

إمكانية توظيف اللاملموسات في تحقيق الإبداع المنظمي
دراسة تحليلية لآراء عينة من أساتذة كلية الإدارة والاقتصاد
جامعة القادسية

The possibility of Employment intangibles to achieve Organizational Creativity
Analytical study of the views of a sample of lecturers of the college of Administration and
Economics
Al-qadissiya university

الأستاذ المساعد الدكتور
حامد كاظم متعب الشيباوي
كلية الإدارة والاقتصاد / جامعة القادسية
Assist Prof.Dr.Hamid kathem Mutaab Alshibawi
college of Administration and Economics
Al-qadissiya university
hamidalshibawi@yahoo.com

المستخلص :

نتيجة للتطور السريع والبحث عن التكنولوجيا الجديدة المعاصرة اهتمت المنظمات الحديثة باللاملموسات كونها تمثل ثروة حقيقية من الأفكار والمعرفة والخبرات الأحدث في مفهوم الإدارة الحديثة تستطيع أن توظفها في تحقيق الإبداع المنظمي . تدرك منظمات اليوم بأنها لا تتنافس من خلال ما تملكه ممن أصول ومقدرات مادية ملموسة وإنما من خلال حزمة من اللاملموسات كمصدر لتكوين الثروة الحقيقية والتدفق الحيوي للقيمة والأفكار الإبداعية والخبرات . تهدف هذه الدراسة إلى إمكانية توظيف اللاملموسات بإبعادها (المعرفة ، الابتكارات ، براءة الاختراع، حقوق التأليف والنشر ، تكنولوجيا المعلومات) في تحقيق الإبداع المنظمي بإعادة (القدرة على حل المشكلات ، تقبل المخاطرة ، تشجيع الإبداع ، سعة الاتصالات). تقوم الدراسة على مجموعة من الفرضيات الرئيسية والفرعية لتبيان علاقة الارتباط والأثر بين اللاملموسات وأبعادها والإبداع المنظمي بإعادة. لغرض تبيان العلاقة المنطقية بين متغيرات الدراسة تم بناء مخطط فرضي يوضح العلاقة . اعتمدت الدراسة العديد من إسهامات الكتاب والباحثين في إثراء الإطار النظري من خلال الرجوع إلى الكتب والمجلات ورسائل الماجستير واطاريج الدكتوراه العربية والأجنبية ذات الصلة بموضوع الدراسة إضافة إلى الاستفادة من خدمات الشبكة العالمية للمعلومات (الانترنت). أما فيما يخص الإطار العملي تمت تغطيته من خلال الوسائل الضرورية في جمع البيانات والمعلومات من خلال (المقابلات واستمارة الاستبانة) . تم تحليل البيانات بالاستعانة بمجموعة من المقاييس الإحصائية وبرنامج التحليل الإحصائي SPSS V.20 . توصلت الدراسة إلى مجموعة من الاستنتاجات والتوصيات يمكن أن تسهم في أغناء موضوع الدراسة.

Abstract: As a result of the rapid development and the search for modern and new technology. The new organizations are interested in intangibles because they represent the real wealth of the latest ideas , knowledge, and experience in the latest in the concept of the modern management which can be employed to achieve a Organizational Creativity. Today the organization realize that they do not compete through their possession of those assets and intangibles abilities , but through a set of Intangibles as a source to create the real wealth and vital flow of the creative values ideas and experiences. . This study aims at employment of Intangibles which their fields (knowledge , Innovation , patent , copyrights, Technology of information) in achieving the Organizational Creativity with its fields (Solving- problem , Risk-taking , Creativity encouragement , Extension of communications) .The study is based on a set of main branch hypotheses to show the relationship of impact and correlation between Intangibles and their fields and Organizational Creativity with its field supposed plan has been built to show the logical relationship between the variables of the study . The study adopted many of the contributions of writers and researchers to enrich the theoretical framework by reference to books, magazines, Masters and PhD thesis Arab and foreign relevant to the subject of study in addition to benefiting from the services of the global information network (Internet) . With respect to the operational framework was covered through the means necessary to collect data and information through (interviews and questionnaire form) . Data were analyzed using a combination of statistical measures and statistical analysis software SPSS. V.15. The study found a set of conclusions and recommendations can contribute to the enrichment of the subject of the study

المقدمة :

إن موضوع اللاملموسات Intangibles من الموضوعات المهمة التي لا غنى عنها في المنظمات الحديثة في العقد الأخير من القرن العشرين ، حيث اهتمت تلك المنظمات بالأصول اللاملموسة أو الأصول المعرفية أو رأس المال الفكري وهي مسميات مترادفة لكي تشكل قاعدة من التدفق الحيوي للقيمة وللأفكار والمنتجات والخدمات الجديدة التي تكون مصدرا مهما لتحقيق الميزة التنافسية المستدامة (نجم : 2011 : 1) . لقد اعتبر الباحثون والمهتمون بان إدارة اللاملموسات المبنية على المعرفة والأفكار الإبداعية جاءت كنتيجة للتحول من الموارد المادية الملموسة مثل الآلات والسلع والمباني إلى الاتجاه نحو الإستثمار في الموارد الغير ملموسة والعمل على إنشاء قاعدة بحثية جيدة للإستثمار في الأفراد وتطوير نظم الابتكار وضرورة تحويلها من مرحلة البحث إلى مرحلة التطبيق ، مما أدى إلى تطور منظمات الأعمال التي تسعى لبناء اقتصادها على أساس المعرفة وبالتالي تحقيق الميزة التنافسي (أَلشيمي : 2011 : 9) . اعتبر (Drucker) بان القرن العشرين هو عصر عناصر الإنتاج والآلات الإنتاجية بينما القرن الحادي والعشرين هو عصر عناصر الإنتاج اللاملموس المبنى على المعرفة (Drucker: 1995:4-16) . وهذا ما اكده (Raimo) بان العالم الآن يعيش عصر التحول من المجتمع الصناعي إلى مجتمع المعرفة ومن ثم قبول المعرفة كعنصر مهم من عناصر الإنتاج واحد عوامل التنمية لتحقيق الثروة التي يتم تحقيقها من خلال الإنتاجية والابتكار وكلاهما من تطبيقات المعرفة (: Raimo 11-1: 1998) . إن الإهتمام المتزايد والملحوظ باللاملموسات في عموم المنظمات كونه يشكل مصدرا مهما لتوفير المعارف والمهارات والإبداعات اللازمة وكذلك إظهار القيمة الحقيقية للمنظمة بعدما كان جل اهتمامها بالموارد الملموسة فقط (كمونه : 2013 : 1) . لقد سعت العديد من دول العالم ومنها دول منظمة دول

التعاون الإقتصادي والاستثمار OECD للتوسع في الإستثمار في الأصول غير الملموسة وتجاوز الإنتاج المادي السلعي مثل مثل الآلات والمعدات والمباني من أجل توفير مصادر جديدة للنمو بعد العديد من الأزمات الاقتصادية التي تعرض لها العالم . إن تزايد اهتمام دول العالم بالاستثمار بالأصول اللاملموسة شجع الشركات إلى الإهتمام به مما يفسر ضخامة الاستثمارات فيها، على سبيل المثال يقدر الإستثمار في الأصول غير الملموسة في الولايات المتحدة الأمريكية بين عامي 1970 و 2004 حوالي 1 ترليون و 800 بليون دولار أمريكي وهذه هي دلائل إلى أننا نعيش اليوم عصر اللاملموسات في ظل اقتصاد جديد له محتوى مختلف يمكن إن يطلق عليه اقتصاد المعرفة والذي يتميز بخصائص وصفات تختلف عن الاقتصاد التقليدي الذي كان سائدا في العصر الصناعي والثورة الصناعية التي اعتمدت أدوات الإنتاج في الآلات والمعدات الضخمة وصولا إلى عصر معرفة والثورة المعلوماتية أو كما تسمى بتكنولوجيا المعلومات (الشيمي : 2011: 79).

المبحث الأول : منهجية الدراسة والدراسات السابقة مشكلة الدراسة :

يمكن تحديد مشكلة البحث من خلال إثارة التساؤلات التالية:

1. ما مدى اهتمام المنظمات التعليمية ومنها موضوع الدراسة بإدارة اللاملموسات كونها مصدرا مهما لتوفير المعارف والمهارات والإبداعات اللازمة وكقيمة حقيقية لها؟
2. ما مدى إدراك المنظمات التعليمية ومنها موضوع الدراسة الدور الكبير الذي تلعبه اللاملموسات في تحقيق الإبداع المنظمي ؟
3. كيف تدرك المنظمات الحديثة ومنها التعليمية حقيقة كون اللاملموسات مورد ثمين يفوق في اهميته الموارد المادية الملموسة .
4. كيف تستطيع المنظمات التعليمية في اتجاهاتها التطويرية تجاوز التركيز على الإستثمار في الموارد المادية الملموسة وتخطيها نحو الإستثمار في الموارد اللاملموسة.

أهمية الدراسة:

تتجسد أهمية الدراسة بما يلي :

- 1- محاولة إبراز دور اللاملموسات من خلال الجانب النظري كونها تمثل ثروة حقيقية من الأفكار والمعرفة والخبرات الأحدث في مفهوم الإدارة الحديثة تستطيع أن توظفها في تحقيق الإبداع المنظمي؟
- 2- يعد متغير الدراسة المتعلق اللاملموسات بابعادة (المعرفة، الابتكارات ، براءة الاختراع، حقوق التأليف والنشر ، تكنولوجيا المعلومات) من المتغيرات الحديثة المهمة في الإدارة الحديثة المعاصرة .
- 3- يعد متغير الدراسة المتعلق الإبداع المنظمي بابعادة (حل المشكلات ، تقبل المخاطرة ، تشجيع الإبداع ، سعة الاتصالات) من أولويات اهتمامات المنظمات لكي تحتفظ بميزتها التنافسية في ظل التغيرات المتسارعة .
- 4- تعد الدراسة كمحاولة متواضعة تضاف إلى إسهامات الباحثين السابقين في التطرق إلى موضوع اللاملموسات و الإبداع المنظمي في المنظمات المعاصرة.

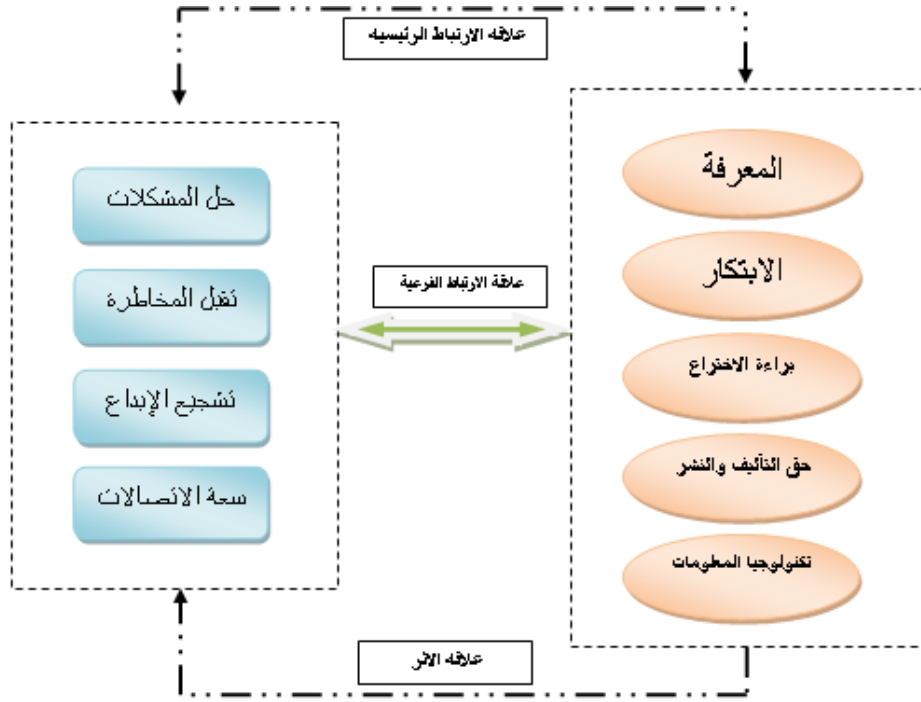
هدف الدراسة :

يتمثل هدف الدراسة بإمكانية توظيف اللاملموسات في تحقيق الإبداع المنظمي وتتفرع منة المهام البحثية الآتية :

- 1- محاولة متواضعة لفهم إداري أوسع لمفهوم اللاملموسات من خلال أبعادها المتعددة بما يتلاءم مع عصر المعرفة والثروة القائمة على أساس الأصول اللاملموسة.
- 2- معرفة اهتمام المنظمات التعليمية والحديثة ومنها كلية الإدارة والاقتصاد في جامعة القادسية بأهمية اللاملموسات للوصول للتميز في الأداء.
- 3- معرفة إجراءات وخطوات كلية الإدارة والاقتصاد في جامعة القادسية في تعزيز قدراتها الإبداعية .
- 4- عرض أهم الاستنتاجات التي تم التوصل إليها في الجانب النظري والتطبيقي لمتغيري الدراسة .

5- عرض أهم التوصيات العامة التي يمكن أن تساعد المنظمة المبحوثة في الإرتقاء وتعزيزاً داءها نحو التميز.

المخطط الفرضي للدراسة : يبين علاقة الارتباط والأثر بين أبعاد اللاملموسات (المعرفة، الابتكار، براءة الاختراع، حق التأليف والنشر، تكنولوجيا المعلومات) وأبعاد الإبداع المنظمي (حل المشكلات، نقل المخاطر، تشجيع الإبداع، سعة الاتصالات)



المخطط الفرضي : من إعداد الباحث

فرضيات الدراسة :

تمت صياغة الفرضيات على ضوء المخطط الفرضي للدراسة وعلى النحو التالي :

الفرضية الرئيسية الأولى :

توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين اللاملموسات بأبعادها (المعرفة ، الابتكار ، براءة الاختراع ، حق التأليف والنشر، تكنولوجيا المعلومات) و الإبداع المنظمي بأبعاده (حل المشكلات ، نقل المخاطرة ، تشجيع الإبداع ، سعة الاتصالات) .

تتفرع منها الفرضيات الفرعية التالية :

- 1- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين بعد المعرفة والإبداع المنظمي .
- 2- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين بعد الابتكار والإبداع المنظمي .
- 3- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين بعد براءة الاختراع والإبداع المنظمي .
- 4- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين بعد حق التأليف والنشر والإبداع المنظمي .
- 5- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين بعد تكنولوجيا المعلومات والإبداع المنظمي.

الفرضية الرئيسية الثانية :

توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية بين اللاملموسات بأبعادها (المعرفة ، الابتكار ، براءة الاختراع ، حق التأليف والنشر، تكنولوجيا المعلومات) في تحقيق الإبداع المنظمي بإعادة (حل المشكلات ، تقبل المخاطرة ، تشجيع الإبداع ، سعة الاتصالات) .
تتفرع منها الفرضيات الفرعية التالية :

- 1- توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية بين بعد المعرفة و الإبداع المنظمي .
- 2- توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية بين بعد الابتكار و الإبداع المنظمي .
- 3- توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية بين بعد براءة الاختراع والإبداع المنظمي .
- 4- توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية بين بعد حق التأليف والنشر والإبداع المنظمي .
- 5- توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية بين بعد تكنولوجيا المعلومات و الإبداع المنظمي .

حدود الدراسة :

1- الحدود الزمنية :

امتدت حدود الفترة الزمنية لإعداد الدراسة من 2013 / 9 / 1 إلى 2014 / 1 / 1 لغرض تصميم وتوزيع إستمارة الاستبانة بعد تحكيمها من قبل بعض الأساتذة ذوي الاختصاص ومن ثم جمع البيانات والمعلومات المطلوبة .

2- الحدود المكانية :

تم إختيار كلية الإدارة والاقتصاد جامعة القادسية كمجتمع للدراسة وكحدود مكانية لها من خلال اعتماد عينة مختارة من أساتذة الكلية بأقسامها الخمسة (الاقتصاد ، إدارة الأعمال ، المحاسبة ، المالية والمصرفية ، الإحصاء) .

مجتمع وعينة الدراسة :

يضم مجتمع الدراسة كلية الإدارة والاقتصاد من خلال عينة من أساتذة الكلية بأقسامها الخمسة (الاقتصاد ، إدارة الأعمال ، المحاسبة ، المالية والمصرفية ، الإحصاء . كان عدد الاستمارات الموزعة (30) إستمارة التي تمثل 40% من مجتمع الدراسة الكلي. أما عدد الاستمارات المسترجعة (2) إستمارة. كانت نسبة الاستمارات الصالحة للتحليل 28 إستمارة بنسبة (90 %) .

الأساليب والمؤشرات الإحصائية المستخدمة في الدراسة : اعتمدت الدراسة ما يلي :-

الجانب النظري : اعتمدت الدراسة إسهامات العديد من الكتاب والباحثين من خلال استخدام العديد من الكتب العلمية ، المجالات العلمية ، رسائل الماجستير ، اطاريح الدكتوراه ذات الصلة بموضوع الدراسة وكذلك الاستفادة من خدمات الشبكة العالمية للمعلومات (الانترنت)

الجانب التطبيقي : استخدمت إستمارة استبانة للحصول على البيانات والمعلومات ذات العلاقة بمتغيرات الدراسة بعد تحكيمها من قبل مجموعة من الأساتذة ذوي الاختصاص والأخذ بأراهم وملاحظاتهم في إجراء التعديلات اللازمة على الاستبانة. تم تحليل البيانات من خلال الاستعانة ببرنامج التحليل الإحصائي SPSS V20 ومجموعة من المقاييس الإحصائية المناسبة كمثل المتوسط الحسابي ، الإنحراف المعياري ، معامل الارتباط وأسلوب تحليل الانحدار البسيط ، معامل ألفا كرونباخ ومعامل سبيرمان ومعامل تجزئة كوتمان النصفية.

الجهود المعرفية السابقة : الدراسات السابقة المتعلقة بمتغيرات الدراسة الرئيسية والفرعية التي تم اعتمادها في هذه الدراسة :

أولاً : الدراسات المتعلقة بأبعاد إدارة اللاملموسات

1- دراسة هاشم (2005) إدارة المعرفة مدخل للإبداع التنظيمي في الجامعات المصرية .

اعتمدت هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لآراء عينة من أساتذة الجامعات المصرية في دور الأبعاد المختلفة لإدارة المعرفة والإبداع في إدارات بعض الجامعات المصرية . توصلت الدراسة إلى وجود قصور في دعم البعض من تلك الجامعات لدور المعرفة والابتكار بين أساتذتها. أوصت الدراسة إدارة الجامعات بالعمل الجماعي بمشروعات بحثية مشتركة حول دارة المعرفة والابتكار لديها .

2- دراسة كموه (2013) اللاملموسات ودورها في تحقيق الأداء المتميز .

تناولت الدراسة مشكلة واقع كليات جامعة كربلاء واهتمامها باللاملموسات وضرورة توظيفها في تحقيق الأداء المتميز. استخدمت عينة من (100) شخص من قيادات الجامعة من العمداء ومعاوني العمداء ورؤساء الأقسام العلمية للحصول على المعلومات اللازمة . توصلت الدراسة إلى جملة من التوصيات ومن أهمها ضرورة وضع إستراتيجية مناسبة لترسيخ مفهوم إدارة اللاملموسات بإعادة المختلفة .

3- دراسة kid well (2000) تطبيق ممارسات إدارة المعرفة في مجال التعليم العالي.

اعتمدت هذه الدراسة مشكلة تمحورت حول تطبيق ممارسات إدارة أصول المعرفة في مجال التعليم العالي لمجموعة من الكليات والجامعات . أوصت الدراسة بضرورة أن يستفيد قطاع التعليم العالي من ممارسات إدارة المعرفة لتعزيز حالات الإبداع والابتكار وتحقيق التميز .

ثانياً: الدراسات المتعلقة بأبعاد الإبداع المنظمي :

1- دراسة الكبيسي (2002) إدارة المعرفة وأثرها في الإبداع التنظيمي .

تهدف الدراسة إلى تشخيص العلاقة بين الركود المنظمي والإبداع التنظيمي في منظمات الأعمال . تم إختيار عينة الدراسة 264. لمدراء الأقسام في شركتين من الشركات المتعددة الجنسية في أوروبا واليابان . توصلت الدراسة إلى بعض الاستنتاجات ومن أهمها وجود اثر كبير للتراخي المنظمي في إبداع المنظمات بشرط أن لا يتجاوز الحد المعقول الذي يلحق الضرر بقدرة المنظمة على الإبداع .

2- دراسة أمرشدي (2013) تعزيز القدرات الإبداعية في ظل ممارسات إدارة الموهبة.

تناولت الدراسة العلاقة وبيان التأثير بين متغير إدارة الموهبة ومتغير القدرات الإبداعية دراسة تحليلية لعينة قصديه في بعض كليات جامعة القادسية . توصلت الدراسة إلى مجموعة من الاستنتاجات ومنها وجود رغبة لدى أفراد العينة بان يكون هناك اهتمام من قبل إدارات الكليات في مكافأة الأفراد المبدعين وفسح المجال أمامهم للتشارك بالمعرفة والمعلومات وتوفير الفرص التي تمكنهم من تطوير أنفسهم لتحقيق قفزات إبداعية . تبنت الدراسة بعض التوصيات ومنها تبني نظام حوافز لمكافأة المبدعين ذوي الأفكار الإبداعية .

3- دراسة Kwasniewski & Necka (2004) فهم مناخ الإبداع المنظمي : الإدراك بواسطة

المستوى الإداري والنوع الاجتماعي .

تهدف الدراسة إلى بيان الفروق بين الموظفين في المستويات الإدارية وغير الإدارية من الذكور والإناث في أهمية ودور مناخ الإبداع التنظيمي في إداراتهم أكثر من غير الإداريين من خلال عينة من أصل 388 من الذكور والإناث . توصلت الدراسة إلى إن الإناث أقل إدراكا لدور مناخ الإبداع من الذكور في منظماتهم التي يعملون بها .

المبحث الثاني : الإطار النظري

مفهوم اللاملموسات :

تطرق الكتاب والباحثين لمفهوم اللاملموسات كمفهوم حديث في الإدارة المعاصرة . من تلك المفاهيم التي ركزت على أهمية اللاملموسات في منظمات الأعمال كمعرفة مفيدة يمكن توظيفها واستثمارها بشكل صحيح لصالح المنظمة (العنزي : 2009:169) . البعض ينظر إلى المفهوم كونه قيمة تنافسية من خلال مجموعة من الأفراد الذين يستخدمون عقولهم أكثر من استخدامهم لأيديهم لأنهم يمتلكون خبرات ، قيم، ثقافة وقدرة على الابتكار والإبداع من أجل إيجاد حل متخصص أو خلق قيمة (Awad & Ghaziri : 2004:33) . البعض ينظر إلى اللاملموسات كأصول معرفية غير ملموسة حيث تعبر عن الثروة الحقيقية غير الملموسة التي لا يمكن تقديرها بثمن، لأنها تمثل المقدرة العقلية الكامنة التي يمتلكها بعض الأفراد العاملين في المنظمة وتعد أقوى سلاح تنافسي لها كونها المصدر الأساس الذي تنبثق منه كل المعارف والإبداعات التي تستطيع بها المنظمة أن تواجه التغيرات الحاصلة في البيئة المتسمة بالتعقيد (ميرخان : 2003:25) . البعض ينظر للمفهوم من خلال كمورد ثمين غير مرئي لا يمكن لمسها أو رؤيتها وتمثل الأفراد الذين يمتلكون الخبرات والمهارات والمعارف التي تمنح المنظمة ميزة تنافسية (الطالباي : 2005:12) . اللاملموسات هي موجودات غير مادية أي موجودات غير ملموسة تتمثل بالامتيازات والعلامة التجارية وبراءة الاختراع وحقوق النشر والملكية الفكرية التي تمنح المنظمة القدرة على تحقيق الميزة التنافسية فضلا عن إمكانية تحقيق المنافع الاقتصادية للمنظمة (Vickery:2012:1) .

من خلال هذه المفاهيم اعلاة نستطيع أن نحدد مفهوم اللاملموسات كثروة حقيقية من المعارف والابتكارات والخبرات المتركمة والثمينة لدى المنظمة تستطيع من خلالها الوصول للتفوق التنافسي .

أهمية اللاملموسات :

- 1- تعد اللاملموسات من أهم مصادر الثروة في المنظمات الحديثة حيث توصف بأنها أصول معرفية غير ملموسة تشتمل على كافة المعارف والإبداعات الفكرية المختلفة.
- 2- اتجاه معظم المنظمات نحو تعظيم دور اللاملموسات والحفاظ عليها وبناءها وتكوينها ثم استثمارها بالشكل الصحيح لتعزيز موقفها التنافسي .
- 3- تتأى أهمية اللاملموسات من كونها أكثر الموجودات قيمة في المنظمات المعاصرة التي لم تعد تعتمد حصرا الموجودات المادية .
- 4- أصبحت اللاملموسات تمثل مصدر مهم للقوة لأي منظمة بفضل اعتمادها على علماءها ومفكرها ومختر عيها لتوليد أفكار وسلع ومخترعات جديدة .
- 5- المساهمة بقدر كبير في إحداث التغييرات الجذرية في المنظمة لمواكبة متطلبات التطورات المتسارعة في البيئة الخارجية من حولها.

تصنيف اللاملموسات :

قدم العديد من الباحثين والكتاب عدة تصنيفات للاملموسات مما جعل من الصعوبة الاتفاق على تصنيف واحد معين . هنا يمكن إن نحدد في هذا السياق اللاملموسات في الفئات التالية (نجم : 2011 : 29) .

- 1- اللاملموسات الثابتة : وهي حقوق الملكية الفكرية التي تتمتع بالحماية القانونية والاعتراف المالي المحاسبي لأنها ذات قيمة عند تسجيلها ومنها براءة الاختراع، حقوق المؤلف ، العلامة التجارية ، شهرة المحل .
 - 2- اللاملموسات المتغيرة : وهي الأصول اللاملموسة المتغيرة والتي لا تتمتع بالحماية القانونية ولا بالاعتراف المالي المحاسبي رغم إنها أصبحت ذات قيمة حقيقية وبدلالات متزايدة من الاعتراف ومنها رأس المال البشري ، ولاء الزبون ، قيمة الزبون ، العلاقة مع الموردين .
- أما تصنيف اللاملموسات حسب معايير مجلس المعايير المحاسبية المالية الدولية FASB NO.114 (Smith & parr:2005:114) .

- 1- الأصول اللاملموسة المرتبطة بالسوق كالعلامة التجارية ، الاسم التجاري .
- 2- الأصول اللاملموسة المرتبطة بالزبون كعقود الزبائن وتلبيات الزبائن وعلاقات الزبائن .

- 3- الأصول اللاملموسة المرتبطة بالجوانب الإبداعية كالأعمال الأدبية والفنية .
- 4- الأصول اللاملموسة المرتبطة العقود المرتبطة بحقوق الترخيص والاستخدام والامتياز والخدمة والاتفاق والتشغيل .
- 5- الأصول اللاملموسة المرتبطة بالتكنولوجيا من برمجيات وقواعد بيانات وبراءات اختراع .

مكونات اللاملموسات : حسب اتفاق أغلب الباحثين والكتاب على مجموعة من مكونات اللاملموسات والتي تمثلت بما يلي : (Mertins,2001:65)،(Michel&Nouri:2007:155)،(Anderiessen:2001:207)،(حسن :2005 : 376)،(يوسف : 2005 : 25)،(كمونه : 2013 : 58).

1. المعرفة
 2. الابتكارات
 3. براءة الاختراع
 4. حقوق التأليف والنشر
 5. تكنولوجيا المعلومات
- مفهوم الإبداع المنظمي :**

تناول العديد من الباحثين والكتاب مفهوم الإبداع المنظمي ومنها التفوق في فهم الأمور والقدرة على تقديم حلول مبتكرة وغير معروفة من قبل لمشكلات حالية أو إبتكار وانجاز أساليب وطرق توصل إلى نتائج مميزة (أشيمي : 2011 : 9) . والبعض يشير بأنة قدرة المنظمة على التوصل إلى ما هو جديد والذي يضيف قيمة جديدة أكبر وأسرع من المنافسين الآخرين في السوق (نجم : 2003 : 22) . وعرف بأنة المعرفة والاكتشافات الناتجة عن الاتصالات المنظمية الداخلية التي ترفع في النهاية من جودة حياة الأفراد والبيئة (Fregger : 2007 : 33) . مفهوم الإبداع المنظمي هو عملية فكرية متميزة تجمع بين المعرفة المتألقة والعمل الخلاق في شتى جوانب الحياة وتتعامل مع الواقع وتسعى للأفضل من خلال شبكة من العوامل التي تخلق وتستثمر المعرفة والتكنولوجيا الجديدة (السالم : 2005 : 84) . وتم تعريفه بأنة الاستغلال الأمثل الناجح للأفكار الجديدة (Drucker,2006:204) . لذا نرى بان الإبداع المنظمي هو الاستغلال الأمثل للأفكار والمعارف والخبرات لدى أفراد المنظمة من أجل الارتقاء بالقدرات التنافسية لها وإيجاد الحلول المناسبة للمشاكل من حولها.

أهمية الإبداع المنظمي :

- 1 - يعتبر الإبداع المنظمي من أهم العوامل الرئيسية لمواجهة التحديات والقيود والتهديدات الجديدة التي تفرضها المتغيرات المتسارعة من حولها والمتمثلة بالمنافسة الشديدة وتوفير فرص البقاء لها لأطول فترة ممكنة (Koivisto,2005:7).
- 2- أهمية الإبداع المنظمي كونه وسيلة للتطوير والتجديد والابتكار لطرائق وحلول جديدة لمشكلات قائمة بطريقة مبتكرة توفر الوقت والجهد والتكلفة (القحطاني: 2007 : 13).
- 3-الإبداع المنظمي يحتل أهمية متميزة في كافة مجالات الحياة ويعد الشكل الأرقى والسمة الأساسية لبيئة الأعمال المعاصرة إذ يرتكز على التجديد في الأفكار وطرائق وأساليب العمل الجديدة (اللامي : 2007 : 128).
- 4- يسهم الإبداع المنظمي في إجراء التعديلات المستمرة في أهداف وسياسات المنظمة لكي تتلاءم مع البيئة الخارجية وتصبح أكثر فاعلية وكفاءة (Soparnot,2011:641).

أنواع الإبداع المنظمي :

تباينت وجهات نظر الباحثين في تحديد أنواع الإبداع المنظمي ، وقد توصلت دراساتهم وأبحاثهم إلى وجود اختلافات في أنواع الإبداع بسبب أهداف ومنطلقات الإبداع المختلفة . يقسم الإبداع المنظمي وفقا للمعايير التالية (المرشدي : 2013 : 84) .

- 1- الإبداع وفقا لاستعمالاته والغرض منه : أي يصنف إلى إبداع المنتج حالة طرحه في السوق ، وإبداع العملية المتعلقة بالتغير في تقنية إنتاج المنتج المعين .
- 2- الإبداع وفقا لمصدره : وهو أما أن يكون إبداع داخلي أي من داخل المنظمة ، أو إبداع خارجي من منظمات وجهات خارجية .
- 3- الإبداع وفق مجاله : وهو أما أن يكون إبداع إداري يتعلق بالتغير في الهيكل التنظيمي للمنظمة ، وإبداع تقني يتعلق بالتحسينات والأساليب الجديدة في المنتج ، وإبداع بحث من خلال الاكتشافات الجديدة ، وإبداع تطوير من خلال التخطيط لبرنامج معين بهدف تحقيق أهداف محددة .
- 4- الإبداع وفقا لمدى التغيير: أي الإبداع الجذري المتعلق باستخدام التقنيات الجديدة المتطورة من قبل المنظمة في تطوير منتجاتها وخدماتها لكي تحل محل القديمة منها ، والإبداع التدريجي المتمثل باستخدام التقنيات الحديثة تدريجيا في تطوير المنتجات والخدمات لدى المنظمة .

أبعاد الإبداع المنظمي : أبعاد الإبداع المنظمي التي تناولها البعض من الكتاب والباحثين ومنهم (179: Ettile & O'Keefe :1982) ، (Spence:1994 :32) ، (Anthony :2000 :97) ، (الحربي : 2002 : 4) ، (جبار : 2010 : 66) ، (مرضاح : 2006 : 1) ، (المرشدي : 2013 : 99) .

- 1 - حل المشكلات : أي قدرة الإبداع المنظمي في طرح أفكار عديدة تتسم بالتنوع لمساعدة المنظمات في الإحساس بالمشكلات من حولها أو نواحي القصور فيها ومن ثم إيجاد الحلول المناسبة لها .
- 2 - تقبل المخاطرة : أخذ زمام الأمور في المبادرة لتقبل المخاطرة في تبني أفكار وأساليب جديدة لحل مشاكل في المنظمة وتحمل المسؤولية المترتبة من جراء تطبيقها.
- 3- تشجيع الإبداع : تشجيع المنظمة للأفراد في تقديم وطرح أفكار ابداعية جديدة تنال رضا المديرين .
- 4- سعة الاتصالات : أي التغيرات والتحسينات المستمرة التي تجربها المنظمة في زيادة فاعلية وكفاءة الاتصالات من خلال إدخال واستخدام التكنولوجيا الحديثة ونظم الاتصالات المتطورة .

المبحث الثالث : الإطار العملي

قياس ثبات الاستبانة

تم في هذا البحث استخدام ثلاثة مقاييس لمعرفة مدى ثبات الاستبانة وهي معاملات ألفا كرونباخ وسبيرمان وتجزئة كوتمان النصفية إذ نلاحظ من خلال قيمها المبينة في الجدول (1) أدناه بان هناك ثباتا ومصداقية لفقرات الاستبانة وهذا ما يدعونا إلى قبولها واستخدام فقراتها لغرض البحث.

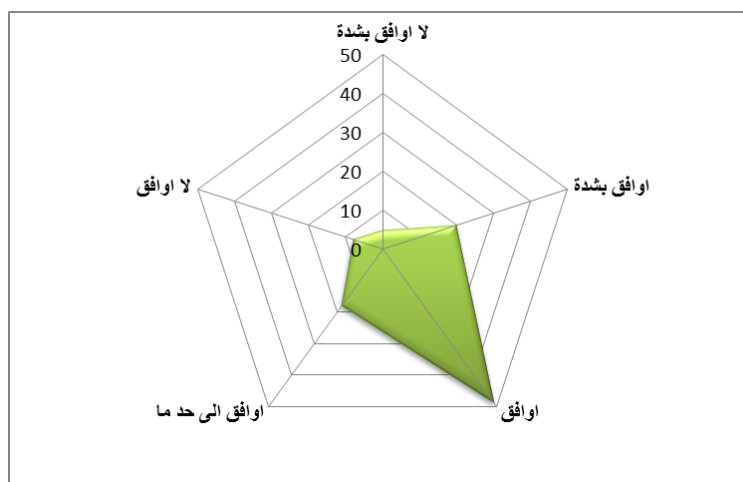
جدول (1)

تجزئة كوتمان النصفية		سبيرمان		ألفا-كرونباخ		عدد الفقرات		المحور				
.88	.87	.89	.87	.93	.89	39	23	5	المعرفة	اللاملموسات	الكلي	
								5	الابتكارات			
								3	براءة الاختراع			
								5	حقوق النشر والتأليف			
								5	تكنولوجيا المعلومات			
	.93	.94	.94	.94	.91	.91	16	4	4	القدرة على حل المشكلات		الإبداع المنظمي
									4	تقبل المخاطرة		
									4	تشجيع الإبداع		
									4	سعة الاتصالات		
									4	سعة الاتصالات		

وصف وتحليل متغيرات الدراسة :

جدول (2)

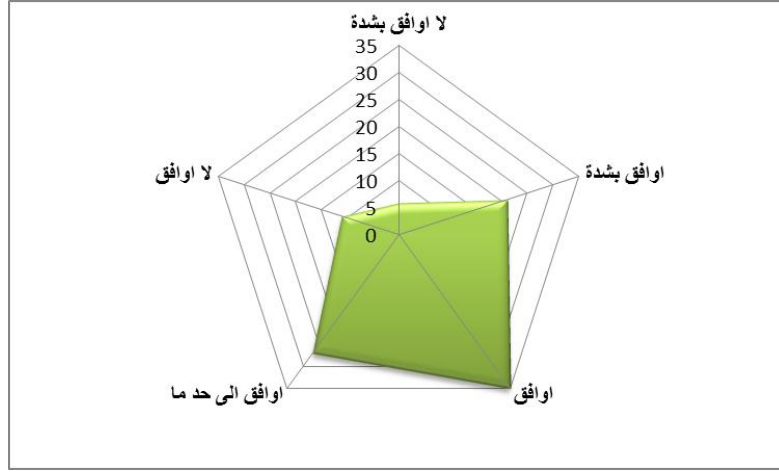
أوافق بشدة	أوافق	أوافق إلى حد ما	لا أوافق	لا أوافق بشدة	التكرارات	
0	22	3	3	2	التكرارات	a1
0	73.3	10.0	10.0	6.7	النسبة	
6	7	9	7	1	التكرارات	a2
20.0	23.3	30.0	23.3	3.3	النسبة	
6	16	5	0	3	التكرارات	a3
20.0	53.3	16.7	0	10.0	النسبة	
5	17	5	2	1	التكرارات	a4
16.7	56.7	16.7	6.7	3.3	النسبة	
13	12	4	0	1	التكرارات	a5
43.3	40.0	13.3	0	3.3	النسبة	
30	74	26	12	8	التكرارات	A
20	49	18	8	5	النسبة	



شكل (1)

جدول (3)

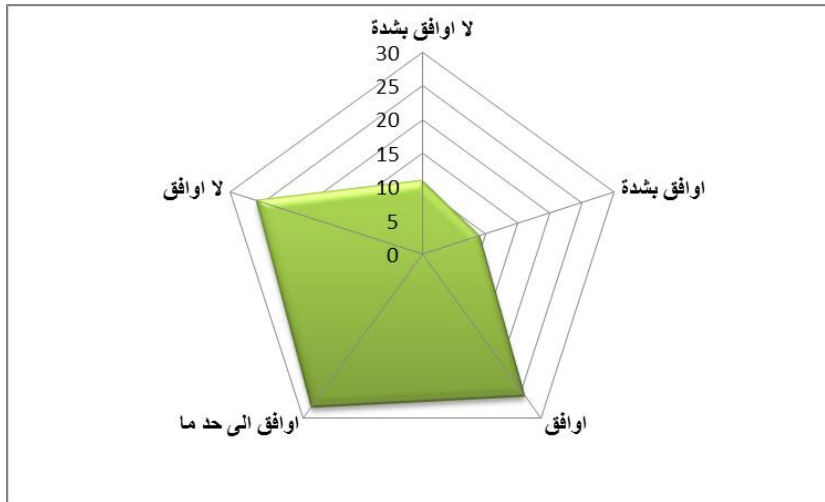
أوافق بشدة	أوافق	أوافق إلى حد ما	لا أوافق	لا أوافق بشدة	التكرارات	
2	15	9	2	2	التكرارات	b1
6.7	50.0	30.0	6.7	6.7	النسبة	
10	8	8	3	1	التكرارات	b2
33.3	26.7	26.7	10.0	3.3	النسبة	
12	10	6	1	1	التكرارات	b3
40.0	33.3	20.0	3.3	3.3	النسبة	
5	6	9	7	3	التكرارات	b4
16.7	20.0	30.0	23.3	10.0	النسبة	
3	14	9	3	1	التكرارات	b5
10.0	46.7	30.0	10.0	3.3	النسبة	
32	53	41	16	8	التكرارات	B
21	35	27	11	6	النسبة	



شكل (2)

جدول (4)

أوافق بشدة	أوافق	أوافق إلى حد ما	لا أوافق	لا أوافق بشدة		
0	9	6	10	5	التكرارات	c1
0	30.0	20.0	33.3	16.7	النسبة	
6	7	9	7	1	التكرارات	c2
20.0	23.3	30.0	23.3	3.3	النسبة	
2	7	10	6	5	التكرارات	c3
6.7	23.3	33.3	20.0	16.7	النسبة	
8	23	25	23	11	التكرارات	C
9	26	28	26	11	النسبة	

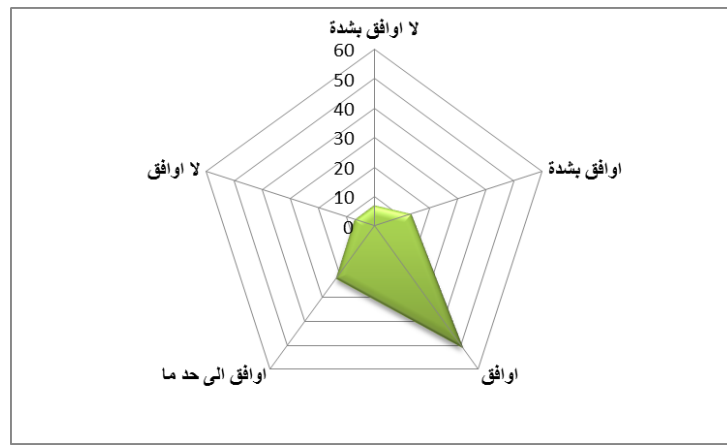


شكل (3)

جدول (5)

أوافق بشدة	أوافق	أوافق إلى حد ما	لا أوافق	لا أوافق بشدة
------------	-------	-----------------	----------	---------------

		ما					
3	17	5	2	3	التكرارات	d1	
10.0	56.7	16.7	6.7	10.0	النسبة		
2	15	8	2	3	التكرارات	d2	
6.7	50.0	26.7	6.7	10.0	النسبة		
4	17	7	0	2	التكرارات	d3	
13.3	56.7	23.3	0	6.7	النسبة		
4	17	6	2	1	التكرارات	d4	
13.3	56.7	20.0	6.7	3.3	النسبة		
7	11	6	4	2	التكرارات	d5	
23.3	36.7	20.0	13.3	6.7	النسبة		
20	77	32	10	11	التكرارات	D	
13	51	22	7	7	النسبة		



شكل (4)

جدول (6)

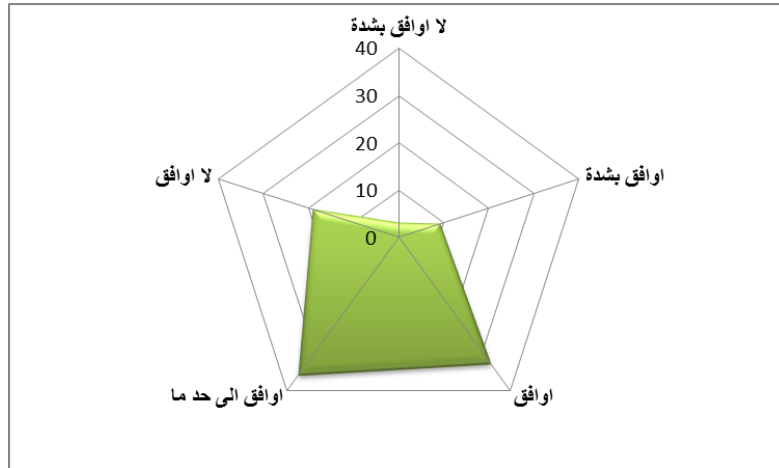
		ما					
أوافق بشدة	أوافق	أوافق إلى حد ما	لا أوافق	لا أوافق بشدة			
0	13	12	2	3	التكرارات	e1	
0	43.3	40.0	6.7	10.0	النسبة		
2	10	11	5	2	التكرارات	e2	
6.7	33.3	36.7	16.7	6.7	النسبة		
6	2	11	9	2	التكرارات	e3	
20.0	6.7	36.7	30.0	6.7	النسبة		
1	10	10	7	2	التكرارات	e4	
3.3	33.3	33.3	23.3	6.7	النسبة		
6	5	7	7	5	التكرارات	e5	
20.0	16.7	23.3	23.3	16.7	النسبة		
15	40	51	30	14	التكرارات	E	
10	27	34	20	9	النسبة		



شكل (5)

جدول (7)

أوافق بشدة	أوافق	أوافق إلى حد ما	لا أوافق	لا أوافق بشدة		
1	14	12	3	0	التكرارات	f1
3.3	46.7	40.0	10.0	0	النسبة	
2	11	12	4	1	التكرارات	f2
6.7	36.7	40.0	13.3	3.3	النسبة	
8	4	9	7	2	التكرارات	f3
26.7	13.3	30.0	23.3	6.7	النسبة	
0	10	10	9	1	التكرارات	f4
0	33.3	33.3	30.0	3.3	النسبة	
11	39	43	23	4	التكرارات	F
9	33	36	19	3	النسبة	

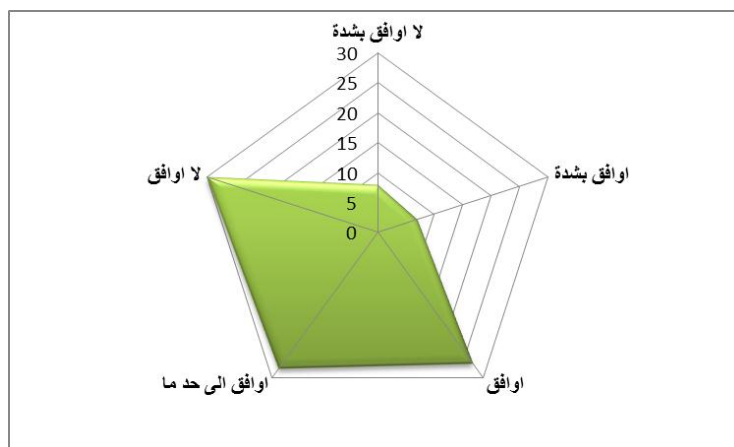


شكل (6)

جدول (8)

أوافق بشدة	أوافق	أوافق إلى حد ما	لا أوافق	لا أوافق بشدة		
1	8	10	8	3	التكرارات	g1
3.3	26.7	33.3	26.7	10.0	النسبة	

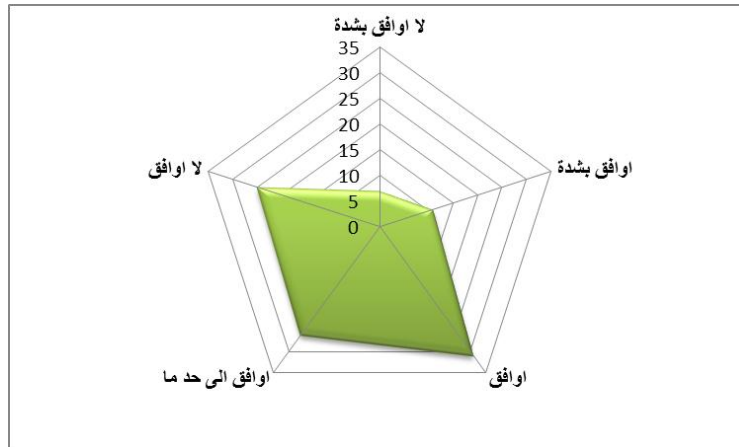
0	11	9	10	0	التكرارات	g2
0	36.7	30.0	33.3	0	النسبة	
7	1	9	9	4	التكرارات	g3
23.3	3.3	30.0	30.0	13.3	النسبة	
0	12	6	9	3	التكرارات	g4
0	40.0	20.0	30.0	10.0	النسبة	
8	32	34	36	10	التكرارات	G
7	27	28	30	8	النسبة	



شكل (7)

جدول (9)

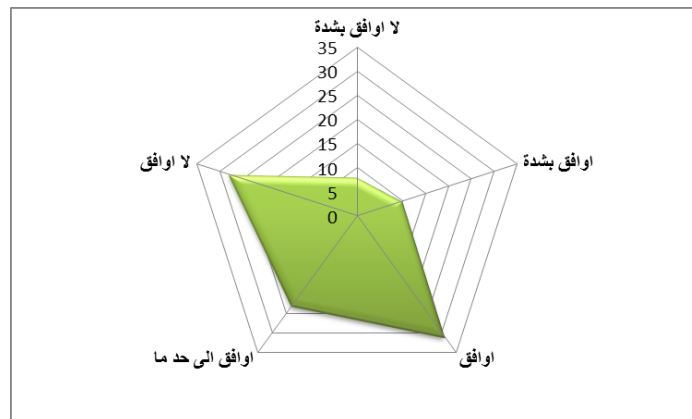
أوافق بشدة	أوافق	أوافق إلى حد ما	لا أوافق	لا أوافق بشدة		
3	13	8	5	1	التكرارات	h1
10.0	43.3	26.7	16.7	3.3	النسبة	
3	10	7	7	3	التكرارات	h2
10.0	33.3	23.3	23.3	10.0	النسبة	
5	5	8	9	3	التكرارات	h3
16.7	16.7	26.7	30.0	10.0	النسبة	
2	10	8	9	1	التكرارات	h4
6.7	33.3	26.7	30.0	3.3	النسبة	
13	38	31	30	8	التكرارات	H
11	31	26	25	7	النسبة	



شكل (8)

جدول (10)

أوافق بشدة	أوافق	أوافق إلى حد ما	لا أوافق	لا أوافق بشدة		
2	10	10	6	2	التكرارات	i1
6.7	33.3	33.3	20.0	6.7	النسبة	
3	9	8	9	1	التكرارات	i2
10.0	30.0	26.7	30.0	3.3	النسبة	
2	11	4	10	3	التكرارات	i3
6.7	36.7	13.3	33.3	10.0	النسبة	
5	7	5	9	4	التكرارات	i4
16.7	23.3	16.7	30.0	13.3	النسبة	
12	37	27	34	10	التكرارات	I
10	31	23	28	8	النسبة	



شكل (9)

الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية

الجدول التالي (11) يوضح مقاييس الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية واتجاه الإجابات وأهمية كل فقرة من فقرات الاستمارة ولكل محور من اللاملموسات والإبداع المنظمي

جدول (11)

الأهمية نسبة إلى المحور	الاتجاه الإجابة	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الإبداع المنظمي	الأهمية نسبة إلى المحور	الاتجاه الإجابة	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	اللاملموسات
1	اتفق	.728	3.43	f1	4	اتفق	.938	3.50	a1
2	اتفق لحد ما	.915	3.30	f2	5	اتفق لحد ما	1.155	3.33	a2
2	اتفق لحد ما	1.291	3.30	f3	3	اتفق	1.112	3.73	a3
3	اتفق لحد ما	.890	2.97	f4	2	اتفق	.935	3.77	a4
	اتفق لحد ما	.80408	3.2500	f	1	اتفق بشدة	.925	4.20	a5
4	اتفق لحد ما	1.042	2.87	g1		اتفق	.77323	3.7067	A
1	اتفق لحد ما	.850	3.03	g2	4	اتفق	.971	3.43	b1
2	اتفق لحد ما	1.363	2.93	g3	2	اتفق	1.135	3.77	b2
3	اتفق لحد ما	1.062	2.90	g4	1	اتفق	1.033	4.03	b3
	اتفق لحد ما	.93295	2.9333	g	5	اتفق لحد ما	1.242	3.10	b4
1	اتفق	1.003	3.40	h1	3	اتفق	.938	3.50	b5
2	اتفق لحد ما	1.185	3.10	h2		اتفق	.72793	3.5667	B
3	اتفق لحد ما	1.259	3.00	h3	3	اتفق لحد ما	1.098	2.63	c1
2	اتفق لحد ما	1.029	3.10	h4	1	اتفق لحد ما	1.155	3.33	c2
	اتفق لحد ما	.99914	3.1500	h	2	اتفق لحد ما	1.177	2.83	c3
1	اتفق لحد ما	1.042	3.13	i1		اتفق لحد ما	1.02236	2.9333	C
1	اتفق لحد ما	1.074	3.13	i2	3	اتفق	1.106	3.50	d1
3	اتفق لحد ما	1.189	2.97	i3	4	اتفق لحد ما	1.066	3.37	d2
2	اتفق لحد ما	1.339	3.00	i4	1	اتفق	.952	3.70	d3
	اتفق لحد ما	1.04569	3.0583	i	1	اتفق	.915	3.70	d4
	اتفق لحد ما	.87971	3.0979	الإبداع المنظمي	2	اتفق	1.194	3.57	d5
						اتفق	.84541	3.5667	D
					1	اتفق لحد ما	.950	3.17	e1
					1	اتفق لحد ما	1.020	3.17	e2
					2	اتفق لحد ما	1.217	3.03	e3
					2	اتفق لحد ما	.999	3.03	e4
					3	اتفق لحد ما	1.390	3.00	e5
						اتفق لحد ما	.95209	3.0800	E
						اتفق لحد ما	.71827	3.3707	اللاملموسات

تحليل واختبار فرضيات الدراسة :

الارتباطات

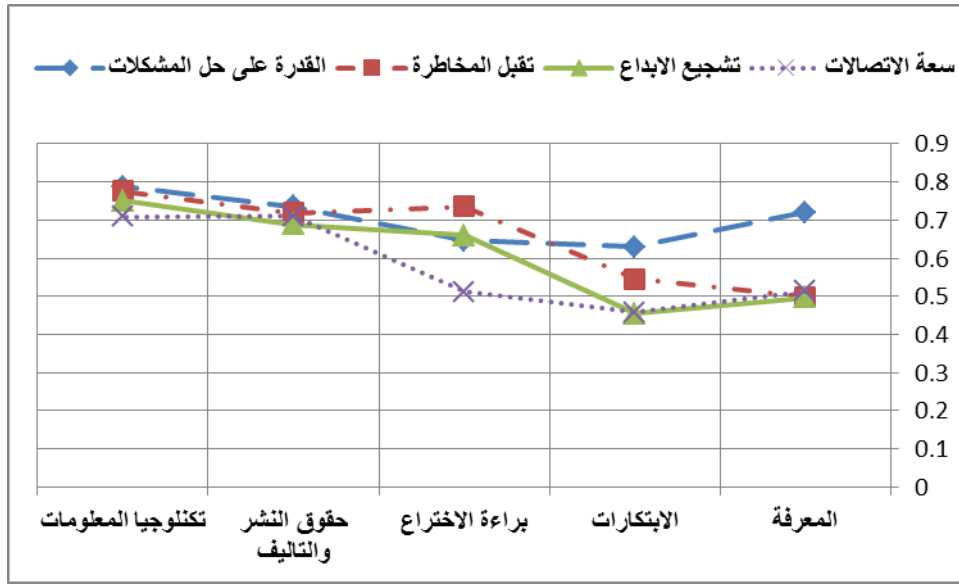
الجدول التالي (12) يوضح الارتباطات بين المتغير المستقل وأبعاده الخمسة وبين المتغير المعتمد وأبعاده الأربعة الذي تم الحصول عليه من خلال البرنامج الإحصائي SPSS V.20:
جدول (12)

Correlations					
المحور	القدرة على حل المشكلات	تقبل المخاطرة	تشجيع الإبداع	سعة الاتصالات	الإبداع المنظمي
المعرفة	.721**	.498**	.496**	.514**	.591**
الابتكارات	.630**	.545**	.455*	.458*	.554**
براءة الاختراع	.647**	.736**	.660**	.512**	.682**
حقوق النشر والتأليف	.736**	.718**	.688**	.710**	.765**
تكنولوجيا المعلومات	.788**	.775**	.750**	.709**	.809**
اللاملموسات	.849**	.802**	.748**	.704**	.828**

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

والشكل التالي (10) يوضح بيانيا الارتباطات في الجدول (12) أعلاه:



شكل (10)

من خلال الجدول (12) والشكل (10) أعلاه نلاحظ إن ارتباط بعد اللاملموسات مع بعد الإبداع المنظمي ككل كان معنوي حيث كانت قيمته مساوية إلى 0.828 مما يدعونا إلى قبول الفرضية البديلة الرئيسية الأولى أي إن هناك ارتباط معنوي طردي بين البعدين هذا يعني انه بزيادة قيمة اللاملموسات تزداد قيمة الإبداع المنظمي.

أما فيما يتعلق بالارتباطات بين محاور اللاملموسات ومحاور الإبداع المنظمي فقد كانت أيضا ذات دلالة إحصائية مما يدعونا إلى قبول جميع الفرضيات البديلة الفرعية الأولى، كذلك نستنتج ان ارتباط محاور الإبداع المنظمي مع تكنولوجيا المعلومات كان الأعلى مقارنة ببقية المحاور.

الانحدار

في الجدول (13) أدناه بعض المؤشرات الإحصائية الخاصة بكل محور من محاور اللاملموسات وأثرها على الإبداع التنظيمي:

جدول (13)

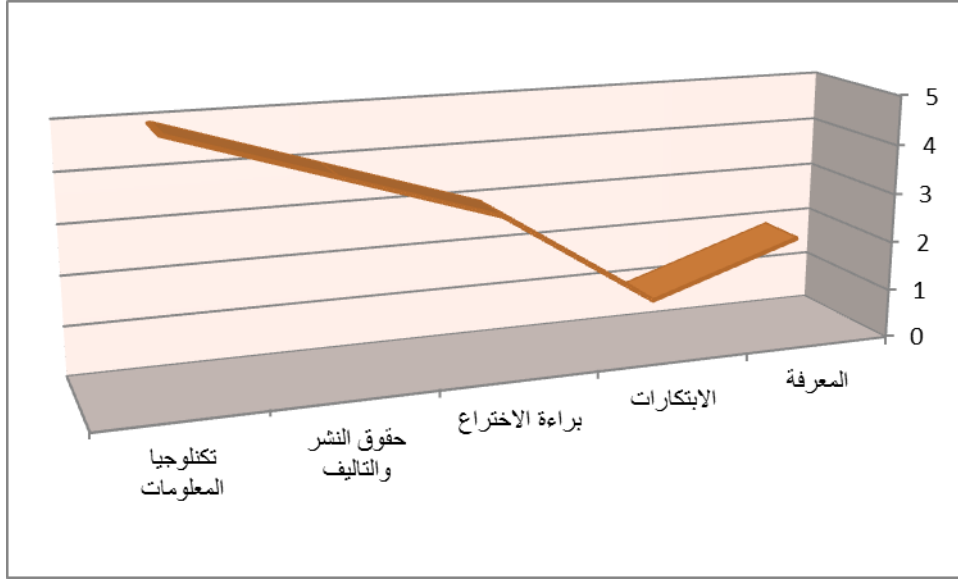
انحدار اللاملموسات ومحاوره الخمسة على الإبداع المنظمي

المحور	معامل التحديد R^2	معامل التصحح	قيمة معلمة الانحدار	قيمة t المحسوبة	معنوية قيمة t	قيمة درين- واتسون	القرار بوجود مشكلة الارتباط الذاتي	ترتيب الأهمية
المعرفة	35%	33%	.591	3.872	معنوي تحت مستوى دلالة 5% و 1%	1.658	لا توجد مشكلة	4
الابتكارات	31%	28%	.554	3.520	معنوي تحت مستوى دلالة 5% و 1%	1.691	لا توجد مشكلة	5
براءة الاختراع	47%	45%	.682	4.941	معنوي تحت مستوى دلالة 5% و 1%	1.777	لا توجد مشكلة	3
حقوق النشر والتأليف	59%	57%	.765	6.284	معنوي تحت مستوى دلالة 5% و 1%	1.174	لا توجد مشكلة	2
تكنولوجيا المعلومات	66%	64%	.809	7.285	معنوي تحت مستوى دلالة 5% و 1%	2.035	لا توجد مشكلة	1
اللاملموسات	69%	68%	.828	7.821	معنوي تحت مستوى دلالة 5% و 1%	1.236	لا توجد مشكلة	

من خلال الجدول (13) أعلاه نلاحظ إن معامل التحديد ومعامل التصحح لانحدار اللاملموسات على الإبداع المنظمي كانا 69% و 68% على التوالي، أما معلمة الانحدار فقد كانت قيمتها مساوية إلى 0.828 وقيمة اختبار t الخاص بها 7.821 وقد كانت معنوية تحت مستوى دلالة 5% و 1% وهذا يدعونا إلى قبول الفرضية الرئيسية الثانية وجميع الفرضيات الفرعية التابعة لها والمذكورة سابقا، كذلك أشارت قيمة ديرين- واتسون إلى عدم وجود مشكلة الارتباط الذاتي.

أما فيما يتعلق بمحاور اللاملموسات (المعرفة، الابتكارات، براءة الاختراع، حقوق التأليف والنشر، تكنولوجيا المعلومات) فقد كانت قيمة معامل التحديد لها (35%، 31%، 47%، 59%، 66%) على التوالي، أما قيم معاملات الانحدار فقد كانت (591، 554، 682، 765، 809). على التوالي، أما قيم اختبار t لتلك المعلمات فقد كانت (3.872، 3.520، 4.941، 6.284، 7.285). وتشير قيم ديرين- واتسون إلى انعدام وجود مشكلة الارتباط الذاتي.

وفيما يتعلق بأهمية كل محور فقد جاء محور تكنولوجيا المعلومات أولا يأتي بعده محور حقوق النشر والتأليف ومن ثم براءة الاختراع ورابعا المعرفة وجاء أخيرا محور الابتكارات والشكل (11) التالي يوضح بيانيا أهمية كل محور:



شكل (11)

(المعرفة، الابتكارات، براءة الاختراع، حقوق التأليف والنشر، تكنولوجيا المعلومات) فقد كانت قيمة معامل التحديد لها (35%، 31%، 47%، 59%، 66%) على التوالي، أما قيم معاملات الانحدار فقد كانت (591.، 554.، 682.، 765.، 809.). على التوالي، أما قيم اختبار t لتلك المعلمات فقد كانت (3.520، 3.872، 3.520، 3.872، 4.941، 6.284، 7.285)

الاستنتاجات والتوصيات

أولاً- الاستنتاجات :

- 1- أظهرت نتائج الدراسة ضعفا واضحا في تبني الكلية المبحوثة سياسة واضحة بإدارة المعرفة وتوظيفها بصورة سليمة بما ينسجم مع كون الكليات هي منظمات منتجة للمعرفة ، حيث احتلت مرتبة متأخرة من الإهتمام أي ما قبل محور الابتكارات.
- 2- هناك قصور واضح من قبل الكلية في دعم الابتكارات وتقديم أعمال مبتكرة ومتجددة تسهم في تقديم نتاج علمي متميز وقد جاءت قوة الإهتمام بالابتكارات في المرتبة الأخيرة من الإهتمام .
- 3- وجود توجه من إدارة الكلية ميدان البحث في تبني فلسفة واضحة لدعم براءات الاختراع وتشجيعها كونها ذات تأثير كبير للوصول للإبداع المنظمي المتميز.
- 4- هناك زيادة في توجه أساتذة الكلية ميدان البحث نحو الأنشطة العلمية في مجال التأليف والنشر لوجود دعم مادي ملموس لهذا النشاط حيث احتل المحور المرتبة الثانية في الإهتمام .

- 5- أوضحت نتائج الدراسة تزايدا في لجوء الأساتذة عينة الدراسة إلى تكنولوجيا المعلومات وتطبيقاتها المتعددة لتزويدهم بما يحتاجونه من معلومات ومعارف في مجال اختصاصاتهم المختلفة حيث احتلت المرتبة الأولى من الإهتمام مقارنة مع بقية المحاور.
 - 6- أظهرت الدراسة إن أفراد العينة متفقون بان زيادة الإهتمام باللاملموسات بأبعادها (المعرفة، الابتكارات، براءة الاختراع، حقوق التأليف والنشر، تكنولوجيا المعلومات) سوف يؤدي إلى سرعة الوصول للإبداع المنظمي المنشود.
- ثانيا- التوصيات :
- 1- ضرورة تحول إهتمامات كلية الإدارة والاقتصاد قبد الدراسة نحو التركيز على مكونات اللاملموسات (الأصول المعرفية) من خلال وضع خطة طويلة الأمد للتعامل الفعال والكفوء كونها تنشئ قيمة تنافسية مستقبلية عالية ، تكون أضعاف قيمة الأصول الملموسة(المادية) في منظمات المعرفة.
 - 2- توجه أغلب المنظمات الحديثة ومنها التعليمية نحو المجالات الجديدة القائمة على أساس الأصول المعرفية اللاملموسة حيث أظهرت نتائج مثيرة في تحقيق أعلى فرق في القيمة السوقية والدفترية مقارنة مع الأصول المادية الملموسة .
 - 3- ضرورة تبني مفهوم الإبداع المنظمي في المنظمات الحديثة ومنها التعليمية كونه السمة المميزة للتغيير في عالم بات اقتصاده قائم على التغيير في مختلف الأصعدة والميادين .
 - 4- المنظمة ميدان البحث بحاجة إلى تطوير القدرات المعرفية والإبداعية لموظفيها وبصفة مستمرة من خلال إقامة الدورات التدريبية ، حتى يستطيعوا المساعدة في جعل المنظمة أكثر إبداعا وتميزا بالمقارنة مع المنظمات الأخرى.
 - 5- ضرورة توجه الكلية ميدان البحث نحو امتلاك بنية علمية محفزة للإبداع وبراءات الابتكار ورصد التخصيصات المالية المطلوبة للنهوض بها.
 - 6- يوصي الباحث بضرورة استثمار البحوث والدراسات المتخصصة في مجال إدارة اللاملموسات العربية والأجنبية لحدثة هذا الموضوع وكذلك في مجال موضوع الإبداع المنظمي .

المصادر :

- 1- الجنابي ، أميرة هاتف ، اثر إدارة معرفة الزبون في تحقيق التفوق التنافسي ، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال ، كلية الإدارة والاقتصاد ، جامعة الكوفة ، غير منشورة ، العراق ، 2006.
- 2- جبار ، تغريد صادق ، اثر عوامل التغيير في الإبداع المنظمي ، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال ، كلية الإدارة والاقتصاد ، جامعة مؤتة ، غير منشورة ، الأردن ، 2010.
- 3- هاشم ، نهلة ، (إدارة المعرفة مدخل للإبداع التنظيمي في الجامعات المصرية ، مجلة مستقبل التربية العربية ، مجلد 8 ، عدد 26 ، مجموعة 14 ، 2002.
- 4- حسن ، راوية ، مدخل استراتيجي لتخطيط وتنمية الموارد البشرية ، الدار الجامعية ، ط1، مصر، الإسكندرية ، 2005.

- 5- الحربي ، عصيب موسى ، اثر متغيرات البناء التنظيمي والمتغيرات الشخصية على الإبداع لدى المدراء في الأجهزة الحكومية السعودية ، رسالة ماجستير ، كلية العلوم الإدارية ، جامعة الملك سعود ، منشورة ، السعودية ، 2002.
- 6- الطالباني ، خوله عبد الحميد محمد ، اثر رأس المال الفكري في الإبداع المنظمي، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال ، كلية الإدارة والاقتصاد ، جامعة كربلاء ، غير منشورة ، العراق ، 2005.
- 7- يوسف ، بسام عبد الرحمن ، العلاقة بين تقنية المعلومات والاتصالات ورأس المال الفكري وأثرها في تحقيق الأداء المتميز ، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال ، كلية الإدارة والاقتصاد ، جامعة الموصل ، غير منشورة ، العراق ، 2005.
- 8- كموه ، علي عبدالامير عبد الحسين ، اللاملوسات ودورها في تحقيق الأداء المتميز باستخدام بطاقة الدرجات المتوازنة ، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال ، كلية الإدارة والاقتصاد ، جامعة كربلاء ، غير منشورة ، العراق ، 2013.
- 9- الكبيسي ، صلاح الدين عواد ، إدارة المعرفة وأثرها في الإبداع التنظيمي ، أطروحة دكتوراه في إدارة الأعمال ، كلية الإدارة والاقتصاد ، الجامعة المستنصرية ، غير منشورة ، العراق ، 2002.
- 10 -اللامي ، غسان قاسم ، إدارة التكنولوجيا : مفاهيم ومداخل ، تقنيات ونظم معاصرة في إدارة العمليات ، دار المناهج للنشر والتوزيع ، الأردن ، عمان ، 2007.
- 11- ميرخان ،خالد محمد أمين،العلاقة بين الأساليب المعرفية ورأس المال الفكري وتأثيرها في التوجه الإستراتيجي، أطروحة دكتوراه في إدارة الأعمال ، كلية الإدارة والاقتصاد ، الجامعة المستنصرية ، غير منشورة ، العراق ، 2005.
- 12-ألمرشدي ، ستار كاظم ، تعزيز المقدرات الإبداعية في ظل ممارسات إدارة الموهبة ، ، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال ، كلية الإدارة والاقتصاد ، جامعة القادسية ، غير منشورة ، العراق ، 2013.
- 13- مرضاح ، نجوى سالين ، العلاقة ما بين سلوك القيادة والإبداع الإداري عند المرؤوسين ، رسالة ماجستير ، كلية الإدارة والاقتصاد ، جامعة الملك عبد العزيز ، منشورة ، السعودية ، 2006.
- 14- العنزي، سعد علي، إدارة رأس المال الفكري في منظمات الأعمال، ، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع ، ط 1 ، الأردن ، عمان ، 2009 .
- 15-ألشيمي ، أشرف عبدا لرحمن ،أدارة المعرفة ورأس المال الفكري ، مطبعة علاء الدين ، ط 1 ، القاهرة ، مصر ، 2011 .
- 16- نجم ، عبود نجم ، إدارة الابتكار: المفاهيم والخصائص والتجارب الحديثة ، دار وائل للنشر والتوزيع ، ط1، الأردن، عمان، 2003.

17- نجم ، نجم عبود ، إدارة اللاملموسات : إدارة ما لا يقاس ، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع ، ط 1 ، الأردن ، عمان ، 2011 .

18- السالم ، زين العابدين جاسم ، تحليل مقومات المعرفة وعلاقتها بالإبداع ، أطروحة دكتوراه في إدارة الأعمال ، كلية الإدارة والاقتصاد ، جامعة البصرة ، غير منشورة ، العراق ، 2005 .
19- القحطاني ، لاحق عبد الله ، الإبداع الإداري ومعوقاته في الأمن العام ، رسالة ماجستير ، كلية الدراسات العليا للعلوم الإدارية ، جامعة نايف العربية ، منشورة ، السعودية ، 2007 .

20- Atul,G.&Jonson,M, Creating competitive advantage by effectively managing knowledge journal of knowledge management,Vol 6 ,N0 2,2002.

21- Awad , Elias A. & Ghaziri , Hassan M. knowledge management,2004.

22- Andriessen , D., Weightless wealth: four modification to standard IC theory, journal intellectual capital, Vol:2,No:3,2001.

23- Anthony , R. , Determinants of successful organizational innovation , journal of management practice , Vol 3 , No 1 , 2000.

24- Anderson, T.W (1984)."An Introduction to Multivariate statistical analysis".Jonwiley and sons, New York.

25- Drucker,Peter F., knowledge – worker productiouty: The biggest challenge,managementReview,V.41,No2,winter 1995,California,U.S.A.

26- Drucker,Peter F: The Discipline of innovation,V.36,No:6,Nov.- Dec.The Harvard Business Review.2006.

27- Donald F. Morrison (1988)."Multivariate statistical methods". Second edition, McGraw. Hill series in probability and statistics, New York.

28- Ettlíe , J. , E. , & O'Keefe , R. , D. , Innovation attitudes values and intentions in organizations , journal of management studies , Vol 19 , No 2 , 1982 .

29-Fregger,B winning with innovation : American Creativity Association,2007.

30- . 22- Kidwell , jillinda J. and Karen M. vander and Sandra L. jonson,Applying corporate knowledge management practices in higher education , Educause quartery, Number 4,2000.

31- Koivesto , T. , Developing strategic innovation capacity of enterprises theoretical and methodological outlines of intervention , Technical research central of Finland , 2005.

32- Kwasniewski , J., & Necka , E. ,Understanding the organizational climate of Innovation , Creativity and innovation management , Vol 13 , No 3 , 2004.

33- Mertins, Knowledge management best practices in Europe. 2001.

34- - Michel,S.C.&Nouri,M.B.,Developing competitive advantage through knowledge management and intellectual capital,Aea journal of administration sciences, University of Kuwait,Vol:14,No:3,2007.

35- Ramio,N.,Knowledge-intensive firms ,1998,U.S.A.

36- Robbins ,S.P. ,Organization Behavior – concepts ,8th edition , Prentice hall Inc. , U.S.A. , New Jersey, 1998 .

37- Smith , G.V. and Parr,R.L. ,Intellectual property , John Willy &sons Inc,2005.

38- Soparnot , R. , The concept of organizational change capacity , journal of organizational change management , Vol 24 , No 5 , 2011.

39- Spence , W. , R., Innovation – The communication of change in ideas practices and products , Chapman , London , 1994.

40- Vickery A. ,Forest A. , Intellectual property and intangible assets, Managing director – northern California,2014, U.S.A.

الأستاذ المحترم -----

الأستاذة المحترمة -----

تحية طيبة ...
أضع بين أيديكم إستمارة الاستبيان التي أعدت من أجل أنجاز متطلبات البحث العلمي الموسوم (إمكانية توظيف اللاملموسات في تحقيق الإبداع المنظمي " دراسة تحليلية في كلية الإدارة والاقتصاد - جامعة القادسية ") .
الرجاء الإجابة على جميع الفقرات الواردة من أجل الوصول إلى نتائج ايجابية دقيقة ، تستخدم فقط لأغراض البحث العلمي .

مع فائق الشكر والتقدير.

الباحث

الجزء الأول :- اللاملموسات : ثروة حقيقية غير ملموسة لا تقدر بثمن الخبرات والمعارف والإبداع تؤدي إلى تعظيم قيمة المنظمة وتعزيز موقعها التنافسي .

بدائل الإجابة					
لا أوافق	لا أوافق	أوافق إلى حد	أوافق	أوافق بشدة	
					المعرفة
					1 تعمل الكلية على بذل جهود كبيرة بهدف الاحتفاظ بالأساتذة ذوي المهارات والمعارف المتنوعة.
					2 تحرص الكلية على مشاركة الأساتذة في زمالات تدريبيه أو مؤتمرات لزيادة معارفهم.
					3 يمتلك الأساتذة في الكلية معارف متنوعة في مجال اختصاصهم .
					4 يسعى الأساتذة في الكلية على زيادة معارفهم باستخدام وسائل وتقنيات متعددة
					5 تعد المعرفة التي يمتلكها الأساتذة ضرورية لتحقيق مستوى الإبداع المنظمي المتميز.
					الابتكارات
					6 تشجع الكلية الأساتذة على تقديم أفضل ما لديهم من نتاج علمي يرتقي إلى مستوى الابتكار في مجال تخصصهم.
					7 يحرص الأساتذة في الكلية دوما على تقديم أعمال علمية تتميز بالابتكار بهدف خدمة المسيرة العلمية للجامعة.
					8 يستلزم تحقيق الابتكار من قبل الأساتذة في مجال اختصاصهم قيام الكلية بتوفير بيئة عمل ملائمة لهم.

					9	يحصل الأساتذة على مكافآت تشجيعية عند تقديم أعمال مبتكرة ومتجددة
					10	يستخدم الأساتذة تقنيات المعلومات والاتصالات المتطورة لتقديم أعمال مبتكرة .
براءة الاختراع						
					11	تتميز الكلية بحيازتها براءات اختراع يحصل عليها أساتذة متميزون.
					12	تشجع الكلية الأساتذة على تقديم نتاج علمي متميز في مجال الاختصاص بهدف الحصول على براءة اختراع.
					13	يحصل الأساتذة على مكافآت مغرية مقابل براءات الاختراع.
حقوق النشر والتأليف						
					14	تعمل الكلية على إصدار تعليمات للمحافظة على حقوق النشر والتأليف للأساتذة.
					15	يشارك العديد من أساتذة الكلية بتأليف أو ترجمه كتب علمية رصينة للحصول على امتيازات عديدة.
					16	تحرص الكلية أن تكون لها سمعة جيدة من خلال ما تقدمه من نتاج علمي متميز من قبل الأساتذة المرموقين .
					17	تشجع الكلية الأساتذة على ممارسة حق النشر والتأليف والترجمة بهدف الارتقاء باداءها إلى مستوى عالي.
					18	توفر الكلية للأساتذة فرص ملائمة لقيامهم بتأليف الكتب العلمية ونشرها.
تكنولوجيا المعلومات						
					19	تمتلك الكلية احدث التقنيات المعلوماتية كالحاسبات وتطبيقاتها المتعددة وتقنيات الاتصالات.
					20	تمتلك الكلية كادر علمي متخصص في مجال أنظمة تقنيات المعلومات.
					21	تتصف أنظمة المعلومات في الكلية بالحدثة وتقديم المعلومات في الوقت المناسب.
					22	تتيح شبكة الاتصالات سهولة مشاركة أساتذة في انجازاتهم العلمية.
					23	تمتلك الكلية نظام معلومات يعمل على دعم أداء الأساتذة بشكل متميز.

المصدر: يوسف ، بسام عبد الرحمن ، العلاقة بين تقنية المعلومات والإتصالات ورأس المال الفكري وأثرها في تحقيق الأداء المتميز، رسالة ماجستير، 2005

الجزء الثاني : الإبداع المنظمي : عملية جمع وتحويل الأفكار والآراء المبدعة من حيث مصدرها ونوعها إلى واقع ملموس بأسلوب فريد من نوعه .

بدائل الإجابة					
لا أوافق	لا أوافق	أوافق إلى حد	أوافق	أوافق بشدة	
القدرة على حل المشكلات					
					1 تحاول الكلية دائما اكتشاف المشكلات بهدف حلها.
					2 تتابع الكلية المشكلات التي يعاني منها الآخرون في العمل.
					3 تقوم الكلية بتطبيق أفكار وطرائق جديدة لحل المشكلات التي تواجه العمل .
					4 تمتلك الكلية فرق عمل مكلفة بحل المشكلات المعقدة.
تقبل المخاطرة					
					5 لدى الكلية فريق عمل تسوده روح المجازفة والمخاطرة.
					6 تخصص الكلية وقتا لتنفيذ ومتابعة أفكار تتسم بمخاطر عالية .
					7 تمتلك الكلية وحدة خاصة بمتابعة الأفراد المبدعين الذين يقومون بأعمال ذات مخاطر عالية .
					8 تشجع الكلية الذين يخرجون عن المألوف في تنفيذ الأعمال المناطة بهم.
تشجيع الإبداع					
					9 تقدم الكلية حوافز لمكافأة الأفراد المبدعين والحرص على استمرارهم بالإبداع.
					1 اعتمد الكلية لوحات شرف للإعلان عن الأساتذة المبدعين.
					1 تشجع الكلية الأفراد الذين يفكرون خارج نطاق اختصاصهم.
					1 تهتم الكلية بالمبادرات الفردية والأفكار الإبداعية التي تقدم من المبدعين.
					2
سعة الاتصالات					
					1 تبذل عمادة الكلية الجهد في توسيع مجال الاتصالات الوظيفية خارج حدود العمل.
					3
					1 تطور الكلية العلاقات الأفقية والراسية مع زملاء العمل.
					4
					1 توسع الكلية العلاقات مع ذوي الاختصاص خارج منطقة العمل.
					5
					1 تمتلك الكلية شبكة معلومات (إنترنت) للحصول على معلومات وبيانات ذات صلة بالعمل.
					6

