

**تأثير الحمض النووي التنظيمي الـ DNA في رأس المال الفكري
دراسة استطلاعية على عينة من مديري الشركة العامة لموانئ العراق**

م. زيد صادق ماجد

جامعة البصرة /كلية الادارة والاقتصاد / قسم ادارة الاعمال

**The effect of Organizational DNA on Intellectual Capital:
An exploratory Study on a sample of managers of the
general Company**

Zaid Sadik Majid

تأثير الحمض النووي التنظيمي الـ DNA في رأس المال الفكري

م. زيد صادق ماجد

المخلص :

DNA بوصفه متغيراً مستقلاً وبأبعاد الاربعة التي هي (حقوق اتخاذ القرار, التحفيز, المعلومات, والهيكل التنظيمي) المعبر عنها مجازاً بالحمض النووي الـ DNA التنظيمي كمتغير رئيس, ورأس المال الفكري الذي يعد مورداً غير ملموس بثلاثة ابعاد هي رأس المال البشري, والزبائني, والهيكل, كمتغير مستجيب.

اجريت الدراسة في احدى شركات محافظة البصرة التي تتمتع بشفرة وراثية قديمة جداً تمتد جذورها الى عام ١٩١٩ وهي الشركة العامة للموانئ العراقية, ولغرض التوصل الى جملة من التوصيات التي تهتم في رأس المال الفكري وانطلاقاً من اهمية موضوع البحث للمنظمات العامة والمجتمع والبيئة التي تعمل في اطار واحد فقد صمم الباحث استمارة استبانة تضمنت (٣٧) فقرة, حُكمت من قبل مجموعة من الاساتذة المتخصصين مع فحص الصدق والثبات باستخدام معامل (Cronbach Alpha), وقد جمعت البيانات من عينة قوامها (٣٠) مديراً اعتمدت الدراسة على مجموعة من الادوات الاحصائية مثل (الوسط الحسابي والانحراف المعياري معامل ارتباط بيرسون و الانحدار المتعدد) لتحليل البيانات المتصلة من العينة لغرض تحليل فرضيات الدراسة والتوصل الى مجموعة من الاستنتاجات كان اهمها, عدم اتاحة الفرصة امام المدراء في اتخاذ القرارات, والاثر المتباين للحمض النووي التنظيمي في رأس المال الفكري, مع اهتمام عالي بالتحفيز, كما واوصت الدراسة بضرورة التركيز على ابعاد الحمض النووي التنظيمي (حقوق اتخاذ القرار, المعلومات, الهيكل التنظيمي, التحفيز) والتأكيد على الجانب المعنوي للتحفيز.

Abstract

This study has been examined the correlation and the influence of the organisational DNA dimensions such as: have the right to make a decision, motivation, information, and organisational structure; which are all called the organisational DNA, and this was the independent variable. However, intellectual capital considered as a respondent variable that is included three dimensions: human capital, costumers and structure.

This study has been applied in the General Company for Ports of Iraq, which is considered as one of the oldest companies in Basra city, as it's established in 1919. The study is based on collecting data using a survey questionnaire, which is distributed to 30 managers of this company.

The study concluded for some conclusions, the main ones were not giving the right for the managers to be part of the decision-making process, in addition to the changeful influence of the organisational DNA on the intellectual capital, with giving high attention to the staff motivation. The main results of this study indicate that the importance to focus on the organisational DNA dimensions; the decision-making right, information, organisational structure, and motivation.

المقدمة

أولاً : الاطار النظري

١- الـ DNA التنظيمي

أ- المفهوم

يتخذ الحمض النووي الـ DNA صورة جديلتين تلتقان معاً باتجاه عقارب الساعة واحدة تتجه الى الاعلى والاخرى الى الاسفل, والجديلة هي خيط من وحدات كيميائية فرعية تسمى بالنوييدات وباربعة اصناف الادنين والثيامين والجوانيين والسيتوزين, وتوجد الجديلتان في الناحية الخارجية من التركيب وترتبط فيما بينهما قواعد تشكل ازواجاً وفي هذه القواعد تكمن كل الاهمية(ليفلكس وليروي,١٩٩٧,ص٥١) هذا هو المفهوم العلمي للموضوع.

وبما ان المنظمة هي عبارة عن كائن حي بسبب الصفات التي اكتسبها من وجود الانسان فيها مثل النمو التحرك (التوسع) والموت الخ.....

علية استخدم هذا المصطلح ككنية مجازية تطلق على عدد من العوامل الاساسية التي اذا ما مزجت معاً تؤدي الى تحديد شخصية المنظمة, وتساعد في تفسير الاداء المنظمي للمنظمة وذلك من خلال دراسة طرائق تنظيم وتنفيذ الاعمال, وقد تم وضع اطار عمل الحمض النووي التنظيمي من قبل شركة Booz&co لغرض المساعدة في تحديد ومعالجة عوائق الاداء ونتائج, (Hamilton,2005,p1) وبصفات سائدة او متتحة كما هو في التركيب البشرية مما يوفر اطار لظهور مميزات داخلية او خارجية على الناس, بما في ذلك لون البشرة ولون العيون والذكاء وغيرها, وهذا يعني أن الـ DNA التنظيمي ايضاً يكون سائداً او متتحيماً في المنظمات حسب قول (Naderi) (Soroush et al,2013,p1419) وبذلك فهو يحدد طريقة تنفيذ الناس للقرارات والممارسات التي تتبعها المنظمات في مختلف تحركاتها (Gruber,2013,p4) بالاعتماد على المكونات الاربعة التالية : (حقوق اتخاذ القرار, المعلومات, المحفزات, الهيكل التنظيمي) وهذه الوحدات تحدد أسلوب أداء المنظمة وما اذا كانت ستتمكن من تحقيق أهدافها أم لا ويختلف الوصول الى درجة التنظيم المرغوبة بين منظمة واخرى والامر الحتمي الوحيد هو ان الوحدات المكونة الاربعة الخاصة بالحمض النووي للمنظمات تؤدي دورها بالوقت نفسه وليس بينها تعارض لحل المعضلات التنظيمية. (العبيدي,٢٠١٥,ص٣٠٠) بل انها اداة تقدم مساعدة للمنظمة في معرفة وتحديد الخصائص التي تميزها عن غيرها (Cook,2006,p1-6) من خلال ارتباطها واقعيّاً بالمنظمات التي تعتمد على البيانات والفعاليات الداخلية والخارجية لتحديد وتقييم بيئتها وعملها, ويستمر هذا التقييم باستمرار وفق البيانات والمعلومات التي تم الحصول عليها واستخدام نتائجها في تطوير وتحسين سياسات واساليب نمو المنظمة. (Soroush et al,2013,p1419)

ولم يعرف الـ DNA التنظيمي تعريفات كثيرة وذلك بسبب حداثة الموضوع نوعاً ما, لذلك سنذكر بعض التعريفات التي تم الحصول عليها:

(أولاً) هو "مفتاح نجاح المنظمات الذي يتمثل بالقيم والعمل ورؤية القيادة التي من شأنها ان تحقق النمو للمنظمة". (Prakash,2001,p1-6)

(ثانياً) "هو قواعد بسيطة تحمل شفرة تحدد طريقة بناء الاجهزة والخلايا وكيفية عملها في جسم الانسان وبالطريقة ذاتها فإن الـ DNA يشكل قواعد تحمل الشفرة التي تشكل علاقات العمل التي من شأنها ان تحرك القرارات الفردية والتنظيمية، فضلاً عن انه يستخدم في دراسة السلوك الماضي والحاضر للمنظمة، وبناء العلاقات وتوقعات سلوك الافراد وتحسين انظمة المنظمة". (Holladay,2005,p1-10)

(ثالثاً) "مجموعة من العناصر والعوامل التي تتحدد بخصائص معينة وتسهم من خلال تفاعلها وتكاملها فيما بينها في تحديد شخصية المنظمة وهويتها ومدى تمتعها بالصحة الجيدة في اطار عملها في البيئة الخارجية والمحيطه". (العاني, 2011,ص٢٨)

(رابعاً) هو " تعبير المنظمة الضمني لهويتها المميزة والذي ينعكس في ادائها ومنتجاتها المستمدة من اساسيات تكوينها البنوية والبشرية التي تميزها عن غيرها من المنظمات المنافسة، كونها تمنحها قيم الاختلاف الناجم عن تسليط الضوء على عملية الابتكار التي تعد اساس البصمة الوراثية والتي تقوم على تحدي الموظفين للقيام بأعمال إبداعية وتعزيز قيمة المساهمين وابداع حلول لمشكلات المنظمة واقتناص الفرص(الساعدي وزعلان, ٢٠١٣,ص١٠)

(خامساً) "عبارة عن بصمة خاصة بالمنظمة والذي يجعلها منفردة عن بقية المنظمات بخصائص مميزة، تمكنها من التميز والتنافس في بيئة الأعمال". (عبدالمجيد, ٢٠١٦,ص٣٥)

(سادساً) "الأداة التي تساعد الإدارة على تحديد الخصائص المميزة للمؤسسة وهو يعني الشفرة الجينية للمؤسسات ويتكون من أربعة عناصر أساسية هي حقوق اتخاذ القرار، المعلومات، الحوافز، الهيكل التنظيمي، الذي يحدد مدى قدرة المؤسسة على الانجاز (امينة ومولاي, ٢٠١٧,ص٥٨)

وأستناداً الى ما تقدم يضع الباحث تعريف للحمض النووي التنظيمي بوصفه " القاعدة التي توضح تركيبة معقدة ومتشابكة من الموروث المنظمي المتراكم متجسداً في رباعية مهمه تتمثل, في حقوق اتخاذ القرار والمعلومات والتحفيز والهيكل التنظيمي, التي تفسر تقدم ونمو واستمرار المنظمة ومختلف فعاليتها ".
ب - أبعاد الحمض النووي الـ DNA

من خلال مراجعة الباحث للادب النظري الخاص بالموضوع وجد عدد مختلف من الابعاد التي تكون في مجملها الحمض النووي الـ DNA التنظيمي وبمسميات مختلفة, يمكن التعرف عليها من خلال الجدول التالي:

الجدول (١)

أبعاد الـ DNA حسب وجهة نظر الباحثين

ت	الباحث	السنة	الابعاد															
			حقوق اتخاذ القرار	الهيكل	المعلومات	التحفيز	العاملين	الانظمة	الثقافة	القواعد	الالتزام	صنع القرار	الشخصية	العلاقات	العمليات	تغيير	عرض الفوائد	
١	Neilson et al	٢٠٠٣	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
2	Cooke et al	٢٠٠٤	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
٣	Hamilton	٢٠٠٥	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
٤	Govindur eigan	٢٠٠٥	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
٥	Rashid	٢٠٠٥	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*

												٠٧	&Chalab		
				*	*				*	*	*	*	٢٠	Kronenbe	٦
									*	*	*	*	١١	rg	
									*	*	*	*	٢٠	العاني	٧
													١١		
*	*	*	*										٢٠	Honold	٨
													١٣	&Silverm	
														an	
														(Soroush	
														et al)	
									*	*	*	*	٢٠	الساعدي	٩
													١٣	وزعلان	
									*	*	*	*	٢٠	العبيدي	١
													١٥		٠
									*	*	*	*	٢٠	امينة	١
													١٧	وميمون	١
١	١	١	١	١	١	١	١	١	٩	٩	١٠	٩		المجموع	

المصدر : من أعداد الباحث طبقاً لما ورد فيه من مصادر

من الجدول المذكور انفاً نلاحظ ان الابعاد الاكثر استخدام هي (حقوق اتخاذ القرار, الهيكل, المعلومات, المحفزات) فضلاً عن انها مستخدمة في اربع دراسات عراقية هي (Rashid &Chalab) (العاني) (الساعدي وزعلان) (العبيدي) بمعنى ان هذه الابعاد مطبقة في بيئة بعض المنظمات العراقية, على سبيل اعتمادها في هذه الدراسة وكما يلي:

(اولاً) - حقوق اتخاذ القرار

يقتصر اتخاذ القرار على مرحلة واحدة من مراحل دورة القرار وهي مرحلة اختيار البديل الافضل من البدائل المتاحة, وهذه العملية يقوم بها متخذ القرار ذاته ولا يمكن تفويضها للاخرين (داغر وصالح, ٢٠٠٠, ص ٤٥٤) ويضطلع المديرين باتخاذ القرارات لان الصلاحيات اللازمة بهذا الخصوص قد خولت لهم من رؤسائهم, اي انهم يستطيعون اتخاذ القرارات الادارية فيما يتعلق بالمجالات التي تقع ضمن اختصاصاتهم في المنظمة وعلى الرغم من ذلك , فان العلماء السلوكيين قد درسوا وطرحوا العوامل الكثيرة داخل المنظمة التي تؤثر في عملية اتخاذ القرار. اي ان المدير, يتخذ القرار, ويتأثر بقرارات وبتصرفات المديرين الاخرين, وبمروؤسيه وبالعوامل الاخرى المنظمة والبيئة. (الشماع, ٢٠١١, ص ١٠٩)

(ثانياً) - التحفيز

من بين اهم مسؤوليات المديرين, في اي مستوى اداري, توجيه وإثارة الافراد لاداء المهمات فالاداء الاعلى للمروؤسين هو اهم فارق بين المنظمة الهامشية والفاعلة. ولغرض اداء هذه المهمة, فان على المدير تفهم سلوك الفرد واعضاء الجماعة لغرض تحفيزهم وقيادتهم واستمرار الاتصال بهم. (الشماع, ٢٠١١, ص ٢٣٣) ولزيادة كفاءة المورد البشري وتحسين اداء المنظمة, لا بد من توافر الالات والعمليات والتكنولوجيا اللازمة واتاحتها للافراد لانجاز العمل لكن لافائدة تذكر ولانتائج تحقق مالم تكن هناك دوافع كافية للافراد لغرض الانتاج بالمستوى المطلوب لهذا يعد التحفيز مهم جداً, ويعبر عنه بأنه دوافع داخلية ناجمة من الحاجات والرغبات التي تدفع الفرد الى بذل المزيد من الطاقات الجسدية والعقلية لتحقيق الاهداف المرجوه. (Kondalkar, 2007, p99-100)

ويعد التحفيز حالة داخلية نفسية او جسدية تثير السلوك في ظروف معينة وتحدد تواصله حتى تحقيق غاية

معينة, اي انه حالة من الاستثارة والتوتر الداخلي وفقد التوازن بهدف ارضاء الدافع وازالة التوتر ويصاب الكائن الحي بالاحباط اذا لم يرض الدافع. (ربيع, ٢٠١٣, ص ١١٤)

ثالثاً) - المعلومات

المعلومات هي بيانات خضعت لمعالجة وتحليل وتفسير بهدف استخراج المقارنات والمؤشرات والعلاقات التي تربط الحقائق والافكار والظواهر بعضها مع بعض. وتعد المعلومات تسجيلاً للخبرات المفيدة لمقابلة احتياجات متخذ القرار وتقليل حالات عدم التأكد فأتخاذ القرار الاداري يحتاج الى ان تتحول البيانات الى معلومات والتي تساعد في تريبط المنظمة. (النجار, ٢٠٠٥, ص ١٣-١٤) أن تقاسم المعلومات يبقي المنظمة عاملة في المستويات العليا, فان الشركة التي لدى عاملها معلومات متكاملة تمكنهم من التصرف وبسرعة , ويتم تقاسم الافكار والمعلومات في جميع انحاء المنظمة وهذا يؤدي الى الحفاظ على المنظمة بواسطة وجود خطوط اتصال مفتوحة بين العاملين ككل ومع العملاء والموردين وحتى المنافسين لتعزيز قدرة المنظمة في العمل (Daft,2010,p33)

رابعاً) - الهيكل التنظيمي

يتجسد دور الهيكل التنظيمي في توفير وسائل يمكن للمديرين استخدامها لتنسيق أنشطة الوظائف والاقسام المختلفة من اجل استغلال كامل مهاراتهم وقدراتهم, ويعد كل من التميز والتكامل بمثابة الارقان الاساسية للهيكل التنظيمي ويعني التميز الطريقة التي بموجبها يتوزع الافراد والموارد على المهام الوظيفية من اجل خلق قيمة, اما التكامل فهو سعي المنظمة الى تنسيق جهود الافراد والوظائف من اجل انجاز وتحقيق المهام الخاصة بالمنظمة. (هل وجونز, ٢٠١١, ص ٥٧٥-٥٧٧) ويحتل الهيكل التنظيمي اهمية خاصة اذ ان هيكل المنظمة يماثل في اهميته الجسم البشري بالنسبة للانسان فكما انه بدون وجود جسم بشري لايمكن القول ان هناك وجوداً لانسان ما فانه لايمكن القول ان هناك منظمة ما دون وجود هيكل تنظيمي لها. لذلك فان هيكل اي منظمة يمثل بطاقة الهوية التعريفية لها, وان هذه البطاقة تستطيع اخبار كل اعضاء المنظمة والافراد غير العاملين فيها عن كيفية تشكيل تلك المنظمة بخاصة مايرتبط بالعلاقات التي يعتقد مخطوطو ومؤسسو تلك المنظمة ضرورة وجودها. (داغرو صالح, ٢٠٠٠, ص ١٩٩)

٢- رأس المال الفكري (المفهوم والابعاد)

أ - المفهوم

كان الانسان يعتقد وحتى زمن ليس ببعيد, ان التطور والتقدم وتراكم الاموال وابتداع المشروعات الناجحة والكبيرة كل ذلك يحصل من خلال الامور المادية, ورأس المال المادي ويفعل ممارسات رجال الاعمال التي اسهمت بشكل كبير في تحقيق النجاح للنظام الرأسمالي, وما نشأ عن ذلك من ترف اقتصادي, ولكن هذا الاعتقاد بدأ يتراجع شيئاً فشيئاً واسهمت في ذلك التطورات التقنية الكبيرة وما سمي بثورة الحاسوب, وتعاضم دور المعرفة الامر الذي ادى الى ظهور مفهوم رأس المال الذي يتصف بأنه اثري وغير ملموس (جرادات واخرون, ٢٠١١, ص ٢٢١) ذات قيمة حقيقية للمنظمة وقد ازداد الوعي بأهمية هذا المورد التنظيمي الذي يمثل المعرفة الموجودة في المنظمة والتي لها التأثير الكبير في إعطائها قيمة حقيقية وميزة تنافسية وقد أصبح يطلق على هذا المورد برأس المال الفكري الذي يعد احد عوامل نجاح المنظمات (عيد, ٢٠٠٩, ص ١٢)

وقد بدأ رأس المال الفكري بالظهور بهذا الاسم بحدود منتصف الثمانينيات عندما اقترحها بعض العاملين في صناعة الخدمات في السويد (Bukh et al,2001,p89) وقد أستخدم الكتاب مصطلحين هما (الأصول الفكرية) و (رأس المال الفكري) بصورة مترادفة، لكن المصطلحين يدلان على العناصر القائمة على المعرفة التي تمتلكها المنظمة التي سوف تنتج منها فوائد مستقبلية (Kok,2007,p84)

ويميز كل من (جواد وأسماعيل, ٢٠٠٩, ص١٣٢) بين رأس المال المعرفي ورأس المال المادي, إذ أن الأصول الفكرية تقابل الأصول المادية للشركة, لذا فان رأس المال الفكري هو قدرات ومهارات يتميز بها بعض الافراد في المنظمة من خلال تقديم مساهمات فكرية خلاقة ومبدعة تضيف قيمة حقيقية للمنظمة.

بينما يرى (حسن, ٢٠١٦, ص٢٥٤) بأن مصطلح الموجودات الفكرية او الموجودات المعرفية هو مصطلح مترادف لما يحققه الافراد من خلال تحويل المعرفة الى قيمة تتمثل بخدمات او منتجات.

بالتالي فإن رأس المال الفكري حسب ما اشار ستيوارت (١٩٩٧) بأنه مادة فكرية تشتمل على المعارف والمعلومات والخبرة والملكية الفكرية التي يمكن الاستعانة بها لخلق الثروة. (Zainal,2014,p35) كما انه يعمل على تعزيز ثقافة التعلم المستمر وتبادل المعرفة لانجاز الأنشطة التنظيمية بناءً على ما هو معروف. (Daft,2010,p312)

وقد عرف رأس المال الفكري تعريفات عديدة نذكر منها:

(أولاً) عبارة عن " مكونات الأصول التي تم إنشاؤها من خلال الأنشطة الفكرية بدءاً من الحصول على المعرفة الجديدة (التعلم) والاختراعات إلى خلق علاقات ذات قيمة". (Wiig,1997,p400)

(ثانياً) هو " الموجودات الفكرية والمعرفية التي تمتلكها المنظمة والتي يمكن استخدامها لتحقيق الميزة التنافسية وخلق الثروة " (عبد, ٢٠٠٩, ص١٦)

(ثالثاً) "مجموعة المعارف المنظمة القادرة على تحقيق الاستفادة منها عند استخدامها في الاعمال لاكتساب ميزة تنافسية" (Zschockelt,2009,p12)

(رابعاً) "مجموعة الموارد غير الملموسة التي تضم المعرفة والمعلومات والمهارات والخبرات والقدرات العقلية الموجودة داخل الشركة والتي يتم تسخيرها لتوليد القيمة المضافة وبالشكل الذي يضمن تعزيز الوضع التنافسي للشركة والقدرة على البقاء والنمو والاستمرارية ضمن المحيط العالمي للسوق المستهدف" (محمود, ٢٠٠٩, ص٨٤)

(خامساً) هو " مجموع في المعرفة والخبرة والفهم، والعلاقات، والعمليات، والابتكارات، والاكتشافات" () (Daft,2010,p312)

(سادساً) "مجموعة من الافكار والاختراعات والتكنولوجيات والمعرفة العامة وبرامج الحاسوب والتصاميم ومهارات البيانات والعمليات والابداع والتطبيقات في الشركة,وهو كل معرفة يمكن تحويلها الى ربح". (جرادات واخرون, ٢٠١١, ص٢٢٥)

مما تقدم يلاحظ الباحث أن التعريفات المذكورة سلفاً لم تخرج عن بعض المحددات مثل المهارات, الخبرات, القدرات العقلية, المعلومات, الافكار, المعارف, الفهم, الابتكارات, الاكتشافات, وجميعها غير ملموس تستخدمها المنظمة لتحقيق ميزة تنافسية .

عليه يمكن تعريف رأس المال الفكري بأنه " مجموعة من القدرات الفكرية المتحصلة من المعالجات التي يقوم بها دماغ الفرد المستند على كمية من المعارف والمعلومات, إذ تستفيد منها المنظمة في تحقيق مبتغاها من خلال تحويل تلك القدرات الى منتجات تسد حاجة الانسان وتعد منافسة لمنظمات اخرى "

ب - ابعاد رأس المال الفكري

هناك تصنيفات عديدة لأبعاد رأس المال الفكري التي قدمها الباحثون والمهتمون في هذا المجال, فضلاً عن ابعاد اخرى تم استخدامها في عدد من الدراسات, التي يمكن اجمالها بالجدول التالي:

الجدول (٢)

يوضح ابعاد رأس المال الفكري

الابعاد											المصدر / السنة	التصنيف / الباحث	ت		
النفسي	الهيكل الخارجي	الثقافي	النشاط الاقتصادي	الموجودات الفكرية	الهيكل الداخلي	التنظيمي	العملية	التجديد والتطوير	الاجتماعي	الزبائني/ العلاقاتي				الهيكلية	البشري
						*			*		*	*	2005	Subramaniam & Youndt	١
							*	*		*		*	نجم, ٢٠٠٨	أدفتسون ومالون	٢
*					*					*		*		كارل إيرك سيفي	٣
							*	*		*		*		مالهارتا	٤
									*	*	*	*		توماس ستيوارت	٥
										*	*	*		٢٠٠٩	عبد
										*	*	*	2010	Sharabati & Jawad	٧
			*	*							*	*	جرادات واخرون, ٢٠١١	ديبيري و شانفيل	٨
						*				*	*			نادي المعلومات للمؤسسات الفرنسية	٩
*									*		*	*		المعاني وزملانه	١٠
										*	*	*	٢٠١٧	الطائي والزبيدي	١
		*								*	*	*	2017	Obeidat et al	١
١	١	١	١	١	١	٢	٢	٢	٣	٨	٩	١١	المجموع		

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على المصادر الواردة في الجدول من الجدول المذكور انفاً نلاحظ ان اكثر المكونات استخداماً هو (رأس المال الزبائني و رأس المال البشري والهيكلية) فضلاً عن ذلك فهناك العديد من الدراسات العراقية التي اعتمدت المكونات الثلاثة المذكور انفاً وهي دراسة (جواد وأسمايل, ٢٠٠٩) و(حسن, ٢٠١٦) و(محمود, ٢٠٠٩).

عليه ستعتمد الدراسة الحالية على هذه المكونات الثلاثة التي سيتم التطرق اليها كما يلي

(أولاً) - رأس المال البشري

ويتمثل في المعرفة التي يمتلكها ويولدها العاملون بضمنها المهارات, والخبرات, والابتكارات. ولقد عرفها ادفينسون ومالون بأنها مجموع مهارات وخبرات ومعرفة العاملين في المنظمة. (نجم, ٢٠٠٨, ص٢٩٦) كما ويعبر عنها بأنها مجموعة الخبرات والمهارات التي يمتلكها الافراد والتي تمثل عنصراً استراتيجياً مهماً للشركة لا يمكن الاستغناء عنه او مساواته مع باقي الموجودات الاخرى, كما يعد شريكاً اساسياً في عملية التخطيط المستقبلي للشركة والمسؤول المباشر عن تحقيق اهدافها اذ لا يمكن ان تحقق اهدافها ما لم تمتلك خبرات مؤهلة لذلك. (محمود, ٢٠٠٩, ص٨٥)

(ثانياً) - رأس المال الهيكلي

يتضمن قدرة المنظمة على تلبية احتياجات السوق وتحريك وتطوير المبادرات من خلال الاخذ بالاعتبار التوقعات الجديدة والاعتراف بالافكار والمفاهيم الجديدة والادوات المتكيفة مع التغيير(جواد وأسماويل, ٢٠٠٩, ص١٣٣) من جانب ومن جانب اخر فهو, عبارة عن البات وهيكل المنظمة التي تساعد في دعم واسناد العاملين في سعيهم للوصول الى مستوى متقدم من الاداء الكلي للمنظمة ليكون في المستوى الامثل, وهذا يعني ان المنظمة ذات رأس المال الهيكلي القوي سيكون لها ثقافة مشجعة وداعمة تعطي للافراد فرصة طرح آرائهم وفرصة التجربة والفشل والنجاح والتعلم(ابراهيم وتركي, ٢٠١٦, ص٤٥٩)

(ثالثاً) - رأس المال الزبائني

ان رأس المال الزبائني يعد اكثر قيمة كلما مر الزمن, لذلك تعد قيمة العمر الزمني للزبون هي اكثر قيمة للمنظمة المعنية ما دامت تسعى للحصول على زبائن اكثر قيمة لها وكذلك فأن عاملي المعرفة يهتمون بقيمة العمر الزمني للزبون بحاجة الى رعاية خاصة من قبل المنظمة التي يعملون فيها وما يتميزون به من مهارات وصفات معينة, واذا ما اردنا تحويل التفاعل مع الزبائن الى موجودات او رأس مال زبائني فأنه من الضروري اعطاء الاهتمام الكافي لعمليتي جمع المعلومات عن الزبائن فضلاً عن العمليات المرتبطة بها ثم جمع وصيانة المعلومات عن الزبائن هي ذات صلة مباشرة ووثيقة بتطوير رأس المال الهيكلي وبالتالي فأن هذا يؤثر بشكل ايجابي في تطوير المنتجات والخدمات(أحمد, ٢٠٠٧, ص٩٢-٩٣) ويعرف رأس المال الخارجي بانه العلاقات الحيوية الخارجية التي تقيمها المنظمة. (ابراهيم وتركي, ٢٠١٦, ص٤٦٠)

ثانياً : الدراسات السابقة ومنهجية الدراسة

١- الدراسات السابقة

أ- الدراسات المتعلقة بالحمض النووي التنظيمي الـ DNA

الدراسات العربية

الدراسة الاولى (الساعدي و زعلان, ٢٠١٣)

عنوان الدراسة	دور عمليات إدارة المعرفة في البصمة الوراثية التنظيمية (DNA) لمنظمات الأعمال بحث استطلاعي في عينة من المصارف العراقية
هدف الدراسة	معرفة مدى اهتمام المنظمات المبحوثة بعمليات إدارة المعرفة وتوظيفها من اجل ترك بصمة وراثية, لتحديد هويتها المنظمة, وبالتالي تحقيق اسبقيات تنافسية قياساً بالمنظمات المناظرة, وتشخيص مكونات البصمة الوراثية الاكثر تأثيراً في تشخيص ملامح المنظمات المعنية.
مكان التطبيق	العراق - كربلاء
اداة جمع البيانات	الاستبانة ٢٠ فقرة لعمليات ادارة المعرفة و ٢٠ فقرة للبصمة الوراثية, واعتمدت الاجابات على مدرج تفضيلات لكرت الخماسي
مجتمع وعينة الدراسة	عدد من المصارف الحكومية والاهلية في محافظة كربلاء وعلى عينة قوامها (٥٠) موظفاً
اهم النتائج	تقدم عمليات ادارة المعرفة على البصمة الوراثية التنظيمية على المستوى العام وتراجع بعد استثمار المعرفة على المستوى الفرعي لادارة عمليات المعرفة, وتقدم بعد المحفزات و تراجع بعد الهيكل التنظيمي على مستوى البصمة الوراثية التنظيمية على المستوى الفرعي للمتغير

الدراسة الثانية (العبيدي, ٢٠١٥)

عنوان الدراسة	استخدام مكونات الحمض النووي التنظيمي لتشخيص المنظمات الصحية DNA organizational بحث: استطلاعي لآراء عينة من اطباء مستشفى مرجات التعليمي-بابل
هدف الدراسة	١- بناء اطار معرفي لموضوعات الحمض النووي التنظيمي, وصحة المنظمات (ومتغيراتها عبر تتبع المسارات النظرية للادبيات , والربط بينها ميدانياً وكيفية الاستفادة منها. ٢- توضيح الية تأسيس منظمات صحية وتنميتها من خلال اعتماد مكونات تنظيمية صحيحة. ٣- تقديم نماذج للصحة التنظيمية لغرض اطلاع المنظمات عليها والاستفادة منها في العمل. ٤- البحث عن ادوار جديدة للادارة الصحية والتي لا تتعارض مع النماذج الذهنية التي وضعت لدور الاطباء في المستشفى
مكان التطبيق	العراق - بابل
اداة جمع البيانات	الاستبانة , ١٥ فقرة للحمض النووي التنظيمي الـ DNA , ٧ فقرات لانواع المنظمات
مجتمع وعينة الدراسة	مستشفى مرجات التعليمي, تكونت العينة من (٣٠) طبيباً
اهم النتائج	ضعف الاهتمام بالعوامل التي تجعل المستشفى صحية, مع وجود مشكلة في نظام الاتصالات وذلك بسبب عدم مواكبته للتطور, ضعف الاهتمام بالحوافز والسلطة, عدم تكافؤ توزيع الادوار للمنتسبين , ضعف التنسيق بين الاقسام, وجود ارتباط ذي دلالة معنوية موجبة وقوية بين مكونات الحمض النووي التنظيمي وانواع المنظمات سواء كانت صحية ام غير صحية.

الدراسات الاجنبية

الدراسة الاولى (Soroush, et, al, 2013)

عنوان الدراسة	Investigation of organizational DNA in Esfahan Province sport and youth offices according to Honold and Silverman Model
هدف الدراسة	تحليل الحمض النووي التنظيمي لمكتب الشباب والرياضة على وفق نموذج Honold and Silverman في العلاقات والانشطة الثقافية.
مكان التطبيق	ايران - اصفهان
اداة جمع البيانات	استبانة مصممة على وفق نموذج Honold and Silverman
مجتمع وعينة الدراسة	مكتب الشباب والرياضة, وكان قوام العينة (٥٢) مديراً وخبيراً
اهم النتائج	لا يوجد فرق كبير بين متوسط القيم التي تم الحصول عليها من العلاقات والأنشطة الثقافية, وعوامل صنع القرار, والعلاقات بين الأفراد, وتغيير العمليات والمنافع (كما أشارت النتائج الى ان مكونات العلاقات والأنشطة الثقافية, والحمض النووي التنظيمي لها اساس مفاهيمي, وأساس واقعي في صنع القرار. حيث ان الحمض النووي التنظيمي له أساس فردي في العلاقات بين الأفراد, أساس واقعي في تغيير العمليات وأساس مفاهيمي في وجهات النظر تجاه الفوائد.

الدراسة الثانية (Nafei,2015)

The Role of Organizational DNE in Improving Organizationl Performance: A Study on the Industrial Companies in Egypt	عنوان الدراسة
تسليط الضوء على دور الحمض النووي التنظيمي الـ DNA في تحسين الاداء المنظمي , اعتمدت الدراسة على منهجية (Booz Allen Hamilton,2002) و Booz,2004 و Neilson,et al ;2003;2004 و Booz,2004 و Neilson,et al;2005 وغيرها من المنهجيات الاخرى, الخاصة بالحمض النووي التنظيمي	هدف الدراسة
مصر	مكان التطبيق
الاستبانة ٦٤ فقرة للحمض النووي التنظيمي و٧ فقرات للاداء المنظمي	اداة جمع البيانات
ست من الشركات الصناعية المصرية , تكونت العينة من (٣٠٠) عامل	مجتمع وعينة الدراسة
ابعاد الحمض النووي التنظيمي الاربعة التي هي (حقوق القرار, الهيكل التنظيمي, التحفيز, المعلومات) لها اثر كبير جداً في الأداء التنظيمي, وان التحفيز جزء لايتجزأ من الحمض النووي التنظيمي وله اثر ايجابي في الاداء التنظيمي كذلك الحال بالنسبة لبعدها حقوق القرار والهيكل التنظيمي والمعلومات لها تأثير ايجابي في الاداء التنظيمي	اهم النتائج

ب - الدراسات المتعلقة برأس المال الفكري

الدراسات العربية

الدراسة الاولى (عبد, ٢٠٠٩)

اثر رأس المال الفكري في إمكانية تطبيق إدارة الجودة الشاملة دراسة استطلاعية في جامعة تكريت	عنوان الدراسة
التعرف على مكونات مفهوم رأس المال الفكري ومتطلبات تطبيق الجودة الشاملة, وتحديد العلاقة والاثربين مكونات المتغيرين والتعرف على مستوى الاهتمام بهما من قبل الجامعة المبحوثة	هدف الدراسة
العراق – تكريت	مكان التطبيق
الاستبانة	اداة جمع البيانات
١٤ كلية من كليات جامعة تكريت , تم توزيع ٨٢ استبانة وكان المسترجع منها ٧٢ والصالح للتحليل ٦٢	مجتمع وعينة الدراسة
للجامعة رأس مال فكري , تطبق الجامعة ادارة الجودة وتهتم بالعنصر البشري لذلك ظهر , وجود اثر ذي دلالة احصائية لابعاد رأس المال الفكري في إمكانية تطبيق ادارة الجودة الشاملة , فضلاً عن امتلاك الجامعة نظم معلومات وتستخدم تقانة المعلومات والانترنت	اهم النتائج

الدراسة الثانية (الطائي والزبيدي, ٢٠١٧)

الانماط القيادية ودورها في تعزيز رأس المال الفكري: بحث ميداني في وزارة الخارجية	عنوان الدراسة
تحليل العلاقة بين الانماط القيادية ورأس المال الفكري الى بناء اطار معرفي لمتغيرات البحث, فضلاً عن استكشاف طبيعة علاقات الارتباط بين تلك المتغيرات وبيان تأثير الانماط القيادية في بناء وتعزيز رأس المال الفكري.	هدف الدراسة
العراق - بغداد	مكان التطبيق
الاستبانة بوصفها الاداة الرئيسة لجمع البيانات	اداة جمع البيانات
وزارة الخارجية في العراق, وشمل عينة من الرؤساء والمؤوسين بلغت(١٨٦)	مجتمع وعينة الدراسة
حاجة فعلية لدراسة رأس المال الفكري في المنظمة المبحوثة فضلاً عن المنظمات في عموم البلد وجود مستوى مقبول من الانماط القيادية لدى الرؤساء والمؤوسين, مع تفاوت تأثير الانماط القيادية في بناء وتعزيز رأس المال الفكري, وتفاوت اجابات افراد العينة من رؤساء ومؤوسين حول متغيرات البحث.	اهم النتائج
امتلاك المنظمة المبحوثة القدرة على تنفيذ الافكار الجديدة التي تساعد في تحسين العمل وزيادة الكفاءة.	

ب- الدراسات الأجنبية

الدراسة الأولى (Subramaniam & Youndt, 2005)

عنوان الدراسة	The Influence of Intellectual Capital on The Types of Innovative Capabilities
هدف الدراسة	تطوير اطار مفاهيمي مع التعرف على تأثير رأس المال الفكري في القدرات الابتكارية المتنوعة
مكان التطبيق	الولايات المتحدة الأمريكية
اداة جمع البيانات	الاستبانة
مجتمع وعينة الدراسة	٩٣ منظمة صناعية اجريت الدراسة في فترتين مختلفتين الاولى ١٩٩٨ في حينها تم توزيع ٩١٩ استبانة على عينة الدراسة كان المسترجع منها ٢٠٨ فقط أي ان نسبة الاستجابة كانت ضعيفة ٢٣% , وبعد مرور ٣ سنوات اعيدت الاستبانة مرة اخرى وارسل ٢٠٨ نسخة وكان العائد منها ٩٣ استبانة وبنسبة استجابة تقدر بحدود ٤٤%
اهم النتائج	أبعاد رأس المال الفكري الثلاثة التي هي رأس المال البشري والاجتماعي والتنظيمي, لها تأثير تدريجي في القدرات الابتكارية , وهناك تأثير بصورة ايجابية لرأس المال التنظيمي في القدرات الابتكارية وبصورة منفردة, فضلاً عن وجود تفاعل عال بين رأس المال البشري والاجتماعي واللذين بدورهما يكونان تأثيرات جذرية في القدرات الابتكارية, مع الدور الكبير الذي يؤديه رأس المال الاجتماعي في تحقيق تأثيرات قوية في القدرات الابتكارية المتنوعة.

الدراسة الثانية (Obeidat et al, 2017)

عنوان الدراسة	The Effect of Intellectual Capital on Organizational Performance: The Mediating Role of Knowledge Sharing
هدف الدراسة	دراسة تأثير رأس المال الفكري في تقاسم المعرفة والاداء التنظيمي, مع دراسة اثر مشاركة المعرفة على الاداء التنظيمي
مكان التطبيق	الأردن - عمان
اداة جمع البيانات	الاستبانة
مجتمع وعينة الدراسة	خمس شركات تصنيع وعلى عينة قوامها ٣٥٦ موظفاً
اهم النتائج	رأس المال الفكري كان له أثر إيجابي في الأداء التنظيمي وتبادل المعرفة, فضلاً عن أن تقاسم المعرفة كان له أثر إيجابي في الأداء التنظيمي. أخيراً, تبين أن تقاسم المعرفة كان له أثر إيجابي عند توسط العلاقة بين رأس المال الفكري والأداء التنظيمي, علماً أن نتائج هذه الدراسة توفر العديد من الفوائد للباحثين والممارسين على الرغم من وجود بعض القيود.

٢- مناقشة الدراسات السابقة وموقع الدراسة الحالية منها.

أ- دراسات الحمض النووي التنظيمي :

استخدمت هذه الدراسات الأبعاد الأربعة الأكثر استخداماً في مجال البحث بالموضوع ذاته وهي (الهيكل التنظيمي, حقوق اتخاذ القرار, المحفزات, المعلومات) واعتمدت هذا المتغير كمتغير مستقل لمعرفة الدور أو التأثير الذي يحققه في متغيرات أخرى, عدا دراسة (الساعدي وزعلان, ٢٠١٣) إذ تم استخدامه كمتغير معتمد, للتعرف على دور عمليات المعرفة فيه, اجريت هذه الدراسات في بلدان مختلفة منها اثنين في العراق, وكانت الاستبانة الاداة الرئيسية لجمع البيانات.

ب- دراسات رأس المال الفكري:

استخدمت هذه الدراسات رأس المال الفكري كمتغير مستقل عدا دراسة (الطائي و الزبيدي, ٢٠١٧) كمتغير معتمد, وبأبعاد مختلفة لكنها اتفقت جميعاً على بعد (رأس المال البشري و رأس المال الهيكلية) اضافة الى ابعاد اخرى مثل (رأس المال الاجتماعي والتنظيمي) في دراسة (Subramaniam & Youndt, 2005) و(رأس المال الزبائني والاجتماعي والثقافي) في دراسة (عبد, ٢٠٠٩), و (رأس المال الزبائني) في دراسة (الطائي و

الزبيدي، ٢٠١٧) و (رأس مال علائقي) في دراسة (Obeidat et al, 2017)، واجريت هذه الدراسات مع متغيرات متعددة وفي قطاعات وبلدان مختلفة كان اثنين منها في العراق، إذ قامت بفحص تأثير أو علاقة رأس المال الفكري في متغيرات أخرى أو بالعكس.

ج- موقع الدراسة الحالية من الدراسات المذكورة آنفاً:

- تقترب الدراسة الحالية تماماً مع الأبعاد المعتمدة في دراسة موضوع الحمض النووي التنظيمي مع الدراسات المعروضة سابقاً
- تقترب الدراسة الحالية كلياً في اعتماد أبعاد رأس المال الفكري المستخدمة في دراسة (الطائي و الزبيدي، ٢٠١٧) و (Obeidat et al, 2017)، وبشكل جزئي مع الدراستين المتبقية.
- اجريت الدراسة الحالية في احدى شركات وزارة النقل، ذات التاريخ العريق والتي لها بصمة واضحة في مجال النقل وادارة الموانئ، وهي (الشركة العامة للموانئ العراقية) وعلى عينة من المديرين فقط.
- جمعت الدراسة الحالية اثنين من المتغيرات التي لم تدرس معاً في البحوث العربية حسب حدود علم الباحث.
- اعتمدت الدراسة على استمارة الاستبانة لسحب البيانات من العينة، كما هو الحال في الدراسات السابقة.

3- منهجية الدراسة

أ - مشكلة الدراسة

يؤدي الحمض النووي التنظيمي الـ DNA او الموروث المنظمي الذي يكون شخصية المنظمة دوراً فاعلاً في حياتها وبجميع مفاصلها التنظيمية والادارية والتكنولوجية، فهو يعتمد على اربعة ابعاد او (موضوعات) تكاد تكون مستقلة بحد ذاتها اجتمعت تحت مسمى الحمض النووي وهي (القرار، الهيكل، المعلومات، المحفزات) والتي لها علاقة وطيدة بمستقبل المنظمة مستويات ادائها.

ان موضوع الحمض النووي لم يلقَ الاهتمام المناسب من قبل الباحثين العرب، إذ لم يجد الباحث سوى دراستين عراقيتين هما دراسة (Rashid & Chalab, 2007) باللغة الانكليزية و(العبيدي، ٢٠١٥) باللغة العربية، وبالمقابل يوجد عدد من الدراسات الاجنبية لكنها تختلف عن ابعاد الدراسة الحالية ببعدين او اكثر مثل دراسة (Kronenberg, 2011) و (Soroush, et al, 2013) و (Govindareijan, 2005).

كما ويعد رأس المال الفكري حجر الاساس الذي يبني عليه مستقبل المنظمة واستمراريتها، فهو مجال خصب لانبثاق المعرفة وجني ثمارها على شكل افكار ومهارات وخبرات تنعكس بصورة جلية في مستوى الاداء والاستمرارية والتقدم والانطلاق نحو البيئة الخارجية بصورة خدمات او منتجات.

لقد تناول الباحثون العرب والاجانب هذا الموضوع في العديد من الدراسات، لكن لم يكن الحمض النووي احد متغيراتها، فضلاً عن ان رأس المال الفكري يحتاج الى دراسات متكررة كونه شيئاً مرتبطاً في ادمغة البشر، الذي يمتلك صفة التطور .

ان ما تقدم يعد مشكلة ادبية، او فجوة معرفية.

وهكذا تجسدت المشكلة كفكرة ثم تم تحديد معالمها على ارض الواقع في الشركة العامة لموانئ العراق، من خلال لقاء الباحث بعدد من الموظفين وسماع ارائهم حول معرفة واهتمامات الشركة بمتغيري الدراسة وابعادهما

بمثل حقوق القرار والحصول على المعلومات وطريقة انتقالها للموارد البشرية، ونظام الحوافز، فضلاً عن ابعاد رأس المال الفكري والوقوف على المفاهيم المتداولة داخل الشركة بخصوص المتغيرين . من هذا انضح ان الشركة لاتولي المورد البشري الاهتمام المطلوب للحفاظ عليه وانه لايشترك بالقرارات حتى الروتينية منها، مع عدم فهم نظام الحوافز المتبع، ولاتوجد طريقة واضحة تعمل على نقل المعلومات والخبرات والمهارات بين الموظفين فضلاً عن عدم التفريق بين رأس المال البشري والهيكلية والعلائقية.

عليه فقد حدد الباحث مشكلة الدراسة بالاسئلة التالية:

- ما مستوى الاهتمام بالحمض النووي التنظيمي الـ DNA ورأس المال الفكري.؟
 - هل توجد علاقة بين الحمض النووي التنظيمي الـ DNA ورأس المال الفكري.؟
 - هل يؤثر الحمض النووي التنظيمي الـ DNA في رأس المال الفكري.؟
- ب - أهمية الدراسة

• تكمن أهمية الدراسة في النقاط التالية:

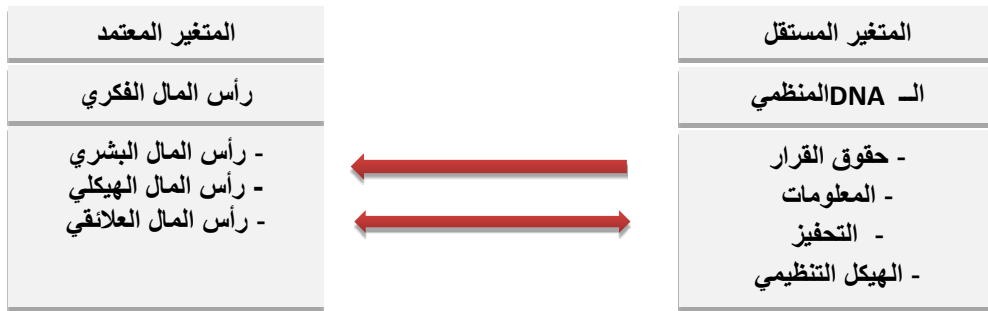
- الجمع بين اثنين من المتغيرات المهمة التي لم تسبق دراستهما معاً، فالاول يوضح تركيبة المنظمة وشخصيتها، والثاني يمثل مجالها الفكري الابداعي.
- دفع الشركة المبحوثة الى توجيه اهتمامها نحو حمضها النووي الـ DNA ، والاستثمار في رأس مالها الفكري.
- تطبيق الدراسة في واحد من الشركات التي تعد ركيزة اساسية في مجال النقل البحري و الوحيدة وبدون منافس في مجال ادارة الموانئ في العراق.

ج - أهداف الدراسة تتحدد اهداف البحث بالنقاط التالية:

- بناء اطار نظري لمتغيري الدراسة وبالاخص الحمض النووي التنظيمي الـ DNA ، ذلك بسبب ندرة الدراسات في هذا المجال على مستوى الدراسات العربية.
- الكشف عن الحمض النووي التنظيمي الـ DNA ووجود راس المال الفكري الخاص بالشركة المبحوثة.
- توضيح الادوار التي يؤديها الحمض النووي التنظيمي الـ DNA في بناء رأس مال فكري في الشركة المبحوثة.
- التعرف على العلاقة والاثر بين متغيري الدراسة في الشركة المبحوثة.

د - المخطط الفرضي

اعتماداً على مشكلة الدراسة تمت صياغة المخطط الفرضي الموضح في الشكل (١) والذي يتكون من متغيرين، المستقل الـ DNA ، والمعتمد رأس المال الفكري وكما يلي:



Source: Sharabati &Jawad,2010

Source:Cooke et al ,2004

الشكل (١) المخطط الفرضي للبحث

هـ - فرضيات الدراسة

الفرضية الرئيسية الاولى : لا وجود لعلاقة ارتباط ذي دلالة معنوية بين الـ DNA بأبعاده الاربعة ورأس المال الفكري.

الفرضيات الفرعية:

- الاولى (لا وجود لعلاقة ارتباط ذي دلالة معنوية بين حقوق القرار ورأس المال الفكري) .
 - الثانية (لا وجود لعلاقة ارتباط ذي دلالة معنوية بين المعلومات ورأس المال الفكري) .
 - الثالثة (لا وجود لعلاقة ارتباط ذي دلالة معنوية بين التحفيز ورأس المال الفكري)
 - الرابعة (لا وجود لعلاقة ارتباط ذي دلالة معنوية بين الهيكل التنظيمي ورأس المال الفكري).
- الفرضية الرئيسية الثانية : لا وجود لعلاقة اثر ذي دلالة معنوية بين الـ DNA بأبعاده الاربعة ورأس المال الفكري.
- #### الفرضيات الفرعية:

- الاولى (لا وجود لعلاقة أثر ذي دلالة معنوية بين حقوق القرار ورأس المال الفكري) .
- الثانية (لا وجود لعلاقة أثر ذي دلالة معنوية بين المعلومات ورأس المال الفكري) .
- الثالثة (لا وجود لعلاقة أثر ذي دلالة معنوية بين التحفيز ورأس المال الفكري).
- الرابعة (لا وجود لعلاقة أثر ذي دلالة معنوية بين الهيكل التنظيمي ورأس المال الفكري).

و- حدود الدراسة

الحدود الزمانية : من تاريخ ٤ / ١ / ٢٠١٧ ولغاية ٢٢ / ٥ / ٢٠١٧.

الحدود المكانية : المقر الرئيس للشركة العامة لموانيء العراق في محافظة البصرة.

الحدود البشرية : مديرو الاقسام والشعب والوحدات, في المقر الرئيس للشركة العامة لموانيء العراق.

ز - مجتمع وعينة الدراسة

- المجتمع : الشركة العامة لموانيء العراق (المقر العام) .
- العينة :أختيرت العينة بالطريقة العمدية والتي شملت مديري الاقسام والشعب البالغ عددهم ٣٢ فرداً،الذين وزعت عليهم استمارة الاستبانة و كان العائد منها والصالح للتحليل هو ٣٠استمارة

ح- اساليب جمع البيانات

لغرض الحصول على البيانات المطلوبة التي تساعد في تحقيق الاهداف المنشودة للدراسة والوصول الى النتائج اعتمد الباحث على المصدرين التاليين:

الجانب النظري: المصادر العربية والاجنبية من الكتب والدراسات والدوريات والرسائل والاطاريح الجامعية ذات الصلة المباشرة وغير المباشرة بالدراسة.

ب - الجانب العملي: الاستبانة كأداة رئيسة موضحة في (ملحق - ١) والتي حكمت من قبل عدد من الاساتذة الخبراء في مجال ادارة الاعمال (ملحق - ٢) ,ويأعتماد مقياس Likert الخماسي لقياس الاجابات, وتكونت الاستبانة من ثلاثة محاور موضحة في الجدول التالي:

جدول (٣)

محاوير الاستبانة

المصدر	ارقام الفقرات	البعد	المتغير	المحور الاول
معلومات تعريفية				
Cooke et al ,2004 و Rashid,S,A.A&Chalab,I.D,2007	1,2,3,4,5,	حقوق القرار	DNA - التنظيمي	النتيجة
	6,7,8,9,10	المعلومات		
	11,12,13,14,15	التحفيز		
	16,17,18,19,20	الهيكل التنظيمي		
Sharabati &Jawad,2010 Zschockelt,2009	1,2,3,4,5,6	رأس المال البشري	رأس المال الفكري	النتيجة
Sharabati &Jawad,2010	7,8,9,10,11	رأس المال الهيكلي		
أبراهيم و تركي, ٢٠١٦	12,13,14,15,16,17	رأس المال العلائقي		

ط- أساليب الاحصائية

الاحصاء الوصفي : مثل الوسط الحسابي والانحراف المعياري.

الاحصاء الاستدلالي : ويتمثل في معامل ارتباط بيرسون و الانحدار المتعدد.

ك- الصدق والثبات لاداة الدراسة اعتمدت الدراسة على معامل كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha) لتحديد مدى ثبات أداة الدراسة والاتساق الداخلي للفقرات، وقدرتها على تقديم نتائج متوافقة لردود المستجيبين، وكانت معاملات الثبات لمحاوير الاستبانة ولجميع الفقرات هي (0.773)، وهي نسبة مقبولة في الدراسات الادارية والسلوكية علماً أن قيمته المقبولة هي (٦٠%) فأكثر.

ثالثاً- الاطار العملي

يوضح هذا الاطار وصفاً تحليلياً لمتغيرات الدراسة وتفسير طبيعة الارتباط والاطر بين المتغيرات ، اعتماداً على البرنامج الاحصائي (SPSS ,V.15) تحقيقاً لمنهجيتها ولتوضيح مدى انطباق انموذجها واختبار فرضياتها الرئيسية والفرعية وكما يلي:

١- والصف الاحصائي لمتغيرات الدراسة

لاستخراج مستوى الاجابة نعتمد على ميزان لكرت الخماسي الذي هو (لا أتفق بشدة=١, لا اتفق = ٢, نوعاً ما =٣, اتفق=٤, اتفق بشدة=٥) وهذا يعني وجود خمسة اطوال للفئات (الاجابات) وهنا يمكن تحديد اطوال الفئات من خلال استخراج المدى، المدى = اكبر قيمة - اقل قيمة (٥ - ١ = ٤) ثم نستخرج طول الفئة من خلال ، طول الفئة = المدى / عدد الفئات (٤ / ٥ = 0.80) ، ثم جمع طول الفئة مع الفئة الاقل ونستمر لخمس فئات ، ثم نقارن الناتج مع الوسط الحسابي لاستخراج مستوى الاجابة وكما هو موضح في الجدول (٤):

الجدول (٤)

مستويات الاجابة

الفئة + طول الفئة	المقارنة مع الوسط الحسابي	مستوى الاجابة
1.80=80+١	من ١ الى 1.80	ضعيف
2.60=0.80 + 1.80	1.80 الى 2.60	معتدل
3.40 = 0.80 + 2.60	2.60 الى 3.40	عال
4.20 = 0.80 + 3.40	3.40 الى 4.20	عال جداً
٥ = 0.80 + 4.20	4.20 الى ٥	ممتاز

أ- الحمض النووي التنظيمي الـ DNA

(اولاً) حقوق اتخاذ القرار

الجدول (٥)

وصف اجابات افراد العينة لبعده حقوق اتخاذ القرار

الاهمية النسبية	مستوى الاجابة	S . D	Mean	اجابات افراد العينة					المتغير	
				اتفق بشدة	اتفق	نوعاً ما	لا اتفق	لا اتفق بشدة		التكرار %
58	عال	0.96	2.90	-	٩	١٢	٦	٣	التكرار	X1
				-	٣٠	٤٠	٢٠	١٠	%	
58.6	عال	0.94	2.93	-	٩	١٣	٥	٣	التكرار	X2
				-	٣٠	43.3	16.7	١٠	%	
60.6	عال	1.30	3.03	٤	٩	٥	٨	٤	التكرار	X3
				13.3	٣٠	16.7	26.7	13.3	%	
66.6	عال	0.96	3.33	٣	١٠	١٢	٤	١	التكرار	X4
				١٠	33.3	٤٠	13.3	3.3	%	
62.6	عال	0.97	3.13	٢	٩	١١	٧	١	التكرار	X5
				6.7	٣٠	46.7	23.3	13.3	%	
61.28	عال	1.03	3.06	المعدل العام						

المصدر : من اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات الحاسوب

يتضح من الجدول (٥) الخاص باجابات افراد العينة حول بعده حقوق اتخاذ القرار مايلي:

١- ان معدل قيمة الوسط الحسابي لكل الفقرات (3.06) وهو اكبر من الوسط الفرضي البالغ (٣) وهذا يعني ان فقرات الاستبانة لهذا المتغير حصلت على اهتمام جيد من قبل افراد العينة.

٢- ان قيمة الانحراف المعياري لجميع الفقرات كانت (1.03) وهي كبيرة وتشير الى تشتتاً اراء افراد العينة حول وسطها الحسابي.

٣- ان الاستجابة لجميع فقرات المتغير كانت بمستوى (عال)

٤- حققت الاهمية النسبية قيمة مقدارها (61.28) وهذا يعني ان اهتمام العينة بفقرات المتغير كانت متوسطة.

٥- حققت الفقرة (X3) التي تنص على (لا تتدخل ادارة الشركة في القرارات الروتينية) اعلى وسطاً حسابياً مقداره (3.33) وهو اكبر من الوسط الفرضي (٣) وهذا يعني ان هناك اهتماماً علناً من قبل افراد العينة ومعدل انحراف (0.96) وهذا يشير الى شبه تجانس في اجابات عينة البحث وبنسبة اهمية (60.6) ضمن مستوى اجابة (عال).

٦- ان اقل وسطاً حسابياً كان (2.90) لصالح المتغير (X1) الذي نص على (تعتمد الشركة على ثقافة الترغيب والافناع اكثر من ثقافة الاوامر والسيطرة) وهي اقل من الوسط الفرضي (٣)، بمعنى ان اهتمام افراد العينة شبه جيد ،وبأنحراف مقداره (0.96) وهذا يشير الى شبه تجانس في اجابات عينة البحث و باهمية نسبية بمقدارها (58) ضمن مستوى اجابة (عال).

(ثانياً) - المعلومات

الجدول (٦)

وصف اجابات افراد العينة لبعد المعلومات

الاهمية النسبية	مستوى الاجابة	S . D	Mean	اجابات افراد العينة					رمز المتغير	
				اتفق بشدة	اتفق	نوعاً ما	لا اتفق	لا اتفق بشدة		التكرار %
62.6	عال	1.07	3.13	٢	٩	١٤	٤	١	التكرار	X6
				6.7	٣٠	46.7	13.3	3.3	%	
59.4	عال	1.10	2.97	١	١٠	١٠	٤	٥	التكرار	X7
				3.3	33.3	33.3	13.3	16.7	%	
61.4	عال جداً	0.79	3.07	-	٩	٩	٤	٨	التكرار	X8
				-	٣٠	٣٠	13.3	26.7	%	
55.4	عال	1.04	2.77	-	٩	٩	٤	٨	التكرار	X9
				-	٣٠	٣٠	13.3	26.7	%	
55.4	عال	0.97	2.77	٢	٤	١٠	١	١٣	التكرار	X10
				6.7	13.3	33.3	3.3	43.3	%	
58.84	عال	0.99	2.94	المعدل العام						

المصدر : من اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات الحاسوب

يتضح من الجدول (٦) الخاص باجابات افراد العينة حول بعد المعلومات مايلي:

١- ان معدل قيمة الوسط الحسابي لكل الفقرات (2.94) وهو اقل من الوسط الفرضي البالغ (٣) وهذا يعني ان فقرات الاستبانة لهذا المتغير حصلت على اهتمام قليل من قبل افراد العينة.

٢- ان قيمة الانحراف المعياري لجميع الفقرات كانت (0.99) وهي تشير الى ان هناك تجانساً تقريباً في اراء افراد العينة حول وسطها الحسابي.

٣- ان الاستجابة لجميع فقرات المتغير كانت بمستوى (عال)

حققت الاهمية النسبية قيمة مقدارها (58.84) وهذا يعني ان اهتمام العينة بفقرات المتغير كانت مقبولة.

٤- حققت الفقرة (X6) التي تنص على (هناك درجة عالية من مشاركة المعلومات بين اقسام الشركة) اعلى وسطاً حسابياً مقداره (3.13) وهو اكبر من الوسط الفرضي (٣) وهذا يعني ان هناك اهتماماً عالياً من قبل افراد العينة ومعدل انحراف (1.07) وهذا يشير الى تشتتاً في اجابات عينة البحث وبنسبة اهمية (62.6) ضمن مستوى اجابة (عال).

٥- ان اقل وسطاً حسابياً كان (2.77) لصالح المتغيرين (X9) و (X10) الذي نص كل منهم على التوالي (تتدفق المعلومات بحرية عبر اقسام الشركة) و (معلومات الاداء متاحة (متوافرة) لجميع الموظفين داخل الشركة) وهي اقل من الوسط الفرضي (٣)، بمعنى ان اهتمام افراد العينة شبه جيد ،وبأنحراف مقداره (1.04) وهذا يشير الى شبه تشتتاً في اجابات عينة البحث و باهمية نسبية بمقدارها (55.4) ضمن مستوى

اجابة (عال).للمتغير (X9) بينما المتغير(X10) وبأنحراف مقداره (0.97) وهذا يشير الى شبه تجانس في اجابات عينة البحث و باهمية نسبية بمقدارها (55.4) ضمن مستوى اجابة (عال).
(ثالثاً) - التحفيز

الجدول (٧)

وصف اجابات افراد العينة لبعء التحفيز

الاهمية النسبية	مستوى الاجابة	S . D	Mean	اجابات افراد العينة					التكرار %	رمز المتغير
				اتفق بشدة	اتفق	نوعاً ما	لا اتفق	لا اتفق بشدة		
48.6	معتدل	1.10	2.43	١	٤	٩	٩	٧	التكرار	X11
				3.3	13.3	30	٣٠	23.3	%	
53.4	عال	1.21	2.67	٣	٤	٨	١٠	٥	التكرار	X12
				١٠	13.3	26.7	33.3	16.7	%	
٥٠	معتدل	1.23	2.50	٢	٦	٣	١٣	٦	التكرار	X13
				6.7	٢٠	١٠	43.3	٢٠	%	
58.6	عال	1.23	2.93	٣	٨	٧	٨	٤	التكرار	X14
				١٠	26.7	23.3	26.7	13.3	%	
52.65	عال	1.19	2.63	المعدل العام						

المصدر : من اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات الحاسوب

يتضح من الجدول (٧) الخاص باجابات افراد العينة حول بعء حقوق التحفيز مايلي:

- ١- ان معدل قيمة الوسط الحسابي لكل الفقرات (2.63) وهو اقل من الوسط الفرضي البالغ(٣) وهذا يعني ان فقرات الاستبانة لهذا المتغير حصلت على اهتمام قليل من قبل افراد العينة.
- ٢- ان قيمة الانحراف المعياري لجميع الفقرات كانت (1.19) وهي وتشير الى تشتتاً في اراء افراد العينة حول وسطها الحسابي.
- ٣- ان الاستجابة لجميع فقرات المتغير كانت بمستوى (عال)
- ٤- حققت الاهمية النسبية قيمة مقدارها (52.65) وهذا يعني ان اهتمام العينة بفقرات المتغير كانت مقبولة.
- ٥- حققت الفقرة (X14) التي تنص على (لا تميز الشركة بين الموظفين او الاقسام فهي تحفز الجميع وتكافئ على اساس الجهد المبذول في العمل) اعلى وسطاً حسابياً مقداره (2.93) وهو اقل من الوسط الفرضي(٣) بفارق (0.07) وهذا يعني ان هناك اهتماماً قليلاً من قبل افراد العينة ومعدل انحراف (1.23) وهذا يشير الى تشتتاً في اجابات عينة البحث وبنسبة اهمية مقبولة بمقدار(52.65)ضمن مستوى اجابة (عال).
- ٦- ان اقل وسطاً حسابياً كان (2.43) لصالح المتغير (X11)الذي نص على (تستخدم الشركة اسساً موضوعية في تقويم اداء الموظفين, لغرض التمييز بين الاداء العالي والمنخفض)وهي اقل من الوسط الفرضي (٣), بمعنى ان اهتمام افراد العينة شبه جيد ,وبأنحراف مقداره (1.10) وهذا يشير الى شبه تشتتاً في اجابات عينة البحث و باهمية نسبية مقدارها (48.6) ضمن مستوى اجابة (معتدل)

(رابعاً) - الهيكل التنظيمي

الجدول (٨)

وصف اجابات افراد العينة لبعده الهيكل التنظيمي

الاهمية النسبية	مستوى الاجابة	S . D	Mean	اجابات افراد العينة					المتغير	
				اتفق بشدة	اتفق	نوعاً ما	لا اتفق	لا اتفق بشدة		التكرار %
٦٦	عال	1.055	3.30	٣	١١	١٠	٤	٢	التكرار	X15
				١٠	36.7	33.3	13.3	6.7	%	
68.6	عال جداً	0.817	3.43	٢	١٢	١٤	١	١	التكرار	X16
				6.7	٤٠	46.7	3.3	3.3	%	
54.6	عال	0.828	2.73	-	٥	١٤	٩	٢	التكرار	X17
				-	16.7	46.7	٣٠	6.7	%	
59.4	عال	0.964	2.97	٢	٥	١٥	٦	٢	التكرار	X18
				6.7	16.7	٥٠	٢٠	6.7	%	
62.15	عال	0.916	3.107	المعدل العام						

المصدر : من اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات الحاسوب

يتضح من الجدول (٨) الخاص باجابات افراد العينة حول بعد الهيكل التنظيمي ما يلي:

١- ان معدل قيمة الوسط الحسابي لكل الفقرات (3.107) وهو اكبر من الوسط الفرضي البالغ (٣) وهذا يعني ان فقرات الاستبانة لهذا المتغير حصلت على اهتمام عالٍ من قبل العينة.

٢- ان قيمة الانحراف المعياري لجميع الفقرات كانت (0.916) وهي وتشير الى ان هناك تجانساً تقريباً في اراء افراد العينة حول وسطها الحسابي.

٣- ان الاستجابة لجميع فقرات المتغير كانت بمستوى (عال)

٤- حققت الاهمية النسبية قيمة مقدارها (62.15) وهذا يعني ان اهتمام العينة بفقرات المتغير كانت مقبولة.

٥- حققت الفقرة (X16) التي تنص على (هناك محاولات عديدة للتأكيد على عملية الرقابة (السيطرة)) اعلى وسطاً حسابياً مقداره (3.43) وهو اكبر من الوسط الفرضي (٣) وهذا يعني ان هناك اهتماماً عالياً من قبل افراد العينة ومعدل انحراف (0.817) وهذا يشير الى التجانس والتناغم في اجابات عينة البحث وبنسبة اهمية (68.6) ضمن مستوى اجابة (عال).

٦- ان اقل وسطاً حسابياً كان (2.73) لصالح المتغير (X17) الذي نص على (لدى ادارة الشركة خطوط واضحة وجيدة لادارة المسار الوظيفي وتطوير الوظائف والمديرين لتولي مناصب ادارية) وهي اقل من الوسط الفرضي (٣)، بمعنى ان اهتمام افراد العينة قليل، وبانحراف مقداره (0.817) وهذا يشير الى شبه التجانس في اجابات عينة البحث و باهمية نسبية مقبولة بمقدارها (54.6) ضمن مستوى اجابة (عال)

(خامساً) - الوصف الاحصائي الكلي لمتغيرات الحمض النووي التنظيمي الـ DNA الاربعة

ويمكن عرض الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومستوى الاجابة والاهمية النسبية والترتيب للابعاد الاربعة في الجدول (٩)

الجدول (٩)

الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومستوى الإجابة والاهمية للإبعاد الأربعة

الترتيب	الاهمية النسبية	مستوى الإجابة	S . D	Mean	الإبعاد
الأول	62.15	عال	0.92	3.11	الهيكل التنظيمي
الثاني	61.28	عال	1.03	3.07	حقوق القرار
الثالث	58.84	عال	0.99	2.94	المعلومات
الرابع	52.65	عال	1.19	2.63	التحفيز
-	58.73	عال	1.03	2.94	المعدل الكلي

المصدر : من اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات الحاسوب

من الجدول المذكور انفاً نلاحظ ان بعد الهيكل التنظيمي جاء في الترتيب الاول على الابعاد الثلاثة وبمقدار اهمية (62.15) وبوسطاً حسابياً (3.11), ثم جاء بعده حقوق القرار , المعلومات, واخيراً التحفيز , لكن على المستوى الكلي كان الوسط الحسابي (2.94) وهو اقل من الوسط الفرضي (3) وهذا يعني ان هناك اهتماماً قليلاً من قبل افراد العينة , كذلك الحال بالنسبة للانحراف المعياري (1.03) اي ان هناك تشنناً بسيطاً جداً, ومستوى استجابة (عال) وبمقدار اهمية مقبولة (58.73)

ب- رأس المال الفكري

(اولاً) - رأس المال البشري

الجدول (١٠)

وصف اجابات افراد العينة لبعء رأس المال البشري

الاهمية النسبية	مستوى الإجابة	S . D	Mean	اجابات افراد العينة					المتغير
				اتفق بشدة	اتفق	نوعاً ما	لا اتفق	لا اتفق بشدة	
70.6	عال	0.97	3.53	3	15	9	1	2	التكرار
				10	50	30	3.3	6.7	%
68	عال	0.81	3.40	1	14	12	2	1	التكرار
				3.3	46.7	40	6.7	3.3	%
65.4	عال	0.87	3.27	2	9	15	3	1	التكرار
				6.7	30	50	10	3.3	%
64	عال	1.10	3.20	2	13	6	7	2	التكرار
				6.7	43.3	20	23.3	6.7	%
67	عال	0.93	3.35	المعدل العام					

المصدر : من اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات الحاسوب

يتضح من الجدول (١٠) الخاص باجابات افراد العينة حول بعء رأس المال البشري وكما يلي:

- ١- ان معدل قيمة الوسط الحسابي لكل الفقرات (3.35) وهو اكبر من الوسط الفرضي البالغ (3) وهذا يعني ان فقرات الاستبانة لهذا المتغير حصلت على اهتمام عالٍ من قبل افراد العينة.
- ٢- ان قيمة الانحراف المعياري لجميع الفقرات كانت (0.93) وهي وتشير الى ان هناك تجانساً وتناغماً في اراء افراد العينة حول وسطها الحسابي.
- ٣- ان الاستجابة لجميع فقرات المتغير كانت بمستوى (عال)
- ٤- حققت الاهمية النسبية قيمة مقدارها (67%) وهذا يعني ان اهتمام العينة بفقرات المتغير كانت متوسطة.

- ٥- حققت الفقرة (Y1) التي تنص على (يتمتع موظفو الشركة بمهارات تمكنهم من العمل في أقسام أخرى داخل الشركة وخارجها) أعلى وسطاً حسابياً مقداره (3.53) وهو أكبر من الوسط الفرضي (٣) وهذا يعني ان هناك اهتماماً عالياً من قبل افراد العينة ومعدل انحراف (9.7) وهذا يشير الى التجانس والنتاغم في اجابات عينة البحث وبنسبة اهمية (70.6) ضمن مستوى اجابة (عال).
- ٦- ان اقل وسطاً حسابياً كان (3.20) لصالح المتغير (Y4) الذي نص على (تكسر الشركة الكثير من الوقت والجهد من اجل تدريب وتطوير الموظفين) وهي أكبر من الوسط الفرضي (٣)، بمعنى ان اهتمام افراد العينة عالٍ، وبانحراف مقداره (1.10) وهذا يشير الى تشتتاً في اجابات عينة البحث و باهمية نسبية متوسطة بمقدارها (64%) ضمن مستوى اجابة (عال)
- (ثانياً) - رأس المال الهيكلي

الجدول (١١)

وصف اجابات افراد العينة لبعء رأس المال الهيكلي

الاهمية النسبية	مستوى الاجابة	S . D	Mean	اجابات افراد العينة					التركرار %	رمز المتغير
				اتفق بشدة	اتفق	نوعاً ما	لا اتفق	لا اتفق بشدة		
60.6	عال	0.99	3.03	٣	٦	١٠	١١	-	التركرار	Y5
				١٠	٢٠	33.3	36.7	-	%	
62.6	عال	0.97	3.13	٢	٨	١٤	٤	٢	التركرار	Y6
				6.7	26.7	46.7	13.3	6.7	%	
٤٦	معتدل	0.88	2.30	-	٣	٨	١٤	٥	التركرار	Y7
				-	١٠	26.7	46.7	16.7	%	
٦٤	عال	1.13	3.20	٣	٩	١٣	١	٤	التركرار	Y8
				١٠	٣٠	43.3	3.3	13.3	%	
65.4	عال	1.05	3.27	٥	٦	١١	٨	-	التركرار	Y9
				16.7	٢٠	36.7	26.7	-	%	
59.72	عال	1.005	2.99	المعدل العام						

المصدر : من اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات الحاسوب

يتضح من الجدول (١١) الخاص باجابات افراد العينة حول بعء رأس المال الفكري وكمايلي:

- ١- ان معدل قيمة الوسط الحسابي لكل الفقرات (2.99) وهو اقل ب(0.1) من الوسط الفرضي البالغ (٣) وهذا يعني ان فقرات الاستبانة لهذا المتغير حصلت على اهتمام من قبل افراد العينة.
- ٢- ان قيمة الانحراف المعياري لجميع الفقرات كانت (1.005) وهي تشير الى ان هناك تشتتاً في اراء افراد العينة حول وسطها الحسابي.
- ٣- ان الاستجابة لجميع فقرات المتغير كانت بمستوى (عال)
- ٤- حققت الاهمية النسبية قيمة مقدارها (59.72) وهذا يعني ان اهتمام العينة بفقرات المتغير كانت مقبولة.
- ٥- حققت الفقرة (Y9) التي تنص على (ان الشركة تدعم الموظفين بشكل ثابت ودائم لتوسيع مؤهلاتهم وتعليمهم باستمرار) أعلى وسطاً حسابياً مقداره (3.27) وهو أكبر من الوسط الفرضي (٣) وهذا يعني ان هناك اهتماماً عالياً من قبل افراد العينة ومعدل انحراف (1.05) وهذا يشير الى عدم التجانس والتشتتاً البسيط في اجابات عينة البحث وبنسبة اهمية (65.4) ضمن مستوى اجابة (عال).

٦- ان اقل وسطاً حسابياً كان (2.30) لصالح المتغير (Y7) الذي نص على (ان برامج التوظيف شاملة بحيث تركز الشركة الجهد العالي لتوظيف افضل المرشحين المتوافرين) وهي اقل من الوسط الفرضي (٣)، بمعنى ان اهتمام افراد العينة قليل، وبأنحراف مقداره (0.88) وهذا يشير الى التجانس والتناغم في اجابات عينة البحث و باهمية نسبية منخفضة مقدارها (٤٦%) ضمن مستوى اجابة (معتدل)
(ثالثاً) - رأس المال الزبائني

الجدول (١٢)

وصف اجابات افراد العينة لبعد رأس المال الزبائني

الاهمية النسبية	مستوى الاجابة	S . D	Mean	اجابات افراد العينة					التكرار %	رمز المتغير
				اتفق بشدة	اتفق	نوعاً ما	لا اتفق	لا اتفق بشدة		
69.4	عال جداً	0.97	3.47	٣	١٣	١١	١	٢	التكرار	Y10
				١٠	43.3	36.7	3.3	6.7	%	
44.6	معتدل	0.68	2.23	١	٨	١٨	٣	-	التكرار	Y11
				3.3	26.7	٦٠	١٠	-	%	
62.6	عال	0.73	3.13	١	٦	٢٠	٢	١	التكرار	Y12
				3.3	٢٠	66.7	6.7	3.3	%	
٦٨	عال	0.97	3.40	٣	١٢	١٠	٤	١	التكرار	Y13
				١٠	٤٠	33.3	13.3	3.3	%	
63.4	عال	1.09	3.17	٢	١١	١٠	٤	٣	التكرار	Y14
				6.7	36.7	33.3	13.3	١٠	%	
68.6	عال جداً	1.02	3.43	٣	١٣	١٠	٢	٢	التكرار	Y15
				١٠	43.3	33.3	6.7	6.7	%	
62.76	عال	0.91	3.14	المعدل العام						

المصدر : من اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات الحاسوب

يتضح من الجدول (١٢) الخاص باجابات افراد العينة حول بعد رأس المال الزبائني وكمايلي:

- ١- إن معدل قيمة الوسط الحسابي لكل الفقرات (3.14) وهو اكبر من الوسط الفرضي البالغ (٣) وهذا يعني ان فقرات الاستبانة لهذا المتغير حصلت على اهتمام عالٍ من قبل افراد العينة.
- ٢- ان قيمة الانحراف المعياري لجميع الفقرات كانت (0.91) وهي وتشير الى ان هناك تجانساً تقريباً في اراء افراد العينة حول وسطها الحسابي.
- ٣- ان الاستجابة لجميع فقرات المتغير كانت بمستوى (عال)
- ٤- حققت الاهمية النسبية قيمة مقدارها (62.76) وهذا يعني ان اهتمام العينة بفقرات المتغير كانت مقبولة.
- ٥- حققت الفقرة (Y10) التي تنص على (تقوم الشركة بأنجاز الكثير من اعمالها من خلال التحالفات والتعاون مع الشركات الأخرى) على وسطاً حسابياً مقداره (3.47) وهو اكبر من الوسط الفرضي (٣) وهذا يعني ان هناك اهتماماً عالياً من قبل افراد العينة ومعدل انحراف (0.97) وهذا يشير الى التجانس والتناغم في اجابات عينة البحث وبنسبة اهمية (69.4) ضمن مستوى اجابة (عال جداً).
- ٦- ان اقل وسطاً حسابياً كان (2.23) لصالح المتغير (Y11) الذي نص على (توجد علاقة طويلة المدى بين موظفي الشركة والزبائن) وهي اقل من الوسط الفرضي (٣)، بمعنى ان اهتمام افراد العينة قليل، وبأنحراف مقداره

(0.68) وهذا يشير الى التجانس والتناغم في اجابات عينة البحث و باهمية نسبية مقبولة بمقدارها (44.6) ضمن مستوى اجابة (معتدل)

(خامساً) - الوصف الاحصائي الكلي لمتغيرات رأس المال الفكري الثلاثة

ويمكن عرض الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومستوى الاجابة والاهمية النسبية والترتيب للابعاد

الثلاثة في الجدول (١٣)

الجدول (١٣)

الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومستوى الاجابة والاهمية للابعاد الثلاثة

الترتيب	الاهمية النسبية	مستوى الاجابة	S . D	Mean	الابعاد
الاول	67	عال	0.938	3.35	رأس المال البشري
الثاني	62.76	عال	0.906	3.14	رأس المال الزبائني
الثالث	59.72	عال	1.005	2.98	رأس المال الهيكلي
	63.16	عال	0.95	3.16	المعدل الكلي

المصدر : من اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات الحاسوب من الجدول المذكور انفاً ان بعد رأس المال البشري جاء في الترتيب الاول على الابعاد وبمقدار اهمية (٦٧%) وبوسطاً حسابياً (3.35), ثم جاء بعده رأس المال الزبائني, رأس المال الهيكلي, أما على المستوى الكلي فكان الوسط الحسابي (3.16) وهو اكبر من الوسط الفرضي (٣) وهذا يعني ان هناك اهتماماً عالياً من قبل افراد العينة حول هذا المتغير, في حين الانحراف المعياري كانت قيمته (0.95) اي ان هناك تجانساً , ومستوى استجابة (عال) وبمقدار اهمية مقبولة (63.16)

٢- اختبار فرضيات الدراسة

في هذه الفقرة سيتم اختبار مخطط الدراسة وفرضياته لغرض التعرف على علاقات الارتباط والتأثير وتحديد مدى صحتها لغرض رفض او قبول الفرضيات, وذلك بأستخدام عدد من الادوات والأساليب الإحصائية لإجراء التحليل وكما يلي:

أ- علاقة الارتباط

من أجل التوصل إلى إثبات أو نفي الفرضية الرئيسية الاولى التي نصت على ((لا وجود لعلاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الحمض النووي التنظيمي ورأس المال الفكري)) لابد من القيام بأختبار الفرضيات الفرعية المنبثقة عنها للتأكد من صحتها وكما هو موضح في الجدول (١٥) الخاص بمصفوفة الارتباط بين ابعاد الحمض النووي التنظيمي DNA ورأس المال الفكري.

الجدول (١٥)

علاقات الارتباط بين ابعاد الحمض النووي التنظيمي DNA ورأس المال الفكري

رأس المال الفكري		رأس المال الفكري
Pearson correlation	١	
Sig (2- tailed)		
N	٣٠	
حقوق القرار		
Pearson correlation	0.43	
Sig (2- tailed)	0.822	
N	30	

تأثير الحمض النووي التنظيمي الـ DNA في رأس المال الفكري.....

المعلومات		
Pearson correlation		0.12
Sig (2- tailed)		0.519
N		30
التحفيز	Pearson correlation	0.573**
	Sig (2- tailed)	0.001
	N	30
الهيكل التنظيمي	Pearson correlation	0.290
	Sig (2- tailed)	0.119
	N	30

المصدر : من اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات الحاسوب

من خلال الجدول المذكور انفاً يمكن تفسير الارتباط للفرضيات الفرعية التابعة للفرضية الرئيسية الاولى وكما يلي:
(اولاً)العلاقة بين حقوق القرار ورأس المال الفكري: وجود علاقة ارتباط طردية ضعيفة بين حقوق القرار ورأس المال الفكري, إذ بلغت قيمة الارتباط (0.43) الا ان هذه القيمة غير معنوية حسب قيمة sig البالغة (0.82) وهي اكبر من مستوى المعنوية (0.05).

(ثانياً)العلاقة بين المعلومات ورأس المال الفكري: وجود علاقة ارتباط طردية ضعيفة بين المعلومات ورأس المال الفكري, إذ بلغت قيمة الارتباط (0.10) الا ان هذه القيمة غير معنوية بالاعتماد على قيمة sig التي كانت تساوي (0.519) وهي اكبر من مستوى المعنوية (0.05).

(ثالثاً)العلاقة بين التحفيز ورأس المال الفكري : وجود علاقة ارتباط طردية متوسطة بين التحفيز ورأس المال الفكري, إذ بلغت قيمة الارتباط (0.57) وهي قيمة استناداً الى sig التي تساوي (0.001) وهي اقل من مستوى المعنوية (0.05) وهذا دليل على معنوية علاقة الارتباط.

(رابعاً) العلاقة بين الهيكل التنظيمي ورأس المال الفكري
 وجود علاقة ارتباط طردية ضعيفة بين الهيكل التنظيمي ورأس المال الفكري, إذ بلغت قيمة الارتباط (0.290) الا ان هذه القيمة غير معنوية حسب قيمة sig كانت تساوي (0.119) وهي اقل من مستوى المعنوية (0.05).

ب-علاقات الاثر بين متغيرات الدراسة

تهتم هذه الفقرة بتوضيح مدى معنوية وتباين تأثير الفرضيات الفرعية العائدة للفرضية الرئيسية الثانية التي نصت على ((لا وجود لعلاقة تأثير ذات دلالة معنوية للحمض النووي التنظيمي بأبعاده ورأس المال الفكري))وفي ضوء هذه الفرضية تشير معادلة الانحدار الخطي البسيط الى أن الحمض النووي التنظيمي لا يؤثر في رأس المال الفكري ويمكن تمثيل معادلته طبقاً للنموذج .

$$Y=a+bx$$

وفي هذا الاطار يمكن تفسير الاتي:

(اولاً)اختبار معنوية وتباين تأثير حقوق القرار في رأس المال الفكري

الجدول (١٦)

تأثير القرار في رأس المال الفكري

Model	un Standardized coefficients		Standardized Coefficients	T	sig
	B	Std.Error	Beta		
Constant	3.124	0.393	-	7.957	0.000
حقوق القرار	0.029	0.126	0.043	0.228	0.822

المصدر : من اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات الحاسوب

تشير نتائج الانحدار الخطي البسيط الموضحة في الجدول المذكور انفاً بأنه لا يوجد تأثير للمتغير الفرعي المستقل (حقوق القرار) في المتغير المعتمد (رأس المال الفكري)، إذ كانت علاقة التأثير غير معنوية حسب قيمة sig البالغة (0.822) عند مستوى معنوية (0.05).

اما بالنسبة للتباين فيمكن توضيحه بالجدول التالي :

الجدول (١٧)

تحليل التباين لنموذج تأثير حقوق القرار في رأس المال الفكري

model	Sum of squares	df	Mean square	F	Sig
Regression	0.009	١	0.009	0.052	0.822
Regression	4.750	٢٨	0.170		
Total	4.759	٢٩	-		

R=0.480

R2=0.002

المصدر : من اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات الحاسوب

من الجدول المذكور انفاً يتضح أن النموذج غير معنوي على وفق قيمة F البالغة (0.052) وان هذه القيمة غير معنوية اعتماداً على sig البالغة (0.822) وهي اكبر من مستوى معنوية (0.05) وبدرجاتي حرية (1.28)، في حين كانت القدرة التفسيرية منخفضة على وفق قيمة معامل التحديد (R2) وبالقيمة (0.002) إذ يشير هذا الى قدرة المتغير المستقل على تفسير (0.002) من المتغيرات التي تطرأ على المتغير المعتمد وان (0.998) من المتغيرات لم يتضمنها النموذج الحالي لانها تعود لمتغيرات عشوائية لا يمكن السيطرة عليها والتي لم تدخل ضمن متغيرات الدراسة .

مما تقدم نقبل الفرضية الفرعية الاولى المنبثقة من الفرضية الرئيسية الثانية التي تنص على (لا وجود لعلاقة تأثير ذات دلالة معنوية بين حقوق القرار ورأس المال الفكري) ونرفض الفرضية البديلة (H1) (ثانياً) اختبار معنوية تأثير حقوق المعلومات في رأس المال الفكري

الجدول (١٨)

تأثير المعلومات في رأس المال الفكري

Model	un Standardized coefficients		Standardized coefficients	T	Sig
	B	Std.Error	Beta		
Constant	3.022	0.357	-	8.464	0.000
المعلومات	0.065	0.119	0.043	0.544	0.591

المصدر : من اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات الحاسوب
تشير النتائج الموضحة في الجدول المذكور انفاً الى عدم تأثير المتغير المستقل الفرعي (المعلومات) في المتغير التابع (رأس المال الفكري) , وعدم معنويتها حسب قيمة sig البالغة (0.591) عند مستوى معنوية (0.05) ويمكن توضيح التباين بالجدول التالي :

الجدول (١٩)

تحليل التباين لنموذج تأثير المعلومات في رأس المال الفكري

Model	Sum of squares	df	Mean square	F	Sig
Regression	0.050	١	0.050	0.296	0.591
Regression	4.709	٢٨	0.168		
Total	4.759	٢٩	-		

R=0.102 R2=0.010

المصدر : من اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات الحاسوب
نلاحظ مما ذكر انفاً نلاحظ عدم معنوية النموذج على وفق F البالغة (0.296) التي تعد غير معنوية حسب قيمة sig البالغة (0.591) وهي اكبر من مستوى معنوية (0.05) وبدرجتي حرية (1.28), في حين كانت قيمة معامل التحديد (R2) هي (0.010) التي تشير الى قدرة المتغير المستقل الفرعي على تفسير (0.010) من المتغيرات التي تطرأ على المتغير المعتمد وان (0.990) من المتغيرات لم يتضمنها النموذج الحالي لانها تعود لمتغيرات عشوائية
عليه نقبل الفرضية الفرعية الثانية المنبثقة من الفرضية الرئيسية الثانية التي تنص على (لا وجود لعلاقة تأثير ذات دلالة معنوية بين المعلومات ورأس المال الفكري) وبالتالي نقبل فرضية العدم (H0) ونرفض الفرضية البديلة (H1)

(ثالثاً)-اختبار معنوية تأثير التحفيز في رأس المال الفكري

الجدول (٢٠)

تأثير التحفيز في رأس المال الفكري

Model	un Standandized coefficients		Standandized coefficients	T	sig
	B	Std.Error	Beta		
Constant	2.539	0.192	-	13.229	0.000
التحفيز	0.255	0.069	0.573	3.698	0.001

المصدر : من اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات الحاسوب
تشير نتائج الانحدار الخطي البسيط الموضحة في الجدول (٢٠) الى وجود تأثير للمتغير المستقل الفرعي المتمثل بـ (التحفيز) في المتغير المستقل المتمثل بـ (رأس المال الفكري) , ولقد كانت علاقة التأثير معنوية حسب قيمة sig البالغة (0.001) عند مستوى معنوية (0.05) اما بالنسبة للتباين فيمكن توضيحه بالجدول (٢١)وكما يلي

الجدول (٢١)

تحليل التباين لنموذج تأثير حقوق القرار في رأس المال الفكري

model	Sum of squares	df	Mean square	F	Sig
Regression	1.561	١	1.561	13.673	0.001
Regression	3.197	٢٨	0.114		
Total	4.759	٢٩	-		

R= R2=0.328

المصدر : من اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات الحاسوب
من البيانات المعروضة في الجدول المذكور انفاً نتوصل الى ان النموذج معنوي بالاعتماد على قيمة F البالغة (13.673) التي تعد معنوية حسب sig البالغة (0.001) وهي اقل من مستوى المعنوية (0.05) وبدرجتي حرية (1.28)، مع قدرة المتغير المستقل الفرعي على تفسير النموذج بمقدار (0.328) التي تمثل قيمة معامل التحديد (R2) وان (0.672) من المتغيرات لم يتضمنها النموذج الحالي.
مما تقدم لا بد من رفض الفرضية الفرعية الثالثة المنبثقة من الفرضية الرئيسية الثانية التي تنص على (لا وجود لعلاقة تأثير ذات دلالة معنوية بين التحفيز ورأس المال الفكري) اي قبول فرضية العدم (H1) ورفض الفرضية البديلة (H0)

(رابعاً) - اختبار معنوية تأثير الهيكل التنظيمي في رأس المال الفكري

الجدول (٢٢)

تأثير الهيكل التنظيمي في رأس المال الفكري

Model	un Standandized coefficients		Standandized coefficients	T	sig
	B	Std.Error	Beta		
Constant	2.567	0.408	-	6.295	0.000
الهيكل التنظيمي	0.207	0.129	0.290	1.606	0.119

المصدر : من اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات الحاسوب
تشير النتائج الى عدم تأثير للمتغير المستقل الفرعي المتمثل بالهيكل التنظيمي في المتغير المعتمد المتمثل برأس المال الفكري ، ولقد كانت علاقة التأثير غير معنوية حسب قيمة sig البالغة (0.119) عند مستوى معنوية (0.05) في حين يمكن توضيح التباين بالجدول التالي

الجدول (٢٣)

تحليل التباين لنموذج تأثير الهيكل التنظيمي في رأس المال الفكري

model	Sum of squares	df	Mean square	F	Sig
Regression	0.401	١	0.401	2.549	0.119
Regression	4.357	٢٨	0.156		
Total	4.759	٢٩	-		

R=0.290 R2=0.084

المصدر : من اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات الحاسوب
 نلاحظ ان قيمة F هي (2.579) وهي غير معنوية حسب sig البالغة (0.119) التي كانت اكبر من مستوى معنوية (0.05) وبدرجتي حرية (1.28), في حين كانت قيمة معامل التحديد (R2) وهي (0.084) وهذا يشير الى قدرة المتغير المستقل الفرعي على تفسير (0.084) من المتغيرات التي تطرأ على المتغير المعتمد وان (0.916) من المتغيرات لم يتضمنها النموذج الحالي لانها تعود لمتغيرات عشوائية لايمكن السيطرة عليها والتي لم تدخل ضمن متغيرات الدراسة .

عليه نقبل الفرضية الفرعية الثانية المنبثقة من الفرضية الرئيسة الثانية التي تنص على (لا وجود لعلاقة تأثير ذات دلالة معنوية بين الهيكل التنظيمي ورأس المال الفكري) وبالتالي نقبل فرضية العدم (H0) ونرفض الفرضية البديلة (H1)

بعد ان تم اختبار الفرضيات الفرعية للدراسة الان يمكن القيام بالعمل نفسه ولكن على المستوى الكلي للفرضية , وذلك لاختبار نموذج الدراسة اي اختبار الفرضية الرئيسة التي نصت, على (لا وجود لعلاقة تأثير ذات دلالة معنوية بين الحمض النووي التنظيمي DNA ورأس المال الفكري) ويمكن التعرف على ذلك من خلال الجدول التالي:

الجدول (٢٤)

تحليل التباين لنموذج تأثير الحمض النووي التنظيمي DNA في رأس المال الفكري

model	Sum of squares	df	Mean square	F	Sig
Regression	1.658	٤	0.414	3.341	0.25
Residual	3.101	٢٥	0.124		
Total	4.759	٢٩	-		

R=0.590 R2=0.348

المصدر : من اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات الحاسوب
 يتضح من الجدول المذكور انفاً ان قيمة (F) المحسوبة هي (3.341) وان هذه القيمة معنوية حسب قيمة Sig البالغة (0.025) وهي اقل من مستوى المعنوية (0.05) وبدرجتي حرية (٤, ٢٥) وهذه النتائج تؤكد وجود اثر للحمض النووي التنظيمي في رأس المال الفكري.
 اما القدرة التفسيرية (R2) فقد كانت (0.348) وهذا يعني ان مقدار (348%) من التباين الحاصل في رأس المال الفكري هو تباين مفسر للحمض النووي التنظيمي الذي دخل النموذج وان (0.652) هو تباين مفسر من قبل عوامل اخرى لم تدخل انموذج الانحدار .

بناءً على ما تقدم نرفض الفرضية الرئيسة التي نصت على (لا وجود لعلاقة تأثير ذات دلالة معنوية بين الحمض النووي التنظيمي DNA ورأس المال الفكري) وقبول الفرضية البديلة وهي (وجود علاقة تأثير ذات دلالة معنوية بين الحمض النووي التنظيمي DNA ورأس المال الفكري)

رابعاً : الاستنتاجات والتوصيات

١- الاستنتاجات

- أ- ضعف تركيز اهتمام الشركة المبحوثة على الحمض النووي التنظيمي الـ DNA, اما على مستوى الابعاد فانها تهتم بالهيكل التنظيمي وخطوط السلطة على حساب احقية المشاركة في اتخاذ القرار .
- ب- ضعف تدفق المعلومات الى مختلف اجزاء الشركة مما ادى الى ضعف صناعة المعرفة الصريحة التي تعد اساساً في سير متطلبات العمل اليومي .
- ت- عدم اتاحة الفرصة الكاملة للمديرين في ممارسة حقوقهم باتخاذ القرار , سواء كانت الروتينية أم القرارات المصيرية دون الأخذ بنظر الاعتبار بأن المسؤول الاقرب للمشكلة قد يمتلك حلاً انسب لها اكثر من المديرين الاخرين .
- ث- تكافىء الشركة الموظف الذي يتقن اداء الوظيفة فقط .
- ج- ان الشركة المبحوثة تركز على رأس المال الفكري بنسبة متوسطة وان اكثر هذا الاهتمام كان موجه نحو رأس المال البشري اي الاهتمام بتوليد قيمة مضافة من خلال الوصول الى حالة تفاعل متكاملة بين الموجودات الملموسة وغير الملموسة لتحقيق الاهداف .
- ح- تعتمد الشركة المبحوثة على التحفيز للمحافظة على رأس مالها الفكري (البشري والهيكلية) لغرض تحقيق اهدافها .
- خ- تقديم رأس المال الزبائني على رأس المال الهيكلية الذي يعد مصدر صناعة المعرفة الصريحة وتوزيعها داخل الشركة .
- هـ- تسمح الشركة المبحوثة لبعض المديرين المشاركة في اتخاذ القرارات, لكن بحدود معينة والحصول على معلومات متكاملة عن الشركة, فضلاً عن حصولهم على معلومات محددة ايضاً .

٢- التوصيات

- أ- ينبغي على الشركة ان تركز اهتمامها على شفرتها التنظيمية الـ (DNA) المتمثلة في الهيكل التنظيمي وحقوق اتخاذ القرار والتحفيز والمعلومات كونها شركة لها تاريخ عريق ولا بد من ان تحافظ عليه .
- ب- العمل على تزويد كل الموظفين والمناصب وبمختلف المستويات التنظيمية بالمعلومات المطلوبة, لغرض تلافى وقوع فجوة بين المطلوب عمله والمنفذ على ارض الواقع, فضلاً عن تزويدهم بالمعلومات المرتبطة بادارة شؤونهم الوظيفية حتى يحدد العامل مكانه الحالي في المنظمة ويعمل على تطوير نفسه الى الافضل .
- ج- اشراك الموظفين والمديرين في اتخاذ القرارات لغرض الاستفادة من خبراتهم و ما لديهم من معلومات ومعارف في حل المشكلات التي تعترض طريق الشركة, وبالاخص المدير او الموظف الذي يكون بتماس مباشر مع الموضوع المراد اتخاذ القرار بشأنه .

د- التأكيد على الجانب المعنوي للتحفيز مع الجانب المادي, لأن هناك فئة من الموظفين يهتمون بالجوانب المعنوية أكثر لأنها ترفع الروح المعنوية لديهم وهذا ينعكس بصورة ايجابية على انجاز ما مكلفين به من عمل.
ذ- تبني هيكل تنظيمي متميز ومتكامل وواضح المعالم يعمل على تنسيق أنشطة الوظائف والاقسام والتوزيع الصحيح للموظفين والموارد والمهام من اجل الوصول الى الاستغلال الصحيح للمهارات والقدرات التي يتمتع بها الموظفون.

ر- رفع مستويات الاهتمام برأس المال الفكري بصورة متكاملة كونه المراكز والمكون الاساسي في الشركة لأنه يعمل باتجاهين الاول منتج مثل (رأس مال بشري وهيكلية) والثاني مستهلك (رأس مال زبائني)

هـ - الاهتمام برأس المال الهيكلية ورفع مستويات التعلم من خلال ادخالهم دورات تدريبية تساعدهم في بناء معارف جديدة تخدم المنظمة.

و- بناء شبكات اتصالات متطورة للمساعدة في سرعة تدفق المعلومات بين مختلف اجزاء المنظمة, مع استخدام شاشات لعرض المعلومات حتى تكون متاحة للجميع.

المصادر

المصادر العربية

- ١- ابراهيم بشري عبد و تركي,سنية كاظم (٢٠١٦)" أثر رأس المال الفكري في ابعاد جودة السلعة : دراسة تحليلية في شركة الزوراء" مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة, عدد ٤٨, ص ٤٥١-٥٦٠.
- ٢- احمدو ميسون عبدالله (٢٠٠٧)"مكونات رأس المال الفكري وتأثيرها في نجاح اعادة هندسة عمليات المنظمة",مجلة بحوث مستقبلية, عدد ١٩, ص ٨٣-١١٤.
- ٣- امينة,مولاي و ميمون,كافي (٢٠١٧)"الحمض النووي التنظيمي DNA و ريادة المؤسسات :دراسة حالة متعلمي الهاتف النقال في الجزائر" مجلة البحوث المالية والاقتصادية , جامعة ام البواقي, مجلد ٤, عدد ١, ص ٥٣-٧٩.
- ٤- جرادات, ناصر محمد سعود والمعاني, احمد اسماعيل والصالح, اسماء رشاد(٢٠١١) "إدارة المعرفة", الطبعة الاولى, اثناء للنشر والتوزيع, عمان - الاردن.
- ٥- جواد,كاظم واسماعيل, ندى (٢٠٠٩)" تحليل رأس المال كأداة استراتيجية " مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والادارية,مجلد ٢, عدد ١٤, ص ١٢٩-١٥٠
- ٦- حسن,سهير حسين(٢٠١٦)"تقويم رأس المال الفكري"مجلة الادارة والاقتصاد, عدد ١٠٨, ص ٢٥٢-٢١٦
- ٧- داغر, منقذ محمد, وصالح, عادل حرحوش (٢٠٠٠) " نظرية المنظمة والسلوك التنظيمي " مديرية دار الكتب للطباعة والنشر , بغداد.
- ٨- ربيع,محمد شحاته (٢٠١٣)" أصول علم النفس" الطبعة الثانية, دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة, عمان - الاردن.
- ٩- الساعدي , مؤيد وزعلان, عبدالفتاح جاسم (٢٠١٣) "دور عمليات إدارة المعرفة في البصمة الوراثية التنظيمي (DNA) لمنظمات الأعمال بحث استطلاعي في عينة من المصارف العراقية" مجلة كلية الادارة والاقتصاد, العدد ٣, مجلد ١٠, ص ١-٢٨
- ١٠- الشماخ, خليل محمد(٢٠١١)"مبادئ الادارة مع التركيز على ادارة الاعمال" الطبعة السادسة, دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة, عمان- العبدلي.
- ١١- الطائي,علي حسون والزيدي,لمى قيس (٢٠١٧)" الانماط القيادية ودورها في تعزيز رأس المال الفكري: بحث ميداني في وزارة الخارجية "مجلة العلوم الاقتصادية والادارية,جامعة بغداد/ كلية الادارة والاقتصاد , مجلد ٢٣, عدد ١٠١, ص ٢٠-٥٤
- ١٢- العاني, الاء عبدالموجود عبدالجبار(٢٠١١)" بعض العوامل المحددة لشخصية المنظمة ,وانعكاساتها في تكوين المعرفة التنظيمية : دراسة استطلاعية في عينة من المنظمات في مدينة الموصل " جامعة الموصل /كلية الادارة والاقتصاد - طروحة دكتوراه غير منشورة.

- ١٣- عبد، غسان فيصل (٢٠٠٩) "اثر رأس المال الفكري في إمكانية تطبيق إدارة الجودة الشاملة دراسة استطلاعية في جامعة تكريت"، مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، كلية الإدارة والاقتصاد، / جامعة تكريت، مجلد 5، عدد15، ص9-٢٢
- ١٤- عبدالمجيد، عثمان رياض (٢٠١٦) "نظم المناعة التنظيمية وأثرها في استراتيجيات إدارة الأزمات اختبار الدور الوسيط لنظم المعلومات الاستراتيجية: دراسة ميدانية على شركات الصناعات الغذائية الأردنية" رسالة ماجستير في إدارة الاعمال، جامعة الشرق الاوسط
- ١٥- العبيدي، ميسون علي حسين(٢٠١٥) " استخدام مكونات الحمض النووي التنظيمي لتشخيص المنظمات الصحية DNA Organizational بحث استطلاعي لآراء عينة من اطباء مستشفى مرجان التعليمي -بابل " مجلة الغري لعلوم الاقتصادية والادارية، مجلد ١٣، عدد ٣٦، ص٢٩٦-٣٢٩
- ١٦- ليفلكس، دانييل وهود ليروي (١٩٩٧) " الشفرة الوراثية للانسان : القضايا العلمية والاجتماعية لمشروع الجينوم البشري" ترجمة د.احمد مستجير، عالم المعرفة، سلسلة كتب ثقافية شهرية يصدرها المجلس الوطني للثقافة والفنون والاداب -الكويت، ٢١٧.
- ١٧- محمود، محمد منيب(٢٠٠٩)"رأس المال الفكري واثرة في تصميم المنتج: دراسة استطلاعية في الشركة العامة لصناعة الادوية والمستلزمات الطبية/نينوى" مجلة بحوث مستقبلية، عدد ٢٨ و ٢٨، ص٧٩ - ص١٠٤
- ١٨- النجار، فايز جمعة صالح (٢٠٠٥) "نظم المعلومات الادارية" دار الحامد للنشر والتوزيع.
- ١٩- نجم، نجم عبود(٢٠٠٨)"إدارة المعرفة: المفاهيم والاستراتيجيات والعمليات"الوراق للنشر والتوزيع، عمان - الاردن.
- ٢٠- هل، شارلز و جونز، جاريت(٢٠٠١) " الادارة الاستراتيجية : مدخل متكامل" ترجمة ومراجعة، د.رفاعي محمد رفاعي و محمد سيد أحمد عبد المتعال، دار المريخ للنشر، الرياض، المملكة العربية السعودية.

المصادر الأجنبية

- 1- Bukh,P.N&Larsen,h.t&Mouritsen (2001) "Constructing intellectual capital statements" Scand. J. Mgmt. Vol,17 p87-p108.
- 2- Booz & Company "Organizational DNA" www.booz.com
- 3- Cooke. M &Lauster.S&vice& Landry. E&Booz Allen Hamilto{n .B,A (2004) " Engineering your organization's "DNA" for growth " , Bulletin Board Global View from the Top , Vol. 1, No. 19
- 4- Cooke, Michael, (2006), Building Blocks of Execution: large chins fight flaws in the corporate fabric, chain store Age February, www.chainstoreage.com.
- 5- Dalkir,K(2005)"KNOWLEDGE MANAGEMENT IN THEORY AND PRACTICE" Elsevier Butterworth-Heinemann Inc USA
- 6- Daft, R. L(2010)"Organization Theory and Design"10ed, South-Western, Cengage Learning
- 7- Govindarajan,V&Trimble,C(2005)" Organizational DNA
- 8- for Strategic Innovation",CALIFORNIA MANAGEMENT REVIEW VOL. 47, NO. 3
- 9- Gruber,J(2013)"Organizational DNA" strategy businessmagazine , is published by Booz & Company Inc.,p1-p5, [www. strategy-business.com](http://www.strategy-business.com)
- 10- Hamilton, A (2005) " Innovation'sOrgDNA"Printed in USA

- 11- Hollady, Royce, (2005), Simple Rules: Organizational DNA, Human Systems Dynamics institute, Vol.37, No. 4.
- 12- Kok,A(2007)"Intellectual Capital Management as Part of Knowledge Management Initiatives at Institutions of Higher Learning", The Electronic Journal of Knowledge Management, Volume 5 Issue 2, pp 181 - 192 , www.ejkm.com
- 13- Kronenberg,B(2011)" How to Prevent Self-Inflicted Disasters", strategy+businessmagazine ,is published by Booz & Company Inc. ,p1-p5, www.strategy-business.com,p1-p5
- 14- Nafei,W(2015)" The Role of Organizational DNE in Improving Organizationl Performance: A Study on the Industrial Companies in Egypt " International Business Research,Vol.8,No.1,p117-p131 ,Published by Canadian Center of Science and Education.
- 15- Neilson, Gary L., Pasternack, Bruce, A. & Mendes, Decio, (2003), the four Bases of Organizational DNA, journal of content\Management,<http://www.stategybusiness.com/Media/file/03406.pdf>
- 16- Obeidat,B.Y& Ayman Bahjat Abdallah,A.B& Noor Osama Aqqad,N.O& Akhoershiedah,A.O& Maqableh,M(2017) "The Effect of Intellectual Capital on Organizational Performance :The Mediating Role of Knowledge Sharing",Scientific Research publishing,p2-p27, <http://www.scirp.org/journal/cn>
- 17- PrakashgNivedan, (2001), Mapping the Organizational DNA, Express computer. www.expresscomputeronline.com.
- 18- Kondelker, V.G(2007)" Organizational Behavior", Puplishing For oneworld.
- 19- Rashid,S,A.A&Chalab,I.D(2007)" The influence of organizational DNA on innovation performance: An empirical study in a sample of Iraqi industrial organizations" الفادسية للعلوم الادارية والاقتصادية, مجلد ٩, عدد ٩
- 20- Subramaniam,M.Y&Snell,S.S(2004)"Intellectual Capital Profiles: An Examination of Investments and Returns" Journal of Management Studies ,p235-p261
- 21- Sharabati ,A.A&Jawad,S.N(2010)"Intellectual capital and business performance in the pharmaceutical sector of Jordan" Management Decision , Emerald Group Publishing Limited ,Vol. 48 No. 1, pp. 105-131, www.emeraldinsight.com
- 22- Subramaniam.M& Youndt.M(2005)"The Influence of Intellectual Capital on The Types of Innovative Capabllities", Academy of Management Journal,p 450-p463.
- 23- Soroush,S&Esfahani,D.N&poorfarahmand,B(2013)" Investigation of organizational DNA in EsfahanProvince sport and youth offices according to
- 24- Wiig,K.M(1997)"Integrating Intellectual Capital and Knowledge Management"Long Range Planning, Elsevier Science Ltd. All rights reserved, Printed in Great Britain, Vol. 30, No. 3, p 399 -p 405
- 25- Zainal Abidin,J.O(2014)" An Empirical Investigation into the Significance of Intellectual Capital and Strategic Orientations on Innovation Capability and Firm Performance in Malaysian Information and Communications Technology (ICT) Small-to-Medium Enterprises (SMEs)" , A thesis the degree of Doctor of Philosophy, School of Management Business Portfolio RMIT University.
- 26- Zschockelt,F(2009)"The importance of developing intellectual capital for innovative organizations: Contributions from a HRM-perspective", Master thesis Business Administration – HRM ,School of Management and Governance OHR, University of Twente

(ملحق ١)

جامعة البصرة
كلية الإدارة والاقتصاد
قسم ادارة الاعمال

أستمارة استبيان

بين ايديكم الكريمة استمارة الاستبانة وهي أداة بحثية خاصة بالبحث الموسومة ((تأثير الحمض النووي الـ DNA التنظيمي في رأس المال الفكري)) أملين تعاونكم وأبداء الرأي الصادق والامين, فالاجابة الصريحة والدقيقة على فقرات هذه الاستمارة لها اهمية بالغة في التوصل الى نتائج دقيقة وموضوعية, بالتالي تمكن الباحث من تقديم مقترحات بناءة, ونود احاطتكم علماً انه لا ضرورة لذكر الاسم والتوقيع على الاستمارة, وان نتائج الاجابات ستظهر بهيئة مجاميع احصائية لا علاقة لها بكم شخصياً, ونتمنى لكم دوام التوفيق والنجاح.

ولكم مني جزيل الشكر والاحترام.....

ملاحظة: يرجى تفضلكم بالاجابة على جميع العبارات دون ترك اي منها, من خلال وضع علامة (✓) في الحقل الذي يمثل قناعتك الخاصة.

م. زيد صادق ماجد

اولاً : المعلومات التعريفية

<input type="text"/>	1- أسم الدائرة
<input type="text"/>	2- الجنس /
<input type="text"/> من 41 الى 50	3- العمر / اقل من 30 سنة
<input type="text"/> من 31 الى 40	<input type="text"/> من 61 فأكثر
<input type="text"/> من 51 الى 60	4- التحصيل العلمي
<input type="text"/>	6- العنوان الوظيفي الحالي
<input type="text"/>	7- عدد سنوات الخدمة

ثانياً : الحمض النووي الـ DNA التنظيمي : هو بمثابة قواعد بسيطة تحمل شفرة تحدد طريقة بناء الاجهزة والخلايا وكيفية عملها في جسم الانسان وبالطريقة ذاتها فان الـ DNA يشكل قواعد تحمل الشيفرة التي تشكل علاقات العمل التي من شأنها ان تحرك القرارات الفردية والتنظيمية, ويمكن استخدام الحمض النووي من قبل الافراد لبناء العلاقات وتوقعات السلوك وتحسين انظمة المنظمة, إذ يعبر عنه بمجموعة من العناصر والعوامل التي تتحدد بخصائص معينة وتسهم من خلال تفاعلها وتكاملها فيما بينها في تحديد شخصية المنظمة وهويتها ومدى تمتعها بالصحة الجيدة في اطار عملها في البيئة الخارجية والمحيطه.

العدد	ت	الفقرات	لا أتفق بشدة	لا أتفق	نوعاً ما	أتفق	أتفق بشدة
حقوق القرار	١	تعتمد الشركة على ثقافة الترغيب والاقناع اكثر من ثقافة الاوامر والسيطرة					
	٢	دائماً ما تترجم القرارات الاستراتيجية والتشغيلية الى عمل بصورة فورية					
	٣	لا تتدخل ادارة الشركة في القرارات الروتينية					
	٤	يقع المديرين في اخطاء عند اتخاذ القرارات التشغيلية					
	٥	بملاك الموظفون معرفة متكاملة عن القرارات التي يحق لهم اتخاذها					
المعلومات	٦	هناك درجة عالية من مشاركة المعلومات بين اقسام الشركة					
	٧	يستطيع الموظفون الوصول وبسهولة الى المعلومات التي يحتاجونها لمعرفة نتائج الاعمال النهائية .					
	٨	يمكن الموظفون من التوصل والاطلاع على المعلومات التي يحتاجونها لمعرفة الدوافع الرئيسية لاعمالهم.					
	٩	تتدفق المعلومات بحرية عبر اقسام الشركة.					
	١٠	معلومات الاداء متاحة (متوافرة) لجميع الموظفين داخل الشركة					
التحفيز	١١	تستخدم الشركة اسس موضوعية في تقويم اداء الموظفين, لغرض التميز بين الاداء العالي والمنخفض					
	١٢	القدرة على الالتزام بالاداء تؤثر بشدة على المكافآت والترقية الوظيفية.					
	١٣	تكافئ الشركة الموظفين الذين يتقنون اداء وظائفهم, دون التمييز بينهم على اساس اللقب او الموقع الوظيفي					
	١٤	لا تميز الشركة بين الموظفين او الاقسام فهي تحفز الجميع وتكافئ على اساس الجهد المبذول في العمل					
الهيكال التنظيمي	١٥	يحصل الموظف على ترقية كل اربع اوخمس سنوات , ويمكن ان يحصل على منصب					
	١٦	هناك محاولات عديدة للتأكيد على عملية الرقابة (السيطرة)					
	١٧	لدى ادارة الشركة خطوط واضحة وجيدة لادارة المسار الوظيفي وتطوير الوظائف والمديرين لتولي مناصب ادارية					
	١٨	تحاول المنظمة اعادة توزيع الواجبات والمسؤوليات والسلطات على الموظفين					

ثالثاً: رأس المال الفكري : مجموعة الموارد غير الملموسة التي تضم المعرفة والمعلومات والمهارات والخبرات والقدرات العقلية الموجودة داخل الشركة والتي يتم تسخيرها لتوليد القيمة المضافة وبالشكل الذي يضمن تعزيز الوضع التنافسي للشركة والقدرة على البقاء والنمو والاستمرارية ضمن المحيط العالمي للسوق المستهدف.

الجد	ت	الفقرات	لا أتفق بشدة	لا أتفق	نوعاً ما	أتفق	أتفق بشدة
رأس مال بشري	١	يتمتع موظفو الشركة بمهارات تمكنهم من العمل في اقسام اخرى داخل وخارج الشركة					
	٢	يتبادل الموظفون المعلومات والمعرفة والخبرات ذات الصلة بالعمل فيما بينهم .					
	٣	يتميز موظفون شركتنا بالقدرة على جمع المعرفة من مصادر مختلفة وتطوير الافكار الجديدة.					
	٤	تكرس الشركة الكثير من الوقت والجهد من اجل تدريب وتطوير الموظفين					
رأس مال هيكلي	٥	لدى الشركة برامج تدريب لتهيئة البديل المناسب لكل موقع (المواقع المهمه)					
	٦	ان ثقافة وظروف عمل الشركة مساعدة ومريحة					
	٧	ان برامج التوظيف شاملة بحيث تركز الشركة الجهد العالي لتوظيف افضل المرشحين المتوافرين					
	٨	ان انظمة وبرامج الشركة تؤثر على معدل انتاجية الشركة.					
رأس مال زبائني	٩	ان الشركة تدعم الموظفين بشكل ثابت ودائم لتوسيع مؤهلاتهم وتعليمهم باستمرار					
	١٠	تقوم الشركة بأنجاز الكثير من اعمالها من خلال التحالفات والتعاون مع الشركات الأخرى.					
	١١	توجد علاقة طويلة المدى بين موظفي الشركة والزبائن					
	١٢	تخصص الشركة وقت كافي لحل مشكلات الزبائن.					
	١٣	لدى الشركة بيانات كاملة نسبياً عن الزبائن وتعمل على تحديثها باستمرار.					
	١٤	تهتم الشركة بمشاركة زبائنها وعملاتها بالمعرفة والمعلومات في مجال العمل.					
	١٥	تستخدم الشركة باستمرار أنظمة معلومات حديثة لخدمة الزبائن					

(ملحق ٢)

أسماء الاساتذة المحكمين

ت	أسم الاستاذ	التخصص	الكلية	الجامعة
١	أ.د طاهر محسن منصور الغالبي	أدارة أستراتيجية	الادارة والاقتصاد	البصرة
٢	أ.د. صباح عبدالكريم	لغة عربية	الادارة والاقتصاد	البصرة
٣	أ.د. محمد حسين منهل	أدارة أستراتيجية	الادارة والاقتصاد	البصرة
٤	أ.م.د. هادي عبدالوهاب عبدالامام	نظرية منظمة وسلوك تنظيمي	الادارة والاقتصاد	البصرة
٥	أ.م.د. شذى احمد علوان	ادارة الجودة الشاملة	الادارة والاقتصاد	البصرة
٦	أ.م.د. رشا مهدي صالح	إدارة الموارد البشرية	الادارة والاقتصاد	البصرة
٧	د. نضال ياسر عبدالله	نظرية منظمة وسلوك تنظيمي	الادارة والاقتصاد	البصرة