

تأثير الاستثمار في راس المال البشري على سلوك العمال داخل الشركة

— اقتراح نموذج مع دراسة تطبيقية
لشركة الاتصالات "نجمة" في الجزائر —

الأستاذ: عمراني عبد النور قمر / الأستاذ: بن عياد محمد سمير
استاذ محاضراً وباحث استاذ جامعي وباحث
كلية العلوم الاقتصادية كلية العلوم الاقتصادية
والعلوم التجارية وعلوم التسيير والعلوم التجارية وعلوم التسيير
- جامعة سيدي بلعباس - الجزائر. - جامعة سيدي بلعباس - الجزائر.

تمهيد:

لم يعد تحقيق الثروة في ظل اقتصاد المعرفة والتطور التكنولوجي، مقتصرًا على الاستغلال الأمثل للأصول المادية والمالية فحسب، بل أصبح الاهتمام متزايد ومستمر في البحث عن سبل لتطوير الراس المال البشري بهدف تحقيق الميزة التنافسية للشركات، فضلاً عن توفير المجال والفضاء المناسبين أمام الابتكارات الفكرية. ولقد كان لظهور نظرية الاستثمار البشري لشولتز في الستينات، الأثر الكبير في أحداث تغيير على المستوى القومي بفعل الفرضيات والمفاهيم الخاصة بتأثير الاستثمار في الموارد البشرية.

والجدير بالذكر أن الاستثمار في راس مالي البشري يلعب دوراً رئيسياً في تأثير على سلوك العمال داخل الشركة، وذلك من خلال تحسين أدائهم في العمل من جهة، ومن

جهة اخرى اقرارهم البقاء للعمل فيها من عدمه، ذلك مرتبط برفع الشركة لاجورهم من عدمها والتي تتناسب مع التحسن في الاداء لقاء حصولهم على تدريب.

اشكالية الدراسة:

وفي هذا الصدد، يبدأ الاشكال المتمثل في حال ترك العمال للعمل، بسبب الاجر غير المتناسب لادائهم الذي تحسن بفعل استثمار الشركة فيه، والانعكاس السلبي على الشركة لتحملها تكلفة تدريبهم واكسابهم لمهارات بغية تحسين مستوى الانتاج والاداء، وبالتالي فالتساؤل الرئيسي :

فيم تتمثل اهم العوامل التي تؤثر على سلوك العمال داخل الشركة جراء الاستثمار في الراس المال البشري؟

فرضيات الدراسة:

- 1 - يتأثر سلوك العامل داخل المؤسسة بمدى مرونة وتناسب اجره مع حصوله واستفادته من تدريب.
- 2 - تتوقف رغبة العامل في العمل بالمنظمة على درجة مرونة الاجور والمزايا للتغير في الاداء نتيجة لحصول العامل على التدريب
- 3 - تتأثر رغبة العامل في البقاء بمجموعة من العوامل الاخرى.

اهمية الدراسة:

تتمثل اهمية الدراسة في:

- اعطاء صورة توضيحية عن علاقة استثمار الشركة في الراس المال البشري، بسلوك العمال المستفيدين من الاستثمار (المتدربين)، بواسطة نموذج مقترح ودراسة تطبيقية.
- تحديد استراتيجية مثلى في تنمية الموارد البشرية للشركة، من خلال ابراز اهم العوامل المؤثرة سلبا على سلوك العمال من جهة، وتكلفة استثمار الشركة للرأس المال البشري من جهة اخرى.

اهداف الدراسة:

يهدف هذا البحث الى تحليل ودراسة تأثير الاستثمار على اداء العمال بالشركة، والتعرف على سياستي: الاجور والمزايا المتمثلة في المكافآت والعلاوة النقدمة من طرف الشركة من جهة، ومن جهة اخرى تأثير التدريب على التغير في ادا العمال وعلاقته بمرونة الاجور المتحصل عليها من قبل المتدربين.

منهجية الدراسة:

تم اتباع المنهج الوصفي التحليلي لبيانات مستمدة من الميدان.

1. ماهية رأس المال البشري.

تتمثل نظرية رأس المال البشري على فرضية اساسية فمادها، ان هناك اختلاف بين الافراد فيما يتعلق بمقدار الاستثمار في مواردهم البشرية، ومن ثم اختلاف في قدراتهم، مهاراتهم، وخبراتهم، ويتطلب وجود تمايز في قيمة الافراد، ضرورة وضع المنظمة لبعض السياسات والاستراتيجيات للتعامل مع الاختلافات الفردية¹.

1. نظرية شولتز : بحسب شولتز فان الاستثمار في التعليم، التدريب، الصحة وايضا البحث عن معلومات لفرص عمل افضل، سيحدد هيكل الاجور والمرتبات في الاجال البعيدة².

من خلال مفاهيم الاستثمار البشري، يمكن تفسير العديد من الظواهر مثل: الاختلافات في مستوى الاجور، هجرة العمالة، الزيادة في الايرادات المتحققة للفرد وتفسير النمو البطيء للدول النامية³.

2. اسهامات بيكر:

تؤدي الاستثمارات في رأس المال البشري الى زيادة الايرادات، ولكن في عمر متقدم نسبيا، لان العائد المتحقق من الاستثمار يعد جزءا منها، وبما ان التأثير على الايرادات

1- راوية محمد حسن: "ادارة الموارد البشرية"، المكتب الجامعي الحديث، الاسكندرية، 1999.

2-Schlitz, T.W: " Investment in man: An economist view", Social Service review, XXXIII, 1960.

3-Schlitz, T.W: " Investment in human capital", American Economic review 1961.

ياخذ صفة العمومية على الانواع المختلفة من الاستثمار في الراس المال البشري، فانه يمكن الوصول الى نظرية شاملة وموحدة تساعد هذه النظرية العامة على تغيير ظواهر عديدة ومختلفة مثل: شكل الايرادات وتأثير التخصيص على مستوى مهارة الفرد⁴. كما ان بعض الاستثمارات في راس المال البشري، ليس لها تأثير على الايرادات، ويرجع هذا الى احتمال تحمل الشركة او الصناعة او الحكومة لتكلفة هذا الاستثمار، ومنه تكون هي الجهة التي تحصل على ايرادات وليس الفرد المستثمر فيه⁵.

1. 3 اسهامات مينسر:

استخدم مينسر مفهوم راس المال البشري في بناء نموذج، يهدف الى تفسير الانحرافات في توزيع الايرادات، وافترض ان الاختيار الرشيد للوظيفة، يتضمن مساواة القيمة الحالية للايرادات مدى حياة الفرد المتوقعة عند الوقت الذي قام فيه الفرد بهذا الاختيار⁶.

ولقد حدد ثلاث اهداف ينبغي تحقيقها من خلال الابحاث والدراسات الخاصة بالاستثمار في الراس المال البشري، تمثلت في: تحديد حجم الموارد المتخصصة في التدريب، تحديد معدل العائد على الاستثمار في التدريب وتحديد مدى المنفعة المترتبة على تحديد التكلفة والعائد على التدريب في تفسير بعض حقائق سلوك قوى العاملة⁷.

II. ماهية الاستثمار في راس المال البشري.

لقد اكدت دراسات ان مخرجات الاستثمار في راس المال البشري (استثمارات

4-Becker, G.S: "Investment in human capital: A theoretical analysis", Journal of political Economy, Part 2, October 1962.

5-Becker, G.S: "Human capital: A theoretical and empirical analysis with special reference to education national bureau of economic research", New York, Colombia University Press, 196.

6- Mincer, J : "Investment in human capital and personal income distribution", Journal of Political Economy, 1958.

7-Mincer, J : " On-the-job Training: Costs, returns and some implication" , Journal of Political Economy, Part 2, 1962.

التدريب)، تنعكس طردياً في الأداء المالي للمنظمات، وأكد العنزي وعبيد أن الاستثمار في رأس المال البشري يرتبط بشكل معنوي بأداء المنظمة وأرباحها⁸.

11. 1 الاستثمار في رأس المال البشري والاطار المحاسبي الخاص به:

تحدد نظريات المحاسبة التقليدية لرأس المال البشري فقرات استثماره كالآتي⁹:

- تكلفة الأعداد والاستخدام في المراحل الأولية من تطوير رأس المال البشري.
- تكلفة التعلم في المرحلة الوسطى من تطوير رأس المال البشري.
- تكلفة الاستبدال في المراحل النهائية لتطوير رأس المال البشري.

11. 2 طرق الإفصاح عن رأس المال البشري:

عرفت جمعية المحاسبة الأمريكية، محاسبة رأس المال البشري من قبل لجنة محاسبة المورد البشري، على أنها عملية تمييز رأس المال البشري وقياسه بهدف توفير أية معلومات للمستفيدين، تكون مرجعاً مهماً للثبات والتقييم، وهي تساهم في تحسين نوعية الكشوفات المالية، واتخاذ القرارات الإدارية الصائبة، عن طريق طرق هي¹⁰:

• طرق القياس المالي لتكلفة المدخلات، تتمثل في:

- طريقة تكلفة الاكتساب أو الاستخدام.
- طريقة تكلفة الاستبدال.
- طريقة القيمة الحالية لتدفق المدفوعات المستقبلية.

• طرق القياس المالي لقيمة المخرجات، فتتمثل في:

- طريقة العطاءات.
- مدخل القيمة الاقتصادية المضافة.

8- سعد العنزي، نغم حسين نعمة: " قياس الرأس المال الفكري بين النظرية والتطبيق"، المجلد 09، العدد 31، 2002.

9-Flamholtz, E: " Human resource accounting: measuring positional replacement costs", Human Resource Management, vol 12, 1973.

10- سعد علي العنزي، أحمد علي صالح: "إدارة رأس المال الفكري في منظمات الأعمال"، داراليازوري العملية للنشر والتوزيع، عمان/الأردن، 2009.

11. 3 دور ادارة الشركة في زيادة قيمة الاستثمار في راس المال البشري:

يتمثل دورها فيما يلي 11:

- اختيار، تعيين، والاحتفاظ بذوي المهارات العالية من العنصر البشري.
- تدريب وتطوير وتشكيل الاتجاهات، وتشجيع التعلم الذاتي.
- تركيز الموارد على الانشطة ذات الاولوية الهامة.
- تصميم العمليات باسلوب يستخدم الطاقات الكامنة في العنصر البشري.
- العمل على تراكم المعرفة، والخبرة التنظيمية واشراك العاملين بها.
- تشجيع وتسهيل المشاركة في خبرات الفردية.
- تعظيم ومضاعفة قدرات العاملين.
- تسهيل التعلم في الشركة.

11. 3 النموذج المقترح ومنهجية الدراسة التطبيقية

يتضمن النموذج المقترح للدراسة، مجموعتين اساسيتين من المتغيرات: تمثل المجموعة الاولى المتغيرات الرئيسية والمحورية في النموذج مثل: تكلفة الاستثمار في تدريب العمال، التغير في الاداء الناتج عن تحسن مهارات وقدرات العامل المكتسبة من التدريب، مرونة الاجور والمزايا تغير اداء العامل، الرغبة او النية في ترك العمل.

اما المجموعة الثانية فهي تتضمن عددا من المتغيرات الوسيطة: العلاقة بين متغيري مرونة الاجور ومزايا التغير في الاداء الخاص بالعامل، والتغير في مستوى اداء العامل نتيجة التحسن في قدراته ومهاراته المكتسبة من التدريب. والعلاقة بين النية والرغبة في ترك العمل، وترك العمل فعليا.

11. 3 خصائص نموذج الدراسة المقترح:

يتميز نموذج الدراسة المقترح بالخصائص متعددة اهمها:

11- اتحاد الخبراء والاستشاريون الدوليون INTEG: " عائد الاستثمار في راس المال البشري-قياس القيمة الاقتصادية لاداء

العاملين"، ايتراك للطباعة والنشر والتوزيع، مصر، ٢٠٠٤.

تخضع مكونات النموذج والعلاقات المفترضة بين متغيراته للتعديل أو التطوير، وذلك وفقاً لنتائج الدراسة التطبيقية.

كما أن مكونات النموذج والعلاقات المفترضة بين متغيراته، تم اختيارها بناءً على نتائج دراسات سابقة.

إن النموذج المقترح تفسيري، فهو يوضح تأثير مجموعة من المتغيرات المستقلة والوسيطية على تكلفة الاستثمار البشري.

III. 2 مسلمات النموذج:

يقوم النموذج على بعض المسلمات منها:

- تتحمل الشركة جميع مصاريف التدريب، أي أن المتدرب لا يتحملها ولا ينخفض أجره أثناء فترة التدريب.
- يتم زيادة إيرادات العاملين بعد حصولهم على التدريب وذلك من خلال مساهمتهم لشركتهم في المنافع المتحققة من الاستثمار في التدريب.
- تقييم مدى التحسن في الأداء الخاص بالمتدرب قبيل وبعد التدريب وذلك بواسطة نظام خاص.
- ربط الجزء المتغير من أجر العامل بالتطور والتحسين في مستوى أدائه المترتب عن التدريب.
- تفويض المسؤول عن المتدرب، لكافة الصلاحيات المخولة له في تحديد العمال المستفيدين من الزيادة في الأجور، سواء على شكل علاوة، أو مكافئة، أو أي نوع من المزايا الأخرى، فضلاً عن مقدار هذه الزيادة، بناءً على مدى التحسن في أداء المتدرب بعد التدريب.
- حرية الفرد في اتخاذ القرار الخاص باستمراره أو عدم استمراره في العمل، بمعنى عدم وجود قيود أو شروط جزائية مرتبطة بعقود عمل طويلة الأجل، تمنع الفرد من ترك العمل، مع توافر فرص عمل محتملة في سوق العمل المحلي والخارجي.

III. 3 مزايا النموذج:

يتميز النموذج بمزايا أهمها:

- يشتمل النموذج بدراسة اغلب محددات ومتغيرات مثل: دراسة تأثير سياسة الاجور والتدريب، فضلا عن محاولة التوصل الى استراتيجيات اكثر فعالية في الحفاظ على بقاء العاملين للعمل داخل الشركة.
- يشتمل البحث على عدد من المتغيرات الاقتصادية مثل: مرونة الاجور والمزايا المادية والعينية، التغير في اداء المتدربين، هذا بالإضافة الى عدد من المتغيرات الوسيطة مثل: مدى اتساق محتوى التدريب على طبيعة عمل العمال، نوع التدريب.
- بني هذا النموذج على عدد من النتائج والتوصيات لبعض الدراسات السابقة، فعلى الرغم من استحداث هذا النموذج لمجموعة من المتغيرات، الا انه اعتمد على بعض المتغيرات السابق استخدامها مثل: مدى رغبة العامل في البقاء داخل الشركة، ووجود فرص عمل خارجها.

III. 4 منهج وتصميم الدراسة الميدانية:

أ - متغيرات الدراسة:

- المتغيرات المستقلة:

- التغير في مستوى اداء العمل الناتج عن التدريب.

- المتغيرات التابعة:

- مرونة الاجور والمزايا العينية والمادية للتغير في الاداء.
- مدى رغبة العامل في البقاء في الشركة.
- معدل دوران العمل: ترك العامل للعمل اختياريا (الاستقالة)، وحصوله على مستحقاته المالية.

- الاستثمار في التدريب.

- المتغيرات الوسيطة:

- مدى اتساق محتوى التدريب مع طبيعة عمل العامل.

- قدرة المسؤول في التأثير على حوافز ومكافآت العاملين.
- مدى وجود نظام فعال لتقييم الاداء.
- وجود فرص عمل محتملة خارج الشركة.
- سياسة توزيع العمالة داخل الشركة.

ب - مجال الدراسة الميدانية:

- اسباب اختيار شركة الاتصالات للدراسة:

- بسبب مواكبة شركات الاتصال للتطور التكنولوجي، ولتحقيق الميزة التنافسية، فهي بحاجة الى عمال ذوي مهارات عالية والخبرة المهنية، وبالتالي الى تدريبهم.
- بسبب تبعيتها لهيئات مستقلة، فهذا يؤدي الى مرونة نسبية فيما تمنحه الشركة للعاملين فيها، من مزايا واجور محفزة.

- شركة الاتصال نجمة في الجزائر:

- فبالرغم من المنافسة الشديدة مع باقي شركات الاتصال في الجزائر، الا ان هذه الاخيرة استطاعت ان تحقق ميزة تنافسية في سوق بالجزائر.

VI . تحليل البيانات والنتائج وتفسيرها.

VI.1. تحليل البيانات:

- نتائج اختبار الفرضية الاولى: يتأثر سلوك العامل داخل المؤسسة بمدى مرونة

وتناسب اجره مع حصوله واستفادته من تدريب.

يتضح من خلال هذه الفرضية وجود اربعة متغيرات مستقلة، يمكن ان تؤثر على قيمة المتغير التابع، وتتمثل هذه المتغيرات المستقلة في:

اتساق محتوى التدريب مع طبيعة عمل العامل، ووضع العامل في المكان المناسب مع القدرات والمهارات المكتسبة من التدريب، قدرة المسؤول في التأثير على اجور ومزايا الافراد التابعين له، وتوافر نظام فعال لتقييم اداء العاملين قبل وبعد التدريب.

اما المتغير التابع فهو: درجة مرونة الاجور للمتغيرات التي تحدث في اداء العامل، نتيجة لمشاركته في برامج التدريب التي تقدمها الشركة.

ولاختبار مدى صحة هذا الفرض، تم استخدام أسلوب الانحدار المتعدد: Multiple Regression، حيث يساعد هذا الأسلوب على تحديد مقدار التباين في المتغير التابع، الذي يعود الى تلك المتغيرات المستقلة، كما يقدم وسيلة لتحديد درجة تأثير وأسهم كل متغير مستقل في تحديد قيمة المتغير التابع.

جدول رقم: (4 - 1): نتائج تحليل الانحدار المتعدد في الخطوة الاولى.

الخطوة رقم 01:		
المتغير المستقل الذي دخل الى معادلة الانحدار في هذه الخطوة: موضوعية نظام تقييم الاداء.		
معامل الارتباط المتعدد R : 0.598		
R2: 0.317		
الخطا المعياري: 0.6861		
التغير في R2: 0.317		
التغير في معامل ف: 0.00		
معنوية التغير في معامل ف: 0.000		
تحليل التباين:		
مجموعة المربعات	درجة الحرية:	متوسط المربعات
الانحدار 37.249	1	37.249
الخطا 75.147	129	0.354
قيمة ف = 81.246		
درجة معنوية ف = 0.000		

من هذا الجدول يتضح ان اول المتغيرات المستقلة التي تساهم في تفسير جزء من مجموع التباين الكلي في المتغير التابع (مرونة الاجور للتغير في الاداء) هو موضوعية نظام تقييم الاداء.

وتشير النتائج اي ان قدر اسهام هذا المتغير في تفسير التباين يصل الى حوالي 0.317 (31.7%)، وان هذا القدر يعتبر اسهاما ذا دلالة احصائية وذلك عند مستوى معنوية صفر.

ويُعتبر الجدول (4 - 2)، عن نتائج الخطوة الثانية في تحليل الانحدار المتعدد، وكما يشير هذا الجدول، فإن متغير المستقل الثاني الذي دخل إلى معادلة الانحدار في هذه الخطوة، هو سياسة توزيع العمالة داخل الشركة، (وضع العامل في المكان المناسب مع المهارات والقدرات المكتسبة من التدريب).

وقد بلغت نسبة التباين الذي تم تفسيره بواسطة هذا المتغير من التباين الكلي في المتغير التابع (مرونة الأجور للتغير في الأداء) حوالي (9.1 %)، أما مجموع التباين المفسر لكل من موضوعية نظام الأداء، وضع العامل في المكان المناسب مع المهارات والقدرات المكتسبة من التدريب، فقد بلغت حوالي (45.7 %)، كذلك يوضح هذا الجدول أن نسبة التباين المفسر الإضافية بواسطة المتغير المستقل الجديد (وضع الفرد في المكان المناسب مع المهارات والقدرات المكتسبة من التدريب)، هي نسبة ذات دلالة إحصائية عن مستوى معنوية قدره 0.000.

جدول رقم (4 - 2): نتائج الخطوة الثانية في تحليل الانحدار المتعدد.

الخطوة رقم 02:		
المتغير المستقل الذي دخل إلى معادلة الانحدار في هذه الخطوة: وضع العامل في المكان المناسب مع المهارات والقدرات المكتسبة من التدريب.		
معامل الارتباط المتعدد (R): 0.675		
R2: 0.457		
الخطأ المعياري: 0.68714		
التغير في R2: 0.074		
التغير في معامل ف: 21.492		
معنوية التغير في معامل ف: 0.000		
تحليل التباين:		
مجموعة المربعات	درجة الحرية:	متوسط المربعات
الانحدار 54.842	2	27.523
الخطأ 63.217	128	0.216
قيمة ف = 46.529		
درجة معنوية ف = 0.000		

اما عن الجدول (4 - 3)، فتمثل في نتائج الخطوة الثالثة، في تحليل الانحدار المتعدد، ويظهر في هذا الجدول، ان المتغير المستقل الثالث الذي دخل معادلة الانحدار في هذه الخطوة، هو اتساق محتوى التدريب، وتبلغ النسبة التي يفسرها هذا المتغير من جملة التباين الباقية في المتغير التابع (مرونة اجور العمال للتغير في الاداء)، حوالي (1.7 %)، اما نسبة التباين المفسرة بواسطة المتغيرات المستقلة الثلاثة الموجودة في معادلة الانحدار حتى هذه الخطوة، فتبلغ حوالي (49.3 %). يبين هذا الجدول ان نسبة التباين المفسرة، التي يساهم بها المتغير المستقل الثالث (اتساق محتوى التدريب)، هو مقدار ذو دلالة احصائية عند مستوى معنوية مقدارها 0.050، لذلك هناك تاثير للاتساق محتوى التدريب مع طبيعة عمل العامل على المتغير التابع (مرونة الاجور للتغير في الاداء)، وبالتالي فان هذا المتغير التابع يضاف الى النموذج.

جدول (4 - 3): نتائج الخطوة الثالثة في تحليل الانحدار المتعدد

الخطوة رقم 03:		
المتغير المستقل الذي دخل الى معادلة الانحدار في هذه الخطوة: اتساق محتوى التدريب.		
معامل الارتباط المتعدد R: 0.683		
R2: 0.493		
الخطا المعياري: 0.69754		
التغير في R2: 0.017		
التغير في معامل ف: 5.001		
معنوية التغير في معامل ف: 0.051		
تحليل التباين:		
مجموعة المربعات	درجة الحرية:	متوسط المربعات
الانحدار 61.982	3	18.652
الخطا 63.872	128	0.512
قيمة ف = 81.246		
درجة معنوية ف = 0.000		

يمثل جدول (4-4) نتائج الخطوة الرابعة- والاخيرة- في نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد

من خلال هذا الجدول، فإن المتغير المستقل الأخير، الذي دخل الى معادلة الانحدار المتعدد، هو: متغير قدرة مسؤول في التأثير على الاجور التي يحصل عليها العامل، وقد اضاف هذا المتغير نسبة من التباين المفسر من جملة تباين المتغير التابع (مرونة الاجور للتغير في الاداء)، قدرها حوالي (3.1%)، وتعد هذه الزيادة ذات دلالة احصائية عند معنوية قدره 0.005، وعلى هذا فقد اصبحت معادلة الانحدار النهائية تحتوي على كل المتغيرات المستقلة، وهي موزونة نظام تقييم الاداء، وضع العامل في المكان المناسب مع المهارات والقدرات المكتسبة من التدريب (توزيع العمالة)، اتساق محتوى التدريب مع طبيعة عمل العامل، قدرة المسؤول في التأثير على اجور ومزايا العمال، كذلك اصبحت جملة التباين المفسرة بواسطة جميع المتغيرات، مقدرة بحوالي (51.1%) من جملة التباين في المتغير التابع (مرونة الاجور للتغير في الاداء).

جدول رقم (4-4): نتائج الخطوة الرابعة في تحليل الانحدار المتعدد.

الخطوة رقم 04:		
المتغير المستقل الذي دخل الى معادلة الانحدار في هذه الخطوة: قدرة المسؤول في التأثير على الاجور التي يحصل عليها العامل.		
معامل الارتباط المتعدد (R): 0.714		
R ² : 0.511		
الخطا المعياري: 0.65124		
التغير في R ² : 0.031		
التغير في معامل ف: 6.576		
معنوية التغير في معامل ف: 0.005		
تحليل التباين:		
مجموعة المربعات	درجة الحرية:	متوسط المربعات
الانحدار 63.158	4	17.859
الخطا 57.126	127	0.473
قيمة ف = 34.254		
درجة معنوية ف = 0.000		

ويعبر جدول رقم (4 - 5) عن النتائج النهائية لتحليل الانحدار المتعدد، والذي يظهر المتغيرات المستقلة في معادلة الانحدار النهائية، وكذلك قيمة معاملات الانحدار الخاصة بكل متغير من المتغيرات، ودرجة الخطأ المعياري حول هذه القيم، وقيمة (ت) التي تستخدم في حساب دلالة الاحصائية لكل معامل من معاملات الانحدار.

جدول رقم (4 - 5): قيم معاملات الانحدار المتعدد النهائية ودلالاتها الاحصائية في تحديد درجة حساسية الاجور للتغير في الاداء.

المتغيرات	معاملات الانحدار (ب)	الخطأ المعياري	قيمة ت	مستوى المعنوية
موضوعية نظام تقييم الاداء	0.542	0.123	4.314	0.000
وضع الفرد المتدرب في المكان المناسب (سياسة توزيع العمالة)	0.171	0.081	2.012	0.041
انساق محتوى التدريب مع طبيعة عمل العامل	0.198	0.089	2.187	0.021
قدرة مسؤول في التأثير على اجور ومزايا العمال	0.26	0.054	2.652	0.005
القيمة الثابتة (أ)	- 0.621	- 0.413	- 1.517	0.117

حيث ان قيمة ف الخاصة بمعادلة الانحدار النهائية تقدر ب 33.579 وهي قيمة ذات دلالة احصائية عند مستوى معنوية قدره (0.000)، فان ذلك يشير الى ان جميع المتغيرات المستقلة الخاضعة للدراسة هي متغيرات ترتبط بالمتغير التابع، وان هذا الارتباط ذو دلالة احصائية.

نتائج اختبار الفرضية الثانية: تتوقف رغبة العامل في العمل بالمنظمة على درجة مرونة الاجور والمزايا للتغير في الاداء نتيجة لحصول العامل على التدريب.

لقد تم اختبار هذه الفرضية، باستخدام معامل الارتباط البسيط لبيرسون، ونظرا لان الفرضية لا تحدد اتجاه العلاقة بين مرونة الاجور للتغير في الاداء، ورغبة العامل

في البقاء في الشركة، إلا أن استخدام اختبار معنوية ذات اتجاهين Two Directional Hypothesis، وقد اوضحت نتيجة التحليل (تظهر في ملحق)، أن عامل الارتباط بين هذين المتغيرين يبلغ 0.317، وأن هذا المعامل ذو دلالة احصائية عند مستوى معنوية قدره 0.01، بحيث أن قيمة معامل الارتباط هي موجبة، فإن ذلك يعني أنه كلما زادت مرونة الأجور والمزايا للتغير في الأداء، كلما زادت رغبة العامل في البقاء داخل الشركة والعكس صحيح.

وبناء على هذه النتيجة يمكن القول، بأن هناك علاقة طردية بين درجة مرونة الأجور ورغبة العامل في البقاء داخل الشركة.

نتائج اختبار الفرضية الثالثة: تتأثر رغبة العامل في البقاء بمجموعة من العوامل الأخرى.

من خلال هذه الفرضية، يتم تحديد العلاقة التي يمكن أن توجد بين رغبة العامل في البقاء في الشركة، وبين معدل دوران العمل (أي اختياره لترك العمل – الاستقالة - وحصوله على كافة مستحقاته المالية)، ووفقاً لهذه الفرضية، فإن درجة العلاقة بين رغبة العامل بالبقاء في الشركة، ومعدل دوران العمل تتأثر ببعض المتغيرات الوسيطة مثل: احتمالات توافر فرص العمل أفضل أمام العامل، عمره، حالته الاجتماعية، ومدة عمله بالشركة.

ولاختبار صحة هذه الفرضية، لابد من تحديد أثر المتغير المستقل وهو رغبة الفرد في البقاء في الشركة، على المتغير التابع وهو معدل دوران العمل، ويطلق على هذا الأثر باسم: "الأثر الرئيسي" "Main Effects"، ويجب تحديد أثر المتغيرات الوسيطة محل الدراسة على العلاقة، ويطلق على هذا الأثر اسم "أثر المتغيرات الوسيطة" "Covariates Effects"، ويعد أسلوب تحليل التباين، أسلوباً مناسباً في تحديد مثل هذين الأثرين.

جدول رقم (4 - 6): نتائج تحليل التباين الخاصة بكل من المتغير الرئيسي المستقل ومجموعة المتغيرات الوسيطة محل الدراسة.

مصدر التباين	مجموعة المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	درجة معنوية ف
اثر رغبة العامل في البقاء (الاثار الرئيسي)	108.501	4	27.013	2.682	0.035
اثر المتغيرات الوسيطة في العمر	30.692	1	30.692	3.047	0.083
المسؤولية الاجتماعية	6.322	1	6.322	0.628	0.430
مدة الخبرة	49.530	1	49.530	4.917	0.028
فرص العمل خارج الشركة	1.082	1	1.082	0.107	0.744

من خلال الجدول يتبين ان الاثر المباشر الخاص بالمتغير المستقل (رغبة العامل في البقاء بالشركة)، هو اثر ذو دلالة احصائية، ويعني ذلك ان رغبة العامل تؤثر تأثيرا مباشرا على معدل دوران العمل، ولكن بعد ادخال المتغيرات الوسيطة محل الدراسة، فان التباين المفسر في دوران العمل قد زاد بمقدار 60.221، وان هذه الزيادة ليست ذات دلالة احصائية، ويتضح من الجدول ايضا، ان المتغير الوسيط الذي يفسر التباين في معدل دوران العمل، يفسر على ان له دلالة احصائية والمتمثل في مدة خدمة العامل بالشركة، حيث يفسر هذه المتغير ما مقداره 49.530 من التباين في معدل دوران العمل، وهو مقدار ذو دلالة احصائية عند مستوى معنوية قدره 0.028، اما بقية المتغيرات الوسيطة محل الدراسة، فبالرغم من انها تقدم تفسيراً للتباين في معدل دوران العمل بقدر متفاوت، الا ان هذا التفسير ليس له دلالة احصائية عند مستوى معنوية يقدر بـ 0.05.

ويتضح من خلال جدول رقم (4 - 7)، ان نسبة التباين غير المفسر (الخطأ) مازالت مرتفعة، ولعل ذلك يشير الى امكانية اضافة بعض المتغيرات الاخرى الوسيطة، الى جانب المتغيرات محل الدراسة حتى يعكس، زيادة مقدار التباين المفسر في معدل دوران العمل.

نوع التباين	التباين الكلي	درجات الحرية	متوسط التباين	المعامل ف	درجة معنوية المعامل ف
التباين المفسر	168.722	8	21.090	2.094	0.041
الخطأ	1269.180	126	10.073		
مجموع التباين	1437.902	134	10.731		

لم تشير النتائج الى معنوية كل المتغيرات الوسيطة، في شرح وتفسير تلك العلاقة التي توجد بين المتغير المستقل (رغبة العامل في البقاء)، والمتغير التابع (معدل دوران العمل)، وعلى الرغم من ذلك، فان نتائج التباين تشير الى صحة افتراض ذلك الدور الذي يلعبه متغير مدة خدمة العامل بالشركة، في تفسير العلاقة بين رغبة العامل في البقاء، وقيامه بترك العمل فعلا (معدل دوران العمل).

VI. 2 مناقشة وتفسير النتائج:

من خلال اختبار الفرضيات الثلاث، تبين بشكل واضح نتائجها، والتي هي متناسقة مع بعض الدراسات السابقة في هذا المجال، الا ان هناك بعض المتغيرات التي لم تدرج في الدراسة ولم يتم التطرق اليها، من اهمها: متغير مدى توافر العمالة المطلوبة في سوق العمل، ومن يتحمل تكلفة التدريب؟، نظم الحوافز المستخدمة في الشركات. فضلا عن استبعاد بعض المتغيرات التي تم ادراجها في الدراسة، الا انها لم تثبت دلالتها الاحصائية من النموذج، ومن بينها: متغير المسؤولية الاجتماعية، متغير العمر، وجود فرص عمل متاحة خارج الشركة.

كما يتم اقتراح مجموعة من الاستراتيجيات للحفاظ على بقاء العمال المتدربين للعمل بالشركة، وزيادة الاستثمار، وذلك من اجل الاحتفاظ بافضل تلك الموارد لتقديم افضل الخدمات للعملاء، ولتحقيق اعلى الارباح، اهمها: اتجاهات العمال ناحية تحمل المخاطر الانتقال، وجود عقود مشروطة للعمل، الصلاحيات الممنوحة للعامل اثناء قيامه بعمله، حجم المسؤوليات التي يتحملها العامل في العمل، مدى التنوع في المهام والواجبات التي قوم بها العامل، ومدى صعوبة العمل مقارنة بقدرات الفرد.

خلاصة:

ان الاستثمار في راس المال البشري يعد من اهم محددات التنمية على المستوى القومي، حيث اصبحت هذه الموارد البشرية مقياسا لثروة الامم، وبالتالي فالتدريب وسيلة رئيسية لتحقيق هذا الهدف.

لقد تم التعرف من خلال هذه الدراسة على بعض الممارسات الخاصة بسياساتي التدريب والاجور، واللذان تلعبان دورا رئيسيا في قرارات العمال المتدربين بالبقاء من عدمه داخل الشركة، وكان ذلك من خلال اختبار لفرضيات الدراسة المستمدة من العلاقة بين بعض متغيرات النموذج، لدراسة تأثير بعض العوامل على ترك العال المتدربين لعملهم.

وقد مثلت فرضيات الدراسة محورا لدراسة ميدانية، تم تطبيقها على شركة الاتصالات "نجمة" بالجزائر، وتمحورت الدراسة في معرفة مدى تأثير درجة مرونة الاجور للتغير في اداء العمال نتيجة للتدريب، في اقرارهم للبقاء او ترك العمل.

ومن اهم النتائج المستخلصة من الدراسة هي:

عدم الاهتمام الكبير بشرطية الاجور، اما لضعف قرارات المسؤول، او لجمود القوانين واللوائح، او لمحدودية السلطة الممنوحة للمسؤول في تقديم المكافآت والعلاوة للعمال، او لعدم وجود نظام موضوعي لتقييم الاداء.

نظرا للعلاقة بين مرونة الاجور والمزايا للتغير في الاداء الناتج من التدريب، فان للمسؤول القدرة على التأثير في سلوك العمال، من خلال المزايا والمكافآت والزيادة في الاجور.

لا تقوم الشركة بتقييم اداء العمال المشاركين في البرامج التدريبية قبل وبعد التدريب، بل تقتصر عملية التقييم على التقرير السنوي الذي يعده المسؤول المباشر للعمال المتدربين في نهاية كل سنة، مما يترتب عليه من طول مدة انتظار معرفة مدى استفادة العمال من محتوى التدريب، وهذا ما يجعل هناك متغيرات اخرى غير المحتوى التدريبي تؤثر على نتيجة التقييم.

ان متغير وضع العامل في المكان الذي يتناسب مع قدراته ومهاراته المكتسبة من التدريب (سياسة توزيع العمالة داخل الشركة)، يلعب دورا مهما في التأثير على درجة مرونة الاجور والمزايا في الداء الناتج من التدريب.

ارتباط طردي في علاقة درجة مرونة الاجور والمكافآت للتغير في اداء العامل الناتج من التدريب، ونيته ورغبته في البقاء من عدمه بالعمل، وتبدو هذه النتيجة منطقية، لانه في حال ادرك العامل لعدم امكانية العمل في اشباع حاجاته، فان ارتباطه بالشركة كمصدر لاشباع هذه الحاجات ينخفض، فينخفض ولاؤه للعمل، والتزامه به، وتنخفض رغبته ونيته في البقاء في العمل، ومن ثم فان النية تتحول الى سلوك العامل في ترك العمل فعلا.

اما عن التوصيات التي تمكن الشركة من تحقيق اهدافها الاستراتيجية والمتعلقة بتنمية العنصر البشري فيها هي:

يجب احداث تغييرات في الموارد البشرية لديها، كتحسين ظروف العمل لديهم، الاهتمام بجودة الاستثمار فيهم وقياس تكلفته بواسطة نظام موضوعي، يمكن الشركة من الاستفادة من تدريب عمالها، ومن ثم تحقيق عوائد في هذا الاستثمار البشري. ادراك الشركة لاهمية التدريب، وما ينميه من مهارات وتحسين مستوى الاداء، كشرط حصول العامل على مكافأته، مع تنمية ادراك ومعرفة العامل بهذه الشرطية.

السماح بمشاركة العمال في تحديد احتياجاتهم التدريبية، وتحديد ميولاتهم من البرامج التدريبية، لأن ذلك يؤثر ايجابا على احتمالات قبوله للتدريب من جهة، ومن جهة اخرى سيزيد من فرص التأثير الايجابي ايضا على سلوك والمهارات المكتسبة للعمال.

قائمة المراجع:

المراجع باللغة العربية:

-اتحاد الخبراء والاستشاريون الدوليون INTEG: "عائد الاستثمار في راس المال البشري-قياس القيمة الاقتصادية لاداء العاملين"، ايتراك للطباعة والنشر والتوزيع، مصر، 2004

-راوية محمد حسن: "ادارة الموارد البشرية"، المكتب الجامعي الحديث، الاسكندرية، 1999.

- سعد العنزي، نغم حسين نعمة: " قياس الراس المال الفكري بين النظرية والتطبيق"، المجلد 09، العدد 31، 2002.

-سعد علي العنزي، احمد علي صالح: "ادارة راس المال الفكري في منظمات الاعمال"، دار اليازوري العملية للنشر والتوزيع، عمان/الاردن، 2009

المراجع باللغة الأجنبية:

-Becker, G.S: "Human capital: A theoretical and empirical analysis with special reference to education national bureau of economic research", New York, Colombia University Press, 1966.

-Becker, G.S: "Investment in human capital: A theoretical analysis", Journal of political Economy, Part 2, October 1962.

-Flamholtz, E: " Human resource accounting: measuring positional replacement costs", Human Resource Management, vol 12, 1973.

-Mincer, J : “Investment in human capital and personal income distribution”, Journal of Political Economy, 1958.

-Mincer, J : “ On-the-job Training: Costs, returns and some implication” , Journal of Political Economy, Part 2, 1962.

-Schultz, T.W: “ Investment in man: An economist view”, Social Service review, XXXIII, 1960.

-Schultz, T.W: “ Investment in human capital”, American Economic review 1961.