

رأس المال البشري لخريجي الجامعات ومتطلبات منظمات الأعمال (دراسة حالة لعينة من الموظفين من خريجي الجامعات في الجزائر)

د. زيان أمنة

مخبر الدراسات الاقتصادية والتنمية المحلية بالجنوب
الغربي، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم
التسيير، جامعة طاهري محمد بشار،

د. دحماني عزيز

مخبر الدراسات الاقتصادية والتنمية المحلية بالجنوب
الغربي، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم
التسيير، جامعة طاهري محمد بشار،

تاريخ الاستلام: 2018/11/26

تاريخ القبول: 2018/12/29

تاريخ النشر: 2019/09/30

ملخص:

لقد أثبتت العديد من الدراسات أن سياسة الاستثمار في رأس المال البشري لها عوائد إيجابية سواء على مستوى الاقتصاد الوطني أو على مستوى الأفراد. ويعد التعليم والتكوين استثمارا استراتيجيا في رأس المال البشري، حيث تعتبر الجامعة من أهم مصادره بالنظر إلى المسار الدراسي الطويل والمكثف الذي مر به طلبتها تلقوا فيه مجموعة من المعارف والخبرات والمهارات، و لما توليه مؤسسات التعليم العالي من اهتمام بالبحث العلمي والرسالة العلمية وسعيا منها لخدمة المجتمع المحلي والاقليمي، نسعى من خلال هذا البحث إلى دراسة ما إذا كانت مؤسسات التعليم العالي تنتج رأس مال بشري يتوافق ومتطلبات منظمات الأعمال في الجزائر، حيث قمنا بتوزيع استبيان على أربع مائة وعشرون موظف من ذوي الشهادات الجامعية في الجزائر، تم معالجة البيانات ببرنامج (Spss) واتبعنا المنهج الوصفي التحليلي في تحليل نتائج العينة، حيث أظهرت الدراسة عدم وجود علاقة بين ما يتلقاه الطالب الجامعي في الجامعة وما يقوم به أثناء أدائه لوظيفته.

الكلمات المفتاحية: تعليم، تكوين، جامعة، رأس المال البشري، منظمات الأعمال.

تصنيف JEL: D83، E24، I23.

*زيان أمنة (amina.ziane88@gmail.com).

Abstract:

Many studies proved that investing in human capital have positive returns on the level of the national economy, or at the level of individuals. Education is a strategic investment in human capital, where the university is one of the most important of human capital resources. Considering that her students have gone through the course of a long and intensive study, they should have accumulated of knowledge, expertise and skill. In that sense of the interest which the organizations of higher education grants attention to scientific research and their object to serve the local and national community. This research aims to study whether the university produces human capital consistent with the requirements of business organization in Algeria, In order to collect data a questionnaire was distributed to four hundred and twenty employees that have a university degree in Algeria, Data collection will be analysed using (Spss), the descriptive and analytical approach to analyse the results. The study showed that there was no correlation between what learned by students at the university and what they are doing during in their job.

Keywords: Business Organization, Education, Formation, Human Capital, University.

Jel Classification : D83, E24, I23.

مقدمة:

أولت الجزائر العناية والجهود والاهتمام برأس المال البشري، وذلك من خلال تكوين الإنسان وتعليمه وتنمية قدراته بالشكل الذي يجعله قادرا على العمل بشكل أكثر كفاءة وفعالية. حيث أن الفرد المتعلم والمتكون يملك القدرة على تحويل الثروات وخلق الأفكار التي تساعد على الاستغلال الأمثل للموارد. فالدول القوية اقتصاديا لا تمتلك الثروات بقدر ما تمتلك الأفراد الذين لديهم القدرة على اقتناص الفرص واستغلالها، إذ أن عامل الموارد الطبيعية في الاقتصاد يتميز بالندرة واحتمالية النفاذ، بينما العبرة في العامل البشري والمواهب التي يمتلكها، لذلك فإن رأس المال البشري المتمثل أساسا في مستوى التعليم والتكوين يعتبر الركيزة الأساسية والثروة الحقيقية التي يمكن الاعتماد عليها للنهوض وتحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية، يعد التعليم الجامعي ضرورة من ضرورات اعداد رأس المال البشري المؤهل للإنتاج والبحث والتطوير، ورفع المستوى الفكري والثقافي العام لخرجي التعليم في ظل الثورات المعرفية والتكنولوجية، وذلك من أجل التعامل الفعال مع تلك الثروات والتي تفرض على كافة المجتمعات ضرورة إنتاج المعرفة والعمل، كما يعتبر التعليم الجامعي من أهم المراحل التعليمية نظرا لقرب الخريجين من دخول سوق العمل، فالجامعة هي المصنع الذي يعد رأس المال البشري والذي تقع على عاتقه العملية التنموية للمجتمعات بمختلف جوانبها. ولما تتمتع به الجامعات من أهمية في تكوين رأس المال البشري سنحاول من خلال هذا البحث الإجابة على الإشكالية التالية:

• ما مدى موافقة رأس المال البشري لخرجي الجامعات مع متطلبات منظمات الأعمال منه في الجزائر؟ فرضيات الدراسة:

- هناك علاقة بين ما يتلقاه الطالب في مساره الجامعي وما يؤديه في وظيفته؛
- ليست هناك علاقة بين ما يتلقاه الطالب في مساره الجامعي وما يؤديه في وظيفة؛
- الهدف من الدراسة: تهدف هذه الدراسة إلى:
- تسليط الضوء على رأس المال البشري لما له من أهمية في الحياة الاقتصادية.
- دراسة مساهمة الجامعة في توفير احتياجات منظمات الأعمال من رأس مال بشري.
- تقديم اقتراحات مناسبة إلى إدارات الجهات المعنية في ضوء نتائج البحث.

أهمية الدراسة:

تتبع أهمية هذه الدراسة من الأهمية التي يتمتع بها الموضوع باعتبار الجامعة هي مصنع تعليم وتكوين وتدريب وتطوير الأفكار وصقل المواهب لإنتاج مجموعة من المتخصصين في جميع التخصصات العلمية والفكرية، وهو ما يتمثل في رأس المال البشري، ونظرا لما يساهم به هذا الأخير من تحقيق لتنمية اقتصادية واجتماعية محلية ووطنية من خلال العمل بفعالية وكفاءة للنهوض بالاقتصاد والتصدي للأزمات التي يعاني منها الاقتصاد الجزائري، لذا من المهم معرفة متطلبات منظمات الأعمال من رأس المال البشري وما مدى مساهمة الجامعة الجزائرية في توفير هذه الاحتياجات.

منهج الدراسة:

اعتمدنا المنهج الوصفي التحليلي من أجل تحليل نتائج عينة الدراسة.

مجتمع وعينة الدراسة:

مجتمع الدراسة هو مجتمع مصغر من موظفين الحاملين للشهادات الجامعية، حيث تتكون عينة الدراسة من 420 موظف في مختلف منظمات الأعمال الجزائرية.

أدوات الدراسة:

تم تصميم أداة خاصة بالدراسة وهي الاستبيان مكونة من عدة محاور، المحور الأول يخص البيانات الشخصية الخاصة بالموظف، الجنس، السن، المحور الثاني يضم رأس مال البشري للموظف مستوى الشهادة الجامعية، تخصص الشهادة الجامعية، قطاع منظمة الأعمال التي ينتمي لها، المحور الثالث يشمل ما مدى موافقة التكوين الجامعي لرأس مال البشري ومتطلبات منظمات الأعمال، حيث استعملنا تقنيات الإعلام والاتصال في جمع البيانات وبرنامج (SPSS) في تحليلها.

أولا- مفهوم رأس المال البشري

إن الاهتمام برأس المال البشري يمكن القول إنه يعود إلى القرن التاسع عشر من خلال أعمال العديد من الاقتصاديين الكلاسيك والنيو كلاسيك الذين أشاروا إلى أهمية التعليم في زيادة ثروة المجتمع. ولعل من أبرز هؤلاء الاقتصاديين، آدم سميث الذي يعد أول من أشار إلى ذلك في كتابه "ثروة الأمم" إلى

أن القدرات والكفاءات النافعة التي يكتسبها الفرد هي شكل من أشكال رأس المال الثابت كما أنها تعتبر جزءا من ثروة الفرد ومنه جزءا من ثروة المجتمع الذي ينتمي إليه (Smith, 1776)¹.

وبعد الاقتصاد النيو كلاسيكي (Alfred Marshall) الذي سار على نفس دأب آدام سميث، إذ بنى في كتابه "مبادئ الاقتصاد" أهمية التعليم في تنمية القدرات الفكرية للأفراد واكتشاف العبقريات الموجودة في المجتمع التي تعتبر ثروة ملكا للمجتمع².

أما في بداية السبعينات من القرن الماضي، انتقل اهتمام الاقتصاديين بالتعليم من الحديث النظري إلى مرحلة القياس لتبيان الآثار الايجابية للتعليم على اقتصاديات الدول. ولعل من أهم هؤلاء الاقتصادي الأمريكي (Mincer, 1958)³ الذي يعد أول من استخدم مصطلح رأس المال البشري، إلا أن (Schultz) يعتبر أول من وضع الأسس الأولى لمفهوم رأس المال البشري وذلك من خلال محاضراته الشهيرة "Investment in human capital" (Schultz, 1960)⁴ التي اعتبر فيها أن التعليم استثمارا في رأس المال البشري. ثم على ضوء هذه الأعمال جاء (Becker G.S)⁵ ليضع قواعد نظرية "رأس المال البشري" عام 1964 وأوضح مدى تأثير رأس المال البشري على المتغيرات الاقتصادية.

وفي بداية الثمانينات من القرن الماضي ومع أعمال (Romer,1986)⁶ و (Lucas,1988)⁷، جاءت نظريات "النمو الداخلي" لتقدم نماذج لتوضيح عملية النمو الاقتصادي، حيث أنها سمحت بفهم أفضل لتأثير رأس المال البشري على النمو في المدى الطويل.

هنالك عدة تعريفات لرأس المال البشري سنتطرق إلى البعض منها:

- يعرفه Becker رأس المال البشري "هو مجموع القدرات الإبداعية والإنتاجية التي يمتلكها للفرد والتي تعم مواهبه وخبرته ومعارفه". ويعرفه Schultz "رأس المال البشري أو التعليم الذي سماه هو جزء من الفرد الذي تلقاه وهو القدرة والمعلومات التي بها قيمة اقتصادية وهو مصدر قابل للتجديد"⁸.
- كما أعطى Kendrik تعريفا أكثر تحديدا "لرأس المال البشري غير المادي أو غير الملموس الذي يتراكم بالاستثمار في التعليم والبحوث والتدريب بهدف زيادة كفاءة الموارد في المستقبل"⁹.
- كما تعرفه منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية "رأس المال البشري على أنه مجمل المعارف والمهارات التي تولد بالفطرة لدى الأفراد ويعملون على تنميتها خلال حياتهم والتي يستخدمونها من أجل الابتكار والتجديد من أجل إنتاج السلع والخدمات في الأسواق أو خارجها"¹⁰.
- كما يعرف برنامج الأمم المتحدة الإنمائي "رأس المال البشري بأنه كل ما يزيد من إنتاجية العمال والموظفين من خلال المهارات المعرفية والتقنية التي يكتسبونها من خلال التعليم والممارسة"¹¹.
- من التعريفات واسعة الانتشار لمصطلح رأس المال البشري، ذلك التعريف الذي تتبناه منظمة اليونسيف "على أنه المخزون الذي تمتلكه دولة ما من السكان الأصحاء المتعلمين الأكفاء والمنتجين، الذي يعد عاملا رئيسيا في تقرير إمكانياتها من حيث النمو الاقتصادي وتعزيز التنمية البشرية"¹².

وعلى ضوء ما سبق يمكن تعريف رأس المال البشري على أنه "مجموعة القدرات والخبرات والمهارات البشرية المختلفة التي اكتسبها الفرد من خلال التعليم والتكوين والممارسة، التي يقع عليها مسؤولية تحقيق أهداف المنظمة".

ثانيا- دور الجامعة في تكوين رأس المال البشري

تتمثل مقومات الجامعة في مجموع المرتكزات التي يتوقف عليها تكوين رأس المال البشري وهي¹³:

1-عضو هيئة التدريس (الأستاذ الجامعي): يعد الأستاذ الجامعة حجر الساس في العملية التكوينية في الجامعة كونه المشرف المباشر على إيصال المعرفة للطلبة، وبالتالي هو العنصر المزود لرأس المال البشري بالمعلومات والمعارف والأفكار، فإذا كان الطلاب أهم مدخلات الجامعة فإن الأستاذ أهم مقوماتها، فالجامعة تحتاج لنوعية متميزة من هيئة التدريس، ذلك لأن الجامعة بأساتذتها لا بمبانيها، والجامعة بفكر هؤلاء الأساتذة وعملهم وخبرتهم وبحوثهم قبل أي شيء، إن الجامعة في عصر المعرفة والمعلوماتية، تحتاج إلى هيئة تدريس من نوع متميز، على دراية واسعة بمختلف التطورات الحاصلة في العلم، ولها القدرة الكاملة على استعمال أحدث تقنيات التعليم والبحث، وتلقينها للطلبة بغية بناء رأس المال البشري التطوري والقادر على الإبداع.

2-مناهج ومقررات الدراسة: تكوين رأس المال البشري يعني تزويده بمختلف المعارف القادرة على منحه صفتي التميز والإبداع، ولن يتأتى له ذلك إلا إذا استفاد من مقررات ومناهج دراسية جامعية لها ميزات خاصة، تربط بين النظري والتطبيقي، وتمنح للمكون ما يلزمه من معلومات، فالمناهج والمقررات من بين أهم مقومات نجاح الجامعة في إعداد رأس المال البشري المبدع والمبتكر.

3-أساليب التدريس: أسلوب التدريس من المقومات الهامة المساعدة على تحقيق إنتاج ذي نوعية جيدة من رأس المال البشري. يتسم التكوين في الجامعة بتعدد أساليبه، نظرا لتعدد موادها فمنها ما يحتاج إلى الحفظ والاستظهار، ومنها ما يحتاج إلى قدرات الابتكار والإبداع، ومنها ما يحتاج إلى الممارسة العملية والتجربة الميدانية يحتاج أي بلد إلى إطارات كفؤة، قادرة على تحمل المسؤوليات وأخذ المبادرة، وهو أمر يستلزم الاعتماد على أساليب حديثة في تزويدهم بالمعارف الضرورية، أساليب تخلق الإحساس بالمسؤولية والقدرة على التحليل والاستقراء، وتنمي روح المشاركة والمبادرة، وهذا ما يفسر توجه الجامعات في العالم المتقدم إلى تبني أساليب حديثة.

4-الهيكل التنظيمي والإداري للجامعة: الهيكل التنظيمي للجامعة هو الخريطة التي تصف تنظيمها في لحظة استقرار، تتكون من هيكل رسمية، مرتبطة بتوزيع الوظائف والأدوار وتحديد المسؤوليات وخطوط السلطة والعلاقات التنظيمية، وهيكل غير رسمية مبنية على مجموع العلاقات الشخصية بين الأفراد داخل المؤسسة الجامعية. يعد الإطار التنظيمي والإداري العام، الذي تتم فيه العملية التكوينية في الجامعة، عاملا أساسيا ومحددا لفعالية هذه الأخيرة، فمجموع المكونات البشرية والمادية، ومجموع الممارسات التنظيمية التي تتم على مستوى الجامعة تؤثر بصفة مباشرة على نوعية رأس المال البشري المنتج.

5-مقومات أخرى: إضافة إلى المقومات الأساسية السالفة الذكر، هناك مقومات أخرى تؤدي هي الأخرى دورا بارزا في تنمية رأس المال البشري نذكر منها:

أ-المكتبات ومراكز المعلومات: ويمكن تقييم دورها في تنمية رأس المال البشري من خلال بعض المؤشرات أهمها:

- مدى توفر مكتبة مزودة بمصادر معلومات ضرورية في كافة الاختصاصات الموجودة في الجامعة؛
- مدى توفر الوسائل السمعية والبصرية ووسائل الاتصالات الحديثة؛
- مدى تأهيل الجهاز البشري المشرف على هذه الخدمات، مع الإشراف على تقديمها بكفاءة؛

ب-البيئة الدراسية: ويتعلق الأمر بعدد الطلاب في القاعات، ومدى ملاءمتها لحدوث تعلم فعال، ومدى ملاءمة الأثاث الجامعي والتجهيزات الفنية الأخرى (الإضاءة، التهوية، الهدوء، وضوح الصوت.....).

ت-المباني والمرافق والتسهيلات المتعلقة بالعملية التعليمية: فالمباني والمرافق وعدد المعامل والورش والتجهيزات بأنواعها المختلفة ومدى توافرها وملاءمتها، إضافة إلى تسهيلات الإقامة للطلاب والمدرسين كلها عناصر ضرورية لنجاح عملية العملية التعليمية.

ث-خدمة الطلبة: يحتاج الطلبة مجموعة من الخدمات الضرورية كتنسيق أنظمة القبول والتسجيل، مع ضرورة ملاءمة نسب القبول وأعداد الطلبة للإمكانات المتاحة وحاجة المجتمع. وتقديم القروض والمنح الجامعية ومعايير توزيعها وتقديم حوافز للمتفوقين.

ثالثا-علاقة رأس المال البشري لخريجي الجامعات بمتطلبات منظمات الأعمال منه

لمعرفة علاقة رأس المال البشري لخريجي الجامعات بمتطلبات منظمات الأعمال قمنا بتوزيع أداة الدراسة والمتمثلة في استبيان على 420 موظف جزائري في مختلف منظمات الأعمال وذلك عن طريق ملئ استمارة إلكترونية من خلال وضع الرابط في مواقع تجمع الموظفين، والنتائج التي حصلنا عليها مبينة في الآتي:

جدول 1: "توزيع العينة حسب الجنس والسن"

البيان	الجنس		السن	
	ذكر	أنثى	من 16-35	أكثر من 35
التكرار	212	208	275	50
النسبة	50,5%	49,5%	65,5%	11,9%
المجموع	420		420	

المصدر: مستخرج من برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية نسخة 21.

يلاحظ من خلال الجدول أن العينة كانت متساوية تقريبا بين الإناث والذكور أي ما يقارب 50% لكل منهما، بينما كان معظمهم من فئة الشباب أقل من 35 سنة بنسبة 88%.

جدول 2: "توزيع العينة حسب قطاع المنظمة التي ينتمون لها"

القطاع	عمومي	عمومي/اقتصادي	خاص
التكرار	276	55	89
النسبة	%65,7	%13,1	%21,2
المجموع	420		

المصدر: مستخرج من برنامج الحزمة الإحصائي للعلوم الاجتماعية نسخة 21.

يلاحظ من خلال الجدول أن القطاع العمومي كانت له الحصة الأكبر من عينة بنسبة 66%، فيما اختل القطاع الخاص المرتبة الثانية بنسبة 21% وفي الأخير القطاع العمومي/ اقتصادي بنسبة تقدر ب 13%.

جدول 3: "توزيع العينة حسب مستوى وتخصص الشهادة الجامعية"

البيان	مستوى الشهادة						تخصص الشهادة	
	ليسانس	ماستر	مهندس	دراسات عليا	أدبي	علمي	تقني	
التكرار	124	136	42	118	147	198	75	
النسبة	%29,5	%30,4	%10	%28,1	%35	%47,1	%17,9	
المجموع	420						420	

المصدر: مستخرج من برنامج الحزمة الإحصائي للعلوم الاجتماعية نسخة 21.

يلاحظ من خلال الجدول أن العينة كانت موزعة بين مختلف الشهادات بنسب متقاربة عدا المهندسين الذين لم تتجاوز نسبتهم 10% وهذا يرجع لتحديث نظام التعليم العالي LMD الذي حلت شهادة الماستر مكان شهادة مهندس، بينما كانت نسبة العلميين والأدبيين من العينة أكثر من التقنيين بمعدل 4 أضعاف.

جدول 4: "توزيع العينة حسب نوعية الأسئلة التي كانت تطرح عليهم في مسابقات التوظيف والمقابلات الشفهية، بالإضافة إلى ما مدى استخدامهم لدراساتهم الجامعية في أداء وظيفتهم"

البيان	الأسئلة التي كانت تطرح عليهم من ضمن ما تلقوه في الجامعة		تم استخدام ما تلقوه في الجامعة في أداء وظيفتهم	
	نعم	لا	نعم	لا
التكرار	199	221	225	195
النسبة	%47,4	%52,6	%53,6	%46,4
المجموع	420		420	

المصدر: مستخرج من برنامج الحزمة الإحصائي للعلوم الاجتماعية نسخة 21.

من خلال الجدول يلاحظ أن ما يقارب 53% من أفراد العينة يقولون أن الأسئلة التي كانت تطرح عليهم في مسابقات ومقابلات التوظيف لم تكن ضمن ما تلقوه في مساهمهم الجامعي، بينما 47% يرون

العكس، فيما أشاد 54% منهم أنهم استخدموا ما تلقوه في الجامعة و 46% لم يستخدموا ما تلقوه من تعليم أثناء مسارهم الدراسي بالجامعة.

جدول 5: "توزيع العينة حسب حصولهم على تكوينات أخرى وما مدى مساهمتها في تحسين أدائهم الوظيفي مقارنة بالتكوين الجامعي"

التكوين الأكثر إفادة		تكوين غير جامعي		البيان
خارج الجامعة	جامعي	لم يحصلوا على تكوين	حصلوا على تكوين	
87	126	207	213	التكرار
41%	59%	49,3%	50,7%	النسبة
213		420		المجموع

المصدر: مستخرج من برنامج الحزمة الإحصائي للعلوم الاجتماعية نسخة 21.

يلاحظ من خلال الجدول أن ما يقارب 51% من أفراد العينة حصلوا على تكوينات أخرى بالإضافة إلى دراستهم الجامعية حيث يرى 41% منهم أن تكوينات التي تلقوها خارج الجامعة كانت مفيدة لهم في أداء وظيفتهم أكثر منها في الجامعة، بينما 59% يرون أن الدراسة الجامعية كانت مفيدة أكثر.

جدول 6: "توزيع العينة حسب درجة كفاءة الدراسة الجامعية في أداء الوظيفة"

المجموع	أخذ تكوينات	غير كافية	كافية	الكفاءة / التخصص	
				التكرار	النسبة
147	30	85	32	التكرار	أدبي
100%	20,4%	57,8%	21,8%	النسبة	
198	59	108	31	التكرار	علمي
100%	29,8%	54,55%	15,65%	النسبة	
75	23	38	14	التكرار	تقني
100%	30,66%	50,66%	18,67%	النسبة	
420	112	231	77	التكرار	المجموع
100%	26,7%	55%	18,3%	النسبة	

المصدر: مستخرج من برنامج الحزمة الإحصائي للعلوم الاجتماعية نسخة 21.

يلاحظ من خلال الجدول أن 55% من أفراد العينة كانت دراستهم الجامعية غير كافية لأداء وظيفتهم بينما 18% منهم يرون أنها كافية، فيما 27% منهم اضطروا لأخذ تكوينات لتحسين أدائهم الوظيفي، بينما

أن النسبة الأعلى ممن يرون الدراسة الجامعية كافية لأداء الوظيفة من ذوي التخصص الأدبي، والنسبة الأعلى ممن اضطروا إلى أخذ تكوينات لتحسين أدائهم الوظيفي كانت من التقنيين.

جدول 7: توزيع العينة حسب علاقة الدراسة الجامعية بمتطلبات أداء الوظيفة، وأسباب ذلك

البيان	هل هناك علاقة		أسباب اختلاف ما يتلقاه الطالب عندما يقوم به أثناء أداء وظيفته	
	وجود علاقة	عدم وجود علاقة	قلة طموح الطالب الجامعي	عدم وجود علاقة بين الواقع المعاش في البلد وما يتلقاه الطالب الجامعي
التكرار	196	224	20	117
النسبة	46,7%	53,3%	13,8%	58%
المجموع	420	224		

المصدر: مستخرج من برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية نسخة 21.

يلاحظ من خلال الجدول أن أكثر من 53% من أفراد العينة يقرون بعدم وجود علاقة بين دراستهم الجامعية والعمل الذي يؤديونه أثناء شغلهم لوظيفتهم، ويرجعون ذلك لسبب الأول في نظرهم المتمثل في اختلاف ما تلقوه عفي الجامعة عن الواقع المعاش في البلد بنسبة 58% بينما كان سببهم في المرتبة الثانية هو الطابع النظري الغالب على الدراسة في جامعاتنا بنسبة تقدر ب 28,2% وفي الأخير جاء قلة طموح الطالب الجامعي واكتفائه بما يتلقاه داخل المحاضرة دون بذل جهد في البحث بنسبة 13,8%.

جدول 8: "المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، قيمة T ومستوى الدلالة لكفاءة رأس المال البشري

للجامعيين في أداء وظيفتهم"

بافتراض أن المتوسط الحسابي لإجابات أفراد المجتمع هو 2 لوجود ثلاثة احتمالات في الإجابة تكون:

$$H_0 \mu = 2$$

$$H_1 \mu \neq 2$$

$$\alpha = 0,05$$

العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الانحراف المعياري المتوسطي	قيمة T	مستوى الدلالة
هل الدراسة الجامعية كانت كافية لأداء الوظيفة	2,08	0,66	0,033	2,563	0,011

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات Spss. t الجدولية عند درجة حرية 419 ومستوى دلالة 0,05

تساوي 1,649

يلاحظ من خلال العبارات الثلاثة أن قيمة T المحسوبة أكبر من قيمة T الجدولية (2,563 أكبر من 1,649)، كما أن مستوى المعنوية 0,000 أقل من 0,05 وبالتالي فإننا نرفض الفرضية الصفرية ونقبل البديلة أي أنه ليست هناك دلالة إحصائية على أن أفراد المجتمع يوافقون أفراد العينة في مستوى كفاءة الدراسة الجامعية بالنسبة لمنظمات الأعمال.

الخاتمة:

يلعب رأس المال البشري دورا هاما في خدمة التنمية في جميع بلدان العالم بلا استثناء، باعتباره عماد أي تنمية مستقرة ومستدامة تضاف إلى قوة الأمم وتقدمها، وقد ازداد الاهتمام العالمي برأس المال البشري في أعقاب التوجه الدولي نحو العولمة، مع ما تتطلبه من تراكم كمي ونوعي في رأس المال البشري بحيث يكون قادرا على الإبداع والتطوير والتجديد التكنولوجي واستثمار المعلومات، مما دفع معظم دول العالم لتخصيص مبالغ مالية طائلة لإعادة هيكلة التعليم وتطوير برامج به هدف تحسين خصائص رأس المال البشري وجعلها أكثر ملاءمة وانسجاما مع متطلبات منظمات أعمالهم.

اختبار صحة الفرضيات:

• هناك اختلاف بين ما تلقاه الطالب الجامعي وما يؤديه في وظيفته مما يعني رفض الفرضية الأولى وقبول الثانية.

نتائج الدراسة:

- هناك اتفاق بين المفكرين على أن رأس المال البشري يمثل مجموعة القدرات والخبرات والمهارات البشرية المختلفة التي اكتسبها الفرد من خلال التعليم والتكوين والممارسة، التي يقع عليها مسؤولية تحقيق أهداف المنظمة.
- من واجب الجامعة إنتاج رأس المال البشري يتناسب ومتطلبات منظمات الأعمال باعتباره آخر مرحلة لدخول سوق العمل.
- أظهرت الدراسة التطبيقية أن هناك من خريجي الجامعات من لم تقده دراسته الجامعية في أداء وظيفته بل تكوين الذي تلقاه خارج الجامعة كان مفيدا أكثر، وهذا يرجع لطبيعة الدراسة الجامعية النظرية بالإضافة إلى طبيعة الدراسة الأكاديمية التي تختلف عن الإطار المهني للطالب.
- أكثر من نصف المستجوبين يرون أن الأسئلة التي تطرح في مسابقات التوظيف والمقابلات الشفوية لم تكن ضمن ما تلقوه في مسارهم الدراسي الجامعي، هذا يختلف بين مسابقات التوظيف والمقابلات حيث نجد في مسابقات التوظيف مواضيع تكون قريبة نوعا ما من الدراسة الجامعية بينما مقابلات الشفوية لا علاقة لها بالمسار الدراسي وهذا يرجع لحرية الممتحن في طرح ما يشاء من أسئلة.
- معظم أفراد العينة لم تكن دراستهم الجامعية كافية لأداء وظيفتهم، بينما هناك منهم من اضطر إلى أخذ تكوين لتحسين إنتاجيته الوظيفية.

- الموظفين ذوي التخصصات الأدبية هم من كان تكوينهم الجامعي كافي وهذا يرجع لطبيعة تخصصهم الذي لا يحتاج إلى ممارسة.
- معظم التقنيين من الموظفين كانت لديهم تكوينات غير جامعية وكانت أفيد لهم من تلك في الجامعة.
- أن أغلب الموظفين لم تكن هناك علاقة بين ما تلقوه في الجامعة وما يمارسونه أثناء أداء وظيفتهم، أرجعوا السبب في ذلك بالدرجة الأولى إلى اختلاف الدراسة الجامعية عن الواقع المعاش في البلد ويمكن تفسير ذلك معظم المقاييس التي تدرس نظرية أما في الوظيفة تحتاج الممارسة بالإضافة إلى غياب التكنولوجيا التي يتم تدريسها في الجامعات في الواقع كما أن بناء المنهاج الدراسية غالبا ما يكون استنادا لتجارب أجنبية بينما يهمل الواقع الذي نعيشه، فيما أرجعوا السبب الثاني إلى الطابع النظري للدراسة الجامعية حيث أنها تقلل طموح الطالب وتجعله غير متمكن، بينما يرجعون السبب الثالث إلى قلة طموح الطالب الجامعي الذي من شأنه تحسين قدراته وامكانياته العلمية دون الاكتفاء بما يتلقاه.

الاقتراحات:

- وضع منهج دراسي استنادا من الواقع المعاش في البلد بدل تجريب مناهج ناجحة في دول أجنبية تختلف معنا في جميع المجالات.
- تغيير طابع الدراسة الجامعية الذي يغلب عليه الجانب النظري بتقليص عدد المقاييس والتركيز على الجانب التطبيقي فيها.
- زيادة التخصصات ذات الطابع التقني بدل التخصصات الأدبية وهذا بسبب احتياجات المنظمات من التقنيين والعلميين.
- تغيير مذكرات التخرج واستبدالها بتكوينات داخل منظمات أعمال وفق التخصص مع تقييم نهاية التكوين للحصول على شهادة التخرج.
- جعل التكوينات التي يتلقاها خريجي الجامعات خصوصا التقنيين منهم والمحاسبين من ضمن المسار الجامعي بالاتفاق مع مراكز هاته التكوينات.
- ادراج اللغة الإنجليزية في جميع التخصصات وبشكل يمكن الطالب منها إلى حد ما وهذا نظرا للتطور التكنولوجي واحتياجات المنظمات للمتمكنين من هذه اللغة لمواكبة التطور العالمي.
- اتفاقيات الشراكة بين المؤسسات الخاصة والجامعات لتمويل مخابر البحث والاستفادة من براءات اختراع الطلاب المتمكنين.

قائمة المراجع:

- ¹SMITH A.,(1776), *Recherche sur la nature et les causes de la richesse des nations*,(G. Garnier, Trad.), Québec, Canada : Université Chicoutimi. (204ص،2014، بتقدور وسيرات، 2014).
- ² Marshall Alfred,(1930),*Principles Of Economics*, Macmillan, London, p216.
- ³ MINCER .J, (1958), *Investment in Hunan Capital and Personal Income Distribution*, Journal of Political Economy, ppp66, 281-302.

⁴ SCHULTZ T.W,(1960), **Capital formation by education**, **Journal of Political Economy**,p6.

⁵Becker G. S. (1964), **Human Capital**, Colombia University press for the National Bureau of Economic Research, New York. (Belouanas et Douar,2011).p54.

⁶Romer P. M. (1990), Endogenous Technological Change, **Journal of Political Economy**,N° 98. (DJISTERA A.A,2003). , p71-102.

⁷Lucas R. E. (1988), On the Mechanics of Economic Development, **Journal of Monetary Economics**, vol 1,N°22, (DJISTERA A.A,2003) ,p 3-42.

⁸ رواية حسن،(2003)، **مدخل استراتيجي لتخطيط وتنمية الموارد البشرية**، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر، ص 66-70.

⁹ محمد فؤاد إيمان،(2000)، **تكوين رأس المال البشري: التنمية البشرية في مصر**، المؤتمر العلمي الثاني والعشرين للاقتصاديين المصريين، الجمعية المصرية للاقتصاد السياسي والإحصائي والتشريع، القاهرة، مصر، ص 3-4.

¹⁰ OCDE, (1998), **L'investissement Dans Le Capital Humain: Une Comparaison Internationale**, Les éditions De L'OCDE, paris, France, p9.

¹¹ عائشة بقدر وسامية سيرات، (05/04 مارس 2014)، **الاستثمار في رأس المال البشري وأثره على كفاءة المقاتل**، الملتقى الدولي الرابع حول

رؤية مستقبلية للجزائر على ضوء خمسين سنة من التنمية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة طاهري محمد بشار، بشار، الجزائر.

¹² العربي أشرف، (2007)، **رأس المال البشري في مصر**، بحوث اقتصادية عربية العدد 39، القاهرة، مصر، ص55.

¹³ نادية ابراهيمي، (2013/2012)، **دور الجامعة في تنمية رأس المال البشري لتحقيق التنمية المستدامة: دراسة حالة جامعة المسيلة**، رسالة

ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس سطيف-1، الجزائر، ص84-85.