

رأس المال الفكري كمتغير في التخطيط لتحقيق الإبداع الوظيفي للعاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي

Intellectual Capital As A variable In Planning to Achieve
Career Creativity for Employees of University Youth Care
Agencies

دكتورة صابرين عربي سعد صبره

أستاذ مساعد بقسم التخطيط الاجتماعي

كلية الخدمة الاجتماعية جامعة أسيوط

ملخص: هدفت الدراسة الي رصد واقع رأس المال الفكري بأجهزة رعاية الشباب الجامعي وتحديد مستوى تحقيق الإبداع الوظيفي للعاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي ، تحديد العلاقة بين رأس المال الفكري وتحقيق الإبداع الوظيفي للعاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي، تحديد المعوقات التي تواجه إسهامات رأس المال الفكري في تحقيق الإبداع الوظيفي للعاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي ،تحديد مقترحات تفعيل إسهامات رأس المال الفكري في تحقيق الإبداع الوظيفي للعاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي، وتعد هذه الدراسة من الدراسات الوصفية والتي اعتمدت على منهج المسح الاجتماعي باستخدام منهج المسح الاجتماعي الشامل للعاملين بإدارة رعاية الشباب المركزية بجامعة أسيوط وعددهم (109) وتوصلت الدراسة الي وجود علاقة طردية تأثيرية دالة إحصائياً بين رأس المال الفكري وتحقيق الإبداع الوظيفي للعاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي

الكلمات المفتاحية: رأس المال الفكري - الإبداع الوظيفي - أجهزة رعاية الشباب الجامعي

Abstract : The study aimed to monitor the reality of intellectual capital in university youth care agencies and determine the level of achieving functional creativity for employees in university youth care agencies, determine the relationship between intellectual capital and achieving functional creativity for employees in university youth care agencies, determine the obstacles facing the contributions of intellectual capital in achieving functional creativity for employees in university youth care agencies, determine proposals to activate the contributions of intellectual capital in achieving functional creativity for employees in university youth care agencies. This study is one of the descriptive studies that relied on the social survey method using the comprehensive social survey method for employees in the Central Youth Care Administration at Assiut University, numbering (109). The study concluded that there is a statistically significant direct and influential relationship between intellectual capital and achieving functional creativity for employees in university youth care agencies.

Keywords: Intellectual Capital- Career Creativity- University Youth Care Agencies

مشكلة الدراسة: يعتبر العنصر البشري مورد هام لأي دولة تسعى للتنمية وقوة الدفع الحقيقية لعملية التنمية ومن هنا كان الاهتمام بمفهوم التنمية البشرية علي اساس انها موجهة الي الانسان باعتباره العنصر البشري الذي يساهم في تنمية المجتمع وتقدمه من ناحية ومن ناحية اخري تهدف الي الارتقاء بنوعية حياته مع تزويده بالمهارات والخبرات والمعارف اللازمة التي تزيد من فرص نموه نموا سليما (التابعي ، 2007،ص 106).
وتواجه المنظمات وباختلاف نوع أنشطتها وصناعاتها اليوم العديد من القيود التي تقف

حاجزا أمام تطورها ونموها، مما دفع المنظمات الى البحث والسعي الى تحقيق التطورات المستمرة في كافة مجالاتها، وعليه تذهب هذه المنظمات الى إيجاد الطرق الفعالة لضمان الاستجابة السريعة في تلبية رغبات عملائها بما ينسجم مع حاجاتهم، حيث ترى هذه المنظمات ان الأبداع هو الأداة الرئيسة والاستراتيجية التي تسمح لها بمواجهة هذه التغيرات المستمرة ، وهذا النوع من المنظمات تركز على الأبداع وتعدّه من أهم مرتكزاتها في تكوين الأداء المتميز، وتنتظر هذه المنظمات المبدعة على أن الأداء الإبداعي انه لا يقتصر فقط على تكوين منتجات جديدة او خدمات لينعكس على كافة جوانب وانشطة المنظمة وعملياتها، لذلك تزايد الاهتمام بالأداء الإبداعي للعاملين كونه يساهم في خلق الفرص وحل المشاكل (الطائي، 2021، ص53). وتعتبر الجامعات من بين التنظيمات التي تعمل جاهدة على تنمية رأس مالها الفكري كضرورة ملحة للارتقاء بمستوياتها المختلفة ضمن أدوارها المتعددة، وتعد الجامعة أولى التنظيمات التي تعني بقضايا الموارد البشرية وإشكالات الاستثمار فيها، من خلال التركيز علي الرفع من مهارات وخبرات ومعارف أساتذتها وموظفيها من جهة وتجويد مخرجاتها من طلبة في جهة ثانية(سبرينة، 2015، ص103)، وهو من أهم السبل لاندماج الطلاب مع المجتمع سواء داخل الجامعة، أو خارجها، كما يساعد الطلاب في تنفيذ الانشطة التي تتوافق مع ميولهم و رغباتهم، وغرس روح الانتماء للوطن، والجامعة ، فضلا عن المساهمة في الترفيه والترويح في فترة الدراسة، والمساعدة علي اكتساب العديد من المهارات (القراحي، 2022، ص264). ويحسن الإبداع الوظيفي من أداء الفرد لمهامه، وذلك بتغيير اسلوب العمل والتفكير لكسر الملل والروتين في تأدية المهام بالإضافة الي البحث عن حل للمشاكل التي تواجه الفرد في ادائه الوظيفي ،كما يجب علي الأفراد طرح وتجريب افكارهم الابداعية بكل حرية دون الخوف من الفشل او النقد من اجل ربح الوقت وسلاسة العمل واتقانه(سهيلة، 2019، ص146). يعتبر ابداع الموظف، الذي يعرف بأنه توليد أفكار جديدة ومفيدة (Zhou & Shaley, 2003) أمر بالغ الأهمية لبقاء المنظمة وفعاليتها. بالنسبة لقادة الفرق، على وجه الخصوص، يمكن أن يمثل هذا تحدياً خاصاً. فمن ناحية، يتم تقديم الأفكار في نهاية المطاف من قبل الأفراد، وبالتالي، من المفيد للقادة تطوير معارف الأفراد ومهاراتهم اللازمة للإبداع. ومن ناحية أخرى فالإبداع الجماعي هو أكثر من مجموع أجزائه الفردية

ويتطلب تبادل المعرفة بين أعضاء الفريق. من خلال التركيز على تعزيز تنمية الأفراد مع تشجيع المساهمة الجماعية (Eisenbeiss & Shamir, Avolio, 2002) , Boerner, 2008، ويمثل راس المال الفكري القوة التي يمكن من خلالها المساهمة في وضع الخطط واتخاذ القرارات التي قد تؤثر علي مستقبل المنظمة وتحسن ادائها وانعكاسه علي خدماتها لإحداث تغيير يواكب التغيرات المستمرة في كافة مجالات الحياة (ياسين ، 2010، ص5). فهو مزيج من الخبرات، المعارف، القدرات، المهارات التي يتمتع بها العاملين بالمؤسسات ومدى تأثيرها علي قدرتهم علي التفكير والتحليل والابداع(الهالي ، 2011، ص20) لذلك اصبح لراس المال الفكري دور هام في عملية الابداع والتغيير، فالخطيطة السليم للأنشطة الطلابية يفسح المجال لتعدددها حسب حاجات الطلاب وميولهم ورغباتهم، وعليه يتضمن التخطيط للأنشطة توفير الاخصائين الاجتماعيين المؤهلين للإشراف عليها، وأن يكون اختيارهم قائما علي أساس من الكفاءة والرغبة في العمل، وتدريبهم وتأهيلهم باستمرار، لما لهم من دور كبير في توجيه الطلبة للأنشطة، والتخطيط الاجتماعي كتخصص دقيق في مهنة الخدمة الاجتماعية يساهم بصورة مباشرة في احداث التغييرات من خلال راس المال الفكري لتحقيق الابداع والابتكار بأنشطة رعاية الشباب التي يتم تقديمها للشباب الجامعي فهو ضروري لإشباع حاجات هؤلاء الشباب وتقديم أنشطة وخدمات تعمل علي تطوير الذات وتنمية مهاراتهم وقدراتهم لتنمية مجتمعهم.

الدراسات السابقة : الدراسات المرتبطة براس المال الفكري:

دراسة كوهين وكامينكس (Cohen & Kaimenakis (2006): هدفت الدراسة إلى تحديد العلاقة بين العناصر المختلفة المكونة لرأس المال الفكري وتوضيح أثر رأس المال الفكري على أداء الشركة، وتوصلت الدراسة أن هناك علاقة متداخلة بين رأس المال البشري ورأس المال التنظيمي، وبين رأس المال البشري ورأس مال العملاء

دراسة عبد المنعم والمطارنة (2009): هدفت الدراسة إلى توضيح أثر رأس المال الفكري على الإبداع المؤسسي في الشركات الصناعية الأردنية المدرجة في سوق عمان المالي من وجهة نظر الإدارة العليا في هذه الشركات وتوصلت الي أن هناك علاقة بين عناصر رأس المال الفكري المختلفة والإبداع المؤسسي في الشركات الصناعية الأردنية

دراسة كيرسل (Cricelli, et al (2013): هدفت الي اقتراح اطار نظري يحدد ويقيم راس المال الفكري لتحقيق الابداع بالمنظمة وتوصلت الي وجود اطار لراس المال الفكري يتيح للمديرين رصد مدي استجابة اداء راس المال الفكري للأهداف الاستراتيجية بالمنظمة وتعديل وتطوير طرق الوصول لهذه الاهداف وادراكهم لأهمية راس المال الفكري هو المدخل الرئيسي لعملية الابداع.

دراسة خان (Khan, et al (2018): هدفت الدراسة الي البحث في تأثير رأس المال الاجتماعي ورأس المال الفكري على أداء الموارد البشرية في الصناعات الكيماوية في باكستان، وتوصلت إلى أن اقتصاد المعرفة ورأس المال الفكري يلعبان دورا حاسما في التحول من المنظمات التقليدية إلى المنظمات المبنية على المعرفة ويؤديان إلى تنمية الموارد البشرية. و يساعدان على التعلم والمعرفة من خلال راس المال البشري والاجتماعي.

دراسة عبدالرازق (2020): هدفت الدراسة الي بيان دور راس المال الفكري في تحقيق الأبداع التقني من خلال اختبار نماذج العلاقة والأثر بينهما، وتوصلت الدراسة الي اسهام راس المال الفكري للشركة المبحوثة في التأثير على تحقيق الأبداع التقني واوصت بضرورة اهتمام المنظمات بفهم احتياجات المستفيدين والاهتمام بالبحث والتطوير
دراسة عبد الباقي وآخرون (2021) : هدفت الدراسة الي معرفة العلاقة بين القيادة الإبداعية ورأس المال الفكري، واوضحت نتائج الدراسة ان هناك علاقة ارتباط موجبة وقوية بين القيادة الإبداعية وأبعاد راس المال الفكري، وان راس المال البشري ذا التأثير الأكبر ثم يليه راس المال الهيكلي ثم راس مال العلاقات.

دراسة حسانين (2021): استهدفت الدراسة التعرف علي رأس المال الفكري كمدخل لتحقيق الميزة التنافسية لدي القيادات في الجامعات المصرية، وتوصلت الي وجود ضعف في الثقافة التنظيمية الداعمة لرأس المال الفكري بالجامعة، لتحقيق الميزة التنافسية، وضعف اهتمامات القيادات الجامعية (عمداء كليات/ رؤساء أقسام) بصناعة رأس المال الفكري وتنشيطه والمحافظة عليه، واوصت بالاهتمام بتنمية واستثمار مكونات رأس المال الفكري باعتباره أثن أصول الجامعة.

دراسة ريفلين وموريسن (Revellin & Mouritsen (2023): هدفت الي تحليل العلاقات بين رأس المال الفكري (IC) والابتكار. فهو يربط الاهتمام بالتأثيرات الكلية لرأس المال الفكري، والتي توجد عادة في الدراسات بالدراسات الجزئية لأداء رأس المال الفكري. ووضحت ذلك من خلال اقامة العلاقات بين الماضي والمستقبل للأشياء التي تساعد في التأثير عليها.

الدراسات المرتبطة بالإبداع الوظيفي:

دراسة ابو زيد(2010): هدفت الي توضيح اثر القوة التنظيمية علي الابداع الوظيفي للعاملين في البنوك التجارية الاردنية وكانت من اهم استنتاجاتها وجود اثر للقوة التنظيمية علي الابداع الوظيفي بأبعاده (توليد افكار جديدة -تنفيذ التغيير -حل المشكلات)

دراسة اسماعيل (2014) استهدفت توضيح اثر بيئة العمل علي الابداع الاداري في جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا وتوصلت الي وجود علاقة ذو دلالة احصائية للتكنولوجيا علي الابداع الاداري لدي العاملين ، القدرة علي تحليل مهام العمل ، التعرف علي نواحي القصور والضعف والقصور فيما يقومون به من اعمال.

دراسة العشاري(2019): حيث هدفت الي تعريف مفهوم الابداع الوظيفي وادارة المعرفة وتحديد العلاقة بينهما واثر ادارة المعرفة علي الابداع الوظيفي بهدف تطوير ونجاح المنظمات والتحسين المستمر وزيادة الانتاجية ، وانجاز الاعمال ببسر واتقان ،وتوصلت الي ضرورة ان تعمل الشركة علي اكساب المعارف اللازمة من المصادر الخارجية وتطوير بيئة العمل.

دراسة انجبيدون وايبديرو (2021) OBADIARU & INGBEDION : بحثت هذه الدراسة في الإبداع للكفاءة التنظيمية في المنظمات الخاصة النيجيرية للتأكد من مدى قدرة إبداع القوى العاملة على تعزيز الكفاءة التنظيمية. أظهرت النتائج أن ثلاثة من بنىات الإبداع الأربعة كانت اشارات مهمة للإبداع. وبالتالي، فإن البيئة التنافسية ورأس المال الاجتماعي والعوامل التكنولوجية تؤثر على الإبداع وأن الإبداع ينتبأ بالكفاءة التنظيمية.

دراسة امامي ورازوي (2022) Emami&Rezaei: هدفت الي دراسة العلاقة الهيكلية بين العمليات ذات الصلة بالإبداع، والمهارات ذات الصلة بالمجال، والدافع الجوهري للمهام، والإبداع والتأثير المعتدل للبيئة الاجتماعية الموارد الكافية، ودعم مجموعة العمل، وضغط العمل الواقعي، وعدم وجود معوقات تنظيمية، وتوصلت الي إن عدم وجود معوقات تنظيمية ومجموعات دعم العمل لا تعمل بالضرورة كوسيط لحدوث الإبداع. قد يعملون كجزء من بيئة يتعرض لها الإبداع، لكنهم لا يحدثون فرقا بمفردهم.

دراسة جيتون ويوسف (2023) Yesuf & Getahun: هدفت الدراسة الي تحديد المكونات الشخصية للإبداع، وتوجهات العمل، وإبداع الموظفين من خلال تقديم نموذج مفاهيمي فريد يدمج البنيات الناشئة لشرح كيف يمكن للعوامل الشخصية وتوجهات العمل أن تحسن إبداع الموظفين.

تعقيب علي الدراسات السابقة:- اهتمت العديد من الدراسات بزيادة فاعلية راس المال الفكري وتحديد العلاقة بين مكوناته واثره في الاداء وتحقيق الميزة التنافسية بالمنظمات. بينما اشارت بعض الدراسات الي العلاقة بين راس المال الفكري والقيادة الابداعية وتحقيق الابداع التقني والمؤسسي والابتكار.

- وضحت بعض الدراسات أهمية الإبداع الوظيفي للعاملين واثربئة العمل علي الإبداع الإداري وتحقيق الكفاءة التنظيمية. وتناولت بعض الدراسات راس المال الفكري للقيادات وخاصة الجامعية والبعض الآخر العوامل المؤثرة في الإبداع مثل المكونات والدوافع الشخصية للموظفين وتوجهات العمل.

- بينما تتناول الدراسة الحالية راس المال الفكري بأبعاده (البشري - الهيكلية - العلاقاتي-الإبداعي) في تحقيق الإبداع الوظيفي الذي يتمثل في (الإصالة - الطلاقة - المرونة- الحساسية للمشكلات -الاهتمام بالتفاصيل).

- واستفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في تكوين تصور عام حول مشكلة الدراسة وأهميتها وأهدافها وإطارها المنهجي وتفسير واستخلاص النتائج.

صياغة مشكلة الدراسة: لقد اوجدت التغيرات في البيئة الحاجة الي الإبداع وخاصة عندما تدرك الإدارة ان هناك تفاوت بين اداء المنظمة الفعلي والاداء المرغوب ،وهذا ما يجعلها تبحث عن أساليب جديدة من اجل النمو والبقاء، وانطلاقاً من أن الجامعة مجتمعات قائمه علي أساس المعرفة وتقوم رسالتها علي اثراء المعرفة وتميمتها، علاوة علي أنها زاخرة بكثير من الموارد الفكرية فإن التحدي القائم أمامها هو كيفية التعرف علي المعرفة الضمنية لدي أفرادها والتي لا يعبر عنها، أو يتم استعراضها بسهولة وكيفية حفز أصحابها علي التصريح بها وجعلها أكثر وضوحاً أو وصفها بأسلوب علمي ومنهجي منظم ورسمي، وإحداث تكامل فيما بينها وبين المعرفة الصريحة للوصول الي مستويات عالية من الأداء في الجامعة علي اعتبار أن العنصر البشري هو الأساس في تكوين الأصول الفكرية، وليست المؤسسة ، وهو القائد في عملية التغيير والأبداع وبذلك يمكن **صياغة مشكلة الدراسة في:** تحديد مدي مساهمة راس المال الفكري في تحقيق الإبداع الوظيفي للعاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي وذلك من خلال:

- مدي توفر القدرات المعرفية والتنظيمية التي تساعدهم علي انتاج افكار جديدة او تطوير افكارهم القديمة ومدي توفر مظاهر الإبداع من قبل ادارة رعاية الطلاب والانشطة الطلابية لإنجاز الاهداف المحددة

- تأكيد أهمية الإبداع الوظيفي في اظهار قدرات ومهارات العاملين الإبداعية بما يسهم في رفع مستوي الاداء

- توضيح العلاقة بين راس المال الفكري وتحقيق الإبداع الوظيفي للعاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي

أهمية الدراسة : 1- تحاول الدراسة تنمية راس المال الفكري بالأسلوب العلمي المنهجي، لإعداد الأفراد وتحقيق الأهداف بكفاءة وفاعلية

2- الدور الذي تلعبه الموارد البشرية في تحقيق اجهزة رعاية الشباب لأهدافها؛ لذا وجب تركيز الانتباه على أحدث النظم والأساليب والمتطلبات التي تكفل تنمية راس المال الفكري

3- ان الإبداع حاضنته الأساسية هو المورد البشري الذي يتولى عملية الإبداع ومن ثم تحويله إلى ابتكار ليجعله يعمل.

4- تتفاوت المنظمات بدرجات تطورها وتقدمها، قد يعود السبب في ذلك إلى اختلاف درجات اهتمامها بالإبداع وتشجيعه

5- يعتبر المورد البشري المصدر الاول والحقيقي لراس المال الفكري يمكن من خلاله بناء ثقافة تنظيمية تشجع علي الابداع والابتكار.

6- مهما تطور العمل تقنيا فهو يبقي رهين العقول التي تديره وتدبر شؤنه ،وهذا التطور لا يحتاج فقط الي الآلات والتكنولوجيا بل يرتبط ايضا بتطور راس المال الفكري ونموه وارتقائه.

7- يعتبر راس المال الفكري من الموجودات الأكثر قيمة للمؤسسات، التي يقع على عاتقها تقديم الأفكار والمعارف والمؤهلات والخبرات التي من شأنها تحسين مستويات الاداء.

أهداف الدراسة: 1. رصد واقع رأس المال الفكري بأجهزة رعاية الشباب الجامعي.

2. تحديد مستوى تحقيق الإبداع الوظيفي للعاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي.

3. تحديد العلاقة بين رأس المال الفكري وتحقيق الإبداع الوظيفي للعاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي.

4. تحديد المعوقات التي تواجه إسهامات رأس المال الفكري في تحقيق الإبداع الوظيفي للعاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي.

5. تحديد مقترحات تفعيل إسهامات رأس المال الفكري في تحقيق الإبداع الوظيفي للعاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي.

6. التوصل إلى تصور تخطيطي مقترح لتحقيق الإبداع الوظيفي للعاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي باستخدام رأس المال الفكري.

فروض الدراسة: يتحدد الفرض الرئيس للدراسة في: " توجد علاقة طردية تأثيرية دالة إحصائياً بين رأس المال الفكري وتحقيق الإبداع الوظيفي للعاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي "؛ وينبثق من هذا الفرض الرئيس الفروض الفرعية التالية:

- 5- توجد علاقة طردية تأثيرية دالة إحصائياً بين رأس المال البشري وتحقيق الإبداع الوظيفي للعاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي.
- 6- توجد علاقة طردية تأثيرية دالة إحصائياً بين رأس المال الهيكلي وتحقيق الإبداع الوظيفي للعاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي.
- 7- توجد علاقة طردية تأثيرية دالة إحصائياً بين رأس المال العلاقتي وتحقيق الإبداع الوظيفي للعاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي.
- 8- توجد علاقة طردية تأثيرية دالة إحصائياً بين رأس المال الإبداعي وتحقيق الإبداع الوظيفي للعاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي.

الموجهات النظرية للدراسة: النظرية المعرفة:

وتقوم فكرة هذه النظرية على أنها تفاعل العمليات العقلية والمعرفية والخبرات المباشرة وغير المباشرة لدى العاملين بالمنظمة اثناء عمليات التعلم وتطوير المهارات، كما تشمل أيضاً دراسة النشاط والعمليات التي يقوم بها الأفراد داخل المنظمة في محاولات تكيفهم مع بيئتهم داخل المنظمة.

ومن أهم مبادئ هذه النظرية: أن البناء المعرفي لدى العاملين بالمنظمة هو وحدة التعلم. -دراسة طرق التفكير المختلفة والبناء المعرفي لرأس المال البشري بهدف تزويده بركائز أساسية تساهم في تطوره ونموه. أن المعرفة هدفها تطوير التفكير ومخططاته وتطوير البنى المعرفية ويتم ذلك من خلال التدريب واكتساب الخبرات اثناء المواقف المختلفة (قطامي، 2013، ص23). ويمكن الاستفادة من هذه النظرية في عمليات تنسيق وتوليد وتخطيط وتنظيم المعرفة والخبرة لدى العاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي بما يحقق لهم الإبداع الوظيفي

مفاهيم الدراسة : 1-رأس المال الفكري:

رأس المال الفكري هو المعرفة الموجودة في المنظمة والتي يمكن أن تخلق منفعة ما(الفراج، 2021، ص206)، ويمكن النظر إلي رأس المال الفكري من حيث رأس المال الفكري للفرد، ورأس المال الفكري للمؤسسة، أما من حيث رأس المال الفكري للفرد، فقد

تتاول الباحثون جوانب المعلومات، والمهارات، والخبرات، والقدرات العقلية للأفراد، وتتاول آخرون رأس المال الفكري للمؤسسة من أبعاد آخري ركزت علي رأس المال البشري، ورأس المال الهيكلي، ورأس المال الاجتماعي، ورأس مال العملاء، ورأس مال الأبداع (العجمي، بدران، 2010، ص527).

ويمكن تعريفه إخراجيا بالدراسة : 1- بأنه مجموعة القدرات العقلية المعرفية والمهارات والمعارف المتميزة للموارد البشرية المبدعة الملموسة وغير الملموسة لنشر وتدفق المعرفة المتمثلة في العاملين بأجهزة رعاية الشباب المركزية بالجامعة (راس مال بشري)

2- وزيادة كفاءة المنظمة وفاعليتها، وقدرتهم علي إنتاج المعرفة والاستفادة من الوسائل والظروف التي تحقق بيئة ذات فاعلية وإنتاجية داعمة للإبداع والتطوير من اجراءات عمل ونظم معلومات وانشطة طلابية ، ومشروعات بحثية(راس مال هيكلي/تنظيمي)
3- ومن ثم الإسهام في تطوير الجامعات التي يعملون بها والخدمات التي تقدمها للمستفيدين منها سواء الطلاب بالجامعة او المجتمع الخارجي(راس مال العلاقات)
4- وتحقيق الإبداع من خلال الأصول غير الملموسة، وحقوق الملكية الفكرية للمؤسسة، وبراءات الاختراع، والاكتشافات، وحقوق النشر، والتأليف(راس مال ابداعي)

مكونات راس المال الفكري : 1- رأس المال البشري Human Capital

يمثل راس المال البشري مجموعة من(المعارف والمهارات والخبرات لدى الأفراد) وكذلك ابداعاتهم ومواقفهم والتزاماتهم وما الى ذلك، وهذا ما قد تم تضمينه في الأفراد العاملين وليس المنظمة، وبإمكان المنظمة القيام بتحسين وزيادة الأداء الإبداعي للعاملين من خلال رأسمالها من الأفراد، حيث يعد رأس المال البشري هو المهيمن على نمو المنظمة، وهو يعد احد اهم الأصول فيها، حيث ان امتلاك الخبرات الجيدة والمعرفة الواسعة والقدرات الإدارية والتخصصات وما الى ذلك سوف يؤثر بشكل إيجابي نحو تعزيز وتحسين الإبداع(Zerenler,2008, p34)،

2- رأس المال التنظيمي (الهيكلي) Structural Capital: يعبر عن كل مخازن المعرفة البشرية وما ينضج من معارف وخبرات الأفراد ليتحول الي قواعد البيانات والروتين واجراءات وأدلة العمل والبرامج والعمليات والملكية الفكرية وأسلوب القيادة والتنظيم، والبنية التحتية(الزهيري، 2012، ص21)، وهو الذي يضم كل من الهيكل التنظيمي لجهاز رعاية الشباب الجامعي ، قواعد بيانات ، نظم معلومات ، أي بمعنى كل ماله علاقة بالتنظيم داخل الجهاز

3- رأس المال العلاقتي (المستفيدين) **customer Capital** : يُعرف أيضا برأس مال الزبون أو رأس المال الخارجي، ويتضمن العلاقات الخارجية للمؤسسة أو العلاقات مع كل المستفيدين من خدمات المؤسسة، (قرني & العتيق، 2012، ص ص 269، 270). وهو الذي نعني به العلاقات التي تربط جهاز رعاية الشباب الجامعي بعملائها من الشباب واطعاء هيئة التدريس او المجتمع الخارجي بما فيه من مؤسسات

4- راس المال الابداعي **Innovation Capital**: يشمل: (الأصول غير الملموسة، وحقوق الملكية الفكرية للمؤسسة، وبراءات الاختراع، والاكتشافات، وحقوق النشر، والتأليف واقتراحات التحسين)، وغيرها من الأصول غير المادية التي تملكها المؤسسة ، ولكن لا تظهر في الميزانية الخاصة بها (Roos, 2001, p23). ويتمثل في حقوق الملكية الفكرية للأبحاث، وبراءات الاختراع، والاكتشافات، وحقوق النشر، والتأليف واقتراحات التحسين.

2- مفهوم الابداع الوظيفي: يعرف الابداع: علي انه طرق التجديد ويتجسد في توليد الافكار التي ينتج عنها فاعلية واستغلال افضل للعمل (احمد& ابراهيم ، 2008 ، ص19)، وهو العملية التي يتم فيها خلق شيء جديد له قيمة ملحوظة للفرد او للمجموعة او المجتمع فالابداع هو ابتكار له قيمة ذات معني(وينجز ، 2004، ص21). وهو القدرة على الجمع بين الأفكار الفريدة وتحديد طرق وأنظمة ومنتجات جديدة في المنظمة. ويمكن للعاملين المبدعين في المنظمة تحويل مؤسستهم إلى مستوى أعلى من خلال اختراع أنظمة جديدة (Kassa, 2021, p.1).

الابداع الوظيفي: هو التوصل الي المفاهيم الجديدة القابلة للتحويل الي سياسات وتنظيمات وطرق جديدة تساهم في تطوير الاداء بالمؤسسة. وبعض المفاهيم تتعلق بعملية الإبداع وتنظيمه وتحويل الافكار الجديدة الي منتجات جديدة، وهو عملية ذهنية معرفية. يتفاعل فيها الفرد مع البيئة التنظيمية العامة ويتجاوز ما هو مألوف للتوصل الي شيء جديد غير مألوف، قد يكون سلعة جديدة أو أسلوب جديد أو عملية جديدة يعود بالمنفعة للمنظمة وللمجتمع بصورة عامة (مقدم& عدنان، 2019، ص247).

ويمكن تعريفه اجرائيا بالدراسة : مجموعة الافكار والممارسات والانشطة والفاعليات التي يقوم بها العاملین باجهزة رعاية الشباب تهدف الي استخدام اساليب ادارية وعمليات اكثر كفاءة وفعالية بما يتلاءم مع اهداف المؤسسة تتصف بالأصالة والمرونة والطلاقة والحساسية للمشكلات مع الاهتمام بالتفاصيل.

اهمية الإبداع الوظيفي: - اكساب الادارة المزيد من الثقة والاحترام من قبل الموظفين وزيادة مستوى قبولها لدي الجمهور الداخلي والخارجي.

- تحسين الانتاج والاداء وزيادة مستوى الولاء الوظيفي والانتماء للمؤسسة.
- المساعدة في التقليل من دوران العمل وتحقيق الاستقرار الوظيفي والحد من الهجرات
- تحقيق الميزة التنافسية للمؤسسة المبدعة مما يمنحها المزيد من قوة البقاء والكيان
- حسن استغلال الموارد البشرية والاستفادة من قدراتهم عن طريق اتاحة الفرصة لها في البحث عن الجديد في مجال العمل والتحديث المستمر لأنظمة العمل بما يتفق مع التغيرات المحيطة. (سبرينة، 2015، ص189).

إبعاد الأداء الإبداعي للعاملين: (الطائي، 2021، ص ص 77-80).

1- الاصاله : احد السمات الهامة في الاداء الابداعي، وهي التميز في التفكير والقدرة علي النفاذ الي ما وراء المألوف من الافكار وذلك بهدف احداث التجديد والتطوير بالأنشطة التي يتم تنفيذها.

2- الطلاقة: لها اهمية كبيرة في الأداء الإبداعي للعاملين حيث تتجلى هذه الأهمية من خلال صياغة الفروض وتكوين عدد كبير من الاشكال " السمعية و البصرية إضافة الى توليد كمية هائلة من الافكار والمفردات الجديدة التي تسهل عملية وضع حلول بديلة وتجريبها خاصة بموقف معين.

3- المرونة: تحتاج المنظمة الى ان تمنح الفرد المبدع فرصة اكتساب المعلومات المطلوبة واساليب مختلفة لإنجاز الأنشطة لكي يستطيع ان يتكيف مع المشكلة او الموقف والوصول الى الحلول بكل سهولة.

4- الحساسية للمشكلات: وهي من العناصر المهمة جدا في الاداء الابداعي، ويظهر هذا في ادراك الموقف او المشكلة أذ تعد هذه العملية الخطوة الأولى المهمة جدا في تحديد وايجاد الحلول السريعة قبل تفاقم المشكلة اثناء تنفيذ الأنشطة الطلابية،

5- الاهتمام بالتفاصيل : تتضمن إضافة التفاصيل السياقية اللازمة لكي تجعل العمل شيء حقيقي، او تجعله ممتع من الناحية "الجمالية"، وبدون التفاصيل لن يستطيع الآخرين من رؤية الإمكانيات الكاملة (لإلهام الإبداعي)، ويعد التفصيل من اسهل مهارات الأبداع.

اجهزة رعاية الشباب الجامعي:

- هي ابنية مجهزة بالمباني والإمكانيات تابعة لجامعة اسبوط
- أنشأت عن قصد لتحقيق أهداف تتمثل في رعاية الشباب.
- تهدف الى تنمية الشباب الجامعي بالكليات والفرق المختلفة وممارسة الأنشطة الاجتماعية والرياضية وغيرها.

يوجد بها مجلس إدارة و مديرين و أخصائيين اجتماعيين و مسؤولي أنشطة
 • الإجراءات المنهجية للدراسة:
 (7) منهجية الدراسة:

تعد هذه الدراسة من الدراسات الوصفية التي لديها القدرة على تقديم التفسيرات العلمية والمنطقية للظاهرة محل الدراسة، وتعتمد على جمع الحقائق وتحليلها وتفسيرها واستخلاص دلالتها وذلك في ضوء قدرة الباحث التفسيرية للظواهر والمشكلات الاجتماعية. كما أن الدراسات الوصفية تعد من أنسب أنواع الدراسات لموضوع الدراسة الراهنة حيث أنها تركز علي رصد وتحليل العلاقة بين رأس المال الفكري (كمتغير مستقل) وتحقيق الإبداع الوظيفي للعاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي (كمتغير تابع) وصولاً إلى تصور تخطيطي مقترح لتحقيق الإبداع الوظيفي للعاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي باستخدام رأس المال الفكري وذلك من خلال الاستشهاد في هذا الوصف والتحليل بمعطيات الإطار النظري ونتائج الإطار الميداني للدراسة. واعتمدت الدراسة على استخدام منهج المسح الاجتماعي الشامل للعاملين بإدارة رعاية الشباب المركزية بجامعة أسيوط وعددهم (109) مفردة. وتوزيعهم كالتالي: جدول (1) يوضح توزيع العاملين بإدارة رعاية الشباب المركزية بجامعة أسيوط مجتمع الدراسة

م	الوظائف	عدد العاملين	م	الوظائف	عدد العاملين
1	مدير إدارة	8	3	أخصائي نشاط	22
2	أخصائي اجتماعي	65	4	إداري	14
		109	المجموع		

(8) متغيرات الدراسة ومصادرها:

المتغير المستقل " رأس المال الفكري "	عدد العبارات	المتغير التابع " تحقيق الإبداع الوظيفي للعاملين "	عدد العبارات
رأس المال البشري	7	الأصالة	5
رأس المال الهيكلي	7	الطلاقة	6
رأس المال العلاقتي	7	المرونة	6
رأس المال الإبداعي	6	الحساسية للمشكلات	5
		الاهتمام بالتفاصيل	6
المعوقات التي تواجه إسهامات رأس المال الفكري في تحقيق الإبداع الوظيفي للعاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي			
مقترحات تفعيل إسهامات رأس المال الفكري في تحقيق الإبداع الوظيفي للعاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي			
وتحددت أهم مصادر تلك المتغيرات في الرجوع إلى الأدبيات النظرية الموجهة للدراسة والدراسات السابقة ذات الصلة بالقضية البحثية للدراسة.			

(9) أدوات الدراسة: تمثلت أدوات جمع البيانات في:

- استبيان للعاملين حول رأس المال الفكري كمتغير في التخطيط لتحقيق الإبداع الوظيفي للعاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي:

قامت الباحثة بتصميم استبيان للعاملين حول رأس المال الفكري وتحقيق الإبداع الوظيفي للعاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي، وذلك في ضوء التراث النظري والإطار التصوري الموجه للدراسة، وكذلك الرجوع إلى الدراسات السابقة ذات الصلة بالقضية البحثية للدراسة.

اشتمل استبيان العاملين على المحاور التالية: البيانات الأولية، وأبعاد رأس المال الفكري بأجهزة رعاية الشباب الجامعي، وأبعاد تحقيق الإبداع الوظيفي للعاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي، والمعوقات التي تواجه إسهامات رأس المال الفكري في تحقيق الإبداع الوظيفي للعاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي، ومقترحات تفعيل إسهامات رأس المال الفكري في تحقيق الإبداع الوظيفي للعاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي.

اعتمد استبيان العاملين على التدرج الثلاثي، بحيث تكون الاستجابة لكل عبارة (نعم، إلى حد ما، لا) وأعطيت لكل استجابة من هذه الاستجابات وزناً (درجة)، وذلك كما يلي: نعم (ثلاثة درجات)، إلى حد ما (درجتين)، لا (درجة واحدة).

للتحقق من صدق المحتوى " الصدق المنطقي " لاستبيان العاملين قامت الباحثة بالإطلاع على الأدبيات النظرية، والكتب العلمية، والدراسات والبحوث السابقة التي تناولت أبعاد الدراسة. ثم تحليل هذه الأدبيات النظرية والدراسات والبحوث السابقة، وذلك لتحديد أبعاد رأس المال الفكري والمتمثلة في: (رأس المال البشري، ورأس المال الهيكلي، ورأس المال العلاقتي، ورأس المال الإبداعي)، وتحديد أبعاد تحقيق الإبداع الوظيفي للعاملين والمتمثلة في: (الأصالة، والطلاقة، والمرونة، والحساسية للمشكلات، والاهتمام بالتفاصيل). ثم تم عرض الأداة على عدد (5) محكمين من أعضاء هيئة التدريس بكلية الخدمة الاجتماعية جامعة أسيوط وكلية الخدمة الاجتماعية جامعة حلوان لإبداء الرأي في صلاحية الأداة من حيث السلامة اللغوية للعبارة وارتباطها بأبعاد الدراسة، وقد تم تعديل وإضافة وحذف بعض العبارات وإعادة تصحيح بعض أخطاء الصياغة اللغوية للبعض الآخر، وبناء على ذلك تم صياغة الأداة في صورتها النهائية ويمكن الاعتماد على نتائجها في تحقيق أهداف الدراسة واختبار صحة فروضها. و تم حساب ثبات استبيان العاملين

باستخدام معامل ثبات (ألفا كرونباخ) لقيم الثبات التقديرية، وذلك بتطبيقه على عينة قوامها (10) مفردات من العاملين بإدارة رعاية الشباب المركزية بجامعة أسيوط (خارج إطار مجتمع الدراسة)، وبلغ معامل الثبات (0.898) وهو مستوى مناسب للثبات الإحصائي.

كما أجرت الباحثة ثبات إحصائي لاستبيان العاملين باستخدام معادلة سبيرمان - براون للتجزئة النصفية للثبات، حيث تم تقسيم عبارات كل بعد إلى نصفين، يضم القسم الأول القيم التي تم الحصول عليها من الاستجابة للعبارة الفردية، ويضم القسم الثاني القيم المعبرة عن العبارات الزوجية، وذلك بتطبيقه على عينة قوامها (10) مفردات من العاملين بإدارة رعاية الشباب المركزية بجامعة أسيوط (خارج إطار مجتمع الدراسة)، وبلغت قيمة معامل الارتباط بين نصفي الأداة (0.829)، كما بلغت قيمة معامل الثبات (0.907)، ويشير ذلك إلى تمتع معاملات الثبات بدرجة عالية من الثبات والدقة والموثوقية، وأصبحت الأداة في صورتها النهائية، وبذلك يمكن الاعتماد على نتائجها، كما أن نتائجها قابلة للتعميم على مجتمع الدراسة.

(10) تحديد مستويات المتوسطات الحسابية لأبعاد الدراسة:

يمكن تحديد مستوى أبعاد استبيان العاملين باستخدام المتوسط الحسابي، حيث تم ترميز وإدخال البيانات إلى الحاسب الآلي، ولتحديد طول خلايا المقياس الثلاثي (الحدود الدنيا والعليا)، وتم حساب المدى = أكبر قيمة - أقل قيمة (3-1 = 2)، تم تقسيمه على عدد خلايا المقياس للحصول على طول الخلية المصحح (3/2 = 0.67) وبعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس أو بداية المقياس وهي الواحد الصحيح وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية، وذلك كما يلي:

جدول (2) يوضح مستويات المتوسطات الحسابية لأبعاد الدراسة

المستوى	القيم
مستوى منخفض	إذا تراوحت قيمة المتوسط للعبارة أو البعد من 1 إلى 1.67
مستوى متوسط	إذا تراوحت قيمة المتوسط للعبارة أو البعد من 1.68 إلى 2.34
مستوى مرتفع	إذا تراوحت قيمة المتوسط للعبارة أو البعد من 2.35 إلى 3

(11) أساليب التحليل الكيفي والكمي:

تم جمع البيانات في الفترة من 2024 /8/15م إلى 2024 /9/12م، واعتمدت الدراسة في تحليل البيانات على الأساليب التالية: أسلوب التحليل الكيفي: بما يتناسب وطبيعة موضوع الدراسة.

أسلوب التحليل الكمي: تم معالجة البيانات من خلال الحاسب الآلي باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS.V. 24.0)، وقد طبقت الأساليب الإحصائية التالية: التكرارات والنسب المئوية، والمتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، والمدى، ومعامل ثبات (ألفا-كرونباخ) لقيم الثبات التقديرية، ومعادلة سبيرمان - براون للتجزئة النصفية للثبات، وتحليل الانحدار البسيط، وتحليل الانحدار المتعدد، ومعامل ارتباط بيرسون، ومعامل التحديد، واختبار (ت) لعينتين مستقلتين، وتحليل التباين أحادي الاتجاه لتحديد التباين بين المجموعات.

نتائج الدراسة الميدانية ومناقشتها:

المحور الأول: وصف العاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي مجتمع الدراسة:

جدول (3) يوضح وصف العاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي مجتمع الدراسة (ن=109)

م	المتغيرات الكمية	س	Σ	م	المؤهل العلمي	ك	%
1	السن	40	5	1	مؤهل متوسط	5	4.6
2	عدد سنوات الخبرة	15	4	2	مؤهل جامعي	73	67
م	النوع	ك	%	3	دبلوم دراسات عليا	21	19.3
1	ذكر	65	59.6	4	ماجستير	4	3.7
2	أنثى	44	40.4	5	دكتوراه	6	5.5
	المجموع	109	100		المجموع	109	100

يوضح الجدول السابق أن: -متوسط سن العاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي (40) سنة، وبانحراف معياري (5) سنوات تقريباً ، ويوضح ذلك ان متوسط العاملين من فئة الشباب تتميز بالنشاط والحيوية.

-متوسط عدد سنوات خبرة العاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي في مجال العمل (15) سنة، وبانحراف معياري (4) سنوات تقريباً وهذا يوضح توافر الخبرة الكافية لديهم وتوافر القدرات والامكانيات اللازمة لتحقيق الابداع الوظيفي لديهم .

- أكبر نسبة من العاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي ذكور بنسبة (59.6%)، بينما الإناث بنسبة (40.4%) وهو ما يدل علي تنوع العمل بين الذكور والاناث ولا يقتصر علي جنس دون اخر.

- أكبر نسبة من العاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي حاصلين علي مؤهل جامعي بنسبة (67%)، يليها دبلوم دراسات عليا بنسبة (19.3%)، ثم دكتوراه بنسبة (5.5%)، يليها مؤهل متوسط بنسبة (4.6%)، وأخيراً ماجستير بنسبة (3.7%) ويوضح ذلك انه تتوافر لديهم المعرفة والدراية حول اهمية رأس المال الفكري والابداع الوظيفي.

المحور الثاني: أبعاد رأس المال الفكري بأجهزة رعاية الشباب الجامعي:

(1) رأس المال البشري

جدول (4) يوضح رأس المال البشري بأجهزة رعاية الشباب الجامعي (ن=109)

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات						العبارات	م
			لا		إلى حد ما		نعم			
			%	ك	%	ك	%	ك		
1	0.53	2.65	2.8	3	29.4	32	67.9	74	تحتفظ إدارة رعاية الشباب بالعاملين ذوي المهارات والقدرات المتنوعة	1
3	0.57	2.53	3.7	4	39.4	43	56.9	62	تدعم إدارة رعاية الشباب العاملين المبدعين بها	2
4	0.6	2.52	5.5	6	36.7	40	57.8	63	تدعم إدارة رعاية الشباب الأفكار والحلول الإبداعية المقترحة من العاملين	3
2	0.55	2.58	2.8	3	36.7	40	60.6	66	تهتم إدارة رعاية الشباب بالعاملين ذوي الخبرات العالية والمعارف المختلفة	4
5	0.68	2.33	11.9	13	43.1	47	45	49	تقدم إدارة رعاية الشباب الحوافز والمكافآت للعاملين المبدعين بها	5
7	0.6	2.23	9.2	10	58.7	64	32.1	35	تهتم إدارة رعاية الشباب بمشاركة العاملين في عمليات اتخاذ القرار	6
6	0.6	2.29	7.3	8	56	61	36.7	40	يتم تحسين مهارات التفكير الإبداعي للعاملين بإدارة رعاية الشباب	7
مستوى مرتفع	0.43	2.45	رأس المال البشري ككل							

يوضح الجدول السابق أن: مستوى رأس المال البشري بأجهزة رعاية الشباب الجامعي مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.45)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط

الحسابي: الترتيب الأول تحتفظ إدارة رعاية الشباب بالعاملين ذوي المهارات والقدرات المتنوعة بمتوسط حسابي (2.65)، يليه الترتيب الثاني تهتم إدارة رعاية الشباب بالعاملين ذوي الخبرات العالية والمعارف المختلفة بمتوسط حسابي (2.58)، ثم الترتيب الثالث تدعم إدارة رعاية الشباب العاملين المبدعين بها بمتوسط حسابي (2.53)، وأخيراً الترتيب السابع تهتم إدارة رعاية الشباب بمشاركة العاملين في عمليات اتخاذ القرار بمتوسط حسابي (2.23). ويتفق ذلك مع دراسة عبد الباقي وآخرون (2021) التي هدفت الي زيادة فاعلية رأس المال الفكري بالمنظمات وتطويره وهذا يتطلب ادارة موارد بشرية كفاء تطور وتدريب وتحفز من خلال الاستقطاب الأفضل من الموارد البشرية الماهرة و كذلك التنشيط المكثف لتطوير الأفراد واستخدامهم وجمع مساهماتهم باستمرار وزيادة التحديات في العمل

(2) رأس المال الهيكلي: جدول (5) يوضح رأس المال الهيكلي بأجهزة رعاية الشباب الجامعي (ن=109)

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات						العبارات	م
			لا		إلى حد ما		نعم			
			%	ك	%	ك	%	ك		
5	0.65	2.23	11.9	13	53.2	58	34.9	38	يتوفر بإدارة رعاية الشباب قواعد بيانات ونظم معلومات حديثة	1
2	0.5	2.58	-	-	42.2	46	57.8	63	تقسم إدارة رعاية الشباب العمل بالأنشطة الطلابية	2
1	0.53	2.59	1.8	2	37.6	41	60.6	66	يوجد بإدارة رعاية الشباب هيكل تنظيمي يتسم بالمرونة بين العاملين	3
7	0.67	2.17	15.6	17	52.3	57	32.1	35	يتوفر بإدارة رعاية الشباب إجراءات لحماية الملكية الفكرية	4
4	0.74	2.35	15.6	17	33.9	37	50.5	55	تتوفر بإدارة رعاية الشباب ميزانية مناسبة لدعم الأنشطة والتطوير بها	5
6	0.58	2.19	9.2	10	62.4	68	28.4	31	تسعى إدارة رعاية الشباب إلى توفير الاتصالات المناسبة لتحسين عملية المشاركة وخلق أفكار جديدة	6
3	0.54	2.45	1.8	2	51.4	56	46.8	51	يوجد توجيه للعاملين بإدارة رعاية الشباب عند تبني أفكار جديدة أو إجراء تغيير بالمؤسسة	7
مستوى مرتفع	0.37	2.36	رأس المال الهيكلي ككل							

يوضح الجدول السابق أن: مستوى رأس المال الهيكلية بأجهزة رعاية الشباب الجامعي مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.36)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول يوجد بإدارة رعاية الشباب هيكل تنظيمي يتسم بالمرونة بين العاملين بمتوسط حسابي (2.59)، يليه الترتيب الثاني تقسم إدارة رعاية الشباب العمل بالأنشطة الطلابية بمتوسط حسابي (2.58)، ثم الترتيب الثالث يوجد توجيه للعاملين بإدارة رعاية الشباب عند تبني أفكار جديدة أو إجراء تغيير بالمؤسسة بمتوسط حسابي (2.45)، وأخيراً الترتيب السابع يتوفر بإدارة رعاية الشباب إجراءات لحماية الملكية الفكرية بمتوسط حسابي (2.17). ويتفق ذلك مع دراسة خان (Khan, et al (2018) وتوصلت الي أن اقتصاد المعرفة ورأس المال الفكري يلعبان دوراً حاسماً في التحول من المنظمات التقليدية إلى المنظمات المبنية على المعرفة و يساعدان على التعلم والمعرفة من خلال رأس المال البشري والاجتماعي، و دراسة حساتين (2021) التي توصلت الي وجود ضعف في الثقافة التنظيمية الداعمة لرأس المال الفكري بالجامعة، واوصت بالاهتمام بتنمية واستثمار مكونات رأس المال الفكري باعتباره أثن أصول الجامعة.

(3) رأس المال العلاقتي: جدول (6) يوضح رأس المال العلاقتي بأجهزة رعاية الشباب الجامعي (ن=109)

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات						العبارات	م
			لا		إلى حد ما		نعم			
			%	ك	%	ك	%	ك		
1	0.46	2.7	-	-	30.3	33	69.7	76	تركز إدارة رعاية الشباب اهتماماً بتشجيع الطلاب علي العمل التطوعي	1
2	0.62	2.45	6.4	7	42.2	46	51.4	56	تركز إدارة رعاية الشباب اهتماماً بالمشكلات المستحدثة بالمجتمع	2
7	0.64	2.22	11.9	13	54.1	59	33.9	37	تعمل إدارة رعاية الشباب علي استطلاع رأي العاملين حول أداء الإدارة	3
4	0.57	2.36	4.6	5	55	60	40.4	44	تعمل إدارة رعاية الشباب علي إيجاد حلول سريعة للمشكلات بها	4
6	0.64	2.28	10.1	11	52.3	57	37.6	41	تحافظ إدارة رعاية الشباب علي التواصل المستمر بالمجتمع ومؤسساته	5
5	0.55	2.35	3.7	4	57.8	63	38.5	42	تسعي إدارة رعاية الشباب الي التنسيق بين العاملين بها عند تنفيذ الأنشطة	6

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات						العبارات	م
			لا		إلى حد ما		نعم			
			%	ك	%	ك	%	ك		
3	0.49	2.39	-	-	60.6	66	39.4	43	تحرص إدارة رعاية الشباب علي إيجاد التفاعلات والشراكات بين العاملين	7
مستوى مرتفع	0.33	2.39	رأس المال العلاقتي ككل							

يوضح الجدول السابق أن: مستوى رأس المال العلاقتي بأجهزة رعاية الشباب الجامعي مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.39)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول تركز إدارة رعاية الشباب اهتماماً بتشجيع الطلاب علي العمل التطوعي بمتوسط حسابي (2.7)، يليه الترتيب الثاني تركز إدارة رعاية الشباب اهتماماً بالمشكلات المستحدثة بالمجتمع بمتوسط حسابي (2.45)، ثم الترتيب الثالث تحرص إدارة رعاية الشباب علي إيجاد التفاعلات والشراكات بين العاملين بمتوسط حسابي (2.39)، وأخيراً الترتيب السادس تعمل إدارة رعاية الشباب علي استطلاع رأي العاملين حول أداء الإدارة بمتوسط حسابي (2.22). ويتفق ذلك مع دراسة عبدالرازق (2020) التي هدفت الي بيان دور راس المال الفكري في تحقيق الأبداع التقني من خلال اختبار نماذج العلاقة والأثر بينهما، واوصت بضرورة اهتمام المنظمات بفهم احتياجات المستفيدين والاهتمام بالبحث والتطوير.

(4) رأس المال الإبداعي: جدول (7) يوضح رأس المال الإبداعي بأجهزة رعاية الشباب الجامعي (ن=109)

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات						العبارات	م
			لا		إلى حد ما		نعم			
			%	ك	%	ك	%	ك		
6	0.73	2.13	21.1	23	45	49	33.9	37	تصدر إدارة رعاية الشباب قوانين تسمح بتنظيم الحصول علي براءات الاختراع	1
1	0.55	2.43	2.8	3	51.4	56	45.9	50	يسعي العاملون بإدارة رعاية الشباب إلي تحويل الأفكار الجديدة إلي برامج تطبيقية	2
3	0.65	2.32	10.1	11	47.7	52	42.2	46	يحرص العاملون بإدارة رعاية الشباب علي زيادة عدد المشروعات البحثية المقدمة	3

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات						العبارات	م
			لا		إلى حد ما		نعم			
			%	ك	%	ك	%	ك		
5	0.56	2.21	7.3	8	64.2	70	28.4	31	تدعم إدارة رعاية الشباب براءات الاختراع المقدمة من العاملين بها	4
4	0.59	2.24	8.3	9	59.6	65	32.1	35	يحرص العاملون بإدارة رعاية الشباب علي حفظ حقوق النشر للأبحاث العلمية	5
2	0.56	2.4	3.7	4	52.3	57	44	48	تحرص بإدارة رعاية الشباب علي تنوع الخدمات التي تقدمها	6
مستوى متوسط	0.41	2.29	رأس المال الإبداعي ككل							

يوضح الجدول السابق أن: مستوى رأس المال الإبداعي بأجهزة رعاية الشباب الجامعي متوسط حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.29)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول يسعى العاملون بإدارة رعاية الشباب إلي تحويل الأفكار الجديدة إلي برامج تطبيقية بمتوسط حسابي (2.43)، يليه الترتيب الثاني تحرص بإدارة رعاية الشباب علي تنوع الخدمات التي تقدمها بمتوسط حسابي (2.4)، ثم الترتيب الثالث يحرص العاملون بإدارة رعاية الشباب علي زيادة عدد المشروعات البحثية المقدمة بمتوسط حسابي (2.32)، وأخيراً الترتيب السادس تصدر إدارة رعاية الشباب قوانين تسمح بتنظيم الحصول علي براءات الاختراع بمتوسط حسابي (2.13). ويتفق ذلك مع دراسة عبد المنعم، المطارنة (2009) والتي توصلت الي أن هناك علاقة بين عناصر رأس المال الفكري المختلفة والإبداع المؤسسي وتظهر هذه العلاقة أهمية رأس المال الفكري في زيادة القدرة على المنافسة وتحسين الأداء وتحقيق الأهداف، ودراسة كيرسل (2013) Cricelli etal وتوصلت أيضا الي وجود اطار لراس المال الفكري يتيح للمديرين رصد مدي استجابة اداء راس المال الفكري للأهداف الاستراتيجية بالمنظمة وتعديل وتطوير طرق الوصول لهذه الاهداف وادراكهم لأهمية ان راس المال الفكري هو المدخل الرئيسي لعملية الإبداع.

▪ مستوى رأس المال الفكري بأجهزة رعاية الشباب الجامعي ككل:

جدول (8) يوضح مستوى رأس المال الفكري بأجهزة رعاية الشباب الجامعي ككل (ن=109)

م	الأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى	الترتيب
1	رأس المال البشري	2.45	0.43	مرتفع	1
2	رأس المال الهيكلي	2.36	0.37	مرتفع	3
3	رأس المال العلاقتي	2.39	0.33	مرتفع	2
4	رأس المال الإبداعي	2.29	0.41	متوسط	4
	أبعاد رأس المال الفكري ككل	2.37	0.33	مستوى مرتفع	

يوضح الجدول السابق أن: مستوى رأس المال الفكري بأجهزة رعاية الشباب الجامعي ككل مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.37)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي:

الترتيب الأول رأس المال البشري بأجهزة رعاية الشباب الجامعي بمتوسط حسابي (2.45) وهو مستوى مرتفع. وفي الترتيب الثاني رأس المال العلاقتي بأجهزة رعاية الشباب الجامعي بمتوسط حسابي (2.39) وهو مستوى مرتفع. وفي الترتيب الثالث رأس المال الهيكلي بأجهزة رعاية الشباب الجامعي بمتوسط حسابي (2.36) وهو مستوى مرتفع. وفي الترتيب الرابع رأس المال الإبداعي بأجهزة رعاية الشباب الجامعي بمتوسط حسابي (2.29) وهو مستوى متوسط. وهذا يوضح أهمية الاهتمام بتسمية رأس المال الإبداعي بأجهزة رعاية الشباب الجامعي بما يحقق الإبداع الوظيفي للعاملين بهذه الأجهزة ويتفق ذلك مع دراسة (Revellin & Mouritsen, 2023) التي أظهرت أن ثلاثة أنواع من رأس المال الفكري رأس المال الموظف، ورأس المال الهيكلي، ورأس مال العملاء كان لها علاقة إيجابية كبيرة مع الابتكار ودراسة (Cohen & Kaimenakis, 2006) والتي هدفت الدارسة إلى تحديد العلاقة بين العناصر المختلفة المكونة لرأس المال الفكري وتوضيح أثر رأس المال الفكري على الأداء.

المحور الثالث: أبعاد تحقيق الإبداع الوظيفي للعاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي:

(8) الأصالة: جدول (9) يوضح الأصالة (ن=109)

م	العبارات	الاستجابات					
		نعم		إلى حد ما		لا	
		ك	%	ك	%	ك	%
1	يسعي العاملون بإدارة رعاية الشباب إلى التجديد فيما يقومون به من أنشطة	64	58.7	45	41.3	-	-

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات						العبارات	م
			لا		إلى حد ما		نعم			
			%	ك	%	ك	%	ك		
4	0.55	2.55	2.8	3	39.4	43	57.8	63	يتم التعامل مع المشكلات وحلها في ضوء أفكار جديدة	2
1	0.48	2.63	-	-	36.7	40	63.3	69	يهتم العاملون بإدارة رعاية الشباب بتطوير العمل بالأفكار الجديدة في تنفيذ الأنشطة	3
2	0.49	2.62	-	-	37.6	41	62.4	68	يسعى العاملون بإدارة رعاية الشباب إلى تبني أفكار جديدة	4
5	0.59	2.39	5.5	6	50.5	55	44	48	يمتلك العاملون بإدارة رعاية الشباب القدرة على الإقناع بتبني أفكار جديدة	5
مستوى مرتفع	0.43	2.56	الأصالة ككل							

يوضح الجدول السابق أن: مستوى الأصالة لدى العاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.56)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول يهتم العاملون بإدارة رعاية الشباب بتطوير العمل بالأفكار الجديدة في تنفيذ الأنشطة بمتوسط حسابي (2.63)، يليه الترتيب الثاني يسعى العاملون بإدارة رعاية الشباب إلى تبني أفكار جديدة بمتوسط حسابي (2.62)، ثم الترتيب الثالث يسعى العاملون بإدارة رعاية الشباب إلى التجديد فيما يقومون به من أنشطة بمتوسط حسابي (2.59)، وأخيراً الترتيب الخامس يمتلك العاملون بإدارة رعاية الشباب القدرة على الإقناع بتبني أفكار جديدة بمتوسط حسابي (2.39). ويتفق ذلك مع دراسة أبو زيد (2010) وأوصت باستخدام القوة التنظيمية بشكل فعال لتشجيع العاملين على الإبداع الوظيفي الذي يؤدي إلى التطور والتقدم للمنظمة من خلال البرامج التدريبية لتشجيع العاملين على توليد أفكار جديدة تساهم في زيادة إيراداتها وتحقيق البقاء والنمو لها.

(9) الطلاقة: جدول (10) يوضح الطلاقة (ن=109)

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات						العبارات	م
			لا		إلى حد ما		نعم			
			%	ك	%	ك	%	ك		
1	0.52	2.64	1.8	2	32.1	35	66.1	72	يتوافر لدى العاملين بإدارة رعاية الشباب القدرة على مواجهة مشكلات العمل	1
2	0.49	2.62	-	-	37.6	41	62.4	68	يمكن أن يقدم العاملون بإدارة رعاية الشباب أكثر من فكرة في وقت قصير	2
3	0.53	2.61	1.8	2	35.8	39	62.4	68	يتمتع العاملون بإدارة رعاية الشباب بمهارات التفكير التحليلي عند ممارسة الأنشطة الطلابية	3

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات						العبارات	م
			لا		إلى حد ما		نعم			
			%	ك	%	ك	%	ك		
4	0.65	2.5	8.3	9	33.9	37	57.8	63	يستطيع العاملون بإدارة رعاية الشباب التعبير عن أفكارهم الجديدة في مواقف العمل وممارسة الأنشطة الطلابية	4
5	0.69	2.47	11	12	31.2	34	57.8	63	يستطيع العاملون بإدارة رعاية الشباب أن يعبرون عن أفكارهم بشكل دقيق	5
6	0.61	2.41	6.4	7	45.9	50	47.7	52	تتاح الفرصة للعاملين بإدارة رعاية الشباب لتجريب الأفكار الجديدة وعدم الخوف من الفشل	6
مستوى مرتفع	0.4	2.54	الطلاقة ككل							

يوضح الجدول السابق أن: مستوى الطلاقة لدى العاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.54)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول يتوافر لدي العاملين بإدارة رعاية الشباب القدرة علي مواجهة مشكلات العمل بمتوسط حسابي (2.64)، يليه الترتيب الثاني يمكن أن يقدم العاملون بإدارة رعاية الشباب أكثر من فكرة في وقت قصير بمتوسط حسابي (2.62)، ثم الترتيب الثالث يتمتع العاملون بإدارة رعاية الشباب بمهارات التفكير التحليلي عند ممارسة الأنشطة الطلابية بمتوسط حسابي (2.61)، وأخيراً الترتيب السادس تتاح الفرصة للعاملين بإدارة رعاية الشباب لتجريب الأفكار الجديدة وعدم الخوف من الفشل بمتوسط حسابي (2.41). ويتفق ذلك مع **Yesuf , Getahun (2023)** والتي توصلت الي أن الدافع الجوهرى يتوسط بشكل كامل في العلاقة بين المهارات ذات الصلة بالمجال وإبداع الموظفين أهمية التحفيز الجوهرى وإبداع الموظفين في العلاقات

(10) المرونة: جدول (11) يوضح المرونة (ن=109)

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات						العبارات	م
			لا		إلى حد ما		نعم			
			%	ك	%	ك	%	ك		
4	0.61	2.43	6.4	7	44	48	59.5	54	يهتم العاملون بإدارة رعاية الشباب بتقديم أفكار جديدة بشكل مستمر لتطوير عملهم	1
3	0.53	2.43	1.8	2	53.2	58	45	49	يهتم العاملون بإدارة رعاية الشباب بالأفكار التي تعمل علي إيجاد حلول للموقف	2
5	0.5	2.42	-	-	57.8	63	42.2	46	تتوافر لدي العاملون بإدارة رعاية الشباب أساليب مختلفة لإنجاز أعمالهم	3

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات						العبارات	م
			لا		إلى حد ما		نعم			
			%	ك	%	ك	%	ك		
6	0.63	2.34	8.3	9	49.5	54	42.2	46	يمتلك العاملون بإدارة رعاية الشباب آراء وأفكار جديدة تسهم في تطوير العمل	4
1	0.55	2.45	2.8	3	49.5	54	47.7	52	لدى العاملون بإدارة رعاية الشباب استعداد لطرح أفكار جديدة حول العمل عند تنفيذ العمل	5
2	0.55	2.44	2.8	3	50.5	55	46.8	51	تحظى الأفكار الجديدة للعاملين بإدارة رعاية الشباب بالقبول من المديرين	6
مستوى مرتفع	0.37	2.42	المرونة ككل							

يوضح الجدول السابق أن: مستوى المرونة لدى العاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.42)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول لدى العاملون بإدارة رعاية الشباب استعداد لطرح أفكار جديدة حول العمل عند تنفيذ العمل بمتوسط حسابي (2.45)، يليه الترتيب الثاني تحظى الأفكار الجديدة للعاملين بإدارة رعاية الشباب بالقبول من المديرين بمتوسط حسابي (2.44)، ثم الترتيب الثالث يهتم العاملون بإدارة رعاية الشباب بالأفكار التي تعمل علي إيجاد حلول للموقف بمتوسط حسابي (2.43)، وأخيراً الترتيب السادس يمتلك العاملون بإدارة رعاية الشباب آراء وأفكار جديدة تسهم في تطوير العمل بمتوسط حسابي (2.34). ويتفق ذلك مع دراسة العشاري (2019) وتوصلت الي ضرورة العمل علي اكساب المعارف اللازمة من المصادر الخارجية وتطوير بيئة العمل

(11) الحساسية للمشكلات: جدول (12) يوضح الحساسية للمشكلات (ن=109)

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات						العبارات	م
			لا		إلى حد ما		نعم			
			%	ك	%	ك	%	ك		
2	0.66	2.38	10.1	11	42.2	46	47.7	52	يستطيع العاملون بإدارة رعاية الشباب تشخيص مشكلات العمل قبل حدوثها	1
4	0.62	2.3	8.3	9	53.2	58	38.5	42	يقوم العاملون بإدارة رعاية الشباب بوضع حلول مسبقة لمواجهة مشكلات العمل	2
1	0.55	2.52	2.8	3	42.2	46	55	60	يتمتع العاملون بإدارة رعاية الشباب بالقدرة علي توقع الحلول الناجحة للمشكلات أثناء تنفيذ الأنشطة الطلابية	3

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات						العبارات	م
			لا		إلى حد ما		نعم			
			%	ك	%	ك	%	ك		
5	0.58	2.24	7.3	8	61.5	67	31.2	34	يقوم العاملون بإدارة رعاية الشباب بدراسة نقاط القوة والضعف فيما يقومون به من أعمال	4
3	0.57	2.35	4.6	5	56	61	39.4	43	يستطيع العاملون بإدارة رعاية الشباب اكتشاف المشكلات التي يمكن أن تعوق عملهم	5
مستوى مرتفع	0.43	2.36	الحساسية للمشكلات ككل							

يوضح الجدول السابق أن: مستوى الحساسية للمشكلات لدى العاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.36)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول يتمتع العاملون بإدارة رعاية الشباب بالقدرة علي توقع الحلول الناجحة للمشكلات أثناء تنفيذ الأنشطة الطلابية بمتوسط حسابي (2.52)، يليه الترتيب الثاني يستطيع العاملون بإدارة رعاية الشباب تشخيص مشكلات العمل قبل حدوثها بمتوسط حسابي (2.38)، ثم الترتيب الثالث يستطيع العاملون بإدارة رعاية الشباب اكتشاف المشكلات التي يمكن أن تعوق عملهم بمتوسط حسابي (2.35)، وأخيراً الترتيب الخامس يقوم العاملون بإدارة رعاية الشباب بدراسة نقاط القوة والضعف فيما يقومون به من أعمال بمتوسط حسابي (2.24). ويتفق ذلك مع دراسة اسماعيل (2014) والتي توصلت الي وجود علاقة للتكنولوجيا علي الأبداع الاداري لدي العاملين ، القدرة علي تحليل مهام العمل ، التعرف علي نواحي القصور والضعف والقصور فيما يقومون به من اعمال.

(12) الاهتمام بالتفاصيل:

(13) جدول (13) يوضح الاهتمام بالتفاصيل (ن=109)

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات						العبارات	م
			لا		إلى حد ما		نعم			
			%	ك	%	ك	%	ك		
1	0.63	2.54	7.3	8	31.2	34	61.5	67	يملك العاملون بإدارة رعاية الشباب القدرة علي تنظيم أفكارهم عند تنفيذ العمل	1
3	0.65	2.5	8.3	9	33	36	58.7	64	يقوم العاملون بإدارة رعاية الشباب بتجزئة المهام لتسهيل القيام بها	2
4	0.58	2.44	4.6	5	46.8	51	48.6	53	يملك العاملون بإدارة رعاية الشباب القدرة علي إضافة تفاصيل جديدة لتطوير العمل	3

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات						العبارات	م
			لا		إلى حد ما		نعم			
			%	ك	%	ك	%	ك		
2	0.5	2.5	-	-	50.5	55	49.5	54	يقوم العاملون بإدارة رعاية الشباب بتحديد تفاصيل العمل قبل البدء بالتنفيذ	4
6	0.66	2.38	10.1	11	42.2	46	47.7	52	يمتلك العاملون بإدارة رعاية الشباب القدرة علي إدراك العلاقات بين الأشياء	5
5	0.66	2.43	9.2	10	38.5	42	52.3	57	تتوافر الوسائل الضرورية لتفجير الطاقات الإبداعية لدي العاملين بإدارة رعاية الشباب	6
مستوى مرتفع	0.41	2.46	الاهتمام بالتفاصيل ككل							

يوضح الجدول السابق أن: مستوى الاهتمام بالتفاصيل لدى العاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.46)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول يمتلك العاملون بإدارة رعاية الشباب القدرة علي تنظيم أفكارهم عند تنفيذ العمل بمتوسط حسابي (2.54)، يليه الترتيب الثاني يقوم العاملون بإدارة رعاية الشباب بتحديد تفاصيل العمل قبل البدء بالتنفيذ بمتوسط حسابي (2.5) وبانحراف معياري (0.5)، ثم الترتيب الثالث يقوم العاملون بإدارة رعاية الشباب بتجزئة المهام لتسهيل القيام بها بمتوسط حسابي (2.5) وبانحراف معياري (0.65)، وأخيراً الترتيب السادس يمتلك العاملون بإدارة رعاية الشباب القدرة علي إدراك العلاقات بين الأشياء بمتوسط حسابي (2.38). ويتفق ذلك مع دراسة **Emami, Rezaei (2022)** والتي هدفت الي دراسة العلاقة الهيكلية بين العمليات ذات الصلة بالإبداع، والمهارات ذات الصلة بالمجال، والدافع الجوهري للمهام، والإبداع والتأثير المعتدل للبيئة الاجتماعية و الموارد الكافية، ودعم مجموعة العمل، وضغط العمل الواقعي، وعدم وجود معوقات تنظيمية،

▪ مستوى تحقيق الإبداع الوظيفي للعاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي ككل:
 جدول (14) يوضح مستوى تحقيق الإبداع الوظيفي للعاملين بأجهزة رعاية الشباب
 الجامعي ككل (ن=109)

م	الأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى	الترتيب
1	الأصالة	2.56	0.43	مرتفع	1
2	الطلاقة	2.54	0.4	مرتفع	2
3	المرونة	2.42	0.37	مرتفع	4
4	الحساسية للمشكلات	2.36	0.43	مرتفع	5
5	الاهتمام بالتفاصيل	2.46	0.41	مرتفع	3
	أبعاد تحقيق الإبداع الوظيفي للعاملين ككل	2.47	0.32	مستوى مرتفع	

يوضح الجدول السابق أن: مستوى تحقيق الإبداع الوظيفي للعاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي ككل مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.47)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول الأصالة لدى العاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي بمتوسط حسابي (2.56) وهو مستوى مرتفع. وفي الترتيب الثاني الطلاقة لدى العاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي بمتوسط حسابي (2.54) وهو مستوى مرتفع. وفي الترتيب الثالث الاهتمام بالتفاصيل لدى العاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي بمتوسط حسابي (2.46) وهو مستوى مرتفع. وفي الترتيب الرابع المرونة لدى العاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي بمتوسط حسابي (2.42) وهو مستوى مرتفع. وفي الترتيب الخامس الحساسية للمشكلات لدى العاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي بمتوسط حسابي (2.36) وهو مستوى مرتفع. ويدل ذلك على تمتع العاملين بأجهزة رعاية الشباب بمقومات الإبداع الوظيفي واستعدادهم لتنميته في ضوء تنمية راس المال الفكري بأبعاده وصوره راس المال البشري او العلاقاتي او التنظيمي (الهيكلية) والتركيز على راس المال الابداعي لديهم.

المحور الرابع: المعوقات التي تواجه إسهامات رأس المال الفكري في تحقيق الإبداع
 الوظيفي للعاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي:
 جدول (15) يوضح المعوقات التي تواجه إسهامات رأس المال الفكري في تحقيق الإبداع
 الوظيفي للعاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي (ن=109)

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابات						العبارات	م
			لا		إلى حد ما		نعم			
			%	ك	%	ك	%	ك		
3	0.76	2.03	27.5	30	42.2	46	30.3	33	ضعف تشجيع العاملين بإدارة رعاية الشباب علي الإبداع في العمل	1
9	0.74	1.91	32.1	35	45	49	22.9	25	ضعف توفر قواعد بيانات خاصة بالأنشطة الطلابية	2
10	0.63	1.82	30.3	33	57.8	63	11.9	13	ضعف المعارف المهنية لدي العاملين بإدارة رعاية الشباب لتطوير العمل	3
6	0.76	2	28.4	31	43.1	47	28.4	31	ضعف الميزانيات الخاصة بتطوير الأنشطة الطلابية	4
8	0.81	1.92	36.7	40	34.9	38	28.4	31	جمود القوانين واللوائح المنظمة للعمل الجامعي وتعقيدها	5
2	0.78	2.06	27.5	30	39.4	43	33	36	إتباع النظام التقليدي لتقييم أداء العاملين بما لا يشجع علي الإبداع	6
5	0.75	2	27.5	30	45	49	27.5	30	ضعف وجود إجراءات واضحة لتبني الأفكار الإبداعية وتحويلها إلي الجانب التطبيقي	7
1	0.78	2.13	24.8	27	37.6	41	37.6	41	ضعف الحوافز الإدارية والمادية التي تجعل الجامعة أكثر ابتكاراً وتمكناً من استثمار رأس مالها الفكري	8
4	0.84	2.03	33.9	37	29.4	32	36.7	40	ضعف الإمكانيات اللازمة لتطبيق واستخدام المعارف والأفكار	9
7	0.79	1.97	32.1	35	38.5	42	29.4	32	ضعف اهتمامات القيادات الجامعية بصناعة رأس المال الفكري وتنشيطه	10
متوسط مستوى	0.6	1.99	المعوقات ككل							

يوضح الجدول السابق أن: مستوى المعوقات التي تواجه إسهامات رأس المال الفكري في تحقيق الإبداع الوظيفي للعاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي متوسط حيث بلغ المتوسط الحسابي (1.99)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول ضعف الحوافز الإدارية والمادية التي تجعل الجامعة أكثر ابتكاراً وتمكناً من استثمار رأس

مالها الفكري بمتوسط حسابي (2.13)، يليه الترتيب الثاني إتباع النظام التقليدي لتقييم أداء العاملين بما لا يشجع علي الإبداع بمتوسط حسابي (2.06)، ثم الترتيب الثالث ضعف تشجيع العاملين بإدارة رعاية الشباب علي الإبداع في العمل بمتوسط حسابي (2.03) وبانحراف معياري (0.76)، يليه الترتيب الرابع ضعف الإمكانيات اللازمة لتطبيق واستخدام المعارف والأفكار بمتوسط حسابي (2.03) وبانحراف معياري (0.84)، وأخيراً الترتيب العاشر ضعف المعارف المهنية لدي العاملين بإدارة رعاية الشباب لتطوير العمل بمتوسط حسابي (1.82).

المحور الخامس: مقترحات تفعيل إسهامات رأس المال الفكري في تحقيق الإبداع الوظيفي للعاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي:

جدول (16) يوضح مقترحات تفعيل إسهامات رأس المال الفكري في تحقيق الإبداع الوظيفي للعاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي (ن=109)

م	العبارات	الاستجابات						المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب
		نعم		إلى حد ما		لا				
		ك	%	ك	%	ك	%			
1	توفير قاعدة بيانات فعالة لتنمية رأس المال الفكري	80	73.4	25	22.9	4	3.7	2.7	0.54	1
2	تشجيع العاملين علي استخدام أساليب إبداعية لتطوير العمل	77	70.6	28	25.7	4	3.7	2.67	0.55	3
3	تنمية ثقافة التعاون الفكري الإبداعي بين مجلس الإدارة والعاملين	68	62.4	28	25.7	13	11.9	2.5	0.7	9
4	توفير اتصال فعال بين إدارة رعاية الشباب المركزية وإدارات رعاية الشباب بالكليات المختلفة	60	55	49	46	-	-	2.55	0.5	5
5	نشر الوعي لدي العاملين بأهمية رأس المال الفكري لتحقيق الإبداع لهم	66	60.6	35	32.1	8	7.3	2.53	0.63	7
6	توفير بيئة داعمة للابتكار والحلول الإبداعية للمشكلات	44	40.4	61	56	4	3.7	2.37	0.56	10
7	العمل علي تنمية القدرات الإبداعية للعاملين بإدارة رعاية الشباب	73	67	36	33	-	-	2.67	0.47	2
8	الاستفادة من الخبرات في مجال رأس المال الفكري	62	56.9	43	39.4	4	3.7	2.53	0.57	6
9	الاهتمام بتوفير الثقافة التنظيمية للعاملين بإدارة رعاية الشباب	67	61.5	42	38.5	-	-	2.61	0.49	4
10	التركيز علي استخدام القدرات التكنولوجية للعاملين لتنفيذ الأفكار الإبداعية بإدارة رعاية الشباب	55	50.5	54	49.5	-	-	2.5	0.5	8
	المقترحات ككل							2.56	0.33	مستوى مرتفع

يوضح الجدول السابق أن: مستوى مقترحات تفعيل إسهامات رأس المال الفكري في تحقيق الإبداع الوظيفي للعاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي مرتفع حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.56)، ومؤشرات ذلك وفقاً لترتيب المتوسط الحسابي: الترتيب الأول توفير قاعدة بيانات فعالة لتنمية رأس المال الفكري بمتوسط حسابي (2.7)، يليه الترتيب الثاني العمل علي تنمية القدرات الإبداعية للعاملين بإدارة رعاية الشباب بمتوسط حسابي (2.67) وبتحرف معياري (0.47)، ثم الترتيب الثالث تشجيع العاملين علي استخدام أساليب إبداعية لتطوير العمل بمتوسط حسابي (2.67) وبتحرف معياري (0.55)، يليه الترتيب الرابع الاهتمام بتوفير الثقافة التنظيمية للعاملين بإدارة رعاية الشباب بمتوسط حسابي (2.61)، وأخيراً الترتيب العاشر توفير بيئة داعمة للابتكار والحلول الإبداعية للمشكلات بمتوسط حسابي (2.37). ويتفق ذلك مع دراسة انجبيدون وايبديرو (2021) Obadiaru&Inegbedion, والتي بحثت في الإبداع للتأكد من مدى قدرة إبداع القوى العاملة على تعزيز الكفاءة التنظيمية. وأظهرت النتائج أن ثلاثة من بنيات الإبداع الأربعة كانت اشارات مهمة للإبداع. وان البيئة التنافسية ورأس المال الاجتماعي والعوامل التكنولوجية تؤثر على الإبداع وأن الإبداع يتنبأ بالكفاءة التنظيمية

المحور السادس: اختبار فروض الدراسة:

جدول (17) يوضح العلاقة بين رأس المال الفكري وتحقيق الإبداع الوظيفي للعاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي

الإبداع الوظيفي ككل	الاهتمام بالتفاصيل	الحساسية للمشكلات	المرونة	الطلاقة	الأصالة	المتغيرات التابعة	
						المتغيرات المستقلة	
**0.664	**0.445	**0.517	**0.489	**0.607	**0.511	رأس المال البشري	r = 0.911
**0.684	**0.524	**0.545	**0.542	**0.672	**0.374	رأس المال الهيكلي	
**0.653	**0.472	**0.374	**0.529	**0.668	**0.497	رأس المال العلاقتي	
**0.686	**0.530	**0.718	**0.455	*0.556	**0.385	رأس المال الإبداعي	
**0.785	**0.575	**0.639	**0.585	**0.726	**0.516	أبعاد رأس المال الفكري ككل	

* معنوي عند (0.05)

** معنوي عند (0.01)

يوضح الجدول السابق أن: توجد علاقة طردية دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.01) بين رأس المال الفكري وتحقيق الإبداع الوظيفي للعاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي. وأن أكثر أبعاد رأس المال الفكري ارتباطاً بتحقيق الإبداع الوظيفي للعاملين بأجهزة

رعاية الشباب الجامعي تمثلت فيما يلي: رأس المال الإبداعي، يليه رأس المال الهيكلي، ثم رأس المال البشري، وأخيراً رأس المال العلاقتي. وقد يرجع ذلك إلي وجود ارتباط طردي متوسط بين هذه الأبعاد وأنها جاءت معبرة عن ما تهدف الدراسة تحقيقه.

جدول (18) يوضح تحليل الانحدار البسيط لأثر رأس المال الفكري على تحقيق الإبداع الوظيفي للعاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي

معامل التحديد R ²	معامل الارتباط R	اختبار (ف) F-Test	اختبار (ت) T-Test	معامل الانحدار B	المتغير التابع	المتغيرات المستقلة
**0.441	**0.664	**84.338	**9.184	0.484	تحقيق الإبداع الوظيفي للعاملين ككل	رأس المال البشري
**0.467	**0.684	**93.887	**9.690	0.579		رأس المال الهيكلي
**0.427	**0.653	**79.651	**8.925	0.629		رأس المال العلاقتي
**0.470	**0.686	**94.994	**9.746	0.526		رأس المال الإبداعي
**0.616	**0.785	**171.955	**13.113	0.749		رأس المال الفكري ككل

* معنوي عند (0.05)

** معنوي عند (0.01)

يوضح الجدول السابق أن: تشير قيمة معامل الارتباط بين المتغير المستقل " رأس المال البشري " والمتغير التابع " تحقيق الإبداع الوظيفي للعاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي " إلى وجود ارتباط طردي متوسط بين المتغيرين عند مستوى معنوية (0.01). وتشير نتيجة اختبار (ف) إلى معنوية نموذج الانحدار، وبلغت قيمة معامل التحديد (0.441)، أي أن رأس المال البشري يفسر نسبة (44.1%) من التباين الكلي في تحقيق الإبداع الوظيفي للعاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي. مما يجعلنا نقبل الفرض الفرعي الأول للدراسة والذي مؤداه " توجد علاقة طردية تأثيرية دالة إحصائياً بين رأس المال البشري وتحقيق الإبداع الوظيفي للعاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي. وتشير قيمة معامل الارتباط بين المتغير المستقل " رأس المال الهيكلي " والمتغير التابع " تحقيق الإبداع الوظيفي للعاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي " إلى وجود ارتباط طردي متوسط بين المتغيرين عند مستوى معنوية (0.01). وتشير نتيجة اختبار (ف) إلى معنوية نموذج الانحدار، وبلغت قيمة معامل التحديد (0.467)، أي أن رأس المال الهيكلي يفسر نسبة (46.7%) من التباين الكلي في تحقيق الإبداع الوظيفي للعاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي. مما يجعلنا نقبل الفرض الفرعي الثاني للدراسة والذي مؤداه " توجد علاقة طردية تأثيرية دالة إحصائياً بين رأس المال الهيكلي وتحقيق الإبداع الوظيفي للعاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي ، تشير قيمة معامل الارتباط بين المتغير

المستقل " رأس المال العلاقتي " والمتغير التابع " تحقيق الإبداع الوظيفي للعاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي " إلى وجود ارتباط طردي متوسط بين المتغيرين عند مستوى معنوية (0.01). وتشير نتيجة اختبار (ف) إلى معنوية نموذج الانحدار، وبلغت قيمة معامل التحديد (0.427)، أي أن رأس المال العلاقتي يفسر نسبة (42.7%) من التباين الكلي في تحقيق الإبداع الوظيفي للعاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي. مما يجعلنا نقبل الفرض الفرعي الثالث للدراسة والذي مؤداه " توجد علاقة طردية تأثيرية دالة إحصائياً بين رأس المال العلاقتي وتحقيق الإبداع الوظيفي للعاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي ". وتشير قيمة معامل الارتباط بين المتغير المستقل " رأس المال الإبداعي " والمتغير التابع " تحقيق الإبداع الوظيفي للعاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي " إلى وجود ارتباط طردي متوسط بين المتغيرين عند مستوى معنوية (0.01). وتشير نتيجة اختبار (ف) إلى معنوية نموذج الانحدار، وبلغت قيمة معامل التحديد (0.470)، أي أن رأس المال الإبداعي يفسر نسبة (47%) من التباين الكلي في تحقيق الإبداع الوظيفي للعاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي. مما يجعلنا نقبل الفرض الفرعي الرابع للدراسة والذي مؤداه " توجد علاقة طردية تأثيرية دالة إحصائياً بين رأس المال الإبداعي وتحقيق الإبداع الوظيفي للعاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي ". وتشير قيمة معامل الارتباط بين المتغير المستقل " رأس المال الفكري ككل " والمتغير التابع " تحقيق الإبداع الوظيفي للعاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي " إلى وجود ارتباط طردي قوي بين المتغيرين عند مستوى معنوية (0.01). وتشير نتيجة اختبار (ف) إلى معنوية نموذج الانحدار، وبلغت قيمة معامل التحديد (0.616)، أي أن رأس المال الفكري ككل يفسر نسبة (61.6%) من التباين الكلي في تحقيق الإبداع الوظيفي للعاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي. مما يجعلنا نقبل الفرض الرئيس للدراسة والذي مؤداه " توجد علاقة طردية تأثيرية دالة إحصائياً بين رأس المال الفكري وتحقيق الإبداع الوظيفي للعاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي ".

جدول (19) يوضح تحليل الانحدار المتعدد لتباين تأثير أبعاد رأس المال الفكري على تحقيق الإبداع الوظيفي للعاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي

معامل التحديد R ²	معامل الارتباط R	اختبار (ف) F-Test	اختبار (ت) T-Test	معاملات بيتا	معامل الانحدار B	المتغير التابع	المتغيرات المستقلة
0.631 **	0.794 **	44.465 **	1.220	0.121	0.088	تحقيق الإبداع الوظيفي للعاملين ككل	رأس المال البشري
			1.868	0.195	0.165		رأس المال الهيكلي
			**4.282	0.326	0.314		رأس المال العلاقتي
			**3.244	0.299	0.229		رأس المال الإبداعي

* معنوي عند (0.05)

** معنوي عند (0.01)

يوضح الجدول السابق أن: بلغت قيمة معامل الارتباط المتعدد بين جميع المتغيرات المستقلة لأبعاد رأس المال الفكري ككل والمتمثلة في: " رأس المال البشري، ورأس المال الهيكلي، ورأس المال العلاقتي، ورأس المال الإبداعي " والمتغير التابع " تحقيق الإبداع الوظيفي للعاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي " (0.794)، وهي دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.01)، وتدل على وجود ارتباط طردي قوي بين المتغيرين. وتشير نتيجة اختبار (ف) إلى معنوية نموذج الانحدار، وبلغت قيمة معامل التحديد (0.631)، أي أن أبعاد رأس المال الفكري ككل والمتمثلة في: " رأس المال البشري، ورأس المال الهيكلي، ورأس المال العلاقتي، ورأس المال الإبداعي " تفسر (63.1%) من التباين الكلي في تحقيق الإبداع الوظيفي للعاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي. تشير نتيجة اختبار (ت) إلى أن تأثير متغيرين مستقلين فقط وهي " رأس المال العلاقتي، ورأس المال الإبداعي " على المتغير التابع " تحقيق الإبداع الوظيفي للعاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي " يعتبر تأثيراً معنوياً وذا دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.01). بينما كان تأثير المتغيرات المستقلة الأخرى " رأس المال البشري، ورأس المال الهيكلي " غير معنوي وغير دال إحصائياً.

ومن خلال قيم معاملات بيتا Beta يمكن ترتيب المتغيرات المستقلة المعنوية حسب الأهمية النسبية، وذلك كما يلي: -1 رأس المال العلاقتي (بيتا=0.326). -2 رأس

المال الإبداعي (بيتا=0.299). ويشير ذلك إلى تباين تأثير " رأس المال العلاقتي، ورأس المال الإبداعي " أكثر من تأثير " رأس المال البشري، ورأس المال الهيكلي " على تحقيق الإبداع الوظيفي للعاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي .

مما يجعلنا نقبل الفرض الرئيس للدراسة وفروضه الفرعية والذي مؤداه " توجد علاقة طردية تأثيرية دالة إحصائياً بين رأس المال الفكري وتحقيق الإبداع الوظيفي للعاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي " .

المحور السابع : التصور التخطيطي المقترح لتحقيق الإبداع الوظيفي للعاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي باستخدام رأس المال الفكري .

المسلمات التي ينطلق منها التصور المقترح:

1- المعلومات المتاحة للعاملين بأجهزة رعاية الشباب في اطار عملهم بالأنشطة الطلابية بالجامعة.

2- المهارات والخبرات التي تتوافر لدي العاملين الخاصة بإنجاز بالعمل

3- الصفات والخصائص الشخصية لكل شخص في فريق العمل

4- السلوكيات الايجابية للعاملين كالمبادرة بالأفكار الجديدة والمرونة والدافعية

5- توفر مهارات التفكير الابداعي والقدرة علي حل المشكلات واتخاذ القرارات

6- توفر نظم و وسائل الإدارة القائمة على الثقة و تشجيع الإبداع و الأفكار الجديدة

أهداف التصور المقترح : يتمثل الهدف الرئيسي للتصور المقترح في استخدام راس المال

الفكري في تحقيق الإبداع الوظيفي للعاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي. وبيئق منه

أهداف فرعية وهي : - الاهتمام بتنمية راس المال الفكري بما يسهم في تحقيق الإبداع

الوظيفي للعاملين بأجهزة رعاية الشباب الجامعي، وإيجاد المعارف والمهارات الجديدة ،

حيث يجب أن توضع المؤشرات والمعايير اللازمة التي توظف على أساسها رأسمالها

الفكري من أجل الوصول الي المعرفة الجديدة

- الاستفادة من مكونات راس المال الفكري بأجهزة رعاية الشباب الجامعي وخاصة

راس المال الابداعي بما يحقق الابداع الوظيفي للعاملين بها.

- احتياج العاملين بهذه الاجهزة لبناء قدراتهم الابداعية لتحقيق الابداع الوظيفي

لديهم.

- زيادة قدرة أجهزة رعاية الشباب على مواجهة المشكلات وإيجاد الحلول الإبداعية
- تزويد الموظفين بمهارات ابداعية في التفكير والتحليل المنطقي لمشكلات العمل.
- غرس تنمية الثقافة الإبداعية بين الموظفين وحثهم على تبني السلوك الإبداعي في أداء مهامهم ضمن حدود وظائفهم وإشراكهم في الاهداف من خلال توجيه ثقافة الموظفين الإبداعية لتكون جزء من ثقافة المؤسسة
- تعزيز دور ثقافة التميز والتجديد والإبداع مما سينعكس بالإيجاب على أداء العاملين بأجهزة رعاية الشباب وتوفير مرونة عالية للعاملين في أسلوب أدائهم لأعمالهم، لتمكينهم من توليد الأفكار الإبداعية

الفئات المستهدفة: (مديري ادارات لجان الانشطة المختلفة - اخصائيو النشاط - الاخصائيو الاجتماعيون)

المؤشرات التخطيطية للتصور المقترح:

* مؤشرات مرتبطة بمكونات راس المال الفكري لتحقيق الابداع الوظيفي للعاملين بأجهزة رعاية الشباب: 1- راس المال البشري: الاهتمام بدعم الأفكار والحلول الإبداعية المقترحة من العاملين ، بالإضافة الي تقديم الحوافز والمكافآت للعاملين المبدعين والمشاركة في عمليات اتخاذ القرار وتحسين مهارات التفكير الإبداعي للعاملين بأجهزة رعاية الشباب.

2- راس المال الهيكلي: العمل علي توفير قواعد بيانات ونظم معلومات حديثة تساعد علي جمع المعلومات وتطويرها وتصنيفها حسب النوع والأهمية ، وإجراءات لحماية الملكية الفكرية، بالإضافة الي توفير ميزانية مناسبة لدعم الأنشطة والتطوير بها مع توفير الاتصالات المناسبة لتحسين عملية المشاركة وخلق أفكار جديدة

3- راس المال العلاقائي: العمل علي استطلاع رأي العاملين حول أداء الإدارة ، وإيجاد حلول سريعة للمشكلات بها ، والحفاظ علي التواصل المستمر بالمجتمع ومؤسساته، والاهتمام بالتنسيق بين العاملين بها عند تنفيذ الأنشطة، تطوير الأنشطة بما يتناسب مع احتياجات ومشكلات المجتمع ومستحدثاته، وتقديم حلول مبتكرة لها .

3- راس المال الإبداعي: من خلال اصدار قوانين تسمح بتنظيم الحصول علي براءات الاختراع، وتحويل الأفكار الجديدة إلي برامج تطبيقية ، وزيادة عدد المشروعات البحثية وبراءات الاختراع المقدمة من العاملين بها مع حفظ حقوق النشر للأبحاث العلمية ، والحرص علي تنوع الخدمات التي تقدمها:

مراحل التنفيذ	الآليات	إجراءات التنفيذ	الفترة الزمنية للتنفيذ	جهات التنفيذ المقترحة	الاساليب المستخدمة
مرحلة الإعداد والتجهيز	نشر ثقافة راس المال الفكري بين العاملين باجهزة رعاية الشباب	تحديد مقدار ما يمتلكه العاملين باجهزة رعاية الشباب من راس المال الفكري تحديد الاحتياجات التدريبية اللازمة لإكساب العاملين المعارف والمهارات الإبداعية والأفكار الجديدة وتميئتها وضع مجموعة من البرامج والانشطة لتحفيز الموظفين الذين يساهمون في خلق أو تطوير أو تقديم أفكار جديدة تعمل علي تحسين العمل تشجيع العاملين علي المبادرات الفردية للتجديد والابداع الاستماع الي اقتراحات العاملين بما يحقق التحسين للعمل	سنوي	ادارة الجامعة	اسلوب العصف الذهني الاجتماعي اللجان المناقشات
مرحلة التنفيذ	تنفيذ الانشطة والعمليات الخاصة براس المال الفكري وتحقيق الابداع الوظيفي	وضع معايير لاختيار العاملين ذو القدرات المتميزة ومعايير للأداء الجيد لإنتاج أفكار جديدة تحديث الهياكل التنظيمية لتبادل الأفكار والمعلومات والخبرات بين العاملين العمل علي جذب الطلاب الجدد والتميزين المبدعين العمل بذكاء من خلال عقد الشراكات مع مؤسسات تعليمية ومجتمعية متميزة تطوير القدرات الإبداعية والتدريب علي مهارات الابداع استخدام اساليب جديدة لخلق الابداع والأفكار الجديدة المرونة في تطبيق الأنظمة واللوائح وضرورة تطويرها	سنوي	اجهزة رعاية الشباب	اسلوب حلقات الجودة ورش العمل
مرحلة المتابعة والتقويم	وضع معايير للمتابعة	متابعة التغييرات وكل جديد في وضع وتنفيذ الانشطة الطلابية الوقوف علي نقاط القوة والضعف عند تنفيذ الانشطة العمل علي تقديم التسهيلات التي تشجع علي اخراج الأفكار الجديدة والابداع لدي العاملين تقييم الاداء للعاملين وفقا للابداع في العمل لتأكيد الثقة بهم	سنوي	الجامعة واجهزة رعاية الشباب	اسلوب المجموعات لعرض الأفكار وتقييمها

قائمة المراجع

ابو زيد ، خالد ذيب (2010) اثر القوة التنظيمية علي الابداع الوظيفي للعاملين في البنوك التجارية الاردنية، رسالة ماجستير غير منشورة ، قسم ادارة الاعمال ، كلية الاعمال ، جامعة الشرق الاوسط الاردن
 اسماعيل ، مودة اسماعيل حسن (2014). أثر بيئة العمل في الابداع الاداري ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا

- التابعي، كمال (2007) التنمية البشرية دراسة لحالة مصر، القاهرة، مكتبة الانجلو المصرية
حسانين، علاء أحمد جاد الكريم. (2021). تصور مقترح لتنمية رأس المال الفكري لدى القيادات بالجامعات
المصرية لتحقيق الميزة التنافسية. مجلة البحث العلمي في التربية، ع22، 11، 1 - 42
الزهيري، ابراهيم عباس. (2012). رأس المال الفكري الخيار الاستراتيجي المستقبلي لمؤسسات التعليم
العالي، المؤتمر السنوي (العربي السابع-الدولي الرابع) لكلية التربية النوعية بالمنصورة بعنوان:
ادارة المعرفة وادارة رأس المال الفكري في مؤسسات التعليم العالي في مصر والوطن العربي، جامعة
المنصورة في الفترة من 11-12 أبريل
سبرينة، مانع (2015). أثر استراتيجية تنمية الموارد البشرية على أداء الأفراد في الجامعات: دراسة حالة
عينة من الجامعات الجزائرية، رسالة دكتوراه غير منشورة، تخصص تنظيم الموارد البشرية
الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية وزارة التعليم العالي والبحث العلمي جامعة محمد خيضر -
بسكرة - كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير قسم علوم التسيير
سهيلة، عبد الجبار مصطفى & بياض، طيب سعيدة (2019). الإبداع الوظيفي كمدخل لتحسين أداء الموارد
البشرية في ظل التغيرات البنائية لمنظمات الأعمال دراسة حالة مديرية توزيع الكهرباء والغاز تندوف
-الجزائر المجلد 03/ العدد: 2، مجلة آفاق علوم الإدارة والاقتصاد
الطاني، محسن عبد الأمير عطية (2021). رأس المال البشري وتأثيره في تعزيز الأداء الإبداعي للعاملين
دراسة تحليلية لآراء عينة من العاملين في معمل إسمنت سامان في محافظة المثنى رسالة مقدمة الى
مجلس كلية الإدارة والاقتصاد/جامعة كربلاء وهي جزء من متطلبات نيل درجة الماجستير علوم إدارة
الاعمال جمهورية العراق وزارة التعليم العالي والبحث العلمي جامعة كربلاء كلية الإدارة والاقتصاد
قسم إدارة الاعمال
عبد الباقي، حياة & كويد، سفيان. (2021). تأثير القيادة الإبداعية على بناء وتعزيز رأس المال الفكري
دراسات. مجلة الاجتهادات للدراسات القانونية والاقتصادية. مج (10) ع (1).
عبد الرزاق، نور (2020). دور رأس المال الفكري في تحقيق الأبداع التقني المجلة الدولية للعلوم الإنسانية
والاجتماعية. ع(16)
عبد المنعم، أسامة & المطارنة، عبد الوهاب (2009). رأس المال الفكري وأثره على الإبداع والتفوق
المؤسسي في الشركات الصناعية الأردنية. عمان: جامعة الزرقاء، مجلة ابحاث اقتصادية وادارية،
ع6، ص 87-120
العجمي، حجاج مبارك & بدران، حازم علي احمد. (2010). مفهوم رأس المال الفكري وأهميته في مؤسسات
التعليم العالي، دراسة مقدمة لمؤتمر بعنوان " نحو رؤية استراتيجية جديدة للمؤسسات الحكومية "
وزارة الأوقاف والشئون الاسلامية، قطاع التخطيط والتطوير، في الفترة من 18-20 يناير، الكويت
الفرج، أسامة (2021). إدارة المعرفة ورأس المال الفكري، منشورات الجامعة الافتراضية السورية
،الجمهورية العربية السورية ، <https://creativecommons.org/licenses/by-nd/4.0/legalcode.ar>
القرابي، عبد الحميد عبد المنعم عبد الحميد خميس (2022). رؤية تخطيطية لمتطلبات تنفيذ الأنشطة الطلابية
في تدويل التعليم الجامعي الأزهر، جامعة الأزهر كلية التربية بالقاهرة مجلة التربية، أكتوبر العدد:
(196)، الجزء، (1)
قرني، أسامة محمود & العتيق، ابراهيم مرعي(2012). ادارة رأس المال الفكري بالجامعات المصرية كمدخل
لتحقيق قدرتها التنافسية، مجلة التربية، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، العدد. 38
قطامي، يوسف (2013). النظرية المعرفية في التعلم، دار المسيرة، عمان
مقدم، عبد الجليل، & عدنان، خولة (2019). أثر القوة التنظيمية على الإبداع الوظيفي للعاملين: دراسة حالة
كلية العلوم الاقتصادية جامعة بشار. مجلة اقتصاد المال والأعمال، مج4، ع2.
الهالي، الشريبي الهالي (2011). إدارة رأس المال الفكري وقياسه وتنميته كجزء من إدارة المعرفة في
مؤسسات التعليم العالي مجلة بحوث التربية النوعية جامعة المنصورة مصر عدد 22.
ورقلة، احمد، مروة & ابراهيم، نسيم (2008). الريادة وادارة المشروعات الصغيرة، الشركة العربية
المتحدة للتسويق والتوريدات، القاهرة، مصر.
وينجز، جيمس (2004). 100 طريق لحل المشكلات الادارية، ترجمة عبد الرحمن توفيق ط، بيميك.
ياسين. سعد (2010). أسس الإدارة دار البازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

يوسف، خالد الحاج الضويك العشاري، ابراهيم محمد الامين. (2019). إدارة المعرفة وأثرها على الابداع الوظيفي: دراسة حالة: شركة النيل للبتروك "2018 - 2019م"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة إفريقيا العالمية، الخرطوم.

المراجع الأجنبية:

- Cohen & Kaimenakis**, (2006). Intellectual Capital And Corporate Performance Acknowledge Intensive SMES", Working Paper, p.5. <http://ssrn.com>
- Cricelli., Grimaldi and Rogo** (2013). A theoretical Framework for Assessing Management and Indexing Intellectual Capital, Journal of Intellectual Capital, No.4, Vol, 14, pp.501-521.
- Dvir, T., Eden, D., Avolio, B. J., & Shamir, B.** (2002). Impact of transformational leadership on follower development and performance: A field experiment. Academy of Management Journal, 45.
- Eisenbeiss, S. A., Van Knippenberg, D., & Boerner, S.** (2008). Transformational leadership and team innovation: Integrating team climate principles. Journal of Applied Psychology.
- Emami M., Rezaei.S, Valaei.N**(2022). Creativity mindset as the organizational capability: the role of creativity-relevant processes, domain-relevant skills and intrinsic task motivation, Asia-Pacific Journal of Business Administration · April 2022 DOI: 10.1108/APJBA-12-2020.
- Inegbedion.H.E,Obadiaru.E.etal**(2021). Creativity and organizational efficiency:empirical evidence from private organizations IN NIGERIA, Creativity studies .ISSN 2345-0479 / e ISSN 2345-0487, Volume 14 Issue 2: 461–487 <https://doi.org/10.3846/cs.2021.12446>
- Kassa, Erstu Tarko**(2021). Examining employees creativity in commercial bank of Ethiopia Woldia branches, Journal of Innovation and Entrepreneurship <https://doi.org/10.1186/s13731-021-00178-0>
- Khan, Muhammad Hassaan ,et al**(2018). Impact of Intellectual Capital and Social Capital on the Human Resource Performance in the Chemical Industries in Pakistan, Universal Journal of Industrial and Business Management 4(1): ,
- Revellin Silvana, Mouritsen Jan** (2023). Intellectual capital, innovation and the bushy form of knowledge capitalization Vol.:(0123456789)Journal of Management and Governance <https://doi.org/10.1007/s10997-023-09691-813>
- Roos, G., & et al.** (1997). Intellectual Capital: Navigating in the New Business Landscape, London: Macmillan Press LT
- Saul Neves de Jesus, Claudia Lenuța Rus, Willy Lens & Susana Imaginário** (2013). Intrinsic Motivation and Creativity Related to Product: A Meta-analysis of the Studies Published Between 1990–2010, Creativity Research Journal, 25:1, 80-84, DOI.
- Yesuf Y. M. , Getahun D. A. & Debas. A.** (2023). Factors affecting “employees’ creativity”: the mediating role of intrinsic motivation, Volume 12, article number 31, [Journal of Innovation and Entrepreneurship](https://doi.org/10.3846/cs.2021.12446)
- Zhou, J., & Shalley, C. E.** (2003). Research on employee creativity: A critical review and directions for future research. Research in Personnel and Human Resources Management, 22.