تداعيات الاستثمار في رأس المال البشري على تحقيق التميز المؤسسي - دراسة حالة مؤسسة سونلغاز بسيدي بلعباس -

The implications of investing in human capital on Achieving institutional excellence – a case study of The sonelgaz foundation in sidi belabbes-

1 بن احمد فاطمة الزهراء

طالبة دكتوراه/ مخبر ادارة الابتكار والتسويق / جامعة جيلالي ليابس سيدي بلعباس- الجزائرfatima.benahmed@univ-sba.dz

بوشتة يحي

استاد محاضر "أ "/ ادارة الابتكار والتسويق / جامعة جيلالي ليابس سيدي بلعباس- الجزائرvboucheta9@gmail.com

قُدم للنشر في: 2020.10.14 / قُبِل للنشر في: 2020.11.21 / نشر في: 11.12.2020

الملخص:

تسعى الدراسة الى التعرف و توضيح التأثير الناجم عن الاستثمار في رأس المال البشري في التميز لمنظمات الاعمال و كانت اشكالية البحث الرئيسية كما يلي ما مدى تأثير مستوى استثمار رأس المال البشري في تحقيق التميز المؤسسي ؟ حيث تم اسقاط الدراسة لتشخيص حالة مؤسسة سونلغاز لولاية سيدي بلعباس و قد توصلت نتائج الدراسة في جانبها التحليلي الى وجود تأثير للاستثمار في رأس المال البشري على التميز المؤسسي اما في الجانب التطبيقي و من خلال المعالجة الاحصائية للبيانات عن طريق برنامج SPSS فتوصلت النتائج الى وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين الاستثمار في رأس المال البشري و التميز المؤسسي في مؤسسة سونلغاز بسيدى بلعباس.

الكلمات المفتاحية: رأس المال البشري ، الاستثمار في رأس المال البشري ، التميز المؤسسي.. تصنيف 124: J24 .. E22 ..

fatima.benahmed@univ-sba.dz ، المؤلف المراسل: بن احمد فاطمة الزهراء

Abstract:

The study seeks to identify and clarify the impact of investing in human capital in the excellence of business organizations. The main research problem was as follows: What is the extent of the impact of the level of human capital investment in achieving institutional excellence? Where the study was dropped to diagnose the case of the Sonlgaz Foundation for the state of Sidi Bel Abbes, and the results of the study in its analytical side have found an impact of investment in human capital on institutional excellence either in the applied side and through statistical processing of data through the SPSS program, the results have reached a relationship Statistical significance between investment in human capital and institutional distinction in the Sonelgaz Foundation in Sidi Bel Abbes.

Keywords: Human capital, investment in human capital, Institutional excellence .. **Jel Classification Codes:** J24; E22..

مقدمة:

لقد شهدت السنوات الأخيرة تغيرات سريعة وتحديات كبيرة في عالم الأعمال وأصبحت المنظمة تتميز عن غيرها من المنظمات عن طريق راس مالها البشري ولذلك فإن التحدي الرئيسي أمام المنظمات اليوم هو التأكد من توافر الافراد المتميزين وتدريبهم وتطويرهم وتنمية مهاراتهم وتسعى المنظمات المعاصرة في ظل البيئة شديدة التنافسية إلى التميز على غيرها من المنظمات العاملة في نفس النشاط وذلك من خلال تحقيق التميز المؤسسي عن طريق الاستثمار في العنصر البشري اد تؤدي إدارة رس المال البشري دورا هاما في جعل الأصول غير المادية مصدرا للتميز المؤسسي من خلال تدعيم الإمكانيات والطاقات البشرية، ومساعدتهم على اكتشاف وتدفق إمكانياتهم المختملة.

1-1-منهجية الدراسة:

1-1-1مشكلة الدراسة:

إن من أهم ما يتوجب على المنظمات القيام به لزيادة قيمتها الاقتصادية ومن ثم تحقيق تراكم في رأسمالها هو الاستثمار في رأس المال البشري حيث أن هذا الاستثمار يسمح ببروز التميز في عدة مجالات في المنظمة مما يسمح للمنظمة بزيادة اداءها و تعزيز تنافسيتها. و بناءا على ما تقدم يمكننا صياغة اشكالية البحث الرئيسية كما يلي:

ما مدى تأثير مستوى استثمار رأس المال البشري في تحقيق التميز المؤسسى ؟

-الفرضية الرئيسية للدراسة : توجد علاقة طردية بين الاستثمار في راس المال البشري و التميز المؤسسي.

و تنبثق من خلال الفرضية الفرضيات الفرعية و هي كالاتي :

-توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين استقطاب راس المال البشري و التميز المؤسسي لمؤسسة سونلغاز سيدي بلعباس.

-توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين تدريب راس المال البشري و التميز المؤسسي لمؤسسة سونلغاز سيدي بلعباس.

- توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين تحفيز راس المال البشري و التميز المؤسسي لمؤسسة سونلغاز سيدي بلعباس.

1-1-2 اهمية الدراسة:

-يستمد موضوع الدراسة اهميته من خلال تناوله لمتغيرات ادارية معاصرة في الادب الاداري من خلال دراسة الاستثمار في راس المال البشري والتميز المؤسسي مع توضيح مدى تأثير هاد الاخير على تحقيق التميز المؤسسي للمؤسسة محل الدراسة.

-تستمد الدراسة اهميتها من النتائج التي توصلنا لها والتي ستجعل مركز القرار للمؤسسة محل الدراسة تدرك اهمية الاستثمار في رأسمالها البشري كسبيل لتحقيق التميز المؤسسي.

1-1-3- اهداف الدراسة:

تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف الرئيسية التالية:

- التأكد من وجود علاقة بين الاستثمار في رأس المال البشري و بين التميز المؤسسي للمؤسسة محل الدراسة و تحديد العلاقات الارتباطية بين متغيرين الدراسة.

– معرفة واقع الاستثمار في رأس المال البشري بالمؤسسات محل الدراسة و الاهمية التي توليها هذه المؤسسة لراس مالها البشري.

- تقديم بعض التوصيات في ضوء نتائج الدراسة و التي نأمل ان تساهم في تفعيل الاستثمار في رأس المال البشري و استخدامه بما يضمن تحقيق التميز المؤسسي.

1-1-4- المنهج المستخدم وأدوات التحليل:

للإجابة على اشكالية البحث و التحقق من فرضياته تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي من خلال وصف و تحليل الافكار و البيانات المتعلقة بالموضوع بمختلف جوانبه كما تم الاعتماد في الجانب الميداني للدراسة على دراسة حالة شركة سونلغاز بسيدي بلعباس من خلال تشخيص واقع الاستثمار في رأس المال البشري في هذه الشركة و معرفة مدى مساهمته في تحقيق التميز للشركة محل الدراسة.

2- الإطار النظرى للدراسة:

2-1- الاستثمار في رأس المال البشري:

2-1-1- مفهوم الأستثمار في رأس المال البشرى:

تعددت التعاريف التي تناولت هذا المفهوم بتعدد الاقتصاديين الذين اهتموا بمذا الموضوع و تناولوه بالدراسة و التحليل نظرا لتعدد ابعاده الاقتصادية و غير الاقتصادية و اختلاف وجهة النظر فيها

و يعرف الاستثمار في رأس المال البشري ايضا على انه " الاستثمار الموجه لتطوير المعارف و المهارات الخاصة برأس المال البشري و يتحقق ذلك من خلال التعليم و التدريب"².

و يعرف Becker الاستثمار في رأس المال البشري بانه " الجهود التي تؤثر في مستقبل الدخل الحقيقي من خلال تعبئة الموارد في الافراد و يتم تراكم رأس المال البشري في الانسان من خلال التدريب الوظيفي و التعليم المدرسي و الابحاث و اوجه المعرفة الاخرى³.

2-2- التميز: 2-2-1- تعريف التميز المؤسسى:

إن التميز ليس غاية في حد ذاته، بل هو وسيلة لتحقيق رضا المتعاملين مع المنظمة والمجتمع ككل، فقبل أن يكون التميز باعتباره الأداء الأحسن ووسيلة لكسب الربح، فهو أداة لكسب احترام الغير ورضاهم.

وعرف التميز على أنه "حالة من الإبداع الإداري، والتفوق التنظيمي التي تحقق مستويات غير عادية من الأداء، والتنفيذ للعمليات الإنتاجية والتسويقية والمالية وغيرها في المنظمة، وما ينتج عنها من نتائج و انجازات تتفوق على ما يحققه المنافسون، ويرضى عنها العملاء وكافة أصحاب المصلحة"⁴.

و عرف هارينغتون التميز المؤسسي " كانه استثمار المنظمات في الفرص الهامة من خلال التخطيط الاستراتيجي الفعال و الالتزام و رؤية مشتركة، هدف واضح، وموارد كافية والمثابرة" ⁵.

2-3- التميز المؤسسى من خلال الاستثمار في راس المال البشري:

لتوضيح دور الاستثمار في راس المال البشري في تحقيق التميز المؤسسي نستعرض فيما يلي اهم المساهمات التي يمكن ان يقدمها هذا الاستثمار في تحقيق التميز المؤسسي :

²**Alžbeta Kucharčíková**. (2014), «Investment in the Human Capital as the Source of Economic Growth», Periodica Polytechnica Social and Management Sciences,22(1),pp.29-35, pp 33 https://pp.bme.hu/so/article/view/7426, (21/01/2020 hure 17:43).

³BECKER G.S.(1962), «Investment in Human capital: à theortical analysis », journal of political of economy,p49.

⁴ الشروقي خليفة علي، (2018)، « تأثير ممارسات ادارة الموارد البشرية على التميز المؤسسي في وزارة الداخلية الماكية بمملكة البحرين» ، رسالة ماجستير غير منشورة في العلوم الادارية ، مملكة البحرين وزارة الداخلية الأكاديمية الملكية للشرطة، كلية تدريب الضباط، قسم الدراسات العليا، ص60.

⁵**Arbab A.M., Mahdi M.O.S**.(2018), HUMAN RESOURCES MANAGEMENT PRACTICES AND ORGANIZATIONAL EXCELLENCE IN PUBLIC ORGNIZATIONS POLISH ,JOURNAL OF MANAGEMENT STUDIES ,Vol.18 No.2,page 13.

2-3-1- في مجال تقديم منتج جديد: حيث ان المنظمات التي تعمل دائما الى الوصول الى التميز في ادائها و لا تترك مجالا للمنافسين لتقليدها لابد ان تتمكن من تقليم منتجات جديدة و متميزة باستمرار و ان التميز من خلال المنتجات الجديدة بشكل دائم يتطلب الى جانب الانفاق على البحوث و التطوير توفر راس مال بشري قادر على الابداع و التحديد و الابتكار و عليه فان الاستثمار في راس المال البشري و تطويره و الحفاظ عليه من خلال مختلف الطرق و الاستراتيجيات التي تضمن رفع قيمة العائد عليه الى اعلى مستويات باتت مهمة رئيسية و حيوية التي تعمل على احراز التميز المؤسسي و البقاء و المنافسة من خلال تميز منتجاتما 6 الى اعتلاك معرفة متميزة: و يقع على عاتق راس المال البشري تحمل مسؤولية التطوير الخلاق و الاستراتيجي من خلال الابداع و الابتكار لضمان المنظمة و استمرارها من خلال ما تملكه من معارف متميزة و هذا ما لا يمكن تحقيقه الا من خلال عمل المنظمة على استقطاب الفئات المتميزة من راس المال البشري و تعزيزه و حسن استثمار معارف بما يحقق الوصول الى مستويات غير مسبوقة من المعرفة التي تحقق التميز و تخلق القيمة المضافة فضلا عن خلق هوة بين بين المنظمة و منافسيها بتأكيدها على تميز يضمن لها الحصول على افراد يمتلكون معارف متنوعة و فريدة تؤهلهم للإبداع و الابتكار بما يضمن لها النجاح في بيئة العمل المعاصرة و هذا ما يتطلب بناء و صيانة راس مال بشري ذو معارف متميزة اي ان صيانة المعرفة المتموزة و تطويرها و الاستفادة منها يقتضي تعظيم الاستثمارات في الموجودات غير ملموسة و على راسها راس المال البشري قصد تحويل معارفه ظاهرة كانت او ضمنية الى تعظيم الاستثمارات و افعال تقود المنظمة الى تحقيق النميز المؤسسي 7 .

2-3-3- في مجال الابداع: ان نجاح الابتكار في الانتاج و الخدمات يعتمد اساسا على الابداع من حلال توفير الافكار الجديدة و الخلاقة بشكل مستمر و ان المنظمات المتميزة هي التي تمتاز في توجيه ابداعها نحو مخرجات ناجحة و حسب بيتر كوك فان الابداع هو " القدرة على تحديد بعض الوسائل التكنولوجية التي قد تساعد على احتلال المنظمة مكانة ريادية مقارنة بالمنافسين و" و يعتبر الابداع عامل رئيسي في قدرة المنظمة على الاحتفاظ بمكانتها بين المنظمات المنافسية فكلما زادت سرعة و جودة الابتكار و الابداع الذي تقدمه المنظمة كلما وصلت الى اداء متميز يجعلها تتفوق على منافسيها و بالتالي لابد ان تعمل المنظمات على استثمار رأسمالها البشري من خلال تحفيزه و حثه على الابداع بما يجعله اداة فعالة في تحقيق و دعم التميز 1.

و من هنا يظهر دور الاستثمار في راس المال البشري و تطوير الفئة المتميزة منه في دفع المنظمات نحو احراز التميز من خلال الابداع الخلاق و المستمر الذي يضمن بقائها و تحقيق اهدافها من خلال مواجهة التحديات و الظروف و المواقف التي تفرضها البيئة غير المستقرة و بما ينشط دورة حياتما .

2-3-2 في مجال امتلاك تكنولوجيا متطورة: ان التكنولوجيا المتطورة من اهم المجالات التي يمكن للمنظمة من خلالها ان تحقق اداءا متميزا حيث تتفوق على منافسيها و تضمن بقائها و استمرارها و ان الطفرات التكنولوجية الكبيرة التي يشهدها العالم تشير الى ان الاساس في استيعابها و تطويرها هو راس المال البشري المتميز و ان المتغير الوحيد الذي يمكن ان تتعامل معه المنظمات في هذه

⁶ **عادل زايد،.(2003)،** الاداء التنظيمي المتميز: الطريق الى منظمة المستقبل ،المنظمة العربية للتنمية الادارية ،القاهرة،ص 37/36.

⁷ عبد الصمد سميرة.(2016/2015)، دور الاستثمار في راس المال البشري و تطوير الكفاءات في تحقيق الاداء المتميز في المنظمات – دراسة حالة شركة الاسمنت عين التوتة بباتنة (SCIMAT)، رسالة دكتوراه غير منشورة، تخصص تسيير الموارد البشرية، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير ، جامعة محمد خيضر ، بسكرة، ص 141.

⁸S.P. Robbins, M. Coulter(2011) . management : l'essentiel des concepts et pratiques , 7ème éd, Pearson éducation , France, P231.

⁹ بيتر كوك.(2008)، ادارة الابداع ترجمة: خالد العامري، دار الفاروق للنشر و التوزيع ،القاهرة ،ص86. S.B. Ahmad, A. Mushar.(2011), «The Relationship between intellectual capital and business performance», International conference on management and artificial intelligence, Press, Bali, Indonesia, vol16, P105.

الحالة هو ان امتلاك راس مال بشري قادر على تعظيم الاستفادة من هذه التكنولوجيا المتقدمة هو وحده ما يمكن ان يحقق التميز المنشود

حيث ان الفوائد الكبيرة للتكنولوجيات و التقنيات سريعة التطور تؤكد على ضرورة الاستثمار الامثل لراس المال البشري في المنظمات لإجراء التحسينات او اي تغيير يطرا عليها بشكل سريع و باتت المنظمات المعاصرة منظمات الكترونية في معظم نشاطاتها مع الاشارة في هذا الصدد بان امتلاك راس المال البشري المتميز القادر على استخدام التكنولوجيا المعاصرة تفعيلها و تطويرها يوفر للمنظمة ميزة تنافسية و يعزز قدراتها على الاستحابة للمتغيرات البيئية من خلال تميزها بما تمتلكه من تكنولوجيا متطورة 12.

2-3-2- في مجال التنافس في الاسواق المفتوحة (العالمية): ان من اهم المستجدات البيئية التي حدثت تكاثف القوة الدولية على فتح الاسواق العالمية و تحرير التحارة و امام هذا التوجه الكبير نحو عالمية الاسواق و انفتاحها اصبح الدور الجديد لراس المال البشري بالمنظمات يتمحور في رفع قدراتها على التنافس في هذه الاسواق و هذا ما يستدعي ان يكون راس المال البشري قادر على تفهم عالم المنافسة العالمية المفتوحة و من هذا المنطلق فان التميز في المنظمات يمكن ان يتحقق من خلال الاستثمار الفعال في راس المال البشري للوصول به الى مستويات عالمية يمكن ان يعي من خلالها جيدا طبيعة المنافسة في الاسواق العالمية الجديدة من خلال تطوير افكاره و معارفه و توجيه سلوكياته لتتماشي مع طبيعة الاسواق الحالية التي تتسم بالانفتاح و العالمية و من خلال كل ما سبق يمكن القول ان قدرة المنظمة على البقاء و التنافس من خلال تميز ادائها اصبحت ترتبط بشكل كبير براس مالها البشري و استثماره على اساس هذا الاخير يعتبر المصدر الاساسي و الاكثر اهمية لمختلف العناصر و المجالات التي يمكن ان تتميز من خلالها المنظمات 13.

3- الاطار الميداني للدراسة:

3-1- مجتمع و عينة الدراسة:

تم اختيار موظفي مؤسسة سونلغاز لولاية سيدي بلعباس من اجل اجراء هذه الدراسة و قد تم توزيع نموذج الاستبانة على عينة عشوائية بسيطة قدرها 40 استبانة و هذا من خلال الزيارة الميدانية.

2-3- كيفية القيام بالدراسة:

3-2-1- اسلوب و اداة الدراسة:

من اجل فهم و معرفة الاستثمار في راس المال البشري و اثره على التميز المؤسسي في المؤسسة محل الدراسة فقد استخدمت الدراسة منهج الدراسة الميدانية عن طريق تصميم استبيان لمجموعة من الموظفين حيث ادرج فيه 28 سؤال مقسم الى جزئيين و قد صمم هذا الاستبيان حسب سلم لكارت و ما تتيحه الخيارات الخمسة و استخدمت القيم كما هو موضح في الجدول:

الجدول رقم 1: سلم لكرت الخماسي

لا اتفق بشدة	لا اتفق	محايد	اتفق	اتفق بشدة	الاستحابة
1	2	3	4	5	الدرجة

المصدر: من اعداد الباحثين بناء على المعارف السابقة

كما تم استخدام الادوات الاحصائية في تفسير العينة و متغيرات الدراسة من خلال النسب المئوية و التكرارات و المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري.

^{. 38-37} **عادل** الزايد، مرجع سبق ذكره، ص 37-38

¹² عبد الصمد سميرة، مرجع سبق ذكره، ص 142-143.

¹³ عبد الصمد سميرة، مرجع نفسه، ص 144.

2-2-3 ثبات صدق الاستبيان:

بالإضافة الي تقديم الاستبيان الي مجموعة محكمين وهم أساتذة التعليم العالي في نفس التخصص من مختلف الجامعات الجزائرية والدين ساعدويي في حذف و إضافة بعض الاستلة ،تم الاعتماد كدلك على معامل الثبات الداخلي (الفاكرو نباخ) في توضيح ثبات صدق نموذج الاستبانة من خلال النتائج كما في الجدول التالي

الجدول 2: نسبة صدق الاستبيان

· جزاء ا	العدد	المعامل الفاكرونباخ
استثمار في رأس المال البشري (12	0,850
ميز المؤسسي	12	0,804
فموع ا	24	0,827

المصدر : معطيات و نتائج برنامج spss

يتبين لنا من الجدول 2 ان معامل ثبات الفاكرونباخ مرتفع اذ بلغ 0,827 كما ان قيمة معاملات الثبات لمختلف الاجزاء كانت على التوالي 0,850 و هي اعلى من مستوى القبول 0.60 ثما يعني ان كافة اجزاء الدراسة لها درجة ممتازة من الثبات و المصداقية و لو قمنا بإعادة توزيع الاستبيان على عينة الدراسة نفسها نجد نفس النتيجة و هذا يتيح امكانية تباث النتائج المتحصل عليها من الاستبيان من خلال معامل الارتباط Pearson و التباين المتعدد ANOVA و احتبار الاشارة sign test لمعرفة متوسط درجة الاستجابة قد وصل الى درجة الحياد ام لا.

لتحديد طول مقياس لكرت نحسب المدى 4=5-1 و لمعرفة طول المجال نقوم بقسمة المدى العام 5/8=4/5 و للحصول على الحد الاعلى للمجال الذي يمثل القيمة المشتركة لإجمالي افراد العينة نقوم بإضافة الناتج الى الحد الادني لدرجة الموافقة.

3-3- نتائج الدراسة (التحليل والمناقشة):

3-3-1- تحليل عبارات الدراسة

لاختبار مجالات الدراسة تم استخدام الاختبارات غير معلمية

3-3-2-تحليل عبارات الجزء الاول الخاص بالاستثمار في راس المال البشري:

الجدول رقم 4: درجة استجابة عينة الدراسة لفقرات الاستثمار في راس المال البشري (الاستقطاب/التدريب/التحفيز)

	درجة	الانحراف	المتوسط	العبارات
	الموافقة	المعياري	الحسابي	
Į				
	لا اتفق	1,22971	1,9750	تبحث المؤسسة عن اصحاب الشهادات و تجذيمم للعمل
Ļ				
	لا اتفق	1,30850	1,9250	تعتمد المؤسسة على مكاتب التوظيف العامة في عملية الاستقطاب
-	محايد	1,41399	3,2750	تلجا المؤسسة الى نقل العمال من وظيفة الى اخرى لملء الوظائف الشاغرة
	محايد	1,41784	3,3000	تعتمد المؤسسة على ذوي الخبرة لشغل الوظائف المهمة

لا اتفق	1,45862	1,9750	توفر لي المؤسسة دورات تدريبية لتطوير مهاراتي
لا اتفق	1,34712	1,9250	تتناسب البرامج التدريبية مع حاجات المؤسسة
لا اتفق	1,30850	2,0750	يوجد في المؤسسة كفاءات مؤهلة لتدريب العمال
لا اتفق	1,06217	2,0000	تتوفر مراكز تدريب في المؤسسة على وسائل و تقنيات حديثة
لا اتفق	1,27073	2,2250	يتناسب الاجر الذي اتقاضاه مع الجهود التي ابذلها في العمل
محايد	1,22370	3,2000	تتم الترقية في مؤسستكم على اساس الاداء و الكفاءة في العمل
اتفق	,944280	3,9250	تكافئ المؤسسة كل من لديه افكار جديدة
لا اتفق	1,47609	2,2250	تمنح المؤسسة للعاملين نسبة من الارباح التي تحققها
لا اتفق	1,28843	2,5020	الجموع

المصدر: معطيات و نتائج برنامج spss

من حلال النتائج اعلاه يتضع ان الوسط الحسابي المقدرة للاستثمار في راس المال البشري بلغ 2,5020 بانحراف معياري قدره 1,28843 و هو اصغر من الوسط الفرضي و بدرجة لا اتفق و هذا مؤشر غير جيد يعبر عن عدم اهتمام المؤسسة براس المال البشري و الاستثمار فيه من خلال استقطابه و تدريبه و تحفيزه و يدل هذا المؤشر ان المؤسسة لا تسعى الى الاستثمار في راس المال البشري بشكل جيد.

2-3-3-تحليل عبارات الجزء الثاني الخاص بالتميز: الجدول رقم 5: درجة استجابة عينة الدراسة لفقرات التميز المؤسسي

درجة الموافقة	الانحراف	المتوسط الحسابي	العبارات
	المعياري		
لا اتفق بشدة	,74421	1,6000	تتمتع الشركة بمكانة متميّزة في السوق المحلي و الوطني
محايد	,98710	3,0000	تعمل الشركة على نشر ثقافة التميّز بين العاملين،
محايد	1,08044	3,2051	هناك تركيز على نتائج التميّز الأساسية المتضمنة: (نتائج الأداء
			المالي، العملاء/ نتائج العاملين/ والتأثير على المجتمع)
لا اتفق	93060,	2,1750	تمتلك الشركة مواصفات واضحة تحدد على أساسها جودة
			المنتجات للتميز في السوق

تؤكد الإدارة العليا على الالتزام بالتميز القيادي مقارنة بالمنافسين	2,1000	1,17233	لا اتفق
تساهم التكنولوجيا التي تمتلكها الشركة بشكل كبير في تميّز أدائها	2,1250	1,13652	لا اتفق
تحرص ادارة المؤسسة على اعطاء الموظفين المتميزين شهادات تقدير و تكريم	3,5500	1,29990	اتفق
تقوم مؤسستكم بنشر مفاهيم الجودة بين الأفراد	3,4750	,98677	اتفق
يتحقق التميّز بالشركة من خلال تركيز الاستثمار على الفئات المتميزة فقط من راس المال البشري	3,4000	1,15025	اتفق
يساهم الاستثمار في رأس المال البشري في تحقيق التميز من خلال تحسين المنتج	2,2500	1,21423	لا اتفق
إن تحفيز رأس المال البشري على الإبداع والتحديد يجعله أداة فاعلة في تحقيق و دعم التميز	1,9500	1,06096	لا اتفق
رفع قدرات رأس المال البشري المتعلقة بالتحكم في التكنولوجيا يساهم بشكل واضح في احراز الاداء المتميز	2,3750	1,19158	لا اتفق
المحموع	2,6004	1,07957	محايد

المصدر: معطيات و نتائج برنامج spss

من خلال النتائج اعلاه يتضح ان الوسط الحسابي المقدرة للتميز المؤسسي بلغ 2,6004 بانحراف معياري قدره 1,07957 و هو اصغر من الوسط الفرضي و بدرجة محايد و هذا مؤشر غير جيد يعبر عن عدم اهتمام المؤسسة بالتميز و هذا راجع الى عدم الاهتمام بمعايير الجودة و غياب الحوافز المرتبطة بالتميز كما ان هذا نتيجة لغياب التنافس.

3-3-4-اختبار صحة الفرضيات: تم استخدام معامل بيرسون لقياس درجة الارتباط:

- H0 توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الاستثمار في راس المال البشري و التميز المؤسسي لمؤسسة سونلغاز سيدي بلعباس
- H1 لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الاستثمار في راس المال البشري و التميز المؤسسي لمؤسسة سونلغاز سيدي بلعباس و للتأكد من صحة الفرضية الرئيسية لابد من اختبار الفرضيات الفرعية و إثبات صحتها كما يلي :
 - توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين استقطاب راس المال البشري و التميز المؤسسي لمؤسسة سونلغاز سيدي بلعباس
 - توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين تدريب راس المال البشري و التميز المؤسسي لمؤسسة سونلغاز سيدي بلعباس
 - توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين تحفيز راس المال البشري و التميز المؤسسي لمؤسسة سونلغاز سيدي بلعباس.
- حيث: اذا كانت sig اصغر من مستوى الدلالة (0.05) فإننا نقبل الفرضية الصفرية و بالتالي توجد دلالة احصائية بين متغيرين من متغيرات الدراسة اما اذا كانت sig اكبر من مستوى الدلالة (0.05) فإننا نرفض الفرضية الصفرية و نقبل الفرضية البديلة القائلة بانه لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين متغيرين من متغيرات الدراسة و هذا ما سوف نوضحه في الجدول الموالى:

جدول رقم 6: درجة استجابة العينة لكافة فقرات الاستثمار في راس المال البشري للتميز المؤسسي

	المتغير التابع : التميز						
قراءة الجدول و دلائل النتائج	مستوى الدلالة sig	معامل بيرسون	المتغير المستقل				
لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الاستقطاب و الابتكار / نرفض الفرضية الصفرية	0,376	0,148	الاستقطاب				
وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين التدريب و الابتكار / نقبل الفرضية الصفرية	0,012	0,403	التدريب				
وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين التحفيز و الابتكار / نقبل الفرضية الصفرية	0,006	0,436	التحفيز				
وجود علاقة ذات دلالة احصائية الاستثمار في راس المال البشري و التميز المؤسسي / نقبل الفرضية الصفرية	0,009	0,329	الاستثمار في راس المال البشري				

المصدر : معطيات و نتائج برنامج SPSS

الخاتمة:

من خلال الجدول يمكن لنا تفسير علاقة الارتباط بين الاستثمار في راس المال البشري و التميز المؤسسي :

- مؤسسة سونلغاز لا تولى اهتمام في مجال الاستثمار في راس المال البشري من خلال استقطاب مواردها البشرية و تدريبها و تحفيزها
 - عدم الاهتمام بالاستثمار في راس المال البشري له مؤشر قوي على ان مؤسسة سونلغاز لا تمارس استراتيجية فعالة في استثمار
 - العنصر البشري التي تمكنها من تحقيق التميز المؤسسي و هذا راجع الى غياب المنافسة .
 - مؤسسة سونلغاز لا تعطي اهمية لمختلف اساليب الاستثمار في راس المال البشري و هذا ما يعود سلبا في تحقيق التميز المؤسسي.
 - يتضح من خلال النتائج و الاحصائيات المتحصل عليها ان الاستثمار في راس المال البشري بأساليبه المختلفة (
 - الاستقطاب/التدريب/التحفيز) يؤثر على عملية تحقيق التميز المؤسسي في مؤسسة سونلغاز لان التميز المؤسسي يقترن و يرتبط
 - بالاستثمار في العنصر البشري فبالاستثمار يتحقق التميز المؤسسي.
- و في هذا السياق يتضح جليا ان مؤسسة سونلغاز لا تعطي اي اهمية للاستثمار البشري الامر الذي يؤدي الى عدم تحقيق التميز المؤسسي داخل المؤسسة و هذا راجع الى غياب المنافسة و بحذا نكون قد اجبنا على اشكالية الدراسة و اكدنا صحة الفرضية القائلة انه توجد علاقة طردية بين الاستثمار في راس المال البشري و التميز المؤسسي.

- التوصيات و الاقتراحات:

- التشجيع على الاستثمار في راس المال البشري بمختلف اساليبه و العمل على ازالة المعوقات التي تحول دون ذلك.
- على مؤسسة سونلغاز تبني سياسة استقطاب فعالة تساعد على جذب الكوادر و اصحاب الخبرات و الافراد المتميزين للعمل بما .
 - إيلاء إدارة التميز الاهتمام الكافي من قبل إدارة المؤسسة.
 - الاهتمام بتدريب العاملين للتعامل مع معايير النماذج العالمية لإدارة التميز.

- خلق ثقافة قائمة على تحقيق التميز في الأداء.
- ضرورة تحديد الاحتياجات التدريبية قبل عملية التدريب لرفع كفاءة العاملين.
- محاولة معرفة العوامل التي تعيق التميز المؤسسي و العوامل المساعدة على التميز المؤسسي.
- استخدام الاساليب العلمية التي تساهم في اثارة الفكر و تقديم افكار جديدة كأسلوب العصف الذهني.

قائمة المراجع:

- عادل زايد.(2003)، الاداء التنظيمي المتميز: الطريق الى منظمة المستقبل ،المنظمة العربية للتنمية الادارية ،القاهرة.
 - بيتر كوك.(2008)، ادارة الابداع ترجمة : خالد العامري، دار الفاروق للنشر و التوزيع ،القاهرة.
- الشروقي خليفة علي، (2018)، « تأثير ممارسات ادارة الموارد البشرية على التميز المؤسسي في وزارة الداخلية بمملكة البحرين» ،رسالة ما ما مستبر غير منشورة في العلوم الادارية ، مملكة البحرين وزارة الداخلية الأكاديمية الملكية للشرطة، كلية تدريب الضباط، قسم الدراسات العليا.
- عبد الصمد سميرة.(2016/2015)، دور الاستثمار في راس المال البشري و تطوير الكفاءات في تحقيق الاداء المتميز في المنظمات دراسة حالة شركة الاسمنت عين التوتة بباتنة (SCIMAT)، رسالة دكتوراه غير منشورة، تخصص تسيير الموارد البشرية، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير ، جامعة محمد خيضر ، بسكرة.
- **Arbab A.M., Mahdi M.O.S.**(2018), « HUMAN RESOURCES MANAGEMENT PRACTICES AND ORGANIZATIONAL EXCELLENCE IN PUBLIC ORGNIZATIONS POLISH», JOURNAL OF MANAGEMENT STUDIES, Vol.18 No.2.
- **-BECKER G.S.**(1962), «Investment in Human capital: à theortical analysis », journal of political of economy.
- **S.B. Ahmad, A. Mushar**.(2011), «The Relationship between intellectual capital and business performance», International conference on management and artificial intelligence, Press, Bali, Indonesia, vol16.
- **Alžbeta Kucharčíková**. (2014), «Investment in the Human Capital as the Source of Economic Growth», Periodica Polytechnica Social and Management Sciences, 22(1), https://pp.bme.hu/so/article/view/7426, (21/01/2020 heure 17:43).
- **S.P. Robbins, M. Coulter**(2011) . management : l'essentiel des concepts et pratiques , 7ème éd, Pearson éducation , France..