

دور التعلم التنظيمي في بناء رأسمال الفكري في الجامعات – دراسة ميدانية على جامعة معسكر-

مكاوي مكي

مخبر المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بحث و ابداع
جامعة معسكر

بيدي عيساوي صورية

مخبر المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بحث و ابداع
جامعة معسكر

Submitted date: 26/06/2018

Acceptance date: 05/12/2018

ملخص

تهدف هذه الدراسة إلى توضيح العلاقة بين التعلم التنظيمي و رأسمال الفكري كعنصرين مهمين لتحقيق الأداء المتميز للمنظمة و المحافظة عليها في ظل ما يشهده محيطها من تغيرات متسارعة و معقدة، خاصة محيط الجامعة الجزائرية الذي أصبح يستدعي الاهتمام أكثر بالعنصر البشري و ترفيقته لتحسين مستوى التحصيل العلمي. أجريت هذه الدراسة على عينة من أساتذة هيئة التدريس لجامعة معسكر و توصلت إلى أهمية التعلم التنظيمي في تنمية الرأسمال الفكري للجامعة. تفصيليا إتضح أنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التعلم التنظيمي ورأس المال البشري ووجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين التعلم التنظيمي ورأس المال الهيكلي ، و عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين التعلم التنظيمي ورأس المال العملاء. الكلمات المفتاحية: التعلم التنظيمي، رأسمال الفكري، الأداء التنظيمي، جامعة معسكر.

Abstract

The role of Organizational learning (OA) and intellectual capital (IC) in the development of organizational performance is one of the recurring topics in management sciences. Several research is currently interested in its application in the higher education institutions. This study was carried out on the case of the University of Mascara, through a study with a sample of teachers of this university. The results demonstrate the importance of (OA) in the development of (IC) of the University of Mascara. In detail, we found a statistically significant relationship between (OA) and structural capital and a non-significant statistical relationship between (OA) and the other two dimensions of intellectual capital namely human capital and capital Relational.

Key words: Organizational learning, intellectual Capital, organizational Performance, University of Mascara.

مقدمة

تعيش مختلف المنظمات اليوم في اقتصاد عالمي يستند الى التنافس و حدته القائمة على السرعة والتميز يتشكل من انجازات معتمدة على العلم و الثروة و المعرفة ،تشارك هذه الاخيرة في تنمية قدرات الافراد والجماعات المسيرة للمنظمة و التي تسعى باستمرار إلى التحسين المستمر لأنشطتها وعملياتها الإنتاجية. ففي سعي المنظمات نحو ايجاد اساليب ادارية و تنظيمية جديدة تمكنها من البقاء و التكيف مع المستجدات ، اوجدت ان التعلم هو السبيل الناجح و الاساسي لديمومتها و استمرارها و التحسين في ادائها بوجود موارد بشرية قادرة على التعلم و الوصول للتميز ، لذلك اعتبر التعلم التنظيمي اساس بناء و تنمية راس مال الفكري و هذه الدراسة هي فرصة لتقديم اطار نظري و ميداني للتعلم التنظيمي واهميته لترقية قدرات راس مال الفكري انطلاقا من رؤى الباحثين و المهتمين .

اولا : الجانب النظري : مدخل مفاهيمي لرأسمال الفكري و التعلم التنظيمي . رأسمال الفكري:

لقد تعددت توجهات النظر حول مفهوم رأسمال الفكري باعتباره احد المفاهيم الحديثة التي ظهرت مع اقتصاد المعرفة و لكن المتفق عليه انه اليوم هو المورد الاستراتيجي الاهم بالنسبة للمنظمات المعاصرة و التي تسعى إلى تحقيق النجاح المستقبلي ، اذ ان العديد من المدراء ادركوا ان رأسمال الفكري هو الإدارة الاستراتيجية التي تملكها المنظمات و التي من خلالها تستطيع التنافس و التعامل لاستغلال الفرص و مواجهة التحديات .

ان صعوبة الوقوف عند مفهوم موحد و شامل متكامل له لا تمنع من التطرق إلى احد اهم التعاريف التي منحت له من قبل اهل الاختصاص امثال:

T.Stewart عام 1990 في كتابه "رأسمال الفكري: الثروة الجديدة للمنظمات"، عرفه انه "المعرفة الفكرية ، المعلومات ، الملكية الفكرية التي يمكن وضعها في الاستخدام لتنشئ الثروة"¹، بمعنائه مزيج من القدرات و المهارات التي يتمتع بها العاملون في المنظمة.

و في تعريف اخر ل G.Hamel و C.Prahalad " إنه قدرة منفردة تتفوق بها المنظمة عن منافسيها و التي تتحقق من خلال تكامل مهارات مختلفة و تساهم في زيادة القيمة المقدمة للمشتري و هي مصدر من مصادر الميزة التنافسية"². فالمنظمات التي تملك العقول المنفردة يصبح لديها ميزة تنافسية اتجاه المنظمات الاخرى و تكون هي الوحيدة المملكة لهذه الخبرات ، فرأسمال الفكري ليس معدات او تكنولوجيات و انما هو حالات فريدة من المهارات البشرية التي تضيف قيمة للمنظمة.

في دراسات كثيرة يشار إلى رأسمال الفكري انه المعرفة التي يمكن توظيفها اذا تم العثور عليها و استثمارها ، و هي التي لديها القدرة على التعامل المرن في اطر انتاجية و صناعية متطورة بقدراتهم الجيدة على استخدام التقنيات الحديثة ، فهو موجود معرفي غير ملموس و لكن ليس كل العاملين في المنظمات هم رأسمالها الفكري ، فهناك مصطلح رأسمال البشري الذي يطلق على خبرة الفرد و مهاراته ذات الصلة بتوليد و تكوين ثروات المنظمة ، بل هو مورد و اداة الابتكار و الإبداع في المنظمة به تحقق النجاح و الريادة في الاعمال و مصدر للثروة و النمو .

و حسب Drucker " اكثر الموجودات قيمة في القرن الحادي و العشرين هو رأسمال الفكري إذ يمثل القوة الحقيقية لبقاء المنظمات في ضوء التحديات العالمية"³. و على ضوء هذه المفاهيم قد حدد الباحثون امثال : Crou1997، Westphalen Manasco2000، Stewart1999، 1999

المكونات الأساسية لرأسمال الفكري إلى :

- 1- رأسمال البشري: و يتضمن الموارد الانسانية داخل المنظمة و هو المعرفة و المهارات و الكفاءات و الخصائص الاخرى المتجسدة في الافراد و التي تم اكتسابها ، كما انه يضم الزبائن و الموردون و شركاء الاعمال في خارج المنظمة و هو مصدر غني بالأفكار و الإبداع تستخدم في انتاج منتجات ذات قيمة .
- 2- رأسمال الهيكلي: يشير الى النظم و تكنولوجيا المعلومات ، البيانات و شبكات التوزيع و سلاسل التوريد فهو يضم قدرة المنظمة على تلبية متطلبات السوق و تحريك تطوير المبادرات من خلال الاخذ بعين الاعتبار التوقعات الجديدة

¹Stewart, T.A. (1997), "Intellectual Capital, the New Wealth of Organization", Nicholas Brealy Publishing.

²Marie-Annick Montalan, Beatrice Vincent. "Proposition d'un modèle d'évaluation du capital immatériel pour les organisations transversales `a l'hôpital : le cas des Equipes Mobiles de Gériatrie (EMG)" ;Submitted on 27 apr. 2010 ;HAL

³Iancu, S., " L'organisation économique moderne et la culture consacrée à la croissance de l'efficacité de la connaissance." dans NOEMA Vol. VII, 2008;

والاصغاء للأفكار والمفاهيم المستحدثة والتجاوب مع التغيرات فهو العمود الفقري للمنظمة يدعم رأسمال البشري ويساعده في تدعيم العملية الانتاجية وتنفيذ الافكار.

3- رأسمال العلاقاتي: يشير إلى رصيد المنظمة ومجموع معلوماتها حول الزبائن وشركاء الاعمال وعلاقاتها معهم و القيمة من وراء هذه العلاقة و درجة ولائهم ورضاهم عن الخدمات والمنتجات وهو ما تبقى في المنظمة بعدما يغادرها العاملون بعد الدوام.¹

إن تصميم المنظمات على النجاح بتجاوب الصعاب لتحقيق اهدافها الاستراتيجية يكون اساسا بالاعتماد على مناهج و اساليب ادارية جديدة تتلائم و طبيعة التغيرات الحاصلة في البيئة و تكون الاستجابة بإجراء التعديلات و التغيرات .
التعلم التنظيمي:

يتطلب العصر الحالي البحث عن هياكل تنظيمية جديدة تتساير و تتكيف معه ضمن خصائص منظمة التعلم ، بحيث تسهل على الافراد تحديد مسؤولياتهم ومهامهم في المنظمة و التعلم الذي يتضمن تحقيق اهدافها و رشادة قراراتها ، و يعد التعلم التنظيمي محور مهم لضمان تطوير المنظمات بحكم المهارات و الطاقات المخزنة لدى الافراد المتميزين.

فقد اشارت دراسات Senge سنة 1994 في مجال التعلم التنظيمي "Organization Learning" إلى العديد من المفاهيم التي تنادي بتكوين و استخدام و تطبيق استراتيجيات التعلم الفردي و الجماعي و المؤسسي² ، وقد عرف في نفس الدراسة ان عملية التعلم التنظيمي " هي الاختبار و المراجعة المستمرة .للخبرات التنظيمية و تحويلها الى معرفة تستطيع المنظمة الحصول عليها و توظيفها لأغراضها الرئيسية". بمعنى انها العملية التي تسعى فيها الى تطوير المعارف عن طريق العلاقات التي تربط السلوك و التصرفات بالنتائج و فهم مدى تأثير العوامل البيئية مع هذه العلاقات³ ، و لان ظاهرة التغيير تمتد إلى جميع الانشطة و المجالات من تغيرات اقتصادية و اجتماعية و ثقافية و سياسية و تغيرات في اتجاه ميول العملاء و اذواقهم فان اهمية التعلم التنظيمي تكمن في تهيئة الافراد و المنظمة للتغيير و المحافظة على التوازن الذي يتطلب الاستقرار لتحقيق الاهداف ، الاستمرارية و التكيف مع المستجدات و الابداع لأجل مبادرة التغيير.

لذلك اشار Argyris سنة 1997 إلى التعلم التنظيمي هو "عملية الانتاج و تصحيح الاخطاء"، أي انه يساعد المنظمة على التكيف و التغيير ثم تجنب الوقوع في الاخطاء فهو يسمح للمنافسين بالفهم بصورة افضل و يساعدهم على الاستجابة اسرع.

ثانيا: الجانب التطبيقي:

ان المتغيرات التي طرأت على البيئة عموما قد طالت الجامعات الجزائرية التي غدت هي الاخرى مكان لاستقبال المعارف و انتاجها و نوافذ للتكنولوجيات و استخدامها مما تطلب التخلي عن اساليبها القديمة واستحداث اخرى جديدة كي تتمكن من تطوير ذاتها و الارتقاء بمستوى منتوجاتها من رأسمال الفكري لهذا تكمن مشكلة الدراسة في معرفة مدى امتثال الجامعة الجزائرية لأسس التعلم التنظيمي في ترقية رأسمالها الفكري ومعرفة اسباب القصور ان وجدت و مدى مساهمته في تعزيز موقع الجامعة الجزائرية بمثيلاتها في الدول الاخرى، حيث تم توزيع استمارة متكونة من ثلاثة أجزاء: الجزء الأول يشمل المعلومات الشخصية لأفراد العينة من (جنس، السن، سنوات الخبرة، مستوى التعليمي)، أما الجزء الثاني فخصص لدراسة مستويات التعلم التنظيمي والجزء الثالث تمثل في مقياس رأس المال الفكري. تم تجميع البيانات عن طريق SPSS الذي تم إعداده بناء على الإطار النظري، إذ يعتمد هذا النموذج على المتغيرات التالية:

¹Mihaela Herciu, Claudia Ogrian, Lucian Belascu, Lucian Blaga. The dynamics of the financial capital – intellectual capital binomial relationship regarding the value creation process of a firm in the knowledge-based society. University of Sibiu 10. March 2009. Munich Personal RePEc Archive.

²Yvon Pesqueux. 2010 ; " les normes et l'apprentissage organisationnel ?." ; HAL.

³Yvon Pesqueux avec la collaboration de Philippe Durand. "Apprentissage organisationnel, économie de la connaissance : mode ou modèle ?.." Cahiers du LIPSOR LIPSOR Working Papers. Septembre 2004.

المتغير التابع: رأس المال الفكري والذي ينقسم إلى ثلاثة أبعاد التالية:

رأس المال البشري.

رأس المال الهيكلي .

رأس المال العملاء .

المتغير المستقل: التعلم التنظيمي الذي ينقسم إلى ثلاثة مقاييس:

التعلم الفردي .

التعلم الجماعي.

التعلم المنظمي.

1- مجتمع الدراسة:

تمت الدراسة في جامعة معسكر كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، باختيار عينة من أساتذة واداريين ، حيث تم توزيع 31 استمارة تم استرجاعها كاملة.

جدول رقم (01) بيانات الدراسة:

اسم الجامعة	الفئة المستهدفة	الاستمارات الموزعة		الاستمارات المستلمة	
				عدد	النسبة
كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير (جامعة معسكر)	اداريين	10		10	100%
	أساتذة	21		21	100%
	المجموع	31		31	100%

المصدر: من إعداد الباحثين وفق البيانات المدروسة.

من الجدول الموضح لعدد الاستبيانات الموزعة والمسترجعة يتضح لنا أنه تم توزيع 31 استمارة استبيان تحتوي على 35 سؤال وتم استرجاعها كاملة ما يمثل 100% من مجموع استمارات وهي نسبة استرجاع عالية وكاملة.

هذه الدراسة اعتمدت بشكل رئيسي على نوعين من البيانات:

1- البيانات الأولية: وتمثلت البيانات الأولية التي اعتمدنا عليها من خلال هذه الدراسة، على تحديد طبيعة العلاقة بين التعلم التنظيمي ورأس المال الفكري.

2- البيانات الثانوية: تمثلت في المعلومات التي تم الحصول عليها من أفراد الجامعة (اداريين، الأساتذة)

عرض وتحليل خصائص أفراد العينة:

قبل التطرق إلى تحليل العبارات ومحاور الاستمارة وذلك للإجابة على أسئلة الدراسة، قمنا باختبار التوزيع الطبيعي لبيانات العينة المدروسة، استخدمنا اختبار ألفا كورو نباخ ومقارنته مع مستوى الدلالة (0.6) حيث كلما كانت قيمة أكبر من 0.6 كلما كانت النتائج تتبع توزيع طبيعي.

تم التوصل إلى قيمة الصديق والثبات من خلال معامل (Alpha Cronbach)، حيث الصديق يساوي جذر الثبات.

الجدول رقم (02): اختبار صديق وثبات المقياس (Alpha Cronbach)

المحاور	الثبات	الصديق
التعلم التنظيمي	0.761	0.872
رأس المال الفكري	0.847	0.920

0.924	0.855	جمع المحاور
-------	-------	-------------

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على برنامج spss.

يتضح من خلال الجدول أن معامل الصدق والثبات لجميع متغيرات الدراسة مرتفع ومناسب لأغراض الدراسة، لأن قيمة هذا المعامل أكبر من 0.6 وهي نسبة يمكن الاعتماد عليها في الدراسة التطبيقية.

1. المستوى التعليمي:

جدول رقم (03) يمثل توزيع عينة الدراسة وفق متغير المستوى التعليمي.

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على spss.

النسبة	التكرار	المستوى التعليمي
%16.1	5	ليسانس
%35.5	11	ماجستير
%48.4	15	دكتورا
%100	31	المجموع

تتصف عينة البحث بامتلاك أفرادها مستوى تعليمي عالي بنسبة 48.4% مستوى دكتوراه تليها نسبة 35.5% مستوى ماجستير بينما مستوى ليسانس بنسبة 16.1% أما المستوى الثانوي فلا يوجد أي فرد من أفراد العينة وهذا يعني أن غالبية الأفراد لديهم مؤهلات

عالية بحكم هذا الاستبيان قسم في الجامعة.

2. مستوى الخبرة :

جدول رقم (04) يمثل توزيع العينة وفق متغير الخبرة

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على برنامج spss

النسبة	التكرار	المستوى الخبرة
%29.0	9	أقل من 5 سنوات
%41.9	13	من 5 إلى 10 سنة
%16.1	5	من 10 إلى 15
%12.9	4	أكثر من 15 سنة
%100	31	المجموع

أُتصفت العينة بأن مستوى الخبرة من 5 إلى 10 سنة بمعدل عالي تمثل أكثر من 41.9% من العينة تليها بنسبة 29.0% أقل من 5 سنوات خبرة من العينة ومستوى خبرة من 10 إلى 15 سنة بنسبة 16.1% وأخيرا مستوى خبرة أكثر من 15 سنة بنسبة 12.9% وهذا يدل على أن أغلبية الأفراد لديهم خبرة واسعة من خلال وظائفهم وخبرتهم للإجابة على فقرات مقياس البحث متضمنة كل من التعلم التنظيمي

ورأس المال الفكري.

إختبار فرضيات الدراسة وتفسيرها:

لغرض تحليل أسئلة وفرضيات الدراسة ومعرفة مستوى الإجابة على كل عنصر، تم استخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري.

1- التحليل الخاص بالجزء الثاني من الاستبيان (مستويات التعلم التنظيمي) والجدول التالي يوضح ذلك:

الجدول رقم (05) يوضح المتوسط الحسابي المرجح العام والانحراف المعياري العام لإجابات عينة الدراسة حول مستوى التعلم الفردي في الجامعة

الفرقة	شدة الإجابة					المتوسط الحسابي المرجح	الانحراف المعياري المرجح
	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة		
1. تحرص الجامعة أفرادها على التطوير الذاتي	00	02	00	21	08	1.87	0.718
2. يملك الأفراد الرغبة في اكتساب معارف جديدة	00	19	03	01	08	1.94	0.814
3. يعمل الأفراد على تنمية قدراتهم في العمل	01	23	02	00	05	1.97	0.605
4. الشعور بالثقة أثناء إنجازهم مهامهم	03	16	04	00	08	2.06	0.892
5. تمنح لدى الأفراد الاستقلالية في العمل	03	17	04	00	07	2.10	0.870
6. توفر الجامعة حوافز للموظفين الذين يقدمون معارف جديدة	03	19	06	00	03	2.29	0.783
7. تحفيز الأفراد في حل المشكلات واتخاذ القرارات	07	16	03	00	05	2.39	1.022
المتوسط الحسابي المرجح العام والانحراف المعياري العام	/	/	/	/	/	2.088	0.814

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على نتائج برنامج spss.

يوضح الجدول رقم (05) المستوى الفردي للتعلم التنظيمي إذ يشير إلى أن الفقرة رقم (07) تحتل المرتبة الأولى بمتوسط حسابي منحرف بلغت قيمته 2.39 وبدرجة موافق على سلم ليكارت وانحراف معياري 1.022 وهذا يبرز أن الجامعة تقوم بتحفيز الأفراد في حل المشكلات واتخاذ القرارات، وتأتي في المرتب

الثانية الفقرة رقم (06) بمعدل 2.29 وبدرجة موافق على سلم ليكارت وانحراف معياري بلغت قيمته 0.783 وهذا يبين أن الجامعة تقوم بتوفير مجموعة من الحوافز لموظفيها الذين يكتسبون أفكار جديدة وجاءت في المرتبة الثالثة الفقرة رقم (05) التي نصها تعمل الجامعة على منح الأفراد الاستقلالية في العمل أي حرية الأفراد بمتوسط حسابي 2.10 وبدرجة موافق على سلم ليكارت وانحراف معياري 0.870 أما الفقرة رقم (04) والتي نصها الشعور بالثقة أثناء إنجازهم مهامهم بمتوسط حسابي بلغت قيمته 2.064 وبدرجة موافق على سلم ليكارت وانحراف معياري ب 0.892. وجاءت في المرتبة الخامسة الفقرة رقم (03) التي نصها يعمل الأفراد على تنمية قدراتهم في العمل بمتوسط حسابي بلغت قيمته 1.973 بدرجة موافق على سلم ليكارت وانحراف معياري 0.605 وتليها الفقرة رقم (02) التي نصها يملك الأفراد الرغبة في اكتساب معارف جديدة بمتوسط حسابي بلغت قيمته 1.942 وبدرجة موافق على سلم ليكارت وانحراف معياري ب 0.814، وأخيرا الفقرة رقم (01) التي بلغت 1.871 كمتوسط حسابي وبدرجة موافق على سلم ليكارت وانحراف معياري بلغ 0.718 وهذا دليل على أن الجامعة تقوم على التطوير الذاتي لموظفيها.

الجدول رقم (06) يوضح المتوسط الحسابي المرجح العام والانحراف المعياري العام لإجابات عينة الدراسة حول مستوى التعلم الجماعي في الجامعة

الفرقة	شدة الإجابة					المتوسط الحسابي المرجح	الانحراف المعياري المرجح
	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة		
8. توفير حوافز للموظفين الذين يتشاركون في المعارف والافكار والإبداع	00	04	03	17	07	2.13	0.922
9. تشجيع الحوا بين الأفراد	01	02	02	12	14	1.84	1.036
10. إحترام وجهات نظر بعضهم البعض بغض النظر عن موقعهم الوظيفي	01	03	03	13	11	2.03	1.080
11. يتم الإستفادة من معارف بعضهم البعض	01	04	01	17	08	2.13	1.056
12. تقوم الجامعة بإجراء تقييم الموظفين من أجل بناء فرق عمل من أصحاب المعرفة	02	01	11	11	06	2.42	1.057
13. عقد ندوات و إجتماعات للنظر في مختلف الآراء والمقترحات	01	00	07	15	08	2.06	0.892
14. إجتهد الجامعة على الحفاظ على خبرتها من خلال الأفراد ذوي الخبرة قبل تقاعدهم	01	08	06	10	06	2.61	1.174
15. توفير الجامعة تكنولوجيا عالية تساهم في تشارك فعال للمعرفة	01	06	03	16	05	2.42	1.089
المتوسط الحسابي المرجح والانحراف المعياري المرجح العام	/	/	/	/	/	2.205	1.038

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على نتائج التحليل الإحصائي spss

يشير الجدول أعلاه أن المتوسط الحسابي لإجابات العينة عن الفقرة (14) احتلت المرتبة الأولى بمتوسط حسابي 2.61 وبدرجة موافق على سلم ليكارت وانحراف معياري ب1.174 وهذا دليل على ان الجامعة تسعى للحفاظ على خبرات أفرادها قبل انتهاء السن القانوني للعمل (تقاعد)، في حين تأتي في المرتبة الثانية الفقرة رقم(15) بمتوسط حسابي 2.42 بدرجة موافق على سلم ليكارت وانحراف معياري 1.089 وهذا لأن الجامعة تقوم بتوفير الوسائل التكنولوجية لاكتساب المعرفة لجميع أفرادها، وتعادلهما في نفس المرتبة الفقرة رقم (12) بمتوسط حسابي 2.42 وبدرجة محايد على سلم ليكارت وانحراف معياري 1.057 أي أن الجامعة تسعى على بذل جهد لتقييم أفرادها لبناء فريق عمل مشترك، اما في المرتبة الثالثة جاءت الفقرة (11) والفقرة (8) على التوالي بمتوسط حسابي بلغ 2.13 وبدرجة موافق على سلم ليكارت وانحراف معياري بلغ 1.056 و0.922، وهذا ما

يفسر ان الجامعة تهتم بتحفيز أفرادا أثناء مشاركتهم بأفكار جديدة، والاستفادة من بعضهم البعض. وجاءت في المرتبة الرابعة الفقرة رقم (13) بمتوسط حسابي بلغ 2.06 وبدرجة موافق على سلم ليكارت وانحراف معياري ب0.892 وهذا يدل على أن الجامعة تقوم بعقد ندوات واجتماعات لتبادل الآراء والاقتراحات، أما في المرتبة الخامسة الفقرة رقم (10) بمتوسط حسابي بلغ 2.03 وبدرجة موافق على سلم ليكارت وانحراف معياري 1.08 مما يشير إلى عدم احترام وجهات نظر بعضهم البعض، أما في المرتبة الأخيرة الفقرة رقم (09) بمتوسط حسابي 1.84 وبدرجة موافق على سلم ليكارت وانحراف معياري 1.036 ورغم ذلك إلا أنه يوجد نقص في الحوار المتبادل.

الجدول رقم (07) يوضح المتوسط الحسابي المرجح العام والانحراف المعياري العام لإجابات عينة الدراسة حول مستوى التعلم التنظيمي في الجامعة

الفرقة	شدة الإجابة					المتوسط الحسابي المرجح	الانحراف المعياري المرجح
	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة		
16. العمل على تطوير إستراتيجيات ونماذج تشمل الدروس التي تم تعلمها	00	305	05	13	08	2.23	1.023
17. الاستفادة وتصحيح الأخطاء من التجارب السابقة	00	05	04	17	05	2.29	0.938
18. إنعقاد اللقاءات السنوية لأفراد الجامعة وتوثيق الإنجازات	01	02	05	14	09	2.10	1.012
19. تمتلك الجامعة جوانب فنية وإدارية لازمة للحصول على مهارات أفرادها	00	05	02	15	09	2.10	1.012
20. يتم نقل أحسن الممارسات لمواجهة مختلف التحديات	00	06	03	15	07	2.26	1.032
21. هناك مناخ تنظيمي يدعم أهمية التعلم داخل الجامعة	01	03	05	14	08	2.19	1.046
22. تواكب الجامعة جميع أنواع المعارف الجديدة في مجال العمل	01	05	03	14	07	3.26	1.447
المتوسط الحسابي المرجح العام والانحراف المعياري العام	/	/	/	/	/	2.347	1.644

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على برنامج spss.

من خلال استقراء الجدول رقم (07) فإننا نلاحظ ان مؤشر قياس مستوى التعلم التنظيمي، للفقرة (22) احتل المرتبة الاولى بمتوسط قدره 3.26 وبانحراف معياري 1.476، رغم مواكبة الجامعة لجمع أنواع المعارف الجديدة وذلك باستخدام تكنولوجيا المعلومات، اما في المرتبة الثانية الفقرة (17) التي نصها الاستفادة وتصحيح الأخطاء من التجارب السابقة بمتوسط حسابي بلغ 2.29 وبدرجة موافق على سلم ليكارت وبانحراف معياري 0.938، بينما جاءت في المرتبة الثالثة الفقرة رقم (16) بمتوسط

حسابي 0.23 وبدرجة موافق على سلم ليكارت وبانحراف معياري 1.023 أي أن المؤسسة تطور استراتيجياتها ونماذج دروسها. أما في المرتبة الرابعة الفقرة (20) وتليها الفقرة (21) ثم الفقرة (18) وأخيرا الفقرة (19) على التوالي بلغ كل من متوسطها الحسابي 2.26 و 2.19 و 2.10 و بانحراف معياري بلغ 1.046 و 1.012 فحسب إجابات أفراد عينة الدراسة فإن مستوى تطبيق التعلم على المستوى التنظيمي كان بدرجة متوسط وهذا ما يدل على نقص الاهتمام بمبادئ التعلم الاستراتيجي.

- التحليل الخاص بالجزء الثالث من الاستبيان (ابعاد أو مقاييس رأس المال الفكري)

➤ نتائج أبعاد رأس المال الفكري

الجدول رقم (08) يوضح المتوسط الحسابي المرجح العام والانحراف المعياري العام لإجابات عينة الدراسة حول رأس المال البشري

الفرقة	شدة الإجابة					المتوسط الحسابي المرجح	الانحراف المعياري المرجح
	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة		
23. لدى بعض الأفراد القدرة على استخدام المعارف ونقلها إلى حيز التطبيق	00	01	10	16	04	2.26	0.729
24. تسعى الجامعة للحفاظ على الأفراد ذوي الخبرة الواسعة	00	03	08	16	04	2.32	0.832
25. توفر الجامعة الدعم الذي يحتاجونه لزيادة خبرتهم في العمل	00	06	05	14	06	2.35	1.018
26. تحرص الجامعة على تنفيذ وتحويل الفكرة إلى منتج جديد	01	06	06	17	04	2.35	0.950
27. تطوير وزيادة طموح وحاجات العاملين والطلاب	01	08	02	10	10	2.35	1.279
المتوسط المرجح والانحراف المعياري العام	/	/	/	/	/	2.326	0.961

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على spss.

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن كل من الفقرة (25) و(26) و(27) احتلت المرتبة الأولى بمتوسط حسابي 2.35 وبانحراف معياري 1.018 و 1.950 و 1.279 على التوالي وبدرجة موافق على سلم ريكارت وهذا يدل على أن الجامعة تحرص على تنفيذ أفكار جديدة وتطوير حاجات العاملين وتوفير الدعم الكافي لزيادة خبراتهم وتليها الفقرة (24) بمتوسط حسابي 2.32 وبانحراف معياري 0.832 وهذا ما يدل على أن الجامعة تعتمد على الخبرات في توظيف الأفراد، وأخيرا الفقرة (23) بمتوسط حسابي 2.26 وبانحراف معياري 0.729 وهذا ما يفسر بأن الجامعة تسعى إلى تطبيق كل النتائج المتوصل إليها.

الجدول رقم (09) يوضح المتوسط الحسابي المرجح العام والانحراف المعياري العام لإجابات عينة الدراسة حول رأس المال الهيكلي

الفرقة	شدة الإجابة					المتوسط الحسابي المرجح	الانحراف المعياري المرجح
	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة		
28. تسعى الجامعة إلى بناء ثقافة تنظيمية قوية	02	03	04	15	07	2.29	1.131
29. الهيكل التنظيمي للجامعة يساعد على تواصل الأفراد فيما بينهم	01	02	04	16	08	2.10	0.978
30. توفر الجامعة معدات حديثة لتسهيل إنجاز العمل	00	05	06	13	07	2.29	1.006
31. تمتلك الجامعة نظم معلومات تسهل أداء المهام	00	03	08	12	08	2.19	0.946
المتوسط الحسابي المرجح العام و الانحراف المعياري العام	/	/	/	/	/	2.217	1.015

المصدر: من إعداد الباحثين اعتمادا على برنامج spss

يشير الجدول إلى أن الفقرة (28) و(30) تحتل المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغت قيمته 2.29 وبدرجة موافق على سلم ريكارت وانحراف معياري 1.131 و 1.006 على التوالي هذا ما يفسر بأن هيكل الجامعة يحتوي على معدات حديثة ويسعى لتحقيق ثقافة تنظيمية، أما في المرتبة الثانية جاءت الفقرة (31) بمتوسط حسابي بلغ 2.19 وانحراف معياري 0.646 دليل على وجود نظام معلوماتي، وأخيرا الفقرة (29) بلغ متوسطها الحسابي 2.10 وانحراف معياري 0.978 دليل على وجود اتصال بين الأفراد.

الجدول رقم (10) يوضح المتوسط الحسابي المرجح العام والانحراف المعياري العام لإجابات عينة الدراسة حول رأس مال العملاء

الفرقة	شدة الإجابة					المتوسط الحسابي المرجح	الانحراف المعياري المرجح
	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة		
32. توجد السهولة في انتقال المعارف بين مختلف المستويات	00	02	08	14	07	2.16	0.860
33. تسعى الجامعة إلى تخسين صورتها وسمعتها	03	01	05	13	09	2.23	1.203
34. تقوم الجامعة بتغطية نسبة من المنح الواردة	00	03	13	11	04	2.48	0.851
35. لدى الطلاب ارتباط بالمنهج الدراسي	01	02	07	15	06	2.26	0.965

0.969	2.282	/	/	/	/	/	المتوسط الحسابي المرجح العام و الانحراف المعياري العام

المصدر: من إعداد الباحثين.

يشير الجدول أعلاه إلى أن الفقرة رقم (34) بلغت المرتبة الأولى بمتوسط حسابي 2.48 وبدرجة محايد على سلم ليكارت وبانحراف معياري 0.851 أي أن الجامعة لا تقوم بتغطية المنح بصفة كلية لجميع أفرادها، أما في المرتبة الثانية الفقرة (35) والتي بلغ متوسطها الحسابي 2.26 وبدرجة موافق على سلم ليكارت وبانحراف معياري 0.965 وهذا دليل على أن الطلاب يلتزمون بمناهج الدراسة، ثم الفقرة (33) بمتوسط حسابي بلغ 2.23 وبانحراف معياري 1.203 أي أن الجامعة تهدف لتحسين صورتها، وأخيرا الفقرة (32) بمتوسط حسابي 2.16 وبانحراف معياري 0.860 هذا يفسر سهولة انتقال وتبادل المعارف بين مختلف المستويات.

الجدول رقم (11): يوضح المتوسط الحسابي المرجح العام والانحراف المعياري العام لإجابات عينة الدراسة حول مستويات التعلم التنظيمي وأبعاد رأس المال الفكري.

الرقم	مستويات التعلم التنظيمي وأبعاد رأس المال الفكري	المتوسط الحسابي المرجح العام	الانحراف المعياري العام	درجة الموافقة
01	مستويات التعلم التنظيمي	2.213	1.615	موافق
02	أبعاد رأس المال الفكري	2.213	0.981	موافق

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على برنامج spss

من خلال الجدول نلاحظ أن الجامعة محل الدراسة لها مستوى تعلم تنظيمي جيد، إذ بلغ المتوسط الحسابي المرجح 2.213 وهو درجة موافق على سلم ليكارت، مع تسجيل تشتت لأبسط بهاذ بلغ الانحراف المعياري 1.615 ، أما من حيث أبعاد رأس المال الفكري فقد بلغ المتوسط الحسابي المرجح العام 1.615 وهو درجة موافق على سلم ليكارت، مع وجود تشتت إذ بلغ الانحراف المعياري لأبعاد التنمية المستدامة 0.981 وهذا من وجهة نظر أفراد العينة.

اختبار فرضيات الدراسة:

لدينا الفرضية الرئيسية التي تنص على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية معنوية بين مستويات التعلم التنظيمي على أبعاد رأس المال الفكري.

من هنا نقوم بتحليل هذه الفرضية على أساس ثلاثة فرضيات كالتالي:

الفرضية الأولى: يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية (معنوية) بين مستويات التعلم التنظيمي ورأس المال البشري.

0H: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستويات التعلم التنظيمي ورأس المال البشري.

1H: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التعلم التنظيمي ورأس المال البشري.

- الارتباط الخطي

جدول رقم (12) يوضح الارتباط الخطي للفرضية الأولى.

مستويات التعلم التنظيمي	معامل الارتباط (R)	معامل التحديد R2	معامل التحديد المصحح
ورأس المال الفكري البشري	0.528	0.279	0.199

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على SPSS.

بين الجدول السابق نتيجة حساب معامل الارتباط الخطي R ومعامل التحديد مربع قيمة معامل الارتباط R square وكذا معامل التحديد المصحح، فهو يوضح وجود ارتباط جيد بين المستوى التعليمي ورأس المال البشري بحيث ان معامل الارتباط الخطي هو 52.8%، وأن مدى الدقة في تقدير المتغير التابع رأس المال الفكري هي 27.9%

نتائج ANOVA لاختبار الفرضية الأولى:

جدول رقم (13) يوضح تبين خط الانحدار للفرضية الأولى

النموذج الكلي	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة الاختبار F	مستوى الدلالة
الانحدار	8.364	3	2.788	3.479	0.030
البواقي	21.636	27	0.801	/	/
المجموع	30.000	30	/	/	/

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على spss.

اختبار ANOVA يدرس مدى ملائمة خط انحدار البيانات وفرضية الصفرية التي تنص على خط الانحدار ويبين الجدول السابق مايلي:

1. مجموع المربعات الانحدار 8.364 ومجموع مربعات البواقي هو 21.636 ومجموع المربعات الكلي 30.000.

2. درجة حرية الانحدار هي 3 ودرجة حرية البواقي 27

4. معدل مربعات الانحدار هو 2.788 ومعدل مربعات البواقي هو 0.801

5. مستوى دلالة الاختبار 0.030 اعلى من مستوى دلالة الفرضية الصفرية 0.005، وبالتالي نقبل فرضية العدم H_0 ونرفض فرضية البديلة H_1 التي تدل على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين التعلم التنظيمي ورأس المال البشري.

2- الفرضية الثانية:

يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية معنوية لمستويات التعلم التنظيمي على رأس المال الهيكلي.

 H_0 : لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستويات التعلم التنظيمي ورأس المال الهيكلي. H_1 : توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستويات التعلم التنظيمي ورأس المال الهيكلي.

جدول رقم (14): يوضح الارتباط الخطي للفرضية الثانية

مستويات التعلم التنظيمي	معامل الارتباط (R)	معامل التحديد R2	معامل التحديد المصحح
رأس المال الفكري	0.747	0.558	0.509

مصدر: من إعداد الباحثين بناء على برنامج spss

معامل الارتباط الخطي بين مستويات التعلم التنظيمي ورأس المال الهيكلي هو 74.7% مما يدل على وجود ارتباط قوي، وأن مدى الدقة في تقدير المتغير التابع لرأس المال الهيكلي هي 55.8%

-نتائج ANOVA لاختبار الفرضية الثانية.
جدول رقم (15): يوضح تباين خط الانحدار للفرضية الثانية.

النموذج الكلي	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة الاختبار F	مستوى الدلالة
الانحدار	16.738	3	5.579	11.359	0.000
البواقي	13.262	27	0.491	/	/
المجموع	30.000	30	/	/	/

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على spss

التعليق على الجدول:

1. مجموع مربعات الانحدار 16.738 ومجموع مربعات البواقي هو 13.262 ومجموع المربعات الكلي 30.000 .
 2. درجة حرية الانحدار هي 3 ودرجة حرية البواقي 27 .
 3. معدل مربعات الانحدار هو 5.579 ومعدل البواقي هو 0.491 .
 4. قيمة اختبار تحليل التباين لخط الانحدار هو 11.359
 5. مستوى دلالة الاختبار 0.000 أقل من مستوى الدلالة 0.005 بالتالي نرفض فرضية العدم H_0 ونقبل فرضية البديلة H_1 التي تدل على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستويات التعلم التنظيمي ورأس المال الهيكلي .
- الفرضية الثالثة:

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية معنوية بين مستويات التعلم التنظيمي ورأس المال العملاء.
- H_0 : لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستويات التعلم التنظيمي ورأس المال العملاء.
- H_1 : توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستويات التعلم التنظيمي ورأس المال العملاء

الارتباط الخطي

جدول رقم (16) يبين الارتباط الخطي للفرضية الثالثة

مستويات التعلم التنظيمي	معامل الارتباط (R)	معامل التحديد R2	معامل التحديد المصحح
رأس مال العملاء	0.555	0.308	0.232

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على SPSS

معامل الارتباط الخطي بين مستويات التعلم التنظيمي ورأس المال العملاء هو 55.5% يدل على ارتباط نوعا ما جيد وأن مدى الدقة في تقدير المتغير التابع رأس المال العملاء هي 30.8% .

نتائج ANOVA لاختبار الفرضية الثالثة

جدول رقم (17) يوضح تبين خط الانحدار للفرضية الثالثة.

النموذج الكلي	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة الاختبار F	مستوى الدلالة
الانحدار	9.255	3	3.085	4.015	0.017
البواقي	20.745	27	7.68	/	/
المجموع	30.000	30	/	/	/

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على spss

1. مجموع مربعات الانحدار 9.255 ومجموع مربعات البواقي هو 20.745 ومجموع المربعات الكلي 30.000.

2. درجة حرية الانحدار هي 3 ودرجة الحرية البواقي 27

3. قيمة اختبار تحليل التباين لخط الانحدار هو 4.015.

4. مستوى دلالة الاختبار 0.017 أعلى من مستوى دلالة الفرضية الصفرية 0.005 ، وبالتالي نقبل فرضية العدم H_0 ونرفض فرضية البديلة H_1 .

وبالتالي عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المستويات التعلم التنظيمي ورأس المال العملاء.

تفسير النتائج وفقا للفرضيات:

من خلال تحليل استجابة أفراد عينة البحث تجاه أسئلة محاور الاستمارة نستخرج جملة من النتائج يمكن إسقاطها على فرضية البحث من حيث النفي والإثبات كما يلي:

الفرضية الأولى: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التعلم التنظيمي ورأس المال البشري.

من خلال ملاحظة النتائج الميدانية ننفي صحة هذه الفرضية في الجامعة معسكر كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية والعلوم التسيير حسب ما توصلنا إليه في نتائج دراستنا

الفرضية الثانية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التعلم التنظيمي ورأس المال الهيكلي.

الفرضية الثالثة: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التعلم التنظيمي ورأس المال العملاء.

خلاصة:

تعتبر عملية التعلم التنظيمي واحدة من أبرز العمليات التي تستند إليها المنظمة حيث تعتمد فعاليتها على مدى نجاح هذه العملية في مختلف المستويات الفردية والجماعية والتنظيمية وتوجيهها لخدمة أهداف المنظمة . وقد وضحت الدراسة من الجانب الميداني الأهمية البالغة التي توليها الجامعة محل الدراسة للتعلم التنظيمي للرفقي بمستوى رأسمالها الفكري حيث اتضح من اختبار الفرضيات الجزئية تحسين المستوى التعليمي والعملي للكفاءات المستجوبة ، لكنها لا تزال بحاجة إلى أدراك أكثر لأهمية التعلم التنظيمي.

المراجع:

1. Stewart, T.A. (1997), "Intellectual Capital, the New Wealth of Organization", Nicholas Brealy Publishing.
2. Marie-Annick Montalan, Beatrice Vincent . "Proposition d'un modèle d'évaluation du capital immatériel pour les organisations transversales à l'hôpital : le cas des Equipes Mobiles de Gériatrie (EMG) ";Submitted on 27 Apr 2010 ;HAL

3. Iancu, S., " L'organisation économique moderne et la culture consacrée à la croissance de l'efficacité de la connaissance."dans NOEMA Vol. VII, 2008;
 4. Mihaela Herciu. Claudia Ogrea. Lucian Belascu. Lucian Blaga. "The dynamics of the financial capital – intellectual capital binomial relationship regarding the value creation process of a firm in the knowledge-based society."University of Sibiu 10. March 2009. Munich Personal RePEc Archive.
 5. Yvon Pesqueux ; "les normes et apprentissage organisationnel " 2010 ; HAL.
- Yvon Pesqueux. avec la collaboration de Philippe Durand. "Apprentissage organisationnel, économie de la connaissance : mode ou modèle ?". Cahiers du LIPSOR LIPSOR Working Papers. Septembre 2018