

دور رأس المال البشري في تحقيق الأداء المستدام بالمؤسسات الاقتصادية  
دراسة تطبيقية على مجموعة من المؤسسات الاقتصادية بولاية المسيلة

**The role of Human Capital in achieving Sustainable Performance in  
economic institutions**

**An applied study on a group of economic institutions in wilaya de M'sila**

عبد الحفيظ قارة<sup>1</sup>، كمال قاسمي<sup>2</sup>

<sup>1</sup> جامعة محمد البشير الإبراهيمي، برج بوعرييج، الجزائر، [abdelhafid.kara@univ-bba.dz](mailto:abdelhafid.kara@univ-bba.dz)

<sup>2</sup> جامعة محمد بوضياف، المسيلة، الجزائر، [kamel.gasmi@univ-msila.dz](mailto:kamel.gasmi@univ-msila.dz)

تاريخ النشر: 2020/04/30

تاريخ القبول: 2020/03/24

تاريخ الاستلام: 2020/01/05

**ملخص:**

تهدف هذه الدراسة إلى محاولة إبراز الدور الذي يلعبه رأس المال البشري في تحقيق الأداء المستدام بالمؤسسات الاقتصادية، حيث تناول البحث دراسة ميدانية لعينة من المؤسسات الاقتصادية المتواجدة بولاية المسيلة، ولتحقيق ذلك من الناحية العملية فقد تم جمع وتحليل آراء (110) عاملا من العاملين الإداريين المتواجدين في اثني عشرة مؤسسة اقتصادية عامة وخاصة، وتم جمع البيانات عن طريق استمارة تم تصميمها كأداة لقياس نموذج الدراسة، واستخدمت الدراسة الأساليب الإحصائية الوصفية والاستدلالية لاختبار فرضياتها، ومن أبرز ما توصلت إليه الدراسة أن هناك اهتمام برأس المال البشري للمؤسسات محل الدراسة، كما توجد علاقة تأثير وارتباط موجبة وذات دلالة إحصائية بين رأس المال البشري وبين تحقيق الأداء المستدام في المؤسسات محل الدراسة.

**الكلمات المفتاحية:** رأس المال البشري، الأداء المستدام، المؤسسات الاقتصادية.

**تصنيف JEL:** M12، M54.

**Abstract:**

This study aims at trying to highlight the role played by human capital in achieving sustainable performance in economic institutions. The research dealt with a field study of a sample of economic institutions located in the Wilaya of M'sila. In twelve economic institutions, data were collected by means of a questionnaire designed to measure the model of the study.

One of the most important findings of the study is that there is an interest in the human capital of the institutions under study, and there is a positive and significant correlation between the human capital and the achievement of sustainable performance in the institutions under study.

**Keys words:** human capital, sustainable performance, economic institutions.

**JEL classification codes:** M12; M54.

**المؤلف المرسل:** قارة عبد الحفيظ، البريد الإلكتروني: [abdelhafid.kara@univ-bba.dz](mailto:abdelhafid.kara@univ-bba.dz)

## تمهيد:

تعتبر المؤسسات الاقتصادية على اختلاف أنواعها ومجالات نشاطها مفتاح النجاح الاقتصادي في أي بلد، فهي تعرف دعماً كبيراً من قبل الدول التي تعمل على توفير الظروف الملائمة وإزالة الصعوبات والعراقيل التي تواجهها، لتدعم قدرتها التنافسية، باعتبارها تساهم في خدمة الدولة بتوفير فرصاً للعمل للمواطنين والتصدير وإدخال العملة الصعبة للبلد، وباعتبار رأس المال البشري أحد الموجودات الأكثر قيمة لهذه المؤسسات، فهو يعد مفتاحاً للتنمية المستدامة الشاملة في أي مؤسسة اقتصادية، ووسيلة ناجعة للاستمرار في مسيرتها في إطار الإنتاجية، التنافسية، البقاء والتوسع في الأسواق، ويساهم في تحقيق أداء مستدام يدرج في أبعاده الاعتبارات الاقتصادية، الاجتماعية والبيئية في المؤسسات محل الدراسة حيث يمكن طرح الإشكالية الرئيسية التالية:

### هل يساهم رأس المال البشري في تحقيق الأداء المستدام بالمؤسسات الاقتصادية محل الدراسة؟

ويتفرع على هذه الإشكالية الرئيسية، الأسئلة الفرعية التالية:

- هل تولي المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة اهتماماً برأس مالها البشري؟
- هل يوجد اهتمام من قبل المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة لتحقيق الأداء المستدام فيها؟
- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاهتمام برأس المال البشري وتحقيق الأداء المستدام بمختلف أبعاده في المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة؟

### فرضيات البحث:

- وللوقوف على الإشكالية الرئيسية والتساؤلات المنبثقة عنها تم صياغة الفرضية الرئيسية التالية:
- يساهم رأس المال البشري بشكل كبير في تحقيق الأداء المستدام بالمؤسسات الاقتصادية.
- وتنبثق عن هذه الفرضية الرئيسية الفرضيات الفرعية التالية:
- يحتل رأس المال البشري اهتماماً كبيراً في المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة.
  - تهتم المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة بتحقيق مستويات عالية من الأداء المستدام.
  - توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاهتمام برأس المال البشري و مستوى الأداء المستدام في المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة،

### منهج البحث والأدوات المستعملة:

للإجابة عن إشكالية البحث واختبار صحة الفرضيات السابقة تم الاعتماد على المنهج الوصفي، وتمت الدراسة الميدانية من خلال الاستبيان الذي تم توزيعه على عينة من المؤسسات الاقتصادية التي تنشط في ولاية المسيلة والتي تمارس نشاطات مختلفة، كأداة لجمع البيانات، وتم استخدام الأدوات والبرامج الإحصائية SPSS-22 لاختبار فرضيات البحث.

### 1. مفاهيم أساسية حول رأس المال البشري:

1.1 مفهوم رأس المال البشري: تعددت تعريفات رأس المال البشري حسب وجهات نظر الباحثين والتي نلخصها فيما يلي:

يلي:

يمثل رأس المال البشري "المعرفة والمهارات والخبرات المتراكمة للعنصر البشري في المؤسسة، والقابليات التي تسهم في زيادة القيمة الاقتصادية للمؤسسة" (عباس، 2015).

كما يعرف برنامج الأمم المتحدة الإنمائي رأس المال البشري بأنه "جميع المعارف والقدرات و المهارات التي يكتسبها البشر في المجتمع عبر التعليم والخبرة العلمية." (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، 2003)

ويمثل رأس المال البشري حسب ما جاء في تقرير المنتدى العالمي الاقتصادي "جميع المهارات والقدرات التي تكمن في الناس والتي يتم استخدامها على نحو منتج ويعتبر من بين العوامل الأكثر أهمية للنجاح الاقتصادي على المدى الطويل مقارنة بأي مورد آخر، لذلك وجب استثمار هذا المورد والاستفادة منه بكفاءة حتى يتمكن من تحقيق عوائد للمؤسسات بالإضافة إلى الاقتصاد ككل."

ولا يعتبر رأس المال البشري حسب هذا التقرير مفهومًا أحادي البعد بل يمكن أن يعني أشياء مختلفة لأصحاب المصلحة المختلفين. فبالنسبة إلى عالم الأعمال، يعد رأس المال البشري هو القيمة الاقتصادية لمجموعة مهارات الموظف. وبالنسبة لصانع السياسة، فإن رأس المال البشري هو قدرة السكان على دفع النمو الاقتصادي بالنسبة للآخرين، قد يشمل ذلك المعرفة الضمنية المكتسبة بشكل غير رسمي من خلال الخبرة، والمهارات غير المعرفية، مثل المهارات الشخصية، والصحة الجسدية والعاطفية والعقلية للأفراد. (FORUM, 2015)

إن مفهوم رأس المال البشري بشكل عام أنه "يتكون من قدرات الفرد ومعرفته المهارات والخبرات لموظفي الشركة ومديريها، حيث أنها ذات صلة بمهمة في متناول اليد، فضلا عن القدرة على إضافة إلى هذا الممكن من المعرفة والمهارات، وتجربة من خلال التعلم الفردي." (KULVISAECHANA)

مما سبق يمكن القول بأن رأس المال البشري هو جميع المهارات والقدرات والمعارف التي يمتلكها الأفراد ويكتسبونها بالتعليم والتدريب، وتسمى رأس مال خاص أي موجود لدى الأفراد، وبالنسبة للمؤسسة ينظر إلى رأس المال البشري بأنه ذلك المزيج من المهارات والقدرات والمعارف الموجودة لدى العاملين والتي تشكلت من خلال تبادل الخبرات والمعارف بين العاملين وتشكل رأس مال بشري عام أي يتعلق بالمؤسسة في حد ذاتها ولا يمكن نقله أو تقليده من طرف مؤسسات أخرى إلا بواسطة انتقال أحد العاملين إليها.

### 2.1. أهمية رأس المال البشري:

تنبثق أهمية رأس المال البشري من خلال دوره الفاعل في المؤسسات، بوصفه أحد العناصر الأساسية في العملية الإنتاجية، ويساعد على الابتكار والإبداع وتحقيق الميزة التنافسية لها، خاصة في ظل التقدم التكنولوجي، الذي يقلص من الوظائف التي تحتاج إلى معرفة وتمثل بمزيج من الخبرة والإدراك والمهارة والقيم والمعلومات، ويمكن حصر أهمية رأس المال البشري في النقاط التالية: (غني دحام تناي الزبيدي، أمنة عبد الكريم المشهداني، 2016)

- أ. أنه احد المصادر المهمة والفريدة التي تؤثر على الأداء.
- ب. يساعد على خلق المعرفة الجديدة.
- ت. يعد هو المورد الذي يصعب تقليده من قبل الآخرين.
- ث. يساعد على تحقيق الميزة التنافسية للمؤسسة.
- ج. له تأثير على الشركاء، والمالكين للأفكار الجديدة، وتوليد المال اللازم لبدء مشاريع جديدة.

### 3.1. مكونات رأس المال البشري:

فيما يلي عرض لأهم مكونات رأس المال البشري:

- أ. **المعرفة:** تعتبر المعرفة موردا ثمينًا من قبل الاقتصاديين وكانت محل اهتمام كبير في أدبيات رأس المال البشري، وينبغي التمييز بين المعرفة الضمنية التي تتميز بعدم القدرة على التواصل، والمعرفة الواضحة ، القادرة على التدوين، مما

يتطلب أن تحدد المؤسسات المعرفة، وتحدد قواعد المعرفة الموجودة وتوفير آليات لتشجيع الابتكار، وحماية ونقل المعرفة.

(KULVISA ECHANA)

وتعرف المعرفة بأنها مجموعة الأفكار والآراء والمفاهيم والتصورات الفكرية التي تكونت لدى الإنسان نتيجة محاولاته المتكررة لفهم الظواهر الموجودة في بيئته المحيطة وتفاعله معها (مُجد طلال أبو الروس، 2015).

ويمكن التمييز بين نوعين من المعرفة: (مُجد منير عودة شبير، 2015)

أ.1. **المعرفة الصريحة:** التي يمكن تجسيدها عن طريق النصوص، الرسوم، الصور أو الرموز، ويمكن للأفراد داخل

المؤسسة الوصول إليها واستخدامها وتقاسمها مع جميع العاملين من خلال الندوات، اللقاءات والكتب وغيرها.

أ.2. **المعرفة الضمنية:** وهي ثمرة الخبرة الشخصية، ويمكن التعبير عنها بالمهارات الموجودة في العقول والتي

يصعب نقلها أو تحويلها للآخرين.

ب. **القدرة:** تؤكد العديد من الدراسات والاتجاهات البحثية المعاصرة أن القدرات البشرية ستكون سلاحا

استراتيجيا حرجا لمنظمات القرن الحادي والعشرين، إذ شهدت السنوات الأخيرة تحولا في اهتمامات الباحثين من

الجوانب التشغيلية إلى الجوانب الإنسانية، حيث تتمثل القدرة في المواهب الموجودة لدى العاملين في المنظمة، وتستخدم

لتحقيق أهدافها، وحل مشاكلها عبر مناخ العمل الإبداعي الموجود فيها، وتتصف بكونها نادرة وقيمة وغير قابلة

للإحلال وصعبة التقليد. (مُجد السعيد جوال وآخرون، 2011)

وتعرف القدرة بأنها طاقة واستعداد عام يتكون لدى الإنسان نتيجة عوامل داخلية وأخرى خارجية، تهيئ له اكتساب تلك القدرة

(مُجد طلال أبو الروس، 2015)

ت. **المهارة:** وتمثل القدرات التي تكتسب بالتمرين والتجربة في العمل، وتكمن القدرات الإنسانية في، القدرات

العقلية والقدرة الكلامية حيث من أهم مسؤوليات إدارة المؤسسة هي التعرف على الفروقات في قدرات الأفراد وتدريبهم

حتى تنمو مهاراتهم حتى المستوى المطلوب لأداء العمل. (أحمد عبد، إسماعيل الصفار، 2008)

وتمثل المهارة القدرات التي تكتسب بالتمرين والتجربة في العمل، وعليه فأهم مسؤوليات إدارة المؤسسة هي التعرف على

الفروقات في قدرات الأفراد وتدريبهم حتى تنمو مهارتهم إلى المستوى المطلوب لأداء العمل. وتتنوع المهارات التي تتوافر في العاملين

وهي مهارة التنفيذ، مهارة التنسيق، مهارة الدعم، مهارة التحقيق، مهارة التجديد، مهارة التقييم، مهارة التركيز، ومهارة الإنهاء.

(أحمد عبد، 2008)

#### 4.1 آليات بناء وتكوين وتنمية رأس المال البشري والاحتفاظ به:

يمكن حصر أهم ملامح الدور الايجابي للإدارة العليا للمؤسسات فيما يتعلق ببناء رأس المال البشري وتكوينه وتنميته

والاحتفاظ به في النقاط التالية: (مركز الدراسات الاستراتيجية، 2012)

أ. تقديم الدعم المالي اللازم لأنشطة البحوث والتطوير وتوفير الإمكانيات المادية والتجهيزات التي يحتاجها الخبراء

والمختصون حتى يمكن استخراج أكبر قدر من طاقاتهم الإبداعية والابتكارية الكامنة.

ب. أن تتبنى الإدارة العليا ابتكارات واختراعات العاملين وأن تجعلها موضع التنفيذ مهما تكلف ذلك، على اعتبار أن هذه

الابتكارات تعتبر استثمارا له عائد ومردود في الأجل الطويل.

ت. توفير الإمكانيات المادية والمالية اللازمة لخلق بيئات إيجابية للتعلم الذاتي.

ث. زيادة المبالغ المخصصة للإنفاق على التدريب الإبداعي مع زيادة الإنفاق على المهمات الخارجية للعاملين عند إرسالهم

لاكتساب الخبرة من بيئات التعلم الدولية في الشركات العالمية الكبرى.

- ج. اتخاذ قرارات فورية بمكافأة المبتكرين وأصحاب الأعمال الإبداعية.
- ح. تشجيع العاملين على المشاركة في المؤتمرات المحلية والدولية الساعية إلى نشر الإبداع والابتكار.
- خ. التشجيع على تبادل الخبرة والمعرفة مع المؤسسات العاملة في نفس المجال.
- د. منح إدارة الموارد البشرية كافة الصلاحيات التي من شأنها تنمية الطاقات الإبداعية والابتكارية لدى العاملين، حيث تعتبر إدارة الموارد البشرية من أهم الإدارات التي تقوم بدور فعال في بناء وتنمية رأس المال البشري في المؤسسة.

## 2. الأداء المستدام

سيتم التطرق إلى مفهوم الأداء المستدام وكذا أهميته ومختلف مكوناته:

### 1.2. تعريف الأداء المستدام:

#### أ. مفهوم الأداء المستدام:

لقد نشأ مفهوم "الأداء المتميز"، "الأداء الشامل" أو "الأداء المستدام" للتعبير عن الحاجة إلى مدخل شامل يجمع عناصر ومقومات بناء مؤسسات على أسس متفوقة تحقق لها فرص لمواجهة المتغيرات والأوضاع الخارجية المحيطة بها من ناحية، وتكفل لها تحقيق الترابط والتناسق الكامل بين عناصرها ومكوناته الذاتية واستثمار قدراتها المحورية والتفوق في الأسواق وتحقيق الفوائد لأصحاب المصلحة من مالكيين وعاملين بها ومتعاملين معها والمجتمع بأسره، يعتبر الأداء المستدام نتيجة كمية محصلة من طرف شخص أو مجموعة من الأشخاص بعد بذل جهد معين، ويتم الحكم عليه بالجيد، أو الأمثل، وهناك من يرى بان الأداء المستدام يعني أحسن نظام لاستخدام وتخصيص الموارد بين العملاء، العمال، والمساهمين، والغرض منه تقوية وتدعيم النظام البيئي الرأسمالي، فحسب هذا الأخير يرتكز الأداء المستدام على أربع أعمدة أساسية: (العربي عمران، 2013)،

أ.1. القيم من أجل القدرة على البقاء

أ.2. السوق بغرض التنافسية،

أ.3. الأفراد لتحقيق الإنتاجية،

أ.4. التخصص في المهنة من أجل تحقيق المردودية.

ويعرف الأداء الشامل على أنه " تجميع للنتائج الاقتصادية، الاجتماعية والبيئية" ويعني أيضا "أن الأداء ليس فقط النتائج المالية وتعظيم المنفعة للمساهمين، فديمومة الأداء يتطلب مراعاة مصالح العمال والمجتمع المحلي والزبائن والبيئة الطبيعية وكذلك الأجيال المستقبلية"، ويعرف أيضا على انه: " الأداء الذي يسمح بالحكم على علاقة المنظمة بكل أصحاب المصالح، فهو يتجاوز مجرد العلاقة بين المؤسسة ومواردها البشرية إلى العلاقة بين المؤسسة والبيئة الطبيعية، فبواسطة الأداء المستدام يمكن الحكم على قدرة المؤسسة على التحلي بالمسؤولية الاجتماعية"، كما يعرف بأنه "ذلك الأداء الذي يسمح بقياس الآثار الناجمة عن تصرفات المؤسسة في الوسط والبيئة التي تنشط فيها، وفي إطار المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات، فإن الأداء المستدام يسمح بالتعرف على كيفية إدارة المؤسسة لمسؤوليتها الاجتماعية وقياسها ومن ثم الحكم عليها". (العايب عبد الرحمان، 2011)

### 2.2. أهمية الأداء المستدام

بعدما كان الاهتمام منصبا على التسويق في الستينات ومن ثم الجودة في السبعينيات وبعدها خدمة الزبون في الثمانينات فإن نهاية التسعينات إلى غاية اليوم شهدت تزايد الاهتمام بتقييم الأداء ، فيعتبر الأداء المرآة العاكسة لوضع المؤسسة من مختلف

جوانبها وهو الفعل الذي تسعى كافة الأطراف في المؤسسة تعزيره، وذلك لارتباطه بجوانب مهمة من مسيرة حياة المؤسسة، وتبرز أهمية الأداء من خلال ثلاث نواحي:

فمن الناحية النظرية يمثل الأداء مركز الإدارة الإستراتيجية حيث تعتبر مؤشرات الأداء اختباراً زمنياً للإستراتيجية المتبعة من قبل المؤسسة، ومن الناحية التجريبية فإن أهمية الأداء تظهر من خلال استخدام اغلب الدراسات الأداء لاختبار الاستراتيجيات المختلفة والعمليات الناتجة عنها، أما أهمية الإدارة فتتضح من خلال حجم الاهتمام الكبير والمميز من قبل إدارات المؤسسات بالأداء ونتائجه، هذا وقد احتل موضوع الأداء في الأدب الإستراتيجي أهمية حرجة لاعتبارات تتعلق أولاً بكونه محورياً مركزياً لتخمين نجاح أو فشل المؤسسات في قراراتها وخططها الإستراتيجية، ثانياً، تواجه دراسة الأداء تحديات عديدة فيما يتعلق في إيجاد اتفاق المقاييس المناسبة التي يمكن استخدامها في قياس الأداء.

كما يمكن إبراز أهمية الأداء على مستوى المؤسسات من خلال الأهمية التي تكتسي عملية تقييمه في النقاط التالية: (نادية عمر بقاش، 2012)

أ. يحث المؤسسات على توفير الوقت والموارد والطاقات اللازمة لتحقيق الأهداف كما أنه يوفر التغذية الراجعة حول مجريات سير التقدم نحو الأهداف كما يكشف الفجوات الموجودة في الأداء، تحليلها وإجراء التعديلات اللازمة.

ب. يساعد في إعطاء توضيحات حول التنفيذ للبرنامج وتكاليف هذه البرامج.

ت. يتم التعرف من خلاله على المحاور التي تحتاج إلى الاهتمام والتركيز ويجعل من الممكن تحقيق الأثر الإيجابي في تلك المحاور.

ث. يساعد في الإفصاح عن درجة المواءمة والانسجام بين الأهداف والاستراتيجيات المعتمدة وعلاقتها بالبيئة التنافسية للمؤسسة.

ج. يعمل على إيجاد نوع من المنافسة بين الأقسام المختلفة في المؤسسة مما يساعد في تحسين مستوى الأداء فيها.

ح. حث الإدارة على التخطيط المستقبلي واتخاذ القرارات.

خ. تبرير الحاجة إلى الموارد بناء على أسس علمية وموضوعية.

د. تعزيز مبدأ المساءلة بالاستناد إلى أدلة موضوعية.

### 3.2. مكونات الأداء المستدام:

يتكون الأداء المستدام من الأداء الاقتصادي، والأداء الاجتماعي، والأداء البيئي وسنحاول شرح هذه المكونات بنوع من التفصيل:

أ. **الأداء الاقتصادي:** يعتبر الأداء الاقتصادي المهمة الأساسية التي تسعى المؤسسة الاقتصادية إلى بلوغها، ويتمثل في

الفوائد الاقتصادية التي تجتنيها المؤسسة من وراء تعظيم نواتجها (الإنتاج، الربح، القيمة المضافة، رقم الأعمال، حصة

السوق، المردودية...)، وتقليل استخدام مواردها (رأس المال، العمل، المواد الأولية، التكنولوجيا...). (مسغوني مني،

2013)

إن البعد الاقتصادي للأداء يحوي مجموعة من المعايير الكمية، تقيس في مجملها جوانب اقتصادية وبالأخص مالية، حيث

يعتمد على هذه المعايير في تقييم أداء المؤسسة في واحد من أهم جوانبها، وتمثل هذه المعايير في الإنتاجية، الكفاءة،

النوعية... إلخ. (مجد الصالح قريشي، 2013)

أ.1. **أهمية الأداء الاقتصادي:** تكمن أهمية الأداء الاقتصادي فيما يلي: (حسنوي بلال، 2013)

• مساعدة المؤسسة على تحقيق أهدافها المسطرة؛

• نزع الغموض عن رؤية المؤسسة، والجعل منها واضحة؛

- قدرة المؤسسة على اتخاذ القرارات الصحيحة وفي الوقت المناسب؛
  - الكشف عن مدى ملائمة الخطط والسياسات التي تبنتها المؤسسة من أجل تحقيق أهدافها؛
  - إبراز مدى قدرة الموارد البشرية على القيام بالمهام المنوطة بها بطريقة سليمة؛
  - إعادة النظر للمؤسسة في علاقاتها مع زبائنها بما يلي احتياجاتهم.
- ب. الأداء البيئي: عرفت منظمة العالمية للتقييس ISO حسب مواصفاتها ISO 14001 الأداء البيئي بأنه "نتائج مقايسة إدارة المؤسسة لمظاهرها البيئية" كما عرف على أنه: "فلسفة إدارية تهدف إلى الحد من الأضرار البيئية مع تحقيق أقصى قدر من كفاءة المؤسسة في عمليات الإنتاج" (سعود وسيلة، 2016)
- بصفة عامة فإن الأداء البيئي هو أن تتمكن المؤسسة من تحقيق أهدافها وتعظيم أدائها المالي والاقتصادي مع المحافظة على الموارد المستعملة من جهة والبيئة التي تنشط فيها من جهة أخرى. (سعود وسيلة، 2016)
- ت. الأداء الاجتماعي: يقصد بالأداء الاجتماعي نجاح المؤسسة في تحقيق أهدافها الاجتماعية الموضوعة والمحددة سلفاً، ويقسم الأداء الاجتماعي إلى قسمين داخلي وخارجي، حيث يرتبط الأداء الداخلي بالمالكين والعاملين، بينما يرتبط الأداء الخارجي بالأداء تجاه الزبائن، المجتمع المحلي، الحكومة، وذوي الاحتياجات الخاصة. (مقدم وهيبه، 2014)
- ويتكون الأداء الاجتماعي من ستة عناصر وهي: (بودودة مريم، 2014)
- تنظيم العمل: عملية ترتيب الوظائف والمسؤوليات وجعل كل منها في مكانه المناسب، والترتيب يتم حسب الأولويات ويراعي في ذلك تحديد الأهداف وتحقيقها من خلال تقسيم العمل على العمال لقيامهم بأداء أعمالهم بكفاءة ومهارة ومسؤولية تامة.
  - شروط وظروف العمل: تعمل المؤسسة على تحسين الظروف المهنية للعاملين من خلال توفير الصحة والأمان، تقليل أعباء العمل وأخطار وقوع الحوادث.
  - إدارة الوقت: كيفية استثمار الوقت بشكل فعال لرفع إنتاجية العاملين بالمؤسسة وبالتالي تعظيم فعالية المؤسسة.
  - الاتصال-التنسيق-التشاور: عملية الاتصال في المؤسسة ضرورية، من أجل تزويد العاملين بالمعلومات الضرورية للقيام بأعمالهم، ومن أجل تطوير وتحسين المواقف والاتجاهات للأفراد، وبشكل يكفل التنسيق بينهم، وكذلك تحقيق الحاجات الاجتماعية للعاملين.
  - التدريب: هو النشاط الذي يزود الأفراد العاملين بمجموعة من المهارات والمعارف والخبرات يساهمون بها في تحقيق أهداف مؤسستهم.
  - تحديد الإستراتيجية: يقتضي تحقيق أهداف اجتماعية طويلة المدى للمؤسسة وذلك بوضع سياسات، خطط وبرامج لمتابعة نتائج أعمال المؤسسة عن طريق أدائها الاجتماعي.

#### 4.2. مؤشرات الأداء المستدام:

تعتبر مؤشرات الأداء المستدام مقياس الأداء الحيوية والهامة لكي تساعد مديري المؤسسات على اتخاذ القرار:

##### أ. مؤشرات قياس الأداء المستدام:

تتعامل المؤسسة مع كميات كبيرة من المعلومات البيئية، الاقتصادية والاجتماعية، وتواجه تحديات عديدة في عدد محدود من المؤشرات الحاكمة حتى تستطيع قياس أدائها واتخاذ قرارات التطوير، ويمكن استخدام مؤشرات الأداء المستدام "SPI" لهذا الغرض فهي تغطي البعد الاقتصادي، البيئي والاجتماعي للاستدامة. (عبد القادر الحسين، 2011)

- مؤشرات الأداء الاقتصادي: تعطي الأمور المرتبطة بالأداء بالتعاملات الاقتصادية للمؤسسة وتركز على كيفية تغير الوضع الاقتصادي للأطراف أصحاب المصلحة نتيجة لأنشطة المؤسسة؛
- مؤشرات الأداء الاجتماعي: تهتم بتأثير المؤسسة على النظم الاجتماعية داخل الموقع الذي تعمل به؛
- مؤشرات الأداء البيئي: تهتم بتأثير المؤسسة على النظم الطبيعية الحية وغير الحية متضمنة النظم البيئية الحيوية، الأرض، الهواء والماء، وتساعد تلك المؤشرات في تحديد التأثيرات البيئية الأكثر أهمية وإظهار وربط الأهداف البيئية للمؤسسات وتطوير الموظفين.

### 3. مساهمة رأس المال البشري في تحقيق الأداء المستدام في المؤسسات الاقتصادية:

#### 1.3. علاقة رأس المال البشري بالأداء المستدام:

أسهبت الدراسات النظرية المتعلقة برأس المال البشري في إبراز الدور بالغ الأهمية الذي يلعبه هذا الأخير في نجاح المؤسسات، بالإضافة إلى كونه القوة المحركة للميزة التنافسية لأعمال اليوم، إذ أن ثورة العلم والتقنية في ظل الاقتصاد المعرفي الحالي جعلت المؤسسات تتنافس للحصول على أكبر قدر من المعرفة التي تمكنها من اكتساب ميزة تنافسية مستدامة تكسب تحسين الأداء لها، وما يؤكد هذا الدور ما جاء به Karthic أن أثنى أنواع رأس المال هو ما يستثمر في البشر ويضيف موضحاً أن رأس المال البشري يتميز بسمة لا تتوفر في غيره، هي أن منحى إنتاجيته من حيث مساهمته في بلوغ الأهداف المرجوة للمؤسسة (أي تحقيق أعلى أداء) (نادية عمر بقاش، أثر رأس المال الفكري على أداء الشركات الصناعية المدرجة في بورصة عمان، 2012)

فإدارة الموارد البشرية تشكل دعامة أساسية لإحراز التميز في الأداء بالمؤسسة، من خلال عملها على تطوير وتفعيل توجه المؤسسة برأسها البشري وكفاءتها المتميزة، بالشكل الذي يتأكد معه أن الأفراد هم الأصل الأعلى قيمة بالمؤسسة مقارنة مع الأصول الأخرى، وتعمل إدارة الموارد البشرية على خلق السياسات التي تقوي وتدعم قدرة المؤسسة على استثمار رأسها البشري، ومشاركة كفاءاتها ومهاراتها البشرية وتوجيههم نحو أهدافها واستراتيجياتها التي تصب في تحقيق التميز والسبق على الآخرين من خلال تعظيم العائد على الاستثمار البشري. (عبد الصمد سميرة، 2016)

كما أن رأس المال البشري يدعم تميز أداء المؤسسات، من خلال وضعه لإستراتيجية التعلم للمؤسسة والتي تعد حجر الأساس لزيادة الخبرات والمهارات والقدرات بالشكل الذي يؤدي إلى إنجاز العمليات الداخلية بكفاءة وفعالية، وتحقيق القيمة المقترحة للزبائن، ومن ثم بلوغ الأهداف المالية المتمثلة في القيمة المضافة ومعدل العائد على الاستثمار. (بيصار عبد المطلب، 2017)

#### 2.3. دراسة دور رأس المال البشري في تحقيق الأداء المستدام بالمؤسسات الاقتصادية محل الدراسة:

من اجل معرفة الدور الذي يلعبه رأس المال البشري في تحقيق الأداء المستدام بالمؤسسات الاقتصادية قمنا بإجراء دراسة ميدانية على مستوى بعض المؤسسات الاقتصادية والتي نوجز مختلف مراحلها فيما يلي:

أ. التعريف بميدان الدراسة: اعتمدنا في هذه الدراسة على الاستبيان كأداة لجمع البيانات وسيتم توضيح ذلك كما يلي:

1.أ. مجتمع وعينة الدراسة: يتمثل مجتمع الدراسة في المؤسسات الاقتصادية أما عينة الدراسة فهي تستهدف بعض من المؤسسات الاقتصادية الجزائرية، والتي تمارس نشاطات مختلفة، حيث تم توزيع 160 استمارة على مديري، مسيري وإطارات إحدى عشرة مؤسسة اقتصادية وتم منح الاستثمارات للأطراف الذين تمت معهم لقاءات مباشرة وأبدوا استعدادهم وتفاعلاهم مع

موضوع البحث، لضمان استرجاع تلك الاستمارات، حيث تم استرجاع 110 استمارة، لتسعة مؤسسات أما بقية الاستمارات فبالرغم من شرح مضمون الاستبيان لهم والهدف منه، إلا أنهم لم يقوموا بالإجابة على الاستبيان،

أ.2. هيكل استمارة الاستبيان: تضمنت أداة البحث جزئين وهما:

- الجزء الأول : وقد شمل هذا الجزء المتغيرات الديمغرافية أي البيانات الشخصية لعينة الدراسة وهي نشاط المؤسسة، طبيعة الملكية، وحجم المؤسسة، جنس المستجوبين، وظيفتهم، والمستوى التعليمي لهم، وكذا الخبرة المهنية لكل مستجوب،

- الجزء الثاني: وهو الجزء الذي يتكون من محورين:

- المحور الأول: وتضمن العبارات الموضوعية لدراسة المتغير المستقل وهو رأس المال البشري في المؤسسات محل الدراسة ويتكون مقياس هذا المتغير من (21) عبارة، حيث أعدت لإبراز مستوى تطبيق رأس المال البشري لدى المؤسسات محل الدراسة وهذا من خلال مكوناته الثلاثة وهي: المعرفة، القدرة، والمهارة.

- المحور الثاني: وتضمن العبارات الموضوعية لدراسة الأداء المستدام في المؤسسات محل الدراسة ويتكون هذا المحور من (16) عبارة أعدت لإبراز تطبيق أبعاد الأداء المستدام في المؤسسات محل الدراسة. حيث تم إعداد الاستبيان على أساس مقياس ليكرت (Likert) الخماسي.

أ.3. صدق وثبات الأداة:

- اختبار الصدق: تم عرض الاستبيان على جملة من الأساتذة والمحكمين ذوي الاختصاص، كما تم توزيع الاستمارة على عينة عشوائية من مسيري وإطارات بعض المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة، وذلك من أجل معرفة مدى سهولة فهم العبارات، وهل هناك لبس أو غموض في العبارات أو المفردات المستعملة، وعلى ضوء ذلك كله تم إعادة صياغة بعض العبارات الغامضة، وحذف بعض العبارات وإعادة ترتيب عبارات أخرى.
- اختبار الثبات: من أجل الحصول على أداة قياس قادرة على جمع معلومات دقيقة، لا بد أن تكون تلك الأداة لها القدرة على تقديم إجابات ثابتة نسبياً، للحكم على دقة القياس من خلال تحديد ثبات أداة القياس الممثلة في الاستبيان، تم اختبار مدى صدق الاستبيان باستخدام معامل ألفا كرونباخ (Alpha Cronbach)، وتم إدخال النتائج المحصل عليها في الحاسب الآلي برنامج SPSS-22، وكانت النتائج بالنسبة للمحور الأول والمتعلق برأس المال البشري كما في الجدول أدناه:

الجدول 01: معاملات ثبات الاستبيان بالنسبة للمحور الأول: الاهتمام برأس المال البشري

الرقم	المحور	عدد الفقرات	ألفا-كرونباخ
01	الاهتمام برأس المال البشري	21	0.861

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

يتضح من الجدول رقم (01) ان معامل ألفا-كرونباخ للمحور الأول يقدر ب 0.861 ويعد ثباتا مرتفعا كما يعتبر مقبول إحصائيا باعتباره أكبر من (0.6)، وبذلك نستخلص أن هناك اتساق في الأسئلة الخاصة بالمحور الأول، أما نتائج المتعلقة بالمحور الثاني والمتعلق بالأداء المستدام فكانت كما يلي:

الجدول 02: معاملات ثبات الاستبيان بالنسبة للمحور الثاني: مستوى تحقيق الأداء المستدام

الرقم	المحور	عدد الفقرات	ألفا-كرونباخ
01	مستوى تحقيق الأداء المستدام	16	0.882

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

من خلال النتائج الموضحة في الجدول رقم (02) فإن معامل ألفا-كرونباخ للمحور الثاني يقدر بـ 0.882 مما يدل على وجود ثبات داخلي بين متغيرات المحور الثاني، وبالتالي فأداة الدراسة صادقة وثابتة في جميع فقراتها وعلى درجة جيدة من الثبات حسب كل محور من المحاور مما يؤهلها ان تكون أداة قياس مناسبة وفاعلة لهذه الدراسة ويمكن تطبيقها بثقة.

ب . تحليل وتفسير نتائج الدراسة الميدانية: بالاعتماد على برنامج المجموعة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS-22)، تم الحصول على مجموعة من النتائج والتي تتعلق بدراسة خصائص وسمات عينة الدراسة بتحليلها عبر التكرارات والنسب المئوية، للتعرف على الصفات الشخصية والوظيفية لكل منها وهي موضحة بالتفصيل كما يلي:

الجدول 03: خصائص وسمات عينة الدراسة

المتغيرات الديمغرافية	التعيين	التكرار	النسبة %
نوع القطاع الذي تنشط فيه المؤسسات	قطاع عام	62	56.4
	قطاع خاص	48	43.6
	مؤسسات صغيرة	13	11.8
حجم المؤسسات	مؤسسات متوسطة	35	31.8
	مؤسسات كبيرة	62	56.4
جنس المستجوبين	ذكر	101	91.8
	أنثى	09	8.2
وظيفة المستجوبين	مدير تنفيذي	01	0.9
	إطار سامي	13	11.8
	اطار	65	59.1
	موظف إداري	31	28.2
المستوى التعليمي	بكالوريا	10	09.1
	ليسانس	54	49.1
	ماستر(مهندس دولة)	30	27.3
	ماجستير	01	0.9
	دكتوراه	00	00
عدد سنوات الخبرة في مجال الإدارة:	أخرى	15	13.6
	أقل من 05 سنوات	39	35.5
	من 06 إلى 10 سنوات	29	26.4
	من 11 إلى 15 سنة	20	18.2
	أكثر من 15 سنة	22	20.0

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

يبين الجدول رقم (03) النتائج التالية:

- أن إجابات العينة توزعت بين القطاع العام بنسبة 56.4% والقطاع الخاص بنسبة 43.6%، وذلك لعدد الاستبيانات المسترجعة من المؤسسات الاقتصادية العمومية حيث تحتوي على عدد كبير من الموظفين والإطارات على عكس المؤسسات الخاصة باعتبارها مؤسسات أغلبها صغيرة ومتوسطة وتحتوي على عدد أقل من الموظفين والإطارات.
- توزعت إجابات عينة الدراسة حسب حجم المؤسسات بنسبة 56.4% للمؤسسات الكبيرة، والمؤسسات المتوسطة بنسبة 31.8%، بينما حلت المؤسسات الصغيرة المرتبة الثالثة بنسبة 11.8%، ويرجع ذلك لكون عدد الاستبيانات المسترجعة من المؤسسات الاقتصادية العمومية كانت أكبر حيث تحتوي على عدد كبير من الموظفين والإطارات على عكس المؤسسات الخاصة باعتبارها مؤسسات أغلبها صغيرة ومتوسطة وتحتوي على عدد أقل من الموظفين والإطارات.
- أن أغلبية المجيبين على الاستبيان ذكورا بنسبة 91.8%، أما نسبة 8.2% المتبقية فاحتلتها الإناث وهذا يعكس لنا طبيعة التركيبة البشرية على مستوى إدارات المؤسسات محل الدراسة، حيث يبقى ولوج المرأة إلى القطاع الخاص قليلا مقارنة بالقطاع العمومي ويرجع ذلك لطبيعة المجتمع الجزائري.
- لقد استهدفت الدراسة مدراء، مسيري، إطارات وكل الموظفين الإداريين الذين يشغلون مناصب حساسة في المؤسسة ويتمتعون بمستوى تعليمي عالي (جامعي)، وتظهر نتائج الجدول رقم 07 أن أغلبية المجيبين هم إطارات، كما أن غالبية المؤسسات يكون فيها المدير هو مسير المؤسسة، وبلغت نسبة الإطارات المستجوبين 59.1%، بينما نسبة الموظفين الإداريين 28.2%.
- أن أغلبية المجيبين على الاستبيان هم من حملة شهادة الليسانس بنسبة 49.1%، كما أن نسبة حاملي شهادة الماستر أو مهندس دولة تقدر ب 27.3%، وهي معقولة كون حاملي شهادة الماجستير والدكتوراه يفضلون العمل في الجامعات دون المؤسسات.
- أن أغلبية المجيبين على الاستبيان لديهم أقل من 05 سنوات خبرة في العمل بنسبة 35.5%، يليها الأفراد الذين لهم خبرة تتراوح بين 06 إلى 10 سنوات بنسبة 26.4%، والأفراد الذين لهم أكثر من 15 سنة خبرة بنسبة 20%، والأفراد الذين لهم خبرة تتراوح بين 11 إلى 15 سنة بنسبة 18.2%، وبالتالي فأغلب أفراد العينة من ذوي الخبرات ويعتبر ذلك مؤشرا بأن تكون آرائهم بناءة وتخدم الموضوع جيدا.

#### ت . اختبار فرضيات الدراسة:

للإجابة عن السؤال الرئيسي وكذا الأسئلة الفرعية، سيتم حساب المتوسط الحسابي وكذا الانحراف المعياري لكل فقرة من فقرات محاور الدراسة بالإضافة إلى حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري الإجماليين بالإضافة إلى استخدام اختبار (T) من أجل معرفة توجه أفراد عينة الدراسة حول "دور رأس المال البشري في تحقيق الأداء المستدام بالمؤسسات الاقتصادية"،

#### ت.1. عرض وتحليل نتائج المحور الأول: الاهتمام برأس المال البشري في المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة:

يتناول هذا الجزء آراء واستجابات أفراد عينة الدراسة عن السؤال الفرعي الأول: هل تولي المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة اهتماما برأس مالها البشري؟ والجدول رقم (04) يبين نتائج الاختبارات والتحليل الإحصائي الخاص بالمحور الأول

الجدول 04: استجابات أفراد العينة نحو الاهتمام برأس المال البشري في المؤسسات الاقتصادية

العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T	مستوى الدلالة
1. يعبر رأس المال البشري عن المعارف التي يتمتع بها العاملون في المؤسسة.	3,7364	,92545	42,344	,000
2. تحرص مؤسستكم على التأكد من مدى توفر المعارف اللازمة لدى العاملين خلال عملية التوظيف.	3,8455	1,00628	40,080	,000
3. يتشارك العاملون المعرفة من خلال ما يقدمه العاملون القدامى من معارف وخبرات للموظفين الجدد.	4,0000	,82395	50,916	,000
4. تساهم الأجهزة والبرمجيات التي تمتلكها مؤسستكم في توفير المعرفة بالكمية الكافية.	3,8273	,85520	46,938	,000
5. تحتل المعرفة أهمية كبيرة مقارنة بقيمة الموارد الأخرى بالمؤسسة.	3,1909	,99074	33,779	,000
6. تتمن مؤسستكم أية مبادرة أو طرح لأفكار جديدة في العمل.	3,0182	,99523	31,807	,000
7. يعتبر العاملون الذين يتمتعون بمعرفة واسعة أكثر قيمة مقارنة مع بقية العاملين.	3,1636	1,21555	27,297	,000
8. يعبر رأس المال البشري عن القدرات التي يتمتع بها العاملون في المؤسسة.	3,8091	,71028	56,245	,000
9. تحرص مؤسستكم على توفر المواهب والطاقات اللازمة للمرشح خلال عملية التوظيف.	3,5727	1,08754	34,455	,000
10. يوجد استعداد دائم لدى موظفي مؤسستكم في حالة حاجتها لهم.	3,6182	,83481	45,457	,000
11. تلجأ مؤسستكم لمعاينة مبادرات العاملين التي باءت بالفشل.	2,5091	1,05574	24,926	,000
12. تعمل مؤسستكم على الاستماع إلى آراء العاملين وتأخذ بمقترحاتهم.	3,1909	,96256	34,768	,000
13. يؤدي موظفو مؤسستكم مهامهم بأفضل ما يكون.	3,3545	,97290	36,163	,000
14. تعمل مؤسستكم على اكتشاف مزايا وقدرات العاملين لديها واستخدامها لتحقيق أفضل النتائج.	3,0909	1,08826	29,788	,000
15. يعبر رأس المال البشري عن المهارات التي يتمتع بها العاملون في الشركة.	3,7818	,72164	54,964	,000
16. تعمل مؤسستكم على نقل الخبرات المكتسبة بين الأجيال المتعاقبة من العاملين.	3,5273	1,00192	36,924	,000
17. تنظر مؤسستكم للعاملين لديها بأهم رأسمال لديها ينبغي الاهتمام به.	3,2364	1,02203	33,212	,000
18. يتطور رأس المال البشري بالتجارب والخبرات في مجال العمل.	4,0818	,75579	56,643	,000
19. تحاول مؤسستكم باستمرار الاستفادة من أفكار وأعمال العاملين لديها وترك لهم الحرية لطرحها.	2,9818	1,04909	29,810	,000
20. تبحث مؤسستكم دائما عن توفر رأس المال البشري داخلها لترقيته قبل جلبه من خارج المؤسسة.	3,1182	2,28169	14,333	,000
21. تحرص مؤسستكم على التأكد على مدى توفر المهارات والقدرات اللازمة خلال عملية التوظيف.	3,4273	1,16885	30,753	,000
المحور الأول: الاهتمام برأس المال البشري	3.5818	.82264	45.666	,000

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن الأوساط الحسابية لمستوى رأس المال البشري في المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة تراوح بين (2.5091 و 4.0818)، حيث أن محور رأس المال البشري حاز على وسط حسابي إجمالي (3.5818) وهو متوسط يقع ضمن الفئة الرابعة من مقياس ليكرت الخماسي والتي تشير إلى الخيار "موافق"، وانحراف معياري قدره 0.82264 الذي يظهر تشتت ضعيف، مما يدل على تركز الإجابات وعدم تشتتها، ويمكن تفسير ذلك بأن المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة تولي اهتماما كافيا لرأس مالها البشري، حيث احتلت العبارة رقم (18) المرتبة الأولى من حيث واقعها ودرجة قبولها لدى عينة الدراسة، بمعنى أن التجارب والخبرات في مجال العمل تؤدي إلى تطور رأس المال البشري في المؤسسات، وبالنسبة للعبارة رقم (11) جاءت بمتوسط حسابي قدره 2.5091 وهو متوسط يقع ضمن الفئة الثانية بمعنى غير موافق، حيث أن أفراد العينة لا يتفقون مع عبارة "تلجأ مؤسستكم لمعاينة مبادرات العاملين التي باءت بالفشل" وهو ما يفسر أن المؤسسات محل الدراسة لا تعاقب العاملين على مبادراتهم الفاشلة حسب الأفراد المستجوبين الذين بدورهم التزموا الحياد في الإجابة عن العبارة (19) "تحاول مؤسستكم باستمرار الاستفادة من أفكار وأعمال العاملين لديها وتترك لهم الحرية لطرحها"، مما يوحي بأن هذه المؤسسات لا تولي

أهمية كبيرة للمبادرات التي يطرحها العاملون، وبالنظر إلى قيمة (T) بالنسبة لهاتين العبارتين فهي مقبولتين لدى أفراد العينة، وعلى العموم فكل العبارات ذات دلالة إحصائية لأن مستوى الدلالة المحسوب أقل من مستوى الدلالة النظري والمحدد بـ "0.05". وهذا ما يفسر أنه هناك اهتمام برأس المال البشري لدى المؤسسات محل الدراسة من وجهة نظر أفراد العينة، مما يثبت صحة الفرضية الأولى "يحتل رأس المال البشري اهتماما كبيرا في المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة"

## ت.2. تحليل نتائج المحور الثاني: مستوى تحقيق الأداء المستدام في المؤسسات الاقتصادية:

يتناول هذا الجزء آراء واستجابات أفراد الدراسة عن السؤال الفرعي الثاني: هل يوجد اهتمام من قبل المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة لتحقيق الأداء المستدام فيها؟ والجدول الموالي يبين نتائج الاختبارات والتحليل الإحصائي الخاص بالمحور الثاني

### الجدول 05: استجابات أفراد العينة نحو تحقيق الأداء المستدام في المؤسسات الاقتصادية

العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T	مستوى الدلالة
22. تحقق مؤسستكم معدلات إنتاج أعلى من معدلات إنتاج المؤسسات الأخرى المنافسة.	3,6909	,76321	50,721	,000
23. تحقق مؤسستكم نسب نمو معتبرة في السنوات الأخيرة .	3,8000	,83281	47,856	,000
24. تعمل مؤسستكم على الاستثمار في الوقت بشكل فعال لرفع إنتاجية العاملين.	3,4364	,92397	39,007	,000
25. تسعى مؤسستكم إلى توفير السلع والخدمات بجودة ونوعية عالية.	3,8545	1,03902	38,909	,000
26. تحتل مؤسستكم حصة سوقية معتبرة مقارنة بالمؤسسات الأخرى المنافسة	4,1000	,75358	57,062	,000
27. تعمل مؤسستكم على تقسيم العمل على العمال عند قيامهم بأداء أعمالهم.	3,5000	,98381	37,312	,000
28. تحقق السلع والخدمات المنتجة من قبل مؤسستكم مزايا بالنسبة للمجتمع.	4,0455	,65506	64,771	,000
29. تساهم مؤسستكم في الحد من مشاكل المجتمع كالبطالة وما يترتب عنها من آفات اجتماعية.	3,9909	,85129	49,169	,000
30. تحسن مؤسستكم الظروف المهنية للعاملين بتوفير الصحة والأمان،	3,6545	,97149	39,454	,000
31. تزود مؤسستكم العاملين بالمعلومات الضرورية للقيام بأعمالهم، لتطوير وتحسين الأداء،	3,6545	,92306	41,524	,000
32. تحرص مؤسستكم على التقليل من أخطار وقوع الحوادث.	3,8545	,82213	49,173	,000
33. تعمل مؤسستكم على المحافظة على الموارد المستعملة في العملية الإنتاجية.	3,8545	,78794	51,307	,000
34. تحسن مؤسستكم عاملها بمسؤوليتها تجاه البيئة.	3,1818	,90038	37,064	,000
35. تضع مؤسستكم عاملين متخصصين في مجال جمع وفرز مخلفات ونفايات العملية الإنتاجية.	3,3818	,90849	39,041	,000
36. تعمل مؤسستكم على الحد من الأضرار البيئية على المجتمع.	3,2455	,91055	37,382	,000
37. تشارك مؤسستكم في التظاهرات التي تساهم في نشر الوعي البيئي لدى أفراد المجتمع.	2,9636	,92793	33,497	,000
المحور الثاني: تحقيق الأداء المستدام	3,3273	,61866	56,407	,000

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن أفراد عينة البحث موافقون على ما جاء في محور "تحقيق الأداء المستدام في المؤسسات محل الدراسة"، وبشكل ذي دلالة إحصائية قيمة الإحصاء  $T=56.407$  ومستوى الدلالة المحسوب  $sig=0.000$  أقل من مستوى الدلالة النظري والمحدد بـ 0.05، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام 3.3273 وهو متوسط يقع ضمن الفئة الثالثة التي يتجه أفرادها إلى الحياد، وبانحراف معياري قدره 0.61866 الذي يظهر تشتت نسبي، مما يدل على أنه هناك تشتت نسبي بين إجابات أفراد العينة، مما يبرز اتجاه أفراد عينة الدراسة نحو القبول العام على الفقرات المتعلقة بالأداء الاقتصادي والاجتماعي، ويمكن تفسير ذلك أن المؤسسات تسعى دائما إلى تحقيق الأداء الاقتصادي بالدرجة الأولى، من خلال محاولة التحكم في متغيراته والتي نجد أن أهمها إزالة العوائق وتعزيز النواحي الإيجابية في العمل، وهو ما يؤدي إلى تحقيق حاجات العاملين الاجتماعية ومن ثم تحقيق أداء اجتماعي مقبول، إلا أن هذا يأتي بدون مراعاة الجوانب البيئية حيث نجد أن هناك عدم اهتمام لدى المؤسسات محل الدراسة بالجوانب البيئية وهو ما نلاحظه في العبارات المتعلقة بالأداء البيئي حيث جاءت كل العبارات في مجال الحياد بمتوسط حسابي يتراوح بين (2.9636 و 3.3818)، ما عدا العبارة رقم (33) اتسمت بالقبول من قبل أفراد عينة الدراسة بمتوسط

حسابي (3.8545) حيث تعمل المؤسسة على المحافظة على الموارد المستعملة في العملية الإنتاجية من أجل تحقيق مستويات عالية من الأداء الاقتصادي، وهذا ما يثبت صحة الفرضية الثانية " هل يوجد اهتمام من قبل المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة لتحقيق الأداء المستدام فيها "

### ت.3. مساهمة رأس المال البشري في تحقيق الأداء المستدام بالمؤسسات الاقتصادية

لاختبار الفرضية الرئيسية للبحث: يساهم رأس المال البشري بشكل كبير في تحقيق الأداء المستدام بالمؤسسات الاقتصادية، تم الاعتماد على الفرضية الفرعية التالية: "توجد علاقة ارتباط معنوية بين رأس مال البشري و الأداء المستدام في المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة"، حيث تم حساب معامل الارتباط بين المتغيرين رأس المال البشري الذي يعتبر متغير مستقل والمتغير التابع المتمثل في الأداء المستدام، حيث تم الحصول على النتائج التالية:

الجدول 06: معامل الارتباط بين المتغيرين

		رأس المال البشري	الأداء المستدام
رأس المال البشري	Pearson Correlation	1	0,362**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	110	110
الأداء المستدام	Pearson Correlation	0,362**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	110	110

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.

من خلال الجدول 06 يتضح أنه يوجد ارتباط بين رأس المال البشري وتحقيق الأداء المستدام، بنسبة 36.2 % ، أي أنه توجد علاقة ارتباط طردية موجبة بين رأس المال البشري وتحقيق الأداء المستدام بالمؤسسات الاقتصادية لكنها ضعيفة وبنسبة 36.2 % فقط، لكن هذا لا يمنع من قبول الفرضية الفرعية بأنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاهتمام برأس المال البشري وتحقيق الأداء المستدام بمختلف أبعاده في المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة حسب وجهات نظر المستجوبين، وبالتالي يساهم رأس المال البشري بشكل كاف في تحقيق الأداء المستدام بالمؤسسات الاقتصادية محل الدراسة

## الخلاصة:

خلصت الدراسة إلى أن الدور الذي يلعبه رأس المال البشري بالمؤسسات محل الدراسة في تحقيق الأداء المستدام بالمؤسسات الاقتصادية كان متوسطا عموما، وأظهرت النتائج بأن واقع كل رأس المال البشري وتحقيق الأداء المستدام بالمؤسسات الاقتصادية محل الدراسة مقبول لدى أغلب المستجوبين، حيث أن هناك توجه إيجابي لدى أفراد عينة الدراسة بشأن مؤشرات كل منهما. كما بينت الدراسة أن هناك اهتمام كاف من قبل المؤسسات الاقتصادية فيما يتعلق بالاستفادة من خبرات وتجارب العاملين وهذا حسب وجهة نظر الأفراد المستجوبين. وفي المقابل فقد حققت هاته المؤسسات مستويات مقبولة من الأداء الاقتصادي والاجتماعي، أكثر من الأداء البيئي حيث أن المؤسسات محل الدراسة لا تولي الجانب البيئي أهمية مقارنة بالجانب الاقتصادي بالرغم من القوانين التي وضعتها الدولة في مجال احترام البيئة وتحسيس المؤسسات للمسؤولية الاجتماعية التي هي على عاتقهم لضمان تحقيق تنمية مستدامة شاملة، حيث أن معظم المؤسسات لا تساهم في نشر الوعي البيئي لدى أفراد المجتمع من خلال المشاركة في التظاهرات المتعلقة بهذا الأمر وهذا حسب وجهات نظر المستجوبين.

- بالإضافة إلى ما سبق فإن نتائج البحث التحليلية بينت أن هناك علاقة ارتباط موجبة وذات دلالة إحصائية بين رأس المال البشري وتحقيق الأداء المستدام بالمؤسسات.

وفي ضوء النتائج السابقة نورد مجموعة من التوصيات التي نأمل أن تكون محط عناية المؤسسات محل الدراسة ومنها:

- زيادة الاهتمام بمفهوم وأهمية رأس المال البشري بحيث عليها أن تنظر لذلك بأنه سلاح تنافسي لها أمام المؤسسات الأخرى، كما يجب البحث عن الطرق التي تؤدي إلى الاحتفاظ والعناية به، وتجنب انتقاله لمؤسسات أخرى ومن ثم فقدان معارفه الضمنية.
- إعطاء الفرصة أمام الأفراد لإفساح المجال لهم لإبداء آرائهم واقتراحاتهم حول تطوير وتحسين إجراءات العمل، وخلق بيئة إبداعية وربط نتائج التقييم بنظام الحوافز والمكافآت والترقيات.
- ينبغي على المؤسسات الاقتصادية الاهتمام أكثر بالجانب البيئي والاهتمام أكثر بتحقيق أداء بيئي، بزيادة تحسيس العاملين بكل ما له علاقة بالتأثيرات البيئية في مؤسساتهم، وان تشارك في مختلف التظاهرات التي تساهم في نشر الوعي البيئي لدى أفراد المجتمع ككل.

قائمة المراجع العربية:

- أحمد سعدي مجّد ماهر. (2017). اتجاهات تكوين رأس المال البشري في اقليم كردستان العراق. مجلة جامعة التنمية البشرية، 03 (02)، 341.
- اسماعيل الصفار أحمد عبد. (2008). تأثير رأس المال البشري في الأداء المصري. مجلة الاقتصاد والادارة (70)، 89.
- العايب عبد الرحمان العايب عبد الرحمان. (2011). التحكم في الأداء الشامل للمؤسسة الاقتصادية في الجزائر في ظل تحديات التنمية المستدامة. جامعة فرحات عباس سطيف "01": جامعة فرحات عباس سطيف "01".
- برنامج الأمم المتحدة الإنمائي برنامج الأمم المتحدة الإنمائي. (2003). تقرير التنمية الانسانية العربية لعام 2003. برنامج الأمم المتحدة الإنمائي.
- بودودة مريم بودودة مريم. (2014). دور استخدام بطاقة الأداء المستدام والمقارنة المرجعية لتقويم الأداء الشامل للمؤسسة. جامعة قسنطينة 02: جامعة قسنطينة 02.
- بيصار عبد المطلب بيسار عبد المطلب. (2017). دور الاستثمار في رأس المال الفكري في تحقيق الأداء المتميز لمنظمات الأعمال، دراسة عينة من المؤسسات الاقتصادية بولاية المسيلة. جامعة مجّد بوضياف -المسيلة-: جامعة مجّد بوضياف -المسيلة-.
- حسنوي بلال حسناوي بلال. (2013). دور رأس المال الفكري في تحسين الأداء المستدام للمؤسسة، دراسة حالة بعض المؤسسات. جامعة فرحات عباس سطيف، جامعة فرحات عباس سطيف: جامعة فرحات عباس سطيف.
- سعدون حمود جتير الربيعاوي، حسين وليد حسين عباس. (2015). رأس المال الفكري. تأليف رأس المال الفكري (الإصدار الطبعة الولي، صفحة 75). عمان، الأردن: دار غيداء للنشر والتوزيع.
- عبد الباري ابراهيم درة، زهير نعيم الصباغ. (2008). إدارة الموارد البشرية في القرن الحادي والعشرين (الإصدار لطبعة الأولى). عمان، الأردن: دار وائل للنشر.
- عبد الرحمان كساب عامر عبد الرحمان كساب عامر. (2014). رأس المال المعرفي. تأليف عبد الرحمان كساب عامر، رأس المال المعرفي (صفحة 41). دار الكتاب للنشر والتوزيع.
- عبد القادر الحسين عبد القادر الحسين. (2011). محاولة دمج مؤشرات الأداء البيئي في بطاقة الأداء المتوازن المستدامة لمنظمات الأعمال لتحقيق الأداء المتميز. الملتقى الدولي الثاني حول الأداء المتميز للمنظمات والحكومات، الطبعة الثانية، صفحة 655.
- غنى دحام تناي الزبيدي، أمينة عبد الكريم المشهداني غنى دحام تناي الزبيدي، أمينة عبد الكريم المشهداني. (2016). دور رأس المال البشري والأداء المتميز للعاملين في تحقيق التفوق المنظمي، بحث ميداني في وزارة النفط العراقية. مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية، الرابع عشر (38)، 273.
- مجّد السعيد جوال وآخرون مجّد السعيد جوال وآخرون. (2011). الاتجاهات الحديثة لإدارة الموارد البشرية في ظل اقتصاد المعرفة، رؤية تحليلية. الملتقى الدولي حول: رأس المال الفكري في منظمات الأعمال العربية في ظل الاقتصاديات الحديثة (الصفحات 06-07). جامعة الشلف: جامعة الشلف.
- مجّد الصالح قريشي مجّد الصالح قريشي. (2013). تقييم أثر الإستثمار في تسيير الموارد البشرية على الأداء التنظيمي. جامعة قسنطينة، جامعة قسنطينة: جامعة قسنطينة.
- مجّد طلال أبو الروس مجّد طلال أبو الروس. (2015). دور رأس المال البشري في تحديد رؤوس الأموال في المؤسسات الأهلية العاملة في قطاع غزة، رسالة مقدمة ضمن متطلبات الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال. غزة: الجامعة الإسلامية غزة.
- مجّد منير عودة شبير مجّد منير عودة شبير. (2015). دور أنظمة ذكاء الأعمال في تنمية رأس المال البشري في القطاع المصرفي الفلسطيني، دراسة حالة بنك فلسطين. غزة، غزة فلسطين: الجامعة الإسلامية غزة.
- مركز الدراسات الاستراتيجية. (2012). الموارد البشرية الفكرية، الثروة الحقيقية لمجتمعات المعرفة. السعودية، مركز الدراسات الاستراتيجية، السعودية: جامعة الملك عبد العزيز.
- مسغوني منى مسغوني منى. (2013). تسيير الكفاءات والاداء التنافسي المتميز للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر. جامعة قاصدي مرياح -ورقلة-، جامعة قاصدي مرياح -ورقلة-: جامعة قاصدي مرياح -ورقلة-.
- مصباحي سناء مصباحي سناء. (2013). دور المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات الاقتصادية في دعم نظم الادارة البيئية لتحقيق التنمية المستدامة. جامعة فرحات عباس -سطيف-: جامعة فرحات عباس -سطيف-.
- مقدم وهيبه مقدم وهيبه. (2014). تقييم مدى استجابة منظمات الأعمال في الجزائر للمسؤولية الاجتماعية، دراسة تطبيقية على عينة من مؤسسات الغرب الجزائري. جامعة وهران: جامعة وهران.
- نادية عمر بقاش نادية عمر بقاش. (2012). أثر رأس المال الفكري على أداء الشركات الصناعية المدرجة في بورصة عمان. جامعة اليرموك: جامعة اليرموك.

قائمة المراجع الأجنبية

- FORUM, W. E. (2015). *THE HUMAN CAPITAL REPORT 2015*. FORUM, WORLD ECONOMIC.
- KULVISAECHANA, P. S. (n.d.). HUMAN CAPITAL AND PERFORMANCE LITERATURE REVIEW. (T. J. MANAGEMENT, Ed.) 08.