

Studying the Relationship Between Human Capital Investment and Organizational Sustainability: An Analytical Study of the Opinions of a Sample of Faculty Members at the University of Babylon

Kamel Sh. Al-Wataifi^{1*}, Naif Al-Shammari², Bashar A. Al-Humaeri³, Zainab A. Al-Hindawi⁴

^{1,3,4}College of Administration and Economics, University of Babylon, Babylon, Iraq

² College of Administrative Sciences, Al-Mustaqbal University, Babylon, Iraq

***Corresponding author:**

Kamel Sh. Al-Wataifi

bus.kamil.shakeer@uobabylon.edu.iq



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Abstract

This research aims to study the relationship between investment in human capital and organizational sustainability for a sample of Babylon University lecturers. The research started with a main problem that included several questions revolving around the nature of the relationship between the two variables at Babylon University. The research adopted the (Daft 2003) scale to measure the dimensions of investment in human capital, and the (Alshuwaikhat et al 2016) scale was adopted to measure the dimensions of organizational sustainability. The questionnaire was adopted as a main tool for collecting the data needed for research. The research sample included a group of faculty members at Babylon University, including (550) lecturers. For the purpose of analyzing and statistically processing the data, a set of descriptive statistical methods were used through the statistical program (Amos v. 23). Conclusions were reached, the most important of which is that there is a significant correlation between investment in human capital and its dimensions and organizational sustainability at the level of Babylon University, with the university administration keen to work on enhancing investment in human resources to achieve sustainability of its university environment and take into account the clean environment. The research recommended the necessity of working to reach an environmentally friendly university. By increasing green areas, shifting towards clean energy, and conducting more research related to sustainability

Keywords: Investment in Human Capital, Organizational Sustainability, Human Resource Management

Conclusion:

1. There is a statistically significant correlation between investment in human capital and its dimensions and organizational sustainability at the level of the University of Babylon.
2. There is an effect relationship between investment in human capital and its dimensions and organizational sustainability at the level of the University of Babylon.
3. The results of the statistical analysis showed that organizational sustainability is moderately prevalent at the University of Babylon, which indicates the university administration's seriousness in moving toward organizational sustainability.
4. It was evident that the university administration is concerned with organizational sustainability, as it invested in its human capital—particularly in enhancing skills, experience, and knowledge.
5. The University of Babylon has been keen on strengthening its investment in human resources to achieve the sustainability of its academic environment, preserve a clean environment, promote awareness, participate in green activities, and work toward the sustainability of its financial resources.

دراسة العلاقة بين الاستثمار برأس المال البشري والاستدامة التنظيمية: بحث تحليلي لآراء عينة من تدريسي جامعة بابل

كامل شكرير الوطيفي¹، نايف الشمري²، بشار عباس الحميري³، زينب عبد الرزاق الهنداوي⁴
^{1,3,4} كلية الادارة والاقتصاد، جامعة بابل، بابلن العراق
²كلية العلوم الادارية، جامعة المستقبل، بابل، العراق

المستخلص:

يهدف هذا البحث الى دراسة العلاقة بين الاستثمار برأس المال البشري والاستدامة التنظيمية لعينة من تدريسي جامعة بابل، وقد انطلق البحث بمشكلة رئيسية تضمنت عدة تساؤلات تدور حول طبيعة العلاقة بين المتغيرين في جامعة بابل، وقد اعتمد البحث مقياس (Daft 2003) لقياس أبعاد الاستثمار برأس المال البشري وجرى اعتماد مقياس (Alshuwaikhat et al 2016) لقياس أبعاد الاستدامة التنظيمية، واعتمدت الاستبانة أداة رئيسية لجمع البيانات اللازمة للبحث، وشملت عينة البحث مجموعة من اعضاء الهيئة التدريسية في جامعة بابل شملت (550) تدريسيًا، ولغرض تحليل البيانات ومعالجتها احصائيا تم استخدام مجموعة من الاساليب الاحصائية الوصفية خلال البرنامج الاحصائي (Amos v.23)، وتم التوصل الى استنتاجات أهمها توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الاستثمار برأس المال البشري وابعاده و الاستدامة التنظيمية، كما توجد علاقة تأثير للاستثمار برأس المال البشري في الاستدامة التنظيمية على مستوى جامعة بابل، مع وجود حرص لدى ادارة الجامعة للعمل على تعزيز الاستثمار في الموارد البشرية وصولا الى استدامة بيئتها الجامعية ومراعاة البيئة النظيفة، وأوصى البحث بضرورة العمل على الوصول الجامعة الصديقة للبيئة، من خلال زيادة المناطق الخضراء والتحول نحو الطاقة النظيفة، واجراء المزيد من البحوث ذات العلاقة بالاستدامة.

*المؤلف المراسل:

كامل شكرير الوطيفي
bus.kamil.shakeer@uobabylon.edu.iq

 هذا العمل مرخص بموجب المشاع الإبداعي نسب المصنف 4.0 دولي (CC BY 4.0)

الكلمات المفتاحية: الاستثمار برأس المال البشري، الاستدامة التنظيمية، إدارة الموارد البشرية

المقدمة:

ان الحديث عن استثمار رأس المال البشري داخل الجامعات هو نوع من أنواع استشراف المستقبل، استشراف يستثمر الطاقات الواعدة، ويمد السوق بمخرجات مؤهلة لإيجاد فرص عمل مناسبة وابتكار مجالات عمل ومشاريع إنتاج مبتكرة، تعمل على جعل المجتمع مستعدا للتغيير السريع باتجاه متطلبات جديدة لا يدركها المخططون التقليديون. (جمعة، 2021:4)، وقد أكدت الاتجاهات الحديثة في الادارة على دور رأس المال البشري المميز في عمل المنظمات، كونه يعد مصدر للإبداع، والموارد الاساسي فيها، والمحرك والموجه لباقي مواردها، والذي يمنحها القدرة على التأقلم والتكيف مع المتغيرات والمعطيات في البيئة الداخلية والخارجية، ومن هنا ظهر الاهتمام برأس المال البشري واستثماره بوصفه من أهم العوامل التي تسهم في الوصول الى الاستدامة التنظيمية، وهذه الدراسة محاولة لإثارة الاهتمام بموضوع مهم، وهو ماطبيعة العلاقة بين رأس المال البشري والاستدامة التنظيمية ضمن منظمة تعليم حكومية.

المبحث الاول: منهجية الدراسة:

اولا: مشكلة الدراسة

ان المتنبع للفكر الاداري الحديث وتحديدًا من نهاية القرن العشرين وبداية القرن الحالي، يجد بروز ظاهرة الحاجة للاستدامة التنظيمية التي تناولها هذا الفكر، والتي فرضتها حجم التحديات التي واجهتها المنظمات ولا تزال، ومنها ظاهرة العولمة، تسارع التطوير التكنولوجي، وتنوع قوة العمل وظهور اقتصاد المعرفة، كل هذه الامور جعلت ادارة المنظمات تبحث عن الاستثمار بالموارد البشرية. (حسين، 44: 2007)

ومن خلال عمل الباحثون في جامعة بابل، فضلا عن مقابلة بعض قادتها (اصحاب المناصب الادارية) جعلتهم يتلمسون وجود حاجة للاهتمام بموضوع الاستدامة التنظيمية، فضلا عن الاهتمام بموضوع الاستثمار برأس المال البشري في هذه الجامعة.

ثانيا: فرضيات الدراسة:

- 1- هناك علاقة ارتباط ذو دلالة معنوية بين الاستثمار برأس المال البشري (بأبعاده) والاستدامة التنظيمية في جامعة بابل.
- 2- هناك تأثير ذو دلالة معنوية للاستثمار برأس المال البشري في الاستدامة التنظيمية في جامعة بابل.

ثالثا: أهمية الدراسة

يمكن اجمال أهمية الدراسة بمجموعة من النقاط أبرزها:-

1. أهمية الجامعة المبحوثة (جامعة بابل) كمنظمة معرفية تقدم خدمات تعليمية وبحثية وخدمة المجتمع.
2. تساعد الدراسة العاملين على فهم موضوع الاستدامة التنظيمية.

3. استعراض المفاهيم والتوجهات التي أظهرها الباحثين السابقين، الذين اهتموا بمتغيرات الدراسة الحالية في النطاق النظري، فضلاً عن تقديم الباحثون مساهمة أكاديمية، فيما يتعلق ببعض الجوانب المعرفية لمتغيرات الدراسة، وتعد الدراسة الحالية محاولة جديدة لجلب الانتباه الى ضرورة الاهتمام بموضوع الاستثمار برأس المال البشري والاهتمام بالاستدامة التنظيمية في المنظمات.
4. محاولة تقديم المقترحات لإدارة المنظمة موضوع الدراسة، ووضعها موضع التنفيذ لغرض الارتقاء بمستوى استدامتها، وكذلك انعكاس الامر ايجابيا على موضوع الاستثمار برأس المال البشري في هذه الجامعة.

رابعاً: أهداف الدراسة

تسعى الدراسة الى تحقيق مجموعة من الاهداف منها:

- 1- تحديد الاساليب المستخدمة من قبل جامعة بابل، في تشجيع الاستثمار برأس المال البشري وصولاً الى الاستدامة التنظيمية.
- 2- التعرف على مدى وجود استدامة تنظيمية بأبعدها في جامعة بابل.
- 3- معرفة طبيعة العلاقة بين الاستثمار برأس المال البشري والاستدامة التنظيمية في جامعة بابل.

خامساً: منهج الدراسة:

تبنت الدراسة الحالية المنهج الوصفي – التحليلي للإجابة عن تساؤلاتها وتحقيقاً لأهدافها، لأن هذا المنهج يساعد على وصف الظواهر والمشكلات المختلفة، وحل المشكلات والتساؤلات، التي تقع ضمنها، وأن المنهج الوصفي التحليلي لا يقتصر على توصيف الظاهرة مفاهيمياً، وإنما جمع البيانات وتصنيفها وتحليلها وتفسيرها من أجل توضيح العلاقات، التي تربط بين متغيراتها للوصول الى النتائج المطلوبة.

المبحث الثاني: الجانب النظري

أولاً: مفهوم الاستثمار برأس المال البشري

ان رأس المال البشري هو "القيمة الاقتصادية للمعرفة والخبرة والمهارات والقدرة للموارد البشرية" (Daft, 2003: 408)، وتعد التشكيلة التي يتكون منها رأس المال البشري (المعرفة، المعلومات، المهارات، والخبرة) المكونات الأساسية التي يعتمد عليها اقتصاد المعرفة (Endres, 2000: 172)، ويرى (Michael, 2014: 215) انه يمثل "مخزون من الكفاءات والمعرفة والصفات الاجتماعية والشخصية مما في ذلك الابداع والتي تتجسد في القدرة على اداء العمل لخلق قيمة اقتصادية"، في حين يرى (عاصي، 2014: 78) انه يمثل "مجموع المعارف والمهارات والخبرات والمؤهلات والابداع والحماس لدى الافراد داخل المنظمة بما يسهم في تحقيق التميز في الاداء اذا تم استثمارها بشكل صحيح".

ويمكن القول ان رأس المال البشري يمثل مخزوناً فكرياً يتمثل في القيم، العادات، المعتقدات، والمهارات الانسانية في كافة التخصصات، يمكن استثمارها بشكل معمر يرتقي بهذه القدرات والمهارات والقيم الى المستوى الذي يحقق الاهداف والرؤى التنموية المستقبلية، وهو مؤشر لقياس التقدم والتنافس بين الامم.

ثانياً: أهمية الاستثمار برأس المال البشري

يعد رأس المال البشري من أهم دعائم القوة في أي منظمة كونه يساهم في تحقيق التميز التنظيمي من خلال الابداع والابتكار، ويرى (Alfred Marshal) ان رأس المال البشري هو المورد الذي يقع عليه تقديم الافكار واجراء البحوث وتحويل نتائجها الى منتجات (عاصي، 2014: 79).

ويسهم الاستثمار في رأس المال البشري بشكل معنوي في زيادة قيمة رأس المال البشري الخاص بالمنظمة، الذي ينعكس عن زيادة رؤوس الاموال الخاصة بها، التي يمكن ان توظفها في تعزيز حصتها السوقية. (Levy, 2009: 43)، كما ان الاستثمار في رأس المال البشري يسهم في دعم عمليات البحث العلمي في المنظمة وتوظف النتائج الخاصة بها في تعزيز

عمليات التحسين المستمر التي تقوم بها المنظمة، ومن ثم الابداع والابتكار فضلاً عن تقوية الصحة والمناخ التنظيمية لها. (Yu et al., 2009: 11)

كما ان الاستثمار في رأس المال البشري يعتبر ذا أهمية بالغة لخلق القيمة المضافة للمنظمة، وتحقيق الفائض في مواردها ويمكن الوقوف على هذه الاهمية من خلال تقدير مقدار التكاليف التي تقوم المنظمة بإنفاقها على الدراسات والبحوث اللازمة للتخطيط لهذا النوع من الاستثمار، وبين الايرادات التي تقوم باستحصلها منها. (Slim et al., 2018: 121)

إضافة الى ذلك يمكن القول ان رأس المال البشري يؤدي الى زيادة القدرات الابداعية ويساهم في خفض التكاليف وجذب العملاء وتعزيز الولاء من خلال تقديم الخدمات بأسعار تنافسية، كما ان رأس المال البشري يعد أكثر الموجودات قيمة في الوقت الحالي كونه يمثل الموارد النادرة القادرة على ادخال التحسينات والتعديلات الجوهرية على كل شيء في اعمال المنظمة، وفي الوقت نفسه يسهم في تعزيز التنافس وتقديم المزيد من الخدمات الجديدة والمطورة وتقليل الفترة بين كل ابتكار والذى يليه.

ثالثاً: أبعاد الاستثمار في رأس المال البشري:

يلعب رأس المال البشري الدور الاهم في الاداء العام للمنظمة، ويتألف من مجموعة من الابعاد التي يمكن تطويرها وتنميتها في المورد البشري بما يسهم في تعزيز الابتكار والابداع وعند مراجعة الادبيات والدراسات المتعلقة برأس المال البشري يتضح لنا تباين المفكرين والباحثين في تحديد أبعاد الاستثمار في رأس المال البشري كلاً حسب وجهة نظره.

فمنهم من يرى انها تشمل (المعرفة، المهارات، القابليات) (العنزي، 2006: 36)، واتفق كل من (Edvinson, 1997)، (Strovic, 2003)، (Florides, 2005) و(حسين، 2007) على انها (المعرفة، المهارات، والقدرات).

كما ان الابعاد التي اعتمدتها دراسة (حسين، 2020: 139) اعتمداً على (Daft, 2003) هي (الخبرات، القدرات، المعارف، المهارات). وسيتم اعتماد هذه الابعاد كونها الاقرب

ويمكن تعريف المعرفة بأنها إحدى أبعاد رأس المال البشري وتستعمل المعلومات التي يتمتع بها المورد البشري لتمكنه من معالجة الحالات التي تواجهه في العمل، وتبرز أهميتها في ادراك وتصور طبيعة المشاكل التي تعرق عمل الموارد البشرية والعمل على إيجاد الحلول المناسبة لها.

4- الخبرات Experiences

وهي "مجموعة ما يمتلكه المورد البشري من معلومات ومهارات واتجاهات نتيجة مروره بمواقف سابقة، أي أن مصطلح الخبرات يختزل مفهوم المعرفة والمهارة بأسلوب فطري، وتمثل الخبرات "الموجودات غير الملموسة التي تعتمد عليها الموارد البشرية في تنفيذ الأنشطة والعمليات الخاصة بها، في ظل الاقتصاد المعاصر القائم على المعرفة". (Nistor, 2007: 281).

ويمكن تعريفها بأنها مستوى ما تتمتع به الموارد البشرية من معارف متراكمة ومكتسبة من الوظيفة الحالية والوظائف السابقة التي تستثمرها المنظمة لإنجاز أعمالها بالشكل الذي يحقق أهدافها بفاعلية.

رابعاً: مفهوم الاستدامة التنظيمية: هي قدرة المنظمة على أداء المهام لتحقيق النتائج المرجوة باستخدام قاعدة الموارد المتاحة لها (Bezerra, et al, 2019: 1). وهي مجموعة من السياسات والإجراءات المتخذة من قبل المنظمات التي تتكيف فيها المعطيات البيئية والاحتياجات المجتمعية بطريقة تحقق معها أهدافها الاقتصادية، وأداء أنشطتها بكفاءة عالية مع ضمان تحقيق قيمة لأصحاب المصلحة. (النصراوي، 2022: 97)

ويمكن القول أنها الجهود التنظيمية والتحريك بطريقة متوازنة من خلال اشاعة مفهوم الاستدامة على جميع مستويات المنظمة مع الحرص على نشر هذه الثقافة في البيئة الخارجية التي تعمل ضمنها المنظمة ضماناً للمستقبل.

خامساً: أهمية الاستدامة التنظيمية

أجمع المجتمع العالمي في رأيه على أن الاستدامة هي السبيل الوحيد للمضي قدماً في المشاريع التجارية الناجحة وبقاء الحضارة الإنسانية في المستقبل، كما أن المنظمات الحديثة تهتم بالاستدامة التنظيمية والبيئية مع الاستمرار بتطوير المنظمات والعمل على تحسين سلوك مواردها بجعله استباقي وليس استجابي، وهذا يقود المنظمات إلى العمل نحو أداء فعال، ويسهم في تحقيق الأهداف أسرع مما خطط له، لأن المنظمة ستكون متقدمة على المنافسين بخطوة بسبب السلوك الاستباقي للعاملين. وتؤدي الاستدامة إلى إشراك جميع الجهات الفاعلة ذات الصلة، وتوفير تقارير الاستدامة للمنظمات الفرصة لتحسين شفافيتها، والقيمة السوقية والسمعة والشرعية كما أنها تتمكن من المقارنة مع منافسيها وتحفيز المتعاونين معهم. (Batista & Francisco, 2018: 2)

وعلى أساس ما تقدم يتضح أن الاستدامة التنظيمية تسهم في تحقيق التوازن بين العوامل الاجتماعية والبيئية والاقتصادية، وتحسين الأداء التنظيمي مما يزيد قدرة المنظمة على الحفاظ على جميع الموارد داخل وخارج المنظمة، وبالتالي تحقيق رضا أصحاب المصلحة.

سادساً: أهداف الاستدامة التنظيمية

إلى بيئة المنظمة المبحوثة ونرى أنها تتوافق مع متطلبات الدراسة الحالية وسيتم تناولها بالتفصيل.

1- المهارات Skills

وتمثل القابليات والقدرات التي تكتسب بالتمرين والتجربة في العمل ويتم تطويرها عبر التدريب والتعلم، كما أنها تشمل قدرات الموارد البشرية على تنفيذ الوظيفة بشكل ممتاز خلال فترة زمنية محددة (Blundell et al., 1999: 3)، كما أنها تتضمن قابلية الموارد لترجمة المعرفة إلى فعل تكون نتائجه مرغوبة كما أنها تمثل مستوى الشخصية في إنجاز المهارات. (Nigin, 2005: 18)

ويمكن القول بضرورة عمل الإدارة على ضمان تنوع مهارات العاملين سواء كانت مهارات فنية أو مهارات شخصية أو إنسانية أو إدراكية، كما أن المهارات مهما كان نوعها تنخفض بشكل ملحوظ على مر الزمن مما يتطلب استمرار التدريب والتحديث والتجديد لهذه المهارات مع اكتساب مهارات جديدة باستمرار.

2- القدرات Capacities

ويقصد بها "الكيفية التي تقوم من خلالها الموارد البشرية بتنفيذ المهام الخاصة بها" (Gizien et al., 2012: 107)، في حين يرى (Rindova & Fombrum, 1999: 191) أنها "السمات المميزة للمنظمة في اكتساب الميزة التنافسية، وأن القدرات التي يحملها رأس المال البشري هي القدرات الاستراتيجية التي تؤمن المرونة الاستراتيجية للمنظمات في عالم سريع التغير".

ومن أهم الأساليب التي تستخدم في الاستثمار في القدرات للموارد البشرية، هي التعلم من خلال التجارب السابقة، والإبداع عن طريق مزج القدرات مع المواقف الحالية، ومعرفة ما متوقع أن يحدث في المستقبل من أجل تلبية الاحتياجات اللازمة لمواجهتها من خلال تقوية الاتصالات بين الأفراد. (حسين، 2020: 151)

ويمكن القول أن القدرات هي الأداء المتميز للأنشطة الخاصة بالموارد البشرية والتي تسهم في خلق القيمة كما أنها جميع السلوكيات الخاصة بإنجاز المهام بالسرعة والجودة.

3- المعرفة Knowledge

تعد المعرفة ميزة الوقت الحالي، أنه وقت قوة المعرفة، ويشير مصطلح المعرفة إلى "مزيج الخبرة والادراك والمهارة والقيم والمعلومات، فضلاً عن قدرات الحدس والتخيل والتفكير". (حسين، 2007: 69)

وهناك من يرى أن المعرفة "هي ذلك الرصيد الذي تم تكوينه من حصيلة البحث العلمي والتفكير والدراسات الميدانية وتطوير المشاريع الابتكارية وغيرها من أشكال الانتاج الفكري للإنسان عبر الزمان"، (McElory, 2003: 112)، كما أنها "البيانات والمعلومات التي تمت معالجتها وتنظيمها بطريقة تسهل عملية الاستخدام من قبل الآخرين لمعالجة المشاكل التي تواجههم وتنفيذ الأعمال الخاصة بهم". (Mesqari et al., 2015: 3)

أن التصنيف الأكثر شيوعاً فهو تصنيف إلى المعرفة الضمنية (Implicit) والمعرفة غير الضمنية أو الصريحة (Explicit). (Daft, 2001: 259)

شهادة (الريادة في تصميمات الطاقة والبيئة)، وهو نظام دولي معترف به يقدم مقياساً للتصميم والبناء والتشغيل للمباني العالية الجودة وعالية الاداء، ويأخذ بالاعتبار اختيار الموقع، توفير الطاقة وكفاءة استخدام المياه، فضلاً عن تقليل انبعاثات غاز ثاني اوكسيد الكربون. (Alshuwaikhat et al., 2016: 5).

ويمكن القول ان استدامة البيئة للحرم الجامعي تركز على ترشيد استخدام الموارد الطبيعية وتقليل انبعاث الغازات، فضلاً عن تشجيع استثمار الموارد، واعتماد وسائل النقل الصديقة للبيئة، واعتماد التخطيط الاخضر للبنى التحتية.

2- التعليم والبحث المستدام (Sustainable Education) (& Research)

يهتم هذا البعد بالتعليم من اجل التنمية المستدامة بوصفه جزء لا يتجزأ من التعليم الجيد واحد المكونات الاساسية للتعليم مدى الحياة، ويهدف التعليم من التنمية المستدامة حسب (منظمة الامم المتحدة للتربية والتعليم والثقافة، 2017: 5).

ان بعد التعليم والبحث المستدام يتناول جوانب الاستدامة المتعلقة بالبحوث والمنح الدراسية في الجامعات ومدى مشاركتها في البحوث الموجهة نحو الاستدامة، والمنح الدراسية المتعلقة بالاستدامة التي يستفيد منها اعضاء هيئة التدريس والطلبة، فضلاً عن انشاء مراكز متخصصة ومعنية بالاستدامة ضمن الحرم الجامعي، والعمل على دمج قضايا الاستدامة المحلية والعالمية في البحوث المتعلقة بالاستدامة، وتشجيع طلبة الدراسات العليا على كتابة اطاريحهم وبحوثهم بأمور متعلقة بالاستدامة، فضلاً عن تشجيع التعاون مع المنظمات المحلية والخارجية في السعي لايجاد حلول لتحديات الاستدامة. (Alshuwaikhat et al., 2016: 8).

من خلال ما سبق يمكن القول ان البحوث المستدامة ضمن التعليم والبحث المستدام هي جميع الجهود المبذولة ضمن مؤسسات التعليم العالي لضمان الاستدامة في المجالات التي تهم المجتمع وترمي لتسليط الضوء على اهمية اتباع تنمية شاملة يشترك فيها كل المنظمات العاملة في البلد وفي طبيعة هذه المنظمات هي الجامعات من اجل ضمان اشاعة ثقافة الاستدامة مجتمعياً وتوحيد الجهود صوب التنمية المستدامة.

3- خدمة المجتمع المستدامة (Sustainable) (Community Service)

وتتضمن خدمة المجتمع المستدام ضمن المنظمات التعليمية ايجاد سياسات استدامة واضحة المعالم من خلال انشاء اقسام داخل المنظمة التعليمية تهتم بكل المتعلقات الخاصة بالاستدامة التنظيمية، وكذلك العمل على تضمين جوانب الاستدامة في الخطط الاستراتيجية الخاصة بها، وامكانية جعل الاستدامة احد اهم معايير اختيار اعضاء هيئة التدريس والموظفين وترقيتهم، وتشجيع النوادي الطلابية على التثقيف بالاستدامة وتعزيز الوعي المجتمعي بأهمية اعادة التدوير للمخلفات والتوجه نحو السلوك الصديق للبيئة. (النصراوي، 2022: 123)

مما سبق يمكن القول ان خدمة المجتمع المستدامة هي انعكاس لمسؤولية المنظمة التعليمية تجاه المجتمع من خلال اخذ الدور الاهم في التوعية وتبني الانشطة الموجهة للمجتمع

يعيش العالم في الوقت الحاضر مرحلة صعبة، فكلما تقدم الزمن تزداد متطلبات الشعوب ورغباتها، وهذا الشيء يفرض على المنظمات التأقلم مع المتغيرات التي تحدث، ومن هنا بدأت المنظمات تتوجه لتحقيق الاستدامة في استراتيجياتها، ومن أهم أهداف الاستدامة التنظيمية:

- 1- تحقق نوعية حياة أفضل للعاملين، الذي يتم من خلال عمليات التخطيط وتطبيق البرامج التي تحقق مبادئ الاستدامة (حمادي، 2022: 77).
 - 2- تعزيز الوعي المجتمعي بالمخاطر البيئية القائمة والمستقبلية من خلال تنمية احساس الناس بالمسؤولية تجاه البيئة، وحثهم على المشاركة الفاعلة في ايجاد حلول مناسبة لها (مصطفى، 2017: 28).
 - 3- تحقق استخدام عقلاني للموارد بحكم تعامل المنظمات مع الموارد على شكل مدخلات تستخدم بشكل عقلاني مع العمل دون استنزافها (Geis, et al, 1997: 4).
 - 4- توحيد وتعاضد الجهود بين المنظمات المختلفة حول ما يتفق عليه من جهود في اسعاد مختلف الفئات الحالية والمستقبلية (النصراوي، 2022: 107).
 - 5- الاهتمام بالسلامة البيئية من خلال مكافحة تغيير المناخ وحماية المحيطات والنظم الايكولوجية الارضية (Justice & Sandra, 2019: 10).
 - 6- المساهمة في احداث تغيير ايجابي في حاجات المجتمع وفق امكانية وانشطة المنظمة (حمادي، 2022: 78).
- ومن خلال ما سبق يتضح ان الاستدامة هي عملية هادفة، وهذه الاهداف تؤدي الى ممارسة أعمال مستدامة وان من مزايا الاستدامة التنظيمية انها تربط المنظمات التي تتمتع بالنهج الاستراتيجي المستقبلي الذي يتم العمل من خلال كل ما متوفر من موارد متنوعة وخلق حالة من العدالة المجتمعية وتعزيز الاهتمامات البيئية وانظمة السلامة، فضلاً عن امتلاك موارد وبنية تحتية تستجيب للتغيرات البيئية، وهذا كله يهدف الى الاستدامة التنظيمية.

سابعا: أبعاد الاستدامة التنظيمية

تعتبر الاستدامة التنظيمية مفهوماً متعدد الأبعاد وقد اختلف الباحثون في تبنيهم للأبعاد التي يعتمدها، وقد يكون لطبيعة المنظمة المبحوثة والخلفية الفكرية للباحثين دوراً في اعتماد هذه الأبعاد، فمنهم من اعتمد أبعاد الاستدامة التنظيمية بـ (البعد الاداري، البعد الاجتماعي، البعد الاقتصادي، البعد البيئي) (الجهني، 2015: 76) و(حمادي، 2022: 89). اما (Alshuwaikhat et al., 2016: 6) فقد اعتمد ابعاد (البعد البيئي (بيئة الحرم الجامعي المستدام) ، التعليم والبحث، خدمة المجتمع (البعد الاجتماعي) ، استدامة الموارد المالية) وسيتم اعتماد هذه الأبعاد كونها الاقرب الى بيئة المنظمة المبحوثة وملائمة لطبيعة الدراسة.

1- البعد البيئي المستدام (بيئة الحرم الجامعي المستدام) (Sustainable Campus Environment)

وتتعلق بكيفية خلق بيئة مستدامة من خلال ترشيد استخدام الطاقة من خلال اعتماد انظمة اضاءة موفرة للطاقة، والالتزام بمعايير الطاقة المتجددة في البناء الجديد، والسعي للحصول على

اختبار الفرضية الاولى: (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الاستثمار برأس المال البشري والاستدامة التنظيمية).

يظهر من خلال الجدول (1) وجود علاقة ارتباط ايجابية قوية وذات دلالة معنوية بين الاستثمار برأس المال البشري والاستدامة التنظيمية، اذ بلغت قيمة معامل الارتباط بينهما (**0.569) وهي قيمة دالة معنوياً عند المستوى (1%) وبذلك هذا يؤكد نسبة ثقة للنتائج المتحققة قدرها (99%)، مما يضمن وجود مستوى من الملائمة والارتباط بين المتغيرين ميدانياً حسب اجابات العينة على مستوى جامعة المستقبل عينة الدراسة.

وهذه النتيجة تدل على انه كلما اهتم قادة الجامعة عينة الدراسة بأبعاد الاستثمار في رأس المال البشري من حيث تشجيع المنتسبين كل بوظيفته على تحسين مستوى تعلمهم وزيادة مهاراتهم التخصصية وقدراتهم المهنية وتشارك معارفهم مع الآخرين والسعي الى كسب معارف ومهارات اخرى بما يزيد خبرتهم في التعامل مع الآخرين وتحسين مستوى الخدمة التعليمية المقدمة من شأنه أن يعزز امكانات الجامعة في تحسين مستوى استدامتها التنظيمية. وبذلك هذا يؤسس امكانية قبول الفرضية الرئيسية.

الجدول (1)علاقات الارتباط بين الاستثمار برأس المال البشري بأبعاده والاستدامة التنظيمية

الاستثمار برأس المال البشري				المتغير المستقل	المتغير التابع
المهارات	القدرات	المعرفة	الخبرات		
.375**	.425**	.475**	.381**	.569**	الاستدامة التنظيمية
.000	.000	.000	.000	.000	Sig. (2-tailed)
توجد علاقة ارتباط قوية وذات دلالة معنوية عند المستوى 0.01 بين الاستثمار برأس المال البشري بأبعاده والاستدامة التنظيمية					النتيجة (القرار)

n=550

المصدر: الباحثون استنادا الى مخرجات البرنامج الاحصائي (SPSS V.25)

البشري يؤثر في متغير الاستدامة التنظيمية بنسبة (57%) على مستوى جامعة بابل، ويعد معامل التأثير هنا قيمة معنوية، لأن مستوى مؤشر (C.R.) قد حقق مستوى دلالة معنوية عال جدا من خلال قيمته البالغة (10,461) عند مستوى دلالة (0,000) وهي كما عليه في الجدول الآتي، وعليه فان التغير الايجابي بمقدار وحدة واحدة من تحسين الاستثمار برأس المال البشري ميدانياً على مستوى بيئة التطبيق سيؤدي الى زيادة مستوى الاستدامة التنظيمية بنسبة (57%)، وهذه النتيجة تشير الى وجود تأثير ذي دلالة معنوية للاستثمار برأس المال البشري في الاستدامة التنظيمية على مستوى جامعة بابل. واستناداً الى ماتقدم ذكره يمكن قبول الفرضية الثانية.

مع الحفاظ على حقوق العاملين واشاعة العدالة والمساواة والتنوع لضمان مجتمع مستدام.

4- استدامة الموارد المالية (Sustainability of Financial Resources)

تتعلق استدامة الموارد المالية ضمن المنظمات التعليمية بكيفية ادارة الامور المالية مع توفير تنوع في الدخل، فضلاً عن تبني الاليات المعنية بضمان التمويل طويل الاجل للبحوث والانشطة الداعمة للاستدامة، والعمل على خفض النفقات، والعمل على تصميم هياكل حوكمة وادارة الموارد المالية، والعمل الجاد على تحديد مصادر التمويل الجديد من خلال الشراكات مع القطاع الخاص والحكومي لنتائجها الفكرية.

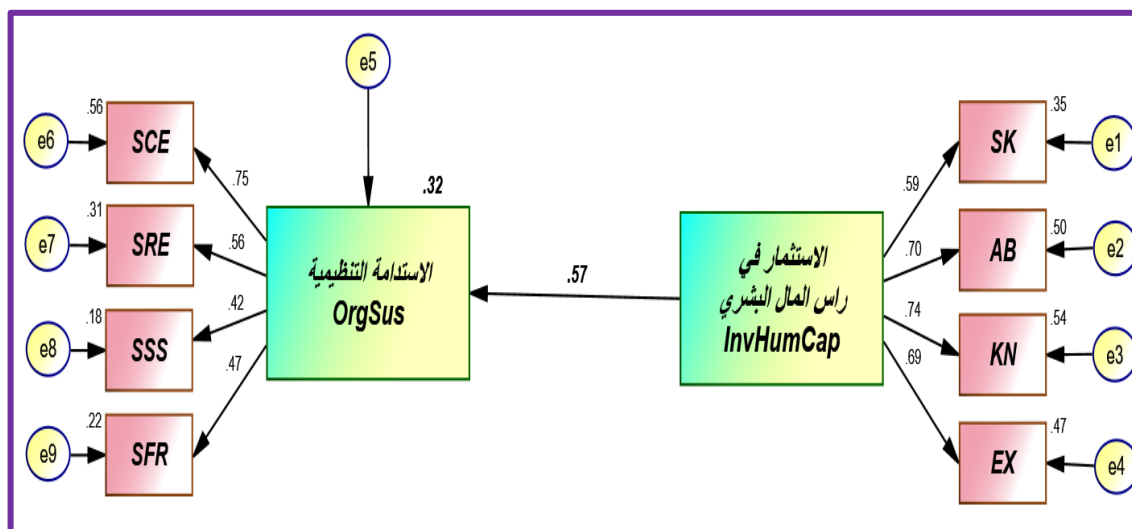
(Alshuwaikhat et al., 2016: 12)

ويمكن القول ان استدامة الموارد المالية ضمن المنظمات التعليمية تؤثر في تنوع مصادر التمويل وترشيد النفقات واتباع افكار جديدة تخدم المجتمع والعمل على ايجاد ابواب جديدة للحصول على استثمارات من خلال استقدام الفرص الذكية التي من خلالها تحقق المنظمة فوائد مستقبلية.

المبحث الثالث: الجانب العملي:

- اختبار الفرضية الثانية: هناك تأثير ذو دلالة معنوية للاستثمار برأس المال البشري في الاستدامة التنظيمية:

نجد في الشكل (1) الآتي أن القيمة التفسيرية لمعامل التحديد (R^2) قد حققت مستوى عال عند نسبة (32%)، وهذا يؤكد حجم ومستوى التغير الذي يحصل في المتغير التابع للاستدامة التنظيمية والذي يرجع (32%) منها الى تغير الاستثمار برأس المال البشري، في حين كان ما تبقى من نسبة التفسير البالغة (68%) فترجع الى تأثير عوامل أخرى غير الداخلة في الدراسة، ونرى أن مستوى تأثير متغير الاستثمار برأس المال البشري في الاستدامة التنظيمية، كان ذا مستوى جيد، ونستدل على ذلك من خلال مؤشر المعلمة المعيارية، اذ كان قدره (0.57) وبذلك فأن متغير الاستثمار برأس المال



الشكل (1) : تأثير الاستثمار برأس المال البشري في الاستدامة التنظيمية
المصدر : الباحثون استنادا الى مخرجات البرنامج (Amos V.25)

الجدول (2) : معلمات اختبار تأثير الاستثمار برأس المال البشري في الاستدامة التنظيمية

المسارات	الانحراف المعياري	الوزن الانحداري	التقدير	الخطأ المعياري	النسبة الحرجة	النسبة المعنوية
الاستدامة التنظيمية	<---	الاستثمار برأس المال البشري	.569	.327	.031	10.461 ***
KN	<---	الاستثمار برأس المال البشري	.738	1.038	.063	16.549 ***
AB	<---	الاستثمار برأس المال البشري	.705	1.068	.071	15.033 ***
EX	<---	الاستثمار برأس المال البشري	.688	1.026	.072	14.345 ***
SK	<---	الاستثمار برأس المال البشري	.593	.855	.077	11.157 ***
SCE	<---	الاستدامة التنظيمية	.748	1.789	.105	17.031 ***
SRE	<---	الاستدامة التنظيمية	.559	.923	.091	10.195 ***
SSS	<---	الاستدامة التنظيمية	.420	.609	.087	7.011 ***
SFR	<---	الاستدامة التنظيمية	.469	.679	.084	8.038 ***

المصدر : الباحثون استنادا الى مخرجات البرنامج (Amos V.25)

يؤثر في متغير الاستدامة التنظيمية بنسبة (12%) على مستوى جامعة بابل، أي أن تغير وحدة انحراف واحدة من بعد المهارات في جامعة بابل سوف يؤدي الى تغير الاستدامة التنظيمية بنسبة (12%)، وتعد هذه القيمة معنوية، لأن قيمة النسبة الحرجة (C.R.) الظاهرة في الجدول (3) الآتي البالغة (2,182) قيمة معنوية عند مستوى معنوية (0.029).

وبناءً على ما سبق ذكره، يمكن اختبار فرضيات التأثير الفرعية المنبثقة عن الفرضية الثانية، وكما يأتي :
أ. اختبار الفرضية الفرعية الاولى: هناك تأثير ذو دلالة معنوية لبعد المهارات في الاستدامة التنظيمية:
يوضح الشكل (2) الآتي وجود تأثير ذي دلالة معنوية لبعد المهارات في الاستدامة التنظيمية، إذ نلاحظ أن قيمة معامل التأثير المعياري قد بلغت (0.12)، وهذا يعني أن بعد المهارات

مستوى جامعة بابل، وهذا يعني ان تغير وحدة انحراف واحدة من بعد المعرفة في جامعة بابل سوف يؤدي الى تغير الاستدامة التنظيمية بنسبة (28%)، وتعد هذه القيمة معنوية، لأن قيمة النسبة الحرجة (C.R.) الظاهرة في الجدول (3) الآتي البالغة (4,383) قيمة معنوية عند مستوى معنوية (0.000). وفي ضوء ما ذكر أعلاه، تقبل الفرضية الفرعية الثالثة المنبثقة عن الفرضية الثانية.

ث. اختبار الفرضية الفرعية الرابعة: هناك تأثير ذو دلالة معنوية لبعء الخبرات في الاستدامة التنظيمية:

يوضح الشكل (3) الآتي وجود تأثير ذي دلالة معنوية لبعء الخبرات في الاستدامة التنظيمية، إذ نلاحظ ان قيمة معامل التأثير المعياري قد بلغت (0.18)، وهذا يعني أن بعد الخبرات يؤثر في متغير الاستدامة التنظيمية بنسبة (18%) على مستوى جامعة بابل، وهذا يعني ان تغير وحدة انحراف واحدة من بعد الخبرات في جامعة بابل سوف يؤدي الى تغير الاستدامة التنظيمية بنسبة (18%)، وتعد هذه القيمة معنوية، لأن قيمة النسبة الحرجة (C.R.) الظاهرة في الجدول (3) الآتي البالغة (2,892) قيمة معنوية عند مستوى معنوية (0.004). في ضوء ما ذكر أعلاه، تقبل الفرضية الفرعية الرابعة المنبثقة عن الفرضية الثانية.

وفي ضوء ما ذكر أعلاه، تقبل الفرضية الفرعية الاولى المنبثقة عن الفرضية الثانية.

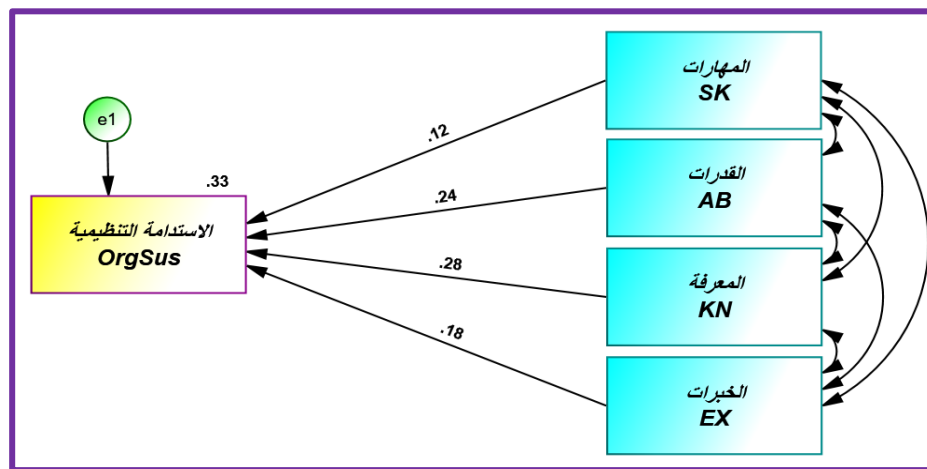
ب. اختبار الفرضية الفرعية الثانية: هناك تأثير ذو دلالة معنوية لبعء القدرات في الاستدامة التنظيمية:

يشير الشكل (3) الآتي الى وجود تأثير ذي دلالة معنوية لبعء القدرات في الاستدامة التنظيمية، إذ نلاحظ أن قيمة معامل التأثير المعياري قد بلغت (0.24) وهذا يعني أن بعد القدرات يؤثر في متغير الاستدامة التنظيمية بنسبة (24%) على مستوى جامعة بابل، ومعنى ذلك أن تغير وحدة انحراف واحدة من بعد القدرات في جامعة بابل سوف يؤدي الى تغير الاستدامة التنظيمية بنسبة (24%)، وتعد هذه القيمة معنوية، لأن قيمة النسبة الحرجة (C.R.) الظاهرة في الجدول (3) الآتي البالغة (4,026) قيمة معنوية عند مستوى معنوية (0.000).

وفي ضوء ما ذكر أعلاه، تقبل الفرضية الفرعية الثانية المنبثقة عن الفرضية الثانية.

ت. اختبار الفرضية الفرعية الثالثة: هناك تأثير ذو دلالة معنوية لبعء المعرفة في الاستدامة التنظيمية:

نلاحظ من الشكل (3) الآتي وجود تأثير ذي دلالة معنوية لبعء المعرفة في الاستدامة التنظيمية، إذ نلاحظ أن قيمة معامل التأثير المعياري قد بلغت (0.28) وهذا يعني أن بعد المعرفة يؤثر في متغير الاستدامة التنظيمية بنسبة (28%) على



الشكل (3) : تأثير أبعاد الاستثمار برأس المال البشري في الاستدامة التنظيمية
المصدر : الباحثون استنادا الى مخرجات البرنامج (Amos V.25)

الجدول (3) : معلومات تأثير أبعاد الاستثمار برأس المال البشري في الاستدامة التنظيمية

المسارات			التقدير المعيارية	التقدير اللامعباري	الخطأ المعباري	النسبة الحرجة	النسبة المعنوية
الاستدامة التنظيمية	<---	المهارات	.123	.049	.022	2.182	.029
الاستدامة التنظيمية	<---	القدرات	.241	.091	.023	4.026	***
الاستدامة التنظيمية	<---	المعرفة	.278	.114	.026	4.383	***
الاستدامة التنظيمية	<---	الخبرات	.175	.067	.023	2.892	.004

المصدر : الباحثون استنادا الى مخرجات البرنامج (Amos V.25)

المبحث الرابع: الاستنتاجات والتوصيات اولا: الاستنتاجات

توصل الباحثون الى مجموعة من الاستنتاجات وكالاتي:

1. توجد علاقة ارتباط ذو دلالة معنوية بين الاستثمار برأس المال البشري وابعاده والاستدامة التنظيمية على مستوى جامعة بابل.
 2. توجد علاقة تأثير للاستثمار برأس المال البشري وابعاده في الاستدامة التنظيمية على مستوى جامعة بابل.
 3. أظهرت نتائج التحليل الاحصائي ان الاستدامة التنظيمية منتشرة بصورة معتدلة في جامعة بابل، وهذا يؤشر جدية ادارة الجامعة باتجاه الولوج في مجال الاستدامة التنظيمية.
 4. اتضح اهتمام ادارة الجامعة بالاستدامة التنظيمية، فعمدت الى استثمار رأس مالها البشري ولاسيما تعزيز المهارات والخبرات والمعرفة.
 5. حرصت جامعة بابل على تعزيز استثمارها للموارد البشرية، وصولا الى استدامة بيئتها الجامعية ومراعاة البيئة النظيفة، مع الجدية في التوعية والمشاركة في الأنشطة الخضراء، مع العمل على استدامة مواردها المالية.
- ### ثانيا: التوصيات
1. ضرورة بذل المزيد من الجهود على مختلف الصعد البيئية لدفع الجامعة لبلوغ مراتب متقدمة في الاستدامة.
 2. العمل على تنويع مصادر التمويل للجامعة، والعمل على تحويلها الى جامعة منتجة تسوق معارفها الفكرية وغير الفكرية.
 3. ضرورة العمل على الوصول الى الجامعة الصديقة للبيئة، من خلال زيادة المناطق الخضراء والتحول نحو الطاقة النظيفة، واجراء المزيد من البحوث ذات العلاقة بالاستدامة.
- ### توافر البيانات:
- تم تضمين البيانات المستخدمة لدعم نتائج هذه الدراسة في المقالة.
- ### تضارب المصالح:
- يعلن المؤلفون أنه ليس لديهم تضارب في المصالح.
- ### موارد التمويل:
- لم يتم تلقي اي دعم مالي.
- ### شكر وتقدير:
- لا أحد أو ذكر اي شخص اخر.

References:

1. Al-Juhani, Naeem bin Ata Allah (2015). Dawr al-qiyadat al-istratijiyya fi bina' al-munazzamat al-mustadama: Dirasah muqaranah bayna al-Hay'ah al-Malakiyyah bi-Yanbu' wal-Mudiriyyah al-'Ammah li-Haras al-Hudud bi-al-Riyadh. Kuliyat al-

20. Levy, Felicia. (2009). A Simulated Approach to Valuing Knowledge Capital, PhD School of engineering and applied science, George Washington University, USA.
21. Mcelory, M.W., (2003), The New Knowledge Management Complexity, Learning and Sustainable Innovation, Butterworth-Heinmann, Boston, Oxford.
22. Mesgari, Mostafa & Okoli, Chitu & Mehdi, Mohamad & Nielsen, Finn Arup & Lanamaki, Arto. (2015). The sum of all human knowledge: A systematic review of scholarly research on the content of Wikipedia. Journal of the Association for Information Science and Technology. Vol. 57: pp1-44.
23. Michael Simkoric. (2014). Risk-based Student Loans. Available at www.ssm.com/abstract.
24. Nigin, Pert, Chin. (2005). Applying Human Capital Management to Modern Manpower Readings, A Conceptual framework. Naval postgraduate school, California.
25. Nistor, Adela. (2007). Implications of Human Capital Public Investments for Regional Unemployment in Indiana. Jarvin Emerson Student Paper Competition, Vol 37, No 3 : pp279-286.
26. SLim, Stephen & Rachel, L. Updike & Alexander, S. Kaldjian & Ryan, M. Barber & Krycia, Cowling & Hunter, York & Joseph, Friedman & Joanna, L . Whisnant & Heather , J . Taylor & Andrew, T . Leever & Yesenia, Roman & Miranda, F . Bryant & Joseph, Dieleman & Emmanuela, Gakidou & Christopher, L . Murray. (2018).
27. Violina P. Rindova and Charles J. Fombrun. Constructing competitive advantage: the role of firm–constituent interactions. Strategic Management Journal, 1999, vol. 20, issue 8, 691-710.
28. Yu, Hung-Chao & Wang, Wen-Yin & Chang, Chingfu. (2009). The Pricing of Intellectual Capital in the IT Industry. An electronic version is available on the website for National Chengchi University, Taipei Taiwan: www.papers.ssrn.com
- Dissertation, College of Administration and Economics, University of Baghdad.
10. Alshuwaikhat, Habib, Adenle, Yusuf., & Saghir, Bilal. (2016). Sustainability Assessment of Higher Education Institutions in Saudi Arabia. Sustainability, 8(8), 750.
11. Batista, A. A. D. S., & Francisco, A. C. D. (2018). Organizational sustainability practices: A study of the firms listed by the corporate sustainability index. Sustainability, 10(1), 226.
12. Bezerra, Clara Da Cunha, M., Gohr, C. F., & Morioka, S. N. (2019). Organizational Capabilities for Sustainability Towards Corporate Sustainability Benefits: A Systematic Literature Review And An Integrative Framework Proposal. Journal Of Cleaner Production, 119-114.
13. Blundell, Richard & Dearden, Lorraine & Meghir, Costas & Sianesi, Barbara. (1999). Human Capital Investment: The Returns from Education and Training to the Individual. The Firm and the Economy, journal Fiscal Studies, Vol. 20, No 1: pp. 1–23.
14. Daft, R. & Noe, R.A. (2001). Organization Theory Behavior, Harcourt College Publisher, Chicago.
15. Daft, Richard. (2003). Management, South-western & college.
16. Endre, A. (2000). Improving R & D Performance. The journal way John Wiley & Sons, New York. U.S.A.
17. Geis, D., and Kutzmark. (1997). Developing Sustainable Communities. The future is Now. Center of Excellence for Sustainability Development.
18. Giziene, Vilda & Simanaviciene, Zaneta & Palekiene, Oksana. (2012). Evaluation of Investment in Human Capital Economical Effectiveness. Inzinerine Ekonomika-Engineering Economics. Vol. 23, No 2, 106-116.
19. Justice, Mensah & Sandra Ricart. (2019). Sustainable Development: Meaning, History, Principles, Pillars, And Implications for Human Action: Literature Review. Cogent Social Sciences, 5:1, 1653531.