

قياس أثر رأس المال الفكرى على قدرة الابداع التنظيمى  
دراسة ميدانية فى شركات المؤسسة الوطنية للنفط بدولة ليبيا  
خلال الفترة من العام ٢٠١٢ حتى ٢٠١٩

أ.د. هبة المهيلمى

أ.د. طه قاسم

أ/ أمرجع محمد أمراجم الخفيفى

باحث ماجستير ادارة اعمال

### الملخص :

هدفت الدراسة الى قياس اثر رأس المال الفكرى على قدرة الابداع التنظيمى فى شركات المؤسسة الوطنية للنفط بدولة ليبيا، حيث تم استعراض الجوانب النظرية وادبيات رأس المال الفكرى بمكوناته التى اعتمدت عليها الدراسة ممثلة فى رأس المال البشرى ورأس المال الهيكلى ورأس المال العلائقى، توصلت نتائج الدراسة الى ان رأس المال الفكرى يؤثر فى قدرة الابداع التنظيمى بمقدار معامل القوة التاثيرية قدره ٣٤.٤%، وهو يعبر عن تاثير كلا من رأس المال البشرى ورأس المال العلائقى ورأس المال الهيكلى على الابداع التنظيمى بمكوناته المرونة والحساسية للمشاكل والاصالة والاحتفاظ بالاتجاه او تركيز الانتباه وقبول المخاطرة والتحليل والربط والطلاقة، وان رأس المال البشرى يؤثر بمقدار ميل الانحدار على قدرة الابداع التنظيمى بمقدار (٠.٦٣٣)، وان لرأس المال العلائقى تاثير ايجابى بمقدار (٠.٣٤٢) على قدرة الابداع التنظيمى، وان رأس المال الهيكلى يؤثر بمقدار (٠.٥٢٦) على قدرة الابداع، وقد اوصى الباحث بان تعمل المؤسسة على الاهتمام برأس المال العلائقى بشكل يحدث التوازن بين العناصر المكونة لرأس المال الفكرى نظرا لانخفاض درجة تاثيره مقارنة برأس المال البشرى والهيكلى على قدرة الابداع التنظيمى.

## المقدمة :

يعتبر رأس المال الفكري من الموارد الأساسية للشركات الحديثة في ظل إقتصاد المعرفة، وهو شكل آخر من أشكال رأس المال المعترف به في الإقتصاد الجديد، ويتكون رأس المال الفكري للشركة من المكونات الأساسية وهي رأس المال الهيكلية ورأس المال البشري ورأس المال العلاقات، حيث إن العنصر البشري يعتبر أهم العناصر الإستراتيجية في التنمية الاقتصادية والاجتماعية لأي مجتمع لذا تسعى كل الدول على اختلاف أنظمتها السياسية والاقتصادية إلى تطوير هذا العنصر بكل الوسائل والطرق، معتمدة أساسا على التكوين والتعليم؛ حيث يزيدان من مخزون معارف وأسماها البشري بجانب العلاقات مع العملاء والتوسع المعرفي نحو التوجه الى تحسين مستوى ادارة الشركة. (الروسان & العجلواني، ٢٠١٠) حيث أن رأس المال الفكري يتمثل في القدرة العقلية لدى فئة معينة من الموارد البشرية ممثلة في الكفاءات القادرة على توليد الأفكار المتعلقة بالتطوير الخلاق والاستراتيجي للأنظمة والأنشطة والعمليات والاستراتيجيات وتحقيق الأبداع التنظيمي بما يضمن للمنظمة امتلاك ميزة تنافسية مستدامة، حيث أن مفهوم رأس المال الفكري هو مفهوم دائم التجدد بسبب البيئة سريعة التغير المحيطة بجميع أجزاء الشركة ابتداءً من تكامل المهارات والخبرات لجميع أفرادها وصولاً إلى الميزة في التعامل مع الموردين الخاصين بها ونهاية إلى جودة السلعة والخدمة المقدمة للعملاء، لذلك لا يمكن إعطاء مفهوم محدد لهذا المورد الهام والذي يعتبر امتلاكه أحد المميزات التنافسية للوصول إلى حوكمة مؤسسية من شأنها أن ترفع من قيمة الشركة محلياً وعالمياً. (عبد الحميد، ٢٠١٢) ويمثل المدخل الإبداعي سر نجاح الكثير من المنظمات ذلك أنه بدون تبنى المدخل الإبداعي فإن المنظمة سوف تستمر في أداء العمل الحالي بنفس الأسلوب الذي كانت تقوم به في الماضي وهذا يعنى الاضمحلال الذي يؤدي في نهاية

المطاف إلى زوال المنظمة أو إضعاف دورها، حيث ان دراسة المدخل الإبداعي ذات أهمية بالنسبة للمنظمات. (خبير، ٢٠٠٨)

### ١ - مشكلة الدراسة:

تكمن مشكلة الدراسة في محاولة الوصول الى اثر راس المال الفكري على مستوى قدرة الابداع التنظيمي في المؤسسة الليبية للنفط، وهل يساهم راس المال الفكري بدوره في تحسين (المرونة - الطلاقة - الحساسية للمشاكل - الاصاله- الاحتفاظ بالاتجاه او تركيز الانتباه - قبول المخاطرة - التحليل والربط) كعناصر لقياس مستوى قدرة الابداع التنظيمي في المؤسسة , حيث يمكن صياغة مشكلة الدراسة في التساؤل الاتي :

■ هل يوجد اثر لرأس المال الفكري بابعاده (البشرى والعلاقاتى والهيكلى) على قدرة الابداع التنظيمي في شركات المؤسسة الوطنية للنفط - دولة ليبيا؟

### ٢ - أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة الى دراسة الجوانب النظرية وادبيات راس المال الفكري بمكوناته التي اعتمدت عليها الدراسة ممثلة في راس المال البشرى وراس المال الهيكلى وراس المال العلاقاتى، بجانب دراسة الجوانب المتعلقة بقدرة الابداع التنظيمي وابعاده وخصائصه، واهمية تحقيق مستوى مرتفع من القدرة الابداعية في الشركات والمنظمات ، ودراسة الاثر الناتج من تحسين راس المال الفكري بمكوناته على قدرة الابداع التنظيمي بمكوناته من خلال الدراسة الميدانية ، واستعراض الادبيات السابقة التي تناولت موضوع البحث والتعرف على مدى الشبه والاختلاف فيما بينهم.

### ٣ - أهمية الدراسة:

تتمثل أهمية الدراسة في استعراض مكونات راس المال الفكري ( راس المال البشري - راس المال العلاقاتى او الزبائنى - راس المال الهيكلى) والأداة الفاعلة الاكثر تأثيرا

منهما فى زيادة قدرة الابداع التنظيمى ، حيث يحتوى البحث على الجوانب النظرية التى استعرضت رأس المال الفكرى ودوره فى قدرة الابداع التنظيمى، فضلاً عن استعراض سبل كيفية استثمار رأس المال الفكرى لتحقيق المنافع للمؤسسات ، وتعد نتائج الدراسة محل اهتمام للباحثين على تطوير البحث والتعرض لجوانب اخرى تساعد فى اثراء ادبيات البحث لغرض استكشاف جوانب اخرى ربما اغفلتها الدراسات السابقة التى تناولت الموضوع .

#### ٤ - الدراسات السابقة:

هدفت دراسة (Boice & Kleiner, 2019) الى التعرف على دور رأس المال الفكرى فى دعم الابداع التنظيمى فى البنوك الاوكرانية، وتم ذلك من خلال تحليل دور رأس المال الفكرى بابعاده التى تمثلت فى البشرى والهيكلى والزبائنى فى نظام تقوم به البنوك الاوكرانية والتى تساعد على أهداف المنظمة والأفراد، لاسيما ينطبق اثر رأس المال الفكرى على الابداع التنظيمى فى تحقيق الاهداف الاستراتيجية للبنوك ، وقد قامت الدراسة باستطلاع اراء عينة من ٦٤ مفردة، حيث وفقا لنتائج الدراسة فان البنوك الاوكرانية تقوم باستخدام رأس المال الفكرى فى تحسين الابداع التنظيمى، حيث اعتمدت الدراسة على تحليل الانحدار المتعدد لتحليل تأثير رأس المال البشرى والهيكلى والزبائنى على زيادة الابداع وتوليد الابتكار ، ومن ضمن توصيات الدراسة انه على ادارة البنوك ان تعمل على الاستفادة من مكونات رأس المال الفكرى الموجودة فى الهيكل التنظيمى للبنك مما يعمل على تحسين القدرة الإبداعية.

هدفت دراسة (العوذ، ٢٠١٩) الى بحث دور إدارة المعرفة التنظيمية كمتغير وسيط بين رأس المال الفكرى والقدرات الابتكارية للعاملين كدراسة ميدانية على البنوك التجارية بدولة الكويت، واختبار طبيعة العلاقة بين أبعاد رأس المال الفكرى والقدرات الابتكارية للعاملين وإدارة المعرفة التنظيمية كمتغير وسيط، وطبقت

الدراسة على عينة قدرها (٣٨٤) مفردة من العاملين العاملين بالمستويات الإدارية المختلفة بالبنوك ، وتوصلت الدراسة الى ان رأس المال البشري تتوقف أهميته على سعي البنك لتطوير وخبرات العاملين والتي تسهم في مقارنة أداء البنك مع أداء البنوك الأخرى مما يؤدي إلى تعزيز ثقة العاملين في مكان العمل، واشراك العاملين في دورات تدريبية لغرض تطوير وتنمية مهاراتهم، وان رأس المال الهيكلية تتوقف فعاليته على إمتلاك البنك نظام حديث للأمن والسلامة ومكاتب مجهزة ومريحة للموظفين مع ملائمة الهيكل التنظيمي لذلك مما يؤدي إلى إجراء قياس وتقييم أداء دورى للعاملين والموظفين بالبنك، وان رأس المال العلاقات تتوقف فعاليته أيضاً على التعرف علي احتياجات ورغبات وتطلعات العملاء مع توجيه الجهود نحو تقديم الخدمات التي تشبع رغبات العملاء بالكم وفي الوقت الذي يشبع رغبات العملاء بالجودة الملائمة وذبح في ضوء توجيه جهوده نحو طرق زيادة رضاء العملاء بهدف الاحتفاظ بهم وإضافة عملاء جدد، اما بالنسبة للنتائج متعلقة بالقدرة الابتكارية فهي تتوقف على منح البنك الحوافز المادية والمعنوية لاصحاب الابتكارات والابداعات فيها، وتشجيع مشاركة العاملين في مؤتمرات علمية ومتابعة الدورات التخصصية وذلك في ضوء تخصيص مبالغ جيدة لجهود البحث والتطوير مع ايجاد حلقات ودوائر للقيادات الابداعية والابتكارية داخل البنك، وبالنسبة القدرات الابتكارية الفنية اتضح أيضاً أن هذا المحور له أهمية بالبنوك محل التطبيق من حيث اعتماد البنك على دراسة السوق لتقديم منتجاته وخدماته مع تصميم عمليات خدمية جديدة لغرض تطوير المنتجات الحالية بهدف كسب حصة سوقية إضافية.

سعت دراسة (المطيري، ٢٠١٨) الى صياغة اطار مقترح لدور راس المال الفكري في التطوير التنظيمي، فقد قام الباحث من خلال الدراسة النظرية والدراسة الميدانية، الى التوصل لنتائج ان رأس المال الفكري يؤثر على عمليات التطوير التنظيمي بنسبة تأثير كلي ٦٧%، كما يؤثر رأس المال الفكري على نتائج التطوير

التنظيمي بنسبة تأثير كلي ٨%، وتؤثر عمليات التطوير التنظيمي على نتائج التطوير التنظيمي بنسبة تأثير كلي ٨٠% ويرجع هذا التأثير إلى التأثير المباشر، وتوصل الباحث إلى صحة وقبول الفرض الأول الذي ينص على: يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لرأس المال الفكري (بشري- هيكل- علاقات) على عمليات التطوير التنظيمي (التعلم التنظيمي - الإبداع التنظيمي- الإثراء الوظيفي) وتوصل الباحث إلى صحة وقبول الفرض الثاني الذي ينص على : يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لعمليات التطوير التنظيمي(التعلم التنظيمي-الإبداع التنظيمي-الإثراء الوظيفي)على نتائج التطوير التنظيمي (جودة الحياة الوظيفية - جودة الخدمات التعليمية)، وتوصل الباحث إلى عدم صحة وعدم قبول الفرض الثالث الذي ينص على: يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لرأس المال الفكري (بشري- هيكل- علاقات) على نتائج التطوير التنظيمي (جودة الحياة الوظيفية - جودة الخدمات التعليمية)، وتمثلت أهم التوصيات الى ضرورة العمل على توفير المناخ التنظيمي الجيد والداعم من خلال بيئة تنظيمية مشجعة وملائمة لإدارة المواهب من رأس المال البشري وتحقيق التطوير التنظيمي داخل الجامعة والعمل على اختيار وتعيين الموظفين الإداريين ومديري الإدارات ورؤساء الأقسام الذين تتوافر فيهم أو لديهم سمات الأصول الفكرية غير الملموسة من خبرات ومهارات ومعارف وتنميتها وتطويرها وتنميتهم وتطويرهم والمحافظة عليهم مما يساعد على التطوير التنظيمي.

هدفت دراسة (محمد & الشيخ، ٢٠١٨) الى أثر بحث رأس المال الفكري في الإبداع التنظيمي - دراسة تطبيقية في كلية العلوم الإدارية جامعة نجران، حيث سعت الدراسة الحالية إلى اختبار تأثير رأس المال الفكري على الإبداع التنظيمي في كلية العلوم الإدارية بجامعة نجران بالمملكة العربية السعودية خلال العام ٢٠١٦. استخدمت الدراسة أسلوب الحصر الشامل لاختيار أفراد عينة الدراسة، وقد شملت العينة جميع أعضاء هيئة التدريس بكلية العلوم الإدارية بجامعة نجران. تم توزيع استبانة البحث على (١٠١) فرداً. بعد التحليل خلصت الدراسة إلى وجود

فروق معنوية بين إجابات العينة لمتغيرات رأس المال الفكري تميل هذه الفروق جميعها اتجاه الموافقة على وجود علاقة معنوية بين محاور الدراسة المختلفة، كذلك وجود علاقة ارتباط معنوي بين رأس المال الفكري والإبداع التنظيمي، أي وجود تأثير إيجابي معنوي لكل أبعاد رأس المال الفكري (البشري، الهيكلي والذبوني) على الإبداع التنظيمي. وتوصلت الدراسة إلى عدد من التوصيات منها العمل على زيادة اهتمام الجامعات السعودية برأس المال الفكري والعمل على تطويره لتحقيق مستويات عالية من التميز في بيئة أكاديمية سمتها الديناميكية وسرعة التغيير، إضافة لضرورة ترقية أعضاء هيئة التدريس المتميزين والاحتفاظ بهم.

قامت دراسة (الزير، ٢٠١٨) ببحث دور رأس المال الفكري في تحقيق الإبداع لدى العاملين في الجامعات الفلسطينية العاملة في الضفة الغربية، حيث هدفت الدراسة الى التعرف على الدور الذي يلعبه رأس المال الفكري في تحقيق الإبداع لدى العاملين في الجامعات الفلسطينية، من خلال التعرف على دور مكونات رأس المال الفكري المتمثلة في (رأس المال الهيكلي، ورأس المال البشري، ورأس المال الاجتماعي، ورأس المال النفسي) في تحقيق الإبداع لدى العاملين من خلال تأثيرها على مكونات القدرة الإبداعية المتمثلة في (التفاصيل، والمرونة، والطلاقة، والأصالة). استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي للوصول الى نتائج الدراسة، وتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في الجامعات الفلسطينية العاملة في الضفة الغربية من الأكاديميين والإداريين المتفرغين للعمل في هذه الجامعات. تم تصميم وتطوير استبانة كأداة جمع بيانات ملائمة لتحقيق هدف الدراسة، حيث تم توزيعها على العينة التي بلغت (٣٥٧) مبحوث، وتم استرداد (٣٢١) استبانة صالحة جميعها للتحليل الإحصائي، مثلت نسبة (٨٩.٩%) من الاستبانات الموزعة. وتوصلت الدراسة الى عدد من النتائج كان من أهمها إن رأس المال الفكري له أهمية كبيرة في الجامعات الفلسطينية متمثلاً في مجالاته المختلفة، وخاصة مجال رأس المال النفسي الذي يلعب الدور الأكبر في تكوين رأس المال

الفكري، وإن أهمية مؤشرات الإبداع كانت مرتفعة، وجاء اهتمام العاملون بمؤشر التفاصيل في المرتبة الأولى، يليه الاهتمام بمؤشر الأصالة، ثم الاهتمام بمؤشر الطلاقة (الجراءة)، ثم المرونة، وإن رأس المال النفسي يفسر ما نسبته (٥٦.٩%) من التباين في مؤشرات الإبداع المقدر لدى العاملين في الجامعات الفلسطينية، وفي ضوء هذه النتائج؛ قدم الباحث مجموعة من التوصيات لإدارات الجامعات الفلسطينية والمعنيين بقطاع التعليم العالي في فلسطين، وكانت أهمها ضرورة قيام إدارات الجامعات الفلسطينية بتوجيه طاقاتها نحو تعزيز وتطوير رأس المال الفكري من خلال إيلاء الإدارة أهمية أكبر لتعزيز رأس المال الهيكلي من خلال مشاركة العاملين في صياغة دليل الإجراءات والسياسات وكذلك الخطط الاستراتيجية والتشغيلية، وزيادة التوعية بأهمية رأس المال الاجتماعي وتحديداً فيما يتعلق بالعلاقات الخارجية، وزيادة الاهتمام برأس المال النفسي من خلال بناء برامج تهدف إلى تعزيز النفسي الإيجابي للعاملين.

هدفت دراسة (Perlman,2018) إلى قياس أثر رأس المال الفكري على القدرة الإبداعية في ظل الاقتصاد المعرفي – دراسة تحليلية للبنوك في ماليزيا، حيث هدفت الدراسة إلى كيفية الاستفادة من رأس المال الفكري في ظل الاقتصاد المعرفي على زيادة الإبداع التنظيمي بإبعاد القدرة الإبداعية (المرونة والطلاقة والحساسية للمشاكل والأصالة)، حيث قامت الدراسة ببحث أثر رأس المال الفكري والذي يتشكل من رأس المال العلاقتي والبشري والزبائني على متغير وسيط وهو الاقتصاد المعرفي وقد توصلت الدراسة إلى أن زيادة رأس المال الفكري أدى إلى زيادة الاقتصاد المعرفي في البنوك الماليزية، حيث أثر كلا من رأس المال البشري والهيكلية والعلاقتي، وبينت نتائج الدراسة أن رأس المال الفكري في ظل الاقتصاد المعرفي يؤثر على تحقق القدرة الإبداعية ممثلة في الأصالة والمرونة وزيادة درجة الحساسية من المشاكل بجانب الطلاقة التي توفرت في المنظمة.

هدفت دراسة (خيرة، ٢٠١٧) الى قياس أثر رأس المال الفكري في الإبداع التنظيمي دراسة حالة مؤسسة المطاحن الكبرى "الظهرة" مستغانم، حيث أدركت العديد من المنظمات حقيقة مهمة كون القيمة الحقيقية لها لا تتجسد في رأسمالها المادي وإنما في رأس مالها الفكري أيضا، والذي يتمثل بإبداع العاملين، ومهاراتهم، وإتقان المنظمة، وبراءات الاختراع وعلاقتها مع الزبائن هذا من جانب، ومن جانب آخر أن التغيير والتطور المتسارع في البيئة المعاصرة يتطلب الإبداع المستمر في كافة جوانب الحياة الإقتصادية والإجتماعية والتكنولوجية، وتمثلت الإشكالية المصاغة للدراسة في انه كيف يمكن لرأس المال الفكري أن يساهم في تطوير الإبداع التنظيمي في مؤسسة الظهرة؟ وقد توصلت نتائج الدراسة الى انه يعد رأس المال الفكري الركيزة الأساسية للمنظمات من أجل التوجه نحو إقتصاد المعرفة، وإن مفهوم رأس المال الفكري هو مفهوم دائم التجدد بسبب البيئة السريعة ويتكون رأس المال الفكري من ثلاثة مكونات رئيسية تتمثل في رأس المال البشري ويتمثل في المعارف والمهارات ورأس المال الهيكلية ويتمثل في الهيكل التنظيمي، نظم المعلومات، الاتصال، والعمليات ورأس المال الزبوني، ويتمثل في العلاقات مع أصحاب المصالح، رضا الزبون، يمثل مفهوم الإبداع التنظيمي دلالة عما يقدمه العاملون من أفكار جديدة وتسجيل براءات الاختراع، وهو الأساس لتحقيق التفوق المستمر، وقد توصلت نتائج الدراسة الى ان مؤسسة المطاحن الكبرى "الظهرة" مدركة لمفهوم رأس المال الفكري وأهميته الكبيرة بإبعاده الثلاثة وإن المؤسسة محل الدراسة تقوم بالاهتمام بالإبداع التنظيمي من خلال تقديم مقترحات وافكار جديدة لتطوير وتحسين العمليات من قبل العاملين، وتشجيع العلاقات الانسانية بين الإدارة العليا والعاملين مما يشجع العملية الإبداعية.

قامت دراسة (Antonio et al, 2016) بالتعرف على دور رأس المال الفكري في تنمية القدرات الإبداعية للمنظمات في دول ايطاليا، حيث هدفت الدراسة الى معرفة دور رأس المال الفكري والذي قامت الدراسة بتوضيحه بإبعاده متمثلة في

البشري- الهيكلية – العلاقاتي وذلك من أجل التعرف على قدرة رأس المال الفكري في تنمية القدرات الإبداعية للمنظمات الإيطالية، حيث شملت الدراسة (١٢) منظمة وتم استطلاع آراء (٩٨) موظفا وبعد جمع البيانات وظهر أنه لا يوجد أثر كبير لرأس المال الهيكلية على تنمية القدرات الإبداعية للمنظمات، ولكن توصلت الدراسة إلى أن رأس المال البشري والعلاقاتي له أثر معنوي مرتفع على التوالي من حيث القدرة التأثيرية على الإبداع التنظيمي، حيث توصي الدراسة بأن يتم توجيه قدرات المنظمة نحو تحسين مستوى رأس المال الهيكلية للاستفادة منه في زيادة القدرات الإبداعية وتنميتها.

**دراسة (Danish, 2016) تأثير رأس المال الفكري على الإبداع التنظيمي في قطاع الاتصالات في لاهور باكستان،** حيث أن الغرض من هذه الدراسة هو التوصل إلى تأثير رأس المال الفكري على الإبداع التنظيمي من خلال الابتكار التقني في قطاع الاتصالات. حيث تم قياس مستوى رأس المال الفكري من خلال عناصره الثلاثة، الأول هو رأس المال البشري، والثاني هو رأس المال العلاقاتي، والأخير هو رأس المال التنظيمي أو الهيكلية، حيث تم اختيار قطاع الاتصالات لأنه القطاع الأكثر نمواً في الاقتصاد وموظفيه على درجة عالية من التعليم، وتم استخدام استبيان كأداة بحث، ويتم جمع البيانات باستخدام تقنية أخذ العينات العشوائية الطبقية، واستخدمت الدراسة حجم عينة ٣٠٣ موظف يعملون في قطاع الاتصالات في لاهور، وتم تحليل بيانات الدراسة من خلال الاختبارات الاحصائية، بالاعتماد على تقديرات ألفا كرونباخ للموثوقية واختبار التباين والإحصاءات الوصفية وتحليل الانحدار واختبار الارتباط، وأظهرت نتائج الدراسة التأثير الكبير لرأس المال الفكري على الإبداع التنظيمي من خلال التوسط في دور الابتكار التقني، حيث كان معدل استجابة المستجيبين ٨٠.٣٣٪، وتساعد هذه الدراسة المنظمات على تطوير رأس مالها الفكري الذي يجلب الإبداع في المؤسسات من خلال توفير منتجات وخدمات جديدة وفقاً للطلب المتغير في السوق. وتناقش المبادئ التوجيهية في المستقبل والقيود المفروضة على الدراسة.

#### ٥- فرضيات الدراسة:

تقوم فرضيات الدراسة على انه يوجد اثر ايجابى للمتغير المستقل راس المال الفكرى بمكوناته (راس المال البشرى والعلاقاتى والهيكلى) على المتغير التابع ممثلا فى قدرة الابداع التنظيمى للمؤسسة، حيث تتشكل فروض البحث على النحو التالى:

- **الفرض الاول:** " توجد علاقة ايجابية بين راس المال البشرى وقدرة الابداع التنظيمى فى شركات المؤسسة الوطنية للنفط "

- **الفرض الثانى:** " توجد علاقة ايجابية بين راس المال العلاقاتى وقدرة الابداع التنظيمى فى شركات المؤسسة الوطنية للنفط "

- **الفرض الثالث:** " توجد علاقة ايجابية بين راس المال الهيكلى وقدرة الابداع التنظيمى فى شركات المؤسسة الوطنية للنفط "

#### ٦- منهجية الدراسة:

اعتمد الباحث فى دراسته على المنهج الوصفى التحليلى، حيث الغرض من المنهج الوصفى هو توصيف المعلومات و تفسير الاطار الفكرى للدراسة، واستخدام المنهج التحليلى لقياس وتحليل الاجابات التى سوف يتم الحصول عليها من خلال استبانة الاراء عن طريق الدراسة الميدانية لاراء عينة من العاملين فى شركات المؤسسة الوطنية للنفط فى دولة ليبيا، وبالتالى فان الدراسة تقوم على البحث الكمي والكيفى، فمن خلال الدراسات والمراجع والادبيات السابقة سوف يتم صياغة الجانب النظرى وتحليل الاراء التى تم استعراضها من حيث المفاهيم والخصائص لراس المال الفكرى، بجانب ان استخدام استبانة الاراء والحصول على بيانات كمية يمكن تحليلها للتوصل الى نتائج الفرضيات، وبالتالى يتم التوصل الى نتائج وتوصيات الدراسة .

## ٧- عينة الدراسة:

يتشكل مجتمع الدراسة من الاطراف الداخلية والمرتبطة بشركات المؤسسة الوطنية للنفط في دولة ليبيا، حيث تم اختيار مجتمع الدراسة نظرا لاهمية المؤسسة ودورها الاساسي في الاقتصاد الليبي ونظرا لاستحواذها بشكل كامل على القطاع النفطي في ليبيا، وتمتلك المؤسسة عدد ٥ شركات هما (الخليج العربي للنفط و سرت للنفط والواحة للنفط والزيتونية للنفط والبريقة لتسويق النفط) حيث شملت العينة ٣٩٠ مفردة سوف يتم استطلاع ارائهم حول موضوع الدراسة

## ٨- حدود الدراسة:

تتمثل حدود الدراسة في حدود موضوعية و حدود المكان والزمان والحدود البشرية حيث يستعرض الباحث تلك الحدود على النحو التالي :

- **الحدود الموضوعية :** يقتصر موضوع الدراسة على دراسة دور راس المال الفكري في الابداع التنظيمي
- **الحدود المكائنية :** تتلخص حدود المكان في شركات المؤسسة الوطنية للنفط بالاحص شركات ( الخليج العربي للنفط و الزيتونية للنفط والبريقة لتسويق النفط) في دولة ليبيا
- **الحدود البشرية :** العاملين في شركات المؤسسة الوطنية للنفط في دولة ليبيا بشركات ( الخليج العربي للنفط و الزيتونية للنفط والبريقة لتسويق النفط)
- **حدود الزمان :** تتلخص حدود الزمان في الفترة من العام ٢٠١٢ حتى ٢٠١٩.

## ٩- نتائج الدراسة:

يمكن صياغة نتائج الدراسة على النحو التالى :

١. توصلت نتائج الدراسة الى ان رأس المال الفكرى يؤثر فى قدرة الابداع التنظيمى بمقدار معامل القوة التاثيرية قدره ٣٤.٤%، وهو يعبر عن تاثير كلا من رأس المال البشرى ورأس المال العلاقتى ورأس المال الهيكلى على الابداع التنظيمى بمكوناته المرنة والحساسية للمشاكل و الاصاله والاحتفاظ بالاتجاه او تركيز الانتباه و قبول المخاطرة و التحليل والربط و الطلاقة.
٢. انتهت نتائج الدراسة الى ان رأس المال البشرى يؤثر بمقدار ميل الانحدار على قدرة الابداع التنظيمى بمقدار (٠.٦٣٣) حيث تعبر عن علاقة ايجابية يستدل منها ان كلما زاد مستوى المعرفة والمهارات التى يمتلكها الافراد العاملين فى شركات المؤسسة الوطنية للنفط كلما ساهم ذلك فى زيادة القدرة الابداعية.
٣. توصلت نتائج الدراسة الى ان لرأس المال العلاقتى تاثير ايجابى بمقدار (٠.٣٤٢) على قدرة الابداع التنظيمى بشركات المؤسسة الوطنية للنفط ، حيث انه من خلال تبادل المعلومات التى تساهم فى زيادة التعاون مع العملاء لغرض ارضاءهم فقد يساهم تراكم المعرفة المتعلقة بدراسة المؤسسة للجوانب المرتبطة بأصحاب المصالح وخاصة الزبائن المؤثرين على حياة المؤسسة فى تحفيز قدرة الابداع التنظيمى وزيادتها.
٤. توصلت نتائج الدراسة الى ان رأس المال الهيكلى يؤثر بمقدار (٠.٥٢٦) على قدرة الابداع ، حيث الشركة على اتباع استراتيجية تتضمن مفهوم رأس المال الهيكلى من خلال الاستفادة من مجموعة البيانات والافكار والابتكارات والمعلومات لتحقيق الجودة الانتاجية مما يساهم فى زيادة القدرة الابداعية.
٥. اظهرت نتائج الدراسة الى رأس المال البشرى هو الاعلى تاثيرا على قدرة الابداع التنظيمى يليه رأس المال الهيكلى ثم رأس المال العلاقتى فى درجة قدرة الابداع التنظيمى.

٦. يمتلك العامل في شركات المؤسسة الوطنية للنفط القدرة على اتخاذ القرارات الهامة وتحمل المسؤولية بالاعتماد على خبراته السابقة لمواجهة حالات ومواقف مشابهة، حيث يستجيب العامل للمواقف الجديدة ولديه القدرة على التأقلم والتعامل مع الموقف في ظل الظروف المحيطة من خلال تغيير أو تحويل مسار تفكيره أو وجهة نظره تبعاً لمتطلبات الموقف
٧. يقوم العامل بطرح أكبر عدد ممكن من الأفكار الجديدة لتطوير الاداء، حيث يمتلك العامل القدرة على توظيف أكبر قدر ممكن من الالفاظ للدلالة على فكرة معينة ويتم التعامل بالصبر والحلول الموضوعية الممنهجة والانضباط الانفعالي للتعامل مع المشكلات التي تواجه العاملين.
٨. يستطيع العامل في شركات المؤسسة الوطنية للنفط انتاج افكار جديدة لم يسبق ان تطرق اليها احد مع تقديم الحلول للقضايا بمنظور جديد ومختلف بالاعتماد على القدرات الثقافية والعادات والتقاليد لما لها من دور مهم في التعامل مع القضايا
٩. للعامل القدرة على التركيز لفترة من الزمن في مشكلة معينة دون التاثر بالمشتتات لغرض تحقيق الهدف والاصرار على تتبع هذا الهدف والسير في اتجاهه ومحاولة تحقيقه بطريقة مباشرة او غير مباشرة ، ومع ذلك يتقبل العامل النقد من الاخرين في حالات الخطر ولديه القدرة على تقبل الرأي لمواجهة هذه الخطر والعمل تحت ضغط العمل، حيث يقوم العامل على تحليل عناصر المشكلة ودراسة تفاصيلها بدقة وعزل العناصر عن بعضها.

#### ١٠-توصيات الدراسة:

في ضوء ما أسفرت عنه نتائج البحث يختم دراسته بتقديم مجموعة من التوصيات لقادة شركات المؤسسة الوطنية للنفط بليبيا مع اقتراح بعض من الآليات التي يراها الباحث ملائمة لتفعيل تلك التوصيات ووضعها موضع التنفيذ، ويمكن تلخيص هذه التوصيات في البنود التالية:

١. العمل على أن تستقطب الشركة الأفراد ذوي المعارف وحملة الشهادات الأكاديمية والمهنية والذى يتمتعوا بقدر مرتفع من المعرفة والخبرة والمهارات مما يدعم المعرفة ومن ثم فعالية رأس المال البشرى وبالتالي تزداد قدرة الابداع التنظيمى .
٢. ان تعمل إدارة الشركة على أن تكون التجربة والتدريب أفضل وسيلة لاكتساب المهارات العلمية لرفع جودة المهارات والقدرات وبالتالي تحقيق رأس مال فكرى مرتفع ، مع مسايرة الواقع الحاصل فى ليبيا وابتكار ادوات تساهم فى تلاشى مشاكل التواصل بين الافراد نظرا للاحداث التى تمر بها الدولة وذلك لضرورة اتمام عملية التدريب وتنمية المهارات .
٣. تفعيل انجاز الأعمال فى الشركات بشكل جماعى لغرض النهوض بالبنية التحتية للمؤسسة والتى تواجه مشاكل نظرا لبطء تنفيذ المشروعات لظروف خارجة عن ارادة الشركة .
٤. العمل على أن تقدم المكافآت والحوافز على أساس الخبرات مما يدعم الخبرة العملية لتحقيق فعالية رأس المال الفكرى وبالتالي زيادة قدرة الابداع التنظيمى .
٥. الدفع بالإشادة والتشجيع إلى انجاز أعلى فى الوظيفة مما يدعم معنويات العاملين ، و اتخاذ كل ما من شأنه أن يودى الى أساليب عمل جديدة ومتطورة مما يحقق التمايز والإبداع المتفوق والجودة المتفوقة.
٦. الاهتمام برأس المال العلاقتى بشكل يحدث التوازن بين العناصر المكونة لراس المال الفكرى نظرا لانخفاض درجة تأثيره مقارنة برأس المال البشرى والهيكل على قدرة الابداع التنظيمى .

## - المراجع :

- ١- خبير ، سيد عيد (٢٠٠٨) " التحديات التي تواجه الادارة الابداعية " ندوة الادارة الابداعية للبرامج والانشطة في المؤسسات الحكومية والخاصة - القاهرة
- ٢- الروسان، محمود علي و العجلوني ،محمود محمد "أثر رأس المال الفكري في الإبداع في المصارف الأردنية(دراسة ميدانية)، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد ٢٦، العدد الثاني، ٢٠١٠.
- ٣- عبد الحميد ،عفاف السيد (٢٠١٢) " رؤية استراتيجية لرأس المال الفكري ودوره في تحقيق الميزة التنافسية "دراسة ميدانية" ، " المجلة العلمية للدراسات التجارية ، جامعة الأزهر ، كلية التجارة قسم المحاسبة
- ٤- العوض ، على فاضل عباس (٢٠١٩) " دور إدارة المعرفة التنظيمية كمتغير وسيط بين رأس المال الفكري والقدرات الابتكارية للعاملين كدراسة ميدانية على البنوك التجارية بدولة الكويت" رسالة دكتوراه في الفلسفة في ادارة الاعمال ، كلية التجارة ، جامعة عين شمس
- ٥- المطيري ، عبد الله محمد نخيلاان الشقيحي (٢٠١٨) " اطار مقترح لدور راس المال الفكري في التطوير التنظيمي " رسالة ماجستير ، كلية التجارة ، جامعة عين شمس .
- ٦- محمد، محمد الحسن شريف & الشيخ، بابر مبارك عثمان (٢٠١٨) أثر بحث رأس المال الفكري في الإبداع التنظيمي - دراسة تطبيقية في كلية العلوم الإدارية جامعة نجران ، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية و الإدارية - المجلد ٢٦، العدد ٣ (٣١ يوليو/تموز ٢٠١٨)، ص ص. ٣٠-٥٦، ٢٧ ص ، الجامعة الإسلامية- غزة عمادة شؤون البحث العلمي و الدراسات العليا.
- ٧- الزير ، عماد (٢٠١٨) دور رأس المال الفكري في تحقيق الإبداع لدى العاملين في الجامعات الفلسطينية العاملة في الضفة الغربية ، رسالة دكتوراه في ادارة الاعمال ، كلية ادارة الاعمال ، جامعة الجنان ، طرابلس ، لبنان

٨- خيرة ، قوبع ( ٢٠١٧ ) قياس أثر رأس المال الفكري في الإبداع التنظيمي دراسة حالة مؤسسة المطاحن الكبرى "الظهرة" مستغانم جامعة أبي بكر بلقايد - تلمسان - كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير مدرسة الدكتوراه: إدارة الأفراد وحوكمة الشركات - أطروحة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الدكتوراه - تخصص: تسيير الموارد البشرية

1. Perlman, David W. (2018): "The Impact Of Intellectual Capital On Creative Capability: Knowledge Economy - An Analytical Study Of Banks In Malaysia", Oxford University Press Hall, England.
2. Antonio Yeh & Yaying Mary & Jolam H (2018): "The Role Of Intellectual Capital In Developing The Creative Capabilities Of Organizations In Italian Countries", Journal Of College Teaching & Learning, Vol.2, No9, Pp.35-42.
3. Danish, Rizwan Qaiser, Holbrook, Allyson And Latif, Yasir. (2016). Impact Of Intellectual Capital On Organizational Creativity Through Technical Innovation In Telecom Sector Sizes , Journal Of Statistics Volume 23, 2. PP. 17-3
4. Boice H & Kleiner G (2019) " The Role Of Intellectual Capital In Supporting Organizational Creativity In Ukrainian Banks" Technology Analysis & Strategic Management. Vol.23, No.9, Pp.952- 967