

The impact of organizational learning capabilities on the promotion of knowledge capital Applied research at Wasit University

تأثير قدرات التعلم التنظيمي على تعزيز رأس المال المعرفي
بحث تطبيقي في جامعة واسط

أ.م.د. عبد الرحمن مصطفى الملا / كلية الإدارة والاقتصاد / جامعة بغداد
الباحث / قاسم حبوب عباس

24
19

OPEN ACCESS

P - ISSN 2518 - 5764
E - ISSN 2227 - 703X

Received:22/4/2018

Accepted:2/7/2018

المستخلص

يهدف البحث الحالي الى تحديد أي من ابعاد قدرات التعلم التنظيمي أكثر تأثيراً في رأس المال المعرفي في الجامعة المبحوثة، ومدى امكانية تطبيقها بفاعلية في جامعة واسط، وتناول البحث الحالي قدرات التعلم التنظيمي بوصفها متغير تفسيري بأربعة ابعاد هي (التجريب والانفتاح، مشاركة ونقل المعرفة، الحوار، التفاعل مع البيئة الخارجية)، ورأس المال المعرفي بوصفه متغير مستجيب، بأربعة ابعاد (رأس المال البشري، رأس المال الهيكل، رأس المال الزبوني، رأس المال العملي)، وتبلورت مشكلة البحث في التساؤل الآتي: (هل ان للأبعاد قدرات التعلم التنظيمي علاقة تأثير وذات دلالة احصائية معنوية مع ابعاد رأس المال المعرفي)، وتم جمع البيانات عن طريق المصادر والمراجع فضلاً عن الاستبانة التي تعد كأداة اساسية لجمع البيانات ، وجرى توزيعها على عينة البحث البالغة (63) مستجيباً والتي استهدفت رؤساء اقسام جامعة واسط في واسط، منطلقاً من عدد من الفرضيات أهمها: (هناك تأثير ذو دلالة معنوية لمجموع متغيرات القيادة بالتمكين في راس المال المعرفي)، بعدها جرى تحليل البيانات عبر عدد من البرامج الاحصائية الجاهزة (SPSS , ver 19) وتوصلت نتائج البحث... إلى مجموعة من الاستنتاجات كان أهمها: هناك تأثير ذو دلالة احصائية معنوية لمجموع متغيرات قدرات التعلم التنظيمي في رأس المال المعرفي، وأوصى البحث الى توظيف نتائج بُعدي (مشاركة ونقل المعرفة والتفاعل مع البيئة الخارجية)، وما لهما من دور كبير في تعزيز رأس المال المعرفي ، وتذليل العقبات التي تقف امام تطبيق بُعدي (التجريب والانفتاح، الحوار) في الجامعة .

المصطلحات الرئيسية للبحث/ قدرات التعلم التنظيمي، التجريب والانفتاح، مشاركة ونقل المعرفة، الحوار، التفاعل مع البيئة الخارجية، راس المال المعرفي .



المقدمة

يشهد العالم تحولات وتطورات سريعة في مختلف المجالات، وفي هذه التحولات أصبحت المنظمات تواجه مشكلة مواكبة هذه التطورات والتغيرات واستخدام اساليب العمل الحديثة والمتطورة، وقد ازداد اهتمام الادارة بتطبيق المفاهيم الحديثة لملاحقة هذه التطورات وتطوير اساليب العمل، بما يحقق الارتقاء بمستوى اداء العاملين ومستوى اداء المنظمة ككل. وللتعزيز من عملية التعلم التنظيمي داخل المنظمة بين الموظفين هناك مجموعة من القدرات التي تسهل من عملية التعلم التنظيمي **Organizational Learning capabilities**، او مجموعة من العوامل التي تساعد المنظمات في كيفية جعل التعلم حقيقة واقعية في المنظمات، وبالشكل الذي ينعكس على رأس المال المعرفي، كونه موردا لتوليد وخلق القيمة للمنظمة ومصدرا لثروتها الحقيقية المتمثلة بالموجودات غير الملموسة، لذلك يقوم هذه البحث على الاهتمام بالموجودات غير الملموسة (رأس المال المعرفي) **knowledge capital** وتنميته وتطويره من خلال الربط بينه وبين قدرات التعلم التنظيمي، ويتضمن البحث الحالي اربع مباحث، تضمن المبحث الاول منهجية البحث، بينما ضمن المبحث الثاني الجانب النظري للبحث، فيما كان المبحث الثالث للجانب العملي للبحث، وتضمن المبحث الرابع الاستنتاجات والتوصيات، وسنتناول هذه المباحث تباعاً.

المبحث الاول / منهجية البحث

اولاً: مشكلة البحث

لم يعد التعلم التنظيمي يقتصر على برامج التدريب الرسمية بل هو جزء أساسي من العمل اليومي لجميع المستويات في المنظمة وعنصر أساسي للتنافس بنجاح في السوق العالمية، وعليه فإن أحد التحديات الرئيسية الحالية التي تواجهها المنظمات هو كيفية توليد بيانات عمل ذات قدرة عالية على التعلم التنظيمي، ونظر للدور الكبير للجامعات التي يقع عليها العبء الأكبر في تزويد المجتمع بالكوادر البشرية المؤهلة والمزودة بالمهارات اللازمة، وللتعزيز من عملية التعلم التنظيمي داخل الجامعة بين مختلف مستوياتها هناك مجموعة من القدرات او العوامل (الخصائص) التي تسهل من عملية التعلم التنظيمي وتجعل التعلم التنظيمي حقيقة واقعية في الجامعة، وبالشكل الذي ينعكس على عمل رؤساء اقسام الجامعة، وعليه تدور مشكلة البحث في الاجابة على عدد من التساؤلات البحثية الآتية :-

- 1- هل هناك تصور وفهم واضح من قبل رؤساء اقسام جامعة واسط لمفهوم قدرات التعلم التنظيمي وانعكاسها على رأس المال المعرفي للجامعة .
- 2- هل ان لأبعاد قدرات التعلم التنظيمي علاقة تأثير وذات دلالة احصائية معنوية مع ابعاد رأس المال المعرفي.
- 3- ما مستوى اهتمام الجامعة قيد البحث لمفهوم قدرات التعلم التنظيمي وانعكاسها على ابعاد رأس المال المعرفي .

ثانياً: اهمية البحث

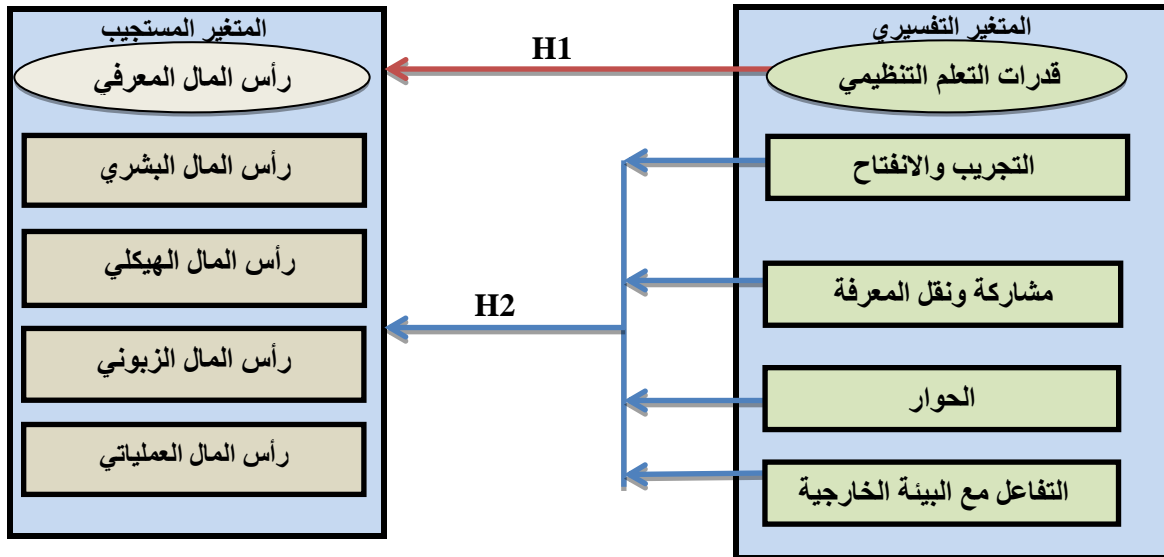
- 1- إبراز دور ابعاد قدرات التعلم التنظيمي في تعزيز وبناء للقدرات المعرفية لرؤساء اقسام الكليات في الجامعة من اجل الوصول بهم إلى مستوى عالٍ من الكفاءة وسرعة بالعمل، وهو ما ينعكس إيجاباً على مستوى أداء الجامعة العام .
- 2 - تقديم نموذج مقترح لهذه الجامعة حول دور واهمية قدرات التعلم التنظيمي في تعزيز رأس المال المعرفي للجامعة من اجل الارتقاء بواقع عمل رؤساء اقسام كليات تلك الجامعة .
- 3- نظراً لندرة الدراسات السابقة التي تناولت تأثير قدرات التعلم التنظيمي وانعكاسها على رأس المال المعرفي، فأنها توفر بيانات لمساعدة الباحثين والدارسين، وكدليل ارشادي لهم في ما توصل إليه البحث في هذا المجال من نتائج .

ثالثاً: هدف البحث

- 1- تحديد أي من ابعاد قدرات التعلم التنظيمي أكثر تأثيراً في رأس المال المعرفي في الجامعة المبحوثة .
- 2- التوصل الى تصور مقترح افضل لقدرات التعلم التنظيمي من اجل الوصول الى مستوى امثل لعمل رؤساء الاقسام في الجامعة .
- 3- تشخيص الواقع العملي (الخلل والقصور) لعمل رؤساء الاقسام في الجامعة وفق مفهوم قدرات التعلم التنظيمي ، وذلك من اجل التوصل الى حلول وتوصيات في ذلك ومعالجتها .

رابعاً : المخطط الفرضي للبحث

- ويتمحور المخطط الفرضي حول متغيرين وهما :
- 1- قدرات التعلم التنظيمي : وهو المتغير التفسيري ويتضمن اربعة ابعاد (التجريب والانفتاح ، مشاركة ونقل المعرفة، الحوار ، التفاعل مع البيئة الخارجية) .
 - 2- رأس المال المعرفي: وهو المتغير المستجيب ويتضمن اربعة ابعاد (رأس المال البشري، رأس المال الهيكل، رأس المال الزبائني ، رأس المال العملياتي) ، وكما موضح في الشكل الاتي :-



شكل (1) المخطط الفرضي للبحث

خامساً : فرضيات البحث

- 1- الفرضية الرئيسية الاولى : يوجد تأثير ذو دلالة احصائية معنوية لقدرات التعلم التنظيمي في رأس المال المعرفي وقد انبثقت عنها الفرضيات الفرعية الآتية :-
 - أ- يوجد تأثير ذو دلالة احصائية معنوية التجريب والانفتاح في رأس المال المعرفي .
 - ب- يوجد تأثير ذو دلالة احصائية معنوية لمشاركة ونقل المعرفة في رأس المال المعرفي
 - ج - يوجد تأثير ذو دلالة احصائية معنوية للحوار في رأس المال المعرفي .
 - د - يوجد تأثير ذو دلالة احصائية معنوية للتفاعل مع البيئة الخارجية في رأس المال المعرفي
- 2 - الفرضية الرئيسية الثانية: هناك تأثير ذو دلالة معنوية لمجموع متغيرات قدرات التعلم التنظيمي في رأس المال المعرفي

سادساً : منهج البحث

تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي من خلال جمع البيانات اللازمة وتحليلها ؛ كون هذا المنهج يركز على استطلاع الآراء لعينة البحث وتوجهاتها، أما المنهج التحليلي فيستعمل في تحليل نتائج المعالجات الإحصائية لمتغيرات البحث، ووضع الاستنتاجات التي على أساسها تبني التوصيات .

سابعاً : مجتمع وعينة البحث

اختار الباحث العينة (القصدية) من مجتمع البحث في الجامعة ، من اجل دقة النتائج والوثوق بها ، ولقد بلغ حجم المجتمع بحسب إحصائيات الجامعة (72) فرداً كما، وتم تحديد حجم العينة من هذا المجتمع بحسب أنموذج (دي موركان، D. Morgan) العالمي ؛ لتحديد حجم العينة عند مستوى دلالة (0.05) ، ولغاية (0.01) ، إذ بلغ حجم العينة بحسب هذا الأنموذج (63) فرداً أي بنسبة (87.5 %) من إجمالي مجتمع البحث ، وتم توزيع (63) استمارة استبيان على العينة ، وبالمقابل كان عدد الاستمارات المستلمة من العينة، والتي تم الاجابة عليها قد بلغ (63) استمارة استبيان ، وقد صيغت استمارة الاستبيان على وفق مقياس ليكرت الخماسي (Likert) في اجابات أفراد العينة ، وسيكون مستوى الإجابة محصوراً بين (1 – 5) ، وعلى خمسة مستويات على وفق الفئات لقياس درجة الاستجابة.

ثامناً : الأدوات والأساليب الإحصائية المستخدمة في معالجة وتحليل البيانات

اعتمد الباحث في تحليل البيانات ، ومعالجتها على عدد من الأدوات الأساليب الإحصائية ، وكالاتي
1- الإحصاء الوصفي (التوزيع التكراري، الوسط الحسابي ، الانحراف المعياري ،معامل الاختلاف.
2- الإحصاء الاستدلالي (معامل الثبات (كرونباخ ألفا)، معامل ارتباط بيرسون ، الانحدار الخطي البسيط-3-
حزمة البرنامج الإحصائي الجاهز (Spss – Ver – 19) : يستخدم لاستخراج النتائج .

تاسعاً : الخصائص الديموغرافية لأفراد العينة

الجنس : عدد الذكور بلغ (53) فرداً أي بنسبة (84.1 %) من مجموع عينة البحث البالغة (63) ، أما نسبة الإناث، فبلغ عدد أفرادها (10) أي بنسبة (15.9 %) من مجموع عينة البحث . مما يقدم مؤشراً أن الجامعة تولي اهتماماً كبيراً على الجنسين في انجاز أعمالها .

الفئة العمرية: أن الفئة العمرية من (30 – 35 سنة) بلغ عدد أفرادها (20) أي بنسبة (31.7 %) من مجموع عينة البحث، والبالغة (63) ، وهي أعلى نسبة، وتليها الفئة العمرية بين (36 – 40 سنة) إذ شكلت (13) فرداً أي بنسبة (20.6 %) ، وتليها الفئة العمرية بين (أقل من 30 سنة) إذ حققت (11) فرداً أي بنسبة (17.5 %) ، وتليها الفئة بين (41 – 45 سنة) إذ بلغ عدد أفرادها (10) أي بنسبة (15.9) ، وأخيراً شكلت الفئة (46 – 50 سنة فاكثر) (9) فرداً أي بنسبة (14.3 %) ، مما يفسر لنا امتلاك الجامعة ملاكات متنوعة، وغير محددة بمرحلة ، أو بفئة عمرية معينة ، وهذا مما يعطي قوة للبحث من حيث اخذ آراء أغلب الفئات العمرية في الجامعة .

المؤهل العلمي: الغالبية العظمى من أفراد العينة حاصلين على شهادة الدكتوراه، إذ بلغ عددهم (55) من مجموع عينة البحث، والبالغة (63) أي بنسبة (87.3 %) وهي اعلى نسبة، في حين بلغ عدد حاصلين على شهادة الماجستير (8) فرداً، أي بنسبة (12.7 %) ، من مجموع عينة البحث، وهذا يدل على أن غالبية أفراد العينة يتمتعون بثقافة جيدة، ويمتلكون القدرة العلمية الكافية للإجابة على تساؤلات الاستبانة مما يجعل الإجابات أكثر دقة وموضوعية.

الدرجة العلمية: الغالبية العظمى من أفراد العينة حاصلين على درجة علمية مدرس ، إذ بلغ عددهم (28) من مجموع عينة الدراسة، والبالغة (63) أي بنسبة (44.4 %) وهي اعلى نسبة، في حين بلغ عدد حاصلين على درجة أستاذ مساعد (24) فرداً ، أي بنسبة (38.1 %) ، وتليها عدد حاصلين على درجة أستاذ إذ بلغ عددهم (11) فرداً، أي بنسبة (17.5 %) ، من مجموع عينة البحث .



تأثير قدرات التعلم التنظيمي على تعزيز رأس المال المعرفي بحث تطبيقي في جامعة واسط

عدد سنوات الخدمة في مجال التدريس الجامعي: أن مدة الخدمة (11 – 15 سنة) حققت أعلى نسبة فقد بلغ عدد أفرادها (19) فرداً أي بنسبة (30.2 %) من مجموع عينة الدراسة، والبالغة (63) ، في حين حققت مدة الخدمة (6 – 10 سنة) (17) فرداً أي بنسبة (27.0 %) ، وتليها مدة الخدمة من (1 - 5 سنة) إذ حققت (10) فرداً أي بنسبة (15.9 %) ، وتليها مدة الخدمة من (16 – 20 سنة) ، إذ حققت (9) فرداً أي بنسبة (14.3 %) ، وتليها المدة من (21 – 25) إذ بلغ عدد أفرادها (5) أي بنسبة (7.9 %) ، وتليها المدة من (31 – سنة فأكثر) بلغ عدد أفرادها (2) أي بنسبة (2.3 %) ، وأخيراً مدة الخدمة (26 – 30 سنة) بلغ عدد أفرادها (1) أي بنسبة (1.6 %) من مجموع العينة، مما يتضح أن العينة المبحوثة تتصف بالنضج الفكري، والتكامل المهاري بين كل المستويات، وهذا يخلق قوة للدراسة ولاسيما في إجابة العينة على فقرات الاستبانة، من حيث الفهم والاستيعاب.

عدد الدورات التخصصية داخل العراق: أن غالبية أفراد العينة لديهم دورات تدريبية داخل العراق ، مما يعني أنهم يمتلكون القدرة على مواكبة التطورات .

عدد الدورات التخصصية خارج العراق: يتضح من الجدول (16)، والشكل (11) أن نسبة جيدة من أفراد العينة لديهم دورات تدريبية خارج العراق، مما يعني امتلاك الجامعة القدرة على مواكبة التطورات الحديثة في العالم .

بعض الدراسات السابقة :

أولاً : الدراسات الخاصة بقدرات التعلم التنظيمي

جدول (1) دراسة (S.Hailekiros & Renyong : 2016) .

| عنوان الدراسة | تأثير قدرات التعلم التنظيمي على أداء الشركة : بوساطة قدرات الابتكار التكنولوجي. |
|--|---|
| The Effect of Organizational Learning Capability on Firm Performance: Mediated by Technological Innovation Capability. | تعتمد هذه الدراسة على الابعاد (مشاركة المعرفة، الحوار، المشاركة في اتخاذ القرارات، نقل المعرفة، الالتزام الاداري، التفاعل مع البيئة الخارجية ، خوض المخاطر الابتكار التكنولوجي وقدرات التعلم التنظيمي أساسية لبناء مزايا تنافسية مستدامة وتحسين الأداء الراسخ في مجال الأعمال النابض بالحياة. ومع ذلك، فإن أهمية القدرة على الابتكار التكنولوجي كما متغير الواسطة بين القدرة على التعلم التنظيمي وأداء الشركة ليست مستكشفة جيداً. وتهدف هذه الورقة إلى سد الفجوة من خلال وضع إطار مفاهيمي واختبار الفرضيات على العلاقات باستخدام بيانات المسح من 243 شركة تصنيع صغيرة ومتوسطة في إثيوبيا . وتم استخدام نهج نمذجة المعادلة الهيكلية (SEM) و PCA لدراسة العلاقات . |
| اهم الاستنتاجات | واكتشفت نتائج الدراسة أن القدرة على الابتكار التكنولوجي لها دور وساطة على العلاقة بين القدرة على التعلم التنظيمي وأداء الشركات. وعلاوة على ذلك له تأثير إيجابي مباشر على أداء الشركة. وأظهرت أيضاً أن القدرة على التعلم التنظيمي له تأثير إيجابي قوي على كل من القدرة على الابتكار التكنولوجي والأداء الثابت. |

ثانياً الدراسات الخاصة برأس المال المعرفي

الجدول (2) دراسة (عمر : 2013) .

| عنوان الدراسة | دور رأس المال المعرفي في تحقيق الابتكار لدى عمداء الكليات في الجامعات السورية" دراسة ميدانية . |
|---------------|---|
| هدف الدراسة | تهدف هذه الدراسة إلى معرفة الدور الذي يتركه رأس المال المعرفي في تحقيق الابتكار لدى عمداء الكليات في الجامعات السورية، وتفترض الدراسة بأن مستوى الابتكار لدى عمداء الكليات متدني، كما أن رأس المال المعرفي غير مهم في العمل الإداري، ولا يتبناه عمداء الكليات لتحقيق الابتكار. |
| مجتمع الدراسة | ولتحقيق أهداف الدراسة واختبار فرضياتها تم تطوير استبيان خاص لجمع البيانات من عينة الدراسة المكونة من (95) فرداً، من عمداء الكليات في الجامعات السوري، وكان عدد الاستبيانات الخاضعة للتحليل (90) والتي شكلت ما نسبته 94.7% من عينة الدراسة، وباستخدام الاختبارات الإحصائية المناسبة. |



تأثير قدرات التعلم التنظيمي على تعزيز رأس المال المعرفي بحث تطبيقي في جامعة واسط

| | |
|--|-----------------|
| أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى الابتكار لدى عمداء الكليات في الجامعات السورية مرتفع، كما أكدت النتائج على أهمية رأس المال المعرفي لنجاح العمل الإداري في الكليات ومساهمته في نشر الوعي وتسهيل إجراءات العمل، وقد أظهرت الدراسة أن الاهتمام بتنشيط رأس المال المعرفي في الجامعات السورية يساهم في تحقيق الابتكار ويعززه، ومن ثم يمكن تفعيل دور رأس المال المعرفي في تحقيق الابتكار من خلال تشجيع العمل بروح الفريق، وتكثيف الدورات التدريبية حول تنمية رأس المال المعرفي، والإنفاق على صناعته وتنشيطه وتشجيع والابتكار، وزيادة الاعتماد على التقنية الحديثة في نقل المعرفة. فمن شأن ذلك كله أن يزيد من تبادل المعرفة بين أقسام الكليات، مما ينعكس إيجاباً على القيام بأعمال مبتكرة. | اهم الاستنتاجات |
|--|-----------------|

الدراسات الرابطة بين المتغيرات

الجدول (3) دراسة (Allameh & et al : 2010)

| | |
|---|-----------------|
| دور الوسيط في القدرة على التعلم التنظيمي بين رأس المال الفكري والرضا الوظيفي . The Mediating Role of Organizational Learning Capability Between Intellectual Capital and Job Satisfaction . | عنوان الدراسة |
| معظم الدراسات السابقة تهمل تأثير الوساطة من القدرة على التعلم التنظيمي في العلاقة بين رأس المال الفكري والرضا الوظيفي. والغرض من هذه الورقة هو تحليل العلاقة بين رأس المال الفكري والرضا الوظيفي، من خلال الأخذ بعين الاعتبار القدرة على التعلم التنظيمي (OLC). | هدف الدراسة |
| وجمعت البيانات من المستشفيات، وجمعت بيانات البحوث من خلال الاستبيانات. ووجهت الدراسة الاستقصائية إلى الممرضات، وتم الحصول على 227 استمارة صالحة، تمثل معدل استجابة نسبته 71 في المائة، وتولد عن طريق نموذج المعادلات الهيكلية (SEM). | مجتمع الدراسة |
| وتظهر النتائج أن قدرات التعلم التنظيمي تلعب دوراً هاماً في تحديد آثار رأس المال الفكري على الرضا الوظيفي. كما توفر هذه الدراسة الآثار الإدارية والقيود على جمع البيانات. | اهم الاستنتاجات |

المبحث الثاني/ الإطار النظري (قدرات التعلم التنظيمي ، رأس المال المعرفي)

أولاً : قدرات التعلم التنظيمي

لقد اكتسب مفهوم القدرة على التعلم التنظيمي أهمية متزايدة على مدى السنوات الأخيرة. ومن بين الأسباب الرئيسية لتوسيع هذا المفهوم هو الحاجة إلى الابتكار والتعقيد الحالي والقدرة التنافسية في ظل بيئة سريعة التغير، فالقدرة على التعلم هي بنية معقدة متعددة الأبعاد، فالتعلم التنظيمي هو أهم قدرة على مواجهة تحديات العالم المتغير وهناك حاجة إلى أدوات موثوقة جداً للتشخيصات التنظيمية لتحديد قدرة التعلم التنظيمي ومن أجل بناء قدرة تنظيمية فعالة فقد وضع (Gómez & et al , 2005) أربعة شروط. لذلك:- أولاً، يجب أن يكون هناك دعم من قبل إدارة الشركة للتعلم التنظيمي (دعمها وإشراك جميع الموظفين) ثانياً: ان ينظر إليها على أنها نظام يجب أن يعمل فيه كل عنصر في أفضل حالاته للحصول على نتيجة مرضية. ثالثاً: من خلال نقل ودمج المعرفة الفردية يهدف إلى تطوير المعرفة التنظيمية. وأخيراً: يجب على المنظمات أن تتفوق على التعلم التكيفي وأن تركز على مستوى التعلم الضروري للتساؤل عن النظام التنظيمي الساري. وعلاوة على ذلك، ينبغي أن تكون قادرة على إجراء التغييرات المطلوبة بحثاً عن بدائل أكثر ابتكاراً ومرونة. (Tibet : 2015 : p85)، إن القدرة على التعلم التنظيمي ستمكن المنظمات من تحديد كيفية جعل التعلم حقيقة واقعية في المنظمات والسماح للمدراء بتطوير التدخلات للتغلب على الحواجز في تعزيز التعلم التنظيمي وبالتالي، من المهم تحديد وقياس الخصائص التنظيمية الأساسية التي تعزز التعلم التنظيمي، ومن أجل فهم كيفية تأثير العوامل المختلفة على القدرة التنظيمية على التعلم، طور (Yeung, & et al ,1999) نموذجاً لقدرات التعلم التنظيمية التي تدمج بناء ثلاث كتل: توليد الأفكار، وتعميم الأفكار وتحديد صعوبات التعلم (Yoon ,2012 :pp 43-42).



تأثير قدرات التعلم التنظيمي على تعزيز رأس المال المعرفي بحث تطبيقي في جامعة واسط

لذا ينبغي على المنظمات ان تضع آليات وممارسات دعم او تعزيز انشاء المعرفة التنظيمية وتشمل هذه الآليات : التنشئة الاجتماعية والاستيعاب الداخلي والخارجي فضلا عن الممارسات الادارية التي تزيد من قدرة المنظمة على المحافظة عليها وتحسين ادائها. (Gomes & Wojahn, 2017: P165)، ويركز بناء قدرات التعلم التنظيمي على الشروط المسبقة للتعلم التنظيمي التي تتكون من مكونين رئيسيين: العنصر الاول: يشير الى موانمة النظم التنظيمية وثقافة التعلم والتطوير، اي تشير الى موانمة النظم التنظيمية الى سلوكيات وممارسات الموظفين المستجيبة للتحديات والفرص الداخلية والخارجية داخل المنظمة، اما العنصر الثاني: يشير الى ثقافة التعلم والتطوير، وإلى السلوكيات والممارسات القائمة على القيمة التي تشير إلى التواصل المفتوح، والتعلم، وتمكين الموظفين، وتطوير الموظفين .

(Polston-Murdoch, 2015 , p7) . فالقدرة على التعلم هي كفاءة تنظيمية لإنتاج منتجات جديدة باستخدام رؤى مبتكرة أو قدرات جديدة تم الحصول عليها اي باعتبارها قدرة جوهرية للمنظمة، حيث تقوم المنظمة بإنشاء وإثراء واستخدام المعرفة للتفوق على منافسيها من حيث قدرتها التنافسية وأدائها، فالمنظمات التي لديها القدرة على التعلم يمكن أن تعتمد على التكنولوجيات الجديدة بشكل أسرع من المنظمات التي تفتقر إلى قدرات التعلم، (Najrani , 2016 , p 40)، وكما أشار (Lin & et al ,2013,p265) إلى أن "القدرة على التعلم هي مجموعة من الممارسات التي تعزز التعلم داخل المنظمة بين الموظفين، والشراكات مع المنظمات الأخرى والتي تمكن من انتشار التعلم، والثقافة المفتوحة داخل المنظمة التي تعزز وتحافظ على تبادل المعارف، (Lin & et al ,2013,p265) .

وتعرف قدرات التعلم التنظيمي : مجموعة من العوامل الادارية والتنظيمية التي تسهل عملية التعلم ومساعدة المنظمة واعضائها من اجل تحديث معارفهم الادارية . (Farzianpour & et al: 2016 : p3) . ومن ثم فهي سمة تنظيمية وميزة ادارية فضلا عن تسهيل عملية التعلم داخل المنظمات وكما يشار الى ان التعلم التنظيمي على انه القدرة على التعلم التنظيمي، والقدرة على التعلم هي حول قدرة منظمة من اجل تطبيق ممارسات الادارة الدقيقة والمناسبة وهياكلها، فضلا عن الإجراءات التي تعزز وتسهل وتشجع التعلم . (Gomes .2017 : P165)

أنواع ومكان القدرات : Types and locus of capabilities

لتحديد أنواع مختلفة من القدرات نحن بحاجة إلى بعض مبادئ التصنيف سننظر الى ان هناك ثلاثة خطوط رئيسية للتصنيف وهي . (Weinstein & Azoulay1999,p43 - 45)

1- القدرات الديناميكية : Dynamic capabilities

أن القدرات الديناميكية ضرورية لضمان ميزة مستدامة للشركة، فهي تنطوي على أنماط تنظيمية محددة، وهناك مستويين من القدرات الديناميكية وهي: اولاً: القدرات التي تضمن التعلم المستمر، مما يسمح بتحسين وتجديد مجموعة من القدرات المحددة وتكييفها مع التغيرات البيئية ، قد يكون هذا النوع من القدرات جزءاً لا يتجزأ من هياكل تنظيمية وأنماط عمل وقواعد روتينية، وأنظمة تقنية وإدارية مستقرة نسبياً، في إطار نموذج تقني أو تقني - تنظيمي ، ثانياً : ويمكن أيضاً أن ينظر إلى القدرات الديناميكية بوصفها قدرة المنظمة على تغيير أنماطها وهياكلها التنظيمية بصورة متعمقة، (Teece. & et al , 1997 ,p515) وإيجاد قدرات وإجراءات روتينية جديدة، وتغيير النموذج فضلاً عن نظام الكفاءة.

2- القدرات التقنية (التكنولوجية) والإدارية : Technical and managerial capabilities

ويمكن تعريف القدرات التكنولوجية (التقنية) .. "القدرة على تطوير وتصميم منتجات وعمليات جديدة، وتشغيل المرافق على نحو فعال، أو الموارد اللازمة لتوليد وإدارة التغيير التكنولوجي، بما في ذلك المهارات والمعرفة والخبرة، والهيكل المؤسسي والروابط ، اما القدرات الإدارية... يمكن أن ينظر إليه على أنه القدرة على ضمان كفاءة إدارة الشركة، وتنفيذ الابتكارات التنظيمية. وهذا يشمل أساساً جانباً مركزياً مثل القدرة على تنسيق ودمج مختلف الأنشطة ومهارات مختلفة، من خلال هياكل تنظيمية وسياسات داخلية معينة.

(Weinstein & Azoulay1999,p43 - 45)

3- مستويات القدرات : levels of capabilities

من السهل فهم طريقة بناء قدرات الشركة وتطويرها إذا ما اعتبرنا وجود تسلسل هرمي للقدرات في المستوى الأول... نجد قدرات محددة لمجالات معينة من المعرفة وهي تشمل على وجه الخصوص القدرات العلمية والتكنولوجية، ولكن أيضا القدرات الإدارية والقانونية أو المتعلقة بالسوق ، ويمكن لهذه القدرات أن تكون محلية داخل شركة ترتبط بعناصر محددة نسبيا أساسا الأفراد والفرق، وقواعد البيانات، ونظم الخبراء. وعلى المستوى الثاني ... يمكن للمرء أن ينظر في القدرات المرتبطة بأنواع معينة من أنشطة الشركة، وهي أكثر عمومية من الأنشطة السابقة أي القدرات على إنتاج أنواع معينة من السلع، لتطوير منتجات أو أنظمة، وعلى المستوى الثالث نجد قدرات أكثر عمومية أي القدرات على التحكم والجمع والتنسيق والتكامل والمهارات والقدرات المختلفة (القدرات التقنية المحددة والقدرات التقنية والسوقية)، والأنشطة المختلفة (الإنتاج والبحث والتطوير والتسويق). (Weinstein & Azoulay 1999, p43 - 45)

طرق تحسين قدرات على التعلم التنظيمي .

وقد حدد (تشن Chen 2005) العديد من الممارسات والأدوات التي من خلالها يمكن تعزيز القدرة على التعلم التنظيمي، والذي يتألف من تسعة أنظمة فرعية للتعلم التنظيمي ومن ثم التركيز على تعزيز قدرات التعلم التنظيمي من النظم الفرعية التسعة ، يبدأ (Chen 2005) من نموذج متكامل لنظام التعلم التنظيمي، ويقوم بتحديد وتفسير العديد من الممارسات والأدوات التي يسهل من خلالها استخدام كل نظام فرعي للتعلم التنظيمي وعلى التوالي ويمكن تعزيز قدرات التعلم في النظم الفرعية التسعة إن النظم الفرعية التسعة لنظام التعلم التنظيمي التي اقترحها هي :-

- 1- الاكتشاف : discovering (,Chen, 2005 p, 481)
اكتشاف ورصد التحديات، الفرص، التغييرات أو المشاكل من البيئة الداخلية والخارجية .
- 2- الابتكار innovating لإيجاد طرق جديدة للتعامل مع التغييرات .
- 3- والاختيار selecting
يسمح للمنظمات لاتخاذ الخيارات المناسبة بين الأفكار المبتكرة المختلفة .
- 4- التنفيذ executing
وضع الأفكار الجديدة موضع التنفيذ بطريقة فعالة.
- 5- النقل transferring
ما يحصل عليه الأفراد أو فرق من حيث الخبرة والأفكار أو الممارسات تحتاج إلى نقلها إلى بقية المنظمة
- 6- تعكس (يعكس) reflecting
مفيدة لكي تتمكن المنظمات من التعلم والاستفادة من تجاربها .
- 7- المعرفة من البيئة knowledge from environment
اكتساب المعرفة من البيئة.
- 8- المساهمة بالمعارف في البيئة, contributing knowledge to environment
- 9- بناء الذاكرة التنظيمية : Build organizational memory (,Chen, 2005 p, 481)

ابعاد قدرات التعلم التنظيمي

اولا : التجريب والانفتاح : Experimentation & Openness

التجريب : Experimentation

التجريب يكمن في صميم قدرة كل شركة على الابتكار وبعبارة أخرى، فإن الاختبار المنتظم للأفكار هو ما يمكن الشركات من إنشاء وصقل منتجاتها في الواقع، لا يمكن أن يكون المنتج منتج دون أن يكون أولا الفكرة التي شكلت إلى درجة واحدة أو أخرى من خلال عملية التجريب . (Thomke, 2001, p3)، ويتعامل التجريب مع محاولة طرح أفكار جديدة والفضول حول كيفية عمل الأشياء او اجراء تغييرات في العمل ، ويعتبر مظهرا من مظاهر البيئة الابداعية ، فعلى سبيل المثال فان (Bank Of Amerce) الذي يحدد المستوى المتوقع للتجارب الفاشلة بنسبة 30% مما يوفر اشارة الى ان المنظمة تقدر التجربة الابداعية .(Cannon & Edmondson ,2005, p302).

وتتعلم المنظمات من التجربة إما عن طريق الاختيار الاستراتيجي , (Tohidi & Mandegari , 2012, P4527) أو بالشيخوخة ، ويعرف التجريب بأنه: درجة الأفكار الجديدة ويتم تقديم الاقتراحات والتعامل بشكل متعاطف فهو ينطوي على محاولة طرح أفكار جديدة والفضول حول كيفية عمل الأشياء او اجراء تغييرات في العمل . (Chiva & et al 2007 ، p226) .
اما الانفتاح: Openness فيرى Onag انه يشير إلى مدى العلاقات مع البيئة الخارجية ومناخ الانفتاح الذي يشجع الأفكار ووجهات النظر الجديدة، وتتفاعل النظم القريبة ببطء مع التغيرات في البيئة الخارجية. (Onag & et al .2014 : p710) ، اي ان الانفتاح والتجريب هو مناخ تنظيمي من الانفتاح الذي يرحب بتوليد الافكار ووجهات نظر جديدة، داخليا وخارجيا على السواء مما يسمح بإصلاح المعرفة الفردية (Vu Nguyen : 2016 : 43)

ثانياً : مشاركة (تقاسم) المعرفة ونقلها : Sharing and transferring knowledge
ويتعلق البعد الثاني بنقل المعلومات المتعلقة بالمشاكل والفرص التنظيمية عبر الحدود الوظيفية والهيكلية داخل المنظمة. وتعتمد قدرة المنظمة على الاستفادة الفعالة من معارفها اعتمادا كبيرا على موظفيها الذين ينشئون المعارف ويشاركونها ويستخدمونها بالفعل، ولا يمكن الاستفادة من المعرفة إلا عندما يتمكن الموظفون من تبادل المعرفة لديهم وبناءً على معرفة الآخرين (Ipe ، 2003 ، p340)، اي جعل المعرفة متاحة للآخرين داخل المنظمة ، ويعد تقاسم المعرفة أمراً مهماً لأنه يوفر صلة بين الفرد والمنظمة عن طريق نقل المعرفة التي تقع مع الأفراد إلى المستوى التنظيمي. ويعرف تقاسم المعرفة ...بأنه نشاط لنقل أو نشر المعرفة من شخص أو مجموعة إلى أخرى، ويعني تبادل المعارف ضمناً انتشار المعرفة المكتسبة داخليا على المستوى الفردي، وذلك أساساً من خلال الحوار والتفاعل بين الأفراد، أي من خلال التواصل والحوار والنقاش (Abbasi & et al : 2015 p: 125) ويشير النقل إلى الانتشار الداخلي للمعرفة المكتسبة على المستوى الفردي، وذلك أساساً من خلال المحادثات والتفاعل بين الأفراد اي من خلال الاتصالات والحوار، والنقاش ويعتمد الاتصال أساساً على وجود نظم معلومات رشيقة تضمن دقة وتوافر المعلومات، وفيما يتعلق بالحوار والنقاش، يمكن أن تكون أفرقة العمل واجتماعات الموظفين منتديات مثالية لتبادل الأفكار علناً (Gomez : 2005 : p71) . فهما عمليتين مرتبطتين ارتباطاً وثيقاً، تحدثان في وقت واحد وليس على التوالي: النقل الداخلي وإدماج المعرفة. وتعتمد فعالية هاتين العمليتين على الوجود السابق للقدرة الاستيعابية (Goh,1998,p18) لذلك يحدث التعلم التنظيمي عندما تستخدم المعرفة في جزء من المنظمة لحل المشاكل أو التأثير على تطوير أفكار جديدة . (Calantone & et al,2002, p517) .

ثالثاً: الحوار: dialogs

يعد الحوار مورد أساسي لبناء فهم مشترك، إلى الحد الذي يسمح للمرء أن يرى المعاني الخفية للكلمات ويكشف عن هذه المعاني الخفية في الحوار، ويتعلق الحوار بالتواصل الحر والمفتوح داخل فرق العمل وتسهيل التواصل ووجود مجموعات عمل متعددة الوظائف (Gomes & Alegre,2015,p101) وأن معظم علماء وممارسي التعلم التنظيمي يرون عملية الحوار هي وسيلة للتواصل والتعلم التعاوني داخل المجموعات والفرق وفيما بينها، وهو جزء أساسي من التعلم التنظيمي الذي يشجع التواصل ويحاول تقاسم نفس الاستنتاج بينهما. وفي الدراسات التنظيمية، أصبح الحوار مهما بوصفه جانباً من جوانب فهم الصعوبات وإمكانيات التعلم والتغيير . (Gear & et al,2003 , p 91) . ويعرف الحوار: بأنه تحقيق جماعي مستدام في العمليات والافتراضات واليقين التي تشكل تجربة يومية، فالتعلم هو وظيفة من التفاعلات اليومية العفوية بين الأفراد.وتتيح فرصة الالتقاء بأشخاص من مناطق ومجموعات التعلم الأخرى، وأن الحوار الحقيقي يعزز التعلم التنظيمي لأنه يخلق بدلاً من القمع، تصورات الجمع للأفراد أو المجموعات ذات الرؤى المختلفة الذين يجتمعون لحل مشكلة أو العمل معاً لخلق مجتمع الحوار. (Chiva & et al, 2007,p228) .

رابعاً : التفاعل مع البيئة الخارجية : Interaction with the external environment

يحدد هذا البعد ك نطاق العلاقات مع البيئة الخارجية، وهي تتألف من عوامل صناعية مثل المنافسين، والنظم الاقتصادية والاجتماعية والنقدية والسياسية / القانونية، وتعد البيئة هي المحرك الرئيس وراء التعلم التنظيمي، وتولد البيانات الأكثر اضطراباً لمنظمات ذات احتياجات أكبر ورغبات للتعلم، لذلك شدد الباحثون في السنوات الأخيرة على أهمية مراقبة البيئة والانفتاح عليها والتفاعل معها، وتعرف البيئة الخارجية للمنظمة بأنها عوامل خارجة عن سيطرة المنظمة المباشرة على النفوذ من بين أمور أخرى. (Ricardo Chiva : 2007:229) لذلك يتوجب أن تكون المنظمة أكثر حذراً للتعامل مع البيئة الخارجية لغرض توليد مفهوم جديد للمنتجات وبناء التكنولوجيا لتطوير المنتجات، فعلى سبيل المثال، تسهم مشاركة العملاء في تحقيق تمايز المنتجات والخدمات (Mat & Razak , p224)، فالبيئة هي المحرك الرئيسي وراء التعلم التنظيمي. وشدد الباحثون في السنوات الأخيرة على أهمية ومراقبة البيئة والانفتاح عليها والتفاعل معها، وقبول جميع أنواع الآراء والخبرات، الداخلية والخارجية على حد سواء، والتعلم منها، وهو جانب أساسي في التطوير الصحيح لعملية التعلم التنظيمي، (Tohidi & Mandegari : 2012:4527).

ثانياً: رأس المال المعرفي

أول من قدم مصطلح "رأس المال الفكري" لأول مرة من قبل الخبير الاقتصادي (John Kenneth Galbraith)، في عام 1969، وأعرب عن اعتقاده بأن رأس المال الفكري هو أكثر من مجرد فكر خالص، بل هو مدمج في العمل الفكري، وبناء على ذلك اعترف الباحثون والممارسون بأن رأس المال الفكري هو مورد حاسم للتنافس المستدام، إذ تعتمد القدرة الابتكارية للشركات بشكل كبير على الأصول الفكرية والمعارف التي تمتلكها (Chang & Lee, 2008). (Osman & Abidin, 2014, p, 33) ولا يمكن ان نتجاهل ايضاً الدور الذي لعبه بعض المدراء والباحثين في التوجه نحو مفهوم رأس المال الفكري، ففي بداية الثمانينات (1980) بدأ ادراك ان الموجودات غير الملموسة التي تمتلكها المنظمات هي المحدد الرئيس لأرباحها، ووجود تباين في أداء الشركات اليابانية نتيجة للاختلاف الموجودات غير الملموسة والتي تعد قابلة للاستخدام المتعدد، كما نشر (Karl- Eric Sveiby) عام (1986) كتاباً باللغة السويدية عنوانه، (شركة معرفة - كيف / the know - how company) الذي بين فيه ان الموجودات غير الملموسة هي المصدر الحقيقي لبقاء ونمو الشركة. (العنزي وصالح، 2009: 161)، ويرجع تأخر التعامل مع رأس المال الفكري حتى التسعينات من القرن الماضي لسببين رئيسيين هما: أولاً - أنه أثري غير ملموس صعب القياس والتقييم، ثانياً - أن النظم المحاسبية في المنظمات نظرت إليه على أنه تكاليف قصيرة الأجل على الرغم من أنه يجب النظر إليه على أنه استثمار مهم. (لويزة: 2016: ص61) ويعد رالف ستاي Ralp Stayer مدير شركة جونسونفيل Johnsonville للأطعمة أول من استخدم مصطلح "رأس المال الفكري" في عام 1990، عندما أشار إلى أن المصادر الطبيعية كانت تعد أهم مكونات الثروة والموجودات في الشركات، ثم أصبح النقد ورأس المال في فترة تالية هما أهم الموجودات، أما الآن فقد أصبح رأس المال الفكري يعد أهم مكونات الثروة القومية وأعلى موجودات المؤسسات (زرزار، 2015، ص 15)، كما ويعد (Stewart) من أهم من كتب حول رأس المال الفكري وهناك من يعتبره أب لهذا الفكر الإداري الحديث في تلك المدة، ففي عام 1991 نشر مقالة بعنوان "القوة الذهنية" كتأكيد على أهمية رأس المال الفكري، وترفق ذلك مع تعيين أول مدير في العالم لرأس المال الفكري من قبل شركة (Skandia) السويدية لخدمات التامين (العنزي وصالح، مصدر سابق: 161) وفي منتصف التسعينات بذلت جهود من قبل بعض الدول مثل الولايات المتحدة ودول اسكندنافية أسهمت في إبراز رأس المال الفكري كموضوع مستقل كما أسفرت عن ايجاد ادراك وتصور لرأس المال الفكري وكان ذلك عام 1994 فقد صدر اول تقرير سنوي لرأس المال الفكري في عام 1995 من قبل شركة (Skandia) وهي اكبر شركة لخدمات التامين والتمويل في الدول الاسكندنافية، وفي عام 1996 عقد مؤتمر لرأس المال الفكري وكانت احدى توصياته ضرورة تبني رأس المال الفكري ليصبح بمثابة المركز للتقارير السنوية للمنظمات الحديثة (يوسف، 2005، ص 36) وتوالت على اثر ذلك العديد من الكتابات التي ركزت على أهمية رأس المال الفكري في تحقيق ربحية المنظمة ونجاحها، وقد اكد البعض بان المحاولات المبكرة لظهور مفهوم رأس المال الفكري اعتمدت على مفهوم ادارة المعرفة.



تأثير قدرات التعلم التنظيمي على تعزيز رأس المال المعرفي بحث تطبيقي في جامعة واسط

الامر الذي دفع الى استخدام مفهومي رأس المال المعرفي ورأس المال الفكري كمفهومين مترادفين، وهذا ما اكده مجموعة من الباحثين (مثل Hsu & Savirwal 2011; Nahabit & Goshal 1998; Snell 2004) بان رأس المال الفكري على قدم المساواة مع مفهوم "رأس المال المعرفي" knowledge capital أو "الاصول المعرفية knowledge assets" وتعرفها بأنها مجموع جميع المعارف التي تستخدمها الشركات لتحقيق الميزة التنافسية، (Osman & Abidin, 2014, p 36) وهذا ما قامت به أيضا مجموعة الكندية المشتركة كرائدة للمعرفة والاستراتيجية اذ استخدمت مصطلح رأس المال المعرفي بدلا من رأس المال الفكري (عبد الستار، القنديلجي، العمري: 2006، ص 71) وفي ضوء ذلك الظهور والتطور لمفهوم لرأس المال الفكري سعت العديد من الشركات والتي تعد نفسها شركات معرفة ان لا تعتمد على الاصول الثابتة بل الاعتماد على الموارد غير الملموسة المتمثلة برأس المال الفكري (المعرفي) والاهتمام بإدارته لتحسين أدائها وزيادة انتاجياتها ومنها على سبيل المثال : شركات (Microsoft – IBM) - General Electric. (الربابعة، 2012، ص 7) ، واستناداً الى هذا المفهوم يمكن تعريف رأس المال المعرفي (ما يمتلكه مجموعة من العاملين في المؤسسة من قدرات معرفية متميزة تعمل الشركة على توظيفها من خلال ما تمتلكه من برامج وسياسات وانظمة لوضع تلك المعرفة والافكار الجديدة قيد التنفيذ لتقديم خدمات ومنتجات متميزة للزبائن (زرزار، 2015، ص 17)، او هو "مجموع المعرفة التي تستطيع المنظمة أن تستفيد منها في عملية تسيير الأعمال للحصول على ميزة تنافسية. (Vu Nguyen :2016:p38)

ابعاد رأس المال المعرفي

اولا : رأس المال البشري

يعد رأس المال البشري العنصر العام في رأس المال الفكري لكونه يعد محرك الإبداع والموارد الحاسم للقيمة غير الملموسة في عمر المعرفة ويتمثل في القوى العاملة التي تمتلك القدرة والتفكير والتجديد والابتكار وذلك بفعل المعرفة الضمنية الكامنة في أذهان العاملين (Uliana, Grant, and Macey, 2005) . ويرى (العززي ونعمة، 2001) أن أي شركة مهما كانت طبيعتها ونوعها وملكيته لها مورد حقيقي واحد هو "الإنسان" وهذا ما أكده راند الإدارة (Drucker) وأن رأس المال البشري هو رأس المال الحقيقي، فهو الأداة الذي تبدأ منه كل الأهداف، وهو معين الابتكارات الذي لا ينضب، وهو أصل المعرفة العميق، وإذا كان رأس المال الفكري شجرة، فإن البشر هم الجذور التي تجعل هذه الشجرة تنمو (Stewart,1998) (الطويل، السماك، 2010، ص 176) او هو معرفة الفرد وخبراته وقدراته ومهاراته فضلاً عن ابتكاراته وابداعه، وترتبط هذه العناصر مع بعضها وتسهم بمجموعها في نجاح العمل. (بدر، 2010، ص 189) او هو المعرفة والمهارات والكفاءات والخصائص الأخرى المتجسدة في الأفراد والتي تم اكتسابها من خلال حياتهم واستخدمت في إنتاج المنتجات.(الزبيدي: اسماعيل، مصدر سابق، ص 132) فراس المال البشري بمثابة قلب راس المال الفكري (Khalique.2012) فهو يتميز بسمة لا تتوفر في غيره في رؤوس الاموال وهي ان منحى انتاجيته يتصاعد بنفس اتجاه منحى خبرته ومهارته، وان عمره المعنوي يتجدد مع متغيرات العصر ولن يندثر الا بتوقف عمره الزمني ومعنى ذلك انه لا يخضع لقانون المنفعة المتناقصة. (العززي وصالح ، 2009، 158) .

ثانيا : راس المال الهيكلي

إذا كان رأس المال المالي هو الذي يصنع الوجود المادي للشركة وقيمتها في القيود المحاسبية، فان رأس المال المعرفي هو الذي يصنع القيمة السوقية في السوق وهو الأكثر تأثيراً في صنع مكانة وسمعة الشركة في حين يصنع رأس المال الهيكلي معرفتها الصريحة التي يتم الاحتفاظ بها في هياكل وإجراءات الشركة. فهو يمثل كل القيم التي تبقى في الشركة عندما تنطفئ الأضواء فيها في آخر يوم العمل (ايمان واخرون مصدر سابق، ص 7) .

ووفقاً لمفهوم اسكانديا، يتكون رأس المال الهيكلي من رأس المال المنظمي ورأس المال الزبائني، أما رأس المال المنظمي فيعبر عن قدرة المنظمة على مواجهة التحديات الداخلية المتمثلة بالبنية التحتية الداعمة للعاملين والتي تشمل فلسفة المنظمة والنظم الخاصة برفع مقدراتها الإنتاجية ورأس مال العمليات ورأس المال الإبداعي وبذلك يعرف رأس المال الهيكلي بأنه: مجموعة من الاستراتيجيات والهياكل والنظم والإجراءات التي بموجبها تستطيع المنظمة من إنتاج وتسليم المنتجات إلى الزبائن (متولي، احمد:2010، ص 16)، او هو مجموع النظم والإجراءات والهياكل والاستراتيجيات التي يتم بموجبها تحقيق النظام الاجتماعي وتسليم المنتجات الى الزبائن في الموعد المحدد والتوافق مع المتغيرات البيئية (حسوني 2008:ص103).

وعلى خلاف رأس المال البشري فان (Nghah & Ibrahim,2011) يرى بان رأس المال الهيكلي يمكن ان يستحوذ عليه ويثبت بشكل رسمي، فهو يوفر الارضية المناسبة للأفراد للإبداع فهو يعود الى المنظمة، ويمكن ان يعاد توليده ومشاركته، فرأس المال الهيكلي الجيد يوفر بنية جيدة لمشاركة المعرفة بسرعة ونموها بشكل جماعي. (الدلمي، مصدر سابق: ص 49)

ثالثاً: رأس المال الزبوني (العلاقاتي)

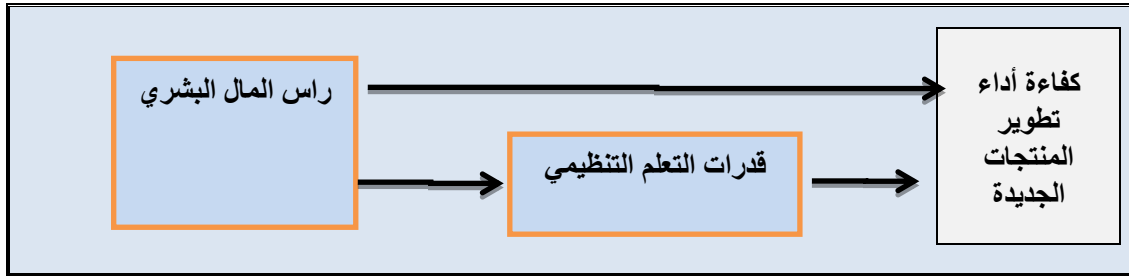
يعد رأس المال العلاقاتي (الزبائني) الشكل الثالث من مكونات رأس المال الفكري الذي يكون نطاقه في زبائن المنظمة سواء كانوا أفراد ام منظمات، وان حدوده هي كل العلاقات التي تكون خارج حدود المنظمة، وعرف رأس المال العلاقات بأنه شبكة من التحالفات الاستراتيجية في البيئة، كما عرف بأنه ولاء الزبون للمنظمة ودرجة ارتباطه بها (العزي: 2001). او هو انعكاس كامل قوة رأس المال البشري والهيكلي للإيجاد المعرفة المطلوبة في العلاقات مع الزبائن للأعمال رأس المال الفكري ويتم قياس رأس مال العلاقات من خلال بعض المؤشرات منها: (رضا الزبون، تحسين الحصة السوقية، ولاء الزبون) (حسوني: 2008 : ص104)، ويرى (عباس : 2004) ان رأس المال الزبائني ذو شقين داخلي وخارجي اذ تتحقق قيمة المنظمة طبقاً لوجهة النظر هذه وفقاً لعلاقتها بزبائنها سواء الداخليين (موارد المنظمة البشرية) او الخارجيين (المستفيدين من السلع والخدمات) (عطية : 2008 : 150) ان جوهر رأس المال الزبوني يتمثل في العلاقة المتميزة مع الزبائن بما يخلق نمط الزبائن ذوي الولاء (Loyal Customer) وهم الزبائن الأكثر ربحية للشركة، وفي هذا المجال اكد فرديريك وتشهيلد (F.F. Reichheld) ان زيادة الارباح في الشركة تعد دالة Function لدرجة ولاء الزبون، اذ ان زيادة ولاء الزبون بنسبة (5%) يمكن ان يؤدي الى زيادة بالأرباح بنسبة (25-95) (حسن : 2008 : ص137)

رابعاً: رأس المال العملياتي

رأس مال العملياتي هو القسم الرابع لرأس المال المعرفي، حيث يمثل كل المعارف التي تحوزها المؤسسة في إجراءات العمل والعمليات ونظم المعلومات الخاصة بها وثقافتها التنظيمية، ويشكل رأس مال العمليات جزءاً من رأس المال الفكري الذي يسهل خلق المعلومات والوصول إليها وتقاسمها (Biazzo, 2000, p102). ويمثل الامداد غير البشري بالمعرفة للاقتصاد، ويشكل جزء من رأس المال الفكري الذي يسهل خلق المعلومات والوصول إليها وتقاسمها. (Lin & Edvinsson : 2008 : p537)، ولرأس المال العملياتي مجموعة من العناصر (نظام المعلومات، المصروفات الإدارية/ المبيعات، إعادة استخدام المعرفة، مقاييس الجودة... الخ، (محمد، 2012، ص 171)، إن رأس المال العملياتي عادة ما يكون مخفياً في قياس استثمار تكنولوجيا المعلومات أو رأس المال الفكري التنظيمي كعنصر غير ملموس من الأصول التنظيمية، إن الفشل في التعامل مع رأس المال العملياتي كقضية إدارية منفصلة وفريدة من نوعها منتشر على نطاق واسع بين الشركات والباحثين لأن معظم الأنظمة والعمليات داخل المنظمات مترابطة. ولذلك من الضروري اتباع نهج منهجي لقياس رأس مال العمليات من أجل إدارة إمكانات العملية إلى أقصى حد ممكن (Ling Wu& Shang 2013، p665)

العلاقة بين قدرات التعلم التنظيمي ورأس المال المعرفي

يظهر الإطار المفاهيمي مشيراً إلى تأثير رأس المال البشري على كفاءة أداء تطوير المنتجات الجديدة فيما يتعلق بدور الوساطة من القدرة على التعلم التنظيمي، فالدراسات السابقة تؤكد فقط على العلاقة بين رأس المال الفكري وكفاءة أداء تطوير المنتجات الجديدة، فبدون القدرة على التعلم التنظيمي رأس المال الفكري في حد ذاته لا يمكن تحقيق كفاءة أداء تطوير المنتجات الجديدة، (Nezam : 2013 : p46)، وقد يكون العامل الأساسي لخلق القيمة من رأس المال البشري هو القدرة على تشغيل المعرفة، وإخراجها إلى الساحة التعاونية ففكرة المنظمة على خلق قيمة من خلال رأس مالها البشري تقيداً إلى أي مدى يمكن الوصول إلى مواردها المعرفية، هذه الموارد غير الملموسة هي عوامل خلق المعرفة، والتعلم التنظيمي يعد هو وسيلة لخلق المعرفة. وتظهر الدراسات الحديثة أن رأس المال البشري هو نتيجة لممارسات الاعمال الحيوية ولها علاقة وثيقة مع إدارة المعرفة والتعلم التنظيمي (Lynn، 1999). (Nezam : 2013 : p46) ويمكن توضيح اثر رأس المال البشري على القدرة على التعلم التنظيمي وانعكاسها على كفاءة اداء تطوير المنتجات من خلال الشكل الاتي :-
 شكل (2) اثر رأس المال البشري على القدرة على التعلم التنظيمي وانعكاسها على كفاءة اداء تطوير المنتجات



Source: Nezam, et al,(2013)," Human Capital And New Product Development Performance Efficiency- The Mediating Role Of Organizational Learning Capability,"International Journal Of Learning & Development, Vol. 3, No. 6,Pp 40- 87.

وقد يحسن رأس المال البشري من أداء تطوير المنتجات الجديدة لأنه يجلب تحويل المعرفة إلى قيمة للشركة (Edvinsson and Sullivan, 1996) ، فالشركات التي لديها المزيد من رأس المال البشري، في الواقع لديهم كفاءات أكثر ابتكاراً لتحسين ورفع مستوى أداء تطوير المنتجات الجديدة، ويشير Hunt and Morgan, 1995) إلى أن القدرة على التعلم التنظيمي هي مورد مهم ومعقد جداً ويمكن أن يسبب مزايا تنافسية، فالتعلم التنظيمي يشمل تطوير واستخدام معارف جديدة لتحسين الأداء التنظيمي، وله أثر كبير على الابتكار، فالشركات التي لديها القدرة على اكتساب المعرفة الجديدة ودمج هذه المعرفة الموجودة مع أساليب مختلفة سوف تؤدي بشكل جيد من حيث ابتكار المنتجات وعمليات التصنيع ، ويمكن للشركات التي تمتلك قدرة أقوى على التعلم التنظيمي أن تخلق مزيداً من القيمة المضافة وتؤدي في نهاية المطاف إلى تحسين أدائها (Nezam & et al ,2013 , p47) ، فرأس المال الفكري يشمل جميع الأصول الناشئة عن الأنشطة الفكرية، بما في ذلك اكتساب المعرفة والابتكار والإبداع. كما ويؤثر رأس المال الفكري على إدارة المعرفة ويحسن من قدرة التعلم التنظيمي ، ويؤكد (Baker, 1992,p399) أن الموظفين ذوي الجودة العالية هم العامل الأكثر أهمية للشركة في الاقتصاد المعرفي إذ يقوم المدراء بتدريب موظفيهم على أن يكونوا عمال قادرين على المعرفة، ويحسنون من جودتهم الشاملة، ويزيدون من القدرة على التعلم التنظيمي.، وفي حين أن رأس المال الفكري هو مجموع المعرفة بالمنظمة، فإن القدرة على التعلم التنظيمي هي التي تحدد مدى قدرة الشركة على تراكم المعرفة وبالتالي تعتبر الشركة نفسها كياناً تعليمياً يخلق المعارف ويطبّقها، ويحول المعرفة إلى ميزة تنافسية من جانب آخر إن القدرة على التعلم تسهل من عملية التعلم التي تنطوي على عملية نقل المعرفة (Argote, 2011,p342) وتعد أيضاً مورداً استراتيجياً لأن الميزة التنافسية لشركة ما في المستقبل تتحدد بقدرتها على التعلم بشكل أسرع من منافسيها وهي محددة بشكل خاص لأنها ترتبط بتاريخ الشركات من حيث أن الشركات تكيف سلوكها بناءً على تفسيرات الأحداث الماضية (Vu Nguyen: 2016 : p43)

المبحث الثالث/ الجانب العملي

أولاً : اختبار علاقات التأثير بين قدرات التعلم التنظيمي ورأس المال المعرفي

يهدف هذا المحور على اختبار علاقات التأثير بين المتغير التفسيري (قدرات التعلم التنظيمي)، والمتغير المستجيب (رأس المال المعرفي)، وفي ضوء الفرضية الرئيسية الاولى التي تنص على (هناك تأثير ذو دلالة احصائية معنوية لقدرات التعلم التنظيمي في رأس المال المعرفي)، والتي انبثقت عنها عدة فرضيات فرعية، وذلك باستخدام نموذج الانحدار الخطي البسيط، وقد اتخذت مستويات التحليل المستويين الفرعي والإجمالي؛ لمعرفة معنوية التأثير لكل متغير فرعي من المتغيرات التوضيحية في كل متغير فرعي من متغيرات الاستجابة، أما عن قبول أو رفض فرضية التأثير، فيتم ذلك عبر مقارنة (F) المحسوبة بقيمة (F) الجدولية تحت مستويين معنوية (0.05)، و(0.01) وعلى النحو الآتي :-

الجدول (4) تأثير قدرات التعلم التنظيمي في رأس المال المعرفي على المستوى الكلي

| رأس المال المعرفي | | | | | المتغير المستجيب |
|-------------------|----------|-----------------|------------------------------|--------------|------------------|
| القرار | المعنوية | قيمة F المحسوبة | معامل التحديد R ² | معامل بيتا β | الحد الثابت (a) |
| يوجد تأثير | 0.000 | 145.334 | 0.704 | 0.817 | 0.617 |

* قيمة (F) الجدولية عند مستوى 0.05 = (4.00)، ** قيمة (F) الجدولية عند مستوى 0.01 = (7.07)
 1- تحليل تأثير قدرات التعلم التنظيمي في رأس المال المعرفي على المستوى الكلي: يتضح من الجدول (4) أن قيمة (F) المحسوبة بلغت (145.334)، وهي أكبر من قيمة (F) الجدولية البالغة (7.07) عند مستوى دلالة (0.01)، وبمستوى معنوية (0.000)، وهذا يعني وجود تأثير قوي للقدرات التعلم التنظيمي في المتغير المستجيب رأس المال المعرفي في الجامعة عينة البحث، ومن خلال الجدول نفسه يمكن ملاحظة قيمة الثابت (a = 0.617)، وهذا يعني أن هناك وجوداً لقدرات التعلم التنظيمي مقداره (0.617) حتى وأن كان مقدار رأس المال المعرفي يساوي صفر، أما قيمة (β = 0.817)، فهي تعني أن تغير مقداره وحدة واحدة في قدرات التعلم التنظيمي سيؤدي إلى تغيير في رأس المال المعرفي مقداره (0.817)، أما قيمة معامل التحديد (R²)، والذي يعد مقياساً وصفيًا يستخدم في تفسير مدى فائدة معادلة الانحدار في تقدير القيم، ويمثل نسبة الانخفاض في الأخطاء عند استخدام معادلة الانحدار، فقد كان مقداره (0.704)، وهذا يعني أن القدرات التعلم التنظيمي تفسر ما نسبته (70.4%) من التباين الحاصل في رأس المال المعرفي، وأن (29.6%) هو تباين مفسر من عوامل لم تدخل نموذج الانحدار، وعليه هذه النتائج توفر دعماً كافياً لقبول فرضية البحث الرئيسية الاولى التي تنص على (يوجد تأثير ذو دلالة احصائية معنوية لقدرات التعلم التنظيمي في رأس المال المعرفي)، وهذا يعني ان لابعاد قدرات التعلم التنظيمي تأثيراً معنوياً ايجابياً قوياً على ابعاد رأس المال المعرفي، اي متى ما كان هناك بناء لقدرات التعلم التنظيمي في الجامعة كان هناك تعزيز للقدرات المعرفية لرؤساء الاقسام في الجامعة .

الجدول (5) تأثير قدرات التعلم التنظيمي في رأس المال المعرفي على المستوى الفرعي والكلي

| رأس المال المعرفي | | | | | المتغير المستجيب |
|-------------------|--------------|-------------------|------------------------------|----------------|------------------|
| القرار | المعنوية Sig | اختبار F المحسوبة | معامل التحديد R ² | الميل الحدي b1 | الحد الثابت a |
| يوجد تأثير | 0.000 | 87.273 | 0.589 | 0.665 | 1.040 |
| يوجد تأثير | 0.000 | 115.883 | 0.655 | 0.676 | 1.196 |
| يوجد تأثير | 0.000 | 53.893 | 0.469 | 0.642 | 1.268 |
| يوجد تأثير | 0.000 | 50.903 | 0.455 | 0.525 | 1.815 |
| يوجد تأثير | 0.000 | 145.334 | 0.704 | 0.817 | 0.617 |

* قيمة (F) الجدولية عند مستوى 0.05 = (4.00)

** قيمة (F) الجدولية عند مستوى 0.01 = (7.07)

2- تحليل تأثير قدرات التعلم التنظيمي في رأس المال المعرفي على مستوى المتغيرات الفرعية :
أ- تحليل تأثير التجريب والانفتاح في رأس المال المعرفي : يتضح من الجدول (5) أن قيمة (F) المحسوبة بلغت (87.273) ، وهي اكبر من قيمة (F) الجدولية البالغة (7.07) عند مستوى دلالة (0.01) ، وبمستوى معنوية (0.000) ، وهذا يعني وجود تأثير قوي للتجريب والانفتاح في المتغير المستجيب رأس المال المعرفي في الجامعة عينة البحث ، ومن خلال الجدول نفسه يمكن ملاحظة قيمة الثابت (a = 1.040) ، وهذا يعني أن هناك وجوداً للتجريب والانفتاح مقداره (1.040) حتى وأن كان مقدار رأس المال المعرفي يساوي صفر ، أما قيمة (β = 0.665) ، فهي تعني أن تغير مقداره وحدة واحدة في التجريب والانفتاح سيؤدي إلى تغيير في رأس المال المعرفي مقداره (0.665) ، أما قيمة معامل التحديد (R²) ، والذي يعد مقياساً وصفيًا يستخدم في تفسير مدى فائدة معادلة الانحدار في تقدير القيم ، ويمثل نسبة الانخفاض في الأخطاء عند استخدام معادلة الانحدار ، فقد كان مقداره (0.589) ، وهذا يعني أن التجريب والانفتاح تفسر ما نسبته (58.9 %) من التباين الحاصل في رأس المال المعرفي ، وأن (41.1%) هو تباين مفسر من عوامل لم تدخل أنموذج الانحدار . وعليه هذه النتائج توفر دعماً كافياً لقبول فرضية البحث الفرعية الاولى التي تنص على (يوجد تأثير ذو دلالة احصائية معنوية للتجريب والانفتاح في رأس المال المعرفي) ، اي كلما زاد التجريب والانفتاح اي زاد رأس المال المعرفي قوة وتأثيراً ، (اي متى ما كان هناك درجة من الحرية يستغلها الموظفون في البحث عن طرق جديدة للقيام بهذه المهمة وحرية تحمل المخاطر ودرجة التحاق الأفكار والاقتراحات الجديدة والتعامل معها بشكل متعاطف) كان هناك تعزيز لرأس المال المعرفي في الجامعة .

ب- تحليل تأثير مشاركة (تقاسم) المعرفة ونقلها في رأس المال المعرفي : يتضح من الجدول (5) أن قيمة (F) المحسوبة بلغت (115.883) ، وهي اكبر من قيمة (F) الجدولية البالغة (7.07) عند مستوى دلالة (0.01) ، وبمستوى معنوية (0.000) ، وهذا يعني وجود تأثير قوي لمشاركة (تقاسم) المعرفة ونقلها في المتغير المستجيب رأس المال المعرفي في الجامعة عينة البحث ، ومن خلال الجدول نفسه يمكن ملاحظة قيمة الثابت (a = 1.196) ، وهذا يعني أن هناك وجوداً لمشاركة (تقاسم) المعرفة ونقلها مقداره (1.196) حتى وأن كان مقدار رأس المال المعرفي يساوي صفر ، أما قيمة (β = 0.676) ، فهي تعني أن تغير مقداره وحدة واحدة في مشاركة (تقاسم) المعرفة ونقلها سيؤدي إلى تغيير في رأس المال المعرفي مقداره (0.676) ، أما قيمة معامل التحديد (R²) ، والذي يعد مقياساً وصفيًا يستخدم في تفسير مدى فائدة معادلة الانحدار في تقدير القيم ، ويمثل نسبة الانخفاض في الأخطاء عند استخدام معادلة الانحدار ، فقد كان مقداره (0.655) ، وهذا يعني أن مشاركة (تقاسم) المعرفة ونقلها تفسر ما نسبته (65.5 %) من التباين الحاصل في رأس المال المعرفي ، وأن (34.5%) هو تباين مفسر من عوامل لم تدخل أنموذج الانحدار ، وعليه هذه النتائج توفر دعماً كافياً لقبول فرضية البحث الفرعية الثانية التي تنص على (يوجد تأثير ذو دلالة احصائية معنوية لمشاركة (تقاسم) المعرفة ونقلها في رأس المال المعرفي) ، اي كلما زادت مشاركة ونقل المعرفة زاد رأس المال المعرفي قوة وتأثيراً في الجامعة ، اي متى ما كان هناك تغلب على الحواجز والعواقب الداخلية والتي تعرقل نقل أفضل الممارسات داخل الجامعة بحيث يكون الموظفون قادرين على مشاركة ونقل المعرفة الواضحة والموجزة والمحددة عبر الحدود التنظيمية ومن خلال الروابط الأفقية التي تسمح للموظفين بالتواصل مع الممارسات الناجحة والتي تولد الإبداع وتولد الثقة وتحل المشاكل داخل الجامعة كان هناك تعزيز لرأس المال المعرفي في الجامعة .

ت- تحليل تأثير الحوار في رأس المال المعرفي : يتضح من الجدول (5) أن قيمة (F) المحسوبة بلغت (53.893) ، وهي اكبر من قيمة (F) الجدولية البالغة (7.07) عند مستوى دلالة (0.01) ، وبمستوى معنوية (0.000) ، وهذا يعني وجود تأثير قوي للحوار في المتغير المستجيب رأس المال المعرفي في المنظمة عينة البحث ، ومن خلال الجدول نفسه يمكن ملاحظة قيمة الثابت (a = 1.268) ، وهذا يعني أن هناك وجوداً للحوار مقداره (1.268) حتى وأن كان مقدار رأس المال المعرفي يساوي صفر أما قيمة (β = 0.642) ، فهي تعني أن تغير مقداره وحدة واحدة في الحوار سيؤدي إلى تغيير في رأس المال المعرفي مقداره (0.642) ، أما قيمة معامل التحديد (R²) ، والذي يعد مقياساً وصفيًا يستخدم في تفسير مدى فائدة معادلة الانحدار في تقدير القيم ، ويمثل نسبة الانخفاض في الأخطاء عند استخدام معادلة الانحدار ، فقد كان مقداره (0.469) ، وهذا يعني أن الحوار تفسر ما نسبته (46.9 %) من التباين الحاصل في رأس المال المعرفي ، وأن (53.1%) هو تباين مفسر من عوامل لم تدخل أنموذج الانحدار .



تأثير قدرات التعلم التنظيمي على تعزيز رأس المال المعرفي بحث تطبيقي في جامعة واسط

وعليه هذه النتائج توفر دعماً كافياً لقبول فرضية البحث الفرعية الثالثة التي تنص على (يوجد تأثير ذو دلالة احصائية معنوية للحوار في رأس المال المعرفي)، اي كلما زاد الحوار زاد رأس المال المعرفي قوة وتأثيراً ، اي متى ما كان هناك بناء للأفكار والتصورات المقترحة من اجل بناء فهم مشترك بين مختلف العاملين حول كل ما يدور في الجامعة من اعمال كان هناك تعزيز لرأس المال المعرفي في الجامعة .

ث- تحليل تأثير التفاعل مع البيئة الخارجية في رأس المال المعرفي : يتضح من الجدول (5) أن قيمة (F) المحسوبة بلغت (50.903) ، وهي اكبر من قيمة (F) الجدولية البالغة (7.07) عند مستوى دلالة (0.01) ، وبمستوى معنوية (0.000) ، وهذا يعني وجود تأثير قوي للتفاعل مع البيئة الخارجية في المتغير المستجيب رأس المال المعرفي في الجامعة عينة البحث ، ومن خلال الجدول نفسه يمكن ملاحظة قيمة الثابت ($a = 1.815$) ، وهذا يعني أن هناك وجوداً للتفاعل مع البيئة الخارجية مقداره (1.815) حتى وأن كان مقدار رأس المال المعرفي يساوي صفر ، أما قيمة ($\beta = 0.525$) ، فهي تعني أن تغير مقداره وحدة واحدة في التفاعل مع البيئة الخارجية سيؤدي إلى تغيير في رأس المال المعرفي مقداره (0.525) ، أما قيمة معامل التحديد (R^2) ، والذي يعد مقياساً وصفيًا يستخدم في تفسير مدى فائدة معادلة الانحدار في تقدير القيم ، ويمثل نسبة الانخفاض في الأخطاء عند استخدام معادلة الانحدار، فقد كان مقداره (0.455) ، وهذا يعني أن التفاعل مع البيئة الخارجية تفسر ما نسبته (45.5 %) من التباين الحاصل في رأس المال المعرفي ، وأن (54.5%) هو تباين مفسر من عوامل لم تدخل نموذج الانحدار، وعليه هذه النتائج توفر دعماً كافياً لقبول فرضية البحث الفرعية الرابعة التي تنص على (يوجد تأثير ذو دلالة احصائية معنوية للتفاعل مع البيئة الخارجية في رأس المال المعرفي) ، اي كلما زاد التفاعل مع البيئة الخارجية زاد رأس المال المعرفي قوة وتأثيراً .اي متى ما كان هناك تفاعل وتواصل ومراقبة للبيئة المحيطة بالجامعة كان هناك تعزيز لرأس المال المعرفي في الجامعة .

- أما لإثبات صحة الفرضية الرئيسية الاولى (هناك تأثير ذو دلالة احصائية معنوية لقدرات التعلم التنظيمي في راس المال المعرفي) ، فقد بينت نتائج الجدول (6) الاتي :

جدول (6) اختبار (T) معنوية علاقة التأثير قدرات التعلم التنظيمي في راس المال المعرفي

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|--------|--------------|----------------|-------|--------------------------|---|
| Sig. | t | Standardized | Unstandardized | | Model | |
| | | Coefficients | Std. Error | B | | |
| .021 | 2.360 | | .261 | 0.617 | (Constant) | 1 |
| .000 | 12.055 | .839 | 0.068 | 0.817 | قدرات التعلم التنظيمي | |

a. Dependent Variable: رأس المال المعرفي
قيمة (t) الجدولية عند مستوى دلالة $0.05 = 1.67$
قيمة (t) الجدولية عند مستوى دلالة $0.01 = 2.39$

يتضح من الجدول (6) أن قيمة (t) المحسوبة بلغت (12.055) ، وهي اكبر من قيمة (t) الجدولية البالغة (2.39) عند مستوى دلالة (0.01) ، وبمستوى معنوية (0.000) ، وهذه النتيجة تدل على أن العلاقة بين قدرات التعلم التنظيمي ورأس المال المعرفي علاقة معنوية قوية وهذا يثبت صحة الفرضية الرئيسية الاولى .

ثانياً : تحليل تأثير ابعاد (قدرات التعلم التنظيمي) في (رأس المال المعرفي) :

يتضح من الجدول (7) أن قيمة (F) المحسوبة قد بلغت (37.709)، وهي اكبر من قيمة (F) الجدولية البالغة (3.66) عند مستوى دلالة (0.01)، وهذه النتيجة تعني وجود تأثير معنوي احصائياً للأبعاد المتغير التفسيري (قدرات التعلم التنظيمي) في المتغير المستجيب (رأس المال المعرفي) ضمن العينة للبحث. وان قيمة معامل التحديد (R^2) فقد كان مقداره (0.722)، وهذا يعني أن ابعاد (قدرات التعلم التنظيمي) تفسر ما نسبته (72.2 %) من التباين الحاصل في (رأس المال المعرفي)، وأن (27.8 %) هو تباين مفسر من عوامل لم تدخل نموذج الانحدار. وعليه هذه النتائج توفر دعماً كافياً لقبول فرضية البحث الرئيسية الثامنة والتي تنص على (هناك تأثير ذو دلالة معنوية للأبعاد المتغير التفسيري "قدرات التعلم التنظيمي" في "رأس المال المعرفي"). وهذا يعني ان للأبعاد المتغير التفسيري "قدرات التعلم التنظيمي" تأثيراً معنوياً احصائياً في "رأس المال المعرفي".

ومن خلال الجدول (129) نلاحظ بان قيمة الحد الثابت (0.670) وهي معنوية احصائياً، اذ بلغت قيمة t المحسوبة لها (2.511) وهي اكبر من t الجدولية عند مستوى المعنوية 1% ودرجة الحرية (58) والبالغة (2.39)، اما قيمة معامل الانحدار للبعد (التفاعل مع البيئة الخارجية) قد بلغ (0.137)، وهي معنوية احصائياً لان قيمة t المحسوبة البالغة له (1.78) وهي اكبر من قيمة t الجدولية عند مستوى المعنوية 5% ودرجة حرية 58 البالغة (1.67). اما قيم معاملات الانحدار لكل من (التجريب والانفتاح، الحوار) فقد بلغت (0.167, 0.124) على الترتيب، وهي غير معنوية احصائياً لان قيمة t المحسوبة البالغة لهم على الترتيب (1.399, 1.186) وهي اصغر من قيمة t الجدولية عند مستوى المعنوية 5% ودرجة حرية 58 البالغة (1.67). وهذا يعني أن المتغيرين التفسيريين (مشاركة ونقل المعرفة والتفاعل مع البيئة الخارجية) يشكلان ابعاداً مهمة من ابعاد (قدرات التعلم التنظيمي) ويؤثران بشكل ايجابي في المتغير المستجيب (رأس المال المعرفي)، أي متى ما كان هناك مشاركة ونقل للمعرفة بين مختلف العاملين في كافة مستويات الجامعة وتفاعل مع البيئة الخارجية من (الموردين والمنافسين والنظم والسياسات الاجتماعية والاقتصادية ... الخ) كان هناك تعزيز لرأس المال المعرفي في الجامعة .

الجدول (7): تأثير ابعاد قدرات التعلم التنظيمي في رأس المال المعرفي

| رأس المال المعرفي | | | | | | المتغير المستجيب |
|-------------------|----------|-----------------|------------------------------|-----------------|------------------|-------------------------------|
| | | | | | | المتغير التفسيري |
| القرار | المعنوية | قيمة F المحسوبة | معامل التحديد R ² | قيمة t المحسوبة | معاملات الانحدار | |
| يوجد تأثير | .000 | 37.709 | .722 | 2.511 | .670* | الحد الثابت |
| | | | | 1.399 | .167 | التجريب والانفتاح |
| | | | | 3.571 | .377** | مشاركة (تقاسم) المعرفة ونقلها |
| | | | | 1.186 | .124 | الحوار |
| | | | | 1.789 | .137* | التفاعل مع البيئة الخارجية |

قيمة (F) الجدولية عند مستوى معنوية 0.05 = (2.53)، قيمة (F) الجدولية عند مستوى معنوية 0.01 = (3.66)
 *معنوي عند المستوى 5% ، ** معنوي عند المستوى 1% .

المبحث الرابع / الاستنتاجات والتوصيات

اولاً : الاستنتاجات

- 1- وجد ان هناك اهتمام من قبل عينة البحث لمفهوم قدرات التعلم التنظيمي على المستوى الكلي والمستوى الفرعي للأبعاد ، اي عندما يكون هناك تعزيز واهتمام للأبعاد قدرات التعلم التنظيمي كان هناك تعزيز لرأس المال المعرفي في الجامعة ، اي متى ما كان هناك بناء لقدرات التعلم التنظيمي في الجامعة كان هناك تعزيز للقدرات المعرفية لرؤساء الاقسام في الجامعة .
- 2- توصل البحث الى ان بُعدي (التجريب والانفتاح، والحوار) لا يشكلان ابعادا مهمة من ابعاد قدرات التعلم التنظيمي في عينة البحث (رؤساء الاقسام) في الجامعة المبحوثة ، أي ليس لهما أي دور ايجابي في تعزيز القدرات المعرفية لرؤساء الأقسام في الجامعة .
- 3- وجد ان بُعدي (مشاركة ونقل المعرفة، والتفاعل مع البيئة الخارجية)، يشكلان ابعاداً مهمة من ابعاد (قدرات التعلم التنظيمي) ويساهمان بشكل كبير و ايجابي في المتغير المستجيب (رأس المال المعرفي) .

ثانياً : التوصيات

- 1- على ادارة الجامعة توظيف نتائج قدرات التعلم التنظيمي على المستوى الكلي والفرعي للأبعاد في عمل الجامعة، وما لهما من دور كبير في تعزيز القدرات المعرفية لرؤساء الاقسام في الجامعة، اي متى ما كان هناك تعزيز واهتمام لهذه الابعاد كان هناك بناء لرأس المال المعرفي في الجامعة وبالشكل الذي ينعكس ايجاباً على الاداء العام للجامعة .
- 2- من الضروري على ادارة الجامعة توظيف نتائج بُعدي (مشاركة ونقل المعرفة، والتفاعل مع البيئة الخارجية) ، وما لهما من دور واهمية كبيرة في تعزيز وبناء للقدرات المعرفية لرؤساء الاقسام في الجامعة المبحوثة .
- 3- يتوجب على ادارة الجامعة ان تعيد النظر في العقبات التي تقف امام تطبيق بُعدي (التجريب والانفتاح ، الحوار) في الجامعة وتذليلها وذلك من خلال دراستها وتشخيص اسبابها ووضع الحلول المناسبة لها وبالشكل الذي تسهم في بناء وتعزيز للقدرات المعرفية لرؤساء الاقسام في الجامعة .

المصادر :

اولاً: الكتب :

- 1- حسن، حسين عجلان، (2008) ،"استراتيجيات الادارة المعرفية قي منظمات الاعمال، اثناء للنشر والتوزيع ، كلية بغداد للعلوم الاقتصادية ، مكتبة الجامعة .
- 2- عيد ، الستار وقنديجي عامر والعمرى غسان ،(2006) ،"المدخل الى ادارة المعرفة"، دار الميسرة للنشر والطباعة والتوزيع .
- 3- العنزي، سعد وصالح، احمد، (2009) ،"ادارة رأس المال الفكري في منظمات الأعمال، دار اليازوري للنشر والتوزيع ، الطبعة العربية، الاردن .

ثانياً: الرسائل والاطاريح :

- 1- الديلمي، عبد الكريم احمد حسين ،(2014) ، تنمية رأس المال الفكري و أثره في صياغة استراتيجية منظمات الأعمال . (دراسة ميدانية على عينة من المدراء في المنظمات اليمنية المصنعة للأدوية) ، رسالة ماجستير منشورة ، جامعة عدن ، كلية العلوم الادارية ، قسم ادارة الاعمال ، الجمهورية اليمنية .
- 2- لويزة ، فرحاتي ،(2016)، " دور رأس المال الفكري في تحقيق الميزة التنافسية للمؤسسات الاقتصادية في ظل اقتصاد المعرفة (دراسة حالة في شركة الاسمنت عين التونة) ، اطروحة دكتوراه منشورة في العلوم الاقتصادي، جامعة محمد خيضر ، -بسكرة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية ، علوم التسيير -تنظيم الموارد البشرية.
- 3- محمد، حباينة، (2012) ،"دور رأس المال الهيكلي في تدعيم الميزة التنافسية للمؤسسات الجزائرية" ، اطروحة دكتوراه منشورة ، جامعة الجزائر ، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، قسم علوم التسيير ، الجمهورية الجزائرية .
- 4- يوسف، بسام عبد الرحمن ،(2005)، "اثر تفتية المعلومات ورأس المال الفكري في تحقيق الاداء المتميز" ، اطروحة دكتوراه ، جامعة الموصل ، كلية الادارة والاقتصاد ، قسم ادارة الاعمال .

ثالثاً: المجلات والدوريات

- 1- ايمان ، نور الدين و صورية ، كحول و صباح ، ترغيني ، (2008)، " مختلف المقاربات التي تتناول تسيير المعرفة" ، بحث منشور ، جامعة محمد خيضر -بسكرة ، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير .
- 2- بدر، احمد انور،(2010) ، "هل يمكن ان تتحول الافكار الى رأس مال / دراسة في مداخل ومكونات ومنظورات وادوار رأس المال الفكري في ادارة المعرفة ، مجلة مكتبة الملك فهد الوطنية ، مجلد 16 ، عدد 2. ص 186-206 .
- 3- حسوني، اثير عبد الامير ،(2008)، " رأس المال الفكري والميزة التنافسية : العلاقة والاثر :دراسة ميدانية في الشركة العامة للصناعات الميكانيكية ، " مجلة القادسية للعلوم الادارية والاقتصادية ، مجلد 10 ، عدد 1 ، ص 98- 121 ، جامعة القادسية ، كلية الادارة والاقتصاد .



تأثير قدرات التعلم التنظيمي على تعزيز رأس المال المعرفي بحث تطبيقي في جامعة واسط

- 4- الربابعة ، فاطمة علي ، (2012)، " مستويات رأس المال الفكري في منظمات الاعمال : نموذج مقترح للقياس والتطبيق ،"مجلة النهضة ، المجلد 13 ، العدد 1، ص 1- 44 .
- 5- زرزار، العياشي ،(2015)، "ادارة وقياس رأس المال الفكري : الثروة الجيدة لمنظمات الاعمال ،" ملفات الأبحاث في الاقتصاد والتسيير العدد الرابع الجزء الأول ، ص 12- 34 . جامعة سكيكدة ، الجزائر .
- 6- الزيدي : ناظم جواد واسماعيل، ندى ، (2009):"تحليل رأس المال الفكري كأداة استراتيجية ، مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية ، المجلد 2 ، العدد 14 ، ص 129- 150 .
- 7- الطويل، اكرم احمد، والسماك، بشار عز الدين، (2010)،"العلاقة بين مكونات رأس المال الفكري واقامة مرتكزات تقانة الايصاء الواسع (دراسة استطلاعية للاراء عينة المدراء في الشركة الوطنية لصناعة الاثاث المنزلي في محافظة نينوى)،"مجلة تنمية الرافدين ، العدد98، مجلد 32 ، ص 169-189.
- 8- عطية ، لطيف عبد الرضا، (2008)، "رأس المال الفكري وادارة المعرفة (العلاقة والاثر/ دراسة استطلاعية للآراء عينة من مدراء المصارف الحكومية في محافظة الديوانية)، مجلة القادسية للعلوم الادارية والاقتصادية ، مجلد 10 ، عدد 3 ، ص ص146-167 .
- 9- عمر : حسن الشيخ ، (2013)، " دور رأس المال المعرفي في تحقيق الابتكار لدى عمداء الكليات في الجامعات السورية" دراسة ميدانية" : مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، المجلد الحادي والعشرون، العدد الثاني، ص - 365 ص 385 .
- 10- متولي ، عصام الدين محمد و أحمد ، صلاح علي ، (2010)، " إدارة المعرفة : الاستراتيجيات والتحديات، مفهوم ونماذج القياس المحاسبي لرأس المال الفكري،" المؤتمر الدولي الخامس والعشرين، جامعة المنصورة ، كلية التجارة ، في الفترة من 4-6/5/2010، ص 1- 37 .

Second: Thesis and Dissertation.

- 1- Najrani, Majed :2016 : "The Effect Of Change Capability, Learning Capability And Shared Leadership On Organizational Agility." dissertation submitted in partial satisfaction of the requirements for the degree of Doctor of Education in Organizational Leadership. Pepperdine University ,Graduate School of Education and Psychology.
- 2-Osman, Juliana Abidin & Zainal ,(2014)، " An Empirical Investigation into the Significance of Intellectual Capital and Strategic Orientations on Innovation Capability and Firm Performance in Malaysian Information and Communications Technology (ICT) Small-to-Medium Enterprises (SMEs)." A thesis submitted in fulfilment of the requirements for the degree of Doctor of Philosophy. School of Management Business Portfolio . RMIT University.
- 3- Polston-Murdoch ،Leana, (2015)," : Innovative Behavior In Local Government: Exploring The Impact Of Organizational Learning Capacity, Authentic Leadership, Psychological Empowerment, And The Moderating Role Of Intrinsic Motivation ." Submitted to Regent University School of Business & Leadership In partial fulfillment of the requirements for the degree of Doctor of Philosophy in Organizational Leadership .
- 4- Tibet ، Burcu (ARIG) ,(2015): "Predictors Of Organizational Learning Capability In Primary And Secondary Schools." A Thesis Submitted To The Graduate School Of Social Sciences Of Middle East Technical University. In Partial Fulfillment Of The Requirements For The Degree Of Doctor Of Philosophy In The Department Of Educational Sciences.
- 5- Vu Nguyen،Quang,(2016) : "The Relationship Between Enterprise Resource Planning (ERP) Implementation And Intellectual Capital Under The Moderating Effect Of Organizational Learning Capability" . A thesis submitted to the



Victoria University of Wellington in fulfilment of the requirements for the degree of Doctor of Philosophy in Information Systems (Victoria University of Wellington).

6- Yoon, Hea Jun (2012), "Predicting Employee Voice Behavior: An Exploration Of The Roles Of Empowering Leadership, Power Distance, Organizational Learning Capability, And Sense Of Empowerment In Korean Organizations ". Dissertation Submitted To The Faculty Of The Graduate School Of The University Of Minnesota. In Partial Fulfillment Of The Requirements For The Degree Of Doctor Of Philosophy .

Third: Journals and Periodicals.

1- Abbasi (Enayat & Akbari, Morteza & Tajeddini, Kayhan: (2015):" Organizational Learning Capabilities: Evidence From The Iranian Agricultural Higher Education System ." Iranian Journal Of Management Studies (IJMS) . Vol. 8, No. 1,. Pp: 117-138 , University, Iran .

2- Allameh (Sayed Mohsen & Abbasi (Somaye & Shokrani (Sayed Ahmad Reza : (2010) : "The Mediating Role Of Organizational Learning Capability Between Intellectual Capital And Job Satisfaction University, Tehran, Iran . European Journal Of Social Sciences – Volume 17, Number 1, Pp125-136.

3- Argote, Linda . (2011)' . Organizational Learning Research: Past, Present And Future". Management Learning, 42(4), Pp, 439-446.

4- Baker ,W.E.(1992). "The Network Organization In Theory And Practice", In: N. Nohria, R. Eccles (Eds.), Networks And Organizations: Structure, Form, And Action, Harvard Business School Press, 1992, Pp. 397–429.

5- Biazzo, Stefano (2000), "Approaches To Business Process Analysis: A Review." Process Management Journal, Vol.6, Pp.99-112, University Of Padua, Italy. Business .

6- Calantonea Roger & Cavusgil, Tamer & Zhaob, Yushan, (2002), ' Learning Orientation, Firm Innovation Capability, And Firm Performance," Industrial Marketing Management 31 (2002), P,P, 515– 524.

7- Cannon, Mark D. & Edmondson, Amy C., (2005), " Failing To Learn And Learning To Fail (Intelligently): How Great Organizations Put Failure To Work To Innovate And Improve," Journal Of Long Range Planning, 38, Pp 299-319.

8- Chang ,Su-Chao Chang & Lee ,Ming-Shing, 2008, " The Linkage Between Knowledge Accumulation Capability And Organizational Innovation," Journal Of Knowledge Management Vol. 12 No. 1 2008, Pp. 3-20.

9- Chen ,Guoquan ,(2005), " An Organizational Learning Model Based On Western And Chinese Management Thoughts And Practices," Management Decision, 43(4), Pp ,479-500. Tsinghua University, Beijing, People's Republic Of China.

10- Chiva (Ricardo & Alegre (Joaquin & Lapiedra (Rafael : 2007 : " Measuring Organizational Learning Capability Among The Workforce ." International Journal Of Manpower Vol. 28 No. 3/4, 2007 . Pp. 224-242, Universitat Jaume ,Spain .



- 11- Edvinsson, Leif & Sullivan ,Patrick ,(1996)," Developing A Model For Managing Intellectual Capital," European Management Journal Vol. I4, No. 4, Pp. 356--364,.
- 12- Farzianpour, Fereshteh & Irani Afife & Foroushani, Abbas Rahimi, (2016)," Determine The Level Of Organizational Learning Capability In Teaching Hospitals In Bandar Abbas City—Iran:" Scientific Research Publishing Inc. Health, 2016, 8, 24 31.
- 13- Gear, Tony & Vince, Russ & Read & Minkes, A.L. (2003)". Group Enquiry For Collective Learning In Organisations. Journal Of Management Development, 22 (2), Pp 88-102,
- 14- Goh, Swee ,(1998)," Toward A Learning Organization: The Strategic Building Blocks". S.A.M. Advanced Management Journal, 63(2), Pp15-22.
- 15- Gomes , Giancarlo & Alegre, Joaquin," (2015)". Determinants Of Innovation Culture: A Study Of Textile Industry In Santa Catarina". Brazilian Businessreview, 12(4), 99.
- 16- Gomes, Giancarlo & Wojahn , Rafaele Matte : (2017) :” Organizational Learning Capability, Innovation And Performance: Study In small And Medium-Sized Enterprises (SMES) .” Revista De Administração 52 (2017)pp 163–175 . Blumenau, SC, Brazil .
- 17- Gómez , Pilar Jerez & Lorente , Jose´ Cespedes & Cabrera , Ramon Valle,(2005):”Organizational Learning Capability:A Proposal Of Measurement :” . Journal Of Business Research 58 (2005) 715– 725 .
- 18- Ipe, Minuk "2003,“Knowledge Sharing In Organizations: A Conceptual Framework”. Journal Of Human Resource Development Review, 2(4), Pp. 337-359.
- 19- Lee, Allan & Willis, Sara & Wei Tian, Amy, (2017) ,"Empowering Leadership: A Meta-Analytic Examination Of Incremental Contribution, Mediation, And Moderation," Journal Of Organizational Behavior Research article: Pp1-20 .
- 20- Lin , Hsing-Er. & McDonough, Edward F & Lin , Shu-Jou & Carol Yeh, Yun Lin (2013)" , Managing The Exploitation/Exploration Paradox: The Role Of A Learning Capability And Innovation, Ambidexterity" , Journal Of Product Innovation Management, 30(2), Pp262-278.
- 21- Ling Wu, Ya & Shang Shari S.C.,(2013) ," Measuring Process Capital From a System Model Perspective , Business Process Management Journal Pp. 662-679. University,
- 22- Lynn, B.E. (1999) 'Culture And Intellectual Capital Management: A Key Factor In Successful ICM Implementation', International Journal Of Technology Management, Vol. 18, PP. 591– 603.
- 23- Mat , Adam & Razak , Razli Che :(No Date) ," The Influence Of Organizational Learning Capability On Success Of Technological Innovation (Product) Implementation With Moderating Effect Of Knowledge Complexity “.



تأثير قدرات التعلم التنظيمي على تعزيز رأس المال المعرفي
بحث تطبيقي في جامعة واسط

International Journal Of Business And Social Science Vol. 2 No. 17, Pp ,217- 225, www.Ijbssnet.Com .

24- Nezam, Mohammad & Ataffar, Ali & Nasr , Isfahani Ali,(2013)," Human Capital And New Product Development Performance Efficiency- The Mediating Role Of Organizational Learning Capability," International Journal Of Learning & Development, Vol. 3, No. 6,Pp 40- 87.

25- Onağ , A. Ozan & Tepeci , Mustafa & A. Başalp & A. Ayçe ,(2014)," Organizational Learning Capability And Its Impact On Firm Innovativeness “. Procedia - Social And Behavioral Sciences 150 (2014) 708 – 717.

26- S. Hailekiros , Gebremichael & Renyong , Hou : (2016) :” The Effect Of Organizational Learning Capability On Firm Performance: Mediated By Technological Innovation Capability :” European Journal Of Business And Management .Pp78.95. China.

27- Teece , David J & Pisano, Gary& Shuen, Amy , (1997)," Dynamic Capabilities And Strategic Management," Strategic Management Journal , Pp. 509-533.

28- Thomke ,Stefan,(2001).Enlightened Experimentation :The New Imperative For Innovation. Harvard Business Review,79 (2),Pp1-8,.

29- Tohidi ,Hamid & Mandegari, Maryam : (2012) . Assessing The Impact Of Organizational Learning Capability On Firm Innovation . African Journal Of Business Management Vol. 6(12), Pp. 4522-4535, 28 March, University, Tehran, Iran .

30- Uliana, E & Gtant. P: & Macey, J., (2005), "Towards Reporting Human Capital", Meditari Accountancy Research, Vol. 13, No. 2pp 167-188 .

31- Weinstein ,Olivier & Azoulay, Nicole: (1999)." Firms' Capabilities And Organizational Learning, A Critical Survey Of Some Literature,". This Paper Has Been Produced Within The DYNACOM Research Project, Funded By Targeted Socio-Economic Research (TSER) Area, Under The Fourth Framework Programme, European Commission (Contract N. SOE1 – CT97-1078).Pp1-69.



The impact of organizational learning capabilities on the promotion of knowledge capital Applied research at Wasit University

Abstract

The current research aims at identifying any of the dimensions of organizational learning abilities that are more influential in the knowledge capital of the university and the extent to which they can be applied effectively at Wasit University. The current research dealt with organizational learning abilities as an explanatory variable in four dimensions (Experimentation and openness, sharing and transfer of knowledge, dialogue, interaction with the external environment), and knowledge capital as a transient variable, with four dimensions (human capital, structural capital, client capital, operational capital). The problem of research is the following question: And then The data were collected by means of sources and references in addition to the questionnaire, which is considered as a basic tool for data collection, and was distributed to the sample of (63) respondents, which targeted the heads of the departments of Wasit University in Wasit, starting from the number of Of the hypotheses the most important: (There is a significant effect of the total variables of leadership empowerment in knowledge capital), after which the data was analyzed through a number of statistical programs ready (SPSS,ver19) and reached the results of the research ... To a set of conclusions was the most important: Effect of significant statistical significance of the total variables (The participation and transfer of knowledge and interaction with the external environment), and their role in the promotion of capital knowledge, and overcome the obstacles that stand in front of the implementation of the dimension (experimentation and openness, dialogue) in the university .

keyword: Organizational Learning Capabilities, Experimentation And Openness, Sharing And Transfer Of Knowledge, Dialogue, Interaction With The External Environment, Knowledge Capital.