

عنوان المشروع

دور رأس المال البشري في تحقيق التميز التنظيمي
في (المنطقة الشرقية)

أسم الطالب

مريم سعيد صليل

2021205216

مشروع تخرج- 1

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

التاريخ- الفصل الدراسي

1 Table of Contents

1.	الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	3
1.1.	مشكلة الدراسة	5
1.2.	فجوات على المستوى النظري	5
1.3.	فجوات على المستوى التطبيقي	5
1.4.	أهمية الدراسة	6
1.5.	على المستوى النظري:	6
1.6.	أعلى المستوى التطبيقي:	6
1.7.	فرضيات الدراسة	8
1.8.	نموذج الدراسة	9
1.9.	منهجية الدراسة	11
1.10.	الدراسة الميدانية	12
1.11.	تصميم البحث :	13
1.	فلسفة البحث (التفسيرية)	13
2.	منهج البحث (استنتاجي)	13
3.	استراتيجية البحث (دراسة الحالة)	13
4.	نوع البحث (النوعي)	13
5.	الأفق الزمني (المقطع العرضي)	13
6.	طرق جمع وتحليل البيانات .	13
1.12.	فلسفة البحث التفسيرية :	14
1.13.	الاستنتاجية :	15
1.14.	دراسة الحالة :	16
1.15.	البحث النوعي :	17
	هيكل المشروع المقترح :	18
1.	الإطار النظري	19

1.1	المقدمة:	19
1.2.	المتغير المستقل	21
1.1.	نظريات الاستثمار في راس المال البشري	23
1.3.	المتغير التابع	27
1.4	العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع	28
1.5	الخاتمة	70
1.	قائمة المراجع	71

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1. المقدمة:

اتجهت الاراء خلال السنوات الاخيرة من القرن العشرون نحو التركيز على الافراد كمورد إستراتيجي يساهم في بناء وبقاء المؤسسات بحيث أصبح شغل الشغال هم الأفراد وليس المواد المادية سواء المال منها أو العقارات أو وسائل الانتاج تحدد الاختلافات الجوهرية في أداء المؤسسات الاقتصادية ومع دخول العالم الى الألفية الجديدة الموجه بلأساس إلى اقتصاد المعرفة ازدادت القناعة بأن الموارد البشرية هي رأس المال الحقيقي للمنظمة والذي بإمكانه أن يخلف القيمة المضافة من خلال استغلاله الجيد لمختلف الموارد المادية الأخرى في ظل الاقتصاد الحديث الذي يعتمد بشكل كبير على القطاع المعلوماتي الذي يؤكد ان الأفراد ذو المعرفة هو القوة المسيرة والموجهة و أدركت المنظمة أهمية العنصر البشري أنه من أهم أصول المنظمة على الاطلاق , وقد برز كمورد أساسي في أداء منظمات الأعمال وتحقيق أهدافها بما يمثله من قدرات و مهارات وكفاءات فهو يعتبر المؤشر الحقيقي للتميز لأي منظمة وكيف لا وهو يعتبر مصدر نجاحها وتفوقها ونظراً لأهميته تسعى المنظمات جادة لأستقطاب أفضل مواردها البشرية والعمل على تطويرها لدى ينصب الاهتمام على الموارد البشرية بشكل كبير .

وبعد تطور رأس المال البشري لضرورة ملحة ولا بد منها وتفرضها متطلبات العصر الحديث , لذلك سعت منظمات الأعمال إلى القيام بمجموعة من العمليات التي تساعد على تنمية وتطوير رأس المال البشري الذي يركز على الطاقات الغير ملموسة وتطويرها وكيفية إكتشافها و استثمارها و المحافظة عليها .

ولا شك أن الاهتمام بالافصاح والتقرير عن رأس المال البشري الذي يساعد في زيادة الشفافية وزيادة الاهتمام بالاصول الغير ملموسة .

ويعتبر التميز التنظيمي أحد اهم مفاهيم الإدارة فضلاً عن كونه هدفاً رئيس لمؤسسات الأعمال اليوم, ويساعد المؤسسات على تحقيق ميزة تنافسية استراتيجية من خلال تقدم أنواع متفوقة من الخدمات للآخرين , و يحدد التميز قدرة الشركات على تحقيق الجودة والأداء الفائقين مع المنافسين , وتشير الأدبيات إلى أن التميز التنظيمي في نجاح المؤسسات على المدى الطويل .

1.1. مشكلة الدراسة

بناء على ما سبق يمكن أن تتبلور معالم الإشكالية إنطلاقاً من تساؤل جوهري يأتي على النحو التالي :
ما مدى المساهمة التي يقدمها رأس المال البشري في تحقيق التميز التنظيمي لدى الصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية ؟

1.2. فجوات على المستوى النظري

ما هو الإطار النظري لرأس المال البشري والتميز التنظيمي ؟
ما هي الأهمية النسبية لرأس المال البشري بالنسبة لتمييز التنظيمي ؟
ما هو واقع أثر رأس المال البشري على التميز التنظيمي ؟

1.3. فجوات على المستوى التطبيقي

إيجاد حلول لأظهار مميزات و طاقة و أهمية رأس المال البشري والتميز التنظيمي .

● كيف يمكننا أن نجد حلول لأظهار طاقة الراس المال البشري والسعي الى نجاحها ؟

1.4. أهمية الدراسة

تستمد هذه الدراسة أهميتها من طبيعة الموضوع الذي تعالجه موضوع الدراسة وامتث في دور رأس المال البشري في تحسين التمييز التنظيمي يعتبر إحدى أهم الإشكاليات الحديثة في هذا المجال وخاصة أنه يعتبر من المواضيع الجديدة بالذكر كونه يهدف إلى تقييم إضافات جديدة من ناحية إبراز الذي يحقق بالأساس هدف الدراسة ويكتسي موضوع الدراسة أهمية كبيرة لآراء الباحثين الذين يعتبرونه موضوع مهم وجب التطرق إليه والتوسع فيه .

1.5. على المستوى النظري:

أهمية الدراسة على المستوى النظري أن يتم معالجة المواضيع المتعلقة بإدارة الموارد البشرية والاهتمام بالبحث والانجذاب اليه

1.6. على المستوى التطبيقي:

هدفت الدراسة إلى معرفة مدى مساهمة رأس المال البشري في تحقيق التميز التنظيمي بمؤسسة كوندور ومعرفة العلاقة بينهما , تكونت عينة الدراسة من 40 عاملاً إدارياً , توصلت الدراسة إلى وجود أثر ذو احصائية لأبعاد رأس المال البشري على التميز التنظيمي , وتوصي الدراسة الاهتمام بأقامة دورات وندوات تهدف إلى مناقشة مفهوم رأس المال البشري و التميز التنظيمي على مستوى جميع إدارات مؤسسة كوندور , تشجيع المهارات وقدرات العاملين الابداعية ورفع قدراتهم على التعلم السريع وانتهاز الفرص من خلال وضع نظام حوافز جيد بالمؤسسة لتنمية روح الابداع .

تسعى هذه الدراسة إلى التعرف على دور رأس المال البشري في تحسين التميز التنظيمي في محل الدراسة مؤسسة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال الأجراء { وكالة ادرار } و لتحقيق هدف الدراسة تم اعتماد إستبانة كأداة الدراسة وزعت على عينة الدراسة بحيث تم توزيع 50 إستبانة وتم تحليل 37 إستبانة صالحة للدراسة حيث تم تحليلها عن طريق وضعها على البرنامج و كانت أهم النتائج المتوصل اليها وجود أثر SPSS23 دال إحصائياً لأبعاد رأس المال البشري على التميز التنظيمي في المؤسسة محل الدراسة عند مستوى معنوية 5% وخلصت النتائج الدراسية إلى جملة من التوصيات الذي قد تعتمدها المؤسسة و أخذها بعين الاعتبار وذلك من أجل تحقيق الأداء المتميز و أخذ الخطوة إيجابية لتحقيق أهدافها مستقبلاً ولعل أبرز هذه التوصيات ضرورة تحسين الجانب المتعلق بالعمال الذين يكتسبون المهارات والمعارف بحيث تقديم التحفيزات المادية و المعنوية من أجل الحفاظ على رأس المال البشري الذي يحقق للمنظمة الاستمرارية و الازدهار و كذلك هدفت الدراسة الى معرفة مدى مساهمة رأس المال البشري في تحقيق التميز التنظيمي بمؤسسة كوندور ومعرفة العلاقة بينهما , و تكونت عينة الدراسة من 40 عاملاً إدارياً , توصلت الدراسة إلى وجود أثر ذو دلالة احصائية لأبعاد رأس المال البشري عن التميز التنظيمي , و توصي الدراسة الاهتمام بإقامة دورات وندوات تهدف إلى مناقشة مفهوم رأس المال البشري و التميز التنظيمي على مستوى جميع إدارات مؤسسة كوندور , و تشجيع المهارات و الأفكار التي يقدمها العاملون في المؤسسة بشأن تطوير المنتجات و أساليب العمل والسعي نحو تطوير مهارات وقدرات العاملين الابداعية ورفع قدراتهم على التعلم السريع و انتهاز الفرص من خلال وضع نظام حوافز جيد بالمؤسسة لتنمية الروح الابداعية .

1.7. فرضيات الدراسة

الفرضية الاولى : يوجد أثر تفاعلي بين رأس المال البشري المتمثل في الأبعاد (التدريب ، ادارة المعرفة ، الإبداع التنظيمي) والتميز التنظيمي المتمثل في بعد (القيادة الإبداعية).

الفرضية الثانية : توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الشركات فيما يتعلق بالتميز التنظيمي المتمثل في البعد القيادي الإبداعي .

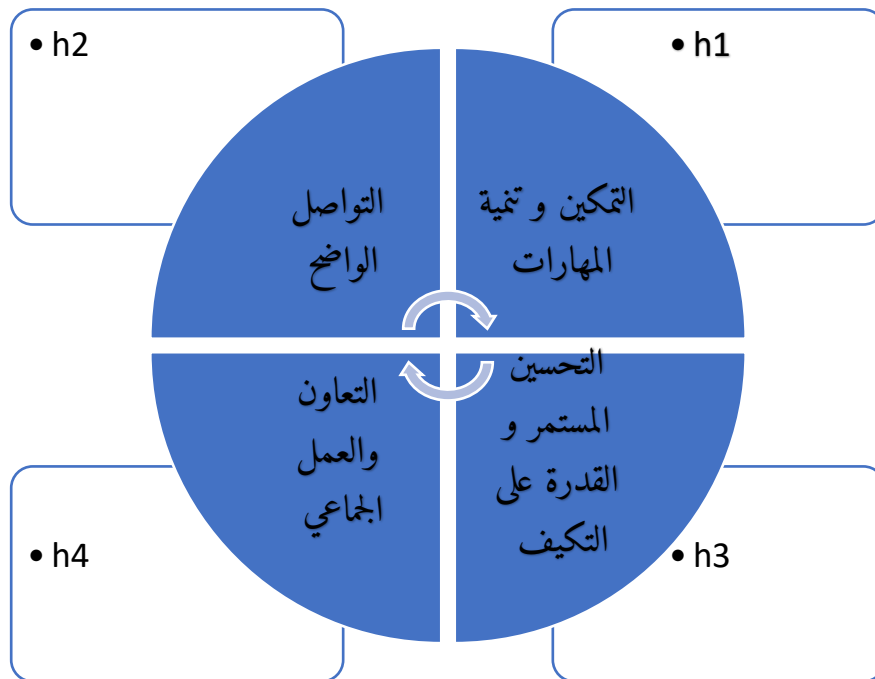
الفرضية الثالثة : يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لرأس المال البشري بأبعاده (التدريب ، إدارة المعرفة ، الإبداع التنظيمي) على التميز التنظيمي المتمثل في بعد القيادة الإبداعية بأبعاده الفرعية في الشركات .

الفرضية الرابعة : مجتمع وعينة الدراسة :

يتكون مجتمع الدراسة من جميع الشركات المملوكة والتي تهتم برأس المال البشري و المتخصصة في الانتاج والتصنيع و التسويق .

1.8. نموذج الدراسة

ممارسات القيادة و الإدارة الفعالة لتنمية رأس المال البشري في تحسين وتحقيق التميز



التمكين وتنمية المهارات

إن تمكين رأس المال البشري و تأهيل و تطوير العنصر و تكوين صلاحيات الفرد في العمل ودفعه إلى الابداع و الابتكار و تحمل المسؤوليات و اتخاذ القرار سيعود أثره الأيجابي على العنصر البشري و المؤسسة و المجتمع والبشرية عامة .

التواصل الواضح

يتفهم القادة الفعالون أهم التواصل الواضح في تحقيق الأهداف التنظيمية .
و يضمنون أن يكون الموظفون على دراية جيدة بعملية تحسين MRP، و أهدافها و أدوارهم الفردية الداخلية .

التحسين المستمر والقدرة على التكيف

وهذه النقطة تنطوي على مراجعة العمليات وتنقيحها بانتظام لضمان استخدام الموارد البشرية باكبر قدر ممكن من الكفاءة .

التعاون والعمل الجماعي

يساهم رأس المال البشري في ثلثي موارد الدخل لدى الفرد العادي ، وتمثل الخبرة العملية نحو نصف هذه القيمة . و يعد رأس المال البشري الموارد الأهم في جميع الاقتصادات و الشركات ، و يشمل المعارف الجماعية لدى القوى العاملة ومزاياها ومهاراتها وخبراتها وسلامتها .

1.9. منهجية الدراسة

أعتمد الباحثين في للدراسة الراهنة على المنهج الوصفي ومنهج دراسة الحالة . أدوات الدراسة :
واستخدم الباحث لجمع البيانات وكافة المفردات والعينات صحيفة الاستبيان ، والتي تم من خلالها جمع
البيانات اللازمة عن الخصائص العينة كالنوع و التعليم والمهن الخ ...
ثم اشتملت بعد ذلك على اسئلة خاصة بالكشف مقومات التنمية لرأس المال البشرية .
وتم عمل مقابلات معتمدة مع 20 مفردة . وتم تصميم الاستثمار وروعي عند تصميمها عدد من الاسئلة
واضحة و مفهومة من حيث الصياغة ، وقد صيغت الاستثمار في شكلها الاول وتم عرضها على عدد من
المحكمين وذلك لتعرف على ارائهم في صلاحية الاستثمار للهدف الذي صممت من اجله وفي ضوء
توجيهاتهم تم تعديل صياغة بعض الاسئلة وحذف البعض الاخر ، ثم القيام بالاختبار القبلي للاستثمار
للكشف عن مدى وضوح الاسئلة وفهمها من جانب المبحوثين و الوقت المستغرق في استيفاء بياناتها ،
و في ضوء هذا الاختبار تم اجراء بعض التعديلات في محتوى الاسئلة ، ثم صيغت في شكلها النهائي .

قام الباحث بتطبيق أداة الدراسة على عينة استطلاعية من مجتمع الدراسة ، بهدف التأكد من صدق وثبات الأداء . ثم اختيار العينة العشوائية الطبقية من المجتمع ، حيث يبلغ حجمها (220) من المهتمين بأهمية استثمار الرأس المال البشري كمدخل لتحقيق التميز المؤسسي لكليات و أعضاء هيئة التدريس ، و الإداريين بكلية التربية .

و أن متانة وقوة اقتصاد اي دولة يعتمد بالدرجة الاساسية على نوعية الكفاءة و الموارد البشرية ، لهذا فإن تنمية الأفراد يأخذ مجالاً واسعاً من اهتمامات الدول لما لها من اهمية في توجيه مساراتها التنموية بالاتجاه الصحيح من خلال تكوين ثروة بشرية مؤهلة ومدربة .

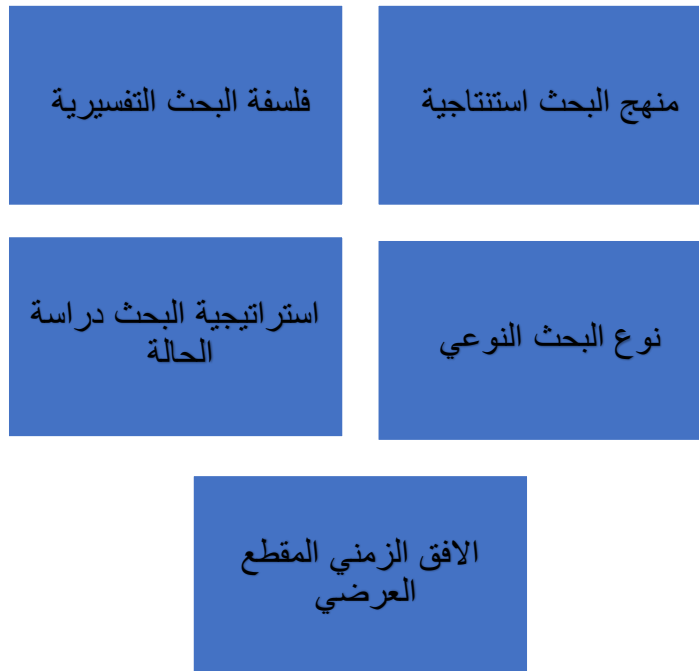
وتمثلت اشكالية البحث بمدى تأثير رأس المال في تعزيز النمو الاقتصادي وما هو الهدف الاساسي من زيادة معدلات الانفاق العام على تطوير الكوادر البشرية . اما الفرضية فبينت بأن الاهتمام و الاستثمار في رأس المال البشري يساهم في زيادة معدلات الناتج المحلي الاجمالي ، و بالتالي تعزيز المكانة الاقتصادية بين دول العالم .

وقد استعد البحث أهميته من أهمية الاستثمار في رأس المال البشري بتعزيز النمو الاقتصادي و أبراز نماذج رائدة في هذا الاستثمار .

اما هدف البحث فتمثل بتبيان أهمية و ما هيا أهمية رأس المال البشري ودوره في الاقتصاد و امكانية الاستفادة من تجارب الدول في هذا المجال بتطوير و بناء الفرد علمياً و معرفياً اذ ادى الى تحقيق معدلات عالية من النمو الاقتصادي فيها .

1.11. تصميم البحث :

1. فلسفة البحث (التفسيرية)
2. منهج البحث (استنتاجي)
3. استراتيجية البحث (دراسة الحالة)
4. نوع البحث (النوعي)
5. الأفق الزمني (المقطع العرضي)
6. طرق جمع وتحليل البيانات .



1.12. فلسفة البحث التفسيرية :

رأس المال الغير ملموس " البشري "

يتكون رأس المال من رأس ملموس و رأس غير ملموس أو رأس مال مادي (طبيعي) و آخر مادي (بشري) ويعرف رأس المال الغير ملموس على أنه " مجموعة من الموارد بما فيها المعرفة و القدرات و عمليات التشغيل و العلاقات الفردية التنظيمية . وفي تقرير صادر عن البنك الدولي تم توضيح أن نسبة رأس المال الطبيعي في الدول ذات الدخل المنخفض بلغت قيمته 26% في حين بلغ رأس المال غير الملموس 58% وهذا يوضح أن ثروات الأمم تعتمد بالاساس على رأس المال غير الملموس و الذي يتمثل في رأس المال البشري .

وتم توصيف رأس المال الغير ملموس على أنه الأصول التي ليس لها تجسيد مالي . " كما أنها تجمع بين ثلاثة أنواع : المعلومات المحبوسة (كالبرمجيات وقواعد البيانات) الملكية الفكرية (كالبحت العلمي و حقوق التأليف و النشر والعلامات التجارية) .

و الكفاءات الاقتصادية (كرأس المال البشري الخاص بالمؤسسة أو الدولة بالإضافة إلى الشبكات التي تضم الأشخاص و المؤسسات) .

كما يمكن تصنيف رأس المال غير الملموس ورأس المال المعتمد على المعرفة أو أصول المعرفة أو رأس المال الفكري على أنها مفاهيم متشابهة وذات صلة ببعضها البعض ويشمل رأس المال الفكري فهو عبارة

عن أصول غير ملموسة ولكنها تعتمد بالاساس على العنصر البشري لذا فهو يكون قدرات ذهنية عقلية للبشر . وتم تعريفه بأنه كافة العوامل الشكلية و الذهنية و الفكرية كالخبرة العلمية و المعلومات المعرفية و التي تساعده بشكل إيجابي في تعزيز عملية التنمية سواء كانت لمؤسسة ما أو دولة بأكملها . و بنسبة لرأس المال الاجتماعي فقد عرفه البنك الدولي على أنه يشمل على الاتجاهات و القيم التي تحكم التفاعلات بين البشر وتساهم في تحقيق التنمية .

ويمكننا أن نقول أن رأس المال البشري و الاجتماعي و الفكري ذات صلة وثيقة ببعضها البعض فهم نتاج اندماج مجموعة من العوامل معاً كالمهارات و الخبرات و المعرفة و القدرات العقلية و الاجتماعية بين البشر .

باختصار يمكن توضيح أن العامل الرئيسي لتكوين الثروة هو الانسان ولذا كان هنالك تساؤل للعديد من الباحثين وهو من أين تأتي الثروة ؟ كيف تتكون تلك الثروات و متى و مالذي يساهم في تكوينها ومن هما جارت تلك الدراسات لتركيز على بعداً من أبعاد هذا التساؤل وهو رأس المال البشري المساهم الرئيسي و الحقيقي في تكوين ثروات الأمم .

1.13. الاستنتاجية :

ونستنتج أن رأس المال البشري يعد أساس في تحقيق أية تنمية و أساس النهضة الحقيقية للدولة هذا بالإضافة إلى كونه من مقومات الدولة الحديثة التي باستقلاله جيداً من خلال التنمية و مهاراته وزيادة خبراته بالتعليم و التدريب و الاهتمام بصحته يمكن للدولة حينها من أن تحقق ما تصبو اليه من تنمية حقيقة وهذا ما فعلته دولة ماليزيا في جميع البحوث , وقد عرف برنامج الأمم المتحدة على أنه " كما ما يزيد من انتاج العمال الموظفين من خلال المهارات المعرفية و التقنية التي يكتسبها أي من خلال العلم و الخبرة . كما عرفته منظمة التعاون الاقتصادي لتنمية (OCED) على أنه المعرفة و المهارات و القدرات و غيرها من الخصائص ذات الصلة بالنشاط الاقتصادي .

وقد قام البنك الدولي في مشروع رأس المال البشري للعام 2018 بتوضيح 3 مكونات لرأس المال البشري وهم :

معدل البقاء على قيد الحياة : يوضح هذا المكون عدد الأطفال الذين يستمرون على قيد الحياة منذ ولادتهم وحتى الوصول للسن التي تبدأ عندها تراكم رأس المال البشري .

الدراسة : وتجمع بين عاملين وهما مقدار التعليم الذي يتم قياسه على أساس عدد السنوات التي يقضيها الطفل في التعليم لحين بلوغ سن 18 عاماً والثاني جودة التعليم .

الصحة : ويشمل النمو الصحي بين الاطفال دون سن الخامسة ومعدل البقاء للبالغين على قيد الحياة .

بدأ الاهتمام برأس المال البشري منذ نشر مبدأ تقسيم العمل على يد آدم سميث و الذي أوضح أن زيادة الانتاجية قد يكون مرجعها رأس المال غي المادي و لذا نادى بضرورة الاهتمام برأس المال الغير مادي و أول من استخدم مصطلح رأس المال البشري في العصر الحديث جاكوب مينسر وتلاه كتابات كلا من شولتز و بيكر .

و على جانب آخر نجد أن الاهتمام بهذا العنصر أصبح ضرورة من ضرورات عملية التنمية المستدامة لدى دول العالم اليوم وزاد الاهتمام به خاصة عقب الحرب العالمية الثانية وما تبعها من خراب ودمار للعديد من دول العالم و الرغبة في تحقيق التنمية الاقتصادية للدول المختلفة بعد نيلها استقلالها السياسي و من هنا جاء الاهتمام بالعنصر البشري و اعتباره انفاقاً استثمارياً لا استهلاكياً فاختلاف النظرة تلك و الوعي بنتائج الاستثمار فيه و أنه سيساهم في مسيرة التنمية الدولية وليس عائقاً لها في تغيير سياسات الدول تجاه مواطنيها بالإضافة إلى المساهمة بطريقة ايجابية في تحقيق تراكم للثروة و تحقيق ميزة تنافسية للدولة أو المؤسسة التي ينتمي إليها هذا العنصر البشري هذا بالإضافة إلى تحقيق التنمية الحقيقية القائمة بالأساس على العنصر البشري و تتم من خلاله فالتنمية الحقيقية تكون من أجل المواطنين وبهم .

1.14. دراسة الحالة :

تهدف هذه الدراسة لمعرفة دور رأس المال البشري الذي يلعبه في تحقيق التوجه الريادي ، ولتحقيق ذلك قام الباحثين على اعتماد استبيان كأداء لجمع البيانات من عينة الدراسة التي يبلغ عددها 80 مسيرا ادارية

،مستخدمين أسلوب العينة القصدية ، كما تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي . وقد توصلت الدراسات الى مجموعة من الاستنتاجات نذكر من اهمها أن هناك توافراً لأبعاد كل من رأس المال البشري و التوجه الريادي في محل الدراسات ، ووجود علاقة طردية بين أبعاد الرأس مال البشري و التوجه الريادي ، ووجود أثر ذو دلالة إحصائية لمعارف الرأس المال البشري في التوجه الريادي . وقد اختتمت الدراسة بمجموعة من الدراسات أهمها ضرورة المحافظة على تطبيق الرأس المال البشري (المهارة ، المعرفة ، الخبرة) و الاهتمام أكثر ببعد الخبرة من خلال التدوير الوظيفي الذي يكسب الأفراد التجارب المتعددة ، إعطاء الحرية أكثر في اتخاذ القرارات وخاصة الاستباقية لمسيرى الكليات و الابتعاد عن مركزية القرار على المستوى الإدارة العليا ، كما أوصت الدراسات بضرورة التثمين و التحفيز بتقديم المكافآت للمساهمين في تقديم أفكار جديدة و العمل على دعمها .

1.15. البحث النوعي :

يسعى هذا البحث في تحقيق عدة أهداف منها الوصول الى تشخيص واقع متغيرات البحث (الرأس المال البشري بأبعاده)(المعرفة ، الخبرات ، القدرات، المهارات ، التعليم) و جودة الخدمة (الملموسة ، المادية ، الاعتمادية ،سرعة الاستجابة ، الأمان ، التعاطف).

و تأتي أهمية البحث من خلال محاولته تحقيق الربط المنطقي بين رأس المال البشري باعتباره ميزة تنافسية في تحسين جودة الخدمة التعليمية وتم اختيار المنهج الوصفي التحليلي في البحث و اعتمد البحث على استمارة الاستبيان بوصفها اداة أساسية لجمع البيانات و المعلومات اللازمة وتم تصميمها بالاعتماد على مجموعة من المقاييس العالمية المحكمة ، وتكونت من 40 فقرة غطت متغيري البحث بأبعادها الفرعية .

واعتمدت مجموعة من الاساليب لمعالجة البيانات منها (الإحصاء الوصفي ، التوزيع الطبيعي ، الوسط الحسابي ، الانحراف المعياري ، معامل ارتباط بيرسون المعادلة الهيكلية لقياس العلاقات و التأثير التحليلي العاملي الاستكشافي ، معامل ألفا كرونباخ، ثبات المقياس).

وتوصل البحث الى مجموع من الاستنتاجات أبرزها : وجود تأثير إيجابي ومعنوي لرأس المال البشري هو المصدر و القيمة الأساسية لجودة الخدمة ، و أن الموارد البشرية هي المصدر و القيمة الأساسية لجودة الخدمة المقدمة من خلال المهارات و التعليم و الخبرات و الأدوار .

المصلحات الأساسية هي : رأس المال البشري ، جودة الخدمة التعليمية .

2 هيكـل المشروع المقترح :

الفصل الاول : الإطار العام لدراسة .	
الفصل الثاني : الإطار النظري .	
الفصل الثالث : منهجية البحث .	
الفصل الرابع : التحليل الاحصائي .	
الفصل الخامس : مناقشة النتائج و الخاتمة .	

1. الأطار النظري

1.1. المقدمة:

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة دور رأس المال البشري في تحقيق الأداء المستدام للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة ، حيث تمثلة أشكالية البحث في التساؤل التالي " ما مدى مساهمة رأس المال البشري في تحقيق الأداء المستدام للمؤسسات الصغيرة و المتوسطة محل الدراسة ؟. ولمعالجة هذا الموضوع سوف نتناول في الاطار النظري أهم المفاهيم النظرية للمؤسسات و رأس المال البشري ، و الأداء المستدام ، أما في الجانب التطبيقي فقد تم الاعتماد على الاستبيان كأداة للحصول على المعلومات ، حيث تم تجميع و معالجة و تحليل آراء العاملين من بين اصحاب و موظفين في العديد من منشأة التوظيف .

وقد توصلت الدراسة إلى أن هناك مستوى قبول من الاهتمام برأس المال البشري وكذلك بنسبة لتحقيق الاداء المستدام في هذه المؤسسات ، حيث حققت الأخيرة مستويات مهمة من الاداء المستدام فيها ، والذي ساهم في تحقيقه رأس المال البشري بالمؤسسات بشكل متوسط عموماً .

ومع بداية النصف الثاني من القرن العشرون ظهرت نظريات اهتمت باستثمار العقل البشري في التعليم ، فظهرت مسميات جديدة لمصطلحات فديمة كرأس المال الفكري ، وظهر اقتصاد المعرفة نتيجة ثورة الاتصالات ، وانتشار التكنولوجيا للمعلومات مما أدى الى سهولة نقل المعرفة وسرعة تداولها . و تحددت مشكلة الدراسة في عدد من الاسئلة تناول كل منها أحد متغيرات الدراسة ، الأول حول الإطار المفاهيمي لكل من رأس المال الفكري و اقتصاد المعرفة ، الثاني مكانة تحقيق رأس المال الفكري بين وظائف الجامعة

، الثالث واقع التنمية لرأس المال الفكري لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة طنطا ، الرابع تصور مقترح لتنمية رأس المال الفكري بجامعة طنطا لتحقيق المعرفة .

و اعتمدت الدراسة نظراً لطبيعتها و أهدافها على المنهج الوصفي ، وتضمن الإطار النظري ثلاثة محاور :
الأول : الإطار المفاهيمي لكل من رأس المال الفكري و اقتصاد المعرفة . الثاني : مكانة تحقيق رأس المال الفكري بين وظائف الجامعة . الثالث : واقع تنمية رأس المال البشري و الفكري لأعضاء هيئة التدريس .
إما الدراسة الميدانية فقد قام الباحثين باعداد أداة لجمع البيانات من المجتمع الاصيلي لأعضاء هيئة التدريس للوقوف على ارائهم حول مدى توفر متطلبات إنتاج ونشر وتطبيق المعرفة لتحقيق اقتصاد المعرفة .

1.2. المتغير المستقل

اعتمدت الدراسة على منهجين لتحقيق أهدافها : المنهج الوصفي و التحليلي .
والذي يتناول الاطار النظري لرأس المال البشري في إطارا لأدبيات الأقتصادية من حيث
المفهوم و أسباب ظهور الرأس مال البشري و الأهمية الأقتصادية و العوائد الشخصية و
الأجتماعية لرأس المال البشري و المؤشرات و قياساتها المختلفة ونظرياتها وغيرها ، يلي ذلك
تناول الموارد الطبيعية ، و أخيراً تناول رؤية للتنمية المستدامة 2030 .

بينما تناول المنهج الكمي باستخدام الاسلوب القياسي لتحليل القياس و العلاقة بين الاستثمار في
رأس المال البشري ودوره في الاستغلال الأمثل للموارد الطبيعية خلال الفترة (2018 –
2000) وذلك من خلال النموذج القياسي المناسب معتمداً على السلاسل الزمنية باستخدام
طريقة الانحدار الخطي المتعدد (طريقة المربعات الصغرى OLS) حيث يكون المتغير التابع (
من الناتج المحلي الاجمالي) ROR و المتغير المستقل (الاستثمار في رأس المال البشري)
ويعبر عن بمؤشر التنمية البشرية HCI بالاضافة إلى المتغيرات المستقلة وهي مؤشر الإنفاق
الاستهلاكي النهائي للحكومة العامة (من الناتج المحلي الاجمالي) GCE ومؤشر السيطرة
على الفساد COC .

1.1. وتم تقسيم الدراسات إلى أربع محاور :

الأول :

مفهوم رأس المال البشري و
الأهمية الأقتصادية له و العوائد
الشخصية و الأجتماعية له و أهم
المعوقات التي تواجه تحقيقه .

الثاني :

مفهوم و أنواع الموارد الطبيعية
و استنزافها و تأثير الزيادة
السكانية عليها .

الثالث :

العلاقة بين رأس المال البشري
و أثره على الاستغلال الأمثل
للموارد الطبيعية .

الرابع :

محور قياس العلاقة بين
الاستثمار في رأس المال
البشري و الاستغلال الأمثل
للموارد الطبيعية .

و يعتبر الحديث عن رأس المال البشري على النمو الاقتصادي موضوعها مهم و أصبح حديث العصر ، لذلك هنالك عديد من الدراسات و الآراء التي تناولت هذا الموضوع بشكل او بآخر . ومن أشهر هذه الدراسات دراسة أحمد راضي (2020) ودراسة محمد عبد الباسط (2019) ودراسة غلوش الفراش (2017) ، ودراسة محمد عبد الرؤوف (2014) ، حيث انه مع اختلاف السنوات للدراسات المطروحة إلا ان نتائج هذه الدراسات السابقة تتفق مع بعضها البعض في وجود أثر رأس المال البشري على النمو الاقتصادي ، وذلك بالاعتماد على فرضية أن الاستثمار في الأفراد (التعليم و الصحة) يؤدي إلى زيادة معدلات النمو الاقتصادي ، حيث استخدمت كل دراسة مقياساً لقياس تأثير رأس المال البشري على النمو الاقتصادي ، كما أتبع كل دراسة منهجية مختلفة لقياس هذا الأثر فأتبعت دراسة محمد عبد الباسط المنهج الإستباضي في اختبار الواقع الإقتصادي المتاح ، و أيضاً الأسلوب القياسي بأتباع الإنحدار الخطي للسلاسل الزمنية لتقدير أثر الاستثمار في رأس المال البشري (التعليم و الصحة) على النمو الاقتصادي ، بينما أتبع الدراسات التي اجراها محمد عبد الرؤوف منهج التحليل المقارن ، من خلال الاطلاع على تجاب بعض الدول التي حققت الطفرة وهل يمكن تطبيقها أم لا ، وكذلك المنهج الأتقراي و الإحصائي بالرجوع إلى العديد من الإحصائيات و التقارير و النظريات الأقتصادية و غيرها .

و أشارات النتائج إلى الاستثمار في التعليم و الصحة له علاقة إيجابية قوية و طويلة الأمد من الناتج المحلي الإجمالي ، حيث يلعب دوراً مهماً وحيوياً في تحقيق النمو الاقتصادي ، إلا أن بعضها وجد الاستثمار في التعليم له تأثير أكبر من الاستثمار في الصحة أي ضعف التأثير تقريباً ، و أن اقتصاد المعرفة يمكن أن يلعب دوراً رئيسياً في حل العديد من المشكلات الاقتصادية و الاعتماد على التكنولوجيا الحديثة و تقنيات الإنترنت و الحاسوب و تطوير التعليم و العنصر البشري ، فهناك العديد من الدول التي انتقلت بالفعل الى الاقتصاد و المعرفة وحققت طفرات هائلة في مؤشرات المعرفة و التعليم و منها فلندا و كوريا الجنوبية و ماليزيا . كما تناولت دراسة عابد و دراسة أبو السعود و آخرون جاءت لتأكيد على تكثيف الجهود و العمل على تحليل و تقييم الموارد الطبيعية المتجددة و غير المتجددة من أجل الحفاظ على البيئة و المساهمة في التنمية المستدامة للجيل الحالي و المستقبلي ، حيث يعتبر اي مورد لم يستثمر بعد قوة كامنة الى حين استثماره ، و تقديم بعض المقترحات لتطوير الأهداف و المؤشرات و قياس الاستدامة البيئية بما يتناسب مع الظروف و غيرها ، و بطريقة تساهم في تحسين الهدر من الموارد الطبيعية و التنوع البيولوجي و مواجهة التحديات الامستدامة للموارد الطبيعية كأحد الركائز الأساسية للتنمية المستدامة ، و اتفقت جميعها على أن التفاعل بين الإنسان و البيئة يشكل جانباً مهماً من الجوانب التقديمية للمجتمعات البشرية ، و أن ما يميز المجتمع المعاصر عن الأجيال السابقة في هذا الصدد هو التسارع و التغيرات العالمية التي أحدثتها الثورة العالمية و التكنولوجيا في البيئة ، الأمر الذي يتطلب اتخاذ الخطوات اللازمة لخلق علاقات جديدة بين الإنسان و البيئة تشجع على وجود أنماط سلوك فردية وجماعية في هذه المجالات ، حيث كان نتيجة السعي وراء الاحتياجات البشرية المختلفة وخاصة الغذاء و الموارد الأولية اللازمة للصناعة في ظل الزيادة السريعة في عدد السكان و تزايد الضغط على الموارد الطبيعية المتجددة بشكل مباشر عن طريق استهلاكها ، أو بشكل غير مباشر عن طريق تجاوز الحد في بعض الحالات لدرجة تشكيل تهديد على الموارد على المستوى العالمي ، على الرغم من تفاوت الخطر من منطقة الى أخرى ، ومن أوجه الخطر : تدمير الغطاء النباتي ، و استخدام الاراضي استخدام غير ملائم ، و استنزاف المياه و التروات البحرية وهو احد الامثلة على الموارد المتجددة الطبيعية .

1.1. نظريات الاستثمار في رأس المال البشري

أهم النظريات التي تطرقت الى الاستثمار في رأس المال البشري :

نظرية شولتز (Schultz)

لم تتبلور نظرية الاستثمار في رأس المال البشري إلا بعد الابحاث التي قام بها الاقتصادي شولتز لانه قدم تفسيرات اكثر و اقعية لتفسير زيادة الدخل فعمل على شرح وتفسير المكونات الأقل مادية في كون رأس المال التي هي عبارة عن رأس المال البشري الذي يعتبر مكون أقل مادية رغم أنه يعتبر ثروة بشرية . لهذا قال في محاضراته الاستثمار في رأس المال البشري التي تعرضها في الملتقى الثالث و السبعين للجمعية الاقتصادية الامريكية في سان لويس 28 ديسمبر 1960 بالقول " (على الرغم من أنه بديهي أن يكسب الفرد

كفاءات نافعة و المعارف ، فإنه ليس من البديهي أن تكون هذه الكفاءات و المعارف شكل من أشكال الراس مال ، و أن تكون هذا رس المال هو ثمرة استثمار سابق ، لما في الدول الغربية بمعدل أسرع من نمو رأس المال المعارف عليه (الراس المال الغير بشري) ، وقد يصبح خاصية مميزة للنظام الاقتصادي .

لهذا وضح شولتز مفهومه لرأس المال البشري على 3 نقاط أساسية :

- 1- النمو الاقتصادي الذي لا يمكن تفسيره بالزيادة في المدخلات المادية .
- 2- يمكن تفسير الاختلافات في الإيرادات وفقاً للاختلافات في مقدار الرأس المال البشري المستثمر في الأفراد .
- 3- يمكن تحقيق العدالة في الدخل من خلال زيادة نسبة رأس المال البشري ، و إن الإنفاق على التعليم يعتبر استثماراً وليس نفقات استهلاكية لان التعليم يحقق قيمة اضافية اقتصادية .

إسهامات مينسر : (Menser)

أشار مينسر في أبحاثه من خلال استخدام مفهوم رأس المال البشري إلى أن اختلاف الفروق الإيرادات بين الوظائف ، إنما يعود إلى الاختلافات في طول مدة التدريب و كذا اختلاف توزيع الدخل بين هذه الوظائف و الذي يعود بالدرجة الأولى إلى مقدار إنتاجية كل وظيفة ، كما ان الاقدمية و الخبرة حسب مينسر تعتبر من العوامل التي ترفع من إنتاجية العامل .

وحسب مينسر فان الاستثمار في رأس المال البشري يهدف الى ابراز أهمية تحديد التكلفة العائدة من التدريب في تفسير بعض خصائص السلوك لدى العاملين ، التي تحدد بتحديد تكلفة التدريب و التي قسمها إلى تكاليف مباشرة (تكلفة معدات التدريب ، أجور المدربين ، و المتدربين) وتكلفة غير مباشرة ، التي تشكل تكلفة الفرصة الضائعة بالنسبة للمدرب أو المتدرب ، ايضاً تحديد العائد من التدريب و الذي يشكل إيرادات الفرد بعد التدريب ، اي انه يركز في أبحاثه على الدراسة و اثر الاستثمار في التدريب على الدخل و السلوك للأفراد العاملين .

كما يرى انه كلما زادت معدلات دوران العامل كلما زادت التكلفة للاستثمار في التدريب — كلما زاد الاستثمار في التدريب المتخصص كلما زاد احتمال بقاء و استقرار الفرد .

نظرية بيكر (Baker) :

ظهور جهود بيكر الذي كانت أبحاثه في مجال الاستثمار في التدريب ومن اهم الاسهامات في مجال الاستثمار البشري ، التي بناء عليها حصل على جائزة نوبل عام 1993م ، حيث كانت مركزة على التطوير لمفاهيم الاستثمار البشري ، حيث يوضح طريقة عملية كيفية استخدام هذه المفاهيم النظرية كأداة للتحليل في اقتصاديات الاستثمار في الموارد البشرية ، مركزاً في ذلك على وجه هام من أوجه الاستثمار البشري وهو

التدريب (نتيجة لإسهاماته في مجال الاستثمار البشري ،) حيث ميز بين التدريب العام الذي يزيد الانتاج للفرد الحدية في المركز الذي تقدم له التدريب وكذا في اي مركز اخرى قد يعمل بها ، (إمكانية تركه للعمل بالمركز في أي وقت و الانتقال لأي مركز اخر . بالتالي فان تكلفة معدل الدوران للعمل لا ترتبط ارتباطاً قوياً بالتكلفة في هذا النوع من التدريب) . أما التدريب المتخصص على آلية خاصة بالمركز مثلاً لا توجد لدى مؤسسات أخرى ، بتالي معدل تكلفة الدوران للعمل ترتبط ارتباطاً قوياً بتكلفة التدريب المتخصص هذا يضطر المركز إلى العمل على ان يترك العامل المتدرب تدريباً متخصصاً للعمل فيه ، لأنه هذا يكلفه خسارة كبيرة) . بهذا يكون بيكر قد درس درجة الارتباط بين تكلفة معدل الدوران و العمل وتأثيره على تكلفة التدريب خاصة التدريب المتخصص .

وضع بيكر فرضيات لنموذجه وهي كالآتي :

- الأجر المثالي للعامل يتناسب طردياً على المستوى و الكفاءات و يتزايد بمعدل التناقص مع العمر .
- معدلات البطالة تتناسب عكسياً مع مستوى الكفاءة للفرد العامل .
- الشباب يغيرون مناصب عملهم أكثر من متقدمي السن وبذلك لديهم فرصة اكبر للتعليم و التدريب .
- تقسيم العمل يرتبط ارتباطاً وثيقاً بحجم وسعة سوق العمل في حد ذاته .
- الاستثمار في رأس المال البشري يجلب عوائد اكبر من الاستثمار في رأس المال المادي .

فوائد الاستثمار في الرأس مال البشري :

- أن من أبرز الفوائد التي يمكن للمنظمة ان تجنيها من جراء الاستثمار في رأس المال البشري : زيادة القدرات الإبداعية .
- إبهار وجذب العملاء وتنمية ولائهم .
- خفض التكاليف و إمكانية البيع بأسعار تنافسية .
- تحسين الإنتاج .
- تعزيز القدرة التنافسية للمنظمة .
- تعزيز التنافس بالوقت من خلال تقليل الوقت بين كل ابتكار والذي يليه .

تحديات استثمار رأس المال البشري :

فجوة المهارات و الكفاءات :

حيث يمثل النقص في الكفاءات الجاهزة والموارد البشرية المدربة التهديد الأكبر للتنمية المستدامة ، ويشكل ضعف ثقافة العمل و الإنتاج العامل الأبرز في هذه المشكلة ، ويعود جزء كبير منها قوة النزعة الاستهلاكية وتغلبها ، و إلى الضعف التدريبي ، في حين تشير الإحصائيات الرسمية إلى وجود 87% من المنشآت في القطاع الخاص خارج برنامج نطاقات لتوطين الوظائف ، أي أكثر من 800 ألف مركز صغيرة ومتناهية الصغر ، ما يعني 800 ألف وظيفة متاحة للشباب ولكنها معطلة .

الفجوة بين مخرجات التعليم و احتياجات سوق العمل :

يستند مؤشر القدرات التعليمية إلى الجودة الراهنة وكفاية المهارات التي اكتسبها الطلاب لدى تخرجهم ، وقدرة النظام التعليمي على تلبية الاحتياجات المستقبلية لأسواق العمل ، و الحال أن نسب البطالة بين الشباب السعوديين من الجنسين تكشف وطبقاً لأرقام العاطلين عن العمل في مسح القوى العاملة عن عمق الفجوة بين مخرجات التعليم و احتياجات السوق .

تحديث وجهات توظيف النساء و الشباب :

حذر الصندوق النقد الدولي الذي أصدره تحت عنوان أفاق الاقتصاد الإقليمي لمنطقة الشرق الأوسط و شمال أفريقيا في نوفمبر الماضي 2013 من استمرار الفجوة الكبيرة بين توظيف الجنسين في قطاع الأعمال في الشرق الأوسط ، بما فيها دول الخليج العربية ، عند مستوياتها العالية بالمقارنة مع بقية دول العالم ، والتي تتراوح ما بين 60 إلى 50 في المائة ، بينما لا يتجاوز المعدل العالمي 14 في المائة ، مشيراً إلى أن هذه الفجوة تحرم تلك الاقتصاديات من عوائد تقترب من تريليوني دولار ، هي قيمة فرص تتيحها زيادة معدل مشاركة الإناث في القوة العاملة (صحيفة الشر الأوسط ، يوم الاثنين 14 محرم 1435 / 18 نوفمبر 2013م ، العدد 12774).

وهناك أيضاً بعض النقاط التي تؤثر على استثمار رأس المال البشري :

- 1- عدم دعم الادارات العليا في المنظمات (الحكومية الخاصة) للإبداع و الابتكار .
- 2- وعدم وجود أنظمة فعالة لمكافأة وتحفيز المبدعين ذوي القدرات الإبداعية و الابتكارية .
- 3- صعوبة تقييم و قياس رأس المال الفكري .
- 4- معظم المنظمات لا زالت تعتمد على أصولها المادية بشكل أكبر من اعتمادها على الأصول المعنوية الغير ملموسة .
- 5- انخفاض حجم الميزانية المخصصة للبحوث و التدريب و التطوير .

1.3. المتغير التابع

الدراسات السابقة التطبيقية التي درست العلاقة بين الرأس المال البشري و النمو الاقتصادي :

قامت دراسة (Queiros & Teixeira 2016) بتقييم الاثار المباشرة والغير مباشرة لرأس المال البشري على النمو الاقتصادي ، بما في ذلك تفاعل رأس المال البشري مع التخصص الصناعي للبلدان محل الدراسة وذلك استناد الى تقديرات Panel data التي تستخدم مجموعتين مختلفتين من لوحات البيانات من أجل تقدير النموذج ، حيث تتضمن أول مجموعة 21 دولة من (OCDF) منظمة التعاون الاقتصادي و التنمية خلال الفترة 1960-2011 و تتضمن المجموعة الثانية 9 دول تنضم كلاً من أوروبا الشرقية ودول البحر المتوسط خلال الفترة 1960 الى 2011 ، وشملت بلدان اوروربا الشرقية التي شملتها الدراسات تغييراً هيكلياً كبيراً بسبب انشاء صناعات جديدة منذ التسعينات . و بالتالي فإن هذا هو الدافع لإدراج هذه البلدان في الدراسة ، على الرغم من محدودية البيانات المتاحة وقامت الدراسة باستخدام نموذج GMM الذي يرتبط بنظرية النمو الداخلية ، حيث المتغير التابع هي اللوغاريتم الطبيعي للناتج المحلي الإجمالي الحقيقي للفرد ، والمتغيرات المستقلة اللوغاريتم الطبيعي لقياس رأس المال البشري (متوسط سنوات التعليم المدرسي) و التغيير الهيكلي (اي حصة التكنولوجيا العالية / عالية الكثافة المعرفة الصناعات في إجمالية العمالة) وتوصلت الدراسة الى أن رأس المال البشري و التغيير الهيكلي يمكن أن يحفز النمو الاقتصادي و الذي يؤثر بدوره على الرأس المال البشري و التغيير الهيكلي وهذا يعني أن المتغيرات الثلاثة قد تؤدي الى علاقة سببية ثنائية . أن النتائج قد تكون على الأرجح قد أكدت بشكل حتمي التأثير الايجابي لرأس المال البشري على النمو . أن زيادة التخصص في الصناعات كثيفة المعرفة / التكنولوجيا يجعل بالنمو الاقتصادي للبلدان ، سواء في البلدان المتقدمة (مثل منظمة التعاون و التنمية في الميدان الاقتصادي) ، (خاصة) في البلدان الانتقالية و البلدان المتوسطة .

تناولت دراسة (Zhuang & Zhang 2011) تأثير تكوين الرأس المال البشري على النمو الاقتصادي في الصين باستخدام أساليب اللحظات المعمة GMM . وذلك في 31 مقاطعة في الصين خلال الفترة 1997 – 2007م قسمت هذه الورقة رأس المال البشري إلى قسمين تعليمين فقط لكنه يقدم ايضاً متغير جديد ، وهو الهيكل لرأس المال البشري لاستكشاف المستويات التعليمية الأكثر اهمية للنمو في الصين . تنقسم عينة المقاطعة الى 3 مجموعات لمعرفة ما اذا كان الارتباط بين النمو والتعليم يختلف نتيجة المستويات المختلفة من التنمية الاقتصادية حيث المتغير التابع هو لوغاريتم الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي للفرد و المتغير المستقل هو رأس المال البشري و يتم التعبير عنها بمتوسط السنوات الدراسية في الصين في مستويات مختلفة من التعليم .

1.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

يمثل المتغير التابع المخرجات أو التأثير ، ويتم اختبار المتغير التابع لمعرفة تأثيره بالمستقل .
يمثل المتغير المستقل المدخلات أو المسببات ، يتم اختبار المتغير المستقل إذا كان مسبباً
لمعرفة تأثيره بالتابع . كما يمكن مراقبة المتغيرات الأخرى لأسباب متنوعة .

المتغير التابع يعرف بأنه الظاهرة أو الخاصية التي يهتم بدراستها أو قياسها ، ويتم تأثيره
بواسطة المتغير المستقل .

المتغير المستقل يعرف بان العامل أو الشرط الذي يتحكم في الباحث ، ويوقم بتغييره، ويستخدم
المتغير المستقل لتحديد المدى الذي سيتم فيه دراسة تأثيره على المتغير التابع .

ما هي أنواع المتغيرات المستقلة ؟

يستخدم المتغير التابع و المستقل في البحث العلمي ، لقياس الظواهر أو الخصائص التي يهتم
الباحث بدراستها و تحليلها ، كما تتنوع أنواع المتغيرات التابعة ، وفقاً لطبيعتها وطريقة قياسها
، وفيما يلي بعض الأنواع الشائعة للمتغيرات المستقلة .

متغير مستقل ثنائي (Dichotomous independent variable)

يتبوأ بقيمتين ، مثال على ذلك : جنس المشاركين في البحث مثال / ذكر و انثى ، او استخدام
سؤال معين ب (نعم / لا) .

متغير مستقل متعدد (Multinomial independent variable)

يتبوأ أكثر من قيمتين غي متسلسلة ، مثال على ذلك : العمر (مثل فئات عمرية مختلفة ، مثل
(18-24 ، 25-34 ، 35-44) .

متغير مستقل مستمر (continuous independent variable)

يقاس بطريقة رقمية . و يمكن أن يتغير عبر مجموعة متنوعة من القيم مثال على ذلك : عدد
ساعات العمل المطلوبة في اليوم .

ما هي أنواع المتغيرات التابعة :

كما وضحنا من قبل أنواع المتغيرات المستقلة ، سنتناول أيضاً أنواع المتغيرات التابعة فيما يلي
:

المتغير التابع المستمر (continuous dependent variable)

يقاس بطريقة رقمية ويمكن أن يتغير عبر مجموعة متنوعة من القيم .

المتغير التابع الثنائي (non-ordered categorical dependent variable)
يصنف في فئات ، ولكن ليس له ترتيب محدد .

المتغير التابع المتسلسل (ordered categorical dependent variable)
يصنف في فئات وله ترتيب محدد .

المتغير التابع الزمني (time-series dependent variable)
يتم قياسه على مدار فترة زمنية محددة ، و يمكن رصده بشكل مستمر .

3 العلاقة بين المتغير المستقل و المتغير التابع :

في البحث العلمي يتم دراسة العلاقة بين المتغير المستقل و المتغير التابع لمهم التأثير الذي يمكن أن يكون للمتغير المستقل على المتغير التابع ، كما يعتبر المتغير المستقل هو العامل الذي يتحكم في الباحث ، أو يتم اختياره بشكل مستقل ، بينما المتغير التابع الذي يتأثر بتغير المتغير المستقل .

تنوع العلاقة بين المتغير المستقل و المتغير التابع ، وفقاً للطبيعة و الغرض من الدراسة ، و فيما يلي سنقوم بتوضيح بعض أنماط العلاقة بين المتغير التابع و المتغير المستقل في البحث العلمي :

العلاقة الايجابية (positive relationship)

عندما يزداد المتغير المستقل ، يزداد المتغير التابع أيضاً ، و بناء على ذلك نجد أن هناك تأثيراً مباشراً يتزايد مع زيادة مستوى التعليم تؤدي إلى زيادة فرص الحصول على وظيفة ذات راتب عالي .

العلاقة السلبية (negative relationship)

عندما يزداد المتغير المستقل ، ينخفض المتغير التابع، ويرجع الى ذلك إلى وجود تأثير عكسي يتناقص مع زيادة المتغير المستقل ، مثال على ذلك : زيادة مستوى التوتر إلى انخفاض أداء الأفراد في الاختبارات .

العلاقة غير المتجانسة (Curvilinear relationship)

عندما يتغير المتغير التابع بطريقة غير خطية مع تغير المتغير المستقل ، يمكن أن يكون لديها شكل منحنى أو نمط غير منتظم ، مثال على ذلك : يمكن أن يكون لديها تأثير معين في البداية ، ثم يتغير بشكل أقل كما يزداد المتغير المستقل .

4 الفرق بين المتغير المستقل و المتغير التابع

5 يستخدم المتغير التابع و المتغير المستقل في البحث العلمي ، لدراسة العلاقات و تحليل البيانات، و على الرغم من أنهما مصطلحان يستخدمان بشكل مشترك في الأبحاث ، إلا أنهما يمتلكان معان و أهميات مختلفة و فيما يلي يوضح الفرق بينهما :

6 المتغير المستقل :

- 1- يشير الى العاقل الذي يتحكم فيه الباحث ، ويتم اختياره بشكل مستقل .
- 2- يقوم الباحث بتغيير المتغير المستقل لفهم تأثيره على المتغير التابع .
- 3- يعد المتغير المستقل السبب الرئيسي الذي يؤثر على المتغير التابع .

7 المتغير التابع :

- 1- يتم قياسه ودرسته لفهم تأثيره على المتغير المستقل .
- 2- يعتبر المتغير التابع النتيجة أو الظاهرة التي يهتم الباحث بدراستها و تحليلها .
- 3- يتم قياس المتغير التابع لتحديد التأثيرات التي تحدثها المتغيرات المستقلة.

8 أمثلة على أنواع المتغيرات في البحث العلمي

باستخدام المتغيرات في البحث العلمي ، يتمكن الباحثون من الدراسة و تأثيرها و تحليل النتائج بشكل منهجي و دقيق كما يعد فهم الفرق بين المتغير التابع و المتغير المستقل في البحث العلمي ، أمراً حاسماً في إجراء البحوث العلمية و تفسير نتائجها، و فيما يلي سنقوم بتوضيح أمثلة على أنواع المتغيرات في البحث العلمي بشكل مستقل :

9 مثال على المتغير المستقل

في البحث العلمي يعتبر المتغير المستقل العامل الذي يتحكم في الباحث ، ويتم اختياره بشكل مستقل : حيث يكون المتغير المستقل أي شيء يتم التلاعب فيه ، أو تغييره من قبل الباحث لفهم تأثيره على المتغير التابع .

على سبيل المثال / دعونا نفترض أن لدينا دراسة تهدف الى فهم تاثير دور الرأس المال البشري في المجتمع حيث يمكن للباحث تحديد مدى استفادت المجتمع من هذه الدراسة و الاستفادة بقدر المستطاع من كفاءة الرأس المال البشري .

10 مثال على المتغير التابع

استكمالاً لموضوع مقالنا عن المتغير التابع و المتغير المستقل في البحث العلمي ، سنوضح ايضاً أمثلة للمتغيرات التابعة في البحث العلمي ، حيث يعتبر المتغير التابع المتغير الذي يتأثر بتغير المتغير المستقل ، ويتم قياسه ودراسته لفهم تأثيره المتغير المستقل ، كما يعد المتغير التابع النتيجة . أو الظاهرة التي يهتم الباحث بدراستها و تحليلها .

1.2. التحليل الاحصائي لنتائج الدراسة

1.2.1. أولاً : منهج الدراسة

استخدمنا في البحث المنهج الوصفي التحليلي انطلاقاً من طبيعة الدراسة ، وسعيًا إلى تحقيق أهدافها ، و الإجابة عن أسئلتها .

ثانياً : مجتمع الدراسة وعينتها

يتكون مجتمع الدراسة من فئتين : الفئة الأولى : وتشمل وكلاء وزارة التعليم وعددهم (13) وكيل وزارة (المصدر : وزارة التعليم 1442 هـ) و سيتم استخدام أسلوب الحصر الشامل على هذه الفئة من المجتمع ، و الفئة الثانية : القيادات التعليمية بوزارة التعليم ، و عددهم (79) مديراً عاماً لإدارات العموم ، بالإضافة إلى (65) مدير تعليم ومساعد للشئون التعليمية و المدرسية ، و (143) مدير مكتب التعليم (البنين / البنات)، في (13) إدارة تعليمية ويبلغ عددها (287) فرداً وفقاً للبطاقة الإحصائية (إحصائية وزارة التعليم لعام 2021) وتم اختيار عينة عشوائية بلغت (100) مفردة شملت القيادات التعليمية بوزارة التعليم ، و الادارات التعليمية ، و مدير العموم ، ومدير المكاتب التعليمية ، ومديري الادارات و الاقسام الرئيسية في 13 منطقة جغرافية .

ثالثاً : أداة الدراسة

لتحقيق اهداف الدراسة تم استخدام الاستبانة أداة لجمع المعلومات و البيانات، وذلك لمناسبتها لطبيعة و أهداف الدراسة الحالية ، و حدد الباحث المصادر المناسبة من خلال الاطلاع على الدراسات السابقة وثيقة الصلة بمشكلة الدراسة الحالية ، كما تم التواصل مع عدد من ذوي الاختصاص مع عدد من ذوي المجال للاستفادة من خبرتهم ، وقد تكونت الاستبانة من 3 محاور وهي :

المحور الأول : واقع ادارة رأس المال البشري بوزارة التعليم في المملكة العربية السعودية في ضوء المعايير و التميز المؤسسي ، وفقاً للمعايير التالية :

- واقع إدارة رأس المال البشري بوزارة التعليم في ضوء معيار الاستراتيجية : (3) عبارات .

- واقع إدارة رأس المال البشري بوزارة التعليم في ضوء معيار القيادة : (3) عبارات .

- واقع إدارة رأس المال البشري بوزارة التعليم في ضوء معيار الموارد البشرية : (3) عبارات.
- واقع إدارة رأس المال البشري بوزارة التعليم في ضوء معيار العمليات : (3) عبارات.
- واقع إدارة رأس المال البشري بوزارة التعليم في ضوء معيار التأثير على المجتمع (3) عبارات .
- واقع إدارة رأس المال البشري بوزارة التعليم في ضوء معيار النتائج و القياس (3) عبارات .

المحور الثاني : المتطلبات اللازمة لتطوير إدارة رأس المال البشري بوزارة التعليم في ضوء المعايير و التميز المؤسسي و تضمن 8 عبارات يقابل كل فقرة من الفقرات هذه المحاور حسب مقياس ليكرت الخماسي قائمة تحمل العبارات التالية : (مرتفعة جداً – مرتفعة – متوسط – منخفضة – منخفضة جداً) ، وقد تم إعطاء كل عبارة من هذه العبارات درجات لتتم معالجتها إحصائياً على النحو الآتي : (موافق تماماً (5) – موافق (4) – محايد (3) – لا أوافق (2) – لا أوافق تماماً(1) درجة واحدة).

صدق أداة الدراسة : تم التأكد من صدق الأداة للتعرف على المدى و مناسبتها لقياس ما أعدت لقياسها، و قد تم التحقق من صدق الاداء من خلال الصدق الظاهري ، وصدق الاتساق الداخلي وذلك على النحو التالي :

للتأكد من الصدق الظاهري عرضت الاستبيان بصورته الأولية على عدد من المحكمين المتخصصين في الادارة ، لتقويم الاستبانة و الحكم على جودتها ومناسبتها ومدى ملاءمتها لأهداف الدراسة ، وفي ضوء آراء المحكمين تم إجراء التعديلات المناسبة . و للتعرف على الصدق الداخلي تم تطبيق الاستبانة ميدانياً على العينة الاستطلاعية و تم حساب المعامل و الارتباط لبيرسون لمعرفة الصدق الداخلي للاستبانة وذلك من خلال حساب معامل الارتباط بين كل عبارة مع الدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي اليه العبارة مع الدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي اليه العبارة كما هو موضح في الجداول التالية :

جدول (1)

معاملات ارتباط بيرسون لعبارات المحور بالدرجة الكلية للمحور

المعيار	رقم العبارة	معامل الارتباط بالمحور	رقم العبارة	معامل الارتباط بالمحور
الاستراتيجية	1	**0.907	3	**0.910
	2	**0.887	-	-
القيادة	1	**0.878	3	**0.893
	2	**0.887	-	-
الموارد البشرية	1	**0.812	3	**0.847
	2	**0.907	-	-
العمليات	1	**0.619	3	**0.594
	2	**0.599	-	-
التأثير على المجتمع	1	**0.716	3	**0.641
	2	**0.784	-	-
التقويم	1	**0.640	2	**0.653
محور المتطلبات	1	**0.744	5	**0.826
	2	**0.723	6	**0.694
	3	**0.690	7	**0.713
	4	**0.862	8	**0.774

** دال عند مستوى الدلالة 0.01 فأقل

يتضح من الجدول (1) أن قيم معامل الارتباط لكل عبارة من العبارات مع معيارها أو محورها موجبة و دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.01) فأقل مما يدل على صدق اتساقها .

ثبات أداة الدراسة : تم حساب ثبات الأداة باستخدام معامل ألفا كرونباخ (Alpha (Cronbach's و الجدول الثاني يوضح معامل الثبات لمحاور أداة الدراسة وهي :

الجدول (2)

معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات أداة الدراسة

ثبات المحور	عدد العبارات	محاور الاستبانة و معاييرها
0.8797	3	مدى توافر الاستراتيجية
0.8624	3	مدى توفر القيادة
0.8175	3	مدى توفر الموارد البشرية
0.8776	3	مدى توفر العمليات
0.8752	3	مدى توفر التأثير على المجتمع
0.8510	2	مدى توفر التقويم
0.8903	8	المتطلبات اللازمة لتطوير إدارة رأس المال البشري في ضوء معايير التميز التنظيمي
0.9632	25	الثبات العام

يتضح من الجدول (2) أن معامل الثبات العام عال حيث بلغ (0.9634) وهذا يدل على أن الاستبانة تتمتع بدرجة ثبات مرتفعة يجعلها صالحة للتطبيق الميداني .

أساليب المعالجة الإحصائية : لتحقيق أهداف الدراسة و تحليل البيانات التي سيتم تجميعها باستخدام الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية، و التي يرمز لها اختصاراً بالرمز (SPSS)، قام الباحث بحساب الوسط الحسابي لإجابات أفراد الدراسة ، و لتحديد طول خلايا المقياس الخماسي (الحدود الدنيا و العليا) المستخدم في محاور الدراسة تم حساب المدى (1-5=4) ثم تقسيمه على عدد خلايا المقياس للحصول على طول الخلية الصحيح اي ($0.80 = 5/4$) بعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية كما هو موضح في الجدول التالي :

الجدول (3)

مقياس ليكرات الخماسي لقياس درجة الموافقة ومدى الموافقة

مدى الموافقة	الترميز	درجة التحقق و الأهمية
من 1.0 إلى 1.80	1	منخفض جداً
من 1.81 إلى 2.60	2	منخفض
من 2.61 إلى 3.40	3	متوسط
من 3.41 إلى 4.20	4	مرتفع/عالية
من 4.21 إلى 5.0	5	مرتفع جداً/عالية جداً

و لخدمة أهداف الدراسة و تحليل البيانات التي تم جمعها من خلال اداة الدراسة الميدانية ، استخدم عدد من الاساليب الإحصائية لمعرفة اتجاهات أفراد الدراسة حول التساؤلات المطروحة باستخدام أساليب المعالجة الإحصائية التالية : حساب التكرارات و النسب المئوية لوصف عينة الدراسة ، و إيجاد معامل ارتباط بيرسون لقياس صدق الاتساق الداخلي بين العبارات الأداة و كل محور تنتمي اليه ، و إيجاد معادلة ألفا كرونباخ لحساب عبارة ، و لكل مجموعة من العبارات تمثل محوراً من محاور أداة الدراسة ، وحساب الانحراف المعياري لحساب مدى تباعد القيم عن متوسطها الحسابي .

تحليل نتائج الدراسة وتفسيرها :

السؤال الأول : ما واقع إدارة رأس المال البشري بوزارة التعليم بالمملكة في ضوء معايير التميز المؤسسي من وجهة نظر القيادات التعليمية بوزارة التعليم ؟

أولاً معيار الاستراتيجية : للإجابة عن هذا السؤال حسبت التكرارات و النسب المئوية و المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية ، و الرتب لاستجابات أفراد الدراسة، وجاءت النتائج كالتالي :

جدول (4)

استجابات أفراد الدراسة على عبارات محور واقع إدارة رأس المال البشري في ضوء معيار الإستراتيجية مرتبة تنازلياً حسب متوسطات الموافقة

الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة التوفر					التكرار	العبرة	رقم العبرة
			منخفضة جداً	منخفضة	متوسطة	عالية	عالية جداً	النسبة		
1	0,834	3,16	10	60	250	90	30	ك	وضع إهداف إستراتيجية واضحة لإدارة رأس المال البشري	1
			2,3	13,6	56,8	20,5	6,8	%		
2	0,841	3,11	10	80	220	110	20	ك	التكامل مع الخطط الإستراتيجية و السياسات بمجالات إدارة رأس المال البشري	2
			2,3	18,2	50,0	25,0	4,5	%		
3	1,020	2,73	40	160	140	80	20	ك	اتباع منهجية إستراتيجية في برامج تطوير رأس المال البشري	3
			9,1	36,4	31,8	18,2	4,5	%		
0,810		3,00	المتوسط العام							

ويتضح من خلال النتائج أعلاه أن أفراد الدراسة موافقون بدرجة متوسطة على توفر معيار إستراتيجية إدارة رأس المال البشري بمتوسط (3,00 من 5,00)، كما يتضح أن هناك تجانس في الموافقة حيث تراوحت متوسطات موافقتهم ما بين (2,73 إلى 3,16) وهي متوسطات تقع في الفئة

الثالثة من فئات المقياس الخماسي ، وهم موافقون بدرجة متوسطة على ثلاثة من ملامح توفر إستراتيجية إدارة رأس المال البشري كالتالي :

جاءت العبارة (1) وهي " وضع أهداف إستراتيجية واضحة لإدارة رأس المال البشري " في المرتبة الاولى من حيث الموافقة على عينة الدراسة على توفرها بدرجة متوسطة بمتوسط (3,16 من 5) وهي نتيجة ناجحة عن إدراك وزارة التعليم لأهمية رأس المال البشري من خلال وضعها لأهداف إستراتيجية لكن من المحتمل أنها في الجوانب التطبيقية في الإدارات التعليمية يقل سعيها في تنفيذ هذه الأهداف بالشكل المطلوب ، و تتفق هذه النتيجة إلى حد ما مع دراسة ألفيس سيدسنو (Alves Cedeno 2016)

التي تهدف إلى تقييم تصورات قادة المناطق التعليمية حول كيفية بناء قدرة تنظيمية للابتكار ، وتوصلت إلى النتائج ومن أهمها ضرورة تكامل الهيكل التنظيمي ، و الثقافة التنظيمية ، و الممارسات الإدارية لإدارة التغيير الابتكاري ، و أن أهم إستراتيجية بناء القدرات الابتكارية : وجود رؤية للابتكار ، وتوسيع الشركات الخارجية .

جاءت العبارة رقم (2) وهي " التكامل مع الخطط الإستراتيجية و السياسات بمجالات إدارة رأس المال البشري " في المرتبة الثانية من حيث موافقة عينة الدراسة بدرجة متوسطة بمتوسط حسابي (3,11 من 5) ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن التكامل ، كما أشارت دراسة قراي (Grey 2019) التي هدفت إلى الدور الحيوي لقادة مكتب التعليم المركزي في دعم الابتكار ونشر ثقافته، و أشارت النتائج إلى الدور الكبير لتكامل السياسات في نشر الثقافة و المناخ للوصول إلى التميز المؤسسي ، و الأخذ بالظروف الداعمة و المقيدة للابتكار ، أن المكتب المركزي مهياً بقوة لدعم ثقافة الابتكار من خلال إنشاء وتنفيذ رؤية مشتركة للابتكار ، وتفعيلها لبناء قدرات القادة والعاملين.

جاءت العبارة رقم (3) وهي " اتباع منهجية إستراتيجية في برنامج تطوير رأس المال البشري " في المرتبة الثالثة من حيث الموافقة على عينة الدراسة بدرجة متوسطة بمتوسط حسابي (2,73 من 5) ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن القصور في التكامل مع الخطط الإستراتيجية في نتيجة العبارة رقم (2) قلل من فعالية المنهجية الإستراتيجية في برنامج التطوير لرأس المال البشري من وجهة نظر عينة الدراسة .

ثانياً : معيار القيادة : للإجابة عن هذا السؤال حسب التكرارات و النسب المئوية و المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية ، والرتب لاستجابات أفراد الدراسة، وجاءت النتائج كالتالي :

جدول رقم (5)

استجابات افراد الدراسة على العبارات ومحور واقع إدارة رأس المال البشري في ضوء معيار القيادة مرتبة تنازلياً حسب متوسطات الموافقة

رقم العبارة	العبارة	التكرار النسبة	درجة التوفير					المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة
			عالية جداً	عالية	متوسطة	منخفضة	منخفضة جداً			
1	تبني القيادة للقيم الداعمة والابتكار بشكل معلن وواضح	ك %	30 6,8	90 20,5	150 34,1	130 29,5	40 9,1	2,86	1,069	1
2	مشاركة القادة المعلومات الجديدة اللازمة لتحفيز الابتكار في موظفيهم	ك %	20 4,5	80 18,2	150 34,1	160 36,4	30 6,8	2,77	0,985	2
3	مكافأة انجازات الموظفين فيما يتعلق بأدائهم في دعم الابتكار و التجديد	ك %	20 4,5	80 18,2	110 25,0	160 36,4	70 15,9	2,59	1,106	3
			المتوسط العام					2,74	0,934	

يتضح من خلال النتائج الموضحة أعلاه يتضح أن عينة الدراسة موافقون بدرجة متوسطة على توفر معيار القيادة في إدارة رأس المال البشري بمتوسط (2,74 من 5,00) و أن هناك تفاوتاً في الموافقة حيث تراوحت متوسطات موافقتهم ما بين (2,59 إلى 2,86) وهي متوسطات تشير إلى (منخفضة / متوسطة) فهم موافقون بدرجة متوسطة على اثنين من ملامح توفر معيار القيادة في إدارة رأس المال البشري تتمثلان في العبارتين رقم (2,1) و موافقون بدرجة منخفضة على واحدة من ملامح توفر معيار القيادة تتمثل في العبارة رقم (3) ، و أن أبرز ملامح توفر معيار القيادة تتمثل في " تبني القادة للقيم الداعمة لبرامج الابتكار بشكل معلن وواضح "، وتفسر هذه النتيجة بأن القيادات الإدارية في الإدارات التعليمية تتبنى القيم الداعمة لبرامج الابتكار من منطلق إيمانها بأهمية الابتكار ودوره في التصنيفات الدولية التي تسعى لها وزارة التعليم لكنها تظل في إطار نظري يفتقد للبرامج التطبيقية التي يظهر أثرها على الموظفين . وهو ما توصلت إليه دراسة العتيبي عام 2019م من ضعف أداء قادة المدارس في تحسين البيئة المحفزة على الابتكار ، و أن متطلبات تطوير أدائهم كان عالياً ، و احتلت المتطلبات التنظيمية المرتبة الأولى في المادية و المالية .

ثالثاً : معيار الموارد البشرية : للإجابة عن هذا السؤال حسبت التكرارات و النسب المئوية و المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية ، و الرتب لاستجابات أفراد الدراسة ، وجاءت النتائج كالتالي :

جدول رقم (6)

استجابات أفراد الدراسة على عبارات محور واقع إدارة رأس المال البشري في ضوء معيار الموارد البشرية مرتبة تنازلياً حسب متوسطات الموافقة

الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة التوفير					التكرار	العبارة	رقم العبارة
			منخفضة جداً	منخفضة	متوسطة	عالية	عالية جداً	النسبة		
1	1,047	2,80	40	140	160	70	30	ك	تتبنى نظاماً لتطوير البرامج المهنية و التدريبية بشكل دوري	1
			9,1	31,8	36,4	15,9	6,8	%		
2	1,149	2,73	70	120	140	80	30	ك	تشجيع مشاركة الموظفين في البرامج المهنية والعلمية	2
			15,9	27,3	31,8	18,2	6,8	%		
3	1,041	2,41	100	130	150	50	10	ك	تشارك الموظفين في صنع القرارات ذات العلاقة بالتميز التنظيمي	3
			22,7	29,5	34,1	11,4	2,3	%		
0,925		2,64	المتوسط العام							

يتضح من خلال النتائج الموضحة أعلاه أن عينة الدراسة موافقون بدرجة متوسطة على توفر معيار الموارد البشرية في إدارة رأس المال البشري بمتوسط (2,61 من 5,00) وهو متوسط يقع في الفئة الثالثة من فئات المقياس الخماسي (من 2,61 إلى 3,40) و أن هناك تفاوتاً في الموافقة حيث تراوحت متوسطات موافقتهم ما بين (2,41 إلى 2,80) وهي متوسطات تشير إلى (منخفضة / متوسطة) ، فهم موافقون بدرجة متوسطة على اثنين من ملامح توفر متطلبات الموارد البشرية في العبارتين رقم (1،2) بدرجة متوسطة ، و موافقون بدرجة منخفضة على واحدة من ملامح توفر المتطلبات للموارد البشرية و تتمثل في وضع نظام لتطوير البرامج المهنية التدريبية بشكل دوري ، مما يعني بأن القيادات في الإدارات التعليمية تؤمن بأهمية الاستفادة من البرامج المهنية و التدريبية في تحقيق أهدافها الإستراتيجية وبالتالي فهي على التطوير لهذه البرامج بشكل دوري . بينما العبارة رقم (3) وهي "تشارك الموظفين في صنع القرارات ذات العلاقة بالتميز التنظيمي " في المرتبة الثالثة من حيث موافقة عينة الدراسة على توفرها بدرجة منخفضة بمتوسط (2,41 من 5) ، وهي نتيجة ناجمة عن ضعف القيادات الإدارية في تفعيل دور المشاركة مع منسوبهم في عمليات صنع و اتخاذ القرار وهو ما يتفق مع دراسة بشير 2017 م التي توصلت إليها المحدودية للاهتمام بالموارد البشرية ، وضعف تطبيق الأسس العلمية الحديثة في إدارة الموارد البشرية بكافة وظائفها و ممارستها ، وخاصة أخلاقيات الاستقطاب و الاختيار و التعيين ، وقلة الاهتمام بالتدريب و التطوير .

رابعاً : معيار العمليات :

للإجابة عن هذا السؤال حسبت تكرارات و النسب المئوية و المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية ، والرتب لاستجابات أفراد الدراسة ، وجاءت النتائج كالتالي :

الترتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة التوفر					التكرار	العبارة	رقم العبارة
			منخفضة جداً	منخفضة	متوسطة	عالية	عالية جداً	النسبة		
1	0,949	2,73	50	110	200	70	10	ك	تصميم العمليات الداخلية بينما يعزز التفكير الإبداعي و أنشطة الابتكار	3
			11,4	25,0	45,5	15,9	2,3	%		
2	1,036	2,64	70	120	160	80	10	ك	توفير الموارد المادية و غير المادية اللازمة لدعم العمليات	2
			15,9	27,3	36,4	18,2	2,3	%		
3	1,104	2,61	80	130	120	100	10	ك	مواعمة بيئة العمل الإلكترونية و الأدوات و التقنيات الحديثة لدعم نشاط الابتكار	1
			18,2	29,5	27,3	22,7	2,3	%		
0,925		2,66	المتوسط العام							

من خلال النتائج الموضحة أعلاه يتضح أن عينة الدراسة موافقون بدرجة متوسطة على تقيير معيار العمليات في إدارة رأس المال البشري بمتوسط (2,66 من 5,00) و أن هناك تجانس في موافقة أفراد عينة الدراسة حيث تتراوح متوسطات موافقتهم ما بين (2,61 إلى 2,73).

1.2. الفصل الثالث : منهجية الدراسة

1.3. المقدمة :

تتعدد تعاريف رأس المال البشري و تتطور حسب الأزمنة ، ويعتبر تعريف منظمة التعاون الاقتصادي و التنمية أهم تعريف يتبناه معظم الباحثين و المنظمات و المؤسسات الدولية ، و يعرف رأس المال البشري حسب تقرير منظمة التعاون الاقتصادي و التنمية ، (OECD) لسنة 2001 على أنه المعرفة و المهارات و الكفاءات و السمات المتجسدة في الأفراد التي تسهل خلق الرفاه الشخصي و الاجتماعي و الاقتصادي . و تتجه كل التعاريف الحديثة إلى استخدام هذا التعريف بصيغ لغوية مختلفة تركز على نفس المفردات الرئيسية . أحدثت هذه التعريفات للبنك الدولي الذي يعتبر أن رأس المال البشري يتألف من المعارف و المهارات و القدرات الصحية التي تتراكم لدى الشخص على مدار حياته بما يمكنه من استغلال امكانيته كفرد منتج في المجتمع .

و نظراً لأهمية رأس المال البشري كعنصر حاسم في مراحل التنمية الاقتصادية ، يتعين تقييم مساهمته الاقتصادية و الاجتماعية في تنمية المجتمعات . فمن خلال الاستثمار في رأس المال البشري وتنميته ، يمكن محاربة الفقر و الفوارق الاجتماعية وبناء مجتمعات الرفاه و تحقيق أهداف التنمية الشاملة و المستدامة . ولتقييم تأثير رأس المال البشري على النمو و التنمية ، يجب إيجاد قياس دقيق وموحد لهذا المؤشر بهدف تخصيص الاستثمارات اللازمة له . غير أن ما يجعل الأمر مفتوحاً للاجتهاد و تعدد القياسات ، كما هو الحال بالنسبة لتعدد التعاريف ، وهو صعوبة تبني قياس موحد نظراً لصعوبة القياس نفسه . يرجع ذلك بالأساس إلى أن معرفة القدرات و المهارات التي تتجسد في الأشخاص و التي تستخدم في تقنيات الإنتاج لخلق الرفاه الشخصي و المجتمعي كما جاء في تعريف منظمة التعاون الاقتصادي و التنمية ، لا يمكن فصلها عن الأشخاص مقارنة بالأصول المالية التي لا يمكن فصلها و بالتالي وضوح قياسها .

1.3.1. التعريفات الاجرائية لمتغيرات الدراسة :

1- البحث العلمي لرأس المال البشري :

يساهم رأس المال البشري في ثلثي موارد الدخل لدى الفرد العادي ، وتمثل الخبرة العملية نحو نصف هذه القيمة .

ويعد رأس المال البشري المورد الأهم في جميع الاقتصادات و الشركات ، ويشمل المعارف الجماعية لدى القوى العاملة ومزاياها ومهاراتها وخبراتها وسلامتها .
ويبدأ تطور رأس المال البشري منذ الطفولة المبكرة ويستمر خلال مراحل التعليم الرسمية ، لذا أطلق مركز ماكنزي العالمي للأبحاث وقطاع الموظفين و الأداء المؤسسي في ماكنزي دراسة جديدة ركزت على المرحلة التالية والتي تشمل جميع محطات الحياة .

2- الكوادر والطاقات البشرية :

يشمل هذا المصطلح على العمليات نفسها ، ولكنه يشمل أيضاً مكافآت القوى العاملة و إدارة المواهب و القوى العاملة .

3- إدارة المواهب :

يتناول هذا المصطلح الإدارة الإستراتيجية للمواهب طوال دورة تشغيل الموهبة . وهو يشمل البحث عن المرشحين وتوظيفهم و إدارة الأهداف و الأداء و التطوير التعليمي و المهني ومراجعة أداء المواهب و إدارة التعاقب .

4- نظام ادارة الموارد البشرية :

يشير هذا المصطلح إلى مجموعة التطبيقات و التقنيات الأخرى التي تدعم عمليات الموارد البشرية وتؤتمتها طوال دورة تشغيل الموظف . و بالرغم من غلبة استخدام مصطلحي HRMS & HCM بوصفهما مترادفين ، إلا أن HCM يركز بشكل خاص على الأسلوب الإستراتيجي لإدارة الموظفين .

5- نظام معلومات الموارد البشرية :

يشار إليه في الأساس على أنه الاحتفاظ بسجلات الموظف الإدارية . وقد تم استبداله إلى حد كبير بمصطلح HRMS. وفي الواقع يعد كل من HRMS و HRIS مصطلحين قابلين للتبادل عملياً.

1.3.2. مستويات الإنتاجية :

يحدد مؤشر رأس المال البشري الكمية المقدرة لإسهام الصحة و التعليم في مستوى الإنتاجية المتوقع أن يحققه الجيل القادم من الأيدي العاملة . وتستعين البلدان بهذا المؤشر لتقييم مقدار الدخل الذي تخسره بسبب الفجوات في رأس المال البشري ، و السرعة التي يمكنها بها تحويل هذه الخسائر إلى مكاسب إذا ما تحركت على الفور .

التنوع في مكان العمل :

ما هو التنوع في مكان العمل ؟ وعلى عاتق من يقع ؟

يقصد بالتنوع في مكان العمل الفهم و الإدراك الجيد وقبول وتقييم الاختلافات بين الناس .
فيعمل التنوع في مكان العمل على فهم الاختلافات العرقية و الدينية و العمرية و الجنسية و الاختلافات التي لها علاقة بالقدرات و الإعاقة .
بالإضافة الى ذلك هناك بعض الاختلافات الشخصية التي تعتمد على الشخص نفسه مثل :
الاختلافات في التعليم و الشخصيات و الخبرات و المهارات و القواعد المعرفية .
كما يشير مفهوم التنوع الثقافي في مكان العمل إلى مجموعة من الموظفين يختلفون عن بعضهم البعض في الدين أو الثقافة أو العرقية أو اللغة أو النوع . وهم يعملون في جميعاً في مكان واحد و في إطار تقبل مثل هذه الاختلافات .

1.3.3. تصميم البحث

فلسفة الدراسة : الوضعية

وتركز على القياسات الموضوعية و الجوانب القابلة للملاحظات من الواقع الاجتماعي وتعتمد هذه الفلسفة على الأساليب الكمية لجمع البيانات و تحليلها مما يتيح لنا اختيار الفرضيات بناء على الادله التجريبية .

منهج البحث : الاستنتاجي .

النهج الاستنتاجي يختبر النظريات الحالية من خلال صياغة الفرضيات يتم اختبارها باستخدام الملاحظة التجريبية في هذا البحث نسعى لاختبار الفرضية و أثر التوظيف في نجاح المشاريع .

استراتيجية البحث : دراسة الحالة .

دراسة الحالة وهي استكشاف متعمق لحالة واحدة أو فرد أو مجموعة أو حدث للحصول على فهم تفصيلي لخصائصها الفريدة وتجاربها وسياقها ويستخدم إذا كان البحث يطبق على منظمة أو شركة واحدة .

نوع البحث : يتضمن البحث الكمي جمع وتحليل البيانات الحديثة لتحديد العلاقة الاحصائية بين المتغيرات وهذه الطريقة تساعد في تقديم صورة واضحة ودقيقة .

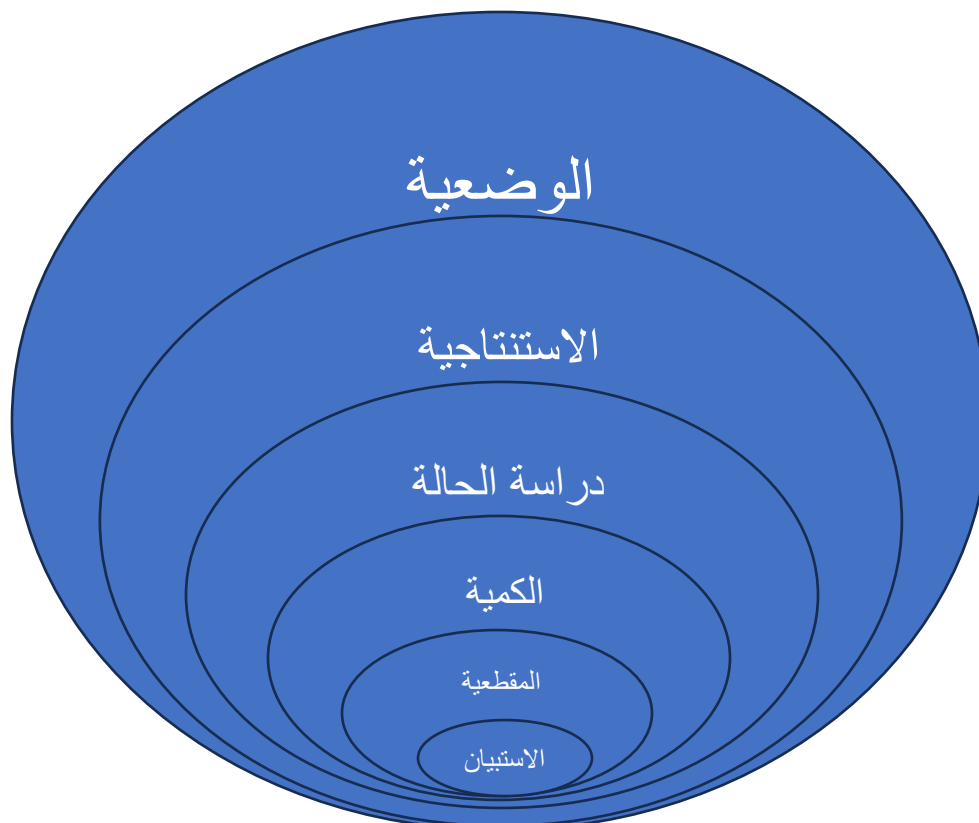
الافق الزمني : المقطعية

الافق الزمنية المقطعية تجمع البيانات في نقطة زمنية واحدة لتقديم لقطة لحالة المتغيرات تحت التحقق وهذا يتيح لنا فهم الوضع الحالي و التأثير العوامل في الوقت الحالي .

التقنيات وجمع وتحليل البيانات :

تستخدم الاستبيانات لجمع البيانات الموحدة للمستجيبين والتي يمكن تحليل احصائيتها لاستخلاص الاستنتاجات حول فرضيات البحث و تصميم الاستبيان يعتمد على الاسئلة المقترحة لجمع بيانات دقيقة .

- 1- فلسفة البحث :وضعية .
- 2- منهج البحث :الاستنتاجي .
- 3-استراتيجية البحث : دراسة الحالة .
- 4- نوع البحث : الكمي .
- 5- الافق الزمني : المقطعية .
- 6- تقنيات جمع وتحليل البيانات : الاستبيان .



1.3.4. مجتمع الدراسة

يعرف المجتمع الدراسي بأنه دراسة متأنية تتعلق بمشكلة معينة باستخدام الأساليب العلمية، ولا بد لإتمام البحث أن يكون هناك مجتمع للدراسة وعينة دراسة ، حيث أن عينة الدراسة هي مجموعة الأفراد الذين يشاركون فعلياً في الدراسة ، أما مجتمع الدراسة هي المجموعة الأوسع و التي سيتم تطبيق وتعميم نتائج البحث عليها ، ويمكن فهم الفرق بين هذين المصطلحين و التفريق بينها فيما يأتي :

ومجتمع الدراسة هي المجموعة الاوسع من الأشخاص و التي ينوي الباحث تعميم نتائج دراسته عليهم ، و تكون العينة دائماً مجموعة فرعية من هذا المجتمع ، على سبيل المثال إذا كان هناك باحث يريد دراسة العلاقة الارتباطية بين الذكاء العاطفي و الرضا الوظيفي لدى الموظفين .

ويتكون مجتمع الدراسة من موظفين المملكة العربية السعودية / المنطقة الشرقية وكيفية تطوير مهارتهم العملية في رأس المال البشري .

1. عينة الدراسة :

تم اختيار العينة باستخدام الاستبيانات لضمان تمثيل مختلف الفئات بشكل عادل ودقيق وتم اختيار فئة من المجتمع بمختلف الاقسام و الشواغر الوظيفية .

طرق وتقنيات اخذ العينة :

طرق اخذ العيناتهي الاحتمالية ، وتقنيات اخذ العينة هي أخذ العينات البسيطة العشوائية .

1.1. طرق جمع البيانات :

يصف هذا القسم ادوات البحث التي استخدمناها لجمع البيانات من أجل الإجابة على الأسئلة التي تخص البحث و اختبار فرضيات البحث . وفقاً لذلك اعتمد الباحث على طريقة المسح في جمع البيانات الكمية عبر الاستبيانات .

1.2. المتغير المستقل

المتغيرات	الأبعاد	عدد الفقرات	المصدر
احصائية نسبة رأس المال البشري و التنظيمي في المجتمع	شبكة المعلومات و الاتصال و قواعد البيانات	3	مصادرها البحوث العلمية المتعددة
	البنية التحتية الموظفين	7	
مجموع الفقرات		10	

1.3. المتغير التابع

المتغيرات	الأبعاد	عدد الفقرات	المصدر
نجاح المشروع	نجاح عملية المشروع	4	البحوث العلمية المتعددة
	نجاح الإدارة	3	
	نجاح الاعمال	3	
مجموعة الفقرات		10	

1. أنزاع البيانات

في هذا القسم يعرض البيانات الأولية و البيانات الثانوية التي تم استخدامها في البحث .

1.1. البيانات الأولية

تم جمع البيانات الأولية من خلال الاستبيان كأداة رئيسية للدراسة ، وتم تصميم الاستبيان بعناية لتغطية جميع الجوانب وموضوع البحث وتحقيق أهداف الدراسة . تم توزيع الاستبيان على عينة مماثلة من المستهدفين وتم الحصول على معدل الاستجابة .

1.2. البيانات الثانوية

تم البحث بشكل مكثف في الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع البحث . تم أستعراض الأبحاث و الكتب و المقالات العلمية المنشورات في المجلة ذات الاصل .
تم الاطلاع على المعلومات و البيانات المتاحة على موقع الشركة / المؤسسة محل الدراسة لفهم السياق و الخلفية التنظيمية و التشغيلية للموضوع قيد البحث .

تم تحليل وتفسير البيانات الثانوية بطريقة منهجية لبناء إطار نظري قوي يدعم الدراسة الميدانية و رابط النتائج بالأدبيات السابقة .

1.3. طرق و أساليب تحليل البيانات

في حصر التحول الرقمي و الثورة المعلوماتية ، شهدت إدارة الموارد البشرية تغييرات هائلة على ممارساتها و عملياتها و أنشطتها الرئيسية ، مما دفعها للبحث عن الاستراتيجيات و الممارسات الرشيدة ، كي تصبح أكثر استجابة وتكيفاً مع الأوضاع المستجدة و السعي نحو البقاء و الاستدامة المؤسسية و من أهم الاستراتيجيات التي تنبئها إدارة الموارد البشرية هي اتباع نهج استراتيجية قائمة على البيانات المستنيرة و دمجها و تحليلها و الاستجابة لها ، و بالرغم أن معظم المنظمات لها قواعد بيانات ضخمة و التي تحتوي على المعلومات أكثر تنوعاً وتوسعاً ولكنها تحتاج الى كيفية إدارة هذه البيانات وتحويلها إلى نتائج مفيدة و اتجاهات ورؤى استراتيجية في أنظمة و عمليات الموارد البشرية و الأداء العام للمنظمة . وهذا هو المصطلح أو ما يسمى بالتحليل الذكي للبيانات رأس المال البشري ومن هنا جاءت فكرة هذا المقال حول تسليط الضوء على هذا المصطلح الجديد و أهميته و كلفيته و تطبيقه في المنظمات .

1.4. الخاتمة

في الختام تطوير كفاءات إدارة الرأس المال البشري هو عملية مستمرة تتطلب التزاماً و استثماراً في الموارد البشرية . من خلال تبني استراتيجيات فعالة في تطوير المهارات ، إدارة الأداء ، وتعزيز الثقافة المؤسسية ، يمكن للمؤسسات تحقيق نمو مستدام و النجاح في بيئة العمل التنافسية . هذه الكفاءات ليست مجرد متطلبات وظيفية ، بل هي أدوات رئيسية لتحقيق التميز و الابتكار .

الفصل الرابع : التحليل الإحصائي لنتائج الدراسة

1. المقدمة :

يعد برنامج التحليل الإحصائي SPSS من بين أهم وأشهر البرامج الحاسوبية ، التي تستخدم في مجال التحليل للبيانات المعلوماتية ذات الطبيعة الرقمية (بيانات الفترة ، و البيانات النسبية) أو غير الرقمية (البيانات الاسمية ، و البيانات الترتيبية) ، و على الرغم من اهتمام فئات مختلفة بذلك البرنامج ، فإن الفئة التي تهتم به بصورة أكبر من غيرها تتمثل في الباحثين و الباحثات بال تخصصات العلمية المختلفة .

2. خصائص عينة الدراسة :

تم توزيع عينات الدراسة وفقاً للجنس ، الفئة العمرية ، سنوات الخبرة ، طبيعة العمل ، المستوى التعليمي .

تم حساب التكرارات و النسبة المئوية لأفراد العينة و تتمثل في المعلومات الديمقراطية ومنها :
النوع ويشمل (الذكر ، الانثى) .

عدد سنوات الخبرة وتشمل (من 18 سنة الى 25 سنة / من 25 الى 40 سنة / من 40 الى 60 سنة)
المستوى التعليمي و تشمل (ثانوي ، جامعي) .

الجدول والرسومات توضح تصنف توضيح العينة محل الدراسة كما يلي :

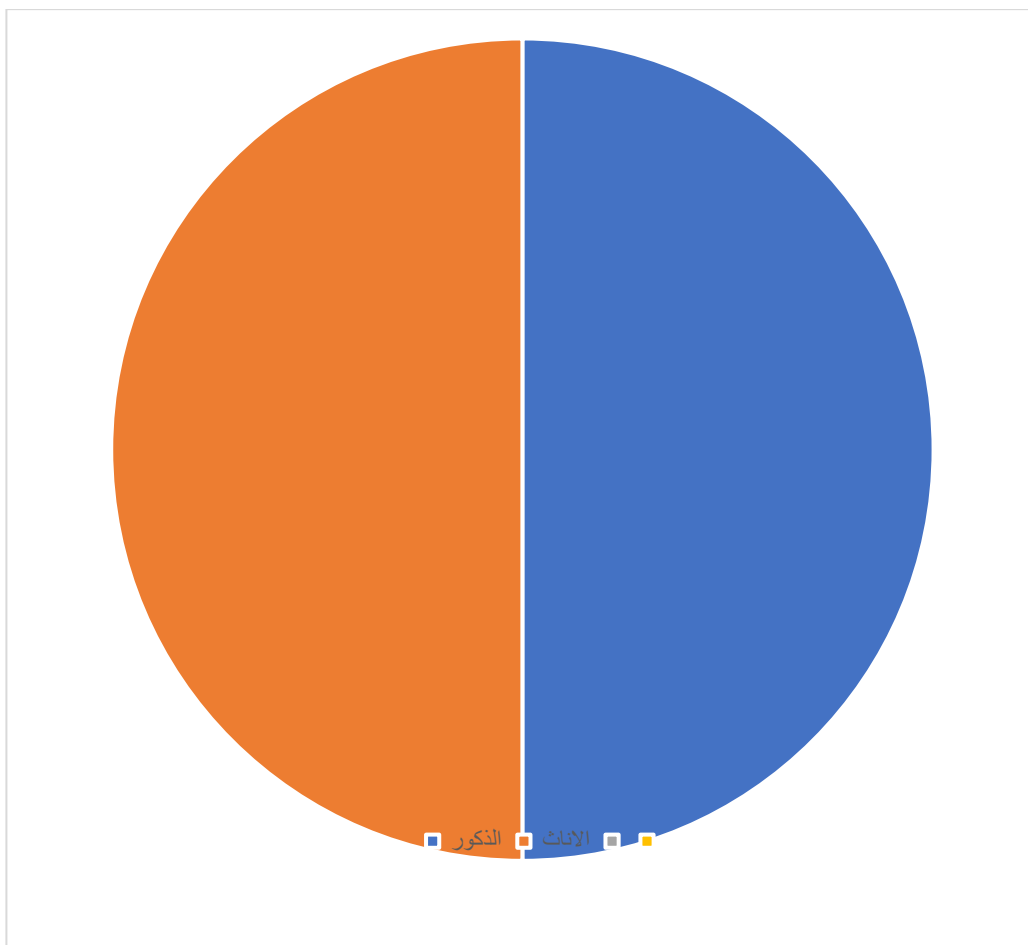
توصيف عينة الدراسة

المتغير	فئات المتغير	العدد	النسبة من إجمالي العينة
النوع	الذكر	15	50%
	الانثى	15	50%
الفئة العمرية	18 سنة الى 25 سنة	10	33.3%
	25 سنة الى 40 سنة	10	33.3%
	40 سنة الى 60 سنة	10	33.3%
سنوات الخبرة	الفئة الاولى	أقل من خمس سنوات	20 %
	الفئة الثانية	أكثر من 5 الى 10	30 %
	الفئة الثالثة	10 سنوات الى 15	50 %
المستوى التعليمي	المستوى الثانوي	20	75%
	المستوى الجامعي	10	25%
إجمالي		30	100%

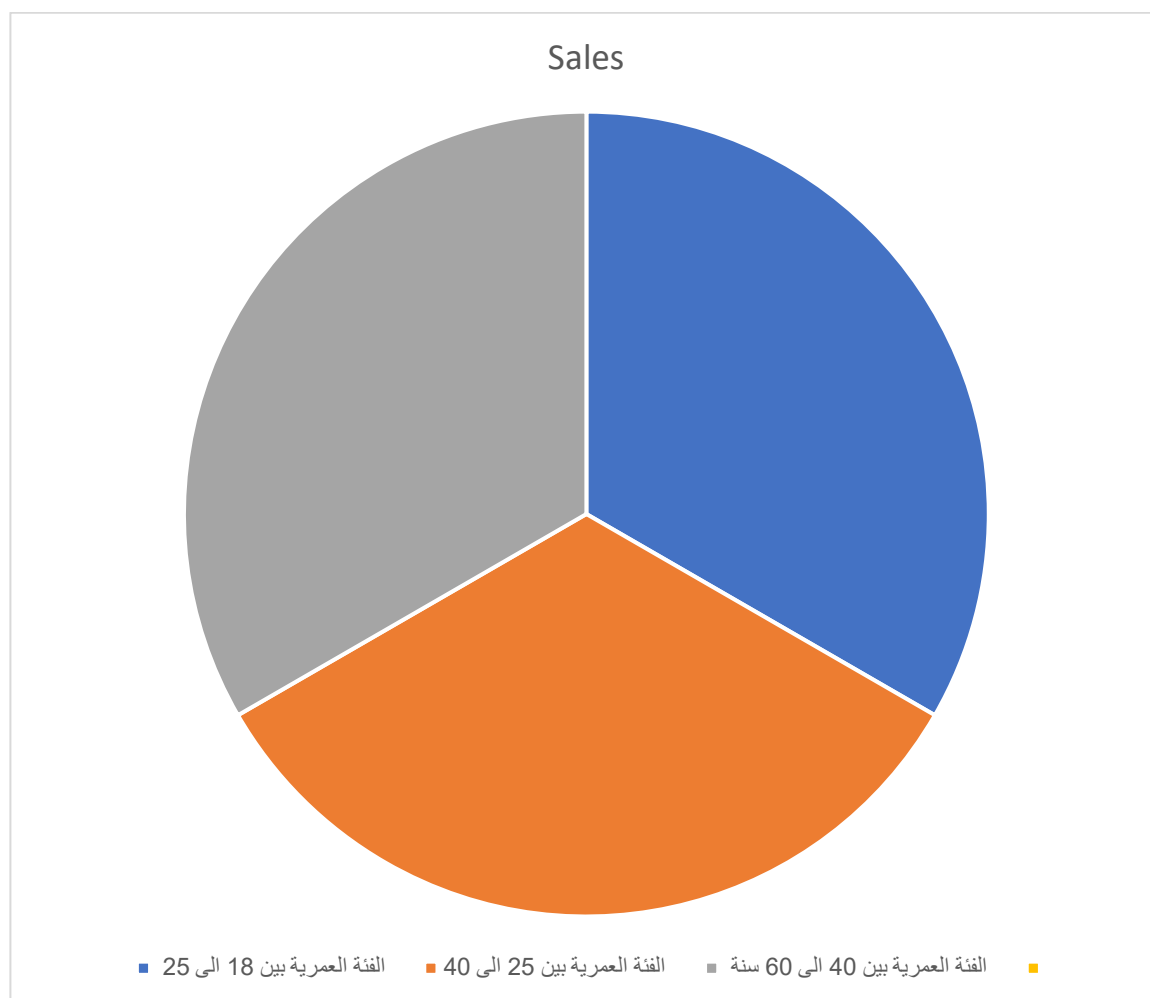
المصدر : من اعداد الطالب بالاعتماد على جمع المعلومات و النتائج الاحصائية .

من بيانات الجدول السابق تم استخلاص النتائج التالية :

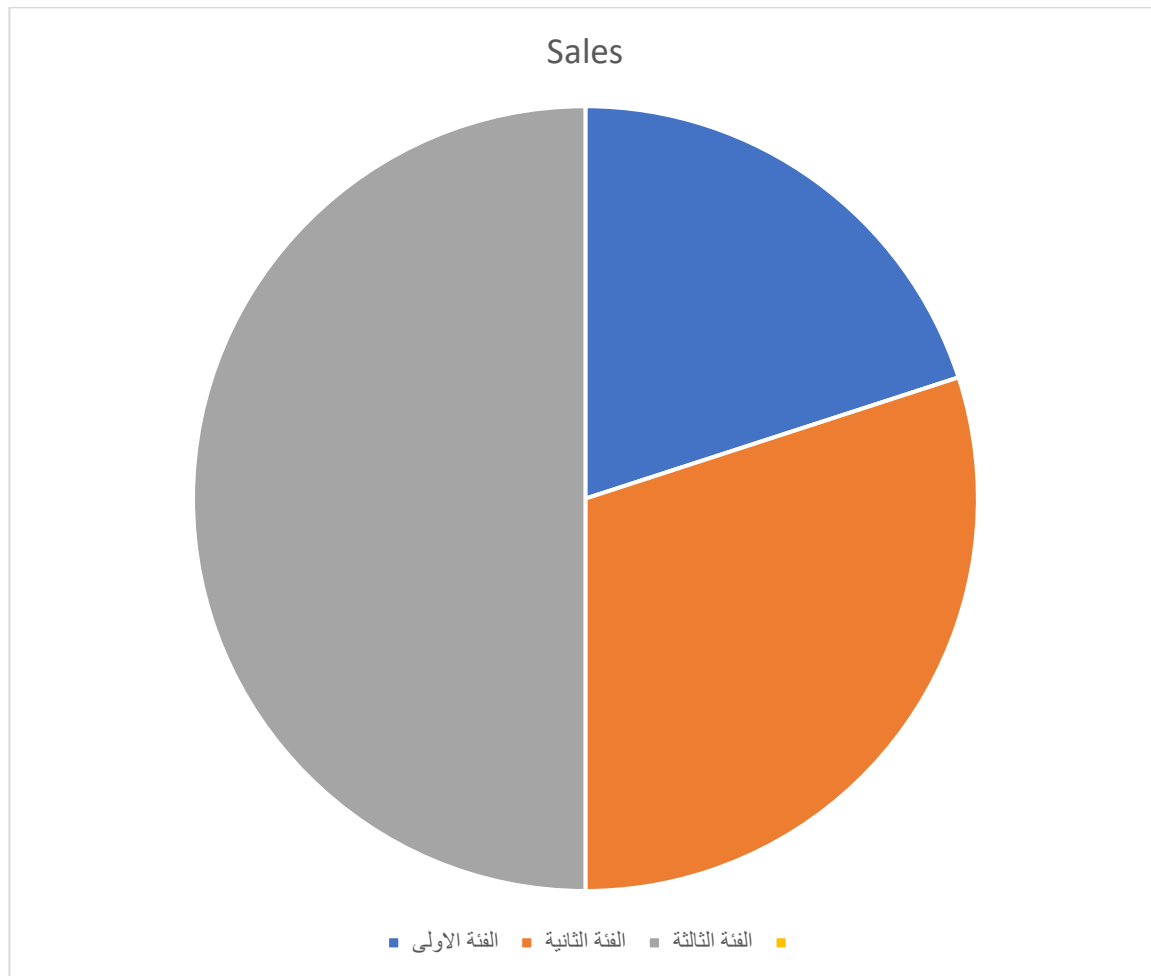
بالنسبة لنوع : أظهرت النتائج الاحصائية أن على الرقم من تساوي نسبة الذكور و الاناث بالعينة حيث بلغ عدد الذكور والاناث بتساوي $50\% = 50\%$ من إجمالي العينة ، كما موضح في الشكل التالي :



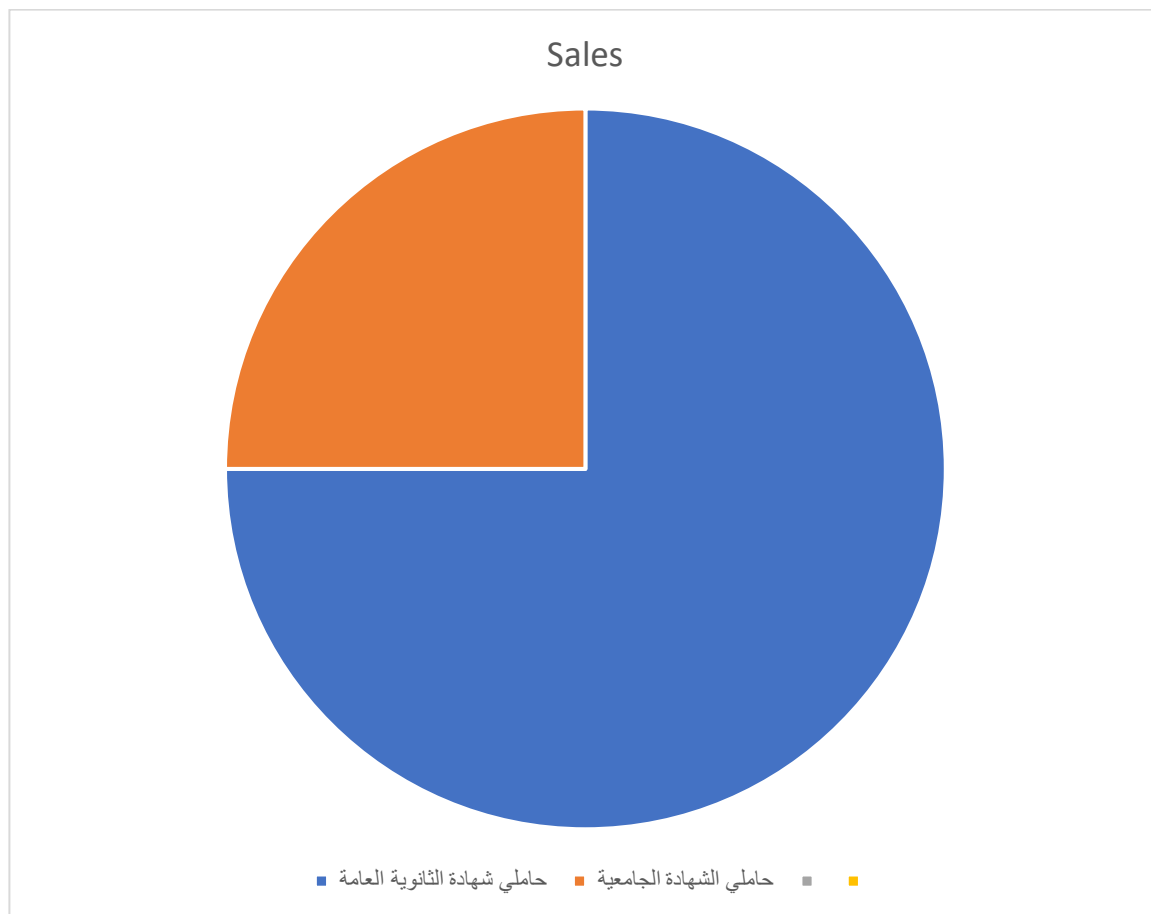
أما في ما يتعلق بالعمر : فإن 10 أفراد م 18 سنة الى 25 سنة بنسبة 33.3 % ، و 10 أفراد من 25 الى 40 سنة بنسبة 33.3% ، و 10 أفراد من 40 الى 60 سنة بنسبة مشابهة للتي تسبقها و الشكل أدناه يوضح ذلك :



وفي ما يتعلق بسنوات الخبرة : الفئة الاولى أقل من خمس سنوات 20 % . ونسبة 5 الى 10 سنوات 30% ، ونسبة من 10 الى 15 سنة هي 50 % و الشكل أدناه يوضح نسبة العينة :



أما بالنسبة للمستوى التعليمي بلغ عدد من يحملون الشهادة الثانوية 20 شخص بنسبة 75 % من عينة البحث ، وبلغ حاملي الشهادة الجامعية 10 أشخاص بنسبة 25 % من عينة البحث و الرسم أدناه يوضح ذلك :



3. قياس الصدق والثبات و آليات الدراسة في رأس المال البشري :

من أجل التحقق مصداقية وثبات المقاييس المستخدمة في الدراسة ، تم اختبار صدق الاتساق الداخلي للاستبيانات المستخدمة في تغيرات رأس المال البشري ، بالإضافة الى صدق وتقارب عن طريق قياس متوسط التباين ، بينما تم قياس الثبات للمقاييس المستخدمة في الدراسة عن طريق قياس كلاً من باستخدام برنامج التحليل الاحصائي و الفقرات و الجداول .

4. صدق المقاييس المستخدمة في رأس المال البشري :

و أهتمت كثير من الدراسات المحاسبية بإبراز الأهمية القصوى لقياس رأس المال البشري و الفكري باعتباره أحد المتطلبات الأساسية لتحديد قيمة المنظمة ، ومن هذه الدراسات Luthy الذي يرى أن أكثر من 75% من قيمة منظمات خدمات الرعاية ترجع الى رأس مالها الفكري الذي أصبح هو السبب الحقيقي لخلق الثروة الاقتصادية ، فعلى الرغم من الاصول الملموسة كالأراضي و المعدات و الأجهزة ما زالت عوامل هامة تساعد على إنتاج السلع و الخدمات إلا أن الأهمية النسبية لتلك العناصر أخذت في التناقص على مدار الزمن مقابل زيادة أهمية الأصول المعنوية المعتمدة على المعرفة .

كما توصلت دراسة Brooking إلى أن رأس المال المادي كان يمثل حوالي 62% من قيمة المنظمات خلال 1996م إلا أن هذه النسبة انخفضت إلى حوالي 38% في عام 2000م و ما زالت مستمرة في الانخفاض حيث يزداد اهتمام وإدراك المنظمات بقيمة و أهمية رأس المال البشري و الفكري .

جدول مقياس الصدق

	ترتيب	Test Value = 0					
						95% confidence Interval of the Difference	
		T	Df	Sig (2- tailed)	Mean Difference	Lower	Upper
تكلفة الاستحواذ لرأس المال البشري	9	19.686	106	.000	3.27103	2.9416	3.6005
تكلفة الاختيار لرأس المال البشري	1	32.620	106	.000	3.18692	2.9932	3.3806
تكلفة التدريب المبدائي لرأس المال البشري	4	24.667	106	.000	3.02804	2.7847	3.2714
تكلفة تأهيل وترقية رأس المال البشري	5	26.954	106	.000	3.17757	2.9438	3.4113
تكلفة أحلال و استبدال الموارد البشرية	2	22.496	106	.000	3.16822	2.8890	3.4474
تكلفة إنهاء الخدمة لسبب الاستقالة أو الوفاة	5	17.419	106	.000	3.00000	2.7448	3.2580
التكلفة الاجتماعية للموارد البشرية	11	21.280	106	.000	3.07477	2.7968	3.4247
تكلفة العلاج والصحة	3	26.469	106	.000	3.08411	3.2249	3.7471
تكلفة السلامة والصحة المهنية	7	22.137	106	.000	3.22430	2.9355	3.5131

يتضح من الجدول أعلاه ترتيب الاجابات للمبحوثين بشأن البنود المهمة لتكلفة الرأس المال البشري ، حيث يأتي في مقدمة البنود المهمة التكلفة لاختيار الرأس المال البشري الموضح في الجدول أعلاه يليها تكلفة توظيف وتسكين رأس المال البشري يلي ذلك تكلفة العلاج و الصحة العامة للموارد البشرية و في الترتيبية المتأخرة تأتي تكلفة التعويضات و اصابات العمل وفقاً لبيانات التحليل و المصادقية .

5. ثبات أداة الدراسة :

هدف هذا البحث إلى دراسة رأس المال البشري و تأثيره و ابعاده (المعرفة و المهارات و القدرات و القيمة) و ادارته المتمثلة في الابعاد (ممارسات القيادة ، احتواء العاملين ، الوصول الى المعرفة ، مثالية قوة العمل ، قدرات التعليم) ، وقد اعتمدت الاستبانة كأداة في جمع البيانات و المعلومات المتعلقة بالبحث ، و تم اخضاعها لقياس الصدق و الثبات ووزعت على عينة قوامها 50 فرد وقد تم تحليل بيانات البحث باستخدام البرنامج الاحصائي الجاهز و تم استخدام الفرضيات ومعامل الارتباط .

Variable المتغير	Number of Statements عدد العبارات		Cronbach's alpha	
نظم العمل عالية الأداة	الرضا و التحفيز	2	.530	.574
	التعلم المستمر	2	.441	
	كفاءة العمليات	2	.633	
التميز المؤسسي	القيادة و الإدارة	2	.854	.873
	المشاركو والتواصل	2	.866	
	التدريب و التطور	2	.870	
	القياس و التحسين	2	.865	

تضح من الجدول بالأعلى أن قيم معاملات الثبات لمقاييس الدراسة كما يلي:

■ مقياس تطبيق نظم العمل عالية الأداء أظهرت النتائج الإحصائية ان قيم (ألفا كرونباخ, الثبات

المركب , Composite reliability, وقيمة rho-A هم: 0.955 , 0.959 , 0.956 على

الترتيب. مما يشير إلى ان جميع القيم أكبر 0.7. و يقال (Hair et al, 2010) فقد تحقق ثبات

المقياس ■. مقياس التميز المؤسسي: أظهرت النتائج الإحصائية ان قيم (ألفا كرونباخ, الثبات

المركب , Composite reliability, وقيمة rho-A للمقياس ككل هم: 0.966 , 0.969

0.966 على الترتيب. كذلك، قيم (ألفا كرونباخ، الثبات المركب, Composite reliability و قيمة rho-A) البعاد ممارسات إدارة الموارد البشرية، على الترتيب هم: تخطيط الموارد البشرية 0.935, 0.949, (0.936 التوظيف) (الاستقطاب والتعيين) .

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات لدراسة

المتغير		المتوسط الحسابي		الانحراف المعياري		الاتجاه العام		مستوى الالهمية	
نظم العمل عالية الاداء	التحفيز و الرضا	3.54	3.48	.923	.439	موافق	موافق	مرتفع	مرتفع
	التعليم المستمر	3.63		.883		موافق		مرتفع	
	كفاءة العمليات	3.26		.594		موافق		مرتفع	
التميز المؤسسي	القيادة والادارة	3.63	3.56	.965	.793	موافق	موافق	مرتفع	مرتفع
	المشاركة والتواصل	3.25		.939		موافق		مرتفع	
	التدريب و التطوير	3.62		.983		موافق		مرتفع	
	القياس و التحسين	3.60		.868		موافق		مرتفع	
	الثقافة المؤسسية	3.72		.939		موافق		مرتفع	

يتضح من الجدول بالأعلى الخاص بالمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة ما يلي :

تظهر نتائج توصيف المتغير المستقل نظم العمل عالية الأداء: إلى أن الاتجاه العام لمفردات عينة الدراسة هي الموافقة، مما يدل على تحقيق مستوى مرتفع من نظم العمل عالية الأداء بالقطاع الصحي، وذلك، حيث

كان المتوسط الحسابي لأراء أفراد العينة هو (4.032) بنسبة موافقة عالية بلغت 80.64 % , عند الانحراف معياري (0.613 ■) بالنسبة لتوصيف المتغير التابع التميز المؤسسي: أوضحت النتائج أن الاتجاه العام لمفردات عينة الدراسة هي الموافقة، مما يدل على تحقيق مستوى مرتفع من تطبيق التميز المؤسسي بالقطاع الصحي. حيث بلغ المتوسط الحسابي للمتغير ككل (3.923) بنسبة موافقة بلغت (78.46 %) عند الانحراف معياري (0.68)، كذلك أوضحت النتائج الإحصائية الوصفية أبعاد التميز المؤسسي أن الأبعاد الخمسة لمتغير التميز المؤسسي جاء الاتجاه العام لها من قبل مفردات عينة الدراسة هو الموافقة عند مستوى تطبيق مرتفع لدى القطاع الصحي، حيث نجد أن المتوسط الحسابي لبعد القيادة هو (4.045) بنسبة موافقة (80.9 %) عند الانحراف معياري (0.706)، المتوسط الحسابي لبعد المشاركة هو (3.874) بنسبة موافقة حوالي (77.48 %) عند الانحراف معياري (0.709)، بلغ Level of importance مستوى الأهمية General trend الاتجاه العام Standard deviation الانحراف المعياري Arithmetic Mean المتوسط الحسابي Variable المتغير نظم العمل مرتفع مرتفع موافق موافق. 3.48 923. 439. 3.54 التحفيز والرضا عالية مرتفع موافق. 3.63 883. التعلم المستمر الأداء مرتفع موافق. 3.26 594. كفاءة العمليات التميز مرتفع مرتفع موافق موافق. 3.63 3.56 965. 793. القيادة والإدارة المؤسسي مرتفع موافق. 3.25 939. المشاركة والتواصل مرتفع موافق. 3.62 983. التدريب والتطوير مرتفع موافق. 3.60 868. القياس والتحسين مرتفع موافق. 3.72 939. الثقافة المؤسسية 48 المتوسط الحسابي لبعد التدريب والتطوير (3.85) بنسبة موافقة (77 %) عند الانحراف معياري (0.781) وفقا للنتائج الوصفية لمتغيرات الدراسة، أشارت النتائج الإحصائية الوصفية فيما يتعلق بالمتغير المستقل (نظم العمل عالية الأداء) إلى أن الاتجاه العام لدى عينة الدراسة هو الموافقة وأن تطبيقه في القطاع مرتفع، بينما كانت النتائج الإحصائية الوصفية للمتغير التابع (التميز المؤسسي) وأبعاده ذات مستوى مرتفع في القطاع الصحي، وذلك من وجهة نظر عينة الدراسة.

6. معاملات الارتباط الخطي بين المتغيرات و الدراسة :

يعرض الجدول التالي معاملات الارتباط الخطي بين متغيرات الدراسة ، و التي تم قياسها على النحو التالي :

معاملات الارتباط الخطي

		نظم العمل	التميز المؤسسي
نظم العمل	Pearson correlaion	1	.766
	Sig.(2-tailed)		.000
	N	34	34
	Bootstrap bias	0	-.025-
	Error	0	.130
	95% confidence interval	1	.387
		1	.914
التميز المؤسسي	Pearson correlaion	.766	1
	Sig.(2-tailed)	.000	
	N	34	34
	Bootstrap bias	-.025-	0
	Error	.130	0
	95% confidence interval	.387	1
		.914	1

الارتباط الخطي بين نظم العمل عالية الأداء (كمتغير مستقل) والتميز المؤسسي (كمتغير تابع):

تبين وجود ارتباط معنوي قوي موجب (0.806) بين نظم العمل عالية الأداء كمستقل التمييز المؤسسي (إجمالي) كمستغير تابع عند مستوى دالة أقل من (0.01). (تبين وجود ارتباط معنوي قوي موجب بين نظم العمل عالية الأداء كمستغير مستقل وبين التمييز المؤسسي عند معامل ارتباط: 0.764, 0.743, 0.740 على الترتيب، كمستغيرات تابعة عند مستوى دالة أقل من (0.01).

Correlations التمييز_المؤسسي نظم_العمل Pearson Correlation 1 .766 **

نظم_العمل Sig. (2-tailed) .000 N 34 34 Bootstrapc Bias 0 -.025- Std. Error

0 .130 95% Confidence Interval Lower 1 .387 Upper 1 .914 1 ** .766

Correlation Pearson التمييز_المؤسسي Sig. (2-tailed) .000 N 34 34

Bootstrapc Bias -.025- 0 Std. Error .130 0 95% Confidence Interval

Lower .387 1 Upper .914 1 49 •

الدراسة مرتفعة، ومما يدل على قوة هذا الارتباط .

7. نتائج اختبار فروض الدراسة :

يتعلق هذا الجزء باختبار صحة الفرض الرئيسي للدراسة وما يتبعه من فروض فرعية، ويتم عرض النتائج الإحصائية التي تم التوصل إليها باستخدام كالم من الحزمة الإحصائية SPSS V28، SEM-PLS ، على النحو التالي: الفرض الرئيسي للدراسة: (هناك علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين تطبيق نظم العمل عالية الأداء وتحقيق التمييز المؤسسي في شركات المنطقة الشرقية) ويتفرع من هذا الفرض الرئيسي فروضا فرعية كما يلي: الفرضية الفرعية الأولى: H_a توجد علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين تحفيز وتحسين أداء الموظفين على التمييز المؤسسي. الفرضية الفرعية الثانية: H_b توجد علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين ثقافة العمل المستمر على التمييز المؤسسي. نتائج اختبار الفرض الرئيس للدراسة: ينص هذا الفرض على (هناك علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين تطبيق نظم العمل عالية الأداء وتحقيق التمييز المؤسسي في شركات المنطقة الشرقية) . والختبار هذا الفرض تم استخدام أسلوب تحليل النحدار الخطي البسيط Simple

Linear Regression Analysis بين نظم العمل عالية الأداء محل الدراسة كمتغير مستقل والتميز المؤسسي (إجمالي) المتغير التابع .

Model summary

Model	R	R square	Adjusted R square	Std. Error of the Estimate
1	.766	.586	.573	.433

Anova

Model	Sum of Squar	Df	Mean Square	F	Sig
Regression	8.492	1	8.492	45.330	.000
Residual	5.995	32	.187		
Total	14.487	33			

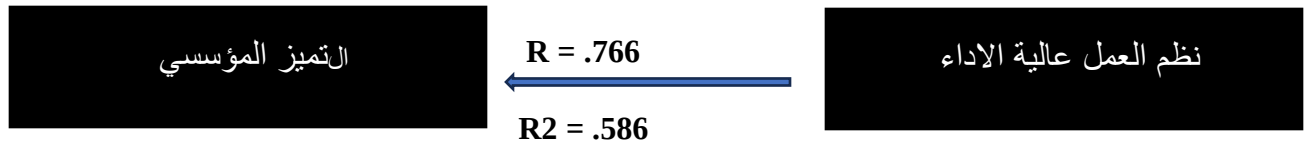
Dependent Variable

Predictors: (Constant)

Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Constant	1.034	.371	.766	2.790	.099
التميز المؤسسي	.686	.102		6.773	.000

نتائج نموذج الفرضية الرئيسية



- يشير مستوى المعنوية الاختبار (F) وهو (sig. F) أقل من (0.01) مما يشير إلى معنوية نموذج النحدار الخطي البسيط عند مستوى دالة 0.01 • وتشير قيمة معامل الارتباط $R = .766$ إلى وجود ارتباط موجب قوي بين نظم العمل عالية الأداء مع التميز المؤسسي (أجمالي •). يشير معامل التحديد المعدل ($2R$) إلى أن 65% (من التباين الحاصل في التميز المؤسسي (أجمالي) يمكن تفسيره من خلال التباين في مستوى نظم العمل عالية الأداء •. تشير قيمة T-Value (إلى معنوية معامل النحدار) بيتا (β) ، حيث أن مستوى الدالة المحسوب الاختبار (ت) أقل من 0.01). نظم العمل عالية الأداء والتميز المؤسسي على النتائج السابقة يتم قبول صحة الفرض وبناء الرئيسي الذي ينص على وجود علاقة ارتباط إيجابية ذات دلالة إحصائية بين نظم العمل عالية الأداء كمتغير مستقل والتميز المؤسسي (أجمالي) كمتغير تابع. نتائج اختبار الفرض الفرعي الأول للدراسة: ينص هذا الفرض على أنه (توجد علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين تحفيز وتحسين أداء الموظفين على التمييز المؤسسي). يختبر هذا الفرض العلاقات المباشرة بين نظم العمل عالية الأداء محل الدراسة كمتغير مستقل، والتميز المؤسسي كمتغير تابع. والاختبار هذا الفرض تم استخدام أسلوب تحليل النحدار الخطي البسيط Simple Linear Reg .

8. الخاتمة :

من أجل التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الحالية، فقد تم استخدام كالم من برنامجي & 28SPSS V SEM-PLS. فقد قامت الباحثة بالتحليل الوصفي لعينة الدراسة، كذلك قامت بالتحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة. وفقاً لنتائج التحليل الإحصائي لهذه الدراسة، فقد تحقق الصدق والثبات للمقاييس المستخدمة في قياس متغيرات الدراسة. كذلك، فقد تم اثبات الفرض الرئيسي للدراسة والفروض الثالث الفرعية.

1.5. الخاتمة

الحمد لله تعالى الذي وفقنا في تقديم هذا البحث، وها هي القطرات الأخيرة في مشوار هذا البحث، وقد كان البحث يتكلم عن (دور رأس المال البشري في تحقيق التميز التنظيمي) وقد بذلنا كل الجهد والبذل لكي يخرج هذا البحث في هذا الشكل.

ونرجو من الله أن تكون رحلة ممتعة وشيقة، وكذلك نرجو أن تكون قد أرتقت بدرجات العقل الفكر، حيث لم يكن هذا الجهد بالجهد اليسير، ونحن لا ندعى الكمال فإن الكمال لله عز وجل فقط، ونحن ق قدمنا كل الجهد لهذا البحث، فإن وفقنا فمن الله عز وجل وإن أخفقنا فمن أنفسنا، وكفانا نحن شرف المحاولة، وأخيراً نرجو أن يكون هذا البحث قد نال إعجابكم.

وصل اللهم وسلم وبارك تسليماً كثيراً على معلمنا الأول وحبیبنا سيدنا محمد علیه أفضل الصلاة والسلام.

1. قائمة المراجع

- دور القيادة التحويلية في تحقيق التميز التنظيمي . مسيلة .
- تكوين الموارد البشرية في المنظومة التربوية الجزائرية .
- إدارة التميز والإبداع الإداري . الأردن : دار ابن نفيس للنشر والتوزيع .
- <https://dspace.univ-adrar.edu.dz7jspui/handle/123456789/5785>
- <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/154119>
- https://jesr.journals.ekb.eg/article_243687.html
- مجلة رماح للبحوث و الدراسات .
- مجلة المنار للبحوث .
- <https://fastercapital.com>
- <https://www.mckinsey.com>
- <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/212829>
- كلية التربية للعلوم الانسانية في كربلاء .
- جامعة محمد البشير الإبراهيمي – برج بوعرييج- كلية العلوم الإقتصادية وعلوم التسيير 2021
- أحمد ، سعد أبراهيم ، راضي ، محمد محمد السيد . 2020 أثر رأس المال البشري على النمو الاقتصادي في مصر مجلة الدراسات التجارية المعاصرة ، كلية التجارة ، جامعة كفر الشيخ ، العدد 9 ص ص: 302 .
- محمد ، وائل فوزي عبد الباسط 2019 تقدير أثر راس المال البشري على النمو الاقتصادي في مصر ، دراسة القياسية ، المجلة العربية للإدارة ، المنظمة العربية للتنمية الادارية ، مجلد 39 . ص : 3 .
- غلوش ، طارق مصطفى محمد ، الف ارش ، اسراء السيد 2017 مدى مساهمة راس المال البشري في النمو الاقتصادي في مصر في الفترة من 1960 الى 2014 المجلة المصرية للدراسات التجارية ، كلية التجارة .
- محمد ، ابراهيم عبدهلا عبد الروؤف 2014 إقتصاد المعرفة و الاستثمار في رأس المال البشري : دراسة تحليلية مقارنة مع التطبيق على مصر ، مجلة مصر المعاصرة ، الجمعية المصرية لأقتصاد السياسي و الإحصائي و التشريع ، مجلد 105 عدد 513 ص 189 .
- الشيمي أشرف 2011 إدارة راس المال الفكري _ ثروة المنظمات الحقيقة ، كلية التجارة ، جامعة القاهرة، مصر .
- الشربيني محمد و الرميدي ، بسام 2016 أثر راس المال الفكري على تعظيم العائد بشركات الطيران المصرية ،مجلة كلية السياحة و الفنادق .
- العباسي إيناس 2015 تحليل العلاقة بين محركات البحث كمدخل للتسويق الرقمي و بين الميزة التنافسية المستدامة : دراسة تطبيقية على القطاع للفنادق في مصر ، مجلة التجارة و التمويل ، كلية التجارة، جامعة طنطا .

- العجمي ، نصار 2010 بناء على النموذج المقترح لقياس أثر رأس المال الفكري على كفاءة أداء كليات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي و التدريب في دولة الكويت
- العزاوي غانم 2013 استخدام أنظمة ذكاء الأعمال في تنمية رأس المال البشري : دراسة استطلاعية لعينة من الموظفين في وزارة الصحة ، مجلة الغري للعلوم الاقتصادية و الإدارية ، كلية الإدارة و الاقتصاد ، جامعة الكوفة العراق .
- الناصر ناصر 2016 العلاقة بين رأس المال البشري و أداء الأعمال لقطاع الاتصالات : دراسة تطبيقية على دولة الكويت ، المجلة العربية للإدارة ، المنظمة العربية للتنمية الإدارية ، مصر ، 95 – 120 .
- بن ونيس ليلي 2016 اقتصاد المعرفة وجودة التعليم العالي في الجزائر – دراسة المقارنة ، رسالة دكتوراة غير منشورة ، كلية العلوم الاقتصادية و العلوم التجارية و علوم التسيير ، جامعة مصطفى إسماعيل معسكر الجزائر .
- بو حديد، ليلي 2015 دور التدريب في تحسين أداء الموارد البشرية في ظل اقتصاد المعرفة – دراسة حالة مؤسسة الأسمنت بباتنة خلال الفترة 2011- 2013 ، مجلة الباحث الاقتصادي ، 3 ، 45- 59 .
- عبيد سلمان 2014 أثر الاستثمار برأس المال الفكري على الادارة و الجودة الشاملة – دراسة تطبيقية على شؤون الجمارك بمملكة البحرين .
- علي علي 2013 متطلبات استدامة الميزة التنافسية في التعليم المالي : وجهة نظر القائمة على اساس الموارد – دراسة حالة الجامعة الإسلامية بغزة ، رسالة ماجستير غير منشور ، كلية التجارة ، الجامعة الإسلامية – غزة .
- عوض محمد 2012 رأس المال البشري الفلسطيني ودوره في تعزيز القدرة التنافسية للسلع الفلسطينية .
- Barro and lee . 2013 . “ A new data set of educational attainment in the world , 1950-2010” , Journal of Development Economics, vol.104.
- شركة يوروماتيك للتدريب و الاستشارات الادارية .
- <https://www.mckinsey.com/featured-insights/highlights-in-arabic/human-capital-at-work-the-value-of-experience-arabic/ar>
- <https://www.oracle.com/middleeast-ar/human-capital-management/what-is-hcm/>

● - ١٧ -

الملاحق

الاستبيان

الى السادة الموظفين بشركات القطاع الخاص و العام

أرجو التكرم و الاجابة على هذا الاستبيان الذي خصص و صمم لجمع بيانات خاص تحت عنوان (أثر رأس المال البشري على تحقيق المؤسسي على القطاع الخاص و العام في المنطقة الشرقية)

•المحور الأول : معلومات عامة

1.الجنس / ذكر/ أنثى .

2. العمر : 18 سنة الى 25 سنة , 25 سنة الى 40 , 40 سنة الى 60 سنة .

3. المستوى التعليمي : المستوى الثانوي و المستوى الجامعي .

4. عدد سنوات الخبرة : أقل من خمس سنوات , أكثر من 5 الى 10 سنوات , 10 الى 15 سنة .

المحور الثاني : نظم العمل عالية الاداء :

نظم العمل عالية الاداء هي تصميمات و ممارسات تهدف الى تحسين الاداء و الكفاءة في المنظمات

رقم العبارة	العبارة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
1	هل تشعر أن نظم العمل العالية الأداء تحفزك للعمل بشكل أفضل ؟					
2	ل أنت راض عن بيئة العمل والدعم الذي تحصل عليه من الإدارة؟					
3	هل تشعر أن هناك فرصاً للتعلم والتطوير في الشركات					
4	هل تشارك في دورات تدريبية أو ورش عمل لتطوير مهاراتك؟					
5	ل تواجه صعوبة في الوصول إلى المعلومات أو الموارد اللازمة لأداء مهامك بشكل جيد؟					

المحور الثالث التميز المؤسسي :

مفهوم يشير الى قدرات المؤسسات على تحقيق أداة التميز ومستدام يتجاوز توقعات العملاء و

الموظفين و الشركاء و المستثمرين :

رقم العبارة	العبارة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق بشدة	موافق
القيادة و الادارة						

						هل تشعر أن هناك قيادة قوية ومستدامة في الشركات
						هل يتم دعم مبادرات الدعم و التطوير من قبل الشركات
المشاركة والتوصيل						
						هل تشجع الشركات الموظفين في المبادرة في عملية التحسين و الاداء ؟
						هل هناك أليات فعالة لتواصل داخل الشركات ؟
التدريب و التطوير						
						هل يتم توفير التدريب و التطوير المستمر للموظفين ؟
						هل تشعر بأن هناك فرصاً لتطوير مهاراتك ومعرفتك في الشركة ؟
القياس و التحسين						
						هل يتم قياس اداء الشركات بانتظام ؟
						هل هناك جهود مستمرة لتحقيق الاداء و التميز ؟
الثقافة المؤسسية						
						هل تشعر أن هناك ثقافة تميز و ابتكار في الشركات
						هل يتم تعزيز القيم و الاخلاقيات في العمل اليومي ؟