

مساهمة الاستثمار في رأس المال البشري في تسيير المعرفة بالمؤسسة الاقتصادية الجزائرية

"دراسة حالة مؤسسة صناعة الكوابل – فرع جنرال كابل بسكرة"

د. عيسى خليفي

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

جامعة محمد خيضر بسكرة

Khelifissa@yahoo.fr

أ. ربيحة قوادرية

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

جامعة محمد خيضر بسكرة

kouadriarebiha@yahoo.fr

ملخص:

مما لاشك فيه أن رأس المال البشري أصبح من ضروريات اقتصاد المعرفة، على اعتبار أن رأس المال البشري من أهم مصادر اكتساب الميزة التنافسية نظرا لارتباطه بشكل أساسي بالمعرفة التي تعتبر من أهم مكوناته، ولكون المعرفة عملية معقدة فإن تسييرها يعتبر من أهم التحديات التي تواجهها المؤسسات من أجل اكتسابها وتوليدها وتخزينها ونشرها وتوزيعها وتطبيقها، ومن أجل تسيير ناجح وكفؤ للمعرفة لبد من الاستثمار في هذه المعارف والمهارات والخبرات وذلك من خلال استقطاب أفضل المواهب وتطويرهم والمحافظة عليهم، لذلك جاءت هذه الدراسة لمعرفة "مساهمة الاستثمار في رأس المال البشري في تسيير المعرفة بالمؤسسة الاقتصادية الجزائرية"، بالاعتماد على دراسة حالة مؤسسة صناعة الكوابل- فرع جنرال كابل بسكرة- وأظهرت الدراسة أن الاستثمار في رأس المال البشري يساهم في تسيير المعرفة بالمؤسسة الاقتصادية الجزائرية، حيث بينت النتائج أن الاستثمار في رأس المال البشري يساهم في اكتساب المعرفة، كما يساهم الاستثمار في رأس المال البشري في توليد المعرفة، و أيضا يساهم الاستثمار في رأس المال البشري في نشر وتوزيع المعرفة، وأخيرا يساهم الاستثمار في رأس المال البشري في تطبيق المعرفة.

الكلمات المفتاحية: رأس المال البشري، الاستثمار في رأس المال البشري، تسيير المعرفة، عمليات تسيير المعرفة.

Abstract:

There is no doubt that human capital has become a necessity of knowledge economy, on the grounds that the human capital of the most important sources of gain competitive advantage because of its connection primarily with the knowledge which is one of the most important components, and the fact that knowledge is a complex process, the conduct is considered one of the most important challenges faced by institutions for acquisition and generation, storage, dissemination and distribution, and application, in order to conduct a successful and efficient knowledge must be to invest in knowledge, skills and expertise through attracting the best talent and develop and maintain them, therefore, this study was to find out "contribution of the investment in human capital in knowledge management in the Algerian economic institution", depending on the case study institution cable industry - Branch General Cable Biskra-, the study showed that the investment in human capital contribute in knowledge management in the Algerian economic institution, where results clarify that the investment in human capital contribute in knowledge acquisition, and investment in human capital contribute in knowledge generation, and also investment in human capital contribute in knowledge dissemination and distribution, finally investment in human capital contribute in knowledge application.

Keywords: human capital, investment in human capital, knowledge management, process knowledge management.

تمهيد:

إن التغيرات التي يشهدها العالم اليوم، خاصة فيما يتعلق بالتطور السريع لتكنولوجيا الإعلام والاتصال والتحول من الاقتصاد الصناعي إلى اقتصاد المعرفة الذي يعتمد بدرجة كبيرة على المعلومات والمعرفة، والتي فرضت على المؤسسات أن تحسن من أدائها بغرض تحقيق الميزة التنافسية المستدامة التي تضمن لها البقاء في السوق، وهذا ما يفسر سعي المؤسسات في الحصول على المعرفة وتسييرها بأحسن الطرق، فالمعرفة هي الأصل الجديد وهي أحدث عوامل الإنتاج التي يُعترف بها كمورد أساسي لإنتاج الثروة مقارنة بكل عوامل الإنتاج الأخرى (الأرض، العمل، رأس المال).

ونظرا لكون الأفراد هم المصدر الرئيسي للمعرفة، أدركت المؤسسات أن العامل الوحيد الذي يبقياها في السوق ويوفر لها ميزة تنافسية في ظل اقتصاد المعرفة هي الموارد البشرية، هنا برزت فكرة الاهتمام بها باعتبارها رأس مال بشري وضرورة أن تستثمر فيها من خلال استقطاب أفضل المواهب وتطويرهم والحفاظ عليهم، وذلك بهدف الحصول على المعارف والمهارات والقدرات وتوليد الأفكار الجديدة مما يساهم في عمليات تسيير المعرفة، فالاستثمار في رأس المال البشري يلعب دورا هاما أثناء عمليات تسيير المعرفة وذلك من خلال المساعدة في اكتساب المعرفة وتوليدها ونشرها وتوزيعها ثم تطبيقها، لذلك سنحاول من خلال هذه الدراسة التعرف على "مساهمة الاستثمار في رأس المال البشري في تسيير المعرفة بالمؤسسة الاقتصادية الجزائرية"، ولدراسة الموضوع قمنا بالتطرق إلى أربع نقاط أساسية: نهتم أولا بعرض الإطار العام للدراسة، بعد ذلك نتطرق للإطار النظري للدراسة من خلال التعرف على تسيير المعرفة والاستثمار في رأس المال البشري ومن ثم معرفة العلاقة التي تربط الاستثمار في رأس المال البشري بتسيير المعرفة، ثم نقوم بعرض وتحليل البيانات التي تم الحصول عليها، وأخيرا نقوم بعرض النتائج والتوصيات.

أولا: الإطار العام للدراسة

1. مشكلة الدراسة: تتمثل مشكلة الدراسة في السؤال الجوهرى التالي: كيف يساهم الاستثمار في رأس المال البشري في تسيير المعرفة بالمؤسسة الاقتصادية الجزائرية؟

2. أهمية الدراسة: تتبع أهمية الدراسة من أهمية الموضوع نفسه الذي يبحث في دراسة مساهمة الاستثمار في رأس المال البشري في تسيير المعرفة، فتواجد المؤسسة في محيط شديد المنافسة وسريع التغير حتم عليها أن تعمل جاهدة لمواكبة كافة التطورات والتغيرات، ومن هنا تفتنت المؤسسات إلى أهمية الاستثمار في رأس المال البشري من خلال تنمية وتطوير قدراته ومهاراته وتوسيع دائرة معارفه وزيادة حصيلة مكتسباته وذلك لزيادة مساهمته في تسيير المعرفة من خلال اكتساب المعرفة وتوليدها ونشرها وتوزيعها وتطبيقها، الأمر الذي ينعكس إيجابيا على المؤسسة من خلال بنائها قاعدة معرفية تساعدها على الإبداع والابتكار، وبالتالي فإنها تضمن بقائها واستمراريتها وهذا ما حاولنا أن نركز عليه في هذه الدراسة وهو كيفية مساهمة الاستثمار في رأس المال البشري في تسيير المعرفة.

3. فرضيات الدراسة

- ♦ **الفرضية الرئيسية:** يساهم الاستثمار في رأس المال البشري في تسيير المعرفة بالمؤسسة الاقتصادية الجزائرية. ومن خلال هذه الفرضية يمكن تبني الفرضيات الجزئية الآتية:
- ♦ يساهم الاستثمار في رأس المال البشري في اكتساب المعرفة بالمؤسسة الاقتصادية الجزائرية؛
- ♦ يساهم الاستثمار في رأس المال البشري في توليد المعرفة بالمؤسسة الاقتصادية الجزائرية؛
- ♦ يساهم الاستثمار في رأس المال البشري في نشر وتوزيع المعرفة بالمؤسسة الاقتصادية الجزائرية؛
- ♦ يساهم الاستثمار في رأس المال البشري في تطبيق المعرفة بالمؤسسة الاقتصادية الجزائرية.

4. **منهجية الدراسة:** بالنظر إلى طبيعة الدراسة وأهدافها اعتمدنا على المنهج الوصفي التحليلي وذلك من أجل الدراسة المعمقة والتحليل الشامل لمساهمة الاستثمار في رأس المال البشري في تسيير المعرفة بالمؤسسة الاقتصادية الجزائرية، من خلال البيانات التي تم الحصول عليها من الكتب والمجلات والدراسات السابقة ومواقع الانترنت، أيضا البيانات التي تحصلنا عليها من الرؤساء في المؤسسة محل الدراسة.

5. **تقنية وأداة جمع البيانات:** تم الحصول على البيانات من خلال الاستبانة كأداة لقياس متغيرات الدراسة، وتوزيعها على عينة الدراسة، ثم استخدام البرنامج الإحصائي SPSS.V19^(*) في تحويل هذه البيانات إلى أرقام ثم تحليلها، وقد تم استخدام الأساليب الإحصائية المناسبة بهدف الوصول إلى دلالات ذات قيمة ومؤشرات تدعم الموضوع وتتمثل هذه الأساليب في:

- ♦ اختبار ألفا كرونباخ: وذلك بهدف معرفة صدق وثبات عبارات ومتغيرات الاستبانة ؛
- ♦ المتوسط الحسابي: بهدف معرفة تقييم عينة الدراسة حول متغيرات الدراسة؛
- ♦ الانحراف المعياري: لمعرفة مدى انحراف أو تشتت إجابات عينة الدراسة لكل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة ولكل متغير من متغيرات الدراسة عن وسطها الحسابي؛
- ♦ تحليل نتيجة الانحدار الخطي البسيط: وذلك بهدف اختبار فرضيات الدراسة.

6. **مجتمع وعينة الدراسة:** يتكون مجتمع الدراسة من الرؤساء في مؤسسة صناعة الكوابل - فرع جنرال كابل بسكرة- ويقصد بهم رؤساء الإدارة العليا والوسطى والدنيا وتشمل الدراسة جميع هؤلاء والبالغ عددهم (49) رئيس، وقد تم توزيع الاستبانة عليهم عبر زيارات ميدانية، وكانت الاستجابة (45) رئيس وبذلك فقد بلغت نسبة الاسترجاع (91.83%) وهي نسبة عالية ومقبولة إحصائيا.

7. اختبار صدق وثبات الاستبانة

1.7 **اختبار الصدق:** للتحقق من أن أداة القياس (الاستبانة) صالحة لقياس ما تهدف لقياسه، تم ذلك من خلال مرحلتين: المرحلة الأولى قمنا بعرض الاستبانة على مجموعة من المحكمين من أساتذة ذوي الاختصاص والأخذ بأغلب ملاحظاتهم من حيث الإضافة و التعديل و الحذف، وفي ضوء ذلك تم إعداد

^(*) Statistical Package For Social Sciences

الاستبانة في شكلها النهائي، أما المرحلة الثانية فقد تم من خلالها أخذ الجذر التربيعي لمعامل ألفا كرونباخ وذلك للتأكد من مدى تعبير عبارات الاستبانة عن متغيرات الدراسة بصورة مناسبة وقد وجد معامل الصدق (0.90) وهي قيمة عالية ملائمة لأهداف الدراسة، كما أن معامل الصدق لمتغيرات الدراسة كبيرة جدا وملائمة لأهداف الدراسة كما هي مبينة في الجدول رقم (01).

2.7 اختبار الثبات: للتأكد من إعطاء نفس النتائج عند إعادة توزيع الاستبانة، قمنا بحساب معامل الثبات ألفا كرونباخ كما هو مبين في الجدول رقم (01)، حيث حقق المتغير الأول (الاستثمار في رأس المال البشري) (0.72)، وهي أكبر من المعدل المطلوب (0.6)، مما يدل على أن عبارات المتغير الأول متناسقة بدرجة مقبولة، أما المتغير الثاني (تسيير المعرفة) فإن معامل ثباته ألفا كرونباخ أكبر من المعدل المطلوب (0.6) حيث وجدناه (0.65)، وبذلك يمكن القول أن عبارات المتغير الثاني متناسقة بدرجة مقبولة.

الجدول رقم 01: اختبار ثبات وصدق متغيرات الدراسة والاستبانة ككل

المتغير	عدد العبارات	معامل الثبات	معامل الصدق ^(*)
الاستثمار في رأس المال البشري	14	0.72	0.84
تسيير المعرفة	15	0.65	0.80
الاستبانة ككل	29	0.81	0.90

من خلال الجدول نلاحظ أن معامل ثبات الاستبانة كلها هو (0.81)، وهذا معناه أن عبارات الاستبانة متناسقة داخليا، كما وجدنا معامل الصدق (0.90) وهذا يعني أن الاستبانة تقيس ما وضعت لقياسه وصالحة لتحليل النتائج.

ثانيا: الإطار النظري للدراسة

1. تسيير المعرفة: بعد التطور الإداري الذي عرفه الاقتصاد والتزايد الكبير بالدور الذي تلعبه المعرفة في جميع المجالات الاجتماعية والاقتصادية وغيرها من المجالات الأخرى، أصبحت المعرفة وكيفية الحصول عليها والمشاركة بها وتطبيقها من أولويات اهتمام المؤسسات التي تهدف إلى الإبداع والتميز. و نظرا لاتساع موضوع المعرفة فقد اختلف الباحثون في تقديم مفهوم محدد لها حيث عرفت لغة على أنها "دراية، علم، القدرة على فهم الشيء"¹، ويعرفها قاموس أكسفورد بأنها "الفهم من خلال الممارسة، الخبرة، الملاحظة أو الدراسة التي يمتلكها الفرد"²، ويعرفها المنجد الفرنسي (Larousse) بأنها "ما نعرفه من التعلم والممارسة"³، ويشير (Harris and Henderson, 1999) إلى أن المعرفة تشكل

(*) تم حساب معامل الصدق بجذر معامل الثبات.

¹ - محمد شنشونة، نظام المعلومات وأهميته في تسيير المعرفة بالمؤسسة: دراسة حالة مؤسسة صناعة الكوابل بسكرة، رسالة دكتوراه (غير منشورة)، قسم

علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، 2010/ 2011، ص84.

² - خضير كاظم حمود، منظمة المعرفة، دار صفاء للنشر، ط1، عمان، الأردن، 2010، ص55.

³ - محمد شنشونة، مرجع سابق، ص84.

أحد العناصر الأساسية ضمن سلسلة متكاملة تبدأ بالإشارات *Signals* وتتدرج إلى البيانات *Data* ثم إلى المعلومات *Information* ثم إلى المعرفة *Knowledge* ثم إلى الحكمة *Wisdom*¹.
في السنوات الأخيرة كان هناك اعتراف على أن استعمال المعرفة له قيمة واضحة جدا في زيادة الكفاءة والفعالية وزيادة قدرة المؤسسات على اغتنام الفرص ومواجهة التهديدات التي تواجهها، لكن توفر المعرفة وحدها لا يكفي بل يجب تطبيقها والاستفادة منها في إنجاز الأهداف، فالمعرفة من أجل الاستفادة منها يجب أن تحول إلى عمل وذلك من خلال تسيير هذه المعرفة، والسؤال المطروح هنا: كيف يمكن تسيير هذه المعرفة؟

يعتبر تسيير المعرفة من المواضيع الجديدة في مجال التسيير، ورغم حداثة هذا الموضوع إلا أن هناك العديد من وجهات النظر حول نشأته فأغلب الباحثين يرون أن جذور تسيير المعرفة كانت في السبعينات من خلال مجموعة من علماء التسيير ومن بينهم *(Peter Drucker)* و *(Humphrey Sturt)* حيث جادلا أنه كما تقدم المجتمع الصناعي فإنه يتحرك نحو اقتصاد المعرفة الذي فيه اهتمام كبير بالمعرفة². إلا أن تسيير المعرفة أصبح موضوعا ساخنا في بداية التسعينات، وفي عام 1991 قدم توماس ستيوارت *(A. Stewart)* مقالا بعنوان "تسيير المعرفة ورأس المال الفكري"³، وعرف موضوع تسيير المعرفة منذ ظهوره إلى يومنا هذا تقدما ملحوظا وهائلا مما يثبت لنا أهميته غير المحدودة سواء للمؤسسات أو المجتمعات أو الدول.

ونظرا لكون تسيير المعرفة عرف أولا ميدانيا قبل الجانب النظري جعل من إيجاد مفهوم محدد له أمرا في غاية الصعوبة، فقد تعددت التعاريف التي قدمت له، حيث يمكن تعريفه بأنه "العملية المنظمة التي يتم من خلالها الحصول على المعرفة التي تحتاجها المؤسسة لتحقيق النجاح"⁴، وعرفه من قبل *(UNDP)* بأنه "الخلق والتنظيم والتشارك واستعمال المعرفة لأجل الحصول على نتائج تطويرية"⁵، ويرى *(Wiig)* أن تسيير المعرفة هو "تخطيط وتنظيم ورقابة وتنسيق وتوليد المعرفة وأصول المعرفة المرتبطة برأس المال الفكري، والعمليات والقدرات والإمكانات الشخصية والتنظيمية، بحيث يتم تحقيق أكبر ما يمكن من التأثير الإيجابي لتحقيق الميزة التنافسية"⁶.

ويتضمن تسيير المعرفة ثلاثة عناصر رئيسية والتي تساهم فيه وتمثل في الأفراد والعمليات والتكنولوجيا، فالأفراد هم المصدر الرئيسي للمعرفة، ومن خلالهم يتم توليد المعرفة ويتشاركون بها

¹ - يوسف أحمد أبو فارة، العلاقة بين استخدام مدخل إدارة المعرفة والأداء، المؤتمر العلمي الدولي الرابع حول "إدارة المعرفة في العلم العربي"، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة الزيتونة الأردنية، الأردن، 2004، ص4

² - Dale Neef, *Managing Corporate Reputation and Risk Developing a Strategic Approach to Corporate Integrity Using Knowledge Management*, Elsevier Butterworth-Heinemann, U S A, 2003, p124.

³ - صلاح الدين لكبيسي، إدارة المعرفة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، مصر، 2005، ص32.

⁴ - Nancy Dubois , Tricia Wilkerson , *Knowledge Management: Background Paper for the Development of a Knowledge Management Strategy for Public Health in Canada*, National Collaborating Centre for Methods and Tools (NCCMT), School of Nursing, McMaster University, Canada, October 2008, p 16.

⁵ - United Nations Development Programme, *Knowledge Management toolkit for the Crisis Prevention and Recovery Practice Area*, New York , March 2007, p01.

⁶ - عصام نور الدين، إدارة المعرفة والتكنولوجيا الحديثة، دار أسامة، عمان، الأردن، 2010، ص32.

ويستعملونها، وهم من يقومون بخلق مناخ تنظيمي يساهم في نشر وتقاسم المعرفة داخل المؤسسة، أما العمليات فهي تعبر عن الطرق التي من خلالها يتم اكتساب، وتوليد ونشر وتوزيع المعرفة، أما التكنولوجيا فتعتبر من الوسائل التي تستخدم في تخزين المعرفة وإعادة إرجاعها عند الحاجة وتساعد في اكتساب ونشر وتوزيع المعرفة من مختلف الأماكن سواء من داخل المؤسسة أو من خارجها.¹ إذن تسيير المعرفة يقوم على فكرة الاستغلال الأمثل للمعرفة، سواء كانت داخلية أو خارجية وذلك من خلال مختلف العمليات التي تقوم بها من اكتساب ونشر وتوزيع وخرن، وأخيرا تطبيق هذه المعرفة لتعطي لنا في النهاية شيئا جديدا يمكن أن يساهم في خلق قيمة للمؤسسة، وبهذا الصدد فقد اختلف الباحثون في عدد ومسميات هذه العمليات إلا أن معظمها يركز على عمليات اكتساب، توليد، خزن، نشر وتوزيع وأخيرا تطبيق واستخدام المعرفة، لذلك سيتم الاعتماد على هذه العمليات في دراستنا هذه.

2. الاستثمار في رأس المال البشري: يعتبر رأس المال البشري من أهم مكونات رأس المال الفكري حيث شاع استخدامه في الستينات على يد (Scholtz) (*)، حيث يمكن تعريفه بأنه "حصيلة تفاعل أربعة عناصر تتمثل في: الإرث التاريخي، التعليم، والتجارب، ومواقف الفرد خلال حياته وعمله"²، وعرف حسب (Stewart) على أنه "الأفراد الذين يملكون المعرفة والمهارات والقدرات والخبرات والاعتقادات والمواقف ومن بين الإستراتيجيات الملائمة لتسييره هو استقطابه وتدريبه والحفاظ عليه وذلك من أجل تشجيع الإبداع والمرونة"³. أما (Scholtz, 1993) فقد أكد أن رأس المال البشري يعبر عن العنصر الرئيسي للتحسين في المؤسسات والمتمثل في المستخدمين، الذين يعملون على إنتاج المنتجات الجديدة وتحقيق الميزة التنافسية وبيّن أن رأس المال البشري متعلق بالعمليات التي لها علاقة بالتعليم والتدريب ومختلف المبادرات الأخرى التي تساهم في زيادة مستويات المعرفة، المهارات، القدرات، القيمة، حيث تساهم هذه المبادرات في تحقيق الرضا والأداء وفي النهاية تساهم في رفع أداء المؤسسات.⁴

وفي ظل التحولات المتسارعة التي يشهدها المحيط خاصة التحول نحو الاقتصاد المعرفي، وتطور حجم الأعمال، ظهرت عدة مفاهيم حديثة منها الاستثمار في رأس المال البشري والفكري، مما أجبر المؤسسات على مجارات ومواكبة هذه المفاهيم، من أجل الرفع من قيمة أصولها المعرفية، فضلا عن جعلها مصدرا لزيادة إيراداتها، وبالتالي فإن موضوع الاستثمار في رأس المال البشري احتل مكانة واسعة من استراتيجية المؤسسات. ويمكن تعريفه بأنه "الأسلوب أو الآلية التي يمكن أن تخصص

¹ - الطيب داودي، الأمين حلموس، إدارة المعرفة كمدخل لتسيير الموارد البشرية، الملتقى الوطني الأول حول تسيير الموارد البشرية: مساهمة تسيير المهارات في تنافسية المؤسسات، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 22/21 فيفري 2012، ص15.

^(*) تيودور ويليام شولتز (Theodore William Schultz) ولد في 30 أبريل 1902، اقتصادي أمريكي متخصص في اقتصاد التطوير، ساهم طويلا في التعليم العالي بجامعة شيكاغو، ساهم بشكل فعال في نظرية رأس المال البشري، عين رئيس التجمع الاقتصادي الأمريكي عام 1960 حصل من هذا التجمع على جائزة walker عام 1972، ونال جائزة نوبل للاقتصاد عام 1979، توفي في 26 فيفري 1998، للمزيد من المعلومات:

http://fr.wikipedia.org/wiki/Theodor_Schultz

² -Nick Bontis, Jac Fitz-enz, Intellectual capital ROI: a causal map of human capital antecedents and consequents, journal of Intellectual capital, vol 3. N°3, 2002, p225. For more information: <http://www.emeraldinsight.com/1469-1930.htm>

³ -Teresa Torres cornas, Mario Aria -oliva-, E- human Resources management: managing knowledge people, Idea group Publishing, America, 2005, p37.

⁴ - Maran Marimuthu and al, human capital development and its impact on firm performance, journal of international social research, vol.2/8, 2009, p266.

المؤسسة من خلالها مبلغا معيناً بهدف تكوين رأس مالها البشري بشكل علمي مما يساهم في تحقيق أهدافها"¹.

إن الهدف من الاستثمار في رأس المال البشري هو الحصول على عوائد في المستقبل أكثر من التكاليف التي أنفقت عليه، حيث أكدت منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية أن الهدف من الاستثمار في رأس المال البشري هو تطوير مهارات وقدرات الأفراد للرفع من القيمة الاقتصادية للمؤسسة². وبالتالي فإن العائد الذي تحصل عليه المؤسسة جراء استثمارها في رأس مالها البشري لا يقل أهمية من العائد الذي تحصل عليه نتيجة الاستثمار في رأس المال المالي، ذلك أن المعرفة والمهارات والخبرات التي يمتلكها رأس المال البشري هي المصدر الرئيسي للإبداع والابتكار وتطوير المؤسسات ومواكبة التطورات خاصة فيما يتعلق بالتطورات التكنولوجية المتسارعة والتي تتطلب رأس مال بشري جيد استخدام هذه التكنولوجيا والاستفادة منها، وبالتالي فإن أهمية الاستثمار في رأس المال البشري تظهر في زيادة القدرة على الإبداع من خلال تزويد العمال بالمهارات المنتجة والقدرة على تعديل الروتينيات، واستقطاب وجذب العملاء وتعزيز ولائهم للمؤسسة من خلال تقديم منتجات وخدمات جديدة ومفيدة وبأسعار مناسبة من خلال تخفيض التكاليف وإمكانية البيع بأسعار تنافسية، أيضاً تعزيز التنافس بالوقت من خلال تقديم المزيد من المنتجات الجديدة أو المطورة وتقليل الفترة بين كل ابتكار والذي يليه، والزيادة في الإنتاجية للمؤسسة³، والقدرة على استيعاب الفرص في بيئة ديناميكية وتعزيز القدرة التنافسية⁴.

ونظراً لأهمية رأس المال البشري بات محتملاً على المؤسسات أن تستثمر فيه في شكل الإنفاق على الاستقطاب والتطوير والمحافظة وهذا من أجل زيادة معارف ومهارات وخبرات الأفراد وسلوكياتهم والرفع من طاقتهم الإنتاجية كما هو مبين في الجدول التالي:

الجدول رقم(02): مجالات الاستثمار في رأس المال البشري

المجال	المفهوم	كيفية الإنفاق عليه
استقطاب رأس المال البشري	قدرة المؤسسة على البحث عن الخبرات المتقدمة والمهارات النادرة وجذبها للعمل فيها.	- البحث عن الخبرات المتقدمة؛ - جذب المهارات التقنية العالية؛ - توافر نظام معلومات يسهل مهمة الاستقطاب.
تطوير رأس المال البشري	هو مجموعة الأساليب التي تستخدمها المؤسسة لتنمية وتطوير معارف ومهارات الأفراد العاملين.	- التعليم؛ - التدريب.
المحافظة على رأس المال البشري	هو قدرة المؤسسة على الاحتفاظ بمواردها النادرة والقادرين على إنتاج منتجات جديدة.	- التحفيز المادي والمعنوي؛ - إتباع سياسة التمكين الإداري؛ - الحفاظ على صحة العاملين؛ - تقليل فرص الاغتراب الوظيفي.

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نجم عبود نجم، إدارة اللاملموسات: إدارة ما لا يقاس، دار اليازوري العلمية، عمان، الأردن، 2010، ص145.

¹ - حسن عجلان حسن، استراتيجيات إدارة المعرفة في منظمات الأعمال، إثراء للنشر، ط1، الأردن، 2008، ص157.

² - Organization for economic co-operation and development (OECD), Human Capital investment An International Comparison, Centre for Educational Research and innovation, OECD publication, France, 1994, p35.

³ - أحمد السيد مصطفى، إدارة الموارد البشرية الإدارية العصرية لرأس المال الفكري، الناشر المؤلف، الإسكندرية، مصر، 2004، ص24.

⁴ - T Paul Schultz, Human Capital investment in women and men: micro and macro evidence of economic returns, Press An international center for economic growth Publication, California, 1994, p01.

3. علاقة الاستثمار في رأس المال البشري بتسيير المعرفة: لكون الأفراد هم المصدر الرئيسي للمعرفة فإن الاستثمار فيهم من خلال الاستقطاب والتطوير والمحافظة يلعب دورا مهما في عمليات تسيير المعرفة، من خلال مساهمته في الحصول عليها وتوليدها ونشرها وتوزيعها وتطبيقها وفيما يلي توضيح لكل عملية:

1.3 مساهمة الاستثمار في رأس المال البشري في اكتساب المعرفة: يمكن لمصادر المعرفة أن تكون داخلية أو خارجية، فالمصادر الداخلية تتمثل في (مستودعات المعرفة، أو من خلال المشاركة في الخبرات والممارسات وحضور المؤتمرات والندوات والنقاش والحوار والاتصال بين جماعات العمل¹، أما المصادر الخارجية فتتمثل في المعرفة التي تحصل عليها المؤسسة من خارج حدودها وتتمثل في حضور المؤتمرات، استئجار مستشارين، الصحف والمجلات والإعلانات على شاشة الانترنت، جمع البيانات من خلال الزبائن والموردين والمنافسين وجميع من لهم علاقة بالمؤسسة، توظيف موظفين جدد، التعاون مع مؤسسات أخرى من خلال إنشاء تحالفات وتشكيل أعمال مشتركة.. الخ²، وبالتالي فإن استقطاب رأس المال البشري وتوظيفه داخل المؤسسة و تطويره من خلال التدريب والتعليم ومثال ذلك حضور المؤتمرات و الندوات يساعد على اكتساب المؤسسة المعارف التي تحتاج إليها وهو ما يبرز علاقة الاستثمار في رأس المال البشري باكتساب المعرفة.

2.3 مساهمة الاستثمار في رأس المال البشري في توليد المعرفة: توليد المعرفة يعني إبداع المعرفة، ويتم ذلك من خلال مشاركة فرق و جماعات العمل الداعمة لتوليد رأس مال معرفي جديد في قضايا وممارسات جديدة تساهم في تعريف المشكلات وإيجاد الحلول الجديدة لها بصورة ابتكارية مستمرة، كما تزود المؤسسة بالقدرة على التفوق في الإنجاز وتحقيق مكانة سوقية عالية في مساحات مختلفة مثل ممارسة الاستراتيجية وبدء خطوط عمل جديدة والتسريع في حل المشكلات ونقل الممارسات وتطوير مهارات المهنيين ومساعدة الإدارة في توظيف المواهب والاحتفاظ بها. وهذا يعزز ضرورة فهم أن المعرفة والابتكار عملية مزدوجة ذات اتجاهين: فالمعرفة مصدر للابتكار، والابتكار عندها يعود و يصبح مصدرا لمعرفة جديدة³. وتبرز علاقة الاستثمار في رأس المال البشري بتوليد المعرفة من خلال تطوير مهارات الأفراد للتعريف بالمشكلات الجديدة وإيجاد الحلول المناسبة لها، وتحفيز الأفراد على المشاركة بالمعرفة وتشجيع العمل الجماعي وروح التعاون والإبداع.

3.3 مساهمة الاستثمار في رأس المال البشري في نشر وتوزيع المعرفة: على الرغم من أن المعرفة تعتمد على معاني الأفراد الشخصية إلا أنها قابلة للانتقال إلى الأفراد الآخرين خلال عملية التعليم والتدريب، والخبرة، وبذلك يكون هناك مشاركة بالمعرفة⁴، وتستخدم المؤسسات عامة في الوقت الحاضر منهجيات

¹ - بلال خلف السكارنة، دراسات إدارية معاصرة، دار المسيرة، ط1، عمان، الأردن، 2009، ص270.

² - Michael J Marquardt, Building the Learning Organization mastering the 5 elements for corporate learning, Second edition, Davies-Black publishing, Australia, 2002, p145.

³ - فريد كورتل، مقيم صبري، قيادة المعرفة و دورها في تنمية رأس المال الفكري للمؤسسة الاقتصادية، المؤتمر العلمي الدولي حول: إدارة و قياس رأس المال الفكري في منظمات الأعمال العربية، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، جامعة سعد دحلب البليدة، الجزائر، 13 / 14 ماي 2008، ص08.

⁴ - David Rooney et al, Handbook on the Knowledge Economy, Edward Elgar Publishing Limited, UK and USA, 2005, p81.

تدريب توجّه نحو تقاسم المعرفة ونشرها، وتشتمل على العديد من طرق تدعمها تكنولوجيا المعلومات مثل: التعلم الافتراضي والكتب الافتراضية وتقنيات تدريب المدربين وغيرها¹، بالإضافة إلى استعمال الحوافز لكي تشجع العاملين على نشر وتوزيع المعرفة²، فالحافز يدفع الأفراد إلى الرغبة في "تقاسم المعرفة"، ولذلك فمن المهم إدارة توقعات العاملين وآليات تحفيزهم³، وهو ما يبرز علاقة الاستثمار في رأس المال البشري من خلال التطوير وتقديم الحوافز بنشر وتوزيع المعرفة.

4.3 مساهمة الاستثمار في رأس المال البشري في تطبيق المعرفة: بصدد تطبيق المعرفة أشار (Burk, 1999) إلى أن المؤسسات الساعية للتطبيق الجيد للمعرفة يجب عليها تعيين "مدير المعرفة" الذي يحث على التطبيق الجيد للمعرفة، وأنه يعمل كعنصر مكرس لتطبيقات المشاركة بالمعرفة وأن يؤكد على استخدام وإعادة الاستخدام، ومنه فإن تطبيق المعرفة يسمح بعمليات التعلم الفردي والجماعي، والتي تؤدي إلى عمليات الابتكار⁴. إذا تظهر أهمية الاستثمار في رأس المال البشري في تطبيق المعرفة من خلال تعليم وتدريب وتحفيز الأفراد على تطبيق المعرفة بشكل جيد ومفيد لتحقيق أهداف المؤسسة.

ثالثاً: عرض وتحليل البيانات

1. عرض وتحليل نتائج متغيرات الدراسة وفق إجابات عينة الدراسة

1.1 الاستثمار في رأس المال البشري: يظهر الجدول رقم (04) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري بخصوص متغير الاستثمار في رأس المال البشري كمتغير مستقل يتفرع عنه ثلاث متغيرات تتمثل في الاستقطاب، التطوير، المحافظة على رأس المال البشري.

الجدول رقم(04): إجابات عينة الدراسة حول العبارات التي تقيس الاستثمار في رأس المال البشري

الانحراف	المتوسط	العبارات
0.35	4.52	المتغير الأول: استقطاب رأس المال البشري
0.43	4.76	تعتمد المؤسسة على المقابلة في عملية التعيين
0.50	4.53	تتم المؤسسة باستقطاب الأفراد الذين يمتلكون مهارات وخبرات عالية
0.45	4.29	تملك المؤسسة نظام معلومات جيد يسهل عملية الاستقطاب
0.29	4.59	المتغير الثاني: تطوير رأس المال البشري
0.47	4.67	تخصيص المؤسسة مبالغ مالية كافية للقيام ببرامج التعليم والتدريب
0.50	4.44	تؤمن المؤسسة بأن التعليم والتدريب أفضل وسيلة لاكتساب مهارات جديدة
0.49	4.62	تقوم المؤسسة بمشاركة جميع العاملين في البرامج التعليمية والتدريبية لغرض زيادة معارفهم
0.48	4.64	تشجع المؤسسة برامج التعليم الإلكتروني من خلال توفير الوسائل الضرورية لذلك في أماكن عملهم
0.495	4.60	يتم في المؤسسة تقييم أداء المتدربين بعد الانتهاء من التدريب
0.25	4.62	المتغير الثالث: المحافظة على رأس المال البشري
0.53	4.40	تملك المؤسسة معلومات كافية على أداء العاملين لتحديد نوع الحوافز والمكافآت
0.50	4.49	تملك المؤسسة نظام أجور جيد يتلاءم مع تغيرات المحيط
0.47	4.67	تقدم المؤسسة حوافز مادية ومعنوية لعمالها

¹ - اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغرب آسيا، منهجية إدارة المعرفة: مقارنة تجريبية في قطاعات مركزية في دول الإسكوا الأعضاء، نيويورك، الولايات المتحدة الأمريكية، 2004، ص18.

² - David Schwartz, Encyclopedia of knowledge management, Idea Group Reference, United States of America, 2006, p224.

³ - اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغرب آسيا، مرجع سابق، ص18.

⁴ - جمال يوسف بدير، اتجاهات حديثة في إدارة المعرفة والمعلومات، كنوز المعرفة، الأردن، 2009، ص62-63.

0.49	4.40	تعمل المؤسسة على تقليل فرص الاغتراب الوظيفي لعمالها
0.31	4.89	تعمل المؤسسة على تخفيض ضغوط العمل التي يتعرض لها موظفوها
0.25	4.93	تعمل المؤسسة على تحسين الظروف الصحية لعمالها
0.21	4.60	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري الإجمالي

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

♦ **استقطاب رأس المال البشري:** حقق هذا المتغير متوسط حسابي (4.52) وانحراف معياري (0.35) وتم قياس هذا المتغير من خلال ثلاث عبارات، ونلاحظ أن متوسط إجابات أفراد عينة الدراسة حول العبارات التي تقيس متغير استقطاب رأس المال البشري تتراوح بين (4.29) و(4.76)، وتراوح انحرافات المعيارية بين (0.43) و(0.45) مما يشير إلى أن المؤسسة محل الدراسة تستثمر في استقطاب رأس المال البشري من أجل توظيف أفراد ذوي معارف ومهارات عالية، حيث أظهرت النتائج أن المؤسسة تعتمد على المقابلة لتوظيف الأفراد وهذا للتأكد من المعارف التي يمتلكها هؤلاء الأفراد، كما أنها تهتم باستقطاب الأفراد الذين يمتلكون مهارات عالية، إضافة إلى امتلاكها نظام معلومات جيد يسهل عملية الاستقطاب.

♦ **تطوير رأس المال البشري:** حقق هذا المتغير متوسط حسابي (4.59) وانحراف معياري (0.29) وتم قياس هذا المتغير من خلال خمس عبارات حيث أظهرت جميع الإجابات حول هذه العبارات أن المتوسط الحسابي تراوح بين (4.44) و(4.67) وتراوح انحرافات المعيارية بين (0.47) و(0.50) وهذا يدل على أن المؤسسة محل الدراسة تشجع على الاستثمار في تطوير رأس المال البشري وهذا ما أثبتته إجابات عينة الدراسة حيث بينت النتائج أن المؤسسة محل الدراسة تقوم بتوفير الوسائل المالية من أجل إنجاح برامج التعليم والتدريب، وتقوم بتقييم أداء المتدربين للتأكد من مدى استفادتهم من البرامج التدريبية وتحديد الاحتياجات التدريبية المستقبلية.

♦ **المحافظة على رأس المال البشري:** حقق هذا المتغير متوسط حسابي (4.62) وانحراف معياري (0.25) وتم قياس هذا المتغير من خلال ست عبارات حيث أظهرت جميع الإجابات حول هذه العبارات أن المتوسط الحسابي تراوح بين (4.40) و(4.93) وتراوح انحرافات المعيارية بين (0.25) و(0.53) وهذا يدل على أن المؤسسة محل الدراسة تشجع على الاستثمار في المحافظة على رأس المال البشري وهذا ما أثبتته إجابات مبحوثي الدراسة حيث بينت النتائج أن المؤسسة محل الدراسة تقدم حوافز مادية ومعنوية للعاملين كما أنها تملك نظام أجر ملائم وتهتم بالصحة الجسمية والنفسية لعمالها، وتقلل من ضغوط الناتجة عن العمل التي يتعرض لها العمال من خلال منحهم العطل، وفي نفس الوقت تقلل من اغترابهم عن مناسب عملهم.

مما تقدم نستنتج أن المؤسسة تهتم بالاستثمار في رأس المال البشري إذ بلغ المتوسط الحسابي لهذا المتغير (4.60) وانحراف معياري (0.21).

2.1 تسيير المعرفة: يظهر الجدول رقم (05) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري بخصوص متغير تسيير المعرفة كمتغير تابع يتفرع عنه أربع متغيرات (اكتساب المعرفة، توليد المعرفة، نشر وتوزيع المعرفة، تطبيق المعرفة).

الجدول رقم(05): إجابات عينة الدراسة حول العبارات التي تقيس تسيير المعرفة

الانحراف	المتوسط	العبارات
0.30	4.66	المتغير الأول: اكتساب المعرفة
0.49	4.62	تعمل المؤسسة للحصول على المعرفة من مصادرها المختلفة
0.495	4.60	تقوم المؤسسة بعقد الندوات والمؤتمرات التي تساهم في الحصول على المعرفة
0.46	4.69	تعمل المؤسسة على القيام بدورات تدريبية لعمالها خارج المؤسسة
0.44	4.73	تقوم المؤسسة بتوظيف الأفراد المبدعين
0.31	4.50	المتغير الثاني: توليد المعرفة
0.503	4.56	تشجع المؤسسة على المبادرة وطرح الأفكار القابلة للتطوير والتطبيق
0.505	4.53	يتوفر لدى المؤسسة المناخ الملائم لتفاعل الأفراد مع بعضهم البعض
0.46	4.31	تشجع المؤسسة على الحوار بين موظفيها لتبادل المعارف
0.49	4.62	تشجع المؤسسة على المبادرة الفردية والجماعية بين الأفراد
0.302	4.54	المتغير الثالث: نشر وتوزيع المعرفة
0.50	4.44	تملك المؤسسة وسائل اتصال حديثة للمشاركة بالمعرفة
0.499	4.58	تشجع المؤسسة على العمل الجماعي الذي يساعد على التشارك بالمعرفة
0.45	4.29	تشجع المؤسسة على تبادل المعارف بين الأفراد
0.34	4.87	تسعى المؤسسة إلى اشتراك كل إداراتها في المعرفة
0.32	4.37	المتغير الرابع: تطبيق المعرفة
0.62	4.29	تشجع المؤسسة على تطبيق الأفكار وتطوير طرق جديدة للعمل
0.57	4.36	تشجع المؤسسة على إبداع المنتجات الجديدة أو التحسين في المنتجات
0.54	4.47	تعمل المؤسسة على تحسين أداء الأفراد والاستفادة من الأخطاء والتجارب السابقة
0.19	4.52	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري الإجمالي

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

♦ **اكتساب المعرفة:** حقق هذا المتغير متوسط حسابي (4.66) وانحراف معياري (0.306) وتم قياس هذا المتغير من خلال أربع عبارات حيث أظهرت جميع الإجابات أن المتوسط الحسابي تراوح بين (4.60) و(4.73) وتراوحت انحرافات المعيارية بين (0.44) و(0.495)، وهذا يدل على أن المؤسسة محل الدراسة تعمل على اكتساب المعرفة من مصادرها المختلفة لكي تنشأ أفكار متنوعة وتحصل على المعرفة التي تحتاج إليها وهذا ما أثبتته إجابات أفراد الدراسة حيث بينت النتائج أن المؤسسة محل الدراسة تعمل على الحصول على المعرفة من مصادرها المختلفة، كما أنها تقوم بعقد الندوات والمؤتمرات التي تساهم في الحصول على المعرفة وتعمل على القيام بدورات تدريبية لعمالها خارج المؤسسة، كما تقوم بتوظيف الأفراد المبدعين، مما يساعدها على اكتساب المعرفة.

♦ **توليد المعرفة:** حقق هذا المتغير متوسط حسابي (4.50) وانحراف معياري (0.31)، وأظهرت جميع الإجابات حول هذه العبارات أن المتوسط الحسابي تراوح بين (4.31) و(4.62) وتراوحت انحرافات المعيارية بين (0.46) و(0.505)، وهذا يدل على أن المؤسسة محل الدراسة تشجع على توليد المعرفة، وهذا ما أثبتته إجابات مبحوثي الدراسة حيث بينت النتائج أن المؤسسة محل الدراسة تشجع على المبادرة وطرح الأفكار القابلة للتطوير والتطبيق، ويتوفر لدى المؤسسة المناخ الملائم لتفاعل الأفراد مع بعضهم البعض، وتشجع الحوار بين موظفيها وعلى المبادرة الفردية والجماعية بين الأفراد، مما يساهم في توليد المعرفة.

♦ **نشر وتوزيع المعرفة:** حقق هذا المتغير متوسط حسابي (4.54) وانحراف معياري (0.302) وتم قياس هذا المتغير من خلال أربع عبارات حيث أظهرت جميع الإجابات حول هذه العبارات أن المتوسط الحسابي تراوح بين (4.29) و(4.87) وتراوحت انحرافات المعيارية بين (0.34) و (0.50)، وهذا يدل على أن المؤسسة محل الدراسة تعمل على نشر وتوزيع المعرفة وهو ما أثبتته إجابات مبحوثي الدراسة حيث بينت النتائج أن المؤسسة محل الدراسة تملك وسائل اتصال حديثة للتشارك بالمعرفة، و تشجع على العمل الجماعي الذي يساعد على التشارك بالمعرفة، و تشجع المؤسسة على تبادل المعارف بين الأفراد، كما أنها تسعى إلى اشتراك كل إدارتها في المعرفة.

♦ **تطبيق المعرفة:** حقق هذا المتغير متوسط حسابي (4.37) وانحراف معياري (0.32) وتم قياس هذا المتغير من خلال ثلاث عبارات حيث أظهرت جميع الإجابات حول هذه العبارات أن المتوسط الحسابي تراوح بين (4.29) و(4.47) وتراوحت انحرافات المعيارية بين (0.54) و (0.62) مما يدل على أن تطبيق المعرفة هو الهدف الأساسي للمؤسسة محل الدراسة وتبين ذلك من خلال تشجيعها على تطبيق الأفكار وتطوير طرق جديدة للعمل، و إبداع المنتجات الجديدة أو التحسين في المنتجات، كما تعمل على تحسين أداء الأفراد والاستفادة من الأخطاء والتجارب السابقة. مما تقدم نستنتج أن المؤسسة محل الدراسة تدرك أهمية تسيير المعرفة وتهتم بتطبيقها إذ بلغ المتوسط الحسابي لهذا المتغير(4.52) وانحراف معياري (0.19).

2. اختبار فرضيات الدراسة

من أجل اختبار الفرضيات قمنا باختبار تحليل الانحدار البسيط *simple linear regression* لاختبار مساهمة الاستثمار في رأس المال البشري في تسيير المعرفة.
1.2 الفرضية الأولى: يساهم الاستثمار في رأس المال البشري في اكتساب المعرفة بالمؤسسة الاقتصادية الجزائرية.

الجدول رقم(06): تحليل نتيجة الانحدار للفرضية الأولى

البيان	مجموع المربعات	درجة الحرية	R	R ²	F المحسوبة	مستوى الدلالة
الانحدار	2.07	1	**0.70	0.50	43.24	0.000
الخطأ	2.06	43				
الإجمالي	4.14	44				

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

يتضح من الجدول رقم (06) أن قيمة الارتباط بين المتغير المستقل الاستثمار في رأس المال البشري ومتغير اكتساب المعرفة بلغت (0.70) ومستوى الدلالة (0.000) أي أنها أقل من (0.05) وبالتالي هو ارتباط طردي قوي ذو دلالة إحصائية عند مستوى (0.05)، بمعنى أنه كلما زاد الاستثمار في رأس المال البشري يتبعها مساهمة فعالة في اكتساب المؤسسة للمعرفة، كما يتضح من خلال الجدول أن قيمة F المحسوبة قد بلغت (43.24) وهي أكبر من قيمتها الجدولية وهو ما يؤكد قبول هذه

** الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01).

الفرضية، وبالتالي يساهم الاستثمار في رأس المال البشري بالمؤسسة الاقتصادية الجزائرية، وبلغ معامل التحديد (0.50) وهذا ما يفسر قدرة المتغير المستقل الاستثمار في رأس المال البشري في تفسير (50%) من المتغير التابع اكتساب المعرفة.

2.2 الفرضية الثانية: يساهم الاستثمار في رأس المال البشري في توليد المعرفة بالمؤسسة الاقتصادية الجزائرية.

الجدول رقم (07): تحليل نتيجة الانحدار للفرضية الثانية

البيان	مجموع المربعات	درجة الحرية	R	R ²	F المحسوبة	مستوى الدلالة
الانحدار	2.06	1	**0.68	0.46	37.42	0.000
الخطأ	2.37	43				
الإجمالي	4.43	44				

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

يتضح من الجدول رقم (07) أن قيمة الارتباط بين المتغير المستقل الاستثمار في رأس المال البشري ومتغير توليد المعرفة بلغت (0.68) ومستوى الدلالة (0.000) أي أنها أقل من (0.05) وبالتالي هو ارتباط طردي قوي ذو دلالة إحصائية عند مستوى (0.05)، وبلغت قيمة F المحسوبة (37.42) وهي أكبر من قيمتها الجدولية، وبلغ معامل التحديد (0.46) وهذا ما يفسر قدرة المتغير المستقل الاستثمار في رأس المال البشري في تفسير (46%) من المتغير التابع توليد المعرفة وبناء على ذلك يمكن قبول الفرضية: يساهم الاستثمار في رأس المال البشري في توليد المعرفة بالمؤسسة الاقتصادية الجزائرية.

3.2 الفرضية الثالثة: يساهم الاستثمار في رأس المال البشري في نشر وتوزيع المعرفة بالمؤسسة الاقتصادية الجزائرية.

الجدول رقم (08): تحليل نتيجة الانحدار للفرضية الثالثة

البيان	مجموع المربعات	درجة الحرية	R	R ²	F المحسوبة	مستوى الدلالة
الانحدار	0.52	1	**0.35	0.12	37.6	0.000
الخطأ	3.51	43				
الإجمالي	4.03	44				

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

يتضح من الجدول رقم (08) أن قيمة الارتباط بين المتغير المستقل الاستثمار في رأس المال البشري ومتغير نشر وتوزيع المعرفة بلغت (0.35) ومستوى الدلالة (0.000) أي أنها أقل من (0.05) وبالتالي هو ارتباط طردي ضعيف ذو دلالة إحصائية عند مستوى (0.05)، كما أن قيمة F المحسوبة قد بلغت (37.6) وهي أكبر من قيمتها الجدولية، وبلغ معامل التحديد (0.12) وهذا ما يفسر قدرة المتغير المستقل الاستثمار في رأس المال البشري في تفسير (12%) من المتغير التابع نشر وتوزيع المعرفة. وبناء على ذلك يمكن قبول هذه الفرضية: يساهم الاستثمار في رأس المال البشري في نشر وتوزيع المعرفة بالمؤسسة الاقتصادية الجزائرية.

الارتباط دال إحصائيا عند مستوى دلالة (0.01)**.

4.2 الفرضية الرابعة: يساهم الاستثمار في رأس المال البشري في تطبيق المعرفة بالمؤسسة الاقتصادية الجزائرية.

الجدول رقم(09): تحليل نتيجة الانحدار للفرضية الرابعة

البيان	مجموع المربعات	درجة الحرية	R	R ²	F المحسوبة	مستوى الدلالة
الانحدار	0.031	1	**0.083	0.007	29.01	0.001
الخطأ	4.47	43				
الإجمالي	4.50	44				

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

يتضح من الجدول رقم (09) أن قيمة الارتباط بين المتغير المستقل الاستثمار في رأس المال البشري ومتغير تطبيق المعرفة قد بلغت (0.083) ومستوى الدلالة (0.001) أي أنها أقل من (0.05) وبالتالي هو ارتباط ضعيف جدا عند مستوى الدلالة (0.05)، كما بلغت قيمة F المحسوبة (29.01) وهي أكبر من قيمتها الجدولية، وبلغ معامل التحديد (0.007) وهذا ما يفسر قدرة المتغير المستقل الاستثمار في رأس المال البشري في تفسير (0.7%) من المتغير التابع تطبيق المعرفة. وبناء على ذلك تقبل الفرضية التالية: يساهم الاستثمار في رأس المال البشري في تطبيق المعرفة بالمؤسسة الاقتصادية الجزائرية رغم أنه ارتباط ضعيف جدا.

5.2 الفرضية الرئيسية المحورية: يساهم الاستثمار في رأس المال البشري في تسيير المعرفة بالمؤسسة الاقتصادية الجزائرية.

من خلال الفرضية الأولى والثانية والثالثة والرابعة تبين لنا أن الاستثمار في رأس المال البشري يساهم في تسيير المعرفة حيث وجدنا: يساهم الاستثمار في رأس المال البشري في اكتساب المعرفة بالمؤسسة الاقتصادية الجزائرية (الفرضية الأولى)، ويساهم الاستثمار في رأس المال البشري في توليد المعرفة بالمؤسسة الاقتصادية الجزائرية (الفرضية الثانية)، ويساهم الاستثمار في رأس المال البشري في نشر وتطبيق المعرفة بالمؤسسة الاقتصادية الجزائرية (الفرضية الثالثة)، ويساهم الاستثمار في رأس المال البشري في تطبيق المعرفة بالمؤسسة الاقتصادية الجزائرية (الفرضية الرابعة)، وبالتالي نرفض فرضية العدم ونقبل الفرضية البديلة: يساهم الاستثمار في رأس المال البشري في تسيير المعرفة بالمؤسسة الاقتصادية الجزائرية، وبلغت قيمة الارتباط بين هذين المتغيرين (0.72)، كما هو مبين في الجدول رقم (10) وهو ارتباط طردي قوي عند مستوى دلالة (0.05)، كما بلغت قيمة F (24.54) وهي أكبر من قيمتها الجدولية، وفيما يخص معامل التحديد فقد بلغ (0.53) وهو ما يفسر لنا أن (53%) من التغيرات الحاصلة في تسيير المعرفة ترجع للاستثمار في رأس المال البشري.

** الارتباط دال إحصائيا عند مستوى دلالة (0.01).

الجدول رقم(10): تحليل نتيجة الانحدار للفرضية الرئيسية المحورية

البيان	مجموع المربعات	درجة الحرية	R	R ²	F المحسوبة	مستوى الدلالة
الانحدار	0.90	1	**0.72	0.53	24.54	0.000
الخطأ	0.77	43				
الإجمالي	1.67	44				

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

رابعاً: النتائج والتوصيات

1. النتائج: من أهم النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة ما يلي

1.1 النتائج النظرية:

- ♦ يرى التوجه المعاصر في مجال الاستثمار في رأس المال البشري أن الإنفاق في هذا المجال هو استثمار، فهو ليس بتكلفة بل إنفاق استثماري؛
- ♦ إن الاستثمار في رأس المال البشري أصبح ضرورة لأي مؤسسة طالما أنها تعمل في بيئة سريعة التغير ذلك من أجل مواكبة كافة التغيرات وضمان استمراريتها في المستقبل؛
- ♦ إن الهدف من الاستثمار في رأس المال البشري هو تزويد الموارد البشرية بالمعارف والمهارات والخبرات لتأدية الأعمال بصورة جيدة؛
- ♦ إن الهدف من تسيير المعرفة هو ضمان حصول المؤسسة على المعرفة التي تحتاج إليها، وتوليد المعرفة من خلال تحويل المعارف الضمنية المتواجدة في عقول الأفراد إلى معرفة صريحة تستطيع أن تستفيد منها المؤسسة، ثم تخزين هذه المعرفة وإعادة استرجاعها، ونشرها وتوزيعها، ثم تطبيقها لكي ينتج عنها شيء جديد سواء كان منتج أو عملية وبالتالي تحقيق الميزة التنافسية.

2.1 النتائج العملية:

- يساهم الاستثمار في رأس المال البشري في تسيير المعرفة بالمؤسسة الاقتصادية الجزائرية وذلك من خلال: يساهم الاستثمار في رأس المال البشري في اكتساب المعرفة بالمؤسسة الاقتصادية الجزائرية (الفرضية الأولى) حيث حقق معامل الارتباط ($r=0.70$)، ويساهم الاستثمار في رأس المال البشري في توليد المعرفة بالمؤسسة الاقتصادية الجزائرية (الفرضية الثانية) حيث حقق معامل الارتباط ($r=0.68$)، ويساهم الاستثمار في رأس المال البشري في نشر وتوزيع المعرفة بالمؤسسة الاقتصادية الجزائرية (الفرضية الثالثة) حيث حقق معامل الارتباط ($r=0.35$)، ويساهم الاستثمار في رأس المال البشري في تطبيق المعرفة بالمؤسسة الاقتصادية الجزائرية (الفرضية الرابعة) حيث حقق معامل الارتباط ($r=0.038$).

** الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01).

2. التوصيات

- ◆ التأكيد على أهمية رأس المال البشري وضرورة الاستثمار فيه؛
- ◆ ينبغي أن يستمر أداء المؤسسة في خيار التوسع في الاستثمار رأس مالها البشري من خلال استقطاب رأس المال البشري وتطويره والمحافظة عليه وغيرها من المجالات الأخرى للارتقاء بالمستوى الفكري لأفرادها؛
- ◆ يجب على المؤسسات قياس الأنشطة المتعلقة برأس مالها البشري وتقييمه من أجل قياس العائد على الاستثمار في رأس المال البشري ورفع قيمته؛
- ◆ ينبغي تعميم استخدام تكنولوجيا المعلومات داخل المؤسسة وتحفيز الأفراد على استخدامها، وهذا للمساهمة في عمليات تسيير المعرفة من خلال اكتساب المعرفة ونشر المعرفة وخبزنها داخل المؤسسة؛
- ◆ تفعيل الإبداع داخل المؤسسة من خلال تشجيع المشاركة بالمعرفة والعمل الجماعي والمخاطرة والمسامحة عند الخطأ.