

إسهامات الكفاءات البشرية في تحقيق ميزة تنافسية بالمؤسسات
الاقتصادية الجزائرية دراسة حالة مؤسسة موبيليس ناحية الشلف

Contribution of human competencies in achieving advantage in the Algerian economic institutions – Case study: Mobilis Corporation, Chlef Region-

سلامي محمد أمين¹ * مراكشي محمد أمين²

SELLAM Mohamed Amine¹ * MERRAKCHI Mohamed Amine

¹ جامعة لونيبي علي – البليدة 2 – الجزائر - moh44sellami@gmail.com

² جامعة لونيبي علي – البليدة 2 – الجزائر -

تاريخ الاستلام: 2018/08/03؛ تاريخ القبول: 2019/02/21

ملخص:

الهدف من هذه الدراسة هو التعرف على مدى مساهمة الكفاءات البشرية في تحقيق ميزة تنافسية بالمؤسسات الاقتصادية الجزائرية، من خلال تبيان ما لها من أهمية في تحقيق التميز والإبداع والمساهمة في خلق ميزة تنافسية، فمن أجل الوصول لهذا الهدف تم إعداد استبيان وتوزيعه على أفراد عينة الدراسة (عمال مؤسسة موبيليس ناحية الشلف)، واستخدمنا برنامج (SPSS) الإحصائي لتحليل البيانات ومعرفة مدى العلاقة والارتباط بين توافر الكفاءات البشرية والميزة التنافسية. الكلمات المفتاحية: الموارد البشرية، الكفاءات، الميزة التنافسية.

Abstract:

The objective of this study is to identify the contribution of human skills to the achievement of a competitive advantage within Algerian economic enterprises while demonstrating their importance to achieve excellence and creativity and to contribute to creating a competitive

* المؤلف المرسل: سلامي محمد أمين، البريد الإلكتروني: moh44sellami@gmail.com

*Corresponding author: SELLAMI Mohamed Amine, e-mail: moh44sellami@gmail.com

advantage. To achieve this objective, a questionnaire was prepared and distributed to the study sample (Mobilis staff from Chlef region) using the SPSS program to analyze the data and determine the relationship between the availability of human skills and competitive advantage.

Key words: human resources, Competencies, competitive advantage.

Résumé:

L'objectif de cette étude est d'identifier la contribution des compétences humaines à la réalisation d'un avantage compétitif au sein des entreprises économiques algériennes tout en démontrant leur importance pour atteindre l'excellence et la créativité et contribuer à créer un avantage compétitif. Pour atteindre cet objectif, un questionnaire a été préparé et distribué à l'échantillon de l'étude (le personnel de Mobilis région de Chlef) en utilisant le programme SPSS pour analyser les données et déterminer la relation entre la disponibilité des compétences humaines et l'avantage compétitif.

Les mots clés : ressources humaines, compétences, avantage compétitif.

المقدمة:

تتميز بيئة الأعمال بالتغيرات المستمرة والمتلاحقة من بينها تكنولوجية، اقتصادية وقوى السوق، ولعل أبرز هذه التغيرات على الإطلاق هي المنافسة، التي تعتبر التحدي الرئيسي التي تواجهه المؤسسات المعاصرة، بحيث أصبح المورد البشري من العوامل الأساسية والمهمة في المؤسسة لمواجهة هذه التحديات والصعوبات، بهدف بناء ميزة تنافسية دائمة.

لذلك فقد زاد الاهتمام بالموارد البشرية لا سيما الكفاءات منها باعتبارها عنصر فعالاً للمؤسسات الحديثة، حيث تمكنها من معرفة قدراتها ومؤهلاتها وما تتميز به مع منافسها وتسمح لها بالتعرف على ما تكتسبه من ميزات تنافسية بغية تطويرها ومعالجة الاختلالات كما تضمن لها تجاوز مختلف الأزمات.

بناء على ما سبق يمكننا طرح الإشكالية التالية:

ما مدى مساهم الكفاءات البشرية في تحقيق ميزة تنافسية للمؤسسة؟

لمعالجة إشكالية الدراسة المطروحة يمكن صياغة فرضيتين سيتم اختبارهما وتحليلهما للتأكد من صحتها من خلال الدراسة:

- لا تساهم منظومة تنمية الموارد البشرية في تدعيم الميزة التنافسية.

- لا تساهم الكفاءات البشرية في تحقيق ميزة تنافسية للمؤسسة.

لتحليل وإثراء هذا الموضوع ارتأينا تقسيم الدراسة إلى محورين:

المحور الأول: الإطار المفاهيمي للدراسة

المحور الثاني: الجانب التطبيقي للدراسة

المحور الأول: الإطار المفاهيمي للدراسة

1. تعريف الموارد البشرية: تعددت تعاريف الموارد البشرية نذكر منها:

تعرف الموارد البشرية على أنها "مجموعات الأفراد المشاركة في رسم أهداف وسياسات ونشاطات وانجاز أعمال التي تقوم بها المؤسسات، وتقسم هذه الموارد إلى خمسة مجموعات وهي: الموارد الاحترافية، القيادية، الإشرافية، الاتحادات العمالية وباقي الموارد المشاركة"⁽¹⁾.

كما تعرف الموارد البشرية على أنها "مجموعة الأفراد والجماعات التي تكون المنظمة في وقت معين، ويختلف هؤلاء الأفراد فيما بينهم من حيث تكوينهم خبرتهم، سلوكهم، اتجاهاتهم، طموحاتهم، كما يختلفون في وظائفهم مستوياتهم الإدارية وفي مساراتهم الوظيفية"⁽²⁾.

كما تعرف على أنها "حجم القوى العاملة لبلد ما، وتعتمد فعالية هذه الموارد على

(1) حسن إبراهيم بلوط، إدارة الموارد البشرية من منظور استراتيجي، دار النهضة العربية، ط1، لبنان، 2005، ص17.

(2) أحمد ماهر، إدارة الموارد البشرية، دار المعرفة للنشر، مصر، 1995، ص.

مستوى التعليم والتدريب لهذه القوى، فكلما ارتفع المستوى الفني والمهاري للموارد البشرية ارتفعت إنتاجية هذه الموارد في الاقتصاد الوطني، وتمثل الموارد البشرية العنصر الأهم من عناصر الإنتاج في أي اقتصاد"⁽³⁾.

11. مفهوم الكفاءات وأنواعها

11.1 مفهوم الكفاءات

يعتبر مفهوم الكفاءة من المفاهيم الشائكة نظرا لخصائصه ومواصفاته غير المحددة والمتغيرة حسب مجالات استعماله، حيث ترسخ مصطلح الكفاءة في كتب الإدارة والتسيير، كما استعمل مفهوم الكفاءة في سبعينيات القرن العشرين في أمريكا ومن ثم في أوروبا نتيجة المنافسة الشديدة التي ترتبت عن بزوغ العولمة.

ويشير مصطلح الكفاءة إلى "إنجاز الأعمال بطريقة لا تؤدي إلى إهدار وضياع الموارد دون جدوى"⁽⁴⁾.

وقد تعددت تعريفات مفهوم الكفاءة نذكر منها:

التعريف الأول: لـ Guy le boterf " فقد عرف الكفاءة على أنها حرياء فكرية Caméléon intellectuel، وأن استعمال هذا المصطلح جاري منذ القدم، بدون أي محاولة لتحديد محتواه مما جعل منه تعبيراً شائعاً"⁽⁵⁾.

التعريف الثاني: لـ AFNOR الجمعية الفرنسية للمعايير فقد عرفت الكفاءة على أنها "استخدام القدرات في وضعية مهنية بغية التوصل إلى الأداء الأمثل للوظيفة أو النشاط"⁽⁶⁾.

التعريف الثالث: لـ Leboyer فعرفها على أنها "تمثل قوائم أو بيانات التي يكون بعض

(3) حمد بن محمد آل الشيخ، اقتصاديات الموارد الطبيعية والبيئية، مكتبة العبيكان، ط1، المملكة العربية السعودية، 2007، ص 281.

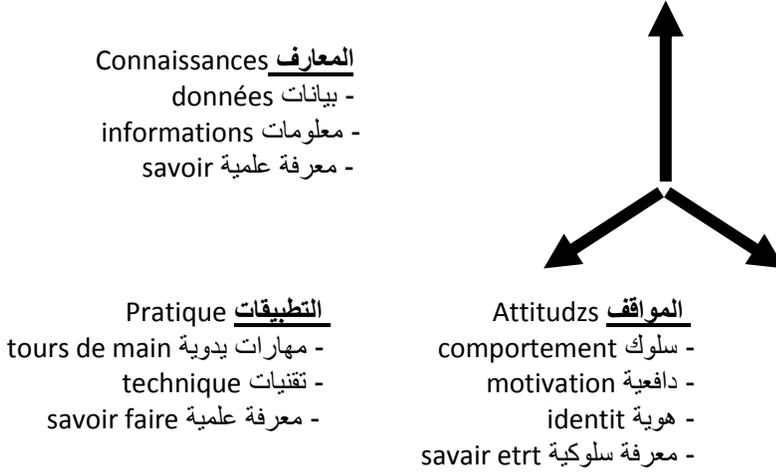
(4) جلال ابراهيم العبد، إدارة الأعمال؛ مدخل اتخاذ القرارات وبناء مهارة الإدارة والمديرين، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2003، ص20..

(5) Guy le Boterf , Construire les compétences individuelles et collectives , édition d'organisation, 3eme édition, paris, p14.

(6) Cécile Dejoux, les compétences au cœur de l'entreprise, édition organisation, 2001, Paris,P67.

الأشخاص أكثر تحكما فيها من الآخرين مما يجعلهم أكثر كفاءة في بعض الوضعيات"⁽⁷⁾.

الشكل رقم 01: الأبعاد الثلاثية للكفاءات



2.ii أنواع الكفاءات

هناك ثلاثة تصنيفات للكفاءات وذلك وفقا لثلاثة مستويات وهي المستوى الفردي والمستوى الجماعي والمستوى التنظيمي

- الكفاءات الفردية: هي مجموعة أبعاد الأداء الملاحظة، حيث تتضمن: المعرفة الفردية، المهارات، السلوكيات، والقدرات التنظيمية المرتبطة ببعضها من أجل الحصول على أداء عالي وتزويد المؤسسة بميزة تنافسية مدعمة، فهي تسمى أيضا بالكفاءة المهنية وتدل على المهارات العملية المقبولة، ويتم إضفاء القبول في الوسط المهني من خلال عدة أساليب فنية وتقنية كالتجارب المهنية.

- الكفاءات الجماعية: ليست مجرد تلك المهارات التي تكون نتاج أو محصلة

(7) Levy Leboyer C, la gestion des compétences, les éditions d'organisation, Paris, 1996, P42.

لتجميع الكفاءات الفردية، "بل هي تركيبة فريد من الكفاءات والمهارات والقدرات المتوفرة لدى أفراد المنظمة، تفوق نتيجتها، النتيجة المترتبة عن جمع الكفاءات الفردية وذلك بفعل أثر المجموعة الناجم عن الديناميكية الجماعية للفاعلين"⁽⁸⁾.

- الكفاءة التنظيمية (الاستراتيجية): هي توليفة من المهارات والتكنولوجيات التي تساهم بطريقة تفسيرية في القيمة المضافة للمنوج النهائي⁽⁹⁾.

III. الكفاءات البشرية ميزة تنافسية دائمة للمؤسسة

1. تعريف الميزة التنافسية

تعرف الميزة التنافسية على أنها ما تختص به المؤسسة دون غيرها وبما يعطي قيمة مضافة إلى العملاء بشكل يزيد أو يختلف عما يقدمه المنافسون في السوق حيث يمكن أن تقدم المؤسسة مجموعة من المنافع أكثر من المنافس أو تقدم نفس المنافع بسعر أقل⁽¹⁰⁾.

كم تعرف الميزة التنافسية على أنها " مجموعة المهارات والتكنولوجيات والقدرات التي تستطيع الإدارة تنسيقها واستثمارها بهدف انتاج قيم ومنافع للعملاء أعلى ما يحققه المنافسون، وتؤكد حالة من التميز والاختلاف فيما بين المؤسسة ومنافسها"⁽¹¹⁾.

كما تعرف منظمة التعاون الاقتصادية والتنمية OECD الميزة التنافسية على أنها "قدرة الاقتصاد على القيام، في ظل ظروف الأسواق الحرة والعادلة، إنتاج السلع والخدمات التي تلبى معايير الاسواق الدولية، وفي الوقت نفسه المحافظة على توسيع المداخل الحقيقية لمواطنيها في المدى الطويل"⁽¹²⁾. و الميزة التنافسية تنشأ نتيجة لعوامل داخلية أو عوامل خارجية، كما هو موضح في الشكل رقم (02)

(8) ثابتي الحبيب وبن عبوا الجلاي، مرجع سبق ذكره، ص 129.

(9) Marcel Coté, Marie-Claive Malo « L'agestion stratégique » éd, gaeeta morin , canada, 2002 , p 100.

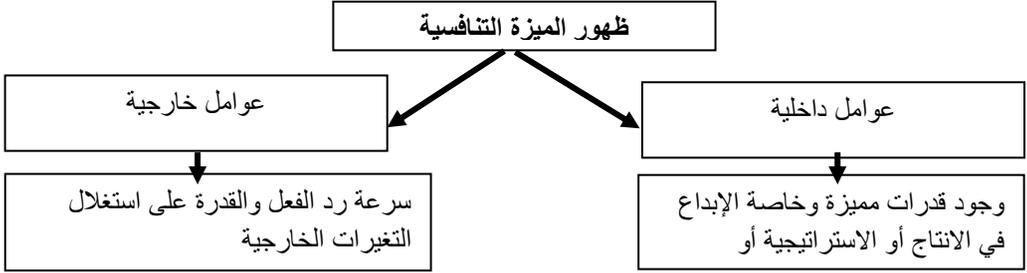
(10) سليم سعداوي، المنافسة في سوق الهاتف النقال، دار الحديث للكتاب، الجزائر، ص73.

(11) علي السلمي، ادارة الموارد البشرية الاستراتيجية، دار غريب للنشر والطباعة، 2001، ص 104.

(12) أسامة عبد الحميد، القدرة التنافسية لاقتصادات التعاون الخليجي، المجلة العراقية، المجلد الثاني،

العدد 5، كلية بغداد للعلوم الاقتصادية، بغداد 2003، ص4.

الشكل (02): عوامل ظهور الميزة التنافسية



المصدر: عطية صلاح سلطان، تحسين القدرة التنافسية للمؤسسات العامة والخاصة، الندوة المنعقدة في مصر، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، مصر، 2008، ص 306.

2.iii أنواع الميزة التنافسية

تصنف أنواع الميزة التنافسية إلى نوعين رئيسيين وهما التكلفة الأقل و تميز المنتج

1. 2.iii ميزة التكلفة الأقل

تتميز بعض المؤسسات بقدرتها على إنتاج وبيع نفس المنتجات بسعر أقل من المؤسسات المنافسة، هذا ما يؤدي إلى تحقيق عوائد أكبر، وتعتبر عملية خفض التكاليف من أحد المقومات الأساسية لزيادة التنافسية للمنتج واستمرار تزايد هذه القدرة، حيث أن تخفيض التكاليف ينجم عنه خفض الأسعار إلى المدى الذي يتعدى قدرة المنافسين⁽¹³⁾.

2. 2.iii ميزة تميز المنتج

هو أن تتمكن المؤسسة من تقديم منتجات أو خدمات متميزة وفريدة من نوعها تلقى رضا المستهلك (جودة عالية، خدمات ما بعد البيع) لذلك يصبح من الضروري على المنظمة فهم وتحليل مصادر التميز من خلال أنشطة خلق القيمة واستغلال الكفاءات والمهارات والتقنيات التكنولوجية العالية وإنتاج طرق توسع فعالة وسياسات سريعة وترويجية تمكنها من زيادة الحصة السوقية للمنظمة⁽¹⁴⁾.

(13) سعيد يس عامر، الإدارة وتحديات التغيير، مركز وايد سرفيس، القاهرة، 2001، ص541.

(14) ابراهيم بورنان، يوسف بوخلخال، رأس المال الفكري ودوره في تحقيق الميزة التنافسية في منظمات الاعمال، ملتقى دولي حول رأس المال الفكري في منظمات الأعمال العربية، جامعة الشلف، 13-14 ديسمبر 2011.

3.iii خصائص الكفاءات مصادر الميزة التنافسية

الشكل (03): مكونات الميزة التنافسية المبنية على مساهمة كفاءة الموارد البشرية

الأداء	المضامين التنافسية	موارد يدعمها التنظيم	موار يصعب تقليدها	موارد نادرة	موارد ذات قيمة
ضعيف	عدم وجود ميزة تنافسية		-	-	لا
متوسط	ميزة متماثلة		-	لا	نعم
فوق المتوسط	ميزة تنافسية مؤقتة		لا	نعم	نعم
جيد ومتميز	ميزة تنافسية مستدامة		نعم	نعم	نعم

المصدر: عبد الحكيم أحمد الخزامي، إدارة الموارد البشرية إلى أين؟ التحديات، التجارب والتطلعات، دار الكتب العلمية للنشر والتوزيع، مصر، 2003، ص136.

من خلال الشكل رقم (03) يتضح لنا الموارد البشرية حتى تؤدي إلى خلق ميزة تنافسية مستدامة، فإنه يجب أن تكون هذه الموارد ذات قيمة، ونادرة، ويصعب على المنافسين تقليدها، ومنظمة، ومنه كلما كانت درجة توفر هذه الشروط الأربعة عالية أدت هذه الموارد البشرية إلى خلق ميزة تنافسية مستدامة.

المحور الثاني: الجانب التطبيقي للدراسة

بطاقة فنية عن المؤسسة

تعتبر مؤسسة mobilis فرعاً لمؤسسة اتصالات الجزائر و المتعامل الأول للهاتف النقال في الجزائر باستعمال شبكة GSM، أصبحت مستقلة في شهر أوت 2003.

وهي عبارة عن شركة مساهمة SPA ذات رأس مال قدره 100 000 000.00 دج مقسمة إلى 1000 سهم قيمة كل سهم 100 000.00 دج، وهي مملوكة بشكل كلي لاتصالات الجزائر، يقدر رقم أعمالها السنوي بـ 86 060 000 000.00 دج، يتواجد مقرها الاجتماعي بحي الأعمال باب الزوار حي رقم 05، قسم 27 و28 و29 باب الزوار- الجزائر العاصمة، وقد

قدر عدد عمالها مع نهاية 2017 بـ 5035 عامل.

تعتبر مؤسسة mobilis نموذج حي عن المؤسسات العمومية الرائدة في مجال نشاطها، حيث حددت هذه الأخيرة منذ نشأتها عدة أهداف رئيسية متمثلة فيما يلي: كسب رضا الزبون ووفائه، الإبداع والتقدم التكنولوجي، وهذا ما سمح للمؤسسة بكسب أكبر عدد من المشتركين في وقت قياسي حوالي 20 مليون مشترك.

II الكفاءات البشرية في مؤسسة mobilis

عملية الاهتمام بالموارد البشرية لا سيما الكفاءات منه أصبح تحديا كبيرا لمؤسسة mobilis وقد تزايدت أهمية هذه الكفاءات في المؤسسة في الآونة الأخيرة نظرا لعدة أسباب منها:

- التنافس الشديد في مجال خدمات الهاتف النقال، خاصة أن الاستثمار في المورد البشري أصبح ركيزة رئيسية للتمركز وخلق ميزة تنافسية.

- الثورة التكنولوجية المتسارعة في مجال الاتصالات، مما يفرض على المؤسسة أن تواكب تلك المتغيرات من خلال اكتساب كفاءات بشرية وتسييرها بطرق تحقق أهدافها وتضمن لها مكانتها التنافسية.

III الإجراءات المنهجية للدراسة

1.1 منهج الدراسة

سوف نعتمد في دراستنا هذه على المنهج الوصفي التحليلي، من خلال توصيفنا لمعطيات المشكلة، كما تم الاعتماد على المنهج الاستقصائي لدراسة مؤسسة mobilis ناحية الشلف، هذا بغية التعرف على مدى مساهمة الكفاءات البشرية في تحقيق ميزة تنافسية، وذلك بإتباع أسلوب الاستقصاء الميداني، أين اعتمدنا على أداة الاستبيان.

2.1 حدود الدراسة

III. 1.2 الحدود المكانية: تمت الدراسة الميدانية على مستوى مؤسسة mobilis ناحية الشلف (وكالة الشلف، وكالة عين الدفلى، وكالة المدية، وكالة الجلفة، وكالت تيارت، وكالت غليزان، وكالت تسمسليت)، وقد قدر عددها بسبعة وكالات و سبعة عشر وكالة جوارية، حيث قمنا بالتواصل مع وكالتين وخمسة وكالات جوارية.

2.2.iii الحدود الزمانية: تم إجراء الدراسة في الثلاثي الأول من سنة 2018.

3.2.iii الحدود البشرية: اشتملت الدراسة على عدد من إطارات مؤسسة mobilis

ناحية الشلف.

3.iii وصف استبيان

مدى مساهمة الكفاءات البشرية في تحقيق ميزة تنافسية: تتكون الاستبانة في صورتها النهائية من 15 بند شملت الكثير من المؤشرات التي وجدناها هامة، حيث طبقت استمارة استبيان موحدة على كافة عمال المؤسسة محل الدراسة، مقسمة إلى محورين موزعة كالآتي:

- المحور الأول: دور منظومة تنمية الموارد البشرية في تدعيم الميزة التنافسية، ويتكون من 08 فقرات.

- المحور الثاني: دور الكفاءات البشرية في تحقيق ميزة تنافسية للمؤسسة، ويتكون من 07 فقرات.

4.iii أداة الدراسة والتقنيات المستخدمة في التحليل

بناء على طبيعة البيانات التي يراد جمعها، وعلى المنهج المتبع في البحث والوقت المسموح به، ارتأ للباحث أن الأداة الأكثر ملائمة لتحقيق هذه الدراسة هي "الاستبانة"، وذلك لعدم توفر المعلومات الأساسية المرتبطة بالموضوع، إضافة إلى صعوبة الحصول عليها عن طريق المقابلات الشخصية والملاحظة وعليه قام الباحث بتصميم استبانة معتمد في ذلك على:

- الدراسات السابقة التي تناولت موضوع الكفاءات البشرية و الميزة التنافسية.

- خبرة الباحثين.

حيث استخدم الباحثين في إعدادهما للاستبانة الشكل المغلق CLOSED QUESTIONNAIRE الذي يحدد الإجابة المحتملة لكل سؤال، وقد تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي

يقابل كل فقرة من فقرات المحاور قائمة تحمل العبارات التالية:

(متوفر بدرجة كبيرة/ موافق بشدة/ تسهم بدرجة كبيرة)، (متوفر/ موافق/ تسهم)،
(متوفرة بدرجة متوسطة/ محايد/ تسهم بدرجة متوسطة)، (متوفر بدرجة قليلة/ غير
موافق/ تسهم بدرجة قليلة)، (غير متوفر اطلاقا/ غير موافق بشدة/ لا تسهم اطلاقا).

- يجب على عبارات المحاور تبعا لبدائل الأجوبة المشار إليها سالفًا والتي يراها
فيها العامل أنها تتوفر في المؤسسة.

حيث بعد جمع البيانات الأولية لمفردات عينة الدراسة من خلال إعداد استبيان الذي
تم الإشارة إليه سابقًا، تم تحليل هذه البيانات باستخدام العديد من الأساليب الإحصائية
المناسبة باستخدام برنامج (SPSS) الإحصائي لتحليل البيانات، حيث قمنا بما يلي:

- ترميز البيانات وإدخالها إلى جهاز الاعلام الآلي.

- معامل الفا كرونباخ لقياس ثبات أداة الدراسة.

- الوسط الحسابي.

- تم استخدام الانحراف المعياري للتعرف على مدى استجابة أفراد الدراسة لكل
عبارة من عبارات متغيرات الدراسة.

5.iii مجتمع وعينة الدراسة: تم تحديد حجم العينة العشوائية البسيطة في هذه

الدراسة بـ 47 عامل، حيث كانت الحصيلة العامة للاستبيان كما هو مبين في الجدول رقم 01.

الجدول رقم (01): الإحصائيات الخاصة بالاستبانة

النسبة	التكرار	البيان
100 %	47	الاستثمارات الموزعة
06 %	03	الاستثمارات غير المسترجعة
94 %	44	الاستثمارات المسترجعة
89 %	42	الاستثمارات الصالحة للاستعمال

المصدر: من إعداد الباحثين

من خلال الجدول رقم 01 تبين لنا أنه تم إسترجاع 42 استبيان صالح للاستعمال من أصل 47 تم توزيعها، أي ما نسبته 89% من إجمالي الاستبانات التي تم توزيعها.

1. تحليل نتائج الدراسة

1.1 النتائج المتعلقة بمدى ثبات أداة الدراسة

يعتبر الصدق والثبات من الخصائص المطلوبة لأداة الدراسة لذلك تم تقنين الفقرات الأساسية للتأكد من صدق وثبات فقراتها.

الجدول رقم (02): نتائج اختبار ثبات الاستبيان لكل المحاور

المحاور	عدد الفقرات	ثبات المحور
المحور الأول	08	0.78
المحور الثاني	07	0.84
المجموع الكلي	15	0.81

المصدر: من إعداد الباحثان

نلاحظ من خلال الجدول (02) أن محوري القياس وكذا المجموع الكلي يتمتع بالثبات حيث بلغ معامل الفا كرونباخ العام للاستبيان بلغ 0.81 وهو معامل عال، وهذا يدل على ثبات أداة الدراسة.

2. النتائج المتعلقة باختبار التوزيع الطبيعي (Smirnov)

إن معظم الاختبارات تشترط أن يكون توزيع البيانات طبيعياً وذلك من خلال تمتعها بخاصية الاعتدالية⁽¹⁾.

(1) محفوظ جودة، التحليل الإحصائي الأساسي باستخدام spss، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، 2008، ص143.

الجدول رقم (03): نتائج اختبار التوزيع الطبيعي (Smirnov)

المحاور	عدد الفقرات	قيمة F	مستوى الدلالة Sig
المحور الأول	08	0.10	0.1
المحور الثاني	07	0.11	0.08
المجموع الكلي	15	/	/

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على نتائج spss

من خلال نتائج الجدول (03) يتبين لنا أن البيانات تتمتع بالتوزيع الطبيعي لأن قيمة مستوى الدلالة لمحاور الدراسة كانت أكبر من 0.05، هذا ما يدل على عدم وجود اختلافات بين المجتمع والعينة.

3.1111 اختبار الفرضيات

لاختبار فرضيات الدراسة تم حساب كل من الوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل فقرة من فقرات محاور الدراسة، حيث كانت النتائج كما يلي:

1.3.1111 اختبار الفرضية الأولى

للتأكد من الفرضية الأولى تم الاعتماد على نتائج المحور الأول حيث تعتبر: H0: الفرضية العديمة مفادها أنه: لا تساهم منظومة تنمية الموارد البشرية في تدعيم الميزة التنافسية.

و H1: الفرضية البديلة والتي مفادها "تساهم منظومة تنمية الموارد البشرية في تدعيم الميزة التنافسية".

وقد كانت النتائج كما هو موضح في الجدول رقم (04)

الجدول رقم (04): نتائج اختبار الفرضية الأولى

المحور الأول	عدد الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T	مستوى الدلالة
دور منظومة تنمية الموارد البشرية في تدعيم الميزة	08	3.87	0.41	13.021	0.001

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على نتائج spss

من خلال نتائج الجدول رقم (04) اتضح لنا أن المتوسط الحسابي الكلي لإجابات أفراد عينة الدراسة حول العبارات المتعلقة بالمحور الأول دور منظومة تنمية الموارد البشرية في تدعيم الميزة التنافسية قد بلغ 3.87 بانحراف مغياري 0.41 وهو أقل من الوسط المعياري (الحيادي) المحدد لإختبار الفرضية، كما أن قيمة T قد بلغت 13.021 وبمستوى دلالة 0.001 وهي أقل من مستوى دلالة ($\alpha=0.05$).

وعليه نرفض الفرضية العديمة H_0 التي مفادها: لا تساهم منظومة تنمية الموارد البشرية في تدعيم الميزة التنافسية، ونقبل الفرضية البديلة: تساهم منظومة تنمية الموارد البشرية في تدعيم الميزة التنافسية.

2.3.1111 اختبار الفرضية الثانية

تم الاعتماد على نتائج المحور الثاني للتأكد من صحة الفرضية الثانية وباعتبار:

H_0 : الفرضية العديمة مفادها: لا تساهم الكفاءات البشرية في تحقيق ميزة تنافسية للمؤسسة.

و H_1 الفرضية البديلة والتي مفادها "تساهم الكفاءات البشرية في تحقيق ميزة تنافسية للمؤسسة".

حيث كانت النتائج كما هو موضح في الجدول رقم (05)

الجدول رقم (05): نتائج اختبار الفرضية الثانية

المحور الأول	عدد الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T	مستوى الدلالة
دور الكفاءات البشرية في تحقيق ميزة تنافسية للمؤسسة	07	4.11	0.47	15.123	0.001

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على نتائج spss

من خلال نتائج الجدول رقم (05) اتضح لنا أن المتوسط الحسابي الكلي لإجابات أفراد عينة الدراسة حول العبارات المتعلقة بالمحور الثاني دور الكفاءات البشرية في

تدعيم الميزة التنافسية قد بلغ 4.11 بانحراف مغياري 0.47 وهو أقل من الوسط المعياري (الحيادي) المحدد لإختبار الفرضية، كما أن قيمة T قد بلغت 15.123 وبمستوى دلالة 0.001 وهي أقل من مستوى دلالة ($\alpha=0.05$).

وعليه نرفض الفرضية العديمة H_0 التي مفادها: لا تساهم الكفاءات البشرية في تدعيم الميزة التنافسية، ونقبل الفرضية البديلة: تساهم الكفاءات البشرية في تدعيم الميزة التنافسية.

خاتمة واستنتاجات الدراسة

إن نجاح المؤسسات يعتمد على طاقاتها البشرية حيث تعتبر مصدرا للميزة التنافسية المستدامة، حيث أنه بعد عرض وتحليل بيانات الدراسة الميدانية ومناقشتها في ضوء الفرضيات، توصلت هذه الدراسة إلى حقيقة الدور المساهم للكفاءات البشرية في تحقيق الميزة التنافسية، حيث خلصنا من خلال هذه الدراسة إلى مايلي:

- للكفاءات البشرية دور هام في امتلاك وتعزيز الميزة التنافسية .

- من خلال الدراسة تبين لنا أن مؤسسة mobilis تبذل مجهودات كبيرة في سبيل استقطاب أفضل الكفاءات وتوظيفها، والعمل على تأطيرها وتكوينها وهذا من أجل اكتساب ميزة تنافسية مستدامة تمكنها من البقاء

التوصيات

بناء على ما أسفرت عليه نتائج الدراسة، يمكننا صياغة التوصيات التالية:

- وجوب الاهتمام بالموارد البشرية وتنميتها ووضع خطط مستقبلية للمحافظة على كفاءاتها، لتقليل من هروبها.

- العمل على دعم مختلف أنشطة البحث والتطوير.

- إشراك الكفاءات في اتخاذ القرارات خاصة ما تعلق بالتطوير.

- ضرورة انشاء مركز خاص لتدريب وتكوين عمال وإطارات مؤسسة mobilis.

- ضرورة تدارك مؤسسة mobilis لأهمية الكفاءات حتى تلمها المزيد من الاهتمام والعناية.