

تعزيز الاستثمار في رأس المال المعرفي وفق الاحتياجات التدريبية للموارد البشرية في المنظمة

دراسة تطبيقية في هيئة الأعمار في محافظة النجف الأشرف

مقدمة:

يهدفُ البحثُ الى تسليط الضوء على الاستثمار في رأس المال المعرفي عبر تدريب الموارد البشرية، بما يتناسب مع الاحتياجات التدريبية الفعلية، واعتمد الباحث المنهج الوصفي التحليلي للوصول إلى نتائج البحث، إذ تم إعداد استبانة وتوزيعها على عينة عشوائية من المهندسين العاملين في هيئة الأعمار في محافظة النجف الأشرف، بلغ حجم العينة (٦٨) مهندساً، وتم اختبار النموذج وفقاً لنمذجة العلاقات الهيكلية، واختبار الفرضيات بالانحدار الخطي، واتضح من نتائج التحليل الإحصائي قبول صحة الفروض بأن تدريب الموارد البشرية تُحقق استثماراً في رأس المال المعرفي، وأن هنالك حاجة ماسةً للتدريب من أجل تعزيز القدرات وتطوير المهارات، وقد تمّ تقديم مجموعة من التوصيات في ضوء معطيات الجانب التطبيقي للبحث، أهمّها وضع الخطط المستقبلية للبرامج التدريبية، واختيار الأوقات المناسبة لكل برنامج تدريبي وتقييمه وبما يتناسب مع طبيعة عمل المتدربين وحاجتهم الفعلية.

المبحث الأول:

منهجية البحث:

أولاً/ مشكلة البحث:

يمثلُ رأس المال الفكري ميزةً تنافسية أساسية للمنظمات نظراً لما يُقدّمه من تطوراتٍ نوعية تسهمُ في رفع الأداء الكلي لهذه المنظمات ومن ثمّ تحقيق

أ.م.د. حامد كريم الحداوي

م.م. بشرى شاكر الشكري

كلية الإدارة والاقتصاد/ جامعة الكوفة

معدلات أرباح متنامية، ولكنَّ التحدي الأكبر أمام المنظمات يتمثل في المحافظة على هذه الأصول المعرفية والفكرية وتنميتها وتوظيفها بما يحقق ميزة التنافسية للمنظمة (ابو الغنم ، ٢٠١٢ : ٩) ومن هنا يرى (Stewart, ١٩٩٧) أن راس المال الفكري الذي لا يجد طريقة للتوظيف والممارسة هو بمثابة راس مال فكري عديم الفائدة ومهدر. لذلك بات مهما وضروريا البحث عن اساليب تطوير وتنمية للموارد البشرية ، ولعل ابرز هذه الاساليب هو موضوع التدريب الذي يعد عاملا مهما في تنمية وتطوير الموارد البشرية ما يوفره للفرد من معرفة ومعلومات وخبرات ومهارات.

ثانيا/ أهمية البحث:

ترجع اهمية البحث الى الدور المتعاظم لتدريب العاملين والذي يحتاج الى استراتيجيات طويلة الاجل، تساهم مساهمة جادة وفاعلة في تحقيق الاستثمار في راس المال المعرفي ، والذي يعد من الموضوعات المهمة المرتبطة بتنمية الموارد البشرية

ثالثا /أهداف البحث:

يهدف البحث الى الآتي :

(١) التعرف على تدريب الموارد البشرية واهميتها والاستثمار في راس المال المعرفي.

(٢) التعرف على اثر تدريب الموارد البشرية في عملية الاستثمار في راس المال المعرفي محاولة التوصل الى اساليب وتوصيات من شأنها تفعيل التدريب من اجل تحقق استثمار فعال لراس المال المعرفي .

رابعا / فرضيات البحث:

الفرضية الرئيسية الأولى : توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين تدريب الموارد البشرية والاستثمار في راس المال المعرفي. وتتنبق عنها الفرضيات الفرعية الآتية:

(١) توجد علاقة ارتباط معنوية بين تحديد الاحتياجات التدريبية والاستثمار في راس المال المعرفي.

(٢) توجد علاقة ارتباط معنوية بين تصميم البرامج التدريبية والاستثمار في راس المال المعرفي.

(٣) توجد علاقة ارتباط معنوية بين تنفيذ البرامج التدريبية والاستثمار في راس المال المعرفي.

البرامج التدريبية، تنفيذ البرامج التدريبية ، تقويم البرامج التدريبية)

(٢) المتغير المعتمد : (الاستثمار في رأس المال المعرفي) .

سادسا /: مجتمع وعينة البحث:

يتمثل ميدان الدراسة بهيئة الاعمار في ديوان محافظة النجف الاشرف ، حيث تأسست في عام ٢٠٠٦ ، بتوصية مجلس محافظة النجف الاشرف ، وتقوم الهيئة بعد قيام وزارة التخطيط بوضع المبالغ التي تم تخصيصها خلال السنة لتنفيذ المشاريع في المحافظة والصرف عليها وتقديم الموازين والمراجعات ، ويتكون مجتمع البحث من المهندسين العاملين في هيئة الاعمار في محافظة النجف الاشرف ، حيث تم اختيار عينة عشوائية من بينهم ، تم حسابها بحسب معادلة (Steven K. Thompson, ٢٠٠٢)

(١٠): (الحدراوي ، ٢٠١٣ : ٢):

ومن المعادلة اعلاه تم التوصل الى ان حجم العينة يجب ان يكون (n>=٦٤)، وبلغ عدد الاستثمارات الموزعة (٨٠) استثمار، والمسترجعة (٦٨) استثمار ، والصالحة للتحليل (٦٧) استثمار

(٤) توجد علاقة ارتباط معنوية بين تقويم البرامج التدريبية والاستثمار في رأس المال المعرفي.

الفرضية الرئيسية الثانية : تؤثر استراتيجية تدريب الموارد البشرية معنويا على الاستثمار في رأس المال المعرفي. وتنطبق عنها الفرضيات الفرعية الآتية:

(١) يؤثر تحديد الاحتياجات التدريبية معنويا في الاستثمار في رأس المال المعرفي.

(٢) يؤثر تصميم البرامج التدريبية معنويا في الاستثمار في رأس المال المعرفي.

(٣) يؤثر تنفيذ البرامج التدريبية معنويا في الاستثمار في رأس المال المعرفي.

(٤) يؤثر تقويم البرامج التدريبية معنويا في الاستثمار في رأس المال المعرفي.

$$n = \left\lceil \frac{N \times p(1-p)}{\left[\left[N - 1 \times \left(d^2 \div z^2 \right) \right] + p(1-p) \right]} \right\rceil$$

خامسا / انموذج البحث الفرضي:

يتضمن المخطط الافتراضي للبحث

مجموعتين من المتغيرات وكالاتي :

(١) المتغير المستقل: تدريب الموارد البشرية: وتشمل (تحديد الاحتياجات التدريبية ، تصميم

وبنسبة استرجاع ٨٥%، وهنا أصبح حجم العينة (n=٦٦) .

المبحث الثاني:

تدريب الموارد البشرية:

اولا / مفهوم التدريب :

يشكل المورد البشري عنصرا مهما في المنظمة ، فهو يقدم لها جهده ومعارفه وقدراته ، كما يمكن ان يساهم في تطوير المنظمة ، ويمثل لبعض المنظمات المورد الاكثر اهمية لانه يحدد لها فرصها في البقاء والنجاح والنمو، ومن هنا يعتبر المتغير المحوري في كل المنظمات وبدونه تفقد الاصول المادية قيمتها تماما ، ويمكن ان تزداد الموارد البشرية في قيمتها مثلما تزداد قيمة النقود حينما تودع في حساب التوفير(الخير ،وعبد القادر، ٢٠٠٩ :١).

وتتعدد التعاريف التي تناولت مفهوم التدريب اذ يعرفه (Godd) انه الجهود المبذولة لتحفيز النمو المهني لدى العاملين وتطويرهم لمزاولة مهنة باستخدام الوسائل المناسبة ، كما يعد التدريب بانه استثمار العنصر البشري بزيادة قدراته المهنية والعلمية في وظيفته وتطويعها لتلائم مع

عمله او واجباته الجديدة (حسن ، ورسول ، ٢٠١٠ : ١٤) ، ويعرفه (نور الدين ، ١٩٩٢ : ١٤٢) نظام التدريب على انه نظام مستمر ومعقد، بإجراءات تلقائية و متنوعة مرتكزة على الفرد و كيفية تدريبه، بحيث يظهر هذا الأخير في شكل نظام مفتوح بضم مجموعة المدخلات التي يبدأ بها النظام، والعمليات التي تعمل على تحويلها إلى مخرجات الذي قام النظام في الأساس على تحقيقها، والتدريب في ذاته نظام فرعي من نظام أكبر هو نظام تنمية الموارد البشرية وهو بدوره نظام فرعي في نظام الموارد البشرية و يتميز نظام التدريب شأن كل النظم المفتوحة التي تتكامل أجزائها وعناصرها الداخلية وتتفاعل مع البيئة المحيطة .

وفي نفس السياق يؤكد (المشهداني ، ٢٠٠٢ : ٦٩) الى ان هنالك ثلاثة اتجاهات رئيسة في تعريف التدريب هي :

• **اتجاه نظري :** يهدف إلى أكساب الموارد البشرية معلومات ومعارف وخبرات وصقل مهارات جديدة ، أو تطوير المعلومات والمعارف والخبرات وصقل المهارات الموجودة لديه.

• **اتجاه عملي :** يهدف إلى تعليم الموارد البشرية مهارات ومعلومات وطرق عمل حديثة تكون أكثر كفاءة وفاعلية وبالشكل الذي يؤدي إلى تحسين أداء الفرد في عمله .

• **اتجاه سلوكي :** يهدف إلى تطور أنماط واتجاهات سلوكية بما يلائم الاتجاهات المرغوبة في المنظمة .

ثانيا / اهمية التدريب :

ترتبط اهمية التدريب بما يوفره للفرد من معرفة ومعلومات وخبرات ومهارات تؤدي الى اكسابه الثقة بالنفس ، والقدرة على العمل بجودة واتقان ، وتنمية اتجاهات ايجابية نحو العمل ، كما ان التدريب يرتبط بما يوفره للمنظمة من الوقت والجهد ويحقق لها الكفاية الانتاجية ، والقدرة على التنافس (التركي ، ٢٠٠٤ : ٢٧) ويلعب التدريب دورا كبيرا ومؤثرا في تحقيق اهداف المنظمات ، سواء كانت هادفة للربح او غير هادفة للربح ، ويجعلها تحتل مكانة متقدمة بين المنظمات المنافسة ، نظرا لما يقدمه من أساليب فعالة تؤثر في تحسين الاداء ورفع الانتاجية ، وقد اشار عدد من الكتاب والباحثين الى ان اهمية التدريب تبرز من خلال (صبيح ، ١٩٨٠ : ١٢) :

(١) الأفراد الذين يلتحقون أول مرة في العمل يحتاجون إلى تدريب يمكنهم من القيام بأعبائهم الوظيفية .

(٢) تطور العلوم الحديثة قد يتطلب أساليب وتطبيقات تقنية من المهم التدريب عليها .

(٣) إن الوظائف نفسها تتغير ، كما أن الأفراد لا يقومون بعمل واحد فقط ، بل ينتقلون بين عدة وظائف خلال فترة عملهم بالمنظمة ، ومن ثم يصبح التدريب مهما من أجل تأهيلهم إلى تلك الوظائف .

(٤) أن إنشاء جهاز وأقسام وإدارات داخل المنظمة يتطلب توفر مهارات معينة لا يمكن الحصول عليها عن طريق العاملين الحاليين مهما بلغوا من المهارة إلا إذا مارسوا تدريباً خاصاً على الأعمال الجديدة .

(٥) أصبح التدريب ضروريا لتحقيق قدرة المديرين على الإدارة وفعالية تحقيق الأهداف ورسم الاستراتيجيات وتحليل المشكلات واستخدام الأسلوب العلمي في اتخاذ القرارات، فمثل هذه القيادات الإدارية يمكن أن تساهم بشكل واضح في توجيه موارد البلد وتحقيق الاستخدام الأفضل لها.

توعيته بأهداف المنظمة وسياساتها وبأهمية عمله ومدى مساهمته في تحقيق تلك الأهداف . فهناك ضرورة ملحة لتقبل الموظف أهداف المنظمة ورسالتها لضمان أن يكون عمله هادفا وذا قيمة وفعالية.

(٤) زيادة مهارات وقدرات الموظف واقتناعه بمقومات تؤهله للترقية للمناصب الأعلى.

فيما يخص دور التدريب في التطوير فقد حددت الشركات التي (Hamblen Group) حققت نموا فائقا بتدريب عاملها (هارفارد، ٢٠٠١)، من خلال التركيز على أدائهم الوظيفي حيث أن الأسلوب الواقعي للاستثمار البشري المتمثل في تعليم أفراد المؤسسة والذي يمثل دعما أساسيا لأدائهم الوظيفي ويعتقد أن من عادة المؤسسة الربط بين التدريب والتطوير وبين متطلبات الوظيفة وبالتالي بينها وبين أهداف المؤسسة وبدون هذا الربط يصبح من الصعب اجراء هذا الجانب من عملية التقييم الذي يتطلب من المشاركين التعرف على حاجات التدريب والتطوير.

كما تتضح ضرورة التدريب في العمل على زيادة الإنتاجية والأداء التنظيمي من خلال الوضوح في الأهداف وطرائق وإجراءات العمل وتعريف الأفراد بما هو مطلوب منهم وتطوير مهاراتهم.

ثالثا /اهداف التدريب :

يتمثل الهدف الأساسي من التدريب والعملية التدريبية في إحداث تغييرات في سلوك ومعارف واتجاهات المتدربين قصد التغلب على المشكلات والمعوقات القائمة والمحتمل حدوثها من أجل رفع الكفاءة الإنتاجية للأداء (حسن ،ورسول ،٢٠١٠، ١٤: ومن هنا يشير فان بان رسالة التدريب تهدف إلى تحقيق الأهداف التالية :

(١) ضمان أداء العمل بفاعلية وسرعة وسد الثغرات التي توجد بين معايير الأداء التي يحددها الرؤساء وبين الأداء الفعلي للعاملين.

(٢) ترغيب الموظف في عمله بتنمية ولائه وانتمائه للعمل باعتبار إن زيادة إنتاجيته مرهونة برغبته في أداء العمل.

(٣) توفير الدافع الذاتي لدى الموظف لزيادة كفاءته وتحسين إنتاجيته كما ونوعا من خلال

وفي هذا الصدد يشير (ماهر، ١٩٩٩: ٣٣٦) الى ان اهداف التدريب تتمثل بتقديم العرفة، وتنمية المهارات، وتغيير الاتجاهات كما موضحة بالشكل (٢)

رابعا / مراحل العملية التدريبية:

تتكون خطوات التدريب من أربع مراحل منطقية ومتتابعة (الجميل، ٢٠١٢: ١٠٣):

(١) **تحديد الاحتياجات التدريبية** : وتعني تحديد المهارات المطلوب رفعها لدى أفراد وإدارات معينة، والتي يتم تفصيلها في مجموعة من الأهداف المطلوب تحقيقها بنهاية التدريب.

(٢) **تصميم البرنامج التدريبي**: الذي يعني ترجمة الأهداف إلى موضوعات تدريبية وتحديد الأسلوب الذي سيتم استخدامه بواسطة المتدربين في توصيل موضوعات التدريب إلى المتدربين كما يتم تحديد المعنيات التدريبية مثل الأفلام، السبورة، الأقلام... إلخ، وكجزء من تصميم برنامج التدريب يجب تحديد المدربين في البرنامج، وتحديد ميزانية التدريب.

(٣) **تنفيذ برنامج التدريب**: التي تتضمن أنشطة مهمة مثل تحديد الجدول الزمني للبرنامج، كما

يتضمن تحديد مكان التدريب، والمتابعة اليومية لإجراءات تنفيذ البرنامج خطوة بخطوة.

(٤) **تقييم برنامج التدريب** : ويتم ذلك من خلال تقييم المتدربين محل التدريب، أو تقييم رأيهم حول إجراءات البرنامج ، للوقوف على المستوى المطلوب من التدريب، وتقييم نتائج التدريب ومدى تحقق أهدافه وتطوير أداء المدرب وقدراته، لإعادة صياغة البرامج التدريبية . وتحديث المواد التدريبية والاستفادة من نتائج التقييم في إعادة تحديد الاحتياجات التدريبية للأفراد

خامسا / انواع التدريب

توجد انواع عديدة من التدريب يمكن توضيحها كالآتي (يوسف ،وعبد النبي ، ٢٠١٠: ١٣)

(١) **التدريب أثناء العمل** : يقوم العديد من العمال بزيادة إنتاجيتهم من خلال تعلم مهارات جديدة أو تحسين المهارات التي كانت لديهم مسبقا وذلك أثناء إنخراطهم في الوظيفة،

(٢) **التدريب الرسمي خارج العمل** : يقصد بالتدريب الرسمي أن يكون للتدريب استعدادات و إجراءات وشهادات حيث يدور في أماكن خارج العمل، إما في قسم مستقل تابع للمنشأة نفسها أو خارجها في جهات متخصصة مثل معاهد الإدارة

من القرن الماضي (الكبيسي، ٢٠٠٥: ٢٢)
(المفرجي، وصالح، ٢٠٠٣: ٣٦)
(Stewart, ١٩٩٧: ٥) (الحالمة، ٢٠٠٩: ٨)

وقد عد من أكثر الموجودات قيمة في القرن
الحادي والعشرين، لأنه يمثل قوى علمية قادرة
على إدخال التعديلات الجوهرية على كل شيء
في أعمال المنظمات، فضلا عن ابتكاراتها
المتلاحقة (كردي، ٢٠١٠: ٧)، ومن هنا

اوردت العديد من الدراسات والبحوث تعاريف
مختلفة لهذا المفهوم، فيعرفه (Stewart, ١٩٩٧)
بأنه حزمة مفيدة من المعرفة تتضمن عمليات
المنظمة، التكنولوجيا، براءات الاختراع، مهارات
الموظفين، المعلومات عن العملاء والموردين
وأصحاب المصلحة بالشركة. (بهجت، ٢٠٠٩: ٥)
وعده (القليطي وحسن، ٢٠١٠) بأنه يمثل
الصفوة من العاملين الذين يمتلكون القدرات
المعرفية والذهنية والمهارات بحيث يكونون قادرين
على الإبداع والابتكار للأفكار الجديدة القادرة
على المحافظة على الوضع التنافسي للشركة،
وزيادة إنتاجيتها، وتقليل تكاليف الإنتاج (ابو الغنم
، ٢٠١٢: ٩) كما ويعرف بأنه مجموع كل ما

أو مراكز التدريب أو الجامعات أو المكاتب
المتخصصة ولهذا النوع من التدريب وسائل
متنوعة منها المحاضرات.

٣) **التدريب المركز والموزع في اكتساب
المهارات:** فقد وجد أن التدريب لفترات قصيرة
موزعة يؤدي إلى زيادة اكتساب المهارة لدى
المتدربين عن تدريبهم لفترات طويلة مركزة في
مدة زمنية قصيرة.

٤) **التدريب حسب عدد الأفراد المتدربين:** يتم
عن طريق التدريب الفردي أو الجماعي.

٥) **التدريب من حيث الأهداف:** تدريب لتجديد
المعلومات، وتنمية المهارات، والسلوكيات،
والترقية.

٦) **التدريب من حيث المستوى الوظيفي:**
التدريب الموجه للإدارة العليا، التدريب الموجه
لإدارة الوسطى.

المبحث الثالث

الاستثمار في رأس المال المعرفي:

اولا / مفهوم رأس المال المعرفي:

ظهرت اولى الكتابات في موضوع راس المال
المعرفي في الادب الاداري تحديدا منذ التسعينات

يعرفه الأفراد في المنظمة ويحقق ميزة تنافسية في السوق (بلوناس وقذايفة، ٢٠١١: ٤)

وفي ضوء ماسبق ذكره ، يتضح ان رأس المال المعرفي وبحسب (بهجت، ٢٠٠٩: ٥) بأنه يتمثل بالعناصر غير الملموسة المستندة على العنصر البشرى والتي تضيف قيمة للمنشأة مما تخلق مزايا تنافسية يترتب عليها توليد أرباح غير عادية بالمقارنة مع المثل في نفس طبيعة النشاط.

ثانيا/ اهمية الاستثمار في رأس المال المعرفي تأتي اهمية رأس المال المعرفي، من كونه أكثر الموجودات قيمة في القرن الحالي (Drucker; ١٩٩٩: ٧٥)) في ظل اقتصاد يطلق عليه الاقتصاد المعرفي لأنه يمثل قوى علمية قادرة على إدخال التعديلات الجوهرية على كل شيء في أعمال المنظمات فضلا عن ابتكاراتهم المتلاحقة (Fnnigan, ١٩٩٦: ٢١٣) كما تتضح أهميته عبر مقاييسه التي أصبحت من أهم المؤشرات التي تعكس تطور الفكر الإداري (الحلالمه، ٢٠٠٩: ٨) وما تبعه من تقدم في اساليب تكنولوجيا وتكنوستراتيجية الاعمال .

ويرى (Stewart, ١٩٩٧) أن رأس المال المعرفي الذي لا يجد طريقة للتوظيف والممارسة هو بمثابة رأس مال معرفي عديم الفائدة ومهدر، فكثير من الخبرات والمهارات والمعلومات المتوفرة لدى الأفراد تكون على شكل معرفة ذهنية غير مادية وغير متاحة لمتخذي القرار ، لذلك يجب على المنظمات شحذ هذه القدرات الذهنية للعاملين ومنحهم مكاناً للمشاركة بأفكارهم وابداعاتهم، فالنجاح حليف أولئك الذين يديرون رأس مالهم بحكمة، وتؤدي إدارة الأصول المعرفية بحكمة وعقلانيه إلى تخفيض تكاليف الإنتاج وزيادة الأرباح (ابو الغنم ، ٢٠١٢: ٩) .

ومن هنا يمكن ان تتجسد اهمية الاستثمار في رأس المال المعرفي بالاتي(حسن، ٢٠٠٨: ٦):
(١) يعزز الاستثمار في الموارد المعرفية وبخاصة رأس المال المعرفي مستوى أداء الشركات ، وخاصة تلك التي تتمتع بمركز استراتيجي قوي على عكس الشركات ذات المركز الاستراتيجي الضعيف.

(٢) تعد زيادة الاستثمار في رأس المال المعرفي مؤشر مهم لقياس الربحية ويساهم بشكل فاعل في تحقيق العوائد المالية العالية.

٣) إن الاستثمار في مجال رأس المال المعرفي يحتم على منظمات الأعمال أن تعرف مستويات الاستثمار الملائمة لها من خلال تحديد الحد الأدنى والحد الأقصى من المبالغ التي تخصص لغرض الاستثمار

٤) يساهم الاستثمار في رأس المال المعرفي على تشجيع الإبداع والابتكار .

٥) الاستثمار المعرفي يمكن أن يلعب دورا مهما في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للشركة من خلال تخفيضه لكلف العمل الإداري بنسب عالية ثالثا/ مكونات رأس المال المعرفي

تختلف وجهات النظر البحثية من حيث مكونات وأنواع رأس المال الفكري ،ومن المحاولات الشائعة في هذا الإطار هو تصنيفه الى عدد من المكونات غير الملموسة كما في الشكل (٢) وهو تصنيف (Sullivan) والتي تشكل مجتمعة رأس المال الفكري في المنظمة وكالاتي : (الحدراوي ،٢٠١٣: ٩)

١) رأس المال الهيكلي (*Structural Capital*) : إن رأس المال المادي (المالي) هو الذي يصنع الوجود المادي للشركة وقيمتها الدفترية

بموجب الإجراءات والقيود المحاسبية فإن رأس المال الفكري بالمقابل هو الذي يصنع قيمة الشركة السوقية ويصنع مكانتها وسمعتها .

٢) رأس المال البشري (*Human Capital*) : وهو المعرفة التي يمتلكها ويولدها العاملون مثل ، المهارات والخبرات والابتكارات وعمليات التحسين والتطوير ، وعرف (Edvinson & Malone) رأس المال البشري بأنه مجموع مهارات ، خبرات ، ومعرفة العاملين بالشركة . وكمثال على ذلك فإن رأس المال البشري لشركة (IBM) مثلا يتكون من الطرق المنهجية لتطوير البرمجيات، أدوات إدارة المشروعات، قواعد التطوير للمهندسين، المحللين والمبرمجين إضافة إلى طرق إدارة المبيعات، مواصفات المنتج ، مساقات التدريب وقواعد بيانات التسويق.

٣) رأس المال الزبوني (*Customer Capital*) : هذا هو القيمة التي يفرزها مستوى رضا الزبائن وولاؤهم والموردين والجهات الخارجية الأخرى وما استطاعت الشركة من بنائه من علاقات متميزة مع هذه الأطراف (يوسف ، ٢٠٠٥: ٩)

المبحث الرابع:

الجانب الميداني: (ظ: الأشكال والجداول في نهاية البحث).

اولا / الصدق البنائي للمقياس

تم استخدام طريقة النمذجة للمعادلات الهيكلية ، من اجل اختبار جودة النموذج ومدى ملائمته لقياس ماوضع من اجل قياسه ، وهذا مايتمثل قياس الصدق البنائي للمقياس ، وتعد هذه الطريقة من افضل الطرق التي تستخدم لاختبار النماذج متعددة المتغيرات (الحدراوي ، ٢٠١١: ٢٥) ، ويتم الحكم على مدى ملائمة النموذج الهيكلية من خلال مؤشرات الملائمة والموضحة في الجدول (ملحق ١) ،

(١) تدريب الموارد البشرية : تم اعتماد اربع ابعاد اساسية تبعا لهذا المقياس:

تحديد الاحتياجات التدريبية	تنفيذ البرامج التدريبية (A)
تصميم البرامج التدريبية	تقويم البرامج التدريبية (B)

ويتضح من الشكل (٤) بان النموذج قد حاز على قيم جيدة ومقبولة لمؤشرات جودة المطابقة وكالاتي:

(١) نسبة قيمة (كا٢) الى درجات الحرية بلغت قيمتها (١.٨٠)
(٢) مؤشر جودة المطابقة (٠.٩٢) (GFI > ٠.٩٠)
(٣) مؤشر جودة المطابقة المعدل (٠.٩١) (AGFI > ٠.٩٠)
(٤) مؤشر جذر متوسط مربع خطأ الاقتراب (التقريبي) (٠.٠٤٣)

وهذا يشير الى صدق الفرضية بان الفقرات تقيس كل بعد وضعت من اجله ، كذلك قيم معاملات الصدق التشبع حققت الشرط بانها اكبر او تساوي (٠.٤٠) (الحدراوي ، ٢٠١٣: ١٥) ، وتبعا لذلك يكون القرار الاحصائي ان جميع هذه القيم هي قيم مقبولة احصائيا .

(٢) الاستثمار في رأس المال المعرفي : تم اعتماد ثلاثة ابعاد اساسية لهذا المقياس هي:

رأس المال الهيكلي	رأس المال الزيا
(SQ) .	(CQ) .
رأس المال البشري	
(HQ) .	

ويتضح من الشكل (٤) بان النموذج قد حاز على قيم جيدة لمؤشرات جودة المطابقة وكالاتي:

١) نسبة قيمة (٢١) الى درجات الحرية بلغت قيمتها (٢.٢٠)
٢) مؤشر جودة المطابقة (٠.٩١) (GFI) (>٠.٩٠)
٣) مؤشر جودة المطابقة المعدل (٠.٩١) (AGFI >٠.٩٠)
٤) مؤشر جذر متوسط مربع خطأ الاقتراب (التقريبي)

بان (هناك علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين تدريب الموارد البشرية والاستثمار في راس المال المعرفي) ينبغي أولاً اختبار صحة الفرضيات الفرعية المنبثقة عنها أو عدم صحتها وكما وارد في الجدول (٢) يأتي:

١) العلاقة بين تحديد الاحتياجات التدريبية والاستثمار في راس المال المعرفي

تظهر نتائج التحليل وجود علاقة ارتباط معنوية بين تحديد الاحتياجات التدريبية وبين الاستثمار في راس المال المعرفي حيث بلغت قيمة الارتباط (٠.٧٩٨) عند مستوى معنوية (٠.٠٥) وبهذا يتم قبول الفرضية الفرعية الأولى.

٢) العلاقة بين تصميم البرامج التدريبية والاستثمار في راس المال المعرفي

من مراجعة النتائج الواردة فقد اثبتت وجود علاقة ارتباط معنوية بين تصميم البرامج التدريبية وبين الاستثمار في راس المال المعرفي حيث بلغت قيمة الارتباط (٠.٧٩٨) عند مستوى معنوية (٠.٠٥) وبهذا يتم قبول الفرضية الفرعية الثانية.

٣) العلاقة بين تنفيذ البرامج التدريبية والاستثمار في راس المال المعرفي

وهذا يشير الى صدق الفرضية بان الفقرات تقيس كل بعد وضعت من اجله ، كذلك قيم معاملات الصدق التشبع حققت الشرط بانها اكبر او تساوي (٠.٤٠) (الحدراوي، ٢٠١٣: ١٥) ، وتبعاً لذلك يكون القرار الاحصائي ان جميع هذه القيم هي قيم مقبولة احصائياً

ثانياً / علاقات الارتباط :

من اجل إعطاء إجابة دقيقة بشأن إثبات صحة الفرضية الرئيسة الأولى أو عدم صحتها والقائلة

اتضح وجود علاقة ارتباط معنوية بين تنفيذ البرامج التدريبية والاستثمار في رأس المال المعرفي حيث بلغت قيمة الارتباط (٠.٧٥٢) عند مستوى معنوية (٠.٠٥) وبهذا يتم قبول الفرضية الفرعية الثالثة.

٤) العلاقة بين تقويم البرامج التدريبية والاستثمار في رأس المال المعرفي

من معطيات الجدول تبين وجود علاقة ارتباط معنوية بين تقويم البرامج التدريبية والاستثمار في رأس المال المعرفي حيث بلغت قيمة الارتباط (٠.٧٠٤) عند مستوى معنوية (٠.٠٥) وبهذا يتم قبول الفرضية الفرعية الرابعة.

تشير معطيات الجدول عن تحقق الفرضية الرئيسية الأولى اي ان هنالك علاقة ارتباط معنوية بين تدريب الموارد البشرية والاستثمار في رأس المال المعرفي ، ويتضح من خلال قيمة معامل الارتباط التي تشير الى وجود ارتباط موجب على المستوى الكلي حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (٠.٨١٤) ، وتبعاً لقيم (t) نلاحظ معنوية هذه العلاقة حيث كانت قيمتها المحسوبة اكبر من الجدولية . ويمكن استخلاص النتائج بالشكل الآتي :

ثالثاً/ علاقات التأثير

تتص فرضية التأثير على (وجود علاقة تأثير ذات دلالة معنوية لتدريب الموارد البشرية في الاستثمار في رأس المال المعرفي) وفي ضوء هذه الفرضية يمكن تمثيل معادلة الانحدار البسيط للعلاقة بين المتغيرين كالآتي

$$Y = a + bX$$

$$\text{تدريب الموارد (٠.٦٥٨)} + (٠.٨٥١) = \text{البشرية}$$

الاستثمار في رأس المال المعرفي

وفي هذا الاطار فقد اسفر جدول تحليل التباين بين المتغيرات عن المؤشرات الدالة على العلاقة كما هو موضح في الجدول (٣) والجدول (٤) لمعاملات النموذج .

ويخلص الجدول (٥) مؤشرات التحليل والتي نستنتج منه الآتي:

١) اشارت النتائج الى ان هنالك اثراً معنوياً لتحديد الاحتياجات التدريبية في الاستثمار في رأس المال المعرفي، تبعاً لقيمة الـ (f) المحسوبة والتي كانت اكبر من الجدولية ، وبلغت قيمة (الفا) (٠.٥١٩) ، وقيمة (بيتا) (٠.٧٩٨) ، وبهذا تكون معادلة نموذج الانحدار كالآتي:

تحديد الاحتياجات (0.798) + (0.519) =
(التدريبية)

الاستثمار في رأس المال المعرفي

وان المتغير المستقل (تحديد الاحتياجات التدريبية) يفسر (63.6%) من التغيرات الحاصلة في المتغير المعتمد (الاستثمار في رأس المال المعرفي) .

٢) هنالك اثر معنوي لتصميم البرامج التدريبية في (الاستثمار في رأس المال المعرفي) تبعا لقيمة (f) المحسوبة والتي كانت اكبر من الجدولية ، وبقية (الف) تعادل (0.526) ، في حين كانت قيمة (بيتا) (0.798) ، وبهذا تكون معادلة نموذج الانحدار بالصيغة الآتية:

تصميم البرامج (0.798) + (0.526) =
(التدريبية)

الاستثمار في رأس المال المعرفي

وان المتغير المستقل (تصميم البرامج التدريبية) يفسر (63.7%) من التغيرات الحاصلة في المتغير المعتمد (الاستثمار في رأس المال المعرفي) .

٣) هنالك اثر معنوي لتنفيذ البرامج التدريبية في (الاستثمار في رأس المال المعرفي)، عبر ما تؤشره قيمة (f) المحسوبة التي تجاوزت قيمتها الجدولية، وقيم المعلمة (الف) التي بلغت (0.500) ، ثم قيمة المعلمة (بيتا) (0.752) ، وبهذا تكون معادلة نموذج الانحدار بالصيغة الآتية:

تنفيذ البرامج (0.752) + (0.500) =
(التدريبية)

الاستثمار في رأس المال المعرفي

وان المتغير المستقل (تنفيذ البرامج التدريبية) يفسر (56.6%) من التغيرات الحاصلة في المتغير المعتمد (الاستثمار في رأس المال المعرفي).

٤) هنالك اثر معنوي لتقويم البرامج التدريبية في (الاستثمار في رأس المال المعرفي)، عبر ما تؤشره قيمة (f) المحسوبة التي تجاوزت قيمتها الجدولية، وقيم المعلمة (الف) التي بلغت (0.466) ، ثم قيمة المعلمة (بيتا) (0.704) ، وبهذا تكون معادلة نموذج الانحدار بالصيغة الآتية:

تعزيز الاستثمار في رأس المال المعرفي وفق الاحتياجات التدريبية للموارد البشرية

(التدريبية)
= (٠.٤٦٦) + (٠.٧٠٤) (تقويم البرامج)

الاستثمار في رأس المال المعرفي

وان المتغير المستقل (تقويم البرامج التدريبية) يفسر (٤٩.٥%) من التغيرات الحاصلة في المتغير المعتمد (الاستثمار في راس المال المعرفي) .

ومن خلال اعلاؤه نستنتج بان الفرضية الرئيسية وفرضياتها الفرعية قد تحققت ، حيث اتضح بان تدريب الموارد البشرية كان لها اثرا معنويا في الاستثمار في رأس المال المعرفي، على المستوى الكلي وعلى مستوى الابعاد الفرعية.

المبحث الخامس:

الاستنتاجات والتوصيات:

اولا / الاستنتاجات:

١) هنالك شبه اتفاق لدى افراد العينة على اهمية تدريب الموارد البشرية ودورها في تنمية المهارات والقابليات الفردية والجماعية .

٢) اتضحت مدى الحاجة الماسة لتدريب الموارد البشرية ضمن عينة البحث لكونها تساهم في الاستثمار في رأس المال المعرفي وتعزز القدرة والكفاءة في العمل.

(٣) أظهرت النتائج الاحصائية أن هنالك ارتباط وتأثير معنوي احصائيا بين تدريب الموارد البشرية ومكوناته والاستثمار في رأس المال المعرفي، وان تدريب الموارد البشرية ومكوناته يلعب دورا كبيرا في تدعيم وتعزيز الاستثمار في رأس المال المعرفي داخل المنظمة

٤) في ضوء النتائج التي بينت مستويات
الاجابة على مكونات تدريب الموارد البشرية
نلاحظ ان هنالك تقدم واهتمام كبير بهذه
المكونات، على المستوى الكلي، والمستوى الفرعي

٥) اشارت النتائج الاحصائية الى أن تدريب الموارد البشرية ومكوناته يؤثر في الاستثمار في رأس المال المعرفي، بشكل متفاوت بالنسبة للمقاييس (ضمن عينة البحث)، وقد كانت التأثيرات لهذه الابعاد مختلفة من حيث حجم التأثير .

٦) اجتاز المخطط الفرضي للبحث والذي تم تحويله الى انموذج فرضي وفق اسلوب نمذجة المعادلات الهيكلية (SEM) ، اجتاز مؤشرات جودة المطابقة المطلوبة لاختبار الصدق البنائي وتراوحت قيمة المؤشرات بين (حالات القبول او

القبول المثالي) للنموذج ، ومن هنا يمكن اعتماد هذا المخطط او الانموذج .

ثانيا / التوصيات:

(١) العمل على زيادة التخصيصات المالية المخصصة للتدريب ، وترجمته الى واقع ملموس ينعكس ايجابا على اداء العاملين.

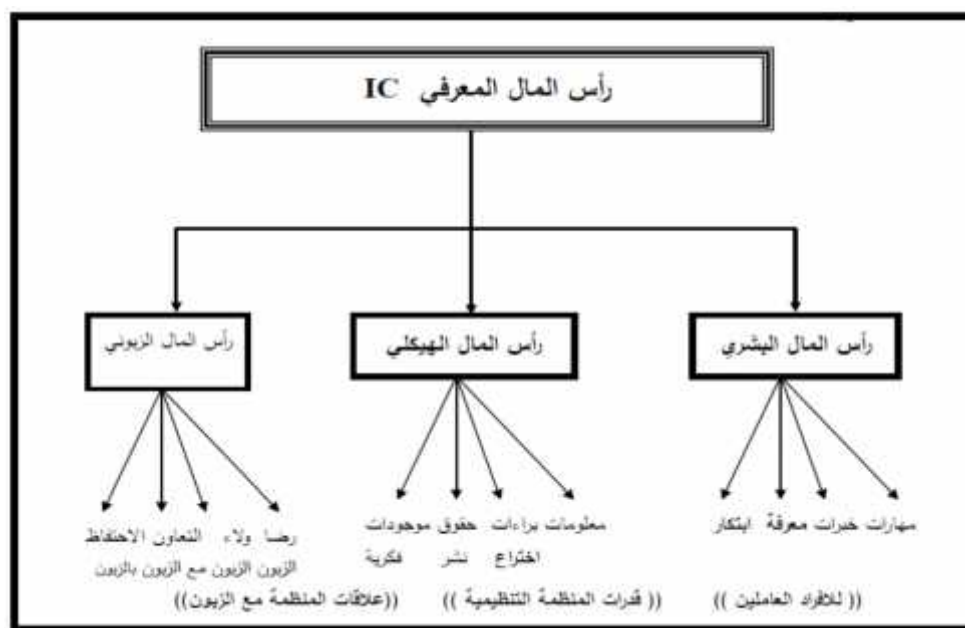
(٢) وضع الخطط المستقبلية للبرامج التدريبية ، واختيار الاوقات المناسبة لكل برنامج تدريبي وبما يتناسب مع طبيعة عمل المتدربين.

(٣) إنشاء قاعدة معلومات عن الموارد البشرية ومدى احتياجها للتدريب في كل الاقسام والمراكز

في المنظمة ، لتساهم في المساعدة على اتخاذ القرارات بسياسة التدريب والتطوير .

(٤) ضرورة تصميم البرامج التدريبية طبقا للمستوى العلمي للمتدربين، وبما يتلائم مع الاحتياجات التدريبية الفعلية لكل منهم.

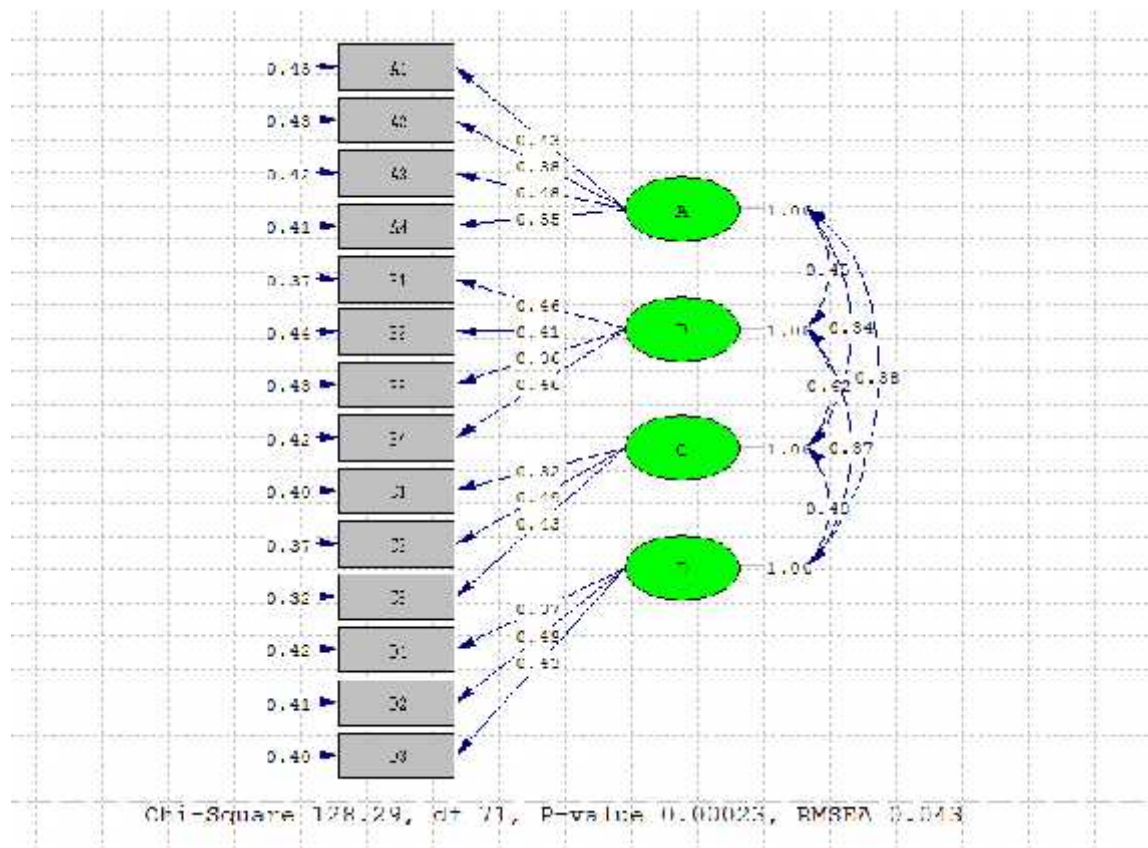
(٥) القيام بالتقييم الدوري للبرامج التدريبية، ووضع التوصيات اللازمة بالاعتماد على نتائج التقييم. ابداء المزيد من المرونة في اتاحة الفرصة للعاملين لالتهاق بالبرامج التدريبية التي تتناسب مع اختصاصاتهم.



المصدر : حسن ،حسين عجلان ،الاستثمار في المشاريع المعرفية بين القياس وإشكالية التكوين ،مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية ، العدد ١٢٣٤٥٦٧٨٩ : ٢٠٢٠.

(٥) المخرجات

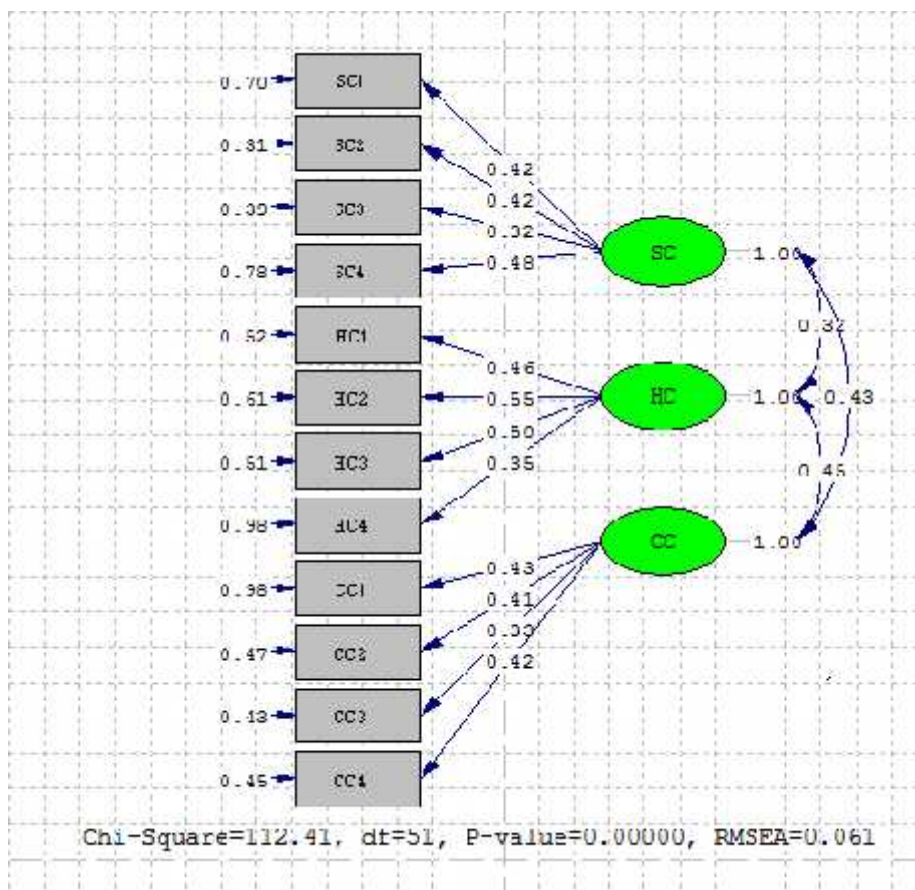
نموذج المعادلة الهيكلية (*SEM*) لقياس متغير تدريب الموارد البشرية



(LISREL ٨.٨) المخرجات : المخرجات

()

نموذج المعادلة الهيكلية (SEM) لقياس متغير الاستثمار في ر



(LISREL ٠.٠) :٠٠٠٠ ٠٠٠٠ :٠٠٠ ٠٠٠

تعزيز الاستثمار في رأس المال المعرفي وفق الاحتياجات التدريبية للموارد البشرية

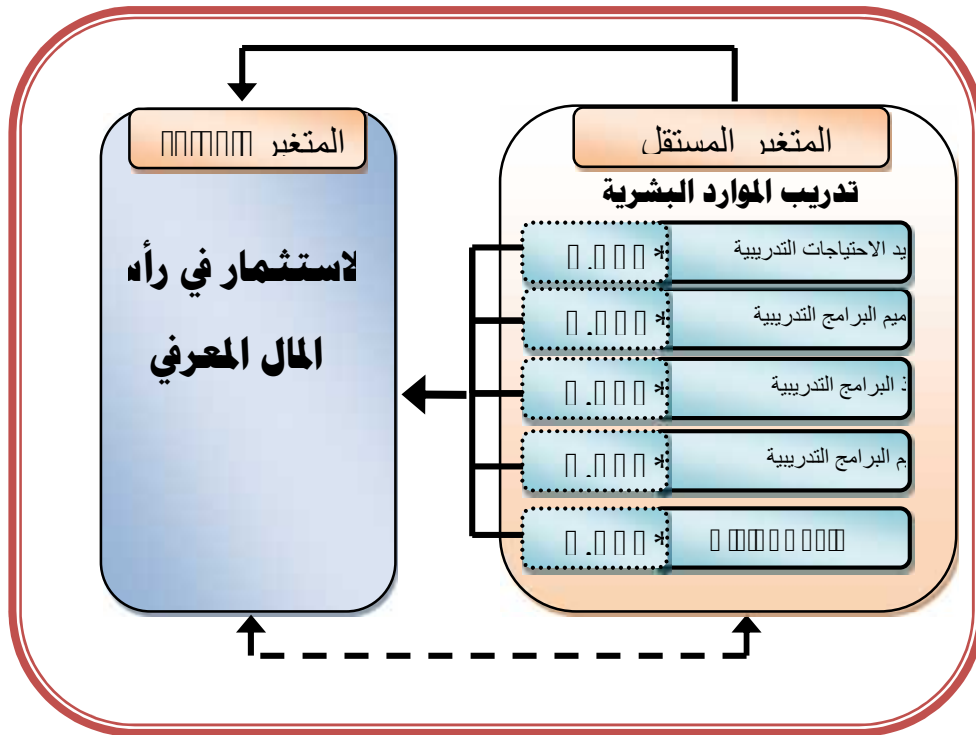
() □ □ □ □ □

نتائج علاقات الارتباط بين المتغيرات

المتغير		تدريب الموارد البشرية				
		المتغير	تدريب	تصميم	تنفيذ	تقويم
المتغير		تدريب	تصميم	تنفيذ	تقويم	المتغير
المتغير		تدريب	تصميم	تنفيذ	تقويم	المتغير
المتغير		تدريب	تصميم	تنفيذ	تقويم	المتغير
المتغير		تدريب	تصميم	تنفيذ	تقويم	المتغير
المتغير		تدريب	تصميم	تنفيذ	تقويم	المتغير

$\lim_{n \rightarrow \infty} \frac{1}{n} \sum_{k=1}^n f\left(\frac{k}{n}\right) = \int_0^1 f(x) dx$ (a = 0.5)

الشكل (٦)
خلاصة نتائج علاقات الارتباط



الجدول (٣)

تحليل التباين (ANOVA) للعلاقة بين المتغيرات

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	٠.٠٠٠	١	٠.٠٠٠	٠٠٠.٠٠٠	٠.٠٠٠
Residual	١١.٠.٠٠٠	١١	.٠٠٠		
Total	١١.٠٠٠	١٢			

١١.٠٠٠ (١)

١١.٠٠٠ ١١.٠٠٠

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		Std. Error	Beta	t	
Constant	٠.٠٠٠	١.٠٠٠		٠.٠٠٠	٠.٠٠٠
SS	٠.٠٠٠	١.٠٠٠	٠.٠٠٠	١١.٠٠٠	٠.٠٠٠

()

خلاصة المؤشرات التحليلية لعلاقات التأثير

باعد تدريب الموارد البشرية	مؤشر	مؤشر
تحديد الاحتياجات التدريبية	f	0.000
	قيمة P	0.000
	معامل التحديد	0.000
	قيمة الفا	0.000
	قيمة بيتا	0.000
	f	0.000
تصميم البرامج التدريبية	f	0.000
	قيمة P	0.000
	معامل التحديد	0.000
	قيمة الفا	0.000
	قيمة بيتا	0.000
	f	0.000
تنفيذ البرامج التدريبية	f	0.000
	قيمة P	0.000
	معامل التحديد	0.000
	قيمة الفا	0.000
	قيمة بيتا	0.000
	f	0.000
تقويم البرامج التدريبية	f	0.000
	قيمة P	0.000
	معامل التحديد	0.000
	قيمة الفا	0.000
	قيمة بيتا	0.000
	f	0.000

المراجع:

اولا/ المراجع العربية:

- (١) ابو الغنم ، خالد عبد العزيز ، أثر تنمية رأس المال الفكري في فاعلية نظم المعلومات الإستراتيجية في شركات الصناعات الغذائية في جدة ، مجلة دراسات ادارية، المجلد ٥ ، العدد ٩ ، ٢٠١٢.
- (٢) بلوناس ، عبد الله ،وقدايفة ، امينة ، دور رأس المال الفكري في تحقيق الميزة التنافسية لمنظمات الأعمال، ٢٠١١.
- (٣) بهجت ، نوران ، نحو إطار مقترح لقياس رأس المال الفكري بمكاتب المحاسبة والمراجعة ، كلية التجارة ، قسم المحاسبة والمراجعة ، ٢٠١٠ .
- (٤) التركي ، منصور ابراهيم ، دور البرامج التدريبية في احداث التغيير في السلوك التنظيمي دراسة تطبيقية في قطاع الامن العام بجدة والدمام ، رسالة ماجستير في العلوم الادارية ، جامعة نايف العربية ، ٢٠٠٤.
- (٥) الجميلي ، امل حمودي ، دور التدريب في تنمية مهارات الإبداع الإداري لدى مديرات رياضالأطفال ،مجلة الفتح ، العدد٤٨، ٢٠١٢ .
- (٦) حسن ،حسين عجلان ،الاستثمار في رأس المال المعرفي بين وحدة القياس وإشكالية التكوين ،مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية ، العدد١٨، ٢٠٠٨.
- (٧) حسن ،هناء عبد الكريم ، ورسول ، عبد الرسول ،تقويم اهداف الموضوعات التدريبية لدورات اعداد المشرفين التربويين والاختصاصيين الجدد ، مجلة دراسات تربوية العدد ٩ ، ٢٠١٠.
- (٨) الحلالمة ، محمد عزت ، رأس المال المعرفي وأثره في أسباب النجاح الاستراتيجي لمنظمات الأعمال دراسة استكشافية في شركات الاتصالات الأردنية ، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة ،العدد١٩، ٢٠٠٩ .
- (٩) الخير ،ميلود زيد ، وعبد القادر ،حليس ، استراتيجية التدريب وفق الدور التنظيمي الجديد للجودة الشاملة ،الملتقى الوطني حول استراتيجيات التدريب في ظل ادارة الجودة الشاملة كمدخل لتحقيق الميزة التنافسية ، جامعة مولاي طاهر ، الجزائر ، ٢٠٠٩.
- (١٠) صبيح ، نبيل أحمد عماد، دارسات في أعداد وتدريب المعلمين ، القاهرة ، مكتبة الانجلو المصرية ، ١٩٨٠.

- (١١) عبد العزيز ، احمد ، الاتجاهات الحديثة في التدريب ، مشروع الطرق المؤدية إلي التعليم العالي (تدريب المدربين) ، ٢٠١٠.
- (١٢) الكبيسي،صلاح الدين ، إدارة المعرفة ،المنظمة العربية للتنمية الإدارية ،القاهرة ،مصر،٢٠٠٥.
- (١٣) كردي، احمد السيد ، راس المال الفكري ، كنانة اونلاين للتنمية البشرية ، ٢٠١٠.
- (١٤) المشهداني ،شيماء عبد اللطيف ،العلاقة بين تقانة المعلومات والتدريب وأثرها في القدرات المميزة دراسة مسحية لأراء المدراء العاملين في الشركة العامة للنقل البري ،رسالة ماجستير غير منشورة ،جامعة بغداد ٢٠٠٢،
- (١٥) المفرجي، عادل حرحوش وصالح ،أحمد علي، راس المال المعرفي طرق قياسه وأساليب المحافظة ،المنظمة العربية للتنمية الإدارية ،٢٠٠٣.
- (١٦) نتيل ، جمال ابراهيم ،دور التدريب في تطوير كفايات مديري مدارس وكالة الغوث الدولية في قطاع غزة ،رسالة ماجستير ، الجامعة الاسلامية – غزة ، ٢٠٠٧ .
- (١٧) نور الدين، كمال ، إدارة الموارد البشرية، طلاس للدراسات والترجمة ، ١٩٩٢.
- (١٨) يوسف ، عبد الستار ، دراسة وتقييم رأس المال الفكري في شركات الأعمال ، المؤتمر العلمي لجامعة الزيتونة ، ٢٠٠٥.
- (١٩) يوسف ، محمد محمود ، وعبد النبي ،صلاح الدين، العوائد المتوقعة من التدريب على العمالة والمنشأة ، جامعة القاهرة ، ٢٠١٠ .

- ١) Alan B., Human resource management, Questia media America , Inc , ١٩٩٦.
- ٢) Costello, A., & Osborne, J. ,Best practices in exploratory factor analysis: four recommendations for getting the most from your analysis. Journal of Practical Assessment Research & Evaluation, Vol. ١٠, No ٧,٢٠٠٥.
- ٣) Jack,E.,&John,C,Human Resources program evaluation, society for HRM, handbook, ٢٠٠٥.
- ٤) Stewart, T., Intellectual capital: The new wealth of organizations", available at: <http://members.aol.com> ,١٩٩٧.
- ٥) Sullivan, Pat. Profiting From Intellectual Capital. John Wiley & Sons. New York,١٩٩٨.

