

تاريخ ارسال البحث 2023/11/1 تاريخ القبول 2024/1/30



أثر رأس المال الفكري في الصحة التنظيمية في البنوك التجارية الأردنية

ميرلين زياد فالح الطعاني

باحث في مرحلة الدكتوراه / جامعة العلوم الاسلامية العالمية

الملخص

هدفت هذه الدراسة التعرف إلى أثر رأس المال الفكري بأبعاده مجتمعة (رأس المال البشري، رأس المال الهيكلي، ورأس المال العلاقتي) في الصحة التنظيمية بأبعادها (الروح المعنوية، الإبداع، الثقة، والاستقلالية) في البنوك التجارية الأردنية. تكون مجتمع الدراسة من الإداريين في المستويات الإدارية العليا والوسطى في البنوك التجارية الأردنية والذي يبلغ عددها (13) بنك تجاري ويعمل بها (1940) مديراً، تم توزيع (350) استبانة على عينة الدراسة وتم استرداد (310) استبانة صالحة لأغراض التحليل الإحصائي أي ما نسبته (88.6%). وبعد تحليل البيانات باستخدام التحليل الإحصائي (SPSS-v.25)، وبالاعتماد على اختبار الانحدار الخطي المتعدد، أظهرت النتائج أهمية نسبية مرتفعة لجميع أبعاد الدراسة، وأظهرت الدراسة وجود أثر دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لرأس المال الفكري بأبعاده مجتمعة (رأس المال البشري، رأس المال الهيكلي، ورأس المال العلاقتي) في الصحة التنظيمية بأبعادها (الروح المعنوية، الإبداع، الثقة، والاستقلالية) في البنوك التجارية الأردنية. خرجت الدراسة بتوصيات أهمها: ضرورة أن تدرك البنوك التجارية الأردنية أهمية رأس المال الفكري، حيث تنفق البنوك الكثير من الوقت والموارد في تطوير الخبرة الإدارية وتدريب موظفيها في مجالات خاصة بالعمل لتعزيز رأس المال الفكري كعائد للبنك، فعلى الرغم من صعوبة تحديده كمياً، ولكنه شيء يمكن أن يساهم في قيمة الأعمال لسنوات عديدة.

الكلمات المفتاحية: رأس المال الفكري، الصحة التنظيمية، رأس المال البشري، رأس المال الهيكلي، ورأس المال العلاقتي، الروح المعنوية، الإبداع، الثقة، والاستقلالية، البنوك التجارية الأردنية

Abstract

The Impact of Intellectual Capital in Organizational Health at Jordanian Commercial Banks

This study aims to identify the impact of intellectual capital in its dimensions combined (human capital, structural capital, and relational capital) on organizational health in its dimensions (morale, creativity, trust, and independence) in the Jordanian commercial banks. The study population consisted of administrators at the upper and middle administrative levels in the Jordanian commercial banks, which number (13) commercial banks and employs (1940) managers. (350) questionnaires were distributed to the study sample, and (310) valid questionnaires were retrieved for the purposes of

statistical analysis, i.e. Its percentage is (88.6%). After analyzing the data using statistical analysis (SPSS-v.25), and relying on the multiple linear regression test, the results showed a high relative importance for all dimensions of the study. The study showed a statistically significant effect at a significant level ($\alpha \leq 0.05$) for intellectual capital with its dimensions combined (human capital, structural capital, and relational capital) in organizational health in its dimensions (morale, creativity, trust, and independence) in the Jordanian commercial banks. The study came out with recommendations, the most important of which are: the need for Jordanian commercial banks to realize the importance of intellectual capital, as banks spend a lot of time and resources in developing management expertise and training their employees in work-related areas to enhance intellectual capital as a return for the bank, although it is difficult to quantify it, but it is something that can contribute to business value for many years.

Keywords: intellectual capital, organizational health, human capital, structural capital, relational capital, morale, creativity, trust, and independence, Jordanian commercial banks.

1- المقدمة

يحظى رأس المال الفكري بأهمية كبيرة في المؤسسات فهو قوة كبيرة داخل المؤسسة وخارجها، حيث يمثل القدرة على تحقيق النجاح والتقدم من خلال تفوق مخرجاتها كمياً ونوعاً، وبما يضمن تطور المؤسسة وإعطائها الريادة بين المؤسسات الأخرى، ويتضح الأمر جلياً عندما تتضح العلاقات الترابطية بين مكونات رأس المال الفكري ومكونات الأداء المؤسسي، فهذه العلاقة الترابطية هي التي تحدد مدى تأثير رأس المال الفكري في جودة الأداء المؤسسي، حيث أن نوعية تلك العلاقات تأثيرية متبادلة بينهما (Al-Adaileh, 2017). حيث أصبح رأس المال الفكري هو رأس المال الحقيقي في معظم المنظمات حيث أنه المحرك الرئيسي في عملية الابتكار والتجديد، وهو الرائد في عملية الإبداع، وهو القادر على تحويل المعرفة إلى قيمة ومن ثم تحقيق الميزة التنافسية، و ينعكس في زيادة استثمار الأصول غير الفكرية مثل الموارد البشرية، والبحث والتطوير عند معظم الدول المتقدمة والتي هي أساس رأس المال الفكري للمنظمات (بني ياسين، 2021). وتعتبر الصحة التنظيمية أحد الاتجاهات الإدارية الحديثة التي تسلط الضوء على الفرد والبيئة معا، ولتصبح المنظمة صحية فلا بد من تحقيق وظائفها المتكاملة بشكل متناغم، ومن ثم فيما أن تكون المنظمة صحية ومحفزة، وعندها تعتبر أنها تتمتع بصحة تنظيمية، وإما أن تكون غير صحية وغير محفزة، فحينها لا تتمتع بصحة تنظيمية (خلف، 2020).

2- مشكلة الدراسة

تمثلت مشكلة الدراسة في الصحة التنظيمية حيث إن المؤسسات على وجه العموم التي تتمتع بمستوى عال من الصحة التنظيمية، لديها القدرة على البقاء والاستمرار، ولهذا تسعى البنوك التجارية الأردنية إلى الوصول إلى مستوى جيد من الصحة التنظيمية من خلال الاستثمار في رأس المال الفكري والذي بدوره يوفر حلول جديدة وإبداعية للمشكلات.

وقد توصلت العديد من الدراسات في بيئات مختلفة كدراسة الضمرات (2016) أن الصحة المنظمة في جامعات إقليم الجنوب تعاني بعض المشكلات، كما وبينت دراسة (Sewify, 2021) أن قطاع البنوك يعاني من المشاكل والتحديات التي تؤثر على استقراره ونجاحه في أداء دوره كإحدى نقاط القوة الاقتصادية للدولة والتي قد تؤثر عليها، مما يجعلها أقل قدرة على الاستجابة للأحداث والتطورات والأزمات التي تحدث في بيئتها ومن ثم تؤثر على كفاءتها في الوفاء بالتزاماتها سواء تجاه عملائها أو موظفيها، وعليه يتضح أن هناك حاجة إلى وصول البنوك التجارية الأردنية إلى مستوى جيد من الصحة المنظمة من حيث القدرة على البقاء والحفاظ الموارد المتاحة.

مما سبق فإن مشكلة الدراسة تبرز من خلال السؤال الرئيس: ما أثر رأس المال الفكري في الصحة المنظمة في البنوك التجارية الأردنية؟
3- فرضيات الدراسة

من أجل الإجابة على أسئلة الدراسة وتحقيق أهدافها تم صياغة الفرضيات الآتية:

الفرضية الرئيسية

H_0 : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$ لرأس المال الفكري بأبعاده مجتمعة (رأس المال البشري، رأس المال الهيكلي، ورأس المال العلاقتي) في الصحة المنظمة بأبعاده (الروح المعنوية، الإبداع، الثقة، والاستقلالية) في البنوك التجارية الأردنية.

وينبثق من هذه الفرضية الرئيسية الفرضيات الفرعية الآتية:

H_{01} : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$ لرأس المال الفكري بأبعاده مجتمعة (رأس المال البشري، رأس المال الهيكلي، ورأس المال العلاقتي) في الروح المعنوية في البنوك التجارية الأردنية؟

H_{02} : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$ لرأس المال الفكري بأبعاده مجتمعة (رأس المال البشري، رأس المال الهيكلي، ورأس المال العلاقتي) في الإبداع في البنوك التجارية الأردنية؟

H_{03} : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$ لرأس المال الفكري بأبعاده مجتمعة (رأس المال البشري، رأس المال الهيكلي، ورأس المال العلاقتي) في الثقة في البنوك التجارية الأردنية؟

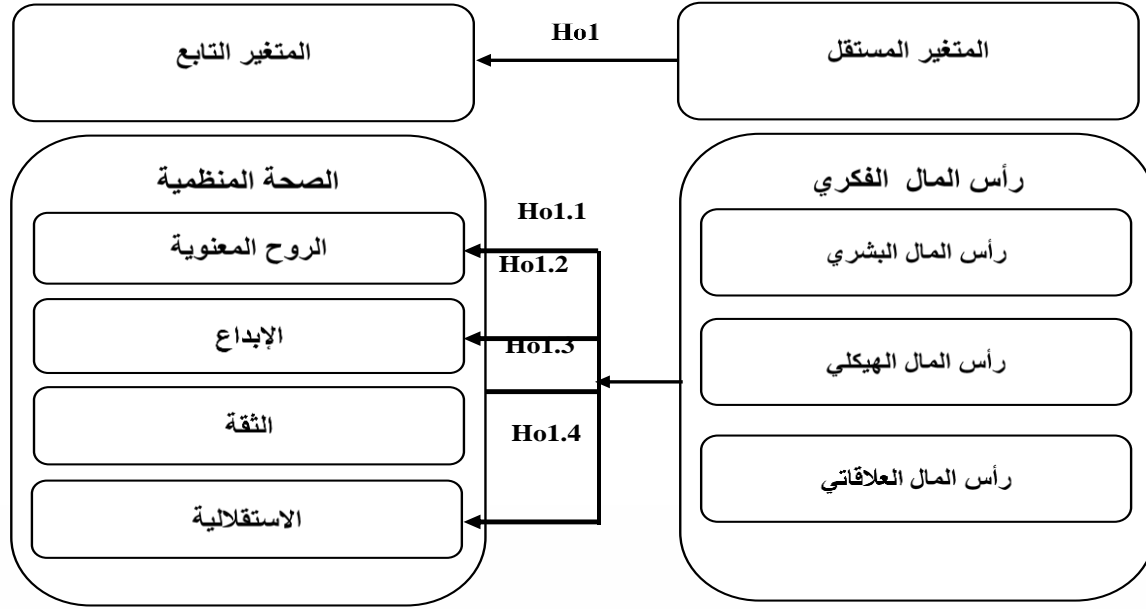
H_{04} : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$ لرأس المال الفكري بأبعاده مجتمعة (رأس المال البشري، رأس المال الهيكلي، ورأس المال العلاقتي) في الاستقلالية في البنوك التجارية الأردنية؟

4- أنموذج الدراسة

بناء على مراجعة الدراسات السابقة المرتبطة بموضوع الدراسة الحالية ومتغيراتها، يمكن تمثيل العلاقات الافتراضية في الدراسة من خلال أنموذج الدراسة، كما هو موضح في الشكل (1):

الشكل (1)

نموذج الدراسة



تم إعداد نموذج الدراسة من قبل الباحثة وبناء على الدراسات السابقة:

المتغيرات	المرجع	المتغير
رأس المال البشري، رأس المال الهيكلي، رأس المال العلاقتي.	عبدالله والمهلوي (2021)	المتغير المستقل (رأس المال الفكري)
رأس المال البشري، رأس المال الهيكلي، رأس المال المستخدم.	Mollah and Rouf (2022)	
رأس المال البشري، رأس المال الهيكلي، رأس المال المستخدم، وضوح الهدف، الثقة، المعنويات، التكيف، تسخير الموارد، توازن السلطة، التماسك، ملائمة الاتصالات، الإبداعية، حل المشكلات، الاستقلالية	Haris et al, (2019)	المتغير التابع (الصحة التنظيمية)
وضوح الهدف، الثقة، الاستقلالية، التماسك، المعنويات، التغيير، الإبداع والابتكار، توفر الموارد	عاشور (2021)	
النزاهة المؤسسية، الهيكل الأساسي، الروح المعنوية	الأكلي (2021)	
	أبو حجر (2020)	

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على الدراسات السابقة

5- الدراسات السابقة

دراسة مهدي (2022) بعنوان " الصحة التنظيمية وعلاقتها بدافعية الإنجاز "

هدفت الدراسة إلى تحديد طبيعة العلاقة بين الصحة التنظيمية (الوصول للأهداف، العلاقات الاجتماعية، التكامل المؤسسي، المبادرة بالعمل، الروح المعنوية، تأثير العميد، الدعم بالموارد) من خلال ما تمتلك من سمات

وخصائص في دافعية الإنجاز (سلوك الإنجاز، المثابرة في بذل الجهد، الإقبال على العمل، التوتر في العمل، الطموح)، من خلال عينة الدراسة التي اشتملت على عينة من أساتذة كلية التربية للبنات في جامعة الكوفة في العراق، وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي والتحليلي، وتم الاعتماد على عدد من الوسائل الإحصائية، كالمتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، معامل الارتباط البسيط، ومعادلات النمذجة الهيكلية باستعمال برنامج (PLS Smart) وبرنامج (Spss). وأظهرت الدراسة مجموعة من النتائج أهمها وجود تأثير معنوي إيجابي للصحة التنظيمية في تحقيق دافعية الإنجاز، ويوجد تأثير معنوي إيجابي بين بعد الروح المعنوية ودافعية الإنجاز في المؤسسة المبحوثة، وأوصت الدراسة بالعمل على ترسيخ مفهوم الصحة التنظيمية لدى العاملين في الكليات وكذلك الطلبة، إذ يمكن للصحة أن تكون علاجاً ناجحاً للكثير من الأمراض التي تصيب المجتمع والأجهزة الإدارية في ظل وجود مؤشرات عامة على استئراء حالات الفساد الإداري والقيبي.

دراسة الصمادي (2022) بعنوان "أثر رأس المال الفكري في تفعيل التدقيق الداخلي الشرعي في البنوك الإسلامية الأردنية"

هدفت الدراسة إلى بيان أثر رأس المال الفكري (البشري، والهيكلية، والعملاء) في تفعيل التدقيق الداخلي الشرعي في البنوك الإسلامية الأردنية، وقد اتبعت الدراسة المنهج الوصفي والتحليلي، حيث تم الاعتماد على البيانات التي تم جمعها من البنوك الإسلامية الأردنية، والبالغ عددها (3) بنوك، وهي: (البنك الإسلامي الأردني، والبنك العربي الإسلامي الدولي، وبنك صفوة الإسلامي)، حيث تمثلت وحدة التحليل في رؤساء أقسام التدقيق والمدققين الشرعيين الداخليين، وأعضاء الهيئة الشرعية في البنوك الإسلامية الأردنية، وقد بلغ عدد الاستبانات الصالحة للتحليل (57) استبانة بنسبة (82.6%) من الاستبانات الموزعة. تشير نتائج الدراسة إلى وجود أثر لرأس المال الفكري في تفعيل التدقيق الداخلي الشرعي في البنوك الإسلامية الأردنية، بالإضافة إلى ارتفاع مستوى اهتمام البنوك الإسلامية الأردنية برأس المال الفكري والتدقيق الداخلي الشرعي، وتوصي الدراسة إلى اهتمام البنوك الإسلامية الأردنية بشكل أكبر من رأس المال البشري ورأس المال الهيكلية.

دراسة النويران (2022)، بعنوان "دور رأس المال الفكري في تحقيق جودة الخدمات المصرفية دراسة حالة بنك الإنماء السعودي"

هدفت هذه الدراسة لبيان دور رأس المال الفكري تحقيق جودة الخدمات المصرفية من خلال دراسة حالة بنك الإنماء السعودي، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، من خلال توزيع استبانة على 63 موظفاً في البنك. وقد توصلت الدراسة لعدد من النتائج أهمها ارتفاع مستوى اهتمام بنك الإنماء السعودي برأس المال البشري، وجود أثر ذو دلالة إحصائية لرأس المال الفكري بدلالة أبعادها (رأس المال البشري، رأس المال الهيكلية، رأس المال العلائقي) على جودة الخدمات المصرفية بدلالة أبعادها (الاعتمادية، الملموسية، الاستجابة، الأمان، التعاطف، المهنية) في مصرف الإنماء السعودي، وقد أوصى الباحث بضرورة زيادة الاهتمام برأس المال البشري لما لهذا الأمر من أهمية بالغة في تحقيق جودة الخدمات المصرفية والتي تنعكس على رضا العملاء.

دراسة Koinig and Diehi (2022) بعنوان:

New Technologies and Organizational Health: How Changing Requirements of the Digital Workplace Compel Employers to Think About Workplace Health Promotion.

التقنيات الجديدة والصحة التنظيمية: كيف تجبر المتطلبات المتغيرة لمكان العمل الرقمي أصحاب العمل على التفكير في تعزيز الصحة في مكان العمل

هدفت هذه الدراسة إلى فحص مدى تسهيل مشاركة الموظفين في العمل ورفاههم من قبل أرباب العمل، مما يؤدي إلى مزيد من التدقيق في تأثير تدابير الشركة على التوازن بين العمل والحياة والصحة. من خلال المقابلات النوعية شبه المنظمة مع (20) موظفًا من دولتين أوروبيتين (البوسنة والنمسا)، تتم معالجة إمكانات وحدود مشاركة الموظفين ورفاهية الموظفين. تشير النتائج إلى عدم وجود حل ثابت؛ بدلاً من ذلك، يُنظر إلى اهتمام صاحب العمل بالصحة على أنه "عنصر إضافي"، وأوصت الدراسة بضرورة الاهتمام بالصحة التنظيمية في جميع المنظمات لماله من دور مهم في إنجاز الأعمال وتحسين رضا العاملين.

دراسة (Mollah and Rouf (2022) بعنوان:

The Impact of Intellectual Capital on Commercial Banks' Performance: Evidence from Bangladesh

تأثير رأس المال الفكري في أداء البنوك التجارية: دليل من بنغلاديش.

هدفت الدراسة إلى التحقق في أثر رأس المال الفكري (رأس المال الهيكلي، البشري، رأس المال المستخدم) في الأداء المالي لجميع البنوك التجارية المدرجة في بنغلاديش. حيث تم استخدام قاعدة بيانات بنك بنغلاديش والبيان المالي للبنوك التجارية المدرجة في بنغلاديش للفترة 2014-2018 لجمع البيانات. وتم استخدام أساليب المعامل الفكري للقيمة المضافة لقياس أداء البنوك. أظهرت النتائج إلى أن كفاءة رأس المال البشري وكفاءة توظيف رأس المال لهما علاقات ذات دلالة إحصائية مع أداء البنك، ولكن عندما يتم تقسيم رأس المال الفكري، فإن كفاءة رأس المال الهيكلية ليس لها علاقة كبيرة بأداء البنك، وأوصت الدراسة إلى ضرورة الاهتمام برأس المال الفكري في البنوك التجارية في بنغلادش.

6- رأس المال الفكري

1-6 تمهيد

يعتمد أساس الثروة داخل المؤسسات على الموارد الطبيعية، وفي تسعينيات من القرن الماضي تم استخدام مفهوم رأس المال الفكري ليعبر عن قدرة المؤسسات على المنافسة وتحقيق النجاح، وأصبحت المعرفة هي المورد الرئيسي للإنتاج وتكوين الثروة، ورأس المال الفكري هو القدرة الاستراتيجية لتحقيق الريادة في أعمال أي منظمة، يعتبر رأس المال الفكري من أحد أبرز التحديات التي تواجه المنظمات بشكل عام وإدارة الموارد البشرية بشكل خاص، حيث يركز رأس المال الفكري على الطاقات والقدرات الابتكارية والإبداعية الموجودة لدى العاملين واستثمارها والمحافظة عليها حيث تعتبر أعلى الموارد وأكثر الأصول قيمة بكونها الأساس للابتكار والتطوير، ويتزايد العمر الإنتاجي لرأس المال الفكري بتزايد القدرات الإبداعية التي تزيد من الإتقان التكنولوجي والوظيفي ومن ثم زيادة الإنتاجية، مما يقود إلى تحقيق الميزة التنافسية وزيادة الحصص السوقية لها (بني ياسين، 2021).

2-6 مفهوم رأس المال الفكري

يعتبر مفهوم رأس المال الفكري من المفاهيم الحديثة التي بدأت في الثمانينات، واستمرت حتى أوائل التسعينات من القرن الماضي؛ عندما لاحظ المديرون، والأكاديميون، والمستشارون حول العالم أهمية الأصول غير الملموسة، ودورها في بقاء المؤسسات، ونموها، وزيادة عوائدها. ولا يوجد اتفاق محدد حول مفهوم محدد لرأس المال الفكري؛ نظرا لحدائث المفهوم من جهة، وتنوع تخصصات الباحثين ومجالاتهم واهتماماتهم من جهة أخرى. فهناك من ركز في تعريفه لرأس المال الفكري على العنصر البشري، وما يمتلكه من قدرات، ومهارات، ومعارف، وخبرات متنوعة، وإبداعات كامنه، والنظر إليه باعتباره مرادفا لرأس المال الفكري بالمؤسسة، ومن ثم: لا بد من الاهتمام به، وتنميته، وهناك من ركز في تعريفه لرأس المال الفكري على الجمع بين الموارد البشرية، والأصول غير الملموسة (خميس، 2018). يعتبر رأس المال الفكري بمثابة الإمكانيات المتاحة لإدارة المنظمة المتعلقة بقدرات وكفاءة العاملين والعلاقات الحميمة مع العملاء، التي يتضافر استخدامها مع المورد المادية الأخرى، كما أوضحت الدراسة أن رأس المال الفكري يعد دالة لخلق القيمة وأحد الركائز الأساسية في نظم تقويم الأداء المعاصرة (السلي، 2014، 38). يعرف المليجي (2015) رأس المال الفكري بأنه مجموعة من الأفراد العاملين في المنظمة، والذين يتمتعون بخبرات ومهارات ومعارف عالية تساهم في إيجاد قيمة مضافة للمنتجات التي يقدمونها مما يعني زيادة الإنتاجية والربحية العالية، وبالتالي تحقيق ميزة تنافسية تتمتع بها المنظمة. ويعرف الراشدي (2017، 25) رأس المال الفكري بأنه مجموعة ما يمتلكه العاملون من المهارات والخبرات والمشاعر والاتجاهات والعلاقات الاجتماعية والتنظيمية والمعارف الضمنية والصريحة واستراتيجيات العمل والتي تساهم في تحقيق أهداف المؤسسات ورفع جودة أدائها وتميزها.

3-6 أهمية رأس المال الفكري

أن لرأس المال الفكري أهمية كبرى ومن أهمها النقاط التي ذكرها ياسين (2016):

- يساهم رأس المال الفكري في تطوير المنظمة، من خلال إنتاج واستثمار الأفكار والابتكارات المستحدثة.
 - رأس المال الفكري هو المصدر الأساسي للميزة التنافسية والعامل المؤثر في نجاح الأداء، كما أنه يعزز الموقف التنافسي لدى المنظمات من خلال إدخال منتجات جديدة، وخفض التكاليف.
 - يعمل على تعظيم القيمة الفكرية للمنظمة، من خلال تنمية المعرفة للعنصر البشري فيها وجعلها ذات قيمة عالية.
 - يعتبر قوة علمية قادرة على إدخال التعديلات الجوهرية، على كل شيء في أعمال المنظمة، ومواكبتها للمستجدات المتسارعة والمتجددة.
 - يساعد على زيادة نمو واستمرار المنظمة، من خلال استغلال الأفكار والآراء، وتسخيرها لصالحها، وزيادة القدرة الإبداعية، في تطوير المنتجات والخدمات التي تجذب العملاء وتعزيز ولائهم للمنظمة.
- إن عملية استثمار رأس المال الفكري بالنظر إلى أن رأس المال الفكري غير المستثمر هو عملية يمكن تشبيهها بالذهب غير المستخرج، وهذا الوصف يجعل من السهل التأكيد على الفوائد التي يمكن لأي منظمة جنينها من خلال الاهتمام الفعال برأس المال الفكري (جوهر، 2020).

4-6 خصائص رأس المال الفكري

هنالك مجموعة من الخصائص التي تميز رأس المال الفكري في المنظمات وتضفي عليه طابعه المميز، وتتنوع بين الخصائص التنظيمية، والخصائص الخاصة بالمهنة، والخصائص الشخصية التي تميز الأفراد داخل المنظمة، وهي كالآتي (Oktaviana & Setiawan, 2022):

- هي ذات طبيعة تراكمية، حيث أن رأس المال الفكري الجديد هو نتاج رأس المال الفكري السابق الذي تم تطويره ويمثل رأس المال الفكري الجديد أساساً لرأس مال فكري سابق.
 - يشمل الجانب الضمني الذي يتمثل الذي يتمثل بالمهارات والمعرفة والأفكار والخبرات التي يمتلكها الأفراد، والجانب الصريح الذين يتمثل فيما ينتجه الأفراد.
 - يساهم في تحسين القدرة التنافسية للمؤسسات حيث أنه يوفر قيمة عالية للمؤسسات يجعلها قادرة على المنافسة على المستوى المحلي والعالمي.
 - مورد غير قابل للتبديل بمورد آخر، فهو لا ينشأ في فراغ ولا يمكن تعويضه بمصدر آخر أو بما يماثله.
 - يمثل قدرة عقلية ذات مستوى عال من المعرفة تملكها مجموعة محدودة من الأفراد داخل المؤسسة دون غيرهم.
 - لا ينشأ في فراغ، بل يحتاج إلى بنائه داخل المؤسسة ويتضمن ذلك جذب رأس المال الفكري و ثم تطويره والمحافظة عليه.
 - ذو قيمة داخل المؤسسة حيث تتجاوز قيمة رأس المال الفكري قيمة الموجودات الملموسة بعدة مرات.
 - رأس المال الفكري هو أداة تحليل استراتيجي، ويمثل الفرق بين القيمة الدفترية للمؤسسة والقيمة السوقية لها.
 - يعامل رأس المال الفكري كوحدة متكاملة ذات تفاعل مستمر، ولا يجوز تقسيمه إلى مكوناته الأساسية، لأنها لا تعطي صورة واضحة عن الأداء الإجمالي.
- وتناولت بعض الدراسات خصائص أخرى لرأس المال الفكري وهي كما يلي (نجم، 2021):
- التنظيمية: فيما يتعلق بالمستوى الاستراتيجي نجد أن رأس المال الفكري ينتشر في كافة المستويات وبنسب متفاوتة، أما الهيكل التنظيمي الذي يناسب رأس المال الفكري فهو بالتأكيد الهيكل التنظيمي المرن، أما الرسمية فتستخدم بشكل منخفض للغاية، ويميل إلى اللامركزية في الإدارة بشكل واضح. وتتضمن:
 - وجود رأس المال الفكري في جميع المستويات الإدارية.
 - المرونة التي تساعد على التجديد المستمر من خلال الأفراد.
 - تواجده في العلاقات الرسمية وغير الرسمية في المنظمة.
 - عدم التمرکز في المركزية الإدارية.
 - المهنية: يرتكز الاهتمام على التعليم المنظمي والتدريب الاثرائي وليس بالضرورة الشهادة الأكاديمية، ويتسم رأس المال الفكري بالمهارة العالية والمتنوعة والخبرة العريقة.

- السلوكية والشخصية: يميل رأس المال الفكري إلى أن يكون محفوفاً بالمخاطر بدرجة كبيرة لذا فهو يميل إلى التعامل مع موضوعات تتسم بالالتباس، ورأس المال الفكري يميل إلى المبادرة وتقديم الأفكار والمقترحات البناء ولديه قدرة على اتخاذ القرارات بدون تردد ولديه مستوى عالٍ من الذكاء ومثابرة حادة في العمل وثقة عالية بالنفس.

5-6 أبعاد رأس المال الفكري

أصبح رأس المال الفكري متغيراً مهماً ذا تأثير كبير على نجاح أو فشل المؤسسات، حيث ينعكس ذلك على قيمة المؤسسة السوقية، وهذا ما دفع الباحثين في هذا الموضوع إلى إيلاء المزيد من الاهتمام للتعرف على المكونات الأساسية لرأس المال الفكري، وما تشتمل عليه تلك المكونات من عناصر فرعية، وذلك من خلال وجهات النظر المختلفة وفقاً لاقتراحات بعض الباحثين (أمعوش، 2021). يتفق معظم الباحثين على مجموعة من الأبعاد لرأس المال الفكري، حيث أنه يتكون من ثلاثة أبعاد رئيسية (عناصر)، وهي كما يلي:

- رأس المال البشري

يشير رأس المال البشري إلى مهارات الموظفين والخبرات والمعرفة، والقيم ومواقف الأفراد، ويبدو أنها الأصول غير الملموسة التي يمكن أن تمتلكها المنظمة والتي تتحول إلى عنصر أساسي عندما يتعلق الأمر بتحقيق التحسينات التنظيمية، كما أنه يمثل المعرفة المكتسبة (الضمنية والظاهرة) ويمكن تعزيزها من خلال العلاقات الاجتماعية، وتحسين القيمة الإنسانية والالتزام التنظيمي، وأيضاً من خلال حشد المتعاونين للمشاركة في الروتين التنظيمي اليومي (Subramanian & Vrande, 2019). كما أنه الرصيد المتراكم من المعارف والمهارات الفطرية والمكتسبة التي يمتلكها الأفراد من خلال التعليم ومختلف التدريبات التي يحصلون عليها، والخبرات التي يكتسبونها خلال مدة عملهم، والتي تساهم بآثارها في تحقيق الأهداف المرجوة وصولاً إلى التميز المؤسسي (المري، 2020). ومجمل المعارف والمؤهلات والكفاءات، وكل المميزات الأخرى التي يملكها الإنسان أو يكسبها، والتي من شأنه أن تمدده بمزايا اجتماعية واقتصادية وشخصية، تحقق له الرفاه الفردي والاجتماعي والاقتصادي (النانية، 2021).

- رأس المال الهيكلي

يتمثل رأس المال الهيكلي في الأجهزة والمعدات وجميع الوسائل التقنية والمعرفية، وكذلك الإجراءات والاستراتيجيات التي تدعم وتساعد الأفراد في العملية الإنتاجية داخل المنظمة للقيام بأعمالهم بكفاءة وجودة عالية، ويتعامل رأس المال الهيكلي مع آليات وهياكل المنظمة التي تساعد في دعم العاملين في سعيهم للأداء الأمثل في النواحي الفكرية، فهو الارتباط الحاسم الذي يسمح للأفراد بالابتكار والإبداع حيث أنه أحد الأصول الاستراتيجية الذي يقوم عليها أداء المديرين والموظفين، وتشتمل على نوعين هما رأس المال الابتكار والذي يسمح للمنظمة بالتجديد والابتكار، ورأس مال العمليات ويمثل ثقافة المنظمة واستراتيجياتها ونسبة الاستثمار في إدارة المعرفة وتكنولوجيا المعلومات (Ognjanović, 2017). حيث يمثل رأس المال الهيكلي جميع الموجودات المعرفية التي تمتلكها المنظمة والتي يتم اكتسابها والاحتفاظ بها في هياكل المنظمة وأنظمتها وإجراءاتها، والجوانب غير الملموسة في أي منظمة مثل العملية والثقافة والملكية الفكرية، ويتم استخدامه من العاملين لدعم عمليات المنظمة وأنشطتها، فيمثل المكونات التقنية والكفاءات المهنية، والبرمجيات وقواعد البيانات الخاصة بالمنظمة (عيسوي والطحان، 2018).

– رأس المال العلاقتي

يتضح في العلاقة التي تقيّمها المنظمة مع البيئة الخارجية، وكذلك في العلاقات مع الزبائن والشركات الاستراتيجية والموردين والموزعين والمستثمرين والهيئات العامة وأصحاب المصلحة الآخرين الذين لهم بعض التأثير على حياة المنظمة، حيث يعتبر أحد الأصول السوقية التي يتم الحصول عليها من خلال الانتساب إلى علامة تجارية، وأن الهدف الرئيسي لتحسين هذا البعد هو جذب زبائن جدد والاحتفاظ بالزبائن الحاليين (Abdulaali, 2018). يعد رأس المال العلاقتي بأنه جميع أنواع العلاقات المتوقعة مثل علاقات السوق وعلاقات القوة وتعاون العمال، وهي العلاقة التي تربط المنظمة مع المنظمات المختلفة، وتعبّر عن التفاعل الوثيق على المستوى الشخصي والجماعي مع المنظمة التي ينظمها العالم الخارجي (العبيدي وآخرون، 2015).

7- الصحة المنظمة

1-7 تمهيد

تزايد الاهتمام بدراسة بيئة العمل داخل المنظمات نتيجة التطورات التكنولوجية التي شهدتها القرن الحالي، وأصبح من الضروري أن تعمل المنظمات للعمل بجدية للوصول إلى الأهداف التي تسعى لتحقيقها والحفاظ على الميزة التنافسية التي تضمن بقاءها وتطورها، لذلك أصبحت الصحة المنظمة مدخلاً رئيسياً في دراسة بيئة العمل والثقافة المنظمة (ندی، 2020). أصبح مفهوم الصحة المنظمة منتشراً في كل منظمة ناجحة كونها تدل على قوة العلاقات الشخصية داخلها، وعلامة مهمة من العلامات التي تدل على وجود مناخ صحي وبيئة منظمة قوية ضمن بيئة العمل، تحتاج المنظمات إلى دعم العناصر المختلفة لتقوية الهيكل العام لها، كما أن المنظمة الصحية تعمل بنجاح على إيجاد بيئة إيجابية وغرس القيم المشتركة لدى أفرادها، حيث يمثل التغيير الإبداعي في المنظمات (Tasker-Mitchell & Attoh, 2020).

2-7 مفهوم الصحة المنظمة

يعتبر مصطلح الصحة المنظمة واحد من الاستعارات المجازية المتعلقة بمفاهيم الإدارة والسلوك التنظيمي، وترتبط بالاتجاهات المختلفة للمفكرين الإداريين، وهي تفسر كثير من قيم الإداريين، وأنماط سلوكهم والاستعارات المجازية على اختلافها وتنوعها تصف خصائص المنظمات التي تركز على الإنسان وتستند على تشبيه المنظمة بكيان بيولوجي يحتاج إلى الصحة والنمو، أي رؤية عضوية المنظمة (بسطي، 2021). تعكس بيئة العمل تعبير مستوى الصحة المنظمة للمنظمة، حيث تعبر عن توفير مناخ منظمي إيجابي منفتح، ويتبنى استراتيجية لا تجعل العاملين ملتزمين فقط بأداء واجباتهم وتنفيذ مهماتهم في العمل، بل تحقيق أهداف واضحة تتبناها المنظمة، في الوقت الذي يتمكنون فيه من تحقيق أهدافهم الشخصية. حيث أن أهداف التنظيم تعتمد على ما توفره الإدارة من جو مناسب وفرص للارتقاء، مما يجعل الأفراد يقبلون على عملهم بشكل لا يستدعي الرقابة الشديدة ويزيد من التزامهم بعملهم، وشعورهم بالانتماء للتنظيم مما يرفع من إنتاجيتهم ويحقق أهداف التنظيم (شباح، 2017). وقد ظهر هذا المصطلح لأول مرة عام 1965 بواسطة العالم الأمريكي "ماثيو ميلز Mathew B. Miles" في الفصل الثاني له من كتاب بعنوان: عملية التغيير في المدارس العامة بعنوان "التغيير المخطط والصحة المنظمة: أرقام وخلفية نظرية، حيث قدم من خلال هذا الفصل شرحاً للنظام المتمتع بالصحة وقارنه بالنظام الذي لا يتمتع بالصحة، حيث أن الأول لا يظهر قدرة

في المحافظة على بقائه فحسب، ولكنه يظهر أيضا قدرة مستمرة في التعامل وبكفاية مع متغيرات البيئة الداخلية والخارجية مما يجعله نظاما ديناميكيا، أما النظام الذي لا يتمتع بالصحة فيعيش حالة من عدم الكفاية، وهو أقل قدرة في التعامل على المدى الطويل مع متطلبات بيئته المتنامية، واعتماده أسلوب الإدارة بالأزمات يوقعه في أزمات تقلل من قدرته الوظيفية، وتؤدي إلى انحدار أدائه، وقد تركز مفهوم "ميلز" في الصحة المنظمة حول قدرة المدرسة على أن تنمو وتتطور وترتبط بعلاقات متبادلة ناجحة مع الأنظمة الأخرى، وليس فقط في المنظمة التي تقوم بإجراءات متكررة لتحقيق أهدافها (محمد، 2014). عرف (2014) Hong and Toer الصحة المنظمة بأنها قدرة المنظمة على التكيف مع بيئتها، وإيجاد الانسجام والتوازن بين العاملين فيها لتحقيق أهدافها. عرف (2015) Stanford الصحة المنظمة على أنها قدرة المنظمة على العمل بفعالية كافية لمواجهة التغيرات بشكل مناسب.

3-7 أهمية الصحة المنظمة

وبالتالي، يمكن تلخيص أهمية الصحة المنظمة بالمجمل إلى ما يلي: (حسين، 2019)

- تعمل على تحفيز العاملين في المؤسسة ورفع الروح المعنوية لديهم.
- زيادة ولاء العاملين والتزامهم نحو المؤسسة.
- تحسين إنتاجية المؤسسة وأداؤها المالي.
- تعزيز قدرة المؤسسة على التكيف مع البيئة الخارجية.
- زيادة نسبة استثمار المؤسسة للمواد المتاحة لديها.
- تحسين فاعلية المؤسسة في تنفيذ خططها وتحقيق أهدافها.
- تحقيق التماسك بين أفراد المؤسسة على جميع المستويات.
- تقليل الصراعات في المؤسسة.

4-7 أبعاد الصحة المنظمة

تتميز المنظمات التي تتصف بكونها قادرة على التعامل مع متغيرات البيئة الداخلية والخارجية لذا فهي منظمة ديناميكية، وبالتالي ازداد الاعتماد بصحة المنظمات وصحة العاملين فيها وتوسعت النظرة للمنظمات بتشبيهها ككائن حي يجب أن يتم فحص جميع جوانبها الإدارية والتنظيمية والمادية وبالتطبيق العضوي على المنظمة، وأن الهيكل التنظيمي هو الهيكل العظمي الذي يجمع الأفراد معا ويجدد الأدوار والمسؤوليات، وأن الأنظمة ما هي إلا جهاز عصبي متمثل بالمعلومات السليمة التي تتدفق داخل المنظمة، ومن مظاهر الاهتمام بصحة المنظمات في الوقت الحاضر ظهور مستشاري الصحة التنظيمية وظهور المكاتب المتخصصة التي تتضمن فرق عمل متخصصة لإجراء الدراسات لتوفير الظروف المطلوبة لخلق وتعزيز المستويات المثالية للصحة المنظمة (العيان، 2018). هنالك مجموعة من الأبعاد للصحة المنظمة وهي:

- الروح المعنوية

تعتبر الروح المعنوية بأنها إحساس يشعر فيه الفرد ويجعله يستعد لزيادة الإنتاجية، كما أنها شعور الأفراد بالراحة لأنهم سوف يحلون المشكلات التي تحدث في المنظمة وهذا يزيد من تماسك الأفراد فيها (عاشور، 2021)، كما

تعتبر الروح المعنوية بتوفر الاحتياجات الأساسية للنمو والتنمية التي تحقق رفاهية الموظفين ونيل رضا فريق العمل بصورة عامة (مهدي، 2022). كما تعبر الروح المعنوية عن إيجاد الإحساس الذي يدفع بالفرد نحو الإقبال بحماس للقيام بنشاطات تزيد من إنتاجيته. وتتمثل هذه النشاطات من خلال منع وجود صراعات داخل المنظمة بين الأفراد، مما يجعلهم أكثر تماسكا ويزيد من قدرتهم على مواجهة الأزمات والمشكلات بمزيد من الانضباط مما يساهم في تقليل حالات التأخر عن العمل وتقليل معدل الشكاوى (بطاح والضممرات، 2020). كما يقصد بها إظهار المنظمة الإحساس بالسعادة والرضا الجماعي، وتوصف أيضا بأنها مجموعة المشاعر النابعة عن الحالة الوجدانية للفرد أو الجماعة التي تتركز حول مشاعر السعادة والرضا والراحة، والمقصود هنا كلتا الجهتين الفرد أو الجماعة (خلف، 2020).

- الإبداع

يعتبر الإبداع بأنه القدرة على صنع الملاحظات الجديدة أو رؤية الأشياء بطرق جديدة، هذا بالإضافة إلى أن مكونات الإبداع هي الخبرة الفنية والمهارات والتفكير التخيلي والدوافع الداخلية، وفهم مكونات الإبداع الثلاثة يكون مهما للقادة أنفسهم ولرؤوسهم، والمحصلة أن الإبداع ينتج عن تطوير جديد لمنتجات جديدة ومبتكرة، وأيضاً تعلم القادة كيف ينجحون في محاكاة وإدارة الإبداع (السريحي، 2017: 48). كما أن الإبداع مرتبط بشكل كبير باستخدام الأفراد لمهاراتهم الشخصية في البحث والتحليل لإيجاد أساليب إدارية جديدة، بالإضافة إلى التوصل إلى حلول مبتكرة للمشكلات التي تواجه مصلحة المنظمة ومعالجتها (بطاح والضممرات، 2020).

- الثقة

تعتبر الثقة احد الدعائم الأساسية في علاقات العمل داخل المنظمة، كما أنها تمثل أساس نجاحها وتحقيق أهدافها، فعند سيادة أجواء الثقة داخل المنظمة فان ذلك يساعد العاملين على الإبداع والابتكار للوصول إلى تحقيق الكفاءة والفاعلية وزيادة الإنتاجية مما يؤدي ذلك إلى تحقيق المكانة الاستراتيجية، كما ان تعميق الثقة بين الأفراد والمنظمات يضمن التفاعل والتميز في الأداء وزيادة القدرات الإبداعية لدى العاملين، ان الثقة تمثل عنصر مهم في تحقيق الاستقرار الطويل الأمد للمنظمة وتحقيق رضا العاملين بها، حيث تتحقق المكانة الاستراتيجية من خلال العمل الجاد لمجموعة من الأفراد بحيث يكون عمل كل منهم داعماً بناءً على وجود الثقة مما ينعكس إيجاباً على الأداء والإنتاجية (محمد ولفته، 2020).

- الاستقلالية

تشمل الاستقلالية في المنظمات استقلالية المنظمة واستقلالية العاملين فيها، فالاستقلال الذاتي للعامل يقصد به الحد الذي تعطي الوظيفة للعامل الحرية في تقدير توقيت إنجاز الواجبات المرتبطة بعمله وكيفية إنجازها، أما استقلالية المنظمة يقصد بها مدى ما تتمتع به المنظمة من لا مركزية واعتمادها على مصادرها البشرية والمالية والمادية في توفير كل ما يؤدي إلى تحقيق الأهداف (ميهوب، 2020). يحدث مفهوم الاستقلال في عدة نقاط في منهج قائد الأعمال الاستراتيجي، حيث أن الاستقلال مهم في عدد من السياقات. فالاستقلالية هي صفة يمكن أن يمتلكها الأفراد وهي عنصر أساسي في الاحتراف والسلوك المهني. إنه يشير إلى تجنب التعرض للتأثير غير المبرر بمصلحة مكتسبة والتحرر من أي قيود من شأنها أن تمنع اتخاذ مسار العمل الصحيح. حيث إنها القدرة على "الابتعاد" عن التأثيرات غير المناسبة والتحرر من الاستيلاء الإداري، لتكون المنظمة قادرة على اتخاذ القرار الصحيح وغير الملوث بشأن قضية

معينة. ومن المشكلات الشائعة في العديد من المواقف التنظيمية ضمان الاستقلال حيث يمكن أن يمثل تهديداً أخلاقياً في حالة غيابه. ففي مواقف الحياة الواقعية، تتراكم الصداقات والشبكات على مدى سنوات عديدة حيث توجد العلاقات على عدد من المستويات المختلفة من الشدة. ويمكن للشركاء المشاركة في التدقيق التعرف على العملاء جيداً على مدار سنوات عديدة والعمل معا في مجالس الإدارة يمكن أن يعزز العلاقات بين الموظفين والأعضاء التنفيذيين في مجلس الإدارة (Raviola, 2022: 57).

8- منهج الدراسة

يعد المنهج الوصفي والتحليلي، المنهج الرئيس الذي استندت عليه الدراسة الحالية لتحقيق أهدافها والإجابة عن أسئلتها، والذي يعد من المناهج الإحصائية الدارجة في مجال البحوث الكمية، وذلك لقدرته على تقديم وصف دقيق للظاهرة قيد الدراسة إما بصورة نوعية من خلال إيضاح خصائصها والعلاقة الدارجة بين أبعادها ومتغيراتها، وتمثل مجتمع الدراسة في الدراسة الحالية من الإداريين في المستويات الإدارية العليا والوسطى في البنوك التجارية الأردنية وعددهم (13) بنكاً تجارياً حسب نشرات جمعية البنوك الأردنية والبنك المركزي الأردني، ويعمل فيها (1940) مديراً. كما اعتمدت الدراسة الحالية العينة العشوائية الطبقية المناسبة لغاية تمثيل مجتمع الدراسة، حيث بلغ حجم عينة الدراسة الممثل للمجتمع (320) مديراً بحسب جدول العينات مع الاعتماد على حجم المجتمع الكلي بحيث يكون هامش الخطأ المسموح به (5%)، (Sekaran and Bougie, 2016)، قامت الباحثة باستخدام الاستبانة التي تم تطويرها بالاعتماد على الدراسات السابقة، ومن أجل التأكد من صدق أداة الدراسة ومدى صحتها وتغطيتها للمعلومات بشكل كامل تم عرضها على المحكمين من الأساتذة والمتخصصين في مجال الإدارة؛ وللتأكد من ثبات أداة الدراسة تم استخدام معادلة (كرونباخ - ألفا) لحساب ثبات التجانس، ثم تم توزيعها على أفراد عينة الدراسة للحصول على المعلومات التي تم استخدامها لتحقيق أهداف الدراسة والإجابة عن تساؤلاتها واختبار الفرضيات،

9- اختبار فرضيات الدراسة

يهدف هذا الجزء من الدراسة إلى عرض نتائج اختبار الفرضيات، والتي تبين طبيعة العلاقة والأثر بين متغيرات الدراسة، وذلك بالاعتماد على مقاييس الإحصاء التحليلي والمتمثلة في تحليل الانحدار الخطي والمتدرج، وذلك كما يأتي:

نتائج اختبار الفرضية الرئيسية

تنص الفرضية الرئيسية على أنه "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لرأس المال الفكري بأبعاده مجتمعة (رأس المال البشري، رأس المال الهيكلي، ورأس المال العلاقتي) في الصحة المنظمة بأبعادها (الروح المعنوية، الإبداع، الثقة، والاستقلالية) في البنوك التجارية الأردنية"، وفيما يأتي نتائج اختبار هذه الفرضية والتعليق عليها.

الجدول (1)

نتائج اختبار أثر رأس المال الفكري في الصحة المنظمة

المتغير التابع	ملخص النموذج	تحليل التباين	جدول المعاملات
Model Summery	ANOVA	Coefficient	

Sig t	T	الخطأ المعياري	B	البيان	Sig F*	درجة الحرية DF	F المحسوبة	R ² معامل التفسير	R معامل الارتباط
0.000	5.680	0.061	0.345	رأس المال البشري					
0.000	6.734	0.056	0.376	رأس المال الهيكلي	0.000	3	98.764	0.492	0.701
0.048	1.988	0.068	0.136	رأس المال العلاقتي					

* يكون التأثير ذا دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$)

يتضح من نتائج الجدول (1) أنه يوجد ارتباط بين رأس المال الفكري والصحة المنظمة، حيث بلغت قيمة ($R=0.701$) هو دال إحصائياً، حيث بلغت قيمة F المحسوبة هي (98.764)، وبمستوى دلالة ($Sig=0.000$) وهو أقل من 0.05، كما يتضح من الجدول أن قيمة معامل التفسير ($R^2=492$)، وتعني أن ما نسبته (49.2%) من التباين في "الصحة المنظمة" يفسر (أبعاد رأس المال الفكري).

ويتضح من جدول المعاملات أن قيمة B عند بعد "رأس المال البشري" قد بلغت (0.345) وأن قيمة t عنده هي (5.680)، وبمستوى دلالة ($Sig= 0.000$)، وهذا يدل على الأثر المعنوي للبعد. وأن قيمة B عند بعد "رأس المال الهيكلي" قد بلغت (0.376) وأن قيمة t عنده هي (6.734)، وبمستوى دلالة ($Sig= 0.000$)، وهذا يدل على الأثر المعنوي للبعد. وأن قيمة B عند بعد "رأس المال العلاقتي" قد بلغت (0.136) وأن قيمة t عنده هي (1.988)، وبمستوى دلالة ($Sig= 0.048$)، وهذا يدل على الأثر المعنوي للبعد.

وبالاعتماد على ما سبق، يتم رفض الفرضية العدمية الرئيسية وقبول الفرضية البديلة:

"يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لرأس المال الفكري بأبعاده مجتمعة (رأس المال البشري، رأس المال الهيكلي، ورأس المال العلاقتي) في الصحة المنظمة بأبعاده (الروح المعنوية، الإبداع، الثقة، والاستقلالية) في البنوك التجارية الأردنية"

2.4.5 نتائج اختبار الفرضيات المتفرعة من الفرضية الرئيسية

نتائج اختبار الفرضية الفرعية الأولى:

تنص الفرضية الفرعية الأولى على أنه "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لرأس المال الفكري بأبعاده مجتمعة (رأس المال البشري، رأس المال الهيكلي، ورأس المال العلاقتي) في الروح المعنوية في البنوك التجارية الأردنية"، وفيما يأتي نتائج اختبار هذه الفرضية والتعليق عليها.

الجدول (2)

نتائج اختبار أثر رأس المال الفكري في الروح المعنوية

المتغير التابع	ملخص النموذج Model Summery	تحليل التباين ANOVA	جدول المعاملات Coefficient
R	R ²	F	Sig t
معامل	معامل	درجة الحرية	T
R	معامل التفسير	المحسوبة	الخطأ المعياري
			B
			البيان
			Sig F*

				DF	الارتباط		التفسير		
0.000	5.605	0.071	0.397	رأس المال					
				البشري	0.000	3	88.372	0.464	0.681
0.000	5.764	0.065	0.375	رأس المال					
				الهيكلية					
0.030	2.175	0.080	0.174	رأس المال					
				العلاقاتي					

*يكون التأثير ذا دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$)

يتضح من نتائج الجدول (2) أنه يوجد ارتباط بين رأس المال الفكري والروح المعنوية، حيث بلغت قيمة ($R=0.681$) هو دال إحصائياً، حيث بلغت قيمة F المحسوبة هي (88.372)، وبمستوى دلالة ($Sig=0.000$) وهو أقل من 0.05. كما يتضح من الجدول أن قيمة معامل التفسير ($R^2=464$)، وتعني أن ما نسبته (46.4%) من التباين في "الروح المعنوية" يفسر (أبعاد رأس المال الفكري).

ويتضح من جدول المعاملات أن قيمة B عند بعد "رأس المال البشري" قد بلغت (0.397) وأن قيمة t عنده هي (5.605)، وبمستوى دلالة ($Sig= 0.000$)، وهذا يدل على الأثر المعنوي للبعد. وأن قيمة B عند بعد "رأس المال الهيكلية" قد بلغت (0.375) وأن قيمة t عنده هي (5.764)، وبمستوى دلالة ($Sig= 0.000$)، وهذا يدل على الأثر المعنوي للبعد. وأن قيمة B عند بعد "رأس المال العلاقاتي" قد بلغت (0.174) وأن قيمة t عنده هي (2.175)، وبمستوى دلالة ($Sig= 0.030$)، وهذا يدل على الأثر المعنوي للبعد.

وبالاعتماد على ما سبق، يتم رفض الفرضية العدمية الفرعية الأولى وقبول الفرضية البديلة:

" يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لرأس المال الفكري بأبعاده مجتمعة (رأس

المال البشري، رأس المال الهيكلية، ورأس المال العلاقاتي) في الروح المعنوية في البنوك التجارية الأردنية"

نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثانية:

تنص الفرضية الفرعية الثانية على أنه "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لرأس

المال الفكري بأبعاده مجتمعة (رأس المال البشري، رأس المال الهيكلية، ورأس المال العلاقاتي) في الإبداع في البنوك التجارية الأردنية"، وفيما يأتي نتائج اختبار هذه الفرضية والتعليق عليها.

الجدول (3)

نتائج اختبار أثر رأس المال الفكري في الإبداع

		جدول المعاملات			تحلل التباين		ملخص النموذج		المتغير التابع
		Coefficient			ANOVA		Model Summary		
Sig t	T	الخطأ المعياري	B	البيان	Sig F*	درجة الحرية	F المحسوبة	R ² معامل التفسير	R معامل الارتباط
0.000	5.101	0.075	0.381	رأس المال	0.000	3	70.754	0.410	0.640
				البشري					
0.000	6.734	0.069	0.462	رأس المال					
				العلاقاتي					

0.662	0.438	0.084	0.037	الهيكلي رأس المال العلاقاتي
-------	-------	-------	-------	-----------------------------------

*يكون التأثير ذا دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$)

يتضح من نتائج الجدول (3) أنه يوجد ارتباط بين رأس المال الفكري والإبداع، حيث بلغت قيمة ($R=0.640$) هو دال إحصائياً، حيث بلغت قيمة F المحسوبة هي (70.754)، وبمستوى دلالة ($Sig=0.000$) وهو أقل من 0.05، كما يتضح من الجدول أن قيمة معامل التفسير ($R^2=410$)، وتعني أن ما نسبته (41%) من التباين في "الإبداع" يفسر (أبعاد رأس المال الفكري).

ويتضح من جدول المعاملات أن قيمة B عند بعد "رأس المال البشري" قد بلغت (0.381) وأن قيمة t عنده هي (5.101)، وبمستوى دلالة ($Sig= 0.000$)، وهذا يدل على الأثر المعنوي للبعد. وأن قيمة B عند بعد "رأس المال الهيكلي" قد بلغت (0.462) وأن قيمة t عنده هي (6.734)، وبمستوى دلالة ($Sig= 0.000$)، وهذا يدل على الأثر المعنوي للبعد. وأن قيمة B عند بعد "رأس المال العلاقاتي" قد بلغت (0.037) وأن قيمة t عنده هي (0.438)، وبمستوى دلالة ($Sig= 0.662$)، وهذا يدل على عدم وجود أثر معنوي للبعد.

وبالاعتماد على ما سبق، يتم رفض الفرضية العدمية الفرعية الثانية وقبول الفرضية البديلة:

" يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لرأس المال الفكري بأبعاده مجتمعة (رأس المال البشري، رأس المال الهيكلي، ورأس المال العلاقاتي) في الإبداع في البنوك التجارية الأردنية" نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثالثة:

تنص الفرضية الفرعية الثالثة على أنه "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لرأس المال الفكري بأبعاده مجتمعة (رأس المال البشري، رأس المال الهيكلي، ورأس المال العلاقاتي) في الثقة في البنوك التجارية الأردنية"، وفيما يأتي نتائج اختبار هذه الفرضية والتعليق عليها.

الجدول (4)

نتائج اختبار أثر رأس المال الفكري في الثقة

المتغير التابع	ملخص النموذج Model Summery		تحليل التباين ANOVA		جدول المعاملات Coefficient	
	R ²	R	درجة الحرية DF	F المحسوبة	الخطأ المعياري	B
الثقة	0.378	0.614	3	61.857	0.070	0.226
					0.064	0.260
					0.097	0.300

*يكون التأثير ذا دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$)

يتضح من نتائج الجدول (4) أنه يوجد ارتباط بين رأس المال الفكري والثقة، حيث بلغت قيمة ($R=0.614$) هو دال إحصائياً، حيث بلغت قيمة F المحسوبة هي (61.857)، وبمستوى دلالة ($Sig=0.000$) وهو أقل من 0.05، كما يتضح من الجدول أن قيمة معامل التفسير ($R^2=378$)، وتعني أن ما نسبته (37.8%) من التباين في "الثقة" يفسر (أبعاد رأس المال الفكري).

ويتضح من جدول المعاملات أن قيمة B عند بعد "رأس المال البشري" قد بلغت (0.226) وأن قيمة t عنده هي (3.220)، وبمستوى دلالة ($Sig= 0.001$)، وهذا يدل على الأثر المعنوي للبعد. وأن قيمة B عند بعد "رأس المال الهيكلي" قد بلغت (0.260) وأن قيمة t عنده هي (4.044)، وبمستوى دلالة ($Sig= 0.000$)، وهذا يدل على الأثر المعنوي للبعد. وأن قيمة B عند بعد "رأس المال العلاقتي" قد بلغت (0.300) وأن قيمة t عنده هي (3.798)، وبمستوى دلالة ($Sig= 0.000$)، وهذا يدل على الأثر المعنوي للبعد.

وبالاعتماد على ما سبق، يتم رفض الفرضية العدمية الفرعية الثالثة وقبول الفرضية البديلة:

" يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لرأس المال الفكري بأبعاده مجتمعة (رأس المال البشري، رأس المال الهيكلي، ورأس المال العلاقتي) في الثقة في البنوك التجارية الأردنية" نتائج اختبار الفرضية الفرعية الرابعة:

تنص الفرضية الفرعية الرابعة على أنه "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لرأس المال الفكري بأبعاده مجتمعة (رأس المال البشري، رأس المال الهيكلي، ورأس المال العلاقتي) في الاستقلالية في البنوك التجارية الأردنية"، وفيما يأتي نتائج اختبار هذه الفرضية والتعليق عليها.

الجدول (5)

نتائج اختبار أثر رأس المال الفكري في الاستقلالية

المتغير التابع	ملخص النموذج		تحليل التباين		جدول المعاملات	
	R	R ²	F	Sig F*	B	Coefficient
الثقة	معامل الارتباط	معامل التفسير	درجة الحرية	Sig F*	البيان	الخطأ المعياري
	0.617	0.375	3	0.000	رأس المال البشري	0.071
	0.617	0.375	62.724	0.000	رأس المال الهيكلي	0.065
	0.617	0.375	62.724	0.000	رأس المال العلاقتي	0.080

* يكون التأثير ذا دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$)

يتضح من نتائج الجدول (5) أنه يوجد ارتباط بين رأس المال الفكري والاستقلالية، حيث بلغت قيمة (R=0.617) هو دال إحصائياً، حيث بلغت قيمة F المحسوبة هي (62.724)، وبمستوى دلالة ($Sig=0.000$) وهو أقل

من 0.05، كما يتضح من الجدول أن قيمة معامل التفسير ($R^2=375$)، وتعني أن ما نسبته (37.5%) من التباين في "الاستقلالية" يفسر (أبعاد رأس المال الفكري).

ويتضح من جدول المعاملات أن قيمة B عند بعد "رأس المال البشري" قد بلغت (0.341) وأن قيمة t عنده هي (4.821)، وبمستوى دلالة ($Sig= 0.000$)، وهذا يدل على الأثر المعنوي للبعد. وأن قيمة B عند بعد "رأس المال الهيكلي" قد بلغت (0.320) وأن قيمة t عنده هي (4.925)، وبمستوى دلالة ($Sig= 0.000$)، وهذا يدل على الأثر المعنوي للبعد. وأن قيمة B عند بعد "رأس المال العلاقتي" قد بلغت (0.134) وأن قيمة t عنده هي (1.677)، وبمستوى دلالة ($Sig= 0.095$)، وهذا يدل على عدم وجود أثر معنوي للبعد.

وبالاعتماد على ما سبق، يتم رفض الفرضية العدمية الفرعية الرابعة وقبول الفرضية البديلة:

" يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لرأس المال الفكري بأبعاده مجتمعة (رأس المال البشري، رأس المال الهيكلي، ورأس المال العلاقتي) في الاستقلالية في البنوك التجارية الأردنية".

10- النتائج

رفض الفرضية الرئيسية الأولى وقبول الفرضية البديلة بأنه: " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لرأس المال الفكري بأبعاده مجتمعة (رأس المال البشري، رأس المال الهيكلي، ورأس المال العلاقتي) في الصحة المنظمة بأبعادهما (الروح المعنوية، الإبداع، الثقة، والاستقلالية) في البنوك التجارية الأردنية". رفض الفرضية العدمية الفرعية الأولى وقبول الفرضية البديلة بأنه: " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لرأس المال الفكري بأبعاده مجتمعة (رأس المال البشري، رأس المال الهيكلي، ورأس المال العلاقتي) في الروح المعنوية في البنوك التجارية الأردنية". رفض الفرضية العدمية الفرعية الثانية وقبول الفرضية البديلة بأنه: " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لرأس المال الفكري بأبعاده مجتمعة (رأس المال البشري، رأس المال الهيكلي، ورأس المال العلاقتي) في الإبداع في البنوك التجارية الأردنية". رفض الفرضية العدمية الفرعية الثالثة وقبول الفرضية البديلة بأنه: " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لرأس المال الفكري بأبعاده مجتمعة (رأس المال البشري، رأس المال الهيكلي، ورأس المال العلاقتي) في الثقة في البنوك التجارية الأردنية". رفض الفرضية العدمية الفرعية الرابعة وقبول الفرضية البديلة: " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لرأس المال الفكري بأبعاده مجتمعة (رأس المال البشري، رأس المال الهيكلي، ورأس المال العلاقتي) في الاستقلالية في البنوك التجارية الأردنية".

11- التوصيات

- الاهتمام بتوفير المناخ المناسب لتنمية الاتصالات الإيجابية بين الموظفين، مما يشجع العمل الجماعي بينهم مما يعزز من فاعلية رأس المال البشري في البنوك.
- تزويد الموظفين بكافة الأدوات الخاصة لأداء العمل بالشكل المطلوب ولتقديم الدعم الكافي لإجراء أنشطة العمل بالشكل المناسب والمحافظة على رأس المال الهيكلي.
- الاطلاع المستمر على آراء العملاء من أجل تطوير الخدمات المقدمة وتلبية رغبات العملاء بأفضل صورة ممكنة.

12- المراجع

- الأكلبي، عايض شافي (2021). الصحة التنظيمية وتحقيق متطلبات الجودة والاعتماد الأكاديمي: دراسة مقارنة. *المجلة العلمية لجامعة الملك فيصل*، 22(1)، 362 - 369.
- أمعوش، جبيدة (2021). *إدارة رأس المال الفكري في تحسين الأداء وتعزيز المركز التنافسي للمؤسسة الصناعية الجزائرية*، [أطروحة دكتوراه غير منشورة]، جامعة المسيلة.
- بسطي، نور الدين؛ شباح مريم، بتقة ليلي (2021). *واقع الصحة التنظيمية في المؤسسة الجزائرية في ظل جائحة كورونا دراسة ميدانية بمديرية التربية لولاية المسيلة* [أطروحة الدكتوراه]، جامعة محمد بوضياف بالمسيلة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.
- بطاح، أحمد محمد، والضممرات، آلاء طارق (2020). مستوى الصحة التنظيمية في الجامعات الأردنية الحكومية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية. مؤتمراً للبحوث والدراسات - سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، 35(1)، 149 - 178.
- البنك المركزي الأردني (2022). دليل البنك المركزي في الأردن، <https://www.cbj.gov.jo/Pages/viewpage.aspx?pageID=141>
- بني ياسين، حنان محمد عطا الله (2021). *درجة توافر رأس المال الفكري وعلاقته بجودة الأداء المؤسسي في الجامعات الأردنية في إقليم الشمال*، [رسالة ماجستير غير منشورة]، جامعة آل البيت.
- بورويته، عزيز (2022). *رأس المال الفكري ودوره في تحسين جودة الخدمات الصحية*، [أطروحة دكتوراه غير منشورة]، جامعة عبد الحفيظ بوالصوف ميلة.
- جوهر، علي (2020). *متطلبات تنمية رأس المال الفكري بجامعة دمياط، مجلة الثقافة الإدارية*، 20(153)، 403-432.
- أبو حجير، طارق مفلح (2020). *مدى توافر أبعاد الصحة التنظيمية وعلاقتها بالأداء المتميز: دراسة تطبيقية على البنك الإسلامي الفلسطيني. مجلة جامعة الاستقلال للأبحاث: جامعة الاستقلال - عمادة البحث العلمي والدراسات العليا*، 5(1)، 359 - 394.
- خلف، حسين عبدالله (2020). *أثر الصحة التنظيمية على مداخل الفاعلية التنظيمية، دراسة ميدانية في الكليات الجامعية الأهلية في بغداد وواسط، العراق*، [رسالة ماجستير غير منشورة]، جامعة الشرق الأوسط.
- الراشدي، حامد هاشم (2017). *إدارة رأس المال الفكري في المؤسسات التعليمية، دار طبية الخضراء للنشر والتوزيع. السريحي، محمد عبد (2017). الإبداع والآراء، ط1، دار الكتاب الحديث.*
- السلي، علي (2014). *الإدارة المعاصرة، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع.*
- شباح، مريم (2017). *فرق العمل وبناء الصحة التنظيمية للمؤسسة. مجلة كلية التربية*، 28(109)، 137 - 158.
- الصمادي، يزن أحمد مصطفى (2022). *أثر رأس المال الفكري في تفعيل التدقيق الداخلي الشرعي في البنوك الإسلامية الأردنية [سالة ماجستير غير منشورة]*. جامعة آل البيت.
- الضممرات، آلاء طارق (2016). *مستوى الصحة التنظيمية في جامعات إقليم الجنوب من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس*، [رسالة ماجستير غير منشورة]، جامعة مؤتة.

- عاشور، علاء (2021). مدى تطبيق أبعاد الصحة التنظيمية في المراكز الصحية في مدينة قلقيلية، *المجلة العربية للنشر العلمي*، 37(2)، 520-554.
- عبدالله، آدم عبدالله سليمان، والمهلاوي، سعد عثمان أحمد (2021). أثر رأس المال الفكري على أداء العاملين: دراسة حالة بنك فيصل الإسلامي. *مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية*، 22(1)، 217 - 232.
- العبيدي، أزهار عزيز، حيدر جاسم الجبوري، أمير نعمة الكلابي (2014). استعمال رأس المال العلائقي لتعزيز التعلم التنظيمي "دراسة تطبيقية لآراء عينة من الموظفين في رئاسة جامعة الكوفة. *مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية*، 10(31).
- عدوكة. لخضر، بوهزة. محمد، وبوقلي زهرة (2019). منظور رأس المال الفكري وطرق قياسه، *مجلة التنمية والاقتصاد التطبيقي*، جامعة المسيلة، 3(1)، 225-239.
- العليان، زيد (2018). الصحة التنظيمية في المدارس الثانوية وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي لدى المعلمين في دولة الكويت، [رسالة ماجستير غير منشورة]، جامعة آل البيت.
- عيسوي، نيفين سعيد والطحان، عماد عبد الخالق (2018). رأس المال الفكري كمتغير وسيط بين جودة الحياة الوظيفية ومنهج سنة سيجما: بالتطبيق على العاملين في وزارة الصحة في المملكة العربية السعودية، *المجلة العربية للإدارة*، 38(3)، 189-206.
- غربي، حسينة. (2019). *الصحة التنظيمية وعلاقتها بالانتهاء التنظيمي (دراسة ميدانية بكلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة محمد بوضياف)*. [رسالة ماجستير غير منشورة]، مقدمة لجامعة محمد بوضياف.
- محمد، رزقي (2019). أثر رأس المال الهيكلي على إنتاجية المؤسسات الصناعية: دراسة حالة عينة من المؤسسات بولاية برج بوعريج خلال الفترة 2010-2015، *مجلة البحوث في العلوم المالية والمحاسبية*، 4(2)، 1-13.
- محمد، محمد حمدي زكي (2014). آليات تفعيل الصحة التنظيمية في المدارس الابتدائية. *دراسات عربية في التربية وعلم النفس*، 4(53)، 477 - 528.
- المري، خالد حمد فلاح (2020). رأس المال البشري ودوره في تحقيق التميز المؤسسي: دراسة تحليلية لآراء عينة من المدراء العاملين في مؤسسة الرعاية الصحية الأولية [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة عمان الأهلية.
- المليجي، مجدي (2015). محددات الإفصاح عن رأس المال الفكري وأثره على الأداء المالي: دراسة تطبيقية على الشركات المصرية، *مجلة جامعة عين شمس، كلية التجارة، قسم المحاسبة والمراجعة*، 19(1)، 1-86.
- مهدي. امال كاظم (2022). الصحة التنظيمية وعلاقتها بدافعية الإنجاز دراسة استطلاعية لآراء عدد من الملاكات التدريسية في كلية التربية للبنات. *مجلة كلية الفقه*، 1(39/38)، 1-44.
- مehوب، نور الدين (2020). الصحة التنظيمية بين التصور والممارسة. *مجلة العلوم الإنسانية*، 31(3)، 207-224.
- النانية، ساره عبد العزيز (2021). العلاقة بين ممارسة قائدات المدارس للقيادة الخادمة وتنمية رأس المال البشري في المدارس الابتدائية الحكومية بمحافظات جدة، [أطروحة دكتوراه غير منشورة] جامعة دار الحكمة الأهلية.
- نجم، منور (2021). درجة توافر متطلبات تطوير مكونات رأس المال الفكري في الجامعات الفلسطينية، *مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية*، 29(1)، 106-131.

- ندی، يحيى محمد. (2020). واقع الصحة المنظمة في المدارس الخاصة شمال الضفة الغربية في فلسطين من وجهة نظر المعلمين. *مجلة أبحاث جامعة الخليل*, 2(3)، 1-13.
- نور، قصي عبد الرزاق (2020). دور رأس المال الفكري في تحقيق الإبداع التقني. *المجلة الدولية للعلوم الإنسانية والاجتماعية*, 4(16)، 97-116.
- النويران، ثامر علي (2022). دور رأس المال الفكري في تحقيق جودة الخدمات المصرفية دراسة حالة بنك الإنماء السعودي. *مجلة الدراسات الأكاديمية*, 4(1)، 56-70.
- ياسين، سعد (2016). *أسس الإدارة*، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.
- يوسفي، كمال، وعبد القادر نويبات (2016). دور الدعم التنظيمي المدرك في تعزيز الالتزام التنظيمي، دراسة ميدانية في المؤسسة الاستشفائية العمومية-الزهرراوي-بالمسيلة. *مجلة كلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية*, 16(32)، 30-39.
- Abdulaali, A. R. (2018). The impact of intellectual capital on business organization. *Academy of Accounting and Financial Studies Journal*, 22(6), 1-16.
- Al-Adaileh, R. M. (2017). The level of IT-business strategic alignment and its impact on organizational excellence: A study of the Jordanian Mining Sector. *International Review of Management and Marketing*, 7(5), 85.
- Basit, G., and Duygulu, S. (2018). Nurses' organizational trust and intention to continue working at hospitals in Turkey. *Collegian*, 25(2), 163-169.
- Caesens, G., & Stinglhamber, F. (2020). Toward a more nuanced view on organizational support theory. *Frontiers in Psychology*, 11, 476.
- Koinig, I., and Diehl, S. (2022). New Technologies and Organizational Health: How changing requirements of the digital workplace compel employers to think about Workplace Health Promotion. In *Media and Change Management*. Springer, Cham. 125-141.
- Mollah, M. A. S., and Rouf, M. A. (2022). The impact of intellectual capital on commercial banks' performance: evidence from Bangladesh. *Journal of Money and Business*, 1(2), 14-28.
- Nair, H. P., Kumar, D., & Ramalu, S. S., (2015), Instrument Development for Organisational Health, *Asian Social Science, Canadian Center of Science and Education*, 11 (12).
- Ognjanović, J. (2017). Relations of intellectual capital components in hotel companies. *Industrija*, 45(2), 181-196.
- Oktaviana, A. R., and Setiawan, D. (2022). Board Characteristics and Intellectual Capital in Islamic Banks: Evidence from Indonesia, Malaysia and Bangladesh. *Falah: Jurnal Ekonomi Syariah*, 7(1), 1-12.
- Raviola, E. (2022). *Organizing Independence: Negotiations between Journalism and Management in News Organizations*. Edward Elgar Publishing.
- Sekaran, U., and Bougie, R. (2016). *Research methods for business: A skill building approach*. John Wiley and sons.
- Sewify, A. M. (2021). The impact of crisis management strategies on organizational health: field study in the banking sector in Assiut Governorate: *Journal of Risk and Crisis Management*, 3(2), 98-65.

- Stanford, N., (2015) *Gide to Organization Design: Creating High Performance and Adaptable Enterprises*, Profile Books, Ltd, London.
- Subramanian, A. M., & van de Vrande, V. (2019). The role of intellectual capital in new product development: Can it become a liability?. *Journal of Operations Management*, 65(6), 517-535.
- Tasker-Mitchell, A., & Attoh, P. A. (2020). The mediating effect of faculty trust in principals on the relationship between servant leadership practices and organizational health. *Journal of School Leadership*, 30(4), 297-336.
- Xu, J., Haris, M., & Irfan, M. (2022). The Impact of Intellectual Capital on Bank Profitability during COVID-19: A Comparison with China and Pakistan. *Complexity*, 2022. ID 2112519. <https://doi.org/10.1155/2022/2112519>.