

أطروحة دكتوراه: "أثر الاستثمار في رأس المال البشري على

إنتاجية المؤسسة الاقتصادية"

الباحثة: نورة قدوش | جامعة 8 ماي 1945 قالمة |

2022/2023

<https://dspace.univ->

[guelma.dz/jspui/handle/123456789/14379](https://dspace.univ-guelma.dz/jspui/handle/123456789/14379)



إعداد

سامر بنون

المقدمة

تتناول هذه القراءة النقدية أطروحة دكتوراه بعنوان "أثر الاستثمار في رأس المال البشري على إنتاجية المؤسسة الاقتصادية — دراسة حالة شركة الإسمنت تبسة"، من إعداد الباحثة قدوش نورة، تحت إشراف الدكتورة زدوري أسماء. نوقشت هذه الأطروحة بتاريخ 03 جويلية 2023 بجامعة 8 ماي 1945 بقالمة، الجزائر، في إطار الحصول على شهادة دكتوراه الطور الثالث في علوم التسيير، تخصص إدارة أعمال، بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير. وقد وقع الاختيار على هذه الرسالة تحديداً نظراً لارتباطها الوثيق بمجال إدارة الأعمال وإدارة الموارد البشرية، فضلاً عن تناولها لموضوع حيوي يتعلق بالعلاقة بين الاستثمار في رأس المال البشري والإنتاجية، وهو موضوع يكتسي أهمية متزايدة في ظل التحولات الاقتصادية التي تشهدها المؤسسات الجزائرية.

سعت هذه الأطروحة إلى التعرف على أثر الاستثمار في رأس المال البشري على تحسين إنتاجية المؤسسة الاقتصادية، وذلك بالتطبيق على شركة الإسمنت بولاية تبسة. وقد عمدت الباحثة إلى قياس المتغير المستقل المتمثل في الاستثمار في رأس المال البشري من خلال أربعة أبعاد هي الاستقطاب، والتدريب والتعليم، والتحفيز، وتقييم الأداء. أما المتغير التابع المتمثل في الإنتاجية فقد تم قياسه عبر أربعة أساليب تشمل الأساليب المبنية على التكنولوجيا، والعاملين، والمواد، والأساليب المبنية على المهمة. اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي التحليلي ومنهج دراسة الحالة، مستخدمةً المقابلة الأولية والاستبيان كأداتين لجمع البيانات، حيث وُجّه الاستبيان إلى عينة قصدية بلغت 100 موظف من مصالح الموارد البشرية والإنتاج والصيانة. وبالاعتماد على برنامج SPSS لتحليل البيانات واختبار الفرضيات، خلصت الدراسة إلى وجود أثر ذي دلالة إحصائية للاستثمار في رأس المال البشري بأبعاده الأربعة على تحسين إنتاجية المؤسسة.

تحليل العنوان ومشكلة البحث

جاء عنوان الرسالة واضحاً ومحددأ بشكل مقبول أكاديمياً، إذ حدد المتغير المستقل وهو الاستثمار في رأس المال البشري، والمتغير التابع وهو إنتاجية المؤسسة الاقتصادية، كما حدد مجال التطبيق وهو شركة الإسمنت ببتسة. غير أن العنوان كان يمكن أن يكون أكثر دقة لو أشار إلى الأبعاد المحددة للاستثمار في رأس المال البشري التي تناولتها الدراسة، أو على الأقل أشار إلى القطاع الصناعي بدلاً من الاكتفاء بذكر شركة واحدة. أما مشكلة البحث فقد صيغت بشكل منطقي ينطلق من أهمية رأس المال البشري كمورد استراتيجي، إلا أنه يُلاحظ أن المشكلة تبقى كلاسيكية ومطروقة في أدبيات إدارة الأعمال، وكان من الأفضل أن تبرز الباحثة بشكل أوضح ما يميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة التي تناولت نفس الموضوع وأن تحدد الفجوة البحثية بدقة أكبر.

تحليل أهداف البحث وأسئلته

تمحورت أهداف الدراسة حول التعرف على أثر الاستثمار في رأس المال البشري بأبعاده الأربعة على الإنتاجية، وهي أهداف واضحة وقابلة للقياس من حيث المبدأ. ومع ذلك، يُلاحظ أن الأهداف جاءت بصيغة عامة نسبياً دون تحديد دقيق لمؤشرات القياس منذ البداية. كذلك فإن الأسئلة البحثية المرتبطة بالمشكلة ترتبط ارتباطاً مباشراً بالفرضيات التي تسعى لاختبار أثر كل بُعد من أبعاد الاستثمار في رأس المال البشري على الإنتاجية، وهو ما يعكس تماسكاً بين مكونات البحث. لكن كان من المستحسن أن تتضمن الأهداف بُعداً استكشافياً أعمق يتجاوز مجرد اختبار الأثر إلى فهم كيفية حدوثه والآليات التي يتم من خلالها تحويل الاستثمار البشري إلى إنتاجية فعلية.

تحليل الإطار النظري والدراسات السابقة

تميز الإطار النظري للرسالة بتغطية شاملة ومفصلة، حيث خصصت الباحثة ثلاثة فصول نظرية متكاملة: الفصل الأول تناول الاستثمار في رأس المال البشري من حيث الماهية والمقاربات والمكونات وعلاقته برأس المال الفكري وأساليب الاستثمار وتقييمه، والفصل الثاني تناول مفاهيم أساسية حول الإنتاجية تشمل ماهيتها وقياسها وتحسينها، والفصل الثالث ربط بين المتغيرين من خلال تناول التوجهات الفكرية والمتطلبات والدور والأثر. هذا التفصيل النظري يدل على جهد بحثي كبير في مراجعة الأدبيات. إلا أنه يُلاحظ أن الإسهاب في الجانب النظري على حساب الجانب التطبيقي قد يكون مبالغاً فيه بالنسبة لأطروحة دكتوراه، إذ أن حجم الفصول النظرية الثلاثة يبدو مهيمناً على هيكل الرسالة. كما أنه من غير الواضح مدى تحديث الدراسات السابقة المستعرضة وما إذا كانت تشمل دراسات حديثة ومتنوعة جغرافياً تتجاوز السياق الجزائري والعربي.

اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي التحليلي ومنهج دراسة الحالة، وهو اختيار مناسب من حيث المبدأ لطبيعة الموضوع المدروس. كما أن الجمع بين أداتي المقابلة والاستبيان يُشكّل نقطة قوة منهجية تتيح التكامل بين البيانات النوعية والكمية. غير أن هناك عدة ملاحظات جوهرية على المنهجية تستحق الإشارة إليها.

فيما يخص العينة، فإن الاعتماد على 100 استبيان من عينة قصدية موجهة لثلاثة أقسام فقط وهي الموارد البشرية والإنتاج والصيانة يطرح تساؤلات حول مدى تمثيلية هذه العينة لمجتمع الدراسة الكلي. لم تُوضح الباحثة العدد الإجمالي لموظفي الشركة ولا النسبة التي تمثلها العينة من هذا المجتمع، وهو ما يُضعف إمكانية الحكم على كفاية حجم العينة. كما أن اختيار العينة القصدية بدلاً من العشوائية قد يُدخل تحيزاً في النتائج، إذ أن موظفي هذه الأقسام الثلاثة قد يحملون تصورات مختلفة عن بقية أقسام الشركة كالتسويق والمالية والإدارة العامة.

من جهة أخرى، لم يتضح من المعلومات المتاحة ما إذا كانت الباحثة قد أجرت اختبارات صدق وثبات كافية لأداة الاستبيان، وما إذا تم عرضها على محكمين متخصصين. كذلك فإن الاعتماد على برنامج SPSS وحده لتحليل البيانات، رغم كفايته لكثير من التحليلات الإحصائية، قد لا يكون كافياً لرسالة دكتوراه تسعى لقياس الأثر بين متغيرات متعددة الأبعاد، حيث كان من الأنسب استخدام نمذجة المعادلات الهيكلية عبر برامج مثل AMOS أو Smart PLS لاختبار النموذج البحثي بشكل أكثر تطوراً ودقة وللتحقق من العلاقات السببية بين المتغيرات..



توصلت الدراسة إلى وجود أثر للاستثمار في رأس المال البشري على تحسين إنتاجية المؤسسة، وهي نتيجة متوقعة إلى حد كبير وتتسق مع معظم الأدبيات السابقة في هذا المجال. وهنا تُطرح ملاحظة جوهرية: إذا كانت النتيجة متوقعة ومثبتة سلفاً في دراسات عديدة، فما القيمة المضافة التي تقدمها هذه الدراسة؟ كان من الأفضل أن تُبرز الباحثة الإسهام النوعي لدراساتها، سواء من خلال تحديد أي الأبعاد الأربعة له الأثر الأكبر على الإنتاجية في سياق شركة الإسمنت تحديداً، أو من خلال الكشف عن علاقات غير متوقعة أو تفسير الاختلافات عن الدراسات السابقة.

كما يُلاحظ غياب المتغيرات الوسيطة والمعدلة في النموذج البحثي، مما يجعل التحليل مبسطاً أكثر من اللازم. فالعلاقة بين الاستثمار في رأس المال البشري والإنتاجية ليست علاقة مباشرة بالضرورة، بل قد تتوسطها عوامل كالرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي والثقافة المؤسسية، وقد تُعدّلها عوامل كالخبرة المهنية والمستوى التعليمي وطبيعة القطاع. إغفال هذه المتغيرات يُفقد النتائج جزءاً من عمقها التفسيري.

بناءً على هيكل الرسالة، يُفترض أن التوصيات جاءت مبنية على النتائج المتوصل إليها. غير أن الملاحظة العامة على توصيات الدراسات المشابهة في السياق الجزائري هي أنها غالباً ما تأتي في صيغة عامة وتوجيهية مثل ضرورة الاهتمام بالتدريب وتعزيز التحفيز وتطوير أنظمة التقييم، دون تقديم توصيات عملية محددة وقابلة للقياس ومرتبطة بالسياق الخاص لشركة الإسمنت بتبسة. كان من الأجدى أن تقدم الباحثة خطة عمل تنفيذية أو نموذجاً مقترحاً يمكن للشركة تطبيقه مباشرة، مع تحديد مؤشرات أداء رئيسية لقياس أثر تطبيق التوصيات.

التوصيات لتطوير الدراسة

كان بالإمكان تعزيز جودة هذه الأطروحة وقيمتها العلمية بشكل ملحوظ من خلال عدة تحسينات منهجية وموضوعية. في المقام الأول، كان من الضروري توسيع حجم العينة لتشمل جميع أقسام الشركة وليس ثلاثة فقط، مع استخدام أسلوب العينة العشوائية الطبقية الذي يضمن تمثيل كل قسم بنسبة تتناسب مع حجمه الحقيقي في المؤسسة، وهو ما كان سيمنح النتائج مصداقية أعلى وقابلية أكبر للتعميم داخل المؤسسة على الأقل.

من الناحية الإحصائية، كان يُستحسن بشدة استخدام نمذجة المعادلات الهيكلية بدلاً من الاكتفاء بالتحليلات التقليدية في SPSS، وذلك لأن طبيعة النموذج البحثي الذي يتضمن متغيراً مستقلاً متعدد الأبعاد ومتغيراً تابعاً متعدد الأبعاد أيضاً يتطلب أساليب إحصائية أكثر تقدماً تسمح باختبار العلاقات المباشرة وغير المباشرة في آن واحد، والتحقق من جودة المطابقة للنموذج ككل.

التوصيات لتطوير الدراسة

كذلك كان من المفيد إدراج متغيرات وسيطة في النموذج البحثي مثل الرضا الوظيفي أو الالتزام التنظيمي أو جودة الحياة الوظيفية، ومتغيرات معدلة مثل الأقدمية المهنية أو المستوى التعليمي أو الجنس، مما كان سيثري التحليل ويكشف عن الآليات والمسارات التي يتم من خلالها تحويل الاستثمار البشري إلى إنتاجية فعلية.

علاوة على ذلك، كان يمكن تعزيز الجانب النوعي من خلال إجراء مقابلات شبه موجهة معمقة مع عدد أكبر من المسؤولين والمديرين في مختلف المستويات الإدارية، بدلاً من الاكتفاء بمقابلة أولية استكشافية. وأخيراً، كان من الممكن إجراء دراسة مقارنة بين شركة الإسمنت بتبسة وشركات إسمنت أخرى في الجزائر أو في دول مجاورة، مما كان سيمنح النتائج بعداً مقارناً يسمح بفهم أعمق لتأثير السياق المؤسسي والبيئي على العلاقة بين المتغيرات.

مقترحات لبحوث مستقبلية

ينبثق من هذه القراءة النقدية عدة أفكار بحثية مستقبلية يمكن أن تسهم في إثراء المعرفة في هذا المجال. المقترح الأول هو إجراء دراسة مقارنة لأثر الاستثمار في رأس المال البشري على الإنتاجية بين عدة مؤسسات صناعية جزائرية تنتمي لقطاعات مختلفة كقطاع الإسمنت والحديد والصلب والصناعات الغذائية، بهدف التحقق من مدى اختلاف هذا الأثر باختلاف طبيعة القطاع والسياق التنظيمي.

المقترح الثاني يتمثل في دراسة الدور الوسيط للرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي في العلاقة بين الاستثمار في رأس المال البشري وإنتاجية المؤسسة الاقتصادية، وذلك باستخدام نمذجة المعادلات الهيكلية لاختبار المسارات المباشرة وغير المباشرة، مما يسمح بفهم الآليات الوسيطة التي تنقل أثر الاستثمار البشري إلى مستوى الإنتاجية.

المقترح الثالث يدعو إلى إجراء دراسة طولية تتبعية تمتد على فترة زمنية لا تقل عن ثلاث إلى خمس سنوات، لقياس أثر الاستثمار في رأس المال البشري على الإنتاجية عبر مراحل زمنية متعاقبة. هذا النوع من الدراسات يسمح بالكشف عن الأثر التراكمي والمتأخر للاستثمار البشري، بدلاً من الاكتفاء بلقطة زمنية واحدة كما في الدراسة الحالية.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

