

دور الاستثمار في رأس المال البشري في تعزيز الميزة التنافسية، دراسة حالة عينة من موظفي وحدة
ندرومة اثاث

The Role of Investing in Human Capital in enhancing competitive Advantage -The Case Study of the Nedroma Furniture Unit Employees.

د.بن شعيب فاطمة الزهراء¹

المركز الجامعي مغنية¹ fatima.benchaib@cumaghnia.dz

تاريخ الإرسال: 2022-06-14 تاريخ القبول: 2022-12-21 تاريخ النشر: 2022-12-31

ملخص: تهدف هذه الدراسة بصفة أساسية إلى تبيان مدى مساهمة الاستثمار في رأس المال البشري في تعزيز الميزة التنافسية من خلال دراسة حالة وحدة أثاث ندرومة. تم اعتماد المنهج الوصفي والتحليلي بطريقة العينة الطبقية، وتم جمع البيانات من خلال أداة المقابلة وأداة الاستبانة التي تم اختبارها من خلال تحليل الانحدار المتعدد لاختبار الفرضيات. خلصت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط طردية وقوية بين المتغير المستقل (أبعاد الاستثمار في الرأس المال البشري) والمتغير التابع (الميزة التنافسية). ومن خلال اختبار الانحدار، توصلنا إلى نتائج أهمها: أن الميزة التنافسية لا تتأثر بمتغير التدريب، التكوين، استقطاب الكفاءات لأنها ليست ذات دلالة إحصائية، بقدر ما تتأثر بمتغير التحفيز، تطوير الكفاءات لأنها ذات دلالة إحصائية.

الكلمات المفتاحية: رأس المال البشري؛ الميزة التنافسية؛ تطوير الكفاءات؛ استقطاب الكفاءات؛ التحفيز.

Abstract :

This study aims mainly to demonstrate the extent to which the investment in human capital contributes to enhancing the competitive advantage through a case study: Nedroma Furniture Unity. We are adopted descriptive and analytical approach using the stratified sample method. To collect data, we are used interview tool and questionnaire tool. Finally, we utilized multiple regression analysis to test hypotheses.

The study concluded that there is a positive and strong correlation between the independent variable (dimensions of investment in human capital) and the dependent variable (competitive advantage). In addition, through the regression test, we came to the most important results: the competitive advantage is not affected by the training variable, the formation, the talent recruitment because it is

بن شعيب فاطمة الزهراء

not statistically significant, as much as it is affected by the motivation variable, the development of competencies because it is statistically significant.

Key words: Human Capital, Competitive Advantage, Competency Development, Talent Acquisition, Motivation.

المؤلف المرسل: د. بن شعيب فاطمة الزهراء، الإيميل: fatima.benchaib@cumaghnia.dz

1- مقدمة:

يعد رأس المال البشري من أهم وأبرز الموارد في المنظمة، فهو الذي يحدد مستوى أداء المنظمة ونجاحها، كما أن رأس المال البشري بما يملكه من معارف ومهارات تميزه بالليونة وسرعة رد الفعل، وهو الذي يمكن المنظمة من تحسين أدائها، وبالتالي فهو القوة الدافعة للمنظمة وبدونه لا يمكن أن ينشأ أو يكون تنظيم ولا تتحقق الأهداف.

وهذا يشير إلى أنه توجد علاقة بين رأس المال البشري وتنافسية المؤسسة، حيث يسهم في تحديد قدرة المؤسسة على مواجهة تقلبات السوق وضمان البقاء على رأس المؤسسات المنافسة، وذلك اعتقاداً بأن رأس المال البشري يعد في حد ذاته ركيزة أساسية للتنافس خصوصاً حين يتم الإعداد البشري إعداداً قادراً على التنافس، والذي من خلاله يمكن للمؤسسة أن تحقق مزايا تنافسية من ناحية: رفع الربحية، خفض التكلفة، تحقيق الجودة وكذا رفع الحصة السوقية.

وقد أدركت أغلب المؤسسات خاصة الصناعية منها حقيقة مهمة هي أن العاملين في المؤسسة يمثلون مورداً ثميناً يتفوق في أهميته على باقي الموارد التي تسيطر عليها المؤسسة وأن رأس مالها البشري هو الأصل غير الملموس لأهميته فيها. إلا أن التغيرات المعاصرة تفرض على كافة أشكال المؤسسات امتلاك الرأس المال البشري الذي تتوفر فيه الخصائص التي تكمن المؤسسات من التنافس والاستجابة للتغيرات الحاصلة وبالشكل الذي يضمن لها البقاء والاستثمار وضمان الصدارة فمن خلال توظيف معارف ومهارات موردها البشري تستطيع المؤسسة تحقيق التميز وتحسين قدرتها التنافسية.

الإشكالية: ومن هنا يمكن طرح الإشكالية كمايلي:

ما مدى مساهمة الاستثمار في الرأس المال البشري في تعزيز الميزة التنافسية لمؤسسة أثار ندرومة؟

عنوان المقال: دور الاستثمار في رأس المال البشري في تعزيز الميزة التنافسية ،دراسة حالة عينة من موظفي وحدة ندرومة أثاث

الفرضيات : و انطلاقا من هذه الإشكالية يمكن طرح الفرضيات التالية:

- الفرضية الرئيسية الأولى: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد الاستثمار في رأس المال البشري والميزة التنافسية.

- الفرضيات الفرعية للفرضية الرئيسية الأولى:

1. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغير التدريب والميزة التنافسية.
 2. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغير التحفيز والميزة التنافسية.
 3. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغير التكوين والميزة التنافسية.
 4. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغير استقطاب الكفاءات والميزة التنافسية.
 5. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغير تطوير الكفاءات والميزة التنافسية.
- الفرضية الرئيسية الثانية: أبعاد الاستثمار في رأس المال البشري تؤثر على الميزة التنافسية.

- الفرضيات الفرعية للفرضية الرئيسية الثانية:

1. متغير الميزة التنافسية يتأثر بمتغير التدريب.
2. متغير الميزة التنافسية يتأثر بمتغير التحفيز.
3. متغير الميزة التنافسية يتأثر بمتغير التكوين.
4. متغير الميزة التنافسية يتأثر بمتغير استقطاب الكفاءات.
5. متغير الميزة التنافسية يتأثر بمتغير تطوير الكفاءات.

الدراسات السابقة:

- دراسة (سامية بعبسي (2017-2018)، المعنونة ب: الاستثمار في رأس المال البشري كمحدد لتطوير المؤسسات الاقتصادية الخاصة في العصر الرقمي-دراسة حالة عينة من المؤسسات الاقتصادية الخاصة بالجزائر، أطروحة الدكتوراه في العلوم الاقتصادية، تخصص: اقتصاد وتسيير المؤسسة، جامعة محمد خيضر بسكرة (الجزائر).هدفت إلى معرفة كيفية تحديد عملية الاستثمار

بن شعيب فاطمة الزهراء

في رأسمال البشري لتطوير المؤسسات الاقتصادية الخاصة بالجزائر. اعتمدت الدراسة المعالجة الإحصائية باستخدام برنامج (SPSS). واختبرت عينة من 117 فرد.

أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

✓ استخلصت الدراسة النتائج التالية: تسهم عملية الاستثمار في رأس المال البشري في تطوير أداء المؤسسات الاقتصادية من ناحية إنشاء وتعظيم القيمة، تحسين الإنتاجية وزيادة الربحية، الرفع من تنافسيتها.

✓ تختلف أساليب عملية الاستثمار في المؤسسات محل الدراسة نظرا للإمكانيات المادية والبشرية وكذلك إلى ثقافة المؤسسة وتطلعاتها.

✓ تتميز المؤسسات محل الدراسة عن بعضها البعض من حيث التركيبة البشرية ونوع رأس المال البشري وهذا راجع إلى كبر حجمها، إمكانياتها المادية، طاقتها الإنتاجية، وغيرها. مما يفسر اختلاف نسبة الاهتمام بعملية الاستثمار فيها، وكذا مستوى الأداء فيما بينها.

• دراسة (يوسف أحمد و دلهوم محمد الأمين، 2019) المعنونة ب: رأس المال البشري كآلية لتحقيق الميزة التنافسية المستدامة بالمؤسسات الاقتصادية الجزائرية- دراسة حالة المديرية العملية لاتصالات الجزائر فرع الشلف. مجلة الامتياز لبحوث الاقتصاد والإدارة، المجلد 3 العدد 01. هدفت إلى معرفة مدى مساهمة رأس المال البشري في تحقيق الميزة التنافسية المستدامة بالمديرية العملية لاتصالات الجزائر فرع الشلف. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، بحيث تم أخذ مجتمع الدراسة كليا والمتمثل في 52 موظف، ثم توزيع 52 إستبانة واسترجاعها كلها، كما تم الاعتماد على أداة المقابلة.

أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

✓ يمكن للمؤسسة تحقيق مزايا تنافسية وهذا بالاعتماد على مواردها البشرية المتمثلة في رأس المال البشري الذي يعد بمثابة السلاح التنافسي للمؤسسات الاقتصادية المعاصرة.

✓ سر تطور المؤسسة الاقتصادية في الوقت الراهن يكمن في قوة رأسمالها البشري لأنه يعتبر منبع الإبداع والابتكار والتجديد داخل المؤسسة الاقتصادية مما يساهم في تحقيق الميزة التنافسية.

عنوان المقال: دور الاستثمار في رأس المال البشري في تعزيز الميزة التنافسية ،دراسة حالة عينة من موظفي وحدة ندرومة أثاث

✓ رأس المال البشري هو أساس التنوع الإنتاجي داخل المؤسسة الاقتصادية وعنصر لخلق الميزة التنافسية المستدامة.

• دراسة (ريم عمام،2018)المعنونة ب: رأسمال كمورد استراتيجي لتحقيق الميزة التنافسية في ظل الاقتصاد الرقمي- دراسة حالة المعهد الوطني لتحسين المستوى في التجهيز بقصر البخاري، مجلة الدراسات الاقتصادية المعمقة رقم 08.هدفت إلى معرفة كيف يمكن للمؤسسة أن تجعل رأس مالها البشري موردا استراتيجيا في ظل الاقتصاد الرقمي.تمثلت عينة الدراسة في 199 عامل. أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

✓ ضرورة الاستثمار في رأسمال البشري الذي ينعكس على قيمة المنظمة، وذلك لجذب أفضل العاملين.

✓ زيادة الاستثمار في تكنولوجيا المعلومات لمساعدة أصحاب القرار على اتخاذ القرارات وتحقيق الميزة.

✓ في ظل الاقتصاد الرسمي يمنح رأس المال البشري أفضلية تنافسية طويلة المدى.

• دراسة(Mohamad Mujtaba and Others,2018) والمعنونة ب: **Humane capital is a compéitive avantage of businesses ; analyses of automobile firmes of Pakistan(Asian themes in social sciences research ,Vol.2, issue 1).**

هدفت الدراسة إلى معرفة أهمية رأس المال البشري (HC) في قطاع السيارات في باكستان، لأن شركات السيارات الرائدة في العالم قد ادعت أن لرأس المال البشري دور رئيسي وراء نجاحها. أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

✓ للمفوض السامي دور رئيسي في الإنجاز، فهو يطور التفكير ويخلق أفكار مبدعة تساعد الشركة في حل مشكلاتها كما يساهم من خلال المعرفة المكتسبة المميزة في تطوير المنتجات.

✓ لا تركز الشركة على الاحتياجات الحالية للعملاء فحسب، بل التنبؤ أيضا بالاحتياجات المستقبلية للسوق وتوفر استدامة طويلة الأمد في المنافسة التجارية.

بن شعيب فاطمة الزهراء

✓ هناك حاجة كبيرة للمورد البشري في صناعة السيارات وشركات التصنيع الأخرى في باكستان مقارنة بالموارد الأخرى.

✓ تحتاج الشركات إلى التركيز على تعليم الموظفين وتعزيز مهاراتهم، والتركيز على التطوير الوظيفي للموظفين، وتوفير بيئات مواتية لهم، حتى يتمكنوا من تطوير الإبداع والأفكار للوصول إلى منتجات مبتكرة وعالية الجودة لجذب انتباه العملاء المحليين وكذلك العملاء الأجانب.

✚ القيمة المضافة وأهمية الورقة البحثية:

من خلال هاته الورقة البحثية تم تناول دراسات سابقة في مقدور الباحث والتي تتفق مع دراستنا الحالية في موضوعها الرئيسي وهدفها العام ألا وهو الاهتمام بالاستثمار في رأس المال البشري خاصة مع التوجه نحو استخدام وتطبيق تكنولوجيات الإعلام والاتصال. من جوانب الاتفاق أيضا محاولة الوقوف على أبعاد الاستثمار في رأس المال البشري ودراسة مدى مساهمتهم في تعزيز الميزة التنافسية. إلا أن ما يميز دراستنا الحالية هو التطرق لعنصر الاستقطاب على أساس أن الميزة التنافسية لا تتعزز بالمعارف والكفاءات التي تستحوذ عليها، وإنما باستقطابها بالإضافة لعملية تجديدها وتحديثها حتى تتكيف مع المستجدات البيئية.

2- التعريفات الإجرائية:

2.1. تعريف الاستثمار في رأس المال البشري: إن تعريف الاستثمار في رأس المال البشري قد أشار إليه مبكرا، آدم سميث في كتابه ثروة الأمم حيث قرر أن الإنفاق على تعليم وتدريب فرد واحد، يعادل تماما في تأثيره الاقتصادي الإنفاق على شراء آلة جديدة (الحميد، 2005).

و هناك من يرى الاستثمار في الرأس المال البشري على أنه: استخدام جزء من مدخرات المجتمع أو الأفراد في تطوير قدرات ومعلومات وسلوكيات الفرد في رفع طاقته الإنتاجية، و بالتالي طاقة المجتمع الكلية لإنتاج مزيد من السلع والخدمات التي تحقق الرفاهية للمجتمع كذلك لإعداده ليكون مواطنا صالحا في مجتمعه (العنزي، 2006).

عنوان المقال: دور الاستثمار في رأس المال البشري في تعزيز الميزة التنافسية، دراسة حالة عينة من موظفي وحدة ندرومة أثاث

2.2. محددات الاستثمار في رأس المال البشري: ترتبط عملية تنمية الموارد البشرية بجانبين متلازمين ومتكاملين أولهما يختص باكتساب المعرفة والعلم والمهارة مشكلان جانب التأهيل، وثانيهما يتعلق بقضايا العمل والتوظيف، وهذان الجانبان هما الأساس في تكوين محددات الاستثمار في رأس المال البشري والمتمثلة فيمايلي (أميرة، 2014):

2.2.1. التخطيط: يعني وضع الأسس اللازمة لبناء الفرد وتحديد احتياجاته من المهارة والمعرفة العلمية والثقافية والمهنية وغيرها، والطرق والوسائل الفعالة لتوفير تلك الاحتياجات عبر مراحل زمنية محددة.

2.2.2. التنمية: يشكل هذا العنصر الإطار التنظيمي والتنفيذي لتحقيق أهداف محور التخطيط وإنجاز برامجه، حيث يتم من خلاله توفير المؤسسات التعليمية و التدريبية للقيام بخطوات تنمية الموارد البشرية تنمية شاملة، للقدرات الثقافية والفكرية والمهارات العلمية لدى الفرد لتأهيله للممارسة مسؤولياته كمواطن منتج.

2.2.3. التوظيف: يتم من خلاله إتاحة فرص العمل للقوى البشرية التي تم تنميتها وتأهيلها، من خلال برامج التعليم والتدريب بما يمكن من استغلال القدرات والمهارات التي اكتسبتها في إنتاج السلع وتقديم الخدمات للمجتمع والإسهام في توفير احتياجاته.

2.3. أشكال الاستثمار في الرأس المال البشري: للاستثمار في رأس المال البشري عدة أشكال نذكر منها:

2.3.1. التعليم: يعتبر التعليم كعملية تزويد الفرد بالمعارف العلمية وإيصاله إلى مرحلة التفكير السليم، من خلال معرفة الأشياء والظواهر والقيم والمبادئ التي تساعد في مواجهة المواقف المختلفة عبر حياته كلها وبالتالي فهو يهتم بالمنهج المؤدي إلى إحداث تغييرات سلوكية (الكفافي، 2007).

2.3.2. التدريب: يعرف التدريب على أنه "النشاط الخاص باكتساب وزيادة معرفة ومهارة الفرد لأداء عمل معين (الكفافي، 2007).

2.3.3. تقويم الأداء: هو عنصر مهم لا يقل أهمية عن عنصر التدريب يمكن تعريفه على أنه: أسلوب يمكن من إصدار حكم موضوعي على قدرة الموظف في أداء واجباته والقيام بمسؤوليات وظيفته، والتحقق

بن شعيب فاطمة الزهراء

كذلك من سلوكه وتصرفاته في أثناء العمل، ومن مدى التحسن الذي طرأ على أسلوب أدائه لواجبات ومسؤوليات وظيفته، وقدرته على تحمل واجبات ومسؤوليات إضافية (شندي، 2015).

2.3.4. التحفيز: تعرف الحوافز على أنها أداة تستعملها المؤسسة للرفع من إنتاجية الفرد وزيادة حماسه للقيام بعمله على أكمل وجه (عقيلي، 2009).

2.3.5. التكوين: وجب على أرباب العمل ومسؤولي المؤسسة أن يهتموا بالتكوين، حيث يعرفه هيتي على أنه: "جهود إدارية وتنظيمية مرتبطة بحالة الاستثمار، تستهدف إجراء تغيير مهاري ومعرفي سلوكي في خصائص الفرد الحالية والمستقبلية، لكي يتمكن من الإيفاء بمتطلبات عمله أو أن يطور أداءه العملي والسلوكي بشكل أفضل" (فرحات، 2019).

2.3.6. استقطاب الكفاءات: بعد قيام المؤسسة بتحديد احتياجاتها من الموارد البشرية التي تحقق لها مستوى من التميز (توصيف الوظيفة)، وقبل القيام بعملية توظيفها تلجأ إلى طرق البحث عنها واستقطابها حيث تنطوي عملية الاستقطاب على البحث عنها واستقطابها.

يعرف الاستقطاب بأنه: "بداية عملية جذب العمالة" (فرحات، 2019).

ويعرف كذلك: وهو مجموعة من المراحل أو العمليات المختلفة للبحث عن العمالة الملائمة لشغل المناصب الشاغرة بالمؤسسة (عقيلي، 2009).

2.4. علاقة الاستثمار في رأس المال البشري بتنافسية المؤسسة: يرتبط تحقيق الميزة التنافسية

بامتلاك المؤسسة للموارد الغير الملموسة والكفاءات المتميزة، إذ تتبلور الفكرة الأساسية لهذه المقاربة حول امتلاك المؤسسة للموارد التي تعتبر بمثابة عوائق أمام المنافسين حيث لا يمكنهم تقليدها أو مواجهتها.

إن اهتمام هذا المدخل بالكفاءات تأسس على إدراك حقيقة أنها تعد المصدر الحقيقي في ظل العصر

الرقمي وعليه يمكن بناء المزايا التنافسية أو إضافتها من خلال إضافة قيمة للزبون وتحقيق التميز عن

طريقها، ولا يرتكز ذلك على مجرد امتلاك الموارد الطبيعية أو المالية، أو التكنولوجية، بل يستند بالدرجة

الأولى على مدى قدرة المؤسسة على استقطاب وتوفير نوعيات خاصة من المورد البشري وتواصل عملية

تفعيله من أجل تعظيم القدرة على الاستفادة من معارفه، وحتى يكون رأس المال البشري مصدراً للتنافسية

لا بد من توفر الخصائص التالية (فرحات، 2019):

عنوان المقال: دور الاستثمار في رأس المال البشري في تعزيز الميزة التنافسية ،دراسة حالة عينة من موظفي وحدة ندرومة أثاث

- قادرا على إنشاء وتحقيق القيمة: يشترط رأس المال البشري الذي تستحوذ عليه المؤسسة أن يسهم في تحقيق القيمة وإضافتها وتطويرها، لذلك يجب أن يكون عالي الإنتاجية، وهنا يكون لعملية الاستثمار في رأس المال البشري دور كبير في تطويره وتنميته.
- أن يكون نادرا ومتميز عما يمتلكه المنافسون: يجب أن تعمل المؤسسة على الاستثمار في رأس مالها البشري لتغيير معارفه وكفاءته وتكيفه مع المستجدات البيئية، بهدف التكيف من جهة ومن جهة أخرى حصولها على رأس مال بشري مختلف ومميز عما يمتلكه المنافسون.
- غير قابل التقليد والنقل: يجب على المؤسسة أن تعمل على تحفيز موردها البشري وتسعى إلى زيادة ولائه اتجاهها بتوفير كافة الظروف الملائمة للعمل، وتشجيعه وتحسيسه بمدى أهميته في المؤسسة حتى تضمن عدم مغادرته وتركه للعمل ليعمل بمؤسسة أخرى، ومن جهة أخرى يجب أن تحرص على صناعة رأس المال البشري لا يمكن أن يستحوذ على مثله المنافسون.

3- الطريقة والأدوات:

3.1. التعريف بمجتمع وعينة الدراسة.

يتمثل مجتمع الدراسة في شركة ذات أسهم شركة عمومية اقتصادية مسماة مؤسسة ندرومة أثاث. المتواجدة على مستوى التراب الوطني، لدراسة مدى اهتمامها بعملية الاستثمار في رأس المال البشري وتأثيره على الميزة التنافسية، ويتكون مجتمع الدراسة من الإطارات عددهم 32 وأعاون المهارات 46 وأعاون التنفيذ 236 بمجموع 314، وقد اخترنا عينة طبقية نبينها في الجدول التالي رقم (01):

جدول رقم (01): يوضح عينة الدراسة

كيفية حساب العينة الطبقية لفئة الإطارات: $(32 \times 100\%) \div 314 = 10$ إطارات (وبنفس الطريقة يتم حساب بقية الطبقات)

بن شعيب فاطمة الزهراء

المسمى الوظيفي	عينة الدراسة
الإطارات	10
أعوان المهارات	15
أعوان التنفيذ	75
المجموع	100

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على المعلومات المستمدة من مصلحة الموارد البشرية

3.2. وسائل جمع بيانات الدراسة الميدانية: تعد هذه المرحلة مهمة جدا بالنسبة للبحث فهي تتعلق بتحديد كافة الوسائل التي يمكن أن تساهم في جمع البيانات المتعلقة بالدراسة الميدانية. وقد تم الاعتماد على مجموعة من المصادر الأولية التي لها علاقة بالميدان والتي تسمح بالحصول على البيانات مباشرة من واقع المؤسسة، كالاستبيان والملاحظة والمقابلة التي تم إجراؤها مع رئيس مصلحة الموارد البشرية.

3.3. بناء الاستبيان: يعد الاستبيان الذي وزع على عمال مؤسسة ندرومة أثار مصدر لجمع تلك البيانات التي تسمح بعملية التحليل الإحصائي، حيث تم استخدام *مقياس ليكارت الخماسي* الذي يعتمد على 5 مستويات وهي: (غير موافق بشدة1، غير موافق2، محايد3، موافق4، موافق بشدة5).

فيمكننا احتساب المتوسطات الحسابية الخاصة بمقياس ليكارت الخماسي عن طريق:

$$1. \text{ احتساب المدى وهو: أكبر قيمة في المقياس - أصغر قيمة في المقياس, } (5-1)=4$$

$$2. \text{ حساب طول الفئة: من خلال تقسيم المدى على عدد الفئات. } (5/4)=0.80$$

فتكون الفئة الأولى لقيم المتوسط الحسابي هي: من 1 إلى $0.80+1$ وهكذا بالنسبة إلى بقية المتوسطات الحسابية و نتحصل على:

جدول رقم(02):الحدود الدنيا والعليا لمقياس ليكارت الخماسي

عنوان المقال: دور الاستثمار في رأس المال البشري في تعزيز الميزة التنافسية ،دراسة حالة عينة من موظفي وحدة ندرومة أثاث

المستوى	المتوسط المرجح
غير موافق بشدة	من 1 إلى 1.80
غير موافق	من 1.81 إلى 2.60
محايد	من 2.61 إلى 3.40
موافق	من 3.41 إلى 4.20
موافق بشدة	من 4.21 إلى 5

المصدر: من إعداد الباحث

أما بالنسبة للاستبيان فقد قسم إلى قسمين :

القسم الأول: يقيس الاتجاهات المبحوثين حول الخصائص الديمغرافية (الشخصية والمهنية).

القسم الثاني: يقيس اتجاهات المبحوثين حول عبارات أبعاد متغيري الدراسة المستقل والتابع.

3.4. ثبات الاستبيان: يتم اختبار مدى ثبات أداة الدراسة من خلال قيمة معامل الثبات "ألفا كرونباخ" لكل بعد، حيث يقيس هذا المعامل الاتساق الداخلي بين فقرات الاستبانة، مع العلم أن قيمة هذا المعامل يجب أن تكون أكبر أو تساوي 0.60، وقد تراوحت قيمة ألفا كرونباخ لمتغيرات الدراسة بين (0.65 و 0.83) وهذا يدل على أن الأداة تتصف بالاتساق الداخلي ونبين ذلك في الجدول رقم (03).

جدول رقم (03) الاتساق الداخلي لمتغيرات البحث

متغيرات	عدد الأسئلة	ألفا كرونباخ
---------	-------------	--------------

بن شعيب فاطمة الزهراء

الدراسة		
التدريب	5	0.69
التحفيز	5	0.73
التكوين	5	0.65
استقطاب	5	0.76
تطوير	5	0.76
الميزة التنافسية	11	0.83
الكلية	36	0.89

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول يتضح أن ألفا كرونباخ الكلية بلغت قيمته ب0.89 وهو يقترب من 1، وهذا يدل على أن أداة الدراسة المستعملة تتمتع بثبات عالي.

4- النتائج والمناقشة

4.1. تحليل النتائج الخاصة بالمعطيات الديمغرافية : في هذا الجانب من الدراسة سوف نقوم بتحليل نتائج المعطيات الديمغرافية المكونة لأداة الدراسة (الاستبانة) وهي (العمر، الجنس، المستوى التعليمي، سنوات الخبرة، الوظيفة الحالية) وبعد عملية تفرغ الاستبانة توصلنا إلى جملة من النتائج وهي مفسرة في الجدول التالي:

جدول رقم(04): توزيع أفراد العينة حسب المعطيات الديموغرافية

المعلومات الشخصية	الصف	التكرار	النسبة المئوية (%)
	ذكر	75	84.3

عنوان المقال: دور الاستثمار في رأس المال البشري في تعزيز الميزة التنافسية ،دراسة حالة عينة من موظفي وحدة ندرومة أثاث

15.7	14	أنثى	الجنس
100,0	89	المجموع	
28.1	25	من 20 إلى 30 سنة	السن
41.6	37	من 31 إلى 40 سنة	
22.5	20	من 41 إلى 50 سنة	
7.9	7	أكثر من 50 سنة	
100,0	89	المجموع	
12.4	11	إبتدائي	
49.4	44	متوسط	
14.6	13	ثانوي	
23.6	21	جامعي	
100,0	89	المجموع	
21.3	19	أقل من 5 سنوات	سنوات الخبرة
28.1	25	من 6 إلى 10 سنوات	
31.5	28	من 11 على 15 سنة	
19.15	17	أكثر من 15 سنة	
100,0	89	المجموع	
10.1	9	إطارات	
15.7	14	أعوان المهارات	
74.2	66	أعوان التنفيذيين	
100.0	89	المجموع	

المصدر: من إعداد الباحث اعتمادا على مخرجات برنامج SPSS

بن شعيب فاطمة الزهراء

- **الجنس:** يتضح لنا من الجدول (04) أن فئة الذكور أعلى نسبة حيث بلغت 84.3% مقارنة بفئة الإناث والتي بلغت 15.7% وهذا يقودنا إلى استنتاج مفاده أن مؤسسة ندرومة أثاث تعتمد على فئة الذكور أكثر في عملية التوظيف، وهذا راجع إلى نوع النشاط الاقتصادي الذي تمارسه المؤسسة وهو صناعة الأثاث لتأثيث المنازل العائلية والفنادق.

- **السن:** يتضح لنا من الجدول (04) أن أغلب الفئة العمرية كانت محصورة بين (31-40 سنة) والتي بلغت نسبتها 41.6% وهذا ما يفسر أن هذه المؤسسة تعتمد على الفئة الشبابية وأصحاب الكفاءات كما لهذه الفئة مهارات وقدرات علمية وعلى دراية بالمهام التي يؤديها وهذا ما لمسناه أثناء شرح لهم مضمون الاستبانة، أما الفئة العمرية التي تليها بين (20-30) بنسبة 28.1% وهذا يفسر أن يمكن للمؤسسة على المدى الطويل إمكانية تطوير مؤهلاتهم عن طريق التكوين والتدريب وبالتالي رفع كفاءتهم الإنتاجية، أما الفئة العمرية التي مثلت فئة (41-50) بلغت 22.5% ويتضح أن المؤسسة تخرج ما بين أصحاب الخبرة والكفاءات في عملية التوظيف، وتليها فئة أكثر من 50 سنة بنسبة 7.9% وهي نسبة منخفضة مقارنة بالنسب الأخرى.

- **المستوى التعليمي:** من خلال الجدول رقم (04) نلاحظ أن أكبر نسبة 49.4% من عينة الدراسة ذات مستوى متوسط تمثل العمال التنفيذيين و تليها نسبة المستوى الجامعي بنسبة 23.6% وهذا يفسر أن هذه المؤسسة تعتمد على هذه الفئة لما لديها من معارف علمية وتكوين عالي المستوى، وتليها نسبة المستوى ثانوي ب 14.6% والابتدائي ب 12.4% على التوالي وهم أيضا أعوان تنفيذيين.

- **سنوات الخبرة:** يتضح لنا من الجدول رقم (04): أن أغلب موظفي مؤسسة ندرومة أثاث يتميزون بالخبرة حيث نجد أعلى فئة تلك المحصورة بين (11-15 سنة) والتي قدرت نسبتها 31.5%، وهذا ما يفسر أن المؤسسة تتميز بخبرات ممزوجة بمهارات مكونة لرأس المال البشري، أما نسبة الفئة المحصورة بين (6-10 سنوات) فقد بلغت 28.1% هم عمال يتميزون بالخبرة ولكن منخفضة نوعا ما، أما فئة أقل من 5 سنوات قدرت ب 21.3% وهي تمثل العمال الجدد، وتليها فئة أكثر

عنوان المقال: دور الاستثمار في رأس المال البشري في تعزيز الميزة التنافسية ،دراسة حالة عينة من موظفي وحدة ندرومة أثاث

من 15 سنة قدرت ب 19.1% وهذه الفئة ذات خبرة تستطيع المؤسسة الاستعانة بما لتكوين عمالها الجدد ونقل الخبرة لهم.

- **الوظيفة الحالية:** من خلال الجدول رقم (04) نرى أن أقل نسبة تمثل عينة الإطارات بنسبة 10.1%، كما يمثل أعوان المهارات من عينة الدراسة نسبة 15.7% وهذا يعود لطبيعة توزيع المهام والهيكـل التنظيمي للمؤسسة، أما أعلى نسبة هي 74.2% وتمثل أعوان التنفيذيين وهم العمال العاديين الذين يقومون بالنشاطات التنفيذية.

4.2. تحليل اتجاهات فقرات الاستبيان.

جدول رقم(05): المتوسطات المرجحة والانحرافات المعيارية لفقرات الاستبيان.

الفقرات	المتوسط	الانحراف
التدريب	3.75	0.395
التحفيز	4.18	0.497
التكوين	3.77	0.528
الاستقطاب	3.46	0.693
تطوير الكفاءات	3.34	0.861
الميزة التنافسية	3.66	0.499

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن: متوسط فقرة التدريب بلغ 3.75 بانحراف معياري 0.395 وهو ينتمي إلى مجال [3.41,4.20]، أي أن أغلب إجابات أفراد عينة الدراسة كانت موافق حسب

بن شعيب فاطمة الزهراء

مقياس ليكارت الخماسي، أما فقرة التحفيز فكان متوسطها 4.18 بانحراف معياري 0.497 وهو ينتمي إلى مجال [3.41,4.20]، أي أن أغلب إجابات أفراد عينة الدراسة كانت موافق حسب مقياس ليكارت الخماسي، أما فقرة التكوين يبلغ متوسطها 3.77 والانحراف المعياري 0.528 وهو ينتمي إلى مجال [3.41,4.20]، هذا يدل أن إجابات أفراد العينة كانت موافق حسب مقياس ليكارت الخماسي،

ومتوسط فقرة الاستقطاب يبلغ 3.46 وانحرافه المعياري 0.693 وهو ينتمي إلى مجال [3.41,4.20]، أي الإجابات كانت معظمها موافق حسب مقياس ليكارت الخماسي، أما متوسط فقرة تطوير الكفاءات بلغ 3.34 بانحراف معياري 0.861 وهو ينتمي إلى مجال [2.61,3.40]، أي أن أغلب إجابات أفراد عينة الدراسة كانت محايد حسب مقياس ليكارت الخماسي، ومتوسط فقرة الميزة التنافسية بلغ 3.66 وانحراف معياري 0.499 وهو ينتمي إلى مجال [3.41,4.20]، وأغلب الإجابات كانت موافق.

4.3. دراسة العلاقة بين أبعاد الاستثمار في الرأس المال البشري والميزة التنافسية:

جدول رقم (06): معاملات الارتباط بين أبعاد الاستثمار والميزة التنافسية والدلالة الإحصائية له

الميزة التنافسية	التدريب	التحفيز	التكوين	الاستقطاب	التطوير
معامل الارتباط r	*0.256	**0.422	**0.467	**0.550	**0.688
الدلالة الإحصائية sig	0.015	0.000	0.000	0.000	0.000

** : الارتباط معنوي عند مستوى معنوية 1%

* : الارتباط معنوي عند مستوى معنوية 5%

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

يتضح من الجدول رقم (06) أن معاملات الارتباط بين المتغيرات المستقلة بين التحفيز، التكوين، استقطاب الكفاءات، تطوير الكفاءات، والمتغير التابع الميزة التنافسية كانت دالة إحصائياً عند مستوى

عنوان المقال: دور الاستثمار في رأس المال البشري في تعزيز الميزة التنافسية، دراسة حالة عينة من موظفي وحدة ندرومة أثاث

معنوية 1%، أما التدريب فكان دال إحصائيا عند مستوى معنوية 5% وهذا يدل على وجود علاقة ارتباط طردية وقوية بين أبعاد الاستثمار في الرأس المال البشري والميزة التنافسية.

4.4. اختبار الفرضيات وتفسير نتائج الدراسة: تعد مرحلة اختبار الفرضيات آخر مراحل الدراسة الإحصائية والتطبيقية، حيث استخدمنا نموذج الانحدار المتعدد للإجابة على الإشكالية المطروحة.

وللاعتدال على نتائج الانحدار المتعدد يجب أن نتأكد من صلاحيتها باختبار فرضيات نموذج الانحدار كما يلي:

1. العلاقة الخطية بين متغيرات المستقلة والمتغير التابع: نلاحظ من جدول الارتباط رقم (06) أن كل معاملات الارتباط ذات دلالة إحصائية وهذا يدل على وجود علاقة خطية بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع.

2. عدم وجود ارتباط ذاتي: تراوحت معاملات ارتباط بين المتغيرات المستقلة ما بين (0.128 و0.535) وينبغي عدم وجود ارتباط ذاتي بين المتغيرات المستقلة أكبر من 0.70، ومنه كل المعاملات أصغر من 0.70 وهذا يدل على عدم وجود ارتباط ذاتي بين المتغيرات المستقلة.

3. اختبار معامل التسامح Tolerance و معامل التضخم VIF: نقوم بهذا الاختبار للتأكد من عدم وجود ارتباط عالي بين المتغيرات المستقلة، إذا كان معامل VIF أصغر من 03، هذا يدل على عدم وجود ارتباط كبير بين المتغيرات المستقلة، أما معامل التسامح Tolerance يجب أن لا تقل قيمته عن 0.1 لأن هذه القيمة تعبر عن مقدار تباين المتغير المستقل المحدد الذي لا تفسره المتغيرات المستقلة الأخرى في النموذج، ويجب أن لا تقل عن الحد المسموح به وهو 0.1 ونقصه عن هذه القيمة يعني أن الارتباط المتعدد مع المتغيرات الأخرى مرتفع مما يزيد من احتمالية تحقق المصاحبة الخطية المتعددة.

بن شعيب فاطمة الزهراء

ومن الجدول رقم(07) جميع معاملات التضخم أصغر من 03 ومعاملات التسامح أكبر من 0.1 ومنه لا يوجد ارتباط عالي بين المتغيرات المستقلة.

4. اعتدالية التوزيع: بما أن حجم العينة 89 أكبر من 30 فرد فيمكن الاستغناء عن هذا الشرط.

5. التوزيع الطبيعي للبواقي وعدم وجود قيم متطرفة:

تستعمل قيمة Mahalanobis للحكم على التوزيع الطبيعي للبواقي وعدم وجود قيم متطرفة، وكانت قيمتها 15.874 وهي أقل من القيمة الحرجة k^2 والتي تساوي 20.52 عند دلالة إحصائية تساوي 1% ودرجة حرية 5، وهذا يعني أنه لا توجد قيم متطرفة للتوزيع الطبيعي للبواقي.

تعتبر قيمة Cook's distance عن وجود مشكلة محتملة في الحالات التي تزيد قيمتها عن 1، وكانت قيمتها تساوي 0.077 وهي أصغر من 01 وهذا يدل على عدم وجود مشكلة قيم متطرفة والبواقي تتبع توزيع طبيعي.

إذن افتراضات نموذج الانحدار كلها محققة ويمكننا الاعتماد على نتائجه في تفسير وتحليل النتائج.

جدول رقم(07): نتائج الانحدار المتعدد

المتغير التابع	المتغير المستقل	قيمة β	قيمة t	دلالة Sig t	معامل التضخم VIF	معامل التسامح TOL	R	R^2	قيمة F	دلالة F
الميزة البنائية	ثابت	0.771					0.756	0.571	22.106	0.00
	التدريب	0.122	1.226	0.224	1.198	0.835				
	التحفيز	0.203	2.486	0.015	1.283	0.779				
	التكوين	0.074	0.880	0.382	1.541	0.649				
	استقطاب	0.082	1.188	0.238	1.786	0.560				
	تطوير	0.305	5.868	0.000	1.553	0.644				

عنوان المقال: دور الاستثمار في رأس المال البشري في تعزيز الميزة التنافسية، دراسة حالة عينة من موظفي وحدة ندرومة أثاث

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات spss

من خلال الجدول رقم (07) أين اعتبرت فيه متغيرات (التدريب، التحفيز، التكوين، استقطاب الكفاءات، تطوير الكفاءات) مستقلة، ومتغير الميزة التنافسية كمتغير تابع، تتضح نتائج نموذج الانحدار المتعدد أن الانحدار معنوي وذلك من خلال قيمة فيشر F البالغة 22.106 بدلالة إحصائية (0.000) أصغر من مستوى معنوية 1% وتبين النتائج أن المتغيرات المستقلة تفسر 57% من التباين الحاصل في الميزة التنافسية وذلك بالنظر إلى معامل التحديد R^2 . كما جاءت قيمة β التي توضح العلاقة بين الميزة التنافسية والتدريب ب 0.122، بدلالة 0.224 وهي غير دالة إحصائياً. حيث يمكن استنتاج ذلك من قيمة t والدلالة المرتبطة بها.

أما قيمة β للمتغيرات التكوين والاستقطاب على التوالي 0.074، 0.082 وهي أيضا غير دالة إحصائياً وذلك من خلال الدلالة التي كانت على التوالي 0.382، 0.238 وجميعها أكبر من 5% أما قيمة β التي توضح تأثير التحفيز على الميزة التنافسية ب 0.203 وهي ذات دلالة إحصائية وتساوي 0.015 وهي أصغر من 5% ويعني ذلك أنه كلما زاد التحفيز بمقدار وحدة تحسن مستوى الميزة التنافسية بمقدار 0.203 وحدة. أما قيمة β التي تبين تأثير تطوير الكفاءات على الميزة التنافسية كانت 0.305 بدلالة 0.00 وهي دالة إحصائية عند 1% وهذا يعني أنه كلما زاد تطوير الكفاءات بمقدار وحدة تحسن مستوى الميزة التنافسية بمقدار 0.305 وحدة.

ويمكننا كتابة معادلة الانحدار على الشكل التالي:

$$\text{الميزة التنافسية} = 0.771 + 0.203 \text{ تحفيز} + 0.305 \text{ تطوير الكفاءات} + e \text{ الخطأ العشوائي}$$

5- الخاتمة:

بن شعيب فاطمة الزهراء

من خلال هاته الورقة البحثية تبين أن رأس المال البشري يمثل الثروة الحقيقية ومورد المؤسسات الاقتصادية المعاصرة، وهذا من خلال الدور الفعال الذي يلعبه في تحقيق نتائج المؤسسة من كفاءة وجودة متفوقة مع الاستجابة لحاجات العميل. إلا أن أغلب المؤسسات الاقتصادية الجزائرية بكل أنواعها وأصنافها لا زالت تنظر لهذا المورد الحيوي بنظرة تقليدية ومن هذا المنطلق استهدفت دراستنا الميدانية تحديد تأثير الاستثمار في رأس المال البشري في تعزيز الميزة التنافسية بدراسة حالة عينة من مؤسسة أثاث ندرومة وذلك بناء على نموذج يضم متغيرات مستقلة (التدريب التكويني التحفيز استقطاب الكفاءات تطوير الكفاءات) ومتغيرات تابعة (الميزة التنافسية).

➤ النتائج: استخلصنا من الدراسة النتائج التالية:

- إن العنصر الأساسي و الفعال في تطوير المؤسسات هو الاهتمام بالرأس المال البشري والعمل على تنميته.
- يعتبر الرأس المال البشري مصدر مهم لربحية الشركات والداعم الأساسي للإبداع والتميز المؤسسي.
- إن رأس المال البشري يساهم في تعزيز الميزة التنافسية من خلال رفع الكفاءات والفعالية، كون المعرفة و الكفاءات والقدرات يتم اكتسابها من خلال الاستثمار في الرأس المال البشري حيث تساهم بشكل كبير في تحقيق التميز في الأداء، وتعزيز المركز التنافسي للمؤسسة.
- الاستثمار في الرأس المال البشري من أهم العمليات التي تساعد المنظمة على البقاء والاستمرارية وذلك باكتساب ميزة تنافسية مستدامة وغير قابلة للتقليد.
- في هذه المؤسسة محل الدراسة يتم الاهتمام بالعنصر البشري وذلك من أجل مواكبة التطور الحاصل، حيث يعتبر التدريب نظام فعال أين تقوم بدورات تدريبية وذلك يكون على حسب تقييم الأداء التي قامت به.
- عنصر التحفيز فعال وتعتمد على الحوافز المادية أكثر مقارنة مع الأنواع الأخرى.

عنوان المقال: دور الاستثمار في رأس المال البشري في تعزيز الميزة التنافسية ،دراسة حالة عينة من موظفي وحدة ندرومة أثاث

- في هذه المؤسسة محل الدراسة يكون التكوين حسب الاحتياج ويوجد تكوين داخلي وخارجي. وتخصص دورات تكوينية للعامل الذي يحتاج إليه، حيث تقدر ميزانية التكوين ب1% من كتلة الأجور السنوية.
- التوظيف في هذه المؤسسة محل الدراسة حسب احتياجها لكن الاستقطاب ضعيف لأنه مكلف ماديا.
- تعتمد الميزة التنافسية في هذه المؤسسة محل الدراسة على الجودة العالية والتنوعية والمادة الأولية الجيدة والخبرة في الوحدة سرعة الاستجابة المتانة وأجال التسليم في المكان والوقت.
- من خلال اختبار الفرضيات توصلنا إلى وجود علاقة ارتباط طردية وقوية بين المتغير المستقل (أبعاد الاستثمار في الرأس المال البشري) والمتغير التابع (الميزة التنافسية) وهذا ما يثبت صحة الفرضية الرئيسة الأولى.
- جاءت الفروق الإحصائية للميزة التنافسية التي تعزي لمتغير الجنس، العمر، المستوى التعليمي، الوظيفة الحالية غير مؤثرة لأنها لم تكن ذات دلالة إحصائية.
- جاءت الفروق الإحصائية للميزة التنافسية التي تعزي لمتغير سنوات الخبرة مؤثرة لأنها ذات دلالة إحصائية.
- من خلال اختبار الانحدار توصلنا إلى أن الميزة التنافسية لا تتأثر بمتغير التدريب، التكوين، استقطاب الكفاءات لأنها ليست ذات دلالة إحصائية ، وهذا ما ينفي صحة الفرضية الفرعية الأولى والثالثة والرابعة للفرضية الرئيسة الثانية.
- الميزة التنافسية تتأثر بمتغير التحفيز، تطوير الكفاءات لأنها ذات دلالة إحصائية، وهذا ما يثبت صحة الفرضية الفرعية الثانية والخامسة للفرضية الرئيسة الثانية.

➤ **التوصيات:** بناء على النتائج المستخلصة يمكن أن نضع مجموعة توصيات كمايلي:

بن شعيب فاطمة الزهراء

- زيادة الاهتمام بالرأس المال البشري لأنه مصدر هام للتطور.
- زيادة الاهتمام بجانب التدريب والتكوين.
- لا بد من تشجيع العمل الجماعي الذي يعد إحدى وسائل التبادل المعرفي ونقل الخبرات بين الموظفين.
- التطلع نحو بناء الكفاءات وتطويرها لاستغلالها في تطوير نشاط المؤسسات.
- العمل على تحليل بيئة المنافسين واعتماد برامج واضحة ومستمرة لترقب التغيير في رغبات الزبائن يمكن المؤسسة من إحداث التغيير والتحسين للخدمات والمنتجات المقدمة والعمل على تجديدها بما يرضي الزبون.
- ضرورة زيادة توعية المسؤولين بأهمية عملية الاستثمار في الرأس المال البشري، لأن رأس المال البشري أخذ مكان رأس المال المادي في العصر الحالي.

6- قائمة المراجع:

- بن مخلوف أميرة. (2014). أهمية الاستثمار في رأس المال البشري في ظل التحول إلى اقتصاد المعرفة. اليوم الدراسي الخامس حول الاستثمار في رأس المال البشري وتنمية القدرات الإبداعية، (صفحة ص 9). جامعة العربي بن مهدي الجزائر.
- حمزة مرداسي. (2010/2009). دور جودة التعليم العالي في تعزيز النمو الاقتصادي. جامعة باتنة.
- سعد أبو شندي. (2015). إدارة الموارد البشرية في المؤسسات التعليمية. الأردن: دار أسامة للنشر والتوزيع.
- سعد علي العنزري. (2006). إدارة رأس المال الفكري في منظمات الأعمال. الأردن: دار اليازوري العلمية.
- سليمي ماس فرحات. (2019). إدارة الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية. الجزائر: الدار الخلدونية.
- عبد المطلب عبد الحميد. (2005). أساسيات الموارد الاقتصادية. مصر: الدار الجامعية.
- عمر وصفني عقيلي. (2009). إدارة الموارد البشرية بعد استراتيجي. سوريا: دار وائل.
- مهندس محمد جمال الكفاني. (2007). الاستثمار في الموارد البشرية للمنافسة العالمية (الإصدار الطبعة الأولى). القاهرة: الدار الثقافية.