

أثر الاستثمار البشري في تحسين أداء الأساتذة الجامعيين: دراسة حالة جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان

The impact of human investment in improving the performance of university professors: case study of the University of Abou Bakr Belkaid of Tlemcen

بن يحيى شهرزاد¹، بسعيد أسامة نبيل²

¹.طالبة دكتوراه بجامعة أبو بكر بلقايد تلمسان ، مخبر إدارة تسيير المؤسسات و الرأس مال الاجتماعي MECAS ، chahrazed.benyahia@univ-tlemcen.dz

².دكتور في إدارة الموارد البشرية بجامعة أبو بكر بلقايد تلمسان، مخبر LARHMO ، bessaidoussamgrh@gmail.com

تاريخ النشر: 2022/11/04

تاريخ القبول: 2022/10/30

تاريخ الإرسال: 2022/10/22

الملخص:

الهدف من هذه الدراسة هو تحديد أي من أبعاد الاستثمار في رأس المال البشري الأكثر تأثيراً على أداء الأساتذة الجامعيين، ولتحقيق هذا الهدف تم جمع البيانات باستخدام استبيان يضم 24 عبارة خاصة بموضوع الدراسة. وعينة تضم 70 أستاذ جامعي في جامعة تلمسان ، و تعتمد الدراسة على المنهج الوصفي والتحليلي، و قد تم تحليل البيانات التي تم جمعها باستخدام برنامج SPSS. V22 . واهم نتيجة توصلنا إليها أن الاستثمار في رأس المال البشري له تأثير في تعزيز أداء الأساتذة الجامعيين. كما أن تصورات المستجيبين لدرجة ممارسة الاستثمار في رأس المال البشري هي متوسطة ، لذا يجب على جامعة تلمسان تعزيز هذه الأبعاد واستخدامها في عملية الاستثمار في رأس المال البشري لتعزيز أداء الأساتذة.

الكلمات المفتاحية : رأس المال البشري ، التعليم ، التدريب ، التكوين ، أداء الأساتذة في جامعة تلمسان

Abstract :

The aim of this study is to identify any of the dimensions of human capital investment that are more influential in performance of the university professors, To achieve this aim, the data was collected using a questionnaire includes 24 sentences related to the subject of the study. And a sample of 70 university professors in Tlemcen. The study was based on descriptive and analytical method The collected data was analysed using SPSS.V22.

We found that impact of human capital investment on employee performance among university professors Also, the respondents' perceptions of the degree of human capital investment practice are medium, so the tlemcen University must enhance these dimensions and use them in the human capital investment process to enhance employee performance .

Key words: human capital investment, Education, Training, Formation, Employee performance in tlemcen university.

JEL Classification : O15, M51, M53.

*مرسل المقال: بن يحيى شهرزاد (chahrazed.benyahia@univ-tlemcen.dz)

1. مقدمة

إن أهمية الأعمال في المجتمع ازدادت بشكل كبير مع التطور العلمي و التكنولوجي و انتقال المجتمعات إلى عصر المعرفة، التي أصبح دورها فعالا على مختلف المستويات ، حيث أصبح العالم الآن لا يعترف إلا بالدول القوية، ليس من حيث ما تملكه من قوة عسكرية و إن كانت ضرورية من أجل حماية أراضيها والحفاظ على سيادتها، وإنما أصبح الاعتراف اليوم من حيث قوة الاقتصاد الذي تتمتع به هاته الدول، ولم يعد يخفى على أحد منا أن تنمية وتقدم الشعوب هو أحد المقاييس الرئيسية الذي يقاس بها تقدم وتحضر البلدان المتقدمة ، حيث اعتمدت هذه الأخيرة في نهضتها على ما تملكه من ثروة بشرية انتقلت بها من أدنى مستويات النمو في المنحنى الاقتصادي الى أعلى المستويات ، ولعل تركيا وماليزيا واليابان لأكبر دليل على هذا .فالمتتبع لتاريخ ونهضة هذه البلدان المذكورة على سبيل المثال يدرك هذا الأمر جيدا.

فان إدارة المعرفة عملية تهدف إلى إضافة قيمة للإعمال ، و الاهتمام برأس المال البشري و الحفاظ عليه من خلال تحسين الكفاءة و الفعالية الفردية و التعاون في عمل المعرفة لزيادة الابتكار واتخاذ القرار و الولاء.

و لقد أتاحت إدارة المعرفة لأصحاب المدخل الاقتصادي فرصة بالغة الأهمية للدخول في مرحلة جديدة، و هذا ما يدعى بالاقتصاد العالمي الجديد "اقتصاد المعرفة". و قد خلقت إدارة المعرفة إسهاما كبيرا في تعزيز الانجاز و الأداء العالي لمواردها البشرية ، و هذا يعتبر ضروري لبقاء المنظمة في المنافسة.

✓ إشكالية الدراسة :

ما هو أثر الاستثمار في رأس المال البشري على تحسين أداء الأساتذة الجامعيين بجامعة تلمسان ؟

✓ الاسئلة الفرعية :

1. ماذا نقصد برأس المال البشري ؟ وفيما تتجلى أهميته الاقتصادية؟
2. ما المقصود باستثمار رأس المال البشري ؟ وماهي أبعاده ومحدداته؟
3. كيف يساهم الاستثمار البشري في تحسين أداء الأساتذة الجامعيين ؟

للإجابة على اشكالية الدراسة تم وضع الفرضيات التالية :

✓ الفرضية الرئيسية :

توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الاستثمار البشري وتحسين أداء الأساتذة الجامعيين عند مستوى الدلالة 0.05 .

✓ الفرضيات الفرعية :

- هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين التدريب وتحسين أداء الأساتذة عند مستوى الدلالة 0.05 .

- هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين التكوين وتحسين أداء الأساتذة عند مستوى الدلالة 0.05 .
- هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين التعليم وتحسين أداء الأساتذة عند مستوى الدلالة 0.05 .

✓ اهداف الدراسة :

- توضيح دور وأثر الاستثمار في رأس المال البشري في الرفع من أداء الاساتذة في الجامعات ، إذا تم الاستثمار فيه بشكل فعال.
- تسليط الضوء على أهمية الاستثمار البشري باعتباره المصدر الرئيسي لكل الموجودات غير الملموسة في المنظمة.
- تبيان ضرورة تبني وتطوير رأس المال البشري من خلال عدة أشكال للاستثمار تؤدي الى جعله ميزة تنافسية. وشيء يصعب تقليده أو نسخه

✓ المنهج :

المنهج العلمي المستخدم في هذا البحث هو المنهج الوصفي ، التحليلي، حيث تم جمع مختلف المعلومات المتعلقة بموضوع الدراسة، بغرض وصف الظاهرة وصفا دقيقا و الامام بكل الجوانب المتعلقة بها.

*المنهج الوصفي : من خلال الاعتماد على المراجع و الكتب و الرسائل و الاطروحات و المداخلات في الاطار النظري .

* المنهج التحليلي : خاص بالجانب التطبيقي، من خلال الاعتماد على البيانات المتحصل عليها من خلال اجابات المستجوبين حول بنود و محاور الاستمارة و ذلك بالاعتماد على برنامج spss.

2. الدراسات السابقة

الباحث	عنوان البحث	متغيرات الدراسة	المنهج المتبع
هندة مدفوني 2017	الاستثمار في رأس المال البشري كمدخل استراتيجي لتحسين جودة التعليم العالي في ظل اقتصاد المعرفة	المعرفة العلمية المتخصصة، الدورات التكوينية المتخصصة ، استدامة رأس المال البشري ، جودة بيئة التعليم والتعلم ، جودة المناهج التعليمية ، جودة المكتبة ومصادر المعلومات التعليمية	المنهج الاسترشادي
عيسى خليفي ، رييحة قوادرية 2017	العلاقة بين المحافظة على رأس المال البشري وإدارة المعرفة بالمؤسسة الاقتصادية الجزائرية	المحافظة على رأس المال البشري، الحوافز، التمكين ، ادارة المعرفة	الوصفي التحليلي
عبد الصمد سميرة 2016	دور الاستثمار في رأس المال البشري وتطوير الكفاءات في تحقيق الاداء المتميز بالمنظمات	الاهمية والاستثمار ، القياس، تسيير الكفاءات، ادارة المعرفة ، التحفيز . تطوير فرق العمل ، تحسين المنتج، الابداع والتجديد ، التحكم في التكنولوجيا ,	الوصفي التحليلي
مانع سبرينة 2015	أثر استراتيجية تنمية الموارد البشرية على أداء الافراد في الجامعات	التدريب، التطوير ، الابداع الوظيفي ، مستوى الاداء	الوصفي التحليلي
شنافي نوال 2015	دور تسيير المهارات في تحسين الاداء البشري بالمؤسسة الصناعية	تحديد المهارات ، تطوير المهارات، تقييم المهارات ، المواظبة والمثابرة في العمل، العمل بروح الفريق، الدقة والجودة في الانجاز	الوصفي التحليلي

3. الاطار النظري :

1.3 الاستثمار في راس المال البشري¹ :

هو كل إنفاق على العنصر البشري عن طريق التعليم، التدريب، التكوين، الصحة يمكنه من تحسين معارفه ورفع قدراته، وصقل مهاراته ليقوده إلى تحسين أداءه ورفع من إنتاجيته

2.3 الأداء البشري

- مفهوم الأداء البشري²

المستوى الذي يحققه الفرد العامل عند قيامه بعمله من حيث كمية وجودة العمل المقدم من طرفه .

- عناصر الأداء البشري³

- الجهد
- القدرات والخصائص الفردية
- ادراك الدور او المهمة
- الدافعية الفردية⁴
- مناخ العمل
- قدرات الفرد على أداء العمل
- أثر الاستثمار البشري في تحسين أداء العاملين⁵
- ✓ رفع مستوى الأداء وتحسينه كما ونوعاً⁶
- ✓ تقوية العلاقات الإنسانية بين الأفراد وتطوير اتجاهاتهم
- ✓ تنمية شعور العاملين بالانتماء والولاء للمؤسسة.

Alzbeta Kucharcikova, Martin Miciak, And Milos Hitka (2018), Evaluating The Effectiveness Of¹
Investment In Human Capital In E-Business Enterprise In The Context Of Sustainability, Sustainability. p150.
Anitha, J. (2014). Determinants Of Employee Engagement And Their Impact On Employee²
Performance. *International Journal Of Productivity And Performance Management*, p309.

Alagaraja, M., & Shuck, B. (2015). Exploring Organizational Alignment-Employee Engagement⁴
Linkages And Impact On Individual Performance A Conceptual Model. *Human Resource Development
Review*. p223.

⁵ Maran Marimuthu, Lawrence Arokiasamy, Maimunah Ismail (2009), Human Capital Development And Its
Impact On Firm Performance: Evidence From Developmental Economics *Uluslararası Sosyal Aratırmalar
Dergisi The Journal Of International Social Research* 2 (8). p562.

- ✓ تخفيض معدلات كل من الغياب ودوران العمل.
- ✓ بحث سلوكيات جديدة في الافراد تتوافق واستراتيجية المؤسسة⁷
- ✓ ربط برامج التعليم بمتطلبات المحيط و احتياجات السوق.
- ✓ تنمية المعارف لدى الافراد من خلال تعلم السلوكيات وأدوات الابداع.
- ✓ يصبح الافراد اكثر قدرة على تأدية الاعمال بشكل افضل واسرع

4-البحث المنهجي

1.4 جمع البيانات ومقياس القياس :

استندت الدراسة على أساتذة جامعيين بتلمسان. كان الغرض الرئيسي من الدراسة هو معرفة تأثير استثمار رأس المال البشري على أداء الأساتذة . لهذا الغرض تم جمع البيانات من أساتذة من مختلف كليات جامعة أبو بكر بلقايد بتلمسان . اعتمد البحث على البيانات الأولية. كانت أداة جمع البيانات عبارة عن استبيان و اعتمد على مقياس (ليكرت الخماسي) يتراوح من 1 = لا أوافق بشدة إلى 5 = أوافق بشدة. في هذه الدراسة ، تم استخدام تقنية أخذ العينات العشوائية . تم اختيار عينة من 70 أستاذ جامعي لغرض هذه الدراسة .

2.4 تحليل وتفسير البيانات :

تم استخدام الإصدار 22 من البرنامج الإحصائي SPSS لتحليل البيانات. تم استخدام عنصر الارتباط الكلي لتحديد الاتساق الداخلي للاستبيان ؛ تم استخدام ألفا كرونباخ لقياس مسؤوليتهم عن مقياس القياس. تم استخدام تحليل العوامل لتحديد العوامل الكامنة وراء استثمار رأس المال البشري وأداء الموظفين. كما تم استخدام تحليل الانحدار لتحديد تأثير استثمار رأس المال البشري (متغير مستقل) على أداء الموظف (متغير تابع)

5 النتائج والمناقشة

بعد دراسة بيانات 70 أستاذ جامعي عن طريق تطبيق الأدوات الإحصائية التالية: تم فحص الثبات في قياس تناسق جميع العوامل في الاستبيان لمعرفة الارتباط الكلي، تم قياس ارتباط كل عنصر بالمجموع وتم مقارنة القيمة المحسوبة بالقيمة القياسية ، وتم قبول تلك العوامل / البيانات فقط والتي كانت قيمتها أكبر من القيمة القياسية.

1.5 اختبار ثبات أداة الدراسة

- ✓ لمعرفة ثبات الاستبيان فقد استخدمت معامل ألفا كرونباخ و كانت النتيجة موضحة في الجدول التالي :

⁷ Baloyi. (2019). Impact Of Investment In Human Capital For Sustainable Income Generating Projects :Poverty Alleviation _Asocial Work Perspective,. *Gender And Behaviour*. p112.

الجدول 01 : قيم ألفا كرونباخ للمتغيرات الدراسة

متغيرات الدراسة	عدد الفقرات	قيمة الفا كرونباخ	معامل الصدق
الأهمية والاستثمار	4	0.741	0.860
التدريب	4	0.732	0.854
التكوين	4	0.644	0.800
التعليم	4	0.652	0.806
تحسين الأداء	8	0.841	0.916
الاستثمار	24	0.903	0.948

المصدر : من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS .

الجدول 02: اختبار الثبات ألفا كرونباخ

Alpha de	Nombre
Cronbach	d'éléments
,903	24

المصدر : من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS .

يتبين من خلال الجدول ان قيمة معامل ألفا كرونباخ جيد لكل فقرات الاستبيان، و ذلك لان قيمة معامل ألفا كرونباخ للجميع كانت 0.903 هذا يعني أن نسبة الثبات مرتفعة مما يشير إلى مصداقية في الإجابات، و كما يشير إلى أن هناك علاقة ترابط بين الاستبيان.

الجدول 03: اختبار استقرار ألفا كرونباخ لحو استثمار رأس المال البشري

Alpha Kronbach	Number of elements
,803	16

المصدر : من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS .

الاستثمار في رأس المال البشري: قيمة ألفا كرونباخ جيدة 0.803 هذا يعني ان نسبة الثبات مرتفعة مما يشير إلى مصداقية في الإجابات.

الجدول 04: اختبار الثبات Alpha cronbach لحو أداء الأساتذة

Alpha Kronbach	Number of elements
,841	8

المصدر : من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS .

أداء الأساتذة : قيمة ألفا لكونباخ جيدة 0.841 هذا يعني ان نسبة الثبات مرتفعة مما يشير الى مصداقية في الاجابات.

2.5 التحليل الديموغرافي للمستجيبين:

الجدول 05 : الملف الديموغرافي للمستجيبين

النسب	التكرارات	الجنس
54.3	38	ذكور
45.7	32	إناث
100	70	المجموع

المصدر : من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS .

أعلى نسبة عمرية بين (30 سنة 39) هي 57.4% ومن خلال البيانات يظهر متغير العمر على التنوع العمري في أفراد عينة الدراسة ، ويفسر ذلك مدى اعتماد الجامعة على متوسط الفئة العمرية. حيث يكون لدى الاسناد عنصر الخبرة الذي يحتاجه في الجامعة وفيهده.

بينما نجد أن 32.4٪ من المبحوثين لديهم خبرة في مجال (05-10) ، وبالتالي فإن معظم اساتذة الجامعة لديهم أكثر من 5 سنوات من الخبرة ، وهذا يشير إلى أن الجامعة تسعى لاستقطاب كفاءات جديدة ذات خبرة. وتبلغ نسبة الاساتذة الذكور في الجامعة 54.3٪ مقابل انخفاض نسبة الاناث 45.7٪.

3.5 تحليل البيانات:

تم استخدام البرنامج الإحصائي SPSS الإصدار 22 لتحليل البيانات. تم استخدام عنصر الارتباط الكلي لتحديد الاتساق الداخلي للاستبيان ؛ تم استخدام ألفا كرونباخ لقياس مسؤوليتهم عن مقياس القياس. تم استخدام تحليل العوامل لتحديد العوامل الكامنة وراء استثمار رأس المال البشري وأداء الموظفين. تم استخدام تحليل الانحدار لتحديد تأثير استثمار رأس المال البشري (متغير مستقل) على أداء الموظف (متغير تابع) ✓ **الفرضية الرئيسية:** توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الاستثمار البشري وتحسين أداء الأساتذة .

الجدول 06 الانحدار المتعدد للاستثمار في رأس المال البشري و أداء الأساتذة .

modèle	r square	adjusted r square
human capital investment	0.702	0.492

dependent variable : **professor performance** table a
coefficients

model	unstandardized coefficients	standard coefficients	t	sig.	
b	std. error	beta			
1 (constant)	2.785	0.866	0.739	0.364	0.000
human capital investment	0.433	0.025		20.765	0.000

dependent variable : **professor performance**

المصدر : من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS .

في الجدول، يمكن أن ينظر إليه من نتائج التحليل الذي أجري في SPSS أن $t = 0.739$ وهو أعلى من القيمة العادية 0.5، والتي كما يبين النتيجة أن هناك علاقة قوية بين المتغيرات المستقلة والتابعة استثمار رأس المال وأداء الاساتذة. من النتائج يعتمد 70٪ من أداء الجامعة على تدريب الاساتذة و 30٪ المتبقية على عوامل أخرى. لذلك

يمكن استنتاج أن تدريب الموظف يؤثر بشكل كبير على أداء الشركة. القيمة p للنتائج هي 0.000 وهي أقل من 0.05 وبالتالي نوافق على فرضيتنا الأولى.

✓ الفرضيات القرعية :

• الفرضية الفرعية الأولى هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين التدريب وتحسين أداء الأساتذة.

الجدول 07 : الانحدار الأحادي للتدريب و أداء الأساتذة .

modèle	R square	adjusted R square
professor's training	0.408	0.167

Table b : professor performance
dependent variable :
coefficients

model	unstandardized coefficients	standard coefficients	t	sig.	
b	std. error	beta			
1 (constant)	5.149	0.793	0.921	6.489	0.004
professor's training	0.853	0.023		37.185	0.000

dependent variable : **professor performance**

المصدر : من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS .

في الجدول 07 ، يمكن أن نرى من نتائج التحليل الذي تم إجراؤه في SPSS أن $r = 0.921$ وهي أعلى من القيمة العادية 0.5 ، والتي نتيجة لذلك تظهر أن هناك علاقة قوية جدًا بين المتغيرات المستقلة والتابعة ، أي. تدريب الموظفين وأداء الجامعة: من النتائج ، فإن 40.8٪ من أداء الجامعة يرجع إلى تدريب الموظفين ، و 59.2٪ المتبقية تعود إلى عوامل أخرى. لذلك يمكن استنتاج أن تدريب الموظف يؤثر بشكل كبير على رضا الموظف. القيمة p للنتائج هي 0.004 وهي أقل من 0.05 وبالتالي نوافق على فرضيتنا الثانية.

*الفرضية الفرعية الثانية هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين التكوين وتحسين أداء الأساتذة.

الجدول 08 : الانحدار الأحادي للتكوين و أداء الأساتذة .

Modèle	R	R-deux
1	. 650	. 423

المصدر : من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS .

في الجدول 08 ، يمكن أن نرى من نتائج التحليل الذي تم إجراؤه في SPSS أن $r = 0.650$ وهي أعلى من القيمة العادية 0.5 ، والتي نتيجة لذلك تظهر أن هناك علاقة قوية جداً بين المتغيرات المستقلة والتابعة ، أي التكوين وأداء أساتذة الجامعة. وعليه نقبل الفرضية الفرعية الثانية

***الفرضية الفرعية الثالثة** هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين التعليم وتحسين أداء الاساتذة.

الجدول 09 : الانحدار الأحادي للتعليم و أداء الأساتذة .

Modèle	R	R-deux
1	. 576	. 332

المصدر : من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS .

في الجدول 09 ، يمكن أن نرى من نتائج التحليل الذي تم إجراؤه في SPSS أن $r = 0.576$ وهي أعلى من القيمة العادية 0.5 ، والتي نتيجة لذلك تظهر أن هناك علاقة قوية جداً بين المتغيرات المستقلة والتابعة ، أي التعليم وأداء أساتذة الجامعة وعليه نقبل الفرضية الفرعية الثالثة.

✓ الإحصاء الوصفي للمتغيرات :

الجدول 10 : الإحصاء الوصفي للمتغيرات .

الرقم	العبارات	المتوسط	الانحراف المعياري
الأهمية والاستثمار			
1	تعمل الثقة على الانفاق في تنمية مولها البشرية من خلال عدة أساليب: كالترتيب والتكوين ، وتطوير العمل ..	4.24	0.686
2	يتم تمكين الموارد البشرية ذوي المعرفة و المهارة من خلال تفويض الصلاحيات والمشاكسة في صنع القرار .	3.58	1.162
3	.يشترك الافراد في التوجهات والرؤى والاهداف المستقبلية للمؤسسة	3.42	1.144
4	تحرص الثقة على استقطاب العنصر البشري ذوي القدرات العالية	3.72	1.161
أهمية الاستثمار البشري			
التدريب			
5	يتم تحديد الاحتياجات التدريبية من خلال القدرات الحالية للعاملين ومتطلبات العمل الجديدة	3.60	0.903
6	يتم الاعتماد بشكل كبير على دورات تدريبية خارج الثقة	3.72	1.088
7	يتم التدريب من خلال استخدام الافراد المدربين لإرشاد الآخرين	3.50	1.147
8	يتم الاعتماد بشكل كبير على تدريب الافراد على التقنيات والتكنولوجيا المتطورة لمواكبة تطورات العصر	3.70	0.931
التدريب بشكل عام			
التعليم			
9	يتميز العاملون بالمؤسسة بالقدرة على تنمية ورفع المعارف و المهارات	4.00	0.880
10	يعتبر التعليم وسيلة للارتقاء بمهارات وقدرات وسلوكيات الافراد	4.12	0.917
11	.تتلائم المهارات والمؤهلات العلمية للعامل مع المهام التي يقوم بها	3.70	1.111
12	تقدم الحوافز والمكافآت على أساس الخبرات العلمية و المهنية	3.42	1.162
التعليم بشكل عام			
التكوين			
		3.81	1.017

13	يتم تحديد الاحتياجات التكوينية نتيجة اعتماد معينة في المؤسسة	3.92	0.899
14	تتاح الفرصة لكافة العاملين للتكوين قصد تطوير الاداء بغض النظر عن كفاءتهم	3.56	1.163
15	يتم تحديد الدورات التكوينية عند استحداث وظائف جديدة	3.52	1.054
16	توفر المؤسسة برامج تطوير من اجل اكتساب مهارات جديدة للعاملين	3.58	1.179
التكوين بشكل عام			
تحسين أداء العاملين من خلال الاستثمار البشري			
18	تساهم عمليات الانفاق على التدريب والتكوين في رفع وتحسين مستوى الاداء	4.02	0.742
19	إن تحفيز العنصر البشري على الابتلاع والتجديد يجعله اداة فاعلة في تحقيق ورفع مستوى الاداء.	4.14	0.700
20	ان رفع قدرات المورد البشري المتعلقة بالتحكم في التكنولوجيا يساهم بشكل واضح في احراز مستوى الاداء العالي.	4.12	0.798
21	إن المعارف والمهارات والخبرات التي يتم اكتسابها من خلال التطوير تساهم بشكل واضح في تحسين الاداء	4.20	0.728
22	يساهم تطوير المورد البشرية بالمؤسسة في الوصول الى مستويات عالية في الاداء	4.22	0.678
23	تساهم تنمية المورد البشرية فردية او جماعية في زيادة مستوى الكفاءة والفعالية لدى الافراد	4.08	0.804
24	يؤدي الاستثمار في راس المال البشري الى رفع احساس العاملين بانتمائهم الى المؤسسة	4.30	0.814
25	يوفر الاستثمار في التدريب والتكوين المهارات الكافية لإنجاز المهام المطلوبة في الوظيفة	4.10	0.863
تحسين أداء العاملين من خلال الاستثمار البشري بشكل عام			

المصدر : من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS .

مما سبق يتضح أن أبعاد استثمار رأس المال البشري لها متوسط عام 3.74 وانحراف معياري 1.038 ، والعامل الرئيسي هو التعليم بمتوسط 3.81 ، وانحراف معياري 1.017 ، بينما يمثل 4.14 و 0.765 المتوسط والانحراف المعياري. من أداء الأساتذة وبالتالي ، فإن هذا يصور أن أداء الأساتذة لديه أعلى متوسط درجات بين المتغيرات.

6-نتائج الدراسة:

- أولت جامعة تلمسان أهمية كبيرة للتكوين والتدريب منذ عامين ، بسبب قوانين الدولة التي فرضتها على المؤسسات الاقتصادية مع حتمية تكوين مواردها ، وكذلك البحث عن الاختلاف في الموارد البشرية قبل وبعد تشكيلها.
- تعتمد عملية الاستثمار في رأس المال البشري في جامعة تلمسان بشكل أساسي على البرامج التدريبية في إطار الاتفاقية التي تم إبرامها مع العديد من المدارس التكوينية الخاصة والعامة ، بهدف تكوين العاملين فيها في مختلف المجالات والتخصصات المعاصرة ، في بطريقة تلي متطلبات الفترة الحالية.
- جامعة تلمسان يخصص ما يعادل الميزانية السنوية إلى 1.5٪ من كتلة الأجور، والتي هي أكثر من 6 ملايين DA، كما عملت على تدريب العاملين لضمان التحسين المستمر لأدائها، والفرد يجب أن تثبت نتائج له التكوين من خلال تحسين أدائه أو إضافة طريقة عمل جديدة.
- تعتبر جامعة تلمسان التعليم كوسيلة لتحسين الفرد من حيث اكتسابه المهارات والقدرات التي تمكنه من القيام بمهام الوظيفة ومتطلبات الوظيفة وتحسين تصرفاته. وتجدر الإشارة إلى أن التعليم في مراكز التدريب المهني مهم لتلبية متطلبات سوق العمل وفتحها للتخصصات المناسبة.
- يؤدي الاستثمار في الإنسان إلى رفع شعورهم بالانتماء والولاء للمؤسسة، وتطوير المعرفة والخبرات والقيم، لذلك لا يمكننا النظر في الإنفاق على التدريب وتشكيل كتكلفة للمؤسسة حيث يحصد نتائجها ويعود كل زمن.
- النتائج المتعلقة بتصورات المستجيبين لدرجة ممارسة استثمار رأس المال البشري هي متوسطة ، لذلك يجب على جامعة تلمسان تعزيز هذه الأبعاد واستخدامها في عمليات التدريب والتعليم والتكوين وخلق بيئة تنظيمية صحية تم تأسيسه لبناء منظمات قادرة على التعلم في ظل المتغيرات العالمية الأخيرة ، مثل: - ظاهرة العولمة والتخصص ، أصبحت الجامعة الجزائرية تواجه تحديًا داخليًا وخارجيًا ، وهي عرضة لتغيرات سريعة ، ولكي تتماشى هذه المؤسسات مع المتغيرات ، يجب عليها تبني مفاهيم إدارية حديثة ومتطورة لمواكبة هذه التغيرات ، ومن بين هذه المفاهيم مفهوم عملية التعلم التنظيمي ؛ حتى هذه المنظمات أصبحت أكثر قدرة على التكيف بسرعة مع المتغيرات العالمية.
- ضرورة مراجعة القوانين والأنظمة والتشريعات القادرة على إحداث تغييرات تنظيمية واجتماعية وثقافية وتربوية وأثرها على سلوك الأفراد والجماعات داخل المؤسسات مما يعيق إدخال نماذج وأساليب إدارية متطورة.

- ضرورة السعي إلى تشجيع الانفتاح والمرونة في العلاقات التنظيمية والإنسانية بين الإدارة والعاملين ، من خلال عقد اجتماعات وندوات دورية ، والنقد الذاتي البناء ومكافأة المتميزين والمبدعين ، بهدف تعزيز الولاء التنظيمي.

7- الخاتمة :

من خلال بحثنا تمكنا من الإجابة على مشكلة الدراسة المعروضة ، حيث إن أثر الاستثمار البشري في تحسين أداء العاملين يكمن في الإنفاق على الأخير من خلال التدريب والتكوين والتعليم لتمكينه من تطوير معرفته وصقله. قدراته وتحسين إنتاجيته وبالتالي تحسين أدائه لقيادته إلى الابتكار والإبداع والتطوير ، تعود أسباب الركود والتخلف الذي تعاني منه اقتصادات الدول النامية إلى الاستخدام الخاطئ لمواردها البشرية وامتلاكها لنسبة صغيرة من الأفراد الأكفاء.

يساهم استثمار رأس المال البشري كثيرًا عندما يتعلق الأمر بالأداء. فهو لا يساعد فقط في تعزيز مهارات الموظفين وقدراتهم ، بل يزيد أيضًا من قدرتهم على العمل بكفاءة وفعالية وقوة أكبر. تؤدي رغبة الموظفين في الحصول على ترقية والحصول على مستوى أعلى من الرواتب إلى الحاجة إلى استثمارات رأس المال البشري بطريقة تمكنهم من ذلك. يمكن أن تؤدي بشكل أفضل وزيادة مساهمتها في المؤسسة والاستفادة من فرصة للحصول على ترقية والتي من حيث يرتبط الموظفين الارتياح. وعليه أصبح الاستثمار في رأس المال البشري ضرورة مهمة ومطلقة ، فالموارد البشرية بإبداعها وتطورها تمكنها من التغلب على ندرة الموارد الطبيعية من خلال الاستغلال الأمثل للطاقات العلمية والإنتاجية للمجتمع.

8 المراجع:

1. Alma, & Kristina. (2018). Impact Of Human Capital Development On Productivity Growth In Eu Member States. Business, Management And Education ,165(1)
2. Alzbeta Kucharcikova,Martin Miciak, And Milos Hitka(2018),Evaluating The Effectiveness Of Investment In Human Capital In E-Business Enterprise In The Context Of Sustainability, Sustainability.
3. Anitha, J. (2014). Determinants Of Employee Engagement And Their Impact On Employee Performance. International Journal Of Productivity And Performance Management, 63(3), 308-323.
4. Baloyi. (2019). Impact Of Investment In Human Capital For Sustainable Income Generating Projects :Poverty Alleviation _A social Work Perspective,. Gender And Behaviour .

5. Dhaoui, E. (2013). Human Capital Investment Through Education And Training : An Overview. Munich Personal Repec Archive.2(5)
6. Maran Marimuthu ,Lawrence Arokiasamy,Maimunah Ismail(2009),Human Capital Development And Its Impact On Firm Performance: Evidence From Developmental Economics Uluslararası Sosyal Aratırmalar Dergisi The Journal Of International Social Research 2 (8)
7. Muhammad Arsalan Shafique Awan, Naintara Sarfraz The Impact Of Human Capital On Company Performance And The Mediating Effect Of Employee's Satisfaction Osir Journal Of Business And Management (Iosr-Jbm). Volume 8, Issue 2 (Jan. - Feb. 2013), Pp 76-82.
8. Zhang, & Al, E. (2015). From E-Learning To Social-Learning:Mapping Development Of Studies On Social Media-Supported Knowledge Management. Comp. Hum. Behav 15(3)