

أثر الاستثمار في رأس المال البشري على الإنتاجية في المؤسسة الاقتصادية -دراسة حالة مطاحن الحضنة-

د. دغفل فاطمة

د. أحمد ميلي سمية

أ.د. بلعجوز حسين

جامعة محمد بوضياف المسيلة

Résumé: Cette étude vise à identifier l'impact de l'investissement dans le capital humain sur la productivité de l'institution économique, et pour réaliser cette objective on met un plan a conçu et distribué sur l'organisation laitière Brood, ce questionnaire contient toutes les données requises pour connaître le l'impact de l'investissement dans le capital humain sur la productivité, aussi a été utilisé le logiciel d'analyse statistique SPSS pour le numéro de version: 22 pour le traitement des données et pour tester les hypothèses. En fin Dans l'étude récente, il a trouvé une série de résultats, y compris:

- L'investissement dans le capital humain est la clé pour atteindre les objectifs;
- Mon style de formation et d'éducation des méthodes d'investissement les plus importants dans le capital humain utilisé dans l'entreprise économique;
- L'investissement dans le capital humain a un impact positif sur l'augmentation de la productivité économique de l'institution.

Dans ce dernier, nous présentons une série de recommandations, notamment:

- Faciliter les possibilités de coopération entre les travailleurs et la gestion et la coordination accrue entre les unités afin d'ouvrir la zone à transférer la friction des expériences;
- L'intérêt accru dans les capacités des travailleurs de l'institution économique et accroître les compétences techniques;
- Faites une planification préalable pour la préparation des plans et programmes d'investissement dans le capital humain est plus grave.

Mots-clés: investissement, capital humain, la productivité, la formation, l'éducation.

ملخص: تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على أثر الاستثمار في رأس المال البشري على الإنتاجية في المؤسسة الاقتصادية، ولتحقيق ذلك تم تصميم استبيان وتوزيعه على مؤسسة مطاحن الحضنة، حيث شملت كافة البيانات المطلوبة من أجل معرفة أثر الاستثمار في رأس المال البشري على الإنتاجية، كما تم استخدام برنامج التحليل الإحصائي spss لإصدار رقم: 22 لمعالجة البيانات واختبار الفرضيات. وفي الأخير توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من بينها:

- يعد الاستثمار في رأس المال البشري المفتاح الرئيسي لتحقيق الأهداف؛
 - يعتبر أسلوب التدریب والتعلیم من أهم أساليب الاستثمار في رأس المال البشري المستخدمة في المؤسسة الاقتصادية؛
 - الاستثمار في رأس المال البشري له أثر إيجابي على زيادة إنتاجية المؤسسة الاقتصادية.
 - وفي الأخير قمنا بتقديم مجموعة من التوصيات أهمها:
 - تسهيل فرص التعاون بين العاملين والإدارة، وزيادة التنسيق بين الوحدات من أجل فتح المجال لنقل الخبرات بالاحتكاك؛
 - زيادة الاهتمام بقدرات العاملين في المؤسسة الاقتصادية، والرفع من مهارتهم الفنية؛
 - القيام بالتخطيط المسبق لإعداد خطط وبرامج للاستثمار في رأس المال البشري بشكل أكثر جدية.
- الكلمات المفتاحية:** الاستثمار، رأس المال البشري، الإنتاجية، التدریب، التعلیم.

مقدمة: يشهد القرن الحالي تطورات هائلة في مختلف المجالات ومن أهمها مجالات الأعمال والاقتصاد، حيث أصبحت تمثل تحد كبير للمؤسسات، وهذا الاقتصاد الذي لم تعد فيه الأرض واليد العاملة، ورأس المال الموارد الأساسية بل ظهر عنصر رابع أصبح يعتبر المورد الأهم للاقتصاد المتمثل في رأس المال البشري باعتباره نوعاً جديداً من رأس المال القائم على المعرفة والخبرة، وهو يتجدد وينتشر باستمرار ببقاء العقل البشري والفكر المتواصل، ولهذا فإنه يعتبر رأس المال الحقيقي للمؤسسات باعتباره الركن الذي يلعب الدور الرئيسي في عملية الابتكار والتجديد، وهو القائد في عملية التغيير والإبداع، وهو أيضاً قادراً على تحويل المعرفة إلى قيمة ومن ثم إلى زيادة وتحسين الإنتاجية. وتكمن الأهمية الكبيرة للعنصر البشري فيما يمتلكه من طاقات التي أدت إلى اعتباره القوة الدافعة والحقيقية للمؤسسة بشرط أن يكون ذو مهارات عالية وذا مستوى مناسب من التطور والتفتح والانديفاع الذاتي، ويعتبر الاستثمار في العنصر البشري أحد أهم الإستراتيجيات للإدارة الحديثة. فالموارد البشرية تمثل الأساس النهائي للمؤسسات، ورأس المال والموارد الطبيعية رغم أهميتها وضرورتها إلا أنها بدون العامل الكفاء والمدرّب والمعد مهنيًا وتنظيميًا لن يكون لها قيمة، ذلك لأن العنصر البشري هو القادر على استخدام الموارد الطبيعية وتسخيرها في العمليات الإنتاجية للحصول على أقصى ما يمكن من منافع.

لهذا فإن اهتمام الاقتصاديين بالاستثمار في الرأس المال البشري يزداد، بل أن الزيادة في معدل تكوين رأس المال البشري له أثره على التنمية الاقتصادية، لذا يجب توسيع معدلات الإنفاق على النوع من الاستثمار حتى تساهم في تحسين نوعية رأس المال البشري ورفع الكفاية الإنتاجية للأفراد.

1- إشكالية الدراسة: مما سبق تتوضح إشكالية الدراسة المتمثلة في التساؤل الرئيسي التالي: **ما هو**

أثر الاستثمار في رأس المال البشري على الإنتاجية في المؤسسة الاقتصادية؟

من خلال الإشكالية الرئيسية طرح التساؤلات الفرعية التالية:

- ما هو واقع الاستثمار في رأس المال البشري بمؤسسة مطاحن الحضنة؟

- ما هي الأساليب المستخدمة للاستثمار في رأس المال البشري بمؤسسة مطاحن الحضنة؟

- كيف يؤثر رأس المال البشري على الإنتاجية لمؤسسة مطاحن الحضنة؟

2- فرضيات الدراسة: للإجابة على الإشكالية السابقة قمنا بوضع الفرضيات التالية:

- يوجد استثمار حقيقي لرأس المال البشري بمؤسسة مطاحن الحضنة.

- تستخدم مؤسسة مطاحن الحضنة مختلف أساليب الاستثمار في رأس المال البشري.

- الاستثمار في رأس المال البشري يؤثر إيجاباً على مستوى الإنتاجية بمؤسسة مطاحن الحضنة.
- 3- **أهداف الدراسة:** نسعى من خلال هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف الآتية:
 - محاولة التعريف بالاستثمار في رأس المال البشري لمؤسسة مطاحن الحضنة؛
 - إبراز واقع الاستثمار في رأس المال البشري في مؤسسة مطاحن الحضنة؛
 - التعرف على القرارات المرتبطة بالاستثمار في تنمية الموارد البشرية؛
 - ربط العلاقة بين تحقيق الإنتاجية ورأس المال البشري في مطاحن الحضنة.

4- **الدراسات السابقة:** على الرغم من الأهمية البالغة للمعلومات التي توفرها الموارد البشرية للمساهمة في زيادة الإنتاجية، إلا أن هذه الدراسات لم تتطرق إلى جانب مهم ألا وهو: أثر الاستثمار في رأس المال البشري على الإنتاجية في المؤسسة الاقتصادية، ومن بين هذه الدراسات ما يلي:

- دراسة بوعريوة الرابع: تأثير التدريب على إنتاجية المؤسسة -دراسة حالة مؤسسة سونلغاز بولاية بومرداس، 2007⁽¹⁾

هدفت هذه الدراسة إلى إبراز أن الاهتمام بالتدريب يحقق الإنتاجية التي تنعكس على التنمية الاقتصادية، حيث حاول الباحث الربط بين التدريب وزيادة الإنتاجية للعمال داخل المؤسسة، واقتصرت عينة الدراسة على 50 فرد من عمال سونلغاز بولاية بومرداس، وخلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها:

- يساعد الاستثمار في تدريب وتطوير الموارد البشرية على تحقيق التنمية للموارد البشرية في المؤسسة، لتحسين الجودة وتخفيض معدلات حوادث العمل ودعمه للاستقرار الوظيفي؛
- التعلم في المؤسسة يتم بشكل جيد مع تأكيد أن عدم كفاءة المسؤولين ونقصهم إلى الخبرة اللازمة في تحديد الاحتياجات لصعوبة تقييم عملية التدريب أدى إلى وجود فرق بين العدد المدرب والمقدر، وأن التدريب يتأثر بسياسة المؤسسة، وحسب مدته ونوعه؛
- يهدف التدريب إلى مسايرة التغيرات التكنولوجية والتسويقية التي تعرف البيئة، وتبرز نتائج التدريب في أداء العامل بتغيير السلوكيات الوظيفية وتحسين مهارات وقدرات العمال، وكذلك ترقية لشغل مناصب مهنية.

كما بينت هذه الدراسة التأخر الذي تعاني منه المؤسسات الجزائرية في عجزها على صنع الموارد البشرية المبدع وعدم توفير المناخ الملائم للإبداع، مما ينعكس على أدائها وعلى الفرص الضائعة التي لو استغلتها المؤسسة لحققت الاستمرارية التفوق والقدرة على الرقي بالاقتصاد الوطني.

- دراسة طارق هزرشي: أهم العوامل المؤثرة في الإنتاجية على المستوى الجزئي -دراسة حالة مؤسسة مدبغة الهضاب العليا بالجلفة 1990-2006-، 2008(2)

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أهم العوامل التي تؤثر في الإنتاجية، حيث اعتمد الباحث في هذه الدراسة على عدة عوامل أهمها: الموارد البشرية، الكفاءة، الفعالية، عدد عمال الإنتاج، وقام بدراسة علاقة هذه العوامل بالإنتاجية. في الأخير توصل الباحث إلى مجموعة من النتائج أهمها:

- الإنتاجية هي محصلة لمفهوم كل من الكفاءة والفعالية، فهي تجمع بين الفعالية في الوصول إلى الأهداف والكفاءة في استغلال الموارد المتاحة؛

- تلعب الموارد البشرية دورا أساسيا من خلال مساهمتها الحقيقية في تحسين الإنتاجية من خلال تأثير وظائفها المختلفة على أداء ورضا وسلوك الأفراد التي تعتبر المتغيرات الضمنية للعنصر البشري؛

- يعد عامل عدد عمال الإنتاج هو الأهم في التأثير على الإنتاجية من خلال معامل ارتباطه الزوجي الكبير بين عدد عمال الإنتاج والإنتاجية الكلية.

- دراسة أماني خضر شلتوت: تنمية الموارد البشرية كمدخل إستراتيجي لتعظيم الاستثمار في العنصر البشري -دراسة على موظفي الوكالة في قطاع غزة-، 2009(3)

أوضحت الدراسة أن اكتساب المهارات الجديدة يزيد الفرصة في الترقية، وأن ضعف الربط بين الأجور والحوافز ومستوى الأداء يعيق تحسين كفاءة أداء الموظفين، بالإضافة إلى ضعف ارتباط الكفاءة بالترقية والذي يؤدي بدوره إلى زيادة معدل دوران الموظفين وخاصة المؤهلين منهم، وكذلك عدم وضوح المعايير التي تمنح بها الحوافز والترقية.

كما بينت الدراسة أن التدريب أثناء الخدمة يهيئ الفرصة أمام المتدرب لاكتساب المعارف والمهارات الجديدة ويساعد على اكتساب الاتجاهات الإيجابية ويرفع الروح المعنوية، ويؤدي إلى تحسين الأداء.

1- مفاهيم أساسية حول الاستثمار في رأس المال البشري: لحصر موضوع الدراسة قمنا بتحديد المفاهيم الأساسية فيه والمتمثلة في:

1- الاستثمار: يعرف الاستثمار بأنه عبارة عن توظيف الأموال في موجودات مالية لتحقيق عائد من وراء ذلك، وهو على نوعين: استثمار مباشر في الموجودات الرأسمالية أو الملموسة، والاستثمار غير المباشر ويكون في الموجودات المالية ويسمى بالاستثمار المحفظي.(4)

2- **الموارد البشرية:** هي عبارة عن طاقة ذهنية وقدرة فكرية، ومصدر للمعلومات والاقتراحات والابتكارات، وعنصر فاعل وقادر على المشاركة الإيجابية بالفكر والرأي.⁽⁵⁾

كما يعرف بأنه المصدر الذي يمكننا من خلاله الحصول على قدرات فنية عالية ومعتبرة، والمتمثلة عموماً في كيفية الاختيار الأحسن لخلق التجانس والتوافق بين صورة المنصب وصورة الشخص الذي يحتل هذا المنصب.⁽⁶⁾

3- **رأس المال البشري:** يعتبر مفهوم الرأس المال البشري من بين المفاهيم الأساسية في الاقتصاد المعاصر، رغم أن الاهتمام ظهر من خلال أبحاث العديد من الاقتصاديين وذلك منذ القرن الثامن عشر، وقد حاولت هذه الأعمال إبراز ما يلي:⁽⁷⁾

- جذب الانتباه إلى العنصر البشري؛
- تحديد ماهية الرأس المال البشري وإدخال مهارات الأفراد كأحد مكوناته، والتركيز على الاستثمار البشري لتحسين مهارات وإنتاجية الأفراد؛
- تقدير قيمة الرأس المال البشري لإظهار مقدار الأهمية الاقتصادية لمخزن الموارد البشرية، ولتحديد القيمة الاقتصادية للأفراد وبالنسبة للمجتمع؛
- إدخال مفهوم الخسارة في الرأس المال البشري والنتيجة من موت وهجرة اليد العاملة، أو عجز الفرد أثناء الحروب الذي يقلل من مخزون الثروة القومية؛
- تحديد الربحية الاقتصادية للرأس المال البشري والنتيجة من الاستثمار في مجال الصحة والتعليم والتدريب.

يتشكل رأس المال البشري من الأفراد الذين يعملون في المؤسسة ويتوقف نجاحها عليهم، حيث عرفة بونتس على أنه العامل البشري الذكي في المؤسسة الذي تجتمع فيه المهارات والخبرات التي تعطي للمؤسسة من خلاله طابع التميز، والقدرة على التعلم، والتغيير والإبداع والابتكار، الذي إذا أدير بشكل صحيح يضمن للمؤسسة البقاء على المدى الطويل.⁽⁸⁾

4- **تعريف الاستثمار في رأس المال البشري:** هو عبارة عن مجموعة من النشاطات والإجراءات والبرامج التي تهدف إلى تأهيل وتطوير الأفراد بطريقة عقلانية تساهم في تحسين أدائهم الحالي والمستقبلي لأعمالهم.⁽⁹⁾

كما يعرف بأنه عبارة عن استخدام جزء من مدخرات المجتمع أو الأفراد في تطوير قدرات ومهارات ومعلومات وسلوكيات الفرد بهدف رفع طاقاته الإنتاجية، وبالتالي طاقة المجتمع الكلية لإنتاج مزيد من السلع والخدمات التي تحقق الرفاهية للمجتمع، وكذلك لإعداده ليكون صالحا في مجتمعه.⁽¹⁰⁾

5- محددات الاستثمار في رأس المال البشري: ترتبط عملية تنمية الموارد البشرية بجانبين متلازمين ومتكاملين، أولهما يختص باكتساب العلم والمعرفة والمهارة، وثانيهما يتعلق بقضايا العمل والتوظيف، وهذان الجانبان هما الأساس في تكوين محددات الاستثمار في رأس المال البشري، نذكر منها:⁽¹¹⁾

- **التخطيط:** يقصد به وضع الأسس اللازمة لبناء الإنسان وتحديد احتياجاته من المهارة والمعرفة العلمية، والثقافية والمهنية، والطرق والوسائل الفعالة لتوفير تلك الاحتياجات عبر مراحل زمنية محددة.

- **التنمية:** يشكل هذا العنصر الإطار التنظيمي والتنفيذي لتحقيق أهداف محور التخطيط وإنجاز برامجه، حيث يتم من خلاله توفير المؤسسات التعليمية والتدريبية للقيام بخطوات تنمية الموارد البشرية شاملة، تنمية القدرات الثقافية والفكرية والمهارات العلمية لدى الفرد لتأهيله لممارسة مسؤولياته كمواطن منتج.

- **التوظيف:** يتم من خلاله إتاحة فرص العمل للقوى البشرية التي تم تنميتها وتأهيلها من خلال برامج التعليم والتدريب بما يمكن من استغلال القدرات والمهارات التي اكتسبتها في إنتاج السلع، وتقديم الخدمات للمجتمع والإسهام في توفير احتياجاته.

6- أبعاد الاستثمار في الرأس المال البشري: جاءت أهمية العناية بتنمية الموارد البشرية من منظور متعدد الأبعاد منها:

- **البعد الثقافي:** ينعكس تزايد نسبة المثقفين من الموارد البشرية في التنمية الحضارية للمجتمع وزيادة معرفة الفرد وتمسكه بما يخص وطنه من العقائد الدينية والتراث الثقافي واللغة والأدب، وازدياد درجة الوعي لديه بما يدور حوله.

- **البعد الاقتصادي:** من خلال الموارد البشرية المؤهلة والمدربة يتم تنفيذ برامج التنمية الاقتصادية، بما يحقق التقدم للدولة وما يوفر احتياجات سكانها من السلع والخدمات، إضافة إلى أن الفرد المؤهل تعليميا وتدريبيا لديه فرصة أكبر للعمل كمواطن منتج يحقق قيمة مضافة تساهم في تنشيط الدورة الاقتصادية.

- **البعد الاجتماعي:** ينمي قدرات الفرد الذهنية الفكرية ويكسبه الأنماط والقيم السلوكية المتوازنة، مما يجعله أكثر قدرة على تفهم المشكلات الاجتماعية وترسيخ الروابط الأسرية، وكذلك تأثيره الملموس في شعور الإنسان بالذات.

- **البعد العلمي:** يوفر التعليم الكوادر العلمية القادرة على البحث والابتكار والاختراع والتطوير، بما يساهم في إحداث النقلات الحضارية المختلفة، وإحداث التقدم التقني في شتى مجالات الحياة والتحسين المستمر في وسائل المعيشة.

- **البعد الأمني:** تؤدي العناية بالتعليم وتدريب الفرد إلى تخفيض نسبة البطالة التي تتناقض مع ارتفاع المستوى التعليمي والتدريبي، مما يساهم في تحقيق الاستقرار الأمني للمجتمع، وقناعة الأفراد أنفسهم بضرورة وجود هذا الاستقرار.

7-أساليب الاستثمار في رأس المال البشري: تتمثل هذه الأساليب في العناصر الآتية:

- **التدريب:** هو عبارة عن عملية تعلم تتضمن اكتساب مهارات، ومفاهيم وقواعد واتجاهات لزيادة وتحسين أداء الفرد، وتقع المسؤولية الأولى لتدريب الفرد الجديد بصفة عامة على الرئيس المباشر له، وفي بعض الأحيان تفويض مسؤولية هذا التدريب إلى عامل من العمال أو فرد من الأفراد القدامى ذو خبرة في المؤسسة.⁽¹²⁾

- **التعليم:** هو عملية إيصال المعارف التي اكتشفت، والتجارب التي تمت قبل الالتقاء بالطالب بطريقة نقل الأخبار والحوادث، ويفترض المعلم أن أمامه إناء فارغا هو أذهان التلاميذ ولا بد من ملئها بما توفر لديه من معرفة، من أجل التأهيل للحياة بأسرها، أي أن التعليم يستهدف بناء أو تطوير منظومة معارف محددة على قاعدة الاختيار الفلسفي والعائدي المحدد.⁽¹³⁾

II- الدراسة الميدانية:

نسعى من خلال هذه الدراسة الوصول إلى معرفة أثر الاستثمار في رأس المال البشري على إنتاجية المؤسسة الاقتصادية بالتطبيق على مؤسسة مطاحن الحضنة. حيث استخدمنا المنهج الاستقرائي الذي يعتمد على دراسة الظاهرة ووصفها وصفاً دقيقاً ويعبر عنها تعبيراً كيفياً وكمياً.

1- **المنهج العلمي المستخدم في الدراسة الميدانية:** سنتطرق في هذا العنصر إلى العناصر التالية

- **مجتمع وعينة الدراسة:** يتكون مجتمع الدراسة من كل الموظفين العاملين بمطاحن الحضنة، وقد اخترنا عينة عشوائية لـ 50 عاملاً كعينة من المجتمع الكلي، وبعد فحص الاستبيانات وجدنا 47 استبيان خاضع للدراسة.

- أدوات جمع البيانات: لتحقيق أهداف الدراسة قمنا بتطوير وإعداد استبيان الدراسة مستفيدا من الدراسات السابقة في هذا المجال والإطار النظري للدراسة، وقد تكون هذا الاستبيان من جزأين هما:

الجزء الأول: يتعلق هذا الجزء بالمعلومات الديمغرافية لأفراد عينة الدراسة، حيث تضمنت المعلومات التالية: الجنس السن، الوظيفة، المستوى العلمي، الخبرة.

الجزء الثاني: يحتوي هذا الجزء على محاور الدراسة الأساسية المتعلقة أثر الاستثمار في رأس المال البشري على الإنتاجية في المؤسسة، وقد تم تقسيمه إلى ثلاث محاور كما يلي:

✓ المحور الأول: يضم الأسئلة من 1 إلى 10 حول الاستثمار في رأس المال البشري بالمؤسسة.

✓ المحور الثاني: يضم الأسئلة من 11 إلى 19 حول أساليب الاستثمار في رأس المال البشري بالمؤسسة.

✓ المحور الثالث: يضم الأسئلة من 20 إلى 27 حول أثر الاستثمار في رأس المال البشري على الإنتاجية بالمؤسسة.

لقد تم اختيار مقياس ليكرت الخماسي لأنه يعتبر من أكثر المقاييس استخداما لقياس الآراء، وهذا بالنظر إلى سهولة فهمه وتوازن درجاته، حيث يعبر الأفراد المجيبون عن موافقتهم على كل عبارة من العبارات التي يحتويها الاستبيان وفق خمسة درجات موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (01): يوضح درجات مقياس ليكرت الخماسي

الاستجابة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
الدرجة	5	4	3	2	1

المصدر: محفوظ جودة: التحليل الإحصائي الأساسي باستخدام SPSS، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2008، ص 23.

لتحديد طول كل بعد من أبعاد مقياس ليكرت الخماسي المستخدم في محاور الدراسة تم حساب المدى الذي يساوي: $4=1-5$ ، ثم تقسيمه على أبعاد المقياس الخمسة للحصول على طول البعد أي:

$$\frac{\text{المدى}}{\text{عدد الفئات}} \text{ أي } \frac{4}{5} = 0.8$$

وعليه فإن فئات المقياس تكون على النحو الآتي:

- فئة لا أوافق بشدة: تتراوح درجاتها بين [1,80 - 1] وتدل على درجة ضعيف جداً.

- فئة لا أوافق: تتراوح درجاتها بين [1,80 - 2,60] وتدل على درجة ضعيف.
- فئة محايد: تتراوح درجاتها بين [2,60 - 3,40] وتدل على درجة متوسط.
- فئة أوافق: تتراوح درجاتها بين [3,40 - 4,20] وتدل على درجة مرتفعة.
- فئة أوافق بشدة: تتراوح درجاتها بين [4,20 - 5,00] وتدل على درجة مرتفعة جداً.

2- الأساليب الإحصائية لمعالجة البيانات: بعد تبويب البيانات وإدخالها إلى برنامج spss من أجل الوصول إلى مؤشرات معتمدة تحقق أهداف الدراسة وتختبر فرضياتها، قمنا باستخدام الجداول والمقاييس الإحصائية التي تحقق هدف الدراسة والمتمثلة في:

- حساب ألفا كرونباخ، لقياس درجة الثبات،
- المتوسط الحسابي والانحراف المعياري؛
- التكرارات النسبية والنسب المئوية؛
- حساب معامل الارتباط من أجل قياس صدق الاتساق ما بين متغيرات الدراسة وإثبات ارتباطها؛
- اختبار التوزيع الطبيعي k-s.

3- أداة استخدام الدراسة: لقد تم استخدام الأدوات التالية:

- صدق الثبات (ألفا كرونباخ): تستخدم هذه الأداة بهدف التحقق من مقدار التجانس لأداة القياس كأحد المؤشرات على ثباتها ودرجة الاعتماد على فقراتها، وهو يعتبر من أكثر الأساليب استخداماً للتأكد من درجة التجانس والاتساق الداخلي للأداة المستخدمة في الدراسة.

الجدول رقم (02): يوضح صدق الثبات (ألفا كرونباخ)

الرقم	المحاور	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ	الثبات
01	الاستثمار في رأس المال البشري	10	0,572	0,756
02	أساليب الاستثمار في رأس المال البشري	9	0,665	0,815
03	أثر الاستثمار في رأس المال البشري على الإنتاجية بالمؤسسة	8	0,644	0,802
	مجموع المحاور	27	0,777	0,881

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss إصدار رقم: 22.

وفق الجدول رقم (02) المعبر عن قياس ثبات الاستبيان بناءً على حساب معامل ألفا كرونباخ فإنه بلغ بالنسبة للاستبيان ككل 0,777 وهو يدل على أن قيمة الثبات جيدة ومقبولة، في حين بلغ معامل ألفا كرونباخ لمحاور الاستبيان ما بين 0,572، 0,665 وهي معاملات مقبولة.

أما بالنسبة لمقياس الثبات الذي يمثل الجذر التربيعي لمعامل ألفا كرونباخ فقد بلغ بالنسبة للاستبيان ككل ما نسبته 88,1 % أي أن درجة المعقولية والثبات لأداة القياس عالية، في حين بلغ مقياس الثبات للمحور الأول 75,6 %، أما المحور الثاني فقد بلغ 81,5 %، والمحور الثالث 80,2 % . هذا يدل على أن الاستبيان ومحاوره يتمتع بثبات عال، مما يجعلنا على ثقة وصحة الاستبيان وصلاحيته لتحليل وتفسير نتائج الدراسة واختبار فرضياتها.

- **صدق الاتساق:** تم حساب الاتساق الداخلي لفقرات الاستبيان على عينة الدراسة البالغ حجمها 47 مفردة وذلك بحساب معامل الارتباط بين كل فقرة والدرجة الكلية للمحور التابعة له، وهذا بالنسبة للمحاور الثلاثة التي يتشكل منها الاستبيان كما يلي:

✓ **الصدق الداخلي لفقرات المحور الأول:** الاستثمار في رأس المال البشري بالمؤسسة، والذي يوضحه الجدول رقم (03) الآتي:

الجدول رقم (03): يوضح معامل الارتباط للمحور الأول

الرقم	الفقرات	معامل الارتباط	sig
01	تتظر المؤسسة إلى المورد البشري على أنه أهم الموارد فيها	0,394	0,006
02	ترى المؤسسة العنصر البشري مصدر قوتها	0,487	0,001
03	تعمل المؤسسة على تلبية رغبات العاملين والاهتمام بشؤونهم	0,297	0,043
04	تهتم المؤسسة بجميع موارد البشرية وتسعى للمحافظة عليهم	0,421	0,003
05	أحظى بالاهتمام والاحترام من طرف مؤسسة عملي	0,477	0,001
06	مؤسستي تهتم بقدراتي وتحاول دوما تطويرها	0,602	0,000
07	أحظى بالمساعدة من قبل مؤسستي لتطوير قدراتي	0,424	0,003
08	أتلقي المساعدة من قبل مؤسستي لتجديد معارفي المهنية	0,400	0,005
09	تدعمني مؤسستي من أجل تحسين تكويني	0,544	0,000
10	تعمل إدارة الموارد البشرية على التحسين المستمر للموارد البشرية من خلال برامج مخصصة لذلك	0,531	0,000

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss إصدار رقم: 22.

من خلال الجدول رقم (03) نلاحظ أن معامل الارتباط مقبول وذلك من خلال القيم المتحصل عليها، حيث انحصرت ما بين (0,297-0,602) وهي القيم المطلوبة ليكون معامل الارتباط مقبول. كما أن القيمة الاحتمالية sig لكل فقرة أقل من مستوى المعنوية 0,05 وبالتالي معاملات الارتباط دالة إحصائية عند $\alpha=5\%$.

✓ **الصدق الداخلي لفقرات المحور الثاني:** أساليب الاستثمار في رأس المال البشري، والذي يوضحه الجدول رقم (04) التالي:

الجدول رقم (04): يوضح صدق الاتساق للمحور الثاني

الرقم	الفقرات	معامل الارتباط	sig
11	لدى المؤسسة برامج وخطط تدريبية مستمرة	0,561	0,000
12	المؤسسة تقوم بتطوير قدرات ومهارات العاملين بأجراء دورات تدريبية دورية	0,327	0,025
13	تحرص المؤسسة من خلال برامجها على تدريب عمالها حسب حاجاتهم لذلك	0,423	0,003
14	تعمل المؤسسة على تطوير مواردها البشرية من خلال التدريب المستمر	0,543	0,000
15	استفدت من برامج تدريبية مختلفة في مجال عملي	0,651	0,000
16	أتيحت لي الفرصة لتجديد معارفي ومهاراتي من خلال برنامج تدريبي متنوع	0,794	0,000
17	تعمل المؤسسة على إجراء دورات تعليمية	0,399	0,006
18	ترى المؤسسة أن التعليم هو أفضل وسيلة لاكتساب المهارات العلمية للعمال	0,338	0,020
19	أحصل على تعلم كل جديد متعلق باختصاصي	0,663	0,000

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss إصدار رقم: 22.

نلاحظ من الجدول رقم (04) أن معامل الارتباط مقبول من خلال القيم المتحصل عليها، حيث انحصرت ما بين (0,327 - 0,794) وهي قيم مقبولة. كما أن القيمة الاحتمالية sig لكل فقرة أقل من مستوى المعنوية 0,05 وبالتالي معاملات الارتباط دالة إحصائية عند $\alpha=5\%$.

✓ **الصدق الداخلي لفقرات المحور الثالث:** أثر الاستثمار في رأس المال البشري على الإنتاجية بالمؤسسة والذي يوضحه الجدول رقم (05) الموالي:

الجدول رقم (05): يوضح صدق الاتساق للمحور الثالث

الرقم	الفقرات	معامل الارتباط	sig
20	الدورات التعليمية رفعت من إنتاجية العمل لدى العمال	0,618	0,000
21	زادت ثقتي بنفسي بعد الاستفادة من عملية التدريب فزادت إنتاجيتي	0,442	0,002
22	التدريب زاد رغبتني في العمل ورفع مستوى إنتاجي	0,554	0,000
23	زادت كمية الإنتاج في المؤسسة بعد بعملية التدريب	0,653	0,000
24	تطور الإنتاج بعد عمليات التدريب	0,519	0,000
25	زاد فهمي لخطط العمل بعد أن تحصلت على دورة تعليمية	0,542	0,000
26	تحسنت نوعية الإنتاج بعد الاستفادة من دورات تدريبية	0,449	0,002
27	أصبحت أكثر استعدادا، وزادت إنتاجيتي بعد أن تلقيت تكويننا	0,551	0,000

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss إصدار رقم: 22

يتضح لنا من الجدول رقم (05) أن معامل الارتباط مقبول وذلك من خلال القيم المتحصل عليها، حيث انحصرت ما بين (0,442-0,653) وهي القيم المطلوبة. كما أن القيمة الاحتمالية sig لكل فقرة أقل من مستوى المعنوية 0,05 وبالتالي معاملات الارتباط دالة إحصائية عند $\alpha=5\%$.

4- **اختبار كالمجروف-سمير نوف:** لقد قمنا باختبار k-s لدراسة التوزيع الطبيعي لمحاور الدراسة، وهذا ما يوضحه الجدول التالي:

الجدول رقم (06): يوضح اختبار k-s

الرقم	المحاور	عدد الفقرات	اختبار k-s	Sig
01	الاستثمار في رأس المال البشري	10	0,122	0,079
02	أساليب الاستثمار في رأس المال البشري	9	0,118	0,099
03	أثر الاستثمار في رأس المال البشري على الإنتاجية المؤسسة	8	0,128	0,052

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss إصدار رقم: 22.

من نتائج الجدول رقم (06) نلاحظ أنه باستخدام اختبار كالمجروف-سمير نوف تبين أن القيمة الاحتمالية sig أكبر من مستوى المعنوية 0,05 لجميع محاور الدراسة، كما أن قيمة الاختبار (K-S) أقل من الواحد الصحيح. مما يدل على أن البيانات تخضع للتوزيع الطبيعي، وهذا يؤدي إلى حساب المتوسط الحسابي واختبار الفرضيات باستخدام الاختبارات المعلمية.

5- تحليل البيانات الشخصية:

- الجنس:

الجدول رقم (07): يوضح توزيع أفراد العينة حسب الجنس

الجنس	ذكر	أنثى	المجموع
التكرار	41	6	47
النسبة %	87,2	12,8	100

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج spss إصدار رقم: 22.

يتضح من الجدول رقم (07) أن نسبة الذكور تقدر بـ 87,2 % بينما نسبة الإناث تقدر بـ 12,8 %، وهذا راجع إلى طبيعة نشاط المؤسسة الذي يتطلب جهداً عضلياً.

- السن:

الجدول رقم (08): يوضح توزيع أفراد العينة حسب السن

السن	أقل من 20 سنة	20-30 سنة	30-40 سنة	40-50 سنة	أكثر من 50 سنة	المجموع
التكرار	1	17	11	15	3	47
النسبة %	2,1	36,2	23,4	31,9	6,4	100

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss إصدار رقم: 22.

يظهر الجدول رقم (07) أن نسبة 36,2 % من العمال للمؤسسة تتراوح أعمارهم من 20 إلى 30 سنة وهي الفئة الأكثر نشاطاً في المؤسسة، كما نجد 31,9 % تتراوح أعمارهم من 40 إلى 50 سنة، أما فئة الأفراد التي تتراوح أعمارهم من 30 إلى 40 سنة فنسبتهم 23,4 %، وكانت نسبة فئة أكبر من 50 سنة لا تتعدى 6,4 %، في حين فئة الأقل من 20 سنة فلم يكن هناك في المؤسسة إلا فرداً واحداً ينتسب لهذه الفئة العمرية بنسبة 2,1 % . ومنه فإن المؤسسة يغلب عليها طابع الشباب، حيث أن 61,7 % من العمال تقل أعمارهم عن 40 سنة، الأمر الذي يساعد المؤسسة على زيادة

إنتاجها وتحسين إنتاجيتها بصورة مستمرة نظرا للطابع الشبائي الذي يحب التجديد ويتمتع بدافعية كبيرة في العمل.

- الوظيفة:

الجدول رقم (08): يوضح توزيع أفراد العينة حسب الوظيفة

الوظيفة	رئيس مصلحة	مهندس	إداري	مسير الآلات	عون إنتاج	صيانة	مخبري	محاسب	مساعد رئيس مصلحة	المجموع
التكرار	8	9	13	1	8	2	2	3	1	47
النسبة %	17	19,1	27,7	2,1	17	4,3	4,3	6,4	2,1	100

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss إصدار رقم: 22.

من الجدول رقم (08) نلاحظ أن أكبر نسبة هي وظيفة الإداري بنسبة 27,7 %، تليها في المرتبة الثانية وظيفة مهندس بنسبة 19,1 %، وبعد ذلك تأتي وظيفة رئيس مصلحة و عون إنتاج بنسبة 17 % لكل منهما، ثم تليها في المرتبة الخامسة بنسبة 6,4 % يليهم كل من المخبري و عمال الصيانة بنسبة 4,3 % ومساعد رئيس مصلحة بنسبة 2,1%. ويرجع هذا التوزيع الوظيفي في المؤسسة إلى تعدد المصالح وطبيعة العمل في المؤسسة الإنتاجية التي تركز على الجانب التقني والجانب الإداري على حد سواء.

- المستوى التعليمي:

الجدول رقم (09): يوضح توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي

المستوى العلمي	ابتدائي	متوسط	ثانوي	جامعي	المجموع
التكرار	5	5	12	25	47
النسبة	10,6	10,6	25,5	53,2	100

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss إصدار رقم: 20.

من خلال الجدول رقم (09) نلاحظ أن المستوى التعليمي الغالب على عمال وموظفي هذه المؤسسة من حملة الشهادة الجامعية حيث قدر بـ 53,2 %، ثم يأتي بعد ذلك المستوى الثانوي الذي يقدر بـ 25,5 %، أما ما نسبته 10,6 % فهو يمثل المستوى المتوسط، أما نسبة ذوي المستوى الابتدائي هي 10,6 %. أما فئة بدون مستوى فكانت نسبتهم معدومة. وهو ما يبرز ان

المؤسسة في حاجة إلى عمال ومهنيين لديهم مؤهلات علمية عالية لضمان إنتاجية عالية للعمل من أجل الاستمرار ومواكبة التطورات الحديثة والمساهمة في تحسين نوعية الإنتاج الوطني.

- الخبرة:

الجدول رقم (10): يوضح توزيع أفراد العينة حسب الخبرة

المجموع	أكثر من 20 سنة	20-15 سنة	15-10 سنة	10-5 سنة	أقل من 5 سنوات	الخبرة
47	16	3	1	5	22	التكرار
100	34	6,4	2,1	10,6	46,8	النسبة

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss إصدار رقم: 22.

يتبين من الجدول رقم (10) أن غالبية أفراد العينة العاملة بالمؤسسة بنسبة 46,8 % تمركزت في فئة أقل من 5 سنوات، ثم تليها نسبة العمال الذين عملوا في المؤسسة لمدة تمتد من 20 سنة وأكثر بنسبة 34 %، وبعدها نجد أن نسبة 10,6 % من العاملين الذين عملوا بالمؤسسة لمدة تمتد من 5 إلى 10 سنة، وتليها نسبة 6,4 % بالنسبة للعمال الذين عملوا بالمؤسسة من 15 إلى 20 سنة، أما النسبة الأخيرة التي تمثل 2,1 % فكانت للعمال الذين عملوا من 10 إلى 15 سنة. ويرجع ذلك إلى أن المؤسسة تعتمد على سياسة التجديد وإعادة توظيف عنصر الشباب الذي يتمتع بالقدرة والقوة المطلوبين والمتناسبين مع طبيعة نشاط المؤسسة، أي أن المؤسسة تقوم بعملية التوظيف من أجل إعطاء المؤسسة نفس جديد والمحافظة دائما على نشاطها وزيادة إنتاجها.

6- اختبار الفرضيات: نهدف في هذا الجزء إلى التعرف على أثر الاستثمار في رأس المال البشري على الإنتاجية في المؤسسة، ومن أجل تحقيق أهدافها وللإجابة على الإشكالية الأساسية فقد تم صياغة الفرضيات التالية:

H₀₁: لا يوجد استثمار حقيقي لرأس المال البشري بمؤسسة مطاحن الحضنة.

H₁₁: يوجد استثمار حقيقي لرأس المال البشري بمؤسسة مطاحن الحضنة.

H₀₂: لا تستخدم مؤسسة مطاحن الحضنة مختلف أساليب الاستثمار في رأس المال البشري.

H₁₂: تستخدم مؤسسة مطاحن الحضنة مختلف أساليب الاستثمار في رأس المال البشري.

H₀₃: الاستثمار في رأس المال البشري يؤثر سلبا على مستوى الإنتاجية بمؤسسة مطاحن الحضنة.

H₁₃: الاستثمار في رأس المال البشري يؤثر إيجابا على مستوى الإنتاجية بمؤسسة مطاحن الحضنة.

تقوم هذه الفروض في الأساس على مقارنة النتائج بمتوسطها الحسابي، ونظراً لكون فقرات الدراسة قد تم قياسها على مقياس ليكرت الخماسي، فإن وقوع فئة الموافقة في الفئة الثالثة والرابعة، وبالتالي فإن الحد الأدنى لهذه الفئة هي 3,40، ولهذا فإن الإختبارات سيكون حول درجة الموافقة السابقة الذكر- وعليه يمكن صياغة الفرضية كالاتي:

$$H_0 : \mu < 3,40$$

$$H_1 : \mu \geq 3,40$$

- تحليل نتائج فقرات المحور الأول: كانت نتائج فقرات المحور الأول والخاص بالفرضية الأولى المتمثلة في وجود استثمار حقيقي لرأس المال البشري بمؤسسة مطاحن الحنونة ممثلة في الجدول رقم (11) التالي:

الجدول رقم (11): نتائج تحليل فقرات المحور الأول

الرقم	الفقرة	المتوسط	الانحراف المعياري	اختبار t	Sig	الدرجة	الترتيب
01	تتظر المؤسسة إلى المورد البشري على أنه أهم الموارد فيها	3,787	0,931	2,85	0,006	مرتفعة	05
02	تري المؤسسة العنصر البشري مصدر قوتها	3,723	0,649	3,41	0,001	مرتفعة	02
03	تعمل المؤسسة على تلبية رغبات العاملين والاهتمام بشؤونهم	3,851	0,658	4,69	0,000	مرتفعة	08
04	تهتم المؤسسة بجميع مواردها البشرية وتسعى للمحافظة عليهم	3,808	0,741	3,77	0,000	مرتفعة	07
05	أحظى بالاهتمام والاحترام من طرف مؤسسة عملي	4,063	0,734	6,19	0,000	مرتفعة	09
06	مؤسستي تهتم بقدراتي وتحاول دوما تطويرها	3,808	0,680	4,11	0,000	مرتفعة	06
07	أحظى بالمساعدة من قبل مؤسستي لتطوير قدراتي	3,574	0,714	1,67	0,101	مرتفعة	01
08	أتلقي المساعدة من قبل مؤسستي لتجديد معارفي المهنية	3,787	0,720	3,68	0,001	مرتفعة	03

04	مرتفعة	0,002	3,29	0,805	3,787	تدعمني مؤسستي من أجل تحسين تكويني	09
10	مرتفعة جدا	0,000	8,58	0,666	4,234	تعمل إدارة الموارد البشرية على التحسين المستمر للموارد البشرية من خلال برامج مخصصة لذلك	10
	مرتفعة	0,000	9,09	0,333	3,842	المجموع	

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss لإصدار رقم: 22.

من الجدول رقم (11) نلاحظ بأن أغلبية إجابات أفراد العينة تتجه نحو الموافقة على فقرات هذا المحور والخاص بالإجابة على السؤال حول وجود استثمار حقيقي لرأس المال البشري بمؤسسة مطاحن الحضنة ، وقد بلغ المتوسط الحسابي العام 3,842، بالإضافة إلى أن جميع القيم الخاصة بالانحراف المعياري هي أقل من الواحد، حيث قدر الانحراف المعياري العام 0,333. كما أن اختبار t لهذا المحور بلغ 9,09 و أن القيمة الاحتمالية sig للمحور (0,000) أقل من 0,05. وهذا ما يدل على أن المحور الأول دال إحصائياً عند مستوى معنوية 0,05.

من خلال النتائج السابقة فإننا عند مستوى معنوية $\alpha=5\%$ نرفض الفرض الصفري H_0 المتمثل في عدم وجود استثمار حقيقي لرأس المال البشري بمؤسسة مطاحن الحضنة، وبالمقابل نقبل الفرض البديل H_1 المتمثل في وجود استثمار حقيقي لرأس المال البشري بمؤسسة مطاحن الحضنة ، ومن ثم فإننا نثبت صحة الفرضية الأولى.

- **تحليل نتائج فقرات المحور الثاني:** كانت نتائج فقرات المحور الثاني والخاص بالفرضية الثانية المتمثلة في استخدام مؤسسة مطاحن الحضنة مختلف أساليب الاستثمار في رأس المال البشري. ممثلة في الجدول رقم (12) التالي:

الجدول رقم (12): نتائج تحليل فقرات المحور الثاني

الرقم	الفقرة	المتوسط	الانحراف المعياري	اختبار t	sig	الدرجة	الترتيب
11	لدى المؤسسة برامج وخطط تدريبية مستمرة	3,872	0,710	4,55	0,000	مرتفعة	07
12	المؤسسة تقوم بتطوير قدرات ومهارات العاملين بأجراء دورات تدريبية دورية	3,638	0,640	2,55	0,014	مرتفعة	04
13	تحرص المؤسسة من خلال برامجها	3,361	0,919	,286	0,776	مرتفعة	02

			-			على تدريب عمالها حسب حاجاتهم لذلك	
01	متوسطة	0,217	-1,25	0,793	3,255	تعمل المؤسسة على تطوير مواردها البشرية من خلال التدريب المستمر	14
06	مرتفعة	0,002	3,34	0,706	3,744	استفدت من برامج تدريبية مختلفة في مجال عملي	15
09	مرتفعة	0,000	4,58	0,832	3,957	أتيحت لي الفرصة لتجديد معارفي ومهاراتي من خلال برنامج تدريبي متنوع	16
05	مرتفعة	0,002	3,24	0,593	3,680	تعمل المؤسسة على إجراء دورات تعليمية	17
03	مرتفعة	0,428	79,	0,584	3,468	تري المؤسسة أن التعليم هو أفضل وسيلة لاكتساب المهارات العلمية للعمال	18
08	مرتفعة	0,000	6,47	0,544	3,914	أحصل على تعلم كل جديد متعلق باختصاصي	19
	مرتفعة	0,000	4,70	0,371	3,654	المجموع	

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss لإصدار رقم: 22.

من الجدول رقم (12) نلاحظ بأن أغلبية إجابات أفراد العينة تتجه نحو الموافقة على فقرات هذا المحور والخاص بالإجابة على السؤال حول أن مؤسسة مطاحن الحضنة تستخدم مختلف أساليب الاستثمار في رأس المال البشري، وقد بلغ المتوسط الحسابي العام 3,654، بالإضافة إلى أن جميع القيم الخاصة بالانحراف المعياري هي أقل من الواحد، حيث قدر الانحراف المعياري العام 0,371. كما أن اختبار t لهذا المحور بلغ 4,70 والقيمة الاحتمالية sig للمحور (0,000) أقل من 0,05. وهذا ما يدل على أن المحور الثاني دال إحصائياً عند مستوى معنوية 0,05.

من هذه النتائج فإننا عند مستوى معنوية $\alpha=5\%$ نرفض الفرض الصفري H_0 المتمثل في عدم استخدام مؤسسة مطاحن الحضنة مختلف أساليب الاستثمار في رأس المال البشري، وبالمقابل نقبل الفرض البديل H_1 المتمثل في استخدام مؤسسة مطاحن الحضنة مختلف أساليب الاستثمار في رأس المال البشري، ومن ثم فإننا نثبت صحة الفرضية الثانية.

- تحليل نتائج فقرات المحور الثالث: كانت نتائج فقرات المحور الثالث والخاص بالفرضية الثالثة المتمثلة في أن الاستثمار في رأس المال البشري يؤثر إيجاباً على مستوى الإنتاجية بمؤسسة مطاحن الحضنة. وهذه النتائج ممثلة في الجدول رقم (13) التالي:

الرقم	الفقرة	المتوسط	الانحراف المعياري	اختبار t	sig	الدرجة	الترتيب
20	الدورات التعليمية رفعت من إنتاجية العمل لدى العمال	4,085	0,503	9,32	0,000	مرتفعة	07
21	زادت ثقتي بنفسي بعد الاستفادة من عملية التدريب فزادت إنتاجيتي	4,042	0,750	5,86	0,000	مرتفعة	05
22	التدريب زاد رغبتني في العمل ورفع مستوى إنتاجي	3,914	0,503	7,01	0,000	مرتفعة	03
23	زادت كمية الإنتاج في المؤسسة بعد بعملية التدريب	4,063	0,791	5,75	0,000	مرتفعة	06
24	تطور الإنتاج بعد عمليات التدريب	3,978	0,736	5,38	0,000	مرتفعة	04
25	زاد فهمي لخطط العمل بعد أن تحصلت على دورة تعليمية	4,148	0,509	10,07	0,000	مرتفعة	08
26	تحسنت نوعية الإنتاج بعد الاستفادة من دورات تدريبية	3,872	0,769	4,20	0,000	مرتفعة	02
27	أصبحت أكثر استعداداً، وزادت إنتاجيتي بعد أن تلقيت تكويناً	3,659	0,759	2,34	0,024	مرتفعة	01
	المجموع	3,970	0,362	10,80	0,000	مرتفعة	

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss لإصدار رقم: 22.

يتضح من الجدول رقم (13) أن أغلبية إجابات أفراد العينة تتجه نحو الموافقة على فقرات هذا المحور والخاص بالإجابة على السؤال حول أن الاستثمار في رأس المال البشري يؤثر إيجاباً على مستوى الإنتاجية بمؤسسة مطاحن الحضنة ، وقد بلغ المتوسط الحسابي العام 3,970، بالإضافة إلى أن جميع القيم الخاصة بالانحراف المعياري هي أقل من الواحد، حيث قدر الانحراف المعياري العام 0,362. كما أن اختبار t لهذا المحور بلغ 10,80 والقيمة الاحتمالية sig للمحور (0,000) أقل من 0,05. وهذا ما يدل على أن المحور الثالث دال إحصائياً عند مستوى معنوية 0,05.

من هذه النتائج فإننا عند مستوى معنوية $\alpha=5\%$ نرفض الفرض الصفري H_0 المتمثل في أن الاستثمار في رأس المال البشري يؤثر سلبا على مستوى الإنتاجية بمؤسسة مطاحن الحضنة، وبالمقابل نقبل الفرض البديل H_1 المتمثل في أن الاستثمار في رأس المال البشري يؤثر إيجابا على مستوى الإنتاجية بمؤسسة مطاحن الحضنة، ومن ثم فإننا نثبت صحة الفرضية الثالثة.

الخاتمة: تحتل الموارد البشرية الصدارة في المؤسسة باعتبارها مصدرا أساسيا من مصادر التنمية والتطور، فبعد أن كانت مجرد يد عاملة منتجة ومنفذة للأوامر والتعليمات، وأصبحت موردا يعد له الخطط والبرامج من أجل تأهيله عن طريق الاستثمار فيه ليساهم بقوة في تحقيق الأهداف.

لهذا فقد تم تسليط الضوء في هذه الدراسة على الموارد البشرية والاستثمار في رأس المال البشري وأثره على الإنتاجية في المؤسسة الاقتصادية، وذلك باستخدام عدة أساليب أهمها: التدريب والتعليم، والتي لها أثرها على الإنتاجية.

وبعد عرض وتحليل البيانات المتحصل عليها من خلال الدراسة التطبيقية والتعليق عليها توصلنا إلى النتائج التالية:

- تهتم المؤسسة الاقتصادية بالعنصر البشري والاستثمار فيه؛
- يعتبر أسلوبى التدريب والتعليم من أهم أساليب الاستثمار في رأس المال البشري المستخدمة في المؤسسة الاقتصادية؛
- الاستثمار في المورد البشري هو أفضل استثمار في المؤسسة الاقتصادية، وأفضل وسيلة لتحقيق الأهداف المسطرة؛
- الاستثمار في رأس المال البشري له أثر إيجابي على زيادة إنتاجية المؤسسة الاقتصادية.
- المقترحات:** من خلال ما توصلت إليه الدراسة من نتائج، هناك مجموعة من التوصيات التي تساعد على تحسين إنتاجية المؤسسة الاقتصادية أهمها:
- زيادة الاهتمام بالعنصر البشري وتطويره وتأهيل القدرات الفكرية لهم الكل حسب احتياجاتهم؛
- تشجيع العاملين على تجريب الأساليب الجديدة التي تؤدي إلى تطور الأداء وتحسين العمل؛
- تسهيل فرص التعاون بين العاملين والإدارة، وزيادة التنسيق بين الوحدات من أجل فتح المجال لنقل الخبرات بالاحتكاك؛
- زيادة الاهتمام بقدرات العاملين في المؤسسة الاقتصادية، والرفع من مهارتهم الفنية؛
- القيام بالتخطيط المسبق لإعداد خطط وبرامج للاستثمار في رأس المال البشري بشكل أكثر جدية.

قائمة المراجع:

- ² - بوعويرة الرابع: تأثير التدريب على إنتاجية المؤسسة-دراسة حالة مؤسسة سونلغاز بولاية بومرداس-، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، تخصص علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أحمد بوقرة، بومرداس، 2007.
- ² - طارق هزرشي: أهم العوامل المؤثرة في الإنتاجية على المستوى الجزئي -دراسة ميدانية في مؤسسة مدبغة الهضاب العليا بالجلفة 1990-2006-، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، الجزائر، 2008.
- ³ - أماني خضر شلتوت: تنمية الموارد البشرية كمدخل إستراتيجي لتعظيم الاستثمار في العنصر البشري-دراسة على موظفي الوكالة في قطاع غزة-، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، فلسطين، 2009.
- ⁴ - سليمان عمر محمد عبد الهادي: الاستثمار الأجنبي، الطبعة الأولى، الأكاديميون للنشر والتوزيع، 2010، ص 14.
- ⁵ - علي السلمي: إدارة الموارد البشرية، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 1998، ص 42.
- ⁶ - بن دريد منير: إستراتيجية إدارة الموارد البشرية في المؤسسة العمومية الجزائرية التدريب، الحوافز، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة منتوري، قسنطينة، 2010، ص 24.
- ⁷ - راوية محمد حسن: إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2001، ص 65.
- ⁸ -Michael Armstrong : Stratigic Human Resource Management, A Guide to Action, 3rd edition, kogn page, London and philadelphia, 1988, p 07.
- ⁹ - الفارس سليمان خليل، وآخرون: إدارة الموارد البشرية، منشورات جامعة دمشق، 2003، ص 187.
- ¹⁰ - رابح عرابة، حنان بن عوالي: ماهية رأس المال الفكري والاستثمار في رأس المال البشري، الملتقى الدولي الخامس بعنوان: رأس المال الفكري في منظمات الأعمال العربية في ظل الاقتصاديات الحديثة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الشلف، 2011، ص 09.
- ¹¹ - المنتدى العربي لإدارة الموارد البشرية، أنظر إلى الموقع: www.hrdiscussion.com، بتاريخ: 2017./04/24

¹² - راوية حسن: مدخل إستراتيجي لتخطيط وتنمية الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2003، ص. 163.

¹³ - سالي زكي محمد حسين: فن التدريب الإبداعي البرنامج المتكامل لتأهيل وصناعة المدرب المحترف، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر، 2013، ص. 23.