

جامعة ميد أوشن



كلية الإدارة

تخصص إدارة أعمال

أثر رأس المال البشري على تطوير المشاريع الصغيرة دراسة تطبيقية على

بنك التنمية الاجتماعية بالمملكة العربية السعودية

إعداد الطالب/

عبدالرحمن هباش القحطاني

٢٢٢٠٠٢٠٦ هـ

إشراف/

أ.د / الفيصل عبد الحميد

أ.د / فايز جراد

العام الدراسي:

1447 – 2025

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

إهداء

بفضل من الله ودعمه، أقدم هذا البحث بكل فخر واعتزاز، اهداءً
لذكرى والدي الغالي المتوفى، الذين كانوا دائماً مصدر الإلهام والدافع
لي في رحلتي العلمية. كانوا يؤمنون بقدراتي ويشجعوني دائماً على
تحقيق النجاح.

كما أهدي هذا العمل لوالدتي الحبيبة، التي لطالما كانت الركيزة القوية
والداعمة لي طيلة حياتي الأكاديمية. بفضل صبرها وحنانها، استطعت
تخطي كل التحديات والوصول إلى هذه المرحلة.

وبهدفني لمواصلة مسيرتي الأكاديمية وتحقيق طموحاتي الشخصية،
أتطلع إلى النهوض بمسيرتي للوصول إلى درجة الدكتوراه، داعياً الله
أن يمن علي بقوة وإرادة لاستكمال طريق العلم والمعرفة.

في الختام، أتوجه بالشكر الجزيل لكل من ساهم ودعمني في هذه
الرحلة، وأدعو الله أن يجعل هذا العمل خيراً مفيداً ومساهمة صغيرة
في المجال العلمي.

شُكْرُكَ بِرَبِّكَ

الحمد لله الذي وفقني وأعانني على إتمام هذا العمل، والصلاة والسلام على نبينا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين.

أتقدم بخالص الشكر والتقدير إلى والديّ العزيزين، اللذين كانا لي النبراس والموجه. إن دعمهما المتواصل وتشجيعهما الدائم كانا الدافع الأكبر لي لتحقيق هذا الإنجاز.

كما أعبر عن عميق امتناني لزوجتي الغالية، التي كانت لي الشريك والسند في هذه الرحلة الطويلة. كان لصبرها وتفهمها ودعمها المستمر أثر بالغ في إنجاز هذا العمل.

أود أن أشكر أساتذتي الكرام، وخاصة مشرف رسالتي، الذين لم يخلوا عليّ بوقتهم وخبرتهم. لقد كان لإرشاداتهم العلمية ونصائحهم القيمة الأثر الكبير في إتمام هذا البحث.

د. أسماء أبو عنزة

أشكر زملائي وأصدقائي، الذين كانوا لي عونًا وسندًا، وكان لتشجيعهم ودعمهم دور كبير في تجاوز الصعاب والوصول إلى هذا النجاح.

وأخيرًا، أتقدم بالشكر والامتنان لكل من ساهم بأي شكل في إنجاز هذا العمل، سائلًا الله أن يجعل هذا الجهد خالصًا لوجهه الكريم، وأن يوفقنا جميعًا لما فيه الخير والصلاح.

المستخلص

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل تأثير رأس المال البشري بأبعاده المختلفة (الخبرة، المعرفة، المهارات، والتدريب) على تطوير المشاريع الصغيرة في المملكة العربية السعودية، وذلك من خلال دراسة تطبيقية على بنك التنمية الاجتماعية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، و شملت العينة أصحاب المشاريع الصغيرة والعاملين في هذه المشاريع، ممن حصلوا على دعم من بنك التنمية الاجتماعية في المملكة. تم اختيار العينة بشكل عشوائي وشملت 370 مشاركًا من مختلف القطاعات الاقتصادية.

وأظهرت النتائج أن هناك تأثيرًا إيجابيًا وذا دلالة إحصائية لرأس المال البشري على تطوير المشاريع الصغيرة. كانت أبرز النتائج أن المهارات والمعرفة والتدريب تسهم بشكل كبير في تحسين الأداء وزيادة الإنتاجية، بينما تلعب الخبرة دورًا مهمًا في تعزيز الإبداع وابتكار الحلول في المشاريع.

و أوصت الدراسة بضرورة تعزيز برامج التدريب والتطوير المستمر للعاملين في المشاريع الصغيرة، وكذلك زيادة الاستثمار في التعليم والتدريب لتطوير رأس المال البشري.

الكلمات المفتاحية : رأس المال البشري - تطوير المشاريع الصغيرة - بنك التنمية الاجتماعية بالمملكة العربية السعودية.

قائمة المحتويات

أ	بسم الله الرحمن الرحيم.....
ب	الشكر والتقدير.....
ب	الشكر والتقدير.....
ج	المستخلص.....
د	قائمة المحتويات.....
ط	قائمة الجداول.....
1	الفصل الأول: الإطار العام للدراسة.....
1	المقدمة.....
3	1.1 مشكلة الدراسة:.....
4	2.1 أهمية الدراسة:.....
5	3.1 أهداف الدراسة:.....
5	4.1 تساؤلات الدراسة.....
6	5.1 فروض الدراسة:.....
7	6.1 الدراسات السابقة:.....
15	7.1 المنطلقات النظرية للدراسة:.....
17	8.1 المنهجية وطرق البحث:.....
18	9.1 مصادر البيانات :.....
18	10.1 أدوات الدراسة:.....
19	11.1 الأساليب الإحصائية المستخدمة:.....
19	12.1 حدود الدراسة :.....

21	الفصل الثاني: الإطار النظري.....
21	المبحث الأول: رأس المال البشري.....
21	1.1.2 مفهوم رأس المال البشري :.....
22	2.1.2 أهمية رأس المال البشري :.....
23	3.1.2 مكونات رأس المال البشري.....
24	4.1.2 مبررات تنمية رأس المال البشري :.....
26	المبحث الثاني: أداء المشاريع الصغيرة.....
26	المقدمة.....
27	1.2.2 تعريف المشاريع الصغيرة:.....
28	2.2.2 أهمية المشاريع الصغيرة:.....
29	3.2.2 خصائص ومميزات المشاريع الصغيرة :.....
30	4.2.2 المعوقات التي تواجه المشاريع الصغيرة:.....
33	المبحث الثالث: أداء المشاريع:.....
33	1.3.2 تعريف الأداء:.....
34	2.3.2 أهمية تقييم الأداء:.....
34	3.3.2 مؤشرات قياس الأداء:.....
37	4.3.2 أبعاد أداء المشاريع:.....
39	الفصل الثالث: منهجية الدراسة.....
39	1.3 تمهيد.....
39	2.3 منهجية الدراسة.....

39	3.3 مجتمع وعينة الدراسة.....
40	4.3 مصادر جمع البيانات.....
41	5.3 أداة الدراسة :.....
42	6.3 صدق أداة الدراسة :.....
44	7.3 أساليب المعالجة الإحصائية.....
45	الفصل الرابع: تحليل البيانات واختبار الفرضيات.....
45	1.4 تمهيد.....
45	2.4 نتائج الإحصاء الوصفي.....
45	2 أولاً: وصف عينة الدراسة:.....
50	2 ثالثاً: عرض متوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات الدراسة.....
53	3.4 متغيرات الدراسة.....
63	4.4 اختبار العلاقة الخطية بين المتغيرات المستقلة.....
63	5.4 اختبار التوزيع الطبيعي للمتغيرات التابعة.....
64	6.4 اختبار فرضيات الدراسة.....
75	الفصل الخامس: مناقشة النتائج والتوصيات.....
75	1.5 المقدمة.....
75	2.5 النتائج المتعلقة بمجالات الدراسة:.....
76	3.5 مناقشة فرضيات الدراسة :.....
77	4.5 الإستنتاجات:.....
78	5.5 التوصيات:.....

79	Abstract
80	المراجع:
80	المراجع العربية
82	المراجع الأجنبية:
86	الملاحق
87	استمارة استبيان

قائمة الجداول

رقم الجدول	اسم الجدول	رقم الصفحة
1.	الجدول (1) عدد الاستبانات الموزعة والمستردة والمستبعدة والخاضعة للتحليل الإحصائي	40
2.	الجدول رقم (2) أسئلة متغيرات الدراسة	41
3.	جدول (3) إختبار الاتساق الداخلي	43
4.	جدول (4) وصف المتغيرات الديموغرافية لأفراد عينة الدراسة	45
5.	جدول (5) المعلومات مشروع	48
6.	جدول (6) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجميع مجالات أثر رأس المال البشري على تطوير دراسة تطبيقية علي بنك التنمية الاجتماعية بالملكة العربية السعودية	50
7.	جدول (7) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجميع الفقرات المتعلقة برأس المال البشري / بعد الخبرة	52
8.	جدول (8) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجميع الفقرات المتعلقة برأس المال البشري / بعد المعرفة	53
9.	جدول (9) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجميع الفقرات المتعلقة برأس المال البشري / بعد المهارات	55
10.	جدول (10) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجميع الفقرات المتعلقة برأس المال البشري / بعد التدريب	56
11.	جدول (11) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجميع الفقرات المتعلقة بتطوير المشاريع الصغيرة / بعد النمو	58

59	جدول (12) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجميع الفقرات المتعلقة بتطوير المشاريع الصغيرة / بعد توليد الافكار	.12
60	جدول (13) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجميع الفقرات المتعلقة بتطوير المشاريع الصغيرة/ بعد كفاءة التشغيل	.13
62	جدول (14) اختبار العلاقة الخطية لمجالات رأس المال البشري	.14
62	الجدول (15) اختبار التوزيع الطبيعي لأبعاد المتغير التابع	.15
63	جدول (16) تحليل التباين الأحادي للإنحدار (ANOVA For Regression)	.16
64	جدول (17) معاملات الإنحدار (Coefficients) للفرضية الرئيسة الأولى	.17
66	جدول (18) تحليل التباين الأحادي للإنحدار (ANOVA For Regression)	.18
67	جدول (19) معاملات الإنحدار (Coefficients) للفرضية الفرعية الأولى	.19
68	جدول (20) تحليل التباين للإنحدار (ANOVA For Regression)	.20
69	جدول (21) معاملات الإنحدار (Coefficients) للفرضية الفرعية الثانية	.21
70	جدول (22) تحليل التباين الاحادي للإنحدار (ANOVA For Regression)	.22
71	جدول (23) Dependent Variable: كفاءة تشغيل المشاريع الصغيرة	.23

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

المقدمة

يمثل رأس المال البشري أحد الأعمدة الأساسية في تعزيز التنمية الاقتصادية والاجتماعية في مختلف الدول، حيث يتضمن القدرات والمعارف والخبرات التي يمتلكها الأفراد وتؤثر بشكل مباشر على إنتاجيتهم ومساهماتهم في الاقتصاد. وفي الوقت الذي تزداد فيه أهمية رأس المال المادي والتكنولوجي، يظل رأس المال البشري العامل الأساسي في تحقيق التنمية المستدامة وبناء الاقتصاديات المزدهرة.

على المستوى العالمي، أدركت الدول المتقدمة والنامية على حد سواء أن الاستثمار في رأس المال البشري هو استثمار في المستقبل. سواء كان من خلال التعليم أو التدريب المهني أو تطوير المهارات الشخصية، فإن تعزيز قدرات الأفراد ينعكس إيجاباً على أداء مختلف القطاعات الاقتصادية، ولا سيما المشاريع الصغيرة والمتوسطة التي تُعد ركيزة أساسية في الهيكل الاقتصادي للكثير من الدول.

في هذا السياق، تلعب المشاريع الصغيرة دوراً حيوياً في تحفيز النمو الاقتصادي وخلق فرص العمل. ورغم أنها تواجه تحديات متعددة، إلا أن رأس المال البشري يمكن أن يكون مفتاح النجاح والاستدامة لهذه المشاريع. من خلال توفير كوادر مؤهلة ومدربة، تستطيع المشاريع الصغيرة مواجهة التحديات الاقتصادية والمنافسة في الأسواق المحلية والدولية (الحجاج، 2020).

وفي المملكة العربية السعودية، شهدت السنوات الأخيرة اهتماماً متزايداً بتطوير رأس المال البشري لدعم الاقتصاد الوطني وتحقيق أهداف رؤية المملكة 2030، تمثل المشاريع الصغيرة والمتوسطة جزءاً مهماً من هذه الرؤية، ويعتمد نجاحها بشكل كبير على مستوى الكفاءة والمهارات التي يمتلكها العاملون فيها.

تسعى المملكة ضمن رؤية 2030 إلى تعزيز دور المشاريع الصغيرة والمتوسطة، حيث تُقدر نسبة مساهمة هذه المشاريع في الناتج المحلي الإجمالي بحوالي 20% حتى عام 2023، وتستهدف الرؤية زيادة هذه

النسبة إلى 35% بحلول عام 2030، مما يُظهر الالتزام بتطوير هذا القطاع الحيوي. وفقًا لتقارير البنك الدولي (World Bank, 2021) ،

وتعد المشاريع الصغيرة والمتوسطة من أكبر المساهمين في خلق فرص العمل بالمملكة، حيث تستوعب ما يقرب من 47% من إجمالي القوة العاملة. هذا الرقم يُبرز مدى اعتماد الاقتصاد السعودي على هذا القطاع في توفير فرص العمل ودعم الاستقرار الاجتماعي. ومن هنا، فإن الاستثمار في رأس المال البشري لهذه المشاريع يُعد من الخطوات الأساسية لتعزيز إنتاجيتها ورفع قدرتها على التنافس في السوق.

بنك التنمية الاجتماعية في المملكة يُعتبر من أهم الجهات الداعمة لهذه المشاريع، حيث قدم تمويلًا يتجاوز 9 مليارات ريال سعودي حتى عام 2022، وهذا الدعم المالي كان بمثابة شريان حياة للعديد من المشاريع الناشئة، والتي تحتاج إلى الدعم المالي للانطلاق والتوسع ، ومع ذلك، يبقى الاستثمار في العنصر البشري هو العامل الحاسم في نجاح واستدامة هذه المشاريع. وفقًا لتقارير البنك الدولي (World Bank, 2021)،

تشير الدراسات إلى أن الاستثمار في التعليم والتدريب للعاملين في المشاريع الصغيرة يمكن أن يؤدي إلى زيادة الإنتاجية بنسبة تصل إلى 30%. هذه الزيادة تعكس مدى أهمية تطوير المهارات والمعارف للعاملين، حيث يصبحون قادرين على التعامل بشكل أفضل مع التحديات الاقتصادية وتقديم حلول مبتكرة تعزز من كفاءة المشروع وتنافسه. (Abualoush et la, 2018)

بالإضافة إلى ذلك، تُظهر الأبحاث أن المشاريع التي تستثمر في تطوير رأس المال البشري تزيد فرص نجاحها بنسبة تصل إلى 50% مقارنة بالمشاريع التي تفتقر إلى هذا الاستثمار. هذه النسبة توضح الفارق الكبير الذي يمكن أن يحدثه تطوير المهارات والكفاءات داخل المشروع، حيث يُساهم بشكل مباشر في تعزيز القدرة التنافسية والاستجابة السريعة للتغيرات السوقية.

و تُبرز هذه الأرقام أهمية الاستثمار في رأس المال البشري كعنصر رئيسي في تطوير المشاريع الصغيرة. فمع تزايد الاهتمام بالمشاريع الصغيرة والمتوسطة في المملكة، يُصبح من الضروري توفير بيئة تدعم

التعليم والتدريب، مما يُساهم في تحقيق الأهداف الاقتصادية المرجوة ويعزز من مكانة هذه المشاريع في الاقتصاد الوطني.

1.1 مشكلة الدراسة:

تواجه المشاريع الصغيرة في العالم العديد من التحديات التي تؤثر على استدامتها ونموها، ومنها قلة التمويل، والمنافسة الشديدة، وضعف الإدارة. وعلى الرغم من أهمية هذه العوامل، إلا أن رأس المال البشري يُعدّ من أبرز العوامل المؤثرة على نجاح هذه المشاريع. فبدون وجود كفاءات بشرية مدربة ومؤهلة، يصبح من الصعب على المشاريع الصغيرة تحقيق النجاح على المدى الطويل.

على المستوى العالمي، تشير العديد من الدراسات إلى أن تطوير المهارات البشرية يسهم بشكل كبير في زيادة إنتاجية المشاريع الصغيرة ويعزز قدرتها على التكيف مع التغيرات الاقتصادية. في الدول المتقدمة والنامية على حد سواء، يعد نقص التدريب والتعليم من أبرز العوامل التي تحد من قدرة المشاريع الصغيرة على التوسع والمنافسة في الأسواق العالمية.

وفي المملكة العربية السعودية، تعد المشاريع الصغيرة والمتوسطة ركيزة أساسية للاقتصاد الوطني، حيث تسهم بنسبة كبيرة في خلق فرص العمل وتطوير الاقتصاد المحلي. ومع ذلك، تواجه هذه المشاريع تحديات كبيرة تتعلق بتطوير رأس المال البشري، بما في ذلك قلة البرامج التدريبية المتخصصة ونقص المهارات الإدارية والفنية لدى العاملين فيها.

على الرغم من الجهود التي يبذلها بنك التنمية الاجتماعية في دعم هذه المشاريع من خلال التمويل والمشورة، إلا أن تطوير رأس المال البشري لا يزال يشكل تحديًا كبيرًا. فمعظم الدعم يركز على الجوانب المالية والإدارية، في حين أن الحاجة إلى تطوير القدرات البشرية لا تحظى بالاهتمام الكافي.

لذلك، تتمثل مشكلة الدراسة في تحديد مدى تأثير رأس المال البشري على تطوير المشاريع الصغيرة في المملكة العربية السعودية، مع التركيز على دراسة تطبيقية لبنك التنمية الاجتماعية؟

2.1 أهمية الدراسة:

تتمثل أهمية الدراسة في تناولها إحدى الموضوعات الحيوية في العصر الحديث حيث تناولت موضوع أثر رأس المال البشري في أداء المشاريع الصغيرة في المملكة العربية السعودية، والتي لم تتم دراستها بشكل كافٍ لذلك، من المؤمل أن تكون الدراسة الحالية مجلة علمية حديثة، وتكون هدفاً للباحثين لإجراء الدراسات المتعلقة بنوع الدراسات الحالية.

• الأهمية العلمية:

- تسهم الدراسة في توسيع المعرفة النظرية حول تأثير رأس المال البشري على تطوير المشاريع الصغيرة، خصوصاً في سياق المملكة العربية السعودية، حيث لم يتم دراسة هذا الموضوع بشكل كافٍ في الأبحاث السابقة.
- تقدم الدراسة فهماً أعمق للعلاقة بين تطوير رأس المال البشري وزيادة الإنتاجية وتحقيق الاستدامة في المشاريع الصغيرة، مما يساهم في تقديم رؤى جديدة يمكن استخدامها في الدراسات المستقبلية.
- تقوم الدراسة باختبار فرضيات نظرية مهمة حول تأثير المهارات والمعرفة والخبرة والتدريب على أداء المشاريع الصغيرة، مما يساهم في تقييم مدى صحة هذه الفرضيات في بيئة محلية محددة.

• الأهمية العملية:

- تقدم الدراسة توصيات عملية لأصحاب المشاريع الصغيرة حول كيفية تحسين رأس المال البشري من خلال التدريب والتعليم المستمر، مما يعزز من أداء وكفاءة مشاريعهم.
- توفر الدراسة لصانعي السياسات والمخططين في المملكة معلومات قيمة حول الأثر الإيجابي للاستثمار في رأس المال البشري على تطوير المشاريع الصغيرة، مما يمكنهم من تصميم برامج أكثر فعالية لدعم رواد الأعمال والمشاريع الصغيرة.

- تساهم الدراسة في تحقيق أهداف رؤية المملكة 2030 من خلال التركيز على تطوير قطاع المشاريع الصغيرة والمتوسطة، والذي يمثل ركيزة أساسية لتحقيق التنوع الاقتصادي والنمو المستدام.
- تساعد الدراسة في تحسين جودة العمل وزيادة إنتاجية العاملين، مما يعود بالنفع على الاقتصاد المحلي ككل.

3.1 أهداف الدراسة:

يتمثل الهدف الرئيسي لهذه الدراسة في التعرف على أثر دراسة أثر رأس المال البشري بأبعاده (الخبرة، المعرفة، المهارة، والتدريب) على تطوير المشاريع الصغيرة في المملكة العربية السعودية..

ويتفرع من الهدف الرئيسي مجموعة من الأهداف الفرعية التي تتمثل فيما يلي:

- تحليل أثر رأس المال البشري بأبعاده (الخبرة، المعرفة، المهارة، والتدريب) على نمو المشاريع الصغيرة.
- استكشاف تأثير رأس المال البشري على توليد الأفكار الإبداعية في المشاريع الصغيرة.
- تقييم دور رأس المال البشري في تحسين كفاءة التشغيل داخل المشاريع الصغيرة.
- تحديد العوامل المؤثرة على استدامة المشاريع الصغيرة بناءً على تنمية رأس المال البشري.
- اقتراح توصيات لتحسين استراتيجيات تطوير رأس المال البشري في دعم المشاريع الصغيرة بالمملكة.

4.1 تساؤلات الدراسة

بناءً على مشكلة الدراسة يمكننا استخلاص مجموعة من الأسئلة الخاصة بالدراسة تتمثل

في:

السؤال الرئيسي الأول: ما هو أثر رأس المال البشري بأبعاده (الخبرة، المعرفة، المهارة، والتدريب)

على تطوير المشاريع الصغيرة في المملكة العربية السعودية؟

وينبثق من السؤال الرئيسي مجموعة من الأسئلة الفرعية تتمثل فيما يلي:

- ما هو أثر رأس المال البشري بأبعاده (الخبرة، المعرفة، المهارة، والتدريب) على نمو المشاريع الصغيرة؟
- كيف يؤثر رأس المال البشري على توليد الأفكار الإبداعية في المشاريع الصغيرة؟
- ما هو دور رأس المال البشري في تحسين كفاءة التشغيل في المشاريع الصغيرة؟
- ما هي العوامل التي تؤثر على استدامة المشاريع الصغيرة بناءً على تنمية رأس المال البشري؟
- ما هي التوصيات التي يمكن تقديمها لتحسين استراتيجيات تطوير رأس المال البشري لدعم المشاريع الصغيرة في المملكة؟

5.1 فروض الدراسة:

❖ الفرضية الرئيسية الأولى: (H01) لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$)

لرأس المال البشري بأبعاده (الخبرة، المعرفة، المهارة، والتدريب) على تطوير المشاريع الصغيرة في المملكة العربية السعودية.

وينبثق من الفرضية الرئيسية مجموعة من الفرضيات الفرعية تتمثل في:

1. H01-1: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) لرأس المال البشري بأبعاده

(الخبرة، المعرفة، المهارة، والتدريب) على النمو في المشاريع الصغيرة.

2. H01-2: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) لرأس المال البشري بأبعاده

(الخبرة، المعرفة، المهارة، والتدريب) على توليد الأفكار الإبداعية في المشاريع الصغيرة.

3. H01-3: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) لرأس المال البشري بأبعاده

(الخبرة، المعرفة، المهارة، والتدريب) على كفاءة التشغيل في المشاريع الصغيرة.

6.1 الدراسات السابقة:

❖ دراسة (Song, Etal, 2020)

هدفت الدراسة إلى تحليل تأثير استثمار رأس المال البشري على التنمية الاقتصادية الإقليمية في الصين، مع التركيز على الفجوات التنموية بين الأقاليم المختلفة. تناولت الدراسة العلاقة بين استثمارات رأس المال البشري والنمو الاقتصادي، ومدى تأثير هذه الاستثمارات على الناتج المحلي الإجمالي للفرد في الأقاليم الصينية. كما هدفت إلى تقديم توصيات لزيادة كفاءة الاستثمار في رأس المال البشري على المستوى الإقليمي.

استخدمت الدراسة منهجًا تجريبيًا يعتمد على البيانات الإحصائية للأقاليم الصينية من عام 2007 إلى 2017. تم تطوير نموذج لتحليل تأثير استثمارات الحكومة في التعليم والرعاية الصحية والبحث العلمي على الناتج المحلي الإجمالي الإقليمي، كما تم استخدام اختبارات التكامل المشترك والانحدار للتحقق من العلاقة بين المتغيرات.

توصلت النتائج إلى أن استثمار رأس المال البشري، وخاصة في مجالات التعليم والتكنولوجيا، له تأثير إيجابي كبير على النمو الاقتصادي الإقليمي، حيث يساهم في رفع الناتج المحلي الإجمالي للفرد. كما أشارت الدراسة إلى أن استثمارات الحكومة في الصحة والتعليم ضرورية لتحسين كفاءة القوى العاملة وتعزيز الابتكار. أوصت الدراسة بزيادة الاستثمار في التعليم على المستوى الإقليمي وتحسين سياسات استقطاب المواهب لتحقيق تنمية متوازنة بين الأقاليم.

❖ دراسة (الوادي والنجار، 2022)

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر الثقافة المنظمة بأبعادها (القيم، والمعتقدات، والثقة، والاتجاهات، والمشاركة) في رأس المال البشري بأبعاده (المهارات، والخبرات، والقدرات، والمعرفة، والابتكار)، والدور المعدل للذكاء الاستراتيجي في وزارة الصحة في دولة الكويت. تمثل مجتمع الدراسة من العاملين

الإداريين في المناطق الصحية التابعة لوزارة الصحة في دولة الكويت وهذه المناطق هي (منطقة الصباح الطبية التخصصية، ومنطقة العاصمة الصحية، ومنطقة حولي الصحية، ومنطقة الجهراء الصحية، ومنطقة الفروانية الصحية، ومنطقة الأحمدية الصحية، ومنطقة مبارك الكبير الصحية) والبالغ عددهم (2748)، وبلغ عدد العينة للمجتمع (338)، حيث تم توزيع (380) استبيان من باب التحوط، وتم استرجاع (344) صالحه للتحليل الإحصائي. وتوصلت الدراسة إلى وجود أثر للثقافة المنظمة بأبعادها في رأس المال البشري بأبعاده مجتمعه في وزارة الصحة في دولة الكويت حيث تبين معنوية المعاملات (القيم، والاتجاهات، والمشاركة) من أبعاد الثقافة المنظمة، وتبين وجود أثر ذي دلالة إحصائية للثقافة المنظمة بأبعادها مجتمعه في كل بعد من أبعاد رأس المال البشري وهي (المهارات، والخبرات، والقدرات، والمعرفة، والابتكار) في وزارة الصحة في دولة الكويت، كما تبين وجود أثر ذي دلالة إحصائية للذكاء الاستراتيجي في تحسين أثر الثقافة المنظمة بأبعادها في رأس المال البشري بأبعاده مجتمعة في وزارة الصحة في دولة الكويت. وقد توصلت الدراسة إلى عدد من التوصيات أهمها تقديم فرص التعليم للعاملين وذلك من أجل الارتقاء بمستوى المؤهلات العلمية وزيادة إعداد المؤهلات العلمية العليا، وتعزيز تشابه الأفكار بين العاملين بهدف تحقيق أكبر قدر من رأس المال البشري من أجل تقديم خدمات متميزة للمستفيدين من خدمات الوزارة، وتوفير بيئة عمل مناسبة تدعم المقترحات، والابتكارات التي يقدمها العاملون من أجل تحسين الخدمات التي تقدمها المنظمة.

❖ دراسة (Medennikov, Etal,2021)

هدفت الدراسة إلى تحليل تأثير رأس المال البشري على التنمية المستدامة في روسيا في ظل البيئة الرقمية. تركزت الدراسة على استكشاف كيفية تأثير رأس المال البشري من خلال التفاعل مع التحولات الرقمية على رفاه المجتمع الروسي وتطويره. تم اقتراح نموذج رياضي جديد لتقييم تأثير رأس المال البشري على التنمية الاجتماعية والاقتصادية الإقليمية.

استخدمت الدراسة منهجًا كميًا يعتمد على النماذج الرياضية لتحليل العلاقة بين رأس المال البشري والتنمية الاجتماعية. البيانات المستخدمة تشمل مؤشرات اجتماعية واقتصادية متعددة، مثل

توزيع الدخل، مستوى الفقر، معدل التوظيف، ومؤشرات الصحة والتعليم. اعتمد التحليل على تجميع البيانات من عدة أقاليم روسية واستخدام الأساليب الإحصائية لتحليلها.

توصلت النتائج إلى أن الاستثمار في رأس المال البشري، خصوصًا في التعليم والتدريب، يلعب دورًا مهمًا في تحسين مستوى الرفاه الاجتماعي والتنمية الإقليمية. كما أوضحت الدراسة أن التحول الرقمي يعزز من تأثير رأس المال البشري على الاقتصاد، خاصة في المجالات التي تتطلب مهارات عالية. أوصت الدراسة بضرورة تحسين سياسات الاستثمار في التعليم والرعاية الصحية لضمان تعزيز رأس المال البشري في سياق التحول الرقمي.

❖ دراسة (Kaliyeva, Etal,2022)

هدفت هذه الدراسة إلى استكشاف كيفية تشكيل رأس المال البشري التنافسي في الشركات المعتمدة على المشاريع، مع التركيز على إدارة رأس المال الفكري وتأثيره على الأداء المالي لشركات الطيران في كازاخستان. كان الهدف الرئيسي هو تحديد العلاقة بين استخدام رأس المال البشري والأداء المالي للشركات في صناعة الطيران من خلال أدوات إدارة المشاريع.

اعتمدت الدراسة على منهج كمي باستخدام الاستبيانات لجمع البيانات من خمس شركات طيران كبرى في كازاخستان. تم استخدام معامل ارتباط سبيرمان لتحليل العلاقة بين استخدام رأس المال الفكري والأداء المالي، مع التركيز على عائد الأصول (ROA) كمؤشر مالي رئيسي. استخدمت الدراسة أيضًا أسلوب VAIC (معامل القيمة المضافة الفكرية) لقياس كفاءة استخدام رأس المال البشري.

أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية قوية بين إدارة رأس المال البشري والأداء المالي لشركات الطيران. أوصت الدراسة بضرورة تحسين الاستثمار في رأس المال البشري من خلال التعليم والتدريب المستمر، مما يساهم في تحسين الأداء المالي وزيادة القدرة التنافسية لهذه الشركات.

❖ دراسة (Mitike, 2019)

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل تأثير تطوير رأس المال البشري على التنمية المستدامة في إثيوبيا، مع التركيز على كيفية تأثير التعليم والاستثمار في رأس المال البشري على النمو الاقتصادي والتنمية الاجتماعية في البلاد. الدراسة تركز على العلاقة بين جودة رأس المال البشري ومستوى التقدم في مختلف القطاعات الاقتصادية والاجتماعية، وكيف يمكن أن يساهم تحسين المهارات والتعليم في تحقيق أهداف التنمية المستدامة.

اعتمدت الدراسة على البيانات الثانوية المتاحة من مصادر رسمية ومنشورات سابقة حول موضوع التعليم والتنمية في إثيوبيا. تم استخدام منهجية وصفية تحليلية لتحليل البيانات ومراجعة العلاقة بين الاستثمارات في رأس المال البشري والنمو المستدام. تم تحليل الإنفاق الحكومي على التعليم وأثره على الإنتاجية وتحسين مستوى المعيشة في إثيوبيا.

توصلت الدراسة إلى أن الاستثمار في تطوير رأس المال البشري، وخاصة في قطاع التعليم، له تأثير كبير على تحسين الإنتاجية الاقتصادية وتحقيق التنمية المستدامة. كما أظهرت النتائج أن زيادة الإنفاق الحكومي على التعليم الأساسي والثانوي يساهم في تحسين نوعية القوى العاملة ويزيد من فرص النمو الاقتصادي في البلاد. أوصت الدراسة بضرورة تحسين نظام التعليم والاستثمار بشكل أكبر في تطوير المهارات والتعليم العالي لتحقيق تنمية مستدامة في المستقبل.

❖ دراسة (Tan& Feng, 2023)

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل تأثير رأس المال البشري على تطوير الجودة العالية في صناعة التصنيع في الصين. اعتمدت الدراسة على بيانات من 30 مقاطعة ومدينة ومنطقة ذاتية الحكم خلال الفترة من 2011 إلى 2020. استخدمت الدراسة طريقة الانحدار Tobit لتحليل تأثير رأس المال البشري على التطور النوعي للتصنيع. تم قياس جودة التطوير من خلال مؤشرات مثل جودة المنتج، عملية الإنتاج، وكفاءة الشركات.

اعتمدت الدراسة على النموذج الإحصائي Tobit لقياس تطور جودة التصنيع، حيث تم تضمين متغيرات مثل التعليم، الكثافة السكانية، ومستوى الاستثمار في التعليم. بينت النتائج أن هناك علاقة إيجابية كبيرة بين رأس المال البشري وتطوير الجودة في صناعة التصنيع، حيث أن تحسين رأس المال البشري يعزز من الابتكار والجودة في العمليات التصنيعية. كما أوضحت النتائج أن الاستثمار في التعليم يؤثر بشكل إيجابي على جودة التصنيع، بينما وجد أن النمو الاقتصادي وحجم الواردات والصادرات لهما تأثير سلبي على جودة التطوير الصناعي.

أوصت الدراسة بتسريع استراتيجيات تطوير رأس المال البشري، وزيادة الاستثمار في التعليم لتحويل "العائد الديموغرافي" إلى "عائد المواهب"، ودعم الصناعات المتميزة التي تستفيد من الابتكار التكنولوجي.

❖ دراسة (Al-Abbadi, Etal,2019)

هدفت هذه الدراسة إلى دراسة تأثير آليات تطوير رأس المال البشري (التدريب، هيكل الحوافز، وجذب الموظفين المهرة) وآليات العزل المتعلقة برأس المال البشري على أداء الابتكار في الشركات الصناعية في الأردن. ركزت الدراسة على كيفية تحسين رأس المال البشري للمؤسسات من خلال التعليم والتدريب، وتأثير هذه التحسينات على أداء الابتكار المتمثل في تطوير المنتجات وتحسين العمليات التشغيلية.

اعتمدت الدراسة على توزيع استبيانات على عينة من 500 مدير يعملون في شركات صناعية أردنية مختلفة. تمت استعادة 463 استبيانًا بنسبة استجابة بلغت 92.6%. أظهرت النتائج أن آليات تطوير رأس المال البشري وآليات عزل رأس المال البشري كان لها تأثير إيجابي على تحسين رأس المال البشري داخل الشركات، مما أدى بدوره إلى تحسين الأداء الابتكاري. كما أكدت الدراسة أن رأس المال البشري المؤسسي يعزز من قدرة الشركات على تقديم منتجات جديدة وتحسين المنتجات القديمة.

أوصت الدراسة بضرورة تعزيز آليات تطوير رأس المال البشري وحماية هذا المورد الحيوي باستخدام آليات العزل لحمايته من المنافسين. كما دعت إلى استخدام مزيد من الآليات لتحسين الابتكار داخل الشركات الصناعية.

❖ دراسة (Lu& Wu, 2023)

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل تأثير استثمار رأس المال البشري على أداء الابتكار في الشركات بناءً على منظور التباين بين الشركات. ركزت الدراسة على كيفية تأثير استثمار رأس المال البشري في تحسين أداء الابتكار في الشركات ذات الأحجام المختلفة، مع التركيز على الشركات الصغيرة والمتوسطة المدرجة في سوق الأوراق المالية في الصين. كما سعت إلى دراسة الفروق في تأثير استثمار رأس المال البشري على الابتكار بين الشركات الناشئة والشركات القديمة.

اعتمدت الدراسة على بيانات من الشركات المدرجة في سوق GEM الصينية للفترة من 2009 إلى 2020. تم استخدام نموذج الانحدار المتعدد وتحليل البيانات اللوحية لفحص العلاقة بين استثمار رأس المال البشري وأداء الابتكار. كما تم تحليل الفروقات بين تأثيرات هذا الاستثمار في الشركات بناءً على حجم الشركة وعمرها.

توصلت النتائج إلى أن استثمار رأس المال البشري يؤثر إيجابيًا على أداء الابتكار، حيث أن المخزون من رأس المال البشري والتدريب يساهمان في تحسين أداء الابتكار. كما وجدت الدراسة أن تأثير استثمار رأس المال البشري على الابتكار في الشركات القديمة أكبر منه في الشركات الناشئة. أوصت الدراسة بضرورة زيادة الاستثمار في رأس المال البشري لتعزيز الابتكار، لا سيما في الشركات الكبيرة والشركات ذات الخبرة الطويلة.

❖ دراسة (Suvalova, & Suvalov, 2024)

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل تأثير الاستثمار في رأس المال البشري على تطوير نظام التعليم العالي في روسيا. ركزت الدراسة على أهمية الاستثمار في تطوير القدرات الإبداعية والإنتاجية لدى الأفراد، وكيف يمكن أن يساهم في تحسين جودة التعليم وزيادة كفاءة رأس المال البشري من خلال تعزيز الابتكار

والكفاءات. كما ناقشت الدراسة أهمية التكيف مع التغيرات التكنولوجية في قطاع التعليم لتعزيز القدرات التنافسية.

استخدمت الدراسة منهجاً وصفيّاً تحليليّاً، حيث استندت إلى تحليل البيانات المتعلقة بالاستثمار في التعليم العالي وتأثيره على الاقتصاد. تم تقييم العوامل المؤثرة على تطوير رأس المال البشري من خلال مقاييس مثل الابتكار والكفاءة الاقتصادية. كما تم تسليط الضوء على المشكلات التي تواجه تطوير التعليم العالي وكيفية التعامل معها من خلال زيادة الاستثمار في الأفراد.

توصلت النتائج إلى أن الاستثمار في رأس المال البشري له تأثير مباشر على تحسين جودة التعليم العالي وزيادة الكفاءة الاقتصادية. أوصت الدراسة بزيادة التركيز على تطوير الإبداع والابتكار في التعليم كوسيلة لتعزيز تنافسية الخريجين وتحقيق التنمية الاقتصادية المستدامة.

❖ دراسة (السرحان واخرون، 2019)

في الدراسة إلى قياس وتحليل أثر تطوير رأس المال البشري على أداء المشاريع السورية صغيرة الحجم في الأردن. وتكون مجتمع الدراسة من المشروعات الصغيرة الحجم في محافظة المفرق-البادية الشمالية، أما عينة الدراسة فقد كانت من اللاجئين السوريين الذين يملكون مشروعات صغيرة في البادية الشمالية-محافظة المفرق حيث بلغ حجم العينة 111 مبحوثاً، ولتحقيق أهداف الدراسة واختبار فرضياتها تم استخدام الأسلوب الوصفي التحليلي، وطورت استبانة كأداة لجمع البيانات وتم استخدام عدد من الأساليب الإحصائية أبرزها: المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، وتحليل الانحدار المتعدد. وبعد إجراء عملية التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة واختبار فرضياتها توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج من أبرزها وجود تأثير ذو دلالة إحصائية لتطوير رأس المال البشري على أداء المشروعات السورية صغيرة الحجم بين اللاجئين السوريين في محافظة المفرق-البادية الشمالية، كما بينت نتائج الدراسة وجود تأثير ذو دلالة إحصائية للمتغيرات المستقلة (تطوير رأس المال البشري) على كل بعد من أبعاد المتغير التابع والذي يشمل الربحية ونمو المشروع وبقاء واستدامة المشروع، وهذا يدل على أدراك أصحاب المشروعات الصغيرة لأهمية تطوير رأس المال البشري من أجل تطوير وتحسين قدرات مشروعاتهم. ومن أهم توصيات الدراسة

زيادة الاهتمام بتطوير رأس المال البشري وتحسينه للارتقاء بمستوى أداء المشروعات الصغيرة، باعتبارها من العوامل التي تدعم نجاح وتحسين أداء المشروعات الصغيرة التي تساهم في بقاءها واستمرارها، توفير حاضنات الأعمال التي تعنى بتطور وتنمية رأس المال البشري للمالكي المشروعات الصغيرة.

❖ دراسة (العدوان والخصاونة، 2021)

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر رأس المال البشري بأبعاده (الخبرة، المعرفة، والمهارة) في التعلم المنظمي بأبعاده (توليد المعرفة، والمشاركة في اتخاذ القرار، والتدريب، والتمكين، وفرق العمل) في الجامعات الأردنية البالغ عددها (12) جامعة في مدينة عمان. ولتحقيق أهداف الدراسة تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي بتطوير استبانة مكونة من (54) فقرة. اعتمد الباحث أسلوب المسح الشامل لسحب عينة الدراسة بتوزيع (224) استبانة على رؤساء الجامعات، ونواب الرؤساء، وعمداء الكليات، ومدراء الدوائر العاملين في الجامعات الأردنية في مدينة عمان، واسترد منها (157) استبانة، وكان عدد الصالح منها للتحليل (142) استبانة، ما نسبته (63.4%) من مجتمع الدراسة. أظهرت النتائج أن مستويات كل من رأس المال البشري والتعلم المنظمي قد جاءت بمستوى تقييم مرتفع في الجامعات الأردنية، ووجود أثر دال إحصائي عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لرأس المال البشري في التعلم المنظمي في الجامعات الأردنية، كما أظهرت وجود أثر دال إحصائي عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لرأس المال البشري بأبعاده مجتمعة (الخبرة، والمعرفة، والمهارة) في كل من (توليد المعرفة، والمشاركة في اتخاذ القرار، والتدريب، والتمكين، وفرق العمل) بشكل منفرد. هذا وأوصت الدراسة ضرورة حفاظ الجامعات الأردنية على رأس مالها البشري باعتبارها موجودا استراتيجيا من خلال منحهم التعويضات المناسبة واتباع سياسة واضحة في توظيف واستقطاب الأفراد المتميزين في تخصصاتهم.

❖ دراسة (الشلي ومفلح، 2022)

هدفت هذه الدراسة التعرف إلى أثر رأس المال البشري بأبعاده (المعرفة، التعليم والتدريب، الموهبة والمهارة، والإبداع والابتكار) في التغيير المنظمي بأبعاده (التغيير التقني، التغيير الهيكلي، التغيير الثقافي، التغيير في العمل): بوجود الدور الوسيط لنظم معلومات الموارد البشرية في شركات التأمين الأردنية،

إذ تضمن مجال الدراسة شركات التأمين الأردنية والبالغ عددها (24) شركة، حيث تكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في الشركات المبحوثة وعددهم (2884) عاملاً، أما عينة الدراسة فقد سحبت عينة عشوائية طبقية تناسبية من مجتمع الدراسة من العاملين في شركات التأمين الأردنية، إذ اعتمد الباحث في هذه الدراسة على المنهج الكمي الوصفي- التحليلي من خلال دراسة الأثر بين المتغيرات الرئيسة والفرعية باستخدام الاستبانة المعدة والمحكمة لتحقيق أهداف الدراسة، من خلال الاستعانة بالعديد من الأساليب الإحصائية أهمها اختبار الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية، التحليل الإحصائي لبنية العزوم. أما أهم ما توصلت إليه هذه الدراسة العديد من النتائج أهمها يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0.05$) لرأس المال البشري بدلالة أبعاده (المعرفة، التعليم والتدريب، الموهبة والمهارة، والإبداع والابتكار) في التغيير المنظمي بدلالة أبعاده مجتمعة (التغيير التقني، التغيير الهيكلي، التغيير الثقافي، التغيير في العمل) في شركات التأمين الأردنية. كما يلعب نظم معلومات الموارد البشرية دوراً وسيطاً يتوسط أثر رأس المال البشري والتغيير المنظمي. إذ يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لرأس المال البشري بدلالة أبعاده (المعرفة، التعليم والتدريب، الموهبة والمهارة، والإبداع والابتكار) في نظم معلومات الموارد البشرية في شركات التأمين الأردنية. كما ظهرت أثر بين نظم معلومات الموارد البشرية والتغيير المنظمي من خلال وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لنظم معلومات الموارد البشرية في التغيير المنظمي في شركات التأمين الأردنية. وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات أهمها: توفير بيئة عمل مناسبة تركز على تطبيق رأس المال البشري وذلك للاستدامة والتطور والتميز من خلال المقاييس المستخدمة في الدراسة. حيث أوصت الدراسة إلى الاهتمام بتطبيق التغيير المنظمي في إجراءات عمل شركات التأمين الأردنية وجعله أسلوب حياة مهنية للموظفين لدى تلك الشركات

7.1 المنطلقات النظرية للدراسة:

تستند هذه الدراسة إلى عدة منطلقات نظرية تساهم في فهم العلاقة بين رأس المال البشري

وتطوير المشاريع الصغيرة، وهي كالتالي:

1. نظرية رأس المال البشري: تعتبر هذه النظرية من أهم الأسس التي تقوم عليها الدراسة، حيث تفترض أن الاستثمار في تعليم وتدريب الأفراد يزيد من مهاراتهم وإنتاجيتهم، مما ينعكس بشكل إيجابي على أداء المؤسسات والمشاريع التي يعملون فيها. تطور هذه النظرية مفهوم "الخبرة والمعرفة والمهارة" كأصول غير ملموسة، تساهم في تحسين كفاءة المشاريع الصغيرة وتزيد من قدرتها على الابتكار والنمو.
2. نظرية النمو الاقتصادي: ترتبط هذه النظرية بتطوير المشاريع الصغيرة باعتبارها محركاً للنمو الاقتصادي. وفقاً لهذه النظرية، فإن تحسين المهارات والمعارف البشرية يساهم في تعزيز قدرة الأفراد على الابتكار وزيادة الإنتاجية، وهو ما ينعكس إيجاباً على مستوى النمو في المشاريع الصغيرة. بعبارة أخرى، رأس المال البشري هو أحد محركات النمو الاقتصادي المتسارع.
3. نظرية الإبداع والتنظيم: تفترض هذه النظرية أن القدرات الإبداعية للعاملين في المشاريع الصغيرة تعتمد بشكل أساسي على التعليم والتدريب وتطوير المهارات، مما يمكنهم من تقديم أفكار جديدة وإبداعية تساهم في تحسين المنتجات أو الخدمات المقدمة. يعزز رأس المال البشري عملية الإبداع داخل المشاريع، وبالتالي يزيد من فرص تحقيق ميزة تنافسية في السوق.
4. رأس المال البشري: يُعرف رأس المال البشري بأنه مجموعة من المهارات والمعارف والخبرات التي يمتلكها الأفراد وتُستخدم لتحسين الأداء الوظيفي وزيادة الإنتاجية في المؤسسات والمشاريع. يتكون رأس المال البشري من أبعاد رئيسية مثل الخبرة، المعرفة، المهارة، والتدريب.
5. المشاريع الصغيرة: تُعرف المشاريع الصغيرة بأنها منشآت اقتصادية محدودة الحجم تعمل بعدد محدود من الموظفين ورأس مال صغير نسبياً. ووفقاً لتعريف بنك التنمية الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، فإن المشاريع الصغيرة هي تلك التي لا يزيد عدد موظفيها عن 50 موظفاً، ولا يتجاوز رأسمالها 5 ملايين ريال سعودي.
6. النمو: يُشير النمو إلى زيادة حجم الأعمال والمبيعات والأرباح داخل المشروع بمرور الوقت، وهو أحد المؤشرات الأساسية لتقييم أداء المشاريع الصغيرة. يعتمد النمو بشكل كبير على القدرة على التكيف مع السوق، وتحقيق كفاءة تشغيلية أعلى، وتوسيع نطاق الأعمال.

7. توليد الأفكار الإبداعية: يُعرف توليد الأفكار الإبداعية بأنه العملية التي يتم من خلالها خلق أفكار جديدة وغير تقليدية تساعد في تطوير المنتجات أو الخدمات المقدمة من قبل المشاريع. يعتمد هذا الجانب بشكل كبير على مستوى المهارات والمعارف التي يمتلكها العاملون داخل المشروع.
8. كفاءة التشغيل: تُعرف كفاءة التشغيل بأنها قدرة المشروع على استخدام الموارد المتاحة بطريقة فعالة لتحقيق أعلى مستوى من الإنتاجية بأقل تكلفة ممكنة. تُعتبر كفاءة التشغيل أحد العناصر الأساسية التي تحدد استدامة المشروع ونجاحه.
9. الخبرة: تعني الخبرة تراكم المعرفة والمهارات العملية لدى الأفراد من خلال الممارسة الفعلية على مر الزمن. يُعتبر العاملون ذوو الخبرة العالية أكثر قدرة على مواجهة التحديات داخل المشاريع الصغيرة والمساهمة في تحسين أدائها.
10. المعرفة: المعرفة هي مجموعة من المعلومات والمهارات النظرية التي يتم اكتسابها من خلال التعليم أو التدريب أو التجارب العملية. تعزز المعرفة قدرة الأفراد على اتخاذ القرارات السليمة وتحسين العمليات داخل المشاريع الصغيرة.
11. المهارة: المهارة هي القدرة على أداء المهام والوظائف بطريقة متميزة وفعالة. تتطلب المهارات تطويراً مستمراً من خلال التدريب العملي والتجارب السابقة، وتُعتبر جزءاً مهماً من رأس المال البشري المؤثر في نجاح المشاريع الصغيرة.
12. التدريب: يُعرف التدريب بأنه العملية التي يتم من خلالها تزويد الأفراد بالمعارف والمهارات اللازمة لأداء وظائفهم بكفاءة. يُعتبر التدريب من أهم الأدوات التي تساهم في تطوير رأس المال البشري، وتحسين الأداء الوظيفي وزيادة الإنتاجية داخل المشاريع.

8.1 المنهجية وطرق البحث:

تعتمد هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، حيث يتم استخدام هذا المنهج لوصف الظاهرة محل الدراسة وتحليل تأثير رأس المال البشري على تطوير المشاريع الصغيرة. يتم جمع البيانات من خلال استبانة موجهة إلى أصحاب المشاريع الصغيرة والعاملين فيها، بالإضافة إلى مراجعة الأدبيات والدراسات

السابقة المتعلقة بموضوع البحث. بعد جمع البيانات، يتم تحليلها باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة لاختبار الفرضيات وتحديد العلاقات بين متغيرات الدراسة. يهدف المنهج إلى توفير فهم شامل للأبعاد المختلفة لرأس المال البشري وتأثيره على نمو وكفاءة المشاريع الصغيرة في المملكة العربية السعودية.

9.1 مصادر البيانات :

اعتمدت الدراسة على المصادر التالية في جمع البيانات والمعلومات:

- المصادر الثانوية: قام الباحث بالرجوع إلى الكتب والمراجع العربية والأجنبية ذات العلاقة، والدوريات والأدبيات والتقارير والأبحاث والدراسات السابقة التي تتناول موضوع الدراسة والبحث في مواقع الإنترنت المختلفة لتقديم الإطار النظري المتعلق بهذه الدراسة.
- المصادر الأولية: قام الباحث بإعداد استبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات مباشرة من أفراد العينة، حيث تكونت من عدد من الفقرات يهدف التعرف على رأس المال البشري في أداء المشاريع .

10.1 أدوات الدراسة:

تم العمل على الاستبانة لتناسب مع متغيرات الدراسة من خلال الاطلاع على الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة، حيث تكونت من قسمين رئيسيين هما:

- القسم الأول: وهو الجزء الخاص بالمتغيرات الديمغرافية لأفراد عينة الدراسة من المملكة العربية السعودية والمتمثلة ب: النوع الاجتماعي، والعمر، والمؤهل العلمي، والوضع المهني.
- القسم الثاني: اشتمل القسم الثاني على الفقرات والأبعاد التي تقيس متغيرات الدراسة المستقل والتابع.

11.1 الأساليب الإحصائية المستخدمة:

لاختبار أسئلة وفرضيات الدراسة والإجابة عنها قام الباحث باستخدام التقنيات الإحصائية

للعلم الاجتماع SPSS - Statistical Package for Social Sciences كما يلي:

أولاً: أساليب الإحصاء الوصفي Descriptive Statistic Measures: والتي تم استخدامها

لوصف الخصائص الديمغرافية والوظيفية للعاملين عينة الدراسة، وتشمل:

- التكرارات: لوصف الخصائص الشخصية والوظيفية للعاملين عينة الدراسة.
- النسب المئوية: تم استخدامها لمعرفة التوزيعات التكرارية للعاملين عينة الدراسة.
- المتوسط الحسابي: استخدم لمعرفة متوسط إجابات للعاملين عينة الدراسة عن فقرات الأبعاد.
- الانحراف المعياري: استخدم لمعرفة تشتت إجابات للعاملين عينة الدراسة عن المتوسط الحسابي.

ثانياً: الإحصاء التحليلي:

- معامل الثبات كرونباخ الفا: للتعرف على مدى الاتساق الداخلي لفقرات ابعاد متغيرات الدراسة.
- الانحدار المتعدد: لاختبار اثر المتغير المستقل في المتغير التابع.
- ارتباط بيرسون: للتحقق من عدم وجود ارتباط ذاتي عالي بين ابعاد المتغير المستقل.
- Kolmogorov-Smnov للتعرف على تحقق ظاهرة التوزيع الطبيعي لبيانات الدراسة.
- تحليل الانحدار الهرمي: لاختبار دور المتغير المعدل في تحسين أثر المتغير المستقل في المتغير التابع

12.1 حدود الدراسة :

- **حدود موضوعية:** تتناول الدراسة تأثير رأس المال البشري بأبعاده المختلفة (الخبرة، المعرفة، المهارة، والتدريب) على تطوير المشاريع الصغيرة، وتحديد أثر هذا التأثير على ثلاثة محاور رئيسية: النمو، توليد الأفكار الإبداعية، وكفاءة التشغيل في هذه المشاريع.

- الحدود المكانية: تركز الدراسة على المشاريع الصغيرة والمتوسطة المدعومة من قبل بنك التنمية الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، وتحديدًا في المدن الرئيسية مثل الرياض، جدة، الدمام، والخبر.
- حدود زمانية: العام الدراسي 2024.
- حدود بشرية : تقتصر الدراسة على أصحاب المشاريع الصغيرة والمتوسطة في المملكة العربية السعودية، وكذلك العاملين في هذه المشاريع، ممن لديهم تأثير مباشر أو غير مباشر في تطوير المشاريع بناءً على خبراتهم ومهاراتهم ومعرفتهم.

الفصل الثاني: الإطار النظري

المبحث الأول: رأس المال البشري

يعد رأس المال البشري بمثابة المحرك الرئيس للمنظمة، حيث تستثمر المنظمات الناجحة قدرات العاملين من خلال استثمار التدريب والتعليم التي تزيد من خبراته ومهاراته، مما يجعل رأس المال البشري أكثر إنتاجية وأكثر مهارة وقدرة على الابتكار والإبداع، بالإضافة إلى ذلك فإن استغلال هذه القدرات والمهارات يمكن أن يتم نقلها إلى العاملين الجدد أو العاملين الأقل مهارة وذلك لكي يتمكنون من تحقيق أكبر وإنتاجية أكبر (الشلي، 2022).

ورأس المال البشري في المنظمات يعبر عن مجموعة الخبرات والمهارات والمعارف المكتسبة من بيئة العمل، وذلك من خلال عمليات الذكاء الاجتماعي وممارسة الأعمال المتعددة مما يعطي للعاملين القدرة على استيعاب كافة التطورات والتحديات التي تصب في صالح المنظمة، وبالتالي فإن رأس المال البشري يعد أساس قيام المنظمات وتطورها وتأقلمها مع المتغيرات المتواترة في بيئة الأعمال (Song, Etal, 2020)

وأكدت نظرية رأس المال البشري على أن المنظمات التي تستثمر في التعليم والتدريب المستمر، وتواكب التطورات والتغيرات الحاصلة في بيئة الأعمال هي يمكنها بناء رأس مال بشري قادر ومؤهل على تحقيق أعلى المكاسب والأرباح لها، وخصوصاً في المنظمات التي تقوم بإنتاج السلع والخدمات، وهي بذلك تستطيع استثمار رأس مالها البشري ورأس مالها المادي بشكل منظم يسهم في الحفاظ على استمراريته (Mitike, 2019)

1.1.2 مفهوم رأس المال البشري :

عرف صبيحات وaba زايد(2022) رأس المال البشري بأنه التوظيف والاختيار والتوزيع والتكوين والاحتفاظ بالمواهب التي ترتبط بالأهداف الاستراتيجية للمنظمة وتسمح بتطوير ميزة تنافسية وتحقيق أعلى عائد على الاستثمار في المتوسط.

وعرفه حجات والنجداوى(2022) بأنه نهج استراتيجي لإدارة الأفراد يركز على المعرفة والمهارات والقدرات والقدرة على التطوير والإبداع ولابتكار التي يمتلكها الأفراد العاملون في المنظمة.

وعرفه (Al-Abbadi, Etal,2019) بأنه مزيج من عناصر المعرفة المتعلقة بالمهارات وتراكم الخبرة والإبداع والابتكار، ومقدرة الأفراد على أداء مهامهم، ويعتبر رأس المال البشري غير قابل للملكية من قبل المنظمة.

ويعرف رأس المال البشري أيضاً بأنه التراكم المعرفي، والمهارات والاتجاهات التي يكتسبها الأفراد إما عن طريق التعليم أو الخبرة في العمل، ويختلف أرس المال البشري من منظمة إلى أخرى ويمكن لكل منظمة أن تقيّم رأس مالها البشري من خلال التعليم والتدريب المستمر (باسو وآخرون، 2022)

وفي ضوء التعريفات السابقة فإن رأس المال البشري يتكون من ثلاثة أبعاد رئيسية وهي: المعارف والمهارات والخبرات وقدرة الأفراد العاملين على الإبداع والابتكار، وأن المنظمة التي تستثمر هذه الأبعاد يمكنها التقدم والتفوق على منافسيها.

2.1.2 أهمية رأس المال البشري :

الرأس المال البشري أهمية كبرى في رسم صورة المنظمة المستقبلية، وتوجيه خططها المالية، وذلك نظراً لأن المنظمة التي تمتلك رأس مال بشري يتميز بالمهارة العالية والكفاءة يمكنها استثماره من أجل زيادة ربحيتها واستقرارها المالي وللحفاظ على استمراريته، وذلك نظراً بأن رأس المال البشري هو أساس استثمار رأس المال الحقيقي (العنزي والدليبي، 2016).

كما يساهم رأس المال البشري في تحقيق النمو للمنظمة، وذلك من خلال استثمار معارف ومهارات وقدرات الأفراد على الإبداع والابتكار في مختلف جوانب المنظمة، مما يوفر للمنظمة قيمة اقتصادية فاعلة، خصوصاً إذا أدركت المنظمة مستوى المهارة والمعرفة والخبرة التي يمتلكها الأفراد العاملون فيها، وتوظيفها بالاتجاه الذي يحسن من جودة العمل، وبالتالي الحصول على المخرجات المطلوبة (المري والدوري، 2020)

وتكمن آلية استثمار رأس المال البشري من خلال قدرة الإدارات العليا في المنظمات على تعليم وتدريب العاملين فيها، إذ أن التعليم يؤدي إلى اكتساب الخبرات الفردية والجماعية التي تعد من أهم أساسيات استمرارية المنظمة، وكوسيلة من خلالها يمكن لها التقدم ومواجهة كافة التحديات التي تفرضها عليها البيئة الخارجية (البرعصي والمدهون، 2022).

وتبرز أهمية الاستثمار في تعليم رأس المال البشري من المنظمة التي تستثمر في التعليم والتدريب يمكنها زيادة مستوى مهارات الأفراد العاملون بها، وبم يجعلهم أكثر إنتاجية من الأشخاص ذوي المستوى الأقل مهارة، وبالتالي يمكن للمنظمة تحقيق مكاسب أعلى نتيجة الاستثمار في رأس المال البشري والإنتاجية بشكل أساسي من خلال توفير دور مهم في تطويرها للعمال الحاليين ((Suvalova, & Suvalov, 2024).

3.1.2 مكونات رأس المال البشري

الرأس المال البشري مجموعة من المكونات الرئيسية والتي من أهمها التعليم، وخبرات العمل، والمهارات والسمات الشخصية، والعلامة التجارية للمنظمة ويمكن إيجازها على النحو الآتي:

1. التعليم ويرتبط مستوى التعليم بإنتاجية العاملين ارتباطاً وثيقاً، وذلك لأن التعليم يجعلهم يكتسبون مهارات ذاتية، وأسس نظرية يمكن تحويلها إلى واقع أثناء ممارسة أعمالهم في المنظمة، حيث أنه كما تستثمر المنظمات مواردها المالية، ومواردها المادية، فإنها إلى جانب ذلك تستثمر رأس المال الفكري لدى الأفراد العاملين بها، وذلك لأن رأس المال الفكري هو أساس الإنتاجية (خوالدة والعفشيات، 2020).

2. خبرات العمل: وتشير الخبرات إلى تراكم المعرفة التي يكتسبها العاملون من خبراتهم في العمل مما يمكنهم من القدرة على حل مشكلات العمل، وزيادة الإنتاجية بما يحقق للمنظمة أهدافها، وتعد الخبرات بمثابة التراكم المعرفي الذي يجنيه العاملون خلال مدة زمنية محددة من خدمتهم في المنظمة، مما يولد لديهم القدرة على توجيه الأعمال بالشكل الصحيح وبالصورة التي ترغب المنظمة بتحقيقها

؟

3. المهارات تعد المهارات الاجتماعية ومهارات الاتصال الخاصة بالموظفين أكثر أهمية في مجالات الأعمال التي تتضمن التعامل مع العملاء ، حيث يمكن أن تؤثر خدمة الموظف الجيدة على كيفية استجابة العملاء للعلامة التجارية.

4. السمات الشخصية وتساهم العادات والسمات الشخصية في تشكيل مصدر لقيمة العامل المنضبط والدقيق، والالتزام بالمواعيد النهائية، والنظرة إيجابية له من قبل المنظمة بأن لديه قيمة أكبر من الأفراد الذين قد تكون لديهم نفس المهارات التقنية ولكن تفتقر إلى هذه السمات والعادات الشخصية.

5. العلامة التجارية: وهي ما يجعل الأعمال التجارية معروفة على الفور للعملاء المحتملين، وغالباً ما يصبح الأفراد المشهورون شخصيات مدرة للدخل للعلامة تجارية، وغالباً ما تتبنى الشركات إمكانية الوصول إلى تكنولوجيا مماثلة، فإن وجود أفضل الموظفين والعلامات التجارية الأكثر شهرة يمكن أن يزيد الإنتاجية والأرباح.

4.1.2 مبررات تنمية رأس المال البشري :

عرف (المشاقبة و العظامات، 2023) تنمية رأس المال البشري بأنها: العملية التي تقوم بها المنظمة بهدف ضمان وجود أفراد قادرين ومؤهلين على تحقيق أهداف المنظمة وتحسين الأداء التنظيمي في الأجلين القصير والطويل.

وعرفها (الجنيدى والفاعورى، 2022) بأنها مجموعة من العمليات المتكاملة التي تقوم بها المنظمة على أساس مجموعة من المعلومات المتعلقة بالعاملين بهدف إيجاد قوة عمل تتناسب مع متطلبات العمل في المنظمة.

وأكد (هياجنة والزيود، 2021) بأن تنمية رأس المال البشري تعد بمثابة الإطار الذي يتم من خلاله تطوير وتحسين قدرات ومعارف العاملين من النواحي المعرفية والمهارية، وتعديل سلوكياتهم وتوجهاتهم من خلال إيجاد التدريب والتعليم المناسب الذي يساهم في تطوير مساراتهم الوظيفية ويحفزهم لأداء وظائفهم الحالية والمستقبلية.

يكمّن الهدف الرئيسي من تنمية رأس المال البشري في أنه يسهم في إضافة معلومات جديدة للعاملين، وينمي مهاراتهم المهنية، ويؤكد أيضاً على تنمية القيم والأخلاق الداعمة لسلوكهم، وذلك من خلال تعزيز حب المهنة لديهم، كون رسالة التعليم هي من الرسائل السامية، التي تتطلب من القيادات التربوية الاهتمام بمستوى النمو المهني للعامل في كافة الجوانب الإدارية والفنية والتكنولوجية المعاصرة (Lu & Wu, 2023)

وتبرز أهمية تنمية رأس المال البشري في أنها تعد من الممارسات مجال إدارة الموارد البشرية بهدف مساعدة العاملين على تطوير مهاراتهم، وإكسابهم للمعارف والمعلومات الجديدة التي تلزم لتطبيق معايير الجودة في العمل، والتي تلي معايير التنافسية (Al-Abbadi, Etal, 2019)

كما أن تنمية رأس المال البشري تكمن من ارتباطها بالأنشطة المختلفة التي تمارسها المنظمة، وتستخدمها بهدف إكساب العاملين فيها للسلوكيات والاتجاهات والمعارف التي تحقق أهدافها وتطلعاتها المستقبلية، ويتم ذلك من خلال وضع استراتيجيات التعليم والتدريب التي تحقق مخرجات تتفق مع التطلعات الاستراتيجية للمنظمة (الهيميسات والبشاشة، 2020)

وأشارت بوعنينة وسلامة (2022) إلى مجموعة من مبررات تنمية رأس المال البشري في المنظمات المعاصرة وتتمثل فيما يلي:

- ❖ زيادة تعقيد الوظائف من حيث مكوناتها والمهارات والمعارف اللازمة للقيام بها، خصوصاً الوظائف التي تتسم بالتعددية المعرفية أو الوظائف المفتوحة.
- ❖ تحسين مهارات وقدرات ومعارف الموارد البشرية بهدف الحفاظ على مستويات الأداء المخطط لها، وتوجيه الأفراد العاملين الجدد وتعريفهم بوظائفهم من خلال عمليات التدريب والتعليم.
- ❖ تعزيز الدوافع الذاتية للموارد البشرية بهدف زيادة كفاءتهم وتحسين فاعلية إنتاجهم.

المبحث الثاني: أداء المشاريع الصغيرة

المقدمة

تتميز المشاريع الصغيرة بتعدد الأسماء التي تعطى لها وتعدد عملية تعريفها، والسبب في ذلك هو تعدد الأطراف المعنية بها، والتي تعطىها أسماء وتعريفات مختلفة وقد يبدو بأن تعريف المشروع الصغير هو قضية بسيطة إلا أنها ليست كذلك، حيث يشار إلى مصطلح المشاريع الصغيرة على أنه من المفاهيم النسبية وليست المطلقة لعدم وجود اتفاق واضح بين الباحثين والمختصين في الشؤون الاقتصادية والقانونية حول مفهوم محدد للمشروع الصغير، إذ لا يوجد تعريف موحد وجامع للمشاريع الصغيرة حيث تتفاوت مداخل التعريف حسب اهتمام الجهة المعنية.

وما زال مفهوم هذه المشاريع يثير جدلاً كبيراً يصعب معه تحديد تعريف محدد متفق عليه لأن هذه المشاريع تختلف في خصائصها الاقتصادية والتقنية والتنظيمية حسب درجة نمو وتقدم البلد الاقتصادية والتكنولوجية، بمعنى أن المشروع الذي كان صغيراً في مرحلة ما يمكن أن يصنف ضمن المشاريع الكبيرة حجماً في مرحلة نمو أخرى في نفس البلد، وما يعتبر مشروع صغير في بلد متقدم يعتبر مشروعاً كبيراً في بلد نامي، وما يعتبر مشروعاً صغيراً في قطاع الصناعة قد يصنف كمشروع كبير في قطاع الخدمات وهكذا. (الجيش، 2020)

يمكن تقسيم المعايير التي يتم على أساسها تصنيف المشاريع الصغيرة إلى نوعين هما: المعايير الكمية، والمعايير النوعية. المعايير الكمية: تشمل هذه المعايير عادة على (عدد العاملين ، ورأس المال، وقيمة الأصول وصافي القيمة المضافة، وقيمة الإنتاج، وقيمة المبيعات، ومعدل استخدام الطاقة). لكن معيار عدد العاملين هو الأكثر انتشاراً واستخداماً على المستوى العالمي، وذلك لسهولة التعامل، وثباته لفترة من الزمن ولتوفر الإحصاءات والبيانات حول متغير عدد العمال سواء من المصادر الرسمية أو من المشاريع نفسها، حيث يسهل عليها التصريح بأعداد العمال لديها من أن تصرح بحجم استثماراتها، لكننا

نلاحظ أن هناك عدم اتفاق فيما بين الدول على حجم المشروع الصغير من حيث عدد العمال، حيث التفاوت الواضح بين دولة وأخرى في المعايير المستخدمة لتحديد كون المشروع صغيراً أم لا.

1.2.2 تعريف المشاريع الصغيرة:

يعرف المشروع الصغير بأنه الشركة أو المنشأة التي تمول وتدار ذاتياً من قبل أصحابها وتقوم على حجم عمالة قليل وتتصف بالشخصية وتتكون من وحدات إدارية أساسية غير متطورة وتشكل حيزاً صغيراً في قطاع الإنتاج التي تعمل به وتقدم خدماتها للمنطقة التي تتواجد فيها . (بلموهوب، 2019)

ويعرف (كليفورد) العمل التجاري الصغير أو المشروع الصغير بأنه هو العمل الذي يديره أصحابه بشكل فعال ويحمل الطابع الشخصي بشكل كبير ويكون محلياً إلى حد كبير في المنطقة التي يعمل فيها ، وله حجم صغير نسبياً في الصناعة التي ينتج إليها، ويعتمد بشكل كبير على المصادر الداخلية لتمويل رأس المال من أجل نموه.

وتعرف (برنوطي) المشروع الصغير بأنه : منظمة يقيمها أشخاص بهدف الربح من خلال ممارسة نشاط اقتصادي وبيع شيء يجده الآخرون نافعا فيدفعون ثمناً له ، يتسم بالاستمرارية له وجود قانوني صغير بعدد العاملين (لا يزيد عن 50 موظف وعامل ويعملون بموقع متقارب وجهاً لوجه ، ويعرفون بعضهم البعض شخصياً ، وغالباً ما يكون العمل الصغير شركة أفراد وليس شركة أموال ، وتمتاز بتداخل الملكية مع الإدارة ، وغالباً ما يمارس العمل الصغير نشاطاً واحداً فيتكون من مشروع اقتصادي واحد بمعنى ليس فيه تنوع في الأنشطة ، يديره أصحابه (مالكوه) بأنفسهم ، تسود العلاقات الشخصية بين العاملين ، وتهيمن الشخصية في تنظيمه ويعمل محلياً في سوق محلي ، وذات جنسية واحدة ، ورأس ماله صغير ، ويعتمد على مصادر التمويل الذاتية والداخلية . (التلهوني ، 2018)

وردت عدة تعريفات للمشاريع الصغيرة على المستوى الدولي ، منها: (Nasser,2018)

1. تعريف البنك الدولي: عرف البنك الدولي المشاريع الصغيرة بأنها تلك التي تستخدم من (10-49) عاملاً في الدول النامية.

2. تعريف منظمة العمل الدولية عرفت منظمة العمل الدولية المشاريع الصغيرة بأنها " تلك المنشآت الإنتاجية والحرفية التي لا تتميز بالتخصص في الإدارة ويديرها مالكيها ويصل عدد العاملين فيها إلى .. (50 عاملاً).

2.2.2 أهمية المشاريع الصغيرة:

تتميز المشروعات الصغيرة بقدرتها على التكيف مع الأوضاع والظروف الطارئة وانخفاض مستلزماتها من رأس المال العامل نظراً لما تتطلبه من طرق تقنية وتكنولوجيا أقل كلفة، وملائمتها للظروف المحلية وقدرتها على تحسين مهارات العاملين وتطوير الكفاءات ، والتطور الاقتصادي لأي دولة يعتمد على مدى قدرة مؤسساتها على الإنتاج وفق المعايير الاقتصادية وبالتالي لا نستطيع تجاهل دور المشروعات الصغيرة في النهوض في الاقتصاد القومي وأهميتها في المنظور الاقتصادي لجميع الدول بغض النظر عن درجة تقدمها . (الحمود، 2018)

تشكل المشروعات الصغيرة ما نسبته 97% من إجمالي عدد المشروعات في الولايات المتحدة الأمريكية وتسهم ب 34% من الناتج القومي الإجمالي الأمريكي وتسهم في خلق 58% من إجمالي فرص العمل المتاحة في أميركا ، وكذلك في كندا حيث تسهم في توفير 33% من فرص العمل بينما في اليابان تسهم في توفير 55% من فرص العمل وتساهم المشاريع الصغيرة في القضاء على مشكلتي الفقر والبطالة، من خلال قدرتها الكبيرة على إيجاد فرص عمل لعدد كبير من الأيدي العاملة.

وكذلك خلق مداخل لهم ولأصحاب هذه المشاريع، الأمر الذي يسهم في رفع المستوى المعيشي لفئات كثيرة من أفراد المجتمع فالبطالة تشير ببساطة إلى تعطيل جزء من الموارد الاقتصادية عن الإسهام في العملية الإنتاجية، الأمر الذي يبعد تلك المشاريع عن تحقيق الاستغلال الأمثل للموارد، وبالتالي تراجع معدلات الاقتصاد وانخفاض مستوى المعيشة، إضافة إلى الآثار السلبية في مختلف المجالات الاجتماعية والسياسية والأمنية وغيرها.

وهناك دول تسهم المشروعات الصغيرة بشكل كبير في حل مشكلة البطالة لديها مثل إندونيسيا إذ

تسهم هذه المشروعات بنسبة 88% من فرص العمل وكذلك غانا حوالي 85% . (محمد، 2020)

وتختلف الأرقام والنسب التي تبين الأهمية النسبية لهذه المشروعات وتلك المتعلقة بمساهمتها في

الناتج المحلي الإجمالي والميزان التجاري والتوظيف من دولة إلى أخرى، إلا أنه يمكننا القول إنها تشكل نحو

90% من إجمالي المشروعات في معظم اقتصاديات العالم، كما أنها تشغل بحدود 60% من إجمالي القوى

العاملة ومن ناحية أخرى، فقد أشارت العديد من الدراسات إلى أهمية المشروعات الصغيرة بما يلي: (2019,

Ousama)

أولاً: تعتبر من أفضل الطرق للحد من مشكلتي الفقر والبطالة، من خلال توفير فرص عمل وبكلفة

أقل من كلفة توفيرها في المشروعات الكبيرة والمتوسطة.

ثانياً: للمشروعات الصغيرة قدرة على إنتاج سلع وخدمات قابلة للتصدير كغيرها من المشروعات،

ولديها أيضاً قدرة على إنتاج سلع وخدمات بديلة لتلك المستوردة، وبالتالي المساهمة في توفير العملات

الأجنبية ورفع موجودات الدولة منها (Ousama, 2019)

ثالثاً: تصلح أن تتكامل مع المشروعات الكبيرة وبكلفة منخفضة، وتشكل بيئة مناسبة للابتكار

خاصة في قطاع الصناعة، وتطور روح المشاركة والإبداع والمخاطرة، كما أنها تتيح المجال أمام الشباب

الطموح لتحقيق دخول مرتفعة مقارنة مع الوظائف الرسمية.

رابعاً: توفر خياراً لمشاكل العمالة المجموعات المرأة والشباب والخريجين الجدد والعائدين.

3.2.2 خصائص ومميزات المشاريع الصغيرة :

تتميز المشاريع الصغيرة بالعديد من الخصائص نذكر منها : (دخان، 2018)

1. انخفاض حجم رأس المال مقارنة بالمشاريع الكبيرة ، الأمر الذي ينسجم مع رغبة بعض المستثمرين

الذين يملكون مدخرات قليلة ويرغبون في الإشراف المباشر على استثماراتهم دون اللجوء إلى المشاركة

مع آخرين.

2. مالك المشروع هو مديره، إذ يتولى العمليات الإدارية والفنية، وهذه الصفة غالبية على هذه المشاريع كونها ذات طابع أسري (عائلي) في أغلب الأحيان، لهذا فإن نجاح المشروع يعتمد بشكل كبير على القدرات الإدارية والفنية لصاحب المشروع.
3. انخفاض تكلفة العمالة، فالمشاريع الصغيرة تستخدم تقنية إنتاجية أقل تعقيدا وأقل كثافة رأسمالية، وبالتالي تمتلك القدرة على امتصاص العمالة لا سيما وأن انخفاض تعقيد التقنية فيها يجعل التدريب على استخدامها أكثر يسرا.
4. انخفاض حجم الإنتاج، الأمر الذي يقلل من تكاليف وأعباء التخزين والاحتفاظ بالإنتاج لمدة طويلة، غير أن هذا يخلق مشكلة وهي عدم الاستفادة من وفورات الإنتاج بأحجام كبيرة انخفاض القدرات الذاتية على التوسع والتطوير والتنوع والتحديث لأن مثل هذه القدرات تحتاج إلى أموال وخبرات للقيام بأنشطة البحوث والتطوير وهذه قد لا تتوافر في المشاريع الصغيرة. تمتاز هذه المشاريع بتوفير بيئة عمل ملائمة حيث يعمل صاحب المشروع والعاملين جنبا إلى جنب لمصلحتهم المشتركة، وغالبا ما تربطهم مع بعضهم البعض علاقة قرابة أو صدقة، وبالتالي هذا يؤدي إلى زيادة إنتاجية العمل وربحية المشروع.

4.2.2 المعوقات التي تواجه المشاريع الصغيرة:

تواجه المشاريع الصغيرة العديد من المشاكل والمعوقات التي تؤثر على سير عمل هذه المشاريع وبالتالي الحد من فعالية أثر هذه المشاريع من تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية المرجوة منها، ويمكن تصنيف هذه المشاكل بالآتي: (الحجاج، 2020)

1. المشاكل التمويلية: تعد هذه من أهم المشاكل التي تعاني منها المشاريع الصغيرة في مرحلة التأسيس وما بعد التأسيس، ويعود ذلك إلى عدم قدرة هذه المشاريع في الحصول على التمويل الخارجي، واعتمادها بشكل كبير جدا على التمويل الذاتي، وذلك لعدم قدرتها على الإيفاء بشروط الحصول على الائتمان من مصادر خارجية كتوفير الضمانات اللازمة وتوفير قوائم مالية نظامية، وصغر حجم القروض

التي تحتاجها وارتفاع تكاليف إدارة ومتابعة هذه القروض، ونقص الخبرة لدى أصحاب هذه المشاريع في أساسيات المعاملات المصرفية.

2. المشاكل التسويقية : نظرا لارتفاع عدد المشاريع المقامة ضمن القطاع الواحد والتي يزيد إنتاجها عن حاجة السوق المحلية، بالإضافة إلى انخفاض جودة إنتاجها بسبب استخدام عمالة غير ماهرة ووسائل تقنية تقليدية في الإنتاج، فإنها لا تستطيع تصريف إنتاجها للخارج مما يؤدي إلى فشل هذه المشاريع، بالإضافة إلى عدم وجود منافذ تسويقية منتظمة لتعريف المستهلك بمنتجاتها، وعدم إتباع الأسلوب العلمي الحديث في مجال التسويق والاعتماد على المهارات الشخصية والوسطاء في تصريف السلع مما يمثل غبنا في أسعار هذه السلع.

3. المشاكل الإدارية : وتكمن في عدم إتباع الأصول الإدارية الحديثة في إدارة أعمال المشاريع الصغيرة، حيث أن إدارة المشروع الصغير من قبل المالك تعتبر من إحدى المشاكل التي تواجهها المشاريع الصغيرة ، ذلك لأن المالك يحاول فرض سيطرته على الإدارة والصلاحيات واتخاذ القرارات، ومعظمهم يبقى المشروع صغيرا ولا يهدف إلى التوسع والنمو لكي لا يضطر إلى منح الصلاحيات إلى مديرين آخرين يقاسمونه السلطة، كما أنه لا يملك الثقافة الإدارية والمحاسبية والإنتاجية الكافية الأمر الذي يعرض المشروع إلى التعثر والفشل.

4. المشاكل الفنية :

تتمثل أهم المشاكل الفنية فيما يلي: (Ousama, 2019)

— التقنيات المستخدمة في عملية الإنتاج حيث أن هذه المشاريع تعتمد في إنتاجها على استخدام معدات وآلات بدائية غير متطورة تكنولوجيا الأمر الذي يحول دون تطوير منتجاتها بما يتماشى والمواصفات العالمية في الأسواق الدولية.

— العمالة المستخدمة ان النقص في الأيدي المؤهلة والمدربة من المشاكل التي تواجه المشاريع الصغيرة، ومرد ذلك هو سيطرة المشاريع الكبيرة على تلك الفئة من الأيدي المؤهلة والمدربة من خلال تقديم الأجور الأعلى لهم بالإضافة إلى الحوافز المادية المشجعة، لهذا فان المشاريع الصغيرة تواجه مشكلة في هذه الكفاءات خاصة في ظل المستويات المتدنية من الأجور التي تقدمها لتلك الكفاءات، الأمر الذي

يؤدي بالمشاريع الصغيرة إلى الاعتماد على العمالة غير المدربة، حيث تقوم بتدريبهم أثناء العمل مما يترك آثاراً سلبية على إنتاجية العمل في هذه المشاريع.

— المواد الأولية : وتكمن في ارتفاع أسعار المواد الأولية اللازمة لعملية الإنتاج وعدم توافرها في السوق المحلي، حيث تقوم معظم المشاريع الصغيرة باستيراد احتياجاتها من المواد الخام من الخارج، الأمر الذي يجعلها عرضة لتغير أسعارها والتي نتجه نحو الارتفاع في الغالب.

المبحث الثالث: أداء المشاريع:

يعتبر موضوع أداء المشاريع الصغيرة عملية ضرورية وملحة، نظراً للدور الحيوي الذي تلعبه هذه المشاريع في الاقتصاد، وذلك في ظل التحديات والتغيرات المستمرة ويتميز موضوع قياس وتقييم الأداء بأهميته الاستراتيجية في استمرارية المشروع على المدى الطويل، كما تزداد أهميته مع ازدياد متطلبات الشفافية التي تتطلبها القوانين والتشريعات الحديثة بهدف تعزيز الوعي لدى المستثمرين حول أداء المنشآت وحماية لممتلكاتهم وثرواتهم . (بلموهوب، 2019)

1.3.2 تعريف الأداء:

يمكن تحديد مفهوم تقييم الأداء على أنه عملية تستهدف الوقوف على مدى نجاح المنشأة في تحقيق أهدافها المرسومة في كما يمكن تعريف الأداء على أنه قياس أداء الأشخاص باستخدام المعايير المحددة مقدماً والتي تستخدم المقارنة الأداء الفعلي للأشخاص .

كما أنه يعبر عن تقييم النشاط المنشأة في ضوء ما توصلت إليه من نتائج في نهاية فترة مالية معينة وهي سنة مالية في العادة. (Ousama, 2019)

كما يعني تقييم الأداء، مقارنة النتائج الفعلية بأهداف معينة سبق الاتفاق عليها ومحاولة التعرف على نواحي القوة أو الضعف في المنشأة من خلال تفسير الفروق الملحوظة بين الناتج الفعلي والهدف المخطط له.

ومما سبق يرى الباحث أن عملية تقييم الأداء تهدف بالأساس إلى التحقق والتأكد من سلامة تنفيذ الخطط الموضوعية والأهداف المحددة مقدماً والتأكد من قيام الأفراد والمسؤولين عن تنفيذ الواجبات والمهام الملقاة على عاتقهم بكفاءة، حيث يتم ذلك عن طريق مقارنة الأداء الفعلي بالخطط والأهداف المحددة بغية تحديد الانحرافات ومعرفة أسبابها ومساءلة المسؤولين عنها تمهيداً لاتخاذ الإجراءات التصحيحية بشأنها وتصحيح مسارات الأنشطة المختلفة وفق ما هو مخطط لها.

2.3.2 أهمية تقييم الأداء:

تعتبر عملية تقييم الأداء التسويقي إحدى العمليات الأساسية المطلوبة للتحقق من إنجاز الخطط التسويقية الموضوعة، ومقارنة الأداء الفعلي بالنتائج والأهداف المطلوب تحقيقها ثم توفير التغذية العكسية للإدارة العليا التي بدورها تقوم بتقييم النتائج واتخاذ القرارات لتصحيح المسارات والانحرافات الخاطئة، وأنها جزء من عملية الرقابة باعتبارها عملية توجيه الأنشطة الشركة التسويقية وصولاً لتحقيق أهدافها. (التلهوني، 2018)

وتسهم عملية تقييم الأداء التسويقي في تحديد أهمية وخواص الأنشطة التشغيلية والمالية للمشروع من خلال معلومات تستخرج من القوائم المالية تساعد في تقييم الأداء التسويقي واتخاذ القرارات. كما أنها توضح العلاقات التبادلية بين الأقسام والفروع المختلفة، حيث تساعد العملية على التحقق من قيام الأقسام والفروع بوظائفها بأفضل كفاءة ممكنة، وأنها تحقق معايير الجودة للإنتاج.

3.3.2 مؤشرات قياس الأداء:

كانت منظمات الأعمال تركز على المؤشرات المالية فقط لقياس الأداء، مثل حجم المبيعات الربحية العائد على الاستثمار أما حالياً فإن هناك عدد كبير من منظمات الأعمال بدأت تستخدم المؤشرات غير المالية لقياس الأداء مثل مدى رضا وولاء الزبائن.

وإن هذا الاتجاه الجديد من حيث استخدام المؤشرات غير المالية لتقييم الأداء جاء ليتناسب مع الفلسفات الحديثة بعلم الإدارة والتي تدعو المنظمات لأن تتعامل مع البيئة الخارجية بطرق مختلفة كونها تتأثر فيها وعليه يمكن تقسيم المؤشرات إلى مؤشرات مالية ومؤشرات غير مالية لقياس الأداء على النحو التالي: (الجيش، 2020)

أولاً: المؤشرات المالية (الربح الحصة السوقية، حجم المبيعات العائد على الاستثمار العائد على الأصول، العائد على حقوق الملكية العائد على السهم، نمو الأصول).

ثانياً: المؤشرات غير المالية (رضا الزبائن ولاء الزبائن جودة السلع والخدمات، تطوير الخدمات والسلع الجديدة، رضا الموظفين، دوران الموظفين، المسؤولية الاجتماعية للمنظمة).

وأشارت العديد من المراجع إلى وجود عدد كبير من العوامل المؤثرة على الأداء العام تتمثل:

أولاً: كثافة الاستثمار: يتحكم مستوى التكنولوجيا السائدة، وطريقة إدارة العمل داخل المؤسسة بمقادير رأس المال العامل والثابت المطلوبة لإنتاج الكميات المراد بيعها أو الممكن تسويقها بشكل عام قد تؤدي كثافة الاستثمار إلى إحداث تأثير سلبي على المقاييس النسبية للربح أو الصافي النقدية.

ثانياً: الإنتاجية: تعتبر المؤسسات التي تكون فيها إنتاجية العمال عالية أكثر ربحية من تلك التي ينتج العاملين فيها قيمة مضافة منخفضة.

ثالثاً: الحصة السوقية تؤثر الحصة السوقية المتحققة لمؤسسة ما على أرباحها ومستوى النقدية فيها، ويمكن النظر للحصة السوقية للمؤسسة بالنظر للحصص السوقية لأكثر ثلاثة منافسين لها في سوق السلعة الكلي

رابعاً: درجة النمو السوق السلعة والتي يمكن قياسها باستخدام مؤشرات مثل زيادة نسبة المبيعات السنوية خامساً: جودة السلعة أو الخدمات المقدمة وهو أيضاً من المعايير الإيجابية المقبولة لقياس نوعية الأداء المالي للمؤسسات التي تقدم تلك السلع والخدمات

سادساً: درجة الابتكار والتميز وهذه تؤثر إيجابياً على أداء المؤسسات التي تتبنى تلك الابتكارات التعديلات أو سياسة التمايز، وذلك بهدف إحداث آثار إيجابية على المستهلكين في الأسواق المستهدفة، إن الاختيار الصحيح للاستراتيجيات التسويقية هو الدالة لنجاح تقييم المشاريع الصغيرة، لما لذلك من انعكاس على تقييم الأداء حيث يعتبر قياس الأداء أحد مراحل التقييم، ويتم قياس الأداء عن طريق تحديد الانحرافات فيما تحقق من الأهداف وتحديد مراكز الخلل لتصويبها. (Ousama, 2019)

ومما سبق يري الباحث أن أداء المشاريع الصغيرة يعد مؤشراً رئيسياً على نجاحها وقدرتها على تحقيق أهدافها في بيئة الأعمال. يشمل أداء المشاريع الصغيرة مجموعة من العوامل التي تقيس الكفاءة التشغيلية، الربحية، النمو، والقدرة على البقاء والتطور في السوق. يمكن تقسيم تقييم الأداء إلى عدة جوانب رئيسية تشمل الأداء المالي، الأداء التشغيلي، الأداء التسويقي، والأداء التنظيمي.

الأداء المالي: يعكس القدرة على تحقيق الأرباح والنمو المالي المستدام. يتم تقييمه من خلال مؤشرات مثل العائد على الاستثمار، هامش الربح، والإيرادات. تحقيق أداء مالي قوي يتطلب إدارة فعالة للتكاليف، وزيادة الإيرادات من خلال تحسين المبيعات وتقديم قيمة مضافة للعملاء.

الأداء التشغيلي: يرتبط بكفاءة العمليات والإنتاجية يتضمن ذلك القدرة على إدارة الموارد بكفاءة، تحسين العمليات التشغيلية، وضمان الجودة في المنتجات والخدمات، تعتبر الكفاءة التشغيلية عاملاً حاسماً في تقليل التكاليف وزيادة الإنتاجية، مما يساهم في تحسين الأداء العام للمشروع.

الأداء التسويقي: يعكس القدرة على جذب العملاء والاحتفاظ بهم يتضمن ذلك تحليل السوق وفهم احتياجات العملاء، تطوير استراتيجيات تسويقية فعالة، وإدارة العلاقات مع العملاء. أداء تسويقي قوي يمكن أن يزيد من حصة السوق ويبنى ولاء العملاء، مما يعزز النمو المستدام. الأداء التنظيمي: يتعلق بالهيكل الإداري والثقافة التنظيمية، يشمل ذلك القدرة على تنظيم العمل، تعزيز التعاون بين الفرق، وتطوير المهارات القيادية، الأداء التنظيمي الجيد يساهم في خلق بيئة عمل محفزة، تتيح للموظفين تقديم أفضل ما لديهم، مما ينعكس إيجاباً على الأداء العام للمشروع.

بشكل عام، يتطلب تحقيق أداء متميز في المشاريع الصغيرة تحقيق توازن بين هذه الجوانب المختلفة. من خلال الاستثمار في تطوير رأس المال البشري، الابتكار، وتحسين العمليات، يمكن للمشاريع الصغيرة تحقيق مستويات عالية من الأداء والقدرة على التكيف مع التغيرات السوقية والمنافسة. يعتبر الأداء القوي دليلاً على صحة واستدامة المشروع، وركيزة أساسية للنمو والنجاح في الأجل الطويل.

4.3.2 أبعاد أداء المشاريع:

يشمل أداء المشاريع أبعادًا متعددة تُساهم في تحديد مدى نجاح المشروع وتحقيق أهدافه. من بين هذه الأبعاد المهمة: التعلم والنمو، العمليات الداخلية، ورضا العملاء. لكل بُعد من هذه الأبعاد تأثير كبير على الأداء العام للمشروع، وهي تتكامل لتشكيل صورة شاملة عن فعالية وكفاءة المشروع، وتتمثل هذه الأبعاد على النحو التالي (بلموهوب، 2019)

1. التعلم والنمو:

يُعَدّ التعلم والنمو بُعداً أساسياً في تحسين أداء المشاريع، حيث يركز على تطوير رأس المال البشري والبنية التحتية المعرفية داخل المشروع، يتضمن هذا البُعد الاستثمار في تدريب الموظفين، تعزيز المهارات، وتطوير القدرات القيادية. من خلال تبني ثقافة التعلم المستمر، يمكن للمشاريع الابتكار والتكيف مع التغيرات السوقية، مؤشرات هذا البُعد تشمل معدل التدريب، نسبة الموظفين الحاصلين على شهادات متقدمة، ومستوى الابتكار في المنتجات والخدمات. التعلم والنمو يساهمان في بناء فريق عمل متمكن قادر على تحقيق أداء عالي وزيادة التنافسية في السوق.

2. العمليات الداخلية:

تُعنى العمليات الداخلية بكفاءة وإنتاجية العمليات التشغيلية داخل المشروع، هذا البُعد يركز على تحسين العمليات والأنظمة لضمان تقديم منتجات وخدمات بجودة عالية وبأقل تكلفة ممكنة، يتضمن ذلك تبسيط العمليات، تقليل الفاقد، وضمان جودة الإنتاج، مؤشرات الأداء هنا تشمل معدل الإنتاج، نسبة الهدر، ووقت الدورة الإنتاجية. تحسين العمليات الداخلية يؤدي إلى زيادة الكفاءة التشغيلية، مما ينعكس إيجابياً على الأداء المالي والقدرة على تلبية احتياجات العملاء بفعالية.

3. رضا العملاء:

يُعدّ رضا العملاء من أهم الأبعاد التي تعكس نجاح المشروع في السوق، يرتبط هذا البُعد بقدرة المشروع على تلبية توقعات واحتياجات العملاء بشكل مستمر، يشمل قياس رضا العملاء جمع تغذية راجعة من العملاء، تحليل مستوى الرضا، ومعالجة الشكاوى بسرعة وفعالية، مؤشرات الأداء تشمل معدل رضا العملاء، معدل الاحتفاظ بالعملاء، ومستوى ولاء العملاء. تحقيق رضا العملاء يعزز سمعة المشروع ويبني علاقات طويلة الأمد مع العملاء، مما يدعم النمو المستدام وزيادة الإيرادات.

تتفاعل هذه الأبعاد مع بعضها البعض بشكل متكامل لتحقيق الأداء الأمثل للمشروع. على سبيل المثال، تحسين التعلم والنمو يساهم في تطوير مهارات الموظفين، مما ينعكس إيجابياً على كفاءة العمليات الداخلية. العمليات الداخلية الفعالة تؤدي إلى تقديم منتجات وخدمات بجودة عالية، مما يزيد من رضا العملاء. بدوره، يؤدي رضا العملاء إلى تحسين الأداء المالي ويُتيح للمشروع المزيد من الموارد للاستثمار في التعلم والنمو. (Ousama, 2019)

تُعدّ أبعاد التعلم والنمو، العمليات الداخلية، ورضا العملاء من الركائز الأساسية لتحسين أداء المشاريع. من خلال التركيز على هذه الأبعاد وتبني استراتيجيات متكاملة، يمكن للمشاريع تحقيق نجاح مستدام وبناء ميزة تنافسية قوية في السوق. تحقيق التوازن بين هذه الأبعاد يضمن أن المشروع ليس فقط قادراً على التكيف مع التغيرات، بل أيضاً على تحقيق التفوق والابتكار بشكل مستمر.

الفصل الثالث: منهجية الدراسة

1.3 تمهيد

يعرض الفصل الحالي الأساليب العلمية التي تستند عليها الدراسة الحالية لتحقيق أهدافها والإجابة على تساؤلات مشكلة الدراسة، حيث يتناول هذا الفصل منهجية الدراسة، مجتمع وعينة الدراسة، ومن ثم الأساليب العلمية لجمع البيانات وأداة الدراسة، وصدق أداة الدراسة بالإضافة إلى الأساليب المعالجة الإحصائية التي تعتمد عليها الدراسة.

2.3 منهجية الدراسة

تعتمد الدراسة الحالية على المنهج الوصفي التحليلي، لما يمتاز به من قدرة على توفير البيانات والحقائق عن المشكلة قيد الدراسة، والتي تمثلت بالتعرف على أثر راس المال البشري على تطوير دراسة تطبيقية علي بنك التنمية الاجتماعية بالملكة العربية السعودية، وتفسيرها والوقوف على دلالاتها، والذي يمكن الباحثة من جمع أدلة من وحدات المعاينة في مجتمع الدراسة.

كما تم تحليلها باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS وعرضها عن طريق نماذج وجدول، كما تم الإطلاع على الأدب النظري والأبحاث العلمية والمراجع والمؤلفات والدراسات العربية والأجنبية التي تناولت هذا الموضوع.

3.3 مجتمع وعينة الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من جميع المشاريع الصغيرة. وبهذا فإن وحدة المعاينة تتمثل بمالكي أو مديري المشاريع الصغيرة في المملكة العربية السعودية ، حيث قام الباحث بسحب عينة عشوائية بسيطة حسب معادلة العينة وأظهرت النتيجة (356) إستبانة من عينة الدراسة، وقام الباحث بتوزيع (400)

إستبانة على مالكي أو مديري المشاريع الصغيرة، إذ تم استرجاع (370) وجميعها صالحة للتحليل، ويبين الجدول التالي ملخصاً لذلك، كما يلي:

الجدول (1) عدد الاستبانات الموزعة والمستردة والمستبعدة والخاضعة للتحليل الإحصائي

الاستبانات	العدد	النسبة المئوية
الاستبانات الموزعة علي المجتمع	400	% 100
الاستبانات المستردة	370	% 92.5
الاستبانات غير مسترجعة (تطرح)	30	% 7.5
الاستبانات المستبعدة لعدم صلاحيتها	0	نسبة إلى الاستبانات المستردة 0.0
الاستبانات الخاضعة للتحليل	370	نسبة إلى الإستبانات المستردة 92.5 %

4.3 مصادر جمع البيانات

لتحقيق الغرض من الدراسة الحالية والهادفة إلى قياس أثر رأس المال البشري على تطوير دراسة تطبيقية علي بنك التنمية الاجتماعية بالملكة العربية السعودية، اعتمد الباحث على مصدرين لجمع البيانات لتحقيق أهداف الدراسة، وهي:

- المصادر الثانوية : وهي الاطلاع على الدراسات السابقة، والمقالات والدوريات، والمراجع العربية والأجنبية التي تتناول موضوع الدراسة والبحث في مواقع الإنترنت، لإعداد الإطار النظري فيما يخص متغيرات الدراسة رأس المال البشري، وتطوير المشاريع الصغيرة.
- المصادر الأولية وتتمثل بالبيانات التي تم الحصول عليها من خلال إستبانة وتم تطويرها لقياس متغيرات الدراسة.

5.3 أداة الدراسة :

أستخدمت الدراسة الاستبانة كأداة دراسة رئيسية لجمع البيانات وبالتالي تحقيق هدف الدراسة في حين تتضمن الإستبانة ثلاثة أجزاء رئيسية، وهما الجزء الأول الذي يتناول التساؤلات الشخصية (الديموغرافية) العامة للتعرف على خصائص المبحوثين عينة الدراسة، بالإضافة إلى الجزء الثاني الذي يتناول معلومات المشروع، بالإضافة إلى الجزء الثالث الذي يتناول تلك الفقرات أو التساؤلات ذات العلاقة بقياس المتغيرات موضوع الدراسة، حيث تم صياغة (24) فقرة / تساؤل لقياس المتغيرات المستقلة (رأس المال البشري) و (14) فقرة / تساؤلات لقياس المتغير التابع (تطوير المشاريع الصغيرة) وهو كما في الجدول (2)

الجدول رقم (2) أسئلة متغيرات الدراسة

الرقم	المجال	عدد الفقرات	الارقام حسب الاداة
المتغير المستقل: رأس المال البشري			
1	الخبرة	5	5 – 1
2	المعرفة	8	13 – 6
3	المهارات	6	19 – 14
4	التدريب	5	24 – 20
	المجموع		24
المتغير التابع: تطوير المشاريع الصغيرة			
1	النمو	5	5 – 1
2	توليد الافكار الابداعية	5	10 – 6
3	كفاءة التشغيل	4	14 – 11
	المجموع		14

38	المجموع الكلي لفقرات أداة الدراسة	
----	-----------------------------------	--

وتم إعطاء كل عبارة من العبارات الخاصة بكل فقرة من أبعاد الدراسة في الإستبانة درجات لتتم معالجتها إحصائياً بحسب ليكرت وعلى نحو الآتي : موافق بشدة (5) درجات، موافق (4) درجات، موافق الى حد ما (3) درجات غير موافق (2) درجتان غير موافق بشدة (1) درجة.

وتم اعتماد المعادلة التالية:

$$\text{الحد الأعلى للمقياس} - \text{الحد الأدنى للمقياس} / \text{عدد الفئات} =$$

$$51 - 3/4 = 1.33 \text{ طول الفئة بهذا تصبح الفئات على النحو الآتي:}$$

❖ من (1-2.33) منخفض.

❖ من (2.34-3.67) متوسط.

❖ من (3.68-5) مرتفع.

وتم تقسيم الدرجات إلى ثلاثة مستويات وعلى النحو الآتي:

- مستوى منخفض إذا تراوحت المتوسطات الحسابية بين (1-2.33)
- مستوى متوسط إذا تراوحت المتوسطات الحسابية بين (2.34-3.67).
- مستوى مرتفع إذا تراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.68-5).

6.3 صدق أداة الدراسة :

يقصد بصدق أداة الدراسة بمدى قدرة الاستبانة (أداة الدراسة على تحقيق أهدافها والمتمثلة بقياس متغيرات الدراسة، وتتخذ الدراسة الحالية أسلوبين رئيسيين للتأكد من قدرة الإستبانة التي تم إعدادها وتصميمها على تحقيق أهداف الدراسة الحالية، هما كما يلي:

■ ثبات أداة الدراسة:

ويقصد بثبات أداة الدراسة بمدى الإنساق الداخلي للفقرات التي تنتمي لمتغيراتها، ويتم الإستدلال إلى ثبات أداة الدراسة من خلال إختبار كرونباخ ألفا (Cronbach's alpha)، وقد بلغ معامل كرونباخ ألفا لكافة فقرات قياس متغيرات الدراسة (95.3%)، حيث تشير قاعدة القرار ذات العلاقة بمعامل كرونباخ ألفا على أنه يجب أن يزيد مقدار معامل الثابت عن (60%) (Schroeder, and Sakakibara, 1994; Flynn, 2009 Krishnaswamy, Sivakumar and Mathirajan, 2009)، بالتالي يمكن الإستدلال إلى ثبات فقرات الاستبانة ذات العلاقة بقياس المتغيرات، ويبين الجدول التالي نتائج معاملات الثبات كرونباخ ألفا لكل متغير على حدة من المتغيرات موضوع الدراسة، وهو كما في الجدول (3):

جدول (3) إختبار الاتساق الداخلي

الرقم	المجال	عدد الفقرات	قيمة (α)
1	الخبرة	5	0.861
2	المعرفة	8	0.861
3	المهارات	6	0.843
4	التدريب	5	0.888
المتغير المستقل: رأس المال البشري			
1	النمو	5	0.916
2	توليد الافكار الابداعية	5	0.879
3	كفاءة التشغيل	4	0.815
المتغير التابع: تطوير المشاريع الصغيرة			
		14	0.909
المجموع الكلي لفقرات اداة الدراسة			
		38	0.953

وتدل معاملات الثبات كما هي مبينة في الجدول (3) بامتياز الأداة بمعامل ثبات مرتفع وقدرة الأداة بصورة عامة على تحقيق أغراض الدراسة، أذ يتضح من الجدول أن أعلى معامل ثبات لأبعاد الاستبانة بلغ (0.916) فيما يلاحظ أن أدنى قيمة للثبات كانت (0.815).

7.3 أساليب المعالجة الإحصائية

تستخدم هذه الدراسة العديد من الأدوات والإختبارات الإحصائية المناسبة لإختبار وتحليل البيانات، بداية بمقاييس النزعة المركزية (كمعاملات الوسط الحسابي والتكرار والتكرار النسبي)، ومن ثم إختبار ثبات أو إعتماضية أداة الدراسة (الإستبانة) للتأكد من مدى قدرة فقرات الإستبانة على قياس متغيراتها (معامل كرونباخ ألفا - Cronbach's Alpha) وذلك لإختبار مدى الإعتماضية على أداة جمع البيانات المستخدمة في قياس المتغيرات التي اشتملت عليها الدراسة، ويلى ذلك إختبار العلاقة الخطية بين المتغيرات المستقلة (Collinearity statistics) ومن ثم إختبار التوزيع الطبيعي (kolmogorov-smirnova) للتعرف على مدى خضوع بيانات الدراسة للتوزيع الطبيعي (باستخدام التمثيل البياني للبيانات، ومن ثم إختبار وتحليل الإنحدار المتعدد (Multiple Regression) لإختبار تأثير مجموعة من المتغيرات المستقلة على المتغير التابع، وذلك بإستخدام برمجية تحليل الحزم الإحصائية للعلوم الإجتماعية (SPSS v.20).

الفصل الرابع: تحليل البيانات واختبار الفرضيات

1.4 تمهید

يبين الفصل الحالي تلك النتائج التي توصلت إليها الدراسة الحالية اعتماداً على نتائج الإختبارات الإحصائية الملاءمة لتحقيق أهداف الدراسة، حيث يبين الفصل الحالي نتائج الاختبارات الإحصائية الوصفية كالوسط الحسابي والانحراف المعياري والتكرار النسبي)، بالإضافة إلى تلك الإختبارات الملاءمة لفرضيات الدراسة.

2.4 نتائج الإحصاء الوصفي

تبيين المحاور التالية نتائج الإختبارات الإحصائية الوصفية للتساؤلات، وكما يلي:

❖ أولاً: وصف عينة الدراسة:

تتضمن أداة الدراسة أربع تساؤلات عامة للتعرف على خصائص المبحوثين، وبين الجدول التالي نتائج اختبار التكرار والتكرار النسبي لتلك الفقرات، وبين الجدول التالي نتائج هذه الاختبارات، وكما يلي:

جدول (4) وصف المتغيرات الديموغرافية لأفراد عينة الدراسة

البيانات		النوع الاجتماعي				الكلي
المتغير	المستوي	الذكور		الإناث		
		العدد	النسبة	العدد	النسبة	
						ا ل ع

	د						
	د						
% 13.0	4	% 7.3	27	% 5.7	21	اقل من 25 سنة	العمر
	8						
% 31.4	1	% 11.9	44	% 19.5	72	من 25 – 35 سنة	
	1						
	6						
% 22.7	8	% 8.9	33	% 13.8	51	من 35 – و اقل من 45 سنة	
	4						المجموع
% 19.7	7	% 5.4	20	% 14.3	53	من 45 – و اقل من 55 سنة	
	3						
% 13.2	4	% 2.4	9	% 10.8	40	اكثر من 55 سنة	
	9						
100.0	3	% 35.9	133	% 64.1	237		
%	7						المستوي التعليمي
	0						
% 18.6	6	% 4.6	17	% 14.1	52	ثانوية عامة	
	9						
% 23.2	8	% 9.5	35	% 13.8	51	دبلوم	بكالوريوس
	6						
% 47.8	1	% 19.2	71	% 28.6	106		
	7						
	7						

% 9.2	3	% 2.4	9	% 6.8	25	ماجستير	
	4						
% 1.1	4	% 0.3	1	% 0.8	3	دكتوراه	
100.0	3	% 35.9	133	% 64.1	237	المجموع	المركز الوظيفي الحالي
%	7						
	0						
% 37.0	1	% 14.3	53	% 22.7	84	مالك المشروع	
	3						
	7						
% 28.4	1	% 12.7	47	% 15.7	58	مدير المشروع	
	0						
	5						
% 34.6	1	% 8.9	33	% 25.7	95	مالك ومدير المشروع	
	2						
	8						
100.0	3	% 35.9	133	% 64.1	237	المجموع	
%	7						
	0						
% 18.9	7	% 10.5	39	% 8.4	31	اقل من 5 سنوات	عدد سنوات الخبرة
	0						
% 64.2	1	% 17.8	66	% 28.4	105	من 5 الي اقل من 10 سنوات	
	7						
	1						

من 10 سنوات الي اقل	65	% 17.6	19	% 5.1	8	% 22.7
من 15 سنة					4	
من 15 سنة فاكثر	36	% 9.7	9	% 2.4	4	% 12.2
					5	
المجموع	237	% 64.1	133	% 35.9	3	100.0
					7	%
					0	

يبين الجدول السابق رقم (4) نتائج معاملات التكرار والتكرار النسبي للمبحوثين تبعاً لمتغير الجنس النوع الاجتماعي) إذ أنه قد بلغ عدد الذكور (237) مبحوث ونسبة (64.1%)، وبلغ عدد الإناث (133) ونسبة (35.9%) ، حيث تبين النتائج أن عدد الذكور في المشاريع الصغيرة أكبر من عدد الإناث، ويستنتج من هذا الفرق إلى أن عدد الإناث أقل وذلك بسبب النظرة التقليدية للمجتمع التي تعيق عمل المرأة نظراً لما تتطلبه هذه المشاريع من جهد بدني وساعات عمل طويلة.

كما يبين الجدول رقم (4) نتائج معاملات التكرار والتكرار النسبي للمبحوثين تبعاً لمتغير (العمر) إذ يلاحظ أن الفئات العمرية (25) أقل من 35 سنة) قد حصلت على النسبة الأعلى وكانت تشكل (31.4%)، ويلها الفئة العمرية من 35- وأقل من 45 سنة) ونسبة (22.7%)، وحصلت الفئة العمرية (45) وأقل من 55 سنة) على الترتيب الثالث بين جميع الفئات ونسبة (22.7%)، ويستنتج من ذلك أنغالبية المبحوثين أعمارهم ضمن الفئة ذات حدي (25) – 35 سنة)، في حين أظهرت نتائج التكرار والتكرار النسبي للمبحوثين تبعاً لمتغير المستوى التعليمي أن الغالبية العظمى من هؤلاء المبحوثين قد كانوا ضمن حملة درجة البكالوريوس ونسبة (47.8%).

ويستدل الباحث من النتائج السابقة أن معظم المبحوثين من حملة درجة البكالوريوس واصحاب الفئة العمرية من 25 إلى أقل من (35) لديهم الرغبة للتوجه إلى المشاريع الصغيرة وعدم إنتظارهم للوظائف في القطاع العام.

ويشير الجدول السابق رقم (4) أيضاً إلى أن الغالبية العظمى من هؤلاء المبحوثين يشغلون المركز الوظيفي برتبة مالك المشروع بنسبة (37) من إجمالي المبحوثين، يلي ذلك الأفراد المبحوثين برتبة مالك ومدير المشروع ومن ثم رتبة مدير المشروع بنسبة 34.6% ، 28.4% على التوالي) من إجمالي المبحوثين، ويستنتج من ذلك بأن مالكي المشاريع الصغيرة يفضلون الإستمرار على رأس عملهم كونهم أصحاب الفكرة مما يضمن لهم الاستدامة والتطور للمشروع. وفي حين تتراوح الغالبية العظمى من المبحوثين تبعاً لمتغير الخبرات العملية (عدد سنوات الخبرة) بين حدي (5) سنوات إلى 15 سنة، ويعزى من ذلك أن هؤلاء المبحوثين لديهم خبرات سابقة في مجال أعمالهم. وكذلك تؤكد جميع النتائج بأنه هؤلاء المبحوثين لديهم القدرة على اجابة فقرات (تساؤلات) قياس متغيرات الدراسة.

❖ ثانياً: وصف المشروعات الصغيرة

جدول (5) المعلومات مشروع

البيانات		النوع الاجتماعي				الكلّي	
		الذكور		الإناث			
المتغير	المستوي	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة
نوع المشروع	تجاري	49	% 13.2	42	% 11.4	91	% 24.6
	صناعي	95	% 25.7	31	% 8.4	126	% 34.1
	زراعي	31	% 8.4	23	% 6.2	54	% 14.6
	خدماتي	62	% 16.8	37	% 10.0	99	% 26.8
	المجموع	237	% 64.1	133	% 35.9	370	% 100.0
عمر المشروع	اقل من 3	41	% 11.1	41	% 11.1	82	% 22.2
	من 3 الي اقل من 7	91	% 24.6	54	% 14.6	145	% 39.2
	من 7 الي اقل من 11	47	% 12.7	25	% 6.8	72	% 19.5

11 فأكثر	58	15.7 %	13	3.5 %	71	19.2 %
المجموع	237	64.1 %	133	35.9 %	370	100.0 %

يبين الجدول السابق رقم (5) نتائج معاملات التكرار والتكرار النسبي للمبحوثين تبعاً للمتغيرين نوع المشروع، وعمر المشروع، وتشير نتائج الاختبارات الاحصائية السابقة إلى أن الغالبية العظمى من المبحوثين تبعاً لمتغير (نوع المشروع) لديهم إقبال شديد على أنواع المشاريع الصناعية، إذ بلغ العدد الكلي (126) مبحوث أي بنسبة (34.1%) لإجمالي المبحوثين، كما أظهرت النتائج بأن الغالبية العظمى من الإناث لديهم إقبال شديد على المشاريع التجارية وبنسبة (11.4%)، أما بالنسبة للذكور فإن الغالبية العظمى لهم في المشاريع الصناعية وبنسبة (25.7%) ، ويفسر تفوق نسبة المشاريع الصناعية بسبب توجه الغالبية العظمى إلى إحتراف مهنة وذلك كون بعض المهن عليها إقبال شديد من قبل العملاء مما يضمن الإستدامة للمشروع. كما أظهرت النتائج أن الغالبية العظمى من المبحوثين تبعاً لمتغير (عمر المشروع) ضمن فئة حدي (3 إلى أقل من 7 سنوات وبنسبة (39.2%)، يلي ذلك المرحلتين من ضمن فئة أقل من 3 سنوات) وبنسبة (22.2%).

❖ ثالثاً: عرض متوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات الدراسة

يبين الجدول التالي نتائج الوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات أفراد العينة على أثر رأس المال البشري على تطوير دراسة تطبيقية علي بنك التنمية الاجتماعية بالمملكة العربية السعودية مقسمة إلى مجالاتها:

جدول (6) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجميع مجالات أثر رأس المال البشري على

تطوير دراسة تطبيقية علي بنك التنمية الاجتماعية بالمملكة العربية السعودية

المجال	عدد الفقرات	عدد الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
1	الخبرة	5	3.9795	0.69875	مرتفعة

مرتفعة	0.62108	3.9625	8	المعرفة	2
مرتفعة	0.65341	3.9946	6	المهارات	3
مرتفعة	0.74151	4.0843	5	التدريب	4
مرتفعة	0.55182	3.9994	24	المتغير المستقل: رأس المال البشري	
مرتفعة	0.77431	3.8330	5	النمو	
مرتفعة	0.68669	3.9222	5	توليد الأفكار الابداعية	
مرتفعة	0.64376	4.1081	4	كفاءة التشغيل	
مرتفعة	0.57448	3.9434	14	المتغير التابع: تطوير المشاريع الصغيرة	
مرتفعة		3.9434	38	المجموع الكلي لفقرات اداة الدراسة	

يظهر الجدول السابق رقم (6) أن إجابات الأفراد عينة الدراسة على المتغير المستقل في مجال "الخبرة" قد حصل على متوسط حسابي بلغ (3.97) ، وانحراف معياري بلغ (0.69) ، ودرجة الموافقة مرتفعة، كما حصل مجال المعرفة " على متوسط حسابي بلغ (3.96) ، وانحراف معياري بلغ (0.62) ، ودرجة الموافقة مرتفعة، كما حصل مجال المهارة " على متوسط حسابي بلغ (3.99) وانحراف معياري بلغ (0.65)، ودرجة الموافقة مرتفعة، كما حصل مجال التدريب" على متوسط حسابي بلغ (4.08) ، وانحراف معياري بلغ (0.74) ، ودرجة الموافقة مرتفعة، كما حصل المتغير التابع في مجال النمو على متوسط حسابي بلغ (3.83) ، وانحراف معياري بلغ (0.77)، ودرجة الموافقة مرتفعة، كما حصل مجال توليد الأفكار الإبداعية على متوسط حسابي بلغ (3.92)، وانحراف معياري بلغ (0.68)، ودرجة الموافقة مرتفعة، كما حصل في مجال الكفاءة التشغيل " على متوسط حسابي بلغ (4.10) ، وانحراف معياري بلغ (0.64) ، ودرجة الموافقة مرتفعة،

3.4 متغيرات الدراسة

يبين المحاور التالية نتائج مقاييس النزعة المركزية لإجابات المبحوثين على الفقرات ذات العلاقة بقياس متغيرات الدراسة، حيث عمدت الدراسة إلى تصميم وإعداد (24) فقرة لقياس المتغيرات المستقلة التي ترتبط بقياس رأس المال البشري، و (14) فقرات لقياس المتغير التابع (تطوير دراسة تطبيقية علي بنك التنمية الاجتماعية بالملكة العربية السعودية، وكما يلي:

❖ أثر رأس المال البشري:

■ مجال الخبرة:

تم احتساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجميع الفقرات المتعلقة بمجال الخبرة كما هو مبين في الجدول (7)

جدول (7) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجميع الفقرات المتعلقة برأس المال البشري
/ بعد الخبرة

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
2	يشجع المشروع الأشخاص ذوي الخبرة علي القيام بأعمال مبتكرة	4.0595	0.86593	مرتفعة
1	يستقطب المشروع عاملين من ذوي الخبرة الطويلة	4.0514	0.88042	مرتفعة
3	تبذل إدارة المشروع قصاري جهدها للإحتفاظ بالعاملين ذوي الخبرات العالية	4.0108	0.81642	مرتفعة

5	تعتمد إدارة المشروع في شغل الوظائف المهمة علي العاملين من ذوي الخبرة	3.9865	0.86318	مرتفعة
4	تتيح إدارة المشروع للأشخاص ذوي الخبرة الحصول علي مكافآت تتناسب مع ما يقومون به من اعمال	3.7892	0.92768	مرتفعة

يظهر الجدول السابق رقم (7) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لها بين (3.78-4.05). وجاءت الفقرة (2) التي تنص على أنه " يشجع المشروع الأشخاص ذوي الخبرة على القيام بأعمال مبتكرة في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.05)، وانحراف معياري بلغ (0.86) ، وجاءت الفقرة (4) والتي تنص على أنه " تتيح إدارة المشروع للأشخاص ذوي الخبرة الحصول على مكافأة تتناسب مع ما يقومون به من أعمال" بالمرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (3.78) ، وانحراف معياري بلغ (0.92).

وتشير النتائج السابقة إلى حرص المشاريع الصغيرة التي شملتها الدراسة إلى السعي وتحفيز العاملين من ذوي الخبرة القيام بأعمال مبتكرة وهذا يؤكد إصرار أصحاب المشاريع أن الإبتكار له دور هام في تطوير مشاريعهم، وكما أظهرت النتائج بدرجة متوسطة بأهمية إستقطاب والأحتفاظ العاملين من ذوي الخبرة طويلة بما يتناسب في مجال أنشطتهم.

■ مجال المعرفة:

تم إحتساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجميع الفقرات المتعلقة بمجال المعرفة كما هو مبين في الجدول (8)

جدول (8) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجميع الفقرات المتعلقة برأس المال البشري

/ بعد المعرفة

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
12	يمتلك العاملون الذين يتولون المناصب الإدارية المهمة معرفة بالأعمال التي يقومون بها	4.0784	0.89371	مرتفعة
6	تهتم إدارة المشروع باستقطاب المعرفة	4.0676	0.89156	مرتفعة
9	يتم تخزين المعلومات المتعلقة بأعمال المشروع واسترجاعها بسهولة	4.0135	0.82792	مرتفعة
7	اكتسبت معرفة كافية بالنظام الضريبي والإعفاءات المتعلقة بالمشاريع الصغيرة	3.9730	0.87378	مرتفعة
11	تستقطب إدارة المشروع الافراد ذوي المعارف وحملة الشهادات الاكاديمية والمهنية	3.9189	0.84515	مرتفعة
8	تحرص إدارة المشروع علي نقل المعرفة للعاملين بشكل دائم	3.8973	0.82983	مرتفعة
10	تحرص ادارة المشروع علي الاستفادة من المعارف التي يمتلكها العاملون	3.8973	0.84919	مرتفعة
13	لدي العاملين معرفة باستخدام الوسائل الالكترونية والبرمجيات الجاهزة في الحصول علي معلومات مفيدة	3.8541	0.96570	مرتفعة

يظهر الجدول السابق رقم (8) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، حيث تراوحت

المتوسطات الحسابية لها بين (3.85-4.07). وجاءت الفقرة (12) التي تنص على أنه يمتلك العاملون الذين

يتولون المناصب الإدارية المهمة معرفة بالأعمال التي يقومون بها في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.07) ، وانحراف معياري بلغ (0.89) ، وجاءت الفقرة (13) والتي تنص على أنه لدى العاملين معرفة باستخدام الوسائل الإلكترونية والبرمجيات الجاهزة في الحصول على معلومات مفيدة بالمرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (3.85) ، وانحراف معياري بلغ (0.96).

ويرى الباحث من النتائج السابقة على أن المشاريع الصغيرة التي شملتها الدراسة بأنه الذين يتولون المناصب الإدارية المهمة يمتلكون المعرفة بأعمالهم ضمن النشاطات التي تحقق لهم التطور في المشروع، وتشير كذلك النتائج بإهتمام الإدارة بإستقطاب المعرفة وتخزين المعلومات المتعلقة بنشاطهم، ولديهم المعرفة بنظام الضريبي والإعفاءات المتعلقة بالمشروع بدرجة متوسطة.

■ مجال المهارة:

تم إحتساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجميع الفقرات المتعلقة بمجال المهارة كما هو مبين في الجدول (9)

جدول (9) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجميع الفقرات المتعلقة برأس المال البشري

/ بعد المهارات

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
17	تمتلك إدارة المشروع العدد الكافي من الموظفين ذوي الكفاءة في انجاز العمل	4.0784	0.86599	مرتفعة
18	يملك العاملون في المشروع مهارات عالية في مجال تخصصهم	4.0730	0.91514	مرتفعة
16	تشجع ادارة المشروع موظفيها على تقديم أفضل ما لديهم	3.9730	0.84861	مرتفعة

19	تحرص إدارة المشروع على الاحتفاظ بالعاملين ذوي المهارات المميزة	3.9730	0.84371	مرتفعة
14	تهتم إدارة المشروع بجذب المهارات التي تتناسب مع طبيعة نشاطها	3.9649	0.83381	مرتفعة
15	تتناسب مهارات الأفراد العاملين في المشروع مع المهام الموكلة إليهم	3.9081	0.92375	مرتفعة

يظهر الجدول السابق رقم (9) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لها بين (3.90-4.07). وجاءت الفقرة (17) التي تنص على أنه تمتلك إدارة المشروع العدد الكافي من الموظفين ذوي الكفاءة في إنجاز العمل في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.07)، وانحراف معياري بلغ (0.86)، وجاءت الفقرة (15) والتي تنص على أنه تتناسب مهارات الأفراد العاملين في المشروع مع المهام الموكلة إليهم بالمرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (3.90)، وانحراف معياري بلغ (0.92).

ويرى الباحث من النتائج السابقة أن إدارة المشروع تمتلك العدد الكافي من الموظفين ذوي المهارات والكفاءات لإنجاز العمل مما يعكس تحقيق الغاية من تواجد المشروع، كما تشير النتائج بإهتمام إدارة المشروع بالاحتفاظ وتشجيع العاملين من ذوي المهارات المميزة بتقديم أفضل ما لديهم والتي ستعكس بالمتحصلة على تطور المشروع.

■ مجال التدريب:

تم احتساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجميع الفقرات المتعلقة بمجال التدريب كما هو مبين في الجدول (10)

جدول (10) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجميع الفقرات المتعلقة برأس المال

البشري / بعد التدريب

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
20	تؤمن إدارة المشروع بأن التدريب هو عملية منظمة لإكساب العاملين المهارات اللازمة للقيام بمهام العمل	4.1703	0.86528	مرتفعة
24	يؤدي التدريب المستمر الى تنمية وتطوير المشروع	4.1703	0.86214	مرتفعة
23	يسهم التدريب في زيادة الإتجاه الإيجابي لدى العاملين في المشروع نحو العمل	4.0811	0.87353	مرتفعة
22	يسهم التدريب في زيادة قدرات العاملين في المشروع على إبتكار أساليب جديدة في العمل	4.0243	0.92068	مرتفعة
21	يساهم تدريب العاملين في الاستخدام الأمثل للموارد المتاحة في العمل بكفاءة وفاعلية	3.9757	0.93528	مرتفعة

يظهر الجدول السابق رقم (10) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لها بين (3.97-4.17). وجاءت الفقرة (20) التي تنص على أنه تؤمن إدارة المشروع بأن التدريب هو عملية منظمة لإكساب العاملين المهارات اللازمة للقيام بمهام العمل " في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.17) ، وإنحراف معياري بلغ (0.86)، وجاءت الفقرة (21) والتي تنص على أنه يساهم التدريب العاملين في الإستخدام الأمثل للموارد المتاحة في العمل بكفاءة وفاعلية" بالمرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (3.97) ، وإنحراف معياري بلغ (0.93).

وتدل المتوسطات الحسابية في الجدول السابق أن هناك درجة موافقة مرتفعة لأفراد وحدة المعاينة على إيمان وإهتمام ادارة المشروع بعملية التدريب، وأن التدريب من الأدوات المهمة لإكساب العاملين المهارات اللازمة للقيام بمهام العمل وإيمانهم بأن التدريب المستمر يؤدي بالمحصلة إلى تنمية وتطوير المشروع.

❖ تطوير المشاريع الصغيرة:

■ مجال النمو:

تم إحتساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجميع الفقرات المتعلقة بمجال النمو كما هو مبين في الجدول (11)

جدول (11) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجميع الفقرات المتعلقة بتطوير المشاريع

الصغيرة / بعد النمو

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
1	ينمو رأس المال العامل في المشروع من سنة لأخرى	3.8865	0.94458	مرتفعة
5	يحقق المشروع زيادة في نسبة المبيعات من سنة لأخرى	3.8595	0.86593	مرتفعة
3	يسجل المشروع زيادة في عدد العاملين من سنة لأخرى	3.8541	0.88363	مرتفعة
2	يسجل المشروع زيادة في عدد الفروع في مختلف المناطق	3.8054	0.88955	مرتفعة

4	يحقق المشروع زيادة في الحصة السوقية	3.7595	0.88894	مرتفعة
---	-------------------------------------	--------	---------	--------

يظهر الجدول السابق رقم (11) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لها بين (3.75-3.88). وجاءت الفقرة (1) التي تنص على أنه ينمو رأس المال العامل في المشروع من سنة لأخرى في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.88)، وانحراف معياري بلغ (0.94)، وجاءت الفقرة (4) والتي تنص على أنه يحقق المشروع زيادة في الحصة السوقية " بالمرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (3.75) ، وانحراف معياري بلغ (0.88).

وتشير النتائج السابقة إلى حرص المشاريع الصغيرة التي شملتها الدراسة على تحقيق نسب النمو من خلال الزيادة في رأس المال العامل، ونسبة المبيعات، وعدد العاملين، والتوسع في عدد الفروع في مختلف المناطق والحصة السوقية وتدل قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجميع الفقرات بالتدني وهو ما يشير إلى وجود إتفاق بين أفراد وحدة المعاينة على إستجاباتهم.

■ مجال توليد الأفكار الإبداعية :

تم احتساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجميع الفقرات المتعلقة بمجال توليد الافكار الإبداعية كما هو مبين في الجدول (12)

جدول (12) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجميع الفقرات المتعلقة بتطوير المشاريع

الصغيرة / بعد توليد الافكار

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
8	تستقطب إدارة المشروع الأفكار الإبداعية وتطبيقها في أعمالها	4.0189	0.80120	مرتفعة

9	تطبق إدارة المشروع بطاقة تحقيق النقاط المستهدفة لتقييم اداء العاملين	3.9486	0.83945	مرتفعة
10	تسعى إدارة المشروع إلى تعزيز الأفكار المطروحة من العاملين لديها لإثراء العمل	3.9459	0.84089	مرتفعة
7	توفر إدارة المشروع وسائل اتصال مباشرة تدعم الافكار الابداعية	3.8838	0.83293	مرتفعة
6	توفر إدارة المشروع الدعم الكامل للعاملين المبتكرين	3.8135	0.86506	مرتفعة

يظهر الجدول السابق رقم (12) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لها بين (3.81-4.01). وجاءت الفقرة (8) التي تنص على أنه تستقطب إدارة المشروع الأفكار الإبداعية وتطبيقها في أعمالها" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.01)، وإنحراف معياري بلغ (0.80)، وجاءت الفقرة (6) والتي تنص على أنه توفر إدارة المشروع الدعم الكامل للعاملين المبتكرين بالمرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (3.81)، وإنحراف معياري بلغ (0.86).

ويرى الباحث من النتائج أعلاه بأن المشاريع الصغيرة والتي شملتها الدراسة تولي أهمية كبيرة لعملية التجديد سواء من خلال إستقطاب وتعزيز الأفكار الإبداعية أو من خلال خلق بيئة داعمة لتطبيق الافكار الإبداعية فيما تظهر قيم الانحرافات المعيارية المتدنية لجميع الفقرات وهو ما يشير إلى وجود إتفاق بين أفراد وحدة المعاينة على إستجاباتهم. وتدل قيم الانحراف المعياري للفقرات التي قاست المتغير كفاءة التشغيل والتي كانت أقل من (1) على إنخفاض تشتت متوسطات الفقرات وإتفاق أفراد وحدة المعاينة على ما تناولته هذه الفقرات من مضامين.

■ مجال كفاءة التشغيل:

تم إحتساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجميع الفقرات المتعلقة بمجال كفاءة التشغيل كما هو مبين في الجدول (13)

جدول (13) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجميع الفقرات المتعلقة بتطوير المشاريع

الصغيرة/ بعد كفاءة التشغيل

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
11	تسعى إدارة المشروع إلى زيادة عدد العملاء مقارنة بالمنافسين	4.1757	0.70534	مرتفعة
13	تقوم إدارة المشروع بالمحافظة على العملاء وعدم تسريحهم للمنافسين	4.1514	0.78868	مرتفعة
12	يساهم العاملون في إنجاز الأعمال بأقل قدر من المورد	4.0676	0.80532	مرتفعة
14	تسعى إدارة المشروع إلى إنشاء تحالفات مع مشاريع جديدة مما يؤدي إلى زيادة عدد العملاء على حساب المنافسين	4.0378	0.90087	مرتفعة

يظهر الجدول السابق رقم (13) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لها بين (4.03-4.17). وجاءت الفقرة (11) التي تنص على أنه تسعى إدارة المشروع إلى زيادة عدد العملاء مقارنة بالمنافسين" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.17) وانحراف معياري بلغ (0.70) ، وجاءت الفقرة (14) والتي تنص على أنه تسعى إدارة المشروع إلى إنشاء تحالفات مع مشاريع جديدة مما يؤدي إلى زيادة عدد العملاء على حساب المنافسين" بالمرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (4.03) ، وانحراف معياري بلغ (0.90)

وتشير النتائج السابقة على حرص المشاريع الصغيرة التي شملتها الدراسة إلى تحقيق الأهداف المرجوة للمشروع من خلال الإستخدام الأمثل للموارد المتاحة لديهم بأقل قدر من الموارد وبأقل وقت ممكن

من قبل العاملين ، وكذلك السعي الى زيادة عدد العملاء مقارنة بالمنافسين والمحافظة عليهم وضمان عدم تسربهم.

4.4 إختبار العلاقة الخطية بين المتغيرات المستقلة

تم إجراء إختبار الإرتباطات الداخلية والعلاقات الخطية لمجالات رأس المال البشري
(Collinearity statistics) كما هو مبين في الجدول (14)

جدول (14) اختبار العلاقة الخطية لمجالات رأس المال البشري

العلاقة الخطية collinearity statistics		مجالات رأس المال البشري
قيمة VIF	التسامح tolerance	
1.897	0.527	الخبرة
2.168	0.461	المعرفة
1.880	0.532	المهارات
1.669	0.599	التدريب

يبين الجدول (14) أن جميع قيم (VIF) كانت أقل من (10) وبذلك لا يوجد إرتباطات داخلية قوية بين المتغيرات المستقلة وبالتالي يمكن إعتبارها كلها في نموذج الإنحدار، وبالتالي فإن نموذج الإنحدار يمكن إستعماله لإختبار فرضيات الدراسة.

5.4 إختبار التوزيع الطبيعي للمتغيرات التابعة

تم التأكيد من إتباع البيانات للتوزيع الطبيعي Normal Distributuon من خلال احتساب قيم كولموجوروف – سميرنوف (Kolmogorov-Smirnov) والجدول (15) يبين ذلك:

الجدول (15) اختبار التوزيع الطبيعي لأبعاد المتغير التابع

Kolmogorov – smirnov`			مجالات رأس المال البشري
مستوى الدلالة	عدد العينة	الاحصائي	
0.000	370	0.151	النمو
0.000	370	0.102	توليد الافكار
0.000	370	0.108	كفاءة التشغيل

يبين الجدول (15) أن جميع متغيرات الدراسة تخضع للتوزيع الطبيعي، إذ أن مستوى الدلالة لكل مجال أكبر من (0.01) وبالتالي نقبل الفرضية الصفرية بأن المجالات تخضع للتوزيع الطبيعي وقد أصبح بالإمكان اختبار فرضيات الدراسة وفيما يلي اختبار للفرضيات:

6.4 اختبار فرضيات الدراسة

إختبار الفرضية الرئيسية الأولى التي تنص على أنه لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) لرأس المال البشري بأبعاده الخبرة المعرفة، المهارة، التدريب) على تطوير المشاريع الصغيرة من حيث النمو، توليد الأفكار الإبداعية، كفاءة التشغيل) بنك التنمية الاجتماعية بالملكة العربية السعودية.

تم استخدام تحليل التباين الاحادي للانحدار وتحليل الانحدار المتعدد (Multiple regression) للتحقيق من أثر رأس المال البشري (الخبرة والمعرفة المهارة، التدريب)، كما هو مبين في الجدولين (16) و (17):

جدول (16) تحليل التباين الأحادي للانحدار (ANOVA For Regression)

البيان	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوي الدلالة
أثر رأس المال البشري علي تطوير المشاريع الصغيرة	بين المجموعات	66.244	4	16.561	108.844	0.000 ^b
	داخل المجموعات	55.536	365	0.152		
	الخطأ	121.780	369			

المتغير التابع: تطوير المشاريع الصغيرة

يبين الجدول (16) أن إختبار تحليل التباين للانحدار كان معنوياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ حيث كانت (F المحسوبة) والبالغة (108.844) أكبر من (F الجدولية) والبالغة (7.32) وكان مستوى الدلالة البالغ (0.000) أقل من (0.05)، مما يدل على أن نموذج الإنحدار جيد، كما تدل هذه النتيجة على رفض الفرضية الإحصائية الصفرية وقبول البديلة التي تنص على وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) لرأس المال البشري بأبعاده الخبرة، المعرفة، المهارة، التدريب) على تطوير المشاريع الصغيرة من حيث النمو، توليد الأفكار الإبداعية، كفاءة التشغيل) بنك التنمية الاجتماعية بالمملكة العربية السعودية.

ولتحديد معاملات الإنحدار تم استخدام تحليل الاستخدام المتعدد لجميع عوامل المتغير

المستقل بيان أثرها على المتغير التابع كل على حده، وكما هو مبين في الجدول (17):

جدول (17) معاملات الانحدار (Coefficients) للفرضية الرئيسة الأولى

Model	Unstandardized		Standardized	T	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (constant)	0.931	0.149		6.261	0.000
الخبرة	0.062	0.040	0.076	1.557	0.120
المعرفة	0.195	0.048	0.211	4.060	0.000
المهارات	0.232	0.043	0.264	5.448	0.000
التدريب	0.260	0.035	0.336	7.353	0.000

a. dependent variable : تطوير المشاريع الصغيرة

b. $R = 0.738$

c. $R^2 = 0.544$

يكون التأثير ذا دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha = 0.05$).

يتضح من البيانات الواردة في الجدول (17) وجود تأثير ذوي دلالة إحصائية لرأس المال البشري بأبعاده المعرفة المهارة التدريب على تطوير المشاريع الصغيرة من حيث النمو، توليد الأفكار الإبداعية، كفاءة التشغيل) بنك التنمية الاجتماعية بالمملكة العربية السعودية، إذ بلغ مستوى الدلالة لكل من تلك المجالات على التوالي (0.00 ، 0.00 ، 0.00) وهو اقل من مستوى الدلالة (0.05) وبذلك فإنها ذات دلالة إحصائية. في حين بلغ مستوى الدلالة للخبرة (0.120) وهو أكبر من مستوى الدلالة (0.05)، وبذلك فإنها ليست ذات دلالة إحصائية، وبلغ معامل الارتباط المتعدد ($R = 0.738$)، أما معامل التحديد R^2 ففسر ما نسبته (0.544)

من التباين في المتغير التابع ، أي ان قيمة 54.4%) من التغيرات في تطوير المشروع ناتجة عن رأس المال البشري بأبعاد مختلفة . وتفسر الباحثة بعدم وجود تأثير للخبرة على تطوير المشاريع الصغيرة أن أغلب المشاريع لديها خبرة واحدة وتكرارية في مجال معين ومثال على ذلك مجال الصناعة.

وقد أنبثق عن الفرضية الرئيسية الأولى فرضيات فرعية كما يلي:

أولاً: إختبار الفرضية الفرعية الأولى التي تنص على أنه " لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) لرأس المال البشري بأبعاده الخبرة، والمعرفة، والمهارة، والتدريب) على نمو دراسة تطبيقية علي بنك التنمية الاجتماعية بالمملكة العربية السعودية".

تم استخدام تحليل التباين الاحادي وكذلك تحليل الانحدار المتعدد ((MultipleRegression للتحقق من أثر رأس المال البشري بأبعاده الخبرة، المعرفة المهارة التدريب) على نمو دراسة تطبيقية علي بنك التنمية الاجتماعية بالمملكة العربية السعودية. كما هو مبين في الجدولين (18)، (19):

جدول (18) تحليل التباين الأحادي للانحدار ((ANOVA For Regression

البيان	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوي الدلالة
أثر رأس المال البشري علي نمو المشاريع الصغيرة	بين المجموعات	70.625	4	17.656	42.788	0.000 ^b
	داخل المجموعات	150.613	365	0.413		
	الخطأ	221.238	369			

المتغير التابع: نمو المشاريع الصغيرة

يبين الجدول (18) أن إختبار تحليل التباين للإنحدار كان معنوياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$) حيث كانت (F المحسوبة) والبالغة (42.788) أكبر من (F الجدولية والبالغة (7.32) وكان مستوى الدلالة البالغ (0.000) أقل من (0.05)، مما يدل على أن نموذج الإنحدار جيد، كما تدل هذه النتيجة على رفض الفرضية الإحصائية الفرعية الأولى وقبول البديلة التي تنص على "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$ رأس المال البشري بأبعاده الخبرة، المعرفة، المهارة، التدريب على نمو دراسة تطبيقية علي بنك التنمية الاجتماعية بالمملكة العربية السعودية".

ولتحديد معاملات الإنحدار تم استخدام تحليل الاستخدام المتعدد لجميع عوامل المتغير المستقل بيان أثرها على المتغير التابع.

جدول (19) معاملات الإنحدار (Coefficients) للفرضية الفرعية الأولى

Model	Unstandardized		Standardized	T	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (constant)	0.679	0.245		2.771	0.006
الخبرة	0.190	0.066	0.171	2.880	0.004
المعرفة	0.229	0.079	0.183	2.883	0.004
المهارات	0.167	0.070	0.141	2.373	0.018
التدريب	0.203	0.058	0.194	3.480	0.001

d. Dependent variable نمو المشاريع الصغيرة

e. R= 0.565^a

$$f = R^2 = 0.319$$

يكون التأثير ذا دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha = 0.05$)

يتضح البيانات الواردة في الجدول (20) وجود تأثير ذي دلالة إحصائية لمجال الخبرة والمعرفة والمهارات والتدريب على نمو دراسة تطبيقية علي بنك التنمية الاجتماعية بالمملكة العربية السعودية، إذ بلغ مستوى الدلالة لكل من تلك المجالات على التوالي (0.04 0.04 ، 0.018 ، 0.001) وهو أقل من مستوى الدلالة (0.05) وبذلك فإنها ذات دلالة إحصائية، وبلغ معامل الارتباط المتعدد (0.565) R، أما معامل التحديد R² ففسر ما نسبته (0.319) من التباين في المتغير التابع ، أي ان قيمة (31.9%) من التغيرات في نمو دراسة تطبيقية علي بنك التنمية الاجتماعية بالمملكة العربية السعودية.

ثانياً: إختبار الفرضية الثانية التي تنص على أنه " لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة) $\alpha = 0.05$ لرأس المال البشري بأبعاده الخبرة، والمعرفة والمهارة، والتدريب) على توليد الأفكار الإبداعية في دراسة تطبيقية علي بنك التنمية الاجتماعية بالمملكة العربية السعودية".

تم استخدام تحليل التباين الأحادي وكذلك تحليل الانحدار المتعدد (Multiple Regression) للتحقق من أثر رأس المال البشري على توليد الافكار الإبداعية في دراسة تطبيقية علي بنك التنمية الاجتماعية بالمملكة العربية السعودية. كما هو مبين في الجدولين (20)، (21) :

جدول (20) تحليل التباين للانحدار (ANOVA For Regression)

البيان	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوي الدلالة
أثر رأس المال البشري علي توليد الافكار	بين المجموعات	76.289	4	19.072	71.246	0.000 ^b

		0.268	365	97.709	داخل المجموعات	الابداعية في المشاريع الصغيرة
			369	173.998	الخطأ	

المتغير التابع: توليد الافكار الابداعية في المشاريع الصغيرة

يبين الجدول (20) أن إختبار تحليل التباين للإنحدار كان معنوياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ حيث كانت (المحسوبة) والبالغة (71.246) أكبر من (F) (الجدولية) والبالغة (7.32) وكان مستوى الدلالة البالغ (0.000) أقل من (0.05)، مما يدل على أن نموذج الإنحدار جيد، كما تدل هذه النتيجة على رفض الفرضية الإحصائية الفرعية الثانية وقبول البديلة التي تنص على "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) لرأس المال البشري بأبعاده الخبرة، المعرفة، المهارة، التدريب) على توليد الافكار الإبداعية في دراسة تطبيقية علي بنك التنمية الاجتماعية بالمملكة العربية السعودية".

ولتحديد معاملات الإنحدار تم إستخدام تحليل الإستخدام المتعدد لجميع عوامل المتغير المستقل بيان أثرها على المتغير التابع توليد الافكار الإبداعية.

جدول (21) معاملات الإنحدار (Coefficients) للفرضية الفرعية الثانية

Model	Unstandardized		Standardized	T	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (constant)	0.695	0.197		3.523	0.000
الخبرة	0.020	0.053	0.021	0.385	0.701
المعرفة	0.251	0.064	0.227	0.3932	0.000

المهارات	0.267	0.057	0.254	4.718	0.000
التدريب	0.266	0.047	0.287	5.665	0.000

g. Dependent variable توليد الافكار الابداعية في المشاريع الصغيرة

h. $R = 0.662^a$

i. $R^2 = 0.438$

يكون التأثير ذا دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha = 0.05$)

يتضح البيانات الواردة في الجدول (21) عدم وجود تأثير ذوغير دلالة إحصائية لمجال الخبرة على توليد الافكار الابداعية في دراسة تطبيقية علي بنك التنمية الاجتماعية بالمملكة العربية السعودية، إذ يبلغ مستوى الدلالة (7.01) وهو أكبر من مستوى الدلالة (0.05) وبذلك فإنها ليست ذات دلالة إحصائية، وبلغ معامل الارتباط المتعدد R (0.662)، أما معامل التحديد R^2 ففسر ما نسبته (0.438) من التباين في المتغير التابع، أي ان قيمة (43.9%) من التغيرات في توليد الافكار الإبداعية في دراسة تطبيقية علي بنك التنمية الاجتماعية بالمملكة العربية السعودية. كما بين الجدول وجود تأثير ذي دلالة احصائية لكل من المعرفة والمهارات والتدريب حيث بلغت مستويات الدلالة لها (0.00)

ثالثاً: إختبار الفرضية الثالثة التي تنص على أنه " لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) لرأس المال البشري بأبعاده الخبرة والمعرفة، والمهارة، والتدريب) على كفاءة تشغيل دراسة تطبيقية علي بنك التنمية الاجتماعية بالمملكة العربية السعودية".

تم استخدام تحليل التباين الأحادي وكذلك تحليل الانحدار المتعدد (Multiple Regression) للتحقق من أثر رأس المال البشري على كفاءة التشغيل دراسة تطبيقية علي بنك التنمية الاجتماعية بالمملكة العربية السعودية. كما هو مبين في الجدولين (22)، (23):

جدول (22) تحليل التباين الاحادي للانحدار (ANOVA For Regression)

البيان	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوي الدلالة
أثر رأس المال البشري علي كفاءة تشغيل المشاريع الصغيرة	بين المجموعات	56.008	4	14.002	52.732	0.000 ^b
	داخل المجموعات	96.918	365	0.266		
	الخطأ	152.926	369			

المتغير التابع: كفاءة تشغيل المشاريع الصغيرة

يبين الجدول (22) أن إختبار تحليل التباين للانحدار كان معنوياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ حيث كانت (F المحسوبة) والبالغة (52.732) أكبر من (F الجدولية والبالغة (7.32) وكان مستوى الدلالة البالغ (0.000) أقل من (0.05)، مما يدل على أن نموذج الإنحدار جيد، كما تدل هذه النتيجة على رفض الفرضية الإحصائية الفرعية الثالثة وقبول البديلة التي تنص على وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$ لرأس المال البشري بأبعاده الخبرة، المعرفة، المهارة، التدريب على كفاءة التشغيل دراسة تطبيقية علي بنك التنمية الاجتماعية بالمملكة العربية السعودية".

ولتحديد معاملات الإنحدار تم استخدام تحليل الإستخدام المتعدد لجميع عوامل المتغير المستقل بيان أثرها على المتغير التابع (كفاءة التشغيل).

جدول (23) Dependent Variable: كفاءة تشغيل المشاريع الصغيرة

Model	Unstandardized		Standardized	T	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (constant)	1.542	0.197		7.847	0.000
الخبرة	-0.045	0.053	-0.049	-0.847	0.398
المعرفة	0.085	0.064	0.082	1.330	0.184
المهارات	0.271	0.056	0.275	4.815	0.000
التدريب	0.325	0.047	0.374	6.948	0.000

j. Dependent variable كفاءة تشغيل المشاريع الصغيرة

k. $R = 0.605^a$

l. $R^2 = 0.366$

يكون التأثير ذا دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha = 0.05$)

يتضح البيانات الواردة في الجدول (23) وجود تأثير ذو دلالة إحصائية لمجال المهارات والتدريب على كفاءة التشغيل دراسة تطبيقية علي بنك التنمية الاجتماعية بالمملكة العربية السعودية، إذ بلغ مستوى الدلالة (0.00، 0.00) وهو أقل من مستوى الدلالة (0.05) وبذلك فإنهم ذات دلالة إحصائية، وكما اظهرت النتائج عدم وجود تأثير لمجال الخبرة والمعرفة على كفاءة التشغيل دراسة تطبيقية علي بنك التنمية الاجتماعية بالمملكة العربية السعودية، إذ بلغ مستوى دلالة (0.184، 0.398) وهو أكبر من مستوى الدلالة (0.05) وبذلك فانها غير ذات دلالة إحصائية، وبلغ معامل الارتباط المتعدد (0.505) R، أما معامل التحديد

R² ففسر ما نسبته (0.366) من التباين في المتغير التابع أي ان قيمة (36.6%) من التغيرات في كفاءة التشغيل دراسة تطبيقية علي بنك التنمية الاجتماعية بالمملكة العربية السعودية. كما بين الجدول وجود تأثير ذو دلالة احصائية لكل من والمهارات والتدريب حيث بلغت مستويات الدلالة لها (0.00) على كفاءة تشغيل دراسة تطبيقية علي بنك التنمية الاجتماعية بالمملكة العربية السعودية. ويتضح من عدم تأثير الخبرة والمعرفة على كفاءة التشغيل يعود ذلك بأن الخبرة والمعرفة تكرارية لدى العاملين وأن اغلب المشاريع الصغيرة تتبع النهج الروتيني في العمل ونقل المعرفة.

الفصل الخامس: مناقشة النتائج والتوصيات

1.5 المقدمة

هدفت الدراسة الحالية الى بيان أثر رأس المال البشري على تطوير دراسة تطبيقية علي بنك التنمية الاجتماعية بالملكة العربية السعودية. وقد أحدثت الدراسة جملة من التساؤلات، وقدمت أيضا فرضيات تعلقت بطبيعة العلاقة بين متغيرات الدراسة. وتوصلت الى عدة نتائج ساهمت في حل مشكلات الدراسة والاجابة عن تساؤلاتها.

2.5 النتائج المتعلقة بمجالات الدراسة:

أولاً: فقد أظهر نتائج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات الدراسة التي قامت أبعاد رأس المال البشري وأظهرت أن مستوى التطبيق كانت جميعها بدرجة مرتفعة حيث كان اعلاها بعد (التدريب)، ومن ثم بعد (المهارة)، ثم (الخبرة)، ويليهم (المعرفة).

وتشير النتائج المشار إليها اعلا على أن جميع ابعاد المتغير المستقل قد حصلت على درجة موافقة مرتفعه وهذه يؤكد إدراك إدارة المشاريع الصغيرة أهمية المورد البشري ودوره في تحقيق الأهداف الإستراتيجية، وإيمان مالكي ومديري المشاريع بأن العملية التدريبية من الأدوات المهمة لبناء قدرات العاملين، وحرصهم على إستقطاب والإحتفاظ بالعاملين ذوي المهارات والخبرات العالية في مجال تخصصهم، ونشر المعرفة بين العاملين وتحويل المعرفة الضمنية إلى المعرفة الصريحة مما يساهم في بناء الثقة بين العاملين. وتغزو الباحثة من هذه النتيجة إلى أهمية رأس المال البشري بأبعاد (التدريب المهارة ، الخبرة، المعرفة على تطوير المشاريع الصغيرة.

ومن هنا، فالعنصر البشري هو سر صناعة الميزة التنافسية، بل سر التفوق والتقدم في جميع المجالات، فالإنسان هو العنصر البشري الذي ينهض وراء اكتشاف مجالات صنع المزايا التنافسية، بل إن المزايا التنافسية للعنصر البشري قد تكون كافية لتميز أي مشروع. ومن ثم يمكن القول إن الموارد البشرية ليست

فقط مجالاً لصنع المزايا التنافسية بقدر ماهي الفاعل الرئيسي في تحقيقها، ومن هنا فإنها تصبح مجال استثمار جيد لصنع المزايا التنافسية.

ثانياً: فقد أظهر نتائج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات الدراسة التي قاست أبعاد تطوير المشاريع الصغيرة وأظهرت أن مستوى التطبيق كانت جميعها بدرجة مرتفعة حيث كان أعلاها بعد (كفاءة التشغيل)، ومن ثم بعد توليد الأفكار الإبداعية)، و ثم بعد (النمو).

وتدل النتائج أعلاه أن جميع أبعاد المتغير التابع كانت درجة الموافقة بدرجة مرتفعة وهذا يدل على إيمان مالكي ومديري المشاريع بأهمية استمرار وإزدهار وتطور المشروع وذلك من خلال الإستخدام الأمثل للموارد والتوسع الجغرافي للمشروع وزيادة الحصة السوقية ونسبة المبيعات وجذب واحتفاظ بالعملاء وعدم تسربهم إلى المنافسين وتحقيق الميزة التنافسية، وتوفير بيئة داعمة تحث على الابتكار وتطبيقها في مجالاتهم.

3.5 مناقشة فرضيات الدراسة :

ولاً يهدف إختبار الفرضيات قامت الباحثة بإحتساب معامل الإنحدار المتعدد لإختبار الفرضيات الرئيسية وما تفرع من فراضيات وقد أظهرت النتائج وجود أثر للمتغيرات المستقلة (الخبرة، المعرفة، المهارة، التدريب على كل بعد من أبعاد المتغير التابع (النمو، توليد الأفكار الإبداعية، كفاءة التشغيل). وتشير النتائج الفرضية الرئيسية أن العلاقة بين المتغيرين المستقل والتابع خطية وأن النموذج يعتبر ملائماً لأختبار رأس المال البشري على تطوير دراسة تطبيقية علي بنك التنمية الاجتماعية بالمملكة العربية السعودية، في حين أظهرت النتائج إلى عدم تأثير مجال الخبرة على توليد الافكار الإبداعية، ويفسر ذلك ان الخبرات لدى العاملين في المشاريع الصغيرة ذات خبرات تراكمية وطويلة الأمد، وايضاً أظهرت النتائج عدم تأثير لمجال الخبرة والمعرفة على كفاءة التشغيل في دراسة تطبيقية علي بنك التنمية الاجتماعية بالمملكة العربية السعودية، ويفسر ذلك ان جميع المعارف والخبرات موحده لدى العاملين.

4.5 الإستنتاجات:

من خلال ما تم مناقشته من نتائج قد تم التوصل إليها في الدراسة الحالية، يمكن استدلال

الاستنتاجات التالية كإستنتاجات للدراسة الحالية، كما يلي:

- وجود علاقة مختلفة بين كافة أبعاد رأس المال البشري بأبعاده (الخبرة، المعرفة، المهارة، التدريب) في المشاريع الصغيرة فيما بينها (نمو المشاريع وتوليد الافكار الابداعية وكفاءة التشغيل)، الأمر الذي يؤكد أن كل من هذه الأبعاد كمل كل منها الأخرى نحو تحقيق الأهداف المرجوة من الدراسة.
- يوجد أثراً لرأس المال البشري بأبعاده المعرفة المهارة، التدريب على تطوير المشاريع الصغيرة من حيث (النمو، توليد الأفكار الإبداعية، كفاءة التشغيل) بنك التنمية الاجتماعية بالمملكة العربية السعودية.
- يوجد أثراً لرأس المال البشري بأبعاده (الخبرة المعرفة المهارة التدريب) على نمو دراسة تطبيقية علي بنك التنمية الاجتماعية بالمملكة العربية السعودية.
- يوجد أثراً لرأس المال البشري بأبعاده المعرفة المهارة، التدريب على توليد الافكار الإبداعية في دراسة تطبيقية علي بنك التنمية الاجتماعية بالمملكة العربية السعودية.
- يوجد أثراً لرأس المال البشري بأبعاده (المهارة، التدريب) على كفاءة التشغيل دراسة تطبيقية علي بنك التنمية الاجتماعية بالمملكة العربية السعودية.
- لا يوجد أثراً لمجال الخبرة على توليد الافكار الإبداعية في دراسة تطبيقية علي بنك التنمية الاجتماعية بالمملكة العربية السعودية.
- لا يوجد أثراً لمجال الخبرة و المعرفة على كفاءة التشغيل دراسة تطبيقية علي بنك التنمية الاجتماعية بالمملكة العربية السعودية.

5.5 التوصيات:

بناءً على ما توصلت إليه الدراسة من إستنتاجات، فإن الباحثة توصي على ضرورة وإيلاء

الأهمية لما يلي:

1. التركيز على منح إدارة المشروع للأشخاص ذوي الخبرة مكافأة تتناسب مع ما يقومون به من أعمال.
2. تدريب العاملين على استخدام الوسائل الإلكترونية والبرمجيات الجاهزة للحصول على معلومات مفيدة.
3. ضرورة التركيز على أن تتناسب مهارات الأفراد العاملين في المشروع مع المهام الموكلة إليهم.
4. ضرورة ربط تدريب العاملين مع المهام الموكلة إليهم لضمان الاستخدام الأمثل للموارد المتاحة في العمل بكفاءة وفعالية.
5. ضرورة الحفاظ على العنصر البشري من خلال خلق البنى التحتية الملائمة وتوفير المميزات الوظيفية المتميزة.
6. تعزيز مستويات الاهتمام بالعنصر البشري لخلق مستويات عالية من الولاء الوظيفي بالتالي تحسين مستويات الأداء العام للمشروعات مما ينعكس على تطوير المشروع.

Abstract

This study aimed to analyse the impact of human capital in its various dimensions (experience, knowledge, skills, and training) on the development of small enterprises in the Kingdom of Saudi Arabia through an applied study on the Social Development Bank. The study employed a descriptive-analytical methodology and included a sample of small business owners and employees who received support from the Social Development Bank in the Kingdom. The sample was selected randomly and included 370 participants from various economic sectors.

The results showed a positive and statistically significant impact of human capital on the development of small enterprises. The key findings indicated that skills, knowledge, and training significantly contribute to improving performance and increasing productivity, while experience plays an important role in fostering creativity and generating innovative solutions in these enterprises.

The study recommended enhancing continuous training and development programmes for employees in small businesses, as well as increasing investment in education and training to develop human capital.

Keywords: Human Capital - Development of Small Enterprises - Social Development Bank in the Kingdom of Saudi Arabia.

المراجع:

❖ المراجع العربية

- خيون، أحمد، (2018)، تنثر المشروعات الصغيرة للشباب ودورها في الحد من مشكلة البطالة، مجلة لارك المجلد 4 العدد 31 العراق
- باسو، رجاء، بن حمزة، سومية، و بوخلوة، باديس. (2022). أثر إدارة المعرفة على تنمية رأس المال البشري: دراسة ميدانية في مؤسسة اتصالات الجزائر ورقلة - من 8 مارس 2022 إلى 28 مارس 2022 (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة قاصدي مرباح - ورقلة، ورقلة. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1503986>
- البرعصي، سحر محمود سليم، و المدهون، محمد إبراهيم. (2022). القيادة النسائية التطوعية ودورها في تنمية رأس المال البشري: دراسة ميدانية على المنظمات الأهلية النسائية في قطاع غزة (رسالة ماجستير غير منشورة). الجامعة الإسلامية (غزة)، غزة. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1360169>
- الجنيدى، كفاية عثمان، و الفاعوري، رفعت عبد الحليم. (2022). ذكاء الأعمال ودوره في تنمية رأس المال البشري في الجامعات الحكومية الأردنية (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة اليرموك، إربد. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1335677>
- حجات، محمد سامح سليمان، و النجداوي، صخر محمد أمين. (2021). أثر القيادة الإدارية في تنمية رأس المال البشري في الجامعات الخاصة الأردنية (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة عمان العربية، عمان. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1256502>
- خوالدة، إيهاب نايف عواد، و العفيشات، تيسير محمد. (2020). أثر استراتيجيات الريادة على تمكين رأس المال البشري في الجامعات الخاصة الأردنية (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة عمان العربية، عمان. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1255103>

- دباحه، محمد أحمد محمود، (2021)، أثر رأس المال الفكري في أداء المشاريع الصغيرة من وجهة نظر شركات التمويل في مدينة عمان، (رسالة ماجستير)، جامعة عمان العربية، كلية الأعمال، الأردن.
- السحيباني، أثير بنت محمد بن عبدالعزيز، و الشماسي، أريج بنت عبدالرحمن ناصر. (2021). أثر تطوير الموارد البشرية على استثمار رأس المال البشري: دراسة ميدانية على موظفي وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة الملك عبد العزيز، جدة. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1200069>
- السرحان، محمد جزاع الحيف، العون، سالم سفاح حنيان، و العظامات، عبدالله مطر نجم. (2018). أثر تطوير رأس المال البشري على أداء المشاريع السورية صغيرة الحجم في الأردن (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة آل البيت، المفرق. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/922620>
- الشبلي، عماد حمود عبدالكريم، و مفلح، منيرة عبدالله مصطفى. (2022). أثر رأس المال البشري في التغيير المنظم: الدور الوسيط لنظم معلومات الموارد البشرية في شركات التأمين الأردنية (رسالة دكتوراه غير منشورة). جامعة العلوم الإسلامية العالمية، عمان. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1264818>
- صبيحات، خير الدين وصفي محمود، و أبا زيد، رياض أحمد محمد. (2022). أثر تمكين رأس المال البشري على ريادة الأعمال في شركات الاتصالات الأردنية (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة آل البيت، المفرق. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1305833>
- عبد الفتاح، براءة عبد المنعم أحمد، (2015)، أثر أبعاد رأس المال الفكري في أداء المؤسسات صغيرة ومتوسطة الحجم الأردنية المقاس باستخدام معايير بطاقة الاداء المتوازن، (رسالة ماجستير)، الجامعة الأردنية كلية الدراسات العليا، الأردن.
- العدوان، زيد صامد عبد أبو عرابي، و الخصاونة، محمد منصور فواز. (2021). أثر رأس المال البشري في التعلم المنظم: دراسة تطبيقية في الجامعات الأردنية (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة العلوم الإسلامية العالمية، عمان. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1218972>

- المري، خالد حمد فلاح، و الدوري، جمال أحمد. (2020). رأس المال البشري ودوره في تحقيق التميز المؤسسي: دراسة تحليلية لآراء عينة من المدراء العاملين في مؤسسة الرعاية الصحية الأولية - قطر (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة عمان الأهلية، السلط. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1097349>
- المري، خالد حمد فلاح، و الدوري، جمال أحمد. (2020). رأس المال البشري ودوره في تحقيق التميز المؤسسي: دراسة تحليلية لآراء عينة من المدراء العاملين في مؤسسة الرعاية الصحية الأولية - قطر (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة عمان الأهلية، السلط. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1097349>
- المشاقبة، فتاح نواف غصاب، و العظامات، عبدالله مطر نجم. (2023). أثر القيادة التشاركية على رأس المال البشري في الشركات الصغيرة ومتوسطة الحجم الأردنية (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة آل البيت، المفرق. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1400906>
- هياجنة، حمزة حسين علي، و الزبود، حسين علي عريمت. (2021). أثر الاستثمار في رأس المال البشري على الاقتصاد الرقمي الأردني خلال الفترة (2000-2019) (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة آل البيت، المفرق. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1253234>
- الوادي، هاجر عبدالحميد عثمان، و النجار، فايز جمعة صالح. (2022). الثقافة المنظمة وأثرها في رأس المال البشري: الدور المعدل للذكاء الاستراتيجي في وزارة الصحة في دولة الكويت (رسالة دكتوراه غير منشورة). جامعة العلوم الإسلامية العالمية، عمان. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1265625>

❖ المراجع الأجنبية:

- Abualoush, S, Masa'deh, R., Bataineh, K., & Alrowwad, A. (2018). The role of knowledge management process and intellectual capital as intermediary variables between

- knowledge management infrastructure and Organization Performance. *Interdisciplinary Journal of Information, Knowledge, and Management*, 13 (2), 279- 309.
- Agostini, L., & Nosella, A. (2017). Enhancing Radical Innovation Performance through Intellectual Capital Components. *Journal of Intellectual Capital*, 18(4).pp.789-806.
 - Al-Abbad, L. H. M., Almomani, R. Z. Q., Abu Rumman, A. R. A., Abu-Rumman, A., & Khraisat, A. M. I. (2019). Impact of Human Capital Development and Human Capital Isolation Mechanisms on Innovative Performance: Evidence from Industrial Companies in Jordan. *European Journal of Business and Management*, 11(15), 200-209.
[https://doi.org/10.7176/EJBM/11-15-21​;contentReference\[oaicite:0\]{index=0](https://doi.org/10.7176/EJBM/11-15-21​;contentReference[oaicite:0]{index=0)
 - Almainan, S., & McLaughlin, P. (2018). Facilitating a continuous improvement culture: a literature review. *International Conference on Manufacturing Research. Manufacturing Technology*, 493-498, Skovde, Sweden. DOI: 10.3233/978-1-61499-902-7-493D
 - Horvath, H., & Bencsik, A. (2019). RELATIONSHIP BETWEEN OWNERSHIP STRUCTURE AND INTELECTUAL CAPITAL EFFICIENCY IN HUNGARIAN COMPANIES. *Economic and Social Development: Book of Proceedings*, 164-173.
 - Kaliyeva, S., Baisalova, B., & Nathan, J. (2022). Managing formation of competitive human capital in project-oriented companies. *Journal of Eastern European and Central Asian Research*, 9(6), 992-1004. <https://doi.org/10.15549/jeecar.v9i6.95>
 - Kelechi, U., & Halida, O (2017). "Talent Management and Performance of Selected Commercial Banks in Owerri, Imo State, Nigeria", *International Journal of Management, Accounting and Economics*, 4 (3)..
 - Laptev, S. V., Kookueva, V. V., & Tsertseil, J. S. (2017). The role of investment in human capital in economic development. *The European Proceedings of Social & Behavioural Sciences*, 6, 101-110.

[https://doi.org/10.15405/epsbs.2017.11.16​;contentReference\[oaicite:0\]{index=0}](https://doi.org/10.15405/epsbs.2017.11.16​;contentReference[oaicite:0]{index=0})

- Lu, M., & Wu, Y. (2023). Research on the Impact of Human Capital Investment and Enterprise Innovation Performance Based on the Perspective of Enterprise Heterogeneity. *International Journal of Professional Business Review*, 8(5), 1-14. [https://doi.org/10.26668/businessreview/2023.v8i5.1311​;contentReference\[oaicite:0\]](https://doi.org/10.26668/businessreview/2023.v8i5.1311​;contentReference[oaicite:0])
- MARMARA University, Turkey. Ousama, A. A., Hammami, H., & Abdulkarim, M. (2019). The association between intellectual capital and financial performance in the Islamic banking industry. *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*, 13 (1). 75-93
- Medennikov, V., Kokuytseva, T., Ovchinnikova, O., & Shimansky, A. (2021). Impact of human capital on sustainable development of Russia in digitalization environment. *E3S Web of Conferences*, 244, 11038. <https://doi.org/10.1051/e3sconf/20212441103>
- Mitike, S. W. (2019). Impact of Human Capital Development on Sustainable Development in Ethiopia. *Journal of Economics and Sustainable Development*, 10(3), 9-12. [https://doi.org/10.7176/JESD/10-3-02​;contentReference\[oaicite:0\]{index=12}](https://doi.org/10.7176/JESD/10-3-02​;contentReference[oaicite:0]{index=12})
- Namada, J. (2017). Organizational Learning and Firm Performance: an Empirical investigation in an Emerging Economy Context, Chandaria School of Business, <http://erepo.usiu.ac.ke/11732/3136>
- Nassar, S., Ashour, M., Tan, Ö. F., & Külâh, S. (2018). The Effect Of Ownership Structure On Intellectual Capital Efficiency: Evidence From Borsa Istanbul. In 7th International Conference on Business Administration (ICBA), May (pp. 3-5)

- Nassar, ST. (2018) Intellectual Capital And Its Impact On Financial Performance Of Firms Listed In Borsa Istanbul (Unpublished Doctoral Dissertation).
- Qwabe, B. R., & Ruffin, F. (2013). Human Capital for Quality Infrastructure Development in South Africa: A Project-Based Pedagogical Analysis. *Journal of Social and Development Sciences*, 4(6), 278-285.
- Seok-Young, O. (2019). Effects of organizational learning on performance: the moderating roles of trust in leaders and organizational justice, *Journal of Knowledge Management*, 23 (2), 313-331. <https://doi.org/10.1108/JKM-02-2018-0087>.
- Shehada, R., El Talla, A., Al Shobaki, J., & Abu-Naser, S. (2020). The Reality of Using the Balanced Scorecard in Business Incubators, Faculty Engineering and Information Technology, of <http://dspace.alazhar.edu.ps/xmlui/handle/123456789/586>
- Song, S., Zhang, H., & Gao, K. (2020). Research on the Economic Development Effect of Human Capital Investment. *Humanities and Social Sciences*, 8(2), 73-77. [https://doi.org/10.11648/j.hss.20200802.14​;contentReference\[oaicite:0\]{index=0}](https://doi.org/10.11648/j.hss.20200802.14​;contentReference[oaicite:0]{index=0})
- Suvalova, T.V., & Suvalov, O.S. (2024). Investing in Human Capital as a Factor in the Development of the Higher Education System. *Management of Human Resources and Intellectual Resources in Russia*, 71(2), 48-53. [https://doi.org/10.12737/2305-7807-2024-13-2-48-53​;contentReference\[oaicite:0\]{index=0}](https://doi.org/10.12737/2305-7807-2024-13-2-48-53​;contentReference[oaicite:0]{index=0})
- Tan, B., & Feng, C. (2023). The Impact of Human Capital on the High-Quality Development of Manufacturing. *Academic Journal of Business & Management*, 5(12), 122-127. [https://doi.org/10.25236/AJBM.2023.051221​;contentReference\[oaicite:0\]{index=0}](https://doi.org/10.25236/AJBM.2023.051221​;contentReference[oaicite:0]{index=0})

الملاحق

استمارة استبيان

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

أخي الكريم / أختي الكريمة

تحية طيبة وبعد،

يقوم الباحثين بإجراء دراسة حول قياس أثر رأس المال البشري على تطوير المشاريع الصغيرة

دراسة تطبيقية على بنك التنمية الاجتماعية بالمملكة العربية السعودية

ونظراً لما لديكم من المعرفة العلمية والخبرة العملية ذات الصلة بموضوع البحث، نأمل الحصول منكم

على العون والمساعدة في توفير المعلومات المناسبة لأغراض البحث، من خلال التكرم بإبداء رأيكم

بالتأشير على الإجابة المناسبة من وجهة نظركم.

وأقدم لحضراتكم بجزيل الشكر والتقدير للمساهمة في جهدكم في تعبئة هذا الاستبيان علماً أن جميع

البيانات التي سيتم الحصول عليها منكم ستعامل بسرية تامة، ولن تستخدم لغير أغراض هذا

البحث، وسوف أزودكم بنتائج هذه الدراسة حال اكتمالها إن شاء الله.

وتفضلوا بقبول فائق التقدير والاحترام

أولاً: البيانات الشخصية

- 1- النوع الاجتماعي ☐ ذكر ☐ أنثى
- 2- الفئة العمرية ☐ أقل من 25 سنة ☐ من 25 – 35 سنة ☐ من 35 – 45 سنة ☐ من 45 – 55 سنة ☐ من 55 سنة فأكثر
- 3- المؤهل العلمي ☐ ثانوية عامة ☐ دبلوم ☐ بكالوريوس ☐ ماجستير ☐ دكتوراه
- 4- سنوات الخبرة ☐ أقل من 5 سنوات ☐ من 5 – أقل من 10 سنوات ☐ من 10 – أقل من 15 سنة ☐ من 15 سنة فأكثر
- 5- المركز الوظيفي الحالي ☐ مالك المشروع ☐ مدير المشروع ☐ مالك ومدير المشروع

ثانياً محاور الاستبيان

✓ المحور الأول: رأس المال البشري ، ضع إشارة (✓) في المربع المناسب لاختيارك:

البعد					أوافق بشدة	أوافق بشدة	محايد	معارض	معارض بشدة
الخبرة									
يشجع المشروع الأشخاص ذوي الخبرة علي القيام بأعمال مبتكرة									
يستقطب المشروع عاملين من ذوي الخبرة الطويلة									
تبذل إدارة المشروع قصاري جهدها للإحتفاظ بالعاملين ذوي الخبرات العالية									
تعتمد إدارة المشروع في شغل الوظائف المهمة علي العاملين من ذوي الخبرة									
تتيح إدارة المشروع للأشخاص ذوي الخبرة الحصول علي مكافآت تتناسب مع ما يقومون به من اعمال									
المعرفة									
يمتلك العاملون الذين يتولون المناصب الإدارية المهمة معرفة بالأعمال التي يقومون بها									
تهتم إدارة المشروع باستقطاب المعرفة									
يتم تخزين المعلومات المتعلقة بأعمال المشروع واسترجاعها بسهولة									
اكتسبت معرفة كافية بالنظام الضريبي والإعفاءات المتعلقة بالمشاريع الصغيرة									

					تستقطب إدارة المشروع الافراد ذوي المعارف وحملة الشهادات الاكاديمية والمهنية
					تحرص إدارة المشروع علي نقل المعرفة للعاملين بشكل دائم
					تحرص ادارة المشروع علي الاستفادة من المعارف التي يمتلكها العاملون
					لدي العاملين معرفة باستخدام الوسائل الالكترونية والبرمجيات الجاهزة في الحصول علي معلومات مفيدة
المهارة					
					تمتلك إدارة المشروع العدد الكافي من الموظفين ذوي الكفاءة في انجاز العمل
					يملك العاملون في المشروع مهارات عالية في مجال تخصصهم
					تشجع ادارة المشروع موظفيها على تقديم أفضل ما لديهم
					تحرص إدارة المشروع على الاحتفاظ بالعاملين ذوي المهارات المميزة
					تهتم إدارة المشروع بجذب المهارات التي تتناسب مع طبيعة نشاطها
					تتناسب مهارات الأفراد العاملين في المشروع مع المهام الموكلة إليهم
التدريب					

					تؤمن إدارة المشروع بأن التدريب هو عملية منظمة لإكساب العاملين المهارات اللازمة للقيام بمهام العمل
					يؤدي التدريب المستمر الى تنمية وتطوير المشروع
					يسهم التدريب في زيادة الإتجاه الإيجابي لدى العاملين في المشروع نحو العمل
					يسهم التدريب في زيادة قدرات العاملين في المشروع على إبتكار أساليب جديدة في العمل
					يساهم تدريب العاملين في الاستخدام الأمثل للموارد المتاحة في العمل بكفاءة وفاعلية

✓ المحور الثاني: تطوير المشاريع الصغيرة، ضع إشارة (✓) في المربع المناسب لاختيارك:

البعد					أوافق بشدة	أوافق	محايد	معارض	معارض بشدة
النمو									
ينمو رأس المال العامل في المشروع من سنة لأخرى									
يحقق المشروع زيادة في نسبة المبيعات من سنة لأخرى									
يسجل المشروع زيادة في عدد العاملين من سنة لأخرى									
يسجل المشروع زيادة في عدد الفروع في مختلف المناطق									
يحقق المشروع زيادة في الحصة السوقية									
توليد الافكار									
تستقطب إدارة المشروع الأفكار الإبداعية وتطبيقها في أعمالها									
تطبق إدارة المشروع بطاقة تحقيق النقاط المستهدفة لتقييم أداء العاملين									
تسعى إدارة المشروع إلى تعزيز الأفكار المطروحة من العاملين لديها لإثراء العمل									

					توفر إدارة المشروع وسائل اتصال مباشرة تدعم الأفكار الابداعية
					توفر إدارة المشروع الدعم الكامل للعاملين المبتكرين
كفاءة التشغيل					
					تسعى إدارة المشروع إلى زيادة عدد العملاء مقارنة بالمنافسين
					تقوم إدارة المشروع بالمحافظة على العملاء وعدم تسريحهم للمنافسين
					يساهم العاملون في إنجاز الأعمال بأقل قدر من المورد
					تسعى إدارة المشروع إلى إنشاء تحالفات مع مشاريع جديدة مما يؤدي إلى زيادة عدد العملاء على حساب المنافسين

مع خالص التقدير والاحترام

Mid-Ocean University

College of Management



Department of business management

The Impact of Human Capital on the Development of Small Enterprises: An Applied Study on the Social Development Bank in the Kingdom of Saudi Arabia

Preparation:

Abdulrahman Habash Alqahtani

222002065

Supervision:

Dr. Al-Faisal Abdelhamid Mohamed Hassan

Dr. Fayez Jarad

1447-2025