

أثر رأس المال الفكري في تحقيق الميزة التنافسية لمكاتب المراجعة القانونية في ليبيا :

المنظمة المتعلمة متغير معدل

The impact of intellectual capital on achieving competitive advantage for legal audit offices in Libya: The educated organization is a moderating variable

أحمد سالم غشير¹ ، نهج عبدالمجيد علوي^{2*} ، خيري أحمد مسعود³

¹ جامعة جيوماتيكا الماليزية gashir2014@gmail.com

² جامعة جيوماتيكا الماليزية dr.nahg@geomatika.edu.my

³ جامعة جيوماتيكا الماليزية khairi@geomatika.edu.my

تاريخ التسليم: 2023-08-31 تاريخ التقييم: 2023-10-01 تاريخ القبول: 2023-11-18

Abstrac

The current study aimed to Determining the impact of intellectual capital on the competitive advantage of legal audit offices in Libya in the presence of the educated organization as a modifying variable. The results showed an effect of the learning organization variable as a modifying variable in the relationship between the dimensions of intellectual capital (human capital, structural capital, and relational capital) and competitive advantage. The study recommended the need for legal audit offices in Libya to pay attention to intellectual capital. Because today it has become the real capital, in addition to urging it to adopt the concept of the learning organization.

Keywords: competitive advantage, intellectual capital, learning organization, audit offices, Libya.

المخلص

هدفت الدراسة الحالية إلى تحديد أثر رأس المال الفكري على الميزة تنافسية لمكاتب المراجعة القانونية في ليبيا في وجود المنظمة المتعلمة كمتغير معدل. أظهرت النتائج وجود تأثير لمتغير المنظمة المتعلمة كمتغير معدل في العلاقة بين ابعاد رأس المال الفكري (رأس المال البشري، رأس المال الهيكلي، ورأس المال العلاقتي) والميزة التنافسية. وقد أوصت الدراسة بضرورة الاهتمام من قبل مكاتب المراجعة القانونية في ليبيا برأس المال الفكري؛ كونه أصبح اليوم هو رأس المال الحقيقي، بالإضافة الى حثها لبتبني مفهوم المنظمة المتعلمة.

الكلمات المفتاحية: الميزة التنافسية ، رأس المال الفكري، المنظمة المتعلمة، مكاتب

المراجعة، ليبيا.

*المؤلف المراسل

1 المقدمة:

تواجه المنظمات المعاصرة تحديات كبيرة، تغيرات متسارعة ومستمرة في شتى المجالات، أدى هذا كله إلى ظهور العديد من الإشكالات التي تتوقف عند عدم تحقيق أهداف المنظمة وغاياتها فحسب، بل تهدد مصالحها ووجودها بحد ذاته، لهذا أصبحت الميزة التنافسية تحدياً متزايداً الخطورة. وهذا ما يتطلب من المنظمات مراجعة شاملة لأوضاعها التنظيمية، وقدراتها الإنتاجية، وأساليبها التسويقية، وإعادة هيكلة، وترتيب للأوضاع، وتفعيل استثمار ما لديها من الموارد، بهدف بناء وتنمية قدراتها التنافسية، بما يواكب الضغوط المتزايدة من المتنافسين، وبالتالي تحقيق الميزة التنافسية (أبو الوفاء، حسين، ومحمد، 2013، ص2).

ولكون المورد البشري هو وحده الذي يمتلك المعارف التي تحقق التميز في الأداء، والقدرة على الإبداع فكان ولا بد من الاهتمام به، وبالعوامل المؤثرة في أدائه، على اعتبار أنه محور المنظمات المتعلمة، والعامل المحدد لتنافسيتها، عبر زيادة مقدرة الأفراد على تحقيق النتائج، وهنا تأتي أهمية رأس المال الفكري ليكون مفتاحاً لما يؤول له الواقع الذي تعيشه المنظمة، والتي تعتمد بشكل كبير على المورد البشري، لمجابهة المنافسة المتصاعدة، لأنه يعد القوة العلمية القادرة على الإبداع والتغيير والتجديد، كما أنه المعرفة المفيدة والمهارة، فهو استثمار طويل الأجل يحتاج إلى الاهتمام والرعاية (لويزة، 2016، ص85). وفي ضوء ذلك أصبحت الدول المتقدمة، والمنظمات وحتى الأفراد، تركز على الاستثمار في رأس المال الفكري، وتنتظر إليه على أنه مورد اقتصادي هام، بل ويمثل أهمية تفوق رأس المال النقدي، ورأس المال المادي في تحقيق الكفاءة، وتوليد القيمة المضافة، ومن ثم رفع القدرة التنافسية، التي تمكن المنظمة من التميز الدائم (الهالي، 2011، ص4).

هذا؛ ما تؤكدته دراسة (جلال، 2009) أن المنافسة الحقيقية بين المنظمات تكمن في محاولة تنمية رأس المال الفكري الخاص بها، وجذب العناصر الفكرية المتميزة لدى المنظمات الأخرى، حيث أصبحت معظم المنظمات على وعى بأن القيمة الحقيقية لها لا ترجع إلى العوامل المادية بل في العوامل البشرية والتنظيمية والعلاقية والتي يعبر عنها رأس المال الفكري، والذي يعد الأساس في ابتكار التقنيات والسبيل لتنفيذ الخطط الرامية إلى بناء القدرات التنافسية للمنظمات. كما أن ثورة المعلومات، والاتصالات، والانفجار المعرفي، وغيرها من التحولات العالمية، وما أنتجته من مفاهيم، ومداخل إدارية، جعلت لزاماً على منظمات الأعمال كافة، العمل لتغيير هيكلتها القديمة، وإعادة بناء

هيكلية جديدة، تتسم بسمات ومزايا المنظمات المتعلمة، التي تركز على عمليات التعلم الدائم، والتدريب المستمر، وعلى إنتاج المعرفة وتبادلها (قهوجي، وبدر، 2014، ص189).
مشكلة الدراسة

نظرا للتوسع الاقتصادي والتطور والنمو في عالم الأعمال فإن مهنة المراجعة أصبحت من المهن التي تلعب دوراً أساسياً في الحياة الاقتصادية، وذلك لما توفره من معلومات مهمة وقيمة لذوي العلاقة وبالأخص متخذي القرارات، حيث يتمثل الهدف الأساسي لعملية المراجعة في إضفاء الثقة على المعلومات التي تحتويها القوائم المالية، وذلك من خلال إبداء الرأي حول مدى صدق وعدالة هذه القوائم، حيث تعتبر هذه المعلومات بمثابة الضوء الأخضر لمتخذي القرارات في استثماراتهم ومعرفة العوائد المتوقعة والمخاطر التي قد تواجههم (المعتاز، 2007)

وقد شهدت أدوار ووظائف مكاتب المراجعة في ليبيا تطورا ملحوظاً خلال العقد الماضي، خاصةً بعد تبني هذه المكاتب مفهوماً جديداً يقتضي أن تكون خدمات المحاسبة والمراجعة أكثر ارتباطاً بمخاطر الأعمال التي يمارسها العملاء، مما يتيح إمكانية قيام المكاتب بتقديم الخدمات والأفكار والاستشارات التي تساهم في الارتقاء بمستوى أداء عملائها المستقبلي تبني هذا المفهوم الحديث أتاح لها فرص تسويق نطاق واسع من الخدمات الأخرى بخلاف خدمات المحاسبة والمراجعة (الطيب، 2019، 21). من هنا برزت أهمية تحقيق الميزة التنافسية من خلال اهتمامها برأس المال الفكري، باعتباره ثروة وميزة تنافسية لها (مسعودة والطيب، 2021، ص420)، حيث يعد رأس المال الفكري استثماراً حقيقياً للمعرفة والمعلومات، والذي تقوم عليه، وبه، مكاتب المراجعة كمدخلات، ومن ثم تنتج كمخرجات، وما بينهما عمليات تتشابه فيها المنظمة مع رأس المال الفكري لتحقيق الميزة التنافسية المستدامة (لويظة، 2016).

لذلك أصبحت شركات ومكاتب المراجعة بمختلف أحجامها المختلفة احوج إلى التعلم و تطبيق ابعاد المنظمة المتعلمة، الذي يساعدها في طرح منتجات وخدمات متميزة، وتحسين كفاءتها التشغيلية باستمرار، وخلق قيمة مضافة لزيائنها ومالكيها وتحقيق أهدافها المستقبلية في ظل التغييرات السريعة في البيئة الخارجية، غير أن تطبيق المنظمة المتعلمة يفرض أن تقوم الشركات بتنمية رأس المال الفكري باعتباره من الأسس التي تبنى بها الأمم المتقدمة، ويشكل تحدياً هاماً أمامها. كما يعتبر التعلم التنظيمي عنصراً رئيسياً في أي جهد يبذل لتحسين الأداء التنظيمي وتعزيز الميزة التنافسية للمنظمة.

وتؤكد دراسة (حسين، 2022) أن المنظمات لا تختلف عن بعضها البعض من حيث امتلاك الموارد المادية والبشرية، ولكنها تختلف من حيث امتلاك الميزات التنافسية المستدامة المتمثلة في رأس المال الفكري، ومن ثم قد تغفل عن أهمية تنمية رأس المال الفكري واستثماره بشكل جيد باعتباره العامل الرئيسي المؤثر في تحقيق كفاءة المنظمة وقدرتها التنافسية، وعن أهمية إدارة رأس المال الفكري وتنميته كجزء من مدخل إدارة المعرفة الذي يهتم بتوليد المعارف وإدارتها بشكل سليم. ويضيف بعض الباحثين، أن رأس المال الفكري لدى المنظمة قد يكون كافياً لتوليد ميزة تنافسية في بيئة العمل، حيث يعد رأس المال الفكري هو الخيار الأول للمنظمة بهدف تحقيق البقاء والنمو، فلا تستطيع اي منظمة البقاء إذا لم يكن لديها رأس مال فكري مؤهل ومدرب (أحمد، ودلهوم، 2019، 152). من جانب اخر، أشارت كثير من الدراسات إلى أهمية مفهوم المنظمة المتعلمة باعتباره أهم المتغيرات التنظيمية التي ترتبط بشكل مباشر بقدرة المنظمة على مواجهة التغيرات بالبيئة المحيطة والمنافسة، حيث يساعد هذا المفهوم على الابداع والابتكار وادخال اساليب جديدة في العمل وتقديم الخدمات السريعة والجيد (حنتوش، 2021، 160).

ولقد تبين من خلال مراجعة الأدبيات السابقة التي تناولت الميزة التنافسية وتأثير رأس المال الفكري وابعاد المنظمة المتعلمة فيها، انه هناك نقص ملحوظ الدراسات السابقة التي تناول عدد من المتغيرات التي يمكن أن تلعب أدواراً متعددة؛ سواء بسيطة، أو مُعدلة في تفسير تباين العلاقة بين رأس المال الفكري والميزة التنافسية فضلاً عن العديد من التوصيات التي تدعو إلى اختبار متغيرات تساعد في تفسير العلاقة بين رأس المال الفكري والميزة التنافسية. فعلي سبيل المثال: أوضح (فلاق، ويوسف، 2019) إلى ضرورة اختبار متغيرات جديد تفسير العلاقة بين رأس المال الفكري والميزة التنافسية. وبناء على حتمية وجود فجوة بحثية في إطار العلاقة بين رأس المال الفكري والميزة التنافسية، سوف تسعى هذه الدراسة سدة هذه الفجوة من خلال تحديد الدور الذي يمكن أن تلعبه ابعاد المنظمة المتعلمة في إطار العلاقة بين رأس المال الفكري والميزة التنافسية.

اهداف الدراسة:-

تسعى الدراسة الحالية الى تحقيق الأهداف الآتية:-

1. ما تأثير المنظمة المتعلمة كمتغير معدل للعلاقة بين رأس المال البشري والميزة التنافسية

في مكاتب المراجعة القانونية في ليبيا؟

2. ما تأثير المنظمة المتعلمة كمتغير معدل للعلاقة بين رأس المال الهيكلي والميزة التنافسية في مكاتب المراجعة القانونية في ليبيا؟
 3. ما تأثير المنظمة المتعلمة كمتغير معدل للعلاقة بين رأس المال العلاقتي والميزة التنافسية في مكاتب المراجعة القانونية في ليبيا؟
- فرضيات الدراسة:-

بناءً على أهداف الدراسة فإن الدراسة سوف تسعى الى اختبار الفرضيات التالية :

- الفرضية الأولى: يوجد تأثير لمتغير المنظمة المتعلمة كمتغير معدل للعلاقة بين رأس المال البشري والميزة التنافسية في مكاتب المراجعة القانونية في ليبيا.
- الفرضية الثانية: يوجد تأثير لمتغير المنظمة المتعلمة كمتغير معدل للعلاقة بين رأس المال الهيكلي والميزة التنافسية في مكاتب المراجعة القانونية في ليبيا.
- الفرضية الثالثة: يوجد تأثير لمتغير المنظمة المتعلمة كمتغير معدل للعلاقة بين رأس المال العلاقتي والميزة التنافسية في مكاتب المراجعة القانونية في ليبيا.
- اهمية الدراسة:-

تظهر أهمية الدراسة من ناحيتين هما:-

1- الأهمية العلمية:-

لقد اعتمدت هذه الدراسة على نظرية الموارد لتفسير العلاقة بين رأس المال الفكري و الميزة التنافسية وكذلك في وجود المنظمة المتعلمة كمتغير معدل، بالتالي تكمن أهمية هذه الدراسة من كونها تقدم تقييماً لنظرية الموارد وذلك من خلال اختبار هذه النظرية في بيئة جديدة من حيث الزمان والمكان، حيث ان البيئة الليبية بيئة جديدة تقتقر الى الدراسات في هذا المجال، بالإضافة لكون هذه النظرية قد تم تطبيقها في دول مختلفة بالتالي يمكن مقارنة تلك النتائج من الدراسة الحالية ، وهذا ماقد يثري النظرية.

كذلك ولكون إن الغالبية العظمي من الدراسات السابقة في هذا المجال تناولوا العلاقة المباشرة بين رأس المال الفكري و الميزة التنافسية بشكل مستفيض عربياً وعالمياً، وعلى العكس من ذلك سوف تتناول هذه الدراسة العلاقة بين متغيرات الدراسة بشكل مختلف عن الباحثين الاخرين لذلك سوف تكون الفائدة النظرية من هذه الدراسة اكبر من غيرها فيما يختص بتوفير الاطار النظري للباحثين المستقبليين .

2- الأهمية العملية:-

يأمل أن تكون لنتائج هذه الدراسة أهمية عملية من لفت انتباه المسؤولين و متخذى القرار لأهمية تنمية رأس المال الفكرى بالمنظمات والسعى لاستثماره باعتباره عنصر فاعل في زيادة القدرة التنافسية بين المنظمات.

لفت نظر المختصين في قطاع المراجعة لأوجه القصور في السياسات الحالية في شركات ومكاتب المراجعة القانونية في ليبيا في بناء رأس المال الفكري لهذه الشركات والمكاتب في ضوء مدخل المنظمة المتعلمة ومن ثم توجيه القيادات الإدارية في هذه الشركات والمكاتب إلى اتخاذ الإجراءات المناسبة التي يمكن أن تسهم في بناء رأس المال الفكرى في ضوء مدخل المنظمة المتعلمة من أجل أن تحقق هذه الشركات والمكاتب أهدافها المستقبلية وطموحتها التنافسية.

الإطار النظري

أولاً: ماهية الميزة التنافسية.

يعتبر الحصول على ميزة تنافسية أحد أهم أهداف المنظمات الحديثة مما زاد الاهتمام بالميزة التنافسية من حيث التحديد الواضح لمفهومها وأنواعها وإبراز أهمية امتلاكها والتحديد الواضح لأهدافها.

لقد أعطيت مجموعة من التعاريف للميزة التنافسية نذكر منها ما يلي:-

عرفت الميزة التنافسية بأنها: الموقع الفريد طويل الأمد الذي تطوره المنظمة من خلال أداء أنشطتها بشكل مميز وفعال واستغلال نقاط قوتها الداخلية باتجاه تقديم منافع قيمة لزيائنها لا يستطيع منافسوها تقديمها (بن عيشاوي،2006،ص296).

كما عرفت ايضا بأنها: العملية التي يكافح فيها كيان ما للتفوق على آخر يمكن أن يكون شخص، منظمة أو دولة والهدف هو الفوز، ولكي تكون المنظمة منافسة يجب عليها أن توفر عدة عوامل مثل القدرة الرغبة في الفوز، الولاء، الالتزام، الموارد المحددة (القطب،2012،ص80).

يعرف (Anik, et al., (2010 الميزة التنافسية بكونها قدرة القطاعات على تلبية احتياجات الزبائن فيما يتعلق بالخدمات والمنتجات وتقديمها بجودة عالية، بهدف إرضائهم، فضلاً عن تلبية احتياجات الموظفين في الشركة، وتوفير عائد على الأستثمار لتحقيق النمو التطور، والوصول إلى الغايات والأهداف المنشودة.

في حين يعرف (Baroto, et al. (2012 الميزة التنافسية بكونها مجموعة العوامل التي لها علاقة مباشرة وغير مباشرة في استقرار الشركة في السوق، والتي تشمل على المشاركة الفاعلة في

المجالات الأقتصادية، والتي تؤثر على استقرار وتنمية الأرباح، وذلك من خلال الأستخدام الأمثل للموارد المتاحة. كما تعرف الميزة التنافسية بكونها السياسة المتفوقة التي تتبعها الشركة للتنافس في السوق وتحقق أفضل النتائج التي تصبو إليها، وذلك من خلال إتباع استراتيجيات محددة من شأنها تحقيق الميزة التنافسية (Korankye, 2013).

ويرى (Namusonge & Naliaka (2015 أن الميزة التنافسية تعبر عن الأداة الأنسب التي تهدف إلى اكتشاف طرق جديدة ومبتكرة ومستحدثة لإنتاج وتقديم السلع والخدمات بصورة أكثر فعالية من تلك التي يقدمها المنافسين في السوق، حيث يكون بمقدورها تجسيد هذا الطرق والأساليب على أرض الواقع، وإحداث عملية إبداع تتفوق على نظيراتها .

ثانياً: أنواع الميزة التنافسية:-

هناك نوعان رئيسيان للميزة التنافسية ميزة أقل تكلفة وميزة التميز :-

1- ميزة أقل تكلفة: وتتمثل في قدرة المنظمة على تصميم ونتاج وتسويق منتج معين بكفاءة عند سعر يقارب أو يقل عن أسعار المنافسين، وتخفض التكلفة نتيجة توظيف العمالة ذات الأجور المنخفضة أو تطبيق التكنولوجيا الحديثة ذات الإنتاجية العالية.

2- ميزة التميز: وتتمثل في قدرة المنظمة على تقديم منتج فريد للمشتريين سواء من حيث الشكل أو من حيث تقديم خدمات ما بعد البيع بشكل متميز.

هذا التميز يسمح للمنظمة بالبيع بسعر مرتفع مقابل هذه الخدمات التي تجعلها متميزة، ويمكنها من تحقيق ربحية عالية، خاصة إذا كانت تكلفة الإنتاج أقل بالمقارنة مع المنافسين.

ان تمكنت المنظمة من تقديم منتج ما بأقل تكلفة، ومن الصعب الفصل التام بين الميزتين لأنه حتى وممكنة فالبد من وجود حد أدنى من الجودة يجعل هذا المنتج مقبول حتى تتالشى ميزة انخفاض التكلفة (صقر، 2001، ص92).

ثالثاً: أهمية الميزة التنافسية:-

تكمن أهمية الميزة التنافسية فيما يلي (عمرو، 2004، ص40):-

1- أنها تعطي تفوق نوعية وكمية وأفضلية على المنافسين، بالتالي تتيح لها تحقيق نتائج عالية تجعل المؤسسة متفوقة في الأداء او في قيمة ما تقدمه العملاء أو الأثنين معا.

2- تساهم في التأثير الإيجابي لإدراك العملاء، وباقي المتعاملين مع المؤسسة وتحفيزهم لاستمرار وتطوير التعامل.

3- أن كون الميزة التنافسية تتسم بالاستمرارية والتجدد فإن هذا الأمر يتيح للمؤسسة وتحفيزهم لاستمرار وتطوير التعامل.

4- نظراً لكون الميزات التنافسية مستندة على موارد المؤسسة وقدرتها ومجالاتها فإنها تعطي حركة ديناميكية للعمليات الداخلية للمؤسسة.

رابعاً: مفهوم رأس المال الفكري

تعددت وجهات النظر حول تحديد دلالة لمفهوم رأس المال الفكري باعتباره أحد المفاهيم التي ظهرت في التسعينيات من القرن الماضي، ولكن بدأ الاهتمام بها في مطلع القرن الحادي والعشرون، وهو من المفاهيم الحديثة التي ظهرت مع ظهور اقتصاد المعرفة وإدارتها، حيث يراه البعض على أنه قدر من المعرفة الذي يتوافر لدى الأفراد العاملين بالمنظمة (الهالي، 2011، 19)، بينما ينظر إليه آخرون على أنه الأصول غير الملموسة التي تمكن المؤسسة من أداء عملها بكفاءة وفاعلية، في حين يراه فريق آخر على أنه رأس المال الفكري يجمع بين كل من رأس المال البشري والأصول غير الملموسة بالمؤسسات.

وفيما يلي توضيح للتعريفات المختلفة لرأس المال الفكري وفقاً إلى تصنيفها إلى مجموعات ثلاث:

المجموعة الأولى: والتي ركزت على رأس المال الفكري على أنه المكون البشري الذي يمتلك المعارف والخبرات والمهارات داخل المنظمة، وتتنظر هذه التعريفات إلى رأس المال الفكري على أنه جزء من رأس المال البشري بالمنظمة.

فيعرف رأس المال الفكري على أنه عقول تتمتع بمهارات منفردة تجعلها قادرة على النظر من عدة جوانب والتفكير في عدة اتجاهات، بهدف الوصول إلى أسلوب عمل جديد يساعد في تحقيق مزيد من الفرص (عبدالوهاب وآخرون، 2004، 231).

ويتمثل رأس المال الفكري في نخبة من العاملين في المنظمة تمتلك مجموعة من القدرات المعرفية والمواهب الفكرية والتنظيمية دون غيرهم، والتي تمكنهم من توليد أفكار جديدة وأساليب متطورة تضمن للمنظمة تحويل القيمة الفكرية إلى قيمة اقتصادية، ومن ثم يمثلون ميزة تنافسية مستدامة للمنظمة (علي، 2014، 272).

وهناك من يعرف رأس المال الفكري بأنه قيمة الموارد البشرية المتاحة للمنظمة، والتي يتم حسابها بقدر ما أنفق عليها من تدريب وتعليم ورعاية اجتماعية وثقافية ويقدر ما أتيح لها من فرص للتعلم الذاتي، على وقت المنظمة (السلمي، 2002، 48-49)، ويركز هذا التعريف على الكيفية التي يتم

من خلالها قياس رأس المال الفكري وتحديد قيمته من خلال فرص التدريب المتاحة لتنمية رأس المال الفكري بالمنظمات.

وينظر إلى رأس المال على أنه مجموعة من الأفكار والمعارف الإبداعية التي يمتلكها الأفراد، وتتطلب من فلسفة المجتمع، وتتسجم مع أهداف المؤسسة، ولا تتوفر لنظائرها في المؤسسات الأخرى، ومن ثم تساهم في تطوير أداء المؤسسة، وتحقيق عوائد مالية ومعنوية تميزها عن غيرها من المؤسسات المناظرة (الهلالى، 2011، 22)، ويلاحظ أن هذا التعريف يركز على أن رأس المال الفكري هو ميزة فريدة للمؤسسة تتفرد بها عن غيرها من المؤسسات وأن هناك عوائد تستفيد منها المؤسسة في تحسن أدائها إذا ما تم الاستثمار في رأس المال الفكري الذي تمتلكه بشكل فعال، ومن ثم يركز على العوائد المتحققة من الاستثمار فيه.

ويعرف أيضاً رأس المال الفكري بأنه ما يمتلكه الأفراد من مهارات ومعارف متميزة، وقدرتهم على إنتاج المعرفة والاستفادة من الوسائل والظروف التي تحقق بيئة ذات فعالية وإنتاجية داعمة للإبداع والتطوير ومن ثم الاسهام في تطوير الجامعات التي يعملون بها (مرسى، 2013، 82)، ويركز هذا المفهوم على رأس الفكري باعتباره رأس مال بشرى لديه القدرات المعرفية التي تمكنه من تحقيق التقدم والتطوير للجامعة إذا ما توافرت الظروف البيئية المناسبة.

المجموعة الثانية: وركزت على رأس المال الفكري باعتباره الأصول غير الملموسة داخل المنظمة والتي لها أهمية في تطوير أداء المنظمة وتحسين قدرتها المؤسسية.

يمكن النظر الى رأس المال الفكري على أنه المعرفة التي تمتلكها المنظمة سواء المعرفة الضمنية التي يمتلكها العاملون في المنظمة ويصعب التعبير عنها أو المعرفة الصريحة وهي المعرفة المسجلة التي تحتفظ بها المنظمة ومتاحة لجميع العاملين فيها،(Youndt, 1996) الأمر الذي يؤكد علي أن هناك صلة وثيقة بين ادارة المعرفة ورأس المال الفكري بالمنظمات.

كما يعرف رأس المال الفكري بأنه الموارد غير الملموسة التي تميز المؤسسات والمنظمات عن غيرها من المؤسسات الأخرى المناظرة لها، وفي الوقت ذاته تساعد المؤسسات والمنظمات في تحقيق قيمة مضافة (Marr 2008, 4-5)، وبذلك ينظر هنا لرأس المال الفكري على أنه يمثل قيمة مضافة للمؤسسة إذا ما تم تمييزه بالشكل المناسب.

وهناك من يرى أن رأس المال الفكري يعكس كل الجوانب الفكرية للعقول البشرية عالية التمييز، والتي تمثل الجوانب غير الملموسة في المنظمات والمؤسسات، وهي الأكثر تأثيراً وفاعلية نحو التقدم والنمو والتميز العالى، من الجوانب أو الأصول الأخرى الملموسة (جانب الرب، 2006، 98-99)، ويركز هذا التعريف على الأصول غير الملموسة التي تمكن المنظمات من أداء أعمالها وتحقيق التميز.

ويعبر عن رأس المال الفكري بأنه مجموعة الأصول المعرفية المنفردة والمعتمدة على العقول البشرية المبدعة ومتطلبات ونظم العمل والعلاقة مع العملاء، والتي تؤدي إلي الإنتاج المستمر للأفكار والأساليب الجديدة التي تحقق قيمة مضافة للمنظمة وتدعم قدرتها التنافسية (الكثيرى، 2013، 518).

ويمثل رأس المال الفكري الثروة الحقيقية غير الملموسة التي لا يمكن تقدير قيمتها لان مقدرة عقلية كامنة يمتلكها بعض العاملين من راس المال البشرى في المنظمة، ويعد أقوى سلاح تنافسى لها، كونه المصدر الذى تنبثق منه كل المعارف والإبداعات التي تستطيع بها المنظمة أن تواجه كافة المتغيرات في البيئة الخارجية (موسى، 2008، 6).

المجموعة الثالثة: والتي ركزت على أن رأس المال الفكري يجمع بين رأس المال البشرى والأصول غير الملموسة داخل المنظمة أى يجمع ما بين الأفراد داخل المنظمات وما يحملونه من معارف غير ضمنية وغير ظاهرة.

حيث ينظر إلى رأس المال الفكري على أنه محصلة القيمة الاقتصادية لنوعين من الأصول الغير الملموسة داخل المنظمة ما، وهما رأس المال البشرى ورأس المال الهيكلى والذى يتكون من المعرفة الذاتية المدمجة ونظم الحاسوب وعلاقات العمل وعناصر معنوية أخرى غير ملموسة (Guthrie، 2000، 4-5)، ويركز هذا التعريف على أن استخدام التقنية في الاستثمار في رأس المال الفكري بالمنظمة وتكاملها مع المعرفة الضمنية بداخلها.

وهناك من يشير إلى أن رأس المال الفكري عبارة عن محصلة التفاعل بين رأس المال البشرى للمنظمة (مجموع ما يتمتع به العاملون من معارف وخبرات ومهارات)، ورأس مال هيكلى (ويتضمن البنية الأساسية والعوامل التنظيمية التي تدعم إنتاج العاملين)، ورأس مال العلاقات (ويشمل العلاقات التي تتميها المنظمة مع العملاء والمستفيدين من الخدمة) ورأس المال المؤسسى (وهو

محصلة العلاقات الرسمية والمؤسسات المتعلقة بالمجال والقطاع التي تنتمي إليه المنظمة)، وطبقاً لهذا التعريف يتكون رأس المال الفكري من (نجم، 2010، 27-28):

1. جملة الابتكارات والاختراعات والمقترحات والأفكار البناءة والحلول غير التقليدية والمميزة للمشكلات الحالية والمتوقعة في المستقبل، ويمثل هذا ناتج رأس المال البشري.
2. جميع العلاقات التي تتكون بين العاملين داخل المنظمة والمنظمة ذاتها، أو بين المنظمة والمتعاملين معها، ويمثل هذا رأس مال العلاقات.
3. الهيكل الداخلي للإنتاج والحصول عليه والاستفادة من جميع المعلومات الداخلية والخارجية، ويمثل هذا رأس المال الهيكلي.
4. محصلة العلاقات الرسمية والمؤسسية المتعلقة بالمجال والقطاع الذي تنتمي إليه المنظمة، ويمثل هذا رأس المال المؤسسي.

كما يعرف رأس المال الفكري بأنه القيمة الاقتصادية لصنفيين من الأصول غير الملموسة هما: رأس المال الهيكلي التنظيمي ورأس المال البشري، حيث يشير رأس المال الهيكلي إلى الأشياء مثل حقوق ملكية أنظمة البرامج الجاهزة، وشبكات التوزيع والتجهيز، فيما يتضمن رأس المال البشري الموارد البشرية داخل المؤسسة ومجهزتها. (Malhotra, 2003, 32)

ويعرف رأس المال الفكري على أنه خليط من الأصول المعرفية المعتمدة على العقول البشرية المبدعة والخلاقة والمخترعة ومتطلبات نظم العمل والعلاقة بين المستفيدين، والتي تؤدي إلى الإنتاج المستمر للأفكار والأساليب الجديدة التي من شأنها أن تحقق قيمة مضافة للمنظمة ودعم القدرة التنافسية للمنظمة (الكثيري، 2013، 70)، ويركز هذا التعريف على أهمية تنمية رأس المال الفكري بالمنظمة والنتائج المتحققة من ذلك في تدعيم قدرتها التنافسية، وتعظيم القيمة البشرية للعاملين في المنظمات وقدرتهم على تحقيق قيمة مضافة للمنظمة .

وعرفه (زوده، 2013، ص16) اصطلاحاً بأنه: يطلق على كل الموجودات غير الملموسة المترابطة، التي تمكن المنظمة على العمل، من مهارات وقدرات وإبداع وابتكار وتجديد، فيمثل قدرات المنظمة الجوهرية المستخدمة لمواجهة التحديات، واستغلال الفرص، وفي دعمها لتكوين القيمة، لتضمن للمنظمة البقاء في البيئة المستمرة التغيير، فرأس المال الفكري هو المعرفة التي تحول إلى فائدة ومنفعة، والتي تعد مزيجاً من الخبرات والقيم المهمة والمعلومات لدى الأفراد في المنظمة، التي تهدف إلى تفعيل المصادر المعلوماتية أو إعادة استخدامها بشكل إيجابي.

ويعرف رأس المال الفكري إجرائياً بأنه مجموعة المعارف والمهارات التي يمتلكها الأفراد بالجامعات المصرية والتي تمثل الأصول المعرفية التي تعد السلاح الأساسي للجامعات لتحقيق قيمة مضافة بها والوصول بمستويات الأداء بداخلها إلى درجة عالية من الكفاءة والتميز إذا ما تم إدارتها بشكل فعال من خلال مدخل إدارة المعرفة.

خامساً: أبعاد (مكونات) رأس المال الفكري:-

تعددت مكونات رأس المال الفكري، بتعدد آراء الباحثين، لكن من خلال رصد آراؤهم تبين أن مكونات رأس المال الفكري، والتي أخذت النسب الأعلى لأرائهم (الحمداني، وعلي، 2010، ص 127-128) هي:-

1- رأس المال البشري: والذي يمثل القدرات الفطرية، والمكتسبة لدى كل فرد عامل، والتي تؤدي إلى زيادة القيمة المضافة اقتصادياً، في كافة مجالات الأعمال، كما أنها تمثل المخزون من المعرفة والمهارات والقدرات، التي تنتج من الموهبة الطبيعية، أو الاستثمار اللاحق في التعليم والتدريب والتجربة، فرأس المال البشري ذو أهمية كبيرة لأنه مصدر الإبداع والتجديد الاستراتيجي، ويسهم في تحسين مهارات الأفراد، وعمليات إعادة الهندسة، فجوهه هو نكاه الأفراد بصورة مطلقة.

2- رأس المال الهيكلي: فهو المكون الثاني لرأس المال الفكري، وهو بمثابة الهيكل الداعم لرأس المال البشري، فهو البنية التحتية التي تدعم الأفراد في مساهمهم للأداء الفكري، ويمثل كل مخازن المعرفة غير البشرية في المنظمة كقواعد البيانات، والممارسات، والخبرة، وقاعدة (المعرفة- كيف)، والثقافة، كما يشمل النظم والإجراءات والهيكل والاستراتيجيات، التي بموجبها يتحقق النظام الإنتاجي، وتسليم المنتج في موعده المحدد، والتوافق والموائمة مع متغيرات البيئة، ويعد رأس المال الهيكلي جزءاً من الهيكل المعرفي للمنظمة، حيث يعبر عن قدرتها التنظيمية، فهو أصل ممتلك للمنظمة يمكنها المتاجرة به، والعمل على تعزيزه وصيانته، ورفع قيمته، من خلال الاستخدام الكفء له، حيث تتمثل مكوناته الأبرز في حقوق النشر والتأليف، والحقوق الفكرية، وبراءات الاختراع، وأنظمة المعلومات، والهيكل التنظيمي.

3- رأس المال الزبائني (العلاقاتي- الخارجي): ويشير إلى القيمة المتضمنة في علاقات المنظمة مع عملائها، ورضاهم، وولائهم، من خلال قدرة أفراد المنظمة على الارتباط بالآخرين، متمثلاً في قدرتهم على دخول شبكات الاتصالات، والعلاقات، مع إيجاد إجابات وردود سريعة مع العملاء، وإحداث التعاون داخل وخارج المنظمة، لهذا ليس للمدراء حاجة أن يعملوا بمنظمة مكتفية ذاتياً، وإنما يمكنهم الدخول في ثروة المعرفة من شبكة عملائهم، فيأخذوا منهم التغذية العكسية المستمرة

على الممارسات التنظيمية، واقتراح أفكار ووجهات نظر جديدة لاستكشاف وتقديم الجديد الجاذب للعملاء، والذي يجذب عملاء جدد، فهذا يكشف مدى تطور موقع المنظمة التنافسي
سادساً: مفهوم المنظمة المتعلمة:

يعد مفهوم المنظمة المتعلمة من المفاهيم الإدارية الحديثة التي أفرزتها جملة من الاعتبارات والمتطلبات الاقتصادية والإنسانية، وأسهمت في تطورها تحديات العولمة واتساع رقعة البيئة الخارجية للمنظمات، ويستند مفهوم المنظمة المتعلمة إلى منظومة متكاملة من القيم الإنسانية والقناعات الإدارية والممارسات السلوكية التي تقود بنهاية المطاف إلى توفير بيئة تنظيمية قادرة على تطوير ذاتها من خلال الإفادة القصوى من الطاقات الفردية والجماعية لدى العناصر البشرية العاملة في المنظمة. (الرشدان ، 2011م ، 500)

وقد تباينت التعريفات التي قدمها الباحثون والمفكرون للمنظمة المتعلمة باختلاف فلسفاتهم، وتعدد تجاربهم وخبراتهم وتخصصاتهم والأبعاد التي يناولوها في دراستهم للمفهوم. وسيعرض الباحث فيما يلي أهم التعريفات التي قدمت لمفهوم المنظمة المتعلمة وهي على النحو الآتي:

أ- المنظمة المتعلمة (senge ,1994, 4) : "هي المنظمة التي تعمل باستمرار على زيادة قدرتها وطاقاتها بتشكيل المستقبل الذي يرغب بتحقيقه"

ب- المنظمة المتعلمة (Marsick and Watkins, 1999) : " هي المنظمة التي تتعلم وتحول نفسها باستمرار وذلك من خلال تبني استراتيجية للتعلم المستمر تتكامل وتسير جنباً إلى جنب مع الأنشطة والأعمال التي تقوم بها المنظمة لتحقيق التطوير المستمر" (أبو حشيش ، 2011م ، 402)

ت- المنظمة المتعلمة (Marquardt,2002, 247) " هي المنظمة جماعياً وبشكل فعال ، وتعمل باستمرار على تحويل نفسها وذلك عن طريق تحسين قدرتها في إدارة واستخدام المعرفة وتمكين الأفراد من خلال التعلم داخل وخارج المنظمة واستخدام التقنية لتغطية التعلم والإنتاج.

مجتمع وعينة الدراسة:-

وفي الدراسة الحالية يشمل مجتمع الدراسة على جميع الأعضاء المفعلين بنقابة المحاسبين والمراجعين القانونيين في ليبيا والبالغ عددهم (464) (تقرير نقابة المحاسبين والمراجعين القانونيين، 2021) في حين أن الأعضاء المفعلين بنقابة المحاسبين والمراجعين القانونيين في المدن الرئيسية الثلاثة طرابلس، مصراتة و بنغازي يبلغ عددهم (397). ونظراً لتركز مجتمع الدراسة في ثلاث

مناطق جغرافية محدودة (طرابلس، مصراتة و بنغازي) حيث تعتمد هذه الدراسة على أسلوب الحصر الشامل من خلال استهداف جميع افراد مجتمع الدراسة في المدن الرئيسية الثلاثة طرابلس، مصراتة و بنغازي .

أداة الدراسة:-

من أجل تحقيق أهداف الدراسة سوف تم استخدام الاستبانة كأداة رئيسة في جمع البيانات.حيث تعتبر الاستبانة من أدوات البحث التي شاع استخدامها في جمع البيانات، وتتكون من مجموعة من المفردات المترابطة ببعضها لتعالج موضوعاً محدداً والحصول على الحقائق والمعلومات المرتبطة بموضوع الدراسة التي يجري تعيبتها من قبل المفحوص.

وتركز الاستبانة على استطلاع الآراء والمواقف من خلال الأسئلة التي تتضمنها، ومن المتعارف عليه أن الاستبانة تستخدم بشكل رئيس في الدراسات الاستطلاعية، والمسوحات، كأداة أساسية لجمع المعلومات والبيانات المطلوبة، حيث تعطي مساحة كافية لأفراد العينة في التفكير دون ضغوط نفسية كما هو الحال في المقابلة (عامر، 2014، ص 71).

تصميم أداة الدراسة:-

اعتمدت الدراسة في تصميم أداة الاستبانة على مجموعة من الدراسات السابقة العربية والاجنبية ذات العلاقة بالميزة التنافسية، رأس المال الفكري، والمنظمة المتعلمة (أبو الفتوح، 2022، حنتوش، 2021، حسين، 2022؛ Kamukama, & Sulait, 2017).

وللتعرف اثر المنظمة المتعلمة كمتغير معدل للعلاقة بين رأس المال الفكري والميزة التنافسية تم

استخدام كذلك نمذجة المعادلات البنائي Structural Equation Modeling

التحليل البيانات

إختبار فرضيات التأثير المعدل لمتغير المنظمة المتعلمة في العلاقة بين متغيرات الدراسة

بهدف التعرف على التأثير المعدل لمتغير المنظمة المتعلمة للعلاقة بين عناصر رأس المال الفكري (رأس المال البشري، رأس المال الهيكلية، ورأس المال العلاقتي) والمتغير التابع (الميزة التنافسية) اعتمدت هذه الدراسة على نمذجة المعادلة البنائية وفيها تم استخدام أسلوب تحليل المسار والذي يعني بدراسة وتحليل التأثير بين المتغيرات.و للحكم على مدى معنوية التأثير، حيث تم مقارنة مستوى المعنوية المحتسب مع قيمة مستوى الدلالة الإحصائية المعتمد، وتعد التأثيرات ذات دلالة إحصائية إذا كانت قيمة مستوى الدلالة الإحصائية المحتسب أصغر من مستوى الدلالة المعتمد (0.05) والعكس صحيح.

أن اختبار تأثير المتغير المعدل اختبار تأثير المتغير المعدل على العلاقة بين المتغيرات المستقلة والتابعة تم باستخدام نمذجة المعادلات الهيكلية، وفي هذه الدراسة تم بناء الخطوات التي أوصى بها بارون وكيني بارون وكيني (Baron & Kenny, 1986) والتي تشير الى انشاء متغير جديد (وهو حاصل تفاعل المتغير المستقل مع المتغير المعدل) ويتم اختبار التفاعل للمتغير الجديد (المعدل) في العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع، من خلال ادخال جميع المتغيرات في نموذج تحليل المسار لاختبار نتيجة تفاعل هذه المتغيرات وتأثيرها على المتغير التابع. لذلك، تم انشاء متغير معدل جديد وهو ناتج عن حاصل ضرب المتغير المستقل عناصر رأس المال الفكري (رأس المال البشري، رأس المال الهيكلية، ورأس المال العلاقتي) مع المتغير المعدل (المنظمة المتعلمة)، ثم اختبار تأثير المتغير التفاعلي الجديد على العلاقة بين المتغيرات المستقلة رأس المال البشري، رأس المال الهيكلية، ورأس المال العلاقتي والمتغير التابع الميزة التنافسية من خلال ادخال جميع المتغيرات في نموذج تحليل المسار وذلك طبقاً للخطوات المشار اليها من قبل ، والتي تشير الى وجود خطوتين لاختبار المتغير المعدل. أولاً، اختبار العلاقة المباشرة بين المتغير المستقل والمتغير التابع (تم تنفيذ هذه الخطوات بالفعل في المرحلة السابقة). وكذلك اختبار العلاقة بين المتغير المعدل والمتغير التابع. والخطوة الثانية انشاء متغير جديد (وهو حاصل تفاعل المتغير المستقل مع المتغير المعدل) ويتم اختبار التفاعل للمتغير الجديد (التفاعلي) على العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع، من خلال ادخال جميع المتغيرات في نموذج تحليل المسار لإختبار نتيجة تفاعل هذه المتغيرات وتأثيرها على المتغير التابع. لذلك في هذه الدراسة، تتضمن الخطوة الأولى في اختبار تأثير المتغيرات المستقلة المتمثلة في (رأس المال البشري، رأس المال الهيكلية، ورأس المال العلاقتي) ومتغير المنظمة المتعلمة على الميزة التنافسية في مكاتب المراجعة القانونية في ليبيا. والخطوة الثانية اختبار تأثير المتغير المعدل (وهو التفاعل بين المتغير المستقل والمعدل) على العلاقة المباشرة بين المتغيرات المستقلة رأس المال البشري، رأس المال الهيكلية، ورأس المال العلاقتي والمتغير التابع الميزة التنافسية. والجدول التالي يوضح ذلك. اظهرت نتائج قيم التأثير المعدل للمتغير المنظمة المتعلمة على العلاقة بين رأس المال الفكري والميزة التنافسية الاتي:

أولاً: أن التأثير المباشر لرأس المال الفكري بابعاده (رأس المال البشري، رأس المال الهيكلية، ورأس المال العلاقتي) والميزة التنافسية لا يزال مهماً. وكذلك أن متغير المنظمة المتعلمة لها تأثير مباشر وإيجابي على الميزة التنافسية، حيث بلغت (β) قيمة معامل المسار (0.632) والقيمة الحرجة (Critical Ratio) بين المنظمة المتعلمة والميزة التنافسية (6.325) وهي قيمة مقبولة كونها أعلى من القيمة الحرجة (1.96) الموصى بها من قبل (Byrne, 2016)، وقيمة P-

value وهي قيمة الدلالة الإحصائية (0.000) وهي أقل من مستوى الدلالة المعتمد (0.05) ، وهذه القيم كلها تؤكد وجود تأثير إحصائي ذات دلالة إحصائية المنظمة المتعلمة على الميزة التنافسية في مكاتب المراجعة القانونية في ليبيا.

ثانياً: أن التأثير المعدل للمتغير المنظمة المتعلمة للعلاقة بين رأس المال البشري والميزة التنافسية، حيث بلغت (β) قيمة معامل المسار (0.167) والقيمة الحرجة (Critical Ratio) بين المتغير التفاعلي (منظمة متعلمة x رأس المال البشري) والميزة التنافسية (3.628) وهي قيمة مقبولة كونها أعلى من القيمة الحرجة (1.96) الموصى بها من قبل (Byrne, 2016)، وقيمة P-value وهي قيمة الدلالة الإحصائية (0.000) وهي أقل من مستوى الدلالة المعتمد (0.05) ، وهذه القيم كلها تؤكد وجود تأثير إحصائي معدل ذات دلالة إحصائية المنظمة المتعلمة للعلاقة بين رأس المال البشري والميزة التنافسية في مكاتب المراجعة القانونية في ليبيا. وبالتالي تدعم قبول الفرضية التي تنص على وجود تأثير لمتغير المنظمة المتعلمة كمتغير معدل للعلاقة بين رأس المال البشري والميزة التنافسية في مكاتب المراجعة القانونية في ليبيا.

كذلك اظهرت النتائج التأثير المعدل للمتغير المنظمة المتعلمة للعلاقة بين رأس المال الهيكلية والميزة التنافسية، حيث بلغت (β) قيمة معامل المسار (0.39) والقيمة الحرجة (Critical Ratio) بين المتغير التفاعلي (منظمة متعلمة x رأس المال الهيكلية) والميزة التنافسية (7.73) وهي قيمة مقبولة كونها أعلى من القيمة الحرجة (1.96) الموصى بها من قبل (Byrne, 2016)، وقيمة P-value وهي قيمة الدلالة الإحصائية (0.000) وهي أقل من مستوى الدلالة المعتمد (0.05) ، وهذه القيم كلها تؤكد وجود تأثير إحصائي معدل ذات دلالة إحصائية المنظمة المتعلمة للعلاقة بين رأس المال الهيكلية والميزة التنافسية في مكاتب المراجعة القانونية في ليبيا. وبالتالي تدعم قبول الفرضية التي تنص على وجود تأثير لمتغير المنظمة المتعلمة كمتغير معدل للعلاقة بين رأس المال الهيكلية والميزة التنافسية في مكاتب المراجعة القانونية في ليبيا.

كذلك اظهرت النتائج التأثير المعدل للمتغير المنظمة المتعلمة للعلاقة بين رأس المال العلاقتي والميزة التنافسية، حيث بلغت (β) قيمة معامل المسار (0.38) والقيمة الحرجة (Critical Ratio) بين المتغير التفاعلي (منظمة متعلمة x رأس المال الهيكلية) والميزة التنافسية (7.89) وهي قيمة مقبولة كونها أعلى من القيمة الحرجة (1.96) الموصى بها من قبل (Byrne, 2016)، وقيمة P-value وهي قيمة الدلالة الإحصائية (0.000) وهي أقل من مستوى الدلالة المعتمد (0.05) ، وهذه القيم كلها تؤكد وجود تأثير إحصائي معدل ذات دلالة إحصائية المنظمة

المتعلمة للعلاقة بين رأس المال العلاقتي والميزة التنافسية في مكاتب المراجعة القانونية في ليبيا. وبالتالي تدعم قبول الفرضية التي تنص على وجود تأثير لمتغير المنظمة المتعلمة كمتغير معدل للعلاقة بين رأس المال العلاقتي والميزة التنافسية في مكاتب المراجعة القانونية في ليبيا.

جدول (1) تقديرات نموذج التأثير لأبعاد متغير رأس المال الفكري في متغير الميزة التنافسية في ظل المنظمة المتعلمة معدل

النتيجة	الدلالة P- Value	القيمة الدرجة (C.R)	التقديرات	المسار	
	0.063	1.859	.139	الميزة التنافسية	رأس المال البشري
دعمت	0.000	3.628	.167	الميزة التنافسية	منظمة متعلمة X رأس المال البشري
	.002	3.027	.295	الميزة التنافسية	رأس المال الهيكلي
	0,000	7.73	0.39	الميزة التنافسية	منظمة متعلمة X رأس المال الهيكلي
	0.000	10.801	.453	الميزة التنافسية	رأس المال العلاقتي
دعمت	0,000	7.89	0.38	الميزة التنافسية	منظمة متعلمة X رأس المال العلاقتي
	0.000	6.325	.632	الميزة التنافسية	منظمة متعلمة

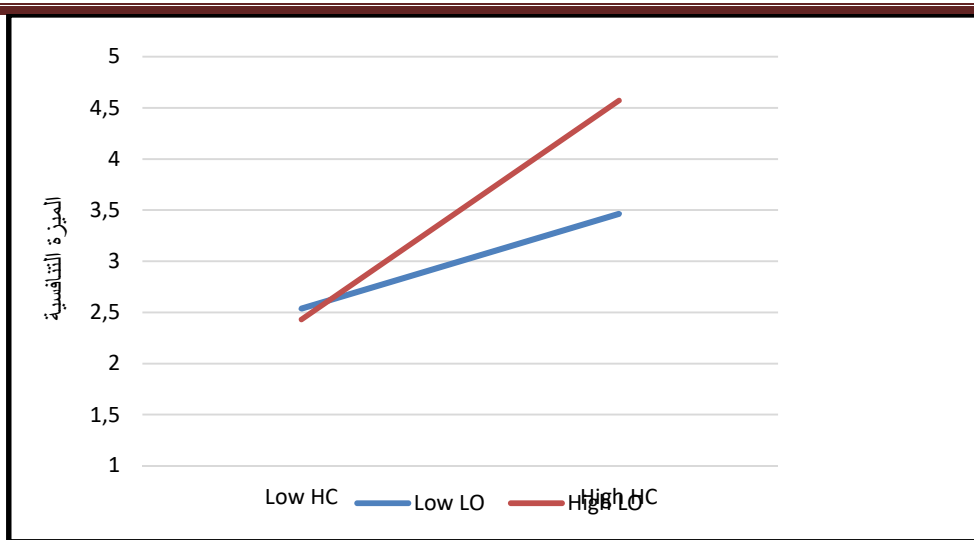
نتائج العلاقات بعد دخول المتغير المعدل

الفرضية الأولى:

يوجد تأثير لمتغير المنظمة المتعلمة كمتغير معدل للعلاقة بين رأس المال البشري والميزة التنافسية في مكاتب المراجعة القانونية في ليبيا

بتباع الخطوات المشار إليها سابقا تم اختبار تأثير المنظمة المتعلمة كمتغير معدل للعلاقة بين بين رأس المال البشري والميزة التنافسية في مكاتب المراجعة القانونية في ليبيا، حيث تم انشاء متغير جديد وهو حاصل تفاعل المنظمة المتعلمة مع رأس المال البشري وتم ترميزه بالرمز (منظمة متعلمة X رأس المال البشري)، ومن ثم تم اختبار أثر هذا المتغير الجديد على العلاقة بين المتغير المستقل رأس المال البشري والمتغير التابع الميزة التنافسية لمكاتب المراجعة القانونية في ليبيا. وأسفرت النتائج عن المتغير التفاعلي الجديد عمل على تقوية العلاقة بين رأس المال البشري والميزة التنافسية، حيث زادت قيمة (t) من (5,05) قبل دخول المتغير التفاعلي الى (7,37) بعد دخول المتغير التفاعلي، كما زادت قيمة ال (R²) من (0,22) الى (0,32)، وهذا يثبت ان دخول المتغير الجديد التفاعلي قد عدّل العلاقة بين رأس المال البشري والميزة التنافسية بشكل إيجابي، فكلما زاد تطبيق مبادئ المنظمة المتعلمة كلما زاد تأثير رأس المال البشري على الميزة التنافسية، وهذا يشير الى أهمية تبني مبادئ المنظمة المتعلمة في تحفيز العلاقة بين رأس المال البشري والميزة التنافسية، وهذه النتائج يوضحها الجدول رقم (1).

ويوضح الشكل رقم (1) تأثير المنظمة المتعلمة كمتغير تفاعلي بين رأس المال البشري و الميزة التنافسية، حيث تم ادخال قيمة معامل المسار للمتغير المستقل على المتغير التابع، ومعامل المسار للمتغير المعدل، وقيمة معامل المسار للمتغير التفاعلي في معادلة أثر التفاعل ذو الاتجاهين التي اعدّها (Gaskin, 2012)، واستخدمت في دراسات سابقة مثل دراسة (Padenga, 2016)، حيث يمثل الخط الافقي رأس المال البشري وتمثل الجهة اليسار عندما يكون رأس المال البشري منخفضة والجهة اليمين ارتفاع رأس المال البشري، والخط العمودي يمثل الميزة التنافسية، اما الخط الأزرق فيمثل حالة تبني منخفض المنظمة المتعلمة، والخط الأحمر تبني للمنظمة المتعلمة. ويوضح الشكل انه كلما زاد تبني المنظمة المتعلمة (خط المنحنى الأحمر) مع ارتفاع في رأس المال البشري كلما أثر ذلك في ارتفاع الميزة التنافسية. وهذا يؤكد ان المنظمة المتعلمة تقوي العلاقة بين رأس المال البشري و الميزة التنافسية، كما موضحة في الشكل رقم (1).



شكل (1) تأثير المنظمة المتعلمة (المعدل) على العلاقة بين رأس المال البشري والميزة التنافسية

حيث يتضح من هذه النتيجة أن درجة تأثير رأس المال البشري بشكل أكثر وفعال يتوقف على مستويات التعلم الذي تتمتع به هذه المكاتب. فمع وجود مستويات مرتفعة من مستويات التعلم يحدث تزايد في تأثير رأس المال البشري على الميزة التنافسية والعكس صحيح. ولقد اتفقت نتائج التحليل الإحصائي للدراسة مع ما توصلت إليه الدراسات السابقة من نتائج حيث اتفقت نتائج دراسة (Chahal, & Bakshi, 2015) حيث أكدت على تأثير لمتغير المنظمة المتعلمة كمتغير معدل للعلاقة بين رأس المال البشري والميزة التنافسية داخل البنوك الهندية، حيث ساعدت المنظمة المتعلمة على زيادة تأثير رأس المال البشري على الميزة التنافسية. كما أن هناك اتفاق بين نتائج مع دراسة (Amiri et al. 2010) الذي يعتبر المنظمة المتعلمة موردا قيما له تأثير إيجابي على رأس المال الفكري (في شكل رأس المال البشري ورأس المال العلائقي ورأس المال التنظيمي) والميزة التنافسية. وعل ذلك إلى أن لتعلم يساعد الموظفين على صنع ابتكارات في شكل منتجات وخدمات وتقنيات وعمليات جديدة تسهل في خلق القيمة التنظيمية. وبالتالي يمنحها ميزة تنافسية.

الفرضية الثانية:

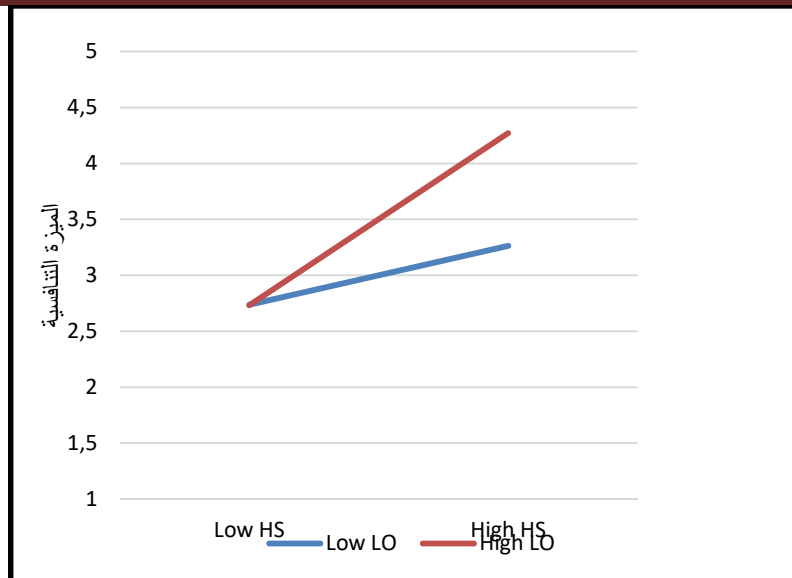
يوجد تأثير لمتغير المنظمة المتعلمة كمتغير معدل للعلاقة بين رأس المال الهيكلي والميزة

التنافسية في مكاتب المراجعة القانونية في ليبيا

تم اختبار تأثير المنظمة المتعلمة كمتغير معدل للعلاقة بين رأس المال الهيكلي والميزة التنافسية في مكاتب المراجعة القانونية في ليبيا، حيث تم انشاء متغير جديد وهو حاصل تفاعل بين رأس المال

الهيكلية والميزة التنافسية وتم ترميزه بالرمز (منظمة متعلمة x رأس المال الهيكلية)، ومن ثم تم اختبار أثر المتغير الجديد على العلاقة بين المتغير المستقل رأس المال الهيكلية والمتغير التابع الميزة التنافسية في مكاتب المراجعة القانونية في ليبيا. وأسفرت النتائج عن المتغير التفاعلي الجديد عمل على تقوية العلاقة بين رأس المال الهيكلية والميزة التنافسية في مكاتب المراجعة القانونية في ليبيا، حيث زادت قيمة (t) من (5,58) قبل دخول المتغير التفاعلي الى (7,89) بعد دخول المتغير التفاعلي، كما زادت قيمة ال (R²) من (0,31) الى (0,40)، وهذا يثبت ان دخول المتغير الجديد التفاعلي (منظمة متعلمة x رأس المال الهيكلية) قد عدّل العلاقة بين رأس المال الهيكلية والميزة التنافسية في مكاتب المراجعة القانونية في ليبيا بشكل إيجابي، فكلما زاد استخدام تبني المبادئ المنظمة المتعلمة في مكاتب المراجعة القانونية في ليبيا كلما زاد تأثير رأس المال الهيكلية على الميزة التنافسية في مكاتب المراجعة القانونية في ليبيا، وهذا يشير الى أهمية المنظمة المتعلمة في تحفيز العلاقة بين رأس المال الهيكلية والميزة التنافسية، وهذه النتائج يوضحها الجدول رقم (1).

ويوضح الشكل رقم (2) تأثير المنظمة المتعلمة كمتغير تفاعلي بين رأس المال الهيكلية و الميزة التنافسية، حيث تم ادخال قيمة معامل المسار للمتغير المستقل على المتغير التابع، ومعامل المسار للمتغير المعدل، وقيمة معامل المسار للمتغير التفاعلي في معادلة أثر التفاعل ذو الاتجاهين التي اعدّها (Gaskin, 2012)، حيث يمثل الخط الافقي رأس المال الهيكلية وتمثل الجهة اليسار عندما يكون رأس المال الهيكلية منخفضة والجهة اليمين ارتفاع رأس المال الهيكلية، والخط العمودي يمثل الميزة التنافسية، اما الخط الأزرق فيمثل حالة تبني منخفض المنظمة المتعلمة، والخط الأحمر تبني للمنظمة المتعلمة. ويوضح الشكل انه كلما زاد تبني المنظمة المتعلمة (خط المنحنى الأحمر) مع ارتفاع في رأس المال الهيكلية كلما أثر ذلك في ارتفاع الميزة التنافسية. وهذا يؤكد ان المنظمة المتعلمة تقوي العلاقة بين رأس المال الهيكلية والميزة التنافسية، كما موضحة في الشكل رقم (2).



شكل (2) تأثير المنظمة المتعلمة (المعدل) على العلاقة بين رأس المال الهيكلي والميزة التنافسية. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة العجمي (2021) الذي وجد أن توافر عناصر المنظمة المتعلمة يتمكن الإداريين في ظل الظروف المتغيرة والتي تواجه بيئة العمل من دمج جهود التعلم السابقة والحاضرة برؤى المستقبل ، وذلك من خلال الانتقال إلى نقل المعرفة وتشاركتها ، والتي تحتوي في طياتها أنماط تفكير حديثة تسهم في التغيير والتطور والانتقال إلى كل ما هو أحدث في أساليب العمل والتوجه نحو الإبداع . وبالتالي فهي تعتبر وسيطاً بين تطبيق الإبداع الإداري وتحقيق الميزة التنافسية . وكذلك نتائج دراسة (Chahal, & Bakshi, 2015) حيث أكدت على تأثير لمتغير المنظمة المتعلمة كمتغير معدل للعلاقة بين رأس المال الهيكلي والميزة التنافسية داخل البنوك الهندية، حيث ساعدت المنظمة المتعلمة كمتغير معدل على زيادة تأثير رأس المال الهيكلي في البنوك الهندية على الميزة التنافسية لهذه البنوك. وكذلك مع دراسة حنتوش (2021) التي وجدت أن تطبيق خصائص المنظمة المتعلمة المتمثلة ب (النماذج العقلية، التفوق التنضيمي، التفكير النضمي، الرؤية المشتركة، التعلم الجماعي) في الثلاثة كليات أهلية في العراق (كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة - كلية المؤمنون - الجامعة - جامعة التراث) أدى إلى حدوث تأثير معنوي في كل بعد من أبعاد الميزة التنافسية المستدامة المتمثلة (بالجودة، الإستجابة للزبائن، الفاعلية)، ويرى حنتوش أن تطبيق خصائص المنظمة المتعلمة يساعد في التطور والتقدم وتحقيق أهداف المنظمة المتعلقة بتحقيق الميزة التنافسية المستدامة.

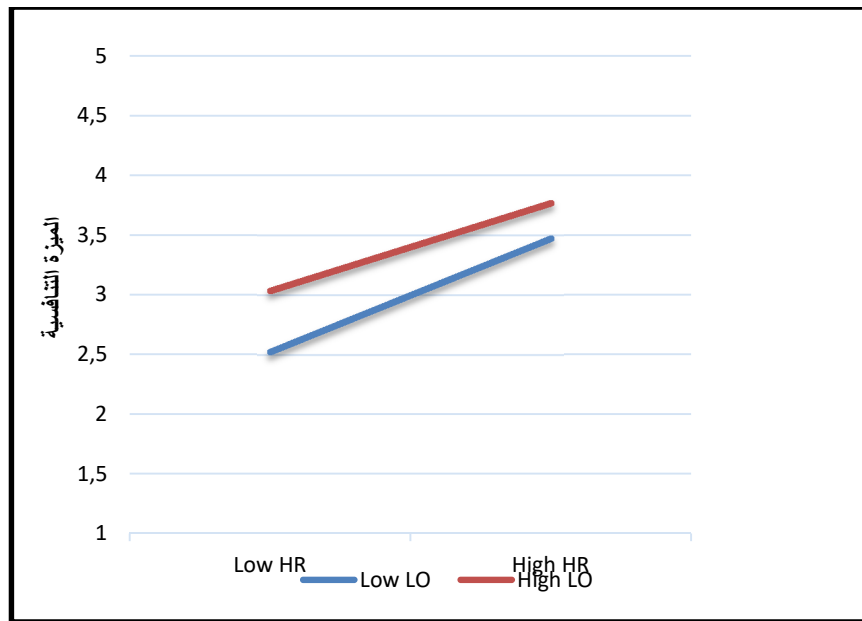
الفرضية الثالثة:

يوجد تأثير لمتغير المنظمة المتعلمة كمتغير معدل للعلاقة بين رأس المال العلاقتي والميزة التنافسية في مكاتب المراجعة القانونية في ليبيا

أثر متغير المنظمة المتعلمة كمتغير معدل للعلاقة بين رأس المال العلاقتي والميزة التنافسية ، تم اختباره بنفس الطريقة السابقة وبنفس النموذج، وأسفرت النتائج عن المتغير التفاعلي الجديد عمل على تقوية العلاقة بين رأس المال العلاقتي والميزة التنافسية، حيث زادت قيمة (t) من (5,48) قبل دخول المتغير التفاعلي الى (7,69) بعد دخول المتغير التفاعلي، كما زادت قيمة ال (R²) من (0,23) الى (0,28)، وهذا يثبت ان دخول المتغير الجديد التفاعلي قد عدل العلاقة بين رأس المال العلاقتي والميزة التنافسية بشكل إيجابي، فكلما زاد تبني مبادئ المنظمة المتعلمة كلما زاد تأثير رأس المال العلاقتي والميزة التنافسية في مكاتب المراجعة القانونية في ليبيا، وهذا يشير الى أهمية المنظمة المتعلمة في تحفيز العلاقة بين رأس المال العلاقتي والميزة التنافسية في مكاتب المراجعة القانونية في ليبيا ، وهذه النتائج يوضحها الجدول رقم (1).

ويوضح الشكل رقم (3) تأثير المنظمة المتعلمة كمتغير تفاعلي بين رأس المال العلاقتي و لميزة التنافسية، حيث تم ادخال قيمة معامل المسار للمتغير المستقل على المتغير التابع، ومعامل المسار للمتغير المعدل، وقيمة معامل المسار للمتغير التفاعلي في معادلة أثر التفاعل ذو الاتجاهين التي اعدھا ((Gaskin, 2012)، حيث يمثل الخط الأفقي رأس المال العلاقتي وتمثل الجهة اليسار عندما يكون رأس المال العلاقتي منخفضة والجهة اليمين ارتفاع رأس المال العلاقتي، والخط العمودي يمثل الميزة التنافسية، اما الخط الأزرق فيمثل حالة تبني منخفض المنظمة المتعلمة، والخط الأحمر تبني للمنظمة المتعلمة. ويوضح الشكل انه كلما زاد تبني المنظمة المتعلمة (خط المنحنى الأحمر) مع ارتفاع في رأس المال العلاقتي كلما أثر ذلك في ارتفاع الميزة التنافسية. وهذا يؤكد ان المنظمة المتعلمة تقوي العلاقة بين رأس المال العلاقتي والميزة التنافسية، كما موضحة في الشكل رقم (3). ولقد اتفقت نتائج التحليل الإحصائي للدراسة مع ما توصلت إليه الدراسات السابقة من نتائج حيث اتفقت مع نتائج دراسة (العبيدي وآخرون، 2014) التي هدفت إلى إظهار دور رأس المال العلاقتي في تعزيز التعلم التنظيمي، حيث ترى الدراسة نظراً لما تواجه المنظمات التعليمية لاسيما الجامعات ضغوطا متجددة لمواجهة هذه البيئات والتي تعتبر اساس نجاحها، اذ بدأت هذه المنظمات التعليمية التركيز على رأس المال البشري والتكنولوجيا لغرض تحقيق التفوق على المنافسين الآخرين، وقد بدأت التركيز على الأصول غير الملموسة لتحقيق النجاح، اذ يأتي دور التركيز على العلاقات ومنه التركيز على رأس المال العلاقتي كجزء

من رأس المال البشري هدفا مهما لتحقيق النجاح التنظيمي. كما أن هناك اتفاق بين نتائج دراسة نتائج مع دراسة (Amiri et al. (2010) ونتائج الدراسة الحالية حيث أكدت الدراسة أنه كلما اهتمت المنظمة ببناء علاقات مع اصحاب المصلحة وواكبتها؛ كلما ساعد ذلك في اكتساب ميزة تنافسية، إذ جاءت قوة التأثير لهذه العلاقة بالمرتبة الأولى. وتتفق كذلك مع دراسة Chahal, & Bakshi, (2015) التي أكدت أن المنظمة المتعلمة ورأس المال الفكري بعناصرها (البشري، والهيكلية، والعلاقاتية) تؤدي مجتمعين إلى تعزيز الميزة التنافسية بشكل جوهري. وأخيراً وفي ضوء هذه النتائج، يمكننا أن نستخلص الدور المحوري لرأس المال العلاقتي في تحسين الميزة التنافسية، والذي يعد من القضايا الإدارية الهامة في منظمات الأعمال الحديثة، وعليه فإن دعم القيادات في شركات المراجعة في ليبيا لهذا النوع من رأس المال سيسهم في تعزيز الميزة التنافسية وبشكل كبير



شكل (3) تأثير المنظمة المتعلمة (المعدل) على العلاقة بين رأس المال العلاقتي والميزة التنافسية
النتائج

1. فيما يتعلق بتأثير متغير المنظمة المتعلمة كمتغير معدل للعلاقة بين رأس المال البشري والميزة التنافسية لمكاتب المراجعة القانونية في ليبيا، اظهرت الدراسة أن هناك تأثير للمنظمة المتعلمة كمتغير معدل وبشكل إيجابي.

2. أيضاً أظهرت الدراسة أن هناك تأثير (موجب) معدل لمتغير المنظمة المتعلمة في العلاقة بين رأس المال الهيكلي والميزة التنافسية لمكاتب المراجعة القانونية في ليبيا.
3. أخيراً يلعب متغير المنظمة المتعلمة كمتغير معدل للعلاقة بين رأس المال العلاقتي والميزة التنافسية لمكاتب المراجعة القانونية في ليبيا.

التوصيات:

1. توصي الدراسة مكاتب المراجعة في ليبيا أن تطور، تشجع وتشجع مفهوم خصائص المنظمة المتعلمة من خلال تبني هذا المفهوم وذلك لما يقدمه هذا المفهوم من نموذج يساعد في التطور والتقدم وتحقيق اهداف المنظمة المتعلمة بتحقيق الميزة التنافسية.
2. حث مكاتب المراجعة في ليبيا على الاهتمام بتبني مفهوم المنظمة المتعلمة، إذ أن معظم الشركات في الدول المتقدمة اليوم تطبيق البرامج الإدارية الحديثة كمفهوم المنظمة المتعلمة .
3. سن قوانين وتشريعات تلزم الشركات في ليبيا الاهتمام برأس المال الفكري وكذلك بتبني مفهوم المنظمة المتعلمة.

توصيات الدراسات المستقبلية:

- بناءً على نتائج التي توصلت إليها الدراسة فإن الدراسة الحالية تقترح عدد من الدراسات المستقبلية، التي يمكن إجراءها والمرتبطة بمشكلة الدراسة ومتغيراتها كما يلي:
1. تم اختبار النموذج الذي اقترحته الدراسة على مكاتب المراجعة القانونية في ليبيا، لذلك توصي بإعادة تطبيق نفس نموذج الدراسة على قطاعات أخرى في ليبيا.
 2. إجراء مقارنة بين مكاتب المراجعة القانونية و مكاتب المراجعة في دول أخرى، يمكن من خلال هذه المقارنة الكشف عن التباين -إن وجد- لتأثير رأس المال الفكري في تعزيز الميزة التنافسية بالإضافة لتأثير الدور المعدل للمنظمة المتعلمة في هذه العلاقة.
 3. استخدام الأبعاد الأخرى لرأس المال الفكري مثل رأس المال الاجتماعي.

المراجع

- ابو الوفا، جمال محمد وحسين، سلامة عبد العظيم ومحمد، سمر مصطفى، (2013)، المنظمة المتعلمة كمدخل لتحقيق الميزة التنافسية للجامعات المصرية، مجلة كلية التربية ببنها، جامعة بنها، مصر
- أحمد جاد الكريم. (2021). تصور مقترح لتنمية رأس المال الفكري لدي القيادات بالجامعات المصرية لتحقيق الميزة التنافسية. مجلة البحث العلمي في التربية، 22(11)، 1-42.
- أحمد، يوسف، ودلهوم، محمد الأمين (2019) رأس المال البشري كألية لتحقيق الميزة التنافسية المستدامة بالمؤسسات الاقتصادية الجزائرية-دراسة حالة المديرية العملية لاتصالات الجزائر فرع الشلف. مجلة الامتياز لبحوث الأقتصاد والإدارة. مج 3، ع 1.
- الأيوبي منصور (2013) خصائص المنظمة المتعلمة وأثرها في تحقيق الميزة التنافسية دراسة تطبيقية على الكليات التقنية في محافظات غزة.ورقة مقدمة في المؤتمر الدولي الأول للعلوم التطبيقية، سبتمبر - 2013، غزة، فلسطين.
- بن عيشاوي أحمد. (2006) إدارة الجودة الشاملة (TQM) في المؤسسات الخدمية. مجلة الباحث، المجلد 4 العدد، 4.
- بوزيدي، بوبكر و بلاغيث، موسى (2022). رأس المال الفكري كمدخل لتحقيق الميزة التنافسية بمؤسسات التعليم العالي- دراسة حالة المركز الجامعي آفلو.مجلة المقرزي للدراسات الإقتصادية والمالية. المجلد (6) العدد (1)، ص 288-308.
- جابر مهدي ورحالية بلال (2022). خصائص المنظمة المتعلمة والتوجه الريادي: العلاقة والأثر دراسة حالة الشركة الوطنية للدهن- وحدة سوق أهراس. مجلة المنتدى للدراسات والابحاث الاقتصادية، المجلد (6) العدد (1)، ص 343-359.
- جاد الرب، سيد محمد (2006)، إدارة الموارد الفكرية والمعرفية في منظمات الأعمال العصرية ، مطبعة العشري، القاهرة .
- جلال، حسام محمد (2009) مدخل مقترح للقياس والافصاح المحاسبي لرأس المال الفكري في المنظمات الحديثة دراسة تطبيقية على جامعة قناة السويس، مجلة البحوث المالية والتجارية، كلية التجارة جامعة بورسعيد، العدد الثاني.
- حسون، علي، فاضل حمد سلمان وعامر فدعوس (2012) اثر المنظمة المتعلمة في تحقيق الميزة التنافسية مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة العدد(32) 1-34.
- حسين، رامز. (2022). دور رأس المال الفكري في تحسين الميزة التنافسية للشركات الحكومية في ضوء الرؤية المستقبلية للدولة: دراسة تطبيقية على شركات الأدوية. المجلة العربية للإدارة. مج 42، ع 4.

الحمداني، ناهده إسماعيل عبد الله وعلي، علي أكرم عبد الله (2010). رأس المال الفكري و أثره في إدارة أداء العاملين : دراسة تحليلية لآراء عينة من رؤساء الأقسام العلمية في جامعة الموصل .مجلة تنمية الرافدين،مج. 32، ع. 98، ص ص. 119-145.

حنتوش، مصطفى أكرم (2021). دور خصائص المنظمة المتعلمة في تحقيق الميزة التنافسية المستدامة: بحث تطبيقي على مجموعة من الكليات الأهلية. مجلة الإدارة والاقتصاد، العدد(129) 159-182. حوحو مصطفى (2016). الاستثمار في رأس المال الفكري كأداة لتطوير أداة المنظمات المتعلمة(دراسة حالة قطاع الاتصالات اللاسلكي بالجزائر)، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراة، تخصص تسيير الموارد البشرية، ابي بكر بلقايد تلمسان.

الرشدان، يحيى (2011). المنظمات المتعلمة في عصر العولمة، ورقة عمل مقدمة في مؤتمر "منظمات متميزة في بيئة متجددة"، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، 497-512، عمان، الاردن زوده، رمزي،(2013)، دور رأس المال الفكري في إدارة المعرفة دراسة حالة المديرية الجهوية للتأمين(saa)-باتنة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة محمد خيضر - بسكرة- الجزائر . السلمي، على (2002): إدارة التميز: نماذج وتقنيات الإدارة في عصر العولمة، القاهرة، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع.

صقر عاشور أحمد (2001)، إدارة رأس المال المعرفي : إعادة اختراع منظومة الإدارة في القرن الواحد والعشرين ، ورقة بحثية مقدمة في إطار فعاليات مؤتمر الإبداع والتجديد في الإدارة العربية في مواجهة تحديات القرن الحادي والعشرين ، نوفمبر 6 - 8 ، القاهرة.

الطيب، إيناس أبو بكر(2019). دور المراجعة المشتركة في تحقيق التكامل بين ديوان المحاسبة ومكاتب المراجعة العاملة في ليبيا دراسة تجريبية على ديوان المحاسبة ومكاتب المراجعة العاملة في المنطقة الشرقية،مجلة البيان العلمية، العدد (3).

عايض عبداللطيف مصلح وابوهادي أحمد جابر (2019). اثر رأس المال الفكري في تحقيق الميزة التنافسية المستدامة دراسة ميدانية في الشركات اليمينية للصناعات الغذائية.مجلة الادب.العدد (12)، ص 170-210. عبد السلام الصغير، مفتاح ، محمد بريقات، مصطفى و محمد المشفط، منير (2020). رأس المال الفكري ودوره في تعزيز الميزة التنافسية. دراسة تطبيقية على الشركة الأهلية للإسمنت بالدولة الليبية. المجلة العلمية لكلية الاقتصاد والتجارة القره بوللي-المجلد الاول، العدد (2).

عبدالرحمن ، سارة علي و السيد إمام، محمود. (2022). أثر رأس المال الفكري الأخضر على استدامة الميزة التنافسية في شركات السياحة. مجلة كلية السياحة والفنادق. جامعة المنصورة، 11(11)، 209-270. عبدالله، هدى محمد محمد (2019) قياس قدرة إندماج شركات المراجعة الصغيرة على تحقيق الميزة التنافسية ودرجة التركيز في سوق خدمات المراجعة المصري مع دراسة ميدانية. مجلة الفكر المحاسبي،المجلد 23، العدد 1.

عبدلوهاب، على محمد وآخرون (2004): إدارة الموارد البشرية، القاهرة، مكتبة عين شمس.

العجمي، حمد عامر . (2021). أثر الإبداع الإداري في تحقيق الميزة التنافسية: (الدور الوسيط لعناصر المنظمة المتعلمة في الشركات الصناعية الكويتية). المجلة الدولية للعلوم الإنسانية والاجتماعية، (19)، 433-410.

علي، صولي (2014): رأس المال الفكري وأثره على إدارة العاملين: دراسة تحليلية لآراء عينة من مدراء ورؤساء أقسام في شركة سوناطراك، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، جامعة زيان عاشور بالجلفة، لجزائر، العدد العشرون

الغناي، مصباح احمودة (2022). دور البراعة التنظيمية والميزة التنافسية وانعكاساتها على المنظمات المتعلمة (دراسة حالة الشركة الليبية للبريد والاتصالات). مجلة القرطاس للعلوم الانسانية والتطبيقية ، العدد(18)، 102-77.

فرحاتي لويزة، (2016)، دور رأس المال الفكري في تحقيق الميزة التنافسية للمؤسسات الاقتصادية في ظل اقتصاد المعرفة- بدراسة حالة شركة الأسمنت بعين التونة)، رسالة لنيل الدكتوراه مقدمة لكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خضير، سكرة، الجزائر.

فلاق، محمد، ويوسف، احمد (2019) رأس المال الفكري ودوره في تحقيق استدامة الميزة التنافسية للمؤسسة الاقتصادية "دراسة حالة مجمع صيدال لصناعة الأدوية. معارف، المجلد 14، العدد 1، 313-272.

القطب، محيي الدين (2012)، الخيار الاستراتيجي وأثره في تحقيق الميزة التنافسية. دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الاردن.

قهوجي، أحمد، والبدر، لما (2014) دور أبعاد المنظمة المتعلمة في تحسين أداء العاملين- دراسة ميدانية في شركتي الاتصال الخلوية في مدينة دمشق)، مجلة جامعة تشرين- العلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد 36، العدد 6.

الكثيري، عبدالله راجح الحميدي (2013): دراسة تقييمية لرأس المال الفكري بالجامعات السعودية ونماذج تعظيمه "دراسة حالة لجامعة الملك سعود"، رسالة دكتوراه، معهد البحوث والدراسات التربوية، جامعة القاهرة.

لويزة، فرحاتي، (2016) دور رأس المال الفكري في تحقيق الميزة التنافسية للمؤسسات الاقتصادية في ظل اقتصاد المعرفة- دراسة حالة شركة الإسمنت عين التوتة(باتنة)، رسالة دكتوراه ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خضير، سكرة، الجزائر.

محمود، ولاء محمود عبدالله (2018) تصور مقترح لتنمية رأس المال الفكري بالجامعات المصرية في ضوء مدخل إدارة المعرفة. مجلة كلية التربية ببنها. المجلد (6) العدد (116).

مرسي، شيرين عيد (2013): تفعيل دور التعليم الجامعي في تلبية متطلبات رأس المال الفكري (دراسة مستقبلية)، مجلة كلية التربية، جامعة بنها، المجلد الرابع والعشرون، العدد الخامس والتسعون.

مسعودة، حمادة والطيب، ابن عون (2021) المنظمة المتعلمة كمدخل لتنمية رأس المال البشر دراسة حالة أساتذة جامعة عمار ثلجي بالأغواط. مجلة رؤى اقتصادية، المجلد 11 العدد، 1، ص 432-419

المعتاز ، حسان ،محمد العميري (2007) أثر التجارة الالكترونية علي تخطيط أعمال المراجعة ، (دراسة ميدانية علي مكاتب المراجعة في المملكة السعودية).مجلة جامعة الملك عبد العزيز - الاقتصاد والإدارة ،المجلد الواحد والعشرين ،العدد الثاني ،ص150- ص 182
نجم عبود نجم (2010)، إدارة اللاملموسات - إدارة ما لا يقاس - دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع ، الأردن.

الهاللي، الهاللي، (2011)، إدارة رأس المال الفكري وقياسه وتنميته كجزء من إدارة المعرفة في مؤسسات التعليم العالي، مجلة بحوث التربية النوعية- جامعة المنصورة عدد (22).
وهابي، كلثوم وشرفاوي، عائشة (2022). مساهمة رأس المال الفكري في تحقيق الميزة التنافسية في المؤسسات الاقتصادية. مجلة التنمية والإستشراف للبحوث والدراسات. المجلد (7) العدد (1)، ص 38-52.
اليوسف، خلود بنت سعد بن عبد العزيز (2022) دور رأس المال الهيكلية في تحقيق الميزة التنافسية بجامعة أم القرى. العلوم التربوية: مجلة علمية محكمة ربع سنوية، 30(2)، 121-162.

Aly, W. O. (2016). The learning organization: a foundation to enhance the sustainable competitive advantage of the service sector in Egypt. *The 15th Scientific Annual*, 222.

Youndt, M. A.& Others (1996): Human Resources Management Manufacturing Strategy and Firm Performance, *Academy of Management Journal*, Vol 39.

Marr, B. (2008): Management Accounting Guideline – Impacting Future Value: How to Manage Intellectual Capital by Bernard, New York, The American Institute of Certified Public Accountants, Inc.

Guthrie, J.(2000):The Management, Measurement and Reporting of Intellectual Capital ,*Journal of Intellectual Capital*, Vol 2, No 1.

Malhotra, Y. (2003): Measuring Knowledge Assets of a Nation: Knowledge Systems for Development, the Invited Keynote Presentation to be delivered at the United Nations Advisory Meeting of the Department of Economic and Social

Affairs Division for Public Administration and Development Management, New York.

Marquardt, M. J. (2002). *Building the learning organization: Mastering the 5 elements for corporate learning*. Nicholas brealey publishing.

Senge, P. M., Senge, P. M., Kleiner, A., & Roberts, C. (1994). *The fifth discipline fieldbook: Strategies and tools for building a learning organization*. Currency.

Marsick, V. J., & Watkins, K. E. (1999). *Facilitating learning organizations: Making learning count*. Gower Publishing, Ltd..

Kamukama, N., & Sulait, T. (2017). Intellectual capital and competitive advantage in Uganda's microfinance industry. *African Journal of Economic and Management Studies*.