره المهم في تحقيق الميزة التنافسية لها.

3. دراسة (الرقب، 2022)، بعنوان استراتيجيات إدارة المواهب القيادية مدخلا لتعزيز رأس المال

الفكري: دراسة تطبيقية على القيادات الأكاديمية بالجامعة الأردنية

هدف الدراسة: هدفت الدراسة إلى التعرف إلى درجة ممارسة إدارة المواهب القيادية، كمدخل لتعزيز رأس المال الفكري، لدى القيادات الأكاديمية بالجامعة الأردنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها.

منهج الدراسة: ولتحقيق هدف الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وأداتين تم إعدادهما والتأكد من صدقهما وثباتهما.

مجتمع الدراسة: القيادات الأكاديمية وأعضاء هيئة التدريس بالجامعة الأردنية

عينة الدراسة: وتكونت عينة الدراسة من (268) عضواً من أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الأردنية.

متغيرات الدراسة: المتغير المستقل ويتمثل في إدارة المواهب القيادية بأبعاده (استقطاب المواهب، تطوير المواهب، الاحتفاظ بالمواهب، إدارة أداء المواهب، التعاقب القيادي)، والمتغير التابع يتمثل في رأس المال الفكري بأبعاده (وهيكل رأس المال البشري، رأس المال الهيكلي، رأس المال العلائقي).

نتائج الدراسة: وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن القيادات الأكاديمية بالجامعة الأردنية تمارس إدارة المواهب القيادية ورأس المال الفكري بدرجة مرتفعة. كما أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين درجة ممارسة القيادات الأكاديمية لإدارة المواهب القيادية ورأس المال الفكري، حيث فسر متغير رأس المال الفكري لبعد رأس المال البشري بالاشتراك مع رأس المال الهيكلي (53%) من تباين إدارة المواهب القيادية، وعليه يمكن التنبؤ بدرجة إدارة المواهب القيادية من أبعاد رأس المال الفكري، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لدرجة ممارسة إدارة المواهب القيادية تعزى لمتغيري (التخصص الأكاديمي والرتبة الأكاديمية)، في حين وجدت فروق لدرجة ممارسة رأس المال الفكري، تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية، لبعدي رأس المال الهيكلي و رأس المال العلائقي، ولصالح رتبة الأستاذ.

توصيات الدراسة: وأوصت الدراسة بضرورة تعزيز الاهتمام بمدخلي إدارة المواهب القيادية ورأس المال الفكري في الجامعة الأردنية.

4. دراسة (الزغي، 2020)، بعنوان أثر استراتيجيات إدارة المواهب في المنظمات الذكية: الدور

الوسيط لرأس المال الفكري في مؤسسة حمد الطبية في دولة قطر

هدف الدراسة: هدفت الدراسة التعرف إلى أثر استراتيجيات إدارة المواهب في المنظمات الذكية في

مؤسسة حمد الطبية في قطر: الدور الوسيط لرأس المال الفكري.

منهج الدراسة: استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، من خلال استبانة تم تطويرها كأداة

رئيسة لجمع البيانات، ولقد تم توزيع (240) استبانة، استرجع منها (201) استبانة صالحة للتحليل،

كما تمت الاستعانة بمجموعة من الأساليب الإحصائية، مثل المتوسطات الحسابية، والانحرافات

المعيارية، ومعامل الانحدار، وتحليل المسار لتحليل بيانات الدراسة.

مجتمع الدراسة: اعتمدت الدراسة استراتيجية المعاينة، وذلك عن طريق اختيار عينة ملائمة من

مجتمع الدراسة.

عينة الدراسة: وتكونت الفئات المستهدفة من المديرين في الإدارة العليا والإدارة الوسطى في المؤسسة.

متغيرات الدراسة: تمثل متغير الدراسة المستقل في لاستراتيجيات إدارة المواهب (استراتيجية استقطاب

المواهب، واستراتيجية تطوير المواهب، واستراتيجية التخطيط الإحلال للمواهب، واستراتيجية

الاحتفاظ بالمواهب)، في حين يتمثل المتغير التابع في المنظمات الذكية بأبعادها (دالة الموارد- فهم البيئة-

تحقيق الأهداف المنظمة)، والمتغير الوسيط يتمثل في رأس المال الفكري بأبعاده (رأس المال البشري-

رأس المال الهيكلي- رأس المال العقلاني).

نتائج الدراسة: أشارت نتائج الدراسة إلى وجود مستويات متوسطة لاستراتيجيات إدارة المواهب، وأن

مستويات أبعاد المنظمات الذكية كانت متوسطة لبعدي فهم البيئة وتحقيق الأهداف المنظمة، بينما

كان مستوى إدارة الموارد مرتفعاً، وأن هناك مستويات مرتفعة لأبعاد رأس المال الفكري. أن هناك أثر

ذو دلالة إحصائية لاستراتيجيات إدارة المواهب بأبعادها في المنظمات الذكية في مؤسسة حمد الطبية،

وأن هناك أثر ذو دلالة إحصائية لاستراتيجيات إدارة المواهب بأبعادها مجتمعة في رأس المال الفكري،

وأن هناك أثر ذو دلالة إحصائية لرأس المال الفكري في المنظمات الذكية، وأن هناك أثر ذو دلالة

إحصائية لاستراتيجيات المواهب بدلالة أبعادها مجتمعة في المنظمات الذكية من خلال رأس المال

الفكري في مؤسسة حمد الطبية.

توصيات الدراسة: في ضوء النتائج اقترح الباحث مجموعة من التوصيات التي يمكن أن تساعد مؤسسة حمد الطبية على رفع مستوى التطبيق لأبعاد استراتيجيات إدارة المواهب، والمنظمات الذكية، ورأس المال الفكري، وتحقيق التوازن بين أبعادها. حيث أوصى الباحث بضرورة استمرار مؤسسة حمد بوضع خطط منهجية، والعمل على تطبيق استراتيجيات إدارة المواهب، وذلك لتعزيز وضمان الاستمرارية والتطور لمكونات رأس المال الفكري لديها، والحرص على وجود وتطبيق أبعاد المنظمات الذكية بصورة شمولية وبشكل دائم، مع ضمان الاستمرارية في تطبيقها للحصول على ميزة تنافسية، وتحقيق الأهداف الاستراتيجية والتنظيمية، ومن ثم قيادة القطاع الصحي على المستوى المحلي والإقليمي.

5. دراسة (عبد الحليم، 2019)، بعنوان قياس أثر الإفصاح المحاسبي عن رأس المال الفكري على جودة

التقارير المالية وقيمة الشركة: دراسة تطبيقية على الشركات السعودية

هدف الدراسة: يهدف هذا البحث إلى اكتشاف مدى إفصاح الشركات السعودية عن رأس المال الفكري، وقياس أثر هذا الإفصاح المحاسبي على جودة التقارير المالية وقيمة الشركات المدرجة في سوق الأوراق المالية السعودية.

منهج الدراسة: اعتمدت الدراسة في قياس الإفصاح عن رأس المال الفكري على بناء مؤشر يتكون من (40) عنصراً، كما تم استخدام مقياس مجمع لجودة التقارير المالية يركز على ثلاث منهجيات مختلفة هي: الاستحقاقات الاختيارية المعدلة بالأداء، والتحفظ المحاسبي، وعدم تماثل المعلومات، كما تم استخدام مقياسين لقياس قيمة الشركة وهما: مقياس (Tobin's Q) كمقياس يعتمد على البيانات السوقية، ومقياس (ROA) كمقياس يعتمد على البيانات المحاسبية.

مجتمع الدراسة: وتعتمد الدراسة التطبيقية على أسلوب تحليل المحتوى Content Analysis في فحص التقارير السنوية

عينة الدراسة: لعينة مكونة من (129) شركة من الشركات المسجلة في البورصة السعودية خلال عامي 2017، و2018م.

متغيرات الدراسة: المتغير المستقل يتمثل في الإفصاح المحاسبي عن رأس المال الفكري، ويتمثل المتغير التابع في جودة التقارير المالية وقيمة الشركة.

نتائج الدراسة: توصلت الدراسة إلى انخفاض مستوى الإفصاح المحاسبي عن رأس المال الفكري في الشركات السعودية المسجلة خلال فترة الدراسة، كما توصلت إلى وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية للإفصاح المحاسبي عن رأس المال الفكري وكل من جودة التقارير المالية وقيمة الشركة.

توصيات الدراسة: واستناداً لهذه النتائج توصي الدراسة بأهمية زيادة وعي الشركات السعودية بالإفصاح عن عناصر رأس المال الفكري، وضرورة تبني هيئة سوق المال السعودية إضافة مادة إلى لائحة حوكمة الشركات خاصة بالتقرير والإفصاح عن عناصر رأس المال الفكري، وإلزام الشركات بإصدار تقرير محاسبي عن مدى إفصاح الشركة عن رأس المال الفكري، وكذلك تبني الممارسات الجيدة للحوكمة لما لها من تأثير إيجابي على الإفصاح عن رأس المال الفكري وجودة التقارير المالية وقيمة الشركة. الأوصالة والإضافة: يعد البحث من أوائل الدراسات التي تناولت أثر الإفصاح المحاسبي عن رأس المال الفكري على جودة التقارير المالية وقيمة الشركة في بيئة الأعمال العربية بصفة عامة وبيئة الأعمال السعودية بصفة خاصة، وذلك في ظل تبني المملكة العربية السعودية لتطبيق معايير المحاسبة الدولية، كما يمكن القول أن هذه الدراسة تسهم في الأدب المحاسبي من خلال تحليل العلاقة بين الإفصاح عن رأس المال الفكري وجودة التقارير المالية وقيمة الشركة بشكل متكامل، وقياس أثر هذه العلاقة في بيئة الأعمال السعودية.

6. **دراسة (الشاهين، 2023)، بعنوان أثر ممارسة استراتيجيات رأس المال الفكري في تحقيق تميز الأداء**

المؤسسي: الدور الوسيط للإبداع التنظيمي في دائرة ضريبة الدخل والمبيعات الأردنية.

هدف الدراسة: هدفت الدراسة الى قياس أثر ممارسة استراتيجيات رأس المال الفكري في تحقيق تميز الاداء المؤسسي من خلال الدور الوسيط للإبداع التنظيمي لدى العاملين في دائرة ضريبة الدخل والمبيعات الأردنية.

منهج الدراسة: اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي المسحي التحليلي وهو من منهج يقوم على توظيف مجموعة من الادوات البحثية والاساليب الرياضية التي تساعد في جمع وتحليل وتنظيم البيانات وعرضها إحصائياً، ولكونه من أكثر المناهج ملائمة لموضوع الدراسة المتعلق بقياس أثر ممارسة استراتيجيات رأس المال الفكري على تحقيق تميز الاداء المؤسسي في دائرة ضريبة الدخل والمبيعات الأردنية.

مجتمع الدراسة: تكون مجتمع الدراسة من جميع الموظفين في الوظائف القيادية والإشرافية في الدائرة
عينة الدراسة: مجموعة الموظفين والبالغ عددهم (333) موظف وموظفة، وتم اختيار عينة عشوائية
طبقية بلغت (200) مشارك تم توزيع الاستبانة عليهم واستعيدت منها (195) بنسبة بلغت (97%) وجد
منها 180 استبانة صالحة للتحليل الاحصائي.

متغيرات الدراسة: المتغير المستقل رأس المال الفكري بأبعاده (رأس المال البشري- رأس مال العلاقات-
رأس المال الهيكلي- رأس المال الاجتماعي)، والمتغير التابع تميز الأداء المؤسسي بأبعاده (تميز تقديم
الخدمة- تميز المرؤوسين- تميز العمليات الداخلية)، والمتغير الوسيط الابداع التنظيمي.

نتائج الدراسة: أشارت نتائج التحليل إلى وجود أثر الاستراتيجيات رأس المال الفكري على تميز الاداء
المؤسسي. كما وجد أثر الاستراتيجيات رأس المال الفكري على الابداع التنظيمي، وأشارت النتائج الى
وجود أثر للمتغير الوسيط الابداع التنظيمي على تميز الاداء المؤسسي. حيث وجد أثر مباشر وغير
مباشر لممارسة استراتيجيات رأس المال الفكري على تميز الاداء المؤسسي بوجود الابداع التنظيمي
كمتغير وسيط، كما أن مستوى الأداء المؤسسي واستراتيجيات رأس المال الفكري كان بدرجة متوسطة
في دائرة ضريبة الدخل والمبيعات الأردنية، أما مستوى الابداع التنظيمي كان مرتفعاً.

توصيات الدراسة: في ضوء نتائج الدراسة فأنها توصي بالعمل على تعزيز الخبرة العملية التي يمتلكها
موظفوا الدائرة وذلك لتقديم حلول متميزة للمشكلات التي تواجههم في العمل كون ذلك يعزز مستوى
التميز المؤسسي على مستوى المرؤوسين، وأهمية أن تسود ثقافة المشاركة بالمعرفة والخبرة بين الموظفين
في الدائرة، ويتم ذلك من خلال عقد دورات تدريبية تعزز التشارك المعرفي وضرورة قيام الدائرة بإدخال
تحسينات مستمرة على نظام الخدمات المقدمة للمراجعين بما يساهم في حل كثير من المشاكل التي
تواجه الموظفين، واستحداث قسم متخصص بتنمية رأسمال الفكري في الدائرة.

7. دراسة (الدغمي، 2019)، بعنوان التمكين الإداري في التميز المؤسسي

هدف الدراسة: هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر التمكين الإداري في التميز المؤسسي.
منهج الدراسة: وقد اعتمدت الباحثة على أسلوب الحصر الشامل، وقد استخدمت الاستبانة وسيلة
للحصول على البيانات. تم توزيع الاستبانة على العاملين في الوزارة بمختلف مستوياتهم الإدارية، وبلغ
عدد الاستبانات الموزعة (110) استبانات، وبلغ عدد الاستبانات الصالحة للتحليل (106) استبانات،

وقد استخدم عددا من الأساليب الإحصائية منها: الأساليب الوصفية، ومعاملات الارتباط، واختبار الانحدار الخطي المتعدد.

مجتمع الدراسة: تكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في وزارة الشباب في محافظة الزرقاء.

متغيرات الدراسة: وتضمنت الدراسة عناصر المتغير المستقل، والمتمثلة بمتغيرات التمكين الإداري (تفويض الصلاحيات، والتحفيز، والتدريب، والمشاركة في اتخاذ القرار، والاتصال الفعال)، وتضمنت المتغير التابع متمثلاً بالتميز المؤسسي.

نتائج الدراسة: توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: وجود أثر ذو دلالة إحصائية لثلاثة متغيرات للتمكين الإداري، والمتمثلة بـ (تفويض الصلاحيات، والتدريب، والاتصال الفعال) في التميز المؤسسي في وزارة الشباب في الأردن، بينما باقي المتغيرات الأخرى لم تؤثر في التميز المؤسسي.

توصيات الدراسة: وأوصت الدراسة بضرورة قيام الجهات ذات العلاقة في وزارة الشباب بتعزيز متغيرات التمكين الإداري والمتمثلة بـ (تفويض الصلاحيات، والتدريب، والاتصال الفعال): نظراً لأنها الأكثر تأثيراً في التميز المؤسسي في وزارة الشباب، وضرورة الاهتمام بمتغير التحفيز نظراً لحصوله على المرتبة الأخيرة في التأثير في التميز المؤسسي.

8. دراسة (عباس، 2022)، بعنوان التميز المؤسسي بمؤسسات التربية الخاصة.

هدف الدراسة: هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على المتطلبات التي يجب توافرها لتطبيق التميز المؤسسي بمدارس التربية الخاصة في جمهورية مصر العربية.

منهج الدراسة: اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي.

مجتمع الدراسة: العاملين في مدارس التربية الخاصة بمصر.

عينة الدراسة: بتطبيقها على عينة مكونة من (600) من معلمي ومديري مدارس التربية الخاصة.

نتائج الدراسة: وتوصلت الدراسة إلى إن درجة توفر متطلبات تطبيق معايير التميز المؤسسي بمدارس التربية الخاصة جاءت بدرجة ضعيفة لجميع محاور الاستبانة (الإدارة المؤسسية المتميزة، إدارة العمليات، إدارة المستفيدين، إدارة الموارد البشرية، التعليم والتعلم، إدارة العلاقات والموارد، إدارة العلاقات والموارد، المعلم المتميز، نتائج الأداء)، كما توصلت الدراسة إلى المتطلبات التي يجب توافرها لتطبيق التميز المؤسسي بمدارس التربية الخاصة في مصر وهي: توفير بيئة مدرسية فاعلة ومتميزة وذات

جودة عالية، وتوفر قوانين محفزة، ونشر ثقافة الجودة والتميز المؤسسي، وجود هيكل تنظيمي مرن وقيادة داعمة للتميز المؤسسي.

توصيات الدراسة: وأوصت الدراسة بضرورة إعادة هيكلة التنظيم الإداري لمدارس التربية الخاصة للوصول إلى التميز المؤسسي ومواجهة التغيرات الحديثة من توجه العالم كامل بعد جائحة (COVID-19) إلى التعلم عن بعد، والمنصات التعليمية، والعمل على توفير برامج مطورة لتنمية مصادر التمويل وتنوعها بمدارس التربية الخاصة.

9. **دراسة (العوضي، 2020)، بعنوان دور إدارة المعرفة في تحقيق التميز المؤسسي: دراسة تطبيقية على**

عينة من الشركات الدولية الكويتية

هدف الدراسة: هدفت الدراسة إلى معرفة دور إدارة المعرفة في تحقيق التميز المؤسسي بالشركات الدولية الكويتية.

منهج الدراسة: استخدم البحث المنهج الوصفي التحليلي وذلك من أجل بناء تأصيل علمي نظري في دراسته الموضوع أبعاد دور إدارة المعرفة في التميز المؤسسي بالشركات الدولية، كما أن منهجية البحث تعتمد على إجراء دراسة ميدانية من خلال عينة عشوائية، حيث يعتمد البحث الميداني على استخدام أداة قياس تتمثل في تطوير استبانة تتضمن عدد من الأبعاد هي إدارة المعرفة التنظيمية، إدارة المعرفة الوظيفية البشرية، إدارة معرفة العملاء التميز المؤسسي.

مجتمع الدراسة: يتمثل مجتمع البحث في العاملين بالشركات الدولية الكويتية.

عينة الدراسة: وتم تحديد حجم العينة من خلال استخدام الباحثان المعادلة حساب العينة بمعلومية حجم المجتمع ، من خلال رجوعه إلى بيانات الإدارة المركزية للإحصاء وكذلك بيانات غرفة تجارة وصناعة الكويت، وبيانات وزارة التجارة الكويتية، حيث تم تحديد حجم العينة ب 220 مفردة

متغيرات الدراسة: وركزت على إدارة المعرفة التنظيمية، إدارة المعرفة البشرية الوظيفية، إدارة معرفة العملاء كمتغيرات مستقلة، التميز المؤسسي متغير تابع.

نتائج الدراسة: جاءت النتائج لتثبت عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) وجود دور وتأثير بين إدارة المعرفة التنظيمية والتميز المؤسسي بالشركات الدولية الكويتية، كما اتضح وجود علاقة ارتباط ودور لإدارة

المعرفة البشرية الوظيفية والتميز المؤسسي بالشركات الدولية الكويتية، علاقة ارتباط ودور لإدارة معرفة العملاء بالشركات الدولية الكويتية، وذلك عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$).

توصيات الدراسة: من أهم ما اقترحت الدراسة ضرورة وضع خطة تدريبية فعالة لنشر ثقافة إدارة المعرفة والتميز المؤسسي على كافة مستويات الشركات من الناحية التنظيمية والناحية البشرية، وضع خطة استراتيجية متكاملة لإدارة المعرفة تشتمل على أبعاد المعرفة التنظيمية والمعرفة البشرية والمعرفة المتعلقة بالعملاء، مع تحديد الأهداف المرحلية والخطط التنفيذية التي تستطيع الشركات الدولية أن تعزز من ممارساتها في مجالات إدارة المعرفة، تفعيل الدور القيادي لدعم إجراءات إدارة المعرفة والتميز المؤسسي، وتوفير بيئة مناسبة لتفعيل إمكانات ونتائج التميز المؤسسي.

10. **دراسة (على، 2019)، بعنوان دور القيادة الأخلاقية في تحقيق التميز المؤسسي: دراسة حالة على**

شركة الشرق الأوسط لتكرير البترول -ميدور

هدف الدراسة: هدف البحث إلى الكشف عن دور القيادة الأخلاقية في تحقيق التميز المؤسسي، بالقيام بدراسة حالة على شركة الشرق الأوسط لتكرير البترول "ميدور".

منهج الدراسة: واعتمد البحث على المنهج الوصفي لتحقيق هدفه. وجاءت أدوات البحث متمثلة في مقاييس القيادة الأخلاقية، ومقاييس التميز المؤسسي، واستمارة استقصاء.

مجتمع الدراسة: مجموعة من العاملين في شركة ميدور في الشرق الأوسط لتكرير البترول.

عينة الدراسة: وطبقت الأدوات على (385) مفردة من العاملين بشركة الشرق الأوسط لتكرير البترول (ميدور).

متغيرات الدراسة: الكمتغير المستقل القيادة الأخلاقية، المتغير التابع تحقيق التميز المؤسسي.

نتائج الدراسة: وخلص البحث بمجموعة من النتائج منها، وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المستويات الإدارية الأربعة (الإدارة العليا، والإدارة الوسطى، والإدارة الإشرافية الوظائف النمطية)، وجاءت هذه الفروق لصالح الإدارة العليا، وذلك بالنسبة لمتغير التوجه الأخلاقي كأحد متغيرات سلوكيات القيادة الأخلاقية وهذا ما أظهره الوسط الحسابي. ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المستويات الإدارية الأربعة (الإدارة العليا، والغدارة الوسطى، والإدارة الإشرافية الوظائف النمطية)،

وجاءت هذه الفروق لصالح الإدارة العليا، وذلك بالنسبة لبعد الاتصالات المفتوحة والصرحة مع القائد كأحد أبعاد المنظمات الأثيرة لدى العاملين وهذا ما أظهره الوسط الحسابي.

توصيات الدراسة: وقد أوصى البحث بأنه من الضروري على الإدارة العليا مركز المعلومات الاعتماد على نظام الاتصالات المفتوحة، بفتح قنوات اتصالات بين الإدارة العليا والمرؤوسين بالهيئة لتقديم المقترحات والشكاوى.

الدراسات الأجنبية:

1. دراسة (Alderei, Mansor and Husseini, 2022)

Conceptual Framework of the Enhancing Intellectual Capital for Employee Creativity Through Knowledge Sharing within Abu Dhabi Police in UAE

هدفت الدراسة لبيان العلاقة بين رأس المال الفكري رأس المال البشري، ورأس المال الهيكلي، ورأس المال العلائقي، ورأس المال الاجتماعي وإبداع الموظفين من خلال تبادل المعرفة في شرطة أبو ظبي في الإمارات العربية المتحدة، وتوصلت الدراسة إلى أن رأس المال الفكري يحفز القدرات الإبداعية للموظفين وأن رأس المال الفكري أمر بالغ الأهمية لضباط الشرطة، وتقتصر الدراسة أنه على المسؤولين مراقبة مستوى إبداع الموظفين وأن يضعوا علاوة مادية ومعنوية لتحفيز الموظفين المبدعين.

2. دراسة (Almaududi, et al, 2021)

Intellectual Capital and Work Behavior on Business ,Performance

هدفت الدراسة إلى دراسة كيفية تأثير رأس المال الفكري، وسلوك العمل المبتكر على أداء الأعمال في الشركات الصغيرة والمتوسطة، وتم استخدام الأساليب الكمية القائمة على نمذجة المعادلات الهيكلية وتباين المربعات الصغرى الجزئية، تم اختيار المشاركين من الشركات الصغيرة والمتوسطة في جاكرتا إندونيسيا، وأظهرت نتائج الدراسة أن رأس المال الفكري وسلوك العمل الإبداعي لهما تأثير إيجابي وهام على أداء الأعمال، ويمكن للشركات الصغيرة والمتوسطة استخدام رأس المال الفكري لتحقيق الأداء المتوقع، وكأداة لتقييم الأداء لتطوير الموظفين الذين سيكونون قادرين على تلبية احتياجات الشركات الصغيرة والمتوسطة في المستقبل.

3. دراسة (Masih, 2020)

Human Capital And Economic Growth In Developing Countries

قياس العلاقة بين رأس المال البشري والنمو الاقتصادي في البلدان النامية. هدفت الدراسة لقياس العلاقة بين رأس المال البشري والنمو الاقتصادي في البلدان النامية، وخلصت نتائج الدراسة إلى أن التنمية البشرية في المؤسسات لها تأثير إيجابي كبير على النمو الاقتصادي، وأن الاستثمار المتزايد في التنمية البشرية في 76 ضل وجود مؤسسات ضعيفة وغير فعالة مما يؤثر سلباً على النمو الاقتصادي، لأن هذه المؤسسات تسعى إلى تحقيق الأرباح وتقديم أنشطة غير المنتجة اجتماعياً.

4. دراسة (Abo Naser, 2018) On Achieving Institutional Excellence In Palestine

Technical College الإعلان الإلكتروني وأثره في تحقيق التميز المؤسسي في كلية فلسطين التقنية.

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر الإعلان الإلكتروني على التميز المؤسسي في كلية فلسطين التقنية في دير البلح، وخلصت الدراسة إلى وجود تأثير ذي دلالة إحصائية بين الإعلان الإلكتروني والمتمثل في نوع الإعلان، خصائص الإعلان مدة الإعلان، طبيعة المواقع والتميز المؤسسي المتمثل في: (جودة الخدمة التميز القيادي في كلية فلسطين التقنية).

5. دراسة (Alzuod, et al, 2017) innovative performance, and the Intellectual capital

modified impact of entrepreneurial orientation among small and medium-sized companies in Jordan. رأس المال الفكري والأداء المبتكر والأثر المعدل للتوجه الريادي بين الشركات الصغيرة والمتوسطة في الأردن.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على رأس المال الفكري والأداء المبتكر والأثر المعدل للتوجه الريادي بين الشركات الصغيرة والمتوسطة في الأردن، وهدفت إلى التحقق من أثر الدور المعدل للتوجه الريادي في العلاقة فيما بين رأس المال الفكري والأداء الابتكاري في الشركات الأردنية الصغيرة ومتوسطة الحجم، وقد توصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية

لمكونات رأس المال الفكري (رأس المال البشري، رأس المال العلاقتي مع الأداء الابتكاري وإلى وجود اثر للتوجه الريادي في العلاقة ما بين رأس المال البشري والأداء الابتكاري.

6. دراسة (Danish, 2016)

The Impact of Intellectual Capital on Organizational Innovation in the Telecommunications Sector in Lahore, Pakistan

تأثير رأس المال الفكري على الابداع التنظيمي في قطاع الاتصالات في لاهور باكستان .
هدفت الدراسة إلى بيان تأثير رأس المال الفكري على الابداع التنظيمي من خلال الابتكار التقني في قطاع الاتصالات وظهرت نتائج الدراسة التأثير الكبير الرأس المال الفكري على الابداع التنظيمي من خلال الدور الوسيط للابتكار التقني وتساعد هذه الدراسة المنظمات على تطوير رأس مالها الفكري الذي يجلب الابداع في المؤسسات من خلال توفير منتجات وخدمات جديدة وفقاً للطلب المتغير في السوق.

المنطلقات النظرية للدراسة:

رأس المال الفكري:

- تعريف رأس المال الفكري إجرائياً : رأس المال الفكري يمثل المعرفة والمهارات والخبرات التي يمتلكها الأفراد في المنظمة والتي تسهم في تحقيق أهدافها. يشمل هذا النوع من رأس المال عدة مكونات مثل رأس المال البشري، رأس المال الهيكلي، ورأس المال العلاقتي.

2. تميز الأداء المؤسسي:

- تميز الأداء المؤسسي إجرائياً : يقاس تميز الأداء المؤسسي بمدى تحقيق المؤسسة لأهدافها بكفاءة وفعالية. يتضمن ذلك الأداء المالي وغير المالي مثل رضا العملاء، جودة المنتجات والخدمات، والابتكار.

3. الإبداع التنظيمي:

- تعريف الإبداع التنظيمي إجرائياً: الإبداع التنظيمي يشير إلى القدرة على تطوير أفكار جديدة ومفيدة وتحويلها إلى منتجات أو عمليات جديدة. يعتبر الإبداع محورياً أساسياً لتحسين الأداء المؤسسي في بيئة تنافسية.

المنهجية وطرق البحث:

نظراً لطبيعة الدراسة التي تهدف إلى التعرف أثر ممارسة استراتيجيات رأس المال الفكري في تحقيق تميز الأداء المؤسسي: الدور الوسيط للإبداع التنظيمي دراسة تطبيقية على قطاع التعدين بمنطقة طريف، وعلى هذا الأساس تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي حيث استخدمنا في الجانب النظري المنهج الوصفي الذي يعمل على توضيح متغيرات الدراسة ، مع استخدام المنهج التحليلي في الدراسة الميدانية لأنه يعمل على التحليل والربط بين النتائج التي توصل إليها و يعمل على تفسيرها ثم إصدار الأحكام المناسبة .

مصادر البيانات :

اعتمدت الدراسة على المصادر التالية في جمع البيانات والمعلومات:

- المصادر الثانوية: قام الباحث بالرجوع إلى الكتب والمراجع العربية والأجنبية ذات العلاقة، والدوريات والأدبيات والتقارير والأبحاث والدراسات السابقة التي تتناول موضوع الدراسة والبحث في مواقع الإنترنت المختلفة لتقديم الإطار النظري المتعلق بهذه الدراسة.
- المصادر الأولية: قام الباحث بإعداد استبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات مباشرة من أفراد العينة، حيث تكونت من عدد من الفقرات بهدف التعرف أثر ممارسة استراتيجيات رأس المال الفكري في تحقيق تميز الأداء المؤسسي: الدور الوسيط للإبداع التنظيمي دراسة تطبيقية على قطاع التعدين بمنطقة طريف.

أدوات الدراسة:

تم العمل على الاستبانة للتناسب مع متغيرات الدراسة من خلال الاطلاع على الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة، حيث تكونت من قسمين رئيسيين هما:

- القسم الأول: وهو الجزء الخاص بالمتغيرات الديمغرافية لأفراد عينة الدراسة من المشاريع الريادية الصغيرة والمتوسطة بالمملكة العربية السعودية والمتمثلة بـ: النوع الاجتماعي، والعمر، والمؤهل العلمي، والوضع المهني.
- القسم الثاني: اشتمل القسم الثاني على الفقرات والأبعاد التي تقيس متغيرات الدراسة المستقل وقد اعتمد الباحث على دراسة ((ALderei,2022)) والتابع وقد اعتمد الباحث على دراسة (على، 2021) والوسيط واعتمد الباحث على دراسة (رشيد وحמיד، 2019).

حدود الدراسة :

- الحدود الموضوعية: اقتصرت الدراسة على التعرف أثر ممارسة استراتيجيات رأس المال الفكري بأبعاده (رأس المال البشري- رأس مال العلاقات- رأس المال الهيكلي- رأس المال الاجتماعي) في تحقيق تميز الأداء المؤسسي بأبعاده (تميز تقديم الخدمة- تميز المرؤوسين- تميز العمليات الداخلية): الدور الوسيط للإبداع التنظيمي .
- الحدود المكانية: اقتصرت الدراسة على الشركات العاملة في قطاع التعدين بطريف.
- الحدود البشرية: اقتصرت الدراسة على العاملين في الشركات العاملة في قطاع التعدين.
- الحدود الزمنية: اقتصرت الدراسة على عام 2024.

المراجع:

- بن حامد، عبد الغني، (2018)، دور رأس المال الفكري في تحقيق الأداء التنظيمي المتميز للمنظمات، مجلة آفاق للدراسات والبحوث، ع 1، مج 1.
- التقرير السنوي لوزارة الصناعة والثروة المعدنية، المملكة العربية السعودية، العام المالي 1443/1442هـ.
- جرادات، ناصر والوزير عماد، (2020)، دور رأس المال الفكري في تحقيق الابداع لدى العاملين في الجامعات الفلسطينية العاملة في الضفة الغربية، مجلة جامعة الخليل للبحوث، ع 1.
- الجمل، سمير، (2021)، رأس المال البشري ودوره في تحقيق التميز المؤسسي في البنوك العاملة في مدينة دورا، المجلة الجزائرية للأبحاث والدراسات، ع 4، مج 1.
- الجمل، سمير وعمران، ميساء (2020)، رأس المال البشري ودوره في تحقيق التميز المؤسسي في البنوك العاملة في مدينة دورا بفلسطين، المجلة الجزائرية للأبحاث والدراسات، ع 4، مج 1. 262
- حرز الله، أحمد وأبو لبدة، صابرين، (2020)، أثر رأس المال الفكري في تحقيق التميز المؤسسي في جامعة القدس، مجلة اتحاد الجامعات العربية للبحوث في التعليم العالي، ع 1، مج 2.
- حسن، مروان، (2018)، سلوك المواطنة التنظيمية وأثره في تحقيق التميز التنظيمي: دراسة ميدانية في شركة آسيا سيل مجلة الدنانير، ع 2.
- الدغبي، هيفاء راشد، (2019)، التمكين الإداري في التميز المؤسسي، (رسالة ماجستير)، جامعة آل البيت، كلية الاقتصاد والعلوم الادارية، الأردن.
- الزغبى، محمد موسى حمدالله، (2020)، أثر استراتيجيات إدارة المواهب في المنظمات الذكية: الدور الوسيط لرأس المال الفكري في مؤسسة حمد الطبية في دولة قطر، (رسالة دكتوراه)، كلية الدراسات الاسلامية، جامعة العلوم الاسلامية العالمية، الأردن.
- الشاهين، أماني عبد الله سالم، (2023)، أثر ممارسة استراتيجيات رأس المال الفكري في تحقيق تميز الأداء المؤسسي: الدور الوسيط للابداع التنظيمي في دائرة ضريبة الدخل والمبيعات الأردنية، (رسالة دكتوراه)، جامعة مؤتة، كلية الدراسات العليا، الأردن.

- عباس، أمال العريايوي، (2022)، التميز المؤسسي بمؤسسات التربية الخاصة، مجلة كلية التربية، جامعة بورسعيد، ع40، مصر.
- عبد الحليم، أحمد حامد محمود، (2019)، قياس أثر الإفصاح المحاسبي عن رأس المال الفكري على جودة التقارير المالية وقيمة الشركة: دراسة تطبيقية على الشركات السعودية، مجلة المحاسبة والمراجعة، جامعة بني سويف، كلية التجارة، ع2، مصر.
- على، هشام فوزي عباس، (2019)، دور القيادة الأخلاقية في تحقيق التميز المؤسسي: دراسة حالة على شركة الشرق الأوسط لتكرير البترول – ميدور، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، جامعة قناة السويس، كلية التجارة بالإسماعلية، مج10، ع1، مصر.
- العوضي، فايزة خير الله، (2020)، دور إدارة المعرفة في تحقيق التميز المؤسسي: دراسة تطبيقية على عينة من الشركات الدولية الكويتية، مجلة الأندلس للعلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة الأندلس للعلوم والتقنية، ع31.
- المؤشر الاقتصادي لقطاع التعدين في المملكة العربية السعودية، (2022)، مرصد قطاع دعم الأعمال، غرفة الرياض.

المراجع الأجنبية:

- Abo Naser, S. (2018). Eadvertising And Its Impact On Achieving Institutional Excellence In Palestine Technical College, International Journal Of Academic Management Science Research, 3 (9), 1-25.
- Abu Mostafa. Y. Salama. A. Abu Amuna, Y. And Aqel, A. (2021). The Role Of Strategic Leadership In Activating Time Management Strategies To Enhance Administrative Creativity Skills, International Journal Of Academic Management Science Research (Ijamsr), 5 (3), 36-48.
- Alderei, H. Mansor, M. and Husseini, S. (2022). Conceptual Framework Of The Enhancing Intellectual Capital For Employee Creativity Through Knowledge Sharing Within Abu Dhabi Police In Uae, Journal Of Positive School Psychology, 6 (3), 4723-4736.

- Aljamal, S. (2018). The Practice Of Transformational Management And Its Role In Achieving Institutional Excellence From The Point Of View, *Journal Of Total Quality Management And Business Excellence*, 16 (8), 25-44.
- Al-Maksousi, A. (2020). Accounting Control And Review Standards To Achieve Innovation For Administrative Creativity. *Elementary Education Online*, 19(3), 2280-2289.
- Al-Maliky, A. (2020). Leadership Behavior And Its Relationship To The Administrative Creativity Of Training Leaders From The Perspective Of Educational Supervisors And Specialists In The Province Of Baghdad. *Leadership*, 7(1), 43-51.
- Almaududi, A. Widayani, A. Rachmawati, I. Latifah, N. and Suherlan, S. (2021). The Effect of Intellectual Capital and Work Behavior on Business Performance, *Almaududi Ausat*, 24 (3). 50-75
- Almutirat, H. (2022). 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.
- Bhuiyan, F. Baird, K. and Munir, R. (2020). The Association Between Organisational Culture, Csr Practices And Organisational Performance In An Emerging Economy, *Meditari Accountancy Research*, 28 (6), 977-1011.
- Danish, R. (2018). Impact of intellectual capital on organizational creativity through technical innovation in telecom sector sizes, *journal of statistics*, 23 (2). 3-17
- Darvishmotevali, M. Altinay, L. and Köseoglu, M. (2020). The link. between environmental uncertainty, organizational agility, and organizational creativity in the hotel industry, *international journal of hospitality management*, 87(2), 102-499
- Masa'd, F. and Aljawarneh, N. (2020). Administrative Creativity And Job Performance: An Empirical Study At Jadara University. *International Journal Of Psychosocial Rehabilitation*, 1 (24), 20- 42. Mihic.

