

عنوان المشروع

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

أسم الطالب

مريم سعيد صليل

2021205216

مشروع تخرج- 1

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

التاريخ- الفصل الدراسي

Table of Contents

3	الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	1.
5	مشكلة الدراسة	1.1. 2.
5	فجوات على المستوى النظري	1.2. 3.
5	فجوات على المستوى التطبيقي	1.3. 4.
6	أهمية الدراسة	1.4. 5.
6	على المستوى النظري:	1.5.
6	على المستوى التطبيقي:	1.6.
8	فرضيات الدراسة	1.7. 6.
9	نموذج الدراسة	1.8.
11	منهجية الدراسة	1.9.
12	الدراسة الميدانية	1.10.
13	تصميم البحث :	1.11.
13	فلسفة البحث (التفسيرية)	1.
13	منهج البحث (استنتاجي)	2.
13	استراتيجية البحث (دراسة الحالة)	3.
13	نوع البحث (النوعي)	4.
13	الأفق الزمني (المقطع العرضي)	5.
13	طرق جمع وتحليل البيانات	6.
14	فلسفة البحث التفسيرية :	1.12. 7.
15	الاستنتاجية :	1.13. 8.
16	دراسة الحالة :	1.14. 9.
17	البحث النوعي :	1.15. 10.
	هيكل المشروع المقترح : 18	11.
19	الأطار النظري	1. 12.

19.....	المقدمة:	1.1.
21.....	المتغير المستقل	1.2.
23	نظريات الاستثمار في راس المال البشري	1.1. 13
28.....	المتغير التابع	1.3.
29.....	العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع	1.4.
33.....	الخاتمة	1.5.
34	قائمة المراجع	1. 14

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1. المقدمة:

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

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

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

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

1.1. مشكلة الدراسة

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

1.2. فجوات على المستوى النظري

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

1.3. فجوات على المستوى التطبيقي

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

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

1.4. أهمية الدراسة

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

1.5. على المستوى النظري:

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

1.6. على المستوى التطبيقي:

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

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

1.7. فرضيات الدراسة

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

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

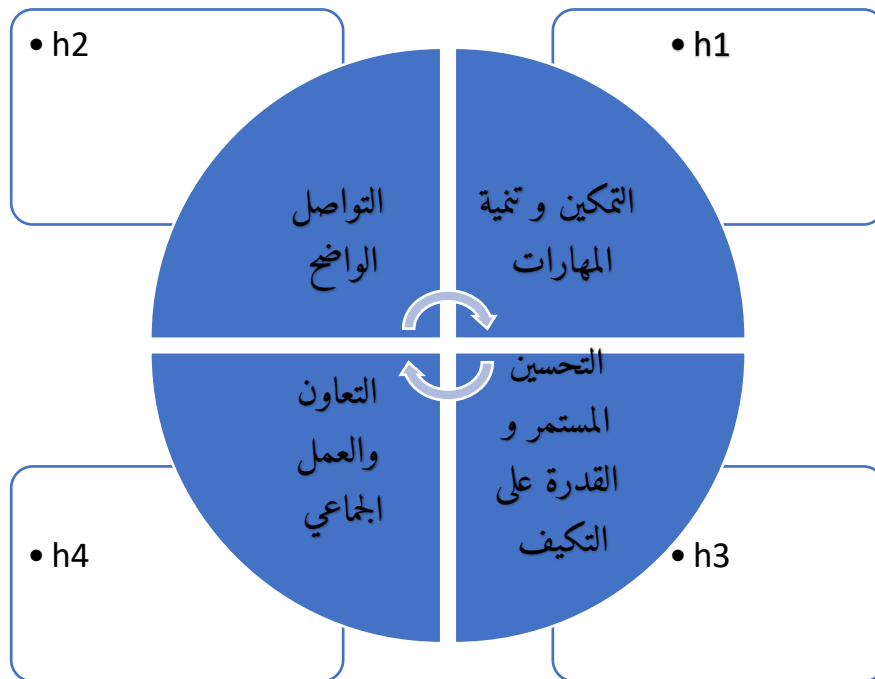
الفرضية الثالثة : يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لرأس المال البشري بأبعاده (التدريب ، إدارة المعرفة ، الإبداع التنظيمي) على التميز التنظيمي المتمثل في بعد القيادة الإبداعية بأبعاده الفرعية في الشركات .

الفرضية الرابعة : مجتمع وعينة الدراسة :

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

1.8. نموذج الدراسة

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



التمكين وتنمية المهارات

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

التواصل الواضح

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

التحسين المستمر والقدرة على التكيف

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

التعاون والعمل الجماعي

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

1.9. منهجية الدراسة

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

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

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

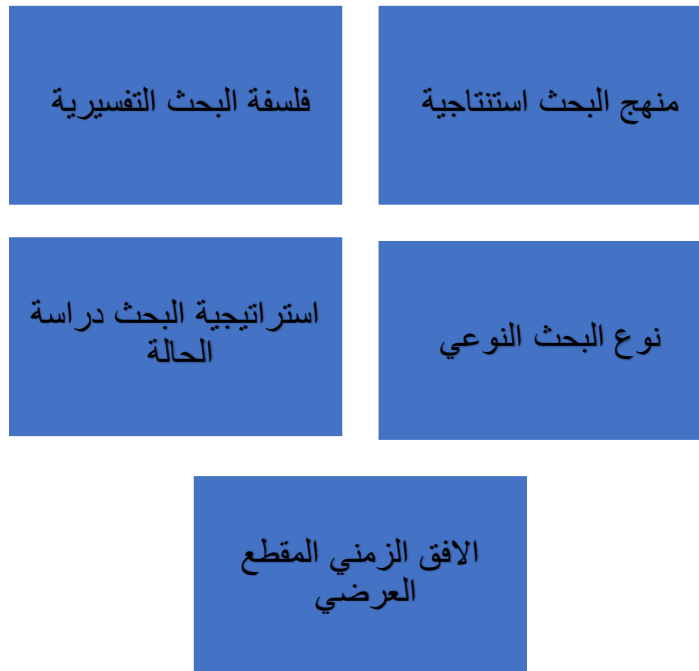
وتمثلت اشكالية البحث بمدى تأثير رأس المال في تعزيز النمو الاقتصادي وما هو الهدف الاساسي من زيادة معدلات الانفاق العام على تطوير الكوادر البشرية . اما الفرضية فبينت بأن الاهتمام و الاستثمار في رأس المال البشري يساهم في زيادة معدلات الناتج المحلي الاجمالي ، و بالتالي تعزيز المكانة الاقتصادية بين دول العالم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

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

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

1.11. تصميم البحث :

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



1.12. فلسفة البحث التفسيرية :

رأس المال الغير ملموس " البشري "

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

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

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

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

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

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

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

1.13. الاستنتاجية :

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

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

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

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

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

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

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

1.14. دراسة الحالة :

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

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

1.15. البحث النوعي :

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

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

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

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

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

هيكل المشروع المقترح :

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

1. الأطار النظري

1.1. المقدمة:

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

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

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

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

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

1.2. المتغير المستقل

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

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

1.1. وتم تقسيم الدراسات إلى أربع محاور :

الأول :

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

الثاني :

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

الثالث :

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

الرابع :

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

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

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

1.1. نظريات الاستثمار في رأس المال البشري

أهم النظريات التي تطرقت الى الاستثمار في رأس المال البشري :

نظرية شولتز (Schultz)

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

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

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

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

إسهامات مينسر : (Menser)

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

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

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

نظرية بيكر (Baker) :

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

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

وضع بيكر فرضيات لنموذجه وهي كالآتي :

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

فوائد الاستثمار في الرأس مال البشري :

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

تحديات استثمار رأس المال البشري :

فجوة المهارات و الكفاءات :

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

الفجوة بين مخرجات التعليم و احتياجات سوق العمل :

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

تحديث وجهات توظيف النساء و الشباب :

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

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

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

1.3. المتغير التابع

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

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

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

1.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

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

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

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

ما هي أنواع المتغيرات المستقلة ؟

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

متغير مستقل ثنائي (Dichotomous independent variable)

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

متغير مستقل متعدد (Multinomial independent variable)

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

متغير مستقل مستمر (continuous independent variable)

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

ما هي أنواع المتغيرات التابعة :

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

المتغير التابع المستمر (continuous dependent variable)

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

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

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

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

العلاقة بين المتغير المستقل و المتغير التابع :

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

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

العلاقة الايجابية (positive relationship)

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

العلاقة السلبية (negative relationship)

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

العلاقة غير المتجانسة (Curvilinear relationship)

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

الفرق بين المتغير المستقل و المتغير التابع

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

المتغير المستقل :

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

المتغير التابع :

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

أمثلة على أنواع المتغيرات في البحث العلمي

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

مثال على المتغير المستقل

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

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

مثال على المتغير التابع

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

1.5. الخاتمة

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

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

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

1. قائمة المراجع

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

- العجمي ، نصار 2010 بناء على النموذج المقترح لقياس أثر رأس المال الفكري على كفاءة أداء كليات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي و التدريب في دولة الكويت
- العزاوي غانم 2013 استخدام أنظمة ذكاء الأعمال في تنمية رأس المال البشري : دراسة استطلاعية لعينة من الموظفين في وزارة الصحة ، مجلة الغري للعلوم الاقتصادية و الإدارية ، كلية الإدارة و الاقتصاد ، جامعة الكوفة العراق .
- الناصر ناصر 2016 العلاقة بين رأس المال البشري و أداء الأعمال لقطاع الاتصالات : دراسة تطبيقية على دولة الكويت ، المجلة العربية للإدارة ، المنظمة العربية للتنمية الإدارية ، مصر ، 95 – 120 .
- بن ونيس ليلي 2016 اقتصاد المعرفة وجودة التعليم العالي في الجزائر – دراسة المقارنة ، رسالة دكتوراة غير منشورة ، كلية العلوم الاقتصادية و العلوم التجارية و علوم التسيير ، جامعة مصطفى إسماعيل معسكر الجزائر .
- بو حديد، ليلي 2015 دور التدريب في تحسين أداء الموارد البشرية في ظل اقتصاد المعرفة – دراسة حالة مؤسسة الأسمنت بباتنة خلال الفترة 2011- 2013 ، مجلة الباحث الاقتصادي ، 3 ، 45- 59 .
- عبيد سلمان 2014 أثر الاستثمار برأس المال الفكري على الادارة و الجودة الشاملة – دراسة تطبيقية على شؤون الجمارك بمملكة البحرين .
- علي علي 2013 متطلبات استدامة الميزة التنافسية في التعليم المالي : وجهة نظر القائمة على اساس الموارد – دراسة حالة الجامعة الإسلامية بغزة ، رسالة ماجستير غير منشور ، كلية التجارة ، الجامعة الإسلامية – غزة .
- عوض محمد 2012 رأس المال البشري الفلسطيني ودوره في تعزيز القدرة التنافسية للسلع الفلسطينية .

● - ١٧ -

