

أثر رأس المال الفكري في الإبداع المنظمي

دراسة تحليلية في جامعة بابل

رسالة تقدمت بها

خولة عبد الحميد محمد الطالباني

إلى مجلس كلية الإدارة والاقتصاد في جامعة كربلاء

وهي جزء من متطلبات نيل شهادة الماجستير في علوم إدارة الأعمال

بإشراف

الأستاذ الدكتور

عباس حسين جواد الحميري

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

وَقُلْ رَبِّ زِدْنِي عِلْمًا ۝

صدق الله العظيم
سورة طه آية (114)

إقرار المشرف

أشهد أن إعداد هذه الرسالة الموسومة (أثر رأس المال الفكري في الإبداع المنظمي: دراسة تحليلية في جامعة بابل), التي تقدمت بها طالبة الماجستير " خولة عبد الحميد محمد الطالباني " قد جرى إعدادها تحت إشرافي في جامعة كربلاء/ كلية الإدارة والاقتصاد, وهي جزء من متطلبات نيل شهادة الماجستير في علوم إدارة الأعمال .. ولأجله وقعت .

التوقيع:

المشرف

أ.د. عباس حسين جواد الحميري
التاريخ: / / 2005

إقرار الخبير اللغوي

أشهد أن رسالة الماجستير الموسومة بـ (أثر رأس المال الفكري في الإبداع المنظمي: دراسة تحليلية في جامعة بابل), قد راجعتها من الناحية اللغوية وأصبحت مصاغة بأسلوب لغوي سليم خالٍ من الأخطاء اللغوية.. ولأجله وقعت .

التوقيع:

الخبير اللغوي

كريم عبد الواحد النصر اوي
ر. قسم اللغة العربية

توصية رئيس قسم إدارة الأعمال

بناء على التوصيتين المقدمتين من المشرف العلمي والخبير اللغوي أشرح

هذه الرسالة للمناقشة .

التوقيع:

أ. د. حاكم محسن محمد
رئيس قسم إدارة الأعمال
التاريخ: / / 200

اقرار لجنة المناقشة

نشهد بأننا أعضاء لجنة المناقشة اطلعنا على الرسالة الموسومة (أثر رأس المال الفكري في الإبداع المنظمي) وقد ناقشنا الطالبة (خولة عبد الحميد محمد الطالباني) في محتوياتها وفيما له علاقة بها , و نعتقد بأنها جديرة بالقبول لنيل درجة ماجستير علوم في إدارة الأعمال بتقدير جيد جدا .

التوقيع :

الأستاذ المساعد الدكتور
علاء فرحان طالب
عضوا

التوقيع:

الأستاذ المساعد الدكتور
عبد الحسين حسن حبيب
عضوا

التوقيع:

الأستاذ الدكتور
عباس حسين جواد الحميري
عضوا ومشرفا

التوقيع:

الأستاذ المساعد الدكتور
مجبل رفيق مرجان
رئيسا

صدقت من قبل كلية الإدارة والاقتصاد / جامعة كربلاء

التوقيع:

الأستاذ المساعد الدكتور
محسن عبد الله حسن
عميد الكلية

الإهداء

إلى من نهلت من فيض علمه وكرمه الشيء الكثير

أستاذي الفاضل الدكتور عباس حسين جواد

وفاءً وتقديراً.....

إلى ذلك القلب النابض بالمحبة والعطاء الذي وقف إلى جانبي

وأعانني على تخطي جميع الصعاب... زوجي العزيز

حُباً واحتراماً.....

إلى فلذات كبدي ونور عيني أبنائي الأحباء

صادق , وبارق , وسارة

أهدي جهدي المتواضع هذا

شكر وتقدير

أشكر الله سبحانه وتعالى وأحمده لما وفقني إليه وأعانني على استكمال متطلبات الدراسة والشهادة , ولأستاذي الفاضل المشرف الدكتور (عباس حسين جواد الحميري), كثير شكري وتقديري لما بذله معي من جهود طيبة , ولما أبداه من ملاحظات قيمة طيلة مدة الدراسة والبحث التي كان لها الأثر البين في توجيهي إلى الطريق العلمي السليم, دعواتي وتمنياتي له بالموفقية والعطاء الدائم والعمر المديد .

وأتوجه بجزيل شكري وتقديري إلى أساتذتي الأفاضل في قسم إدارة الأعمال / كلية الإدارة والاقتصاد/ جامعة كربلاء (أ.د. حاكم محسن, أ.م.د. علاء فرحان, أ.م.د. عبد الحسين حسن) , لما لمستهم منهم من دعم وتشجيع لمواكبة مسيرتي العلمية , ولهم مني كل الحب والتقدير .

وأقدم بجزيل الشكر والعرفان إلى الدكتور (عواد كاظم شعلان), لما قدمه لي من جهد متواصل , فجزاه الله خير الجزاء . كما وأتقدم بالشكر والامتنان إلى الدكتور (حسن ياسين البكاء), لما قدمه من معالجات إحصائية ذلت كثيرا من الصعوبات التي واجهتها الباحثة.

ولا يسعني إلا أن أتقدم بجزيل الشكر والامتنان إلى جميع العاملين في جامعة بابل بدءا من (رئيس الجامعة ومساعديه وعمداء الكليات ورؤساء الأقسام العلمية ومسؤولي الوحدات والتدريسيين) , لما أبدوه من مساعدة طيلة الفترة الميدانية .

ولا تفوتني الفرصة لأعرب عن شكري وتقديري العالي إلى جميع العاملين في مكتبة جامعة كربلاء/ كلية الإدارة والاقتصاد لما قدموا لي من تسهيلات جمة طيلة مدة الدراسة .

الباحثة

قائمة المحتويات

الصفحة	الموضوع	ت
أ	الإهداء	1
ب	الشكر والتقدير	2
ج - د	قائمة المحتويات	3
هـ - و	قائمة الجداول	4
ز	قائمة الأشكال	5
ز	قائمة الملاحق	6
ح - ط	المستخلص	7
4-1	المقدمة	8
	الفصل الأول: الإطار النظري	9
30-6	المبحث الأول: مدخل مفاهيمي لرأس المال الفكري	10
9-7	أولاً: النشأة والتطور	11
12-9	ثانياً: مفهوم رأس المال الفكري	12
19-12	ثالثاً: مكونات رأس المال الفكري	13
20-19	رابعاً: أهمية رأس المال الفكري	14
24-20	خامساً: عناصر رأس المال الفكري	15
29-25	سادساً: تطوير رأس المال الفكري والمحافظة عليه	16
	المبحث الثاني: مدخل مفاهيمي للإبداع المنظمي	17
31-30	أولاً: النشأة والتطور	18
34-32	ثانياً: مفهوم الإبداع المنظمي	19
37-34	ثالثاً: العوامل المؤثرة في الإبداع المنظمي	20
	رابعاً: مصادر وأنواع الإبداع المنظمي	21
39-37	1- مصادر الإبداع المنظمي	22
41-39	2- أنواع الإبداع المنظمي	23
45-41	خامساً: مراحل العملية الإبداعية	24
47-45	سادساً: مقاييس الإبداع المنظمي	25

49-47	سابعاً: معوقات الإبداع	26
	الفصل الثاني: دراسات سابقة ومنهجية البحث	27
60-51	المبحث الأول: دراسات سابقة	28
82-61	المبحث الثاني: منهجية البحث	29
84-83	الفصل الثالث: تحليل آراء واستجابات أفراد العينة حول متغيرات الدراسة.	30
95-85	المبحث الأول: عرض نتائج استجابات أفراد العينة حول عناصر رأس المال الفكري	31
101-96	المبحث الثاني: عرض نتائج استجابات أفراد العينة حول أبعاد الإبداع المنظمي	32
	الفصل الرابع: اختبار فرضيات الدراسة	33
105-103	المبحث الأول: تحليل واختبار الفروق بين السمات الشخصية ومتغيرات الدراسة	34
114-106	المبحث الثاني: تحليل واختبار علاقات الارتباط بين متغيرات الدراسة	35
123-115	المبحث الثالث: قياس أثر عناصر رأس المال الفكري في الإبداع المنظمي	36
	الفصل الخامس: الاستنتاجات والتوصيات والمقترحات	37
128-125	المبحث الأول: الاستنتاجات	38
132-129	المبحث الثاني: التوصيات والمقترحات	39
148-134	المصادر	40
	الملاحق	41

قائمة الجداول

رقم الصفحة	اسم الجدول	رقم الجدول
18	مكونات رأس المال الفكري	1
21	عناصر رأس المال الفكري	2
30	العوامل المؤثرة في الإبداع المنظمي	3
38	مصادر الإبداع المنظمي	4
40-41	أنواع الإبداع المنظمي	5
46	مقاييس الإبداع المنظمي	6
59	أوجه الشبه والاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات المعروضة	7
65	مرفق أنموذج الدراسة	8
69	توزيع كليات جامعة بابل	9
70	توزيع عينة الدراسة بحسب عناوين وظائفهم	10
71	أعداد المستجيبين ومناصبهم الوظيفية	11
72	توزيع عينة الدراسة بحسب الألقاب العلمية	12
73	توزيع عينة الدراسة بحسب المؤهل العلمي	13
74	توزيع عينة الدراسة بحسب سنوات الخدمة	14
75	توزيع عينة الدراسة بحسب العمر	15
76	توزيع عينة الدراسة بحسب الجنس	16
76	توزيع عينة الدراسة بحسب الحالة الاجتماعية	17
77	المقاييس المعتمدة في الدراسة	18
78	تركيب استبانته الدراسة	19
79	مقاييس متغيرات الدراسة	20
80	نتائج آراء واستجابات المحكمين حول متغيرات فقرات استمارة الاستبانة	21
80	نتائج اختبار صدق وثبات مقياس البحث, ودقة إجابات أفراد الدراسة	22
87-88	التوزيع التكراري والأوساط الحسابية الموزونة والانحرافات المعيارية والأوزان المنوية لعناصر رأس المال الفكري .	23
93	نتائج ترتيب الأهمية النسبية لعناصر رأس المال الفكري .	24

97- 98	التوزيع التكراري والأوساط الحسابية الموزونة والانحرافات المعيارية والأوزان المئوية لأبعاد الإبداع المنظمي.	25
100	نتائج ترتيب الأهمية النسبية لأبعاد الإبداع المنظمي.	26
103	نتائج اختبار الفروق باستخدام (كروسكال – والز) اللامعلمي .	27
104	نتائج اختبار الفروق باستخدام (كروسكال – والز) اللامعلمي .	28
107	نتائج تحليل علاقة الارتباط بين استقطاب رأس المال الفكري والإبداع المنظمي.	29
108	نتائج تحليل علاقة الارتباط بين صناعة رأس المال الفكري والإبداع المنظمي.	30
110	نتائج تحليل علاقة الارتباط بين تنشيط رأس المال الفكري والإبداع المنظمي.	31
111	نتائج تحليل علاقة الارتباط بين المحافظة على رأس المال الفكري والإبداع المنظمي.	32
113	نتائج تحليل علاقة الارتباط بين الاهتمام بالزبائن والإبداع المنظمي.	33
114	نتائج ترتيب قوة العلاقة الارتباطية بين متغيرات الدراسة .	34
116	نتائج تقدير نموذج الانحدار الخطي البسيط لقياس أثر استقطاب رأس المال الفكري في الإبداع المنظمي.	35
117	نتائج تقدير نموذج الانحدار الخطي البسيط لقياس أثر صناعة رأس المال الفكري في الإبداع المنظمي.	36
118	نتائج تقدير نموذج الانحدار الخطي البسيط لقياس أثر تنشيط رأس المال الفكري في الإبداع المنظمي.	37
120	نتائج تقدير نموذج الانحدار الخطي البسيط لقياس أثر المحافظة على رأس المال الفكري في الإبداع المنظمي.	38
121	نتائج تقدير نموذج الانحدار الخطي البسيط لقياس أثر الاهتمام بالزبائن في الإبداع المنظمي.	39
122	نتائج ترتيب قوة تأثير عناصر رأس المال الفكري في الإبداع المنظمي.	40

قائمة الأشكال

رقم الصفحة	اسم الشكل	رقم الشكل
4	آلية عمل الدراسة الحالية	1
13	مكونات رأس المال الفكري بحسب (Edvinsson)	2
15	تقسيم الموجودات المعرفية بحسب رأي (Marr)	3
16	تقسيم رأس المال الفكري بحسب رأي (Roos)	4
24	عناصر رأس المال الفكري	5
43	مراحل عملية الإبداع المنظمي بحسب رأي السامرائي	6
44	مراحل العملية الإبداعية وفقا (Kotler&Armstrong)	7
64	أنموذج الدراسة الافتراضي	8

قائمة الملاحق

اسم الملحق	رقم الملحق
استمارة الخبراء	1
قائمة المحكمين (الخبراء)	2
استمارة الاستبانة	3
الوسائل الإحصائية المستخدمة	4

المستخلص

يعد رأس المال الفكري من المفاهيم الحديثة التي ظهرت في العقد الأخير من القرن العشرين, فقد أدركت الكثير من المنظمات حقيقة مهمة وهي أن القيمة الحقيقية لها تستند على شيء قد يكون أكثر أهمية من رأس مالها المادي وهو ما يطلق عليه اليوم برأس المال الفكري الذي يمثل أحد أهم عناصر نجاح المنظمات في القرن الحادي والعشرين, ويتمثل بمعرفة ومهارة العاملين, ثقافة المنظمة, العمليات التنظيمية, براءات الاختراع, والعلاقة مع الزبائن, لذا يجب على جميع المنظمات الاهتمام باستقطاب المهارات النادرة وصناعتها وتنشيطها والمحافظة عليها .

والإبداع المنظمي من جهته نشاط إنساني يمارس من قبل عاملين تتوافر فيهم خصائص تميزهم عن الآخرين ويؤدي هذا النشاط إلى تقديم أشياء جديدة (فكرة, سلعة, خدمة) بحيث يؤدي استخدامها إلى تحقيق منافع شتى للمنظمة .

وبموجب ما تقدم تتبنى الدراسة الحالية دراسة رأس المال الفكري بعناصره الخمس (استقطاب, صناعة, تنشيط, المحافظة, والاهتمام بالزبائن) بوصفه متغير مستقل له الأثر في تعزيز الإبداع المنظمي.

وسعت الدراسة إلى تحقيق هدف تمثل باختبار العلاقة بين رأس المال الفكري والإبداع المنظمي, ولغرض تحقيق هذا الهدف تم بناء أنموذج افتراضي يحدد طبيعة العلاقة بين المتغيرين, وانبثقت منه عدة فرضيات رئيسة وفرعية.

وتم اختيار جامعة بابل مجتمعاً لإجراء الدراسة واختبار فرضياتها, ونظراً لاستحالة دراسة جميع مفردات المجتمع الأصلي, فقد تكونت عينة الدراسة من (122) فرداً ممن يشغلون المناصب الإدارية المهمة في المنظمة المبحوثة, وأُعتمت إستمارة الاستبانة لهذا الغرض فضلاً عن المقابلات الشخصية مع بعض المختصين .

وبغية التوصل إلى إجراء الاختبار الدقيق, والتأكد من صحة النموذج الافتراضي , تم استخدام عدداً من الأساليب الإحصائية الملائمة لهذا العلاقة ومنها اختبار (كروسكال – والنز) اللامعلمي, ومعامل الارتباط البسيط, ونموذج الانحدار الخطي البسيط وغيرها, وذلك بالاعتماد على نتائج الحاسب الالكتروني.

وتوصلت الدراسة إلى جملة من الاستنتاجات العامة والميدانية, منها على سبيل المثال لا الحصر:-

1- تحتاج عناصر رأس المال الفكري في المنظمة المبحوثة إلى اهتمام أكبر, على الرغم من أن نتائج التحليل الإحصائي لتلك العناصر أكدت على تحقيقها تقدماً ملحوظاً على الوسط الفرضي (3) بقليل, إلا أنها لا زالت دون مستوى الطموح, وهذا هو السبب في ضرورة الاهتمام به, لأن رأس المال الفكري يعد مصدراً ثراً لزيادة ثروة للمنظمة وتطويرها .

2- أن آراء عينة الدراسة تباينت حول الأهمية النسبية لعناصر رأس المال الفكري, إذ كان ترتيب العناصر على النحو الآتي (الاهتمام بالزبائن, التنشيط, المحافظة, الصناعة, الاستقطاب) , وأن هذه النتائج تؤثر اختلافاً مع ما أشرنا إليه في الجانب النظري .

وخلصت الدراسة إلى تقديم مجموعة من التوصيات تستهدف تفعيل أثر رأس المال الفكري في الإبداع المنظمي منها :-

1- نظراً للتغيرات السريعة التي تواجهها الجامعة المبحوثة تتطلب منها معارف إدراكية عالية المستوى وزيادة في المهارات المتقدمة للأفراد , لذا فهي بحاجة إلى بناء قاعدة فكرية متينة من خلال إتباع الخطوات الآتية :-

أ- وضع معايير عالية لأداء العاملين والعمل على تطويرها من خلال مقارنة الوضع الحالي للمنظمة مع الهدف الذي تسعى للوصول إليه.

ب- القيام بتطوير كفاءة العاملين من خلال تكليفهم بمهام جديدة تتسم بالصعوبة .

2- وضع خطة مدروسة لإيفاد العاملين إلى خارج القطر وتحديد سنوات الإيفاد, على أن يكونوا جميعاً متكافئين في منح مثل هذه الفرص ضمن كل اختصاص, ويتم بذلك تنظيم هذه العملية والسيطرة عليها مما يسهم بتغذية الجامعة بالأفكار الإبداعية الجديدة.

المقدمة

اقتترنت بدايات (المعرفة) ببداية خلق الإنسان, فقد خلقه الله سبحانه وتعالى في أحسن تقويم, ثم علمه ومكنه من معرفة السبيل إلى الحق والحقيقة... ومن الممكن التعرف على الطابع التراكمي للمعرفة الإنسانية، إذ بين التاريخ لنا ما حققته الحضارات القديمة من تراكم معرفي مكن الإنسان من تحقيق إنجازات كبرى. ومن جانب آخر فإن زيادة التقدم وتعقد واتساع مطالب الحياة أدى إلى زيادة حاجة الإنسان إلى استخدام قدراته العقلية بهدف التأثير في هذا التقدم وقيادته والسيطرة على مسارات تغييرات الحياة ومتطلباتها المتسارعة.

لذا نلاحظ إن المجتمعات المتقدمة لم تحرز تقدمها إلا بفضل اعتمادها على المفكرين والمبدعين وأصحاب العقول المنتجة، وأصبحت قوة الدول تعتمد على مدى امتلاكها ناصية العلم والمعرفة فحققت بعض المجتمعات تقدما كبيرا إذ إنها استفادت من طاقات وقدرات أبنائها الخلاقة وهذا ما دفع المختصين والباحثين قياس تقدم المجتمعات بعدد علماءها ومفكراتها ودرجة التراكم العلمي والمعرفي الناتج لديها..... فكان نقطة لانطلاق أو ظهور مفهوم جديد هو رأس المال الفكري (Intellectual Capital) في العقد الأخير من القرن العشرين, إذ أصبح رأس المال الفكري أو ما يسمى بالموجودات الغير ملموسة (Intangible Assets) في عصرنا الحالي من أهم عوامل نجاح المنظمات على اختلاف أنواعها وطبيعتها أعمالها, فمنظمات اليوم تحتاج لاستغلال كل ما متاح لديها من موارد مالية ومادية وفكرية لتحقيق ما تصبوا إليه من أهداف, وعليها إن تبتدع لتستمر في عالم المنافسة المتزايد.

وبفعل التقدم السريع الذي حصل في تقانة المعلومات والاتصالات, وضمن هذا التغيير الكبير أصبحت الخبرة البشرية رأس المال والمعلومات سلعة والإبداع والابتكار سمة النجاح والتطور, وتحول اهتمام المنظمات من الموارد الطبيعية إلى الموارد الفكرية, لذا فهي بحاجة إلى عقل معرفي وتنويع الرؤى للوصول إلى حلول إبداعية قادرة على تجاوز العقبات, فالإنسان أضحي أهم موجودات هذه المنظمات

لكونه أساس بناءها وهو محور الإبداع, وهذا يدل على أهمية دور العنصر البشري في التطوير وان الأتمتة هي عنصر مساعد, فلم تعد المسألة أعدادا بشرية ضخمة , ولا مساحات شاسعة, وإنما أصبحت القوة لمن يمتلك ناصية العلم والمعرفة .

وانطلاقاً من أهمية رأس المال الفكري , وتواصلاً مع الجهود البحثية السابقة في زيادة الإثراء المعرفي في هذا المجال , جاءت هذه الدراسة لتسلط الضوء على أهمية الموجودات الفكرية في المنظمات بصورة عامة والمنظمات المعرفية (جامعات) بصورة خاصة, وبيان أثر هذه الموجودات في الإبداع المنظمي

وتأسيساً على ما ذكر جاءت هذه الدراسة بقسمين: **القسم الأول** اختص بشرح وتوضيح الجانب النظري لرأس المال الفكري وأهميته ومكوناته الأساسية وعناصره وكيفية المحافظة عليه , ثم التطرق إلى توضيح مفهوم الإبداع المنظمي ومراحل وأنواعه ومقاييسه . فيما جاء **القسم الثاني** بدراسة الواقع الميداني (العملي) للمنظمة مجتمع الدراسة لغرض التعرف على رأس مالها الفكري وأثره في الإبداع المنظمي وصولاً إلى نتائج الدراسة وتوصياتها. وعليه فقد اختص **الفصل الأول** بالجانب النظري ويضم مبحثين هما :

المبحث الأول اختص بتناول تطور رأس المال الفكري ونشأته ومكوناته وعناصره وكيفية المحافظة عليه . وتناول **المبحث الثاني** تطور مفهوم الإبداع المنظمي ونشأته ومراحل وأنواعه وطرق قياسه .

أما **الفصل الثاني** فقد عرض الدراسات السابقة والمنهجية ويضم مبحثين هما :

المبحث الأول حُصص للدراسات السابقة العربية و الأجنبية التي تناولت موضوع رأس المال الفكري والإبداع المنظمي , مع توضيح أوجه الشبه والاختلاف بين تلك الدراسات والدراسة الحالية , ثم تحديد مدى استفادة الدراسة الحالية من الدراسات السابقة . في حين اهتم **المبحث الثاني** ببيان المنهجية العلمية للدراسة وطبيعة موضوعها , فتم تحديد مشكلة الدراسة وأهميتها وأهدافها والفرضيات التي انطلقت

منها , وتوضيح الأدوات المستخدمة في الدراسة والاختبارات التي أجريت عليها من صدق وثبات .

أما **الفصل الثالث** فقد أظهر نتائج الدراسة الميدانية في جامعة بابل, إذ اختص هذا الفصل بتحليل آراء واستجابات أفراد العينة حول متغيرات الدراسة , وتضمن مبحثين هما :

المبحث الأول عرض نتائج استجابات أفراد عينة الدراسة حول عناصر رأس المال الفكري , و**عُني المبحث الثاني** بعرض نتائج استجابات أفراد العينة حول أبعاد الإبداع المنظمي .

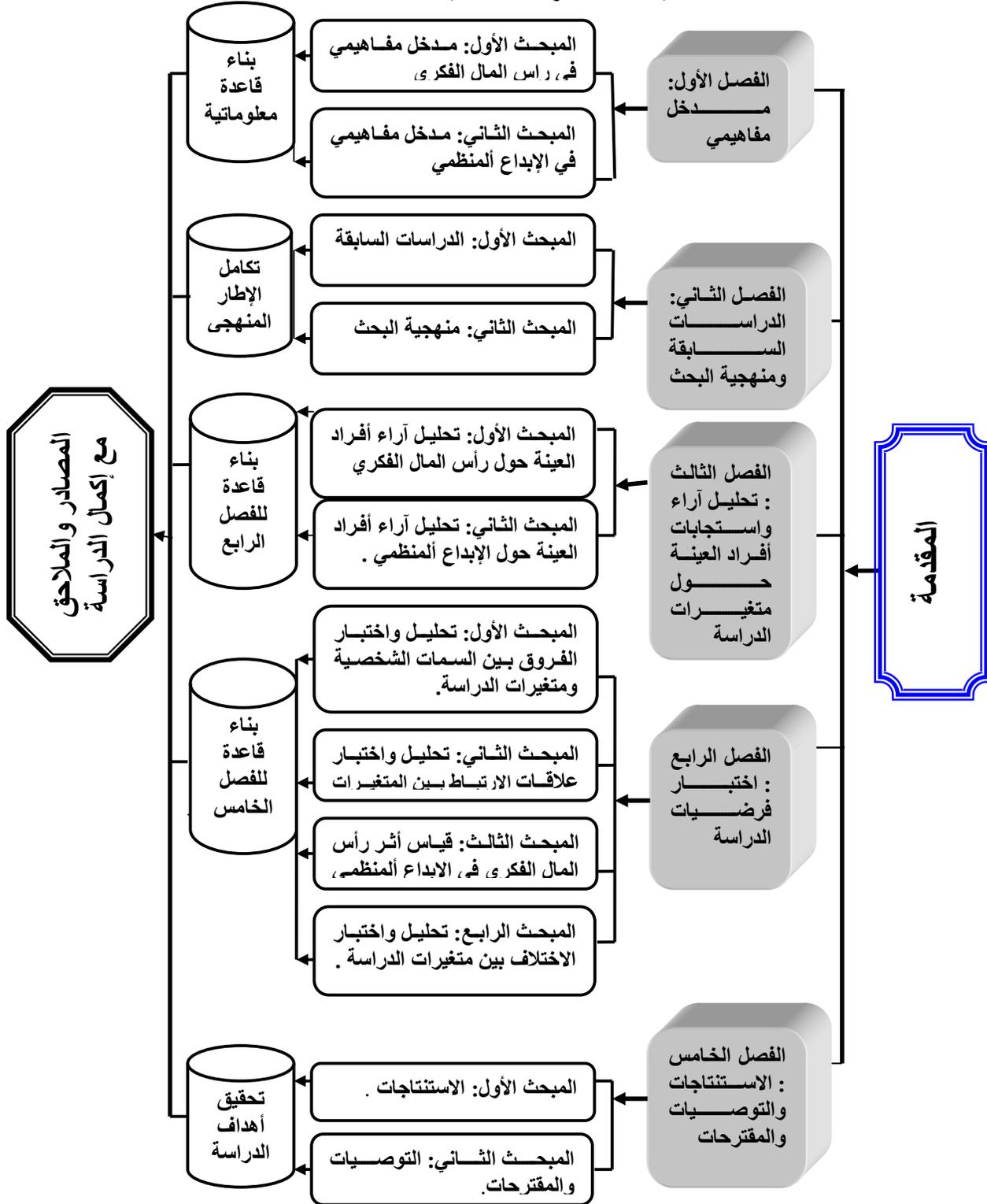
أما **الفصل الرابع** فقد جاء ليختبر فرضيات الدراسة, وتضمن ثلاثة مباحث هي: **المبحث الأول** تناول تحليل واختبار الفروق بين السمات الشخصية للعاملين ومتغيرات الدراسة. في حين اختص **المبحث الثاني** بتحليل واختبار علاقات الارتباط بين متغيرات الدراسة, أما **المبحث الثالث** فقد بين قياس أثر رأس المال الفكري في الإبداع المنظمي .

وأخيرا جاء **الفصل الخامس** ليوضح الاستنتاجات التي توصلت إليها هذه الدراسة, وتضمن مبحثين هما:-

المبحث الأول قدّم الاستنتاجات الخاصة بالجانب النظري وأخرى خاصة بالجانب الميداني التطبيقي , أما **المبحث الثاني** فقد اختص بتقديم التوصيات التي جاءت بها الدراسة إذ تضمن توصيات نظرية وأخرى عملية ذات علاقة بالجامعة . ويمكن الاستعانة بالشكل (1) الذي يوضح آلية عمل الدراسة الحالية .

الشكل (1)

آلية عمل الدراسة الحالية



الفصل الأول

الإطار النظري للدراسة

المبحث الأول: مدخل مفاهيمي لرأس المال الفكري .

المبحث الثاني: مدخل مفاهيمي في الإبداع المنظمي .

المبحث الأول

مدخل مفاهيمي لرأس المال الفكري

يتناول المبحث الأول تحديد متضمنات رأس المال الفكري وفق إطار مفهومي

تحليلي آملين تحقيق الأهداف الآتية:-

1- تقديم تصور واضح عن مفهوم رأس المال الفكري وأهميته.

2- التعرف على مكونات رأس المال الفكري.

3- تحديد عناصر رأس المال الفكري وكيفية المحافظة عليه.

ولتحقيق هذه الأهداف سيتناول هذا المبحث الآتي:

أولاً:- النشأة والتطور.

ثانياً:- مفهوم رأس المال الفكري

ثالثاً:- مكونات رأس المال الفكري.

رابعاً:- أهمية رأس المال الفكري.

خامساً:- عناصر رأس المال الفكري.

سادساً:- تطوير رأس المال الفكري والمحافظة عليه..

أولاً:- النشأة والتطور.

مفهوم رأس المال الفكري (Intellectual Capital) بوصفه تطوراً فكرياً مر بمراحل عديدة, وستتناول الباحثة الإشارة إلى الانتقالات الفكرية والتطبيقية له مع التنويه ببعض الآفاق المستقبلية, فرأس المال الفكري على المستوى النظري كان معروفاً وتناوله بعض الباحثين من أمثال (Stewart & Seviy) والحداثة بموضوع رأس المال الفكري انحسرت بالجانب التطبيقي ذلك أنه لم يأخذ مداه إلا في السنوات الأخيرة وتحديداً بعد أن تم وضع بعض المقاييس له, وتعد التسعينات من القرن الماضي بداية ظهوره, كما أشار إلى ذلك (Koenig) في مقالته (ظهور رأس المال الفكري) إذ بيّن , أنه في بداية التسعينات كان رأس المال الفكري الشغل الشاغل لبحوث رجال الأعمال , وقد حاول هؤلاء إيجاد طرق لقياسه, ولكون رأس المال الفكري غير ظاهري ولا يمكن رؤيته, لذا فمن الصعوبة تقويمه وقياسه ولهذا اختفى الاهتمام به.

ويعد (Ralph Stayer) مدير شركة (John Sonville) للأطعمة أول من أطلق عليه عبارة (رأس المال الفكري في سنة 1990), (بني حمدان, 2002, 1) , ومن جانب آخر , فان رائدة البحث في مجال رأس المال الفكري هي شركة التأمين السويدية سكا نديا, حيث نشرت في عام 1994 تقريراً حول رأس المال الفكري أسمته (تصورات رأس المال الفكري في سكا نديا) , ونشر كملحق لتقريرها المالي السنوي, ومنذ ذلك الوقت أصبحت تعرف بإدارتها لرأس المال الفكري, (Mertins,et,al, 2001,62) وفي حينها وجهت العديد من الشركات اهتماماً إلى رأس المال الفكري مثل شركة (Shell) النفطية التي أكدت التزامها بأن تصبح منظمة متعلمة, (Burke,1997,1), ومنظمة (Gemini) الاستشارية والمتخصصة بإعادة هندسة محطات توليد الكهرباء, حيث كانت تشارك أعضائها في تقديم الاستشارة, وكانت تتراوح مدة الاستشارة من 3 إلى 6 أشهر لأنها تؤمن أن المشاركة في رأس المال الفكري يعد ميزة تنافسية (Jeffers,1997,1).

وفي منتصف التسعينات طور روبرت كابلان من مدرسة (Harvard) للأعمال وديفيد نورتن من جماعة حركة النهضة الأوربية المتطورة للإستراتيجية , أول طريقة لتقدير قيمة رأس المال الفكري, حيث اقترحا بطاقة العلامات المتوازنة (Balanced Scorecard), (Mertins, et, al, 2001, 65) ومن ذلك الوقت أصبح رأس المال الفكري أصلاً إدارياً ويعرف بإدارة رأس المال الفكري, (صالح, 2001, 58-59).

ومما تجدر الإشارة إليه, أنه في عام 1996 قامت هيئة مراقبة سوق الأسهم الأمريكية ولجنة الأوراق المالية بعقد ندوة في نيويورك تضم كبار المستثمرين, والأكاديميين والمستشارين والمشاركين بهدف تقييم اللاملموسات. وفي نفس السنة شاع لرأس المال الفكري مصطلحات عديدة منها, المنظمة المتعلمة, ورأس المال المعرفي, واقتصاد المعلومات, وعصر المعرفة, (Bontis,1999,1), وبعد ذلك بمدة قصيرة جدا قامت مدرسة الإدارة في جامعة نيويورك بتأسيس مركز قياس اللاملموسات وقد تمثل هدف هذا المركز بدراسة, وتقديم, وتوضيح اللاملموسات

وفي عام 1996 أيضا تم تشكيل فريق عمل في الدنمارك بقيادة الأستاذ (Jon Mouriteson) يضم أعضاء من مجلس تطوير الصناعة والتجارة الدنماركية, وأعضاء من مدرسة كوبنهاكن للأعمال وقد تمثل هدف الفريق بالتحري عن كيفية إدارة رأس المال الفكري في شركات الدول الأسكندنافية العشرة, ونشرت نتائج هذا الفريق في خطاب عمل غير رسمي عام 1997, (Mertins,et,al,2001,63).

وفي عام 1998 شكلت 23 شركة (النادي الفكري) في إسبانيا, وكان هدفه وضع مقاييس لرأس المال الفكري وتطوير أفضل الطرق الملائمة له. وفي أكتوبر عام 1999 أعدت وزارة الاقتصاد الدنماركية تقريراً عن كيفية إدارة رأس المال الفكري.

وفي حزيران من عام 2000 عقد مؤتمر في نيويورك لإدارة رأس المال الفكري , حيث أكد المؤتمر أن رأس المال الفكري قادر على توليد ثروة خيالية من خلال قدرته على تسجيل براءات الاختراع, هذا ما أكدته بحوث المؤتمر , وأهم ما قيل فيه أن شركة IBM تستلم أكثر من بليون دولار سنويا كعائد براءات الاختراع , (Koenig,2000,1), (صالح,2001, 68) .

وفي إطار ما تقدم من تتبع التطور التاريخي يمكننا القول :

1- إن الفترة الممتدة من بداية الثمانينات لغاية التسعينات من القرن الماضي تمثل مرحلة الأهتمام وولادة المصطلح.

2- البداية الحقيقية له وبمفهومه الحديث في مطلع التسعينات والتي يمكن أن نسميها مرحلة النضوج والاعتراف , وتحديدأ بعد تنفيذ البرامج الناجحة لمبادرة رأس المال الفكري في شركة سكا نديا للتأمين السويدية .

3- وبعد أن كانت المصادر الطبيعية تمثل أهم مصدر للثروة القومية وأهم موجودات الشركات , إذ أصبح رأس المال يتمثل بالنقد والمكانن وموجودات المصنع, إلا أن القدرات العقلية حلت فيما بعد محله لتكون ما يسمى الآن برأس المال الفكري .

ثانيا:- مفهوم رأس المال الفكري

أدركت الكثير من المنظمات حقيقة مهمة وهي أن القيمة الحقيقية لها تستند على شيء قد يكون أكثر أهمية من رأس مالها المادي ألا وهو ما يطلق عليه اليوم **برأس المال الفكري** , الذي يتمثل بمعرفة كيف, وإبداع العاملين , ومعرفة ومهارة الموظفين , وثقافة المنظمة, وعملياتها التنظيمية, وبراءات الاختراع , وكذلك علاقاتها مع الزبائن , وقد اتسع نطاق مفهوم رأس المال الفكري على مستوى الدول المتقدمة , وعلى رأسها اليابان, ليشمل كل الإمكانيات الفنية والمعنوية والثقافية والعقلية المتاحة للمنظمات التي تعمل على مستوى المجتمع ككل, (العنزي,2001, 112) , ومن الجدير بالذكر أنه في الوقت الحاضر حتى في الصناعات الخدمية أضحى رأس المال الفكري يمكن رؤيته بوضوح في شركات البرامجيات والرعاية الصحي والخدمات المالية والتعليمية والاستشارية .

وقد تناول مفهوم رأس المال الفكري العديد من الباحثين والكتاب, ويمكننا استعراض بعض تلك المفاهيم التي جاءت بصدد الموضوع :-

فقد أشار (Stayer,1990) بأنه القدرة العقلية التي تمثل الثروة الحقيقية للشركات التي لم يتابعها المحاسبون مثلما يتابعون النقد والموجودات وغيرها .

أما(Edvinsson,1991) فقد عرّف رأس المال الفكري بأنه الموجودات الفكرية التي تتجاوز قيمتها قيمة الموجودات الأخرى التي تظهر في الميزانية العمومية , وتتكون هذه الموجودات الفكرية من نوعين بشري: وهو مصدر الابتكار والتجديد, وهيكلي: وهو المساند للبشري مثل نظم المعلومات وقنوات السوق وعلاقات الزبائن.

في حين عرّفه(Prusak,1994) بأنه المادة الفكرية التي أعطت شكلاً رسمياً واستولت وتعززت لإنتاج موجودات ذات قيمة عالية .

بينما(Yandt, et.al, 1996) عرّفه بأنه القدرات التي يتمتع بها عدد محدود من الأفراد العاملين في المنظمة تمكنهم من تقديم إسهامات فكرية تمكن المنظمة من زيادة إنتاجيتها, وتحقيق مستويات أداء عالية مقارنة بالمنظمات المماثلة.

في حين عرّفه(Stewart,1997) بأنه المادة الفكرية-المعرفة والمعلومات والملكية الفكرية والخبرة التي توضع قيد الاستخدام من أجل خلق الثروة الرابحة, إذ أن اقتصاد اليوم يختلف في الأساس عن اقتصاد الأمم .

أما(1, 1997, Seviby) فقد أشار بأنه إستراتيجية شاملة ومهمة للمنظمات ويتمثل بمعرفة ومهارة العاملين , وثقافة وقيمة المنظمات وهي أملاك غير مادية للمنظمة . وقد عرّف (Bowen,1998) رأس المال الفكري بأنه الذكاء الخام المملوك من قبل مجموعة أشخاص يعملون في المنظمة والذي يسهم في تقليل وإلغاء النتائج غير المقبولة وضمان نجاح المنظمات .

ووفقاً ل(عاشور, 1998) فإنه زيادة قدرة المنظمة على التكيف من خلال تطوير منتجاتها وتقنيات إنتاجها وخفض تكاليفها وبتجاهات مستحدثة غير مسبقة من خلال تنمية الإبداع والتعلم المنظمي والاستثمار المتعاضم في البشر تعليماً وتدريباً.

ويذهب (Endres,1997) إلى القول أنه الموجودات المصرفية التي تمتلك القدرة على تحويل التقنية من البحث إلى التصنيع بنجاح متميز والذي يعد المؤشر الرئيسي لنجاح المنظمة في المدى البعيد في المنافسة المحلية والدولية .

أما (Kelley,1998) فقد عرّف رأس المال الفكري بأنه العاملين الذين يمثلون النجوم اللامعة والعقول المدبرة والذين يصعب إيجاد بديلاً عنهم . وبحسب رأي (Hansen,1999) فإن رأس المال الفكري هو الموجودات التنافسية التي تقوم بعملية التطوير الخلاق والإستراتيجي المعتمد على الابتكار والتجديد الذي يعد المفتاح المؤدي إلى البقاء في بيئة العمل المتغيرة بسرعة . في حين يرى (عبد الوهاب وآخرون,1999, 13) أن رأس المال الفكري هو عقول تتمتع بمهارات منفردة تجعلها قادرة على النظر من جوانب متعددة, والتفكير في اتجاهات مختلفة للتوصل إلى أسلوب عمل جديد يحقق اقتناص فرص أكثر .

أما (عبيد, 2000, 11) فقد بينت أن رأس المال الفكري هو المقدرة العقلية القادرة على توليد أفكار جديدة ومناسبة وعملية وتتمتع بمستوى عال من الجودة, وتمتلك القدرة على تحقيق التكافؤ والتناغم بين مكونات مختلفة للوصول إلى الأهداف المنشودة.

وعرف (العنزي, 2001, 117) رأس المال الفكري بأنه المعرفة المفيدة التي يمكن توظيفها واستثمارها بشكل صحيح لصالح المنظمة .

في حين يرى (Nerdrum&Erikson,2001) إن رأس المال الفكري هو القيمة الاقتصادية لفئتين من موجودات المنظمة الغير ملموسة وهي المنظمة ورأس المال.

أما (Daft, 2001, 258) فقد بين أن هناك نوعين من المعارف , معارف ظاهرة يسهل التعبير عنها أو كتابتها وبالتالي نقلها إلى الآخرين بشكل وثائق , ومعارف ضمنية مبنية على الخبرات الشخصية والقواعد البديهية التي تستخدم في تطوير المنظمة .

وبالنسبة لـ (صالح, 2001, 61) فقد بين أنه جزء من رأس المال البشري للمنظمة يتمثل بنخبة من العاملين الذين يمتلكون مجموعة من القدرات المعرفية والتنظيمية دون غيرهم, تمكنهم هذه القدرات من إنتاج الأفكار الجديدة وتطوير الأفكار القديمة التي تمكن المنظمة من توسيع حصتها السوقية وتعظيم نقاط قوتها وتجعلها في موقع قادر على اقتناص الفرصة المناسبة .

وعرفه (Mertins et, al, 2001, 203) بأنه: بمثابة جسر بين القيمة السوقية المتمثلة بالقيمة السوقية للأسهم وبين القيمة الدفترية لموجودات المنظمة التي تتألف من رأس المال البشري والمعرفة التي يمتلكونها طيلة فترة بقاءهم فيها, فضلا عن موجودات أخرى هي رأس المال التركيبي .

أما (ميرخان, 2003, 25) فيعرفه بأنه الثروة الحقيقية غير الملموسة التي لا يمكن تقدير قيمتها بثمن, لأنه مقدرة عقلية كامنة يمتلكها بعض العاملين من رأس المال البشري في المنظمة, ويعد أقوى سلاح تنافسي لها, كونه المصدر الأساسي الذي تنبثق منه كل المعارف والإبداعات التي تستطيع بها المنظمة أن تواجه كل التغيرات الحاصلة في البيئة المتسمة بالتعقيد .

ويمكن النظر إلى رأس المال الفكري بأنه:-

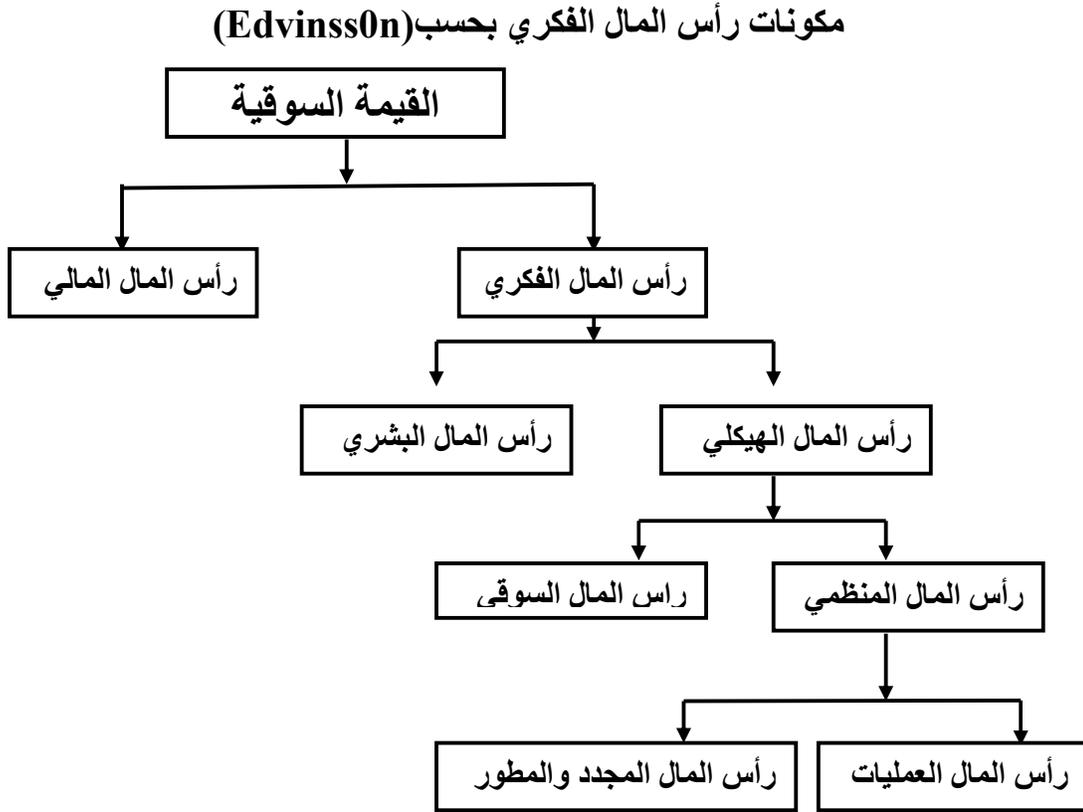
(مورد ثمين وغير مرئي ولا يمكن لمسه أو رؤيته يمثل العاملين الذين يمتلكون الخبرات والمهارات والمعارف التي تمنح المنظمة ميزة تنافسية).

ثالثا:- مكونات رأس المال الفكري

يتميز رأس المال الفكري بأن له جوانب متعددة من أبرزها المعرفة العلمية وعلاقات الزبائن والمعرفة المتركمة للمنظمة وبراءات الاختراع وغيرها, ومن الجدير بالملاحظة أنه ليس كل معرفة هي رأس مال فكري فالفكرة الجيدة التي لم يتم توثيقها تعتبر عديمة الفائدة ولا قيمة لها, إلا أنها ذات قيمة ويمكن استخدامها من قبل المنظمة إذا كانت مفيدة .

وقد حدد (Edvinsson) وهو أول مدير لإدارة رأس المال الفكري في شركة Skandia) مكونات رأس المال الفكري كما في الشكل (2)

شكل (2)



المصدر: (Edvinsson,1997,11)

ويتضح من الشكل (2) أن Edvinsson وهو أول مدير لإدارة رأس المال الفكري في شركة Skandia قد حلل القيمة السوقية لهذه الشركة إلى رأس المال الفكري ورأس المال المالي . ويتكون رأس المال الفكري من رأس المال البشري ورأس المال الهيكلي .

يقصد برأس المال البشري (Human Capital) المعارف والمهارات والكفاءات والخبرات لدى الأفراد أو الجماعات والتي تعتمد لإنتاج بضائع أو خدمات

أو أفكار في ظروف سوقية معينة (Westphal, 1999,11), بينما عرّفه (Youndt,1996,839) بأنه مجموعة الأفراد الذين يمتلكون مهارات ومعارف وقابليات تسهم في زيادة القيمة الاقتصادية للمنظمة . أما بالنسبة لـ (Theodor & Schultz,1991,15) فقد عرفا رأس المال البشري بأنه مجموع الطاقات البشرية التي يمكن استخدامها لاستغلال الموارد الاقتصادية . ويتضمن رأس المال البشري القيم والثقافة والفلسفة التي يمتلكها العاملون, وهو ملك العاملين وليس المنظمة.

أما رأس المال الهيكلي (Structural Capital) يمثل المعرفة الواضحة والصريحة المرتبطة بالعمليات الداخلية لنشر وإيصال وإدارة المعرفة العلمية والفنية في المنظمة (Lonqvist,2002,2), أما (ميرخان,2003, 26) فقد بين أن رأس المال الهيكلي هو قدرات المنظمة التنظيمية التي تنظم وتلبي متطلبات الزبائن وتساهم في نقل المعرفة وتعزيزها من خلال الموجودات الفكرية الهيكلية المتمثلة في نظم المعلومات , وبراءات الاختراع, وحقوق النشر والتأليف, ومدى حماية العلامة التجارية التي تمثل شخصية المنظمة وهويتها, والتي ترجع بالفائدة للزبون وزيادة رضاه, وكذلك فائدة المنظمة لزيادة كفاءتها وفعاليتها . وعموما يمكن القول أن رأس المال الهيكلي يتكون من رأس المال السوقي ورأس المال المنظمي .

بالنسبة لرأس المال السوقي (Market Capital) يشير إلى علاقة المنظمة مع الزبائن الذين تتعامل معهم ويتمثل برضا الزبون وولائه ومدى الاحتفاظ به من خلال الاهتمام بمقترحاته ومعالجة الشكاوى المقدمة منه وتلبية حاجاته ورغباته .

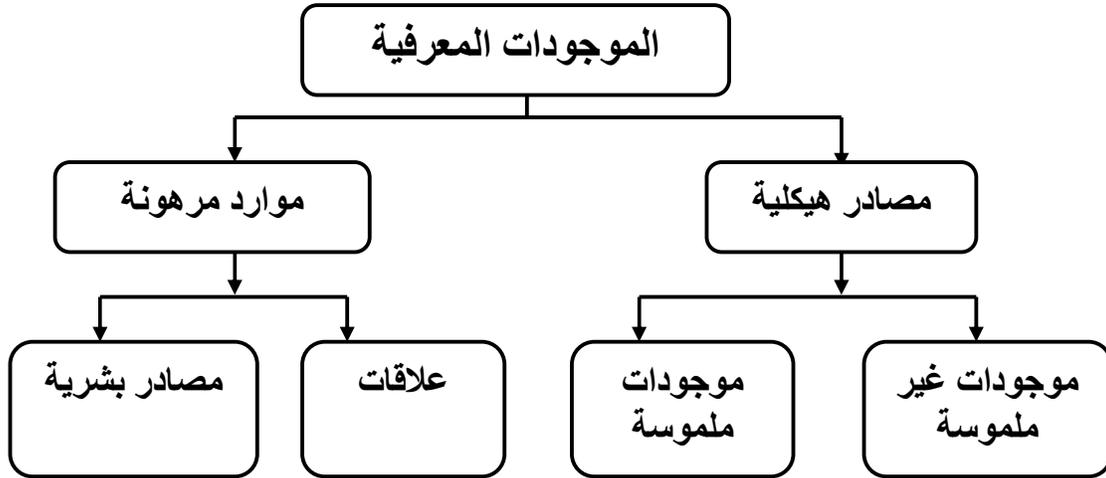
أما رأس المال المنظمي (Organizational Capital) فيمثل طاقات المنظمة في صورة بضائع وحقوق اختراع وماركات تجارية وسمعة المنظمة . وهو يتكون من رأس المال العمليات ورأس المال المجدد والمطور .

وبالنسبة لرأس مال العمليات (Process Capital) فيتضمن العمليات الوظيفية والفعاليات والمساهمات وتحويل ونشر المعرفة وإنتاجية العاملين

(Renewal) (Tanaszi&Duffy,1999,17) . أما رأس المال المجدد والمطور (Development Capital) فانه يتمثل بالأبحاث وتطوير براءات الاختراع وكذلك انطلاقات المنظمة في الأسواق المستقبلية .
أما مكونات رأس المال الفكري وفقاً لمarr,el,al.2002,2) فقد قسم الموجودات المعرفية إلى مصادر هيكلية (Structural Resource) وموارد مرهونة (Stakeholder Resource) وكما موضح بالشكل الآتي

الشكل (3)

تقسيم الموجودات المعرفية بحسب رأي (Marr)

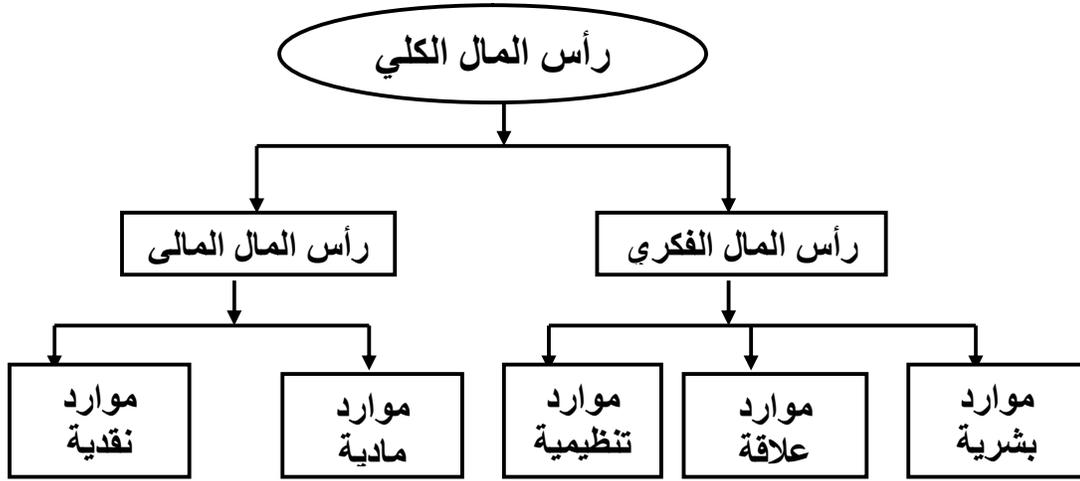


المصدر : إعداد الباحثة اعتماداً على شرح تقسيمات (Marr)

أما بالنسبة لـ (Roos,2003,4) فقد قسم رأس المال الكلي كما موضح بالشكل (4)

شكل (4)

تقسيم رأس المال الكلي بحسب رأي (Roos)



المصدر: (Roos,2003,4)

أما الباحث Sveiby وهو أحد رواد حقل إدارة المعرفة فقد أهتم بالعاملين في المنظمة وبخبراتهم , وركز كثيراً على إيجاد القيمة الحقيقية له . لذلك فقد وضع قيمة كبيرة لإمكانيات وكفاءات العاملين في تصنيفه لرأس المال الفكري وحلله إلى المكونات الآتية , (Mertins,2001 64) :-

- 1- اختصاص أو كفاءة العاملين (تعليم , خبرات) .
- 2- التركيب أو الهيكل الداخلي (الصيغة القانونية , والإدارة , والأنظمة , والثقافة المشتركة , والبرامجيات) .
- 3- التركيب أو الهيكل الخارجي (الأسماء والعلامات التجارية , والعلاقات مع الزبائن , والعلاقات مع الموردين) .

أما شركة (Co-founder Broker) فقد عرضت نصائح واستشارات لإدارة رأس المال الفكري في كتابها (رأس المال الفكري , الموجود الجوهرى للمشاريع التجارية في الألفية الثالثة) واقترحت المكونات الأربعة الآتية لرأس المال الفكري وهي (Mertins,2001,65) :-

- 1- موجودات السوق (كل اللاملموسات المرتبطة بالسوق والمتضمنة الأسماء المتنوعة , الزبائن , قنوات التوزيع) .
 - 2- الموجودات المرتكزة على الإنسان (الخبرات المتراكمة , الإبداع , القدرة على حل المشكلات) .
 - 3- موجودات الأملاك الفكرية (معرفة- كيف , العلامات التجارية , حقوق التأليف , براءات الاختراع , حقوق التصميم , والخدمات التجارية)
 - 4- موجودات الهيكل الأساسي (كل العناصر التي تشكل أسلوب عمل المنظمة , الثقافة المشتركة , منهجية تقدير المخاطر , الهيكل المالي , طرق إدارة المبيعات , قواعد بيانات المعلومات عن الزبون أو السوق , نظام الاتصالات) .
- ولغرض تحديد مكونات رأس المال الفكري قمنا بإعداد جدول يعرض الباحثين الذين تناولوا مكونات رأس المال الفكري وتقسيماتهم له بحسب التسلسل الزمني منذ عام 1996 وحتى عام 2004 .

جدول (1)

مكونات رأس المال الفكري من وجهة عينة من الباحثين للفترة من 1996 لغاية 2004

ت	اسم الباحث	السنة والصفحة	رأس مال بشري	رأس مال هيكلية	رأس مال زبائنية	هيكل داخلي	هيكل خارجي	موارد اجتماعية
1	Brooking	1996,13	*		*			
2	Craw	1997,3	*	*	*			
3	Edvinsson& Malon	1997,11	*	*	*			
4	Sveiby	1997,13	*			*	*	
5	Davenport& Prusak	1997,2	*	*	*			
6	Van	1999	*	*	*			
7	Stewart	1999,75	*	*	*			
8	Westpharen	1999,2	*	*	*			
9	Hussi	2001,	*			*	*	
10	Sullivan	2001,	*	*				
11	Marr	2002,		*	*			
12	Roos	2003,3	*	*	*			*
13	Mouritsen	2003,2	*			*	*	
14	Kiran	2004,7	*	*	*			
	المجموع		13	10	9	3	3	1
	النسبة من المجموع		%93	%71	%64	%21	%21	%07
	المرتبة		1	2	3	4	4	5

المصدر : إعداد الباحثة

- وبناء على النتائج السابقة يمكننا القول أن رأس المال الفكري يتكون من :-
- 1- رأس المال البشري :- ويتمثل بجميع الموارد البشرية القادرة على شغل الوظائف المختلفة في المنظمة , وهو معرفة يولدها ويمتلكها الأفراد .
 - 2- رأس المال الهيكلي :- هو معرفة تحققت وترسخت ضمن عمليات وثقافة المنظمة . ويتمثل بالهيكل الداعم لرأس المال البشري ويتضمن العناصر المادية للمنظمة .
 - 3- رأس المال الزبائني :- ويتمثل بإدراك القيمة التي يحصل عليها الزبون من مجهز البضاعة .

رابعاً:- أهمية رأس المال الفكري

يمثل رأس المال الفكري حقيقة مهمة في الحياة الاقتصادية إذ أنه العنصر الرئيس لما نشتره ونبيعه والمادة الخام التي نعمل بها, وتأكيداً للدور الكبير والفاعل الذي يلعبه ذوي القدرات الابتكارية الأصيلة في بناء المجتمع المتقدم ما ذكره (Tsurumi,1976,5) فإن اليابان لم تستعد موقعها التجاري العالمي إلا بفضل اعتمادها على علمائها ومفكرها ومهندسيها لاختراع وإنتاج سلع جديدة وتوليد أفكار مبدعة, في حين (Nehru,1965,197) لا يرى طريقاً أكثر فاعلية لمحاربة الفقر غير طريق استثمار العقول والقدرات المتميزة التي تعمل على خلق التكنولوجيا والتقدم, (العنزي,2002,138) . بينما (Daft,2001,259) يرى أن سبب الاهتمام برأس المال الفكري هو :-

- 1- التقدم السريع الذي حصل في تقانة المعلومات والاتصالات .
 - 2- تحول اهتمام إدارات المنظمات من الموارد الطبيعية إلى الموارد الفكرية .
- إما بالنسبة لـ (Vij,1999,3) فيعد رأس المال الفكري ميزة تنافسية للمنظمة تكمن في قابلية العاملين على التعلم بشكل سريع .

ويتضح من خلال ذلك ضرورة وجود إدارة فاعلة لـ (Intellectual Capital) لأن مفتاح نجاح المنظمة وسر بقاءها يكمن في استثمارها الصحيح لطاقتها الفكرية بما يعزز رعايتها والمحافظة عليها , ويمكن تحديد أهمية رأس المال الفكري بالآتي:-

1- يعد رأس المال الفكري الثروة الحقيقية للمنظمات , المتمثلة بالذكاء الخام الذي يتمتع به العاملين في المنظمة ويمكنهم من تقديم إسهامات فكرية تجعل المنظمة قادرة على زيادة إنتاجها وتحقيق مستويات أداء عالية .

2- هو الأساس لخلق منظمات أعمال ناجحة, ففي المجتمع الغربي أمثلة على أولئك الذين يمتلكون عقول وأفكار مكنتهم من تأسيس شركات كبرى مثل (Marvin Bower) الذي أسس شركة (Mckinsey&Alber Company) , و (Einsten) الذي أسس معهد (Princet) للدراسات المتقدمة في مجال رسم الخرائط الجغرافية , و (Gates&Ailen) اللذين بنيا شركة (Microsoft) , (Quinn,1995,73) .

3- أصبح رأس المال الفكري في اقتصاد اليوم (الاقتصاد المعرفي) المصدر الأكيد للميزة التنافسية الدائمة , ويمثل خاصية المنظمة التي تميزها عن منافسيها من المنظمات الأخرى .

4- يعد السلاح الأساسي للمنظمة في عالم اليوم , كون الموجودات الفكرية قوة خفية تضمن بقاء المنظمة (Keonig,2000,1) , ولأن المنظمات تواجه يوميا تغيرات سريعة تتطلب معارف ومهارات متقدمة والتوافق بين القدرات التقنية من جانب والفكرية من جانب آخر للتكيف مع هذه التغيرات .

خامسا:- عناصر رأس المال الفكري

أختلف الكُتّاب والباحثون حول عدد عناصر رأس المال الفكري , فهناك من حددها بأربعة في حين حددها آخرون بأكثر من ذلك , والجدول (2) يوضح وجهة نظر مجموعة من الباحثين حول عدد ومسميات هذه العناصر وعلى النحو الآتي :

جدول (2)

عناصر رأس المال الفكري من وجهة نظر بعض الباحثين للفترة من 1998 وحتى عام 2002

ت	اسم الباحث	السنة	استقطاب	تكوين	صناعة	براءات اختراع	تطوير	محافظة	تقليد شركات	استنجاز	أسرار صناعة	تنشيط	اهتمام بالزبان
1	Bowen	1998	*			*		*		*			*
2	Miller	1998			*			*				*	*
3	Dzinkawski	1999			*	*			*				*
4	Canter	1999				*	*	*			*	*	*
5	عبيد	2000	*		*	*		*				*	*
6	Hicks	2000	*		*		*	*				*	
7	N.A	2000		*	*			*				*	*
8	صالح	2001	*					*				*	*
9	العنزي	2001	*		*		*	*				*	*
10	بني حمدان	2002	*		*			*				*	*
	المجموع		6	1	7	3	3	9	1	1	1	8	9
	النسبة من المجموع		60%	10%	70%	30%	30%	90%	10%	10%	10%	80%	90%
	المرتبة		4	6	3	5	5	1	6	6	6	2	1

المصدر:- إعداد الباحثة

وبالاعتماد على البيانات الواردة في الجدول المتقدم فإن العناصر الأساسية لرأس المال الفكري والتي تجاوزت نسبتها %50 يمكن تحديدها وترتيبها بشكل منطقي وكالاتي:-

1- **استقطاب رأس المال الفكري**, هو قدرة المنظمة على البحث عن المعارف والمهارات والخبرات المميزة والنادرة وجذبها للعمل فيها من خلال تكوين نظام معلومات واضح يسهل مهمة البحث والاختبار .

أن المنظمات بكبرها وتقدمها وتطورها تبقى بحاجة ماسة إلى العقول المبدعة والكفاءات المميزة وتعمل بصورة دائمة إلى استقطاب الأفراد الموهوبين , وتصرف الوقت وتبذل الجهد وتنفق المال للحصول عليهم لتضعهم في صف أولئك العاملين القدامى المميزين , فمثلا شركة (Four Seasons) تجري مقابلة (50) فرد من حملة شهادة الدبلوم العالي بالفندقة وصناعة السياحة بهدف الحصول على فرد واحد لتستخدمه في أحد الوظائف الشاغرة وقد لا تحصل عليه في المقابلة الأولى , فتعلن مرة أخرى وثالثة ورابعة لحين الحصول عليه . (العنزي , 2001).

2- **صناعة رأس المال الفكري** , هو قدرة المنظمة على تنمية قدرات العاملين , وخلق روح التعاون الجماعي في حل المشكلات, من التعليم والتدريب والممارسة والمشاركة في اتخاذ القرارات وزيادة التفاعل بين العاملين مع تشجيع العلاقات الإنسانية في محيط العمل .

وقد وضع (Quinn,1997,76-80) مجموعة مبادئ يمكن أن تعتمد لصناعة

رأس لمال الفكري وهي :-

أ - تعزيز قدرات الأفراد في مجال حل المشكلات بالإفادة من المعرفة المدونة في أنظمة البرامجيات . وأكد أن أنظمة المعلومات المتقدمة تجعل من صناعة رأس المال الفكري عملاً ممكناً وسهلاً , فالإفادة من الأنظمة الحاسوبية وتطويرها لصالح الأفراد العاملين يجعل منحنى الخبرة (Expert Curve) للمنظمة عالياً , بحيث أن الأفراد قليلي التدريب يحققوا مستويات أداء فعالة مقارنة بالأفراد ذوي الخبرة الفائقة والمواهب المتقدمة . كما أن العمل في إطار الأنظمة الحاسوبية يزيد من المعرفة

بحكم وجود البرامجيات المناسبة والقدرات الاتصالية العالية اللتان تعدان بمثابة خدمات تدريبية مستمرة .

ب- التغلب على معارضة الأفراد المهنيين بمشاركتهم المعلومات . أن المشاركة في المعلومات قضية جوهرية , لكون الموجودات الفكرية تزداد قيمتها بزيادة الاستخدام على عكس الموجودات المالية , فقد تنمو الدافعية والأفكار والمعلومات عندما تستعمل على أساس المبدأ الجماعي , ولتسهيل المشاركة في المعلومات ولغرض التغلب على معارضة الأفراد , فإن رئيس شركة تكساس للمعدات (TI) طور نظاما الكترونيا يربط (82000) موظف يعملون في هذه الشركة بـ (360) مكتب موزعة في (76) بلد ومدينة , ولقد عُرف هذا النظام بالشبكة (NET) وينصب هدفها بالتعامل مع الحالات الطارئة ووضع الحلول الممكنة لمشكلات الزبائن (Hellriegel&Slocum,1997,649).

ج- التحول من الهياكل التقليدية إلى الهياكل المقلوبة . إن الكثير من المنظمات الناجحة قد تخلت عن استعمال الهياكل الهرمية وأخذت تنظم نفسها في هياكل جديدة وتكون بذلك قد كسرت الطوق التقليدي والمتمثل بتسلط المدير وفرض قوته في العمل , وأصبح دوره مرشد وموجه .

د- خلق الأنسجة الفكرية داخل المنظمات المعرفية . فقد استطاعت الكثير من المنظمات أن تضع صيغاً جديدة من العمل الفرقي والتي تسمى بنسيج العنكبوت (Spiders wep) (ليبناك وستامس , 1994 , 1-2) , وهذا النسيج يجعل الأفراد يعملون سوية لحل المشكلات وبسرعة فائقة .

3- **تنشيط رأس المال الفكري** :- هو مجموعة من الأساليب المستخدمة من قبل المنظمة لإنعاش عملية الإبداع والابتكار لدى العاملين فيها باستمرار (Kanter,1999,4) . ونلاحظ أن أغلب المنظمات تقريبا تعمل بمبدأ التنشيط المكثف للتشبع بالمعرفة منذ البداية (العنزي,2001, 114) وذلك من خلال توفير الجو المناسب للمشاركة في حل المشكلات وتوليد الأفكار المبدعة بدون تدخل المديرين التقليديين , وأن بعض هذه المنظمات أخذت تعمل بفكرة الجماعات

الحماسية (Hot Groups) كأساس للتطوير والتعلم , والبعض الآخر أخذت تعمل بمبدأ الإدارة على المكشوف (Open-Book management) بحيث تفتح سجلاتها للعاملين لتطلعهم على الأرقام المهمة وتصارحهم بالإنجازات والإخفاقات عبر لقاءات ودية (Schuster,et.al,1995,10) .

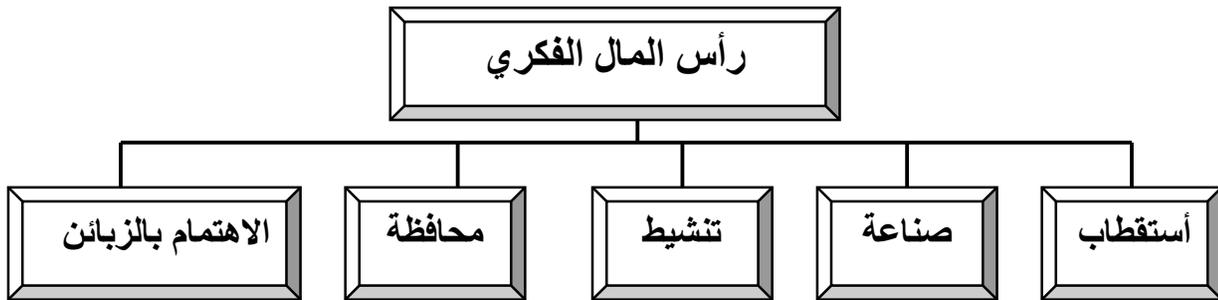
4- **المحافظة على رأس المال الفكري** :- هو قدرة المنظمة على الاهتمام بالطاقات المعرفية والخلاقة من العاملين القادرين على توليد أفكار جديدة أو تطوير أفكار موجودة تخدم المنظمة . أن منظمات اليوم تتميز عن غيرها من حيث كونها تمنح أفرادها العاملين استحقاقاتهم الصحيحة والثناء الموضوعي لهم , مع حفظ مكانتهم الاجتماعية . وهناك عدة وسائل للمحافظة على رأس المال الفكري منها :
أ- خلق الأجواء المناسبة لتشجيع الابتكار والإبداع .

ب- العمل بروح الفريق وإشاعة روح التحدي بينهم (Miller,1998) .
5- **الاهتمام بالزبائن** :- هو الاهتمام بأراء ومقترحات الزبائن وأخذها بنظر الاعتبار عند تصميم منتجات جديدة أو تطوير الخدمات الحالية. إن خصائص المنظمات التي تتعامل مع رأس المال الفكري هي (Dzinkowski,1999):

أ- الاحتفاظ بعلاقات متينة وراسخة مع الزبائن الرئيسين , مع كسب زبائن جدد .
ب- فهم البيئة الأساسية والتعرف على احتياجات ورغبات الزبائن .
والشكل (5) يبين تصور الباحثة لعناصر رأس المال الفكري

شكل (5)

عناصر رأس المال الفكري



المصدر: إعداد الباحثة

سادسا:- تطوير رأس المال الفكري والمحافظة عليه

تطوير رأس المال الفكري على مستوى المنظمة يعد مسألة ضرورية , وذلك لأن المهارات والخبرات المطلوبة لبقاء المنظمة واستمرارها وقيامها بأدوارها المختلفة قد تغيرت عما كانت عليه في السابق , فالمنظمات الحالية والمستقبلية تواجه تحديات وتعقيدات وتغيرات ومشكلات لم تكن موجودة من قبل , وأن المنظمات الناجحة يجب أن توظف أكبر قدر ممكن من طاقاتها الفردية والجماعية , وذلك من أجل إيجاد الأفكار والحلول الابتكارية التي تساعد على التكيف مع متطلبات واحتياجات التغيير والظروف التي تعيش بها .

لذا فإن الأمر يستلزم من المنظمات الحريصة على التميّز والتفوق أن تسعى لتطوير وتأهيل أفرادها بحيث يكونوا من المبدعين , ويتم ذلك من خلال تقديم دائماً الحوافز المادية والمعنوية , وتحسين ظروف ووسائل العمل , إذ أن الفرد المكبوت الذي لا يشعر بأهميته وقيّمته في العمل لا يمكن أن يكون مبدعا مما ينعكس سلبا على تحقيق أهداف المنظمة . والأمر يتطلب أيضا إيجاد مناخ صحي يشجع العاملين على البحث عن كل ما هو جديد وينمي الحوار الديمقراطي بين العاملين ويعلمهم مهارات الإصغاء والاستماع . ويمكن القول أن المنظمات الناجحة هي القادرة على إدخال التجديد من خلال احتضان المتميزين والحد من مقاومة التغيير والمعارضة في المنظمة .

ويرى (العنزي,2001, 123) أنه يمكن تطوير رأس المال الفكري بالتزام

الأمر الآتية:

- 1- استقطاب الأفضل من الموارد البشرية الماهرة .
- 2- التنشيط المكثف لتطوير الأفراد مبكرا , والعمل بقاعدة (معرفة - كيف) عبر:
 - أ- عصف الأفكار . ب- الإدارة على المكشوف (Open-Book-Management) .
 - ج - الجماعات الحماسية (Hot Groups) .
 - 3- غربلة من لا يضيفون شيئا للمنظمة ودعم من يضيف التميز لها .
 - 4- تقليل أوجه الاستثمار في الأعمال التي لا تتطلب مهارة .

5- اعتماد التقنيات الحديثة في صناعة رأس المال الفكري .))

أما (Durcker,1991,71) فيرى وجوب سعي إدارات المنظمات إلى المساهمة الأكيدة في زيادة إنتاجية العمل المعرفي كونها مصدراً جوهرياً للميزة التنافسية .
ومما تجدر الإشارة إليه, فإن المحافظة على رأس المال الفكري تمثل تحدياً كبيراً يواجه المنظمات القائمة على المعرفة , وهناك أسباب عديدة تدعو للمحافظة على رأس المال الفكري وهي :-

1- عند اندثار رأس المال الفكري تصبح القيمة الحقيقية للأفكار والنتائج الفكرية لا تساوي شيئاً مما يؤدي إلى تخفيض القيمة السوقية للمنظمة , إذ أن رأس المال الفكري هو الموجود الجوهري لها (Koenig,2000,1) .

2- قد يهاجر رأس المال الفكري إلى المنظمات والدول الأخرى دون رجعة , عند عدم إمكانية المنظمات تحويل خبرات المبدعين فيها إلى ممارسات حقيقية فاعلة , وتكمن خطورة هذا الموضوع في إمكانية هؤلاء العاملين على نقل الأفكار والخبرات التي يمتلكونها شخصياً , والبيانات والمعلومات التي تخص منظماتهم السابقة إلى المنظمات التي انتقلوا إليها , إذ أنها تقدم إلى هذه المنظمات على طبق من ذهب ومن دون عناء (العنزي,2001,117) .

3- قد يعرقل رأس المال الفكري خطط المنظمة ويصبح أداة تعويق لها بخاصة إذا فشلت المنظمة في معرفة وتلبية رغبات وحاجات ومتطلبات المبدعين من العاملين فيها .

وهناك مجموعة من عوامل المحافظة على رأس المال الفكري ويقصد بها :
مجموع العوامل المؤثرة على رأس المال الفكري والتي تؤدي إلى تأثير مزدوج عليه. ففي حالة اهتمام القادة بتلك العوامل فسوف يؤدي إلى خلق استقرار في الثروة الفكرية وتحقق استثماراً عالياً فيها , أما في حالة إهمالها فتؤدي إلى هجرت الثروة المذكورة أو تجميدها أو قد تجعلها معرقله لتنفيذ استراتيجيات المنظمة .
(صالح,2001, ملحق 20) , وهذه العوامل هي:

1- **تنشيط الحفز المادي والاعتباري** :- وهي مجموعة العوامل والمؤثرات الخارجية المثيرة للفرد والتي تدفعه لأداء الأعمال على أكمل وجه من خلال إشباع حاجاته ورغباته المادية والمعنوية والاجتماعية , وقد أكدت الدراسات والأبحاث في هذا المجال وجود علاقة بين هذا العامل ورأس المال الفكري , وعلى سبيل الذكر, يعبر (Stevenson,1995,17) عن ذلك (يجب أن يرتبط الأداء الريادي بنظام التكريم ويعمل هذا النظام على تحفيز الرواد بشكل متميز) . أما (Brown,1998,3) فيرى أن الإدارة الناجحة هي القدرة على تحديد قيمة وأهمية رأس المال الفكري ومكانته الاجتماعية .

2- **التصدي للتقادم التنظيمي** :- يشير التقادم التنظيمي إلى عجز الفرد عن تطوير مهارته وخبرته باستمرار , وتخلفه عن مسايرة التطوير والتجديد في مجال اختصاصه , وهو على أنواع منها التقادم المعرفي ويشمل تقادم الخبرات والمهارات وتقادم القدرات الشخصية الذاتية . والتقادم الثقافي ويشمل القيم والمعتقدات والعادات الاجتماعية (Luthains,1985,624) . ويرى (Rastog,2000,6) في مجال دور المنظمة في التصدي للتقادم التنظيمي (أن دور المديرين بصورة عامة والمديرين العاملين بصورة خاصة يجب ألا يقتصر على التوجيه والتدريب , وإنما عليهم مساعدة العاملين على تحديد الفجوات في مهاراتهم وكذلك مناطق ضعف المهارة فيهم من أجل تحسين أدائهم) . أما (Spender,1996,58) فقد بين أن دور الإستراتيجيين لا يقتصر على تصميم المكائن فقط , إذ إنهم في الواقع مراكز مهمة ومؤثرة في النظام المعرفي للمنظمة يمكن أن يجعلوا منه أداة فاعلة في تجديد معارف وخبرات العاملين .

3- **مواجهة الإحباط التنظيمي**:- يمثل الإحباط بعدم القدرة على إشباع بعض الحاجات الأساسية للفرد فتتولد لديه انفعالات لا يمكن تجنبها , وأهم مظاهر الإحباط بحسب رأي (Flippe,1982,37) (مادية ونفسية واجتماعية . ويرى (Rastog,2000,6) أن من مهام المديرين هي فهم منظور العاملين وتوجهاتهم والأشياء المحفزة لهم

والسعي لإعطائهم فرص جديدة للتعلم وإعلامهم بالتغيرات التي تحدث على مستوى أدائهم ليشعروا بأهميتهم ودفعهم أو تحفيزهم لتطوير أدائهم باستمرار .

4- تقليل فرص الاغتراب التنظيمي :- الاغتراب التنظيمي هو حالة نفسية اجتماعية تسيطر على الفرد سيطرة تامة تجعله غريبا وبعيدا عن نواحي واقعه الاجتماعي , وأنواعه وفقا لرأي (Finifter,1990,65) فهي اغتراب ثقافي واجتماعي وحضاري وقيمي . ويؤكد (Hansen,1999,116) على المديرين تشجيع البحث عن كل ما هو جديد والاهتمام بالموضوعات التي تتسم بالغموض والعمل على إزالة الخوف من المجهول والخوف من العزلة عند العاملين .

5- تعزيز التميز التنظيمي :- ويقصد به جميع الوسائل والأساليب التي تزيد عدد المساهمات الفكرية للعاملين عن طريق تشجيع الإبداع والابتكار والعمل بروح الفريق . وفي هذا المجال يعطي (صالح,2001, 83) توضيحا أكثر إذ يرى (أن المفكرين الإستراتيجيين هم المصدر الحقيقي لتحفيز رأس المال الفكري نحو إضافة الجديد أو تطوير القديم بصيغ أكثر حداثة وقبولا من خلال تهيئة الأجواء المناسبة لهم وتوفير المستلزمات المطلوبة لأعمالهم . وفي هذا الصدد أكد (Daft,2001,360) أن نجاح المنظمة يتمثل في إمكانية حصولها على المعارف والخبرات والأفكار وكذلك التحليل الناجح والدقيق لخبرات المنظمات المناظرة وتاريخها , ولا يمكن تحقيق ذلك إلا في ظل وجود إدارة ناجحة للمعرفة في المنظمة .

واستنادا إلى ما تقدم يمكن القول أن السبيل للمحافظة على راس المال

الفكري يتمثل بالمعالجات الآتية:

1- بالنسبة للحفز المادي فيمكن التأكيد على الجوانب المادية والاجتماعية, فالمادية تتمثل بتحسين الأجر الشهري للعاملين مع مشاركتهم بالأرباح, أما الجوانب الاجتماعية فتتمثل باحترام العاملين الموجودين في أي موقع وظيفي وتقديم جميع الخدمات المناسبة لهم.

2- أما بالنسبة للتقاعد الوظيفي فيمكن معالجته بتغيير الوظيفة التي يشغلها العامل حاليا بأخرى لغرض تجديد نشاطه , بالإضافة لذلك تغيير السياسات الإدارية التي تقف عائقا أمام تطوير الخبرات ومن ثم تحديث التكنولوجيا المستخدمة في أداء العاملين .

3- وفي مجال مواجهة الإحباط التنظيمي يجب على المنظمات المبدعة تشجيع العاملين على التجربة وإعطاءهم فرص جديدة لتنمية قدراتهم على الأداء والإبداع , مع تجريب الأفكار الجديدة وجعلها شيئا مألوفا قبل إصدار الحكم بمدى نجاحها أو فشلها .

4- أما معالجة الاغتراب التنظيمي فتتمثل بتدريب العاملين وصقل مهاراتهم لجعلهم قادرين على الإبداع, مع شيوع ثقافة تنظيمية تشجع التعاون والعمل بروح الفريق .

5- وعن تعزيز التميز التنظيمي فمن واجب المنظمة تشجيع العاملين ليكونوا مبدعين من خلال المحافظة على الاستقلال الذاتي لهم مع توفير المستلزمات المطلوبة لأداء أعمالهم .

المبحث الثاني

مدخل مفاهيمي في الإبداع المنظمي (Organization Innovation)

يتناول هذا المبحث القضايا الآتية :

- 1- دراسة مراحل النشأة والتطور وأطر للمفهوم .
- 2- التمييز بين مصادر وأنواع الإبداع المنظمي.
- 3- تحديد مراحل الإبداع وبعض المقاييس المعتمدة .
- 4- تشخيص المعوقات وعوامل تعزيز الإبداع .

وسأتناول بالشرح والتفصيل كل نقطة من هذه النقاط على حدة.

أولاً :- النشأة والتطور

منذ بدء الخليفة والإنسان يبدع ويبتكر وكذلك الجماعة والمنظمة والمجتمع , وعلى الرغم من أن الإبداع يمثل ظاهرة قديمة إلا أن الاهتمام العلمي المنظم بها لم يبدأ إلا في نهاية الأربعينات من القرن الماضي, (حسين,1981, 10) , وأصبح الإبداع من مواضيع علم النفس الرئيسة , وقد أثارت هذه الظاهرة اهتمام علماء النفس بها مبكراً , لأنها أغرتهم للبحث فيها ومحاولة تفسيرها , وقالوا فيها آراء عديدة كلاً بحسب منهجه ونظريته العامة في تفسير السلوك , ولم تبدأ هذه الدراسات , إلا في النصف الثاني من القرن العشرين (السيد,1971, 48) .

وبدأ اهتمام الباحثين في إدارة الأعمال بالإبداع عام 1958 حيث عقد مؤتمر في الولايات المتحدة نوقش فيه موضوع الإبداع وتأثيره على العمل (الدهان,1992, 179) , ووفقاً لـ (Traill&Grunert,1997,16) فإن العملية الإبداعية مرت بخمسة مراحل , مرحلة دفع التقنية (Technology Push) التي إمتدة من 1950 لغاية منتصف 1960 , ومرحلة سحب السوق (Market Pull) للفترة من نهاية عام 1960 وحتى بداية 1970 , ومرحلة الأتمودج المزدوج (Coupling Model)

من منتصف عام 1970 وحتى بداية 1980 , ومرحلة **النموذج المتكامل** (Integrated Model) من عام 1980 وحتى نهاية عقد الثمانينات من القرن الماضي , أما المرحلة الأخيرة فهي **تكامل الأنظمة وشبكة العمل** (Systems (Integrated And Networking

وتطورت الأفكار الإبداعية على يد الرواد الأوائل من أمثال (Stalker & Buras) حيث أنهما ميزا بين الهياكل العضوية والهياكل الميكانيكية التي تعيق الإبداع (الكبيسي, 2002, 90) , وفي مرحلة السبعينات ظهر مفهوم **التطوير التنظيمي** بوصفه حقلاً منفصلاً , يركز على الموارد البشرية والعلاقات الاجتماعية للمنظمة . ثم شهدت بداية الثمانينات اهتماماً كبيراً حول الكيفية التي تبتكر فيها المنظمات منتجاتها الإبداعية (Currie,1999,647) . وتطور مفهوم الإبداع من خلال إدارة الجودة الشاملة (TQM) التي ركزت على الجودة والتحسين المستمر وتحسين تقنيات الإنتاج والإبداع (الكبيسي, 2002, 90) .

وفي التسعينات من القرن الماضي حدث تطور كبير في مجال الإبداع إذ قدمت شركة تويوتا مبادرات مهمة , أولى هذه المبادرات أطلق عليها ب(**التحميل الأمامي**, Front Loading) وقد كان الهدف من هذه المبادرة هو تعجيل دورة حياة المنتج . وفي العقد نفسه ظهرت مبادرة أخرى أطلق عليها **التصميم ثلاثي الأبعاد بمساعدة الحاسوب** والتي أسهمت في حل المشكلات مبكراً , أما مبادرة التحميل الثالثة فقد تمثلت باستخدام الشركة للحاسوب بهدف تحديد المشاكل الوظيفية مبكراً (Thomke,2001,73) . ومما تجدر ملاحظته , فإن المجتمعات المعاصرة تشهد إبداعات سريعة في كل مجالات الحياة وتزايد براءات الاختراع فهناك ما لا يقل عن 500 ألف براءة اختراع تمنح سنوياً على النطاق العالمي (الدهان, 1992, 177) . وعموماً يمكن القول أن الإبداع تطور مع تطور الفكر الإداري والتنظيمي , وبخاصة بعد زيادة اهتمام المنظمات برأس المال الفكري وإدارة المعرفة التي تؤكد على أهمية دور العنصر البشري في عملية الإبداع وضرورة تحول المنظمات إلى

منظمات معرفية قادرة على التكيف واستيعاب التغيير الذي يحدث في البيئة المحيطة .

ثانياً:- مفهوم الإبداع المنظمي

يمثل الإبداع أداة أساسية لنمو المنظمات المعاصرة وبقاءها وقدرتها على التكيف مع الظروف البيئية , فالإبداع يشير إلى شيء جديد يقدم لأول مرة بشرط أن يكون الشيء المقدم جديداً لم يتطرق إليه أحد من قبل أو سبق لأحد أن قدمه , ويتناقض الإبداع مع التقليد لأنه يتضمن إحداث شيء جديد لذا فالناتج الذي يتصف بالإبداع تتوافر فيه الجودة والطرافة (السيد,1971, 7).

وتستخدم مفاهيم الإبداع , الاختراع , والإيجاد كمترادفات وتعني جميعاً ولادة شيء جديد غير مألوف أو النظر إلى الأشياء بطرق جديدة(القريوتي,1993, 257) , ففي مجال التمييز بين الإبداع (Innovation) والإيجاد(Creativity) فقد عرف (Ivancevich,1997,545) الخلق بوصفه القابلية على جلب شيء جديد إلى أرض الوجود , أما الإبداع فعرفه بوصفه توليد فكرة جديدة وتنفيذها بتحويلها من حالتها المثالية إلى الواقع . ويرى (Davies,1988) أن الإبداع يمثل العمليات التي تستخدم في تطوير الاختراع(Invention) , بينما ذهبت (الدهان,1992, 179) إلى أن الإبداع يعد اختراعاً في مرحلة التطبيق أي أن الاختراع يسبق الإبداع ويتوقف عند مستوى الفكرة أما الإبداع فيشمل تطبيق الفكرة . ويرى(Traill&Grunert,1997,4) أن هناك علاقة بين الإبداع والاختراع حيث حالما يتم إدخال الاختراع تجارياً فإنه يشير إلى أنه إبداع .

وإلى جانب الإشكالية القائمة بين المصطلحات السابقة هناك مصطلحات أخرى تدخل أحياناً في الالتباس القائم, فهناك مصطلح الاكتشاف(Discovery) والذي يقصد به كشف الرؤية عن شيء موجود أصلاً(Marinus,2000,498) , ومصطلح التغيير(Change) هو تبني فكرة أو أسلوب جديد من قبل المنظمة (Daft,2001,348).

وقد تناول مفهوم الإبداع العديد من الباحثين والكتاب, ويمكننا استعراض بعضاً من تلك المفاهيم التي جاءت بصدد الموضوع :

فقد أشارة (Knight,1967,478) بأن الإبداع هو عملية تبني تغيير جديد للمنظمة والبيئة المختصة. بينما (Mohr,1969,112) عرّف الإبداع المنظمي بأنه إدخال معاني وأهداف جديدة وناجحة إلى الموقع التطبيقي . أما (Aiken&Hage,1971,65) فقد عرّف الإبداع المنظمي بأنه تبني لفكرة أو سلوك جديد للمنظمة المتبنية له.

في حين عرّفه (Dubrin,1984,194) بأنه القدرة على تشغيل المعلومات بطريقة معينة بحيث تكون النتيجة جديدة وأصيلة ولها معنى. بينما عرفه (زيتون,1987, 11) هو المبادأة التي يبديها الفرد في قدرته على التخلص من السياق العادي للتفكير وإتباع نمط جديد منه .

وبحسب رأي (الدليمي,1990, 16) هو عملية جماعية تنظيمية تهدف إلى ضمان تبني تغيرات جديدة على المنظمة تتمثل في مدخلات جديدة للمنظمة(اختراع وأفكار)و/أو تحفيز العاملين على تقديم مقترحات للتغيير .

ووفقاً لـ (Scott&Bruce,1994,560) هو اعتماد وتطبيق الأفكار الجديدة والمفيدة ويتضمن تكييفاً لنواتج أو عمليات من خارج المنظمة. بينما (Schermerhorn,1997,409) يرى بأنه عملية خلق أفكار جديدة ووضعها قيد التطبيق العملي .

أما بالنسبة لـ (Amabile,1998,78) هو التعبير عن أفكار أصيلة تماماً, لكن الأصالة لا تكفي من أجل أن تكون مبدعا , فالفكرة يجب أن تكون مناسبة وممكنة التطبيق ويجب أن تؤثر على الكيفية التي تنفذ بها الأعمال لتطوير منتج أو تحسين العملية .

أما (مصطفى,1998, 33) فقد عرّفه بأنه ناتج الفرد والجماعة أو المنظمة لشيء جديد وأصيل ومفيد كمنتج على هيئة سلعة أو خدمة أو فكرة فضلاً عن الأدوات

والأساليب والعمليات . بينما (ألوزي, 1999, 110) عرّفه بأنه تصور أصيل للبدائل التي يمكن أن تسهم في حل المشكلات القائمة.

وبحسب رأي (Robbins, 1999, 404) هو العمليات التي تؤدي إلى خلق فكرة وإخراجها من خلال منتج أو خدمة مفيدة أو طرائق من العمليات. أما (Kotler, 2000, 355) فقد بيّن أن الإبداع يشير إلى أية سلعة أو فكرة التي يتم إدراكها وفهمها من أي شخص على أنها مفيدة وجديدة .

بينما (Marinus, 2000, 25) عرّفه بالعملية التي تعطي شيئاً لم يكن موجوداً سابقاً. أما (العزاوي, 2000, 37) فقد عرّفه بالاستحداث الجديد الذي يخرج صاحبه عن دائرة المألوف, ويتخذ أشكالاً مختلفة اعتماداً على الموضوع وعلى الظرف.

وعرّفه (Daft, 2001, 357) بأنه تبني فكرة أو سلوك جديد لصناعة المنظمة أو سوقها أو بيئتها العامة. في حين عرّفته (العاني, 2002, 24) بأنه إيجاد حلولاً متعددة للمشكلة نفسها أو النظر للحالة نفسها بأوجه مختلفة .

واستناداً إلى ما تقدم فيمكن القول أن الإبداع هو :-

((ايجاد أشياء جديدة , (سلعة , خدمة , فكرة), تتميز بالندرة وتحقق منفعة اقتصادية أو اجتماعية .))

ثالثاً:- العوامل المؤثرة في الإبداع المنظمي

أجمعت الدراسات المتخصصة في مجال الإبداع على أن الشروط الرئيسة لقبول الإبداع هي الجودة, والأصالة, والمنفعة (رو شكا, 1989). فالجدة هي تقديم شيء جديد , والأصالة هي الندرة , والمنفعة هي الفوائد الاقتصادية والاجتماعية الناتجة من تقديم الشيء الإبداعي .

ويمكن توضيح العوامل المؤثرة في تبني الإبداع التنظيمي وفقاً لما تناوله بعض

الباحثين في جدول (3) للفترة من عام 1965 حتى عام 2000.

جدول (3)

العوامل المؤثرة في تبني الإبداع المنظمي من وجهة نظر بعض الباحثين للفترة من عام 1965 حتى عام 2000

ت	اسم الباحث	السنة والصفحة	الدافعية	خبرة ومهارة	نمط التفكير	تحصيل علمي	الهيكل التنظيمي	حجم المنظمة	مشاركة في اتخاذ القرار	منصب وظيفي	وفرة موارد	أخرى رسمية مركزية ثقافة منظمة
1	Thompson	1965, 10				*	*				*	
2	Evan Black	1967, 519				*	*	*	*			*
3	Hage & Aiken	1967, 503							*			*
4	Mohr	1969, 114				*	*				*	
5	Pierce & Delbeq	1977, 35				*						*
6	Daft	1978, 209				*		*	*			
7	Hage & Anthony	1991, 597		*		*		*				*
8	Damaupour	1991, 558		*		*			*	*	*	*
9	Ibarra	1993, 471				*			*			*
10	Amabile	1996, 115	*			*					*	
11	Amabile	1998, 80	*	*		*				*	*	*
12	العزاوي	,2000 81		*	*						*	*
	المجموع		2	4	2	6	6	3	3	2	5	8
	النسبة من المجموع		%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
	المرتبة		6	4	6	2	2	5	5	6	3	1

المصدر: إعداد الباحثة

ومن الجدول السابق يمكن ترتيب العوامل المؤثرة في تبني الإبداع بحسب أهميتها بالآتي:

أولاً:- **العوامل الأخرى**, وتتمثل بالقدرات الشخصية, وثقافة المنظمة, والمركزية والرسمية, وطبيعة العمل, وعلاقة المنظمة مع العاملين, ونوع الاتصال, والسياسة والعنصرية, والتكنولوجيا, وهي جميعها ذات أثر إيجابي على الإبداع .

ثانياً:- **التحصيل الدراسي**, والهيكل التنظيمي:- حيث أن للتحصيل الدراسي أثر إيجابي على الإبداع فالزيادة في مستوى التحصيل الدراسي للعاملين تؤدي إلى زيادة فرص الإبداع, كما وأن زيادة عدد المتخصصين في المنظمة يؤدي إلى زيادة عدد الإبداعات. هذا من جهة, ومن جهة أخرى فإن للهياكل المرنة والمقلوبة أثر إيجابي على الإبداع, فالهياكل المرنة قابلة للاستجابة للتغيرات التي تحدث في البيئة الخارجية للمنظمة مما يسهل ويعزز من عملية الإبداع. أضف إلى ذلك, فإن عمل المديرين في المنظمات ذات الهياكل المقلوبة قد تغير من إصدار الأوامر إلى توزيع الموارد ورعاية الدراسات والبحوث إذ أن عملهم أصبح استشارياً يهتم بالأساس في تعزيز الثقافة الجديدة للمنظمة ودعم أنظمتها. وهناك شركات عديدة اتبعت هذه الهياكل من أمثال شركة (Nova Care), (Quinn,et,1995,76).

ثالثاً:- **وفرة الموارد**:- ويقصد بها كثرة الموارد والحرية في توزيعها ولها أثر إيجابي على الإبداع .

رابعاً:- **الخبرة والمهارة**:- وهي القابليات العملية والقدرات التي يمتلكها العاملون في الجانب الميداني حيث أن الارتقاء بمستوى خبراتهم ومهاراتهم يحد من تأثير ضغوط العمل ويعزز الإبداع التنظيمي .

خامساً:- **حجم المنظمة**, والمشاركة في اتخاذ القرار:- فالمنظمة الكبيرة الحجم غالباً ما تتمتع بإمكانية أكثر في تطوير وتطبيق الإبداع إذ أن هذا النوع من المنظمات

تمتلك تسهيلات متنوعة تعزز الإبداع . ومن جانب آخر, فإن مشاركة العاملين في اتخاذ القرار والسماع لمقترحاتهم سيؤدي إلى زيادة الإبداعات المنظمة .
سادسا:- الدافعية, نمط التفكير, والمنصب الوظيفي:- الدافعية عنصر مهم للإبداع لأن العامل قد يمتلك الخبرة والمهارة ولكن لا يمتلك الدافع للإبداع, والدوافع قد تكون خارجية كالحوافز المادية المتمثلة بالمكافئات, وقد تكون داخلية تنبع من داخل الفرد وتشجع على الإبداع .

أما بالنسبة لنمط التفكير في حل المشكلات فيأتي الحل فجأة على أساس الحدس وليس على أساس السير المنطقي (Amabile,1998,79) . ويحتل المنصب الوظيفي أهمية أقل إذ أن الأفكار الإبداعية يمكن أن تأتي من المستويات الوسطي في المنظمة .

- ويرى (المغربي,1995,342) أن هناك عوامل تساعد على الإبداع تتمثل بالآتي:-
- 1- عوامل الطلاقة:- وتتضمن الطلاقة الفكرية وتتعلق بتوليد الأفكار , والطلاقة الترابطية المتعلقة بإكمال العلاقات وإعطاء التماثل أو التناقض .
 - 2- عوامل المرونة :- وبشكل خاص المرونة العفوية وتتمثل بمرونة التفكير, والمرونة التكيفية وتتمثل بالقدرة على إجراء التغييرات المناسبة .
 - 3- عوامل التوسيع :- والتي تقيس قدرات الفرد على التوسع في الموضوع وبناءه .
 - 4- التفكير الجماعي والتفكير الفردي .
 - 5- التمييز والذاكرة:- فالتمييز يتعلق بالقدرة على اكتشاف وإدراك المعلومات, والذاكرة تتعلق بتثبيت المعلومات وحفظها .

رابعا :- مصادر وأنواع الإبداع المنظمي

1- مصادر الإبداع المنظمي

تباينت الدراسات في عرض أفكارها عن المصادر المحتملة للإبداع والجدول(4) يوضح مصادر الإبداع من وجهة نظر بعض الباحثين للفترة من عام 1992حتى عام 2002 .

جدول (4)

مصادر الإبداع من وجهة نظر بعض الباحثين للفترة من عام 1992 حتى عام 2002

ت	اسم الباحث , السنة , الصفحة	مصادر الإبداع
1	الدهان, 1992, 183	الحدس, الوعي, الإلهام .
2	القریوتی, 1993 و 258	التخطيط الاستراتيجي, ثقافة المنظمة .
3	Spence, 1994, 32	البحوث, الاختراعات, الاكتشاف, التطوير, حل المشكلات .
4	Rastogi, 1995, 148	المختبرات البحثية, الدوريات المهنية, المصادر الحكومية, كادر التسويق والزبائن .
5	Traill & Gruenrt, 1997, 7	مصادر داخلية, مصادر خارجية تتمثل بمراكز البحث والتطوير والتصاميم وبراءات الاختراع .
6	Ivancevich, 1997, 548	مصادر داخلية, مصادر خارجية .
7	Amabil, 1998, 78	يصدر الإبداع من تفاعل ثلاثة عناصر:- الخبرات الفكرية المعرفية, المهارات والتفكير الخلاق, والدوافع الداخلية والخارجية .
8	Drucker, 1998, 150	مصادر داخلية:- وتتمثل باحتياجات العمليات, التغييرات في هيكل الصناعة والسوق . مصادر خارجية:- وتتمثل بالتغيرات الديمغرافية, والتغيرات في الأذواق .
9	Lynch, 2000, 499	تحليل احتياجات الزبون (سحب السوق), وتحليل تطوير التقانة (دفع التقانة) .
10	Christersen, 2000, 104	مصدر غير متوقع, التباينات, احتياجات العملية, هياكل الصناعة والسوق,
11	الصرن, 2001, 128	العاملين, المهندسين, الندوات, المنشورات والمحاضرات .
12	Stephenm, 2002, 3	الأفكار, العمليات, الإدارات, الصناعات, المنظمات الأخرى .
13	ملوك, 2002, 149	طبيعة المجتمع العلمي السائد في الدولة وخصائصها, المنظمة نفسها, أصحاب المصلحة في المنظمة, زبائن المنظمة ومستهلكوا بضائعها .
14	Stephenm, 2002, 1	مقدرة العاملين, الرغبة, البيئة .

المصدر:- إعداد الباحثة
واستنادا لما تقدم يمكن القول أن الأفكار الإبداعية تنبثق بالأساس من
المقدرة الشخصية ورغبة الفرد بالإبداع , مع وجود المؤثرات الخارجية كمراكز
البحث والتطوير .

2- أنواع الإبداع المنظمي

تناول عدد من الباحثين أنواع الإبداع المنظمي ومن مداخل مختلفة, فالبعض
صنّفه إلى إبداع فردي يتوصل إليه الفرد, وآخرون صنّفوه بأنه إبداع جماعي يتم
التوصل إليه من قبل مجموعة من الأفراد, وإبداع منظمي يمكن أن يتحقق على
مستوى المنظمة .

وهناك من صنّف الإبداع إلى نوعين, إبداع إداري (Administrative
Innovation) وهو نشاط مبتكر لتوجيه طاقات وقدرات المنظمة نحو تحقيق غاياتها
وأهدافها ومن ثم تحديد رسالتها في المجتمع. وإبداع تكنولوجي (Technological
Innovation) ويقصد به تقديم منتج على هيئة سلعة أو خدمة أو إيجاد عملية جديدة
أو تطوير عملية قائمة .

في حين قدّم آخرون تصنيفات أخرى للإبداع والجدول(5) يوضح أنواع
الإبداع المنظمي من وجهة نظر بعض الباحثين وفق تسلسل زمني للفترة من
عام1971حتى عام 2001

جدول (5)

أنواع الإبداع المنظمي من وجهة نظر بعض الباحثين وفق تسلسل زمني

ت	اسم الباحث	السنة والصفحة	أنواع الإبداع التنظيمي
1	Norman	1971,207	جذري, روتيني .
2	Rogers Shoemaker	1971,101	إبداع فردي, إبداع جماعي, إبداع القيمة.
3	Zaltman	1973, 17	إبداع تكنولوجي, إبداع إداري .
4	Freeman	1974	إبداع تكنولوجي, إبداع منتج, إبداع عملية
5	Daft	1978, 199	إبداع تكنولوجي, إبداع إداري.
6	Key	1979,100	إبداع منتج, إبداع عملية, إبداع القيمة.
7	Wortman	1981, 60	إبداع مبرمج, إبداع روتيني.
8	Thusman & Nadler	1982,158	إبداع منتج .
9	Whiet	1984,52	إبداع منتج, إبداع عملية , إبداع القيمة .
10	Ettile	1984	إبداع تكنولوجي, إبداع إداري ,
11	Dulton	1986, 32	إبداع جذري, إبداع مبرمج .
12	Calantone	1988, 13	إبداع داخلي, إبداع خارجي .
13	روشكا	1989,,21	إبداع فردي , إبداع جماعي .
14	Robbins	1990	إبداع تكنولوجي, إبداع إداري .
15	الدهان	1992,192	إبداع تكنولوجي, إبداع إداري, إبداع فردي, إبداع جماعي .
16	Ibarra	1993, 472	إبداع تكنولوجي, إبداع إداري .
17	Moorhead Griffin	1995,256	إبداع إداري, إبداع جماعي .
18	عبد الحميد	1995,132	إبداع منتج, إبداع تكنولوجي, إبداع إداري .
19	Traill &	1997	إبداع منتج, إبداع عملية .

		Grunert	
إبداع إداري, إبداع فردي, إبداع جماعي.	1998, 24	مصطفى	20
إبداع تكنولوجي, إبداع إداري .	1999,33	السامرائي	21
إبداع منتج, إبداع عملية .	2000, 236	Mustafo	22
إبداع تكنولوجي, إبداع إداري .	2000, 4	فرج	23
إبداع تكنولوجي, إبداع إداري .	2001, 370	Daft	24
إبداع جذري, إبداع القيمة .	2001, 2	شعاع	25

المصدر:- إعداد الباحثة

خامسا:- مراحل العملية الإبداعية

يمكن النظر إلى العملية الإبداعية في المنظمات على أنها نظام له مدخلات وعمليات تحويلية وتشغيلية ثم مخرجات , وأن لهذا النظام علاقاته المتميزة مع البيئة الخارجية المحيطة به . حيث تبدأ عملية الإبداع بإحساس المبدع بمشكلة ما تسبب له نوعا من عدم التوازن, تقوده إلى البحث عن حل لهذه المشكلة بشكل يعيد له التوازن (القيوتي,2000, 303) .

ومن الجدير بالملاحظة , فقد اختلف الباحثين حول عدد وترتيب مراحل الإبداع , فقد بين (Wallas) أن للإبداع أربعة مراحل هي:-

1- مرحلة الاستعداد أو التحضير (Preparation) :- وتتضمن البحث الدقيق عن المشكلة بالدراسة والتمحيص.

2- مرحلة الحضانه (Incubation) :- حيث يكون الفرد فيها مشغولا بالتفكير إلى أن تأخذ الفكرة بالتبلور في ذاته .

3- مرحلة الإلهام (Illumination) :- وهي اللحظة التي تتولد فيها الفكرة وتتميز بتثبيت الحل في الذهن بشكل فجائي .

4- مرحلة التحقق والتثبيت (Verification) :- وتتضمن الاختبار التجريبي للفكرة ومدى توافقها مع البيئة .

وفي هذا الصدد أيضا أكد (Scott&Bruce,1994,582) أن الإبداع عملية تتضمن نشاطات بمراحل مختلفة وأن السلوك الإبداعي مختلف في كل المرحلة .

أما بالنسبة ل (Delbeeq&Mils,1985,25) فقد حددا عملية الإبداع بأربعة مراحل هي :- توليد الفكرة , والتحليل الأولي , والقرار بتبني الفكرة , والتنفيذ . بينما (Schermerhorn,1996,661) أوضح أن الإبداع التنظيمي يتضمن جملة خطوات منها :-

تكوين الفكرة من خلال الإبداع العفوي والعقري ومعالجة المعلومات , والتجريب الأولي لإثبات القيمة وتطبيق الفكرة المحتملة , وتحديد الملائمة وفقا للكلفة والفوائد المتوقعة , ثم التطبيق النهائي لإنتاج وتسويق المنتج أو الخدمة . وقد حدد (Reitz) خطوات أو مراحل العملية الإبداعية , بإدراك الحاجة , والدراسة والاستعداد , والحضانة , ثم التبصر ونفاذ البصيرة (الصرن , 2001 , 262) .

بينما (Utterback,1994) يرى أن العملية الإبداعية تمر بثلاثة مراحل هي :- الانسيابية (Fluid phase) , والانتقالية (Transitional phase) , والخاصة (Specific phase) , حيث يحدث في المرحلة الأولى المزيد من التجارب والتصاميم ويكون الاهتمام بعمليات إنتاج المنتج أو الخدمة محدودا , في حين يتسارع في المرحلة الثانية معدل إبداع العملية وقد تثبت بعض المنتجات في السوق لأنها تحقق أفضل إشباع لرغبات الزبائن , وفي المرحلة الثالثة يتضاءل معدل الإبداع لكلا المنتج والعملية ويتم التركيز على الكلفة والحجم والسعة .

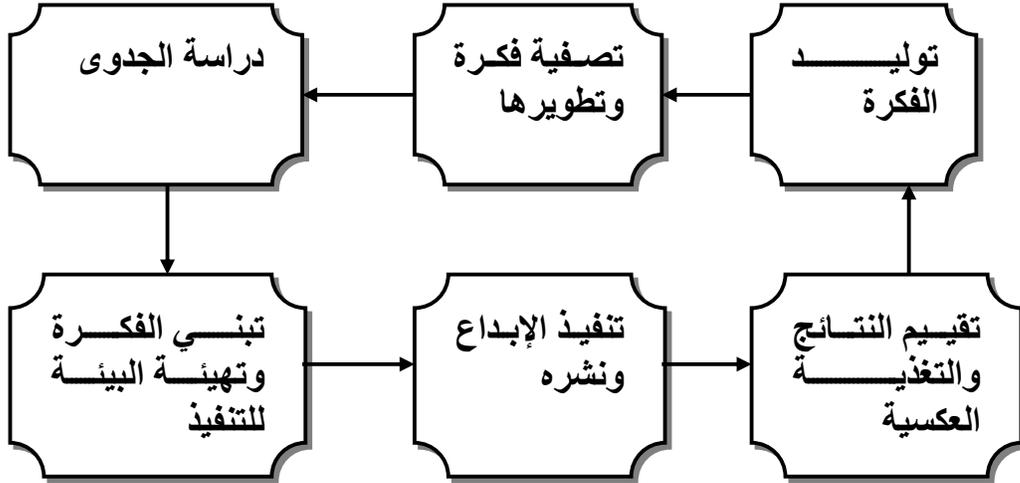
في حين تناول (Gevirtz,1994,14) العملية الإبداعية من جانب الجودة الشاملة وقد حدد لها سبعة مراحل وهي :- توليد الفكرة أو المفهوم , ودراسة الجدوى , وتطوير المواصفات , والتصميم أو مرحلة النموذج الأصلي المقدم , وتطوير النموذج الأصلي , وبناء الكمية المرشدة ثم بدء الإنتاج ومتابعة السوق .

أما (Row& Boice,1974,286) فقد حددا مراحل العملية الإبداعية بخمس مراحل هي :- التجميع المعرفي , وصياغة الإبداع , والقرار , والإنجاز أو المهام , والانتشار . في حين (Daft,1978,195) حددها بأربعة مراحل هي :- إدراك الفكرة , واتخاذ القرار , وتبني الفكرة , وتحقيق الفكرة .

بينما (السامرائي, 1999, 44) حددت مراحل العملية الإبداعية بستة مراحل ,
والشكل (6) يوضح تلك المراحل .

شكل (6)

مراحل عملية الإبداع كما قسمتها (السامرائي)

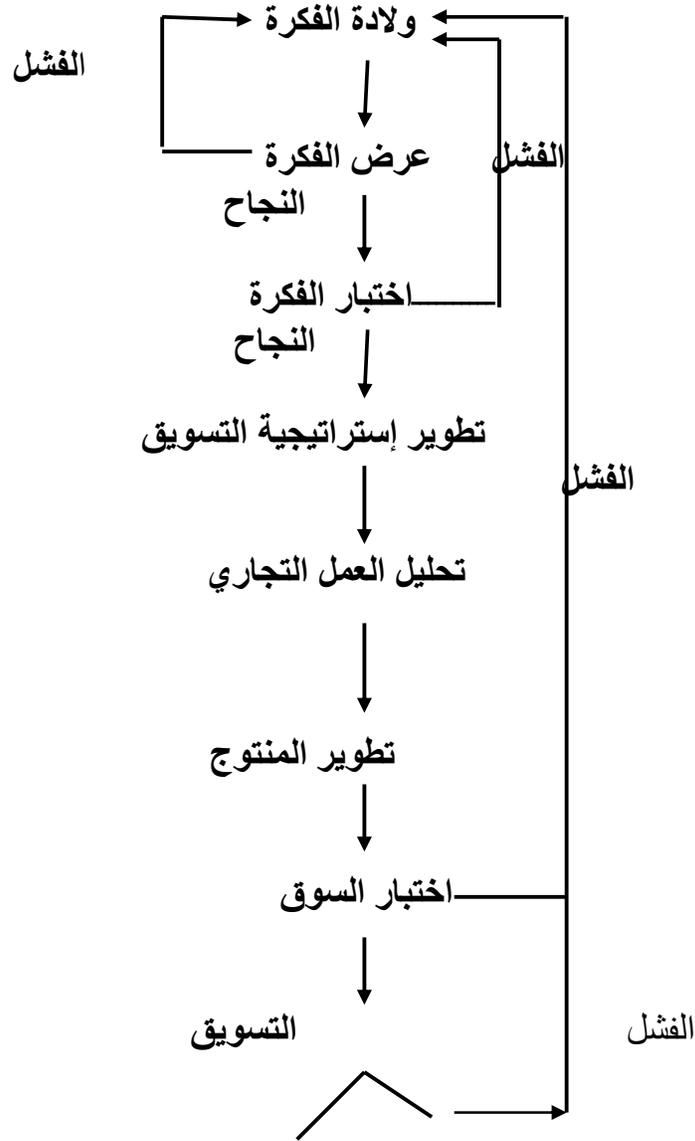


المصدر: إعداد الباحثة بتصريف اعتماداً على أفكار السامرائي

أما بالنسبة ل (Kotler& Armstrong,1999,275) فقد حددت خطوات إبداع
المنتج الجديد بثمانية خطوات والتي غلب عليها الطابع التسويقي تبعاً لخلفية الكاتبيين
ويمكن توضيحها بالشكل (7)

شكل (7)

مراحل العملية الإبداعية وفقاً لـ (Kotler & Armstrong)



المصدر: إعداد الباحثة بتصريف اعتماداً على أفكار الباحثين المذكورين

يلاحظ من الشكل أعلاه أن مراحل العملية الإبداعية تترابط بعلاقات وثيقة فيما بينها, فقد تصل الفكرة إلى مرحلة العرض أو مرحلة الاختبار أو مرحلة اختبار

السوق ثم تعود إلى مرحلة ولادة الفكرة بسبب عدم التوصل إلى الفكرة المبدعة أو عدم نجاحها تسويقياً.

ويتضح من ذلك, أن جميع الباحثين الذين تناولوا مراحل العملية الإبداعية قد اتفقوا على ثلاثة مراحل أساسية للعملية الإبداعية وهي :-

1- مرحلة ولادة الفكرة . 2- مرحلة الحضانة . 3- مرحلة التنفيذ أو التبني .

سادسا :- مقاييس الإبداع المنظمي

استخدمت دراسات عديدة مقاييس مختلفة في قياس الإبداع تبعا لاختلاف أهداف هذه الدراسات وأنواع الإبداع الذي اعتمده ومجالات تطبيقه , والجدول (6) يوضح المقاييس المعتمدة من وجهة نظر بعض الباحثين وفق تسلسل زمني للفترة من عام 1967حتى العام 2002

جدول (6)
مقاييس الإبداع المنظمي من وجهة نظر بعض الباحثين للفترة من 1967م حتى
العام 2002م

ت	اسم الباحث	السنة والصفحة	عدد الأفكار	تقارير وبحوث	براءات اختراع	الجوائز العلمية	النتائج الجديدة (سلعة، خدمة)	عمليات التغيير	تطوير العمليات	عدد المنشورات
1	Hage & Aiken	1967, 503	*					*		
2	Czepiel	1975, 6								*
3	Daft	1978, 193	*				*	*		
4	Kimberly & Evansko	1981, 693					*	*		
5	Ettlie	1984, 682					*	*	*	
6	الدهان	1992, 189		*	*	*	*	*		*
7	Spance	1994, 32	*	*	*			*	*	*
8	Hitt	1996, 1100	*	*			*	*		
9	Traill & Grunert	1997, 5		*			*	*		
10	القرىوتي	2000, 303	*				*			
11	Teresko	2001, 29			*			*	*	
12	Young	2001, 936	*				*	*		
13	Jargon	2002, 15	*				*			
	المجموع		7	4	3	1	9	7	5	3
	النسبة من المجموع		%54	%31	%23	%07	%69	%54	%38	%23

									المرتبة
5	3	2	1	6	5	4	2		

المصدر: إعداد الباحثة.

وبناء على نتائج الجدول السابق فإن أغلب الباحثين أعتد المنتجات الجديدة كتقديم سلعة جديدة أو تقنية جديدة أو تطوير السلعة, مقياساً للإبداع وهذا يمكن اعتماده إذا كانت المنظمات صناعية , في حين المنظمة قيد الدراسة هي منظمة معرفية لذا فإن مقاييس الإبداع فيها هي :- عدد الأفكار , وعدد التقارير والبحوث المنشورة وغير المنشورة , وبراءات الاختراع , والجوائز العلمية.

سابعاً:- معوقات الإبداع

أن تطبيق أي علم أو بحث وفي أي مجال كان لابد أن تعترضه مجموعة من المعوقات التي تمنعه من تحقيق أهدافه بالشكل الصحيح والمناسب , سواءً كان ذلك على مستوى الفرد أو الجماعة أو المنظمة . وانطلاقاً من ذلك , فإن الأمر يستلزم البحث عن أفضل الطرائق والأساليب اللازمة لمعالجة هذه المعوقات في الوقت المناسب وبأقل التكاليف .

فقد أكد (رو شكا , 1989, 89) على أن الإبداع مطلب رئيس لكل منظمة , فمن خلاله تضمن الاستمرار والبقاء وتحقيق ما تصبو إليه من أهداف . ويضيف (رو شكا) أن الإبداع غالباً ما يقتل عندما تستخدم إدارات المنظمة عبارات تحط من أهمية أفكار وإبداعات العاملين ومن بين هذه العبارات (سبق وأن جربنا هذه الأفكار ولم تنجح.) أو (أن هذه الأفكار جديدة ولكنها مكلفة.) .

أما (الدهان , 1992, 194) فقد أوضحت أن هناك عدة معوقات تحول دون السلوك الإبداعي للعاملين, وتشمل المعوقات الإدراكية , والمعوقات الوجدانية والشخصية , والمعوقات الثقافية . وتتمثل المعوقات الإدراكية بعدم إدراك جوانب المشكلة على وجهها الصحيح بسبب عزلها عن سياقها . أما المعوقات الوجدانية والشخصية فتتمثل في الخوف من المبادرة وخشية الوقوع في الخطأ . في حين تسبب

الضغوط الاجتماعية المختلفة التي تدخل في تشكيل حياة الأفراد وتصرفاتهم المعوقات الثقافية .

أما دراسة (Woife,1994,428) فقد بوبت معوقات الإبداع في المنظمات على النحو الآتي:

1- محاولة حماية الوضع الراهن أو الحفاظ على حالة التميز التي لا يريد البعض التخلي عنها . 2- الخوف من استثمار الأموال في نشاطات قد تكون المخاطرة فيها عالية . 3- تجنب اعتماد تقانات إبداعية جديدة خوفا من إلغاء وظائف بعض العاملين في المنظمة .

وحدد (المغربي , 1995 , 346-347) أهم العوامل التي تقف عائقا في طريق تنمية الإبداع وإظهاره , وهي:- معوقات شخصية وتتعلق بالفرد كالسلوك العدواني والإسقاط وأحلام اليقظة, ومعوقات تنظيمية كالقوانين والأنظمة , والمعوقات الاجتماعية كالعقائد والعادات والتقاليد السائدة في المجتمع , وأخيرا المعوقات البيئية وتتضمن السياسات التنموية المختلفة كالفرق والبطالة والتلوث البيئي

بينما (Amabile,1998,77) تؤكد أن غالبية المنظمات تمارس عمليات قتل الإبداع أكثر من دعمه أو تشجيعه , حيث تقلل من شأن الإبداع في بيئة العمل على نحو غير مقصود غالبا ولأسباب قد تبدو مهمة للوهلة الأولى .

أما (القرىوتي , 2000 , 266) فقد حدد معوقات الإبداع بالآتي :- مقاومة الجهات الإدارية وعدم رغبتها في التغيير الذي ترى فيه تغييرا لوضع اعتادت عليه , والالتزام الحرفي بالقوانين والتعليمات والإجراءات , وعدم ثقة المديرين بأنفسهم , وسوء المناخ التنظيمي , وعدم وجود قيادة إدارية مؤهلة , وازدواجية المعايير المتبعة في المنظمة .

ولغرض إزالة تلك المعوقات فهناك دراسات عديدة اهتمت بسبل تفعيل الإبداع وتعزيزه في المنظمات , منها دراسة (Lifer,2000,59) التي دعت المنظمات الناضجة إلى تحسين أداءها عن طريق الاهتمام بالإبداعات وتبنيها , وأشارت الدراسة إلى مجموعة إجراءات لتعزيز الإبداع منها :-1- التعامل مع جميع الأفكار

التي ترد وبخاصة الجذرية منها . 2- اعتماد آليات منظمية جديدة لإدارة الفرق والمشاريع الإبداعية . 3- التزام القيادة الإدارية بالإبداع وتشجيع جميع ممارساته ومنها تطوير المهارات الخاصة بالإبداع .

في حين يقترح (الصرن , 2001 , 361) على المنظمات تطبيق الاقتراحات الآتية:

1- العمل على إنشاء إدارة خاصة بالابتكار والإبداع تمارس دورها في جمع الحقائق والبيانات وتزود بالوسائل التكنولوجية المناسبة .

2- إتباع نظام التدريب الحديث الذي يكسب العاملين المزيد من المعارف والمهارات المتطورة . 3- تعزيز العلاقة مع مراكز البحث والجامعات والمنظمات الأخرى .

4- تحفيز القدرات الإبداعية الفردية والجماعية , وخلق المناخ التنظيمي المناسب لها 5- توفير مخصصات مالية كافية في ميزانيات المنظمات لرعاية الإبداع والابتكار .

وفي التوجه نفسه اقترحت دراسة (Cutler,2000,30) منح الأفراد المبدعين درجات معقولة من الحرية لأن الطريقة المناسبة لإدارتهم هي اعتماد منهج الإدارة بالأهداف مع منحهم أعمالا فيها الكثير من التحدي , فضلا عن منحهم المكافآت المادية والمعنوية التي يستحقونها .

أما دراسة (Tersko,2000,32) تؤكد أن الآلية الجوهرية في تعزيز الإبداع وتنشيطه تتمثل بتفعيل دور أقسام البحث والتطوير في المنظمات وتحريك توجهاتها نحو إيجاد مكامن للإبداع ضمن اعتماد إستراتيجية تشجع الإبداع في أقسام البحث والتطوير عن طريق زيادة الاستثمار في هذه الأقسام .

الفصل الثاني

دراسات سابقة ومنهجية البحث

يضم هذا الفصل المباحث الآتية:

المبحث الأول :- دراسات سابقة

المبحث الثاني :- منهجية البحث

المبحث الأول

دراسات سابقة

يهدف هذا المبحث إلى إعطاء فكرة عن بعض الدراسات التي تناولت موضوع رأس المال الفكري وموضوع الإبداع, ثم تحديد أوجه الشبه والاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة مع تحديد أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة , ولهذا فأن هذا المبحث يتضمن الآتي:

أولاً:- دراسات سابقة متعلقة برأس المال الفكري

أ- دراسات اعربية

1- دراسة (عبيد , 2000) (أثر استثمار رأس المال الفكري في الأداء المنظمي)

وهي دراسة ميدانية في (6) من الشركات الصناعية العراقية , تكونت عينة البحث من (130) شخصاً واستخدمت الباحثة الاستبيان بوصفه أداة لجمع المعلومات , وكان هدف الدراسة تحديد رأس المال الفكري وانعكاساته على الأداء المنظمي , وخرجت الدراسة بنتيجة هي وجود علاقة معنوية قوية بين رأس المال الفكري والأداء المنظمي , أي كلما زاد رأس المال الفكري زاد مستوى الأداء المنظمي , مما يعني وجود تأثير للمتغير الأول على الثاني .

2- دراسة (العنزي , 2001)

(رأس المال الفكري :- الثروة الحقيقية لمنظمات أعمال القرن الحادي والعشرين)

وهي دراسة نظرية اعتمدت الأسلوب المكتبي أساسا في جمع وتحليل المعلومات , وكان هدف الدراسة بيان أساليب تطوير رأس المال الفكري وأثرها في زيادة فاعلية المنظمات , وخرجت الدراسة بعدة مراحل ممكنة التأثير في استثمار رأس المال الفكري وإدارته وتتمثل بالآتي:-

أ-استمرارية رفع معايير الأداء لجميع العاملين في المنظمة . ب- إخلاص إدارة المنظمة لنجاح قدرات أفرادها . ج- القيام بتعديل كل واجهة من واجهات محيط العمل من ثقافة وهيكلي وسياسات لتسهيل تطوير المديرين ومكافأتهم .

د- تزويد كل مستوى تنظيمي من مستويات الشركة بموهبة جديدة تستقطب من الخارج أو من الداخل لتشغل مراكز وظيفية مهمة . و- استخدام قسم الموارد البشرية كوحدة تنظيمية نشيطة لأجل التغيير الإيجابي في المنظمة .

3- دراسة (صالح , 2001)

(أنماط التفكير الاستراتيجي وعلاقتها بعوامل المحافظة على رأس المال الفكري)
وهي دراسة ميدانية في (5) شركات صناعية عراقية , وتكونت عينة البحث من (195) شخصاً واستخدم الباحث الاختبارات والإستبانة بوصفها أدوات لجمع البيانات , هدفت الدراسة إلى تحديد مدى توافر رأس المال الفكري في المنظمات المبحوثة , ومستوى الاهتمام بعوامل المحافظة عليه , وتوصلت الدراسة إلى أنه يوجد في هذه المنظمات رأس مال فكري ويقسم إلى فئتين هما:- الأولى رأس مال فكري فعال وقادر على العطاء . والثانية رأس مال فكري يمتلك المقومات الأساسية لكنه غير قادر على العطاء الطموح , لأنه يعاني من مشكلات في نوعية حياة العمل.

4- دراسة (بني حمدان , صالح , 2002)

(أثر الإنفاق على رأس المال الفكري في نجاح منظمات الأعمال)
وهي دراسة ميدانية في شركات صناعة التأمين العراقية والأردنية , وتكونت عينة البحث من (75) شخصاً , واستخدم الباحثان أسلوب المقابلات الشخصية والإستبانة في جمع المعلومات , وهدفت الدراسة إلى التعرف على أثر الإنفاق على رأس المال الفكري في نجاح شركات صناعة التأمين العراقية والأردنية , وتوصلت الدراسة إلى أن التأثير الغير المباشر للإنفاق على رأس المال الفكري مجتمعة تسهم في نجاح الشركات المبحوثة أكثر من التأثير المباشر لعنصر واحد من تلك العناصر.

5- دراسة (العنزي , نعمة , 2002)

(قياس رأس المال الفكري , بين النظرية والتطبيق)
وهي دراسة ميدانية في (6) شركات تمثل القطاع الصناعي المختلط , وكان عدد أفراد العينة (130) شخصاً , واستخدم الباحثان أسلوب المقابلات الشخصية والإستبانة في جمع المعلومات , وهدفت الدراسة إلى بيان أهم المتغيرات والعوامل التي تؤثر في قياس رأس المال الفكري , وتوصلت الدراسة إلى وضع أو صياغة

عدة معايير لقياس مكونات رأس المال الفكري (رأس المال البشري , رأس المال الهيكلي , ورأس المال ألبائني) .

ب:- دراسات أجنبية

1- دراسة (Stewart,1997) (رأس المال الفكري : ثروة المنظمات)

(**Intellectual Capital : the new wealth of the organization**)

وهي دراسة نظرية اعتمدت الأسلوب المكتبي في جمع البيانات , وبدأت بتحديد مفهوم رأس المال الفكري وبيان مصادره ومقاييسه , وهدفت الدراسة إلى بيان أهمية رأس المال الفكري وكيف أنه يمثل الثروة الحقيقية للمنظمات الجديدة , وبينت الدراسة أساليب صناعة رأس المال الفكري وعرضت أساليب تنميته .

2- دراسة (Miller, 1998)

(**Fostering Intellectual Capital**) , (تحفيز رأس المال الفكري)

هي دراسة نظرية اعتمدت الأسلوب المكتبي , وكان هدفها الإجابة عن السؤال الآتي : ((كيف تحفز رأس المال الفكري في المنظمات ؟)) , وخرجت الدراسة بعدد من الاستنتاجات أهمها أن وسائل تحفيز رأس المال الفكري هي :-
أ- توسيع الذكاء من خلال المشاركة في الأفكار . ب- تشجيع الإبداع من خلال خلق الأجواء المناسبة . ج- تدريب العاملين على العمل بروح الفريق .

3- دراسة (Dzinkowski, 1999)

(**Managing Braintrust**) (إدارة رأس المال الفكري)

هي دراسة نظرية اعتمدت الأسلوب المكتبي , وكان هدفها بيان كيفية إدارة رأس المال الفكري , وتحديد خصائص المنظمات التي تتعامل معه , وخرجت الدراسة باستنتاج يتمثل بأن خصائص المنظمات التي تتعامل مع رأس المال الفكري هي :-
أ- التعرف على حاجات ورغبات الزبائن مع فهم للبيئة السوقية . ب- الاحتفاظ بعلاقات متينة وراسخة مع الزبائن الرئيسيين . ج- الوضوح والمرونة والابتعاد عن الروتين أو البيروقراطية.

4- دراسة (Koenig, 2000)

(انبعث رأس المال الفكري)

(The Resurgence Of Intellectual Capital)

هي دراسة نظرية بحثية , هدفت إلى بيان أهمية رأس المال الفكري وأثره في زيادة قيمة المنظمات وترصين مواقعها في الأسواق , وخرجت الدراسة بعدد من الاستنتاجات أهمها : أن رأس المال الفكري الآن يمثل الأصل الأساسي في ميزانية الشركات , وأن جميع الأصول الأخرى تعد أصولاً ثانوية .

ثانياً:- دراسات متعلقة بالإبداع المنظمي

أ:- دراسات عربية

1- دراسة (الدليمي , 1996)

(العلاقة بين أبعاد تصميم العمل والرضا والسلوك الإبداعي للعاملين)
وهي دراسة ميدانية شملت عينة تتألف من (200) مهندساً وفني في المنشأة العامة للمعدات الهندسية الثقيلة في العراق , وهدفت الدراسة إلى استكشاف طبيعة العلاقة بين أبعاد تصميم العمل (التنوع , أهمية المهمة وهويتها , الاستقلالية , والتغذية العكسية) , ورضا العاملين المتمثل ب(الرضا عن العمل , فرص التقدم , وعلاقات العمل وظروفه) , مع السلوك الإبداعي للعاملين المتمثل ب (سعة الاتصالات , القدرة على اتخاذ القرار , حل المشكلات , المجازفة , وتشجيع الإبداع وتجسيده) وأظهرت الدراسة أن العلاقة بين أبعاد المتغيرات المبحوثة إيجابية وأن تصميم العمل يؤثر معنوياً في رضا العاملين وسلوكهم الإبداعي .

2- دراسة (العزاوي , 2000)

(سياسة تحفيز الموارد البشرية العامة وعلاقتها بالإبداع التنظيمي)
وهي دراسة استطلاعية لآراء عينة مكونة من (410) شخصاً من العاملين في الشركة العامة لصناعة البطاريات وشركة الصناعات الكهربائية العراقية , هدفت الدراسة إلى تحديد سياسة التحفيز التي تعتمدها المنظمات في إثارة الإبداع لدى الموارد البشرية العاملة فيها , والتحقق من مدى فاعلية هذه السياسة , وكان من أبرز النتائج التي توصلت إليها الدراسة هو وجود علاقة قوية بين إجمالي العوامل الدافعة وإجمالي العوامل المحافظة على الإبداع التنظيمي.

3- دراسة (الجنابي , 2000) (تحليل علاقة بيئة العمل مع الابتكار)

وهي دراسة ميدانية في بعض كليات الهندسة العراقية , تكونت عينة البحث من (81) تدريسياً , هدفت الدراسة إلى تشخيص العلاقة بين بيئة العمل (التشجيع , الاستقلالية , العوائق , الضغوط , والموارد) مع الابتكار من خلال المتغيرات التنظيمية التي اعتمدها الدراسة , وكان من أهم النتائج التي توصلت إليها :-

1- يختلف الأفراد في قدراتهم الابتكارية وإمكاناتهم في إيجاد الأشياء الجديدة أو تقديم الحلول المقترحة . 2- وجود تأثير معنوي لمتغيرات بيئة العمل مع الابتكار , وأن هذه التأثيرات متباينة من متغير لآخر . 3- أن المتغيرات التوضيحية التي جرى اختبارها للتعبير عن بيئة العمل هي متغيرات متفاعلة فيما بينها وذات علاقة ارتباط معنوية باستثناء متغير الضغوط الذي كانت العلاقة معه ضعيفة وليست ذات دلالة معنوية مما يدل على أنه لا ينسجم في بناء بيئة محددة مع أي من المتغيرات التوضيحية الأخرى .

4- دراسة (ملوك , 2002)

(أثر إستراتيجية التمكين في تعزيز الإبداع التنظيمي)

وهي دراسة ميدانية في جامعة الموصل , تألفت عينة البحث من (136) شخصاً , واستخدم الباحث أسلوب المقابلات والاستبانة في جمع المعلومات , هدفت الدراسة إلى مساعدة الجامعة المبحوثة في اختبار مدى قدرتها على تطبيق إستراتيجية التمكين لتعزيز الإبداع التنظيمي , وتوصلت الدراسة إلى أن البحث العلمي كإبداع فردي خاص سجل أعلى إنتاج يقدمه القادة العلميون , وجاء الإشراف على مشاريع الدراسات العليا بالمرتبة الثانية , والشهادات التقديرية بالمرتبة الثالثة , ثم التأليف بالمرتبة الرابعة .

5- دراسة (العاني , 2002)

(المحددات التنظيمية وتأثيرها في الإبداع والأداء المنظمي)

هي دراسة ميدانية في شركة الغاز (شركة عامة) بلغ عدد أفراد العينة (135) شخصاً واستخدمت الباحثة أسلوب المقابلات والملاحظات والاستبانة في جمع

المعلومات , هدفت الدراسة إلى بيان أثر المحددات التنظيمية في مستوى الأداء المنظمي في الشركة المبحوثة بوجود الإبداع المنظمي ومن دونه , وتوصلت الدراسة إلى وجود عدد من الإبداعات في الشركة المبحوثة , واستنتجت أيضاً أن الوقت في المنظمة المبحوثة يجري استثماره بشكل فاعل .

ب:- دراسات أجنبية

1- دراسة (Scott & Bruce,1994)

(محددات السلوك الإبداعي: نموذج المسار للإبداع الفردي في موقع العمل)
Determinates of Innovative behavior :A path of Individual)
(Innovation in the workplace

هي دراسة ميدانية في إحدى الشركات الصناعية في أمريكا , بلغت عينة الدراسة (172) شخصاً من المهندسين والعلماء والفنيين في قسم البحث والتطوير في هذه الشركة , هدفت الدراسة إلى بيان مدى تأثير كل من القيادة والصفات الفردية وجماعة العمل في السلوك الإبداعي للفرد بصورة مباشرة وغير مباشرة من خلال مدركات المناخ النفسي لإبداع المتمثل ب (دعم الإبداع , تزويد الموارد) , وتوصلت الدراسة إلى الآتي:

أ- أن كلاً من القيادة ودعم الإبداع وتوقعات دور القائد وأسلوب حل المشكلات مرتبطة بدرجة كبيرة بالسلوك الإبداعي للفرد . ب- وجود علاقة ايجابية بين دعم الإبداع والسلوك الإبداعي .

ج- عدم وجود علاقة بين تزويد الموارد والسلوك الإبداعي .

2- دراسة (Subramanian & Nilakanta,1996)

(الإبداع التنظيمي: استكشاف العلاقة بين المحددات التنظيمية للإبداع , أنواع الإبداع , ومقاييس الأداء التنظيمي)

Organizational Innovativeness: Exploring the relationship)
between organizational determinates of Innovation, types of
Innovations measures of organizational performance)

وهي دراسة ميدانية في مصارف الولايات المتحدة الأمريكية , بلغت عينة الدراسة (143) مصرفاً , هدفت الدراسة إلى تشخيص العلاقة بين ثلاث متغيرات

هي: المحددات التنظيمية , والإبداع التنظيمي , والأداء المنظمي , ومن أبرز النتائج التي توصلت إليها الدراسة هي :

- أ- هناك تأثير للخصائص التنظيمية في أبعاد الإبداع . ب- أن تبني عدد كبير من الإبداعات الإدارية والفنية يؤدي إلى ارتفاع كفاءة المنظمة .
- ج- أن الإبداعات الإدارية لا ترفع من مستوى فاعلية المنظمة .

3- دراسة (Bilich,2001)

(إدارة الابتكار والإبداع) (Management of creativity and Innovation)

وهي دراسة اعتمدت على المسح الميداني الذي غطى مجموعة من المدراء والاستشاريين في قطاع الاستشارة الصناعية , وقد ركزت على دراسة إدارة الابتكار والإبداع وأسباب الاهتمام بهذا الموضوع الجديد وبيان مزاياه , ومن بين الاستنتاجات التي توصلت إليها هذه الدراسة هي:

- أ- المنظمات المبدعة تهيئ مناخاً ملائماً للإبداع مع تهيئة مدراء مبدعين .
- ب- تستخدم نظم الاتصالات المفتوحة من أجل تشجيع الاتصالات وتبادل الأفكار بين العاملين .
- ج- الاتصالات والرضا عن العمل يسهمان بفاعلية في تعزيز الإبداع .

4- دراسة (Bryson & Matheny, 2001)

(العوامل المعززة للأداء المبدع في بيئة البحث والتطوير)

Factors promoting Innovative performance in R & D work)
(environment

وهي دراسة نظرية اعتمدت الأسلوب المكتبي في البحث والتحليل , هدفت إلى توضيح أهمية نشاطات البحث والتطوير في تخفيض أثر التحديات التي تواجه المنظمات ودورها في توفير أو تقديم حلولاً مبتكرة ومبدعة , وخرجت الدراسة باستنتاج وضعته في نموذج وهو (بيئة العمل المبدع) وهو نموذج يقدم إطاراً شاملاً للمتغيرات الرئيسية المؤثرة على الأداء المبدع للمتخصص في البحث والتطوير .

5- دراسة (Chen & Rickards, 2001)

(إبداع الفريق:العوامل الأساسية للأداء المبدع)

(Team Innovation : Key factors for Innovative performance)

هي دراسة ميدانية ضمت (20) فريق عمل في ثلاث صناعات تخصصية , وكان هدف الدراسة معرفة العوامل الأساسية للأداء المبدع , وقد خرجت الدراسة باستنتاج مهم هو أن الفرق العاملة تحقق إبداعات أكثر في حالة اعتمادها على العوامل الأساسية الآتية :

- أ- نمط القيادة وكيفية إدارتها لفرق العمل وطرق دعم العاملين وتحفيزهم .
- ب- اعتماد أساليب مبتكرة في تصميم العمل بصورة تتلاءم مع طبيعة العاملين .
- ج- دعم وإسناد الفرق وتشجيعها على التعاون فيما بينها .
- د- الحرية أي اختيار الكيفية التي يتم فيها تنفيذ الأعمال .

ثالثاً:- مناقشة الدراسات السابقة

لغرض مناقشة الدراسات المعروضة سيعتمد جدول (7) الذي يوضح أوجه الشبه

والاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة.

جدول (7)

أوجه الشبه والاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات المعروضة

ت	الدراسات السابقة	ت	الدراسة الحالية
1	كانت عناوين دراسات رأس المال الفكري موزعة بين أربعة اتجاهات هي (استثمار , وإدارة , وتحفيز , وانبعث رأس المال الفكري) , وعناوين دراسات الإبداع المنظمي موزعة بين أربعة اتجاهات هي (تحفيز الموارد البشرية , الابتكار والإبداع , والمحددات التنظيمية , بيئة العمل والسلوك التنظيمي) .	1	عنوان الدراسة الحالية (أثر رأس المال الفكري في الإبداع المنظمي) وبحسب إطلاع الباحثة يتضح أنه لا توجد من بين تلك الدراسات دراسة مشابهة للدراسة الحالية . مما يجعلها الدراسة الأولى التي جمعت بين هذين المتغيرين .
2	انصب اهتمام الدراسات السابقة بالدرجة الأساس على المنظمات الصناعية .	2	تبحث الدراسة الحالية في منظمة معرفية (جامعة) وهي بذلك تسجل إضافة علمية .
3	اعتمدت الدراسات السابقة على الاستبانة والمقابلات الشخصية في جمع البيانات والمعلومات .	3	لأهمية هاتين الأداتين فقد تبنت الدراسة الحالية نفس الأسلوب في جمع البيانات , إذ تم تصميم استمارة تضمنت المتغيرات الأساسية ومعلومات تعريفية , أضف إلى ذلك , فإن الباحثة أجرت عدداً من المقابلات مع المعنيين في المؤسسة الجامعية المبحوثة .
4	أن العينات المتوافرة في الدراسات كانت متباينة من حيث حجمها وتراوحت بين أكبر حجم (410) فرداً في دراسة (العزاوي,2000) وأصغر حجم (75) فرداً في دراسة (بني حمدان,2002) وبالتالي فإن متوسط أحجام العينات هو (242) فرد وشملت العينات في الغالب أصحاب القرار في منظماتهم .	4	سارت الدراسة الحالية بالاتجاه نفسه فقد بلغ حجم العينة (122) فرداً والتي تمثل (50%) من متوسط أحجام العينات السابقة , وتعتمد الدراسة الحالية على آراء القادة العلميين في الجامعة المبحوثة لأنهم أصحاب قرار وأكثر إدراكاً ومعرفة من باقي العاملين وأن آرائهم ستغني الدراسة الحالية في جانبها العملي .

المصدر: إعداد الباحثة

رابعاً:- مجالات الاستفادة من الدراسات السابقة

- 1- التعرف على بعض المصادر والدوريات والبحوث النظرية والتطبيقية بحيث يمكن الإطلاع عليها وتتبع نتائجها , مما سهل الطريق أمام الباحث في بناء الإطار النظري .
- 2- التعرف على مناهج هذه الدراسات وتسلسل فقراتها بالشكل الذي سهل الطريق أمام الباحث لبناء منهجية دراستها .
- 3- تصميم استمارة الاستبانة , عن طريق الاستفادة من الاستمارات المعتمدة في هذه الدراسات واستئلال بعض الفقرات والتساؤلات منها ..
- 4- تحديد مجتمع الدراسة وتحديد حجم العينة المناسبة عن طريق الإطلاع على أحجام العينات المعتمدة في هذه الدراسات وطريقة سحبها من المجتمع .
- 5- اختيار الوسائل الإحصائية المناسبة لقياس أهداف الدراسة واختبار صحة الفرضيات عن طريق الإطلاع على الوسائل المستخدمة في هذه الدراسات ومن ثم تحديد الوسائل الأكثر ملائمة لهذه الدراسة .
- 6- تدعيم نتائج الدراسة الحالية وإسناد تحليلاتها الميدانية .

المبحث الثاني منهجية البحث

تهدف منهجية البحث إلى بيان المحاور المتبعة في إعداد الدراسة الحالية وهي :
أولاً:- مشكلة البحث

أصبح رأس المال الفكري في الاقتصاد العالمي الجديد (اقتصاد المعرفة) يمثل المورد الرئيس لأية منظمة وهو أساس إبداعها وسر نجاحها, لذا فقد أدركت أغلب المنظمات وبخاصة المعرفية منها حقيقة مهمة هي أن العاملين مورد ثمين يتفوق في أهميته على باقي الموارد المنظمة, وأن رأس المال الفكري هو الموجود الغير ملموس الأكثر أهمية لذا يجب إدارته كما تدار الموجودات المادية الأخرى, إذ أن التحولات السريعة التي تجري في المجتمعات المعاصرة تلقي على عاتق المنظمات المعرفية مسؤولية كبيرة لتجاوز العقبات وتحقيق ما تصبوا إليه من أهداف, لذا فالأمر يستلزم منها أن تكون أنموذجاً للمنظمات الأخرى.

وعلى الرغم من أهميته هذه الحقيقة , فإن الاهتمام برأس المال الفكري على مستوى المنظمات العاملة في المجتمع العراقي وبخاصة جامعة بابل ما زال دون المستوى المطلوب, فغالباً ما تتجاهل القيادات الإدارية في هذه المنظمات أهمية الموجودات الفكرية, إذ ينحصر اهتمام هذه القيادات حول كيفية تطبيق الأنظمة والتعليمات ذات العلاقة بالموجودات المادية دون سواها وتغفل الثروة الحقيقية المتمثلة بالموجودات الفكرية.

ومما تجدر الإشارة إليه , فإن المنظمات العلمية , ومنها الجامعة المبحوثة تظهر اهتماماً محدوداً في استخدام ما تتوفر لديها من قدرات إبداعية للعاملين فيها إسوةً بالموجودات الأخرى, مما أدى إلى عدم امكانية هذه المنظمات من استغلال مهارات وخبرات الكوادر العاملة فيها بالشكل الذي يمكنها من النهوض بالمسؤوليات الملقاة على عاتقها والمتمثلة بإعداد كوادر علمية وفنية مؤهلة وقادرة على المساهمة في تنفيذ خطط التنمية الشاملة التي يصبوا إليها المجتمع.

ثانياً:- أهمية البحث

تتجسد أهمية الدراسة بالآتي:

أولاً:- يُعد رأس المال الفكري والإبداع المنظمي أهم مصادر الثروة ودعائم القوة في جميع المنظمات وبخاصة العلمية منها, إذ أن هذه الأهمية تفرضها طبيعة التحدي العلمي والتكنولوجي المعاصر.

ثانياً:- يتميز متغيري الدراسة (رأس المال الفكري والإبداع المنظمي) بأهمية خاصة كونهما من المتغيرات الحديثة في أدب الإدارة المعاصرة, وأن دراستهما تسهم في تعريف الجامعات العراقية بصورة عامة وجامعة بابل بصورة خاصة بأهمية هذين المتغيرين ودورهما في نجاح المنظمات العلمية.

ثالثاً:- تحتل عملية تحديد العاملين من أصحاب الخبرات والقدرات الإبداعية واستقطابهم ورعايتهم والمحافظة عليهم أهمية خاصة بالنسبة للمنظمات لما لذلك من أثر بالغ في ديمومتها ونجاحها.

رابعاً:- أن نتائج العلاقات الارتباطية والتأثيرية بين المتغيرين المذكورين والتي سيتم التوصل إليها من خلال الدراسة الميدانية تساعد القيادات الإدارية في المنظمة المبحوثة بالتعرف على العناصر الأقوى ارتباطاً والأكثر تأثيراً لغرض زيادة الاهتمام بها وإعطائها الأولوية اللازمة للارتقاء بمستوى خبرات ومهارات العاملين وتعزيز الممارسات الإبداعية لديهم.

خامساً:- وأخيراً تبرز أهمية الدراسة في كونها الأولى على مستوى الجامعة والتي تم فيها تناول موضوعاً مهماً وواسعاً في منظمة علمية.

ثالثاً: - أهداف البحث

يسعى البحث إلى تحقيق الأهداف الآتية:

أولاً:- تحديد طبيعة رأس المال الفكري في الجامعة المبحوثة .

ثانياً:- تحديد الأساليب المعتمدة من قبل هذه الجامعة العلمية في تطوير القدرات والإمكانات ذات العلاقة برأس المال الفكري المتواجد فيها .

ثالثاً:- تهدف الدراسة إلى بناء قاعدة معلوماتية لمتغيري الدراسة(رأس المال الفكري والإبداع المنظمي) من خلال تحديد مفاهيم كل منهما وأهميتهما وأبعادهما مع تحديد العلاقة والأثر بين المتغيرين المذكورين .

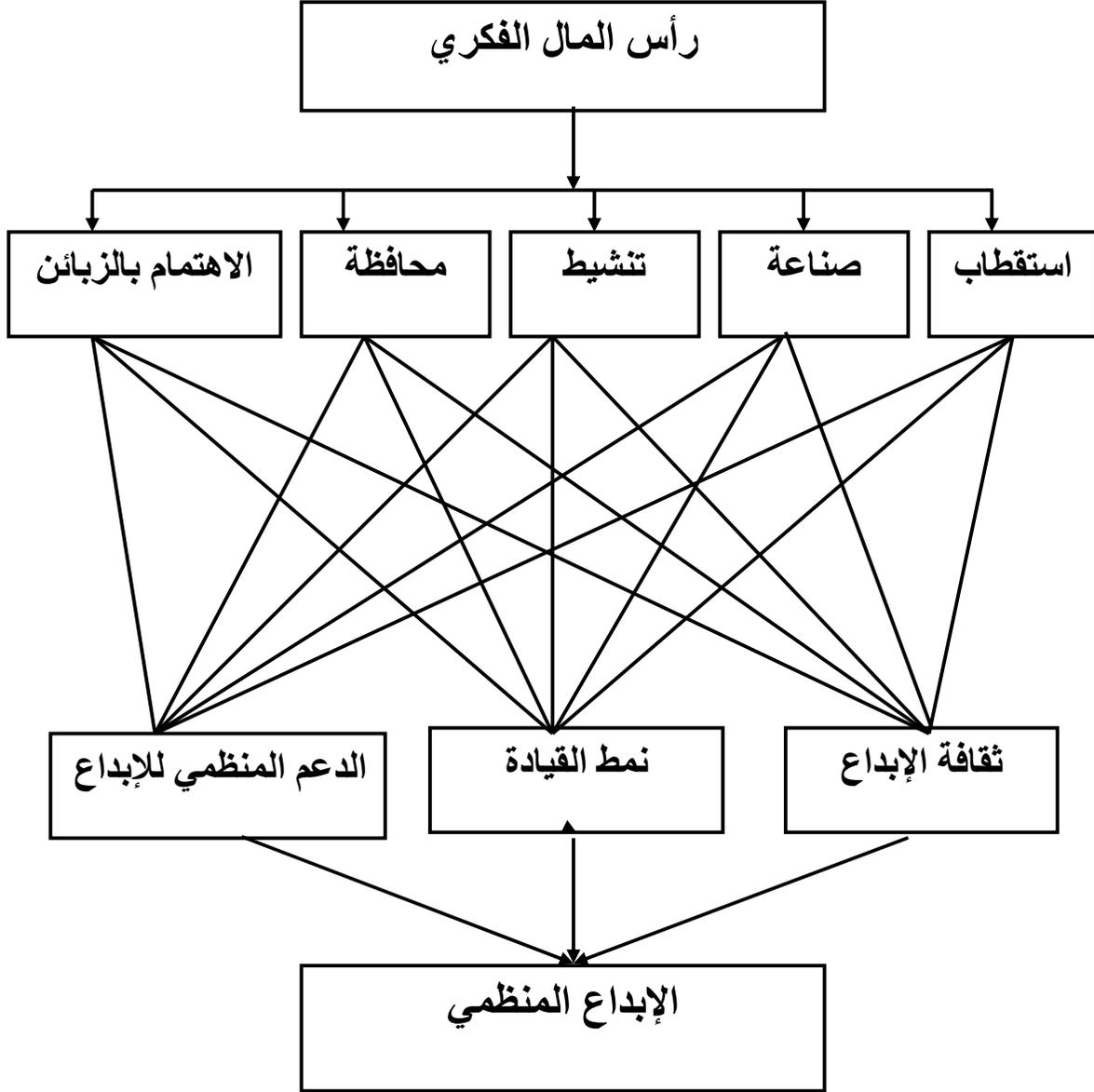
رابعاً:- تحديد أثر الإبداع ومعوقاته في المنظمة المبحوثة .

خامساً:- تزويد الإدارة العليا في المنظمة المبحوثة بتصور علمي يمكن من خلاله تطوير الأساليب الإدارية المعتمدة من قبلها لتطوير خبرات ومهارات وامكانات العاملين فيها وتعزيز الإبداع المنظمي وبما يحقق ما تصبوا إليه في المجالات العلمية والتربوية .

رابعاً:- أنموذج البحث

يتكون أنموذج الدراسة من متغيرين الأول يتمثل برأس المال الفكري بخمسة عناصر هي: استقطاب (IC), وصناعة(IC) , وتنشيط(IC), والمحافظة على رأس لمال الفكري , والاهتمام بالزبائن . والثاني يتمثل بالإبداع المنظمي بثلاثة متغيرات فرعية هي: ثقافة الإبداع , ونمط القيادة , والدعم المنظمي للإبداع , ويمكن توضيح تلك المتغيرات بالمخطط الآتي .

شكل (8)
أنموذج البحث الافتراضي



المصدر:- إعداد الباحثة

ولقد جرى تعريف متغيرات الدراسة في الجدول (8)

جدول (8)
مرفق أنموذج الدراسة : تعريف متغيرات الدراسة

ت	المتغير	التعريف الإجرائي
1-	رأس المال الفكري	مورد رئيس يساعد على نجاح المنظمة , ويمثل العاملين الذين يمتلكون الخبرات والمهارات التي تمنح المنظمة ميزة تنافسية , وهو شيء ثمين وغير مرئي ولا يمكن لمسها أو رؤيته ولكنه يُمكن المنظمة من تكوين ثروة كبيرة دون أن تظهر في قوائم الميزانية .
2-	استقطاب (IC)	قدرة المنظمة على البحث عن المعارف والمهارات و الخبرات المتميزة والنادرة وجذبها للعمل فيها .
3-	صناعة (IC)	هو قدرة المنظمة على تنمية قدرات العاملين , وخلق روح التعاون الجماعي في حل المشكلات من خلال التعليم والتدريب والممارسة والمشاركة في اتخاذ القرارات وزيادة التفاعل بين العاملين, مع تشجيع العلاقات الإنسانية في محيط العمل .
4-	تنشيط (IC)	مجموعة الأساليب المستخدمة من قبل المنظمة لإنعاش عملية الإبداع والابتكار عند العاملين فيها باستمرار .
5-	المحافظة على (IC)	هو محافظة المنظمة على العاملين أصحاب العقول المبدعة والقادرين على توليد أفكار جديدة أو تطوير أفكار موجودة تخدم المنظمة.
6-	الاهتمام بالزبائن	الاهتمام بآراء ومقترحات الزبائن وأخذها بنظر الاعتبار عند تصميم منتجات جديدة أو تطوير الخدمات الحالية
7-	الإبداع المنظمي	هو ابتكار أشياء جديدة (سلعة , خدمة , فكرة) تتميز بالندرة وتحقق منفعة اقتصادية واجتماعية.
8-	ثقافة الإبداع	إيجاد قيم وأهداف مشتركة بين إدارة المنظمة والعاملين فيها تركز على تلبية احتياجات العاملين, ومعاملتهم كموارد بشرية معرفية ورعايتهم والاهتمام بهم وتدريبهم وترسيخ معايير الأداء المتميز فيهم .
9-	نمط القيادة	مدى إيمان القيادة بالإبداع كنشاط لا يمكن الاستغناء عنه .
10	الدعم المنظمي للإبداع	يتمثل بالتسهيلات المنظمة من تخصيصات مالية وموارد بشرية قادرة على تفعيل الإبداع فيها .

خامسا:- فرضيات البحث

في ضوء هدف الدراسة وأ نموذجها الافتراضي صيغت الفرضيات الآتية:
أولاً:- لا توجد فروقات معنوية ذات دلالة إحصائية بين تأثير السمات الشخصية للعاملين (الجنس, العمر, الحالة الاجتماعية, المؤهل العلمي, عدد سنوات الخدمة, المنصب الحالي, اللقب العلمي) وعناصر رأس المال الفكري .
ثانياً:- لا توجد فروقات معنوية ذات دلالة إحصائية بين تأثير السمات الشخصية للعاملين (الجنس, العمر, الحالة الاجتماعية, المؤهل العلمي, عدد سنوات الخدمة, المنصب الحالي, اللقب العلمي) وأبعاد الإبداع المنظمي.
ثالثاً:- (لا توجد علاقة بين رأس المال الفكري والإبداع المنظمي) ومنها تنبثق الفرضيات الآتية:

أ- لا توجد علاقة بين استقطاب رأس المال الفكري والإبداع المنظمي.
ب- لا توجد علاقة بين صناعة رأس المال الفكري والإبداع المنظمي.
ج- لا توجد علاقة بين تنشيط رأس المال الفكري والإبداع المنظمي.
د- لا توجد علاقة بين المحافظة على رأس المال الفكري والإبداع المنظمي.
هـ- لا توجد علاقة بين الاهتمام بالزبائن والإبداع المنظمي.
رابعاً:- (لا يوجد تأثير لرأس المال الفكري في الإبداع المنظمي) ومنها تنبثق الفرضيات الفرعية التالية:-

أ- لا يوجد تأثير لاستقطاب رأس المال الفكري في الإبداع المنظمي.
ب- لا يوجد تأثير لصناعة رأس المال الفكري في الإبداع المنظمي.
ج- لا يوجد تأثير لتنشيط رأس المال الفكري في الإبداع المنظمي.
د- لا يوجد تأثير للمحافظة على رأس المال الفكري في الإبداع المنظمي.
هـ- لا يوجد تأثير للاهتمام بالزبائن في الإبداع المنظمي.

سادسا:- منهج البحث

إن المنهج الملائم لهذه الدراسة هو المنهج الوصفي التحليلي الذي يمتاز بنظرة شمولية, واقتران وصف الحالة بتحليلها, ومن ثم استخلاص النتائج والمؤشرات الأساسية, إذ يستخدم الوصف في جمع البيانات والمعلومات التي تتطلبها الدراسة, والتحليل لأغراض تحديد النتائج والوقوف على أبرز المؤشرات(بدر,1975, 222) وعليه فإن الباحثة انتهجت أسلوبين من أساليب البحث العلمي لتحقيق ذلك وهما:

1- **المنهج الوصفي**, وذلك لتغطية الإطار النظري المتمثل برأس المال الفكري والإبداع المنظمي, وذلك بالرجوع إلى عدد كبير من المصادر باللغتين العربية والأجنبية .

2- **المنهج الميداني**, أي التأكد من دراسة الواقع من خلال الدراسة الميدانية حول مدى تطبيق كل عنصر من عناصر متغيري الدراسة في الجامعة المبحوثة .

سابعاً:- حدود البحث

سيكون نطاق الدراسة على النحو الآتي :-

أ- **الحدود المادية:-** أعداد مختارة من العاملين في جامعة بابل من شاغلي المناصب الوظيفية الآتية:- (رئيس جامعة, مساعد رئيس جامعة, عمداء كليات, معاونو عمداء, رؤساء الأقسام العلمية, مسؤولي الوحدات, بالإضافة إلى عدد من أساتذة الجامعة .

ب- **الحدود المكانية:-** جامعة بابل بكلياتها البالغ عددها (12) كلية.

ج- **الحدود الزمنية:-** امتدت الحقبة الزمنية التي استغرقها الجهد الميداني سنة كاملة تبدأ من 10/1/2004 لكتابة الجانب النظري وإجراء الجانب التطبيقي بضمنها مدة سبعة أشهر لتصميم استمارة الاستبانة وتوزيعها وتحليل النتائج . أما مدة تطبيق الاستبانة فهي من 2005/5/2 ولغاية 2005/7/2 .

ثامناً- مجتمع البحث

اعترافاً بالأهمية التي تشكلها المنظمات المعرفية في عصرنا الحالي (عصر المعرفة) لكونها تمثل أساس رأس المال الفكري لأية دولة, والرافد الذي يرفد باقي المنظمات العاملة في المجتمع على اختلاف أنواعها بالكوادر العلمية المتخصصة والمؤهلة, مع تقديم الاستشارات لها . لذا تم اختيار جامعة بابل مجتمعاً للدراسة لأنها تمثل إحدى المنظمات المعرفية ويمكن أن تحقق هدف الدراسة (أثر رأس المال الفكري على الإبداع المنظمي) , زد على ذلك أنه لم يسبق وأن أجريت دراسة من هذا النوع في الميدان المبحوث .

و لغرض تحقيق أهداف الدراسة الحالية لا بد من التعرف على المجتمع الأصلي لها, إذ لا يمكن استخدام أي وسيلة اختبار للعينات مهما أوتيت من دقة ما لم يوصف المجتمع الذي تؤخذ منه العينة وصفاً دقيقاً لأن لكل مجتمع صفاته الخاصة به (Borq,1981,170) . وفيما يأتي وصفاً لجامعة بابل :

جامعة بابل

تأسست جامعة بابل في 1991/4/25 في ظل الظروف الصعبة التي كان يمر بها القطر, وقد سعت الجامعة منذ تأسيسها إلى العناية بالجوانب العلمية فهيأت الملاكات التدريسية والفنية لتحقيق رسالتها ووفرت الأجواء المناسبة والمستلزمات الضرورية للدراسة وإجراء البحوث مثل قاعات المحاضرات والمختبرات والأجهزة والمعدات والكتب المنهجية المساعدة .

وقد شهدت الجامعة تطوراً كبيراً فكانت تضم في بداية تأسيسها أربعة كليات (التربية الفنية , القانون, الهندسة, العلوم) ثم أصبحت تضم إحدى عشر كلية لغاية عام 2001 , إذ تم استحداث سبع كليات وهي(الطب, التربية, التربية الرياضية, المعلمين, تربية /كربلاء, الإدارة والاقتصاد/كربلاء, القانون/كربلاء) .

وقد دخلت الجامعة ميدان الدراسات العليا بدراسة الماجستير والدكتوراه , فبدأ التسجيل في الدراسات العليا اعتباراً من عام 1993/1992 وهي دراسة الماجستير في كلية العلوم أقسام (الكيمياء, الفيزياء, علوم الحياة) , وقسم علوم الحاسبات في عام

1997/1996, والدكتوراه (قسم علوم الحياة), كما بدأت الدراسات العليا في كلية الهندسة (المدني, الميكانيك, والمواد) في عام 1994/1993, وفي كلية التربية الفنية (الفنون المسرحية, والتشكيلية), وكلية التربية (اللغة العربية, الرياضيات), وكلية التربية الرياضية في عام 1998/1997.

كما تم استحداث أربعة مراكز بحثية وخدمية تشمل مركز الحاسبة الالكترونية عام 1996, مركز وثائق ودراسات الحلة عام 1994, مركز الدراسات البابلية عام 1997/1996, مركز البيئة المحلية 2000/1999, ووحدة إعادة الاعمار 2004.

أما حالياً فإن الجامعة تضم (12) كلية كما موضح في الجدول (9)

جدول (9)

توزيع كليات جامعة بابل بحسب تسلسل تأسيسها

ت	الكلية	سنة التأسيس
1-	كلية التربية الفنية	1981/1980
2-	كلية القانون	1988
3-	كلية الهندسة	1989/1988
4-	كلية العلوم	1988
5-	كلية الطب	1994/1993
6-	كلية التربية	1994/1993
7-	كلية التربية الرياضية	1994/1993
8-	كلية التربية الأساسية	1995/1994
9-	كلية طب الأسنان	2003/2002
10-	كلية علوم بنات	2003/2002
11-	كلية الآداب	2005/2004
12-	كلية الزراعة	2005/2004

تاسعا: - عينة البحث

نظراً لكبر حجم المجتمع الأصلي للجامعة وصعوبة القيام بالبحث عن جميع أفراد البالغ عددهم (2271) فرداً , لجأت الباحثة إلى اختيار عينة منه وتضمينها صفاته, فقد تم تحديد عينة الدراسة بالعاملين الذين يشغلون مناصب إدارية مع عينة عشوائية من تدريسي الجامعة وذلك لكونهم :- 1- يمتلكون رؤية بعيدة وواضحة عن جامعتهم. 2- أصحاب قرار ويمتلكون قدرة وصلاحية تسهم في تطوير أداء الجامعة . 3- تبني الإبداع كإستراتيجية لخلق الميزة التنافسية التي تجعل من الجامعة منظمة رائدة في مجالها.

وعلى هذا الأساس فإن مجتمع الدراسة يتكون من سبع مسميات وظيفية كما مبين في الجدول الآتي :

جدول (10)

توزيع عينة البحث بحسب عناوين وظائفهم

العناوين	رئيس جامعة	مساعد رئيس جامعة	عمداء كليات	معاونو عمداء	رؤساء الأقسام العلمية	مسؤولي الوحدات	عينة من تدريسي الجامعة	المجموع	التكرار والنسب
									التكرار
	1	2	12	22	46	18	38	139	التكرار
	07%	1.3%	9%	16%	33%	13%	27%	100%	النسبة

المصدر: البيانات الخاصة بالجامعة واستخراج النسب من قبل الباحثة.

وقد تم توزيع استمارة الإستبانة على جميع أفراد عينة البحث البالغ عددهم (139) فرداً وبلغت نسبة الاستجابة الكلية (88%) ، فقد بلغ عدد الاستمارات المسترجعة(122) كما موضح في الجدول الآتي :

جدول (11)

أعداد المستجيبين ومناصبهم الوظيفية

العناوين التكرار والنسب	رئيس جامعة	مساعد رئيس جامعة	عمداء كليات	معاونو عمداء	رؤساء الأقسام العلمية	مسؤولي الوحدات	عينة من تدريسي الجامعة	المجموع
التكرار	1	2	10	14	39	18	38	122
النسبة	%100	%100	%83.3	%63.63	%84.78	%100	%100	%87.76

المصدر:- إعداد الباحثة

وصف عينة البحث

تتناول هذه الفقرة المعلومات والسمات ذات العلاقة بعينة البحث، التي تتعلق بقياس العلاقة بينها وبين رأس المال الفكري، وقد تم تحليلها وعرضها في جداول تكرارية وعلى النحو الآتي:-

1- اللقب العلمي

تشير متضمنات الجدول (12) إلى أن غالبية الأفراد الذين يشغلون مناصب إدارية هم من حملة لقب (أستاذ مساعد) والتي تبلغ نسبتهم (42%) من مجموع عينة البحث، ويأتي حاملوا لقب (مدرس مساعد) في المرتبة الثانية بنسبة (18%) بينما حاملوا لقب (مدرس، ومدرب فني) بالمرتبة الثالثة وبنسبة (14%) أما المرتبة الرابعة فكانت لحملة لقب (أستاذ) وبنسبة (12%).

وتعكس مؤشرات الألقاب العلمية مدلولات إيجابية تشير إلى أن غالبية الذين يشغلون مناصب إدارية هم من حملة الألقاب العلمية العالية وهذا يعكس جدية إدارة الجامعة

وحرصها على الاهتمام بالألقاب العلمية, لأنهم من وجهة نظرها يعدون مصدراً أساسياً للأفكار المتميزة, ويدلل أيضاً أن العاملين الذين يشغلون المناصب الإدارية المهمة في المنظمة يتمتعون بمستوى إبداع فردي عالي لأن الألقاب العلمية هي نتاج الإبداع الفردي المتمثل ب(البحوث المنشورة, التأليف, الترجمة).

جدول (12)

توزيع عينة البحث بحسب الألقاب العلمية

النسبة	المجموع	عينة من تدريسي الجامعة	مسؤولي وحدات	رؤساء الأقسام العلمية	معاونو عمداء	عمداء كليات	مساعد رئيس جامعة	رئيس جامعة	اللقب العلمي
12%	14	1	—	6	—	5	1	1	أستاذ
42%	51	7	1	24	13	5	1	—	أستاذ مساعد
14%	17	8	—	9	—	—	—	—	مدرس
18%	23	21	1	—	1	—	—	—	مدرس مساعد
14%	17		17	—	—	—	—	—	مدرب فني

المصدر:- استمارة الاستبيان واستخرجت النسب بمعرفة الباحثة

2- المؤهل العلمي

يستدل من معطيات الجدول(13) أن حاملي مؤهل الدكتوراه يشكلون الغالبية وبنسبة(59%)، أما حملة الماجستير فقد تمثلت نسبتهم(28%)، بينما حملة شهادة البكالوريوس حصلت نسبة(7%). ويشير ذلك إلى ظاهرة إيجابية بأن إدارة الجامعة ذات مستوى علمي متقدم, وحرصها على استقطاب عناصر ذات تأهيل وتعليم عال سعياً منها للارتقاء بعملية التعليم، وحرصاً منها على إنفاضة مسؤوليات المناصب

الإدارية بحاملي المؤهلات العالية لما يعني ذلك من إضافات فكرية تستخدم في الميدان العلمي من أجل تعزيز فرص الإبداع ورفع كفاءة أداءها .

جدول (13)

توزيع عينة البحث بحسب المؤهل العلمي

النسبة	المجموع	عينة من تدريسي الجامعة	مسؤولي وحدات	رؤساء الأقسام العلمية	معاونو عمداء	عمداء كليات	مساعد رئيس جامعة	رئيس جامعة	المؤهل العلمي
59%	72	10	—	37	12	10	2	1	دكتوراه
28%	35	27	4	2	2	—	—	—	ماجستير
7%	8	—	8	—	—	—	—	—	بكالوريوس
6%	7	—	7	—	—	—	—	—	دبلوم

المصدر استمارة الإستبانة واستخرجت النسب بمعرفة الباحثة

3- سنوات الخدمة في الجامعة

يمثل الأفراد الذين تراوحت خدمتهم بين (10-19) سنة أكبر نسبة وهي (56%) من مجموع أفراد العينة، أما الباقي فيتوزع بين الأفراد الذين أمضوا في عملهم بأقل من (10 سنوات) وبنسبة (25%) والذين أمضوا خدمة (20-29) بنسبة (18%) أما الذين تجاوزت خدمتهم (30 سنة فأكثر) فقد تمثلت بأقل نسبة حيث شكلوا (1%) من حجم العينة وربما يرجع ذلك إلى حداثة تأسيس جامعة بابل ، ولكن على العموم أن الخدمة من (10-19) سنة هي بحد ذاتها مؤشر إيجابي يؤكد تراكم الخبرة التي يتمتع بها هؤلاء الأفراد . والجدول (14) يبين ذلك .

جدول (14)

توزيع عينة البحث بحسب سنوات الخدمة

سنوات الخدمة	رئيس جامعة	مساعد رئيس جامعة	عمداء كليات	عمداء	معاونو عمداء	رؤساء الأقسام العلمية	مسؤولي وحدات	عينة من تدريسي الجامعة	المجموع	النسبة
أقل من 10	—	—	1	3	3	3	6	17	30	25%
10-19	—	1	3	11	11	25	11	17	68	56%
20-29	—	1	6	—	—	10	1	4	22	18%
30 فأكثر	1	—	—	—	—	1	—	—	2	1%

المصدر: استمارة الاستبانة واستخرجت النسب بمعرفة الباحثة

4- العمر

تشير نتائج الجدول (15) أن الفئات العمرية المحصورة بين (50-54) بلغت نسبتها (21%) في حين نسبة الفئة المحصورة بين (40-44) هي (20%) أما نسبة الفئة (35-39) بلغت (18%) والفئة أقل من (35 سنة) بنسبة (17%) بينما تساوت الفئتين (45-49) و(55 فأكثر) بنسبة (12%). ويستدل من ذلك أن إدارة المنظمة تعتمد على الفئات العمرية المحصورة بين (40-44) و(50-54) في إشغال المناصب الإدارية المهمة فيها لأنهم من وجهة نظرهم يمثلون خبرات متراكمة وبنكا للمعلومات والأفكار، كما أنهم يمثلون أفضل مرحلة عمرية للنضج الفكري فضلا عما يوفره من إسناد لمستوى أداء الفرد لزيادة قدرته على العمل بما يكتسب من خبرة وممارسة.

جدول (15)

توزيع عينة البحث بحسب العمر

النسبة	المجموع	عينة من تدريسي الجامعة	مسؤولي وحدات	رؤساء الأقسام العلمية	معاونو عمداء	عمداء كليات	مساعد رئيس جامعة	رئيس جامعة	الفئات العمرية
17%	21	17	2	2	—	—	—	—	أقل من 35 سنة
18%	22	8	8	3	3	—	—	—	39-35
20	25	4	5	11	4	1	—	—	44-40
12%	15	2	2	4	4	3	—	—	49-45
21%	25	5	—	12	1	6	1	—	54-50
12%	14	2	1	7	2	—	1	1	55 فأكثر

المصدر : استمارة الإستبانة واستخرجت النسب بمعرفة الباحثة

5- الجنس

يبين الجدول (16) أن رأس المال الفكري يتوافر بشكل كبير في فئة الذكور حيث شكلت نسبتهم (84%) من مجموع عينة الدراسة مقابل (16%) لفئة الإناث , مما يعني أن إدارة المنظمة تعتمد كثيراً على الذكور في إشغال المناصب الإدارية المهمة فيها, لأنهم من وجهة نظرها يمثلون مصدراً لرأس المال الفكري .

جدول (16)

توزيع عينة البحث بحسب الجنس

الجنس	رئيس جامعة	مساعد رئيس جامعة	عمداء كليات	معاونو عمداء	رؤساء أقسام	مسؤولي وحدات	عينة من تدريسي الجامعة	المجموع	النسبة
ذكور	1	2	10	13	37	11	28	102	84%
إناث	—	—	—	1	2	7	10	20	16%

المصدر: استمارة الاستبانة واستخرجت النسب بمعرفة الباحثة

6- الحالة الاجتماعية

تبين معطيات الجدول (17) أن أغلب أفراد العينة متزوجون وبلغت نسبتهم (84%) من حجم العينة مما يدل ذلك أن أغلبهم يعيشون حياة مستقرة.

جدول (17)

توزيع عينة البحث بحسب الحالة الاجتماعية

الحالة الاجتماعية	رئيس جامعة	مساعد رئيس جامعة	عمداء كليات	معاونو عمداء	رؤساء أقسام	مسؤولي وحدات	عينة من تدريسي الجامعة	المجموع	النسبة
متزوج	1	2	10	11	37	13	28	102	84%
أعزب	—	—	—	3	2	5	10	20	16%

المصدر: استمارة الإستبانة واستخرجت النسب بمعرفة الباحثة

عاشرا- الأساليب المستخدمة في جمع البيانات والمعلومات

- 1- المصادر التاريخية:- تم الاستعانة بالكتب العربية والأجنبية المنشورة والبحوث والرسائل الجامعية المتعلقة بموضوع الدراسة والمتوافرة في مكتبات الجامعة.
- 2- مصادر تقنية:- تم الاستعانة بشبكة الانترنت لغرض الوصول إلى مواقع تتوافر فيها بيانات عن رأس المال الفكري والإبداع المنظمي.
- 3- المقابلات الشخصية:- قامت الباحثة ببعض المقابلات المباشرة والغير مباشرة مع بعض المسؤولين والتدريسيين في الجامعة
- 4- استمارة الإستبانة:- لجأت الباحثة إلى بناء الاستبانة وفقا للخطوات الآتية:-
أ- بناء فقرات الإستبانة:- تم تصميم استمارة الإستبانة بالاعتماد على مراجعة الأدبيات المتعلقة بموضوع الدراسة ،وتضمنت الاستبانة(56) عبارة صيغت على مقياس Likert الخماسي والذي يصف مستوى الاستجابة المتوقعة بصدد كل فقرة من فقرات المقياس ، إذ أعطيت خمسة خيارات هي(أتفق تماما، أتفق، محايد، لا أتفق، لا أتفق إطلاقا) على التوالي وكما موضح في الجدول(18)

جدول(18)

المقياس المعتمد في الدراسة

لا أتفق إطلاقا	لا أتفق	محايد	أتفق	أتفق تماما
1	2	3	4	5

وتكونت الاستبانة من قسمين، الأول يتمثل ببيانات عامة متعلقة بالسمات الشخصية والوظيفية(المنصب الوظيفي، اللقب العلمي، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة في الجامعة، العمر، الجنس، الحالة الاجتماعية) ، أما القسم الثاني فقد تضمن (56) عبارة تركزت على عناصر رأس المال الفكري وأبعاد الإبداع المنظمي .والجدول(19) يبين المتغيرات الرئيسية والفرعية التي تم قياسها والأسئلة التي عالجت هذا المقياس والرموز المعتمدة .

جدول (19)

تركيب إستبانة الدراسة

الأسئلة	الرموز المعتمدة	المتغير الفرعي	المتغير الرئيسي
7 - 1	X		أولاً:- رأس المال الفكري
14- 8	X ₁	1- استقطاب	
	X ₂	2- صناعية	
21 - 15	X ₃	3- تنشيط	
28 -22	X ₄	4- المحافظة	
35 - 29	X ₅	5- الاهتمام بالزبائن	
	Y		ثانياً:- الإبداع المنظمي
7 - 1	Y ₁	1- ثقافة الإبداع	
14 - 8	Y ₂	2- نمط القيادة	
21 - 15	Y ₃	3- الدعم المنظمي	

ولابد من التنويه بأن الدراسة الحاضرة قد أعتمدت على بعض المقاييس في قياس متغيراتها، حيث قامت الباحثة بتقليصها وتعديلها لأن بعضها مطول وقد يحدث إرباكاً وملاً لدى المستجيب. والجدول (20) يبين تلك المقاييس.

جدول (20)

مقاييس متغيرات الدراسة

المقاييس	المتغيرات المبحوثة
العنزي، 2002 ، Stewart,1999 ، بني حمدان، 2002 ، والباحثة .	أولاً:- رأس المال الفكري
السامرائي، 1999 ، ملوك، 2002 ، الكبيسي، 2002 ، الباحثة .	ثانياً:- الإبداع المنظمي

ب- قياس صدق وثبات فقرات استمارة الاستبيان:-

بعد أن انتهت الباحثة من إعداد الصيغة الأولية لفقرات استمارة الاستبيان, لا بد من قياس الصدق الظاهري وصدق المحتوى للاستمارة, وقد أشار الباحث (Ebel) بهذا الصدد, بأن أفضل وسيلة للتأكد من الصدق الظاهري لأداة القياس , أن يقوم عدداً من الخبراء والمختصين بتقرير مدى كون الفقرات ممثلة للصيغة المطلوب قياسها, (Ebel,1972,555).

وبناء على ما تقدم, تم عرض الصيغة الأولية للفقرات على شكل استبيان على مجموعة من الخبراء والمحكمين من ذوي الاختصاص البالغ عددهم (10) عشرة خبراء , (الملحق 2), وقد أخذت الباحثة بعين الاعتبار آراء وملاحظات أغلبية المحكمين حول عناصر رأس المال الفكري وأبعاد الإبداع المنظمي , وعلى ضوء الآراء والملاحظات تم تعديل عدد من فقرات الاستبيان المعترض عليها من قبل الخبراء, وقد اعتمدت الباحثة الفقرات التي حصلت على نسبة تأييد (85%) فأكثر من الخبراء والمحكمين, والجدول (21) يوضح استجابات المحكمين من ذوي الاختصاص حول فقرات الاستبيان .

جدول (21)

نتائج آراء واستجابات المحكمين حول فقرات استمارة الاستبيان

ت	متغيرات الدراسة	عدد الفقرات	المؤيدون	نسبة المؤيدين	المعارضون	نسبة المعارضين	الفقرات المعارضة عليها
1	رأس المال الفكري	35	9	%90	1	%10	30, 23
2	الإبداع المنظمي	21	9	%90	1	%10	16, 19

المصدر: إعداد الباحثة

ثالثاً:- قياس صدق وثبات البحث:-

للتحقق من صدق وثبات البحث, استخدمت الباحثة لهذا الغرض (معامل ألفا كرونباخ- Cronbach Alfa), من جانب آخر, تم استخدام (معامل ارتباط التجزئة النصفية) للتحقق من دقة إجابات أفراد عينة الدراسة. وتعد قيم معاملات ألفا كرونباخ ومعاملات ارتباط التجزئة النصفية مقبولة من الناحية الإحصائية عندما تكون هذه القيم مساوية أو أكبر من (0.67, 0.70) على الترتيب, وعلى وجه التحديد في البحوث السلوكية والإدارية. والجدول (22) يوضح نتائج اختبار صدق وثبات مقياس البحث وإجابات أفراد العينة .

جدول (22)

نتائج اختبار صدق وثبات مقياس البحث, ودقة إجابات أفراد عينة الدراسة

ت	متغيرات الدراسة	معامل ألفا كرونباخ (معامل الصدق والثبات)	نسبة صدق وثبات المقياس	معامل ارتباط التجزئة النصفية
1	رأس المال الفكري	0.824	%82.4	0.809
2	الإبداع المنظمي	0.735	%73.5	0.723

المصدر: إعداد الباحثة بحسب نتائج الحاسبة الالكترونية.

يتضح من نتائج الجدول (22) ما يأتي :

- 1- أن جميع معاملات ألفا كرونباخ (معاملات الصدق والثبات) لعناصر رأس المال الفكري وأبعاد الإبداع المنظمي, والبالغة (0.824, 0.735) على الترتيب, تعد مقبولة من الناحيتين الإحصائية والإدارية, كما وتشير نسب صدق وثبات مقياس البحث والبالغة (%82.4, %73.5) إلى دقة مقياس البحث المستخدم.
- 2- أن جميع معاملات ارتباط التجزئة النصفية لعناصر رأس المال الفكري والإبداع المنظمي والبالغة (0.809, 0.723) على الترتيب, تعد مقبولة, مما يؤكد ذلك دقة إجابات أفراد العينة.

أحد عشر:- الوسائل الإحصائية المستخدمة

- استخدمت العديد من الوسائل الإحصائية لتحليل البيانات والمعلومات التي تجمعت من خلال استمارة الاستبيان, وتمثلت تلك الوسائل في الآتي :
- 1- التكرار والنسب : لعرض اجابات أفراد العينة وتحليلها .
 - 2- معامل ألفا كرونباخ : للتحقق من صدق وثبات البحث .
 - 3- معامل ارتباط التجزئة النصفية: للتحقق من دقة إجابات أفراد عينة الدراسة.
 - 4- الوسط الحسابي الفرضي: لقياس وتقييم الدرجة المستحصل عليها من خلال استجابات أفراد العينة .
 - 5- الوسط الحسابي الموزون: لتحديد مستوى(شدة) الإجابات.
 - 6- الانحراف المعياري: لتشخيص مدى تشتت قيمة كل عنصر مع فقراتها عن أوساطها الحسابية
 - 7- الأوزان المئوية: لتحديد نسب الاتفاق حول فقرات متغيرات الدراسة.
 - 8- اختبار (كروسكال – والنز) اللامعلمي: لتحليل واختبار الفروق بين متغيرات الدراسة .

- 9- معامل الارتباط البسيط: لتحليل واختبار علاقات الارتباط بين متغيرات الدراسة.
- 10- نموذج الانحدار الخطي البسيط: لتحديد أثر عناصر رأس المال الفكري في الإبداع المنظمي.
- 11- معامل التفسير R^2 : لقياس نسبة ما يفسره كل عنصر من عناصر رأس المال الفكري للتغيرات التي تطرأ على الإبداع المنظمي .
- 12- المعامل المعياري للانحدار (Beta): لتحديد مقدار الزيادة التي تطرأ على الإبداع المنظمي نتيجة إلى الزيادة التي تحدث لكل عنصر من عناصر رأس المال الفكري .
- 13- الاختبارات الإحصائية T, F

الفصل الثالث

تحليل آراء واستجابات أفراد العينة حول متغيرات الدراسة

ويضم مبحثين هما:-

المبحث الأول:- عرض نتائج استجابات أفراد عينة الدراسة

حول عناصر رأس المال الفكري .

المبحث الثاني:- عرض نتائج استجابات أفراد عينة الدراسة

حول أبعاد الإبداع المنظمي.

سيتم في هذا الفصل عرض وتحليل البيانات التي أظهرتها استمارات الاستبيان من خلال تحليل آراء واستجابات أفراد العينة من مجتمع الدراسة المتمثل بـ(جامعة بابل) حول متغيرات الدراسة المتمثلة بـ(عناصر رأس المال الفكري وأبعاد الإبداع المنظمي). وقد تم استخدام لهذا الغرض مقياس (Likert) الخماسي الذي يتوزع من أعلى وزن له والذي أعطي (5) درجات لتمثل حقل الإجابة (أتفق تماما), إلى أوطأ وزن له والذي أعطي (1) درجة واحدة لتمثل حقل الإجابة (لا أتفق إطلاقاً), وبينهما ثلاثة أوزان أخرى هي (2,3,4) لتمثل حقول الإجابة (أتفق, محايد, لا أتفق) على الترتيب.

بعد ذلك تم عمل جداول التوزيع التكراري لكل عنصر من عناصر رأس المال الفكري والإبداع المنظمي, لاستخدام هذا النوع من الجداول لأغراض عملية التحليل الإحصائي للحصول على الأوساط الحسابية الموزونة, والانحرافات المعيارية, والأوزان المئوية, بهدف التعرف على مدى الانسجام في استجابات أفراد عينة الدراسة. من جانب آخر, اعتمد الوسط الحسابي الفرضي البالغ (3) كمعيار لقياس وتقييم الدرجة المتحصل عليها من خلال استجابات أفراد العينة, وذلك ضمن التقدير اللفظي لأوزان استمارة الاستبيان الخمس, علماً بأن الوسط الفرضي (3) هو عبارة

$$\text{عن الوسط الحسابي لأوزان المقياس, أي أن } 5+4+3+2+1 \\ 3 = \frac{\quad}{5}$$

وبعد إجراء التحليل الإحصائي ومعالجة بيانات متغيرات الدراسة المتمثلة بعناصر رأس المال الفكري (استقطاب, صناعة, تنشيط, المحافظة, والاهتمام بالزبائن) وأبعاد الإبداع المنظمي (ثقافة الإبداع, نمط القيادة, الدعم المنظمي للإبداع), تم التوصل إلى الأوساط الحسابية الموزونة والانحرافات المعيارية والأوزان المئوية, على مستوى كل بعد من أبعاد متغيرات الدراسة.

وتأسيساً على ما تقدم, سيتم إعطاء الوصف التفصيلي لاستجابات أفراد العينة.

المبحث الأول

عرض نتائج استجابات أفراد العينة حول عناصر رأس المال الفكري

يشير الجدول (23)، إلى الوصف العام لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول عناصر رأس المال الفكري، إذ تضمن الجدول على الأوساط الحسابية الموزونة لعناصر رأس المال الفكري وفقراتها، بهدف تحديد مستوى (شدة) الإجابة لكل منها، والانحرافات المعيارية، لغرض تشخيص مدى تشتت قيمة كل عنصر مع الفقرات عن أوساطها الحسابية، وأخيرا الأوزان المئوية، لغرض تحديد نسب الاتفاق حول فقرات كل عنصر من عناصر رأس المال الفكري .

وفيما يأتي الوصف التفصيلي لكل عنصر من عناصر رأس المال الفكري:-

1- استقطاب رأس المال الفكري

يتضح من خلال النتائج النهائية الواردة بالجدول (23) ، بأن إدارة الجامعة تهتم بعملية استقطاب المتميزين وتبحث عن أصحاب الشهادات العليا والخبرات للعمل فيها، مما يدل على ذلك أن نسبة 59% من أفراد العينة من حملة الدكتوراه و 28% منهم حملة الماجستير، ومستخدم سياسة واضحة إلى حد ما في استقطابهم ومعتمدة على نظام المعلومات المعتمد فيها ، مما يعزز ذلك أن الوسط الحسابي الموزون العام لهذا العنصر البالغ (3.47) أعلى من الوسط الفرضي البالغ (3) وبانحراف معياري قدره (1.24) ووزن مئوي مقداره (55.22%) .

ويتضح أيضا من الجدول (23) أن فقرات عنصر الاستقطاب (1,2,3,4,5,6,7) حققت تقدما واضحا باتجاه اعتماد هذا العنصر على مستوى إدارة المنظمة نتيجة لتجاوز الأوساط الحسابية الموزونة لجميع فقرات هذا العنصر الوسط الحسابي (3) . من جانب آخر، فإن أفراد العينة متفقين حول فقرات هذا العنصر بنسب مئوية متفاوتة، حيث احتلت فقرة البحث عن أصحاب الشهادات والخبرات المرتبة الأولى بوزن مئوي (74.59%)، ثم فقرة اعتماد سياسة واضحة في استقطاب المتميزين

بوزن مئوي (61.48%)، وفي المرتبة الثالثة اعتماد إدارة المنظمة على العاملين من ذوي الخبرات بوزن مئوي (56.56%)، أما الفقرات المتبقية بحسب التسلسل لإجابات أفراد العينة هي: تقدم إدارة المنظمة التسهيلات المطلوبة، و تعين إدارة المنظمة الطلبة المتميزين، و يسهل نظام المعلومات المعتمد عملية جذب المتميزين، و تقدم إدارة المنظمة رواتب ومحفزات جيدة، جاءت بأوزان مئوية (52.22%، 50.50%، 46.72%، 43.44%) على الترتيب.

جدول (23)

التوزيع التكراري والأوساط الحسابية الموزونة والانحرافات المعيارية والأوزان المنوي

لعناصر رأس المال الفكري

N=122

المؤشرات الإحصائية			إجابات أفراد عينة الدراسة					تسلسل الفقرات	تسلسل العناصر
الوزن المنوي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي الموزون	لا أتفق	إطلاقاً	لا أتفق	محايد	أتفق	أتفق تماماً	
%74.59	1.14	3.95	5	13	13	43	48	1	استقطاب رأس المال الفكري.
%61.48	1.28	3.68	8	19	20	32	43	2	
%53.28	1.25	3.49	6	27	24	31	34	3	
%46.72	1.14	3.30	6	28	31	37	20	4	
%50.50	1.21	3.36	8	26	27	36	25	5	
%43.44	1.43	3.04	24	25	20	28	25	6	
%56.56	1.26	3.47	13	14	26	41	28	7	
%55.22	1.24	3.47	10	22	23	35	32	الوسط الحسابي الموزون والانحراف المعياري	أولاً
%56.56	1.14	3.57	6	16	31	40	29	8	صناعة رأس المال الفكري .
%52.46	1.17	3.44	10	14	34	40	24	9	
%50.82	1.35	3.39	14	20	26	29	33	10	
%60.66	1.10	3.68	5	13	30	42	32	11	
%59.84	1.09	3.67	5	12	32	42	31	12	
%49.18	1.22	3.40	8	23	31	32	28	13	
%56.56	1.21	3.56	7	20	26	36	33	14	
%55.15	1.18	3.53	8	17	30	37	30	الوسط الموزون العام والانحراف المعياري	ثانياً
%40.98	1.13	3.12	12	23	37	38	12	15	تنشيط رأس المال
%49.18	1.30	3.26	12	29	21	35	25	16	
%64.75	1.07	3.71	3	17	23	48	31	17	
%40.16	1.13	3.06	11	30	32	38	11	18	

%66.39	1.10	3.77	2	20	19	44	37	19	
%43.44	1.07	3.30	4	27	38	35	18	20	
%75.41	1.03	4.02	1	14	15	43	49	21	
%54.33	1.12	3.46	6	23	27	40	26	الوسط الموزون العام والانحراف المعياري	ثالثا
%77.05	1.01	4.03	4	6	18	48	46	22	المحافظة على رأس المال الفكري
%52.46	1.28	3.37	10	27	21	36	28	23	
%56.56	1.15	3.48	7	20	26	45	24	24	
%50.00	1.21	3.30	11	22	28	41	20	25	
%62.30	1.12	3.69	3	20	23	42	34	26	
%57.38	1.18	3.48	10	15	27	46	24	27	
%56.56	1.25	3.57	10	14	29	34	35	28	
%59.02	1.17	3.56	8	18	24	42	30	الوسط الموزون العام والانحراف المعياري	رابعا
%64.75	0.93	3.75	1	12	30	53	26	29	الاهتمام بالزيائن
%62.30	1.15	3.63	5	20	21	45	31	30	
%50.00	1.23	3.38	12	16	33	36	25	31	
%57.33 8	1.23	3.42	11	20	21	47	23	32	
%53.28	1.14	3.41	7	22	28	44	21	33	
%63.12	1.08	3.67	4	16	25	48	29	34	
%65.57	0.99	3.76	1	15	26	50	30	35	
%59.49	1.11	3.58	6	17	26	46	27	الوسط الموزون العام والانحراف المعياري	

المصدر: إعداد الباحثة بحسب نتائج الحاسبة الالكترونية

2- صناعة رأس المال الفكري

يتضح من النتائج النهائية الواردة بالجدول (23) أن إدارة الجامعة مجتمع الدراسة تفسح المجال أمام العاملين لمناقشة آراءهم ومقترحاتهم الخاصة بتطوير العمل, وتسعى إلى تنمية العلاقات الإنسانية بين العاملين بشكل يعزز القدرات الذهنية للعاملين إلى حد ما. ومما يعزز ذلك أن الوسط الحسابي الموزون العام لهذا العنصر البالغ (3.53) قد تجاوز الوسط الفرضي البالغ (3), وبانحراف معياري قدره (1.18) ووزن مئوي مقداره (55.15%).

ويتضح أيضا من الجدول (23) أن فقرات هذا العنصر (8,9,10,11,12,13,14) حققت تقدما واضحا باتجاه اعتماد هذا العنصر على مستوى إدارة الجامعة, نتيجة لتجاوز الأوساط الحسابية لجميع فقرات هذا العنصر الوسط الفرضي (3), من جانب آخر, أن أفراد العينة متفقين حول فقرات هذا العنصر بنسب مئوية متفاوتة, حيث احتلت فقرة تسعى إدارة المنظمة إلى تنمية العلاقات الإنسانية المرتبة الأولى بوزن مئوي (60.66%), ثم فقرة مناقشة إدارة المنظمة آراء ومقترحات العاملين حول تطوير العمل بوزن مئوي (59.84%) وفي المرتبة الثالثة جاءت فقرتي, تسعى إدارة الجامعة إلى تنمية القدرات الذهنية مع تشجيع الحوار المباشر بوزن مئوي (56.56%), أما الفقرات المتبقية بحسب التسلسل لإجابات أفراد العينة هي: توفر إدارة المنظمة فرصاً كافية للعاملين لمناقشة المشاكل, وتسعى المنظمة إلى إيفاد منتسبيها للخارج, وتشجع إدارة المنظمة المنافسة بين العاملين, حيث كانت أوزانها المئوية

(52.46%, 50.82%, 49.18%) على الترتيب.

3- تنشيط رأس المال الفكري

يتضح من خلال النتائج النهائية الواردة بالجدول (23), بأن إدارة الجامعة تهتم بتنشيط رأس المال الفكري من خلال توفير التقنيات الحديثة كالحاسوب والانترنت للعاملين وتشجع دائما البحث عن كل ما هو جديد وملائم, وزج أكبر عدد ممكن من العاملين في دورات تخصصية تتلاءم وطبيعة عملهم, مما يعزز ذلك أن الوسط الحسابي الموزون العام لهذا العنصر البالغ (3.46) قد تجاوز الوسط الفرضي البالغ (3), وبانحراف معياري (1.12) ووزن مؤوي (54.33%).

ويتضح أيضا من الجدول (23) أن فقرات هذا العنصر (15,16,17,18,19,20,21) حققت تقدما واضحا باتجاه اعتماد هذا العنصر على مستوى إدارة الجامعة, نتيجة لتجاوز الأوساط الحسابية لجميع فقراته للوسط الفرضي (3), من جانب آخر, أن أفراد العينة متفقين حول فقرات هذا العنصر بنسب مئوية متفاوتة, فقد احتلت فقرة توفير التقنيات الحديثة المرتبة الأولى بوزن مؤوي (75.41%), ثم فقرة حث إدارة المنظمة العاملين على العمل والبحث عن كل ما هو جديد بوزن مؤوي (66.39%), وفي المرتبة الثالثة تشجع إدارة المنظمة المشاركة في المؤتمرات العلمية بوزن مؤوي (64.75%), أما الفقرات المتبقية بحسب التسلسل لإجابات أفراد العينة هي: إشراك جميع العاملين في دورات تخصصية, وتكليف العاملين بمهام جديدة وتنسم بالتحدي, واستخدام طريقة عصف الأفكار لإثارة القدرات, وتبني إدارة المنظمة مبدأ تكوين الجماعات الحماسية بأوزان مئوية (49.18%, 43.44%, 40.98%, 40.16%) على الترتيب.

4- المحافظة على رأس المال الفكري

تشير النتائج النهائية الواردة بالجدول (23), إلى أن إدارة المنظمة تبذل قصارى جهدها للمحافظة على رأس المال الفكري من خلال إقامة علاقات طيبة وإيجابية مع العاملين والمحافظة على المكانة الاجتماعية والوظيفية لأصحاب القدرات المتميزة, ومما يؤكد ذلك أن الوسط الحسابي الموزون العام لهذا العنصر البالغ (3.56) قد

تجاوز الوسط الفرضي البالغ (3) وبانحراف معياري قدره (1.17) ووزن مؤوي (59.02%).

ويتضح أيضا من الجدول (23) أن فقرات هذا العنصر (28,27,26,25,24,23,22) حققت تقدما واضحا باتجاه اعتماد هذا العنصر على مستوى إدارة المنظمة , نتيجة لتجاوز الأوساط الحسابية لجميع فقرات هذا العنصر الوسط الفرضي (3) , من جانب آخر , فإن أفراد العينة متفقين حول فقرات هذا العنصر بنسب مئوية متفاوتة , حيث جاءت فقرة تسعى إدارة المنظمة إلى تكوين علاقات طيبة وإيجابية مع العاملين بالمرتبة الأولى ووزن مؤوي (77.05%), ثم فقرة تبذل إدارة المنظمة قصارى جهدها للمحافظة على رأس المال الفكري بوزن مؤوي (62.30%), وبالمرتبة الثالثة فقرة تحافظ إدارة المنظمة على المكانة الاجتماعية والوظيفية للعاملين بوزن مؤوي (57.38%), أما الفقرات المتبقية بحسب التسلسل لإجابات أفراد العينة هي: تهتم المنظمة بإشراك العاملين في دورات تدريبية, ويتم تقييم العاملين على أساس الجدارة, و تمنح المنظمة محفزات مالية ومعنوية للعاملين, ويتم التعامل على أساس الثقة مع العاملين وبأوزان مئوية (50.00%, 56.56%, 52.46%) على الترتيب.

5- الاهتمام بالزبائن

يتضح من خلال النتائج النهائية الواردة بالجدول (23), بأن إدارة المنظمة حريصة دوما على تهيئة مستلزمات العملية العلمية والتربوية وعلى استحداث تخصصات علمية جديدة تنسجم مع متطلبات المجتمع, مما يؤكد ذلك أن الوسط الحسابي الموزون العام لهذا العنصر البالغ (3.58) قد تجاوز الوسط الفرضي البالغ (3) وبانحراف معياري (1.11) ووزن مؤوي (59.49%).

ويتضح أيضا من الجدول (23) أن فقرات هذا العنصر (35,34,33,32,31,30,29) حققت تقدما واضحا باتجاه اعتماد هذا العنصر على مستوى إدارة المنظمة, نتيجة لتجاوز الأوساط الحسابية الموزونة لجميع فقرات هذا

العنصر الوسط الفرضي البالغ (3), من جانب آخر, فإن أفراد العينة متفقين حول فقرات هذا العنصر بنسب مئوية متفاوتة حيث احتلت فقرة, تحرص المنظمة على تهيئة مستلزمات العملية العلمية والتربوية بوزن مؤوي (65.57%), ثم فقرة تهتم المنظمة بتعزيز وتطوير العلاقات مع المنظمات المختلفة بالمرتبة الثانية بوزن مؤوي (64.75%), وبالمرتبة الثالثة فقرة تحرص إدارة المنظمة على استحداث تخصصات علمية جديدة وبوزن مؤوي (63.12%), أما الفقرات المتبقية بحسب التسلسل لإجابات أفراد العينة هي: تجهز إدارة المنظمة مختبراتها وورشها بالأجهزة الحديثة, و يوجد مكتب استشاري في المنظمة, وتتكيف المنظمة بسرعة مع المتغيرات البيئية, وتتوافر لدى المنظمة رؤية واضحة عن البيئة التي تعمل بها وبأوزان مؤوي (62.30%, %57.38, % 53.28, %50.00) على الترتيب.

بعد الانتهاء من وصف استجابات أفراد عينة الدراسة على مستوى عناصر رأس المال الفكري (استقطاب, صناعة, تنشيط, محافظة, والاهتمام بالزبائن), لا بد من تحديد الأهمية النسبية لكل عنصر من العناصر المذكورة, بهدف الوقوف على أولويات اهتمام إدارة الجامعة, وتحديد العناصر الأكثر تأثيراً وأهمية بالنسبة لأفراد العينة, والجدول (24) يوضح نتائج ترتيب الأهمية النسبية لعناصر رأس المال الفكري بالنسبة لإدارة الجامعة من جهة,

جدول (24)

نتائج ترتيب الأهمية النسبية لعناصر رأس المال الفكري

ت	عناصر رأس المال الفكري	الوسط الحسابي الموزون	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	الوزن النسبي	الترتيب النسبي
1	استقطاب رأس المال الفكري	3.47	1.24	35.73%	55.22	الخامس
2	صناعة رأس المال الفكري	3.53	1.18	33.43%	55.15	الرابع
3	تنشيط رأس المال الفكري	3.46	1.12	32.37%	54.33	الثاني
4	المحافظة على رأس المال الفكري	3.56	1.17	32.87%	59.02	الثالث
5	الاهتمام بالزبائن	3.58	1.11	31.01%	59.49	الأول
	رأس المال الفكري	3.52	1.16	32.95%	56.64	

المصدر: إعداد الباحثة

يلاحظ من جدول (24) الآتي:-

1- احتل عنصر استقطاب رأس المال الفكري المرتبة الخامسة بالنسبة للعناصر الأخرى من وجهة نظر إدارة الجامعة وأفراد العينة, حيث جاء بمعامل اختلاف (35.73%), وهذا بحد ذاته يشكل حالة قصور معينة من قبل إدارة الجامعة تجاه هذا العنصر مما يستوجب زيادة الاهتمام بعملية الاستقطاب من خلال البحث عن أصحاب الشهادات والخبرات وجذبهم للعمل فيها, واعتماد على العاملين وأصحاب الخدمة الطويلة لشغل الوظائف المهمة فيها, مع وضع سياسة واضحة ومفهومة وبحسب معايير مناسبة لاستقطاب المتميزين من الكوادر العلمية

وضرورة تعيين واحتضان الطلبة المتميزين وإتاحة الفرص المناسبة لهم لإكمال دراستهم العليا .

2- في حين احتل عنصر صناعة رأس المال الفكري المرتبة الرابعة بالنسبة للعناصر الأخرى, من وجهة نظر إدارة الجامعة, حيث جاء بمعامل اختلاف (33.43%), وهذا بحد ذاته يشكل حالة قصور معينة من قبل إدارة الجامعة تجاه هذا العنصر, مما يتوجب زيادة الاهتمام بتنمية القدرات الذهنية للعاملين وإنضاج أفكارهم من خلال تنمية العلاقات الإنسانية بين العاملين, وإعطاءهم فرص كافية لمناقشة آراءهم ومقترحاتهم الخاصة بتطوير العمل وزيادة بعثات العاملين إلى خارج القطر للاطلاع على المستجدات العلمية في حقل الاختصاص .

3- وقد احتل عنصر تنشيط رأس المال الفكري المرتبة الثانية بالنسبة لباقي العناصر من وجهة نظر إدارة الجامعة, حيث جاء هذا العنصر بمعامل اختلاف (32.37%). مما يعني أن إدارة الجامعة تسعى بشكل جيد لتنشيط رأس مالها الفكري من خلال توفير التقنيات الحديثة وبرامجيات الحاسوب للعاملين مع استعمال طريقة عصف الأفكار في إثارة القدرات الإبداعية لعاملين والعمل بفكرة الجماعات الخماسية التي تتسم بالإنجازات العالية في العمل .

4- في حين احتل عنصر المحافظة على رأس المال الفكري المرتبة الثالثة من بين العناصر الأخرى بمعامل اختلاف (32.87%), مما يعني ذلك أن إدارة الجامعة تهتم بالمحافظة على القدرات الإبداعية الموجودة من خلال منح محفزات مادية ومعنوية لأصحاب الابتكارات وتقييم العاملين فيها على أساس ما يقدمه من جهد علمي وعملي والتعامل معهم على أساس الثقة.

5- أما عنصر الاهتمام بالزبائن فقد احتل المرتبة الأولى بالنسبة لباقي العناصر بمعامل اختلاف (31.01%). مما يعني ذلك إدراك إدارة الجامعة بأهمية البيئة التي تعمل فيها وضرورة إحداث التغييرات السريعة والفاعلة التي تعزز علاقات وتعاملات الجامعة مع المنظمات المختلفة ويتحقق ذلك بتوفير مكتب استشاري

يساهم بتقديم خدمات متعددة للمجتمع مع استحداث تخصصات علمية جديدة
تنسجم مع متطلبات المجتمع.

6- ويتضح أيضا أن رأس المال الفكري في إدارة الجامعة كان بمستوى (3.52)
من المقياس ذو الدرجات الخمس, أي بوزن مئوي (56.64%) وعلى الرغم من
تجاوز الوسط الحسابي لهذا العنصر الوسط الفرضي (3) بقليل, إلا أنه لا زال
دون المستوى المطلوب, ويحتاج إلى اهتمام أكثر من قبل عمادات الكليات
ورئاسة الجامعة.

المبحث الثاني

عرض نتائج استجابات أفراد عينة الدراسة حول أبعاد الإبداع المنظمي

يشير الجدول (25) إلى الوصف العام لاستجابات أفراد العينة حول أبعاد الإبداع المنظمي, حيث تضمن الأوساط الحسابية الموزونة, والانحرافات المعيارية, والأوزان المئوية. والآتي الوصف التفصيلي لكل بعد من أبعاد الإبداع المنظمي:-

1- ثقافة الإبداع

تشير النتائج النهائية التي يتضمنها الجدول (25), بأن إدارة المنظمة تطلع العاملين لديها على الأنظمة والتعليمات المعتمدة في سيرها وتشعر العاملين بوجود قيم ايجابية مشتركة بينها وبينهم وتحرص دوما على تماثل قيمها وأعرافها مع قيم وأعراف العاملين فيها , مما يعزز ذلك أن الوسط الحسابي الموزون العام لهذا البعد والبالغ (3.39) قد تجاوز الوسط الفرضي البالغ (3) وبانحراف معياري (1.20) ووزن مؤوي (51.64%).

ويتضح من نتائج الجدول (25) أيضا, بأن فقرات بعد ثقافة الإبداع (1,2,3,4,5,6,7), حققت تقدما واضحا باتجاه شيوع استخدام هذا البعد على مستوى إدارة المنظمة مجتمع الدراسة, نتيجة لتجاوز الأوساط الحسابية الموزونة لجميع فقرات هذا البعد الوسط الفرضي البالغ (3) , من جانب آخر, يتضح بأن أفراد العينة متفقين حول فقرات هذا البعد بنسب مئوية متفاوتة , حيث احتلت فقرة اهتمام المنظمة باطلاع العاملين لديها على جميع الأنظمة والتعليمات المرتبة الأولى بوزن مؤوي (59.02%) , ثم فقرة تشعر إدارة المنظمة العاملين فيها بوجود قيم ايجابية مشتركة بينها وبينهم بالمرتبة الثانية بوزن مؤوي (56.56%) , وبالمرتبة الثالثة فقرة القيم والأعراف السائدة في هذه المنظمة تتماثل مع قيم وأعراف العاملين لديها بوزن مؤوي (54.10%), أما باقي الفقرات بحسب التسلسل لإجابات أفراد العينة هي: تتمسك إدارة المنظمة بتقاليد المهنة, وتعد النزاهة ونكران الذات إحدى الركائز الأساسية في عمل المنظمة, وتتبنى المنظمة مبدأ الجدارة في الترقية, وتواظب المنظمة على إقامة احتفالا سنويا لرعاية الإبداع والمبدعين وبأوزان مئوية

(%55.28, % 51.64, % 49.18, %37.71) على الترتيب.

جدول (25)
التوزيع التكراري والأوساط الحسابية الموزونة والانحرافات المعيارية والأوزان
المنوية لأبعاد الإبداع المنظمي

N=122

المؤشرات الإحصائية			إجابات أفراد عينة الدراسة					تسلسل الفقرات	تسلسل الأبعاد
الوزن المنوي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي الموزون	لا أتفق أبداً	أطلقاً	لا أتفق	محايد	أتفق	أتفق تماماً	
%54.10	1.10	3.51	6	16	34	42	24	1	ثقافة الإبداع
%59.02	1.16	3.43	10	18	22	54	18	2	
%56.56	1.13	3.52	5	21	27	43	26	3	
%37.71	1.26	3.03	16	28	32	28	18	4	
%53.28	1.08	3.44	7	16	34	46	19	5	
%51.64	1.31	3.45	13	16	30	29	34	6	
%49.18	1.33	3.40	11	24	27	25	35	7	
%51.64	1.20	3.39	10	20	29	38	25	الوسط الحسابي الموزون العام والانحراف المعياري	أولاً
%45.08	1.15	3.37	8	18	41	31	24	8	نمط القيادة
%58.20	1.12	3.60	5	17	29	42	29	9	
%57.38	0.96	3.70	2	9	41	42	28	10	
%51.64	0.93	3.52	1	16	42	45	18	11	
%41.80	1.20	3.12	12	28	31	35	16	12	
%50.82	1.18	3.34	8	26	26	41	21	13	
%45.90	1.13	3.28	7	26	33	38	18	14	
%50.00	1.10	3.42	6	20	35	39	22	الوسط الحسابي الموزون العام والانحراف المعياري	ثانياً

15	21	45	29	20	7	3.43	1.12	%54.10
16	19	32	24	30	17	3.04	1.30	%41.80
17	20	35	32	25	10	3.24	1.19	%45.08
18	21	27	38	26	10	3.18	1.20	%39.34
19	14	29	32	32	15	3.01	1.21	%35.25
20	23	42	26	20	11	3.37	1.22	%53.28
21	23	37	37	15	10	3.39	1.17	%49.18
الوسيط الحسابي الموزون العام والانحراف المعياري	20	35	31	24	12	3.24	1.20	%45.08

المصدر: إعداد الباحثة بحسب نتائج الحاسبة الالكترونية.

2- نمط القيادة

تشير النتائج النهائية الواردة بالجدول (25) إلى أن إدارة المنظمة تهتم بدعم العمل الإبداعي والمبدعين وتسعى دوماً لحل الصراعات الناشئة بين العاملين, مما يؤكد ذلك أن الوسيط الحسابي الموزون العام لهذا البعد والبالغ (3.42) قد تجاوز الوسيط الفرضي البالغ (3) وبانحراف معياري قدره (1.10) ووزن مؤوي (50.00%).

ويتضح أيضاً من نتائج الجدول (25) بأن فقرات بُعد نمط القيادة (8,9,10,11,12,13,14), قد حققت تقدماً واضحاً باتجاه شيوع استخدام هذا البعد على مستوى إدارة الجامعة, نتيجة لتجاوز الأوساط الحسابية الموزونة لجميع فقرات هذا البعد, الوسيط الفرضي (3), من جانب آخر, فإن أفراد العينة متفقين حول فقرات هذا البعد بنسب مئوية متفاوتة إذ احتلت فقرة دعم التفكير الإبداعي المرتبة الأولى بوزن مؤوي (58.20%), ثم فقرة تسعى إدارة المنظمة لحل الصراعات الناشئة بين العاملين بالمرتبة الثانية و بوزن مؤوي (57.38%), أما بالمرتبة الثالثة فقد كانت فقرة تركز إدارة المنظمة على المهمات وكيفية إنجازها بوزن مؤوي (51.64%), أما الفقرات المتبقية بحسب التسلسل لإجابات أفراد العينة هي: تثير إدارة المنظمة الحماس في نفوس العاملين, وتسعى إدارة المنظمة لتوفير المناخ الملائم للعاملين,

وتتبنى إدارة المنظمة التوجه الاستراتيجي وتوضيحه للعاملين, وتشرك إدارة المنظمة العاملين في اتخاذ القرارات بأوزان مئوية (50.82%, 45.90%, 45.08%, 41.80%) على الترتيب.

3- الدعم المنظمي للإبداع

تبين من النتائج النهائية الواردة بالجدول (25) بأن إدارة الجامعة تهتم بالدعم المنظمي للإبداع والمبدعين وتحترم قدرات العاملين الإبداعية مع منح الحرية والاستقلالية للعاملين للبحث والتطوير في مجال تخصصهم, مما يؤكد ذلك أن الوسط الحسابي الموزون العام لهذا البعد البالغ (3.24) قد تجاوز الوسط الفرضي البالغ (3), وبانحراف معياري مقداره (1.20) ووزن مؤوي (45.08%).

ويتضح أيضا من نتائج الجدول (25) بأن فقرات هذا البعد (15,16,17,18,19,20,21) قد حققت تقدما واضحا باتجاه شيوع استخدام هذا البعد على مستوى إدارة المنظمة مجتمع الدراسة, نتيجة لتجاوز الأوساط الحسابية الموزونة لجميع فقرات هذا البعد الوسط الفرضي البالغ (3), من جانب آخر, يتضح بأن أفراد العينة متفقين حول فقرات بُعد الدعم المنظمي بنسب مئوية متفاوتة, فقد احتلت فقرة الموارد البشرية الموجودة في المنظمة مؤهلة لتفعيل العملية الإبداعية بالمرتبة الأولى بوزن مؤوي (54.10%), ثم فقرة قدرات العاملين الإبداعية تنال احترام القيادات العلمية بالمرتبة الثانية بوزن مؤوي (53.28%), واحتلت المرتبة الثالثة فقرة يتمتع العاملون بالحرية والاستقلالية للبحث والتطوير في مجال اختصاصهم بوزن مؤوي (49.18%), أما الفقرات المتبقية بحسب التسلسل لإجابات أفراد العينة هي: يعد نقص الملاك من الأسباب في عدم إمكانية المنظمة على تنفيذ الأفكار الإبداعية, وتوفر إدارة المنظمة الموارد المالية اللازمة لتبني الأفكار الإبداعية, وتحضن المنظمة المبدعين بصورة مستمرة, وهناك جهة متخصصة ترعى العمل الإبداعي والمبدعين بأوزان مؤوي

(45.0%, 41.80%, 39.34%, 35.25%) على الترتيب.

بعد الانتهاء من الوصف التفصيلي لاستجابات أفراد عينة الدراسة على مستوى أبعاد الإبداع المنظمي المتمثلة ب(ثقافة الإبداع, نمط القيادة, الدعم المنظمي للإبداع) , لا بد من تحديد الأهمية النسبية لكل بُعد من الأبعاد المذكورة للوقوف على أولويات اهتمام إدارة الجامعة , وتحديد أي الأبعاد أكثر أهمية بالنسبة لأفراد عينة الدراسة . والجدول (26) يوضح نتائج ترتيب الأهمية النسبية لتلك الأبعاد بالنسبة لإدارة الجامعة من جهة, وأفراد العينة من جهة أخرى.

جدول (26)
نتائج ترتيب الأهمية النسبية لأبعاد الإبداع المنظمي

ت	أبعاد الإبداع المنظمي	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	الوزن المنوي	الترتيب
1	ثقافة الإبداع	3.39	1.2	%35.40	51.64	الثاني
2	نمط القيادة	3.42	1.1	%32.16	50.00	الأول
3	الدعم المنظمي للإبداع	3.24	1.2	%37.04	45.08	الثالث
	الإبداع المنظمي	3.35	1.2	%35.82	48.90	

المصدر: إعداد الباحثة

يتضح من نتائج الجدول (26) الآتي:-

- 1- احتل بعد ثقافة الإبداع المرتبة الثانية بالنسبة لباقي الأبعاد بمعامل اختلاف (%35.40), مما يدل على أن هناك اهتمام ضعيف بتبني ثقافة الإبداع, مما يتطلب على إدارة الجامعة أن تشعر العاملين فيها بوجود قيم ايجابية مشتركة وأن تتبنى

أسس علمية في ترقية العاملين إلى المناصب الإدارية المهمة, وأن تظهر اهتماما أكثر برعاية الإبداع والمبدعين.

2- في حين احتل بُعد نمط القيادة المرتبة الأولى بالنسبة لباقي الأبعاد بمعامل اختلاف (32.16%)، مما يعني وجود ممارسة جيدة من قبل إدارة الجامعة لدعم العمل الإبداعي والمبدعين من خلال إشراك العاملين بعمليات اتخاذ القرار مع توفير المناخ الملائم للتعبير عن آراءهم بصدق وسعيها دوما لإزالة الصراعات الناشئة بين العاملين.

3- أما بعد الدعم المنظمي للإبداع فقد احتل المرتبة الثالثة بالنسبة للأبعاد الأخرى بمعامل اختلاف (37.04%)، وهذا بحد ذاته يشكل حالة قصور معينة من قبل إدارة الجامعة تجاه هذا البعد مما يستوجب زيادة الاهتمام بتوفير الموارد المالية والبشرية اللازمة لتفعيل العملية الإبداعية مع منح حرية واستقلالية أكثر للمبدعين للبحث والتطوير في مجال تخصصهم وتوفير جهة متخصصة لرعاية العمل الإبداعي في المنظمة.

4- ويتضح من الجدول (26) وجود اهتمام محدود من قبل إدارة الجامعة بالإبداع المنظمي حيث جاء بوسط حسابي (3.35) وهو أكثر من الوسط الفرضي (3) بقليل وبوزن مؤوي (48.90%) ومعامل اختلاف (35.82%)، مما يستلزم من الإدارات المعنية في الجامعة تغيير أسلوبها القيادي نحو تشجيع وتنمية ثقافة الإبداع فيها وتوفير الدعم المنظمي للعمل الإبداعي والمبدعين.

الفصل الرابع

اختبار فرضيات الدراسة

يتضمن الفصل الرابع المباحث الآتية :

المبحث الأول:- تحليل واختبار الفروق بين السمات الشخصية للعاملين ومتغيرات الدراسة.

المبحث الثاني:- تحليل واختبار علاقات الارتباط بين متغيرات الدراسة.

المبحث الثالث:- قياس أثر عناصر رأس المال الفكري في الإبداع المنظمي.

المبحث الأول

تحليل واختبار الفروق بين متغيرات الدراسة

ينطوي هذا المبحث على تحليل واختبار الفروق بين متغيرات الدراسة التي تضمنتها الفرضيتين الرئيسيتين الأولى والثانية, وتم استخدام لهذا الغرض اختبار (كروسكال – والنز) اللامعلمي (Kruskal-Wallis Test) وتضمن الآتي:

1- اختبار الفرضية الرئيسية الأولى:-

ينصب هذا الجزء من المبحث الأول على اختبار الفروق بين تأثير السمات الشخصية المدروسة وعناصر رأس المال الفكري, وفقا للفرضيتين الإحصائيتين الآتيتين:-

أ- فرضية العدم (H_0): عدم وجود فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين تأثير السمات الشخصية وعناصر رأس المال الفكري.

ب- فرضية الوجود (H_1): توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين تأثير السمات الشخصية وعناصر رأس المال الفكري.

والجدول (27) يشير إلى نتائج اختبار الفروق بين تأثير السمات الشخصية وعناصر رأس المال الفكري, باستخدام اختبار (كروسكال – والنز) اللامعلمي.

جدول (27)

نتائج اختبار الفروق باستخدام (Kruskal-Wallis Test)

اختبار الفروق	قيمة (H) المحسوبة	درجات الحرية	قيمة مربع كاي الجدولية (5%, 10)	القرار (النتيجة)
بين تأثير السمات الشخصية وعناصر رأس المال الفكري	19.324	42	18.307	توجد فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين تأثير السمات الشخصية وعناصر رأس المال الفكري.

المصدر: إعداد الباحثة بحسب نتائج الحاسبة الالكترونية.

يتضح من النتائج النهائية الواردة بالجدول (27) ما يأتي :

أن قيمة (H) المحسوبة والخاصة باختبار (كروسكال – والز) اللامعلمي، بلغت (19.324) وهي أكبر من قيمة مربع كاي الجدولية البالغة (18.307) بدرجة حرية (24) ومستوى معنوي (5%)، وبناء على ذلك ترفض فرضية العدم (H_0) وقبول فرضية الوجود (H_1)، وهذا يعني وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين تأثير السمات الشخصية وعناصر رأس المال الفكري عند المستوى المعنوي (5%)، أي بدرجة ثقة قدرها (95%).

2- اختبار الفرضية الرئيسية الثانية:

انصب الاهتمام على اختبار الفروق بين تأثير السمات الشخصية المدروسة وأبعاد الإبداع المنظمي، وفقا للفرضيتين الإحصائيتين الآتيتين:-

أ- فرضية العدم (H_0): عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين تأثير السمات الشخصية وأبعاد الإبداع المنظمي.

ب- فرضية الوجود (H_1): توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين تأثير السمات الشخصية وأبعاد الإبداع المنظمي. والجدول (28) يوضح نتائج اختبار الفروق بين تأثير السمات الشخصية وأبعاد الإبداع المنظمي، باستخدام اختبار (كروسكال- والز)

جدول (28)

نتائج اختبار الفروق باستخدام اختبار (Kruskal- Wallis Test)

اختبار الفروق	قيمة (H) المحسوبة	درجات الحرية	قيمة مربع كاي الجدولية (5% , 8)	القرار (النتيجة)
بين تأثير السمات الشخصية وأبعاد الإبداع المنظمي .	18.155	12	15.5073	توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين تأثير السمات الشخصية وأبعاد الإبداع المنظمي.

المصدر: إعداد الباحثة بحسب نتائج الحاسبة الالكترونية.

يتضح من النتائج النهائية الواردة بالجدول (28) ما يأتي:
أن قيمة (H) المحسوبة والبالغة (18.155) هي أكبر من قيمة مربع كاي
الجدولية البالغة (15.5073) بدرجة حرية (12) ومستوى معنوي (5%)، وبناءا
على ذلك ترفض فرضية العدم (H_0) وقبول فرضية الوجود (H_1)، وهذا يعني وجود
فروق ذات دلالة إحصائية بين تأثير السمات الشخصية وأبعاد الإبداع المنظمي عند
المستوى المعنوي (5%)، أي بدرجة ثقة قدرها (95%).

المبحث الثاني تحليل واختبار علاقات الارتباط بين متغيرات الدراسة

يختص هذا المبحث بقياس علاقات الارتباط بين متغيرات الدراسة التي تضمنتها الفرضية الرئيسية الثالثة, والفرضيات الفرعية المنبثقة عنها, وتم استخدام معامل الارتباط البسيط لهذا الغرض, ومن ثم تم اختبار معاملات الارتباط باستخدام إحصاءة (t).

ومن أجل إعطاء قرار علمي دقيق بشأن قبول الفرضية الرئيسية الثالثة من عدم قبولها, تم اختبار الفرضيات الفرعية الخمس المنبثقة عنها, وعلى النحو الآتي:

1- اختبار الفرضية الفرعية الأولى:-

انصب الاهتمام على اختبار علاقة الارتباط بين عنصر استقطاب رأس المال الفكري والإبداع المنظمي, وفقا للفرضيتين الآتيتين:-

أ- فرضية العدم (H_0): عدم وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين عنصر استقطاب رأس المال الفكري والإبداع المنظمي.

ب- فرضية الوجود (H_1): توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين عنصر استقطاب رأس المال الفكري والإبداع المنظمي.

والجدول (29) يوضح نتائج تحليل علاقة الارتباط بين عنصر استقطاب رأس المال الفكري (X_1) والإبداع المنظمي (Y), مع قيمة (t) المحسوبة لعلاقة الارتباط.

جدول (29)
نتائج تحليل علاقة الارتباط بين عنصر استقطاب رأس المال الفكري والإبداع
المنظمي

M=5

(1)	قيمة (t) الجدولية		استقطاب رأس المال الفكري (X ₁)	المتغير المستقل
	1%	5%		المتغير المعتمد
	1%	5%	0.903	الإبداع المنظمي (Y)
	4.541	2.353	3.640	قيمة (t) المحسوبة
	درجة الثقة		علاقة الارتباط بين المتغيرين موجب وقوي ومعنوي	القرار (النتيجة)
	99%	95%		

المصدر: إعداد الباحثة بحسب نتائج الحاسبة الالكترونية.

يتضح من النتائج النهائية الواردة بالجدول (29) وجود علاقة ارتباط طردية (موجبة) وقوية بين عنصر الاستقطاب (X₁) والإبداع المنظمي (Y), وذات دلالة إحصائية عند المستوى المعنوي (5%), إذ بلغت قيمة معامل الارتباط البسيط بينهما (0.903), وتشير هذه القيمة إلى قوة العلاقة الارتباطية الإيجابية بين عنصر الاستقطاب والإبداع المنظمي, أن ما يدعم ذلك قيمة (t) المحسوبة لعلاقة الارتباط بين المتغيرين البالغة (3.640), إذ تبين بأن قيمة (t) المحسوبة هي أكبر من قيمة (t) الجدولية البالغة (2.353) عند المستوى المعنوي (5%), وبناء على ذلك ترفض فرضية العدم (H₀) وقبول فرضية الوجود (H₁), وهذا يعني وجود علاقة ارتباط موجبة وقوية وذات دلالة إحصائية بين عنصر الاستقطاب والإبداع المنظمي عند مستوى المعنوية (5%), أي بدرجة ثقة قدرها (95%).

(*) تعني أن معامل الارتباط معنوي عند المستوى (5%).
(1) تم استخراج قيم (t) الجدولية من الجداول الإحصائية, اعتماداً على عدد المشاهدات (n=5), ومستوى معنوية معين (α), إذ أن:-
 $T_{(n-2, \alpha)} = t_{(3, 5\%)} = 2.353$
 $= t_{(3, 1\%)} = 4.541$

وبناء على ما تقدم, يمكن تفسير علاقة الارتباط الموجبة بين استقطاب رأس المال الفكري والإبداع المنظمي, بأن اهتمام إدارة الجامعة بهذا العنصر عبر البحث عن أصحاب الشهادات وجذبهم للعمل فيها مع اعتماد سياسة واضحة في استقطاب المتميزين بالإضافة إلى تقديم محفزات جيدة لأصحاب الشهادات والخبرات سيسهم في تحقيق إبداع أفضل, وبما يعزز ثقة العاملين.

2- اختبار الفرضية الفرعية الثانية:-

انصب الاهتمام على اختبار علاقة الارتباط بين عنصر صناعة رأس المال الفكري (X_2) والإبداع المنظمي (Y), وفقا للفرضيتين الآتيتين:-
أ- فرضية العدم (H_0): عدم وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين صناعة رأس المال الفكري والإبداع المنظمي .

ب- فرضية الوجود (H_1): توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين صناعة رأس المال الفكري والإبداع المنظمي .

والجدول (30) يوضح نتائج تحليل واختبار علاقة الارتباط بين عنصر الصناعة والإبداع المنظمي, مع قيمة (t) المحسوبة لعلاقة الارتباط.

جدول (30)

نتائج تحليل علاقة الارتباط بين عنصر صناعة رأس المال الفكري والإبداع المنظمي

M = 5

قيمة (t) الجدولية		صناعة رأس المال الفكري (X_2)	المتغير المستقل المتغير المعتمد
1%	5%	0.961**	الإبداع المنظمي (Y)
4.541	2.353	6.019	قيمة (t) المحسوبة
درجة الثقة		علاقة الارتباط بين المتغيرين موجب وقوي جدا ومعنويا.	القرار (النتيجة)
99%	95%		

(**) تعني أن معامل الارتباط معنوي عند المستوى (1%) .

المصدر: إعداد الباحثة بحسب نتائج الحاسبة الالكترونية.

تشير النتائج النهائية التي تضمنها الجدول (30) عن وجود علاقة ارتباط طردية (موجبة) وقوية جدا بين عنصر صناعة رأس المال الفكري والإبداع المنظمي, وذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية (1%), إذ بلغت قيمة معامل الارتباط البسيط بينهما (0.961), وتشير هذه القيمة إلى قوة العلاقة الارتباطية الإيجابية بين عنصر الصناعة والإبداع المنظمي, أن ما يدعم ذلك, قيمة (t) المحسوبة لعلاقة الارتباط بين المتغيرين البالغة (6.019), إذ تبين بأن قيمة (t) المحسوبة هي أكبر من قيمة (t) الجدولية البالغة (4.541) عند مستوى المعنوية (1%), وبناء على ذلك ترفض فرضية العدم (H_0) وقبول فرضية الوجود (H_1), وهذا يعني وجود علاقة ارتباط موجبة وقوية جدا وذات دلالة إحصائية بين عنصر صناعة رأس المال الفكري والإبداع المنظمي عند مستوى المعنوية (1%), أي بدرجة ثقة قدرها (99%).

وبناء على ما تقدم, يمكن تفسير علاقة الارتباط الموجبة بين عنصر الصناعة والإبداع المنظمي, بأن اهتمام إدارة الجامعة بصناعة رأس المال الفكري عبر إتاحة فرص كافية للعاملين لمناقشة المشاكل الخاصة بالعمل وسعيها لإيفادهم خارج القطر للاطلاع على آخر المستجدات في حقل الاختصاص مع تشجيع الحوار المباشر مع العاملين لإنضاج أفكارهم سيسهم بشكل كبير في تحقيق الإبداع المنظمي المنشود.

3- اختبار الفرضية الفرعية الثالثة:-

انصب الاهتمام على اختبار علاقة الارتباط بين عنصر تنشيط رأس المال الفكري (X_3) والإبداع المنظمي (Y), وفقا للفرضيتين الآتيتين:-

أ- فرضية العدم (H_0): عدم وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين عنصر تنشيط رأس المال الفكري والإبداع المنظمي.

ب- فرضية الوجود (H_1): توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين عنصر تنشيط رأس المال الفكري والإبداع المنظمي .

والجدول (31) يوضح نتائج تحليل واختبار علاقة الارتباط بين عنصر التنشيط والإبداع المنظمي, مع قيمة (t) المحسوبة لعلاقة الارتباط.

جدول (31)

نتائج تحليل علاقة الارتباط بين عنصر تنشيط رأس المال الفكري والإبداع المنظمي

M=5

قيمة (T) الجدولية		تنشيط رأس المال الفكري (X ₃)	المتغير المستقل / المتغير المعتمد
1%	5%	0.984 **	الإبداع المنظمي (Y)
4.541	2.353	9.566	قيمة (t) المحسوبة
درجة الثقة		علاقة الارتباط بين المتغيرين موجب وقوي جدا ومعنويا.	القرار (النتيجة)
99%	95%		

المصدر: إعداد الباحثة بحسب نتائج الحاسبة الالكترونية.

يتضح من خلال النتائج النهائية الواردة في الجدول (31) وجود علاقة ارتباط طردية وقوية جدا بين عنصر تنشيط رأس المال الفكري والإبداع المنظمي, وذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية (1%), إذ بلغت قيمة معامل الارتباط البسيط بينهما (0.984), وتشير هذه القيمة إلى قوة العلاقة الارتباطية الإيجابية بين عنصر التنشيط والإبداع المنظمي, أن ما يدعم ذلك قيمة (t) المحسوبة لعلاقة الارتباط بين المتغيرين البالغة (9.566), إذ تبين بأن قيمة (t) المحسوبة هي أكبر من قيمة (t) الجدولية البالغة (4.541) عند مستوى المعنوية (1%), وبناء على ذلك ترفض فرضية العدم (H₀) وقبول فرضية الوجود (H₁), وهذا يعني وجود علاقة ارتباط موجبة وقوية جدا وذات دلالة إحصائية بين المتغيرين عند مستوى المعنوية (1%), أي بدرجة ثقة قدرها (99%).

وبناء على ما تقدم, يمكن تفسير علاقة الارتباط الموجبة بين عنصر التنشيط والإبداع المنظمي, بأن اهتمام إدارة الجامعة بتنشيط رأس المال الفكري عبر استخدام طريقة عصف الأفكار لإثارة القدرات الإبداعية وإشراك جميع العاملين في دورات تخصصية مع تبنيتها مبدأ تكوين الجماعات الحماسية وتكليف العاملين بمهام جديدة وصعبة سيسهم بشكل كبير في تحقيق الإبداع المنظمي المنشود.

4- اختبار الفرضية الفرعية الرابعة:-

انصب الاهتمام على اختبار علاقة الارتباط بين عنصر المحافظة على رأس المال الفكري (X_4) والإبداع المنظمي (Y), وفقا للفرضيتين الآتيتين:-

أ- فرضية العدم (H_0): عدم وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين عنصر المحافظة على رأس المال الفكري والإبداع المنظمي .

ب- فرضية الوجود (H_1): توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين عنصر المحافظة على رأس المال الفكري والإبداع المنظمي .

والجدول (32) يوضح نتائج تحليل واختبار علاقة الارتباط بين عنصر المحافظة والإبداع المنظمي , مع قيمة (t) المحسوبة لعلاقة الارتباط .

جدول (32)

نتائج تحليل علاقة الارتباط بين عنصر المحافظة على رأس المال الفكري والإبداع المنظمي

$M=5$

قيمة (t) الجدولية		المحافظة على رأس المال الفكري (X_4)	المتغير المستقل المتغير المعتمد
1%	5%	0.954	الإبداع المنظمي (Y)
4.541	2.353	5.512	قيمة (t) المحسوبة
درجة الثقة		علاقة الارتباط بين المتغيرين موجب وقوي جدا ومعنويا.	القرار (النتيجة)
99%	95%		

المصدر: إعداد الباحثة بحسب نتائج الحاسبة الالكترونية .

تشير النتائج النهائية التي يتضمنها الجدول (32) وجود علاقة ارتباط طردية وقوية جدا بين عنصر المحافظة على رأس المال الفكري والإبداع المنظمي, وذات

دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية (1%)، إذ بلغت قيمة معامل الارتباط البسيط بينهما (0.954)، وتشير هذه القيمة إلى قوة العلاقة الارتباطية الإيجابية بين عنصر المحافظة والإبداع المنظمي، أن ما يدعم ذلك، قيمة (t) المحسوبة لعلاقة الارتباط بين المتغيرين البالغة (5.512)، إذ تبين بأن قيمة (t) المحسوبة هي أكبر من قيمة (t) الجدولية البالغة (4.541) عند مستوى المعنوية (1%)، وبناءاً عليه ترفض فرضية العدم (H_0) وقبول فرضية الوجود (H_1)، وهذا يعني وجود علاقة ارتباط موجبة وقوية جداً وذات دلالة إحصائية بين المتغيرين عند المستوى (1%)، أي بدرجة ثقة قدرها (99%).

وبناءً على ما تقدم، يمكن تفسير علاقة الارتباط الموجبة بين عنصر المحافظة على رأس المال الفكري والإبداع المنظمي، بأن اهتمام إدارة الجامعة بعنصر المحافظة عبر تكوين علاقات طيبة وإيجابية مع العاملين ومنح محفزات مادية ومعنوية لأصحاب الابتكارات وتقييم العاملين على أساس ما يقدمه من جهد علمي وعملي سيسهم بشكل كبير في تحقيق الإبداع المنظمي المنشود.

5- اختبار الفرضية الفرعية الخامسة:-

انصب الاهتمام على اختبار علاقة الارتباط بين عنصر الاهتمام بالزبائن (X_5) والإبداع المنظمي (Y)، وفقاً للفرضيتين الآتيتين:-

أ- فرضية العدم (H_0): عدم وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين عنصر الاهتمام بالزبائن والإبداع المنظمي .

ب- فرضية الوجود (H_1): توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين عنصر الاهتمام بالزبائن والإبداع المنظمي .

والجدول (33) يوضح نتائج تحليل واختبار علاقة الارتباط بين عنصر الاهتمام بالزبائن والإبداع المنظمي، مع قيمة (t) المحسوبة لعلاقة الارتباط.

جدول (33)

نتائج تحليل علاقة الارتباط بين عنصر الاهتمام بالزبائن والإبداع المنظمي

M=5

قيمة (t) الجدولية		الاهتمام بالزبائن X_5	المتغير المستقل المتغير المعتمد
1%	5%	0.975 **	الإبداع المنظمي (Y)
4.541	2.353	7.599	قيمة (t) المحسوبة
درجة الثقة		علاقة الارتباط بين المتغيرين موجب وقوي جدا ومعنويا.	القرار (النتيجة)
99%	95%		

المصدر: إعداد الباحثة بحسب نتائج الحاسبة الالكترونية .

يتضح من النتائج النهائية الواردة في الجدول (33) عن وجود علاقة ارتباط طردية (موجبة) وقوية جداً بين عنصر الاهتمام بالزبائن والإبداع المنظمي , وذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية (1%) , إذ بلغت قيمة معامل الارتباط البسيط بينهما (0.975), وتشير هذه القيمة إلى قوة العلاقة الارتباطية بين المتغيرين, أن ما يدعم ذلك , قيمة (t) المحسوبة لعلاقة الارتباط البالغة (7.599) إذ تبين بأن قيمة (t) المحسوبة هي أكبر من قيمة (t) الجدولية البالغة (4.541) عند مستوى المعنوية (1%) , وبناءا عليه ترفض فرضية العدم (H_0) وقبول فرضية الوجود (H_1), وهذا يعني وجود علاقة ارتباط موجبة وقوية جدا وذات دلالة إحصائية بين عنصر الاهتمام بالزبائن والإبداع المنظمي عند المستوى المعنوي (1%) , أي بدرجة ثقة قدرها (99%) .

وبناءا على ما تقدم, يمكن تفسير علاقة الارتباط الموجبة بين عنصر الاهتمام بالزبائن والإبداع المنظمي , بأن حرص إدارة الجامعة بهذا العنصر عبر تعزيز وتطوير التعامل مع المنظمات المختلفة وتجهيز مختبراتها وورشها بالأجهزة الحديثة والمتطورة والتكيف بسرعة مع المتغيرات البيئية وحرصها دوما على استحداث تخصصات علمية جديدة سيسهم بشكل كبير في تحقيق أفضل إبداع منظمي .

وتأسيسا على ما تقدم, وبعد الانتهاء من إثبات صحة الفرضيات البديلة (فرضيات الوجود H_1) والخاصة بالفرضيات الفرعية الخمس المنبثقة عن الفرضية الرئيسية الثالثة, والتي تنص على ((وجود علاقات ارتباط بين عناصر رأس المال الفكري والإبداع المنظمي)) لا بد من تحديد قوة العلاقة الارتباطية بين عناصر رأس المال الفكري والإبداع المنظمي . والجدول (34) يوضح ترتيب قوة العلاقة الارتباطية بين عناصر رأس المال الفكري والإبداع المنظمي , بحسب قيمة معامل الارتباط البسيط. **جدول (34)**

نتائج ترتيب قوة العلاقة الارتباطية بين عناصر رأس المال الفكري والإبداع المنظمي

ت	المتغير المعتمد	الإبداع المنظمي Y	ترتيب قوة العلاقة الارتباطية
1	استقطاب رأس المال الفكري.	0.903	الخامس
2	صناعة رأس المال الفكري .	0.961	الثالث
3	تنشيط رأس المال الفكري .	0.984	الأول
4	المحافظة على رأس المال الفكري .	0.954	الرابع
5	الاهتمام بالزبائن .	0.975	الثاني
	رأس المال الفكري	0.955	

المصدر: إعداد الباحثة .

يتضح من الجدول (34) عن وجود علاقة ارتباط قوية جداً ومؤثرة بين عنصر تنشيط رأس المال الفكري والإبداع المنظمي يفرض على إدارة المنظمة الاستفادة منها والعمل على تطويرها من خلال زيادة طرق التدريب والعمل بفكرة الجماعات الحماسية , كما ويفترض عليها أن تهتم بالمجتمع المتواجدة فيه لوجود علاقة قوية جداً ومؤثرة مع هذا العنصر, ويفترض بها أيضاً زيادة صناعة رأس مالها الفكري لغرض تعزيز القدرات الذهنية للعاملين لوجود علاقة قوية جداً ومؤثرة مع هذا العنصر مع الاستمرار بالمحافظة على رأس المال الفكري لوجود أيضاً علاقة قوية جدا معه وضرورة زيادة الاهتمام بعنصر استقطاب رأس المال الفكري لتغذية المنظمة بالأفكار الجديدة إذ كانت العلاقة بينهما قوية ومؤثرة .

المبحث الثالث

قياس أثر رأس المال الفكري في الإبداع المنظمي

يتضمن المبحث الثالث قياس أثر رأس المال الفكري في الإبداع المنظمي والتي تضمنتها الفرضية الرئيسية الرابعة, وما ينبثق عنها من فرضيات فرعية, وقد استخدم لهذا الغرض (نموذج الانحدار الخطي البسيط) الذي يتم بموجبه تحديد أثر عناصر رأس المال الفكري في الإبداع المنظمي . ومن جانب آخر, تم استخدام المؤشرات الإحصائية الآتية:

1- معامل التفسير (R^2)

الذي يستخدم لقياس نسبة ما تفسره عناصر رأس المال الفكري للتغيرات التي تطرأ على الإبداع المنظمي .

2- المعامل المعياري للانحدار (Beta)

والذي يستخدم لتحديد مقدار الزيادة التي تطرأ على الإبداع المنظمي نتيجة إلى الزيادة التي تحدث لكل عنصر من عناصر رأس المال الفكري .
ومن أجل إعطاء قرار علمي سليم بشأن قبول الفرضية الرئيسية الرابعة من عدم قبولها, تم اختبار الفرضيات الفرعية الخمس المنبثقة عنها, وعلى النحو الآتي:

1- اختبار الفرضية الفرعية الأولى

انصب الاهتمام على اختبار الفرضيتين الآتيتين:

أ- فرضية العدم (H_0): عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية لاستقطاب رأس المال الفكري في الإبداع المنظمي .

ب- فرضية الوجود (H_1): يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لاستقطاب رأس المال الفكري في الإبداع المنظمي .

والجدول (35) يوضح نتائج تقدير أنموذج الانحدار الخطي البسيط, لغرض تقدير

أثر عنصر استقطاب رأس المال الفكري (X_1) في الإبداع المنظمي (Y) .

جدول (35)

نتائج تقدير نموذج الانحدار الخطي البسيط لقياس أثر استقطاب رأس المال
الفكري في الإبداع المنظمي

المتغير المستقل	constant	استقطاب رأس المال الفكري X_1	قيمة (F) المحسوبة	قيمة (1) (F) الجدولية $F_{(1, 3, 5\%)}$	معامل التفسير R^2	المعامل المعيارى للانحدار Beta
الإبداع المنظمي Y	14.801	β^0	0.790	13.181 *	0.815	0.903

المصدر: إعداد الباحثة بحسب نتائج الحاسبة الالكترونية.

يتضح من خلال النتائج النهائية التي يتضمنها الجدول (35) ما يأتي :-

1- أن قيمة (F) المحسوبة للنموذج المقدر بلغت (13.181) وهي أكبر من قيمة (F) الجدولية البالغة (10.1) عند مستوى المعنوي (5%)، وبناءا عليه ترفض فرضية العدم (H_0) وقبول فرضية الوجود (H_1)، وهذا يعني وجود أثر ذو دلالة إحصائية لعنصر الاستقطاب في الإبداع المنظمي عند المستوى (5%)، أي بدرجة ثقة (95%).

2- من خلال قيمة معامل التفسير (R^2) البالغة (0.815) يتضح بأن عنصر الاستقطاب قادر على تفسير ما نسبته (81.5%) من التغيرات التي تطرأ على الإبداع المنظمي، أما النسبة المتبقية البالغة (18.5%) فتعزى إلى مساهمة متغيرات أخرى غير داخلية في نموذج الدراسة.

3- يتضح من خلال قيمة المعامل المعيارى البالغة (0.903)، بأن زيادة عنصر الاستقطاب بمقدار وحدة واحدة من الانحرافات المعيارية سيؤدي إلى زيادة الإبداع المنظمي بنسبة (90.3%) من وحدة انحراف معيارى واحد

(1) تم استخراج قيمة (F) الجدولية من الجداول الإحصائية اعتمادا على درجتى حرية البسط (V_1) والمقام (V_2) ومستوى المعنوي ($\alpha = 5\%$) إذ أن: $F_{(v_1, v_2, \alpha)} = F_{(1, 3, 5\%)} = 10.1$

(2) -Beta: تمثل المعامل المعيارى للانحدار (Standrized Regression Coefficient)

وبناء على ما تقدم, يتضح وجود أثر ذو دلالة إحصائية لعنصر استقطاب رأس المال الفكري (X_1) في الإبداع المنظمي عند مستوى المعنوية (5%).

2- اختبار الفرضية الفرعية الثانية:-

لاختبار الفرضية الفرعية الثانية تم صياغة الفرضيتين الآتيتين:-

أ- فرضية العدم (H_0): عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية لصناعة رأس المال الفكري في الإبداع المنظمي .

ب- فرضية الوجود (H_1): يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لصناعة رأس المال الفكري في الإبداع المنظمي .

والجدول (36) يوضح نتائج تقدير نموذج الانحدار الخطي البسيط لغرض قياس عنصر صناعة رأس المال الفكري (X_2) في الإبداع المنظمي (Y).

جدول (36)

نتائج تقدير نموذج الانحدار الخطي البسيط لقياس أثر صناعة رأس المال الفكري في الإبداع المنظمي

المعامل المعيارى للانحدار	معامل التفسير R^2	قيمة F الجدولية $F_{(1, 3, 5 \%)}$	قيمة (F) المحسوبة	X_2	const.	المتغير المستقل
				β_2	β_0	المتغير المعتمد
0.961	0.923	34.1	**36.003	0.827	10.474	الإبداع المنظمي Y

المصدر: إعداد الباحثة بحسب نتائج الحاسبة الالكترونية .
يتضح من خلال النتائج النهائية الواردة في الجدول (36) ما يأتي:

1- أن قيمة (F) المحسوبة للأنموذج المقدر بلغت (36.003) وهي أكبر من قيمة F الجدولية البالغة (34.1) عند مستوى المعنوي (1%) وبناءا عليه ترفض فرضية العدم (H_0) وقبول فرضية الوجود (H_1), وهذا يعني وجود أثر ذو دلالة إحصائية لعنصر صناعة رأس المال الفكري في الإبداع المنظمي عند مستوى المعنوي (1%), أي بدرجة ثقة قدرها (99%).

2- يتضح من خلال قيمة معامل التفسير (R^2) البالغة (0.923) بأن عنصر صناعة رأس المال الفكري قادر على تفسير ما نسبته (92.3%) من المتغيرات

التي تطراً على الإبداع المنظمي, أما النسبة المتبقية البالغة (7.7%) فإنها تعود إلى مساهمة متغيرات أخرى غير داخلة في أنموذج الدراسة.

3- يتضح من خلال قيمة المعامل المعياري للانحدار البالغة (0.961) بأن زيادة عنصر الصناعة بمقدار وحدة واحدة من الانحرافات المعيارية ستؤدي إلى زيادة الإبداع المنظمي بنسبة (96.1%) من وحدة انحراف واحدة.

وبناء على ما تقدم تأكد وجود أثر ذو دلالة إحصائية لعنصر صناعة رأس المال الفكري في الإبداع المنظمي عند مستوى المعنوي (1%).

3- اختبار الفرضية الفرعية الثالثة:-

لاختبار الفرضية الفرعية الثالثة تم صياغة الفرضيتين الآتيتين: أ-

أ- فرضية العدم (H_0): عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية لتنشيط رأس المال الفكري في الإبداع المنظمي.

ب- فرضية الوجود (H_1) يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتنشيط رأس المال الفكري في الإبداع المنظمي .

والجدول (37) يوضح نتائج تقدير أنموذج الانحدار الخطي البسيط لغرض قياس أثر تنشيط رأس المال الفكري (X_3) في الإبداع المنظمي (Y).

جدول (37)

نتائج تقدير أنموذج الانحدار الخطي البسيط لقياس أثر تنشيط رأس المال الفكري في الإبداع المنظمي

المعامل المعياري لانحدار	معامل التفسير R^2	قيمة F الجدولية $F(1, 3, 5 \%)$	قيمة F المحسوبة	تنشيط رأس المال الفكري X_3	constant	المتغير المستقل المتغير المعتمد
				β_3	β_0	
0.984	0.968	34.1	90.055	0.882	6.964	الإبداع المنظمي Y

المصدر: إعداد الباحثة بحسب نتائج الحاسبة الالكترونية

يتضح من النتائج النهائية التي تضمنها الجدول (37) ما يأتي :

1- أن قيمة (F) المحسوبة للأنموذج المقدر بلغت (90.055) وهي أكبر من قيمة (F) الجدولية البالغة (34.1) عند مستوى المعنوية (1%)، وبناءا عليه ترفض فرضية العدم (H_0) وقبول فرضية الوجود (H_1)، وهذا يعني وجود أثر ذو دلالة إحصائية لعنصر تنشيط رأس المال الفكري في الإبداع المنظمي عند مستوى (1%)، أي بدرجة ثقة قدرها (99%).

2- من خلال قيمة معامل التفسير (R^2) البالغة (0.968) يتضح بأن عنصر التنشيط قادر على تفسير ما نسبته (96.8%) من التغيرات التي تطرأ على الإبداع المنظمي، أما النسبة المتبقية البالغة (3.2%) فأنها تعزى إلى مساهمة متغيرات أخرى لم تدخل في أنموذج الدراسة.

3- يتضح من خلال قيمة المعامل المعياري للانحدار البالغة (0.984) بأن زيادة عنصر تنشيط رأس المال الفكري بمقدار وحدة واحدة من الانحرافات المعيارية، سيؤدي إلى زيادة الإبداع المنظمي بنسبة (98.4%) من وحدة انحراف معياري واحد.

وبناء على ما تقدم، تأكد وجود أثر ذو دلالة إحصائية لعنصر تنشيط رأس المال الفكري في الإبداع المنظمي، عند مستوى المعنوية (1%).

4- اختبار الفرضية الفرعية الرابعة

انصب الاهتمام على اختبار الفرضيتين الآتيتين :-

أ- فرضية العدم (H_0): عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية للمحافظة على رأس المال الفكري في الإبداع المنظمي.

ب- فرضية الوجود (H_1): يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لعنصر المحافظة على رأس المال الفكري في الإبداع المنظمي .

والجدول (38) يوضح نتائج تقدير أنموذج الانحدار الخطي البسيط لغرض قياس أثر عنصر المحافظة على رأس المال الفكري في الإبداع المنظمي .

جدول (38)

نتائج تقدير أنموذج الانحدار الخطي البسيط لقياس أثر المحافظة على رأس المال
الفكري في الإبداع المنظمي

المعامل المعياري للانحدار	معامل التفسير R^2	قيمة (F) الجدولية $F_{(1,3,5\%)}$	قيمة (F) المحسوبة	المحافظة	الثابت	المتغير
				على رأس المال الفكري X_4	const.	المستقل
				β_4	β_0	المتغير المعتمد
0.954	0.91	10.1	30.462	0.759	15.703	الإبداع المنظمي

المصدر: إعداد الباحثة بحسب نتائج الحاسبة الالكترونية

يتضح من النتائج النهائية الواردة في الجدول (38) ما يأتي :

1- أن قيمة (F) المحسوبة للأنموذج المقدر بلغت (30.462) وهي أكبر من قيمة (F) الجدولية البالغة (10.1) عند مستوى المعنوية (5%) , وبناءا عليه ترفض فرضية العدم (H_0) وقبول فرضية الوجود (H_1) , وهذا يعني وجود أثر ذو دلالة إحصائية لعنصر المحافظة على رأس المال الفكري في الإبداع المنظمي عند مستوى المعنوية (5%) , أي بدرجة ثقة قدرها (95%) .

2- يتضح من خلال قيمة معامل التفسير (R^2) البالغة (0.91) بأن عنصر المحافظة على رأس المال الفكري قادر على تفسير ما نسبته (91%) من التغيرات التي تطرأ على الإبداع المنظمي, أما النسبة المتبقية البالغة (9%) فأنها تعود إلى مساهمة متغيرات أخرى لم تدخل في أنموذج الدراسة.

3- يتضح من خلال قيمة المعامل المعياري للانحدار البالغة (0.954) بأن زيادة عنصر المحافظة بمقدار وحدة واحدة من الانحرافات المعيارية, ستؤدي إلى زيادة الإبداع المنظمي بنسبة (95.4%) من وحدة انحراف معياري واحد.

وبناءا على ما تقدم, تأكد وجود أثر ذو دلالة إحصائية لعنصر المحافظة على رأس المال الفكري في الإبداع المنظمي , عند مستوى المعنوية (5%) .

5- اختبار الفرضية الفرعية الخامسة

انصب الاهتمام على اختبار الفرضيتين الآتيتين:

أ- فرضية العدم (H_0): عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية لعنصر الاهتمام بالزبائن في الإبداع المنظمي.

ب- فرضية الوجود (H_1) يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لعنصر الاهتمام بالزبائن في الإبداع المنظمي.

والجدول (39) يشير إلى نتائج تقدير أنموذج الانحدار الخطي البسيط لغرض قياس أثر عنصر الاهتمام بالزبائن في الإبداع المنظمي.

جدول (39)

نتائج تقدير أنموذج الانحدار الخطي البسيط لقياس أثر الاهتمام بالزبائن في الإبداع المنظمي

المعامل المعيارى للانحدار	معامل التفسير R^2	قيمة (F) الجدولية $F_{(1,3,5\%)}$	قيمة (F) المحسوبة	الاهتمام بالزبائن X_5	الثابت $const.$	المتغير المستقل
				β^5	β^0	المتغير المعتمد
0.975	0.951	34.1	58.313	0.747	16.337	الإبداع المنظمي Y

المصدر: إعداد الباحثة بحسب نتائج الحاسبة الالكترونية

يتضح من خلال النتائج النهائية الواردة في الجدول (39) ما يأتي:

1- أن قيمة (F) المحسوبة للأنموذج المقدر بلغت (58.313) وهي أكبر من قيمة (F) الجدولية البالغة (34.1) عند مستوى المعنوية (1%) , وبناءا عليه ترفض فرضية العدم (H_0) وقبول فرضية الوجود (H_1) , وهذا يعني وجود أثر ذو دلالة إحصائية لعنصر الاهتمام بالزبائن في الإبداع المنظمي عند مستوى المعنوية (1%) , أي بدرجة ثقة قدرها (99%) .

2- يتضح من خلال قيمة معامل التفسير (R^2) البالغة (0.951) بأن عنصر الاهتمام بالزبائن قادر على تفسير ما نسبته (95.1%) من التغيرات التي تطرأ على الإبداع

المنظمي, أما النسبة المتبقية البالغة (4.9%) فأنها تعزى إلى مساهمة متغيرات أخرى لم تدخل في أنموذج الدراسة.

3- يتضح من خلال قيمة المعامل المعياري للانحدار البالغة (0.975) بأن زيادة عنصر الاهتمام بالزبائن بمقدار وحدة واحدة من الانحرافات المعيارية ستؤدي إلى زيادة الإبداع المنظمي بنسبة (97.5%) من وحدة انحراف معياري واحد.

وبناء على ما تقدم, تؤكد وجود أثر ذو دلالة إحصائية لعنصر الاهتمام بالزبائن في الإبداع المنظمي عند مستوى المعنوية (1%).

وتأسيساً على ما تقدم, وبعد الانتهاء من إثبات صحة فرضيات الوجود (H_1) الخاصة بالفرضيات الفرعية الخمس المنبثقة عن الفرضية الرئيسية الرابعة, والتي تنص على ((وجود أثر لعناصر رأس المال الفكري في الإبداع المنظمي)) لا بد من تحديد القوة التأثيرية لعناصر رأس المال الفكري في الإبداع المنظمي .

والجدول (40) يوضح سلم ترتيب القوة التأثيرية لعناصر رأس المال الفكري في الإبداع المنظمي, وفقا إلى قيمة معامل التفسير وقيم المعامل المعياري للانحدار .

جدول (40)

نتائج ترتيب قوة تأثير عناصر رأس المال الفكري في الإبداع المنظمي

ت	عناصر رأس المال الفكري	معامل التفسير	المعامل المعياري للانحدار	ترتيب القوة التأثيرية
1	استقطاب رأس المال الفكري	0.815	0.903	الخامس
2	صناعة رأس المال الفكري	0.923	0.961	الثالث
3	تنشيط رأس المال الفكري	0.968	0.984	الأول
4	المحافظة على رأس المال الفكري	0.910	0.954	الرابع
5	الاهتمام بالزبائن	0.951	0.975	الثاني

المصدر: إعداد الباحثة

يتضح من الجدول (40) عن وجود قوة تأثيرية بين عنصر تنشيط رأس المال الفكري والإبداع المنظمي يفرض على إدارة الجامعة الاستفادة منها والعمل على تميتها من خلال زيادة طرق التدريب والعمل بفكرة الجماعات الحماسية , كما أن لعنصر الاهتمام بالزبائن قوة تأثيرية في الإبداع المنظمي فقد احتل هذا العنصر المرتبة الثانية لذا يفترض على إدارة الجامعة أن تهتم بالمجتمع المتواجدة فيه, كما ويفترض أيضا على إدارة الجامعة زيادة الاهتمام بعنصر صناعة رأس المال الفكري لغرض تعزيز القدرات الذهنية للعاملين نظراً لاحتلاله المرتبة الثالثة من حيث القوة التأثيرية , مع الاستمرار بالمحافظة على رأس المال الفكري لامتلاكه قوة تأثيرية في الإبداع المنظمي واحتلاله المرتبة الرابعة, وضرورة زيادة الاهتمام بعنصر استقطاب رأس المال الفكري لتغذية المنظمة بالأفكار الجديدة إذ احتل هذا العنصر المرتبة الخامسة من حيث قوته التأثيرية في الإبداع المنظمي .

الفصل الخامس

الاستنتاجات والتوصيات

خصص هذا الفصل لعرض الاستنتاجات التي تم التوصل إليها من خلال الإطارين النظري والتطبيقي للدراسة, ومن ثم وضع توصيات ومقترحات مبنية على ما تم عرضه من استنتاجات والتي تساعد الجامعة المبحوثة للاهتمام برأس مالها الفكري.

وتضمن هذا الفصل مبحثين هما:

المبحث الأول:- الاستنتاجات

المبحث الثاني:- التوصيات والمقترحات.

المبحث الأول الاستنتاجات

تم تبويب الاستنتاجات على النحو الآتي:

أولاً:- الاستنتاجات العامة

1- يمثل رأس المال الفكري أهم مصادر الثروة ودعائم القوة وسر نجاح أي منظمة, وأن الاهتمام به يعد قضية حتمية تعرضها طبيعة التحدي العلمي والتكنولوجي المعاصر.

2- في عالم اليوم أصبح رأس المال الفكري المصدر الأكد للتفوق العلمي والميزة التنافسية, وأن المنظمات التي تسعى إلى انتزاع موطئ قدم فيه ينبغي عليها حسن استثمار رأس مالها الفكري , لأنه يعد بمثابة الموجود الفكري الذي يمتلك القدرة على حل المشاكل المعقدة عبر الحلول الإبداعية والابتكارية .

3- أن التحولات السريعة التي تجري في المجتمع تلقي على عاتق المنظمات المعرفية مسؤولية كبيرة لتجاوز العقبات وتحقيق الطموح بحيث تكون دائماً متقدمة في رؤيتها على المنظمات الأخرى القائمة في المجتمع .

ثانياً:- الاستنتاجات المتعلقة بوصف متغيرات الدراسة

1- بما أن تقدم أي مجتمع يقاس بعدد علمائه ومفكره , لذا فإن بيئة المنظمة المبحوثة (الجامعة) ذات مستوى علمي جيد بسبب إناطة مسؤوليات المناصب الإدارية المهمة بحاملي المؤهلات العالية (دكتوراه, ماجستير) سعياً منها للارتقاء بعملية التعليم .

2- تحتاج عناصر رأس المال الفكري في الجامعة المبحوثة إلى اهتمام أكثر, على الرغم من أن نتائج التحليل الإحصائي لتلك العناصر أكدت على تحقيقها تقدماً ملحوظاً على الوسط الفرضي البالغ (3) بقليل, إلا أنها لا زالت دون مستوى الطموح, مما أدى إلى ضرورة الاهتمام به, لأن رأس المال الفكري يعد مصدراً لتوليد ثروة للمنظمة وتطويرها .

3- أن آراء عينة الدراسة تباينت حول ترتيب الأهمية النسبية لعناصر رأس المال الفكري, إذ كان ترتيب العناصر على النحو الآتي:(الاهتمام بالزبائن, التنشيط,

المحافظة, الصناعة, ثم الاستقطاب), إذ يرى أفراد العينة أن إدارة المنظمة تهتم كثيرا بالمتغيرات البيئية وتكيف معها بسرعة وتسعى إلى تعزيز علاقتها مع المنظمات المختلفة, وهذه النتائج تؤثر اختلاف مع ما أشرنا إليه في الجانب النظري من حيث الترتيب المنطقي للعناصر المعتمدة في الدراسة .

4- أظهرت نتائج الدراسة ضعف اهتمام المنظمة بجذب الأفراد المتميزين واستقطابهم للعمل فيها, حيث احتل هذا العنصر المرتبة الأخيرة, مما يعني أن إدارة الجامعة تميل كثيرا لصناعة رأس مالها الفكري من داخل المنظمة وتنشيطه والمحافظة عليه, ليأتي بعد ذلك إثراء رصيدها من خلال تغذيتها بعناصر من خارج المنظمة, وفيما يتعلق بذلك, نود أن نؤكد أن المنظمات دائما بحاجة إلى استقطاب مستمر للأفراد الموهوبين الذين يمتلكون المهارات العالية.

5- أظهرت نتائج الدراسة اهتمام إدارة الجامعة بعنصر تنشيط رأس المال الفكري, فقد احتل هذا العنصر المرتبة الثانية من حيث أهميته النسبية لباقي العناصر الأخرى, مما يعني أن إدارة المنظمة تسعى جاهدة إلى توفير التقنيات الحديثة وبرامجيات الحاسوب بما يضمن صناعة رأس المال الفكري , لأن إدامة الصناعة لا يأتي إلا عن طريق التنشيط المستمر الذي يضمن التجديد والحداثة ويطور الأفراد بسرعة مذهلة من حيث تنمية أساليب التعامل مع مشكلات واقعية ومعقدة .

6- أن تبني التوجه الاستراتيجي من قبل إدارة الجامعة وتوضيحه للعاملين فيها, مع تماثل الثقافة الإبداعية للمنظمة مع القيم والأعراف التي يؤمن بها العاملين, فضلا عن الدعم المستمر للإبداع والمبدعين, يشجع العاملين على تقديم الأفكار المبدعة والجديدة التي تحقق منافع اجتماعية واقتصادية للمنظمة المبحوثة .

7- لقد تباينت آراء أفراد العينة حول الأهمية النسبية لأبعاد الإبداع المنظمي, إذ كان ترتيب الأبعاد على النحو الآتي: (نمط القيادة, ثقافة الإبداع, الدعم المنظمي للإبداع), إذ ترى عينة الدراسة أن إدارة المنظمة تركز على المهمات وكيفية إنجازها وتسعى لحل الصراعات الناشئة بين العاملين مع إثارة الحماس باستمرار في نفوس العاملين .

- 8- تبين هناك نقص في الدعم المنظمي للإبداع والموارد المالية اللازمة لتبنيه وضعف اهتمام إدارة الجامعة بالمبدعين, حيث احتل هذا البعد المرتبة الثالثة بالنسبة لباقي الأبعاد, لذا فإن بُعد الدعم المنظمي يحتاج إلى اهتمام أكبر من قبل إدارة الجامعة لأنه يسهم في تشجيع العاملين إلى تقديم الأفكار الإبداعية المتميزة .
- 9- تباينت آراء أفراد العينة حول وجود جهة متخصصة على مستوى الجامعة ترعى العمل الإبداعي والمبدعين, حيث كان الاتفاق على هذه الفقرة بنسبة (47%).
- 10- سجلت نتائج التحليل الإحصائي وجود فروق معنوية ذات دلالة إحصائية بين تأثير السمات الشخصية للعاملين (الجنس, العمر, اللقب العلمي, المؤهل العلمي, سنوات الخدمة, الحالة الاجتماعية) من جهة, ومتغيرات الدراسة رأس المال الفكري والإبداع المنظمي من جهة ثانية, عند مستوى معنوية (5%).
- 11- كانت جميع العلاقات الارتباطية لعناصر رأس المال الفكري بالإبداع المنظمي قوية جدا وموجبة وذا دلالة إحصائية, وتحمل هذه العلاقة مدلولات منطقية تشير إلى دور وأهمية رأس المال الفكري في تعزيز الإبداع المنظمي .
- 12- سجلت النتائج الإحصائية تفاوت في ترتيب قوة العلاقة الارتباطية بين عناصر رأس المال الفكري والإبداع المنظمي وفقا إلى قيمة معامل الارتباط البسيط, حيث جاء عنصر التنشيط بالمرتبة الأولى بمعامل ارتباط (98.4%), وعنصر الاهتمام بالزبائن بالمرتبة الثانية بمعامل ارتباط (97.5%) والمرتبة الأخيرة لعنصر الاستقطاب بمعامل ارتباط (90.3%), مما يدل على أن لعنصر تنشيط رأس المال الفكري دور مهم في خلق الأفكار الإبداعية لدى العاملين .
- 13- كشفت النتائج الإحصائية أن لرأس المال الفكري أثر ذو دلالة إحصائية في الإبداع المنظمي, أي عند زيادة اهتمام إدارة المنظمة باستقطاب المتميزين وصناعتهم وتنشيطهم والمحافظة عليهم سيؤدي بالنتيجة إلى زيادة الإبداع والمبدعين في الجامعة المبحوثة .

14- تفاوت ترتيب القوة التأثيرية لعناصر رأس المال الفكري في الإبداع المنظمي وفقاً لقيمة معامل التفسير (R^2), وقيم المعامل المعياري للانحدار (Beta), وأن أكثر العناصر تأثيراً في الإبداع المنظمي هما (التنشيط, والاهتمام بالزبائن).

المبحث الثاني التوصيات والمقترحات

أولاً:- التوصيات

في ضوء النتائج السابقة الذكر, نورد مجموعة من التوصيات التي نأمل أن تكون محط عناية إدارة المنظمة مجتمع الدراسة بما يجعلها تسهم في الوصول إلى أفضل السبل لتحقيق العلاقة بين رأس المال الفكري والإبداع المنظمي, لذا نشير إلى أهم التوصيات التي تحيط بها الدراسة الحالية :

1- نظراً للتغيرات السريعة التي تواجه إدارة الجامعة يتطلب منها وجود معارف إدراكية عالية المستوى وزيادة في المهارات المتقدمة للأفراد, لذا نوصي ببناء قاعدة فكرية متينة من خلال إتباع الخطوات الآتية :

أ- وضع معايير عالية لأداء العاملين والعمل على تطويرها من خلال مقارنة الوضع الحالي للمنظمة مع الهدف الذي تسعى للوصول إليه.

ب- القيام بتطوير كفاءة العاملين من خلال تكليفهم بمهام جديدة تتسم بالصعوبة .

ج- تزويد رئاسة الجامعة وعمادات الكليات بأفراد يمتلكون مواهب جديدة ومتنوعة يمكن استقطابهم من داخل أو خارج المنظمة .

د- مشاركة جميع العاملين في عملية التغيير والأخذ بآرائهم حول هذا التغيير .

2- زيادة الاهتمام برأس المال الفكري وإدارته كما يدار الموجود النقدي , لكونه مصدراً مهماً للتوجه الاستراتيجي للمنظمات المعاصرة, وهذا ما يدعو الجامعة للتفتيش عن القدرات المعطلة فيها وتحريكها لتكون فاعلة, وإنشاء إدارة تعمل جاهدة من أجل ضمان استثمار رأس المال الفكري. ويمكن الاستفادة من المبادئ الأساسية التي وضعها (Stewart) لإدارة رأس المال الفكري بصورة فاعلة وهي:-

أ- الاستفادة قدر الإمكان من أفكار وأعمال رأس المال الفكري لصالح المنظمة لإقامة علاقات ودية مع الجامعات والمنظمات الأخرى على مستوى المجتمع العراقي والمجتمعات الأخرى .

ب- توفير الموارد الضرورية التي تساعد على بناء شبكة معلومات داخلية, والسماح للعاملين باستخدام كل ما يمنحهم المزيد من المعارف والمعلومات.

ج- السماح للعاملين بطرح ما يشاءون من أفكار ودون تردد, وهذا سر نجاح الإدارة في استثمار والمحافظة على رأس المال الفكري في الجامعة , وإتاحة الفرص لبث روح المبادرة الابتكارية من خلال الممارسة الإدارية التي ترعى الأفكار الإبداعية .
3- ضرورة الاهتمام بعملية الاستقطاب والتعيين من داخل أو خارج الجامعة بما يسهم في تقديم الأفكار الإبداعية المتميزة, ويمكن تحقيق ذلك من خلال الآتي:

أ- انتقاء الأفراد الذين تتوافر لديهم المؤهلات العلمية الضرورية والمناسبة لشغل المناصب المهمة في الجامعة .

ب- تعيين المتميزين من طلبتها بعد تخرجهم .

ج- إتاحة فرص متساوية وعلى أسس موضوعية لجميع الأفراد المتميزين الراغبين للعمل فيها.

د- استقطاب رأس المال الفكري من الجامعات والمعاهد الأخرى من خلال تقديم عروض جيدة تناسب مهاراتهم وخبراتهم.

و- القيام باختبارات (المبول, المعرفة, الخبرة, الاستعداد) التي تعد الأساس في إمداد المنظمة بالأفراد المتميزين.

4- ضرورة الاهتمام بصناعة رأس المال الفكري من خلال فسح المجال أمام العاملين لإبداء آراءهم ومقترحاتهم حول تطوير العمل, مع تشجيع الحوار المباشر بين إدارة الجامعة والعاملين لغرض إنضاج الأفكار المبدعة , ويتم ذلك من خلال اجتماعات ولقاءات ودية تمكن العاملين من إطلاق أفكارهم .

5- باعتبار أن التعليم والتدريب مدخلان رئيسان لتنمية وتطوير الموارد البشرية, لوحظ أن إدارة الجامعة تهتم بفتح دورات تعلم الحاسوب والانترنت دون التركيز على الدورات التخصصية في حقل العمل, هذا ما أكده أغلب أفراد العينة من خلال المقابلات الشخصية التي أجريت معهم, لذا نوصي بأن على إدارة الجامعة بذل الجهود لتنفيذ برامج التدريب وإشراك جميع العاملين وفي مختلف المستويات في دورات تخصصية تتلاءم وطبيعة الأعمال التي يقومون بها , ويمكن اقتراح بعض الطرق التي من شأنها تنمية القدرات الذهنية للعاملين منها الآتي :-

أ- المناوبة الإدارية, لغرض كسب العاملين الخبرات والمعارف من هذه الأعمال والقضاء على الروتين والملل الذي يعتري أصحاب العقول المبدعة.

ب- استخدام طريقة عصف الأفكار لإثارة القدرات الإبداعية لدى العاملين .

ج- توفير التقنيات الحديثة والمتطورة من أجهزة وانترنت لأن ذلك يسهم في زيادة الإنتاج الفكري للعاملين في المنظمة.

6- لوحظ أن المناصب الإدارية المهمة في المنظمة وبخاصة المستوى الأول والثاني فيها مشغولة من قبل عاملين يحملون اختصاصات في علم البيئة والاجتماع والفطريات وهي بعيدة عن الاختصاصات الإدارية التي تكون مؤهلة لتفعيل العملية الإدارية من تخطيط وتنظيم وتحفيز ورقابة, لذا فإن الدراسة الحالية توصي بضرورة وضع الشخص المناسب في المكان المناسب . أو إدخالهم في دورات تخصصية إدارية لزيادة معرفتهم بالأساليب القيادية والإدارية.

7- من الظواهر العديدة التي برزت في العراق منذ التسعينات ولغاية الوقت الحاضر, تسرب نسبة غير قليلة من ذوي الكفاءات العلمية أصحاب الشهادات العليا إلى الخارج بدافع المتطلبات المعيشية لهم ولأسرهم ولأسباب أخرى سياسية, وتمثل هذه الظاهرة هدراً اقتصادياً واجتماعياً بسبب فقدان الكوادر الأعلى مستوى علمي والأكثر قدره على الخلق والإبداع والأعمق أثر في بناء وتطوير المجتمع , وعليه يمكن تقديم بعض التوصيات تطبق على مستوى وزارة التعليم العالي والبحث العلمي والتي من شأنها الحد من هذه الظاهرة وتستقطب ما يمكن استقطابه من الكوادر العلمية المهاجرة وهي :

أ- ضمان المستوى المعيشي للكفاءات العلمية من خلال تقديم مرتبات عالية تتناسب مع مؤهلاتهم العلمية ومقاربة للمرتبات التي تقدمها الدول الأخرى و بما يضمن الإشباع الكامل للحاجات ويوفر حياة مستقرة لهم لغرض ترغيبهم للعودة إلى الوطن .

ب- منح فرص للتدريسيين الجامعيين بالتعاقد مع الجامعات العربية والأجنبية , وكذلك المساهمة في المؤتمرات والندوات العلمية خارج القطر مع تقديم التسهيلات اللازمة لهم بما يضمن عدم التفكير بالهجرة للخارج .

ج- تشكيل لجنة متخصصة برعاية شؤون الكفاءات العلمية المهاجرة تكون مسؤولة عن متابعة العقول المهاجرة والاتصال بهم لغرض توثيق علاقتهم بالوطن والتأثير بعد ذلك بقرار العودة إليه .

8- إشارة أغلب أفراد العينة بعدم وجود جهة متخصصة ترعى العمل الإبداعي والمبدعين , لذا توصي الدراسة الحالية بإنشاء وحدة يطلق عليها (وحدة الأعمال الإبداعية والابتكارية) ترتبط مباشرة برئاسة الجامعة وكذلك الحال بالنسبة لعمادات الكليات وتكون مسؤولة عن جميع الأعمال الإبداعية وغربلتها مع تعضيد الصالح منها , والحفاظ على حقوق المبدعين وأعمالهم الإبداعية .

9- بما أن أجور ورواتب العاملين محكومة بأنظمة وتعليمات الوزارة, لذا فأنا نوصي بأن تهتم إدارة المنظمة اهتماماً أكبر بوضع برنامج تحفيزي يخص العاملين وبالذات المبدعين والتميزين لغرض ضمان المكانة الاجتماعية والوظيفية اللائقة بهم, وبما يضمن استقطاب العناصر الكفوءة إليها .

10- وضع خطة مدروسة لإيفاد العاملين إلى الخارج مع تحديد سنوات الإيفاد, على أن يكونوا متكافئين جميعاً في منح مثل هذه الفرص ضمن كل اختصاص, من خلال تشكيل لجنة دائمة تكون مسؤولة عن إعداد جداول دقيقة يعتمد عليها في تحديد العاملين المستحقين للإيفاد وبحسب الأولوية كأن يكون على أساس الأقدمية أو على أساس الشهادة والكفاءة, ويتم بذلك تنظيم هذه العملية والسيطرة عليها بما يسهم تغذية الجامعة بالأفكار الإبداعية الجديدة. ويقترح تطبيق النموذج الآتي لبعض الجداول التي يمكن استخدامها .

اسم الشخص	الشهادة والاختصاص	سنوات الخدمة	عدد الايفادات السابقة	اسم البلد الموفد إليه	سنوات الإيفاد	الفائدة المتحصلة

ثانياً: مقترحات عامة

- 1- إجراء دراسة مقارنة بين الجامعات العراقية الأهلية والحكومية وذلك للخروج بصورة أعم وأشمل حول واقع فهم وتطبيق عناصر رأس المال الفكري في منظمات التعليم العالي.
- 2- التعمق بدراسة مفهوم رأس المال الفكري ومتطلبات نجاحه في قطاعات صناعية أخرى .
- 3- إجراء دراسة لتشخيص أثر مكونات رأس المال الفكري (رأس المال البشري, رأس المال الهيكلية, رأس المال الزبائنية) في تعزيز الإبداع المنظمي.
- 4- إجراء دراسة مقارنة لأثر رأس المال الفكري في الإبداع المنظمي بين الجامعات العراقية والعربية.
- 5- البحث في علاقة رأس المال الفكري ببعض التحديات المعاصرة كالعولمة والتوجه الاستراتيجي .

المصادر المعتمدة

أولاً:- المصادر العربية

أ:- الكتب

- 1- القرآن الكريم.
- 2- الدهان, أميمه,(1992), نظريات منظمات الأعمال, الطبعة الأولى, مطبعة الصفدي, عمان, الأردن .
- 3- السالم, مؤيد سعيد,(2000), نظرية المنظمة, الهيكل والتصميم, ط¹, دار وائل للنشر, عمان .
- 4- السيد, عبد الحليم محمود, (1971), الإبداع والشخصية, دار المعارف, القاهرة.
- 5- الصرن, رعد حسن,(2001), كيف تخلق بيئة إبتكارية في المنظمات, الجزء الثاني, دار الرضا للنشر, دمشق, سوريا .
- 6- القريوتي, محمد قاسم,(2000), السلوك التنظيمي, دراسة للسلوك الإنساني الفردي والجماعي في المنظمات المختلفة, ط³, دار الشروق للنشر والتوزيع, عمان, الأردن .
- 7- القريوتي, محمد قاسم,(2000), نظرية المنظمة والتنظيم, ط¹, دار وائل للنشر, عمان , الأردن .
- 8- اللوزي, موسى,(1999), التطوير التنظيمي, أساسيات ومفاهيم, دار وائل للنشر, عمان, الأردن .
- 9- المغربي, كامل محمد, (1995), السلوك التنظيمي, مفاهيم وأسس سلوك الفرد والجماعة في التنظيم, ط², دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع, عمان الأردن.
- 10- بلوم, بنيامين,(1983), تقييم الطالب التجميعي والتكويني, ترجمة محمد أمين المفتي, دار ماكجرو هيل, القاهرة .
- 11- حسين, محي الدين أحمد, (1981), القيم الخاصة لدى المبدعين, دار المعارف, القاهرة.
- 12- خير الله, سيد,(1978), المدخل إلى علم النفس, عالم الكتب, القاهرة .
- 13- روشكا, الكسنדרو,(1989), الإبداع العام والإبداع الخاص, ترجمة غسان عبد الحى أبو فخر, عالم المعرفة, الكويت .
- 14- زيتون, عايش محمود, (1987), تنمية الإبداع والتفكير الإبداعي في تدريس العلوم, المؤلف, عمان.

- 15- شريف, على, (1997), الإدارة المعاصرة, الدار الجامعية, الإسكندرية .
- 16- عبد الحميد, شاکر, (1995), علم النفس, دار غريب, القاهرة .
- 17- عيسى, حسن أحمد, (2000), سيكولوجية الإبداع بين النظرية والتطبيق, المركز الثقافي في الشرق الأوسط, ط¹, طنطا .
- 18- هرمز, صباح حنا وإبراهيم, يوسف حنا, (1988), علم النفس التكويني, الطفولة والمراهقة, دار الكتب للطباعة والنشر, الموصل .
- 19- ليباك, جيسكا وستامبس جفري, (1994), شبكات الفرق: اختراق الحواجز الداخلية والخارجية في نطاق أعمالك, خلاصات, القاهرة .

ب الأطاريح والدوريات

- 1- الدليمي, انتصار عباس, (1990), أثر الخصائص التنظيمية على الإبداع, دراسة ميدانية في شركة الصناعات الخفيفة, رسالة ماجستير مقدمة إلى كلية الإدارة والاقتصاد, جامعة بغداد (غير منشورة).
- 2- السالم, مؤيد سعيد, (1999), العلاقة بين أبعاد تصميم العمل والسلوك الإبداعي للعاملين, دراسة ميدانية في منشأة صناعية عراقية, مجلة دراسات العلوم الإدارية, المجلد (26), العدد (1).
- 3- السامرائي, سلوى هاني عبد الجبار, (1999), الإبداع التقني وبعض العوامل المؤثرة فيه, دراسة ميدانية لآراء عينة من مدراء القطاع الصناعي, أطروحة دكتوراه, كلية الإدارة والاقتصاد, جامعة بغداد .
- 4- العاني, أريج سعيد خليل, (2002), المحددات التنظيمية وتأثيرها في الإبداع التنظيمي والأداء المنظمي, دراسة ميدانية في شركة تعبئة الغاز (شركة عامة), رسالة ماجستير مقدمة إلى مجلس كلية الإدارة والاقتصاد, جامعة بغداد .
- 5- العزاوي, بشرى هاشم, (2000), سياسة تحفيز الموارد البشرية العامة وعلاقتها بالإبداع التنظيمي, دراسة استطلاعية لآراء عينة من العاملين في الشركتين العاميتين لصناعة البطاريات والصناعات الكهربائية, رسالة ماجستير مقدمة إلى مجلس كلية الإدارة والاقتصاد, جامعة بغداد (غير منشورة) .
- 6- العنزي, سعد علي حمود, (1990), العوامل السلوكية المؤثرة في الموازنات, دراسة تطبيقية, أطروحة دكتوراه في إدارة الأعمال, مقدمة إلى كلية الإدارة والاقتصاد, جامعة بغداد .

- 7- العنزي,سعد علي حمود(2001),رأس المال الفكري,الثروة الحقيقية لمنظمات أعمال القرن الحادي والعشرين,مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية,المجلد الثامن, العدد(25),بغداد .
- 8- العنزي,سعد علي حمود,(2002),قياس رأس المال الفكري بين النظرية والتطبيق,مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية,المجلد(9),العدد(31),بغداد .
- 9- الكبيسي,صلاح الدين عواد كريم,(2002),إدارة المعرفة وأثرها في الإبداع التنظيمي,دراسة استطلاعية مقارنة لعينة من شركات القطاع الصناعي والمختلط,أطروحة دكتوراه,مقدمة إلى مجلس كلية الإدارة والاقتصاد,الجامعة المستنصرية .
- 10- الملوك,جلال سعد,(2002),أثر إستراتيجية التمكين في تعزيز الإبداع التنظيمي,دراسة تحليلية في جامعة الموصل,أطروحة دكتوراه مقدمة إلى كلية الإدارة والاقتصاد,جامعة الموصل (غير منشورة) .
- 11- بني حمدان,خالد محمد طلال,(2002),تحليل علاقة نظم معلومات الموارد البشرية ورأس المال الفكري وأثرها في تحقيق الميزة التنافسية,دراسة ميدانية في شركات صناعة التأمين الوطنية الأردنية,أطروحة دكتوراه مقدمة إلى كلية الإدارة والاقتصاد,بغداد (غير منشورة) .
- 12- بني حمدان,خالد محمد طلال,وصالح,أحمد علي,(2002),أثر الإنفاق على رأس المال الفكري في نجاح منظمات الأعمال, المؤتمر العلمي الأول,كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية,التحديات التي تواجه إدارة المنظمات مع مطلع الألفية الثالثة,جامعة جرش الأهلية,من 16-17 تشرين الأول .
- 13 شعاع,(1997),خلاصات كتب المدير ورجل الأعمال,رأس المال الفكري,ثروة المنظمات الجديدة,العدد(11) .
- 14- شعاع,(1996),خلاصات كتب المدير ورجل الأعمال,هجرة القيمة,كيف تفكر وتقرر أسرع من المنافسين,العدد(8) .
- 15- صالح,أحمد علي,(2001),أنماط التفكير الاستراتيجي وعلاقتها بعوامل المحافظة على رأس المال الفكري,دراسة ميدانية في عينة من شركات القطاع الصناعي الاشتراكي,رسالة ماجستير في إدارة الأعمال مقدمة إلى كلية الإدارة والاقتصاد,جامعة بغداد (غير منشورة) .
- 16- صالح,أحمد علي,(2002),أساسيات في التغيير ومقاومة التغيير المنظمي,مدخل التحديات المعاصرة,المركز القومي للتخطيط والتطوير الإداري,بغداد .
- 17- عبيد,نغم حسين نعمة,(2000),أثر استثمار رأس المال الفكري في الأداء المنظمي,دراسة ميدانية في عينة من شركات القطاع المختلط,رسالة ماجستير مقدمة إلى كلية الإدارة والاقتصاد,بغداد (غير منشورة) .

- 18- فرج,محمد سمير,(2000),الابتكار والتجديد في الإدارة العربية وتحديات القرن الحادي والعشرين,مؤتمر الإبداع والتجديد في الإدارة العربية,المنظمة العربية للتنمية الإدارية,القاهرة .
- 19- مصطفى,شعيب إبراهيم,(1998),اثر المعرفة التقنية والسلوك الإبداعي في مستوى أداء بعض المنظمات الصناعية,أطروحة دكتوراه,كلية الإدارة والاقتصاد,جامعة الموصل(غير منشورة) .
- 20- ميرخان,خالد محمد أمين,(2003),العلاقة بين الأساليب المعرفية ورأس المال الفكري وتأثيرها في التوجه الاستراتيجي,دراسة تحليلية لآراء عينة من مديري مجالس إدارة شركات القطاع الخاص في مدينة الموصل,أطروحة دكتوراه مقدمة إلى كلية الإدارة والاقتصاد,الجامعة المستنصرية,(غير منشورة) .

ثانياً:- المصادر الأجنبية

أ – الكتب

- 1- Afvah, A. (1998); Innovation Management; Strategies Implementation and profits. Oxford university press: New York.
- 2- Babbic, E., (1986); The practices of social research, 4th Ed, south west publishing co., New York.
- 3- Best.J., (1981); Research in Education, 4ed, south western publishing, New York.
- 4- Bontis,Ni,Dragonetti,N.C.,Jacobson,K.and G.Roos,(1999); The Knowledge tool box;Areview of the tools available to measure and manage Intangible resources,European management Journal, August .
- 5- Bontis, Ni, (2002a) (2002b); Management Organizational Knowledge by diagnosing Intellectual capital: Framing and advancing the stat of the Field.
- 6- Bowen, Bi ;(1998): A hands-on look at Intellectual capital, management review.
- 7- Borq, W.R., (1981); Applying Educational research a practical Guide for teachers, Houghton Mifflin Company, New York.

- 8- Brown, T., (1998): Ringing up IC, Management Review, and January.
- 9- Burke, J., (1997); Ringing up IC, Forbes ASAP., April.
- 10- Crawford, & Benedetton, (2000); The Innovator's Handbook, a guide for firms seeking external help with Innovation technology transfer and successful product development, Longman.
- 11- Daft, R.L., (2001); organization Theory design, 7th Ed, south western, Ohio.
- 12- Davies, S., (1988); Technical change, productivity and market structure- Ins. Davies and B. Lyons (Eds), Economics of Industrial organization: Longman.
- 13- Davenport, T.H. Prusak, Li, (1998); Working Knowledge: How organizations manage what they know. Harvard business school press, Boston, Massachusetts.
- 14- Drucker. P.F, (2000); Knowledge work, Executive Excellence- Apr.
- 15- Drucker. P.F, (1991); The new productivity challenge, HBR.
- 16- Dubrin, A.J., (1984); Researching Education, 4th Ed, South western publishing, New York.
- 17- Ebel, R.L., (1972); Essentials of educational measurement, prentice-Hall. New Jersey, U.S.A.
- 18- Edvinsson, L., & Malone, M.S., (1997); Intellectual capital: Realizing your companies true value by finding its hidden brain power, Forbes .
- 19- Edvinsson, L., (1997); Intellectual capital, skandia, stock Holm.
- 20- Edvinsson, L. & Malone, M.S., (1997); Intellectual capital: Harper Collins, New York, NY.
- 21- Endres, A., (1997); Improving R&D performance the Juran way, John Wiley & son, Inc, U.S.A.

- 22-Finifter, A.W., (1990); Dimensions of poetical, science review, Val.
- 23-Flippe, E., (1982); Personnel aelminstration MC Graw- Hill.
- 24-Freeman, R., (1974); Strategic management: A stake holder A pproach, pitman publishing, Boston.
- 25-Gevirtz, Charles, D., (1994); Developing new products with T.Q.M, MC Graw –Hill, Ince, (1) Singapore.
- 26-Hage, G., &Anthong, W., (1991); Organization theory strategic Approach, Ellyn and Bacon, Inc.
- 27-Hamel, Grary&Heene, A., (1994); Competence-Based competition, John wiley&son, Inc, U.S.A.
- 28-Hitt, M.A, etal, (1996); Strategic management, 4th Ed, WCP.
- 29-Hussi, Tomi, (2003); Reconfiguring knowledge management sarja B180 serics, 67 pagees.The research Institute of the Finnish Economy (ETLA), Helsinki.
- 30-Ivancevich, John M., &Skinner, (1997); Management Quality and competitiveness, MC Graw-Hill companies, Inc, Chicage.
- 31-Jeffers, M, (1997); Here come the consultants, Forbes a Sap, April.
- 32-Kay, N.M., (1979); The Innovation Firm, the Macmillan press, London.
- 33-Kelly, R.E., (1998); How to be a star at work a break through strategic you need to success, times business, New York.
- 34-Kotler, P., (2000); Marketing Management, prentice-Hall, New Jersey.
- 35-Kotler, P., (1999); Marketing Management, prentice-Hall, New Jersey.
- 36-Lonnqvist, A., (2002); Suoritusky Vyn Mittauksen kaytto Suomalaisissa yrityksissa, Tampere University of Technology, Tompere.

- 37-Luthains, F., (1985); Organizational Behavior, 4th Ed.
- 38-Lynch, Richard, (2000); Corporate strategy, 2nd Ed, financial times, prentice Hall, London.
- 39-March, J.G., &Simon, H.A., (1958); Organization, John Wiley &son, Inc, New York.
- 40- Mertins, et,al,(2001); Knowledge management best practices in Europe.
- 41-Moor Head, G., &Giffin, R., (1995); Organizational Behavior, Minfflin co., New Jersey.
- 42-Mustafa, A., &Boharum, A., (2000); Stimulating creativity and Innovation in Organizations, proceedings of the national conference on management science operations research society of Malaysia, November.
- 43-Nehru, J., (1965); Congressments Primer of socialism, New Delhi: Prentice-Hall of India.
- 44-Robbins, Stephen, P., (1998); Organization Behavior: Concepts, controversies, Applications, Prentice-Hall International, Inc, New Jersey.
- 45-Schermer Horn, J.R., (1996); Management &Organizational Behavior, John Wiley &Son, New York.
- 46-Schermer Horn, J.R., (2000); Organizational Behavior, 7th Ed, John Wiley &Son, New York.
- 47-Spence, W.R., (1994); Innovation: The communication of change in ideas, practies and products, Chapman &Hall, London.
- 48-Stewart, T.A., (1994); Intellectual capital: The new wealth of organizations, business quarterly.
- 49-Stewart, T.A., (1997); Intellectual capital: The new wealth of organizations, business quarterly.

50-Sveiby, K.E., (1997); The new Organizational wealth: Managing & measuring knowledge- Based assets. Berretta- Koehler publishers.Inc, Sanfrancisco.

51-Thusman, M., &Nadler, D., (1982); Organizing for Innovation, Reading in the management of Innovation, ditman pub, Inc, Boston.

52-Traill &Gruenrt. (1997); Product and process Innovation in the food Industry, London.

53-Tsuromi, Y., (1976); The Japanese are coming, Cambridge massach usetts.

54-Vij, S.D., (1999); beyond binary theories to agile learning: An empirical Investigation of learning methods in warranty management ph.D, business administration university of south era California, U.S.A.

55-Wortman, L.A., (1981); Effective management for Engineers &Scientists, John Wiley &Son, Inc, New York.

56-Young, P., (2001); Technology development Inter- firm links and productivity Growth, "UNCTAD" International work sharp on technological up grading of SMF, through linkage with TNCE.

57-Zaltman, G, Duncan, R., &Holbek, J., (1973); Innovations &Organizations, John Wiley &Sons, Inc, New York.

ب- الدوريات

1-Aiken ,M.,&Hage,S.,(1971);The Organic Organization& Innovation , Sociology, Vol(5),N.(1).

2- Amabile, Trees am., (1996); Assessing the work Environment for creativity, Academy of management Journal, Vol, (39), No (5).

3-Bilich, Feraccio. (2001); Management of creativity and Innovation, The R&D management conference, 7-9 Feb, Willington, New Zealand.

4-Bontis, Nick, (2002); National Intellectual capital Index: Intellectual capital development in the Arab region, presented at the 5th world congress on Intellectual capital, MC master, university, Michael G.De Groote schal of bilsiness, Hamilton, Canada, January 10-12 .

5-Bryson, Douglas & Matheny, J., (2001); Factors promoting Innovative performance in R&D work Environments, the R&D management conference 7-9 Feb, Willington, New Zealand.

6-Calantone, etal. (1988); Strategies of product process Innovation: Along linear Analysis R&D management, Vol (18), N (1).

7-Chen, Ming-Huei, & Richards, T., (2001); Team Innovation: Key facts for Innovative performance- the R&D management, conference, 7-9 Feb, Willington, New Zealand.

8-Cutler, Leonards. (2000); Creativity – Essential to technological Innovation, research technology management, Nov-Dec, Vol (43), N(6).

9-Daft, R.L., (1978); A dual-Core model of organizational Innovation, Academy of management Journal, Vol (21), N (2).

10-Daman pour, F., (1991); Organizational Innovation an eta-Analysis of effects of determinants and moderators, Academy of management Journal, Vol (43), N (3).

11-Delbeeq, A., & Mills, P.K., (1985); Managerial practices that enhance Innovation, organizational dynamics Journal, Vol (14), N (2).

12-Drucker, P.F., (1999); Knowledge-worker productivity: The biggest challenge, California management review, Vol (41), N (2).

13-Dulton, J.E., & Dewar, R.D., (1986); The Adoption of radical & Incremental Innovations: An Empirical Analysis, management science.

14-Dzinkowski, R., (1999); Managing the brain trust, CMA management, Vol (33), N (10), October.

15-Ettile, J.E, Bridges, Wipe &O'Keefe, R., (1984); Organizational strategy &Structure differences for radical versus Incremental Innovation, management science journal, Vol (30), N (6), June.

16-Evan, W.M., &Black, G., (1967); Innovation in business organization. Some factors associated with success or failure, Journal of business, Vol (40), N (4).

17-Hage, G., &Aiken, M., (1967); Program change, Organizational properties A comparative Analysis, The AMERICAN Journal of sociology, Vol (72), N (5), March.

18-Hansen, M.T, Nohria, N., &Tierney, T., (1999); What is your strategy for managing knowledge Harvard business review, Vol (77).

19- Hicks, D. A (2000); Are you Right ..or Just seary, Iie solution, Vol, 32, March .

20 -Ibarra, Her mina.,(1993); Network centrality, power &Innovation: Involvement: Determinates of technical & Administrative roles, Academy of management Journal, Vol (36), N (3), June.

21- Kanter, J. (1999); Knowledge management practically speaking, Informational systems management, Vol. 16 .

22-Kimberly, J.R., &Evanisko, M.J., (1981); Organizational Innovation: The Influence of Individual, organizational & contextual factors on hospital Adoption of technological & Administrative Innovation, Academy of management Journal, Vol (24), N (4), December.

23-Kiran, S., (2004); Estimating the value of Intellectual capital in the service Industry New Zealand banks.

- 24-Knight, K.,(1967); The A descriptive model of the Intro- firm Innovation process, Journal of business, Vol (40), N (4), October.
- 25-Koenig, M., (2000); The resurgence of Intellectual capital, the emphasis shifts measurement to management, Information to day, Vol (17), Sep.
- 26-Leifer, Richard, (2000); Radical Innovation, research technology management, Vol (43), Issue 6.
- 27-Marinus, Los. (2000); Creativity and technology and technological Innovation in the United States, research technology management, Nov/ Dec, Vol (43), Issue 6.
- 28-Miller, W.C., (1998); Fostering Intellectual capital, H.R.Focus, January.
- 29-Mohr, Lib., (1969); Determinants of Innovation organization, American political science review, Vol (63), N (1), March.
- 30- N.A (2000); Answer think Acquires Exult process Intellectual Capital with Subscription offering, Divestiture Enhances Exult Focus core business PR news wire, Feb.
- 31-Nerdrum, L., &Erikson, T., (2001); Intellectual capital: A human capital perspective Journal of Intellectual capital Vol (2), N (2).
- 32-Narman, R., (1971); Organization Innovations product variation & Reorientation Administrative science Quarterly, Vol (16), N (2), June.
- 33-Peffer, J., &Sutton, R.I., (1999); Knowing what to do is not enough: Turning knowledge in to Action, California management review, Vol (42), N (1).
- 34-Pierce, J.L., Delpeccq, A.L., (1977); Organization structure, Individual attitudes& Innovation, Academy of management review, Vol (2), N (1), January.

- 35-Quinn, G.B., Anderson, P.A., &Finkelstein, S., (1995); Managing professional Intellectual: Asking the most of the best, Harvard business review, March- April.
- 36-Rastogi, P.N., (2000); Knowledge management& Intellectual capital- the new virtuous reality of competitiveness, Human system management, Vol (19).
- 37- Rogers E.M &Shoemaker, F.F,(1971); Communication of Innovation: The free press, Macmillan Co, New York .
- 38-Roos, G& L. Firestorm., (2003); Differences in value creating logic and their managerial consequences: The case of Authors, publishers& printer's. Paper presented at the Australian International conference on the future of the book, 23rdApril 2003, Cairns, Australian.
- 39-Roos, G. Guthrie's, J. Steane, P., Fleteher, A, and Pikes., (2002); Mapping a transparent enterprise; on Australian third sector organization and under standing diverse stake holders Perce options of intangibles, the transparent enterprise, The value of intangibles; in Madrid, Spain, in November 25-26-2002.
- 40- Rowe,L.A.,&Boise,W.B.,(1974); Organizational Innovation: Current Research& Evolving Concepts, Public Administration Review, Vol (34),N.(3),May/June .
- 41- Scott, S.G., &Bruce, R.D., (1994); Determinants of Innovative behavior: Apath model of Individual Innovation in the work place, Academy of management Journal, Vol (37), N (3), June.
- 42-Spender, J.C., (1996); Making knowledge the basis of a dynamic theory of the firm, strategic management Journal, Vol (10).
- 43-Sveiby, K.E., (1997); The Intangible assets monitor Journal of Human resource costing& accounting s, 2/on.

- 44-Subramanian, A., & Nilakanta, S., (1996); Organizational Innovativeness: Exporting the relationship between organizational determinants of Innovation, types of Innovations, & of measures organizational performance omega, Vol (24), N (6).
- 45-Tanasziand, J. Duffy., (1999); The society of management accountants of Canada. Measuring knowledge assets, management accounting focus Group handout, April, 16, 1999.
- 46-Teresko, John, (2001); Leveraging Innovation, Industry week/ IW, Vol (250), Issue 5.
- 47-Thompson, V.A., (1965); Bureau curacy Innovation, Administrative science Quarterly, Vol (5), June.
- 48-Viedma, J.M., (2003); CLCBS cities Intellectual capital bench marking system, in 6th world congress on the management of Intellectual capital and Innovation Hamilton, Ontario, Canada, January 15-17, 2003.
- 49-West phalen, S.A., (1999); Measuring& Reporting IC: Experience, Issue of prospects, technical meeting Jun.
- 50-White, B.D., (1984); Technical Innovation, managerial planning Journal, Vol (32), N (6), May/Jun.
- 51-Woife, R., (1994); Organizational Innovation: Review critique and suggested research direction, Journal of management studies Vol (31), N (3).

ثالثاً:- شبكة المعلومات العالمية (الإنترنت)

- 1- Bontis, Nick, PH.D, (2000); Assessing knowledge assets: A Review of the models Used to measure Intellectual capital. Version Oct-11-2000. All rights reserved.
- 2- Cohn L. & Robert, (2002); Innovation Infrastructure
<http://www.olc.com>.

- 3- Donna, C, L, P & Paul A., (1997); innovate: Applying Innovation to the business of Peru. www.glocalvantage.com for more information.
- 4- Drucker, P.F., (2001); Award for nonprofit Innovation. Application postmark deadline: June 8, 2001.
- 5- Elisabeth, K., (2000); Management, assessment, and control of Intellectual capital.
- 6- Government of Netherlands ministry of economic affairs directorate-general for economic structure technology policy department. Balancing accounts with knowledge VOS number 25B 19a, the Hage, Netherlands, October 1999, [Available in PDF format from <http://info-minez.nl/>].
- 7- Jargon, S., (2002); Value based Innovation.
- 8- Kiran, S., (2004); Estimating the value of Intellectual capital in the service Industry New Zealand bank.
- 9- Lonnqvist, A, Mettanen, (2001); Criteria of sound Intellectual capital measures.
- 10- Mali, P, Thierry, (2002); Assessing Innovation Infrastructure in Fossil Power Generation Plants. Innovation Infrastructure, OMMI (Vol.1, Issue 1) April 2002.
- 11- Managing, valuing & Reporting Intellectual (2003)
[http:// europa-eu.int/comm](http://europa-eu.int/comm).
- 12 -Marr, B, Schiuma, G, Neely, A., (2002); Measuring knowledge assets,
<http://www.com.cranfield.ac.uk>.
- 13- Mark w, (2001); Social Innovation capital.
- 14- Riyanto, E, Yohanes, (2000); On the Design of Internal Organization of Innovation Process in a firm, November 2000.
- 15- Roslender, R. and Dillard, (2001); "Reflections on the interdisciplinary perspectives on accounting project", forth coming in Critical perspectives on accounting.

16- Schumann, & Prestwood, D, (1999); Market Driven Innovation, A systematic method to focus and encourage Innovation. Glocal Vantage, Inc., Po box 26947, Austin, TX 78755-097, (512) 302-1935, info@glocalvantage, www.glocalvantage.com.

17- Shapiro, M, Stephen. (2002); Innovate Your Organization. Thought leadership series, published in the November/ December 2002 Issue of Industrial management, the official magazine of the institute of Industrial engineers.

18-Yogesh, Mathotra, (2000); Knowledge assets in the global economy: Assessment of national Intellectual capital, Journal of global information management, July-Sep, 2000, 8(3), 5-15.

بسم الله الرحمن الرحيم

(1) الملحق

جامعة كربلاء

كلية الإدارة والاقتصاد

قسم إدارة الأعمال/ الدراسات العليا

الأستاذ الدكتور المحترم

الموضوع/ استثمار الخبراء

تحية طيبة.....

نرفق طيباً مجموعة من العبارات لقياس متغيرات الدراسة الموسومة (أثر رأس المال الفكري في الإبداع المنظمي : دراسة تحليلية في جامعة بابل) والمعدة لغرض الحصول على شهادة الماجستير في إدارة الأعمال , إذ تستهدف الدراسة الحالية إلى التعرف على رأس المال الفكري في الميدان المبحوث ومدى إسهامه في تعزيز الإبداع المنظمي فيها . ونظراً لما نتوسمه فيكم من خبرة ودراية في هذا المجال , نرجو قراءة العبارات وتدقيق مدى صلاحيتها لقياس الدراسة وإبداء الملاحظات التي ترونها تخدم الدراسة الحالية وتغذيتها . ننتهز هذه الفرصة لنعبر عن جزيل شكرنا وتقديرنا لتعاونكم معنا , والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته .

ملاحظة: تم اعتماد مقياس خماسي لتحديد درجات الاستجابة وكالاتي:-

لا أتفق إطلاقاً	لا أتفق	محايد	أتفق	أتفق تماماً
1	2	3	4	5

الباحثة/ طالبة الماجستير

خولة عبد الحميد محمد الطالباني

المشرف

الأستاذ الدكتور عباس حسين جواد الحميري

الملحق (2)
قائمة المحكمين

ت	الاسم	الجامعة	المنصب الوظيفي
1	أ. د. حاكم محسن محمد	جامعة كربلاء	رئيس قسم إدارة الأعمال
2	أ. د. مؤيد الفضل	جامعة القادسية	رئيس قسم إدارة الأعمال
3	أ. د. صالح عبد الرضا	جامعة القادسية	كلية الإدارة والاقتصاد
4	أ. م. د. عواد كاظم شعلان	المعهد التقني / بابل	قسم أنظمة الحاسبات
5	أ. م. د. مجبل رفيق مرجان	جامعة بابل	عميد كلية الإدارة والاقتصاد
6	أ. م. د. عبد الحسين حسن حبيب	جامعة كربلاء	م. العميد للدراسات العليا
7	أ. م. د. علاء فرحان طالب	جامعة كربلاء	رئيس قسم العلوم المالية والمصرفية
8	أ. م. د. عبد الهادي خضير	جامعة القادسية	كلية الإدارة والاقتصاد
9	أ. م. د. علي الكريم الخفاجي	جامعة كربلاء	كلية الإدارة والاقتصاد
10	أ. م. د. إرزوقي عباس عبد	المعهد التقني / بابل	قسم إدارة المخازن

بسم الله الرحمن الرحيم

الملحق (3)

جامعة كربلاء

كلية الإدارة والاقتصاد

قسم إدارة الأعمال / الدراسات العليا

الموضوع / استمارة استبيان

الأستاذ الفاضل

تحية طيبة.....

نشكر تعاونكم معنا وتخصيص جزء من وقتكم الثمين للإجابة على فقرات استمارة الاستبيان المتعلقة بقياس متغيرات الدراسة الموسومة (أثر رأس المال الفكري في الإبداع المنظمي: دراسة تحليلية في جامعة بابل) والمعدة لغرض الحصول على شهادة الماجستير في إدارة الأعمال.

إن تفضلكم بملء الاستمارة وتأشير الإجابات المناسبة سيكون له الأثر الكبير في الوصول إلى النتائج المستخرجة .

وننتهز هذه الفرصة لنعبر عن جزيل شكرنا وتقديرنا لتعاونكم معنا. والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته .

ملاحظة:- لغرض تسهيل الإجابة فقد تم تقسيم الاستمارة إلى جزأين, الجزء الأول يتضمن السمات الشخصية للعاملين, أما الجزء الثاني فقد تضمن مجموعة أسئلة لقياس متغيرات الدراسة وقد تم اعتماد مقياس خماسي لتحديد درجة الاستجابة.

الباحثة/طالبة الماجستير

خولة عبد الحميد محمد الطالباتي

المشرف/الأستاذ الدكتور

عباس حسين جواد الحميري

أولاً:- السمات الشخصية

1- المنصب الوظيفي:-

2- اللقب العلمي:-

3- المؤهل العلمي:-

4- سنوات الخدمة في الجامعة :-

5- العمر :-

6- الجنس:-

7- الحالة الاجتماعية:-

ثانياً:- قياس متغيرات الدراسة

يرجى وضع إشارة (X) أمام المقياس الخماسي الذي يتفق مع رأيكم .

1- رأس المال الفكري:- هي المعرفة المفيدة التي يمكن توظيفها واستثمارها بشكل صحيح لصالح المنظمة.

ت	المتغيرات	أتفق تماماً	أتفق	محايد	لا أتفق	لا أتفق إطلاقاً
	أولاً:- استقطاب رأس المال الفكري					
1	تبحث إدارة المنظمة عن أصحاب الشهادات والخبرات وجذبهم للعمل فيها .					
2	تعتمد إدارة المنظمة سياسة واضحة في استقطاب المتميزين من الكوادر العلمية .					
3	تقدم إدارة المنظمة التسهيلات المطلوبة لتعيين المبدعين فيها .					
4	يسهل نظام المعلومات المعتمد في المنظمة عملية جذب واستقطاب المتميزين والمبدعين من المتقدمين للعمل فيها.					
5	تعين إدارة المنظمة الطلبة المتميزين بعد تخرجهم .					
6	تقدم إدارة المنظمة رواتب ومحفزات جيدة لأصحاب الشهادات والخبرات مقارنة بالمنظمات الأخرى .					
7	تعتمد إدارة المنظمة على العاملين من ذوي الخبرة وأصحاب الخدمة الطويلة لشغل الوظائف المهمة.					
	ثانياً:- صناعة رأس المال الفكري					
8	تسعى إدارة المنظمة إلى تعزيز القدرات الذهنية للعاملين .					
9	توفر إدارة المنظمة فرص كافية للعاملين لمناقشة المشاكل الخاصة بأمر العمل .					
10	تسعى إدارة المنظمة إلى إيفاد منتسبيها خارج القطر للإطلاع على المستجدات العلمية في حقل الاختصاص .					
11	تسعى إدارة المنظمة إلى تنمية العلاقات الإنسانية بين العاملين .					
12	تناقش إدارة المنظمة آراء ومقترحات العاملين الخاصة بتطوير العمل .					
13	تشجع إدارة المنظمة باستمرار المنافسة بين العاملين من ذوي القدرات الإبداعية.					
14	تشجع إدارة المنظمة الحوار المباشر مع العاملين بغية إنضاج الأفكار الإبداعية .					
	ثالثاً:- تنشيط رأس المال الفكري					
15	تستخدم إدارة المنظمة طريقة عصف الأفكار لإثارة القدرات الإبداعية وتوليد أكبر عدد ممكن من الأفكار الإبداعية لحل					

					المشكلات.
16					تحاول إدارة المنظمة إشراك جميع العاملين في دورات تخصصية تتلاءم وطبيعة الأعمال التي يقومون بها .
17					تشجع إدارة المنظمة مشاركة العاملين في المؤتمرات العلمية ومتابعة الدوريات المتخصصة .
18					تتبنى إدارة المنظمة مبدأ تكوين الجماعات الحماسية التي تتسم بالتحدي والإنجازات العالية في العمل .
19					تحث إدارة المنظمة على العمل والبحث الدعوب عن كل ما هو جديد وملائم.
20					تكلف إدارة المنظمة العاملين بمهام جديدة وصعبة .
21					توفر إدارة المنظمة التقنيات الحديثة (كالحاسوب, الانترنت, وغير ذلك) للعاملين .
					رابعاً:- المحافظة على رأس المال الفكري
22					تسعى إدارة المنظمة إلى تكوين علاقات طيبة وإيجابية مع العاملين .
23					تمنح إدارة المنظمة محفزات مادية ومعنوية لأصحاب الابتكارات والإبداعات .
24					تهتم إدارة المنظمة بإشراك العاملين في دورات تدريبية لغرض تطوير وتنمية مهاراتهم وخبراتهم.
25					تتعامل إدارة المنظمة مع العاملين ذوي القدرات المتميزة على أساس الثقة.
26					تبذل إدارة المنظمة قصارى جهدها من أجل المحافظة على العاملين ذوي الخبرة والاختصاص.
27					تحافظ إدارة المنظمة على المكانة الاجتماعية والوظيفية للعاملين أصحاب القدرات الإبداعية .
28					يتم تقييم العاملين في المنظمة على أساس ما يقدمه من جهد علمي وعملي.
					خامساً:- الاهتمام بالزبائن
29					تهتم إدارة المنظمة بتعزيز وتطوير العلاقات والتعامل مع المنظمات المختلفة .
30					تجهز إدارة المنظمة المختبرات والورش بالأجهزة الحديثة والمتطورة .
31					تتوفر لدى إدارة المنظمة رؤية واضحة عن البيئة التي تعمل فيها المؤسسة التعليمية .
32					يوجد في المنظمة مكتب استشاري يساهم في تقديم خدمات متعددة ومتنوعة للمجتمع.
33					تتكيف إدارة المنظمة بسرعة مع المتغيرات البيئية .
34					تحرص إدارة المنظمة على استحداث تخصصات علمية جديدة تنسجم مع متطلبات المجتمع.
35					تحرص إدارة المنظمة على تهيئة مستلزمات الملية العلمية والتربوية.

2- الإبداع المنظمي:- هو تقديم شيء جديد (سلعة, خدمة, فكرة) يتميز بالندرة ويحقق المنفعة الاقتصادية والاجتماعية الناتجة من تقديمه.

أولاً:- ثقافة الإبداع				
				1 القيم والأعراف السائدة في هذه المنظمة تتماثل مع القيم والأعراف التي أومن بها .
				2 تهتم إدارة المنظمة بإطلاع العاملين لديها على جميع الأنظمة والتعليمات المعتمدة في سير المنظمة.
				3 تشعر إدارة المنظمة العاملين لديها بوجود قيم إيجابية مشتركة بينها وبينهم .
				4 تواظب إدارة المنظمة باستمرار على إقامة احتفالات سنوية لرعاية الإبداع والمبدعين .
				5 تتمسك إدارة المنظمة بتقاليد المهنة وأعرافها .
				6 تعد النزاهة ونكران الذات إحدى الركائز الأساسية في عمل المنظمة .
				7 تتبنى إدارة المنظمة مبدأ الجدارة في ترقية العاملين للمناصب القيادية .
ثانياً:- نمط القيادة				
				8 تهتم إدارة المنظمة بتبني التوجه الاستراتيجي وتوضيحه للعاملين فيها .
				9 تدعم إدارة المنظمة التفكير الإبداعي للعاملين فيها .
				10 تسعى إدارة المنظمة لحل الصراعات الناشئة بين العاملين على الدوام .
				11 تركز إدارة المنظمة على المهمات وكيفية إنجازها .
				12 تشرك إدارة المنظمة العاملين فيها في عمليات اتخاذ القرار .
				13 تثير المنظمة الحماس باستمرار في نفوس العاملين .
				14 تسعى إدارة المنظمة إلى توفير المناخ الملائم للتعبير عن مشاعر العاملين وآرائهم بصدق .
ثالثاً:- الدعم المنظمي للإبداع				
				15 الموارد البشرية الموجودة في المنظمة مؤهلة لتفعيل العملية الإبداعية .
				16 توفر الموارد المالية اللازمة لتبني الأفكار الإبداعية .
				17 يعد نقص الملاك من الأسباب الأساسية في عدم إمكانية المنظمة على تنفيذ الأفكار الإبداعية.
				18 تحتضن المنظمة المبدعين بصورة مستمرة.
				19 هناك جهة متخصصة في المنظمة ترعى العمل الإبداعي .
				20 قدرات العاملين الإبداعية تنال احترام القيادات الإدارية.
				21 يتمتع المبدعون بالحرية والاستقلالية اللازمة للبحث والتطوير في مجال تخصصهم .

الملحق (4)
الوسائل الإحصائية المستخدمة

اعتمدت الدراسة الحاضرة على العديد من الوسائل الإحصائية وبحسب الحاجة إليها وهي:-
الجزء

$$1- \text{النسبة المئوية} = \frac{\text{الجزء}}{\text{الكل}} \times 100\%$$

$$2- \text{الوسط الحسابي} = \frac{\sum X}{n}$$

$$3- \text{الوسط الحسابي الموزون} = \frac{wX_1 + wX_2 + wX_3 + \dots + wX_n}{w_1 + w_2 + w_3 + \dots + w_n}$$

$$4- \text{الانحراف المعياري} = \sqrt{S^2}$$

$$5- \text{معامل الاختلاف} = \frac{S}{\bar{X}} \times 100\%$$

$$6- \text{الارتباط الخطي البسيط} = \frac{n\sum x_i y_i - \sum x_i \sum y_i}{\sqrt{n\sum x_i^2 - (\sum x_i)^2} \sqrt{n\sum y_i^2 - (\sum y_i)^2}}$$

7- الانحدار الخطي البسيط $y_i = a + bx_i$

8- معامل التفسير $R^2 =$ مربع الارتباط

9- اختبار t-test $t = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$

10- اختبار F $F = \frac{R^2/k-1}{(1-R^2)/n-k}$

11- اختبار (ألفا كرونباخ) $r_{tt} = \left[1 - \frac{\sum S^2}{S^2} \frac{n}{n+1} \right]$

حيث أن:

$n =$ حجم العينة

$\sum S^2 =$ مجموع تباينات الفقرات

$S^2 =$ التباين الكلي لفقرات كل بُعد من الأبعاد

12- اختبار (كروسكال- والز) اللامعلمي $H = \frac{n}{n-1} \sum_{i=1}^k \frac{R_i^2}{n} - 3(n+1)$

13- مجموع مربعات الخطأ التجريبي $SS(\text{Error}) = SS(\text{G.Total}) - SS(\text{B.Groups})$

حيث أن: $SS(\text{Total}) = \sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^k X_{ij}^2 - \frac{T^2}{nk}$

$$SS(\text{B.Groups}) = \frac{\left(\sum x_{ij} \right)^2}{ni} - \frac{T^2}{nk}$$

Abstract

One of modern concepts is the Intellectual Capital that emerge in the last decade of the twentieth century. As many Organizations realized an important fact which is: the real value of such Organizations depends on something that may be more important than it's materialistic capital, that which is called nowadays the Intellectual Capital, which represents one of the most important elements of success of the organizations in the twenty first century. It is represented by knowing the workers' skills, the education of the organization, the organizing of operations, the patents on inventions and relation with customer. So all organizations must be interested in attracting people who are skilful and professional and creating and reserving it.

The organizing innovation is a human activity done by people who have special features that differentiate them from others, this activity will lead to presenting new things (an idea, a good and a service), when using them, great profits will be gained to the organization.

According to what precedes, this study is concerned with study of the Intellectual Capital with its five elements(attraction, industry, activating reservation, taking care of customers) described as independent variable which has an effect in reinforcing the organizing innovation .

The study aimed at testing the effect and relationship between the Intellectual capital and the organizing innovation. For achieving this aim a hypothetical sample has been composed to show the nature of the relation ship between the two variables. Number of main and secondary hypotheses have arisen from that.

Babylon University has been chosen to make the study and test its hypotheses and as it is impossible to study all the items of the original society. We formed a

sample of(122) people, those who occupy an important administrative posts in that organization. The form of the clarification is used for this purpose with some personal interview with specialists. To approach this accurate test and to be certain of the validity and rightness of the hypothetical sample, number of suitable statistical ways have been used; such as (Crousal- Walz) test, simple correlation coefficient and the simple linear regression sample and others depending on the computer. The study presented a number of general field conclusions. Such as:

1- The intellectual capital represents one of the most important resources of wealth, the secret of success of any organization and giving it more attention is very definite case.

2- The elements of the Intellectual Capital in the organization need a special interest, although the results of the statistical analysis for these elements indicated that there is a noticeable progress in the hypothetical field. But it is still not as we aspire. This is why we should care about the ideological capital

The study ends with a number of recommendations aimed at activating the effect of the Intellectual Capital in the organization innovation:-

1- The university will face a daily quick changes requires highly Intellectual and skillful people so it needs to build an Intellectual base by following these procedures:-

a- putting higher criteria for the workers' performance and working on developing it by comparing the present status with the aim of the organization.

b- Developing the workers efficiency by assigning them to somehow difficult missions.

2- putting a studied plan for delegating officers to outside the country with a limited period of time. This should be given equally to all the officers in all fields. This will organize the whole process and control This will provide the university with new ideas and inventions .

**The Impact of Intellectual Capital
In
Organizational Innovation**

An analytical study in Babylon University

By

Khawla Abd Al- Hameed Al- Talebany

To

**The Board of the college of Administration &
Economics, University of Kerbala**

In

**Partial fulfillment of the Requirements of the M.Sc.
Degree in business Administration**

Supervised By

Professor

Dr. Abbas H.J.Al- Hemery

2005 A.D

1426 A.H