

أثر رأس المال البشري في تحقيق الميزة التنافسية دراسة تطبيقية على الشركة التشادية للمقاولات والبناء
وشركة المناع للتجارة والاستثمار بأجمينا خلال الفترة (٢٠١١-٢٠١٧م)
د. محمد بخاري حسن

مجلة وادى النيل للدراسات والبحوث الإنسانية والاجتماعية والتربوية

أثر رأس المال البشري في تحقيق الميزة التنافسية دراسة تطبيقية على الشركة التشادية للمقاولات والبناء وشركة المناع للتجارة والاستثمار بأجمينا خلال الفترة (٢٠١١-٢٠١٧م)

د. محمد بخاري حسن

محاضر جامعي - إدارة اعمال - رئيس جامعة الملك فيصل بتشاد - الجنسية/ تشادي

الملخص:

تناولت الورقة البحثية موضوع رأس المال البشري وأثره على تحقيق الميزة التنافسية في شركتي المقاولات والبناء وشركة المناع للتجارة والاستثمار في العام ٢٠١٨م.

هدفت هذه الورقة البحثية: إلى التعرف على مدى اهتمام الشركتين بالموارد البشرية، وإبراز مدى أهميتهما بتنمية رأس المال البشري من أجل مساهمته في إعطاء قيمة للشركة وإكسابها ميزة تنافسية جيدة، معرفة نوعية رأس المال البشري الذي تستحوذ عليه الشركتان من الكفاءة والتكوين المهني.

اتبعت الورقة البحثية المنهج الوصفي التحليلي لتحليل بيانات الاستبيان.

أهم ما توصلت إليه هذه الورقة البحثية من نتائج: وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الاهتمام برأس المال البشري واستقطاب أفضل المواهب البشرية، وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الميزة التنافسية وتفوق المؤسسات على منافسيهم من المؤسسات الأخرى.

أهم ما أوصت به الورقة البحثية: على الإدارة العليا بالشركتين الاهتمام والمحافظة على دور المعرفة وكيفية اسهامه في انتقال المعرفة ومشاركتها بين العاملين في تطوير وتحسين أدائهم بما ينعكس إيجاباً على امتلاك الشركتين لرأس مال بشري متميز بشكل أكبر.

الكلمات المفتاحية: رأس مال - بشري - ميزة - منافسة.

The impact of human capital in achieving competitive advantage

Abstract:

The research paper dealt with the topic of human capital and its impact on achieving competitive advantage in the contracting and construction companies and Al-Manaa Company for Trade and Investment in 2018.

This research paper aims: to identify the extent of the two companies' interest in human resources, and highlight their importance in developing human capital in order to contribute to giving value to the company and giving it a good competitive advantage, knowing the quality of human capital that the two companies acquire in terms of competence and professional formation.

The research paper followed the descriptive and analytical approach to analyze the questionnaire data.

The most important findings of this research paper: The existence of a positive relationship with statistical significance between interest in human capital and attracting the best human talent, and the existence of a positive relationship with statistical significance between the competitive advantage and the superiority of the two institutions over their competitors from other institutions.

The most important thing recommended by the research paper: The higher management of the two companies should pay attention to and preserve the role of knowledge and how it contributes to the transfer of knowledge and its participation among workers in developing and improving their performance.

Keywords:

capital- human- advantage- Competitive.

المحور الأول الإطار العام للدراسة

أولاً: المقدمة

يظهر تقييم واقع مؤسسات الأعمال في واقعا التشادي غياب الوعي الكافي لديها بمفاهيم رأس المال البشري وأهميته، وأبعاد المعرفة الكامنة فيه، ودوره في خلق القيمة، وذلك أن إدراك تلك المفاهيم أصبح أمرا ضروريا لزيادة قدرة المؤسسة على تحقيق ميزة تنافسية مستدامة، في ظل اقتصاد يفرض على المؤسسات تحسين المزايا التنافسية مع ضرورة تحديد رأس مالها البشري وإتقان الكيفية الملائمة لتحويله إلى أرباح، وأن رأس المال البشري يعد أساس القيمة المضافة التي تميز الشركة عن منافسيها، وأن الاستثمار فيه يتم من خلال التأهيل والتدريب وصقل المهارات واستخراج الإبداعات واستخدامها بما يخدم المؤسسة في السوق، كما يعد رأس المال البشري من أهم عناصر الإنتاجية التي تسهم في تحقيق الميزة التنافسية إذ أن هناك علاقة مباشرة بين رأس المال البشري وتحقيق الميزة التنافسية.

١- مشكلة الورقة البحثية:

تمثلت مشكلة الورقة البحثية في سؤال واحد مفاده: ما مدى استفادة شركة المناخ للتجارة والاستثمار من رأس مالها البشري في تحقيق الميزة التنافسية لديها من عدمه.

٢- أهداف الورقة البحثية:

هدفت الورقة البحثية إلى:

- أ- التعرف على مدى اهتمام الشركة بالموارد البشرية
- ب- إبراز أهمية تنمية رأس المال البشري في إعطاء قيمة للشركة
- ج- معرفة نوعية رأس المال البشري الذي تستحوذ لدى الشركة المناخ وأثره في تحقيق الميزة التنافسية
- د- توضيح وإبراز المكونات الأساسية في رأس المال البشري التي تسمح برفع قيمة المنظمة وتحقيق الميزة التنافسية.

٣-فرضيات الورقة البحثية:

للتوصل إلى حل لمشكلة الورقة البحثية يفرض البحث الآتي:

أ- هناك علاقة بين اهتمام برأس المال البشري واستقطاب أفضل المواهب البشرية من قبل الشركة.

ب- تقوم الشركة بتأهيل وتدريب مواردها البشرية بطريقة منتظمة.

٤-أهمية الورقة البحثية:

تكمن أهمية الورقة البحثية في الآتي:

أ- تأمل الباحثة في أن يسهم البحث في زيادة معرفة العلمية والعملية في هذا المجال المهم من مجالات إدارة الأعمال خصوصا وإنها ستكون بإذن الله بداية لدراسة معمقة مستقبلا

ب- محاولة مساعدة إدارة الشركة في تقييم العنصر البشري وإدراك أهميته في خلق قيمة للزبائن وتحقيق ميزة تنافسية مستدامة.

ج- محاولة مساعدة الشركة في إبراز الصورة الحقيقية لعنصرها البشري والتعرف على الايجابيات وتعزيزها ومحاولة تصويب السلبيات.

٥-منهج الورقة البحثية:

اتبعت الباحث في هذه الورقة البحثية المنهج الوصفي التحليلي لتحليل بيانات الاستبيان

حدود البحث

أ- الحدود الزمنية: وتتمثل الحدود الزمنية في الفترة من ٢٠١١ إلى ٢٠١٧م

ب- الحدود المكانية: وتتمثل الحدود المكانية في الشركة التشادية للمقاولات والبناء وشركة المنايع للتجارة والاستثمار بأنجمينا عاصمة جمهورية تشاد.

٦-الحدود الموضوعية:

وتتمثل الحدود الموضوعية في أثر رأس المال البشري في تحقيق الميزة التنافسية.

أثر رأس المال البشري في تحقيق الميزة التنافسية دراسة تطبيقية على الشركة التشادية للمقاولات والبناء وشركة المناع للتجارة والاستثمار بأجمينا خلال الفترة (٢٠١١-٢٠١٧م)
د. محمد بخاري حسن

مجلة وادي النيل للدراسات والبحوث الإنسانية والاجتماعية والتربوية

٧- مصطلحات الدراسة

رقم	الكلمة	المصطلح
٠١	رأس المال	هو الثروة التي تشكل نوعاً من أنواع الأصول، ويستخدم للإشارة إلى القوة المالية الخاصة بالمنشآت أو الأفراد.
٠٢	المورد البشري	هم العاملون الذين يتميزون بمجموعة من الكفاءات والمهارات والخبرات القادرة على إدخال التعديلات أو التغييرات الجوهرية في المؤسسة.
٠٣	الميزة	هي الخاصية التي بتوافرها تعطي قيمة للشيء وتجعله مرغوباً فيه.
٠٤	التنافسية	هي عبارة عن تلك المهارة التي بتوافرها تستطيع المنظمات أو المؤسسات إلى إخراج منتجات ذات قيمة وخدمات عالية الجودة للعملاء، بحيث تكون متقدمة عن ما يقدمه المنافسون في نفس القطاع.
٠٥	منظمات الأعمال:	هي عبارة عن هياكل إدارية منظمة، لها أهداف محددة وبدقة، وتهدف إلى تحقيق أهدافها محددة، وتحقيق الأرباح والعمل على تعظيمها.
٠٦	الشركة التشادية	هي الشركة التشادية للمقاولات والبناء المعروفة اختصاراً بـ (SRB) إحدى الشركات التشادية الرائدة في مجال المقاولات والبناء ورصف الطرق، ومقرها الرئيسي في أنجمينا عاصمة جمهورية تشاد.
٠٧	مجموعة المناع:	هي إحدى الشركات الرائدة في توزيع المنتجات البترولية ومشتقاتها في الكاميرون وجمهورية أفريقيا الوسطى وتعمل أيضاً في مجال المباني والأشغال العامة المستدامة.

المصدر: إعداد الباحث، ٢٠١٨م.

ثانياً: الدراسات السابقة

الدراسة الأولى: دراسة مصطفى رجب علي شعبان (٢٠٠٧)^(١)

بعنوان "واقع رأس المال البشري في شركة الاتصالات الخلوية الفلسطينية"

(جوال)

(١) مصطفى رجب علي شعبان، واقع رأس المال البشري في شركات الاتصالات الخلوية

الفلسطينية (جوال) رسالة الماجستير في الإدارة الاعمال، غزة، منشورة، ٢٠٠٤م.

وقد اتبع الباحث المنهج الوصفي التحليلي وذلك في تحديد ووصف وتحليل المورد البشري وإدارته، هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع رأس المال البشري في شركة جوال من وجهة نظر المديرين، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج ومنها: أن شركة جوالي تولى اهتماما كبيرا جدا بمجموعة من المحاور الرئيسية لرأس مالها وهي محور مراعاة الأنظمة والتعليمات ومحور مراعاة قضايا البيئة الداخلية والخارجية ومحور الخصائص المطلوبة في الكادر العامل ومحور الجنس، كما توصلت الدراسة إلى أن الشركة نجحت في تحقيق مستويات منخفضة المعدل لدوران العمل، كما أنها تلجأ الى استخدام عقود العمل المؤقتة وأسلوب الدوام الجزئي في حدودها الدنيا وهذان مؤشران يدعمان رأس المال البشري في الشركة.

أوجه الاتفاق والاختلاف بين الدراستين

أوجه الاتفاق: اتفقت الدراسة السابقة مع دراسة الباحث في منهج الدراسة حيث اتبعت الدراستان المنهج الوصف التحليلي.

أوجه الاختلاف: تختلف الدراسة السابقة عن دراسة الباحث في المتغير التابع حيث أن المتغير التابع في الدراسة السابقة هو شركة الاتصالات الخلوية الفلسطينية، أما في الدراسة الحالية فإن المتغير التابع هو الميزة التنافسية في شركة المناع.

الدراسة الثانية: دراسة عاطف العدوان (٢٠١٤) (٢)

بعنوان رأس المال البشري ودوره في تحقيق الإبداع المنظمي.

وهدف الدراسة إلى التعرف على رأس المال البشري ودوره في تحقيق الإبداع المنظمي والتحقق من وجود علاقة ارتباط معنوية وعلاقة تأثير معنوية، ترتبط ما بين رأس المال البشري بعناصره الثلاثة (البشري، الهيكلي، الزبائني) والإبداع المنظمي على مستوياته الثلاثة (الفرد، الجماعة، المنظمة) وبيان الأهمية النسبية لمتغيرات رأس المال البشري.

(٢) عاطف العدوان، رأس المال البشري ودوره في تحقيق الإبداع المنظمي رسالة الماجستير في الإدارة الأعمال، جامعة الزيتونة، الاردن، منشورة، ٢٠١٢م.

أثر رأس المال البشري في تحقيق الميزة التنافسية دراسة تطبيقية على الشركة التشادية للمقاولات والبناء
وشركة المناع للتجارة والاستثمار بأجمينا خلال الفترة (٢٠١١-٢٠١٧م)
د. محمد بخاري حسن

مجلة وادي النيل للدراسات والبحوث الإنسانية والاجتماعية والتربوية

وقد استخدم الباحث المنهج الوصف التحليلي بيانات الاستبيان، وقد توصلت الدراسة إلى نتائج أهمها: وجود علاقة تأثير ما بين رأس المال البشري والإبداع المنظمي، حقق رأس المال البشري على مستوى الفرد تأثيرا في الإبداع المنظمي بدرجة أكبر من رأس المال الهيكلي والزبائن، توجه الإدارات في شركة التأمين إلى الاهتمام برأس المال الزبائني في المرتبة الأولى ثم يليه رأس المال الهيكلي وفي المرتبة الثالثة رأس المال البشري.

أوجه الاتفاق والاختلاف بين الدراستين

أوجه الاتفاق: اتفقت الدراسة السابقة مع دراسة الباحث في تناولهما لموضوع رأس المال البشري بالإضافة إلى استخدامهما للمنهج الوصفي التحليلي.
أوجه الاختلاف: تختلف الدراسة السابقة عن دراسة الباحث في الإطارين الزمني والمكاني حيث أجريت دراسة الباحث على الشركة التشادية للمقاولات والبناء وشركة المناع للتجارة والاستثمار بأجمينا خلال الفترة (٢٠١١-٢٠١٧م)، أما الدراسة الحالية السابقة فقد أجريت على العمال الإداريين بجامعة الزيتونة خلال الفترة (٢٠٠٩-٢٠١٢م).

الدراسة الثالثة: دراسة الباحثة وهيبة طبشي (٢٠١١-٢٠١٢م)^(٣)

بعنوان: الاستثمار في رأس المال البشري ودوره في تحقيق الميزة التنافسية لدى المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

هدفت الدراسة إلى تقديم مختلف أشكال الاستثمار في رأس المال البشري كما ركزت على التدريب والتحفيز في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ودورها في تحقيق الميزة التنافسية.

وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: المؤسسات مازالت عن ثقافة الميزة التنافسية ولم تدرك بعد الدور الهام الذي يلعبه المورد البشري في نجاحها

(٣) وهيبة طبشي، الاستثمار في رأس المال البشري ودوره في تحقيق الميزة التنافسية لدى المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، رسالة الماجستير في الإدارة الاعمال، جامعة محمد خيضر، الجزائر، منشورة، ٢٠١٢م.

واستمرارها، التدريب وتحفيز العمال يسهم بالمسؤولية والانتماء للمؤسسة ويجعلهم يبذلون جهود أكبر لتخفيض تكاليف الإنتاج وتحقيق الميزة التنافسية.

أوجه الاتفاق والاختلاف بين الدراستين

أوجه الاتفاق: اتفقت الدراسة السابقة مع دراسة الباحث في أنهما تناولتا موضوع الجودة والكفاءة والإبداع المتفوق في تحقيق الميزة التنافسية لمنظمات الأعمال.

أوجه الاختلاف: اختلفت الدراسة السابقة مع دراسة الباحث في الحدود المكانية التي أجريت فيها الدراستين حيث أجريت الدراسة السابقة في الجزائر أما دراسة الباحث في أنجمينا- تشاد.

الدراسة الرابعة: دراسة هنادي خليل (٢٠١١)

بعنوان: واقع رأس المال البشري في تحقيق الميزة التنافسية، دراسة ميدانية

على الجامعات الفلسطينية لمحافظة بيت لحم

هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع رأس المال البشري والميزة التنافسية في الجامعات الفلسطينية في محافظة بيت لحم من وجهة نظر الموظفين الأكاديميين.

اتبعت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي لتحليل بيانات الاستبيان

وتوصلت الدراسة إلى عدة النتائج ومنها: قدرتهم على فهم العمل واستيعاب متطلباته، وكذا قدرة المبحوثين على مواكبة العمل، إذ أنهم يقومون بتطوير المسافات التي يدرسونها باستمرار بها أنهم يجيدون استخدام الأدوات التكنولوجية الحديثة، كما أشارت النتائج إلى الإنجازات العلمية التي يقوم بها أعضاء الهيئة التدريسية ذوي الكفاءات، أيضا الجامعة تهتم بتطوير مهارات أعضاء الهيئة التدريسية وذوي الكفاءة المهنية لهم.

أوجه الاتفاق والاختلاف بين الدراستين

أوجه الاتفاق: اتفقت الدراسة السابقة مع دراسة الباحث في متغيرات الدراسة حيث ركزت كليهما على توضيح العلاقة بين المتغيرين المستقل والتابع.

أثر رأس المال البشري في تحقيق الميزة التنافسية دراسة تطبيقية على الشركة التشادية للمقاولات والبناء
وشركة المناع للتجارة والاستثمار بأجمينا خلال الفترة (٢٠١١-٢٠١٧م)
د. محمد بخاري حسن

مجلة وادي النيل للدراسات والبحوث الإنسانية والاجتماعية والتربوية

أوجه الاختلاف: اختلفت الدراستان في نوعية المؤسسات التي أجريت عليها حيث أن الدراسة السابقة أجريت على جامعة وأما دراسة الباحث على شركتي أعمال^(٤).

المحور الثاني

إجراءات الدراسة الميدانية

تناولت الدراسة في هذا الفصل وصفاً للطريقة والإجراءات التي اتبعتها الباحثة في تنفيذ هذه الدراسة، ويشمل ذلك وصفاً لمجتمع الدراسة وعينته، وطريقة إعداد أدواتها، والإجراءات التي اتخذت للتأكد من صدقها وثباتها، والطريقة التي اتبعت لتطبيقها، والمعالجة الإحصائية التي تم بموجبها تم تحليل البيانات واستخراج النتائج، كما شملت الدراسة على تحديداً ووصفاً لمنهج الدراسة.

أولاً: مجتمع وعينة الدراسة

يقصد بمجتمع الدراسة المجموعة الكلية من العناصر التي تسعى الباحثة أن تعمم عليها النتائج ذات العلاقة بالمشكلة المدروسة، ويتكون مجتمع الدراسة الأصلي من جميع العاملين بإدارتي شركتي الشركة التشادية للمقاولات والبناء وشركة المناع للتجارة والاستثمار والذين بلغ عددهم (٦٠) فرداً بتاريخ ٢٠١٨/١١/١٧.

وقد بلغ عدد العينة الفعلية بعد استلام الاستبيانات (٢٧) فرداً أي بنسبة (٤٥%) من المستهدفين، واحتوت استمارة الاستبانة على ثلاث فرضيات رئيسية و١٧ عبارة، طلب فيها من أفراد العينة، على أن يحددوا إجاباتهم على الأسئلة لمعرفة أثر رأس المال البشري في تحقيق الميزة التنافسية على شركتي شركة المقاولات والبناء وشركة مجموعة البدي للاستثمار ووفقاً لمقياس ليكرت الخماسي المتدرج والذي يتكون من خمسة مستويات (أوافق بشدة- أوافق- محايد- لا أوافق- لا أوافق بشدة).

(٤) هنادي خليل، واقع رأس المال البشري في تحقيق الميزة التنافسية، دراسة الميدانية على الجامعات الفلسطينية، إدارة الاعمال، منشورة، جامعة الموصل، غزة، ٢٠١١م.

وصف الاستبانة:

أرفق مع الاستبيان خطاب للمبحوث تم فيه التنوير بموضوع الدراسة وهدفها والغرض من الاستبانة، واحتوت الاستبانة على قسمين رئيسيين:
القسم الأول: تضمن على عبارات عن البيانات الشخصية لأفراد عينة الدراسة (الجنس، المؤهل، مستوى المعرفة برأس المال البشري، سنوات الخبرة، الدورات التدريبية).

القسم الثاني: يحتوي هذا القسم على عدد (١٧) عبارة، طلب من أفراد عينة الدراسة أن يحددوا إجاباتهم عن ما تصفه كل عبارة وفق مقياس ليكتر الخماسي ((أوافق بشدة، أوافق، محايد، لا أوافق، لا أوافق بشدة))، وتم توزيع هذه العبارات على فرضيات الدراسة الثلاث بطريقة غير متساوية.

ثالثاً: الأساليب الإحصائية المستخدمة

لتحقيق أهداف الدراسة وللتحقق من فرضياتها، تم استخدام الأساليب الإحصائية الآتية:
١- الأشكال البيانية.
٢- التوزيع التكراري للإجابات.
٣- النسب المئوية.
٤- الوسيط.
٥- اختبار مربع كاي لدلالة الفروق بين الإجابات.

وللحصول على نتائج دقيقة قدر الإمكان، تم استخدام البرنامج الإحصائي *SPSS v23* والذي يشير اختصاراً إلى الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية *Statistical Package for Social Sciences* وذلك بهدف معرفة، هل التكرارات والنسب المئوية لإجابات المبحوثين في الاتجاه السلبي أم في الاتجاه الإيجابي؟ كما استخدم مربع كاي لجودة التطابق، وباختبارنا لمربع كاي نحصل على قيمته المحسوبة ومن ثم مقارنتها مع قيمته الجدولية. كما أن القيم الاحتمالية هي التي تحدد ما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين التكرارات المتوقعة

والتكرارات المشاهدة، وذلك بمقارنة القيمة الحالية بمستوى معنوية (0.05)، فإذا كانت هذه القيمة (كاي الاحتمالية أُل sig) أقل من 0.05 فهذا دليل على أنه توجد فروق بين التكرارات المشاهدة والتكرارات المتوقعة.

رابعاً: تطبيق أداة الدراسة:

تم توزيع الاستبيانات على مجتمع الدراسة البالغ (٦٠) فرداً، وقد استجاب فعلاً عليها (٢٧) فرداً من عينة الدراسة، كما قد تم تفرغ البيانات والمعلومات في الجداول التي أعدها الباحث لهذا الغرض، حيث تم تحويل المتغيرات الاسمية (أوافق بشدة، أوافق، محايد (أوافق نوعاً ما)، لا أوافق، لا أوافق بشدة) إلى متغيرات كمية (٥، ٤، ٣، ٢، ١) على الترتيب، وتم تفرغ البيانات في الجداول الآتية، كما تم إعداد الأشكال البيانية اللازمة.

المحور الثالث

عرض مناقشة نتائج الدراسة وإثبات صحة الفرضيات

أولاً: عرض ومناقشة نتائج الدراسة

١. الفرضية الأولى: هناك علاقة بين الاهتمام برأس المال البشري واستقطاب

أفضل المواهب البشرية

العبارة الأولى: تقوم لجنة من قسم إدارة الموارد البشرية بإجراء زيارات ميدانية

إلى أماكن تواجد الأفراد المؤهلين وإعطاء فكرة عن العمل.

جدول رقم (١/٣)

التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة الأولى

النسبة المئوية	التكرار	الإجابة
٣.٧%	١	لا أوافق بشدة
٣.٧%	١	محايد
٨.١%	١٣	أوافق
٤٤.٤%	١٢	أوافق بشدة
١٠٠%	٢٧	المجموع

المصدر: إعداد الباحث من واقع الدراسة الميدانية، باستخدام spss، ٢٠١٨م.

أثر رأس المال البشري في تحقيق الميزة التنافسية دراسة تطبيقية على الشركة التشادية للمقاولات والبناء
وشركة المناع للتجارة والاستثمار بأنجمينا خلال الفترة (٢٠١١-٢٠١٧م)
د. محمد بخاري حسن

مجلة وادى النيل للدراسات والبحوث الإنسانية والاجتماعية والتربوية

يتبين من الجدول رقم (١/٣) أن (١٣) فرداً في عينة الدراسة وبنسبة (٤٨.١%) موافقون على قيام لجنة من قسم إدارة الموارد البشرية بإجراء زيارات ميدانية إلى أماكن تواجد الأفراد المؤهلين وإعطاء فكرة عن العمل، كما وافق بشدة على ذلك (١٢) أفراد وبنسبة (٤٤.٤%) بينما لم يوافق بشدة على ذلك (١) فرد واحد وبنسبة (٣.٧%)، وكان هناك (١) فرداً واحداً وبنسبة (٣.٧%) محايد بخصوص ذلك.

العبارة الثانية: تعين الشركة الطلبة المتميزين بعد تخرجهم

جدول رقم (٢/٣)

التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة الثانية

النسبة المئوية	التكرار	الإجابة
٣.٧%	١	لا أوافق
٧.٤%	٢	محايد
٥١.٩%	١٤	أوافق
٣٧%	١٠	أوافق بشدة
١٠٠%	٢٧	المجموع

المصدر: إعداد الباحث من واقع الدراسة الميدانية، باستخدام spss، ٢٠١٨م.
يبين الجدول رقم (٢/٣) أن (١٤) فرداً في عينة الدراسة وبنسبة (٥١.٩%) موافقون على أن الشركة تعين الطلبة المتميزين بعد تخرجهم، كما وافق بشدة على ذلك (١٠) أفراد وبنسبة (٣٧%) وكان هناك (٢) فردان وبنسبة (٧.٤%) محايدين بخصوص ذلك، بينما لم يوافق على ذلك (١) فرداً واحداً وبنسبة (٣.٧%).

العبارة الثالثة: تعمل الشركة على استقطاب العناصر البشرية الذين لديهم

مهارات وخبرات كافية في مجال التخطيط الاستراتيجي لشغل المواقع الإدارية بها.

جدول رقم (٣/٣)

التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة الثالثة

النسبة المئوية	التكرار	الإجابة
٣.١%	١	لا أوافق بشدة
٧.٤%	٢	لا أوافق
٧.٤%	٢	محايد
٤٨.١%	١٣	أوافق
٣٣.٣%	٩	أوافق بشدة
١٠٠%	٢٧	المجموع

المصدر: إعداد الباحث من واقع الدراسة الميدانية، باستخدام spss، ٢٠١٨م.
يتبين من الجدول رقم (٣/٣) أن (١٣) فرداً في عينة الدراسة وبنسبة (٤٨.١%) موافقون على أن الشركة تعمل على استقطاب العناصر البشرية الذين لديهم مهارات وخبرات كافية في مجال التخطيط الاستراتيجي لشغل المواقع الإدارية بها، كما وافق بشدة ذلك (٩) أفراد وبنسبة (٣٣.٣%)، وكان هناك (٢) فردان وبنسبة (٧.٤%) محايدين بخصوص ذلك، بينما كان هناك أيضاً (٢) فردان وبنسبة (٣.١%) غير موافقين على ذلك، كما لم يوافق بشدة على ذلك (١) فرداً واحداً وبنسبة (٣.٧%).

العبارة الرابعة: تولى الشركة اهتماماً أكثر بالعمال الذين لديهم مهارات إضافية

جدول رقم (٤/٣)

التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة الرابعة

النسبة المئوية	التكرار	الإجابة
٣.٧%	١	لا أوافق بشدة
٧.٤%	٢	لا أوافق
٣.٧%	١	محايد
٤٤.٤%	١٢	أوافق
٤٠%	١١	أوافق بشدة
١٠٠%	٢٧	المجموع

المصدر: إعداد الباحث من واقع الدراسة الميدانية، باستخدام spss، ٢٠١٨م.

أثر رأس المال البشري في تحقيق الميزة التنافسية دراسة تطبيقية على الشركة التشادية للمقاولات والبناء
وشركة المناع للتجارة والاستثمار بأجمينا خلال الفترة (٢٠١١-٢٠١٧م)
د. محمد بخاري حسن

مجلة وادى النيل للدراسات والبحوث الإنسانية والاجتماعية والتربوية

يتبين من الجدول رقم (٤/٣) أن (١٢) فرداً في عينة الدراسة وبنسبة (٤٤.٤%) موافقون على أن الشركة تولي اهتماماً أكثر بالعمال الذين لديهم مهارات إضافية، كما وافق بشدة ذلك (١١) أفراد وبنسبة (٤٠%)، بينما لم يوافق على ذلك (٢) فردان وبنسبة (٧.٤%) كما لم يوافق بشدة على ذلك (١) فرداً واحداً وبنسبة (٣.٧%)، وكان هناك (١) فرداً واحداً وبنسبة (٣.٧%) محايد بخصوص ذلك.

الفرضية الثانية: للشركة القدرة على تأهيل والتدريب الموارد البشرية (رأس المال البشري)

العبارة الأولى: تتم ترقية الأشخاص المؤهلين داخل الشركة إلى مناصب جديدة حسب كفاءاتهم

جدول رقم (٥/٣)

التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة الأولى

النسبة المئوية	التكرار	الإجابة
٧.٤%	٢	لا أوافق بشدة
٣.٧%	١	لا أوافق
٤٤.٤%	١٢	أوافق
٤٤.٤%	١٢	أوافق بشدة
١٠٠%	٢٧	المجموع

المصدر: إعداد الباحث من واقع الدراسة الميدانية، باستخدام SPSS، ٢٠١٨م.
يتبين من الجدول رقم (٥/٣) أن (١٢) فرداً في عينة الدراسة وبنسبة (٤٤.٤%) موافقون بشدة على أنه تتم ترقية الأشخاص المؤهلين داخل الشركة إلى مناصب جديدة حسب كفاءاتهم، كما وافق على ذلك أيضاً (١٢) فرداً وبنسبة (٤٤.٤%)، في حين لم يوافق بشدة على ذلك (٢) فردان وبنسبة (٧.٤%)، كما لم يوافق على ذلك (١) فرداً واحداً وبنسبة (٣.٧%).

العبارة الثانية: تقوم الشركة بالتحديد الدقيق لاحتياجات التدريب قبل الشروع في التدريب.

جدول رقم (٦/٣)

التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة الثانية

النسبة المئوية	التكرار	الإجابة
٣.٧%	١	لا أوافق بشدة
٦٣%	١٧	أوافق
٣٣.٣%	٩	أوافق بشدة
١٠٠%	٢٧	المجموع

المصدر: إعداد الباحث من واقع الدراسة الميدانية، باستخدام SPSS، ٢٠١٨م.
يتبين من الجدول رقم (٦/٣) أن (١٧) فرداً في عينة الدراسة وبنسبة (٣٦%) موافقون على أن الشركة تقوم بالتحديد الدقيق لاحتياجات التدريب قبل الشروع في التدريب، كما وافق بشدة على ذلك (٩) أفراد وبنسبة (٣٣.٣%)، بينما لم يوافق بشدة على ذلك (١) فرداً وبنسبة (٣.٧%).

العبارة الثالثة: تتبنى الإدارة العليا فكرة التدريب على أنها ضرورة ملحة

لتطوير العنصر البشري

جدول رقم (٧/٣)

التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة الثالثة

النسبة المئوية	التكرار	الإجابة
٧.٢%	٢	لا أوافق
١٤.٨%	٤	محايد
٤٨.١%	١٣	أوافق
٢٩.٦%	٨	أوافق بشدة
١٠٠%	٢٧	المجموع

المصدر: إعداد الباحث من واقع الدراسة الميدانية، باستخدام SPSS، ٢٠١٨م.
يتبين من الجدول رقم (٧/٣) أن (١٣) فرداً في عينة الدراسة وبنسبة (٤٨.١%) موافقون على الإدارة العليا تتبنى فكرة التدريب على أنها ضرورة ملحة

أثر رأس المال البشري في تحقيق الميزة التنافسية دراسة تطبيقية على الشركة التشادية للمقاولات والبناء
وشركة المناع للتجارة والاستثمار بأجمينا خلال الفترة (٢٠١١-٢٠١٧م)
د. محمد بخاري حسن

مجلة وادى النيل للدراسات والبحوث الإنسانية والاجتماعية والتربوية

لتطوير العنصر البشري، كما وافق بشدة على ذلك (٨) أفراد وبنسبة (٢٦.٩%)،
وكان هناك (٤) أفراد وبنسبة (١٤.٨%) محايدون بخصوص ذلك، في حين لم
يوافق على ذلك (٢) فردان وبنسبة (٧.٢%).

العبارة الرابعة: تعطي الشركة الأولوية في التدريب للمناصب التي يصعب

شغلها.

جدول رقم (٨/٣)

التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة الرابعة

النسبة المئوية	التكرار	الإجابة
٣.٧%	١	لا أوافق بشدة
٣.٧%	١	لا أوافق
٣.٧%	١	محايد
٢٩.٦%	٨	أوافق
٥٩.٣%	١٦	أوافق بشدة
١٠٠%	٢٧	المجموع

المصدر: إعداد الباحث من واقع الدراسة الميدانية، باستخدام spss، ٢٠١٨م.

يتبين من الجدول رقم (٨/٣) أن (١٦) فرداً في عينة الدراسة وبنسبة (٥٩.٣%) موافقون بشدة أن الشركة تعطي الأولوية في التدريب للمناصب التي يصعب شغلها، كما وافق على ذلك (٨) أفراد وبنسبة (٢٩.٦%) وكان هناك (١) فرداً واحداً وبنسبة (٣.٧%) محايد بخصوص ذلك، بينما كان لم يوافق بشدة على ذلك أيضاً (١) فرداً واحداً وبنسبة (٣.٧%)، كما لم يوافق على ذلك أيضاً (١) فرداً واحداً وبنسبة (٣.٧%).

العبارة الخامسة: تتيح الشركة المزيد من الفرص للمتدربين لإدراك العلاقة

الوثيقة بين التطبيق والنظرية في مجال الإدارة.

جدول رقم (٩/٣)

التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة الخامسة

النسبة المئوية	التكرار	الإجابة
١١.١%	٣	محايد
٥١.٩%	١٤	أوافق
٣٧%	١٥	أوافق بشدة
١٠٠%	٢٧	المجموع

المصدر: إعداد الباحث من واقع الدراسة الميدانية، باستخدام SPSS، ٢٠١٨م. يتبين من الجدول رقم (٩/٣) أن (١٥) فرداً في عينة الدراسة وبنسبة (٣٧%) موافقون بشدة على أن الشركة تتيح المزيد من الفرص للمتدربين لإدراك العلاقة الوثيقة بين التطبيق والنظرية في مجال الإدارة، كما وافق على ذلك (١٤) فرداً وبنسبة (٥١.٩%)، وكان (٣) أفراد وبنسبة (١١.١%) محايدين بخصوص ذلك. العبارة السادسة: تقوم الشركة بتدريب الموظفين في موقع العمل.

جدول رقم (١٠/٣)

التوزيع التكراري لإجابات أفراد عينة الدراسة على العبارة السادسة

النسبة المئوية	التكرار	الإجابة
٣.٧%	١	لا أوافق بشدة
٧.٤%	٢	لا أوافق
١٠.٧%	١١	أوافق
٤٨.١%	١٣	أوافق بشدة
١٠٠%	٢٧	المجموع

المصدر: إعداد الباحث من واقع الدراسة الميدانية، باستخدام SPSS، ٢٠١٨م. يظهر الجدول رقم (١٠/٣) أن (١٣) فرداً في عينة الدراسة وبنسبة (٤٨.١%) موافقون بشدة على الشركة تقوم بتدريب الموظفين في موقع العمل، كما وافق على ذلك (١١) أفراد وبنسبة (١٠.٧%)، بينما لم يوافق على ذلك (٢) فرداً وبنسبة (٧.٤%)، كما لم يوافق بشدة على ذلك (١) فرداً وبنسبة (٣.٧%).

ثانياً: اختبار صحة الفرضيات

للإجابة عن تساؤلات الدراسة والتحقق من فرضياتها سيتم حساب الوسيط لكل عبارة من عبارات الاستبانة والتي تبين آراء عينة الدراسة بخصوص (دور التدريب في تنمية الموارد البشرية)، حيث تم إعطاء الدرجة (٥) كوزن لكل إجابة "أوافق بشدة"، والدرجة (٤) كوزن لكل إجابة "أوافق"، والدرجة (٣) كوزن لكل إجابة "محايد"، والدرجة (٢) كوزن لكل إجابة "لا أوافق"، والدرجة (١) كوزن لكل إجابة "لا أوافق بشدة". إن كل ما سبق ذكره وحسب متطلبات التحليل الإحصائي هو تحويل المتغيرات الاسمية إلى متغيرات كمية، وبعد ذلك سيتم استخدام اختبار مربع كاي والوسيط لمعرفة دلالة الفروق في إجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات كل فرضية.

١- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الأولى:

تنص الفرضية الأولى من فرضيات الدراسة على الآتي:

هناك علاقة بين الاهتمام برأس المال البشري واستقطاب أفضل المواهب

البشرية

النتائج أعلاه الواردة في الدول من (١/٣) وحتى الجدول (٤/٣) لا تعنى أن جميع الباحثين متفقين على ما ورد في عبارات الفرضية الأولى، ولاختبار وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أعداد الأفراد (الموافقين، والموافقين بشدة، والمحايدين، والغير موافقين، والغير موافقين بشدة) تم استخدام مربع كاي لدلالة الفروق بين الإجابات على كل عبارة من عبارات الفرضية الأولى، والجدول (١١/٣) يلخص نتائج اختبارات الفرضية الأولى:

جدول رقم (١١/٣)

الوسيط ونتائج اختبار مربع كاي لدلالة الفروق بين إجابات أفراد العينة على عبارات الفرضية الأولى

العبارات	مربع كاي	القيمة الاحتمالية لمربع كاي	قيمة الوسيط	تفسير قيمة الوسيط
تقوم لجنة من قسم إدارة الموارد البشرية بإجراء زيارات ميدانية إلى أماكن تواجد الأفراد المؤهلين وإعطاء فكرة عن العمل	١٩.٦٦	٠.٠٠٠	٤	أوافق
تعين الشركة الطلبة المتميزين بعد تخرجهم	١٧.٥	٠.٠٠٠	٤	أوافق
تعمل الشركة على استقطاب العناصر البشرية الذين لديهم مهارات وخبرات كافية في مجال التخطيط الاستراتيجي لشغل المواقع الإدارية بها	٢٠	٠.٠٠٠	٤	أوافق
تولى الشركة اهتماماً أكبر بالعمال الذين لديهم مهارات إضافية	٢٤	٠.٠٠٠	٤	أوافق
المجموع	١٠٢	٠.٠٠٠	٤	أوافق

المصدر: إعداد الباحث من واقع الدراسة الميدانية، باستخدام SPSS، ٢٠١٨م.

يمكن تفسير نتائج الجدول أعلاه كالاتي (١١/٣):

- بلغت قيمة مربع كاي المحسوبة لدلالة الفروق بين أعداد أفراد الدراسة على ما جاء في العبارة الأولى (١٩.٦٦) والقيمة الاحتمالية لها (٠.٠٠٠) وهذه القيمة الاحتمالية اقل من قيمة مستوى المعنوية (٥%) واعتماداً على ما ورد في الجدول (١/٣) فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية وعند مستوى (٥%) بين إجابات أفراد الدراسة ولصالح الموافقين على قيام لجنة من قسم إدارة الموارد البشرية بإجراء زيارات ميدانية إلى أماكن تواجد الأفراد المؤهلين وإعطاء فكرة عن العمل.
- بلغت قيمة مربع كاي المحسوبة لدلالة الفروق بين أعداد أفراد الدراسة على ما جاء في العبارة الثانية (١٧.٥) والقيمة الاحتمالية لها (٠.٠٠٠) وهذه القيمة الاحتمالية اقل من قيمة مستوى المعنوية (٥%) واعتماداً على ما ورد في الجدول (٢/٣) فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية وعند مستوى (٥%) بين إجابات أفراد الدراسة ولصالح الموافقين على أن الشركة تعين الطلبة المتميزين بعد تخرجهم.

- بلغت قيمة مربع كاي المحسوبة لدلالة الفروق بين أعداد أفراد الدراسة على ما جاء في العبارة الثالثة (٢٠) والقيمة الاحتمالية لها (٠.٠٠٠٠) وهذه القيمة الاحتمالية أقل من قيمة مستوى المعنوية (٥%) واعتماداً على ما ورد في الجدول (٣/٣) فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية وعند مستوى (٥%) بين إجابات أفراد الدراسة لصالح الموافقين على أن الشركة تعمل على استقطاب العناصر البشرية الذين لديهم مهارات وخبرات كافية في مجال التخطيط الاستراتيجي لشغل المواقع الإدارية بها.
- بلغت قيمة مربع كاي المحسوبة لدلالة الفروق بين أعداد أفراد الدراسة على ما جاء في العبارة الرابعة (٢٣) والقيمة الاحتمالية لها (٠.٠٠٠٠) وهذه القيمة الاحتمالية أقل من قيمة مستوى المعنوية (٥%) واعتماداً على ما ورد في الجدول (٤/٣) فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية وعند مستوى (٥%) بين إجابات أفراد الدراسة لصالح الموافقين على أن الشركة تولي اهتماماً أكثر بالعمال الذين لديهم مهارات إضافية.
- بلغت قيمة مربع كاي المحسوبة لدلالة الفروق بين أعداد أفراد الدراسة على ما جاء بجميع عبارات الفرضية الأولى (١٠٢) والقيمة الاحتمالية لها (٠.٠٠٠٠) وهذه القيمة الاحتمالية أقل من قيمة مستوى المعنوية (٥%) واعتماداً على ما ورد في الجدول (١١/٣) فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية وعند مستوى (٥%) بين إجابات أفراد الدراسة ولصالح الموافقين على ما جاء بجميع عبارات الفرضية الأولى.

وعليه فإن الفرضية الأولى التي تنص على "هناك علاقة بين الاهتمام برأس المال البشري واستقطاب أفضل المواهب البشرية" قد تحققت.

٢- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الثانية:

تنص الفرضية الثانية من فرضيات الدراسة على الآتي:

للشركة القدرة على تأهيل والتدريب الموارد البشرية (رأس المال البشري)

النتائج أعلاه الواردة في الدول من (٥/٣) وحتى الجدول (١٠/٣) لا تعنى أن جميع المبحوثين متفقين على ما ورد في عبارات الفرضية الثانية، ولاختبار وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أعداد الأفراد (الموافقين، والموافقين بشدة،

والمحايدين، والغير موافقين، والغير موافقين بشدة) تم استخدام مربع كاي لدلالة الفروق بين الإجابات على كل عبارة من عبارات الفرضية الثانية، والجدول (١٢/٣) يلخص نتائج اختبارات الفرضية الثانية:

جدول رقم (١٢/٣)

الوسيط ونتائج اختبار مربع كاي لدلالة الفروق بين إجابات أفراد العينة على عبارات الفرضية الثانية

العبارات	مربع كاي	القيمة الاحتمالية لمربع كاي	قيمة الوسيط	تفسير قيمة الوسيط
تم ترقية الأشخاص المؤهلين داخل الشركة إلى مناصب جديدة حسب كفاءاتهم	١٦.٤	٠.٠٠١	٤	أوافق
تقوم الشركة بالتحديد الدقيق لاحتياجات التدريب قبل الشروع في التدريب	١٤.٢٢	٠.٠٠١	٤	أوافق
تتبنى الإدارة العليا فكرة التدريب على أنها ضرورة ملحة لتطوير العنصر البشري	١٠.٤	٠.٠١٥	٤	أوافق
تعطي الشركة الأولوية في التدريب للمناصب التي يصعب شغلها	٣٢	٠.٠٠٠	٥	أوافق بشدة
تتيح الشركة المزيد من الفرص للمتدربين لإدراك العلاقة الوثيقة بين التطبيق والنظرية في مجال الإدارة.	٦	٠.٠٣٢	٤	أوافق
تقوم الشركة بتدريب الموظفين في موقع العمل	١٦	٠.٠٠٠	٤	أوافق
المجموع	١٥٨	٠.٠٠٠	٤	أوافق

المصدر: إعداد الباحث من واقع الدراسة الميدانية، باستخدام spss، ٢٠١٨م.

يمكن تفسير نتائج الجدول أعلاه كالاتي (١٢/٣):

- بلغت قيمة مربع كاي المحسوبة لدلالة الفروق بين أعداد أفراد الدراسة على ما جاء في العبارة الأولى (١٦.٤) والقيمة الاحتمالية لها (٠.٠٠٠) وهذه القيمة الاحتمالية اقل من قيمة مستوي المعنوية (٥%) واعتماداً على ما ورد في الجدول (٥/٣) فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية وعند

- مستوى (٥%) بين إجابات أفراد الدراسة ولصالح الموافقين على أنه تتم ترقية الأشخاص المؤهلين داخل الشركة إلى مناصب جديدة حسب كفاءاتهم.
- بلغت قيمة مربع كاي المحسوبة لدلالة الفروق بين أعداد أفراد الدراسة على ما جاء في العبارة الثانية (١٤.٢٢) والقيمة الاحتمالية لها (٠.٠٠١) وهذه القيمة الاحتمالية أقل من قيمة مستوى المعنوية (٥%) واعتماداً على ما ورد في الجدول (٦/٣) فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية وعند مستوى (٥%) بين إجابات أفراد عينة الدراسة ولصالح الموافقين على أن الشركة تقوم بالتحديد الدقيق لاحتياجات التدريب قبل الشروع في التدريب.
 - بلغت قيمة مربع كاي المحسوبة لدلالة الفروق بين أعداد أفراد الدراسة على ما جاء في العبارة الثالثة (١٠.٤) والقيمة الاحتمالية لها (٠.٠١٥) وهذه القيمة الاحتمالية أقل من قيمة مستوى المعنوية (٥%) واعتماداً على ما ورد في الجدول (٧/٣) فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية وعند مستوى (٥%) بين إجابات أفراد عينة الدراسة لصالح الموافقين على أنه ينبغي الإدارة العليا فكرة التدريب على أنها ضرورة ملحة لتطوير العنصر البشري.
 - بلغت قيمة مربع كاي المحسوبة لدلالة الفروق بين أعداد أفراد الدراسة على ما جاء في العبارة الرابعة (٣٢) والقيمة الاحتمالية لها (٠.٠٠٠) وهذه القيمة الاحتمالية أقل من قيمة مستوى المعنوية (٥%) واعتماداً على ما ورد في الجدول (٨/٣) فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية وعند مستوى (٥%) بين إجابات أفراد عينة الدراسة لصالح الموافقين بشدة على أن الشركة تعطي الشركة الأولوية في التدريب للمناصب التي يصعب شغلها.
 - بلغت قيمة مربع كاي المحسوبة لدلالة الفروق بين أعداد أفراد الدراسة على ما جاء في العبارة الخامسة (٦) والقيمة الاحتمالية لها (٠.٠٣٢) وهذه القيمة الاحتمالية أقل من قيمة مستوى المعنوية (٥%) واعتماداً على ما ورد في الجدول (٩/٣) فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية وعند مستوى (٥%) بين إجابات أفراد عينة الدراسة ولصالح الموافقين على أن

الشركة تتيح المزيد من الفرص للمتدربين لإدراك العلاقة الوثيقة بين التطبيق والنظرية في مجال الإدارة.

- بلغت قيمة مربع كاي المحسوبة لدلالة الفروق بين أعداد أفراد الدراسة على ما جاء في العبارة السادسة (١٦) والقيمة الاحتمالية لها (٠.٠٠٠١) وهذه القيمة الاحتمالية أقل من قيمة مستوي المعنوية (٥%) واعتماداً على ما ورد في الجدول (١٠/٣) فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية وعند مستوى (٥%) بين إجابات أفراد عينة الدراسة ولصالح الموافقين على أن الشركة تقوم بتدريب الموظفين في موقع العمل
 - بلغت قيمة مربع كاي المحسوبة لدلالة الفروق بين أعداد أفراد الدراسة على ما جاء بجميع عبارات الفرضية الثانية (١٥٨) والقيمة الاحتمالية لها (٠.٠٠٠٠) وهذه القيمة الاحتمالية أقل من قيمة مستوي المعنوية (٥%) واعتماداً على ما ورد في الجدول (١٢/٣) فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية وعند مستوى (٥%) بين إجابات أفراد عينة الدراسة ولصالح الموافقين على ما جاء في جميع عبارات الفرضية الثانية.
- وعليه فإن الفرضية الثانية التي تنص على "للشركة القدرة على تأهيل والتدريب الموارد البشرية (رأس المال البشري)" قد تحققت.

الخاتمة

وتشمل الخاتمة على:

أولاً: النتائج

من خلال الدراسة الميدانية والتحليل الإحصائي وتوصلت الورقة البحثية إلى

النتائج التالية:

١. من خلال تحليل فرضيات الدراسة أكدت على أن هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الاهتمام برأس المال البشري واستقطاب أفضل المواهب البشرية في الشركتين.
٢. هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الميزة التنافسية لدى الشركتين تفوق ما لدى منافسيهم.

أثر رأس المال البشري في تحقيق الميزة التنافسية دراسة تطبيقية على الشركة التشادية للمقاولات والبناء
وشركة المناع للتجارة والاستثمار بأجمينا خلال الفترة (٢٠١١-٢٠١٧م)
د. محمد بخاري حسن

مجلة وادى النيل للدراسات والبحوث الإنسانية والاجتماعية والتربوية

٣. تبيين من خلال نتائج الدراسة للشركتين القدرة على تأهيل والتدريب مواردهما البشرية.
٤. إن إدارة الموارد البشرية في الشركتين تستقطب الكفاءات من الموارد البشرية التي تمتلك المهارة والقدرة والمؤهل لرفع مستوى موظفيها والحفاظ على المستوى المهني لديها.
٥. يوجد لدى الشركتان خطة سنوية لتدريب وتطوير الموظفين للحفاظ على المستوى المهني لموظفيها وبالتالي تتمكن من توفير احتياجاتها من المورد البشري عند الحاجة.
٦. يتضح جليا تحقيق الكفاءة في شركتين في بعض الممارسات والإجراءات في كل من الإدارة العليا والمتمثلة أساسا في إحداث التنسيق والتعاون بين مختلف الوظائف، إدارة التسويق وإدارة الموارد البشرية، وهذا على حسب ما توفر من معلومات.
٧. أكدت نتائج التحليل أنه يتم ترقية الأشخاص المؤهلين في الشركتين تتم إلى مناصب جديدة حسب كفاءاتهم.

ثانيا: التوصيات

- من خلال النتائج التي توصلت إليها الورقة البحثية، يوصي الباحث بالآتي:
١. على الإدارة العليا بالشركتين الاهتمام والمحافظة على دور المعرفة، وكيف تسهم انتقال المعرفة ومشاركتها بين العاملين في تطوير وتحسين أدائهم بما ينعكس على امتلاك الشركتين لرأس مال بشري متميز بشكل أكبر.
 ٢. ضرورة أن تحرص الشركتان على مشاركة العاملين فيها القيام بأعمال متنوعة من أجل زيادة خبراتهم العملية بما ينعكس على تعزيز رأس المال البشري لديهما وبشكل يسهم في تحقيق الميزة التنافسية لديهما.
 ٣. ينبغي على الشركتين تشجيع روح الابتكار والتجديد من خلال إتاحة الفرصة للموظفين باستخدام كافة مقدراتهم الجوهرية في تنفيذ واجبات العمل الموكلة إليهم وتنمية رأس المال البشري.
 ٤. على الشركتين الاهتمام أكثر برأس المال البشري كونه مكوناً مهماً له اثر كبير في تحسين الميزة التنافسية.

٥. الاهتمام بتنوع أساليب تحفيز الموظفين في الشركات بما ينعكس عليهم في رفع أدائهم وزيادة التنافس فيما بينهم وتحقيق ولائهم لمؤسساتهم مما يؤدي إلى زيادة مقدرتهم الإنتاجية.
٦. ينبغي على الشركتين الاستفادة من الميزة التنافسية في السوق المستهدف من خلال تقديم منتجات ذات أسعار أقل من المنافسين بسبب التركيز على خفض التكلفة أو تقديم منتجات متميزة في الجودة أو المواصفات أو خدمة العملاء.
٧. ضرورة تقوية وتحسين العلاقات بين العاملين حتى يكون مناخ عمل محفز على تبادل المعرفة والخبرات.

قائمة المراجع

أولاً: رسائل العلمية

١. عاطف العدوان، رأس المال البشري ودوره في تحقيق الإبداع المنظمي رسالة الماجستير في الإدارة الأعمال، جامعة الزيتونة، الأردن، ٢٠١٢م.
٢. مصطفى رجب علي شعبان، واقع رأس المال البشري في شركات الاتصالات الخلوية الفلسطينية (جوال) رسالة الماجستير في الإدارة الأعمال، غزة، منشورة، ٢٠٠٤م.
٣. هنادي خليل، واقع رأس المال البشري في تحقيق الميزة التنافسية، دراسة الميدانية على الجامعات الفلسطينية، إدارة الأعمال، منشورة، جامعة الموصل، غزة، ٢٠١١م.
٤. وهيبه طبشي، الاستثمار في رأس المال البشري ودوره في تحقيق الميزة التنافسية لدى المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، رسالة الماجستير في الإدارة الأعمال، جامعة محمد خيضر، الجزائر، منشورة، ٢٠١٢م.

ثانياً: المقالات

- حيدر حاتم فالح العجرس، منشورات جامعة بابل، (بابل: العراق)، مقال منشور على الموقع:

www.uobabylon.edu.ig.com,24/6/2014,11:45pm