

رأس المال البشري وأثره على الأداء المالي للمؤسسة الاقتصادية (دراسة حالة شركة سوناتراك خلال الفترة 2017-2022)

سمية فضيلي^{1*} نور الهدى بهلولي²

¹ جامعة محمد البشير الإبراهيمي - برج بوعريبيج (الجزائر). soumia.fodili@univ-bba.dz

² جامعة محمد البشير الإبراهيمي - برج بوعريبيج (الجزائر). nourelhouda.bahlouli@univ-bba.dz

تاريخ الاستلام: 2023/04/18؛ تاريخ القبول: 2023/.../...؛ تاريخ النشر: 2023/06/30

الملخص: هدفت هذه الدراسة إلى إبراز أثر رأس المال البشري على الأداء المالي للمؤسسة الاقتصادية، من خلال دراسة حالة شركة سوناتراك خلال الفترة 2017-2022، عبر طرح إشكالية تنص على هل تؤثر كفاءة رأس المال البشري على الأداء المالي لشركة سوناتراك خلال الفترة 2017-2022؟، حيث تم تحديد المتغير المستقل للدراسة بالاعتماد على معدل كفاءة رأس المال البشري، في حين أن المتغيرات التابعة للدراسة تمثلت في معدل العائد على الأصول ومعدل العائد على حقوق الملكية؛ وقد أظهرت نتائج تحليل الانحدار البسيط أنه يوجد أثر لكفاءة رأس المال البشري على العائد على الأصول وكذا العائد على حقوق الملكية لشركة سوناتراك خلال الفترة 2017-2022.

الكلمات المفتاحية: رأس المال البشري، الأداء المالي، شركة سوناتراك.

تصنيف JEL: J24, E22, L25.

Abstract: This study aimed to highlight the impact of human capital on the financial performance of an economic institution, through a case study of Sonatrach during the period 2017-2022. By posing a problem that states, does human capital efficiency affect Sonatrach's financial performance during the period 2017-2022? The independent variable for the study was determined based on the human capital efficiency rate, while the dependent variables for the study were the rate of return on assets and the rate of return on equity. The results of simple regression analysis showed that there is an impact of human capital efficiency on the return on assets as well as the return on equity of Sonatrach during the period 2017-2022.

Keywords: Intellectual Capital, Human Capital, Financial Performance, Sonatrach.

Jel Classification Codes: J24, E22, L25.

يمكننا القول وبكل ثقة أن عصرنا الحالي هو عصر اقتصاد المعرفة، هو ذلك العصر الذي أصبحت المعرفة والمهارات والقدرات أكثر أهمية من الأموال، وذلك يرجع إلى عدة عوامل أهمها التطور التكنولوجي المستمر وحمية عولمة الاقتصاد وتجدد وتغير احتياجات وطلبات العملاء، كل هذا فرض على الاقتصاد وعلى مؤسساته الاهتمام برأس المال الفكري باعتباره يشكل المصدر الرئيسي للقيمة الاقتصادية للمؤسسات، فاليوم والغد أصبحت فيهما المعرفة والمهارات والقدرات أكثر أهمية من الموارد المادية.

فرأس المال الفكري يحقق للمؤسسات الاقتصادية أهدافها الاستراتيجية ويحسن من أدائها خصوصا المالي منه، ويعزز قدراتها التنافسية من خلال جملة من المزايا التي يقدمها وعلى رأسها تلك المزايا التي تنبع من أحد مكونات رأس المال الفكري ألا وهو رأس المال البشري، ذلك النوع الذي يختلف عن رأس المال المادي في الطبيعة والقيمة ولكنه من حيث الأهمية يلعب دورا كبيرا في نجاح المؤسسة الاقتصادية.

- الإشكالية: من خلال التمهيد أعلاه يظهر جليا أن الموضوع محط اهتمام هذه الدراسة هو رأس المال البشري باعتباره أحد مكونات رأس المال الفكري، وبالضبط نريد معرفة أثر هذا النوع من رأس المال على الأداء المالي للمؤسسة الاقتصادية، ومن هذا المنطلق تم البحث عن الطريقة التي بها يمكن قياس رأس المال البشري من خلال القوائم المالية فوجدنا أنه يمكن استخدام مؤشر كفاءة رأس المال البشري والذي يقيس رأس المال البشري في المؤسسة من منطلق القيمة المقدمة من خلاله، وعلى أساس كل ما سبق تم طرح السؤال الرئيسي الآتي:

هل تؤثر كفاءة رأس المال البشري على الأداء المالي لشركة سوناطراك خلال الفترة 2017-2022؟

ولتبسيط السؤال الرئيسي المطروح تم تقسيمه إلى سؤالين فرعيين هما:

- هل تؤثر كفاءة رأس المال البشري على العائد على الأصول لشركة سوناطراك خلال الفترة 2017-2022؟

- هل تؤثر كفاءة رأس المال البشري على العائد على حقوق الملكية لشركة سوناطراك خلال الفترة 2017-2022؟

- الفرضيات: وللإجابة عن السؤال الرئيسي تم وضع الفرضية التالية:

تؤثر كفاءة رأس المال البشري إيجابا على الأداء المالي لشركة سوناطراك خلال الفترة

2017-2022.

كما تم تبني الفرضيتين التاليتين كإجابتين لمبديتين عن السؤالين الفرعيين للدراسة:

- يوجد أثر إيجابي لكفاءة رأس المال البشري على العائد على الأصول لشركة سوناطراك خلال الفترة 2017-2022.

- يوجد أثر إيجابي لكفاءة رأس المال البشري على العائد على حقوق الملكية لشركة سوناطراك خلال الفترة 2017-2022.

- أهداف الدراسة: يعد الهدف من هذه الدراسة هو تقديم صورة عن أثر رأس المال البشري على الأداء المالي للمؤسسة الاقتصادية.

- منهجية وأدوات الدراسة: المنهج المستخدم في هذه الدراسة هو المنهج الوصفي المناسب لهذا النوع من المواضيع، خصوصاً وأن هذا المنهج يحوي على أدوات بحث علمي مناسبة للتخصصات المتعلقة بالعلوم الاقتصادية وقد استخدمنا منها في الجانب التطبيقي وسيلة الإحصاءات والتقارير السنوية، من خلال الاستعانة بالقوائم المالية لشركة سوناطراك.

- مصادر البيانات: بغية إجراء الدراسة تم استخراج البيانات المالية المستخدمة في معالجة الإشكالية من خلال القوائم المالية (الميزانية، وحسابات النتائج) لشركة سوناطراك خلال الفترة 2017-2022.

أ- الإطار النظري للدراسة:

المحور الأول هو عبارة عن جانب نظري بحث يعتمد على عدة مراجع علمية تأسس

لماهية رأس المال الفكري ورأس المال البشري وتربطهما بالأداء المالي للمؤسسة الاقتصادية.

1. رأس المال البشري كأحد مكونات رأس المال الفكري: إن الحديث عن رأس المال البشري لا يبدأ إلا بالتطرق إلى رأس المال الفكري، إذ أن العديد من الباحثين يرون أن رأس المال الفكري هو مكون من مكونات رأس المال البشري، وهناك من يرى العكس (الرأي الغالب) أي أن رأس المال الفكري يشمل رأس المال البشري؛ في حين يوجد رأي ثالث يعتبر أن رأس المال البشري هو نفسه رأس المال الفكري، لذلك سنحاول أولاً أن نتطرق إلى رأس المال الفكري ومدى ارتباطه برأس المال البشري، قبل التوغل في دراسة رأس المال البشري.

يعد رأس المال الفكري (Intellectual capital) والأصول المعرفية وجهان لعملة واحدة كما يقال، حيث أن هنالك علاقة ترابط بين مصطلحين؛ فهما بصفة عامة يقصد بهما الموارد الفكرية والمعرفية المتراكمة التي تمتلكها المؤسسة وكذا العاملين بها؛ وللتوغل في

مصطلح رأس المال الفكري يمكن أن نرجع للوراء وبالتحديد إلى ستينيات وسبعينيات القرن العشرين حيث أثير الاهتمام الأولي بشأن محاسبة الأصول/الموارد البشرية، هذا الاهتمام

أدى إلى تطوير معيار محاسبي للأصول غير الملموسة عام 1997 "المعيار المحاسبي الدولي رقم 38: الأصول غير الملموسة"، الذي أطر إلى ظهور المعالجة المحاسبية للأصول غير الملموسة، وهذا الأمر كان لبنة نحو الأمام في دراسة الأصول غير الملموسة في المؤسسات وهذا الأمر على عكس الاقتصاد القديم الذي كان يعتمد على رأس المال المادي، إذ أن الاقتصاد الحالي يعتمد على المعلومات/المعرفة (Onumah & Duho, 2019, p. 243)؛ إذ أن عصرنا الحالي قائم على الأصول المعرفية وتجاوز الأصول المادية، وفي خضم الحديث عن كل من مصطلح رأس المال الفكري والأصول المعرفية يمكن أن نشير لفرق رئيسي بينهما إذ أن الأصول المعرفية هي تلك المعارف والمهارات والقدرات التي تمتلكها المؤسسة، في حين أن رأس المال الفكري هو القيمة الاقتصادية لهذه الأصول.

يوجد لمصطلح رأس المال الفكري عدة مصطلحات مرادفة منها الأصول غير المادية أو الأصول المعنوية، أو حتى الأصول الفكرية والأصول المعرفية، كما ينظر له كمخزون كلي لرأس المال أو الحقوق المبنية على المعرفة والتي تمتلكها المؤسسة، ظهر هذا المصطلح نتيجة الانتقال من القوة العضلية إلى القوة العقلية كمصدر لتحقيق الميزة التنافسية (جهيدة، 2020، صفحة 136)؛ ووفقا لمبادئ المحاسبة المقبولة عموما، فإن رأس المال الفكري هو قيمة الأصول غير الملموسة للمؤسسة التي لا تنعكس في الميزانية العمومية (Sajedeh, Saeed, & Zahra, 2012, p. 307). في حين ذكرت منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OECD) أن رأس المال الفكري يمثل القيمة الاقتصادية لفئتين من الأصول غير الملموسة وهي رأس المال التنظيمي (الهيكلية) ورأس المال البشري (الرفيق، 2018، صفحة 245).

يشار أيضا إلى أن رأس المال الفكري هو كل ما يتولد داخل المؤسسة من قيمة كامنة ناتجة عن مقومات غير مادية تعتمد على العقول البشرية المبدعة والمنظمة والإجراءات المتبعة في المؤسسة، وبالنسبة لمواقع تواجد رأس المال الفكري في المؤسسات فقد حدد "توماس سيتوارت Stewart" في كتابه "رأس المال الفكري: ثروة المنظمات" ثلاثة مواقع يتواجد فيها رأس المال الفكري فيا المؤسسة وهي كالتالي (الشمري و محمد، 2010، صفحة 203): حيث الموقع الأول: هو العاملون في المؤسسة: الموقع الثاني: هو نظام العمل الفعال: الموقع الثالث: هم العملاء؛ لذا وحتى تستثمر المؤسسة رأسمالها الفكري أفضل استثمار فمن المفترض أن تشجع عاملها وتحفزهم على تقديم أفكارهم وتسهيل عملية تبادل المعلومات فيما بينهم من جهة وبينهم وبين الإدارة من جهة أخرى، وأن توفر لهؤلاء العاملين المناخ الذي يمكنهم من تقديم معلوماتهم وأفكارهم بحرية كاملة.

أما فيما يخص مكونات رأس المال الفكري، فنجد أنه قد ظهرت العديد من التصنيفات التي حددت مكونات رأس المال الفكري اعتمادا على أسس الباحثين المتعددين، ومن أشهر وأوائل تلك التصنيفات نجد:

الجدول رقم 01: تصنيفات متعددة لمكونات رأس المال الفكري

المكونات	السنة	الباحث
Capital humain Capital structurel	1996	Brooking
Capital humain Capital structurel	1997	Edvinsson et Malone
Competences individuelle Structure interne Structure externe	1997	Sveiby
Capital humain Capital organisationnel Capital renouvelable Capital relationnel	1997	Roos
Capital humain Capital structurel Capital clientele	1997	Stewart
Capital humain Capital structurel Capital relationnel	2000	Bontis et al
Capital humain Capital structurel Capital clientele	2002	MERITUM
Capital humain Capital structurel Capital clientele Capital social	2006	Calvalcanti

المصدر: (Mhedhbi, 2010, p. 43)

من الجدول رقم 01 يظهر أن هناك العديد من التصنيفات لمكونات رأس المال الفكري منها تقسيم Stewart في سنة 1997 وهذا التقسيم يعتبر الأكثر شيوعا استنادا لأدبيات الموضوع المتداولة حاليا حيث قسم ستوارت رأس المال الفكري إلى (دبون وصيتي، 2020، صفحة 862):

- رأس المال الهيكلي **Structural Capital**: هو رأس المال الذي يصنع قيمة المؤسسة السوقية ويصنع مكانتها وسمعتها، حيث يصنع معرفتها الصريحة التي توجد عادة في هياكل وأنظمة وإجراءات المؤسسة.

- رأس المال البشري **Human Capital**: وهو المعرفة التي يمتلكها ويولدها العاملون، مثل المهارات والخبرات والابتكارات.
- رأس المال الزبوني (العلائقي) **Customer Capital**: هو القيمة التي يفرزها مستوى رضا الزبائن وولائهم والموردين والجهات الخارجية الأخرى، وما استطاعت المؤسسة من بنائه من علاقات متميزة مع هذه الأطراف.

الشكل رقم 01: مكونات رأس المال الفكري



المصدر: (الراشدي، 2017، صفحة 41)

وفق ما تم شرحه من تصنيف ستيوارت لمكونات رأس المال الفكري فرأس المال البشري يعد أحد مكونات رأس المال الفكري، فهو مصدر الإبداع والابتكار بالمؤسسة، كما أنه مصدر للإنتاجية بها.

2. مفهوم رأس المال البشري: يعد مصطلح رأس المال البشري المصطلحات الحديثة نسبياً شأنه شأن مصطلح رأس المال الفكري، حيث بدأ استخدامه في أوائل الستينيات من القرن العشرين، كأسلوب لجذب وتوجيه الانتباه نحو مساهمة الأفراد في أداء المؤسسات، وأصبح فيما بعد من المصطلحات الشائعة في الإدارة والاقتصاد، وتعود بدايات استخدام هذا المفهوم إلى أعمال كلمن Becker و Schultz كما يقال، في حين يشير بعض الباحثين إلى أن بدايات الاهتمام برأس المال البشري يمكن ربطها بأعمال آدم سميث A.Smith في القرن الثامن عشر وروبرت اوين R.Owen في القرن التاسع عشر (الشيف و صلحاوي، 2017، صفحة 43).

وصفت النظريات الحديثة للنمو الاقتصادي رأس المال البشري بأنه مجموع المهارات والمعارف والخبرات الخلقية والمكتسبة للأفراد، في حين تعرف منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية رأس المال البشري بأنه المعرفة والمهارات والقدرات وغيرها من الخصائص ذات الصلة بالنشاط الاقتصادي (Altbeta, 2011, p. 61): كما أن رأس المال البشري هو شكل من أشكال رأسمال المؤسسة والذي تكون فيها من خلال تأثيرات تأخذ أشكالاً

متنوعة منها التعليم والتدريب والمعرفة والمهارات والقدرات التي تتوحد مع بعضها البعض في أشكال مختلفة تبعا لطبيعة الأفراد ونطاق الاستخدام (مزريق و بوقسري، 2019، صفحة 19).

وكتعريف أكثر بساطة لرأس المال البشري نجد التعريف الذي يقول بأنه هو ذلك الجزء الغير ملموس من رأس المال الفكري والمتكون من مهارات الأفراد، م عارفهم، خصائصهم وقدراتهم الإبداعية والذي تسعى المؤسسات لاكتسابه وتنميته والاستثمار فيه من خلال عمليات التعليم والتدريب والتكوين، بما يمكنها من الاستفادة منه في خلق مزايا خاصة بالمقارنة مع المنافسين (صلحاوي، 2017-2018، صفحة 65).

3. مكونات رأس المال البشري: اختلف الكتاب والباحثون في تحديد مكونات رأس المال البشري فمفهم من وهذا الأمر طبيعي لأنهم أصلا اختلفوا في مفهومه أولا، لكن في مجمل وصفهم لمكونات رأس المال البشري يقومون بالتطرق عموما إلى ثلاثة مكونات رئيسية هي: أ. المعرفة: وهي كل شيء ضمني أو ظاهري يستحضره الأفراد (مجموعة من الأفكار والآراء والمفاهيم والتصورات الفكرية التي تكونت لدى الإنسان) لأداء أعمالهم بإتقان أو لاتخاذ قرارات صائبة، فالمعرفة من السهل شرحها وتوثيقها وتخزينها في الوثائق والمكتبات والموجودة على شكل رموز قابلة للنقل والتعليم كما يمكن ايجادها مجسدة على شكل منتجات، إجراءات أو خدمات؛ ويمكن تقسيم المعارف إلى قسمين رئيسيين: المعرفة الظاهرة وهي التي تتكون من خلال تكنولوجيا المعلومات؛ المعرفة الضمنية هي السائدة فقط في عقول الموظفين، ويتم تسليمها من خلال تصرفاتهم وتصوراتهم (شبيلي و قنيفة، 2020، الصفحات 240-241).

ب. المهارات: المهارة مصطلح يستعمل ليشير إلى الخبرة التي تم تطويرها عبر دروس التدريب والتعليم، حيث تعرف بأنها القابلية أو الكفاءة في انجاز المهمة المحددة، فهي قابلية ترجمة المعرفة إلى فعل تكون نتائجه مرغوبة الأداء؛ وهناك العديد من التصنيفات لأنواع المهارة فمنها ما يربطها بمكونات التنظيم الأساسية للمؤسسة فيعدها كما يلي: المهارة الفنية، المهارة الإدراكية، المهارة التشخيصية، المهارة الإنسانية (المسعودي و البرزنجي، 2019، صفحة 16).

ج. القدرات: هي مواهب موجودة لدى العاملين، وتستخدم لتحقيق أهدافها وحل مشاكلها عبر مناخ العمل الإبداعي، وهي من الخصائص المهمة والمؤثرة على العلاقة بين إدارة المعرفة والميزة التنافسية؛ والقدرات التي تمتع بها رأس المال البشري يجب أن تكون من القدرات المتميزة والتي لها تأثير على عمل المؤسسة (المسعودي و البرزنجي، 2019، صفحة 19).

المكونات رئيسية الثلاثة لرأس المال البشري والمذكورة أعلاه هناك من يصيغها كالتالي: القدرة المبكرة (سواء المكتسبة أو الفطرية): المؤهلات والمعرفة المكتسبة من خلال التعليم الرسمي؛ والمهارات والكفاءات والخبرات المكتسبة من خلال التدريب على الوظيفة (Blundell, Dearden, Costas, & Sianesi, 1999, p. 2).

وكخلاصة عن الحديث حول مكونات رأس المال البشري ومن خلال الاطلاع على العديد من الدراسات التي تطرقت لها يمكن القول بأن هذه المكونات تساهم في نجاح العامل باعتباره فردا وكذا المؤسسة ككل، فكلما زادت هذه المكونات لدى العامل كلما زادت قدرته على المساهمة في نجاح المؤسسة.

4. قياس رأس المال البشري: إن قياس رأس المال البشري يعد إشكالية صعبة ودائمة الطرح على ساحة الدراسات المتعلقة بهذا المفهوم، فتحديد قيمته للمؤسسة يطرح عقبات ناتجة لطبيعته وهذا لكونه يشمل مجموعة من الأصول غير الملموسة، والتي يصعب قياسها بشكل دقيق؛ هذا من جهة ومن جهة أخرى تعزى هذه الصعوبة بصفة عامة إلى كون أن الدراسات والأبحاث المتعلقة بالقياس والإفصاح المحاسبي عن رأس المال الفكري في القوائم المالية ما تزال دون المستوى المطلوب حاليا؛ وعليه فالتحديات التي تواجه قياس رأس المال البشري كما نراها ترجع إلى: أولا طبيعة رأس المال البشري في حد ذاته، ثانيا صعوبة تحديد القيمة الاقتصادية لها، ثالثا اختلاف وتعدد أساليب قياسه التي ظهرت.

إن اعتبار رأس المال البشري أصلا من أصول المؤسسة، جعل العديد من الباحثين والمفكرين يبحثون في طريقة لقياسه، كما يوجد العديد من المصطلحات التي تعبر عنه كمحاسبة رأس المال البشري، تقييم رأس المال البشري... الخ؛ لقد ظهرت العديد من المداخل كما ذكرنا سابقا التي حاولت إيجاد المقياس المناسب لقياس رأس المال البشري، وقد ركزت النظرة الحديثة على القياس المالي وغير المالي؛ فالمداخل الكمية (القياس المالي) تؤكد على أن المقاييس المالية تعبر عن قيمة رأس المال البشري بالأرقام (قوادرية، 2015-2016، صفحة 54)، وينقسم هذا المدخل بدوره إلى مدخلين مدخل أساسه التكلفة ومدخل أساسه القيمة:

الجدول رقم 02: نماذج قياس رأس المال البشري

نماذج القياس تعتمد على التكلفة	نماذج القياس تعتمد على القيمة
هذا النموذج تتحدد قيمة رأس المال البشري من خلال التكلفة اللازمة للحصول عليه.	ركزت على العوائد التي يمكن أن تحصل عليها المؤسسات من رأس المال البشري.
1. نموذج التكلفة التاريخية: نفس الأسس المتبعة في قياس الأصول المادية، وتتكون هذه التكلفة من عنصرين أساسيين هما: تكاليف الاقتناء؛ تكلفة التعلم.	1. نموذج الشهرة غير المشتراة لهرمانسون: قيمة الموارد البشرية لمنظمة ما يمكن أن تقدر برسمة الإيرادات التي تزيد على الإيرادات العادية للصناعة لمجموعة الشركات التي تشكل الوحدة جزءا منها.
2. نموذج الإحلال: يتفق هذا النموذج مع نموذج التكلفة	2. نموذج القيمة الحالية للإيرادات المستقبلية: هو مصدر لتدفق وتولد

<p>الدخل، وقيمته (ثروته) هي القيمة الحالية للدخول المستقبلية المحسومة بمعدل خصم معين للمالك لهذا المورد.</p> <p>3. نموذج تقويم المكافآت المستقلة لفلانولتر: ينظر هذه النموذج إلى حركة الأفراد من خلال أدوارهم المختلفة أو مناصبهم في المنظمة باعتبار ذلك عملية مستقلة تعتمد على الوظائف السابقة أو حالت الخدمة التي قام بها الفرد في المنظمة.</p> <p>4. نموذج المنافع الصافية لظروف التأكد والمحسومة: هو نموذج يتضمن بشكل صريح مراعاة لوجها لتكلفة والمنفعة لقيمة الموارد البشرية في منظمة ما.</p>	<p>التاريخية في النفقات التي يجب رسملتها، الفرق بينهم في احتساب هذه القيمة يتم بالأسعار الجارية بالمقارنة مع الأسعار التاريخية؛ وتنقسم تكلفة الإحلال إلى نوعين: تكلفة الإحلال الوظيفي، تكلفة الإحلال الشخصي.</p> <p>3. نموذج تكلفة الفرصة البديلة: أي التكلفة التي تتحملها المنشأة لتغيير الاستخدام الحالي للأصول البشرية إلى استخدام آخر بديل.</p>
--	---

المصدر: (خاطر، دياب، و ابراهيم، 2020، الصفحات 230-233)، (سلطاني، 2021، الصفحات 594-595)

إن حديثنا عن المداخل الكمية في قياس رأس المال البشري لا تنفي وجود المدخل الوصفي (غير المالي)، حيث تعبر المقاييس الوصفية عن قيمة رأس المال البشري التي لا يمكن تحويلها لأموال كتقييم الأداء اتجاهات العاملين، دوران العمالة، الرضا الوظيفي، والالتزام التنظيمي. (قوادرية، 2015-2016، صفحة 57).

5. علاقة رأس المال البشري بالأداء المالي للمؤسسة الاقتصادية: يوجد العديد من التعاريف التي قدمت لمصطلح الأداء، حيث يعتبر مفهوما لأداء من المفاهيم الأكثر استخداما في مجال التسيير، ونشير إلى أن الأداء كلمة لاتينية Preformare تعني إعطاء كل شيء لشيء ما، والتي اشتقت منها كلمة Performance التي تعني إنجاز العمل أو الكيفية التي يبلغها التنظيم أهدافه؛ فالأداء هو الطريقة التي تتبناها المؤسسة من أجل الوصول إلى أهدافها المسطرة مسبقا، وذلك بالاستغلال الأمثل لمختلف مواردها (بلبال، 2013-2014، الصفحات 55-56).

أما الأداء المالي هو المفهوم الضيق لأداء المؤسسات حيث يركز على استخدام مؤشرات مالية لقياس مدى انجاز الأهداف، ويعبر الأداء المالي عن أداء المؤسسة حيث أنه هو الداعم الأساسي للأنشطة المختلفة التي تمارسها المؤسسة، ويساهم في إتاحة الموارد المالية وتزويد المؤسسة بفرص استثمارية مختلفة (عفانة، 2019، صفحة 236)، بعبارة أخرى الأداء المالي هو الوضع المالي للمؤسسة خلال فترة معينة والذي يتضمن جمع واستخدام الأموال المقاسة بعدة مؤشرات (نسب مالية). فالأداء المالي هو قدرة المؤسسة على إدارة مواردها والتحكم فيها (Didin & Mochklas, 2018, p. 554).

يتم التعبير عن الأداء المالي للمؤسسة الاقتصادية عموما من خلال القوائم المالية، وهذا لكون الأداء المالي يقدم توصيفا للوضع المالي للمؤسسة ومدى قدرتها على خلق القيمة، إذ ينظر للأداء المالي على أنه انعكاس للمفهوم المحاسبي لقياس الأداء، وغالبا ما يكون قياس الأداء المالي من خلال استخدام مجموعة من النسب والمؤشرات المالية استنادا إلى مفردات وعناصر القوائم المالية، وقد يستخدم الباحثون المقاييس المحاسبية أو مقاييس السوق

لقياس الأداء المالي، لكن تعتبر المقاييس المحاسبية هي الأنسب في حالة الدول ذات الأسواق المالية الناشئة، كما تتميز المقاييس المحاسبية بسهولة التعامل معها، وتوافر البيانات اللازمة لحسابها، وزيادة موضوعيتها ومصداقيتها لأن بياناتها تمت مراجعتها من المدقق الخارجي لذلك انتشر استخدام مقاييس الأداء المالية التي تعتمد على المعلومات المحاسبية، ويتم استخدام نتائج عملية قياس وتقييم الأداء المالي كمدخلات لاتخاذ القرارات الملائمة التي تدعم تحقيق أهداف المؤسسة ورؤيتها المستقبلية؛ بالإضافة إلى اتخاذ قرارات الاستثمار والتمويل، وتعتبر الربحية أحد أهم مؤشرات قياس الأداء المالي لأن الهدف النهائي للمؤسسة هو تحقيق الأرباح والتي بدونها يصعب جذب أموال الملاك، والدائنين للاستثمار فيا المؤسسة؛ مع استحالة بقاء المؤسسة واستمرارها (الشامي، 2022، صفحة 11).

إن قياس الأداء المالي وتقييمه كما ذكرنا في الفقرة السابقة قائم على عدة مؤشرات مالية هذا إذا أخذنا بالاعتبار المدخل المحاسبي للأداء المالي، طبعاً هذا لا ينفي وجود طرق ومدائل أخرى يمكن من خلالها قياس الأداء؛ وبالتركيز على هذه المؤشرات وخصوصاً تلك المؤشرات التي تركز على الربحية نجد أهمها (هناك عدة مؤشرات سوف نتطرق لإثنين فقط وهما المؤشران اللذان سوف نستخدمهما في الجانب التطبيقي من الدراسة) مثلاً معدل العائد على إجمالي الأصول (ROA) والذي يقيس قدرة المؤسسة على تحقيق أرباح باستخدام إجمالي أصولها، فكلما زادت قيمة العائد على الأصول (النتيجة الصافية/ مجموع الأصول) زادت كفاءة المؤسسة في استخدامها لأصولها (سواء المادية أو غير المادية) لتحقيق الأرباح؛ هناك أيضاً معدل العائد على حقوق الملكية (النتيجة الصافية/ الأموال الخاصة) الذي يستخدم لقياس مقدار الربح المتحقق من حقوق المساهمين وبالتالي معدل الربح الصافي الذي يجنيه المستثمرون من استثمار أموالهم كمردود من مخاطرتهم في توظيف أموالهم بالمؤسسة (تمرابط و مشري، 2021، صفحة 292).

يعد رأس المال البشري عنصر أساسي في نجاح أي مؤسسة وهذا ما أثبتته العديد من الدراسات المحلية والدولية في هذا الموضوع في السنوات الأخيرة، فالمؤسسات التي تستثمر في رأس مالها البشري لديها فرصة أكبر لتحقيق أداء مالي جيد؛ وهذه الحقيقة مصدرها الأساسي هو أن رأس المال الفكري بصفة عامة له تأثير كبير على قيمة المؤسسة الاقتصادية، فهو يساهم في تحقيق المؤسسة لأهدافها الاستراتيجية، وتحسين أدائها عامة، وتعزيز قدرتها التنافسية؛ فالمؤسسات التي تستثمر في رأس مالها الفكري لديها فرصة أكبر لتحقيق النجاح والنمو؛ لكن إشكالية قياسه مازالت قائمة ومازالت حجر عثر في هذا

الموضوع إذ يرى العديد من الباحثين أن القوائم المالية التقليدية لا يمكن استخدامها لحساب القيمة الحقيقية للمؤسسة لأنها تقيس فقط الأصول المالية والملموسة، ولكن في السنوات الأخيرة اهتمت المؤسسات بقياس رأس المال الفكري لتقديم التقارير إلى أصحاب المصلحة، وسعت إلى إيجاد طريقة لتقييم الأصول الداخلية غير الملموسة؛ وعليه فقد تم أخذ طبيعة رأس المال الفكري في الاعتبار في العديد من الدراسات؛ فمنها دراسات تطرقت للعلاقة بين رأس المال الفكري وأداء المؤسسة، وقد وجدوا أن رأس المال الفكري له تأثير كبير على الربحية والإنتاجية كما له تأثير كبير على الربحية، إضافة إلى ذلك وجدوا أن هناك علاقة إيجابية بين رأس المال الفكري والمكاسب الرأسمالية للمستثمرين (Saeed, Shekoofeh, & Mahnaz, 2013, pp. 06-17).

وبالرجوع إلى فكرة صعوبة قياس رأس المال الفكري كفكرة تحول دون دراسة أثره على الأداء المالي نجد أن هناك نماذج في أدبيات رأس المال الفكري عمدت إلى تطوير طرق غير مباشرة لقياس رأس المال الفكري؛ على سبيل المثال، يرى بعض الباحثين أن رأس المال الفكري يتم الحصول عليه من القيمة الإجمالية لثلاثة مؤشرات: رأس المال البشري (المعرفة والمهارات)، ورأس المال الهيكلي (قواعد البيانات والهيكل التنظيمي)، ورأس المال العميل (العلاقات مع العملاء والموردين)، وهناك نماذج أخرى مثل نموذج الإدارة القائمة على القيمة، ونسبة Tobin's Q وغيرها من النماذج (Saeed, Shekoofeh, & Mahnaz, 2013, pp. 06-17)؛ كما يوجد نموذج شهير جدا ورائج في أوساط الباحثين في هذا الموضوع وهو نموذج القيمة المضافة لرأس المال الفكري التي وضعها Pulic (1998) حيث حاول تطوير نموذج لقياس رأس المال الفكري "طريقة معامل القيمة المضافة لرأس المال الفكري" الذي يعكس قدرة المؤسسة على استخدام رأس المال المادي بكفاءة (رأس المال ذو القيمة المضافة المستخدمة)، والمهارات الفكرية للموارد البشرية (رأس المال البشري)، ورأس المال الهيكلي الذي يصف قدرات البنية التحتية والعلاقات مع المؤسسة؛ وقد أطلق Pulic على هذا المعامل اسم معامل القيمة المضافة الفكرية (VAIC) الذي يصف القدرة الفكرية للمؤسسة ككل، بمعنى يتم قياس رأس المال الفكري باستخدام نموذج معامل القيمة الفكرية المضافة (Nuryaman, 2015, pp. 292-298)؛ وبحسب نموذج قيمة رأس المال الفكري الإجمالية باستخدام الصيغة التالية:

$$VAIC = HCE + SCE + CEE$$

الجدول رقم 03: طريقة معامل القيمة المضافة لرأس المال الفكري (VAIC)

معامل القيمة المضافة لرأس المال الفكري	VAIC
VA \ HC = (HCE)	HCE
	كفاءة رأس المال البشري

VA القيمة المضافة HC رأس المال البشري (إجمالي الأجر والنفقات خلال السنة المالية).		
VA \ SC = (SCE) SC الأصول غير الملموسة	كفاءة رأس المال الهيكلي	SCE
VA \ CE = (CEE) CE الجزء الملموس لرأس المال	كفاءة رأس المال المادي	CEE

المصدر: من إعداد الباحثين

الجدير بالذكر أن هذا النموذج الموضح أعلاه لا يقيس قيمة رأس المال الفكري للمؤسسة؛ وإنما يحدد القيمة التي تم خلقها من خلال كل وحدة نقدية تم استثمارها في كل عنصر من عناصر رأس المال الفكري (رأس المال المادي والبشري والهيكلية).

وكخلاصة للقول فإن أهمية رأس المال البشري تكمن في أنه المصدر الرئيسي للإبداع والابتكار ونمو المؤسسات لما يتمتع به من المهارات والخبرات العقلية والمعنوية التي تعد ضرورية لإيجاد الحلول المناسبة لمتطلبات واحتياجات العمل من أجل تمكين المؤسسات من المنافسة والإزدهار والبقاء في السوق، ويعتمد رأس المال البشري بشكل أساسي على معرفة وخبرة العاملين وقدراتهم الذهنية والشخصية على حل المشكلات وتحقيق رضا العملاء والتي من الممكن أن تكون المصدر الرئيسي للربح، فلم تعد معايير المحاسبة المالية قادرة على تقدير القيمة الحقيقية للمؤسسة من خلال التركيز على قياس قيمة الأصول الملموسة دون التركيز على الأصول غير الملموسة، بما في ذلك أهمية تدريب واستقطاب العنصر البشري وقيّمته المضافة التي تساهم في ربحية المؤسسة (غلو سي، 2023، الصفحات 27-28).

II- الطريقة والأدوات :

تهدف هذه الدراسة إلى إبراز أثر رأس المال البشري في الأداء المالي للمؤسسة؛ ومن أجل ذلك اخترنا شركة سوناطراك باعتبارها أحد المؤسسات الجزائرية المهمة.

1. تقديم شركة سوناطراك: تعد سوناطراك كما هو معروف شركة حكومية جزائرية أنشئت لنقل وتسويق المحروقات، وقد تحولت على مدار ستون سنة لتكون مجموعة بترولية وغازية كبيرة ، توفر نسبة معتبرة من عائدات الجزائر من العملة الصعبة.

أ. التعريف بشركة سوناطراك: تم إنشاء شركة سوناطراك في ديسمبر 1963، ومنذ 60 سنة لعبت سوناطراك دورها على أكمل وجه كقاطرة للاقتصاد الوطني، هذا اللاعب الرئيسي في صناعة النفط، يستمد قوته من قدرته على أن يكون مجموعة متكاملة تلمعا عبر سلسلة القيمة الهيدروكربونية بأكملها في مجال التنقيب، تعمل سوناطراك بمفردها أو بالشراكة مع شركات النفط الأجنبية، على بعض أكبر الرواسب في العالم في مناطق مختلفة من

الصحراء الجزائرية، وفي مجال النقل تمتلك المجموعة شبكة كثيفة للغاية من خطوط الأنابيب التي تمتد اليوم على ما يقرب من 22000 كيلومتر عبر التراب الوطني، كما قامت الشركة بتطوير أربعة موانئ نفطية لتحميل المحروقات، كما تمتلك سوناطراك ستة مصافي تكرير نشطة في المنطقة ومجمعين للبتروكيماويات وأربعة مجمعات لتسييل الغاز الطبيعي المسال ومجمعين لفصل غاز البترول المسال؛ توظف سوناطراك ما يفوق 50.000 موظف دائم على الصعيد الوطني وأكثر من 200.000 شخص عبر المجموعة، تمتلك المجموعة 154 شركة تابعة ومشاركة، حوالي خمسة عشر منها مملوكة بنسبة 100%، وتعتزم المجموعة القيام باستثمارات على التراب الوطني يتجاوز 59 مليار دولار في أفق 2030 (سوناطراك، 2024).

ب. سياسة الموارد البشرية بشركة سوناطراك: إن التميز هو الكلمة المفتاحية لاستراتيجية سوناطراك الجديدة، إذ يعتمد نجاح الشركة على البحث المستمر عن الأداء التشغيلي والإداري على كل مستوى من مستويات الشركة، لذا تشجع الشركة على تكافؤ الفرص وجميع المواهب التي تمثل القوى الدافعة للشركة، إذ يجب على الشركة العمل بشفافية كاملة لتشجيع ودعم الفريق حول نفس المشروع الذي يتمثل في جعل سوناطراك واحدة من أكبر خمس شركات نفط وطنية في العالم (سوناطراك، 2024).

تضع سوناطراك البشر في قلب استراتيجيتها كجزء من خطة التطوير التحويلي للشركة، تمثل إدارة الموارد البشرية أولوية قوية لتلبية احتياجات المجموعة من الموظفين المؤهلين، أيضا، لجذب مواهب جديدة والحفاظ على نقاط القوة الأساسية للشركة، تقدم الشركة فرصا وظيفية جذابة بأكثر من طريقة، بالإضافة إلى تنوع المهن المقدمة في قطاع الطاقة المتنامي والمتعدد التخصصات، يتم الاعتراف بالأداء الجماعي والفردى وتشجيعه ومكافأته، وفي هذا الصدد، يتم تعبئة كبار المديرين التنفيذيين للمجموعة لتعزيز مهارات موظفي سوناطراك، طوال حياتهم المهنية (سوناطراك، 2024).

ج. مشروع تحويل الموارد البشرية: أدرجت سوناطراك تطوير رأس المال البشري على رأس أولوياتها من خلال تنفيذ مشروع "تحويل الموارد البشرية (TRH)" الذي يهدف إلى إحداث تغيير نوعي في إدارة الموارد البشرية؛ بهدف تحقيق أهداف التميز في التسيير والجانب العملي، قامت سوناطراك بتحديث القواعد التي تقوم عليها سياستها في مجال الموارد البشرية، والمتثلة فيما يلي: "تكافؤ الفرص، الشفافية في إدارة المسار المهني، والإنصاف في مكافأة الكفاءات"؛ يفتح هذا المشروع الذي تنفذه سوناطراك الطريق أما متحول نوعي في إدارة الموارد البشرية، مما يشكل نقلة نوعية في مسار الشركة؛ من خلال توفير إطار لتطور

ملائم لكل تخصص وتعزيز بروز الكفاءات والمواهب؛ كما سيسمح بإعادة تكييف العمليات الأربعة الرئيسية للموارد البشرية: "التوظيف، تطوير المهارات، إدارة المسار المهني، وإدارة الكفاءة والأداء"، من أجل هذا تلتزم سوناطراك بما يلي (التقرير السنوي، 2022، صفحة 46):

- ضمان الانصاف لجميع العاملين وضمان آفاق التقدم لهم.
- إدارة الأداء الفردي والجماعي بطريقة محفزة ومنصفة، من خلال اعتماد التسيير بالأهداف التي تتماشى مع استراتيجية الشركة.
- الاستثمار في التكوين بطريقة هادفة ونوعية، مما يسمح بالتعزيز، الشفافية، تبادل المعارف، تجديد الخبرات وتثمينها وبروز مهارات العمال.
- تحسين الكفاءة العملية من خلال استخدام التكنولوجيات الجديدة، وتعزيز طرق العمل وكيفيات إدارة الموارد البشرية، بغرض تمكين الشركة من تحقيق الإنتاجية والأداء والجودة.
- تطوير العلامة التجارية، تنقل وتعكس قيم الشركة، واستقطاب أفضل مواهب الغد، إدماج موظفين جدد بطريقة فعالة وجذابة وترسيخ الشعور القوي لدى العمال بالفخر والشفافية.
- تعزيز الحوار الاجتماعي بين الجميع بكل شفافية، وتفضيل الاستماع والتشاور والحوار.
- الحفاظ على الصحة والسلامة والرفاهية في العمل، وضمان بيئة صحية.
- تعزيز المسؤولية الاجتماعية، وتعزيز القيم الأخلاقية.

2. الأسلوب الإحصائي: تم إخضاع البيانات المجمعة إلى عملية التحليل الإحصائي باستخدام برنامج التحليل الإحصائي للعلوم الاجتماعية (SPSS.V22) وقد تم الاعتماد على بعض الاختبارات هي تحليل الانحدار البسيط الذي يهدف إلى توضيح كيف يؤثر المتغير المستقل في المتغير التابع، ومعامل الارتباط r الذي يحدد طبيعة وقوة العلاقة بين متغيرين، ومعامل التحديد R^2 الذي يقيس مدى مساهمة المتغير المستقل في المتغير التابع.

أ. جمع البيانات: تم جمع البيانات المطلوبة لهذه الدراسة من التقارير السنوية لشركة سوناطراك لمدة ستة (06) سنوات والتي توافق الفترة 2017-2022، حيث تعتبر الميزانيات وحسابات النتائج في تلك التقارير السنوية المصدر الرئيسي لجمع البيانات الخاصة بالدراسة.

ب. متغيرات الدراسة: كما وضعنا سابقا سوف نقوم بدراسة أثر رأس المال البشري على الأداء المالي لشركة سوناطراك خلال الفترة 2017-2022، ومن أجل ذلك تم اختيار ما يلي:

- المتغيرات التابعة: فيما يخص المؤشرات التي استخدمناها لتمثل الأداء المالي للشركة فهي تمثل نسبتين متعلقتين بالربحية (تم شرحهما في الجانب النظري) وهما كل من:

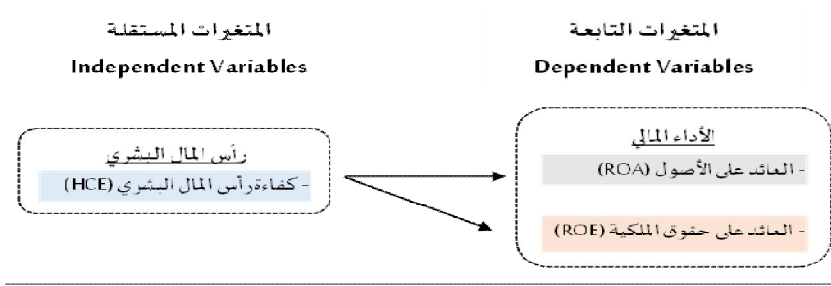
العائد على الأصول (ROA) = النتيجة الصافية / مجموع الأصول.

العائد على حقوق الملكية (ROE) = النتيجة الصافية / الأموال الخاصة.

- المتغير المستقل: المتغير المستقل المستخدم في هذه الدراسة هو كفاءة رأس المال البشري، وهو أحد مكونات معامل القيمة المضافة الفكرية (تم دراسته في الجانب النظري)، ويتم حساب كفاءة رأس المال البشري (HCE) كنسبة من القيمة المضافة إلى التكاليف البشرية (Shohreh & Geert, 2015, p. 192)؛ ويتم حسابه كما يلي:

كفاءة رأس المال البشري (HCE) = القيمة المضافة (VA) / رأس المال البشري HC
(إجمالي الأجور والنفقات).

وللتحقق من فرضيات الدراسة تم الاعتماد على النموذج الموضح في الشكل الموالي:
الشكل رقم 02: نموذج الدراسة



المصدر: من إعداد الباحثين

III- النتائج ومناقشتها:

1. تطور عدد الموظفين: من خلال الجدول أدناه تم استعراض عدد موظفي شركة سوناطراك خلال الفترة 2017-2022.

الجدول رقم 04: تطور عدد الموظفين لشركة سوناطراك خلال الفترة 2017-2022

	العدد الإجمالي للعمال	العدد الإجمالي للعمال الدائمون	ذكور	إناث
2017	48376	43921	36221	7700
2018	55376	38448	29951	8497
2019	64504	53443	44557	8886
2020	66697	55816	46594	9222
2021	66379	55661	46509	9152
2022	65991	55359	46255	9104

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على (التقرير السنوي، 2022)، (التقرير السنوي، الحصيلة السنوية، 2021)، (التقرير السنوي، الحصيلة السنوية، 2020)، (التقرير السنوي، الحصيلة السنوية، 2019)، (التقرير السنوي، الحصيلة السنوية، 2018)، (التقرير السنوي، الحصيلة السنوية، 2017)

من الجدول أعلاه يظهر أن عدد موظفي الشركة كبير جدا فالشركة توفر مناصب

شغل معتبرة سوق العمل الجزائري، رغم الانخفاض الطفيف في عدد الموظفين في السنتين

الأخيرتين، ومن الملاحظ أن الشركة تحتوي على عمالة نسوية جيدة حيث تمثل الإناث 16,45% من موظفي الشركة خلال سنة 2022.

2. تكوين الموظفين: فيما يخص تكوين الموظفين فلشركة سوناپراك استراتيجية تهدف إلى تشجيع التميز المهني للموظفين في إطار علاقة "الريح للجانبين" بين صاحب العمل والموظفين؛ وتنفيذا لتكوينات مستهدفة تعتمد الشركة على رائدي التكوين، المعهد الجزائري للبرترول (IAP) الذي يقدم التدريب العملي في مجال الطاقة والتعدين؛ وأيضا على أكاديمية التسيير سوناپراك وهذه الأكاديمية تعلم تقنيات الإدارة والتمويل وتكنولوجيا المعلومات والضرائب القانونية والنظرية أو نظم المعلومات، من خلال تقديم برامج تكوينية داخلية جديدة عبر التعلم الإلكتروني، تتيح دورات التعلم عن بعد هذه تعزيز الوصول إلى المعرفة والتدريب المهني المستمر لجميع موظفي المجموعة.

الجدول رقم 05: تطور عدد الموظفين المكونين في شركة سوناپراك خلال الفترة 2017-2022

2022	2021	2020	2019	2018	2017	العدد	عدد العمال المكونين
25023	18313	11363	23752	23635	18552	نسبة التغير	
36,64%	61,16%	-52,16%	0,50%	27,40%	-	مقارنة مع عدد العمال الدائمين	

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على (التقرير السنوي، 2022)، (التقرير السنوي، الحصيلة السنوية، 2021)، (التقرير السنوي، الحصيلة السنوية، 2020)، (التقرير السنوي، الحصيلة السنوية، 2019)، (التقرير السنوي، الحصيلة السنوية، 2018)، (التقرير السنوي، الحصيلة السنوية، 2017)

يوضح الجدول رقم 05 أن الشركة تولي اهتماما كبيرا بتكوين موظفيها، وهذا الأمر طبيعي نظرا لاستراتيجيات الشركة التي تهدف نحو التوسع والنمو، غير أن عملية التكوين تأثرت الفترة 2019-2020 وهذا نظرا للحالة العالمية آنذاك والمتمثلة في جائحة كورونا، باعتبار أن قطاع الطاقة في جميع أنحاء العالم يعتمد بشكل كبير على النشاط البشري، وقد تأثر بشدة جائحة كوفيد-19 وللحد من آثار السلبية لهذه الأزمة على أنشطتها، أظهرت سوناپراك مستوى عال من الجاهزية والاستباق، من خلال تبني سلسلة من الإجراءات الوقائية؛ وفي إطار هذه الإجراءات الوقائية اشتغلت الشركة بنسبة % 30 من مستخدميها و40% من القوى العاملة الميدانية مع تركيز مجهوداتها على صيانة أداة الإنتاج واستمرارية النشاط على مستوى منشآتها ومشاريعها.

3. تطور تكاليف الموظفين: فيما يلي استعراض تطور تكاليف موظفي الشركة بفترة الدراسة.

الجدول رقم 06: تطور تكاليف الموظفين في شركة سوناطراك خلال الفترة 2017-2022

2022	2021	2020	2019	2018	2017		
453401	403709	390914	383440	321239	287354	العدد	تكاليف
%12,31	%3,27	%1,95	%19,36	%11,79	-	نسبة التغير	الموظفين

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على (التقرير السنوي، 2022)، (التقرير السنوي، الحصيلة السنوية، 2021)، (التقرير السنوي، الحصيلة السنوية، 2020)، (التقرير السنوي، الحصيلة السنوية، 2019)، (التقرير السنوي، الحصيلة السنوية، 2018)، (التقرير السنوي، الحصيلة السنوية، 2017)

من خلال جدول تطور تكاليف الموظفين في شركة سوناطراك خلال الفترة 2017-2022 يظهر جليا التناسب الطبيعي في الزيادة بين هذه التكاليف ونسب الزيادة في عدد الموظفين بالشركة، حيث نجد أن نسب التغير في التكاليف خلال فترة الدراسة كانت في تزايد كبير، إلا في سنة 2021.

4. دراسة العلاقة بين رأس المال البشري والأداء المالي في شركة سوناطراك: بالاعتماد على القوائم المالية لشركة سوناطراك المختارة وبالتحديد قائمتي الميزانية وحسابات النتائج للفترة 2017-2020، تم حساب المؤشرات المالية المعتمدة في الدراسة، والبنود التي تم الاعتماد عليها هي كل من مجموع الأصول، الأموال الخاصة، وأيضا النتيجة الصافية، والقيمة المضافة وتكاليف الموظفين؛ الجدول الموالي (رقم 07) يوضح قيم متغيرات الدراسة التي تم حسابها لشركة سوناطراك خلال فترة الدراسة 2017-2022.

الجدول رقم 07: حساب متغيرات الدراسة لشركة سوناطراك خلال الفترة 2017-2022

	ROA	ROE	HCE
	العائد على الأصول = النتيجة الصافية / مجموع الأصول.	العائد على حقوق الملكية = النتيجة الصافية / الأموال الخاصة.	كفاءة رأس المال البشري = القيمة المضافة / تكاليف الموظفين
2017	0,03	0,06	11,06
2018	0,04	0,07	12,12
2019	0,03	0,05	8,96
2020	0,00	0,00	5,86
2021	0,06	0,09	10,85
2022	0,11	0,17	16,58

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على (التقرير السنوي، 2022)، (التقرير السنوي، الحصيلة السنوية، 2021)، (التقرير السنوي، الحصيلة السنوية، 2020)، (التقرير السنوي، الحصيلة السنوية، 2019)، (التقرير السنوي، الحصيلة السنوية، 2018)، (التقرير السنوي، الحصيلة السنوية، 2017)

من خلال نتائج الجدول أعلاه نجد أن كفاءة رأس المال البشري إيجابية خلال فترة الدراسة، وهذا رغم تناقصها في سنتي 2012 و2020، ولكن هذا النقص لم يكن بالقيمة

الكبيرة التي تعكس الأثر السلبي بالإضافة إلى ذلك سرعان ما عاودت النسبة في الارتفاع بداية من 2021؛ ومنه وعلى أساس نتائج الجدول رقم 07 يمكننا القول أن رأس المال البشري يساهم في خلق القيمة بشركة سوناطراك خلال فترة الدراسة. ومن خلال الاختبارات سابقة الذكر المطبقة على علاقة كفاءة رأس المال البشري والعائد على الأصول تم الحصول على النتائج الملخصة في الجدول الموالي.

الجدول رقم 08: نتائج دراسة العلاقة بين ROA وHCE الشركة

المتغير التابع	المتغير المستقل	معامل الارتباط r	معامل التحديد R ²	معادلة الانحدار البسيط	مستوى المعنوية
ROA	HCE	0.931	0.867	ROA=-0.062+0.010HCE	0.007

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS. V 22

من خلال نتائج الجدول السابق نجد أن معامل ارتباط بيرسون للعلاقة بين كفاءة رأس المال البشري والعائد على الأصول قد بلغ: $r = 0.931$ وهو موجب ودال إحصائياً، لأن قيمة مستوى المعنوية ($sig = 0.007$) أقل من مستوى الدلالة 0.05، ومنه نقبل الفرضية القائلة: يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($0.05 \geq \alpha$) لكفاءة رأس المال البشري على العائد على الأصول لشركة سوناطراك، كما نجد معامل التحديد بلغ قيمة $R^2 = 0.867$ أي أن كفاءة رأس المال البشري فسرت ما نسبته 86% من التباين الحاصل في العائد على الأصول لشركة سوناطراك في حين تعود النسبة المتبقية إلى عوامل أخرى؛ ومن خلال نموذج الانحدار البسيط نجد معلمة الميل $B = 0.010$ في النموذج، أي أنه بزيادة كفاءة رأس المال البشري بوحدة واحدة سيؤدي إلى زيادة مستوى العائد على الأصول لشركة سوناطراك بمقدار 0.010 وحدة.

ومن خلال الاختبارات سابقة الذكر المطبقة على علاقة كفاءة رأس المال البشري والعائد على حقوق الملكية تم الحصول على النتائج الملخصة في الجدول الموالي.

الجدول رقم 09: نتائج دراسة العلاقة بين ROE وHCE في الشركة

المتغير التابع	المتغير المستقل	معامل الارتباط r	معامل التحديد R ²	معادلة الانحدار البسيط	مستوى المعنوية
ROE	HCE	0.962	0.925	ROE=-0.092+0.015HCE	0.020

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS. V 22

من خلال نتائج الجدول السابق نجد أن معامل ارتباط بيرسون للعلاقة بين HCE وROE قد بلغ: $r = 0.962$ وهو موجب ودال إحصائياً، لأن قيمة مستوى المعنوية ($sig = 0.020$) أقل من مستوى الدلالة 0.05، ومنه نقبل الفرضية القائلة: يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($0.05 \geq \alpha$) لكفاءة رأس المال البشري على العائد على

حقوق الملكية لشركة سوناطراك، كما نجد معامل التحديد بلغ قيمة $R^2=0.925$ أي أن HCE فسرت ما نسبته 92% من التباين الحاصل في ROE لشركة سوناطراك في حين تعود النسبة المتبقية إلى عوامل أخرى؛ ومن خلال نموذج الانحدار البسيط نجد معلمة الميل $B=0.015$ في النموذج، أي أنه بزيادة كفاءة رأس المال البشري بوحدة واحدة سيؤدي إلى زيادة مستوى العائد على حقوق الملكية لشركة سوناطراك بمقدار 0.015 وحدة.

IV- الخلاصة:

من خلال هذه الدراسة تم التوصل إلى عدة نتائج نذكرها فيما يلي:

- رأس المال البشري يندرج ضمن رأس المال الفكري وهو من موضوعات الساعة حالياً.
- هناك صعوبة في قياس رأس المال البشري في المؤسسات الاقتصادية.
- هناك علاقة نظرية تضمنتها العديد من الأبحاث والدراسات تربط بين نجاح وتحسن أداء المؤسسات الاقتصادية ورأس مالها البشري.
- يمكن قياس رأس المال البشري من خلال قياس كفاءته في خلق القيمة بالمؤسسة الاقتصادية.
- تهتم شركة سوناطراك برأس مالها البشري.
- يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(0.05 \geq \alpha)$ لكفاءة رأس المال البشري على العائد على الأصول لشركة سوناطراك خلال الفترة 2017-2022.
- يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(0.05 \geq \alpha)$ لكفاءة رأس المال البشري على العائد حقوق الملكية لشركة سوناطراك خلال الفترة 2017-2022.
- على ضوء النتائج المتوصل إليها من خلال هذه الدراسة ارتأينا تقديم بعض التوصيات:
- يجب على المؤسسات أن تسعى إلى تطوير استراتيجيات واضحة لإدارة رأس المال البشري.
- يجب على الباحثين والاقتصاديين التركيز على إيجاد وتوفير طرق مناسبة وواضحة لقياس رأس المال البشري يمكن أت تعتمد عليها المؤسسات الاقتصادية.
- يجب على شركة سوناطراك أن تركز أكثر على الاستثمار في رأس مالها البشري لتحسين الأداء المالي لها.
- يجب على شركة سوناطراك أن تخلق بيئة عمل تعزز الإبداع والابتكار وتبادل المعرفة.

الإحالات والمراجع :

- 43
- Altbeta, K. (2011). HUMAN CAPITAL – DEFINITIONS AND APPROACHES. *Human Resources Management & Ergonomics*, 05(02), 61.
- Blundell, R., Dearden, L., Costas, M., & Sianesi, B. (1999). Human Capital Investment: The Returns from Education and Training to the Individual, the Firm and the Economy. *Fiscal Studies*, 20(01), 2.

Didin, F., & Mochklas, J. M. (2018). How Measuring Financial Performance. *International Journal of Civil Engineering and Technology*, 09(06), 554.

Mhedhbi, I. (2010). Capital immatériel : interaction et création de valeur. Cas d'entreprises tunisiennes. *these de doctorat en Sciences de gestion*. École doctorale : Sciences économiques et de Gestion: Université Jean Moulin Lyon 3.

Nuryaman, N. (2015). The Influence of Intellectual Capital on The Firm's Value with The Financial Performance as Intervening Variable. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 292-298.

Onumah, M. J., & Duho, K. T. (2019, July). Intellectual Capital: Its Impact on Financial Performance and Financial Stability of Ghanaian Banks. *Athens Journal of Business & Economics*, 05(03), 243.

Saeed, F., Shekoofeh, F., & Mahnaz, K. (2013, January). Impact of Intellectual Capital on Financial Performance. *International Journal of Academic Research in Economics and Management Sciences*, 02(01), 06-17.

Sajedeh, H. N., Saeed, M., & Zahra, M. (2012, August). The Importance of Intellectual Capital Disclosure. *International Journal of Business and Social Science*, 03(15), 307.

Shohreh, P., & Geert, H. W. (2015). The Relationship between Human Capital Efficiency and Financial Performance of Dutch Production Companies. *Research Journal of Finance and Accounting*, 06(08), 192.

ابراهيم نادر خاطر، محمد عبد القادر دياب، و مصطفى ايمان ابراهيم. (سبتمبر 2020). قياس رأس المال البشري في منشآت المراجعة. *المجلة العلمية للبحوث والدراسات التجارية*, 34(03), 230-233.

التقرير السنوي. (2017). *الحصيلة السنوية*. شركة سوناطراك. تم الاسترداد من <https://sonatrach.com/rapports>

التقرير السنوي. (2018). *الحصيلة السنوية*. شركة سوناطراك. تم الاسترداد من <https://sonatrach.com/rapports>

التقرير السنوي. (2019). *الحصيلة السنوية*. شركة سوناطراك. تم الاسترداد من <https://sonatrach.com/rapports>

التقرير السنوي. (2020). *الحصيلة السنوية*. شركة سوناطراك. تم الاسترداد من <https://sonatrach.com/rapports>

التقرير السنوي. (2021). *الحصيلة السنوية*. شركة سوناطراك.

التقرير السنوي. (2022). *الحصيلة السنوية 2022*. شركة سوناطراك. تم الاسترداد من <https://sonatrach.com/rapports>

الموقع الرسمي سوناطراك. (2024). تاريخ الاسترداد 25 01 2024. من <https://sonatrach.com>

أمعوش جهيدة. (ديسمبر 2020). أثر رأس المال الفكري في تعزيز المركز التنافسي للمؤسسة الصناعية الجزائرية-دراسة حالة بعض المؤسسات بولاية سطيف. *مجلة العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير*, 20(01), 136.

بلقاسم شبيلي، و نورة قنيفة. (مارس 2020). رأس المال البشري -مدخل لبناء التنمية قراءة سوسيوولوجية. *مجلة العلوم الانسانية*, 07(01), 240-241.

تركي الشمري، و باطوب عمر محمد. (ديسمبر 2010). رأس المال الفكري في منظمات الأعمال (مفهومه، قياسه، آثاره، وتنميته). *مجلة الأبحاث الاقتصادية*, 05(04), 203.

جهان غلوسي. (جوان 2023). دور الاستثمار في رأس المال البشري على تعزيز الأداء المالي بالمؤسسات الاقتصادية دراسة حالة مؤسسة سوناطراك تبسة. *مجلة دراسات في الاقتصاد وإدارة الأعمال*, 06(01), 27-28.

حامد هاشم محمد الراشدي. (2017). *إدارة رأس المال الفكري بالمؤسسات التعليمية* (المجلد ط 01). مكة المكرمة: دار طبية الخضراء للنشر والتوزيع.

حسناوي بليلال. (2013-2014). دور رأس المال الفكري في تحسين الأداء المستدام للمؤسسة-دراسة حالة بعض المؤسسات. رسالة ماجستير، تخصص إدارة الأعمال الاستراتيجية للتنمية المستدامة. مدرسة الدكتوراه: إدارة الأعمال والتنمية المستدامة. جامعة فرحات عباس- سطيف 01.

حميد تايه المسعودي، و أحمد محمد فهد البرننجي. (2019). *رأس المال البشري الاستراتيجي: المفاهيم، الأسس، الأبعاد* (المجلد ط 01). بغداد: دار الدكتور للعلوم الإدارية والاقتصادية.

ربيعة قوادرية. (2015-2016). مساهمة الاستثمار في رأس المال البشري في تسيير المعرفة بالمؤسسة الاقتصادية الجزائرية -دراسة حالة مؤسسة صناعة الكوابل فرع جنرال كابل بسكرة- أطروحة دكتوراه علوم تسيير. تخصص تسيير المنظمات. بسكرة، جامعة محمد خيضر.

زينب ترمابط، و حسناء مشري. (جوان 2021). أثر كفاءة رأس المال الفكري على الأداء المالي لشركات صناعة الأدوية المدرجة في بورصة الجزائر دراسة حالة مجمع صيدال خلال الفترة 2019-2012. *مجلة التمويل والاستثمار والتنمية المستدامة*, 06(01), 292.

- سمير صلحاوي. (2017-2018). الاستثمار في رأس المال البشري وأثره على الأداء دراسة مقارنة لمؤسسات الاتصالات في الجزائر (جزبي، نجمة، موبيليس). أطروحة دكتوراه علوم التسيير، تخصص إدارة الموارد البشرية. جامعة باتنة I الحاج لخضر.
- عادل سلطاني. (2021). دور محاسبة الموارد البشرية في تقييم رأس المال البشري. مجلة البحوث في العلوم المالية والمحاسبة. (01)06، 595-594.
- عاشور مزريق، و صارة بوقسري. (جانفي، 2019). أثر رأس المال البشري على أداء المؤسسات الاقتصادية -دراسة ميدانية على عينة من المؤسسات الاقتصادية الجزائرية -الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والانسانية(21). 19.
- عامر حسن علي عفانة. (2019). القياس والإفصاح المحاسبي لرأس المال الفكري والمسؤولية الاجتماعية وأثرهما على تقويم كفاءة الأداء المالي للمصارف. أطروحة دكتوراه تخصص الفلسفة في المحاسبة. جامعة أم درمان الإسلامية، جمهورية السودان.
- عبد القادر ديون، و عبد اللطيف صبي. (2020). أثر رأس المال الفكري على الإبداع التنظيمي في قطاع التأمين - حالة مؤسسة الضمان الاجتماعي CNAS لولاية غرداية. مجلة الباحث. (01)20، 862.
- عمر الشيف، و سمير صلحاوي. (جوان، 2017). رأس المال البشري: الأهمية وضرورة الاستثمار. مجلة الاقتصاد الصناعي، (01)12، 43.
- محمد نبيل الشامي. (جانفي، 2022). أثر كفاءة عناصر رأس المال الفكري على الأداء المالي للشركة دراسة تطبيقية على الشركات المقيدة في البورصة المصرية. مجلة الدراسات التجارية والإدارية، (01)03، 11.
- محمد يعي الرفيق. (ديسمبر، 2018). تطورات إدارة رأس المال البشري في المصارف نحو رأس المال الفكري "دراسة تطبيقية على عينة من البنوك التجارية اليمنية". مجلة الآداب(09)، 245.