

دور رأس المال الفكري في تعزيز الابداع التنظيمي

"دراسة استطلاعية لعينة من التدريسيين في عدد من الكليات الحكومية في مدينة دهوك"

شان عصمت محمد

قسم إدارة الاعمال، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة دهوك، إقليم كردستان – العراق.

تاريخ الاستلام: 2020/09 تاريخ القبول: 2020/11 تاريخ النشر: 2020/12 <https://doi.org/10.26436/hjuoz.2020.8.4.650>

الملخص:

سعى البحث الحالي الى التعرف على رأس المال الفكري والابداع التنظيمي من خلال تحليل العلاقة والتأثير بين هذين المتغيرين في اطار عينة عشوائية مكونة من (76) مبحوثا من التدريسيين في كليات (الادارة والاقتصاد، الهندسة، الصيدلة، الاداب، الزراعة، الطب) في جامعة دهوك. قدم البحث إحاطة نظرية عن رأس المال الفكري والابداع التنظيمي، فضلا عن التعرف على طبيعة العلاقة والتأثير القائمة بين هذين المتغيرين ولتحديد مسار التحليل الاستطلاعي تم طرح أنموذج افتراضي لبيان العلاقة بين متغيري البحث، وقد تبني الانموذج الارتباط والتأثير باتجاه واحد، واستند البحث على مجموعة فرضيات التي اختبرت استطلاعياً على عينة البحث، وتم استخدام عدة ادوات احصائية لتحليل البيانات منها وصف وتشخيص العينة وتحليل الارتباط بيرسون، فضلاً عن تحليل الانحدار الخطي البسيط لتحديد طبيعة التأثير بين المتغيرات قيد البحث، وقد توصل البحث إلى عدد من الاستنتاجات أهمها: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية موجبة بين مكونات رأس المال الفكري بصورة منفردة ومكونات الابداع التنظيمي بصورة مجتمعة، وتوجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية لمكونات رأس المال الفكري بصورة منفردة في مكونات الابداع التنظيمي بصورة مجتمعة، كذلك تم اقتراح تحفيز المديرين في الكليات المبحوثة عبر توفير فرص المشاركة في الدورات في الداخل والخارج بهدف تطوير مهاراتهم الابداعية.

الكلمات الدالة: رأس المال الفكري، الابداع التنظيمي.

1. مقدمة

المتقدمة أحرزت تقدماً بفضل ارتكازها على المفكرين والمُبدعين واصحاب العقول البشرية المنتجة، واصبحت قوة الدول تعتمد بدرجة كبيرة على ناصية العلم والمعرفة اذ حققت المجتمعات تقدماً كبيراً عبر الاستفادة من طاقاتها وقدراتها البشرية، وهذا دفع الباحثين والمختصين الى قياس تقدم المجتمعات بعدد علمائها ومفكرها ودرجة التراكم العلمي والمعرفي الناتج لديها مما حفّز ظهور مفهوم جديد هو رأس المال الفكري في العقد الاخير من القرن العشرين.

وتأسيساً لما سبق تناول البحث دور رأس المال الفكري في تعزيز الابداع التنظيمي وهو محاولة لإظهار الدور الذي تضطلع به تلك المتغيرات في مجال الكليات المبحوثة اذ تم وضع انموذج فرضي يهدف لتوضيح طبيعة علاقة مكونات رأس المال الفكري منفردة (متغير مستقل) في الابداع التنظيمي ككل (متغير تابع) كما تم تأسيس عدد من الفرضيات ذات العلاقة بهدف اختبارها في الكليات المبحوثة لغرض استكمال متطلبات البحث والوصول الى النتائج العلمية الدقيقة.

لا زالت منظمات اليوم تعاني من تدني مستويات اداء افرادها، وهذا يشكل امامها عائقاً لبناء قاعدة فكرية متميزة، وحثها الدائم الى ايجاد وسائل لمعالجة نقاط الضعف وتقليص فجوات الابداع، لذلك سعت المنظمات الى تطوير قدراتها ورفع مستوى اداء العاملين فيها، اذ أدركت ان قيمتها الحقيقية برأس مالها الفكري وليس برأس مالها المادي فقط (جواد، محمد، 2006، 25). والذي يتمثل من جانب ابداع العاملين، مهاراتهم، دقة اتقان المنظمة، الاختراعات الجديدة، وعلاقات المنظمة مع زبائنها، اضافة الى التطور والتغيير المستمر في البيئة الحديثة، فالابداع التنظيمي مهم في كافة جوانب الحياة الاجتماعية والاقتصادية والتكنولوجية (جواد، محمد، 2006، 25). لذا اصبت المنظمات تهتم بتبني الابداع التنظيمي واستثمار رأس المال الفكري في ممارسات الكليات المبحوثة لأعمالها ونشاطاتها على جميع المستويات التنظيمية، ونتيجة للحاجة الملحة لزيادة الإداء والإبداع التنظيمي يجب تركيز الاهتمام بموجودات المنظمة المادية المنظورة وغير المنظورة المتمثلة براس مالها الفكري، لذلك يمكن ملاحظة ان المجتمعات

2. منهجية البحث

1.2. مشكلة البحث:

تجدد الاشارة الى ان المنظمات العلمية ومنها الكليات المبحوثة تظهر اهتماما محدودا في استخدام ما يتوفر لديها من قدرات ابداعية للعاملين فيها اسوة بالموجودات الاخرى(جواد،محمد.33، 2006)، والذي ادى الى عدم امكانية هذه المنظمات على استغلال اصحاب العقول العلمية والمهارات والخبرات المتميزة بالصورة التي يمكنها من النهوض بالمسؤوليات الملقاة على عاتقها والمتمثلة بأعداد كوادر فنية وعلمية مؤهلة وقادرة على المساهمة في تنفيذ خطط التنمية التي يصوبوا اليها المجتمع، وتأسيساً لما سبق يمكن صياغة مشكلة البحث بالتساؤلات الآتية:

- 1- هل يمتلك التدريسيين في الكليات المبحوثة تصور واضح عن مفهوم واهمية رأس المال الفكري؟
- 2- هل يمتلك التدريسيين في الكليات المبحوثة تصور واضح عن مفهوم واهمية الابداع التنظيمي؟
- 3- هل يمتلك التدريسيين في الكليات المبحوثة رؤية واضحة عن علاقة رأس المال الفكري ومكوناته بالأبداع التنظيمي؟
- 4- هل يمتلك التدريسيين في الكليات المبحوثة رؤية واضحة عن اثر رأس المال الفكري ومكوناته في الابداع التنظيمي؟

2.2. أهمية البحث:

تأتي أهمية البحث من كونه يتناول مفهومي رأس المال الفكري والابداع التنظيمي وهي من المواضيع المهمة في الفكر الإداري والتنظيمي، والتي نسعى عبرها الى الكشف عن الظروف المحيطة بعمل عينة من التدريسيين في الكليات المبحوثة في مدينة دُهوك ويمكن تحديد أهمية البحث بالآتي:

أ- الجانب النظري: يعد البحث محاولة لتوضيح موضوعين رئيسيين في مجال علم المنظمة والموارد البشرية، وتنطلق أهميتها من الدور الرئيس الذي يؤديه القطاع الجامعي في التنمية الاقتصادية على المستوى

الوطني لاسيما في ظل ظروف البيئية سريعة التغيير، مما يتطلب السعي بهدف رفع مستوى الخدمات الجامعية المقدمة للمحافظة على رصانة التعليم الجامعي وتصنيف جامعة دهوك، ومن هنا تأتي أهمية المورد البشري في تحسين مستوى جودة الخدمات المقدمة والتي تسهم في تحقيق الأهداف المطلوبة لذلك فإن هذين الموضوعين يُعدان مجالاً للبحث ومحاولة لتوضيح مفهومي رأس المال الفكري والابداع التنظيمي. ب. الجانب الميداني: يكتسب البحث أهميته في الجانب الميداني عبر توضيحه للمفاهيم والأفكار النظرية للبحث في مكان العمل على عدد من التدريسيين في الكليات المبحوثة وما ينتج عن ذلك من استنتاجات تُسهم في تحسين أداء العاملين، وبالتالي يمكن اعتماد ما يتوصل إليه البحث من مقترحات لتعزيز أساليب العمل الإدارية في التعامل مع التدريسيين.

3.2. أهداف البحث:

تتمثل أهداف البحث في سعي الكليات المبحوثة نحو تعزيز رأس المال الفكري عبر تحقيق الابداع التنظيمي لدى التدريسيين فضلا عن تحقيق الاهداف الآتية:

- 1- توضيح ممارسات إدارة الموارد البشرية في المنظمة المبحوثة فيما يرتبط بمكونات رأس المال الفكري ومكونات الابداع التنظيمي، وبما يتوافر من إمكانات مادية وبشرية.
- 2- اختبار علاقة ارتباط والتأثير بين رأس المال الفكري والابداع التنظيمي في الكليات المبحوثة في جامعة دهوك.
- 3- معرفة وجهات نظر التدريسيين في المنظمة المبحوثة في مكونات رأس المال البشري وتأثيره في مكونات الابداع التنظيمي، وتحديد مدى التشابه والتباين بين وجهات نظرهم.

4.2. أُنموذج البحث:

يبين الشكل(1) الانموذج الفرضي للبحث الذي يقدم تفسيراً لمتغيري البحث، ويسمح بتحقيق اهدافه وعليه فانه يوضح حركة العلاقة بين متغيراتها التفسيرية والمستجيبة بافتراض اتجاه واحد للتأثير:



الشكل (1) إنموذج البحث

المصدر: إعداد الباحثة

5.2. فرضيات البحث:

تم صياغة فرضيات البحث بهدف الاختبار الميداني لمتغيري البحث والتي يمكن اجمالها في الاتي:

- 1- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين رأس المال الفكري والابداع التنظيمي ويتفرع منها الفرضيات الفرعية الآتية:
- أ- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين رأس المال البشري والابداع التنظيمي.
- ب- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين رأس المال الهيكلي والابداع التنظيمي.
- ت- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين رأس المال العلاقتي والابداع التنظيمي.

2- يوجد أثر معنوي لرأس المال الفكري في الابداع التنظيمي ويتفرع منه الفرضيات الفرعية الآتية:

- أ- يوجد اثر معنوي لرأس المال البشري في الابداع التنظيمي.
- ب- يوجد اثر معنوي لرأس المال الهيكلي في الابداع التنظيمي.
- ت- يوجد اثر معنوي لرأس المال العلاقتي في الابداع التنظيمي

6.2. منهج البحث:

استند البحث الى المنهج الوصفي التحليلي الذي يتضمن اعتماد العديد من الأدوات البحثية كالوصف والتحليل، إذ يعد هذا المنهج أحد مناهج البحث العلمي الذي يتمثل بتحليل شامل وتفصيلي لظاهرة أو مشكلة محددة.

7.2. أساليب جمع البيانات والمعلومات:

استندت الباحثة على العديد من اساليب جمع البيانات والمعلومات وكالاتي:

- أ. جانب النظري: استندت الباحثة على عدة مصادر لجمع البيانات تتمثل بالكتب، والمراجع العربية والإنكليزية المتوفرة في عدد من المكاتب، ومن ضمنها المكتبة المركزية ومكتبة كليات ادارة واقتصاد، الاداب، القانون اضافة الى عدد من المراجع المتوفرة في شبكة الأنترنت، وذلك بهدف التأطير النظري للبحث.
- ب. جانب الميداني: تم الاستناد الى الاستبانة كأداة في جمع البيانات والبحث.

8.2. تصميم استمارة الاستبانة:

تضم استمارة الاستبانة الخاصة بقياس دور رأس المال الفكري في تعزيز الابداع التنظيمي للمنظمة المبحوثة على متغيري رأس المال الفكري كمتغير مستقل والابداع التنظيمي كمتغير تابع، وتضمن كل متغير ثلاثة أبعاد، وتم قياس متغير رأس المال الفكري عبر (15) فقرة، بينما تم قياس متغير الابداع التنظيمي عبر (14) فقرة ليصبح المجموع الإجمالي ل فقرات الاستبانة 29 فقرة، تستهدف جمع البيانات اللازمة للوصول إلى النتائج النهائية للدراسة والجدول (1) يوضح ذلك وعلى النحو الآتي:

الجدول (1-1): متغيري الدراسة والمصادر المعتمدة في بناء استمارة الاستبانة وقياسها

المتغير الرئيس	نوعه	تسلسل الفقرات	عدد الفقرات	المصادر المعتمدة
رأس المال الفكري	متغير مستقل	(1-15)	15	(عبدالهادي، 2017)
الابداع التنظيمي	متغير تابع	(16-29)	14	(العلي، 2013)

المصدر: اعداد الباحثة بالاعتماد على المصادر أعلاه.

9.2. اساليب التحليل الاحصائي:

اعتمدت الباحثة التحليل الإحصائي باستخدام عدد من الأدوات بهدف الوصول الى نتائج العلاقات ونتائج وصف متغيري البحث فضلاً عن التحقق من صحة فرضيتي البحث ومن هذه المنطلق تم استخدام برنامج التحليل الاحصائي (SPSS.21) لاختبار فرضيتي البحث وذلك باستخدام المقاييس الآتية:

- أ- وصف وتشخيص لعينة البحث
- ب- علاقة الارتباط بين المتغير المستقل والمتغير التابع.
- ت- معامل الانحدار البسيط: لقياس اثر المتغير المستقل في المتغير التابع.

10.2. مجتمع البحث وعينته:

يركز البحث على عينة مختارة من تدريسيي كليات ادارة واقتصاد، الاداب، القانون في جامعة دهوك، وزعت الاستبانة بشكل عشوائي وبدرجات علمية متنوعة على (76) مبحوثاً من تدريسي الكليات المبحوثة وتم استرجاع (76) استمارة صالحة للتحليل بنسبة استجابة 100٪.

11.2. حدود البحث:

1. الحدود المكانية: تمثلت في جامعة دهوك.
2. الحدود البشرية: تتركز الحدود البشرية على الكادر التدريسي في الكليات الادارة واقتصاد، الهندسة، صيدلة، اداب، زراعة، طب.
3. الحدود الزمانية: تم إجراء البحث في جانبها النظري والميداني من 2020/6/1 لغاية 2020/9/1.

3. الجانب النظري

1.3. رأس المال الفكري:

1.1.3. مفهوم رأس المال الفكري:

يتمثل مفهوم رأس المال الفكري وما يقابله من اصول فكرية حديثة التي تم التركيز عليها في السنوات الاخيرة وذلك عبر الاعتماد على العقول العلمية المعرفية، والمهاراتية والابتكار المستمد من تلك العقول (بافقير، 2003: 3). ويمكن تصور رأس المال الفكري عبر عملية متعددة المراحل بالنسبة للأعمال التجارية، فإن ترجمة إمكانات رأس المال الفكري إلى الواقع الملموس هو أمر ضروري، كما إن اهمال رأس المال الفكري والفشل في خلق القيمة المعرفية لدى العاملين في المنظمة قد يؤدي إلى تعرض المنظمات للفشل في مستوياتها الادارية، فالأعمال التي تركز على رأس المال فقط أصبحت ضعيفة المنافسة في ظل التطور الهائل في وسائل المعرفة والعولمة والتكنولوجيا، ومن الأمثلة على ذلك (خيرة، 2017: 52). براءات الاختراع والأسرار التجارية وحقوق النشر، لذلك نجد أن المنظمات في الدول المتقدمة حضارياً وتكنولوجياً تشدد في كثير من الأحيان على درجة المعرفة لموظفيها، تعددت المسميات التي استخدمت كمرادف لرأس المال الفكري منها: رأس المال المعرفي، رأس المال غير الملموس، الأصول غير متداولة، اصول المعرفة، الموجودات غير المتداولة وكذلك رأس المال الرقمي، على الرغم من كثرة الاجتهادات في تعريف رأس المال الفكري سنجد أنه تعددت الرؤى لمفهوم رأس المال الفكري، لذلك ذهب البعض لخصر رأس المال الفكري في طائفة مميزة من أفراد المنظمة، ونلمس ذلك عبر التعاريف التالية:

يعرف رأس المال الفكري بأنه موارد فكرية تم تشكيلها والسيطرة عليها وتفعيلها بهدف توليد أصول إضافية فكرية كالمعرفة والمعلوماتية والعقول البشرية الفكرية وهي أصول يتم استغلالها في توليد الثروات (العبيشي، 2011: 248). وأشار Daft الى رأس المال الفكري هو عدد من الموارد المعلوماتية التي تتكون على شكل نوعان من المعارف، (معارف ظاهرية) تكون سهلة التعابير عن فكرتها، وبالتالي يمكن الاستناد اليها وتصورها للأخرين على شكل وثائق، (معارف كامنة) مستندة على العقول البشرية والمهارات والخبرات الشخصية التي تستخدم في تطوير اعمال المنظمات (عبيد، 2014: 74).

وذكر(منصوري، 2016 : 17). أن راس المال الفكري يتكون من القدرات الفكرية البشرية لفئة محدودة من العاملين، تتكون من الكفاءة التي يقدر العامل على ابتكار افكار جديدة متعمقة بالتعديل والتحسين المستمر والتميز الاستراتيجي للأنظمة والنشاطات والاعمال، بما يساعد المنظمة لامتلاكها ميزة تنافسية، بينما أوضح (خيرة، 2017: 53). ان رأس المال الفكري، "المعرفة المنفعية تستطيع

المنظمة استغلالها واستثمار ما هو مميز منها بصورة صحيحة يعود للمنظمة بالفائدة، ويعد الفكر في العقول البشرية لا يمكن لمسه ولا رؤيته او قياسه او تقدير ثمنه.

ويحدد (Khan, 2016: 31-36). رأس المال الفكري بأنه جميع الموارد التي تحدد قيمة المنظمة، والقدرة التنافسية للمنظمة، لذا فإن مصطلح "رأس المال الفكري" المتمثل بالموارد البشرية وما يحملونه من أفكار ومهارات غير منظورة غير قابل للترجمة بسهولة إلى مصطلحات مالية، واما(الناصر، 2018: 5). فقد ذكر مكونات رأس المال الفكري في المنظمات والاعمال الاستثمارية هو العامل الحرج (Critical Player) الذي يؤدي إلى تحقيق عوائد في رأس المال المادية للمنظمات، بالإضافة إلى تحقيق الميزة التنافسية، والربحية المستدامة.

ويرى(جاسم وآخرون، 2019: 510). رأس المال الفكري بأنه القيمة غير الملموسة لنشاط تجاري ويعتمد بالدرجة الأساس على حجم ومستوى المعرفة لدى الموارد البشرية في المنظمة، ويستخدم مصطلح رأس المال الفكري في الأوساط الاكاديمية في محاولة لمعرفة قيمة الموجودات غير الملموسة التي لم تدرج بصورة صريحة في الميزانية العمومية للمنظمة.

ومن خلال ما تقدم فان رأس المال الفكري يمكن التعبير عنه من وجهة نظر الباحثة بأنه الكفاءات والقدرات الذهنية التي لا يمكن رؤيتها بل نستطيع رؤية تأثيرها عبر ما يقدمه الفرد من قدرات وامكانات متميزة في تأدية اعمالهم وتحقيق النجاح والتميز لدى الوظيفة التي يشغلها.

2.1.3. أهمية رأس المال الفكري:

إن أهمية وجود رأس المال الفكري في المنظمة تعتبر ميزة تنافسية مميزة للمنظمات، لذلك اشار اليه (Jerome Adanes) نحن ملتزمين، لان نكون منظمة متجددة متعلمة ونكون على يقين أن الميزة التنافسية تتوفر في قابلية العاملين على التطوير والتعلم بصورة متسارعة (عبدالهادي، 2017: 33). ويمكن القول بأن رأس المال الفكري القوة الأساس للمنظمة في عالم العصف الذهني، لان الموجودات العقلية الفكرية تعكس القوة الكامنة تضمن الوجود للمنظمة ويكون رأس المال الفكري مصدر توليد كنز ثمين للمنظمة والافراد وتطويرها، كما اشار الى أن الموجودات غير المتداولة الكامنة مثل برنامج المعرفة في منظمة مايكروسوفت، يكون استثمارها افضل من الموجودات المتداولة الظاهرية مثل (أبنية تكساس للتبضع) رأس مالها الفكري قادر على زيادة الثروات متميزة بها عبر عدد من المجالات واهمها قدرته على تسجيل براءات الاختراع (جاسم وآخرون. 511: 2019). ان أهمية رأس المال الفكري في عصر المعرفة يصبح جوهر التقدم الاقتصادي الجديد، لأن تأثير الأصول الثابتة والمالية عبره يتم تخفيض الأصول بالمقارنة مع تأثير الأصول غير الملموسة، هناك العديد من المتخصصين يذكرون رأس المال الفكري هو عنصر أساس

اما(عبيد، 2014: 84-87). فيقسمها حسب النماذج ولكل أنموذج مكونات تختلف عن الاخرى وهي كالآتي:

أ- أنموذجChen

1- رأس المال الزبائن (السوقي).

2- رأس المال الابتكاري.

3- رأس المال الهيكلي.

ب- أنموذجLim and Dallimore

1- رأس المال البشري.

2- رأس المال العام.

3- رأس المال الوظيفي.

4- رأس المال الاعمال.

ث- أنموذج الاتجاهات الثلاثة لرأس المال الفكري:

1- رأس المال الفكري البشري.

2- رأس المال التنظيمي (الهيكلي).

3- رأس المال الزبائن (السوقي).

حين يرى (خيرة، 2017: 64). بتقسيمها حسب أنموذج Skandia Naviagtor بالآتي:

1- رأس المال البشري الفكري = رأس المال العقول البشرية + رأس المال الهيكلي.

2- رأس المال الهيكلية = رأس المال الزبائني + رأس المال التنظيمي.

3- رأس المال المنظمي = رأس المال المبتكر + رأس مال العملياتاتي.

4- رأس المال الإبتكاري = الملكية الفكرية البشرية + الأصول غير الملموسة(الكامنة).

اما(جاسم وآخرون، 2019: 510-515). فقسم راس المال الفكري الى المكونات الآتية:

1- رأس المال البشري وتشمل خصائصه (معارف، مهارات، القابليات، الانتماء والولاء).

2- رأس المال الهيكلي ويشمل(علامة التجارية، حقوق النشر والتوزيع، براءات الاختراع، الموجودات غير الملموسة).

3- رأس المال المترابط وتشمل(الزبائن، التموين، العلامة التجارية).

4- رأس المال العلاقتي ويشمل (شبكات اتصال داخلية (داخل المنظمة)، شبكات اتصال خارجية (خارج المنظمة).

5- رأس المال الابداعي ويشمل(البحث، الابتكار).

3.1.4. خصائص رأس المال الفكري:

يتميز رأس المال الفكري (البشري، 2010: 38). بالآتي:

1- رأس مال غير المتداول (الكامنة).

2- من الصعوبة قياس رأس المال الفكري بدقة.

في تحقيق الأداء في المنظمة، اي هو عملية تغيير وتكوين رأس المال بهدف تطوير حصة كبيرة من الأصول غير الملموسة التي لها الأولوية ولها القدرة على استخدام المعلومات، فهي وسيلة لإنشاء تلك الموارد ودعم الاستثمارات (Gogan,2016 : 195).

ومن خلال الاطلاع على الدراسات والابحاث العلمية في مجال رأس المال الفكري اتضح اهميتها عبر التالي (الراشدي، 2017: 30) .:

1- ان استثمار العقول البشرية المتوفرة في المنظمة يساعد في إنشاء المنظمات المتميزة، الذكية التي تعمل على ايجاد بيئة عمل تنافسية اكثر مهنية، وتتطوراً تعتمد على التكنولوجيا والمعلومات المتوفرة لديها.

2- يعتبر رأس المال الحقيقي والدقيق والصحيح، اذ تعطي المنظمة القدرة على النمو والاستثمار والتنافس والتميز.

3- يساعد رأس المال الفكري على دعم التنمية المستدامة، وتحقيق العوائد الحقيقية للاستثمار في الطاقات والعقول البشرية بجعلها اكثر فاعلية.

4- الاستثمار في رأس المال الفكري يعود بفوائد مربحة على المنظمة عبر التطوير، والنمو المستمر وادخال الافكار الرئيسة المتجددة، الابتكار، والتجديد في العمليات والممارسات.

5- يعتبر من ابرز الادوات التنافسية في العصر الحالي لأنه غير قابل للتقليد.

3.1.3. مكونات رأس المال الفكري:

تختلف مكونات رأس المال الفكري بسبب التعدد والتنوع لأراء الكتاب والباحثين رغم الاتفاق على اهمية رأس المال الفكري والميزة التنافسية التي يمتلكها، وسنتطرق لأراء عدد من الكتاب والباحثين (الحمداني وعلي، 2010: 127-128) .:

1- رأس المال البشري ويتمثل (بالافراد العاملين).

2- رأس المال الهيكلي ويتمثل (بالهيكل التنظيمي والقيم والمبادئ الخاصة بالمنظمة).

3- رأس المال الزبائني (العلاقاتي) ويتمثل بالعلاقات مع الزبائن. ان المكونات الرئيسة لرأس المال الفكري (Lentjushenkova & Lapinab, 2014: 54).

تتمثل بالآتي:

1- رأس المال الفكري البشري (رأس المال المختص، الموقف، خفة الحركة الفكرية لجميع أعضاء المنظمة، قدرتهم على اتخاذ القرارات وحل مشاكل).

2- رأس المال التنظيمي (الملكية الفكرية، الهيكل التنظيمي، قواعد البيانات وأجهزة الكمبيوتر، أسلوب الإدارة، والثقافة التنظيمية).

3- رأس المال العلاقتي (العلاقة مع الزبائن، الشركاء الاستراتيجيين، المستثمرين).

- 3- يتزايد بالاستخدام .
- 4- يمكن الاستفادة منه في العديد من المراحل والعمليات المتنوعة في المنظمة في الوقت نفسه يتجسد في فئة معينة من الافراد.
- 5- رأس المال الفكري لديه تأثير مميز ذو فائدة للمنظمات. اما(الروسان والعجلوني، 2010: 47). ذكر ان رأس المال الفكري يتميز بمجموعة من الخصائص وهي:
- 1- التنظيمية: تستخدم الرسمية بشكل منخفض جداً، وتميل الى اللامركزية في الادارة، الهيكل التنظيمي يتناسب مع رأس المال الفكري وذلك باستخدامها الهيكل العضوي المرن.
 - 2- المهنية: الاهتمام بالتعليم، التدريب، المهارات العالية، الخبرات المتنوعة والمتميزة.
 - 3- السلوكية والشخصية: يميل الى المخاطرة في التعامل مع الموضوعات، المبادرة في تقديم الافكار والمقترحات البناءة، القدرة على اتخاذ القرارات دون تردد والمثابرة في العمل.
- #### 4. الابداع التنظيمي
- ##### 1.4. مفهوم الابداع التنظيمي:
- تعني كلمة إبداع في الموسوعة العربية الميسرة القدرة على ابتكار حلول جديدة لمشكلة ما، أو أساليب جديدة، ونجد كلمة إبداع في كثير من المعاجم والقواميس، ففي معجم العلوم الاجتماعية تعني (فكرة أو سلوك جديد يختلف عن الأشياء الموجودة)، وفي اللغة الإنكليزية فإن كلمة إبداع (Innovation) جاءت من اللاتينية (Innovate) وتعني التجدد(الساعدي، 2013: 9). فالإبداع يعتبر امتلاك العقول البشرية لافكار جديدة، وهناك معايير للفكرة الجديدة اذ يجب ان تكون فردية، اصيلة، ذو معنى وتعود بالنفع للمنظمة، وايضا الابداع يعتبر قدرة الشخص على الخيال الواسع، والتصور لإيجاد حلول سريعة في مواجهة المشكلات (السودي، 2016: 13).
- يستخدم مفهوم الإبداع في العديد من مجالات الاعمال البشرية، وإن الأكثر استخداماً لمفهوم الابداع هو المجال الفني، حيث يعد مفهوم الابداع المشار اليه من (Epstein) أحدث مفاهيم الإبداع، حيث يكون مرادف التصرف الذي يتصف بالجددة، والذي يلاحظه المجتمعات على أنه سلوك متميز حديث ذو قيمة يهدف إلى التعديل والتجديد المستمر، يلاحظ من اغلب الباحثين عدم وجود اتفاق على مفهوم محدد للإبداع التنظيمي وهذا ليس شيئاً غريباً، فالإبداع التنظيمي بات أمراً مهماً في ظل التغيرات المتلاحقة التي يشهدها المجتمع، وذلك لكل المنظمات سواء الحكومية أو الأهلية أو المنظمات غير الهادفة الى الربح، ولكل القطاعات سواء القطاع الصناعي أو قطاع الخدمات(عبدالرحمن، 2017: 21). فالإبداع هو عملية خلق الأفكار وستتبع ظهور عنصر جديد قادر على وضع معايير اجتماعية اقتصادية
- جديدة، بلغت ذروتها في الابتكار (Muzzio&Gomes,2018).
- 4) أما الابداع التنظيمي هو سلاح أساس في المنظمة وبقائه وقدرته على التكيف مع الظروف البيئية التنظيمية عبر تقديم اعمال جديدة لأول مرة بشرط ان يكون العمل المقدم جديداً لم يسبقه احد في التقديم (جواد ومحمد، 2003: 23). وأشار(العبيدي والعزاوي، 2010: 214). ان الابداع التنظيمي هو أي جهد او فعل يهدف الى التعديل المستمر للمنتج داخل المنظمات ((سلعة، خدمة، معلومة)، بصورة جديدة ومختلفة يضيف منفعة اقتصادية واجتماعية للفرد، المنظمة، والمجتمع.
- ويعرف(الغالب، 2011: 183). الابداع التنظيمي هي المظلة التي تسعى الى تفعيل القدرات في المنظمة عبر نشاطاتها المتنوعة للوصول الى حالة التفرد وتقديم ما هو متميز بصورة دائمة لتتولد عبر ذلك ميزات تنافسية مستدامة، وعرف(علي والحاكم، 2015: 182). الابداع التنظيمي هو عملية ذات خطوات متعددة لتحسس المشكلات واكتشاف مواطن الضعف، القوة، عدم الانسجام، والنقص في المعلومات ثم البدء بالبحث عن حلول ينتج عنها افكار وأعمال جديدة، داخل المنظمة، وذلك عبر العوامل الذاتية، والقدرات الشخصية، الاستعدادات، الخصائص الشخصية، والموضوعية التي ينفرد بها الشخص ويميزه عن غيره عندما يواجه مشكلات ينفعل بها ويتعاشق معها ثم يستجيب لها ويتعامل معها بوضوح وشفافية فتكون استجابته مختلفة عن استجابات الافراد الاخرين وتكون متميزة ومنفردة، ويمكن تحسينها وتطويرها حسب قدرات وإمكانات الأفراد والجماعات والمنظمات.
- وأشار(السودي، 2016: 18). الابداع التنظيمي هو مزيج من الافكار العقلية، الشخصية، الدافعية، والمعرفة التي يتصف بها المديرين بدرجات متفاوتة تبعاً للعوامل البيئية والموضوعية، تعمل على صقل قدراتهم التي يعملون بها ويتفاعلون بها، ويوضح (ابو زريق، 2017: 29). إن المنظمات الحديثة تعيش في بيئة متغيرة ومعقدة وذلك بسبب ما يحدث حولها من تطورات متسارعة وتغيرات في كافة مجالات الاقتصاد، السياسية، الاجتماعية والثقافية، فأن المنظمات تدخل عصر العصر الرقمي الذي يكون ما بعد الحداثة، ظهرت حاجة المنظمات إلى الإبداع التنظيمي للتعامل مع هذه ظروف البيئة المتغيرة، مما يلزمها إحداث تغيرات مستمرة، ويرى (Huang & Yao,2017: 3) ان الإبداع التنظيمي تطبيق للإبداع في العملية التنظيمية والتي يمكن أن تجعل المنظمة تواجه تغيرات البيئة بصورة أفضل، موضع تقدير الإبداع التنظيمي كسلع أو خدمات أو أفكار أو عمليات أو إجراءات جديدة ذات قيمة ومفيدة عبر الأفراد في النظام الاجتماعي المعقد.

العوامل التي تساعد على التنمية العملية الابداعية إلى نوعين وكما يأتي (جوادو محمد، 2003: 24):

1.3.4. العوامل الداخلية:

تتمثل العوامل الداخلية للمنظمة التي تؤثر على توليد الافكار الذهنية وتطوير الابداع وتنميته وهذه العوامل تتمثل في أن بيئة العمل اليومية تؤثر على العملية الابداعية للأفراد، بحيث يجب ان توفر مناخ ابداعي ملائم، وتتمثل الخصائص الاساسية للمناخ الابداعي، أي الظروف المنظمة الدافعة للأبداع والتي يسهل عبرها انتشار التفكير الابداعي فيما يلي (طق، 2016: 38):

- 1- روح المغامرة.
- 2- الاستقلالية الابداعية.
- 3- متابعة الافراد داخل المنظمة باحترام وتقدير.
- 4- تسهيل المستويات الادارية.
- 5- خلق بيئة تنظيمية تتسم بالمرونة.
- 6- المشاركة بالعمل
- 7- جماعة العمل: ان التعامل بين الافراد اثناء العمل له دور كبير في تنمية الابداع وتطوير الافكار.

2.3.4. العوامل الخارجية:

يتعرض الفرد العامل لتأثيرات خارج بيئة المنظمة يكون لها تأثير على المقدرات الابداعية التي يمتلكها الفرد، لذلك فإن توافر المقدرات الفكرية الابداعية واستثمارها لا يكون فقط على المستوى التنظيمي، بل هناك جماعة أخرى تشاركه وتؤثر على عمله، فالأفراد العاملين تحيط بهم الكثير من التأثيرات الخارجية التي تتحكم بسلوكهم منها الاسرة، التعليم، وسائل الاعلام، والمجتمع.

4.4. مراحل عملية الابداع التنظيمي:

ان الابداع التنظيمي هو سلسلة من المراحل المتتابعة تتبع بعضها البعض، الا ان الباحثين اختلفوا في تحديدهم مراحل الابداع من حيث العدد والترتيب وعلى النحو الاتي (طق، 2016: 49-51). (العبيدي والعزاوي، 2010: 214):

- 1- مرحلة التهيؤ والاعداد(Preparation): دراسة كافة الجوانب التي لها علاقة بالأفكار وبذل جهد كبير يمكن عبره ايجاد اتجاه ونمط جديد من التفكير الابداعي.
- 2- مرحلة الحضنة (Incubation): انها فترة استرخاء (Relaxation) بعد الجهود المبذولة حيث تترك المشكلة بصورة لا ارادية بهدف اتاحة الوقت لمناقشة الافكار والتحديات الي تواجهها.
- 3- مرحلة التبصر (Insight): تبدأ بالإدراك والاحساس بأفكار المتجددة، ويبدأ التفكير بالابتعاد عن المتكرر والتقاط الافكار الابداعية.

ومن خلال ما تقدم يمكن تعريف الابداع التنظيمي من وجهة نظر الباحثة هو قدرة الافراد العاملين العقلية التي تظهر داخل المنظمات، وهو ذو مراحل عديدة يتكون منها فكرة ذهنية ومن ثم اعمال جديدة تتميز بالأصالة والمرونة والتميز والتنافسية.

2.4. أهم الجوانب التي تعزز عملية الابداع في المنظمة لدى الافراد العاملين فيها:

يوجد عناصر للإبداع التنظيمي، اذا استطاع المديرين تعزيز هذه العناصر سيتحقق بكل تأكيد الابداع التنظيمي (ابو زريق، 2017: 30):

- 1- القدرة على التخطيط الاستراتيجي وذلك عبر وضع خطط للمستقبل للتعديل والتغيير المستمر ووسائل التعامل مع هذه الخطط لأهداف ثابتة ومكتوبة.
- 2- تركيز المديرين على اداء العاملين حيث أن المنظمات المبدعة تتميز بتركيز العاملين لديها على الأداء المتميز واهتمامها بالجانب العملي والنفسي للعاملين واشعارهم بانهم لا يمكن الاستغناء عنهم وانهم السبب الرئيس في نجاح المنظمة وتوفير الحوافز المادية والمعنوية لهم عندما يبذلون جهوداً متميزة وابداعاً مستمراً وإنتاجية عالية.
- 3- تكوين ثقافة تنظيمية متميزة اذ تعتبر الثقافة التنظيمية الثروة الحضارية والقيمة المتميزة للمنظمات عبر سلوك وتصرف الأفراد وموقفهم تجاه الاداء الاداري فهي تعكس القيم، المعتقدات، المفاهيم وطرق التفكير المشتركة بين أفراد المنظمات.
- 4- خلق مناخ تنظيمي صحي اذ يمكن التعبير عن مناخ المنظمة بالإشارة والتهوية والمكان المريح والمناسب لدى الافراد العاملين.
- 5- مرونة الانظمة واللوائح: مرونة التنظيم عنصر مهم من عناصر المنظمات المبدعة، أذ أن القوانين والرسمية على كثير من الانظمة الادارية تكون مهمة لتحديد قيم كفاءه العاملين وانتظامهم.
- 6- الولاء التنظيمي للعاملين في المنظمات يكون أحد البنى الاساسية للأبداع فكلما كان الفرد العامل يمتلك ولاءاً للمنظمة التي يعمل بها ويحب عمله سوف يكون مبدعاً ومتميزاً (مزهر، 2005: 120-121).

3.4. العوامل المؤثرة في الابداع التنظيمي:

يوجد العديد من العوامل المهمة التي تساعد على تنمية وتشجيع الإبداع في المنظمات حسب اراء الباحثين، والذي يتكون من الاعمال الادارية المتنوعة والتشجيع التنظيمي الذي تتمكن المنظمة من تقديمه للفرد العامل، وهذه تتمثل في المشاركة في اتخاذ القرارات وخوض المخاطر وقدرة التنظيم في ادخال التقانة الادارية الحديثة والتقييم العادل والتكيف مع الظروف التي تحيط بالمنظمات، والتي تكون ذو اثر ايجابي ملموس على تقديم الافكار الجديدة والاعمال الابداعية، كما تم تقسيم

استبانة على عينة عشوائية من التدريسيين في الكليات المذكورة، واسترد منها 76 إستمارة صالحة للتحليل الإحصائي بنسبة استرجاع 100٪ من عدد الإستمارات الكلي وهي نسبة يمكن الاعتماد عليها إحصائياً وعلى نحو جيد جداً.

1- توزيع الأفراد المبحوثين وفق الجنس: يُظهر الجدول (1-3) أن نسبة 53.2٪ هي للذكور وهي النسبة الأعلى، بينما بلغت نسبة الاناث 46.8٪ من المجموع الكلي لعينة البحث.

2- توزيع الأفراد المبحوثين وفق العمر: يعكس الجدول (1-3) أن نسبة الأفراد المبحوثين ضمن الفئة العمرية (40 سنة فأقل) كانت 47.3٪ وقد مثلوا أعلى نسبة قياً ساً بالفئات العمرية الأخرى، ونجد أن الفئة العمرية (41 – 50) نسبتهم 35.1٪، وهذا يدل على النضج والدرابة للأفراد المبحوثين وإمكانية اعتماد نتائج الاستبانة وعلى نحو جيد جداً، في حين تجلت الفئة العمرية (51-60) بنسبة 11.2٪، أما ما أعمارهم 61 فأكثر فكانت نسبتهم 7.4٪.

3- توزيع الأفراد المبحوثين وفق التحصيل العلمي: يوضح الجدول (1-3) أن نسبة حملة شهادة الماجستير هي الأعلى في الكليات المبحوثة حيث جاءت نسبتهم 68.3٪، وجاءت نسبة حملة شهادة الدكتوراة بالمرتبة الثانية 31.7٪، وهي مؤهلات علمية عالية لعينة البحث يمكن الاعتماد على نتائجها بصورة جيدة.

4- توزيع الأفراد المبحوثين وفق سنوات الخدمة: يُبين الجدول (1-3) أن نسبة 35.1٪ هي الأعلى في الكليات المبحوثة وكانت ضمن فئة (11-15) أي أن غالبية الأفراد المبحوثين هم من ذوي الخبرة والمهارة والتجربة الوظيفية الطويلة، تليها النسبة 27.3٪ للأفراد الذين تتراوح سنوات خدمتهم (1-10) وبعدها جاءت النسبة 24.3٪ للذين تتراوح سنوات خدمتهم بين (16-20)، أما نسبة من لديهم 21 سنة خدمة فأكثر فقد جاءت نسبتهم 13.3٪.

جدول (1-3) : خصائص الأفراد المبحوثين

الجنس							
اناث				ذكور			
النسبة		العدد		النسبة		العدد	
46.8٪		37		53.2٪		39	
العمر							
61 سنة فأكثر		60-51 سنة		50-41 سنة		40 سنة فأقل	
النسبة		العدد		النسبة		العدد	
7.4		5		11.2٪		7	
				35.1٪		27	
				47.3٪		37	
التحصيل العلمي							
دكتوراة				ماجستير			
النسبة		العدد		النسبة		العدد	
31.7		23		68.3٪		53	
عدد سنوات الخدمة							

4- مرحلة التحقق (Verification): يبدأ التقييم ومراقبة مدى صحة وفائدة الافكار الجديدة الابداعية التي توصل اليها بهدف وضعها في مكانها المناسب الذي يمكن ان يستفيد منها المجتمع.

5.4. أبعاد الإبداع التنظيمي:

للإبداع التنظيمي مواضيع متنوعة منها ما يرتبط بالنبوغ، والتجديد، والاختراع، والتغيير، ومنها ما يرتبط بالآتي (الرشيدي، 2017: 10-12):

1- توفر القدرات الإبداعية: أحد الأبعاد الأساسية في العملية الإبداعية هي وجود القدرات والمهارات الإبداعية لدى المديرين والمسؤولين عن أقسام الأكاديميين في الجامعات.

2- ممارسة الإبداع: البعد الثاني من أبعاد العملية الإبداعية ينعكس في تطبيق الإبداع الذي يتطلب توفير المناخ المنظمي الملائم عبر نشر ثقافة الإبداع بين الأفراد العاملين والمديرين في المنظمات، وتطبيق حوافز غير تقليدية وتنشيط الافكار الإبداعية.

3- استقطاب المبدعين: برزت أهمية الاستقطاب لكونه احد النشاطات المتميزة للمنظمات حيث يتم البحث عن الأشخاص الموهوبين المبدعين وجذبهم واختيار الأفضل من بينهم لشغل المكان المناسب له.

5. الإطار الميداني للبحث

يهدف هذا الفصل الى وصف عينة البحث، اضافة الى عرض وتحليل علاقة الارتباط والتأثير لمكونات رأس المال الفكري ابصورة منفردة والابداع التنظيمي.

1.5. وصف عينة البحث:

تمثل مجتمع الدراسة بجامعة دهوك في كليات (الإدارة والاقتصاد، الهندسة، الصيدلة، آداب، الزراعة، الطب)، إذ تم توزيع 76 إستمارة

(21) فأكثر		(20-16)		(15-11)		(10-1)	
النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد
13.3%	11	24.3%	18	35.1%	26	27.3%	21

المصدر: اعداد الباحث اعتمادا على نتائج spss21

2.5. وصف وتشخيص متغيرات رأس المال الفكري والابداع

التنظيمي:

1.2.5. رأس المال الفكري:

1- رأس المال البشري

يوضح الجدول (2-3) التكرارات، الوسط الحسابي، والانحراف المعياري لبعده رأس المال البشري كأحد أبعاد متغيرات البحث الخاص بمحور رأس المال الفكري، إذ أظهرت نتائج الفقرات (X1 الى X5) التي توضح إجابات أفراد عينة البحث تجاه متغير رأس المال البشري إذ يتضح وجود نسبة اتفاق إيجابية للمبحوثين حول فقرات هذا المتغير

بلغت (45%) كما بلغت نسبة الافراد المحايدون (22%) اما عدم الاتفاق فجاء بنسبة (33%) وجاءت هذه الإجابات بوسط حسابي (3.2053) وانحراف معياري (0.71328)، ومن بين أهم الفقرات التي عززت نسبة الاتفاق الإيجابية كانت الفقرة (X1) إذ جاءت بنسبة (61.9) وتكرار قدره (48) والتي نصت "تمتلك كليتنا كفاءات متخصصة لتحقيق اهدافها" ويدعم ذلك قيمة الوسط الحسابي (3.64.) وانحراف معياري (0.948)، استنادا الى هذه النتائج فان الكليات المبحوثة لديها كادر ذو كفاءات متخصصة في اوصول الكلية الى الهدف المطلوب.

الجدول(2-3): التكرارات والنسب المئوية والوسط الحسابي والانحراف المعياري الخاصة

ببعده رأس المال البشري

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	بدائل الاستجابة										المؤشر الكلي
		لا اتفق بشدة		لا اتفق		محايد		اتفق		اتفق بشدة		
		%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	
0.948	3.64	0	0	15.8	12	21.1	16	46.1	35	15.8	13	X1
0.907	3.29	1.3	1	22.4	17	26.3	20	46.1	35	3.9	3	X2
1.016	3.36	2.6	2	22.4	17	21.1	16	44.7	34	9.2	7	X3
0.960	2.89	2.6	2	40.8	31	23.7	18	30.3	23	2.6	2	X4
1.132	2.84	9.2	7	36.8	28	22.7	17	23.7	18	7.9	6	X5
.713	3.20	33%				22%		45%				المؤشر الكلي

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على بيانات الاستبانة.

2- بُعد رأس المال الهيكلي

يوضح الجدول (3-3) التكرارات، الوسط الحسابي، والانحراف المعياري لبعده رأس المال الهيكلي كأحد أبعاد متغيرات البحث الخاص بمحور رأس المال الفكري، إذ أظهر الجدول (3-3) التكرارات، الوسط الحسابي، والانحراف المعياري، إذ أظهرت نتائج الفقرات (X6 الى X10) التي توضح إجابات أفراد عينة البحث تجاه متغير رأس المال الهيكلي إذ يتضح وجود نسبة اتفاق إيجابية للمبحوثين حول فقرات هذا المتغير بلغت (73%) كما بلغت نسبة الافراد المحايدون (21%) اما عدم الاتفاق فجاء بنسبة (6%) وجاءت هذه الإجابات

بوسط حسابي (3.1316) وانحراف معياري (0.70090)، ومن بين أهم الفقرات التي عززت نسبة الاتفاق الإيجابية كانت الفقرة (X7) إذ جاءت بنسبة (44.8) وتكرار قدره (34) والتي نصت "تطور كليتنا هيكلها التنظيمي بصورة تتناسب والكفاءة الادارية في بيئة العمل" ويدعم ذلك قيمة الوسط الحسابي (3.932)، وانحراف معياري (3.22)، استنادا الى هذه النتائج تسعى المنظمة بصورة مستمرة الى تطوير هيكلها التنظيمي بصورة تتناسب مع الامكانيات المتوفرة لديها.

الجدول(3-3): التكرارات والنسب المئوية والوسط الحسابي والانحراف المعياري الخاصة

بُعد رأس المال الهيكلي

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	بدائل الاستجابة										المؤشر الكلي
		لا أتفق بشدة		لا أتفق		محايد		أتفق		أتفق بشدة		
		عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	
.982	3.09	3	3.9	21	27.6	21	27.6	28	36.8	3	3.9	X6
3.22	932	1	1.3	19	25.0	22	28.9	30	39.5	4	5.3	X7
.838	3.07	0	0	22	28.9	29	38.2	23	30.3	2	2.6	X8
.900	.313	1	1.3	19	25.0	29	38.2	23	30.3	4	5.3	X9
.934	.314	1	1.3	22	28.9	21	27.6	29	38.2	3	3.9	X10
.7009	3.131	%6				%21		%73				المؤشر الكلي

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على بيانات الاستبانة.

3- بُعد رأس المال العلاقتي وجاءت هذه الإجابات بوسط حسابي (3.2368) وانحراف معياري (6.6188)، ومن بين أهم الفقرات التي عززت نسبة الاتفاق الإيجابية كانت الفقرة (X15) إذ جاءت بنسبة (55.2) وتكرر قدره (42) والتي نصت "تمتلك كليتنا مواقع الكترونية تتواصل عبرها مع المستفيدين بهدف تسهيل الخدمات" ويدعم ذلك قيمة الوسط الحسابي (1.058) وانحراف معياري (3.38)، استنادا الى هذه النتائج فإن المنظمة تمتلك القدرة على التواصل مع المستفيدين من خلال المواقع الالكترونية بهدف تسهيل الخدما

3- بُعد رأس المال العلاقتي يوضح الجدول (3-4) التكرارات، الوسط الحسابي، والانحراف المعياري لبعد رأس المال الهيكلي كأحد أبعاد متغيرات البحث الخاص بمحور رأس المال الفكري، إذ اظهر الجدول (3-4) التكرارات، الوسط الحسابي والانحراف المعياري، وأظهرت نتائج الفقرات (X11 الى X15) التي توضح إجابات أفراد عينة البحث تجاه متغير رأس المال العلاقتي إذ يتضح وجود نسبة اتفاق إيجابية للمبحوثين حول فقرات هذا المتغير بلغت (73%) كما بلغت نسبة الافراد المحايدين (21%) اما عدم الاتفاق فجاء بنسبة (6%)

الجدول(3-4) : التكرارات والنسب المئوية والوسط الحسابي والانحراف المعياري الخاصة

بُعد رأس المال العلاقتي

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	بدائل الاستجابة										المؤشر الكلي
		لا أتفق بشدة		لا أتفق		محايد		أتفق		أتفق بشدة		
		عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	
.921	3.37	1	1.3	13	17.1	26	34.2	29	38.2	7	9.2	X11
959	2.99	3	3.9	22	28.9	28	36.9	19	25.0	4	5.3	X12
.962	3.18	4	5.3	14	18.4	25	32.9	30	39.5	3	3.9	X13
.870	3.38	1	1.3	16	21.1	23	30.3	34	44.7	2	2.6	X14
3.38	1.058	4	5.3	13	17.1	17	22.4	34	44.7	8	10.5	X15
6.618	3.236	%6				%21		%73				المؤشر الكلي
.5852	3.191											المؤشر الكلي لرأس المال الفكري

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على بيانات الاستبانة

2.2.5. الابداع التنظيمي: وفقا لامتداد البحث تم اعتماد بعد مفهوم الابداع التنظيمي كأحد أبعاد متغيرات البحث الخاص بمحور الابداع التنظيمي إذ اظهر الجدول (5-3) التكرارات، الوسط الحسابي، وأظهرت نتائج الفقرات (y1 الى y4)

2.2.5. الابداع التنظيمي: بُعد مفهوم الابداع التنظيمي

التي توضح إجابات أفراد عينة البحث تجاه متغير مفهوم الابداع التنظيمي إذ يتضح وجود نسبة اتفاق إيجابية للمبحوثين حول فقرات هذا المتغير بلغت (73%) كما بلغت نسبة الافراد المحايدين (21%) اما عدم الاتفاق فجاء بنسبة (6%) وجاءت هذه الإجابات بوسط حسابي (3.3618) وانحراف معياري (69634). ومن بين أهم الفقرات التي عززت نسبة الاتفاق الإيجابية كانت الفقرة (3) إذ جاءت بنسبة (54%) وتكرار قدره (41) والتي نصت "تبادر منظمنا الى تبني الافكار والاساليب الجديدة في العمل" ويدعم ذلك قيمة الوسط الحسابي (3.50) وانحراف معياري (945).، استنادا الى هذه النتائج فان المنظمة تسعى الى التطور والتجديد المستمر في العمل.

الجدول(5-3): التكرارات والنسب المئوية والوسط الحسابي والانحراف المعياري الخاصة

ببُعد مفهوم الابداع التنظيمي

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	بدائل الاستجابة										م. الفقرة
		لا أتفق بشدة		لا أتفق		محايد		أتفق		أتفق بشدة		
		عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	
1.009	3.09	2	2.6	22	28.9	26	34.2	19	25.0	7	9.2	Y1
1.042	3.36	2	2.6	15	19.7	24	31.6	24	31.6	11	14.5	Y2
.973	3.50	1	1.3	12	15.8	22	28.9	30	39.5	11	14.5	Y3
.945	3.50	0	0	13	17.1	23	30.3	29	38.5	11	14.5	Y4
.6963	3.361	6%				21%		73%				المؤشر الكلي
.662	3.197											المؤشر الكلي للابداع التنظيمي

المصدر: من اعداد الباحثة بالاعتماد على بيانات الاستبانة.

ب- بُعد ابداع العمليات التنظيمية

(6%) وجاءت هذه الإجابات بوسط حسابي (3.4211) وانحراف معياري (75432). ومن بين أهم الفقرات التي عززت نسبة الاتفاق الإيجابية كانت الفقرة (7) إذ جاءت بنسبة (79%) وتكرار قدره (60) والتي نصت "ان تحسين العمليات يؤثر على جودة المنتج التي تقدمها منظمنا" ويدعم ذلك قيمة الوسط الحسابي (3.92) وانحراف معياري (813).، استنادا الى هذه النتائج فان جودة المنتجات تعتمد على تحسين العمليات التي تعمل بها المنظمة وهذا له دور كبير في نجاح منظمنا.

وفقا لامتداد البحث تم اعتماد بعد ابداع العمليات التنظيمية كأحد أبعاد متغيرات البحث الخاص بمحور الابداع التنظيمي، إذ اظهر الجدول (6-3) التكرارات، الوسط الحسابي والانحراف المعياري ، وأظهرت نتائج الفقرات (5) الى (9) التي توضح إجابات أفراد عينة البحث تجاه متغير ابداع العمليات التنظيمية إذ يتضح وجود نسبة اتفاق إيجابية للمبحوثين حول فقرات هذا المتغير بلغت (73%) كما بلغت نسبة الافراد المحايدين (21%) اما عدم الاتفاق فجاء بنسبة

الجدول(6-3): التكرارات والنسب المئوية والوسط الحسابي والانحراف المعياري الخاصة

ببُعد ابداع العمليات التنظيمية

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	بدائل الاستجابة										م. الفقرة
		لا أتفق بشدة		لا أتفق		محايد		أتفق		أتفق بشدة		
		عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	
.900	3.33	1	1.3	13	17.1	28	36.8	28	36.8	6	7.9	Y5
1.052	3.51	2	2.6	14	18.4	15	19.7	33	34.4	12	15.8	Y6
.813	3.92	0	0	6	7.9	10	13.2	44	57.9	16	21.1	Y7
1.055	3.08	5	6.6	18	23.7	25	32.9	22	28.9	6	7.9	Y8
1.063	3.26	2	2.6	19	25.0	22	28.9	23	30.3	10	13.2	Y9
.7543	3.421	6%				21%		73%				المؤشر الكلي

المصدر: اعداد الباحثة بالاعتماد على بيانات الاستبانة

ت- بُعد القدرات الابداعية

(82293). ومن بين أهم الفقرات التي عززت نسبة الاتفاق الإيجابية

كانت الفقرة (Y12) إذ جاءت بنسبة (46.1%) وتكرر قدره

(35) والتي نصت "ينظر التدريسيون في كليتنا الى المشاكل

والتحديات من زوايا متعددة" ويدعم ذلك قيمة الوسط

الحسابي (3.29) وانحراف معياري (.950). استنادا الى هذه

النتائج فان الموظفين في منظمنا لديهم القدرة الى ايجاد الحلول

للمشاكل التي تحدث داخل وخارج المنظمة والتحديات التي تواجه

المنظمة.

وفقا لامتداد البحث تم اعتماد بعد القدرات الابداعية كأحد أبعاد

متغيرات البحث الخاص بمحور الابداع التنظيمي إذ اظهر الجدول (7-3)

التكرارات، الوسط الحسابي، وأظهرت نتائج الفقرات

(Y10 الى Y14) التي توضح إجابات أفراد عينة البحث تجاه متغير

القدرات الابداعية، إذ يتضح وجود نسبة اتفاق إيجابية للمبوحين

حول فقرات هذا المتغير بلغت (73%) كما بلغت نسبة الافراد

المحايدين (21%) اما عدم الاتفاق فجاء بنسبة (6%) وجاءت

هذه الإجابات بوسط حسابي (2.8105) وانحراف معياري

الجدول(7-3): التكرارات والنسب المئوية والوسط الحسابي والانحراف المعياري الخاصة

بيعد القدرات الابداعية

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	بدائل الاستجابة										المتغير
		لا أتفق بشدة		لا أتفق		محايد		أتفق		أتفق بشدة		
		عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	عدد	%	
1.225	2.58	17	22.4	23	30.3	16	21.1	15	19.7	5	6.6	Y10
.931	2.53	7	9.2	36	47.4	21	27.6	10	13.2	2	2.6	Y11
.950	3.29	1	1.3	17	22.4	23	30.3	29	38.2	6	7.9	Y12
1.243	2.62	17	22.4	22	28.9	15	19.7	17	22.4	5	6.6	Y13
1.125	3.04	8	10.5	16	21.1	23	30.3	23	30.3	6	7.9	Y14
.8229	2.810	%6		%21		%73						المؤشر الكلي
.6625	3.197											المؤشر العام للابداع التنظيمي

المصدر: من اعداد الباحثة بالاعتماد على بيانات الاستبانة

3.2.5. تحليل علاقات الارتباط بين رأس المال الفكري والإبداع التنظيمي:

1- علاقة الارتباط بين رأس المال الفكري والابداع التنظيمي

يبين الجدول(8-3) الى وجود علاقة ارتباط معنوية بين رأس المال الفكري والابداع التنظيمي، إذ بلغت نسبة معامل الارتباط (0.797^{**}) عند معنوية (0.05) وأكدت هذه النتيجة الفرضية الرئيسية الأولى والتي تشير الى (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين رأس المال الفكري والابداع التنظيمي)، أي يوجد علاقة طردية موجبة بين رأس المال الفكري والابداع التنظيمي.

2- علاقة الارتباط بين بُعد رأس المال البشري والابداع التنظيمي

يبين الجدول(8-3) وجود علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين رأس المال البشري والابداع التنظيمي، إذ بلغت نسبة معامل

الارتباط (0.499^{**}) عند معنوية (0.05)، وأكدت هذه النتيجة فرضية البحث الفرعية الأولى للفرضية الرئيسية الأولى، والتي تشير الى (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين رأس المال البشري والابداع التنظيمي)، أي توجد علاقة طردية موجبة بين رأس المال البشري والابداع التنظيمي.

3- علاقة الارتباط بين بُعد رأس المال الهيكلي والابداع التنظيمي

يبين الجدول(8-3) وجود علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين رأس المال الهيكلي والابداع التنظيمي، إذ بلغت نسبة معامل الارتباط (0.727^{**}) عند معنوية (0.05)، وأكدت هذه النتيجة فرضية البحث الفرعية الثانية للفرضية الرئيسية الأولى، والتي تشير الى (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين رأس المال الهيكلي والابداع التنظيمي)، أي توجد علاقة طردية موجبة بين رأس المال الهيكلي والابداع التنظيمي.

الفرضية الفرعية الثالثة للفرضية الرئيسية الأولى، والتي تنص (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين رأس المال العلاقتي والابداع التنظيمي)، أي توجد علاقة طردية موجبة بين رأس المال العلاقتي والابداع التنظيمي.

4- علاقة الارتباط بين بُعد رأس المال العلاقتي والابداع التنظيمي
بين الجدول(8-3) وجود علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين رأس المال العلاقتي والابداع التنظيمي، إذ بلغت نسبة معامل الارتباط(807**). عند معنوية (0.05)، وأكدت هذه النتيجة

الجدول (8-3): علاقات الارتباط بين مكونات رأس المال الفكري والإبداع التنظيمي

رأس المال الفكري			المتغير المستقل
المؤشر الكلي	رأس المال الهيكلي	رأس المال البشري	المتغير المعتمد
.797**	.727**	.499**	الابداع التنظيمي

N = 76

P= 0.05

المصدر: إعداد الباحثة في ضوء نتائج البرنامج الاحصائي spss 21.

3.5. علاقة التأثير لرأس المال الفكري في الابداع التنظيمي:

1- تأثير رأس المال الفكري في الابداع التنظيمي

يبين الجدول (9-3) وجود علاقة تأثير ذات دلالة معنوية لرأس المال الفكري في الابداع التنظيمي، إذ أن مجموع ما تفسره مكونات رأس المال الفكري من تباين في متغير الابداع التنظيمي قد بلغ (369). في حين ان (934). يعزى الى متغيرات عشوائية اخرى لا يمكن السيطرة عليها او انها لم تدخل في أنموذج الانحدار، ويدعم ذلك قيمة الانحدار البالغة (732). التي تدل على ان أي تغيير في رأس المال الفكري بمقدار وحدة واحدة ينتج عنه تغيير في متغير الابداع التنظيمي، ويدعم ذلك قيمة (T) المحسوبة (8.683) وهي اعلى من قيمتها الجدولية (1.684)، وذلك وفقا لقيمة (F) المحسوبة (62.585) وهي اكبر من قيمتها الجدولية والبالغة (4.014) عند درجتي حرية (1,75) وضمن مستوى معنوية (0.05) وهذا يؤكد صحة الفرضية الرئيسية الثانية والتي تنص (يوجد أثر معنوي لرأس المال الفكري في الابداع التنظيمي) على مستوى اجابات المبحوثين.

2- تأثير بُعد رأس المال البشري في الابداع التنظيمي

يبين الجدول رقم(9-3) وجود علاقة تأثير ذات دلالة معنوية لرأس المال البشري في الابداع التنظيمي، إذ أن مجموع ما يفسره رأس المال البشري من تباين في متغير الابداع التنظيمي قد بلغ (369)، في حين أن (0.11) من التغير في متغير الابداع التنظيمي يعزى إلى متغيرات عشوائية أخرى لا يمكن السيطرة عليها أو أنها لم تدخل في أنموذج الانحدار، ويدعم ذلك قيمة معامل الانحدار البالغة (0.723) التي تدل على أن تغيراً في رأس المال البشري بمقدار وحدة واحدة ينتج عنه تغير في متغير الابداع التنظيمي، ويدعم ذلك قيمة (T) المحسوبة والبالغة(0.335) وهي أكبر من القيمة الجدولية البالغة(1.176) وذلك وفقاً لقيمة(F) المحسوبة التي بلغت(62.585) وهي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (4.0147) عند درجتي حرية(1, 75) وضمن مستوى معنوية(0.05) وهذا يؤكد صحة الفرضية الفرعية

الأولى من الفرضية الرئيسية الثانية والتي تنص (يوجد اثر معنوي لرأس المال البشري في الابداع التنظيمي).

3- تأثير بُعد رأس المال الهيكلي في الابداع التنظيمي

يبين الجدول رقم(9-3) وجود علاقة تأثير ذات دلالة معنوية لرأس المال الهيكلي في الابداع التنظيمي، إذ أن مجموع ما يفسره رأس المال الهيكلي من تباين في متغير الابداع التنظيمي قد بلغ (369)، في حين أن (347). من التغير في متغير الابداع التنظيمي يعزى إلى متغيرات عشوائية أخرى لا يمكن السيطرة عليها أو أنها لم تدخل في أنموذج الانحدار، ويدعم ذلك قيمة معامل الانحدار البالغة (723). التي تدل على أن تغيراً في رأس المال الهيكلي بمقدار وحدة واحدة ينتج عنه تغير في متغير الابداع التنظيمي، ويدعم ذلك قيمة (T) المحسوبة والبالغة(6.99) وهي أكبر من القيمة الجدولية البالغة (1.687) وذلك وفقاً لقيمة(F) المحسوبة التي بلغت(62.585) وهي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (2.8792) عند درجتي حرية(1, 75) وضمن مستوى معنوية(0.05) وهذا يؤكد صحة الفرضية الفرعية الثانية للفرضية الرئيسية الثانية والتي تنص (يوجد اثر معنوي لرأس المال الهيكلي في الابداع التنظيمي).

4- تأثير بُعد رأس المال العلاقتي في الابداع التنظيمي

يبين الجدول (9-3) وجود علاقة تأثير ذات دلالة معنوية لرأس المال العلاقتي في الابداع التنظيمي، إذ أن مجموع ما يفسره رأس المال العلاقتي من تباين في متغير الابداع التنظيمي قد بلغ (369)، في حين أن (576). من التغير في متغير الابداع التنظيمي يعزى إلى متغيرات عشوائية أخرى لا يمكن السيطرة عليها أو أنها لم تدخل في أنموذج الانحدار، ويدعم ذلك قيمة معامل الانحدار البالغة (723). التي تدل على أن تغيراً في رأس المال العلاقتي بمقدار وحدة واحدة ينتج عنه تغير في متغير الابداع التنظيمي، ويدعم ذلك قيمة (T) المحسوبة والبالغة(6.900) وهي أكبر من القيمة الجدولية لها والبالغة (1.696) وذلك وفقاً لقيمة(F) المحسوبة التي بلغت(62.585)

وهي أكبر من القيمة الجدولية لها والبالغة (3.1653) عند درجتى الفرضية الفرعية الثالثة للفرضية الرئيسية الثانية والتي تنص على حرية(1, 75) وضمن مستوى معنوية(0.05) وهذا يؤكد صحة (يوجد اثر معنوي لرأس المال العلاقتي في الابداع التنظيمي).

الجدول (9-3): تأثير رأس المال البشري في الابداع التنظيمي

F		R2	رأس المال الفكري				B0	المتغير المستقل
الجدولية	المحسوبة		رأس المال العلاقتي B3	رأس المال الهيكلي B2	رأس المال البشري B1	المؤشر الكلي B		المتغير المعتمد
4.0147	62.585	.723	.576	.347	.011	.934	0.369	الابداع التنظيمي

N = 76

(T المحسوبة)*

df (1, 75)

P = 0.05

المصدر: إعداد الباحثة بالاعتماد على نتائج SPSS. 21.

3- 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.

4- العمل على توفير مناخ جيد وبيئة تنظيمية صحية (إضاءة، نظافة، توفر الادوات المكتبية اللازمة للعمل، التهوية) لتشجيع التدريسيين في الكليات المبحوثة على القيام بكامل واجباتهم بهدوء بعيدا عن التوتر والضغوط التي تحدث نتيجة المناخ السيء.

5- ضرورة الاهتمام بعملية الاستقطاب والتعيين من داخل أو خارج الجامعة بما يسهم في تقديم الأفكار الإبداعية المتميزة.

7. قائمة المصادر

1.1.7. المصادر العربية:

1.1.7.1. الرسائل و الأطاريح الجامعية:

أبو زريق، فاتن نبيل محمد،(2017)، "دور عمليات إدارة المعرفة في تحسين

الابداع التنظيمي في المحاكم النظامية"، رسالة ماجستير غير منشورة،

اكاديمية الادارة والساسة للدراسات العليا وجامعة الاقصى، غزة، فلسطين.

البامرني، توفيق رشيد فؤاد، (2006)، "تأثير ابعاد رأس المال الفكري في تحسين

جودة الخدمة التعليمية: دراسة استطلاعية لآراء عينة من التدريسيين في

جامعتين الموصل ودهوك"، رسالة ماجستير في الادارة اعمال، كلية الادارة

واقتصاد، جامعة دهوك-العراق.

البشدرى، صلاح الدين بابكر محمد، (2010)، "مساهمة رأس المال الفكري في

امكانية تطبيق إدارة الجودة الشاملة- دراسة استطلاعية لآراء عينة من

المدراء في مجموعة مختارة من الشركات القطاع الخاص"، رسالة ماجستير

غير منشورة ، جامعة سانت كليمنتس العالمية.

الحارثي، سالم بن سيف بن ناصر، (2014)، "تصور مقترح لتطوير الابداع

الاداري لدى مديري المدارس- في محافظة شمال الشرقية بسلطنة عمان"،

رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم والاداب، قسم التربية والدراسات

الانسانية، جامعة نزوى، سلطنة عمان.

6. الاستنتاجات والمقترحات

1.6. الاستنتاجات:

1- اشار اغلب أفراد العينة بعدم وجود جهة متخصصة ترعى العمل الإبداعي والمبدعين.

2- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية موجبة بين مكونات رأس المال الفكري والابداع التنظيمي، اذ ان بُعد رأس المال العلاقتي كان الأكثر ارتباط مع متغير الابداع التنظيمي بحسب إجابات المبحوثين.

3- توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية موجبة لمكونات رأس المال الفكري في الابداع التنظيمي، اذ ان رأس المال الفكري كان أكثر تأثيراً في الابداع التنظيمي بحسب إجابات المبحوثين.

4- اصبح رأس المال الفكري المورد الاستراتيجي الاساس والخرج للجامعات في بيئة الاعمال المعاصرة.

5- ان الجامعات التي تمتلك رأس مال فكري جيد قادرة على توليد الابداع التنظيمي.

2.6. المقترحات:

استنادا الى النتائج التي افرزتها استمارة البحث لتي تم التوصل اليها يمكن صياغة المقترحات التي تكون مناسبة لتعزيز مستوى المهارات الادارية لدى المديرين في الكليات المبحوثة بهدف تطبيق الادارة الالكترونية الحديثة:

1- لذا توصي الدراسة الحالية بانشاء وحدة يطلق عليها (وحدة

الأعمال الإبداعية والابتكارية) ترتبط مباشرة برئاسة الجامعة وكذلك

الحال بالنسبة لعمدادات الكليات وتكون مسؤولة عن جميع الأعمال

الإبداعية وغربلتها مع تعضيد الصالح منها والحفاظ على حقوق

المبدعين وأعمالهم الإبداعية.

2- ضرورة العمل على تطبيق الأنظمة والتعليمات الصادرة عن

ادارة الكليات بدقة وموضوعية، وان يكون تطبيقها على الجميع ولا

يسمح لها بالتجاوز بأي شكل من الاشكال.

البنية"، مجلة جامعة الاندلس للعلوم التقنية، دراسة تحليلية، المجلد(22)، العدد(3).

جاسم، احمد عبدالكريم. شعير، حاضر صباح. محمد، محمد فخري، (2019)، "أثر الافصاح عن رأس مالها الفكري في دعم الأداء التنظيمي"، مجلة جامعة تكريت، المجلد(3)، العدد(1).

جواد ومحمد، عباس حسين وخولة عبدالحميد، (2008)، "أثر رأس المال الفكري في الابداع التنظيمي، دراسة تحليلية في جامعة بابل"، مجلة بابل، المجلد(10)، العدد(3).

الحمداني وعلي، ناهدة اسماعيل عبدالله وعلي اكرم عبدالله، (2010)، "رأس المال الفكري وأثره في ادارة اداء العاملين: دراسة تحليلية لآراء عينة من رؤساء الاقسام العلمية في جامعة الموصل"، مجلة تنمية الراءدين، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة الموصل، مجلد (32)، العدد(98).

الرشدي، علي ضبيان، (2017)، "القيادة التحويلية وعلاقتها بالابداع التنظيمي لدى عمداء ورؤساء الاقسام بالجامعات الحكومية والاهلية بمدينة الرياض"، مجلة العربية للدراسات الامنية، المجلد (33)، العدد (71).

الروسان والعجلوني، محمود علي ومحمود محمد، (2010)، "أثر رأس المال الفكر في الابداع : المصارف الاردنية"، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد (26)، العدد(2).

العبيدي، بشار محمد خليل، (2010)، "الابداع المنظمي وأثره في تحسين جودة المنتج: دراسة تحليلية لراء عينة من العاملين في الشركة العامة للصناعات الكهربائية - الوزيرية"، مجلة جامعة بغداد، العدد (84).

العبيشي، محمد بن عبدالله، (2011)، "نموذج مقترح لقياس وتقييم رأس المال الفكري في الشركات الاتصالات السعودية"، مجلة جامعة القصيم، المجلد(20)، العدد(3).

علي والحاكم، امينة، عبدالقادر، علي، عبدالله، (2015) "العلاقة بين مقومات الابداع الاداري بالمؤسسات السودانية : دراسة تطبيقية على بعض منظمات الاعمال متعددة الأنشطة العاملة بمدينة الخرطوم"، مجلة العلوم الاقتصادية، مجلد (1)، العدد (16).

الغالب، طاهر محسن منصور، (2011)، "دور توليد المعرفة في تعزيز الابداع التنظيمي"، مجلة جامعة البصرة، المجلد(4)، العدد (7).

مزهري، اسيل علي، (2009) "أثر الابداع في تحقيق الاداء المتميز والحد من ظاهرة الفساد الاداري: دراسة تطبيقية لآراء عينة من المدراء الشركة العامة للصناعات المطاطية - اطارات الديوانية - اطارات بابل"، مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والادارية، المجلد(4)، العدد(13).

الناصر، ناصر ساجد، (2018)، "رأس المال العلائقي وأثره في ادارة الاعمال: دراسة سببية على منظمات الاتصالات الكويتية"، مركز رفد للدراسات والابحاث في الاردن، مجلد (5)، العدد(1).

3.1.7. الكتب:

حريم. حسين، (2009)، "سلوك التنظيمي - سلوك الافراد والجماعة في المنظمات الاعمال"، دار حامد - للنشر والتوزيع، عمان، - الاردن.

الراشدي، حامد هاشم محمد، (1438)، "ادارة رأس المال الفكري بالمؤسسات التعليمية"، الطبعة الاولى، دار طيبة الخضراء، فهرسة مكتبة الملك فهد الوطنية أثناء النشر، مكة المكرمة.

الساعدي، مؤيد، علي، محمد علي، علي، سعد مجيد عبد، محمد، حسين ابراهيم، (2012)، "دور الاستراتيجيات الابداع الاداري في تحسين الاداء الوظيفي: دراسة ميدانية في معمل سمنت الكوفة"، الطبعة الاولى، دار وائل للنشر، عمان، الأردن .

خيرة، قوبع، (2016)، "أثر رأس المال الفكري في الابداع التنظيمي"، اطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة ابي بكر بالقايد - تلمسان، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

السودي، سناء راجي احمد، (2016)، "درجة إدارة الابداع وعلاقتها بالأداء الإداري لمديري المدارس الحكومية:- في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهة نظر المعلمين والمعلمات"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية.

طق، سليم، (2016)، "دور الحوافز في تفعيل الابداع الاداري لدى العاملين في المؤسسات الصناعية الجزائرية: دراسة حالة مؤسسة السلام للإلكتروني STARLIGHT"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية العلوم -التجارية- وعلوم التيسير، جامعة العربي التبسي - تبسة.

العزاوي، بشرى هاشم محمد ابراهيم، (2000)، "سياسة تحفيز الموارد البشرية العاملة وعلاقتها بالابداع التنظيمي: دراسة استطلاعية تحليلية، رسالة ماجستير في الادارة العامة، كلية الادارة واقتصاد، جامعة بغداد، غير منشورة.

عبدالهادي، ميسون علي، (2017)، "رأس المال الفكري ودوره في جودة الأداء المؤسسي: دراسة تطبيقية على برنامج التربية والتعليم بوكالة غوث وتشغيل اللاجئين UNRWA بقطاع غزة"، رسالة ماجستير غير منشورة، اكااديمية الادارة والسياسة للدراسات العليا - غزة.

عبدالهادي، ميسون علي، 2017، "رأس المال ودوره في جودة الأداء المؤسسي"، رسالة ماجستير غير منشورة، اكااديمية الإدارة والسياسة، جامعة الأقصى، فلسطين.

العلي، ريتا موسى، 2013، "العلاقة بين عمليات إدارة المعرفة، الابداع التنظيمي وأثرهما في أداء المنظمة"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الأعمال، جامعة الشرق الأوسط، الأردن.

عبيد، سلمان، (2014)، "أثر الاستثمار رأس المال الفكري على ادارة الجودة الشاملة: دراسة تطبيقية على شؤون الكمارك بمملكة البحرين"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الادارية، جامعة العلوم التطبيقية، مملكة البحرين.

عطا الله، بهجت صبري مصطفى، (2017)، "دور رأس المال الفكري في تحقيق الميزة التنافسية للصناعة المالية الاسلامية:- دراسة حالة البنوك الاسلامية في قطاع غزة"-، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، -جامعة الاسلامية بغزة-، فلسطين.

مسلم وابو سليم، عبدالقادر احمد وشذا سليم، (2017)، "الادارة الرشيقية ودورها في تحقيق الابداع لدى العاملين في شركة جوال بمحافظة غزة"، رسالة ماجستير غير منشورة، اكااديمية الإدارة، والسياسة للدراسات العليا، غزة.

منصوري، نفيسة، (2017)، "رأس المال المعرفي ودوره في خلق القيمة في المنظمة: دراسة حالة منظمة إتصالات الجزائر-تبسة"، رسالة ماجستير غير منشورة، - كلية العلوم الاقتصادية العلوم التجارية- وعلوم التيسير، جامعة العربي التبسي - تبسة.

ميرخان، خالد محمد امين، (2003)، "العلاقة بين الاساليب المصرفية وأس المال الفكري وتأثيرها في التوجه الاستراتيجي - دراسة تحليلية لراء عينة من مديري مجالس ادارة شركات القطاع الخاص"، في مدينة الموصل، اطروحة غير منشورة في ادارة الاعمال، كلية الادارة واقتصاد.

2.1.7. الدوريات والمجلات العلمية:

بافقير، سالم محمد سعيد، (2003)، "قياس رأس المال الفكري والافصاح عنه على اداء منشآت الأعمال : دراسة تطبيقية على منشآت الاعمال بالجمهورية

- Qadeer2,(2016), **Impact of Intellectual Capital and Social Capital on the Human Resource Performance in the Chemical Industries in Pakistan**, Universal Journal of Industrial and Business Management 4(1): 31-36, <http://www.hrpub.org>.
- Oksana Lentjushenkova*, Inga Lapinab, (2014), **The Classification Of The Intellectual Capital Investments Of An Enterprise**,19th International Scientific Conference; Economics And Management ,Procedia -Social And Behavioral Sciences 156,53-57, Available Online At [Www.Sciencedirect.Com](http://www.sciencedirect.com) .
- Paichin Huang, Chialing Yao, (2017), **Effect of Learning Organization on Organizational Communication and Organizational Creativity in High-Tech Industry**, EURASIA Journal of Mathematics, Science and Technology Education, ISSN: 1305-8223 (online) 1305-8215, School of Accountancy, Fujian Jiangxia University, Fuzhou, Fujian, CHINA .
- Sirková M., Ali Taha V., Ferencová M., Šafárik P.J.,(2014), **An Analytical Study On Organizational Creativity: Implications For Management**, Polish Journal Of Management Studies , Vol.10 No2.
- عبدالرحمن، طارق عطية، (2017)، "ادارة المعرفة مدخل تعزيز الابداع المنظمي في الاجهزة الحكومية المركزية في المملكة السعودية- دراسة ميدانية ، فهرسة مكتبة الملك فهد الوطنية اثناء النشر"، الرياض، السعودية.
- 2.7. المصادر الإنكليزية:
- Henrique Muzzio,(2018), Fernando Gomes Paiva Júnior1 Organizational Creativity Management: Discussion Elements, RAC, Rio de Janeiro, v. 22, n. 6, art. 6, <http://rac.anpad.org.br>.
- Katharine E. Leigh,(2011) **Organizational Creativity: The Relationship Between Creativity, Values, And Performance In Architectural Practice**, In partial fulfillment of the requirements For the Degree of Doctor of Philosophy Colorado State University Fort Collins, Colorado Summer .
- Luminita Maria Gogan*, Alin Artene, Ioana Sarca, Anca Draghici ,(2016), **The Impact Of Intellectual Capital On Organizational Performance** , Procedia - Social And Behavioral Sciences 221 - 194 - 202 , [Www.Sciencedirect.Com](http://www.sciencedirect.com) .
- Muhammad Hassaan Khan1,* , Ibrahim Hassan, Muhammad Nasir Khan, Nouman Ahmad, Zarnab

جامعة دهوك
كلية الإدارة والاقتصاد
قسم إدارة الأعمال

م / استمارة استبانته

تحية طيبة...

تروم الباحثة بإجراء بحث أكاديمي والموسوم (دور رأس المال الفكري في تعزيز الابداع التنظيمي / دراسة استطلاعية لعينة من التدريسيين في عدد من الكليات الحكومية في مدينة دهوك)، لذا نرجو تفضلكم مشكورين باختيار واحدة من الإجابات التي ترونها مناسبة لكل سؤال بوضع إشارة (√) في المكان المخصص لها، وأود أن أوضح لحضراتكم بأن هذه الاستبانة هي لأغراض البحث العلمي حصراً ولا تتطلب كتابة الاسم عند الإجابة فضلاً عن أن إجاباتكم ستكون محط الكتمان والسرية.
" مع الشكر والتقدير "

ملاحظة: نترجى منكم الإجابة على كافة الأسئلة لان عدم الاجابة لأي سؤال يعني عدم صلاحية الاستبيان في التحليل الإحصائي.
المحور الأول/ المعلومات العامة:

أولاً: الجنس

1- () ذكر 2- () انثى

ثانياً: العمر

1- (40) سنة فأقل

2- (50-41)

3- (60-51)

4- (61) فأكثر

ثالثاً: التحصيل العلمي

1- () ماجستير

2- () دكتوراة

رابعاً: عدد سنوات الخدمة في الوظيفة

1- () 1-10 سنة

2- () 11-15 سنة

3- () 16-20 سنة

4- () 21 فأكثر

أولاً: رأس المال الفكري: هو الموارد البشرية وما يحملونه من أفكار ومهارات غير منظورة وغير قابلة للترجمة بسهولة إلى مصطلحات مالية، ويتكون من رأس المال البشري ورأس المال الزبائني ورأس المال العلاقتي.

1- رأس المال البشري: ويتمثل (بالقول التي يمتلكها الافراد العاملين).

ت	الفقرات	أتفق تماماً	أتفق	محايد	لا أتفق	لا أتفق تماماً
1	تمتلك كليتنا كفاءات متخصصة لتحقيق أهدافها.					
2	يتمتع التدريسيون بالقدرة على ابتكار الحلول وتطوير الأداء.					
3	تشجع كليتنا على تبادل الخبرات بين التدريسيين القدامى والجدد.					
4	تعمل كليتنا على استثمار قدرات تدريسيها وشحن طاقاتهم بكفاءة وفعالية.					
5	تُشجع كليتنا على مشاركة التدريسيين في اتخاذ القرارات وبناء الخطط التطويرية.					

2- رأس المال الهيكلي: ويتمثل (بالهيكل التنظيمي والقيم والمبادئ الخاصة بالمنظمة).

ت	الفقرات	أففق تماما	أففق	محايد	لا أففق	لا أففق تماما
6	تتبنى كليتنا هيكل تنظيمي يساعد التدريسين على أداء مهامهم بيسر وسهولة.					
7	تُطور كليتنا هيكلها التنظيمي بصورة تتناسب والكفاءة الإدارية في بيئة العمل.					
8	يضمن الهيكل التنظيمي في كليتنا تدفق المعرفة اللازمة لجميع المستويات الإدارية.					
9	تتسم العمليات التنظيمية بالمرونة الكافية لتحقيق الأهداف المرجوة.					
10	تحرص كليتنا على التطوير المستمر للعمليات الإدارية بشكل يحقق الأداء المتميز.					

1- رأس المال العلاقتي: ويتمثل بالعلاقات مع الزبائن.

ت	الفقرات	أففق تماما	أففق	محايد	لا أففق	لا أففق تماما
11	تعمل كليتنا على كسب ثقة وقبول المستفيدين من خدماتها.					
12	توجد آليات واضحة لدى الكلية لمتابعة الملاحظات والشكاوى المرتبطة بعمليات خدمة المستفيدين والسعي لحلها.					
13	تعقد الكلية تحالفات واتفاقات مع منظمات المجتمع المدني ذات الصلة بهدف تطوير العمل.					
14	تهتم الكلية بتطوير وتشجيع العلاقات الايجابية بين التدريسين.					
15	تمتلك الكلية مواقع الكترونية تتواصل عبرها مع المستفيدين بهدف تسهيل الخدمات.					

ثانيا: الإبداع التنظيمي: هو الجهود التي تهدف الى التعديل المستمر للمنتج داخل المنظمات بصورة جديدة ومختلفة ويضيف منفعة اقتصادية واجتماعية للفرد والمنظمة والمجتمع.

1- مفهوم الابداع التنظيمي

ت	الفقرات	أففق تماما	أففق	محايد	لا أففق	لا أففق تماما
1	يعتبر مفهوم الإبداع التنظيمي واضح للتدريسين.					
2	الابداع التنظيمي عملية مقصودة مخطط لها من ادارة الكلية.					
3	يساعد الابداع التنظيمي الكلية على الاستجابة للمتغيرات الخارجية.					
4	تبادر الكلية الى تبني الأفكار والأساليب الجديدة في العمل.					

2- ابداع العمليات التنظيمية

ت	الفقرات	أففق تماما	أففق	محايد	لا أففق	لا أففق تماما
1	تمتلك الكلية عمليات لمراجعة اجراءات العمل وتطويرها.					
2	يؤمن التدريسيون في كليتنا ان تحسين العمليات هو من مسؤوليتهم.					
3	ان تحسين العمليات يؤثر على جودة الخدمة التعليمية التي تقدمها الكلية.					

4	ان كليتنا تقوم بتحسين العمليات بصورة مستمرة.
5	تمتلك الكلية خطط تطويرية واضحة للعمليات التنظيمية.

3- القدرات الابداعية

ت	الفقرات	أتفق تماما	أتفق	محايد	لا أتفق	لا أتفق تماما
1	يتوفر في كليتنا نظام حوافز يكافئ الأفكار الجديدة.					
2	توفر كليتنا بيئة محفزة للعمل الإبداعي.					
3	ينظر التدريسيون في كليتنا الى المشاكل والتحديات من زوايا متعددة.					
4	ان نظام الترفيع في كليتنا مرتبط بتطوير القدرات الابداعية للتدريسي.					
5	ينظر التدريسيون في كليتنا للفشل على انه تجربة تسبق النجاح.					

پوخته:

هغه فهكولينا نوكه په يوه ندى و كارتیکرنا سامانى هزرى ل داهینانا ریکخواوى بخوفه دگریت . و فهكولینى نارمانجا خو کره بهاکرنا داهینانا ریکخواوهی ل کولیزیت زانکویا دهوک ب ریکا سامانى وه به رهینانى سامانى هزرى . و سامیلې فهكولینى پیک دهیت ژ (76) که سان . ژ مامو ستایین کولیزا کارگری و نابوری و نه نذازیاری و ده رمانسازى و ناداب و گشتوکالی و پزیشکی ل زانکویا دهوک . وهكولینى رونکرنا ک توری بخوفه گرت ل دور سامانى هزرى و داهینانا ریکخواوهی، سه ره رای دانا دیارکرنا سروشتى په یوه ندى و کارتیکرنا دناقه را فان هردو گهوران دا، و بو ده ستنیشانکرنا ریکا شروفه کرنى وینه کى گریمانکری هاته کشان بو دیارکرنا په یوه ندى دناقه را گهورین ریکخواوى دا، و قى نموونى په یوه ندى و کارتیکرنا ب نیک ناراسته دیارکر. و فهكولینى پشت بهسته ل سه ر کومه کا گریمانا نه ویت هاتینه هلبزارتن لسه ر سامیلا فهكولینى، و کومه کا نامرازی نامرای هاتیه بکارینان بو شلوفه کرنا داتا یان ژوان وه سف کرنا سامیلا و شلوفه کرنا په یوه ندى بیرسون ، سه ره رای شلوفه کرنا لار یا هیلې . بو ده ستنیشانکرنا سروشتى کارتیکرنا دناقه را گهورین فهكولینى دا. و فهكولین گه هشتنه چه ندى درنه نجامین گرنکترین: په یوه ندى کا مورالی یا موجه دناقه را پیکهاتین سامانى هزرى ب شیوه کى تا که که سی دگه ل پیکهاتین داهینانا ریکخواوى ب شیوه کى کومه کى . په یوه ندى کا کارتیکرنا یا مورالی یا موجه ب پیکهاتین سامانى هزرى ب شیوه کى تا که که سی ل پیکهاتین داهینانى ریکخواوهی. هره و سا هاته پیشنیارکر هاندانا ریقه به را ل کولیزیت فهكولین ل سه ر هاتیه کرن . ب ریکا په یادکرنا ده لقیقت به شداری کرنى ل خولیت نافدا و درفه ب نارمانجا پیش نیختنا شیانیت داهینانى.

په یقین سه رکى: سامانى هزرى ، داهینانا ریکخواوهی.

The role of intellectual capital in enhancing organizational creativity, "An exploratory study of a sample of teachers in a number of government colleges in the city of Dohuk."

Abstract

The current research sought to identify the intellectual capital and organizational creativity by analyzing the relationship and effect between these two variables within the framework of a random sample consisting of (76) faculty respondents in the faculties of (administration and economics, engineering, pharmacy, literature, agriculture, medicine) at the University of Duhok, The research provided a theoretical briefing on intellectual capital and organizational creativity, as well as identifying the nature of the relationship and impact that exist between these two variables, The model adopted correlation and one-way effect, and the research was based on a set of hypotheses that were surveyed on the research sample, as several statistical tools were used to analyze data, including description and diagnosis of the sample and Pearson correlation analysis, In addition to analyzing simple linear regression to determine the nature of the effect between the variables under study, the research reached a number of conclusions, the most important of which are: There is a positive significant correlation relationship between the components of intellectual capital separately and organizational creativity collectively, There is an influential relationship of moral significance for the components of intellectual capital separately in organizational creativity in a collective manner. It was also proposed to motivate managers in the researched colleges by providing opportunities to participate in courses at home and abroad in order to develop their creative skills.

Keywords: Intellectual capital and organizational creativity