مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والسياسية

اسم المقال: دور رأس المال الفكري في تحفيز الموارد البشرية "دراسة ميدانية على العاملين في مدرسة التمريض المركزية بدمشق"
اسم الكاتب: غيثاء العباس
رابط ثابت: https://political-encyclopedia.org/index.php/library/6071
تاريخ الاسترداد: 2026/11/03 14:55 +03

الموسوعة السياسيّة هي مبادرة أكاديمية غير هادفة للربح، تساعد الباحثين والطلاب على الوصول واستخدام وبناء مجموعات أوسع من المحتوى العلمي العربي في مجال علم السياسة واستخدامها في الأرشيف الرقمي الموثوق به لإغناء المحتوى العربي على الإنترنت.
لمزيد من المعلومات حول الموسوعة السياسيّة – Encyclopedia Political، يرجى التواصل على info@political-encyclopedia.org

استخدامكم لأرشيف مكتبة الموسوعة السياسيّة – Encyclopedia Political يعني موافقتك على شروط وأحكام الاستخدام المتاحة على الموقع https://political-encyclopedia.org/terms-of-use

تم الحصول على هذا المقال من موقع مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والسياسية ورفده في مكتبة الموسوعة السياسيّة مستوفياً شروط حقوق الملكية الفكريّة ومتطلبات رخصة المشاع الإبداعي التي ينضوي المقال تحتها.

مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والسياسية

المجلد 39- 4- 2023: 76-92

Damascus University Journal
For The Economic And Political Sciences
Vol 39 -4-2023: 76-92

دور رأس المال الفكري في تحفيز الموارد البشرية

"دراسة ميدانية على العاملين في مدرسة التمريض المركزية بدمشق"

غيثاء العباس[1]

[1]تسجيل دكتوراه، المعهد العالي للتنمية الإدارية، جامعة دمشق.

Ghaitha.Alabas@damascusuniversity.edu.sy

الملخص

هدفت الدراسة للتعرّف إلى أثر أبعاد رأس المال الفكري في تحفيز العاملين في مدرسة التمريض المركزية بدمشق. ولتحقيق هذا الهدف تم الاعتماد على الفلسفة الوضعية والمدخل الاستنتاجي، كما تم الاعتماد على الاستبانة في جمع البيانات من المجتمع المدروس وبلغ عدد الاستبانات الصالحة للتحليل (53) مفردة، وتم تحليلها باستخدام برنامج التحليل الإحصائي SPSS. وقد وكانت أهم نتائج الدراسة، أن هناك مستوى منخفض من رأس المال البشري والهيكلي، ومستوى متوسط تقريباً من توافر رأس مال العلاقات، ومن تحفيز الموارد البشرية في مدرسة التمريض المركزية. كما يوجد أثر دال إحصائياً لرأس المال البشري ورأس المال الهيكلي ورأس مال العلاقات في تحفيز الموارد البشرية في مدرسة التمريض المركزية. وكان من أهم توصيات الدراسة ضرورة الاهتمام بأبعاد رأس المال الفكري لما لها من أثر في تحفيز الموارد البشرية.

الكلمات المفتاحية: رأس المال الفكري، تحفيز الموارد البشرية.

تاريخ الايداع: **2021/11/24**

تاريخ النشر : **2022/3/7**

حقوق النشر: جامعة دمشق –سورية، يحتفظ المؤلفون بحقوق النشر بموجب **CC BY-NC-SA**

Role of Intellectual Capital in Motivating Human Resources
"A field study on workers at the Central Nursing School in Damascus"

Ghaitha Alabas
Master of Business Economics and International Business Administration, Higher Institute for Administrative Development, Damascus University.
Ghaitha.Alabas@damascusuniversity.edu.sy

Abstract

The study aimed to identify the impact of the dimensions of intellectual capital in motivating workers in the Central School of Nursing in Damascus. To achieve this goal, it was relied on the positivist philosophy and the deductive approach, as well as the questionnaire in collecting data from the respondents, and it was analyzed using the SPSS statistical analysis program. The most important results of the practical study were the following:There is a low level of human and structural capital, and human resource motivation and an almost average level of relationship capital availability in the Central School of Nursing, and there is a statistically significant effect of human capital, structural capital and relationship capital in motivating human resources in the Central School of Nursing. Among the most important recommendations of the study: the need to pay attention to the dimensions of intellectual capital because of their impact on stimulating human resources.

Key words: Intellectual Capital, Motivating Human Resources.

Received: **24/11/2021**
Accepted: **7/3/2022**

Copyright: Damascus University- Syria, The authors retain the copyright under a **CC BY- NC-SA**

1- المقدمة:

تواجه إدارة المنظمات المعاصرة العديد من التحديات في عملها، منها ما يتصل بالبيئة الخارجية من منافسة، والحصول على حصة سوقية كبيرة وكسب رضا الزبون وغيرها من ناحية، ومنها ما يتصل ببيئتها الداخلية، من حيث استقطاب تعيين وتدريب والمحافظة على مواردها البشرية وإثارة دافعيتها وتحفيزها إلى العمل من ناحية ثانية. ونظراً لأهمية الموارد البشرية في خلق القيمة في مخرجات تلك المنظمات، تحاول الإدارة تأهيل العاملين لديها وزيادة قدرتها على الأداء من خلال التدريب والتنمية المستمرين، كما وتحاول زيادة رغبتها في العمل وزيادة دافعيتها وتحفيزها من خلال توفير العديد من المتطلبات المتعلقة ببيئة العمل المادية والنفسية، ومن تلك المتطلبات توافر مستوى مناسب من رأس المال الفكري بأبعاده (البشري، والهيكلي، والعلاقات)، حيث تنامى هذا المفهوم في السنوات الأخيرة في أدبيات علم الإدارة وأصبح من أصول المنظمات المعاصرة التي لا تستطيع العمل بدونه. ومن هنا تركز الدراسة الحالية على دور رأس المال الفكري في تحفيز العاملين وإثارة دافعيتهم للعمل في مدرسة التمريض المركزية بدمشق.

2- الدراسات السابقة:

يوجد نقص في الدراسات التي تناولت العلاقة المباشرة بين رأس المال الفكري وتحفيز الموارد البشرية، نعرض فيما يلي بعض الدراسات التي تناولت موضوع الدافعية التنظيمية بعلاقة معينة مع رأس المال الفكري:

دراسة (Saddam, 2020)، بعنوان: أثر دافعية رأس المال الفكري على الأداء المالي للشركة: تحليل القطاع المالي في ماليزيا. هدفت الدراسة إلى استكشاف أثر رأس المال الفكري كحافز مؤثر في الأداء المالي للشركات المدرجة في القطاع المالي في بورصة ماليزيا بيرهاد. وقد اتسمت الدراسة بمراجعة نظرية تحليلية لما تناولته أدبيات علم الإدارة في مجال رأس المال الفكري، وكان من أهم النتائج: أن رأس المال الفكري هو منشئ للقيمة السوقية. ويلعب دوراً مهماً في تحسين القدرة التنافسية في اقتصاد قائم على المعرفة. ويُعدّ عاملاً محفزاً لأداء الشركات المدروسة.

دراسة (Yongfu, *et al.*, 2019)، بعنوان: رأس المال الفكري وتبادل المعرفة والأداء المبدع: دليل من الصينيين صناعة البناء والتشييد.

هدفت الدراسة إلى استكشاف العلاقة بين رأس المال الفكري وتبادل المعرفة، والأداء المبدع والتأثير الوسيط لتبادل المعرفة حول العلاقة بين رأس المال الفكري وأداء المبدع باستخدام البيانات التي تم جمعها من بالاستبانة. وتشير النتائج إلى أن رأس المال الفكري ليس له تأثير إيجابي مباشر على الأداء الابداعي لمؤسسات البناء فحسب، بل يؤثر بشكل إيجابي على أدائها الابداعي من خلال تبادل المعرفة.

دراسة (Sivalogathasan, 2016)، بعنوان: كيفية تحسين القدرة على الابتكار؟ دور رأس المال الفكري والتحفيز التنظيمي في شركات التصنيع في سيريلانكا.

هدفت الدراسة إلى تبيان تأثيرات رأس المال الفكري في قدرة الشركة على الابتكار من خلال التأثير على الدافع التنظيمي. وتم الاعتماد على الاستبانة في جمع البيانات من عينة الدراسة (462) التي شملت كبار المديرين التنفيذيين في شركات التصنيع في سيريلانكا. وكانت أهم النتائج: توجد تأثير قوي للدافعية التنظيمية في القدرة على الابتكار. وأن رأس المال الفكري الذي يتوسطه الدافعية التنظيمية له تأثير غير مباشر في القدرة على الابتكار.

دراسة (Sivalogathasan, *et al.,* 2015)، بعنوان: تأثير الدافعية التنظيمية في رأس المال الفكري والقدرة على الابتكار لصناعة النسيج والملابس في سري لانكا. هدفت الدراسة إلى اختبار الدور الوسيط والمعدل للدافعية التنظيمية وخصائص المنظمة بين رأس المال الفكري والقدرة على الابتكار في صناعة المنسوجات والملابس في سري لانكا. تم استخدام تقنية أخذ العينات العشوائية والاستبانات في جمع البيانات. أظهرت النتائج: أن رأس المال الفكري له علاقة إيجابية مهمة في القدرة على الابتكار مع تأثيرات وسيطة ومعتدلة للدافعية التنظيمية في القدرة على الابتكار.

دراسة (Omek, *et al.,* 215)، بعنوان: العلاقة بين رأس المال الفكري وسلوك العمل المبتكر وانعكاسه على أداء الأعمال. (دراسة نظرية). هدفت الدراسة إلى تحديد العلاقة بين رأس المال الفكري وسلوكيات العمل المبتكرة، وكيف تنعكس تلك العلاقة على أداء الأعمال. وكانت النتائج: وجود علاقة إيجابية بين رأس المال الفكري و الابتكار و تطوير أداء الأعمال إذا ما تمت إدارته بنجاح.

دراسة (شكشك، 2016)، بعنوان: أثر رأس المال الفكري على الاحتفاظ بالمواهب. هدفت الدراسة إلى التعرف إلى مدى توافر أبعاد رأس المال الفكري في الجامعات المصرية محل الدراسة، وكيف تحتفظ الجامعات بالمواهب، وما هي طبيعة العلاقة بين أبعاد رأس المال الفكري والاحتفاظ بالمواهب. تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، كما واستخدمت الاستبانة كوسيلة لجمع البيانات، وتوصلت الدراسة إلى أنه: يوجد أثر إيجابي طردي دال إحصائياً بين أبعاد رأس المال الفكري (الهيكلي، البشري، العلاقات) في الاحتفاظ بالمواهب في الجامعات المدروسة (القاهرة وعين شمس).

دراسة (ناصر، 2012) بعنوان: دور رأس المال الفكري في فعالية تطبيق إدارة الجودة الشاملة.

هدفت الدراسة إلى التعرف إلى دور رأس المال الفكري ومكوناته (رأس المال البشري، والهيكلي، والاجتماعي) في تطبيق إدارة الجودة الشاملة في شركات الأدوية في محافظة حلب. تضمنت عينة الدراسة (221) مفردة من (إداريين، ومخبريين وعاملين)، تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، كما واستخدمت الاستبانة كوسيلة لجمع البيانات، وتوصلت الدراسة إلى أن شركات الأدوية لا تولي اهتماما كبيراً لرأس المال الفكري الموجود فيها ولا تعمل على تنميته. كما وجدت أن وهناك أثر ايجابي لرأس المال الفكري ومكوناته في تطبيق إدارة الجودة الشاملة.

3- اختلاف هذه الدراسة عن الدراسات السابقة:

نرى مما تقدم من دراسات أن بعضها تناول دور رأس المال الفكري والتحفيز التنظيمي في تحسين القدرة على الابتكار كما في دراسة (Sivalogathasan, 2016)، وكيف يلعب رأس المال الفكري دوراً محفزاً للأداء المالي كما في (Saddam, 2020)، وبعضها تناول تأثير الدافعية التنظيمية في رأس المال الفكري والقدرة على الابتكار (Sivalogathasan, *et al.,* 2015)، ورأس المال الفكري وسلوك العمل المبتكر كما في دراسة (Omek, *et al.,* 215) ودراسة (Yongfu, *et al.,* 2019)، والاحتفاظ بالمواهب كما في دراسة (شكشك،2016). وبالتالي فإن الدراسات تناولت العلاقة المباشرة بين رأس المال الفكري وتحفيز الموارد البشرية، تكاد تكون قليلة باستثناء دراسة (Omek, *et al.,* 215) التي تناولت أثر رأس المال الفكري في تحفيز الأداء المبتكر للموارد البشرية وانعكاسه على الأداء التنظيمي، أي أن الدراسات مازالت قليلة في هذا المجال (على حد علم الباحثة). ومن هنا تأتي أهمية هذه الدراسة في استكمال البحث في هذا المجال واعتبار رأس المال الفكري عاملاً محفزاً على الأداء الوظيفي للعاملين في منظمات الأعمال.

4- مشكلة الدراسة: Study Problem

يُعدّ توافر مستوى عالٍ من رأس المال الفكري بأنواعه (البشري، والهيكلي، والعلاقات) من العوامل المهمة في تطور أي منظمة وتميزها، وأن عدم الاهتمام به، قد يؤثر سلباً في أداء العاملين وفي دافعيتهم للعمل، وبالنظر لما تحتاجه المنظمات المنتجة للمعرفة ومراكز التدريب على اختلاف أنواعها من توافر مستويات عالية من رأسمالها الفكري، فإن الحاجة تدفعها إلى الاستثمار في أصولها الفكرية لتحقيق التميز في الأداء. ومن خلال المعايشة اليومية، والاطلاع على واقع مدرسة التمريض المركزية في مدينة دمشق، وما تعانيه من بعض النقص في أصولها الفكرية (رأس مال بشري، هيكلي، علاقات) الذي فرضته ظروف الحرب الظالمة على بلدنا الحبيب سورية، فرض على إدارتها تحديات كبيرة، وقد يكون النقص في بعض مكونات رأسمالها الفكري كغياب فرص التدريب للعاملين فيها و اكتساب معارف جديدة، وضعف القدرة على التجديد في أصولها الفكرية من وسائل ومعدات عمل حديثة، أو حتى في إجراءات وطرق العمل، وفي هيكلها التنظيمي، كل ذلك انعكس على دافعية العاملين وتحفيزهم للعمل، كان من أبرز تلك التحديات. وهذا ما قد يؤثر في استمرارهم وبقائهم فيها على المدى الزمني البعيد، لأن ما يشجع على العمل ليس الأجر والمزايا الوظيفية المادية فحسب، بل توافر مستويات مناسبة من البنية التحتية لرأس المال الفكري الذي، قد يثير دافعية العاملين، ويحفزهم على الأداء والبقاء فيها، خاصة في المنظمات العلمية. ومن هنا يمكن حصر مشكلة الدراسة بالأسئلة التالية:

السؤال الأول: هل يتوافر مستوى مناسب من رأس المال الفكري بأبعاده المختلفة (البشري، والهيكلي، والعلاقات) يمكن أن يُحفّز العاملين ويثير دافعيتهم للعمل في مدرسة التمريض المركزية بدمشق؟

السؤال الثاني: ما مستوى تحفيز العاملين ودافعيتهم إلى العمل في مدرسة التمريض المركزية بدمشق؟

السؤال الثالث: ما الأثر الذي يحدثه رأس المال الفكري بأبعاده (البشري، والهيكلي، والعلاقات) في تحفيز العاملين وإثارة دافعيتهم للعمل في مدرسة التمريض المركزية بدمشق؟ ويتفرع عنه التساؤلات التالية:

- ما الأثر الذي يحدثه توافر مستوى مناسب من رأس المال البشري في تحفيز العاملين وإثارة دافعيتهم للعمل في مدرسة التمريض المركزية بدمشق؟
- ما الأثر الذي يحدثه توافر مستوى مناسب من رأس المال الهيكلي في تحفيز العاملين وإثارة دافعيتهم للعمل في مدرسة التمريض المركزية بدمشق؟
- ما الأثر الذي يحدثه توافر مستوى مناسب من رأس مال العلاقات في تحفيز العاملين وإثارة دافعيتهم للعمل في مدرسة التمريض المركزية بدمشق؟

5- فرضيات الدراسة:

للإجابة على مشكلة الدراسة وتساؤلاتها تم وضع الفرضيات التالية:

الأولى: يتوافر مستوى عالٍ من رأس المال الفكري بأبعاده المختلفة (البشري، والهيكلي، والعلاقات) يمكن أن يحفز العاملين في مدرسة التمريض المركزية بدمشق ويثير دافعيتهم للعمل.

الثانية: يتوافر مستوى جيد من التحفيز والدافعية إلى العمل لدى العاملين في مدرسة التمريض المركزية بدمشق.

الثالثة: يؤثر رأس المال الفكري بأبعاده (البشري، والهيكلي، والعلاقات) في تحفز العاملين في مدرسة التمريض المركزية وإثارة دافعيتهم للعمل.

6- أهداف الدراسة:

بعد تحديد مشكلة الدراسة ومتغيراتها، تم تحديد أهداف الدراسة بالتالي:

- التعرّف إلى مستوى رأس المال الفكري بأبعاده المختلفة (البشري، والهيكلي، والعلاقات) السائد في مدرسة التمريض المركزية بدمشق.
- التعرّف إلى مستوى تحفيز الموارد البشرية في مدرسة التمريض المركزية بدمشق.
- التعرف إلى الأثر الذي يحدثه رأس المال الفكري بأبعاده (البشري، والهيكلي، والعلاقات) في تحفيز العاملين مدرسة التمريض المركزية وإثارة دافعيتهم للعمل.

7- أهمية الدراسة:

تنبع أهمية الدراسة من الناحيتين التاليتين:

أ- **الناحية النظرية:**

تتمثل الأهمية النظرية للبحث في أنه يتناول موضوعاً معرفياً معاصراً يُعدّ من أهم أصول المنظمات المعاصرة وهو رأس المال الفكري بأبعاده الثلاث(البشري، والهيكلي، والعلاقات) الذي تحتاجه جميع المنظمات على اختلاف أنواعها، حيث تزداد أهميته والحاجة إليه في المنظمات العلمية والتدريبية بكونه عاملاً محفزاً ومثيراً للدافعية عند العاملين عندما يتوافر بالشكل المناسب. وبالتالي تظهر الأهمية النظرية للبحث من كونه يرى أن رأس المال الفكري يمكن أن يكون مدخلاً تحفيزياً للموارد البشرية بخلاف المداخل التي ركزت على الأجر والتعويضات والمزايا الوظيفية الأخرى. وبالتالي تُعدّ هذه الدراسة محاولة لسد الفجوة المعرفة في نظريات الدافعية والتحفيز، وهذا ما يمنح هذه الدراسة أصالتها وحداثتها العلمية.

ب- **الناحية العملية:**

تتمثل في الوقوف على مستويات رأس المال الفكري والتحفيز في المجتمع المدروس والتعرُّف إلى نقاط القوة والضعف في كليهما، ثم تقديم مجموعة من التوصيات لإدارة المدرسة التي قد تعزز نقاط القوة، وتتجاوز نقاط الضعف؛ الأمر الذي قد ينعكس على مستويات أداء العاملين فيها.

8- منهج الدراسة:

اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي الذي يتناسب مع المدخل الاستنتاجي والفلسفة الوضعية؛ بسب وجود نظريات لكل من المتغيرين المدروسين، مثل (نظرية رأس المال الفكري، ونظريات التحفيز كنظريات الدافعية ونات العاملين ونظرية وضع الأهداف والنظريات المعرفية وغيرها) بالإضافة إلى وجود دراسات كثيرة حول كليهما وما زالت الأبحاث مستمرة حول كل منهما على حده. وقد تم جمع البيانات من المصادر الثانوية: أي من الدراسات المنشورة في الكتب والمجلات العلمية المحكمة التي تتصل بالمتغيرين المدروسين. كما تم جمع البيانات من المصادر الأولية بالاعتماد على الاستبانة كأداة للدراسة التي تناسب المنهج الوصفي.

9- مجتمع البحث وعينته:

يتكون مجتمع البحث من جميع العاملين في مدرسة التمريض المركزية والبالغ (70) عاملاً وفق بيانات مدير الشؤون الإدارية في المدرسة. وقد تم جمع البيانات عن طريق الاستبانة التي وُزعت عليهم جميعاً، أما المسترد والصالح منها للتحليل، فقد بلغ (53) مفردة، أي بنسبة (75.7%)، وهي نسبة جيدة للتحليل الإحصائي.

الإطار النظري للبحث: Theoretical Framework

مفهوم رأس المال الفكري:

يُعد ستيوارت من أوائل الباحثين الذي أوجدوا مصطلح رأس المال الفكري حيث عرفه بأنه: إجمالي مخزون المعرفة الجماعية والمعلومات والتقنيات، وحقوق الملكية الفكرية والخبرة والتعلم والكفاءة، وأنظمة الاتصال الجماعي وعلاقات العملاء والعلامات التجارية القادرة على خلق قيمة للمنظمة (Donate *et al.,* 2016,932). ثم تتالت الأبحاث وتم تعريفه تعريفات عديدة وقد تم ربطه بخلق القيمة، لعل أهمها: أنه عبارة عن طريقة تكوين القيمة للمنظمات من خلال مواردها النقدية وغير النقدية، المادية وغير المادية التي يجب تحديدها (معرفة) واستخدامها (استغلالها) وقياسها (التقييم والتحكم) والإدارة بشكل صحيح (Gogan,2014,737). ويعرفه (منصوري، 2018، 231) بأنه مجموع الموارد البشرية ذات القدرات الإبداعية المختلفة، وتشمل معارف ومهارات الأفراد ومعنوياتهم وتماسكهم كفريق عمل، ويرتبط رأس المال البشري بشكل إيجابي بأداء المنظمة وأرباحها.

أهمية رأس المال الفكري: أظهرت العديد من الدراسات أهمية ومحتوى رأس المال الفكري من كونه أصبح ضرورياً للنجاح التنظيمي، والابتكار، والأداء التنظيمي المتفوق، وعامل مهم وأساسي للتمايز، وتحسين الأداء وتعزيز قيمة المساهمين، وإنشاء إطار يسمح بوصف جميع الموارد الموجودة تحت تصرف المنظمة وكيفية تفاعلها لخلق القيمة والأداء التنظيمي وما إلى ذلك (Piekkola,2020,652). كما ويساهم في تحسين سمعة المنظمة وصورتها في السوق، وتحفيز العاملين وتعزيز دافعيتهم للعمل، والمحافظة على الصحة والسلامة المهنية (شعلان، 2018، 170)؛ لذلك فإن المنظمة التي تمتلك مستويات عالية من رأس المال الفكري بأبعاده (البشري، والهيكلي والعلاقات)، قد تحفز على الأداء الوظيفي للعاملين فيها.

نظرية رأس المال الفكري: تستند هذه النظرية إلى الاعتقاد بأن ثروة المنظمة تعتمد على رأس المال البشري، ورأس المال الهيكلي، ورأس مال العلاقات، حيث يتم إنشاء القيمة من خلال تحويل أحد أشكال رأس المال إلى شكل آخر (Radjenovic, *et al.,* 2017,13-27). فهو يخلق لها ميزة تنافسية، وأداء متفوق من خلال توليد القيمة، ومن كونه مورد استراتيجي مهم خاصة في الأعمال والصناعات التي تعتمد على كثافة رأس المال والمعرفة (Behun, *et al.,* 2018,23-39). كما تعتمد الدراسة على نظريات الدافعية التنظيمية وخاصة نظرية ذات العاملَيْن للباحث (فريدريك هيرزبيرغ) حيث ترى أن هناك نوعان من العوامل التي تدفع الفرد للعمل هما العوامل الدافعة والعوامل الوقائية. فالعوامل الدافعة تتعلق بمضمون العمل وهي دوافع ذاتية تؤدي إلى مشاعر الرضا وبالتالي المزيد من العمل والإنتاج وتتمثل في (الشعور الإنجاز، الشعور باعتراف الآخرين لأهمية دور الفرد في المنظمة، وأهمية العمل ذاته، فرص التقدم في العمل، والنمو الشخص للفرد)، أما العوامل الوقائية فتتمثل في (أسلوب الإدارة وسياساتها، الراتب، المركز الاجتماعي، الأمان الوظيفي، تأثير العمل في حياة الفرد) (الطويل، 2017، 166). وبالتالي يمكن اعتبار أن رأس المال الفكري بأبعاده السابقة، قد يكون من العوامل التي تحفز العاملين وتثير دافعيتهم للعمل في مدرسة التمريض المركزية بدمشق.

أبعاد رأس المال الفكري: Dimensions of IC

يتفق العديد من الباحثين على أن لرأس المال الفكري ثلاثة أبعاد هي (رأس المال البشري، ورأس المال الهيكلي، ورأس مال العلاقات)، نوضحها كالتالي:

أولاً: رأس المال البشري:

رأس المال البشري هو أهم أصول المنظمة حيث يتكون من موارد فكرية ترتكز على المعرفة القادرة على إنتاج القيمة والثروة ويتضمن: مواهب العاملين في المنظمة ومهاراتهم وقيمهم بالإضافة إلى المعارف والمهارات والقيم السائدة في مجموعات وفرق العمل أيضاً (Meles *et al.,* 2016, 64-74). يتضمن رأس المال البشري كلاً من المواهب والمهارات والكفاءات والمؤهلات والتحفيز والقدرات والمشاركة الصحيحة للأفراد، إلخ. (Pokrovskaia, 2021,1-27). ونظراً للأهمية البالغة للمورد البشري وما يمتلكه من طاقات خلاقة دعت الباحثين إلى اعتباره العنصر الإنتاجي الأول في عملية التنمية المستدامة (الراشدي، 2017: 42) ويُعدّ رأس المال البشري بعداً نوعياً للموارد البشرية حيث تتمثل الأبعاد النوعية للموارد البشرية، بالخبرة والمهارات، التي يمتلكها شخص والتي سوف تؤثر في القدرة الإنتاجية له، يمكن تحسين المهارات والمعرفة من خلال عملية التعليم الجيد والاهتمام بالظروف الصحية المناسبة (Widarni, *et al.,* 2020, 31). نستنتج مما تقدم أن توافر مستويات مناسبة من المعارف والقدرات والمؤهلات يُعدّ من العوامل التي قد تحفز العاملين في مدرسة التمريض المركزية على العمل ويثير دافعيتهم له.

ثانياً: رأس المال الهيكلي: يسمى رأس المال الهيكلي برأس المال التنظيمي أيضاً، وهو مجموع ما تمتلكه المنظمة من البنية التحتية الداعمة والعمليات وقواعد البيانات الخاصة بالمنظمة التي تمكن رأس المال البشري والاجتماعي من العمل (Mahoney *et al.,* 2015 ,302). حيث يتكون رأس المال الهيكلي من الأصول التنظيمية غير الملموسة، مثل العمليات التنظيمية وبراءات الاختراع والعلامات التجارية. كما يشير رأس المال الهيكلي إلى صورة المنظمة والمناخ والهياكل الداخلية وأنظمة المعلومات وقواعد البيانات الخاصة. بعبارة أخرى، فإنه يشمل أصول المعرفة هي يتركها العاملون في المنظمة عندما يغادرونها (Widarni *,et al.,* 2020,33)، ويتمثل بالقدرات التنظيمية التي تمكن المنظمة من إنجاز أعمالها، ويشمل الهيكل التنظيمي، والإجراءات و قواعد البيانات، وأنظمة المعلومات، وشبكة الاتصالات ودليل إجراءات العمل، والعلامة التجارية وحقوق الملكية الفكرية، أو ما تملكه المنظمة ويبقى فيها حتى عند مغادرة العاملين لها (بوتبينة، 2016، 379). نستنتج مما تقدم أن توافر البنية التحتية التنظيمية الداعمة يُعدّ من العوامل التي قد تحفز العاملين في مدرسة التمريض المركزية على العمل ويثير دافعيتهم له.

ثالثاً: رأس مال العلاقات:

يشير رأس المال العلاقات (RC) إلى الأصول غير الملموسة التي يمكن الحصول عليها من خلال العلاقات الداخلية والخارجية مع العملاء وهو مهم لأنه يحتوي على المعرفة الضمنية المتأصلة في سلسلة القيمة من خلال البحث عنها في علاقات سلسلة قيمة الشركة مع الزبون والأطراف الخارجية (Ryu, *et al.,* 2021,6). وهذا يشمل كل المعارف الكامنة في العلاقات مع أصحاب المصلحة، مثل العملاء والموردين والمنافسين. يتضمن مفهوم رأس مال العلاقات؛ علاقة المنظمة بالعاملين فيها من ناحية، وبالمستثمرين والعملاء والموردين وأصحاب المصلحة من ناحية ثانية (Sorin Gabriel, *et al.,* 2021,).

كما يدل رأس المال العلاقات إلى درجة الثقة المتبادلة القائمة على الاحترام والصداقة للعاملين أو الشركاء مع بعضهم البعض والالتزام بتلك الثقة عبر علاقات التفاعل الوثيقة بين تلك الأطراف المتضمنة في الشبكة الاجتماعية المكونة للثقة وتقديم المعلومات

وحلول للمشكلات التي يواجهها أطراف العلاقة (Lenart-Gansiniec,2016,236-242). ويتضمن رأس مال العلاقات على القيمة والمعرفة الناتجة عن شبكات العلاقات بين العاملين وبين الإدارة و العاملين فيها من ناحية، كما ويشمل شبكة العلاقات بين المنظمة والمنظمات الأخرى (Xu, *et al.,* 2019, 450). تعد الثقة في علاقات العمل عامل أساسي في تحفيز العاملين، فهي عامل محوري في تحقيق نجاحها، فحينما يسود جو من الثقة بالمنظمة فإن الأفراد يستطيعون الإفصاح عن أفكارهم ومشاعرهم ويعملون معاً (الحسيني، 2017، 283).

وبالتالي يمكن النظر إلى العلاقات الداخلية على أنها محفزة و قد تثير دافعية الأفراد للعمل عندما تكون قائمة على أساس متين من الثقة المتبادلة بين زملاء العمل من ناحية وبينهم وبين الإدارة من ناحية ثانية.

تحفيز الموارد البشرية:

يرتبط المفهوم التقليدي لتحفيز الموارد البشرية بوظيفة الأجور والتعويضات وبالمزايا الوظيفية التي يحصل عليها. ويُعدّ الأجر المقابل الذي يحصل عليه العامل كقيمة مباشرة للوظيفة التي يشغلها، أما الحوافز فهي العائد الذي يحصل عليه كنتيجة للتميُّز في الأداء، والمزايا الوظيفية الأخرى تتمثل بالعائد الذي يحصل عليه الفرد بكونه عضواً في المنظمة الذي يعمل فيها (Mohd, *et al.,* 2021, 518).

يقصد بتحفيز الموارد البشرية: مجموعة المؤثرات المادية، أو المعنوية التي تُقدّم للعاملين، مثل: التعويضات والمكافآت والخدمات، أو المزايا الوظيفية الأخرى، إضافة على الأجر الأساسي الشهري التي تساعد على حثّ العامل وتشجيعه، وزيادة دافعيته لتحقيق زيادات على مستوى الأداء المعياري المطلوب منه (ملدعون، التزه، 2016، 139). لن نتحدث عن الأجور ولا عن أنظمة دفعها، بل عن الحوافز والمزايا الوظيفية ممثلة برأس المال الفكري، وكيف يمكن أن يلعب توافر مستوى مناسب من بأبعاده المختلفة دوراً مؤثراً في تحفيز الموارد البشرية وإثارة دافعيتها للعمل.

يرتبط موضوع الدافعية بموضوع الحافز أو (بعملية التحفيز) ارتباطاً وثيقاً، خاصة في عمل الإدارة، والدافعية هي قوى داخلية تدفع بالسلوك باتجاه محدد، يتحدد من خلال هذه القوى درجة حماس الفرد للقيام بعمل ما (Aideed *et al.,* 2020, 2). أما الحافز فهو عبارة عن مؤثرٍ خارجي تملكه الإدارة وتستخدمه لتحريك دافعية العامل لبذل المزيد من الجهد والإنجاز (Aideed *et al.,* 2020, 2). ونضيف إلى هذا التعريف: أن توافر مستوى مناسب من أبعاد رأس المال الفكري (البشري، والهيكلي، والعلاقات)، يُعدُّ من الحوافز والمزايا التي قد تثير الدافعية عند الفرد وتحفزه إلى المزيد من الأداء.

يجب التأكيد على فكرة مهمة وهي أن توافر الدافعية دون توافر الطاقة والقدرة والمهارة يُبقي الدافعية حبيسة أسوارها داخل النفس البشرية لا فائدة منها، والعكس صحيح، فتوافر الطاقة والقدرة والمهارة دون توافر الدافعية يُبقي كل من الطاقة والقدرة والمهارة حبيسة أسوارها معطلة لا فائدة منها؛ هذا من جانب، ومن جانب آخر، إن توافر كل من الدافعية والقدرة والمهارة من جانب الفرد، لا يعني أن الفرد أصبح محفّزاً تلقائياً وأن مستوى أدائه سيزداد تلقائياً أيضاً (التزه، 2019، 161). وهنا تظهر أهمية توافر مستوى معين من رأس المال البشري يمتلك القدرات من معرفة ومهارة تشجعه على بذل المزيد من الجهود للوصل إلى نتائج أداء عالية.

القسم العملي للدراسة:

أولاً: أداة جمع البيانات: تم الاعتماد على الاستبانة في جمع البيانات وفق مقياس ليكرت الخماسي، كما تم وضع درجات الموافقة كما يلي: (1) غير موافق بشدة، (2) غير موافق، (3) لا أعرف أو محايد، (4) موافق، وأخيراً (5) موافق بشدة.

فقد تم وضع عبارات رأس المال الفكري على بالاعتماد على الدراسات التالية: (Rađenović, T., & Krstić, 2017). (Oksana, 2018.)، (الطويل، 2017)، كما تم وضع عبارات التحفيز والدافعية بالاعتماد على الدراسات التالية: (Sivalogathasan, 2016.) (Sivalogathasan *et al.,* 2015.). وتم صياغة المقياس بما يتوافق مع هدف الدراسة. وقد تكونت الاستبانة من (23) بنداً موزعة على أربعة محاور، تضمن المتغير المستقل (16)، عبارة (6) عبارات تقيس رأس المال البشري، (5) عبارات تقيس رأس المال الهيكلي، (5) عبارات تقيس رأس مال العلاقات، أما المتغير التابع فتم قياسه بثمانية عبارات.

ثانياً: اختبار ثبات أداة الدراسة:

تمّ اختبار ثبات الاستبانة وصلاحيتها باستخدام معامل الاتساق الداخلي ألفا كرونباخ، ومعامل ارتباط سبيرمان الذي يقيس مدى الثبات و الترابط الداخلي للعبارات باستخدام وكانت النتائج كما في الجدول التالي.

الجدول (1) ثبات أداة الدراسة.

متغيرات الدراسة	عدد العبارات	ألفا كرونباخ	سبيرمان	المعنوية
رأس المال البشري	6	0.849	.885**	.000
رأس المال الهيكلي	5	0.817	.842**	.000
رأس مال العلاقات	5	0.725	.798**	.000
رأس المال الفكري	16	0.940	**0**.843**	.000
تحفيز الموارد البشرية (الدافعية)	7	0.824	.745**	.000

المصدر: مخرجات برنامج SPSS

يتضح من الجدول أن معامل الثبات ألفا كرونباخ كان أكبر من (70%) لجميع متغيرات الدراسة (رأس المال الفكري، وتحفيز الموارد البشرية)، حيث يمكن الاعتماد عليه في قياس هذه المتغيرات. ثم أن معاملات ارتباط سبيرمان لعبارات متغيرات الدراسة أقل من (0.05) وهي دالة إحصائياً؛ وبالتالي صالحة لقياس البعد الذي وضعت لقياسه.

ثالثاً: التحليل الإحصائي الوصفي لمتغيرات الدراسة:

تم الاعتماد على المتوسط الحسابي والانحراف المعياري، واختبار T-Test لعينة واحدة في تحليل الإحصاءات الوصفية لمتغيرات الدراسة.

الجدول (2) الإحصاءات الوصفية واختبار T-Test لعبارات متغيرات الدراسة.

متغيرات الدراسة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	T-Test	الدلالة المعنوية	المستوى
المقياس الكلي لمتغير رأس المال البشري	53	2.68	0.578	10.256	0.000	منخفض
المقياس الكلي لمتغير رأس المال الهيكلي	53	2.955	0.578	0.523	0.000	متوسط
المقياس الكلي لمتغير رأس مال العلاقات	53	2.35	0.76	14.025	0.000	منخفض
المقياس الكلي لمتغير تحفيز الموارد البشرية	53	2.31	0.587	7.365	0.000	منخفض

المصدر: مخرجات برنامج SPSS ومعالجة الباحثة.

شمل بعد **رأس المال البشري** ستة عبارات رتبت كما يلي: (أمتلك المعرفة الكافية لأداء مهمات عملي. أشعر بالحاجة الدائمة للبحث عن المعلومات اللازمة لأداء العمل. هناك تبادل للمعلومات بين العاملين والمديرين في المدرسة. أمتلك المهارة الكافية لأداء مهمات وظيفتي بالشكل المطلوب. تركز إدارة المدرسة على التدريب لتطوير مهاراتنا. يوجد تقدير لقيمة الإنجاز في العمل). حيث

بلغت قيمة متوسط إجابات المبحوثين حول عبارات رأس المال البشري (2.68)، وجاءت ضمن المجال المنخفض، أي أقل من القيمة المتوسطة (3) كما يدل المقياس الكلي.

وشمل بُعد **رأس المال الهيكلي** خمسة عبارات، هي: (تعمل إدارة المدرسة على إدخال تحسينات مستمرة في عملياتها الإدارية. تطور إدارة المدرسة في الهيكل التنظيمي بما يتناسب مع البيئة المحيطة. تعتمد إدارة المدرسة على إجراءات عمل دقيقة. توفر إدارة المدرسة نظام تكنولوجيا معلومات (للأفراد، الأجهزة، البرامج، إلخ) يسمح لنا بتقديم خدمة عالية الجودة. يتوافر في المدرسة نظام توثيق للملومات في كتب ومجلات وقواعد بيانات)، فقد بلغت قيمة متوسط إجابات المبحوثين حول عبارات رأس المال الهيكلي (2.95) وجاءت ضمن المجال المتوسط تقريباً، قريبة من القيمة المتوسطة (3) كما يدل المقياس الكلي.

أما بعد **رأس مال العلاقات**، فقد شمل خمسة عبارات هي: (هناك تعاون كبير بين الزملاء عند تشخيص وحل مشكلات العمل. هناك مستوى عالٍ من الثقة بين إدارة المدرسة والعاملين فيها. هناك مستوى عالٍ من مشاركة المعلومات والتعلم من بعض. نتبادل الأفكار والعلاقات مع زملاء من أقسام مختلفة من المدرسة. تحتفظ المدرسة بعلاقات طويلة الأمد مع خريجيها). فقد بلغت قيمة متوسط إجابات المبحوثين حول عبارات رأس المال العلاقات (2.35) وهي أقل قيمة المقياس البالغة (3)، أي ضمن في الدرجة غير موافق.

وللحكم على جوهرية الفروقات بين هذه متوسطات إجابات المبحوثين ومتوسط المقياس أجري اختبار (T -Test) لكل عينة؛ حيث تدل نتائج الاختبار على معنوية الفروقات في إجابات العينة المدروسة حول عبارات كل بعد، وهي أقل من (0.05)، أي توجد فروق في إجابات عينة الدراسة حول عبارات كل بعد من أبعاد رأس المال الفكري.

المتغير التابع: تحفيز الموارد البشرية: تضمن هذا البعد سبعة عبارات هي: (معرفتي بمهمات عملي يشجعني على العمل. خبرتي في العمل تدفعني للمزيد من الأداء. تشجعني إجراءات أداء العمل على الإنجاز أكثر. تشجعني تجهيزات العمل (حواسيب وشبكة إنترنت، ووسائل حديثة) على الأداء. غالباً ما أؤدي مهمات عملي بموارد قليلة. تدفعني علاقاتي بزملائي إلى المزيد من الأداء. تدفعني علاقاتي برؤسائي إلى المزيد من الأداء). وقد بلغت قيمة متوسط إجابات المبحوثين حول عبارات تحفيز الموارد البشرية (2.31) وهي أقل قيمة المقياس البالغة (3)، أي ضمن في الدرجة غير موافق. كما توجد فروق في إجابات عينة الدراسة حول عبارات تحفيز الموارد البشرية، وفق اختبار (T -Test) لعينة واحدة؛ لأنها أقل من (0.05).

خامساً: اختبار الفرضيات:

قبل اختبار الفرضيات تمّ إجراء اختبار التوزيع الطبيعي (Kolmogorov-Smiranov[a]) للبيانات بغية معرفة نوع التحليل الإحصائي الذي يمكن استخدامه في الاختبار، وكانت النتائج كما في الجدول التالي.

الجدول (3) اختبار التوزيع الطبيعي للبيانات.

البيان	رأس المال البشري	رأس المال الهيكلي	رأس مال العلاقات	تحفيز الموارد البشرية
N 53	53	53	53	53
Mean	2.68	2.955	2.35	2.34
Kolmogorov-Smiranov Z	7.251	5.202	6.274	5.690
Asymp. Sig. (2-tailed)	.000[c]	.000[c]	.000[c]	.000[c,d]

المصدر: مخرجات برنامج SPSS

يظهر من الجدول أن البيانات غير موزعة توزيعاً طبيعياً؛ لأن قيم معنوية الاختبار أقل من مستوى الدلالة ($\alpha > 0.05$)، لذلك سنلجأ للاختبارات اللامعلمية في التحليل. حيث سنعتمد اختبار معامل ارتباط سبيرمان، ومعامل بيتا.

الفرضية الأولى: يتوافر مستوى عالٍ من رأس المال الفكري بأبعاده المختلفة (البشري، والهيكلي، والعلاقات) يمكن أن يحفز العاملين في مدرسة التمريض المركزية ويثير دافعيتهم للعمل.

الفرضية الثانية: يتوافر مستوى جيد من التحفيز والدافعية إلى العمل لدى العاملين في مدرسة التمريض المركزية بدمشق.

تم اختبار هذه الفرضية من خلال اختبار (T -Test)، ومعرفة الفروق بين إجابات المبحوثين حول عبارات كل بعد من أبعاد رأس المال الفكري، وكانت النتيجة:

هناك مستوى منخفض من رأس المال البشري والهيكلي كبعدين من أبعاد رأس المال الفكري في مدرسة التمريض المركزية، بينما يوجد مستوى متوسط تقريباً من توافر رأس مال العلاقات كبعد من أبعاد رأس المال الفكري في مدرسة التمريض المركزية.

الفرضية الثالثة: يؤثر رأس المال الفكري بأبعاده: (البشري، والهيكلي، والعلاقات) في تحفيز العاملين في مدرسة التمريض المركزية وإثارة دافعيتهم إلى العمل، وكانت النتيجة:

هناك مستوى منخفض من تحفيز الموارد البشرية في مدرسة التمريض المركزية.

ويتفرع عنها الفرضيات الفرعية التالية:

الفرضية الفرعية الأولى: يؤثر رأس المال البشري في تحفيز العاملين في مدرسة التمريض المركزية وإثارة دافعيتهم إلى العمل.

لاختبار هذه الفرضية تم إجراء اختبار الارتباط لمعرفة قوة العلاقة بين المتغيرين المدروسين كما في الجدول التالي.

الجدول (4) معامل الارتباط والتحديد بين رأس المال البشري و تحفيز الموارد البشرية.

Sig.	F	Adjusted R Square	R Square	R	Model
.000[b]	10.277	0.256	0.283	.732[a]	1
	a. Predictors: (Constant) رأس المال البشري				

المصدر: مخرجات برنامج SPSS

بلغت قيمة معامل الارتباط بين المتغيرين المدروسين (73.2%)، وهي نسبة قوية الشدة نسبياً، وبلغت قيمة معامل التفسير (28.3 %)، مما يعني أن رأس المال البشري في هذا النموذج يفسر ما نسبته (28.3%) من التغيرات الحاصلة في تحفيز الموارد البشرية، والباقي يعزى لعوامل أخرى. كما أن قيمة معامل فيشر (F= 10.27) ذات دلالة (Sig=0.000) وهذا يعني أن نموذج الانحدار مناسباً في تمثيل علاقة التأثير بين المتغيرين المدروسين.

ولمعرفة مقدار الأثر الذي يحدثه متغير رأس المال البشري في تحفيز الموارد البشرية تم إجراء تحليل معامل بيتا، وكانت النتائج كما في الجدول التالي.

الجدول (5) نموذج تحليل بيتا في تحديد أثر رأس المال البشري في تحفيز الموارد البشرية.

Sig	t	Standardized Coefficients	Unstandardized Coefficients		Model
		Beta	Std. Error	B	1
.000	1.056		0.044	0.202	(Constant)
.000	1.423	0.352	0.151	0.651	رأس المال البشري
a.Dependent Variable تحفيز الموارد البشرية					

المصدر: مخرجات برنامج SPSS

ينتج من الجدول أن قيمة معامل تحليل بيتا إيجابية، حيث بلغت (0.561) ودالة معنوياً (α > 0.05)عند قيمة (T=1.423)، وهذا يدل على أنه كلّما زاد رأس المال البشري درجة واحدة، سيزاد تحفيز الموارد البشرية بنسبة (65.1%)، وهذا ما يدعونا إلى

قبول الفرضية القائلة: بوجود أثر ذو دلالة إحصائية لرأس المال البشري في تحفيز الموارد البشرية للعاملين في مدرسة التمريض المركزية ونرفض فرضية العدم.

النتيجة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لرأس المال البشري في تحفيز الموارد البشرية للعاملين في مدرسة التمريض المركزية بدمشق.

الفرضية الفرعية الثانية: يوجد أثر لرأس المال الهيكلي في تحفيز الموارد البشرية للعاملين في مدرسة التمريض المركزية بدمشق.

لاختبار هذه الفرضية تم حساب معامل ارتباط سبيرمان، وكانت النتائج كما يلي.

الجدول (6) معامل الارتباط والتحديد لعلاقة رأس المال الهيكلي وتحفيز الموارد البشرية

Sig.	F	Adjusted R Square	R Square	R	Model
.000[b]	14.231	0.358	0.411	.663[a]	1
	a. Predictors: (Constant) رأس المال الهيكلي				

المصدر: مخرجات برنامج SPSS

بلغت قيمة معامل الارتباط بين المتغيرين المدروسين (66.3%)، وهي نسبة متوسطة إلى جيدة الشدة، وبلغت قيمة معامل التفسير (41.1 %)، مما يعني أن متغير رأس المال الهيكلي يفسر ما نسبته (41.1 %)، من التغيرات في تحفيز الموارد البشرية والباقي يعزى لعوامل أخرى. كما يظهر أن قيمة معامل فيشر (F= 14.231) بمستوى دلالة (Sig=0.000)، مما يدل على مناسبة نموذج الانحدار في تمثيل علاقة التأثير بين المتغيرين المدروسين. ولمعرفة مقدر الأثر الذي يحدثه متغير رأس المال الهيكلي في تحفيز الموارد البشرية تم تحليل معامل بيتا التالي.

الجدول (7) نتائج اختبار بيتا لأثر رأس المال الهيكلي في تحفيز الموارد البشرية.

Sig	t	Standardized Coefficients	Unstandardized Coefficients		Model
		Beta	Std. Error	B	
.000	.532		.672	0.304	(Constant)
.000	.432	.441	.353	.415	رأس المال الهيكلي
a.Dependent Variable تحفيز الموارد البشرية					

المصدر: مخرجات برنامج SPSS

نرى من الجدول أن قيمة معامل بيتا إيجابية، ودالة معنوياً (.000) وهي أقل من (α > 0.05)، عند قيمة (T =. 432)، هذا يعني أنه كلما زاد مستوى رأس المال الهيكلي في المدرسة درجة واحدة زاد مستوى تحفيز الموارد البشرية بنسبة (41.5%) على فرض ثبات العوامل الأخرى كما هي. وهو ما يدعو لقبول الفرضية القائلة بأنه: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية رأس المال الهيكلي في تحفيز الموارد البشرية في مدرسة التمريض المركزية و نرفض فرضية العدم.

النتيجة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية رأس المال الهيكلي في تحفيز الموارد البشرية في مدرسة التمريض المركزية.

الفرضية الفرعية الثّالثة: يوجد أثر لرأس مال العلاقات في تحفيز الموارد البشرية في مدرسة التمريض المركزية بدمشق.

لاختبار هذه الفرضية تم حساب معامل ارتباط سبيرمان وإحصائية فيشرF. كما في الجدول التالي.

الجدول(8) معامل الارتباط والتحديد لعلاقة رأس مال العلاقات و تحفيز الموارد البشرية

Sig.	F	Adjusted R Square	R Square	R	Model
.000[b]	43.102	0.406	0.313	.530[a]	1
	a. Predictors: (Constant رأس مال العلاقات				

المصدر: مخرجات برنامج SPSS

بلغت قيمة معامل الارتباط بين رأس مال العلاقات وتحفيز الموارد البشرية (53%) وهي نسبة متوسطة، بينما بلغت قيمة معامل التفسير (31.3 %)، مما يعني أن متغير رأس مال العلاقات يفسر ما نسبته (31.3 %)، من التغيرات الحاصلة في تحفيز

الموارد البشرية والباقي يعزى لعوامل أخرى. كما يظهر أن قيمة معامل فيشر (F= 43.102) بمستوى دلالة (Sig=0.000)، مما يدل على مناسبة نموذج الانحدار في تمثيل علاقة التأثير بين المتغيرين المدروسين. ولمعرفة مقدر الأثر الذي يحدثه متغير رأس مال العلاقات في تحفيز الموارد البشرية في مدرسة التمريض المركزية تم إجراء تحليل معامل بيتا التالي.

الجدول (9) نتائج اختبر بيتا لأثر رأس مال العلاقات في تحفيز الموارد البشرية.

Sig	t	Standardized Coefficients	Unstandardized Coefficients		Model
		Beta	Std. Error	B	
.000	4.003		0.752	0 .703	(Constant)
.000	0.643	0.124	0.351	0.321	**رأس مال العلاقات**
a.Dependent Variable تحفيز الموارد البشرية					

المصدر: مخرجات برنامج SPSS

تظهر نتائج التحليل أن قيمة معامل بيتا لأثر رأس مال العلاقات في تحفيز الموارد البشرية أنها إيجابية، فقد بلغت (32.1) وذات دلالة معنوية؛ لأنها أقل من (α < 0.05). وقد بلغت قيمة (T = 0.643). وهذا يدلّ على أنه، كلما تحسن رأس مال العلاقات بمقدار درجة واحدة، زاد مستوى تحفيز الموارد البشرية بمقدار (32.1%) على فرض ثبات العوامل الأخرى. وبذلك نقبل الفرضية التي تنص على أنه يوجد أثر دال إحصائياً لرأس مال العلاقات في تحفيز الموارد البشرية في مدرسة التمريض المركزية، ونرفض فرضية العدم.

النتيجة: يوجد أثر دال إحصائياً لرأس مال العلاقات في تحفيز الموارد البشرية في مدرسة التمريض المركزية بدمشق.

اتفقت نتائج الفرضية البحثية الثالثة مع دراسة (Saddam, 2020)، و(Sivalogathasan, *et al.,* 2015) و(Omek, *et al.,* 215)، و(Yongfu, *et al.,* 2019) من حيث كون رأس المال البشري عامل محفز على الأداء، ومن خلال العلاقة الإيجابية المباشرة بين رأس المال الفكري والقدرة على الابتكار والإبداع، ومن حيث العلاقة غير المباشرة عبر الدافعية التنظيمية في القدرة على الابتكار كما في دراسة (Sivalogathasan,2016)، لأن زيادة القدرة على الأداء والابتكار والإبداع يدل على توافر عنصر الدافعية عند الأفراد في المنظمات المدروسة.

نتائج الدراسة: أظهرت نتائج الدراسة ما يلي:

- هناك مستوى منخفض من رأس المال البشري والهيكلي، ومستوى متوسط تقريباً من توافر رأس مال العلاقات في مدرسة التمريض المركزية بدمشق.
- هناك مستوى منخفض من تحفيز الموارد البشرية في مدرسة التمريض المركزية.
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لرأس المال البشري ورأس المال الهيكلي ورأس مال العلاقات في تحفيز الموارد البشرية في مدرسة التمريض المركزية.

تفسير النتائج:

إن وجود مستوى منخفض من رأس المال البشري والهيكلي، ومن تحفيز الموارد البشرية، ومستوى متوسط من توافر رأس مال العلاقات يعبر عن وجهة نظر العاملين عن تلك المتغيرات. وبالتالي يعكس أن الواقع الفعلي يدل على أن إدارة المدرسة لا تولي ما يلزم من الاهتمام بالمورد البشري، والهيكلي والعلاقات؛ الأمر الذي ينعكس على العديد من المتغيرات التنظيمية الأخرى، ولعل من أهمها هو تحفيزها وإثارة دافعيتها على بذل المزيد من الجهود في عمل تلك الموارد، (كما هو الحال في دراستنا الحالية)، إذا علمنا

أن العاملين يحتاجون إلى تجديد المعرفة المتخصصة، لأداء مهمات العمل سواءٌ في مجالات إعطاء الدروس (مجالات علمية متخصصة) أو في المجالات الإدارية الأخرى. أو تفعيل عملية تبادل المعلومات بين الإدارة والعاملين وغير ذلك، بما يعزز من قدرات الطلبة الدارسون العلمية والعملية في المدرسة على تقديم خدمات الرعاية الصحية في المشافي التي سوف يعملون فيها بعد تخرجهم، وكذلك مستويات جيدة من الخدمة الفنية أو التقنية للأفراد الذين يعملون أو يتدربون على الأجهزة الطبية، أو حتى تقديم بقية الخدمات المساعدة الأخرى.

إن وجود مستوى منخفض من رأس المال الهيكلي يدل على ضعف توافره بالشكل المقبول من حيث إدخال تحسينات مستمرة في العمليات الإدارية، أو نظام تكنولوجيا المعلومات من الأجهزة والبرامج الضرورية للعمل في المدرسة، أو تطوير في الهيكل التنظيمي الحالي من حيث التخفيف من غلبة المركزية في اتخاذ القرارات، كل ذلك سيؤدي إلى تحفيز العاملين وزيادة دافعيتهم للعمل. كما أن وجود مستوى متوسط من رأس مال العلاقات يدل على تلك العلاقات تحتاج إلى إعادة نظر من حيث إعادة بناء شبكة من العلاقات بين الإدارة والعاملين بحيث تتسم بالثقة والتعاون المتبادل الذي يعزز من دافعية العاملين في المدرسة إلى العمل.

إن تفاعل الأبعاد الثلاثة لرأس المال الفكري في عمل إدارة مدرسة التمريض يعزز من قدرتها على خلق القيمة وهذا يتفق مع نظرية رأس المال الفكري التي ترى أن ثروة المنظمة تعتمد على رأسمالها الفكري الذي بموجبه يتم تكوين القيمة من خلال تحويل أحد أبعاد رأس المال الفكري إلى شكل آخر، حيث يتم خلق القيمة و التفوق في الأداء (Radjenovic, *et al.,* 2017,13-27) .

توصيات الدراسة:

- على إدارة المدرسة الاهتمام برأس المال البشري وتوفير مقومات وجوده في المدرسة المدروسة من خلال إقامة برامج تدريبية لكافة أقسام المدرسة، وإقامة نظام معلومات مفتوح يؤمن تبادل المعرفة و الحصول على المعلومة لتوظيفها في الأداء، وإمكانية التخطيط لدوران وظيفي بين الأقسام الإدارية بهدف اكتساب المهارة والمعرفة المرتبطة بها وتحويل المدرسة إلى منظمة متعلمة، لأن ذلك من العوامل المحفزّة على الأداء.
- على إدارة المدرسة الاهتمام برأس المال الهيكلي فيها من خلال العمل على إدخال تحسينات مستمرة في عملياتها الإدارية، وتطوير الهيكل التنظيمي بما يتناسب مع البيئة المحيطة كأن يكون هيكلاً مرناً، والاعتماد على إجراءات عمل دقيقة ومرنة. وأن توفر إدارة المدرسة نظام تكنولوجيا معلومات (للأفراد، الأجهزة، البرامج، إلخ ونظام توثيق للملومات في كتب ومجلات وقواعد بيانات)؛ لأن توافر كل ما سبق، قد يؤثر في تحفيز العاملين ويعزز من دافعيتهم للعمل.
- الاهتمام برأس مال العلاقات وبشبكة العلاقات بين العاملين من ناحية والعاملين والإدارة من ناحية ثانية؛ من خلال العمل على إقامة شبكة علاقات تتسم بالتعاون والثقة المتبادلة، والعمل على حل نزاعات بين الزملاء والمساعدة في حل المشكلات، وتوفير مستوى عالٍ من الثقة المتبادلة بين بين الإدارة والعاملين؛ لأن ذلك يؤثر في تحفيز العاملين وزيادة دافعيتهم للعمل.

التمويل: هذا البحث ممول من جامعة دمشق وفق رقم التمويل (501100020595).

المراجع Reference

1. التزه، بسام (2019)، السلوك التنظيمي، دار الرضا للنشر، الطبعة الأولى، دمشق- سورية. ص 368.
2. ملدعون، عيسى. والتزه، بسام (2016)، إدارة الموارد البشرية. منشورات جامعة دمشق. نظام التعليم المفتوح. دمشق- سورية ص 294.
3. الحسيني، سوسن، (2017)، دور الثقة والالتزام التنظيمي في تحسين الأداء الوظيفي، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية المدرسة، العدد الخمسون، ص ص 277-306.
4. الراشدي، حامد هاشم محمد(2017)، إدارة رأس المال الفكري بالمؤسسات التعليمية، الطبعة الأولى، السعودية: مكتبة الملك فهد الوطنية للنشر، ص106.
5. الطويل، حمد. (2016)، الدوافع تعريفها- أهميتها – أنواعها – وظائفها – نظرياتها، مجلة كلية التربية ببنها، العدد 106 ج (2)، ص ص157-172. ص 166.
6. بوتبينة حدة، لخضر الحاج (2016)، أثر رأس المال الفكري على التطوير التنظيمي، دراسة ميدانية لشركة عين التوتة- باتنة. مجلة الاقتصاد الصناعي، العدد 11، ص ص 376-394.
7. شكشك، ليلي عطية إبراهيم، (2016)، أثر رأس المال الفكري علي الاحتفاظ بالمواهب: دراسة ميدانية. جامعة عين شمس – كلية التجارة. المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، العدد 4. ص ص 121-155.
8. شعلان، منذر عباس(2018)، أثر مكونات رأس المال الفكري في تحقيق الإبداع التقني. دراسة استطلاعية لآراء عينة من العاملين في مصنع نسيج الحلة. مجلة كلية الإدارة والاقتصاد للدراسات الاقتصادية والإدارية والمالية، المجلد 10، العدد3، ص ص 169-211.
9. عبد الله، ناصر (2011)، دور رأس المال الفكري في فعالية تطبيق إدارة الجودة الشاملة. "دراسة تطبيقية على شركات الأدوية في حلب "رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة دمشق، كلية الاقتصاد، قسم إدارة الأعمال.
10. منصوري، إلهام (2018)، أثر رأس المال الفكري في تحقيق الأداء الاستراتيجي من منظور بطاقة الأداء المتوازن في البنوك الجزائرية. مجلة تنمية الموارد البشرية للدراسات والأبحاث، برلين ألمانيا، العدد (2)، ص ص231-242.
11. Abdulaali. A. R. ,(2018), The Impact of Intellectual Capital on Business Organization. Academy of Accounting and Financial Studies Journal. V (22), Issue 6.pp 1-16.
12. Aideed *et al.,* (2020), Work conditions and job performance: An indirect conditional effect of motivation. Cogent Business & Management . V 7, - Issue 1, pp 1-16.
13. Donate et al (2016); HRM practices for human and social capital development: effects on innovation capabilities. International Journal of Human Resource Management. Vol 29, No 9. pp928–953.
14. Gabriel, et al (2021). The Impact of Working Capital Management on Firm Profitability: Empirical Evidence from the Polish Listed Firms. Journal of Risk Financial Management 14: 9. pp 1-15.
15. Mahoney, *et al.,* (2015) Advancing the human capital on value by joining capabilities and governance perspectives. Academy of Management Perspectives. Vol 29, No 3. pp 296–308.
16. McCracken, *et al.,* (2017), Chartered Institute of Personnel and Development 151 The Broadway London SW19 1JQ United Kingdom. Incorporated by Royal Charter. Registered as a charity in England and Wales and Scotland Issued: May Reference: CIPD, pp 1-93.

17. Meles, *et al.,* (2016);The impact of intellectual capital efficiency on commercial banks performance: Evidence from the US. J. Multinatl. Financ. Manag, V 36, pp 64–74.
18. Mohd, I. H et al (2021). Rewards, Working Environment And Motivation: The Relationship of Towards Job Performance among Utility Company Employees in Kuala Lumpur. International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, 11(5),pp 514–524.
19. Omek Ali Sahin. Siyret Ayas (2015); The Relationship Between Intellectual Capital, Innovative Work Behavior and Business Performance Reflection. Procedia - Social and Behavioral Sciences 195 . 1387 – 1395.
20. Piekkola H, (2020); Intangibles and innovation labor- biased Technical change. Journal of Intellectual Capital Vol. 21 No. 5, pp. 649-669.
21. Pokrovskaia, *et al.,* (2021),Digital Regulation of Intellectual Capital for Open Innovation: Industries' Expert Assessments of Tacit Knowledge for controlling and Networking Outcome. Future Internet, 13, 44. pp 1-27.
22. Rađenović, *et al* (2017), Intellectual Capital as the Source of Competitive Advantage - The Resource-Based View. *Facta Universitatis Series: Economics and Organization, 14* (2),pp 127-137.
23. Ryu, D.; Baek, K.H.; Yoon, J.(2021); Open Innovation with Relational Capital, Technological Innovation Capital, and International Performance in SMEs. Sustainability, pp 1-3.
24. Saddam, S. Z. (2020). The Motivation of Intellectual Capital on Firm's Financial Performance: Analysis on Financial Sector in Malaysia., International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences 10 (2):195-199.
25. Sivalogathasan, V (2016), How to Improve Innovation Capability? Role of Intellectual Capital and Organizational Motivation of Manufacturing Firms in Srilanka. Journal of Business Studies, Issue II, pp 82-99.
26. Sivalogathasan, *et al.,* (2015), Impact of Organization Motivation on Intellectual Capital and Innovation Capability of the Textile and Apparel Industry in Sri Lanka. International Journal of Innovation Science. V7· N 2, pp 153- 166.
27. Widarni, *et al.,* (2020), Human Capital, Technology, and Economic Growth: A Case Study of Indonesia. Journal of Asian Finance, Economics and Business Vol 8 No 5, pp 29–35. P
28. Xu, *et al.,* (2019). The impact of intellectual capital on SMEs' performance in China. Journal of Intellectual Capital, 20 (4), 448–509.
29. Yongfu L *et al.,* (2019); Intellectual Capital, Knowledge Sharing, and Innovation Performance: Evidence from the Chinese Construction Industry. Sustainability, 11, pp 1-20.