

راس المال المعرفي واثره في تحقيق الابتكار التنظيمي
(دراسة تحليلية لآراء عينة من اعضاء مجلس الكليات للجامعات والكليات
الاهلية في محافظة كربلاء المقدسة)

*The Impact of Knowledge Capital in Achieving the
organizational Innovation: An Analytic Study of the Views
of a Sample of College Members of the Private Universities
and Colleges in Kerbala*

Prof. Faisal Alwan AL-Taie
Haider Abbas Ubaid AL-Hisnawi

أ.د فيصل علوان الطائي^(١)
حيدر عباس عبيد الحسنائي^(٢)

المستخلص

يعد رأس المال المعرفي هو المفتاح الرئيسي المحدد للتنمية، وعندما تحدث الفجوة بينه وبين باقي رؤوس الأموال فلا بد من الاهتمام به وذلك من خلال الاهتمام بالقدرات البشرية من حيث التدريب والإعداد وتعميق الخبرة ودعم القدرات الابتكارية، وحين يتم الإعداد البشري على أكمل وجه فإنه يصبح من السهل تنمية ودعم قدرات باقي رؤوس الأموال، لذا يتوجب على الدول الطامحة إلى النمو والتقدم العمل على تنمية الاهتمام برأس المال المعرفي وزيادته. ونظراً لأننا نعمل حالياً في بيئة تتسم بالتغير بصورة دائمة وبشدة المنافسة سواء داخلياً أو خارجياً مما يضع جميع المؤسسات أمام تحد دائم للتكيف مع تلك المتغيرات، فإنه تزداد الحاجة لاستغلال الامكانيات المتاحة كلها لكسب الابتكارات و دعمها التي تجعل البيئة العربية تتفوق على منافسيها، ولن يتحقق هذا الأمر إلا إذا امتلكت هذه المنظمات الكوادر البشرية المؤهلة مع توفير ثقافة تنظيمية تمتاز بالإبداع والابتكار، حيث توصل الباحث الى جملة من الاستنتاجات والتي من اهمها يسهم راس المال المعرفي في

^١ - كلية الادارة والاقتصاد /جامعة كربلاء.

^٢ - كلية الادارة والاقتصاد /جامعة كربلاء.

تحقيق الابتكار التنظيمي للكلليات والجامعات الاهلية في محافظة كربلاء المقدسة من خلال تذليل العقبات التي تعترض عمل تلك الكلليات واقامة علاقات تفاعلية مع العملاء التي تضمن لها مركزا تنافسياً مقارنة بالمنافسين من خلال اكتساب قاعدة عريضة للعملاء من جهة أخرى. ومن ابرز التوصيات التي توصل اليها الباحث ضرورة زيادة وعي اعضاء مجلس الكلية بأهمية رأس المال المعرفي واكتساب المعرفة وتطويرها في الكلليات والجامعات الاهلية في محافظة كربلاء المقدسة للنهوض بواقع عمل تلك الكلليات والجامعات عينة البحث. هنا جاءت فكرة موضوع هذا البحث لمحاولة تفسير علاقة الارتباط بين رأس المال المعرفي الابتكار التنظيمي للمؤسسات كمحاولة للوقوف على مدى توافر متطلبات رأس المال المعرفي في تلك المؤسسات.

Abstract

Knowledge capital is the key determinant of development. When the gap between it and the rest of the capital takes place, attention must be paid to it by paying attention to human capabilities in terms of training, preparation, deepening experience and supporting innovative capabilities. And support the capabilities of the rest of the capital, so the countries aspiring to growth and progress to develop and increase attention to knowledge capital. As we are currently working in an environment that is constantly changing and intensely competitive both internally and externally, putting all institutions in the face of a constant challenge to adapt to these variables, there is a growing need to exploit all the potentials to win and support innovations that make the Arab environment superior to its competitors. Unless these organizations possess qualified human cadres while providing an organizational culture characterized by creativity and innovation. Hence, the idea of this research is to try to explain the correlation between knowledge capital and organizational innovation of enterprises as an attempt to ascertain the availability of a requirement Knowledge capital in those institutions.

المقدمة

نتيجة للتغير المستمر في المجالات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية التي يشهدها عصرنا الحالي. فقد سعت المنظمات للاهتمام بالمعرفة المكتنزة في مواردها المادية والبشرية وصولاً للابتكار الذي تهدف اليه تلك المنظمات. ولا قيمة لتلك المنظمات وبكل امكاناتها الا بمواردها البشرية التي تعد رأس مالها الفكري مما يفرض على تلك المنظمات الاهتمام بالمعرفة الموجودة في عقول تلك الموارد وبالتالي فإن ذلك سيؤدي الى الابتكار المنشود. ان المجتمعات المتقدمة استطاعت ان تتقدم بفضل مفكرها ومبدعيها من اصحاب العقول المنتجة، كما ان قوة الدول اصبحت معتمدة على امتلاكها لخاصية العلم والمعرفة، وبذلك فإن بعض المجتمعات استطاعت ان تحقق تقدماً كبيراً من خلال استغلالها لطاقت وقدرات مواردها البشرية مما حدى بقياس والأهمية موضوع رأس المال المعرفي وتأثيره على الابتكار التنظيمي جاء هذا البحث ليسلط الضوء على هذين المتغيرين ومدى الاهتمام بهما.

منهجية البحث

مشكلة البحث

تتجسد مشكلة الدراسة، عبر عدة نواحي منها: نظرية، تحتاج إلى استكشاف المفاهيم، المداخل، المنظورات، المقاييس. وأخرى استفهامية: ما طبيعة العلاقة بين رأس المال المعرفي والابتكار التنظيمي وبذلك إيجاد تأطير لهذا الموضوع الذي لا يزال تفتقر إليه الأدبيات الإدارية فضلا عن كيفية قياس الموجودات غير الملموسة، أو بما يعرف برأس المال المعرفي النظرية (المعنوي)، والابتكار التنظيمي عبر مؤشراتها المختلفة. ناهيك عن استكشاف علاقة الارتباط بين المتغيرين إن وجدت، وكذلك مقدار تأثير المتغير المستقل (رأس المال المعرفي) في التابع (الابتكار التنظيمي) على الصعيد الميداني. لذا فإن المشكلة التي نببحثها هي: أن الابتكار في الوقت الحاضر، يعزى إلى المعرفة أكثر من الإدارة وأكثر من المنتجات نفسها وهذا ما تحاول هذه الدراسة قياسه وإيجاد حل لهذا الغموض لدى الكثيرين معرفة وجود ثباته بطرح جديد والسببية وراء العلاقة من جهة والأثر بين هذين المتغيرين من جهة أخرى. وهل لهما وقع في الكليات والجامعات الاهلية في محافظة كربلاء المقدسة (عينة الدراسة)؟ مما تقدم يمكن القول انه يتطلب دراسة تأثير راس المال المعرفي على الابتكار التنظيمي والذي يتلخص بالتساؤلات الآتية:-

١. هل هناك تأثير لرأس المال المعرفي في تعزيز حالات الابتكار التنظيمي؟
٢. ما مقدار تأثير رأس المال المعرفي بأشكاله (البشري، العملياتي، الهيكلي، الزبائني) على كل نوع من انواع الابتكار (ابتكار المنتج، ابتكار العملية، ابتكار الاداري)؟
٣. كيف يستطيع المعنيون من استثمار رأس المال المعرفي لتنمية الابتكار بأنواعه؟

أهمية الدراسة

بالنظر لأهمية الموضوع الذي يتضمنه البحث والذي يساعد المنظمات في تعزيز مكانتها التي هي عليها والارتقاء بموقعها بين المنظمات الاخرى من خلال اعمالها التي تخلقها ادارة المعرفة وتمكنها من التعامل مع كم كبير من المعلومات والافكار وبالتالي تسخير ذلك في الابتكار الذي يظل مسعى المنظمة الدائم وهدفها الذي تعمل من خلاله على التفوق والتطور، من هنا جاءت اهمية البحث المتمثلة فيما يأتي:

١. التعرف على مستوى اهمية رأس المال المعرفي في الجامعات والكليات الاهلية- كربلاء المقدسة.
٢. اثر ابعاد رأس المال المعرفي في تحقيق الابتكار للجامعات والكليات الاهلية في كربلاء المقدسة.
٣. تعزيز التوجهات الادارية في تشجيع الابتكار وبكل اشكاله في المنظمات الحديثة.
٤. تبرز أهمية الدراسة في ما يمكن ان تساهم به من توضيح الاطر النظرية، لكلا الموضوعين (رأس المال المعرفي والابتكار التنظيمي) من جهة وتوحيد المصطلحات المتداولة وتعريفها فضلا عن عملية قياسهما واختبار علاقة الارتباط او الانحدار المتعدد لهذين المتغيرين من جهة أخرى.

أهداف الدراسة

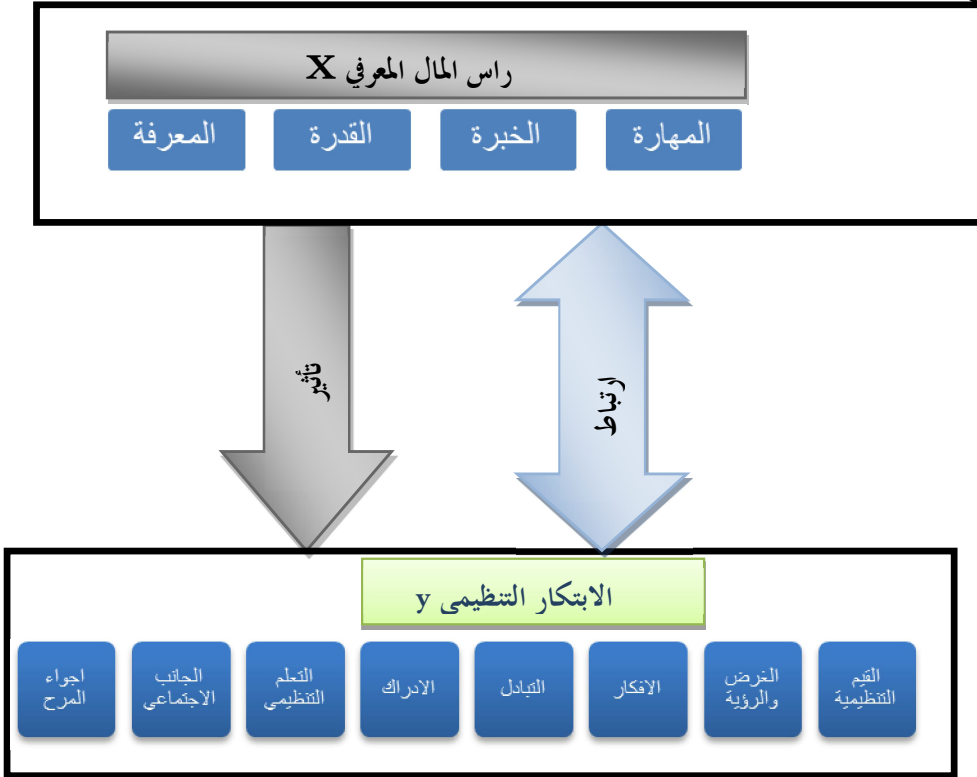
تهدف هذه الدراسة إلى تحليل وتشخيص وقياس رأس المال المعرفي وعلاقته بالابتكار التنظيمي من خلال تحقيق الأهداف الفرعية الآتية:

١. التعريف برأس المال المعرفي في الأدبيات، وخاصة من منظور إداري وتوضيح أهميته.
٢. الوقوف على أبعاد (عناصر) رأس المال المعرفي وتوضيح أهميتها.
٣. قياس رأس المال المعرفي.
٤. توضيح الابتكار التنظيمي، ماهيته وأهميته.
٥. التعرف على العلاقة بين رأس المال المعرفي والابتكار التنظيمي في المنظمات ومدى دلالتها الإحصائية.

المخطط الفرضي للبحث.

بعد ان تم عرض مشكلة واهمية واهداف الدراسة، كان لا بد للباحث من إيجاد الحلول المناسبة لها من خلال تصميم مخطط فرضي تتحدد به علاقات التأثير والارتباط بين كل من سلوك الاستقواء في مكان العمل وأبعاده وسلوكيات العمل السلبية وابعادها، وقد اعتمد الباحث في تصميم المخطط الفرضي على الاطار المفاهيمي والفكري لمتغيرات الدراسة. حيث يتضمن المخطط الفرضي للدراسة متغيرين اساسين هما:-

١. المتغير المستقل (راس المال المعرفي) ويتكون من اربعة ابعاد هي:-
(المهارة، الخبرة، القدرة، المعرفة).
٢. المتغير التابع (الابتكار التنظيمي) ويتكون من ثمانية ابعاد هي:-
(القيم التنظيمية. الغرض والرؤية، الأفكار، التبادل، الادراك، التعلم التنظيمي، الجانب الاجتماعي، اجواء المرح).



الشكل (٢) يوضح المخطط الفرضي للدراسة

فرضيات الدراسة

استناداً الى الفقرات التي تم ذكرها سابقاً و في ضوء العلاقات التي توضحها المتغيرات في الجانب النظري تم وضع مجموعة من الفرضيات التي سوف يتم اختبارها فيما بعد وهذه الفرضيات هي:

١- الفرضية الرئيسية للبحث: لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين راس المال المعرفي والابتكار التنظيمي بأبعاده.

وتنبثق عنها الفرضيات الفرعية:-

- أ. لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين بعد المهارة والابتكار التنظيمي.
 - ب. لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين بعد المعرفة والابتكار التنظيمي.
 - ج. لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الخبرة والابتكار التنظيمي.
 - د. لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين بعد القدرة والابتكار التنظيمي.
- ٢- الفرضية الرئيسية الثانية: لا يوجد تأثير ذو دلالة احصائية لرأس المال المعرفي في الابتكار التنظيمي بأبعاده.

وتنبثق عنها الفرضيات الفرعية:-

- أ- لا يوجد تأثير ذو دلالة احصائية لبعد المهارة في تحقيق الابتكار التنظيمي.
- ب- لا يوجد تأثير ذو دلالة احصائية لبعد المعرفة في تحقيق الابتكار التنظيمي في الكليات عينة الدراسة.
- ت- لا توجد علاقة تأثير ذات دلالة احصائية لبعد الخبرة في الابتكار التنظيمي لدى اعضاء مجالس الكليات عينة الدراسة.
- ث- لا توجد علاقة تأثير ذات دلالة احصائية لبعد القدرة في الابتكار التنظيمي في الكليات عينة الدراسة.

الجانب النظري للرسالة

المبحث الأول: راس المال المعرفي مفاهيم أساسية

اولاً: مفهوم راس المال المعرفي

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

جدول (١) مفهوم رأس المال المعرفي

ت	المصدر	التعريف

1	Hamel: 1994;19	قدرات متفردة تتفوق بها المؤسسة على المنافسين، وتحقق بتكامل مهارات مختلفة وتسهم في زيادة القيمة المقدمة للمستهلك، وهي مصدر من مصادر الميزة التنافسية.
2	Stewart, 1994, P.5	قدرة المؤسسة على المنافسة وتحقيق النجاح بعد أن كانت المصادر الطبيعية تمثل الثروة الحقيقية للشركات.
3	Youndt, 1996: 839	قدرات متميزة يتمتع بها عدد محدود من الافراد في المؤسسة، تجعلهم قادرين على تقديم مساهمات فكرية ابتكارية تمكن المؤسسة من زيادة إنتاجيتها وتحقيق مستويات أداء عالية مقارنة بالمؤسسات الاخرى المماثلة
4	Quinn, et. Al 1996, P.64	امتلاك المؤسسة نخبة متميزة من العاملين على كافة المستويات وهذه النخبة لها القدرة على التعامل المرن في ظل نظام إنتاجي متطور ولها القدرة على إعادة تركيب وتشكيل هذا النظام الإنتاجي بطرق متميزة.
5	Enders:1997; 96	هي الموجودات المعرفية التي لها قدرة على تحويل التقنية من البحث الى التصنيع بنجاح متميز وتعد المؤشر الرئيسي لنجاح المؤسسة.
6	Strassmann, 1998:2	الاموال المنفقة على التراكم المعرفي للمؤسسة براس المال المعرفي المحدد.
7	Malhotra,2000:6	موجودات المعرفة القابلة للتجديد وتضيف قيمة للمؤسسة.
8	Sveiby,2017;4	المعرفة الجماعية أو الضمنية (مثل الخبرات الشخصية) و التي قد لا تكون موثقة و لكنها مخزنة في عقول الأفراد العاملين في مؤسسة، أو المجتمع، فهو يعبر عن أشياء غير ملموسة بعكس الأصول الثابتة
9	يرى الباحث	هو مجموعة الافكار والمهارات والمعلومات المكتنزة داخل العقول البشرية في المنظمات والتي تعد اصول تمثل ميزة تنافسية مستدامة لتلك المنظمات.

المصدر من اعداد الباحث بالاعتماد على الادبيات

ثانيا: اهمية راس المال المعرفي

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

١. كون حامله هم اصحاب اسهم لموجود ذي اهمية للمؤسسة.
٢. يمكن من خلاله بناء القيمة الرصينة التي تميزه عن الموجودات الاخرى التي تظهرها الشركة نظرا لارتفاع قيمته جراء كثرة الاستعمال.
٣. يحقق الربح خلال فترات زمنية يصعب تحديدها قد تبقى الى ما لانهاية على النقيض من الموجودات المادية التي لها عمر محدد بسبب الاستهلاك.

ثالثا: أبعاد راس المال المعرفي

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

جدول (٢) ابعاد راس المال المعرفي

الابعاد							اسماء الباحثين
المهارات	المعرفة	الخبرة	القدرة	الكفاءة	الابتكار	الثقة	الاهتمام بالزيائن
✓	✓	✓		✓			العنزي، ٢٠٠١:١٩
✓							Laroche,2005:37

		✓				✓	✓	الفاعوري، ٢٠٠٥: ٨٨
			✓		✓			الخيال، ٢٠٠٥: ٣٣٦
	✓					✓		النقيب، ٢٠٠٦: ٨٨
		✓			✓		✓	Wyman, 2010:117
				✓		✓	✓	Chen, 2010: 47
				✓		✓	✓	Benevene,2010: 67
				✓		✓	✓	Chaudhry, 2010: 117
					✓	✓	✓	الهاللي، ٢٠١١: ٣٠
0	1	2	2	3	4	7	8	المجموع

المصدر من اعداد الباحث بالاعتماد على الادبيات

المبحث الثاني: الابتكار التنظيمي

اولا: مفهوم الابتكار التنظيمي

لقد أصبح الحديث عن إدارة الابتكار وتطويرة أمرا مألوفا حسب رأي (حاوي، ٢٠١١: ٥٣)، وهو يمثل أحد محاور اهتمام المديرين في الكثير من المؤسسات المختلفة إذ ينظر الكثيرون الى إدارة الابتكار على أنها عامل منافسة بالغ الاهمية والحيوية وليس شيئا حسنا فقط والجدول ادناه يوضح مفهوم الابتكار التنظيمي حسب رأي كل باحث المتمثلة بالجدول الاتي:

جدول (٣) مفهوم الابتكار التنظيمي

ت	المصدر	التعريف
---	--------	---------

1	Faulkner,1994:176	هو عملية مستمرة ومعقدة تتطلب جهد فردي وتنظيمي على حد سواء.
2	Ford& Gioia,1995:305	القدرة على ايجاد فكرة ترتبط بالمشكلة او انه افكار مبتكرة تصدر من الاشخاص.
3	Schermerhorn & et al,1997:365	استخدام البراعة في تحديد افضل استجابة للتحديات البيئية السريعة التي تواجه المؤسسة.
4	Beije,2000: 5	تلك المشاريع التي تهدف إلى تغيير أو تعديل طرق العمل ضمن المؤسسة لكي تضيف قيمة إلى العميل لكن بدون خلق ابتكارات تقنية.
5	Jones,2001:525	بانه توليد افكار جديدة.
6	Kelly & Littman,2001:204	هو استبدال القديم بالجديد، فهو يغير طريقة عمل الاشياء في كافة المستويات.
7	Morris,2006:216	عملية إنشاء وتطوير واكتساب وتنفيذ (فكرة جديدة، منتج جديد، خدمة جديدة، ممارسة جديدة)، بهدف تحسين الكفاءة والفاعلية والميزة التنافسية بما يضيف قيمة للمؤسسة ولأصحاب المصالح.
8	يرى الباحث	هو عملية توليد افكار جديدة من قبل الاشخاص تستخدمها وتستفيد منها المؤسسات في الاستجابة للتحديات البيئية واستغلال الفرص المتاحة امامها من اجل المنافسة والبقاء.

المصدر من اعداد الباحث استنادا الى الادبيات المشار اليها

ثانيا: أهمية الابتكار التنظيمي

- يرى (محجوبي، ٢٠٠٤: ٦) بان أهمية الابتكار التنظيمي تتمثل فيما يأتي:-
- ١- تحسين خدمات التنظيم بما يعود بالنفع على المؤسسة والشخص.

- ٢- المساهمة في تنمية القدرات الفكرية والعقلية للعاملين في التنظيم عن طريق إتاحة الفرص لهم في اختيار تلك القدرات.
- ٣- الاستثمار الأمثل للموارد المالية عن طريق استخدام أساليب علمية تتواءم مع التطورات الحديثة. (الكعي، ١٥: ٢٠١٥).

ثالثاً: نماذج الابتكار التنظيمي

انطلاقاً من تزايد الاهتمام بالابتكار التنظيمي في الوقت المعاصر، وزيادة انتشار تعليميه على مختلف الأصعدة العالمية، قام عدد من المفكرين والعلماء والكتاب بطرح مجموعة من الأفكار التي أصبحت فيما بعد تسمى بنماذج تعرف بأسماء مؤلفيها، وقد قدمت هذه النماذج آراء ومعالجات مختلفة حول الابتكار التنظيمي، وفيما يلي موجز لاهم ما جاءت به بعض نماذج الابتكار التنظيمي: - (الصريرة، ٢٠٠٣: ٥٠).

١- نموذج (March & Simon, 1958) فسر هذا النموذج الابتكار التنظيمي من خلال معالجة المشكلات التي تعترض المنظمة، وخاصة مشكلة تحسّر الفجوة في الأداء وهي تقع بين ما تقوم به المنظمة فعلاً وما يفترض أن تقوم به، ويعتمد هذا النموذج على إيجاد البدائل من خلال البحث، وينظر هذا النموذج إلى عملية الابتكار بأنها تعد في عدة مراحل هي فجوة أداء، وعدم رضاء، وبحث وبدائل ثم يأتي الابتكار، ويوضح هذا النموذج أن الفجوة تحدث بسبب العوامل الخارجية، كالغيرات في البيئة الخارجية الاقتصادية، والسياسية، والتكنولوجية، والتسويقية، أو بسبب عوامل داخلية مثل تعيين موظفين جدد أو وجود معايير أداء عالية.

٢- نموذج (Burnes & Stalker, 1961) يعتقد رواد هذا النموذج بأن التراكيب والهيكل التنظيمية المختلفة تكون فاعلة في حالات مختلفة ولها علاقة قوية في تطبيق الابتكار في المنظمات، وأن الهياكل التنظيمية التي توفر قدراً كبيراً من المشاركة للموظفين والعاملين في صنع القرار هي التي يعزز فيها الابتكار وينمو أكثر من غيره، لأن ذلك يساعد في تسهيل عملية جمع البيانات ومعالجتها. (Miner, 1995: 115).

٣- نموذج (Kunstler, 2001) حيث شخّص هذا النموذج أبرز أبعاد الابتكار التنظيمي بالاستفادة من تجربة شركة (Hot house) الأمريكية: القيم التنظيمية، الأفكار، الغرض والرؤيا، التبادل، الإدراك، التعلم التنظيمي، الجانب الاجتماعي، أجواء المرح. (Wheelen & Hunger, 2004: 297).

حيث شخّص هذا النموذج أبرز أبعاد الابتكار التنظيمي وسيتم اعتماد هذا النموذج في البحث.

أ- القيم التنظيمية: وهي النتائج أو النهايات المرغوبة التي يهدف الأشخاص في المؤسسة لتحقيقها (قيم طرفية)، ونماذج السلوك المؤدية لبلوغ هذه النتائج (قيم أداتية). (Jones, 1995: 168-169) (محمد، ٢٠١٥: ٩).

ب- الغرض والرؤية: يمثل الغرض هدف أو سبب وجود المؤسسة أي رسالتها، أما الرؤية فتمثل ما تطمح إليه المؤسسة وهي ذات بعد زمني طويل الأجل.

ت- الأفكار: تمثل أسهام الأفكار المطروحة في تحديد استجابة المؤسسة للبيئة، فضلاً عن أسهامها في تكييف المؤسسة من خلال تغيير عملياتها وأجراءاتها الداخلية.

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

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

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

خ- الجانب الاجتماعي: يشير الى واقع النظام الاجتماعي للمؤسسة من خلال التفاعل بين الشخص وفريق العمل(مساندة ودمج الفرد المبتكر مع الافراد الاخرين). (صالح، ٢٠١٧: ٣)

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

الجانب التطبيقي للبحث

اولاً: ثبات اداة قياس البحث

يتعلق الثبات بمدى ثبات واتساق المقياس عبر مدد زمنية مختلفة، اذ يمكن الاعتماد على معاملات كرونباخ الفا في تحقيق الغرض من الفقرة الحالية وكما موضح في الجدول (٤)

جدول(٤) معاملات الثبات كرونباخ الفا لمقاييس الدراسة

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

14	اجواء المرح	0.88
----	-------------	------

المصدر: نتائج التحليل الاحصائي بالاعتماد على برنامج SPSS
يظهر الجدول (٤) ان قيم معامل كرونباخ الفا قد تراوحت بين (0.79-0.94) وهي مقبولة إحصائياً في البحوث الإدارية والسلوكية لان قيمتها اكبر (0.70) والتي تدل على ان الاداة تتصف بالاتساق والثبات الداخلي.

ثانياً: الوصف الاحصائي

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

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

جدول (٥) تصنيف فئات الوصف الاحصائي للمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة الاجابة والاهمية النسبية للابعاد الرئيسة لمتغير راس المال المعرفي (N=130)

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

المصدر: اعداد الباحث باعتماد نتائج التحليل الاحصائي

ثالثاً: الابتكار التنظيمي

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

في ضوء العرض الذي جاء انفا بخصوص الوصف الاحصائي لأبعاد متغير الابتكار التنظيمي يمكن القول بان مستويات الابعاد كانت متفاوتة بمقدار قليل فجميع الابعاد كانت ضمن مستوى مرتفع ومعتدل بين هذين المستويين وهو مؤشر ايجابي لتوافر هذه الظاهرة التنظيمية بأبعادها وهذه النتيجة تفيد بأن المستجيبين

يدركون اهمية متغير الابتكار التنظيمي ايضا بأبعاده ويمكن ان نلخص مستويات هذه الابعاد في ضوء الجدول الاتي:

جدول (٦) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة الاجابة والاهمية النسبية للابعاد الرئيسة لمتغير الابتكار التنظيمي (N=130)

الاهمية النسبية	درجة الاجابة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	البعد الرئيسي
الثالث	مرتفع	.523	3.48	١. القيم التنظيمية
الاول	مرتفع	.429	3.58	٢. الغرض والرؤية
الرابع	مرتفع	.450	3.46	٣. الافكار
الثامن	معتدل	.767	3.36	٤. التعلم التنظيمي
الثاني	مرتفع	.777	3.49	٥. التبادل
السادس	مرتفع	.561	3.42	٦. الإدراك
الخامس	مرتفع	.608	3.43	٧. الجانب الاجتماعي
السابع	معتدل	.549	3.37	٨. اجواء المرح
	معتدل	.270	3.16	الابتكار التنظيمي

المصدر: اعداد الباحث باعتماد نتائج التحليل الاحصائي

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

رابعاً: اختبار الفرضيات

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

فرضيات نموذج الارتباط:

اعتمد الباحث في هذه الدراسة على معامل الارتباط البسيط (Pearson) لاختبار الفرضية الرئيسة الاولى والمتمثلة بعلاقات الارتباط بين المتغير المستقل (راس المال المعرفي) والمتغير المعتمد (الابتكار التنظيمي). اذ يظهر الجدول (٦) مصفوفة معاملات الارتباط البسيط (Pearson) بين ابعاد هذه المتغيرات. ويستلزم الامر توضيح لبعض المفردات الواردة في الجداول ادناه، اذ يشار الى حجم العينة (130) ونوع الاختبار (2-tailed). ومختصر

(Sig.) في الجدول يشير الى اختبار معنوية معامل الارتباط من خلال مقارنة قيمة (t) المحسوبة مع الجدولية من غير ان يظهر قيمها. فاذا ظهر وجود علامة (**) على معامل الارتباط فان هذا يعني ان قيمة (t) المحسوبة أكبر من الجدولية. ويتم الحكم على مقدار قوة معامل الارتباط في ضوء قاعدة (Cohen & Cohen, 1983)، وكالاتي:

جدول (4) قوة علاقة الارتباط

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

المصدر: اعداد الباحث باعتماد الادبيات

الفرضية الرئيسة الاولى: لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين راس المال المعرفي والابتكار التنظيمي بأبعاده؟

يظهر الجدول (٥) علاقة الارتباط بين المتغير المستقل للدراسة (راس المال المعرفي) والمتغير المعتمد (الابتكار التنظيمي) اذ بلغ مقدار الارتباط (42.5%) وتؤشر هذه النسبة قوة العلاقة بين متغير راس المال المعرفي والابتكار التنظيمي عند مستوى معنوية (1%) ($R=0.425, P<0.01$) وتوضح هذه العلاقة وجود ارتباط ضمن مستوى علاقة قوية بين متغيري الدراسة راس المال المعرفي والابتكار التنظيمي. مما يعني رفض الفرضية وقبول فرضية الوجود.

جدول (5) علاقة الارتباط بين متغير راس المال المعرفي بأبعاده والابتكار التنظيمي

Correlations							
		المهارة	المعرفة	الخبرة	القدرة	راس المال المعرفي	الابتكار التنظيمي
المهارة	Pearson Correlation	1	.245**	.108	.267**	.549**	.175*
	Sig. (2-tailed)		.005	.222	.002	.000	.046
	N	130	130	130	130	130	130
المعرفة	Pearson Correlation	.245**	1	.169	.257**	.602**	.213*
	Sig. (2-tailed)	.005		.055	.003	.000	.015
	N	130	130	130	130	130	130
الخبرة	Pearson Correlation	.108	.169	1	.309**	.669**	.257**

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

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

وتتفرع من الفرضية الرئيسة الفرضيات الفرعية الآتية:

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

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

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

يظهر الجدول وجود علاقة ارتباط موجبة ومعتدلة بين بعد المعرفة والابتكار التنظيمي وتشير البيانات الظاهرة في الجدول الى أن قيمة معامل الارتباط كانت معتدلة ومعنوية عند مستوى (5%) ($R = 0.213$, $p < 0.05$). وتفيد هذه النتيجة بأن بعد المعرفة ترتبط بشكل معتدل بالابتكار التنظيمي، وهي تعني ان توافر بعد المعرفة لدى اعضاء مجالس الكليات يرتبط بظهور الابتكار التنظيمي بنسبة (21.3%) وهذا يؤكد رفض الفرضية الفرعية الثانية وقبول الفرضية البديلة التي تنص على وجود علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين بعد المعرفة والابتكار التنظيمي.

لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الخبرة والابتكار التنظيمي:

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

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

يظهر الجدول وجود علاقة ارتباط موجبة وقوية بين بُعد القدرة والابتكار التنظيمي بأبعاده وتشير البيانات الظاهرة في الجدول الى أن قيمة معامل الارتباط كانت قوية ومعنوية عند مستوى (1%) ($r = 0.418, p < 0.01$). وتفيد هذه النتيجة بأن الابتكار التنظيمي يزداد لدى اعضاء الكليات عينة الدراسة من خلال زيادة القدرة لديهم وبنسبة (41.8%) مما يؤشر لدى الباحث رفض الفرضية الرابعة وقبول الفرضية البديلة التي تنص على وجود علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين بعد القدرة والابتكار التنظيمي. يوضح الجدول (٦) ملخص علاقات الارتباط بين متغير راس المال المعرفي بأبعاده وبين متغير الابتكار التنظيمي، وتشير جميع النتائج الى تحقق فرضيات الدراسة الرئيسة والفرعية

جدول (6) ملخص نتائج تحليل الارتباط بين راس المال المعرفي بأبعاده والابتكار التنظيمي بأبعاده

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

المصدر: اعداد الباحث باعتماد نتائج الارتباطات

الاستنتاجات والتوصيات

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

الاستنتاجات

١- راس المال المعرفي من المفاهيم التي ظهرت في مطلع السبعينيات من القرن العشرين، ويعد مورداً استراتيجياً مهماً يساهم في تعزيز الابتكار التنظيمي لدى الكليات والجامعات الاهلية في محافظة كربلاء المقدسة إلى جانب راس المال المادي والفكري.

٢- تسهم الكفاءات البشرية لأعضاء مجلس الكلية في تحقيق الابتكارات التنظيمية لدى الكليات والجامعات الاهلية في محافظة كربلاء المقدسة إذا كانت تتصف بمجموعة من الخصائص من بينها أن تكون هذه الكفاءات نادرة وفريدة أو مميزة مقارنة بالمنافسين الآخرين.

٣- لراس المال المعرفي دور مهم في الابتكارات التنظيمية للكليات والجامعات الاهلية في محافظة كربلاء المقدسة عن طريق تشجيع الابتكار والمشاركة لدى الاعضاء، وتبني نظام معلومات فعال، وهيكلي تنظيمي مناسب.

٤- يسهم راس المال المعرفي في تحقيق الابتكار التنظيمي للكليات والجامعات الاهلية في محافظة كربلاء المقدسة من خلال تذليل العقبات التي تعترض عمل تلك الكليات واقامة علاقات تفاعلية مع العملاء التي تضمن لها مركزا تنافسيا مقارنة بالمنافسين من خلال اكتساب قاعدة عريضة للعملاء من جهة أخرى.

٥- رغم توفر مكونات راس المال المعرفي في الكليات والجامعات الاهلية في محافظة كربلاء المقدسة إلا أنه لا يوجد منهجية واضحة تتبعها تلك الكليات في التطبيق أو القياس ومن ثم الرقابة.

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

التوصيات

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

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

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

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

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

المصادر

أولاً: المصادر العربية

١. ابو فارس، محمود، (١٩٩٠) الابداع الاداري لدى العاملين في قطاع المؤسسات العامة الاردنية، رسالة ماجستير، غير منشورة، الاردن، جامعة عمان.
٢. بحث ميداني في معمل سمنت كربلاء.
٣. برنوطي، معاذ ثابت (٢٠٠٤) الإدارة: أساسيات في إدارة الأعمال، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط/ الثانية.
٤. بني حمدان، خالد محمد طلال (٢٠٠٣) تحليل معطيات العلاقة الارتباطية بين نظام معلومات الموارد البشرية و راس المال الفكري، المؤتمر العلمي الأول حول افتة صاء الأعمال في ظل عالم متغير، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم الإدارية، جامعة العلوم التطبيقية الأهلية، الأردن.
٥. جلاب، احسان دهش واسيل علي مزهر (٢٠٠٧) التغيير الاستراتيجي والابتكار التنظيمي العلاقة والاثار دراسة ميدانية في شركة أور العامة للصناعات الهندسية، الدراسات الادارية المجلد (١) العدد (٣) ت٢.
٦. الحربي، خالد (٢٠٠٣) أثر العلاقات الإنسانية على أداء العاملين في الأجهزة الأمنية دراسة على العاملين بإدارة جوازات منطقة الرياض، رسالة ماجستير، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، السعودية
٧. حميدي، عبد الرزاق (٢٠١٤) الإبداع كمدخل لتطوير تنافسية المؤسسة الاقتصادية- حالة الجزائر-، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة محمد خيضر بسكرة، العدد ٣٤/ ٣٥، مارس.
٨. الخيال، توفيق عب المحسن (٢٠٠٥) أهمية المحاسبة عن راس المال المعرفي وتحديد آثارها على جدوى المعلومات المحاسبية، مجلة كلية التجارة للبحوث العلمية، جامعة الإسكندرية (٤٢)، ع (١) اذار مارس.
٩. الساعدي، مؤيد، وآخرون (٢٠١٣) تأثير رأس المال البشري في ادارة التغيير التنظيمي. مجلة القادسية للعلوم الادارية والاقتصادية، جامعة كربلاء. مج ١٠، ٢٤.
١٠. ستيوارت، توماس (٢٠٠٤) ثروة المعرفة راس المال الفكري، الدار الدولية للاستثمارات الثقافية ش. م. م.
١١. طاهر، محسن من صور (٢٠١٠) نعمة الخفاجي، نظرية المنظمة مدخل العمليات، الطبعة الاولى، دار البازوري العلمية للنشر والتوزيع.
١٢. العاني، ثابت وجيهة. (٢٠١٢). الخبرات العلمية المكتسبة من خلال إنجاز الأنشطة البحثية وعلاقتها ببعض المتغيرات"، جامعة سلطنة عمان. مج ٢٨، ع ٢.
١٣. العرييد، ع صام فهد (٢٠٠٥)، الجوانب المحاسبية لراس المال المعرفي (النظرية والتطبيق)، مجلة الزيتونة للدراسات والبحوث، (م) ٣، (ع) ١، عمان، الأردن.
١٤. العطوي، عامر علي حسن (٢٠١٢) إدارة قوة التنافس لضمان الأداء المنظمي المستدام في طار نموذج التوازن الديناميكي للتنظيم، أطروحة دكتوراه مقدمة إلى مكتبة الإدارة والاقتة صاء، جامعة بغداد، غير منشورة.

١٥. العميان، محمود سليمان (٢٠٠٤) السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، دار وائل للنشر والتوزيع، الطبعة الثانية.
١٦. العنزي، سعد وصالح، احمد (٢٠٠٩) إدارة رأس المال الفكري في منظمات الأعمال"، عمان، اليازوري للنشر.
١٧. الغالب، ياسين سعد (٢٠٠٧) ادارة المعرفة: المفاهيم، النظم، التقنيات، دار المناهج، دون ذكر طبعة، الأردن.
١٨. الكعبي، حميد سالم (٢٠١٥) دور التمكين الاداري في تعزيز الابتكار التنظيمي، دراسة تحليلي في كلية الرافدين الجامعة، العراق، بغداد.
١٩. الكعبي، حميد سالم، (٢٠١٨) مقال بعنوان دور التمكين الإداري في تعزيز الابتكار التنظيمي، مجلة المثني للعلوم الاقتصادية والإدارية.
٢٠. محجوبي، أسامة (٢٠١٤) أثر الابداع التنظيمي على أداء العاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة - دراسة شركة وحدة تحويل البلاستيك للجنوب بورقلة، رسالة ماجستير (غير منشورة)، اختصاص تسيير مؤسسات صغيرة ومتوسطة، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر.
٢١. محمد، زين سالم (٢٠١٥) دور سلوك المواطنة التنظيمية في الابتكار التنظيمي.
٢٢. محمود الروسان، محمود العجلوني (٢٠١٠) أثر رأس المال الفكري في المصارف الأردنية، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد (٢٦)، العدد الثاني.
٢٣. منصور، نفيسة و فرحي، سمر (٢٠١٦) راس المال المعرفي ودوره في خلق القيمة في المؤسسة، دراسة حالة مؤسسة اتصالات الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، رسالة ماجستير، جامعة العربي التبسي، الجزائر.
٢٤. الهلالي، الشرييني (٢٠١١) إدارة رأس المال الفكري و قياسه و تنميته"، مجلة بحوث التربية النوعية، جامعة المنصورة، للعدد 22، يوليو.
٢٥. همشري، عمر احمد (٢٠١٣) ادارة المعرفة: الطريق الى التميز و الريادة، دار الصفاء للنشر و التوزيع، ط ١، الأردن.

ثانيا: المصادر الانكليزية

A. Books

- 1- Laperche, Blandine, (2005), "Knowledge Capital and Innovation in Global Corporations, EAEPE Conference, November, Bremen.
- 2- Enders, A (1997) Improving (R&D) the Jar an Way. New York John Wiley & sons..
- 3- Hamel, G. & Prahalad, C.K., (1994) Competing for the Future, Harvard Business School Press, Boston, MA.
- 4- Dewberry, C.(2004) (Statistical Methods for Organizational Research Theory and practice) First published, Published in the Taylor & Franci.,

- 5- Cohen, J., and Cohen, P. (1983)(Applied Multiple Regression Correlation Analysis for the Behavioral Sciences) 2nd Ed. New York: Lawrence Erlbaum Associates.
- 6- Brooking, A.,(1996).Intellectual Capital: Core Assets for the Third Millennium Enterprise, Thomson Business Press, London,United Kingdom.
- 7- Draper, T., (2000) Measuring intellectual Capital: Formula for50 Disaster, June. Available Online.
- 8- Edvisson & M.Malone,(1997) "Intellectual Capital, Realizing your Company's" the value by Finding Its. Hidden Brain power, New York, N.Y, Harper Collins Publishers, Inc.
- 9- Meritum, Project,(2002)Guidelines for Managing and Reporting on Intangibles January. Available Online.
- 10- Brooking, A. and Motta, E.(1996)Taxonomy of Intellectual Capital and a Methodology for Auditing17th Annual National Business Conference, McMaster University, Hamilton, Ontario, Canada, January.,
- 11- O'Dell C. and Jackson C(1998) Transfer of Internal Knowledge and Best If Only we Know What We Know: The Practice", Free Press, New York.
- 12- L. Morris, (2006), Permanent Innovation, Ackoff Center, University of Pennsylvania.
- 13- Ford, C. & Gioia,D.(1995), Creative Action in Organizations, California,C.A.:Sage publications.
- 14- Robbins,S.P., (2003), Organizational Behavior,Pearson Education International, Prentice – Hall.
- 15- Jones,(1995), Organizational Theory, 2 ed, Addison-Wesley publishing company.
- 16- Beije,Paul Beije(2000).Service in innovation: the role of knowledge intensive business in services in innovation of private firms, utrecht, 12/9/2007.
- 17- T.L. & Hunger,J.D. (2004), Strategic Management and Business Policy- Concepts, Upper Saddle River, New Jersey.
- 18- Benjamin Schneider, and Sarah Gunnarsin (1991)Organizational Climate and Culture: the psychology of the workplace in Applying psychology in Business, new york: Lexington Books, p 547.
- 19- Agarwal R, Prasad J. (1998).The antecedents and consequences of user perceptions in information technology adoption. Decis Support Syst, 22, p 15.
- 20- Thompson, L. & Choi, H. (2006). Creativity and innovation in organizational teams. Lawrence Erlbaum Associates, Publishers Mahwah, New Jersey London.

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

22- Cottrell, S. (1999) The study skills handbook. London: Macmillan press Ltd.

B. Messages and Notes

23- Kakabadse, Nada K. et. Al(2003)25 - Reviewing the Knowledge Management Literature Towards a Taxonomy", Journal of Knowledge Management, Vol.7, No.4.

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

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

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

27- Faulkner, W.(1994), Konzeptualizing Knowledge used in innovation: second look at the science-technology distinction industrial innovation, science, technology and Human Values,(19)4:425-458.

28- Faulkner, W.(1994), Konzeptualizing Knowledge used in innovation: second look at the science-technology distinction industrial innovation,science, technology and Human Values,(19)4:425-458.

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

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