

أثر رأس المال البشري على تحقيق الميزة التنافسية- دراسة حالة الصندوق الجهوي للتعاون
الفلاحي بولاية البويرة CRMA -

**The impact of human capital on achieving competitive advantage - a
case study of the regional fund for agricultural cooperation in the state
of Bouira CRMA -**

رملي خديجة¹، مرمات نبيلة²

Remli Khadidja¹, Mermat Nabila²

¹مخبر الإقليم، المقاولاتية والإبتكار جامعة البويرة (الجزائر)، kh.remli@univ-bouira.dz

²مخبر السياسات التنموية والدراسات الإستشرافية جامعة البويرة (الجزائر)، n.mermat@univ-bouira.dz

تاريخ الاستلام: 2023/09/02 تاريخ القبول: 2024/01/05 تاريخ النشر: 2024/01/21

ملخص:

هدفت الدراسة إلى معرفة أثر رأس المال البشري على الميزة التنافسية في الصندوق الجهوي للتعاون الفلاحي بولاية البويرة من خلال تقديم المفاهيم الأساسية حول رأس المال البشري وأهم أبعاده ثم التطرق إلى مفهوم الميزة التنافسية ومختلف أبعادها، ولتحقيق أهداف الدراسة تم تصميم إستبانة لغرض جمع البيانات وتوزيعها بإستخدام أسلوب المسح الشامل ثم إستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الإجتماعية Spss من أجل تحليل بيانات الإستبيان إعتقادا على مجموعة من الأساليب الإحصائية وذلك بإتباع المنهج الوصفي، وقد توصلت الدراسة إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية بين أبعاد رأس المال البشري والميزة التنافسية في المؤسسة محل الدراسة.

كلمات مفتاحية: رأس المال البشري، المعارف، المهارات، الخبرات، الميزة التنافسية.

تصنيفات JEL: O15، O34، M31.

Abstract:

The study aimed to learn about the impact of human capital on the competitive advantage of the Regional Fund for Agricultural Cooperation in the state of Bouira CRMA by providing basic concepts about human capital

¹ المؤلف المرسل: رملي خديجة، الإيميل: kh.remli@univ-bouira.dz

and its most important dimensions and then addressing the concept of competitive advantage and its various dimensions. In order to achieve the study's objectives a questionnaire was designed for the purpose of collecting and distributing data using a comprehensive survey method and then using the SPSS statistical packages programme to analyze questionnaire data based on statistical methods by following the descriptive approach. The study found a statistically significant impact between the dimensions of human capital and the competitive advantage of the institution in question.

Keywords: human capital; knowledge; skills; experience; competitive advantage.

JEL Classification Codes:O15, O34, M31.

1. مقدمة:

حضي رأس المال البشري بإهتمام متزايد من طرف المؤسسات بإعتباره من أهم الأصول التي تملكها، خاصة في ظل المنافسة الشديدة وظهور نظرية الموارد التي ثمنت العنصر البشري وإعتبرته الركيزة الأساسية لبناء الميزة التنافسية، إذ تعد عقول الأفراد المبدعين أهم مصادر المعرفة والمهارات والخبرات المتحددة التي تدفع المؤسسات نحو تحقيق أهدافها، كما أن إمتلاك ميزة تنافسية أضحى ضرورة ملحة تسعى المؤسسات لبلوغها خاصة في ظل التطورات المتسارعة التي تشهدها البيئة التنافسية بغية خلق القيمة للزبون وتحقيق الإستمرارية، وعليه أصبح ينبغي على المؤسسات إستغلال رأس مالها البشري من أجل الوصول إلى ميزة تنافسية يصعب محاكاتها أو إلغائها تمكّنها من تحقيق التفوق والأفضلية على المنافسين.

1.1. الإشكالية الرئيسية: على ضوء ما تم ذكره يمكن صياغة الإشكالية على النحو التالي:

مامدى تأثير رأس المال البشري في تحقيق الميزة التنافسية في الصندوق الجهوي للتعاون الفلاحي

CRMA بولاية البويرة؟

2.1. الأسئلة الفرعية: يندرج تحت هذا التساؤل الأسئلة الفرعية التالية:

- ماهو مستوى رأس المال البشري في الصندوق الجهوي للتعاون الفلاحي بالبويرة؟
- ماهو واقع تطبيق الميزة التنافسية في الصندوق الجهوي للتعاون الفلاحي بالبويرة؟

- هل يوجد أثر لرأس المال البشري على الميزة التنافسية في الصندوق الجهوي للتعاون الفلاحي بالبويرة ؟

3.1. فرضيات الدراسة: كإجابة أولية للإشكالية الرئيسية والأسئلة الفرعية تم طرح الفرضيات التالية:

1.3.1. لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لرأس المال البشري على تحقيق الميزة التنافسية في الصندوق الجهوي للتعاون الفلاحي بالبويرة عند مستوى المعنوية $0.05 \leq \alpha$.

يمكن تجزئة الفرضية الأولى إلى الفرضيات الفرعية التالية:

- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعء معارف رأس المال البشري على تحقيق الميزة التنافسية في الصندوق الجهوي للتعاون الفلاحي عند مستوى المعنوية $0.05 \leq \alpha$.

- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعء مهارات رأس المال البشري على تحقيق الميزة التنافسية في الصندوق الجهوي للتعاون الفلاحي عند مستوى المعنوية $0.05 \leq \alpha$.

- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبعء خبرات رأس المال البشري على تحقيق الميزة التنافسية في الصندوق الجهوي للتعاون الفلاحي عند مستوى المعنوية $0.05 \leq \alpha$.

2.3.1. لا يوجد مستوى عال من رأس المال البشري في الصندوق الجهوي للتعاون الفلاحي بالبويرة.

3.3.1. لا يوجد تطبيق للميزة التنافسية في الصندوق الجهوي للتعاون الفلاحي بالبويرة.

4.1. أهداف الدراسة: سعت الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

- التعرف على مستوى رأس المال البشري في الصندوق الجهوي للتعاون الفلاحي بالبويرة؛

- الوقوف على واقع تطبيق الميزة التنافسية في الصندوق الجهوي للتعاون الفلاحي بالبويرة؛

- دراسة أثر رأس المال البشري على الميزة التنافسية في الصندوق الجهوي للتعاون الفلاحي بالبويرة.

5.1. أهمية الدراسة: تستمد هذه الدراسة أهميتها من الأهمية البالغة لرأس المال البشري بإعتباره أهم

موجودات المنظمة وأتمن مورد يصعب تقليده من طرف المنظمات المنافسة مما يكسبها مزايا تنافسية مستدامة.

6.1. المنهج المتبع :

- **المنهج الوصفي:** في دراسة الجانب النظري عند عرض مختلف المفاهيم المتعلقة بمتغيري الدراسة في كل من رأس المال البشري والميزة التنافسية.

- **منهج دراسة الحالة:** في الجزء التطبيقي وذلك من خلال إسقاط الدراسة على أرض الواقع في الصندوق الجهوي للتعاون الفلاحي CRMA بولاية البويرة.

2. الإطار النظري للدراسة: فيه سيتم تناول أهم الأسس النظرية المرتبطة بمفاهيم رأس المال البشري وأهم أبعاده، والإلمام بالميزة التنافسية ومختلف أبعادها.

1.2 مفهوم رأس المال البشري:تختلف مفاهيم رأس المال البشري باختلاف إهتمامات وتوجهات الباحثين المهتمين بدراسته، وعليه سنتطرق لأهم التعاريف المتعلقة به:

رأس المال البشري هو مجموع المعارف والمهارات التي يتقنها الفرد وتتراكم عنده طول فترة التعليم والدورات التدريبية المختلفة والتجارب. (Guillard & Roussel, 2010, p. 162)

يشير رأس المال البشري إلى العامل البشري في المنظمة الذي يجمع بين الذكاء والمهارات والخبرات التي تضفي على المنظمة طابعها المتميز. (Hossian & Roy, 2016, p. 1021)

كما ينظر إلى رأس المال البشري على أنه فعالية إستخدام المنظمة لخبرة مواردها البشرية وتعلمها ومهاراتها وكفاءتها وإبداعها لخلق قيمة تنظيمية. (Hardeep & Purnima, 2015, p. 379)

من خلال ما سبق نجد أن رأس المال البشري يعكس الأصول الغير ملموسة في المنظمة والمتمثلة في

محزون المهارات والمعارف والخبرات التي يملكها العاملون وتستفيد منها المنظمة في تحقيق ميزة تنافسية.

2.2 مكونات رأس المال البشري: يمكن توضيح أهم مكونات رأس المال البشري التي تضفي قيمة مضافة للمنظمة فيما يلي:

1.2.2 المعارف: حسب Druker المعرفة هي ترجمة المعلومات إلى أداء لتحقيق مهمة محددة أو إيجاد شيء محدد، وهذه القدرة لا تكون إلا عند البشر ذوي العقول والمهارات الفكرية؛ (علة، 2017، صفحة

2.2.2 المهارات: وتعني القابلية أو الكفاءة في إنجاز مهمة محددة، وهي قابلية ترجمة المعرفة إلى فعل تكون نتائجه مرغوبة الأداء؛ (الربعاوي و عباس، 2014، الصفحات 173-174)

3.2.2 الخبرات: هي معرفة من نوع عال، والخبير هو شخص يمتلك المعرفة لأداء المهام بشكل أفضل من الآخرين لكونه يملك عدة مستويات من المهارات والمعارف. (جرادات و وآخرون، 2011، الصفحات 21-22)

3.2 مفهوم الميزة التنافسية: يعتبر Porter من أوائل الكتاب والباحثين الذين ركزوا على مفهوم الميزة التنافسية في كتابه الميزة التنافسية وبعدها أصبح هذا المصطلح يستخدم بشكل واسع في الكثير من مجالات الإدارة والإقتصاد، وعليه سنعرض مختلف المفاهيم المرتبطة به كما يلي:

يرى Porter أن الميزة التنافسية هي القيمة التي يمكن للمؤسسة أن تخلقها لربائتها، وهذه القيمة يمكن أن تأخذ شكل أسعار أقل بالنسبة إلى أسعار المنافسين بمنافع متساوية أو تقديم منافع متفردة في المنتج تزيد من مستوى القيمة المدركة لدى الزبون وتعوض الزيادة السعرية. (Porter, 1999, p. 7)

أما بالنسبة ل Kotler الميزة التنافسية هي القدرة على أداء الأعمال بأسلوب معين، أو مجموعة من الأساليب التي تجعل المنظمات الأخرى غير قادرة على مجاراتها في الأمد القريب أو في المستقبل. (Kotler & and Others, 2004, p. 265)

كما تعرف الميزة التنافسية على أنها المهارة التي تستطيع المؤسسة تطويرها ضد منافسيها لتكون قادرة على التميز وقلب الموازين لصالحها عندما يواجه المستهلك إختياره. (Moillot, 2007, p. 27)

من خلال ماسبق نجد أن الميزة التنافسية هي عنصر تفوق المؤسسة الذي يميزها عن غيرها من المؤسسات إما من خلال التميز بالسعر أو من خلال التميز بالقيمة.

4.2 أبعاد الميزة التنافسية: تتمثل أبرز عناصر تحقيق الميزة التنافسية فيما يلي: (مرسي، 2002، الصفحات 30-31)

1.4.2 السعر: يعبر عن المبلغ الذي يدفعه العميل من أجل الحصول على المنتج، وبإفتراض بقاء كل العوامل على حالها يختار العميل المنتج الأقل سعرا، ولهذا تعمل المؤسسات المتنافسة على أساس السعر على تحقيق هوامش ربح منخفضة وفي نفس الوقت تركز على تخفيض تكاليف الإنتاج؛

2.4.2 الجودة: تشير إلى المواد الخام والبراعة في العمل وكذلك التصميم، فهي ترتبط بمدركات الزبون بشأن مدى وقدرة السلعة أو الخدمة على تحقيق الغرض منها؛

3.4.2 المرونة: يقصد بها القدرة على التجاوب مع التغيرات والسرعة، ويعني ذلك أن المؤسسة الأفضل هي التي تستجيب للتغيرات مما يزيد من ميزتها التنافسية عن مؤسسة أخرى لا تستجيب، وترتبط التغيرات بالزيادة أو النقصان في حجم الطلب أو بالتغيرات في مزيج المنتجات وفق تفضيلات الزبائن.

كما نجد أيضا من بين أبعاد الميزة التنافسية: (الطويل و أحمد عوني، 2018، الصفحات 75-77)

4.4.2 التميز بالوقت: يعكس التميز بالوقت قابلية المؤسسة على إدارة عملياتها الإنتاجية من خلال مقابلة متطلبات الزبائن بصورة منتظمة وتسليمها في الوقت المحدد وفق جداول زمنية محددة.

5.4.2 الإبداع: يمثل القدرة على خلق وإيجاد الأفكار الجديدة القابلة للتطبيق والتوصل إلى كل ما هو جديد يضيف قيمة أكبر وأسرع ويمكن المؤسسة من تقديم منتج أفضل من منتجات المنافسين في السوق. من خلال ما سبق يتضح أن خلق قيمة للزبون من خلال الميزة التنافسية لا يعني التركيز على جانب إنخفاض السعر فحسب، بل يعتمد على مجموعة من الأبعاد التي تعمل على جذب الزبائن وتحقيق ولائهم.

3. الدراسة الميدانية:

1.3 إختبار الثبات باستخدام معامل cronbach: تم التأكد من ثبات أداة القياس باستخدام معامل cronbach كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول(01): معامل cronbach لقياس ثبات أداة الدراسة

المحاور	عدد العبارات	ثبات المحاور
رأس المال البشري	13	0,916
الميزة التنافسية	20	0,962
الثبات العام للإستبيان	33	0,962

المصدر: من إعداد الباحثين بالإعتماد على مخرجات spss v22

يتضح من الجدول أن معامل الثبات العام للإستبيان مرتفع جدا حيث بلغ 0,962 لإجمالي عبارات الإستبيان وهو أكبر من القيمة المقبولة 0,70 فيما تراوح ثبات المحاور ما بين 0,916 و 0,962 وهذا

يدل على أن الإستهبان يتمتع بدرجة عالية جدا من الثبات ويمكن الإعتماد عليه في التطبيق الميداني للدراسة.

2.3 إختبار الصدق: قمنا بإجراء إختبار الصدق البنائي لأداة الدراسة عن طريق حساب معاملات الإرتباط بين كل بعد من أبعاد المتغير والمتغير نفسه، والجدول التالي يوضح ذلك:

الجدول (02): إختبار الصدق البنائي لمتغير رأس المال البشري

مستوى الدلالة	معامل إرتباط Pearson	علاقة الإرتباط
0,000	0,931	بعد المعارف
0,000	0,917	بعد المهارات
0,000	0,909	بعد الخبرات

المصدر: من إعداد الباحثين بالإعتماد على مخرجات برنامج spss v22

يتضح من الجدول أعلاه أن جميع معاملات الإرتباط دالة إحصائيا وتراوحت قيمها بين 0,909 و0,931 مما يعني وجود علاقة إرتباط موجبة وقوية بين الأبعاد (المعارف، المهارات، الخبرات) و متغير رأس المال البشري، وبالتالي يتمتع المتغير بالصدق وهو بالفعل مناسب لقياس ما وضع لقياسه في الأصل.

الجدول (03): إختبار الصدق البنائي لمتغير الميزة التنافسية

مستوى الدلالة	معامل إرتباط Pearson	علاقة الإرتباط
0,000	0,775	بعد السعر
0,000	0,933	بعد الجودة
0,000	0,847	بعد التميز بالوقت
0,000	0,935	بعد المرونة
0,000	0,920	بعد الإبداع

المصدر: من إعداد الباحثين بالإعتماد على مخرجات برنامج spss v22

يتضح من الجدول أعلاه أن جميع معاملات الإرتباط دالة إحصائيا وتراوحت قيمها بين 0,775 و0,935 مما يعني وجود علاقة إرتباط موجبة وقوية بين الأبعاد (السعر، الجودة، التميز بالوقت، المرونة، الإبداع) و متغير الميزة التنافسية، وبالتالي يتمتع المتغير بالصدق وهو بالفعل مناسب لقياس ما وضع لقياسه في الأصل.

3.3 إختبار التوزيع الطبيعي:

1.3.3. إختبار التوزيع الطبيعي للمتغير المستقل: قمنا بإختبار التوزيع الطبيعي للمتغير المستقل (رأس المال البشري) حيث تم حساب إختباري Kolmognov Smirnov و Shapiro-wilk كما هو مبين في الجدول الموالي:

الجدول (04): التوزيع الطبيعي لرأس المال البشري

Shapiro-wilk			Kolmognov Smirnov			رأس المال البشري
مستوى الدلالة Sig	درجة الحرية ddl	القيمة الإحصائية	مستوى الدلالة Sig	درجة الحرية ddl	القيمة الإحصائية	
0,164	42	0,961	0,167	42	0,117	

المصدر: من إعداد الباحثين بالإعتماد على مخرجات برنامج spss v22

من خلال الجدول يتبين بأن قيمة Kolmognov Smirnov للمتغير رأس المال البشري تمثل 0,117 ومستوى الدلالة الإحصائية لها هي 0,167 وهي أكبر من مستوى المعنوية 0,05، كما يتضح أن قيمة Shapiro-wilk بلغت 0,961 ومستوى الدلالة الإحصائية لها 0,164 وهي أكبر من مستوى المعنوية 0,05، وبالتالي نقبل الفرضية الصفرية أي أن بيانات المتغير المستقل تتبع التوزيع الطبيعي.

2.3.3. إختبار التوزيع الطبيعي للمتغير التابع: قمنا بإختبار التوزيع الطبيعي للمتغير التابع (الميزة التنافسية) حيث تم حساب إختباري Kolmognov Smirnov و Shapiro-wilk كما هو مبين في الجدول الموالي:

الجدول (05): إختبار التوزيع الطبيعي للميزة التنافسية

Shapiro-wilk			Kolmognov Smirnov			الميزة التنافسية
مستوى الدلالة Sig	درجة الحرية ddl	القيمة الإحصائية	مستوى الدلالة Sig	درجة الحرية ddl	القيمة الإحصائية	
0,112	42	0,957	0,200	42	0,086	

المصدر: من إعداد الباحثين بالإعتماد على مخرجات برنامج spss v22

من الجدول السابق يتضح أن قيمة Kolmognov Smirnov لمغير الميزة التنافسية تمثل 0,086 ومستوى الدلالة الإحصائية لها هي 0,200 وهي أكبر من مستوى المعنوية 0,05، كما يتضح أن قيمة

Shapiro-wilk بلغت 0,957 ومستوى الدلالة الإحصائية لها 0,112 وهي أكبر من مستوى المعنوية 0,05، وبالتالي نقبل الفرضية الصفرية أي أن بيانات المتغير المستقل تتبع التوزيع الطبيعي. وعليه يمكننا القول بأن بيانات الدراسة الميدانية تخضع للتوزيع الطبيعي مما يسمح لنا بإجراء مختلف الإختبارات المعلمية للإجابة على أسئلة وفرضيات الدراسة.

4.3 عرض خصائص المجتمع:

1.4.3 توزيع أفراد المجتمع حسب متغير المؤهل العلمي: يوضح الجدول والشكل أدناه توزيع مجتمع

الدراسة حسب متغير المؤهل العلمي.

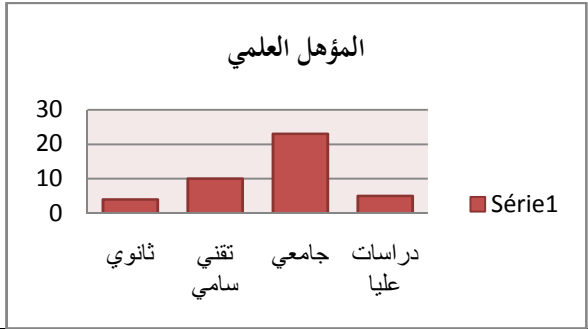
الجدول (06): توزيع أفراد المجتمع حسب متغير

المؤهل العلمي الشكل (01): توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب متغير

المؤهل العلمي

المؤهل العلمي

النسبة المئوية	التكرار	المتغير	البيان
%9,5	4	ثانوي	المؤهل العلمي
%23,8	10	تقني سامي	
%54,8	23	جامعي	
%11,9	5	دراسات عليا	



المصدر: من إعداد الباحثين بالإعتماد على برنامج Excel 2010

المصدر: من إعداد الباحثين بالإعتماد على مخرجات برنامج spss v22

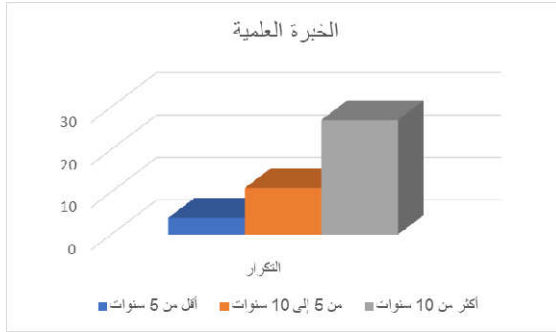
نلاحظ من الجدول والشكل السابقين أن أغلبية أفراد المجتمع يحملون مستوى جامعي بنسبة 54,8% في حين بلغت نسبة الأفراد الذين يملكون مستوى تقني سامي 23,8%، يليه أصحاب الدراسات العليا بنسبة 11,9% وأخيرا المستوى الثانوي بنسبة 9,5%، مما يدل على التنوع في المستوى العلمي لأفراد المجتمع كما أنها نسب تتلائم مع طبيعة الوظائف في الصندوق الجهوي للتعاون الفلاحي بالبويرة كونه يركز على توظيف خريجي الجامعات ذوي المعارف والمهارات للإستفادة من قدراتهم في تحقيق التميز للمؤسسة.

2.4.3 توزيع أفراد المجتمع حسب متغير الخبرة: يوضح الجدول والشكل أدناه توزيع مجتمع الدراسة

حسب متغير الخبرة.

الجدول (07): توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب

الخبرة



متغير الخبرة

البيان	المتغير	التكرار	النسبة المئوية
الخبرة	أقل من 5 سنوات	4	9,5%
	من 5 إلى 10 سنوات	11	26,2%
	أكثر من 10 سنوات	27	64,3%

المصدر: من إعداد الباحثين بالإعتماد على مخرجات Exel 2019 المصدر: من إعداد الباحثين بالإعتماد على مخرجات برنامج spss v22

نلاحظ من الجدول والشكل السابقين أنه تنوع خبرات أفراد المجتمع بين ثلاث فئات بحيث تحتل الفئة ذات الخبرة الأكثر من 10 سنوات المرتبة الأولى بنسبة 64,3% ثم تليها فئة من 5 إلى 10 سنوات بنسبة 26,2%، والنسبة الباقية تمثل الأفراد الأقل من 5 سنوات مما يدل على أن الصندوق الجهوي للتعاون الفلاحي بالبويرة يتمتع بمعدل خبرة مرتفع مما يساهم في تحقيق التفوق للمؤسسة.

5.3. عرض نتائج الدراسة:

الجدول (08): الميزان التقديري وفقا لمقياس ليكارت الخماسي

الإتجاه	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
المجال	1,79-1	2,59-1,80	3,39-2,60	4,19-3,40	5-4,20

المصدر: من إعداد الباحثين بالإعتماد على المعارف السابقة

تم الإعتماد على مقياس ليكارت الخماسي من أجل قياس درجة تبني الإجابات حيث يتم إسقاط قيمة المتوسط على المجالات الخاصة بسلم ليكارت الخماسي كما هو موضح في الجدول أعلاه.

الجدول (09): درجة الموافقة حول بعد المعارف

الترتيب	الإتجاه	الإنحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبرة	الرقم
3	موافق	0,961	3,83	ينجز الموظفون الأعمال الموكلة لهم بأفضل طريقة بفضل المعارف التي يمتلكونها	1
1	موافق	0,950	3,98	يحرص الموظفون دوما على تجديد معارفهم	2
4	موافق	0,821	3,76	يملك الموظفون في المؤسسة المعارف اللازمة لعملهم	3
2	موافق	1,002	3,86	يتقاسم الموظفون معارفهم من خلال الحوار والنقاشات	4
	موافق	0,736	3,857	متوسط بعد المعارف	المعارف

المصدر: من إعداد الباحثين بالإعتماد على مخرجات برنامج spss v22

نلاحظ من الجدول أعلاه أن العبرة ينجز الموظفون الأعمال الموكلة لهم بأفضل طريقة بفضل المعارف التي يمتلكونها حلت في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره 3,98 وإنحراف معياري 0,950 وإتجاه موافق، ثم عبارة يحرص الموظفون دوما على تجديد معارفهم بمتوسط حسابي قدره 3,86 وإنحراف معياري 1,002 وإتجاه موافق، بعدها عبارة يملك الموظفون في المؤسسة المعارف اللازمة لعملهم بمتوسط حسابي قدره 3,83 وإنحراف معياري بلغ 0,961 وإتجاه موافق، وحلت في المرتبة الأخيرة عبارة يتقاسم الموظفون معارفهم من خلال الحوار والنقاشات بمتوسط حسابي قدره 3,76 وإنحراف معياري 0,821 وإتجاه موافق، وعموما سجل بعد المعارف متوسط حسابي 3,857 وإنحراف معياري 0,736 وإتجاه موافق وهذا يعني أن أفراد المجتمع لديهم إجماع على توفر بعد المعارف في الصندوق الجهوي للتعاون الفلاحي بالبويرة.

الجدول (10): درجة الموافقة حول بعد المهارات

الترتيب	الاتجاه	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبرة	الرقم
1	موافق بشدة	0,656	4,24	يملك الموظفون مهارات استخدام الحاسوب للقيام بمهامهم	5
3	موافق	0,937	4	يملك الموظفون مهارات الإتصال مع بعضهم البعض	6
2	موافق	0,947	4,07	يتمتع الموظفون بمهارات استخدام التكنولوجيا	7
4	موافق	1,035	3,62	توفر المؤسسة مختلف البرامج التدريبية والدورات التكوينية لتطوير الموظفين	8
5	موافق	1,037	3,60	يشارك الموظفون في الدورات التدريبية لتنمية مهاراتهم	9
	موافق	0,724	3,904	متوسط بعد المهارات	المهارات

المصدر: من إعداد الباحثين بالإعتماد على مخرجات برنامج spss v22

نلاحظ من الجدول أعلاه أن العبرة رقم 5 يملك الموظفون مهارات استخدام الحاسوب للقيام بمهامهم حلت في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي قدره 4,24 وانحراف معياري 0,656 واتجاه موافق بشدة، ثم عبرة يتمتع الموظفون بمهارات استخدام التكنولوجيا بمتوسط حسابي 4,07 وانحراف معياري 0,947 واتجاه موافق، بعدها العبرة يملك الموظفون مهارات الإتصال مع بعضهم البعض بمتوسط حسابي 4 وانحراف معياري 0,937 واتجاه موافق، ثم جاءت عبرة توفر المؤسسة مختلف البرامج التدريبية والدورات التكوينية لتطوير الموظفين بمتوسط حسابي 3,62 وانحراف معياري 1,035 واتجاه موافق، وحلت في المرتبة الأخيرة عبرة يشارك الموظفون في الدورات التدريبية لتنمية مهاراتهم بمتوسط حسابي 3,60 وانحراف معياري 1,037 واتجاه موافق، وعموما سجل بعد المهارات متوسط حسابي 3,904 وانحراف معياري 0,724 ودرجة موافقة موافق وهذا يعني أن أفراد المجتمع لديهم إجماع على توفر بعد المهارات في الصندوق الجهوي للتعاون الفلاحي بالبويرة.

الجدول (11): درجة الموافقة حول بعد الخبرات

الترتيب	الاتجاه	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبرة	الرقم
1	موافق	0,942	3,88	يملك الموظفون الخبرة الآزمة التي تمكنهم من إنجاز مهامهم في الوقت المناسب	10
2	موافق	0,935	3,83	يملك الموظفون خبرة واسعة تمكنهم من حل المشاكل بسرعة	11
3	موافق	1,048	3,79	يتبادل الموظفون الخبرات فيما بينهم من خلال العمل الجماعي	12
4	موافق	1,234	3,45	الترقية في المؤسسة قائمة على أساس الخبرة	13
	موافق	0,778	3,738	متوسط بعد الخبرات	الخبرات

المصدر: من إعداد الباحثين بالإعتماد على مخرجات برنامج spss v22

نلاحظ من الجدول أعلاه أن العبرة رقم 10 يملك الموظفون الخبرة الآزمة التي تمكنهم من إنجاز مهامهم في الوقت المناسب حلت في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي 3,88 وانحراف معياري 0,942 واتجاه موافق، ثم عبرة يملك الموظفون خبرة واسعة تمكنهم من حل المشاكل بسرعة بمتوسط حسابي قدره 3,83 وانحراف معياري 0,935 واتجاه موافق، بعدها عبرة يتبادل الموظفون الخبرات فيما بينهم من خلال العمل الجماعي بمتوسط حسابي 3,79 وانحراف معياري 1,048 واتجاه موافق، ثم جاءت عبرة الترقية في المؤسسة قائمة على أساس الخبرة في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي 3,45 وانحراف معياري 1,234 واتجاه موافق وعموما سجل بعد الخبرات متوسط حسابي قدره 3,738 وانحراف معياري 0,778 واتجاه موافق وهذا يعني أن أفراد المجتمع لديهم إجماع على توفر بعد الخبرات في الصندوق الجهوي للتعاون الفلاحي بالبويرة.

الجدول (12): درجة الموافقة حول أبعاد الميزة التنافسية

الترتيب	الإتجاه	الإنحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المتغير	الرقم
1	موافق	0,733	4,047	السعر	1
3	موافق	0,762	4,023	الجودة	2
2	موافق	0,828	4,047	التميز بالوقت	3
5	موافق	0,821	3,875	المرونة	4
4	موافق	0,806	3,890	الإبداع	5
	موافق	0,700	3,969	الميزة التنافسية	

المصدر: من إعداد الباحثين بالإعتماد على مخرجات برنامج spss v22

نلاحظ من الجدول أعلاه أن متغير السعر حل في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي 4,047 وإنحراف معياري 0,733، وإتجاه موافق، ثم جاء متغير التميز بالوقت بمتوسط حسابي 4,047 وإنحراف معياري 0,828 وإتجاه موافق، ثم متغير الجودة بمتوسط حسابي 4,023 وإنحراف معياري 0,762 وإتجاه موافق، يليها متغير الإبداع بمتوسط حسابي 3,890 وإنحراف معياري 0,806 وإتجاه موافق، وأخيرا يأتي متغير المرونة بمتوسط حسابي 3,875 وإنحراف معياري 0,821 وإتجاه موافق، وعموما سجل متغير الميزة التنافسية متوسط حسابي 3,969 وإنحراف معياري 0,700 ودرجة موافقة موافق وهذا يعني أن أفراد المجتمع لديهم إجماع على توفر أبعاد الميزة التنافسية في الصندوق الجهوي للتعاون الفلاحي بالبويرة.

6.3 إختبار فرضيات الدراسة:

1.6.3 إختبار الفرضية الرئيسية الأولى: تنص الفرضية الرئيسية على أنه لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لرأس المال البشري على تحقيق الميزة التنافسية بالصندوق الجهوي للتعاون الفلاحي بالبويرة عند مستوى المعنوية $0.05 \leq \alpha$ ، تم إختبار هذه الفرضية من خلال تحليل الإنحدار الخطي البسيط بحيث نرفض الفرضية إذا كان مستوى الدلالة أقل أو يساوي 0,05.

الجدول (16): نتائج تحليل الإنحدار الخطي البسيط لأثر رأس المال البشري على الميزة التنافسية

رأس المال البشري					الميزة التنافسية
قيمة sig	قيمة F	معامل الإنحدار	معامل التحديد	معامل الارتباط R	
0,000	26,865	0,648	0,402	0,634	

المصدر: من إعداد الباحثین بالإعتماد على مخرجات برنامج spss v22

من خلال الجدول نلاحظ أن قيمة معامل الارتباط R بلغت 0,634 مما يدل على وجود علاقة إرتباط طردي متوسط بين رأس المال البشري والميزة التنافسية، كما بلغ معامل التحديد 0,402 وهو يدل على أن 40% من التغيرات التي تطرأ على الميزة التنافسية كان سببها رأس المال البشري أما النسبة الباقية فتعود لمتغيرات أخرى لم تدخل في نموذج الدراسة، أما قيمة معامل الإنحدار فلقد بلغت 0,648 وهذا يعني أن الزيادة بوحدة واحدة في متغير رأس المال البشري تؤدي إلى زيادة الميزة التنافسية بقيمة 0,648، كما أن قيمة F المحسوبة معنوية الأثر حيث سجلت قيمة 26,865 بمستوى دلالة 0,000 وهو أقل من مستوى المعنوية 0,05، وبذلك تؤكد النتائج على رفض الفرضية العدمية وقبول الفرضية البديلة أي يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لرأس المال البشري على تحقيق الميزة التنافسية عند مستوى المعنوية $\alpha \leq 0.05$.

إختبار الفرضيات الفرعية: تم تجزئة الفرضية الرئيسية إلى مجموعة من الفرضيات الفرعية التي يتم إختبارها كما يلي:

- **إختبار الفرضية الفرعية الأولى:** تنص الفرضية الفرعية الأولى على أنه لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمعارف على تحقيق الميزة التنافسية في الصندوق الجهوي للتعاون الفلاحي بالبويرة عند مستوى المعنوية $\alpha \leq 0.05$ ، تم إختبار هذه الفرضية من خلال تحليل الإنحدار الخطي البسيط بحيث نرفض الفرضية إذا كان مستوى الدلالة أقل أو يساوي 0,05

الجدول (17): نتائج تحليل الإنحدار الخطي البسيط لأثر المعارف على الميزة التنافسية

المعارف					
قيمة sig	قيمة F	معامل الإنحدار	معامل التحديد	معامل الارتباط R	الميزة التنافسية
0,000	21,014	0,557	0,344	0,587	

المصدر: من إعداد الباحثین بالإعتماد على مخرجات برنامج spss v22

من خلال الجدول نلاحظ أن قيمة معامل الارتباط R بلغت 0,587 مما يدل على وجود علاقة إرتباط طردي متوسط بين المعارف والميزة التنافسية، كما بلغ معامل التحديد 0,344 وهو يدل على أن 34% من التغيرات التي تطرأ على الميزة التنافسية سببها المعارف، أما قيمة معامل الإنحدار فلقد بلغت 0,557 وهذا يعني أن الزيادة بوحدة واحدة في بعد المعارف تؤدي إلى الزيادة في الميزة التنافسية بقيمة 0,557،

كما أكدت قيمة F المحسوبة معنوية الأثر حيث سجلت قيمة 21,014 بمستوى دلالة 0,000 وهو أقل من مستوى المعنوية 0,05، وبذلك تؤكد النتائج على رفض الفرضية العدمية وقبول الفرضية البديلة أي يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمعارف على تحقيق الميزة التنافسية عند مستوى المعنوية $\alpha \leq 0.05$.

-إختبار الفرضية الفرعية الثانية: تنص الفرضية الفرعية الثانية على أنه لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمهارات على تحقيق الميزة التنافسية في الصندوق الجهوي للتعاون الفلاحي بالبويرة عند مستوى المعنوية $\alpha \leq 0.05$ ، تم إختبار هذه الفرضية من خلال تحليل الإنحدار الخطي البسيط بحيث نرفض الفرضية إذا كان مستوى الدلالة أقل أو يساوي 0,05.

الجدول(18): نتائج تحليل الإنحدار الخطي البسيط لأثر المهارات على الميزة التنافسية

المهارات					الميزة التنافسية
قيمة sig	قيمة F	معامل الإنحدار	معامل التحديد	معامل الارتباط R	
0,01	13,798	0,489	0,256	0,506	

المصدر: من إعداد الباحثين بالإعتماد على مخرجات برنامج spss v22

من خلال الجدول نلاحظ أن قيمة معامل الارتباط R بلغت 0,506 مما يدل على وجود علاقة إرتباط طردي متوسط بين المهارات والميزة التنافسية، كما بلغ معامل التحديد 0,256 وهو يدل على أن 25% من التغيرات التي تطرأ على الميزة التنافسية كانت نتيجة المهارات، أما قيمة معامل الإنحدار فلقد بلغت 0,489 وهذا يعني أن الزيادة بوحدة واحدة في بعد المهارات تؤدي إلى الزيادة في الميزة التنافسية بقيمة 0,489 ، كما أكدت قيمة F المحسوبة معنوية الأثر حيث سجلت قيمة 13,798 بمستوى دلالة 0,01 وهو أقل من مستوى المعنوية 0,05 وبذلك تؤكد النتائج على رفض الفرضية العدمية وقبول الفرضية البديلة أي يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمهارات على تحقيق الميزة التنافسية عند مستوى المعنوية $\alpha \leq 0.05$.

-إختبار الفرضية الفرعية الثالثة: تنص الفرضية الفرعية الثالثة على أنه لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للخبرات على تحقيق الميزة التنافسية في الصندوق الجهوي للتعاون الفلاحي بالبويرة عند مستوى المعنوية

$\alpha \leq 0.05$ ، تم إختبار هذه الفرضية من خلال تحليل الإنحدار الخطي البسيط بحيث نرفض الفرضية إذا كان مستوى الدلالة أقل أو يساوي 0,05.

الجدول (19): نتائج تحليل الإنحدار الخطي البسيط لأثر الخبرات على الميزة التنافسية

الخبرات					الميزة التنافسية
قيمة sig	قيمة F	معامل الإنحدار	معامل التحديد	معامل الارتباط R	
0,000	31,952	0,599	0,444	0,666	

المصدر: من إعداد الباحثين بالإعتماد على مخرجات برنامج spss v22

من خلال الجدول نلاحظ أن قيمة معامل الارتباط R بلغت 0,666 مما يدل على وجود علاقة إرتباط طردي متوسط بين الخبرات والميزة التنافسية، كما بلغ معامل التحديد 0,444 وهو يدل على أن 44% من التغيرات التي تطرأ على الميزة التنافسية سببها الخبرات، أما قيمة معامل الإنحدار فلقد بلغت 0,599 وهذا يعني أن الزيادة بوحدة واحدة في بعد الخبرات تؤدي إلى الزيادة في الميزة التنافسية بقيمة 0,599، كما أكدت قيمة F المحسوبة معنوية الأثر حيث سجلت قيمة 31,952 بمستوى دلالة 0,000 وهو أقل من مستوى المعنوية 0,05، وبذلك نتأكد النتائج على رفض الفرضية العدمية وقبول الفرضية البديلة أي يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للخبرات على تحقيق الميزة التنافسية عند مستوى المعنوية $\alpha \leq 0.05$.

2.6.3. إختبار الفرضية الرئيسية الثانية: تنص الفرضية الثانية على أنه لا يوجد مستوى عال من رأس المال البشري في الصندوق الجهوي للتعاون الفلاحي بولاية البويرة، وإختبار هذه الفرضية قمنا بإجراء

إختبار T لعينة واحدة One Sample T test

وكانت النتائج كالتالي:

الجدول (20): إختبار T لعينة واحدة:

قيمة T المحسوبة	درجة الحرية	الفرق بين المتوسطات	مستوى الدلالة
7,941	41	0,838	0,000
قيمة T الجدولية عند مستوى دلالة 0,05 ودرجة حرية 41 تساوي 2,021			

المصدر: من إعداد الباحثين بالإعتماد على مخرجات برنامج spss v22

نلاحظ من خلال الجدول أن قيمة T المحسوبة بلغت 7,941 وهي أكبر من قيمة T الجدولية 2,021 كما بلغت مستوى الدلالة 0,000 وهي أقل من مستوى المعنوية 0,05، وعليه نرفض الفرضية الصفرية

ونقبل الفرضية البديلة أي يوجد مستوى عال من رأس المال البشري في الصندوق الجهوي للتعاون الفلاحي بالبويرة.

3.6.3. إختبار الفرضية الرئيسية الثالثة: تنص الفرضية الثالثة على أنه لا يوجد تطبيق للميزة التنافسية في الصندوق الجهوي للتعاون الفلاحي بولاية البويرة، وإختبار هذه الفرضية قمنا بإجراء إختبار T لعينة واحدة One Sample T test وكانت النتائج كالآتي:

الجدول (21): إختبار T لعينة واحدة

قيمة T المحسوبة	درجة الحرية	الفرق بين المتوسطات	مستوى الدلالة
8,971	41	0,969	0,000
قيمة T الجدولية عند مستوى دلالة 0,05 ودرجة حرية 41 تساوي 2,021			

المصدر: من إعداد الباحثين بالإعتماد على مخرجات برنامج spss v22

نلاحظ من خلال الجدول أن قيمة T المحسوبة بلغت 8,971 وهي أكبر من قيمة T الجدولية 2,021 كما بلغت مستوى الدلالة 0,000 وهي أقل من مستوى المعنوية 0,05، وعليه نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة أي يوجد تطبيق للميزة التنافسية في الصندوق الجهوي للتعاون الفلاحي بالبويرة.

4. الخاتمة: يلعب رأس المال البشري دورا بارزا في تفوق المؤسسات وتميزها من خلال مختلف معارفه ومهاراته وخبراته، ومن أهم النتائج المستخلصة من هذه الدراسة مايلي:

- تتوفر الصندوق الجهوي للتعاون الفلاحي بولاية البويرة CRMA على مستوى عال من رأس المال البشري، حيث حققت المهارات المرتبة الأولى وتليها معارف الأفراد في المرتبة الثانية ثم الخبرات في المرتبة الثالثة مما أسهم بشكل فعال في تحقيق الميزة التنافسية؛

- هناك تطبيق لجميع أبعاد الميزة التنافسية في الصندوق الجهوي للتعاون الفلاحي بولاية البويرة CRMA حيث إحتل بعد السعر المرتبة الأولى في مستوى تطبيقه من وجهة نظر الموظفين، يليه بعد التميز بالوقت ثم بعد الجودة ليأتي بعده الإبداع وأخيرا بعد المرونة؛

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لرأس المال البشري على تحقيق الميزة التنافسية عند مستوى المعنوية 0.05 α في الصندوق الجهوي للتعاون الفلاحي بولاية البويرة CRMA؛

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمعارف على تحقيق الميزة التنافسية عند مستوى المعنوية $\alpha \leq 0.05$ في الصندوق الجهوي للتعاون الفلاحي بولاية البويرة CRMA؛
 - يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للمهارات على تحقيق الميزة التنافسية عند مستوى المعنوية $\alpha \leq 0.05$ في الصندوق الجهوي للتعاون الفلاحي بولاية البويرة CRMA؛
 - يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للخبرات على تحقيق الميزة التنافسية عند مستوى المعنوية $\alpha \leq 0.05$ في الصندوق الجهوي للتعاون الفلاحي بولاية البويرة CRMA.
- من خلال ماسبق نقترح مايلي:

- ضرورة التوجه نحو الإستثمار في رأس المال البشري من خلال تكوين العمال وتأهيلهم وتوفير البيئة المناسبة لهم باعتبارهم من أهم مصادر الميزة التنافسية؛
- الحرص على تقديم المنتجات بأسعار مناسبة وجودة عالية وفي الوقت المناسب بهدف تحقيق حاجات ورغبات ورضا الزبون مما يكسب المنظمة ميزة تنافسية مستدامة؛
- العمل على تبني إستراتيجية إستقطاب فعالة تساعد على توظيف الأفراد ذوي المعارف والمهارات والخبرات التي تساهم في تحسين أداء المنظمة.

5. قائمة المراجع:

1. أحمد أكرم الطويل، وحسن عمر أغا أحمد عوني. (2018). ادارة الوجيهستيك والمزايا التنافسية. دار جرير للنشر والتوزيع.
2. حمود جثير الرباعي، و حسين وليد عباس. (2014). رأس المال الفكري. عمان: دار غيداء للنشر والتوزيع.
3. مراد علة. (2017). إتجاهات معاصرة في إدارة المعرفة. مؤسسة كنوز الحكمة للنشر والتوزيع.
4. ناصر محمد سعود جرادات، و وآخرون. (2011). إدارة المعرفة. المشاركة: إثراء للنشر والتوزيع.
5. نبيل محمد مرسى. (2002). استراتيجية الانتاج والعمليات. الاسكندرية: دار الجامعة الجديدة.
6. Kotler, P., & and Others. (2004). *Marketing Management*. Pearson Education.
7. Moillot, P. (2007). *Stratégie de L'entreprise*. Paris: Gualino éditeur.
8. Porter, M. (1999). *Advantage Concurrentiel: Comment Avancer Ces Concurrent et Maintenir son Avance*. Dunod.
9. Guillard, A., & Roussel, J. (2010). Le capital humain en gestion des ressources humaines: éclairages sur le succès d'un concept. *Revue management et avenir*, 1(31), p. 162.
10. Hardeep, C., & Purnima, B. (2015). Examining Intellectual Capital and Competitive Advantage. *International Journal of Bank Marketing*, 33(3), p. 379.
11. Hossian , U., & Roy, I. (2016). Human Capital Management : The New Competitive Approach. *International Journal of Economics Commerce and Management*, 4(5), p. 1021.