

تقليل المعوقات التنظيمية واثرها في الاستثمار في راس المال البشري - بحث تحليلي في مصنع النسيجية / بابل

أ.د. سماح مؤيد محمود
الجامعة المستنصرية / كلية الادارة والاقتصاد

زينب جواد عبيد
الباحثة

P: ISSN : 1813-6729

<http://doi.org/10.31272/JAE.43.2020.126.2>

E : ISSN : 2707-1359

مقبول للنشر بتاريخ : 2020/12/2

تاريخ أستلام البحث : 2020/11/15

المستخلص :

يهدف هذا البحث الى مناقشة اثر تقليل المعوقات التنظيمية بأبعاده (تقليل ضغوط العمل ، تقليل سوء القيادة ، تقليل سوء المناخ التنظيمي ، تقليل الرقابة السلبية) في الاستثمار في راس المال البشري لدى مدراء شركة النسيج والجلود - مصنع النسيجية في بابل . واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات والمعلومات المتعلقة بالبحث وتم اخضاعها لمقياس الصدق والثبات ووزعت على عينة قوامها (150) مديراً عينه البحث ، وقد تم تحليل بيانات البحث بالاعتماد على التحليل العائلي الاستكشافي باستخدام برنامج (SPSS V.22) من اجل اختبار مقياس المتغير الاول :- تقليل المعوقات التنظيمية بأبعاده (تقليل ضغوط العمل ، تقليل سوء القيادة ، تقليل سوء المناخ التنظيمي ، تقليل الرقابة السلبية) ، المتغير الثاني : - الاستثمار في راس المال البشري بمكوناته (التدريب، التعليم ، ادارة المعرفة ، تطوير المهارات)، وقد استخدم معامل الارتباط سبيرمان وتحليل الانحدار وقد افرزت الاساليب الإحصائية عددا من الاستنتاجات لعل ابرزها الافتقار للوضوح في الاهتمام بنشاط التدريب والإبداع والجودة والنجاح في المصنع لعدم وضوح رؤية الدولة نحو قطاع الصناعة ، وعدم دعم المنتج المحلي (الوطني) لعدم فرض رسوم كمركية او فرض مواصفات معينة للبضائع المستوردة وحتى لو تم ذلك فان الفساد المالي والاداري يمنع ذلك خصوصا في الموانئ العراقية. ولهذا تركزت التوصية الاساس في تقديم مجموعة من المقترحات العملية والتي تصب نحو إمكانية الاستثمار الامثل لراس المال البشري ، منها ما يتعلق بالقوانين وتشريعات وزارة الصناعة والمعادن واخرى تتعلق بالدورات التدريبية ، والتشجيع على الابداع وتطوير المهارات وفي ازالة العقبات امام الادارة العليا . وتقليل الاسباب منها (غياب التنسيق) التي تقف أمام عدم استغلال المشاريع المنجزة وكذلك غير المنجزة او غير المكتملة ، وبالتالي انخفاض نسبة الاداء والانتاجية .

الكلمات المفتاحية : تقليل المعوقات التنظيمية ، الاستثمار في راس المال البشري



مجلة الادارة والاقتصاد
العدد 126 / كانون الاول / 2020
الصفحات : 14-25

المقدمة

يحاول البحث تسليط الضوء على مواضيع تحتل أهمية استثنائية على مستوى منظمات الاعمال الا وهي (تقليل المعوقات التنظيمية ، والاستثمار في رأس المال البشري) والتي تعد ذات تأثير وانعكاس واسع على تطوير الواقع الميداني للمنظمات المعاصرة، ولاختبار العلاقة والتأثير بين متغيرات البحث تم اختيار مصنع النسيجية / بابل كميدان للجانب التطبيقي لكونه احد الدعامات الاساسية والمهمة للاقتصاد العراقي وحاجته لمعالجة المعوقات التنظيمية والعمل على تقليلها لغرض الوصول للهدف النهائي وهو الاستثمار الامثل في رأس المال البشري ، ولتحقيق اهداف البحث فانه تضمن اربعة مباحث اذ تناول الأول منهجية البحث، أما المبحث الثاني فقد تناول الجانب النظري، بينما تناول المبحث الثالث الجانب العملي، وتم تخصيص المبحث الرابع لعرض الاستنتاجات والتوصيات.

المبحث الأول: منهجية البحث

وتتضمن التالي :-

1 - مشكلة البحث

أكدت الاتجاهات الفكرية الحديثة على الدور الاساسي والمتميز لتحديد وتقليل المعوقات التنظيمية في عمل المنظمات ، اذ يمثل الاساس للقدرة على التكيف وبالتالي تطلب منها الاهتمام بكيفية استثمار مواردها الملموسة وغير الملموسة بطريقه تمكن المنظمات من تعزيز قدراتها واستثمارها وتطويرها ليكون اساسا لنجاحها وتميزها ، بصورة صحيحة والنتائج التي قد تعود فائدتها على الشركة من تحسين مستوى ادائها ونتاجيتها وجودة مخرجاتها، ومن خلال ما تقدم انطلقت مشكلة البحث من خلال محاولة الباحثة للتعرف على مدى اثر تقليل المعوقات التنظيمية بمفاهيمها وانواعها ولضعف ادراك مدراء المصنع لأهمية وضرورة تقليل المعوقات التنظيمية وبعض الوسائل المقترحة لمعالجتها في الاستثمار الامثل في رأس المال البشري.

وبناء لما تم ذكره يمكن تشخيص المشكلة محل البحث الحالية من خلال عدداً من التساؤلات وكما يأتي:-

اولا : ما هو مستوى الاستثمار في رأس المال البشري المنظمة المبحوثة ؟

ثانياً: هل تؤثر المعوقات التنظيمية في الاستثمار في رأس المال البشري للمنظمة المبحوثة ؟

ثالثاً كيف يمكن ان يؤثر تقليل المعوقات التنظيمية في الاستثمار في رأس المال البشري للمنظمة المبحوثة ؟

2- أهداف البحث

تسعى هذه الدراسة لتحقيق مجموعة من الاهداف المتمثلة بالتالي :-

أ- التأكد من وجود العلاقة والاثّر بين تقليل المعوقات التنظيمية وابعاده وبين الاستثمار في رأس المال البشري.

وتحديد العلاقات الارتباطية بين متغيرات البحث.

ب- إبراز دور وأهمية تقليل المعوقات التنظيمية في تحقيق الاستثمار الامثل في رأس المال البشري للمنظمة محل البحث .

ت- معرفة مدى كفاءة المنظمة محل البحث في الاستثمار في رأس مالها البشري.

ث- بناء نموذج يمثل علاقة متغيرات البحث وتأثير بعضها ببعض بهدف الافادة منها في وضع ادارة كفوة وفعالة في

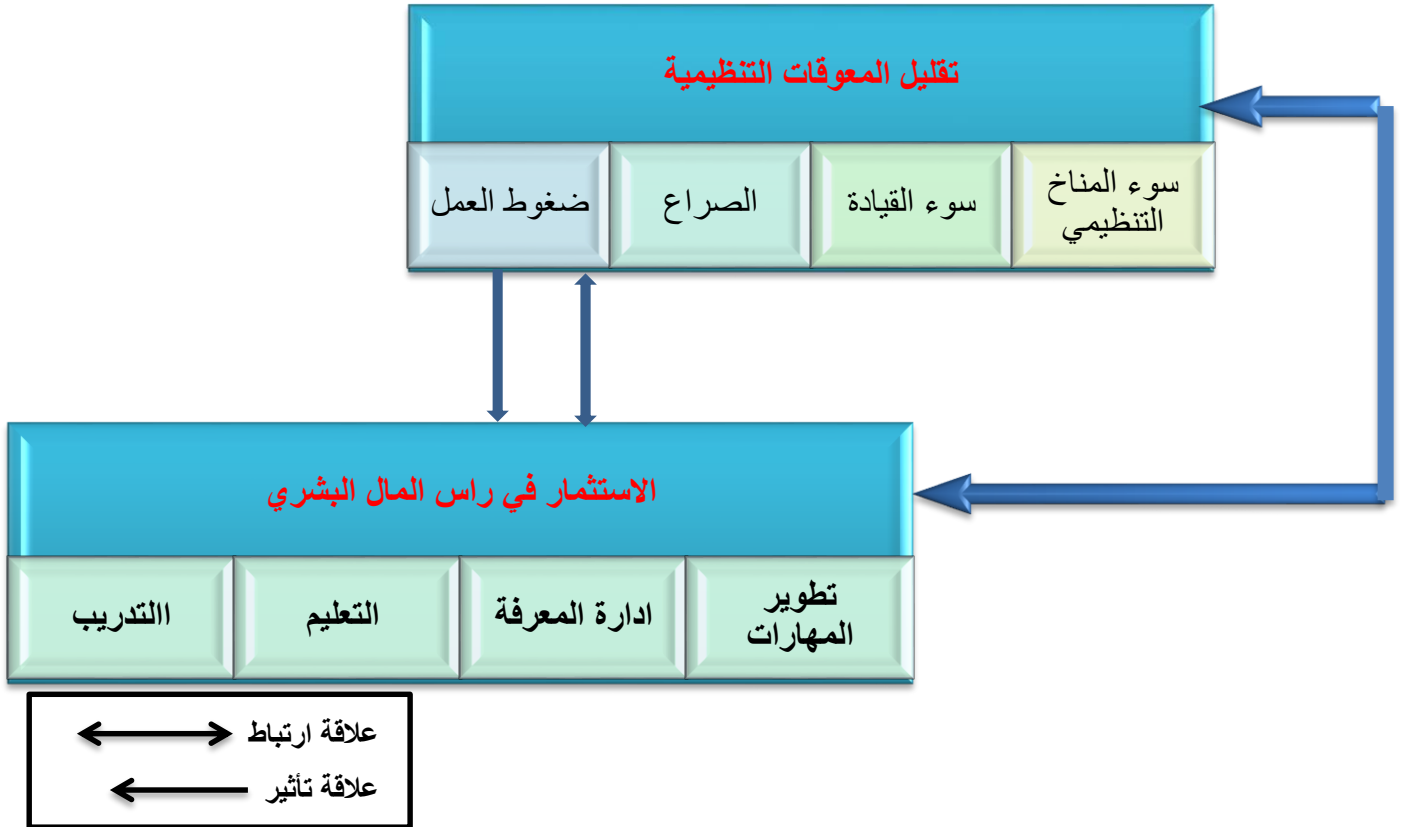
تحديد الوسائل الملائمة لتقليل المعوقات التنظيمية لتحقيق استثمار كفوء في رأس المال البشري.

3- أهمية البحث:

يستمد البحث أهميته من أهمية المتغيرات التي تناولها والتي باتت تحتل حيزا واسعا في تفكير المنظمات الحديثة . اذ فيها الكثير من العمق المعرفي مما يستحق المزيد من البحث، وقد جرى اختيار هذا الموضوع للبحث كونه يمثل مرتكزا أساسيا لاستمرارية المنظمات. كما يستمد البحث أهميته من أهمية المنظمة المبحوثة متمثلة بمصنع النسيجية في بابل وهو احد التشكيلات المهمة للصناعات النسيجية والجلدية كونها احد المدعمات الأساسية للعمل والتي من خلالها تتمكن من تحقيق الاستثمار الأمثل في رأس المال البشري.

4- نموذج البحث وفرضياته:

يوضح الشكل (1) النموذج الفرضي للبحث والذي تضمن تصنيف المتغيرات المستقلة والمتغير المعتمد وطبيعة العلاقات فيما بينها وبما يسهم في تفسير النتائج التي يتم التوصل إليها من خلال البحث الميد



الشكل (1)
المخطط الفرضي من اعداد الباحثين

5- فرضيات البحث

1. **الفرضية الرئيسية الاولى:** توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة إحصائية بين تقليل المعوقات التنظيمية بأبعادها والاستثمار في رأس المال البشري بمكوناته وتتفرع الى :-
 - **الفرضية الفرعية الاولى :** توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة إحصائية بين انواع المعوقات التنظيمية ومتغير الاستثمار في رأس المال البشري بمكوناته وتتفرع منها الفرضيات الفرعية التالية :-
 - 1- توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة إحصائية بين تقليل ضغوط العمل وبين الاستثمار في رأس المال البشري (التدريب، التعليم، ادارة المعرفة، تطوير المهارات).
 - 2- توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة إحصائية بين تقليل الصراع وبين الاستثمار في رأس المال البشري (التدريب، التعليم، ادارة المعرفة، تطوير المهارات).
 - 3- توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة إحصائية بين تقليل سوء القيادة وبين الاستثمار في رأس المال البشري (التدريب، التعليم، ادارة المعرفة، تطوير المهارات).
 - 4- توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة إحصائية بين تقليل الرقابة السلبية وبين الاستثمار في رأس المال البشري (التدريب، التعليم، ادارة المعرفة، تطوير المهارات).
2. توجد علاقة تأثير معنوية ذات دلالة إحصائية لمتغير تقليل المعوقات التنظيمية بأبعادها في الاستثمار في رأس المال البشري بمكوناته وتتفرع منها الفرضيات الثانوية التالية:-
 - **الفرضية الثانوية الاولى** توجد علاقة تأثير معنوية ذات دلالة إحصائية لمتغير تقليل المعوقات التنظيمية في الاستثمار في رأس المال البشري بمكوناته وتتفرع منها الفرضيات الفرعية التالية :
 1. توجد علاقة تأثير معنوية ذات دلالة إحصائية لمتغير تقليل ضغوط العمل في الاستثمار في رأس المال البشري (التدريب، التعليم، ادارة المعرفة، تطوير المهارات).
 2. توجد علاقة تأثير معنوية ذات دلالة إحصائية لمتغير تقليل الصراع في الاستثمار في رأس المال البشري (التدريب، التعليم، ادارة المعرفة، تطوير المهارات).
 3. توجد علاقة مع تأثير معنوية ذات دلالة إحصائية لمتغير تقليل الرقابة السلبية في الاستثمار في رأس المال البشري (التدريب، التعليم، ادارة المعرفة، تطوير المهارات).
 4. توجد علاقة تأثير معنوية ذات دلالة إحصائية لمتغير تقليل القيادة في الاستثمار في رأس المال البشري (التدريب، التعليم، ادارة المعرفة، تطوير المهارات).

6- منهج البحث

اعتمد البحث على المنهج الاستطلاعي لدراسة العلاقة والآخر بين المتغيرات ومن خلال جمع البيانات وتحليل البيانات المعبرة عن واقع المنظمات النسيجية (في بابل) لاختبار اجابات وفرضيات الدراسة والتحقق من مدى صحتها من عدمها ، وصحة علاقات المخطط الفرضي للبحث.

7- مجتمع البحث وعينته:-

تم اختيار مصنع النسيجية / بابل كمجتمع للبحث كونه يشكل احد أكبر الدعامات الاساسية لتحقيق الاستقرار الاقتصادي والاجتماعي والسياسي في العراق كمجتمع للدراسة والمتكون من معامل خمسة .وقد تمثلت عينة البحث ب (250مديراً) اختير منهم (150) مديراً ، اذ اكتفت الباحثة بمستوى الإدارات العليا والوسطى ، كون متغيرات البحث في جزء منها ذات طابع إدراكي ولها علاقة مباشرة بمتخذي القرار النهائي حصراً ، وعلى هذا فان العينة كانت عينة طبقية (قصدية). حيث بلغت عدد الاستبانات المستلمة والصالحة للاستفادة منها (99) استبانة ، أي بعدد (16) استمارة مفقودة ، وبالتالي أصبح حجم العينة (99) مديراً.

المبحث الثاني : الجانب النظري للبحث

اولا : تقليل المعوقات التنظيمية

1- مفهوم تقليل المعوقات التنظيمية

يقصد بالمعوقات بشكل عام : " معوقات عاقبة ، مخالفة ، والمراد مخالفة الشيء للأصل حتى يمنع استمراره في مجراه الطبيعي " ، وقيل عاقه الشيء أي خالقه (العارفة وقرآن ، 2008 ، 11) . اما التنظيم فيعني العملية الإدارية التي تهتم بتجميع وتحديد وتنسيق المهام، والأنشطة وتوزيع الصلاحيات والسلطات ، من أجل تحقيق الأهداف بأفضل كفاءة وفاعلية ممكنة. ويرى كل من Mitchell, Relations,1993, Vol. 46:6; (725, 33) تزايد إدراك الأثر الرئيسي للمعوقات التنظيمية على أداء المنظمة والافراد والمجتمع والتي ترتبط بثلاثة أنواع من نتائج الأداء (رضا الزبائن ، والأداء المالي ، ورضا الوظيفي للأفراد) . وعرف بعض الباحثين المعوقات التنظيمية انها تمثل (مجموعة من الحواجز او العقبات التي تحد من تحقيق المنظمة لأهدافها وتؤخر او تمنع نموها وتطورها او نجاحها) . كما تم تعريفها بأنها مجموعة من المعوقات التي تعترض تطبيق اي علم او بحث في اي مجال وتمنعه من تحقيق اهدافه بالشكل الصحيح او المناسب (شنينتر، 2013: 84).

2- ابعاد تقليل المعوقات التنظيمية

أ - ضغوط العمل:

يعرف هو نوع من الاستجابة المادية او النفسية لحدث ما او موقف خارجي حيث تشكل قيودا ماديه وفسيولوجية تسبب انحراف الافراد عن الاداء. (Glenyiew,1980: 184-215) و (Beer&newman,1987:665-699) وبين (العميان ، 2013: 160) ان ضغوط العمل تؤدي لضغوطات ناتجة عن صعوبات ومعوقات تقف امام الافراد في المنظمة وقد تنشأ نتيجة مواقف سلبية او يكون نتيجة مواقف ايجابية ممكن ان يستغلها الفرد. ويرى (Australian seafares survey , 2001:75) ان ضغوط العمل ليس فقط استجابة وانما هو عملية تقييم التحديات والتهديدات التي يواجهها الفرد لتطوير الاداء . اذ تصمم المنظمة استراتيجيات لإحكام السيطرة على ضغوط العمل والتقليل منها على الاشخاص العاملين ، والتي ترتبط بسياسات واستراتيجيات المنظمة وهيكليتها ، وظروف العمل ووظيفة المنظمة ، وتتخذ المنظمة الطرق الملائمة لكل نوع من انواع الضغوط وبما يمكن من التخلص او التقليل منها.

- **التقليل من ضغوط العمل :-** يمكن احكام السيطرة على ضغوط العمل من خلال اعداد برامج ادارة الضغوط بشكل خاص بوضع خطة عمل ملائمة تتمثل ب:-

ا- تحديد مسببات الضغط - ب- تحديد اسباب هذه المسببات ونتائجه ، ويمكن النظر لضغوط العمل بأنها من الحالات المهمة التي تواجهها المنظمات وتفرض عليها ضرورة اعتماد الوسائل العلمية الملائمة لتقليل اثارها وادارتها بما يمكنها من التكيف والمرونة والانتاجية ، وذلك لأثارها السلبية المباشرة وغير المباشرة والتي تنعكس على اداء وانتاجية المنظمة.

ب- سوء القيادة:

تصف القيادة الصفات والمهارات والقدرات التي يتميز بها بعض الافراد والذين يكونون قادة لمجموعاتهم بالإضافة للسلطة الرسمية التي يتمتع بها بعض القادة .

واشار كل من (Dana &Olson,2007:65). (Jones & George , 2006: 495) أنها أحد الأساليب المستخدمة في توجيه مجموعة من الأفراد وتحفيزهم في تحقيق هدف معين والتأثير في سلوك العاملين في المنظمة وتنسيق العمل لتحقيق اهداف المنظمة.

القيادة تعتمد على مدى ذكاء ومهارة وقدرات القيادة الفاعلة التي تميز الادارة الناجحة للقائد في تحقيق اهداف المنظمة ومواكبة التغييرات البيئية المستمرة ، اذ انها المحرك الأساسي لفاعلية أي تنظيم لأن القائد يستطيع ان يجمع ويحفز ويوجه طاقات وقدرات ومهارات العاملين نحو تحقيق الأهداف المطلوبة باعتباره احد مكونات رأس المال البشري . ويمكن تحديد خصائص القيادة السيئة التي لا تمتلك قدرة على التحفيز وتكون محبطة وتتبع الاداء السابق لتحثي به في المستقبل دون اي تغيير او تطوير وتقبل بمستوى الاداء الاعتيادي.

التقليل من سوء القيادة

للتقليل من سوء القيادة يتم اتباع ما يلي:-

- 1- تحديد تطور مهارات القيادات الضرورية لضمان نجاحه في أداء مهامه بالاعتماد على مجموعة مهارات أساسية ، ويجب ان تكون لديه القدرة على توظيفها أثناء ممارسته لمهام عمله، وتتمثل هذه المهارات : بالمهارات (التنظيمية ، التخطيطية ، الإدراكية ، الفكرية ، المعرفية ، الاتصال وتنمية العلاقات) .
- 2- ربط المتغيرات المتمثلة (بدوافع تطوير مهارات القيادات) مع التقدم التكنولوجي الواسع من اجل تحقيق الاتصال الفعال .
- 3- التحليل واتخاذ القرارات والاحتفاظ بالكفاءات الجوهرية وتطوير رأس المال البشري ، وظهور مفهوم التنافسية الجديدة على مستوى مختلف المنظمات لتمكين المنظمة من الاستمرارية والبقاء
- 4- اعتماد القيادة على التفوق التقني الذي يمكنها من استقطاب واستثمار الافراد والمعلومات واستخدامها كعنصر رئيسي للإنتاج في تطوير أدائها ونموها في السوق
- 5- وتنمية المهارات القيادية باعتبارها جوهر رأس المال البشري والتأكيد على الممارسات الاخلاقية التي تساعد في مواكبة التغيرات البيئية

ت- سوء المناخ التنظيمي:

يعرف المناخ التنظيمي انه المشاعر والمواقف والاتجاهات السلوكية التي تتصف بها الحياه التنظيمية والتي يمكن قياسها عملياً من خلال ادراك افراد المنظمة. ويشير (حامد، 1987: 120) للمناخ التنظيمي انه يمثل العلاقات الوظيفية والشخصية القائمة بين الرؤساء والمؤوسين متفاعلة مع نظم العمل وإجراءاته ولوانحه محددة بذلك المستوى العام للأداء في المنظمة. ويعتبر من الفرص المهمة والمتاحة للنجاح والابتكار وارتباطه بالثقافة من قبل المنظمة وادارتها.

(Nigel King & Neil Anderson, 2004: 228)

المناخ التنظيمي يتمثل بمجموعة من السمات والخصائص التي تتسم بها البيئة الداخلية للمنظمات ولها تأثير مباشر وغير مباشر في الأطر السلوكية لقيادات المنظمات ومديريها في جميع المستويات الادارية ، وتؤثر على فاعلية وكفاءة المنظمة للوصول لتحقيق الأهداف بموجب وسائل الرضا والتحفيز التي تم اعتمادها .

التقليل من سوء المناخ التنظيمي

يعتمد نجاح المنظمة على مدى قدرتها على خلق جو عمل يتميز بالاستقرار والثقة والمعنويات العالية بين الافراد العاملين في المنظمة وفي جميع المستويات التنظيمية (الحربي، 2000 : 89) . وان توافر المناخ التنظيمي الملائم يعد مفتاح لنجاح الإدارة الفاعلة لأي منظمة ، حيث يكون اما طريقاً شائعاً أو طريقاً سالكاً للأداء، كما أنه متغير حيوي، ونظام مفتوح يتفاعل مع المعطيات، والظروف المحيطة بالمنظمة وبإدارتها وفرصها ومشكلاتها. (العوامل، 1994 : 242)

وتستنتج الباحثين ان المناخ التنظيمي والذي يمثل مجموعة من السمات والخصائص التي تتسم بها البيئة الداخلية للمنظمات والتي لها تأثير مباشر وغير مباشر في الأطر السلوكية لقيادات المنظمات ومديريها في جميع المستويات الادارية ، وتؤثر على فاعلية وكفاءة اداء المنظمة للوصول لتحقيق الأهداف بموجب وسائل الرضا والتحفيز التي تم اعتمادها ، وتقليل التأثيرات السلبية للعوامل الخارجية والتنظيمية والفردية كونه متغير حيوي لنجاح المنظمات .

الرقابة السلبية: Reducing negative oversight

تمارس المنظمة مهمات وأدواراً مختلفة لتحقيق الأداء المطلوب منها الرقابة التي تعتبر احد وظائفها الإدارية الرئيسة وغالباً ما تواجه المنظمة عند قياسها بعض الانحرافات (إيجابية وسلبية) مقارنة بالخطط الموضوعية التي تعتمد عليها المنظمة لغرض تحقيق أهدافها ، لذا توجب على المنظمة وضع نظام رقابي فعال وكفؤ يساعد المنظمة في تنفيذ خططها بشكل فعال من خلال إنجاز الأنشطة والمهام وفقاً لمعايير الأداء الكفاء لتحقيق الاهداف المطلوبة وتقليل الانحرافات غير المرغوبة والحاصلة في العمليات التشغيلية. (توفيق ، 1986: 403)

التقليل من الرقابة السلبية

تسعى الاجهزة الرقابية بمختلف انواعها واشكالها لتحقيق اهدافها واغراضها التي وجدت من اجلها فهي تحتاج لوسائل وادوات تستخدمها لإحكام الرقابة والتقليل من المعوقات والمشاكل التنظيمية الرقابة الفاعلة في

المنظمة ، وتركز على مدى الالتزام بتنفيذ القوانين والتعليمات وضرورة اتخاذ الاجراءات اللازمة لمواجهة هذه المعوقات وكما يلي :-

- أ- خلق كادر متطور ينسجم مع التطور التكنولوجي .
- ب- توفير الارضية القانونية من خلال تطوير الانظمة والقوانين لكل الممارسات الادارية مما يقلل حجم الاجتهادات الشخصية.
- ت- تطوير وتحديث الوسائل والاساليب الرقابية بما يتناسب مع التطورات التكنولوجية والثورة المعلوماتية باستخدام برمجيات ووسائل رقابية تحليلية وكمية حديثة.
- ث- تفعيل وسائل المحاسبة والمساءلة عن الاخطاء العمدية وغير العمدية والتلاعب لكافة المستويات التنظيمية في المنظمة باعتماد مبدأ الوضوح والشفافية .

2- الاستثمار في رأس المال البشري

ثانيا : مفهوم الاستثمار في رأس المال البشري :

ظهر مفهوم الاستثمار في رأس المال البشري عام (1960) عندما ركز الاقتصاديون على المنافع الاقتصادية الناجمة من التعلم والتدريب، ويوضح هذا النوع من الاستثمارات حجم النمو الاقتصادي للبلد، ونمو الإيرادات الخاصة بالأشخاص، فضلاً عن الزيادة في إنتاجية الأفراد داخل المنظمة (Liao et al., 2006:1) ، لكن بدخول عصر التكنولوجيا والمعرفة أصبح العنصر البشري هو المؤثر الحقيقي في نجاح المنظمات ، وتغيرت المفاهيم الاقتصادية التقليدية وبدأت بظهور مفاهيم اقتصادية جديدة تعتمد على المعرفة ، وان الاهتمام بالعنصر البشري يؤدي مع الأصول الرأسمالية بالمنظمة إلى زيادة قيمة الناتج النهائي . وكما ان رأس المال يزداد عن طريق الاستثمار ، فان الموارد البشرية ايضا تزداد عن طريق الاستثمار الانساني. (الدائم ، 1985: 231) .

ان الاستثمار في رأس المال البشري بمعناه العام هو تنميته شامله للطاقات والقدرات الذاتية ولزيادته معارف ومهارات افراد المجتمع من اجل تعبئة طاقات الافراد وتطوير امكانياتهم المتعددة وان موهبتهم الجسدية والعقلية ورفع مكانتهم يمكن استخدامها بصورة مبدعة عن طريق الاستقلال التام او الامثل لكافة الموارد المتاحة. (الركابي ، 2007 : 27) .

- وبالاعتماد على بعض الادبيات والبحوث يمكن ان نلخص مفهوم الاستثمار في رأس المال البشري كما يلي :-
- أ- ان الاستثمار في رأس المال البشري يتمثل بمجموعه قدرات ومهارات يمتلكها الافراد العاملون او يحصلون عليها عن طريق تراكم الخبرات والتعليم مثل قوة العقل والقدرة على التعلم والتفكير.
 - ب- انها قيم غير ملموسة.
 - ت- المنظمة التي يمتلك العاملون فيها هذه القدرات يمكنها من تحسين وضعها التنافسي والحصول على قيمة في السوق العالمية.

3- مكونات الاستثمار في رأس المال البشري

اعتمد البحث الحالي المكونات المتمثلة (التدريب والتعليم واداره المعرفة وتطوير المهارات) لقياس الاستثمار في رأس المال البشري في الجانب التطبيقي لأهميتها ودورها في مصنع النسيجية المبحوث والتالي بيان مفهوم كلا منها :-

أ- التدريب Training

ويشكل احد الاتجاهات المهمة بالنسبة للمنظمات فهي تمكن العمال والموظفين من التعلم والنمو، حيث يساعد المنظمة على زيادة الربحية والإنتاجية والقدرة على التكيف (Entrekin, Scott-Ladd , 2014:182) ، كما ويشير (Mitchell : 2002:42) للتدريب بأنه يمثل الأنشطة التي تساعد في تغيير سلوك الافراد. ولكي يقوم الفرد بأداء مهام عمله على نحو فاعل لابد من توفر ثلاث عناصر رئيسية هي : المعرفة ، والمهارات، والمواقف والتي يمكن تطويرها أو تحسينها من خلال فعالية التدريب. (Boella, Turner,2005:122)

وبناء على ما تقدم يتضح لنا ان للتدريب اهمية كبيرة في مجتمعنا وذلك نتيجة لامتلاك الافراد المعرفة المكتسبة والناجمة عن التدريب والتعليم والتي ستمكن الفرد من تقديم مستوى أداء اعلى عما يكون عليه الحال في حاله غياب البرامج التدريبية والتي هي ضمن سلسله التعلم حيث تساعد في تمكين المتدرب من تقديم اداء متعلق بالمعرفة المكتسبة . (العطواني ، 2017: 16) ، واصبح التدريب ملازماً لرفع قدرات الافراد على مختلف مستوياتهم الإدارية والقيادية وفاعليه تحديد الاهداف ورسم السياسات والاستراتيجيات وتحليل المشكلات باستخدام اساليب علميه في اتخاذ القرارات حيث يساعد التدريب في اشباع الحاجات الأساسية (صلاح، 1988: ص 620). ويرتبط بفعالية المورد البشري وان نقص تدريب الموارد البشرية يرتبط بتنافسية منخفضة كما يمثل مجمل النشاطات ، والوسائل والطرق والدعائم التي تساعد في تحفيز العاملين لتحسين معارفهم وسلوكهم ، وقدراتهم الفكرية والضرورية ، في نفس الوقت ، لتحقيق اهداف المنظمة من جهة ، ومن

جهة أخرى تحقيق أهدافهم الشخصية والاجتماعية، دون ان ننسى الاداء الجيد لوظائفهم الحالية والمستقبلية ، وهو احد المحاور الرئيسة لتحسين المورد البشري حتى يصبح اكثر معرفة وقدرة واستعداد على اداء المهام المطلوبة منه بالشكل المطلوب والمناسب وابتكار وابداع ، كذلك التدريب يقدم معرفة جديدة ويعمل على زيادة ما يحمله الفرد من معلومات جديدة ومتنوعة ويزيد مهارات الافراد ، ويؤثر على اتجاهاتهم ويعدل افكارهم ويعمل على تعديل سلوكياتهم داخل المنظمات ، فتحدد الاحتياجات التدريبية يعتبر في غاية الاهمية للتعرف على نقاط الضعف وتحديد المستويات التي تبدو بحاجة الى تدريب كما يتم التعرف على الافراد وقدراتهم وتحديد من سيتم تدريبهم ، اذ انه وسيلة وليست غاية ، واستثمار وليس استهلاك. وتري الباحثة ان التدريب عملية مخططة ومُنظمة ومستمرة تهدف لاكساب الافراد العاملين المعارف والقدرات والمهارات الجديدة والمتخصصة بما يضمن تحسين الأداء وتحقيق أهداف المنظمة.

(ب) التعليم Education

يعد التعليم الركيزة الاساسية التي تركز عليها البنية الاجتماعية والاقتصادية والثقافية لأي مجتمع ، حيث اكد كل من جون ستوارت ميل وماركس وغيرهما على اهمية نمو المعارف والمهارات البشرية من خلال العمليات التربوية التعليمية وما تقدمه من اسهامات في نمو الاقتصاد وتطوره فنمو قدرات الفرد واستدامتها من خلال التعليم يؤدي الى زيادة قدراته الانتاجية(الرشدان ، 2008، ص13) . وينظر (Aigbokhan) وآخرون الى الاستثمار في التعليم بانه عملية اساسية واضحة تهدف الى كسب المهارات والمعارف والمواقف والاداء والمسؤوليات الاجتماعية والاقتصادية والتكامل الاجتماعي ، وتحسين الكفاءة الشخصية للأفراد ، والبحث عن افضل فرص لهم(Owolabi, 2010:10).

ويستهدف التعليم تكوين وتنمية رأس المال البشري باعتباره عنصراً من عناصر الانتاج المهمة والاساسية (الخشاب، 2000 : 22) ، حيث ان مهارة القوة العاملة والتي تعني قدرة الافراد على اداء مهام عملهم المناطة بهم بكفاءة وفاعلية في كل المجالات الخدمية والانتاجية التي يمكن تحقيقها من خلال العملية التعليمية سواء كان التعليم (حكومياً ام خاصاً او عن طريق التدريب) والذي يمكن تحقيقه من خلال زيادة حجم التخصيصات المرسدة للاستثمار في مجال التعليم ، ونستنتج من ذلك ان الاستثمار في التعليم يشمل عدة جوانب اقتصادية واجتماعية وسياسية وثقافية وادارية من خلال تطوير مهارات ومعارف وقدرات الافراد وتشجيع وتنمية الابتكار وهذا يمكن العاملين من تحسين مستوى ادائهم والقدرة على التعامل الذكي مع المعوقات التي يواجهونها.

(ت) ادارة المعرفة knowledge management

تعد المعرفة الثروة الحقيقية للمنظمات وللأفراد والشعوب والمجتمعات ، وأداتها الحيوية في القيام بوظائفها وممارسة عملياتها من اجل تحقيق رسالتها التي وجدت من اجلها ، فضلاً عن قدرتها في مواجهة التحديات المختلفة من خلال توفير المعلومات اللازمة لإدارة مختلف الأنشطة التي تقوم بممارستها لتحقيق أهدافها ، وقد وصفها (Jillindaet. Al, 2001, 2) بأنها عملية تحويل المعلومات والموارد الفكرية لموارد ذات قيمة عليا، من اجل تطوير قابليات الأفراد وقدرات المنظمات ومساعدتها على اتخاذ الإجراءات الفاعلة لتحقيق أهدافها. يتضح من التعريف أعلاه انه يجب على المنظمات إتباع تطبيق متطلبات إدارة المعرفة لان بقاءها مرهوناً بقدرتها على التعامل مع المعلومات والمعرفة فضلاً عن تمكينها من تحسين أدائها او الإبداع مما يؤدي بها ذلك إلى التعليم المستمر مدى الحياة بسبب التبادلات والاختراعات المتلاحقة والإضافات المعرفية المتجددة. وقد عرفها (Holowetzki, 2002:78) بأنها عملية تنسيق الأنشطة بشكل متكامل ومنهجي على نطاق المنظمة لاكتساب وإنشاء وتخزين وتقاسم ، ونشر المعرفة من قبل الأفراد والجماعات وذلك سعياً لتحقيق الأهداف التنظيمية الرئيسة . وهذه هي العملية التي من خلالها تخلق المنظمات (Holowetzki, 2002:63) وتأسيساً على ما تقدم يجب على المنظمات أن تدرك إن نجاحها يعتمد بشكل كبير في مدى قدرتها على جمع المعلومات والمعرفة او إنتاجها والحفاظ عليها ونشرها لتطوير الأعمال المنظمة لدعم تدفقها وحمايتها والمشاركة بها. إذ ان ادارة المعرفة الناجحة هي اكثر من مجرد تطبيق التكنولوجيا والانظمة الجديدة ، اذ عليها ان تخلق مناخ وثقافة تنظيمية بحيث يبادر العاملون من ذاتهم في مشاركة وتطبيق معرفتهم ومهاراتهم لخدمة صالح المنظمة ، ويتضمن تبادل المعارف تبادل الافكار الضمنية والصريحة لإنشاء معارف جديدة ، وتقاسم المعرفة ينطوي على تبادل او نقل متبادل للأفكار والمعلومات والمعرفة الفردية ، وان عملية مشاركة المعرفة او(التشارك في المعرفة Knowledge Sharing) بانها" نشاط يتم من خلاله تبادل المهارات والخبرات بين الافراد على مستوى المنظمة او المنظمات " (الطائي ، 2011) وبناءاً على ما تقدم تری الباحثة ان إدارة المعرفة :- هي تنسيق مجموعة أنشطة تنظيمية بشكل متكامل ومنهجي تهدف لتحسين المعارف والممارسات المتعلقة بالمعرفة والسلوكيات التنظيمية والقرارات والأداء التنظيمي.

ث) تطوير المهارات Skills development

حظي مصطلح المهارة بالعديد من التعريفات منها تعريف (القرني، 2011:13) للمهارة بأنها تمثل قدرة الفرد على القيام بعمل ما ، او تعلم شيء ما سواء جسدياً أم عقلياً بسهولة ودقة وبدرجة من السرعة والانتقان مع الاقتصاد في الجهد المبذول. كما عرفها (قنديل، 2011:67) بأنها القدرة على اداء عمل او تحقيق نتيجة باستخدام اساليب وطرق تتسم بكفاءة وبما يحقق نتائج اعلى وافضل .

ويتضمن تطوير المهارات الخبرة التي يمكن تطويرها وتعزيزها بالشهادات التي تثبت اكتساب المتقدم للعمل ما يحتاجه منها حسب ما جاء من قبل (الدوري وآخرون، 2010: 202) حيث ان الخبرة هي ما يمتلكه الافراد من المدراء والعاملين نتيجة المعارف المكتسبة من العمل بمعنى مستوى ما يتمتع به الافراد العاملون من معارف مكتسبة من العمل، اذن تطوير المهارات والمعارف هي أهداف ترسم لغرض التعامل مع التغيرات في بيئة الاعمال والتي تتطلب مؤهلات وخبرات جديدة لاتخاذ ما يلزم لتحديد الفجوات التي تتطلب مزيداً من الجهد والاجراءات والمهارات الملائمة .

وبناء على ما تقدم ترى الباحثين : إن المهارة هي عملية فكرية تتضمن اشتراك الجهد العقلي والعقلي في أداء العمليات، بمعنى انها تمثل القدرات الأصلية والمكتسبة التي تمكن الفرد من أداء عمل ما فكراً كان أو جسدياً وبأقل جهد وأقل تكاليف وبأسرع وقت ممكن وبأدق ما يمكن وتحقيق أعلى عائد أو منفعة ممكنة، بالإضافة الى انها تشير الى مستوى أداء المدراء لمهامهم الوظيفية في ظل خبراتهم والتي تجعلهم يتفاعلون مع متطلبات عملهم لغرض تحقيق الأهداف التي ينشدونها .

المبحث الثالث : الإطار العملي للبحث

أولاً: اختبار فرضيات البحث وتحليل علاقات الارتباط والتأثير:

أ. تحليل علاقات الارتباط

تتضمن هذه الفقرة تحليل علاقات الارتباط بين المتغيرات المستقلة (تقليل المعوقات التنظيمية بأبعاده ، والاستثمار في رأس المال البشري)، وكما يلي :

تحليل علاقة الارتباط بين انواع تقليل المعوقات التنظيمية مع متغير الاستثمار في رأس المال البشري بمكوناته (التدريب، التعليم ، ادارة المعرفة ، تطوير المهارات) .اذ توضح هذه الفقرة علاقات الارتباط بين المتغيرين على مستوى المتغيرات الرئيسية والفرعية، واختبار الفرضية الرئيسية الثالثة فيما يخص وجود علاقة ارتباط بين متغير الاستثمار في رأس المال البشري وتقليل المعوقات التنظيمية اذ بلغ معامل الارتباط كندال ما مقداره (0.46) وهو ارتباط معنوي موجب ، وكما مبين في الجدول ادناه. وهذا يشير الى وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين متغير الاستثمار في رأس المال البشري وتقليل المعوقات التنظيمية .

جدول (1)

قيم معامل الارتباط بين تقليل المعوقات التنظيمية والاستثمار في رأس المال البشري ومكوناته

الاستثمار في رأس المال البشري	تطوير المهارات	ادارة المعرفة	التعليم	التدريب	تقليل المعوقات التنظيمية
0.31**	0.31**	0.30**	0.13	0.26**	تقليل ضغوط العمل
0.10	0.45**	0.42**	0.33**	0.35**	تقليل سوء القيادة
0.38**	0.46**	0.39**	0.14	0.29**	تقليل سوء المناخ التنظيمي
0.44**	0.11	0.22**	0.12	0.12	تقليل الرقابة السلبية
0.46**					تقليل المعوقات التنظيمية
معنوي					مستوى الدلالة عند مستوى معنوية 0.01

* * تشير الى الدلالة المعنوية عند مستوى المعنوية 0.01

المصدر : اعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج الحاسبة الالكترونية .

ب : تحليل علاقات التأثير :

يبين الجدول (5) تحليل الانحدار الخطي البسيط بين تقليل المعوقات التنظيمية والاستثمار في رأس المال البشري المحسوبة اكبر من (F) وابعاده ، اذ تدل النتائج على تأثير **تقليل ضغوط العمل** على المتغير **الاستثمار في رأس المال البشري** ، اذ سجلت النتائج وجود علاقة تأثير معنوية اذ كانت قيمة (F) المحسوبة (33.73) وهي اكبر من القيمة الجدولية عند مستوى دلالة (0.01, 0.05) وتحت درجة حرية (97.1) وفسر (R^2) ما نسبته (26%) من مقدار المساهمات الحاصلة في تحقيق الاستثمار في رأس المال البشري ، كما ان قيمة (β) بلغت (0.40) وتشير الى ان التغير الذي يحصل في الاستثمار في رأس المال البشري بمقدار وحدة واحدة يؤدي الى زيادة في تقليل ضغوط العمل بمقدار (0.40) ، وهذا ما يثبت الفرضية الفرعية الاولى والمنبئة من الفرضية الرئيسية السادسة اجمالاً ورفضها فرعياً والتي مفادها **توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية لمتغير ضغوط العمل في الاستثمار في رأس المال البشري (التدريب ، التعليم ، ادارة المعرفة ، تطوير المهارات)**.

جدول (2)

نتائج تأثير تقليل ضغوط العمل في الاستثمار في رأس المال البشري

المتغير المستقل	المتغير المعتمد	قيمة الثابت a	قيمة معامل بيتا β	قيمة معامل R^2	قيمة F المحسوبة	مستوى الدلالة (0.05)
تقليل ضغوط العمل	التدريب	1.56	0.48	21%	25.72	معنوي
	التعليم	1.25	0.59	28%	38.25	معنوي
	ادارة المعرفة	2.13	0.39	18%	21.91	معنوي
	تطوير المهارات	2.73	0.16	4%	3.10	غير معنوي
	الاستثمار في رأس المال البشري	1.92	0.40	26%	33.73	معنوي

-قيمة F الجدولية تحت مستوى دلالة (0.05) ودرجة الحرية (97.1) = 3.15

-قيمة F الجدولية تحت مستوى دلالة (0.01) ودرجة الحرية (97.1) = 4.98

المصدر : اعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج الحاسبة الالكترونية .

2- اما تأثير تقليل سوء القيادة على متغير الاستثمار في رأس المال البشري سجلت النتائج عدم وجود علاقة تأثير معنوية اذ كانت قيمة (F) المحسوبة (2.18) وهي اقل من القيمة الجدولية عند مستوى دلالة (0.01, 0.05) وتحت درجة حرية (97.1) وفسر (R^2) ما نسبته (3%) من مقدار المساهمات الحاصلة في تحقيق الاستثمار في رأس المال البشري ، كما ان قيمة (β) بلغت (0.14). وتشير الى ان التغير الذي يحصل في تقليل سوء القيادة بمقدار وحدة واحدة يؤدي الى زيادة في تحقيق الاستثمار في رأس المال البشري بمقدار (0.14)، وهذا يشير لرفض الفرضية الفرعية الثانية جزئيا والمنبثقة من الفرضية الرئيسية السادسة احصائيا .

جدول (3)

نتائج تأثير تقليل سوء القيادة في الاستثمار في رأس المال البشري

المتغير المستقل	المتغير المعتمد	قيمة الثابت a	قيمة معامل بيتا β	قيمة معامل R^2	قيمة F المحسوبة	مستوى الدلالة (0.05)
تقليل سوء القيادة	التدريب	1.25	0.51	18%	25.77	معنوي
	التعليم	1.13	0.24	2%	2.30	غير معنوي
	ادارة المعرفة	1.89	0.11	2%	2.23	غير معنوي
	تطوير المهارات	2.22	0.10	1%	1.64	غير معنوي
	الاستثمار في رأس المال البشري	1.62	0.14	3%	2.18	غير معنوي

-قيمة F الجدولية تحت مستوى دلالة (0.05) ودرجة الحرية (97.1) = 3.15

-قيمة F الجدولية تحت مستوى دلالة (0.01) ودرجة الحرية (97.1) = 4.98

المصدر : اعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج الحاسبة الالكترونية .

3- اما تأثير تقليل سوء المناخ التنظيمي على متغير الاستثمار في رأس المال البشري سجلت النتائج وجود علاقة تأثير معنوية اذ كانت قيمة (F) المحسوبة (66.170) وهي اعلى من القيمة الجدولية عند مستوى دلالة (0.01, 0.05) وتحت درجة حرية (97.1) وفسر (R^2) ما نسبته (40%) من مقدار المساهمات الحاصلة في تحقيق الاستثمار في رأس المال البشري ، كما ان قيمة (β) بلغت (0.654) وتشير الى ان التغير الذي يحصل في تقليل سوء المناخ التنظيمي بمقدار وحدة واحدة يؤدي الى زيادة في تحقيق الاستثمار في رأس المال البشري بمقدار (0.654)، ومن المعطيات الاحصائية السابقة يمكن قبول الفرضية الرئيسية الخامسة بشكل فرعي والتي مفادها (توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية لمتغير تقليل سوء المناخ التنظيمي في تحسين الاداء، النجاح ، الابداع ، الجودة) .

جدول (4)

نتائج تأثير تقليل سوء المناخ التنظيمي في الاستثمار في رأس المال البشري

المتغير المستقل	المتغير المعتمد	قيمة الثابت a	قيمة معامل بيتا β	قيمة معامل R^2	قيمة F المحسوبة	مستوى الدلالة (0.05)
تقليل سوء المناخ التنظيمي	التدريب	0.190	0.799	21%	31.079	معنوي
	التعليم	1.931	0.125	2%	2.025	غير معنوي
	ادارة المعرفة	0.783	0.866	28%	38.853	معنوي
	تطوير المهارات	0.826	0.825	29%	39.139	معنوي
	الاستثمار في رأس المال البشري	0.708	0.654	40%	66.170	معنوي

-قيمة F الجدولية تحت مستوى دلالة (0.05) ودرجة الحرية (97.1) = 3.15

-قيمة F الجدولية تحت مستوى دلالة (0.01) ودرجة الحرية (97.1) = 4.98

المصدر : اعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج الحاسبة الالكترونية .

4- اما تأثير تقليل الرقابة السلبية على متغير الاستثمار في رأس المال البشري سجلت النتائج عدم وجود علاقة تأثير معنوية اذ كانت قيمة (F) المحسوبة (3.122) وهي اقل من القيمة الجدولية عند مستوى دلالة (0.05, 0.01) وتحت درجة حرية (97.1) وفسر (R^2) ما نسبته (5%) من مقدار المساهمات الحاصلة في تحقيق الاستثمار في رأس المال البشري ، كما ان قيمة (β) بلغت (0.238) وتشير الى ان التغير الذي يحصل لتقليل الرقابة السلبية بمقدار وحدة واحدة يؤدي الى زيادة في تحقيق الاستثمار في رأس المال البشري بمقدار (0.238)، وهذا يشير الى رفض الفرضية الرابعة والمنبثقة من الفرضية الرئيسية الخامسة.

جدول (5)

نتائج تأثير تقليل الرقابة السلبية في الاستثمار في رأس المال البشري

المتغير المستقل	المتغير المعتمد	قيمة الثابت a	قيمة معامل بيتا β	قيمة معامل R^2	قيمة F المحسوبة	مستوى الدلالة (0.05)
تقليل الرقابة السلبية	التدريب	1.526	0.232	5%	3.015	غير معنوي
	التعليم	1.256	0.105	3%	1.913	غير معنوي
	ادارة المعرفة	1.336	0.265	5%	3.105	غير معنوي
	تطوير المهارات	1.225	0.205	4%	2.894	غير معنوي
	الاستثمار في رأس المال البشري	1.885	0.238	5%	3.122	غير معنوي

-قيمة F الجدولية تحت مستوى دلالة (0.05) ودرجة الحرية (97.1) = 3.15

-قيمة F الجدولية تحت مستوى دلالة (0.01) ودرجة الحرية (97.1) = 4.98

المصدر : اعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج الحاسبة الالكترونية .

المبحث الرابع : الاستنتاجات والتوصيات

الاستنتاجات

يستعرض هذا المبحث عدداً من الاستنتاجات التي توصلت اليها الباحثة تبرز في إطار فقرتين رئيسيتين ، وكما يلي :-

1- مستوى متغيرات تقليل المعوقات التنظيمية

أ- اظهرت النتائج الاحصائية ضعفاً واضحاً في التدريب وعدم الاهتمام بالبرامج التدريبية المخصصة لتطوير الموارد البشرية في المصنع المبحوث ، كما ان البرامج التدريبية لم تحدد على اساس الاحتياجات الخاصة للمصنع.
ب- اللامبالاة لأهمية تشكيل فرق عمل متخصصة وبمشاركة الخبراء الخارجيين لما يقدمه هؤلاء الخبراء من خبرة متميزة ووجهات نظر لم تكن مطروقة سابقاً ، والناבעة من رؤيتهم الشخصية بعدم الحاجة الى هؤلاء الخبراء.
ت- عدم تركيز المدراء على استثمار جميع المهارات والافكار والمعارف المتوافرة داخل المصنع الى مشاريع عمل منجزة ترفع من قيمته ، اي ان المدراء لا يحاولون غالباً الاستخدام الافضل للموجودات غير المادية وبما هو متاح من خلال زيادة عدد المشاريع المنجزة والمشاريع التي لم يتم اكمال انجازها .
ث- اهمال المدراء وضعف قدرتهم على ازالة او تقليل المعوقات التنظيمية التي تقف امام تحسين الاداء والناجمة عن عدم الاستثمار الامثل للموجودات غي المادية وصولاً الى تعزيز الحالات الابداعية وضمان تكرارها، والتي تمثل اصل مهم من اصول المصنع في تعظيم ورفع قيمته ومركزه التنافسي مقابل الرواتب الشهرية التي تدفع لهم .
ج- اعادة ترتيب محاور تقليل المعوقات التنظيمية وحسب اهميتها لعينة الدراسة ، اذ جاء المحور الخاص بتقليل سوء القيادة لأدراك قيمته بالمرتبة الاولى يليها في ذلك المحور الخاص في تقليل سوء المناخ التنظيمي ليليها في المرتبة الثالثة تقليل الرقابة السلبية واخيراً المرتبة الرابعة والمعنية بتحديد مصادر الوصول الى تقليل ضغوط العمل.

2- مستوى متغيرات الاستثمار في رأس المال البشري :-

أ- اتفق المدراء عينة الدراسة على ان مستوى الاهتمام بالاستثمار في رأس المال البشري ضعيف وغير المقبول مما يعكس لنا عدم اهتمامهم بالتنبؤ للمتغيرات وبشكل عملي او تطبيقي من خلال التدريب والتعليم وادارة المعرفة وتطوير المهارات ، وهذا ما عكسته لنا طبيعة المشاريع والاعمال المنجزة داخل المصنع .
ب- اظهرت النتائج الاحصائية ضعفاً واضحاً في التدريب وعدم الاهتمام بالبرامج التدريبية المخصصة لتطوير الموارد البشرية في المصنع المبحوث ، كما ان البرامج التدريبية لم تحدد على اساس الاحتياجات الخاصة للمصنع.
ت- غياب اهتمام الادارات العليا بتوفير منظومة تشاركية للمرؤوسين في وضع الاهداف لدعم واسناد الابداع والمبدعين وممارسة سلوكيات فاعلة من قبل المدراء في التعامل مع المرؤوسين وتشجيع افكارهم وان كانت بسيطة والتعامل معهم بشفاافية ووضوح والاخذ بنظر الاعتبار المسؤولية الاجتماعية للمصنع .
ث- كان لبعد ادارة المعرفة المرتبة الثانية ، ويعزى ذلك كون اغلب منظماتنا في العراق هي غير فاعلة، وبالمرتبة الثالثة التدريب ، وهي نتيجة طبيعية نسبة للظروف غير المستقرة وغير الطبيعية التي يعيشها المصنع والتي هي خارج ارادته ، ولا بد له من التكيف معها وبشكل مستمر مما يجعل المدراء فيه يعيرون أهمية لتحاشي التهديدات والمعوقات ومقابلة ذلك من أهمية اقتنائها للفرص واخيراً التعلم بالمرتبة الرابعة غير فاعلة بسبب سياسة الدولة وتشريعاتها.
ج- وتبين النتائج الاحصائية ان مصنع النسيجية المختار للدراسة بمعامله يدرك أهمية تقليل المعوقات التنظيمية وبالتالي سيؤدي الى الاستثمار الامثل في رأس المال البشري .

التوصيات

التوصيات الخاصة باختبار علاقات الارتباط بين متغيرات الدراسة:-

1. وبناء على النتائج الاحصائية التي تبين ان مصنع النسيجية المختار للدراسة بمعامله يدرك اهمية تقليل المعوقات التنظيمية وبالتالي سيؤدي الى الاستثمار الامثل في رأس المال البشري .
لابد من تفعيل العلاقة التي تربط بين تقليل المعوقات التنظيمية للوصول للاستثمار الامثل في رأس المال البشري بمكوناته (التدريب ، التعليم ، ادارة المعرفة ، تطوير المهارات) من خلال الاهتمام بضرورة ايجاد البيئة المناسبة لتبني هذه الابعاد في المصنع ، واذا ما تواجدت فعلا فأنها معنية بزيادة ادراك المدراء حول اشارات الانذار المبكرة من عوامل البيئة الداخلية والخارجية.
2. ينبغي على المدراء ادراك اهمية العلاقة التي تربط بين تقليل المعوقات التنظيمية (تقليل ضغوط العمل وتقليل سوء القيادة وسوء المناخ التنظيمي ، وتقليل الرقابة السلبية) للاستثمار الامثل في رأس المال البشري والعمل على ايجادها في بيئة المصنع.

التوصيات الخاصة باتجاهات التأثير بين متغيرات الدراسة:-

- 1- ضرورة إدراك المدراء لأهمية تقليل المعوقات التنظيمية في الاستثمار الامثل في رأس المال البشري على مستوى المصنع ، فالبيئة الخارجية تؤثر على المصنع ، فاذا كان اختيار المشاريع الانتاجية والخدمية لا يتناسب مع التطور الحالي أو وجود محددات ومقيدات ومعوقات تنظيمية وسياسية تمنع من استيراد العناصر الاولية المشتركة في المشاريع ، مما يجعلها ذات قيمة ضعيفة لا تساعد في تحقيق تحسين مستوى الاداء لتعذر الاستفادة المثلى من المشاريع سواء تم تطبيقها او في طور التنفيذ.
- 2- ادراك اثر تقليل المعوقات التنظيمية في الاستثمار الامثل في رأس المال البشري والمتمثلة اولاً بتقليل الرقابة السببية يليه في الاهمية تقليل سوء المناخ التنظيمي ، وثالثاً تقليل سوء القيادة ، واخيراً تقليل ضغط العمل ، نسبةً للأثر المباشر الذي قد يحققه بتقليل الرقابة السببية في الاستثمار الامثل في رأس المال البشري ، ويتم ذلك من خلال البحث عن العناصر والمقومات الرئيسة في ايجادها والعمل بها داخل المصنع ، متحدين الصعوبات والمعوقات التي من الممكن ان تقف امام التنفيذ الفعال.
- 3- ينبغي على المدراء ادراك اهمية العلاقة التي تربط بين تقليل المعوقات التنظيمية (تقليل ضغوط العمل وتقليل سوء القيادة وسوء المناخ التنظيمي وتقليل الرقابة السلبية) وبين الاستثمار الامثل في رأس المال البشري والعمل على ايجادها في بيئة المصنع.

مصادر البحث

أولاً: المصادر العربية:

الكتب

1. العميان، محمود سلمان، السلوك التنظيمي في منظمات الاعمال ، دار وائل للنشر الطبعة السادسة، 2013، ص364.
2. العواملة ، نائل (1994). أبعاد المناخ المؤسسي في الوزارات والدوائر المركزية في الأردن. دراسات الجامعة الأردنية، مجلد / 21 ، 3
3. الطائي ،يوسف حجي ،العجيلي ،محمد عاصي ،الحكيم، ليث علي (2009) نظم ادارة الجودة في المنظمات الانتاجية والخدمية ، عمان ،دار اليازوري للنشر والتوزيع.
4. الدائم ،عبد الله عبد ، تعليم الكبار وتنمية القوى العاملة العربية، ج 2، الجهاز العربي لمحو الامية وتعليم الكبار — بغداد ، 1985، ص 807.
5. الشماخ، خليل محمد حسن وحمود، خضير كاظم (2009) "نظرية المنظمة"، الطبعة الرابعة: 221 .
6. توفيق ،جميل أحمد : إدارة الأعمال (مدخل وظيفي)، د.ط ، دار النهضة العربية، بيروت، 1986 ، ص 403 .
7. مشهور، ثروت، كتاب استراتيجيات التطوير الاداري ، دار اسامه للنشر والتوزيع ، 2010، ص56..

ثانياً : المصادر الاجنبية

Book الكتب

8. Baron,Michelle, "Top 10 Early Mistakes Made by Quality Management Professionals"on Mon, Aug 08, 2011 @ 08:49 AM.
9. Liebowitz , Jay (2004) Addressing the human capital crisis in the Federal Government : a knowledge management perspective , Butterworth–Heinemann is an imprint of Elsevier , ebook Martocchio .

المجلات والدوريات

10. El-Fekey ,Sherine F (2015) "Individual and Organizational Barriers Impeding the Establishment of Learning Organizations: An Application on the Egyptian Banking Sector " ،International Journal of Business and Social Science ،Vol. 6, No. 11 ،The British University in Egypt El Sherouk City, Cairo.
11. Jones , Oswald &Macpherson Allan, (2006),Inter Organization learning and Strategic renewal in SMEs : extending the framework Long Rang Planning,Vol.32.
12. Owolabi S. A & Okwu A. T- Aquantitive analysis of role of human resource development in economic growth in Nigeria – European journal of economic -ISSN 1450-2275 Issue 27 2010 - p:10..

أطاريح ورسائل Dissertations & Theses

13. Sherese Bishop , 2019, Running head : Using Data-Driven Decision-Making to Enhance Performance: A Practical Guide for Organizations Using Data-Driven Decision-Making to Enhance Performance: A Practical Guide for Organizations , Dissertation submitted to the Faculty of the Graduate School of the University of Maryland University College, in partial fulfillment of the requirements for the degree of Doctor of Management

Reducing organizational obstacles and their impact on investment in human capital - Analytical research at the Textile Factory / Babel

Zainab Jawad Obaid

Prof. Dr. Samah Mahmoud Moayad

Abstract:

This research aims to discuss the impact of reducing organizational obstacles in its dimensions (reducing work pressure, reducing poor leadership, reducing bad organizational climate, reducing negative control) on investment in human capital of managers of the Textile and Leather Company - Textile Factory in Babylon. The questionnaire was used as a tool to collect data and information related to the research, and it was subjected to the scale of validity and reliability and distributed to a sample consisting of (150) the director of the research sample, and the research data was analyzed based on the exploratory factor analysis using the (SPSS V.22) program in order to test the scale of the first variable: - Reducing organizational obstacles in its dimensions (reducing work pressures, reducing bad leadership, reducing bad organizational climate, reducing negative control), the second variable: - investment in human capital in its components (training, education, knowledge management, skills development), and Spearman's correlation coefficient and regression analysis were used. The statistical methods yielded a number of conclusions, perhaps the most prominent of which is the lack of clarity in the interest in training activity, innovation, quality and success in the factory for the lack of clarity of the state's vision towards the industrial sector, and the lack of support for the local (national) product for not imposing customs duties or imposing certain specifications for imported goods even if they are done. Therefore, financial and administrative corruption prevents that, especially in Iraqi ports. Therefore, the main recommendation focused on presenting a set of practical proposals that aim at the possibility of optimal investment of human capital, including those related to the laws and legislation of the Ministry of Industry and Minerals and others related to training courses, encouraging creativity and developing skills and removing obstacles facing senior management, and reducing the causes, including (lack of coordination) that stand in the way of non-exploitation of completed projects, as well as unfinished or incomplete projects, and thus low performance and productivity.

Key Words: Reducing Organizational Barriers, Investing in Human Capital.

.....
.....
.....