

مقدمة :-

تعود بداية المعرفة الى بداية خلق الانسان حيث خلقة سبحانه وتعالى على الفطرة ثم علمه وهذا السبيل كقوله تعالى: { وَعَلَّمَ آدَمَ الْأَسْمَاءَ كُلَّهَا } ١، { خَلَقَ الْإِنْسَانَ * عَلَّمَهُ الْبَيَانَ } ٢ ، ومن السهولة تميز الطابع التراكمي للمعرفة الانسانية إذ بين التاريخ لنا ما حققته الحضارات القديمة من تراكم معرفي مكن الإنسان من تحقيق إنجازات كبرى ، ومن جان آخر فإن وتعدد واتساع مطالب الحياة أدى الى زيادة حاجة الإنسان الى استخدام قدراته العقلية بهدف التأثير في هذا التقدم وقيادته والسيطرة على مسارات تغيرات الحياة ومتطلباتها المتسارعة (جواد، 2006: 2)

كما أدت التحولات في البيئة الاقتصادية المحلية والإقليمية والدولية إلى زيادة حدة المنافسة بين المنظمات على كافة المستويات، كما اتسم اقتصاد المعرفة بالتعقيد والديناميكية، وأصبحت المعرفة مورداً استراتيجياً يتنامى بشكل تراكمي ويؤثر بشكل كبير على المركز التنافسي للمنظمة. ولقد أصبح رأس المال الفكري (Intellectual Capital) في ظل ذلك الاقتصاد التنافسي وعصر المعلوماتية هو رأس المال الحقيقي للمنظمات باعتباره الركن الذي يلعب الدور الرئيسي في عملية الابتكار والتجديد، وهو القائد في عملية التغيير والإبداع، وبالتالي هو القادر على تحويل المعرفة إلى قيمة ومن ثم إلى ميزة تنافسية، مما يعني أن مركز الثقل في توليد القيمة قد انتقل من استغلال الموارد الطبيعية (المادية) إلى استغلال الأصول الفكرية (غير الملموسة) ومن قانون تناقص العوائد (الذي ينطبق على السلع المادية) إلى قانون تزايد العوائد (فيما يتعلق بالمعرفة والأفكار) (د. محمود الروسان ود. محمود العجلوني، 2010: 44)

ولقد بات من المتعارف عليه أن لرأس المال الفكري دور كبير في منظمات الأعمال في الاقتصاديات الحديثة لاسيما منذ بداية التسعينيات من القرن الماضي ، حيث لا يمكن لأي منظمة في اي قطاع كان وبأي حجم كان أن تحقق الميزة التنافسية من دونه ، بعد ان كانت المصادر المادية تعد الثروة الحقيقية للمنظمات ، لذا صار " رأس المال الفكري " غير المادي نقطة الارتكاز الأساسية لكل الاستراتيجيات الحديثة في إدارة المعرفة (دهان، 2010)

١ سورة البقرة: الآية - ٣١ -
٢ سورة الرحمن: الآيات ٣-٤

وبفعل هذا التقدم السريع الذي حصل في تقانة المعلومات والاتصالات وضمن هذا التغير الكبير أصبحت الخبرة البشرية رأس مال والمعلومات سلعة والإبداع والابتكار سمة النجاح والتطور وتحول اهتمام المنظمات من الموارد الطبيعية الى الموارد الفكرية ، لذا فهي بحاجة الى عقل معرفي وتنويع الرؤى للوصول الى حلول إبداعية قادرة على تجاوز العقبات ، فالإنسان أضحي أهم موجودات هذه المنظمات لكونه أساس بناءها وهو محور الإبداع وهذا يدل على أهمية العنصر البشري في التطوير وأن الأنظمة هي عنصر مساعد فلم تعد المسألة أعداد بشرية ضخمة فحسب ، ولا مساحات شاسعة ، وإنما أصبحت القوة لمن يمتلك ناحية العلم والمعرفة .(عبد الحميد ، 2006 : 21)

وتأسيساً على ما تقدم فإن اهتمام المنظمات المعاصرة والمنظمات المعرفية على وجه الخصوص برأس المال الفكري بات ضرورة ملحة لمواكبة ما يشهده لمواكبة ما يشهده العالم من تطورات علمية وتقنية بمختلف المجالات ، وانطلاقاً من ذلك فقد اتجه البحث الى دراسة مدى اهتمام المعنيين في كلية الإدارة والاقتصاد بموضوع رأس المال الفكري وبهدف التعرف على طبيعة العلاقة بينة وبين الإبداع المنظمي هذه الأهداف المتوخاة من البحث ، فقد جاء على أربعة مباحث وهي :

الفصل الأول:- منهجية البحث

الفصل الثاني :- الاطار النظري للبحث

الفصل الثالث:- نتائج التحليل الميداني

الفصل الرابع :- الاستنتاجات والتوصيات

الفصل الاول : منهجية البحث

تضمن هذا المبحث المحاور الآتية:

أولاً- : مشكلة البحث :

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

وعلى الرغم من أهمية هذه الحقيقة فإن الاهتمام برأس المال الفكري على مستوى المنظمات العاملة في المجتمع العراقي وبخاصة المنظمات العلمية والخدمية مازال دون المستوى المطلوب ، فغالبا ما تتجاهل القيادات الادارية في هذه المنظمات أهمية الموجودات الفكرية إذ ينحصر اهتمام هذه القيادات حول كيفية تطبيق الأنظمة والتعليمات ذات العلاقة بالموجودات المادية دون سواها وتغفل الثروة الحقيقة المتمثلة بالموجودات الفكرية .

ومن هنا تتجسد مشكلة البحث في اثاره التساؤلات التالية :

١- ما مدى ادراك عينة البحث لمستوى الاهتمام الذي توليه عمادة الكلية الكلية لرأس المال الفكري فيها ، وما مستوى الإبداع المتحقق في الكلية المبحوثة .

٢- هل هناك علاقة بين رأس المال الفكري ولإبداع المنظمي ، وما طبيعة تلك العلاقة .

ثانيا :- أهمية البحث :

يمكن تجسيد أهمية البحث الحالي بالآتي :-

١. يعد رأس المال الفكري الإبداع المنظمي أهم مصادر الثروة ودعائم القوة في جميع المنظمات وبخاصة العلمية منها ، إذ أن الأهمية تفرضها طبيعة التحدي العلمي والتكنولوجي المعاصر .

٢. يتميز متغيري البحث بأهمية خاصة كونهما من المتغيرات الحديثة في أدب الإدارة والمعاصرة وأن دراستهما تسهم في " تعريف كليات الإدارة والاقتصاد بصورة عامة والإدارة والاقتصاد في جامعة القادسية بصورة خاصة " بأهمية هذين المتغيرين ودورهما في نجاح المنظمات .

٣. تحتل عملية تحديد العالمين من اصحاب الخبرات والقدرات الإبداعية لذلك واستقطابهم ورعايتهم والمحافظة عليهم أهمية خاصة بالنسبة للمنظمات لما لذلك من أثر في ديمومتها ونجاحها .

٤. أن نتائج العلاقات الارتباطية والتأثير به بين المتغيرين " رأس المال الفكري والإبداع المنظمي " والتي سيتم التوصل إليها من خلال الدراسة الميدانية تساعد القيادات الإدارية في المنظمة المبحوثة بالتعرف على العناصر الأقوى ارتباطا والأكثر تأثيرا لغرض زيادة الاهتمام بها وإعطائها الأولوية اللازمة للارتقاء بمستوى خبرات ومهارات العاملين وتعزيز الممارسات الإبداعية لديهم .

ثالثا :- أهداف البحث :

تجسد أهداف البحث الحالية بالآتي:

تحديد طبيعة رأس المال الفكري بالكلية المبحوثة .

١. التعرف على الأساليب من المعتمدة من قبل هذه المؤسسة العلمية في تطوير

٢. القدرات والإمكانات ذات العلاقة برأس المال الفكري المتواجد فيها .

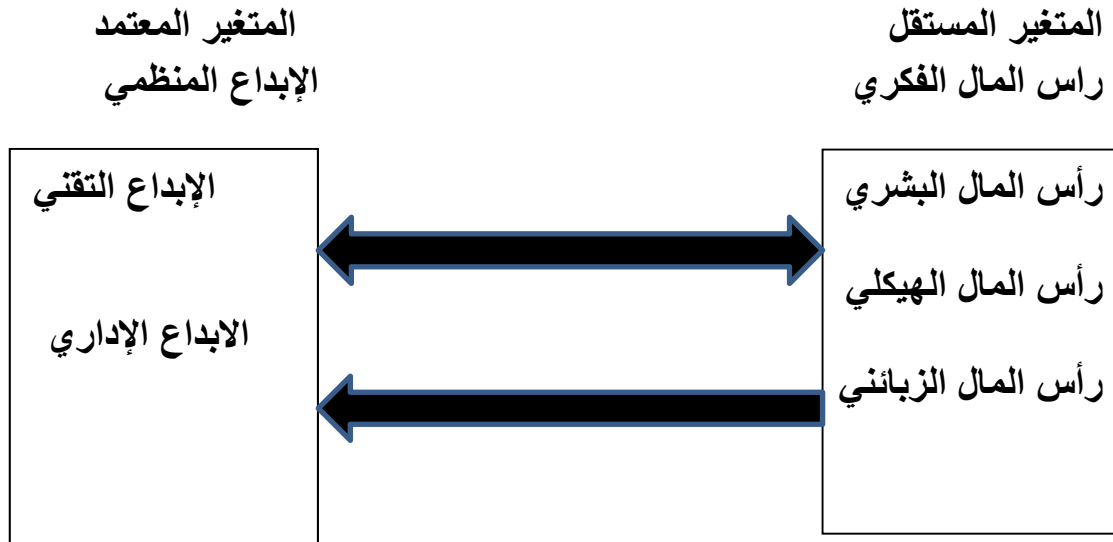
٣. يهدف البحث الى بناء قاعدة معلوماتيه لمتغيري البحث من خلال تحديد مفهوم كل منهما مع تحديد العلاقة والآخر بين المتغيرين المذكورين .

٤. تزويد الإدارة العليا في الكلية المبحوثة بتصوير علمي يمكن من خلاله تطوير الأساليب الإدارية المعتمدة من قبلها لتطوير خبرات ومهارات وإمكانات العاملين فيها وتعزيز الإبداع المنظمي وبما يحقق ما تصبوا اليه في المجالات العلمية والتربوية .

والشكل (١) يبين الأنموذج المفاهيمي للبحث
لتحقيق أهداف البحث نضع فرضيتين رئيسيتين هما :

١- وجود علاقة ارتباط بين رأس المال الفكري والإبداع المنظمي عند مستوى دلالة (0.05) .

٢- يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين رأس المال الفكري والابداع المنظمي .



المصدر : أعداد الباحث

شكل (١) الانموذج المفاهيمي للبحث

وفي ضوء النموذج السابق تم صياغة الفرضية الآتية : ولقد استند البحث في تطبيقاته الى فرضية مفادها:

(توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين رأس المال الفكري والإبداع المنظمي)

ولأجل فهم متغيرات البحث واستيعاب مفهوم كل منها أرتى الباحث أن يتم تعويضها إجرائيا وكما يأتي
رأس المال الفكري: هو مجموعة من العاملين يمتلكون قدرات عقلية عناصرها المعرفة والمهارة والخبرة والقيم ، يمكن توظيفها وأستثمارها في زيادة المساهمات الفكرية ، لتحسين أداء عمليات المنظمة، وتطوير مساحة إبداعاتها بشكل يحققها علاقات فاعلة مع جميع الأطراف المتعاملة معها ، ويجعل فرق قيمتها السوقية عن الدفترية كبيراً.(العنزي وصالح، 2009: 169) ويتكون رأس المال الفكري من الأبعاد الآتية :

1- رأس المال البشري : يرى (اتحاد الاستشاريون، 2004: 171) أنه يمثل القدرات الفطرية والمكتسبة لدى كل فرد عامل والتي تؤدي الى زيادة القيمة الاقتصادية المضافة لكافة مجالات الأعمال إذ أحسن استثمارها مثل باقي الاصول .
ويشير (Adkins،2006:200) الى أن رأس المال البشري ذو أهمية كبيرة لأنه مصدر الإبداع والتجديد الاستراتيجي ، فهو يسهم في تحسين مهارات العاملين ، وعمليات إعادة الهندسة الجديدة ، وأن جوهر رأس المال البشري هو ذكاء العاملين بصورة مطلقة .

2- رأس المال الهيكلي : يمثل رأس المال الهيكلي المكون الثاني لرأس المال الفكري ويعد بمثابة الهيكل الداعم والساند لرأس المال البشري ، والذي يمكن امتلاكه والمتاجرة به ويشير (Tsan and chang،2003:3) الى أنه البنى التحتية التي يمكن أن تساعد على دعم العاملين في مسعاهم للأداء الفكري ، وبذلك أداء الأعمال المنظمة وهو يمثل كل مخازن المعرفة غير البشرية في المنظمة مثل قواعد البيانات ،المخططات التنظيمية ، كتيبات العمليات ، الاستراتيجيات الروتينية.
ويمكن النظر الى رأس المال الهيكلي نظرة أكثر عمقا وشمولا ، اذ انه يشمل النظم والاجراءات والهيكل والاستراتيجيات، والتي يتم بموجبه تحقيق النظام الانتاجي وتسليم المنتجات الى الزبائن في الموعد المحدد والتوافق والمواءمة مع المتغيرات البيئية (سلطان ، 2006 : 202)

٣- رأس المال الزبائني : هو المكون الثالث لرأس المال الفكري ويشير الى القيمة المتضمنة في علاقات المنظمة مع زبائنها ورضا الزبائن وولائهم للمنظمة ، ويسمى أيضا رأس المال العلاقتي او رأس المال الخارجي . ويشير (Burud and Tumdo ، 2004:55) الى أنه قدرة العامل على الارتباط بالآخرين ، فضلا عن القدرة على دخول شبكة الاتصالات والعلاقات ، ومن ثم إيجاد اجابات سريعة أي بسرعة اكبر حول المنتجات، تخصيص الموارد ، وإحداث التعاون داخل وخارج المنظمة . ويرى (Rothberg and Erickson، 2005 : 5) أنه القدرة على إدارة العلاقات بين الزبائن والمنظمة والمساندين لها والمنظمات والجهات الخارجية الاخرى .

وخلص القول أصبح رأس المال الفكري بمكوناته الاساسية ، رأس المال البشري ورأس المال الهيكلية ، ورأس المال الزبائني موردا مهما في معظم المنظمات المعاصرة ، ولكي تبقى المنظمات وتتنافس ، عليها التركيز على رأس المال الفكري ، ومن هنا أصبحت المنافسة بين المنظمات تعتمد بشكل كبير على تنمية رأس المال الفكري لتحقيق مزايا تنافسية .

يرى الباحث بأن المنظمات التي تمتلك رأس مال فكري ستكون قادرة على القيام بأنشطة الموارد إدارة الموارد البشرية وبضمنها إدارة الإبداع المنظمي ومن ثم صياغة برامج واستراتيجيات متكاملة تدمج وضع الاهداف وتقويم وتطوير الأداء باطار موحد متماسك مع الهدف الموحد لجميع أهداف الاداء الفردية مع الاهداف الشاملة .

الإبداع المنظمي : يقصد به ابتكار أشياء جديدة سواء كانت سلعة أو خدمة فكرة تتميز بالندرة وتحقق منفعة اقتصادية واجتماعية، أو بعبارة أخرى عملية خلق أفكار جديدة ووضعها قيد التطبيق. ويتكون الإبداع المنظمي من الأبعاد الآتية:

١- الإبداع التقني: (التكنولوجي) (Innovation Technological ،) ويعني تغييرا في المظاهر المادية او الادائية للسلعة او الخدمة او تغييرا في العمليات الانتاجية (العامري والغالبى ، 2007:410) . وقد اشار (Daft،2001:370) الى ان الابداع التكنولوجي يختلف عن الابداع الاداري بكون الاخير يحدث اقل تكرار منه .

٢- الإبداع اداري (Innovation Managerial) فهو تغيير في العمليات الادارية والتي بواسطتها يمكن انجاز وتقديم وتسليم الخدمة او السلعة للمستهلكين (العامري والغالبى ، 2007:410) .

وتشمل الابداعات الادارية تغيير في هيكل المنظمة وانظمة ووظائف الموارد البشرية والاساليب الادارية (الكبيسي ، 2002: 98) .

خامسا :- عينة البحث والأدوات :

اعترافا بالأهمية التي تشكلها المنظمات المعرفية في عصرنا الحالي لكونها تمثل أساس رأس المال الفكري لأية دولة ، والرافد الذي يرفد باقي المنظمات العاملة على اختلاف أنواعها بالكوادر العلمية المختصة والمؤهلة مع تقديم الاستشارات لها ، لذا تم اختيار (كلية الإدارة والاقتصاد – جامعة القادسية) مجتمعاً لدراسة البحث لأنها تمثل إحدى المنظمات المعرفية ويمكن أن تحقق هدف البحث .

حيث شملت عينة البحث عدد من أعضاء الهيئة التدريسية في الكلية المبحوثة بواقع (30) تدريسية وتدرسية من أصل (126) تدريسية وتدرسية والذي يمثل أجمالي عدد أعضاء الهيئة التدريسية في الكلية اي بنسبة 23.8%

ولقد أستخدم الباحث عددا من المصادر في جمع البيانات والمعلومات منها :-
المصادر التقنية الاستعانة بشبكة الانترنت.
المقابلات الشخصية.
استمارة الاستبيان .

تم اعتماد استمارة تتكون من قسمين الاول يتمثل بالبيانات العامة المتعلقة بالسمات الشخصية والوظيفية، اما القسم الثاني فقد تضمن ١٨ فقرة لقياس متغيري الدراسة بواقع (٩) فقرات لقياس رأس المال الفكري، بمكوناته الثلاثة بالاستناد الى (رشيد وشناوة،2014)
وفقرات أخرى لقياس الإبداع المنظمي ببعدي الإبداع الإداري والإبداع التقني بالاستناد الى (الرماحي،2016)

سادسا :- الأساليب الاحصائية المستخدمة :

- ١ . الأوساط الحسابية .
- ٢ . الانحراف المعياري .
- ٣ . معامل الارتباط .
- ٤ . معامل الانحدار
- ٥ . الاوزان .
- ٦ . اختبار T ، F

الفصل الثاني : الاطار النظري للبحث

يتناول هذا المبحث الجانب النظري بمتغيري البحث وكالاتي :

المبحث الاول : رأس المال الفكري

أولا : مفهوم رأس المال الفكري وأهميته (intellectual capital) .

يعد رالف ستاير مدير مؤسسة (Ralph stayer) يعد أول من استخدم مصطلح راس المال الفكري وذلك عام 1990 .

وعرفه (توماس،1997) بأنه المادة الفكرية ،المعرفة ،المعلومات ،الملكية الفكرية والخبرة التي توضع قيد الاستخدام من أجل خلق الربحية لان الاقتصاد اليوم يختلف في الاساس ان اقتصاد الامس .

كما عرفت (Bowen،1998) رأس المال الفكري بأنه الذكاء الخام المملوك من قبل مجموعة أشخاص يعملون في المنظمة والذي يسهم في تقليل والغاء النتائج غير المقبولة وضمان نجاح المنظمات .

ويرى (57،1999، Stewart) بأنه المعرفة الخارجية الى حيز التطبيق ومستثمرة لصالح المنظمة لان المعرفة تعد بمثابة أسلحة تنافسية في عصرنا هذا .

كما عرفه (العنزي ،2001) على انه المعرفة المفيدة التي يمكن توظيفها واستثمارها بشكل صحيح لصالح المنظمة .

كما يمكننا ان رأس المال الفكري او أي مصطلح آخر يحمل نفس المدلول يعبر عن كل الموارد البشرية بما يمتلكون من خبرات ومهارات وكفاءات وكل حقوق الملكية والعلاقات التي تمتلكها المنظمة وتستخدمها لزيادة كفاءتها وأدائها (الفرجي وحرشوش،2008)

ومنذ ذلك التاريخ تعرض العديد من الباحثين لمفهوم رأس المال الفكري من زوايا متعددة (العنزي وصالح ،2009 :الصفحات 166-170) . أفضل تجمع هذه المفاهيم ، نستعرض أهمها بحسب الظهور الزمني .

رأس المال الفكري : هو القدرة العقلية التي تمثل الثروة الحقيقية للمنظمات التي يتابعها المحاسبون مثلما يتابعون النقد والموجودات وغيرها .

واشار (دهان ، 2010) الى اننا نجد في الادبيات الاقتصادية والادارية أستخدم مصطلحات أخرى بنفس المفهوم منها رأس المال غير المادي ،اللا ملموسات أو رأس المال غير الملموس ، ورأس المال المعرفي وكلها تعكس نفس التعريف.

وعرفه (نجم،2010:125-127) على انه مجموعة الاصول أو العناصر غير الملموسة والتي تستخدم في ادارة أوجه النشاطات المختلفة أو هو باختصار اجمالي الموجودات خلاف العناصر المادية المعروفة .

وفي مقابل رأس المال الذي يمكن أن نفرق بينهما الجدول الاتي ...

جدول (١) الفرق بين رأس المال الفكري ورأس المال المادي

البيان	رأس المال المادي	رأس المال الفكري
السمة الاساسية	مادي ملموس منظور	بشري- غير ملموس غير مادي
الموقع	داخل الشركة	في رؤوس الأفراد
الأنموذج الممثل	الألة	الفرد
العوائد	متناقضة	متزايدة
نمط الثروة	في الموارد	في الانتباه والتركيز
الأفراد	العمال اليدويين	عمال ومهنيو المعرفة
القيمة	قيمة استعمال وتبادل	قيمة تبادل عند الاستعمال
القوة والضعف	دورة تقادم (ضعف)	دورة توليد وتعزيز ذاتي (قوة)

المصدر : نجم عبود .ادارة المعرفة : المفاهيم والاستراتيجيات والعمليات (2007،289) .

وإذا اردنا ان نحدد بدقة مفهوم رأس المال الفكري يجب تميزه عن رأس المال المادي، ورأس المال البشري : اذ يتمثل رأس المال المادي بالموارد التي تظهر في ميزانية المنظمة كالعقارات والتجهيزات والمخزونات ، بينما يمثل رأس المال البشري "المهارات والابداعات والخبرات المتراكمة للعنصر البشري في المنظمة ، ومن هنا فإن رأس المال الفكري يشمل رأس المال البشري ويختلف عن رأس المال المادي (نور ،القشي ،2010)

وفقاً للنماذج الحديثة لرأس المال الفكري فإن مكوناته الأساسية هي رأس المال البشري ، ورأس المال الهيكلي ، ورأس المال المستثمر ، ورأس مال التحالفات ، ورأس مال العملاء (السوقي) ، ورأس مال الاعمال ، ورأس المال الوظيفي ، ورأس المال التجهيزي ، ورأس المال العام ، ورأس المال الملكية ، العمليات ، ورأس المال الابتكاري (صالح ، 2009 : 1) .

وعلى الرغم من أن الباحثين اوردوا عدد غير قليل من التعاريف المتعلقة بمفهوم رأس المال الفكري ، الا انه لازال البعض يرى صعوبة في وضع تعريف محدد له ومن خلال ذلك يمكن اعتبار أي من العاملين رأس مال اذا توفرت فيهم مجموعة من المستويات المعرفية وهي ...

١- المعرفة الاراكية وتتمثل في كيفية وضع تلك المعرفة النظرية في واقع ملموس .

٢- المهارات المتقدمة تتمثل في قدرة استفادة العاملين من البرامج التدريبية والتعليم المستمر والتعليم المهني والحصول على شهادة علمية .

٣- فهم الانظمة وتتمثل في فهم العلاقات المبنية ونسجها بين المواقف والاشياء (العنزي ، 2001 ، 3)

٤- الابداع المحرك ذاتيا (self .motivated creativity) ويتمثل بتنمية الدوافع الذاتية للعاملين من قبل الادارة ورعاية الاستعدادات والتكيف مع النجاح وخلق حاجات الاندفاع العالي والفرق المبدعة والجماعات المتماسكة (عطية ، 2008 ، 49)

ورأس المال الفكري ميال الى المبادرة وتقديم الافكار والمقترحات البناءة ولدية القدرة على حسم القرارات دون تردد ولدية مستويات ذكاء عالية ومثابرة حادة في العمل وثقة عالية بالنفس (حداد وسرور ، 1999 ، 61)

ولقد عاد (ستيوارت ،2003،:2) وهو من أوائل المنظرين في مجال في مجال رأس المال الفكري بأنه العمود الفقري لاقتصاد اليوم " الاقتصاد المعرفي " والمفتاح الرئيسي لنجاح منظمات الالفية الثالثة .

اما بالنسبة (لديفيد ،2001) فيرى في رأس المال الفكري مجموعة من الموارد المعلوماتية المتكونة على هيئة نوعين من المعارف معارف ظاهرية مبنية على التعبير عنها او كتابتها وبالتالي نقلها الى الاخرين بشكل وثائق ، ومعارف ضمنية مبنية على الرغبات الشخصية والقواعد البديهية التي تسهم في تطوير المنظمة .

ويعرفه (عاشور ، 1998:1) بأنه زيادة قدرة مؤسسات المجتمع على التكيف من خلال تطور منتجاتها وتقنيات انتاجها وخفض تكاليفها وباتجاهات متطورة غير مطروحة من خلال تنمية الابداع .

وتبرز أهمية رأس المال الفكري كونه يمثل ميزة تنافسية للمنظمة لان المنظمات تتنافس على اساس المعرفة والمعلومات والمهارات التي لديها لتمثل بذلك مصدرا جوهريا للميزة التنافسية ، فضلا عن ذلك فإن رأس المال الفكري يعد من أهم مصادر الثروة للمنظمات وان الاهتمام به يعد قضية حتمية تفرضها طبيعة التحدي العلمي والتكنولوجي المعاصر ويكفي أن نعلم أن شركة IBM تتسلم سنويا مبلغ يتجاوز المليار دولار بسبب العوائد المترتبة على براءات الاختراع لديهم كما أن كلفة الاستثمارات في رأس المال الفكري عالية وهي نبرره لان ديمومة المنظمات تعتمد ذلك (العجلوني ، 2010 : 43) .

وتتعرض المنظمات الى إحدى المشكلات التالية أو كلها اذا لم تضع استراتيجية مناسبة للمحافظة على رأس المال ، وقدم صالح منها (صالح ، 2001 : 81)

١- قد يؤثر رأس المال الفكري وتصبح القيمة الحقيقية لا فكاره لا تساوي شيئا مما يؤدي الى تخفيض القيمة السوقية للمنظمة .

٢- يهاجر رأس المال الى منظمات او دول أخرى ، ويزداد الامر خطورة نتيجة لما يمتلكه هؤلاء من معلومات عن أنظمتهم السابقة والتي يمكن ان تشكل تهديدا خطيرا للمنظمات التي احتضنتهم سابقا ونقاط قوة للمنظمات التي هاجروا اليها.

٣- قد يعرقل رأس المال الفكري خططا للمنظمة ويصبحون اداة تعويق لها خاصة اذا أخفقت في معرفة رغباتهم وحاجاتهم ، وان اهتمام العديد من الدول بالمعرفة كماليزيا وسيرلانكا وباكستان في محاولات لبناء اقتصاد قوي قائم على المعرفة حيث ان هناك ما يزيد على 60% من الموظفين في الولايات المتحدة هم عمال معرفة وتشمل هذه النسبة المهن جميعا من مهندسين معماريين وموظفين في البنك ومصممين أزياء وصيدليين ومعلمين ومحليين ، وان دول العالم جميعا تسعى الى تطوير قدرات الموظفين خصوصا بالمرفه من المعارف المتزايدة او المتراكمة جميعا تكون رأس المال فكري في الشركات (شعبان ، 2011:34).

ثانيا :- أهمية رأس المال الفكري :

يجب على كل منظمة أن تعي وتهتم بالعامل الفكري لأنه من أهم الموارد للمنظمة ، ولأنه سبب من أهم اسباب خلق ميزة تنافسية ومن أهم أسباب الأسباب للوصول الى العالمية .(عاطف العدوان ، 42)

كما لرأس المال أهمية في توليد الثروة في المنظمة وباعتباره مصدرا أساسيا ، اذ يشير "Quinn" من مدرسة "TIC" للأعمال أن ثلاث أرباع القيمة المضافة تشتق من المعرفة ، ويضاف الى ذلك أن الافراد من حملة الشهادات العليا لهم دخل يزيد بنسبة (١٣٠%) عن أقرانهم الذين لم يكملوا دراساتهم . (بني حمدان ، 2002 : 28)

كما تم توضيح معايير لأهمية رأس المال الفكري وهي :

- أ- المنزلية الرفيعة : تفضيل الله سبحانه وتعالى البشر على سائر المخلوقات.
- ب- تأسيس المنظمة الذكية : رأس المال الفكري + القيم .
- ت- استثمارات ناجحة وعوائد عالية : الاستثمار في رأس المال الفكري تعد عملية ناجحة .
- ث- مورد استراتيجي وسلاح تنافسي بحيث أنه أصبح في ظل الاقتصاد المعرفي موردا استراتيجي يشكل قوة فاعلة لهذا الاقتصاد والمصدر الرئيس للثروة والازدهار (العنزي وصالح ، 2009 : 142) .

كما تعد المنظمات المعاصرة رأس المال الفكري أقوى سلاح تنافسي ويتمثل بالموجودات الأكثر أهمية ، إذ تسعى ادارة هذه المنظمات في القرن الحادي والعشرين الى زيادة انتاجية العمل المعرفي والفرد العامل المثقف ، إذ أن أكثر الموجودات قيمة هي الموجودات الفكرية (حسين ، 2004 : 12) .

ولذلك رأى الكتاب الذي سبق ذكرهم أهمية رأس المال الفكري واعتبروه مصدرا مهما للميزة ، فالقدرات الفكرية العالية أصبحت من أهم عوامل التفوق والتميز التنافسي في الاقتصاد العالمي المبني على المعرفة ، فكل الابداعات تبدأ بأفكار خلاقة وأن عملية بناء قاعدة تمثل التزاما كبيرا للإدارات العليا في الشركات والمنظمات فهي تتطلب منها وقتاً وجهدا وموارد مادية ومالية بل وقد يتعدى الأمر الى قيامها بإعادة تنظيم وهندسة جديدة لمختلف الأنشطة والعمليات (د. أسامة عبد المنعم ود. عبد الوهاب المطارنة ، ص 98) .

وأكد (جواد ، 2005 : 141) بأن رأس المال الفكري يمثل موردا رئيسيا يساعد على نجاح المنظمة ويمثل العاملين الذين يمتلكون الخبرات والمهارات والمعارف التي تمنح المنظمة ميزة تنافسية وهو شيء ثمين وغير مرئي يمكن للمنظمة من تكوين ثروة كبيرة دون أن تظهر في قوائم الميزانية .

وهو دائم التجدد بسبب البيئة سريعة التميز المحيطة بجميع أجزاء المنظمات ابتداء من تكامل المهارات والخبرات لجميع أفراد الشركات والمنظمات وصولا الى الميزة في التعامل مع الموردين الخاصين بها ونهاية الى جودة السلعة والخدمة المقدمة للزبائن (علي ، 2008:141)

ثالثا : مكونات رأس المال الفكري :

هناك العديد من وجهات النظر في تصنيف رأس المال الفكري ، لكن أغليها يركز على ثلاثة عناصر أو مكونات هي :

أولا : الاصول الفكرية : وهي المعرفة المحفوظة في ذهن العامل الفرد لا تملكها المنشأة بل هي مرتبطة بالفرد وتتمثل بالمهارات والابداع والخبرات . (رواية ، 2005 : 368) .

ثانيا : رأس المال الهيكلي او التنظيمي : وقد عرفه سيتورات على أنه يمثل قدرات المنظمة التنظيمية التي تستطيع المشاركة في المعرفة ونقلها وتعزيزها عن طريق الموجودات الفكرية الهيكلية المتمثلة في نظم المعلومات وبراءات الاختراع وحقوق النشر والتأليف ، والعلاقة التجارية تمثل شخصية المنظمة وقيمتها وهويتها (ستيوارت ، 1999 : 75-78) .

ويضم رأس المال الهيكلي ما يأتي :

١. البرمجيات الذكية والبنوك المعلوماتية المرتبطة بالزبائن .

٢. توصيفات وتعليمات العمل " قواعد البيانات " .

٣. براءات الاختراع والعلامات التجارية وامتيازات الانتاج : (السياني
، 2000 : 13) .

ثالثا : رأس المال العلاقتي (الزبائني) : وفي هذا المكون تذهب وجهة نظر الى أنه ذو شقين داخلي وخارجي ، اذ تحدد قيمة المنظمة طبقا لوجهة النظر هذه وفقاً لعلاقتها بزبائنها سواء الداخلي أو الخارجي ، اذ أن رضا الزبائن وولائهم يعد مؤشرا ايجابيا على قدرة المنظمة بمد جسور للتعاون واشباع رغباتهم وحاجاتهم ، اذ أن الحفاظ على رأس المال الزبائني الداخلي يتطلب جهود حثيثة من قبل ادارة الموارد البشرية في اعداد برامج التحفيز والتطوير وصيانة الموارد (عباس ، 2004 : 130) .

كما عرف على أنه قيمة علاقات المنظمة مع الزبائن الذين تتعامل معهم والمتمثل برضا الزبون وولائه ومدى الاحتفاظ بالزبون من خلال الاهتمام بمقترحاته ومعالجة الشكاوى المقدمة منه ، وتلبية رغباته واحتياجاته بالسرعة الممكنة ، ومشاركته في أعمالها وصفقاتها ومد جسور التعاون معه . (العنزي ، 2001 : 30-31)

المبحث الثاني الإبداع المنظمي

مفهوم الإبداع المنظمي والعوامل المؤثرة فيه :-

يرى (Davies ،1988) ان الإبداع يمثل العمليات التي تستخدم في تطوير الاختراع (Invention)

في حين يرى (Hage&Anthony،1991 ،597) بأن العوامل المؤثرة في الإبداع هي (خبرة ومهارة العاملين ، والتحصيل العلمي والمنصب الوظيفي والدعم المنظمي ، وأسلوب القيادة)

كما ذهبت (الدهان ،1992 :179) الى أن الإبداع يعد اختراعاً في مرحلة التطبيق أي أن الاختراع يسبق الإبداع ويتوقف عند مستوى الفكرة أما الإبداع فيشمل تطبيق الفكرة .

يمثل الإبداع أداة أساسية لنمو المنظمات المعاصرة وبقائها وقدرتها على التكيف مع ظروف البيئة ، فالإبداع يشير الى شيء جديد يقدم لأول مرة بشرط أن يكون الشيء المقدم جديداً لم يتطرق اليه أحد أو سبق لاحد تقديمه وتستخدم مفاهيم الإبداع ، الاختراع ، الخلق كمرادفات وتعني جميعاً الإتيان بشيء جديد غير مألوف أو النظر الى الأشياء الجديدة بطرق جديدة (القريوني ، 1993 : 257).

وبالنسبة (٨٧ ، ١٩٩٨ ، Amabile) وهو تعبير عن أفكار أصلية تماماً . لكن الأصالة وحدها لا تكفي من اجل ان تكون مبدعا فالفكرة يجب ان تكون مناسبة وممكنة التطبيق ويجب ان تؤثر على الكيفية التي تنفذ بها الاعمال لتطوير منتج أو تحسين العملية .

ويرى (Kotter ،2000 ،355) ان الإبداع يشير الى اية سلعة او خدمة او فكرة التي يتم أدراكها وفهمها من اي شخص على انها مفيدة وجديدة .

من فكرة أن الفرد المبدع يمتلك مهارات ابداعية إضافية للإبداع مثل القدرات على تحمل الغموض وعدم الحكم المبكر على الأشياء بالإضافة الى المهارات الشخصية والخبرة المتنوعة وروح المجازفة والقدرة على التغيير وحل المشكلات (حسين ، 2000 : 331) .

وبالنسبة لـ (Daft ،2001) مطلق التغيير (change) الذي يتبنى فكرة أو أسلوب جديد من قبل المنظمة .

كما يعد الابداع ظاهرة قديمة فمنذ الخليقة والانسان يبذل ويخترع وكذلك الجماعة والمنظمة والمجتمع الا ان الاهتمام العلمي المنظم لم يبدأ به الا أوائل الخمسينات من القرن العشرين (فاضل ، 2007 : 46) .

كما لا يقتصر جانب الابداع على الجانب التكتيكي لأنه يشمل تطوير السلع والعمليات المتعلقة بها واعداد السوق وحسب بل يتعدى ليشمل الآلات والمعدات وطرائق التصنيع والتحسينات في التنظيم نفسها ونتائج التدريب والرضا عن العمل وبالتالي الى زيادة الانتاجية (الرصن ، 2008 : 28) .

وقد حفلت أدبيات ادارة الاعمال بكثير من الاجتهادات على الرغم من أن مصطلح الابداع يعد بين أكثر المصطلحات شيوعا في الوقت الراهن في الفكر الاداري ، الا أنه يحمل في طياته مضامين وتفسيرات متعددة (الملا، 2008 : 39) .

فالإبداع: باللغة مأخوذ من الفعل بدع ، بدع الشيء أخترعه وصنعه لاعلى مثال وهو عند الحكماء ايجاد شيء غير مسبوق بمادة ولا زمان وفي معاجم اللغة الانكليزية ويوضح قاموس أكسفورد بأن الابداع مأخوذ من الكلمة اللاتينية "innovate" وأن معناها الفاعل الاول هو التعبير الى الشيء ما يكون جديداً وللتغير والتجديد (المسعودي ، 2007 : 29) .

وتستخدم مفاهيم الابداع "innovate" والابتكار "creativity" والاختراع "invention" ك مترادفات وتعني جميعا ولادة شيء جديد غير مألوف أو النظر الى الاشياء بطرق جديدة (الطالباني، 2005 : 31) .

كما عرف الابداع على أنه العملية التي يقوم بها الفرد وينتج عنها نتائج أو شيء جديد " المعهد المتخصص للدراسات – مركز الدراسات الاستراتيجية 2007"

كما عرف على أنه تبني فكرة أو سلوك جديد لصناعة المنظمة أو تسويقها أو بيئتها العامة (ديفيد ، 2001 : 357) .

ويعرف الابداع بأنه رؤية الافكار والامور من خلال مضمون مختلف ، وذلك أما عن طريق التعرف على الامكانيات الخفية الكامنة ، والتي يمكن استخدامها بشكل مختلف أو عن طريق ربط الأفكار المسبقة مع بعضها البعض لخلق فكرة أو منظور جديد تماما (التفكير الابداعي، 2005) .

وهناك مراحل لعملية الإبداع وكالاتي :
وأن الإبداع ليست عملية واحدة في لحظة زمنية واحدة وسريعة بل هو سلسلة من
المراحل المتتابعة تعتمد بعضها على البعض ، إلا أن الباحثين اختلفوا في
تحديدهم لمراحل هذه العملية من حيث عددها وتربيتها فالعملية الإبداعية أربعة
مراحل :

١. مرحلة التهيؤ والاعداد : يتم دراسة المصادر التي لها علاقة بالفكرة
وبذل جهد مركز يمكن من خلال ايجاد اتجاه أو نمط جديد من التفكير

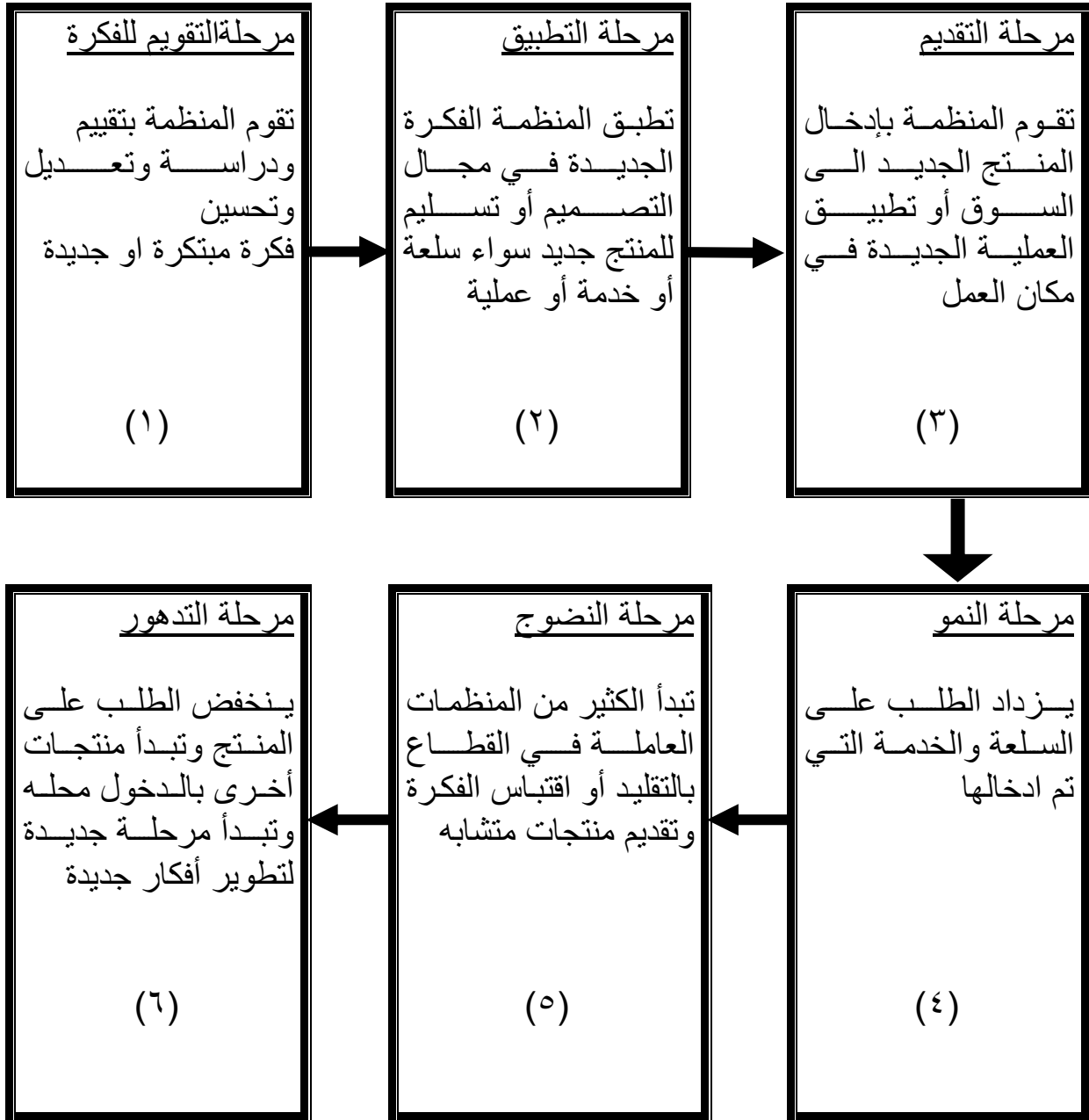
٢. مرحلة الحضانة : اذ تعد بأنها فترة استرخاء " Relaxation " بعد
الجهود المركزة حيث تترك المشكلة بصورة لا ارادية بهدف اتاحة
الوقت لمناقشة الأفكار والعقبات .

٣. مرحلة التبصر : يبدأ ادراك الأفكار الإبداعية والشعور بها ويبدأ الفكر
بالابتعاد عن المؤلف والتقاط الأفكار الإبداعية الفذة .

٤. مرحلة التحقق : اذ يجري فحص مدى صحة وفائدة الأفكار الإبداعية
التي تم التوصل اليها لوضعها في صورة يمكن أن يستفيد منها
المجتمع . (العامري والغالبى ، 2007 : 409) (موسى ، 1990 :
125-128)

ومن منظور ديفيد فان الإبداع يمثل بسلسلة من الخطوات والمتمثلة بما يلي :
* الافكار * الحاجة * التبني * التنفيذ * الموارد
(ديفيد ، 2001 : 258-259) .

شكل رقم (٢) يوضح مراحل الابداع



المصدر العامري والغالبي (2007:409)

ويرى هؤلاء بأن هناك اتفاق بين الباحثين وان اختلفوا في عدد الخطوات وترتيبها بأن عملية الابداع تبدأ بولادة الفكرة وتنتهي بالتطبيق أو التنفيذ النهائي لها مروراً بمرحلة الحضانة والتبني .

أما بالنسبة لـ " كوتلر " فقد حددا ثمانية خطوات لعملية ابداع المنتج الجديد " ولادة الفكرة ، عرض الفكرة ، اختيار الفكرة ، تطوير استراتيجية التسويق ، تحليل العمل التجاري ، تطوير المنتج ، اختيار السوق " والتي غلب عليها الطابع التسويقي تبعاً لخلفية الباحثين ، واذ أن المراحل المذكورة أتت رابطت بعلاقات وثيقة فيما بينها ، فقد تصل الفكرة الى مرحلة الاختبار أو مرحلة السوق ثم تعود الى مرحلة ولادة الفكرة أو عدم نجاحها تسويقياً (كوتلر ، 1999:375).

* صياغة الفكرة * التجريب والاختيار الأولى * تحديد الجدوى الاقتصادية *التطبيق النهائي . (Schermernornetal ، 2000:402) .

أنواع الابداع :

تعددت تصنيفات الباحثين في مجال السلوك التنظيمي وعلى الأنظمة لأنواعه الابداع المنظمي منطلقين بذلك من منطلقات مختلفة :

وصنف الابداع وفقاً لمصدره :

١. ويعبر عن الابداعات التي تتبناها المنظمة ويكون مصدر الافكار فيها من داخل المنظمة كالإدارة العليا للعاملين واقسام المنظمة كالبحت والتطوير (الحسيني ، 2007:26) (الملا ، 2009 : 45) .

٢. ابداع خارجي :- ويمثل في حصول المنظمة على افكار من مصادر خارجية مثل المنظمات الاخرى التي لها نشاط مماثل او مراكز بحثية وغيرها (الملا ، 2009 : 45) .

وقد تم تقسيمه بحسب طبيعة تأثيره الى نوعين هما :

١- الابداع الجذري : وهو عبارة عن انتاج منتجات بشكل سلع او خدمات جديدة أو تكنولوجيا مطورة من قبل المنظمة لتحل محل سلع او خدمات وتكنولوجيا موجودة في القطاع الذي تعمل فيه المنظمة (الغالبي ، 2007 : 410) . والتي تعمل على أحداث تغييرات أو ابتكارات في صناعات واسعة وهذا النوع من الابداع يقدم قفزات أساسية " Major Breakthrough"

قد اشار الكبيسي الى ن الابداع لا يعد جذريا ما لم يحقق بعض الشروط الآتية:

- ١- اشباع حاجات جديدة .
- ٢- اشباع حاجات قائمة للمشتريين ولكن بفاعلية "٥" مرات عما اعتاد عليه هؤلاء .
- ٣- تخفيض تكاليف الانتاج بنسبة لا تقل عن ٣٠ % عن المنافسين .
- ٤- تحقيق أرقام مبيعات تفوق المتوقع مرتين على الاقل .(لكبيسي ، 2000 : 98) .

٢- الابداع التدريجي المتزايد : فقد أطلق عليه بعض الباحثين بالإبداع الكلي أو الرئيسي والنوع الثاني بالإبداع الجزئي أو الثانوي (الملا ، 2009 : 45) وهو نوع من الابداع يجبر المنظمات على الاستمرار بالتحسينات الخاصة بالمنتج وبذلك تستطيع مواصلة التنافس مع باقي الشركات (الجز راوي ، 2002 : 187) وكذلك يعتبر سلعة أو خدمة أو تكنولوجيا محسنة عما هو موجود ولكن متكرر وبتزايد باستمرار (الغالبي ، 2007 : 410) .

صنف الابداع المنظمي الى نوعين على أساس القرار المتخذ :

- ابداع قرارات فدية تكون صادرة عن الادارة العليا
- ابداعات جماعية تكون صادرة بمشاركة أعضاء المنظمة العاملين فيها (الحسيني ، 2007 : 35) و (الملا ، 2009 : 64) .

وقد صنف الأبداع التنظيمي وفقاً لمجالاته الى نوعين :

١. إبداع أداري : فهو تغير في العمليات الإدارية والتي بواسطتها يمكن انجاز وتقديم وتسليم الخدمة أو السلعة للمستهلكين (العامري ، 2007: 410) وتشمل الإبداعات الإدارية تغيراً في هيكل المنظمة وأنظمة ووظائف الموارد البشرية والأساليب الإدارية (الكبيسي ، 2002 : 98)

٢. إبداع تكنولوجي : ويعني تغيراً في المظاهر المادية أو الأدائية لسلعة أو الخدمة أو تغييراً في العمليات الإنتاجية (العامري والغالبي ، 2007 : 410)

وكذلك قد صنف وفقاً لاستعمالاته :

١. أبداع المنتج : هو تغيير بالخصائص المادية والأدائية للسلعة أو الخدمة الحالية أو إنتاج منتجات جديدة تماماً (العامري ، 2007 ، 411)

٢. إبداع العملية : وغالبا ما يكون الحد الفاصل بين إبداع المنتج وإبداع العملية غير واضح لتداخل العلاقة بين النوعين (الحسيني ، 2007 : 26) واحتمال عمل النوعين معا كعلاج الطبيب للمرضى فإنه يستخدم التشخيص (كإبداع عملية ، وكفاءة الدواء كإبداع منتج) (الكبيسي ، 2002 : 98) .

العوامل المعززة للإبداع المنظمي :

لقد اشار اغلب الباحثين الى ان العوامل التي تعزز الابداع في المناخ السائد في المنظمات المبدعة بشكل عام هي (العموري ، 2004 : 48-49)

١- يجب ان تعمل المنظمة المبدعة على تقوية الصلة مع المنظمات الاجتماعية

٢- ضرورة اللجوء الى اعتماد التحالفات والاتفاقات المشتركة مع منظمات اخرى كالدخول في مشاريع استثمارية خاصة بالإبداع وكذلك اعتماد فرق العمل كاستراتيجية رئيسة ضمن استراتيجية الابداع ، وايضا منح الابداع الاسبقية الاولى في اهتمامات المنظمة.

٣- الاهتمام بإيصال الخبرات التكنولوجية المستحدثة الى منظمات المجتمع من خلال التدريب المستمر.

- ٤- صياغة الانظمة والتعليمات بطريقة مرنة تساعد على الابداع ، وكذلك صياغة نظم منافسة داخلية بين تشكيلات المنظمة ، للاستفادة من المدى الواسع للأفكار التي تقدم مع التركيز على تكريم الخاسرين .
- ٥- زيادة الاتصال الفعال بين العاملين داخل المنظمة.
- ٦- رفع مستوى ووفرة المثيرات التي تساعد على توليد الافكار الجديدة المبدعة ، وتشجيع جميع الممارسات الادارية ، وتطوير المهارات الخاصة بالإبداع .
- ٧- تشجيع المنظمة والعاملين على حضور الندوات المرتبطة بتطوير الافكار المبدعة وتخفيض حالات الغموض البيئي ، باعتماد الكثير من الاليات ، ولاسيما ما اطلق عليه (الابداع الجذري) كي يكون مخزنا للمعلومات الخاصة بإدارة الابداع .
- ٨- منح الصلاحيات وتفويضها للأقسام المرتبطة بالمنظمة مما يشجعها على الابداع.
- ٩- مساهمة المنظمة بفاعلية في حل المشكلات الجديدة التي تواجه العاملين.
- ١٠- التعامل مع جميع الافكار التي ترد ، ولا سيما الجذرية منها وكذلك سعي المنظمة الى اشاعة قيم جديدة وتقبل التغيير وتشجيعه .

معوقات الإبداع :

- تعددت اراء الباحثين في تصنيفاتهم لمعوقات الابداع. فقد اشار(موسى ، 1990:128-129) الى معوقات متعددة تحول دون ازدهار الابداع وجني الفوائد المتوقعة وعلى النحو الآتي :-
- ١- المقاومة الاجتماعية للأفكار الجديدة بسبب تعود افراد المجتمع على التفكير في اطار معين (مقاومة التغيير) .
 - ٢- الخوف والقلق من فشل الافكار والاساليب الجديدة وهذا ما يسمى بخوف التفكير .
 - ٣- تكون قدرة المنظمة على الابداع في اقل مستوى وقد تكون معدومة اذا كانت خبرة وثقافة القيادة الادارية محدودة واذا كانت تميل الى اللاديمقراطية في التعامل مع الافكار الجديدة التي يتقدم بها العاملون .
 - ٤- عدم تقديم الحوافز المادية والمعنوية للمبدعين .
 - ٥- عدم توفير المستلزمات والتسهيلات المادية اللازمة للإبداع .
 - ٦- هناك بعض المجتمعات ترفض المبدعين ، وقد تفرض عليهم عقوبات .

اما (العامري والغالبي ، 2007 : 410) فقد حددا أهم معوقات الابداع بالآتي:

١- نقص الموارد المكرسة لعملية الابداع ، فعملية الابداع مكلفة من ناحية الموارد المالية والوقت والطاقة .

٢- الفشل في ادراك الفرص الواعدة او توليد الافكار الجديدة والتي يمكن ان تطور الى منتجات .

٣- مقاومة التغيير ، حيث ان الافكار الجديدة عادة ما تجد الكثير من المعارضة وعدم القبول وبالتالي فإن عملية الابداع قد تموت وتندثر مبكرا .

اما على صعيد الفرد فهناك معوقات تنطلق بذات المبدع ومنها (فاضل ، 2007 : 63-64)

١- ضعف الثقة بالنفس :- اذ الخوف من الاخفاق وتجنب المخاطرة .

٢- الميل للمجاراة :- اذ الامتثال للمعايير السائدة التي تعيق استخدام التخيل والتوقع .

٣- الحماس المفرط :- اذ يؤدي الى استعجال النتائج قبل نضوج الحالة .

٤- التشبع :- اذ يؤدي الاستغراق الزائد الى نقص الوعي بحيثيات الوضع القائم ، وعدم دقة المشاهدات .

٥- التفكير النمطي :- وهو التفكير المقيد بالعادة (Habit Thinking Bound) ، فأخفاف الافراد في الحصول الى الحلول الابداعية يؤدي الى التمسك بالاستعمالات المألوفة للأشياء ، واستخدم في وصف هذا الميل تعبير " الجمود " أو " الثبات الوظيفي " (Functional Fixedness).

المبحث الثالث : الجانب العملي

وصف وتشخيص متغيرات البحث

أولاً : رأس المال الفكري:

الجدول (٢) التكرارات والنسب المئوية والاوراس الحسابية والانحراف المعياري لمتغيرات رأس المال البشري .

N = 30

أولاً: ١- رأس المال البشري unman capital H

وهو عبارة عن المعرفة الصريحة والضمنية الموجودة لدى الاملاك الأكاديمي في المؤسسة التعليمية والتي تتجسد في أنشطتها من خلال عمليات تعليمية واقعية رسمية وغير رسمية.

١ ٢ ٣ ٤ ٥

ت	الفقرة	اتفق تماما		اتفق		محايد		لا اتفق		لا اتفق تماما		الانحراف المعياري
		ك	ن%	ك	ن%	ك	ن%	ك	ن%	ك	ن%	
1	تمتلك الكلية قيادة ذات رؤية واضحة	7	23	19	63	4	14	-	-	-	-	0.60
2	توظف الكلية أعضاء هيئة تدريسية ذو جودة عالية .	6	20	13	43	8	27	3	-	-	-	0.90
3	تقدم الكلية الدعم الإداري الكامل لأعضاء الهيئة التدريسية .	7	23	14	47	4	13	5	17	-	-	1.00
	متوسط المتوسطات العام للانحراف المعياري											0.83

١- حصلت الفقرة الاولى المتعلقة بـ(تمتلك الكلية قيادة ذات رؤية واضحة المتاحة) على اعلى متوسط حسابي حيث بلغ (4.100) و بانحراف معياري بلغ (0.60) وقد تركزت اجابات عينة البحث في الكلية المبحوثة على حقل اتفق وهذا يبين ان الكلية تمتلك القادة بشكل واضح ورؤية ثابتة

٢- حصلت الفقرة الثالثة المتعلقة بـ (تقدم الكلية الدعم الإداري الكامل لأعضاء الهيئة التدريسية) على ادنى متوسط حسابي حيث بلغ (3.76) وبانحراف

معياري بلغ (1.00) وقد ركزت اجابات عينة البحث في الكلية المبحوثة على حقل اتفق ، وهذا يدل على انه مجتمع البحث يقدم الدعم الإداري الكامل لاعضاء الهيئة التدريسية . وهذه الفقرة تكون ملائمة .

الجدول (٣) التكرارات والنسب المئوية والاوراسط الحسابية والانحراف المعياري لمتغيرات رأس المال الهيكلي .

اولاً: ٢- رأس المال الهيكلي structural capitaS													
وهو عبارة عن المعرفة الصريحة التي تتعلق بنشر العمليات الداخلية للمؤسسة التعليمية ، الاتصالات ، إدارة المعرفة العلمية والتكنولوجية .													
١ ٢ ٣ ٤ ٥													
ت	الفقرة	اتفق تماما		اتفق		محايد		لا اتفق		لا اتفق تماما			
		ك	% ن	ك	% ن	ك	% ن	ك	% ن	ك	% ن		
4	هناك تنوع واسع في الاختصاصات العلمية المتاحة أمام الطلبة .	12	40	4	13	11	37	3	10	-	-	3.7	0.66
5	ساهمت الكلية في العديد من الانجازات العلمية .	8	27	16	53	6	20	-	-	-	-	4.0	0.66
6	معظم البحوث التي يتعاقد عليها الهيئة التدريسية مع الجهات الخارجية تتم بإشراف الكلية.	11	37	12	40	7	23	-	-	-	-	3.5	0.93
	متوسط المتوسطات العام للانحراف المعياري											3.733	0.75

١- حصلت الفقرة الثانية المتعلقة بـ (هناك تنوع واسع في الاختصاصات العلمية المتاحة أمام الطلبة) على أعلى متوسط حسابي حيث بلغ (4.0) وبانحراف معياري بلغ (66) وقد ركزت عينة البحث على الفقرة اتفق وهذا يبين مدى اهتمام الكلية المبحوثة وسعيها بأجراء التحسينات المستمرة لغرض تحقيق المستوى المطلوب او الطموح الية من قبلها والنهوض بالواقع التعليمي وبذل الجهود للارتقاء به .

٢- حصلت الفقرة الثالثة المتعلقة بـ (معظم البحوث التي يتعاقد عليها الهيئة التدريسية الجهات الخارجية تتم بإشراف الكلية.) على ادنى متوسط حسابي

حيث بلغ (3.5) وبانحراف معياري بلغ (0.93) وقد تركزت عينة البحث على حقل اتفق تماما، وتعتبر هذه الفقرة ملائمة .

الجدول (٤) التكرارات والنسب المئوية والايوساط الحسابية والانحراف المعياري لمتغيرات رأس المال العلاقتي (الزباني) .

اولاً :- ٣- رأس المال العلاقتي Relatioal capital												
يعبر عن قدرة المؤسسة التعليمية على الاحتفاظ بالصورة الايجابية العالية لدى المجتمع ، جذب الطلبة الجيدين والاحتفاظ بهم ، الاحتفاظ بمجموعة واسعة من العلاقات المؤسسية والسياسية المتطورة .												
ت	الفقرة	٥ اتفق تماما		٤ اتفق		٣ محايد		٢ لا اتفق		١ لا اتفق تماما		الانحراف المعياري
		ك	ن %	ك	ن %	ك	ن %	ك	ن %	ك	ن %	
7	تستقطب الكلية من ذوي المستويات العلمية العالية.	12	40	15	50	3	10	-	-	-	-	0.71
8	تقدم الكلية الخبرة التي يحتاجها أصحاب المصلحة الخارجيين .	9	30	11	37	8	27	1	4	-	-	0.92
9	تحتفظ الكلية بعلاقات شراكة وطيدة مع الكليات المناظرة.	7	23	14	47	4	13	5	17	-	-	1.00
	متوسط المتوسطات العام للانحراف المعياري											0.876
												3.84

١- حصلت الفقرة الاولى المتعلقة بـ(تستقطب الكلية من ذوي المستويات العلمية العالية) على أعلى متوسط حسابي حيث بلغ (3.96) وبانحراف معياري بلغ (0.71) وقد ركزت عينة البحث على الفقرة اتفق وهذا يبين مدى اهتمام الكلية المبحوثة باستقطاب ذوي المستويات العلمية العالية.

٢- حصلت الفقرة الاولى المتعلقة بـ(تحتفظ الكلية بعلاقات شراكة وطيدة مع الكليات المناظرة). على ادنى متوسط حسابي حيث بلغ (3.76) وبانحراف معياري بلغ (1.00) وقد ركزت عينة البحث على الفقرة اتفق وهذا يبين مدى اهتمام الكلية المبحوثة بالاهتمام بالعلاقات وتكوين شراكة علمية مع الكليات الاخرى لغرض تبادل المعلومات العلمية والنهوض بواقع علمي افضل.

ثانياً:- الإبداع التنظيمي :

ثانياً :- ٢- الإبداع التقني:

الجدول (٥) التكرارات والنسب المئوية والاوزان الحسابية والانحراف المعياري لمتغيرات الإبداع المنظمي

N=30

ن	الفقرة	٥		٤		٣		٢		١		الانحراف المعياري	الوسط الحسابي
		ن	ك	ن	ك	ن	ك	ن	ك	ن	ك		
1	تسعى الكلية الى إجراء تحسينات مستمرة من أجل الارتقاء بالمستوى التعليمي	10	33	15		5	15	-	-	-	-	0.69	4.1
2	تسعى الكلية الى طرح خدمات تعليمية جديدة لتلبية حاجات الزبون (الطلبة)	8	27	14	46	8	27	-	-	-	-	0.47	4.00
3	تستقبل الكلية المقترحات والافكار التي تساعد على تقديم مستويات تعليمية أفضل	10	33	10	33	8	27	2	7	-	-	0.94	3.93
4	تستخدم الكلية التكنولوجيا الحديثة في تقديم مستويات تعليمية متميزة	12		7		11		-	-	-	-	0.88	4.03
	متوسط المتوسطات العام للانحراف المعياري											0.745	4.05

ومن خلال الجدول اعلاه يمكن تحديد المؤشرات الاتية :

١- حصلت الفقرة الاولى المتعلقة بـ(تسعى الكلية الى اجراء تحسينات مستمرة من أجل الارتقاء بالمستوى التعليمي) على أعلى متوسط حسابي حيث بلغ (4.1) وبانحراف معياري بلغ (69) وقد ركزت عينة البحث على الفقرة اتفق وهذا يبين مدى اهتمام الكلية المبحوثة وسعيها بأجراء التحسينات المستمرة لغرض تحقيق المستوى المطلوب او الطموح الية من قبلها والنهوض بالواقع التعليمي وبذل الجهود للارتقاء به .

٢- حصلت الفقرة الثالثة المتعلقة بـ (تستقبل الكلية المقترحات والأفكار التي تساعد على تقديم مستويات تعليمية افضل) على ادنى متوسط حسابي حيث بلغ (3.93) وبانحراف معياري بلغ (0.94) وقد تركزت عينة البحث على حقل اتفق تماما مما يدل على ان الفقرة ملائمة مع الكلية المبحوثة

ثانياً - ٢- : الإبداع الإداري

يعرض الجدول (٦) التكرارات والنسب المئوية والايوساط الحسابية والانحراف المعياري
لمتغيرات الإبداع المنظمي :

N=30

ت	الفقرة	٤		٣		٢		١		الانحراف المعياري	الوسط الحسابي
		ك	ن %	ك	ن %	ك	ن %	ك	ن %		
1	تتبع الكلية استراتيجية معدة مسبقا في مجال تطوير المستويات التعليمية فيها وتنميتها	8	27	14	53	8	27	-	-	0.74	4.00
2	تجري الكلية تغيرات جذرية عند استعمال الانظمة الحاسوبية في العمليات التعليمية (والإدارية)	11	37	12	40	7	23	-	-	0.77	4.13
3	تعتمد عمادة الكلية إجراء تغيرات جذرية على هيكلها التنظيمي بهدف التكيف للتغيرات المستقبلية	12	40	12	40	4	13	2	7	0.89	4.13
4	تعتمد إدارة الكلية على أنماط متجددة في الإدارة والاشراف على العاملين	9	30	11	37	8	27	1	3	1.03	3.86
5	تسمح إدارة الكلية بمشاركة العاملين في عملية اتخاذ القرار	13	44	10	33	7	23	-	-	0.80	4.20
	متوسط المتوسطات العام للانحراف المعياري									0.846	4.060

ومن خلال الجدول اعلاه يمكن تحديد المؤشرات الآتية:

١. حصلت الفقرة التاسعة المتعلقة بـ (تسمح عمادة الكلية بمشاركة العاملين في عملية اتخاذ القرار) على أعلى متوسط حسابي حيث بلغ (4.20) وبانحراف معياري (0.80) وقد ركزت عينة البحث على الفقرة اتفق تماما ، وهذا يبين مدى اهتمام الكلية المبحوثة بعملية اتخاذ القرارات الجماعية ومشاركة كافة اعضائها في تلك العملية .

٢. حصلت الفقرة الثامنة المتعلقة بـ (تعتمد عمادة الكلية على أنماط متجددة في الإدارة والاشراف على العاملين) على أدنى متوسط حسابي حيث بلغ (3.86) وبانحراف معياري (1.03) وقد ركزت عينة البحث على الفقرة اتفق ، مما يدل على ان الفقرة ملائمة في الكلية المبحوثة .

ثانياً : أختبار علاقات الارتباط والتاثير بين متغيرات البحث:-

الجدول (٧) علاقة الارتباط بين رأس المال الفكري والإبداع المنظمي.

المتغير المستقل	المتغير المعتمد	قيمة معامل الارتباط	قيمة T المحسوبة	درجة الحرية	قيمة T الجدولية	الدلالة
رأس المال الفكري	الإبداع المنظمي	0.541**	3.394	28	1.697	ارتباط معنوي

ويتضح من الجدول أيضاً أن قيمة T المحسوبة بلغت 3.394 وهي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة 1.697 عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية 28 وهذا يدل على وجود علاقة ارتباط معنوي بين (رأس المال الفكري والإبداع المنظمي) وهذا يعني أنه كلما كان هناك نشاط لرأس المال الفكري كلما كان هنالك إبداع منظمي في الوحدة المبحوث عنها وهذا ما يثبت الفرضية القائلة (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية ما بين رأس المال الفكري والإبداع المنظمي) .

قياس التأثير

الجدول (٨) علاقة التأثير بين رأس المال الفكري والإبداع المنظمي.

المتغير المستقل	المتغير المعتمد	قيمة معامل الانحدار	Sig. value	قيمة F	p-value
رأس المال الفكري	الإبداع المنظمي	0.136	0.462	0.606	0.462

$$\left[\begin{array}{l} \text{رأس المال الفكري} \\ \text{المستقل} \end{array} \right] = \left[\begin{array}{l} \text{الثابت} \\ \text{a} \\ \text{المعتمد} \end{array} \right] + \left[\begin{array}{l} \text{b} \\ \text{معامل} \\ \text{الانحدار} \end{array} \right] * \left[\begin{array}{l} \text{الإبداع المنظمي} \\ \text{المعتمد} \end{array} \right]$$

عند حدوث تغير في رأس المال الفكري بمقدار وحدة واحدة يؤدي الى تغير في الإبداع المنظمي بمقدار (14%) . لكن أنموذج الانحدار هو غير معنوي لان قيمة $p\text{-value} = 46\%$ وهي اكبر من قيمة مستوى المعنوي (5%) .

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	.008	1	.008	.606	.462 ^b
Residual	.094	7	.013		
Total	.102	8			

a. Dependent Variable: VAR00002
b. Predictors: (Constant), VAR00001

الفصل الرابع : الاستنتاجات والتوصيات

المبحث الاول:- الاستنتاجات :

١ . اظهرت نتائج البحث ضعف اهتمام عمادة الكلية بفقرة (تنفذ الكلية مشاريع متنوعة لمصلحة جهات متعددة في المجتمع) رغم حصول الفقرة على العنصر ٢ اي بالمرتبة الثانية لكنه لم يحصل على قبول اغلب عينة البحث مما يدل على عدم بلوغه اهتمام كبير لدى الكلية المبحوثة.

٢ . اظهرت نتائج البحث اهتمام عمادة الكلية بعنصر رأس المال الهيكلي فقد احتل هذا العنصر المرتبة الثانية من حيث اهميته النسبية لباقي العناصر الاخرى، مما يعني ان عمادة الكلية جاهده الى توفير التقنيات الحديثة بما يضمن رأس المال الفكري، لان ادامة هذه العقول الفكرية يتطلب وجود تقنيات وتكنولوجية حديثة تنسجم مع طموحهم وتطوراتهم الفكرية .

٣ . كانت جميع علاقات الارتباط لعناصر رأس المال الفكري بالإبداع المنظمي قوية جدا وموجبة وذات دلالة احصائية وتحمل هذه العلاقة مدلولات منطقية تشير الى دور واهمية رأس المال الفكري في تعزيز الإبداع المنظمي .

٤ . كشفت النتائج الاحصائية ان رأس المال الفكري يؤدي دوراً مهماً في تعزيز الإبداع المنظمي سواء من خلال التحسينات المتحققة في العمل الإداري الذي تؤديه أقسام الكلية ووحداتها المختلفة أو التحسينات التكنولوجية التي تسهم في تطوير العملية التعليمية في الكلية .

المبحث الثاني:- التوصيات :

في ضوء النتائج السابقة نورد مجموعة من التوصيات التي نأمل ان تكون محط عناية عمادة الكلية المذكورة ، ومنها الاتي :-

١- نظرا للتغيرات السريعة التي تواجه الكلية يتطلب منها وجود معارف ادراكية عالية المستوى وزيادة المهارات المتقدمة للأفراد لذا فهي بحاجة الى بناء قاعدة فكرية متينة،من خلال اتباع الخطوات الاتية :-

أ-وضع معايير عالية لأداء العاملين والعمل على تطويرها من خلال مقارنة الوضع الحالي بالكلية مع الاهداف التي تسعى للوصول اليها .

ب- القيام بتطوير كفاءة العاملين من خلال تكليفهم بمهامهم الجديدة التي تتسم بالصعوبة .

ج- تزويد عمادة الكلية بأفراد يمتلكون مواهب ومهارات جديدة ومتنوعة يمكن استقطابهم من داخل او خارج الكلية .

ح-مشاركة جميع العاملين في عملية التغيير والاختذ بأرائهم حول هذا التغيير.

٢-زيادة الاهتمام برأس المال الفكري وادارته كما يدار الموجود النقدي لكونه مصدرا مهما للتوجه الاستراتيجي للمنظمة المعاصرة ، وهذا يدعوا الكلية للتفتيش عن القدرات المعطلة فيها وتحريكها لتكون فاعلة وانشاء ادارة تعمل جاهدة من اجل ضمان استثمار رأس المال الفكري ، ويمكن الاستفادة من المبادئ الاتية :-

أ- الاستفادة قدر الامكان من افكار واعمال رأس المال الفكري لصالح المنظمة لإقامة علاقات مع الكليات والمنظمات الاخرى على مستوى المجتمع العراقي والمجتمعات الاخرى .

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

ت-السماح للعاملين بطرح ما يشاءون من افكار ودون تردد وهذا سر نجاح الادارة في استثمارها والمحافظة على رأس المال الفكري في الكلية واتاحة الفرص لبث روح المبادرة الابتكارية من خلال الممارسة الإدارية التي ترعى الافكار الابداعية .

٣- ضرورة الاهتمام بعملية المحافظة على رأس المال البشري واستقطاب العاملين من داخل الكلية وتعيينهم وعدم الاعتماد على الاستقطاب الخارجي مما يسهم في تقديم الافكار الإبداعية المتميزة التي يمكن تحقيقها، من خلال ذلك وكالاتي :

- أ- انتقاء الافراد الذين تتوفر لديهم المؤهلات العلمية الضرورية والمناسبة لشغل المناصب المهمة في الكلية .
- ب-تعين المتميزين من طلبتنا بعد التخرج .
- ت-اتاحة فرصة مساوية وعلى اسس موضوعية لجميع الافراد المتميزين الراغبين للعمل فيها .
- ث- استقطاب رأس المال الفكري من المعاهد والكليات الاخرى من خلال تقديم عروض جيدة تناسب مهاراتهم وخبراتهم .
- ج- القيام باختبارات الميول والمعرفة والخبرة والاستعداد التي تعد الاساس في امداد الكلية بالأفراد المتميزين .

٤- ضرورة الاهتمام بصناعة رأس المال الفكري من خلال فسح المجال امام العاملين لأبداء آرائهم ومقترحاتهم حول تطوير العمل مع تشجيع الحوار المباشر بين إدارة الكلية والعاملين لغرض انضاج الافكار المبدعة ويتم ذلك من خلال اجتماعات ولقاءات ودية تمكن العاملين من اطلاق افكارهم .

٥- العمل على استقطاب وتشجيع الكفاءات الواقعية المهاجرة على العودة من خلال مجموعة من الاجراءات من بينها :

ضمان المستوى المعيشي للكفاءات العلمية من خلال تقديم مرتبات عالية تتناسب مع مؤهلاتهم العلمية مقارنة من المرتبات التي تقدمها الدول الاخرى ، مما يضمن الاشباع الكامل للحاجات وتوفير حياة مستقرة لهم لغرض رغبتهم للعودة الى الوطن .

٢- تشجيع أعضاء الهيئة التدريسية على المشاركة في المؤتمرات العلمية التي تعقد خارج العراق بهدف الاستفادة من تجارب الدول الاخرى في تطوير عمل المؤسسات التعليمية العراقية .

المصادر العربية :-

- ١- القران الكريم
- ١- الدهان أميمة ، ١٩٩٢، نظريات منظمات الأعمال الطبعة الاولى ، مطبعة الصفدي ، عمان - الاردن .
- ٢- القريوني ، محمد قاسم ، ٢٠٠٠، السلوك التنظيمي دراسة استطلاعية للسلوك الإنساني الفردي والجماعي في المنظمات المختلطة ، ط ١ ، دار وائل للنشر ، عمان - الأردن

الأطاريح :-

١. ابراهيم ، بلقة و ابراهيم ٢٠١١ دور تسير رأس المال الفكري في تعزيز تنافس الشركات.
٢. التفكير الإبداعي ، ٢٠٠٥، الطبعة الاولى ، مكتبة لبنان ناشرون
٣. السيساني ، ٢٠٠٠، فيما يخص رأس المال الهيكلي ، ماهر ٢٠٠١ ، سلطان ١٩٩٣ .
٤. الصرن ، رعد حسن ، ٢٠٠٦ ، إدارة الابتكار والإبداع الأسس التكنولوجية وطرائق التطبيق ، الطبعة الاولى ، سلسلة الرضا للمعلومات
٥. العامري، مهدي محسن والغالبي ، طاهر محسن منصور ، ٢٠٠٧ ، الإدارة والأعمال ، الطبعة الاولى ، دار الاوائل للنشر .
٦. العجلوني ، محمد قاسم ، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية ، المجلد ٢٦ .
٧. العنزي ، سعد علي حمود ، ٢٠٠١ ، رأس المال الفكري الثروة الحقيقية لمنظمات أعمال القرن الحادي والعشرين ، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية ، المجلد (٩) ، العدد ٣١ بغداد المجلد (٩) العدد (٣) بغداد .
- ٩- الرمahi ، مروان عبد الحسين ، ٢٠١٦ ، القيادة الروحية وعلاقتها بالإبداع التنظيمي ، جامعة القادسية ، كلية الإدارة والاقتصاد .
- ١٠- العنزي سعد علي (٢٠٠١) ، رأس المال الفكري الثروة الحقيقية لمنظمات أعمال القرن الحادي والعشرين مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية العدد ٢٨ ، المجلد ٨
- ١١- العنزي وصالح، سعد علي العنزي، د. أحمد علي صالح، إدارة رأس المال الفكري في منظمات الأعمال، الطبعة العربية، دار اليازوري العلمية للنشر و التوزيع، الأردن، ٢٠٠٩، ص ١٦٧-١٦٨ .

١١- بني حمدان ، خالد محمد طلال ، ٢٠٠٢ ، تحليل علاقة نظم معلومات الموارد البشرية ورأس المال الفكري وأثرها في تحقيق الميزة التنافسية ، دراسة ميدانية في شركات صناعة التأمين الوطنية الأردنية ، أطروحة مقدمة الى كلية الادارة والاقتصاد ، بغداد .

١٢- جواد ، عباس حسين ، أثر نكونات رأس المال الفكري في الإبداع المنظمي - بابل .

١٢- حداد ، عفاف شكري والسرور ، نادية هائل ، ١٩٩٩ ، الخصائص السلوكية للطلبة المتميزين ، دراسة عملية ، مجلة مركز البحوث التربوية العدد ١٥ السنة الثامنة .

١٣- حسن ، روية ، ٢٠٠٢ ، السلوك في المنظمات ، دار الجامعة الاسكندرية .
١٤- حويذة، عدلي رامي والجزراوي ، رغد يوسف ، الإبداع في ظل الظروف الأستثمارية ، مجلة الإدارة والاقتصاد الجامعة المستنصرية ، العدد الثامن والثلاثين .

١٧- خولة ، عبد الحميد محمد، اثر رأس المال الفكري في الابداع المنظمي ، دراسة تحليله في جامعة بابل .

١٨- شعبان، مصطفى ، ٢٠١١ ، رأس المال الفكري ودوره في تحقيق الميزة التنافسية ، غزة ، فلسطين .

١٩- صالح وشناوة ،صالح عبد الرضا رشيد و صباح حسين شناوة ، ٢٠١٤ ، دور رأس المال الفكري في تحقيق الأداء الجامعي المتميز دراسة تحليلية لآراء القيادات الجامعية في عينة من كليات جامعة القادسية .

٢٠- علي ، صالح أحمد ، ٢٠١١ ، أنماط التفكير الاستراتيجي وعلاقتها بعوامل المحافظة على رأس المال رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة بغداد ، العراق

٢١- عبد المنعم ، أسامة عبد المنعم ، أطروحة دكتوراه ، كلية الادارة والاقتصاد - جامعة بغداد

٢٢- عادل حرحوش المفرجي وصالح أحمد علي ، ٢٠٠٨ ، رأس المال الفكري وطرق قياسه .

٢٣- عبد الوهاب، المطارنة ، عبد الوهاب سلامة دحيلان المطارنة ص ٩٨ المحاسبة

٢٤- عاشور ، أحمد صقر ، ١٩٩٨ التحديات العشرة للتنمية البشرية والتدريب في المنظمة العربية ، أخبار الإدارة والمنظمة العربية للتنمية الإدارية العدد ٢٤ .

٢٥- عدواني ، عبد الستار محمد ومحمد أثمار عبد الرزاق حاضنات الأعمال مدخل المنظمات للتحويل نحو الأداء الريادي مجلة العلوم الاقتصادية .

٢٦- عبود ، نجم عبود ، إدارة المعرفة ، المفاهيم والاستراتيجيات والعمليات .

٢٧- مجلة المثنى للعلوم الإدارية والاقتصادية ، ٢٠١٤ ، ٢٣ .

٢٨- نور، عبد الناصر والقشي ، ظاهر وقواقيش ، ٢٠١٠ ، رأس المال الفكري الأهمية والقياس والإفصاح دراسة فكرية من وجهات نظر متعددة العدد ١٥

الرسائل :-

١- الحسيني ، بشرى عباس محمد ، ٢٠٠٧ ، عملية التعليم المنظمي وأثرها بالإبداع المنظمي ، دراسة استطلاعية في كليات الصيدلة ، بغداد ، رسالة ماجستير ، كلية الإدارة والاقتصاد - الجامعة المستنصرية .

٢- الكبيسي ، صلاح الدين عواد كريم ، ٢٠٠٢ ، إدارة المعرفة وأثرها في الإبداع المنظمي ، دراسة استطلاعية مقارنة لعينة من الشركات القطاع الصناعي المختلط أطروحة دكتوراه في إدارة الأعمال كلية الإدارة والاقتصاد، الجامعة المستنصرية .

٣- المعموري ، عليّة جاسم محمد ناصر ، ٢٠٠٤ أثر المناخ التنظيمي في عملية الإبداع دراسة في الكليات الأهلية ، بغداد .

٤- الملا ، حميد علي أحمد ، ٢٠٠٩ ، العلاقة بين الإبداع والتغيير التنظيمي وتأثيرها في فاعلية المنظمة دراسة تطبيقية لأراء المديرين في شركة المنصور وابن سينا ، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال والاقتصاد ، بغداد .

٥- المسعودي ، محمد أصبع كامل ، ٢٠٠٧ ، العلاقة بين مقدرات الإبداع الاستراتيجي وسلوكيات القيادة التحويلية وأثرها في الميزة التنافسية

المستدامة دراسة تشخيصية تحليلية لأراء عينة من التدريسين في الكليات
الأهلية ببغداد ، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال ، جامعة بغداد .

المصادر الاجنبية :-

- 1-Amabile, Treesam, (1998); Assessing the work Environment for creativity, Academy of management Journal, Vol. (39), No. (5).
- 2- Bowen,Bi;(١٩٩٨);A hands-on look At Intellectual capital, management Review.
- 3- Daft,R.L.(٢٠٠١);Organization Theory design , ٧thEd ,south western, Ohio.
- 4-Davies,S.(١٩٨٨);Technical change ,Productivity and market structure-Ins. Davies and B.Lyons(eds) ,Economics of Industrial organization ,London: Longman.
- 5-Hansen,M.T,Nohria,N&Tierney,T.,(١٩٩٩); What' s Your strategy for managing knowledge Harvard business review, Vol(٧٧).
- 6- Ibarra,Herminia.,(١٩٩٣); Network centrality, power &Innovation: Involvement: Determinates of technical & Administrative roles, Academy of management Journal , Vol(٣٦),N(٣),June.
- 7- Ivancevich,John,M.,&Skinner,(١٩٩٧);Management Quality and competitiveness,Mc Graw-Hill companies,Inc;chicage.
- 8- Kotler,P.,(٢٠٠٠);Marketing management,Prentice-Hall,New Jersey.
- 9- Marinos,Los.,(٢٠٠٠); Creativity and Technology and technological Innovation in the united states , Research technology management , Nov/Dec, Vol(٤٣),Issue ٦.
- 10- Stewart,T,A.,(١٩٩٩); Intellectual capital: The new wealth of organizations, business quarterly.
- 11- Sveiby,K.E.,(١٩٩٧); The new organizational wealth: Managing &Measuring knowledge-Based Assets,Berrett-koehler publishers,Inc,Sanfrancisco.
- 12- Traill&Gruenrt.,(١٩٩٧); Product and process Innovation in the food Industry, London.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

جامعة القادسية
كلية الإدارة والاقتصاد
قسم إدارة الأعمال

الموضوع / استبانة

تعدّ الاستبانة التي بين أيديكم جزءاً من متطلبات إعداد بحث لاستكمال شهادة البكالوريوس الموسومة بـ "تأثير مكونات رأس المال الفكري في الأبداع التنظيمي" . وتعدّ هذه الاستبانة مقياساً يعتمد لأغراض البحث العلمي ، وإن تفضلكم بالإجابة المناسبة يسهم في الحصول على نتائج دقيقة بما يعزز تحقيق أهداف البحث ، علماً بأن الإجابة تستخدم لأغراض البحث العلمي حصراً، لذا فلا داعي لذكر الاسم .

ملاحظات

- يأمل الباحث من شخصكم الكريم قراءة جميع العبارات أولاً، ثم البدء بتأشير كل منها من الإجابة وبما يعبر عن موقفكم الدقيق .
 - يرجى عدم ترك أي سؤال من دون إجابة ، لأن ذلك يعني عدم صلاحية الاستمارة للتحليل .
- شاكرين تعاونكم معنا... مع فائق التقدير

الباحث
حسين على جواد

المشرف
الأستاذ الدكتور
صالح عبد الرضا رشيد

اولاً: رأس المال الفكري: Intellectual capital
يقصد برأس المال الفكري كل الموارد التي تحدد الميزة التنافسية للمنظمة ، ويتضمن الملكية الفكرية مثل براءات الاختراع ، حقوق النشر والتأليف ، فضلاً عن المهارات ومعرفة الكيف في الافراد ، والوثائق وأنظمة المعلومات .

- ١- رأس المال البشري: unman capital H
وهو عبارة عن المعرفة الصريحة والضمنية الموجودة لدى الاملاك الأكاديمي في المؤسسة التعليمية والتي تتجسد في أنشطتها من خلال عمليات تعليمية واقعية رسمية وغير رسمي

أبعاد المقياس					العبارات	ت
لا أتفق تماماً	لا أتفق	محايد	أتفق	أتفق تماماً		
					تمتلك الكلية قيادة ذات رؤية واضحة .	١
					توظف الكلية أعضاء هيئة تدريسية ذو جودة عالية .	٢
					تقدم الكلية الدعم الإداري الكامل لأعضاء الهيئة التدريسية .	٣

- ٢- رأس المال الهيكلي : tructural capitaS
وهو عبارة عن المعرفة الصريحة التي تتعلق بنشر العمليات الداخلية للمؤسسة التعليمية ، الاتصالات ، إدارة المعرفة العلمية والتكنولوجية .

أبعاد المقياس					العبارات	ت
لا أتفق تماماً	لا أتفق	محايد	أتفق	أتفق تماماً		
					هناك تنوع واسع في الاختصاصات العلمية المتاحة أمام الطلبة .	٤
					ساهمت الكلية في العديد من الانجازات العلمية .	٥
					معظم البحوث التي يتعاقد عليها الهيئة التدريسية مع الجهات الخارجية تتم بإشراف الكلية .	٦

٣- رأس المال العلاقتي : Relatioal capital
يعبر عن قدرة المؤسسة التعليمية على الاحتفاظ بالصورة الايجابية العالية لدى المجتمع ، جذب الطلبة الجيدين والاحتفاظ بهم ، الاحتفاظ بمجموعة واسعة من العلاقات المؤسساتية والسياسية المتطورة .

أبعاد المقياس					العبارات	ت
لا أتفق تماما	لا أتفق	محايد	أتفق	أتفق تماما		
					تستقطب الكلية من ذوي المستويات العلمية العالية .	٧
					تقدم الكلية الخبرة التي يحتاجها أصحاب المصلحة الخارجين .	٨
					تحتفظ الكلية بعلاقات شراكة وطيدة مع الكليات المناظرة الأخرى .	٩

ثانياً : الإبداع المنظمي
أ. الإبداع التقني :

ت	العبارات	اتفق تماماً	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق تماماً
١	تسعى الكلية الى إجراء تحسينات مستمرة من أجل الارتقاء بالمستوى التعليمي					
٢	تسعى الكلية الى طرح خدمات تعليمية جديدة لتلبية حاجات الزبون (الطلبة)					
٣	تستقبل الكلية المقترحات والافكار التي تساعد على تقديم مستويات تعليمية أفضل					
٤	تستخدم الكلية التكنولوجيا الحديثة في تقديم مستويات تعليمية متميزة					

ب. الإبداع الإداري:

ت	العبارات	اتفق تماماً	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق تماماً
٥	تتبع الكلية استراتيجية معدة مسبقاً في مجال تطوير المستويات التعليمية فيها وتمييزها					
٦	تجري الكلية تغييرات جذرية عند استعمال الانظمة الحاسوبية في العمليات التعليمية والإدارية					
٧	تعتمد عمادة الكلية إجراء تغييرات جذرية على هيكلها التنظيمي بهدف التكيف للتغيرات المستقبلية					
٨	تعتمد إدارة الكلية على أنماط متجددة في الادارة والاشراف على العاملين					
٩	تسمح إدارة الكلية بمشاركة العاملين في عملية اتخاذ القرار					