

رأس المال الفكري في منظمات الأعمال اليبية

■ أ.د. إدريس عبدالحميد الشريف ■ أ. نسرین علی مازق ■ أ. خالد زيدان الفضلي ■ ■ ■

ملخص الدراسة:

في ظل ثورة المعلومات التي سادت عالم الأعمال اليوم أدركت منظمات الأعمال أن النموذج التقليدي للاقتصاد القائم على الموارد الطبيعية لم يعد يكفي لمواجهة منافسيها لذلك تحولت إلى النموذج المعاصر للاقتصاد القائم على المعرفة، فهو السبيل الوحيد للإبداع وخلق الأفكار المبتكرة للوصول بالمنظمات إلى مستوى مرموق من الأداء والذي أطلق عليه رأس المال الفكري، إذ يعتبر المحرك الأساسي لرأس المال المادي وهو مصدر للميزة التنافسية، وهدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر أبعاد الإدارة الإستراتيجية لرأس المال الفكري على تنمية الإبداع داخل منظمات الأعمال.

ولتحقيق هدف هذه الدراسة تم صياغة فرضية رئيسة واحدة، وعدد خمس فرضيات فرعية، وتم اختيار مدراء الإدارات والمراقبين والمنسقين ورؤساء الأقسام في كل من شركة سرت لإنتاج وتصنيع النفط والغاز وشركة راس لانوف لتصنيع النفط وشركة الخليج العربي للنفط، كعينة ممثلة للدراسة والمتمثل في قطاع النفط في ليبيا، وبلغ حجم العينة (71) مفردة موزعة على (3) شركات، ولكون هذه الدراسة استكشافية بطبيعتها لذا استخدمت استمارة الاستبيان كأداة لجمع بياناتها والتي تم تحليلها بواسطة الأساليب الإحصائية المناسبة، وخلصت هذه الدراسة إلى أن هناك اهتماما برأس المال الفكري وأن هناك تأثيرا لأبعاد رأس المال الفكري على تنمية الإبداع داخل منظمات الأعمال.

وأوصت الدراسة بالاهتمام بموضوع الأصول الفكرية والتعمق في دراسة جميع ما يتعلق بها بالكيفية التي تسهم في إثراء البيئة اليبية بالمعرفة اللازمة لتفعيلها داخل منظماتها، كما ان اتباع منظمات الأعمال اليبية الإستراتيجية مناسبة لإدارة رأس مالها الفكري لإدراك أبعاده يؤدي لتنمية الإبداع داخلها وإكسابها ميزة تنافسية يصعب تقليدها.

■ وكيل وزارة المالية ■

■ عضو هيئة التدريس بقسم المحاسبة - الأكاديمية الليبية فرع بنغازي ■

■ ■ ■ عضو هيئة التدريس بقسم المحاسبة - كلية الاقتصاد - جامعة بنغازي ■ ■ ■

المقدمة:

ساهمت عدة عوامل في تطور الفكر الإداري وصاحب ذلك ظهور مفاهيم جديدة في بيئة منظمات الأعمال والتي بدورها أحدثت تغييرات جوهرية ساعدت منظمات الأعمال على مواكبة التطورات البيئية السريعة في عالم المعرفة والإبداع التقني وعودة الأسواق، ومن أهم هذه المفاهيم هو مفهوم رأس المال الفكري "Intellectual Capital" الناتج عن إدراك المنظمات المعاصرة إلى حقيقة أن أصولها المادية أقل قيمة من أصولها المعنوية غير المسجلة في دفاترها (كاظم، 2008)، فقد اعتبر رأس المال الفكري عنصر الارتكاز الأساسي لكل الاستراتيجيات الحديثة في إدارة وتسيير المنظمات والتي تعتمد على المعرفة للبحث عن الجديد والمتجدد من الأساليب والمنتجات والخدمات المعتمدة على الإبداع والابتكار للوصول الأسرع والأكفأ إلى العملاء والتفوق على المنافسين (الجواجوة، 2007).

وانطلاقاً من مفهوم رأس المال الفكري وكونه إستراتيجية وسلاحاً تنافسياً يعتمد على الابتكار والتجديد لضمان البقاء في البيئة ذات التغيير المتسارع، فقد أصبحت المنظمات تعمل بشكل جاد ومستمر لاكتساب ميزات تنافسية من خلال إدارة رأس المال الفكري الذي يعتبر أهم مورد يحقق للمنظمة أهدافها (حنان وتوفيق، 2011)، ويعتبر (Brown 1988) من أوائل الباحثين الذين أشاروا للفوائد التي يمكن أن تحققها منظمات الأعمال من خلال الاهتمام برأس المال الفكري لأهمية الاستثمار فيه حيث قال إن رأس المال الفكري غير المستثمر عملية يمكن تشبيهها بالذهب غير المستخرج (هيجان، 2007: 3).

وفيما يخص الدراسات السابقة التي تناولت موضوع رأس المال الفكري والتي أجريت خارج البيئة الليبية، ومن ضمن هذه الدراسات دراسة (Brown 1998) التي هدفت إلى معرفة كيفية تحفيز رأس المال الفكري وذلك من خلال التعرف على الوسائل التي تساهم في تنشيط رأس المال الفكري للوصول إلى الزيادة القصوى في الإنتاج، فقد أكد على أهمية الاستثمار في رأس المال الفكري عن طريق تقييم الذكاء الفكري داخل المنظمة وتحديده ومن ثم تحفيزه.

أما دراسة (Koenig 2000) فتناولت انبعاث رأس المال الفكري وبيان أهميته في زيادة

■ أ. د. إدريس عبدالحميد الشريف ■ أ. نسرین علی مازق ■ أ. خالد زيدان الفضلي

قيمة المنظمات وترسيخ موقعها وحصتها السوقية، وتوصلت الدراسة إلى حقيقة مفادها أن رأس المال الفكري يمثل الأصل المركزي أي الأساسي في ميزانية المنظمات وأن جميع الأصول المادية الأخرى أصبحت أصولاً ثانوية، وأكدت الدراسة على ضرورة التحول من القياس إلى الإدارة.

كما قام (Bontis 2000) بدراسة هدفت إلى معرفة العلاقة بين عناصر رأس المال الفكري المتمثلة في رأس المال البشري والهيكل والزيائني وقد أفضت إلى أن العنصر البشري مهم بغض النظر عن القطاع التي يعمل فيها فضلاً عن أن لرأس المال الفكري أثراً كبيراً في هيكل الأعمال في قطاعات الأعمال غير الحكومية، وأخيراً لرأس المال الزيائني تأثير في قطاع الأعمال بغض النظر عن النوع.

في حين أجرى العنزي (2001) دراسة أسهمت في بيان مفهوم رأس المال الفكري وكيفية تطويره بهدف زيادة تفعيله باعتباره الثروة الحقيقية لمنظمات الأعمال في القرن الحادي والعشرين فتواجد الكفاءات والمواهب والمهارات المتفردة بالمنظمة سوف يحدث فرقاً في النجاح الاستراتيجي لها.

واهتمت دراسة المبرجي وصالح (2003) إلى التعريف بالجوانب المختلفة لموضوع رأس المال الفكري بالكيفية التي تسهم في زيادة المعرفة من خلال التعريف بالمفاهيم الأساسية والمرتبطة برأس المال الفكري بالإضافة إلى إثراء الخبرات وذلك للتغلب على بعض التحديات المتعلقة بإدارة رأس المال الفكري وأخيراً اكتساب المهارات لتسهيل التعامل معه.

وركزت دراسة عباس (2004) على العلاقة التي تربط رأس المال الفكري بإدارة الجودة الشاملة، وتوصلت الدراسة إلى أن كفاءة رأس المال الفكري تزداد بتوفير البرامج التدريبية المتنوعة وأساليب التحفيز المادي والمعنوي سواء أكانت جماعية أو فردية معتمدة على قدرات ومهارات الفئة المتميزة، وذلك بربط إدارة المعرفة برأس المال الفكري للوصول إلى قمة التمييز.

ويرى يوسف (2005) في تقييمه لرأس المال الفكري في شركات الأعمال بأنه أحد الموارد الأساسية للشركات الحديثة في ظل اقتصاد المعرفة، وقد أوصت الدراسة لضرورة التعمق في دراسة الإشكاليات التي تعوق طرق القياس والمعالجة المحاسبية لرأس المال الفكري.

كما قامت (Appuhami 2007) بدراسة العلاقة بين رأس المال الفكري وقيمة المنظمة من خلال فحص العلاقة بين رأس المال الفكري والعوائد الرأسمالية السوقية للأسهم وكذلك فحص العلاقة بين العوائد الرأسمالية للأسهم وكل من إنتاجية رأس المال البشري وإنتاجية رأس المال الهيكلي على مجموعة من المنظمات العاملة في النشاط المالي، ووضحت الدراسة أنه كلما ارتفعت إنتاجية رأس المال الفكري كلما زادت معدلات العوائد الرأسمالية ومن ثم قيمة المنظمة.

في حين تناولت دراسة هيجان (2007) سبل وإستراتيجيات التحول من الفئة العامة إلى الفئة المتميزة وذلك بالاهتمام بالأشخاص المتميزين الذين يمثلون فعلاً رأس المال الفكري من خلال برنامج إداري يعمل على اكتشاف هذه المهارات ورعايتها وتطويرها بشكل مستمر. مشكلة الدراسة:

في ظل التحول نحو مجتمعات المعرفة، تسعى منظمات الأعمال إلى كسب ميزة تنافسية عن غيرها من المنظمات العاملة في نفس القطاع، فقد أصبحت العمالة الغنية بالمعرفة والقادرة على الإبداع مسألة محورية للمنظمة والعامل الأساسي لبقائها في قمة المنافسة، وهذا ما يعرف برأس المال البشري (هند ورفيقة، 2011؛ بوقلقول، 2009) والذي يتصف بخاصية فريدة وهي أن المنظمة تستفيد من مساهماته في العمل دون أن تمتلكه حيث يختلف رأس المال البشري عن رأس المال الهيكلي فالمعرفة والمهارات في عقول الأفراد تمثل رأس المال البشري، وتتحول إلى رأس مال هيكلي في حالة تم نقلها وتأكيدا في مستندات متنوعة داخل المنظمة، بينما يمثل رأس المال الزبائني في كسب العملاء وتعميق ولائهم للمنظمة، إذاً رأس المال الفكري يؤدي دوراً إستراتيجياً في المنظمة إذ إنه يعظّم قيمتها ويكسبها ميزة تنافسية مستدامة، وهذا الدور يتوقف على وجود إدارة فعالة لرأس المال الفكري (صالح، 2009).

موضوع رأس المال الفكري تم دراسته في بيئات مختلفة على الصعيد الدولي والعربي إلا أن البيئة الليبية تحتاج المزيد من البحوث والدراسات لبيان أهمية هذا الموضوع. وعليه فإن مشكلة هذه الدراسة متمثلة في السؤال الرئيسي الآتي:

■ أ. د. إدريس عبدالحميد الشريف ■ أ. نسرین علی مازق ■ أ. خالد زيدان الفضلي

ما هو تأثير رأس المال الفكري من حيث (الاستقطاب، الصناعة، التنشيط، المحافظة، الاهتمام بالزبائن) على تنمية الإبداع في الشركات النفطية الليبية؟

وتم صياغة سؤال البحث في الفرضية الرئيسية التالية :

لا تؤثر أبعاد رأس المال الفكري على تنمية الإبداع في المنظمات النفطية الليبية.

ويتم قبول أو رفض الفرضية الرئيسية من خلال قبول أو رفض الخمس فرضيات فرعية التالية:

- الفرضية الفرعية الأولى: "لا يؤثر استقطاب رأس المال الفكري على تنمية الإبداع".
- الفرضية الفرعية الثانية: "لا تؤثر صناعة رأس المال الفكري على تنمية الإبداع".
- الفرضية الفرعية الثالثة: "لا يؤثر تنشيط رأس المال الفكري على تنمية الإبداع".
- الفرضية الفرعية الرابعة: "لا تؤثر المحافظة على رأس المال الفكري في تنمية الإبداع".
- الفرضية الفرعية الخامسة: "لا يؤثر الاهتمام بزبائن المؤسسة على تنمية الإبداع".

هدف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على أثر أبعاد الإدارة الإستراتيجية لرأس المال الفكري في المنظمات النفطية الليبية على تنمية الإبداع داخلها.

أهمية الدراسة:

تتبع أهمية الدراسة من حقيقة أن رأس المال الفكري يعتبر من أكثر الأصول الإستراتيجية غير المادية قيمة، والذي يساهم في زيادة قيمة المنظمة لكونه مصدراً لتوليد الثروة بالإضافة إلى ذلك فهو يعتبر الوسيلة لتحقيق التنمية الدائمة من خلال الإبداع والابتكار وبالتالي هو القوة الخفية التي تضمن البقاء للمنظمة وحصولها على الميزة التنافسية، ويتوقع أن تقدم هذه الدراسة منهجاً أوسع لمفهوم رأس المال الفكري في منظمات الأعمال الليبية يترتب عليه إمكانية استفادة هذه المنظمات بصفة خاصة من تحسين وتطوير إدارة رأس مالها الفكري لتنمية القدرات الإبداعية لدى العاملين فيها لغرض الحصول على ميزة تنافسية تساهم في استمرارها، كما يتوقع أن تساهم هذه الدراسة في الإضافة ولو بجزء يسير للمعرفة بصفة عامة على اعتبارها من أولى الدراسات التي تناولت أثر أبعاد رأس المال الفكري في تنمية الإبداع بمنظمات الأعمال الليبية.

منهجية الدراسة:

يمكن اعتبار هذه الدراسة استكشافية من حيث الهدف الذي تسعى لتحقيقه والمتمثل في اكتشاف تأثير أبعاد رأس المال الفكري على تنمية الإبداع في منظمات الأعمال الليبية، كما يمكن تصنيف هذه الدراسة من حيث الإجراءات (Process) التي اتبعتها في جمع بياناتها على أنها دراسة نوعية (Qualitative) أكثر من كونها كمية (Quantitative)، والتي تندرج ضمن النموذج الوظيفي وطبقاً لهذا النموذج تهتم الوظائف بصورة عامة بالاستقصاءات (التحقيقات) للعالم الاجتماعي باستخدام علم الوجود الواقعي، ونظرية المعرفة الإيجابية وحتمية وجهة النظر للطبيعة البشرية ووجهة نظر منهجية البحث الفطرية أي المنهجية الطبيعية.

مجتمع وعينة الدراسة:

تتمثل عينة الدراسة التي يمكن تعميمها على مجتمع الدراسة في مدراء الإدارات والمراقبين والمنسقين ورؤساء الأقسام في السُّبُع الإنتاجية والإدارية في (شركة سرت لإنتاج وتصنيع النفط والغاز، وشركة الخليج العربي للنفط، وشركة راس لانوف لتصنيع النفط) باعتبارها من أهم الشركات النفطية الليبية المملوكة بالكامل للمؤسسة الوطنية للنفط حيث اختيرت كميدياً للبحث لكون قطاع النفط من أكثر القطاعات حيوية وتأثيراً على التنمية الاقتصادية والاجتماعية في ليبيا وبالتالي هي أكثر المنظمات حاجة إلى رأس المال الفكري باعتباره مورداً إستراتيجياً مسؤولاً عن خلق الميزة التنافسية للوصول للعالمية وبالتالي رفع قيمة وكفاءة المنتجات النفطية الليبية من خلال تنمية القدرات الإبداعية للعاملين، كما استهدفت عينة الدراسة مشاركة الفئات الأكثر إلماً بظروف القطاع النفطي الليبي، كما أنهم المسؤولون عن إدارة رأس المال الفكري داخل المنظمات النفطية وبالتالي هم المعنيون بشكل مباشر بموضوع هذه الدراسة كما أنه من خلال مسح للشركات التابعة لقطاع النفط تأكد امكانية الحصول على البيانات فقط من الشركات الثلاث المذكورة، وتم توزيع عدد (100) استمارة استبيان موزعة على (3) شركات نفطية وكانت الاستثمارات المستردة والقابلة للتحليل عدد (71).

أداة جمع البيانات:

تم إعداد استمارة استبيان حول "أثر أبعاد رأس المال الفكري على تنمية الإبداع في المنظمات النفطية الليبية" وتكونت الاستمارة من قسمين، الأول: وهو عبارة عن السمات الشخصية لعينة الدراسة (الوظيفة، القسم، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة)، أما القسم الثاني: وهو عبارة عن محاور الدراسة، احتوى على عدد (45) سؤالاً موزعة على خمسة محاور، ليساهم كل محور منها في اختبار فرضية من الفرضيات الفرعية الخمس للدراسة.

الإطار النظري:

يُعرف (Hamel 1994) رأس المال الفكري على أنه قدرة متفردة تتفوق بها المؤسسة على منافسيها تتحقق من تكامل مهارات مختلفة وتسهم في زيادة القيمة المقدمة للمشتري وهي مصدر من مصادر الميزة التنافسية (المرجعي وصالح، 2003: 15)، ويصفه (Yogesh 1998) بقوة ذهنية مجتمعة، تمثل تشكيلة من المعرفة والمعلومات والخواص الفكرية والخبرة التي تمثل المواد الأولية الرئيسة لاقتصاد اليوم (الروسان والعجلوني، 2010: 4) وهناك من اعتبر رأس المال الفكري سلاحاً تنافسياً وأداة إستراتيجية لتحقيق أهداف المؤسسة وهذا ما عكسه تعريف (. Hansen et. al 1999) بقوله إنه يمثل الموجودات غير الملموسة التي يمكن استخدامها كسلاح تنافسي من قبل المؤسسة في عملية التطوير الإبداعي والاستراتيجي التي تعتمد الابتكار والتجديد الذي يعد الوسيلة والأساس لبقاء واستمرار المؤسسة في بيئة العمل المتسارع (بوقفلون، 2009: 94، 95).

إذ يتصف رأس المال الفكري بالعديد من الخصائص من بينها أن رأس المال الفكري جزء من رأس المال البشري ولكن لا يشترط بالضرورة أن يكون رأس المال الفكري حاصلًا على شهادة أكاديمية كما يميل باتجاه اللامركزية الإدارية والهيكل التنظيمي المرن، كما يصعب الاستغناء عن العاملين الذين يتمتعون برأس مال فكري أو إيجاد بديل عنهم لأنهم نتاج الخبرات المتراكمة في المنظمة، وبالتالي يتصف رأس المال الفكري بقدرته على خلق القيمة لكونه يتميز بقدرات متفردة قادرة على تطوير الأفكار القديمة أو إنتاج أفكار جديدة، ويمثل رأس المال الفكري أصولاً فكرية غير ملموسة لها الأثر الأساسي في زيادة

قيمة الأصول الملموسة للمنظمة وتعظيمها، بالإضافة إلى ذلك فهو لا ينشأ من العدم ولا يتكون صدفةً بل يحتاج إلى جهد كبير وتكلفة عالية لبنائه داخل المنظمة، فهو يشمل استقطاب رأس المال الفكري المتمثل في مجموعة محدودة من العاملين يمتلكون قدرات متميزة ومهارات متفردة ومن ثم تطويره والمحافظة عليه، إذ يمثل رأس المال الفكري الفرق بين القيمة الدفترية والقيمة السوقية للمؤسسة (المفرجي وصالح، 2003؛ صالح، 2009؛ الروسان والعجلوني، 2010؛ بوقلقول، 2009).

وتتجلى أهمية رأس المال الفكري فيما تجنيه إدارة المنظمة من نتائج هامة من خلال استثمارها فيه والمتمثلة في: (مصطفى، 2004):

- زيادة القدرة الإبداعية للعاملين.
- إبهار وجذب العملاء وزيادة توثيق ولائهم للمنظمة.
- تعزيز القدرة التنافسية، باستغلال عامل الوقت وذلك عن طريق تقديم منتجات جديدة أو مطورة بمعدلات سريعة، وتقليص المدة بين كل ابتكار وما يليه.
- تخفيض تكاليف الإنتاج إلى الحد المناسب وذلك للبيع بأسعار تنافسية.
- رفع الجودة والكفاءة الإنتاجية.

ولمعرفة رأس المال الفكري يجب تمييزه عن رأس المال المادي الذي يمثل الوجود المادي للمنظمة وقيمتها الدفترية فهو يشمل كافة الموارد الملموسة التي تظهر في ميزانية المنظمة كالعدات والعقارات والمباني وغيرها، بينما يعتمد الوجود الحقيقي للمنظمة على رأس المال الفكري فهو يُعبر عن المعرفة التي يمكن تحويلها إلى قيمة من خلال الثروة الفكرية والأفكار الإبداعية والابتكارية الكامنة في الكفاءات البشرية وبذلك فهو الركيزة الأساسية لنجاح المنظمة واستمرارها بصفه خاصة وبناء التقدم الاقتصادي بصفه عامة والجدول رقم (1) يبين الفرق بين رأس المال لفكري ورأس المال المادي.

الجدول رقم (1) مقارنة بين رأس المال الفكري والمادي

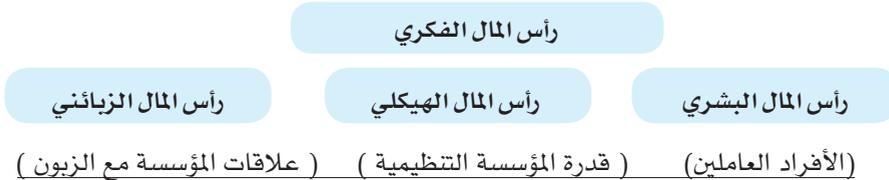
رأس المال المادي	وجه المقارنة	رأس المال الفكري
مادي ملموس	الميزة الأساسية	غير ملموس (أثيري)
ضمن البيئة الداخلية للمنظمة	موقع التواجد	في عقول الأفراد العاملين في المنظمة
المباني، المعدات، الآلات،	التمثيل النموذجي	الأفراد ذوو المعارف والخبرات
متناقصة بالاستهلاك	القيمة	متزايدة بالابتكار
بالاستخدام المادي	نمط خلق الثروة	بالاستخدام الخيالي والابتكاري الإبداعي
العمل العضلي	المستخدمون له	العمل المعرفي
له عمر إنتاجي وتناقص للطاقة	الزمن	ليس له عمر مع تزايد القدرات الإبداعية
يتوقف عند حدوث المشاكل	الواقع التشغيلي	يتوقف عند حدوث المشاكل

أعد اعتماداً على المصادر التالية: (يوسف، 2009؛ الشكرجي ومحمود، 2010).

مكونات رأس المال الفكري:

يعتبر رأس المال الفكري الأساس المتين لنمو المنظمة ومصدر ثرائها، كما يعد محرك الإبداع والابتكار المستمر الذي يمد المؤسسة بالحيوية الدائمة والقدرة على المنافسة، ويعد تصنيف Stewart لرأس المال الفكري سنة (1997) هو التصنيف الأكثر قبولاً واستخداماً في عالم الأعمال والذي يتكون من ثلاثة مكونات وهي (رأس المال البشري، رأس المال الهيكلي، رأس المال الزبائني) كما يوضحها الشكل رقم (1):

الشكل رقم (1) مكونات رأس المال الفكري



أعد اعتماداً على (كتلوم والعيد، 2011).

رأس المال البشري عبارة عن القدرات الفطرية والمكتسبة لدى كل فرد والتي تؤدي إلى زيادة القيمة الاقتصادية المضافة لكافة مجالات الأعمال إذا أحسن استثمارها مثل باقي الأصول (Intec, 2004: 171)، بينما يتمثل رأس المال الهيكلي في كل ما يبقى في المؤسسة من قيمة عند مغادرة الموظفين مكان عملهم، ولذلك يمكن للمؤسسة أن تتاجر بها فهو ملك لها بعكس رأس المال البشري وعلى ذلك يبرز الاختلاف بين رأس المال البشري ورأس المال الهيكلي، فالمعرفة والمهارات في عقول الأفراد تمثل رأس المال البشري، وتتحول إلى رأس مال هيكلي فقط إذا تم نقلها وتحويلها وتخزينها في مستندات متنوعة بالمنظمة، فقد تجمعت كافة جهود رأس المال البشري والهيكلية في سبيل الوصول إلى تعامل وخبرة رائعة مع الزبائن لنيل رضاهم وولائهم من خلال تحديد المعرفة الكفيلة بتلبية متطلباتهم بهدف ترغيبهم في المنظمة (الفضل، 2009)، انطلاقاً من مبدأ اعرف زبونك وذلك بالتعرف على متطلباتهم الحالية وتوقعاتهم المستقبلية مما يشكل قيمة مضافة لمعرفة المنظمة والتي تعرف برأس المال الزبائني الناتج عن تنامي معرفة الزبون المنطلقة من تعامله طويل الأمد مع المنظمة والتي تدر عليها عوائد ضخمة خلال دورة حياة الزبون (نجم، 2004)، وصاغ (Stewart 1997) خطوات الإدارة الإستراتيجية لمكونات رأس المال الفكري في أربع نقاط:

(1) العمل على استثمار كافة أفكار وأعمال العاملين التي تحقق مصالح المؤسسة، وذلك بإقامة علاقة حسنة لمدة طويلة مع كل الأطراف سواء العاملين أو الزبائن أو الموردين.

(2) توفير الموارد المناسبة لتكفي احتياجاتهم ومساعدتهم على تكوين شبكة داخلية من العلاقات القوية تسمح ببناء فرق عمل متجانسة ومتماسكة من خلال التدريب والتعليم.

(3) توفير نظام للمعلومات وقاعدة بيانات ذات كفاءة تسمح بتخزين المعرفة والرجوع إليها عند الحاجة وبقدر منطقي وهذا ما يعرف بهيكل رأس المال الفكري، والسماح للعاملين باستخدام كل ما يلهم ملكة الإبداع والابتكار لديهم.

(4) منح العاملين الحرية في طرح أفكارهم وبث روح المبادرة والابتكار ورعاية الأفكار المبدعة مما يساهم في المحافظة على رأس المال الفكري (مقدادي، 2009). ويوضح الشكل رقم (2) أبعاد الإدارة الإستراتيجية لمكونات رأس المال الفكري:

استقطاب رأس المال الفكري

- الجهود التي تبذلها المنظمة للبحث عن الخبرات المتقدمة لجذب المهارات التقنية النادرة وتوفير نظام معلومات يسهل مهمة الجذب والاستقطاب.

صناعة رأس المال الفكري

- الجهود التي تبذلها المنظمة من أجل تحسين رصيدها المعرفي بشكل دائم من خلال تعزيز قدرة العاملين لديها ونقليل التعارض بينهم وبناء الأنسجة الفكرية بتعاون مجموعة من الأفراد على التعلم المشترك

الاهتمام بالزبائن

- الجهود التي تبذلها المنظمة من أجل الاهتمام بأراء الزبائن ومقترحاتهم عند تصميم منتجات جديدة أو حتى تطوير منتجات قديمة وذلك من خلال توثيق متطلبات الزبائن وتقديم الخدمات لهم واستخدام العديد من الأساليب وللاحتفاظ بولائهم.

تنشيط رأس المال الفكري

- الأساليب التي تعتمد عليها المنظمة لإثارة القدرة الإبداعية والابتكارية لدي العاملين وذلك باستخدامها طرق العصف الذهني لتوليد أكبر قدر ممكن من الأفكار بالإضافة الى تشجيع تكوين جماعات حماسية تحب التحدي والإنجازات المتفوقة في العمل وكذلك الاهتمام بأراء العاملين ومقترحاتهم التطويرية.

المحافظة على رأس المال الفكري

- الجهود التي تبذلها المنظمة في سبيل الاهتمام بالطاقات الفكرية والعاملين المتميزين والقادرين على خلق أفكار جديدة أو تحسين أفكار قديمة وذلك من خلال التدريب والتطوير بالإضافة إلى التحفيز المادي والمعنوي وأيضاً تقليل فرص الاعتراق التنظيمي.

الشكل رقم (2) الأبعاد الإستراتيجية لمكونات رأس المال الفكري

أعد اعتماداً على المصادر: (المفرجي وصالح، 2003؛ يخضية، 2004؛ المحياوي، 2007)

الإبداع ودور رأس المال الفكري في تعزيزه:

أما الإبداع فهو يضيف قيمة ملحوظة للمؤسسة معتمداً على عنصر المخاطر وذلك بتطبيق أفكار خلاقية تسهم في إنتاج منتجات جديدة (المحياوي، 2007)، إن أهم مصادر الإبداع عبر التاريخ تكمن في المعرفة الجديدة والتي تعتبر الأساس لبقاء المؤسسة واستمرارها، وتعتبر إدارة رأس المال الفكري هي المسؤولة عن توليد المعرفة داخل المنظمة لذا يجب عليها أن تدير رأس مالها الفكري بكفاءة عالية بما يسمح للعاملين ذوي القدرات والمهارات المتفردة على التفكير بطريقة إبداعية وهذا يعتبر نوعاً من التعزيز داخل المنظمة، بالإضافة إلى ذلك تعمل أيضاً إدارة المعرفة على تعزيز الثقافة الإبداعية من خلال استخراج المعرفة الضمنية الكامنة في عقول العاملين ونشرها بين العاملين لخلق آفاق من التفكير الإبداعي يجعلها قادرة على تلبية رغبات ومتطلبات زبائنها المتغيرة والمتجددة بمرور الزمن وبالتالي فهي قادرة على مواكبة التطور في محيط التغيير، إذ يوجد عدة مداخل لرأس المال الفكري يعمل من خلالها على تعزيز ثقافة الإبداع في المنظمة وقد حصرت بعض المداخل الأساسية في التالي (المحياوي، 2007):

- **مدخل الرافعة:** يقوم بتوزيع المعرفة على تخصصات المنظمة وذلك من خلال استخدام إدارة المعرفة لتقنية المعلومات التي تعمل على تحسين الإبداع بالاستخدام المتعدد للمعرفة المتاحة في مجالات مختلفة.
- **مدخل التركيب:** الذي يقوم على تطبيق واستخدام المعرفة المتاحة "الموجودة أصلاً" بكافة أنواعها من أجل الوصول إلى تحسين وتطوير منتجات وخدمات جديدة بحيث تتناسب مع رغبات العملاء في مجال إنتاج المنظمة أو في المجالات الأخرى.
- **مدخل الابتكار:** وهذا المدخل يعتمد قيام إدارة رأس المال الفكري بتوليد معرفة مبتكرة وبشكل متجدد بحيث لا تكون معرفة قياسية أو عالمية بل نابعة من قدرة متفردة يمتاز بها بعض العاملين والتي يصعب نقلها أو تقاسمها مع الآخرين داخل المنظمة، إن قيام المنظمة بتوفير بيئة مناسبة للإبداع من خلال نشر المعرفة هي الوسيلة المناسبة لإبداع العاملين وليس بالضغط عليهم.

تحليل البيانات واختبار فرضية الدراسة:

اختبار ثبات أداة القياس:

وهو إمكانية الحصول على نتائج مقارنة عند إعادة الدراسة على نفس أفراد المجتمع وبنفس الظروف وبأداة القياس ذاتها، وللتحقق من ثبات البيانات المتحصل عليها من عينة الدراسة تم إجراء اختبار الفا - كرنباخ (Alpha Chronbach)، إذ بلغت قيمة الفا لهذه الدراسة (96 %) مما يشير إلى ثبات أداة القياس والذي تم اختبارها عند مستوى ثبات (60 %) وهذا يعني أن أداة الدراسة قد حققت قيمة مقبولة إحصائياً لا تقل عن أصغر قيمة مقبولة من الثبات والموثوقية (60 %) فكلما ارتفعت قيمة ألفا كلما دل ذلك على ثبات وموثوقية البيانات التي تم جمعها من عينة الدراسة (البياتي، 2005).

اختبار التوزيع الطبيعي:

من خلال نتائج اختبار (T) لعينة واحدة (One Sample T test) اتضح أن كل أبعاد رأس المال الفكري قد اختلفت بشكل معنوي عن الوسط الفرضي للمقياس (3) حيث كانت القيمة الاحتمالية المناظرة لقيمة (T) لكل بعد من الأبعاد أقل من مستوى المفترض (5 %) وبهذا يمكن القول بأن هناك اتجاهها ايجابيا لدى أفراد ومجتمع الدراسة نحو أبعاد رأس المال الفكري.

التحليل الوصفي لعينة الدراسة:

من أجل التوصل إلى نتائج موضوعية قابلة للتطبيق من دراسة أثر أبعاد رأس المال الفكري على تنمية الإبداع، فقد دعت الضرورة إلى التعرف على بعض خصائص ومعاليم عينة الدراسة والتي تمثل في (الوظيفة، القسم، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة) (منصور آخرون، 2002) وذلك من خلال جداول التوزيعات التكرارية والمئوية والمتوسطات الحسابية المرجحة بالإضافة إلى الانحرافات المعيارية كما يلي:

الجدول رقم (2) توزيع مضردات الدراسة وفقاً للمستوى الوظيفي:

م	الوظيفة	التكرار	النسبة المئوية
1	مدير إدارة	4	5.6 %
2	مراقب	10	14.1 %
3	منسق	22	31 %
4	رئيس قسم	35	49.3 %
	الإجمالي	71	100 %

يتبين من الجدول رقم (2) أن أكبر نسبة إجابة على الاستبيان استحوذ عليها العاملون بوظيفة رئيس قسم بنسبة (49.3 %) وتأتي بعدها وظيفة منسق بنسبة (31 %) ثم مراقب بنسبة (14.1 %) في حين يتحصل مدراء الإدارة على النسبة الأقل (5.6 %) وهذا يعكس الحصول على الاجابات من مستويات وظيفية مختلفة.

● توزيع مضردات العينة وفقاً للإدارة التي يعملون بها:

الجدول رقم (3)

م	الإدارة	التكرار	النسبة المئوية
1	إدارة المحاسبة	22	30.9 %
2	إدارة شؤون العاملين	31	43.7 %
3	إدارة التدريب والتطوير	18	25.4 %
	الإجمالي	71	100 %

يتضح من الجدول رقم (3) أن أعلى نسبة مشاركة في الدراسة كانت من العاملين في إدارة شؤون العاملين فقد بلغت (43.7 %)، الأمر الذي يسهل استيعاب المشاركين لموضوع رأس المال الفكري وأثر أبعاده على تنمية الإبداع، وتليها نسبة المشاركين من إدارة المحاسبة (30.9 %)، في حين تحصلت إدارة التدريب والتطوير على (25.4 %).

● توزيع مفردات الدراسة وفقاً للمؤهل العلمي:

الجدول رقم (4)

م	المؤهل العلمي	التكرار	النسبة المئوية
1	دبلوم	21	29.5 %
2	ليسانس	6	8.5 %
3	بكالوريوس	36	50.7 %
4	ماجستير	8	11.3 %
	الإجمالي	71	100 %

يتضح من الجدول رقم (4) أن نسبة حاملي مؤهل بكالوريوس (50.7 %) وتليها نسبة (29.5 %)، لحاملي الدبلوم في حين كانت نسبة حاملي ليسانس (8.5 %) وهذا مؤشر ضمني بتمتع المشاركين بمستوى تعليم ملائم يساعد في فهم وإدراك العينة لأثر رأس المال الفكري على الإبداع في المؤسسات التي يعملون فيها.

● توزيع مفردات الدراسة وفقاً لسنوات الخبرة:

الجدول رقم (5)

م	الخبرة	التكرار	النسبة المئوية
1	أقل من 5 سنوات	6	8.5 %
2	من 5 إلى أقل من 10 سنوات	8	11.3 %
3	من 10 إلى أقل من 15 سنة	19	26.8 %
4	من 15 سنة فأكثر	38	53.5 %
	الإجمالي	71	100 %

يلاحظ من الجدول رقم (5) أن أكثر من نصف مفردات العينة لديهم خبرة من (15)

سنة فما فوق، في حين يمثل العاملون بسنوات خبرة تقل عن (5) سنة على أقل نسبة مئوية (8.5 %)، وهذا يعطي مؤشرا على أن المشاركين بالدراسة لديهم خبرة مناسبة.

التحليل الاستدلالي:

لتحليل الجزء الثاني من بيانات استمارة الاستبيان والتي من شأنها الحكم على فرضيات الدراسة، تم الاعتماد على أساليب التحليل الاستدلالي والمتمثل في اختبار T لعينة واحدة One Sample T Test، واختبار ويلكوكسون Wilcoxon Signed Rankste وذلك لاختبار فيما إذا كان متوسط أو وسط كل عبارة يختلف عن الوسط الفرضي للمقياس أو الوسيط (3).

ملخص النتائج الإحصائية لدراسة:

● الفرضية الفرعية الأولى:

الجدول رقم (6) نتائج اختبار الفرضية الفرعية الأولى عند مستوى معنوية (0.05)

م	الأسئلة	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	P - value
1	تعمل المؤسسة على استقطاب الأفراد الذين يمتلكون مهارات وخبرات متقدمة لشغل المناصب الإدارية المهمة	3.4930	1.0124	0.000
2	تهتم المؤسسة باستقطاب الأفراد ذوي المهارات الفنية والتقنية في مجال الأعمال المتنوعة	3.5211	0.9389	0.000
3	تمتلك المؤسسة نظام معلومات للموارد البشرية يمتاز باللائمة للحصول على أفضل المتقدمين لشغل الوظائف الشاغرة فيها.	3.2535	0.8403	0.014
4	إن المقابلة عامل أساسي للتعين في المؤسسة.	3.8873	0.9342	0.000
5	تعول المؤسسة كثيرا على نتائج اختبارات المتقدمين للوظائف لغرض المفاضلة في التعيين.	3.6056	0.9331	0.000
6	إن إبداع رأس المال الفكري هو الوسيلة لبقاء المؤسسة.	3.7183	0.7593	0.00
7	يوجد في المؤسسة فريق يبحث عن كل ما هو جديد لخدمة المؤسسة.	2.8451	0.8887	0.146
8	تتبني المؤسسة الأفكار الإبداعية وتدعمها.	3.0986	0.8307	0.310
9	أسعى لإيجاد طرق جديدة في العمل.	4.0704	0.3900	0.000

وبناءً على نتائج الاختبارات للفرضية الفرعية الأولى تم رفض عدد (7) فرضيات صفرية (H_0) للفرضيات الجزئية وقبول فرضيتان صفريتان، لذا تم رفض الفرضية الصفرية (H_0) للفرضية الفرعية الأولى وقبول الفرضية البديلة (H_1) لها، ويوضح ذلك أن استقطاب رأس المال الفكري يؤثر على تنمية الإبداع داخل المؤسسات النفطية.

● الفرضية الفرعية الثانية:

الجدول رقم (7) نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثانية عند مستوى معنوية (0.05)

م	الأسئلة	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	p-value
1	تهتم المؤسسة بالأفكار والمعالجات التي يقترحها الأفراد المتميزون لمعالجة مشكلات العمل.	3.7183	0.7539	0.000
2	تمتلك المؤسسة شبكة لإدارة تقنيات معلومات الموارد البشرية المحسوبة تمكّنها من تنفيذ خططها وبرامجها الخاصة بالموارد البشرية بكفاءة وفاعلية.	3.3521	0.8635	0.001
3	تتصف المؤسسة بوجود مناخ مرن وسهل لتكوين الأنسجة الفكرية بتعاون العاملين المميزين من خلال التعليم المشترك.	2.9859	0.9179	0.893
4	هناك حجم كبير من التفاعل الموضوعي فيما بين الإدارة والعاملين في هذه المؤسسة.	3.1831	0.8503	0.075
5	الفلسفة الإدارية في هذه المؤسسة هي التأكيد على أهمية العنصر البشري في العمل.	3.5775	0.8222	0.000
6	إن طبيعة العلاقات بين المستويات الإدارية المختلفة مصممة لمساعدة العاملين على الإبداع والابتكار.	2.9577	0.9013	0.727
7	توفر المؤسسة للعاملين فيها جواً إدارياً مريحاً للوصول إلى التفكير الإبداعي.	3.0282	0.0552	0.801
8	تعتبر المؤسسة الإبداع والابتكار عاملين مهمين في تقييم أداء العاملين لديها.	3.3662	0.9295	0.002
9	لا أتردد في إحداث أو تبني التغيير المطلوب لصالح العمل	4.0704	0.6397	0.000

وبينت نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثانية رفض عدد (5) فرضيات صفرية (H0) وقبول عدد (4) فرضيات صفرية، وبالتالي رفض الفرضية الصفرية (H0) وقبول الفرضية البديلة لها (H1)، وبذلك يؤثر بعد صناعة رأس المال الفكري على تنمية الإبداع في المؤسسات النفطية الليبية.

● الفرضية الفرعية الثالثة:

الجدول رقم (8) نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثالثة عند مستوى معنوية (0.05)

م	الأسئلة	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	p- value
1	تشجع المؤسسة روح الإبداع والابتكار لدى الأفراد العاملين فيها.	3.4225	0.8046	0.000
2	تشجع المؤسسة على إقامة حلقات النقاش بين العاملين لاستثمار طاقتهم الفكرية.	3.0141	0.8700	0.858
3	تحتضن المؤسسة الأفراد غير التقليديين في الأداء.	2.8451	0.7492	0.085
4	تؤمن المؤسسة بأن التدريب أفضل وسيلة لاكتساب المهارات العملية.	3.9155	0.7318	0.000
5	الإدارة تبذل جهداً كبيراً لتنمية طموح الفرد الناجح عندما يكون منسجماً مع طموح المؤسسة.	3.5634	0.8406	0.000
6	تشجع المؤسسة المستويات الإدارية الدنيا على تقديم ومناقشة الأفكار الجديدة.	3.0986	0.8307	0.317
7	تعقد المؤسسة دورات تدريبية لتوعية العاملين فيها بأهمية التفكير الإبداعي.	3.0423	0.8691	0.668
8	توفر المؤسسة نوعاً من اللامركزية الذي يساعد على طرح الأفكار الجديدة.	2.7746	0.8314	0.026
9	لدي القدرة على تفسير الاتصالات والمعلومات التي ترد من الأقسام والدوائر الأخرى	3.7324	0.6537	0.000

وبناء على نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثالثة تم رفض عدد (5) فرضيات صفرية (H0) وقبول عدد (4) فرضيات صفرية، وبالتالي رفض الفرضية الصفرية (H0) وقبول الفرضية البديلة لها (H1)، لذا يمكن القول إن هناك علاقة بين تنشيط رأس المال الفكري وتنمية الإبداع داخل المؤسسات النفطية.

● الفرضية الفرعية الرابعة:

الجدول رقم (9) نتائج اختبار الفرضية الفرعية الرابعة عند مستوى معنوية (0.05)

م	الأسئلة	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	p-value
1	تؤمن المؤسسة بأن البيئة الخارجية تفرز أنواعا مختلفة من التقادم بسبب سرعة الابتكارات المتلاحقة.	3.5070	0.7722	0.000
2	تراعى المؤسسة رغبة الفرد وقدرته في الأداء عند توزيع الأعمال.	3.2394	0.9018	0.029
3	تحافظ المؤسسة على المكانة الاجتماعية للموظفين ذوي القدرات المتميزة مهما تكن مواقعهم الوظيفية.	3.1127	0.8543	0.257
4	في هذه المؤسسة الدعم والمكافآت توازن التهديد والانتقاد.	2.6197	0.8679	0.001
5	في هذه المؤسسة الأفراد يكافؤون اعتماداً على أدائهم.	3.1972	1.0367	0.124
6	تقدم المؤسسة حوافز مادية ومعنوية لأصحاب الأفكار الإبداعية.	2.9155	0.9523	0.464
7	إن قدرة المؤسسة على البقاء تعتمد على تحسن مستوى الأداء الاستثماري والتسويقي لمنتجاتها.	3.4507	0.9379	0.000
8	تعمل المؤسسة على تقديم منتجات جديدة وكذلك تطوير منتجات قديمة.	3.0000	0.8451	0.986
9	أحاول بنفسي اكتشاف المشكلات بهدف حلها.	3.8592	0.6163	0.000

وتأسيساً على نتائج اختبار الفرضية الفرعية الرابعة تم رفض عدد (5) فرضيات صفرية (H_0) وقبول عدد (4) فرضيات صفرية، وبالتالي رفض الفرضية الصفرية الفرعية الرابعة (H_0) وقبول الفرضية البديلة لها (H_1)، أي أنه هناك علاقة بين المحافظة على رأس المال الفكري وتنمية الإبداع داخل المؤسسات النفطية الليبية.

● الفرضية الفرعية الخامسة:

الجدول رقم (10) نتائج اختبار الفرضية الفرعية الخامسة عند مستوى معنوية (0.05)

م	الأسئلة	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	p-value
1	تعمل المؤسسة على توثيق المعلومات الخاصة بالزبائن (الطلبات والحاجات).	3.4085	0.6228	0.000
2	تمتلك المؤسسة نظام معلومات محسوب لسد الفجوة بين المؤسسة والزبون.	3.4225	0.6899	0.000
3	يلاحظ احتفاظ المؤسسة بزيائنها القدامى.	3.2958	0.5950	0.000
4	تهتم المؤسسة بأراء الزبائن ومقترحاتهم في تقديم خدمات جديدة وإجراء التحسينات على الخدمات القديمة والاستغناء عن غير المقبول منها.	3.0704	0.6829	0.379
5	الإجراءات في هذه المؤسسة تضع الزبون في المقام الأول	3.1408	0.7615	0.119
6	تتقبل المؤسسة مقترحات عملائها الإبداعية وتعمل على تنفيذها لتطوير منتجاتها.	3.0986	0.7001	0.234
7	لدى المؤسسة القدرة على تطوير سياساتها وإستراتيجياتها وبرامجها التسويقية تمشياً مع ظروف الزبائن وإمكانياتهم الشرائية المتاحة.	3.1408	0.7425	0.115
8	سهولة وسرعة تصميم وتطبيق جميع العمليات الإنتاجية والتسويقية لدى المؤسسة استجابة لاحتياجات السوق المستهدفة.	3.2535	0.8056	0.012
9	لدى القدرة على تفهم احتياجات ورغبات العملاء.	3.3380	0.7548	0.001

وتوضح نتائج اختبار الفرضية الفرعية الخامسة رفض عدد (5) فرضيات صفرية (H_0) وقبول عدد (4) فرضيات صفرية، وبالتالي رفض الفرضية الصفرية (H_0) وقبول الفرضية البديلة لها (H_1)، ويدل ذلك على وجود تأثير لاهتمام المؤسسة بزيائنها وتنمية الإبداع داخلها.

ملخص نتائج اختبار الفرضيات الفرعية:

الجدول رقم (11) نتائج اختبار الفرضيات الفرعية للدراسة

رقم الفرضية	الفرضيات الصفرية H_0 للفرضية الفرعية	القرار المتخذ
1	لا يؤثر استقطاب رأس المال الفكري على تنمية الإبداع.	رفض H_0
2	لا يؤثر صناعة رأس المال الفكري على تنمية الإبداع.	رفض H_0
3	لا يؤثر تنشيط رأس المال الفكري على تنمية الإبداع.	رفض H_0
4	لا يؤثر المحافظة رأس المال الفكري على تنمية الإبداع.	رفض H_0
5	لا يؤثر الاهتمام بزبائن المؤسسة على تنمية الإبداع.	رفض H_0

يتضح من الجدول السابق أنه قد تم رفض الفرضيات الصفرية الفرعية الخمس (H_0) للفرضيات، وبالتالي قبول الفرضيات البديلة لها (H_1)، الأمر الذي ترتب عليه رفض الفرضية الصفرية (H_0) الرئيسية للدراسة وقبول الفرضية البديلة لها (H_1)، أي أنه يوجد تأثير لأبعاد رأس المال الفكري على تنمية الإبداع في المؤسسات النفطية الليبية.

نتائج الدراسة:

يمكن تلخيص نتائج الدراسة على النحو التالي:

- 1 - إن استقطاب رأس المال الفكري يؤثر على تنمية الإبداع في المؤسسات النفطية الليبية.
- 2 - إن صناعة رأس المال الفكري تؤثر على تنمية الإبداع في المؤسسات النفطية الليبية.
- 3 - أن تنشيط رأس المال الفكري يؤثر على تنمية الإبداع في المؤسسات النفطية الليبية.
- 4 - إن المحافظة على رأس المال الفكري تؤثر على تنمية الإبداع في المؤسسات النفطية الليبية.
- 5 - إن الاهتمام بزبائن المؤسسة يؤثر على تنمية الإبداع في المؤسسات النفطية الليبية.

وترجع أسباب الوصول إلى هذه النتائج، إلى أن حالة المنافسة الشديدة في عالم اقتصاد المعرفة تفرض على منظمات الأعمال تنمية قدراتها الإبداعية وذلك لخلق سمعة سوقية تساعدها على مواجهة منافسيها، وهذا لا يمكن تحقيقه إلا من خلال

إستراتيجية إدارية فعالة تسمح بإدارة رأس مالها الفكري بطريقة ملائمة تمكنها من تحقيق أبعاده المتمثلة في الاستقطاب وجذب مهارات تقنية نادرة وصناعة رصيد معرفي متجدد وبناء نسيج فكري متعاون، وتنشيط القدرات الإبداعية بتشجيع التحدي والإنجاز وأيضاً المحافظة على الطاقات المتفردة القادرة على خلق الأفكار وذلك بالتحفيز المادي والمعنوي، وأخيراً الاهتمام والاحتفاظ بولاء الزبون من خلال التعرف على احتياجاته الحالية وتوقعاته المستقبلية وذلك بتبني شعار مؤسسات عصر المعرفة وهو تطوير الموجود والتفكير بالجديد.

توصيات الدراسة:

الاهتمام بموضوع الأصول المعنوية والفكرية والتعمق في دراستها وبحثها بالطريقة التي تسهم في تزويد البيئة الليبية بالمعرفة اللازمة لتفعيلها داخل منظماتها، ايضاً اتجاه المنظمات الليبية وخصوصاً النفطية منها لتركز اهتمامها على إدارة رأسمالها الفكري بالإستراتيجية المثلى لتوظيف أبعاده الكامنة في استقطاب القدرات والمهارات المتفردة وتعزيزه وتمميته بشكل مستمر وخلق بيئة من التعاون بين العاملين وتنشيطهم باستخدام مجموعة من الأساليب تحيى فيهم روح الإبداع والابتكار ومن ثم المحافظة على هذه الفئة المتميزة بأفكارها الخلاقة ويصب ذلك في تحويل رأس المال الفكري إلى قيمة سوقية من خلال الإبداع والابتكار لاستثمار الاختراعات والابتكارات في دعم القدرة التنافسية للمؤسسة، كما أنه قد يكون من أهم مجالات الدراسات والبحوث المستقبلية ببحث نفس موضوع الدراسة في البيئة الليبية باستخدام منهجية مختلفة وفي قطاعات اخرى.

قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية:

- 1 - اتحاد الخبراء الاستشاريين الدوليين 2004، Intec. عائد الاستثمار في رأس المال البشري قياس القيمة الاقتصادية لإدارة العاملين. الطبعة الأولى. القاهرة: إيتراك للطباعة والنشر والتوزيع.
- 2 - بوقلقول، الهادي، 2009. أهمية الرأسمال الفكري في تحقيق الميزة التنافسية. مجلة التواصل، العدد (24)، جوان، 92 - 118.

■ أ.د. إدريس عبدالحميد الشريف ■ أ.نسرین علی مازق ■ أ.خالد زيدان الفضلي

- 3 - الجوازة، كامل محمد، 2007. أثر إدارة مخاطر استثمار رأس المال المعرفي في تحقيق المزايا التنافسية لمنظمات التأمين الأردنية، مشاركة في المؤتمر العلمي الدولي السنوي السابع ضمن محور إدارة المخاطر وإدارة المعرفة .
- 4 - حنان، بن عاتق وتوفيق، ح جماوي، 2011. الاستثمار في رأس المال الفكري في تحديات ما بعد البترول في الجزائر. ملتقى دولي حول: رأس المال الفكري في منظمات الأعمال العربية في الاقتصاديات الحديثة، 13 - 14 ديسمبر في الجزائر، جامعة الشلف، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.
- 5 - الروسان، محمود والعجلوني، محمود، 2010. أثر رأس المال الفكري في الإبداع في المصارف الأردنية. مجلة دمشق الاقتصادية والقانونية، المجلد (26)، العدد(2)، 37 - 57.
- 6 - الشكرجي، بشار ذنون ومحمود، مصعب صالح، 2010. قياس رأس المال الفكري وأثره في ربحية المصارف. مجلة تكريت الإدارية والاقتصادية، تصدر عن كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة تكريت، المجلد (6)، العدد (20)، 29 - 47.
- 7 - صالح، رضا إبراهيم، 2009. رأس المال الفكري ودوره في تحقيق الميزة التنافسية للمنظمات المؤتمر الدولي للتنمية الإدارية نحو إدارة متميزة في القطاع الحكومي المملكة العربية السعودية، الرياض.
- 8 - الفضل، مؤيد محمد على، 2009. العلاقة بين رأس المال الفكري وخلق القيمة، دراسة ميدانية على الصناعات المصرفية في دول الخليج. مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد (11)، العدد (3)، 173 - 185.
- 9 - كاظم، عبد الله، 2008. أثر رأس المال الفكري في الإبداع التنظيمي. مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد (10)، العدد (3)، 65 - 80.
- 10 - كتلوم، بن تامر والعيد، فرحتية، 2011. الاستثمار في رأس المال البشري وأثره على إبداع في منظمات المتعلمة. ملتقى دولي حول: رأس المال الفكري في منظمات الأعمال العربية في الاقتصاديات الحديثة، 13 - 14 ديسمبر في الجزائر، جامعة الشلف، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.
- 11 - المحياوي، قاسم نايف علوان، 2007. دور رأس المال المعرفي في تعزيز ثقافة الإبداع في منظمات الأعمال. مجلة البحوث الاقتصادية، المجلد (18)، العدد (1)، يونيو، 1 - 3.
- 12 - مصطفى، أحمد سيد، 2004. إدارة الموارد البشرية الإدارة العصرية لرأس المال الفكري. القاهرة: أحمد سيد مصطفى.

- 13 - المفرج، عادل حرحوش وصالح، أحمد على، 2003. رأس المال الفكري طرق قياسه وأساليب المحافظة عليه. القاهرة: المنظمة العربية للتنمية الإدارية.
- 14 - مقدادي، يونس عبد العزيز، 2009. أثر عمليات إدارة رأس المال المعرفي في تحقيق الميزة التنافسية لدى منظمات الأعمال الصغيرة في محافظة اربد: دراسة ميدانية، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، القاهرة، العدد (3)، يولييه، 279 - 304.
- 15 - منصور، عزام صبري وآخرون، 2002. مقدمة في الإحصاء. عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع.
- 16 - هند، مهدي ورفيقة، صباغ، 2011. دور رأس المال الفكري في الإبداع وتحقيق الميزة التنافسية داخل منظمات الأعمال، ملتقى الدولي حول: رأس المال الفكري في منظمات الأعمال العربية في الاقتصاديات الحديثة.
- 17 - هيجان، عبد الرحمن بن أحمد، 1427هـ/2006م. رأس المال الفكري: إستراتيجية التحول من الفئة العامة إلى الفئة المتميزة.
- 18 - يخضية، سملاي، 2004. التسيير الاستراتيجي لرأس المال الفكري والميزة التنافسية المستدامة للمؤسسة للاقتصادية. مجلة العلوم الإنسانية. جامعة محمد خيضر بسكرة. الجزائر، العدد (6)، جوان.
- 19 - يوسف، عبد الستار حسن، 2009. دراسة تحليلية لرأس المال الفكري وطرق قياسه في منظمات الأعمال. مجلة الإداري، تصدر عن معهد الإدارة العامة بسلطنة عمان، العدد (117)، السنة (31)، يونيو.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

- 1 - Appuhamim, B. A. Ranjith, The Impact of Intellectual Capital on Investor Capital Gain on Shares : An Empirical Investigation in Thai Banking. Finance and Insurance Sector Journal of Internet Banking and Commerce, 2007.
- 2 - Bontis, Nick, keow, William Chua Chong, Richordson, Stanly, Intellectual Capital and business Performance in Malaysin Industries, Journal of Intellectual Capital, 2000.
- 3 - Brown, T. Ringing up Intellectual Capital, Management Review, 1998.
- 4 - Hamel, G.,& Prahadad, C.; Competing for the Furure, Harvard Business Review, November – December, 1994.

■ أ. د. إدريس عبدالحميد الشريف ■ أ. نسرين على مازق ■ أ. خالد زيدان الفضلي

- 5 - Stewart, T.A., Intellectual Capital: The New Wealth of Organizations, Double Day Currency, Nw York, 1997.
- 6 - Yogesh,M. What is the Defintition of Knowledge Management Forbes,1998.

Intellectual Capital in Libyan Organizations

■ . Idris Abdulhamid El Sharif. * ■ Nasreen Ali Mazik ** ■ Khalid Zidane Alfadhly ***

Abstract

To achieve the aims of this study one basic hypothesis in the company of another five sub-hypothesis have been made. Board managers, observers, coordinators and chairmen of departments have been selected from three Libyan Petroleum companies, namely: Sirt company, Ras Al anof company and the Gulf company, a number of (100) questionnaire distributed among these companies.

This study is considered as exploration of its natures, data has been analyzed using the statistics tests, namely “One sample T Test and Wilcoxon Signed Rankste “.

The final result showed evidence that there is an impact to the dimension of Intellectual Capital at the developing creation inside the organizing management.

* Deputy of Financial Ministry

** . A Staff Member of Accounting Department – The Libyan Academy – Benghazi Branch

*** . A Staff Member of Economy Faculty – University of Benghazi