

أثر رأس المال الفكري على الثقافة التنظيمية

دراسة ميدانية على بعض الجامعات الليبية

أ - فوزي عبد الكريم مفتاح الصادق - كلية الاقتصاد صرمان - جامعة صبراتة

المقدمة :

يعتبر الاهتمام بالثقافة التنظيمية هو الاهتمام برأس المال الفكري باعتباره أهم الموارد لصنع التقدم والنمو للمنظمات والجامعات والإقرار بوجود ثقافة تنظيمية موحدة لكل المجتمعات يعتبر أمراً غير صائب فكل مجتمع إنساني له طريقة معينة في ثقافته التنظيمية ويعتبر الاهتمام بالثقافة التنظيمية هو الاهتمام برأس المال الفكري والذي يعد أصلاً من الأصول غير الملموسة ويرتبط بالمعرفة التي تؤثر على زيادة قيمة الموجودات الأخرى بالمنظمة الأمر الذي أدى إلى سعي الجامعات للحصول عليه واكتسابه وتخزينه ونشره والاستفادة منه في ظروف تؤمن للمنظمة فرص النجاح والاستمرار ، يحاول الباحث إيجاد العلاقة الارتباطية بين رأس المال الفكري والثقافة التنظيمية لما ينطوي على هذه العلاقة من قوة معرفية مؤثرة في حاضر الجامعات ومستقبلها وإحداث تغييرات أساسية لزيادة الثقافة التنظيمية.

1- الإطار العام للدراسة:

أولاً - مشكلة الدراسة :

تواجه الجامعات الليبية مجموعة من المشاكل المرتبطة بالتنوع في التركيبة السكانية نظراً للتوزيع الجغرافي للمدن والقرى ولكبر مساحة الدولة الليبية وعلاقة سكانها مع سكان الدول المجاورة التي أفرزت ثقافات في المجتمع وأثرت في البيئة المحلية على التنوع الاقتصادي والاجتماعي والثقافي الذي ينعكس على رأس المال الفكري العامل بالجامعات والذي له أثره على الثقافة التنظيمية بها، أن الغرض من هذه الدراسة هو قياس " أثر رأس المال الفكري على الثقافة التنظيمية " لذلك برز السؤال الرئيسي للبحث وهو: ما هو أثر رأس المال الفكري على الثقافة التنظيمية ؟

ويتفرع من هذا السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية التالية :

- ما طبيعة العلاقة بين رأس المال الفكري والثقافة التنظيمية بالجامعات الليبية محل الدراسة ؟
- ما طبيعة العلاقة بين أبعاد رأس المال الفكري وأبعاد الثقافة التنظيمية بالجامعات الليبية محل الدراسة ؟

ثانياً - أهداف الدراسة :

- 1- التعرف على العلاقة بين رأس المال الفكري محل الدراسة كمتغير مستقل والثقافة التنظيمية كمتغير تابع بالجامعات الليبية محل الدراسة.
- 2- التعرف على العلاقة بين أبعاد رأس المال الفكري وأبعاد الثقافة التنظيمية بالجامعات الليبية محل الدراسة.

3- تشخيص طبيعة العلاقة التي تربط بين رأس المال الفكري بعناصره المختلفة وبين الثقافة التنظيمية بأبعادها المختلفة بالجامعات الليبية محل الدراسة .

ثالثاً - أهمية الدراسة :

تعتبر هذه الدراسة امتداداً للدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع البحث في اختبار أبعاد الثقافة التنظيمية ورأس المال الفكري بالجامعات المبحوثة من خلال التطبيق الميداني للدراسة ومن منظور أعضاء هيئة التدريس فيها.

رابعاً - فروض الدراسة:

في ضوء مشكلة الدراسة يمكن صياغة الفرضية التالية : **توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين رأس المال الفكري والثقافة التنظيمية بالجامعات الليبية:** وتتفرع منها الفروض الفرعية التالية:

- 1- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين رأس المال الفكري والثقافة التنظيمية (الاستراتيجية)
- 2- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين رأس المال الفكري والثقافة التنظيمية (الممارسات الإدارية) .
- 3- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين رأس المال الفكري والثقافة التنظيمية (نظم المكافآت والحوافز) .

خامساً - منهجية البحث:

اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي والدراسات النظرية من خلال الاطلاع المتاح من المراجع والكتب العلمية ووقائع المؤتمرات والندوات والدراسات والبحوث العملية المنشورة وغير المنشورة والمقالات ويتضمن البحث استبانة استقصاء موجه إلى أعضاء هيئة التدريس ببعض الجامعات الليبية.

سادساً - حدود البحث:

الحدود المكانية: تتم الدراسة الميدانية عن بعض الجامعات الليبية حسب عينة البحث.

سابعاً - الدراسات السابقة:

1- **دراسة قشقش - فلسطين ، (2014) (1):** تهدف الدراسة إلى التعرف على واقع إدارة رأس المال الفكري في الجامعات المبحوثة لبيان أهمية رأس المال الفكري كمفهوم استراتيجي وكأداة لتحقيق الميزة التنافسية ، التعرف على قدرة الجامعات على الاستفادة من مكونات رأس المال الفكري الخاصة بها نتج عنها أن الإجراءات الإدارية لرأس مال العلاقات هي الأكثر ارتباطاً من مكونات رأس المال الفكري الأخرى في تعزيز الميزة التنافسية لدى الجامعات المبحوثة ، وأوصت الدراسة على إدارة الجامعة توفير الإمكانيات لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة على التعلم والتطوير وإجراء الدراسات والبحوث وتطوير هيكل الجامعة.

2- دراسة الجساسي - بريطانيا ، (2011) (2): تهدف الدراسة إلى التعرف على أهم الحوافز المادية التي تقدم للعاملين بالوزارة المبحوثة ، نتج عن الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات أفراد الدراسة العاملين حول أثر الحوافز المعنوية والمادية في تحسين أداء العاملين، توصي الدراسة بإقامة ورش العمل والندوات التي تبحث في كيفية زيادة تأثير التحفيز للعاملين، وبالاستمرار في توفير فرص التدريب والتأهيل للعاملين بما يلبي احتياجاتهم في التطوير الذاتي.

3- دراسة بلوناس ، قذيفة - الجزائر ، (2008) (3): تهدف الدراسة إلى تفسير علاقة الارتباط بين رأس المال الفكري والميزة التنافسية للمنظمة ، نتج عن الدراسة ، إن القرارات المتعلقة برأس المال الفكري هي قرارات استراتيجية ، لأنها وسيلة لتحقيق أهداف المنظمة ، توصي الدراسة على المنظمات أن تدرك أن كل الأفراد ليسوا متشابهين ، بل أن قيمهم تختلف بمدى قدرتهم على خلق وتحديد مستقبل المنظمة

4- دراسة (Carmeli ، الولايات المتحدة الأمريكية - 2005) (4): تهدف الدراسة إلى التعرف على طبيعة العلاقة بين الثقافة التنظيمية وبين نوايا وسلوك الانسحاب من الوظيفة في الخدمات الصحية الأمريكية ، توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط بين أبعاد الثقافة التنظيمية كافة ونوايا وسلوك الانسحاب بمختلف أنواعه ، توصي الدراسة بتحسين ظروف العمل من خلال زيادة المكافآت والحوافز التشجيعية المادية والمعنوية للحد من الانسحاب الوظيفي .

4- دراسة (lan Caddy - ، هونج كونج وإستراليا - 2000) (5): تهدف الدراسة إلى فحص العلاقة بين المفاهيم الثقافية التنظيمية ورأس المال الفكري في المنظمات محل الدراسة ، اقترح نموذج لقياس رأس المال الفكري يركز على الثقافة التنظيمية باعتبارها مكوناً أساسياً لرأس المال الفكري ، توصلت الدراسة إلى نتائج وجود علاقة بين المفاهيم الثقافية والتنظيمية ورأس المال الفكري في المنظمات محل الدراسة توصي الدراسة باستخدام الأسلوب الذي توصلت إليه الدراسة في قياس رأس المال الفكري .

الاطار النظري للدراسة :

1- تعريف رأس المال الفكري - يعرف بأنه : مجموعة من القدرات المعرفية والتنظيمية التي يتمتع بها العاملون التي يمكن وضعها في الاستخدام، لتنشئ الثروة لتحقق التميز والتفوق التنافسي للمنظمة، وهو المهارات والإجراءات والعمليات التي تؤدي إلى المعرفة وتحويلها إلى أرباح في المستقبل، وتضم الموارد مثل : الأفكار والاختراعات و التقنيات و العمليات و البرامج المعلوماتية و تعظيم نقاط قوتها وزيادة الحصة السوقية لها. (6) (7) (8) (9)

2- خصائص رأس المال الفكري - في النقاط التالية: (10) (11)

- 1- صعوبة قياس وتقييم العديد من الأصول الفكرية.
- 2- يعتبر رأس المال الفكري أصولاً غير ملموسة ويتسم بدرجة عالية من عدم التأكد.

- 3- صعوبة وضع بعض أصولاً فكرية تحت سيطرة منظمات الأعمال.
- 4- كلما زاد استخدام العنصر البشري تزايدت قيمة رأس المال الفكري ، نتيجة لتراكم الخبرة والمهارة والمعرفة الخاصة بالعاملين.
- 3- **أهمية رأس المال الفكري - تكمن أهميته في الآتي : (12)**
 - 1- يسهم في الحفاظ على التميز التنافسي لمنظمات الأعمال وتعظيم الفكر الابتكاري والاستفادة منه واستخدام المعرفة في حل المشكلات التنظيمية.
 - 2- يعتبر رأس المال الفكري سلاحاً تنافسياً وقوة فاعلة ومورداً استراتيجياً في هذا العصر ووقوداً للعمليات والتطوير والإنتاج في شتى مجالات الأداء بالمنظمات (13) .
 - 3- يعتبر مصدراً لتأسيس المنظمات المتعلمة التي تتكيف مع ظروف التغيير وتستجيب للتهديدات والفرص وتتعلم بشكل مستمر من خبراتها ومن الآخرين (14).
 - 4- يعتبر مجالاً مهماً للاستثمارات لتحقيق الأرباح العالية للمنظمات .
 - 5- تنمية الذكاء العاطفي الجماعي الذي يعني القدرة على فهم انفعالات ومشاعر الفرد ذاته وكذلك تلك المتعلقة بالآخرين (15).
 - 6- يُعد رأس المال الفكري السلاح الأساس للمنظمة في عالم اليوم ، لأن الموجودات الفكرية تمثل القوة الخفية التي تضمن البقاء للمنظمة .
- 4- **الثقافة التنظيمية: (16) (17) (18)** أن الثقافة : هي عبارة عن القيم والاعتقادات والتوقعات والشعارات والممارسات التي تحدث أثناء العمل وقد تكون نتيجة للأفراد أنفسهم أو نتيجة الأنظمة والقوانين والأعراف والإجراءات التي يحددها المجتمع ذاته أو المنظمة نفسها في كل التصرفات والسلوكيات للأفراد داخل المنظمة لتسيير العمل بها، وهي تعكس التكيف الداخلي والخارجي للمنظمة بالتأثير على سلوك أعضائها وتحديد كيفية تعاملهم مع بعضهم البعض ومع الأطراف الموجودة في بيئتها.
- 5- **أهمية الثقافة التنظيمية - تكمن في الآتي :**
 - 1- هي القاعدة القوية والثابتة التي تقف عليها المنظمات لمواجهة التغيرات المتسارعة .
 - 2- هي الإطار الذي يسهم في بناء وتطور المنظمة وارتقائها ومواكبة التغيرات والتطورات
 - 3- تعد عنصراً جديراً يؤثر على قابلية المنظمة وقدراتها على مواكبة التطورات الجارية .
 - 4- تؤدي الثقافة التنظيمية إلى التأثير على أهداف المنظمة والفلسفة وكذلك تؤثر على رسالة ورؤية المنظمة (19).
- 6- **مكونات الثقافة التنظيمية - كما يلي:**
 - 1- المعتقدات والقيم المشتركة: هي الأفكار والاعتقادات المشتركة من قبل أعضاء المنظمة والتي تواجه تصرفاتهم التنظيمية (20).

- 2- الأسطورة : هي الحكايات التي تحكيها من أجل المنظمة أو نجاحها مثل الأساطير التي تلعب دورا في حفظ ونقل القيم المهمة والمحفزة لها (21).
- 3- الرموز واللغة: هي كل الكلمات أو الأشياء التي تكتسب معانيها من التقاليد والأعراف (22).
- 4- الطقوس والشعائر: تتمثل في كل الأحداث والأنشطة التي يقوم بها العمال في المنظمة .
- 5- الإشاعات: وهي الأخبار التي ليس لها أساس من الصحة وتكون في شكل سيناريوهات خيالية توفر نوعا من الترويح وإزالة القلق وحالة عدم اليقين لدى العاملين.
- 7- **خصائص الثقافة التنظيمية - أهمها (23).**

- 1- هي عملية مكتسبة تكتسب من خلال التفاعل والاحتكاك بين الأفراد في بيئة العمل.
- 2- ثقافة المنظمة عملية إنسانية ويعتبر الإنسان هو المصدر الرئيسي لها أي أنها من صنعه وبدونه لا تكون هناك ثقافة.
- 3- الثقافة نظام تراكمي ومستمر حيث كل جيل من أجيال المنظمة يعمل على تسليمها إلى الأجيال اللاحقة فهي تعلم وتورث جيلا بعد جيل.
- 4- للثقافة خاصية التكيف ، فالثقافة التنظيمية توصف بالمرونة والقدرة على التكيف استجابة لمطالب الإنسان (24) .
- 5- التسامح مع النزاع : إلى أي مدى يتم تشجيع العاملين على إظهار النزاعات والانتقادات بصورة مكشوفة.

الجزء الثاني - الجانب العملي للدراسة:

أولا - مجتمع وعينة الدراسة:

اشتمل مجتمع الدراسة على أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الليبية المبحوثة البالغ عددهم (9182) عضواً حيث تم استخدام أسلوب العينة العشوائية في اختيار أعضاء هيئة التدريس المعيين كل الوقت بالجامعة (القارين) وهي إحدى العينات غير الاحتمالية وتتيح اختيار مفردات محددة ذات الصلة بموضوع الدراسة وشملت كل المستويات الوظيفية ونظراً لتعذر استخدام أسلوب الحصر الشامل في جمع البيانات لاعتبارات الوقت والجهد والتكلفة فقد تم الاعتماد على أسلوب العينة العشوائية حيث تم تقدير حجم العينة من مجتمع الدراسة باستخدام معادلة رينشارد وبتطبيقها يكون لدينا حجم العينة يساوي (369) مفردة تم توزيعها على أفراد عينة الدراسة وتم استرجاع (319) استمارة بنسبة استرجاع بلغت (86.4)% ويعتبر معدل الاستجابة من المعدلات العالية باعتباره يفوق الحدود المتعارف عليها (75)% ولعل الارتفاع النسبي للردود يمكن إرجاعه إلى المتابعة المستمرة من جانب الباحث وتعاون المبحوثين مع الباحث كشريحة لها أثر وفهم لأهمية البحث العلمي داخل مؤسسات التعليم العالي.

ثانياً - خصائص عينة الدراسة:

من خلال البيانات العامة التي تم جمعها عن المبحوثين بواسطة استمارة البحث وباستخدام التكرارات الإحصائية تم تحديد خصائص عينة الدراسة وذلك بهدف التعرف على صفات المبحوثين من حيث التركيبة العلمية والعملية والاجتماعية ، حيث إن هذه الصفات تمثل متغيرات قد يؤثر تغييرها في نتيجة هذه الدراسة إذا ما أعيد تطبيقها في وقت لاحق وكذلك قد يؤثر تغييرها في نتائج الدراسات المماثلة إذا ما طبقت على نفس مجتمع هذه الدراسة واتخذت نتيجة هذه الدراسة كمحك لنتائجها وفيما يلي توزيع عينة الدراسة تبعاً للمتغيرات الشخصية.

جدول (1/1) خصائص أفراد عينة الموظفين.

المتغيرات	الفئات	التكرار	النسبة المئوية %	الفئات	التكرار	النسبة المئوية %
1/ النوع	ذكر	252	79%	أنثى	67	21%
2/ العمر	أقل من 30 سنة	15	4.7%	30 إلى 40 سنة	118	37%
	40 إلى 50 سنة	116	36.4%	50 إلى 60 سنة	50	15.7%
	60 سنة فأكثر	20	6.3%			
3/ المؤهل العلمي	ماجستير	128	40.1%	دكتوراه	191	59.9%
4/ الوظيفة	محاضر مساعد	107	33.5%	محاضر	97	30.4%
	أستاذ مساعد	54	16.9%	أستاذ مشارك	45	14.1%
	أستاذ - بروفيسور	16	5%			
5/ سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	102	32%	5 - 10 سنة	92	28.8%
	10 - 15 سنة	63	19.7%	15 سنة فأكثر	62	19.3%

يتضح من الجدول (1/1) ما يلي:

- النوع: إن غالبية أفراد العينة من الذكور حيث بلغت نسبتهم (79%) بينما بلغت نسبة الإناث في العينة (21%).
- العمر: النسبة الكبرى من أفراد العينة للفئة العمرية ما بين (30-40) سنة وبلغت نسبتهم (37%) ثم في المرتبة الثانية أفراد العينة للفئة العمرية ما بين (40-50 سنة) بنسبة (36.4%) ثم في المرتبة الثالثة الفئة العمرية ما بين (50-60) سنة بنسبة (15.7%) ثم في المرتبة الأخيرة أفراد العينة الذين تتراوح أعمارهم ما بين (أقل من 30 سنة) بنسبة (4.7%) .
- المؤهل العلمي: إن غالبية أفراد العينة من مستوى حملة الدكتوراه وبلغت نسبتهم (59.9%)

بينما بلغت نسبة حملة الماجستير في العينة (40.1%) مما يدل على جودة التأهيل العلمي لأفراد العينة وبالتالي قدرتهم على فهم عبارات الاستبانة بشكل جيد والإجابة عنها بدقة .

4. الوظيفة: إن غالبية أفراد العينة من المحاضرين ، والمحاضرين المساعدين بلغت نسبتهم (63.9%) وبلغت نسبة الأساتذة (المساعدين والمشاركين والبروفسور) (36.1%) .

5. سنوات الخبرة: إن الغالبية من أفراد العينة المبحوثة لديها (أقل من 5 سنوات) من الخبرة في العمل وبلغت نسبتهم (32%) ثم في المرتبة الثانية أفراد العينة تتراوح سنوات خبرتهم ما بين (5-10) سنة بنسبة (28.8%) ثم المرتبة الثالثة أفراد العينة والذين تتراوح سنوات خبرتهم ما بين (10-15 سنة) بنسبة (19.7%) وأخيراً الذين تتراوح سنوات خبرتهم ما بين (15 سنة فأكثر) بنسبة (19.3%).

ثالثاً - وصف أداة الدراسة: تتمثل أداة جمع البيانات التي اعتمد عليها الباحث في الحصول على البيانات الأولية اللازمة للدراسة في قائمة الاستقصاء تم إعدادها وتطويرها بناء على الاستعانة بالمقاييس التي وضعها الباحثون لقياس أثر رأس المال الفكري على الأداء التنظيمي

1. تم تصميم الاستبانة في صورتها الأولية: تتكون الاستبانة من قسمين:

أ- **القسم الأول:** يشتمل على البيانات الخاصة بأفراد عينة الدراسة: وهي البيانات الشخصية المتمثلة في (العمر، المؤهل العلمي، الحالة الاجتماعية، الوظيفي، سنوات الخبرة).

ب- **القسم الثاني:** شمل عبارات الدراسة الأساسية: هي المحاور التي من خلالها يتم التعرف على متغيرات الدراسة على النحو التالي:

المتغير المستقل: رأس المال الفكري: يشتمل على ثلاثة محاور وعدد (15) عبارة وفقاً لما يلي: المحور الأول: يقيس (رأس المال البشري) وتم قياسه بعدد (5) عبارات.

المحور الثاني: يقيس (رأس المال الهيكلي) وتم قياسه بعدد (5) عبارات.

المحور الثالث: يقيس (رأس مال العلاقات) وتم قياسه بعدد (5) عبارات.

المتغير التابع: الثقافة التنظيمية: يشتمل على ثلاثة محاور وعدد (15) عبارة.

المحور الأول: يقيس: (الاستراتيجية) وتم قياسه بعدد (5) عبارات.

المحور الثاني: يقيس (نظم المكافآت والحوافز) وتم قياسه بعدد (5) عبارات.

المحور الثالث: يقيس (الممارسات الإدارية) وتم قياسه بعدد (5) عبارات.

رابعاً - مقياس الدراسة: تم قياس درجة الاستجابات المحتملة على الفقرات إلى تدرج خماسي حسب مقياس ليكرت الخماسي (Likart Scale) كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول (2/1) مقياس درجة الموافقة.

درجة الموافقة	الوزن النسبي	النسبة المئوية	الدلالة الإحصائية
أوافق بشدة	5	80% فأكثر	درجة موافقة عالية جداً
أوافق	4	79-70%	درجة موافقة عالية
محايد	3	69-50%	درجة موافقة متوسطة
لا أوافق	2	49-20%	درجة موافقة منخفضة
لا أوافق بشدة	1	أقل من 20%	درجة موافقة شبه منعدمة

علية فإن الوسط الفرضي للدراسة كالاتي:

الدرجة الكلية للمقياس هي مجموع الأوزان على عددها $(1+2+3+4+5) = 15$ $(5/15) = 0.33$ وهو يمثل الوسط الفرضي للدراسة ، وعليه كلما زاد متوسط العبارة عن الوسط الفرضي (3) دل ذلك على موافقة أفراد العينة على العبارة ، أما إذا انخفض متوسط العبارة عن الوسط الفرضي (3) دل ذلك على عدم موافقة أفراد العينة على العبارة.

خامساً - اختبار الصدق والثبات لأداة الدراسة: للتأكد من صلاحية أداة الدراسة تم استخدام كل من اختبارات الصدق والثبات وذلك على النحو التالي:

1/ صدق أداة الدراسة: هو قدرة الأداء على قياس ما صممت من أجله وبناء على نظرية القياس الصحيح تعني الصلاحية التامة خلو الأداة من أخطاء القياس سواء كانت عشوائية أو منتظمة وقد اعتمدت الدراسة في قياس صدق أداة الدراسة على كل من:

(أ). اختبار صدق محتوى المقياس:

بعد أن تم الانتهاء من إعداد الصيغة الأولية لمقاييس الدراسة وحتى يتم التحقق من صدق محتوى أداة الدراسة والتأكد من أنها تخدم أهداف الدراسة تم عرضها على مجموعة من المحكمين والخبراء المختصين بلغ عددهم (4) من المحكمين في مجال موضوع الدراسة وقد طلب من المحكمين إبداء آرائهم حول أداة الدراسة ومدى صلاحية الفقرات وشموليتها وتنوع محتواها وبعد أن تم استرجاع الاستبيان من جميع الخبراء تم تحليل استجاباتهم والأخذ بملاحظاتهم وإجراء التعديلات التي اقترحت عليه وقد اعتبر الباحث الأخذ بملاحظات المحكمين وإجراء التعديلات المشار إليها بمثابة الصدق الظاهري وصدق المحتوى للأداة واعتبر الباحث أن الأداة صالحة لقياس ما وضعت له وبذلك تمّ تصميم الاستبانة في صورتها النهائية.

ب/ الاتساق الداخلي: يقصد بصدق الاتساق الداخلي مدى اتساق كل فقرة من فقرات الاستبانة مع المجال الذي تنتمي إليه هذه الفقرة وقد قام الباحث بحساب الاتساق الداخلي للاستبانة وذلك من خلال حساب معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات الاستبانة والدرجة الكلية للمجال نفسه.

المحور الأول: رأس المال الفكري:

جدول (3/1) نتائج اختبار الصدق لمحور رأس المال الفكري.

المتغيرات	معامل الارتباط	مستوى المعنوية
1/ رأس المال البشري	0.63	0.000
2/ رأس المال الهيكلي	0.69	0.000
3/ رأس المال العلاقات	0.69	0.000

إن جدول معامل الارتباط يبين إن كل فقرة من فقرات المحور والدرجة الكلية للمجال الذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى الدلالة المعنوية (0.05) وبذلك يعتبر المحور صادقاً لما وضع لقياسه.

المحور الثاني - الثقافة التنظيمية:

جدول رقم (4/1) نتائج اختبار الصدق لمحور الثقافة التنظيمية.

المتغيرات	معامل الارتباط	مستوى المعنوية
1/ الاستراتيجية	0.71	0.000
2/ نظم المكافآت	0.79	0.000
3/ الممارسات الإدارية	0.67	0.000

إن جدول معامل الارتباط يبين إن كل فقرة من فقرات محور والدرجة الكلية للمجال الذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى الدلالة المعنوية (0.05) وبذلك يعتبر المحور صادقاً لما وضع لقياسه.

سادساً - أساليب التحليل الإحصائي المستخدم في الدراسة:

لتحليل البيانات واختبار فروض الدراسة تم استخدام الأدوات الإحصائية التالية:

1- إجراء اختبار الثبات (Reliability Test) لأسئلة الاستبانة وذلك باستخدام كل من:

أ- اختبار الصدق الظاهري. ب- اختبارات الصدق والثبات.

2- أساليب الإحصاء الوصفي: لوصف خصائص مفردات عينة الدراسة من خلال الآتي:

أ - التوزيع التكراري لعبارات فقرات الاستبانة للتعرف على التوزيع التكراري لإجابات أفراد العينة عن عبارات فروض الدراسة.

ب - الوسط الحسابي الموزون: تم اعتماد هذا الأسلوب الإحصائي لوصف آراء أفراد العينة حول متغيرات الدراسة باعتباره أحد مقاييس النزعة المركزية وهو يعد حالة خاصة من الوسط الحسابي المرجح عندما ينظر إلى المفردات كافة بنفس الأهمية (الوزن).

ج - الانحراف المعياري: تم استخدام هذا المقياس لمعرفة مدى التشتت في آراء المستجيبين قياساً بالوسط الحسابي المرجح .

3- اختبار (T) للعينة الواحدة (one sample T- test) ووفقاً لهذا الاختبار يتم مقارنة القيمة الاحتمالية (Prob) للفقرة مع مستوى الدلالة المعنوية (5%) فإذا كانت القيمة الاحتمالية أكبر من (0.05) يتم قبول فرض العدم وبذلك على (عدم وجود فروق ذات دلالة معنوية) وتكون الفقرة

سلبية أما إذا كانت القيمة الاحتمالية أقل من (0.05) يتم رفض فرض العدم وقبول الفرض البديل ويدل ذلك على (وجود فروق ذات دلالة معنوية) وتكون الفقرة ايجابية.

سابعاً - عرض وتحليل نتائج الدراسة : يهدف الباحث من تحليل البيانات الأساسية تقديم إحصاء وصفيًا للبيانات الأساسية ليعكس الأهمية النسبية لعبارات الدراسة واستخدام أسلوب الانحدار لمناقشة فروض الدراسة وذلك على النحو التالي:

المحور الأول: رأس المال الفكري: الجدول (5/1) يوضح المتوسط والانحراف المعياري والأهمية النسبية للعبارات التي تقيس متغيرات رأس المال الفكري وترتيبها وفقاً لإجابات المستقصى منهم وذلك على النحو التالي:

(1) رأس المال البشري:

جدول (5/1) الإحصاء الوصفي لعبارات متغير رأس المال البشري.

الترتيب	درجة الموافقة	الأهمية النسبية	المتوسط	الانحراف المعياري	العبارات
1	متوسطة	66.6%	3.33	1.10	1/ تمتلك الجامعة طاقماً من الموارد البشرية ذات الكفاءات والمهارات المتميزة القادرة على التعامل بكفاءة وفاعلية داخل إدارات وأقسام الجامعة.
5	متوسطة	53.4%	2.67	0.985	2/ تقوم الجامعة بتوفير فرص التطوير والتنمية المهنية ومستلزمات القيام بالأبحاث العلمية.
4	متوسطة	55.4%	2.77	1.04	3/ مؤهلات الموظفين في الجامعة تتناسب مع الوظائف المناطة بهم.
2	متوسطة	61.6%	3.08	1.05	4/ يكفل نظام العمل استمرار العمل حتى وإن ترك أحد العاملين الجامعة.
3	متوسطة	61.4%	3.07	1.01	5/ لدى العاملين القدرة على ابتكار أفكار وأساليب جديدة للعمل.
	متوسطة	59.6%	2.98	1.03	الإجمالي

يتضح من الجدول (5/1) ما يلي:

1- إن جميع العبارات التي تعبر عن محور رأس المال البشري يزيد متوسطها على الوسط الفرضي (3) ماعدا العبارتين (الثانية والثالثة) حيث يقل متوسطهما عن الوسط الفرضي وهذه النتيجة تدل على موافقة أفراد العينة على جميع العبارات التي تقيس مستوى رأس المال البشري في المجتمع موضع الدراسة بمستوى استجابة متوسطة حيث حققت جميع العبارات متوسطاً عاماً مقداره (2.98) وبانحراف معياري (1.03) وأهمية نسبية (59.6%).

2- يلاحظ من الجدول أن العبارة (تمتلك الجامعة طاقماً من الموارد البشرية ذات الكفاءات والمهارات المتميزة القادرة على التعامل بكفاءة وفاعلية داخل إدارات وأقسام الجامعة) جاءت في المرتبة الأولى من حيث درجة الاستجابة حيث بلغ متوسط إجابات أفراد العينة عن العبارة (3.33) بانحراف معياري (1.10) بأهمية نسبية متوسطة بلغت (66.6%) تليها في المرتبة الثانية العبارة (يكفل نظام العمل استمرار العمل حتى وإن ترك أحد العاملين الجامعة) بمتوسط حسابي (3.08) وانحراف معياري (1.05) وبأهمية نسبية (61.6%).

3/ أما المرتبة الأخيرة فقد جاءت العبارة (تقوم الجامعة بتوفير فرص التطوير والتنمية المهنية ومستلزمات القيام بالأبحاث العلمية) حيث بلغ متوسطها (2.67) وانحراف معياري (0.985) وأهمية نسبية بلغت (53.4%).

(2)/رأس المال الهيكلي:

جدول (6/1) الإحصاء الوصفي لعبارة متغير رأس المال الهيكلي.

الترتيب	درجة الموافقة	الأهمية النسبية	المتوسط	الانحراف المعياري	العبارات
2	متوسطة	64.2%	3.21	1.09	1/تعد القوانين واللوائح الموجودة في الجامعة كافية لسد الغرض الذي وجدت من أجله.
1	متوسطة	64.4%	3.22	1.04	2/يسمح الهيكل التنظيمي لموظفي الجامعة بأداء وظائفهم والقيام بمسؤوليتهم كاملة.
3	متوسطة	62.0%	3.10	1.07	3/تمتلك الجامعة هيئة لضبط الجودة والاعتمادية خاصة في تحكيم الأبحاث العلمية الكفيلة بحل مشاكل المجتمع المحلي وتنميته.
4	متوسطة	58.0%	2.90	1.02	4/تمتلك الجامعة هيكل تنظيمي مرن.
5	متوسطة	57.2%	2.86	.975	5/تعمل إدارة الجامعة على تمكين العاملين وتفوضهم في الكثير من السلطات.
	متوسطة	61%	3.05	1.03	الإجمالي

يتضح من الجدول (6/1) ما يلي:

1- إن جميع العبارات التي تعبر عن محور رأس المال الهيكلي يزيد متوسطها عن الوسط الفرضي (3) ماعدا العبارتين (الرابعة والخامسة) حيث يقل متوسطهما عن الوسط الفرضي وهذه النتيجة تدل على موافقة أفراد العينة على جميع العبارات التي تقيس مستوى رأس المال الهيكلي في المجتمع موضع الدراسة بمستوى استجابة متوسطة حيث حققت جميع العبارات متوسطاً عاماً مقداره (3.05) وانحراف معياري (1.03) وأهمية نسبية (61%).

- 2- كما جاءت في المرتبة الأولى من حيث درجة الاستجابة حيث بلغ متوسط إجابات أفراد العينة عن العبارة (3.22) بانحراف معياري (1.04) بأهمية نسبية متوسطة بلغت (64.4%) تليها في المرتبة الثانية العبارة (تعد القوانين واللوائح الموجودة في الجامعة كافية لسد الغرض الذي وجدت من أجله) بمتوسط حسابي (3.21) وانحراف معياري (1.09) وبأهمية نسبية (64.2%).
- 3- أما المرتبة الأخيرة فقد جاءت العبارة (تعمل إدارة الجامعة على تمكين العاملين وتفوضهم في الكثير من السلطات) حيث بلغ متوسطها (2.86) وبانحراف معياري (0.957) وأهمية نسبية بلغت (57.2%).
- 3- رأس مال العلاقات:

جدول (7/1) الإحصاء الوصفي لعبارات متغير رأس مال العلاقات.

العبارة	الانحراف المعياري	المرتبة	الأهمية النسبية	درجة الموافقة	الترتيب
1/ تسعى الجامعة باستمرار لإقامة علاقات تعاون مع مؤسسات محلية وعربية ودولية لتطوير معارف موظفيها وقدراتهم.	1.11	2.78	55.6%	متوسطة	4
2/ تحرص الجامعة على الاحتفاظ بعمالها وتحقيق رضاهم وولائهم.	1.02	2.82	56.4%	متوسطة	3
3/ تستقطب الجامعة أعضاء هيئة التدريس من ذوي الخبرات العالية.	1.11	2.88	57.6%	متوسطة	1
4/ تقدم الجامعة الخبرة التي يحتاجها أصحاب المصلحة الخارجيون.	0.964	2.77	55.4%	متوسطة	5
5/ تسعى الجامعة للحصول على عضوية العديد من الجمعيات المهنية والعلمية.	1.01	2.87	57.4%	متوسطة	2
الإجمالي	1.04	2.82	56.4%	متوسطة	

يتضح من الجدول رقم (7/1) ما يلي:

- 1- إن جميع العبارات التي تعبر عن محور رأس مال العلاقات يقل متوسطها عن الوسط الفرضي (3) وهذه النتيجة تدل على موافقة أفراد العينة على جميع العبارات التي تقيس مستوى رأس مال العلاقات في المجتمع موضع الدراسة بمستوى استجابة متوسطة حيث حققت جميع العبارات متوسطاً عاماً مقداره (2.82) وبانحراف معياري (1.04) وأهمية نسبية (56.4%).
- 2- يلاحظ من الجدول أن العبارة (تستقطب الجامعة أعضاء هيئة التدريس من ذوي الخبرات العالية) جاءت في المرتبة الأولى من حيث درجة الاستجابة حيث بلغ متوسط إجابات أفراد العينة عن العبارة (2.88) بانحراف معياري (1.11) بأهمية نسبية متوسطة بلغت (57.6%) تليها في المرتبة الثانية

العبرة (تسعى الجامعة للحصول على عضوية العديد من الجمعيات المهنية والعلمية) بمتوسط حسابي (2.87) وانحراف معياري (1.01) وأهمية نسبية (57.4%).

3- أما المرتبة الأخيرة فقد جاءت العبرة (تقدم الجامعة الخبرة التي يحتاجها أصحاب المصلحة الخارجيون) حيث بلغ متوسطها (2.77) وانحراف معياري (0.964) وأهمية نسبية بلغت (55.4%).

المحور الثاني - الثقافة التنظيمية:

فيما يلي جدول يوضح المتوسط والانحراف المعياري والأهمية النسبية للعبارات التي تقيس متغيرات الثقافة التنظيمية وترتيبها وفقاً لإجابات المستقصى منهم وذلك على النحو التالي:

(1)/الاستراتيجية:

جدول رقم (8/1) الإحصاء الوصفي لعبارات متغير الاستراتيجية.

الترتيب	مستوى الاستجابة	الأهمية النسبية	المتوسط	الانحراف المعياري	العبارات
5	متوسطة	58.6%	2.93	1.37	1/ تقوم فلسفة الجامعة على مبدأ الوفاء بالمسؤولية داخلها وخارجها.
3	متوسطة	60.6%	3.03	1.43	2/ تستند رؤية الجامعة على ضرورة تطوير قدراتها الجوهرية المتمثلة بالعقول البشرية المبدعة واستثمارها
4	متوسطة	60.4%	3.02	1.40	3/ تركز رؤية الجامعة على مبدأ التغيير والتكيف مع المناخ المحيط وضرورة تطبيق الإدارة المنفتحة على المناخ.
2	متوسطة	60.8%	3.04	1.39	4/ تستند رسالة الجامعة إلى تحقيق التكامل الوظيفي بين التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع
1	مرتفعة	76.0%	3.80	1.30	5/ تقوم رسالة الجامعة على تقدير أهمية المعرفة ضمن إدارتها لتحقيق ميزة تنافسية مستدامة.
	متوسطة	63.2%	3.16	1.37	الإجمالي

يتضح من الجدول رقم (8/1) ما يلي:

1/ إن جميع العبارات التي تعبر عن محور الاستراتيجية يزيد متوسطها عن الوسط الفرضي (3) ماعدا العبرة الأولى حيث يقل متوسطها عن الوسط الفرضي وهذه النتيجة تدل على موافقة أفراد العينة على جميع العبارات التي تقيس مستوى الاستراتيجية في المجتمع موضع الدراسة بمستوى استجابة متوسطة حيث حققت جميع العبارات متوسطاً عاماً مقداره (3.16) وانحراف معياري (1.37) وأهمية نسبية (63.2%).

2/ ويلاحظ من الجدول أن العبرة (تقوم رسالة الجامعة على تقدير أهمية المعرفة ضمن إدارتها لتحقيق ميزة تنافسية مستدامة) جاءت في المرتبة الأولى من حيث درجة الاستجابة حيث بلغ متوسط إجابات أفراد

العينة عن العبارة (3.80) بانحراف معياري (1.30) بأهمية نسبية مرتفعة بلغت (76%) تليها في المرتبة الثانية العبارة (تستند رسالة الجامعة إلى تحقيق التكامل الوظيفي بين التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع) بمتوسط حسابي (3.04) وانحراف معياري (1.39) وبأهمية نسبية (60.8%).
3/ أما المرتبة الأخيرة فقد جاءت العبارة (تقوم فلسفة الجامعة على مبدأ الوفاء بالمسؤولية داخلها وخارجها) حيث بلغ متوسطها (2.93) وانحراف معياري (1.37) وأهمية نسبية بلغت (58.6%).
(2)/ الحوافز المكافآت:

جدول رقم (9/1) الإحصاء الوصفي لعبارات متغير الحوافز المكافآت.

العبارة	الانحراف المعياري	المتوسط	الأهمية النسبية	درجة الموافقة	رتبة
1/ تقوم نظم الجامعة على تشجيع أعضاء هيئة التدريس على المشاركة في إدارة أقسامهم وتكافئهم عليها.	1.49	2.97	59.4%	متوسطة	3
2/ تقوم نظم الترقية بالجامعة على أساس الإنصاف والجدارة.	1.45	3.17	63.4%	متوسطة	1
3/ تكافئ الجامعة أعضاء هيئة التدريس بنشر بحوثهم المتميزة وتخصص لهم مكافأة مالية.	1.53	2.99	59.8%	متوسطة	2
4/ تعمل الجامعة على تمويل البحوث العلمية وربطها بالترقيات لحفز موظفيها بزيادة إنتاجهم المعرفي لديهم.	1.36	2.87	57.4%	متوسطة	5
5/ يؤثر نظام العقوبات والجزاءات في الجامعة في تحسين وتطوير الأداء الوظيفي للعاملين.	1.31	2.96	59.2%	متوسطة	4
الإجمالي	1.42	2.99	59.8%	متوسطة	

يتضح من الجدول رقم (9/1) ما يلي:

1/ إن جميع العبارات التي تعبر عن محور الحوافز والمكافآت يقل متوسطها عن الوسط الفرضي (3) ماعدا العبارة (الثانية) وهذه النتيجة تدل على موافقة أفراد العينة على جميع العبارات التي تقيس مستوى الحوافز والمكافآت في المجتمع موضع الدراسة بمستوى استجابة متوسطة حيث حققت جميع العبارات متوسطاً عام مقداره (2.99) وانحراف معياري (1.42) وأهمية نسبية (59.8%).
2/ يلاحظ من الجدول أن العبارة (تقوم نظم الترقية بالجامعة على أساس الإنصاف والجدارة) جاءت في المرتبة الأولى من حيث درجة الاستجابة حيث بلغ متوسط إجابات أفراد العينة عن العبارة (3.17) بانحراف معياري (1.45) بأهمية نسبية متوسطة بلغت (63.4%) تليها في المرتبة الثانية العبارة (تكافئ الجامعة أعضاء هيئة التدريس بنشر بحوثهم المتميزة وتخصص لهم مكافأة مالية) بمتوسط حسابي (2.99) وانحراف معياري (1.43) وبأهمية نسبية (59.8%).

3/ أما المرتبة الأخيرة فقد جاءت العبارة (تعمل الجامعة على تمويل البحوث العلمية وربطها بالترقيات لحفز موظفيها بزيادة إنتاجهم المعرفي لديهم) حيث بلغ متوسطها (2.87) وانحراف معياري (1.36) وأهمية نسبية بلغت (57.4%).
(2)/الممارسة الإدارية:

جدول رقم (10/1) الإحصاء الوصفي لعبارات متغير الممارسة الإدارية.

الترتيب	درجة الموافقة	الأهمية النسبية	المتوسط	الانحراف المعياري	العبارات
1	مرتفعة	73.4%	3.67	1.26	1/تلتزم الجامعة بعقود التعيين المنصوص عليها في القانون الليبي.
2	متوسطة	63.0%	3.15	1.47	2/ أشعر بأن إدارة الجامعة تمارس بالواسطة والمحاباة على حساب الدور الوظيفي للموظفين في شغل المناصب الإدارية.
3	متوسطة	55.8%	2.79	1.35	3/يتم تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس وفق معايير علمية موضوعية نزيهة.
5	متوسطة	55.0%	2.75	1.33	4/ تسعى الجامعة إلى تبني كل السياسات والإجراءات والطرق والأساليب الكفيلة بتسهيل العمليات وتنفيذها بكفاءة وفاعلية.
4	متوسطة	55.2%	2.76	1.36	5/يتوفر لدي الموظفين المهارة والقدرة على حل مشكلات العمل اليومية لأداء المهام الوظيفية.
	متوسطة	60,4%	3.02	1.35	الإجمالي

يتضح من الجدول رقم (10/1) ما يلي:

1/ إن جميع العبارات التي تعبر عن محور الممارسة الإدارية يقل متوسطها عن الوسط الفرضي (3) ماعدا العبارتين (الأولى والثانية) حيث يزيد متوسطهما على الوسط الفرضي وهذه النتيجة تدل على موافقة أفراد العينة على جميع العبارات التي تقيس مستوى الممارسة الإدارية في المجتمع موضع الدراسة بمستوى استجابة متوسطة حيث حققت جميع العبارات متوسطاً عاماً مقداره (3.02) وانحراف معياري (1.35) وأهمية نسبية (60.4%).

2/ يلاحظ من الجدول أن العبارة (تلتزم الجامعة بعقود التعيين المنصوص عليها في القانون الليبي) جاءت في المرتبة الأولى من حيث درجة الاستجابة حيث بلغ متوسط إجابات أفراد العينة عن العبارة (3.67) وانحراف معياري (1.26) بأهمية نسبية مرتفعة بلغت (73.4%) تليها في المرتبة الثانية العبارة (أشعر بأن إدارة الجامعة تمارس بالواسطة والمحاباة على حساب الدور الوظيفي للموظفين في شغل المناصب الإدارية) بمتوسط حسابي (3.15) وانحراف معياري (1.47) وبأهمية نسبية (63%).

3/ أما المرتبة الأخيرة فقد جاءت العبارة (تسعى الجامعة إلى تبني كل السياسات والإجراءات والطرق والأساليب الكفيلة بتسهيل العمليات وتنفيذها بكفاءة وفاعلية) حيث بلغ متوسطها (2.75) وبانحراف معياري (1.33) وأهمية نسبية بلغت (55%).

ثامناً - عرض ومناقشة النتائج المتعلقة بفروض الدراسة:

الفرضية الرئيسية للدراسة:

"توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين رأس المال الفكري والثقافة التنظيمية بالجامعات الليبية المبحوثة "

وتتفرع منها الفروض الفرعية التالية:

- 1- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين رأس المال الفكري والثقافة التنظيمية (الاستراتيجية).
- 2- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين رأس المال الفكري والثقافة التنظيمية (الممارسات الإدارية).
- 3- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين رأس المال الفكري والثقافة التنظيمية (الحوافز - المكافآت).

وفيما يلي مناقشة فروض الدراسة :

1- الفرضية الفرعية الأولى: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين رأس المال الفكري والثقافة التنظيمية (الاستراتيجية) ولإثبات هذه الفرضية استخدم الباحث تحليل الانحدار المتعدد لتحديد العلاقة السببية بين المتغير المستقل والذي يمثله رأس المال الفكري (رأس المال البشري , رأس المال الهيكلي , رأس مال العلاقات) والمتغير التابع ويمثله الثقافة التنظيمية (الاستراتيجية) وفيما يلي نتائج التقدير .

جدول رقم (11/1) نتائج تحليل الانحدار المتعدد للعلاقة بين رأس المال الفكري والإستراتيجية.

المتغيرات	معاملات الانحدار (B)	اختبار (T)	مستوى المعنوية
1/ رأس المال البشري	0.99	6.47	0.000
2/ رأس المال الهيكلي	1.17	13.8	0.000
3/ رأس مال العلاقات	1.7	16.1	0.000
معامل الارتباط (R)	0.84		
معامل التحديد (R2)	0.71		

يتضح من الجدول رقم (11/1) ما يلي:

1/ هنالك ارتباط طردي قوى بين أبعاد رأس المال الفكري وبعد الثقافة التنظيمية (الاستراتيجية) ويتضح ذلك من خلال قيمة معامل الارتباط (R) حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (0.84).

2/ كما تشير قيم معاملات الانحدار وجود علاقة ارتباطية موجبة بين أبعاد رأس المال الفكري وبعد الاستراتيجية وذلك على النحو التالي:

* معامل انحدار متغير رأس المال البشري (0.99) بمعنى أن هنالك علاقة طردية بين رأس المال البشري والاستراتيجية ، علىية فإن إحداث تغيير في رأس المال البشري بنسبة (10%) يعمل على تغيير بعد الاستراتيجية بنسبة (9.9%) مع ثبات المتغيرات الأخرى كافة .

* معامل انحدار متغير رأس المال الهيكلية (1.17) بمعنى أن هنالك علاقة طردية بين رأس المال الهيكلية وبعد الاستراتيجية ، علىية فإن إحداث تغيير في رأس المال الهيكلية بنسبة (10%) يعمل على تغيير في بعد الإستراتيجية بنسبة (11.7%) مع ثبات المتغيرات الأخرى كافة.

* معامل انحدار متغير رأس مال العلاقات (1.03) بمعنى أن هنالك علاقة طردية بين رأس مال العلاقات وبعد الإستراتيجية ، علىية فإن إحداث تغيير في رأس مال العلاقات بنسبة (10%) يعمل على تغيير في بعد الإستراتيجية بنسبة (10.3%) مع ثبات المتغيرات الأخرى كافة.

2. كما تشير النتائج الواردة بالجدول رقم (11/1) إلى وجود تأثير للمتغير المستقل (رأس المال الفكري) على المتغير التابع (الاستراتيجية) حيث بلغ معامل التحديد (0.71) وهذه النتيجة تدل على أن متغير (رأس المال الفكري) يؤثر في الاستراتيجية بنسبة (71%) بينما المتغيرات الأخرى غير المضمنة في النموذج تؤثر بنسبة (29%).

3. كما يتضح من نتائج التحليل وجود علاقة ذات دلالة معنوية بين كل من أبعاد رأس المال الفكري (11/1) وبعد الاستراتيجية وفقاً لاختبار (t) عند مستوى دلالة معنوية (5%) حيث جاءت قيم مستوى المعنوية لجميع المعاملات أقل من مستوى الدلالة المعنوية (5%) ، علىية يتم رفض فرض العدم وقبول الفرض البديل والذي يشير إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين رأس المال الفكري وبعد الاستراتيجية.

ومما تقدم نستنتج أن فرضية الدراسة الفرعية الأولى والتي نصت: (توجد علاقة ترابطية ذات دلالة إحصائية بين رأس المال الفكري وبعد الاستراتيجية) يعتبر فرضاً مقبولاً .

الفرضية الفرعية الثانية: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين رأس المال الفكري والثقافة التنظيمية (الممارسات الإدارية) .

ولإثبات هذه الفرضية استخدم الباحث تحليل الانحدار المتعدد لتحديد العلاقة السببية بين المتغير المستقل والذي يمثله رأس المال الفكري (رأس المال البشري ، رأس المال الهيكلية ، رأس مال العلاقات) والمتغير التابع ويمثله الثقافة التنظيمية (الممارسات الإدارية) وفيما يلي نتائج التقدير .

جدول رقم (12/1) نتائج تحليل الانحدار المتعدد للعلاقة بين رأس المال الفكري والممارسات الإدارية.

المتغيرات	معاملات الانحدار (B)	اختبار (T)	مستوى المعنوية
1/ رأس المال البشري	0.96	6.99	0.000
2/ رأس المال الهيكلي	1.03	8.6	0.000
3/ رأس مال العلاقات	0.98	12.3	0.000
معامل الارتباط (R)	0.77		
معامل التحديد (R2)	0.59		

يتضح من الجدول رقم (12/1) ما يلي:

1/ هنالك ارتباط طردي قوى بين أبعاد رأس المال الفكري وبعد الثقافة التنظيمية (الممارسات الإدارية)

ويتضح من خلال قيمة معامل الارتباط (R) حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (0.77)

2/ كما تشير قيم معاملات الانحدار وجود علاقة ارتباطية موجبة بين أبعاد رأس المال الفكري وبعد الممارسات الإدارية وذلك على النحو التالي:

* معامل انحدار متغير رأس المال البشري (0.96) بمعنى أن هنالك علاقة طردية بين رأس المال البشري والممارسات الإدارية ، على أن إحداث تغيير في رأس المال البشري بنسبة (10%) يعمل على تغيير في الممارسات الإدارية بنسبة (9.6%) مع ثبات المتغيرات الأخرى كافة.

* معامل انحدار متغير رأس المال الهيكلي (1.03) بمعنى أن هنالك علاقة طردية بين رأس المال الهيكلي والممارسات الإدارية ، على أن إحداث تغيير في رأس المال الهيكلي بنسبة (10%) يعمل على تغيير في بعد الممارسات الإدارية بنسبة (10.3%) مع ثبات المتغيرات الأخرى كافة.

* معامل انحدار متغير رأس مال العلاقات (0.98) بمعنى أن هنالك علاقة طردية بين رأس مال العلاقات وبعد الممارسات الإدارية ، وعلى أن إحداث تغيير في رأس مال العلاقات بنسبة (10%) يعمل على تغيير في بعد الممارسات الإدارية بنسبة (9.8%) مع ثبات المتغيرات الأخرى كافة.

2. كما تشير النتائج الواردة بالجدول رقم (12/1) إلى وجود تأثير للمتغير المستقل (رأس المال الفكري) على المتغير التابع (الممارسات الإدارية) حيث بلغ معامل التحديد (0.59) وهذه النتيجة تدل على أن متغير (رأس المال الفكري) يؤثر في الممارسات الإدارية بنسبة (59%) بينما المتغيرات الأخرى غير المضمنة في النموذج تؤثر بنسبة (41%).

3. كما يتضح من نتائج التحليل وجود علاقة ذات دلالة معنوية بين كل من أبعاد رأس المال الفكري وبعد الممارسات الإدارية وفقاً لاختبار (t) عند مستوى الدلالة المعنوية (5%) حيث جاءت قيم مستوى الدلالة المعنوية لجميع المعاملات أقل من مستوى الدلالة المعنوية (5%) ، على أن يتم رفض فرض العدم وقبول الفرض البديل والذي يشير إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين رأس المال الفكري وبعد الممارسات الإدارية.

أثر رأس المال الفكري على الثقافة التنظيمية أ - فوزي عبد الكريم مفتاح الصادق

ومما تقدم نستنتج أن فرضية الدراسة الفرعية الثانية والتي نصت: (توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين رأس المال الفكري وبعد الممارسات الإدارية) يعتبر فرضاً مقبولاً.

3- الفرضية الفرعية الثالثة: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين رأس المال الفكري والثقافة التنظيمية (نظم المكافآت والحوافز).

ولإثبات هذه الفرضية استخدم الباحث تحليل الانحدار المتعدد لتحديد العلاقة السببية بين المتغير المستقل والذي يمثل رأس المال الفكري (رأس المال البشري ، رأس المال الهيكلية ، رأس مال العلاقات) والمتغير التابع ويمثله الثقافة التنظيمية (ونظم المكافآت والحوافز)، وفيما يلي نتائج التقدير.

جدول رقم (13/1) نتائج تحليل الانحدار المتعدد للعلاقة بين رأس المال الفكري ونظم المكافآت

والحوافز .

المتغيرات	معاملات الانحدار (B)	اختبار (T)	مستوى المعنوية
1/ رأس المال البشري	0.88	4.1	0.000
2/ رأس المال الهيكلية	1.05	5.7	0.000
3/ رأس مال العلاقات	0.91	5.17	0.000
معامل الارتباط (R)	0.73		
معامل التحديد (R2)	0.54		

يتضح من الجدول رقم (13/1) ما يلي:

1/ هنالك ارتباط طردي قوى بين أبعاد رأس المال الفكري وبعد الثقافة التنظيمية (نظم المكافآت والحوافز) ويتضح من خلال قيمة معامل الارتباط (R) حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (0.71).

2/ كما تشير قيم معاملات الانحدار إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين أبعاد رأس المال الفكري ونظم المكافآت والحوافز وذلك على النحو التالي:

* معامل انحدار متغير رأس المال البشري (0.88) بمعنى أن هنالك علاقة طردية بين رأس المال البشري ونظم المكافآت والحوافز، وعليه فإن إحداث تغيير في رأس المال البشري بنسبة (10%) يعمل على تغيير في نظم المكافآت والحوافز بنسبة (8.8%) مع ثبات المتغيرات الأخرى كافة.

* معامل انحدار متغير رأس المال الهيكلية (1.05) بمعنى أن هنالك علاقة طردية بين رأس المال الهيكلية ونظم المكافآت والحوافز، وعليه فإن إحداث تغيير في رأس المال الهيكلية بنسبة (10%) يعمل على تغيير في نظم المكافآت والحوافز بنسبة (10.5%) ، مع ثبات المتغيرات الأخرى كافة .

* معامل انحدار متغير رأس مال العلاقات (0.91) بمعنى أن هنالك علاقة طردية بين رأس المال العلاقات ونظم المكافآت والحوافز وعليه فإن إحداث تغيير في رأس مال العلاقات بنسبة (10%) يعمل على تغيير في نظم المكافآت والحوافز بنسبة (9.1%) مع ثبات المتغيرات الأخرى كافة.

2. كما تشير النتائج الواردة بالجدول رقم (13/1) إلى وجود تأثير للمتغير المستقل (رأس المال الفكري) على المتغير التابع (نظم المكافآت والحوافز) حيث بلغ معامل التحديد (0.54) وهذه النتيجة تدل على أن متغير (رأس المال الفكري) يؤثر في نظم المكافآت والحوافز بنسبة (54%) بينما المتغيرات الأخرى غير المضمنة في النموذج تؤثر بنسبة (46%).

3. كما يتضح من نتائج التحليل وجود علاقة ذات الدلالة معنوية بين كل من أبعاد رأس المال الفكري ونظم المكافآت والحوافز وفقاً لاختبار (t) عند مستوى معنوية (5%) حيث جاءت قيم مستوى الدلالة المعنوية لجميع المعاملات أقل من مستوى دلالة المعنوية (5%) ، عالية يتم رفض فرض العدم وقبول الفرض البديل والذي يشير إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين رأس المال الفكري ونظم المكافآت والحوافز.

مما تقدم نستنتج أن فرضية الدراسة الفرعية الثالثة والتي نصت: (توجد علاقة ترابطية ذات دلالة إحصائية بين رأس المال الفكري ونظم المكافآت والحوافز) يعتبر فرضاً مقبولاً.

وفيما يلي ملخص لنتائج فرضية الدراسة الرئيسية:

جدول رقم (14/1) نتائج تحليل الانحدار للعلاقة بين (رأس المال الفكري والثقافة التنظيمية).

نتيجة الفرضية	العلاقة بين إبعاد رأس المال الفكري وإبعاد الأداء التنظيمي
دعمت	1/توجد علاقة بين رأس المال البشري والاستراتيجية
دعمت	2/توجد علاقة بين رأس المال الهيكلي الاستراتيجية
دعمت	3/توجد علاقة بين رأس مال العلاقات والاستراتيجية
دعمت	4/توجد علاقة بين رأس المال البشري والممارسات الإدارية
دعمت	5/توجد علاقة بين رأس المال الهيكلي والممارسات الإدارية
دعمت	6/توجد علاقة بين رأس مال العلاقات والممارسات الإدارية
دعمت	7/توجد علاقة بين رأس المال البشري ونظم المكافآت والحوافز
دعمت	8/توجد علاقة بين رأس المال الهيكلي ونظم المكافآت والحوافز
دعمت	9/توجد علاقة بين رأس مال العلاقات ونظم المكافآت والحوافز

تاسعاً - النتائج والتوصيات:

1- النتائج :

- ضعف استراتيجية إدارة الجامعة على مبدأ الوفاء بالمسؤولية داخلها وخارجها.
- ضعف إدارة الجامعة في تبني السياسات والإجراءات والطرق والأساليب الكفيلة بتسهيل العمليات الإدارية وتنفيذها بكفاءة وفاعلية.
- تقوم رسالة الجامعة على تقدير أهمية المعرفة ضمن إدارتها لتحقيق ميزة تنافسية مستدامة.
- تلتزم الجامعة بعقود التعيين المنصوص عليها في القانون الليبي.
- تقوم نظم الترقية بالجامعة على أساس الإنصاف والجدارة .

- تمتلك الجامعة طاقماً من الموارد البشرية ذات الكفاءات والمهارات المتميزة القادرة على التعامل بكفاءة وفاعلية داخل إدارات وأقسام الجامعة.
- لا تقدم إدارة الجامعة الخبرة التي يحتاجها أصحاب المصلحة الخارجيون.
- قصور بإدارة الجامعة على تمكين العاملين وتفويضهم في الكثير من السلطات.
- تسهيل مهمة الباحثين من قبل إدارة الجامعة والتعاون معهم عند إجرائهم لبحوثهم .
- تفعيل تطوير أنظمة الحوافز والمكافآت وزيادة الاهتمام والرعاية للعاملين من خلال تشجيعهم وتحفيزهم.

2- التوصيات:

- العمل على تفويض بعض الصلاحيات للعاملين حسب مجال عملهم في إدارة الجامعة.
- العمل على إقامة العلاقة بين الجامعة والمجتمع للاستفادة من أعضاء هيئة التدريس في البحث العلمي وخدمة المجتمع وتمميته.
- العمل على الاهتمام بتنمية رأس المال الفكري وتحليله كونه يعد الدعامة الأساسية المستقبلية لتطوير الجامعات.
- توصي الدراسة باستيعاب مفهوم الثقافة التنظيمية كمفهوم إداري من قبل إدارة الجامعة لتنمية رأس المال الفكري لدى العاملين.
- العمل على تعميق مفهوم رأس المال الفكري من حيث إدارته والمحافظة عليه باعتباره الثروة الحقيقية التي تضمن للجامعات القدرة على التكيف مع التغيير وتحقيق الأداء المطلوب.

هوامش البحث :

1. قشقش ، خالد أحمد عبد الحميد : " إدارة رأس المال الفكري وعلاقته في تعزيز الميزة التنافسية دراسة تطبيقية على الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة " ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية الاقتصاد بالعلوم الإدارية، جامعة الأزهر ، فلسطين ، (2014) .
2. الجساسي ، عبدالله حمد محمد : " اثر الحوافز المادية والمعنوية في تحسين أداء العاملين في وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان " ، الأكاديمية العربية البريطانية للتعليم العالي ، (2011).
3. بلوناس ، عبد الله ، قدايفة ، أمينة : " دور رأس المال الفكري في تحقيق الميزة التنافسية لمنظمات الأعمال " مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية " ، المجلد العاشر ، العدد الأول ، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية - جامعة بومرداس - الجزائر ، (2008) .
4. نجم ، عبود نجم : " إدارة المعرفة المفاهيم والإستراتيجيات والعمليات ، الورق للنشر والتوزيع ، الأردن ، الطبعة الثانية ، (2008) ، ص 287.
5. السعيد ، هاني محمد: " رأس المال الفكري انطلاقة إدارية معاصرة " ، دار السحاب للنشر والتوزيع ، القاهرة ، الطبعة الأولى ، (2008) ، ص 23.
6. العنزي ، سعد علي ، صالح ، أحمد علي : " إدارة رأس المال الفكري في منظمات الأعمال " ، دار اليازوري للنشر والتوزيع ، الطبعة الأولى ، (2009) ، ص 175.
7. باسرده ، توفيق سريع : " دور ثقافة إدارة المعرفة في إيجاد منظمة متعلمة " ، عدن، جامعة عدن ، كلية العلوم الإدارية ، مجلة العلوم الإدارية ، العدد الثالث ، (2011) ، ص 13.
8. المفرجي ، عادل جرحوش ، علي ، أحمد صالح : " رأس المال الفكري طرق قياسه وأساليب المحافظة عليه ، المنظمة العربية للتنمية الإدارية للنشر والتوزيع ، القاهرة ، (2008) ، ص 15.
9. الحسيني ، فلاح حسن عداي : " الإدارة الإستراتيجية مفاهيمها - مداخلها - عملياتها المعاصرة " ، دار وائل للنشر، عمان ، (2006) ، ص 100 .
10. أبو بكر، مصطفى محمود : " التنظيم الإداري في المنظمات المعاصرة " ، الدار الجامعية ، الإسكندرية ، (2003) ، ص 401.
11. دبيري ، زاهد محمد : " السلوك التنظيمي " ، دار المسيرة ، عمان ، الأردن ، (2011) ، ص 28 .
12. بحر ، يوسف عطيه ، العاجز ، إيهاب فاروق : " دور الثقافة التنظيمية في تفعيل الحكومة الالكترونية " ، مجلة الجامعة الاقتصادية والإدارية ، فلسطين ، المجلد العشرون ، (2012) ، ص 28.
13. خليل ، موسى : " الإدارة المعاصرة المبادئ الوظائف والممارسة " ، مجد المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع ، الطبعة الأولى، لبنان ، (2005) ، ص 44 .
14. سالم مؤيد سالم : " أساسيات الإدارة الإستراتيجية " ، عمان ، الأردن ، دار وائل للنشر ، (2004) ، ص 366.
15. العميان ، محمود سلمان : " السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال " ، عمان ، دار وائل للنشر، الطبعة الرابعة ، (2008) ، ص 310.
16. Carmeli :The Relationship Between Organizational Culture& Withdrawal Intention Behavio ,(2005).

17. Ian Caddy, Intellectual Capital: Recognizing both assets and liabilities (Journal of Intellectual Capital, Vol. 1, No. 2,(2000).
18. Elizabeth Webster, " The Growth of Enterprise Intangible Investment in Australia" , Information Economics and Policy, (Vo1.12,No.1,2000)p1.
19. Ghasmpour, A , Yusof, M., (2014) : "Quality of Intellectual Capital and Human Resources Disclosure on the Firm Valuation" Universiti Utara Malaysia Sintok , Malaysia,p1 .
20. Leaniz , M , b psque,r (2013) : " Intellectual capital and relational capital: The role sustainability in developing corporate reputaion Patricia " , OmniaScience , spain p26 .
21. Hosney Rasha Mohammed Samir , "The Effest of Managing Intellectual Capital on The Companies' Performance in The Egyptian Telecommunication", (Master Thesis Cairo University: Faculty of Commerce,(2011) ,p3.
22. Choong Kwee Keong, "Inhellectual Capital : Definitions, Categorization and Reporting Models, " Journal of Intellectual Capital,(Vo1.9,No.4,2008),p266.
23. Lunenburg, F .C ., (2011). organizational culture – Rerformance Relationships Views of Excellence and Theoy Z " . National forum of educational administration and supervision journal, New York: vol. 29, No ,p11.
24. Swidi, A ., & Rosli, M. (2011) " How dose Organizational Culture Shape the Relationship between Eenterpreneurial Orientation and the Organizational performance of Banks?" . European Journal of Soscial Sciences, Vol . 20, No , PP 26– 28.