

## أثر أبعاد الثقافة التنظيمية على رأس المال الفكري

دراسة تطبيقية على عينة من أعضاء هيئة التدريس بالكليات الاقتصادية بجامعة طرابلس - ليبيا

د. عبد الحميد محمد وشوش<sup>1</sup>، د. فاطمة سالم ميراوان<sup>2</sup>

كلية الاقتصاد والإدارة - جامعة طرابلس - ليبيا<sup>1, 2</sup>

[a.weshwesh@uot.edu.ly](mailto:a.weshwesh@uot.edu.ly)<sup>1</sup>

### الكلمات المفتاحية

أبعاد الثقافة التنظيمية، الثقافة الابداعية، رأس المال الفكري، الثقافة وإدارة المواهب

### الملخص

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر أبعاد الثقافة التنظيمية على رأس المال الفكري دراسة تطبيقية على عينة مكونة من (115) مفردة من أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد والعلوم السياسية، وكلية الاقتصاد والإدارة بجامعة طرابلس - ليبيا، ودارت اشكالية الدراسة حول التساؤل التالي: "هل تدعم الثقافة التنظيمية السائدة بجامعة طرابلس تبنيتها لمفهوم رأس المال الفكري؟" وبناءً على أهداف واشكالية الدراسة اعتمدت الدراسة على فرضية رئيسية هي "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين أبعاد الثقافة التنظيمية ورأس المال الفكري بالكليات الاقتصادية بجامعة طرابلس اللببية" اشتقت منها ست فرضيات لاختبار أثر الأبعاد الستة للثقافة التنظيمية وهي (بعد الخصائص المهنية، بعد القيادة التنظيمية، بعد إدارة العاملين، بعد التماسك التنظيمي، بعد التركيز الاستراتيجي، وبعد معيار النجاح)، وتوصلت الدراسة إلى عشرة نتائج لعل أهمها قبول الفرضيات الفرعية الستة بمتوسط أثر نسبة (32.88%) على رأس المال الفكري بالكليات الاقتصادية بجامعة طرابلس - ليبيا، وأن متوسط النسبة المكتملة لأثر الأبعاد الثقافة التنظيمية الستة على رأس المال الفكري كانت (67.12%)، وأوصت الدراسة بضرورة إجراء دراسات لاحقة حول تشخيص الثقافة التنظيمية السائدة بجامعة طرابلس لتحديد الفجوة الثقافية، والبحث عن الطرق والسبل الممكنة للتهيئة والتغيير والتطوير والتوجه نحو ثقافة الابداع بما يدعم رأس المال الفكري بها، واختبار أداة الدراسة بالجامعات اللببية للوصول إلى نتائج وتوصيات يمكن تعميمها، والاستفادة منها على مستوى التعليم العالي بليبيا.

## The impact of organizational culture dimensions on intellectual capital (An applied study on a sample of faculty members in the faculties of economics at the University of Tripoli – Libya)

Dr. Abdulhamed Mohamed Weshwesh<sup>1</sup>

Dr. Fatima Salem Mairwan<sup>2</sup>

Faculty of Economics and Management / University of Tripoli / Libya<sup>1,2</sup>

[a.weshwesh@uot.edu.ly](mailto:a.weshwesh@uot.edu.ly)<sup>1</sup>

**Abstract**

*The aim of this study is to identify the impact of the organizational culture dimensions on intellectual capital through a study on a sample of 115 individuals of faculty members in economics' faculties at the University of Tripoli – Libya namely: the faculty of economics and management, and the faculty of economics and political sciences. This study was addressing the following question: does the prevailing organizational culture at the University of Tripoli support the adapted concept of intellectual capital? Based on the objectives and problem of the study, the study relied on a main hypothesis that stated : "There is a statistically significant effect between the dimensions of organizational culture and intellectual capital in the economic colleges at the University of Tripoli, Libya", Six sub-hypotheses were derived from it to test the impact of the six dimensions of organizational culture, which are: (the professional characteristics, the organizational leadership, the employee management, the organizational cohesion, the strategic focus, and the success criterion). The study reached ten results, the most important one was Acceptance of all of the six sub-hypotheses with an average effect of (32.88%) on intellectual capital in the faculties of economics at the University of Tripoli/Libya; and the average complementary percentage of the impact of the six organizational culture dimensions on intellectual capital was (67. 12%).The study recommended the necessary need to conduct subsequent studies to recognize the prevailing organizational culture at the University of Tripoli to identify the cultural gap, and to search for possible ways and means of preparation, change, development and moving towards a culture of creativity, to support the intellectual capital. Also to test the study methods and approaches in Libyan universities to reach results and recommendations that can be generalized and take the most advantage of it at the level of higher education institutions in Libya*

**Keywords**

*Organizational culture dimensions, intellectual capital, Creativity culture, Culture and talent management.*

المال الحقيقي للمنظمات والمحرك الرئيس في عملية الابتكار والتجديد، وهي القائد في عملية التغيير والابداع، لقدرتها على تحويل المعرفة إلى قيمة، والمتبع لطبيعة العلاقة بين الثقافة التنظيمية ورأس المال الفكري يدرك أن هناك تأثير متبادل لكل متغير على الآخر للوصول إلى نتيجة مشتركة هي تحقيق أهداف وتطلعات المنظمة، وهذا يقودنا إلى حقيقة مفادها أن كل عملية تغيير وتطوير وابداع ناجحة تحتاج إلى عملية تغيير ثقافي استباقية، وبالتالي فإن هذه الدراسة ستناقش ماهية الثقافة التنظيمية السائدة بجامعة طرابلس وأثرها على رأس المال الفكري.

**مقدمة:**

تعد الثقافة التنظيمية إحدى المحددات الرئيسية لنجاح المنظمات أو فشلها لكونها الوسط البيئي الذي تعيش فيه المنظمات، فالقيم والمعتقدات التي تستند عليها المنظمات في ترتيب أوضاعها الداخلية وعلاقتها مع بيئتها الخارجية هي التي تحكم الأداء، وترسم الطريق نحو تحقيق الأهداف والغايات، أي أن دور الثقافة التنظيمية هو بمثابة الدليل للإدارة والعاملين، بما تحويه من قيم وقواعد سلوكية تحدد لهؤلاء العاملين السلوك التنظيمي المتوقع منهم، وتؤطر منهجيتهم في حل المشاكل التي قد تواجههم وتدرجهم عليها، وتكافئهم على اتباعها، وكلما كانت هذه الثقافة ملائمة مع تطلعات واستراتيجيات المنظمة كلما حفزت تصرفات وسلوك العاملين بما يخدم تحقيق هذه الأهداف، وبالمقابل فإنه كلما ارتفعت قيمة الموارد البشرية بالمنظمة كلما ارتفعت قيمة المنظمة، حيث ينعكس ذلك بشكل مباشر وغير مباشر على الوظائف الإدارية للمنظمة وبالتالي على أدائها ككل. أي أن مركز الثقل في تحقيق القيمة انتقل من استغلال الموارد الطبيعية والمادية إلى استغلال الأصول الفكرية غير الملموسة، باعتبارها رأس

**2- اشكالية الدراسة:**

يعتقد العديد من الباحثين والممارسين بأن نجاح المنظمات المعاصرة مقرون بتبنيها المفاهيم الإدارية الحديثة كإدارة الجودة الشاملة، وإعادة الهندسة، والإدارة الإلكترونية، وإدارة المعرفة، وغيرها من المفاهيم الحديثة التي تدعم عوامل النجاح الحاسمة. إلا أن الكثير من تلك المنظمات فشلت نتيجة التطبيق السطحي لتلك المفاهيم التي لم يراعى عند تطبيقها أبعاد الثقافة السائدة داخل التنظيم، وبذلك هي تفتقد حقيقة رئيسة تفيد بأن

- كل عملية تغيير ناجحة تحتاج إلى عملية تغيير ثقافي استباقية، وحيث أن جامعة طرابلس شأنها شأن أي منظمة تطمح للتطوير والتحديث، وإلى مواكبة التقدم الحضاري، بتعظيم رأس مالها الفكري، عليه فإن سؤال اشكالية الدراسة هو: ما أثر أبعاد الثقافة التنظيمية على رأس المال الفكري بجامعة طرابلس؟

### 3- أهداف الدراسة:

- سعت هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:
- استكشاف أثر أبعاد الثقافة التنظيمية على رأس المال الفكري على رأس المال الفكري بالكلية الاقتصادية بجامعة طرابلس - ليبيا.
- تسليط الضوء على أهمية أثر أبعاد الثقافة التنظيمية في دعم رأس المال الفكري بالكلية الاقتصادية بجامعة طرابلس - ليبيا.

### 6- منهجية الدراسة:

- اتبعت هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي بالاعتماد على:
- المصادر الأولية وهي: صحيفة الاستبيان كمصدر للبيانات الأولية من عينة الدراسة، وقد صمم هذا الاستبيان من (41) فقرة منها (2) فقرات عن البيانات الشخصية لأفراد عينة الدراسة، (24) فقرة عن أبعاد الثقافة التنظيمية (Cameron & Quinn, 1999)، (15) فقرة عن أبعاد رأس المال الفكري.
- المصادر الثانوية وهي: الكتب والدوريات والرسائل العلمية والأوراق المنشورة، والدراسات السابقة، ومواقع شبكة المعلومات الدولية (الإنترنت).

### 7- حدود ومتغيرات الدراسة:

- وتتمثل حدود هذه الدراسة في:
- الحدود المكانية: وهي بيئة الدراسة، وتمثل في كلية الاقتصاد والعلوم السياسية مركب (ب)، كلية الاقتصاد والإدارة مركب (ج) جامعة طرابلس - ليبيا.

### 4- أهمية الدراسة:

- تتجلى أهمية هذه الدراسة من أهمية متغيراتها، وأنها إذا ما حققت أهدافها التشخيصية والاستكشافية بما توصلت إليه من نتائج وتوصيات، تكون قد أعطت فكرة للقيادات الإدارية بجامعة طرابلس - ليبيا عن واقع أثر الثقافة التنظيمية على رأس المال الفكري بالكلية الاقتصادية بجامعة طرابلس - ليبيا"، مما يجعل ضرورة أهميتها التطبيقية طريق اجباري لتحديث وتطوير الثقافة التنظيمية، وإدارة التغيير والتطوير والابداع المعرفي في الجامعة محل الدراسة.

### 5- فرضيات الدراسة:

- اعتمدت هذه الدراسة على فرضية رئيسة ينص على: "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين أبعاد الثقافة التنظيمية ورأس المال الفكري بالكلية الاقتصادية بجامعة طرابلس الليبية". وتنبثق من هذه الفرضية الرئيسة ست فرضيات فرعية هي:

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين بعد الخصائص المهنية على رأس المال الفكري بالكلية الاقتصادية بجامعة طرابلس - ليبيا.

- دراسة عطا الله العزني (2022)، بعنوان: "العلاقة بين الثقافة التنظيمية ورأس المال التنظيمي والإبداع التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الحدود الشمالية" هدفت الدراسة إلى الكشف عن العلاقات الارتباطية بين الثقافة التنظيمية، ورأس المال التنظيمي، والإبداع، وأشارت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة وقوية بين الثقافة التنظيمية ورأس المال التنظيمي، وأن رأس المال التنظيمي توسط العلاقة بين الثقافة التنظيمي والإبداع التنظيمي.

- دراسة أحمد فرج الله (2016)، بعنوان: "دور الثقافة التنظيمية كمتغير معدل في العلاقة بين رأس المال الفكري وتطوير الأداء"، هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مدى توافر رأس المال الفكري في الجامعات الفلسطينية، والكشف عن طبيعة العلاقة واتجاهها بين رأس المال الفكري وتطوير الأداء في الجامعات الفلسطينية، ومن أهم نتائج الدراسة توافر رأس المال الفكري (الهيكلي، والزباني، والبشري) بدرجة كبيرة، ووجود أثر ذو دلالة إحصائية موجبة بين رأس المال الفكري وتطوير أداء الجامعات الفلسطينية، وأن الثقافة التنظيمية تدعم ذلك بشكل واضح، وأوصت الدراسة بالحرص المستمر على تجديد رأس المال الفكري بجميع أبعاده.

## 2- الجانب النظري:

### 1.2 مفهوم رأس المال الفكري:

بدأ التفكير بمفهوم رأس المال الفكري من خلال مصطلح "عمال المعرفة" عندما قدم (Peter Drucker, 1959) هذا المفهوم في كتابه "معالم المستقبل" حيث تنبأ بأن أكثر الأصول قيمةً في القرن الحادي والعشرين ستكون عمال المعرفة وقيمة الإنتاج المتحصل منهم. ومع بداية التسعينيات من القرن الماضي تركز اهتمام الباحثين والممارسين بشكل كبير على الجوانب المالية والتقنيات المستخدمة لقياس المعرفة والأصول غير الملموسة، وقد عرف (Stewart, 1997) مفهوم رأس المال الفكري في كتابه (رأس المال الفكري: ثروة المنظمات)، على أنه "المادة المعرفية الفكرية للمعلومات، الملكية الفكرية، والخبرة التي يمكن وضعها في الاستخدام لخلق الثروة"، وبذلك اعتبر رأس المال الفكري كأحد المكونات الأساسية لإدارة وتحليل القدرات الفكرية التنظيمية الاستراتيجية لتحسين جودة إدارة المعرفة بالمنظمات (Saez, 2010).

- الحدود الموضوعية: وتتمثل في دراسة أثر أبعاد الثقافة التنظيمية على رأس المال الفكري بالكليات الاقتصادية بجامعة طرابلس ليبيا

- متغيرات الدراسة: تمثل أبعاد الثقافة التنظيمية (المتغير المستقل) بالدراسة، والذي يؤثر بدوره قيمة رأس المال الفكري (المتغير التابع) بهذه الدراسة.

## 8- مصطلحات الدراسة:

وتمثل التعريفات الإجرائية للمصطلحات المستخدمة في الدراسة وهي:

- الثقافة التنظيمية: هي إطار معرفي مكون من الاتجاهات والقيم ومعايير السلوك والتوقعات التي يتقاسمها العاملون، والتي يفترض أن يكون لها أثر في تدعم التطور والإبداع وتواصل رأس المال الفكري بالكليات الاقتصادية بجامعة طرابلس- ليبيا.

- رأس المال الفكري: هو مزيج متكامل من الصفات والقدرات والمهارات الفكرية والابداعية والقيادية التي يتمتع بها العاملين أو تلك التي يمكن تنميتها لدى الأفراد في المستويات الإدارية المختلفة بالكليات الاقتصادية بجامعة طرابلس- ليبيا، في ظل ثقافة تنظيمية داعمة.

## 9- الدراسات السابقة:

تناولت العديد من الدراسات موضوع أثر الثقافة التنظيمية على رأس المال الفكري، نظراً لأهميته وحداثته، إلا أن هذه الدراسة ستعرض الدراسات ذات العلاقة المباشرة بالموضوع والتي أجريت على الجامعات باعتبارها بيئة مشاهمة لبيئة هذه الدراسة، ومن الدراسات المختارة:

- دراسة أحمد أبوالنيل و محمد سعد (2023)، بعنوان: "العلاقة بين ثقافة المنظمة والتميز المؤسسي من خلال رأس المال الفكري"، ركزت هذه على العلاقة بين ثقافة المنظمة والتميز المؤسسي من خلال رأس المال الفكري، كمشاهدة للسعي لمعرفة ما هي العلاقة والتأثير المباشر لثقافة المنظمة على التميز المؤسسي وكذلك العلاقة والتأثير في حالة وجود رأس المال الفكري بعناصره كوسيط في تلك العلاقة للوصول إلى التميز المؤسسي، وتوصلت الدراسة إلى بعض النتائج من أهمها: وجود علاقة ارتباط موجبة ذات دلالة معنوية قوية بين ثقافة المنظمة ورأس المال الفكري والتميز المؤسسي.

للثقافة التنظيمية في كتابه (الإدارة المقارنة: وجهات النظر التنظيمية والثقافية)، وفي مقالاً له نشر ثمانينيات القرن الماضي قارن فيه الأداء لخمس مؤسسات من حيث ثقافتها التنظيمية ومدى ارتباطها بمستوى كفاءة الأداء حيث اعتبر الثقافة التنظيمية واحدة من القوى الأساسية المحددة للسلوك الفردي والجماعي (Newstrom & Davis, 1993)، كونها منظومة متكاملة من الأفكار والمعتقدات والعادات والتقاليد والقيم وأساليب التفكير والعمل وأنماط السلوك والتوقعات والمعايير التي يلتقي حولها أعضاء التنظيم، فتؤثر في سلوكهم داخل المنظمة، وتشكل شخصياتهم وتتحكم في خيرايمهم، ونتائج أعمالهم، ولقد استخدم مصطلح الثقافة التنظيمية كمظلة تندرج تحتها الكثير من المفاهيم الإنسانية، مثل القيم، والنماذج الاجتماعية، والقيم الأخلاقية، والتكنولوجيا وتأثيراتها. وهي "نمط من الافتراضات الأساسية المشتركة التي تتعلم فيها المجموعة كيفية حل مشكلاتها المتعلقة بالتكيف خارجياً والتكامل داخلياً، والتي تتبلور بشكل جيد لتبني المعايير التي توضح للعاملين الجدد؛ كيفية الادراك والشعور، والتفكير بهذه المشكلات وكيفية معالجتها" كما عرفها (Schein, 1992, 12).

### 1.2.2 - أهمية الثقافة التنظيمية:

تبرز أهمية الثقافة التنظيمية كونها من أهم المكونات الأساسية للمنظمة، فهي من تحدد نجاح المنظمة، وتصنع حدوداً للأفراد العاملين بها، وتخفّضهم على التفكير، والتصرف بطريقة تنسجم وتتناسب مع أهدافها، ويمكن توضيح أهمية الثقافة التنظيمية من خلال الشكل التالي:



الشكل (2): أهمية الثقافة التنظيمية للمنظمة-المصدر: (زيد الخليفة، 2008)

### 2.2.2 - خصائص الثقافة التنظيمية:

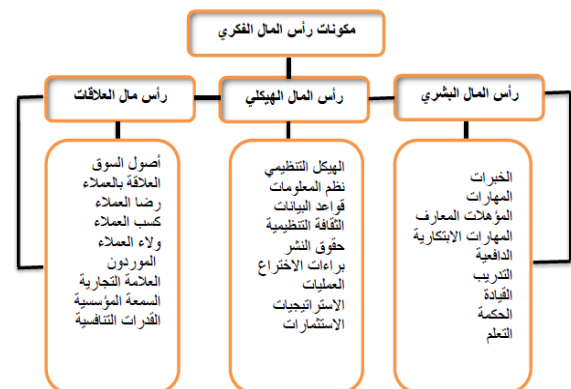
تتفاوت السمات الثقافية للمنظمات بدرجة تواجهها والالتزام بها، وهناك مجموعة من خصائص ما يلي:

### 1.1.2 - أهمية رأس المال الفكري:

يعتبر رأس المال الفكري من المفاهيم الهامة والحيوية لقدرته على تطوير المنظمات وتعزيز ثروتها (Berzkalne, & Zelgalve, 2014)، ومن أهميته كونه أحد المصادر التي يمكن للمنظمة أن تستغلها لتحقيق التفوق التنافسي واستغلال الفرص (Ferenhof, & Durst, 2015)، من خلال بناء منظمة ذكية، واستثمار العقول المتميزة وتسخيرها لتعظيم قيمتها (Johansson, 2014).

### 1.2.2 - مكونات رأس المال الفكري:

هناك إجماع للعديد من المفكرين حول مكونات رأس المال الفكري حول العناصر التالية: رأس المال البشري: ويتمثل في كفاءات العاملين والخبرات المتراكمة لديهم، ورأس المال الهيكلي: ويتمثل في البرامج والسياسات التي تقوم بها المنظمة والتي تصب في رأس المال المعرفي، ورأس مال العلاقات: ويتمثل في علاقة المنظمة مع العملاء والموردين والمنظمات التجارية (Edvinsson and Malone, 1997)، والشكل التالي يبين مكونات رأس المال الفكري:



الشكل رقم (1) مكونات رأس المال الفكري  
المصدر: (Stewart, 1999)

### 2.2 - مفهوم الثقافة التنظيمية:

ظهر مفهوم الثقافة التنظيمية خلال السبعينيات والثمانينيات من القرن الماضي أبان حالة التواجه التنافسي للشركات التجارية للولايات المتحدة الأمريكية واليابان حين أشار (Davis Stanley, 1970)

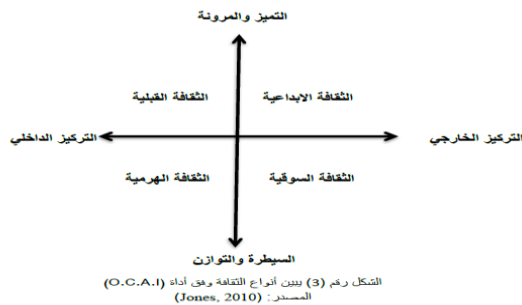
التي تؤدي إلى حدوث التغيير الثقافي درجة الاختلاف الثقافي وظروف الاتصال بين الثقافات، وموقف السيادة والتبعية بين الثقافات (محمد، ايهاب، 2013).

— **الثقافة متطورة:** إذا كانت الثقافة قابلة للتغيير فإن قابليتها للتكيف تكون أولى، فباستمرار التغيير والتعديل في الثقافة وفقاً لمتطلبات التكيف مع المستجدات في الظروف، والبيئة المحيطة بأفراد المجتمع يتم تطور الثقافة لتخلق ثقافات جديدة متطورة عبر الأجيال المختلفة، لتسبب احتياجاتهم المتجددة وإن كانت هذه الثقافة تتطور ببطء يصعب ملاحظته (طلعت، ياسر، 2005).

— **الثقافة تكافئ الاستجابة المرغوبة اجتماعياً:** إن القيم الاجتماعية يمكن أن تساهم في تلبية النواحي الاجتماعية أكثر منها للحاجات المادية، وإن التوافق مع القواعد الثقافية يمكن أن يحقق منفعة مادية من المجتمع متمثلة في القبول والتفاعل مع المجتمع. كما أن الخروج على هذه القواعد يمكن أن يؤدي إلى الرفض والمقاطعة.

### 3.2.2 - أنواع الثقافة التنظيمية:

تضم أداة تقييم الثقافة التنظيمية ستة أبعاد للثقافة التنظيمية، وهي: (الخصائص المهنية، القيادة التنظيمية، إدارة العاملين، التماسك التنظيمي، التركيز الاستراتيجي، معيار النجاح)، وفق نموذج (O.C.A.I) Organizational Culture Assessment (Instrument)، وتتركز هذه الأداة على محورين رئيسيين، هما: محور تركيز المنظمة (التركيز على البيئة الداخلية - التركيز على البيئة الخارجية)، ومحور (الاستقرار والضبط - التميز والمرونة)، والشكل التالي يبين تقاطع محور تركيز المنظمة بمحور الاستقرار والضبط، والتميز والمرونة:



— **الثقافة غير ملموسة:** إن تأثير الثقافة على السلوك تأثير ضمني وهذا يتضح من خلال اقتناع الفرد بأن ما يفعله هو الشيء الصحيح، وعادة لا يظهر أثر الثقافة إلا إذا تعرض الفرد لثقافات أخرى من خلال اتصاله بأفراد من مجتمعات ثقافتها مختلفة عن مجتمعه.

— **إرضاء الحاجات:** توجد ثقافة لإشباع حاجات الأفراد في المجتمع كونها توفر النظام والاتجاه والدليل، وطرق المحاولة لتلبية الحاجات النفسية والشخصية والاجتماعية، فالمعتقدات والقيم والعادات الثقافية يتم التقيدها بها واتباعها طالما أنها قادرة على تحقيق الإشباع المطلوب لحاجات الأفراد، ولكن عندما تفشل المعايير الثقافية في تحقيق ذلك فإنه يمكن تعديلها أو استبدالها أو أنها سوف تتلاشى وتنتهي، بحيث تكون المعايير الجديدة أكثر إشباعاً للحاجات الحالية.

— **الثقافة قابلة للتعلم:** تغرس الثقافة في سن مبكرة، ومنذ المراحل الأولى في حياة الفرد حيث يبدأ باكتساب القيم، والعادات، والتقاليد، والعقائد من المجتمع الذي يعيش فيه، والتعلم ثلاثة أنواع منها التعلم المباشر وهو ما يتعلمه الفرد من ممن هم أكبر منه سناً كالآباء والأخوة الكبار والأصدقاء وغيرهم. والتعلم غير المباشر وهو ما يمكن للفرد اكتسابه من خلال ملاحظته للآخرين وتقليد سلوكهم. وأخيراً التعلم الفني وهو المتعلق بتعليمات المعلمين للطلبة لما يجب عمله وكيف يتم عمله ولماذا يطلب منهم عمله؟ (محمد، ايهاب، 2013).

— **الثقافة مشاركة:** من خصائص الثقافة أن يساعد الأفراد في تطوير الثقافة التي ينتمون إليها، ولا بد أن يشترك كل أعضاء المجتمع أو غالبيتهم العظمى في القناعة بها واعتبارها جزء من قيمهم والمشاركة في ممارستها (أحمد، رشاد، 2012).

— **الثقافة متغيرة:** إن الأفراد الذين يتعلمون، ويكتسبون ثقافتهم لا يقفون عند هذا الحد من التعلم، فبالرغم من أن الثقافة هي محصلة لخبرات وتجارب ومفاهيم تكونت عبر فترة زمنية طويلة إلا أنه من الخطأ الافتراض أنها جامدة وغير قابلة للتطور، فالتغيير ظاهرة ثقافية عامة حيث يحدث التغيير الاجتماعي من خلال انتشار العناصر الثقافية نتيجة اتصال المجتمعات ببعضها سواء كانت مجتمعات خارجية أو داخلية ومن العوامل

- **الثقافة الهرمية:** تمتاز الثقافة الهرمية (البيروقراطية) بالرمسية، والمركزية والتوجه نحو الداخل لتحقيق التوازن والسيطرة، في ظل وجود نظام موحد للقواعد والإجراءات، من خلال الرسمية في تنفيذ العمل، وأسلوب إداري يقوم على التنسيق والتنظيم، وترتكز المنظمة في توجيهها الاستراتيجي على الاستقرار والكفاءة، ويتمثل معيار النجاح في تحقيق الترابط والتجانس بين الوحدات التنظيمية.

#### 4.2.2- أثر الثقافة التنظيمية برأس المال الفكري:

لا شك أن المنظمة التي تسعى لامتلاك رأس مال فكري لا بد لها أن تعمل على خلق ثقافة تنظيمية داعمة للتجديد والابتكار والتطوير والريادة، وقيادة المنافسة واكتساح السوق بمهنية ومعيارية متناهية، ثقافة أساسها فناعة القيادة العليا ومدى مقدرتها على التأثير في الأفراد وتطوير أفكارهم ومعتقداتهم واتجاهاتهم بما يخدم ويحقق أهداف المنظمة، وحين نتكلم عن نوع الثقافة الداعمة لتعظيم رأس المال الفكري بجامعة طرابلس فإننا نقصد هنا الثقافة الابداعية، وثقافة السوق، فكلما النوعين يركز على نقاط القوة بالبيئة الداخلية لاغتنام الفرص المتاحة بالبيئة الخارجية، من خلال نظام متكامل مترابط سريع التكيف مع المحيط، فالنوع الأول يهدف إلى توظيف واستخدام أفراد على مستوى عالٍ من المعرفة والمقدرة على نقل المعرفة والعمل بروح الابداع والتميز، أما النوع الثاني فيهدف إلى سد احتياجات السوق من الخريجين المؤهلين والقادرين على إدارة التطوير، والتنمية المستدامة، ومواكبة العصر، وتحقيق المزايا التنافسية، ففي الوقت الذي يكون فيه تركيز المنظمة على الخارج كطرف من أطراف محور البيئة يكون العمل بتوازي وتوازن مع محور التميز والمرونة، والسيطرة والتوازن في مزيج متناغم بين متطلبات الرسمية واللامرسمية، والمركزية واللامركزية، تحت نمط قيادي صارم متوجه نحو الانجاز الابتكاري الابداعي لدعم رأس المال الفكري بالجامعة محل الدراسة، وتعظيم أصولها غير الملموسة، والتي يشترط فيها القدرة على إدارة التغيير وتهيئة البيئة لتوطين الثقافة الابداعية.

### 3- الجانب العملي للدراسة:

#### 1.3- مجتمع وعينة الدراسة:

تمثل مجتمع الدراسة في كلية الاقتصاد والعلوم السياسية مركب - "ب" و كلية الاقتصاد والإدارة- مركب "ج" بجامعة طرابلس، واستهدفت الدراسة أعضاء هيئة التدريس، البالغ عددهم (339) عضواً (317) من كلية

ويتبع عن تفاعل المحورين بأبعاد الثقافة الستة أربع أنواع للثقافة التنظيمية هي:

- **الثقافة القبلية:** وتتميز الثقافة القبلية باللامرسمية واللامركزية وتوجه المنظمة فيها يكون نحو الداخل (Miller,2004)، والمنظمات التي تركز على ثقافة القبيلة تستخدم الترابط والتماسك والعضوية كعوامل تحفيزية للعمل، كما أنها تركز كأى عائلة على الاحترام والإخلاص والمحافظة على التقاليد الموروثة، دون النظر إلى مدى مناسبتها لروح العصر أو إن كان يشوبها بعض الخطأ، أما التركيز الاستراتيجي لها فيكون نحو تطوير المورد البشري والالتزام والأخلاق (Denison & Spreitzer,1991).

- **الثقافة الابداعية:** يمتاز هذا النوع من الثقافة بالتركيز نحو الخارج وفيه تركيز كبير على الابتكار والمخاطرة والابداع، وعلى البحث عن الجديد وخلق أفكار مختلفة تناسب احتياجات العصر، فنوظف المنظمة أفراداً مبدعين قادرين على حل المشكلات وصناعة البدائل، كما أن الثقافة الابداعية تمتاز باللامرسمية واللامركزية، والنمط القيادي السائد هو النمط الابتكاري الذي يأخذ بالمخاطرة والتغيير (Brooks,2007).

- **الثقافة السوقية:** وتتركز الثقافة السوقية على البيئة الخارجية للمنظمة وهي تمتاز بالرمسية والمركزية، وتسعى لتحقيق الإنتاجية والكفاءة القصوى، وتركيزها الاساسي يتجه نحو الربح من خلال المنافسة والانجاز، أما النمط القيادي فهو النمط الصارم والمتوجه نحو الانجاز وتركيزها الاستراتيجي يكون نحو الميزة التنافسية والتفوق في السوق (Parker & Bradley,2000)، لذا تسعى المنظمات إلى تعظيم مركزها التنافسي من خلال تبني مجموعة من الاستراتيجيات الهجومية مثل التوسع الجغرافي، التغلغل السوقي، فتح أسواق جديدة، قيادة السوق، تحدى المنافسين، وذلك من خلال فلسفة إدارية تقوم على الإدارة بالنتائج، وأسلوب إداري يقوم على بث روح المنافسة بين العاملين، لتحقيق الأهداف، حيث يمثل معيار النجاح القدرة على المنافسة وزيادة الحصص السوقية.

جدول (1): قيم معامل الثبات لكل محور من محاور الدراسة

ت	المتغير	عدد الفقرات	معامل الثبات %
1	فقرات يعد الخصائص المهنية	4	0.877
2	فقرات بعد القيادة التنظيمية	4	0.881
3	فقرات بعد إدارة العاملين	4	0.861
4	فقرات بعد التماسك التنظيمي	4	0.899
5	فقرات بعد التركيز الاستراتيجي	4	0.887
6	فقرات بعد معيار النجاح	4	0.863
7	فقرات رأس المال الفكري	15	0.869
	الإجمالي	39	0.877

يتبين من النتائج الواردة بالجدول (1) أن قيمة معامل ألفا كرونباخ كانت مرتفعة لكل محور من محاور الدراسة، وأن قيمة ألفا لجميع الفقرات بلغت (87.67%) وهي قيم ثبات عالية إحصائياً. وهي بذلك مؤشرات جيدة ومطمئنة يمكن الوثوق بها وبصلاحية البيانات والمعلومات التي تظهرها نتائج تحليل اختبار فرضيات الدراسة.

#### 4.4- النتائج والمناقشة:

اعتمدت الدراسة على وصف وتحليل بيانات استثمارات الاستبيان (الإحصاء الوصفي) واختبار الفرضيات (الإحصاء التحليلي).

#### 1.4.4- الإحصاء الوصفي

- خصائص عينة الدراسة: مثل متغير الجنس، والمؤهل العلمي، الخصائص الديمغرافية لبيانات عينة الدراسة، والجدول (2) يبين نتائج التوزيع التكراري لمفردات عينة الدراسة من حيث الجنس، والمؤهل العلمي على النحو التالي:

الاقتصاد والعلوم السياسية و(22) من كلية الاقتصاد والإدارة)، وقد تم أخذ عينة عشوائية من مجتمع الدراسة بلغت (185) مفردة للإجابة على استمارة الاستبيان، وقد تم استرجاع (119) استمارة، استبعدت منها عدد (4) استمارات غير صالحة للتحليل، وبالتالي كان عدد استمارات الاستبيان الجاهزة للتحليل (115) استمارة، وبما يمثل ما نسبته (62.16%) كعينة عشوائية بسيطة من مجتمع الدراسة.

#### 2.3- أداة الدراسة:

اعتمدت استمارة الاستبيان كأداة رئيسة لتحصيل البيانات الأولية من عينة الدراسة، حيث صممت هذه الاستمارة من (41) فقرة تنقسم إلى ثلاثة أجزاء كالتالي: (2) فقرات عن البيانات الشخصية لأفراد العينة، (24) فقرة عن أبعاد الثقافة التنظيمية (Cameron & Quinn, 1999) (15) فقرة عن أبعاد رأس المال الفكري، ومثلت الثقافة التنظيمية بأبعادها الستة: (بعد الخصائص المهنية، بعد القيادة التنظيمية، بعد إدارة العاملين، بعد التماسك التنظيمي، بعد التركيز الاستراتيجي، وبعد معيار النجاح (المتغير المستقل)، مثل رأس المال الفكري (المتغير التابع).

#### 3.3- قياس صدق وثبات أداة القياس (استمارة الاستبيان):

تم احتساب معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's alpha Coefficient) لفقرات الاستبانة لقياس صدق وثبات استمارة الاستبيان في هذه الدراسة، حيث يشير هذا المعامل إلى أن الاستبانة تكون ذات ثبات مقبول إذا كانت قيمة ألفا كرونباخ من (60% أو أقل من 70%)، والجدول رقم (1) يبين قيم معامل ألفا كرونباخ لكل محور من محاور استمارة الاستبيان على النحو التالي:



البرنامج الإحصائي، الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وذلك للإجابة على تساؤل الدراسة واختبار فرضياتها عند مستوى معنوية (0.05)، والذي يُعد مستوى مقبولاً في العلوم الاجتماعية والإنسانية بشكل عام (Uma Sekaran, 2003, p24). ومن الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

— **معامل ألفا كرونباخ**: تدل قيم معامل ألفا كرونباخ الأكبر من (0.60) على توفر درجة عالية من الثبات الداخلي في الإجابات، مما يمكننا من الاعتماد على اجابات العينة، ويزيد من الثقة في النتائج التي سوف نحصل عليها.

— **المتوسط الحسابي المرجح**: وهو المقياس الأوسع استخداماً من مقياس النزعة المركزية ويتم استخدامه لتحديد اتجاه الإجابة لكل فقرة من فقرات المقياس وفق مقياس التدرج الخماسي.

— **الانحراف المعياري**: يستخدم الانحراف المعياري لقياس تشتت الإجابات ومدى انحرافها عن متوسطها الحسابي.

— **معاملات الارتباط " بيرسون"**: لقياس صدق فقرات ومحاور استمارة الاستبيان.

— **معاملات الارتباط  $r$  " سيرمان "**: لتحديد العلاقة الخطية بين أبعاد المتغير المستقل والمتغير التابع.

— **معامل الارتباط  $r$** : يستخدم لإيجاد العلاقة بين كل محور من محاور الاستبانة وإجمالية وكذلك العلاقة بين المتغير المستقل المتمثل في أبعاد الثقافة التنظيمية والمتغير التابع المتمثل في رأس المال الفكري.

— **معامل الارتباط  $r^2$  (معامل التحديد)**: يستخدم لمعرفة قدرة النموذج على تفسير العلاقة بين متغيرات الدراسة الأساسية، ويسمى أيضاً معامل التفسير باعتباره مؤشراً إحصائياً يوضح مقدار ما يفسره المتغير المستقل من تغيّر في المتغير التابع.

— **تباين الانحدار**: يستخدم لدراسة العلاقة بين المتغير المستقل (أبعاد الثقافة التنظيمية)، والمتغير التابع (رأس المال الفكري) ، ويمكن التمييز بين الارتباط والانحدار بشكل أساسي في أن الارتباط يستخدم لتحديد قوة العلاقة بين متغيرين.

جدول رقم (2) التوزيع التكراري والنسبي المتوي لخصائص عينة الدراسة

النسبة %	العدد	الجنس
60.9	70	ذكر
39.1	45	أنثى
<b>100.0</b>	<b>115</b>	<b>المجموع</b>
النسبة %	العدد	المؤهل العلمي
37.39	43	ماجستير
62.61	72	دكتوراه
<b>100.0</b>	<b>115</b>	<b>المجموع</b>

من الجدول رقم (2) يلاحظ أن هذه الدراسة قامت على استفتاء الجنسين من أفراد العينة بما يكفل تنوع الآراء الفكرية وفق خصوصية كل جنس، وأن المؤهل العلمي لعينة الدراسة يدل على وجود مزيج من الخبرة الأكاديمية وكفاية التصور الذهني العقلاني والحكم الرشيد بواقعية وموضوعية.

#### 2.4.4- الإحصاء التحليلي:

بعد الحصول على البيانات اللازمة، ومراجعتها وتحويل الإجابات اللفظية إلى رقمية تم معالجتها وذلك من خلال برنامج التحليل الإحصائي (SPSS) وفقاً للأساليب الإحصائية المناسبة لتوجهات الدراسة، بقصد اختبار الفرضيات وبلوغ النتائج، وقد تم استخدام مقياس لكرت الخماسي، نظراً لدقته في مقارنة الاجابة الفعلية للمبحوث. والجدول رقم (3) بين الأوزان الترجيحية للمقياس على النحو التالي:

جدول رقم (3): درجات الموافقة

موافق بشدة	موافق	محايد	أرفض بشدة
5	4	3	1

#### 3.4.4- الأساليب الإحصائية المستخدمة في التحليل:

تم إدخال البيانات التي تم تفرغها من استمارات الاستبيان إلى الحاسب الآلي بعد ترميزها، لإجراء العمليات الإحصائية اللازمة لتحليل البيانات باستخدام

#### 4.4.4- اختبار الفرضيات:

وتشجع الأفراد على المبادرة والمخاطر وتقديم الأفكار الجديدة الابداعية بما يدعم رأس المال الفكري بالكليات الاقتصادية بجامعة طرابلس- ليبيا. وفي سبيل قياس أثر الخصائص المهنية على مستوى رأس المال الفكري بالكليات الاقتصادية بجامعة طرابلس- ليبيا، تم استخدام نموذج الانحدار الخطي البسيط، والذي اعتبرت فيه الخصائص المهنية كمتغير مستقل، ورأس المال الفكري كمتغير تابع. حيث أظهرت النتائج أن نموذج الانحدار معنوي، عند قيمة (F) المساوية (42.359)، بدلالة إحصائية (-P Value) تساوي (0.000) وهي أقل من (0.05)، وهذا يدل ويؤكد القوة التفسيرية العالية لنموذج الانحدار الخطي من الناحية الإحصائية، في حين أن قيمة معامل التحديد كانت (0.273) وهي تدل على أن ما نسبته (27.3%) من التغير في مستوى رأس المال الفكري بالكليات الاقتصادية بجامعة طرابلس- ليبيا (المتغير التابع) يعود إلى تباين بعد الخصائص المهنية (المتغير المستقل)، أي أن لدى الجامعة توجه نحو الإنتاج، وأن الاعتبارات الرئيسية فيها تصب نحو الابداع في انجاز العمل.

#### - الفرضية الفرعية الثانية:

تنص الفرضية الفرعية الثانية على أنه "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعدها الخصائص المهنية على رأس المال الفكري بالكليات الاقتصادية بجامعة طرابلس- ليبيا"، ولمعرفة مدى أثر بعد القيادة التنظيمية على رأس المال الفكري بالكليات الاقتصادية بجامعة طرابلس- ليبيا، تم استخدام برنامج (SPSS V.20) وجاءت نتائج تحليل تباين الانحدار كما هي مبينة في الجدول رقم (5) على النحو التالي:

الجدول رقم (5) نتائج تباين الانحدار لتحديد علاقة بعد القيادة التنظيمية على رأس المال الفكري بالكليات الاقتصادية بجامعة طرابلس- ليبيا

المعلمة b	قيمة الدلالة	نسبة الأثر	معامل التحديد (r <sup>2</sup> )	معامل الارتباط r
0.889	0.000	29.8	0.298	0.545
درجة الحرية	دلالة F	قيمة F المحسوبة	دلالة T	قيمة T
1	0.000	47.857	0.000	6.918

يختص هذا الجزء من الدراسة باختبار الفرضيات الفرعية الستة المشتقة من الفرضية الرئيسة للدراسة والتي تنص على أنه "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد الثقافة التنظيمية على رأس المال الفكري بالكليات الاقتصادية بجامعة طرابلس- ليبيا"، حيث تم تحليل كل فرضية فرعية على حدة عند مستوى المعنوية ( $\alpha = 0.05$ )، وفقاً للمعلومات التي تم تجميعها من تحليل استمارات الاستبيان.

#### - الفرضية الفرعية الأولى:

تنص الفرضية الفرعية الأولى على أنه "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعدها الخصائص المهنية على رأس المال الفكري بالكليات الاقتصادية بجامعة طرابلس- ليبيا"، لمعرفة مدى أثر بعد الخصائص المهنية على رأس المال الفكري بالكليات الاقتصادية بجامعة طرابلس اللببية، تم استخدام برنامج (SPSS V.20) وجاءت نتائج تحليل تباين الانحدار كما هي مبينة في الجدول رقم (4) على النحو التالي:

الجدول رقم (4) نتائج تباين الانحدار لتحديد علاقة بعد الخصائص المهنية برأس المال الفكري بالكليات الاقتصادية بجامعة طرابلس- ليبيا

المعلمة b	قيمة الدلالة	نسبة الأثر	معامل التحديد (r <sup>2</sup> )	معامل الارتباط R
0.967	0.000	27.3	0.273	0.522
درجة الحرية	دلالة F	قيمة F المحسوبة	دلالة T	قيمة T
1	0.000	42.359	0.000	6.508

المصدر: مخرجات برنامج (SPSS V.20)

أظهرت النتائج التحليل بالجدول رقم (4) وجود علاقة طردية معنوية متوسطة ذات دلالة إحصائية بين بعد الخصائص المهنية و رأس المال الفكري، حيث كانت قيمة معامل الارتباط (r) قد بلغت (0.522)، بدلالة إحصائية تساوي (0.000) وهي أقل من (0.05) مما يدل على معنوية العلاقة بين المتغيرين، أي أن ، جامعة طرابلس تركز على بعد الخصائص المهنية فهي تحرص على الاهتمام بالجوانب الشخصية للأفراد،

المعلمة <b>b</b>	قيمة الدلالة	نسبة الأثر	معامل التحديد ( <b>r<sup>2</sup></b> )	معامل الارتباط <b>r</b>
0.929	0.000	29.6	0.296	0.544
درجة الحرية	دلالة <b>F</b>	قيمة <b>F</b> المحسوبة	دلالة <b>T</b>	قيمة <b>T</b>
1	0.000	47.519	0.000	6.893

أظهرت النتائج في الجدول رقم (6) وجود علاقة طردية معنوية متوسطة ذات دلالة إحصائية بين بعد إدارة العاملين و رأس المال الفكري، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط ( $r$ ) (0.544)، بدلالة إحصائية تساوي (0.000) وهي أقل من (0.05) وهي بذلك تشير إلى معنوية العلاقة بين المتغيرين، أي أن البعد الثقافي لإدارة العاملين يدعم رأس المال الفكري بالكليات الاقتصادية بجامعة طرابلس - ليبيا، حيث أن النمط الإداري في جامعة طرابلس يحرص على العمل بروح الفريق واتفاق الآراء والمشاركة والتميز. ومن أجل تحديد أثر البعد الثقافي لإدارة العاملين على مستوى رأس المال الفكري بالكليات الاقتصادية بجامعة طرابلس - ليبيا، تم استخدام نموذج الانحدار الخطي البسيط، والذي اعتبر فيه بعد إدارة العاملين كمتغير مستقل، ورأس المال الفكري كمتغير تابع. حيث أظهرت نتائج التحليل أن نموذج الانحدار معنوي، وأن قيمة ( $F$ ) تساوي (47.519)، بدلالة إحصائية ( $P$ -Value) تساوي (0.000) وهي أقل من (0.05)، وهذا يدل ويؤكد القوة التفسيرية العالية لنموذج الانحدار الخطي من الناحية الإحصائية، في حين كانت قيمة معامل التحديد (0.296) وهي تدل على أن ما نسبته (29.6%) من التغير في مستوى رأس المال الفكري بالكليات الاقتصادية بجامعة طرابلس - ليبيا (المتغير التابع) يعود إلى تباين البعد الثقافي لإدارة العاملين وأن النمط الإداري في جامعة طرابلس يقوم على الإنجاز والمنافسة والتوجه لتحقيق الأهداف.

المصدر: مخرجات برنامج (SPSS V.20)

أظهرت النتائج في الجدول رقم (5) وجود علاقة طردية معنوية متوسطة ذات دلالة إحصائية بين بعد القيادة التنظيمية و رأس المال الفكري، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط ( $r$ ) (0.545)، بدلالة إحصائية تساوي (0.000) وهي أقل من (0.05) وهي بذلك تشير إلى معنوية العلاقة بين المتغيرين، أي أن القيادات التعليمية بالجامعة تهتم بأن تكون ناصحة، وميسرة، وأبوية، وأنها تولي اهتماماً بأن تكون ريادة وابداعية وتأخذ بالمخاطرة للرفع من مستوى رأس المال الفكري بالكليات الاقتصادية بجامعة طرابلس - ليبيا.

ولتحديد أثر القيادة التنظيمية على مستوى رأس المال الفكري بالكليات الاقتصادية بجامعة طرابلس - ليبيا، تم استخدام نموذج الانحدار الخطي البسيط، والذي اعتبرت فيه القيادة التنظيمية كمتغير مستقل، ورأس المال الفكري كمتغير تابع. حيث أظهرت النتائج أن نموذج الانحدار معنوي، وأن قيمة ( $F$ ) تساوي (47.857)، بدلالة إحصائية ( $P$ -Value) تساوي (0.000) وهي أقل من (0.05)، وهذا يدل ويؤكد القوة التفسيرية العالية لنموذج الانحدار الخطي من الناحية الإحصائية، كما أن قيمة معامل التحديد كانت (0.298) وهي بذلك تدل على أن ما نسبته (29.8%) من التغير في مستوى رأس المال الفكري بالكليات الاقتصادية بجامعة طرابلس - ليبيا (المتغير التابع) يعود إلى تباين بعد القيادة التنظيمية (المتغير المستقل)، أي أن القيادات التنظيمية بالجامعة تهتم بالإنتاجية والتنافسية، وبأن تكون منسقة ومنظمة وذات خبرة وكفاءة.

#### - الفرضية الفرعية الثالثة:

تنص الفرضية الفرعية الثالثة على أنه " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعد إدارة العاملين على رأس المال الفكري بالكليات الاقتصادية بجامعة طرابلس - ليبيا"، ولمعرفة مدى أثر بعد إدارة العاملين على رأس المال الفكري بالكليات الاقتصادية بجامعة طرابلس الليبية، تم استخدام برنامج (SPSS V.20)، وجاءت نتائج تحليل تباين الانحدار كما هي مبينة في الجدول رقم (6) على النحو التالي:

الجدول رقم (6) نتائج تباين الانحدار لتحديد علاقة بعد إدارة العاملين على رأس المال الفكري بالكليات الاقتصادية بجامعة طرابلس - ليبيا

المصدر: مخرجات برنامج (SPSS V.20)

#### - الفرضية الفرعية الرابعة:

نتائج التحليل أن نموذج الانحدار معنوي، وأن قيمة (F) تساوي (51.353)، بدلالة إحصائية (P-Value) تساوي (0.000) وهي أقل من (0.05)، وهذا يدل ويؤكد القوة التفسيرية العالية لنموذج الانحدار الخطي من الناحية الإحصائية، كما أن قيمة معامل التحديد كانت (0.312) وهي تدل على أن ما نسبته (31.2%) من التغير في مستوى رأس المال الفكري بالكليات الاقتصادية بجامعة طرابلس - ليبيا ( المتغير التابع) يعود إلى تباين البعد الثقافي للتماسك التنظيمي (متغير مستقل)، أي أن الجامعة تركز على الانضباط لتحقيق الاهداف واحراز التقدم.

#### - الفرضية الفرعية الخامسة:

نتائج التحليل أن نموذج الانحدار معنوي، وأن قيمة (F) تساوي (51.353)، بدلالة إحصائية (P-Value) تساوي (0.000) وهي أقل من (0.05)، وهذا يدل ويؤكد القوة التفسيرية العالية لنموذج الانحدار الخطي من الناحية الإحصائية، كما أن قيمة معامل التحديد كانت (0.312) وهي تدل على أن ما نسبته (31.2%) من التغير في مستوى رأس المال الفكري بالكليات الاقتصادية بجامعة طرابلس - ليبيا ( المتغير التابع) يعود إلى تباين البعد الثقافي للتماسك التنظيمي (متغير مستقل)، أي أن الجامعة تركز على الانضباط لتحقيق الاهداف واحراز التقدم.

نتائج التحليل أن نموذج الانحدار لتحديد علاقة بعد التركيز التنظيمي على رأس المال الفكري بالكليات الاقتصادية بجامعة طرابلس - ليبيا، تم استخدام برنامج (SPSS V.20)، وجاءت نتائج تحليل تباين الانحدار كما هي مبينة في الجدول رقم (8) كالتالي:

المعلمة b	قيمة الدلالة	نسبة الأثر	معامل التحديد (r2)	معامل الارتباط R
1.242	0.000	48.3	0.483	0.695
درجة الحرية	دلالة F	قيمة F المحسوبة	دلالة T	قيمة T
1	0.000	105.678	0.000	10.280

المصدر: مخرجات برنامج (SPSS V.20)

أظهرت نتائج التحليل في الجدول رقم (8) وجود علاقة طردية معنوية قوية ذات دلالة إحصائية بين بعد الثقافي للتركيز الاستراتيجي ورأس المال الفكري، حيث كانت قيمة معامل الارتباط (r) (0.695)، بدلالة

نتص الفرضية الفرعية الرابعة على أنه " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعد التماسك التنظيمي على رأس المال الفكري بالكليات الاقتصادية بجامعة طرابلس - ليبيا" لمعرفة مدى أثر بعد الثقافي للتماسك التنظيمي على رأس المال الفكري بالكليات الاقتصادية بجامعة طرابلس - ليبيا، تم استخدام برنامج (SPSS V.20)، وجاءت نتائج تحليل تباين الانحدار كما هي مبينة في الجدول رقم (7) على النحو التالي:

الجدول رقم (7) نتائج تباين الانحدار لتحديد علاقة بعد التماسك التنظيمي على رأس المال الفكري بالكليات الاقتصادية بجامعة طرابلس - ليبيا

المعلمة b	قيمة الدلالة	نسبة الأثر	معامل التحديد (r2)	معامل الارتباط r
1.131	0.000	31.2	0.312	0.559
درجة الحرية	دلالة F	قيمة F المحسوبة	دلالة T	قيمة T
1	0.000	51.353	0.000	7.166

المصدر: مخرجات برنامج (SPSS V.20)

أظهرت نتائج التحليل في الجدول رقم (7) وجود علاقة طردية معنوية متوسطة ذات دلالة إحصائية بين البعد الثقافي للتماسك التنظيمي ورأس المال الفكري، حيث كانت قيمة معامل الارتباط (r) قد بلغت (0.559)، بدلالة إحصائية تساوي (0.000) وهي أقل من (0.05) وهي تشير إلى معنوية العلاقة بين المتغيرين، أي أن الثقافة السائدة في الجامعة هي التركيز على الولاء والعادات والثقة المتبادلة والالتزام بضرورة والتطوير وتحقيق التميز، لدعم رأس المال الفكري بالكليات الاقتصادية بجامعة طرابلس - ليبيا. ولتحديد أثر البعد الثقافي للتماسك التنظيمي على مستوى رأس المال الفكري بالكليات الاقتصادية بجامعة طرابلس - ليبيا، تم استخدام نموذج الانحدار الخطي البسيط، والذي اعتبر فيه بعد التماسك التنظيمي كمتغير مستقل، ورأس المال الفكري كمتغير تابع. حيث أظهرت

المعلمة b	قيمة الدلالة	نسبة الأثر	معامل التحديد (r2)	معامل الارتباط R
0.873	0.000	31.1	0.311	0.558
درجة الحرية	دلالة F	قيمة F المحسوبة	دلالة T	قيمة T
1	0.000	51.006	0.000	7.142

إحصائية تساوي (0.000) وهي أقل من (0.05) وتشير إلى معنوية العلاقة بين المتغيرين، أي أن الجامعة ترى أن أساس النجاح هو تطوير المورد البشري وفرق العمل والاهتمام بالجوانب الانسانية، ومحاكاة سوق العمل وقيادة السوق والمنافسة، لدعم رأس المال الفكري بالكليات الاقتصادية بجامعة طرابلس- ليبيا. ولتحديد أثر معيار النجاح على مستوى رأس المال الفكري بالكليات الاقتصادية بجامعة طرابلس- ليبيا ، تم استخدام نموذج الانحدار الخطي البسيط ، والذي اعتبر فيه البعد الثقافي لمعيار النجاح كمتغير مستقل، ورأس المال الفكري كمتغير تابع. حيث أظهرت النتائج أن نموذج الانحدار معنوي، أن قيمة (F) تساوي (51.006)، بدلالة إحصائية (P-Value) تساوي (0.000) وهي أقل من (0.05)، وهذا يدل ويؤكد القوة التفسيرية العالية لنموذج الانحدار الخطي من الناحية الإحصائية، وكانت قيمة معامل التحديد (0.311) وهي تدل على أن ما نسبته (31.1%) من التغير في مستوى رأس المال الفكري بالكليات الاقتصادية بجامعة طرابلس- ليبيا (المتغير التابع) يعود إلى تباين البعد الثقافي لمعيار النجاح (المتغير المستقل)، وأن أساس النجاح هو الحرص على امتلاك الخدمات الاحداث والمتميزة لقيادة الخدمات التعليمية والابداع.

### النتائج:

بناءً على تحليل ومناقشة نتائج الدراسة يمكن استخلاص النتائج

الآتية:

1. قبول فرضية الفرعية الأولى للدراسة التي تنص على أنه "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعد الخصائص المهنية على رأس المال الفكري بالكليات الاقتصادية بجامعة طرابلس - ليبيا" عند مستوى معنوية

إحصائية تساوي (0.000) وهي أقل من (0.05) وهي تشير إلى معنوية العلاقة بين المتغيرين، أي أن الجامعة تؤكد على ضرورة تطوير المورد البشري والثقة العالية والانفتاح ودوام المشاركة، وعلى استقطاب الموارد البشرية الجديدة ومواجهة التحديات وتجربة الأشياء الجديدة والتنقيب عن الفرص القيمة، لدعم رأس المال الفكري بالكليات الاقتصادية بجامعة طرابلس- ليبيا. ولغرض تحديد أثر البعد الثقافي للتركيز الاستراتيجي على مستوى رأس المال الفكري بالكليات الاقتصادية بجامعة طرابلس- ليبيا ، تم استخدام نموذج الانحدار الخطي البسيط ، والذي اعتبر فيه التركيز الاستراتيجي كمتغير مستقل، ورأس المال الفكري كمتغير تابع. حيث أظهرت النتائج أن نموذج الانحدار معنوي، وذلك لأن قيمة F تساوي (105.678)، بدلالة إحصائية (P-Value) تساوي (0.000) وهي أقل من 0.05، وهذا يدل ويؤكد القوة التفسيرية العالية لنموذج الانحدار الخطي من الناحية الإحصائية، وكانت قيمة معامل التحديد (0.483) وهي تدل على أن ما نسبته (48.3%) من التغير في مستوى رأس المال الفكري بالكليات الاقتصادية بجامعة طرابلس- ليبيا (المتغير التابع) يعود إلى تباين البعد الثقافي للتركيز الاستراتيجي وأن الجامعة تؤكد على الأداء والاستقرار والكفاءة والعمليات، وعلى التنافسية والانجاز وتحقيق الأهداف وقياسها.

### - الفرضية الفرعية السادسة:

تنص الفرضية الفرعية السادسة على أنه " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعد معيار النجاح على رأس المال الفكري بالكليات الاقتصادية بجامعة طرابلس- ليبيا " ولمعرفة مدى أثر بعد معيار النجاح على رأس المال الفكري بالكليات الاقتصادية بجامعة طرابلس- ليبيا، تم استخدام برنامج (SPSS V.20)، وجاءت نتائج تحليل تباين الانحدار كما هي مبينة في الجدول رقم (9) على النحو التالي:

الجدول رقم (9) نتائج تباين الانحدار لتحديد علاقة بعد معيار النجاح على رأس المال الفكري بالكليات الاقتصادية بجامعة طرابلس- ليبيا

المصدر: مخرجات برنامج (SPSS V.20)

أظهرت نتائج التحليل في الجدول رقم (9) وجود علاقة طردية معنوية متوسطة ذات دلالة إحصائية بين البعد الثقافي لمعيار النجاح ورأس المال الفكري ، حيث أن قيمة معامل الارتباط (r) كانت (0.558)، وبدلالة

- البشري وعلى الانفتاح ودوام المشاركة، وعلى استقطاب الموارد البشرية الكفؤة، ومواجهة التحديات وتجربة الأشياء الجديدة والتغيب عن الفرص القيمة، بأثر على رأس المال الفكري بالكلليات الاقتصادية بجامعة طرابلس - ليبيا نسبته (48.3%).
6. قبول فرضية الفرعية السادسة للدراسة التي تنص على أنه " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعء معيار النجاح على رأس المال الفكري بالكلليات الاقتصادية بجامعة طرابلس - ليبيا " عند مستوى معنوية (0.000). حيث أن الجامعة ترى أن أساس النجاح هو تطوير المورد البشري وفرق العمل والاهتمام بالجوانب الانسانية، ومحاكاة سوق العمل وقيادة السوق والمنافسة، والحرص على امتلاك الخدمات الاحداث والمتميزة لقيادة الخدمات التعليمية والابداع وبأثر على رأس المال الفكري بالكلليات الاقتصادية بجامعة طرابلس - ليبيا نسبته (31.1%).
7. تبين من خلال تحليل التباين لأبعاد الثقافة التنظيمية أن الأثر الأعلى على رأس المال الفكري كان لبعء التركيز الاستراتيجي ونسبة أثر (48.3%)، وأن هناك تقارب كبير بين بعد التماسك التنظيمي، وبعء معيار النجاح بنسبة أثر (31.2%)، (31.1%) على رأس المال الفكري على التوالي، وبين بعد القيادة التنظيمية، وبعء إدارة العاملين بنسبة أثر (29.8%)، (29.6%) على رأس المال الفكري على التوالي.
8. تبين من خلال تحليل التباين أن متوسط أثر الأبعاد الثقافية التنظيمية الستة (المتغير المستقل) على رأس المال الفكري بالكلليات الاقتصادية بجامعة طرابلس - ليبيا (المتغير التابع) كان بنسبة (32.88%).
9. تبين من خلال تحليل التباين أن متوسط النسبة المكتملة لأثر الأبعاد الثقافية التنظيمية الستة (المتغير المستقل) على رأس المال الفكري بالكلليات الاقتصادية بجامعة طرابلس - ليبيا (المتغير التابع) كان بنسبة (67.12%).
10. من النتيجة رقم (8)، (9) نستنتج أنه وبالرغم من وجود أثر لأبعاد الثقافة التنظيمية على رأس المال الفكري بالكلليات الاقتصادية بجامعة طرابلس - ليبيا إلا أن هناك فجوة في الثقافة التنظيمية تحتاج التشخيص بالكلليات الاقتصادية محل الدراسة.
- (0.000)، حيث أن البعد الثقافي للخصائص المهنية بجامعة طرابلس يركز الاهتمام على الجوانب الشخصية للأفراد، ويشجع الأفراد على المبادرة والمخاطر وتقديم الأفكار الجديدة التي تصب نحو الابداع في انجاز العمل بأثر على رأس المال الفكري بالكلليات الاقتصادية بجامعة طرابلس - ليبيا، نسبته (27.3%).
2. قبول الفرضية الفرعية الثانية للدراسة التي تنص على أنه " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعء القيادة التنظيمية على رأس المال الفكري بالكلليات الاقتصادية بجامعة طرابلس - ليبيا" بقيمة مستوى معنوية عند مستوى معنوية (0.000)، حيث أن القيادات التعليمية بالجامعة تهتم بأن تكون ناصحة، وميسرة، وأبوية، وأنها تولي اهتمام بالريادة والابداع وتأخذ بالمخاطرة، وتهتم بالإنتاجية والتنافسية، من خلال التنظيم الجيد والخبرة والكفاءة، بأثر على رأس المال الفكري بالكلليات الاقتصادية بجامعة طرابلس - ليبيا، نسبته (29.8%).
3. قبول الفرضية الفرعية الثالثة للدراسة التي تنص على أنه " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعء إدارة العاملين على رأس المال الفكري بالكلليات الاقتصادية بجامعة طرابلس - ليبيا" عند مستوى معنوية (0.000). حيث أن الجامعة تحرص على العمل بروح الفريق واتفق الآراء والمشاركة والتميز، كما أن النمط الإداري فيها يقوم على الإنجاز والمنافسة والتوجه لتحقيق الأهداف، بأثر على رأس المال الفكري بالكلليات الاقتصادية بجامعة طرابلس - ليبيا نسبته (29.6%).
4. قبول الفرضية الفرعية الرابعة للدراسة التي تنص على أنه " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعء التماسك التنظيمي على رأس المال الفكري بالكلليات الاقتصادية بجامعة طرابلس - ليبيا" عند مستوى معنوية (0.000). حيث أن الثقافة السائدة في الجامعة تركز على الولاء والعادات والثقة المتبادلة والالتزام بضرورة التطوير وتحقيق التميز، وعلى الانضباطية لتحقيق الاهداف واحراز التقدم، بأثر على رأس المال الفكري بالكلليات الاقتصادية بجامعة طرابلس - ليبيا نسبته (31.2%).
5. قبول فرضية الفرعية الخامسة للدراسة التي تنص على أنه " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعء التركيز الاستراتيجي على رأس المال الفكري بالكلليات الاقتصادية بجامعة طرابلس - ليبيا " عند مستوى معنوية (0.000). حيث أن الجامعة تؤكد على ضرورة تطوير المورد

## التوصيات:

- بالجمهورية اليمنية،(مصر: جامعة عين شمس، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة،MD: 661454، 2015).
- الطائي، حميد، العلاق، بشير: التسويق الحديث مدخل شامل، (عمان: الأردن، دار البازوري للنشر والتوزيع، 2009).
  - عبد الحميد، طلعت، الخطيب، ياسر آخرون: سلوك المستهلك المفاهيم العصرية والتطبيقات، (الرياض: السعودية، مكتبة الشقيري، 2005).
  - العنزي، عطا الله: العلاقة بين الثقافة التنظيمية ورأس المال التنظيمي والإبداع التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الحدود الشمالية، (جامعة واسط: مجلة كلية التربية، المجلد 3، العدد 46، 2022)،  
<https://doi.org/10.31185/eduj.Vol3.Iss46.2794>
  - فرج الله، أحمد: دور الثقافة التنظيمية كمتغير معدل في العلاقة بين رأس المال الفكري وتطوير الأداء: دراسة ميدانية على الجامعات الفلسطينية العاملة في قطاع غزة (مجلة جامعة فلسطين للأبحاث والدراسات: المجلد 6، العدد 4 ديسمبر، 2016).
- توصي هذه الدراسة بإجراء المزيد من الدراسات حول:
1. تشخيص الثقافة التنظيمية السائدة بالجامعة محل الدراسة والبحث عن طرق وسبل تهيئتها للتغيير والتطوير وتوجيهها نحو ثقافة الابداع بما يدعم رأس المال الفكري بما.
  2. اختيار عينة الدراسة من جميع كليات جامعة طرابلس للتأكد من مدى صلاحية تعميم نتائج هذه الدراسة.
  3. اختيار عينة الدراسة من كليات العلوم التطبيقية بجامعة طرابلس - ليبيا، ومقارنة النتائج التي ستظهرها بالنتائج التي أظهرتها الكليات الاقتصادية للعلوم الإنسانية بجامعة طرابلس - ليبيا.
  4. اختبار أداة الدراسة بالجامعات الليبية للوصول إلى نتائج وتوصيات يمكن تعميمها، والاستفادة منها على مستوى التعليم العالي بليبيا.
  5. دراسة علاقة المتغيرات الديمغرافية لعينة الدراسة كعوامل مؤثرة في ثقافة التنظيمية برأس المال الفكري.

## المصادر الأجنبية

- Berzkalne, & Zelgalve,(2014) Intellectual Capital and Company Value. Procedia - Social and Behavioral Sciences, 110.
- Brooks,M.,G.,(2007) "Organizational Leadership in Academic Libraries: Dentifying Culture Types And Leadership Roles", Unpublished dissertation, Marshall University, college of education and human services , Huntington ,West Virginia .
- Denison, D. & Spreitzer, G. (1991). Organizational culture and organizational development: a competing values approach. Research in Organizational Change and Development, VOL. 5, 1-21.
- Edvinsson. L., Developing Intellectual capital at Skandia, Long range planning, 1997. Sveiby, K. E., The new organizational wealth: Managing and measuring knowledge based assets, Better Kohler, San Francisco, 2000.

## المصادر العربية

- أبوجليل، محمد ، هيكل، إيهاب آخرون: سلوك المستهلك واتخاذ القرارات الشرائية، ط1، (عمان: الأردن، دار الحامد للنشر والتوزيع، 2013).
- أبوالنيل، أحمد محمد سعد: العلاقة بين ثقافة المنظمة والتميز المؤسسي من خلال رأس المال الفكري، (مصر: المجلة الأكاديمية للبحوث التجارية المعاصرة المقالة 7، المجلد 3، العدد 2، يونيو 2023).
- خليفة، زياد: الثقافة التنظيمية ودورها في رفع أداء المؤسسة، رسالة ماجستير منشورة في العلوم الإدارية، (جامعة نايف للعلوم الأمنية، المملكة العربية السعودية، الرياض، 2008).
- الساعد، رشاد، الغدير، حمد: سلوك المستهلك - مدخل متكامل ط2، (الأردن: عمان، دار زهران للنشر والتوزيع، 2012).
- الشيخ، نبيل: الثقافة التنظيمية كمتغير وسيط في العلاقة بين رأس المال الفكري وتحقيق الميزة التنافسية في قطاع المستشفيات

- Ferenhof,& Durst, (2015), Intellectual Capital dimensions: state of the art in 2014. Journal of Intellectual Capital.
- Johansson, (2014) Measuring to understand Intangible performance drivers. The European Accounting Review, 10 (3).
- Jones, R. (2010)."The Impact of organizational culture and reshaping capabilities on change Implementation success: The mediating Rote of Readiness For change", Journal of management studies, 1.2 (42).
- Krejcie. R&Morgan.D.(1970). Determining sample size for research .Educational and psychological Measurement.30.607-610.
- Miller, V., (2004)," An examination of contemporary marketing practices used by organizations with different culture types: A test of the convergence theory in the US and Cote d'Ivoire", Unpublished dissertation, J.Mack Robinson college of business, Georgia University.
- Newstrom, J. & Davise, K.(1993), Organizational Behavior; Human Behavior at Work: team work Ninth Edition, Von Hoffman press, North America.
- Parker, R. & Bradley, L. (2000). Organizational culture in the public sector. Report for the Institute of Public Administration Australia.
- Saez P Lopez, Castro G. Martinde , Lopez J Emilio Navas & Verd M. Delgado (2010)" Intellectual Capital and Technological Innovation: Knowledge-Based Theory and Practice", by IGI Global, Hershey.
- Schein, E.H. (1992), Organizational Culture and Leadership (Second edition), Jossey - Bass , San Francisco.