

أثر رأس المال البشري على أداء المؤسسات الاقتصادية - دراسة ميدانية على عينة من المؤسسات الاقتصادية الجزائرية -

The Impact of Human Capital on the Performance of Economic Institutions - Field study on a Sample of Algerian Economic Institutions-

(أ) د. مزريق عاشور، (ب) د. بوقسري صارة

(أ) أستاذ إدارة أعمال (ب) أستاذة محاضرة (أ) إدارة أعمال بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة حسيبة بن بوعلي - الشلف -
مخبر العولمة وانعكاساتها على اقتصاديات دول الشمال واختيار مدى إمكانية إنشاء اتحاد اقتصادي موحد لها
a.mezrig@univ-chlef.dz | s.bouguesri@univ-chlef.dz

ملخص

شهد المحيط الاقتصادي، السياسي، الاجتماعي والتكنولوجي في أواخر القرن الماضي العديد من التغيرات نتيجة المعطيات الجديدة التي طرحتها العولمة، بحيث أصبح تأقلم المنظمات ضرورة ملحة في بيئة تتميز بكثرة التقلبات والتغيرات مما أدى إلى تحول النظرة للمنظمات من كونها مجرد وحدات اقتصادية تركز على الإنتاج فقط إلى كونها وحدات اقتصادية تركز أيضا على عملية التعلم و اكتساب المهارات و القدرات اللازمة لأداء الأفراد عملهم وهذا ما يفسر الظهور القوي للعنصر البشري النوعي الذي يمثل الورقة الرابحة للمؤسسة بتحقيقها للميزة التنافسية الدائمة وخلق قيمة لها.

تهدف الدراسة الميدانية إلى تحديد مدى تأثير رأس المال البشري على أداء 17 مؤسسة جزائرية وذلك من خلال توزيع قائمة استقصاء على الموظفين الذين يشغلون مناصب إدارية مختلفة في المؤسسات محل الدراسة، وقد توصلت الدراسة إلى وجود تأثير لرأس المال البشري على أداء المؤسسات محل الدراسة.

الكلمات الدالة: رأس المال البشري، دراسة ميدانية، الأداء، المؤسسات الجزائرية.

Abstract

The environmental economic , politic, social and technologic saw in the late last century many changes as a result of new data presented by globalization to adapt organizations urgently in an environment characterized by frequent fluctuations and changes which led to a shift of perception from mere economic units focused on production only to being economic units also focus on the process of learning and the acquisition of skills and abilities required for the performance of their personnel and this explains the emergence of qualitative human element that represents trump the enterprise to achieve competitive advantage Permanent and create value.

The field study aims to determine the extent of the impact of human capital on the performance of the 17 Algerian Companies through the distribution of questionnaire to the employees how have different management positions in our study. The study found positive impact of human capital on the performance.

Keywords: Human capital, case study, performance, Algerian companies, JEL code19.

مقدمة

توافر بيانات صحيحة يعتمد عليها في كيفية الاستثمار في طاقات البشر الإنتاجية، باعتبار أن هذا هو المصدر الوحيد و العملي لحل مشكلة نقص الكفاءات و المهارات البشرية و زيادة القيمة الاقتصادية المضافة للمنظمات .

وقد بين P.Drucker (1993) إلى تحول اهتمام المنظمات من العوامل الملموسة (العوامل التقليدية) إلى عوامل إنتاج غير ملموسة (رأس المال البشري). فأصبحت الموارد البشرية من أكثر الموضوعات التي تهتم الإداريين و أصحاب القرار و الخبراء القائمين على إدارة المؤسسات، و قد ظهر مفهوم رأس المال البشري في ظل اقتصاد المعرفة من أجل دمج العامل البشري في الإدارة في ظل اقتصاد المعرفة، فالعامل البشري (الإنسان) هو المورد الحقيقي و المصدر الأساسي لتطور منظمات الأعمال ولتحقيق ثروة المنظمات على

حد قول Stewart، لهذه الأسباب والظروف تم طرح الاشكالية التالية:

للإجابة على الاشكالية تم طرح إلى الأسئلة الفرعية التالية:

- ما المقصود برأس المال البشري وماهي نماذج وطرق قياسه.
- ما المقصود بالأداء و كيف يمكن للاهتمام برأس المال البشري أن يؤثر على أداء المؤسسة ويساعدها في تحقيق الميزة التنافسية.
- هل هناك تأثير لرأس المال البشري على أداء المؤسسات الجزائرية؟
- و للإجابة على الإشكالية تم طرح الفرضيات التالية:

- 1- لا توجد علاقة ارتباط ذو دلالة إحصائية بين رأس المال البشري وإنتاجية المؤسسة.
- 2- لا يوجد تأثير لرأس المال البشري على إنتاجية المؤسسة

كان الاعتقاد السائد إلى وقت قريب أن الثروات تتكون من الأصول الملموسة مثل الأراضي و المباني أو المعدات فقط و لم يفكر أحد في مدى تأثير العنصر البشري على تكوين تلك الثروات ، و لكن بدخول عنصر التكنولوجيا و المعرفة أصبح العنصر البشري هو المؤثر الحقيقي في نجاح المنظمات و تغيرت المفاهيم الاقتصادية التقليدية و بدأ الظهور في مفاهيم اقتصادية جديدة تعتمد على المعرفة و أن الاهتمام بالعنصر البشري يؤدي مع الأصول الرأسمالية بالمنظمة إلى زيادة قيمة الناتج النهائي.

و يمثل رأس المال البشري القدرات الفطرية و المكتسبة لدى كل فرد و التي تؤدي إلى زيادة القيمة الاقتصادية المضافة لكافة مجالات الأعمال إذا أحسن استثمارها مثل باقي الأصول و رغم الاهتمام البالغ بتأثير العنصر البشري على إحراز النتائج إلا أنه لم يقابله اهتمام مماثل بكيفية قياس هذا التأثير و ذلك لصعوبة قابلية ذلك العنصر للتقييم و التطبيع و الإدارة بالمقارنة بباقي العناصر، لذلك كان يتم تقييم قوة العمل بكيفية الإنتاج دون الاهتمام بكيفية الأداء أو مدى إشباع العمل لاحتياجات الأفراد كبشر و قد ظهرت مؤخرا الكثير من الدراسات و الأبحاث الجادة حول كيفية قياس القيمة المضافة لرأس مال البشري و بناء عليه تم التوصل إلى مجموعة من المقاييس الكمية التي بدأ تطبيقها منذ التسعينات و زاد من أهمية تلك المقاييس النقص الواضح في المهارات و المواهب في سوق العمل على مستوى العالم مما دفع الكثير من المنظمات إلى عدم الاهتمام فقط بتحليل البيانات الخاصة بالتكلفة و لكن إلى بذل الجهد لتطوير العنصر البشري لتعويض الانخفاض في إعداد العمالة الماهرة على كل المستويات، و للحفاظ على ميزة تنافسية في أسواق القرن الواحد و العشرون و لإيجاد أساليب لزيادة فعالية رأس المال البشري من خلال

كما تهدف هذه الورقة البحثية إلى :

(يقصد هنا بالنشاط الاقتصادي ذلك النشاط الذي يحقق ثروة أو دخلا بصورة مباشرة أو غير مباشرة، وهذا النشاط يتحقق بصورة أساسية في المنظمات ومن خلال الأفراد مدفوعي الأجر فإنه يمتد ليشمل أي نشاط غير سوقي مثل بعض الأنشطة المجتمعية والتطوعية والأعمال التي تجرى في المنازل).⁽³⁾

- رأس المال البشري: هو أصل غير ملموس ضمن طاقة المنظمة وهذا الأصل يدعم ويعزز الإنتاجية وعمليات الإبداع والابتكار وعمليات التشغيل الأفضل للعاملين وهو يتفاوت بين منظمة وأخرى، فهو قد يكون وافرًا في منظمة ما وقد يشهد حالة من الضعف والتراجع في منظمة أخرى.⁽⁴⁾

- رأس المال البشري: هو شكل من أشكال رأس مال منظمة والذي تشكل فيها من خلال تأثيرات تأخذ أشكالًا متنوعة منها التعليم والتدريب والمعرفة والمهارات والقدرات التي تتوحد مع بعضها البعض في أشكال مختلفة تبعًا لطبيعة الأفراد ونطاق الاستخدام.

هناك من يقوم بالنظر إلى رأس المال البشري على أنه مجموعة من المهارات، المعارف و القدرات في العمل التي يمتلكها الأفراد والتي تتضمن مفاهيم الصحة الجسدية والنفسية والتي تتأثر بالرضا في العمل، الالتزام والدافعية.

2-1 مفهوم الاستثمار في رأس المال البشري

يعرف الاستثمار في رأس المال البشري بأنه الاتفاق على تطوير قدرات ومهارات ومواهب الإنسان على نحو يمكنه من زيادة إنتاجيته.

ويعرف أيضا على أنه مجموعة المفاهيم والمعارف والمعلومات من جهة، والمهارات والخبرات وعناصر الأداء من جهة أخرى والاتجاهات والسلوكيات والقيم من جهة ثالثة التي يحصل عليها الإنسان عن طريق نظم التعليم النظامية وغير النظامية التي تساهم في تحسين إنتاجيته وتزيد بالتالي من المنافع والفوائد الناجمة عن عمله.

كما يمكن تعريفه بأنه في استخدام جزء من مدخلات المجتمع أو الأفراد في تطوير قدرات ومهارات ومعلومات وسلوكيات الفرد بهدف رفع طاقته الإنتاجية وبالتالي طاقة المجتمع المحلية لإنتاج مزيد من السلع والخدمات إلى تحقيق رفاهية المجتمع كذلك لإعداده ليكون مواطنا صالحا في مجتمعه.

3-1 نظريات رأس المال البشري: وهناك من ينظر لتعريف رأس المال البشري من خلال ثلاث نظريات⁽⁵⁾

أ- نظرية تكاليف العمليات الاقتصادية The Transaction Cost Economy Theory: حيث تفترض أنه ينبغي على الشركة اختيار توظيف الأفراد بالطريقة الأكثر كفاءة، وعند تعيين أحد الموظفين فإنه يتعين على المنظمة إما أن تقوم بتعيين شخص جديد من خارج المنظمة أو أن تقوم بتأهيل أو تدريب الفرد داخل المنظمة. وإن كان كلا من الطريقتين

1- تحديد المفاهيم الأساسية المتعلقة برأس المال البشري ونماذج قياسه.

2- محاولة ربط العلاقة بين الاستثمار في رأس المال البشري والانتاجية.

3- محاولة تطبيق ما تم التوصل اليه نظريا على المؤسسات الجزائرية.

1- معنى الاستثمار في رأس المال البشري

1.1 مفهوم رأس المال البشري

بدأ استخدام مصطلح رأس المال البشري منذ أوائل الستينات من القرن العشرين، وهذا ما تؤكدته كتابات شولتز سنة 1961 وكتابات سنة 1964، وهناك بعض الباحثين الذين يرحبون بدايات الاهتمام برأس المال البشري إلى آدم سميث في القرن الثامن عشر و تم استخدام هذا المصطلح وتعريفه إلى السوق ومنظمات الأعمال كأسلوب الجذب وتوجيه الانتباه نحو مساهمة العمل في أداء المنظمات.⁽²⁾

بيّنت دراسة شملت 192 بلد إلى أن رأس المال البشري يساهم بما لا يقل عن 64% من أداء النمو و يساهم رأس المال المادي ب 16% من النمو و يساهم رأس المال الطبيعي بالنسبة المتبقية. هناك من يقوم بالنظر إلى رأس المال البشري على أنه مجموعة من المهارات، المعارف و القدرات في العمل التي يمتلكها الأفراد والتي تتضمن مفاهيم الصحة الجسدية والنفسية والتي تتأثر بالرضا في العمل، الالتزام والدافعية ، فالصحة الجسدية و النفسية هي خليط من العواطف ، الإدراك ، الدافعية و التي ترتبط باحترام الذات وشبكة من العقود الاجتماعية . أما القدرات في العمل لها تأثير عميق على السلوك الإنساني الذي يبدأ بالعمل واتصالاته.

وبالتالي فإن العمال الذين يحسّون بأن الصحة في خطر أو مستأؤون في العمل لا يمكن أن يكونوا ذو إبداع عالي.

وإذا أحسن العمال بالرضا يمكن أن يكونوا أكثر التزاما في العمل و يقومون باستعمال قدراتهم بالكامل في العمل وأكثر استغلالا لفرص التطور والتعلم .

بمراجعة الأدب النظري لموضوع رأس المال البشري نلاحظ أن هناك الكثير من المفاهيم والتعريفات لهذا المصطلح ومن هذه المفاهيم والتعريفات:

- رأس المال البشري: هو المعرفة والمهارات والإمكانات والقدرات والصفات والخصائص المختلفة الكامنة في الأفراد والتي لها صلة وارتباط بالنشاط الاقتصادي، كما أن رأس المال البشري لا يركز على ما تملكه الأفراد من معرفة ومهارات وما يمتلكونه من قدرات وصفات، إنما يشير هذا المفهوم إلى المدى الذي يمكن أن يستخدم فيه الأفراد كل ما تعلمونه وما يمتلكونه استخداما منتجا مرتبطا بالنشاط الاقتصادي

قد تتسببان في زيادة أعباء التكاليف على المنظمة.

لرأس المال البشري.

فالتريقة الأولى تقوم بزيادة التكاليف الخاصة بالتوظيف مثل : تكاليف نقله و تجهيز مكان له وتكاليف الفحص الطبي. أما الطريقة الثانية فقد يصاحبها تكاليف تدريب وتأهيل مثل: مصاريف التدريب الخاصة بالبرامج الداخلية و الخارجية. وعلى المنظمة أن تختار الطريقة الأقل تكلفة والأكثر منفعة.

فمن خلال هذه النظرية ينبغي لرأس المال البشري أن يمتلك أصل محدد وأصل غير مؤكد (Asset Specificity & Asset Uncertainty)

بد نظرية رأس المال البشري (Human Capital Theory) هذه النظرية تؤكد على أنه ينبغي للمنظمة تنظر إلى الاستثمارات الخاصة بالعنصر البشري ومقارنتها بالمنفعة المستقبلية المحتملة، ومن خلال هذه النظرية يمكن تعريف رأس المال البشري على أنه التكاليف الخاصة بالتدريب وبناء المعرفة للعاملين والتي تساعد على زيادة الدفع بالنسبة للمنظمة . ويعتبر T.Shultz هو مؤسس نظرية رأس المال البشري ، والسبب في نشأة هذه النظرية هو فشل نظريات النمو الاقتصادي في حل ما عرف بلغز الوفرة المعاصرة The Mystery of Modern Abundance فاللغز الذي واجهه الاقتصاديون تبعا Shultz هو أن معدل نمو الناتج كان أعلى بكثير من معدل زيادة الموارد الأساسية التي تم قياسها .

أي وجود جزء من النمو غير مفسر ويرجع ذلك في رأيه أن الفكر الاقتصادي قد أهمل نوعين هامين من الاستثمارات هما : الاستثمار في البشر و الاستثمار في البحوث سواء كان هذا الاستثمار عاما أو خاصا و يتلخص مفهوم رأس المال البشري كما يصفه Shultz في المهارات و المعارف المفيدة التي يكتسبها الأفراد ، والتي لم يكن يعرف قبل ذلك أنها شكل من أشكال رأس المال . و السمة المميزة لرأس المال البشري هو أنه جزء لا ينفصل عن البشر و هو رأس مالي لأنه مصدر لأنواع من الإشباع أو المكاسب في المستقبل أو كلاهما ، وهو ليس متجانس مثله في ذلك مثل رأس المال المادي فكلاهما يتميز بأنه قدر من عدم التجانس ، ويرى Shultz أن رأس المال البشري هذا قد نما في المجتمعات الغربية بمعدل أسرع من رأس المال التقليدي (غير البشري) و أن هذا النمو كان أحد السمات التي ميزت النظم الاقتصادية.

ويُعد مفهوم Shultz للاستثمار في رأس المال البشري إسهاما كبيرا في مجال الاقتصاد، حيث أشار إلى ضرورة اعتبار مهارات و معرفة الفرد شكل من أشكال رأس المال الذي يمكن الاستثمار فيه ، وقد بنا Shultz مفهومه لرأس المال البشري على ثلاثة فروض أساسية وهي :

1- أن النمو الاقتصادي الذي لا يمكن تفسيره بالزيادة في المدخلات المادية يرجع أساسا إلى الزيادة في المخزون المتراكم

2- يمكن تفسير الاختلافات في الإيرادات وفقا للاختلافات في مقدار رأس المال البشري المستثمر في الأفراد.

3- يمكن تحقيق العدالة في الدخل من خلال زيادة نسبة رأس المال البشري إلى رأس المال التقليدي.

وبالرغم من أن Shultz اعتمد على التعليم كاستثمار لازم لتنمية الموارد البشرية وبأنها شكل من أشكال رأس المال واعتبار هذه النظرية أساس ثروة رأس المال البشري في الفكر الاقتصادي وإسهامها في وضع أسس الاهتمام بالبعد البشري في عملية النمو الاقتصادي، إلا أنها تعرضت لانتقادات عديدة أهمها عدم إمكانية معاملة البشر كرأس مال من الناحية الأخلاقية فالمفهوم يتدنى بالإنسان إلى مورد لازمة لعملية الإنتاج .

ج. نظرية الرؤية المبنية على الموارد Resource -Based View of The Firm Theory وهي تفترض أنه ينبغي أن تحصل المنشأة على المهارات الأساسية التي تساعد على زيادة الميزة التنافسية من داخل المنظمة أما التكنولوجيا فيمكن الحصول عليها من خارج المنظمة ، فعلى سبيل المثال يمكن للشركة أن تخصص مواردها لتخلق إجراءات الاختيار وأنظمة التعويض تتميز بكفاءتها بغرض الحصول على القدرات والكفاءات المميزة

2- رأس المال البشري وعلاقته بالأداء

1-2 تعريف الأداء

حسب العديد من الباحثين من الصعب إيجاد تعريف محدد وشامل للأداء ، فهناك عدة تعاريف له و التي تختلف حسب الميدان المستعمل فيه كما يقول Saucier "مفهوم الأداء لا بد أن يكون محدد في كل مرة نريد استعماله فيه " (6)

(La notion de performance doit donc être précises) و الأداء لغتها يقابل اللغة اللاتينية performare والتي تعني إعطاء كلبية الشكل لشيء ما ، والتي اشتقت اللفظة الإنجليزية performance والتي تعني إنجاز العمل أو الكيفية التي يبلغ بها التنظيم هدفه (7)

فهناك من يقوم بحصر مفهوم الأداء من جانب المورد البشري ، وذلك بتعريفه على أنه قيام الأفراد بالأنشطة و المهام المختلفة التي يتكون منها عمله و الكيفية التي يؤدي بها العاملون مهامهم أثناء العملية الإنتاجية و العمليات المرافقة لها باستخدام وسائل الإنتاج المتاحة لتوفير مستلزمات الإنتاج و لإجراء التحويلات الكمية و الكيفية المناسبة لطبيعة العملية الإنتاجية عليها ، ولتخزينها و تسويقها طبقا للبرنامج المسطر والأهداف المحددة للوحة الإنتاجية خلال الفترة الزمنية المدروسة.

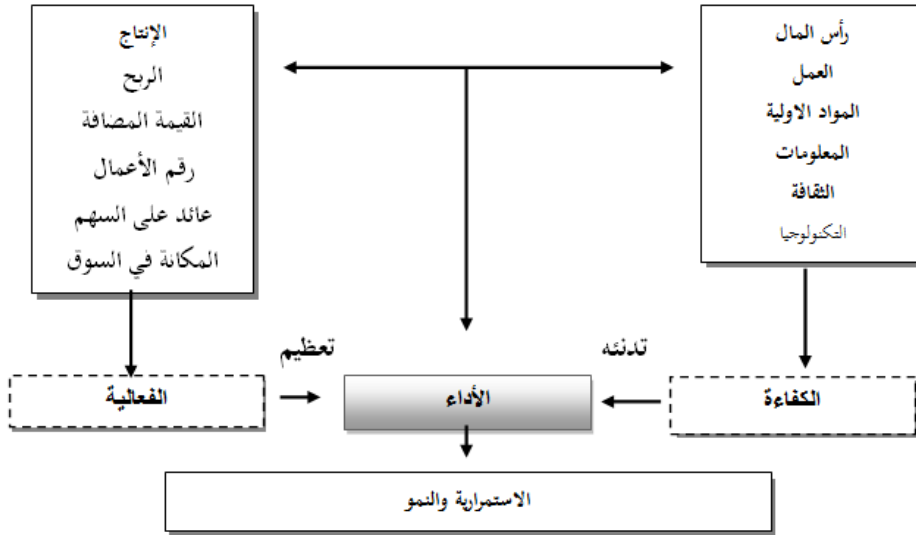
فالأداء يشير إلى درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة

هو الفعل القادر على بلوغ الأهداف، والذي يقاس بالعلاقة بين النتائج المحققة والأهداف المرسومة.

أما الفعالية فهي القدرة على تحقيق العمل بأقل التكاليف، بمعنى تدنئة مستويات التكلفة عند استخدام الموارد دون المساس بالأهداف المسطرة ويقاس بالعلاقة بين النتائج و الموارد المستخدمة . فالأداء من خلال هذا المنظور يتضمن المقارنة مع المنافسين من خلال استعمال هذين البعدين (الكفاءة والفاعلية) وذلك من خلال كلا من المستويين الإستراتيجي والتشغيلي ، فلا يمكن الحكم على المؤسسة التي تمكنت من بلوغ أهدافها أنها حققت مستويات جيدة من الأداء إذا كان كلفها ذلك الكثير من الموارد مقارنة بمنافسيها ، وكذلك الأمر بالنسبة للمؤسسات التي تمكنت من توظيف كامل مواردها المتاحة مع ذلك حققت نتائج دون مستويات الأهداف المرسومة.

فالأداء من خلال هذين المفهومين يمكن التعبير عنه بمعايير كمية ونوعية أو التعبير عن مستوى معين من الأهداف المحققة سواء على المستوى التشغيلي أو الإستراتيجي وبمستوى معين من الموارد أو التكلفة الضرورية . ويمكن توضيح ذلك بالشكل التالي :

شكل رقم (16.1): الأداء من منظور الكفاءة والفاعلية



المصدر: عبد الملك مزهود، الأداء بين الكفاءة والفاعلية، مجلة العلوم الإنسانية، العدد الأول جامعة بسكرة، ص 88.

- سلوك وظيفي هادف يظهر نتيجة تفاعل وتوافق بين القوى الداخلية للقوى الخارجية المحيطة به.

- سلوك يهدف إلى تحقيق نتيجة.

- محصلة تفاعل بين ثلاث محددات رئيسية وهي: الدافعية الفردية، مناخ وبيئة العمل والقدرة على إنجاز العمل

- يرتبط بشكل كبير بمدى القدرة على تحقيق الأهداف

الفرد ، وهو يعكس الكيفية التي يتحقق بها وغالبا ما يحدث خلط بين الأداء والجهد ، حيث الجهد يشير إلى الطاقة المبذولة بينما الأداء فيقاس على أساس النتائج التي حققها الفرد.⁽⁸⁾

وبالرغم من أن أداء المورد البشري يعتبر أساسي وجزء لا يتجزأ من موارد المؤسسة إلا أنه لا يجب إهمال أداء الموارد الأخرى للمنظمة.

ويعرف الخزامي الأداء على أنه تحويل المدخلات التنظيمية كالمواد الأولية والمواد النصف مصنعة إلى مخرجات تتكون من سلع وخدمات بمواصفات فنية و معدلات محددة.⁽⁹⁾

والكثير من الباحثين يتجهون إلى التمييز بين السلوك، الإنجاز والأداء ، حيث أن السلوك هو ما يقوم به الأفراد من أعمال في المنظمات التي يعملون بها، أما الإنجاز فهو ما يسبق من أثر أو نتائج بعد أن يتوقف الأفراد عن العمل ، في حين الأداء فهو التفاعل بين السلوك والإنجاز أي أنه يعبر عن مجموع الأعمال والنتائج معا.⁽¹⁰⁾

وهناك من الباحثين ما يقوم ربط تعريف الأداء بمفهومي الكفاءة والفاعلية⁽¹¹⁾، فالكفاءة هي مدى تحقيق الأهداف أي القدرة على تحقيق الفعل لبلوغ النتائج المرجوة، فالفعل الكفاء

من خلال هذه التعاريف فمهما اختلفت الواجهة التي يتم استخدامها في تعريف الأداء فإنه يمكن القول أن الأداء هو عبارة عن:

- فعل يسعى إلى تحويل المدخلات الخاصة بالمنظمة إلى مخرجات ذات مواصفات محددة وبأقل التكاليف.

- الفعل الذي يتم من خلاله تحقيق أهداف المنظمة .

الهندسية. وقد تم ملاحظة ذلك من خلال إتباع تحليل المسار Path Analysis فهي تساعد في تحديد العلاقة بين السبب والأثر Cause - Effect والتي تظهر أن رأس المال البشري يؤثر على رأس المال الهيكلي والعلاقات وأن رأس المال العلاقات هو الوحيد الذي لديه تأثير مباشر على أداء الأعمال وذلك بالإعتماد على المعادلات التالية:

$$Y_1 = b_1 x_1 + b_2 x_2 + b_3 x_3 + e_1$$

$$Y_2 = b_4 x_2 + e_2$$

$$Y_3 = b_5 x_2 + e_3$$

حيث: Y_1 تمثل أداء الأعمال

X_1 : تمثل رأس المال الهيكلي

X_2 : تمثل رأس المال البشري

X_3 : تمثل رأس مال العلاقات

Y_2 : تمثل رأس المال الهيكلي Y_3 : تمثل معادلة رأس مال العلاقات

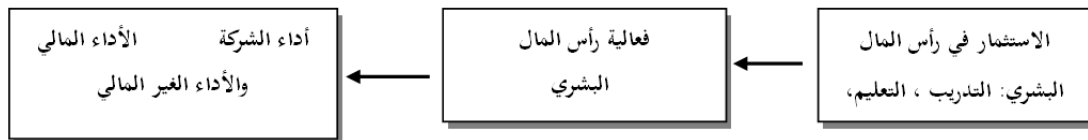
ومن خلال تحليل هذه المعادلات وجدت أن رأس مال العلاقات يحقق علاقة السبب والتأثير على أداء الأعمال في الشركات الاستشارية الهندسية التايوانية.

*دراسة Marimuthu, Arokiasamy & Maimunah⁽¹²⁾:

يقوم هذا البحث بدراسة مدى تأثير رأس المال البشري على أداء الشركة (الأداء المالي والغير مالي) بالإضافة إلى تقديم نموذج لتفسير العلاقة بين رأس المال البشري وأداء الشركة.

وقد توصلت إلى أن الاستثمار في رأس المال البشري الذي يتضمن التدريب، التعليم، المعرفة والمهارات يؤدي إلى تحسين فعالية رأس المال البشري وبالتالي زيادة أداء العمل (الذي يقسم إلى أداء مالي يشمل على الإنتاجية، الحصة السوقية والربحية، والأداء الغير المالي الذي يشمل على رضا المستهلكين الإبتكار، تحسين تدفق العمل وتطوير المهارات) النموذج المفاهيمي المقترح من قبل الباحثين في هذه الدراسة موضح فيما يلي:

شكل رقم (2) نموذج مفاهيمي يربط بين الاستثمار في رأس المال البشري وأداء الشركة.



Source: Marimuthu.M, Arokiasamy.L & Maimunah.I, Human Capital Development and its Impact on Firm Performance: Evidence From Development Economics, The Journal of International Social Research, Vol 2, N°8, 2009, p270.

3- الدراسة التطبيقية

تهدف الدراسة التطبيقية إلى تحقيق واختبار العلاقة بين العناصر المكونة لرأس المال البشري وتأثيره على إنتاجية المؤسسات ومدى الاهتمام بهذه العناصر من قبل المؤسسات

(الكفاءة) و بمدى القدرة على البلوغ الهدف المنشود بأقل تكاليف ممكنة (الفعالية).

2.2 أهمية رأس المال البشري : تظهر أهمية رأس المال البشري من خلال مستويين

1- المستوى الفردي : تظهر أهميته من خلال قدرته على زيادة درجة مساهمته في خلق القيمة باعتباره من الموارد الغير قابلة للتقليد من طرف المنافسين ، ويكون التطوير في رأس المال البشري من خلال الاستثمار فيه عن طريق التدريب ، التطوير في ممارسات العمل وتصميمه والذي يؤدي إلى زيادة ولاء العمال والتزامهم ، فرأس المال البشري من الأصول ذات القيمة التي تؤدي إلى زيادة وتحسين أداء الشركة.

2- على المستوى التنظيمي : يلعب رأس المال البشري دور مهم في التخطيط الإستراتيجي حول كيفية خلق ميزة تنافسية فهو يساهم في تخفيض التكلفة وبالتالي زيادة الأداء سواء بصفة مباشرة أو غير مباشرة فكلما استطاعت الشركة جذب والاحتفاظ بأفضل المواهب والموارد البشرية كلما أدى ذلك إلى تخفيض التكاليف الذي يؤدي إلى معدل دوران أقل وبالتالي تحسين فهم السوق والقدرة على التسويق بشكل أفضل وذلك من خلال القدرة على حل المشاكل وعرض الحلول .

3.2 مسح مبسط للدراسات السابقة :

*دراسة Fah Huang & Hsueh⁽¹¹⁾ : يسمح هذا البحث بتحليل العلاقة بين رأس المال الفكري وأداء الأعمال في المؤسسات الاستشارية التايوانية الهندسية فهذه المؤسسات مثل غيرها من المؤسسات تقوم بالإعتماد على الأصول المعرفية كأهم مورد لها . ومن خلال الدراسة المسحية بتوزيع قائمة استقصاء على جميع الشركات التايوانية الاستشارية توصلت إلى ان رأس المال الهيكلي والعلاقات يشير إلى أداء جيد بينما رأس المال البشري يظهر أداء ضعيف وهذا يدل على وجود فراغ لتحسين إدارة الموارد البشرية في شركات الاستشارات

ولفهم أداء الشركة لابد من الاهتمام بالممارسات المختلفة لإدارة الموارد البشرية والاستثمار في مختلف المفاهيم المتعلقة برأس المال البشري الذي يضمن مستوى أداء عالي وبالتالي البقاء والاستمرارية في المنافسة.

الجزائرية وكذلك تطبيقها في البيئة التنافسية. لقد تم تطبيق الدراسة الميدانية في الأقسام المختلفة للمؤسسات، وذلك على عينة عشوائية بسيطة من الموظفين الناشطين في مواقع مختلفة داخل المؤسسات الجزائرية، وذلك لأنها تسهل عملية المقابلة وجمع البيانات، وقد بلغت عدد مفرقات العينة 120 مفردة، حيث تم توزيع 130 قائمة استقصاء ونسبة الاستجابة كانت 96,15% مع استبعاد بعض قوائم الاستقصاء بلغت لحد اللحظة خمس قوائم حيث كانت الإجابات فيها متحيزة بشكل تام (إما موافق تماما أو غير موافق تماما) في جميع الأسئلة المطروحة.

نهدف من خلال الدراسة الميدانية إلى قياس واختبار معنوية علاقات الارتباط بين متغيرات الدراسة وذلك باستخدام معامل الارتباط بيرسون، اختبار معنوية معاملات الارتباط باستعمال إحصائية الاختبار t و P-Value بالإضافة إلى حساب المتوسط العام لكل متغير والانحراف المعياري لمعرفة مدى التوافق في الإجابات بين عناصر عينة الدراسة.

1.3 خصائص عينة الدراسة

حسب الجنس: يظهر لنا سيطرت الذكور على مواقع مختلفة في المؤسسات محل الدراسة كما أن النسب المتحصل عليها دليل على رغبة الذكور في الإجابة عن قائمة الاستقصاء المقترحة بنسبة كبيرة 66.7% مقارنة بالإناث التي بلغت نسبتهم 33.3% .
حسب السن: يلاحظ اختلاف وتفاوت في أعمار أفراد العينة محل الدراسة، وذلك في مختلف المواقع الوظيفية التي يشغلونها مع ملاحظة سيطرة الأعمار لأكثر من 50 سنة على المواقع الإدارية العليا، وتغلب الفئة العمرية ما بين 31 و40 سنة بنسبة كبيرة على العينة وذلك دليل على اعتماد مختلف المؤسسات خاصة المؤسسات المتنافسة فيما بينها على العناصر الشابّة والفتية في العمر لشغل مختلف الوظائف الإدارية خاصة منها الإدارة الوسطى.

المستوى الدراسي: من خلال النتائج المتحصل عليها من البرنامج الإحصائي يلاحظ سيطرة نسبة كبيرة من المتحصلين على شهادة جامعية ليسانسن في العينة محل الدراسة بنسبة 75% والذي يشير على أن المؤسسات تقوم بجذب أهم العناصر والكوادر البشرية ذوي كفاءات ومؤهلات علمية بالإضافة

الوظيفة: لقد تبينت واختلفت المواقع التي يشغلها أفراد العينة محل الدراسة وذلك بسبب الاختلاف في نشاطات المؤسسات محل الدراسة، فالنسبة الغالبة كانت لمواقع وظيفية مختلفة حيث تمايزت بين الذي يشغل منصب مكلف بمهام محددة في القطاع البنكي، المكلف بالتوزيع في مؤسسات قطاع الاتصالات و المكلف بتقديم التذاكر في مؤسسات القطاع السياحي.

حسب الخبرة الوظيفية: تميزت العينة محل الدراسة بعدم تواجد اختلاف كبير في الأفراد ذوي خبرات لأكثر من أو أقل من خمس سنوات، حيث بلغت نسبة الأفراد أقل من خمس سنوات 42.5% أما الأكثر من خمس سنوات فكانت النسبة 57.5%، وتعتبر هذه النتائج منطقية لعدم تجانس عينة الدراسة واختلاف نشأة وتواجد كل مؤسسة.

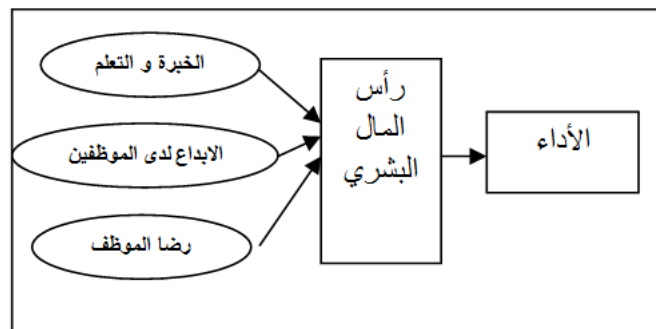
2-3 اختبار الفرضيات وتفسير النتائج: تقوم الدراسة الحالية على اختبار الفرضيات التالية:

الفرضية الأولى H_1 : يوجد اهتمام بعناصر رأس المال البشري في المؤسسة.

الفرضية الثانية H_2 : توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين رأس المال البشري وإنتاجية المؤسسة.

الفرضية الثالثة H_3 : يؤثر رأس المال البشري على إنتاجية المؤسسة.

شكل رقم (3): نموذج الدراسة



الاستثمار في رأس المال البشري (إلى ثلاثة أبعاد وهي : الخبرة والتعلم ، رضا الموظفين و الابداع لدى الموظفين .

الفرضية الأولى : هناك إهتمام بعناصر رأس المال البشري المتغير المستقل : رأس المال البشري : تم قياس المتغير المستقل

1- الخبرة والتعلم

جدول رقم (1) : نتائج إستجابات أفراد العينة المتعلقة بخبرة وتعلم الموظفين

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الخبرة والتعلم
0.611	4.22	1 تحصل المؤسسة على أفضل المخرجات من موظفيها عندما يتعاونون معا كفريق
0.970	3.84	2 تنفذ المؤسسة برامج تدريبية مستمرة لجميع الموظفين فيها كل عام
0.673	4.13	3 يتعلم الموظفون من بعضهم و من الآخرين باستمرار
0.751	4.06	المتوسط العام لبعده الخبرة والتعلم

المصدر : من البرنامج الإحصائي spss

(تحصل المؤسسة على أفضل المخرجات من موظفيها عندما يتعاونون معا كفريق ، تنفذ المؤسسة برامج تدريبية مستمرة لجميع الموظفين فيها كل عام ، يتعلم الموظفون من بعضهم و من الآخرين باستمرار) وكانت النتائج متقاربة فيما بينها، وذلك دليل على تقارب آراء الموظفين على أن المؤسسات الجزائرية تعطي أهمية للتعليم والخبرة التي يملكها الأفراد الموظفين داخل المؤسسة، وذلك من خلال توفير برامج تدريبية بصفة مستمرة ومساعدة الموظفين في التعلم من بعضهم البعض.

من خلال الجدول يتضح أن المتوسط العام لمتغير الخبرة والتعلم قد بلغ 4.06 و بانحراف معياري قدره 0.751 وهذا يشير على أنه أكبر من المتوسط الحسابي الفرضي 3، وهذا يعني أن مؤشر بُعد رأس المال البشري (الخبرة والتعلم) يعد واضحا لأفراد عينة الدراسة بنسبة اتساق بلغت 40.6% وفقا لوجهة نظرهم بمعنى هناك ميول نسبية معتبرة من أفراد العينة إلى الموافقة على تواجد مستمر للخبرة والتعلم بين الموظفين داخل المؤسسات محل الدراسة . وقد تمّ قياس هذا البعد بالاعتماد على ثلاث أسئلة

2- رضا الموظف

جدول رقم (2) : نتائج استجابات العينة المتعلقة برضا الموظفين داخل المؤسسة

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	رضا الموظف
1.136	3.75	4 بصغة عامة، الموظفون راضون عن ثقافة و ظروف العمل في المؤسسة
1.060	3.69	5 المزايا الاجتماعية والحوافز المقدمة من قبل المؤسسة هي مرضية ومقبولة:
1.070	3.78	6 يساهم الموظفون في تحقيق رسالة ومهام المؤسسة: الموظف يعتبر نفسه كشريك في العمل
1.088	3.74	المتوسط العام لبعده رضا الموظف

المصدر : من البرنامج الإحصائي spss

بلغ تقدير المتوسط الحسابي فيها 3.75 و بانحراف معياري قدره 1.136 أي أن المتوسط العام لهذا السؤال أكبر من المتوسط الفرضي وعليه فإن الموظفين الذين يشغلون مواقع إدارية مختلفة في المؤسسة قد أبدوا بصفة عامة رضا وقبول بالظروف والثقافة التي يتواجدون فيها في موقع العمل، لكن بانحراف معياري أكبر من الانحراف المعياري العام دليل على وجود تشتت كبير في السؤال و في الإجابات المتحصل عليها وعدم وجود استقرار أو توافق بين المجيبين .

يوضح الجدول رقم (2) أن المتوسط العام لمتغير رضا الموظفين قد بلغ 3.74 وأن الانحراف المعياري 1.088 ويتضح ذلك أن المتوسط العام أكبر من المتوسط الفرضي ، وذلك دليل على أن معظم الإجابات اتجهت للموافقة على أن الموظفين راضين على الوضع العام الموجود في المؤسسات محل الدراسة. وذلك من خلال ثلاث أسئلة كمؤشرات لقياس رضا الموظفين في المؤسسة.

- الموظفون راضون عن ثقافة وظروف العمل في المؤسسة

رغم أن هذه النتيجة تعتبر مثالية نوعا ما باعتبار المؤسسات التي تم دراستها تعتمد على تنفيذ الأوامر من جهات عليا وتتمركز مواقعها في العاصمة الجزائرية والتي تعذر الوصول إليها. فمن خلال المقابلة التي أجريت مع الموظفين في المناصب المختلفة لوحظ أن الموظفين (في مختلف المؤسسات محل الدراسة مهما اختلف نشاطها) لا يقومون إلا بتنفيذ الأوامر التي تصلهم من الإدارة العليا المتمركزة في العاصمة الجزائرية.

السؤال الثاني الذي يقيس مدى رضا الموظفين عن المزايا والحوافز المقدمة لهم فقد كان المتوسط الحسابي لها 3.69 وذلك بانحراف معياري قدره 1.060 وذلك بمتوسط عام أكبر من المتوسط الافتراضي دليل على رضا الموظفين بالمزايا والحوافز المقدمة لهم . بينما في السؤال الثالث الذي يقيس مساهمة الموظفين في تحقيق رسالة وأهداف المؤسسة فهناك اتفاق بين المجيبين على أنهم يعتبرون أنفسهم كشريك داخل المؤسسة،

4. الإبداع لدى الموظفين

جدول رقم (3) : نتائج استجابات مفردات العينة المتعلقة بإبداع الموظفين

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الإبداع لدى الموظفين	
1.188	3.48	عادة ما يقدم الموظفون في المؤسسة أفكار جديدة	7
0.987	3.76	تستمر المؤسسة في تشجيع الموظفين على اكتساب المعرفة و الأفكار الجديدة و مشاركة الزملاء فيها لاستخدامها في العمل	8
1.044	3.44	إن الموظفين راضون عن سياسة وبرامج الإبداع وتوليد الأفكار في المؤسسة	9
0.835	4.02	لدى الموظفين معرفة ومهارات كافية لإنهاء عملهم الخاص بهم	10
1.013	3.67	المتوسط العام لبعد الإبداع لدى الموظفين	

المصدر : من البرنامج الإحصائي spss

فرضية العدم H_0 : لا يوجد إهتمام بعناصر رأس المال البشري في المؤسسة

فرضية الوجود H_1 : يوجد إهتمام بعناصر رأس المال البشري في المؤسسة إن الهدف من هذه الفرضية هو التأكد من هذه العناصر الثلاث (الخبرة والتعلم ، رضا الموظفين و الإبداع لدى الموظفين) تؤثر على رأس المال البشري .

من خلال الجدول يتضح أن المتوسط الحسابي لبعد الإبداع لدى الموظفين بلغ 3.67 وهو ذو مستوى أكبر من المتوسط الفرضي وهذا دليل على الموافقة بين أفراد العينة على أن المؤسسات تبدي إهتمام لدى الأفكار التي يطرحها الأفراد العاملين بها .

الفرضية الثانية : لا يوجد إهتمام بعناصر رأس المال البشري في المؤسسة

جدول رقم (4): اختبار $one\ sample\ T-test$ لرأس المال البشري

المعوية	القيمة الاحتمالية P	المتوسط الحسابي	رأس المال رأس المال البشري	
معوي	0.000	4.22	تحصل المؤسسة على أفضل المخرجات من موظفيها عندما يتعاونون معاكفريق	1
معوي	0.000	3.84	تنفذ المؤسسة برامج تدريبية مستمرة لجميع الموظفين فيها كل عام	2
معوي	0.000	4.13	يتعلم الموظفون من بعضهم و من الآخرين باستمرار	3
معوي	0.000	3.57	بصفة عامة، الموظفون راضون عن ثقافة و ظروف العمل في المؤسسة	4
معوي	0.000	3.69	المزايا الاجتماعية والحوافز المقدمة من قبل المؤسسة هي مرضية ومقبولة:العطل	5
معوي	0.000	3.78	يساهم الموظفون في تحقيق رسالة ومهام المؤسسة: الموظف يعتبر نفسه كشريك في العمل	6
معوي	0.000	3.48	عادة ما يقدم الموظفون في المؤسسة أفكار جديدة	7
معوي	0.000	3.76	تستمر المؤسسة في تشجيع الموظفين على إكتساب المعرفة و الأفكار الجديدة و مشاركة الزملاء فيها لاستخدامها في العمل	8
معوي	0.000	3.44	إن الموظفين راضون عن سياسة وبرامج الإبداع وتوليد الأفكار في المؤسسة	9
معوي	0.000	4.03	لدى الموظفين معرفة ومهارات كافية لإنهاء عملهم الخاص بهم	10

الفرضية الثالثة : لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين رأس المال الفكري وأداء الأعمال في المؤسسة للتأكد من صحة الفرضية، يتم اختبار الفرضيتين الإحصائيتين الآتيتين:

فرضية العدم H_0 : لا يوجد علاقة معنوية موجبة بين رأس المال البشري وأبعاد الأداء في المؤسسة.

فرضية الوجود H_1 : يوجد علاقة معنوية موجبة بين رأس المال البشري وأبعاد الأداء في المؤسسة. فالهدف من هذه الفرضية هو اختبار العلاقة الموجودة بين المتغير المستقل (رأس المال البشري) و المتغير التابع (أداء الأعمال) ، من أجل قبول الفرضية من عدم قبولها ، تم اختبار معاملات الارتباط البسيط الواردة في الجدول رقم باستعمال إحصائية الاختبار t وقيمة P-Value للوقوف على معنوية العلاقة بين رأس المال البشري (X_1) وكل بعد من أبعاد الأداء والمتمثلة في : الإنتاجية (Y_1) ، الربحية (Y_2) و القيمة السوقية (Y_3).

و الجدول يوضح نتائج قياس علاقة الارتباط بين بعد رأس المال البشري (X_1) و أبعاد الأداء (Y)

حصلت الفترات التي احتواها هذا البعد على متوسط قدره 3.79 وهو أعلى من المتوسط الفرضي الذي يقدر ب 3 أي بنسبة 75.8% وهذا يدل على انسجام وتوافق في إجابات أفراد العينة ، وللتأكيد على هذه النتائج تم الإعتماد على مقياس (one sample T-test) والذي يختبر الدلالة الإحصائية في الفرق بين المتوسط الفرضي والمتوسط الحالي الذي بلغ 3.79. من خلال الجدول رقم (4) يتضح أن القيمة الاحتمالية P وهي تقل عن مستوى الدلالة الإحصائية (0.05) وذلك في كل الأسئلة المتعلقة برأس المال البشري ، وهذا يعني أنه يوجد فرقا معنويا بين المتوسط العام لرأس المال البشري الذي تحتويه المؤسسة و المتوسط الفرضي حيث بلغ 3.79. من هذه النتائج فإنه يتم رفض فرض العدم المتعلق في أنه لا يوجد علاقة معنوية موجبة بين مكونات رأس المال البشري (التعلم والخبرة ، رضا الموظفين والإبداع لدى الموظفين) ويتم قبول الفرضية البديلة أي يوجد علاقة معنوية موجبة بين المكونات الثلاث لرأس المال البشري (الخبرة والتعلم الذي يبديه الموظفين ، رضا الموظفين في العمل وبظروفه والإبداع وطرح أفكار جديدة لدى الموظفين) واهتمام به على مستوى المؤسسة .

جدول رقم (5): نتائج علاقات الارتباط بيرسون بين المتغير المستقل رأس المال البشري وأبعاد المتغير التابع الأداء

قيمة t الجدولية	أبعاد أداء الأعمال			أداء الأعمال Y	متغيرات الدراسة
	القيمة السوقية Y_3	الربحية	الإنتاجية Y_1		
2.821	**0.458	** 0.283	** 0.474	**0.485	رأس المال البشري
	5.489	2.923	5.335	5.489	قيمة t المحسوبة
درجة الثقة	0.000	0.004	0.000	0.000	معنوية t (-Value)
% 95	توجد علاقة ارتباط موجبة ومعنوية	توجد علاقة ارتباط موجبة ومعنوية	توجد علاقة ارتباط موجبة ومعنوية	توجد علاقة ارتباط موجبة ومعنوية	القرار (السحجة)

(**) تعني أن الارتباط ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha=0.05$)

دلالة إحصائية بين متغير رأس المال البشري و أداء الأعمال لدى المؤسسات ، عند مستوى الدلالة (5%) أي أن النتيجة مقبولة بنسبة 95% .

وبناء على ما تقدم ، يمكن تفسير علاقة الارتباط بين المتغير المستقل رأس المال البشري و المتغير التابع الأداء ، على أنه زيادة الاهتمام برأس المال البشري في المؤسسات المأخوذة بعين الاعتبار في الدراسة الميدانية يؤدي إلى زيادة مستوى أداء هذه المؤسسات ل أعمالها.

يتضح من خلال النتائج النهائية الواردة بالجدول ما يأتي : وجود علاقة ارتباط موجبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية (5%) ما بين بعد رأس المال البشري و بعد أداء الأعمال إذ بلغت قيمة معامل الارتباط البسيط بينهما 0.485 ، ما يدعم ذلك قيمة t المحسوبة لعلاقة الارتباط بين المتغيرين والبالغة (5.489) وهي أكبر من قيمة t الجدولية المقدرة ب 2.821 وما يؤكد ذلك أيضا ($P\text{-Value}=0.000 < 0.05$) ، مما يدل ذلك على رفض فرضية العدم H_0 وقبول الفرضية البديلة H_1 وهذا يعني وجود علاقة ارتباط موجبة بين ذات

الفرضية الرابعة: لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية بين رأس المال البشري وأداء الأعمال في المؤسسات H_0 : لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية بين رأس المال البشري و أداء الأعمال في المؤسسات. H_1 : لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية بين رأس المال البشري و أداء الأعمال في المؤسسات.

يشير الجدول (6) إلى وجود علاقة ارتباط موجبة بين رأس المال البشري وأداء الأعمال (حيث توضح النتائج النهائية الواردة بالجدول أن قيمة F المحسوبة بلغت 30.132 وهي قيمة أكبر من قيمة مستوى الدلالة 0.05 وهذه النتائج تدل على رفض فرضية العدم H_0 وقبول فرضية الوجود H_1 وهذا يعني وجود تأثير ذو دلالة إحصائية بين رأس المال البشري ومستوى أداء المؤسسة لأعمالها بمعنى كلما زاد الاهتمام برأس المال البشري في المؤسسة كلما أدى ذلك إلى زيادة مستوى أداء المؤسسة لأعمالها وذلك عند مستوى معنوية 5% أي أن النتيجة مقبولة بدرجة ثقة 95% ويأخذ نموذج الانحدار الخطي البسيط الصيغة التالية: المتغير التابع = الحد الثابت + معامل الانحدار (المتغير المستقل) + الخطأ العشوائي

أداء الأعمال = $0.383 + 0.247$ رأس المال البشري + 0.055

جدول رقم (6): اختبار العلاقة بين رأس المال البشري وأداء الأعمال

نتيجة الاختبار	قيمة F		معامل التحديد R^2	معامل الارتباط بيرسون		الفرضية
	قيمة P الاحتمالية	قيمة F المحسوبة		قيمة P الاحتمالية	معامل الارتباط	
رفض الفرضية	0.00	20.260	0.147	0.00	0.383	لا توجد علاقة معنوية موجبة بين رأس المال البشري وأداء أعمال المؤسسة

خاتمة

على اختلاف أنظمتها ومستويات نموها حيث ثبت أن العنصر البشري ليس فقط هو أحد عناصر الإنتاج ومحددات الإنتاجية بل هو المؤثر الرئيسي في جميع مكونات التنمية بحيث أصبح في مقدمة المقاييس الرئيسية لثروة الأمم ، ومن ثم أخذت قضية العناية بتنمية الموارد البشرية بأفضل السبل وأكثرها جدوى مكانتها على اعتبار أن الإنفاق على هذه التنمية يعد من أهم وأعلى درجات الاستثمار ، وما زالت هذه الأهمية في تزايد مستمر وتأخذ مجراها في الدراسات والفعاليات التي تنظم وبشكل متواصل على كافة الأصعدة المحلية والإقليمية والدولية ، خصوصا وأن العالم يشهد يوما بعد يوم تغيرات متلاحقة نتيجة للتطورات التقنية التي تحدث بفعل الإنسان وتنعكس عليه في ذات الوقت . من خلال الدراسة الميدانية لسنا بداية الاهتمام بالعنصر البشري كوسيلة لتحقيق عائداً

كما تشير نتائج الجدول أيضا على علاقة الارتباط الموجبة وذات الدلالة الإحصائية عند مستوى المعنوية 5% بين رأس المال البشري وبين بُعد من أبعاد الأداء المتمثلة في: الإنتاجية، الربحية والقيمة السوقية ، وما يدعم ذلك قيم t المحسوبة لعلاقات الارتباط بينهما وبالغته على الترتيب (5.335، 2.923، 5.489) وجميعها أكبر من القيمة الجدولية المقدرة ب (2.821) وكذلك أن جميع قيم (P-Value) هي أصغر من قيمة $a=0.05$ ، مما يدل ذلك على وجود علاقة ارتباط موجبة وذات دلالة إحصائية بين بعد رأس المال البشري وكل بُعد من أبعاد الأداء عند مستوى الدلالة (5%) أي قبول النتيجة بمقدار ثقة 95% .

وتأسيسا على ما تقدم ، يمكن تفسير علاقات الارتباط بين بُعد رأس المال البشري وكل بعد من أبعاد الأداء على أن اهتمام المؤسسات عينة الدراسة برأس مالها البشري المتمثل في كل ما تمتلكه المؤسسة من قوة بشرية يؤدي ذلك إلى زيادة إنتاجية المؤسسة ، تحقيق أرباح كبيرة في المؤسسة وكذلك زيادة في القيمة السوقية لها.

نظرا للدور الذي يلعبه رأس المال البشري في زيادة وتحسين مستوى الانتاجية وتحسين معدل نمو الانتاجية الكلية لعوامل الإنتاج ، يعتبر من الضروري الاهتمام ببناء هذا النوع من رأس المال في سبيل تحقيق أهداف المؤسسات على غرار نشاطاتها . ففي بيئة تتميز بشدة المنافسة أصبحت المعرفة هي العنصر الحيوي لخلق الثروة لذلك على المؤسسات الجزائرية الاهتمام أكثر بجلب العناصر التي تمكنها من الحصول على المعرفة وبالتالي البقاء والتطور، فالمعرفة تدل على قدرة المؤسسات على إنتاج وتوزيع مخرجات ذو قيمة للمستهلك .

ولتحقيق الاستغلال الأمثل للموارد البشرية، يعد الاستثمار في رأس المال البشري في مقدمة القضايا التي تعني بها المجتمعات

10- Plauchu.V & Sadi .N .Mesure et amélioration des performances industrielles .Tome 2.Offices Publications

11- Katou .A.A . Measuring The Impact of Human Resource Management on Organizational Performance . Journal of Industrial Engineering and Managemant Vol 1.N°2.2008

12- Voyer.P.Tableau de bord de gestion et indicateurs de performance .Presse de l'université du Québec.1999.

13- Wood Hall. Human Capital Concepts ING psa charponls (ed) economies of education. research and studios . osce ford perganom.1987

المؤسسات الجزائرية والتنافس بينها .كما لاحظنا انعدام لدى العديد من الموظفين وعي لأهميتهم لدى المؤسسة (حيث يعتبرون أنفسهم مجرد وسيلة لتنفيذ الأعمال فلا يقومون بالمبادرة والمشاركة في اقتراح أفكار جديدة تساعد المؤسسات في تنفيذ مهامها وتحقيق رسالتها) لذلك لابد من إنشاء نموذج يحدد كيفية خلق وعي لدى الموظفين عن أهميتهم في المؤسسات الجزائرية وبالتالي تحقيق ميزة تنافسية

في الواقع فإن معظم المؤسسات في العالم العربي وخاصة منها المؤسسات الجزائرية مازال ليس لديها الوعي الكافي بمفاهيم رأس المال البشري و لا لأبعاد المعرفة التي تعد أهم تطبيق لمفهوم رأس المال الفكري كما أنها لا تعرف الاختلافات بين خلق القيمة والأنشطة التي تستخدم لرفع القيمة، فبمعرفة هذه الأنشطة يمكن زيادة قدرة المؤسسة على التركيز في إدارة طاقات رأس المال البشري الموجود بها حتى تحقق أقصى منفعة فسياسات الموارد البشرية شأنها شأن الأنشطة الإدارية، تعامل الأفراد على أنهم يشبهون بعضهم البعض لذلك فإن النظر إلى الأفراد من زاوية رأس المال البشري يقترح أنه ليس فقط بعض الأفراد يختلفون في قيمتهم بالنسبة للمؤسسة ولكن أيضا يحتاجون لطرق لتوجيههم وإدارتهم وهذا يخالف الفلسفة التنظيمية التي تؤمن بمبدأ أنه بإستثناء أغراض التعويضات فإن الأفراد يجب أن يعاملوا بنفس المعاملة، وعلى النقيض من ذلك فإن مفهوم رأس المال البشري يقترح أن كل الأفراد ليسوا متشابهين بل أن قيمهم تختلف بمدى قدرتهم على خلق وتحديد مستقبل المؤسسة، ومن ثم من المحتمل أن يتم إدارتهم ومكافأتهم ومعاملتهم بطرق مختلفة عن الآخرين .

المراجع

- 1- أسامة أحمد الفيل، أولويات الاستثمار البشري، رسالة الماجستير، جامعة الاسكندرية، كلية التجارة، قسم الاقتصاد 1992.
- 2- المانع محمد بن علي، تقنيات الإتصال ودورها في تحسين الأداء، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية رسالة ماجستير، الرياض، 2007.
- 3- بوزيان عثمان، اقتصاد المعرفة: مفاهيم واتجاهات الملتقى الدولي حول التنمية البشرية وفرص الاندماج في اقتصاد المعرفة والكفاءات البشرية 10-9 مارس 2004، كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية، جامعة ورقلة .
- 4- محمد أحمد الحسني، الإتحاد العربي لتنمية الموارد البشرية، الطبعة الأولى، 2008.
- 5- عكاشة أسعد محمد، أثر الثقافة التنظيمية على مستوى الأداء الوظيفي، الجامعة الإسلامية بغزة -رسالة ماجستير - 2008.
- 6- ورقة عمل اتحاد الخبراء الاستشاريين والدوليين، عائد الاستثمار في رأس المال البشري، القاهرة، للنشر والتوزيع، 2004.
- 7- مزهود عبد المليك، الأداء بين الكفاءة والفعالية، مجلة العلوم الإنسانية، العدد الأول، جامعة محمد خيضر، 2001.
- 8- Fah Huang .C & Hsueh.S . A study on the Relationship between intellectual capital in the Engineering Consulting industry : A Path Analysis Journal of Civil Engineering and Management Vol 4 .N°4.2007.
- 9- Marimuthu.M . Arokiasamy.L & Maimunah.I Human Capital Development and its Impact on Firm Performance .Evidence From Development Economics. The Journal of International Social Research . Vol 2 .N°8.2009.