Entrepreneurship Journal for Finance and Business (EJFB)
2026, VOL. 07, NO. special, 217-234, E-ISSN: 2709-4251, P-ISSN: 2708-8790
DOI: https://doi.org/10.56967/ejfb2026994

The Role of Intellectual Capital in Achieving Organizational Mindfulness: An Analytical Study of a Sample of Al-Mustaqbal University Faculty Members

Najlaa A. Alaiwi[1]*, Ali K. J. Kadhim[2], Adhraa A. Z. Shakir[3], Fatima M. Kharbat[4]
[1,2,3,4] Al-Mustaqbal University, Babylon, Iraq

Article information:
Published: 25–10– 2026

Corresponding author:
Najlaa A. Alaiwi
naglaa.abduljalil.alawi@uomus.edu.iq

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

Abstract:

This study aims to identify the importance of intellectual capital and its impact on achieving organizational mindfulness. It represents a serious scientific endeavor to bridge or reduce the knowledge gap in understanding the nature of the relationship between these variables within educational organizations by surveying the opinions of the target sample at Al-Mustaqbal University.

The study's theoretical framework is based on the premise that intellectual capital is one of the most important intangible resources possessed by contemporary universities and that effective investment in its dimensions contributes to enhancing an organization's ability to anticipate changes, adapt, and make sound decisions. Organizational mindfulness also represents an important strategic resource that enables organizations to confront environmental changes and rapidly evolving challenges with a high degree of efficiency and flexibility.

Accordingly, the research problem was formulated around the following central question: What is the impact of intellectual capital on organizational mindfulness at Al-Mustaqbal University? This question was translated into a hypothetical model comprising two main variables. The first, the independent variable, is intellectual capital, with its three dimensions: human capital, structural capital, and relational capital. The second, the dependent variable, is organizational mindfulness, with its dimensions: sensitivity to operations, reluctance to simplify interpretations, resilience, and deference to expertise.

The researchers sought to achieve the study's objectives by adopting the descriptive-analytical approach to data collection and analysis, drawing on multiple sources, most notably a questionnaire as the primary data collection instrument. The questionnaire was distributed to a random sample of 150 members of Al-Mustaqbal University, drawn from a population of 200 individuals. All questionnaires were deemed valid for statistical analysis. The data were processed using several statistical methods with the aid of the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS).

The study yielded several statistical findings, most notably a significant positive correlation and a positive effect between intellectual capital and organizational mindfulness. This indicates that developing the dimensions of intellectual capital contributes effectively to enhancing organizational mindfulness within the university, thereby supporting its ability to respond to changes and improve institutional performance.

Keywords: Intellectual Capital, Organizational Mindfulness, Al-Mustaqbal University.

Entrepreneurship Journal for Finance and Business (EJFB)
2026, VOL. 07, NO. special, 217-234, E-ISSN: 2709-4251, P-ISSN: 2708-8790
DOI: https://doi.org/10.56967/ejfb2026994

Conclusions:

Conclusions Regarding Intellectual Capital

Through the theoretical framework, the researchers highlighted the importance of intellectual capital and its dimensions (human, structural, and relational capital) as one of the key factors contributing to achieving organizational mindfulness at Al-Mustaqbal University. Intellectual capital represents a fundamental resource that an organization can invest in to enhance flexibility, improve institutional performance, and enable employees to adapt to environmental changes. Each dimension of intellectual capital reflects the institution's capacity to develop its human resources, organize its processes, and build effective internal and external relationships.

In light of the empirical findings of the study, the researchers reached the following conclusions:

1. Human capital helps integrate faculty members' efforts toward achieving the university's objectives and future plans by developing their skills and capabilities and motivating them to participate actively in implementing institutional goals.
2. Structural capital contributes to removing obstacles that may hinder the achievement of the university's objectives by providing a supportive organizational environment, clear systems, and procedures that facilitate work and promote continuous improvement.
3. Relational capital enhances the university's ability to make optimal use of internal and external resources by establishing strong networks of relationships among faculty members and team members, as well as between the university and its surrounding community. This contributes to knowledge exchange and supports institutional performance.
4. The study findings confirm that investing in intellectual capital represents an effective management strategy for the university. It facilitates the identification of major organizational problems and their underlying causes and enhances the ability to address them through innovative and effective approaches, thereby strengthening organizational mindfulness.
5. The study findings revealed a positive and statistically significant correlation and effect between human capital and organizational mindfulness. However, some university units lack a full awareness of the importance of investing in this dimension optimally. This is partly attributable to limited financial resources and the university's greater emphasis on quantitative rather than qualitative output.
6. The findings indicated that structural and relational capital are utilized at a relatively good level, suggesting that the university makes reasonably effective use of its organizational resources and relationships to enhance institutional performance and organizational mindfulness among faculty members.

Conclusions Regarding Organizational Mindfulness

Through the theoretical framework, the researchers highlighted the importance of organizational mindfulness and its dimensions (sensitivity to operations, reluctance to simplify interpretations, flexibility, and deference to expertise) as key factors contributing to improved institutional performance and service quality over the long term. Organizational mindfulness serves as a reliable indicator of employees' ability to assess situations, draw on their experience, pay attention to subtle details in the workplace, and identify emerging opportunities and challenges that enhance organizational foresight and job performance.

Organizational mindfulness becomes evident when organizations foster a culture that encourages broad thinking, sound decision-making, and early responses to workplace problems. It also enables organizations to manage information resources effectively, making them more intelligent and competitive, while continuously reviewing and renewing their strategies to keep pace with environmental changes and create a competitive advantage.

In light of the empirical findings of the study, the researchers reached the following conclusions:

1. The descriptive statistical analysis of the organizational mindfulness variable indicated that Al-Mustaqbal University implements organizational mindfulness at an adequate level, as there is no substantial gap between actual performance and the desired performance the university seeks to achieve.

2. Regarding the flexibility dimension, its availability rate reached 58.8%, with a gap of 41.2%. This may be partly attributed to some faculty members' reliance on individual experience rather than a standardized scientific approach to problem-solving and addressing organizational obstacles.
3. Alignment between faculty members and senior management's orientations enhances organizational mindfulness among faculty members and increases their ability to observe situations carefully and make sound decisions.
4. The findings revealed a positive relationship between intellectual capital and organizational mindfulness, indicating that investing in the dimensions of intellectual capital at the university positively influences organizational mindfulness and its capacity to support institutional performance.
5. Employees' alignment with senior management's vision enhances the effectiveness and integration of organizational mindfulness. Clarity and mutual cooperation contribute to achieving the university's overall objectives.
6. The dimension related to reflection and organizational knowledge has a direct influence on strengthening organizational mindfulness, as it contributes to increasing awareness, enhancing foresight, and improving the ability to deal effectively with challenges and opportunities in the workplace.

مجلة الريادة للمال والاعمال
2026، المجلد السابع، العدد الخاص، الصفحات 217- 234

دور راس المال الفكري في تحقيق اليقظة التنظيمية: دراسة تحليلية لعينة من تدريسي جامعة المستقبل

نجلاء عبدالجليل عليوي[1*]، علي كريم جواد كاضم[2]، عذراء عبد زيد شاكر[3]، فاطمه محمد خرباط[4]
[1،2،3،4]جامعة المستقبل، بابل، العراق

معلومات البحث:
- تاريخ النشر: 2026 –10– 25

المؤلف المراسل:
نجلاء عبدالجليل عليوي
naglaa.abduljalil.alawi@uomus.edu.iq

هذا العمل مرخص بموجب المشاع الابداعي نسب المصنف 4.0 دولي (CC BY 4.0)

المستخلص:
تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على أهمية رأس المال الفكري وأثره في تحقيق اليقظة التنظيمية، بوصفها محاولة علمية جادة لردم الفجوة المعرفية أو تقليلها في تفسير طبيعة العلاقة بين هذه المتغيرات داخل المنظمات التعليمية، من خلال استطلاع آراء العينة المستهدفة في جامعة المستقبل.
استند الأساس الفكري للدراسة إلى منطلقات معرفية مفادها أن رأس المال الفكري يُعد من أهم الموارد غير الملموسة التي تمتلكها الجامعات المعاصرة، وأن الاستثمار الفاعل في أبعاده يسهم في تعزيز قدرات المنظمة على الاستشعار المبكر، والتكيف، واتخاذ القرارات الرشيدة. كما أن اليقظة التنظيمية تمثل مورداً استراتيجياً مهماً يمكن المنظمات من مواجهة التغيرات البيئية والتحديات المتسارعة بكفاءة ومرونة عالية.
وانطلاقاً من ذلك، تجسدت مشكلة الدراسة في تساؤل رئيس مفاده: ما أثر رأس المال الفكري في اليقظة التنظيمية في جامعة المستقبل؟ وقد تُرجم هذا التساؤل إلى أنموذج فرضي تضمن متغيرين رئيسين، أولهما المتغير المستقل رأس المال الفكري بأبعاده الثلاثة: (رأس المال البشري، رأس المال الهيكلي، رأس المال العلائقي)، وثانيهما المتغير التابع اليقظة التنظيمية بأبعادها: (الحساسية تجاه العمليات، التردد في تبسيط التفسيرات، المرونة، احترام الخبرات).
وسعى الباحثين إلى تحقيق أهداف الدراسة من خلال اعتماد المنهج الوصفي التحليلي في جمع وتحليل البيانات، بالاعتماد على مصادر متعددة، أبرزها الاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات. وقد تم توزيع الاستبانة على عينة عشوائية مكونة من (150) فرداً من منتسبي جامعة المستقبل، من مجتمع بلغ عدده (200) فرداً، وكانت جميع الاستبانات صالحة للتحليل الإحصائي. وتمت معالجة البيانات باستخدام عدد من الأساليب الإحصائية بالاعتماد على برنامج (.SPSS)وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج الإحصائية، أبرزها وجود علاقة ارتباط وتأثير معنوي إيجابي بين رأس المال الفكري واليقظة التنظيمية، مما يدل على أن تنمية أبعاد رأس المال الفكري تسهم بشكل فاعل في تعزيز اليقظة التنظيمية داخل الجامعة، بما يدعم قدرتها على الاستجابة للتغيرات وتحسين الأداء المؤسسي.

الكلمات المفتاحية: رأس المال الفكري، اليقظة التنظيمية، جامعة المستقبل.

المقدمة

تسعى المنظمات عالمياً للبقاء في ظل تغيرات سريعة ومنافسة شديدة، وأصبحت الموارد غير الملموسة، وعلى رأسها **رأس المال الفكري)** بما يشمل المهارات، الهياكل، والعلاقات)، ركيزة التميز التنافسي. في المقابل، برز مفهوم **اليقظة التنظيمية** كقدرة المنظمة على الاستشعار المبكر، تجنب الأخطاء، المرونة، واحترام الخبرات، مما يحسن القرارات ويقلل المخاطر.
تواجه الجامعات تحديات معرفية وتنافسية، مما يستدعي استثمار رأس المال الفكري وتعزيز اليقظة التنظيمية. تركز هذه الدراسة على **جامعة المستقبل**، وتتمحور مشكلتها في التساؤل *إلى أي مدى يسهم رأس المال الفكري في تعزيز اليقظة التنظيمية؟*
الأهداف :تشخيص مستوى رأس المال الفكري، بيان علاقته وأثره في اليقظة التنظيمية، وتقديم توصيات لتحسين الأداء.
المنهج :وصفي تحليلي، باستخدام الاستبانة والمقابلات والملاحظة الميدانية.
هيكل الدراسة :أربعة فصول تشمل الإطار المنهجي والنظري والعملي، ثم الاستنتاجات والتوصيات.

الفصل الأول: المنهجية العلمية للبحث

ملخص الفصل: المنهجية العلمية للبحث

1. مشكلة البحث

تفيد المنهجية في تحديد مشكلة البحث ومعالجتها .(Van Aken, 2004: 220) تعتمد رفاهية المجتمعات على ثقافة المنظمات واستثمار الموارد الفكرية. الجامعات تعتمد على رأس المال الفكري (بشري، هيكلي، علائقي) لدعم القرارات وتحسين الأداء. اليقظة التنظيمية تساعد المنظمة على إدراك الواقع، تجنب التبسيط، وتعزيز المرونة. تسعى الدراسة لبيان تأثير رأس المال الفكري في اليقظة التنظيمية عبر أربعة تساؤلات حول مستوى توافرهما وعلاقتهما وتأثيرهما.

2. أهمية الدراسة

تتناول الدراسة علاقة جديدة (رأس المال الفكري واليقظة التنظيمية) في البيئة الجامعية العراقية. تتجلى الأهمية نظرياً في إثراء الأدبيات، وتطبيقياً في اختيار جامعة المستقبل ميداناً لتطوير الأداء، ونشر ثقافة اليقظة، ودعم الاستدامة التنظيمية.

3. أهداف البحث

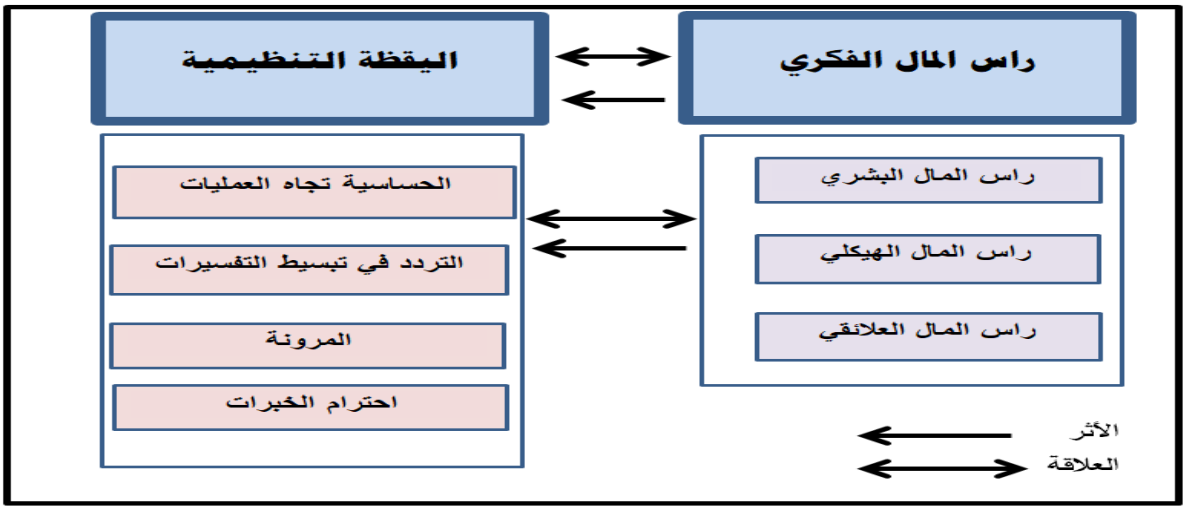
استكشاف العلاقة بين رأس المال الفكري واليقظة التنظيمية في جامعة المستقبل، ويتفرع منها: التحقق من مستوى توافر أبعاد رأس المال الفكري ومستوى اليقظة التنظيمية، وتحديد طبيعة العلاقة بينهما، وزيادة اهتمام الإدارة، وتقديم توصيات.

4. فرضيات الدراسة

- **الفرضية الرئيسة الأولى :(H0)** لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين رأس المال الفكري واليقظة التنظيمية (وتتفرع إلى ثلاث فرضيات فرعية لكل من رأس المال البشري والهيكلي والعلائقي.)
- **الفرضية الرئيسة الثانية :(H1)** لا توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية بين رأس المال الفكري واليقظة التنظيمية (وتتفرع بالمثل).

5. المخطط الفرضي للدراسة

المتغير المستقل: رأس المال الفكري (أبعاده: البشري، الهيكلي، العلائقي. (Mata et al., 2021; Alserhan, 2017)) المتغير التابع: اليقظة التنظيمية (أبعادها: الحساسية تجاه العمليات، التردد في تبسيط التفسيرات، المرونة، احترام الخبرات) (الجادر، 2025: 45). يُظهر الشكل (1) علاقات الارتباط والتأثير بين الأبعاد .



الشكل (1) المخطط الفرضي للدراسة.
المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على الأدبيات السابقة.

6. مجتمع الدراسة وعينتها

- **المجتمع** 200 :تدريسي إداري في جامعة المستقبل.
- **العينة** 150 :تدريسياً بعد توزيع 200 استبانة واستبعاد 50 غير صالحة.

الفصل الثاني: الإطار النظري لمتغيرات البحث

المبحث الأول: رأس المال الفكري

توطئة

لم تعد الأصول المادية (كالأرض ورأس المال) وحدها تحدد النمو الاقتصادي، بل برز **رأس المال الفكري** باعتباره الأصل الأهم في عصر المعرفة. يمثل قدرة المنظمة على الابتكار، تطوير تقنيات وأساليب جديدة، وتعزيز السمعة التنافسية، مما يزيد ثقة المستثمرين ومصداقية المنظمة.

أولاً: مفهوم رأس المال الفكري

- المعرفة أداة للتنبؤ بالاحتياجات المستقبلية (Qassas & Areiqat, 2021:1).
- يشمل الأصول غير الملموسة (عقل المنظمة، عملة المستقبل) التي تحدد النمو والميزة التنافسية (Mata et al., 2021:3).
- هو المعرفة الجماعية المتأصلة في الموظفين، الإجراءات، وعلاقات الشبكة (Meihami et al., 2014:43؛ Sutangsa et al., 2023:82).
- محرك أساسي للأداء، الابتكار، والتكيف مع السوق (Suparwadi et al., 2024:1).
- ظهر المفهوم أوائل التسعينيات (Almutirat, 2022:36).

ثانياً: أهمية رأس المال الفكري

- **داخلياً (الإدارة :**صياغة الاستراتيجية، تقييم التنفيذ، تطوير أنظمة المكافآت.(Alserhan, 2017:249)
- **خارجياً (أصحاب المصلحة :**توفير معلومات عن الأداء المستقبلي، الحد من عدم تماثل المعلومات، دعم المؤسسات التعليمية.(Alserhan, 2017)
- **أهمية أخرى :(Ali et al., 2018:7)** خلق معارف جديدة، زيادة كفاءة الأصول، تحقيق ربحية وميزة تنافسية، بناء منظمات ذكية.

ثالثاً: أبعاد رأس المال الفكري(Mata et al., 2021:2 ؛ Alserhan, 2017:249)

1. **رأس المال البشري :**مهارات، معارف، خبرات، إبداع وابتكار العاملين. يساعد استثماره على خلق ميزة

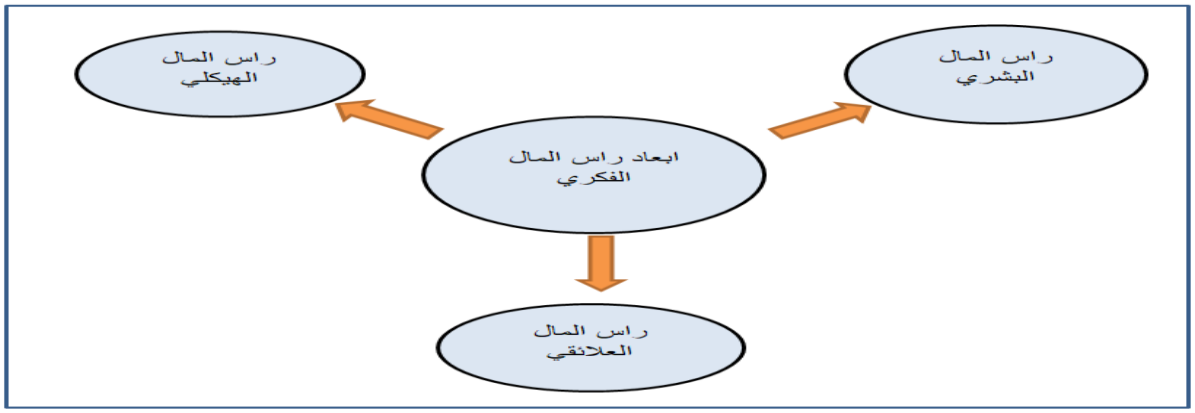
تنافسية4:2021 ؛ (Qassas & Areiqat, 2021
Bhatti & ؛Hesniati & Erlen, 2021:100
Shaneeb & Sumathy, ؛Zaheer, 2014:188
2020:12505).

2. **رأس المال الهيكلي :**برامج، عمليات، براءات اختراع، قواعد بيانات، ثقافة وهياكل تنظيمية تبقى بعد مغادرة الموظفين. يدعم الابتكار والأداء (Mata et al., 2021:2؛ Qassas & Areiqat, 2021:5 ؛ Bhatti & ؛Hesniati & Erlen, 2021:100

Shaneeb & Sumathy, ؛Zaheer, 2014:188
2020:12505).

3. **رأس المال العلائقي :**قيمة علاقات المنظمة بالعملاء، الموردين، وأصحاب المصلحة. يشمل الثقة والاحترام، ويساهم في الميزة التنافسية والتعاون (Mata et al., 2021:2؛ Qassas & Areiqat, 2021:5 ؛ Bhatti & ؛Hesniati & Erlen, 2021:100

Shaneeb & Sumathy, ؛Zaheer, 2014:189
2020:12506).



الشكل (2): ابعاد راس المال الفكري
المصدر : من اعداد الباحثين بالاستناد الى(Mata et al.,2021: 2) و (Alserhan,2017: 249).

رابعاً: عناصر رأس المال الفكري :(Almutirat, 2022: 37-38)

تقوم نظرية رأس المال الفكري على **توازن مستمر** بين مكوناته الأساسية (البشري، العلائقي، الهيكلي)، وتنشأ القيمة من **تفاعلها** لا من كل عنصر بمفرده (Mata et al., 2021: 4). لم تعد المؤشرات المادية وحدها معيار الأداء، بل أصبحت المعرفة ورأس المال الفكري أكثر أهمية (Atkočiūnienė & Praspaliauskytė, 2018: 106). والعناصر هي:

1. **الملكية الفكرية :**براءات اختراع، حقوق نشر، علامات تجارية (Bollen et al., 2005: 1162). إدارتها أساسية للقدرة التنافسية (Van Caenegem, 2002: 12).
2. **عمليات المنظمة :**تحويل الموارد إلى سلع وخدمات، بتركيز على الفعالية والكفاءة (Akalegbere & Mahmoud, 2015: 2).؛CICA, 2022: 20
3. **ثقافة المنظمة :**نمط من الافتراضات الأساسية المشتركة (مظاهر، قيم معلنة، افتراضات ضمنية (Ghaleb & Dahiam, ؛(Bamidele, 2022: 1 2024: 728).
4. **أنشطة البحث والتطوير :**أساسية للابتكار والحفاظ على الميزة التنافسية785 :(Biel, 2023 ؛ Viergever, 2013: 2).
5. **الإبداع والابتكار :**محدد حاسم لأداء وبقاء المنظمات ومصدر للميزة التنافسية (Anderson et al., 2014: 3؛ Udwadia, 1990: 65).
6. **التكنولوجيا :**تبني التقنيات المتقدمة لتعزيز الكفاءة، مع تحديات مصاحبة (Valimohamadi et al., 2024: 8؛ Iketo, 2014: 1).
7. **العلاقات المالية :**تأثير القطاع المالي على ممارسات الأعمال.(Beunza Ibanez, 2019: 2)
8. **جودة الممارسات الإدارية :**ضرورية للفعالية التنظيمية، خاصة في الجامعات العراقية (Hussein, 2024: 2؛ Aissa & Taha, 2024: 33).
9. **الشبكات :**توفر فوائد من حيث الوصول والتوقيت، وأهميتها في التنظيمات الحديثة (Gutterman, 2023: 1؛ Podolny, 1998: 57).

خامساً: أدوار رأس المال الفكري

- **الأدوار الدفاعية :**إجراءات الدفاع التنظيمي قد تفسر إخفاقات المنظمة، والمقاومة جزء طبيعي من التغيير (Yang et al., 2022: 1؛ Bovey, 2001: 534).
- **الأدوار الهجومية :**الاستجابة للسلوكيات المسيئة؛ محاولة السيطرة قد تؤدي إلى ردود فعل عقابية (Wayne, 2004: 24).

المبحث الثاني: اليقظة التنظيمية

توطئة

المنظمات اليقظة ترى المخاطر والفرص قبل المنافسين، وتتحرك بسرعة عبر البحث عن مؤشرات مبكرة للتهديدات والفرص.(Schoemaker & Day, 2020: 1)

أولاً: مفهوم اليقظة التنظيمية

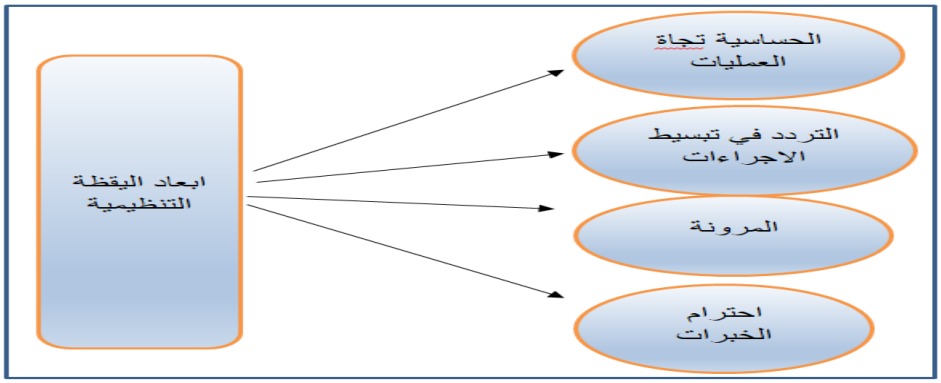
- ظهرت أوائل القرن العشرين، وترتبط بالفعالية التنظيمية (الجادر، 2025: 43).
- تعني الانتباه للتغيرات الداخلية والخارجية، وتشمل اليقظة التجارية والتكنولوجية والبيئية والاستراتيجية (Al-Shilma & Al-Bayati, 2020: 807).
- تعتمد على مهارتي **التوقع والمرونة** لإدارة الأحداث غير المتوقعة (عبد المحسن وآخرون، 2020: 73).

ثانياً: أهمية اليقظة التنظيمية

- فن جمع ومعالجة المعلومات لحماية الحاضر والمستقبل (Al-Shilma & Al-Bayati, 2020: 807).
- مراقبة ذكية للأسواق والمنافسين (Naji & Jawad, 2021: 6).
- تساعد في اتخاذ قرارات صائبة وتزيد الموثوقية (عبد المحسن وآخرون، 2020: 74)
- تتجلى في: التزام القيادة، استثمارات استباقية، منهج مرن، مساءلة وتنسيق (الجادر، 2025: 44)

ثالثاً: أبعاد اليقظة التنظيمية (الجادر، 2025: 45)

1. **الحساسية تجاه العمليات:** تركيز الانتباه على الخط الأول، الاستماع للعاملين، الاهتمام بتفاصيل العمل (الزكي والشامي، 2022: 488؛ الذبحاوي وآخرون، 2018: 112)
2. **التردد في تبسيط التفسيرات:** تقليل الافتراضات ووضع مقاييس لزيادة الإدراك، وتجنب إغفال المخاطر (عبد المحسن وآخرون، 2020: 75؛ الزكي والشامي، 2022: 488)
3. **المرونة:** قدرة المنظمة على التكيف مع التغيرات غير المتوقعة، ومعالجة الحالات الطارئة (عبد المحسن وآخرون، 2020: 75؛ الذبحاوي وآخرون، 2018: 112)
4. **احترام الخبرات:** إسناد القرارات لذوي الخبرة بغض النظر عن المستوى الهرمي، وخلق بيئة عمل إيجابية (عبد المحسن وآخرون، 2020: 76؛ الذبحاوي وآخرون، 2018: 113)



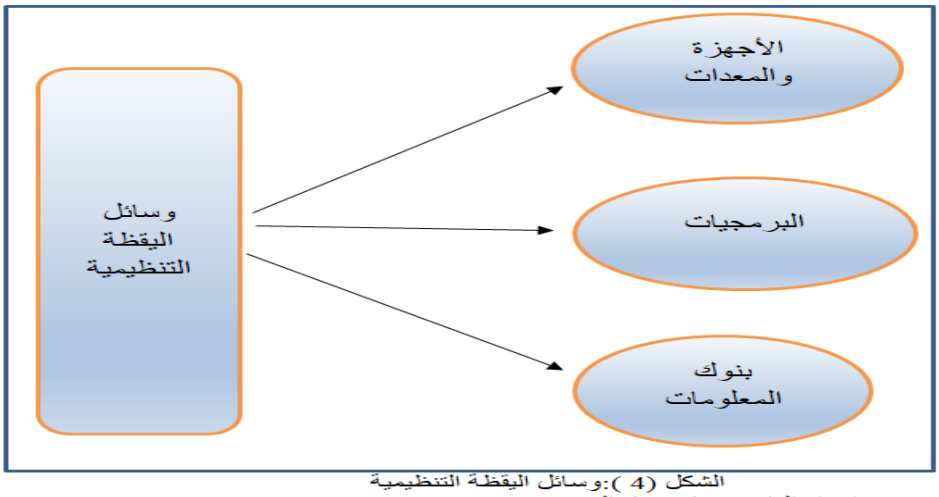
الشكل (3): ابعاد اليقظة التنظيمية

المصدر : من اعداد الباحثين بالاستناد الى(الجادر ،2025: 45).

رابعاً: وسائل اليقظة التنظيمية

تعني اليقظة التنظيمية قدرة المؤسسة على الانتباه للإشارات غير المتوقعة، جمع المعلومات وتحليلها لاتخاذ قرارات تحسن الأداء، وتمتاز بثقافة تشجع على التفكير الواسع والمرونة واحترام الخبرات (الزكي والشامي، 2022: 487). لتنفيذها، تُستخدم ثلاث وسائل رئيسية (Al-Shilma & Al-Bayati, 2020: 807؛ أبو بكر وحمود، 2026: 375-376):

1. **الأجهزة والمعدات:** المكونات المادية للحاسوب (وحدات إلكترونية، كهربائية، ميكانيكية، وسائط تخزين) التي تستقبل البيانات وتعالجها وتخزنها وتخرج معلومات.
2. **البرمجيات:** المكونات غير المرئية (أنظمة التشغيل والتطبيقات) التي تدير موارد الحاسوب وتحول البيانات الخام إلى معلومات.
3. **بنوك المعلومات:** مستودعات رقمية منظمة تربط البيانات منطقياً لتسهيل استرجاعها وتحديثها.



الشكل (4):وسائل اليقظة التنظيمية

المصدر : من اعداد الباحثين بالاستناد الى (Al-Shilma & Al-Bayati, 2020: 807).

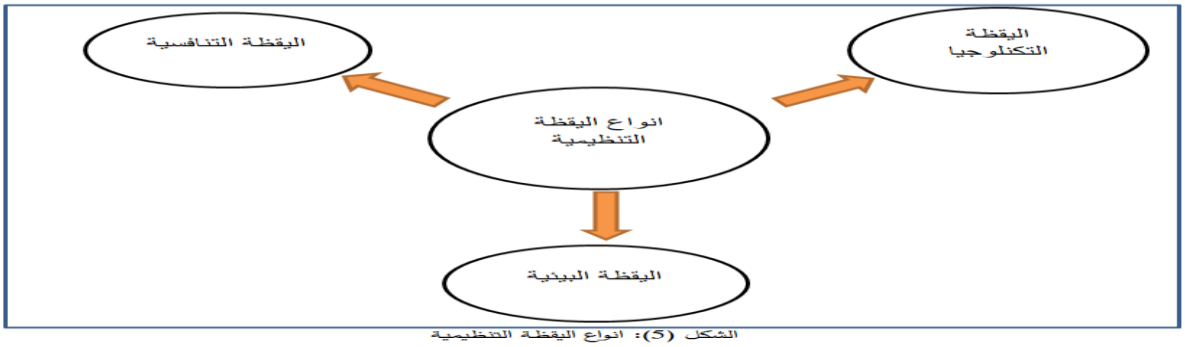
خامساً: خصائص اليقظة التنظيمية (Naji & Jawad, 2021: 6-7)

اليقظة شكل من الوعي الذاتي، حالة مؤقتة أو صفة ثابتة (Prazak et al., 2012: 91-93).خصائصها:

- **التنبؤ :**تصور نشاط المنافسين أو تغيرات البيئة.
- **الاكتشاف :**اكتشاف منافسين جدد، فرص شراكة أو استحواذ، وفرص السوق.
- **الرصد :**متابعة تطور التكنولوجيا والتغييرات التنظيمية.
- **التعميم :**التعرف على خصائص الأسواق الجديدة لتقييم صواب المنافسين.

سادساً: أنواع اليقظة التنظيمية (Ouali & Ouali, 2024: 7-8)

1. **اليقظة التكنولوجية :**متابعة التطورات والتقنيات، بما فيها براءات الاختراع والابتكارات، لاتخاذ قرارات في مجال الابتكار وزيادة التنافسية(Al-Shilma & Al-Hassan & Hamed, ؛Bayati, 2020: 808 2022: 8).
2. **اليقظة التنافسية :**التعرف على المنافسين الحاليين والمحتملين عبر جمع وتحليل المعلومات عن منتجاتهم، تقنياتهم، مبيعاتهم، واستراتيجياتهم (Hassan & Hamed, 2022: 8 ؛Hasan, 2022: 3 ؛Alhasani ؛ Dawood & Abbas, 2018: 6-7 ؛& Alkshali, 2021: 675 ؛Jalod et al., 2021: 95).
3. **اليقظة البيئية :**متابعة وتحليل التغيرات الخارجية (اقتصادية، اجتماعية، سياسية، تشريعية، ثقافية، قيمية (Al-Shilma & Al-Bayati, 2020: 808 ؛Hassan & Hamed, 2022: 8).



الشكل (5): انواع اليقظة التنظيمية
المصدر : من اعداد الباحثين بالاستناد إلى (Ouali& Ouali, 2024: 7-8).

المبحث الثالث: العلاقة بين المتغيرات

- العلاقة بين **رأس المال الفكري** و**اليقظة التنظيمية** جوهرية في الفكر الإداري المعاصر (Edvinsson & Malone, 1997: 45).
- رأس المال الفكري (معارف، مهارات، خبرات، هياكل، نظم معلومات، ثقافة، علاقات خارجية) يُشكّل قاعدة معرفية لخلق القيمة والتميز التنافسي (Davenport & Prusak, 1998: 76).
- اليقظة التنظيمية (الاستشعار المستمر للبيئة، جمع وتحليل المعلومات، تحويلها لقرارات استراتيجية) لا تتحقق بفعالية دون رأس مال فكري قوي (Lesca & Caron-Fasan, 2008: 90).
- رأس المال الفكري يُعزز اليقظة عبر رفع وعي وكفاءة العاملين، وتمكينهم من فهم الإشارات المبكرة، وتنمية مهارات التفكير الاستباقي من خلال التدريب والتعلم المستمر (بوزيد، 2016: 1)
- العلاقة **تكاملية وتأثيرية** :رأس المال الفكري يبني اليقظة التنظيمية، واليقظة بدورها تحسن القدرة التنافسية والأداء المتميز في بيئة ديناميكية (العزاوي، 2019: 4).

الفصل الثالث: الاطار العملي

1: ترميز متغيرات وابعاد البحث

تم الاعتماد في الابعاد الخاصة بمتغيرات البحث على ما ورد في الادبيات العلمية حول المواضيع المعتمدة ، فقد اعتمد البحث في قياس متغير راس المال الفكري استناداً على ما تبناه (Mata et al.,2021: 2) و (249 :Alserhan,2017) الذي حدد ثلاثة ابعاد لراس المال الفكري هي (**رأس المال البشري** ، **رأس المال الهيكلي** ، **رأس المال العلائقي**). اما متغير اليقظة التنظيمية فقد تم الاستناد على تصنيف (الجادر، 2025: 45) الذي اشار الى اربعة ابعاد لليقظة التنظيمية وهي (**الحساسية تجاه العمليات، التردد في تبسيط التفسيرات، المرونة، احترام الخبرات**) ومن اجل تسهيل عملية التحليل الاحصائي للمتغيرات الرئيسية والابعاد والفقرات الفرعية تم وضع رموز خاصة لها والتي يمكن بيانها من خلال الجدول **(1)** الاتي:

الجدول(1)ترميز المتغيرات والمقاييس المعتمدة

ت	المتغيرات الرئيسية	المتغيرات الفرعية	الفقرات	تصنيف الابعاد
1	راس المال الفكري IC	رأس المال البشري hc	(hc 1 – hc 5)	Mata et al.,2021: 2) و (249 :Alserhan,2017)
		رأس المال الهيكلي cs	(cs 1- cs 5)	
		رأس المال العلائقي rc	(rc 1 - rc 5)	
2		الحساسية تجاه العمليات sp	(sp 1- sp 5)	(الجادر، 2025: 45)

	اليقظة التنظيمية OV	التردد في تبسيط التفسيرات rse	(rse 1- rse 5)	
		المرونة f	(f 1- f 5)	
		احترام الخبرات re	(re 1- re 5)	

2: وصف عينة المستجيبين

أنَ وصف عينة المستجيبين من ناحية عدد من العوامل الديموغرافية مثل: (الجنس، و العمر ، و مستوى التعليم ، وعدد سنوات الخبرة) يعد من الأمور الرئيسة، التي تمتلك أهمية بالغة وذلك من أجل معرفة مدى إدراك المستجيبين لمتغيرات الدراسة، وبذلك يظهر الجدول (2) وصف عينة المستجيبين للدراسة الحالية.

الجدول (2) وصف الخصائص الديموغرافية لعينة المستجيبين.

المتغير	التصنيف	عدد المستجيبين	النسبة المئوية للمستجيبين %
الجنس	ذكر	83	%55.3
	أنثى	67	%44.7
المجموع الكلي		150	%100
العمر	30 سنه فاقل	55	%36.7
	31_40 سنه	48	%32.0
	41_50 سنه	29	%19.3
	51_فأكثر	18	%12.0
المجموع الكلي		150	%100
	ماجستير	88	%58.7
	دكتوراه	62	%41.3
المجموع الكلي		150	%100
عدد سنوات الخبرة	5سنوات فاقل	67	%44.7
	6_10سنوات	32	%21.3
	11_15	16	%10.7
	16سنة فأكثر	35	%23.3
المجموع الكلي		150	%100

المصدر: من إعداد الباحثين.

3: اختبار التوزيع الطبيعي

أظهرت نتائج معامل الالتواء (Skewness) أن جميع القيم جاءت ضمن المدى المقبول إحصائيًا (±2)، كما جاءت قيم التفلطح (Kurtosis) ضمن الحدود المقبولة، مما يدل على أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي، وبالتالي يمكن الاعتماد على الاختبارات الإحصائية المعلمية في تحليل البيانات.

- التوزيع الطبيعي لمتغير راس المال الفكري:

يستعرض الجدول ألآتي نتائج اختبار الالتواء والتفلطح باستعمال برنامج SPSS V. 26 راس المال الفكري وقد أظهرت النتائج تحقيق فقرات متغير راس المال الفكري للقيم المقبولة للتوزيع الطبيعي كافة وهذا ما يعزز من التوصل الى نتائج إحصائية دقيقة و يتضح من معطيات الجدول (3) الذي يبين نتائج اختبار التوزيع الطبيعي للعينة المعتمدة البالغة (150)، والتي تتراوح القيم المقبولة لهما بين (= ± 1.96) وفقا لـ (Hair et al., 2014, p.76).

مما يعني أنَ الفقرات التي تقيس كل بعد موزعة توزيعاً طبيعيا فيما يتعلق بالمتغير (**راس المال الفكري الاستراتيجي**).

جدول (3) نتائج التوزيع الطبيعي لمتغير راس المال الفكري

ألأنحراف المعيار لأخطاء الالتواء Std. Error of Skewness		**الأنحراف المعيار لأخطاء التفلطح Std. Error of Kurtosis**	
.198		**.394**	
العينة	150	**القيم المفقودة**	**0**
البعد	**الفقرة**	**الالتواء Skewnes**	**التفلطح Kurtosis**
رأس المال البشري	hc1	-.864-	.073
	hc2	-.622-	-.673-
	hc3	-1.291-	1.678
	hc4	-.672-	-.369-
	hc5	-1.246-	.984

رأس المال الهيكلي	sc1	-.871-	.087
	sc2	-.647-	-.449-
	sc3	-1.177-	1.340
	sc4	-.939-	.708
	sc5	-1.128-	1.821
رأس المال العلائقي	rc1	-.807-	1.082
	rc2	-.354-	-.061-
	rc3	-.421-	-.284-
	rc4	-1.128-	2.007
	rc5	-.521-	-.220-

المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على مخرجات البرنامج الاحصائي SPSS v. 26

- التوزيع الطبيعي لمتغير اليقظة التنظيمية:

يستعرض الجدول ألآتي نتائج اختبار الالتواء والتفلطح باستعمال برنامج SPSS V. (26) لمتغير اليقظة التنظيمية وقد أظهرت النتائج تحقيق فقرات متغير اليقظة التنظيمية **كافة للقيم** المقبولة للتوزيع الطبيعي وهذا ما يعزز من التوصل الى نتائج إحصائية دقيقة و يتضح من معطيات الجدول (4) الذي يبين نتائج اختبار التوزيع الطبيعي للعينة المعتمدة البالغة (150)، إذ أنَ قيم معامل الالتواء او التفلطح تقع ما بين (= ± 1.96) مما يعني أنَ الفقرات التي تقيس كل بعد موزعة توزيعاً طبيعيا فيما يتعلق بمتغير (**اليقظة التنظيمية**).

جدول (4) نتائج التوزيع الطبيعي لمتغير اليقظة التنظيمية

لأنحراف المعياري لأخطاء الالتواء Std. Error of Skewness		**لأنحراف المعياري لأخطاء التفلطح Std. Error of Kurtosis**	
.198		**.394**	
العينة	**150**	**القيم المفقودة**	**0**
البعد	**الفقرة**	**الالتواء Skewnes**	**التفلطح Kurtosis**
الحساسية تجاه العمليات	sp1	-1.087-	.861
	sp2	-.924-	.439
	sp3	-.629-	-.173-
	sp4	-.693-	.037
	sp5	-1.040-	.931
التردد في تبسيط التفسيرات	rse1	-.751-	1.140
	rse2	-.958-	.919
	rse3	-.881-	.362
	rse4	-.593-	-.538-
	rse5	-1.018-	.665
المرونة	f1	-1.101-	.935
	f2	-1.155-	2.348
	f3	-.723-	.455
	f4	-1.227-	1.005
	f5	-1.149-	1.530
احترام الخبرات	re1	-.767-	.009
	re2	-.856-	.602
	re3	-.701-	.166
	re4	-1.020-	.887
	re5	-1.007-	.469

المصدر: من إعداد الباحثين اعتماداً على مخرجات البرنامج الاحصائي SPSS. 26 .

4: الإحصاءات الوصفية

أظهرت نتائج الإحصاءات الوصفية أن المتوسطات الحسابية لفقرات المقياس تراوحت بين (3.70–4.08)، مما يشير إلى مستوى مرتفع من المتغير المدروس كما بلغت قيم الانحراف المعياري ما بين (0.78–1.12)، وهو ما يدل على تجانس إجابات أفراد العينة وأظهرت معاملات الالتواء

والتفرطح أن البيانات تتبع توزيعًا طبيعيا، مما يؤكد صلاحيتها لإجراء التحليلات الإحصائية اللاحقة.

جدول (5) التحليل الوصفي للمتغيرات

Descriptive Statistics									
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
hc1	150	1	5	3.81	1.095	-.864-	.198	.073	.394
hc2	150	2	5	3.96	.996	-.622-	.198	-.673-	.394
hc3	150	1	5	3.91	.979	-1.291-	.198	1.678	.394
hc4	150	2	5	3.87	.953	-.672-	.198	-.369-	.394
hc5	150	1	5	4.03	1.096	-1.246-	.198	.984	.394
sc1	150	1	5	4.08	.952	-.871-	.198	.087	.394
sc2	150	2	5	4.05	.911	-.647-	.198	-.449-	.394
sc3	150	1	5	3.99	.986	-1.177-	.198	1.340	.394
sc4	150	1	5	4.08	.879	-.939-	.198	.708	.394
sc5	150	1	5	4.06	.845	-1.128-	.198	1.821	.394
rc1	150	1	5	3.91	.874	-.807-	.198	1.082	.394
rc2	150	1	5	3.80	.843	-.354-	.198	-.061-	.394
rc3	150	1	5	3.49	1.008	-.421-	.198	-.284-	.394
rc4	150	1	5	3.87	.864	-1.128-	.198	2.007	.394
rc5	150	1	5	3.69	.955	-.521-	.198	-.220-	.394
sp1	150	1	5	3.90	1.073	-1.087-	.198	.861	.394
sp2	150	1	5	3.83	1.122	-.924-	.198	.439	.394
sp3	150	1	5	4.03	.948	-.629-	.198	-.173-	.394
sp4	150	1	5	3.93	.956	-.693-	.198	.037	.394
sp5	150	1	5	3.90	.995	-1.040-	.198	.931	.394
rse1	150	1	5	3.93	.820	-.751-	.198	1.140	.394
rse2	150	1	5	3.74	.993	-.958-	.198	.919	.394
rse3	150	1	5	3.72	1.088	-.881-	.198	.362	.394
rse4	150	2	5	3.94	.950	-.593-	.198	-.538-	.394
rse5	150	1	5	3.89	1.046	-1.018-	.198	.665	.394
f1	150	1	5	3.87	1.060	-1.101-	.198	.935	.394
f2	150	1	5	3.95	.854	-1.155-	.198	2.348	.394
f3	150	2	5	4.03	.789	-.723-	.198	.455	.394
f4	150	1	5	4.03	1.068	-1.227-	.198	1.005	.394
f5	150	1	5	4.07	.960	-1.149-	.198	1.530	.394
re1	150	1	5	3.70	1.140	-.767-	.198	.009	.394
re2	150	1	5	3.80	1.010	-.856-	.198	.602	.394
re3	150	1	5	3.93	.970	-.701-	.198	.166	.394
re4	150	1	5	3.97	.979	-1.020-	.198	.887	.394
re5	150	1	5	3.81	1.127	-1.007-	.198	.469	.394
Valid N (listwise)	150								

واستخلاصاً لما سبق يبين الجدول (6) الإحصاءات الوصفية والترتيب النهائي للأبعاد والذي يبين مدى اهتمام أفراد عينة البحث بهذه الابعاد ومدى ملامستها وجديتها على ارض الواقع (ألعملي)، إذ جاء ترتيبها كما في الجدول ادناه :

الجدول (6) خلاصة التحليل الاحصائي الوصفي للمتغير المستقل راس المال الفكري

البعد	المتوسط	ألآنحراف المعياري	الأهمية الترتيبية
راس المال البشري	3.916	.792	الثاني
راس المال الهيكلي	4.053	.665	الاول

راس المال العلائقي	3.752	.608	الثالث
راس المال الفكري	3.907	.584	

المصدر: إعداد الباحثين اعتماداً على نتائج برنامج SPSS v.26.

ووفقاً لنتائج التحليل الوصفي يبين الجدول (7) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب النهائي للأبعاد والذي يبين مدى اهتمام أفراد عينة البحث بهذه الأبعاد ومدى ملامستها وجديتها على ارض الواقع (ألعملي)، إذ جاء ترتيبها كما في الجدول أدناه

الجدول (7) خلاصة التحليل الاحصائي الوصفي للمتغير التابع

البعد	المتوسط	الآنحراف المعياري	الأهمية الترتيبية
الحساسية تجاه العمليات	3.916	.814	الثاني
التردد في تبسيط التفسيرات	3.842	.690	الثالث
المرونة	3.989	.712	الاول
احترام الخبرات	3.840	.822	الرابع
اليقظة التنظيمية	3.8970	.67960	

المصدر: إعداد الباحثين اعتماداً على نتائج برنامج SPSS v.26.

5: اختبار علاقات الارتباط:

وتتضمن هذه الفقرة اختبار الفرضية الرئيسة الأولى، والتي تنص على: **عدم وجود علاقة ارتباط موجبة ومعنوية بين راس المال الفكري واليقظة التنظيمية**، وفيما يتعلق بإثبات صحة هذه الفرضية، أظهر الجدول (8) المتعلق بمصفوفة الارتباط، وجود علاقة ارتباط معنوية وموجبة بين **راس المال الفكري واليقظة التنظيمية**.

الفرضية الرئيسة الأولى:

تنص الفرضية الرئيسة (H0): على أنهُ لا توجد علاقة ارتباط معنوية بين راس المال الفكري واليقظة التنظيمية ، وفيما يتعلق بإثبات صحة هذه الفرضية، أظهر الجدول (8) المتعلق بمصفوفة الارتباط، وجود علاقة ارتباط معنوية بين (**راس المال الفكري واليقظة التنظيمية**)، فلقد بلغت قيمة معامل الارتباط بينهما (**.777****) عند مستوى معنوية (0.000)، وهذا ما يدعو إلى رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة (H1)، وتتفرع عن هذه الفرضية ثلاث فرضيات فرعية، هي:

1- لا توجد علاقة ارتباط معنوية بين راس المال البشري واليقظة التنظيمية:

يظهر الجدول **(8)**المتعلق بمصفوفة الارتباط، وجود علاقة ارتباط معنوية بين الرضا عن القيادة واليقظة التنظيمية، فلقد بلغت قيمة معامل الارتباط بينهما (**.664****)عند مستوى معنوية (.000)، وهذا ما يدعو إلى رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة.

2- لا توجد علاقة ارتباط معنوية بين الانشطة راس المال الهيكلي واليقظة التنظيمية:

يظهر الجدول **(8)** المتعلق بمصفوفة الارتباط، وجود علاقة ارتباط معنوية وموجبة بين قصر النظر التسويقي واليقظة التنظيمية، فلقد بلغت قيمة معامل الارتباط بينهما (**.555****) عند مستوى معنوية (0.000)، وهذا ما يدعو إلى رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة.

3- لا توجد علاقة ارتباط معنوية بين راس المال العلائقي واليقظة التنظيمية:

يظهر الجدول **(8)** المتعلق بمصفوفة الارتباط، وجود علاقة ارتباط معنوية بين التدرج المنطقي واليقظة التنظيمية، فلقد بلغت قيمة معامل الارتباط بينهما (**.769****) عند مستوى معنوية (0.000)، وهذا ما يدعو إلى رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة.

الجدول (8) مصفوفة علاقة الارتباط بين راس المال الفكري واليقظة التنظيمية.

Correlations										
		Hc	Sc	rc	sp	rse	F	re	Ic	ov
hc	Pearson Correlation	1	.577**	.666**	.630**	.660**	.559**	.533**	.901**	.664**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150
sc	Pearson Correlation	.577**	1	.478**	.556**	.541**	.451**	.438**	.806**	.555**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150
rc	Pearson Correlation	.666**	.478**	1	.687**	.661**	.689**	.710**	.829**	.769**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150
sp	Pearson Correlation	.630**	.556**	.687**	1	.793**	.637**	.738**	.734**	.891**

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150
rse	Pearson Correlation	.660**	.541**	.661**	.793**	1	.677**	.779**	.732**	.905**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150
f	Pearson Correlation	.559**	.451**	.689**	.637**	.677**	1	.765**	.662**	.856**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150
re	Pearson Correlation	.533**	.438**	.710**	.738**	.779**	.765**	1	.653**	.922**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150
Ic	Pearson Correlation	.901**	.806**	.829**	.734**	.732**	.662**	.653**	1	.777**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150
ov	Pearson Correlation	.664**	.555**	.769**	.891**	.905**	.856**	.922**	.777**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150

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

6: اختبار فرضيات التأثير

تنص الفرضية الرئيسة الثانية (**H02**) على:((لا توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية بين راس المال الفكري واليقظة التنظيمية ، ولغرض اختبار هذه الفرضية فقد تم استعمال تحليل الانحدار البسيط وفي ضوء الفرضية تم تحليل البيانات وعلى اساس هذا التحليل تم صياغة معادلة الانحدار البسيط بين المتغير المستقل (راس المال الفكري والمتغير التابع (اليقظة التنظيمية) والجدول (9) يبين نتائج انموذج تأثير المتغير المستقل بين راس المال الفكري وأبعاده في المتغير التابع اليقظة التنظيمية وفق انموذج الانحدار الخطي البسيط.

جدول (9) نتائج انموذج فرضيات تأثير راس المال الفكري واليقظة التنظيمية.

المتغير المستقل وأبعاده	الحد الثابت	قيمة t المحسوبة	معامل الميل الحدي B	معامل التحديد R^2	قيمة F	Sig	الدلالة
راس المال البشري	1.665	7.906	0 .664	0.441	116.795	0.000	رفض فرضية العدم وقبول الفرضية البديلة
راس المال الهيكلي	1.601	5.579	0 .555	0.308	65.770	0.000	رفض فرضية العدم وقبول الفرضية البديلة
راس المال العلائقي	0 .674	3.024	0.769	0.591	214.254	0.000	رفض فرضية العدم وقبول الفرضية البديلة
راس المال الفكري	0 .369	1.553	.777	0.604	225.472	0.000	رفض فرضية العدم وقبول الفرضية البديلة

يتضح من الجدول (9) ان قيمة معامل التحديد قد بلغت (0.60) وهذا يدل على ان المتغير المستقل يعني (0,60) من التغيرات الحاصلة في المتغير التابع ، فضلا عن ذلك فقد بلغت قيمة (F) (**225.472**) وهي معنوية عند مستوى معنوية (0.000) وهذا يدل على معنوية النموذج.

الفرضية الرئيسية الثانية (H2): تشير الى عدم وجود علاقة تأثير معنوي ل**راس المال الفكري واليقظة التنظيمية**

ويتضح من خلال الجدول (9) ان قيمة الميل الحدي قد بلغت (**777.** 0) وهي معنوية عند مستوى معنوية (0.000) ومن خلال تلك النتائج فأنه يتم رفض فرضية العدم وقبول الفرضية البديلة .

1- لا توجد علاقة تأثير معنوية بين راس المال البشري واليقظة التنظيمية:

يتضح من خلال الجدول (9) وجود علاقة تاثير معنوية بين راس المال البشري واليقظة التنظيمية و ان قيمة الميل الحدي قد بلغت (0.66) وهي معنوية عند مستوى معنوية (0.000) وفق هذه النتائج يتم رفض فرضية العدم وقبول الفرضية البديلة.

2- لا توجد علاقة تأثير معنوية بين راس المال الهيكلي واليقظة التنظيمية:

يتضح من خلال الجدول (9) وجود علاقة تاثير معنوية بين راس المال الهيكلي واليقظة التنظيمية و ان قيمة الميل

الحدي قد بلغت (0.55) وهي معنوية عند مستوى معنوية (0.000) وفق هذه النتائج يتم رفض فرضية العدم وقبول الفرضية البديلة.

3- لا توجد علاقة تأثير معنوية بين راس المال العلائقي واليقظة التنظيمية:

يتضح من خلال الجدول (9) وجود علاقة تاثير معنوية بين راس المال العلائقي واليقظة التنظيمية قيمة الميل الحدي قد بلغت (0.77) وهي معنوية عند مستوى معنوية (0.000) وفق هذه النتائج يتم رفض فرضية العدم وقبول الفرضية البديلة.

الفصل الرابع: الاستنتاجات والتوصيات

1- الاستنتاجات : Results

الاستنتاجات المتعلقة برأس المال الفكري

استطاع الباحثون من خلال الإطار النظري أن يبرزوا أهمية رأس المال الفكري وأبعاده (البشري، الهيكلي، العلائقي) كأحد الأسباب الرئيسة التي تسهم في تحقيق اليقظة التنظيمية داخل جامعة المستقبل. إذ يمثل رأس المال الفكري المورد الأساسي الذي يمكن للمنظمة استثماره لتعزيز المرونة، وتحسين الأداء المؤسسي، وتمكين الموظفين من التكيف مع المتغيرات البيئية. ويعكس كل بعد من أبعاد رأس المال الفكري قدرة المؤسسة على تطوير مواردها البشرية، وتنظيم العمليات، وبناء علاقات فعّالة داخلياً وخارجياً.

وفي ضوء النتائج العملية للدراسة، توصل الباحثون إلى الاستنتاجات التالية:

1- يعمل رأس المال البشري على صهر جهود التدريسيين لتحقيق أهداف الجامعة وخططها المستقبلية، من خلال تطوير مهاراتهم وقدراتهم وتحفيزهم على المشاركة الفعالة في تنفيذ الأهداف المؤسسية.

2- يتضح أن رأس المال الهيكلي يسهم في إزالة العوائق التي قد تواجه تحقيق أهداف الجامعة، من خلال توفير بيئة تنظيمية داعمة، وأنظمة وإجراءات واضحة تسهل العمل وتدعم التطوير المستمر.

3- يعزز رأس المال العلائقي من قدرة الجامعة على توظيف الموارد الداخلية والخارجية بشكل أمثل، وذلك عبر بناء شبكة علاقات متينة بين التدريسيين وأعضاء الفرق، وبين الجامعة والمجتمع المحيط بها، بما يسهم في تبادل المعرفة ودعم الأداء المؤسسي.

4- تؤكد نتائج الدراسة أن الاستثمار في رأس المال الفكري يمثل استراتيجية إدارية فعّالة للجامعة، إذ يتيح تحديد المشكلات الرئيسة التي تواجه المنظمة ومعرفة أسبابها، ويعزز القدرة على حلها بطرق مبتكرة وفعالة، ما يؤدي إلى تعزيز اليقظة التنظيمية.

5- كشفت نتائج الدراسة عن وجود علاقة ارتباط وتأثير موجبة وذات دلالة إحصائية بين رأس المال البشري واليقظة التنظيمية، إلا أن هناك نقصاً في الوعي الكامل لدى بعض وحدات الجامعة بأهمية استثمار هذا البعد بالشكل الأمثل، ويعود ذلك جزئياً إلى محدودية الموارد المالية وتركز الجامعة على الإنتاج الكمي أكثر من النوعي.

6- أظهرت النتائج أن رأس المال الهيكلي والعلائقي مستخدمان بمستوى جيد نسبيًا، مما يدل على أن الجامعة تعمل على استغلال مواردها التنظيمية والعلاقاتية بالشكل الأمثل لتعزيز الأداء المؤسسي واليقظة التنظيمية بين التدريسيين.

الاستنتاجات المتعلقة باليقظة التنظيمية :

استطاع الباحثون من خلال الإطار النظري أن يبرزوا أهمية اليقظة التنظيمية وأبعادها (الحساسية تجاه العمليات، التردد في تبسيط التفسيرات، المرونة، واحترام الخبرات) كعامل رئيس يساهم في تحسين الأداء المؤسسي وجودة الخدمات على المدى الطويل. إذ تمثل اليقظة التنظيمية مؤشرًا دقيقًا على قدرة الموظفين على تقييم المواقف، والاستفادة من خبراتهم، والانتباه للتفاصيل الدقيقة في سياق العمل، واكتشاف الفرص والتحديات الجديدة التي تعزز من الاستبصار المؤسسي والأداء الوظيفي.

وتتضح اليقظة التنظيمية عندما تعمل المنظمات على ترسيخ ثقافة تشجع على التفكير الواسع، اتخاذ القرارات السليمة، والاستجابة المبكرة لمشكلات العمل، وتمكنها من إدارة موارد المعلومات بفعالية لجعل المنظمة أكثر ذكاءً وتنافسية، مع متابعة مستمرة لتجديد استراتيجياتها بما يواكب التغيرات البيئية ويخلق ميزة تنافسية.

وفي ضوء النتائج العملية للدراسة، توصل الباحثون إلى الاستنتاجات التالية:

1- أظهر التحليل الإحصائي الوصفي لمتغير اليقظة التنظيمية أن جامعة المستقبل تطبق هذا المتغير بالمستوى المطلوب، إذ لا توجد فجوة كبيرة بين الأداء الفعلي والأداء المرغوب الذي تسعى المنظمة للوصول إليه.

2- بالنسبة لبعد المرونه فقد بلغ معدل توفر هذا البعد 58.8%، مع وجود فجوة 41.2%، ويعزى ذلك جزئياً إلى اعتماد بعض التدريسيين على الخبرة الفردية بدلاً من منهجية علمية موحدة لحل المشكلات والتعامل مع المعوقات التنظيمية.

3- يتضح أن انسجام التدريسيين مع توجهات الإدارة العليا يعزز من اليقظة التنظيمية لديهم، ويعمل على زيادة قدرتهم على الملاحظة الدقيقة واتخاذ القرارات السليمة.

4- أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية بين رأس المال الفكري واليقظة التنظيمية، مما يشير إلى أن استثمار أبعاد رأس المال الفكري في الجامعة ينعكس بشكل إيجابي على مستوى اليقظة التنظيمية وقدرتها على دعم الأداء المؤسسي.

5- يعزز انسجام الموظفين مع رؤية الإدارة العليا من فعالية اليقظة التنظيمية وتكامل أدائها، إذ يسهم الوضوح والتعاون المشترك في تحقيق الأهداف العامة للجامعة.

6- يُظهر البعد المتعلق بـ التأمل والمعرفة المؤسسية تأثيراً مباشراً على تعزيز اليقظة التنظيمية، إذ يسهم في رفع مستوى الانتباه والقدرة على الاستبصار والتعامل الفعّال مع التحديات والفرص في بيئة العمل.

2- التوصيات : Recommendations

استنادًا إلى نتائج الدراسة، توصل الباحثون إلى مجموعة من التوصيات التي تهدف إلى تعزيز رأس المال الفكري واليقظة التنظيمية في جامعة المستقبل، وفيما يلي أبرزها:

1.تعزيز رأس المال الفكري: على إدارة الجامعة العمل على تعزيز أبعاد رأس المال الفكري (البشري، الهيكلي، العلائقي) من خلال تبني سياسات واضحة لتطوير مهارات التدريسيين وقدراتهم، وتحفيزهم على المشاركة الفعّالة في صنع القرار والمبادرات التنظيمية.

2.رفع مستوى اليقظة التنظيمية: ينبغي أن تعمل الجامعة على نشر ثقافة اليقظة التنظيمية بين التدريسيين، وتشجيعهم على تطوير مهارات الانتباه، التأمل، واحترام الخبرات، وذلك عبر برامج تدريبية وورش عمل متخصصة.
3.استغلال الموارد بكفاءة: على الجامعة الاستفادة المثلى من الموارد المتاحة، سواء البشرية أو المادية، من خلال التخطيط الاستراتيجي للمشاريع والأنشطة الأكاديمية والإدارية، وتقديم الدعم المالي اللازم لتعزيز الأداء المؤسسي واستمرارية العمل.
4.الاهتمام بالكوادر المتميزة: ينبغي منح التدريسيين ذوي الأداء العالي واليقظة التنظيمية مكانة مميزة ضمن الهيكل الإداري، من خلال نظم حوافز عادلة وفرص تطوير مهني مستمرة، مما يعزز الالتزام والتحفيز لتحقيق أداء متفوق.
5.اختيار القيادات الأكاديمية والإدارية وفق معايير علمية: يجب اعتماد المعايير العلمية والمؤهلات الأكاديمية والخبرات العملية عند اختيار المدراء والقادة لضمان فعالية القيادة في تعزيز رأس المال الفكري واليقظة التنظيمية.
6.تبني إدارة بالأهداف: على الجامعة تطبيق نهج إدارة بالأهداف المشتركة بين الإدارة والتدريسيين لضمان وضوح التوجهات واندماج جميع الأطراف في تحقيق الأهداف المؤسسية.
7.تطوير أساليب القيادة واليقظة: ينبغي إشراك التدريسيين في تقديم أفكار ومقترحات لتعزيز رأس المال الفكري وتطوير ممارسات اليقظة التنظيمية بما يحقق استبصاراً أفضل في العمل.
8.تمكين الوعي الذاتي المؤسسي: على الجامعة تعزيز قدرات الوعي الذاتي بين التدريسيين والإدارة العليا، مما يساهم في رفع مستوى اليقظة التنظيمية واتخاذ القرارات الفعالة.
9.تلبية احتياجات التدريسيين: ينبغي تطوير برامج تلبي الاحتياجات المادية والاجتماعية للتدريسيين، مما يعزز تحفيزهم ويزيد من مستوى أدائهم وفعالية عملهم.
10.تطوير إدارة المعرفة: يجب تمكين الإدارة من تطبيق ممارسات إدارة المعرفة، بما يعزز من قدرة التدريسيين على الوصول إلى المعلومات وتنظيمها واستثمارها في اتخاذ القرارات.
11.تكوين كفاءات قيادية قوية: على الجامعة بناء كوادر قيادية ذات خبرة وكفاءة قادرة على تطبيق رأس المال الفكري واليقظة التنظيمية بشكل فعّال لتحقيق النجاح المؤسسي.
12.رفع جودة الخدمات والسمعة المؤسسية: ينبغي تحسين سمعة الجامعة عبر تقديم خدمات تعليمية وبحثية عالية الجودة، مما يعزز روح اليقظة التنظيمية ويحفز التدريسيين على الأداء المتميز.
13.تشجيع التطوير الذهني والبدني: على الجامعة تشجيع التدريسيين على تطوير قدراتهم العقلية والجسدية لتعزيز مهارات التفكير النقدي والإبداعي لديهم.
14.تطبيق أبعاد اليقظة التنظيمية: على الجامعة تمكين الإدارة من تنفيذ اليقظة التنظيمية من خلال أبعادها الأساسية (الحساسية تجاه العمليات، التردد في تبسيط التفسيرات، المرونة، واحترام الخبرات) لضمان تحسين الأداء المؤسسي.
15.إنشاء مراكز بحثية متخصصة: توصي الدراسة بإنشاء مراكز بحوث واستشارات في الجامعات ووزارات التعليم لدراسة رأس المال الفكري واليقظة التنظيمية وتقديم الدعم الأكاديمي والاستشاري للمنظمات التعليمية.

توافر البيانات:
تم تضمين البيانات المستخدمة لدعم نتائج هذه الدراسة في المقالة.

تضارب المصالح:
يعلن المؤلفون أنه ليس لديهم تضارب في المصالح.

موارد التمويل:
لم يتم تلقي اي دعم مالي.

شكر وتقدير:
لا احد.

References:
1. Al-Jādir, ‘Alī Dhunūn Yūnus. (2025). *Dawr al-yaqaẓah al-tanẓīmiyyah fī taḥqīq al-tanmiyah al-mustadāmah: Dirāsah masḥiyyah li-ārā’ al-‘āmilīn fī Jāmi‘at Nīnawā*. University of Mosul, Department of Business Administration. ISSN: 2618-0278, 7.
2. ‘Abd al-Muḥsin Jawād ‘Abd al-Ḥusayn, Al-‘Amīdī, Ḍarghām ‘Alī Muslim, & Al-Qāmūsī, Hudayl Muḥammad ‘Alī. (2020). Dawr al-yaqaẓah al-tanẓīmiyyah fī taḥqīq al-barā‘ah al-taswīqiyyah: Dirāsah taḥlīliyyah fī Sharikat Āsiyāsīl, Muḥāfaẓat al-Najaf al-Ashraf. *Taḥqīqāt Jadīd dar ‘Ulūm Insānī*, 61(4), 69–98.
3. Al-Zakī, Aḥmad ‘Abd al-Fattāḥ, & Al-Shāmī, Najlā’ ‘Abd al-Fattāḥ. (2022). *Dawr al-yaqaẓah al-tanẓīmiyyah fī taḥqīq jawdat mu’assasāt al-ta‘līm al-‘āmm bi-Muḥāfaẓat Dumyāṭ*.
4. Būzīd, ‘Abd Allāh. (2016). Ra’s al-māl al-fikrī wa-dawruhu fī taḥqīq al-mīzah al-tanāfusiyyah. *Majallat al-‘Ulūm al-Idāriyyah*, 8(2), 45–62.
5. Al-‘Azzāwī, Qāsim. (2019). Al-yaqaẓah al-tanẓīmiyyah wa-atharuhā fī al-adā’ al-mu’assasī. *Majallat al-Idārah al-Ḥadīthah*, 11(1), 77–95.
6. Al-Dhabḥāwī, Dijlah Jāsim Muḥammad, Al-Ṣā’igh, Muḥammad Jabbār, & Al-‘Ābidī, ‘Alī Razzāq. (2018). Ta’thīr al-yaqaẓah al-tanẓīmiyyah fī al-adā’ al-riyādī: Dirāsah istiṭlā‘iyyah li-ārā’ al-

tadrīsiyyīn fī Ma'haday al-Kūfah wa-al-Najaf, Jāmi'at al-Furāt al-Awsaṭ al-Tiqniyyah. *Gharee for Economics & Administration Sciences*, 15(1).

7. Ḥusayn Abū Bakr, & Ḥammūd 'Aqlān. (2026). Athar nuẓum al-ma'lūmāt al-idāriyyah fī taḥsīn al-adā' al-mu'assasī ladā munaẓẓamāt al-mujtama' al-madanī: Al-Jumhūriyyah al-Yamaniyyah. *Majallat Ibn Khaldūn lil-Dirāsāt wa-al-Abḥāth*, 6(2).
8. Mata, M. N., Aftab, H., Martins, J. M., Aslam, S., Majeed, M. U., Correia, A. B., & Rita, J. X. (2021). The role of intellectual capital in shaping business performance: Mediating role of innovation and learning. Acad. Strateg. Manag. J, 20, 1-14.
9. Sutangsa, S., Jihan, J., Rustandi, H., Roza, N., & Pianda, D. (2023). Strengthening the position of intellectual capital and knowledge management in human resource management: an overview. Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen, 4(1), 81-90
10. Elda, R. P., Patrisia, D., & Linda, M. R. (2021, June). The impact of intellectual capital and knowledge management on competitive advantage. In Sixth Padang international conference on economics education, economics, business and management, accounting and entrepreneurship (PICEEBA 2020) (pp. 480-487). Atlantis Press.
11. Atkočiūnienė, Z. O., & Praspaliauskytė, G. (2018). The influence of intellectual capital and knowledge management on organizational performance in Lithuanian software companies. Ekonomika., 97(2), 106-120.
12. Suparwadi, Musadieq, M. A., Riza, M. F., & Hutahayan, B. (2024). Leveraging intellectual capital and knowledge management to drive innovation and organizational performance. International Journal of Engineering Business Management, 16, 18479790241304563.
13. Schoemaker, P. J., & Day, G. S. (2020). Determinants of organizational vigilance: Leadership, foresight, and adaptation in three sectors. Futures & Foresight Science, 2(1), e24.
14. Naji, Russell Fadel &Jawad, Mohsen Radhee,(2021)," The effect of organizational vigilance on radical innovation: a study of its analysis of a sample of managers' opinions in private banks in the Middle Euphrates.
15. Ouali, K., & Ouali, M. (2024). organizational vigilance: An effective mechanism in enhancing sustainable competitive advantage-a study of a sample of algerian institutions. International Journal of Professional Business Review: Int. J. Prof. Bus. Rev., 9(8), 14.
16. Prazak, M., Critelli, J., Martin, L., Miranda, V., Purdum, M., & Powers, C. (2012). Mindfulness and its role in physical and psychological health. Applied Psychology: Health and Well-Being, 4(1), 91-105.
17. Rosenbaum, R. M. (2016). Mindfulness myths: Fantasies and facts. What's wrong with mindfulness (and what isn't)
18. Hyland, T. (2016). The limits of mindfulness: Emerging issues for education. British Journal of Educational Studies, 64(1), 97-117.
19. Almutirat, H. A. (2022). The impact of intellectual capital in organizational innovation: case study at Kuwait Petroleum Corporation (KPC). Review of Economics and Political Science, 7(1), 34-55.
20. Naik, P., Harris, V., & Forthun, L. (2013). Mindfulness: An Introduction: FCS2335/FY1381, 9/2013. Edis, 2013(8.(
21. Al-Shilma, M. A. A., & Al-Bayati, B. G. H. (2020). Integrated organizational vigilance and supply chain impacts on the quality of work life: A survey of the views of employees at Ibn Al-Atheer teaching hospital for children. International Journal of Supply Chain Management, 9(1), 805-812.
22. Hassan, N. K., & Hamed, S. A. (2022). The impact of digital leadership in the effectiveness of organizational crisis management by mediating strategic vigilance. Journal of Economics and Administrative Sciences, 28(133), 1-20.
23. Hasan, M. A. (2022). THE IMPACT OF STRATEGIC VIGILANCE IN HIGH

PERFORMANCE APPLIED RESEARCH IN COMMUNICATION COMPANIES ASIA CELL, CORK TELECOM). World Bulletin of Social Sciences, 12, 1-15.

24. Alhasani, A. H., & Alkshali, S. J. (2021). The Impact of Organizational Support on Strategic Vigilance in Ministry of Civil Service in Sultanate Oman. International Journal of Academic Research in Business and Social Science, 11(5), 669-683.

25. Jalod, K. M., Hasan, A. J., & Hussain, A. N. (2021). Strategic Vigilance and its Role in Entrepreneurial Performance: An Analytical Study of the Views of a Sample of Managers in the Ur Company in Nasiriyah, Iraq. Multicultural Education, 7(1), 9-2.

26. Van Caenegem, W. (2002). Intellectual property and intellectual capital. In Intellectual Property Forum (No. 48, pp. 10-26.(

27. Bollen, L., Vergauwen, P., & Schnieders, S. (2005). Linking intellectual capital and intellectual property to company performance. Management decision, 43(9), 1161-1185.

28. Akalegbere, G. C., & CICA, C. (2022). Operations management in organizations articule. American International Journal of Business Management (AIJBM), 5(1), 20-33.

29. Mahmoud, M. A. (2015). Scope of Operations Management. University of Technology Baghdad–Iraq.

30. Alserhan, H. F. (2017). The role of intellectual capital in achieving a competitive advantage: A field study on Jordanian Private Universities in the Northern Region. International Journal of Academic Research in Economics and Management Sciences, 6(2), 33-42.

31. Bamidele, R. (2022). Organizational culture. Industrial sociology, industrial relations and human resource management, 1, 284-294

32. Ghaleb, B. D. S., & Dahiam, B. (2024). The importance of organizational culture for business success. Journal Riset Multidisiplin dan Inovasi Teknologi, 2(03), 727-735.

33. Biel, M. (2023). Research and development activity as an element of enterprises innovation. Procedia Computer Science, 225, 785-794.

34. Viergever, R. F. (2013). The mismatch between the health research and development (R&D) that is needed and the R&D that is undertaken: an overview of the problem, the causes, and solutions. Global Health Action, 6(1), 22450.

35. Anderson, N., Potočnik, K., & Zhou, J. (2014). Innovation and creativity in organizations: A state-of-the-science review, prospective commentary, and guiding framework. Journal of management, 40(5), 1297-1333.

36. Valimohamadi, S., Rahmati, M. H., & Shafiee, R. M. (2024). Technology in Organizations and Its Detriments.

37. Iketo, D. (2014). Teamwork and employee performance in Makindye Division.

38. Hussein, Z. (2024). Administrative Practices in Achieving Organizational Excellence in Iraqi Universities.

39. Gutterman, A. S. (2023). Organizations and Networks. Available at SSRN 4532716.

40. Yang, Y., Secchi, D., & Homberg, F. (2022). Organizational structure and organizational learning: The moderating role of organizational defensive routines. Journal of General Management, 47(4), 259-270.

41. Qassas, K., & Areiqat, A. (2021). Management Intellectual Capital and Its Role in Achieving Competitive Advantages at Jordnanian Private Universities. International Journal of Higher Education, 10(2), 92-107

42. Wayne, J., & Gitterman, A. (2004). Offensive behavior in groups: Challenges and opportunities. Social Work with Groups, 26(2), 23-34.

43. Van Aken, J. E. (2004). Management research based on the paradigm of the design sciences: the quest for field-tested and grounded technological rules. Journal of management studies, 41(2), 219-246

44. Edvinsson, L., & Malone, M. S. (1997). Intellectual capital: Realizing your company's true value by finding its

hidden brainpower. New York: HarperBusiness.

45. Davenport, T. H., & Prusak, L. (1998). Working knowledge: How organizations manage what they know. Boston: Harvard Business School Press.

46. Lesca, H., & Caron-Fasan, M. L. (2008). Strategic scanning project failure and abandonment factors: Lessons learned. European Journal of Information Systems, 17(4), 371–386.

47. Hesniati, H., & Erlen, E. (2021). Influence of intellectual capital on organizational performance. International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR), 5(2.(

48. Bhatti, W. A., & Zaheer, A. (2014). The Role of Intellectual Capital in Creating and Adding Value to Organizational Performance: A conceptual stud. Electronic Journal of Knowledge Management, 13(2), 185.

49. Ali, F. B. A. F. B. (2018). The impact of intellectual capital on achieving competitive advantage: A Study of non-governmental universities in Erbil city. Polytechnic Journal, 8(3), 45-75.

50. Meihami, B., Varmaghani, Z., & Meihami, H. (2014). Role of intellectual capital on firm performance (evidence from Iranian companies). International Letters of Social and Humanistic Sciences, 1(1), 43-50.

51. Shaneeb P & Sumathy M .,(2020),"Role of Intellectual Capital on Organizational Performance