

واقع ممارسات رأس المال الفكري بوزارة الثقافة والرياضة والشباب بسلطنة عمان
The Reality of Intellectual Capital practices in the Ministry of Culture, Sports and Youth in Oman

ياسر الفتحي¹، أحمد فاروق²، محمد لاشين³

¹ معلم رياضة مدرسية، سلطنة عمان yalfathi481@gmail.com، ² جامعة السلطان قابوس، kingfarouk@squ.edu.om

³ جامعة السلطان قابوس، lashin@squ.edu.om

معلومات عن البحث: تاريخ الاستلام: 2022/01/12 تاريخ القبول: 2022/03/17 تاريخ النشر: 2022/06/01 الكلمات المفتاحية: رأس المال الفكري، الإبداع الرياضي، وزارة الثقافة والرياضة والشباب، سلطنة عمان الباحث المرسل: أحمد فاروق رجب الايمل: kingfarouk@squ.edu.om	تهدف الدراسة إلى التعرف على واقع ممارسات رأس المال الفكري بوزارة الثقافة والرياضة والشباب بعمان في الجانب الرياضي، استخدم المنهج الوصفي المسحي في تحقيق أهداف الدراسة، والإستبانة كأداة لجمع البيانات، ومجتمع من جميع العاملين في إدارة الرياضة بالوزارة والبالغ عددهم (649)، تكونت العينة من (178) عاملاً يمثلون المجتمع، وأظهرت النتائج حصول رأس المال الفكري ومحاوره (البشري، الهيكلي، العلاقات) على مستوى متوسط، كما أن وجود اهتمام في قبول أفكار ومقترحات العاملين وتعزيز العلاقات الداخلية بين المديريات والدوائر والأقسام، وأظهرت ضعف آليات التطوير في البرامج التدريبية، وضعف الثقافة التنظيمية المرتبطة بتحليل سلوكيات العاملين، كما أوصت الدراسة باعتماد أدوات قياس أكثر تخصصية لأداء العاملين والاستعانة بالنتائج في تحديد الاحتياجات التدريبية.
Keywords : Intellectual capital, Sports creativity, Ministry of Culture, Sports and Youth, Sultanate of Oman	The study aims to identify the reality of intellectual capital practices at the Ministry of Culture, Sports and Youth in Oman in the sports aspect. The descriptive survey method was used to achieve the objectives of the study, the questionnaire as a tool for data collection, and a community of all (649) employees in the sports administration in the ministry. The sample consisted of (178) workers representing the community, and the results showed that the intellectual capital and its axes (human, structural, relations) are at an average level, and there is an interest in accepting the ideas and suggestions of the workers and strengthening the internal relations between the directorates, departments and divisions, and showed the weakness of the development mechanisms in the training programs, Weak organizational culture related to employee behavior analysis. The study also recommended the adoption of more specialized measurement tools for the performance of employees and the use of the results in determining training needs.

1. المقدمة:

يُعتبر رأس المال الفكري وبصورةٍ أساسية في المؤسسات الخدمية من أصولها الرئيسية، حتى تستطيع هذه المؤسسات تحقيق أهدافها وتفعيل الاستمرارية في نشر الرسالة المؤسسية؛ لذا فإن رأس المال الفكري يُعد مهماً جداً للمؤسسات التي تعتمد على المعلومات والمعرفة بشكلٍ أساسي، وبناءً على تسارع التطور والتقدم في الجانب التقني؛ أصبحت هذه المؤسسات بحاجة للعقول المبدعة والواعية جداً، والقدرة على تحقيق الاستفادة المثلى من التطور التقني في عملها المؤسسي (أمعوش، 2020؛ رليد وعثماني، 2020؛ عدوكة وآخرون، 2019). بحيث يتم تحويل هذه المعرفة إلى قيمة أساسية لنجاح المؤسسة (حسناوي وفوزي، 2019). ونعني برأس المال الفكري هو القوة العقلية لدى الموظفين ومعارفهم وخبراتهم، يضاف إليها ما تمتلكه المؤسسات من موارد ومنابع معرفية، والمتوفرة في ثقافة المؤسسة وفلسفتها وقواعد المعلومات والعمليات، حيث يتكون رأس المال الفكري من ثلاثة عناصر وهي: رأس المال البشري، ورأس المال الهيكلي، ورأس مال العلاقات (اميري وعجلان، 2017). وحيث أنه يتوجب على المؤسسات الرياضية الاهتمام برأس مالها الفكري والعمل على قياسه باعتباره المصدر الأهم لتحقيق الأبداع والإبتكار، وذلك عبر اتخاذ ممارسات تعمل على تحسين معرفة ومهارات وقدرات موظفيهم، كما أن اعتماد نهج إداري يشجع ويحفز التعلم داخل المؤسسة مسألة مهمة لتراكم وتطوير رأس المال الفكري (Dagli, 2019). وتُظهر ركيزة رأس المال البشري والبحث العلمي، وهي إحدى ركائز مُدخلات الإبتكار في مؤشر الإبتكار العالمي، ويتم التعبير عنها بمجموع نقاط من (100) نقطة، حيث احتلت السلطنة المركز (35) بمجموع نقاط (43.3) لعام (2019)، والمركز (43) بمجموع نقاط (38.1) لعام (2020)، والمركز (45) بمجموع نقاط (37.9) لعام (2021) (World Intellectual Property

(Organization [WIPO], 2019, 2020, 2021). كما يُظهر مؤشر رأس المال البشري - مؤشر يتراوح بين (0) و(1) وهو يقيس مدى إنتاجية الجيل القادم من العاملين بناءً على قياس التعليم والصحة -، والذي يصدر من البنك الدولي احتلال السلطنة للمركز (54) لعام (2018) بمعدل (0.62) من بين (157) دولة تضمنها المؤشر، وتراجع السلطنة للمركز (64) لعام (2020) بمعدل (0.61) من بين (174) دولة (World Bank, 2018, 2020). كما يُظهر أيضاً تقرير الجاهزية لمستقبل الإنتاج، والذي أصدره المنتدى الإقتصادي العالمي في يناير من العام (2018)، حيث شمل (100) دولة، والذي يعتمد على مؤشرين رئيسيين هما: هيكلية الإنتاج، ومحركات الإنتاج، حيث يشمل مؤشر محركات الإنتاج على عدة عوامل رئيسية - يتم التعبير عن العوامل بمجموع من (10) نقاط - منها عامل رأس المال البشري الذي احتلت فيه السلطنة المرتبة (50) ب (5.1) نقطة (World Economic Forum, 2018). وقد قام الباحثون باستطلاع رأي مبدئي على عينة من وزارة الثقافة والرياضة والشباب بسلطنة عمان، بلغت (16) فرداً (مدير دائرة، رئيس قسم، موظف)، بهدف التحقق من بعض جوانب العمل الإداري في المجال الرياضي فيما يتعلق برأس المال الفكري، واتفقت عينة الاستطلاع على عدم وجود اهتمام واضح من قبل الوزارة في استخدام آليات تطوير رأس المال الفكري، بغرض تسيير أعمالها بما يخدم مصلحة العمل ويحقق أهدافها الإستراتيجية، كما أنه لا يتم تقييم العمليات الإدارية في الوزارة بشكل مستمر، كما اتفقت بأن الوزارة لا تقوم بالإعلان عن خطتها السنوية للمستفيدين من خدماتها، حسب ما أظهره استطلاع الرأي، وقد وجد الباحثون أنه من منطلق ما جاء في رؤية عمان (2040) فيما يتعلق بأهمية رأس المال البشري كعنصر رئيسي في التنمية الشاملة، والدور الذي يلعبه كلاً من رأس المال الهيكلي ورأس مال العلاقات في تعزيز دور رأس المال البشري في العمل المؤسسي، وسعي سلطنة عمان من خلال رؤية عمان (2040) لإحداث تقدم في تصنيف

السلطنة على عددٍ من المؤشرات المتضمنة لرأس المال البشري، ، أهمية بحث واقع ممارسات رأس المال الفكري بوزارة الثقافة والرياضة والشباب بسلطنة عمان.

الدراسات السابقة:

هدفت دراسة Jovisic Simic (2020) إلى التعرف على رأس المال الفكري كعامل نجاح في المنظمات الرياضية، حيث استخدم الباحثون المنهج الوصفي من خلال توزيع استبانتين على عينة الدراسة، إحداهما تتعلق برأس المال النقدي (الملموس)، والأخرى برأس المال الفكري (غير الملموس)، وتمثلت عينة الدراسة في (101) موظفاً وموظفة في (7) منظمات رياضية في صربيا (6 أندية كرة قدم، اتحاد كرة القدم الصربي)، حيث تم تقسيمها إلى قسمين: منظمات ناجحة وعددها (3) وتكونت عينتها من (52) موظفاً وموظفة، ومنظمات أقل نجاحاً وعددها (4) وتكونت عينتها من (49) موظفاً وموظفة، وخُصت الدراسة إلى أن مستوى رأس المال الفكري مرتفع جداً، حيث جاء رأس المال العلانقي متقدماً على رأس المال البشري ثم يليه رأس المال الهيكلي، كما توصلت إلى أن رأس المال الفكري يُعد عامل مهم في النجاح المالي للمنظمات الرياضية.

كما هدفت دراسة Farag (2020) للتعرف على تصور مقترح لتنمية رأس المال الفكري في الاتحاد المصري لرفع الأثقال في ضوء اقتصاد المعرفة، حيث استخدم الباحثون المنهج الوصفي من خلال توزيع استبانة على عينة الدراسة، وتكونت عينة الدراسة من (132) فرداً من أعضاء اللجان الفنية والإدارية في الاتحاد، وكذلك العاملين في الاتحاد ومدير الاتحاد المالي والإداري ومديري الفروع، واستنتجت الدراسة وجود انخفاض في مستوى رأس المال الفكري لدى الاتحاد المصري لرفع الأثقال، كما أنه لا يتوفر الوعي الكافي بأبعاد رأس المال الفكري (البشري، الهيكلي، العلانقي) لدى عينة الدراسة، كما توصلت الدراسة إلى عدم وجود آليات لتطوير أداء العاملين

بالاتحاد المصري لرفع الاثقال، وكذلك عدم توافر موقع الكتروني لدى الاتحاد مما تسبب في صعوبة الحصول على المعلومات و اختلاف في البيانات، وايضاً وجود انخفاض في مستوى الأداء المؤسسي بالاتحاد، كما أوصت الدراسة بأهمية تنمية رأس المال الفكري لدى الاتحاد وتنقيف وتأهيل وإعداد الموظفين لضمان الإعداد الجيد للقيادات الإدارية والقيادات المتخصصة، وايضاً ضرورة تبني ثقافة إدارة رأس المال الفكري واستثماره من خلال صيانتة وتطويره باستمرار كمورد استراتيجي غير محدود، كما أوصت بأهمية تشجيع الاستثمار في الاتحادات الرياضية ومنح التسهيلات اللازمة وتهيئة مناخ الاستثمار بما يسهم في تطور المنشآت الرياضية، وكذلك ضرورة جعل قنوات الاتصال مفتوحة ومتاحة للموظفين للحصول على المعلومات والبيانات باستخدام تقنية المعلومات لتكون معروفة لجميع الموظفين ليكونوا مشاركين في صنع القرار وليس التنفيذيين فقط.

كما هدفت دراسة Aydin (2019) إلى التعرف على تأثير رأس المال الفكري والكفاءة الذاتية الفردية على الهوية الرياضية لطلاب التربية البدنية بجامعة كارادينيز التقنية، حيث استخدم الباحثون المنهج الوصفي من خلال توزيع استبانة على عينة الدراسة، وتكونت عينة الدراسة من (181) طالباً من طلاب التربية البدنية في جامعة كارادينيز التقنية في تركيا، حيث استنتجت الدراسة ارتفاع في مستوى رأس المال الفكري لدى عينة الدراسة، وكذلك وجود تأثير لرأس المال الفكري على الهوية الرياضية لدى طلاب التربية البدنية بالجامعة، كما توصلت الدراسة إلى أن التأثير الأكبر على الهوية الرياضية لدى طلاب الجامعة من خلال رأس المال البشري ثم يليه رأس المال الهيكلي ثم رأس المال العلائقي.

كما هدفت دراسة فاروق وتوفيق (2016) إلى التعرف على دور رأس المال الفكري في رفع كفاءة الأداء الإداري للهيئات الرياضية بجمهورية مصر العربية، حيث تم استخدام المنهج الوصفي من خلال توزيع استبانة على عينة الدراسة، وتمثلت عينة

الدراسة في (159) فرداً تم تقسيمهم إلى قسمين، القسم الأول يمثل الإدارة العليا، والقسم الثاني يمثل الإدارة التنفيذية، واستنتجت الدراسة أن رأس المال الفكري يعمل على زيادة خدمة المستفيدين وترشيد الإنفاق بما يحقق أهداف الهيئات الرياضية، كما توصلت الدراسة فيما يتعلق برأس المال الهيكلي إلى أن الهيئات الرياضية تقوم بمتابعة السياسات والإجراءات التنظيمية للعاملين، أما فيما يتعلق برأس مال العلاقات فإن الهيئات الرياضية تقوم بعمل قاعدة بيانات للعملاء مع وضع آلية لتحقيق رضا المستفيدين وتلبية احتياجاتهم، كما توصلت كذلك إلى وجود آلية لدى الهيئات الرياضية تُعزز ثقة المستفيدين، وكذلك وجود آليات تُعزز التعامل الإيجابي لدى العاملين بها، كما توصي الدراسة بأهمية نشر ثقافة التفكير والإبداع للأفكار داخل بيئة الهيئات الرياضية واتاحة الفرص للعاملين بإبداء آراءهم ودعم المبادرات الفكرية المنتجة بهدف تعزيز ثقة العاملين ورفع كفاءة الأداء بالمجال الرياضي.

هدف الدراسة: تهدف إلى دراسة واقع ممارسات رأس المال الفكري بوزارة الثقافة والرياضة والشباب بسلطنة عمان في إدارتها للجانب الرياضي، وذلك لتعزيز الاستفادة منه كمنطلق للتطوير والتحديث.

تساؤل الدراسة: في ضوء مشكلة الدراسة وضع الباحثون السؤال التالي: ما واقع ممارسات رأس المال الفكري بوزارة الثقافة والرياضة والشباب بسلطنة عمان في عملها الإداري بالجانب الرياضي؟

II - الطريقة وأدوات:

منهج الدراسة: يستخدم الباحثون المنهج الوصفي للكشف والتعرف على آراء العينة حول واقع ومستوى ممارسات رأس المال الفكري بوزارة الثقافة والرياضة والشباب بسلطنة عمان في إدارتها للجانب الرياضي.

مجتمع وعينة الدراسة: اشتمل على جميع العاملين في إدارة الجانب الرياضي بوزارة الثقافة والرياضة والشباب بسلطنة عمان، والبالغ عددهم (649) عاملاً من الإدارات القيادية والموظفين، وذلك وفقاً لبيانات وزارة الثقافة والرياضة والشباب بسلطنة عمان، ويوضح الجدول رقم (1) عدد ونسب توزيعهم في المجتمع والعينة حسب الوظيفة والنوع الاجتماعي.

جدول (1) مجتمع وعينة الدراسة

المتغير	ذكور		إناث		المجموع		%	
	العينة	المجتمع	العينة	المجتمع	العينة	المجتمع	العينة	المجتمع
الإدارات القيادية	51	114	11	19	62	133	20%	35%
الموظفين	76	360	40	156	116	516	80%	65%
المجموع	127	474	51	175	178	649	--	---
%	71%	73%	29%	27%	100%	100%	100%	100%

ويتضح من الجدول (1) أن مجتمع الدراسة بلغ (649) عاملاً من العاملين بوزارة الثقافة والرياضة والشباب بسلطنة عمان في إدارتها للجانب الرياضي فقط، منهم (133) من الإدارات القيادية، ويشكلون (20%) من مجتمع الدراسة، حيث بلغ عدد الذكور (114)، بينما بلغ عدد الإناث (19)، كما شكّل الموظفون في مجتمع الدراسة ما عدده (516) موظفاً، ويُمثّلون ما نسبته (80%) من مجتمع الدراسة، حيث بلغ عدد الذكور (360)، بينما بلغ عدد الإناث (156)، كما بلغ عدد الذكور في مجمل مجتمع الدراسة (474)، ويشكلون (73%)، بينما بلغ عدد الإناث (175)، ويُشكّلن (27%) من مجتمع الدراسة. ولقد تم اختيار العينة الأساسية للدراسة بالطريقة العشوائية الاحتمالية، حيث شكّلت ما عدده (178) من مجتمع الدراسة من العاملين بوزارة الثقافة والرياضة والشباب بسلطنة عمان في إدارتها للجانب الرياضي، ونسبة (27%) من مجتمع الدراسة، وهي عينة ممثلة للمجتمع حسب ما أشار الغامدي وعسيري (2000)، والذي حدد أن نسبة العينة الممثلة للمجتمع هي (23%)،

ويوضح الجدول (1) وصف لعينة الدراسة، بناءً على عدد ونسب توزيعهم حسب الوظيفة والنوع الاجتماعي، حيث مثلت الإدارات القيادية ما عدده (62) عاملاً من العينة الأساسية، ويشكلون (35%)، حيث بلغ عدد الذكور (51)، بينما بلغ عدد الإناث (11)، كما شكّل الموظفون من العينة الأساسية للدراسة ما عدده (116) موظفاً، ويُمثّلون ما نسبته (65%)، حيث بلغ عدد الذكور (76)، بينما بلغ عدد الإناث (40)، كما بلغ عدد الذكور في مجمل العينة الأساسية للدراسة (127)، ويشكلون (71%)، بينما بلغ عدد الإناث (51)، ويُشكّلن (29%) من العينة الأساسية للدراسة. كما أُخذت عينة استطلاعية من مجتمع الدراسة ومن خارج العينة الأساسية، لإجراء دراسة استطلاعية؛ بغرض قياس صدق وثبات الاستبانة كأداة لجمع البيانات للإجابة عن أسئلة الدراسة، وتكونت العينة الاستطلاعية من (7) من الإدارات القيادية، و(23) من الموظفين، منهم (23) من الذكور، و(7) من الإناث.

أداة الدراسة: قام الباحثون بعمل مسح مرجعي للأطر النظرية والدراسات السابقة المرتبطة بموضوع الدراسة، والأخذ برأي ذوي الخبرة واستشارتهم، مع التركيز على الطرق والأساليب المستخدمة في تصميم الأدوات الخاصة بالقياس، وتحديد المفردات الخاصة بالعبارات التي تعبر عن محاور الاستبانة، حيث تم التوصل مبدئياً إلى (28) عبارة في متغير ممارسات رأس المال الفكري، مقسمة حسب المحاور التالية: محور ممارسات رأس المال البشري (10) عبارات، محور ممارسات رأس المال الهيكل (11) عبارة، محور ممارسات رأس مال العلاقات (7) عبارات.

وقام الباحثون باحتساب صدق الاستبانة بطريقتين: الأولى صدق المحكمين: حيث اعتمدوا في صدق الاستبانة على صدق المحكمين (الصدق الظاهري)، وذلك بعرض الصورة الأولية للاستبانة على مجموعة من الخبراء والمتخصصين، والثانية صدق

الاتساق الداخلي: حيث قام الباحثون بحساب صدق الاتساق الداخلي عن طريق حساب معاملات الارتباط بين العبارات والمجموع الكلي للمحور الذي تنتمي إليه، كما قاموا باحتساب معامل ارتباط كل محور بالمجموع الكلي للاستبانة حيث حصلت ممارسات رأس المال البشري علي معامل الاتساق الداخلي قدره (0.874) وممارسات رأس المال الهيكلي (0.910)، و ممارسات رأس مال العلاقات (0.821)، وجميعها معنوي عند مستوى $0.01 = 0.349$.

ثبات الأداة: تم حساب معامل الثبات لأداة الإستبانة باستخدام طريقة التجزئة النصفية ومعامل ألفا كرونباخ، وكانت قيمة معامل ارتباط التجزئة النصفية بين (0.879 إلى 0.931) للمحاور الثلاثة، في حين بلغ معامل التجزئة النصفية الكلي (0.958)، كما أن قيمة معامل ألفا كرونباخ تراوحت بين (0.863 إلى 0.920) للمحاور الثلاثة، في حين بلغ معامل الفا كرونباخ الكلي (0.939)، وهذه القيم معنوية عند مستوى (0.05) مما يشير إلى ثبات عالي لأداة الدراسة.

إجراءات تطبيق الدراسة: قام الباحثون بتطبيق الدراسة الأساسية على عينة الدراسة بلغ عددها (178) من العاملين بوزارة الثقافة والرياضة والشباب بسلطنة عمان في إدارتها لجانبها الرياضي، وقد استغرقت المرحلة مدة شهر وثلاثة أسابيع من العمل، تم خلالها جمع كافة البيانات المتعلقة بالدراسة في الفترة من (2021/2/16 إلى 2021/5/6).

واقع ممارسات رأس المال الفكري
بوزارة الثقافة والرياضة والشباب بسلطنة عمان

نص سؤال الدراسة على "ما واقع ممارسات رأس المال الفكري بوزارة الثقافة والرياضة والشباب بسلطنة عمان في عملها الإداري بالجانب الرياضي؟" تم استخراج المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على الاستبانة.

جدول (2) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية الخاصة باستجابات أفراد

العينة على محاور الإستبانة ن = 178

م	المحور	المتوسط الحسابي (أعلى/أقل)	المتوسط الحسابي العام	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
1	ممارسات رأس المال البشري	3.57 – 3.10	3.28	0.73	3	متوسط
2	ممارسات رأس المال الهيكلي	3.76 – 2.90	3.37	0.68	2	متوسط
3	ممارسات رأس مال العلاقات	3.63 – 3.26	3.48	0.68	1	متوسط
	الإجمالي	---	3.38	0.63	---	متوسط

يُلاحظ من الجدول (2) أن المتوسط الحسابي العام لاستجابات أفراد العينة على جميع عبارات الاستبانة بلغ (3.38).

جدول (3) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية الخاصة باستجابات أفراد

العينة على عبارات محور ممارسات رأس المال البشري ن = 178

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
1	هناك اهتمام بالأفكار التي أقدمها.	3.57	0.86	1	متوسط
2	هناك تدوير للعاملين بين مختلف الوظائف.	3.11	1.04	5	متوسط
3	يتم قياس أداء العاملين للأعمال المطلوبة.	3.33	0.96	3	متوسط
4	توفر المؤسسة برامج تدريبية ترفع من كفاءة العاملين.	3.43	1.08	2	متوسط
5	يوجد تطوير للبرامج التدريبية بصورة مستمرة.	3.10	1.01	6	متوسط
6	توفر المؤسسة برامج تدريبية تُعزز العمل الجماعي بين العاملين.	3.17	1.05	4	متوسط

يتضح من جدول (3) الخاص بالمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية الخاصة باستجابات أفراد العينة على عبارات المحور الأول (ممارسات رأس المال البشري)

وهو مكون من (6) عبارات أن المتوسطات الحسابية للعبارات تراوحت ما بين (3.10 - 3.57)، وبذلك قد حصلت العبارات التالية على التوالي على أعلى متوسط حسابي ضمن المستوى (متوسط)، (1، 4، 3، 6، 2، 5).

جدول (4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية الخاصة باستجابات أفراد

العينة على عبارات محور ممارسات رأس المال الهيكلي ن = 178

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
7	تدعم سياسات المؤسسة التطور في عمليات وإجراءات استهلاك الموارد.	3.38	0.90	4	متوسط
8	يتم توضيح إجراءات العمل للعاملين.	3.76	0.82	1	مرتفع
9	توجد قيم تنظيمية تُعزز من قدرات العاملين بالمؤسسة.	3.37	0.89	5	متوسط
10	يتوفر بالمؤسسة التواصل المفتوح بين الإدارة العليا والعاملين.	3.35	1.12	7	متوسط
11	تقوم المؤسسة بتحليل سلوكيات العاملين بها.	2.90	1.05	9	متوسط
12	يوجد حرص على استخدام التكنولوجيا في دعم العمليات.	3.62	0.87	2	متوسط
13	تدعم معلومات النظام التكنولوجي القرارات التي تتخذها الإدارة العليا.	3.40	0.97	3	متوسط
14	يتم تطوير أدوات تكنولوجيا المعلومات باستمرار.	3.36	0.90	6	متوسط
15	يتم استخدام خبرة العاملين في دعم القرارات المبنية على معلومات النظام التكنولوجي.	3.28	0.99	8	متوسط

يُظهر الجدول (4) الخاص بالمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية الخاصة باستجابات أفراد العينة على عبارات المحور الثاني (ممارسات رأس المال الهيكلي) وهو مكون من (9) عبارات أن المتوسطات الحسابية للعبارات تراوحت ما بين (2.90 - 3.76). حيث حصلت العبارة رقم (8) على متوسط حسابي ضمن المستوى (مرتفع)، بينما حصلت العبارات التالية على التوالي على أعلى متوسط حسابي ضمن المستوى (متوسط)، (12، 13، 7، 9، 14، 10، 15، 11).

جدول (5) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية الخاصة باستجابات أفراد العينة على عبارات محور ممارسات رأس مال العلاقات ن = 178

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
16	تهتم المؤسسة باحتياجات المستهدفين	3.48	0.87	5	متوسط
17	يتم الحرص على تلقي شكاوى ومقترحات المستهدفين	3.36	0.91	6	متوسط
18	تتوافر علاقات داخلية بين الدوائر والأقسام تُعزز العلاقات الخارجية مع المستهدفين	3.63	0.88	1	متوسط
19	توجد علاقة شراكة مع المؤسسات المتوسطة والصغيرة	3.52	0.88	4	متوسط
20	هناك اهتمام بالعلاقات الدائمة مع الشركات والمؤسسات المتعاونة.	3.57	0.80	2	متوسط
21	يتم الحرص على استخدام التكنولوجيا للتواصل مع المستهدفين.	3.54	0.89	3	متوسط
22	يوجد اهتمام بدراسة استطلاع رأي المستهدفين بشكل مستمر عن الأنشطة والخدمات التي تُقدم.	3.26	1.03	7	متوسط

يُظهر الجدول (5) الخاص بالمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية الخاصة باستجابات أفراد العينة على عبارات المحور الثالث (ممارسات رأس مال العلاقات) وهو مكون من (7) عبارات، أن المتوسطات الحسابية للعبارات تراوحت ما بين (3.26 - 3.63)، وبذلك قد حصلت العبارات التالية على التوالي على أعلى متوسط حسابي ضمن المستوى (متوسط)، (18، 20، 21، 19، 16، 17، 22).

VI - المناقشة:

ويتضح من جدول (2) إذ جاء واقع ممارسات رأس المال الفكري بوزارة الثقافة والرياضة والشباب بسلطنة عمان في عملها الإداري بالجانب الرياضي في مستوى (متوسط) بحسب آراء عينة الدراسة، وتختلف نتيجة الدراسة الحالية مع دراسة كلٍ من Aydin (2019)، و Jovisic Simic (2020)، والتي تُشير إلى ارتفاع مستوى رأس

المال الفكري لدى عينة الدراسة، كما تختلف كذلك هذه النتيجة مع دراسة Farag (2020)، والتي تُشير إلى انخفاض مستوى رأس المال الفكري لدى عينة الدراسة. ويرى الباحثون أن هذا الاختلاف يعود إلى آليات تطوير الأداء التي تتبعها وزارة الثقافة والرياضة والشباب بسلطنة عمان في عملها الإداري بالجانب الرياضي، وذلك من خلال رفع مستوى الكفاءة، لتحسين وتطوير العمل المؤسسي بالوزارة، وهذا يتفق مع ما أشارت إليه دراسة Jovisic Simic (2020)، إلى أن رأس المال الفكري هو عاملٌ مهم في نجاح المؤسسات الرياضية، وكذلك ما أشارت إليه دراسة Farag (2020)، والتي عزت انخفاض مستوى رأس المال الفكري إلى عدم وجود آليات واضحة في تطوير ورفع مستوى الأداء لدى المؤسسات التي طُبِقت عليها الدراسات. إلا أن الباحثين يروا حصول ممارسات رأس المال الفكري على مستوى (متوسط)، يرجع إلى وجود الخطط التدريبية والتأهيلية لعموم العاملين بالوزارة، إلا أنها لا توضع وفق أسس وضوابط تحدد الاحتياجات الفعلية، وتحقق الأهداف المرجوة منها، حسب اطلاع الباحثون، كما يُظهر الجدول (2) المتوسط الحسابي لاستجابات أفراد العينة على عبارات محاور الإستبانة، حيث حصل المحور الثالث علي متوسط حسابي تراوح بين (3.26 – 3.63)، في حين بلغ المتوسط العام للمحور (3.48)، وبالتالي جاء واقع ممارسات رأس مال العلاقات بوزارة الثقافة والرياضة والشباب بسلطنة عمان في عملها الإداري بالجانب الرياضي في الترتيب الأول بمستوى (متوسط) بحسب آراء عينة الدراسة. بينما حصل المحور الثاني علي متوسط حسابي تراوح بين (2.90 – 3.76)، في حين بلغ المتوسط العام للمحور (3.37)، وبالتالي جاء واقع ممارسات رأس المال الهيكلي بوزارة الثقافة والرياضة والشباب بسلطنة عمان في عملها الإداري بالجانب الرياضي في الترتيب الثاني بمستوى (متوسط) بحسب آراء عينة الدراسة. أما المحور الأول حصل على متوسط حسابي تراوح بين (3.10 – 3.57)، في حين بلغ المتوسط العام للمحور (3.28)، وبالتالي جاء واقع ممارسات رأس المال البشري

بوزارة الثقافة والرياضة والشباب بسلطنة عمان في عملها الإداري بالجانب الرياضي في الترتيب الثالث بمستوى (متوسط) بحسب آراء عينة الدراسة.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة Jovisic Simic (2020)، والتي أشارت إلى أن رأس المال العلائقي جاء متقدماً، وتختلف معها في تقدم رأس المال البشري على رأس المال الهيكلي. كما تختلف الدراسة الحالية في هذه النتيجة مع دراسة Aydin (2019)، والتي أشارت إلى أن العنصر الأهم والمؤثر على رأس المال الفكري هو رأس المال البشري، ثم يليه رأس المال الهيكلي، ثم رأس المال العلائقي. ويرى الباحثون أن هذه النتيجة تعود إلى الاهتمام الذي توليه وزارة الثقافة والرياضة والشباب بسلطنة عمان في عملها بالجانب الرياضي، بالمستفيدين وأصحاب العلاقة والمصلحة، عبر تلبية احتياجاتهم، وتحقيق رغباتهم، في حدود الإمكانيات المتوفرة لديها، وإلى التعاطي مع الشكاوى والمقترحات المقدمة.

أما الجدول (3) قد حصلت فيه العبارة رقم (1) في محور ممارسات رأس المال البشري على أعلى متوسط حسابي، حيث بلغ (3.57)، وهو في مستوى (متوسط)، والتي تشير إلى أن (هناك اهتمام بالأفكار التي أقدمها)، ويرى الباحثون أن هذه النتيجة تعود إلى الاهتمام الذي توليه الإدارات القيادية، لأفكار ومقترحات موظفي الوزارة، والتفاعل معها في حدود الإمكانيات والقدرات المتوفرة، أيماناً منها بأهمية هذا الجانب في تطوير وتحسين عمل الوزارة، وتعاملها مع من تقدم لهم الخدمة من المستفيدين، وهذا يتفق مع ما أشار إليه صالح (2015)، وما أوصى به بوراد ومراكشي (2020) إلى أهمية الاستفادة من المعرفة المخترنة في عقول الموظفين، وذلك عبر الاهتمام بأفكارهم والعمل على تبنيها، وتطويرها، وتطبيقها على أرض الواقع، بما يحقق ويرفع القيمة المؤسسية، ويجعل منها مؤسسة رائدة في مجالها. كما يتفق مع ما أشارت إليه شنافي (2020) إلى أهمية وتأثير رأس المال البشري على

الإبداع الإداري. بينما حصلت العبارة رقم (5) في محور ممارسات رأس المال البشري على أقل متوسط حسابي، حيث بلغ (3.10)، وهو في مستوى (متوسط)، والتي تشير إلى (يوجد تطوير للبرامج التدريبية بصورة مستمرة). ويرى الباحثون أن هذه النتيجة تعود إلى وجود خطة سنوية للبرامج التدريبية التي تقوم وزارة الثقافة والرياضة والشباب بسلطنة عمان، بتقديمها للعاملين لديها في جانبها الرياضي، بهدف رفع مستوى كفاءتهم وقدراتهم، سعياً إلى تحسين العمل، إلا أن هذه الخطة لا يتم تحديثها وفق معطيات وبيانات، تُحدد مدى التطوير والتحديث في كمية ونوعية البرامج التدريبية التي يحتاجها العاملون بالوزارة، لرفع مستواهم العلمي والعملية، بهدف تحقيق الأهداف الإستراتيجية، وهذا يتفق مع ما أشار إليه Ross (2018)، إلى أن الهدف من التدريب وتطوير البرامج التدريبية هو تمكين العاملين ليكونوا أكثر فعالية في تحقيق الأهداف (أي قياس الفعالية)، في الوقت المناسب (أي قياس الكفاءة) لصالح المؤسسة، وعندما يشعر العاملون بأنهم أكثر قدرة؛ فإنهم يكونوا أكثر ثقة بالنفس و كفاءة. وهذا ما أوصى به بو حفص وحوحو (2019) في أهمية الاستثمار في رأس المال البشري من خلال الدورات التدريبية سعياً إلى تطوير المعرفة والاستفادة منها لدى العاملين.

ويتضح من جدول (4) ولقد أشارت العبارة رقم (8) التي حصلت على أعلى متوسط حسابي بلغ (3.76)، ضمن المستوى (مرتفع)، إلى أنه (يتم توضيح إجراءات العمل للعاملين)، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة فاروق وتوفيق (2016)، والتي أكدت إلى أنه فيما يتعلق برأس المال الهيكلي، فإن الهيئات الرياضية تقوم بمتابعة السياسات والإجراءات التنظيمية للعاملين. ويرى الباحثون أن هذه النتيجة تعود إلى الدور الذي تقوم به الوزارة في إشراك العاملين في وضع وتحديد الإجراءات التي سوف يتم من خلالها تنفيذ العمليات، وآليات المتابعة بما يُحقق الأهداف الإستراتيجية للوزارة، وهذا بناءً على ما وجدته الباحثون عبر اختلاطهم بمجتمع الدراسة. بينما حصلت العبارة رقم

(11) في محور ممارسات رأس المال الهيكلي على أقل متوسط حسابي، حيث بلغ (2.90)، وهو في مستوى (متوسط)، والتي تشير إلى (تقوم المؤسسة بتحليل سلوكيات العاملين بها). وتختلف هذه النتيجة مع ما أشار إليه المغربي (2018)، إلى أن من الأهمية المتعلقة بالثقافة التنظيمية في مجال الأفراد هي العناية باحتياجات موظفي وعملاء المؤسسة، بحيث ترتبط كفاءة الثقافة التنظيمية بتحليل ومعرفة سلوك الموظف والمستفيد، وتوجيه الثقافة التنظيمية نحو اشباع احتياجاتهم ورغباتهم. ويرى الباحثون أن هذه النتيجة تعود إلى غياب دور الوزارة في متابعة الثقافة التنظيمية للعاملين لديها، والتعرف على درجة رضائهم، بما يسهم في تعزيز ولائهم وانتماءهم للوزارة.

وجاء بالجدول (5) ولقد حصلت العبارة رقم (18) في محور ممارسات رأس مال العلاقات على أعلى متوسط حسابي، حيث بلغ (3.63)، وهو في مستوى (متوسط)، والتي تشير إلى (تتوافر علاقات داخلية بين الدوائر والأقسام تُعزز العلاقات الخارجية مع المستهدفين)، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة فاروق وتوفيق (2016)، حيث أكدت الدراسة على وجود آلية لدى الهيئات الرياضية تُعزز ثقة العملاء، وكذلك وجود آليات تُعزز التعامل الإيجابي لدى العاملين بها. ويرى الباحثون أن هذه النتيجة تعود إلى اهتمام الوزارة في خلق التعاون بين العاملين لديها، وتعزيز الثقة فيما بينهم، بما ينعكس على العلاقات الخارجية للوزارة، وثقة المستفيدين بما تقدمه لهم، ويتفق رأي الباحثون مع ما أشار إليه كلاً من العنزي وصالح (2011)، وهرموش ومقيّم (2019)، إلى أن التطور في العلاقات الداخلية والخارجية في مجال عمل المؤسسات، وتعمقها مع الزمن، مصدراً رئيسياً لإتقان العاملين لمهنية التعاون وأهميته، مما يسمح بتبادل المعارف والأفكار والمعلومات التي تُساهم في تحقيق التطور والنمو المؤسسي. بينما حصلت العبارة رقم (22) في محور ممارسات رأس مال العلاقات على أقل متوسط حسابي، حيث بلغ (3.26)، وهو في مستوى

(متوسط)، والتي تشير إلى (يوجد اهتمام بدراسة استطلاع رأي المستفيدين بشكل مستمر عن الأنشطة والخدمات التي تُقدم). ويرى الباحثون أن هذه النتيجة تعود إلى تطبيق الوزارة استطلاعات الرأي للأنشطة والبرامج والخدمات التي تُقدمها للمستفيدين، إلا أن هذه الاستطلاعات تكون ورقية في الكثير من الأنشطة والبرامج المُنفذة، وكذلك عدم وجود الحرص على استمرارية تطبيقها، وعلى الاستفادة من نتائجها في تطوير وتحسين البرامج والخدمات المُقدمة من خلالها.

V - خاتمة:

في ضوء أدوات جمع البيانات والمعالجات الإحصائية المستخدمة تم التوصل إلى الاستنتاجات التالية:

- تهتم وزارة الثقافة والرياضة والشباب بقبول أفكار ومقترحات العاملين لديها في إدارتها للجانب الرياضي.
- ضعف آليات التطوير في البرامج والدورات التدريبية من قبل وزارة الثقافة والرياضة والشباب للعاملين لديها في إدارة الجانب الرياضي.
- إهتمام وزارة الثقافة والرياضة والشباب بتوضيح العمليات والإجراءات للعاملين لديها، وتوظيفها للتكنولوجيا في دعم هذه العمليات والإجراءات.
- ضعف في الثقافة التنظيمية المرتبطة بتحليل سلوكيات العاملين في وزارة الثقافة والرياضة والشباب في إدارتها للجانب الرياضي.
- حرص وزارة الثقافة والرياضة والشباب على تعزيز العلاقات الداخلية بين مديرياتها ودوائرها وأقسامها.
- عدم وجود إطار واضح في تطبيق استطلاعات الرأي للبرامج والأنشطة التي تقدمها وزارة الثقافة والرياضة والشباب في جانبها الرياضي.

في ضوء أدوات جمع البيانات والمعالجات الإحصائية المستخدمة تم التوصل إلى التوصيات التالية:

- ضرورة وضع إطار واضح في قبول أفكار ومقترحات العاملين، وربطها بالأهداف الإستراتيجية، وتوفير الدعم المالي واللوجستي بما يخدم عمل وزارة الثقافة والرياضة والشباب.
- اعتماد ووضع أدوات قياس أكثر تخصصية لأداء العاملين في وزارة الثقافة والرياضة والشباب للأعمال المطلوبة منهم بشكل مستمر، وذلك حسب الدائرة أو القسم الذي يتبع له العامل، والاستعانة بالنتائج في تحديد البرامج والدورات التدريبية.
- العمل على بناء أداة لقياس الثقافة التنظيمية لدى العاملين في وزارة الثقافة والرياضة والشباب، تتضمن البنود التالية: احتياجات الموظفين والمستفيدين، وقبول أفكار ومقترحات الموظفين، والتواصل المفتوح بين الموظفين والإدارات القيادية، وفاعلية قدرات ومهارات الموظف مع طبيعة العمل، ودرجة تمكين الخبرة في العمل، ودرجة الانسجام والتوازن مع مهام العمل.
- ربط البرامج والأنشطة التي تقدمها وزارة الثقافة والرياضة والشباب في جانبها الرياضي ببرنامج إلكتروني يضم جميع البرامج والأنشطة، ويتضمن استطلاع الرأي، مما يُتيح للمستفيد تقديم رأيه بكل سهولة ويسر وفي أي وقت، ويوفر للوزارة قاعدة من البيانات، والتي يمكن الإستفادة منها في تطوير البرامج والأنشطة.

IV – المراجع:

- أمعوش، جهيدة. (2020) أثر رأس المال الفكري في تعزيز المركز التنافسي للمؤسسة الصناعية الجزائرية -دراسة حالة بعض المؤسسات بولاية سطيف-. مجلة العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، 20(2)، 133-152.
- أميري، وليد حميد رشيد، وعجلان، حسين، (2017) المسؤولية الاجتماعية للمصارف الخاصة: في إطار العلاقة بين رأس المال الفكري ورأس المال التمويلي، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.
- بو حفص، أحمد، وحوحو، مصطفى. (2019) اشكالية تمويل الاستثمار في رأس المال الفكري في جامعة المسيلة. مجلة البحوث الإدارية والاقتصادية، 3(6)، 53-67.
- بوراد، أمير، ومراكشي، محمد لمين. (2020) دور رأس المال الفكري في دعم الإبداع التنظيمي بالمؤسسة الاقتصادية -دراسة حالة مؤسسة كهركيب (فرع مجمع سونلغاز). مجلة التنظيم والعمل، 8(3)، 7-29.
- حسناوي، بلبال، وفوزي، عبد الرزاق. أثر رأس المال الفكري في تحسين أداء المؤسسة الاقتصادية -دراسة على عينة من إدارات المؤسسات الاقتصادية بولاية سطيف. مجلة الإستراتيجية والتنمية، 9(2)، 322-346، 2019.
- رايد، عبد الكريم، وعثماني، مصطفى. (2020) رأس المال الفكري كآلية لتحسين جودة الخدمة التعليمية بمؤسسات التعليم العالي بالجزائر -دراسة حالة المركز الجامعي مرسل عبد الله بتيبازة-. مجلة دراسات العدد الاقتصادي، 11(2)، 143-159.

شنافي، نوال. (2020) رأس المال الفكري وعلاقته بتفعيل الإبداع الإداري -دراسة حالة مؤسسة اتصالات الجزائر لولاية بسكرة-. مجلة المشكاة في الاقتصاد والتنمية والقانون، 5(1)، 40-53.

صالح، أحمد علي، (2015) إدارة رأس المال البشري: مطارحات استراتيجية في تنشيط الإستثمار ومواجهة الإنهيار، دار اليازوري للنشر والتوزيع.

عدوكة، لخضر، وبوهزة، محمد، وبوقلي، زهرة. (2019) منظور رأس المال الفكري وطرق قياسه. مجلة التنمية والاقتصاد التطبيقي، 3(1)، 225-239.

العنزي، سعد علي، وصالح، أحمد علي. إدارة رأس المال الفكري في منظمات الأعمال، دار اليازوري للنشر والتوزيع 2011.

الغامدي، عبد اللطيف بن محمد بن أحمد هجران، وعسيري، علي بن سعيد بن مريزن، (2000) أثر أسلوب اختيار العينة وحجمها على دقة تقدير معالم المجتمع الاحصائي، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.

فاروق، أحمد، وتوفيق، أحمد رمضان، (2016) دور رأس المال الفكري في رفع كفاءة الأداء الإداري للهيئات الرياضية بجمهورية مصر العربية. المجلة العلمية للتربية البدنية والرياضة، 5(78)، 87-139.

المغربي، محمد الفاتح محمود بشير، (2018) أصول الإدارة والتنظيم. الأكاديمية الحديثة للكتاب الجامعي.

هرموش، إيمان، ومقيح، صبري. (2019) أثر رأس المال الفكري على تنمية الإبداع في المؤسسة الاقتصادية -دراسة حالة مؤسسة كوندور الكترونيك-. مجلة إدارة الأعمال والدراسات الاقتصادية، 5(1)، 45-66.

Aydin, E. (2019) The Effect of Intellectual Capital and Individual Self Efficacy on Sport Identity of Kradeniz Technique University Physical Education Students. *Journal of Education and Training Studies*, 7 (10S), 8-13.

Dagli Ekmekci, Y. A., (2019) The Relationship between intellectual capital elements and management of these elements: Example of B-fit businesses. *Business and Economics Research Journal*, 10(2), 451-468.

Farag, M. A. Z., (2020) A suggested conception for developing the intellectual capital in Egyptian Weight lifting federation in the light of knowledge economy. *The International Scientific Journal of Physical Education and Sport Sciences*, 8(1), 91-108.

Jovisic Simic, M., (2020) Intellectual capital as a factor of success of sports organizations [Doctoral dissertation, Alfa BK University]. National Repository of Dissertations in Serbia.

Ross, S. C. (2018). *Training and Development in Organizations : An Essential Guide for Trainers*. Routledge.

World Bank., *The human capital index 2018*.

World Bank., *The human capital index 2020*.

World Economic Forum., *sReadiness for the future of production report 2018*.

World Intellectual Property Organization. *Global innovation index 2020*.

World Intellectual Property Organization., *Global innovation index 2019*.

World Intellectual Property Organization., *Global innovation index 2021*.