

Dirassat & Abhath
The Arabic Journal of Human
and Social Sciences



مجلة دراسات وأبحاث
المجلة العربية في العلوم الإنسانية
والاجتماعية

ISSN: 1112-9751

عنوان المقال:

رأس المال البشري في الجامعة بين آليات الاستثمار فيه وإشكالية قياس أدائه
- نموذج مقترح للقياس وفقا لمؤشرات التصنيف العالمي للجامعات وأبعاد بطاقة
التقييم المتوازن-

أ. مدفوني هندا / جامعة أم البواقي

رأس المال البشري في الجامعة بين آليات الاستثمار فيه وإشكالية قياس أدائه

- نموذج مقترح للقياس وفقا لمؤشرات التصنيف العالمي للجامعات وأبعاد بطاقة التقييم المتوازن-

أ. مدفوني هندا

الملخص:

تهدف هذه الورقة البحثية إلى إبراز المنهج الفكري الجديد القائم على الأصول المعرفية وعلى رأسها العنصر البشري مع تبيان أهمية الاستثمار فيه عن طريق عرض آليات تنميته وتطويره، وتوضيح جوانب الصعوبة التي تفرضها طبيعته اللاملموسة في قياس عوائده إضافة إلى استحداث نموذج للقياس خاص بالموجودات الفكرية.

أظهرت نتائج الدراسة أن الجامعة تلتزم بقراراتها ومسؤولياتها طويلة الأجل بتحويل رأس المال البشري من أصول (رصيد) إلى نتائج (تدفق) وتبين أن هذا التدفق يمكن قياسه من خلال المنشورات المتخصصة وإطلاق المنتجات والخدمات القائمة على المعرفة بالإضافة إلى قياس الأداء الكلي للجامعة من خلال الإشتراك في قواعد البيانات العالمية والحصول على جوائز جودة الخدمة التعليمية، كما تم بناء نموذج للقياس يجمع بين مؤشرات التصنيف العالمية للجامعات وبعد التعلم الخاص بطاقة الأداء المتوازن.

الكلمات المفتاحية: رأس المال البشري، آليات الاستثمار، قياس العوائد، المنتجات الفكرية، جوائز الجودة.

Abstract:

This paper aims to display the new intellectual approach that is based on knowledge assets, chiefly the human element with an indication of the importance of investing in it by displaying its own development and the development of mechanisms, and to clarify aspects of the difficulty that is posed by the nature of non concrete in measuring returns in addition to the renovation of specific model to measure intellectual assets.

Results of the study showed that the university is committed to its decisions and long-term responsibilities to convert human capital (credits) to results (flow) and shows that this flow can be measured through specialized publications and the launch of products and knowledge-based services in addition to the overall performance of the measurement of the University by subscription in global databases and access to quality educational service awards that was built as a model .

Key words: Human capital, investment mechanisms, measuring returns, intellectual assets, quality awards.

- **أهمية البحث:** استحوذ رأس المال البشري على اهتمام كبير في الوقت الحاضر من حيث مفهومه وعناصره وتحديد قيمته، ذلك أن قياس رأس المال البشري يساعد المنظمة على تنميته والحفاظ عليه، وتحسين الاستثمار في الموجودات الفكرية ومحاولة الاستخدام العلمي للمعلومات المتوافرة فيها، والذي من شأنه التعزيز من أداء الجامعات وتحقيق كفاءتها، وجعلها قادرة على الاستجابة لبيئة دائمة التغير، كما تتبع أهمية الدراسة عن كونها محاولة بحثية لإيجاد صيغة لقياس أداء المورد البشري.

- **أهداف البحث:** يهدف هذا البحث إلى استحداث نموذج للقياس خاص بالموجودات الفكرية وذلك من خلال المزج بين أحد مؤشرات بطاقة الأداء المتوازن ومؤشرات التصنيف العالمية للجامعات فأداء الجامعة ينطلق من أداء رأس المال البشري المتواجد بها.

- **منهجية البحث:** يعتمد البحث على الأسلوب التحليلي الاستقرائي من خلال الدراسة المكتبية التي تقوم على تجميع البيانات الخاصة بالموضوع اعتمادا على مجموعة من المراجع العربية والأجنبية من كتب ومقالات وأوراق بحثية، وتم الاعتماد على أسلوب دراسة حالة.

- **الدراسات السابقة:** هناك العديد من الدراسات السابقة والتي ساعدت على منح الباحث أفقا أوسع للتفكير في اختيار النموذج الأفضل للقياس والتي من بينها:

- **أثر تنمية الموارد البشرية على جودة العنصر البشري، نموذج مقترح بالتطبيق على القطاع الاستثماري،** للباحثة يسرية فراج محمد فراج، 1997، أين توصلت الدراسة إلى اقتراح نموذج لتنميته بحيث تم اختياره على مؤسسات القطاع الاستثماري.

- **تصميم نموذج لقياس أداء رأس المال الفكري،** للباحث محمد عبد الوهاب العزاوي، 2013، توصلت الدراسة إلى تصميم نموذج لقياس رأس المال الفكري.

تشكل إدارة المعرفة إحدى التطورات الفكرية المعاصرة التي اقترحت في بادئ الأمر كأطر ومداخل جديدة لدراسة وفهم الأعمال التنظيمية، وسرعان ما تحولت إلى ممارسة عملية أكثر ملاءمة للتغيرات المتسارعة في بيئات الكثير من المؤسسات، حيث تساعد على إدارة الرصيد الفكري، والاستثمار في الأصول المعرفية، بما يعزز الإبداع التنظيمي المستمر، كما أنها أكسبتها القدرة على تحقيق أهدافها، والتحول نحو الاقتصاد المعرفي الذي يركز على الاستثمار في رأس المال البشري أكثر من تركيزه على الأصول المادية الملموسة.

- **إشكالية البحث:** على هذا الأساس ارتأينا طرح الإشكالية كما يلي: ما هي آليات الاستثمار في رأس المال البشري وسبل قياسه وتحديد عوائده؟

ولمعالجة هذه الإشكالية يتطلب منا الإجابة عن الأسئلة الفرعية التالية:

- هل تلتزم الجامعة بقراراتها ومسؤولياتها طويلة الأجل بتحويل رأس المال البشري من أصول (رصيد) إلى نتائج (تدفق) - بعد خاص ببطاقة التقييم المتوازن؟

- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أداء رأس المال البشري وأداء الجامعة ككل - بعد خاص بمؤشرات التصنيف العالمي للجامعات؟

- **فرضيات الدراسة:** و للإجابة عن الأسئلة السابقة نقترح مجموعة من الفرضيات هي:

- نفترض أن الجامعة لا تلتزم بقراراتها ومسؤولياتها طويلة الأجل بتحويل رأس المال البشري من أصول (رصيد) إلى نتائج (تدفق) - بعد خاص ببطاقة التقييم المتوازن.

- نفترض أنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أداء رأس المال البشري وأداء الجامعة ككل - بعد خاص بمؤشرات التصنيف العالمي للجامعات.

تعطي عائدا يغطي تكاليف الإعداد لها (فلية، 2007، ص.23). وجاء عام 1906 يشهد ظهور الأساس الفعلي لنظرية رأس المال البشري المعاصر على يد الاقتصادي (Irving Fisher) عندما أدخل رأس المال البشري في مفهوم رأس المال العام.

إن الاهتمام الجاد بمبدأ رأس المال البشري نشأ كرد فعل للمبالغة في أهمية دور رأس المال المادي في التنمية الاقتصادية وفي النظام الاقتصادي ككل وذلك فيما قبل الستينيات من القرن العشرين وذلك عندما ألقى شولتز محاضراته الشهيرة في ديسمبر 1960 أمام الجمعية الاقتصادية الأمريكية والتي جاء فيها " ... إن عدم معالجة الموارد البشرية على أساس أنها نوع من أنواع رأس المال. ووسيلة من وسائل الإنتاج. سبق إنتاجها في مرحلة سابقة قد أدى إلى الإبقاء على الفكرة الكلاسيكية القديمة القائلة بأن القوى العاملة ما هي إلا طاقة مسخرة لأداء الأعمال اليدوية التي تتطلب القليل من المعلومات والمهارات... " ويعد كل من شولتز وبيكر أبرز مؤسسي مدرسة رأس المال البشري في الأدب الاقتصادي المعاصر، شولتز على المستوى الكلي وبيكر على المستوى الجزئي (الفيل، 2014، ص.27).

حيث توسع تيودور شولتز (Shultz Theodore) وجاكوب مينسر (Jacob Mincer) بنظرية رأس المال البشري من خلال اعتباره فئة من رأس المال مستقلة عن رأس المال التقليدي. من خلال ما تقدم يمكن القول أن موضوع رأس المال البشري يشكل نقطة ارتكاز لدراسة موضوع رأس المال الفكري بصفته أحد أهم مكوناته. وقد وردت العديد من التعريفات الخاصة برأس المال البشري والتي نورد أهمها في:

- رأس المال البشري هو ترجمة للمصطلح الإنجليزي (Human Capital) والذي عادة ما يستخدم في الأدبيات المختلفة إما للتعبير عن حجم السكان (Population)، أو قوة العمل (Force Labor) أو

- تقسيمات البحث: بناء على ما سبق وتحقيقا لأهداف الدراسة قمنا بتقسيم موضوعنا إلى أربع محاور رئيسية على النحو التالي:

المحور الأول: رأس المال البشري الثروة الجديدة للمنظمات القائمة على المعرفة.

المحور الثاني: آليات الاستثمار في رأس المال البشري.

المحور الثالث: قياس رأس المال البشري.

المحور الرابع: نموذج مقترح بناء على دراسة حالة تطبيقية.

المحور الأول: رأس المال البشري الثروة الجديدة للمنظمات القائمة على المعرفة

إن متطلبات التحول نحو الاقتصاد المعرفي تدفع المنظمات القائمة على المعرفة إلى زيادة الاهتمام برأس المال البشري وأبعاد المعرفة الكامنة فيه باعتباره الثروة الجديدة لها خاصة في ظل التطور الذي يعرفه وتزايد أهميته ودوره، لذلك أصبح إدراك هذا المفهوم ضرورة ملحة على جميع المنظمات.

1. تعريف رأس المال البشري وتصنيفاته: لقد

كانت بدايات الاهتمام بالقابليات البشرية في القرن السابع عشر على يد العديد من الاقتصاديين، ففي ذات القرن أكد الاقتصادي (Petty William) على موضوع قيمة العاملين (Value Of Workers) في حساب الثروة بطريقة إحصائية. وشكل هذا الجهد مبادئ ما عرف لاحقا بـ: رأس المال البشري، واستمرت جهود الاقتصاديين بهذا الاتجاه، حيث في سنة 1776 أشار (Adam Smith) في كتابه الشهير **ثروة الأمم** إلى تأثير مهارات العاملين في العملية الإنتاجية وجودة المخرجات، مشيرا إلى أن العمل البشري هو مصدر القيمة (Gorz, 2003, p.11). وأوضح أن موهبة الفرد لا تعود عليه فقط وإنما تعود أيضا على المجتمع الذي ينتمي إليه، وأن المهارة الفائقة للعامل

العمالة الماهرة (Skilled Labor). (عبد الونيس، وأيوب، 2006، ص.182).

- **تعريف رقم 01:** هو مجموع المهارات والمعارف التي يمتلكها الأفراد العاملون والتي يمكن تأجيرها لأرباب العمل" (Ehrenberg, and Smith,2011,P01).

- **تعريف رقم 02:** " رأس المال البشري يتكون من المعرفة والمهارة، والخبرة التطبيقية التي يمتلكها العاملون، وهو محرك الإبداع بالمنظمات العاملة في اقتصاد المعرفة، ويمكن تنميته من خلال التدريب والتطوير في تنظيمات مبتكرة" (يوسف، 2005، ص.40).

- **تعريف رقم 03:** " رأس المال البشري هو مجموع الموارد البشرية ذات الإمكانيات المتميزة على شغل الوظائف الإدارية، والفنية والتي لديها القدرات الإبداعية والإبتكارية والتفوقية وتشمل هذه على معارف العاملين المتطورة، وخبراتهم" (العنزي، وصالح، 2009، ص.231). ومن خلال التعاريف السابقة يمكن استخلاص التعريف التالي: يتمثل رأس المال البشري في " القوى العاملة التي تمتلك القدرة والتفكير والتجديد والابتكار وذلك بفضل المعرفة الضمنية الكامنة في أذهان العاملين التي تخلق مهارات القيادة والقدرة على حل المشاكل واتخاذ القرارات الرشيدة والتعامل مع المخاطر، وعليه فهو يعكس فاعلية المنظمة في إدارة مواردها الملموسة وغير الملموسة للحصول على الخبرة والثقافة والمعرفة اللازمة".

2. الأدوار الإستراتيجية لرأس المال البشري في

المراكز الكفوة لذكاء الأعمال:

أ. مفهوم المراكز الكفوة لذكاء الأعمال: هي عبارة عن هياكل وكيانات رسمية تحوي على مجموعة من الكفاءات الجوهرية والمهارات الإدارية والتحليلية (رأس المال البشري) تقوم باستخدام تقنيات تكنولوجيا المعلومات بهدف التأكد من أن النماذج التحليلية الموضوعية على المستويات المختلفة تؤثر بالشكل المطلوب على أداء المنظمات، وذلك بهدف تقليص التكاليف وتعظيم العوائد لتحقيق أهداف تلك المنظمات (Thorlund, and Laursen,2010,P.183).

كما تقوم هذه المراكز بتقديم النصح والإرشاد والدعم من خلال الإجابة على كافة الأسئلة ذات الصلة بحلول ذكاء الأعمال بما في ذلك تفسير المعلومات لتوليد القيمة المتوقعة (عبد الرزاق، والناصر، 2013، ص.593).

ب. الأدوار الرئيسية لعمل رأس المال البشري في

المراكز الكفوة لذكاء الأعمال: يمثل رأس المال البشري أحد العوامل الأساسية لنجاح المنظمات في تحقيق أهدافها، لذلك فإن بناء المراكز الكفوة لذكاء الأعمال والمتمثلة في رأس المال البشري له دور رئيسي وهو تزويد المنظمات بالمعرفة والمعلومات اللازمة لاتخاذ القرارات، ويقع على عاتقه العديد من الأعمال والمسؤوليات حدها الكثير من الباحثين وشركات البرمجيات والبحوث، وفي تقرير بطاقة الأداء المتوازن الصادر عن جامعة هارفرد حدد الباحث (litofsky) ثمانية مسؤوليات أساسية للمورد البشري يمكن تلخيصها في الجدول المبين أدناه.

الجدول رقم (01): وصف الأدوار الرئيسية للكادر البشري في المراكز الكفؤة لذكاء الأعمال

الوصف	الأدوار الرئيسية
يعد حلقة الوصل بين تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والعمليات الأساسية. كما أنه يحدد ويراقب مؤشرات الأداء الرئيسية لنجاح ذكاء الأعمال. ويعمل على ضمان تماشي المشاريع مع الإستراتيجية الكلية.	مدير المراكز الكفؤة لذكاء الأعمال (BICC Manager)
يملك خلفية علمية قوية في مجال الإحصاءات والتنبؤات فضلا على الخبرة في تطبيقها في حل مشاكل العمل كما يعمل على فهم قواعد وعمليات الأعمال الحالية والمستقبلية للمنظمة.	محللو الأعمال (Business Analysts)
يطور وينفذ إستراتيجية إدارة البيانات التي تضمن إيصال المعلومات. فضلا عن مراقبة وإيصال التقارير حول جودة البيانات إلى كافة أنحاء المنظمة. يساهم في توليد برامج لتحسين نوعية البيانات و إنجاز مفاهيم ما بعد البيانات للأنشطة الأساسية.	مضيف البيانات الرئيس (Chief Data Steward)
يعتبر هو المسؤول عن التنفيذ التكنولوجي للمشروع ويعمل على ضمان الإعداد التكنولوجي الجيد لمختلف الأعمال وتقديم النصح لفريق المشروع حول الاتصال والمتطلبات التكنولوجية والموضوعات ذات الصلة.	المستشار التكنولوجي (Technical Consultant)
يعمل على التنسيق بين فريق المشروع ويقدم التقارير حول وضعية المشروع إلى الجهة الراعية له. كما يساهم في دمج التغيرات الجديدة للأعمال. ويضمن الحصول على كل الدعم التنظيمي والمالي للمشروع.	مدير المشروع (Project Manager)
كما توجد أدوار أخرى لرأس المال البشري في هذه المراكز نذكر منها: عمال المعرفة، معماريو مستودعات البيانات، مصممو التطبيقات والحلول...الخ.	

المصدر: (عبد الرزاق، والناصر، 2013، ص. 595)

- أن تتوفر لدى المنظمة دون غيرها، وأن تكون مرنة ومصدر إنشاء القيمة.
إن هذا المفهوم كان نتيجة دراسة خصت المؤسسات الصناعية، التي وصلت نتيجة التطورات التكنولوجية السريعة إلى ما يسميه M.Porter بالتقارب التكنولوجي، والذي يعني التقارب في المستويات التكنولوجية وبالتالي فإن المورد الدائم الذي يجب أن تركز عليه المنظمة في هذه الحالة هو الاختلافات الممكنة على مستوى رأس المال البشري ومخزون

3. البعد الاستراتيجي لرأس المال البشري: إن المورد البشري يتزايد بالاستخدام ويميل للتوليد الذاتي، لذلك كان محور اهتمام نظرا للدور الذي يلعبه كمصدر للتميز الإستراتيجي.

أ. المهارات الأساسية: يتمثل مصدر الميزة بالنسبة لكل من Hamel و Parahalad في المهارات الأساسية أي مجموع المعارف والتكنولوجيات التي تتوافر على الخصائص التالية:

بتكوين قيمة فريدة تبقى بعيدة عن منال المنظمات الأخرى (الساعدي، 2011، ص.289).

كما يشير هذا المفهوم إلى توظيف الأموال من قبل المنظمة بغية الحصول على الموارد المعرفية التي تتمثل في الحصول على الموارد البشرية العالية التخصص في مجال المعرفة (حسن، 2008، ص.158)، كما يتمثل في الاستثمار في المعلومات والإنتاج الفكري من خلال الاستثمار في الأفراد والتنظيم (محمد، 2012، ص.27).

من خلال التعاريف السابقة يتضح جلياً أن الاستثمار في رأس المال البشري هو الإنفاق على الموارد البشرية ويساعد على اكتشاف وتدقيق إمكاناتهم المحتملة، فالقدرات الفكرية العالية أصبحت من أهم عوامل التفوق في الاقتصاد العالمي المبني على المعرفة (الخطيب، والمعايعة، 2009، ص.92).

وتتجسد أهمية الاستثمار في رأس المال البشري

بصفة خاصة ورأس المال المعرفي بصفة عامة من خلال الجوانب التالية (حسن، 2008، ص.158-161):

- يساهم في تشجيع الإبداع والابتكار، حيث توصلت إحدى الدراسات على وجود علاقة طردية قوية بين الاستثمار في رأس المال المعرفي وبين الإبداع والابتكار في المنظمات.

- يعد الاستثمار في رأس المال المعرفي مؤشر لقياس ربحية المنظمة ويساهم بشكل فاعل في تحقيق العوائد المالية العالية للمنظمة، كما يلعب دوراً مهماً في تحقيق الأهداف الإستراتيجية للمنظمة من خلال تخفيضه لتكلفة العمل الإداري بنسب عالية.

كما يضمن الاستثمار في رأس المال البشري للمنظمة مجموعة من الميزات نذكر منها (العنزي، وصالح، 2009، ص.172):

- تأسيس منظمة ذكية: والذي يستلزم بالدرجة الأساس توافر العقول المتميزة بالذكاء والقدرة على

المهارات الأساسية المتواجدة لديه (حجازي، معالم، 2013، ص.102-103).

ب. المعرفة الإبداعية: من بين الأشكال الحديثة للمنظمات نجد المنظمة المتعلمة، أي التي تبحث باستمرار عن التعلم الجماعي وإنشاء المعارف الجديدة ورسملتها، مع الحرص على المقارنة الدائمة مع المنظمات الأحسن بالإضافة إلى الاستعداد للتغيير من أجل تحقيق الأهداف، وفي هذا الإطار تؤكد أعمال Nonaka على أهمية عملية إنتاج المعارف في إنشاء التميز الإستراتيجي باعتباره عنصراً مركزياً في العملية الإستراتيجية، حيث يرى أن إنتاج المعارف يتم عن طريق التفاعل بين نوعين من المعارف (المعارف الظاهرة والباطنة).

المحور الثاني: آليات الاستثمار في رأس المال

البشري

إن الاستثمار في رأس المال البشري يعني إعطاء رأس المال البشري الأهمية التي يستحقها من خلال التركيز على المناهج التعليمية التي تؤسس الإبداع ومن خلال تدريب الموارد البشرية وتنميتها بعد التحاقها بالعمل لضمان حيويتها وفعاليتها والمحافظة عليها.

1. المقاربة النظرية الاستثمار في رأس المال

البشري: لقد وجدت عدة محاولات هدفت إلى جذب الانتباه إلى أهمية العنصر البشري من خلال تحديد ماهيته وإدخال مهارات الفرد كأحد مكوناته والتركيز على الاستثمار البشري لتحسين مهارات وإنتاجية الفرد.

ويعرف الاستثمار في رأس المال البشري على أنه "ندفق افتراضي مسبب لأثار مؤدية إلى توجيه المعارف نحو تحقيق نتائج ملموسة" (Alcouffe, Louzzani, 2003, P07).

كما نعني به تلك المدخلات التي تقوم بها المنظمات في ميدان تدعيم المواهب البشرية وترقية وتطوير المهارات التي تعزز المنافع التنافسية وتسمح

للمنظمة)(Grundstien,2002,P.03). ففي مجال التعليم حدد شولتز نوعين من الموارد التي تدخل في التعليم وهي: الإيرادات الضائعة للفرد والموارد اللازمة لإتمام عملية التعليم ذاتها.

ب. التمويل التعليمي: يعتبر تمويل التعليم جزء من موضوع أشمل وألم وهو نفقات وتكاليف التعليم ولكن اتسع في هذا القرن حتى أصبح موضوعا مستقل بذاته يتناول مصادر تمويل التعليم وأنماطه والأشكال والنماذج التي يأخذها تمويل التعليم، وتبرز أهمية هذا الموضوع في ارتباط نمط تمويل التعليم وطبيعة النظام التربوي فيه. حيث يشير هذا بصورة مباشرة إلى البحث عن مختلف الموارد التي تسمح بتمويل السياسات التعليمية، ولا بد لكل سياسة أن تقدر نفقاتها للبحث عن مصادر التمويل الأساسية(الراشدان، 2008، ص.136).

ج. العائد من التعليم (العلاقة بين مراكز البحوث/الجامعة حاضنة التكنولوجيا):

تعتبر الجامعة أو قطاع التعليم العالي هو المصدر الأساسي للاستثمار التعليمي فهو القطاع الذي ينتج ويحضر رأس المال البشري الذي يستفيد منه سوق العمل، حيث تدعم الحاضنات المؤسسات عبر مراحل حياتها خاصة عند الانطلاق، فمصدر تنامي الثروات هو البحث عن مصادر الإبداع المقاولاتي، وعن المؤشرات الدالة عن الابتكارات الناجحة وتعمل الحاضنات التكنولوجية على توفير الانسجام في بيئة ابتكارية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة المرتكز على رأس المال البشري، وتنفيذ مراكز البحث لإنتاج أفكار جديدة لتتجسد في شكل منتجات مبتكرة موجهة للاستهلاك المحلي وحتى الخارجي، أين تتصل غالبية حاضنات الأعمال بالجامعات لربط الصناعة بالبحث العلمي(طرطار حليمي، 2013، ص.13-15).

استثمار باقي الموارد وتسخيرها لصالح توسيع مساحة التميز لمنظمتهم.

- استثمار ناجح وعوائد عالية: إن القدرة على خلق المعرفة والوصول إليها واستخدامها بفعالية، أصبحت أداة فعالة للإبداع، التنافسية والنمو الاقتصادي.

- مورد استراتيجي وسلاح تنافسي: ففي ظل الاقتصاد المعرفي أصبح رأس المال البشري موردا استراتيجيا يشكل قوة فاعلة لهذا الاقتصاد والمصدر الرئيسي للثروة والازدهار.

من خلال ما سبق يتضح أن الاستثمار في الموارد البشرية هو الاستثمار في التعليم والتدريب(القرشي، 2007، ص.167). وبذلك تكون عمليات الاستثمار في التعليم والتدريب هي عمليات ذات جدوى اقتصادية، ويتفق الاقتصاديون مع الإداريين حول أهمية كلا المتغيرين لبناء رأس المال البشري وتطويره (الحمداني، 2013، ص.952).

2. الاستثمار التعليمي في رأس المال البشري:

إن تراكم رأس المال البشري يساعد في التقدم التقني ويعد مصدرا من مصادر النمو المستدام، لذا زاد التركيز على التعليم باعتباره استثمار بصفته منتجا لرأس المال البشري.

أ. نظرية رأس المال البشري: ركز شولتز اهتمامه على عملية التعليم باعتبارها استثمارا لازما لتنمية الموارد البشرية، طالما أنه يصبح جزءا من الفرد الذي يتلقاه. وبالرغم من ذلك فإن هذا الجزء (التعليم) يعد شكلا من أشكال رأس المال طالما أنه خدمة منتجة ذات قيمة اقتصادية حيث أكد دروكر بيتر (Drucker Beter) في كتابه المعنون (Poste-Capitalist Society) سنة 1993 على (أن إنتاجية المعرفة ستصبح أكثر فأكثر العامل المحدد للتنافسية، سواء بالنسبة للدول...، للصناعة أو

التدريب المعدة، لذلك تعتبر هذه المرحلة هي المحددة لجودة التدريب.

المرحلة الثالثة: أي مرحلة الإنجاز، والتي من خلالها يتم التوجيه والتحضير، وهي المرحلة التي يتمكن فيها المتعلم من تحصيل المعارف الضرورية.

المرحلة الرابعة: في هذه المرحلة تصيح محددات الجودة هي القدرة على إنتاج المهارات وتعبئتها في وضعية العمل.

المحور الثالث: قياس رأس المال البشري

لا شك أن قياس رأس المال البشري من أهم المواضيع التي تحظى باهتمام الباحثين ورغم التقدم الذي حصل في هذا المجال إلا أنه لازالت هناك مساحة عدم اتفاق بين المختصين فيما يتعلق بهذه المقاييس، ويرجع هذا إلى اللاملموسية التي يتمتع بها رأس المال البشري.

1. مفهوم قياس رأس المال البشري: هناك العديد من المصطلحات التي تستخدم للدلالة على قياس رأس المال البشري كمحاسبة الأصول المعرفية، وقياس العائد على رأس المال البشري... الخ، ومهما اختلفت التسميات فإن المفهوم العام يصب في تقييم وقياس خدمات العنصر البشري سواء من ناحية قياس التكلفة أو العائد.

و يعرف القياس على أنه "عملية معالجة وخفض الفوضى عن طريق النظام، وهو إدخال الوحدة القياسية على الاختلاف غير المنتظم و غير القياسي" (نجم، 2010، ص.213).

وعرفه Brummet والذي يعتبر من أوائل المحاسبين الذين كتبوا في هذا المجال على أنه "عملية قياس ديناميكية العنصر البشري في المنظمة بما في ذلك إعداد التقارير لذلك، كما تختص هذه العملية بإعداد متخذي القرار بالمعلومات" (علي، 2003، ص.280).

3. الاستثمار التدريبي في رأس المال البشري: أشار بيكر إلى التدريب من خلال بحوثه القيمة حول الاستثمار في رأس المال البشري.

أ. التدريب والتطوير المستمرين: إن التدريب يختلف عما كان عليه، وأصبح يتميز بنوع من المرونة، فيتغير بتغير احتياجات الأفراد والوظائف، لأنه الهدف منه هو التدريب المهاري وتمكين العاملين وهذا التمكين في الوظائف يقوده عنصرين أساسيين هما:

- **التدريب الإبتكاري:** وذلك بالنظر إلى العاملين على أنهم عقول مفكرة، هذه العقول قادرة على التفكير النافع، وإيجاد طرق جديدة في العمل، والتدريب هنا يكون من أجل فتح الفرص للإبتكار والتفكير الإبداعي (عبد الجواد، 2000، ص.31).

- **التدريب السلوكي:** ينظر هذا النوع من التدريب إلى الأهداف التنظيمية، وحاجات الأفراد، على أنهما متكاملان، ولذلك لا بد من التوفيق بينهما، فالتدريب السلوكي يعمل على إحداث تغيير المفاهيم والقيم والاتجاهات، والتي تصب كلها في تطوير المنظمة.

ب. تدريب المهارات تبعا لمقاربة الجودة: كما تبينه الكثير من الدراسات فإن إدراج مقاربة الجودة في عملية التدريب فرض عدم الاكتفاء بتسيير الوضعيات والأعمال البيداغوجية، ومقاربة الجودة كما هو الحال بالنسبة للمنتجات تفرض علينا التفكير بمفهوم العملية، ويمكن أن نستعرضها بإيجاز (حجازي، معالم، ص.130-131):

المرحلة الأولى: أين يتم تعيين مجموعة الأطراف المعنيين بالتدريب، بالإضافة إلى تحديد الوسائل، الإجراءات، القرارات والعمليات الضرورية لتحديد توجه التدريب.

المرحلة الثانية: أو مرحلة هندسة التدريب، وهي الأعمال المتناسقة المؤدية إلى تصور وإنجاز أنظمة

وتتجلى أهمية قياس رأس المال البشري في العناصر التالية:

- قياس رأس المال البشري يجعل الكشوفات المالية تعكس قيمة المنظمة والموارد والأصول التي تمثل أكثر الثروة أو القيمة الحقيقية للمنظمة.

- الحاجة الملحة لتطوير معايير توظف في حساب قيمة القدرات المعرفية لإقناع الإدارة والمالكين بمبررات الاهتمام بها والإنفاق عليها (Malhotra,2003,P.04).

- يكشف عن خصائص وقدرات الأفراد العاملين في المنظمة ويحدد ذوي القدرات الإبداعية.

- تفيد عملية القياس في ربط المعرفة بالأداء.

- النماذج الحديثة قادرة على قياس مكونات كثيرة لا تقيسها الأساليب المحاسبية التقليدية مثل قياس رأس المال البشري. رأس المال الابتكاري، هذه النماذج تزود المنظمة بأدوات قياسية قادرة على القياس الدقيق (أبو فارة، والنور، 2007، ص.05).

- يسمح بالتنبؤ بسلوك الأفراد في المستقبل.

2. أهم مداخل قياس رأس المال البشري: هناك الكثير من المحاولات الموضوعية لقياس وتقييم رأس المال البشري قدمت نماذج وأساليب نذكر منها:

أ. النماذج الوصفية: وهذه النماذج تصف سمات وخصائص رأس المال البشري، وتركز على استطلاع الآراء والاتجاهات التي تعتبر مهمة في تأثيرها غير المباشر على أداء عمليات المعرفة، ويدخل ضمن هذه النماذج ما يلي:

الجدول رقم(02): مراحل إعداد نظام تقييم الأداء المتوازن.

المرحلة	الهدف
1- تحديد الرؤية.	- ما الذي نتطلع إليه ونتمنى تحقيقه.
2- تحديد الإستراتيجية.	- أي الإستراتيجيات تحقق آمالنا وتطلعاتنا.

- أداة تقييم معرفة الإدارة: وهي أداة معدة كاستبانة مكونة من خمسة أقسام هي: عملية المعرفة، القيادة، الثقافة، التكنولوجيا، والقياس في إدارة المعرفة. ومن خلال هذه الاستبانة يمكن تقييم أداء وإنتاجية العمل المعرفي في المنظمة.

- التقييم الذاتي لإنتاجية ذوي المهن المعرفية: وهذا التقييم يقوم على توجيه أربعة أسئلة لمهني المعرفة ليحددوا بأنفسهم إن كانوا إنتاجيين أم لا، والأسئلة هي: هل قمت بقياس إنتاجيتك، هل تعتبر نفسك إنتاجيا، المبرر الذي تستند عليه لكونك إنتاجيا، وأخيرا هل تتلقى تغذية مرتدة عن إنتاجيتك.

- بطاقة الدرجات المتوازنة لقياس وإدارة أصول المعرفة: جاءت فكرة بطاقة التقييم المتوازن التي طورها Kaplan and Notron (الملكاوي، 2009، ص.71) في سنة 1992 وقد وردت تسميات عدة من قبل الباحثين في هذا الشأن منها: بطاقة التقديرات الموزونة، متوازنة تسجيل الأداء، بطاقة تقييم الأداء المتوازن. وتعرف هذه الأخيرة على أنها "ترجمة الإستراتيجية إلى خطوات عملية تنفيذية، ويمكن القول بأنه وسيلة فعالة لتنظيم وقيادة المنظمة وتقسيمها إلى مستويات مختلفة (Malho, et (Poisson,2003, P.121).

وتطورت الفكرة لتصبح أحد أهم تقنيات الإدارة، ويرتكز نظام التقييم المتوازن على إستراتيجية المنظمة، وينطلق من تطلعات المنظمة، ويعتمد في آلياته التنفيذية من التحقق من تنفيذ الجوانب الرئيسية لأداء المنظمة. ويتم إعداد نظام التقييم الأداء المتوازن وفق المراحل المحددة في الجدول الآتي:

3- تحديد عوامل النجاح.	- ما الذي ينبغي التركيز عليه في التقييم.
4- تحديد طرق القياس.	- ما هي طرق القياس المناسبة.
5- التقييم .	- هل يتم تقييم طرق القياس.
6- وضع خطط التنفيذ.	- أي الأعمال تتم لتحقيق الأهداف.
7- المتابعة.	- كيف نتابع تنفيذ الأعمال.

المصدر: (بحيري، 2004، ص. 243)

ج. مقاييس ونماذج العائد على المعرفة: هذه النماذج تقوم على أساس احتساب العائد على الأصول (ROA) المحسوبة وحسب الصيغة التالية :

$$\text{العائد على الأصول (ROA)} = \frac{\text{العوائد قبل الضريبة}}{\text{الأصول الملموسة للشركة}}$$

بعد ذلك يتم مقارنتها مع متوسطة العائد لعموم الصناعة التي يقع نشاط الشركة ضمنها. إن الزيادة عن متوسط الصناعة تعتبر عائد المعرفة الخاص بالشركة. ومن أمثلة هذه النماذج نجد (Stewart, 1999, P.65):

- القيمة غير الملموسة المحسوبة: ويقوم على احتساب العائد على الأصول المادية الملموسة.

- مكاسب رأس المال المعرفي: وتحسب هذه المكاسب كنسبة للمكاسب الرسمية على المكاسب المتوقعة من الأصول الدفترية.

وقد حدد (Denney Marc) أربعة عناصر رئيسية لعملية التقييم وتمثل في (Denney, 2001, PP.25-26): تقييم المتعلم، تقييم النظام، تقييم العائد على الاستثمار، تقييم العملية ككل.

د. مقاييس أداء الجامعات وفق التصنيفات العالمية: يمكن القول أن تقييم أداء الجامعات ومن خلال المدخل التكاملية الشمولي هو جزء من ثلاثية متكاملة تتمثل ب: الجودة الجامعية والاعتماد الأكاديمي وتقييم الأداء

ولبطاقة الأداء المتوازن تقسم الأداء وفق أربعة محاور أساسية:

المحور المالي: تحسين الأداء المالي للمؤسسة هو هدف دائم.

محور الزبائن: مرتبط برضا.

محور الأنظمة الداخلية: حيث يتم قياس فعالية الأنظمة الداخلية.

محور التعلم التنظيمي (النمو والتعلم): يتعلق برأس المال البشري (إنتاجية العمل، دوران العمل، التحفيز..)، وبالنظام المعلوماتي الذي يجب أن يسهل التعلم التنظيمي. و تقييم هذه المؤشرات بالعلاقة مع الأهداف الإستراتيجية للمنظمة مما يعطي لهذه الطريقة بعدها الاستراتيجي (غالب، 2007، ص. 212).

ب. المقاييس والنماذج المرتبطة برأس المال البشري والملكية الفكرية: هذه المقاييس تركز على قياس قيمة رأس المال البشري ومكوناته الأساسية، وتضم: نموذج رأس المال الفكري، نموذج تحويل الأصول غير الملموسة إلى رأس مال غير ملموس، دليل المعلومات-الاتصالات، والطريقة المنهجية لتقييم الأصول الفكرية (Malhotra, 2003, P.04).

- تصنيف معهد التعليم العالي/جامعة شنغهاي:
يستند إلى أربعة معايير علمية وخصص لكل مؤشر من
المؤشرات نسبا مئوية حصيلتها 100 علامة كما يلي:

وتعتمد هذه الأخيرة على مجموعة من المؤشرات وأغلبها
مرتبط بقياس أداء رأس المال البشري ويتم على ضوء
هذه المؤشرات تصنف الجامعات حسب نتائج التقييم ومن
بين هذه المؤسسات ما يلي(العزاوي، 2013، ص
ص.131-132):

جدول رقم (03): تصنيف الجامعات وفقا لمؤشرات جامعة شنغهاي

التعيين	مؤشرات التقييم	% للمؤشر
01	جودة التعليم	10%
02	مستوى أعضاء الهيئة التدريسية	
	الجوائز التقديرية	20%
	عدد الباحثين من المستوى العالي العالمي	20%
03	مخرجات البحث العلمي	
	عدد البحوث في مجلة Nature/Science	20%
	عدد البحوث المشار لها في مؤشر المراجع العلمية الإلكترونية Citation Index	20%
04	معياري حجم الجامعة	10%
	المجموع	100%

المصدر: (العزاوي، 2013، ص.131)

الجدول الموالي وقد حقق هذا التصنيف شهرة دولية
باعتباره أدق تصنيف لمؤسسات التعليم والبحث العلمي.

- تصنيف الملحق التربوي لجريدة التايمز
البريطانية: يستند إلى ستة معايير علمية كما يوضحه

جدول رقم (04): تصنيف المؤشرات وفقا للملحق التربوي لجريدة التايمز البريطانية

التعيين	مؤشرات التقييم	% للمؤشر
01	تقييم شامل للجامعة من قبل أساتذة عالميين	40%
02	نسبة تشغيل الخريجين	10%
03	جودة التدريس	20%
04	عدد الطلبة من خارج البلد	5%
05	عدد الأساتذة العالميين من خارج البلد	5%

06	جودة البحث العلمي ومعدل عدد البرامج العلمية الالكترونية التي تم الاستعانة بها لكل عضو هيئة تدريس	20%
المجموع		100%

المصدر: (العزاوي، 2013، ص.131)

التكلفة والإمكانية على النشاط) إلى خارج المنظمة (حيث التأثير بالبيئة الخارجية والنتائج المرتبطة بالميزة التنافسية والحصة السوقية والربح المتحقق). ولا بد من ملاحظة أن البعد الأول يدخل ضمن قدرة إدارة المعرفة على الترشيد وتحقيق الكفاءة الداخلية في حين أن البعد الثاني يدخل ضمن فاعلية إدارة المعرفة على التفوق وتحقيق التميز في البيئة الخارجية.

بالإضافة إلى مشاكل وصعوبات أخرى نوجزها في (الجندي، 2005، ص.132):

- بعض الأصول غير الملموسة يصعب قياسها، فالإبداع مثلا هو جوهر عملية المعرفة وخلق القيمة، ولكن من الصعب التنبؤ بعملية الإبداع ولا بمخرجاته.

- عدم إمكانية قياس وتقدير العوائد الاقتصادية المستقبلية بأي درجة من التأكيد.

- صعوبة سيطرة المنظمات على عملية مراقبة كل أنواع رأس المال البشري والأصول المعرفية.

- عدم توفر البيانات عن اللاملموسات للمنظمات وكيفية التعامل معها بطريقة تضمن تحسين عملية توليدها وإدارتها واستخدامها بكفاءة.

- عدم وجود طريقة قياس لرأس المال البشري معول عليها حتى الآن، وتتسم بالاتفاق عليها بما يمكن من ترشيد وتطوير عملية توليد وإدارة واستخدام هذه الموارد في المنظمات.

بالإضافة إلى هذه الصعوبات نجد:

- نقص الوعي لدى الأفراد العاملين والمستخدمين بأهمية محاسبة رأس المال البشري.

3. مشاكل وصعوبات قياس رأس المال البشري:

على الرغم من أهمية قياس رأس المال البشري إلا أن عملية القياس تواجه جملة من الصعوبات نذكر منها (نجم، 2005، ص.470):

مشكلة ماذا نقيس في المعرفة؟ والواقع أن هذه المشكلة هي التي تقع في جوهر عملية القياس لإنتاجية العمل المعرفي، فالمعرفة بحد ذاتها قد لا تكون ذات أهمية للشركة الصناعية ما لم تنعكس على عملياتها، تكنولوجياتها ومنتجاتها وخدماتها. ولكن في شركات استشارية فإن المعرفة بحد ذاتها مهمة في إنشاء قاعدة من أجل نطاق واسع من الاستشارات والخدمات التي تقدمها. لهذا فإن مثل هذه الصعوبة لا بد من أن توضع في سياق عمل الشركات وكذلك سياق ما يجب قياسه من أجل تحديد إنتاجية العمل المعرفي. ولا بد من التمييز بين جانبيين من العمل المعرفي في هذا المجال:

الأول: المعرفة كإمكانية للنشاط، وهذه هي المقدرة التي توجد داخل المنظمة ويتم تأهيلها وتنظيمها في الشركة بما يحقق ما يسميه **لي وتشوي الإبداع التنظيمي الذي يجعل المنظمة مؤهلة لأداء تنظيمي أفضل، أو ما يسمى بيئة التعلم التنظيمي التي تحسن قدرة المنظمة الداخلية على تحسين طرق العمل وعلاقاته، أداء المهام بتكلفة أقل وبوقت أسرع وبجهد أقل، توفير القدرة على تنوع الخدمات، تقديم خدمات جديدة، والمرونة في تقديمها... الخ.**

والثاني: النتائج الخارجية الناجمة عن العمل المعرفي وهي النتائج القابلة للقياس والأداء التنظيمي للمنظمة الذي يخرج من داخلها (حيث لا يوجد إلا

- صعوبة قياس التعلم مدى الحياة وصعوبة قياس التراكم المتحقق منه.

المحور الرابع: نموذج مقترح بناء على دراسة حالة

تطبيقية

باتت الحاجة إلى المعلومات سواء المالية أو البشرية تشكل ضرورة ملحة للمنظمة كدليل ومرشد في عملية اتخاذ القرارات الرشيدة، من هنا نشأ الاهتمام بتطوير نموذج أشمل لقياس أداء رأس المال البشري نتيجة القصور في أساليب التقييم الشائعة خاصة مع التزايد المتصاعد في أهمية الأصول الغير الملموسة إلى جانب الأصول الملموسة.

وعليه سنحاول من خلال هذا المحور الربط بين مؤشرات التصنيفات العالمية للجامعات وأبعاد بطاقة الأداء المتوازن للخروج بنموذج قياس أكثر فعالية خاص برأس المال البشري.

1. كفاءة الدراسة:

أ. عينة الدراسة وخصائصها: إن مجتمع الدراسة هو أعضاء الهيئة التدريسية بمختلف مؤسسات التعليم العالي في الجزائر، حيث تم توزيع 100 استبيان على تم استرداد 71 منها فقط. حيث يتضح من خلال نتائج البحث أن حاملي شهادة الدكتوراه يتصدرون عينة الدراسة بنسبة 60.6%، تليها فئة أساتذة التعليم العالي بنسبة 23.9%، بعدها فئة الحاصلين على شهادة الماجستير بنسبة 15.5%، وهذا يعني أن الجامعة تحتضن ذوي الشهادات العليا والكفاءات المهنية المتخصصة، باعتبارها مركزا من مراكز رأس المال البشري من ناحية المدخلات والمخرجات. ويتصدر عينة البحث من ناحية الخبرة المهنية فئة العمرية من 11 إلى 20 سنة بنسبة 52.1%، تليها الفئة العمرية أقل من 10 سنوات بنسبة 26.8%، أما الفئة الأخيرة والتي تمثل ذوي الخبرة المهنية أكثر من 21 سنة بنسبة 21.1%. هذا التنوع في عدد سنوات الخبرة المهنية يعكس مختلف

الآراء، والتي هي مزيج بين حديثي التوظيف وقدماء المهنة وهذا الذي يثري الدراسة باختلاف سنوات الخبرة.

ب. أداة الدراسة: تمثلت أداة الدراسة في الإستبيان، وهي وسيلة لجمع البيانات اللازمة للتحقق من فرضيات المشكلة قيد الدراسة، لذلك تم إعداد استبيان يحتوي على مجموعة من الأسئلة قسمت إلى محورين:

المحور الأول: يتعلق بقياس بعد التعلم التنظيمي

لرأس المال البشري (الخبرة، المهارة، المعرفة، الابتكار، النتائج حسب بطاقة الأداء المتوازن...).

المحور الثاني: يتعلق بقياس أداء رأس المال

البشري وأداء الجامعة ككل وذلك حسب مؤشرات التصنيف العالمي للجامعات.

ج. اختبار صدق الاستبيان: قمنا بالتأكد من صدق

الاستبيان من خلال عرضه على أساتذة متخصصين في المناجمنت والموارد البشرية، للتأكد من أن أسئلته تقيس ما وضعت لقياسه وكذا التأكد من استجابة عينة الدراسة لأسئلته وفهمها. وقد استجبتنا لأراء المحكمين، وقمنا بإجراء ما يلزم من حذف وتعديل في ضوء المقترحات المقدمة.

د. الحدود الزمانية: يرتبط مضمون ونتائج الدراسة

الميدانية بالزمن أو الفترة التي أجريت فيها الدراسة الاستبائية والتي كانت في شهر سبتمبر من سنة 2016.

2. الأساليب الإحصائية المستخدمة في البحث: قمنا

بتفريغ وتحليل الاستبيان من خلال برنامج التحليل الإحصائي Statistical Package for the Social Sciences V.20 (SPSS). وسوف يتم استخدام الاختبارات الإحصائية المعلمية، وذلك بعد اختبار توزيع عينة الدراسة من خلال اختبار كولمقروف سيمرنوف حيث كانت قيم عبارات وفقرات الاستبيان أقل من مستوى المعنوية وهي $(\alpha = 0.05)$. وهذا ما يؤكد لنا أن

التوزيع الطبيعي أو معلمي، لذلك سوف يتم الاعتماد على الاختبارات الإحصائية التي تتناسب مع هذا التوزيع.

- اختبار ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha Coefficient) لمعرفة ثبات فقرات الاستبيان.

- طول خلايا مقياس ليكرت الخماسي كمعيار للحكم على استجابة أفراد العينة لكل فقرة من فقرات المحور الثاني، حيث تم حساب المدى (5-1 = 4). و من

ثم تقسيمه على أكبر قيمة في المقياس للحصول على طول الخلية أي (5 / 4 = 0.80). تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية. ومن خلال الجدول رقم (05) يمكن توضيح طول الخلايا كالآتي:

ال

جدول رقم (05): طول خلايا مقياس ليكرت لاستبيان الدراسة

درجة الموافقة	طول خلايا مقياس ليكرت الخماسي
بدرجة موافق جدا	متوسط من 1-1.80
بدرجة موافق	متوسط من 1.81-2.6
محايد	متوسط من 2.61-3.40
بدرجة غير موافق	متوسط من 3.41-4.20
بدرجة غير موافق جدا	متوسط من 4.21-5

المصدر: من إعداد الباحثة اعتمادا على برنامج SPSS

1. اختبار الفرضية الأولى: تنص هذه الفرضية على أن الجامعة لا تلتزم بقراراتها ومسؤولياتها طويلة الأجل بتحويل رأس المال البشري من أصول (رصيد) إلى نتائج (تدفق) - بعد خاص ببطاقة التقييم المتوازن.

تم اختبار هذه الفرضية من خلال الفقرات من (1-15) للمحور الأول " مؤشرات قياس بعد التعلم التنظيمي لرأس المال البشري (الخبرة، المهارة، المعرفة، الابتكار، النتائج حسب بطاقة الأداء المتوازن). وقد تم استخدام اختبار T للعينة الواحدة (Sample T- test One) لاختبار صحة هذه الفرضية كالآتي:

$H_0: \longrightarrow P=1/2$
(50%)
 $H_1: \longrightarrow P \neq 1/2$ (50 %)

اختبار T لعينة واحدة (One-Sample T-Test) لمعرفة ما إذا كانت متوسط درجة الإستجابة قد وصلت إلى درجة الحياد و هي (3) أم لا.

معامل ارتباط بيرسون (Pearson Linear Correlation Coefficient) لقياس درجة الإرتباط، كما يستخدم هذا الإختبار لدراسة العلاقة بين المتغيرات في حالة البيانات المعلمية.

3. عرض نتائج البحث وتحليلها: تم استخدام الاختبارات، بحيث تعتبر هذه الاختبارات مناسبة في حالة وجود بيانات تتبع التوزيع الطبيعي، وبذلك فقد تم اختبار الفرضيات كالتالي:

الجدول رقم (06): نتائج اختبار T لمدى التزام الجامعة بقراراتها ومسؤولياتها طويلة الأجل بتحويل رأس المال البشري من

أصول (رصيد) إلى نتائج (تدفق)

الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	قيمة T	مستوى الدلالة Sig
1	1.943	0.734	32.38	-12.11	0.000
لدى هيئة التدريس القدرة على تطبيق واستخدام المعرفة ونقلها إلى حيز التطبيق العملي					
2	2.084	1.078	34.71	-7.14	0.000
يتم تعبئة الشواغر الإدارية القيادية بالجامعة بناء على المهارة والمعرفة لدى الباحثين					
3	2.098	1.135	34.95	-6.68	0.000
نعكس الهيئة التدريسية للجامعة في تنفيذ مهامها معرفة نظرية علمية وأكاديمية عالية					
4	1.901	1.057	31.67	-8.75	0.000
المهارة التي تمتلكها تسمح لك بإيجاد طرق جديدة للقيام بعملك					
5	1.887	0.993	31.43	-9.43	0.000
تمتلك الجامعة هيئة تدريس تتسم بسمعة أكاديمية ومهنية لانجاز رسالة الجامعة					
6	1.957	1.020	32.60	-8.60	0.000
تمتلك الجامعة باحثين لديهم القدرة على تطوير الحلول البديلة للمشكلات واختيار الحل الأمثل					
7	1.957	1.074	32.60	-8.17	0.000
يساهم رأس المال البشري بالجامعة في تفعيل عملية الأبداع والابتكار					
8	1.760	1.020	29.32	-10.23	0.000
الخبرة الطويلة لدى الهيئة التدريسية في مجال العمل تحقق مستويات عالية من الأداء					
9	1.957	1.151	32.60	-7.62	0.000
يحول رأس المال البشري معرفته الكامنة إلى تطبيقات تحقق الأداء المتميز					
10	1.746	0.995	29.08	-10.60	0.000
يمكن قياس أداء رأس المال البشري من خلال ما أنتجه من منشورات أو بحوث علمية متخصصة					

11	يمكن قياس رأس المال البشري بالجامعة من خلال إطلاقه للمنتجات والخدمات القائمة على المعرفة	1.676	0.937	27.92	-11.89	0.000
12	يقيم أداء رأس المال البشري وأداء الجامعة ككل من قبل خبراء دوليين متخصصين	2.070	1.210	34.48	-6.46	0.000
13	تتغير البرامج التدريبية بالجامعة حسب ما تفرضه البيئة الخارجية	1.887	1.225	31.34	-7.65	0.000
14	تتماشى المعرفة لدى الهيئة التدريسية مع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات	1.816	1.059	30.25	-9.40	0.000
15	ساهم انخراطك كـرأس مال بشري في مخابر البحث العلمي على الخروج ببرامج عملية مهمة.	2.309	1.248	38.46	-4.65	0.000
جميع فقرات المحور الأول		1.937	0.710	32.28	-12.6	0.000

المصدر: من إعداد الباحثة استنادا إلى مخرجات برنامج SPSS V.20 (مستوى الدلالة المستخدم هو $\alpha = 0.05$)

تم اختبار هذه الفرضية من خلال الفقرات من (1-30) للمحور الأول والثاني (علما أن أسئلة المحور الثاني جاءت كما يلي: تهتم الجامعة بتطوير موقعها الإلكتروني بصفة دورية، تولي الجامعة اهتماما لتبادل الخبرات مع المؤسسات الإقليمية والدولية، أغلب معارف الجامعة توضع في قواعد البيانات، تعتمد الجامعة على معايير قياس أداء واضحة وشاملة، يتم وضع قياسات في مختلف العمليات التي تتم على مستويات تتناسب مع مختلف الفئات التدريسية، حيث ينظر إليها كأمر حيوي في عملية التحسين المستمر، تستخدم الجامعة الموارد بشكل اقتصادي وتتابع باستمرار استثمار وقت العمل، تحوي الجامعة على لجنة دائمة تشرف على مراقبة جودة الخدمة التعليمية، تخصص الجامعة جوائز للباحثين المتميزين وطنيا ودوليا، تعمل الجامعة على المشاركة في مختلف المنافسات الوطنية والدولية قصد الحكم على جودة الخريجين، تتوفر الجامعة على شبكات داخلية

يبين الجدول رقم (06) أن المتوسط الحسابي لجميع فقرات المحور تساوي 1.937 والوزن النسبي يساوي 32.28% وهي أقل من الوزن النسبي المتوسط " 50% وقيمة t المحسوبة تساوي -12.606، ومستوى الدلالة تساوي 0.000 وهي أقل من 0.05. كما أن الانحراف المعياري للأسئلة مجتمعة 0.710، وهذا يعني رفض الفرضية الصفرية (H_0) وقبول الفرضية البديلة (H_1) التي تنص على أن الجامعة تلتزم بقراراتها ومسؤولياتها طويلة الأجل بتحويل رأس المال البشري من أصول (رصيد) إلى نتائج (تدفق) - بعد خاص ببطاقة التقييم المتوازن عند مستوى دلالة ($\alpha = 0.05$) وبدرجة موافق.

ب. اختبار الفرضية الثانية: تنص هذه الفرضية على أنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أداء رأس المال البشري وأداء الجامعة ككل - بعد خاص بمؤشرات التصنيف العالمي للجامعات.

وبرامج الجامعة). وقد تم استخدام اختبار بيرسون لاختبار صحة هذه الفرضية كالاتي:

H_0 : لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية عند درجة معنوية $\alpha = 0.05$.

H_1 : توجد علاقة ذات دلالة احصائية عند درجة معنوية $\alpha = 0.05$.

وخارجية وقواعد بيانات عالمية والمكتبات الرقمية. تتوفر الجامعة على أعداد هائلة من طلبة أجنب، اكتسب المتخرجين من الجامعة من المعرفة العلمية القدر الكافي بما يؤهلهم للمهام المطلوبة. للجامعة ثقافة تنظيمية جيدة تسمح بتدفق المعارف. تعمل الجامعة على تنشيط رأس مالها البشري والمحافظة عليه، يرتبط رأس المال البشري للجامعة بشركات كبيرة تستجيب لمشاريع

الجدول رقم (07): نتائج اختبار بيرسون لوجود علاقة ذات دلالة احصائية بين أداء رأس المال البشري وأداء الجامعة ككل.

القيمة الاحتمالية (Sig)	معامل بيرسون	الفقرة
0.000	0.756	1 لدى هيئة التدريس القدرة على تطبيق واستخدام المعرفة ونقلها إلى حيز التطبيق العملي
0.000	0.652	2 يتم تعبئة الشواغر الإدارية القيادية بالجامعة بناء على المهارة والمعرفة لدى الباحثين
0.000	0.525	3 تعكس الهيئة التدريسية للجامعة في تنفيذ مهامها معرفة نظرية علمية وأكاديمية عالية
0.000	0.622	4 المهارة التي تمتلكها تسمح لك بإيجاد طرق جديدة للقيام بعملك
0.000	0.596	5 تمتلك الجامعة هيئة تدريس تتسم بسمعة أكاديمية ومهنية لانجاز رسالة الجامعة
0.000	0.674	6 تمتلك الجامعة باحثين لديهم القدرة على تطوير الحلول البديلة للمشكلات واختيار الحل الأمثل
0.000	0.608	7 يساهم رأس المال البشري بالجامعة في تفعيل عملية الابداع والابتكار
0.000	0.560	8 الخبرة الطويلة لدى الهيئة التدريسية في مجال العمل تحقق مستويات عالية من الأداء
0.000	0.569	9 يحول رأس المال البشري معرفته الكامنة إلى تطبيقات تحقق الأداء المتميز
0.000	0.621	10 يمكن قياس أداء رأس المال البشري من خلال ما أنتجه من منشورات أو بحوث علمية متخصصة

0.000	0.632	يمكن قياس رأس المال البشري بالجامعة من خلال إطلاقه للمنتجات والخدمات القائمة على المعرفة	11
0.000	0.602	يقيم أداء رأس المال البشري وأداء الجامعة ككل من قبل خبراء دوليين متخصصين	12
0.000	0.553	تتغير البرامج التدريبية بالجامعة حسب ما تفرضه البيئة الخارجية	13
0.000	0.528	تتماشى المعرفة لدى الهيئة التدريسية مع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات	14
0.000	0.599	ساهم انخراطك كرأس مال بشري في مخابر البحث العلمي على الخروج ببرامج عملية مهمة.	15
0.000	0.901	ارتباط جميع فقرات المحور الأول مع المحور الثاني	

المصدر: من إعداد الباحثة استنادا إلى مخرجات برنامج SPSS V.20 (* مستوى الدلالة المستخدم هو $\alpha=0.05$)

ج. نموذج مقترح وفقا للدراسة الإحصائية: من خلال نتائج الدراسة الإحصائية تم التوصل إلى نموذج مقترح للقياس يجمع بين المحورين الأول والثاني للإستبيان في حين تم اختيار العناصر التي حققت نتائج إحصائية جيدة كمحاور أساسية في القياس في حين تم توزيع الأهمية النسبية للقياس بناء على الوزن النسبي بالنسبة للمحور الأول واختبار بيرسون للمحور الثاني كما يبينه الجدول الموالي:

من خلال نتائج اختبار بيرسون لفقرات الجدول رقم (07) والذي يبين معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى الدلالة المعنوية ($\alpha=0.05$). وبالتالي سيتم رفض الفرضية الصفرية H_0 وقبول الفرضية البديلة H_1 والتي تنص على أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أداء رأس المال البشري وأداء الجامعة ككل - بعد خاص بمؤشرات التصنيف العالمي للجامعات.

جدول رقم (08): نموذج مقترح لقياس أداء رأس المال البشري

الرقم	مؤشرات التقييم الخاصة ببطاقة الأداء المتوازن	الأهمية النسبية للمؤشر	مؤشرات التقييم الخاصة بالأداء الكلي للجامعة	الأهمية النسبية للمؤشر
01	*البحث العلمي		*جوائز جودة التعليم العالي	
	المنشورات العلمية المتخصصة	15%	عدد الباحثين من المستوى العالمي	5%
	إطلاق المنتجات والخدمات القائمة على المعرفة	10%	جودة البحث ومعدل المراجع العلمية الالكترونية المستعان بها	5%

نتائج مخابر البحث العلمي	05%	عدد جوائز جودة الخدمة التعليمية	15%
* الهيئة التدريسية		* الأداء الكلي للجامعة	
نسبة الأساتذة الأجانب	05%	نسبة المشاركة في المنافسات الدولية قصد الحكم على جودة الخريجين	05%
الخبرة التي تحقق مستويات عالية من الأداء	10%	الإشترك في قواعد البيانات العالمية	05%
تقارير الخبراء الدوليين	05%	القدرة على تحويل الأصول اللاملوسة إلى تدفق	15%
المجموع الفرعي		المجموع الفرعي	
50%		50%	
المجموع الكلي		100%	

الإبداع بالمنظمات المتعلمة، ويمكن قياس أدائه من خلال ما أنتجه من منشورات أو بحوث علمية متخصصة وما إطلاقه من المنتجات والخدمات القائمة على المعرفة.

- التعليم والتدريب هما آليتين فعاليتين للاستثمار في رأس المال البشري وهي عمليات ذات جدوى اقتصادية.
- من الصعب قياس رأس المال البشري نظرا لكونه من اللاملموسات، ولكن هذا لا ينفي وجود نماذج وصفية وأخرى كمية تختص بمعرفة تقييمه والعوائد المنتظرة منه.

- تلتزم الجامعة بقراراتها ومسؤولياتها طويلة الأجل بتحويل رأس المال البشري من أصول (رصيد) إلى نتائج (تدفق).

- يمكن قياس أداء رأس المال البشري من خلال قياس المخرجات وقياس أداء الجامعة ككل.

التوصيات: من النتائج السابقة يمكن أن نورد

مجموعة من التوصيات الآتية:

الخاتمة:

إن الاستثمار في رأس المال البشري لم يعد خيارا بالنسبة للمنظمات، بل أصبح مطلباً أساسياً للبقاء، ونتيجة لذلك يجب على الجامعة أخذ النظرة الشاملة عن مفهومه وطبيعته مكوناته وأدوات وآليات بنائه والاستثمار فيه، وطرق قياسه واحتساب العائد منه وسبل تفعيله والمحافظة عليه.

وفي محاولة لتغطية الجوانب السابقة تخرج الورقة

البحثية بالنتائج التالية:

- رأس المال البشري هو القيمة الإبداعية الأساسية التي تحقق الديناميكية، وهذا يركز على البعد العقلي الذي نلقبه في وقتنا الحاضر بعصر المعرفة. فالقدرات الفكرية العالية أصبحت من أهم عوامل التفوق والتميز التنافسي في الاقتصاد العالمي المبني على المعرفة.

- رأس المال البشري يتكون من المعرفة والمهارة، والخبرة التطبيقية التي يمتلكها العاملون، وهو محرك

8. الراشدان، عبد الله زاهي. (2008). *في اقتصاديات التعليم* (الطبعة الثانية). عمان: دار وائل للنشر.
9. الساعدي، مؤيد. (2011). *مستجدات فكرية معاصرة في السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية* (الطبعة الأولى). عمان: مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع.
10. طرطار، أحمد، وحليمي سارة. (أفريل 2013). *حاضنات الأعمال التقنية كآلية لدعم الابتكار في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة*. قدم إلى الملتقى الدولي حول المقاولاتية: التكوين وفرص الأعمال، جامعة بسكرة.
11. عبد الجواد، محمد أحمد. (2000). *أسرار النجاح ومنطلقات التميز* (الطبعة الأولى). الإسكندرية: دار البشير للثقافة والعلوم.
12. عبد الرزاق، عامر، والناصر، عبد المحسن. (22-25 أفريل 2013). *تطوير رأس المال البشري في إطار المراكز الكفوة لنكء الأعمال* (دراسة حالة لمركز الحاسوب والانترنت في جامعة الموصل). قدم إلى المؤتمر الدولي السنوي الثاني عشر للأعمال حول رأس المال البشري في اقتصاد المعرفة، الأردن: جامعة الزيتونة الأردنية.
13. عبد الونيس، أحمد، وأيوب، مدحت. (2006). *اقتصاد المعرفة*. جامعة القاهرة: مركز دراسات وبحوث الدولة النامية.
14. العزاوي، محمد عبد الوهاب. (22-25 أفريل 2013). *تصميم نموذج لقياس أداء رأس المال الفكري*. قدم إلى المؤتمر الدولي السنوي الثاني عشر للأعمال حول رأس المال البشري في اقتصاد المعرفة، جامعة الزيتونة الأردنية.
15. علي، سمية أمين. (2003). *المحاسبة عن رأس المال الفكري*. مجلة المحاسبة والإدارة، (العدد 06)، ص 280.
16. العنزي، سعد علي، وصالح، أحمد علي. (2009). *إدارة رأس المال الفكري في منظمات الأعمال*. عمان: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.
17. غالب، ياسين. (2007). *إدارة المعرفة: المفاهيم، النظم والتقنيات* (الطبعة الأولى). عمان: دار المناهج للنشر والتوزيع.
18. فلية، فاروق عبد الله. (2007). *اقتصاديات التعليم: مبادئ راسخة واتجاهات حديثة* (الطبعة الثانية). عمان: دار الميسرة للنشر والتوزيع.
19. الضيل، أسامة أحمد أحمد. (2014). *الاستثمار في الموارد البشرية: دراسة اقتصادية إسلامية*. الإسكندرية: دار التعليم الجامعي.

- اعتماد مداخل جديدة ومتطورة بهدف تحسين الأداء والعمل على تقييمه.

- العمل على إدارة رأس المال البشري بمنهج جديد يتضمن إبراز دور التمييز وكذلك بناء واستثمار الثروة المعرفية.

- إعادة صياغة علاقة المنظمة بالرأس المال الفكري، نتيجة أنه القوة الضاربة في العصر الراهن والقادر على المشاركة الفاعلة لحل مشكلات العمل وتطويره وتحمل مسؤولياته، بالاستثمار فيه والإنفاق عليه باعتباره المصدر الحقيقي لتحقيق كفاءة أداء المنظمة.

هوامش ومراجع الدراسة:

المراجع باللغة العربية:

1. أبو فارة، يوسف أحمد، والسنور جاسر عبد الرزاق. (2007). *مكونات رأس المال الفكري ومؤشرات قياسه*. قدم إلى الملتقى الدولي حول المعرفة ومساهماتها في تكوين المزايا التنافسية للبلدان العربية، جامعة الشلف.
2. بحيري، سعد صادق. (2004). *إدارة توازن الأداء*. الإسكندرية: الدار الجامعية للنشر.
3. الجندي، نهال. (2005). *قياس وتقييم رأس المال الفكري* أحد المتطلبات الأساسية لتحقيق قيمة المنشأة نموذج مقترح. مجلة المحاسبة والإدارة والتأمين، (العدد الخامس والستون).
4. حجازي، اسماعيل، ومعالي، سعاد. (2013). *تسيير الموارد البشرية من خلال المهارات*. الأردن: دار أسامة للنشر والتوزيع.
5. حسن، حسن عجلان. (2008). *استراتيجيات الإدارة المعرفية في منظمات الأعمال* (الطبعة الأولى). عمان: إثراء للنشر والتوزيع.
6. الحمداني، علاء عبد السلام. (22-25 أفريل 2013). *الاستثمار في رأس المال البشري وانعكاساته في المزيج التسويقي السياحي* (دراسة حالة فندق نينوى الدولي). قدم إلى المؤتمر الدولي السنوي الثاني عشر للأعمال حول رأس المال البشري في اقتصاد المعرفة، الأردن: جامعة الزيتونة الأردنية.
7. الخطيب، أحمد، والمعايعة، عادل سالم. (2009). *الإدارة الحديثة: نظريات واستراتيجيات ونماذج* (الطبعة الأولى). عمان: علم الكتاب الحديث للنشر والتوزيع.

- . Malho, Denis, et Poisson. Fernandez.(23 2003). *La Performance globale de l'entreprise*. Paris: les éditions d'organisations.
- . Malhotra, Y,(4-5 September 2003) 33 Measuring knowledge Assets of A nation : Knowledge system for development, *Research paper prepared for the advising meeting of the advisory department of economic and social affairs*, 4-5 September.
- . Stewart, T.A.(1999). *Intellectual capital: 43 The new wealth of organizations*, New York: Double Day-currency.
20. القريشي، مدحت.(2007). *اقتصاديات العمل*(الطبعة الأولى)، عمان: دار وائل للنشر والتوزيع.
21. محمد، أشواق قدور.(2012). *تقييم المؤسسات وفقا لرأس المال غير المادي*. عمان: دار الرابطة للنشر والتوزيع.
22. الملكاوي، إبراهيم الخلوف.(2009). *إدارة الأداء باستخدام بطاقة التقييم المتوازن*(الطبعة الأولى). عمان: الوراق للنشر والتوزيع.
23. موسى، عبد الناصر، و عبد الصمد، سميرة. (22-25 أفريل 2013). *رأس المال البشري وأهم مداخل قياسه*. قدم إلى المؤتمر الدولي السنوي الثاني عشر للأعمال حول رأس المال البشري في اقتصاد المعرفة، الأردن: جامعة الزيتونة الأردنية.
24. نجم، نجم عبود.(2005). *إدارة المعرفة: المفاهيم والاستراتيجيات والعمليات*. عمان: الوراق للنشر والتوزيع.
25. نجم، نجم عبود.(2010). *إدارة اللاملموسات: إدارة ما لا يقاس*. عمان: دار اليازوري للنشر والتوزيع.
26. يوسف، بسام عبد الرحمان.(2005). *أثر تقنية المعلومات ورأس المال الفكري لتحقيق الأداء المتميز*. جامعة الموصل: كلية الإدارة والاقتصاد.

المراجع باللغة الأجنبية:

- . Alcouffe, Christiane, et Louzzani, Yassine.(62 Juillet 2003). *Mesure de l'investissement immatériel: Indicateurs d'évaluation et performance. les notes de Irihe*,(N ° 381).
- . Denney, Marc.(2001). *Valeur la formation 72 des outils pour optimiser l'investissement formation*, France: ESF éditeur.
- . Ehrenberg, R, and Smith,R.(2011). *Modern 82 labor economics: Theory and public policy* (11th Edition). New York: Pearson Education.
- . Gorz , André.(2003). *L'immatériel: 92 Connaissance, Valeur et capital*. Paris : Edition Galilée.
- . Grundstien, Michel.(Février 2002). *Un 30 Cadre directeur pour repérer les connaissances MG conseil*, Recherche .cruciales pour l'entreprise report (N°9).
- . Laursen, G, & J. Thorlund.(2010).*Business 31 Analytics for Mangers: Taking BI beyond Reporting*. USA: A John Wiley & Sons.