



AL- Rafidain
University College

PISSN: (1681-6870); EISSN: (2790-2293)

مجلة كلية الرافدين الجامعة للعلوم

JRUCS

Journal of AL-Rafidain
University College for Sciences

Available online at: <https://www.jrucs.iq>

تأثير رأس المال البشري والمعرفي في بناء المنظمات المتعلمة - دراسة استطلاعية وتحليلية لآراء عينة من أساتذة كلية الإدارة والاقتصاد - الجامعة المستنصرية

م.د. زياد طارق الجبوري

dr.ziyadtarik@yahoo.com

قسم ادارة الأعمال - كلية الرافدين الجامعة، بغداد، العراق

المستخلص

يهدف هذا البحث الى تشخيص طبيعة تأثير رأس المال البشري والمعرفي بصورة مشتركة في بناء المنظمة المتعلمة في اطار البيئة الديناميكية شديدة التقلب والتعقيد، وقد اثارت التساؤلات الخاصة بمشكلة البحث الى هل أن المنظمات المتعلمة تعتمد في تحقيق نجاحها على الموارد البشرية والمعرفية المتوفرة لديها، بالإضافة الى مدى اهتمام منظمات التعليم العالي بالموارد البشرية والمعرفية بشكل عام وكلية الإدارة والاقتصاد بشكل خاص. وتبرز أهمية البحث في تقديم المعالجات اللازمة لتعزيز دور رأس المال البشري والمعرفي في تدعيم المنظمات المتعلمة والانتقال بها لمنظمات متطورة قاعدتها الأساسية المعرفة، اما اهم اهداف البحث فتتمثل بإظهار العلاقة الارتباطية والتأثيرية بين المتغيرات المبحوثة وقد تم اختيار مجتمع وعينة البحث بصورة قصدية في كلية الإدارة والاقتصاد - الجامعة المستنصرية، وكان حجم العينة (30) أستاذاً واستخدمت وسائل التحليل الاحصائي متمثلة بمعامل الارتباط وتحليل الانحدار البسيط ومن اهم النتائج هي وجود علاقة وتأثير بين رأس المال البشري والمعرفي في بناء المنظمات المتعلمة وهذا يدل على ان هناك قدرة وفاعلية لدى الأستاذ الا ان الذي ينقصهم بعض الأدوات والمستلزمات التقنية والتكنولوجية المساعدة لهم في احداث التطور التعليمي، اما اهم التوصيات فهي يتوجب على إدارة الكلية زيادة الانتباه نحو عملية التنمية والتدريب والتطوير للقدرة التعليمية على وسائل التكنولوجيا الحديثة التي تستطيع الكلية من خلالها الاتجاه نحو بناء وتحقيق وزيادة التعليم.

معلومات البحث

تواريخ البحث:

تاريخ تقديم البحث: 2021/1/27

تاريخ قبول البحث: 2021/4/5

تاريخ رفع البحث على الموقع:

2022/6/25

الكلمات المفتاحية:

رأس المال البشري، رأس المال المعرفي، المنظمات المتعلمة

للمراسلة:

م.د. زياد طارق الجبوري

dr.ziyadtarik@yahoo.com

DOI: <https://doi.org/10.55562/jrucs.v51i1.524>

المقدمة

يعد موضوع رأس المال البشري والمعرفي من المواضيع المهمة لإدارة الموارد البشرية ومنظمات الاعمال، اذ يتطلب تواجد الموارد البشرية ذو المهارة والخبرة العالية سبباً في وجود واستمرار المنظمات المتعلمة وتحقيق أهدافها، ويمثل المورد البشري العنصر ذو القدرة وصاحب الخبرة والمعرفة الذي يعمل على تنفيذ إجراءات العمل داخل المنظمة، بالإضافة الى مهارته الفكرية والمعرفية التي تكمن في عقله وتمثل المستودع الرئيسي لمعلومات المنظمة، وان بناء منظمات متعلمة مرهون بقدرة المنظمة على امتلاك وتوظيف الموارد البشرية والمعرفية في التعلم والتكيف مع المتغيرات البيئية في بيئة الاعمال وتعظيم قدرة المنظمة على الابداع والابتكار للانتقال من منظمات تقليدية الى منظمات حديثة ومعاصرة ومنظورة قادرة على التأقلم مع الظروف الطارئة وان مثل هذه المنظمات هي التي تمتلك خصائص ومقومات النجاح لأنها تستطيع التعلم والاستفادة من خبراتها. وتضمن البحث أربعة مباحث، ضم المبحث الأول منهجية البحث (مشكلة وأهمية واهداف وفرضيات ومنهج وعينة ومجتمع البحث)، والمبحث الثاني (الطروحات والمرتكزات النظرية والفقرات الخاصة بمتغيرات البحث لرأس المال البشري ورأس المال المعرفي والمنظمات المتعلمة)، والمبحث الثالث (التحليل الاحصائي لمتغيرات البحث الثلاثة)، والمبحث الرابع (النتائج والمقترحات).

المبحث الأول: منهجية البحث**• أولاً: مشكلة البحث**

يعد رأس المال البشري والمعرفي من الموارد المهمة والضرورية، في تطوير المنظمات عامة ومنظمات ادارة الاعمال بصورة خاصة، فهو المحفز الرئيسي لبناء منظمات متعلمة تعتمد في عملها على ادارة المعرفة، وفي ظل التطورات والتحديات التي تحيط بالمنظمات وما تتركه عليها من آثار سلبية او ايجابية يتوجب على المنظمات الاهتمام برأس المال البشري والمعرفي لتقليل التحديات والاتجاه، لخلق منظمات متعلمة قادرة على احداث التميز وتحقيق التنافسية المستدامة ومن هذا يمكن تأطير مشكلة البحث بوجود ضعف وانخفاض معرفي بأهمية توظيف رأس المال البشري والمعرفي في بناء المنظمة المتعلمة، وذلك بإثارة التساؤلات الآتية والتي سوف يتم الاجابة عنها في الاستنتاجات والتوصيات وكالاتي:

1. هل ان المنظمات المتعلمة تعتمد في تحقيق نجاحها على الموارد البشرية والمعرفية؟
2. ما مدى اهتمام منظمات التعليم العالي بشكل عام وكلية الادارة والاقتصاد/الجامعة المستنصرية بشكل خاص بالموارد البشرية والمعرفية؟
3. كيف يمكن لرأس المال البشري والمعرفي من تعزيز متطلبات بناء المنظمات المتعلمة في كلية الادارة والاقتصاد/الجامعة المستنصرية؟

• ثانياً: أهمية البحث

تقسم الى قسمين هما أهمية البحث النظرية من خلال تناوله لموضوع اداري مهم ومعاصر الا وهو رأس المال البشري والمعرفي لما له من تأثير واضح بنجاح المنظمات واستمرار ديمومتها واحداث كل ما هو جديد في بناء منظمات متعلمة ومتطورة. أما الأهمية التطبيقية للبحث فهي تأسيس وتقديم أسس علمية جيدة يمكن ان تستفيد منها الجامعات العراقية ومنها الجامعة المستنصرية في وضع وصياغة وتنفيذ استراتيجيات تؤدي الى المشاركة في بناء منظمات متعلمة

• ثالثاً: اهداف البحث

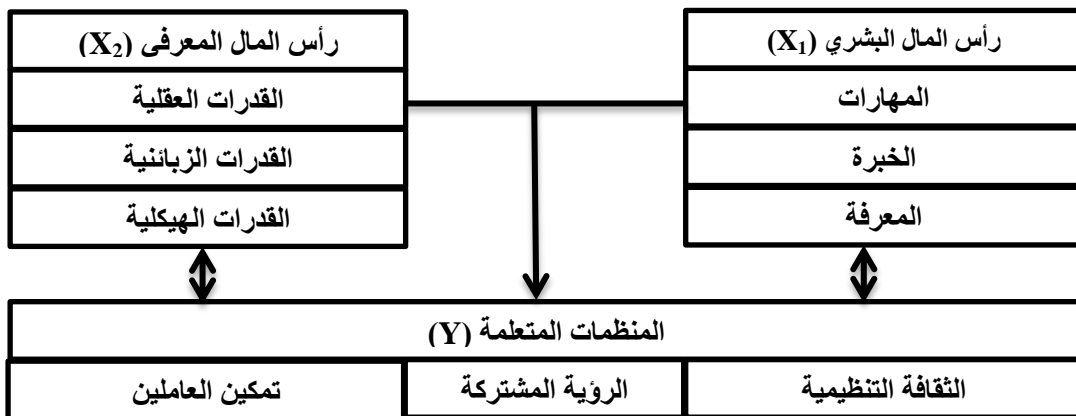
يسعى البحث الحالي الى تحقيق الاهداف التالية:

1. تشخيص وتحليل واقع الموارد البشرية والمعرفية في كلية الإدارة والاقتصاد/الجامعة المستنصرية
2. التعرف على طبيعة العلاقة والتأثير بين رأس المال البشري والمعرفي ودورها في تعزيز البناء لمنظمات متطورة ومتعلمة.

• رابعاً: فرضيات البحث

يستند البحث الى ثلاث فرضيات رئيسية هي:

1. الفرضية الرئيسية الاولى: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية احصائية بين ابعاد رأس المال البشري في بناء منظمات متعلمة داخل كلية الإدارة والاقتصاد/الجامعة المستنصرية.
2. الفرضية الرئيسية الثانية: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية احصائية بين ابعاد رأس المال المعرفي في بناء منظمات متعلمة داخل كلية الإدارة والاقتصاد/الجامعة المستنصرية.
3. الفرضية الرئيسية الثالثة: يوجد أثر ذو دلالة معنوية احصائية لرأس المال البشري والمعرفي في بناء منظمات متعلمة داخل كلية الإدارة والاقتصاد/الجامعة المستنصرية.

• خامساً: المخطط الفرضي للبحث

↔ الارتباط
← التأثير

شكل (1): المخطط الفرضي للبحث

• سادساً: منهج البحث

اعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي، وهذا المنهج لا يقف فقط عند جمع المعلومات لوصف الظاهرة، وانما يعتمد في تحليلها وكشف العلاقات بين ابعادها، وهذا يتيح للباحث الوصف والتحليل الميداني للمشكلة المبحوثة.

• سابعاً: ادوات البحث والأساليب الاحصائية

1. اساليب جمع البيانات : تم جمع البيانات من خلال الآتي:
أ- الاستبانة: تم تصميم الاستبانة الخاصة بالبحث وذلك بالاعتماد على المقاييس الجاهزة والمتوفرة بالأدبيات العلمية والجدول (1) يوضح متغيرات البحث الرئيسية والفرعية وتسلسلاتها. وقد تم استخدام مقياس (Likert) الخماسي لتصنيف درجات الاجابة والتي تراوحت (1 - 5) درجات.

جدول (1): متغيرات البحث الرئيسية والفرعية ومصادر القياس

ت	المتغيرات الرئيسية	المتغيرات الفرعية	نوع المتغير	عدد الاسئلة	تسلسل الاسئلة	مصدر القياس
1	رأس المال البشري	المهارات	متغير رئيسي تفسيري	3	3 - 1	خليفة ، 2016 المشهداني، 2016
		الخبرة		3	6 - 4	
		المعرفة		3	9 - 7	
2	رأس المال المعرفي	القدرات العقلية	متغير رئيسي تفسيري	3	12 - 10	العاني، 2011
		القدرات الزبائنية		3	15 - 13	
		القدرات الهيكلية		3	18 - 16	
3	المنظمات المتعلمة	الثقافة التنظيمية	متغير رئيسي مستجيب	3	21 - 19	الجميل، 2015
		الرؤية المشتركة		3	24 - 22	
		تمكين العاملين		3	27 - 25	

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على الادبيات العلمية

ب- الوسائل الاحصائية:

- التوزيع التكراري، النسبة المئوية، لوصف إجابات عينة البحث.
- الانحراف المعياري، لقياس درجة تشتت المطلق لقيم الاجابات عن وسطها الحسابي.
- معامل الارتباط (person) اداة معلمية لقياس نوع ودرجة العلاقة بين المتغيرات المستقلة.
- اسلوب تحليل الانحدار البسيط ويستخدم لقياس درجة التأثير للمتغيرات المستقلة بالمتغيرات المعتمدة.

• ثامناً: اختبار الصدق والثبات

اعتمد الباحث على اختبارين هما:

1. الصدق الظاهري: تم عرض فقرات المقياس على عدد من الأساتذة المحكمين على صلاحيتها في مجال إدارة الاعمال.
2. الصدق والثبات: وهي مدى صلاحية كل فقرة من فقرات المقياس لأجل التحقق من قدرتها في التعبير عن اهداف الاستبانة، فالصدق والثبات صفتان متلازمتان والقياس الثابت صادق وعليه يمكن استخراج الصدق من معامل الثبات وبالمعادلة الآتية:

$$\frac{\text{الصدق}}{\text{الثبات}} = \sqrt{\text{الصدق}}$$

فقد تم توزيع استمارات الاستبانة على عينة مقصودة من المجتمع المراد بحثه وتم اختيار (10) افراد من العينة، وبعد (7) أيام اعيد توزيع الاستبانة مرة اخرى على نفس العينة. وقد بلغ معامل الثبات للاستبانة ككل (77%) وفق معامل (Cronbach-Alpha) وهي مقبولة احصائياً وهذا يعني ان الاستبانة بفقراتها ومقاييسها المختلفة ذات ثبات عالٍ ويمكن اعتمادها في اوقات مختلفة.

• تاسعاً: مجتمع وعينة البحث

جرى اختيار كلية الادارة والاقتصاد/الجامعة المستنصرية لكونها مجال للاختصاص في ادارة الاعمال بالإضافة الى انها تتمتع بمكانة علمية عالية بين الجامعات الاخرى المنافسة لها الحكومية منها والاهلية، وكونها تضم نخبة من الاساتذة اصحاب الخبرة والمكانة العلمية فهي تتمتع برأس مال بشري ومعرفي متميز وهذا يجعلها تحقق بناء المنظمة المتعلمة والمتطورة، اما عينة البحث فقد تم اختيار الاساتذة بصورة قصدية ممن يحملون لقب الأستاذ والأستاذ المساعد في قسم الإدارة بكلية الإدارة والاقتصاد في الجامعة المستنصرية فقط. ولان عددهم كان قليلاً فلم يحدد حجم المجتمع. عدد الاساتذة كان 30 استاذاً وقد تم توزيع الاستبانة عليهم وتم استرجاعها. وقد تم توضيح اهم خصائص عينة البحث في الجدول (2) وكما يأتي:

جدول (2): خصائص عينة البحث

النسبة الكلية	النسبة	العدد الكلي	ت	النوع الاجتماعي
0.100	0.53	16	ذكور	1
	0.47	14	اناث	
0.100	0	0	دبلوم عالي	2
	0.23	7	ماجستير	
	0.77	23	دكتوراه	
0.100	0	0	30 - 25	3
	0	0	35 - 31	
	0.10	3	40 - 36	
	0.17	5	45 - 41	
	0.73	22	45 - فاكتر	
0.100	0	0	5 سنوات فأقل	4
	0	0	10 - 6	
	0.23	7	15 - 11	
	0.27	8	20 - 16	
	0.50	15	20 - فاكتر	

المصدر: اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات الحاسبة الالكترونية

يتضح من الجدول (2) ان هناك تقارباً واتزاناً بالنوع الاجتماعي بين الذكور والاناث وهذا يساعد على تكافؤ الفرص امام الأساتذة جميعاً في المشاركة ببناء المنظمة المتعلمة، بالإضافة الى ان الفئات العمرية الأكثر هي 45 سنة فأكثر وهذا أيضاً يساعد على تفهم أسس البناء للمنظمات المتعلمة حيث بلغت 73% خاصة وان الأكثر منها يتمتع بشهادات ومؤهلات علمية كبيرة مثل شهادة الدكتوراه في اختصاص إدارة الاعمال بالإضافة الى التمتع بسنوات خدمة لا تقل عن 20 سنة وأكثر والتي شكلت 50% وهذا يتيح الفرصة امام أساتذة الجامعة في استخدام خبراتهم والتراكم المعرفي لديهم بالنهوض بالمستوى العلمي المطلوب مما يساعد في تعزيز بناء المنظمات المتعلمة.

المبحث الثاني: الظروف والمرتكبات النظرية

• أولاً: رأس المال البشري

يعد رأس المال البشري من المواضيع المهمة في حياة اغلب المنظمات ويرمز له بالرمز (HC) وذلك دلالة على اصل الكلمة باللغة الإنكليزية (Human capital)، حيث يشير رأس المال البشري الى كافة الافراد العاملين بالمنظمة (السلامي، 2003: 54). ويعزز رأس المال البشري بيئة العمل من خلال التميز والعمل على مواجهة التحديات الخارجية بما يملكه من معرفة وخبرة ومهارة فهو عنصر اكثر تعقيداً ولهذا فقد ذكرت تعريف كثيرة ومختلفة لرأس المال البشري الا ان اغلبها يجمع على تحديد ابعاد رأس المال البشري، فقد (Antanelli, 2010: 96) ذكره بانه المعارف والمهارات والكفاءات والصفات الموضوعية في الافراد والتي تسهل خلق الشخصية الاجتماعية والرفاه الاقتصادي. اما (AI - Maani & Jaradat, 2010: 75) بانه المعرفة والتدريب والتجارب والخبرات والطاقت والقدرات والابداع التي يتمتع بها المورد البشري للمنظمة. وهذا ما يؤكد (Halaor & Mallik, 2010: 135) هي قدرات ومهارات الموارد البشرية وان تكوينه يتمثل بعملية اكتساب المهارات والتعليم والخبرة التي تعد مهمة حيوية للتنمية الاقتصادية. كما اشار كل من (AI-Maani & Jaradat, 2010: 68) الى اهمية رأس المال البشري من خلال الاتي:

1. انه المصدر الذي يساعد على خلق المعرفة الجديدة.
2. يعد المورد الاصعب الذي لا يمكن على الاخرين تقليده.
3. احد اهم المصادر الفريدة والنادرة التي تؤثر على الاداء.
4. يساعد على تحقيق الميزة التنافسية للمنظمة.
5. يساعد على تحقيق وزيادة كفاءة الموجودات وتحقيق نتائج اعلى وتقديم خدمة أفضل للزبائن.

في حين حدد كل من (العنزي وصالح، 2009: 170 - 171) اهم الاهداف التي يحققها رأس المال البشري وكالاتي:

1. تأسيس منظمة ذكية ومتعلمة ومتطورة قادرة على استثمار العقول الموجودة لديها .
2. تحقيق استثمارات ناجحة وعوائد مالية عالية للمنظمات التي تعتمد على ادارة المعرفة.
3. تحقيق المنزلة الرفيعة للمنظمات والمجتمعات واعتبارها ميزة تنافسية مستدامة.
4. اعتباره مصدر للثروة وتحقيق الازدهار من خلال اعتماده كمنظور استراتيجي فاعل.

كما يعد تحديد ابعاد رأس المال البشري من العمليات المهمة التي تستند عليها اغلب المنظمات الذكية والمتطورة والتي تستند في علمها على ادارة المعرفة باعتبارها منظمات تتجه نحو التميز بالتعلم، ولهذا فان اغلب الباحثين والكتاب حددوا هذه الابعاد بالآتي: (الصفار، 2008: 89 & 207: Antonelli, 2010).

1. المهارات: تعد المهارات احد اهم الابعاد الاساسية لرأس المال البشري، اذ تسعى المنظمات الى تحسين وتطوير اداء عملها واكتساب مهارات وظيفية جديدة تحقق من خلالها التميز والذهاب لتحقيق منظمات متعلمة اساسها قاعدة معرفية

تضم اغلب التخصصات (الدوري والعزوي، 2010: 202) وتكتسب هذه المهارات عن طريق التمرين والتعلم والتجربة في العمل كمهارات استخدام الحاسوب واللغات والاتصال والقيادة والتفاعل وفرق العمل... الخ وعليه فان المهارات تتمثل بالقدرة على تنفيذ اجراءات العمل باستخدام اساليب وطرائق تتسم بالكفاءة والتميز مما يحقق نتائج اداء عالية.

2. الخبرة: وهي تمثل البعد الثاني الذي يمكن الاعتماد عليه في تحديد رأس المال البشري للمنظمات عامة والمنظمات المتعلمة بشكل خاص، وعليه يذكر (Reagans et.al, 2005: 870) بانها المعارف المترابطة والمكتسبة والتي يتمتع بها الافراد العاملون في المنظمة. وهذا سوف يعزز من اداء المنظمة في تخفيض كلفة العمل.
3. المعرفة: تعد المعرفة الركن الثالث المهم لتحديد ابعاد رأس المال البشري باعتبار ان اغلب المنظمات المتعلمة تتجه نحو تطبيق اقتصاد المعرفة الذي يعتمد بشكل اساسي على تطبيق تكنولوجيا المعلومات وهذا ما يؤكد (Zhao, 2008: 804) بان المعرفة تمثل الافراد القادرين على فرز وجمع وتفسير المعلومات المعلومة ذات القيمة والاستفادة منها. وعلى هذا فان رأس المال البشري هو اساس الثروة من خلال استثماره للمعرفة في تنمية وتطوير المواهب ومساهمته في استثمار الفرص وتحقيق الميزة المستدامة للمنظمة.

• ثانياً: رأس المال المعرفي

يعد رأس المال المعرفي من المواضيع المهمة لإدارة أنشطة المنظمات، اذ ان المنظمات المعاصرة تعدده اصلاً جديداً من اصول المنظمة وعاملاً اساسياً في زيادة الانتاج والمصدر الرئيسي في بناء المنظمات المتعلمة في الوصول لتحقيق الميزة التنافسية المستدامة، ولهذا اشار (نجم، 2005: 390) الى المعرفة بانها معلومات منظمة قابلة للاستخدام في حل ومعالجة المشاكل. بينما يذهب كل من (الكبيسي، 2002: 38) و(السالم، 2005: 136) الى المعرفة بانها معلومات ذات قيمة من خلال توظيف مهارات الافراد وقدراتهم والتزامهم وورعياتهم. وعلى هذا الاساس يؤكد كل من (ناجي وحجازي والعجلوني، 2006: 9) بانها المصدر الاستراتيجي الاكثر اهمية في بناء المنظمات المتعلمة والتي تعزز من مكانتها التنافسية بين المنظمات الاخرى المنافسة لها في نفس المجال او القطاع.

ويعد رأس المال المعرفي المورد الاكثر اهمية في ظل عصر ثورة المعلومات بوصفها قوة وثورة بنفس الوقت وعلى هذا الاساس فقد تم تحديد اهميتها بالنقاط الآتية: (Baker & Badamshina, 2002: 8)

1. تحدد المجال الرئيسي لنشاط المنظمة والمجالات الاخرى التي توظف الاموال الموارد.
 2. تحدد فاعلية وكفاءة ما تقوم به الادارة من تصاميم لهياكلها التنظيمية والادارية.
 3. تمثل عملية تخطيط العمليات الانتاجية والتسويقية والمالية للمنظمة.
 4. تحدد نوعية المنتجات والخدمات وما تحتاج اليه من تحسين جودتها.
- كما يمكن تحديد اهم الاهداف التي يسعى رأس المال المعرفي لتحقيقها على مستوى المنظمة بالنقاط الآتية: (العبيدي، 2005: 8-1)

1. تطبيق مفهوم المشاركة بالمعرفة وايجاد المنتج الجديد كقاعدة عمل اساسي.
2. تحديد الافراد الذين يقدمون افكاراً جديدة.
3. توصيف الاماكن والاقسام التي تتولد فيها هذه المعارف.
4. فتح قنوات الاتصال بين الافراد واشاعة المناخ الايجابي بشأن تداول المعرفة.
5. استثمار الطاقات وتوظيف التكنولوجيا بأحسن توظيف لمواكبة التغيرات السريعة.
6. التركيز على الجودة والانتاج المتميز.

ويعد تحديد ابعاد رأس المال المعرفي من اهم المرتكزات الاساسية التي تعتمد عليها المنظمات المتعلمة والذكية والتي تكون قاعدتها المعرفة واساس عملها ولهذا فقد تم تحديد هذه الابعاد باتفاق اغلب الكتاب والباحثين وهي: (العامري والغالي، 2008: 44)

1. القدرات العقلية: وهي أحد اهم ابعاد رأس المال المعرفي باعتبار ان المعرفة تكمن في عقول الموارد البشرية للمنظمة بالخبرات والمهارات والامكانيات المعرفية. ويمكن تقاسم هذه المعرفة بين الافراد العاملين بالمنظمة.
2. القدرات الزبانية: وهي البعد الثاني من ابعاد رأس المال المعرفي والتي تتمثل بقدرة المنظمة على تلبية رغبات الزبائن واشباع حاجاتهم بأحسن صورة فضلاً عن قدرتها في تنمية وتطوير العلاقة بينهم وبين المنظمة.
3. القدرات الهيكلية: وهي تمثل البعد الثالث من ابعاد رأس المال المعرفي والذي يتمثل بالمعرفة التي يتم الاحتفاظ بها في هيكل وانظمة المنظمة، وهذه القدرات تمثل القيم التي تبقى بالمنظمة حتى اخر يوم عمل بحياتها.

• ثالثاً: المنظمات المتعلمة

ان منظمات الاعمال اليوم مطالبة أكثر بأن تكون أنظمة متعلمة وناجحة وذلك لأجل البقاء بالاستمرار في البيئة الديناميكية المعقدة، حيث يلاحظ بان المنظمة المتعلمة هي التي تركز على التكيف المستمر مع البيئة المتغيرة باستمرار. ويرى (العباسي، 2009: 40) ان المنظمة المتعلمة عبارة عن نموذج تنظيمي يمتلك مجموعة الافراد يسعون الى التعلم لتطوير مهاراتهم الذاتية والتركيز على التكيف مع المتغيرات البيئية لتعديل سلوكهم من اجل الاستمرار والبقاء. في حين يرى (ابوحشيش ومرتجي، 2011: 402) ان المنظمة المتعلمة هي التي تتصف بقدرتها على تمكين الافراد فيها من التعلم وتشجيعهم على التعاون مع المجتمع وتطوير قدراتهم على التكيف المستمر مع البيئة. ويذهب (النعمي وعبد، 2012: 174) بان المنظمة المتعلمة هي منظمة القرن الحادي والعشرين الذي يتصف بالسرعة والتغير وكثرة التحديات وتطور وسائل الاتصالات وادارة المعرفة ودعم الابتكار والمشاركة في صياغة الرؤية الاستراتيجية وبلورة القرارات الصحيحة، وهذا ما يؤكد كل من (George & Jones, 1999: 173) بانها

المنظمة التي تعتمد على العملية التي تحفز بها المدراء وجميع اعضاء المنظمة في ايجاد طريقة جديدة لتحسين الفاعلية التنظيمية لها.

ومن اجل تحقيق نجاحات مستدامة للمنظمة المتعلمة فلا بد من وجود موارد بشرية متعلمة بشكل جيد وقادرة على التكيف مع البيئة لمواجهة التغيرات، ومن هنا يمكن تحديد اهمية المنظمات المتعلمة بالنقاط الآتية: (Sambrook&Stewart,2000:213)

1. السعي لتحقيق الميزة التنافسية المستدامة وتطوير الاداء.
2. تشجيع الافراد العاملين على الالتزام العالي في العمل.
3. تهيئة المناخ الملائم للأفكار المبدعة.
4. تجنب حالات الفشل.
5. تحسين نوعية المنتجات والخدمات المقدمة للزبائن.
6. التكيف مع البيئة المحيطة.

كما حدد (الجميل، 2013: 62- 63) اهم الاهداف التي تسعى الى تحقيقها المنظمات المتعلمة وهي كالآتي:

1. استقطاب أفضل الموارد البشرية المؤهلة.
 2. ربط الاداء الفردي للأفراد بالأداء المنظمي للمنظمة.
 3. الالتزام بالسعي المستمر نحو التعلم.
 4. الاتجاه أكثر نحو المرونة.
 5. الاهتمام بالتفكير الاستراتيجي وتوظيفه بالأنشطة المختلفة.
- وان عملية تحديد ابعاد المنظمة المتعلمة تعتبر من المستلزمات الضرورية لإنجاح عملها وذلك باتفاق اغلب الباحثين في مجال الادارة وهي: (الجميل، 2013: 64)

1. الثقافة التنظيمية: تعد الثقافة التنظيمية أحد اهم الابعاد الاساسية للمنظمة المتعلمة والتي من خلالها يتم نشر العادات والقيم والتقاليد وقواعد السلوك الاخلاقي والمهني وعليه تعرف الثقافة التنظيمية بانها القيم المشتركة والاعتقادات السائدة التي توحد جهود اعضاء التنظيم بالمنظمة.
2. الرؤية المشتركة: وهي ثاني أحد اهم الابعاد الاساسية التي تعول عليها المنظمة المتعلمة حيث تشير الى الالتزام والانديفاع نحو العمل ليس لان الافراد مكفون بذلك وانما لانهم راغبون في تنفيذ الخطط والاعمال معاً، والتي تعتبر من العوامل الحاسمة لإنجاح المنظمة المتعلمة.
3. تمكين العاملين: يعد تمكين الافراد من الاستراتيجيات بالمهمة لإدارة الموارد البشرية بشكل عام وإدارة المنظمة المتعلمة بشكل خاص وعليه فان التمكين يتمثل بتوسيع مسؤوليات وصلاحيات الافراد العاملين وبالتالي تعظيم قدراتهم في خدمة المنظمة، ويمكن من خلاله مواكبة التطورات التي تحدث في المنظمات المنافسة الاخرى ويصبح اسلوباً معتمداً في المنظمات الساعية لتحقيق التعلم والنجاح.

ومما ذكر فانه يمكن للباحث وضع التعريفات الإجرائية للبحث والتي تمثل رايه وكالاتي:

- رأس المال البشري: وهو العنصر الذي يمتلك المهارات والقدرات والخبرات والمعارف والذي يعمل داخل المنظمة ويمثل مورداً وثروة حقيقية لها وتتمثل بـ:
 - المهارات: وهي القدرة على اداء العمل وتنفيذ الاجراءات وتحقيق النتائج بكفاءة.
 - الخبرة: وهي ما يتمتع به الافراد من معارف متراكمة ومكتسبة من العمل.
 - المعرفة: وهم الافراد القادرون على جمع وفرز وتفسير واستخدام المعلومة ذات القيمة.
- رأس المال المعرفي: وهي عمليات متتابعة لبعض المهارات الفكرية التي تجري عليها عمليات التحويل المناسبة لتصبح معارف فردية او منتظمة. وتتمثل بـ:
 - القدرات العقلية: وهي الموجودة في عقول الموارد البشرية للمنظمة والتي تتمثل بالمهارات والخبرات والامكانيات المعرفية.
 - القدرات الزبائنية: وهي قدرة المنظمة على تلبية رغبات الزبائن واشباع حاجاتهم بأفضل شكل.
 - القدرات الهيكلية: وهي المعرفة الصريحة التي تم الاحتفاظ بها في هياكل و اجراءات وانظمة المنظمة.
- المنظمات المتعلمة: وهي المنظمة التي تعتمد العملية التي يحفز من خلالها المدراء جميع اعضاء المنظمة و ايجاد طريقة جديدة لتحسين فاعلية المنظمة وتتمثل بـ-:
 - الثقافة التنظيمية: هي مجموعة من القيم وقواعد السلوك التي توجه المعتقدات والمفاهيم التي يشترك فيها اعضاء المنظمة.
 - الرؤية المشتركة: وهي مجموعة التصورات والاحداث المشتركة بين افراد المنظمة والتي تجعل الافراد يعملون معاً.
 - تمكين العاملين: وهي ممارسة تهتم بتوسيع مسؤوليات الافراد العاملين وصلاحياتهم وتوظيفها بشكل جيد من اجل تعظيم قدراتهم.

المبحث الثالث: الجانب العملي

• أولاً: الوصف الاحصائي لمتغيرات وابعاد البحث

يبين الجدول (1) نتائج اجابات افراد القيمة الخاصة بمتغيرات رأس المال البشري والذي يتضمن ثلاثة ابعاد فرعية (المهارات، الخبرة، المعرفة).

جدول (1): نتائج اجابات عينة البحث حول المتغير التفسيري رأس المال البشري

ت	الفقرات الخاصة لمتغير رأس المال البشري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب الفقرات
1	تسعى الجامعة دائماً للحصول والمحافظة على الافراد ذوي المهارات العالية والاعتماد عليها كمصدر داخلي للتعيين.	3.80	0.78	3
2	تحرص الجامعة على تقييم فاعلية الموظف ضمن فترة التقييم السنوي للاداء الوظيفي.	4.04	0.72	1
3	تحرص الجامعة على التأكيد لقضايا التعاون بين الموظفين خلال فترة التقييم وتعددها من المهارات الاساسية.	3.98	0.74	2
	المعدل العام لبعده المهارات لرأس المال البشري	3.94	0.75	
4	يتلقى الاسناد في الجامعة تشجيعاً كافياً ومناسباً لزيادة خبراته اثناء خدمته الوظيفية.	4.09	0.86	2
5	تولي ادارة الجامعة اهتماماً كبيراً للنهوض بمستوى اختصاصات الاساتذة وكافة الاقسام.	4.01	0.66	3
6	يسخر الاساتذة في الجامعة كل امكانياتهم وخبراتهم لإنجاح العمل باتجاه تحقيق الاهداف.	4.24	0.62	1
	المعدل العام لبعده الخبرة لرأس المال البشري	4.11	0.71	
7	يسعى اساتذة الجامعة الى زيادة معرفتهم باستخدام كل الوسائل والتقنيات المتعددة والمتاحة.	3.43	0.84	1
8	اعتقد ان المعرفة الحالية لدى الاساتذة تفي باغراض تحقيق مستوى الاداء لبناء منظمات متعلمة.	3.14	0.90	2
9	توجد برامج معينة لتصميم المناهج على اساس المعرفة اتجاه اعمالهم ووظائفهم التي يشغلونها.	2.90	0.93	3
	المعدل العام لبعده المعرفة	3.16	0.89	
	المعدل العام لبعده رأس المال البشري	3.74	0.78	

المصدر: اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات الحاسبة الالكترونية وبرنامج SPSS.

حقق بعد رأس المال البشري على المستوى الاجمالي وسطاً حسابياً موزوناً (3.74) وبانحراف معياري (0.78) وهو اعلى من الوسط الفرضي (3) مما يشير الى امتلاك كلية الإدارة والاقتصاد/ الجامعة المستنصرية لرأس مال بشري يمتاز بالمهارات والخبرة والمعرفة، اما على مستوى الابعاد الفرعية فكانت كالاتي:

1. المهارات: يبين الجدول (1) الوسط الحسابي والانحراف المعياري لبعده المهارات، اذ حصلت على وسط حسابي مقداره

(3.94) وانحراف معياري (0.75) وهو اعلى من الوسط الفرضي (3) وهذا يدل على وجود وامتلاك الموارد البشرية لدى كلية الإدارة والاقتصاد في الجامعة المستنصرية على المهارات اللازمة في العمل، اما على مستوى الفقرات فكانت جميع الفقرات متقاربة واعلى من الوسط الفرضي تقع بين اعلى وسط حسابي موزعون للفقرة (2) اذ بلغ وسطها الحسابي (4.04) وبانحراف معياري (0.72) وهو اكبر من الوسط الفرضي مما يشير الى قدرة وإمكانية المورد البشري لكلية الإدارة والاقتصاد في الجامعة المستنصرية على امتلاك وتعزيز المهارات الفنية والإدارية والتقنية... الخ وتوظيفها في مجال العمل وهذا يدل على الحرص والمسؤولية العالية لدى رأس مالها البشري. اما ادنى وسط حسابي فهي للفقرة (1) اذ يبلغ (3.80) وبانحراف معياري (0.78) مما يشير الى ضرورة زيادة انتباه كلية الإدارة والاقتصاد في الجامعة المستنصرية بالمحافظة على رأس مالها البشري داخل الكلية وزيادة الاهتمام به لأنه موردها الداخلي. اما اقل انحراف معياري (0.72) كان الفقرة (2) وهذا يعني ان هناك اتفاق لعينة حول أهمية تقييم فاعلية أداء الموظف وان يكون ضمن فقرة التقييم السنوي للأداء الوظيفي له، وقد حصلت الفقرة (1) على اعلى انحراف معياري (0.78) وهذا يؤكد على ان هناك اهتماماً كبيراً لدى إدارة كلية الإدارة والاقتصاد في الجامعة المستنصرية برأس مالها البشري وزيادة وسائل المحافظة عليه.

2. الخبرة: يوضح الجدول (1) الوسط الحسابي لبعده الخبرة اذ بلغ (4.11) وبانحراف معياري (0.71) ما يشير الى تمتع افراد كلية الإدارة والاقتصاد في الجامعة المستنصرية بخبرة كبيرة في مجال العمل، اما على مستوى الفقرات فكانت ايضاً جميع الفقرات متقاربة واعلى من الوسط الفرضي تقع بين اعلى وسط حسابي للفقرة (6) مما يؤكد ويشير الى الخبرة الكبيرة التي يتمتع بها أساتذة كلية الإدارة والاقتصاد في الجامعة المستنصرية في مجال العمل بحيث انهم يوظفون كافة امكانياتهم وخبراتهم في خدمة المجال الوظيفي، واما ادنى وسط حسابي للفقرة (5) بلغت (4.01) وبانحراف معياري (0.66) مما يشير الى تشتت اراء العينة بخصوص الاهتمام من قبل الجامعة بتطوير الاختصاصات لكافة الأساتذة داخل القسم.

3. المعرفة: وضح الجدول (1) الوسط الحسابي لبعده المعرفة (3.16) وبانحراف معياري (0.89) وهو اعلى من الوسط الفرضي البالغ (3) مما يشير الى وجود اهتمام لدى أساتذة كلية الإدارة والاقتصاد في الجامعة المستنصرية بحقل المعرفة ووسائلها المتاحة وهذا يؤدي الى تعزيز مكانة الجامعة والكلية باعتبارها من المنظمات المتعلمة، اما على صعيد الفقرات الفرعية فكانت غير متقاربة وادنى من الوسط الفرضي المحصورة بين اعلى وسط حسابي بقيمة (3.43) وبانحراف معياري (0.84) للفقرة (7) وهذا يؤكد بان أساتذة كلية الإدارة والاقتصاد في الجامعة المستنصرية لديهم الدافع والقدرة على زيادة مستوياتهم المعرفية بالعمل لأجل تحقيق اهداف بناء المنظمة المتعلمة، اما ادنى وسط حسابي فكان للفقرة (9)

بوسط حسابي (2.90) وهو اقل من الوسط الفرضي البالغ (3) وهذا يدل على ان هناك تشتتاً في إجابات افراد العينة حول وجود برامج لتصميم مناهج تعتمد على المعرفة اتجاه أعمالهم وهذا ما يؤكد الانحراف المعياري البالغ (0.93) وهذا ينبه الجامعة والكلية على ضرورة تصميم برامج معرفية في عمل الكلية وبالتالي يعزز مكانتها في بناء المنظمة المتعلمة.

• ثانياً: الوصف الاحصائي لمتغير التفسيري الثاني رأس المال المعرفي

يبين الجدول (2) نتائج إجابات افراد القيمة الخاصة بالمتغير التفسيري رأس المال المعرفي والذي يتضمن ثلاثة ابعاد فرعية (القدرات العقلية، القدرات الزبانية، القدرات الهيكلية).

جدول (2): نتائج إجابات عينة البحث حول المتغير التفسيري الثاني رأس المال المعرفي

ت	الفقرات الخاصة لمتغير رأس المال المعرفي	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب الفقرات
10	تسعى الجامعة الى اعداد اساتذة يتمتعون بقدرات عقلية وفكرية تجعلهم متميزين في ادائهم عند اختبارهم.	4.46	0.63	1
11	تحرص الجامعة على اختيار اساتذة يمتلكون قدرات فكرية متميزة.	4.32	0.62	3
12	تشجع الجامعة باستمرار المنافسة بين الاساتذة الجدد والقدماء من ذوي القدرات الابداعية.	4.39	0.62	2
	المعدل العام لبعده القدرات العقلية	4.39	0.62	
13	تحرص الجامعة دائماً الى ارضاء الزبائن المتمثلين بالطلاب من خلال رفع المستوى العلمي لها.	3.96	0.91	1
14	تسعى ادارة الجامعة اهتماماً دائماً للاستماع لآراء وشكاوى زبائنها الطلبة وتعمل على حلها.	3.13	0.84	3
15	تحرص الجامعة على تقديم خدمات افضل لزبائنها الطلبة وتجدد كل سنة.	3.49	0.93	2
	المعدل العام لبعده القدرات الزبانية	3.63	0.89	
16	تسعى الجامعة دائماً على مراجعة وتحديث اجراءاتها بالعمل.	4.28	0.71	1
17	تستخدم الجامعة هياكل تنظيمية تتصف بالمعرفة العالية.	4.27	0.68	2
18	تسعى الجامعة الى التقليل من التعقيدات التي تواجه الافراد بالعمل كالاجراءات والانظمة والقواعد.	4.16	0.78	3
	المعدل العام لبعده القدرات الهيكلية	4.24	0.72	
	المعدل العام لبعده رأس المال المعرفي	4.09	0.74	

المصدر: اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات الحاسبة الالكترونية وبرنامج SPSS.

تبين من الجدول (2) ان بعد رأس المال المعرفي قد حقق وسطاً حسابياً موزوناً (4.09) وبانحراف معياري (0.74) وهو اعلى من الوسط الفرضي (3) وعلى المستوى الإجمالي مما يشير الى قدرة وإمكانية أساتذة كلية الإدارة والاقتصاد في الجامعة المستنصرية على امتلاكهم لرأس المال المعرفي والذي سوف يعزز إمكانيات الكلية في بناء منظمات متعلمة، اما الابعاد الفرعية لهذا البعد فكانت كالآتي:

1. القدرات العقلية: تبين من الجدول (2) ان الوسط الحسابي لبعده القدرات العقلية (4.39) وبانحراف معياري (0.62) مما يشير الى امتلاك أساتذة كلية الإدارة والاقتصاد في الجامعة المستنصرية عقليات مبدعة ومتميزة في مجال عملها العلمي، واما على صعيد الفقرات فكانت متقاربة جميعها واعلى من الوسط الفرضي، فقد حصلت الفقرة (10) اعلى وسط حسابي (4.46) وبانحراف معياري (0.63) مما يشير الى قدرة الكلية في عملية اعداد اساتذتها الذين يتمتعون بقدرات عقلية وفكرية ومعرفية متميزة في أداء عملها، وادنى وسط حسابي للفقرة (11)، (4.32) وبانحراف معياري (0.62) وهو اعلى من الوسط الفرضي مما يشير الى إمكانية كلية الإدارة والاقتصاد في الجامعة المستنصرية عند اختيار اساتذتها واخضاعهم الى مختلف الاختبارات التي تخص الجانب العلمي والنفسي والاجتماعي والفني... الخ وهذا يعزز من إمكانية وقدرة إدارة الكلية والجامعة في بناء نموذج متميز للمنظمة المتعلمة وهذا يؤكد التباين في إجابات افراد العينة.
2. القدرات الزبانية: يوضح الجدول (2) ان هذا البعد قد حقق وسطاً حسابياً قيمته (3.63) وبانحراف معياري (0.89) وهذا يدل على أن افراد وأساتذة الكلية والجامعة قادرون على إقامة علاقات طيبة ومحترمة مع زبائنهم الطلاب من خلال رفع قيمة ومستوى الكلية والجامعة العلمية بين الكليات الأخرى، اما على صعيد الفقرات فقد كانت جميع القيم متقاربة واكبر من الوسط الفرضي فقد حققت الفقرة (13) اعلى وسط حسابي بلغت قيمته (3.96) وبانحراف معياري (0.91) وهذا يشير الى قدرة الكلية والجامعة في ارضاء زبائنها من الطلاب من خلال المستوى العلمي الذي تحققه الكلية والجامعة. بينما حققت الفقرة (14) ادنى وسط حسابي بلغت قيمته (3.43) وبانحراف معياري (0.84) وهذا يشير ايضاً الى إمكانية وقدرة الكلية والجامعة في إيجاد الحلول السريعة والمفيدة للمشاكل التي يتعرف اليها الطلاب.
3. القدرات الهيكلية: يوضح الجدول (2) ولبعد القدرات الهيكلية وسطاً حسابياً (4.24) وبانحراف معياري (0.72) وهو اعلى من الوسط الفرضي مما يشير الى قدرة الكلية والجامعة على استخدام هياكل مرنة والتزامها بتطبيق القواعد والمبادئ والإجراءات، اما على مستوى الفقرات فكانت جميعها أيضاً متقاربة واكبر من الوسط الفرضي البالغ (3) فقد حققت الفقرة (16) اعلى وسط حسابي بلغت قيمته (4.28) وبانحراف معياري (0.71) وهذا يشير الى قدرة الكلية والجامعة على تحديث اجراءاتها وبالاتمرار في العمل وهذا يعطي انطباعاً مهماً له في بناء منظمات متعلمة وحديثة المستوى، اما ادنى وسط حسابي فقد حققته الفقرة (18) اذ بلغت قيمته (4.16) وبانحراف معياري (0.78) مما يؤكد ايضاً على قدرة

الكلية والجامعة على تقليل وتذليل كل الصعاب التي تواجه الافراد والأساتذة في العمل المتأتية من الالتزام بالقواعد والمبادئ والإجراءات.

• ثالثاً: الوصف الاحصائي للمتغير المستجيب بناء المنظمة المتعلمة

يبين الجدول (3) نتائج اجابات افراد العينة الخاصة بالمتغير المستجيب (بناء المنظمة المتعلمة) والذي يتضمن ثلاثة ابعاد فرعية (الثقافة التنظيمية، الرؤية المشتركة، تمكين العاملين).

جدول (3): نتائج اجابات عينة البحث حول المتغير المستجيب بناء المنظمة المتعلمة

ت	الفقرات الخاصة لمتغير بناء المنظمة المتعلمة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب الفقرات
19	تتميز الجامعة بالدقة والالتزام العاليين بتوقيات الأنشطة الدراسية المختلفة.	4.56	0.74	2
20	تشجع الجامعة على التنافس العلمي وتكريم المبدعين.	4.87	0.69	1
21	تلتزم الجامعة بنشر قصص نجاح المتميزين وابرار انجازاتهم الى جانب صورهم الشخصية على موقع الجامعة.	4.17	0.77	3
	المعدل العام لبعيد الثقافة التنظيمية	4.53	0.73	
22	تركز الجامعة على التفوق والتميز والابداع في اداء اعمالها.	4.82	0.93	1
23	تدعو الجامعة الاساتذة العاملين فيها للمشاركة في اثناء رؤيتها الاستراتيجية.	4.02	0.63	3
24	تدعم الجامعة المشاريع الريادية في البحث العلمي لتعزيز رؤيتها الاستراتيجية.	4.29	0.62	2
	المعدل العام لبعيد الرؤية المشتركة	4.38	0.73	
25	يشارك الاساتذة العاملون بالجامعة في وضع الاهداف المسؤولين عن انجازها.	3.97	0.61	3
26	تعتبر الجامعة وقوع الاساتذة العاملين فيها بالخطأ غير المقصود فرصة للتعلم.	4.25	0.60	2
27	تعتقد الجامعة ان استراتيجية التمكين هو الحل الافضل لمواكبة التطورات والتغيرات البيئية.	4.33	0.72	1
	المعدل العام لبعيد تمكين العاملين	4.18	0.64	
	المعدل العام لبعيد المنظمات المتعلمة	4.36	0.70	

المصدر: اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات الحاسبة الالكترونية وبرنامج SPSS.

حقق بعد المنظمات المتعلمة على المستوى الإجمالي وسط حسابياً موزوناً (4.36) وبانحراف معياري (0.70) وهو اعلى من الوسط الفرضي (3) مما يشير ان الجامعة المستنصرية وبضمنها كلية الإدارة والاقتصاد انها من المنظمات المتعلمة نظراً لما تمتلكه قدرات وامكانيات بشرية ذكية تتمتع بمستوى عالٍ من الثقافة والرؤية المشتركة، اما على مستوى الابعاد الفرعية فكانت كالآتي:

- الثقافة التنظيمية: يتضح من الجدول (3) ان الوسط الحسابي لبعيد الثقافة التنظيمية (4.53) وبانحراف معياري (0.73) مما يشير الى ان اساتذة كلية الادارة والاقتصاد في الجامعة المستنصرية لديهم الالتزام العالي اتجاه العمل، اما على صعيد الفقرات الاخرى فكانت متقاربة واعلى من الوسط الفرضي، فقد حصلت الفقرة (20) اعلى وسط حسابي (4.87) وبانحراف معياري (0.69) مما يشير الى اتفاق عينة البحث على تقوية وتشجيع الانجاز العلمي وتكريم الاساتذة المبدعين، وادنى وسط حسابي فقد حققته الفقرة (21) ،وبوسط (4.17) وهو اعلى من الوسط الفرضي مما يشير ايضا الى قدرة الكلية والجامعة على تعزيز مكانة الجامعة واساتذتها من خلال اظهار اعمالهم وانجازاتهم العلمية عن طريق عملية النشر على صفحة الجامعة وكذلك الكلية وهذا يشير الى ان هناك تبايناً في اجابات افراد العينة.
- الرؤية المشتركة: يشير الجدول (3) لبعيد الرؤية المشتركة وسط حسابياً عاماً بلغ (4.38) وبانحراف معياري (0.73) وهو اعلى من الوسط الحسابي الفرضي مما يشير الى امكانية وقدرة الكلية والجامعة في احداث التفوق والتميز من خلال الاعتماد على الرؤية المشتركة الاستراتيجية التي تضعها الجامعة وتطبقها الكلية، اما على مستوى الفقرات فكانت جميعها متقاربة واكبر من الوسط الفرضي البالغ (3) فقد حصلت الفقرة (22) اعلى ووسط حسابي (4.82) وبانحراف معياري (0.93) وهذا يشير الى اتفاق عينة البحث بأن هناك تميزاً وابداعاً لكلية الادارة والاقتصاد في مجالها العلمي، اما ادنى وسط حسابي فقد حققته الفقرة (23) اذ بلغ (4.02) وبانحراف معياري (0.63) مما يشير ان هناك قدرة وإمكانية لدى اساتذة الكلية في الاشراف مع الادارة في رسم واثراء الرؤية الاستراتيجية لعمل الكلية وسبب نجاحها.
- تمكين العاملين: تبين من الجدول (3) لبعيد تمكين العاملين وسط حسابياً اجمالياً (4.18) وبانحراف معياري (0.64) وهو اعلى من الوسط الفرضي (3) وهذا يوشح قدرة وامكانية اساتذة الكلية في التعاون مع الادارة في تحقيق اهدافها وبدون اي مشاكل ، اما على صعيد الفقرات الاخرى فكانت جميعها متقاربة وايضا اكبر من الوسط الفرضي البالغ (3) فقد حققت الفقرة (27) وسط حسابياً (4.33) وبانحراف معياري (0.72) وهذا يشير الى اتفاق العينة على ان التمكين هو الحل المفضل لمواجهة التطورات والتغيرات التي قد تحصل وبدون سابق انذار وكذلك يتم تجاوز المشاكل المرافقة للعمل وهذا مؤشر جيد جدا ويصب في مصلحة وتعزيز مكانة اساتذة الكلية، اما ادنى وسط حسابي فقد حققته الفقرة (25) اذ بلغ (3.97) وبانحراف معياري (0.61) وهذا مؤشر جيد ايضا ويصب في مصلحة الكلية ألا ان هناك تعاوناً واشتراكاً من قبل اساتذة الكلية في صياغة وتنفيذ القرارات التي تعزز وتحقق اهداف الكلية.

• رابعا: علاقات الارتباط بين متغيرات البحث

يوضح الجدول (4) علاقات الارتباط بين ابعاد رأس المال البشري والمعرفي وابعاد المنظمة المتعلمة.
جدول (4): علاقات الارتباط بين رأس المال البشري والمعرفي وابعاد المنظمة المتعلمة

المتغير التفسيري	المتغير المستجيب	الثقافة التنظيمية	الرؤية المشتركة	تمكين العاملين	اجمال المنظمة المتعلمة
المهارات	0.900**	0.860**	0.740**	0.783**	
الخبرة	0.770**	0.430*	0.205	0.418**	
المعرفة	0.870**	0.760**	0.820*	0.766**	
اجمالي رأس المال البشري	0.796**	0.633**	0.530*	0.605**	
القدرات العقلية	0.710**	0.701**	0.600**	0.620**	
القدرات الزبانية	0.658*	0.730**	0.190	0.476**	
القدرات الهيكلية	0.740**	0.810**	0.245	0.548**	
اجمالي رأس المال المعرفي	0.653**	0.697**	0.295	0.315**	

المصدر: اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات الحاسبة الالكترونية وبرنامج SPSS

يتضح من الجدول (4) علاقة الارتباط بين رأس المال البشري والمنظمة المتعلمة على المستوى الاجمالي الكلي (0.605) وهي علاقة ارتباط موجبة ومتوسطة تشير الى قوة العلاقة بين المتغيرين، وعند مستوى معنوية (0.01) وهذا يشير الى انه كلما زاد رأس المال البشري لدى الكلية ادى ذلك الى تحقق وبناء المنظمة المتعلمة. اما العلاقات بين اجمالي رأس المال البشري وابعاد المنظمة المتعلمة، فقد حصلت اقوى علاقة ارتباط بين رأس المال البشري والثقافة التنظيمية اذ بلغت (**0.796) عند مستوى دلالة (0.01)، اما ادنى علاقة ارتباط بين رأس المال البشري وتمكين العاملين (**0.538) وهي علاقة ارتباط موجبة ومقبولة عند مستوى دلالة (0.05). اما العلاقات الفرعية الاخرى يوجد عدد من العلاقات المعنوية بين رأس المال البشري والمنظمة المتعلمة عددها (11) علاقة معنوية موجبة، اما العلاقات غير المعنوية فعددها (1) وبلغت اقوى علاقة بين المهارات والثقافة التنظيمية (0.900) عند مستوى دلالة (0.01) وهي علاقة ارتباط قوية جدا وطردية، اما ادنى علاقة ارتباط بين الخبرة وتمكين العاملين (0.205) وهي علاقة غير معنوية.

اما بالنسبة الى علاقة الارتباط بين رأس المال المعرفي والمنظمة المتعلمة على المستوى الاجمالي الكلي فقد بلغت (**0.315) وهي علاقة ارتباط موجبة لكنها ضعيفة تشير الى ضعف العلاقة بين المتغيرين وعند مستوى معنوية (0.01) وهذا يشير الى انه كلما زاد رأس المال المعرفي ادى الى زيادة طفيفة وقليلة في بناء المنظمة المتعلمة. اما العلاقات بين اجمالي رأس المال المعرفي وابعاد المنظمة المتعلمة، فقد حصلت اقوى علاقة ارتباط بين رأس المال المعرفي والرؤية المشتركة اذ بلغت (**0.697) عند مستوى دلالة (0.01)، وادنى علاقة ارتباط بين رأس المال المعرفي والثقافة التنظيمية (**0.653) وهي علاقة ارتباط موجبة ومتوسطة ومقبولة عند مستوى دلالة (0.05). اما العلاقات الفرعية الاخرى يوجد عدد من العلاقات المعنوية بين رأس المال المعرفي والمنظمة المتعلمة وعددها (10) علاقة معنوية موجبة، واما العلاقات غير المعنوية وعددها (2) وبلغت اقوى علاقة بين القدرات الهيكلية والرؤية المشتركة (**0.810) عند مستوى دلالة (0.01) وهي علاقة ارتباط قوية جدا وطردية، اما ادنى علاقة ارتباط بين القدرات الزبانية وتمكين العاملين (0.190) وهي علاقة غير معنوية. وعلى العموم فإن وجود عدد العلاقات بين رأس المال البشري والمعرفي كله الى (21) علاقة ارتباط معنوية بين المتغيرين وهي مقبولة وقوية جدا.

• خامسا: علاقة التأثير لرأس المال البشري والمعرفي في المنظمة المتعلمة

ويشمل مضمون هذه العلاقة اختبار الفرضية الرئيسية الثالثة (توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية لرأس المال البشري والمعرفي في بناء المنظمات المتعلمة). ويتضح من الجدول (5) وجود علاقة تأثير معنوية لرأس المال البشري والمعرفي في بناء المنظمات المتعلمة، وهذا يؤكد F المحسوبة (60.510) وهي اكبر من F الجدولية (4.50) وعند مستوى معنوية (0.05) وبدرجة حرية (1.40)، ويتضح من R2 معامل التحديد حيث بلغت قيمتها (0.630) وهي قيمة عالية اي ان نسبة (63%) من رأس المال البشري تؤثر في بناء المنظمات المتعلمة ونسبة (37%) هي خارج السيطرة، متغيرات لم تؤخذ في البحث، اذ ان قيمة B هي (0.670) من عملية بناء المنظمات المتعلمة في الكلية المبحوثة هي نتيجة وحدة واحدة من تأثير رأس المال البشري، ولان قيمة (t) المحسوبة (6.890) وهي اعلى من قيمة T الجدولية (1.610) وبمستوى معنوية (0.05) وبذلك تقبل الفرضية الثالثة الرئيسية. واما بالنسبة لتأثير رأس المال المعرفي في بناء المنظمات المتعلمة ايضا اكدت F المحسوبة (69.430) وهي اكبر من F الجدولية (4.50) وعند مستوى معنوية (0.05) وبدرجة حرية (1.40)، وهذا يتضح من R2 معامل التحديد الذي بلغ (0.645) وهي قيمة عالية ايضا اي ما نسبته (64.5%) من رأس المال المعرفي يؤثر في بناء المنظمات المتعلمة ونسبة (36.5%) هي خارج السيطرة، متغيرات لم تأخذ في هذا البحث، وان قيمة B هي (0.680) من عملية بناء المنظمات المتعلمة في الكلية المبحوثة هي نتيجة وحدة واحدة من تأثير رأس المال المعرفي، وان قيمة (t) المحسوبة (7.610) وهي اعلى من قيمة T الجدولية (1.610) وبمستوى معنوية (0.05) وعلية تقبل الفرضية الثالثة الرئيسية.

جدول (5): علاقة التأثير لرأس المال البشري والمعرفي وبناء المنظمات المتعلمة

رأس المال البشري				R ²	B	المتغيرات التفسيرية / المتغيرات المستجيبة
T		F				
الجدولية	المحسوبة	الجدولية	المحسوبة			
1.610	6.890	4.50	60.510	0.630	0.670	بناء المنظمات المتعلمة
رأس المال المعرفي				R ²	B	المتغيرات التفسيرية / المتغيرات المستجيبة
T		F				
الجدولية	المحسوبة	الجدولية	المحسوبة			
1.610	7.610	5.50	69.430	0.645	0.680	بناء المنظمات المتعلمة

*P=0.00 , N = 30

المصدر: اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات الحاسبة الالكترونية وبرنامج SPSS

تأثير رأس المال البشري والمعرفي في ابعاد بناء المنظمات المتعلمة

جدول (6): تأثير رأس المال البشري والمعرفي في ابعاد بناء المنظمات المتعلمة

رأس المال البشري				R ²	B	المتغيرات التفسيرية/المتغيرات المستجيبة
T		F				
الجدولية	المحسوبة	الجدولية	المحسوبة			
1.610	9.510	4.50	78.108	0.810	1.870	الثقافة التنظيمية
1.610	1.435	4.50	4.110	0.310	0.410	الرؤية المشتركة
1.610	6.843	4.50	62.400	0.713	1.120	تمكين العاملين
رأس المال المعرفي				R ²	B	المتغيرات التفسيرية/المتغيرات المستجيبة
T		F				
الجدولية	المحسوبة	الجدولية	المحسوبة			
1.610	7.329	4.50	64.318	0.639	1.370	الثقافة التنظيمية
1.610	5.210	4.50	45.202	0.545	0.973	الرؤية المشتركة
1.610	0.980	4.50	3.950	0.218	0.280	تمكين العاملين

*P=0.00 , N = 30

المصدر: اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات الحاسبة الالكترونية وبرنامج SPSS

أ. تأثير رأس المال البشري والمعرفي في الثقافة التنظيمية

يتضح من الجدول (6) وجود علاقة تأثير معنوية لرأس المال البشري في بناء المنظمات المتعلمة، ويدعم هذا التأثير (F) المحسوبة (78.108) وهي اكبر (F) الجدولية (4.50) وعند مستوى معنوية (0.05) وبدرجة حرية (1.23) ويتضح من R² معامل التحديد حيث بلغت قيمتها (0.810) وهي قيمة عالية أي ان نسبة (81%) من رأس المال البشري تؤثر في الثقافة التنظيمية لبناء المنظمات المتعلمة وان نسبة (19%) هي خارج السيطرة متغيرات لم تؤخذ بالبحث، اذ ان قيمة (B) هي (1.870) من الثقافة التنظيمية لدى الأساتذة في الكلية والجامعة المذكورة هي نتيجة تغير وحدة واحدة من رأس المال البشري، ولأن قيمة (t) المحسوبة (9.510) هي اكبر من قيمة T الجدولية (1.610) وبمستوى معنوية (0.05).

اما بالنسبة لتأثير رأس المال المعرفي في بناء المنظمات المتعلمة فأيضاً كانت هناك علاقة تأثير وهذا يدعمه تأثير (F) المحسوبة (64.318) وهي اكبر من (F) الجدولية (4.50) وعند مستوى معنوية (0.05) وبدرجة حرية (1.23) ويتضح ذلك من R² معامل التحديد حيث بلغت قيمتها (0.639) وهي قيمة جيدة أي ان نسبة (37.1%) هي خارج السيطرة، متغيرات لم تؤخذ بالبحث، اذ ان قيمة (B) هي (1.870) من الثقافة التنظيمية لدى الأساتذة في كلية الإدارة والاقتصاد هي نتيجة تغير وحدة واحدة من رأس المال المعرفي، ولأن قيمة (t) المحسوبة (7.329) هي اكبر من T الجدولية (1.610) وبمستوى معنوية (0.05).

ب. تأثير رأس المال البشري والمعرفي في الرؤية المشتركة

تبين من الجدول (6) عدم وجود علاقة تأثير معنوية لرأس المال البشري في بناء المنظمات المتعلمة، وهذا ما يدعمه هذا التأثير (F) المحسوبة (4.110) وهي اصغر من (F) الجدولية (4.50) وعند مستوى معنوية (0.05) وبدرجة حرية (1.23) ويتضح من R² معامل التحديد حيث بلغت قيمتها (0.310) وهي قيمة ضعيفة أي ان نسبة (31%) من رأس المال البشري تؤثر في الرؤية المشتركة لبناء المنظمات المتعلمة وان نسبة (69%) هي متغيرات خارج السيطرة ولم تؤخذ بالبحث، اذ ان قيمة (B) هي (0.410) من عدم وجود الرؤية المشتركة لدى أساتذة الكلية والجامعة المستنصرية هي نتيجة تغير وحدة واحدة من رأس المال البشري، ولأن قيمة (t) المحسوبة (1.435) هي اصغر من قيمة T الجدولية (1.610) وعند مستوى معنوية (0.05).

اما بالنسبة لتأثير رأس المال المعرفي في بناء المنظمات المتعلمة فيتضح ان هناك علاقة تأثير قوية وهذا ما يدعمه تأثير (F) المحسوبة (45.802) وهي اكبر من (F) الجدولية (4.50) وعند مستوى معنوية (0.05) وبدرجة حرية (1.23) ويؤكد ذلك من R² معامل التحديد حيث بلغت قيمته (0.545) وهي قيمة جيدة أي اكثر من نصف العينة أي ما نسبة (54.5%) من رأس المال المعرفي يؤثر في الرؤية المشتركة لبناء المنظمات المتعلمة وان نسبة (45.5%) هي خارج السيطرة، متغيرات لم تؤخذ بالبحث، اذ

ان قيمة (B) هي (0.973) من الرؤية المشتركة لدى الأساتذة في كلية الإدارة والاقتصاد هي نتيجة تغير وحدة واحدة من رأس المال المعرفي، ولأن قيمة (t) المحسوبة (5.210) هي اكبر من T الجدولية (1.610) وبمستوى معنوية (0.05).

ج. تأثير رأس المال البشري والمعرفي في تمكين العاملين

يوضح الجدول (6) وجود علاقة تأثير معنوية لرأس المال البشري في بناء المنظمات المتعلمة، ويدعم هذا التأثير (F) المحسوبة (62.400) وهي اكبر (F) الجدولية (4.50) وعند مستوى معنوية (0.05) وبدرجة حرية (1.23) وهذا يوضح R2 معامل التحديد حيث بلغت قيمته (0.713) وهي قيمة عالية أي ان نسبة (71.3%) من رأس المال البشري تؤثر في تمكين العاملين لبناء المنظمات المتعلمة وان نسبة (28.7%) هي خارج السيطرة متغيرات لم تؤخذ بالبحث، واذ ان قيمة (B) هي (1.120) من عملية التمكين لدى أساتذة كلية وجامعة الادارة والاقتصاد تتغير بوحدة واحدة من رأس المال البشري، ولأن قيمة (t) المحسوبة (6.843) وهي اكبر من قيمة T الجدولية (1.610) وبمستوى معنوية (0.05).

اما بالنسبة لتأثير رأس المال المعرفي في بناء المنظمات المتعلمة فلم تكن هناك علاقة تأثير في تمكين العاملين وهذا ما يدعمه تأثير (F) المحسوبة (3.950) وهي اصغر من (F) الجدولية (4.50) وعند مستوى معنوية (0.05) وبدرجة حرية (1.23) وهذا ما يؤكد R2 معامل التحديد حيث بلغت قيمتها (0.218) وهي قيمة ضعيفة جداً أي ان نسبة (21.8%) من رأس المال المعرفي لدى أساتذة كلية وجامعة الادارة والاقتصاد يؤثر في عملية التمكين لبناء المنظمات المتعلمة وان نسبة (78.2%) هي خارج السيطرة متغيرات لم تؤخذ بالبحث، اذ ان قيمة (B) هي (0.280) من عملية التمكين لدى الأساتذة في كلية الإدارة والاقتصاد هي نتيجة تغير وحدة واحدة من رأس المال المعرفي، ولأن قيمة (t) المحسوبة (0.980) وهي اصغر من T الجدولية (1.610) وبمستوى معنوية (0.05) وبدرجة حرية (1.23) وهذا ما يؤكد A2 معامل التحديد حيث بلغت قيمته (0.218) وهي قيمة ضعيفة جداً أي ان نسبة (21.8%) من رأس المال المعرفي لدى اساتذة الكلية والجامعة المذكورة يؤثر في عملية التمكين لبناء المنظمات المتعلمة وان نسبة (78.2%) هي خارج السيطرة متغيرات لم تؤخذ بالبحث، اذ أن قيمة (B) هي (0.280) من عملية التمكين لدى الاساتذة هي نتيجة تغير وحدة واحدة من رأس المال المعرفي، ولأن قيمة (t) المحسوبة (0.980) وهي اصغر من T الجدولية (1.610) وعند مستوى معنوية (0.05)

المبحث الرابع: الاستنتاجات والتوصيات

• أولاً: الاستنتاجات

1. يتضح ان هناك قدرة وفاعلية لدى أساتذة الكلية في الإدارة والاقتصاد بما يخص رأس المال البشري والمعرفي وابعادهم الفرعية المتمثلة بـ(المهارات والخبرة والمعرفة وكذلك الابعاد الفرعية لرأس المال المعرفي المتمثلة بـ (القدرات العقلية والزبائنية والهيكلية) الا ان هناك بعض الابعاد التي تنقص الأساتذة والتي يتوجب على الكلية توفير المستلزمات والأدوات التي تساعدهم على تقوية وتحقيق عملية البناء المتكامل للمنظمات المتعلمة.
2. أظهرت نتائج علاقات الارتباط بين متغيرات البحث المتمثلة (برأس المال البشري والمعرفي وبناء المنظمات المتعلمة) بأبعادها كافة على وجود علاقة ارتباط معنوية بين رأس المال البشري والمعرفي وعلى المستوى الإجمالي مما يشير الى أهمية هذين المتغيرين في تحقيق عملية البناء نحو المنظمات المتعلمة مما أعطت (21) حالة ارتباط معنوي وبالمقابل سجلت (3) حالات عدم ارتباط بينهما وهذا يجعل الكلية بموقف لا تحسد عليه باعتبارها رغبة للعلم والعلماء مما يتطلب منها إعادة الحسابات بخصوص تلك الابعاد.
3. تظهر نتائج التأثير ان هناك تأثيراً معنوياً لرأس المال البشري والمعرفي في بناء المنظمات المتعلمة وعلى المستوى الإجمالي الكلي، اما على المستوى الفرعي لأبعاد رأس المال البشري فيلاحظ ان هناك قوة تأثير في كل من الثقافة التنظيمية وعملية التمكين العاملين في عملية بناء المنظمات المتعلمة، وبالمقابل فإن التأثير غير المعنوي كان واضحاً بين رأس المال البشري والرؤية المشتركة لعملية بناء المنظمات المتعلمة. اما بخصوص رأس المال المعرفي وكل من الثقافة التنظيمية وتمكين العاملين ولم يكن هناك تأثير معنوي بين رأس المال المعرفي وتمكين العاملين في بناء المنظمات المتعلمة.
4. يتضح من خلال نتائج الارتباط والتأثير لرأس المال البشري والمعرفي في بناء المنظمات المتعلمة كان قوياً وموجباً في اغلب الاختبارات.

• ثانياً: التوصيات

1. هناك ضعف في الابعاد الفرعية لرأس المال البشري والذي يتمثل بالمعرفة والتي تتطلب توفير التقنيات ووسائل التكنولوجيا الحديثة والتي تؤثر تأثيراً مباشراً في عمل الأستاذ الجامعي والتي يحتاجها باستمرار وخاصة داخل الكلية، اما البعد الفرعي الأضعف وبما يخص رأس المال المعرفي فتمثلت بالقدرات الزبائنية وعلى الكلية إيجاد صيغ عمل مناسب تستطيع من خارجها على زيادة الروابط التفاعلية مع قدرات زبائنها وهذا ما يجعل عمل الكلية متأخراً بالنسبة لعملية تحقيق التكامل التعليمي.
2. يتوجب على إدارة الكلية في الإدارة والاقتصاد / الجامعة المستنصرية زيادة وتقوية فاعلية اساتذتها وخاصة في مجال المعرفة والقدرات الزبائنية لان ذلك يجعل من عملية بناء المنظمات المتعلمة سهلة وغير معقدة وواضحة المعالم والتطبيق.

3. على إدارة الكلية الانتباه على زيادة تدريب وتهيئة وتطوير قدرات اساتذتها وخاصة في المجال التقني والتكنولوجي لأنها وسائل وأدوات مهمة لتطوير أي منظمة.
4. ينبغي على إدارة الكلية زيادة مستوى الاهتمام بين كل من رأس المال البشري والخبرة لدى أساتذة جامعتها وكذلك زيادة الاهتمام بين رأس المال المعرفي والقدرات الزبائنية والهيكلية لأن ذلك له دور مهم في زيادة مستويات التعلم وبالتالي تنعكس إيجابياً نحو تحقيق وبناء منظمات متعلمة.
5. يجب على إدارة الكلية زيادة القوة التأثيرية بين رأس المال البشري والرؤية المشتركة لدى الأساتذة لأن ذلك يساعد في رسم الخطط نحو تحقيق بناء المنظمات المتعلمة وكذلك أيضاً زيادة القوة التأثيرية بين رأس المال المعرفي وتمكين العاملين وذلك لأن التمكين سوف يعمل على تجاوز كافة المشاكل وتجاوز العمليات الروتينية للوصول نحو تحقيق عملية بناء المنظمات المتعلمة.
6. على إدارة الكلية زيادة التوجه نحو الاهتمام برأس المال البشري والمعرفي لأن الأساس في عملية بناء المنظمات المتعلمة والتي تسهل المهام وتحقق اهداف المنظمة.

المصادر

• أولاً: المصادر العربية

- [1] أبو حشيش، بسام محمد، ومرتحي، زكي رمزي، (2011)، "مدى توافر ابعاد المنظمة المتعلمة في جامعة الأقصى من وجهة نظر العاملين فيها"، مجلة العلوم الإسلامية، سلسلة الدراسات الإنسانية، المجلد (19)، العدد (2).
- [2] الجميلي، مروان خلف علي، (2013)، "إدارة الموهبة وانعكاسها في تعزيز متطلبات بناء المنظمة المتعلمة" دراسة استطلاعية لأراء عينة من القيادات الاكاديمية في عدد من الجامعات العراقية، رسالة ماجستير، كلية الإدارة والاقتصاد/ تكريت.
- [3] جواد، شوقي ناجي، وحجازي، هيثم علي، والعجلوني، محمد اقبال، (2010)، "اثر بيئة تفعيل المعرفة في المنظمات الريادية – نموذج مقترح للمنظمات الأردنية"، المؤتمر العلمي الدولي السنوي العاشر لجامعة الزيتونة الأردنية الخاصة.
- [4] الدوري، زكريا، والعزاوي، نجم، (2010)، وظائف وعمليات منظمات الاعمال، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- [5] السالم، مؤيد سعيد، (2005)، منظمات التعلم، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة.
- [6] السلامي، اشواق جاسم جعفر، (2003)، "برامج صحة العاملين وسلامتهم واثرها في رأس المال البشري"، رسالة ماجستير في الإدارة العامة، كلية الإدارة والاقتصاد ، جامعة بغداد.
- [7] الصفار، احمد عبد إسماعيل، (2008)، "تأثير رأس المال البشري في الأداء المصرفي"، مجلة الإدارة والاقتصاد، الجامعة المستنصرية، العدد 70.
- [8] العامري، صالح مهدي محسن، والغالبي، طاهر محسن منصور، (2008): الإدارة والاعمال، ط2، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان.
- [9] العباسي، علاء عبدالسلام، (2009)، "المناخ التنظيمي ودوره في ابعاد المنظمة المتعلمة، دراسة تحليلية لأراء عينة من القيادات الإدارية في جامعة الموصل"، رسالة ماجستير، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الموصل.
- [10] العبيدي، محمود، (2005)، "مفهوم وأساليب تقييم وتكوين الموجودات المعرفية"، المؤشر العلمي الرابع جامعة فيلادلفيا: الريادة والابداع.
- [11] العنزي، سعيد علي، وصالح، احمد علي، (2009)، إدارة رأس المال الفكري في منظمات الاعمال، دار اليازوري للنشر والتوزيع، عمان ، الأردن.
- [12] الكبسي، صلاح الدين عواد الكريم، (2002)، "إدارة المعرفة وتأثيرها في الابداع التنظيمي - دراسة استطلاعية مقارنة لعينة من شركات القطاع الصناعي المختلط"، أطروحة دكتوراه، كلية الإدارة والاقتصاد، الجامعة المستنصرية.
- [13] نجم، عبود نجم، (2005): "قياس وتقييم إنتاجية العمل المعرفي في الشركات المتخصصة والقائمة على المعرفة"، مجلة الإداري، المجلد (27)، العدد (100).
- [14] النعيمي، صلاح عبدالقادر، ونايف، باسم فيصل عبد، (2012)، "دور عمليات إدارة المعرفة في بناء المنظمة المتعلمة، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية، العدد (31).

• ثانياً: المصادر الاجنبية

- [1] Al-Ma'ani, Ahmed I., Jaradat, Wasser, (2010), "Impact of human Capital on the Organization performance", Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business. 2(4), pp. 63-73.
- [2] Antanelli, Alexandre, (1999),"Human capital development comparative analysis of BRICS European", Journal of Training and development, Vol.(36), No.(213).

- [3] Armstrong , Michael, (2010), Strategic Human Capital Resource Management, 3rd ed., Kogan Page Publishing. London.
- [4] Autaelli , Gilberto, Antonietti, Roberto & Guididetti, Giovanni, (2010), "Organizational change, Skill Formation, Human capital Measurement: Evidence From Italian Manufacturing Firms", Journal of Economic Surveys, Vol. (24), No (2), pp 206 – 247 .
- [5] Baker, Kathryn & Badamshina, Ghuzalm.(2002), "knowledge Management", available at: [www.wern – network /Resources/ benchmark/ 05 – Knowledge Management. Pdf.](http://www.wern-network/Resources/benchmark/05-Knowledge-Management.Pdf)
- [6] George R.B, & Jones.G, (1999),"Individual learning and organization culture and climate in learning organization", Managerial Auditing Journal, Vol.(20), No.(4).
- [7] Md.Farid Hossain Talukder Md.Yahin Hossain Md. Nahin Hossain, (2014), "HRM Practice in commercial banks a case study of Bangladesh", IOSR Journal of Business and Management, Vol. 16, No. 2.
- [8] Reagons, Ray, Argate, Linda & Brook, Daria, (2005), "Individual Experience and experience working Together : Predicting Learning Rates From Knowing who Know What and Knowing How to Work together, Management Science, Vol. (51), No. (6), pp. 869 – 881.
- [9] Sambrook, Sally & Stewart. Jim, (2000), "Factors influencing Learning in European oriented organizations: issue For Management", Journal of European Industrial and Training, Vol.(24), No(3).
- [10] Zhoo, Shaming, (2008), "Application of Human capital Theory in china in the context of the knowledge Economy4", International Journal of human Resource Management, Vol. (19), No (5), pp 802 – 817.



AL- Rafidain
University College

PISSN: (1681-6870); EISSN: (2790-2293)

Journal of AL-Rafidain
University College for Sciences

Available online at: <https://www.jruc.s.iq>

JRUCS

Journal of AL-Rafidain
University College for
Sciences

The Impact of Human and Knowledge Capital in Building Learning Organizations

Dr. Ziyad T. AL-Gboure

dr.ziyadtariq@yahoo.com

Department of Business Administration - AL-Rafidain University College, Baghdad - Iraq.

Article Information

Article History:

Received: January, 27, 2021

Accepted: April, 5, 2021

Available Online: June, 25, 2022

Keywords:

Human capital, knowledge capital, learning organization.

Abstract

This research aims to diagnose the nature of the joint impact of human and cognitive in building learning organizations within the framework of a dynamic and highly volatile and complex environment, and has raised questions about the problem of the research to whether learning organizations depend on human and cognitive resources available to achieve their success, in addition to the extent to which higher education organizations are interested in human and cognitive resources in general, and the College of Management and Economics in particular. The importance of research appeared in providing necessary solutions to enhance the role of human and cognitive capital in strengthening educated organizations and transfer them to advanced organizations based on knowledge, as for the most important objectives of the research is to show the correlation and impact between the variables researched. The society and the sample of the research are selected intentionally from the College of Management and Economics at Al-Mustansiriya University, and the size of the sample is (30) faculty members and statistical analysis methods are used, represented by correlation coefficient and simple regression analysis and the most important results is the existence of relationship and in pact between human capital and knowledge in the building of educated organizations, which indicates the potential and effectiveness of faculty members, yet they lack technical and technological tools and requirements to help them make an impact in the development of education. The most important recommendation of the research is to increase attention towards the process of training of college management to develop educational capabilities on modern technological means through which the college can move towards building and achieving and increasing learning.

Correspondence:

Dr. Ziyad Tariq

dr.ziyadtariq@yahoo.com

DOI: <https://doi.org/10.55562/jruc.s.v51i1.524>