

تأثير مخزون رأس المال البشري على أداء البنوك الجزائرية - دراسة حالة القطاع المصرفي بولاية عين تموشنت " الجزائر -
The effect of the human capital stock on the performance of Algerian banks - a case study of
"the banking sector in the state of Ain Temouchent "Algeria

هشام محجوبة^{1*}، محمد بوديسة²، عفاف حويلد³

¹ مخبر أسواق، تشغيل، تشريع ومحاكاة في الدول المغاربية LMESPM، كُلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة عين تموشنت (الجزائر)

(hicham.mahdjouba@cuniv-aintemouchent.dz)

² مخبر أسواق، تشغيل، تشريع ومحاكاة في الدول المغاربية LMESPM، كُلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة عين تموشنت (الجزائر)

(medboudisa@yahoo.com)

³ مخبر الجامعة، المؤسسة والتنمية المحلية المستدامة LUEDLD، كُلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة ورقلة (الجزائر)

(khouiled_afaf@yahoo.fr)

تاريخ الاستلام: 2020/12/03؛ تاريخ المراجعة: 2020/12/04؛ تاريخ القبول: 2021/01/18

الملخص: هدفت هذه الدراسة إلى دراسة مخزون رأس المال البشري ممثلا في المعرفة، المعارف السلوكية، الخبرة والابتكار والتحديد من خلال الاستثمار في عناصره التي تلخصت في الاستقطاب، التنمية والمحافظة على الأصول البشرية وأثر ذلك وعلاقته بالأداء في البنوك الجزائرية من خلال دراسة عينة من بنوك ولاية عين تموشنت، حيث خلصت الدراسة إلى وجود توجه لدى البنوك المدروسة نحو تكوين مخزون من الأصول البشرية من خلال الاستثمار في العناصر المذكورة بقيمة متوسطة 2.95، في حين لم تسجل أي فروق في آراء المستجوبين تعزى إلى متغيرات نوع البنك وملكيته، كما خلصت الدراسة إلى استنتاج نموذج التأثير الذي خضع فيه الأداء إلى مجموع عناصر مخزون رأس المال البشري يظهر فيه التحفيز كأول مؤثر بمعامل 0.534، في حين جاءت المعرفة، المعارف السلوكية، الخبرة والابتكار كمؤثرات ثانوية بعاملات كانت على التوالي 0.269، 0.131، 0.129 و0.124.

الكلمات المفتاحية: استثمار في رأس المال البشري، مخزون رأس المال البشري، أداء البنوك.

تصنيف JEL: E24؛ J24؛ O15.

Abstract: This study aimed to study the stock of human capital represented in knowledge, behavioral knowledge, experience, innovation and renewal by investing in its elements that were summarized in the polarization, development and preservation of human assets and the impact of this and its relationship to performance in Algerian banks through the study of a sample of banks in the state of Ain Temouchent, where the study concluded that there is a tendency among the studied banks towards the formation of a stock of human assets by investing in the mentioned elements with an average value of 2.95, while no differences were recorded in the respondents' opinions due to the variables of the bank's type and ownership. The study also concluded with the conclusion of the effect model that Performance was subject to the sum of the elements of the human capital stock, in which motivation appears as the first influencer with a factor of 0.534, while knowledge, behavioral knowledge, experience and innovation came as secondary influences with factors that were respectively 0.269, 0.131, 0.129 and 0.124.

Keywords: Investing in human capital, human capital stock, Banks performance.

Jel Classification Codes : E24؛ J24؛ O15.

I تمهيد:

أصبحت المنظمات اليوم تواجه عقبات ومشاكل في إدارة واستثمار مكوناتها المادية والمعنوية بهدف رفع أدائها وتعزيز قدراتها التنافسية، هذه المكونات التي أكد Olivier Sheldon على ضرورة إحداث التوازن فيما بينها لضمان البقاء والنمو، ولعل أهمها المكون المعنوي التي يعتبر المحرك الأساس والقوة الإستراتيجية والذي يشمل على مجموع الموارد والقدرات التي تسمح للمنظمة بكسب ميزة تنافسية كون أن تلك الموجودات تركز على الابتكار والتحسين المستمر من خلال تفعيل قدراتها. حيث اعتبرت الجمعية الأمريكية للتدريب والتطوير أن رأس المال الفكري يعتبر أحد أهم المكونات في هيكل قيمة المنظمة والذي يشتمل على المعارف والمهارات، الخبرات والمعلومات، الهيكل التنظيمي والعلاقات... الخ، حيث أن معرفة ماذا ولماذا تكون أكثر قيمة من المكونات المادية.

فالتأخر الحاصل لدى الدول النامية يعود سببه إلى سوء إدارة المعرفة والمورد البشري مقارنة بالدول المتقدمة، هذه الأخيرة قامت بتحويل معارف ومهارات وخبرات رأس مالها البشري إلى قصة نجاح لاقتصادياتها، في حين لا تزال الدول النامية تكابد عناء البحث عن كيفية الاستفادة من الكم الهائل لطاقتها البشرية والتدفق الكبير للمعلومات والمعطيات، في ظل بيئة جد ديناميكية ومتسمة بالتعقد وعدم الاستقرار في جميع القطاعات ومنها القطاع المصرفي، من هنا يمكن طرح الإشكال الجوهري التالي: ما تأثير الاستثمار في رأس المال البشري على الأداء في البنوك الجزائرية ؟

أهمية الدراسة: تنبع أهمية هذه الدراسة من الأهمية المتزايدة لرأس المال البشري في المنظمات الحديثة، فبنهاية العقود الثلاثة الفارطة، ولج محيط الأعمال معترك جديد يتميز بقوة الاضطرابات وبالتحولات المتسارعة، وقد انعكس هذا بشكل مباشر على المنظمات الاقتصادية، فقد لخص كل من Hammer و Champy القوى الأساسية المؤثرة في المؤسسة ثلاث وهي العولمة الاقتصادية وعالمية التنافسية، التطور التكنولوجي وصراع الإبداع والابتكار، وأخيرا سيادة مكانة الزبون، ونتج عن هذه العناصر تطور هام في الفكر الإداري انتقلت فيه النظرة لنجاح المنظمة واستمرارها من العوامل الخارجية والتنافسية إلى العوامل الداخلية ممثلة في مواردها المتاحة، فأصبحت الموارد البشرية حجر الأساس في معادلة البقاء والنجاح فأصبحت بذلك رأس مال حقيقي لكل منظمة ومنها المصرفية.

أهداف الدراسة: تهدف هذه الدراسة إلى :

- التعرف على مفهومي الاستثمار في رأس المال البشري والأداء باعتبارهما من أهم المداخل في الفكر الاستراتيجي.
- الوقوف على مكونات كل عنصر من عناصر العلاقة ومؤشرات قياسها.
- تحليل العلاقة بين الاستثمار في رأس المال البشري والأداء في المصارف الجزائرية من خلال مجتمع الدراسة.

منهجية الدراسة، محاورها: من أجل تحليل الإشكالية السالفة الذكر، تم الاعتماد على المنهج الوصفي المرتكز على الأدبيات ذات الصلة بالموضوع فيما تعلق منها بالمفاهيم والجذور التاريخية، كما تم الاعتماد على منهج دراسة الحالة من أجل الوقوف على نقاط المفصل فيما يخص علاقة التأثير بين رأس المال البشري وأداء المصارف الجزائرية وهذا عبر المحاور التالية :

1/ الاستثمار في رأس المال البشري، مفاهيم وجذور.

2/ الأداء في المؤسسة، المفهوم المتعدد.

3/ تأثير الاستثمار في رأس المال البشري على الأداء في المصارف الجزائرية.

4/ الدراسة الميدانية.

فرضيات الدراسة: من أجل الإجابة على إشكالية الدراسة تم وضع الفرضيات التالية:

1/ **الفرضية الأولى:** توجد علاقة بين أبعاد مخزون رأس المال البشري وأداء البنوك الجزائرية.

2/ **الفرضية الثانية:** توجد فروق ذات دلالة بين متوسطات المستجيبين حول علاقة مخزون رأس المال البشري وأداء البنوك الجزائرية تعزى إلى متغيرات نوع البنك وملكيته.

3/ **الفرضية الثالثة:** يوجد تأثير لأبعاد مخزون رأس المال البشري وأداء البنوك الجزائرية.

I/ الاستثمار في رأس المال البشري، مفاهيم وجذور: لوقت طويل ظلت الفكرة السائدة في المؤسسات هي تقليص نفقات العمال في مقابل زيادة الاستثمارات المالية والمادية، غير أن هذه الفكرة بدأت تتغير بحلول القرن العشرين وذلك تحت ضغط العوامل سالفة الذكر، فمن أجل كل هذه

الاعتبارات أصبحت الموارد البشرية رأس مال حقيقي¹ عوض عامل بسيط من عوامل الإنتاج تسمح للمؤسسات بأن تكون أكثر كفاءة وفعالية، وفي هذا الصدد ظهرت محاولات لمفكرين على غرار Becker و Schultz في منتصف القرن الماضي من أجل التأسيس لمفهوم رأس المال البشري، حيث يرى Kettner أن هذا المفهوم قد تم معالجته من زاوية اقتصادية خلال سنوات الستينات والسبعينات خاصة مع إسهامات Becker و Schultz، ثم من منطلق محاسبي خلال عشريني السبعينات والثمانينات وهذا بالرجوع إلى أعمال Lev و Schwartz، وأخيرا من وجهة نظر إدارية ابتداء من سنوات التسعينات حتى يومنا هذا وذلك بالاستناد إلى مجموعة من المقاربات كمقاربة الموارد والكفاءات، نظرية إدارة المعرفة ومدخل خلق القيمة.

I-1/ مفهوم رأس المال البشري : تم مناقشة رأس المال البشري بطرق وزوايا مختلفة وهذا راجع إلى سيادة التيار الفكري الذي عاصرته كل مدرسة من مدارس الفكر الاقتصادي، وفي هذا فإن الأدبيات الاقتصادية تسخر بعدد التعاريف للمفهوم محل البحث. فرأس المال البشري حسب Shultz هو "مجموع الاستعدادات، المعارف والمؤهلات التي يمتلكها الأفراد"²، حيث يرى أن هذه المكتسبات تستحق أن توصف برأس المال كون امتلاكها كان بتكلفة معينة مقدرة حسب الوقت والمال، باعتبار أنه لا يمكن أن يفصل الشخص ماديا عن مكتسباته، أما Becker سنة 1964 فقد عرف رأس المال البشري على أنه: "خزان من الموارد المنتجة التي يتضمنها الأفراد في حد ذاتهم"³، حيث تضم هذه الموارد في رأيه عناصر مختلفة كالمستوى التعليمي، التكوين، الخبرة المهنية والحالة الصحية، غير أنه قدم تعريفا آخر سنة 1993 ضمنه نظرة وحدوية تتماشى مع التوجه الفكري الذي ينحى نحو تطوير المؤسسات من خلال التركيز على مواردها الداخلية، حيث يعرف رأس المال البشري على أنه " مجموعة الأصول التي يجلبها الفرد معه إلى المؤسسة مثل التعليم والتدريب في الوظائف السابقة والعمر والخبرة المهنية وغيرها، وهي في مجموعها وتراكمها يطلق عليها رأس المال البشري، وهذه الأصول التي يجلبها كل فرد معه يفترض أنها تؤدي إلى إحداث تأثيرات إيجابية وإلى تحقيق التقدم المهني وتؤدي إلى زيادة قيمة الفرد في نظر إدارة المؤسسة"¹، فمن خلال التعاريف السابقة وغيرها التي تصب في نفس السياق نلاحظ أن مفهوم رأس المال البشري لا يخرج عن نطاق فكرة الأصل غير الملموس ممثلا في القدرات الكامنة لدى الموارد البشرية، وفي هذا يمكن إعطاء تعريف إجرائي من خلال مقارنة تسييرية مبنية على مفهوم المعرفة، الموارد، الكفاءات وخلق القيمة، فرأس المال البشري هو أصل غير ملموس يشمل مجموع الكفاءات والمؤهلات والمعارف الصريحة والضمنية التي تحوزها الموارد البشرية بالمؤسسة والتي تكتسبها من خلال التعليم، التدريب، التكوين والتعلم بالخبرة مما يمكنها من خلق القيمة والنشاط في محيط تنافسي بكل كفاءة وفعالية ، وعلى ضوء هذا يمكن القول أن المفهوم الواسع لرأس المال البشري يركز على الاعتبارات التالية²: يمكن الحصول على رأس مال بشري بشكل رسمي من خلال التعليم، التكوين والتدريب، كما يمكن الحصول عليه بشكل غير رسمي من خلال التعلم الذاتي والتعلم بالممارسة والاحتكاك والاتصال بالآخرين، بالإضافة إلى أن له قيمة معنوية يصعب تحديدها ولا يمكن افتراض التجانس فيها، فخزان المؤسسات من الموارد البشرية من خريجي الجامعات يختلف أداؤها رغم تساوي عدد سنوات الدراسة وهذا راجع إلى اختلاف مستويات التكوين الجامعي.

I-2/ الاستثمار في رأس المال البشري : أكد Alfred Marchal على أن أعلى أنواع رأس المال قيمة هو رأس المال الذي يستثمر في الإنسان، فعن طريقه تتقدم الشعوب، فالاستثمار في رأس المال البشري هو " الإنفاق على تطوير قدرات ومهارات ومواهب الموارد البشرية على نحو يمكنها من زيادة إنتاجيتها"⁴، ويعرفه Becker على أنه " الإنفاق الذي من شأنه رفع إنتاجية الأفراد داخل المؤسسات"، في حين يرى Charles Kindelberger بأنه ذلك الجزء المضاف إلى العمالة الخام⁵، وبالتالي فالاستثمار في رأس المال البشري هو تلك النفقات التي تقع على عاتق المؤسسة بهدف الحصول على الأصول البشرية ذات الكفاءات والمؤهلات و/أو تطويرها والحفاظة عليها بغية خلق القيمة والنشاط في محيطها التنافسي بكل كفاءة وفعالية. كما أن الدراسات تعددت في هذا المجال خاصة على المستوى الكلي، حيث ركزت في معظمها على التعليم والصحة، لكن على المستوى الوحدوي ونظرا لظهور مفاهيم جديدة تتعلق بخلق القيمة، المعرفة والكفاءة واعتبار الموارد البشرية أصولا كباقي الأصول الأخرى، أصبح الاستثمار فيها على علاقة وطيدة بالقرارات الإستراتيجية التي تحدد الموارد التي يجب وضعها حيز التنفيذ من أجل تحقيق أهداف المؤسسة، وفي إطار تنفيذ هذه الإستراتيجية أصبح لزاما على المؤسسات اليوم التوجه إلى أنشطة الموارد البشرية من أجل الاستثمار فيها.

I-2-1/ الاستثمار في التوظيف : يقصد بالتوظيف " البحث عن الأفراد الصالحين لشغل الوظائف الشاغرة في العمل واستمالتهم وجذبهم واختيار الأفضل من بينهم بعد ذلك "6، ويعرفه Jean Guyot بأنه " البحث والتنقيب عن مصادر الأفراد ثم ترغيب العناصر المتميزة واستقطابها للاتحاق بالمؤسسة ثم ترغيبها للبقاء فيها "، وبالتالي فإن الاستثمار في رأس المال البشري من خلال نشاط التوظيف هو استجابة لحاجة المؤسسة للموارد البشرية بسبب التسريح الإرادي أو الإجباري، الاحتياجات التوسعية،... الخ. وفي هذا تظهر أهمية التوظيف في 7:

- كون أنه من خلاله تتمكن المؤسسة من إيصال رسالتها إلى الراغبين في الانتماء لها باعتبار أن كفاءتها من كفاءة مواردها البشرية.
- الحصول على الكفاءات اللازمة بالأعداد المناسبة في الوقت اللازم بأقل التكاليف.
- تحديد الوسائل الملائمة أثناء البحث عن هذه الموارد.

I-2-2/ الاستثمار في التدريب:

يعتبر التدريب من بين الإستراتيجيات الهامة بالمؤسسة، يمكن من تكييف الموارد البشرية مع التغيرات التي تحصل في محيط النشاط وذلك من خلال إكسابها المهارات والمعارف اللازمة لإحداث هذا التكيف، حيث يعرف على أنه: " عملية تنمية المهارات الحركية ومهارات التذكر والحفظ والأساليب الشرطية البسيطة التي ترفع من قدرة الفرد على أداء الوظيفة "8، وهو كذلك " عملية فنية متكاملة تهدف إلى تحقيق نتائج عملية فيما يتعلق برفع الإنتاجية وخفض التكاليف وتعظيم الأرباح "9، ومن هذا يهدف التدريب إلى تحقيق نقطتين أساسيتين:

- زيادة المعارف والمهارات اللازمة لشغل الوظيفة الحالية.
- توجيه سلوك الموارد البشرية من أجل تحقيق الأهداف المسطرة.

فالتدريب أصبح جزءا من إستراتيجية الموارد البشرية تكمن أهميته في 10:

- ✓ تكييف الموارد البشرية مع تغيرات البنية التي تضطر المؤسسة لإدخالها على مجالات العمل فيها.
- ✓ إشباع الحاجات المستقبلية للمؤسسة من معارف ومهارات في إطار الإستراتيجية العامة المبنية على أساس البيئة الخارجية والتنبؤ بمتغيراتها خاصة التكنولوجية منها.
- ✓ إكساب الموارد البشرية سلوكيات واتجاهات جديدة تتلاءم مع حاجات تطوير الأعمال.
- ✓ إحداث أثر اجتماعي بين المستفيدين من التدريب يسمح بتعظيم العائد من خلال تبادل الخبرات والمعارف الضمنية.

I-2-3/ الاستثمار في التطوير:

فتطوير الموارد البشرية هو " تحسين المهارات والمعارف للعاملين ليكونوا أكثر استعدادا لأداء أفضل بمهام جديدة أنيطت بهم أو ستناط بهم "، فهو بذلك حالة تعلم عامة في أي مستوى من المستويات الإدارية المختلفة، ويعرف كذلك على أنه " تنمية قدرات أحد الأشخاص أو الوصول بها إلى درجة معينة من خلال التعلم الواعي "11، ويعرف تطوير الموارد البشرية أيضا بأنه " إيجاد مناخ ملائم تستطيع فيه الموارد البشرية أن تنمو وتحقق ذاتها وأن تؤثر على وظائفها ومؤسساتها وبيئتها "12، فالتطوير يختلف عن التدريب في كونه حالة تعليمية عامة تمتد في الأمد الطويل، رغم أن هناك جدلا حول ما إذا كان تطوير الموارد البشرية يمس المستويات الإدارية العليا أو كل المستويات، فالباحث يميل إلى الرأي الثاني باعتبار أن المؤسسة في سعيها - حاليا - لتحقيق التطور هي بحاجة لكل مواردها البشرية خاصة مع الأشكال الجديدة للتنظيم من جهة وتحول النظرة للمسار المهني من مجرد مخططات هدفها الاستجابة لمتطلبات المؤسسة فقط تركز على منطلق الاستخدام إلى مسارات مهنية تعتمد على الكفاءات بدل المناصب 13، وبالتالي أصبح من الضروري للمؤسسة تحقيق التطوير لكافة مواردها البشرية، ومن هذا المنطلق يشكل تطوير الموارد البشرية أهمية بالغة في المؤسسات يمكن إيجازها في التالي 14:

- باعتباره منهجا تربويا فهو يزود الموارد البشرية وخاصة المتواجدة في المستويات الإدارية العليا بالمهارات اللازمة للتعامل مع التحديات السريعة المفروضة في بيئة الأعمال.
- يمكن اعتباره وسيلة وقائية وهذا من خلال تلافي مفهوم القصور الذاتي والذي يعني عدم قدرة المؤسسات على تغيير استراتيجياتها ومنها استراتيجية الموارد البشرية.
- يعتبر تطوير الموارد البشرية ظاهرة صحية للمؤسسة تسمح بديمومتها من خلال صيانة دورة حياتها.

• وباعتباره منهجا استباقيا، فإن تطوير الموارد البشرية هو وسيلة لصنع مستقبل المؤسسة

I-2-4/ الاستثمار في المحافظة على الموارد البشرية : أصبحت المؤسسات اليوم تواجه تحديات ترشيد استخدام الموارد البشرية من خلال معرفة المتغيرات التي تنعكس على سلوك هذه الموارد، فالمؤسسات اليوم تنفق طائلة في توظيف الأفراد وتدريبهم وتنميتهم، لكن يبقى التحدي في إشكالية احتمال انتقال هذه الموارد أو تعرضها للأخطار داخل مكان العمل.

❖ **الاستثمار في التحفيز:** من الناحية اللغوية يشير التحفيز إلى الدفع، فيقول ابن منظور في لسان العرب " الحفز حثك الشيء من خلفه سوقا وغير سوق"، أما من الناحية الاصطلاحية فقد تعددت التعاريف بشأن المفهوم واختلف آراء الباحثين فيه أحيانا وتقاربت في أحيان أخرى، حيث يعرفها Leheny بأنها " منهج يولد السلوكيات الصحيحة بوجود قوى دافعة كالمشاركة والاتصال والمنافسة"¹⁵، وفي هذا تأكيد صريح بأن للتحفيز علاقة قوية بالدافعية والتي تعرف على أنها " محصلة سلسلة من العمليات الداخلية التي تؤثر على الفرد فتثير حماسه ومثابرتة واستمراريتة على اتخاذ منهج معين"، وبهذا التناسق يمكن القول أن التحفيز هو إثارة لدوافع الأفراد حيث يؤكد هذا Thomason في تعريفه للحوافز بقوله أنها " توفير المنافع لجذب الأفراد من أجل بذل الجهود لتحقيق الأهداف المسطرة بالنسبة للمنظمة وبالتالي الحصول على تلك المنافع"³، حيث يرى، ويتفق في هذا معه عديد الباحثين، بأن: الأداء = الدافعية × القدرة¹⁶. ومن هذا التعريف يمكن الوقوف على عدة نقاط يشملها التحفيز وتتوحد حولها أدبيات إدارة الموارد البشرية¹⁷:

- تهدف عملية التحفيز إلى التأثير في سلوك الأفراد.
- تسند عملية التحفيز على وجود الدافع واستهداف إشباع الحاجات والرغبات لدى الأفراد.
- التحفيز كعملية إدارية يهدف إلى رفع مستويات الأداء.
- تشمل عملية التحفيز من الناحية الضمنية جوانب مادية ومعنوية.
- غير أن هذا - برأي الباحث - لا يعتبر كافية إلا إذا اتسمت هذه العملية بخصيتين أساسيتين:
- الديناميكية: فالتحفيز يجب أن يواكب سيرورة عمل المؤسسة ومحيطها الداخلي والخارجي،
- النسبية: تختلف عملية التحفيز من مؤسسة لأخرى وهذا كون أن ما يصلح لفرد في مؤسسة ما لا يكون بالضرورة يصلح لفرد آخر. و على العموم يمكن إجمال أهمية التحفيز في الآتي¹⁸:
- إشباع حاجات الأفراد بما يحقق هدفا إنسانيا في المقام الأول وتعزيز انتمائهم.
- التحكم في سلوك الأفراد وتنمية عادات سلوكية جديدة تضمن توجيه الموارد البشرية نحو تحقيق أهداف المؤسسة.
- تنمية الطاقات الإبداعية مما ينعكس على أداء المؤسسة وتنافسياتها.
- تعتبر الحوافز عامل جذب للكفاءات باعتبار أن الموارد البشرية في سوق العمل تبحث عن المؤسسات التي تقدم حوافز مغرية سواء أكانت مادية أو معنوية.

❖ **الاستثمار في الصحة والسلامة المهنية :** الصحة والسلامة المهنية من بين عديد المواضيع التي استدعت الاهتمام المتزايد لدى الباحثين لأسباب مختلفة سواء إقتصادية، اجتماعية أو إنسانية، ولقد تعددت التعاريف في هذا المجال وتباينت رؤى المهتمين، فهي " مجال يهدف إلى حماية مختلف فئات العمال من التأثيرات الصحية الخطيرة الفورية و/أو بعيدة المدى، والتي يمكن أن تنجم عن المخاطر المرتبطة بالعمل أو بيئته أو شروطه من خلال معالجة العوامل البيئية، التقنية والشخصية المؤدية إلى هذه المخاطر، وتحسين بيئة العمل وشروطه بشكل يتيح للعمال التمتع الدائم بصحة بدنية وعقلية واجتماعية مناسبة"، حيث يمكن استخلاص نقطتين أساسيتين:

أولا: الصحة والسلامة المهنية مفهومان متصلان، يبحث الأول في خلو الموارد البشرية في المؤسسة من الأمراض المهنية، في حين يبحث الثاني الحد من حوادث العمل والإصابة بها.

ثانيا: لا تركز الصحة والسلامة المهنية على الأسباب والنتائج المادية عنها فحسب وإنما تتعدى ذلك إلى الأسباب النفسية وما ينجر عنها من نتائج في ذات السياق .

إلى ذلك، أوضحت عدة دراسات أن التكاليف الناجمة عن إصابات العمل تفوق بكثير خسائر الحروب في وقت مماثل²⁰، ومن أجل تفادي هذه التكاليف يعتبر منطقيا الوقوف على مسببات هذه الإصابات التي تتحدد في العموم من خلال :

✓ **طبيعة عمل المؤسسة وظروفه:** تعتبر طبيعة عمل المؤسسة حسب كثير من الباحثين مسببا جوهريا في الإصابات التي تتعرض لها الموارد البشرية، فالأفراد العاملين بالمؤسسات التي تزيد نسبة الخطورة في مجال نشاطها معرضون أكثر للإصابات من الأفراد العاملين في المؤسسات تقل فيها نسبة احتمالية الأخطار.

✓ **الموارد البشرية:** تعاطف الإصابات المهنية أدى بالباحثين إلى البحث عن المسببات التي تقف وراءها، حيث خلصت عديد الدراسات إلى أهم الأسباب البشرية التالية: نقص المهارات، الإهمال والحالة النفسية والبدنية.

✓ **جودة الحياة الوظيفية:** زاد الاهتمام بهذا الموضوع ابتداء من سنة 1971 في إطار البحث عن تعظيم العائد من الاستثمار في الموارد البشرية، حيث قدم حديثا (komarshani, 2013) تعريفا لجودة الحياة الوظيفية ضمنه أنها "درجة التميز التي أوجدت في العمل وشروط العمل التي تحدد العلاقة بين العامل وبيئته الآمنة مضافا إليها البعد الإنساني والتي تساهم بمجمعلها في الرضا العام وتحسين القدرات في أداء العمل على مستوى الفرد من ثم على مستوى أداء المنظمة ككل"²¹، وبالتالي فإن توفير حياة وظيفية ذات مستويات عالية من الجودة بما في ذلك السلامة المهنية يؤدي إلى إحساس الموارد البشرية بالرضا ومنه تخفيض نسب إصابات العمل وتحسين نواتج أداء عالية.

و على العكس من ذلك فإن الأمراض المهنية تتميز بالخصائص التالية :

✓ **عكس إصابات العمل،** تظهر الأمراض المهنية بعد فترة زمنية من مراحل الحياة المهنية، ومن أجل تفاديها يجب التركيز على الكشف المبكر لها.

✓ **تعتبر أمراضا مهنية** إذا تحققت العلاقة السببية بين المرض كنتيجة والوظيفة كمسبب دون أن يكون لها طابع العموم خارج الإطار المهني.

✓ **تضم الأمراض المهنية** الأمراض الجسدية والنفسية.

و بهذا فإن فهم مكامن الخطر التي تعترض الموارد البشرية داخل المؤسسة تسمح لها بالمحافظة عليها وبالتالي على قدراتها التنافسية المبنية على هذه الموارد، فعدد الدراسات أثبتت العلاقة بين التكاليف الناتجة عن إصابات العمل والأمراض المهنية من جهة وأداء وتنافسية المؤسسة من جهة ثانية باعتبار أن محور المفصلي في هذه الحلقة هي إنتاجية الفرد، وبهذا تلعب الإصابات والأمراض المهنية الدور السلبي في هذه النسبة باعتبارها تؤدي إلى زيادة التكاليف المباشرة وغير المباشرة* من جهة، وتساهم في تقليل كمية المخرجات من جهة ثانية²²، وبهذا أصبحت المؤسسات اليوم أمام حتمية الحد من الإصابات والأمراض المهنية في الأوساط المهنية بغية تحقيق معدلات إنتاجية عالية، ومعنى أدق خلق قيمة أعلى من منافسيها.

II/ أداء المؤسسة، المفهوم المتعدد:

يعتبر الأداء من المفاهيم التي حضيت ولا تزال باهتمام عديد الباحثين في شتى فروع العلوم التفسيرية، وهذا نظرا لأهمية المفهوم سواء بالنسبة للفرد أو المؤسسة، فالمتابعة المستمرة لأداء المؤسسة له أهمية كبيرة لما تعبر عنه من نتائج تخدم أهداف، عمل، سيرورة وبقاء المؤسسة.

II-1/ أداء المؤسسة: لا يوجد اتفاق واضح بين الباحثين بخصوص مفهوم الأداء، وهذا راجع إلى تباين وجهات النظر الناتجة من اختلاف

الأهداف من هذه الدراسات، حيث يعود أصل مصطلح الأداء إلى الكلمة اللاتينية Parformer في القرن 13 والتي كانت تعني إنجاز أو تنفيذ شيء ما، وفي القرن 15 تطور هذا المعنى في اللغة الإنجليزية من خلال لفظ TO PERFORM والتي تعني تنفيذ مهمة أو القيام بعمل مؤداه بلوغ الأهداف المسطرة²³، أما من الناحية الاصطلاحية، وبالرغم من غزارة الأبحاث، فلا يزال تعريف هذا المفهوم بعيدا عن الإجماع والاتفاق بسبب اختلاف المقاييس والمعايير التي تستخدم في دراسة الأداء واختلاف اتجاهات الباحثين²⁴، حيث يرى (Miler , Bromily , 1990) أن الأداء هو " انعكاس لكيفية استخدام المؤسسة للموارد البشرية والمالية واستغلالها بكفاءة وفعالية بشكل يجعلها قادرة على تحقيق أهدافها " ، كما يعتبر Chandler أن الأداء هو " ربط بين كل من الفعالية الوظيفية والفعالية الإستراتيجية، حيث تقوم الفعالية الوظيفية على تحسين المنتجات، عمليات الإنتاج، ووظيفة التسويق والعلاقات داخل المؤسسة، بينما تقتضي الفعالية الاستراتيجية التفوق على المنافسين من خلال التمتع في الأسواق الجديدة " ، في حين يرى Lorino أن مفهوم الأداء يلخص في بعدين²⁵: أولهما المساهمة في تحسين التوليفة

(قيمة/تكلفة)، حيث تعبر القيمة عن مستوى رضا أصحاب المصالح الناتج عن تلبية حاجاتهم، في حين تعبر التكلفة عن قيمة الموارد المستهلكة في سبيل بلوغ النتائج، ثانيا المساهمة في بلوغ الأهداف الإستراتيجية للمؤسسة. وعلى ضوء ما تقدم يمكن القول أن الأداء هو محصلة استخدام الموارد المتاحة واستغلالها بكفاءة وفعالية بهدف تحقيق الفعالية الوظيفية والاستراتيجية من خلال تحسين توليفة قيمة/تكلفة.

II-2/ بروز وتطور مفهوم أداء المؤسسة : حسب (Saulquin & al , 2007) هناك ثلاث اتجاهات كبيرة في إطار تطور مفهوم الأداء⁴:

II-2-1/ من الأداء المالي إلى الأداء التنظيمي: لفترة طويلة أعتبر الأداء مفهوما أحادي البعد مقاسا بالربح فقط، وهذا بسبب وزن المالكين في المؤسسة وفي سيرورة اتخاذ القرار، بحيث كانت المهمة الأساسية للأداء تهدف إلى قياس مستوى خلق القيمة للمساهمين، غير أن التطور الحاصل في ميدان الأعمال جعل الطريقة المالية في فهم الأداء تتعرض لكثير من الانتقاد في كتابات (Doho et Renaud , 2007) (Bouquin , 2004) و (Lebas , 1997) باعتبار أنها تحمل عوامل أخرى تساهم في تطور نواتج المؤسسة، حيث اقترح عدد من الباحثين (Morin & al , 1994) (Kaplan et Norton , 1992, 1993) (Kalika , 1988) رؤية جد واسعة لمفهوم النتائج من خلال إدراج مؤشرات مختلفة كجودة المنتج، تعبئة الأفراد، بيئة العمل، الإنتاجية، رضا الزبائن، وبالتالي أصبح الأداء متعدد الأبعاد يتضمن مؤشرات تعريف وقياس متعددة.

II-2-2/ من الأداء الموضوعي إلى الأداء الاجتماعي: مع قبول واقع أن المؤسسة في إطار تنظيمها وسيرورتها تختلف فيها الأهداف، فمفهوم الأداء يصبح بذلك تابع لتفسيرات المجموعات المتجانسة داخل المؤسسة (مساهمين، أفراد، مسيرين،...) وخاضعا لتوقعات هذه المجموعات وكيفية استخدامها لمختلف المعلومات.

II-2-3/ من الأداء كأداة للقياس إلى الأداء كأداة للإدارة: في هذا البعد من تطور مفهوم الأداء يرى Sauqlin بأنه يجب عن تساؤل جوهرى وهو الغرض أو الهدف من قياس الأداء، فاعتبار هذا المفهوم كمجرد أداة قياس يجعله مختزلا، كونه يدرج في هذه الصورة ضمن نظرة ساكنة، يهدف فقط إلى قياس النواتج الاقتصادية، إلا أن التطور الحاصل في ميدان الأعمال سمح لهذا المفهوم أن يرتقي إلى المستوى الشمولي وهذا بعد أن أثرت نماذج القياس متعددة الأبعاد في طريقة التعامل مع المقصد والغاية منه، حيث أصبح من الملاحظ أن هذا المفهوم يبرز بشكل متطور في أدبيات الأعمال، وبشكل ضمني كآلية لإدارة المؤسسة وهذا بعد ترابط مفهوم الأداء الاقتصادي مع مفهوم الأداء الاجتماعي بهدف تحقيق الأداء الشامل.

II-3/ المقاربات المفسرة لمفهوم الأداء:

II-3-1/ المقاربة المالية: وهي أولى المقاربات والمداخل التي حاولت تفسير وقياس الأداء من خلال النواتج المالية باعتبار أن هذه المقاربة عاصرت الأفكار الليبرالية التي كانت تشير إلى أن المالكين والمساهمين هم أصحاب المصالح المطلقة بالمؤسسة، وبالتالي فإن مراقبة، قياس وتصحيح الأداء المحقق يكون موجها لهم فقط، ومنه تؤخذ كل القرارات كالتوظيف، الاستثمار، التدريب،... الخ.

II-3-2/ المقاربة الاجتماعية: إن التحول الحاصل في الحياة الاقتصادية وتطور حقل إدارة الأعمال من خلال زيادة الاهتمام بالموارد البشرية، ظهر تصور جديد تمحور حول قصور طريقة قياس الأداء المرتكزة على المؤشرات المالية، حيث ظهر مفهوم الأداء الاجتماعي أو الإنساني المرتبط بالكفاءة، القدرة على الإبداع، المبادرة،... الخ، حيث كانت أبحاث (Ledru , 1985) رائدة في مجال الكفاءة المحققة من طرف الموارد البشرية في المؤسسة، حيث ربط الأداء بالكفاءة، التحفيز والاتصال، وهو نفس المنحى الذي نادى به (Doyle , 1994) من خلال تأكيده على أن الغاية من قياس أداء المؤسسة يعتبر هدفا متعدد الأبعاد يتبع توقعات المجموعات المتجانسة داخلها، والتي تهدف بشكل مختلف إلى تعظيم منافعها وبالتالي فإن تعظيم الأداء يكون عبر البحث عن أحسن توليفة لموازنة هذه المجموعات.

II-3-3/ المقاربة الإستراتيجية: ظهرت هذه المدرسة في بداية ستينات القرن الماضي بعد الانتقادات التي وجهت للمقاربة التaylorية بسبب تسجيل بعض المؤسسات لنتائج سلبية مقارنة بأخرى رغم أدائها الداخلي الجيد نتيجة لعدم قدرتها على التنبؤ بتغيرات المحيط الخارجي، وذلك بع اشتداد حدة المنافسة بين المؤسسات وبالتالي أصبح الاهتمام بالأداء وقياسه على المدى القصير غير مجدي في ظل التحولات، حيث أضحي الأداء في المدى الطويل ركيزة أساسية في معادلة البقاء من خلال البحث عن الموارد الخالقة للقيمة، حيث يرى Porter أن الأداء لا يتعلق بنشاط

المؤسسة المطلق وإنما يعتمد على قدرتها كذلك على امتلاك ومجارات قواعد المنافسة في القطاع، فالأداء التنافسي يفهم على أساس انه استغلال القدرات التي تضمن الاحتفاظ بالموقع الملائم وتطوير أشكال من الميزات التنافسية الجديدة من خلال التصور والاستعداد لقواعد المنافسة المستقبلية.

II-3-4/ المقاربة التنظيمية: هيمنت هذه المقاربة لمدة طويلة في النصف الأول من القرن الماضي مستلهمة أسسها من رواد مدرسة التنظيم العلمي للعمل، فالأداء التنظيمي يتعلق بالطريقة التي تنتظم بها المؤسسة وتعمل من خلالها لبلوغ الأهداف المسطرة، حيث يرى (Kalika, 1988) بأن الأداء التنظيمي يركز على احترام الهيكل الرسمي للمؤسسة والعلاقة القائمة بين مكونات هذا الهيكل، في حين يضيف كل من (Lawrence , Lorsch) بعدي تدفق المعلومات ومرونة الهيكل التنظيمي، حيث ينبع الأداء التنظيمي في الفكر الحديث من قيمة التنظيم في حد ذاته، فهو من يهيكل العمل والوظائف التي تخلق القيمة.

II-4/ أنواع الأداء والعوامل المؤثر فيه:

كما سبق ذكره، لا ينبغي النظر إلى الأداء بصورة مجردة وإنما يجب التعامل معه في إطار عملية شاملة في المؤسسة، حيث يرى (Sogbssi, 2010) أنه يمكن تقسيم الأداء بصفة عامة إلى ثلاث أنواع أساسية تشمل كل من الأداء الاجتماعي - الاقتصادي، الأداء الاستراتيجي والأداء التنافسي.

II-4-1/ أنواع الأداء:

أ/ الأداء الاقتصادي²⁵: وهو قدرة المؤسسة على البقاء وتحقيق الأهداف، حيث يعبر هذا النوع من الأداء عن السبب الأساسي لوجود المؤسسة والمتمثل في الفوائض الاقتصادية التي تجنيها جراء تعظيم نتائجها (الإنتاج، رقم الأعمال، القيمة المضافة،...) مقابل تدنية الموارد المستخدمة.

ب/ الأداء الاجتماعي²⁶: يعرف الأداء الاجتماعي على أنه مستوى رضا الأفراد المشاركين في نشاط المؤسسة، حيث تتجلى أهمية هذا البعد في كون أن الأداء الكلي للمؤسسة يتأثر سلبا إذا ما تم الاهتمام فقط بالجانب الاقتصادي وإهمال الجانب الاجتماعي للموارد البشرية، وبهذا يمكن القول أن الأداء الاجتماعي ينبع من الأهمية الممنوحة للمناخ الاجتماعي داخل المؤسسة.

ج/ الأداء التنظيمي²⁷: يتلخص الأداء التنظيمي في الكيفية التي تنظم وتهيكل بها المؤسسة بهدف تحقيق ما تصبو إليه، وكذلك الطريقة التي تستخدمها في إنجاز ذلك، حيث يشير (Kalika, 1988) إلى أن هذا النوع من الأداء يتعلق مباشرة بفعالية الهيكل التنظيمي للمؤسسة وليس بالنتائج المحتملة ذات الطبيعة الاقتصادية والاجتماعية، ويقدم في هذا الإطار أربع عوامل لقياس الفعالية التنظيمية تشمل كل من احترام الهيكل الرسمي، جودة انتقال المعلومات، العلاقة بين المصالح ومرونة هيكل المؤسسة.

د/ الأداء الاستراتيجي²⁸: يعرف الأداء الاستراتيجي على أنه البحث في التفوق على أداء المنافسين في المدى البعيد، حيث حضى هذا المفهوم باهتمام عديد الباحثين باعتباره يعكس التوجه الاستراتيجي للمؤسسات وقياس مدى فعالية الاستراتيجيات المعتمدة، حيث يرى (Hamel , 1990) أن العوامل الضرورية لتحقيق أداء استراتيجي متميز تتلخص في تحفيز الأفراد، تامين أنشطة المؤسسة، القدرة على إيجاد الموارد الخالقة للقيمة ووضع نظام إداري يستهدف المدى البعيد.

هـ/ الأداء التنافسي²⁹: ويرتبط هذا الجانب من الأداء بالبيئة التنافسية للمؤسسة، حيث يظهر، ليس فقط النجاح الناتج عن الأنشطة والعمليات، بل أيضا قدرة المؤسسة على التكيف والاندماج في محيطها التنافسي وهذا وفق رؤية Porter وذلك بهدف خلق ميزة تنافسية في المستقبل بصورة أسرع من المنافسين، المرتكز على:

- تعزيز الكفاءات الأساسية وحماية موقعها الدفاعي.
- النشاط وفق القواعد التنافسية السائدة.
- بناء قواعد جديدة توافق التغيرات في الصناعة.

و/ الأداء الكلي (الشامل): ويشتمل على مساهمات جميع العناصر والوظائف في المؤسسة التي جسدت الإنجازات في تفاعل مشترك، حيث يعنى قدرة المؤسسة على تحقيق أهدافها من خلال وعبر تحقيق أهداف أصحاب المصالح ذات العلاقة، وذلك بإرضائهم بشكل أكثر عدلا وتوازنا دون إهمال نمو المؤسسة وتطورها.

II-5/ تقييم أداء المؤسسة:

II-5-1/ الإطار النظري لتقييم الأداء: إن الحديث عن الأداء لا ينتهي بتعريفه أو الإحاطة بأنواعه والعوامل المؤثرة فيه، إن أهم ما يتعلق بهذا المفهوم هو استعماله بهدف الوقوف على الوضعية الحقيقية للمؤسسة بغية اتخاذ القرارات اللازمة، وهنا مرحلة لاحقة وهي مرحلة تقييم الأداء، حيث يقول Lebas " لا وجود للأداء إلا إذا تمكنا من قياسه " ، فعرف Devrise تقييم الأداء بأنه "عملية قياس وتحليل الأعمال المنجزة خلال فترة زمنية معينة" ، ويعرف كذلك بأنه إطار متكامل لمخرجات أنشطة المؤسسات في ضوء تفاعلها مع عناصر بيئتها الداخلية والخارجية على أن تكون الجهة القائمة بالتقييم إحدى المستويات الإشرافية والتي تكون لها السلطة من أجل ترشيد القرارات المرتبطة بمستوى الأداء مستقبلا ، في حين يرى اللوزي أن تقييم الأداء هو "عملية تعتمد على قياس أداء مؤسسة، قسم أو مستوى معين في فترة زمنية محددة بغية تطويره من أجل الوصول إلى الأهداف المسطرة والتعرف على نواحي القوة والضعف في الجوانب المقاسة بغرض تقويمها وإعادة تصميمها بما يتوافق والأهداف"⁴⁰ ، وعلى هذا الأساس يمكن القول بأن تقييم الأداء هو عملية قياس وتحليل الأداء المحقق وانحرافه عن الأداء المستهدف بغية التعرف على نقاط القوة والضعف في المؤسسة للوصول لأحكام تقييمه تسعى لترشيد أنماط ومستويات نشاط المؤسسة بما يتماشى وتوقعات الأطراف ذات المصلحة، حيث تتجلى أهمية تقييم الأداء في الإجابة على السؤال لماذا نقيم الأداء؟، حيث تساعد عملية تقييم الأداء في التحقق من مدى قدرة المؤسسة على تحقيق أهدافها؛ توفير بيانات ملموسة يمكن الاستناد عليها في اتخاذ القرارات، كما تسمح عملية تقييم الأداء بمتابعة كيفية استخدام المؤسسة لمواردها المتاحة والتأكد من مدى تحقيق التنسيق بين مختلف أوجه نشاطها، إضافة إلى إمداد الموارد البشرية بتغذية راجعة عن مستوى الأداء ، كون أن الأفراد بحاجة دائمة لمعرفة مستوى أدائهم الحقيقي من أجل مقارنته بما كان متوقعا منهم.

II-5-2/ مؤشرات تقييم الأداء بالمؤسسة: تركز عملية تقييم الأداء في المؤسسة على توفر مجموعة من المؤشرات، هذه الأخيرة التي عرفها Lorino بأنها "معلومة تساعد فرد أو مجموعة من الأفراد على توجيه مسار نشاطهم بغرض تحقيق هدف معين أو مساعدتهم في تقييم نتائج ذلك النشاط"⁴¹ ، حيث يمكن للمؤشر أن يأخذ جملة من الأشكال، فقد يكون أرقاما أو بعض الدلالات النوعية وذلك حسب النشاطات التي تقوم بها المؤسسة والأهداف التي تسعى لتحقيقها، وبهذا تستخدم عدة تصنيفات للتمييز بين هذه المؤشرات، حيث يؤكد Voyer بأنه "ليس هناك تصنيف أمثل لمؤشرات الأداء وإنما يعتمد التصنيف الجيد للمؤشرات على حاجيات وأهداف عملية التقييم ونوعية المعلومات المراد الحصول عليها"⁴² ، حيث تصنف هذه المؤشرات بشكل شائع وفق معيارين⁴³ :

- **المؤشرات المالية:** وهي من المؤشرات التقليدية الشائعة الاستعمال والتي تعد من أهم أدوات التحليل من خلال مقارنة الوضع المالي للمؤسسة في فترات زمنية معينة ومتعاقبة، سواء للمؤسسة نفسها أو مقارنة بالمؤسسات المنافسة.
 - **المؤشرات غير المالية:** إن التغيرات الحاصلة في مجال الأعمال واحتدام شدة المنافسة أدت إلى ضرورة إيجاد مؤشرات جديدة للأداء تتلاءم مع الأهداف المسطرة، وهو ما دفع بالمؤسسات إلى استخدام مؤشرات غير مالية من خلال نماذج أكثر شمولية وحداثة تساعد المؤسسة في تحقيق القيمة عبر تفاعل مختلف الموارد المتاحة.
- و في هذا سنحاول التطرق إلى أهم المؤشرات وأكثرها شيوعا لدى المؤسسات باختلاف نشاطها وهي الربحية، الإنتاجية، الحصة السوقية تقدم منتجات جديدة والمردودية المالية.

أ/ الربحية: يعد مؤشر الربحية من أهم مؤشرات الأداء باعتباره المحصلة النهائية لجهود المؤسسة وقدرتها على تحقيق الأهداف، فالربحية حسب Conso هي "مفهوم واسع وله مجالات عديدة وأن قياسها يعتبر مسألة دقيقة، وهذا القياس لا يكون ذا دلالة إلا إذا نسب إلى فترة مرجعية معينة"⁴⁴ ، كما تعبر عن عمل اقتصادي تستعمل فيه الإمكانيات المادية، البشرية والمالية، ويعب عنها بالعلاقة بين النتيجة والإمكانيات المستعملة، وهي القياس النقدي للفعالية⁴⁵ ، حيث يعبر عن هذه القيمة بنسب مختلفة⁴⁶ :

- هامش الربح الإجمالي: المبيعات/الربح الإجمالي.

• هامش الربح الصافي: المبيعات/صافي الربح .

• القوة الإيرادية: المبيعات/صافي ربح العمليات .

• معدل العائد على حقوق الملكية: حقوق الملكية/صافي الربح

كما أن هذا المؤشر يتأثر بعدة عوامل ككفاءة المؤسسة وأهدافها، ظروف المنافسة، الحالة الاقتصادية وظروف الصناعة التي تنشط فيها المؤسسة.

ب/ الإنتاجية: اختلف الباحثون في تعريف الإنتاجية، حيث عرفها السلمي بأنها "العلاقة بين الموارد المستخدمة في العملية الإنتاجية والنتائج المحققة من تلك العملية"⁴⁷، وهي كذلك التحسن المستمر في كفاءة المؤسسة الناتج عن الاستعمال الكفء للموارد والعمل والآلات، حيث ينقسم هذا المؤشر إلى إنتاجية كلية وأخرى جزئية:

• **الإنتاجية الكلية:** وتمثل العلاقة بين كافة عناصر الإنتاج ومستلزماته المستخدمة في العملية الإنتاجية والإنتاج المحقق من هذه العملية وتعطى بالعلاقة التالية: عناصر الإنتاج (راس المال + المعدات + العمل + التنظيم)/الإنتاج، إلا أن احتساب هذا المؤشر يصطدم بعدة صعوبات في قياس وجمع عوامل الإنتاج وتحويلها إلى وحدات متجانسة.

• **الإنتاجية الجزئية:** أهم ما يميز فكرة الإنتاجية الجزئية هو البساطة والسهولة في استخدامها بحيث أنها تعبر عن مدى مساهمة عناصر الإنتاج كل على حدى في الإنتاجية الكلية، لكن يعاب على هذا القسم صعوبة الاعتماد على الإنتاجية المتوسطة لأحد العناصر دون الأخذ في الحسبان التغيرات التي تطرأ على باقي العناصر، ومثال ذلك إنتاجية العمل، فليس أي ارتفاع في مستواها مرده للمورد البشري، فالتكنولوجيات الحديثة لها بالغ الأثر على إنتاجية العمل، وعلى العموم تعطى الإنتاجية الجزئية لعناصر الإنتاج وفق الصيغ التالية :

- إنتاجية العمل: العمل/المخرجات.

- إنتاجية المواد: الموارد/المخرجات.

- إنتاجية رأس المال: الاستثمارات/المخرجات.

- إنتاجية الأجر: مجموع الأجور والرواتب/المخرجات.

ج/ الحصة السوقية: يعرف مؤشر الحصة السوقية على أنه نصيب المؤسسة من صناعة ما ومدى كفاءة نشاطاتها التسويقية والتي ينعكس أثرها على حجم مبيعاتها مقارنة مع المبيعات الكلية، بمعنى أنها لا تشكل فقط هدفاً بحد ذاته بل هي كذلك مؤشر يدل على مكانة المؤسسة بالنسبة لمنافسيها في الصناعة⁴⁸، حيث يتم التعبير عن هذا المؤشر من خلال عدة مقاييس :

- حصة السوق الإجمالية: مبيعات الصناعة لذات الفترة/مبيعات المؤسسة في فترة معينة $\times 100$

- حصة السوق المستهدف: مبيعات السوق المستهدف لذات الفترة/ مبيعات المؤسسة في فترة معينة $\times 100$

- حصة السوق النسبية: مبيعات أهم المؤسسات في الصناعة لذات الفترة/ مبيعات المؤسسة في فترة معينة $\times 100$

د/ تقديم منتجات جديدة: تعبر المنتجات الجديدة عن أي تغير، إضافة أو تطوير يطرأ على مواصفات والخصائص الملموسة للمنتج الذي تقدمه المؤسسة، حيث يؤدي هذا إلى إثبات حاجات ورغبات العملاء الحالية أو المرتقبة في قطاعات سوقية مستهدفة، حيث يمكن تمييز ثلاث تصنيفات أساسية في هذا الإطار وهي:

• **منتجات الابتكار الجذري:** وهي منتجات مبتكرة لم تكن موجودة من قبل، بحيث أن طرحها ينشئ سوقاً جديدة ويغير سلوك الزبائن.

• **منتجات الابتكار التدريجي:** وتتمثل في التغيرات والتحسينات على المنتجات الحالية بهدف زيادة القيمة المدركة وتخفيض التكاليف أو

مسايرة موجة المنافسة السائدة.

• **تقليد المنتجات:** وهي المنتجات الجديدة في سلسلة إنتاج المؤسسة بغية الاستحواذ على جزء من السوق عن طريق إنتاجها.

حيث يمكن النظر حيث يمكن النظر إلى تقديم المنتجات الجديدة من ناحيتين، الأولى يعد وسيلة لتحقيق ميزة تنافسية والثانية يعبر عن

الفعالية التنظيمية كما عبر عنها Schandler.

ه/ المردودية المالية: وتعرف على أنها العلاقة بين النتيجة التي حققتها المؤسسة والأموال المستثمرة، حيث يتم الحكم على مدى كفاية هذه النسبة من خلال المقارنة مع مؤسسات نفس القطاع، فهذا المعيار يعطي صورة واضحة عن الوضع المالي للمؤسسة لمواجهة التزاماتها الجارية، فكفاءة وفعالية

إدارة المؤسسة في تحقيق العوائد المالية هي مجال اهتمام المستثمرين الجدد الذين، من خلال معرفة المردودية المالية، يمكنهم اتخاذ القرارات الاستثمارية المناسبة، وهو نفس الشيء الذي يمكن الميسيرين من الحكم على القرارات المتخذة والموارد البشرية من معرفة مستوى إنتاجيتها وجودة مخرجاتها.

III/ تأثير الاستثمار في رأس المال البشري على أداء المصارف الجزائرية: لقد أضحت المؤسسات اليوم أكثر حاجة إلى إدارة رأس مالها البشري وتطويره من أجل اكتساب ميزات تنافسية تمدها بمقومات البقاء والنمو، ما دفع هذه المؤسسات إلى التوجه نحو استقطاب الموارد البشرية ذات الكفاءة والمهارة وتطويرها من خلال التدريب والتكوين والمحافظة عليها بتحفيزها والبحث في الطرق الكفيلة بسلامتها، فهذه المجالات الثلاث تجعل بالإمكان خلق أرضية صلبة من الموجودات تعزز من قدرات المؤسسات على اختلاف ميادين نشاطها ومنها البنوك من خلال التأثير على معارف العاملين، خبراتهم، مهاراتهم والقدرات الإبتكارية والإبداعية لديهم أي تكوين نخوتها من رأس المال البشري.

III-1/ المعرفة: منذ فجر التاريخ تزامنت المعرفة وحيوة الإنسان في صراعه من أجل البقاء والتطور، فكانت بذلك محور اهتمامه ومبتغاه لفهم آليات وجوده، فلغة هي إدراك وفهم الشيء على ما هو عليه⁵⁰، أما من الناحية الاصطلاحية فليس هناك إجماع واتفاق على تعريف موحد للمفهوم حسب Sveiby، حيث يمكن لهذا المصطلح أن يأخذ مفاهيم متعددة كالمعلومة، الوعي، العلم، الخبرة،... الخ، فالمعرفة هي مفهوم واسع ومجرد أخذت حيزا في النقاشات الفلسفية التي دارت بين المدرسة العقلية بزعامة Kant و Descartes الذين يعتبران المعرفة سيرورة عقلية تحتكم إلى النقد المنطقي، والمدرسة التجريبية بزعامة Hume و Aristote الذين يريان أن المعرفة هي نتيجة خبرة سابقة تعتمد على الملاحظة كمدخل لإنتاجها⁵¹، غير أن تطور الفكر الاقتصادي والتكنولوجيا ساهما في وضع مفهوم المعرفة في قلب اهتمامات إدارة المنظمات بعدما ترك الاقتصاد المادي المجال واسعا لما يسمى باقتصاد المعرفة، فهي بذلك: " الرصيد الذي تم تكوينه من حصيلة البحث العلمي والتفكير والدراسات الميدانية وتطوير المشروعات الإبتكارية وغيرها في أشكال الإنتاج الفكري للإنسان عبر الزمن " ، في حين يرى كل من Kaniki و Mphahlel أن المعرفة هي: " مزيج من الخبرة والقيم والمعلومات السابقة التي تزود بإطار عام لتقييم وتوفير الخيارات والمعلومات الجديدة، فهي في عقول أصحابها ومتضمنة في المؤسسة والمجتمع... لكنها أيضا متواجدة في العمل اليومي والتنظيم والأنشطة والمعايير والمهارات العملية " ، وبالتالي يمكن القول أن المعرفة هي ذلك المزيج من البيانات والمعلومات التي تصف العمليات، الأساليب والأنظمة المشكلة للمعرفة الصريحة والخبرات والمهارات الناتجة عن الممارسة التي تحتويها عقول الأفراد والمعبرة عن المعرفة الضمنية في سياق معين وبشكل متراكم. حيث يتفق عديد الباحثين مع فكرة التي تقسم فيها مصادر المعرفة إلى مصدرين أساسيين هما:

• **مصادر داخلية:** تشتمل هذه المصادر على كل ما يكتزته الأفراد داخل المؤسسة من مهارات وخبرات في جميع جوانب العمل والقدرة على الاستفادة منها ومن أجل إنشاء معرفة جديدة، ومن أمثلة ذلك البحوث، براءات الاختراع، الدورات التدريبية،... الخ، والشكل الموالي يبين مختلف المصادر الداخلية للمعرفة في المؤسسة.

• **مصادر خارجية:** وهي التي تكون في بيئة المؤسسة المحيطة بها، حيث تعتمد هذه المصادر على العلاقات والروابط التي تخلقها المؤسسة مع محيطها كالزبائن، الموردين، المنافسين وبعض الأطراف الأخرى كالجامعات ومراكز البحوث.

لكن بعد التطور الاقتصادي الهائل وتوجه عالم الأعمال المعاصر نحو الموارد غير الملموسة أصبح من الضروري الانتقال من مجرد الاهتمام بالمعرفة بالشكل المطلق إلى محاولة إدارة هذه المعارف داخل المؤسسة، فظهرت بذلك إدارة المعرفة كتوجه استراتيجي في حقل إدارة الأعمال وركيزة أساسية من ركائز إدارة الموارد البشرية.

III-2/ الخبرة (المعارف العملية): يقصد بها مستوى ما يتمتع به المورد البشري من معارف مكتسبة ومتراكمة ناتجة عن مزاوله الوظيفة سواء الحالية أو الوظيفة أو الوظائف السابقة، حيث يظهر التأثير الكبير للخبرة على الأداء بالمؤسسة في⁵²:

- تخفيض التكاليف والوقت اللازم للقيام بالأنشطة.
- هي مؤشر اجتماعي عن مستوى التعلم داخل المؤسسة مقارنة بالمؤسسات الأخرى من خلال المقارنة المرجعية للأفراد العاملين.
- نوعية الخبرة التي حصل عليها الفرد مهمة لأغراض الترقية في المستقبل، بحيث أن الترقية تعود في الأصل لنوع المهام المسندة خلال فترة العمل وليس لطول هذه الفترة.

III-3/ المعارف السلوكية: تعددت التعاريف بخصوص المعارف السلوكية إلا أن أغلبها يركز على كونها عملية مزج للموارد أو يركز على خصائص المهارات، فالسلوكيات من زاوية عملية توليف للموارد فهي القدرة على تعبئة، مزج وتنسيق الموارد في إطار عملية محددة بغرض بلوغ نتيجة محددة، حيث يمكن أن تكون فردية أو جماعية⁵³، أما المعارف السلوكية حسب منظور الخصائص هي معارف تمارس في إطار محدد، يتم ملاحظتها من خلال العمل الميداني والذي يعطي لها صفة القبول ومن ثم فإنه يرجع للمؤسسة تحديدها، تقييمها، قبولها وتطويرها، وبشكل عام فالسلوك يفسر من خلال ثلاث مبادئ أساسية وهي: مبدأ السببية، مبدأ الحاجة والدافع ومبدأ الهدف، وبالتالي تلعب المعارف السلوكية أو المهارات السلوكية دورا مهما في الأداء فمحاورة السلوكيات السلبية وتثمين السلوكيات الإيجابية تعزز من الرضا الوظيفي لدى الأفراد مما ينعكس إيجابا على كفاءة وفعالية أنشطة الموارد البشرية بالمؤسسة فتتحقق بذلك الأهداف المرغوبة في الإنتاجية والجودة.

III-4/ الابتكار: يحتل الابتكار مكانة متميزة في عالم الأعمال المعاصر، إذ يركز على التجديد في الأفكار وطرق وأساليب العمل، فهو ظاهرة معقدة لها أبعاد متعددة، فهو التطبيق العملي للاختراع أو عملية صنع سلعة جديدة أو تطويرها لجعلها أكثر قبولا من الناحية الاقتصادية ، وهو كذلك عمل شيء يمكن أن يتمثل في تطوير سلعة جديدة أو فتح سوق جديد، وقد يتمثل أيضا في تقوم طريقة جديدة لتطوير العمل وإدارته، وبالتالي لا يقتصر الابتكار على الأمور التقنية فقط وإنما يتعداها إلى الأمور التنظيمية والإدارية ، وبذلك فإن الابتكار والتجديد المستمر يسمح برفع من أداء البنوك من خلال تخفيض التكاليف، تحسين الجودة وتنشيط الاستهلاك، تنظيم العمل وزيادة في فعالية النشاط التسويقي.

III-4/ التحفيز: تعددت بشأن هذا المفهوم التعاريف، حيث يرى Leheny بأنه: " منهج يولد السلوكيات الصحيحة بوجود قوى دافعة كالمشاركة والاتصال والمنافسة " ، وفي هذا تأكيد صريح بأن للتحفيز علاقة قوية بالدافعية، فهو عملية إدارية تبحث في كيفية إشباع حاجات ورغبات الأفراد والتأثير على دوافعهم بغرض تحقيق أهداف المؤسسة بكفاءة وفعالية من خلال مجموعة من الآليات تتسم بالديناميكية والنسبية، فالحوافز أحد أهم عوامل استقطاب والمحافظة على الموارد البشرية، كون أن عديد الأفراد العاملين يتكون العمل لأسباب متعلقة بنوعية ومستوى وعدالة هذه الحوافز، حيث تعتبر هذه الأخيرة من أهم الاستراتيجيات التي تعزز أداء المؤسسة من خلال زيادة الرضا الوظيفي وولاء الموارد البشرية للمؤسسة.

IV/ الدراسة الميدانية:

IV-1/ النموذج المفترض للدراسة: يستند نموذج الدراسة على فكرة أن المحيط التنافسي يفرض على المؤسسات البنكية في أول المطاف الاستثمار في الحصول على رأس مال بشري ثم الاستثمار لتطويره وأخيرا الاستثمار من أجل المحافظة عليه من أجل تحقيق أكبر العوائد من هذه الاستثمارات.

أ/ المتغيرات المستقلة: وتتمثل في مكونات مخزون رأس المال البشري وتشمل معارف العاملين، مهاراتهم، خبراتهم، معنوياتهم والابتكار والتجديد.
ب/ المتغيرات التابعة: وتخص المتغيرات الخاصة بأداء المصارف الجزائرية والتي تشمل على الإنتاجية، الربحية، الحصة السوقية، المردودية المالية والخدمات الجديدة المقدمة.

IV-2/ مجتمع وعينة الدراسة: اشتمل مجتمع الدراسة على العاملين في البنوك التجارية لمدينة عين تموشنت حيث تم توزيع 97 استبيان وتم استرجاع منها 78 استبيان صالحة للتحليل وهي تمثل 80.41%، وشملت الدراسة 09 بنوك عاملة على تراب الولاية: بنك التوفير والاحتياط، بنك التنمية المحلية، البنك الخارجي الجزائري، بنك الفلاحة والتنمية الريفية، البنك الوطني الجزائري، بنك الخليج، بنك سوسيتي جنرال، كما يبين الجدول التالي أهم خصائص عينة الدراسة:

IV-3/ صدق وثبات الدراسة:

IV-3-1/ الصدق البنائي: يعتبر الصدق البنائي أحد مقاييس صدق الأداة الذي يقيس مدى تحقق الأهداف التي تريد الأداة الوصول إليها، ويبين مدى ترابط كل مجال من مجالات الأداة مع الدرجة الكلية لها، والجدول الموالي يبين أن جميع المجالات الخاصة بالاستثمار في رأس المال البشري كانت دالة إحصائيا عند مستوى معنوية 0.05.

IV-3-2/ ثبات أداة الدراسة: يقصد بثبات أداة الدراسة، أن تعطي هذه الأخيرة نفس النتائج فيما لو تم إعادة توزيعها مرة أخرى في ظل نفس الظروف والشروط، و في هذا الإطار تم استعمال أشهر هذه الاختبارات وهو معامل ألفا كرونباخ.

من الجدول أعلاه بلغت قيمة ألفا كرونباخ باعتماد احتمال شطب المعايير نسبة 94.8 %، كما يمكن استنتاج الصدق الذاتي للأداة من خلال العلاقة التالية: **الصدق الذاتي = (كرونباخ ألفا)√** حيث كانت القيمة مساوية إلى 0.973 وهي نسبة عالية تسمح بالقول أن أداة الدراسة ثابتة يمكن أن تحقق نفس النتائج.

IV-4/ اختبار الفرضيات: سيتم استعمال اختبار (Khi-deux) لاختبار الاستقلالية لاختبار الفرضية الرئيسية الأولى، في حين سيتم استخدام تحليل التباين الأحادي (one way ANOVA) لاختبار الفرضية الثانية وتحليل الانحدار (Régression) لاختبار الفرضية الثالثة.

IV-4-1/ اختبار الفرضية الأولى: تقوم الفرضية الأولى على اختبار علاقة مخزون رأس المال البشري على الأداء في البنوك محل الدراسة، حيث يعبر عن هذا وفق العبارة الإحصائية التالية :

H_0 : لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد مخزون رأس المال البشري وأداء البنوك الجزائرية عند مستوى دلالة 5 %.

H_1 : توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد مخزون رأس المال البشري وأداء البنوك الجزائرية عند مستوى دلالة 5 %.

حيث كانت نتائج اختبار (Khi-deux) بالنسبة لكل العناصر المكونة لمخزون رأس المال البشري وعلاقتها بالأداء كالتالي :

يتضح من الجدول (5) أن كل قيم (كاي²) المحسوبة أصغر من قيم الجدولية وقيم دلالاتها أصغر من مستوى المعنوية 0.05، وبذلك يتم رفض الفرضية العدمية وقبول الفرضية البديلة القائلة بوجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين عناصر مخزون رأس المال البشري وأداء البنوك الجزائرية عند مستوى الدلالة 0.05.

وبخصوص هذه العلاقة، فإن اختبار الارتباط يظهر علاقة قوية بين عناصر مخزون رأس المال البشري وأداء البنوك وكانت مرتبة على الشكل التالي التحفيز، المعرفة، المعرفة السلوكية والخبرة، حيث تراوحت قيمها على التوالي 0.723، 0.655، 0.589 و 0.573، في حين كانت قيمة ارتباط عنصر الابتكار بالأداء ضعيفة حيث بلغت 0.359، فكغيرها من المؤسسات الجزائرية لا تزال عملية التحفيز هي الإطار الغالب والمؤثر على مخزون رأس المال البشري والأداء في البنوك الجزائرية، في حين تبقى عامل المعارف والخبرة لها تأثير ثانوي وهذا راجع إلى كون أن القطاع العام هو المسيطر على النظام المصرفي من خلال القرارات المركزية كما تغيب فيه التنافسية إلا فيما تعلق بالقطاع المصرفي الخاص الذي يبقى يسجل تواجدا محتشما، وهو ما يظهر جليا في عامل الابتكار كما سلف ذكره سابقا.

IV-4-2/ اختبار الفرضية الثانية: تقوم الفرضية الثانية على اختبار وجود فروق ذات دلالة بين متوسطات المستجيبين حول علاقة مخزون رأس المال البشري وأداء البنوك الجزائرية تعزى إلى متغيرات نوع وملكية البنك، حيث يعبر عن هذا وفق العبارة الإحصائية التالية :

أ/ الفرضية الفرعية الأولى:

H_0 : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات المستجيبين فيما يتعلق بأرائهم حول علاقة مخزون رأس المال البشري وأداء البنوك الجزائرية تعزى إلى متغير نوع البنك عند مستوى دلالة 5 %.

H_1 : توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات المستجيبين فيما يتعلق بأرائهم حول علاقة مخزون رأس المال البشري وأداء البنوك الجزائرية تعزى إلى متغير نوع البنك عند مستوى دلالة 5 %.

حيث كانت نتائج اختبار (one way ANOVA) بالنسبة لكل العناصر المكونة لمخزون رأس المال

مما يظهر في الجدول أعلاه نلاحظ أن قيم الدلالة الخاصة بعناصر مخزون رأس المال البشري وأداء البنوك أكبر من مستوى المعنوية 5 %، وبالتالي يتم قبول الفرضية العدمية القائلة بعدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات عينة الدراسة فيما يتعلق بأرائهم حول علاقة عناصر مخزون رأس المال البشري وأداء البنوك تعزى لمتغير نوع البنك عند مستوى الدلالة 5 %، وهذا دلالة واضحة بأن الأفراد العاملين في مختلف البنوك يتفقون على أن الاستثمار في رأس المال البشري المولد لمخزون رأس المال البشري يؤثر بشكل كبير على الأداء الكلي في البنوك.

ب/ الفرضية الفرعية الثانية:

H_0 : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات المستجيبين فيما يتعلق بأرائهم حول علاقة مخزون رأس المال البشري وأداء البنوك الجزائرية تعزى إلى متغير ملكية البنك عند مستوى دلالة 5 %.

H₁: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات المستجيبين فيما يتعلق بأرائهم حول علاقة مخزون رأس المال البشري وأداء البنوك الجزائرية تعزى إلى متغير ملكية البنك عند مستوى دلالة 5 %.

حيث كانت نتائج اختبار (one way ANOVA) بالنسبة لكل العناصر المكونة لمخزون رأس المال البشري وعلاقتها بالأداء كالتالي : يتضح من الجدول أعلاه ان قيم الدلالة الخاصة بعناصر مخزون رأس المال البشري وأداء البنوك أكبر من مستوى المعنوية 5 %، ومنه يتم قبول الفرضية العدمية القائلة بعدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات عينة الدراسة فيما يتعلق بأرائهم حول علاقة عناصر مخزون رأس المال البشري وأداء البنوك تعزى لمتغير ملكية البنك عند مستوى الدلالة 5 %، أي أن هناك اتفاق بين البنوك سواء كانت عامة أو تابعة للقطاع الخاص على أن الاستثمار في رأس المال البشري الخالق لمخزون هذه الأصول يؤثر بشكل واضح على الأداء الكلي للبنوك.

IV-3-4/ اختبار الفرضية الثالثة: تقوم الفرضية الثالثة على اختبار تأثير مخزون رأس المال البشري على الأداء في البنوك محل الدراسة، حيث يعبر عن هذا وفق العبارة الإحصائية التالية :

H₀: لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية بين أبعاد مخزون رأس المال البشري مجتمعتين على أداء البنوك الجزائرية عند مستوى دلالة 5 %.

H₁: يوجد على الأقل بعدين لمخزون رأس المال البشري يحدثان تأثيرا ذو دلالة إحصائية على أداء البنوك الجزائرية عند مستوى دلالة 5 %.

حيث كانت نتائج اختبار الانحدار الخطي (Régression) بالنسبة لكل العناصر المكونة لمخزون رأس المال البشري من الجدول أعلاه يتضح أن تحليل الانحدار من خلال طريقة خطوة/خطوة (Stepwise) حدد نموذجين لعلاقة تأثير عناصر مخزون رأس المال البشري على أداء البنوك، حيث يضم النموذج الأول عنصر التحفيز فقط بمعامل تحديد 53.5 % ، أما النموذج الثاني فيضم كل العناصر المحددة لمخزون رأس المال البشري بمعدل تفسير 57.4 % . ومن أجل تحديد الدلالة الإحصائية للنموذجين يتم اختبار تباينهما من الجدول (10) يظهر بأن مستوى المعنوية كان دالا إحصائيا بالنسبة لكلا النموذجين باعتبار أن قيمة الدلالة كان أقل من 5 % وبالتالي يتم رفض الفرضية العدمية وقبول الفرضية البديلة القائلة بوجود على الأقل بعدين لمخزون رأس المال البشري يحدثان تأثيرا ذو دلالة إحصائية على أداء البنوك عند مستوى 5 %، واستنادا إلى الجدول (09) يتم تبني النموذج الثاني كونه يفسر علاقة التأثير بقيمة 57.4 % . من الجدول أعلاه نستنتج أن الأداء في البنوك الجزائرية يخضع للتحفيز بالدرجة الأولى، يليه المعارف، الخبرة فالابتكار، وهذا في نظر الباحثين يرجع إلى متوسط عمر التجربة الجزائرية في التوجه نمو الاقتصاد الحر واعتماد البنوك على التوجيه المركزي للبنوك العمومية التي تبقى الصفة الغالبة على النسيج المصرفي الجزائري ، حيث تعطى عبارة العلاقة بالصيغة التالية :

$$Y = 2.375 + 0.534 X_1 + 0.269 X_2 + 0.131 X_3 + 0.129 X_4 + 0.124 X_5$$

حيث تعرف Y و X_i على أنها:

Y: أداء البنوك، X₁: التحفيز، X₂: المعرفة، X₃: المعارف السلوكية، X₄: الخبرة، X₅: الابتكار

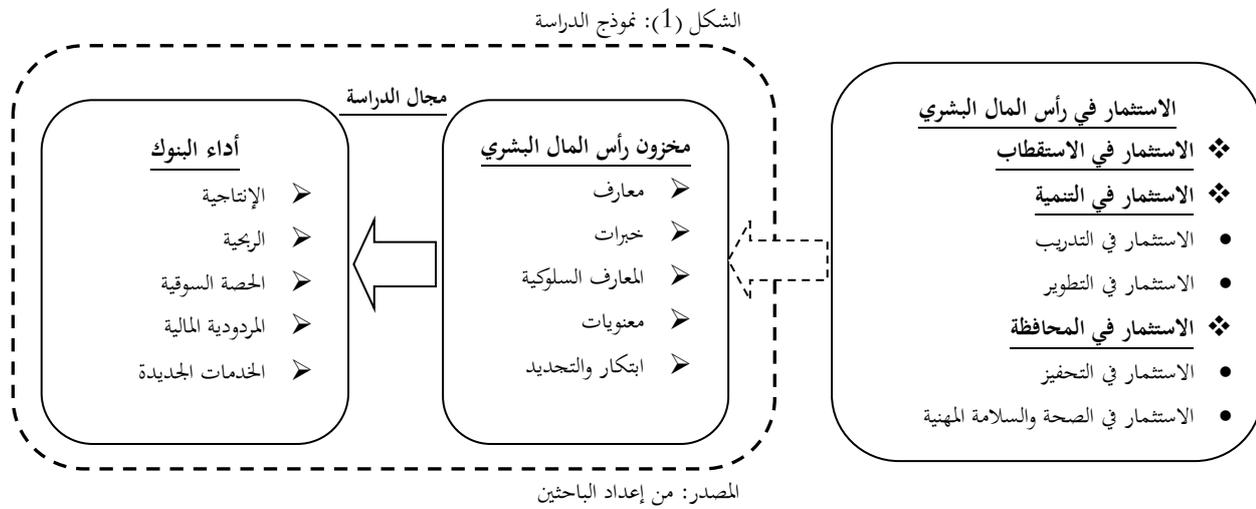
خلاصة:

إن ظهور مفهوم رأس المال البشري جاء كحتمية الاستجابة للتطورات الحاصلة في مجال إدارة الأعمال، فالمؤسسة كانت ولازالت مجبرة على المنافسة في محيط جد مضطرب وغير واضح، من خلال تحقيق التوليف الأمثل للموارد المتاحة ومنها الموارد البشرية، في خضم هذا تطرح إشكالية محورية وهي كيفية تكوين مخزون من هذه الأصول قادر على تحقيق الأداء المرغوب فيه في ظل تعاظم القوة التفاوضية للموارد البشرية في سوق العمل، فعملية الاستثمار في الأصول البشرية ترتكز على استقطاب الموارد البشرية، تنميتها والحفاظة عليها وزيادة ولائها للبنك ما يسمح لهذه المؤسسة المالية بالمنافسة بكل كفاءة وفعالية من خلال زيادة أدائها ويسمح للموارد البشرية بإشباع حاجاتها ورغباتها. وبتطبيق هذه المفاهيم على الجهاز المصرفي محل الدراسة تمكن الباحثان بعد تحليل نتائج الدراسة الميدانية واختبار النموذج المفترض تم استنتاج ما يلي :

- 1/ وجود توجه نحو تكوين مخزون لرأس المال البشري في البنوك الجزائرية من خلال الاستثمار في عناصره.
- 2/ حقق التحفيز المرتبة الأولى من حيث أهمية التأثير بقيمة معامل 0.534 من قيمة تفسير نموذج انحدار علاقة رأس المال البشري وأداء البنوك، في حين شكلت العناصر الأخرى مدورا ثانويا في هذه العلاقة من خلال معاملات بقيمة 0.131، 0.269، 0.129 و 0.124 على التوالي، وهذا في دلالة واضحة على أن البنوك الجزائرية تعتمد على تحفيز الأفراد بشكل كبير من أجل تحقيق الأداء.

3/ لا يوجد اختلاف في آراء الأفراد العاملين في البنوك العمومية والخاصة حول أثر رأس المال البشري على أداء البنوك، وهذا راجع إلى التوجه الحالي للقطاع المصرفي في الجزائر الذي توجه نحو الانفتاح الاقتصادي.

- الملاحق :



الجدول (1) توزيع تكرارات ونسب إجابات عينة الدراسة

النسبة %	التكرارات	المعلومات		النسبة %	التكرارات	المعلومات	
33.3	26	5-1	الأقدمية بالبنك	56.4	44	ذكر	الجنس
26.9	21	10-6		43.6	34	انثى	
11.5	09	15-11		33.3	26	30-21	الفئة العمرية
7.7	06	20-16		30.8	24	40-31	
15.4	12	25-21		28.2	22	50-41	
2.6	02	30-26		7.7	06	60-51	
2.6	02	أكثر من 30		16.7	13	ثانوي	المستوى التعليمي
20.5	16	CNEP	11.5	09	بكالوريا +		
11.5	09	BDL	50	39	ليسانس كلاسيك		
17.9	14	BEA	2.6	02	ليسانس ل.م.د.		
19.2	15	BADR	19.2	15	ماستر		
17.9	14	BNA	88.60	78	عمومي	ملكية البنك	
5.1	04	GULF BANK	11.40	10	خاص-أجنبي		

7.7	06	SOCIETE GENERALE				
-----	----	------------------	--	--	--	--

المصدر: من إعداد الباحثين

الجدول (2): معاملات الارتباط بيرسون بين مجالات مخزون في رأس المال البشري والدرجة الكلية لها

المعرفة	المعارف السلوكية	الخبرة	التحفيز	الابتكار	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1					3.23	0.648
0.606	1				2.86	0.633
0.599	0.713	1			2.73	0.849
0.321	0.646	0.14	1		3.28	0.694
0.485	0.695	0.586	0.573	1	2.66	0.904
0.717	0.881	0.883	0.792	0.831	2.95	0.614

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج (spss)

الجدول (3): معاملات الارتباط بيرسون بين مجالات الأداء والدرجة الكلية لها

المردودية المالية	الربحية	الحصة السوقية	الخدمات الجديدة	الإنتاجية	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1					3.72	0.771
0.783	1				3.92	0.717
0.452	0.381	1			3.46	0.751
0.708	0.653	0.526	1		3.91	0.928
0.875	0.704	0.643	0.777	1	3.63	0.765
0.883	0.839	0.706	0.887	0.872	3.75	0.658

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج (spss)

الجدول (4): قيمة ألفا كرونباخ

مجموع العبارات	قيمة ألفا كرونباخ
36	0.948

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج (spss)

الجدول (5): اختبار (Khi-deux) لعلاقة عناصر مخزون رأس المال البشري وأداء البنوك

المعرفة	المعارف السلوكية	الخبرة	التحفيز	الابتكار	الأداء المصرفي
78.154	35.846	26.615	36.000	28.615	61.897
14	14	15	17	13	10
0.000	0.001	0.032	0.005	0.007	0.000
3.23	2.86	2.73	3.28	2.66	3.75
0.648	0.633	0.849	0.694	0.904	0.658

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج (spss)

الجدول (6): معامل ارتباط (Pearson) لعلاقة عناصر مخزون رأس المال البشري وأداء البنوك

المعرفة	المعارف السلوكية	الخبرة	التحفيز	الابتكار	الأداء المصرفي
قيمة بيرسون	1				
الدلالة المتناظرة					
قيمة بيرسون	0.606	1			
الدلالة المتناظرة	0.000				

الحدوة	قيمة بيرسون	الدلالة المتناظرة	0.599	0.713	1
الخبرة	قيمة بيرسون	0.000	0.000	0.714	1
	الدلالة المتناظرة	0.004	0.000	0.000	0.000
التحفيز	قيمة بيرسون	0.485	0.695	0.586	0.573
	الدلالة المتناظرة	0.000	0.000	0.000	0.000
الابتكار	قيمة بيرسون	0.655	0.589	0.573	0.723
	الدلالة المتناظرة	0.000	0.000	0.002	0.001
الأداء المصرفي	قيمة بيرسون	0.000	0.000	0.000	0.000
	الدلالة المتناظرة	0.000	0.000	0.000	0.000

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج (spss)

الجدول (7): تحليل التباين (one way ANOVA) لمتغير نوع البنك

الدلالة	قيمة F	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات		
0.714	0.619	0.269	06	1.612	داخل المجموعة	المعرفة - نوع البنك
		0.434	71	30.796	خارج المجموعة	
			77	32.408	المجموع	
0.380	1.085	0.432	06	2.593	داخل المجموعة	المعرفة السلوكية - نوع البنك
		0.398	71	28.282	خارج المجموعة	
			77	30.875	المجموع	
0.318	1.197	0.851	06	5.105	داخل المجموعة	الخبرة - نوع البنك
		0.711	71	54.640	خارج المجموعة	
			77	55.568	المجموع	
0.388	1.071	0.513	06	3.080	داخل المجموعة	التحفيز - نوع البنك
		0.479	71	34.40	خارج المجموعة	
			77	37.120	المجموع	
0.071	2.047	1.548	06	9.289	داخل المجموعة	الابتكار - نوع البنك
		0.756	71	53.708	خارج المجموعة	
			77	62.997	المجموع	
0.370	1.102	0.413	06	2.481	داخل المجموعة	مخزون رأس المال البشري - نوع البنك
		0.375	71	26.641	خارج المجموعة	
			77	29.122	المجموع	
0.160	1.598	0.663	06	3.978	داخل المجموعة	أداء بنك - نوع البنك
		0.415	71	29.459	خارج المجموعة	
			77	33.437	المجموع	

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج (spss)

الجدول (08): تحليل التباين (one way ANOVA) لمتغير ملكية البنك

الدلالة	قيمة F	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات		
0.714	0.478	0.203	01	0.203	داخل المجموعة	المعرفة - ملكية البنك
		0.424	76	32.205	خارج المجموعة	
			77	32.408	المجموع	
0.380	0.532	0.215	01	0.215	داخل المجموعة	المعرفة السلوكية - ملكية البنك
		0.403	76	30.660	خارج المجموعة	

المجموعة	داخل المجموعة	خارج المجموعة	المجموع	النموذج
الخبرة - ملكية البنك	0.318	0.452	0.329	01
		0.727	76	55.240
			77	55.568
التحفيز - ملكية البنك	0.388	0.742	0.359	01
		0.484	76	36.761
			77	37.120
الابتكار - ملكية البنك	0.071	2.162	1.742	01
		0.806	76	61.254
			77	62.997
مخزون رأس المال البشري - ملكية البنك	0.370	0.661	0.251	01
		0.380	76	28.871
			77	29.122
أداء ابنك - ملكية البنك	0.160	3.783	1.586	01
		0.419	76	31.851
			77	33.437

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS)

الجدول (09): ملخص النماذج

النموذج	معامل الانحدار	معامل التحديد	معامل التحديد المضبوط	الخطأ المعياري للتقدير
01	0.732	0.535	^a 0.529	0.452
02	0.758	0.574	^b 0.545	0.444

a

الجدول (10): تحليل التباين (one way ANOVA)

النموذج	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة D	قيمة الدلالة
1	17.905	1	17.905	87.611	0.000 ^b
	15.532	76	0.204		
	33.437	77			
2	19.198	1	3.840	19.416	0.000 ^c
	14.239	76	0.198		
	33.437	77			

^a القيمة المستقلة: أداء البنوك / ^b القيم المتنبأ بها: (القيم الثابتة)، التحفيز / ^c القيم المتنبأ بها: (القيم الثابتة)، التحفيز، المعارف، المعارف السلوكية، الخبرة، الابتكار

المصدر من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS)

الجدول (11): معاملات الانحدار (Stepwise)

النموذج	قيمة A	المعاملات غير المعيارية		قيمة t	قيمة الدلالة
		الخطأ المعياري	قيمة Beta		
الثابت	2.375	0.343		6.920	0.000
التحفيز	0.534	0.081	0.733	6.605	0.000
المعرفة	0.269	0.109	0.009	0.088	0.000
المعارف السلوكية	0.131	0.140	0.258	1.918	0.000
الخبرة	0.129	0.106	0.166	1.221	0.000

0.002	1.127	0.138	0.116	0.124	الابتكار
-------	-------	-------	-------	-------	----------

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS)

- الإحالات والمراجع :

1 Dominique ROUX ,Analyse Economique et Gestion de l'Entreprise, Vente, Finance et Ressources Humaines, Ed DUNOD, Paris , 1988 , P-P: 225-280

1 Theodor SCHULTZ , Investment in Human Capital , American Economic Review, March 1961 , P 2

1 Abdelleziz AMOKRANE) ,La Comptabilité Des Ressources Humain: Des Fondement Historiques et Théoriques de La Valorisation du Capital Humain Aux Prises De Décisions , Thèse de Doctorat , Faculté Des Sciences Economiques et Sciences de Gestion , Université d'Alger, 2008, P 20

1 فرعون محمد، محمد إيفي، الاستثمار في رأس المال البشري كمدخل حديث لإدارة الموارد البشرية بالمعرفة، ملتقى دولي حول صنع القرار في المؤسسة الاقتصادية، جامعة المسيلة 14-2009/04/15، الجزائر، ص 7

1 M. LAROCHE, M. MERETTE , G.C. RUGGERI (1998) ,On The Concept and Dimensions of Human Capital In a Knowledge-Based Economy Context, Departement De Finance,Universitè De Ottawa, Canada , P-P: 5-8. site web <http://wwwfin.gc.ca/pub/pdfs> le 20/08/2016 à 00:39

1 طارق عبد الحسين العكيلي، أبو رغيف عقيل جاسم عبد الله، تخطيط الموارد البشرية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 1998، ص 157

1 مصيطفى عبد اللطيف، دور رأس المال البشري في خلق القيمة في المؤسسات المصرفية، مجلة الواحات للبحوث والدراسات، العدد 7، غرداية، 2009، ص 25

1 علاقي مداني عبد القادر، إدارة الموارد البشرية، دار زهران للنشر، العربية السعودية، 1993، ص 219

1 حمداوي وسيلة، إدارة الموارد البشرية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2004، ص-ص: 87-88

1 محمد سعيد سلطان، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية الجديدة، الإسكندرية، 2003، ص 183

1 كامل بربر، إدارة الموارد البشرية، إجهات وممارسات، دار المنهل اللبناني للطباعة والنشر، لبنان، 2008، ص 257

1 سيد محمد جاد الرب، إدارة الموارد البشرية، مدخل استراتيجي لتعظيم القدرات التنافسية، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر، 2009، ص 336

1 صالح مهدي محسن العامري، طاهر محسن منصور الغالي، إدارة الأعمال، دار وائل، ط 2، 2008، ص 662

1 باري كشواي، إدارة الموارد البشرية، طبعة عربية، ط 2، ترجمة قسم الترجمة بدار الفاروق، دار الفاروق للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 2006، ص 119

1 مانع سرينة، أثر إستراتيجية تنمية الموارد البشرية على أداء الأفراد في الجامعات، دراسة حالة عينة من الجامعات الجزائرية، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية، التجارة وعلوم التسيير، جامعة بسكرة، 2015، ص 163

1 ثابتي الحبيب، مرجع سبق ذكره، ص-ص: 136-139

1 محمد راتول، أحمد مصنوعة، متطلبات التطوير التنظيمي واستراتيجياته في ظل تحديات بيئة منظمات الأعمال، الملتقى الدولي الأول حول الإبداع والتغيير التنظيمي في المنظمات الحديثة، دراسة وتحليل تجارب وطنية ودولية، جامعة البلدة، 18-2011/05/19، ص-ص: 5-6

1 ابن منظور أبي الفضل جمال الدين محمد ،لسان العرب، دار صادر، بيروت، 1956، ص 926

1 رشا مهدي صالح، تأثير أنماط القيادة الإدارية في مستوى تحفيز العاملين، دراسة ميدانية للشركة العامة للموانئ العراقية في البصرة، مجلة الاقتصاد الخليجي، عدد 19، 2011، ص 7

1 الصبري محمد، السلوك الإداري، العلاقات الإنسانية ، ط 1، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، الإسكندرية، مصر، 2007، ص 236

1 David LAMOND , The Art of HRM: Human Relationship Management , Academy of Conference , Townsville , AUSTRALIA , 3-6/12/1995 , P 4.

1 محمد صالح الحناوي، محمد سعيد سلطان، السلوك التنظيمي، الدار الجامعية للنشر والتوزيع، الإسكندرية، مصر، 1997، ص 205

1 داوود معمر، منظمات الأعمال، الحوافز والمكافآت: بحث علمي في الجوانب الاجتماعية والنفسية والقانونية، دار الكتاب الحديث، القاهرة، مصر، 2006، ص 31

1 عساف عبد المعطي محمد، السلوك الإداري التنظيمي في المنظمات المعاصرة، دار زهران، عمان، الأردن، 1999، ص-ص: 85-86

1 محمود ذياب العقائلي، الإدارة الحديثة للسلامة المهنية، ط 2، دار الصفاء للنشر والتوزيع، الأردن، 2003، ص 128

1 العيسوي عبد الرحمن، سيكولوجية العمل، دار الراتب الجامعية، لبنان، 1997، ص 287

عمر وصفي عقيلي، إدارة الموارد البشرية المعاصرة، بعد استراتيجي، دار وائل للنشر، حلب، 2005 ص-ص: 581-1583

1 خليل إسماعيل إبراهيم ماضي، جودة الحياة الوظيفية وأثرها على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين، أطروحة دكتوراه فلسفة في إدارة الأعمال، كلية التجارة، جامعة قناة السويس، مصر، 2014، ص 62

1 العامري كاظم عامر عبد اللطيف، أثر إدارة الصحة والسلامة المهنية في أداء العاملين، دراسة تحليلية لقطاعات وزارة الصناعة والمعادن العراقية، مجلة كلية المأمون الجامعة، عدد 21، بغداد، العراق، 2013، ص 152

* تعتبر تكاليف مباشرة: التعويضات المقدمة، مصاريف المستشفى، مصاريف الأدوية... الخ، أما بالنسبة للتكاليف غير المباشرة فقد تشمل: وقت العمل الضائع، انخفاض الإنتاجية الجماعية، تكاليف تدريب عامل جديد... الخ.

1 النجار فريد، إدارة الجودة الشاملة والإنتاجية والتخطيط التكنولوجي للتميز والريادة والتفوق، الدار الجامعية م مصر، 2007، ص 28
1 Stéphane JACQUET , Management de la Performance , des Concepts aux Outils , P 2 , Sur Site Web: <http://w.w.w.creg.ac-Versailles.Fr> , Consulté le 20/04/2019.

1 حمزة محمود الزبيدي، التحليل، تقييم الأداء والتنبؤ بالفشل، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، عمان، 2004، ص 81
1 فلاح حسن عداي الحسيني، الإدارة الإستراتيجية، ط 1، دار وائل للنشر، عمان، 2000، ص 231.
1 ريعة أحمد الصغير، تقييم أداء المؤسسات الصناعية باستخدام بطاقة الأداء المتوازن، دراسة حالة المؤسسة الوطنية لإنتاج الآلات الصناعية، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية، العلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة قسنطينة 2، 2014، ص 5

1 Philippe LORINO , Méthode et Pratiques de la Performance , 3 eme Edition , Edition d'Organisation , Paris , 2003 , p-p: 4-8

1 Djedjiga KICHOU , l'Impact des Pratiques de Gestion des Ressources Humaines Sur la Performance de l'Entreprise , Cas des Entreprises Algériennes , Thèse de Magister , Université de Tizi-ouzou , Faculté des Sciences Economiques , commerciales et des Sciences de gestion , 2015 , P-P: 95-97

1 Bertrand Sogbssi BOCCO , Perception de la Notion de Performance par les Dirigents de Petites Entreprises en Afrique , la Revue des Sciences de Gestion , Vol 01 , N 24 , 2010 , P 119

1 Mohamed BAYED , Performance Sociale et Performance Economique dans les PME industrielles , Annueles du Management , 1992 , P 381

1 Michel KALIKA , Structure d'Entreprises , Réalités , Déterminants , et Performances , Edition Economica , Paris , 1988 , P 340

1 عبو عمر، عبو هودة، دور الاستراتيجيات العامة للتنافس في تحقيق الأداء في المؤسسة، الملتقى الدولي الرابع حول المنافسة والاستراتيجيات التنافسية للمؤسسات الصناعية خارج قطاع المحروقات في الدول العربية، 2010/11/09-08، جامعة الشلف، ص 6

1 نعمون إيمان، تحليل أثر تبني الاستراتيجيات العامة للتنافس على أداء المؤسسات الصناعية، دراسة حالة مؤسسات قطاع الهاتف النقال في الجزائر، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة بسكرة، 2018، ص 87.

1 كواشي مراد، إشكالية تقوم الأداء الشامل في المؤسسة، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة قسنطينة 2، 2011، ص 105.

1 Angele DOHOU , Nicolas BERLAND , Mesure de la Performance Globale des Entreprises , Archives Ouverts de HAL , 2010 , P 4

1 الطعامنة محمد، معايير قياس الأداء الحكومي وطرق استنباطها، مجمع أعمال مؤتمر الأساليب.

1 محمد محمود يوسف، البعد الاستراتيجي لتقييم الأداء المتوازن، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، 2005، ص 104.
1 موسى اللوزي، التنظيم وإجراءات العمل، دار وائل للنشر، الأردن، 2002، ص 204.

1 الطعامنة محمد، مرجع سبق ذكره، ص 402.

1 Philippe LORINO , Methodes et Pratiques de la Performance , 3 eme Edition , Edition d'Organisation , Paris , 2003 , P 130

1 Pierre VOYER , Tableaux de Bord de Gestion et Indicateurs de Performance , 2 eme Edition , Presses du l'Université du Québec , Québec , 1999 , P 63

1 Charles.T.HORNGREN , et Al , Contrôle de Gestion et Gestion Budgétaire , 3 eme Edition , Pearson Education , Paris , 2006 , P 35

1 نعمون إيمان، مرجع سبق ذكره، ص 102.

1 مصيطفي عبد اللطيف، عبد القادر مراد، أثر إستراتيجية البحث والتطوير على ربحية المؤسسة الاقتصادية، مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، عدد 4، الجزائر، 2013، ص 36
1 نعمون إيمان، مرجع سبق ذكره، ص- ص: 103 - 105.

1 علي السلمي، الإدارة الإنتاجية، مكتبة الإدارة الجديدة، القاهرة، 1994، ص 20.

1 ابراهيم عبد الحكيم، الكفاية الإنتاجية في الصناعة العربية، مجلة التنمية الصناعية العربية، المنظمة العربية للتنمية الصناعية والتعدين، عدد 9، الرباط، 1990، ص 22.

1 نعمون إيمان، مرجع سبق ذكره، ص- ص: 108 - 109.

1 واضح فواز، استراتيجية المؤسسة الاقتصادية بين هيكل الصناعة والأداء، حالة صناعة خدمة الهاتف النقال في الجزائر، أطروحة دكتوراه، جامعة بسكرة، 2016، ص 139.

1 نجم عبود نجم، إدارة الابتكار، المفاهيم، الخاصص والتجارب الحديثة، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 2003، ص 256.

1 ابن منظور أبي الفضل جمال الدين محمد، مرجع سبق ذكره، ص 2898

1 Karl.E. SVEIBY , Knowledge Management , La Nouvelle Richesse des Entreprises , Savoir Tirer Profits des Actifs Immatériels de sa Société , Ed MAXIMA , PARIS , 2000 , P 63

1 M.FERRARY , Y.PESQUEUX , Management de La Connaissance , Knowledge Management , Apprentissage Organisationnel et Société de La Connaissance , Economéa , PARIS , 2006 , P 26

1 عبد الستار علي وآخرون، مدخل إلى إدارة المعرفة، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، 2006، ص 26

1 Andrew.M.KANIKI , M.E.K.MPHAHLEL , Indigenous Knowledge For The Benift of All: Can Knowledge Management Principles be Used Effectively? South Africa of Library and Information Science , Vol 68 , N 1 , P 3

1 كامل المغربي، السلوك التنظيمي، مفاهيم وأسس سلوك الفرد والجماعة في التنظيم، ط 3 دار الفكر، عمان، 2004، ص 164.

1 هيشر سميرة، دور تنمية المهارات في تنمية الموارد البشرية بالمؤسسة الجزائرية، دراسة حالة مركز البحث العلمي والتقني للمناطق الحافة (عمر البرناوي)، أطروحة دكتوراه، جامعة بسكرة، 2015، ص 82

1 مبارك سامي، قرشي محمد، دور الابتكار التكنولوجي في تحسين أداء المؤسسات الاقتصادية، مجلة العلوم الانسانية، عدد 44، جامعة بسكرة، جوان 2016، ص 406

1 رشا مهدي صالح، تأثير أنماط القيادة الإدارية في مستوى تحفيز العاملين، دراسة ميدانية للشركة العامة للموانئ العراقية في البصرة، مجلة الاقتصاد الخليجي، عدد 19، 2011، ص 7

كيفية الاستشهاد بهذا المقال حسب أسلوب APA:

هشام محجوبة ، محمد بوديسة، عفاف خويلد (2022). تأثير مخزون رأس المال البشري على أداء البنوك الجزائرية - دراسة حالة القطاع المصرفي بولاية عين تموشنت " الجزائر، المجلة الجزائرية للتنمية الاقتصادية، المجلد 09 (العدد 01)، الجزائر: جامعة قاصدي مرباح ورقلة، ص.ص 215-236.



يتم الاحتفاظ بحقوق التأليف والنشر لجميع الأوراق المنشورة في هذه المجلة من قبل المؤلفين المعنيين وفقا ل **رخصة المشاع الإبداعي نسب المصنّف - غير تجاري - منع الاشتقاق 4.0 دولي (CC BY-NC 4.0)**.

المجلة الجزائرية للتنمية الاقتصادية مرخصة بموجب **رخصة المشاع الإبداعي نسب المصنّف - غير تجاري - منع الاشتقاق 4.0 دولي (CC BY-NC 4.0)**.



The copyrights of all papers published in this journal are retained by the respective authors as per the **Creative Commons Attribution License**.

Algerian Review of Economic Development is licensed under a **Creative Commons Attribution-Non Commercial license (CC BY-NC 4.0)**.