

تاريخ الإرسال (2017-10-09). تاريخ قبول النشر (2018-04-16)

د. محمد الحسن شريف محمد^{*1}د. بابر مبارك عثمان الشيخ²¹ قسم إدارة الأعمال - كلية التجارة - جامعة النيلين - السودان.² قسم إدارة الأعمال - كلية التجارة - جامعة نجران - السعودية.

* البريد الإلكتروني للباحث المرسل:

E-mail address: drsharef2011@gmail.com

أثر رأس المال الفكري في الإبداع التنظيمي - دراسة تطبيقية في كلية العلوم الإدارية جامعة نجران

الملخص:

سعت الدراسة الحالية إلى اختبار تأثير رأس المال الفكري على الإبداع التنظيمي في كلية العلوم الإدارية بجامعة نجران بالمملكة العربية السعودية خلال العام 2016. استخدمت الدراسة أسلوب الحصر الشامل لاختيار أفراد عينة الدراسة، وقد شملت العينة جميع أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الإدارية بجامعة نجران. تم توزيع استبانة البحث على (101) فرداً. بعد التحليل خلصت الدراسة إلى وجود فروق معنوية بين إجابات العينة لمتغيرات رأس المال الفكري تمثل هذه الفروق جميعها اتجاه الموافقة على وجود علاقة معنوية بين محاور الدراسة المختلفة. كذلك وجود علاقة ارتباط معنوي بين رأس المال الفكري والإبداع التنظيمي، أي وجود تأثير إيجابي معنوي لكل أبعاد رأس المال الفكري (البشري، الهيكلي والزبوني) على الإبداع التنظيمي. وتوصلت الدراسة إلى عدد من التوصيات منها العمل على زيادة اهتمام الجامعات السعودية برأس المال الفكري والعمل على تطويره لتحقيق مستويات عالية من التميز في بيئة أكاديمية سمته الديناميكية وسرعة التغيير، إضافة لضرورة ترقية أعضاء هيئة التدريس المتميزين والاحتفاظ بهم.

كلمات مفتاحية: رأس المال الفكري، الإبداع التنظيمي، جامعة نجران.

The Effect of Intellectual Capital on Organizational Innovation - An Applied Study in the Faculty of Administrative Sciences, Najran University

Abstract

The present study aims to investigate the effect of intellectual capital on organizational innovation in Faculty of Administrative Science-Najran University, KSA, during 2016. The study used a complete census method for selecting the sample members. The sample included all the academic staff of Faculty. The questionnaire was distributed to (101) person. After the analysis, the study concluded that there were significant differences between the sample responses to the intellectual capital variables. All these differences tended to agree upon accepting that there is a significant relationship between the different study areas. There is also a significant correlation between intellectual capital and organizational innovation, ie, a significant positive effect for all dimensions of intellectual capital (human, structural and customer) on organizational innovation. The study reached a number of recommendations, including increasing the interest of Saudi universities in intellectual capital and developing it to achieve high levels of excellency in an academic environment characterized by dynamic and rapid change, as well as necessity of promoting and retaining the distinguished academic staff

Keywords: Intellectual Capital, organizational innovation, Najran University.

المقدمة:

تتصف البيئة التي تعمل فيها المنظمات الآن بالكثير من المتغيرات أهمها تزايد حدة المنافسة، تنوع وتعقيد وتزايد احتياجات المستهلكين، الانفجار المعرفي الضخم في مجالات تقنية المعلومات والاتصالات، إضافة للعولمة، تنامي الاهتمام بموضوعات الشراكة المجتمعية، وغيرها. حتمت هذه المتغيرات على المنظمات البحث على فلسفات واستراتيجيات وأدوات تعينها على البقاء Survive الذي يعد الهدف الأساس لكل المنظمات. وباتجاه تحقيق هذا الهدف تدرك المنظمات اليوم أن أهم مواردها هو ما يتراكم في أذهان العاملين من خبرات ومعارف ومهارات، وما تملكه من رصيد في علاقتها بالعالم من حولها. وبرز هنا الاهتمام بالأصول غير الملموسة، وإدارة المعرفة باعتبارها موارد لا تنضب بطول الاستخدام، بل تتعزز وتتنامى قيمها. وهذا ما يكسب موضوع الدراسة رأس المال الفكري أهمية أكبر كأحد أهم الخيارات المتاحة الآن للمنظمات في مجابهة التحديات التي سبقت الإشارة إليها، لذا فإن رأس المال الفكري هو الركيزة الأساسية لبناء التقدم الاقتصادي بصفة عامة، وتمييز المنظمات بصفة خاصة.

ومن ناحية فإن التغيرات المشار إليها تتطلب النظر المتجددة للأشياء وتوليد الأفكار الجديدة، والاهتمام بتلبية حاجات ورغبات المستهلكين تبرز الحاجة للإبداع التنظيمي الآن، وذلك للحاق بركب التقدم العلمي والتطور، لذا يؤكد البعض على أن الألفية الثالثة وما تتضمنه من تقدم وتطور في كافة المجالات، أدت إلى اللجوء لإبداع المورد البشري إذ يعتبر المورد البشري في المنظمات مورداً مهماً وأصلاً من أهم أصولها، فلا يمكن تحقيق أهداف المؤسسة بدون هذا المورد، فالمنظمة بدون أفراد ما هي إلا مجموعة من المعاني والمعدات والآلات فقط، لدى وجب الاهتمام بالعنصر البشري الذي يعتبر المحرك الأساسي لباقي الموارد الأخرى، ويتوقف نجاح المنظمات في ذلك على قدرتها في الاستخدام الأمثل لمواردها البشرية المتاحة بكفاءة وفعالية، وهذا عن طريق تنمية روح الإبداع فيهم، ومن هنا تبرز أهمية التلازم بين عملية التغيير والإبداع في النظام المؤسسي.

مشكلة الدراسة:

أدركت المنظمات في وقتنا الحاضر أن العنصر البشري يمثل أهم ثرواتها، وأصبحت المعرفة المتوافرة بالمنظمة ميزة تنافسية لها تميزها عن غيرها من المنظمات، وهذا هو ما أكسب رأس المال الفكري Intellectual Capital اهتماماً مميزاً من بين الموضوعات الحديثة في علم الإدارة، طالما كان العاملين في المنظمة هم أهم مواردها. وتشير الشواهد إلى أن موضوع رأس المال الفكري لم يحظى بكثير من الاهتمام على مستوى الممارسة والتطبيق في الدول العربية وخاصة المملكة العربية السعودية. فندرة الموارد المتاحة تدفع المنظمات إلى البحث عن أفضل توظيف لهذه الموارد وبطرق غير تقليدية، وهذا هو جوهر الإبداع التنظيمي. فتزايد حدة المنافسة في قطاع الخدمات التعليمية السعودي خلال السنوات القليلة الماضية نتيجة للتوسع الكبير في إنشاء الجامعات في جميع المدن السعودية استدعى من إدارة هذه الجامعات ضرورة الاهتمام برأس المال الفكري والاهتمام بالجوانب الإبداعية التي يمثل الإنسان مصدرها الرئيسي. عليه جاءت هذه الدراسة للتعرف على أثر رأس المال الفكري بمختلف أبعاده على الإبداع التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الإدارية بجامعة نجران عن طريق الاجابة على السؤال الرئيسي التالي:

ما هو أثر رأس المال الفكري على الإبداع التنظيمي للعاملين بكلية العلوم الإدارية بجامعة نجران؟

وتمت صياغة عدد من التساؤلات الفرعية اعتماد على السؤال الرئيسي هي:

1. ما هو أثر رأس المال البشري على الإبداع التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الإدارية؟

2. ما هو أثر رأس المال الهيكلي على الإبداع التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الإدارية؟

3. ما هو أثر رأس المال الزبوني على الإبداع التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الإدارية؟

أهمية الدراسة:

تتمثل أهمية الدراسة في النقاط الآتية:

1. تكتسب الدراسة أهميتها من كونها تحاول معرفة العلاقة بين رأس المال الفكري والإبداع التنظيمي والذي تجتهد العديد من المؤسسات التعليمية في تحقيقه لكي تضمن تفوقها ومقدرتها على المنافسة في أسواق العمل.

2. تتناول الدراسة أحد أهم الموضوعات تأثيراً لإدارة المؤسسات التعليمية وهو رأس المال الفكري الذي يعتبر أحد أهم مصادر ثروة المؤسسات التعليمية لتحقيق التميز والإبداع المؤسسي.

3. اختبار مفاهيم البحث في الجامعات التي يفترض أنها بيئة حاضنة لمفاهيم رأس المال الفكري والإبداع.

أهداف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

1. التعرف على أثر رأس المال الفكري على الإبداع التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الإدارية بجامعة نجران.

2. التعرف على المكونات الرئيسية لرأس المال الفكري وتوضيح العلاقة بينها.

3. التعرف على طبيعة العلاقة الارتباطية بين رأس المال الفكري والإبداع التنظيمي.

4. تحديد أكثر مكونات رأس المال الفكري تأثيراً على الإبداع التنظيمي.

فرضيات الدراسة:

تقوم الدراسة على الفروض الآتية:

الفرضية الرئيسية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لرأس المال الفكري على الإبداع التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الإدارية عند مستوى المعنوية 0.05 .

ومن هذا الفرض تشتق الفروض الفرعية التالية:

1. لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لرأس المال البشري على الإبداع التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الإدارية عند مستوى المعنوية 0.05 .

2. لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لرأس المال الهيكلي على الإبداع التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الإدارية عند مستوى المعنوية 0.05 .

3. لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لرأس المال الزبوني على الإبداع التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الإدارية عند مستوى المعنوية 0.05 .

حدود الدراسة:

أ. الحد الموضوعي (الأكاديمي): سيقصر البحث على دراسة رأس المال الفكري بثلاثة أبعاد هي (رأس المال البشري، رأس المال الهيكلي، رأس المال الزبوني) ، في حين يقصد بالإبداع في هذه الدراسة الإبداع التنظيمي.

ب. الحد التنظيمي والبشري: اقتصر البحث في مجاله البشري على أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الإدارية بجامعة نجران.

ج. الحدود الزمانية: جمعت بيانات الدراسة خلال الفصل الدراسي الأول للعام 2016.

أداة الدراسة:

اعتمدت الدراسة على الاستبانة كأداة أساسية لجمع البيانات واختبارها وهي عبارة عن أداة تحتوي على مجموعة من الأسئلة المصممة لجمع البيانات اللازمة عن المشكلة، وتعتبر من أكثر طرق جمع البيانات استخداماً في الحصول على المعلومات بطريقة مباشرة من المبحوثين. تكونت الاستبانة من جزئين يتناول الجزء الأول منها البيانات الشخصية لإفراد عينة الدراسة، ويغطي الجزء الثاني الأسئلة الخاصة بفرضيات الدراسة. صممت خيارات الإجابة على أسئلة الاستبانة على مقياس ليكرت الخماسي المتدرج (موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة) حسب الدرجات (1,2,3,4,5) على التوالي. وسيتم استخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) لتحليل البيانات وإثبات أو نفي الفروض.

صدق أداة الدراسة:

سيتم اختبار صدق أداة الدراسة من خلال صدق المحتوى أو الصدق الظاهر للتحقق من أنها تخدم أهداف الدراسة بعرضها على عدد من المختصين في القياس الكمي في إدارة الأعمال، كما سيتم التحقق من صدق الاتساق الداخلي لفقرات الاستبانة، وحساب معامل ثبات أداة الدراسة باستخدام معامل الثبات الفا كرونباخ.

المعالجات الإحصائية:

لتحقيق أهداف الدراسة سيتم تحليل البيانات التي تم سيتم جمعها عن طريق استمارة الاستبيان من خلال تطبيق الأساليب الإحصائية المناسبة لطبيعة البيانات ونوع العينة وذلك عن طريق برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) حيث سيتم استخدام حساب التوزيعات التكرارية والنسب المئوية لأفراد عينة الدراسة للتعرف على توزيع مفردات الدراسة حسب المتغيرات الشخصية (الديموغرافية). ولمعرفة اتجاه إجابات المبحوثين هل هي في اتجاه الموافقة أو عدم الموافقة سيتم استخدام اختبار كأي تربيع للمطابقة. ولقياس قوة واتجاه العلاقة الخطية بين متغيرات الدراسة المستقلة رأس المال البشري، رأس المال الفكري، ورأس المال الزبوني والمتغير التابع الإبداع التنظيمي يستخدم الدراسة معامل ارتباط بيرسون. ولإثبات فرضيات الدراسة سيتم استخدام نموذج الانحدار الخطي المتعدد وهو نموذج يوضح العلاقة الدلالية بين متغير تابع واحد وعدد من المتغيرات المستقلة.

الدراسات السابقة:

فيما يلي نستعرض بعض الدراسات السابقة المرتبطة بموضوع دراستنا بغرض التعرف على النتائج التي توصلت إليها تلك الدراسات:

دراسة (Danish, Holbrook, and Latif (2016): بعنوان (Impact of Intellectual Capital on Organizational Creativity through Technical Innovation in Telecom Sector Sizes) هدفت الدراسة إلى معرفة تأثير رأس المال الفكري على الإبداع التنظيمي. في منطقة لاهور-باكستان، تكونت عينة الدراسة من 303 فرداً يعملون في قطاع الاتصالات. أظهرت نتائج الدراسة بعد التحليل أن هناك أثراً كبيراً لرأس المال الفكري على الإبداع التنظيمي.

دراسة (Kamalian ,keikha , and Jami (2016): بعنوان (Study the Effect of Intellectual Capital on Organizational Innovation Case Study: Managers and Employees of Saderat Bank Branches) هدفت الدراسة إلى اختبار تأثير رأس المال الفكري على الإبداع التنظيمي للمدراء والعاملين في أحد المصارف الإيرانية. تكونت عينة الدراسة من 128 شخصاً. أظهرت نتائج الدراسة أن رأس المال الفكري بكل أبعاده يؤثر على الإبداع التنظيمي للمدراء

والعاملين، إضافة لوجود علاقة عكسية مهمة إحصائياً بين رأس المال البشري والإبداع التنظيمي للمدراء والعاملين، ووجود علاقة موجبة مهمة إحصائياً بين رأس المال الهيكلي ورأس المال العلائقي مع الإبداع التنظيمي

دراسة تويقر (2015): بعنوان (أثر رأس المال الفكري في الإبداع التنظيمي في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية: دراسة حالة مؤسسة نفطال - فرع الوقود-سكيكدة)، هدفت الدراسة إلى التعرف على اتجاهات العاملين في إحدى مؤسسات النفط الجزائرية نحو مستوى رأس المال الفكري السائد والتعرف أيضاً على مستوى الإبداع التنظيمي السائد لديهم، هذا بالإضافة إلى معرفة أثر رأس المال الفكري بأبعاده المختلفة (البشري، الهيكلي، والربوبي) في الإبداع التنظيمي في هذه المؤسسة. تكونت عينة الدراسة من 60 فرداً. خلصت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها أن مستوى اهتمام المؤسسة برأس المال الفكري بأبعاده المختلفة جاء مرتفعاً، كما كان مستوى رأس المال التنظيمي لدى العاملين بنفس المؤسسة بمستوى مرتفع، وتبين وجود أثر ذو دلالة إحصائية لرأس المال الفكري بأبعاده المختلفة في الإبداع التنظيمي لدى العاملين، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات الباحثين حول مستوى الاهتمام برأس المال الفكري بأبعاده المختلفة السائدة في المؤسسة.

دراسة Maboudi, Mobaraki, Khavandkar, and Esfandabadi (2015): بعنوان (The Effect of Intellectual Capital on Innovation: A Case Study of an Institute for Advanced Studies in Basic Sciences Located in the Science and Technology Park of Zanjan) وهدفت إلى التعرف على تأثير رأس المال الفكري بأبعاده المختلفة (رأس المال البشري، ورأس المال الهيكلي، ورأس المال العلائقي) على الإبداع التنظيمي في إحدى المؤسسات التعليمية الإيرانية خلال عام 2013. ومن بين 220 عاملاً في هذا المؤسسة تم اختيار 139 منهم كعينة للدراسة. وودلت نتائج الدراسة على وجود علاقة موجبة بين رأس المال الفكري والإبداع، ولم يكن لرأس المال الهيكلي ورأس المال البشري أي علاقة هامة بالإبداع

دراسة شريفي (2014): بعنوان (رأس المال الفكري لدعم الإبداع: دراسة ميدانية)، سعت الدراسة إلى إبراز أهمية رأس المال الفكري في دعم الإبداع على مستوى شركات الهاتف النقال في الجزائر. تكونت العينة من 200 فرداً من متخذي القرار في هذه الشركات. توصلت الدراسة لعدد من النتائج من أهمها وجود تأثير ذي دلالة إحصائية لكل من رأس المال البشري ورأس مال العلاقات على العمليات الإبداعية وغياب تأثير رأس المال الهيكلي على فاعلية العمليات الإبداعية.

دراسة التلباني (2013): بعنوان (العلاقة بين رأس المال الفكري والإبداع في جوال / غزة) هدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة بين رأس المال الفكري (البشري، الهيكلي، والعلائقي) والإبداع في شركة جوال بغزة. وتم استقصاء آراء جميع العاملين في شركة جوال غزة باستخدام أسلوب الحصر الشامل الذي شمل 185 موظفاً. توصلت الدراسة إلى أن الشركة تأخذ جميع أبعاد رأس المال الفكري بعين الاعتبار، وكذلك توصلت إلى أن جميع أبعاد رأس المال الفكري لها علاقة ذات دلالة إحصائية بالإبداع.

دراسة WU and Sivalogathan (2013): بعنوان (Innovation Capability for better Performance: Intellectual Capital and Organization Performance of the Apparel Industry in Sri Lanka) واهتمت بمعرفة أثر رأس المال الفكري على الإبداع التنظيمي في صناعة النسيج في سريلانكا، وتكونت عينة الدراسة من 70 فرداً. بعد التحليل خلصت الدراسة إلى أن لمكونات رأس المال الفكري علاقة مهمة إحصائياً مع الإبداع والأداء التنظيمي، كذلك دلت النتائج على أن أثر رأس المال البشري على الإبداع والأداء التنظيمي كان أكبر من بقية آثار بقية أبعاد رأس المال الفكري

دراسة AL - Dujaili (2012): بعنوان (Influence of Intellectual Capital in the Organizational Innovation)، هدفت إلى التعرف على تأثير أبعاد رأس المال الفكري (البشري والهيكلية والربانية) على الإبداع التنظيمي في عدد من

الشركات العراقية. اختيرت عينة الدراسة من قاعدة بيانات وزارة الصناعة والمعادن العراقية، تكونت العينة من 32 فرداً هم مدراء أقسام الإنتاج، البحث والتطوير، والرقابة على الجودة في منطقة الفرات الأوسط خاصة في منطقة بابل. تمثلت أهم نتائج الدراسة في أن هناك أثر معنوي لكل من رأس المال الهيكلي والبشري على الإبداع التنظيمي، وأن رأس المال الزبائني لم يكن له أثر على الإبداع التنظيمي.

دراسة العدوان وسليمان (2012): بعنوان (رأس المال الفكري ودوره في تحقيق الإبداع المنظمي -دراسة ميدانية في شركات التأمين الأردنية)، سعت الدراسة إلى التعرف على رأس المال الفكري ودوره في تحقيق الإبداع المنظمي والتحقق من وجود علاقة ارتباط معنوية وعلاقة تأثير معنوية ترتبط ما بين رأس المال الفكري بعناصره الثلاثة (البشري، الهيكلي، الزبائني) والإبداع المنظمي على مستوياته الثلاثة (الفرد، الجماعة، المنظمة). تكونت عينة الدراسة من مديري شركات التأمين الأردنية. وقد توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط وتأثير بين رأس المال الفكري والإبداع المنظمي، وأن رأس المال البشري على مستوى الفرد حقق تأثيراً في الإبداع المنظمي بدرجة أكبر من رأس المال الهيكلي والزبائني.

دراسة Rodrigues, Faria, Cranfield and Morais (2011): بعنوان (Intellectual Capital and Innovation: A Case Study of a Public Healthcare organization in Europe)، واهتمت باختبار أثر رأس المال الفكري على القدرات الإبداعية لعدد من منظمات الرعاية الصحية العامة في أوروبا. جمعت بيانات الدراسة خلال العام 2011 عبر توزيع استبانات إلى 65 من مدراء المستشفيات وعدد من القادة في هذه المستشفيات. توصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة بين رأس المال البشري ورأس المال الهيكلي والإبداع وأن رأس مال العلاقات هو البعد الوحيد من بين أبعاد رأس المال الفكري الذي يرتبط مباشرة مع الإبداع

دراسة Verde (2011): بعنوان (The Role of Intellectual Capital Assets on the Radicalness of Innovation: Direct and Moderating Effects)، بحثت هذه الدراسة في العلاقة بين رأس المال الفكري والإبداع بالتطبيق على 251 شركة صناعية إسبانية تستخدم تكنولوجيا متقدمة في أعمالها. تمثلت أبعاد رأس المال في هذه الدراسة في رأس المال التنظيمي، رأس المال التكنولوجي، رأس مال العلاقات، ورأس المال الاجتماعي. قسمت هذه الدراسة الإبداع إلى إبداع متدرج وإبداع جذري. بعد التحليل توصلت الدراسة إلى أن لرأس المال البشري أثراً معنوياً أكبر على الإبداع الجذري مقارنة بالأثر على الإبداع المتدرج في حين كان أثر بقية أبعاد رأس المال المشار إليها أثراً عكسياً، وخلصت الدراسة إلى أهمية رأس المال البشري على الإبداع الجذري وبعد استعراض الدراسات السابقة

دراسة كاظم (2008): بعنوان (أثر رأس المال الفكري في الإبداع التنظيمي)، هدفت إلى التعرف على أثر أبعاد رأس المال الفكري (البشري الهيكلي، الزبائني) في الإبداع التنظيمي في إحدى الشركات العراقية، افترضت الدراسة أن هناك أثر لرأس المال الفكري في الإبداع التنظيمي. تكونت العينة من 30 فرداً من المدراء. بعد التحليل خلصت الدراسة إلى أن لرأس المال الهيكلي أثراً في الإبداع التنظيمي، أما بقية أبعاد رأس المال الفكري فليس لها أثراً معنوياً

دراسة Zerenler, Hasiloglu, and Sezgin (2008): بعنوان (Intellectual Capital and Innovation performance - Empirical Evidence in the Turkish Automotive Supplier)، اختبرت مفاهيم هذه الدراسة في مجال موردي صناعة السيارات التركية، وسعت الدراسة إلى اختبار أثر رأس المال الفكري بأبعاده المختلفة (رأس مال العاملين، رأس المال الهيكلي، ورأس المال الزبائني) على الإبداع. توصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة معنوية موجبة لرأس

المال الفكري بمختلف أبعاده على الأداء الإبداعي. وان الدور الأهم في هذه العلاقة كان لرأس المال الزبائني، يليه رأس مال العاملين، ويليه رأس المال الهيكلي.

دراسة (Subramaniam and Youndt (2005): عنوان (The Influence of Intellectual Capital on the Types of Innovative Capabilities)، هدفت الدراسة إلى معرفة أثر رأس المال الفكري على القدرات الإبداعية للمنظمات. تكونت الدراسة من 93 منظمة أمريكية يعمل فيها 3929 عاملاً، وجمعت بيانات الدراسة خلال ثلاثة أعوام. تمثلت أهم نتائج الدراسة في أن رأس المال الفكري بأبعاده المختلفة (رأس المال البشري، رأس المال التنظيمي، ورأس المال الاجتماعي) يؤثر في الإبداع التنظيمي.

يتضح من العرض السابق قلة وندرة الدراسات المحلية التي تتعلق بدراسة رأس المال الفكري في مؤسسات التعليم العالي العربية وخاصة في المملكة العربية السعودية، حيث وجد الباحثان أن معظم الدراسات التي تناولت مفهوم رأس المال الفكري تم تطبيقها على القطاع الصناعي أو قطاع البنوك التجارية. لذلك فإن أهم ما يميز هذه الدراسة عن غيرها من الدراسات السابقة هو تطرقها لمعرفة أثر رأس المال الفكري في الإبداع التنظيمي في إحدى مؤسسات التعليم العالي السعودي. كما اتضح من السرد السابق أن هناك عوامل اختلاف وتماثل بين الدراسات السابقة. فقد تشابهت هذه الدراسات في استخدامها للاستبيان كأداة أساسية لجمع المعلومات. كما تماثلت نتائج الدراسات بشكل عام، فبالرغم من تعدد واختلاف بيانات الدراسة (باكستان، إيران، الجزائر، فلسطين، سريلانكا، العراق، الأردن، أرباء، إسبانيا، تركيا، وأمريكا) دلت نتائج كل الدراسات على أن لرأس المال الفكري أثراً مهماً على الإبداع بمختلف تصنيفاته.

اختلفت هذه الدراسات فيما بينها في مجال التطبيق بين منظمات خدمية (تعليم، صيرفة، تأمين، اتصالات، رعاية صحية) وأخرى صناعية (نفط، نسيج، سيارات، تكنولوجيا متقدمة). كذلك اختلفت في نتائج الأثر الفرعي لأبعاد ومكونات رأس المال الفكري المختلفة على الإبداع التنظيمي، فعلى سبيل المثال خلصت بعض الدراسات إلى أن لرأس المال الهيكلي أثر مهم إحصائياً على الإبداع التنظيمي، في حين توصلت دراسات أخرى لنتائج تعارض هذه النتيجة.

الإطار النظري:

ماهية رأس المال الفكري:

لقد اختلف الكتاب في تحديد تعريف جامع وشامل لمصطلح رأس المال الفكري Intellectual Capital، وربما يعزى هذا الاختلاف لحدثة المصطلح نفسه. كما أن تعدد وتشعب حقول المعرفة العلمية التي تتناول هذا المصطلح بالشرح والتفسير تزيد من صعوبة تحديد ماهيته، ومما يضاعف من تعقيد ماهية المصطلح استخدامه لمرادفات أخرى كثيرة ذات صلة من بينها رأس المال المعرفي، رأس المال البشري، رأس المال الثقافي، رأس المال الاجتماعي ورأس المال الهيكلي ورأس المال التكنولوجي وغيرها.

لقد عرف Stewart رأس المال الفكري بأنه الحصول على المادة (الموارد أو المعارف) الفكرية، واقتنائها، واستغلالها لخلق ثروة عبر تقديم منتجات عالية القيمة. بينما عرفت الجمعية العربية للإدارة رأس المال الفكري بأنه ذلك الجزء من رأس المال البشري للمنظمة والذي يتمثل فيما يملكه الأفراد من القدرات المعرفية والتنظيمية وغيرها، وتمكنهم هذه القدرات من إنتاج أفكار جديدة أو تطوير الأفكار القديمة والتي تمكن المنظمة (إذا استطاعت الوصول إلى هذه المعرفة) من زيادة حصتها السوقية، وتعظيم نقاط قوتها وتجعلها في مواقع تمكنها من اقتناص الفرص المناسبة. ولا يتركز رأس المال الفكري في مستوى إداري

معين دون غيره. (الشيخ، 2006: 36). كذلك هنالك من عرف رأس المال الفكري بأنه مجموع المعارف والخبرات، والعلاقات والعمليات والابتكارات للشركة، أو هو المعرفة والمعلومات والملكية الفكرية والخبرة التي يمكن استخدامها لخلق الثروة، وهو الأصول غير ملموسة التي لها القدرة على تحقيق قيمة للشركة والمجتمع ويشمل ذلك براءات الاختراع وحقوق الملكية الفكرية وحقوق التأليف والنشر والامتيازات (Daft, 2010:313). كما عرفه آخر بأنه منظومة الموارد التي تتكون من رأس المال البشري، ورأس المال الهيكلي ورأس المال العلائقي، ورأس المال الفكري هو مورد لا يمكن رؤيته، و يصعب فهمه وتقليديه من قبل المنافسين كمصدر للميزة التنافسية المستدامة، والذي هو جزء أساسي من القدرات الأساسية للشركة والكفاءات (Ariawan.et.al,2016 :87) ويرى البعض أن رأس المال الفكري هو ما يمتلكه مجموعة من العاملين في المنظمة من قدرات معرفية متميزة تميزها تعمل المنظمة على توظيفها من خلال ما تمتلكه من سياسات وبرامج وأنظمة، لوضع تلك المعرفة والأفكار الجديدة قيد التنفيذ، لتقديم خدمات ومنتجات متميزة للزبائن. كما عرفه أخرى بأنه الفرق بين القيمة الدفترية للشركة (اعتماداً على الأصول الملموسة) والقيمة السوقية، ويستمد هذا التعريف أهميته من كون الفرق بين القيمتين يعزى لعوامل غير ملموسة تقود لتمييز الشركة خاصة في أسواق المال. وغالباً ما يكون الفرق بين هاتين القيمتين موجباً لأن المستثمرون يقيمون الشركة بأعلى من القيمة التي تظهرها السجلات المحاسبية. كما عرفه آخر من ناحية اقتصادية فعرفه بأنه القيمة الاقتصادية لفتن من الأصول غير الملموسة هي رأس المال التنظيمي، رأس المال الهيكلي ورأس المال البشري، بمعنى أن رأس المال الفكري هو الثروة الحقيقية غير الملموسة والتي لا يمكن تقدير قيمتها، لأنها مقدرة عقلية كامنة يمتلكها بعض العاملين من رأس المال البشري في المنظمة، ويعد أقوى سلاح تنافسي لها، كونه المصدر الأساس الذي تنبثق منه كل المعارف والمهارات التي تستطيع بها المنظمة أن تواجه كافة المتغيرات التي تحصل في البيئة المتسمة بالتعقيد (الخضري، 2015 : 12-13).

وفي ضوء ما تقدم حول ماهية رأس المال الفكري يمكن إيراد الآتي:

1. رأس المال الفكري جزء من الموارد البشرية في المنظمة.
 2. رأس المال الفكري يمثل قدرة عقلية ذات مستوى معرفي عالٍ تمتلكها مجموعة محددة من العاملين.
 3. رأس المال الفكري موجودات غير ملموسة تؤثر في الموجودات المادية للمنظمة.
 4. رأس المال الفكري يمثل الفرق بين القيمة الدفترية للمنظمة والقيمة السوقية لها.
 5. رأس المال الفكري ليس وليد المصادفة، وإنما يحتاج إلى جهد كبير لبنائه وهو ذو كلفة عالية.
 6. يعتبر رأس المال الفكري ميزة تنافسية يمكن أن تمتلكها المنظمة. (الروسان والعجلوني، 2010 : 43).
- وتجدر الإشارة إلى أن هناك تسميات عديدة لرأس المال الفكري تتناولها أدبيات الموضوع حالياً منها رأس المال المعرفي ورأس المال اللاملموس أو الأصول غير المادية وكل هذه التسميات يقابلها مفهوم رأس المال المادي، أي أن الأصول الفكرية تقابلها الأصول المادية. ويتطلب تحديد مفهوم رأس المال الفكري بدقة التمييز بين رأس المال المادي ورأس المال الفكري، ويلخص الجدول ادناه أوجه المقارنة بين خصائص رأس المال المادي ورأس المال الفكري.

جدول رقم (1) يوضح المقارنة ما بين خصائص رأس المال الفكري ورأس المال المادي

البيان	رأس المال المادي	رأس المال الفكري
الميزة الأساسية	مادي ملموس	غير مادي -أثري-غير ملموس
موقع التواجد	ضمن البيئة الداخلية للشركة	في عقول الأفراد العاملين في الشركة
التمثيل النموذجي	الآلة، المعدة، المباني	الأفراد ذوي المعارف والخبرات
القيمة	متناقصة بالاندثار	متزايدة بالابتكار
نمط خلق الثروة	بالاستخدام المادي	بالتكرار والانتباه والخيال الواسع
المستخدمون له	العمل العضلي	العمل المعرفي
الواقع التشغيلي	يتوقف عند حدوث المشاكل	يتوقف عند حدوث المشاكل
الزمن	له عمر إنتاجي وتناقص بالطاقة	ليس له عمر مع تزايد في القدرات الإبداعية

المصدر: (الخضري، 2015:14)

مواقع تواجد رأس المال الفكري:

يتواجد رأس المال الفكري في ثلاثة مواقع رئيسية في الشركة هي:

أ. العاملين: فإذا قدم العامل اقتراحاً لزيادة أرباح الشركة فهو يعتبر بمثابة رأس مال فكري لها وذلك ينطبق على كل ابتكار من شأنه أن يقدم حلاً مفيداً للشركة.

ب. نظام العمل: حيث يؤدي هيكل العمل الجيد إلى تبادل ونقل ونشر المعرفة المفيدة إلى مواقع الحاجة إليها من خلال نظام ملائم لتدفق المعلومات.

ج. العملاء: باعتبارهم الوحيدون القادرون على إعطاء أكبر قدر من المعلومات عن الفائدة الحقيقية للمنتجات والخدمات المقدمة من الشركة. (Stewart, 1997: 3)

أبعاد (مكونات) رأس المال الفكري:

يتكون رأس المال الفكري من العناصر التالية: -

1. رأس المال البشري: يقصد برأس المال البشري Human Capital الموارد والأصول التي تحدد قيمة الشركة وهي مصدر الإبداع والتجديد في المنظمة. ويتكون رأس المال البشري من قدرات وخبرات ومعارف ومهارات الأفراد العاملين في المنظمة والمعارف المقصودة هنا هي المحفوظة في أذهان العاملين ولا تملكها المنظمة لأنها مرتبطة بالأفراد وكامنة في عقولهم . (Ariawan.et.al. 2016:88)

2. رأس مال الزبائن: يستند رأس مال الزبائن Customer capital أساساً على العلاقة بين المنظمة وعملائها، ويقوم على المعرفة التي تتعلق بقنوات التسويق، ويدرج ضمن رأس مال الزبائن رضا وولاء العملاء، ولاء شبكة العلاقات بالمنظمة. ويستند هذا المكون أهميته من رأس المال الفكري لكون العلاقة مع العملاء تعد أمراً مهماً للمنظمات علماً بأن الأمر هنا يتعلق بشراء المنتجات أو الخدمات من الشركة، لذا فإن الزبائن هم المصدر الرئيسي لإيرادات المنظمة: Khalique,et.al, 2011). (1965).

3. رأس المال الهيكلي: Capital Structural وهو قدرات المنظمة التنظيمية التي تنظم وتلبي متطلبات الزبائن وتساهم في نقل المعرفة وتعزيزها من خلال الأصول الفكرية الهيكلية المتمثلة في نظم المعلومات وبراءات الاختراع وحقوق النشر والتأليف ومدى العلامة التجارية التي تمثل شخصية المنظمة وقيمتها وهويتها والتي ترجع بالفائدة للزبون والمنظمة. (الخضري، 2015:20).

ماهية الإبداع التنظيمي:

1. تعريف الإبداع: الإبداع لغة من بدع، وبدع الشيء مبتدعه، وابتدعه أي أنشأه وبدأه واخترعه واستنبطه، والبدع هو الشيء الذي يكون أولاً فالإبداع يعني إحداث أو إيجاد شيء غير مسبوق أو غير موجود. أما الابتكار في اللغة فهي مشتقة من بكر، وابتكر وأبكر، أي بكر إلى الشيء وعجل إليه، ويستدل من هذا أن ابتكر وابتكار إنما هما كلمتان متعلقتان بالفعل أو النشاط من حيث وقت إتيان الفرد له، وليس بإيجاد وإنشاء شيء. (رشدي، 2012: 143).

لقد تباين الكتاب والباحثون في تحديد المعنى الاصطلاحي للإبداع بسبب اختلاف الآراء ووجهات النظر، واختلاف الجوانب والمداخل التي يتم الاهتمام بها. ويشير مفتاح إلى أن غياب الإجماع على تعريف محدد للإبداع لا يعد غريباً، إذ ربما تتعارض محاولة الوصول إلى إجماع على تعريف محدد لهذا المصطلح مع فكرة الإبداع ذاتها. (مفتاح، 2013: 84)

ويعرف الإبداع بأنه عملية إنتاج أفكار جديدة ومفيدة، أو هو امتلاك الأفراد قدرات إضافية خلاقة مثل: روح المجازفة والقدرة على التغيير وحل المشكلات، وكذلك عرف بأنه صنع شيء ما بشكل جديد يعتمد في تركيبته على أشياء موجودة أصلاً، أو هو تقديم فكرة جديدة غير موجودة سابقاً، أو إحداث تغييرات وتحسينات على الأفكار السابقة وتقديم هذه الأفكار بشكل متطور.

2. الإبداع والابتكار: يحدث في كثير من الأحيان المساواة في محتوى تعريف الإبداع بمعناه العام والإبداع التنظيمي (الإداري أو المؤسسي)، ربما بسبب تعدد مستويات وتصنيفات الإبداع كظاهرة إدارية وإنسانية. ويحدث خلط كبير بين مصطلح الإبداع وبين مرادفات أخرى مشابهة، ويدل الاطلاع على الأدبيات ذات الصلة بالموضوع إلى أن هذا الخلط أو الالتباس ربما يعزي لأمرين هما: عدم الاتفاق بين المختصين حول تعريف الإبداع، مما أدى إلى وجود خلط بين مصطلح الإبداع وبعض المصطلحات ذات العلاقة كالابتكار والاختراع، والأمر الثاني هو الاختلاف حول ترجمة مصطلح الإبداع والمفردات الأخرى المشابهة باللغة الانجليزية، فلدى البعض فإن الإبداع يسمى بالإنجليزية Creativity or Creativeness، ولدى البعض الآخر فإن مرادف كلمة الإبداع بالإنجليزية هو Innovation. لكن البعض يرى أن المقابل العربي الملائم لكلمة Innovation هو الابتكار، ويفضل البعض كلمة الاختراع كمقابل لكلمة Invention.

وفي محاولة التمييز بين مصطلحي الإبداع والابتكار يرى البعض أن الفرق بين الابتكار والإبداع يتمثل في أن الإبداع أعم وأشمل من التجديد أو الابتكار، حيث أن كل حالة إبداع تعتبر تجديداً وليس العكس، فالتجديد يعتبر ابتكاراً حديثاً أو غير مألوف لفئة معينة ومحددة من المستفيدين أو المتبنين لهذا الابتكار، بينما الإبداع هو ابتكار يتعلق بجميع الناس وليس بفئة محددة.، والإبداع هو العملية التفكيرية التي تساعد على توليد الأفكار، والابتكار هو التطبيق العملي لمثل هذه الأفكار، وذلك من أجل تحقيق أهداف المنظمة بطريقة أكثر فاعلية، أي أن الإبداع هو ابتكار لشيء ما. (عبد، 2008: 14). ويتمثل الإبداع في التوصل إلى حل خلاق لمشكلة ما أو إلى فكرة جديدة، في حين أن الابتكار هو التطبيق الخلاق أو الملائم لها، أي أن الابتكار ما هو إلا تحويل الفكرة الإبداعية إلى عمل إبداعي، فالعمل محكوم بإمكانية تطبيق الأفكار المبدعة، فليس من المهارة دائماً أن يحمل الإنسان أفكار مثالية مجردة عن الواقع وأكبر من قدرة البشر، بل المهارة تكمن في أن يحمل الفرد أفكاراً مبدعة خلاقة قابلة للتطبيق. ويرى آخرون أن الابتكار إنتاج أي شيء جديد، من حل مشكلة، أو تعبير فني، والجديد هنا أمر نسبي، فما يعد

جديداً بالنسبة لفرد قد يكون معروفاً لدى آخرين. أما الإبداع فهو حالة خاصة من الابتكار وذلك حين يكون الشيء الجديد جديداً على الفرد وغيره. في حين يرى فريق آخر أنه لا يوجد اختلاف حقيقي متفق عليه بين الإبداع والابتكار أو بين التفكير الإبداعي والتفكير الابتكاري فكلا المصطلحين وجهين لعملة واحدة. (العجلة، 2009: 18)

3. مفهوم الإبداع التنظيمي: يعرف الإبداع التنظيمي Organizational Innovation بأنه الإبداع الخاص بالسلع والخدمات بالتركيز على الإبداع التكنولوجي، ويشمل تطوير المنتجات الجديدة، التحسينات على المنتج، إضافة لطرق وإجراءات الإنتاج الجديدة. (98: 2017، Hisrich et al.) ، كما يعرف بأنه مجموعة الاجراءات والعمليات والسلوكيات التي تؤدي إلى تحسين المناخ العام في المنظمة وتفعيل الأداء الإبداعي من خلال تحفيز العاملين على حل المشكلات واتخاذ القرارات بأسلوب أكثر إبداعاً وبطريقة غير مألوفة في التفكير، (عوض، 2013: 208)، وكذلك يعرف بأنه العملية التي يترتب عليها ظهور فكرة أو ممارسة أو خدمة جديدة يمكن تبنيها من قبل العاملين في المنظمة أو فرضها عليهم من قبل أصحاب القرار بحيث يترتب عليها إحداث نوع من التغيير في بيئة المنظمة أو عملياتها ومخرجاتها. (أبو جامع، 2009: 19-20)، كما يعرف أيضاً بأنه تبني أفكار أو سلوكيات جديدة فيما يخص الصناعة التي تعمل فيها المنظمة، أو السوق أو البيئة العامة (Daft, 2010: 421). ويرى البعض بأن الإبداع هو تحويل المعرفة إلى منتجات وعمليات وسلع جديدة، وهذا لا ينطوي فقط على العلم والتكنولوجيا، بل يشمل تحديد وتلبية حاجات المستهلكين، والتحسينات في التسويق. والتوزيع والخدمة هي أشكال إبداع تضاهي أهمية ما ينتج في المختبرات من منتجات وعمليات جديدة، وفي الواقع فإن أحد أهم أشكال الإبداع الحالية يقع في مجال المبيعات والتوزيع (Porter and Scott, 1999: 12)

ويستند مصطلح الإبداع على ثلاثة أمور:

أ. إنه عمل واعي وجهود دؤوب لا يأتي من دون عناء.

ب. أنه فعل تغير كونه توليد وأدواته الخيال، التصور والمعرفة بأنواعها.

ج. كونه ابتكار تستنبط فيه الحقائق غير المعروفة من حقائق معروفة في الأصل. (عمران، 2015: 1291)

ويمكن حصر معظم تعاريف الإبداع التي يقدمها الباحثون في أربع مجموعات: المجموعة الأولى تشمل التعاريف التي تنظر للإبداع كونه عملية ينتج عنها عمل جديد ويرضي الجماعة وتقبله على أنه مفيد، والمجموعة الثانية تشمل التعاريف التي تركز على الإنتاج الإبداعي وحل المشكلات، والمجموعة الثالثة تشمل التعاريف التي تركز على السمات والخصائص التي تميز الأشخاص المبدعين والمجموعة الرابعة تركز على الإمكانية الإبداع، أو الاستعدادات النفسية الكامنة للإبداع كما تكشف عنها الاختبارات النفسية. (المبيضين والطراونة، 2011: 485-486).

يلاحظ مما تقدم تعدد واختلاف محاولات تعريف الإبداع مما يدل على أن الإبداع نشاط إنساني متعدد الجوانب، لكن تعدد المجالات التي انتشر فيها مفهوم الإبداع واختلاف المنطلقات النظرية لموضوعه أدى إلى تعدد وتنوع اجتهادات واهتمامات الباحثين التي ساهمت في هذا الاختلاف.

4. القدرات الإبداعية (أو عناصر الإبداع): -

القدرات الإبداعية هي الاستعدادات العقلية التي يلزم توافرها للأشخاص حتى يقوموا بأنواع من السلوك الإبداعي، والتي تميز الشخص المبدع القادر على التفكير الإبداعي. وبصفة عامة تتمثل القدرات الإبداعية في الآتي:

أ. الأصالة: تعني التميز في التفكير والندرة والقدرة على التنفيذ إلى ما وراء المباشر والمألوف من الأفكار، وتعني الخبرة والتفرد، وهي العامل المشترك بين معظم التعريفات التي تركز على النواتج الإبداعية كمحل للحكم، وهي المقدرة على الإتيان بالأفكار الجديدة النادرة والمفيدة وغير المرتبطة بتكرار أفكار سابقة، وهي إنتاج غير المألوف وبعيد المدى.

- ب. الطلاقة: وهي القدرة على إنتاج أفكار عديدة لفظية وأدائية لمشكلة نهايتها حرة ومفتوحة في غضون فترة زمنية محددة، أو هي القدرة على توليد عدد كبير من البدائل أو الأفكار عند الاستجابة لمثير معين والسرعة والسهولة في توليدها وهي في جوهرها عملية تذكر واستدعاء لمعلومات أو خبرات أو مفاهيم سبق تعلمها، (عبد المختار وعدوي، 2011: 19-20).
- ج. المرونة: وهي المقدرة على اتخاذ الطرق المختلفة والتفكير بطرق مختلفة أو بتصنيف مختلف عن التصنيف العادي، والنظر للمشكلة من أبعاد مختلفة وهي درجة السهولة التي يغير بها الشخص موقفاً أو وجهة نظر معينة وعدم التعصب لأفكار بحد ذاتها، كما أنها تعني النظر إلى الأشياء من عدة زوايا.
- د. الحساسية للمشكلات: وهي قدرة الفرد على رؤية المشكلة في الأشياء والعادات أو النظم ورؤية جوانب النقص والعيوب فيها. ويقصد بها الوعي بوجود مشكلات أو حاجات أو عناصر ضعف في البيئة أو الموقف، ويعني ذلك أن بعض الأفراد أسرع من غيرهم في ملاحظة المشكلة والتحقق من وجودها في الموقف.
- هـ. الاحتفاظ بالاتجاه أو تركيز الانتباه: تعني إمكانية الفرد التركيز لفترة من الزمن في مشكلة معينة دون أن تحول المشتتات بينه وبينها، كما تعني عدم التنازل عن الهدف والإصرار على تتبعه والسير في اتجاهه ومحاولة تحقيقه بطريقة مباشرة أو غير مباشرة غير أن قدرة المبدع على مواصلة الاتجاه لا تكون بشكل متصلب. (العجلة، 2009: 28-31).
- و. قبول المخاطرة: هي مدى شجاعة الفرد في تعريض نفسه للفشل أو النقد وتقديم تخمينات والعمل تحت ظروف غامضة والدفاع عن أفكاره الخاصة.
- ز. التحليل والربط: التحليل هو القدرة على تفكيك المركبات إلى عناصرها الأولية وعزل هذه العناصر عن بعضها البعض . وتفسير ذلك أن أي موضوع لا يسمى مشكلة إلا إذا كان معقداً مؤلفاً من أجزاء بعضها غامض ملتبس في البعض الآخر. (محمود، 2008: 149-150).
5. تصنيفات (أنواع) الإبداع: تحفل الأدبيات المختصة بتصنيفات وتصنيفات للإبداع، والجدول ادناه يلخص بعض هذه التصنيفات.

جدول رقم (2) يوضح تصنيفات الإبداع*

الكاتب	تصنيف الإبداع	المحتوى
سعدى، 2015	الإبداع الفني	الإبداع الفني: تغييرات في التقنيات التي تستخدمها المنظمة بما يؤدي إلى تطوير منتجات وخدمات جديدة
	الإبداع الإداري	الاجراءات والأدوار والبناء التنظيمي وإعادة تصميم الوظائف وتحسين علاقات الأفراد بما يحقق أهداف المنظمة
	إبداع مبرمج	مخطط له مسبقاً
	إبداع غير مبرمج	غير مخطط له مسبقاً ويتوقف على جهود الأفراد
	الإبداع القائم على الوسائل	الإبداع المتعلق بالغايات: الإبداع النهائي الذي يعد هدفاً في حد ذاته
مفتاح، 2013	الإبداع القائم على الغايات	الإبداع المتعلق بالوسائل: الإبداع الذي يتم للوصول إلى الإبداع المرغوب
	الإبداع الجذري	يتصف بالجدة والخطورة وإحداث تغيير كبير ومقاومة لهذا التغيير
	الإبداع الأساسي	فكرة إبداعية تؤدي إلى ثورة في التفكير أساسها العلم والمعرفة
	الإبداع التطبيقي	تطبيق فعلي للإبداع الأساسي
	الإبداع الاشتقاقي	إنتاج منتج أو تقديم خدمة تشتق من الإبداع التطبيقي
	إبداع التغيير	إحداث تغييرات صغيرة في المنتجات الناتجة عن الإبداع الاشتقاقي

الكاتب	تصنيف الإبداع	المحتوى
	إبداع بنائي	إيجاد مستخدم جديد لنفس التكنولوجيا القائمة
	الإبداع الارتقائي	إحداث تغييرات طفيفة في المنتجات الحالية
	الإبداع الجذري	يقوم على أسس هندسية وعلمية ويتطلب عناصر جديدة وأنظمة مختلفة
Kotsemir&A broskin, 2013	إبداع المنتج	إبداع يتعلق بإنتاج سلع وخدمات
	إبداع العملية	إدخال طرق جديدة، أو معرفة جديدة لإنتاج السلعة أو تقديم الخدمة
	إبداع إحلال المنتج	وضع منتج معين في جزء سوقي محدد
عبابنة والشقران، 2013	الإبداع التعبيري	تكون فيه الأصالة والكفاءة على قدر قليل من الأهمية
	الإبداع الإنتاجي	يرتبط بتطوير آلة أو منتج أو خدمة
	الإبداع الاختراعي	يتعلق باستخدام أساليب جديدة
رشدي، 2012	الإبداع الجذري	تقدم وقفزة استراتيجية تغير كل ما سبق كلياً ويتطلب أجلاً طويلاً
	الإبداع التدريجي	تحسينات مستمرة في المنتجات هو تطوير للحالة القائمة
	الإبداع الداخلي	يحدث داخل المنظمة وفي ضوء قدراتها الذاتية
	الإبداع الخارجي	يتم عن طريق التراخيص
	الإبداع التنظيمي	يخص الهيكل التنظيمي والعملية الإدارية في المنظمة
	الإبداع التكنولوجي	تتعلق بأساليب الإنتاج الجديدة الخاصة بالعمليات الإنتاجية
اسحق، 2012	الإبداع الفردي	يحققه الأفراد الذين يمتلكون قدرات وسمات إبداعية
	الإبداع الجماعي	يتم تحقيقه من قبل الجماعة (قسم، أو دائرة، أو لجنة، ... الخ)، اعتماداً على خاصية التناوب
	الإبداع المنظمي	يتحقق على مستوى المنظمة ككل
بويعة، 2012	الإبداع الإداري	الإتيان بالجديد بكل ما يتجاوز الطريقة الواحدة إلى الطرق المتعددة
	الإبداع التقني	إحداث تغييرات بإدخال التقنية الجديدة للمنظمة حول نشاط العمل الرئيس
	الإبداع الإضافي	البرامج والخدمات التي تتجاوز النشاطات الوظيفية الأساسية للمؤسسة
Coccia, 2006	إبداع معماري (تصميمي)	إيجاد تكنولوجيا جديدة تتميز عن طرق نظم الإنتاج القائمة
	إبداع خاص بالجزء السوقي	استخدام تكنولوجيا جديدة للوصول إلى سوق جديد
	إبداع جذري	يناسب كل مكونات المنظمة
العرفي، 2006	الإبداع التعبيري	الطريقة التلقائية التي تميز شخص ما في عمل شيء ما أو مزاوله مهنة
	الإبداع الفني	الناحية الجمالية التي تضاف إلى السلع والخدمات كمظهر السلعة
	الاختراع	استحداث شيء جديد لأول مره لكن مكوناته كانت موجودة من قبل
	الإبداع المركب	تجميع غير عادي بين الأشياء كأخذ أفكار مختلفة ووضعها في نموذج واحد للوصول إلى معلومة جديدة
	الاستحداث	استخدام شيء موجود فعلاً بالتطبيق في مجال جديد

*إعداد الباحثين بالاطلاع على الأدبيات.

الدراسة الميدانية:

منهجية الدراسة: في ضوء طبيعة الدراسة والأهداف التي سعت إلى تحقيقها اعتمد الباحثان على أسلوب الدراسة المسحية المشتقة من المنهج الوصفي التحليلي الذي يعمل على ترتيب البيانات وتنظيمها ويعد انساب المناهج لهذه الدراسة.

مجتمع وعينة الدراسة:

يتألف مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الإدارية بجامعة نجران خلال الفصل الدراسي الأول 1438/1437 والبالغ عددهم 110 عضو. اعتمدت الدراسة على أسلوب الحصر الشامل لاختيار أفراد عينة الدراسة، وقد شملت العينة جميع أعضاء وعضوات هيئة التدريس بكلية العلوم الإدارية بجامعة نجران من هم على رأس العمل.

أداة الدراسة:

اعتمدت الدراسة على الاستبانة كوسيلة لجمع البيانات وهي أداة قياس تحتوي على مجموعة من الأسئلة المصممة لجمع البيانات اللازمة عن مشكلة الدراسة، وتعتبر من أكثر طرق جمع البيانات استخداماً في الحصول على المعلومات بطريقة مباشرة من المبحوثين. استخدمت الاستبانة مقياس (Likert) الخماسي المتدرج في المقاييس (أوافق بشدة، أوافق، محايد، لا أوافق، لا أوافق بشدة) حيث تم تصميم الاستبانة من جزئين لمعرفة أثر رأس المال الفكري في الإبداع التنظيمي للعاملين بكلية العلوم الإدارية. يصف الجزء الأول من الاستبانة مجتمع الدراسة من حيث النوع، العمر، الدرجة العلمية، الخبرة العملية، التخصص. بينما يحتوي الجزء الثاني على الأسئلة التي تجيب على فرضيات الدراسة حيث شملت (24) فقرة موزعة على محاور رأس المال الفكري والإبداع التنظيمي بحيث يقاس كل محور بخمسة سؤال ما عدا الإبداع التنظيمي فقد تم قياسه بثمانية أسئلة. ولقد تمكن الباحثان من توزيع استمارات الاستقصاء على جميع مفردات مجتمع الدراسة والبالغ عددهم (110) مبحوثاً من أعضاء هيئة التدريس. وبعد عملية التوزيع قام الباحثان بجمع الاستمارات واستطاعا جمع (101) استمارة من مجموع (110) استمارة التي قاما بتوزيعها بنسبة تصل إلى (91%). وتمت مراجعة الاستبيانات التي تم جمعها للتأكد من أن كل الاستمارات التي تم جمعها قد أجب عليها.

اختبار صدق وثبات أداة الدراسة:

الصدق الظاهري:

وهو التأكد من أن العبارات التي وردت في الاستبانة يمكنها أن توفر البيانات المطلوبة للدراسة بدقة وذلك لتأثيرها المباشر في نتائج الدراسة. ولتحقيق ذلك تم عرض الاستبانة على مجموعة من المحكمين من ذوي الاختصاص في المجال الأكاديمي وذلك للتأكد من الصدق الظاهري لمحتويات الاستبيان، وتم تعديلها وفقاً لملاحظاتهم ومقترحاتهم حتى خرجت بصورتها النهائية.

الثبات الإحصائي:

قام الباحثان باختبار مدى إمكانية الاعتماد على البيانات التي تم الحصول عليها وكذلك مدى اتساق وثبات المقياس المستخدم في جمع البيانات باستخدام مقياس Cronbach-Alpha والذي يبين مدى وجود ارتباط بين القياسات المعبرة عن إجابات أفراد العينة حيث بلغت قيمة معامل الارتباط 0.895 وهي قيمة قريبة من الواحد الصحيح ويدل ذلك على ثبات الاستبيان بدرجة عالية ويمكن الاستدلال من قيمة معامل الارتباط على إمكانية الاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي.

جدول رقم (3) استخدام معامل الفايرونباخ لقياس الثبات الاحصائي لأداة الدراسة

عدد العبارات	Cronbach's Alpha
24	0.895

خصائص أفراد عينة الدراسة:

للتعرف على توزيع مفردات الدراسة حسب المتغيرات الشخصية (الديموغرافية) تم حساب التوزيعات التكرارية والنسب المئوية لأفراد عينة الدراسة، ويبين الجدول أدناه خصائص وسمات أفراد عينة الدراسة.

جدول رقم (4) الخصائص الديموغرافية لأفراد عينة الدراسة

أسم المتغير	فئة المتغيرات	التكرار	النسبة %
النوع	ذكر	64	63.4
	أنثى	37	36.6
	الإجمالي	101	100.0
العمر	20-30	25	24.8
	31-40	33	32.7
	41-50	36	35.6
	51-60	3	3
	أكثر من 60	4	4
	الإجمالي	101	100.0
الدرجة العلمية	معيد	19	18.8
	محاضر	32	31.7
	أستاذ مساعد	41	40.6
	أستاذ مشارك	5	5
	أستاذ	4	4
	الإجمالي	101	100.0
	5 أقل من	38	37.6
	5-10	36	35.6

أسم المتغير	فئة المتغيرات	التكرار	النسبة %
الخبرة العملية	11-15	12	11.9
	أكثر من 15	11	10.9
	الإجمالي	101	100.0
التخصص	إدارة أعمال	33	32.7
	إدارة عامة	33	32.7
	محاسبة	15	14.9
	أنظمة	16	15.8
	أخرى	4	4
	الإجمالي	101	100.0

يتضح من الجدول أعلاه أن عدد (64) من أفراد عينة الدراسة من الذكور بنسبة بلغت (63.4%)، وعدد (37) فرداً من الإناث بنسبة بلغت (36.6%).

أما العمر فقد اتضح أن عدد (25) من أفراد عينة الدراسة تتراوح أعمارهم (20-30) بنسبة بلغت (24.8%)، كما أن عدد (33) من العينة تقع أعمارهم ما بين (31-40 سنة) بنسبة بلغت (32.7%)، بينما عدد (3) من العينة تقع أعمارهم ما بين (41-50 سنة) بنسبة بلغت (35.6%)، أما الذين تجاوزت أعمارهم الستين سنة فقد بلغ عددهم (4) بنسبة بلغت (4%). مما يدل بوضوح إلى أن نسبة كبيرة من أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الإدارية هم في مرحلة الشباب.

أما فيما يتعلق بالدرجة العلمية فقد أظهرت الدراسة أن عدد (50) فرداً من عينة الدراسة من حملة الدكتوراه بنسبة بلغت (49.6%)، في حين أن عدد (32) فرداً من حملة الماجستير بنسبة بلغت (31.7%)، وعدد (19) فرداً من العينة هم من حملة البكالوريوس بنسبة بلغت (18.8%).

فيما يتعلق بالخبرة الوظيفية في العمل فقد أظهرت الدراسة أن (38) فرداً من العينة لديهم خبرة وظيفية أقل من خمسة سنوات بنسبة بلغت (37.6%)، بينما عدد (36) فرداً من العينة لديهم خبرة تتراوح ما بين (5-10 سنوات) بنسبة بلغت (35.6%)، أما بقية أفراد عينة الدراسة فإن لهم خبرة وظيفية ما بين (11-15 سنة فأكثر).

أما بالنسبة لمتغير التخصص فقد أظهرت الدراسة أن عدد (33) فرداً من العينة تخصصهم إدارة أعمال بنسبة بلغت (32.7%)، بينما عدد (33) فرداً من العينة تخصصهم إدارة عامة بنسبة بلغت (32.7%)، وعدد (16) فرداً من العينة تخصصهم أنظمة بنسبة بلغت (15.8%)، وعدد (15) من أفراد عينة الدراسة تخصصهم محاسبة بنسبة بلغت (14.95%) أما بقية أفراد العينة فتخصصاتهم مختلفة.

ومن الجدول أعلاه يتضح أن أفراد عينة الدراسة يتمتعون بمؤهلات علمية عالية تمكنهم من فهم واستيعاب عبارات استمارة الاستبيان والحصول على آراء علمية سليمة وموضوعية. كما اتضح أن أفراد عينة الدراسة ذو تخصصات ذات صلة مباشرة بموضوع الدراسة وبالتالي فإن إجاباتهم سوف تكون مبنية على فهمهم واستيعابهم لموضوع الدراسة، وكذلك فإن نسبة 35.6%

من عينة الدراسة تراوحت خبرتهم ما بين الخمس والعشر سنوات، في حين نسبة 22.8% تجاوزت خبرتهم إحدى عشر سنة فأكثر مما يؤكد أن لديهم الخبرة العملية المتراكمة مقرونة بمؤهلاتهم العلمية العالية.

أسلوب معالجة وتحليل البيانات:

لتحقيق أهداف الدراسة تم تحليل البيانات التي تم جمعها عن طريق استمارة الاستبيان من خلال تطبيق الأساليب الإحصائية المناسبة لطبيعة البيانات ونوع العينة وذلك عن طريق برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) حيث تم استخدام حساب التوزيعات التكرارية والنسب المئوية لأفراد عينة الدراسة للتعرف على توزيع مفردات الدراسة حسب المتغيرات الشخصية (الديموغرافية). ولمعرفة اتجاه إجابات الباحثين هل هي في اتجاه الموافقة أو عدم الموافقة تم استخدام اختبار كأي تربيع للمطابقة. ولقياس قوة واتجاه العلاقة الخطية بين متغيرات الدراسة المستقلة رأس المال البشري، رأس المال الفكري، ورأس المال الزبوني والمتغير التابع الإبداع التنظيمي استخدمت الدراسة معامل ارتباط بيرسون. ولإثبات فرضيات الدراسة تم استخدام نموذج الانحدار الخطي المتعدد وهو نموذج يوضح العلاقة الدلالية بين متغير تابع واحد وعدد من المتغيرات المستقلة.

عرض نتائج التحليل:

1. لمعرفة اتجاه إجابات الباحثين هل هي في اتجاه الموافقة أو عدم الموافقة تم استخدام اختبار كأي تربيع للمطابقة:

جدول رقم (5) استخدام نموذج اختبار كأي تربيع لمطابقة إجابات أفراد عينة الدراسة

محاور الدراسة	عدد عبارات المحور	قيمة كأي تربيع Chi-Square	درجة الحرية DF	القيمة المعنوية Asymp.Sig	النتيجة
رأس المال البشري	خمسة عبارات	103.198a	15	0.000	فرق معنوي
رأس المال الفكري	خمسة عبارات	89.842b	14	0.000	فرق معنوي
رأس المال الزبوني	خمسة عبارات	73.208b	14	0.000	فرق معنوي
الإبداع التنظيمي	ثمانية عبارات	67.376c	21	0.000	فرق معنوي

يتضح من الجدول اعلاه بأن القيم المعنوية (Sig) المصاحبة لإحصائية الاختبار بالنسبة لعبارات محاور رأس المال البشري (0.000)، رأس المال الهيكلي (0.000)، رأس المال الزبوني (0.000)، الإبداع التنظيمي (0.000) جميعها أقل من مستوى الدلالة الإحصائية (0.05)، ويشير ذلك إلى وجود فروق معنوية بين إجابات الباحثين للعبارات المختلفة. تميل هذه الفروق جميعها اتجاه الموافقة إلى وجود علاقة معنوية بين محاور الدراسة المختلفة.

2. لقياس قوة واتجاه العلاقة الخطية بين متغيرات الدراسة المستقلة رأس المال البشري، رأس المال الفكري، ورأس المال الزبوني والمتغير التابع الإبداع التنظيمي استخدمت الدراسة معامل ارتباط بيرسون.

جدول رقم (6) نتائج تحليل قياس قوة واتجاه العلاقة الخطية بين أبعاد رأس المال الفكري والإبداع التنظيمي

متغيرات الدراسة	قيمة معامل Pearson Correlation	مستوى الدلالة الإحصائية Sig	نوع الارتباط
رأس المال البشري	.574**	0.000	ارتباط معنوي
رأس المال الهيكلي	.491**	0.000	ارتباط معنوي
رأس المال الزبوني	.477**	0.000	ارتباط معنوي

يتضح من الجدول أعلاه بأن قيمة معامل الارتباط بيرسون تساوي (0.574) وهي تشير إلى وجود علاقة ارتباط معنوي بين رأس المال البشري والإبداع التنظيمي. ومن قيمة مستوى الدلالة الإحصائية المصاحبة لمعامل الارتباط (Sig = 0.000) وهي أقل من مستوى الدلالة الإحصائية (0.01) نستنتج أن الارتباط معنوي، وكذلك تشير النجمتين المصاحبة لمعامل الارتباط (0.574**) إلى وجود ارتباط معنوي قوي.

أما المتغير رأس المال الهيكلي فقد اتضح من الجدول أن قيمة معامل الارتباط تساوي (0.491) وهي تشير إلى وجود علاقة ارتباط معنوي بين رأس المال الهيكلي والإبداع التنظيمي. ومن قيمة مستوى الدلالة المصاحبة لمعامل الارتباط (Sig = 0.000) وهي أقل من مستوى الدلالة الإحصائية (0.01) نستنتج أن الارتباط معنوي، وكذلك تشير النجمتين المصاحبة لمعامل الارتباط (0.491**) إلى وجود ارتباط معنوي منخفض.

أما المتغير رأس المال الزبوني فقد اتضح من الجدول أن قيمة معامل الارتباط تساوي (0.491) وهي تشير إلى وجود علاقة ارتباط معنوي بين رأس المال الهيكلي والإبداع التنظيمي. ومن قيمة مستوى الدلالة المصاحبة لمعامل الارتباط (Sig = 0.000) وهي أقل من مستوى الدلالة الإحصائية (0.01) نستنتج أن الارتباط معنوي، وكذلك تشير النجمتين المصاحبة لمعامل الارتباط (0.477**) إلى وجود ارتباط معنوي منخفض. إذاً يتضح من الجدول أعلاه وجود علاقة ارتباط معنوي بين رأس المال الفكري والإبداع التنظيمي، حيث مثل رأس المال البشري أكثر مكونات رأس المال الفكري ارتباطاً بالإبداع التنظيمي تلاه رأس المال الهيكلي ثم رأس المال الزبوني بارتباط معنوي منخفض.

اختبار فرضيات الدراسة:

لإثبات فرضيات الدراسة استخدم الباحثان نموذج الانحدار الخطي المتعدد وهو نموذج يوضح العلاقة الدلالية بين متغير تابع واحد وعدد من المتغيرات المستقلة.

الفرضية الرئيسية:

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لرأس المال الفكري على الإبداع التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الإدارية عند مستوى المعنوية 0.05 .

جدول رقم (7) نتائج اختبار تحليل الانحدار الخطي المتعدد لمعرفة أثر رأس المال الفكري على الإبداع التنظيمي

المتغير	الارتباط (R)	معامل التحديد (R2)	(F) المحسوبة	مستوى الدلالة	معامل الانحدار (β)	T	مستوى الدلالة
رأس المال الفكري	0.659a	0.435	24.877	0.000	رأس المال البشري رأس المال الهيكلي رأس المال الزبوني	4.192 1.190 3.557	0.000 0.237 0.001

لإثبات الفرضية الرئيسية استخدمت الدراسة نموذج الانحدار الخطي المتعدد وهو نموذج يوضح العلاقة الدلالية بين متغير رأس المال الفكري والإبداع التنظيمي. ويتضح من الجدول أعلاه أن قيمة معامل الارتباط بين رأس المال الفكري والإبداع التنظيمي بلغت (0.66)، والتغير في المتغير المستقل (رأس المال الفكري) يفسر ما نسبته (R2) (0.44) من التغير في المتغير التابع (الإبداع التنظيمي). كما أن نموذج الانحدار معنوي حيث بلغت قيمة (F) (24.877) وبلغت قيمة مستوى الدلالة الإحصائية (0.000) وهي بذلك دالة إحصائياً وعليه يتم رفض الفرضية العدمية وقبول الفرضية البديلة التي تنص على وجود أثر ذو دلالة إحصائية لرأس المال الفكري على الإبداع التنظيمي عند مستوى معنوية 0.05%.

وبالنظر إلى مستوى تأثير أبعاد رأس المال الفكري في الإبداع التنظيمي يتضح وجود تأثير معنوي لعدد من الأبعاد حيث بلغت قيمة (β=0.601، وقيمة T=4.192) وبمستوى معنوية (0.000) لبعد رأس المال البشري. كما بلغت قيمة (β=0.422، وقيمة T=3.557) وبمستوى معنوية (0.001) لبعد رأس المال الزبوني وهي أقل من مستوى الدلالة (0.05). بينما لا يوجد تأثير معنوي لبعد رأس المال الهيكلي حيث بلغت قيمة (β=0.179، وقيمة T=1.190) وبمستوى معنوية (0.237) وهي أكبر من مستوى الدلالة (0.05).

الفرضية الفرعية الأولى:

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لرأس المال البشري على الإبداع التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الإدارية عند مستوى المعنوية 0.05 .

جدول رقم (8) نتائج اختبار تحليل الانحدار الخطي المتعدد لتأثير رأس المال البشري على الإبداع التنظيمي

المتغير	الارتباط (R)	معامل التحديد (R2)	(F) المحسوبة	مستوى الدلالة	معامل الانحدار (β)	T	مستوى الدلالة
رأس المال البشري	0.587a	0.344	9.966	0.000	تناسب مؤهلات أعضاء هيئة التدريس مع المهام الموكلة لهم تبذل إدارة الكلية جهداً للاحتفاظ بذوي الكفاءات العالية. تحرص إدارة الكلية على ترقية أعضاء هيئة التدريس	-0.037 0.839 1.953	0.970 0.404 0.054

المتغير	الارتباط (R)	معامل التحديد (R2)	(F) المحسوبة	مستوى الدلالة	معامل الانحدار (β)	T	مستوى الدلالة
					المتميزين		
					تسعى إدارة الكلية لإكساب العاملين مهارات علمية.	1.644	0.103
						0.977	

لإثبات الفرضية استخدمت الدراسة نموذج الانحدار الخطي المتعدد. ويتضح من الجدول أعلاه أن قيمة معامل الارتباط بين رأس المال البشري والإبداع التنظيمي بلغت (0.59)، والتغير في المتغير المستقل (رأس المال البشري) يفسر ما نسبته (R2) (0.344) من التغير في المتغير التابع (الإبداع التنظيمي). كما أن نموذج الانحدار معنوي حيث بلغت قيمة (F) (9.966) وبلغت قيمة مستوى الدلالة الإحصائية (0.000) وهي بذلك دالة إحصائياً وعليه يتم رفض الفرضية العدمية وقبول الفرضية البديلة التي تنص على وجود أثر ذو دلالة إحصائية لرأس المال البشري على الإبداع التنظيمي عند مستوى معنوية 0.05%. وبالنظر إلى مستوى تأثير عبارات رأس المال البشري في الإبداع التنظيمي يتضح عدم وجود تأثير معنوي لهذه العبارات حيث كان مستوى المعنوية لكل العبارات أكبر من مستوى الدلالة (0.05). فقد بلغت قيمة (β) = -0.027، وقيمة (T) = -0.037 وبمستوى معنوية (0.970)، لعبارة تحرص إدارة الكلية على ترقية أعضاء هيئة التدريس المتميزين. وبلغت قيمة (β) = 0.515، وقيمة (T) = 0.839 وبمستوى معنوية (0.404) لعبارة تبذل إدارة الكلية جهداً للاحتفاظ بأعضاء هيئة التدريس ذوي الكفاءات العالية. كما بلغت قيمة (β) = 1.205، وقيمة (T) = 1.953 وبمستوى معنوية (0.054) لعبارة تحرص إدارة الكلية على ترقية أعضاء هيئة التدريس المتميزين. كما بلغت قيمة (β) = 0.977، وقيمة (T) = 1.644 وبمستوى معنوية (0.103) لعبارة تسعى إدارة الكلية على إكساب العاملين مهارات علمية. بينما بلغت قيمة (β) = 1.116، وقيمة (T) = 1.907 وبمستوى معنوية (0.060) لعبارة تهتم إدارة الكلية بنقل الممارسات المميزة.

الفرضية الفرعية الثانية:

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لرأس المال الهيكلي على الإبداع التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الإدارية عند مستوى المعنوية 0.05.

جدول رقم (9) نتائج اختبار تحليل الانحدار الخطي المتعدد لتأثير رأس المال الهيكلي على الإبداع التنظيمي

المتغير	الارتباط (R)	معامل التحديد (R2)	(F) المحسوبة	مستوى الدلالة	معامل الانحدار (β)	T	مستوى الدلالة
رأس المال الهيكلي	0.510a	0.260	6.665	0.000	تمتلك الكلية هيكل تنظيمي يساهم في نقل وتبادل المعلومات.	0.851	0.397
					تمتلك الكلية هيكل تنظيمي يضمن تعاون وتبادل الخبرات.	0.886	0.378

المتغير	الارتباط (R)	معامل التحديد (R2)	(F) المحسوبة	مستوى الدلالة	معامل الانحدار (β)	T	مستوى الدلالة
					يؤمن الهيكل التنظيمي للكلية التوزيع العادل للصلاحيات	1.089	1.557
					تهتم إدارة الكلية بتشكيل فرق عمل من مختلف الأقسام.	.097	.122
					تهتم إدارة الكلية بالمحافظة على حقوق النشر والتأليف.	1.220	2.418

لإثبات الفرضية استخدمت الدراسة نموذج الانحدار الخطي المتعدد. ويتضح من الجدول أعلاه أن قيمة معامل الارتباط بين رأس المال الهيكلي والإبداع التنظيمي بلغت (0.51)، والتغير في المتغير المستقل (رأس المال الهيكلي) يفسر ما نسبته (R2) (0.26) من التغير في المتغير التابع (الإبداع التنظيمي). كما أن نموذج الانحدار معنوي حيث بلغت قيمة (F) (6.665) وبلغت قيمة مستوى الدلالة الإحصائية (0.000) وهي بذلك دالة إحصائياً وعليه يتم رفض الفرضية العدمية وقبول الفرضية البديلة التي تنص على وجود أثر ذو دلالة إحصائية لرأس المال الهيكلي على الإبداع التنظيمي عند مستوى معنوية 0.05%. وبالنظر إلى مستوى تأثير عبارات رأس المال الهيكلي في الإبداع التنظيمي يتضح عدم وجود تأثير معنوي لعدد من العبارات حيث كان مستوى المعنوية لهذه العبارات أكبر من مستوى الدلالة (0.05). فقد بلغت قيمة ($\beta=0.673$ ، وقيمة $T=0.851$) وبمستوى معنوية (0.397) لعبارة تمتلك الكلية هيكل تنظيمي يساهم في نقل وتبادل المعلومات. كما بلغت قيمة ($\beta=0.804$ ، وقيمة $T=0.886$) وبمستوى معنوية (0.378) لعبارة تمتلك الكلية هيكل تنظيمي يضمن تعاون وتبادل الخبرات. كما بلغت قيمة ($\beta=1.089$ ، وقيمة $T=1.557$) وبمستوى معنوية (0.123) لعبارة يؤمن الهيكل التنظيمي للكلية التوزيع العادل للصلاحيات. كما بلغت قيمة ($\beta=0.097$ ، وقيمة $T=0.122$) وبمستوى معنوية (0.903) لعبارة تهتم إدارة الكلية بتشكيل فرق عمل من مختلف الأقسام. أما عبارة تهتم إدارة الكلية بالمحافظة على حقوق النشر والتأليف فهي ذات تأثير معنوي حيث بلغت قيمة ($\beta=1.220$ وقيمة $T=2.418$) وبمستوى معنوية (0.018) وهي أقل من مستوى الدلالة (0.05).

الفرضية الفرعية الثالثة:

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لرأس المال الزبوني على الإبداع التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الإدارية عند مستوى المعنوية 0.05 .

جدول رقم (10) نتائج اختبار تحليل الانحدار الخطي لمعرفة تأثير رأس المال الزبوني على الإبداع التنظيمي

المتغير	الارتباط (R)	معامل التحديد (R2)	(F) المحسوبة	مستوى الدلالة	معامل الانحدار (β)	T	مستوى الدلالة
رأس					تهتم إدارة الكلية بزيادة رضا الطلاب والمحافظة على علاقات طيبة معهم.	-0.482	0.631

المتغير	الارتباط (R)	معامل التحديد (R2)	(F) المحسوبة	مستوى الدلالة	معامل الانحدار (β)	T	مستوى الدلالة
المال الزبوني	.529a	.280	7.395	0.000	1.638	2.125	.036
					.199	.213	.832
					-.038	-.051	.959
					1.721	3.391	.001

لإثبات الفرضية استخدمت الدراسة نموذج الانحدار الخطي المتعدد. ويتضح من الجدول اعلاه أن قيمة معامل الارتباط بين رأس المال الزبوني والإبداع التنظيمي بلغت (0.53)، والتغير في المتغير المستقل (رأس المال الزبوني) يفسر ما نسبته (R2) (0.28) من التغير في المتغير التابع (الإبداع التنظيمي). كما أن نموذج الانحدار معنوي حيث بلغت قيمة (F) (7.395) وبلغت قيمة مستوى الدلالة الإحصائية (0.000) وهي بذلك دالة إحصائياً وعليه يتم رفض الفرضية العدمية وقبول الفرضية البديلة التي تنص على وجود أثر ذو دلالة إحصائية لرأس المال الهيكلي على الإبداع التنظيمي عند مستوى معنوية 0.05%.

وبالنظر إلى مستوى تأثير عبارات رأس المال الزبوني في الإبداع التنظيمي يتضح عدم وجود تأثير معنوي لعدد من العبارات حيث كان مستوى المعنوية لهذه العبارات أكبر من مستوى الدلالة (0.05). فقد بلغت قيمة (β) 0.483، وقيمة T=0.482 وبمستوى معنوية (0.631) لعبارة تهتم إدارة الكلية بزيادة رضا الطلاب والمحافظة على علاقات طيبة معهم. كما بلغت قيمة (β) 0.199، وقيمة T=0.213 وبمستوى معنوية (0.832) لعبارة تساهم الأقسام العلمية بالكلية في تلبية متطلبات ورغبات الطلاب. كما بلغت قيمة (β) 0.038، وقيمة T=0.051 وبمستوى معنوية (0.959) لعبارة تعمد لإدارة الكلية على زيادة أعداد الطلاب المقبولين بالأقسام العلمية. أما عبارة تهتم إدارة الكلية بمعرفة آراء ومقترحات الطلاب بخصوص المشاكل والمعوقات فهي ذات علاقة معنوية حيث بلغت قيمة (β) 1.638، وقيمة T=2.125 وبمستوى معنوية (0.036). وكذلك عبارة تقوم إدارة الكلية بعمل استطلاع لسوق العمل ومعرفة حاجات سوق العمل حيث بلغت قيمة (β) 1.721، وقيمة T=3.391 وبمستوى معنوية (0.001).

النتائج والتوصيات:

أولاً: نتائج الدراسة:

انطلاقاً من الدراسة الميدانية وتحليل إجابات أفراد عينة الدراسة توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

1. أكدت بيانات الدراسة وجود فروق معنوية بين إجابات المبحوثين لمتغيرات رأس المال الفكري تميل هذه الفروق جميعها اتجاه الموافقة إلى وجود علاقة معنوية بين محاور الدراسة المختلفة. كذلك وجود علاقة ارتباط معنوي بين رأس المال الفكري والإبداع التنظيمي.

2. أظهرت النتائج بوجود أثر ذو دلالة إحصائية لرأس المال الفكري في الإبداع التنظيمي عند مستوى المعنوية (0.05) لأعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الإدارية.

4. فيما اثبتت نتائج التحليل الإحصائي وجود أثر ذو دلالة إحصائية لرأس المال البشري في الإبداع التنظيمي عند مستوى المعنوية (0.05) لأعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الإدارية. غير أن مستوى تأثير عبارات رأس المال البشري في الإبداع التنظيمي كانت غير دالة إحصائياً لعبارات (تحرص إدارة الكلية على ترقية أعضاء هيئة التدريس المتميزين، تبذل إدارة الكلية جهداً للحفاظ بأعضاء هيئة التدريس ذوي الكفاءات العالية، تحرص إدارة الكلية على ترقية أعضاء هيئة التدريس المتميزين، تسعى إدارة الكلية على إكساب العاملين مهارات علمية وتهتم إدارة الكلية بنقل الممارسات المميزة بين الأقسام العلمية).

5. أوضحت الدراسة وجود أثر ذو دلالة إحصائية لرأس المال الهيكلي في الإبداع التنظيمي عند مستوى المعنوية (0.05) لأعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الإدارية. كما اتضح من نتائج التحليل الإحصائي أن مستوى تأثير عبارات رأس المال الهيكلي في الإبداع التنظيمي كانت غير دالة إحصائياً لعبارات (تمتلك الكلية هيكل تنظيمي يساهم في نقل وتبادل المعلومات، تمتلك الكلية هيكل تنظيمي يضمن تعاون وتبادل الخبرات، يؤمن الهيكل التنظيمي للكلية التوزيع العادل للصلاحيات والمسؤوليات، تهتم إدارة الكلية بتشكيل فرق عمل من مختلف الأقسام العلمية، تهتم إدارة الكلية بالمحافظة على حقوق النشر والتأليف).

6. وجود أثر ذو دلالة إحصائية لرأس المال الزبوني في الإبداع التنظيمي عند مستوى المعنوية (0.05) لأعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الإدارية. كما اتضح من الدراسة أن مستوى تأثير عبارات رأس المال الزبوني في الإبداع التنظيمي كانت غير دالة إحصائياً لعبارات (تهتم إدارة الكلية بزيادة رضا الطلاب والمحافظة على علاقات طيبة معهم، تساهم الأقسام العلمية بالكلية في تلبية متطلبات ورغبات الطلاب، تعمل إدارة الكلية على زيادة أعداد الطلاب المقبولين بالأقسام العلمية، بينما كانت هنالك دلالة إحصائية لعبارات تهتم إدارة الكلية بمعرفة آراء ومقترحات الطلاب بخصوص المشاكل والمعوقات وتقوم إدارة الكلية بعمل استطلاع لسوق العمل لمعرفة حاجات سوق العمل).

ثانياً: توصيات ومقترحات الدراسة:

بناءً على النتائج التي توصلت إليها الدراسة يقترح الباحثان التوصيات التالية:

1. العمل على زيادة اهتمام الجامعات السعودية برأس المال الفكري وخاصة الجامعات الباحثة عن التميز وذلك من خلال الاهتمام برأس المال الفكري والعمل على تطويره لضمان التطور والنمو وتحقيق مستويات مستدامة من التنافسية والتميز في بيئة أكاديمية سمتها الديناميكية وسرعة التغيير.

2. توجيه إدارة الكلية بالحرص على ترقية أعضاء هيئة التدريس المتميزين وبذل المزيد من الجهد للاحتفاظ بذوي الكفاءات العالية منهم.
3. العمل على مساهمة الهيكل التنظيمي للكلية في نقل وتبادل المعلومات، وأن يضمن تعاون وتبادل الخبرات بين البرامج العلمية، ويؤمن التوزيع العادل للسلطات والصلاحيات والمسئولية.
4. توجيه إدارة الجامعة بزيادة الاهتمام ببراءات الاختراع وحقوق النشر لأعضاء هيئة التدريس.
5. تصميم دورات تدريبية وورش عمل بالجامعة تعمل على توضيح أهمية رأس المال الفكري وكيفية تطويره والمحافظة عليه.

المراجع

أولاً: المراجع العربية:

- اسحق، أنثى حسو. (2012). *أبعاد المناخ التنظيمي في تعزيز الإبداع الإداري في المنظمات الصناعية، دراسة استطلاعية لأراء عينة من العاملين في الشركة العامة لصناعة الأدوية والمستلزمات الطبية في محافظة نينوى، كلية الإدارة والاقتصاد، مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية / المجلد 8، العدد 26، ص ص 92-114.*
- بوعبة، عبد الوهاب. (2012). *دور الابتكار في دعم الميزة التنافسية للمؤسسة الاقتصادية - دراسة حالة اتصالات الجزائر للهاتف النقال، رسالة ماجستير في إدارة الموارد البشرية غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة منتوري، الجزائر،*
- التلبناني، نهاية. (2013). *العلاقة بين رأس المال الفكري والإبداع في جوال / غزة، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال (الأردن)، المجلد/العدد: المجلد 9، العدد 3، ص ص 650 - 619.*
- تويقر، رحمة. (2015). *أثر رأس المال الفكري في الإبداع التنظيمي في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية: دراسة حالة مؤسسة نפטال - فرع الوفود-سكيكدة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية البشرية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر بسكرة، قسم علوم التسيير.*
- أبو جامع، إبراهيم أحمد عواد. (2009). *الثقافة المؤسسية والإبداع الإداري في المؤسسة التربوية الأردنية، المؤتمر الدولي للتنمية الإدارية: نحو أداء متميز في القطاع الحكومي، معهد الإدارة العامة، الرياض، السعودية، ص ص 1-63*
- الخضري، مها هشام محمد. (2015). *واقع إدارة رأس المال الفكري بالجامعات الفلسطينية الخاصة في قطاع غزة، رسالة ماجستير غير منشورة في القيادة والإدارة، برنامج الدراسات العليا المشترك بين أكاديمية الإدارة والسياسة وجامعة الأقصى، غزة.*
- رشدي، سلطاني محمد. (2012). *المعارف الجماعية وأثرها على نشاط الإبداع في المؤسسة، مجلة أبحاث اقتصادية وإدارية، جامعة محمد خيضر بسكرة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، الجزائر، العدد الحادي عشر، ص ص 131-164.*
- الروسان، محمود علي، ومحمود محمد العجلوني. (2010). *أثر رأس المال الفكري في الإبداع في المصارف الأردنية، دراسة ميدانية، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد 26، العدد الثاني، ص ص 37-57.*
- سعدي، وحيدة: *الإبداع التنظيمي. (2015). رؤية معاصرة لإدارة المنظمات، مجلة دراسات وأبحاث، جامعة الجلفة، الجزائر، العدد 19، ص ص 409-421.*

- شريف، خيرة. (2014). *رأس المال الفكري لدعم الإبداع: دراسة ميدانية*، مجلة الاقتصاد والتنمية البشرية، مخبر التنمية الاقتصادية والبشرية، جامعة سعد دحلب البليدة، الجزائر، العدد 10، ديسمبر، ص ص، 175-188.
- الشيخ، بابكر مبارك عثمان. (2006). *رأس المال الفكري*، الجزء الأول، المفهوم والمحتوى والقياس، مجلة المصارف، اتحاد المصارف السوداني العدد السابع عشر، ص ص 36-42.
- عبابنة، رامي محمود، والشقران، رامي إبراهيم. (2013). *درجة ممارسة الإبداع الإداري لدى القادة التربويين في مديريات التربية والتعليم في محافظة إربد*، مجلة العلوم التربوية والنفسية، المجلد 14، العدد 2، ص ص 459-486.
- عبد المختار، محمد خضر، وعدوي، أنجي صلاح فريد. (2011). *التفكير النمطي والإبداع*، مركز تطوير الدراسات العليا والبحوث، مشروع الطرق المؤدية إلى التعليم العالي، كلية الهندسة، جامعة القاهرة.
- العجلة، توفيق عطية توفيق. (2009). *القدرات الإبداعية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لمديري القطاع العام، دراسة تطبيقية على المديرين العاملين بوزارات قطاع غزة*، رسالة ماجستير إدارة الأعمال غير منشورة، كلية التجارة الجامعة الإسلامية بغزة -فلسطين.
- العدوان، عاطف، وسليمان، سحر. (2012). *رأس المال الفكري ودوره في تحقيق الإبداع المنظمي -دراسة ميدانية في شركات التأمين الأردنية*، دراسات العلوم الإدارية، المجلد 39، العدد الثاني، جامعة البلقاء التطبيقية، الأردن، ص ص 137-150.
- العريفي، سعود بن محمد (2006). *المعوقات التنظيمية لإبداع العاملين: دراسة ميدانية على وحدة التطوير الإداري بأجهزة الأمن العام بمدينة الرياض*، رسالة ماجستير منشورة في الإدارة العامة، كلية الاقتصاد والإدارة، جامعة الملك عبد العزيز. عمران، نضال عبد الهادي. (2015) *أثر الذكاء الاستراتيجي على الإبداع التنظيمي-دراسة تطبيقية في شركة اسياسيل للاتصالات*، مجلة جامعة بابل، المجلد 23، ص ص، 1280-1307.
- عوض، عاطف. (2013). *أثر تطبيق عناصر الإبداع الإداري في التطوير التنظيمي-دراسة ميدانية على العاملين في مؤسسات الاتصالات الخلوية في لبنان*، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية المجلد 29، العدد الثالث، ص ص 197-244.
- عيد، سيد. (2008). *التحديات التي تواجه الإدارة الإبداعية-ورقة مقدمة لندوة (الإدارة الإبداعية للبرامج والأنشطة في المؤسسات الحكومية والخاصة العربية) -المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة*.
- كاظم، عبد الله. (2008). *أثر رأس المال الفكري في الإبداع التنظيمي*، مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية، العراق، المجلد العاشر، العدد الثالث، ص ص 65 - 80.
- المببضين، محمد ذيب والطراونة، محمد أحمد. (2011). *أثر التمكين الإداري في السلوك الإبداعي لدى العاملين في البنوك التجارية الأردنية*، دراسات، العلوم الإدارية، الجامعة الأردنية، المجلد 38، العدد الثاني، ص ص 480 -505.
- محمود، أسيل هادي. (2008). *الركائز الأساسية للتفكير الإبداعي وأثرها في حل المشكلات الإدارية-دراسة تطبيقية في أمانة بغداد*، مجلة الإدارة والاقتصاد، الجامعة المستنصرية، بغداد العدد 69، ص ص 142-158.
- مفتاح، على جاب الله. (2013). *الإبداع الإداري في منظمات الأعمال*، المجلة العربية للدراسات الإدارية والاقتصادية، المركز العربي للدراسات والبحوث، السعودية، العدد الأول، ص ص 81-104.

ثانياً-المراجع الأجنبية: -

- AL-Dujaili, Mohammed Assi Ahmed.(2012). Influence of Intellectual Capital in the Organizational Innovation, *International Journal of Innovation, Management and Technology*, Vol. 3, No. 2, PP.128-135.
- Ariawan ,MadeSudarma,Djumahir, and Ghozali.(2016). The Role of Spiritual Capital , Human Capital , Structural Capital , and Relational Capital of SMES to improving on Performance - Study Literature , *South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law*, Vol. 11, Issue 2 , PP.87-94.
- Coccia, Mario.(2006). Classifications of Innovations Survey and Future Directions, *Working Paper Ceris*, Torino – Italy.
- Daft, Richard L.(2010). *Organization Theory and Design*, Australia, South-Western, Cengage Learning.
- Danish, Rizwan Qaiser, Holbrook, Allyson and Latif, Yasir. (2016). Impact of Intellectual Capital on Organizational Creativity through Technical Innovation in Telecom Sector Sizes , *Journal of Statistics* , Volume 23, 2. PP. 17-31
- Hisrich ,Robert ,Michael P. Peters,& Dean A. Shepherd.(2017). *Entrepreneurial*,10th edition,New York “ McGraw-Hill Education.
- Kamalian, Amin Reza, Aleme keikha ,and Mona Jami.(May 2016). Study the Effect of Intellectual Capital on Organizational Innovation (Case Study: Managers and Employees of Saderat Bank Branches), *International Journal of Humanities and Cultural Studies*,, Special Issue, PP. 1789- 1798.
- Khalique, M., Shaari, J. A. N., Md. Isa, A. H., & Ageel, A. (2011).Role of Intellectual Capital on the Organizational Performance of Electrical and Electronic SMEs in Pakistan, *International Journal of Business and Management*, 6(9), PP.253–257 .
- Kotsemir, Maxim and Abroskin, Alexander.(2013).Innovation Concepts and Typology –An Evolutionary Discussion, *The National Research University - Higher School of Economics (HSE)*.
- Maboudi,Mahya, Mobaraki ,Mohammad Hassan, Khavandkar,Jalil and Esfandabadi ,Hossein Moghimi .(2015).The Effect of Intellectual Capital on Innovation: A Case Study of an Institute for Advanced Studies in Basic Sciences Located in the Science and Technology Park of Zanjan,*Entrepreneurship and Organization Management*, Volume 4 , Issue 3 , PP.1-5.
- Porter, E .Michael and Stern, Scott.(1999).The New Challenge to America’s Prosperity: *Findings from the InnovationIndex*, Council on Competitiveness Publications Office, Washington, D.C
- Rodrigues, Helena Santos, Faria ,João, Cranfield,Desireé and Moraes, Carmina .(2013). Intellectual Capital and Innovation: A Case Study of a Public Healthcare organisation in Europe, *Electronic Journal of Knowledge Management*, Volume 11 Issue 4,PP.361-372.
- Stewart, T.A. (1997).Intellectual Capital: *The New Wealth of Organizations*, Doubleday/Currency, New York
- Subramaniam , Mohan and Mark A. Youndt .(2005).The Influence of Intellectual Capital on the Types of Innovative Capabilities, *Academy of Management Journal*, ,2005Vol. 48, No. 3, PP.450–463.
- Verde, Miriam Delgado : The Role of Intellectual Capital Assets on the Radicalness of Innovation : Direct and Moderating Effects, Working Paper # 2011/05, UAM-Accenture Working Papers, Edited by: *UAM-Accenture Chair on the Economics and Management of Innovation*, Autonomous University of Madrid, Faculty of Economics.
- WU, Xiaobo and Sivalogathan ,V.(September 2013).Innovation Capability for better Performance: Intellectual Capital and Organization Performance of the Apparel Industry in Sri Lanka, *Journal of Advanced Management Science* ,Vol. 1, No. 3, 2,PP.273-277.
- Zerenler , Muammer, Hasiloglu ,, Selcuk Burak ,and Sezgin, ,Mete .(2008).Intellectual Capital and Innovation performance -Empirical Evidence in the Turkish Automotive Supplier, *Journal of Technology Management & Innovation*, Vol 3, No 4 PP.318-341.