



وزارة التعليم العلي والبحث العلمي

جامعة القادسية

كلية الادارة والاقتصاد

قسم أدره الأعمال

عنوان البحث

اثر رأس المال الفكري في ادارة الازمات

بحث مقدم من قبل الطالب (حسين كريم جایش)
إلى مجلس الإدارة والاقتصاد قسم أدره الأعمال
لنيل شهاده البكالوريوس في ادره الاعمال

بأشراف :

د . عبدالله كاظم حسين

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

{ وَمَا أَرْسَلْنَا مِنْ قَبْلِكَ إِلَّا رِجَالًا نُوحِي إِلَيْهِمْ فَاسْأَلُوا

أَهْلَ الذُّكْرِ إِنْ كُنْتُمْ لَا تَعْلَمُونَ }

سورة النحل (٤٣)

صدق الله العظيم

الاهداء.....

اهدي هذا العمل المتواضع

الى /

- الوالدين الكريمين حفظهما الله .
- والى كل افراد اسرتي .
- والى كل الاصدقاء ومن كانوا برفقتي
ومصاحبتي أثناء دراستي في الجامعة .
- والى كل من لم يدخر جهداً في مساعدتي .
- والى من ساهم في تلقيني ولو بحرف في حياتي
الدراسية .

شكراً وافراً

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على أشرف الانبياء

والمرسلين سيدنا محمد وعلى آله الطيبين الطاهرين .

فأني أشكر الله تعالى على فضلة حيث اتاح لي انجاز هذا

العمل بفضلة الحمد اولاً واخراً . "

ثم أشكر اولئك الاخيار الذين مدو الي يد المساعدة خلال

هذه الفترة وفي مقدمتهم استاذي المشرف على البحث

فضيلة الدكتور (د . عبدالله كاظم حسين)

شكراً جزيلاً وافراً

المقدمة :

تعود بدايات المعرفة إلى بداية خلق الإنسان، حيث خلقه الله سبحانه وتعالى على الفطرة ، ثم علمه وهداه السبيل، كقوله تعالى بسم الله الرحمن الرحيم(وعلم ادم الأسماء كلها) ، (خلق الإنسان ، علمه البيان) ومن السهولة تمييز الطابع التراكمي للمعرفة الإنسانية، إذ بين التاريخ لنا ما حققته الحضارات القديمة من تراكم معرفي مكن الإنسان من تحقيق إنجازات كبرى . ومن جانب آخر فإن زيادة التقدم 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 .

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

وبفعل التقدم السريع الذي حصل في تقانة المعلومات والاتصالات، وضمن هذا التغيير الكبير أصبحت الخبرة البشرية رأس مال والمعلومات سلعة والإبداع والابتكار سمة النجاح والتطور، وتحول اهتمام المنظمات من الموارد الطبيعية إلى الموارد الفكرية ، لذا فهي بحاجة إلى عقل معرفي وتنويع الرؤى للوصول إلى حلول إبداعية قادرة على تجاوز العقبات، فالإنسان أضحي أهم موجودات هذه المنظمات لكونه أساس بناءها وهو محور الإبداع، وهذا يدل على أهمية دور العنصر البشري في التطوير وان الأتمتة هي عنصر مساعد، فلم تعد المسألة أعدادا بشرية ضخمة ، ولا مساحات شاسعة ، وإنما أصبحت القوة لمن يمتلك ناصية العلم والمعرفة.

المبحث الأول : الاطار النظري للبحث

المبحث الثاني : منهجية البحث

المبحث الثالث : نتائج التحليل الميداني

المبحث الرابع : الاستنتاجات والتوصيات

المبحث الأول: الاطار النظري للبحث

المبحث الأول

الاطار النظري للبحث

يتناول هذا المبحث الجانب النظري لمتغيري البحث وكالاتي :

أولاً:- مفهوم رأس المال الفكري وعناصره :

١- مفهوم رأس المال الفكري (Intellectual Capital) :

أدركت الكثير من المنظمات حقيقة مهمة وهي ان القيمة الحقيقية لها تستند على شيء قد يكون أكثر أهمية من رأس مالها المادي وهو ما يطلق عليه اليوم برأس المال الفكري ، الذي يتمثل بمعرفة كيف، وإبداع العاملين ، ومعرفة ومهارة الموظفين ، وثقافة المنظمة، وعملياتها التنظيمية، وبراءات الاختراع ، وكذلك علاقاتها مع الزبائن ، واتسع نطاق مفهوم رأس المال الفكري على مستوى الدول المتقدمة ، وعلى رأسها اليابان، ليمتد ويشمل كل الإمكانيات الفنية والمعنوية والثقافية والعقلية المتاحة للمنظمات التي تعمل على مستوى المجتمع ككل، (العنزي، ١١٢، ٢٠٠١) ، ومن الجدير بالذكر انه في الوقت الحاضر أضحى رأس المال الفكري يمكن رؤيته بوضوح في المنظمات المالية والتعليمية والاستشارية .

وقد تناول مفهوم رأس المال الفكري العديد من الباحثين والكتاب، منهم (Yandt,et.al,1996) عرفه بأنه قدرات منجزة يتمتع بها عدد محدود من الأفراد العاملين في المنظمة تمكنهم من تقديم إسهامات فكرية تمكن المنظمة من زيادة إنتاجيتها، وتحقيق مستويات أداء عالية موازنة بالمنظمات المماثلة. في حين يرى (Stewart,1999,57) بأنه المعرفة الخارجة إلى حيز التطبيق ومستثمرة لصالح المنظمة لأن المعرفة تعد بمثابة أسلحة تنافسية في عصرنا هذا. اما (Seviby,1997,1) فقد اشارة بانه استراتيجية شاملة ومهمة للمنظمات ويتمثل بمعرفة ومهارة العاملين ، وثقافة وقيمة المنظمات وهي املاك غير مادية للمنظمة. وقد عرف (Bowen,1998) رأس المال الفكري بانه الذكاء الخام المملوك من قبل مجموعة اشخاص يعملون في المنظمة والذي يسهم في تقليل والغاء النتائج غير المقبولة وضمان نجاح المنظمات .

ووفقا لرأي (Kelley,1998) فان رأس المال الفكري هو العاملون الذين يمثلون النجوم اللامعة والعقول المدبرة الذين يصعب ايجاد بديلا عنهم. وحسب رأي

(Hansen,1999) فان رأس المال الفكري هو الموجودات التنافسية التي تقوم بعملية التطوير الخلاق والاستراتيجي المعتمد على الابتكار والتجديد الذي يعد المفتاح المؤدي إلى البقاء في بيئة العمل المتغيرة بسرعة. وعرف (العنزي، ٢٠٠١، ١١٧) رأس المال الفكري بأنه المعرفة المفيدة التي يمكن توظيفها واستثمارها بشكل صحيح لصالح المنظمة.

وبالنسبة لرأي (صالح، ٢٠٠١، ٦١) فقد بين ان رأس المال الفكري هو جزء من رأس المال البشري للمنظمة يتمثل بنخبة من العاملين الذين يمتلكون مجموعة من القدرات المعرفية والتنظيمية دون غيرهم، تمكنهم هذه القدرات من انتاج الافكار الجديدة وتطوير الافكار القديمة التي تمكن المنظمة من توسيع حصتها السوقية وتعظيم نقاط قوتها وتجعلها في موقع قادر على اختيار الفرصة المناسبة.

وتأسيسا على المفاهيم السابقة يمكن القول أن رأس المال الفكري :-

(هو مورد رئيسي يساعد على نجاح المنظمة ويمثل العاملين الذين يمتلكون الخبرات والمهارات والمعارف التي تمنح المنظمة ميزة تنافسية، وهو شيء ثمين وغير مرئي، يمكن المنظمة من تكوين ثروة كبيرة دون أن تظهر في قوائم الميزانية).

٢- عناصر رأس المال الفكري :

اختلف الكتاب والباحثون حول عدد عناصر رأس المال الفكري فهناك من حددها بأربعة في حين آخرون حددها بأكثر من ذلك ، فبالنسبة ل(Miller,1998) فان عناصر رأس المال الفكري هي (صناعة رأس المال الفكري ، والمحافظة على رأس المال الفكري ، وتنشيط رأس المال الفكري ، والاهتمام بالزبائن) ، ووفقا لرأي(Dzinkawski,1999) هي(صناعة رأس المال الفكري ، وبراءات الاختراع ، وتقليد الشركات ، والاهتمام بالزبائن) ، أما بالنسبة ل (عبيد، ٢٠٠٠) فان عناصر رأس المال الفكري تتمثل ب(استقطاب رأس المال الفكري، وصناعة رأس المال الفكري ، وبراءات الاختراع ، والمحافظة على رأس المال الفكري ، وتنشيط رأس المال الفكري، والاهتمام بالزبائن).

وقد اتفق كل من(العنزي، ٢٠٠١ ، وبني حمدان، ٢٠٠٢) على تحديد عناصر رأس المال الفكري ب(استقطاب رأس المال الفكري، وصناعة رأس المال الفكري، وتنشيط رأس المال الفكري، والمحافظة على رأس المال الفكري، والاهتمام بالزبائن).

وفي البحث الحالي سوف يعتمد على العناصر الأساسية لرأس المال الفكري والمتمثلة بـ(الاستقطاب، والصناعة، والتنشيط، والمحافظة، والاهتمام بالزبائن).

ثانيا : مفهوم الإبداع المنظمي والعوامل المؤثرة فيه :

١- مفهوم الإبداع المنظمي (Organization Innovation)

يمثل الإبداع أداة أساسية لنمو المنظمات المعاصرة وبقاءها وقدرتها على التكيف مع الظروف البيئية ، فالإبداع يشير الى شيء جديد يقدم لأول مرة بشرط ان يكون الشيء المقدم جديدا لم يتطرق اليه أحد من قبل أو سبق لأحد ان قدمه.

وتستخدم مفاهيم الإبداع ، الاختراع ، والايجاد كمرادفات وتعني جميعا ولادة شيء جديد غير مألوف أو النظر الى الأشياء بطرق جديدة (القريوتي، ١٩٩٣، ٢٥٧) ، ففي مجال التمييز بين الإبداع ((Innovation والخلق(Creativity) فقد عرف (Ivancevich,1997,545) الخلق بوصفه القابلية على جلب شيء جديد الى أرض الوجود ، أما الإبداع فعرفه بوصفه توليد فكرة جديدة وتنفيذها بتحويلها من حالتها المثالية الى الواقع .

ويرى (Davies,1988) ان الإبداع يمثل العمليات التي تستخدم في تطوير الاختراع (Invention) ، بينما ذهبت (الدهان، ١٩٩٢، ١٧٩) الى ان الإبداع يعد اختراعا في مرحلة التطبيق أي ان الاختراع يسبق الإبداع ويتوقف عند مستوى الفكرة أما الإبداع فيشمل تطبيق الفكرة.

ويرى (Traill&Grunert,1997,4) ان هناك علاقة بين الإبداع والاختراع حيث حالما يتم إدخال الاختراع تجاريا فانه يشير إلى انه إبداع .

والى جانب الإشكالية القائمة بين المصطلحات السابقة هناك مصطلحات أخرى تدخل أحيانا في الالتباس القائم، فهناك مصطلح الاكتشاف(Discovery) والذي يقصد به كشف الرؤية عن شيء موجود أصلا(Marinus,2000,498) ، ومصطلح التغيير(Change) الذي يعني تبني فكرة أو اسلوب جديد من قبل المنظمة(Daft,2001).

وقد حاول الكثير من الباحثين وضع تعاريف اختلفت في شموليتها فقد عرفه (Schermerhorn,1997,40) بانه عملية خلق أفكار جديدة ووضعها قيد التطبيق العملي. وبالنسبة (Amabile,1998,78)) هو التعبير عن أفكار أصيلة تماما، لكن

الأصالة وحدها لا تكفي من أجل ان تكون مبدعا فالفكرة يجب ان تكون مناسبة وممكنة التطبيق ويجب ان تؤثر على الكيفية التي تنفذ بها الأعمال لتطوير منتج أو تحسين العملية. في حين عرف (Robbins,1999,404) الابداع بانه العمليات التي تؤدي إلى خلق فكرة وإخراجها من خلال منتج أو خدمة مفيدة أو طرائق من العمليات. ويرى (Kotler,2000,355) ان الإبداع يشير إلى أية سلعة أو خدمة أو فكرة التي يتم إدراكها وفهمها من أي شخص على انها مفيدة وجديدة.

ووفقا لرأي (Marinus,2000,25) فان الإبداع هو العملية التي تعطي شيئا لم يكن موجودا سابقا. وبالنسبة ل (Daft,2001,357)) فانه تبني فكرة أو سلوك جديد لصناعة المنظمة أو سوقها أو بيئتها العامة. ويرى (العاني، ٢٠٠٢، ٢٤) ان الابداع هو إيجاد حلول متعددة للمشكلة نفسها أو النظر للحالة نفسها بأوجه مختلفة.

واستنادا إلى ما تقدم فانه يمكن القول أن الإبداع هو:-

ابتكار أشياء جديدة ،سلعة ،خدمة، فكرة، تتميز بالندرة وتحقق منفعة اقتصادية أو اجتماعية.

٢- العوامل المؤثرة في الإبداع المنظمي :

تناول العديد من الباحثين العوامل المؤثرة في تبني الإبداع المنظمي واختلفوا في عددها فبالنسبة لـ (Thompson,1965,10) تتمثل بـ(التحصيل العلمي، والهيكل التنظيمي، والدعم المنظمي)، وبالنسبة لـ (Daft,1978,209) تمثلت بـ(التحصيل العلمي، وحجم المنظمة، والمشاركة في اتخاذ القرار).

في حين يرى (Hage&Anthony,1991,597) بان العوامل المؤثرة في الإبداع المنظمي هي(خبرة ومهارة العاملين، والتحصيل العلمي، والمنصب الوظيفي، والدعم المنظمي، والثقافة المنظمة، واسلوب القيادة)، ويرى (Ibarra,1993,471) ان هذه العوامل هي (نمط التفكير، والتحصيل العلمي، والمنصب الوظيفي، والثقافة المنظمة، والمركزية واللامركزية، ونمط القيادة).

وبالنسبة لـ (Amabile,1998,80) فان العوامل المؤثرة في الإبداع المنظمي تتمثل بـ(نمط التفكير، والرسمية والمركزية، ونمط القيادة، والثقافة المنظمة، والدعم المنظمي)، في حين ترى (العزاوي، ٨١، ٢٠٠٠) ان العوامل المؤثرة في الابداع هي (الثقافة المنظمة، والرسمية والمركزية، ونمط القيادة، والخبرة والمهارة).

وبناءً على ما تقدم فإن البحث الحالي سوف يعتمد على العوامل الأساسية المؤثرة في تبني الإبداع المنظمي وهي : ثقافة الإبداع ، ونمط القيادة، والدعم المنظمي للإبداع.

المبحث الثاني

منهجية البحث

يتضمن 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 اغلب المنظمات وبخاصة المعرفية منها حقيقة مهمة هي ان العاملين مورد ثمين يتفوق في أهميته على باقي الموارد المنظمة ، وان رأس المال الفكري هو الموجود الغير ملموس الأكثر أهمية لذا يجب ادارته كما تدار الموجودات المادية الأخرى ، إذ ان التحولات السريعة التي تجري في المجتمعات المعاصرة تلقي على عاتق المنظمات المعرفية مسؤولية كبيرة لتجاوز العقبات وتحقيق ما تصبوا إليه من أهداف، لذا فالأمر يستلزم منها ان تكون أنموذجاً للمنظمات الأخرى.

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

ومما تجدر الإشارة إليه ، فان المنظمات العلمية ومنها المنظمة المبحوثة تظهر اهتماما محدودا في استخدام ما متوفر لديها من قدرات إبداعية للعاملين فيها إسوة بالموجودات الأخرى، مما ادى الى عدم امكانية هذه المنظمات من استغلال مهارات وخبرات الكوادر العاملة فيها بالشكل الذي يمكنها من النهوض بالمسؤوليات الملقاة

على عاتقها والتمثلة بأعداد كوادر علمية وفنية مؤهلة وقادرة على المساهمة في تنفيذ خطط التنمية الشاملة التي يصبوا إليها المجتمع.

ثانياً: أهمية البحث :

يمكن تجسيد أهمية البحث الحالي بالآتي:-

١- يعد رأس المال الفكري والإبداع المنظمي اهم مصادر الثروة ودعائم القوة في جميع المنظمات وبخاصة العلمية منها ، إذ ان هذه الأهمية تفرضها طبيعة التحدي العلمي والتكنولوجي المعاصر.

٢- يتميز متغيري البحث بأهمية خاصة كونهما من المتغيرات الحديثة في ادب الادارة المعاصرة ، وان دراستهما تسهم في تعريف الجامعات العراقية بصورة عامة وجامعة بابل بصورة خاصة بأهمية هذين المتغيرين ودورهما في نجاح المنظمات.

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

٤- ان نتائج العلاقات الارتباطية والتأثيرية 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 ارتباطاً والأكثر تأثيراً لغرض زيادة الاهتمام بها وإعطاءها الأولوية اللازمة للارتقاء بمستوى خبرات ومهارات العاملين وتعزيز الممارسات الإبداعية لديهم.

ثالثاً: أهداف البحث :

تتجسد أهداف البحث الحالية بالآتي:-

١- تحديد طبيعة رأس المال الفكري في الجامعة المبحوثة.

٢- التعرف على الأساليب المعتمدة من قبل هذه المؤسسة العلمية في تطوير القدرات والامكانيات ذات العلاقة برأس المال الفكري المتواجد فيها.

٣- يهدف البحث الى بناء قاعدة معلوماتية لمتغيري البحث من خلال تحديد مفهوم كل منهما مع تحديد العلاقة والأثر بين المتغيرين المذكورين.

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

رابعاً: أنموذج البحث :

يفترض أنموذج البحث وجود علاقة ارتباطية بين عناصر رأس المال الفكري (استقطاب، وصناعة، وتنشيط، والمحافظة، والاهتمام بالزبائن) وأبعاد الإبداع المنظمي (ثقافة الإبداع، ونمط القيادة، والدعم المنظمي للإبداع) فعند الاهتمام برأس المال الفكري سوف يزداد الإبداع المنظمي والعكس صحيح .

في ضوء الأنموذج السابق تم صياغة الفرضيتين الآتيتين :

أولاً:- الفرضية الرئيسية الأولى : ((لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين رأس المال الفكري والإبداع المنظمي)) ومنها تنبثق الفرضيات الفرعية التالية :-

أ- لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين استقطاب رأس المال الفكري والإبداع المنظمي.

ب- لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين صناعة رأس المال الفكري والإبداع المنظمي.

ج- لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين تنشيط رأس المال الفكري والإبداع المنظمي.

د- لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين المحافظة على رأس المال الفكري والإبداع المنظمي.

و- لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الاهتمام بالزبائن والإبداع المنظمي.

ثانياً:- الفرضية الرئيسية الثانية : ((لا يوجد تأثير ذي دلالة احصائية لرأس المال الفكري في الإبداع المنظمي)) ومنها تنبثق الفرضيات الفرعية التالية:-

أ- لا يوجد تأثير ذي دلالة احصائية لاستقطاب رأس المال الفكري في الإبداع المنظمي.

ب- لا يوجد تأثير ذي دلالة احصائية لصناعة رأس المال الفكري في الإبداع المنظمي.

ج- لا يوجد تأثير ذي دلالة احصائية لتنشيط رأس المال الفكري في الإبداع المنظمي.

د- لا يوجد تأثير ذي دلالة احصائية للمحافظة على رأس المال الفكري في الإبداع المنظمي.

و- لا يوجد تأثير ذي دلالة احصائية للاهتمام بالزبائن في الإبداع المنظمي.

ولأجل فهم متغيرات البحث واستيعاب مفهوم كل منهما ، ارتأى الباحثان أن يتم تعريفها اجرائياً وكما يأتي:-

١- رأس المال الفكري: يقصد به العاملين الذين يمثلون النجوم اللامعة والعقول المدبرة التي تقوم بعملية التطوير الخلاق والاستراتيجي المعتمد على الابتكار والتجديد تمنح المنظمة ميزة تنافسية.

٢- استقطاب رأس المال الفكري: قدرة المنظمة في البحث عن العاملين من أصحاب المعارف والمهارات والخبرات المميزة والنادرة وجذبها للعمل فيها من خلال استخدام نظام معلومات واضح يسهل مهمة البحث والاختيار. والمنظمات تبقى بحاجة ماسة إلى الأفراد من أصحاب العقول المبدعة والكفاءات المميزة لذا فهي تعمل بصورة دائمة من أجل استقطاب مثل هؤلاء العاملين.

٣- صناعة رأس المال الفكري: إمكانية المنظمة على تنمية قدرات العاملين ، وخلق روح التعاون الجماعي في حل المشكلات من خلال التعليم والتدريب والممارسة والمشاركة في اتخاذ القرارات وزيادة التفاعل بين العاملين ، مع تشجيع العلاقات الانسانية في محيط العمل.

٤- تنشيط رأس المال الفكري: مجموعة الأساليب المستخدمة من قبل المنظمة لانعاش عملية الإبداع والابتكار لدى العاملين فيها باستمرار إذ ان أغلب المنظمات تسعى إلى العمل بمبدأ التنشيط المكثف للتشجيع بالمعرفة منذ البداية وذلك من خلال توفير الجو المناسب للمشاركة في حل المشكلات وتوليد الأفكار المبدعة وكذلك العمل بفكرة الجماعات الحماسية والإدارة على الكشوف وغيرها كأساس للتعلم والتطوير.

٥- المحافظة على رأس المال الفكري: محافظة المنظمة على العاملين أصحاب العقول المبدعة القادرين على توليد افكار جديدة أو تطوير افكار موجودة تخدم المنظمة.

٦- الاهتمام بالزبائن: يعني الاهتمام بأراء ومقترحات الزبائن واخذها بنظر الاعتبار عند تصميم منتجات أو خدمات جديدة أو تطوير الموجودة منها، وذلك من خلال فهم البيئة الأساسية والتعرف على احتياجات ورغبات الزبائن والاحتفاظ بعلاقات حقيقية وراسخة مع الزبائن الرئيسيين وكسب زبائن جدد.

٧- الإبداع المنظمي: يقصد به ابتكار اشياء جديدة سواء كانت سلعة أو خدمة أو فكرة تتميز بالندرة وتحقق منفعة اقتصادية واجتماعية. أو بعبارة أخرى، عملية خلق أفكار جديدة ووضعها قيد التطبيق العملي..

٨- ثقافة الإبداع: ايجاد قيم واهداف مشتركة بين ادارة المنظمة والعاملين فيها تركز على تلبية احتياجات العاملين، ومعاملتهم كموارد بشرية معرفية ورعايتهم والاهتمام بهم وتدريبهم وترسيخ معايير الأداء المتميز فيهم.

٩- نمط القيادة: مدى ايمان القيادة بالإبداع كنشاط لا يمكن الاستغناء عنه.

١٠- الدعم المنظمي للإبداع: يتمثل بالتسهيلات المنظمة من تخصيصات مالية وموارد بشرية قادرة على تفعيل الإبداع فيها.

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 في المجتمع على اختلاف انواعها بالكوادر العلمية المتخصصة والمؤهلة، مع تقديم الاستشارات لها. لذا تم اختيار جامعة بابل مجتمعا للدراسة لأنها تمثل احدى المنظمات المعرفية ويمكن ان تحقق هدف البحث.

تأسست جامعة بابل في ١٩٩١/٤/٢٥ في ظل الظروف الصعبة التي كان يمر بها القطر، وقد سعت الجامعة منذ تأسيسها الى الاهتمام بالجوانب العلمية، فقد هيات الملاكات التدريسية والفنية لتحقيق رسالتها ووفرت الأجواء المناسبة والمستلزمات

الضرورية للدراسة واجراء البحوث مثل قاعات المحاضرات والمختبرات والأجهزة والمعدات والكتب المنهجية والمساعدة.

وقد شهدت الجامعة تطورا كبيرا فكانت تضم في بداية تأسيسها اربع كليات هي(التربية الفنية، القانون، الهندسة، العلوم) ثم أصبحت تضم إحدى عشرة كلية لغاية عام ٢٠٠١، اذ تم استحداث سبع كليات هي (الطب، والتربية ، والتربية الرياضية ، والمعلمين ، وتربية / كربلاء ، والادارة والاقتصاد / كربلاء ، والقانون/كربلاء)، وقد دخلت الجامعة ميدان الدراسات العليا بدراسة الماجستير والدكتوراه، كما تم استحداث اربعة مراكز بحثية وخدمية تشمل الحاسبة الالكترونية، ومركز وثائق ودراسات الحلة، ومركز الدراسات البابلية، ومركز البيئة المحلية، ووحدة اعادة الاعمار.

اما بخصوص عينة البحث ، فقد تم تحديدها بعينة من اساتذة الجامعة وكذلك العاملين في المناصب الادارية المتقدمة لاملاكهم خبرات ومهارات علمية وادارية وتمتعهم بالصلاحيات اللازمة لتطوير الاداء الجامعي.

وعلى هذا الأساس فقد بلغ حجم العينة(١٢٢) فردا، بلغت نسبة الذكور فيها(٨٤%) والانات(١٦%)، المتزوجون منهم (٨٤%) وغير المتزوجون(١٦%) وكان المؤهل العلمي لأفراد العينة دكتوراه بنسبة(٥٩%)، ماجستير(٢٨%)، بكالوريوس(٧%)، ودبلوم فني(٦%)، وبألقاب علمية، أستاذ بنسبة(١٢%) ، أستاذ مساعد(٤٢%) ، مدرس(١٤%)، مدرس مساعد(١٨%)، ومدرّب فني(١٤%).

ان حدود البحث الحالي تحددت بأعداد مختارة من العاملين في جامعة بابل من شاغلي المناصب الوظيفية (رئيس جامعة ، مساعد رئيس جامعة ، عمداء كليات ، معاونو عمداء ، رؤساء الاقسام العلمية ، مسؤولي الوحدات ، بالإضافة الى عدد من اساتذة الجامعة) ، اما الحدود الزمانية فهي محددة بفترة اجراء البحث للمدة من ٢٠٠٦/١/١٥ ولغاية ٢٠٠٦/٤/١٥.

لقد استخدم الباحثان عدد من الاساليب في جمع البيانات والمعلومات منها:-

١-المصادر التاريخية.

٢-مصادر تقنية(الاستعانة بشبكة الانترنت).

٣- المقابلات الشخصية.

٤- استمارة الاستبيان : تم تصميم استمارة الاستبيان بالاعتماد على مراجعة الادييات المتعلقة بالموضوع، وتكونت من قسمين، الاول يتمثل ببيانات عامة متعلقة بالسمات الشخصية والوظيفية، اما القسم الثاني فقد تضمن (٥٦) عبارة تركزت على عناصر رأس المال الفكري والإبداع المنظمي.

وقد اعتمد على بعض المقاييس في قياس متغيراتها، فبالنسبة لقياس رأس المال الفكري تم الاعتماد على مقياس(العنزي،٢٠٠٢ ، Stewart,199٠، وبنو حمدان٢٠٠٢).اما الإبداع المنظمي فقد اعتمد على (السامرائي،١٩٩٩ ، والملوك،٢٠٠٢).

وتم عرض الصيغة الأولية لل فقرات على مجموعة من الخبراء والمحكمين من ذوي الاختصاص وقد حصلت فقرات الاستمارة على نسبة تأييد(٨٥%) مما اعتبرت صادقة من الناحية الظاهرية، اضعف الى ذلك فقد استخدم معامل (الفا كرونباخ،ومعامل ارتباط التجزئة النصفية) للتحقق من صدق وثبات البحث، وقد بلغت معاملات الصدق والثبات لعناصر رأس المال الفكري وأبعاد الإبداع المنظمي (٠.٧٣٥ ، ٠.٨٢٤) على الترتيب وهي تعد مقبولة من الناحيتين الإحصائية والادارية.

المبحث الثالث

الاستنتاجات والتوصيات

يتضمن هذا المبحث الآتي:

أولاً- الاستنتاجات:

- ١- بما أن تقدم أي مجتمع يقاس بعدد علمائه ومفكريه لذا فإن بيئة الجامعة ذات مستوى علمي جيد بسبب إناطة مسؤوليات المناصب الإدارية المهمة بحاملي المؤهلات العالية(دكتوراه، ماجستير) سعيا منها للارتقاء بعملية التعليم.
- ٢- أظهرت نتائج البحث ضعف اهتمام إدارة الجامعة بجذب الأفراد المتميزين واستقطابهم للعمل فيها، حيث احتل هذا العنصر المرتبة الأخيرة مما يعني أن إدارة الجامعة تميل كثيرا لصناعة رأس مالها الفكري من داخل المنظمة وتنشيطه والمحافظة عليه ليأتي بعد ذلك إثراء رصيدها من خلال تغذيتها بعناصر من خارج المنظمة،وفيما يتعلق بذلك نود أن نؤكد أن المنظمات

دائماً بحاجة إلى استقطاب مستمر للأفراد الموهوبين الذين يمتلكون المهارة العالية.

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

٤- كانت جميع العلاقات الارتباطية لعناصر رأس المال الفكري بالإبداع المنظمي قوية جدا وموجبة وذا دلالة إحصائية وتحمل هذه العلاقة مدلولات منطقية تشير إلى دور وأهمية رأس المال الفكري في تعزيز الإبداع المنظمي.

٥- سجلت النتائج الإحصائية تفاوت في ترتيب قوة العلاقة الارتباطية بين عناصر رأس المال الفكري والإبداع المنظمي وفقا إلى قيمة معامل الارتباط البسيط ، حيث جاء عنصر التنشيط بالمرتبة الأولى بمعامل ارتباط (٩٨.٤%) وعنصر الاهتمام بالزبائن بالمرتبة الثانية بمعامل ارتباط (٩٧.٥%) والمرتبة الأخيرة لعنصر الاستقطاب بمعامل ارتباط (٩٠.٣%) مما يدل على أن لعنصر تنشيط رأس المال الفكري دور مهم في خلق الأفكار الإبداعية لدى العاملين.

٦- كشفت النتائج الإحصائية أن لرأس المال الفكري أثر ذو دلالة إحصائية في الإبداع المنظمي، أي عند زيادة اهتمام إدارة الجامعة باستقطاب المتميزين وصناعتهم وتنشيطهم والمحافظة عليهم سيؤدي بالنتيجة إلى زيادة الإبداع والمبدعين في الجامعة.

٧- تفاوت ترتيب القوة التأثيرية لعناصر رأس المال الفكري في الإبداع المنظمي وفقا لقيمة معامل التفسير (R^2) وقيم المعامل المعياري للانحدار وأن أكثر العناصر تأثيرا في الإبداع المنظمي هما عنصر(التنشيط ، والاهتمام بالزبائن) .

ثانيا : التوصيات:

في ضوء النتائج السابقة نورد مجموعة من التوصيات التي نأمل أن تكون محط عناية الجامعة المذكورة ومنها الآتي:-

- ١- نظرا للتغيرات السريعة التي تواجه الجامعة يتطلب منها وجود معارف إدراكية عالية المستوى وزيادة في المهارات المتقدمة للأفراد، لذا فهي بحاجة إلى بناء قاعدة فكرية متينة من خلال إتباع الخطوات الآتية :
 - أ- وضع معايير عالية لأداء العاملين والعمل على تطويرها من خلال مقارنة الوضع الحالي للجامعة مع الهدف الذي تسعى للوصول إليه.
 - ب - القيام بتطوير كفاءة العاملين من خلال تكليفهم بمهام جديدة تتسم بالصعوبة.
 - ج - تزويد رئاسة الجامعة وعمادات الكليات بأفراد يمتلكون مواهب جديدة ومتنوعة يمكن استقطابهم من داخل أو خارج الجامعة.
 - د- مشاركة جميع العاملين في عملية التغيير والأخذ بأرائهم حول هذا التغيير.

٢- زيادة الاهتمام برأس المال الفكري وإدارته كما يدار الموجود النقدي، لكونه مصدرا مهما للتوجه الاستراتيجي للمنظمات المعاصرة وهذا يدعو الجامعة للتفتيش عن القدرات المعطلة فيها وتحريكها لتكون فاعلة وإنشاء إدارة تعمل جاهدة من أجل ضمان استثمار رأس المال الفكري ويمكن الاستفادة من المبادئ الآتية :

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

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

ج- السماح للعاملين بطرح ما يشاءون من أفكار ودون تردد وهذا سر نجاح الإدارة في استثمار والمحافظة على رأس المال الفكري في الجامعة وإتاحة الفرص لبث روح المبادرة الابتكارية من خلال الممارسة الإدارية التي ترعى الأفكار الإبداعية.

٣- ضرورة الاهتمام بعملية الاستقطاب والتعيين من داخل أو خارج الجامعة بما يسهم في تقديم الأفكار الإبداعية المتميزة ويمكن تحقيق ذلك من خلال الآتي:

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

ب- تعيين المتميزين من طلبتها بعد التخرج.

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

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

و- القيام باختبارات (الميول، المعرفة، الخبرة، الاستعداد) التي تعد الأساس في إمداد الجامعة بالأفراد المتميزين.

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

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

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

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

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

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

٧- اشار اغلب أفراد العينة بعدم وجود جهة متخصصة ترعى العمل الإبداعي والمبدعين، لذا يوصي البحث الحالي بإنشاء وحدة يطلق عليها (وحدة الأعمال الإبداعية والابتكارية) ترتبط مباشرة برئاسة الجامعة وكذلك الحال بالنسبة لعمادات الكليات وتكون مسؤولة عن جميع الأعمال الإبداعية وغربلتها مع تعضيد الصالح منها والحفاظ على حقوق المبدعين وأعمالهم الإبداعية.

المصادر

أولاً: المصادر العربية

أ- الكتب :

- ١- القرآن الكريم.
- ٢- الدهان ، أميمة،(١٩٩٢)، نظريات نظمات الأعمال الطبعة الأولى مطبعة الصفدي عمان الأردن.
- ٣- السيد ، عبد الحلیم محمود،(١٩٧١)،الإبداع والشخصية ، دار المعارف ، القاهرة.
- ٤- القريوتي ، محمد قاسم،(٢٠٠٠)،السلوك التنظيمي ، دراسة للسلوك الانساني الفردي والجماعي في المنظمات المختلفة، ط١،دار وائل للنشر ، عمان ، الأردن.

ب- الأطاريح والدوريات :

- ١- السامرائي ، سلوى هاني عبد الجبار،(١٩٩٩)،الإبداع التقني وبعض العوامل المؤثرة فيه ، دراسة ميدانية لآراء عينة من مدراء القطاع الصناعي ، اطروحة دكتوراه كلية الادارة والاقتصاد ، جامعة بغداد.
- ٢- العاني ، أريج سعيد خليل،(٢٠٠٢)،المحددات التنظيمية وتأثيرها في الإبداع المنظمي والأداء المنظمي ، دراسة ميدانية في شركة الغاز(شركة عامة)،رسالة ماجستير مقدمة الى كلية الادارة والاقتصاد ، جامعة بغداد.
- ٣- العزاوي، بشرى هاشم،(٢٠٠٠)،سياسة تحفيز الموارد البشرية العامة وعلاقتها بالإبداع التنظيمي، دراسة استطلاعية لآراء عينة من العاملين في الشركتين العاميتين لصناعة البطاريات والصناعات الكهربائية، رسالة ماجستير مقدمة إلى كلية الإدارة والاقتصاد ، جامعة بغداد.
- ٤- العنزي، سعد علي حمود،(٢٠٠١)، راس المال الفكري :- الثروة الحقيقية لمنظمات أعمال القرن الحادي والعشرين، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد الثامن، العدد(٢٥)، بغداد.
- ٥- العنزي، سعد علي حمود ونعمة، نغم حسين،(٢٠٠٢)، قياس راس المال الفكري بين النظرية والتطبيق، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية ، المجلد(٩) ، العدد(٣١)،بغداد
- ٦- الملوك ، جلال سعد ،(٢٠٠٢)،أثر استراتيجية التمكين في تعزيز الإبداع التنظيمي ، دراسة تحليلية في جامعة الموصل ، أطروحة دكتوراه مقدمة إلى كلية الإدارة والاقتصاد ، جامعة الموصل .

٧- 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 دكتوراه مقدمة إلى كلية الإدارة والاقتصاد ، بغداد.

٨- عبيد ، نغم حسين نعمة،(٢٠٠٠)،أثر استثمار رأس المال الفكري في الأداء المنظمي ، دراسة ميدانية في عينة من شركات القطاع المختلط ، رسالة ماجستير مقدمة إلى كلية الإدارة والاقتصاد، بغداد.