



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة كربلاء

كلية الادارة والاقتصاد

قسم ادارة الاعمال - الدراسات العليا

راس المال المعرفي واثره في تحقيق الابتكار التنظيمي
دراسة تحليلية لآراء اعضاء مجالس الكليات والجامعات الاهلية في
محافظة كربلاء المقدسة

رسالة ماجستير مقدمة الى

مجلس كلية الادارة والاقتصاد جامعة كربلاء

وهي جزء من متطلبات نيل شهادة الماجستير في اختصاص إدارة الأعمال

تقدم بها

حيدر عباس عبيد الحسناوي

بإشراف الاستاذ الدكتور

فيصل علوان الطائي

2018م

1439هـ

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

(يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا

الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ)

صدق الله العظيم

سورة المجادلة

الآية 11

شكر وتقدير

الحمد لله الذي ألهم فانطق ، ومنح فافضل ، والحمد لله الذي سما في العز فات نواظر الابصار ، وصلى الله على خيرة خلقه ومستودع علمه نبينا محمد المصطفى والهادي لسبل الرشاد واله الطيبين الاطهار .

* بداية يسرني وانا أنتهي من كتابة رسالتي ان اتقدم بجزيل الشكر وخالص الامتنان الى (الدكتور فيصل علوان الطائي) لأشرفه على هذه الرسالة ولما بذله من جهد , وكان لأخلاقه الرفيعة ولجهوده العلمية المخلصة والامينة الاثر الفاعل في انجاز هذه الرسالة بالشكل الذي هي عليه، فله مني كل الاحترام والتقدير .

* وأقدم شكري ايضا الى لجنة المناقشة لتكرمها بقبول مناقشة الرسالة .

* وأتقدم بالشكر والثناء الى رئيس قسم ادارة الاعمال المحترم الاستاذ فؤاد العطار كما عبر عن عمق شكري وتقديري الى الاساتذة (ميثاق هاتف الفتلاوي ، حسين حريجة الحسناوي ، محمود فهد الدليمي , علاء فرحان الدعي) لمواقفهم المخلصة ومد يد المساعدة للباحث جزاهم الله عني خير جزاء ، كما اتقدم بالشكر والاعتزاز الى زملائي في دراسة الماجستير في قسم ادارة الاعمال لتعاونهم التام لهم أصدق الدعوات بالموفقية والنجاح الدائمين .

* كما يفرض علي واجب الوفاء والعرفان بالجميل ان اقدم شكري وتقديري الى منتسبي مكتبة كلية الادارة والاقتصاد ، لما قدموه من رعاية واهتمام بالغين .

* وأخيرا يعجز اللسان عن تقديم الشكر والامتنان الى جميع افراد عائلتي لما بذلوه من جهد وتضحية خلال فترة الدراسة ، بارك الله فيهم وسدد خطاهم .

*وختاما أقدم شكري واعتزازي الى كل من اسهم من قريب او بعيد بكلمة او راي او توجيهه في انجاز هذه

الرسالة وأسأل الله ان ييسرهم للخير وان يجزيهم عني خير الجزاء .

إهداء

إلى الذين يحملون شعلة الفكر و هاجة ، ومصاييح
الثقافة و ضاعة ، فيبدون بشعاعها ظلمة ليلنا ، ويعبدون
بنورها طريق نهارنا .

إلى كل أمين على ر□الة الحق والنور...

مقتد بر□ول الرحمة والخير .

إلى كل مربٍ □ائر في درب الهدى...

عالما أو متعلماأبا أو معلما .

إلى فلذات أكبادنا ...

شموع الأمل وقناديل الم□تقبل .

إلى هؤلاء جميعا ...أهدي هذه الدر□ة .

قائمة المحتويات

الصفحة	العنوان
أ	اية قرآنية
ب	الشكر والتقدير
ت	الاهداء
	الفصل الاول : الاطار المنهجي للبحث
1	المقدمة
30 – 2	منهجية الدراية
	الفصل الثاني : الاطار النظري للبحث
31	المبحث الاول رأس المال المعرفي
31	تمهيد
31	التطور التاريخي لرأس المال المعرفي
34	مفهوم رأس المال المعرفي
36	اهمية رأس المال المعرفي
37	خصائص رأس المال المعرفي
39	متطلبات تحول رأس المال المعرفي الى مورد معرفي في المؤسسات
40	ابعاد رأس المال المعرفي
42	مبادئ وخطوات إدارة رأس المال المعرفي

43	نماذج قياس راس المال المعرفي	8
48	مكونات راس المال المعرفي	9
52	صعوبات قياس راس المال المعرفي	10
53	مقارنة بين راس المال المادي وراس المال المعرفي	11
53	راس المال المعرفي كميزة تنافسية	12
55	مداخل تأطير ادارة راس المال المعرفي	13
56	علاقة راس المال المعرفي باقتصاد المعرفة	14
57	ادوار راس المال المعرفي وتنميته	15
	المبحث الثاني الابتكار التنظيمي	
58	توطئة عن الابتكار التنظيمي	1
58	مفهوم الابتكار التنظيمي	2
60	اهمية الابتكار التنظيمي	3
61	خصائص الابتكار التنظيمي	4
61	انواع الابتكار التنظيمي	5
62	مقايير تويات الابتكار التنظيمي	6
63	مقايير نتائج الابتكار التنظيمي	7
63	معوقات الابتكار التنظيمي	8
64	نماذج الابتكار التنظيمي	9
68	عناصر الابتكار التنظيمي	10
69	عوامل تعزيز الابتكار التنظيمي	11
71	البيئة التنظيمية للمنظمات المبتكرة	12
	الفصل الثالث : الجانب التطبيقي للبحث	

72	المبحث الاول : فحص واختبار اداة قياس الدرجة	1
72	اختبار التوزيع الطبيعي لمتغيرات الدرجة الحالية	2
75	الترميز والتوصيف	3
76	المبحث الثاني : الوصف الاحصائي : عرض نتائج البحث	4
99	المبحث الثالث : اختبار الفرضيات	5
	الفصل الرابع : الانتاجات والتوصيات والمقترحات المقبلية	
114	المبحث الاول : الانتاجات	1
117	المبحث الثاني : التوصيات	2
119	المقترحات المقبلية	3

قائمة الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	
26	معاملات الثبات كرونباخ الفا لمقاييس الدراسة	1
27	مجتمع الدراسة	2
28	عينة الدراسة	3
29	خصائص وصفات عينة الدرجة	4
34	مفهوم راس المال المعرفي	5
40	ابعاد راس المال المعرفي	6
53	مقارنة بين راس المال المادي وراس المال المعرفي	7
59	مفهوم الابتكار التنظيمي	8
73	اختبار التوزيع الطبيعي لمتغير راس المال المعرفي	9

74	اختبار التوزيع الطبيعي لمتغير الابتكار التنظيمي	10
75	الترميز والتوصيف	11
76	تصنيف فئات الوصف الاحصائي	12
79	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الاجابة والاهمية النسبية لبعء المعرفة	13
81	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الاجابة والاهمية النسبية لبعء الخبرة	14
82	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الاجابة والاهمية النسبية لبعء القدرة	15
84	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة الاجابة والاهمية النسبية للأبعاد الرئيسة لمتغير راس المال المعرفي	16
85	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الاجابة والاهمية النسبية لبعء القيم التنظيمية	17
87	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الاجابة والاهمية النسبية لبعء الغرض والرؤية	18
88	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الاجابة والاهمية النسبية لبعء الافكار	19
90	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الاجابة والاهمية النسبية لبعء التعلم التنظيمي	20
91	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الاجابة والاهمية النسبية لبعء التبادل	21
93	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الاجابة والاهمية النسبية لبعء الادراك	22
94	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الاجابة والاهمية النسبية لبعء الجانب الاجتماعي	23
96	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الاجابة والاهمية النسبية لبعء اجواء المرح	24

97	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة الاجابة والاهمية النسبية للأبعاد الرئيسة لمتغير الابتكار التنظيمي	25
100	قوة علاقة الارتباط	26
100	علاقة الارتباط بين متغير راس المال المعرفي بأبعاده والابتكار التنظيمي	27
103	ملخص نتائج تحليل الارتباط بين راس المال المعرفي بأبعاده والابتكار التنظيمي بأبعاده	28
104	قيمة F المحسوبة لعلاقة التأثير بين متغير راس المال المعرفي والابتكار التنظيمي	29
104	قيمة R^2 المحسوبة لعلاقة التأثير بين متغير راس المال المعرفي والابتكار التنظيمي	30
105	قيمة B المحسوبة لعلاقة التأثير بين متغير راس المال المعرفي والابتكار التنظيمي	31
105	قيمة F المحسوبة لعلاقة التأثير بين بعد المهارة والابتكار التنظيمي	32
106	قيمة R^2 المحسوبة لعلاقة التأثير بين بعد المهارة والابتكار التنظيمي	33
106	قيمة B المحسوبة لعلاقة التأثير بين بعد المهارة والابتكار التنظيمي	34
107	قيمة F المحسوبة لعلاقة التأثير بين بعد المعرفة والابتكار التنظيمي	35
107	قيمة R^2 المحسوبة لعلاقة التأثير بين بعد المعرفة والابتكار التنظيمي	36
108	قيمة B المحسوبة لعلاقة التأثير بين بعد المعرفة والابتكار التنظيمي	37
108	قيمة F المحسوبة لعلاقة التأثير بين بعد الخبرة والابتكار التنظيمي	38

108	قيمة R^2 المحسوبة لعلاقة التأثير بين بعد الخبرة والابتكار التنظيمي	39
109	قيمة B المحسوبة لعلاقة التأثير بين بعد الخبرة والابتكار التنظيمي	40
110	قيمة F المحسوبة لعلاقة التأثير بين بعد القدرة والابتكار التنظيمي	41
110	قيمة R^2 المحسوبة لعلاقة التأثير بين بعد القدرة والابتكار التنظيمي	42
111	قيمة B المحسوبة لعلاقة التأثير بين بعد القدرة والابتكار التنظيمي	43

قائمة الاشكال

الصفحة	عنوان الشكل	
19	المخطط الفرضي للدراسة	1
34	مفهوم راس المال المعرفي	2
44	نموذج برنار دمار في إدارة راس المال المعرفي	3
46	نموذج سفيبي	4
61	اهمية الابتكار التنظيمي	5
62	انواع الابتكار التنظيمي	6
68	ابعاد الابتكار التنظيمي	7
78	تمثيل فقرات بعد المهارة	8
80	تمثيل ابعاد المعرفة	9
81	تمثيل ابعاد الخبرة	10

83	تمثيل ابعاد القدرة	11
84	تمثيل ابعاد راس المال المعرفي	12
86	تمثيل بعد القيم التنظيمية	13
87	تمثيل بعد الغرض والرؤية	14
89	تمثيل بعد الافكار	15
90	تمثيل بعد التعلم التنظيمي	16
92	تمثيل بعد التبادل	17
93	تمثيل بعد الادراك	18
94	تمثيل بعد الجانب الاجتماعي	19
96	تمثيل بعد اجواء المرح	20
98	تمثيل ابعاد متغير الابتكار التنظيمي	21

قائمة الملاحق

الصفحة	العنوان	
133	الإبانة	1
142	مآء المحكمين	2

تمهيد

يهتم هذا المبحث بتقديم عرض موجز لبعض الدراسات المرجعية السابقة والتي زودت الباحث بما يحتاجه من معلومات مفيدة لدراسته الحالية و خاصة في الجانب النظري منها وبالتحديد تلك المتعلقة بمتغيري الدراسة (رأس المال المعرفي , الابتكار التنظيمي) والتي تعتبر نقطة انطلاق للباحث في اكمال متطلبات دراسته .

اولا:- الدراسات المتعلقة بمتغير رأس المال المعرفي

1- الدراسات العربية

1 – دراسة عبيد , 2000	
عنوان الدراسة	اثر استثمار راس المال المعرفي في الاداء المنظمي , رسالة ماجستير , كلية الادارة والاقتصاد , جامعة بغداد , قسم ادارة اعمال
عينة الدراسة	مجموعة من العاملين في (6) شركات صناعية عراقية
اهداف الدراسة	1 – معرفة مدى تأثير راس المال المعرفي في اداء المنظمات 2 – ابراز مكانة راس المال المعرفي , ودوره في تحقيق التميز المنظمي .
نتائج الدراسة	وجود علاقة طردية بين راس المال المعرفي , والاداء المنظمي اي كلما زاد الاهتمام براس المال المعرفي في المنظمات كلما زاد التميز في الاداء لتلك المنظمات .
وجه الاختلاف مع الدراسة الحالية	تناولت هذه الدراسة اثر راس المال المعرفي في الاداء المنظمي بشكل عام ولم تتطرق الى الابتكار التنظيمي في المنظمات , فضلا عن

اختلاف حجم العينة .	
تناولت هذه الدراسة العلاقة بين راس المال المعرفي , والاداء المنظمي بشكل عام ومدى تأثيره في المنظمات .	اوجه التشابه مع الدراسة الحالية
زيادة معرفة الباحث حول راس المال المعرفي في مكان العمل والافادة من الادبيات النظرية لهذا المتغير .	الاستفادة من الدراسة

2 – دراسة العنزي , 2001	
راس المال المعرفي في اداء المنظمة , دراسة ميدانية لأراء عينة من شركات القطاع الصناعي المختلط , كلية الادارة والاقتصاد , جامعة بغداد .	عنوان الدراسة
دراسة في مجموعة من شركات القطاع الصناعي المختلط .	عينة الدراسة
لمعرفة مدى مراعاة الشركات المبحوثة للمواهب والكفاءات الفردية والجماعية واثرها في تحقيق النجاح الاستراتيجي .	اهداف الدراسة
1 – وجود راس المال المعرفي لدى المنظمات يكون له الدور الحاسم في النجاح الاستراتيجي لتلك المنظمات . 2 – فرض الاقتصاد المعرفي نفسه كبديل عن الاقتصاد الرأسمالي لان المعرفة اصبحت جوهر المنافسة والاعمال في هذا العصر .	نتائج الدراسة
لم تتناول دور راس المال المعرفي في الابتكار التنظيمي بشكل عام , وكذلك الاختلاف في مجتمع العينة .	اوجه الاختلاف مع الدراسة الحالية
تناولت الدراسة اهمية دور راس المال المعرفي في نجاح واستمرار المنظمات .	اوجه التشابه مع الدراسة الحالية

الاستفادة من الدراسة	دعم الباحث بالجانب النظري في ما يحتاجه من معلومات مهمة لدراسته.
----------------------	-----------------------------------------------------------------

3 – دراسة النوري , 2005	
عنوان الدراسة	اثر استراتيجية التمكين في تنشيط رأس المال المعرفي , رسالة ماجستير, جامعة كربلاء , كلية الادارة والاقتصاد .
عينة الدراسة	دراسة ميدانية في مجموعة من المصارف العراقية .
اهداف الدراسة	معرفة مدى تأثير سياسة التمكين في تنشيط راس المال المعرفي .
نتائج الدراسة	تواجه المصارف العراقية المحلية نتائج وخيمة بسبب اشتداد المنافسة بينها وبين المصارف العالمية والعربية بسبب عدم انتهاجها لسياسة التمكين بصورة تمكنها من استثمار الطاقات البشرية التي تمتلكها وافتقارها الى سياسة واضحة بشأن استقطاب راس المال المعرفي والمحافظة عليه .
اوجه الاختلاف مع الدراسة الحالية	1 - لم تتناول دور راس المال المعرفي كمتغير رئيسي بل اعتبرته كمتغير تابع . 2 - لم تتناول اثر راس المال المعرفي في الابتكار التنظيمي بشكل خاص .
اوجه التشابه مع الدراسة الحالية	تناولت هذه الدراسة اهمية راس المال المعرفي باعتباره احد اهم اركان التمكين والتفكير الاستراتيجي الذي يتعاضم دورهما يوما بعد يوم بسبب تسارع متغيرات البيئة الداخلية والخارجية للمنظمات , وزيادة شدة المنافسة بين هذه المنظمات .
الاستفادة من الدراسة	دعم الباحث بالجانب النظري في ما يحتاجه من معلومات مهمة

لدراسته.	
----------	--

4 – دراسة الطائي , 2013	
عنوان الدراسة	راس المال الفكري واهميته في تطوير خدمات المعلومات في المكتبات الجامعية العراقية من وجهة نظر امناء المكتبات
عينة الدراسة	دراسة شملت (19) امين مكتبة جامعية حكومية على مستوى العراق .
اهداف الدراسة	لتكوين اطار نظري يوضح مفهوم راس المال المعرفي وعناصره , فضلا عن بيان اهميته بالنسبة لحقل المكتبات .
نتائج الدراسة	وجود نقص واضح في قواعد البيانات الخاصة بالعاملين , والتي تعد من الاساليب المهمة التي يمكن ان تعتمد عليها ادارة المكتبة في اتخاذ قرارات توزيع وتطوير راس المال المعرفي
اوجه الاختلاف مع الدراسة الحالية	اقتصرت الدراسة على اهمية راس المال المعرفي في تقديم خدمات المكتبات العامة دون تعرضها الى الجانب الابتكاري , وكذلك الاختلاف في مجتمع العينة .
اوجه التشابه مع الدراسة الحالية	1 – تناولت هذه الدراسة اهمية راس المال المعرفي باعتباره اهم الركائز الرئيسية عند محاولة المنظمات تطوير اعمالها . 2 – تناولت هذه الدراسة اهمية راس المال المعرفي المحوري في عملية تقديم الخدمات .
الاستفادة من الدراسة	دعم الباحث بالجانب النظري وفي ما يحتاجه من معلومات مهمة لدراسته.

2 – الدراسات الاجنبية

1 – دراسة Stewart , 1997	
Intellectual capital: The new wealth of organizations, Available	عنوان الدراسة راس المال المعرفي الثروة الجديدة للمنظمات
دراسة ميدانية في عدد من المنظمات الاعمال العملاقة .	عينة الدراسة
ابرز دور راس المال المعرفي في الكليات المبحوثة وان قيمته الفعلية هي اكبر من قيمة باقي الاصول التي تمتلكها الكلية في عصر المعرفة وكذلك باعتبار ان الاصول المادية تندثر وتتناقص بمرور الوقت على العكس من المهارات والخبرات التي يمتلكها راس المال المعرفي داخل الكليات فأنها تزداد بمرور الوقت .	اهداف الدراسة
ان راس المال المعرفي هو احد اهم مكونات الموجودات التي تمتلكها منظمات الاعمال ويعد الركيزة الاساسية لتحقيق النجاح الاستراتيجي لقدرته العالية على الابداع والتكيف مع البيئة المحيطة للمنظمات عبر الاستثمار الامثل لهذه الموجودات .	نتائج الدراسة
لم تتناول دور راس المال المعرفي في الكليات الاهلية بشكل خاص , فضلا عن الاختلاف بحجم العينة .	اوجه الاختلاف مع الدراسة الحالية
ركزت على مفهوم راس المال المعرفي والاهمية الاستراتيجية التي يتمتع بها من بين الموجودات الاخرى.	اوجه التشابه مع الدراسة الحالية
دعم الباحث من معلومات بالجانب النظري .	الاستفادة من الدراسة

2 – دراسة Miller , 1998	
Knowledge Capital Future Assets and Challenge of the Present . راس المال المعرفي موجودات المستقبل وتحدي الحاضر .	عنوان الدراسة
دراسة شملت مجموعة مختلفة من منظمات الاعمال ذات النشاطات المتعددة .	عينة الدراسة
تحديد ابرز الوسائل والادوات الفضلى لمواجهة المنافسة الشديدة بين منظمات الاعمال عبر ادارة راس المال المعرفي لتحويله الى موجودات في المستقبل .	اهداف الدراسة
التأكيد على تحقيق دور فعال لراس المال المعرفي لخلق سلاح فعال في المنافسة والتكيف مع البيئة المحيطة بالمنظمة .	نتائج الدراسة
تطرقت الى اهمية راس المال المعرفي من دون التطرق الى الابتكار التنظيمي باعتبارها احدى اهم نتائج تطبيق هذه الاستراتيجية , فضلا عن الاختلاف في حجم العينة .	اوجه الاختلاف مع الدراسة الحالية
معرفة الدور المباشر وغير المباشر لراس المال المعرفي في نجاح منظمات الاعمال وعلى مختلف الاصعدة .	اوجه التشابه مع الدراسة الحالية
دعم الباحث بالجانب النظري وفي ما يحتاجه من معلومات مهمة لدراسته.	الاستفادة من الدراسة

3 – دراسة petty , 2000	
Knowledge capital from a literary point of view, measurement, and management. راس المال المعرفي من وجهة النظر الادبية , قياسه , وادارته .	عنوان الدراسة

دراسة شملت مجموعة مختلفة من منظمات الاعمال ذات النشاطات المتعددة .	عينة الدراسة
استحداث منهجية جديدة من اجل تطبيق مفهوم راس المال المعرفي في منظمات الاعمال والافصاح عنه , وقياسه , وتقديم بعض الطرق المقترحة لأدارته .	اهداف الدراسة
تحقيق القيمة للمنظمات من خلال تفاعل مكونات راس المال المعرفي بصورة فعالة لخلق صورة مشرفة عن المنظمة , ونشاطاتها المختلفة	نتائج الدراسة
تطرقنا هذه الدراسة فقط الى راس المال المعرفي من وجهة النظر الادبية ومحاولة قياسه بطرق رياضية في حين ان راس المال المعرفي في منظمات الاعمال المتوسطة والكبيرة ومنها المنظمات الصحية لها اوجه مختلفة كثيرة عن المجموعات الصغيرة .	اوجه الاختلاف مع الدراسة الحالية
معرفة دور راس المال المعرفي عبر تفاعل مكوناته لتحقيق هدف المنظمة .	اوجه التشابه مع الدراسة الحالية
دعم الباحث بالجانب النظري وفي ما يحتاجه من معلومات مهمة لدراسته.	الاستفادة من الدراسة

5 – دراسة Nick , 2000

Components of knowledge capital and its impact on the business sector. مكونات راس المال المعرفي وتأثيرها في قطاع الاعمال .	عنوان الدراسة
قطاعات الاعمال في ماليزيا .	عينة الدراسة

اهداف الدراسة	اختبار العناصر المكونة لرأس المال وعلاقتها بالأداء في قطاع الأعمال وكيفية تأثير مكونات وعناصر رأس المال المعرفي في قطاعات الاعمال .
نتائج الدراسة	توصلت الدراسة الى ان رأس المال المعرفي مهم جدا بغض النظر عن الصناعة , وله تأثير كبير في كيفية هيكله المشروعات الصناعية كما له كما ان له علاقة مباشرة في اداء الشركات .
اوجه الاختلاف مع الدراسة الحالية	تطرقنا الى اهمية رأس المال المعرفي من دون التطرق الى الابتكار التنظيمي, بالإضافة الى الاختلاف في حجم العينة .
اوجه التشابه مع الدراسة الحالية	تناولت الدراسة اهمية اثر رأس المال المعرفي في نجاح اداء المنظمات .
الاستفادة من الدراسة	دعم الباحث بالجانب النظري في ما يحتاجه من معلومات مهمة لدراسته.

6 – دراسة Dzinkowski , 2000

عنوان الدراسة	Knowledge capital and its impact on the carrying amount of the entity . رأس المال المعرفي وتأثيره في القيمة الدفترية للمنشأة .
عينة الدراسة	استطلاع قام به المعهد الكندي للمحاسبين المهنيين CICA على المدراء أكبر (300) منشأة كندية و(500) منشأة أمريكية.
اهداف الدراسة	اثبات بان الأصول غير الملموسة مثل المعرفة ،الخبرات التي تمتلكها هذه الشركات هي العامل الأساسي في نجاحها في الوقت الحاضر.

نتائج الدراسة	لا يوجد تأثير لراس المال المعرفي في القيمة الدفترية للمنشأة وذلك لان نسبة القيمة الدفترية للأصول الثابتة إلى السوقية قد انخفض.
اوجه الاختلاف مع الدراسة الحالية	تطرقت الى اهمية راس المال المعرفي من دون التطرق الى الابتكار التنظيمي وكذلك الاختلاف في حجم العينة .
اوجه التشابه مع الدراسة الحالية	تناولت الدراسة اهمية دور راس المال المعرفي في نجاح واستمرار المنظمات .
الاستفادة من الدراسة	دعم الباحث بالجانب النظري في ما يحتاجه من معلومات مهمة لدراسته.

4 – دراسة Bozzolan, 2004

عنوان الدراسة	Knowledge capital and its impact on the financial statements . راس المال المعرفي واثره في القوائم المالية .
عينة الدراسة	(90) منشأة اعمال في الدول (ايرلندا , ايطاليا , بريطانيا) .
اهداف الدراسة	تحليل محتوى الإفصاح عن المعلومات التي لها علاقة بعناصر رأس المال المعرفي.
نتائج الدراسة	لا يوجد تأثير لراس المال المعرفي في القوائم المالية بمنشأة الاعمال في الدول المبحوثة حيث تباينت مكونات عناصر راس المال المعرفي بين الشركات .
اوجه الاختلاف مع الدراسة الحالية	معرفة دور راس المال المعرفي عبر تفاعل مكوناته لتحقيق هدف المنظمة دون معرفة الابتكار التنظيمي وكذلك الاختلاف في حجم العينة .
اوجه التشابه مع	ركزت على مفهوم راس المال المعرفي والاهمية التي يتمتع بها من

بين الموجودات الأخرى.	الدراسة الحالية
دعم الباحث بالجانب النظري وفي ما يحتاجه من معلومات مهمة لدراسته.	الاستفادة من الدراسة

اولا:- الدراسات المتعلقة بمتغير الابتكار التنظيمي

1 – الدراسات العربية

1 – دراسة الشمري , 2001	
عنوان الدراسة	الابتكار التنظيمي في المنافذ الجمركية وعلاقته بالإبداع الإداري .
عينة الدراسة	مفتشي الجمارك بالمملكة العربية السعودية.
اهداف الدراسة	معرفة واقع الابتكار التنظيمي وأثر ذلك على مستوى الإبداع الإداري لدى مفتشي الجمارك بالمملكة العربية السعودية.
نتائج الدراسة	1 - وجود علاقة ايجابية بين عدد من أبعاد الابتكار التنظيمي و مستوى الإبداع الإداري. 2 - وجود علاقة ارتباطيه موجبة ذات دلالة إحصائية بين المؤهل العلمي ومستوى الإبداع الإداري.
اوجه الاختلاف مع الدراسة الحالية	تناولت علاقة الابتكار التنظيمي بالأبداع الاداري دون التطرق الى اهميته براس المال المعرفي , كذلك الاختلاف في عينة الدراسة .
اوجه التشابه مع الدراسة الحالية	ركزت على مفهوم الابتكار التنظيمي والاهمية التي يتمتع بها من بين الموجودات الأخرى.

الاستفادة من الدراسة	دعم الباحث بالجانب النظري في ما يحتاجه من معلومات مهمة لدراسته اضافة الى الاستفادة منها بالجانب العملي بالرسالة .
----------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

2 - دراسة الحربي , 2003	
عنوان الدراسة	أثر متغيرات الابتكار التنظيمي والمتغيرات الشخصية على الابتكار الإداري.
عينة الدراسة	المديرين في الوزارات الخدمية في المملكة العربية السعودية.
اهداف الدراسة	للتعرف على أثر متغيرين من متغيرات الابتكار التنظيمي هما : (الصيغ الرسمية والمركزية) ، وعدد من المتغيرات الشخصية هي (العمر، المؤهل، مدة الخدمة، المرتبة، مسمى الوظيفة) على مستوى الابتكار الإداري لدى المديرين السعوديين في الوزارات الخدمية في المملكة العربية السعودية .
نتائج الدراسة	1 - وجود تأثير للمتغيرات الشخصية والمتغيرات التنظيمية على مستوى الابتكار الإداري لدى المديرين السعوديين في الوزارات الخدمية في المملكة العربية السعودية. 2 - أن مستوى الابتكار الإداري بأبعاده الخمسة وهي(القدرة على حل المشاكل واتخاذ القرارات، والقابلية للتغيير، روح المجازفة، سعة الاتصالات، تشجيع الإبداع) للمديرين العاملين في الوزارات بالمملكة العربية السعودية بشكل عام مرتفع نسبياً.
أوجه الاختلاف مع الدراسة الحالية	تطرقت الى مستويات الابتكار التنظيمي والمتغيرات الشخصية على الابتكار الاداري دون التطرق الى راس المال المعرفي , وكذلك اختلاف في عينة الدراسة .

تناولت الدراسة اهمية الابتكار التنظيمي في نجاح واستمرار المنظمات	اوجه التشابه مع الدراسة الحالية
دعم الباحث بالجانب النظري في ما يحتاجه من معلومات مهمة لدراسته اضافة الى الاستفادة منها بالجانب العملي لمعرفة علاقة التأثير بين المتغيرات .	الاستفادة من الدراسة

3 - دراسة الجعبري , 2004	
دور الابتكار التنظيمي في تحسين الاداء الوظيفي .	عنوان الدراسة
(151) موظفا في هيئات المجتمع المحلي الفلسطينية .	عينة الدراسة
التعرف على دور الابتكار التنظيمي في تحسين الأداء الوظيفي	اهداف الدراسة
ضرورة العمل على وضع نظام فاعل للحوافز المادية والمعنوية وان تتناسب الحوافز مع الجهد المبذول وترتبط بمعدلات الأداء والابتكار في العمل .	نتائج الدراسة
تناولت دور الابتكار التنظيمي في تحسين الاداء الوظيفي دون التطرق الى اهميته براس المال المعرفي , كذلك الاختلاف في عينة الدراسة .	اوجه الاختلاف مع الدراسة الحالية
ركزت على دور الابتكار التنظيمي في تحسين عمل المنظمات	اوجه التشابه مع الدراسة الحالية
دعم الباحث بالجانب النظري في ما يحتاجه من معلومات مهمة لدراسته فضلا عن استخدامها كدراسة سابقة.	الاستفادة من الدراسة

4 – دراسة عبد علي , 2018	
عنوان الدراسة	التحليل الوظيفي وتأثيره في تعزيز الابتكار التنظيمي دراسة حالة في جامعة الكوفة .
عينة الدراسة	(150) موظف وموظفة في جامعة الكوفة .
اهداف الدراسة	التعرف على مستوى تأثير التحليل الوظيفي على الابتكار التنظيمي .
نتائج الدراسة	أشارت إن أبعاد متغير التحليل الوظيفي متوافرة بصورة شكلية فقط وغير دقيقة في الجامعة قيد البحث. وهذا مؤشراً واضحاً عن أسباب تدهور الأداء وغياب الابتكار التنظيمي في تلك الجامعة وينعكس بدوره على مستوى الجامعات العراقية ككل وهذا ما يؤخر وصولها الى المراتب الاولى نحو العالمية.
اوجه الاختلاف مع الدراسة الحالية	تناولت دور التحليل الوظيفي في تحسين الابتكار الوظيفي دون التطرق الى اهميته براس المال المعرفي .
اوجه التشابه مع الدراسة الحالية	ركزت على دور الابتكار التنظيمي في تحسين عمل المنظمات في الجامعات.
الاستفادة من الدراسة	دعم الباحث بالجانب النظري في ما يحتاجه من معلومات مهمة لدراسته.

2 – الدراسات الاجنبية

1 – دراسة Jezycki, Andrew ,1997	
عنوان الدراسة	Analyzing the relationship between organizational Creativity and leader behavior. تحليل العلاقة بين الابتكار التنظيمي وسلوك القائد.

الإداريين بالمدارس الابتدائية والمتوسطة والثانوية بسان فرانسيسكو.	عينة الدراسة
التعرف على الدور الذي يتعين على مديري المدارس القيام به فيما يتعلق بالمستوى التعليمي وفعالية الدور المدرسي.	اهداف الدراسة
1 - ان مديري المدارس يتعرضون لضغوط لتحقيق النتائج المرجوة بالرغم من أنهم يواجهون تحديات حادة ومتزايدة 2 - هناك مجموعة من المشاكل الجديدة تأخذ طريقها للظهور بمعدلات متسارعة تتطلب إجابات جديدة وأنماط قيادية جديدة ونوعاً من الابتكار يستطيع استقراء ما وراء المتطلبات الآنية ويكون مشتملاً على رؤية لما ينبغي أن يكون عليه الوضع في المستقبل .	نتائج الدراسة
تناولت تحليل العلاقة بين الابتكار التنظيمي وسلوك القائد دون التطرق الى راس المال المعرفي وكذلك الاختلاف في عينة البحث .	اوجه الاختلاف مع الدراسة الحالية
ركزت على الابتكار التنظيمي وتنمية القدرات الابتكارية في المنظمات .	اوجه التشابه مع الدراسة الحالية
دعم الباحث بالجانب النظري في ما يحتاجه من معلومات مهمة لدراسته فضلاً عن استخدامها كدراسة سابقة.	الاستفادة من الدراسة

2 – دراسة Boomer and Jalajas , 2002

Organizational Creativity in US and Canadian business enterprises. الابتكار التنظيمي في منشآت الاعمال الامريكية والكندية.	عنوان الدراسة
منشآت الاعمال الصغيرة والمتوسطة في امريكا وكندا .	عينة الدراسة

التعرف على مستوى الابتكار التنظيمي في منشآت الاعمال الصغيرة والمتوسطة في امريكا وكندا .	اهداف الدراسة
أن أهم العوامل المؤثرة على الابتكار بالنسبة لكلتا العينيتين هي وجود عمل يتسم بالتحدي وتوفر الدعم من قبل المؤسسة .	نتائج الدراسة
تناولت دور الابتكار التنظيمي في منظمات الاعمال ولم تتناول دور راس المال المعرفي فيها .	اوجه الاختلاف مع الدراسة الحالية
ركزت على الابتكار التنظيمي وتنمية القدرات الابتكارية في المنظمات .	اوجه التشابه مع الدراسة الحالية
دعم الباحث بالجانب النظري في ما يحتاجه من معلومات مهمة لدراسته.	الاستفادة من الدراسة

اوجه الاستفادة من الدراسات السابقة

تعد الدراسات السابقة طريق المعرفة التي يرتشف منها الباحث بما يسد رمقه لتكون عوناً له في توسيع افق تفكيره ونطاق ادراكه , والتي كانت بوصلة امان ودليل يستنير بها نحو طريق الكتابة في موضوع بحثه , اذ استفاد الباحث منها في المجالات التالية :-

- 1 – التعرف على هيكلية الدراسات وتسلسل الفقرات التي تضمنتها , مما سهل عليه الطريق في تجسيد ذلك عبر البناء الاجرائي لدراسته .
- 2 – التعرف على مصادر الدراسات والبحث عنها والاستفادة منها كمصادر اساسية في وضع الاطار النظري لدراسته , اذ تعد المنهل الاساسي للاطار المفاهيمي والمعرفي لها .
- 3 – معرفة الجانب التطبيقي لتلك الدراسات من اجل تحديد حجم ونوع العينة التي تناسب دراسته
- 4 – التعرف على الاساليب الاحصائية المستخدمة وتحديد افضلها , والاكثر ملائمة في اختيار فرضيات دراسته .
- 5 – التعرف على ما توصلت اليه الدراسات السابقة من استنتاجات وتوصيات للاستفادة منها في دراسته .
- 6 – تعزيز المفاهيم والافكار , ودعم الباحثين للوقوف على اماكن الخطأ لتصحيحها وامكان الصواب لتدعيمها .

الخطوات الإجرائية للدراسة

توطئة

تعتبر الخطوات الاجرائية بمثابة طريق تستند عليه الدراسة الحالية وغيرها من الدراسات الاخرى , فمن خلالها يتم توضيح المفاهيم المتعلقة بمتغيرات الدراسة وكذلك تقديم عرض لمنهج الدراسة وماهي الاساليب التي استخدمت في جمع المعلومات والبيانات من مجتمع الدراسة وكذلك اعطاء وصف دقيق لمجتمع الدراسة وعينته إضافة الى الكشف عن الحدود الزمانية والمكانية والموضوعية للدراسة وماهي الاساليب الاحصائية المستخدمة في تحليل النتائج الخاصة بالدراسة , ويمكن عرض ما سبق وفقا لما يأتي :

اولا : التعاريف الاجرائية لمتغيرات الدراسة

تتمثل التعاريف الاجرائية لمتغيرات الدراسة بما يأتي :

- 1 - راس المال المعرفي :-** (هو الموهبة والمهارات والمعرفة التقنية والعلاقات وكذلك الماكينات والشبكات التي تجسدها والتي من الممكن استخدامها لخلق الثروة)
- 2 - الابتكار التنظيمي :-** (هو عملية انشاء وتطوير واكتساب وتنفيذ) فكرة جديدة , منتج جديد , خدمة جديدة , ممارسة جديدة) وبهدف تحسين الكفاءة والفاعلية والميزة التنافسية بما يضيف قيمة للمؤسسة ولأصحاب المصالح .

ثانيا : منهج الدراسة

اعتمدت الدراسة الحالية على المنهج التحليلي الوصفي , ويقوم المنهج بتفسير وتحديد الظروف و العلاقات و تحليل البيانات والمعلومات التي تم الحصول عليها من اجل تحديد النتائج والوقوف على اهم المؤشرات ليقترن الوصف مع تحليل المتغيرات .

ثالثا : أساليب جمع البيانات ووصف استمارة الاستبيان

من اجل تحقيق أهداف الدراسة الحالية فقد اعتمدت في عملية جمع البيانات والمعلومات على الأدوات الآتية:

1- الجانب النظري للدراسة : اعتمدت الدراسة على الاسهامات الفكرية والمفاهيمية لعدد من المؤلفات والكتب العربية والاجنبية والدوريات والرسائل والاطاريح الجامعية والبحوث والمؤتمرات العلمية وخدمات الشبكة العالمية للمعلومات من اجل اغناء الدراسة الحالية بالجانب الفكري والمفاهيمي .

2 - الجانب الميداني للدراسة : من اجل انجاز الدراسة في جانبها الميداني , تم الاعتماد على الادوات الاتية :-

1 - استمارة الاستبانة : استخدم الباحث الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات والمعلومات , هذا بعد عرضها على السادة الخبراء , وقد اعطيت لكل فقرة من فقرات الاستبانة لغة بسيطة وسهلة تعطي امكانية الاجابة عليها من قبل افراد العينة المبحوثة , اذا اعتمد الباحث على مقياس ليكرت الخماسي (Likert Scale) من اجل قياس اجابات افراد العينة , فقد اعطيت 5 درجات لعبارة اتفق تماما ودرجة واحدة لعبارة لا اتفق تماما .

ج - وصف استمارة الاستبيان

تضم استمارة الاستبانة عدة محاور وكما يلي :

1- معلومات عامة تخص عينة الدراسة (النوع الاجتماعي , العمر , التحصيل الدراسي , سنوات الخدمة).

2 - المحور الثاني يتضمن قياس (راس المال المعرفي من خلال ابعاده الاربعة المتمثلة بـ) المهارة وتتكون من 6 اسئلة , المعرفة وتتكون من 5 اسئلة , والخبرة وتتكون من 3 اسئلة , والقدرة وتتكون ايضا من 3 اسئلة) .

3- المحور الثالث : يتضمن قياس (الابتكار التنظيمي بأبعاده الثمانية المكونة من القيم التنظيمية وقد وضعت 4 اسئلة لهذا البعد , الغرض والرؤية ووضعت له ايضا 4 اسئلة , والافكار وتتكون من 5 اسئلة , والتعلم التنظيمي ويتضمن هذا البعد 3 اسئلة , والتبادل ويتضمن 3 اسئلة , والادراك ويتضمن 3 اسئلة , والجانب الاجتماعي ويتضمن 3 اسئلة , واجواء المرح ويتضمن 5 اسئلة).

د . اختبار اداة قياس الدراسة

تعد الاستبانة (Questionnaire) الاداة الرئيسة للحصول على بيانات الدراسة الحالية التي تخص متغيرات البحث الرئيسة. اذ تعتمد هذه الاداة على سلم قياس (Likert) الخماسي الذي يتسلسل من (لا اتفق تماماً-الى- اتفق تماماً). وانطلاقاً من اهمية اداة القياس في أية دراسة تعتمد استراتيجية المسح التحليلي (Analytical Survey) لاستجابات وادراكات عينة معينة فان على الباحث القيام بإجراءات تهدف الى التثبيت من دقة وصحة البيانات التي يتم الحصول عليها وكالاتي:

أ- صدق وثبات اداة قياس الدراسة

تتعلق عملية التحقق من صدق اداة القياس في قدرتها على القياس الدقيق والموثوق للمتغير المراد قياسه، وبذلك فهي تعني مدى انعكاس خصائص الظاهرة المراد دراستها والتحقق منها في المقياس المعتمد للمتغير. ويشتمل صدق وثبات الاداة المستخدمة في جمع البيانات على نوعين الاول يسمى بالصدق الظاهري، ويسمى الثاني بثبات اداة القياس، وكالاتي :

أ. الصدق الظاهري للأداة

قام الباحث بعرض اداة البحث في صورتها الاولية على عدد من المحكمين المتخصصين في مجال ادارة الاعمال بلغ عددهم (12) محكماً وذلك للتأكد من الصدق الظاهري لأداة القياس، والملحق رقم (2) يوضح اسماء المحكمين.

وقد اعد الباحث استمارة خاصة لاستطلاع آراء المحكمين عن مدى وضوح كل عبارة من حيث المحتوى الفكري والصياغة وتصحيح ما ينبغي تصحيحه من العبارات مع اضافة او حذف ما يرى المحكم من عبارات في أي محور من المحاور. وفي ضوء الآراء التي اظهرها المحكمون قام الباحث بأجراء التعديلات التي اتفق عليها (80 %) من المحكمين، وتعديل وصياغة بعض العبارات التي رأى المحكمون ضرورة اعادة صياغتها لتكون اكثر وضوحاً وبالتالي تصبح معبره عن الهدف الذي انشئت من اجله.

ب - ثبات اداة قياس البحث

يتعلق الثبات بمدى ثبات واتساق المقياس عبر مدد زمنية مختلفة، اذ يمكن الاعتماد على معاملات كرونباخ الفا في تحقيق الغرض من الفقرة الحالية وكما موضح في الجدول الاتي :-

جدول (1) معاملات الثبات كرونباخ الفا لمقاييس الدراسة

ت	المتغير	كرونباخ الفا
1	راس المال المعرفي	0.89
2	مهارة	0.85
3	معرفة	0.84
4	خبرة	0.82
5	قدرة	0.87
6	الابتكار التنظيمي	0.83
7	القيم التنظيمية	0.89
8	الغرض والرؤية	0.79
9	الافكار	0.91
10	التعلم التنظيمي	0.86
11	التبادل	0.83
12	الادراك	0.92
13	الجوانب الاجتماعية	0.94
14	اجواء المرح	0.88

المصدر : نتائج التحليل الاحصائي بالاعتماد على برنامج SPSS

يظهر الجدول (1) ان قيم معامل كرونباخ الفا قد تراوحت بين (0.79-0.94) وهي مقبولة إحصائيا في البحوث الإدارية والسلوكية لان قيمتها اكبر (0.70) والتي تدل على ان الاداة تتصف بالاتساق والثبات الداخلي.

رابعا : مجتمع وعينه الدراسة

تضمن مجتمع البحث الكليات والجامعات الاهلية في محافظة كربلاء المقدسة من اجل اكمال متطلبات دراسته الحالية , وذلك لطبيعة عمل هذه الكليات الذي يتوافق مع متغيرات دراسته , وتم التركيز بشكل مباشر على اعضاء مجلس الكلية لكي تكون عينة للدراسة وذلك باعتبارهم مصدر القرار وهم هرم المعرفة في الكليات المذكورة , لذا فان عينة الدراسة الحالية تم اختيار عينة قصدية وذلك بأخذ كل العينة التي بلغت (130) من اجل تحقيق الاهداف التي يسعى الباحث الى تحقيقها للوصول الى افضل فهم لمجتمع وعينه الدراسة .

1- مجتمع الدراسة : قام الباحث باختيار الكليات والجامعات الاهلية في محافظة كربلاء المقدسة من اجل اكمال متطلبات دراسة الحالية , وذلك لطبيعة عمل هذه الكليات الذي يتوافق مع متغيرات دراسته , وتم التركيز بشكل مباشر على اعضاء مجالس الكليات لكي تكون مجتمع للدراسة وكما موضح في الجدول (1) الاتي :-

الجدول (2) مجتمع الدراسة

ت	اسم الكلية او الجامعة	عدد الاعضاء	الملاحظات
1	جامعة اهل البيت	40	
2	جامعة ابن حيان	16	
3	جامعة الوارث	28	
4	جامعة العميد	8	
5	كلية الطف الجامعة	12	
6	كلية الحسين الهندسية	6	
7	كلية الصفوة الجامعة	20	
	المجموع	130	

المصدر : من اعداد الباحث

2 – عينة الدراسة

عمد الباحث باختيار عينة قصدية تتكون من اعضاء مجالس الكليات والجامعات الاهلية في محافظة كربلاء المقدسة قيد الدراسة , اذ كان حجم العينة المناسبة والبالغ 130 لذلك قام الباحث بتوزيع 130 استمارة كما هو موضح في الجدول (2) الاتي:-

الجدول (3) عينة الدراسة

ت	اسم الكلية او الجامعة	عدد الاعضاء	عدد الاستبانات الموزعة	الملاحظات
1	جامعة اهل البيت	40	40	
2	جامعة ابن حيان	16	16	
3	جامعة الوارث	28	28	
4	جامعة العميد	8	8	
5	كلية الطف الجامعة	12	12	
6	كلية الحسين الهندسية	6	6	
7	كلية الصفوة الجامعة	20	20	
	المجموع	130	130	

المصدر : من اعداد الباحث

لذلك يرى الباحث ضرورة عرض وصف دقيق لخصائص وصفات عينة دراسته الحالية بحسب

جنس المستجوبين واعمارهم وتحصيلهم العلمي وعدد سنوات الخدمة وكما مبين في الجدول (4)

الاتي:-

الجدول (4) خصائص وصفات عينة الدراسة

النوع الاجتماعي	التكرار	%	العمر	التكرار	%	اجمالي خدمة في الوظيفة	التكرار	%	المؤهل العلمي	التكرار	%
ذكر	90	70	20 سنة فأقل	0		5 سنوات فأقل	7	2	ماجستير	55	38
			30-21	3	0.5	10-6	33	25.5			
			40-31	30	22	15-11	25	19.5			
انثى	40	30	50-41	62	53	20-16	28	21	دكتوراه	75	62
			60-51	35	24.5	25-21	23	20.5			
			60 فأكثر	0		30-20	11	11			
			المجموع	130	100%	المجموع	130	100%	المجموع	130	100%

المصدر : من اعداد الباحث بالاعتماد على اجابات عينة الدراسة

خامسا: الاساليب الاحصائية المستخدمة في الدراسة

- 1 - التكرارات والنسب المئوية استخدمت في تحليل اجابات أفراد العينة.
- 2 - الوسط الحسابي يستخدم لمعرفة وحساب فقرات الاستبانة وانحرافاتها المعيارية ومستوى الاجابة والاهمية النسبية.
- 3 - الانحراف المعياري .
- 4 - معامل الارتباط البسيط يستخدم لمعرفة نوع العلاقة بين متغيرات الدراسة .
- 5 - تحليل التباين الاحادي .
- 6 - الانحدار الخطي البسيط لمعرفة مدى تأثير المتغير المستقل وابعاده في المتغير المعتمد بأبعاده

- 7 - معامل ارتباط (الفا كرونباخ) تحقيق الغرض من ثبات اداة قياس البحث .
- 8 - التحليل العاملي الاستكشافي (KMO)
- 9 - اختبار الارتباط .
- 10 - اختبار التقلطح Kurtosis . لإثبات صحة التوزيع الطبيعي للبيانات المسحوبة من المجتمع وبحسب كل بعد من ابعاد الدراسة.
- 11 - اختبار معامل الالتواء Skewness . لإثبات صحة التوزيع الطبيعي للبيانات المسحوبة من المجتمع وبحسب كل بعد من ابعاد الدراسة .
- 12 - اختبار F تستخدم لاختبار معنوية أنموذج الانحدار الخطي البسيط .
- 13 - معامل التفسير R^2 يستخدم لقياس مقدار مساهمة المتغير المستقل بتفسير التغيرات التي تطرأ على المتغير التابع .
- 14 - معامل الميل الحدي β يستخدم لمعرفة علاقة التأثير بين متغير راس المال المعرفي والابتكار التنظيمي
- 15 - تحليل الصدق البنائي الاستكشافي (EFA) باستخدام برنامج SPSS .
- 16 - اختبار t لاختبار معنوية الفروقات ومعامل الارتباط البسيط .

الجانب النظري للرسالة

المبحث الأول

راس المال المعرفي مفاهيم أساسية

توطئة :

بسبب التغيرات المستمرة في الجوانب الاقتصادية والاجتماعية والسياسية التي يشهدها العصر الحالي . فقد سعت المنظمات للاهتمام بالمعرفة المكتنزة في مواردها البشرية وصولا للابتكار المنشود الذي تسعى اليه تلك المؤسسات ولا قيمة لتلك المنظمات وبكل امكاناتها الا بمواردها البشرية التي تعد رأس مالها المعرفي مما يفرض على تلك المنظمات الاهتمام بالمعرفة الموجودة في عقول تلك الموارد وبالتالي فإن ذلك سيؤدي الى الابتكار المنشود . ان الشعوب المتقدمة استطاعت ان تتقدم بفضل مفكرها ومبدعها من اصحاب العقول المنتجة , كما ان قوة الدول اصبحت معتمدة على امتلاكها للعلم والمعرفة , وبذلك فإن بعض المجتمعات استطاعت ان تحقق تقدما كبيرا من خلال استثمارها لطاقت وقدرات مواردها البشرية, لذلك سيتم التعرف على مراحل تطور راس المال المعرفي ومفهومه واهميته وابعاده وخصائصه التي سوف نلخصها في هذا المبحث .

اولا: التطور التاريخي لراس المال المعرفي

يرى (الحسيني , 2015;34) بان الجذور التاريخية لراس المال المعرفي تتأتى من اعماق التاريخ والتراث الانساني والحضاري حيث ان الله سبحانه وتعالى قد كرم الانسان بان جعله اقوى وافضل المخلوقات على وجه الارض من خلال وهبه العقل الذي جعله سيد الكائنات على الاطلاق , وقد اتى الاسلام ليتوج مسيرة الانبياء السابقين بالتشديد على العقل والتفكير من اجل الوصول الى حقيقة التوحيد واستخدام تلك المقدره لتطوير الحياة البشرية .حيث تقول الآية القرآنية: - بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

(ان في خلق السموات والارض واختلاف الليل والنهار لآيات لأولي الالباب , الذين يذكرون الله قياما وقعودا على جنوبهم ويتفكرون في خلق السموات والارض ربنا ما خلقت هذا باطلا سبحانه

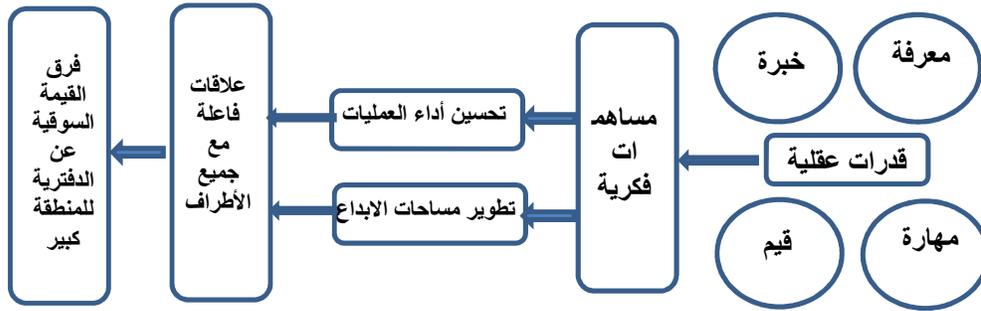
فقدنا عذاب النار , ربنا انك من تدخل النار فقد اخزيته وما للظالمين من انصار ربنا اننا سمعنا مناديا ينادي للإيمان ان امنوا بربكم فأمنوا ربنا فاعفر لنا ذنوبنا وكفر عنا سيئاتنا وتوفنا مع الابرار (صدق الله العلي العظيم) (ال عمران , الآيات 190-193)

ينبين من الآيات الكريمة ان الحق تبارك وتعالى قد اعطى مرتبة عالية للمؤمنين الذين يتفكرون في خلق السماوات والارض وكيفية تكوينها ونظامها وعجائبها وكيفية تحويل التفكير الى حقيقة توصلنا الى اليقين بربوبية وقدرة الله تبارك وتعالى وان الذي لا يفكر لا يستطيع الوصول الى الايمان ولذلك يقع في الشرك والعياذ بالله ويكون اخره جهنم ضجيج حجر وقرين شيطان حيث اكدت السنة النبوية الشريفة على هذا المعنى واتت لتوضح وتجزم على كيفية عبادة التفكير حيث جاء في حديث الرسول الاكرم صلى الله عليه واله وسلم (تفكر ساعة خير من عبادة سبعين سنة) صدق رسول الله صلى الله عليه واله (تفسير العياشي , الجزء الثاني ; 28) وفي عصرنا الحديث وبسبب التطورات الهائلة في مجال التكنولوجيا والنواحي الاجتماعية والاقتصادية وبسبب انتقال منظمات الاعمال من المنظمات التقليدية الى منظمات المعرفة برزت عدة مفاهيم واطر كانت غير معهودة في العلوم الادارية ومن بين هذه المفاهيم هو مفهوم راس المال المعرفي حيث نشأ راس المال المعرفي من خلال عملية تفاعل مكوناته واجزائه لإيجاد القيمة المستدامة للمؤسسة المنبثقة من راس المال المعرفي وراس المال الهيكلي وبتجاه تكوين علاقات متبادلة مع العملاء الذين يشكلون كلام الفصل لنجاح او فشل اية منظمة , لذلك يعمل التجديد المستمر من خلال طرح اية فكرة جديدة او تطوير الافكار القديمة من خلال الابتكار لتنقيح المعرفة التي يمتلكها الاشخاص وتحويلها الى منفعة وقيمة مستدامة للمؤسسة , حيث باتت قوة البلدان والمؤسسات تعتمد على مدى امتلاكها ناصية العلم والمعرفة فحققت بعض البلدان تقدما كبيرا في جميع المجالات اذ انها استفادت من الطاقات والقدرات التي يمتلكها الاشخاص ذوي القدرات الفكرية الخلاقة وهذا ما دفع المختصين والباحثين الى قياس تقدم البلدان بعدد علمائها ومفكرها ودرجة التراكم المعرفي والعلمي المنبثق لديها وهذا ما نراه في الجامعات حيث تقاس درجة اعتمادية الجامعات بعدد الاساتذة الموجودين في تلك الجامعات فكلما ازداد عدد هؤلاء العلماء ازادت درجة الاعتمادية العلمية للجامعة حيث انهم يشكلون عاملا مهما لتحفيز واكتساب المزيد من العلوم المعرفية في مختلف المجالات . وكان قديما الموظف اقل شأن من الالة التي يعمل عليها , ولم يكن له مبرر سوى ان يراقب الاله او يزودها بالوقود والمواد الخام , حيث كان على الالة ان تقوم بإنتاج السلع , وفي ذلك العصر تغلبت الالة على الموظف امام المستثمرين

بسبب انعدام المنافسة وتستطيع اية مؤسسة بيع منتوجاتها بمجرد انتاجها فكانت المعضلة الحقيقية هي امتلاكها للمكانن والمعدات فكان الاعتماد عليها واضحا مما صدر عنه تقليل اهمية راس المال المعرفي , اما يومنا هذا فقد تحولت تلك المفاهيم الى الاهتمام بالقوى العاملة والتي باتت قوى عالمية مفكرة بسبب هيمنة البلدان المعرفية على القضايا المختلفة في الحياة , تستطيع ان تشارك وتدخل في كثير من التعديلات المهمة ليس فقط على الآلات بل ايضا على المراقبة والانتاج والتسويق مضيئة بذلك ابداعات جديدة ومبتكرة للمستثمرين , بمعنى انه كلما تطورات الآلات وازدادت تقنية وتحديثا كلما ازدادت الحاجة الى عمالة مختصة ومثقة تتمكن من تشغيلها بالصورة المطلوبة فلا يمكن الاستفادة من تلك الآلات بدون وجود ملاك فني مختص واداري قادر على الاستثمار الامثل لتلك الموارد , ويقول (Stewart,1994;1) ان راس المال المعرفي هو تلك المعرفة التي من الممكن توظيفها فالمعرفة لا يمكن ان تعتبر راس مال الا من خلال الحصول عليها واستثمارها بشكل فعلي بحيث يمكن استخدامها واستثمارها لمصلحة المؤسسة . ولقد مر هذا التطور الهائل بمراحل زمنية متعددة بدأت مع نهاية القرن الثامن عشر عبر اطروحات (Adam smith) بتأكيده على الدور الفاعل للأشخاص الذين يعملون في تحقيق الانتاجية واستمرت مساهمات الباحثين والكتاب في هذا الصدد حتى نهاية القرن العشرين وبالخصوص على يد (Stewart) الذي يعد من اهم الباحثين في موضوع راس المال المعرفي من خلال اعتبار الموجودات غير الملموسة وعلى راسها راس المال المعرفي هو جوهر الثروة الجديدة للمجتمعات وذلك بسبب سيادة عصر المعرفة والتكنولوجيا وبذلك وضع بداية نهاية هيمنة راس المال المادي على الاقتصاد وبداية عصر جديد وهو عصر المعرفة .

اولاً : مفهوم راس المال المعرفي

لقد شاع استخدام مفهوم راس المال المعرفي في تسعينات القرن الماضي وأصبح ينظر إليه باعتباره ممثلاً حقيقياً لقدرة المنظمة على المنافسة والنجاح بعد أن كانت المصادر الطبيعية تمثل الثروة الحقيقية للشركات قبل هذا التاريخ ولقد تطور استخدامه ليمثل القدرة العقلية التي تمتلكها الشركات والتي لا يمكن تقليدها ببساطة من المنظمات المنافسة وهو يتمثل بامتلاك المنظمة نخبة متميزة من العاملين ولها قدرة التعامل المرن .



الشكل (2) مفهوم راس المال المعرفي (العنزي , 2009 , 171)

جدول (5) مفهوم راس المال المعرفي

ت	المصدر	التعريف
1	Hamel: 1994;19	قدرات متفردة تتفوق بها المؤسسة على المنافسين , وتحقق بتكامل مهارات مختلفة وتسهم في زيادة القيمة المقدمة للمستهلك , وهي مصدر من مصادر الميزة التنافسية .
2	Stewart, 1994, P.5	قدرة المؤسسة على المنافسة وتحقيق النجاح بعد أن كانت المصادر الطبيعية تمثل الثروة الحقيقية للشركات.
3	Youndt, 1996: 839	قدرات متميزة يتمتع بها عدد محدود من الافراد في المؤسسة، تجعلهم قادرين على تقديم مساهمات فكرية ابتكارية تمكن المؤسسة من زيادة

إنتاجيتها وتحقيق مستويات أداء عالية مقارنة بالمؤسسات الأخرى المماثلة		
امتلاك المؤسسة نخبة متميزة من العاملين على كافة المستويات وهذه النخبة لها القدرة على التعامل المرن في ظل نظام إنتاجي متطور ولها القدرة على إعادة تركيب وتشكيل هذا النظام الإنتاجي بطرق متميزة.	Quinn, et. Al 1996, P.64	4
هي الموجودات المعرفية التي لها قدرة على تحويل التقنية من البحث الى التصنيع بنجاح متميز وتعد المؤشر الرئيسي لنجاح المؤسسة .	Enders:1997; 96	5
الاموال المنفقة على التراكم المعرفي للمؤسسة براس المال المعرفي المحدد.	Strassmann , 1998:2	6
موجودات المعرفة القابلة للتجديد وتضيف قيمة للمؤسسة .	Malhotra,2000:6	8
المعرفة المفيدة التي يمكن توظيفها واستثمارها بشكل صحيح لصالح المؤسسة .	العنزي, 2001:117	9
هو الموجودات غير الملموسة التي يمكن استخدامها كسلاح تنافسي من قبل المؤسسة في عملية التطوير الابتكاري والاستراتيجي التي تعتمد الابتكار والتجديد الذي يعد الوسيلة الأساس لبقاء واستمرار المؤسسة في بيئة الاعمال المعقدة .	Hansen, 2002: 106	10
الموارد المعرفية متمثلة بثقافة المؤسسة والمعرفة التكنولوجية والعلامات التجارية وبراءات الاختراع (للمعمليات والتصاميم) والمعارف العملية التي يقاسمها الاشخاص العاملون في المؤسسة ، وكذلك التعليم المتراكم والخبرة.	April, 2002 P.448	11
المعرفة التي تشكل قيمة المؤسسة وتتكون من راس المال البشري وراس المال الهيكلي وراس المال الزبائني .	راوية: 2002; 363	12

هو الموهبة والمهارات والمعرفة التقنية والعلاقات وكذلك الماكينات والشبكات التي تجسدها التي من الممكن استخدامها لخلق الثروة .	Thomas :2004;31	13
مجموعة من المعارف والموجودات التقنية والعلمية المنتجة والمكتسبة والمتربطة والممنهجة من قبل المؤسسة لأغراض انتاجية .	Laperche , 2005:3	14
الافراد الذين يملكون العقل المبدع فهم الثروة الحقيقية للمؤسسات التي تقدم مخرجات مميزة .	الزيادات ، 2008:279	15
المعرفة الجماعية أو الضمنية (مثل الخبرات الشخصية) و التي قد لا تكون موثقة و لكنها مخزنة في عقول الأفراد العاملين في مؤسسة ، أو المجتمع ، فهو يعبر عن أشياء غير ملموسة بعكس الأصول الثابتة	Sveiby,2017;4	17
هو مجموعة الافكار والمهارات والمعلومات المكتنزة داخل العقول البشرية في المنظمات والتي تعد اصول تمثل ميزة تنافسية مستدامة لتلك المنظمات .	يرى الباحث	18

المصدر: من إعداد الباحث استنادا إلى الأدبيات المشار إليها.

ثانيا :اهمية راس المال المعرفي

لقد اصبح لزاما على الشركات ان تعي اهمية راس المال المعرفي في تحقيق الادراك والتعلم والتفوق التنافسي . حيث انه يسعى لخلق القيمة المضافة وهو شيء يتحدى قوانين الطاقة , وهذه القوانين تعلن ان مخرجات أي نظام في هذا الكوكب يجوز ان يكون اكثر من مدخلاته , وبذلك فان عملية نقل القيمة المضافة يجب ان تكون بفعل الابتكار المتولد من شيء ما غير ملموس كما لو كان مفهوما فنيا . و اشار (strassmann,1998:4) الى اهمية راس المال المعرفي كونه مصدرا للطاقة . وان الانتاجية تأتي من هكذا راس مال متراكم في عقول الافراد العاملين على شكل تدريب مهم وخبره ملائمة للشركة . و اشار (moomaw et al , 2002 :5) الى الحاجة لاستكشاف راس المال المعرفي في اعمال النمو والذي يشمل فهم محسن للعلاقة بين راس المال العيني وراس المال البشري . في حين يرى (strassmann, 2000:1) ان الحاجة الماسة الى

تثبيت مفاهيم الموجودات بصورة ثابتة ومقاسة في دراسته السابقة لقياسات المعرفة . في حين تتجلى أهمية رأس المال المعرفي بالآتي :- (Stresemann, 2000:1)

- 1 - كون حامله هم اصحاب اسهم لموجود ذي أهمية للمؤسسة .
- 2 - يمكن من خلاله بناء القيمة الرصينة التي تميزه عن الموجودات الأخرى التي تظهرها الشركة نظرا لارتفاع قيمته جراء كثرة الاستعمال .
- 3 - يحقق الربح خلال فترات زمنية يصعب تحديدها قد تبقى الى ما لانهاية على النقيض من الموجودات المادية التي لها عمر محدد بسبب الاستهلاك .
- 4 - يعد مصدرا للطاقات المبدعة في المنظمة .
- 5 - يعطي المؤسسة قدرة تنافسية تمكنها من الحصول على حصة سوقية وموقع متقدم .
- 6 - يعد مورد للناتج القومي الاجمالي بشكل عام والانتاجية بشكل خاص .

□الثا : خصائص رأس المال المعرفي

- ذكرت مختلف الأدبيات التي تناولت موضوع رأس المال المعرفي فقد ظهرت له مجموعة من الخصائص التي يتمتع بها رأس المال المعرفي والتي تتجسد في الآتي :-
- 1- يزداد بالاستخدام والاستعمال.
 - 2- يتجه إلى الاستقلالية في العمل.
 - 3- يميل إلى المرونة في نوعية الهياكل والتي تساعد على التجديد المستمر من خلال الأشخاص.
 - 4- يشكل رأس المال المعرفي المعرفة التي يمكن تحويلها إلى مجموعة فوائد .
 - 5- يعمل رأس المال المعرفي بكفاءة في التنظيمات التي يسودها الطابع الغير رسمي.
 - 6- يتواجد رأس المال المعرفي في جميع الأنشطة الإدارية.
 - 7- يطرح الأفكار البناءة. (منصوري و فرحي:2016:17)
- يرى (الروسان والعجلوني، 2010:4) بان خصائص رأس المال المعرفي تتمثل بالآتي :-
- 1 - الخصائص التنظيمية: نجد أن رأس المال المعرفي فيما يخص المستوى الاستراتيجي ينتشر في المستويات كلها وبنسب متفاوتة أما بخصوص الهيكل التنظيمي الذي يناسب رأس المال المعرفي

فهو بالتأكيد الهيكل التنظيمي العضوي المرن، أما الرسمية فتستخدم بشكل منخفض جداً، ويميل إلى اللامركزية في الإدارة بشكل واضح.

- 2 - الخصائص المهنية: الاهتمام ينصب على التعليم المنظم والتدريب الإثرائي وليس بالضرورة الشهادة الأكاديمية ويمتاز رأس المال المعرفي بالمهارة العالية المتنوعة والخبرة العريقة.
- 3 - الخصائص السلوكية والشخصية: يميل رأس المال المعرفي إلى المخاطرة بدرجة كبيرة مع موضوعات تتسم بالتأكد. ورأس المال المعرفي يميل دائماً إلى المبادرة وتقديم الأفكار والمقترحات البناءة، ولديه قدرة على حسم القرارات دون تردد ولديه مستويات ذكاء عالية ومثابرة حادة في العمل وثقة عالية بالنفس.

اما (Wiig:1997;13) فيرى رأس المال المعرفي يتمثل بالخصائص الآتية :-

1. رأس المال المعرفي غير ملموس.
 2. من الصعوبة قياسه بدقة.
 3. سريع الزوال والفقدان.
 4. يتزايد بالاستعمال.
 5. من الممكن الاستفادة منه في مراحل وعمليات مختلفة في نفس الوقت.
 6. يتجسد في أفراد لديهم الاستعداد لحمله.
 7. له تأثير كبير على المؤسسة .
- ومع كل ما يواجهه المؤسسة من إشكالات وصعوبات جمة لغرض تشكيل رأس المال المعرفي تستند عليه قدرتها التنافسية فإن المؤسسات الرائدة حاولت التغلب على هذه الصعوبات بطرق وأساليب متعددة يأتي في مقدمتها اعتبار رأس المال المعرفي موضوعاً حرجاً واستراتيجياً يستحوذ على اهتمام خاص من قبل هرم الإدارة العليا في المؤسسة ، وطورت بعض المؤسسات مقاييس خاصة لقياس كفاءة الاستثمار في رأس المال المعرفي باعتباره استثمار ذو مردود بعيد الأمد وذات تأثير شمولي

بالإضافة إلى كل ما سبق فإن جملة من الباحثين قد حددوا خصائص الأصول المعرفية في ظل

اقتصاد المعرفة بالآتي (العنزي وصالح :2009;229)

- 1- رأس المال المعرفي غير ملموس.
- 2- صعوبة فصل الأصول المعرفية عن بعضها البعض.
- 3- يعد احد المكونات الاساسية لتحديد القيمة الحقيقية لمؤسسات الأعمال القائمة على المعرفة.

4- التكامل بين الأنظمة الفرعية المكونة للأصول المعرفية والمتمثل في الأصول البشرية والهيكلية والعلاقية .

5- تتمثل بأحد مراكز الإنتاج التي تدعم المركز التنافسي لمؤسسات الأعمال.

6- صعوبة وضع بعض الأصول المعرفية في ظل مؤسسات الأعمال .

متطلبات تحول راس المال المعرفي الى مورد معرفي في المؤسسات

1 – المعرفة الادراكية

يتمثل هذا الجانب من المعرفة بالبراعة الفائقة حسب رأي (العمري , 2011: 4) حول قواعد تهذيب السلوك وضبطه في اطار ما يحققه الشخص خلال البرامج التدريبية والتدريب المستمر , والتعليم المهني للحصول على الشهادات العلمية . فمثل هذه المعرفة تعد مهمة جدا , لكنها قد لا تكون فاعلة مالم تتكامل مع الجوانب الثلاثة الاخرى التالية .

2 – المهارات المتقدمة

تتمثل هذه المهارات حسب رأي (LaPointe & Others , 2016;15) والتي قد تظهر عملية تحويل تعلم النظريات والاسس المطروحة في البحوث والدراسات الى واقع تطبيقي ملموس , فيمكن اعتبار هذه المعرفة افضل قيمة مقبولة في خلق جانب المهارة المهنية للشخص .

3 – فهم الانظمة

يمثل هذا الجانب من المعرفة من خلال التعمق في نسج العلاقات السببية بين الاشياء والمواقف ,ويمكن ان يتحقق هذا المستوى من المعرفة من خلال التدريب المنهجي , وصقل المهارات حيث يساعد ذلك في التحرك بشكل اطول في تحقيق الوظائف التي تفيد في حل المشكلات المعقدة .

4 – الابداع المحرك ذاتيا

يتناول هذا المستوى من المعرفة حالات الاستعداد , والدافعية بغرض التكيف مع النجاح . فالشخص ذو الاندفاع العالي والفرق المبدعة والجماعات المتماسكة تتعطل جهودهم بسبب قلة التخصيصات المالية على سبيل المثال لا الحصر , وذلك يعني انه بدون الابتكار المحرك ذاتيا قد تخسر المؤسسة الاستفادة من معارف راس المال المعرفي , فيضمحل الرضى عن الوظيفة والمؤسسة ككل . وقد تفشل هذه المؤسسة او تلك في تحقيق تكييف راس المال المعرفي مع التغيرات التي قد تحدث في الظروف الخارجية , وبشكل خاص مع تلك الابتكارات التي تعتمد بدرجة عالية على مهاراتهم المتقدمة (Schermerhor ,1997 ;409) .

رابعا : أبعاد راس المال المعرفي

لقد اختلفت الدراسات حول تحديد أبعاد رأس المال المعرفي وتعددت باختلاف الباحثين حيث توجد أبعاد كثيرة ومن أبرزها والتي اتفق عليها أكثر من باحث ما يأتي :-

جدول (6) ابعاد رأس المال المعرفي

الابعاد							اسماء الباحثين
الثقة	الابتكار	الكفاءة	القدرة	الخبرة	المعرفة	المهارات	
		✓		✓	✓	✓	العنزي , 2001 : 19
						✓	Laroche,2005:3 7
	✓				✓	✓	الفاعوري , 2005 : 88
		✓		✓			الخيال , 2005 : 336
✓					✓		النقيب , 2006 : 88
	✓			✓		✓	Wyman , 2010 :117
			✓		✓	✓	Chen , 2010 : 47
			✓		✓	✓	Benevene ,2010 : 67

			✓		✓	✓	Chaudhry , 2010 : 117
				✓	✓	✓	الهالي , 2011 : 30
1	2	2	3	4	7	8	المجموع

المصدر من اعداد الباحث بالاعتماد على الاديبيات

وسوف يتم استخدام ابعاد (المهارة , المعرفة , الخبرة , القدرة) في البحث كونها حصلت على اتفاق اكثر من مصدر وهي كالآتي :-

1 – المهارات

المهارة هي القيام بالأعمال المعقدة بسهولة ودقة مع القدرة على تكيف الأداء للظروف المتغيرة وهناك درجات مختلفة للمهارة يمكن التعرف عليها عن طريق اختبارات معينة . (الساعدي , 2013 : 57) . وهناك من يصنف المهارات ضمن ثلاث مجموعات رئيسية :-

أ - الطموحات الفردية والجماعية التي يحس الأفراد بميول إلى تحقيقها والوصول إليها , وهي التي تعكسها ممارسات كل من عنصري التفوق الشخصي والرفيعة المشتركة . (الفاعوري , 2005 : 88)

ب - مهارة التفكير والتأمل في الاعتقادات وأنماط السلوك ويمكن إدراكها من خلال المحادثة بين الأفراد (Sternberg, R. , 2002; 68) ومن خلال اللقاءات والاجتماعات الرسمية وغير رسمية , بالشكل الذي يمنع الأفراد فرصة إظهار هذه الاعتقادات والسلوكيات ومراجعتها فرديا و جماعيا وتصحيحها ضمن بيئة مشجعة , والتي تعكسها كل من ممارسات المنظمة في عنصري النماذج الذهنية وفرق التعلم .

2 – المعرفة الضمنية

أن المعرفة ضمنية ومن الصعوبة رآيتها لأنها متواجدة في العقل البشري , وتم تشكيلها من الخبرة والتعلم لدى الفرد ، وعله فإنه لا يمكن الكشف عنها وتبادلها الا من خلال الاتصال والمشاركة في تبادل الأفكار والخبرات (مخامرة واخرون , 2014 : 81)

3 – الخبرة العلمية

هي كل ما يكتسبه المورد البشري ويزيد من قدرتهم على الاكتشاف واجراء الدراسات العلمية من خلال انجازهم للأنشطة البحثية التي يقومون بها , المتمثلة بمهارة البحث العلمي , واهميته واستخداماته اضافة الى اخلاقيات البحث العلمي ودوره في التطور والنمو المعرفي . (العاني , 2012 : 356) .

4- القدرة

تعني الاستعدادات الفطرية و المواهب والملكات المولودة مع الإنسان، والموجودة لديه والتي تتشكل وتتبلور فيه وتنمو وتتطور معه خلال مراحل حياته ويمكن اكتشافها في الأداء أو الممارسة ويمكن لهذه القدرات تهيئته للنجاح في ميدان معين وهي الأساس الذي يؤهل الشخص لاكتساب المعارف والمهارات. ويمكن تقسيم هذه القدرات إلى قدرات وظيفية خاصة مثل القدرات العقلية وما يندرج تحت وظائف العقل من التفكير والتعبير والإبداع ومنها ما يتعلق بالسلوك السمات الشخصية كالصبر والجلد وسعة الصدر وما يندرج تحت هذا النوع من مهارات اجتماعية. أن تأثير القدرات منفردة، لا تكفي لتحقيق إنجاز فاعل في أداء معقد، فيجب جمع القدرات للحصول علي إنجاز فاعل ومستمر(اليماني , 2017: 17)

خامسا : مبادئ وخطوات إدارة راس المال المعرفي

يحظى راس المال المعرفي بأهمية كبيرة في مؤسسات الأعمال لأنه العامل الرئيسي للإبداع والابتكار، لذلك على المنظمة أن تدرك كيفية إدارة هذا العنصر ، من أجل ان تضمن انتشاره بصورة جيدة والمحافظة عليه.

هناك عدد من المبادئ الأساسية لادارة راس المال المعرفي تتجلى بالاتي :-

تتجلى المبادئ الأساسية لإدارة راس المال المعرفي كما يرى (ميرخان , 2003;44) من النقاط الاتية :-

1- توفير الموارد الضرورية التي تساعد في بناء شبكة معلومات داخلية وتعزيز جماعات العمل وفرق الجذب ، وكذلك السماح لهم باستخدام كل ما يمنحهم المزيد من المهارات , و المعلومات والمعارف في اهتماماتهم بالعمل .

2- عدم المبالغة في إدارة راس المال المعرفي وان يسمح لهم بأن يطرحوا أفكارهم دون تردد وهذا سر نجاح الإدارة في الاستثمار و المحافظة على راس المال المعرفي في المنظمة و إتاحة الفرصة لبث روح المبادرة من خلال الممارسات الإدارية التي ترعى الأفكار والابداع .

- 3- الاستفادة من أفكار راس المال المعرفي لمصلحة المنظمة لإقامة العلاقات الودية مع مستخدميها، من الزبائن والمجهزين على المدى الطويل.
- 4- ضرورة اكمال هيكله راس المال المعرفي من خلال تخزين المعلومات داخل نظام كفو بحيث يسهل الرجوع اليها عند الحاجة لها واستخدامها للأغراض التي تعتبر ضرورية .
- 5- تفعيل مسار المعلومات إلى المكان الذي بحاجة إليها وهذا يمثل احد مبادئ الإدارة الفعالة لإدارة راس المال المعرفي وبالكمية المنطقية وعند الضرورة، لان زيادتها عن الحد المطلوب قد تؤدي إلى عدم التمييز بينها من حيث الكمية.

اما ابرز خطوات ادارة راس المال المعرفي فتتمثل بالاتي :-

يرى (شعبان , 2011; 8) بأن خطوات إدارة راس المال المعرفي باعتبارها خيار استراتيجي تتمثل بالخطوات الآتية :-

الخطوة الأولى: تركز على دور المعرفة كقوة داعمة ، والاعتماد عليها من أجل إعطاء فائض قيمة و كلما ازداد الاهتمام بالمعرفة، كلما حققت إدارتها عائدا مهما للشركة .

الخطوة الثانية : تهتم بمطابقة الإيرادات المتحصل عليها مع الأصول الفكرية المنتجة لها، ومحاولة إيجاد راس المال المعرفي المولد للمزايا.

الخطوة الثالثة: تركز على وضع استراتيجية لاستثمار الأصول المعرفية واستثمارها ، ووضع الخطط التي تؤدي إلى استخدام راس المال المعرفي بالشكل الأمثل واستثماره من أجل زيادته.

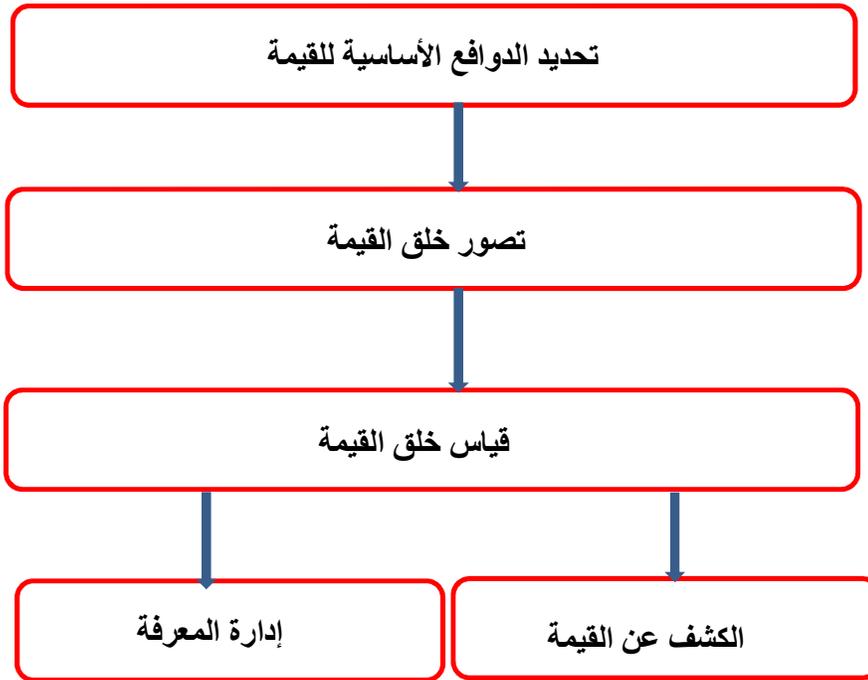
الخطوة الرابعة: تركز على زيادة إنتاجية راس المال المعرفي، عمال المعرفة، البحث عن أساليب قياس جديدة من اجل قياس إنتاجية راس المال المعرفي، دون أن تغفل حقيقة أن الأصول الفكرية لا يمكن إدارتها بنفس طريقة إدارة راس المال المادي ، كما أن عمال المعرفة هم الأكثر قدرة على زيادة إنتاجية راس المال المعرفي عن غيرهم من العمال.

سادسا : نماذج قياس راس المال المعرفي

ظهرت العديد من النماذج لإدارة راس المال المعرفي بشكل سليم وكفو وذلك لأجل تحقيق الأهداف التنظيمية المنشودة ومن أبرز هذه النماذج ما يأتي :

- 1 - **نموذج برنار دمار:** يرى (محمد , 2013;29) بان الإدارة السليمة والواعية للأصول الفكرية والمعرفية تقوم على عدد من النقاط الأساسية التي تتمثل في تحديد القضايا الأساسية لراس المال المعرفي وتدفع إلى تحسين الأداء الاستراتيجي للمنظمة ومن هذه القواعد والأسس ما يلي:

- أ- توقع مسارات خلق القيمة والتحويلات الأساسية المرتبطة بالأصول الفكرية والمعرفية في المؤسسة.
- ب - قياس الأداء وبشكل خاص للتحويلات الديناميكية في القضايا الأساسية لراس المال المعرفي.
- ت - إنشاء القضايا الأساسية لراس المال المعرفي باستخدام عمليات إدارة المعرفة .
- والشكل التالي يوضح الآلية التي تتم من خلالها الإدارة السليمة للأصول الفكرية والمعرفية داخل المنظمات .



الشكل رقم (3) نموذج برنار دمار في إدارة راس المال المعرفي على وفق هذا النموذج فإنه يتمثل بعدة خطوات تتمثل بالاتي :-

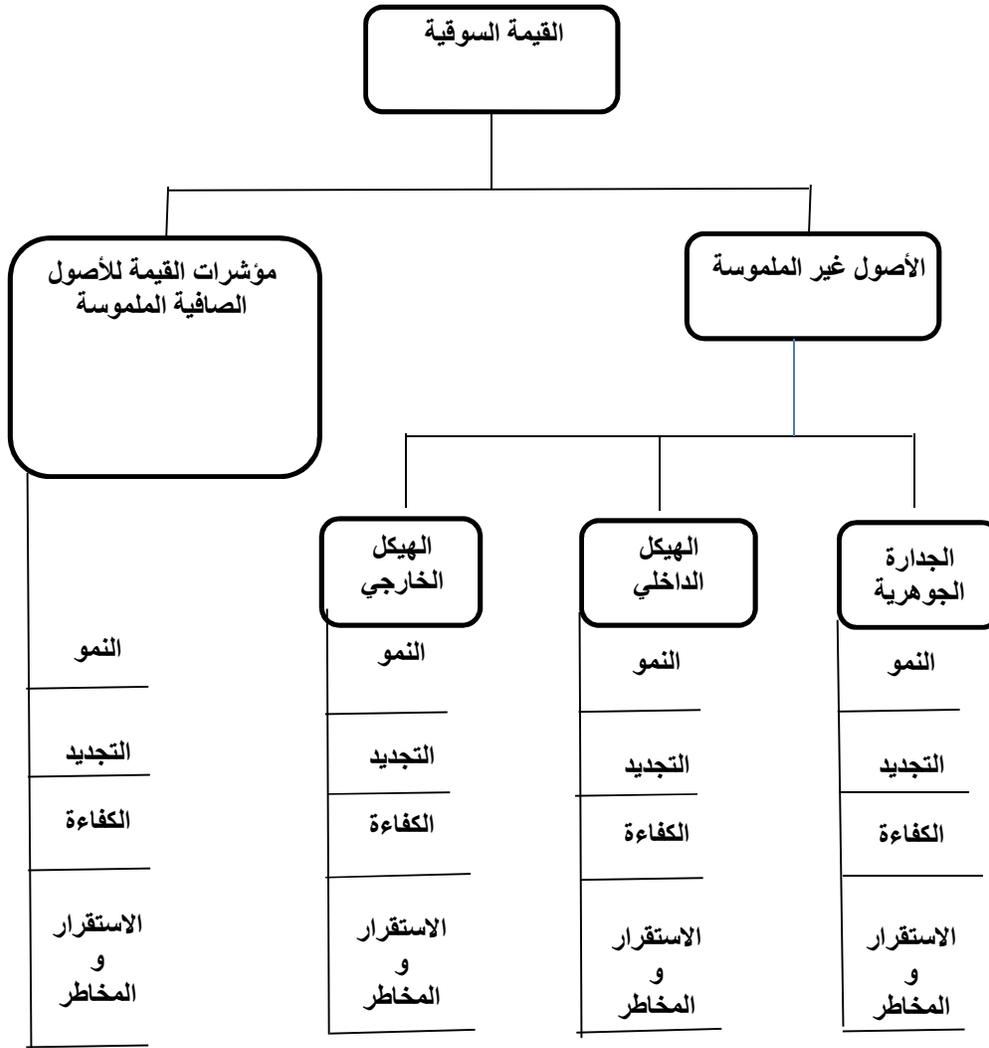
- 1 - **الخطوة الأولى** في إدارة الأصول الفكرية والمعرفية في المؤسسة تتكون بتحديد الموارد الأساسية لراس المال المعرفي التي تستقي منها المؤسسة المعارف والخبرات والمهارات اللازمة لها فضلا عن التعرف على الأنشطة المهمة في هذه الموارد والتي تدفع إلى خلق القيمة، وهذه الموارد المعرفية تتمثل بالموارد البشرية المتمثلة في المهارات، المعارف والخبرات التي يمتلكها الافراد العاملين بالإضافة إلى الموارد التنظيمية مثل: الأنظمة، العمليات، الثقافة التنظيمية وفلسفة الإدارة (مجد , 2013 : 31).

2 - **الخطوة الثانية** فتتمثل في تكوين تصور حول الكيفية التي يساهم بها راس المال المعرفي في تحقيق الأهداف الاستراتيجية العامة، من خلال محاولة التنبؤ بالعلاقات الافتراضية المتوقعة بين عدد من العناصر المكونة لراس المال المعرفي وغيرها من العناصر التنظيمية الأخرى، مثل التنبؤ بمسارات تخلق القيمة التي من شأنها تحقيق الأهداف الاستراتيجية المنشودة وتحقيق رضا أصحاب المصالح الذين تربطهم علاقات بالمؤسسة مثل المستثمرين والموردين والعملاء.

3 - **المرحلة الثالثة** فتتعلق بوضع تصورات حول مسارات خلق القيمة المتوقعة وإمكانية وضع مؤشرات أداء تساعد على فهم الأهداف الاستراتيجية المنشودة وإمكانية تحقيقها أم لا، وبالتالي تعرف بالتحديد مدى نجاح الموارد المعرفية للشركة بالإضافة لصحة وصدق الافتراضات الموضوعية مسبقاً .

2 - نموذج سفيبي

يسمى (الغالب , 2007, 233) هذا النموذج بمراقب الأصول غير الملموسة، حيث طوره (كارل سفيبي) عام 1997 ليقوم على مفهوم مقابلة الأصول الملموسة بالأصول غير الملموسة لاستخراج القيمة السوقية للمؤسسة. وحسب هذا النموذج تتكون الأصول غير الملموسة من ثلاث مكونات أساسية هي: الجدارة الجوهرية، الهيكل الخارجي، الهيكل الداخلي و يتم قياس هذه المكونات الثلاث في ضوء أربعة مؤشرات أساسية (النمو، الابتكار، الكفاءة، الاستقرار). كما يتم قياس القيمة الدفترية الصافية للأصول الملموسة في ضوء هذه المؤشرات أيضاً. وهذا النموذج يعتبر عنصر الجدارة الجوهرية للأشخاص (مقدرات الموارد البشرية) العنصر الأهم فيه، وهو أصل الأصول أي هو المورد الاستراتيجي المؤثر تأثير مباشر في تشكيل الأصول الأخرى و في إنتاج قيمتها. والشكل التالي يوضح هذا النموذج .



الشكل (4) يوضح نموذج سفيبي (الغالب , 2007 , 235)

من خلال الشكل السابق يتبين ان راس المال المعرفي يبنى على مفهوم مقابلة الأصول الملموسة بالأصول غير الملموسة، لتبيان القيمة السوقية للمؤسسة حيث أن الأصول غير الملموسة تتكون من ثلاث مكونات أساسية هي: الجدارة الجوهرية، الهيكل الخارجي، الهيكل الداخلي و يتم قياس هذه المكونات الثلاث من خلال أربعة معايير أساسية، هي: النمو، الابتكار، الكفاءة، الاستقرار.

3 - نموذج القيمة الاقتصادية المضافة

يعد هذا النموذج الذي قدمه توماس ستيوارت في عام 1997 كما يراه (همشري , 2013 : 280) من النماذج التي لا تقيس القيمة الحقيقية لراس المال المعرفي على نحو مباشر، وإنما يؤكد على ضرورة أخذه بعين الاعتبار إذا كان ذلك سيؤدي إلى زيادة القيمة الاقتصادية المضافة للمؤسسة، و

هو في الأساس أداة تحليلية و قياسية لفهم الاتجاه المالي الرئيسي للمنظمة و تقييمه، أيضا مقياسا يربط بين الأداء و التخطيط المالي. و يتم فيه احتساب القيمة الاقتصادية المضافة من خلال المعادلة التالية:

القيمة الاقتصادية المضافة = صافي المبيعات - نفقات التشغيل(العمليات) - الضرائب و الرسوم - التكاليف الرأسمالية .

$EVA = \text{Net Sales} - \text{Operating Expenses} - \text{Taxes} - \text{Capital Charges}$

ومن المعلوم أن هذه المعادلة لا تشير بدقة إلى الأصول غير الملموسة، وعليه فإن هذا النموذج يوحي إلى التغيرات الحاصلة في القيمة الاقتصادية المضافة للمؤسسة و يقدم مؤشرا فيما إذا كان راس المال المعرفي للمؤسسة منتجا أم لا؟ وبمعنى آخر فإنه يشير على نحو غير مباشر إلى معدل إنتاجية راس المال المعرفي في الشركة .

4 - نموذج شين

ركز هذا النموذج من وجهة نظر (همشري , 2013: 282) على البيانات و المعلومات اللازم تواجدها في الوقت المناسب للمديرين على نحو يمكنهم من صياغة الاستراتيجيات الخاصة براس المال المعرفي وتطويرها بما يمكن هذه الادارات من استخدام المعرفة وتحقيق الميزة التنافسية المستدامة، ويركز هذا النموذج على تقويم المؤشرات او الاتجاهات العامة لراس المال المعرفي أكثر من تركيزه على القيمة الاقتصادية، وقد قسم شين نموذجه هذا الى أربعة اجزاء تعمل معا لتحقيق القيمة الحقيقية للمنظمة وهي:

- 1- راس المال البشري: يعد الاساس لراس المال المعرفي ويشتمل قدرات العاملين، ابداعاتهم واتجاهاتهم وابتكاراتهم وانشطتهم الجديدة .
- 2- راس المال العلاقتي (الزبون) : يشتمل القدرات التسويقية، كثافة السوق و مؤشرات ولاء الزبائن.
- 3- راس المال الابتكاري: يشمل انجازات الابتكار، الابداع , آليته و ثقافته.
- 4- راس المال الهيكلي: يشمل الثقافة التنظيمية، الهيكل التنظيمي، العمليات التشغيلية و نظم المعلومات .

كما حدد (سيد : 2016 ; 25) نماذج قياس راس المال المعرفي كما يأتي:-

1 – نموذج بروكنك التكنولوجي (Brooking,1996)

تخمين قيمة راس المال المعرفي للمؤسسة من خلال تحليل تشخيصي , ويتكون راس المال المعرفي وفقا للنموذج الى اربعة اجزاء من الموجودات : موجودات السوق , الموجودات المرتكزة بالموارد البشري ,موجودات الملكية المعرفية , موجودات البناء .

2 – نموذج براءات الاختراع الموزونة باستشهاد مسجل (Bontis,1996)

يحسب هذا النموذج عامل التكنولوجيا بالاعتماد على براءات الاختراع التي انتجت من قبل راس المال المعرفي للمنظمة , ويقاس اداء راس المال المعرفي وادائه بالاعتماد على مجهودات تطوير البحث العلمي وفقا لسلسلة من المؤشرات التي تصف براءات الاختراع في المؤسسة مثل عدد براءات الاختراع وكلفة الاختراع منسوبة الى دورات المبيعات .

3 – نموذج قيمة السوق التي يحددها المستثمر (Standfield,1998)

حيث يحدد القيمة الحقيقية للمؤسسة من القيمة السوقية لأسهمها والتي تنبثق من اربعة مكونات هي

أ – القيمة الحقيقية للمؤسسة .

ب – راس المال الملموس .

ج – راس المال المعرفي المدرك .

د – راس المال المعرفي المعرض للزوال التدريجي .

ه – الميزة التنافسية المستدامة .

سابعا : عناصر/ مكونات راس المال المعرفي

لقد اختلف العديد من الكتاب والباحثين حول تحديد- كم ونوع- مكونات راس المال المعرفي

ولأهميتها نوضحها بالاتي :-

1 – راس المال البشري ويشمل:

أ- كفاءة العاملين متمثلة بالخبرات والعلم واسرار العمل .

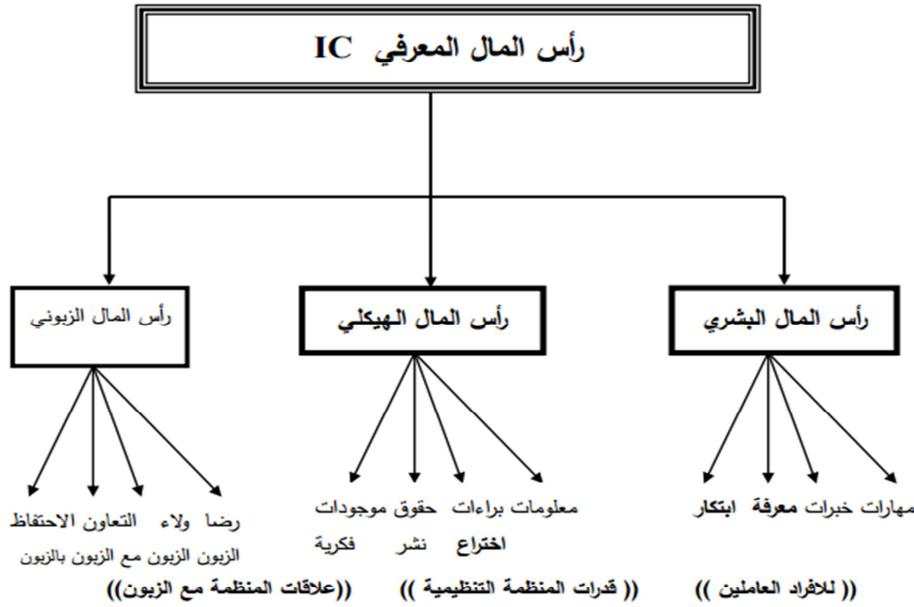
ب- اراء العاملين وتوجهاتهم اي البواعث او الحوافز التي تحكم تصرفات العامل .

ج – المرونة أي قدرة العاملين في المنشأة على التحرك السريع استجابة للتغيرات .

2 - راس المال الهيكلي ينقسم إلى:

أ- العلاقات: أي جميع الاطراف العملاء والموردين والمساهمين والحكومات والمجتمع.

- ب- الهيكل: أي ثقافة المنشأة، وقواعد البيانات، برامج الحاسب والمستندات.
- ج- التجديد والتطوير: أي جميع المشروعات المستقبلية. (الخيال, 2005; 336-338)
- أما (ابو زنط، 2005:70) فقد صنفها الى الاتي :
- أ- رأس المال المالي ويتمثل بالمالي والمادي .
- ب- رأس المال الطبيعي مثل الموارد الطبيعية والنظم البيئية .
- ج- رأس المال الانتاجي مثل أصول مادية وإنتاج السلع .
- د- رأس مال بشري .
- هـ-المال الاجتماعي .



الشكل (5) مكونات رأس المال المعرفي (ابو زنط، 2005:70)

يوكد (chen, 2004;201) على أن رأس المال المعرفي يركز بشكل أساسي على تقويم المؤشرات والاتجاهات العامة لرأس المال المعرفي أكثر من التركيز على القيمة الاقتصادية، وقد قسم المكونات إلى أربعة مكونات (نظم) تعمل معاً، وتحتاج إلى تعزيز مستمر من أجل أن تعكس الحقيقة للمؤسسة وهذه العناصر هي:

- 1- رأس المال البشري حيث يعد رأس المال البشري الأساس لرأس المال المعرفي ويشمل على:
- أ – قدرات الافراد العاملين .

ب- إبداعات الافراد العاملين .

ج- اتجاهات الافراد العاملين .

2- راس المال الزبائني يشكل راس المال الزبائني (السوق) أحد المكونات الأساسية لراس المال المعرفي، حيث أنه يظهر راس المال المعرفي ويحوّله في صورة قيمة سوقية وأداء منظمي وهناك مجموعة من المؤشرات لراس المال الزبائني التسويقي منها:

أ- القدرات التسويقية .

ب- كثافة السوق .

ج- مؤشرات ولاء العملاء .

د- حجم الحصة السوقية .

هـ- الاحتفاظ بالعملاء الحاليين .

3- راس المال الابتكاري يمثل بالتفكير وعمليات الإبداع والابتكار في المؤسسة . حيث يقوم بتقديم تشكيلة جديدة من عناصر الإنتاج الأساسية والعناصر ذات العلاقة بنظام الإنتاج لنظامه المنظمي والابتكار قد يكون في هذه الصورة منتج جديد أو تكنولوجيا أو مزيج من الابتكارات . وهناك عدة مؤشرات لراس المال الابتكاري منها:

(انجازات الابتكار, آليات الابتكار, ثقافة الابتكار).

4- راس المال الهيكلي يعد راس المال الهيكلي نظام وهيكل الشركة (Chaudhr ,2010:17) فعندما تمتلك مؤسسة ما، لراس مال هيكل قوي متماسك فأنها تتمكن من توفير بيئة أعمال ملائمة قادرة على استخدام راس المال البشري ، واستنهاضه والاستفادة من أقصى طاقاته. ويمكن إعادة هيكلته، إعادة هندسته، وتسخير عناصر التكنولوجيا والابتكارات والبيانات والمعلومات وثقافة المنظمة واستراتيجيتها وهيكلها لنجاحها. كما يمكن القول أن راس المال الهيكلي هو معرفة يمكن تنقيتها وتطويرها ويكن تقاسمها مع الآخرين , ومن أهم مكونات راس المال الهيكلي هي :-

أ- الهيكل التنظيمي .

ب- الثقافة المنظمة .

ج- الاختراعات .

د- التكنولوجيا .

هـ- البيانات .

و- الهيكل التعليمي .

ز- المنشورات .

ح- الاستراتيجية .

ط- النظم والقوة

ي- الاجراءات .

ك- الروتين ألتنظيمي .

وقد صنف (Edvinsson & Malone:1997:14) راس المال المعرفي الى الاقسام التالية :-
 أ – راس المال البشري. ب- راس المال الهيكلي. ج- راس مال العملاء.
 اما ما جاء به (Petty & Guthrie:2000:158) (Brirker,2000:2-3) الى تقسيم راس المال المعرفي فتمثل بالاتي :-
 أ - راس المال الهيكلي: البرامج الجاهزة وشبكات التوزيع وسلاسل التوزيع.
 ب - راس المال البشري: الموارد البشرية داخل المنشأة (العاملين) وخارجها (العملاء الموردین)
 (Stewart:1997:215)(Edvisson&Stenflt;1999:22) (Roos;et,al;1997:2)
 ولقد اتفق المؤلفين على تقسيم راس المال المعرفي الى قسمين هما :-
 أ- راس المال الداخلي، ويشمل راس المال الهيكلي والبشري.
 ب- راس المال الخارجي، ويشمل راس مال العلاقات المرتبطة بالعملاء
 اما (Meritum,2002:1-2) فقد صنف راس المال المعرفي الى الاقسام الاتية :-
 أ - راس المال البشري: هو أجمالي المعرفة والمهارات والخبرات سواء اكانت هذه المعرفة،
 خبرات، او تعلم وفرق العمل.
 ب - راس مال العلاقات: وتشمل الموارد المتعلقة بالعلاقات الخارجية للمؤسسة مع الموردین ،
 والشركاء، والعملاء، والمساهمين، والدائنين.
 ت - راس المال الهيكلي: هو نتيجة الاجراءات التنظيمية، والثقافة، وقواعد البيانات.
 ث- راس المال التنظيمي : المعلومات الخاصة والمترجمة التي تستخدم لتعزیز كفاءة الإنتاج داخل
 الوحدة الإنتاجية .
 حيث يرى (71 Stewart:1999) أن راس المال المعرفي يتكون من ثلاث مكونات رئيسية
 هي:-

أ- راس المال البشري ب راس المال الهيكلي ج – راس المال العلاقتي

اما (Prusak & Davenport: 1997 :17) فقد صنف راس المال المعرفي بأنه المعرفة التي
 من الممكن تحويلها إلى ارباح وذلك من خلال أنموذج يشمل على ثلاثة مبادئ رئيسية هي:

أ- الموجودات المعرفية، مثل: التصاميم، الوثائق، البرمجيات.

ب- الموارد البشرية، مثل: الخبرة والابتكار والمهارات .

ج- الملكية المعرفية، مثل: براءات الاختراع وحقوق النشر.

ويرى (توماس ستيوارت, 2004 : 275) أن رأس المال المعرفي يتركز بالآتي :

1. **العاملين** : وهم كافة الموظفين الذين يقدمون أفكار وحلول إبداعية ولديهم دور مميز في تقديم الحلول لمشاكل المؤسسة.

2. **نظام العمل** : لا يكفي القول بأن لدينا موظفين ذوي كفاءة عالية ومهارات متميزة ، ثم نتوقع ارتفاع الإنتاجية والإيرادات ، فالموظفين يعملون داخل نظام معين يتمثل في الهيكل التنظيمي للمؤسسة ومستوى الروتين الموجود ومدى سهولة نقل المعلومات والأفكار ومدى السهولة في صناعة القرار والاستعداد لتقبل أفكار ورؤى جديدة وافساح المجال لتطبيقها.

3. **العملاء** : لا بد من وجود نظام فعال للحصول على المعلومات حول حاجات ورغبات أولويات الفئة المستهدفة من العملاء ويجب أن يتصف هذا النظام بالسهولة والاستمرارية.

□ **أما : - صعوبات قياس رأس المال المعرفي**

حيث يرى كل من (Liebowits&Suen,2000:54-55) (Starovic &Marr :2003;7) ، (Meritum Project; 2002:16) ، (Rylandor;et.al;2000:2) (الجندي 2005:131) أهم صعوبات قياس رأس المال المعرفي بالآتي :-

أ - ان بعض الأصول غير الملموسة يصعب قياسها بما في ذلك خلق القيمة.

٢ - ليس دائماً أن رأس المال المعرفي وبعض مكوناته تعد ذات قيمة كبيرة لمؤسسة ما، ولمؤسسة أخرى لا.

٣ - عدم الموثوقية من قياس العائد.

٤ - عدم القدرة على رقابة عمليات الأصول المعرفية والمعنوية.

٥ - عدم الاتفاق على مكوناته وأهمية عناصره.

٦ - اعتماد المحاسبة التقليدية على قواعد ونشاطات ومقاييس مالية تاريخية تغطي فترة ماضية وليست مستقبلية والتركيز على حساب الموجودات الملموسة .

كما قسم العديد من الكتاب والباحثين ((عبيد، 2000:34) ، (العريبي، 2006:96) (Stewart;1997: 46) مقاييس الموجودات المعرفية إلى نوعين وهي :-

أ - المقاييس المالية .

ب- المقاييس غير المالية.

تاسعا : مقارنة بين راس المال المادي وراس المال المعرفي (الغزي , 2009;177)
جدول (7) مقارنة بين راس المال المادي والمعرفي

البيان	راس المال المادي	راس المال المعرفي
السمة الاساسية	مادي ملموس	غير مادي- غير ملموس
موقع التواجد	ضمن البيئة الداخلية للشركة	في عقول الأفراد العاملين في الشركة
التمثيل النموذجي	الآلة، المعدات، المباني	الأفراد ذوي المعارف و الخبرات
القيمة	متناقصة بالاندثار	متزايدة بالابتكار
كيفية توليد الثروة	بالاستخدام المادي	بالتركيز و الانتباه و الخيال الواسع
المستخدمون له	العمل العضلي	العمل المعرفي
الواقع التشغيلي	يتوقف عند حدوث المشاكل	يتوقف عند حدوث المشاكل
الزمن	له عمر إنتاجي و تناقص بالطاقة	ليس له عمر مع تزايد في القدرات الإبداعية

عاشرا : راس المال المعرفي كميزة تنافسية

يرى (Bollinger and Smith, 2001, P.10) انه رغم التطور الحاصل في بيئة الأعمال الدولية فقد أصبحت المؤسسات الحديثة مراكز بحوث قائمة على أساس المعرفة. بحيث إن المزايا التنافسية المعروفة مثل كلفة الإنتاج الواطئة والجودة العالية وسرعة التسليم والمرونة والاستجابة للتغيرات والتكيف معها والتي يمكن تحقيقها من خلال قيام المؤسسات ببناء مقدرات جوهرية مستندة إلى قدرة المؤسسة في التعليم المشترك لا سيما تنسيق المهارات الإنتاجية والتنظيمية وكذلك تحسين وتكامل تقنيات الإنتاج المستخدمة ضيفت إليها في الوقت الحاضر مزايا تنافسية جديدة قائمة على أساس قدرة المؤسسة المعرفية. فالإبداع وتقديم منتجات تشكل سلسلة متعاقبة للتطور التكنولوجي المتكامل أمست سمة المؤسسات المعرفية في الوقت الحاضر. إن الاتجاه الحديث في

الإنفاق والاستثمار في البحث والتطوير وتشكيل رأس مال معرفي في المؤسسات فإنها تهدف من خلال ذلك زيادة قدرتها في خلق إبداع تكنولوجي عام مستند إلى معرفة واسعة وقادراً على تقديم دعم وإبداع وابتكار لعدد كبير من المنتجات والخدمات التي يمكن أن تطور في ظل هذه المظلة المعرفية العامة، ويمثل هذا الأمر خروج عن قواعد العمل السابقة والتي تتمثل في إنفاق استثماري متقطع لغرض تحسين أو تطوير منتجات منفردة أو في أحسن الأحوال بعض من منتجات كسلسلة مترابطة. وإذا كانت الميزات التنافسية في الإطار القديم يمكن أن تستنسخ وتقلد من قبل الآخرين أو أنها تختفي أو تزول سريعاً بحكم وجود منافسه قويه ومتابعه لعمل المؤسسة فإن الميزات التنافسية المستندة إلى المعرفة ورأس المال المعرفي يمكن أن تخرج من إطار هذه الإشكالية بحكم كون المعرفة التي تستند إليها تمثل خصائص استراتيجية للشركة لا يمكن تقليدها بسهولة من قبل الآخرين.

وتشير مبادئ الإدارة الاستراتيجية إلى أن المورد لكي يصبح استراتيجياً يجب أن تتوفر فيه خصائص معينة منها (Bratton & Gold : 2003; 122)

1. أن يكون ثميناً.
 2. أن يتسم بالندرة.
 3. صعوبة تقليده.
 4. لا يمكن إحلال مورد اخر بديل عنه.
- وعند تأمل هذه المبادئ سيتبادر بالفكر تساؤل حول كيفية ومدى انطباق هذه الخصائص على المورد المعرفي أو رأس المال المعرفي . يمكن القول أن قيمة وثمان المورد البشري يتجلى في أن المعرفة ستؤدي إلى تحسين في العمليات والمنتجات وبذلك تمكن المنظمة من البقاء منافسة للآخرين وهذه ميزة تنافسية ليست بالقليلة. ومن جهة أخرى فإن كون المعرفة نادرة فهذا أمر مرتبط بكونها حاصل تراكم خبرات الافراد العاملين ومعرفتهم التطبيقية فإنها ستكون نادرة لأنها مبنية على الخبرات الذاتية السابقة لنفس المؤسسة وليس لمؤسسة أخرى. وبالنسبة لخاصية عدم التقليد بسهولة فإن المعرفة في أي مؤسسة هي خاصة بها ولها بصماتها المميزة والتي لا تكتسب إلا عبر فترة زمنية ومشاركة مجاميع العاملين وتقاسم خبراتهم لذلك فهم مختلفون عن سائر المؤسسات الأخرى. أما ما يخص عدم قابلية الإحلال فهو مرتبط بالقدرة المميزة للمجاميع والتدابير بين الافراد العاملين الذي لا يمكن نسخه وإحلاله محل المعرفة السابقة.

حادي عشر :مداخل تأطير إدارة رأس المال المعرفي

يرى (Kakabadse et. al, 2003, P;79) إن المعرفة وإدارتها خضعتا إلى تنظير عميق ومتعدد الوظائف والانشطة من قبل المتخصصين في مختلف العلوم وممارسين في مختلف المهن وحسب طبيعة عمل منظمات الأعمال ما كان منها منتجاً للسلع والخدمات. وأن إدارة المعرفة ما هي الا استراتيجية دقيقة للوصول الى المعرفة الصحيحة في الوقت الصحيح وللأفراد المناسبين بحيث تساعد هذه الاستراتيجية على تقاسم المعلومات وتؤدي إلى تحسين إدارة الشركة. ويرى آخرون أنها أي إدارة المعرفة مجموعة من العمليات التي تحكم خلق وهضم واستغلال ونشر المعرفة للوصول إلى أهداف المؤسسة. ويؤيد أغلب الباحثين بكون إدارة المعرفة هي إطار مفاهيمي يحوي في داخله أربعة مكونات هي عمليات الإنتاج، تكنولوجيا المعلومات، الخزين المعرفي، والسلوك الشخصي

ولغرض التوصل الى العمل الصحيح من الناحية الإدارية والممارسة التنظيمية فإن عمليات التخطيط والتنظيم والقيادة والرقابة على خلق ونشر المعرفة يجب أن تسود في أي مؤسسة من المؤسسات لكون المعرفة أصبحت رأس مال يتم التعامل معه كما هي الحال مع الموارد الأخرى.

(O'Dell and Jackson, 1998, P.4-5)

ولكون المعرفة تركيب غير مرن وليس مفهوم بسيط فإننا نلاحظ اجتهاد العديد من الباحثين وطرح آراء وأفكار لدراسته في مداخل متعددة. ورغم تعدد هذه المداخل فإننا نجد تكامل معرفي وترابط منطقي في طرح الرقابة حول المعرفة وبالتالي فإنها أي المداخل لا تتعارض في توضيحها للمعرفة وإدارتها.

إن أهم هذه المداخل هي :

1. **المدخل الفلسفي** : يؤكد هذا المدخل بكون إدارة المعرفة معنية بالتنظير العلمي للمفهوم المعرفي وتهتم بكيفية جمع المعلومات حول الحقائق الاجتماعية والمؤسسية وتركز على أهداف وأنواع ومصادر المعرفة. كما تركز على العلاقة بين المعرفة والمفاهيم الأخرى مثل درجة التأكد والسببية وتبرير المعتقد والشك وغيرها.

2. **المدخل الإدراكي** : يقوم هذا المدخل على مساهمة علماء الإدارة ونظرية المنظمة والسلوك التنظيمي، وينظرون للمعرفة من زاوية قيمتها الاقتصادية ويعتبرونها أصل استراتيجي مهم وشرطاً لبقاء المنظمة منافسة في السوق بكفاءة وفاعلية لذلك لا بد لها من أن تحصل على قدر من المعرفة والخبرة بهدف تطبيقها لحل المشاكل الإدارية والتنظيمية واستثمار الفرص المتاحة.

3. **المدخل الشبكي** : يقوم هذا المدخل على نظريات المؤسسات الشبكية، حيث يفسر إدارة رأس المال المعرفي من خلال تركيزه على اقتناء وتقاسم ونقل المعرفة من خلال أنماط تبادل أفقية وانسياب متداخل للموارد وخطوط اتصال تبادلية، ويعتبر أن اقتناء وتقاسم المعرفة بأنها الحلقة الأولى في سلسلة التعلم التنظيمي الذي تعقبه ممارسات جديدة أخرى ترى المؤسسة أنها ضرورية.
4. **مدخل الممارسة الجماعية** : يستند هذا المدخل على المنظور الاجتماعي والتاريخي لدراسة المعرفة، حيث يرى أن المعرفة العلمية (البعض يرى المعرفة بشكل عام) على أنها ملك عام للجميع أو المجموعة وليس هناك إلا الاتفاق والإجماع في تداول المعرفة وأنها نقلت من أجيال إلى أجيال بعملية تقليدية روتينية . إن المعرفة في إطار هذا المدخل تمثل التزام وثقة للمجموعة في الرصيد المعرفي المتراكم.
5. **المدخل الكمي** : في ظل هذا المدخل تشكل المعرفة نظاماً متكاملًا للتعامل مع المشكلات بطرق علمية محددة تعطي نتائج تتصف بالمثالية. وإن تكنولوجيا المعلومات والاتصال تتغير في إطار هذا المدخل لتأخذ بعداً عملياً يتعامل مع مشكلات معقدة وكبيرة ويعطي أهمية للأفراد من خلال المعرفة التي يزودهم بها.

□ اني عشر : علاقة رأس المال المعرفة باقتصاد المعرفة

ذكر (قلش،2007؛13-15) إن الصفة المميزة للذكاء البشري (رأس المال المعرفي) هي القدرة على الابتكار والإبداع، وأبرزها تطوير تكنولوجيا المعلومات والاتصال. من هذا يتبين أن تكنولوجيا المعلومات والاتصال ضمن مفهوم اقتصاد المعرفة أثرت على البشرية في نمط الاتصال بينهم، وإن التأثير الكبير الذي جاءت به تكنولوجيا المعلومات والاتصال قد أدى إلى ظهور مفاهيم جديدة على الساحة السياسية والاقتصادية وأبرزها قضية بناء مجتمع معلومات يركز على الاسس والخصائص، يعني ذلك أن هذه التكنولوجيا أصبحت عصب حياة المجتمعات البشرية من خلال استخدامها لرأس المال المعرفي. ورغم ذلك فإن الإنسان له تأثير خاص على هذه التكنولوجيا وذلك من خلال المساهمات المعرفية في هذا الميدان والابتكارات المستمرة لأساليب ووسائل الاستخدام المتعددة، حيث أن تكنولوجيا المعلومات والاتصال تتأثر كثيرا بتصرفات الأشخاص حيث أننا نجدتها تتأثر من مجتمع إلى آخر وهذا حسب القوانين والعادات والتقاليد التي تحكم ذلك المجتمع، وكذلك أساليب تفكير وتصرف الأشخاص سيؤثرون على محتواها. وهكذا تكون العلاقة التبادلية بين الإنسان (رأس المال المعرفي) وتكنولوجيا المعلومات والاتصال (اقتصاد المعرفة) ففي الوقت الذي يقوم الإنسان بتنمية وتطوير هذه التكنولوجيا من خلال الإبداعات والابتكارات

والمساهمات الفكرية، فهو يستفيد في الوقت نفسه من هذه الابتكارات عن طريق تسهيل ورفع كفاءة الاتصال وتقليل تكلفته، مع تنمية كفاءة ومهارة الأفراد العلمية والمعرفية، كما أنها تقضي على الحواجز الاتصالية وتجعل قوة السلطة الحكومية ضعيفة في السيطرة على المعلومات أي أنها تجعل من إمكانية احتكار المعلومات من أي هيئة أو مؤسسة مهما كانت قوتها ومراكزها ضعيفة، حيث تجعل فرصة الحصول على المعلومات متساوية أمام الأشخاص والمؤسسات . ولعل امتزاج المعرفة العلمية للأشخاص في إطار رأس المال المعرفي مع ما يوفره اقتصاد المعرفة من تكنولوجيا لذلك فهو كفيل بحصول مؤسسات الأعمال والمؤسسات المصرفية على ميزة تنافسية تستطيع من خلالها الصمود والثبات أمام المنافسة .

□ الثالث عشر : أدوار رأس المال المعرفي و تنميته

يرى كل من (العززي وصالح, 2009; 177-178) إن الموضوع مستمد أساسا من علم الاجتماع، فهو يعني نمط من الأفعال المتوقعة من شخص خلال ما يقوم به من أنشطة تتضمن الآخرين. و ينشأ الدور كنتيجة للموقع الذي يشغله الفرد في البناء الاجتماعي، حيث يتفاعل مع غيره من الأفراد. و لكي يتمكن الشخص أن ينسق عمله مع الآخرين في احدى المؤسسات فإنه يحتاج إلى وسيلة يستشف من خلالها سلوكهم عندما يتفاعل معهم، و يؤدي الدور هذه الطريقة في إطار النسق الاجتماعي. و في ضوء ذلك فإن رأس المال المعرفي يؤدي وظائف يفرضها عليه مركزه في المؤسسة ،

و حدد Harrison & Sullivan هذه الأدوار بما يأتي:-

الأدوار الدفاعية و تشمل الممارسات الآتية:

- 1 - حماية المنتجات و الخدمات المنبثقة من إبداعات رأس المال المعرفي للشركة.
- 2 - حماية حرية التصميم و الإبداع والابتكار.
- 3 - تخفيف حدة الصراعات و تجنب رفع الدعاوى.

الأدوار الهجومية و تضم الممارسات الآتية:

- 1 - توليد العائد، عن طريق:-
 - أ - المنتجات و الخدمات الناجمة عن إبداعات رأس المال المعرفي .
 - ب - الملكية المعرفية للشركة و موجوداتها الفكرية.
- 2 - ابتكار مقاييس للأسواق الجديدة و للخدمات و المنتجات الجديدة.
- 3 - تحفيز المنافذ لاختراق تكنولوجيا المنافسين.

- 4 - رسم آليات النفاذ إلى الأسواق الجديدة.
- 5 - صياغة استراتيجية تمنع دخول المنافسين الجدد.

المبحث الثاني

الابتكار التنظيمي

توطئة :-

يشهد العصر الحالي العديد من التطورات المتسارعة والتغييرات المتلاحقة نتيجة الانفجار المعرفي وثورة المعلومات والاتصالات ولعل استمرار التقدم العلمي والتطور التقني الذي حققته البشرية في مختلف المجالات يتطلب النظرة المتجددة للأشياء وتوليد الأفكار الجديدة وتشجيع الابتكار لاسيما في الدول النامية التي تسعى جاهدة إلى اللحاق بركب التقدم العلمي والتطور التقني. وبالتالي فإن اللجوء إلى الابتكار يعد أمراً حتمياً أمام الدول النامية ومجالنا هنا هو الابتكار على مستوى المنظمات أو الابتكار التنظيمي , أن نجاح واستمرارية أي عمل يتطلب الآن أكثر من أي وقت مضى التوافق مع المستقبل المقبل نحونا بسرعة أنه مستقبل سيغير كل شيء من حولنا ولكن لا يستطيع أحد أن يتنبأ بصورته على وجه التحديد ورغم جدوى التكهن بأحداث مستقبلية محددة فإن اكتساب لغة العصر: التكنولوجيا والتكيف مع الظروف والأحداث المتغيرة التي تشكل المستقبل أصبح يشكل جزءاً مهماً من كيان وواجبات الإدارة والمديرون الذين لا يحاولون ولا يتعلمون ولا يتكيفون مع الجديد هم بالتأكيد يحدون من تقدمهم ويسئون إلى شركاتهم , ان التجديد هو جوهر الابتكار الإداري لأية مؤسسة ويجمع علماء الإدارة والممارسون الإداريون على أن المؤسسات المعاصرة تعيش ظروفاً متغيرة ومعقدة مما يجعلها في حاجة ملحة إلى الابتكار. حيث ان الابتكار التنظيمي يسهم في تحسين قدرات العاملين على توليد الأفكار ومواكبة التطورات التقنية الحديثة وحل المشكلات والمشاركة في اتخاذ القرارات المناسبة في الوقت المناسب .

مفهوم الابتكار التنظيمي

لقد أصبح الحديث عن إدارة الابتكار وتطويره أمراً مألوفاً حسب رأي (حاوي , 2011 : 53), وهو يمثل أحد محاور اهتمام المديرين في الكثير من المؤسسات المختلفة إذ ينظر الكثيرون إلى إدارة الابتكار على أنها عامل منافسه بالغ الأهمية والحيوية وليس شيئاً حسناً فقط والجدول ادناه يوضح مفهوم الابتكار التنظيمي حسب رأي كل باحث المتمثلة بالجدول الآتي :-

جدول (8) مفهوم الابتكار التنظيمي

التعريف	المصدر	ت
هو عملية مستمرة ومعقدة تتطلب جهد فردي وتنظيمي على حد سواء .	Faulkner,1994:176	1
القدرة على ايجاد فكرة ترتبط بالمشكلة او انه افكار مبتكرة تصدر من الاشخاص .	Ford& Gioia,1995:305	2
استخدام البراعة في تحديد افضل استجابة للتحديات البيئية السريعة التي تواجه المؤسسة .	Schermerhorn & et al,1997:365	3
تلك المشاريع التي تهدف إلى تغيير أو تعديل طرق العمل ضمن المؤسسة لكي تضيف قيمة إلى العمل لكن بدون خلق ابتكارات تقنية .	Beije,2000: 5	4
بانه توليد افكار جديدة .	Jones,2001:525	5
هو استبدال القديم بالجديد ، فهو يغير طريقة عمل الاشياء في كافة المستويات .	Kelly & Littman,2001:204	6
الاستثمار الناجح للأفكار الجديدة ، وقد تكون أفكار جديدة كلياً في السوق ، او تتضمن تلك الأفكار الإنتاج أو العمليات أو الإدارة وتتضمن خلق التصاميم الجديدة والمفاهيم والطرق لعمل الأشياء	Dti,2003;19	7
بانه تقديم افكار جديدة وغير مألوفة .	Robbins,2003:133	8

الاستخدام الأول أو المبكر لإحدى الأفكار من قبل واحدة من المؤسسات التي تنتمي لمجموعة المؤسسات ذات الأهداف المتشابهة .	العميان ,2004;389	9
ذلك الابتكار الذي تنتجه مؤسسة ما ، وليس شخص محدد فقد أصبحت الاختراعات والابتكارات منتج أساسي للمؤسسة المعاصرة التي تحتاج إن تستمر في النمو.	برنوطي ,2004;395	10
عملية إنشاء وتطوير واكتساب وتنفيذ (فكرة جديدة ، منتج جديد ، خدمة جديدة ، ممارسة جديدة) ، بهدف تحسين الكفاءة والفاعلية والميزة التنافسية بما يضيف قيمة للمؤسسة ولأصحاب المصالح.	Morris,2006;216	11
هو عملية توليد افكار جديدة من قبل الاشخاص تستخدمها وتستفيد منها المؤسسات في الاستجابة للتحديات البيئية واستغلال الفرص المتاحة امامها من اجل المنافسة والبقاء.	يرى الباحث	12

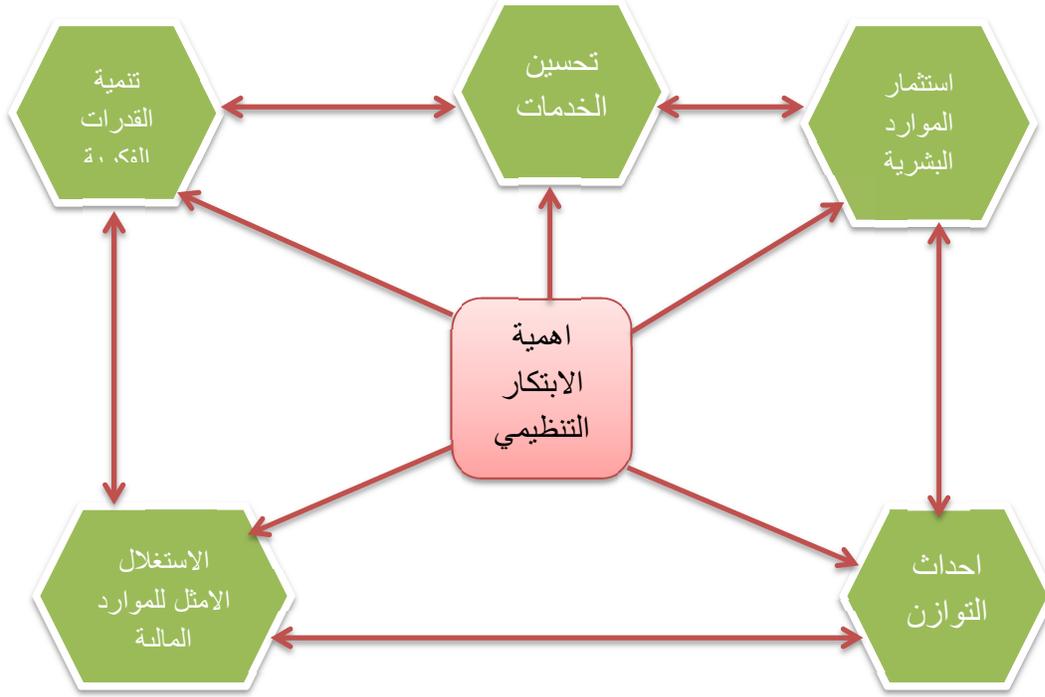
المصدر من اعداد الباحث بالاعتماد على الادبيات المشار اليها .

أهمية الابتكار التنظيمي

يرى (محجوبي , 2004: 6) بان أهمية الابتكار التنظيمي تتمثل فيما يأتي :-

- 1- تحسين خدمات التنظيم بما يعود بالنفع على المؤسسة والشخص.
- 2- المساهمة في تنمية القدرات الفكرية والعقلية للعاملين في التنظيم عن طريق إتاحة الفرص لهم في اختيار تلك القدرات.
- 3- الاستثمار الأمثل للموارد المالية عن طريق استخدام أساليب علمية تتواءم مع التطورات الحديثة . (الكعبي ,2015: 15)

4 - استثمار الموارد البشرية والاستفادة من قدراتهم عن طريق إتاحة الفرص لها .



الشكل (5) اهمية الابتكار التنظيمي من اعداد الباحث

خصائص الابتكار التنظيمي

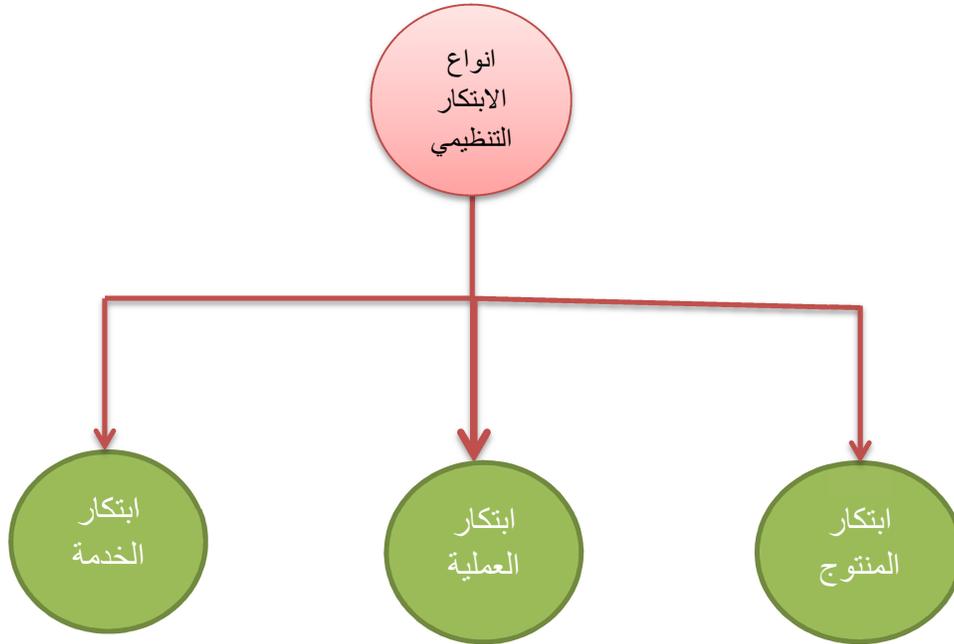
يرى (منصور و الخفاجي, 2010: 195) بان خصائص الابتكار التنظيمي تتجلى بما يأتي:-

- 1 - الابتكار يمثل شيء ملموس أو محسوس سواء كان منتجات أم عمليات توليد الأفكار الجديدة.
- 2 - الابتكار يجب أن يكون مستهدفا رغم وجود إمكانية لحصول تغيرات طارئة غير مخطط لها.
- 3 - يفترض أن يهدف الابتكار لتحقيق منفعة المؤسسة .

أنواع الابتكار التنظيمي

يرى كل من (السود والعزاوي , 2013: 54) بأن للابتكار التنظيمي تصنيفات متعددة تختلف باختلاف وجهات النظر للكتاب والباحثين إذ صنف إلى التصنيفات الآتية :-

- 1 - ابتكار المنتج: هو الابتكار الذي يأتي بالمنتجات الجديدة التي تقدم من أجل الإيفاء بالحاجات الحالية هي (Digital Camera) للعملاء بكفاءة أعلى وخصائص أفضل. فآلة التصوير الرقمية ابتكار المنتج الجديد الذي أخذ يحل محل آلات التصوير التقليدية .
- 2 - ابتكار العملية: ويعني استحداث عناصر جديدة أو تقديم معالجة وتحديد أفضل الطرائق للقيام أو لعمل الأشياء.
- 3 - ابتكار الخدمة : كما يكون الابتكار في المنتجات الجديدة يكون كذلك في الخدمات الجديدة .ف تقديم خدمة جديدة عادة ما تمثل ابتكاراً جديداً، والأمثلة كثيرة على ذلك مثل الصيرفة الالكترونية المنزلية. (محمد , 2016 : 9)



الشكل (6) انواع الابتكار التنظيمي من اعداد الباحث

مستويات الابتكار التنظيمي

تتمثل مستويات الابتكار التنظيمي كما يرى (حميدي , 2014: 120) فيما يأتي :-

- 1 - الابتكار على مستوى الشخص: هو الابتكار الذي يحققه الأشخاص الذين يمتلكون قدرات وسمات ابتكارية من معرفة وذكاء وحب الاستطلاع.
- 2 - الابتكار على مستوى الجماعة: هو الابتكار الذي يتم تحقيقه أو التوصل إليه من قبل الجماعة(قسم، أو دائرة، أو لجنة.....الخ)، واعتمادا على خاصية التداوب فإن ابتكار الجماعة يفوق كثيرا مجموع الابتكارات للأعضاء.
- 3 - الابتكار على مستوى المنظمات: فهناك مؤسسات متميزة في مستوى أدائها وعملها وغالبا ما يكون عمل هذه المؤسسات نموذجي ومثالي للمؤسسات الأخرى وحتى تصل المؤسسات إلى الابتكار لابد من وجود ابتكار فردي وجماعي.

استراتيجيات الابتكار التنظيمي

تتمثل استراتيجيات الابتكار التنظيمي كما يرى (الاخضر, 2011: 64) بالاتي :-

- 1 - التطوير التنظيمي: بتركيزه على الأشخاص والعلاقات يعد استراتيجية ملائمة لترويج الابتكار، فهو يساعد على تدريب أشخاص المنظمة على تقبل الابتكار كمعيار تنظيمي أساسي وعلى ترويج صفات تنظيمية تساعد على الابتكار.
- 2 - التخصص الوظيفي: وهو قيام المؤسسة بتصميم وحدات للقيام بالنشاطات المتخصصة ، فلترويج الإبداع تصمم وحدات تنظيمية ذات بيئة تشغيلية ملائمة للمراحل المختلفة من العملية الابتكارية مثل إنشاء وحدات البحث والتطوير أو فرق التخطيط
- 3 (Govindarajan, 2005;47) - الدورية: ويقصد بها القدرة على استخدام أشكال تنظيمية غير ثابتة أو متغيرة ، ومن الأمثلة على هذه الاستراتيجية استخدام نموذج المصفوفة الذي يتم وفقا له تجميع مجموعة من الاشخاص المختصين والعاملين لتنفيذ مشروع معين.

معوقات الابتكار التنظيمي

تتمثل أهم معوقات الابتكار التنظيمي حسب رأي (بن موسى, 2013 : 8) بالاتي :-

- 1 - ضعف الإمكانيات المادية والبشرية، وعدم توافر المناخ التنظيمي المناسب .

- 2 - عدم وضوح الأهداف التنظيمية، وما يترتب عليها من تدني الروح المعنوية وروح الابتكار يعد عائقا يمنع قيام الأفراد بممارسات الابتكار في النشاطات الإدارية.
- 3 - عدم توفر الاستقرار الوظيفي يمنع الأشخاص من التفكير والابتكار.
- 4 - الضغوط التي تمارسها الجماعات الغير الرسمية حيث تشكل هذه الضغوطات حاجز أمام الإبداع والتفكير الابتكاري .

نماذج الابتكار التنظيمي

انطلاقا من تزايد الاهتمام بالابتكار التنظيمي في الوقت المعاصر , وزيادة انتشار تعليمه على مختلف الاصعدة العالمية , قام عدد من المفكرين والعلماء والكتاب بطرح مجموعة من الافكار التي اصبحت فيما بعد تسمى بنماذج تعرف بأسماء مؤلفيها , وقد قدمت هذه النماذج اراء ومعالجات مختلفة حول الابتكار التنظيمي , وفيما يلي موجز لاهم ما جاءت به بعض نماذج الابتكار التنظيمي :- (الصرايرة , 2003 : 50)

1 – نموذج (March &Simon ,1958) فسر هذا النموذج الابتكار التنظيمي من خلال معالجة المشكلات التي تعترض المنظمة , وخاصة مشكلة تجسير الفجوة في الاداء وهي تقع بين ما تقوم به المنظمة فعلا وما يفترض ان تقوم به , ويعتمد هذا النموذج على ايجاد البدائل من خلال البحث , وينظر هذا النموذج الى عملية الابتكار بانها تعد في عدة مراحل هي فجوة اداء , وعدم رخاء , وبحث وبدائل ثم يأتي الابتكار , ويوضح هذا النموذج ان الفجوة تحدث بسبب العوامل الخارجية , كالتغيرات في البيئة الخارجية الاقتصادية , والسياسية , والتكنولوجية , والتسويقية , او بسبب عوامل داخلية مثل تعيين موظفين جدد او وجود معايير اداء عالية .

2 – نموذج (Burnes & Stalker ,1961) يعتقد رواد هذا النموذج بان التراكيب والهيكل التنظيمية المختلفة تكون فاعلة في حالات مختلفة ولها علاقة قوية في تطبيق الابتكار في المنظمات , وان الهياكل التنظيمية التي توفر قدرا كبيرا من المشاركة للموظفين والعاملين في صنع القرار هي التي يعزز فيها الابتكار وينمو اكثر من غيره , لان ذلك يساعد في تسهيل عملية جمع البيانات ومعالجتها . (Miner ,1995;115)

3 – نموذج (Harvey & Mill, 1970)) وقد افاد هذا النموذج من نموذج (March & Simon 1958), ونموذج (Burnes & Stalker, 1961) حيث انصب الاهتمام والتركيز على فهم الابتكار من خلال مدى استخدام الانظمة للحلول الروتينية – الابتكارية والتي يمكن ان تعرف اكثر بالمشكلة والحل , اي وصفوا انواع المشاكل التي تواجهها المنظمات , وانواع الحلول التي قد تطبقها من خلال ادراك المشكلة عن طريق ما تحتاجه من ردة فعل لمواجهة المشاكل والمخاطر المحتمل حدوثها مسبقا لتفادي وقوع اي مشكلة قد تحدث في المستقبل , اي تسعى المنظمة لاستحضار حلول ابتكارية لم يتم استخدامها من قبل بهدف معالجة المشاكل التي قد تحدث بشكل استثنائي وغير اعتيادي من خلال تبني الهياكل التنظيمية والميكانيكية والعضوية . فضلا عن ذلك تناول هذا النموذج العوامل التي يمكن ان تؤثر في الحلول الابتكارية والروتينية مثل : عمر وحجم المنظمة , ومستوى المنافسة , ومدى استخدام التكنولوجيا , ونمط الاتصال المستخدم داخل المنظمة , حيث يعتقدون انه كلما زادت تلك الضغوطات قاد ذلك المنظمة الى اعطاء الامر اكثر اهتماما بالجوانب الابتكارية من اجل الحد منها ومواجهتها .

4 – نموذج (Wilson 1966) وجهة النظر في هذا النموذج ان العملية الابتكارية تمر من خلال التغيير في المنظمة من خلال ثلاث مراحل هي : ادراك التغيير , واقتراح التغيير , وتبني التغيير وتطبيقه , ويفترض هذا النموذج بان نسبة الابتكار متفاوتة وذلك بسبب التعقيد في المهام (البيروقراطية) ونمط الادارة المتبع . ويرى Wilson ضرورة حل الصراعات والخلافات التي من الممكن ان تعيق الابتكار . كما يرى بان الحوافز لها تأثير ايجابي لتوليد الافكار والاقتراحات , وتحفيز الاخرين في المنظمة على الاسهامات الابتكارية .

5 – نموذج (Hage & Aiken 1970) يتميز هذا النموذج من حيث شموليته وتناوله للمراحل المختلفة للعملية الابتكارية : فضلا عن العوامل المؤثرة فيه , وفسرت العملية الابتكارية على انها تغيير حاصل في برامج المنظمة وذلك عن طريق اضافة خدمات جديدة , وقد حدد هذا النموذج مراحل الابتكار كالاتي :-

أ – مرحلة التقييم : وهي المرحلة التي تقيم النظام ومدى تحقيقه لأهدافه .

ب – مرحلة الاعداد : وهي المرحلة التي يتم من خلالها الحصول على المهارات الوظيفية اللازمة وكذلك توفير الدعم المالي .

ج – مرحلة التطبيق : وهي مرحلة البدء بإتمام الابتكار .

د – الروتينية : اي سلوكيات ومعتقدات تنظيمية .

اما العوامل المؤثرة في الابتكار التي تناولها هذا النموذج يتمثل في زيادة التخصصات المهنية وتنوعها , والمركزية , والرسمية , والانتاج , والكفاءة والرضا عن العمل .

6 – نموذج (Zaltman et al ,1973) ان العملية الابتكارية تتكون من مرحلتين هما : مرحلة البدء وتشمل (مرحلة ثانوية لوعي المعرفة , ومرحلة ثانوية حول مراحل الابتكار , ومرحلة ثانوية للابتكار) ومرحلة التطبيق وتشمل (تطبيق تجريبي , وتطبيق متواصل) وينظر هذا النموذج الى العملية الابتكارية بانها ليست عملية فردية بل هي عملية جماعية . Agarwal R, (Prasad J. 1998,15) .

7 – نموذج (Kunstler,2001) حيث شخص هذا النموذج ابرز ابعاد الابتكار التنظيمي بالاستفادة من تجربة شركة (Hot house) الامريكية : القيم التنظيمية , الافكار , الغرض والرؤيا , التبادل , الادراك , التعلم التنظيمي , الجانب الاجتماعي , اجواء المرح .

1- يمكن الاستنتاج مما سبق بان نماذج الابتكار التنظيمي اجمعت على عدة جوانب مثل العوامل المؤثرة في الابتكار التنظيمي والمراحل التي تمر بها العملية الابتكارية اضافة الى ابعاد الابتكار التنظيمي وضرورة وضع المعالجات والحلول اللازمة للمشكلات التي تواجهه او تعيق تحقيق الابتكار . (Wheelen & Hunger,2004:297)

نموذج (Kunstler,2001) حيث شخص هذا النموذج ابرز ابعاد الابتكار التنظيمي وسيتم اعتماد هذا النموذج في البحث .

أ- القيم التنظيمية: وهي النتائج او النهايات المرغوبة التي يهدف الاشخاص في المؤسسة لتحقيقها (قيم طرفية)، ونماذج السلوك المؤدية لبلوغ هذه النتائج (قيم أدواته). (Jones , 1995:168-169) (محمد , 2015 : 9)

ب- الغرض والرؤية: يمثل الغرض هدف او سبب وجود المؤسسة اي رسالتها، اما الرؤية فتمثل ما تطمح اليه المؤسسة وهي ذات بعد زمني طويل الاجل.

ت- الافكار: تمثل اسهام الافكار المطروحة في تحديد استجابة المؤسسة للبيئة، فضلا عن اسهامها في تكييف المؤسسة من خلال تغيير عملياتها واجراءاتها الداخلية.

ث- التبادل: عملية تهدف الى التبادل المشترك بين اطراف العملية التصنيعية من حيث الآراء، العمل الجماعي، التحفيز المادي والمعنوي. (Bashir et al ,. 2012 :p 359)

ج- الادراك: هو ادراك اشخاص المؤسسة لما هو المطلوب ادائه منهم من مهام وخبرات مطلوبة، فضلا عن ادراك فرق المؤسسة لمواقفها الحالية في الصناعة او المجتمع.

ح- التعلم التنظيمي: يسهم في الابتكار التنظيمي من خلال استخدام المؤسسة للمعلومات التي جمعتها عن الاحداث السابقة للاستفادة منها في الاحداث المستقبلية من خلال الانفتاح على بيئتها الخارجية. (Faulkner &,1994:178)

خ- الجانب الاجتماعي: يشير الى واقع النظام الاجتماعي للمؤسسة من خلال التفاعل بين الشخص وفريق العمل (مساندة ودمج الفرد المبتكر مع الافراد الاخرين). (صلاح , 2017 :3)

د- اجواء المرح: وهي الاجواء التي تبعث البهجة والمرح في العمل، والتي تخفف من التوتر النفسي للأشخاص العاملين ، وما يترتب عليها من سلوكيات محفزة للابتكار التنظيمي.

(Robbins ,2003:p134)



الشكل (7) ابعاد الابتكار التنظيمي من اعداد الباحث بالاعتماد على الادبيات

عناصر الابتكار التنظيمي

يرى (خير الله, 2009: 140) بأن هناك العديد من العناصر التي تستمد منها المؤسسة أفكارها و تحولها إلى ابتكارات وتمثل هذه العناصر في ما يلي :-

1 - مسؤولي المعلومات: وهم افراد يمثلون حلقة الوصل بين القائمين بالعملية الابتكارية من داخل المؤسسة وبين المصادر الخارجية التي تستقي منها المؤسسة معلوماتها اللازمة للقيام بالابتكار.

2 - مولدي الأفكار: هم اشخاص المؤسسة الذين يولدون الأفكار الجديدة التي يتم تحو يلها بعد ذلك إلى منتجات مبتكرة .

3 - مسؤولي المنتج: ويقصد ما لأشخاص المتبنين للابتكار في الإنتاج والذين يشجعون المؤسسة على تقديم ابتكارية جديدة .

4 - مديري المشروع: يمثلون قادة جماعات العمل المخولة بتحويل الأفكار الجديدة إلى منتجات مبتكرة .

5 - قادة الابتكار: وهم الأشخاص الذين يتولون مسؤولية الرعاية النشاط الابتكاري للمؤسسة والتأكد من أن المنتجات الجديدة المقدمة للسوق تحمل الترجمة الدقيقة للأفكار المبدعة .

عوامل تعزيز الابتكار التنظيمي

بسبب أهمية موضوع الابتكار التنظيمي حسب رأي (Choi & Thompson, 2006: 20) فإن الكثير من الباحثين قد كتبوا حول كيفية تعزيزه وتحسينه. فقراءة أكثر من قرن من الزمن استكشف فيها الباحثين العوامل المتنوعة التي قد تسبب الابتكار . بعض هذه العوامل شخصية تتعلق بالفرد المبتكر وبعضها تنظيمية وسياقية (Woodman, 1993) فبالنسبة للعوامل الشخصية، على سبيل المثال، فقد وجدت الدراسات بأن الشخصية الابتكارية تتصف بالمرونة وبالاستقلالية وبالانفتاح على الآخرين كما انها تتميز بالثقة الذاتية والنشاط والدافعية (Rasulzada, 2007) كما ان للرضا الوظيفي والرغبة في البقاء في المنظمة دور مهم ايضا في تعزيز قدرة ورغبة الفرد على تقديم الافكار المبتكرة للعمل. كما اكد (Woodman, 1993) وزملاءه على ان قابلية الفرد ونمطه المعرفي وشخصيته من اهم العوامل الشخصية التي يمكن ان تؤثر على النتائج الابتكاري للعاملين داخل المؤسسة ويمكن تعزيز الابتكار التنظيمي ايضا من خلال العوامل السياقية والتنظيمية المتوفرة في بيئة العمل، فعلى سبيل المثال فإن الخصائص التنظيمية التي تتصف باللامركزية تساهم في تحفيز الشخص على الابتكار (Gilson, al et , 2005) في حين وجدت دراسات اخرى بأن القيادة التحويلية وادراك الدعم التنظيمي تعد من العوامل المهمة لتشجيع العاملين على تقديم وايجاد الافكار والحلول المبتكرة التي تخدم عمل المؤسسة. في حين يرى (Woodman, 1993) وزملاءه بأن العوامل التنظيمية والسياقية التي تؤثر على الاداء الابتكاري داخل المنظمة تتمثل بالثقافة التنظيمية ونظم المكافآت وقيود الموارد والمناخ التنظيمي الداعم. (Woodman et al., 1993: 296).

ويوضح (العطوى ، 2012 : 121) إن العوامل الشخصية من بين العوامل التي تعمل على تعزيز الابتكار التنظيمي ، ومن أهم هذه العوامل :-

أ- المرونة .

ب- الاستقلالية في العمل .

ت- الانفتاح على الآخرين .

ث- الثقة الذاتية .

ج- النشاط والدافعية .

إما (العنزي ، 2013 : 13) فقد أكد بأنه يمكن تعزيز الابتكار التنظيمي من خلال العوامل السياقية والتنظيمية المتوفرة في بيئة العمل ومن بين هذه العوامل (اللامركزية) التي تساهم في تحفيز الفرد على الابتكار والقيادة التحويلية وإدراك الدعم التنظيمي ، والتي تعد من العوامل المهمة لتشجيع العاملين على تقديم وإيجاد الأفكار والحلول المبتكرة التي تخدم عمل المؤسسة ، فضلا عن الثقافة التنظيمية ونظم المكافآت وقيود الموارد والمناخ التنظيمي الداعم (العنزي ، 2013 : 13) وكذلك فقد بينت الدراسات ان الممارسات التالية في المؤسسات تساعد على تنمية الابتكار التنظيمي :-

أ – تشجيع الافراد العاملين على طرح الافكار والنقاش الحر والعمل على الاهتمام بأراء الاخرين والاعتراف بمساهماتهم في الانجاز .

ب – ايجاد قنوات اتصال فعالة تسمح بتبادل المعلومات بين الاشخاص والتعبير عن الافكار ومناقشتها . (Cook, S. 1994, 9)

ج - التركيز على الاهداف العامة للتنظيم وعدم اعطاء الامور الاجرائية اهتماما اكثر مما تستحقه

د – الاهتمام بالتكيف مع التغيير واعتباره امرا ضروريا وطبيعيا .

ه – تشجيع التنافس بين العاملين لدفعهم نحو التوصل الى افكار ابتكارية جديدة .

و – تقديم الدعم المادي والمعنوي للمبتكرين ومشاريعهم الابتكارية .

ل – دراسة الافكار الجديدة دراسة جادة وابداء الاهتمام بها وتطبيق الجيد منها .

البيئة التنظيمية للمنظمات المبتكرة

ان المحور الاساسي للمنظمات المبتكرة حسب رأي(ابو فارس ,1990: 32) يقوم على تطويرها لبيئة تعليمية تعمل على بلورة الاتجاهات الابتكارية في منهج فكري وعملي , يقوم على القيم والمعايير والممارسات الوظيفية التي تعمل على ترسيخ الابتكار كهدف تنظيمي محدد ومطلوب , وايجاد النظم والاساليب التي تجعل العملية الابتكارية ذات قيمة وظيفية تمثل قاسما مشتركا بين العاملين على مختلف درجاتهم الوظيفية .

فالبيئة الداخلية للمؤسسة تتصف بوجود الامكانيات المادية وتوفر المعلومات والخبرة المتاحة لأعضاء المنظمة , والنظام الاداري المرن الذي لا يتصف بالتعقيد او الجمود , والمناخ الذي تسوده الثقة بين الافراد والتي هي اساس تنمية الاتصال المفتوح الذي يساعد بدوره على تدفق المعلومات وحل المشكلات من شأنها ان تؤثر على السلوك الابتكاري في المؤسسة عن طريق تشجيع التعبير عن الافكار الجديدة وتطويرها وحمايتها وتقديرها . فالابتكار يتم من قبل الافراد والجماعات التي تعمل داخل بيئة معينة , ولهذه البيئة تأثيرها على سلوكهم الابتكاري بما توفره لهم من دعم وامكانيات وقدوة ونماذج للسلوك الابتكاري . وهناك بعض القيم والفلسفات الضمنية التي تميز بيئة او ثقافة المؤسسة المبتكرة , ومن هذه القيم :- (Benjamin ,1991;547)

1-النجاح في السوق يأتي من المعرفة التامة بالعميل النهائي , فقبول الابتكار من قبل المستخدم هو الذي يحدد نجاح الابتكار .

2-وجود الفكرة بحد ذاتها هو الشيء المهم وليس سلطة ونفوذ الشخص الذي يقدم الفكرة . فالقرارات حول الابتكار يجب ان تستند على المعلومات والبيانات وليس الممارسات السياسية داخل المؤسسة .

3- الاشخاص المبتكرين يحتاجون الى الرعاية والمساندة والالتزام من قبل المؤسسة . فمهما كانت قدرات الفرد الابتكارية فانه لا يستطيع تدعيم الجهد اللازم لتقديم ابتكار ناجح اذا ترك وحيدا دون مساندة من قبل الاخرين .

4- القرارات يجب ان تتخذ على خطوات او مراحل بحيث لا يتم الانتقال الى الخطوة اللاحقة قبل التأكد من نجاح الخطوة السابقة .

الجانب التطبيقي للرسالة

المبحث الأول

فحص واختبار اداة قياس الدراسة

أولاً. اختبار التوزيع الطبيعي لمتغيرات الدراسة الحالية:

ان التحليل العملي لإجابات العينة يشكل محورا مهما من الدراسات باعتبارها البوصلة التي يمكن من خلالها تحديد مدى توافر متغيرات الدراسة في البيئة التطبيقية وماهي نوع العلاقات بين تلك المتغيرات واتجاهها, وان هذه العملية تعتمد بشكل كامل على مدى ملائمة ودقة الاحصاءات المستخدمة في التحليل, ولهذا فان مهمة الباحث الاولى هي التحقق من نوع البيانات التي تعامل معها هل هي تتوزع توزيعا طبيعيا ام انها لا تتوزع طبيعيا, فاذا تبين ان البيانات تتوزع طبيعيا وجب على الباحث استخدام الاحصاءات المعلمية اما اذا تبين انها لا تتوزع طبيعيا فان الباحث ملزم باستخدام الاحصاءات اللامعلمية وما يشار اليه انه غالبا ما يفضل استخدام الاحصاءات المعلمية في اختبار الفرضيات والسبب يعود الى ان هذه الاحصاءات تتضمن خصائص مميزة على الاحصاءات اللامعلمية لاسيما في نطاق القوة الاحصائية وسهولة التنفيذ والتخمين ولغرض التحقق من ان العينة مسحوبة من مجتمع تتبع بياناته التوزيع الطبيعي فان هناك اختبار يمكن اعتماده هو اختبار معاملي الالتواء (Skewness) والتفلطح (Kurtosis) في هذه الدراسة الحالية, وقد اعتمد الباحث على هذا الاختبار لإثبات صحة التوزيع الطبيعي للبيانات المسحوبة من المجتمع وبحسب كل بعد من ابعاد الدراسة.

وتفترض الدراسة الحالية ان بيانات العينة مسحوبة من مجتمع لا تتبع بياناته التوزيع الطبيعي, ان قيمة الاختبارين لمعنوية توزيع البيانات يجب ان تكون بين القيمة العليا والدنيا (± 1.96) فاذا كانت قيمها ضمن حدود التوزيع الطبيعي فأنا نرفض الفرضية التي تم افتراضها عن عدم اتباع البيانات للتوزيع الطبيعي, ونقبل الافتراض المعاكس الذي يعني اتباع البيانات للتوزيع الطبيعي وسيتم هذا الاختبار الاحصائي لمتغيري الدراسة رأس المال المعرفي (المهارة, المعرفة, الخبرة, القدرة) والابتكار التنظيمي (القيم التنظيمية, والغرض والرؤية, الافكار, التعلم التنظيمي, التبادل, الادراك, الجانب الاجتماعي, اجواء المرح).

أ- اختبار التوزيع الطبيعي لمتغير راس المال المعرفي

يبين جدول (9) احتمالية التوزيع الطبيعي وغير الطبيعي لمتغير راس المال المعرفي من خلال الاحتكام الى قيم معاملي الالتواء والتفلطح الدنيا والعليا والتي في حالة وقوعها بين حدود التوزيع الطبيعي البالغة (± 1.96) فان ذلك يشير الى ان جميع فقرات متغير راس المال الفكري تتبع التوزيع الطبيعي. وهذا ما بينه التحليل وفقا لجدول (9) مما يعني رفض فرضية التي تم افتراضها عن عدم اتباع البيانات للتوزيع الطبيعي ونقبل الفرض المعاكس باتباع هذه البيانات للتوزيع الطبيعي.

جدول (9)

اختبار التوزيع الطبيعي لمتغير راس المال المعرفي

Kurtosis		Skewness		الفقرات	ت
Std. Error	Statistic	Std. Error	Statistic		
.422	.205	.212	-.842-	sk1	1
.422	.539	.212	-1.003-	sk2	2
.422	1.288	.212	-.911-	sk3	3
.422	.302	.212	-.976-	sk4	4
.422	1.441	.212	-1.129-	sk5	5
.422	.376	.212	-.984-	sk6	6
.422	.133	.212	-.814-	kn1	7
.422	-.828-	.212	-.629-	kn2	8
.422	.335	.212	-.636-	kn3	9
.422	.147	.212	-.988-	kn4	10
.422	-.012-	.212	-.805-	kn5	11
.422	.666	.212	-1.158-	ex1	12
.422	-.238-	.212	-.372-	ex2	13
.422	-.249-	.212	-.916-	ex3	14
.422	-.291-	.212	-.868-	ab1	15
.422	.103	.212	-.526-	ab2	16
.422	-.182-	.212	-.840-	ab3	17

المصدر اعداد الباحث باعتماد مخرجات برنامج Spss. V25

ب - اختبار التوزيع الطبيعي الابتكار التنظيمي

يوضح الجدول (10) بان جميع قيم معاملي الالتواء والتفطح الدنيا والعليا تقع بين حدود التوزيع الطبيعي البالغة $(1.96\pm)$ وهذا يشير الى ان جميع فقرات متغير الريادية تتبع التوزيع الطبيعي مما يعني رفض فرضية التي تم افتراضها عن عدم اتباع البيانات للتوزيع الطبيعي ونقبل الفرض المعاكس باتباع هذه البيانات للتوزيع الطبيعي.

جدول (10)

اختبار التوزيع الطبيعي لمتغير الابتكار التنظيمي

Kurtosis		Skewness		الفقرات	ت
Std. Error	Statistic	Std. Error	Statistic		
.422	.805	.212	-1.199-	va1	1
.422	.639	.212	-1.106-	va2	2
.422	-.117-	.212	-.833-	va3	3
.422	1.796	.212	-1.147-	va4	4
.422	1.617	.212	-1.218-	vi1	5
.422	1.401	.212	-.907-	vi2	6
.422	1.632	.212	-1.231-	vi3	7
.422	.156	.212	-1.394-	vi4	8
.422	.918	.212	-1.221-	id1	9
.422	.589	.212	-.785-	id2	10
.422	.910	.212	-1.035-	id3	11
.422	1.251	.212	-1.120-	id4	12
.422	1.050	.212	-1.034-	id5	13
.422	.039	.212	-.859-	le1	14
.422	.264	.212	-.832-	le2	15
.422	.326	.212	-.852-	exc1	16
.422	-.015-	.212	-.954-	exc2	17
.422	.746	.212	-.613-	per1	18
.422	.134	.212	-.801-	per2	19
.422	-.466-	.212	-.616-	per3	20
.422	.889	.212	-.979-	se1	21
.422	.134	.212	-.880-	se2	22
.422	-.141-	.212	-.822-	se3	23

.422	.280	.212	-.963-	fun1	24
.422	.299	.212	-.735-	fun2	25
.422	.474	.212	-.733-	fun3	26
.422	.146	.212	-.723-	fun4	27
.422	.268	.212	-.437-	fun5	28

المصدر اعداد الباحث باعتماد مخرجات برنامج Spss. V25

ثانياً. الترميز والتوصيف

تشتمل اداة الدراسة على جزئين هما راس المال المعرفي كمتغير مستقل والابتكار التنظيمي كمتغير معتمد يتكون الجزء الابعاد الاتية (المهارة، والمعرفة، والخبرة، والقدرة) اما الجزء الثاني المتعلق بالابتكار التنظيمي فيتكون من الابعاد الاتية (القيم التنظيمية، الغرض والرؤية، والافكار، والتعلم التنظيمي، والتبادل، والادراك، والجوانب الاجتماعية، واجواء المرح) والجدول رقم (11) يقدم توضيحاً عن ترميز كل متغير وكل بعد وتحديد مصدر الحصول على المقياس وعدد الفقرات:

جدول (11) الترميز والتوصيف

المصدر	الرمز	عدد الفقرات	الابعاد	دور المتغير	المتغير	ت
	SK	6	المهارة	مستقل	راس المال المعرفي CK	1
	KN	5	المعرفة			
	EX	3	الخبرة			
	CA	3	القدرة			
	VA	4	القيم التنظيمية	معتمد	الابتكار التنظيمي CO	2
	VI	4	الغرض والرؤية			
	ID	5	الافكار			
	LE	2	التعلم التنظيمي			
	EXC	2	التبادل			
	PE	3	الادراك			
	SE	3	الجوانب الاجتماعية			
	FUN	5	اجواء المرح			

المصدر: اعداد الباحث بالاعتماد على الأدبيات

المبحث الثاني

الوصف الاحصائي : عرض نتائج البحث

يهتم هذا المبحث بالعرض الاحصائي لنتائج البحث التطبيقية مع تحليل هذه النتائج وتفسيرها. ويتضمن هذا المبحث جزئين رئيسيين ، الاول يتعلق راس المال المعرفي ، اما الثاني فيتعلق بمتغير الابتكار التنظيمي. وشملت كل الجوانب عرض للمتوسطات الحسابية لفقرات الاستبانة وانحرافاتها المعيارية ومستوى الاجابة والاهمية النسبية.

حُدّد مستوى الاجابات في ضوء المتوسطات الحسابية من خلال تحديد انتمائها لأية فئة. ولان استبانة البحث تعتمد على ليكرت الخماسي (اتفق تماماً – لا اتفق تماماً) فان هناك خمس فئات تنتمي لها المتوسطات الحسابية. وتحدد الفئة من خلال ايجاد طول المدى (5-1=4) ، ومن ثم قسمة المدى على عدد الفئات (5) (4 \ 5 = 0.80). وبعد ذلك يضاف (0.80) الى الحد الادنى للمقياس (1) او يطرح من الحد الاعلى للمقياس (5)، وتكون الفئات كالآتي (Dewberry, 2004: 15):

جدول (12) تصنيف فئات الوصف الاحصائي

المستوى	الفئات	تسلسل الفئة
منخفض جداً	1.80 – 1	1
منخفض	2.60 – 1.81	2
معتدل	3.40 – 2.61	3
مرتفع	4.20 – 3.41	4
مرتفع جداً	5.00 – 4.21	5

المصدر: اعداد الباحث باعتماد الادبيات

أولاً. متغير راس المال المعرفي

تضمن هذا المتغير اربع ابعاد هي (المهارة، والمعرفة، والخبرة، والقدرة) وكما يلي:

1. بعد المهارة

يظهر الجدول (13) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الاجابة والاهمية النسبية لإجابات عينة البحث تجاه بعد المهارة. اذ يلاحظ في هذا الجدول ان الفقرة (1) الخاصة (يمتلك اعضاء مجلس الكلية مهارة تبادل المعلومات فيما بينهم وبين المنتسبين) قد حصلت على اعلى المتوسطات الحسابية فقد بلغ (3.65) وبانحراف معياري (1.024) يبين انسجام جيد في اجابات عينة البحث تجاه هذه الفقرة، وضمن مستوى اجابة "مرتفع". في حين حصلت الفقرة (6) الخاصة (يمتلك اعضاء مجلس الكلية مهارة تشخيص المشكلات واسبابها وسبل حلها.) على ادنى المتوسطات الحسابية بلغ (3.43) وبانحراف معياري بلغ (1.041) يبين انسجام اجابات الافراد عينة البحث وضمن مستوى اجابة "مرتفع".

وعلى وفق ما تقدم، فان المعدل العام لبعده المهارة بلغ (3.59) وبانحراف معياري عام بلغ (0.462). وقد حصل هذا المتغير على مستوى اجابة "مرتفع" مما يشير الى قناعة الافراد عينة الدراسة عن وجود تبادل للمعلومات بشكل جيد لدى اعضاء مجالس الكليات يؤهلهم لحل المشاكل وتجاوز الصعوبات، فضلا عن ايمانهم بان التدريب يؤدي الى اكتساب المهارات والمعلومات الضرورية لإنجاز الاعمال.

جدول (13)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الاجابة والاهمية النسبية لبعده

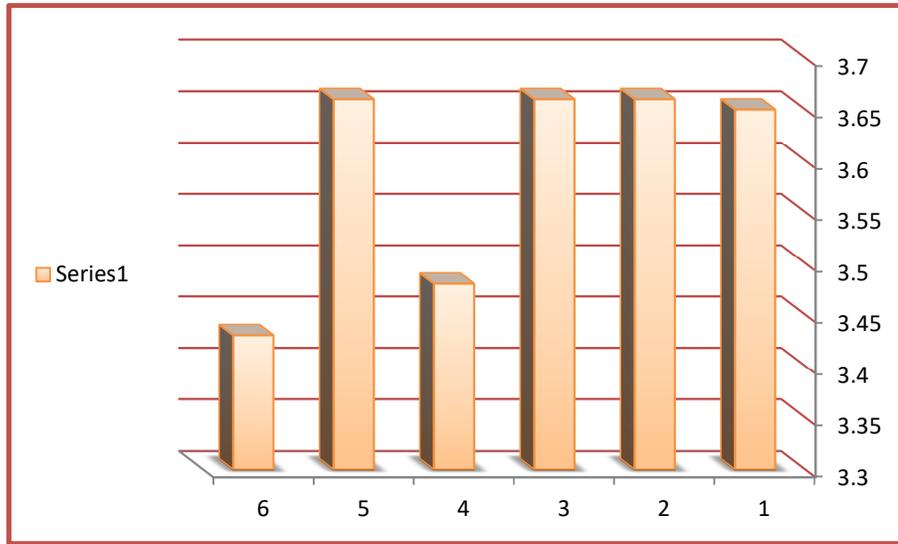
المهارة (N= 130)

ت	العبرة	M	S.D.	مستوى الاجابة	الاهمية النسبية
1	يمتلك اعضاء مجلس الكلية مهارة تبادل المعلومات فيما بينهم وبين المنتسبين .	3.65	1.024	مرتفع	1
2	يمتلك اعضاء مجلس الكلية مهارة حل النزاعات والخلافات الحاصلة بين المنتسبين .	3.66	1.102	مرتفع	4
3	تتوافر مهارة احتواء الاخرين لدى اعضاء مجلس كليتنا .	3.66	.952	مرتفع	2

4	يلانم العمل الذي تقوم به مع مؤهلاتك العلمية ومهاراتك الابداعية .	3.48	1.135	مرتفع	5
5	ترى الكلية ان التجربة والتدريب افضل وسيلة لاكتساب المهارات العلمية .	3.66	.952	مرتفع	3
6	يملك اعضاء مجلس الكلية مهارة تشخيص المشكلات واسبابها وسبل حلها .	3.43	1.041	مرتفع	6
المعدل العام		3.59	.462	مرتفع	

المصدر: اعداد الباحث باعتماد نتائج التحليل الاحصائي

والشكل رقم (11) يوضح تباين المتوسطات لفقرات بعد المهارة ومدى اهتمام العينة حول تلك الفقرات



شكل (8)

تمثيل فقرات بعد المهارة

2. بعد المعرفة

يكشف الجدول (14) البيانات الوصفية لإجابات عينة البحث تجاه بعد المعرفة والتي ظهر فيها ان جميع الفقرات حصلت على وسط حسابي معتدل ما عدا الحادية عشر كانت بمستوى مرتفع وهي نسب جيدة جدا لتحقق هذا البعد. اذ يظهر في هذا الجدول ان الفقرة (11) الخاصة (امتلاكك للمعارف يجعلك محط احترام الكلية وتمسكها بك) قد حصلت على اعلى المتوسطات الحسابية اذ

بلغت (3.45) وبانحراف معياري (1.135) يبين انسجام اجابات عينة البحث تجاه هذه الفقرة،
 وضمن مستوى اجابة "مرتفع". في حين حصلت الفقرة (8) الخاصة (بامتلك اعضاء مجلس كليتنا
 معرفة بالقوانين والتعليمات والاعراف الجامعية) على ادنى المتوسطات الحسابية بلغ (3.23)
 وبانحراف معياري بلغ (1.256) يبين انسجام جيد لإجابات الافراد عينة البحث وضمن مستوى
 اجابة "مرتفع".

وعلى وفق ما تقدم، فان المعدل العام لبعده المعرفة بلغ (3.34) وبانحراف معياري عام بلغ (0.524).

جدول (14)

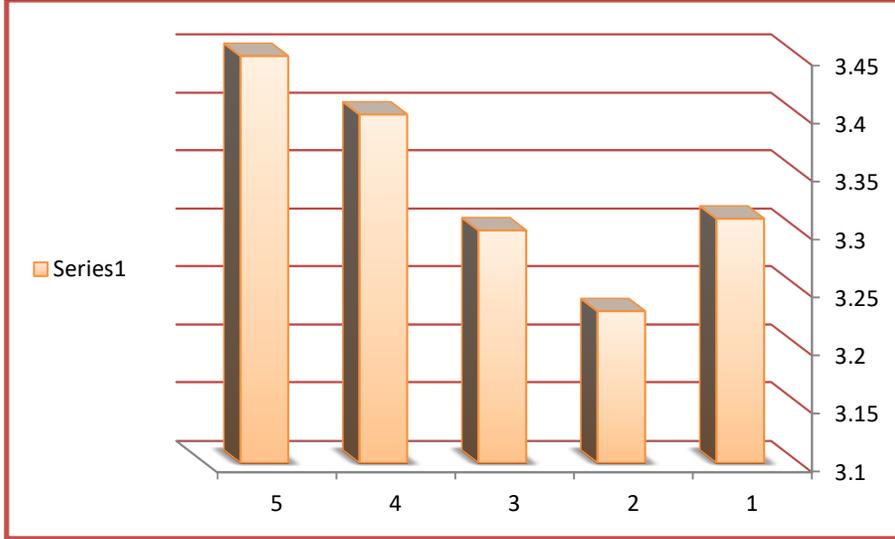
المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الاجابة والاهمية النسبية
 لبعده المعرفة (N= 130)

ت	العبارة	M	S.D.	مستوى الاجابة	الاهمية النسبية
7	يتمتع اعضاء مجلس الكلية الاقسام بالمعرفة العالية في اداء اعمالهم .	3.31	1.071	معتدل	3
8	يملك اعضاء مجلس كليتنا معرفة بالقوانين والتعليمات والاعراف الجامعية .	3.23	1.256	معتدل	5
9	يملك اعضاء مجلس الكلية معرفة تامة بالتعامل مع المنتسبين وفق ما يمليه الموقف.	3.30	.969	معتدل	4
10	يسعى اعضاء مجلس الكلية الى امتلاك معارف اضافيه تعزز من كفاءتهم في العمل .	3.40	1.132	معتدل	2
11	امتلاكك للمعارف يجعلك محط احترام الكلية وتمسكها بك	3.45	1.135	مرتفع	1
	المعدل العام	3.34	.524	معتدل	

المصدر: اعداد الباحث باعتماد نتائج التحليل الاحصائي

تشير اجابات الافراد عينة الدراسة الى انهم يدركون اهمية المعرفة ودوره في كلياتهم فهم يمتلكون المعرفة
 الملائمة لعملهم وفقا ما تتطلب المرحلة بالاعتماد على القوانين النافذة، وهم يدركون ان تمييزهم يعود جزء منه
 لامتلاك تلك المعرفة.

والشكل رقم (9) يوضح تباين المتوسطات ل فقرات بعد المعرفة ومدى اهتمام العينة حول تلك الفقرات



شكل (9)
تمثيل ابعاد المعرفة

3. بعد الخبرة

يشير الجدول (15) الى البيانات الوصفية الخاصة بإجابات عينة البحث تجاه بعد الخبرة اذ يظهر في هذا الجدول بان الفقرة (12) الخاصة (يمتلك اعضاء مجلس الكلية الخبرة الكافية لأداء العمل) قد حصلت على اعلى المتوسطات الحسابية اذ بلغت (3.56) وبانحراف معياري (1.085) يبين انسجاماً مقبولاً في اجابات عينة البحث تجاه هذه الفقرة من فقرات بعد الخبرة، وضمن مستوى اجابة "مرتفع". في حين حصلت الفقرة (13) الخاصة (يتم اختيار اعضاء مجلس الكلية على اساس الخبرة والكفاءة دون التركيز على المحسوبة والمحابة) على ادنى المتوسطات الحسابية بلغ (3.09) وبانحراف معياري بلغ (1.007) يبين اتساق اجابات الافراد عينة البحث وتناغمها وضمن مستوى اجابة "معتدل".

وعلى وفق ما تقدم، فان المعدل العام لبعده الخبرة بلغ (3.33) وبانحراف معياري عام بلغ (0.681). وقد

حصل هذا البعد على مستوى اجابة "معتدل".

جدول (15)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الاجابة والاهمية النسبية

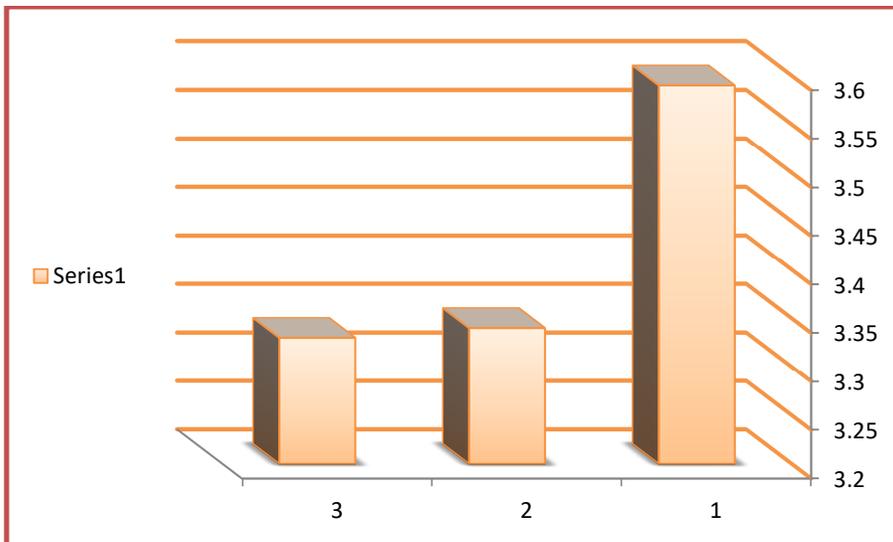
لبعد الخبرة (N= 130)

ت	العبارة	M	S.D.	مستوى الاجابة	الاهمية النسبية
12	يملك اعضاء مجلس الكلية الخبرة الكافية لاداء العمل .	3.56	1.085	مرتفع	1
13	يتم اختيار اعضاء مجلس الكلية على اساس الخبرة والكفاءة دون التركيز على المحسوبية والمحاباة .	3.09	1.007	معتدل	3
14	يملك كل مسؤول خبرات متراكمة في مجال الاختصاص الذي يشغله مما يجعله يؤدي عمله بكفاءة .	3.34	1.166	معتدل	2
	المعدل العام	3.33	.681	معتدل	

المصدر: اعداد الباحث باعتماد نتائج التحليل الاحصائي

ان الجدول اعلاه يعكس اجابات عينة البحث عن مدى ادراكهم لقيام كلياتهم بوضع الاشخاص الملائمين في الاماكن المناسبة باعتماد الخبرة التي يمتلكوها, اذ يملك اعضاء مجالس الكليات من التراكم المعرفي والخبرة الكبيرة التي تجعلهم يؤدون اعمالهم بأفضل الصور .

والشكل رقم (9) يوضح تباين المتوسطات ل فقرات بعد الخبرة ومدى اهتمام العينة حول تلك الفقرات



شكل (10)

تمثيل ابعاد الخبرة

4. بعد القدرة

يظهر الجدول (16) البيانات الخاصة بالوصف الاحصائي لبعد القدرة. اذ يوضح هذا الجدول ان الفقرة (15) الخاصة (توجد حوافز موضوعه في الكلية من اجل تنمية قدرات المنتسبين). قد حصلت على اعلى المتوسطات الحسابية بلغ (3.40) وبانحراف معياري (1.131) يبين تناسق اجابات الافراد عينة الدراسة، وضمن مستوى اجابة "معتدل". في حين حصلت الفقرة (14) الخاصة (يملك المنتسبين في كليتك القدرة العالية لتطبيق المعرفة التي يمتلكونها في العمل) على ادنى المتوسطات الحسابية بلغ (3.14) وبانحراف معياري بلغ (1.012) يبين انسجام اجابات الافراد عينة الدراسة تجاه هذه الفقرة وضمن مستوى اجابة "معتدل".

وعلى وفق ما تقدم، فان المعدل العام لبعد القدرة بلغ (3.31) وبانحراف معياري بلغ (0.695). وقد حصل هذا البعد على مستوى اجابة "معتدل".

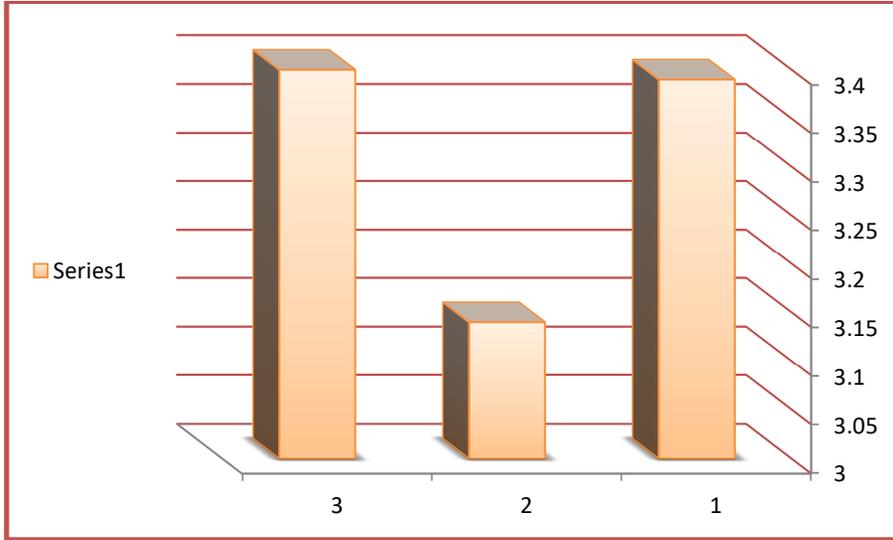
جدول (16)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الاجابة والاهمية النسبية
لبعد القدرة (N= 130)

ت	العبرة	M	S.D.	مستوى الاجابة	الاهمية النسبية
13	يتمتع اعضاء مجلس الكلية بالقدرة العالية على اداء العمل بكفاءة وفاعلية .	3.39	1.171	معتدل	2
14	يملك المنتسبين في كليتك القدرة العالية لتطبيق المعرفة التي يمتلكونها في العمل .	3.14	1.012	معتدل	3
15	توجد حوافز موضوعه في الكلية من اجل تنمية قدرات المنتسبين.	3.40	1.131	معتدل	1
	المعدل العام	3.31	.695	معتدل	

المصدر: اعداد الباحث باعتماد نتائج التحليل الاحصائي

ان المستجيبين على اسئلة الاستبانة اشاروا الى ان الكليات عينة البحث تخصص جزء من المكافاة لزيادة قدرات المنتسبين الذين يعملون بجد واجتهاد وبإمكانياتهم المعرفية لتحقيق الاداء الوظيفي الجيد. والشكل رقم () يوضح تباين المتوسطات لفقرات بعد القدرة ومدى اهتمام العينة حول تلك الفقرات



شكل (11)

تمثيل ابعاد القدرة

في ضوء العرض الذي جاء انفا بخصوص الوصف الاحصائي لإبعاد متغير راس المال المعرفي يظهر ان المتوسط العام للمتغير بلغ (3.39) وبانحراف معياري بلغ (387) يبين انسجام اجابات افراد العينة حول توافر هذا المتغير ويمكن القول بان مستويات الابعاد كانت متفاوتة بمقدار قليل فبعد المهارة احتل المرتبة الاولى ضمن مستوى اجابة معتدل يعكس مدى اهتمام الكليات بذوي المهارات, في حين حصلت بقية الابعاد على مستوى اجابة معتدل وهذه النتيجة تفيد بأن المستجيبين يتفوقون فيما بينهم على توافر هذه الابعاد ضمن سياقات عملهم ومجالات اهتماماتهم في الكليات التي يعملون فيها.

ويمكن ان نلخص مستويات هذه الابعاد في ضوء الجدول الاتي :-

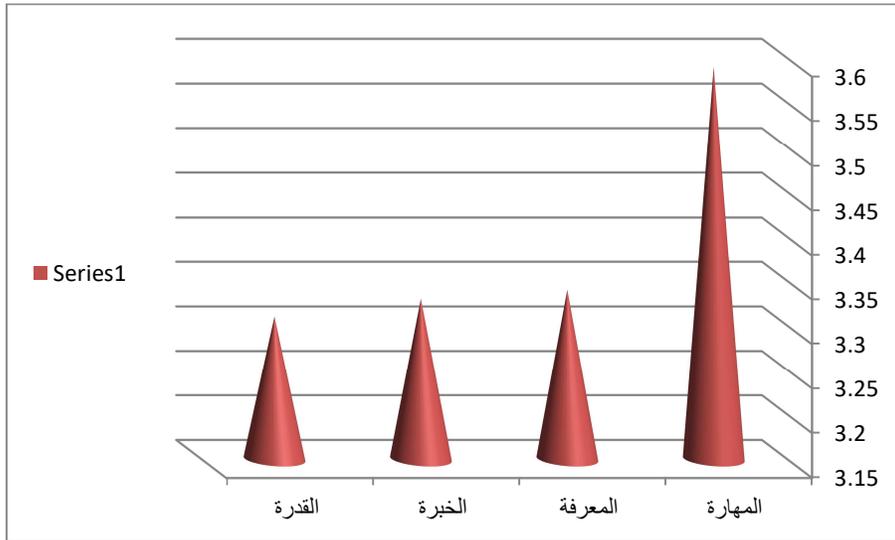
جدول (16)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة الاجابة والاهمية النسبية لابعاد الرئيسة
لمتغير راس المال المعرفي (N=130)

الاهمية النسبية	درجة الاجابة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	البعد الرئيسي
الاول	مرتفع	.462	3.59	1. المهارة
الثاني	معتدل	.524	3.34	2. المعرفة
الثالث	معتدل	.681	3.33	3. الخبرة
الرابع	معتدل	.695	3.31	4. القدرة
	معتدل	.387	3.39	راس المال المعرفي

المصدر: اعداد الباحث باعتماد نتائج التحليل الاحصائي

والشكل التالي يوضح بالرسم ابعاد متغير راس المال المعرفي ومستويات التفاوت بينها



شكل (12)

تمثيل ابعاد راس المال المعرفي

ثانياً: الابتكار التنظيمي

تضمن هذا المتغير ثمانية ابعاد هي (القيم التنظيمية، والغرض والرؤية، والافكار، والتعلم التنظيمي، والتبادل، والادراك، والجانب الاجتماعي، واجواء المرح) .

1. القيم التنظيمية

يشير الجدول (17) الى البيانات الوصفية الخاصة بإجابات عينة البحث تجاه بعد القيم التنظيمية اذ يظهر في هذا الجدول ان الفقرة (4) الخاصة (يؤدي الافراد العاملون اعمالهم وفق القيم الساندة في الكلية .) قد حصلت على اعلى المتوسطات الحسابية اذ بلغت (3.73) وبانحراف معياري (0.896) يبين اتساق اجابات عينة البحث وانسجامها تجاه هذه الفقرة من فقرات بعد القيم التنظيمية، وضمن مستوى اجابة "مرتفع". في حين حصلت الفقرة (3) الخاصة (يساعد المرؤوسين الافراد العاملين على اداء اعمالهم على وفق السلوكيات التنظيمية الساندة في الكلية) على ادنى المتوسطات الحسابية بلغ (3.11) وبانحراف معياري بلغ (1.008) يبين اتساق وتناغم اجابات الافراد عينة البحث وضمن مستوى اجابة "معتدل". وعلى وفق ما تقدم، فان المعدل العام لبعده القيم التنظيمية بلغ (3.48) وبانحراف معياري عام بلغ (0.523). وقد حصل هذا البعد على مستوى اجابة "مرتفع".

جدول (17)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الاجابة والاهمية النسبية لبعده

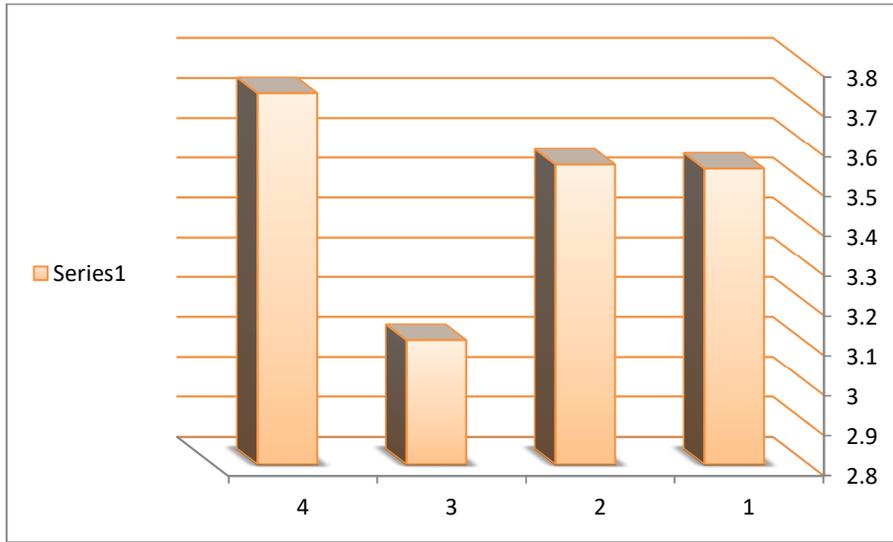
القيم التنظيمية (N= 130)

ت	العبرة	M	S.D.	مستوى الاجابة	الاهمية النسبية
1	يعتمد عمل الكلية على القيم التنظيمية الساندة.	3.54	1.064	مرتفع	3
2	يتمتع المنتسبين بسلوكيات عمل تؤهلهم لبلوغ الاهداف المنشودة بنجاح .	3.55	1.012	مرتفع	2
3	يساعد المرؤوسين الافراد العاملين على اداء اعمالهم على وفق السلوكيات التنظيمية الساندة في الكلية.	3.11	1.008	معتدل	4
4	يؤدي الافراد العاملون اعمالهم وفق القيم الساندة في الكلية .	3.73	.896	مرتفع	1
	المعدل العام	3.48	.523	مرتفع	

المصدر: اعداد الباحث باعتماد نتائج التحليل الاحصائي

تشير الاجابات اعلاه بان الكليات اتاحة مناخ يحيطه احترام القيم التنظيمية والعمل بها وبما يجعل الافراد فيها ينغمسون بالعمل وفقا للقيم التي تريد الكليات ان ينجز من خلالها العمل وبالتالي تحقق الاعمال بمستويات اداء جيدة تعكس القدرة على الابتكار في العمل.

والشكل (12) يعطي صورة اوضح عن تمثيل فقرات بعد القيم التنظيمية باعتماد اجابات افراد العينة



شكل (13)

تمثيل بعد القيم التنظيمية

2. الغرض والرؤية

يشير الجدول (18) الى البيانات الوصفية الخاصة بإجابات عينة الدراسة تجاه بعد الغرض والرؤية. اذ يظهر في هذا الجدول ان الفقرة (5) الخاصة (تمتلك الكلية رؤية واضحة) قد حصلت على اعلى المتوسطات الحسابية اذ بلغت (3.67) وبانحراف معياري (0.925) يبين اتساق اجابات عينة الدراسة وانسجامها تجاه هذه الفقرة من فقرات بعد الغرض والرؤية، وضمن مستوى اجابة "مرتفع". في حين حصلت الفقرة (6) الخاصة (تمتلك الكلية رسالة واضحة) على ادنى المتوسطات الحسابية بلغ (3.43) وبانحراف معياري بلغ (0.736) يبين اتساق اجابات الافراد عينة البحث وتناغمهما وضمن مستوى اجابة "مرتفع".

وعلى وفق ما تقدم، فإن المعدل العام لبعده الغرض والرؤية بلغ (3.58) وبانحراف معياري عام بلغ (0.429). وقد حصل هذا البعد على مستوى اجابة "مرتفع" .

جدول (18)

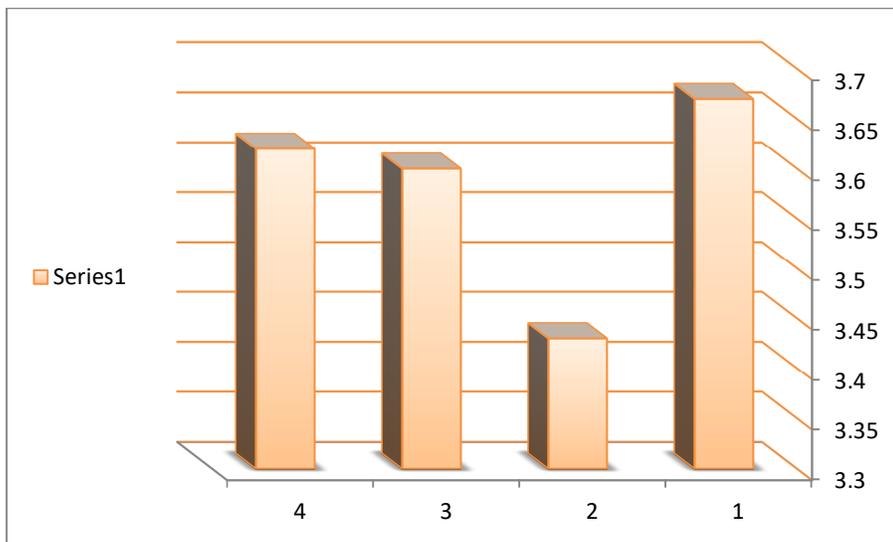
المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الاجابة والاهمية النسبية لبعده الغرض والرؤية (N= 130)

ت	العبارة	M	S.D.	مستوى الاجابة	الاهمية النسبية
5	تمتلك الكلية رؤية واضحة .	3.67	.925	مرتفع	1
6	تمتلك الكلية رسالة واضحة .	3.43	.736	مرتفع	4
7	تشتق الكلية رسالتها من الرؤية .	3.60	.894	مرتفع	3
8	الولاء للرؤية والرسالة في الكلية .	3.62	.760	مرتفع	2
	المعدل العام	3.58	.429	مرتفع	

المصدر: اعداد الباحث باعتماد نتائج التحليل الاحصائي

يشير المتوسط العام لبعده الغرض والرؤية والانحراف المعياري الى توجه مهم من قبل الكليات الى تجسيد توجهاتها ورؤيتها ورسالتها في حال التطبيقية مما جعل الافراد عينة الدراسة يلمسون ذلك ويزيدهم ذلك تمسكا بتنفيذ تلك الرؤى والتوجهات لكلياتهم. والشكل (13) يجسد مدى استجابة الافراد عينة البحث حول فقرات بعد

الغرض والرؤية



شكل (14) تمثيل بعد الغرض والرؤية

3. الافكار

يشير الجدول (19) الى البيانات الوصفية الخاصة بإجابات عينة الدراسة تجاه بعد الافكار. اذ يظهر في هذا الجدول ان الفقرة (13) الخاصة (تعمل الكلية على توصيل آرائها حول قضايا العمل للآخرين في مكان العمل حتى لو اختلفوا معها) قد حصلت على اعلى المتوسطات الحسابية اذ بلغت (3.53) وبانحراف معياري (0.973). يبين اتساق اجابات عينة الدراسة وانسجامها تجاه هذه الفقرة من فقرات بعد الافكار، وضمن مستوى اجابة "مرتفع". في حين حصلت الفقرة (10) الخاصة (تشجيع الافراد العاملين على الابتكارات الفردية.) على ادنى المتوسطات الحسابية بلغ (3.33) وبانحراف معياري بلغ (0.812) يبين اتساق اجابات الافراد عينة البحث وتناغمها وضمن مستوى اجابة "معتدل".

وعلى وفق ما تقدم، فان المعدل العام لبعده الافكار بلغ (3.46) وبانحراف معياري عام بلغ (0.450). وقد حصل هذا البعد على مستوى اجابة "مرتفع" مما يشير الى سعي الكليات الجاد لتبني الافكار الجديدة والتنموية التي تحقق المصالح للأطراف كلها.

جدول (19)

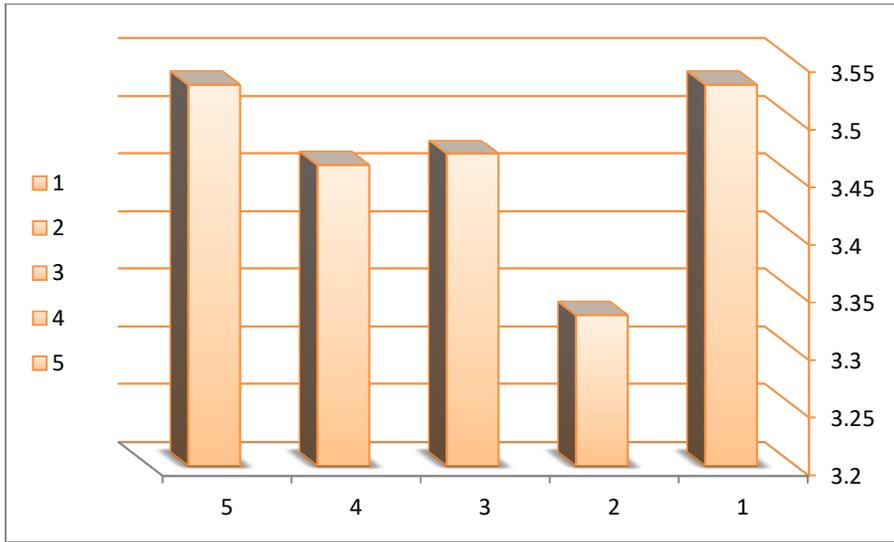
المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الاجابة والاهمية

النسبية لبعده الافكار (N= 130)

ت	العبارة	M	S.D.	مستوى الاجابة	الاهمية النسبية
9	تتبنى الكلية الافكار الابتكارية.	3.53	1.013	مرتفع	2
10	تشجيع الافراد العاملين على الابتكارات الفردية .	3.33	.812	معتدل	5
11	تستجيب الكلية للتغيرات البيئية التي تطرأ وتتعامل معها .	3.47	.950	مرتفع	3
12	تسعى الكلية الى تكييف اجراءات عملها الداخلية .	3.46	.890	مرتفع	4
13	تعمل الكلية على توصيل آرائها حول قضايا العمل للآخرين في مكان العمل حتى لو اختلفوا معها.	3.53	.973	مرتفع	1
	المعدل العام	3.46	.450	مرتفع	

المصدر: اعداد الباحث باعتماد نتائج التحليل الاحصائي

والشكل (15) يعطي فكرة عن مدى استجابة الافراد عينة الدراسة حول فقرات بعد الافكار



شكل (15)
تمثيل بعد الافكار

4. التعلم التنظيمي

يشير الجدول (20) الى البيانات الوصفية الخاصة بإجابات عينة الدراسة تجاه بعد التعلم التنظيمي اذ يظهر في هذا الجدول ان الفقرة (14) الخاصة (يتبنى اعضاء مجلس الكلية ثقافة التعلم التنظيمي) قد حصلت على اعلى المتوسطات الحسابية اذ بلغت (3.47) وبانحراف معياري (1.087) يبين اتساق اجابات عينة الدراسة وانسجامها تجاه هذه الفقرة من فقرات بعد التعلم التنظيمي، وضمن مستوى اجابة "مرتفع". في حين حصلت الفقرة (15) الخاصة (تستخدم الكلية تقنية المعلومات من اجل الحصول على الابتكارات) على ادنى المتوسطات الحسابية بلغ (3.25) وبانحراف معياري بلغ (0.767) يبين اتساق اجابات الافراد عينة البحث وتناغمها وضمن مستوى اجابة "معتدل".

وعلى وفق ما تقدم، فان المعدل العام لبعدها التنظيمي بلغ (3.36) وبانحراف معياري عام بلغ (0.767). وقد حصل هذا البعد على مستوى اجابة "معتدل" مما يشير الى اتجاه الكليات قيد الدراسة لثقافة التعلم والبحث عن الطرق الجديدة في اداء وظائفها.

جدول (20)

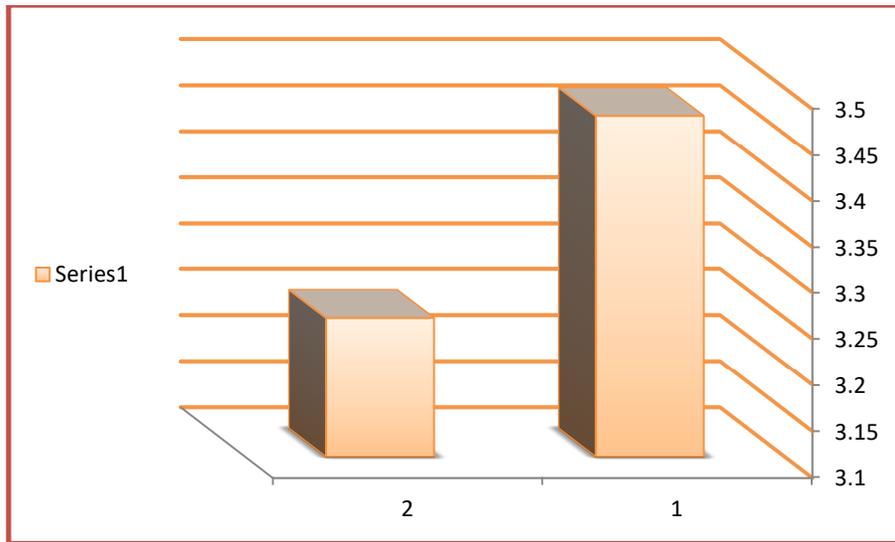
المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الاجابة والاهمية

النسبية لبعء التعلم التنظيمي (N= 130)

ت	العبارة	M	S.D.	مستوى الاجابة	الاهمية النسبية
14	يتبنى اعضاء مجلس الكلية ثقافة التعلم التنظيمي .	3.47	1.087	مرتفع	1
15	تستخدم الكلية تقنية المعلومات من اجل الحصول على الابتكارات	3.25	1.029	معتدل	2
	المعدل العام	3.36	.767	معتدل	

المصدر: اعداد الباحث باعتماد نتائج التحليل الاحصائي

والشكل (16) يوضح مستوى اجابات عينة الدراسة حول فقرات بعء التعلم التنظيمي



شكل (16)

تمثيل بعء التعلم التنظيمي

5. التبادل

يشير الجدول (21) الى البيانات الوصفية الخاصة بإجابات عينة الدراسة تجاه بعء التبادل اذ يظهر في هذا

الجدول ان الفقرة (16) الخاصة (يشترك اعضاء مجلس الكلية بأفكار متبادلة مع الافراد العاملين) قد

حصلت على اعلى المتوسطات الحسابية اذ بلغت (3.50) وبانحراف معياري (1.122) يبين اتساق اجابات

عينة الدراسة وانسجامها تجاه هذه الفقرة من فقرات بعد التبادل، وضمن مستوى اجابة "مرتفع". في حين حصلت الفقرة (17) الخاصة (تحفيز الموظفين في الكلية لأجل الحصول على الابداع والابتكار في العمل من خلال تبادل المعلومات) على ادنى المتوسطات الحسابية بلغ (3.48) وبانحراف معياري بلغ (0.990) يبين اتساق اجابات الافراد عينة البحث وتناغمهما وضمن مستوى اجابة "مرتفع".

وعلى وفق ما تقدم، فان المعدل العام لبعده التبادل بلغ (3.49) وبانحراف معياري عام بلغ (0.777). وقد حصل هذا البعد على مستوى اجابة "مرتفع" مما يشير الى اتجاه اعضاء مجالس الكليات قيد الدراسة الى تعزيز عمليات تبادل المعلومات والخبرات بما يخدم تقدم الكليات في تحقيق اهدافها.

جدول (21)

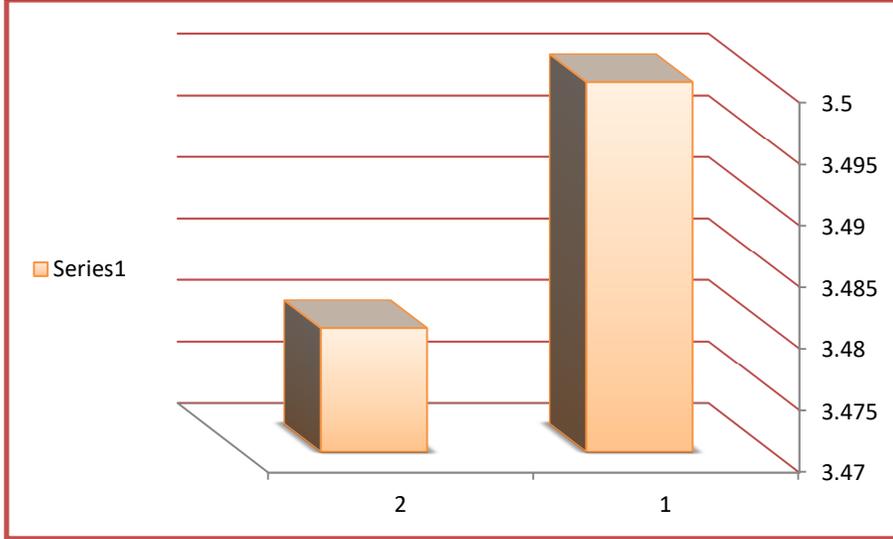
المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الاجابة والاهمية

النسبية لبعده التبادل (N= 130)

ت	العبرة	M	S.D.	مستوى الاجابة	الاهمية النسبية
16	يشترك اعضاء مجلس الكلية بأفكار متبادلة مع الافراد العاملين	3.50	1.122	مرتفع	1
17	تحفيز الموظفين في المديرية لأجل الحصول على الابداع والابتكار في العمل من خلال تبادل المعلومات	3.48	.990	مرتفع	2
	المعدل العام	3.49	.777	مرتفع	

المصدر: اعداد الباحث باعتماد نتائج التحليل الاحصائي

والشكل (17) يوضح طبيعة اهتمام عينة الدراسة حول فقرات بعد التبادل



شكل (17)
تمثيل بعد التبادل

6. الادراك

يشير الجدول (22) الى البيانات الوصفية الخاصة بإجابات عينة الدراسة تجاه بعد الادراك اذ يظهر في هذا الجدول ان الفقرة (20) الخاصة (تدرك الكلية والموظفين المواقف الحالية في المجتمع وتستجيب لها) قد حصلت على اعلى المتوسطات الحسابية اذ بلغت (3.55) وبانحراف معياري (.988). يبين اتساق اجابات عينة الدراسة وانسجامها تجاه هذه الفقرة من فقرات بعد الادراك، وضمن مستوى اجابة "مرتفع". في حين حصلت الفقرة (18) الخاصة (يدرك اعضاء مجلس الكلية البيئة المحيطة بشكل جيد). على ادنى المتوسطات الحسابية بلغ (3.23) وبانحراف معياري بلغ (1.193) يبين اتساق اجابات الافراد عينة البحث وتناغمهما وضمن مستوى اجابة "معتدل".

وعلى وفق ما تقدم، فان المعدل العام لبعء الادراك بلغ (3.42) وبانحراف معياري عام بلغ (0.561). وقد حصل هذا البعد على مستوى اجابة "مرتفع" مما يشير الى القدرة التي يتمتع بها اعضاء مجالس الكليات في ادراك الاحداث المحيطة ببيئة عملهم بشكل يؤهلهم للعلم بجد لتحديد اولويات عملهم.

جدول (22)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الاجابة والاهمية

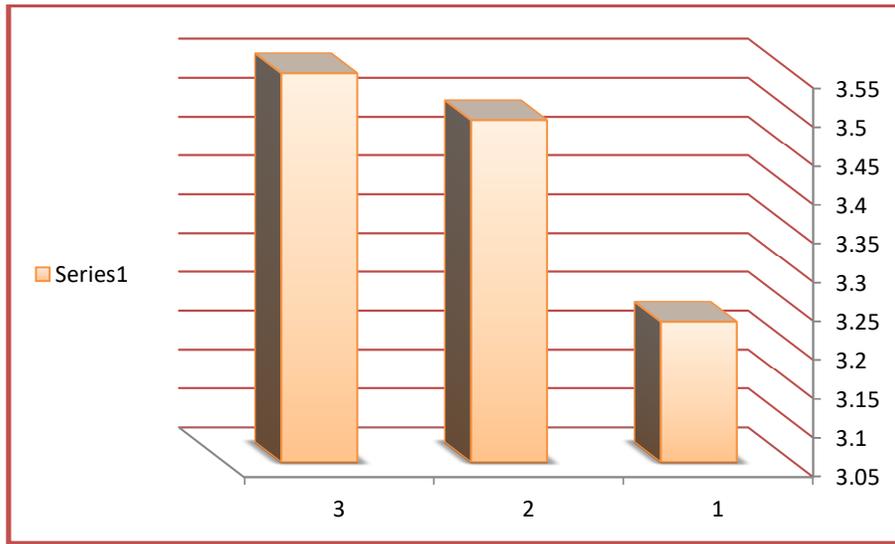
النسبية لبعء الادراك (N= 130)

ت	العبارة	M	S.D.	مستوى الاجابة	الاهمية النسبية
18	يدرك اعضاء مجلس الكلية البيئة المحيطة بشكل جيد.	3.23	1.193	معتدل	3

19	يدرك موظفين الكلية الواجبات والعمل المناط بالكلية وحبهم لأداء هذا العمل بإخلاص .	3.49	.882	مرتفع	2
20	تدرك الكلية والموظفين المواقف الحالية في المجتمع وتستجيب لها .	3.55	.988	مرتفع	1
المعدل العام		3.42	.561	مرتفع	

المصدر: اعداد الباحث باعتماد نتائج التحليل الاحصائي

والشكل (18) يوضح طبيعة اهتمام عينة الدراسة حول فقرات بعد الادراك



شكل (18) تمثيل بعد الادراك

7. الجانب الاجتماعي

يشير الجدول (23) الى البيانات الوصفية الخاصة بإجابات عينة الدراسة تجاه بعد الجانب الاجتماعي اذ يظهر في هذا الجدول ان الفقرة (21) الخاصة (يؤثر الجانب الاجتماعي ايجابيا في عمل الكلية) قد حصلت على اعلى المتوسطات الحسابية اذ بلغت (3.52) وبانحراف معياري (1.058) يبين اتساق اجابات عينة الدراسة وانسجامها تجاه هذه الفقرة من فقرات بعد الجانب الاجتماعي، وضمن مستوى اجابة "مرتفع". في حين حصلت الفقرة (22) الخاصة (يتفاعل العاملون المبتكرون مع باقي الافراد العاملون في الكلية) على ادنى المتوسطات

الحسابية بلغ (3.31) وبانحراف معياري بلغ (1.034) يبين اتساق اجابات الافراد عينة البحث وتناغمهما وضمن مستوى اجابة "معتدل".

وعلى وفق ما تقدم، فان المعدل العام لبعده الجانب الاجتماعي بلغ (3.43) وبانحراف معياري عام بلغ (0.608). وقد حصل هذا البعد على مستوى اجابة "مرتفع" مما يشير الى وجود اهتمام واحترام للعلاقات الاجتماعية ضمن بيئة العمل وهذا يؤشر مستوى ايجابي من التفاعل داخل الكليات.

جدول (23)

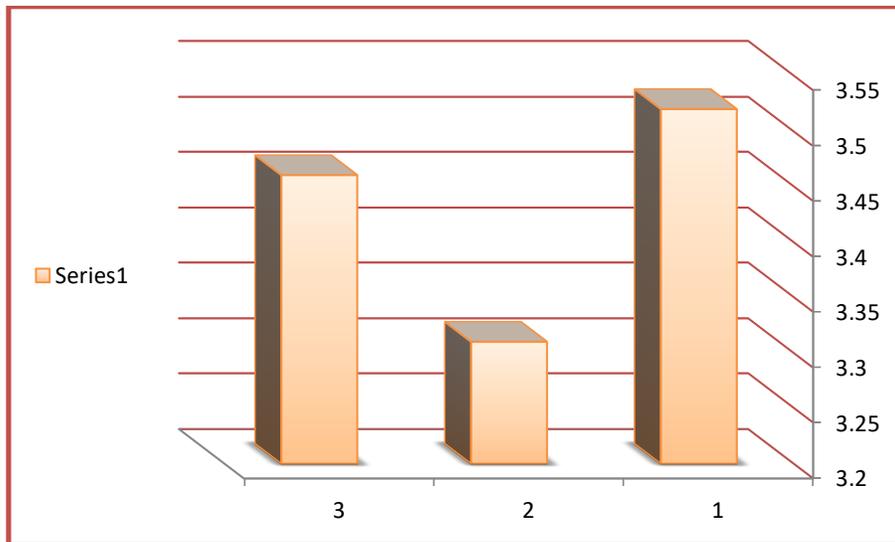
المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الاجابة والاهمية

النسبية لبعده الجانب الاجتماعي (N= 130)

ت	العبارة	M	S.D.	مستوى الاجابة	الاهمية النسبية
21	يؤثر الجانب الاجتماعي ايجابيا في عمل الكلية	3.52	1.058	مرتفع	1
22	يتفاعل العاملون المبتكرون مع باقي الافراد العاملون في الكلية	3.31	1.034	معتدل	3
23	يستجيب اعضاء مجلس الكلية للمواقف الاجتماعية المحيطة بالكلية ويتفاعلون معها	3.46	.941	مرتفع	2
	المعدل العام	3.43	.608	مرتفع	

المصدر: اعداد الباحث باعتماد نتائج التحليل الاحصائي

والشكل (19) يوضح طبيعة اهتمام عينة الدراسة حول فقرات بعده الجانب الاجتماعي



شكل (19) تمثيل بعده الجانب الاجتماعي من اعداد الباحث اعتمادا على الادبيات

8. اجواء المرح

يشير الجدول (24) الى البيانات الوصفية الخاصة بإجابات عينة الدراسة تجاه بعد اجواء المرح اذ يظهر في هذا الجدول ان الفقرة (24) الخاصة (يهيئ اعضاء مجل الكلية اجواء مرح تساعد في نجاح العمل). قد حصلت على اعلى المتوسطات الحسابية اذ بلغت (3.46) وبانحراف معياري (1.100) يبين اتساق اجابات عينة الدراسة وانسجامها تجاه هذه الفقرة من فقرات بعد اجواء المرح، وضمن مستوى اجابة "مرتفع". في حين حصلت الفقرة (25) الخاصة (يساهم اعضاء مجلس الكلية في تحفيز الموظفين ورفع الضغوطات وعوامل التوتر داخل العمل). على ادنى المتوسطات الحسابية بلغ (3.30) وبانحراف معياري بلغ (1.033) يبين اتساق اجابات الافراد عينة البحث وتناغمها وضمن مستوى اجابة "معتدل".

وعلى وفق ما تقدم، فان المعدل العام لبعدها لتعلم اجواء المرح بلغ (3.37) وبانحراف معياري عام بلغ (0.549). وقد حصل هذا البعد على مستوى اجابة "معتدل" مما يشير الى وجود بيئة عمل صحية نفسيا لعمال الافراد مما ينعكس على جوانب كثير منها زيادة سلوك المواطنة والانغماس الوظيفي وزيادة الاداء فهي مؤشر ايجابي يعزز الظواهر الايجابية في بيئة العمل

جدول (24)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الاجابة والاهمية

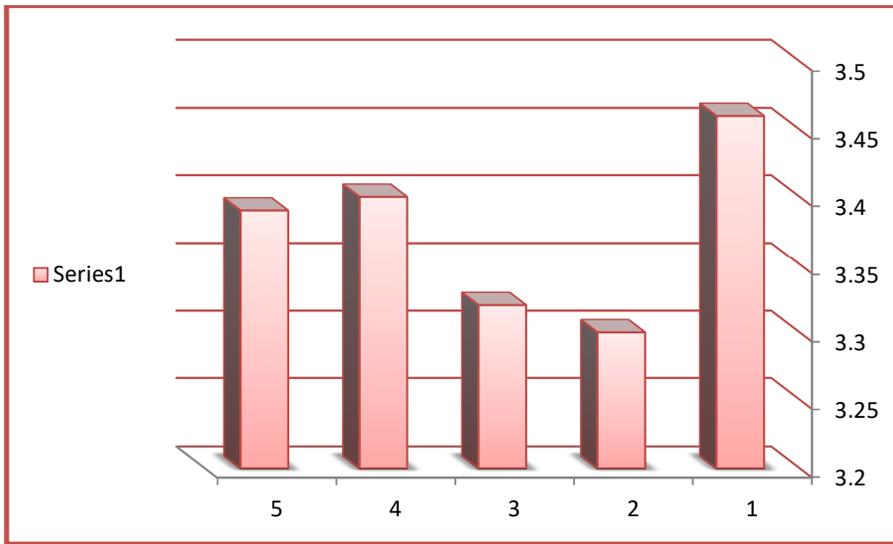
النسبية لبعدها اجواء المرح (N= 130)

ت	العبارة	M	S.D.	مستوى الاجابة	الاهمية النسبية
24	يهيئ اعضاء مجل الكلية اجواء مرح تساعد في نجاح العمل.	3.46	1.100	مرتفع	1
25	يساهم اعضاء مجلس الكلية في تحفيز الموظفين ورفع الضغوطات وعوامل التوتر داخل العمل .	3.30	1.033	معتدل	5
26	يساهم ما يقوم به اعضاء مجلس الكلية من رفع قدرة بعض الموظفين على الابتكارات التي تخدم عمل الكلية .	3.32	1.195	معتدل	4
27	تحفز سلوكيات اعضاء مجلس الكلية الايجابية في تشجيع الموظفين وحرصهم على اداء	3.40	1.068	معتدل	2

				عملهم بكفاءة .	
3	معتدل	1.235	3.39	هناك منافسة ما بين اقسام الكلية في تحفيز وتشجيع الموظفين وهو ما يعود عليهم بتحقيق الاهداف وكسر اجواء الروتين المعتادة في العمل	28
	معتدل	.549	3.37	المعدل العام	

المصدر: اعداد الباحث باعتماد نتائج التحليل الاحصائي

والشكل (20) يوضح طبيعة اهتمام عينة الدراسة حول فقرات بعد اجراء المرح



شكل (20)

تمثيل بعد اجراء المرح

في ضوء العرض الذي جاء انفا بخصوص الوصف الاحصائي لأبعاد متغير الابتكار التنظيمي يمكن القول بان مستويات الابعاد كانت متفاوتة بمقدار قليل فجميع الابعاد كانت ضمن مستوى مرتفع ومعتدل بين هذين المستويين وهو مؤشر ايجابي لتوافر هذه الظاهرة التنظيمية بأبعادها وهذه النتيجة تفيد بأن المستجيبين يدركون اهمية متغير الابتكار التنظيمي ايضا بأبعاده ويمكن ان نلخص مستويات هذه الابعاد في ضوء الجدول (25) .

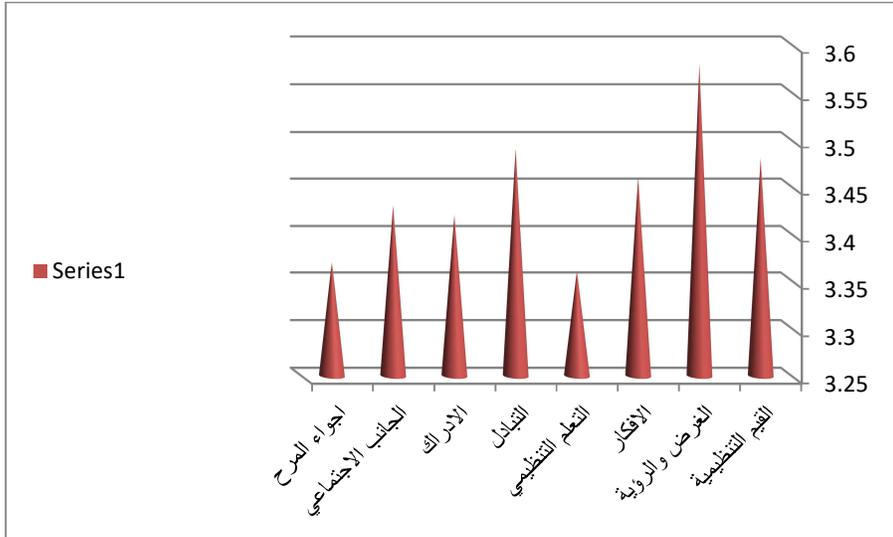
جدول (25)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة الاجابة والاهمية النسبية للابعاد الرئيسة
لمتغير الابتكار التنظيمي (N=130)

الاهمية النسبية	درجة الاجابة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	البعد الرئيسي
الثالث	مرتفع	.523	3.48	1. القيم التنظيمية
الاول	مرتفع	.429	3.58	2. الغرض والرؤية
الرابع	مرتفع	.450	3.46	3. الافكار
الثامن	معتدل	.767	3.36	4.التعلم التنظيمي
الثاني	مرتفع	.777	3.49	5.التبادل
السادس	مرتفع	.561	3.42	6.الأدراك
الخامس	مرتفع	.608	3.43	7.الجانب الاجتماعي
السابع	معتدل	.549	3.37	8.اجواء المرح
	معتدل	.270	3.16	الابتكار التنظيمي

المصدر: اعداد الباحث باعتماد نتائج التحليل الاحصائي

اذ يظهر بشكل واضح ان العينة لديها ادراك كبير لبعده الغرض ورؤية الكليات التي يعملون بها ثم تبادل المعلومات والافكار بالمرتبة الثانية وضمن مستوى اجابة مرتفع ثم يحل بالمرتبة الاخيرة بعد التعلم التنظيمي في تلك الكليات عينة الدراسة وضمن مستوى اجابة معتدل وبشكل عام فان جميع الابعاد لمتغير الابتكار التنظيمي متحققة بشكل جيد في بيئة العمل. والشكل التالي يوضح اوساط تلك الابعاد كما يلي:



شكل (21)
تمثيل ابعاد متغير الابتكار التنظيمي

المبحث الثالث

اختبار الفرضيات

استخدم الباحث اداتين احصائيتين في اختبار الفرضيات الاولى تتعلق بمصفوفة الارتباط (معاملات الارتباط (Pearson)) وتحليل الانحدار الخطي, اذ تستخدم مصفوفة معاملات الارتباط لغرض التحقق من قوة علاقات الارتباط الموجودة ما بين متغيري البحث وكذلك الحال مع ابعاد المتغير المستقل وابعاد المتغير المعتمد اما تحليل الانحدار الخطي فيبين قضيتين اساسيتين هي مدى تأثير المتغير المستقل وابعاده في المتغير المعتمد بأبعاده فضلا عن بيان القدرة التفسيرية للمتغير المستقل وابعاده والمتغير المعتمد بأبعاده.

أولاً: فرضيات نموذج الارتباط:

اعتمد الباحث في هذه الدراسة على معامل الارتباط البسيط (Pearson) لاختبار الفرضية الرئيسية الاولى والمتمثلة بعلاقات الارتباط بين المتغير المستقل (راس المال المعرفي) والمتغير المعتمد (الابتكار التنظيمي). اذ يظهر الجدول (26) مصفوفة معاملات الارتباط البسيط (Pearson) بين ابعاد هذه المتغيرات. ويستلزم الامر توضيح لبعض المفردات الواردة في الجداول ادناه, اذ يشار الى حجم العينة (130) ونوع الاختبار (2-tailed). ومختصر (Sig.) في الجدول يشير الى اختبار معنوية معامل الارتباط من خلال مقارنة قيمة (t) المحسوبة مع الجدولية من غير ان يظهر قيمها. فاذا ظهر وجود علامة (***) على معامل الارتباط فان هذا يعني ان قيمة (t) المحسوبة اكبر من الجدولية. ويتم الحكم على مقدار قوة معامل الارتباط في ضوء قاعدة (Cohen & Cohen, 1983) وكالاتي :

جدول (26)

قوة علاقة الارتباط

ت	معامل الارتباط	مستوى الارتباط
1	اقل من 0.10	علاقة ارتباط منخفضة
2	بين 0.10-0.30	علاقة ارتباط معتدلة
3	اعلى من 0.30	علاقة ارتباط قوية

المصدر: اعداد الباحث باعتماد الادبيات

الفرضية الرئيسية الاولى: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين راس المال المعرفي والابتكار التنظيمي

بأبعاده ؟

يظهر الجدول (27) علاقة الارتباط بين المتغير المستقل للدراسة (راس المال المعرفي) والمتغير المعتمد (الابتكار التنظيمي) اذ بلغ مقدار الارتباط (42.5%) وتؤثر هذه النسبة قوة العلاقة بين متغير راس المال المعرفي والابتكار التنظيمي عند مستوى معنوية (1%) ($R=0.425, P<0.01$) وتوضح هذه العلاقة وجود ارتباط ضمن مستوى علاقة قوية بين متغيري الدراسة راس المال المعرفي والابتكار التنظيمي. مما يؤكد قبول الفرضية الاولى الرئيسية.

جدول (27)

علاقة الارتباط بين متغير راس المال المعرفي بأبعاده والابتكار التنظيمي

Correlations							
		المهارة	المعرفة	الخبرة	القدرة	راس المال النفسي	الابتكار التنظيمي
المهارة	Pearson Correlation	1	.245**	.108	.267**	.549**	.175*
	Sig. (2-tailed)		.005	.222	.002	.000	.046
	N	130	130	130	130	130	130
المعرفة	Pearson Correlation	.245**	1	.169	.257**	.602**	.213*
	Sig. (2-tailed)	.005		.055	.003	.000	.015
	N	130	130	130	130	130	130

الخبرة	Pearson Correlation	.108	.169	1	.309**	.669**	.257**
	Sig. (2-tailed)	.222	.055		.000	.000	.003
	N	130	130	130	130	130	130
القدرة	Pearson Correlation	.267**	.257**	.309**	1	.752**	.418**
	Sig. (2-tailed)	.002	.003	.000		.000	.000
	N	130	130	130	130	130	130
راس المال المعرفي	Pearson Correlation	.549**	.602**	.669**	.752**	1	.425**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	130	130	130	130	130	130
الابتكار التنظيمي	Pearson Correlation	.175*	.213*	.257**	.418**	.425**	1
	Sig. (2-tailed)	.046	.015	.003	.000	.000	
	N	130	130	130	130	130	130
** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).							
* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).							

المصدر: اعداد الباحث باعتماد مخرجات برنامج spss. V. 25

وتتفرع من الفرضية الرئيسة الفرضيات الفرعية الآتية:

1- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين بعد المهارة والابتكار التنظيمي:

يبين الجدول (27) وجود علاقة ارتباط بين بعد المهارة ومتغير الابتكار التنظيمي وضمن مستوى علاقة ارتباط معتدلة اذ كانت تلك العلاقة معنوية ($r = 0.175, p < 0.05$). اذ بلغت Sig (0.046) وتشير هذه النتيجة الى ان توافر بعد المهارة يرتبط بتواجد الابتكار التنظيمي بمقدار (17.5%) وهذا يؤكد قبول الفرضية الفرعية الاولى التي تنص على وجود علاقة ارتباط احصائية بين بعد المهارة ومتغير الابتكار التنظيمي.

2-توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين بعد المعرفة والابتكار التنظيمي:

يظهر الجدول (27) وجود علاقة ارتباط موجبة ومعتدلة بين بعد المعرفة والابتكار التنظيمي وتشير البيانات الظاهرة في الجدول الى أن قيمة معامل الارتباط كانت معتدلة ومعنوية عند مستوى ($R = 0.213, p < 5\%$)

(0.05). وتفيد هذه النتيجة بأن بعد المعرفة ترتبط بشكل معتدل بالابتكار التنظيمي، وهي تعني ان توافر بعد المعرفة لدى اعضاء مجالس الكليات يرتبط بظهور الابتكار التنظيمي بنسبة (21.3%) وهذا يؤكد قبول الفرضية الفرعية الثانية التي تنص على وجود علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين بعد المعرفة والابتكار التنظيمي.

3- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الخبرة والابتكار التنظيمي:

يعرض الجدول (27) البيانات الخاصة بالعلاقة بين بعد الخبرة والابتكار التنظيمي. اذ يوضح الجدول وجود علاقة ارتباط موجبة ومعتدلة بينهما. وتشير البيانات الظاهرة في الجدول الى أن قيمة معامل الارتباط كانت مستوى علاقة ارتباط معتدلة وموجبة عند مستوى (1%) ($R= 0.257, p > 0.05$). مما يشير الى ان توافر بعد الخبرة يرتبط بالابتكار التنظيمي للأفراد عينة الدراسة بنسبة (25.7%) وهذا يؤشر قبول الفرضية الفرعية الثالثة التي تنص على وجود علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين بعد الخبرة والابتكار التنظيمي.

4- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين بعد القدرة والابتكار التنظيمي:

يظهر الجدول (27) وجود علاقة ارتباط موجبة وقوية بين بُعد القدرة والابتكار التنظيمي بأبعاده وتشير البيانات الظاهرة في الجدول الى أن قيمة معامل الارتباط كانت قوية ومعنوية عند مستوى (1%) ($r= 0.418, p < 0.01$). وتفيد هذه النتيجة بأن الابتكار التنظيمي يزداد لدى اعضاء الكليات عينة الدراسة من خلال زيادة القدرة لديهم وبنسبة (41.8%) مما يؤشر لدى الباحث قبول الفرضية الرابعة التي تنص على وجود علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين بعد القدرة والابتكار التنظيمي. يوضح الجدول (28) ملخص علاقات الارتباط بين متغير راس المال المعرفي بأبعاده وبين متغير الابتكار التنظيمي، وتشير جميع النتائج الى تحقق فرضيات الدراسة الرئيسية والفرعية .

جدول (28)

ملخص نتائج تحليل الارتباط بين راس المال المعرفي بأبعاده والابتكار التنظيمي بأبعاده

ت	المسار	الارتباط	المعنوية	القرار
1	راس المال المعرفي ↔ الابتكار التنظيمي	توجد علاقة ارتباط	معنوي عند 1%	قبول
2	بُعد المهارة ↔ الابتكار التنظيمي	توجد علاقة ارتباط	معنوي عند 5%	قبول
3	بُعد المعرفة ↔ الابتكار التنظيمي	توجد علاقة ارتباط	معنوي عند 5%	قبول
4	بُعد الخبرة ↔ الابتكار التنظيمي	توجد علاقة ارتباط	معنوي عند 1%	قبول
5	بُعد القدرة ↔ الابتكار التنظيمي	توجد علاقة ارتباط	معنوي عند 1%	قبول

المصدر: اعداد الباحث باعتماد نتائج الارتباطات

ثانياً: فرضيات نموذج التأثير:

اعتمد الباحث في اختبار فرضيات نموذج التأثير (بفرضياتها الفرعية) من خلال استخدام الانحدار الخطي باستخدام برنامج (Spss V.25) ان الهدف الاساسي من تحليل الانحدار للعلاقات بين متغيرات الدراسة هو لتحديد إمكانية قبولها او رفضها وفق ما مرسوم لها في منهجية الدراسة.

1. اختبار الفرضية الرئيسية الثانية

تشير الفرضية الرئيسية الثانية للتأثير الى (يوجد تأثير ذو دلالة احصائية لرأس المال المعرفي في الابتكار التنظيمي بأبعاده) ويوضح الجدول (29) نتائج مقدار الانحدار الخطي البسيط . لغرض تقدير اثر راس المال المعرفي في الابتكار التنظيمي, أذ يتضح من الجدول (29) ما يأتي :

أولاً:- إن قيمة (F) المحسوبة للأنموذج المقدر بلغ (28.208) عند مستوى دلالة (0.01) . وبناءً عليه تقبل الفرضية وهذا يعني وجود تأثير ذو دلالة إحصائية معنوية لراس المال المعرفي في الابتكار التنظيمي وبدرجة ثقة (99%).

جدول (29)

قيمة F المحسوبة لعلاقة التأثير بين متغير راس المال المعرفي والابتكار التنظيمي (N = 130)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.710	1	1.710	28.208	.000 ^b
	Residual	7.759	128	.061		
	Total	9.469	129			
a. Dependent Variable: creative						
b. Predictors: (Constant), capital						

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على برنامج SPSS V. 25

ثانياً:- يتضح من قيمة معامل التحديد (R^2) البالغة (0.181) يتضح بان راس المال المعرفي قادرة على تفسير ما نسبته (18.1%) من التغيرات التي تطرأ على الابتكار التنظيمي في الكليات عينة الدراسة عينة الدراسة. أما النسبة البالغة (81.9%) فتعزى إلى مساهمة متغيرات أخرى غير داخلة في أنموذج الدراسة .

جدول (30)

قيمة R^2 المحسوبة لعلاقة التأثير بين متغير راس المال المعرفي والابتكار التنظيمي (N = 130)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.425 ^a	.181	.174	.24620
a. Predictors: (Constant), capital				

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على برنامج SPSS V. 25

ثالثاً:- يتضح من خلال قيمة معامل الميل الحدي (β) البالغ (0.297). بان زيادة مستويات راس المال المعرفي بمقدار وحدة واحدة من الانحرافات المعيارية سيؤدي إلى زيادة الابتكار التنظيمي بنسبة (30%) من وحدة انحراف معياري واحد اذاً تقبل الفرضية.

جدول (31)

قيمة B المحسوبة لعلاقة التأثير بين متغير راس المال المعرفي والابتكار التنظيمي (N = 130)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.154	.191		11.255	.000
	capital	.297	.056	.425	5.311	.000

a. Dependent Variable: creative

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على برنامج SPSS V. 25

ومن الفرضية الرئيسية وتنطبق الفرضيات الفرعية الآتية.

1) الفرضية الفرعية الاولى:- يوجد تأثير ذو دلالة احصائية لبعده المهارة في تحقيق الابتكار

التنظيمي. أذ يتضح من الجدول (32) ما يأتي :

اولاً:- إن قيمة (F) المحسوبة للأنموذج المقدر بلغ (4.049) عند مستوى دلالة (0.05) و بناءً عليه تقبل الفرضية وهذا يعني وجود تأثير ذو دلالة إحصائية معنوية لبعده المهارة في الابتكار التنظيمي و بدرجة ثقة (95%).

جدول (32)

قيمة F المحسوبة لعلاقة التأثير بين بعد المهارة والابتكار التنظيمي (N = 130)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.290	1	.290	4.049	.046 ^b
	Residual	9.178	128	.072		

Total	9.469	129		
a. Dependent Variable: creative				
b. Predictors: (Constant), skills				

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على برنامج SPSS V. 25

ثانياً:- يتضح من قيمة معامل التحديد (R^2) البالغة (0.031) يتضح بان بعد المهارة قدرة على تفسير ما نسبته (3%) من التغيرات التي تطرأ على الابتكار التنظيمي وهي نسبة ضئيلة جداً. أما النسبة البالغة (97%) فتعزى إلى مساهمة متغيرات أخرى غير داخلة في أنموذج الدراسة .

جدول (33)

قيمة R^2 المحسوبة لعلاقة التأثير بين بعد المهارة والابتكار التنظيمي (N = 130)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.175 ^a	.031	.023	.26778
a. Predictors: (Constant), skills				

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على برنامج SPSS V. 25

ثالثاً:- يتضح من خلال قيمة معامل الميل الحدي (β) البالغ (0.103). بان زيادة مستويات المهارة بمقدار وحدة واحدة من الانحرافات المعيارية سيؤدي إلى زيادة الابتكار التنظيمي بنسبة (10.3%) من وحدة انحراف معياري واحد اذاً تقبل الفرضية.

جدول (34)

قيمة B المحسوبة لعلاقة التأثير بين بعد المهارة والابتكار التنظيمي (N = 130)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.795	.185		15.122	.000
	skills	.103	.051	.175	2.012	.046
a. Dependent Variable: creative						

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على برنامج SPSS V. 25

(2) الفرضية الفرعية الثانية:- يوجد تأثير ذو دلالة احصائية لبعده المعرفة في تحقيق الابتكار التنظيمي في الكليات عينة الدراسة. أذ يتضح من الجدول (35) ما يأتي :

أولاً:- إن قيمة (F) المحسوبة للأنموذج المقدر بلغ (6.082) عند مستوى دلالة (0.05). و بناءً عليه تقبل الفرضية وهذا يعني وجود تأثير ذو دلالة إحصائية معنوية لبعده المعرفة في الابتكار التنظيمي و بدرجة ثقة (95%).

جدول (35)

قيمة F المحسوبة لعلاقة التأثير بين بعد المعرفة والابتكار التنظيمي (N = 130)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.429	1	.429	6.082	.015 ^b
	Residual	9.039	128	.071		
	Total	9.469	129			
a. Dependent Variable: creative						
b. Predictors: (Constant), knowledge						

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على برنامج SPSS V. 25

ثانياً:- يتضح من قيمة معامل التحديد (R^2) البالغة (0.045) يتضح بان بعد المعرفة قادرة على تفسير ما نسبته (4.5%) من التغيرات التي تطرأ على الابتكار التنظيمي وهي نسبة ضئيلة جدا في الكليات عينة الدراسة. أما النسبة البالغة (95.5%) فتعزى إلى مساهمة متغيرات أخرى غير داخلية في أنموذج الدراسة .

جدول (36)

قيمة R^2 المحسوبة لعلاقة التأثير بين بعد المعرفة والابتكار التنظيمي (N = 130)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.213 ^a	.045	.038	.26574
a. Predictors: (Constant), kn				

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على برنامج SPSS V. 25

ثالثاً:- يتضح من خلال قيمة معامل الميل الحدي (β) البالغ (0.110). بان زيادة مستويات المعرفة بمقدار وحدة واحدة من الانحرافات المعيارية سيؤدي إلى زيادة الابتكار التنظيمي بنسبة (11%) من وحدة انحراف معياري واحد إذا تقبل الفرضية.

جدول (37)

قيمة B المحسوبة لعلاقة التأثير بين بعد المعرفة والابتكار التنظيمي (N = 130)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.796	.151		18.537	.000
	knowledge	.110	.045	.213	2.466	.015

a. Dependent Variable: creative

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على برنامج SPSS V. 25

(3) الفرضية الفرعية الثالثة:- توجد علاقة تأثير ذات دلالة احصائية لبعده الخبرة في الابتكار

التنظيمي لدى اعضاء مجالس الكليات عينة الدراسة. أذ يتضح من الجدول (38) ما يأتي :

اولاً:- إن قيمة (F) المحسوبة للأنموذج المقدر بلغ (9.017) عند مستوى دلالة (0.01) وبناءً عليه

تقبل الفرضية وهذا يعني وجود تأثير ذو دلالة إحصائية معنوية لبعده الخبرة في الابتكار التنظيمي و بدرجة

ثقة (99%).

جدول (38)

قيمة F المحسوبة لعلاقة التأثير بين بعد الخبرة والابتكار التنظيمي (N = 130)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.623	1	.623	9.017	.003 ^b
	Residual	8.845	128	.069		
	Total	9.469	129			

a. Dependent Variable: creative
b. Predictors: (Constant), expert

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على برنامج SPSS V. 25

ثانياً:- يتضح من قيمة معامل التحديد (R^2) البالغة (0.066) يتضح بان بعد الخبرة قادرة على تفسير ما نسبته (7%) من التغيرات التي تطرأ على الابتكار التنظيمي في الكليات عينة الدراسة. أما النسبة البالغة (93%) فتعزى إلى مساهمة متغيرات أخرى غير داخلة في أنموذج الدراسة .

جدول (39)

قيمة R^2 المحسوبة لعلاقة التأثير بين بعد الخبرة والابتكار التنظيمي (N = 130)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.257 ^a	.066	.059	.26288
a. Predictors: (Constant), expert				

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على برنامج SPSS V. 25

ثالثاً:- يتضح من خلال قيمة معامل الميل الحدي (β) البالغ (0.102). بان زيادة مستويات الخبرة بمقدار وحدة واحدة من الانحرافات المعيارية سيؤدي إلى زيادة الابتكار التنظيمي بنسبة (10%) من وحدة انحراف معياري واحد إذا تقبل الفرضية.

جدول (40)

قيمة B المحسوبة لعلاقة التأثير بين بعد الخبرة والابتكار التنظيمي (N = 130)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.824	.115		24.459	.000
	Expert	.102	.034	.257	3.003	.003
a. Dependent Variable: creative						

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على برنامج SPSS V. 25

4) الفرضية الفرعية الرابعة:- توجد علاقة تأثير ذات دلالة احصائية لبعد القدرة في الابتكار

التنظيمي في الكليات عينة الدراسة, أذ يتضح من الجدول (41) ما يأتي :

أولاً:- إن قيمة (F) المحسوبة للأنموذج المقدر بلغ (27.029) عند مستوى دلالة (0.01) . و بناءً عليه تقبل الفرضية وهذا يعني وجود تأثير ذو دلالة إحصائية معنوية لبعد القدرة في الابتكار التنظيمي و بدرجة ثقة (99%).

جدول (41)

قيمة F المحسوبة لعلاقة التأثير بين بعد القدرة والابتكار التنظيمي (N = 130)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.651	1	1.651	27.029	.000 ^b
	Residual	7.818	128	.061		
	Total	9.469	129			
a. Dependent Variable: creative						
b. Predictors: (Constant), ability						

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على برنامج SPSS V. 25

ثانياً:- يتضح من قيمة معامل التحديد (R^2) البالغة (0.174) يتضح بان بعد القدرة قادر على تفسير ما نسبته (17.4%) من التغيرات التي تطرأ على الابتكار التنظيمي في الكليات عينة الدراسة. أما النسبة البالغة (81.6%) فتعزى إلى مساهمة متغيرات أخرى غير داخلة في أنموذج الدراسة .

جدول (42)

قيمة R^2 المحسوبة لعلاقة التأثير بين بعد القدرة والابتكار التنظيمي (N = 130)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.418 ^a	.174	.168	.24714
a. Predictors: (Constant), ability				

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على برنامج SPSS V. 25

ثالثاً:- يتضح من خلال قيمة معامل الميل الحدي (β) البالغ (0.163). بان زيادة مستويات القدرة بمقدار وحدة واحدة من الانحرافات المعيارية سيؤدي إلى زيادة الابتكار التنظيمي بنسبة (16.3%) من وحدة انحراف معياري واحد إذا تقبل الفرضية.

جدول (43)

قيمة B المحسوبة لعلاقة التأثير بين بعد القدرة والابتكار التنظيمي (N = 130)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.625	.106		24.786	.000
	ability	.163	.031	.418	5.199	.000

a. Dependent Variable: creative

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على برنامج SPSS V. 25

الفصل الرابع

الاستنتاجات والتوصيات

استكمالاً للإطار المنهجي للدراسة عرضنا في هذا الفصل أهم الاستنتاجات التي توصل إليها الباحث بجانبها النظري والتطبيقي ليجري استثمارها باتجاه عدد من التوصيات وكما يأتي :

المبحث الأول : الاستنتاجات

- 1 - يعد راس المال المعرفي مورداً استراتيجياً مهماً يسهم في تعزيز الابتكار التنظيمي لدى الكليات والجامعات الأهلية في محافظة كربلاء المقدسة إلا أن جانب راس المال المادي .
- 2 - تسهم الكفاءات البشرية لأعضاء مجلس الكلية في تحقيق الابتكارات التنظيمية لدى الكليات والجامعات الأهلية في محافظة كربلاء المقدسة إذا كانت تتصف بمجموعة من الخصائص من بينها أن هذه الكفاءات نادرة وفريدة أو مميزة مقارنة بالمنافسين الآخرين .
- 3 - لراس المال المعرفي دور مهم في الابتكارات التنظيمية للكليات والجامعات الأهلية في محافظة كربلاء المقدسة عن طريق تشجيع الابتكار والمشاركة لدى الأعضاء، وتبني نظام معلومات فعال، وهيكل تنظيمي مناسب.
- 4 - يسهم راس المال المعرفي في تحقيق الابتكار التنظيمي للكليات والجامعات الأهلية في محافظة كربلاء المقدسة من خلال تذليل العقبات التي تعترض عمل تلك الكليات وإقامة علاقات تفاعلية مع العملاء التي تضمن لها مركزاً تنافسي مقارنة بالمنافسين من خلال اكتساب قاعدة عريضة للعملاء من جهة أخرى.
- 5 - رغم توفر مكونات راس المال المعرفي في الكليات والجامعات الأهلية في محافظة كربلاء المقدسة إلا أنه لا يوجد منهجية واضحة تتبعها تلك الكليات في التطبيق أو القياس ومن ثم الرقابة.

6 - يسهم راس المال المعرفي بأبعاده (المهارة , الخبرة , القدرة , المعرفة) في تنمية القدرات الابتكارية لأعضاء مجلس الكلية للكلية والجامعات الاهلية في محافظة كربلاء المقدسة وهو ما يميز عمل تلك الكليات وينمي قدراتها الابتكارية .

7 - تشير نتائج الدراسة إلى الاستفادة مما يطرح في وسائل الإعلام من أفكار إبداعية وإيجاد وسيلة للأفكار الإبداعية من خلال اشراك اللجان الدائمة بتبني الأفكار الإبداعية واهتمام الكليات والجامعات الاهلية في محافظة كربلاء المقدسة بها .

8 - لقد أكدت النتائج بوجود علاقة قوية بين راس المال المعرفي بأبعاده من جهة وكل من أساليب البحث والتطوير والابداع والابتكارات الفردية وتوفير قاعدة بيانات والعمل الابتكاري من جهة اخرى لدى تلك الكليات والجامعات الاهلية في محافظة كربلاء المقدسة عينة البحث وهذا دليل على أهمية هذه العناصر للحصول على الأفكار الابتكارية وهو متطلباً أساسياً للوصول إلى الأفكار الجديدة والمؤثرة بعناصر البحث والتطوير وقاعدة المعلومات والعمل الابتكاري لدى تلك الجامعات.

9 - أكدت الدراسات وجود علاقة ارتباط بين المتغير المستقل للدراسة (راس المال المعرفي) والمتغير المعتمد (الابتكار التنظيمي) إذ بلغ مقدار الارتباط (42.5%) وتؤشر هذه النسبة قوة العلاقة بين متغير راس المال المعرفي والابتكار التنظيمي عند مستوى معنوية (1%) ($R=0.425$,) ($P<0.01$) وتوضح هذه العلاقة وجود ارتباط ضمن مستوى علاقة قوية بين متغيري الدراسة راس المال المعرفي والابتكار التنظيمي في الكليات والجامعات المبحوثة .

10 - وجود علاقة ارتباط بين بعد المهارة ومتغير الابتكار التنظيمي وضمن مستوى علاقة ارتباط معتدلة في الكليات والجامعات الاهلية .

11 - وجود علاقة ارتباط موجبة ومعتدلة بين بعد المعرفة والابتكار التنظيمي وتشير البيانات الظاهرة في الجدول الآتي أن قيمة معامل الارتباط كانت معتدلة ومعنوية عند مستوى (5%) ($R = 0.213, p < 0.05$). وتفيد هذه النتيجة بأن بعد المعرفة ترتبط بشكل معتدل بالابتكار التنظيمي، وهي تعني ان توافر بعد المعرفة لدى اعضاء مجالس الكليات يرتبط بظهور الابتكار التنظيمي في الكليات والجامعات المبحوثة .

12 - وجود علاقة ارتباط موجبة ومعتدلة بين بعد الخبرة والابتكار التنظيمي. أن قيمة معامل الارتباط كانت عند مستوى علاقة ارتباط معتدلة وموجبة عند مستوى (1%) ($R = 0.257, p > 0.05$). مما يشير إلى ان توافر بعد الخبرة يرتبط بالابتكار التنظيمي للأفراد عينة الدراسة في الكليات والجامعات المبحوثة .

13 - اكدت الدراسة وجود علاقة ارتباط موجبة وقوية بين بُعد القدرة والابتكار التنظيمي بأبعاده في الكليات والجامعات المبحوثة حيث أن قيمة معامل الارتباط كانت قوية ومعنوية عند مستوى (1%) ($r = 0.418, p < 0.01$). وتفيد هذه النتيجة بأن الابتكار التنظيمي يزداد لدى اعضاء الكليات عينة الدراسة من خلال زيادة القدرة لديهم وبنسبة (41.8%) .

14 - اكدت الدراسة وجود تأثير ذو دلالة احصائية لرأس المال المعرفي في الابتكار التنظيمي بأبعاده حيث بلغت قيمة (F) المحسوبة (28.208) عند مستوى دلالة (0.01) . وهذا يعني وجود تأثير ذو دلالة إحصائية معنوية لرأس المال المعرفي في الابتكار التنظيمي وبدرجة ثقة (99%).

المبحث الثاني: التوصيات والمقترحات

أولاً: التوصيات

استكمالاً لمتطلبات المنهجية , وفي ضوء الاستنتاجات , نورد مجموعة من التوصيات والتي نأمل ان تكون محط عناية الكليات والجامعات المبحوثة , مما يجعلها تسهم في الوصول الى افضل السبل لتحقيق مستويات عالية من الابتكارات التنظيمية , لذا نشير الى اهم التوصيات التي يحيط بها المبحث الحالي :-

1 - أن تزيد الكليات والجامعات الاهلية عينة البحث من اهتمامها بموضوع الدورات والحلقات العلمية وجلسات الحوار الحرة والتي يمكن من خلالها الوصول إلى أفكار ابتكارية تؤدي إلى تطوير أسلوب عمل هذه الكليات وخاصة ما يتعلق باقتراحات اعضاء مجلس الكلية لديها والذي يمكن أن يكون لهم وجهة نظر مختلفة عن وجهة نظر الكلية .

2 - ضرورة زيادة وعي اعضاء مجلس الكلية بأهمية راس المال المعرفي واكتساب المعرفة وتطويرها في الكليات والجامعات الاهلية في محافظة كربلاء المقدسة للنهوض بواقع عمل تلك الكليات والجامعات عينة البحث .

3 - أن تعمل تلك الكليات والجامعات عينة البحث على تطوير نظام معلومات متكامل يتخصص بالبحث عن الأفكار الإبداعية والابتكارية ومتابعتها وتطويرها للاستفادة منها في مجال عملها وأن يكون لديها سلة أفكار كبيرة تتضمن كل ما يصل إليها من آراء أو مقترحات أو أفكار بهدف تجربتها والاستفادة منها في مجالات عملها.

4 - ضرورة الاهتمام بعملية الابتكار التنظيمي وتوفير البيئة التنظيمية اللازمة والداعمة للمبتكرين واطلاق العنان للأفكار الجديدة والمبتكرة التي ترتقي بموقع الكليات التنافسي في بيئة العمل .

5 - رسم سياسات واضحة وداعمة للمبتكرين وتشجيعهم على الابتكار من خلال تقديم حوافز ومكافآت مجزية لكل من يقدم ابتكارات جديدة من شأنها ان تطورها الكليات والجامعات الاهلية في محافظة كربلاء المقدسة وتحقق تقدما ومركزا تنافسيا لتلك الكليات والجامعات .

6 - عدم كبت الطاقات الابتكارية ذات المعرفة التنظيمية الموجودة لدى الاعضاء والاستفادة منها وتنميتها .

7 - أن تعمل تلك الكليات والجامعات الاهلية على تطوير أسلوب عملها الإداري والتقليل من المركزية الشديدة والهيكل التنظيمية الجامدة وأن توجد جواً إدارياً يساعد كافة اعضاء مجلس الكلية لديها مهما كان مستواهم الوظيفي على التفكير بمنظور إبداعي وابتكاري وتقديم أفكار إبداعية تكون أساساً في تطوير هؤلاء الاعضاء .

8- ينبغي أن توجد الكليات والجامعات الاهلية عينة البحث فريقاً متخصصاً ويتميز بروح المغامرة للبحث عن الأفكار الابتكارية الجديدة والتي قد تبدو مستغربة عند طرحها للمرة الأولى لمتابعة هذه الأفكار والتي يمكن أن ينتج عنها اراء مبتكرة يكون لهذه الكليات قصب السبق في طرحها حيث يمكن تسجيلها كبراءة اختراع للكليات التي تتبناها.

ثانيا : المقترحات المستقبلية

المقترحات الاتية المقدمة من قبل الباحث هي مقترحات متواضعة لتطوير مشاريع بحثية مستقبلية في موضوع البحث تم التوصل اليها من خلال مراجعة للأدبيات والدراسات ذات الصلة نأمل الاستفادة منها من قبل الباحثين والمهتمين مستقبلا .

- 1 – مقترح بأجراء بحث مماثل على كليات وجامعات اخرى حكومية .
- 2 – اجراء بحث مقارنة للكليات والجامعات المبحوثة مع كليات وجامعات عربية وعالمية .
- 3 – راس المال المعرفي على استخدام تكنولوجيا المعلومات في المؤسسات الاهلية .
- 4 – راس المال المعرفي واثره في عملية اتخاذ القرار الاستراتيجي .
- 5 – راس المال المعرفي واثره في عملية اتخاذ قرارات تسيير الموارد البشرية واستقرار الاطارات في العمل .
- 6 – راس المال المعرفي واثره على سلوك العاملين في المؤسسات الاهلية .
- 7 – راس المال العرفي ودوره في فاعلية إدارة الموارد البشرية في تحقيق الرضا الوظيفي لدى الموظفين الجامعيين .
- 8 – راس المال المعرفي واثره في تحقيق الثقافة التنظيمية لتنمية السلوك الابداعي للعاملين .
- 9 – راس المال المعرفي ومدى الالتزام بتطبيق معايير ادارة الجودة الشاملة واثرها علة مستوى اداء الموارد البشرية .
- 10 – راس المال المعرفي واساليب ادارة الصراع الشخصي واثره في الاداء التنظيمي .
- 11 - راس المال المعرفي واثره على التسويق الداخلي لتحقيق الالتزام التنظيمي متعدد الابعاد للعاملين .

قائمة المصادر

اولا :المصادر العربية

أ – الكتب

- 1 – القرآن الكريم , سورة المجادلة , الآية 11.
- 2 – راوية, حسن (2002) مدخل استراتيجي لتخطيط وتنمية الموارد البشرية، الدار الجامعية الاسكندرية ، مصر.
- 3 - الزيادات، محمد عواد (2008) اتجاهات معاصرة في إدارة المعرفة، دار صفاء للنشر والتوزيع ، الأردن .
- 4 - طالب،علاء فرحان والجنابي أميرة (2009) إدارة المعرفة :إدارة معرفة الزبون، دار صفاء للنشر والتوزيع ,الأردن .
- 5 – ستيوارت , توماس (2004) ثروة المعرفة راس المال الفكري , الدار الدولية للاستثمارات الثقافية .
- 6 - العنزلي، سعد وصالح، احمد(2009) إدارة رأس المال الفكري في منظمات الأعمال"، عمان، دار اليازوري للنشر.
- 7 - همشري، عمر احمد(2013) ادارة المعرفة :الطريق الى التميز و الريادة، دار الصفاء للنشر و التوزيع، الاردن .
- 8 - الغالب، ياسين سعد (2007) ادارة المعرفة: المفاهيم، النظم، التقنيات ، دار المناهج، الاردن.
- 9 - العميان ، محمود سليمان (2004) السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال ، دار وائل للنشر والتوزيع ، الطبعة الثانية .

- 10 - برنوطي ، معاد ثابت (2004) الإدارة : أساسيات في إدارة الأعمال ، دار وائل للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن ، ط/ الثانية .
- 11 - طاهر ، محسن منصور(2010) نعمة الخفاجي، نظرية المنظمة مدخل العمليات، الطبعة الاولى، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع،195ص .
- 12 - خير الله ، جمال (2009) الابداع الاداري ,دار أسامة الأردن , الطبعة الأولى
- 13 - السامرائي ، إيمان فاضل والزغبى هيثم علي (2004) نظم المعلومات الإدارية، دار صفاء، عمان-الأردن.
- 14 - حريم، حسين (2009). إدارة المنظمات منظور كلي , دار حامد للنشر والتوزيع ، الطبعة الثانية ، عمان ، الأردن.

ب – الرسائل والاطاريح

- 15- ميرخان ، خالد محمد أمين (2003) العلاقة بين الأساليب المعرفية و راس المال الفكري وتأثيرها في التوجه الاستراتيجي دراسة تحليلية ، اطروحة دكتوراه ، كلية الادارة والاقتصاد ، جامعة المستنصرية، العراق.
- 16 - شعبان، مصطفى رجب علي (2011) راس المال الفكري و دوره في تحقيق الميزة التنافسية، رسالة ماجستير، كلية التجارة، قسم ادارة الاعمال، الجامعة الاسلامية، فلسطين .
- 17 - محمد، أديب رياض السيد محمد(2013) راس المال الفكري و دوره في فعالية العمليات الداخلية من وجهة نظر المديرين العاملين في شركة صناعة الأدوية الأردنية، رسالة ماجستير تخصص إدارة الأعمال، كلية الأعمال، جامعة الشرق الأوسط، الأردن.
- 18 - الحسيني ، عماد وهاب عبد الامير (2015) تحليل اثر راس المال الفكري في جودة الخدمات الطبية – دراسة استطلاعية في مدينة مرجان الطبية – محافظة بابل ,رسالة ماجستير جامعة كربلاء , كلية الادارة والاقتصاد , قسم ادارة الاعمال .

19 - العطوي ، عامر علي حسن (2012) إدارة قوة التنافس لضمان الأداء المنظمي المستدام في إطار نموذج التوازن الديناميكي للتنظيم ، أطروحة دكتوراه ، كلية الإدارة والاقتصاد ، جامعة بغداد.

20 - - محجوبي ، أسامة (2014) أثر الابداع التنظيمي على أداء العاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة - دراسة شركة وحدة تحويل البلاستيك للجنوب بورقلة، رسالة ماجستير ، اختصاص تسيير مؤسسات صغيرة ومتوسطة، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر.

21 - السود , عبد الكريم ياسين والعزاوي فارس (2013) أثر التفكير الاستراتيجي والإبداع التنظيمي على عوامل جذب السياحة في محافظة ديالي، أطروحة دكتوراه، إدارة سياحية وفنادق، جامعة سانت كليمنتس العالمية، العراق .

22 - الاخضر، خراز (2011) دور الابداع في اكتساب ميزة تنافسية – دراسة حالة مؤسسة EGTT مركب حمام ربي (السعيدة) ، رسالة ماجستير، تخصص مالية دولية، جامعة أبي بكر بالقائد تلمسان، الجزائر.

23 - بن موسى , عادل (2013) تأثير الإبداع الإداري على إدارة الموارد البشرية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة –دراسة حالة مؤسسة مطاحن الحروش "سكيدة"، رسالة ماجستير ، تخصص تسيير مؤسسات صغيرة ومتوسطة، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر.

24 - ابو فارس , محمود , (1990) الابداع الاداري لدى العاملين في قطاع المؤسسات العامة الاردنية , رسالة ماجستير , الاردن , جامعة عمان.

25 - منصورى , نفيسة و فرحي , سمرة (2016) راس المال المعرفي ودوره في خلق القيمة في المؤسسة , دراسة حالة مؤسسة اتصالات الجزائر , كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير , رسالة ماجستير , جامعة العربي التبسي , الجزائر .

26 - الحربي، خالد(2003) أثر العلاقات الإنسانية على أداء العاملين في الأجهزة الأمنية دراسة على العاملين بإدارة جوازات منطقة الرياض، رسالة ماجستير ، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، السعودية.

- 27 - الشمري ، فهد(2001) المناخ التنظيمي في المنافذ الجمركية وعلاقته بالإبداع الإداري رسالة ماجستير، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض .
- 28 - الجعبري، عدنان ايوب(2002) دور الابتكار التنظيمي في تحسين الأداء الوظيفي، دراسة ميدانية في هيئة كهرباء الخليل، رسالة ماجستير، غير منشورة، كلية الدراسات العليا ادارة الاعمال، الخليل، فلسطين، .
- 29 - النوري ، عبد السلام علي (2005) اثر استراتيجية التمكين في تنشيط راس المال الفكري ، رسالة ماجستير ، جامعة كربلاء ، كلية الادارة والاقتصاد ، قسم ادارة الاعمال .
- 30 - عبيد ، نغم حسين نعمة (2000) اثر استثمار راس المال الفكري في الاداء المنظمي ، رسالة ماجستير ، كلية الادارة والاقتصاد ، جامعة بغداد ، قسم ادارة الاعمال .

ج - الدوريات

- 31 - بني حمدان، خالد محمد طلال (2003) تحليل معطيات العلاقة الارتباطية بين نظام معلومات الموارد البشرية و راس المال الفكري، المؤتمر العلمي الأول حول اقتصاد الأعمال في ظل عالم متغير، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم الإدارية، جامعة العلوم التطبيقية الأهلية، الأردن .
- 32 - الخيال ، توفيق عب المحسن (2005) أهمية المحاسبة عن راس المال المعرفي وتحديد آثارها على جدوى المعلومات المحاسبية ، مجلة كلية التجارة للبحوث العلمية ،جامعة الإسكندرية (42) ، ع (1) اذار مارس .
- 33 - ابو زنت، ماجدة (2005) قياس التنمية المستدامة ومعاييرها، مجلة الزيتونة للدراسات والبحوث ، سلسلة العلوم الإنسانية، م (3) ع (1) عمان، الأردن.
- 34 - الجندي، نهال أحمد (2005) قياس وتقويم راس المال المعرفي: أحد المتطلبات الأساسية لتحديد قيمة المنشأة (نموذج مقترح)، مجلة المحاسبة والإدارة والتأمين ، كلية التجارة، القاهرة، مصر، المجلد 7 ، العدد 65 .
- 35 - العربي، عصام فهد (2005)، الجوانب المحاسبية لراس المال المعرفي (النظرية والتطبيق)،مجلة الزيتونة للدراسات والبحوث،المجلد 3،العدد 1، عمان،الأردن .

36 - قلش، عبد الله (2007) تكنولوجيا المعلومات والاتصال واقتصاد المعرفة، الملتقى الدولي الثاني حول المعرفة في ظل الاقتصاد الرقمي ومساهمتها في تكوين المزايا التنافسية للبلدان العربية، جامعة الشلف .

37 - محمود الروسان ، محمود العجلوني (2010) أثر رأس المال الفكري في المصارف الأردنية ، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية ، المجلد 26 ، العدد 2.

38- سيد , رحاب فايز احمد (2016) قياس راس المال المعرفي بجامعة بني سويف دراسة تحليلية لتحقيق الميزة التنافسية للجامعة , كلية الآداب جامعة بني سويف , مصر, مجلة اعلم العدد 16 .

39 – حميدي , عبد الرزاق (2014) الإبداع كمدخل لتطوير تنافسية المؤسسة الاقتصادية- حالة الجزائر- ، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة محمد خيضر بسكرة، العدد 34.

40 – العربي , تيقاوي (2010) دور التغيير التنظيمي في تطوير الابتكار في المنظمات الحديثة من وجهة نظر العاملين في منظمات الاتصالات , دراسة تحليلية , الملتقى الدولي حول الابداع والتغيير التنظيمي في المنظمات الحديثة , دراسة وتحليل التجارب الوطنية , الجزائر , جامعة سعد دحلب البليدة.

41 – محمد, يزن سالم (2015) دور سلوك المواطنة التنظيمية في الابتكار التنظيمي

بحث ميداني في معمل سمنت كربلاء.

42- الصرايرة , اكثم عبد المجيد (2003) العلاقة بين الثقافة التنظيمية والابداع الاداري في شركتي البوتاس والفوسفات المساهمتين العامتين الاردنية : دراسة مسحية , مؤتم للبحوث والدراسات , مجلد 18 , العدد 4.

43 – الهلالي , الشرييني (2011) إدارة رأس المال الفكري و قياسه و تنميته ، مجلة بحوث التربوية النوعية ، جامعة المنصورة ، للعدد 22 ، يوليو .

44- الكعبي , حميد سالم (2015) دور التمكين الاداري في تعزيز الابتكار التنظيمي , دراسة تحليلي في كلية الرافدين الجامعة , العراق , بغداد.

- 45- مخامرة، محسن، وآخرون (2014) أثر إدارة المعرفة في أداء المنظمات. مصر الجديدة , منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية .
- 46 - العاني، ثابت وجبهة.(2012). الخبرات العلمية المكتسبة من خلال إنجاز الأنشطة البحثية وعلاقتها ببعض المتغيرات مجلة جامعة سلطنة عمان. المجلد 28 ، العدد 2.
- 47 - الساعدي، مؤيد، وآخرون (2013) تأثير رأس المال البشري في ادارة التغيير التنظيمي . مجلة القادسية للعلوم الادارية والاقتصادية، جامعة القادسية ، المجلد 10 ، العدد2.
- 48 – الكعبي , حميد سالم , (2018) مقال بعنوان دور التمكين الإداري في تعزيز الابتكار التنظيمي , مجلة المثنى للعلوم الاقتصادية والادارية , المجلد 9 , العدد 5 .
- 49 – جلاب , احسان دهش واسيل علي مزهر (2007) التغيير الاستراتيجي والابتكار التنظيمي العلاقة والاثر دراسة ميدانية في شركة أور العامة للصناعات الهندسية , الدراسات الادارية المجلد 1 , العدد 3.
- 50 – الفاعوري , رفعت عبد الحليم (2005) إدارة الإبداع التنظيمي , مجلة المنظمة العربية للتنمية الإدارية , الأردن, المجلد 11, العدد 22 .
- 51 – عبد علي , نتاليا احمد (2018) التحليل الوظيفي وتأثيره في تعزيز الابتكار التنظيمي دراسة حالة في جامعة الكوفة , مجلة مركز دراسات الكوفة , المجلد 9 , العدد 49.
- 52 – الطائي , فيصل علوان , (2013) راس المال الفكري واهميته في تطوير خدمات المعلومات في المكتبات الجامعية العراقية من وجهة نظر امناء المكتبات , بحث منشور في مجلة كلية الادارة والاقتصاد , جامعة كربلاء .
- 53 – العنزي , سعد علي حمود ونعمة (2001) اثر راس المال الفكري في اداء المنظمة , دراسة ميدانية في عينة من شركات القطاع الصناعي المختلط , مجلة العلوم الاقتصادية والادارية , كلية الادارة والاقتصاد , جامعة بغداد , المجلد 8, العدد 25 .
- 54 – حاوي , ايمان عسكر (2011) الإبداع التنظيمي وتأثيره في الأداء الوظيفي دراسة تطبيقية في مستشفى ابن ماجد العامة , كلية الادارة والاقتصاد , جامعة البصرة , المجلد 4 , العدد 8.

55- محمد , نيفين حسين (2016) دور الابداع والابتكار المستمر في ضمان المركز التنافسي للمؤسسات الاقتصادية والدول , مجلة الامارات العربية المتحدة , المجلد 7, العدد 9 .

56 - العمري , هند (2011) النظرية الادراكية , ملتقى ابن خلدون للعلوم الاجتماعية , الرياض , السعودية .

ثانيا : المصادر الانكليزية

A - Books

1 - Enders, A (1997) Improving (R&D) the Jar an Way. New York John .Wiley & sons.

2- Hamel, G. & Prahalad, C.K, (1994) Competing for the Future, Harvard Business School Press, Boston, MA.

3- Dewberry, C.(2004) (*Statistical Methods for Organizational Research Theory and practice*) Published in the Taylor & Franci,.

4 - Cohen, J., and Cohen, P. (1983)(*Applied Multiple Regression Correlation Analysis for the Behavioral Sciences*) 2nd Ed. New York Lawrence Erlbaum Associates.

5 - Brooking, A.,(1996).Intellectual Capital: Core Assets for the Third Millennium Enterprise, Thomson Business Press, London ,United Kingdom.

6 - Draper, T., (2000) Measuring intellectual Capital.

7 - Edvisson & M .Malone,(1997) “Intellectual Capital, Realizing your Company’s” the value by Finding Its. Hidden Brain power, New York, N.Y, Harper Collins Publishers, Inc.

8- Meritum, Project,(2002)Guidelines for Managing and Reporting on Intangibles.

9 - O'Dell C. and Jackson C(1998) Transfer of Internal Knowledge and Best If Only we Know What We Know, The Practice , Free Press, New York.

10 - L. Morris, (2006), Permanent Innovation, Ackoff Center, University of Pennsylvania .

11 - Ford, C. & Gioia ,D.(1995) Creative Action in Organizations, California ,C .A. Sage publications .

12 – Robbins ,S.P., (2003) Organizational Behavior ,Pearson Education International, Prentice – Hall.

13 –Jones,(1995) Organizational Theory, 2 ed, Addison–Wesley publishing company.

14– Beije ,Paul Beije(2000) Service in innovation : the role of knowledge intensive business in services in innovation of private firms, utrecht.

15 – T.L. & Hunger ,J.D. (2004) Strategic Management and Business Policy– Concepts, Upper Saddle River, New Jersey.

16 – Benjamin Schneider , and Sarah Gunnarsin (1991)Organizational Climate and Culture : the psychology of the workplace in Applying psychology in Business , new york , Lexington Books.

- 17-** Agarwal R, Prasad J. (1998) The antecedents and consequences of user perceptions in information technology adoption.
- 18-** Thompson, L. & Choi, H. (2006) Creativity and innovation in organizational teams. Lawrence Erlbaum Associates, Publishers Mahwah, New Jersey London.
- 19** – Cottrell, S. (1999) *The study skills handbook*. London: Macmillan press Ltd .
- 20** – Ambile ,T.(1998) How to kill creativity, Harvard Business Review.
- 21** – Bandrowski ,JF(1985)Creative planning throughout the organization New York: American Management Association.
- 22-** Woodman, R. W, Sawyer, J. E., & Griffin, R. W. (1993) Toward a theory of organizational creativity, Academy of Management Review.
- 23** – Jezycki, Andrew (1997) an Analysis Of The Relationship Between Creativity Style And Leader Behavior In Elementary, Middle And Secondary Schools .San Francisco, Dissertation, Submitted to the University of San Francisco .
- 24** – Schermerhorn, J, et al. (1997) Organizational Behavior,6th ed (New York: John Wiley & Sons Inc.
- 25** - Sternberg, R. (2002). Creativity. Cambridge Un; Press Ambrose D. Cohen L. M, USA .

B- Messages

25 - Rylandor, A., Jacobsen., Roos, G., and Mt-Eliza, M.,(2000)Towards Improved Information Disclosure on Intellectual Capital, International .Journal of Technology Management. vol. 20, No .5/6.

26 - Wiig K. M. et. al 1997 Supporting Knowledge Management: A Selection of Methods and Techniques, Expert Systems with Applications, .Vol. 13, No.1.

27 - Bollinger, Audrey S. and Robert D. Smith (2001) Managing Organizational Knowledge as a Strategic Asset, Journal of Knowledge Management, Vol.5, No.1.

28 – Faulkner, W (1994) Konzeptualizing Knowledge used in innovation: second look at the science–technology distinction industrial innovation , science , technology and Human Values,(19)4:425.

29 - Chen Jin, Zhaohui Zhu& Hong Yuan Xie,(2004) Measuring intellectual capital a new model and empirical study ,of intellectual capital ,Vol. 5 ,No.1.

30 – Govindarajan, V. & Trimble, C. (2005) Organizational DNA for Strategic Innovation. *California Management Review*, Vol.47, No.3.P.47.

31– Cook, S. (1994). The culture implication of empowerment.

Empowerment in Organization, Vol.2, No.1, p.9.

32 – Miner, A. S., & Haunschild, P. R. (1995) Population level learning.

In L. L. Cummings & B. M. Staw (Eds.) *Research in organizational behavior*, vol. 17: 115.

33 – Malhotra , Yogsh, (2000) Knowledge Assets in the Global Economy: Assessment of National Intellectual Capital", Journal of Global Information, Management, July-Sep., Vol. 8, No.3.

34 – Nick Bontis et. al.,(2000) Intellectual Capital and Business

Performance In Malaysian Industries, Journal of Intellectual Capital, vol.

1.No. 2.

35 – Dzinkowski ,R (2000) The measurement and Management of

Intellectual Capital : An Introduction , Management Accounting , Magazine

of chartered Management Accountants , Feb.Vol.18 Issue. 2.

36 – Boomer, M., and Jalajas, D (2002) The Innovation Work

Environment of High-Tech SMEs in the USA and Canada, R & D

Management, Vol.32, Issue 5, p.379.

37 – Petty . R, Guthrie ,J (2002) Intellectual capital Literature Review
,Measurement , Reporting and Managent , Journal of intellectual capital ,
reporting and management of Journal of intellectual capital , vol ,7 , no,2.

Articles and conferences

38– Laperche , Blandine, (2005) Knowledge Capital and Innovation in
Global Corporations, EAEPE Conference, November, Bremen.

39 - Brooking, A. and Motta, E.(1996)Taxonomy of Intellectual Capital and
a Methodology for Auditing17th Annual National Business Conference,
McMaster University, Hamilton, Ontario, Canada, January.

40– Gilson, L, Mathieu, J., Shalley, C, & Ruddy, T. (2005) Creativity and
standardization: Complementary or conflicting drivers of team
effectiveness? Academy of Management Journal, 48, 521.

41 – Bozzolan, et .al (2004) International Capital Disclosure (ICD) across
Europe, A comparison between Italy, Ireland & UK, work Paper, Cardiff
University.

42 – Miller , k Dand Branilry . p , (1998) Intellectual capital future present
challenge , Academy of Measurement Journal .

C –Internet

43 - Stewart, T.(1997),Intellectual capital: The new wealth of organizations", available at: [http:// members.aol.com](http://members.aol.com) (accessed 21 June 2004) .

44 – Dti innouation report, (2003) Competing in the global economy: The innovation challenge, department of trade and industry
<https://www.dti.gov.uk/economies.pdf>,p:19

45 – SkyrmeJ .D.(2003)Measuring Intellectual Capital: A Plethora of Methods <http://www.skyrme.com/insigjts/24kmeas>.

ملحق (1) استمارة الاستبانة

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة كربلاء

كلية الادارة والاقتصاد

قسم ادارة الاعمال - الدراسات العليا

استبانة الدراسة الموسومة

راس الماء □ المعرفي واثره في تحقيق الابتكار التنظيمي

□ راسة تحليلية لأراء اعضاء مجالس الكليات والجامعات الاهلية في محافظة
كربلاء المقدسة

الباحث

حيدر عباس عبيد

اشراف

ا. د فيصل علوان الطائي

الى السادة المعنيين بموضوع الرسالة

استمارة الاستبانة

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

نضع بين ايديكم استمارة الاستبانة التي هي جزء من متطلبات نيل شهادة الماجستير في علوم ادارة الاعمال المتعلقة بموضوع الدراسة الموسومة (راس الما □ المعرفي للمديرين واثره في تحقيق الابتكار التنظيمي

- دراسة استطلاعية تحليلية لأراء العاملين في المديرية العامة لتربية محافظة كربلاء المقدسة (املين تفضلكم بالإجابة خدمة للبحث العلمي والمسيرة العلمية . لذا يرجى اخذ الملاحظات الاتية بنظر الاعتبار
- 1- ان الاجابات تستخدم لأغراض البحث العلمي فقط , فلا حاجة لذكر الاسم او التوقيع على الاستمارة.
- 2- يرجى ان تكون الاجابات على اساس الواقع الفعلي الموجود وليس على اساس ما ترونه مناسباً.
- 3- يرجى وضع الاجابة الخاصة بكل فقرة في المكان المخصص لها.

(شاكرين لكم سلفاً جهودكم المباركة وحسن تعاونكم معنا)

ومن الله التوفيق

الباحث

حيدر عباس عبيد

اشراف

ا . د فيصل علوان الطائي

معلومات عامة

1- النوع الاجتماعي ذكر انثى

2- العمر:- 20 سنة فاقل 41 - 50 سنة
 21 - 30 سنة 51 - 59 سنة
 31 - 40 سنة 60 سنة فاكثر

3- التحصيل العلمي:- ثانوية فاقل دبلوم عالي
 دبلوم ماجستير
 بكالوريوس دكتوراه

4- سنوات الخدمة:- 1 - 5 سنة 21 - 25 سنة
 6 - 10 سنة 26 - 30 سنة
 11 - 15 سنة 31 سنة فاكثر
 16 - 20 سنة

المتغير المستقل : راس المال المعرفي : هو الموهبة والمهارات والمعرفة التقنية والعلاقات وكذلك الماكينات

والشبكات التي تجسدها والتي من الممكن استخدامها لخلق الثروة (Thomas :2004; 31)

البعد الاول (المهارة) هي القدرة على الاداء والتعلم الجيد وقتما نريد. والمهارة نشاط متعلم يتم تطويره خلال ممارسة نشاط ما تدعمه التغذية الراجعة . (Cottrell,1999;21)

ت	الفقرات	المقياس			
		اتفق تماما	اتفق	محايد	لا اتفق تماما
1	يملك اعضاء مجلس الكلية مهارة تبادل المعلومات فيما بينهم وبين المنتسبين .				
2	يملك اعضاء مجلس الكلية مهارة حل النزاعات والخلافات الحاصلة بين المنتسبين .				
3	تتوافر مهارة احتواء الاخرين لدى اعضاء مجلس كليتنا .				
4	يلتزم العمل الذي تقوم به مع مؤهلاتك العلمية ومهاراتك الابداعية .				
5	ترى الكلية ان التجربة والتدريب افضل وسيلة لاكتساب المهارات العلمية .				
6	يملك اعضاء مجلس الكلية مهارة تشخيص المشكلات واسبابها وسبل حلها .				

البعد الثاني (المعرفة) عبارة عن معلومات موجهة ومختبرة تخدم موضوعا معيناً , تمت معالجتها واثباتها وتعميمها وترقيتها , بحيث نحصل من تراكمية هذه المعلومات وخصوصيتها على معرفة متخصصة في موضوع معين (السامرائي , 2004 , 24)

ت	الفقرات	المقياس			
		اتفق تماما	اتفق	محايد	لا اتفق تماما

					7	يتمتع اعضاء مجلس الكلية الاقسام بالمعرفة العالية في اداء اعمالهم .
					8	يملك اعضاء مجلس كليتنا معرفة بالقوانين والتعليمات والاعراف الجامعية .
					9	يملك اعضاء مجلس الكلية معرفة تامة بالتعامل مع المنتسبين وفق ما يمليه الموقف.
					10	يسعى اعضاء مجلس الكلية الى امتلاك معارف اضافية تعزز من كفاءتهم في العمل .
					11	امتلاكك للمعارف يجعلك محط احترام الكلية وتمسكها بك
<p>البعد الثالث (الخبرة) هي معرفة تجريبية او معرفه بعديه . أي هي حصيلة ما يكتسبه الموظف من التجارب العملية نتيجة مواقف واجراءات ومشاكل واطاء وحلول ومعرفة تامة بالأمور الصحيحة وهي الثروة المعرفية المتراكمة والمتنامية يوما بعد يوم القائمة على اصول صحيحة وسليمة (djellab,2006;16) .</p>						
المقياس						
لا اتفق تماما	لا اتفق	محايد	اتفق	اتفق تماما	الفقرات	ت
					12	يملك اعضاء مجلس الكلية الخبرة الكافية لأداء العمل .
					13	يتم اختيار اعضاء مجلس الكلية على اساس الخبرة والكفاءة دون التركيز على المحسوبية والمحاباة .
					14	يملك كل مسؤول خبرات متراكمة في مجال الاختصاص الذي يشغله مما يجعله يؤدي عمله بكفاءة .

البعد الرابع (القدرة) هي التي تمكن الافراد من معالجة المعلومات العقلية بصورة دقيقة ومناسبة عبر مدى واسع من المهام المعرفية وهي مرتبطة بشكل وثيق مع قدرة الفرد على الاداء العقلي كما انها تمثل القدرة الكامنة عند الفرد للتعلم وحل المشكلات (carroll,1993;357)

المقياس					الفقرات	ت
لا	لا اتفق	محايد	اتفق	اتفق تماما		
					15	يتمتع اعضاء مجلس الكلية بالقدرة العالية على اداء العمل بكفاءة وفاعلية .
					16	يملك المنتسبين في كليتك القدرة العالية لتطبيق المعرفة التي يمتلكونها في العمل .
					17	توجد حوافز موضوعه في الكلية من اجل تنمية قدرات المنتسبين.

المتغير التابع : الابتكار التنظيمي : هو عملية انشاء وتطوير واكتساب وتنفيذ (فكرة جديدة , منتج جديد , خدمة جديدة , ممارسة جديدة) وبهدف تحسين الكفاءة والفاعلية والميزة التنافسية بما يضيف قيمة للمؤسسة ولأصحاب المصالح (Morris ,2006;216)

البعد الاول (القيم التنظيمية) وهي النتائج او النهايات المرغوبة التي يهدف الافراد في المنظمة لتحقيقها (قيم طرفية)، ونماذج السلوك المؤدية لبلوغ هذه النتائج (قيم أداتيه). (Jones , ,1995: 168-169)

المقياس					الفقرات	ت
لا	لا اتفق	محايد	اتفق	اتفق تماما		
					18	يعتمد عمل الكلية على القيم التنظيمية السائدة.
					19	يتمتع المنتسبين بسلوكيات عمل تؤهلهم لبلوغ الاهداف المنشودة بنجاح .

					يساعد المرؤوسين الافراد العاملين على اداء اعمالهم على وفق السلوكيات التنظيمية السائدة في الكلية.	20
					يؤدي الافراد العاملون اعمالهم وفق القيم السائدة في الكلية .	21

البعد الثاني (الغرض والرؤية) يمثل الغرض هدف او سبب وجود المنظمة اي رسالتها، اما الرؤية فتمثل ما تطمح اليه المنظمة وهي ذات بعد زمني طويل الاجل . (Schaefer et al., 2000: 89)

المقياس					الفقرات	ت
لا	لا اتفق	محايد	اتفق	اتفق تماما		
لا	لا اتفق	محايد	اتفق	اتفق تماما		
					تمتلك الكلية رؤية واضحة .	22
					تمتلك الكلية رسالة واضحة .	23
					تشتق الكلية رسالتها من الرؤية .	24
					الولاء للرؤية والرسالة في الكلية .	25

البعد الثالث (الافكار) تمثل اسهام الافكار المطروحة في تحديد استجابة المنظمة للبيئة، فضلا عن اسهامها في تكييف المنظمة من خلال تغيير عملياتها واجراءاتها الداخلية. (Palmer, & Dryden, 2002; p7)

المقياس					الفقرات	ت
لا	لا اتفق	محايد	اتفق	اتفق تماما		
لا	لا اتفق	محايد	اتفق	اتفق تماما		
					تتبنى الكلية الافكار الابتكارية.	26
					تشجيع الافراد العاملين على الابتكارات الفردية .	27

					28	تستجيب الكلية للتغيرات البيئية التي تطرأ وتتعامل معها .
					29	تسعى الكلية الى تكييف اجراءات عملها الداخلية .
					30	تعمل الكلية على توصيل آرائها حول قضايا العمل للآخرين في مكان العمل حتى لو اختلفوا معها.

البعد الرابع (التعلم التنظيمي) يسهم في الابتكار التنظيمي من خلال استخدام المنظمة للمعلومات التي جمعتها عن الاحداث السابقة للاستفادة منها في الاحداث المستقبلية من خلال الانفتاح على البيئة الخارجية.(السالم: 2002: 47;

المقياس					الفقرات	
لا اتفق تماما	لا اتفق	محايد	اتفق	اتفق تماما		
					31	يتبنى اعضاء مجلس الكلية ثقافة التعلم التنظيمي .
					32	تستخدم الكلية تقنية المعلومات من اجل الحصول على الابتكارات .
البعد الخامس (التبادل) عملية تهدف الى التبادل المشترك بين اطراف العملية التصنيعية من حيث الآراء، العمل الجماعي، التحفيز المادي والمعنوي (Bashir et al , 2012 : p 359)						
المقياس					الفقرات	
لا اتفق تماما	لا اتفق	محايد	اتفق	اتفق تماما		
					33	يشارك اعضاء مجلس الكلية بأفكار متبادلة مع الافراد العاملين.
					34	تحفيز الموظفين في المديرية لأجل الحصول على الابداع والابتكار في العمل من خلال تبادل المعلومات .

البعد السادس (الادراك) هو ادراك افراد المنظمة لما هو المطلوب اداءه منهم من مهام وخبرات مطلوبة، اضافة الى ادراك فرق المنظمة لمواقفها الحالية في الصناعة او المجتمع.(Steven,2008;p 4)

المقياس					الفقرات	ت
لا اتفق تماما	لا اتفق	محايد	اتفق	اتفق تماما		
					يدرك اعضاء مجلس الكلية البيئة المحيطة بشكل جيد.	35
					يدرك موظفين الكلية الواجبات والعمل المناط بالكلية وحبهم لأداء هذا العمل بإخلاص .	36
					تدرك الكلية والموظفين المواقف الحالية في المجتمع وتستجيب لها .	37

البعد السابع (الجانب الاجتماعي) يشير الى واقع النظام الاجتماعي للمنظمة من خلال التفاعل بين الفرد وفريق العمل(مساندة ودمج الفرد المبتكر مع الافراد الاخرين). (صلاح , 2017 :3)

المقياس					الفقرات	ت
لا اتفق تماما	لا اتفق	محايد	اتفق	اتفق تماما		
					يؤثر الجانب الاجتماعي ايجابيا في عمل الكلية .	38
					يتفاعل العاملون المبتكرون مع باقي الافراد العاملون في الكلية .	39
					يستجيب اعضاء مجلس الكلية للمواقف الاجتماعية المحيطة بالكلية ويتفاعلون معها .	40

البعد الثامن (اجواء المرح) وهي الاجواء التي تبعث البهجة والمرح في العمل، والتي تخفف من التوتر النفسي للأفراد العاملين ، وما يترتب عليها من سلوكيات محفزة للابتكار التنظيمي. (Robbins ,2003:p134)

المقياس					الفقرات	ت
لا اتفق تماما	لا اتفق	محايد	اتفق	اتفق تماما		
					يهيئ اعضاء مجل الكلية اجواء مرح تساعد في نجاح العمل.	41

					يساهم اعضاء مجلس الكلية في تحفيز الموظفين ورفع الضغوطات وعوامل التوتر داخل العمل .	42
					يساهم ما يقوم به اعضاء مجلس الكلية من رفع قدرة بعض الموظفين على الابتكارات التي تخدم عمل الكلية .	43
					تحفز سلوكيات اعضاء مجلس الكلية الايجابية في تشجيع الموظفين وحرصهم على اداء عملهم بكفاءة .	44
					هناك منافسة ما بين اقسام الكلية في تحفيز وتشجيع الموظفين وهو ما يعود عليهم بتحقيق الاهداف وكسر اجواء الروتين المعتادة في العمل .	45

الملحق (2) اسماء السادة المحكمين

ت	الاسم	الاختصاص	مكان العمل
1	ا. د علاء فرحان طالب الدعمي	تسويق	جامعة كربلاء / كلية الادارة والاقتصاد
	ا. د احسان دهش جلاب	استراتيجية	جامعة القادسية / كلية الادارة والاقتصاد
	أ. د. حامد كاظم متعب	ادارة امداد	جامعة القادسية / كلية الادارة والاقتصاد
2	أ. فؤاد حمودي العطار	تسويق	جامعة كربلاء / كلية الادارة والاقتصاد
3	ا.م. د ميثاق هاتف الفتلاوي	سلوك تنظيمي	جامعة كربلاء / كلية الادارة والاقتصاد
4	ا.م. د حسين حريجة الحسناوي	سلوك تنظيمي	جامعة كربلاء / كلية الادارة والاقتصاد
5	ا. م. د محمود فهد الدليمي	انتاج وعمليات	جامعة كربلاء / كلية الادارة والاقتصاد
6	ا. م. د فراس عدنان	نظم معلومات	جامعة القادسية / كلية الادارة

والاقتصاد		الطببائي	
جامعة بابل / كلية الادارة والاقتصاد	سلوك تنظيمي	ا.م. د زينب عبد الرزاق الهنداوي	7
جامعة بابل / كلية الادارة والاقتصاد	استراتيجية	ا.م. د بشار عباس الحميري	10
جامعة القادسية / كلية الادارة والاقتصاد	انتاج وعمليات	ا.م. د اسيل علي مزهر	11
جامعة بابل / كلية الادارة والاقتصاد	نظم معلومات	أ.م. د عقيل قاسم الخالدي	12

Abstract

Knowledge capital is the key determinant of development. When the gap between it and the rest of the capital takes place, it must be paid attention to human capabilities in terms of training, preparation, deepening of expertise and support of innovative capabilities. The ability of the rest of the capital, so the countries aspiring to growth and progress to work to develop and increase attention to capital knowledge and increase innovations This study was launched to address several problems, including the lack of studies that specialized in this subject in terms of linking the knowledge capital and organizational innovation to promote innovation and creativity in faculties that have not been noticed and studies have not been conducted on these variables. The study sought to test the correlative and affective relationships between their variables, which were presented in the form of specialized hypotheses for each. The study sought to achieve a set of objectives that were developed in its methodology. This study reflects the importance of this study, in which the descriptive approach was adopted. The questionnaire was used to collect its data. The questionnaire included the variables of the study model, which was composed of colleges and civil universities in the holy governorate of Karbala. (130) faculty member, using several statistical methods to extract results such as weighted mean, standard deviation, percentage, coefficient of difference, correlation coefficient (T), regression coefficient for measuring results and hypothesis test (F) The study reached a number of conclusions, including knowledge capital in its dimensions (skill, experience, ability, knowledge) in developing the innovative capabilities of the members of the College Council for the colleges and civil universities in the holy province of Karbala, which distinguishes the work of these colleges and develops the innovative capabilities of the organization, Moral and moral influence among its variables. The study presented a set of recommendations based on these conclusions, including the non-suppression of the innovative energies with the organizational knowledge of the members and the benefit and development of it and to serve the work of colleges and universities in the province and other areas of research.

**Republic of Iraq
Ministry of Higher Education and Scientific Research**

Karbala University

College of Management and Economics

Business Administration Department

Higher Studies



**Cognitive capital and its impact on achieving organizational innovation
Analytical study of the views of a sample of the members of the College
Council of the colleges and universities in the province of Karbala**

**Master Thesis Introduction to
College of Management and Economics, Karbala University**

**It is part of the requirements for a Master's degree in Business
Management**

By

Haidar Abbas Obaid AL - Hasnawi

Under the supervision of Prof. Dr.

Faisal Alwan Al - Tai

1439 A.H

2018 .A.D