تأثير راس المال المعرفي على الانغماس الوظيفي
دراسة تحليلية لاراء اعضاء الهيئة التدريسية بالجامعة الاسلامية في النجف

أ. م. جنان شهاب احمد[1]	الباحثة. صبرية جبر نعمة[2]
مكان العمل: جامعة القادسية/ كلية الادارة والاقتصاد/ قسم ادارة الاعمال.	

المستخلص

ان الغرض من البحث الحالي هو الكشف عن دور العلاقة بين راس المال المعرفي المتمثل بـ (راس المال البشري, وراس المال العلاقاتي, وراس المال الهيكلي) والانغماس الوظيفي المتمثل بـ (الانغماس الجسدي, والانغماس العاطفي, والانغماس المعرفي), وعليه تم استعمال اداة الاستبانة من اجل تبيان قياس مستوى توافر متغيرات البحث في عينة من اعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة الاسلامية, ومن اجل الكشف عن طبيعة النتائج التي يسعى البحث الى تحقيقها يتعين استعمال مجموعة من الادوات الاحصائية والتي تمثلت بـ (التوزيع الطبيعي, ومعادلة النمذجة الهيكلية, ومعامل الفا كرونباخ, والوسط الحسابي, والانحراف المعياري, ومعامل ارتباط بيرسون, ومعاملات الانحدار التي تم استخراجها بوساطة برنامج "AMOS.V.24), اذ يسعى البحث الى بيان العلاقة بين راس المال المعرفي والانغماس الوظيفي, وبناءا على النتائج التي توصل اليها البحث فقد تبين ان هنالك علاقة ارتباط وتأثير معنوية بين رأس المال المعرفي والانغماس الوظيفي, وقد خرج البحث بمجموعة من النتائج اهمها تحرص الجامعة على ضرورة مشاركة المديرين في مساعدة المنتسبين على معالجة المشاكل التي تقع في مكان العمل, مما يعني ان هذا الامر يسهم في تحفز العاملين على الانغماس داخل المهام الموكلة اليهم مع جهود اضافية لانجاز هذه المهام.

الكلمات المفتاحية: راس المال المعرفي, والانغماس الوظيفي.

المقدمة

تعاني مؤسسات التعليم العالي ومنها الجامعات العراقي من تلكؤ في البنى التحتية المتمثلة في المرتكزات الاساسية لراس المال العرفي الكفيلة بتحسين مستوى تلك المؤسسات في تحفيز العاملين على الانغماس في الوظائف الموكلة اليهم شعوريا وعاطفيا ومعرفيا, الامر الذي بدورة يؤدي الى تحسين استثمار الطاقات الفكرية والذهنية والمعرفية للعاملين لديها, فالمورد البشري في الجامعات يمثل من اهم الموجودات واثمنها كونه المرتكز الاساس الذي يمكن من خلاله تحقيق التميز مقارنة بباقي المؤسسات. فلانغماس الوظيفي الذي تنتهجه الجامعات قادر على تحسين قدرتها على البقاء والتكيف والاستجابة والنمو من اجل تحقيق الاهداف التي تسعى الجامعات اليها والتي تنعكس في تحسين المؤشرات الرئيسة لتقدم الجامعات على المستوى المحلي والدولي في ظل البيئة المضطربة.

ومن هذا المنطلق جاءت فكرة الدراسة الحالية لتسليط الضوء على دور راس المال المعرفي في تعزيز الانغماس الوظيفي, الذي يسهم في تحسين العلاقة والتعاون والتفاعل مع العاملين من خلال زيادة الثقة والمصداقية بينهم والمؤسسات التعليمية, وعليه تم تقسيم الدراسة الى اربعة مباحث, ضم المبحث الاول المنهجية العلمية للدراسة. وتمحور المبحث الثاني في الجانب النظري للدراسة, اما المبحث الثالث الجانب التطبيقي للدراسة, وعكس المبحث الرابع الاستنتاجات والتوصيات.

المبحث الاول: منهجية البحث

اولاً:- مشكلة الدراسة

يُعد المورد البشري حجر الزاوية الاساس في المنظمة, كونه يسهم في تعزيز وتطوير وتحسين وتنمية وزيادة كفاءة اداء المنظمة, وان الاهتمام برأس المال المعرفي الخاص به وتطويره يعمل على تحقيق الاهداف المنشودة للمنظمة, فضلا عن ان حرص المنظمة على الاهتمام بالمورد الكفؤ وذو الخبرة والمهارة والمعرفة العالية سوف يسهم في تحفيز العاملين على الانغماس في الوظيفة, الا ان الامر الذي يقف امام عاتق المنظمة يكمن في الطريقة

التي يمكن من خلالها تطوير العلاقة بين راس المال المعرفي والانغماس الوظيفي, وبالتالي فان جوهر مشكلة الدراسة ينعكس في تساؤل مهم مفاده (ما هي السلوكيات التي يمكن استثمارها من اجل تحسين العلاقة بين راس المال المعرفي والانغماس الوظيفي), لذلك تحاول الدراسة الحالية الاجابة على عدة تساؤلات مهمه مفادها:

1) ما مستوى راس المال المعرفي لدى اعضاء الهيئة التدريسية للجامعة المبحوثة؟
2) ما مستوى انغماس عينة البحث في الوظائف الموكلة اليهم؟
3) كيف تؤثر ابعاد راس المال المعرفي في الانغماس الوظيفي؟

ثانياً:- اهداف الدراسة

ان تحسين العلاقة بين راس المال المعرفي والانغماس الوظيفي يحفز الدراسة على بناء مجموعة من الاهداف يمكن ايجازها في النقاط التالية:

1) التعرف على مستوى امتلاك الجامعة المبحوثة لراس المال المعرفي بأبعاده (راس المال البشري, وراس المال العلاقاتي, وراس المال الهيكلي).
2) الكشف عن مستوى الانغماس الوظيفي بأبعاده (الانغماس الجسدي, والانغماس العاطفي, والانغماس المعرفي).
3) كيف تؤثر ابعاد راس المال المعرفي المتمثلة بـ (راس المال البشري, وراس المال العلاقاتي, وراس المال الهيكلي) في الانغماس الوظيفي.

ثالثاً:- اهمية الدراسة

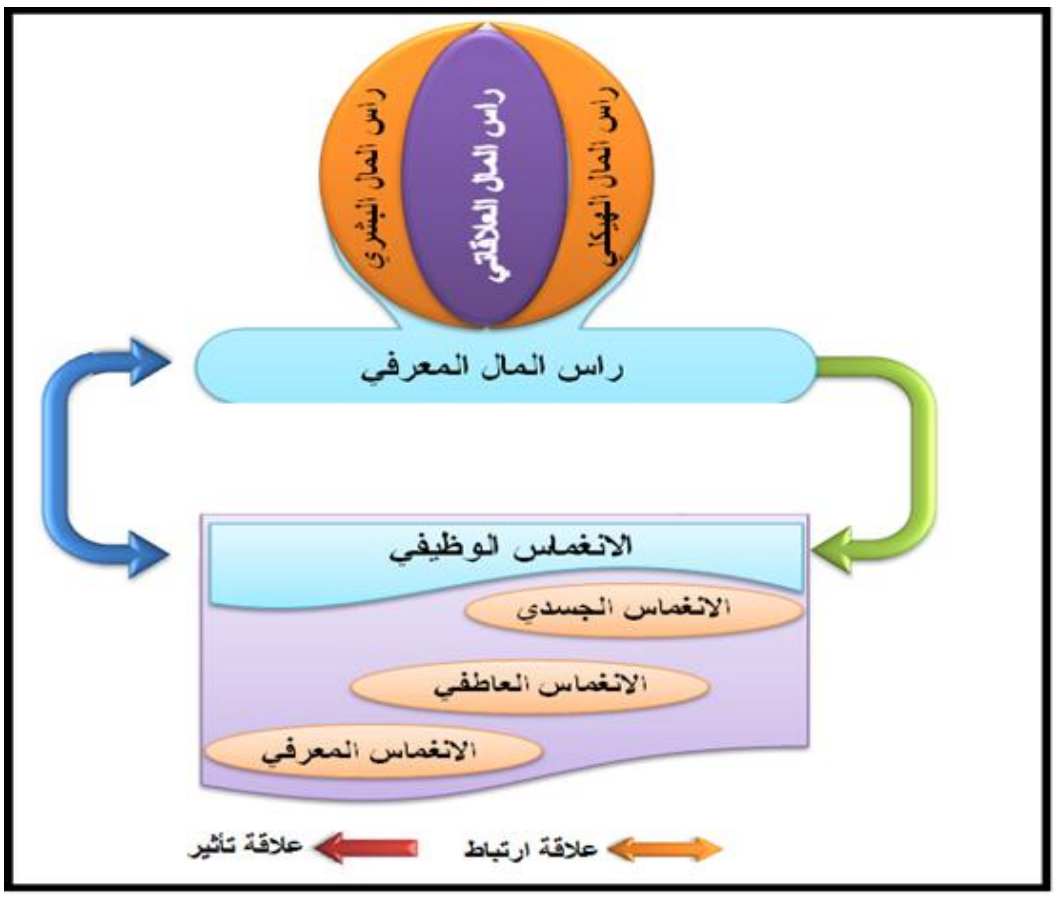
تحقق الدراسة الحالية من جراء تحسين العلاقة بين راس المال المعرفي والانغماس الوظيفي, مجموعة من النقاط المهمة التي تعود بالفائدة على الجامعة المبحوثة, وهي كما لي:

1) تعريف الجامعة المبحوثة بأهمية راس المال المعرفي والانغماس الوظيفي الخاص بالمنتسبين.
2) ردم الفجوة المعرفية بين راس المال المعرفي والانغماس الوظيفي
3) اضفاء طابع فكري جديد على الدراسات من خلال قياس طبيعة ونوع العلاقة بين موضوعات مهمة في الفكر الاداري الحديث.
4) الوقوف على اوجه نقاط الضعف التي تعاني منها الجامعة المبحوثة, وتقديم مجموعة من التوصيات الكفيلة بتطوير امكانات ومقدرات الجامعة.

رابعاً:- المخطط الفرضي للدراسة

ان عرض مشكلة واهمية واهداف الدراسة يمهد الطريق الى بناء مخطط فرضي يسهم في عكس طبيعة ونوع العلاقة بين المتغيرات الداخلة في الدراسة, وعليه يبين الشكل(1) المخطط الفرضي للدراسة, والذي يتمثل في متغيرين هي:

1) المتغير المستقل: وضم راس المال المعرفي المتمثل بثلاثة ابعاد (راس المال البشري, وراس المال العلاقاتي, وراس المال الهيكلي)
2) المتغير التابع: وتمحور في الانغماس الوظيفي بأبعاده (الانغماس الجسدي, والانغماس العاطفي, والانغماس المعرفي).



الشكل (1) المخطط الفرضي للدراسة

خامساً:- فرضيات الدراسة

تنعكس فرضية الدراسة في قياس طبيعة ونوع العلاقة بين راس المال المعرفي والانغماس الوظيفي وفق فرضيتين هما:

1) فرضية الارتباط

الفرضية الرئيسة الاولى: وجود علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية معنوية بين راس المال المعرفي والانغماس الوظيفي, وتنبثق من هذه الفرضيات ثلاثة فرضيات فرعية هي:

الفرضية الفرعية الاولى: وجود علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية معنوية بين بُعد راس المال البشري و ابعاد الانغماس الوظيفي.

الفرضية الفرعية الثانية: وجود علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية معنوية بين بُعد راس المال العلاقاتي و ابعاد الانغماس الوظيفي.

الفرضية الفرعية الثالثة: وجود علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية معنوية بين بُعد راس المال الهيكلي و ابعاد الانغماس الوظيفي.

2) فرضية التأثير

الفرضية الرئيسة الثانية: وجود تأثير مباشر لرأس المال المعرفي بأبعاده في الانغماس الوظيفي, ومن هذه الفرضية تنبثق ثلاثة فرضيات فرعية هي:

الفرضية الفرعية الاولى: وجود تأثير مباشر لراس المال البشري في الانغماس الوظيفي

الفرضية الفرعية الثانية: وجود تأثير مباشر لراس المال العلاقاتي في الانغماس الوظيفي

الفرضية الفرعية الثالثة: وجود تأثير مباشر لراس المال الهيكلي في الانغماس الوظيفي

سادساً:- وصف مجتمع الدراسة

تمثل مجتمع الدراسة في اعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة الاسلامية في النجف الاشرف بفرعيها بابل والديوانية, اذ تم استهداف جميع اعضاء الهيئة التدريسية من اجل الكشف عن مستوى توافر راس المال المعرفي, والسلوك الاستباقي, والانغماس الوظيفي لدى الجامعة, وعليه فقد بلغ مجتمع الدراسة لسنة (2020 – 2021) (375) تدريسي, وتم توزيع (375) استمارة استبيان, واسترجعت(353) استمارة, وبعد تبويب البيانات تبين ان عدد الاستمارات التالفة (15) استمارة, والصالحة للتحليل بلغت (338) الامر الذي يدل على ان نسبة الاستجابة بلغت (90%) وهذه الامر يعود الى تعاون الجامعة مع الباحثة.

سابعاً:- طرق جمع البيانات والمعلومات

تمثلت الطرق الميدانية بشكل رئيس في اداة الاستبيان ذات المحورين ولكل محور ثلاثة ابعاد وبواقع (67) فقرة, والجدول (1) يبين محاور اداة الاستبيان.

الجدول (1) محاور اداة القياس

المتغير	البعد	عدد الفقرات	الرمز	المصدر
راس المال المعرفي (KNCA)	راس المال البشري	12	KCHU	Chahal& Bakshi, 2016
	راس المال العلاقاتي	6	KCRE	
	راس المال الهيكلي	15	KCST	
الانغماس الوظيفي (FIEG)	الانغماس الجسدي	6	FGPH	Rich et al, 2010
	الانغماس العاطفي	6	FGEM	
	الانغماس المعرفي	6	FGCO	

ثامناً:- الاساليب الاحصائية المستخدمة

1) التوزيع الطبيعي: الغرض منه قياس طبيعة البيانات وبيان هل يمكن تعميم النتائج التي تتوصل اليها الدراسة على المجتمع المدروس.
2) معامل كرونباخ الفا: قياس مدى ثبات اداة القياس مع معايير ومتطلبات العينة المبحوث.
3) الوسط الحسابي: قياس مقدار تمحور البيانات حول وسطها.
4) الانحراف المعياري: قياس مدى تشتت البيانات عن وسطها الحسابي.
5) الاهمية النسبية: قياس مستوى توافر متغيرات وابعاد البحث لدى المجتمع المدروس.
6) معامل الارتباط: قياس طبيعة ونوع العلاقة بين متغيرات البحث الداخلة في التحليل
7) معامل التأثير: قياس فرضية التاثير المباشر بين متغيرات الدراسة.

المبحث الثاني: الاطار النظري للبحث

اولاً:- رأس المال المعرفي

1) نشأة رأس المال المعرفي

وفر الدين الاسلامي الحنيف للعالم مجموعة من الاسس والمبادئ العقلية والفكرية لاستثمار طاقات البشر قبل 1400 سنة, اذ تنص الاية (190) من سورة ال عمران (ان في خلق السماوات والارض واختلاف الليل والنهار لايات لاولي الالباب) صدق الله العلي العظيم (ال عمران, اية 190).

وحديث رسول الله (ص) (تفكر ساعة خير من عبادة 70 سنة), فهذه مصاديق على اعطاء مرتبة عالية للمؤمنين الذين يفكرون في خلق السماوات والارض من خلال ما اكد عليه رسول الله في الحث على عبادة التفكير (الحسناوي,2018: 4) اما في العصر الحديث فقد ادى ظهور المجتمع الخدمي بعد الحرب العالمية الثانية الى اهتمام المتزايد بالعاملين لما يمتلكونه من معرفة وابداع تساهم في اضافة قيمة للمنظمة ومع الظهور السريع لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات زاد الاهتمام برسملة الاستثمارات التنظيمية في البشر بعد ان فشل في مطلع السبعينيات بسبب مشاكل القياس, ومن خلال انظمة المعلومات عالية الكفاءة (chatzkel,2008:9). اذ حاول مستخدمي نظام المعلمات معرفة ماي ملكه العاملين من معرفة ضمنية وصريحة في ذاكرة المنظمة من خلال الاستراتيجيات والتطبيقات المماثلة الاخرى. ثم تبين ان ذاكرة المنظمة لا تمثل جزء من راسمال المنظمة على نحو مناقض لفهم الافراد العاملين وهكذا اصبحت المعرفة هي العامل الانتاجي الرئيس (malhotra,2000:5 ; محمد,2010: 369). وخلال العقدين السابقين من القرن الحادي والعشرين تبين ان القدرة على رفع المعرفة لخلق القيمة قد ظهرت بصورة واضحة حيث ان معظم هذه القدرة متمسك بنشوء واظهار علوم ادارة المعرفة وراس المال الفكري, وان كل من هذه العلوم قد نشأ من لفية مختلفة فان كلاهما مر بكثير من مراحل التطور والنضج ويستخدم راس المال المعرفي كطريقة لازالة الاختلافات بين هذين الحقلين المعرفيين, فالمعرفة (knowledge) هي المصدر وراس المال (capital) يظهر زيادة الثروة (chatzkel,2008:9) ومن خلال شكل

البناء الفكري لراس المال المعرفي لا يجوز تجاهل دور ما ظهر من افكار عن رؤوس الاموال الاجتماعية والفكرية والبشرية والهيكلية والعلاقاتية والزبائن والتنافسية) لانها روافد تزود مظلته المعرفية وتلبي تحدياته وتساهم في تحليل تفاعلاته معها من خلال مجال معرفة الاعمال ايضا ما حصل من تطورات اخيرة في تقنية المعلومات ساهم بشكل اساس في بناءه وقد ظهرت قبل سنوات مثل الانترنيت (lotusnotes) واستخدام الوسائل الكترونيا كادوات جديدة للاستخدام الافضل لبناء راس المال المعرفي (sarvary,1999:97),

اما في عام 1980 اكتشف ان الموجودات غير الملموسة هي الاصل في تحقيق عوائد الشركات كما لاحظ وجود تباين في عمل الشركات اليابانية والسبب يعود الى اختلاف نسبة الموجودات غير الملوسة التي تمتلكها الشركة (Harrison&Sullivan,2000:33). وقد اخذ تحليل راس المال المعرفي في عقد تسعينيات القرن الماضي مسارين مترابطين, هما مسار المعرفة الذي يركز على خلق وتوسيع مجال المعرفة في المؤسسة, ومسار الاعتماد على الموارد الموجودة عن طريق ايجاد مزيج مميز من الموارد المادية والفكرية بالمؤسسة (عبدالجواد,2016: 30).

وفي عامل (1994) اتفق كل من (Edvisson et al) على اهمية عقد اجتماع لممثلي الشركات الفاعلة في اظهار القيمة من موجوداتها الفكرية غير الملموسة للتوضيح عن منظور تلك الشركات لمفهوم راس المال الفكري وعرف الاجتماع بادارة راس المال الفكري وتم تحديد راس المال الفكري ومعرفة عناصرة وطرائق استخراج القيمة منه.

ثم بين (stewart,1994) ان المعرفة لا تصلح ان تعتبر راس مال الا من خلال الحصول عليها واستثمارها, وبشكل فعلي يمكن استخدامها واستثمارها لمصلحة المنظمة ومر هذا التطور الهائل غبر فترات زمنية متعددة بدأت نهاية القرن الثامن عشر عبر اطروحات (adamsmith), حيث اكد على الدور المهم للافراد الذين يعملون في تحقيق الانتاجية واستمرت المساهمات من قبل الباحثين حتى نهاية القرن العشرين وبين خلالها (stewart) ان الموجودات غير الملموسة ومن اهمها راس المال المعرفي هي جوهر الثروة الجديدة بسبب زيادة التقدم التكنولوجي وظهور عصر جديد وهو عصر المعرفة

2) مفهوم رأس المال المعرفي

شهدت السنوات الاخيرة من القرن العشرين وبداية القرن الواحد والعشرين انجازات كبيرة متسارعة في العالم والسبب الرئيس في هذا التغيير هو الاعتماد على المفكرين والمبدعين اللذين يشكلون المقياس العلمي لبناء مفهوم راس المال المعرفي, اذ يتكون مفهوم راس المال المعرفي من مقطعين (راس المال والمعرفة), فراس المال لغة يتالف من كلمتين: الراس وهو الشيء الاساس. اما المال: فهو الثروة او ما يتم جمعة من الدخل ايً كان ذلك على شكل نقود سائلة او محفوظات في المصارف على شكل موجودات ذات قيمة يتم الاحتفاظ عليها وان المصطلح مشتق اساس من اللاتينية وتعني الراس وهو المعنى الاسي والجوهري للمنظمة. ومن هذا المنطلق فقد تباينت الاراء واختلفت بشأن مفهوم رأس المال المعرفي, اذ يبين الجدول (2) مجموعة من المفاهيم الخاصة برأس المال المعرفي لمجموعة من الباحثين والكتاب الاكاديميين.

الجدول (2) مفهوم رأس المال المعرفي وفق اراء بعض الباحثين والكتاب

ت	الباحث	المفهوم
1	Kijek et al.,2016:171	جميع الانشطة المتعلقة بالبحث والتطوير والتي تسهم ف تعزيز القدرة التنافسية وتسريع النمو الاقتصادي للمنظمة
2	Lim& Jung, 2017:94	احدى البنى التحتية الاجتماعية التي تسهم في التأثير على النمو الاقتصادي.
3	Laperche,2017:1	مفهومًا مركزيًا في تحسين قدرة الادارة على تطوير النمو الاقتصادي الخاص بها.
4	Johri& Karimzada,2018:2	ثقافة العمل التي تحث على بذل جهد إضافي وتحفيز العاملين من اجل تحديد الاخطاء ومعالجتها بسرع وقت ممكن.

5	Ayeni,2018:53	وسيلة مهمة لتعزيز قدرة المنظمة في زيادة العوائد ومعدلات النمو بشكل افضل من المنظمات المنافسة
6	الملا وعباس,2019: 60	مجموع المعرفة التي تستطيع المنظمة ان تستفيد منا في عملية تسيير الاعمال للحصول على ميزة تنافسية
7	الزبيدي وعباس,2019: 31	عبارة عن مجموع العاملين الذين يمتلكون قدرات عقلية ومهارات بحيث يكونوا قادرين على الابداع وتوليد افكار جديدة قادرة تمكنهم من المحافظة على الوضع التنافسي للمنظمة وتعظيم نقاط قوتها والهيمنة على البيئة الخارجية.
8	Sun,2019:546	هو احدى الركائز الاساس التي تمارس دور مهم في العلاقة بين استثمار رأس المال الفكري واداء المنظمة
9	Hegde & Mishra,2019:24	احدى الطراق التي تسهم بتحسين مقدرات المنظمة في الحصول على براءات اختراع تساعدها على النمو
10	مزهر,2020: 26	الموجودات غير الملوسة في المنظمة والتي يمكن استخدامها لايجاد القيمة عن طريق تحويلها الى عمليات جديدة وسلع وخدمات يمكن استعمالها كسلاح تنافسي من قبل المنظمة في عملية التطوير الابداعي والاستراتيجي والمحافظة على البقاء والاستمرار.

ومما سبق يمكن القول ان راس المال المعرفي هو ركيزة معرفية اساسية موجودة في المنظمة متمثلة بنخبة متميزة من العاملين والبنى التحتية التي تساعد النخبة على الاداء وتحويل المعرفة الى قيمة للمنظمة فضلا عن المعرفة الموجودة لدى الزبائن.

3) ابعاد رأس المال المعرفي

تشير اغلب الدراسات ذات الصلة براس المال المعرفي (الملا وعباس,2019 ; الزبيدي وعباس,2019 ; Yao& Zhang,2009 ; حفيظة,2016 ; Lehtimaki& Lehtimaki,2016) على انه بناء يتكون من ثلاثة ابعاد رئيسة هي:

أ) **راس المال البشري:** يُعد رأس المال البشري جزءًا لا يتجزأ من العمل (Abdurakhmanova et al.,2020:1), واشار (Akhmetshin et al.,2018:2) الى ان رأس المال البشري هو عامل إنتاجي متنوع ومعقد للغاية يؤثر على تنمية الاقتصاد والمجتمع ، بما في ذلك القوى العاملة ونظام الابداع والمعرفة المتراكمة عالية الأداء وأنظمة المعلومات المهنية والفكرية. ويرى (النجار والرماح,2018: 321) ان راس المال البشري يمثل المعرفة الضمنية التي يمتلكها الافراد داخل المنظمة وتشمل القدرات والخبرات والاستشارات والمهارات وفنون التدريب.

ب) **رأس المال الهيكلي:** يتشكل رأس المال الهيكلي من خلال الأنظمة والأدوات وفلسفة التشغيل التي تحسن تدفق المعرفة داخل وخارج المنظمة (Dal Mas, 2019:12), اذ يعمل رأس المال الهيكلي دعم وتسهل أداء رأس المال البشري (Abd-Elrahman et al.,2020:1), وبالتالي يمثل بنية تحتية داعمة للموارد البشرية والمعرفة (Bontis et al.,2018:2) وبناء علاقات خارجية مع المنظمات الاخرى (Sardo et al.,2018:68), اذ يمثل رأس المال الهيكلي المعرفة الضمنية والصريحة التي تم استيعابها من قبل المنظمة (Engelman et al.,2017:1).

ت) **رأس المال العلائقي:** يعتمد رأس مال الزبون بشكل أساسي على العلاقة بين المنظمة والزبون (Muchtar& Qamariah,2018:1), ويعرف (Martini et al.,2016:2 ; Bee& Raju,2018:57 ; Hoa et al.,2018:51 ; Melani et al.,2020:48) رأس المال العلائقي بأنه جميع الموارد المرتبطة بالعلاقات الخارجية للشركة ، مع الزبائن أو الموردين أو شركاء البحث والتطوير.

ثانياً:- الانغماس الوظيفي

1) نشأة الانغماس الوظيفي

ان الاهتمام الاكاديمي الاول بمفهوم الانغماس برز في تسعينيات القرف الماضي من خلال الدراسة التي قدميا (Kahn,1990) والتي حملت عنوان" الشروط النفسية للانغماس وعدم الانغماس الشخصي في العمل, وقام (Kahn) في دراسة على تعريف الانغماس الشخصي بانه دمج اعضاء المنظمة لانفسهم داخل ادوار عملهم فالافراد المنغمسين يعبرون عن انفسهم جسديا وذهنيا وشعوريا خلال قيامهم بادوارهم في العمل, وعلى النقيض من ذلك فان الافراد غير المنغمسين ليس لديهم انغماس نفسي وشخصي بادوار عملهم فهم لا يندمجون بها جسديا ولا ذهنيا ولا شعوريا خلال انجازهم اياها (Kahn,1990:694 ; احمد,2016: 276).

وفي عام (1997) بدأ الاهتمام بالانغماس الوظيفي كمفهوم مرادف للاحتراق الوظيفي, فالنشاط والمشاركة والكفاءة هي النقائض المباشرة لابعاد الاحتراق وهي السخرية اذ يتخذ الافراد موقفا سلبيا تجاه الاخرين وتجاه العمل والارهاق عندما يشعر الافراد بعدم قدرتهم على تقديم المزيد وانهم قد تجاوزوا جميع امكاناتهم الجسدية والعاطفية على حد سواء وعدم الكفاءة التي يشعر من خلالها الافراد بانهم غير كفؤيين ويفتقدون للثقة بانفسهم وقدرتهم على احداث التغيير فالانغماس يتلاشى تحت وطأة الاحتراق حيث يتحول النشاط الى ارهاق والمشاركة الى سخرية والكفاءة الى عدم الكفاءة (جلاب واخرون,2016: 153).

وادعت دراسة Goffman عام (1996) أن الناس يكرسون ثلاثة جوانب مختلفة من أنفسهم خلال وظائف الوظيفة: (الطاقات البدنية والسلوك المعرفي والسمات العاطفية). هذه الوظائف الثلاث عندما تكون موجودة في الأفراد يشار إليها على أنها المشاركة الشخصية، وعندما تغيب يشار إليها باسم فك الارتباط الشخصي. وبعبارة أخرى، فإن الموظفين العاملين وفقا للنموذج المذكور أعلاه لديهم رغبة عميقة في أن يكونوا أعضاء في المنظمة، وهم ممثلون ومتحمسون في مكان عملهم فإنهم يحولون المنظمة الى الموظفين والمستهلكين على حد سواء، ويملكون رغبة في تجاوز عقد العمل التقليدي, فضلا عن ان الكثير من المنظمات تبحث باستمرار عن سبل لتعزيز أداء الموظفين، وأحد هذه الطرق هو فهم تفكير الموظف وسلوكه، وتحديد الطرق الممكنة لزيادة مشاركة الموظفين وانغماسهم في وظائفهم (السبعاوي,2018: 167 ; Celestine, 2015: 14).

2) مفهوم الانغماس الوظيفي

الانغماس لغة: يعني الانغماس في الشيء أي الاحاطة به بصورة كلية, فقد جاء في المعجم الوجيز معنى انغمر في الماس, أي انغمس فيه (المعجم الوجيز/454), وكذا الحال في المعجم الوسيط فقد جاء في معنى كلمة الانغماس اغتمس في الماء أي اغتط فيه وانغمس في الماء, اغتمس فيه وتغامس القوم غمس بعضهم بعضا في الماء (المعجم الوسيط/662), وقد جاءت كلمة الانغماس في القران الكريم بالمعنى المرادف لها بكلمة (غمر) في قوله تعالى (الذين هم في غمرةٍ ساهون) (الذاريات, اية 11), بمعنى الانغماس في الجهل في خطاب موجه للكافرين. اما اصطلاحا يعني ان يركز الشخص كل حواسه وطاقته عند ادائه لنشاط ما أي ان يكون محاطا ومحيطا بالشيء الذي يقوم به (جلاب واخرون,2016: 152), فالسبب الذي يجعل من الانغماس الوظيفي ذو أهمية كبيرة لأنه يدخل بشكل مباشر في صميم العلاقة التي ترب الفرد بوظيفته، لأنه يتناول ما يقوم به الأفراد ويفعلونه تجاه وظائفهم وكيفية التصرف مع أدوارهم، وتحديد السلوكيات التي يتم إنتهاجها والطرق التي يتم سلكها من أجل تحقيق الأهداف التي تسعى لها المنظمة مع أهدافهم الشخصية (محمود وعبيد,2020: 289), ومن هذه المنطلق يمكن ايجاز اراء الباحثين حول مفهوم الانغماس الوظيفي في الجدول (3).

الجدول (3) مفهوم الانغماس الوظيفي

ت	الباحث	المفهوم
1	Kahn,1992:322	شعور الافراد العاملين بانهم منغمسون ومرتبطون ومتكاملون ويركزون على اداء اعمالهم المطلوبة
2	Olivier&Rothmann:2007:49	توجية أعضاء المنظمة لأدوار عملهم من خلال المنظمة، والتعبير عن مشاعرهم الجسدية وعاطفيه أثناء أداء الأدوات

3	Schullery,2013:253	عباره عن سياسة منصفة وجذابة على تقديم المساواة لجميع الموظفين، مع تلبية احتياجاتهم ومصالحهم وقيمهم المتنوعة
4	Anitha,2014:308	مستوى التزام وانخراط العاملين تجاه المنظمة وقيمتها
5	Ameen& Baharom,2019:329	الية لمساعدة المنظمة على الكفاح من اجل الحصول على ميزة تنافسية مقارنة مع المنظمات الاخرى
6	Rastogi,2019:52	كونه حالة ذهنية متفائلة في مكان العمل، فهو تعبير عن تسخير أعضاء المنظمة لأنفسهم أثناء تأديتهم لأدوار عملهم.
7	Wang& Tseng,2019:2320	الحالة النفسية والجسدية التي يسخرها العاملين من اجل انجاز المهام الوظيفية المطلوبة
8	Bao et al.,2020:126	الالتزام العاطفي الذي يشعر به العاملين تجاه المنظمة والاجراءات التي تتخذها من اجل ضمان تحقيق النجاح
9	Weideman& Hofmeyr,2020:7	حالة عمل يكون فيها العاملين في حالة من الانخراط الجسدي والعاطفي في ادوارهم الوظيفية
10	ابو طبيخ واخرون,2020: 562	الشعور بالاعتزاز والفخر والرغبة بالعمل الذي يؤديه الموظف بما يمكنه من تحقيق ذاته واثبات قدرتهم باتجاه تحقيق الاهداف التنظيمية المنشودة

وبناءا على ماتقدم يدل الانغماس الوظيفي على حالة من الانخراط الجسدي والعاطفي والمعرفي للعاملين اتجاه التركيز على انجاز الاعمال والمهام المطلوبة منهم لتحقيق الاهداف التنظيمية المنشودة.

3) ابعاد الانغماس الوظيفي

تشير اغلب الدراسات ذات الصلة بالانغماس الوظيفي (Ewing et al.,2019 ; Yakın& Erdil,2012 ; Weideman& Hofmeyr,2020 ; Ishtiaq& Zeb,2020;) على انه بناء يتكون من ثلاثة ابعاد رئيسة هي:

أ) الانغماس الجسدي

يمثل الانغماس الجسدي توجيه الطاقات المادية للمرء نحو استكمال مهمة معينة وان الانغماس الجسدي يتراوح بين الانخراط الخامل والانخراط النشط للعاملين (عزيز وضائع,2019: 1166). ويصف (Macey & Schneider, 2008: 18) ان الانغماس الجسدي يشير الى سلوك تكيفي يهدف إلى تحقيق غرض تنظيمي, اذ يُنظر إلى هذا البعد من الإنغماس على إنه سلوك يمكن ملاحظته مباشرة في سياق العمل ويتضمن سلوكيات مبتكرة ومبادرة وسلوكيات إستباقية وتجاوز ما يمكن توقعه. فعند الوصول إلى هذا الإستنتاج فإنه يمكن ملاحظة ظهور زيادة مستويات ثلاثة تيارات فكرية تشمل "سلوك المواطنة التنظيمية، توسيع الأدوار، والمبادرة الشخصية.

ب) الانغماس المعرفي

يتطلب الانغماس المعرفي تحديد مدى رغبة الأفراد في التحفيز الذاتي واستخدام استراتيجيات التنظيم الذاتي للوصول إلى الأهداف التي تحدد ذاتيا والتي لها صلة بتطلعاتهم المستقبلية، وفي النظريات الادبية للاندماج يشير الانغماس المعرفي إلى فكرة الاستثمار في التعلم ويربط بعض الباحثين أيضا الانغماس المعرفي بالمدى الذي يرى فيه الأفراد العاملين التعلم الذاتي على أنه ذو صلة بأهدافهم المستقبلية واندماجهم في الوظيفة (Shum, 2017: 5-12).

ت) الانغماس الشعوري

يمثل الانغماس الشعوري المشاعر والاهتمامات والمواق والتوجهات الايجابية لدى الأفراد نحو التعلم والمنظمة، إذ يتميز الأفراد المستغرقين عاطفيا بإظهار واثارة الرغبة والفضول نحو معرفة واكتساب المزيد من المشاعر الإيجابية للاستجابة العاطفية نحو التعلم والمنظمة (Wara et al., 2018: 108). وتوصل (فيروز,2017: 426) ان الى ان الانغماس الشعوري يمثل توجه متعدد الاوجه لانه يرتبط بالعاطفة وبالسلوك الانساني فالموظف الذي

يكون مستغرق شعوريا في العمل يعتبر غائب عن الامور الخارجية ومرتبط بدرجة عميقة مع الوظيفة.

المبحث الثالث:- الجانب التطبيقي للبحث

اولاً:- التوزيع الطبيعي لمتغيرات البحث

يمثل التوزيع الطبيعي من الاختبارات الشائعة التي يتم استعمالها في قياس طبيعة ونوع التوزيع الذي تتبعه البيانات المسحوبة من المجتمع, وبالتالي فان اختبار التوزيع الطبيعي يُعد من المسلمات المهمة التي تمنح الحرية والاستقلالية لتحليل النتائج بالطرائق المعلمية, وعليه فمن اجل القيام بهذا التحليل يتعين استعمال نوعين من الاختبارات شائعة الاستخدام, وهذه الاختبارات تتمثل في اختباري كلومجروف – سيمنروف (Kolmogorov – Smirnov) و شابيرو –ويليك (Shapiro – Wilk) الذين يعتمدان على قيمة (P–value) وهي مقبولة عندما تكون اكبر من (0.05), فأذا كانت القيمة المعنوية اعلى من (0.05) فان البيانات تخضع للتوزيع الطبيعي, بينما اذا كانت القيمة المعنوية اقل من (0.05) فان هذه البيانات لا تخضع للتوزيع الطبيعي, وكما في الجدول (4).

الجدول (4) نتائج تحليل التوزيع الطبيعي لمتغيرات البحث

المتغيرات	Kolmogorov-Smirnova	Shapiro-Wilk	df	Sig.
راس المال البشري	0.127	0.921	338	P > 0.05
راس المال العلاقاتي	0.199	0.888	338	P > 0.05
راس المال الهيكلي	0.122	0.920	338	P > 0.05
راس المال المعرفي	**0.133**	**0.898**	**338**	**P > 0.05**
الانغماس الجسدي	0.159	0.871	338	P > 0.05
الانغماس العاطفي	0.159	0.874	338	P > 0.05
الانغماس المعرفي	0.149	0.890	338	P > 0.05
الانغماس الوظيفي	**0.121**	**0.881**	**338**	**P > 0.05**

اسفرت نتائج الجدول (4) الى ان البيانات المسحوبة تخضع الى اختبار التوزيع الطبيعي كون ان القيمة المعنوية لاختباري كلومجروف – سيمنروف (Kolmogorov – Smirnov) و شابيرو –ويليك (Shapiro – Wilk) اعلى من (0.05) وهذا يدل على انه بامكان الاستمرار في تحليل البيانات واستخراج النتائج التي تطمح الدراسة الوصول اليها.

ثانياً:- ثبات اداة القياس

يشير الصدق البنائي لاداة الاستبيان الى قياس مقدار ثبات ابعاد ومتغيرات الدراسة من خلال استخدام المقياس الشهير للثبات معامل كرونباخ الفا الهادف الى قياس ثبات واتساق اداة القياس من خلال قياس القيمة المعنوية لابعاد الدراسة ومتغيراتها, اذ يتعين ان تكون القيمة المعنوية اعلى من (75%) لكي تتصف بصفة القبول , والجدول (5) يبين معامل كرونباخ الفا للمتغيرات الداخلة في التحليل.

الجدول (5) معاملات كرونباخ الفا لمتغيرات وابعاد البحث

المتغير	البعد	عدد الفقرات	كرونباخ الفا لكل بعد	كرونباخ الفا للمتغير ككل
راس المال المعرفي	راس المال البشري	**12**	**0.934**	**0.965**
	راس المال العلاقاتي	**6**	**0.877**	
	راس المال الهيكلي	**15**	**0.958**	
الانغماس الوظيفي	الانغماس الجسدي	**6**	**0.941**	**0.968**
	الانغماس العاطفي	**6**	**0.958**	
	الانغماس المعرفي	**6**	**0.955**	

اسفرت نتائج الجدول (5) الى ان اداة القياس تتسم بالثبات النسبي العالي, وهذا ما دل عليه المتغير المستقل (راس المال المعرفي) باتساق قدره (0.965), والمتغير التابع (الانغماس الوظيفي) باتساق مساوٍ لـ (0.968).

ثالثاً:- الاحصاء الوصفي لمتغيرات البحث

1) الاحصاء الوصفي لمتغير راس المال المعرفي

يلاحظ من نتائج الجدول (6) الى ان مستوى الاتفاق العام لمتغير راس المال المعرفي بلغ (80%) وبمتوسط حسابي قدره (3.99) وهو اعلى من الوسط الفرضي لتدرج ليكرت والبالغ (3), وهذا يعود الى مقدار اسهام بُعد راس المال العلاقاتي (KCRE) كونه جاء في المرتبة

الاولى بوسط حسابي بلغ (4.01) وانحراف معياري مقداره (0.596) واهمية نسبية مساوية لـ (80%), وتمثلت المرتبة الاخيرة في بُعد راس المال البشري (KCHU) كونه حصلت على ادنى وسط حسابي ومقداره (3.97) وانحراف معياري بلغ (0.591) واهمية نسبية (79%) وهذا يدل على ضرورة قيام الجامعة بتضمين المعلومات ضمن هياكلها الداخلية بشكل يخدم مصلحة الجامعة ويطور خدماتها التعليمية المقدمة.

الجدول (6) الوسط الحسابية والانحراف المعياري والاهمية النسبية لمتغير راس المال المعرفي

الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاهمية النسبية	ترتيب الاهمية	الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاهمية النسبية	ترتيب الاهمية
Kchu1	4.01	0.753	80%	4	**Kcst1**	4.03	0.828	81%	5
Kchu2	3.93	0.742	79%	9	**Kcst2**	4.00	0.817	80%	9
Kchu3	4.14	0.840	83%	1	**Kcst3**	4.12	0.883	82%	1
Kchu4	3.93	0.737	79%	8	**Kcst4**	3.91	0.812	78%	13
Kchu5	3.99	0.757	80%	7	**Kcst5**	4.04	0.834	81%	3
Kchu6	4.06	0.800	81%	2	**Kcst6**	3.79	0.653	76%	15
Kchu7	3.75	0.800	75%	12	**Kcst7**	3.88	0.720	78%	14
Kchu8	3.87	0.730	77%	11	**Kcst8**	3.93	0.787	79%	11
Kchu9	4.06	0.828	81%	3	**Kcst9**	4.04	0.855	81%	4
Kchu10	4.01	0.787	80%	5	**Kcst10**	4.08	0.820	82%	2
Kchu11	3.90	0.769	78%	10	**Kcst11**	4.01	0.797	80%	8
Kchu12	4.00	0.757	80%	6	**Kcst12**	4.01	0.786	80%	7
KCHU	**3.97**	**0.591**	**79%**	**الثالث**	**Kcst13**	4.02	0.800	80%	6
Kcre1	4.01	0.700	80%	4	**Kcst14**	3.91	0.679	78%	12
Kcre2	4.07	0.805	81%	2	**Kcst15**	4.00	0.745	80%	10
Kcre3	3.95	0.769	79%	5	**KCST**	**3.99**	**0.626**	**80%**	**الثاني**
Kcre4	4.03	0.770	81%	3	**KNCA**	**3.99**	**---**	**%80**	*******
Kcre5	4.11	0.812	82%	1					
Kcre6	3.87	0.679	77%	6					
KCRE	**4.01**	**0.596**	**80%**	**الاول**					

2) الاحصاء الوصفي لمتغير الانغماس الوظيفي

اسفرت نتائج الجدول (7) الى ان مستوى الاتفاق العام لمتغير الانغماس الوظيفي مقداره (83%) وبمتوسط حسابي قدره (4.13) وهو اعلى من الوسط الفرضي لتدرج ليكرت والبالغ (3), وهذا يعود الى مقدار اسهام بُعد الانغماس الوظيفي (FGEM) كونه جاء في المرتبة الاولى بوسط حسابي بلغ (4.16) وانحراف معياري مقداره (0.793) واهمية نسبية مساوية لـ (83%), وتمثلت المرتبة الاخيرة في بُعد الانغماس المعرفي (FGCO) كونه حصلت على ادنى وسط حسابي ومقداره (4.09) وانحراف معياري بلغ (0.764) واهمية نسبية (82%) وهذا يدل على اهتمام الجامعة المدروسة بانغماس معرفيا تجاه التركز على انجاز المهام بعقلية ومستوى معرفي عالي الدقة.

الجدول (7) الوسط الحسابية والانحراف المعياري والاهمية النسبية لمتغير الانغماس الوظيفي

الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاهمية النسبية	ترتيب الاهمية	الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاهمية النسبية	ترتيب الاهمية
Fgph1	4.01	0.808	82%	6	**Fgco1**	4.17	0.825	83%	1
Fgph2	4.18	0.845	84%	1	**Fgco2**	4.12	0.852	82%	3
Fgph3	4.13	0.823	83%	5	**Fgco3**	4.08	0.863	82%	5
Fgph4	4.18	0.847	84%	2	**Fgco4**	3.91	0.744	78%	6
Fgph5	4.16	0.830	83%	4	**Fgco5**	4.09	0.877	82%	4
Fgph6	4.17	0.869	83%	3	**Fgco6**	4.16	0.909	83%	2
FGPH	**4.15**	**0.736**	**83%**	**الثاني**	**FGCO**	**4.09**	**0.764**	**82%**	**الثالث**
Fgem1	4.12	0.841	82%	4	**FIEG**	**4.13**	**----**	**%83**	*******
Fgem2	4.15	0.885	83%	3					
Fgem3	4.25	0.855	85%	1					
Fgem4	4.20	0.892	84%	2					
Fgem5	4.12	0.888	82%	5					
Fgem6	4.11	0.870	82%	6					
FGEM	**4.16**	**0.793**	**83%**	**الاول**					

ثالثاً:- اختبار الفرضيات

1) فرضية الارتباط

تسهم هذه الفقرة بقياس فرضية ارتباط رئيسة بين المتغيرات الداخلة في التحليل (راس المال المعرفي والانغماس الوظيفي), والجدول (8) يبين مصفوفة الارتباط

الجدول (8) مصفوفة الارتباط

	راس المال البشري	راس المال العلاقاتي	راس المال الهيكلي	راس المال المعرفي	الانغماس الجسدي	الانغماس العاطفي	الانغماس المعرفي	الانغماس الوظيفي
راس المال البشري	1	.908**	.898**	.967**	.818**	.822**	.820**	.846**
راس المال العلاقاتي	.908**	1	.901**	.968**	.824**	.813**	.823**	.845**
راس المال الهيكلي	.898**	.901**	1	.966**	.845**	.833**	.843**	.866**
راس المال المعرفي	.967**	.968**	.966**	1	.858**	.851**	.857**	.882**
الانغماس الجسدي	.818**	.824**	.845**	.858**	1	.897**	.905**	.962**
الانغماس العاطفي	.822**	.813**	.833**	.851**	.897**	1	.930**	.973**
الانغماس المعرفي	.820**	.823**	.843**	.857**	.905**	.930**	1	.975**
الانغماس الوظيفي	.846**	.845**	.866**	.882**	.962**	.973**	.975**	1
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).					Sig. (2-tailed) = 0.000			N = 338

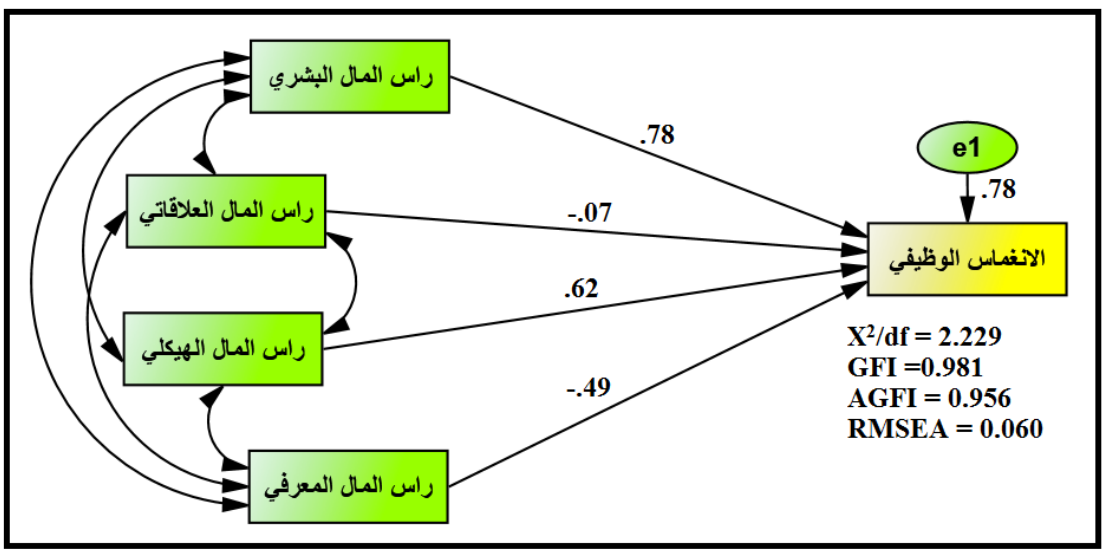
الفرضية الرئيسة الاولى: وجود علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية معنوية بين راس المال المعرفي والانغماس الوظيفي.

يلاحظ من نتائج الجدول (8) الى وجود علاقة ارتباط معنوية قوية وعند مستوى معنوية (0.01) ومقداره هذه العلاقة (0.882) الامر الذي يدل على ان مجتمع الدراسة يسعى الى بناء علاقات ايجابية مع العاملين من اجل تحسين مستوى انخراطهم داخل متطلبات العمل التنظيمية وبناء راس مال معرفي قوي, كما تراوحت قوة الارتباط بين راس المال المعرفي وابعاد الانغماس الوظيفي بين (851) لبُعد الانغماس العاطفي الى (0.858) لبُعد الانغماس المعرفي, الامر الذي يدل على ضرورة ان يحرص المجتمع المدروس على تحفيز العاملين نحو الانغماس العاطفي تجاه متطلبات الجامعة, وبالتالي يتم قبول الفرضية البديلة التي تنص على وجود علاقة ارتباط معنوية بين راس المال المعرفي والانغماس الوظيفي), ورفض الفرضية الصفرية التي تفرض عدم وجود علاقة ارتباط معنوية بين راس المال المعرفي والانغماس الوظيفي.

2) فرضية التاثير

الفرضية الرئيسة الثانية: وجود تأثير مباشر لرأس المال المعرفي بأبعاده في الانغماس الوظيفي

تشير نتائج الجدول (9) والمبينه في الشكل (2) الى وجود تأثير معنوي عكسي لراس المال المعرفي في الانغماس الوظيفي, اذ زيادة راس المال المعرفي بمقدار وحدة واحدة يتطلب احداث تحسين في الانغماس الوظيفي بمقدار (0.494−) وبخطأ معياري يبلغ (0.133) وقيمة حرجة قدرها (3.714−) وهذا يدل على ضرورة اهتمام الجامعة المدروسة بتحسين الانغماس الوظيفي من خلال تطوير راس المال المعرفي الخاص بها, وعليه يمكن قبول الفرضية البديلة للفرضية الرئيسة الرابعة ورفض الفرضية الصفرية التي تفرض عدم وجود تأثير معنوي لراس المال المعرفي في الانغماس الوظيفي.



الشكل (2) الانموذج القياسي لتأثير راس المال المعرفي بأبعاده في الانغماس الوظيفي بأبعاده

تبين نتائج الجدول الى ان راس المال المعرفي بابعاده اسهم في تفسير (0.781) من متطلبات الانغماس الوظيفي لدى الجامعة, الامر الذي يتطلب من الجامعة تحسين

ممارساتها الخاصة براس المال المعرفي بمقدار (0.219) من اجل تحفيز المنتسبين لديها على الانغماس داخل الوظائف الموكلة اليهم بمستوى يحقق الغاية والطموح المطلوب من قبل الجامعة.

الجدول (9) نتائج تحليل تأثير راس المال المعرفي بأبعاده في الانغماس الوظيفي بأبعاده

المسار			الاوزان المعيارية	الخطأ المعياري	القيمة الحرجة	قيمة R^2	الاحتمالية (P)	نوع التأثير
راس المال البشري	<---	الانغماس الوظيفي	0.775	0.037	20.950	0.781	***	معنوي
راس المال العلاقاتي	<---	الانغماس الوظيفي	-0.070	0.080	-0.875		n. s	غير معنوي
راس المال الهيكلي	<---	الانغماس الوظيفي	0.624	0.076	8.211		***	معنوي
راس المال المعرفي	<---	الانغماس الوظيفي	-0.494	0.133	-3.714		***	معنوي

المبحث الرابع:- الاستنتاجات والتوصيات

اولاً:- الاستنتاجات

1) وجود علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية معنوية بين راس المال المعرفي والانغماس الوظيفي, مما يدل على ان الجامعة المدروسة تهتم بتطوير مهارات المنتسبين من اجل بناء مقدراتهم على توليد افكار جديدة تسهم في تحسين وتطوير الجامعة.

2) تهتم الجامعة بأستقطاب المنتسبين ذوي الابداع والتألق العالي من اجل ضمان تحقيق التميز في كوادرها التدريسية مقارنة بالجامعات الاخرى.

3) تحرص الجامعة على ضرورة مشاركة المديرين في مساعدة المنتسبين على معالجة المشاكل التي تقع في مكان العمل, مما يعني ان هذا الامر يسهم في تحفز العاملين على الانغماس داخل المهام الموكلة اليهم وضفاء جهود اضافية لانجاز هذه المهام

4) تحرص الجامعة على تعزيز الروح المعنوية للعاملين من اجل ضمان تحقيق الرضا الوظيفي تجاه المنظمة, مما يسهم في تحسين رأس المال البشري لدى العاملين.

5) تهتم الجامعة المدروسة على تخصيص الوقت الكافي من اجل التواصل مع المستفيدين, مما يدل على حرص الجامعة على معالجة المشاكل من خلال التعاون المشترك بين المنتسبين

ثانياً:- التوصيات

1) ضرورة ان تحرص الجامعة على تمكين المنتسبين من خلال منحهم الحرية والاستقلالية في التعبير عن ارائهم, مما يعني ان هذا الامر يسهم في بناء وتطوير افكار المنتسبين من اجل تطوير امكانات الجامعة.

2) يتعين على الجامعة تطوير امكانات منتسبيها التكنولوجية من خلال تحفيزهم على تطوير امكاناتهم من خلال الورش التدريبية والمؤتمرات والجمعيات التعليمية.

3) ضرورة تشجيع الجامعة للمنتسبين من خلال تحديد مجموعة من المكافآت المادية والمعنوية تصب في تحقيق مصلحة الجامعة والمنتسب لديها.

4) يتعين على الجامعة تشجيع منتسبيها على الانغماس داخل الوظيفة الموكلة اليهم, الامر الذي يسهم في تعزيز الابداع لديهم من اجل الخروج بمجموعة من الافكار الكفيلة بتطوير وانجاز هذه المهام.

5) ضرورة ان تكرس الجامعة معظم وقتها من اجل التفكير بالطرق التي يمكن من خلالها تطوير امكانات واداء الجامعة.

المصادر والمراجع

1) ابو طبيخ, ليث شاكر, والاسدي, محمد صالح, والشكافي, ليث زهير,2020 " تأثير الانغماس الوظيفي في العلاقة بين العدالة التنظيمية والتهكم التنظيمي: دراسة استطلاعية لآراء عينة من موظفي جامعة الكوفة " مجلة الكلية الاسلامية الجامعة, العدد 57/ ج2.

2) جلاب, احسان دهش, وسعيد, شروق عبد الرضا, والشريفي, زينب هادي, 2016 " دور الدعم التنظيمي المدرك في تعزيز الانغماس الوظيفي: دراسة تحليلية لاراء عينة من تدريسي الكليات الاهلية بمحافظات الفرات الاوسط" مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والادارية, المجلد 13, العدد 39.

3) الحسناوي, حيدر عباس,2018 " راس المال المعرفي واثرة في تحقيق الابتكار التنظيمية: دراسة تحليلية لاراء اعضاء مجالس الكليات والجامعات الاهلية في محافظة كربلاء المقدسة" رسالة ماجستير منشورة, جامعة كربلاء كلية الادارة والاقتصاد, قسم ادارة اعمال.

4) حفيظة, طويل,2016 " الاستثمار في راس المال المعرفي ودوره في تحقيق تنافسية المؤسسات العمومية: دراسة حالة مؤسسة اتصالات الجزائر بالمسيلة" رسالة ماجستير منشورة, جمعة محمد بوضياف – المسيلة, كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير, قسم علوم التسيير.

5) الزبيدي, غني دحام, وعباس, محمد حسين, 2019 " دور ممارسات ادارة الموارد البشرية الالكترونية في استدامة رأس المال المعرفي: بحث ميداني في جامعة بابل" مجلة العلوم الاقتصادية والادارية, المجلد 25, العدد 113.

6) عزيز, خالد محمود, وضائع, وليد عامر, 2019 " الانغماس الوظيفي لمنتسبي معهد التربية الرياضية اربيل في ضوء بعض المتغيرات الشخصية" مجلة ابحاث كلية التربية الاساسية, المجلد 15, العدد 2.

7) فيروز, خضير علي, 2017 " تأثير الانغماس الوظيفي في تعزيز نظم المناعة التنظيمية: دراسة تطبيقية في معمل اسمنت النجف الاشرف" مجلة كلية الادارة والاقتصاد للدراسات الاقتصادية والادارية والمالية, المجلد 10, العدد 4.

8) محمود, ناجي عبدالستار, وعبيد, احمد هادي, 2020 " دور السعادة في مكان العمل في تعزيز الانغماس الوظيفي: دراسة تحليلية لاراء العاملين في اقسام شؤون الطلبة في كليات ومعاهد جامعة الفرات الاوسط التقنية" مجلة تكريت للعلوم الادارية والاقتصادية, المجلد 16, العدد 51/ ج1.

9) مزهر, رمزي عطية,2020 " دور راس المال المعرفي في تحقيق النجاح الاستراتيجي: جامعة الازهر بغزة نموذجا" مجلة الجامعة الاسلامية للدراسات الاقتصادية والادارية, المجلد 28, العدد 1.

10) الملا, عبد الرحمن مصطفى, وعباس, قاسم حبوب, 2019 " تأثير قدرات التعلم التنظيمي على تعزيز راس المال المعرفي: بحث تطبيق في جامعة واسط" مجلة العلوم الاقتصادية والادارية, المجلد 25, العدد 110.

11) النجار, حسن رضا, والرماح, احسان علي, 2018 " رأس المال المعرفي في جامعة بابل ومدى استثماره في التنمية الوطنية" مجلة جامعة بابل للعلوم الانسانية, المجلد 26, العدد 6.

12) Abd-Elrahman, A. E. H., El-Borsaly, A. A. E., Hafez, E. A. E., & Hassan, S. A. (2020). Intellectual capital and service quality within the mobile telecommunications sector of Egypt. Journal of Intellectual Capital.

13) Abdurakhmanova, G., Shayusupova, N., Irmatova, A., & Rustamov, D. (2020). The role of the digital economy in the development of the human capital market. Scientific Research Archive, (25).

14) Akhmetshin, E. M., Sharafutdinov, R. I., Gerasimov, V. O., Dmitrieva, I. S., Puryaev, A. S., Ivanov, E. A., & Miheeva, N. M. (2018). Research of human capital and its potential management on the example of regions of the Russian Federation. Journal of Entrepreneurship Education, 21(2), 1-14.

15) Ameen, a., & baharom, m. N.2019, assessing the effect of employee engagement on employee performance in an organisation: a theoretical discussion, international journal of economics, commerce and management, vol. Vii, issue 3,

16) Anitha, J. (2014). Determinants of employee engagement and their impact on employee performance. International journal of productivity and performance management, , 63 (3), 308.

17) Ayeni, R. K. (2018). Knowledge Capital, Human Capital Stocks and the Growth of Africa Economies: A Panel Data Analysis. IOSR Journal of Economics and Finance (IOSR-JEF) 2321-5925. 9 (3)(May-June 2018), 53-63.

18) Bao, I. H., Arif, I. S. M., Omar, r., & Shaari, r. (2020). The relationship between internal communication and employee engagement at favourite design sdn. Bhd., muar, johor. Jurnal kemanusiaan, 18(1).

19) Bee, S. R., & Raju, D. A. (2018). RELEVANCY OF RELATIONAL CAPITAL IN INSTITUTIONS OF HIGHER LEARNING IN INTELLECTUAL CAPITAL MANAGEMENT. INTERNATIONAL JOURNAL OF MANAGEMENT AND SOCIAL SCIENCES (IJMSS), 7(2), 57-64.

20) Bontis, N., Ciambotti, M., Palazzi, F., & Sgro, F. (2018). Intellectual capital and financial performance in social cooperative enterprises. Journal of Intellectual Capital.

21) Dal Mas, F. (2019). The relationship between intellectual capital and sustainability: An analysis of practitioner's thought. In Intellectual Capital Management as a Driver of Sustainability (pp. 11-24). Springer, Cham.

22) Engelman, R. M., Fracasso, E. M., Schmidt, S., & Zen, A. C. (2017). Intellectual capital, absorptive capacity and product innovation. Management Decision.

23) Ewing, M., Men, L. R., & O'Neil, J. (2019). Using social media to engage employees: Insights from internal communication managers. International Journal of Strategic Communication, 13(2), 110-132.

24) Hegde, S. P., & Mishra, D. R. (2019). Patented Knowledge Capital and Implied Equity Risk Premium. Available at SSRN 2385062.

25) Hoa, T. T. V., Huong, L. T. L., Linh, D. H., & Mai, N. P. (2018). Relational capital and intellectual capital management at enterprises in transitional countries: the case of Vietnam. Economic annals-XXI, (172), 51.

26) Ishtiaq, M., & Zeb, M. (2020). Psychological Contract and Employee Engagement; The Mediating role of Job-Stress, evidence from Pakistan. Business & Economic Review, 12(2), 83-108.

27) Johri, A., & Karimzada, M. (2018). Learning Efficiency Shocks, Knowledge Capital and the Business Cycle: A Bayesian Evaluation. Knowledge Capital and the Business Cycle: A Bayesian Evaluation (December 14, 2018).

28) Kahn, W.A. (1992). To be fully there: Psychological presence at work. Human Relations, 45, 321-349

29) Kijek, T., Nowak, A., & Domańska, K. (2016). The role of knowledge capital in Total Factor Productivity changes: The case of agriculture in EU countries. German Journal of Agricultural Economics, 65(670-2019-669), 171-181.

30) Laperche, B. (2017). Enterprise Knowledge Capital. John Wiley & Sons.

31) LEHTIMAKI, J., & LEHTIMAKI, J. (2016). Impact of knowledge capital on performance of firms: A case of firms in Finland. Eurasian Journal of Business and Economics, 9(18), 41-59.
32) Lim, D. G., & Jung, J. H. (2017). Knowledge Capital in Economic Growth: A Panel Analysis of 120 Countries. Asian Journal of Innovation & Policy, 6(1), 94-110.
33) Macey, W. H., & Schneider, B. (2008). The meaning of employee engagement. Industrial and organizational Psychology, 1(1), 3-30.
34) Martini, S. B., Corvino, A., Doni, F., & Rigolini, A. (2016). Relational capital disclosure, corporate reporting and company performance. Journal of Intellectual Capital.
35) Melani, E., Widiastuti, R., & Isrowiyah, A. (2020, April). Intellectual Capital in Polytechnic (The Disclosure). In 1st Annual Management, Business and Economic Conference (AMBEC 2019) (pp. 48-51). Atlantis Press.
36) Muchtar, Y. C., & Qamariah, I. (2018, January). Entrepreneurial Intellectual Capital [Human Capital, Social Capital, Customer Capital, Technology Capital] on SME's performance in Medan, Indonesia. In 1st Economics and Business International Conference 2017 (EBIC 2017). Atlantis Press.
37) Olivier, A. L., & Rothmann, S. (2007). Antecedents of work engagement in a multinational company. SA Journal of Industrial Psychology, 33(3), 49-56.
38) Rastogi, M. (2019). A psychometric validation of the happiness at workplace scale. Industrial and Commercial Training-15 ,(1) 52. .34
39) Sardo, F., Serrasqueiro, Z., & Alves, H. (2018). On the relationship between intellectual capital and financial performance: A panel data analysis on SME hotels. International Journal of Hospitality Management, 75, 67-74.
40) Schullery, N. M. (2013). Workplace engagement and generational differences in values. Business Communication Quarterly, 76(2), 252-265.
41) Shum, K. Z. (2017). Exploring the facilitators and barriers of cognitive engagement among ninth grade students in accelerated curricula .A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of The Requirements For The Degree of Education Specialist, College of Education, University of South Florida.
42) Sun, J. (2019). An Empirical Study on the Impact of Enterprise Knowledge Capital Investment and Intellectual Capital on Firm Performance.
43) Wang, C. J., & Tseng, K. J. (2019). Effects of selected positive resources on hospitality service quality: The mediating role of work engagement. Sustainability, 11(8), 2320.
44) Wara, E., Aloka, P. J., & Odongo, B. C. (2018). Relationship between Emotional Engagement and Academic Achievement among Kenyan Secondary School Students. Academic Journal of Interdisciplinary Studies, 7(1), 107.

45) Weideman, M., & Hofmeyr, K. B. (2020). The influence of flexible work arrangements on employee engagement: An exploratory study. SA Journal of Human Resource Management, 18(1), 1-18.
46) Weideman, M., & Hofmeyr, K. B. (2020). The influence of flexible work arrangements on employee engagement: An exploratory study. SA Journal of Human Resource Management, 18(1), 1-18.
47) Yakın, M., & Erdil, O. (2012). Relationships between self-efficacy and work engagement and the effects on job satisfaction: a survey on certified public accountants. Procedia-Social and Behavioral Sciences, 58, 370-378.
48) Yao, L. G., & Zhang, Y. (2009, April). Research on the core competence evaluation model of construction enterprise based on knowledge capital theory. In 2009 International Joint Conference on Artificial Intelligence (pp. 163-166). IEEE.