

جامعة قاصدي مرباح، ورقلة - الجزائر
كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير



مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر أكاديمي، الطور الثاني

في ميدان: علوم اقتصادية وعلوم تجارية وعلوم التسيير

الشعبة: علوم التسيير

التخصص: إدارة موارد بشرية

بغنوان:

دور تنمية المورد البشري في تعزيز راس مال الاجتماعي
دراسة ميدانية لشركة إنتاج الكهرباء غرب بحاسي مسعود

من إعداد الطالبتين:

ماعو مرام/ بوربعة دنيا ياسمين

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ: 11 / 07 / 2022.

أمام اللجنة المكونة من السادة

الأستاذة/بالأطرش حورية (أستاذ محاضر -جامعة قاصدي مرباح ورقلة).....رئيسا.

الأستاذ/بن شويحة بشير (أستاذ محاضر أ-جامعة قاصدي مرباح ورقلة).....مشرفا.

الأستاذ/النجمي سعيدات (أستاذ محاضر -جامعة قاصدي مرباح ورقلة).....مناقشا.

السنة الجامعية: 2021 / 2022

جامعة قاصدي مرباح، ورقلة - الجزائر
كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير



مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر أكاديمي، الطور الثاني

في ميدان: علوم اقتصادية وعلوم تجارية وعلوم التسيير

الشعبة: علوم التسيير

التخصص: إدارة موارد بشرية

بعنوان:

تنمية المورد البشري في تعزيز راس مال الاجتماعي
دراسة ميدانية لشركة إنتاج الكهرباء غرب بحاسي مسعود

من إعداد الطالبتين:

ماعو مرام/ بوربعة دنيا ياسمين

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ: 2022/06 /11

أمام اللجنة المكونة من السادة

الأستاذة/بالطرش حورية (أستاذ محاضر -جامعة قاصدي مرباح ورقلة).....رئيسا.

الأستاذ/ بن شويحة بشير (أستاذ محاضر أ-جامعة قاصدي مرباح ورقلة).....مشرفا.

الأستاذ/النجمي سعيدات (أستاذ محاضر -جامعة قاصدي مرباح ورقلة).....مناقشا.

السنة الجامعية: 2022/ 2021

إهداء

إلهي لا يطيب الليل إلا بشكرك ولا يطيب النهار إلا بطاعتك .. ولا تطيب اللحظات إلا بذكرك .. ولا

تطيب الآخرة إلا بعفوك .. ولا تطيب الجنة إلا برؤيتك الله ﷻ

أحمد الله عز وجل على منه وعونه لإتمام هذا البحث

إلى من كلفه الله بالهبة والوقار إلى من علمني العطاء بدون انتظار إلى من أحمل أسمه بكلافتخار "

والذي العزيز "

إلى مالكي في الحياة .. إلى معنى الحب وإلى معنى الحنان والتفاني إلى بسمة الحياة وسر

الوجود إلى من كان دعائها سر نجاحي وحنانها بلسم جراحي إلى أغلى الحبايب " أمي

الحبيبة "

إلى اخوتي دتم لي سندا وخيرا في هذه الحياة

أهدي عملي هذا إلى كل من ساهم في تكملته من قريب أو من بعيد بدون استثناء

مأعو مرام

اهداء

الحمد لله وكفى والصلاة على الحبيب المصطفى واهله ومن وفى اما بعد:

الحمد لله الذي وفقنا لتثمين هذه الخطوة في مسيرتنا الدراسية بمذكرتنا هذه ثمرة الجهد والنجاح بفضلته تعالى

اهدي هذا العمل الى من تعب من اجلي وكان سندا لي في حياتي " ابي " رحمه الله

والى الشمعة التي انارت دربي وفتحت لي ابواب العلم والمعرفة والى اعز انسان في الوجود،وقدوتي في الحياة التي ضحت من اجلي الى الصدر الحنون والقلب الرفيق الى اعز ما املك في الدنيا الحبيبة الوفية " امي " العزيزة

الى جميع اخوتي اطال الله في اعمارهم

اهدي عملي هذا الى كل من ساهم في تكملته من قريب او من بعيد بدون استثناء

بوربعة دنيا ياسمين

شكر

بسم الله الرحمن الرحيم و" لئن شكرتم لأزيدنكم" صدق الله العظيم

اني اشكر الله العلي القدير اولا واخيرا على توفيقه لي لإتمام هذه المذكرة، فهو عز وجل احق بالشكر والثناء واولى بها، ومن قوله صلى الله عليه وسلم "من لا يشكر الناس لا يشكر الله"

اعترافا بالود وحفظا للجميل وتقديرا للامتنان

اتقدم بجزيل الشكر وبأسمى عبارات التقدير والاحترام الى الاستاذ المشرف الدكتور" بن شويحة بشير" الذي لم يبخل علينا بتوجيهاته السديدة على انجاز هذا العمل المتواضع

ومن باب الاعتراف بالجميل اتقدم بالشكر الى اطارات وعمال الشركة الجزائرية لإنتاج الكهرباء SPE وحدة حاسي مسعود غرب وعلى حسن استقبالهم ومساعدتهم لنا

كما اشكر كل من ساعدنا من قريب او بعيد ولو بكلمة او دعوة صادقة

الملخص

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على دور تنمية المورد البشري في تعزيز راس مال الاجتماعي لدى الشركة الجزائرية لإنتاج الكهرباء SPE وحدة حاسي مسعود غرب، حيث أجريت الدراسة على عينة قدرت ب 60 فرد من إجمالي وحدة حاسي مسعود غرب HMO, باستخدام المنهج الوصفي التحليلي واعتمادا على الاستبيان كأداة للدراسة. كما تم الاعتماد على دراسة الحالة من خلال الملاحظة العلمية، والوثائق الرسمية، والاستبيان ومعالجته الإحصائية عن طريق برنامج **SPSS** نسخة 22. وخلصت الدراسة ان تنمية المورد البشري تساهم في تعزيز راس مال الاجتماعي بشكل كبير في وحدة انتاج الكهرباء حاسي مسعود.

الكلمات المفتاحية: مؤسسة، مورد بشري، راس مال اجتماعي، التدريب، التحفيز.

Abstract: This study aimed to identify the role of human resource development in enhancing the social capital of the Algerian Company for Electricity Production SPE and the Hassi Messaoud ouest unit. to study. The case study was also relied upon through scientific observation, official documents, and the questionnaire and its statistical treatment through the program **SPSS** version 22. The study concluded that human resource development contributes to enhancing social capital significantly in the Hassi Messaoud electricity production unit.

Key words: Foundation, human resource, social capital, training, motivation,

الصفحة	الموضوع
IV	إهداء
V	شكر
VI	الملخص
v	الفهرس
v	قائمة الجداول
v	قائمة الأشكال البيانية
v	قائمة الملاحق
١	المقدمة
2	الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية لدور تنمية المورد البشري في تعزيز راس مال الاجتماعي
2	تمهيد
3	المبحث الأول: الأدبيات النظرية لدور تنمية المورد البشري في تعزيز راس مال الاجتماعي
3	المطلب الأول: عموميات حول تنمية المورد البشري
11	المطلب الثاني: عموميات حول تعزيز راس مال الاجتماعي
19	المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية لدور تنمية المورد البشري في تعزيز راس مال الاجتماعي
19	المطلب الأول: الدراسات السابقة
23	المطلب الثاني: العلاقة بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة
26	خلاصة الفصل
28	الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لدور تنمية المورد البشري في تعزيز راس مال الاجتماعي
29	تمهيد
30	المبحث الأول: الاطار المنهجي للدراسة التطبيقية
30	المطلب الأول: الطريقة المعتمدة للدراسة
37	المطلب الثاني: الثبات والاتساق الداخلي للاستبيان
40	المبحث الثاني: عرض نتائج الدراسة واختبار الفرضيات
40	المطلب الأول: عرض وتحليل نتائج الدراسة
53	المطلب الثاني: نتائج اختبار فرضيات الدراسة
59	خلاصة الفصل
61	الخاتمة
64	المراجع
69	الملاحق
90	الفهرس

قائمة المحتويات

قائمة الجداول

الصفحة	اسم الجدول	رقم الجدول
34	يبين كيفية توزيع وجمع استبيان على عينة الدراسة	1-2
35	توزيع درجات مقياس ليكارث الثلاثي	2-2
36	تحديد الاتجاه حسب قيم المتوسط المرجح	3-2
37	معامل ألفا كرونباخ لأداة الدراسة	4-2
38	يوضح صدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة	5-2
40	توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس	6-2
41	توزيع عينة الدراسة حسب متغير السن	7-2
42	توزيع عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي	8-2
43	توزيع عينة الدراسة سنوات الخبرة	9-2
44	توزيع عينة الدراسة حسب المستوى المهني	10-2
45	نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات أبعاد المحور الأول	11-2
49	نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على أبعاد المحور الثاني	12 - 2
53	اختبار التوزيع الطبيعي للبيانات	13 - 2
54	ملخص الارتباط الخطي البسيط للفرضية الفرعية الأولى	14 - 2
55	ملخص الارتباط الخطي البسيط للفرضية الفرعية الثانية	15 - 2
56	ملخص الارتباط الخطي البسيط للفرضية الفرعية الثالثة	16 - 2
57	ملخص الارتباط الخطي البسيط للفرضية الفرعية الرابعة	17 - 2

قائمة الاشكال :

الصفحة	اسم الشكل	رقم الشكل
ج	نموذج لمتغيرات الدراسة	1 - و
33	الهيكل التنظيمي للشركة الوطنية لإنتاج الكهرباء غرب - حاسي مسعود	1 - 2
41	التمثيل البياني لتوزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس	2 - 2
42	التمثيل البياني لتوزيع عينة الدراسة حسب متغير السن	3 - 2
43	التمثيل البياني لتوزيع عينة الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي	4 - 2
44	لتمثيل البياني لتوزيع عينة الدراسة حسب متغير سنوات الخبرة	5 - 2
45	لتمثيل البياني لتوزيع عينة الدراسة حسب متغير المستوى المهني	6 - 2
58	ملخص نتائج اختبار الفرضية الرئيسية	7-2

قائمة الملاحق:

الصفحة	اسم الملحق	رقم الملحق
69	قائمة الاساتذة المحكمين للاستبيان	1
70	الاستبيان الالكتروني وقراته	2
74	نتائج اختبار ألفا كرو نباخ	3
74	نتائج الاتساق الداخلي	4
76	نتائج توزيع عينة الدراسة	5
77	نتائج الاتجاه العام لإجابات عينة الدراسة	6
78	نتائج اختبار الفرضية الفرعية الأولى	7
79	نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثانية	8
80	نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثالثة	9
80	نتائج اختبار الفرضية الفرعية الرابعة	10
82	تقييم و تحليل برنامج تطوير التدريب	11
83	عقد التدريب	12

مقدمة

توطئة:

تمتلك المؤسسة العديد من الموارد التي تستخدمها لتحسين مستويات الأداء ومن ثمة تحقيق أهدافها لكن الموارد الأكثر أهمية وأكثر تأثيراً هي الموارد البشرية والتي تعتبر الثروة الأولى والجوهرية للمؤسسة وأحد العوامل الأساسية للأداء، إذ تسمح للمؤسسة بالبقاء والاستمرارية ضمن بيئة عملها الغير المستقرة وبذلك تعتبر سياسة تحسين الأداء سياسة عامة للمؤسسة حيث يسود الاقتناع بضرورة تفعيل الموارد البشرية لكونها تمثل أحد ركائز المؤسسة.

فبدون المورد البشري لا يمكن للمؤسسة أن تنشأ وتستمر باعتباره أهم العناصر التي تعتمد عليها المؤسسات في تنفيذ أنشطتها وبرامجها وتحقيق أهدافها، فال تزال إدارة المؤسسة تبحث عن طرق لجعل العنصر البشري يقدم أفضل ما لديه لصالح المؤسسة بما يؤدي الى تحقيق أهدافها. حيث يتطلب تحقيق ذلك توفر إدارة تهتم باحتياجاتهم ورغباتهم من خلال تهيئة البيئة المناسبة للعمل والاهتمام بالمورد البشري وتحفيزه لبذل أفضل ما لديه ويساهم بشكل ايجابي في تحسين أداء المؤسسة، هذا ما أدى إلى ظهور عدة مصطلحات كان من بينها رأس مال الاجتماعي حيث مما لا شك فيه أن الاهتمام به أضحى من أهم توجهات المؤسسة لما له من تأثير على توجيه سلوك المورد البشري وتحسين أدائه وبالتالي تحسين أداء المؤسسة.

اشكالية:

على ضوء هذا العرض يمكننا صياغة الإشكالية الرئيسية فيما يلي:

إلى أي مدى يمكن ان تؤثر تنمية الموارد البشرية في تعزيز رأس مال الاجتماعي في

وحدة انتاج الكهرباء SPE

ويمكن تجزئة سؤال الإشكالية إلى الأسئلة الفرعية التالية:

- ما هو واقع تنمية الموارد البشرية ;
- ما هو واقع تنمية رأس مال الاجتماعي ;
- هل هناك تأثير لتنمية الموارد البشرية على رأس مال الاجتماعي.

➤ فرضيات البحث:

للممكن من الإجابة على الإشكالية يمكن اقتراح الفرضية الرئيسية التالية:

➤ توجد علاقة ارتباط بين تنمية المورد البشري في تعزيز راس مال الاجتماعي

أما الفرضيات الفرعية فتتمثل في:

- يساهم التدريب في تعزيز راس مال الاجتماعي
- يساهم التحفيز الموارد البشرية فب تعزيز راس مال الاجتماعي
- تساهم القيادة في تعزيز راس مال الاجتماعي
- صيانة الموارد البشرية تساهم في تعزيز راس مال اجتماعي.

➤ مبررات و دوافع اختيار موضوع البحث:

يعود اختيار البحث لعدة مبررات ودوافع تتمثل في:

مبررات موضوعية:

- اندراج الموضوع ضمن اختصاص تنمية الموارد البشرية ;
- قابلية الموضوع للدراسة وقيمه العلمية واهميته البالغة وخاصة في وقتنا.

مبررات ذاتية:

- بحكم تخصصنا في التسيير وميلنا لدراسة المواضيع المتعلقة بالموارد البشرية،
- العمل على توسيع المعرفة النظرية التي اكتسبناها في الجامعة وتدعيمها بمعطيات نظرية

➤ أهمية البحث:

تكمّن أهمية هذه الدراسة فيكونها من الدراسات الجديدة والمنتشرة على مستوى المؤسسات صفة عامة، أما بالنسبة لمجموعة من البحث فيكونها موضوعاً نتدرب عليه لإجراء بحث علمي بخطوات منهجية صحيحة وتطبيق ما تعلمناه خلال مسارنا الدراسي.

كما تكتسي الدراسة أهمية بالغة فيكونها تتناول موضوع حساس داخل المؤسسة ألا وهو تنمية الموارد البشرية بالأخص أهميته في تعزيز راس مال الاجتماعي باعتبارها أحد دعائم المؤسسة في جميع عملياتها الإدارية وتحقيق كفاءة المنظمة والتغلب على المعوقات التي تقف أمامها.

أهداف البحث:

مما لا شك فيه ان لأي بحث له اهداف معينة إذا كان من الجانب النظري او التطبيقي وفيما يتعلق بهذا البحث فهو يهدف الى تحقيق مجموعة من الأهداف ولعل أهمها:

الكشف عن المنافع التي تحصل عليها المنظمة من خلال التعرف على مدى تأثير عملية التدريب على تحقيق راس مال الاجتماعي.

منهجية الدراسة:

إن المنهج الذي تم استخدامه هو المنهج الوصفي التحليلي وذلك لجمع كل الحقائق والبيانات المتعلقة بموضوعنا وتفسيرها للكشف عن دور تنمية الموارد البشرية في تحقيق راس مال الاجتماعي، إضافة إلى منهج دراسة حالة الذي حاولنا فيه إسقاط الجانب النظري على المؤسسة الوطنية لإنتاج الكهرباء SPE حاسي مسعود ورقلة، كما تم جمع البيانات الأولية من خلال المقابلة والاستبيان باعتبارها الوسيلة المناسبة لتقصي الآراء حول موضوع الدراسة وتحليلها بالاعتماد على الأساليب الإحصائية متمثلة في برنامج SPSS من أجل اختبار فرضيات الدراسة.

تقسيمات البحث:

من أجل معالجة هذا الموضوع تم تقسيم البحث إلى فصلين كالآتي:

الفصل الأول الإطار النظري لتنمية المورد البشري في تعزيز راس مال الاجتماعي وتناولنا في الفصل مبحثين هما:

المبحث الأول: الأدبيات والنظرية مدخل حول تنمية المورد البشري في تعزيز راس مال الاجتماعي حيث تقدمنا في المطلب الأول بمفهوم تنمية المورد البشري وأهميته وأبعاده اما المطلب الثاني عالجتنا نشأة ومفهوم وأهمية وأبعاد راس المال الاجتماعي وفي الأخير العلاقة بينهما

المبحث الثاني: الدراسات السابقة لتنمية المورد البشري في تعزيز رأس مال الاجتماعي الذي بدوره ينقسم

الي مطلب الاول: دراسات للمتغير المستقل تنمية المورد البشري والمتغير التابع رأس المال الاجتماعي

اما المطلب الثاني المقارنة بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لتنمية المورد البشري في تعزيز رأس المال الاجتماعي دراسة حالة

المؤسسة وحدة انتاج الكهرباء SPE حاسي مسعود ورقلة وتناولنا في الفصل مبشرين هما: تناول الدراسة

الميدانية لتنمية المورد البشري في تعزيز رأس مال الاجتماعي للعاملين في وحدة انتاج الكهرباء حاسي

مسعود ورقلة وفي المبحث الأول تطرقنا إلى الطريقة والأدوات المستخدمة في دراسة الحالة أما المبحث

الثاني فكان لعرض نتائج الدراسة والمناقشة، أما الخاتمة فقد عرضنا من خلالها أهم النتائج والتوصيات

المتوصل إليها في الدراسة.

✚ حدود الدراسة:

لكل دراسة حدود مكانية وزمانية تميزها عن الدراسات الأخرى، فهذه الدراسة تميزت بالحدود التالية:

الحدود المكانية: أنجزت الدراسة الميدانية في وحدة انتاج الكهرباء SPE حاسي مسعود ورقلة

الحدود الزمانية: تمت الدراسة الميدانية من الفترة الممتدة 2022/2021

✚ صعوبات الدراسة:

لإعداد هذه الدراسة واجهتنا العديد من الصعوبات نوجزها فيما يلي:

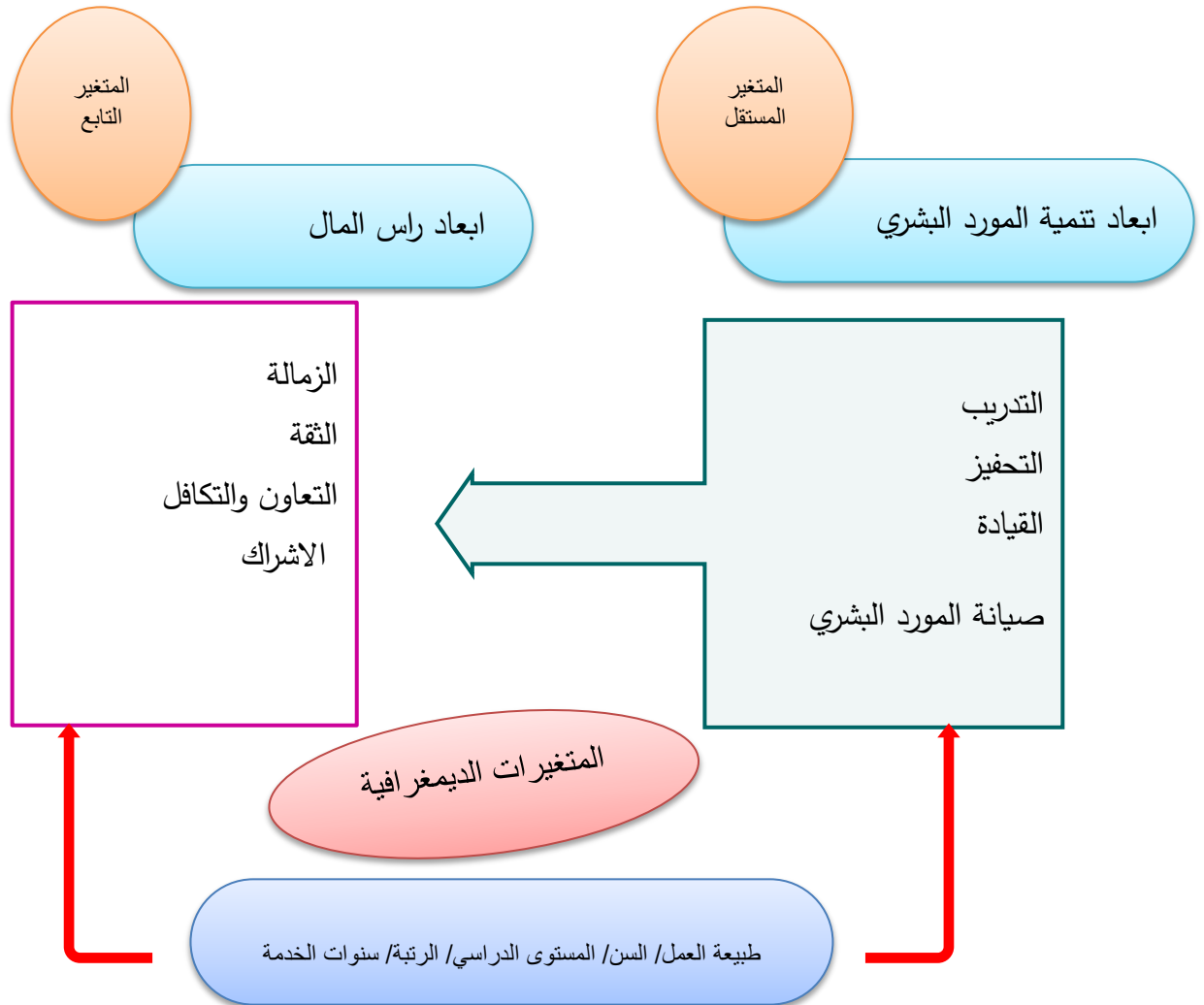
➤ قلة المراجع والكتب في رأس مال الاجتماعي

➤ ضيق الوقت المستغرق أثناء الدراسة

صعوبة ضبط رأس المال الاجتماعي بناء على الدراسات السابقة

نموذج الدراسة:

الشكل (و-1): نموذج لمتغيرات الدراسة



المصدر: إعداد الطالبتين

**الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية
لدور تنمية المورد البشري في تعزيز رأس
مال الاجتماعي**

تمهيد:

يمثل المورد البشري المحرك الاساسي لقوة واستمرارية المؤسسة، حيث يؤثر في أدائها وعليه فانه تم اعتماد منهجية الاهتمام برأس المال الاجتماعي ومتغيراته الشيء الذي ينعكس بالإيجاب على أداء هذه المؤسسة، وكذا أهمية الاهتمام برأس المال الاجتماعي من اجل تقديم الاداء المتميز للمورد البشري الذي يساهم في رفع وتحسين أداء المؤسسة.

لذلك سنحاول في هذا الفصل التطرق لكل من تنمية المورد البشري ورأس المال الاجتماعي والعلاقة بينهما من خلال تقسيم الفصل الى مبحثين والمتمثلة فيما يلي:

❖ المبحث الأول: الأدبيات النظرية لدور تنمية المورد البشري في تعزيز رأس مال الاجتماعي

❖ المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية لدور تنمية المورد البشري في تعزيز رأس مال الاجتماعي

المبحث الأول: الأدبيات النظرية لدور تنمية المورد البشري في تعزيز رأس مال الاجتماعي

تتجه المؤسسات اليوم لاستثمار جهودها نحو تنمية الموارد البشرية وذلك من أجل الاستغلال الكفء لطاقات هذا المورد والحفاظ على ولائه من منطلق أن المتغيرات السريعة التي تحدث في طريقة أداء العمل تتطلب اختيار مهارات وقدرات جديدة لجميع المستويات في المؤسسة، كما يعتبر رأس المال الاجتماعي أحد أشكال الاستثمار في العلاقات، وله دور كبير وصلة وطيدة بتنمية الموارد البشرية من خلال تشجيع التعاون وتعزيز الثقة وإقامة روابط الاجتماعية بين مجموعات العمل واتباع جملة من السبل والطرق.

المطلب الأول: عموميات حول تنمية المورد البشري

تعتبر تنمية المورد البشري من أهم الأهداف الاستراتيجية التي تعمل المؤسسات اليوم على تحقيقها لما لها من أثر بالغ على بقائها واستقرارها، لذا فمن الضروري توضيح هذا المفهوم من خلال التطرق إلى تطوره وبعض تعاريفه وخصائصه وأهدافه ومختلف وظائفه وكذلك التعرف على مختلف أبعاد ومجالات ووسائل تنمية الموارد البشرية ومتطلباتها إضافة إلى تحديد نطاقها.

أولاً: تطور تنمية المورد البشري: يمكن التطرق لتطور مفهوم تنمية الموارد البشرية من خلال ما يلي:
يعتبر البشر في مفهوم تنمية الموارد البشرية بمثابة موارد تشكل جزءاً لا يتجزأ من التنمية الاقتصادية وليس من التنمية البشرية، وبما أن رأس المال المادي يزداد عن طريق عمليات الاستثمار فإن فعالية الموارد البشرية تزداد عن طريق الاستثمار الإنساني، فمفهوم تنمية الموارد البشرية يجعل من الإنسان مورداً على نفس مستوى الموارد الأخرى، وإذا كان التشابه بين المورد الإنساني والمورد الطبيعي صحيحاً في بعض جوانبه التي تسعى إلى تحويل المورد إلى طاقة منتجة ونافعة، فالواقع أن المورد الإنساني هو صانع هذا التحول في تلك الموارد وهو الموظف لها، إضافة إلى كونه مورداً لا تنضب طاقاته مبدع ومجدد ومتجدد، وهو في نهاية الأمر الغاية التي من أجلها تستثمر وتستغل طاقات مختلف الموارد الأخرى، بالتالي فالشكل الأول لتنمية الموارد البشرية ركز على الجانب الاقتصادي .

بعدها تطور هذا المفهوم وأصبح يتجه إلى تنمية الإنسان كإنسان بكل ما تتطلبه احتياجاته من عوامل التنمية، لا أن تقتصر تنميته باعتباره مورداً اقتصادياً في عملية الإنتاج، فطاقات الإنسان متنوعة لا تختزل في مفهوم الإنسان الاقتصادي منتجا ومستهلكا

في مرحلة أخرى تم ربط تنمية المورد البشري ربطا وثيقا ومختلفا بمفهوم التنمية والنمو الاقتصادي أي ان الانسان أصبح في خدمة الاقتصاد، وان تنميته كمورد اقتصادي مطلوبة الى الحد الذي يمكن من زيادة الإنتاج وتطور انتاجيته.

في مرحلة موالية قام رواد الاقتصاد الحديث بتطوير مفهوم تنمية الموارد البشرية من خلال معالجة العنصر البشري في التنمية بوصفه رأسمال بشري، وتنميته بوصفها استثمارا في راس مال البشري في سياق تطوير مفهوم استثماري شامل يشكل محورا رئيسيا لنظرية التنمية الاقتصادية.

➤ بناء على ما سبق يمكن القول ان مفهوم تنمية الموارد البشرية تطور من اعتبار البشر جزء من التنمية الاقتصادية لا البشرية، الى مفهوم يعتمد على تنمية الانسان كإنسان لا كشخص منتج ومستهلك فقط ثم الى مفهوم المورد البشري في خدمة الاقتصاد فيساهم في زيادة الإنتاج ولكن يحتاج الى التنمية لرفع انتاجيته، وصولا الى اعتبار المورد البشري راس مال بشري تتعلق تنميته بالاستثمار في راس مال البشري ويعتبر حلقة ضرورية لتحقيق تنمية اقتصادية.

ثانيا: مفهوم تنمية الموارد البشرية: لقد تعددت الرؤية حول مفهوم تنمية الموارد البشرية، ولتوضيح هذه الرؤية لابد أن نتطرق أولا لمفهوم التنمية ومفهوم المورد البشري لنصل أخير إلى مفهوم تنمية الموارد البشرية.

تعريف التنمية:

- 1- إحداث تغيير في شتى المجالات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والثقافية وغيرها يشمل متنسق ومتكامل يؤدي لتحقيق النمو والرخاء للمواطنين ويؤثر على فكرهم وسلوكهم.¹
- 2- التطوير والتغيير والتحسين الواعي والمقصود والمنظم في النواحي الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والثقافية والإدارية بهدف الانتقال بالمجتمع من حالة غير مرغوب فيها إلى حالة مرغوبة.

¹قوي، تنمية الموارد البشرية في ظل العولمة ومجتمع المعلومات، مركز الكتاب الأكاديمي مكتب القوس لخدمات الطباعة، عمان، 2008ص
126

تعريف الموارد البشرية:

طاقة ذهنية Broinpower وقدرة فكرية Cognitive ومصدر المعلومات والاقتراحات والابتكارات وعنصر فاعل وقادر على المشاركة الإيجابية¹

مصطلح يطلق على قوة العمل في المنظمة، والموارد البشرية أهم عنصر من عناصر الإنتاج الأخرى كالأموال والتكنولوجيا والتسهيلات الأخرى وهي تجعل من تلك العناصر ذات معنى وفائدة للمنظمة وتعتبر أكثرها فعالية وتأثير على تحقيق أهداف العمل¹.

تنمية الموارد البشرية:

1- عملية زيادة المهارات والطاقات والمعلومات لدى أفراد المنظمة، فمن الناحية الاقتصادية تعني الاستخدام الكفء لرأس المال البشري المتاح وخلق رأس مال بشري جديد للمساهمة في تنمية وتطوير المجتمع، ومن الناحية السياسية هي إعداد أفراد المجتمع الإعداد السليم ليتمكنوا من المشاركة الفعالة في الحياة السياسية في بلادهم أما من الناحية الاجتماعية فتعني الأخذ بيد أفراد المجتمع حتى يتمكنوا من العيش حياة مثمرة مفيدة².

2- وهي عملية متكاملة ومخططة موضوعيا والقائمة على معلومات صحيحة، حيث تهدف إلى زيادة ثقافة القوى العاملة وتنمية قدراتها العقلية والفكرية والبدنية والمهارية إلى جانب تنمية الشعور بالولاء والانتماء وذلك لجعلها أكثر قدرة على التكيف مع البيئة المحيطة بها ومتناسقة مع متطلبات العمل³.

3- تلك العمليات المتكاملة المخططة موضوعيا والقائمة على معلومات صحيحة والهادفة إلى إيجاد قوة عمل متناسقة مع متطلبات العمل في مؤسسات محددة والمتفهمة لظروف وقواعد وأساليب الأداء المطلوبة وإمكاناته، وهي تحسين وتطوير أنماط سلوك الأفراد والعمل على تعديل اتجاهاتهم ومعتقداتهم وكذلك التكيف مع الظروف المتغيرة في البيئة الخارجية وجعل الأفراد أكثر قدرة على

طاهر محمود، الكلالدة تنمية وإدارة الموارد البشرية، دار البادية ناشرون، وموزعون، عمان، 2013، ص 12¹

² بوحنية تنمية الموارد البشرية في ظل العولمة ومجتمع المعلومات، ط 1، عمان مركز الكتاب الأكاديمي مكتب القوس لخدمات الطباعة، 2013، ص 12

³ زغلة التنمية الإدارية في عالم متغير، ب ط، مصر، مطابع الشرطة للطباعة والنشر والتوزيع، 2014، ص 31.

التعامل مع تلك الظروف وذلك بإحداث التوازن بين طبيعة هؤلاء الأفراد من حيث أهدافهم ودوافعهم وشخصياتهم وقدراتهم وأمالهم وبين أعمال ووظائف وأهداف المؤسسة.¹

نشاط مستمر ومنظم ينطوي على أربعة أنشطة أساسية متكاملة ومتراصة وهي: اختيار الأفراد الحاصلين على التأهيل والإعداد العلمي الأساسي للذين تتوفر فيهم الصلاحيات والقدرات الشخصية والنفسية اللازمة للنجاح في العمل والتدريب العلمي لهؤلاء الأفراد والتثقيف المستمر للمنظم.

م

مما سبق يمكن القول إن تنمية الموارد البشرية هي عملية دائمة ومستمرة تعمل على زيادة معارف ومهارات وقد ارت وكفاءة الموارد البشرية وتحسين سلوكياتهم بهدف التكيف والتأقلم مع التطورات والتغيرات البيئة الداخلية والخارجية، وهذا بالاعتماد على عدة أساليب منها التكوين والتعليم والتدريب والترقية.

ثالثاً: خصائص تنمية الموارد البشرية في المؤسسة: تتصف تنمية الموارد البشرية في المؤسسات الحديثة بمجموعة من الخصائص يمكن ادراج اهمها فيما يلي:

- 1. تنمية الموارد البشرية عملية استراتيجية:** تعتبر تنمية الموارد البشرية عملية استراتيجية لأنها تأخذ شكل نظام فرعي مكون من اجزاء متكاملة تعمل ضمن نظام واستراتيجية أكبر هي المؤسسة، ودورها هو تسيير الموارد البشرية فيها.²
- 2. تنمية المورد البشري عملية تعلم مستمرة:** تنمية الموارد البشرية تعتبر نشاطاً مستمراً كونها لا تظهر فقط عند حدوث مشكلة معينة، وإنما تظهر لإحداث التكيف بين المؤسسة وإمكاناتها وقدراتها والمتغيرات التي تواجهها في بيئتها الداخلية والخارجية.³
- 3. كما تعد نشاطاً مستمراً باستمرار المؤسسات** يهدف الى تقليل الفجوة بين واقع المؤسسة وإمكاناتها الحالية والبيئة المحيطة بها بمتغيراتها وتطوراتها وما تفرزه من فرص وتهديدات وبما يضمن استغلال كل ما يتاح لها من فرص وتقليل الأثار التي تترتب على ما يواجهها من تهديدات.⁴
- 4. تنمية المورد البشري نشاط شامل:** تعتبر تنمية الموارد البشرية عملية او نشاطاً شاملاً كونها تتوجه الى جميع العاملين وتصاحبهم منذ التحاقهم بالعمل بالمؤسسة وحتى انتهاء مدة خدمتهم،

¹ سمير الإدارة الاستراتيجية وتنمية الموارد البشرية، ط1، عمان، دار المسيرة، 2009، ص 78

² عمر وصفي العنزي إدارة الموارد البشرية، بعد استراتيجي. دار وائل للنشر والتوزيع عمان الأردن، 2005، ص 437-438

³ علي السلمي إدارة الموارد البشرية، مكتبة غريب القاهرة مصر، 1995، ص 193

⁴ حسين يرقى استراتيجية تنمية الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية، حالة مؤسسة سوناطراك، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه في دولة في علوم

التسيير كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر 2007، ص 95

فتعرفهم على المؤسسة التي يعملون بها من كل النواحي وكذلك على الحقوق والواجبات التي يكتسبونها نتيجة انضمامهم لها وأيضا مجموعة العمل التي سينتمون إليها، وتساعدهم على اعداد أنفسهم للترقية او النقل وملاحقة التغييرات التكنولوجية السريعة التي تحيط بالمؤسسة.¹

تنمية الموارد البشرية نشاط واقعي: يقصد بواقعية تنمية الموارد البشرية ضرورة ان يتم التدريب في ظروف مماثلة لظروف العمل، الامر الذي يتحقق بتطابق ما يتم تدريب العاملين عليه

5. وما يحتاجونه وتحتاجة المؤسسة فعلا وما يضمن نقل ما يتلقونه من برامجهم التدريبية الى أماكن العمل وبالتالي تطوير أساليب العمل.²

استدلالات مما سبق يمكن القول ان تنمية الموارد البشرية تعمل على تسيير المورد البشري ضمن استراتيجية المؤسسة، فتعمل على تحقيق التلائم بين إمكانيات وقدرات المؤسسة ومتغيرات البيئة بجعل العاملين قادرين على ملاحقة هذه التغيرات، من خلال الاهتمام بمسارهم الوظيفي ووضع برامج تنمية قادرة فعلا على تطويرهم وتطوير أساليب عمل المؤسسة في نفس الوقت.

رابعا: اهداف تنمية الموارد البشرية: ترتكز تنمية الموارد البشرية على العديد من الأهداف على مستوى خاص ليتم العمل بها سعياً نحو الوصول إلى أهداف المنظمة بشكل عام، ويمكن تلخيص أهدافها من خلال ما يأتي:³

1. مساعدة العاملين على مواجهة التحديات التي تخلقها التكنولوجيا.
 2. معونة العمال على التكيف إزاء المتطلبات الجديدة لتحقيق مستويات الأداء المطلوبة والحفاظ على القدرة التنافسية.
 3. زيادة عملية المعرفة والقدرات والمهارات للقوى العاملة القادرة على العمل في جميع المجالات .
- تنمية الموارد البشرية تهدف إلى تحديد وتنمية المهارات والخبرات المطلوبة للمورد البشري بالمستقبل ووضع الاستراتيجيات الملائمة لتحقيق ذلك وتوعية بأهمية التدريب والتنمية لتحسين أدائه وزيادة إنتاجيته،

J.dilauro, training needsassessment : current practice and new direction , public personnel management , nov -dec¹1994,p :354

² إبراهيم حسين النظامي معوقات ومشاكل التدريب الإداري مجلة الكفاية الإنتاجية، العدد الرابع، القاهرة، مصر، 1979، ص 32.

³ نعيمة بارك تنمية الموارد البشرية في ظل اقتصاد المعرفة-الأكاديمية للدراسات الاجتماعية الانسانية-ال عدد12، 2014، ص 36

وبما أن تنمية الموارد البشرية تعتبر عملية لتدعيم فعالية المستقبل الوظيفي للمورد البشري فإن الهدف الأساسي منها هو تحقيق أربع مخرجات تقيس فعالية المستقبل الوظيفي وهي:

(الأداء - الاتجاهات - الهوية الذاتية - التكيف) هذه المخرجات يمكن تجزئتها بطريقتين: الإطار الزمني وبواسطة مخرجات التعلم، إذ أن الأداء والاتجاهات تهتمان بالحاضر، والتكيف يعبر عن استعداد المورد البشري لمقابلة متطلبات المستقبل الوظيفي، أما الهوية الذاتية فتعني رؤية المورد البشري لمكونات المستقبل الوظيفي، وبالتالي فإن أي نشاط يعزز واحد أو أكثر من تلك الأهداف الأربعة يدخل ضمن إطار تنمية الموارد البشرية.

خامسا: الأهمية الاستراتيجية لتنمية الموارد البشرية:

تكتسب تنمية الموارد البشرية أهمية بالغة يمكن ابرازها فيما يلي:¹

1. تمكن من توجيه الافراد الجدد او تعريفهم بشتى انواع النشاطات والوظائف المعطاة لهم وارشادهم او تعليمهم كيفية ونوعية الاداء المتوقع منهم .
2. تحسين مهارات الافراد وزيادة قدرتهم ورفع مستوى ادائهم بما يطابق معايير الاداء المحدد لهم
3. تهيئة الافراد لشغل وظائف مستقبلية، او تحضيرهم عدة وعددا لمواجهة كافة التغيرات التكنولوجية والمعلوماتية والتسويقية التي تؤثر على انتاجيتهم وادائهم.
4. تهيئة الافراد لمواجهة التحديات التي تفرضها المحيطات الخارجية على المؤسسات في عدة مجالات .
5. كما تكمن أهمية تنمية الموارد البشرية في النتائج الملموسة التي يحققها التدريب في حال ارتكز على سياسات وقواعد واضحة ومدعومة من قبل القمة الادارية.

بناء على ما سبق يمكن القول ان تنمية الموارد البشرية لها اهمية بالغة في توجيه العاملين الجدد، وتحسين مهارات العاملين القدامى وتطويرهم، وجعل الجميع يواجه التحديات المستقبلية في وظيفته والتحديات التي تواجه المؤسسة.

سادسا: وابعاد تنمية الموارد البشرية:

¹ - حسين إبراهيم بلوط، إدارة الموارد البشرية من منظور استراتيجي، دار النهضة العربية، بيروت لبنان، 2001، ص 237

اختلفت التصنيفات والتسميات والاشكال التي اتخذتها ابعاد تنمية الموارد البشرية، وقد اعتمدنا اكثرها واقعية وعلاقة بالمؤسسة الاقتصادية وسنحاول التطرق لها.

ابعد تنمية الموارد البشرية: تشمل ابعاد تنمية الموارد البشرية التدريب التحفيز القيادة صيانة الموارد البشرية ما يلي:
التدريب

تعريف التدريب: التدريب هو عملية تعديل إيجابي ذو اتجاهات خاصة تتناول سلوك الفرد من الناحية المهنية أو الوظيفية، وذلك الاكتساب المعارف والخبرات التي يحتاج لها الإنسان وتحصيل المعلومات التي تنقصه والاتجاهات الصالحة للعمل والإدارة والأنماط السلوكية والمهارات الملائمة والعادات اللازمة من اجل رفع مستوى كفاءته في الشروط المطلوبة إتقان العمل وظهور فاعليته مع السرعة والاقتصاد في التكلفة، كذلك في الجهود المبذولة والوقت المستغرق.¹

اهمية واهداف التدريب:

تأتي أهمية التدريب من الدور الذي يلعبه التدريب في تنمية وتطوير الأيدي العاملة بكافة مستوياتها ولما لها من أهمية في تزويد تلك الأيدي العاملة بمستجدات وخبرات يستلزم الإحاطة بها خاصة ونحن نعيش في عالم متجدد وسرعان وما يتلو ذلك من تطوير في كافة النواحي الهيكلية الآلية، من هنا نجد أن صانع القرار في أي مؤسسة يضع ضمن إطار خطته المطبقة نظام تدريب مستمر لكافة المستويات العاملة لما لذلك من إسهامات في النتائج المرجوة من التدريب، لذا هناك هدفان اثنان هما:²

- توفير القدرة والخبرة للعاملين حتى يستطيعوا القيام بواجباتهم المنوطة إليهم بأفضل مستوى ممكن.
- نقل المستويات الإدارية والعاملين إلى مرحلة السير قدما في العمل والسيطرة على مستجدات الأعمال بكل ثقة وموضوعية.

التحفيز:

تعريفه هي أساليب توجيه سلوك الإنسان للقيام بعمل معين أو الابتعاد عنه بقصد تحقيق هدف المنظمة والفرد والمجتمع، وهي أساليب تحسين استغلال وسائل أو عناصر الإنتاج.³

¹فايز الخاطر استراتيجية التدريب الفعال، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان الأردن، 2009، ص11

²محمود الكلالدة، مرجع سابق، ص46-47

³نفس المرجع، ص114-115

أهميته: تتمثل أهميته فيما يلي:¹

- إشباع حاجات العاملين بمختلف أنواعها، ومنها الحاجة المادية للنقود والحاجة المعنوية للاحترام والتقدير واثبات الذات.
- شعور العاملين بالعدالة والمساواة داخل المنظمة.
- جذب المهارات والكفاءات والأدمغة المتميزة للعمل بالمنظمة.
- زيادة مستوى رضا العاملين نتيجة لإشباع حاجاتهم.

القيادة:

تعريفها: القيادة هي القدرة على التأثير في سلوك أفراد الجماعة وتنسيق جهودهم وتوجيههم لبلوغ الغايات المنشودة، إضافة أن القيادة لها دور رئيس في إنجاز الأهداف، وإحداث التفاعل بين الأفراد والتأثير في الأفراد والجماعات والتنظيم والمجتمع.²

أهميتها: لا بد للمجتمعات البشرية من قيادة ترتب حياتها، وتقيم العدل بينها، وكذلك المؤسسة وعليه فإن أهمية القيادة تكمن في:³

- تنمية وتدريب ورعاية الأفراد باعتبارهم أهم مورد للمؤسسة، كما أن الأفراد يتخذون من القائد قدوة لهم.
- السيطرة على مشكلات العمل وحلها، وحسم الخلافات والترجيح بين الآراء.
- أنها حلقة الوصل بين العاملين، وبين خطط المؤسسة وتصوراتها المستقبلية.
- أنها تسهل للمؤسسة تحقيق الأهداف المرسومة.
- هو تقديم ملف الخدمات الاجتماعية والصحية المجانية أو المدعومة وتوفير وسائل الأمن الصناعي، والارتقاء بالمستوى الاقتصادي والمعاشي للعاملين، ووضع البرامج الكفيلة بتحسين مستويات الأداء والتطور أو التنمية الوظيفية.

¹ براء رجب تركي، نظام الحوافز الإدارية، دار الراية للنشر والتوزيع، عمان الأردن، 2015، ص14
² محمد سرور الحريري طرق واستراتيجيات تنمية الموارد البشرية، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان، 2012، ص107
³ أسامة خيرى القيادة الاستراتيجية، دار الراية للنشر والتوزيع، عمانالأردن، 2014، ص.19

الصيانة:

هو تقديم ملف الخدمات الاجتماعية والصحية المجانية أو المدعومة وتوفير وسائل الأمن الصناعي، والارتفاع بالمستوى الاقتصادي والمعاشي للعاملين، ووضع الب ارمج الكفيلة بتحسين مستويات الأداء والتطور أو التنمية الوظيفية.¹

أهميتها: تكمن أهمية الصيانة فيما يلي:²

إن المزايا والخدمات من العوامل الدافعة للموارد البشرية للتأثير على أدائها لكونها تمنح لكافة الموارد البشرية بغض النظر عن مستويات الأداء المطلوبة منهم، وبالتالي فهي غير مرتبطة ارتباط مباشر بالأداء، وإنما هي عوامل تهدف إلى صيانة الموارد البشرية لتواصل أعمالها في المؤسسة. ولكن بالرغم من المزايا والخدمات التي تدفع إلى تحفيز الموارد البشرية، فإن إدارة المزايا والخدمات تعتبر في وقتنا الحاضر مهمة إلى حد كبير، فهي تتطلب خبرة خاصة لن الموارد البشرية تعاني أثناء تواجدها في المؤسسات من تعقيدات مالية، وبالتالي يجب على إدارة الموارد البشرية أن تهتم بجلب وصيانة الموارد الذين يؤدون عملهم بمستويات تتناسب المطلوب منها. فقيام الإدارة بتوفير المزايا والخدمات مسألة ضرورية وهامة للإبقاء على معدلات منخفضة من الغياب ودوران العمل حفاظا وصيانة لمواردها البشري.

المطلب الثاني: عموميات حول رأس المال الاجتماعي

يعتبر رأس المال الاجتماعي أحد أبرز مكونات رأس المال للمؤسسات الاقتصادية وقد أخذ نطاقه كمفهوم سلوكي يتسع ليشمل شبكة الارتباطات الاجتماعية المبنية على الثقة المتبادلة والتفاعل الاجتماعي، وهو ما يتطلب وقتا من أجل الوصول اليهما، وهو ما يؤدي بعد ذلك الى بيئة تعاونية بين العاملين ومنه تحسين أدائهم ومن ثم تحسين أداء المؤسسة.

أولاً: نشأة رأس المال الاجتماعي:

يختلف الدارسون المهتمون برأس المال الاجتماعي حول الفترة الزمنية التي ظهر فيها هذا المفهوم، ولكن البعض منهم يشير إلى أن الجذور الأولى له تعود إلى كتابات "TOUKFIL" عن الديمقراطية في الولايات المتحدة في القرن التاسع عشر، ففي كتابه الشهير عن هذا الموضوع أرجع "TOUKFIL" الديمقراطية في أمريكا إلى الترابط الاجتماعي ونزوح المواطنين إلى المشاركة في الحياة

¹ نجم عبد الله العزاوي، عباس حسين جواد، الوظائف الاستراتيجية في إدارة الموارد البشرية، دار البازوري العلمية للنشر، الأردن ص 446
² براء رجب تركي، مرجع سابق الذكر، ص 14.

العامّة، هذه القيم تمثل جوهر رأس المال الاجتماعي بالمعنى الذي يتناول المعاصرون من خلاله هذا المفهوم، وقد اعتمد عدد كبير على هذه الفكرة عند دراسة رأس المال الاجتماعي وبخاصة دارسي المفهوم ممن ينتمون إلى حقل العلوم السياسية.

ويشير البعض إلى أن البداية الحقيقية تعود إلى كتابات "HANFAN" في "أوائل القرن العشرين (بالتحديد في 1916) التي ربطت بين رأس المال الاجتماعي وبين ممارسات اجتماعية بعينها تتم في إطار جماعة اجتماعية محددة.

و شهد المفهوم ظهوراً مجدداً على الساحة الأكاديمية خلال عقدي الستينات والسبعينات من خلال كتابات «KALOUP» JAN و "JERMIN LOURA" إلا أنه من الثابت أن المفهوم لم يحظ باهتمام فعلي على نطاق واسع إلا في أواخر السبعينات مع ظهور كتابات المفكر الفرنسي PERDIOU PIER عن رأس المال الثقافي، وهو مفهوم يتداخل بشدة مع رأس المال الاجتماعي.¹

ثم جاءت كتابات " JIMS KALMON " خلال الثمانينات عن رأس المال الاجتماعي في إطار محاولته للربط بين الظواهر الاجتماعية، والتقدم الاقتصادي في إطار نظرية "الاختيار الرشيد" المعروفة لدارسي علم الاقتصاد، وبرغم كل ما سبق، فإن الكثيرين يعتبرون كتابات ROBERT POUTNAM " خلال حقبة التسعينات، هي السبب الرئيسي وراء ما اكتسبه هذا المفهوم من شهرة وما حظي به من اهتمام واسع النطاق، والحق أن الأدبيات السياسية والاجتماعية لم تكن سوى عامل مساعد في التعريف بهذا المفهوم الذي كان غامضاً إلى عهد قريب، أما العامل الرئيسي فيتمثل في تغيرات وتحولات اجتماعية واسعة المدى شهدها العقدان الأخيران جعلاً هذا المفهوم في بؤرة الاهتمام خصوصاً عندما ارتبط بمفاهيم أخرى مثل الديمقراطية والمجتمع المدني والحكم الرشيد -حظيت بأهمية واسعة على المستويين الأكاديمي والعملي على حد سواء، ولم تكن كتابات POTNAM" سوى انعكاس لتزايد الاهتمام بهذه المفاهيم التي ارتبطها رأس المال الاجتماعي وتلامس معها في أكثر من جانب وتوالت بعد ذلك إسهامات عدد من الهيئات الدولية وعلى رأسها البنك الدولي والجامعات والمراكز البحثية لتحاول وضع إطار لدراسة رأس المال الاجتماعي، بما يسهم في تحديد علاقته بعدد من الظواهر الاجتماعية .

¹ انجي محمد عبد الحميد، "دور المجتمع المدني في تكوين رأس المال الاجتماعي" دراسة حالة للجمعيات الأهلية في مصر، سلسلة أبحاث ودراسات، الإصدار الأول، القاهرة، مصر، المركز المصري للحقوق الاقتصادية والاجتماعية، 2010، ص18.

1- وجدير بالذكر في هذا الصدد أن المبادرة التي قام بها البنك الدولي لقياس رأس المال الاجتماعي ودراسته، قد أسهمت في توضيح الصلة الوثيقة بين رأس المال الاجتماعي وعدد من الظواهر الاجتماعية الأخرى في عدد من البلدان.

ثانيا: مفهوم رأس المال الاجتماعي:

- 1- مجموعة من الموارد المتأصلة والتي تعكس خصائص العالقات الاجتماعية داخلها والتي يمكن إدارتها من خلال توجيههم نحو العمل الجماعي والأهداف الجماعية والثقة المشتركة.¹
- 2- إلى قيمة الشبكات الاجتماعية ومدى استعداد أعضاء تلك الشبكات لخدمة بعضهم بعضا.²
- 3- ذلك الكل المركب غير الملموس من العالقات والمعايير والقيم المتقاسمة التي تتسم بالتماثل النسبي بين أفراد الجماعة (المؤسسة أو المجتمع) وتكون ذات أشكال ومستويات مختلفة ولها آثار متباينة على قدرة الأفراد على تحقيق أغراض مشتركة في الظروف المختلفة.³
- 4- عرفه بيير بورديو: "هو مجموع الموارد، سواء كانت فعلية أو ظاهرية، التي تعود على الفرد او المجموعة بحكم امتلاك شبكة متينة من علاقات التعرف والاعتراف المتبادلة".⁴

من خلال ما سبق يمكننا القول من وجهة نظرنا ان

رأس المال الاجتماعي هو مصطلح اجتماعي يدل على قيمة وفعالية العلاقات الاجتماعية فهو الركيزة الأساسية للعلاقات الاجتماعية ويتكون من مجموع الفوائد التي يمكن تحقيقها من خلال التعاون ما بين أفراد وجماعات مجتمع ما وتفاضلية التعامل معه.

ثالثا: ابعاد رأس المال الاجتماعي:

يتألف رأس المال الاجتماعي من مجموعة من المكونات التي تعبر بمجملها عن أبعاده والتي اختلف الباحثون في تصنيفها، ولكل باحث وجهة نظر في تحديده لأهم مكوناته لرأس المال الاجتماعي وبحسب أهميتها،

¹ قبائلي أمال/ بوقرة رابع دور رأس المال الاجتماعي في تحقيق التنمية المستدامة في المؤسسة الاقتصادية جامعة محمد بوضياف المسيلة مجلة

العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية 2017/17، ص13

² انجي محمد عبد الحميد، دور المجتمع المدني في تكوين رأس المال الاجتماعي دراسة حالة للجمعيات الأهلية في مصر، سلسلة أبحاث ودراسات، الإصدار الأول، القاهرة، مصر، المركز المصري للحقوق الاقتصادية الاجتماعية، 2010، ص18.

³ براهيم ملحم رأس المال الاجتماعي عناصره ومؤشرات قياسه وأهميته في حياة المؤسسة الاقتصادية رسالة ماجستير في علم الاجتماع جامعة دمشق، 2009، ص1.

⁴ غول فرحات، إدارة رأس المال الاجتماعي في المؤسسات الاقتصادية، ملتقى دولي: حول رأس المال الفكري في منظمات الأعمال العربية في الاقتصاديات الحديثة يومي، 13 14 ديسمبر 2011، ص07.

الزمالة (القابلية الاجتماعية): تعرف بانها إحدى أهم عناصر رأس المال الاجتماعي التنظيمي، والتي تتمثل برغبة الأفراد وقابليتهم على تحقيق أهداف المؤسسة من خلال العمل الجماعي. فهي مجموعة من المنافع التي يجنيها الأفراد في المؤسسة بحكم مشاركتهم في جماعات العمل". وتعرف بانها استعداد وقدرة المشاركين على إخضاع الأهداف الفردية إلى الأهداف الجماعية، مع وجود درجة عالية من الاعتماد المتبادل بين الأعضاء، وتشير أيضا لتنظيم العمل والقواعد الضمنية والعامّة والمرونة والثقة حيث يميل الفرد دائما للانتماء إلى المؤسسة التي يشتركون مع قيمها ويؤمنون بها، وبالمكافآت التي ستمنحها لهم، ونشر قيمهم، ومساهماتهم في المؤسسة¹. وتعرف أيضا بانها رغبة الفرد في التفاعل مع الآخرين" وفيما عرفها (Alonso, et al 2008). القدرة على تبادل المعلومات مع الأفراد الآخرين والاتصال والتفاوض وتسوية النزاعات لضمان تحقيق الأهداف". وفي ضوء العرض الموجز لمفهوم الزمالة يمكن استخلاص المفهوم الآتي :

أن رغبة الأفراد في العمل مع بعضهم البعض في المؤسسة يخلق من حالة الودية وحسن النية في تعاملاتهم فيما بينهم، وتصبح بذلك أهدافهم مشتركة، ويسعون إلى تحقيقها لصالح المؤسسة. إذن الزمالة هي: "عملية بناء الروابط الاجتماعية بين الأفراد التي تكونها التفاعلات والانتماءات الجماعية الهادفة إلى تحقيق أهداف المنظمة بفاعلية وكفاءة.

الثقة:

لقد عرفت الثقة بانها الاعتقادات والافتراضات التي تفترض بأن الطرف الآخر سوف لن يكون انتهازيا وغير أمين ولهذا السبب سوف لن يقوم بعمل يكون ضارا بالآخرين، وأن الثقة بالشريك تعني بشكل خاص الاعتقاد بأن الشخص الآخر سيلتزم بالمعايير الأخلاقية العامة². إذن هي عملية اعتماد مانح الثقة على الحائز على الثقة طبقا لتوقعات معينة والتي هي ذات أهمية لمانح الثقة من غير أن يقوم الحائز على الثقة باستغلال نقاط ضعف مانح الثقة، وأن الزيادة في الثقة تؤدي بصورة مباشرة وغير مباشرة إلى سلوكيات ايجابية في المواقف ومكان العمل مثل الالتزام التنظيمي وإشراك الأفراد في العمل.

¹ عبد الرضا فرج بدرأوي، رشا مهدي صالح كسار الخفاجي، العلاقة بين رأس المال الاجتماعي والأداء التنظيمي مجلة الغري للعلوم الاقتصادية المجلد الثالث عشر، العدد السادس والثلاثون، 2015، ص 79.

² نفس المرجع 2015، ص 80

وعرفت أيضا بانها التوقعات والافتراضات والمعتقدات حول احتمال أن إجراءات أخرى في المستقبل سوف تكون مفيدة، أو على الأقل ألا تكون على حساب مصلحة أحد ومنه يمكن استخلاص المفهوم الآتي:

"سمة من السمات الشخصية تجعل الأفراد أكثر رغبة في الإشارك والتعاون والتبادل والانفتاح والصراحة والمصادقية، والتي تمكن الأفراد من تخطي المخاطر وفي إمكانية التصرف إزاء الفرص المتاحة."

التعاون والتكافل :

يعد التعاون مكونا من مكونات رأس المال الاجتماعي، وأن الأفراد الذين لديهم ميول تعاونية يمتلكون مستويات مختلفة من الثقة والجدارة بالثقة، ولذلك فإن الاستثمار باتجاه التعاون يخلق هامشا من الأرباح، وتعزيز وتطوير للقدرة المعرفية.

وعرف على انه "قدرة الأفراد والجماعات على العمل معا من أجل أهداف مشتركة في المؤسسة". ويتكامل مفهوم التعاون مع التكافل إلى حد ما فعلى الرغم من تعدد وتنوع الدراسات والبحوث في التكافل إلا أنه لا زال قيد البحث، واختلفت آراء الباحثين في معناه وشموليته، فهو المصطلح المستخدم في العلوم الاجتماعية وجاء بعبارات التضامن والتآزر والتكافؤ والاندماج. فهو قد يشير إلى الروابط الاجتماعية بين الأشخاص القائمة على أسس القرابة والقيم المشتركة في مجتمعات أكبر وأكثر تعقيدا¹.

وعرف التكافل على أنه "الحالات التي تقود السلوك المتوجه نحو مبادئ الجماعة، ويزداد كردة فعل موفقيه لفئة معينة من الأشخاص في مواجهة مجموعة من المشاكل المشتركة".

في ضوء كل ما تم ذكره يمكن القول ان التعاون هو تضافر كل الجهود من الموارد والقدرات والإمكانات الساعية الى تحقيق الأهداف المشتركة، لمساعدة الاخرين بحكم العلاقات التي يكونها الفرد معهم في البيئة الاجتماعية، والتكافل يعني التعاضد الاجتماعي التي تبديه الافراد والجماعات والمؤسسات اتجاه الأطراف الخارجية الاخر الذي يعكس صور الهوية والانتماء والتفاعل والتعاون والقومية، وبما يعود بالنفع على مستوى الدولة او البلد او الإقليم، وكل مفهوم منهما يكمل الاخر.

الإشارك :

¹ نفس المرجع السابق 2015 ص 80

وقد عرف كيث وجيز الاشرار على انه ذلك النمط الإداري الذي يقوم على المشاركة النظامية والملموسة للعاملين في المؤسسة في عمليات صنع القرارات المتعلقة بسياسات المنظمة ومشكلاتها، ومن جهة أخرى هناك من اعتبر الاشرار على انه تفاعل الفرد عقليا وانفعاليا معا الجماعة التي يعمل بها مما يمكنه من تعبئة جهوده وطاقاته لتحقيق أهدافها وتحمل مسؤوليته.

رابعاً: خصائص وسمات رأس المال الاجتماعي:

يمكن بيان أبرز الخصائص التي تميز رأس المال الاجتماعي عن غيره من أشكال رؤوس الأموال المساهمة في تنمية المجتمع من خلال الآتي¹:

1. أن رأس المال الاجتماعي ليس كينونة واحدة أو تكوين بسيط، وإنما تكوين مركب من كينونات مختلفة مما يجعله يتسم بنوع من التعقيد لكونه يرتبط بقضايا تتعلق بطبيعة الإنسان كالثقة والالتزام والميول للتواصل مع الآخرين من خلال شبكات العالقات الاجتماعية.
2. خلافاً لأشكال التقليدية فإن رأس المال الاجتماعي يمثل رصيد عالقات ينشأ جراء تفاعل الأفراد مع بعضهم البعض أو على نطاق المؤسسات، وهو ال يتكون نتيجة معرفة علمية أو مهارة فنية ولهذا يتسم بأنه غير ملموس مقارنة مع رأس المال المادي، وهذه الصفة تجعله صعب القياس، إلا أنه يتماثل مع الأشكال الأخرى من رأس المال في إمكانية استثماره للحصول على منافع وعوائد مستقبلية .
3. إن رأس المال الاجتماعي يماثل استخدام المعرفة التي ال تستهلك بالاستخدام وإنما تنمو وتنتج أكثر بالاستخدام المكثف الفعال.
4. أن رأس مال أقرب إلى الإيثار والغرض الأعلى الذي يتعلق بالمجتمع والجماعة، منه إلى الكينونة الفردية، والغرض الذاتي الأدنى .
5. رأس المال الاجتماعي في كثير من الأحيان ينتج بشكل عفوي، أو يأتي نتيجة ثانوية للدين والتقاليد وغيرها من العوامل التي تقع خارج سيطرة الحكومة، لذا يجب توجيهها ايجابيا لصالح المجتمع.

خامساً: أهمية رأس المال الاجتماعي: لاحظ العديد من دارسي رأس المال الاجتماعي مجموعة من المزايا التي يمكن أن تتحقق من خلاله والتي يمكن تلخيصها بالآتي²:

¹ نجم عبود نجم. إدارة المعرفة المفاهيم والاستراتيجيات والعمليات ط 2 منقحة ومزودة، عمان دار الوراق، 2008، ص 174.
² سعدون حمود وآخرون، رأس المال الفكري، الطبعة الأولى، دار غيداء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2015، ص 118

1. يعد وسيلة مهمة للحد من التفكك الاجتماعي، مع تدعيم أواصر الثقة المتبادلة. ويسمح للعلماء والسياسيين والخبراء، من فتح قنوات الحوار والتعاون حول التنظير في الموضوعات الاجتماعية، والاقتصادية المشتركة والمفيدة للمجتمع. وبالتالي فه يوفر بيئة اجتماعية صحية يتم عبرها تبادل المعلومات والخبرات والمعرفة بين الأفراد فالعلاقات تنشأ على الثقة والأطر المرجعية المشتركة والأهداف الجماعية.
2. يقلل من الكلف الإنتاجية عبر سمات العلاقات المتواجدة بين العاملين في المؤسسة من روح المبادرة، والثقة وتوقعات الدعم المتبادل، التي يمكن أن تكون مفيدة عند الحاجة، إذ تساعد على البقاء بفعالية، من خلال التخطيط التعاوني لاستغلال الموجودات المشتركة، وتدفع المعرفة من خلال شبكة العمل الرسمية ولا رسمية، مع ملاحظة أن الأخيرة غالباً ما يتم رؤيتها على أنها منتج في الاقتصاد المعتمد على المعرفة، وبالتالي تقليل معدل دوران العمالة، مما ينتج عنه تقليل كلف التوظيف والتدريب.
3. توفير نوع من الترابط والتماسك الداخلي بالمؤسسة مما يؤدي إلى الاستقرار وارتفاع الروح المعنوية في وجه تقلبات الأسواق والمنافسة، وهذا يعمل على تغليب الصالح العام على الصالح الخاص. وبالتالي يمكن لرأس المال الاجتماعي من حل المشاكل بشكل جماعي وموضوعي.
4. يلعب رأس المال الاجتماعي دور مهم في تطوير رأس المال البشري ضمن المجموعة أوفي الوحدات الاجتماعية. وبالتالي توسيع الآفاق الإدراكية للعاملين، عبر التخلص من الضغوط النفسية، والصراعات، مما يؤدي إلى الابتكار، أي إيجاد العلاقة الفاعلة.
5. يؤدي رأس المال الاجتماعي إلى تحسين العمليات البيولوجية، والسيكولوجية المحسنة لحياة الفرد، والأدلة المتراكمة أشارت إلى أن الأفراد ذوي رأس المال الاجتماعي العالي لهم قدرة عالية على التخلص من الإصابات والأمراض المزمنة. كما يمكن أن يؤدي رأس المال الاجتماعي المرتفع إلى ظهور عملية تمكين العاملين في المؤسسات.
6. إن رأس المال الاجتماعي عامل مساعد لتحقيق صيغة الأداء العالي، إذ ان وجود الثقة بين المستويات الإدارية المختلفة في المؤسسة يعد عاملاً رئيسياً في تبني الممارسات الإدارية الهادفة إلى تطوير روح الولاء لدى العاملين مثل تلك التي تعتمد على ترسيخ الارتباط العالي بمعايير الألفة والتعاون والثقة.

7. يمكن أن تمتلك المؤسسة ميزة تنافسية عالية، عبر التركيز على الثقة باعتبارها أحد عناصر رأس المال الاجتماعي الجوهرية، إذ قد تؤدي سيناريوهات وهمية تقود إلى تضليل الآخرين في البيئة الخارجية لقيادة المواقف الحرجة اتجاه تفوق المؤسسة، مع الأخذ بنظر الاعتبار الالتزام بالأخلاقيات المعتمدة في العمل.

8. ان الثقة والمعلومات من الصفات الأخلاقية التي تحد من الغش والانتهازية في مجال الأعمال وتحسين توزيع الموارد المعرفية وبالتالي إمكانية التعاون في عمليات الابتكار التي تنطوي المخاطر. وبالتالي يمكن أن يحقق رأس المال الاجتماعي أدنى مستوى من مستويات الانحراف والجريمة. ووفقا للحكمة المستندة إلى التجربة. والتي تقول: (إذا لم تكن منتما إلى جماعة، ولكنك قررت الانضمام إلى جماعة، تكون قد خطورة الموت في السنة اللاحقة ونسبة % 50).¹

العلاقة بين تنمية الموارد البشرية ورأس المال الاجتماعي:

تتعلق تنمية رأس المال الاجتماعي بالاهتمام بالمدخلات الأساسية له وتوفيرها وتنميتها من خلال جملة من الممارسات الوظيفية في العمل كالمحافظة على علاقات عمل مستقرة، ووضع معايير عمل محددة، وتحديد أدوار عمل فردية وجماعية واضحة، وتوفير شبكات اتصال مميزة وتوضيح المسؤوليات الفردية، ونشر ثقافة جماعية وتوفير ظروف عمل جيدة.

كما ان رأس المال الاجتماعي يساهم في تنمية الموارد البشرية من خلال ما يلي:²

1. يمنع الفرص الكافية لزيادة كفاءة العاملين بتوفير فرص قضاء وقت أطول في عمل ما يحقق المنفعة المشتركة بينهم وبين المؤسسة على حد سواء.
2. يحسن العمل الجماعي بالعمل على تحقيق تعاون حقيقي وثقة عالية وتنسيق فعال وجاد بين مختلف المستويات الإدارية.
3. يركز في العمل الجماعي على جعل العلاقات العمل مستقرة والالتزامات الشخصية المشتركة بين المدراء ومرؤوسيهي هي السمة المميزة للعمل.

¹ نفس المرجع، ص 112

² سعد علي العنزي، احمد علي صالح، إدارة رأس المال الفكري في منظمات الاعمال، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، الطبعة العربية، عمان، الأردن، 2009، ص: 373-374

4. يساهم في خلق رأس مال فكري، بالاعتماد على شبكات العلاقات الاجتماعية لزيادة نشر المعرفة وتبادلها والمشاركة الجماعية في تكوين الشبكات الفكرية التي تسهم في التغلب على مقاومة المهنيين والمختصين والإداريين لمشاركة الآخرين معارفهم على أساس توافقي جماعي.
5. يساهم في تعلم الافراد والمجموعات كيفية ادخال وتطوير الأساليب الجديدة في العمل واتخاذ القرارات الحاسمة المتعلقة بقبول التجديدات والابتكارات والابداعات بمرونة كافية، بتحسين العلاقات الوظيفية ومعاملة أعضاء المجموعات كقيم استثمارية ينبغي تطويرها وتعزيزها وليس ككلف يضحى بها وينبغي تقليصها.

المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية لدور تنمية المورد البشري في تعزيز رأس المال الاجتماعي

سننظر الي مجموعة من الدراسات السابقة في المتغيرات

المطلب الأول: الدراسات السابقة

سنحول التطرق الى بعض الدراسات السابقة التي تحدثت عن تنمية المورد البشري

1. تفعيل دور القيادات الأكاديمية في تنمية الموارد البشرية 2021¹

هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع دور القيادات الأكاديمية في تنمية الموارد البشرية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية من وجهة نظر القيادات الأكاديمية، والكشف عن الفروق بين متوسطات استجابة أفراد العينة حول آرائهم في واقع دور القيادات الأكاديمية في تنمية الموارد البشرية تُعزي لمتغير (الرتبة الأكاديمية ، التخصص، سنوات الخبرة) ، ووضع تصور مقترح لتفعيل دور القيادات الأكاديمية في تنمية الموارد البشرية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، واعتمدت على الاستبانة أداة لها طبقت على (134) قائدا أكاديميا، وتوصلت الدراسة إلى أن من أهم المعوقات: ضعف دور القيادة في توعية الطلاب باحتياجات سوق العمل وضعف دور القيادات الأكاديمية في تشجيع الأساتذة للمشاركة في المشروعات البحثية وضعف تنسيق القيادات الأكاديمية مع مؤسسات سوق العمل لتدريب وتأهيل طلبتها في مواقع العمل، كما توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية

¹ حسن محمد حسن القرني تفعيل دور القيادات الأكاديمية في تنمية الموارد البشرية، مجلة كلية التربية، اسبوط، 2021

بين متوسطات استجابة أفراد العينة حول آرائهم في واقع دور القيادات الأكاديمية في تنمية الموارد البشرية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية تُعزى لمتغير (الرتبة الأكاديمية , التخصص, سنوات الخبرة), وفي ضوء نتائج الدراسة تم وضع تصور مقترح لتفعيل دور القيادات الأكاديمية في تنمية الموارد البشرية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامي.

2. بلايلية ربيع زريقين عبود استراتيجية المسؤولية الاجتماعية وأثرها على تنمية الموارد البشرية 2018¹

تطبق استراتيجية المسؤولية الاجتماعية ضمن نطاق واسع لإدارة الموارد البشرية كمدخل إداري حديث ينبغي مراعاته بشكل جدي لمواجهة المواقف المختلفة تجاه مجموعة واسعة من أصحاب المصالح، ويرجع ذلك إلى أن مفهوم المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات عرف تطورا ملحوظا على مدى السنوات المتعاقبة حيث أنه انتقل من المنظور التقليدي القائم على الرؤية الاقتصادية الضيقة ليلبغ أرقى مستوياته كجزء لا يتجزأ من فلسفة المؤسسات المحددة لمسؤوليتها الطوعية في كيفية تصرفها المناسب مع الأفراد العاملين فيها وتغطية احتياجاتهم، وكذا الاستثمار البشري في قدراتهم وطاقاتهم عن طريق اعتماد برامج اجتماعية ثرية تحفزهم على تحسين أدائهم الوظيفي، في ظل تدعيم روابط الثقة بينهم وبين رؤوسهم من خلال ترسيخ الممارسات الأخلاقية لديهم وتنفيذ أنشطة مسؤولة عن تنمية قدراتهم وتطوير كفاءاتهم بما يوفر لهم فرصا جديدة للإبداع علاوة على مساهمتهم في تحقيق الكفاءة التنظيمية وتحسين الأداء الكلي لمؤسساتهم. ولدراسة الأثر الذي يترتب على تبني استراتيجية المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات على تنمية الموارد البشرية، ارتأينا تسليط الضوء على واقع بعض المؤسسات الالكترونية في الجزائر لما يحظى به هذا القطاع من مستقبل واعد كونه يشكل بديل حقيقي لقطاع المحروقات من جهة، وباعتباره منبع لتحريك الفكر البشري ودفعه قدما للإبداع لمواكبة مستجدات المنافسة العالمية من جهة أخرى. ولهذا الغرض قمنا بدراسة احصائية على مستوى عينة تتكون من ستة مؤسسات الكترونية (CONDOR, ABABOU, IRIS, ATLAS, BRANDT, GEANT)، وقد اقتصرنا دراستنا الميدانية على استقصاء آراء الطاقم الإداري لهذه المؤسسات لمعرفة نقاط التقاطع والاختلاف فيما بين المصالح الإدارية المختلفة بخصوص الرؤيا الصحيحة لكيفية بناء توجه استراتيجي مسؤول تجاه العنصر البشري وكيفية الالتزام الطوعي بالمسؤولية الاجتماعية تجاهه لتحقيق أهداف تنميته وضمان استقراره الوظيف.

¹ بلايلية ربيع زريق عبود استراتيجية المسؤولية الاجتماعية وأثرها على تنمية الموارد البشرية دراسة حالة بعض مؤسسات القطاع الالكتروني، جامعة ام البواقي، 2018،

3. قدمتها الباحثة يسمينه برعودي، في إطار بحث لنيل شهادة الدكتوراه، والموسومة **دور تنمية**

الموارد البشرية في تطوير أداء المؤسسة الاقتصادية 2016.¹

هدفت الدراسة إلى الكشف عن واقع تنمية الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية، من خلال الكشف عن عمليات تنمية الموارد البشرية ومدى تكاملها ومعرفة الدور الذي تضطلع به إدارة الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية من أهم نتائجها تنمية الموارد البشرية في المؤسسة محل الدراسة يتعامل معها كإجراءات مستقلة ومنفصلة عن بعضها البعض بدل من اعتبارها عمليات متكاملة ومتربطة، أن المؤسسة مجال الدراسة أن تتواجد في محيط تنافسي فهي المؤسسة الوحيدة من حيث نشاطها .

4. مانع صابرينة رسالة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في علوم التسيير أثر استراتيجية تنمية

الموارد البشرية على الأفراد في الجامعات، 2015.²

من أهم نتائجها حول التوجه الاستراتيجي في إدارة الموارد البشرية اهتمام المؤسسات وعلى رأسهم الجامعة على المورد البشري أين أصبح ينظر إليه على أنه شريكا وأصلا استراتيجيا وموجها أساسيا للأداء و مصدرا حقيقيا لخلق القيمة. وعي الجامعات في الدراسة بأهمية الاستراتيجية التدريبية في الرفع من مهارات وخبرات ومعارف مواردها البشرية من أساتذة وموظفين إداريين، لكن أكدت الدراسة وجود الخلل في ممارسات هذه الاستراتيجيات.

دراسات سابقة حول رأس المال الاجتماعي:

1. مروة صلاح الدين عبد الله رأس المال الاجتماعي والتنمية الاجتماعية 2020²

انطلاقا من الدور المحوري لرأس المال الاجتماعي في عمليات التنمية الاجتماعية، تطرح الدراسة الراهنة استعراضا نظريا لمقولات نظريتي تماسك العلاقات، والشبكة الاجتماعية باعتبارهما صياغات نظرية جديدة مشابهة لفكرة رأس المال الاجتماعي، مع محاولة ربط تلك الصياغات النظرية بأحد الجوانب التطبيقية للحياة الواقعية الا وهو مجال التنمية. ومن ثم تهدف الدراسة للكشف عن اوجه الاتفاق والاختلاف في التنظير لمفهوم رأس المال الاجتماعي من ناحية وبين كل من نظريتي تماسك العلاقات والشبكة الاجتماعية من ناحية أخرى مع ابراز علاقة تلك المقولات النظرية بتسيير او عرقلة برامج التنمية. وتتخذ الدراسة عينة من جماعات العمل في الجمعيات الأهلية مجالاً ميدانياً لمضاهاة

¹ يسمينه برعودي دور تنمية الموارد البشرية في تطوير أداء المؤسسة الاقتصادية دراسة ميدانية بمؤسسة اتصالات الجزائر، باتنة، 2016
² مانع صابرينة أثر استراتيجية تنمية الموارد البشرية على الأفراد في الجامعات دراسة حالة عينة من الجامعات الجزائرية، الجزائر، 2015

الافتراضات النظرية لكلا النظريتين بالواقع الفعلي من خلال تحليل شبكة العلاقات في جمعيتي نهر الخير (فرع جمعية رسالة بمدينة قنا)، وجمعية تنمية البيئة والأسرة (فدا) بقنا. ولقد تم استخدام المقابلات والاختبار السوسيوومثري لجمع البيانات من 29 مفردة من العاملين في الجمعيتين. خلصت الدراسة على المستوى النظري إلى عدد من النتائج اتضح من خلالها أوجه الاختلاف بين كل من بورديو وكولمانو باتنام في الصياغة النظرية لرأس المال الاجتماعي، وبرزت العلاقة بين رأس المال الاجتماعي والتنمية، وأوجه التشابه بينه وبين نظريتي تماسك العلاقات والشبكة الاجتماعية فيما يخص تأثيرهما على التنمية.

2. دراسة مصطفى محمد الهادي، مسلم عبد الرضا مشكور دور الثقة التنظيمية في تطوير رأس المال الاجتماعي 2017.¹

سعت هذه الدراسة إلى الكشف عن الدور الذي تلعبه الثقة التنظيمية في تطوير رأس المال الاجتماعي، حيث طبق هذا البحث على عينة عشوائية مكونة من 31 موظفا في كلية الإدارة والاقتصاد في جامعة القادسية كما تم استخدام الاستبيان كأداة لجمع المعلومات. توصل هذا البحث إلى مجموعة من الاستنتاجات أهمها وجود علاقة تأثير على المستوى الكلي للثقة التنظيمية في رأس المال الاجتماعي كما خرج البحث بمجموعة توصيات أهمها ضرورة أن يكون المسؤول على معرفة تامة بدقائق الأمور التي تخص عمل الموظفين لأنها تجعلهم يتقون به وكذلك أيضا أن يحافظ الزملاء في العمل على مستوى إقامة العلاقات والاتصالات التي من شأنها زيادة مستوى الثقة فيما بينهم.

3. دراسة خلفاوي عفاف، بن سعود عومرية دور رأس المال الاجتماعي في تحقيق الرضى الوظيفي 2017.²

هدفت هذه الدراسة إلى إيجاد العلاقة بين رأس المال الاجتماعي بأبعاده والرضا الوظيفي، وكذا تقديم اقتراحات وأفاق للبحث للارتقاء برأس المال الاجتماعي في البنوك من خلال الربط بين متغيرات الدراسة. وفي نهاية الدراسة تم التوصل إلى انه يجب أن يكون مفهوم رأس المال الاجتماعي جزءا من ثقافة المؤسسة حتى يتسنى لها الرقي والتقدم والحفاظ على تنافسيتها من خلال تحقيق الرضا الوظيفي للموارد البشرية الذي ينعكس على أدائهم ومن ثمة على أداء المؤسسة.

¹ مصطفى محمد الهادي-مسلم عبد الرضا مشكور دور الثقافة التنظيمية في تطوير رأس مال الاجتماعي، كجزء من متطلبات نيل شهادة البكالوريوس، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة القادسية، 2017

² خلفاوي عفاف-بن سعود عومرية دور رأس المال الاجتماعي في تحقيق الرضى الوظيفي، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة ماستر في العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، تخصص: بنوك مالية وتسيير المخاطر، جامعة السعيدة، 2017

4- دراسة (abeerlmam 2014): mediatingrelationshipof job organizationalcommitmentsetisfactionbetween social capital and in employées:¹

راس المال الاجتماعي هو عائلة الموظف والأصدقاء والشركاء الذي يساعد الموظفين على التغلب على العقبات التي جاءت في طريقة حياة وظائفهم، الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي هي المفاهيم الهامة للموارد البشرية التي تحدد المواقف للموظف، رأس المال الاجتماعي يخلق الازدهار للمؤسسة، وجدت هذه الدراسة أن الرضا يتوسط جزئياً العلاقة بين راس المال الاجتماعي والالتزام التنظيمي لموظفي القطاع المصرفي في باكستان، وكشفت النتائج انه إذا كان هناك راس مال اجتماعي للموظفين في وظائفهم يؤدي هذا إلى تعزيز الرضا وخلق رضا في الإبداع والتزام تنظيمي للموظفين خاصة في ظل الأوضاع للقطاع المصرفي في باكستان.

المطلب الثاني: العلاقة بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة

الدراسات السابقة	الطريقة والادوات	تحليل النتائج	موقع الدراسة الحالية
حسن محمد حسن القرني	الاستبيان	توصلت الدراسة إلى أن هناك المعوقات من بينها ضعف دور القيادة في توعية الطلاب باحتياجات سوق العمل وضعف دور القيادات الأكاديمية في تشجيع الأساتذة للمشاركة في المشروعات البحثية وضعف تنسيق القيادات الأكاديمية مع مؤسسات سوق العمل لتدريب وتأهيل طلبتها في مواقع العمل، كما توصلت إلى عدم وجود فروق ذات	شملت دراستنا العديد من نقاط التشابه خاصة في المتغير التابع لهذه الدراسة الا وهو تنمية المورد البشري وهناك نقطة اختلاف اين تمت الدراسة حيث تمت هذه الدراسة في الجامعة ودراستنا تمت في قطاع الانتاج

¹abeerlmammediatingrelationshipof job organizational commitment setisfaction between social capital and in employée2014,

	دلالة إحصائية بين متوسطات استجابة أفراد العينة حول آرائهم في واقع دور القيادات الأكاديمية في تنمية الموارد البشرية		
تضمن هذه الدراسة في العديد هناك نقطة اشتراك وهي المتغير التابع الا وهو تنمية المورد البشري وذلك من خلال الرؤية الصحيحة لبناء العنصر البشري حيث تمت هذه الدراسة في القطاع الالكتروني ودراستنا في القطاع الانتاج	اقتصرت دراستنا الميدانية على استقصاء آراء الطاقم الإداري لهذه المؤسسات لمعرفة نقاط التقاطع والاختلاف فيما بين المصالح الإدارية المختلفة بخصوص الرؤيا الصحيحة لكيفية بناء توجه استراتيجي مسؤول تجاه العنصر البشري وكيفية الالتزام الطوعي بالمسؤولية الاجتماعية تجاهه لتحقيق أهداف تنميته وضمان استقراره الوظيف	الاستبيان	بلايلية ربيع زريق عبود
لقد تمت هذه الدراسة في اتصالات الجزائر الذي يعتبر قطاعي خدماتي ودراستنا تمت في قطاع الانتاج وهناك العديد من نقاط التشابه في هذه الدراسة في المتغير تنمية الموارد البشرية	من اهم نتائجها تنمية الموارد البشرية في المؤسسة محل الدراسة يتعامل معها كإجراءات مستقلة ومنفصلة عن بعضها البعض بدل من اعتبارها عمليات متكاملة ومترابطة، أن المؤسسة مجال الدراسة ان تتواجد في محيط تنافسي فهي المؤسسة الوحيدة من حيث نشاطها .	الاستبيان	يسمينه برعودي
تمت هذه الدراسة في قطاع التعليم العالي ودراستنا تمت في قطاع الانتاج حيث تكمن اوجه التشابه في تنمية المورد البشري	اهم نتائجها حول التوجه الاستراتيجي في إدارة الموارد البشرية اهتمام المؤسسات وعلى رأسهم الجامعة على المورد البشري أين أصبح ينظر إليه على أنه شريكا وأصلا استراتيجيا وموجها أساسيا للأداء	الاستبانة	مانع صابرينة

	ومصدر حقيقيا لخلق القيمة		
دراسة مصطفى محمد الهادي، مسلم عبد الرضا مشكور	الاستبيان	توصل هذا البحث إلى مجموعة من الاستنتاجات أهمها وجود علاقة تأثير على المستوى الكلي للثقة التنظيمية في رأس المال الاجتماعي كما خرج البحث بمجموعة توصيات أهمها ضرورة أن يكون المسؤول على معرفة تامة بدقائق الأمور التي تخص عمل الموظفين لأنها تجعلهم يثقون به	تمت هذه الدراسة في قطاع التعليم العالي ودراستنا تمت في قطاع الانتاج حيث تكمن اوجه التشابه في الراس المال الاجتماعي وضرورتها في المؤسسة
خلفاوي عفاف، بن سعود عومرية	الاستبيان	تم التوصل إلى انه يجب أن يكون مفهوم رأس المال الاجتماعي جزءا من ثقافة المؤسسة حتى يتسنى لها الرقي والتقدم والحفاظ على تنافسيتها من خلال تحقيق الرضا الوظيفي للموارد البشرية الذي ينعكس على أدائهم ومن ثمة على أداء المؤسسة	تمت هذه الدراسة في البنوك ودراستنا تمت في قطاع الانتاج حيث تكمن اوجه التشابه في الراس المال الاجتماعي وضرورتها في المؤسسة
AbeerImam	الاستبيان	وكشفت هذه النتائج انه إذا كان هناك رأس مال اجتماعي للموظفين في وظائفهم يؤدي هذا إلى تعزيز الرضا وخلق رضا في الإبداع والتزام تنظيمي للموظفين	تمت هذه الدراسة في قطاع الضمان الاجتماعي ودراستنا تمت في قطاع الانتاج حيث تكمن اوجه التشابه في زيادة الاهتمام برأس المال الاجتماعي من أجل تحسين صورة المؤسسة داخليا وخارجيا

خلاصة الفصل:

لقد قمنا من خلال هذا الفصل بالتطرق إلى متغيرات الدراسة والعلاقة بينهم وذلك بتقديم بعض المفاهيم الأساسية حول دور تنمية الموارد البشرية في تعزيز رأس مال الاجتماعي واستنتجنا من خلاله أن تنمية الموارد البشرية مطلباً أساسياً نحو تعزيز رأس مال الاجتماعي، الأمر الذي يستوجب العناية والاهتمام من جميع النواحي.

إن محتوى هذا الفصل قد حول الربط بين متغيرات الدراسة مع بعضها البعض وهذا تمهيداً للانتقال إلى الجانب الميداني من الدراسة لنبحث فيه مدى تحقق هذه العلاقة والأثر الناجم عنها.

**الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لدور
تنمية المورد البشري في تعزيز راس مال
الاجتماعي**

تمهيد

بعدما تطرقنا في الفصل الأول إلى الإطار النظري لمتغيرات الدراسة التي تمحورت حول تنمية المورد البشري وراس مال الاجتماعي، سوف نحاول في هذا الفصل إسقاط ما تم تناوله في الجانب النظري من خلال القيام بدراسة ميدانية بشركة إنتاج الكهرباء سونلغاز غرب حاسي مسعود، مبرزين مدى دور تنمية المورد البشري ومعرفة تعزيزه لراس المال الاجتماعي بالمؤسسة محل الدراسة. ويهدف هذا الفصل إلى توضيح المنهجية التي اعتمدت في هذه الدراسة، من حيث أسلوب الدراسة وتصميمه، طرق جمع البيانات وتحديد مجتمع الدراسة، تحديد أهم الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات. ولدراسة أعمق وأكثر تفصيلاً لهذا الفصل تم تقسيمه إلى مبحثين:

➤ **المبحث الأول: الإطار المنهجي للدراسة التطبيقية؛**

➤ **المبحث الثاني: عرض والتحليل النتائج واختبار الفرضيات الدراسة؛**

المبحث الأول: الإطار المنهجي للدراسة التطبيقية

سننتظر في هذا المبحث بشكل توضيحي إلى التعريف بالمؤسسة محل الدراسة والطريقة والأداة المستعملة في الدراسة، كما يحتوي على الأساليب الإحصائية من أجل تحليل البيانات.

المطلب الأول: الطريقة المعتمدة في الدراسة

سيتم في هذا المطلب التعرف على منهج الدراسة، مجتمع وعينة الدراسة وفي الأخير خصائص عينة الدراسة، من خلال الاعتماد على البيانات اللازمة بعد جمعها وتحليلها عن طريق إدخالها إلى برنامج الإحصائي (SPSS النسخة 25) من خلال هذا سيتم التوصل إلى النتائج المرجوة.

أولاً: مجتمع الدراسة وعينة الدراسة

1. تقديم المؤسسة محل الدراسة (مجتمع الدراسة):

شركة سونلغاز هي المشغل الحالي في مجال امدادات الكهرباء والغاز في الجزائر، وتتمثل مهمتها الرئيسية في انتاج ونقل وتوزيع الكهرباء وكذلك نقل وتوزيع الغاز عبر خطوط الانابيب. يمنحها نظامها الأساسي الجديد فرصة في تدخل في قطاعات الاعمال الأخرى التي تهم الشركة والخاصة في مجال تسويق الكهرباء والغاز في الخارج.

1.1 تقديم المؤسسة محل الدراسة (مجتمع الدراسة):

1.1.1 تعريف مجمع سونلغاز:

تأسست الشركة الوطنية للكهرباء والغاز في 1969/07/28 بأمر رقم 59/69 حسب الجريدة الرسمية للمؤسسة، وتعتبر سونلغاز من المؤسسات الهامة في الدولة حيث كانت تسمى في عهد الاستعمار EGA أي كهرباء او غاز الجزائر وتمتد جذورها الى 1947 وقد تم تأميمها بعد الاستقلال. كانت المؤسسة في الفترة التأسيسية تنقسم الى 4 مديريات (الجزائر، وهران، قسنطينة، ورقلة) وفي سنة 1975 تم تعديل المديريات الجهوية حيث أصبحت مناطق التوزيع (الجزائر، شلف، قسنطينة، عنابة، بشار، البليدة، وهران، ورقلة) مع العلم ان لديها 45 مركز توزيع تابع لهذه المنطقة.

وفي سنة 1991 تم تحويل اسم الشركة من الشركة الوطنية للكهرباء والغاز الى الشركة العمومية ذات طابع صناعي وتجاري، جاء بعد ذلك في 2002/06/01 حسب القانون الأساسي للشركة الجزائرية للكهرباء والغاز المسماة سونلغاز شركة ذات أسهم لان الدولة غير قادرة على تغطية التكاليف وستكون

المرحلة (2007/2002) مرحلة انتقالية حيث تقسم وتُهيكل المؤسسة حسب نظامها الجديد ايان هناك لجنة ضبط هي التي تتحكم في التسعيرة

بدأت عملية التحويل سونلغاز في يناير 2004 مع انشاء الشركات الأساسية الثلاثة وبالتالي تم انشاء الكيانات المسؤولة عن انتاج ونقل الكهرباء وكذلك نقل الغاز كشركات تابعة لضمان هذه الأنشطة وهي:

➤ الشركة الجزائرية لإنتاج الكهرباء SPE

➤ الشركة الجزائرية لإدارة شبكة نقل الكهرباء GRTE

➤ الشركة الجزائرية لإدارة شبكة نقل الغاز GRTG

في عام 2006 تم انشاء خمسة شركات اعمال أساسية أخرى.

اول شركة تابعة: نظام المشغل الكهربائي OS, المسؤول عن تسيير نظام الإنتاج-نقل الكهرباء-.

انشاء أربعة فروع أخرى تعمل في مجال توزيع الكهرباء والغاز:

➤ الشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز في الجزائر SDA

➤ الجمعية الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز SDC

➤ الشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز الشرق SDE

➤ الشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز SDO

هذه الشركات الخمسة تنضم الى SPE، GRTE، GRTG لتشكيل الاعمال الأساسية الذي يعطي ثماني شركات الفات الأساسية لسونلغاز.

2.1.1 الشركة الفرعية لإنتاج الكهرباء SPE:

مهمة SPE الشركة الفرعية لإنتاج الكهرباء: هي المسؤولة عن توليد الكهرباء من المصادر الحرارية والهيدروليكية التي تلبي متطلبات توافر وموثوقية السلامة وحماية البيئة، كما انها مسؤولة عن تسويق الكهرباء المنتجة.

تم انشاءه في يناير 2004 وهو يحتوي على اسطول بإنتاج بسعة تبلغ سعتها المثبتة 6740

ميغاوات، وتتألف من أربعة نفايات بأنواع ومستويات مختلفة من الطاقة. وهو على النحو الاتي:

➤ التوربينات البخارية: 2740 ميغاوات

➤ التوربينات الغازية: 3576 ميغاوات

➤ هيدروليكي: 249 ميغاوات

تقوم SPE بتنفيذ برنامج واسع لإعادة تأهيل وتجديد اسطولها الإنتاجي للحفاظ على المستوى الحالي لقدرة الإنتاج.

وهي تهدف الى ان تظل المشغل المهيم في توفير الكهرباء، يهدف برنامج التطوير الى زيادة توافر وموثوقية مجموعات الإنتاج.

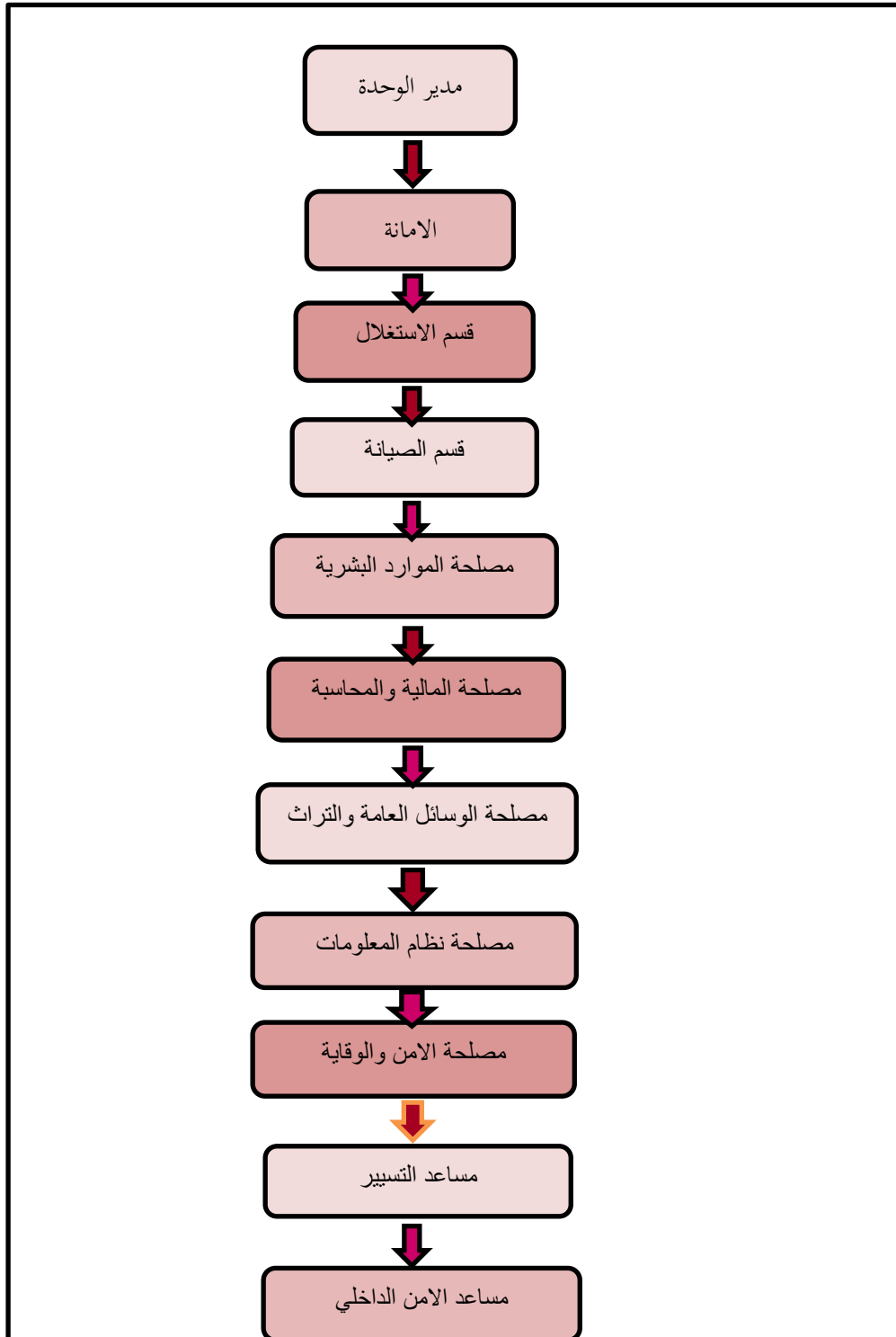
3.1.1 وحدة الإنتاج HMS.HMN/PPS/SPE

وحدة انتاج الغاز التوربين هي مجموعة من مصانع TG موزعة عبر منطقة محددة وهي مسؤولة عن تشغيل وصيانة مرافق الإنتاج والمرافق الإضافية يشكل التجمع الذي تم تشكيله لإنتاج الطاقة الكهربائية

المهام الرئيسية لوحدة الإنتاج الكهرباء حاسي مسعود شمال 3 HMN3/PPS/SPE هي:

- تقوم بتنفيذ جدول الإنتاج الذي حدده مشغل النظام.
 - ضمان توافر المعدات واستمرارية وجود الخدمة.
 - ضمان سلامة الناس والمعدات وحماية البيئة.
 - احترام مذاهب التشغيل والصيانة المحددة بواسطة SPE .
 - ضمان استخدام وصيانة المعدات في أفضل ظروف التكلفة والموثوقية.
 - وحدة انتاج الكهرباء حاسي مسعود شمال HMN3
- تقع محطة كهرباء HMN3 في مقر الوحدة عبر الطريق الوطني رقم 03 حاسي مسعود ورقلة.
- تتكون من ثلاث توربينات سعة كل توربين 220 ميغاوات لتوليد الطاقة الكهربائية.

الشكل (1-2) الهيكل التنظيمي للشركة الوطنية لإنتاج الكهرباء غرب - حاسي مسعود



المصدر: من وثائق المؤسسة

2. عينة الدراسة

ان اختيار العينة المناسبة للبحث من العناصر الأساسية والمهمة في بداية العمل الميداني وبناء على اهداف الدراسة تم تحديد عينة من موظفي المؤسسة محل الدراسة، وهي عبارة عن الدراسة التي تجمع منه البيانات الميدانية، وهي تعتبر جزءا من الكل بمعنى انه تؤخذ مجموعة من أفراد المجتمع على أن تكون ممثلة للمجتمع لتجري عليها الدراسة، فالعينة إذن هي جزء معين أو نسبة معينة من أفراد المجتمع الأصلي، ثم تعميم نتائج الدراسة على المجتمع كله، ووحدات العينة التي تتكون أشخاص.

تعتبر عينة الدراسة حسب موضوعنا موظفي مؤسسة سونلغاز بورقلة حيث تم اختيار عينة قسديه وتوزيع 60 استبيان على أفراد العينة وفيما يلي جدول يبين كيفية توزيع وجمع الاستبيانات:

الجدول رقم (2-1): يبين كيفية توزيع وجمع استبيان على عينة الدراسة

البيان	عدد
عدد الاستبيانات الموزعة	60
عدد الاستبيانات المسترجعة	60
عدد الاستبيانات الملغاة (غير الصالحة)	6
عدد الاستبيانات الصالحة	54

المصدر: من إعداد الطالبتين

ثانيا: أدوات جمع البيانات

ومن أجل تيسير إجراءات الدراسة الميدانية والحصول على البيانات وجمعها وتحليلها لاستكمال الجانب الميداني للدراسة تم إعداد استبيان بشكل يساعد على جمع البيانات ودقة في تصميمه ما تم تناوله في الجانب النظري وأيضا الدراسات السابقة ومدى الوضوح الأسئلة والعبارات الاستبيان لتمكن أفراد العينة المستجوبين من الإجابة عنه بكل بموضوعية بالإضافة إلى آراء والاقتراحات بعض الأساتذة المحكمين (أنظر الملحق رقم 01) في ذلك للاستفادة من معلومات تساهم في تصميم الاستبيان وهذا من أجل التأكد من أنها تقيس فعلا ما وضعت لقياسه ومدى سلامة ودقة الصياغة اللفظية والعلمية لعبارات الاستبيان، ومدى شمولها لمشكل الدراسة وتحقيق أهدافها، تم الأخذ بوجهات نظرهم والاستفادة من آرائهم في تعديل الاستبيان حيث تم إعادة صياغة بعض العبارات وإضافة عبارات أخرى لتحسين أداة الدراسة وأنه خلصنا إلى بناء الاستبيان (أنظر الملحق رقم 02) متكون من 39 عبارة وتضمن الاستبيان جزئين على النحو التالي:

الجزء الأول: يتضمن البيانات الشخصية المتعلقة بالخصائص الشخصية والوظيفية عن أفراد عينة الدراسة كل من:

الجنس؛ السن؛ المستوى الدراسي؛ الخبرة؛ المستوى المهني.

الجزء الثاني: يشتمل على متغيرات الدراسة، وبدورها تم تقسيمها إلى محورين كما يلي:

المحور الأول: يتعلق بالمتغير المستقل للدراسة المتمثل في **تنمية الموارد البشرية** والذي احتوى على (20) عبارة وقسمت على (04) أبعاد كما يلي:

البعد الأول: ويمثل: تدريب الموارد البشرية؛

البعد الثاني: ويمثل تحفيز الموارد البشرية؛

البعد الثالث: ويمثل قيادة الموارد البشرية؛

البعد الرابع: ويمثل صيانة الموارد البشرية.

المحور الثاني: يتعلق بالمتغير التابع للدراسة المتمثل رأس المال الاجتماعي في والذي احتوى على (19) عبارة.

البعد الأول: ويمثل: الزمالة؛

البعد الثاني: ويمثل الثقة؛

البعد الثالث: ويمثل التعاون والتكافل؛

البعد الرابع: ويمثل الإشتراك.

كما تم استخدام مقياس "ليكارت الخماسي" لقياس متغيرات الدراسة بإعطائه أوزان لقيم استجابات

المتغيرات الترتيبية كما يلي:

الجدول رقم (2-2): توزيع درجات مقياس ليكارتا ثلاثي

بدائل القياس	موافق	محايد	غير موافق
الدرجة/الترميز	01	02	03

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مقياس ليكارت (Likert Scale)

وهكذا مع كل مجالات الموافقة، وتفيد هذه العملية في التعرف على موقف المُشترك لإجمالي أفراد

العينة على كل عبارة وعلى كل محور حيث نحصل على المجالات كما يلي:

الجدول رقم (2-3): تحديد الاتجاه حسب قيم المتوسط المرجح

مجال المتوسط الحسابي	درجة الموافقة	مستوى توفر (تقييم)
من 01 إلى 1.66 درجة	موافق	درجة منخفضة
من 1.66 إلى 2.33 درجة	محايد	درجة متوسطة
من 2.33 إلى 3 درجة	غير موافق	درجة مرتفعة

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على بالاعتماد على المرجع: إيهاب عبد السلام محمود، تحليل البرنامج الإحصائي SPSS، الطبعة الأولى، درا الصفا للنشر والتوزيع، عمان، 2013، ص 22.

✓ ترتيب العبارة من خلال أهميتها في المحور بالاعتماد على أكبر قيمة متوسط حسابي في المحور وعند تساوي المتوسط الحسابي بين عبارتين فإنه يأخذ بعين الاعتبار اقل قيمة للانحراف معياري بينهما

ثالثاً: الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة

من أجل تحقيق أهداف البحث وتحليل البيانات التي تم تجميعها اعتمدنا على برنامج الإعلام الآلي المسمى بالحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS¹). حيث استخدمنا إصدار الخامس والعشرون الذي ساعدنا على التعامل بسهولة مع مجموعة من الأساليب الإحصائية المناسبة لأهداف الدراسة، والتي يمكن أن نبرز أهمها من خلال الآتي:

- معامل الثبات ألفا كرونباخ يستخدم هذا المقياس لتقدير ثبات الدراسة؛
- معامل الارتباط لبيرسون: يستخدم لقياس قوة واتجاه العلاقات بين متغيرات الدراسة؛
- التكرارات والنسب المئوية: تم الاعتماد عليها في محور البيانات العامة من الجزء الأول للاستبيان من أجل وصف خصائص عينة الدراسة.
- المتوسط الحسابي: تم استعماله لمعرفة متوسط إجابات الباحثين حول عبارات ومحاور الاستبيان، ومن ثم معرفة ارتفاع أو انخفاض استجابات أفراد الدراسة عن المحاور الرئيسية (متوسط متوسطات العبارات)، ومعرفة مستواها.

¹Statistical Package for the Social Sciences

- **الانحراف المعياري:** يوضح التشتت في استجابات أفراد عينة الدراسة لكل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة،
- **اختبار التوزيع الطبيعي:** لمعرفة التوزيع الطبيعي للبيانات الإحصائية.
- **معامل الانحدار البسيط** يستعمل لتحديد درجة تأثير كل متغير مستقل على حده على المتغير التابع.

المطلب الثاني: الثبات والاتساق الداخلي للاستبيان

سنحاول من خلال هذا المطلب ان نثبت مدى الاعتماد على الاستبيان في الدراسة من خلال اختبار ألفا كرونباخ والاتساق الداخلي لأبعاد ومحاور الدراسة.

أولاً: صدق المحكمين

بعد إعداد الأسئلة أداة الاستبيان في صورتها الأولية من اجل أخذها بعين الاعتبار وتأكيد مصداقيتها ومدى شموليتها لموضوع الدراسة فإنها تعرض مجموعة من الأساتذة المحكمين المتخصصين، أو ما يعرف صدق المحكمين يقصد به: "المظهر العام للاستبيان من حيث المفردات وكيفية صياغتها، ودقتها وموضوعاتها ومدى مناسبة الأداة للغرض الذي وضع لأجله" (أنظر الملحق رقم 01).

ثانياً: ثبات أداة الدراسة

يعد الثبات من الاختبارات الضرورية بحيث يعطي نتائج متقاربة أو نفس النتائج إذا طبق أكثر من مرة في ظروف مماثلة يسمح للباحث بتعميم نتائج بحثه، وفيما يأتي سيتم اختبار الصدق والثبات لأداة هذه الدراسة، حيث يعتبر معامل ألفا كرونباخ من أكثر المعاملات استخداماً من طرف الباحثين في اختبار ثبات أداة الدراسة، ويشترط في معامل ألفا كرونباخ أن يكون أكبر من أو يساوي 0.6 الجدول التالي يوضح ذلك.

الجدول رقم (2-4): معامل ألفا كرونباخ لأداة الدراسة

عبارات الاستبيان	معامل ألفا كرونباخ
39	0.958

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25

من خلال النتائج المبينة في الجدول أعلاه نجد أن قيمة معامل ألفا كرونباخ في جميع محاور الاستبيان وهي أكبر من الحد الأدنى 0.6 وأن القيمة إجمالية جميع عبارات الاستبيان بلغت 0.958 مما يدل على ثبات أداة الدراسة هذا يعني أن هناك صدق وثبات في المحاور وبالتالي يمكن القول أن الاستبيان يتمتع بالثبات.

ثالثاً: الاتساق الداخلي لأداة الدراسة

بعد التأكد من الصدق الظاهري للاستبيان قمنا باختبار الاتساق الداخلي له، من أجل القيام بهذا الاختبار قمنا بحساب معامل الارتباط لبيرسون بين درجة الارتباط كل بعد من أبعاد المحور والدرجة الكلية لجميع عبارات هذا المحور وذلك لكل متغيرات الدراسة والنتائج المحصل عليها مبينة في الجداول التالية:

جدول رقم (2-5): يوضح صدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة

الارتباط مع الدرجة الكلية للاستبيان			
النتيجة	Sig	Pearson Correlation	
دال	0.000	0.779**	البعد الأول: التدريب
دال	0.00	0.813**	البعد الثاني: التحفيز
دال	0.000	0.927**	البعد الثالث: القيادة
دال	0.000	0.852**	البعد الرابع: صيانة الموارد البشرية
دال	0.000	0.960**	المحور الأول: تنمية الموارد البشرية
دال	0.000	0.794**	البعد الأول: الزمالة
دال	0.000	0.854**	البعد الثاني: الثقة
دال	0.000	0.789**	البعد الثالث: التعاون والتكافل
دال	0.000	0.802**	البعد الرابع: الاشتراك
دال	0.000	0.953**	المحور الثاني: رأس المال الاجتماعي
**دال: أي يوجد ارتباط معنوي بين الأبعاد والدرجة الكلية لمحورها			

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25

يتبين لنا من خلال النتائج المبينة في الجدول أعلاه من خلال معاملات الارتباطات الثنائية أعلاه يتبين لنا أن الأبعاد المحور الأول تنمية الموارد البشرية (التدريب؛ التحفيز، القيادة؛ صيانة الموارد البشرية) تمتاز بالاتساق الداخلي حيث أن العلاقة الارتباط بين الدرجة الكلية لكل بعد في المحور وعباراته دالة إحصائياً، إذ أن قيمة Sig (مستوى المعنوية) لقيم الإحصائية لمعاملات الارتباط بيرسون المحسوبة في كل عبارة من عبارات كل بعد هي أقل من مستوى دلالة 0.05، ومنه عبارات المحور الأول تنمية الموارد البشرية صادقة ومتسقة، لما وضعت لقياسه.

كما يتبين لنا من خلال النتائج المبينة من نفس الجدول أعلاه من خلال معاملات الارتباطات الثنائية أن الأبعاد المحور الثاني رأس المال الاجتماعي (الزمالة؛ الثقة؛ التعاون والتكافل؛ الاشتراك) تمتاز بالاتساق الداخلي حيث أن العلاقة الارتباط بين الدرجة الكلية لكل بعد في المحور وعباراته دالة إحصائياً، إذ أن قيمة Sig (مستوى المعنوية) لقيم الإحصائية لمعاملات الارتباط بيرسون المحسوبة في كل عبارة من عبارات كل بعد هي أقل من مستوى دلالة 0.05، ومنه عبارات المحور الثاني رأس المال الاجتماعي صادقة ومتسقة، لما وضعت لقياسه.

المبحث الثاني: عرض والتحليل النتائج واختبار الفرضيات الدراسة

يتم في هذا المبحث الإحصاء الوصفي لمتغيرات الدراسة من خلال عرض وتحليل البيانات الشخصية والوظيفية لعينة الدراسة من الجنس؛ السن؛ المستوى الدراسي؛ الخبرة؛ المستوى المهني. بالإضافة إلى تحليل وعبارات محاور الدراسة واختبار فرضيات الدراسة.

المطلب الأول: عرض وتحليل نتائج الدراسة

سنحاول من خلال هذا الجزء التعرف على توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المتغيرات الشخصية والوظيفية من كما هو مبين في الجدول الموالي:

أولاً: عرض وتحليل البيانات الشخصية والوظيفية لعينة الدراسة

1. توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس

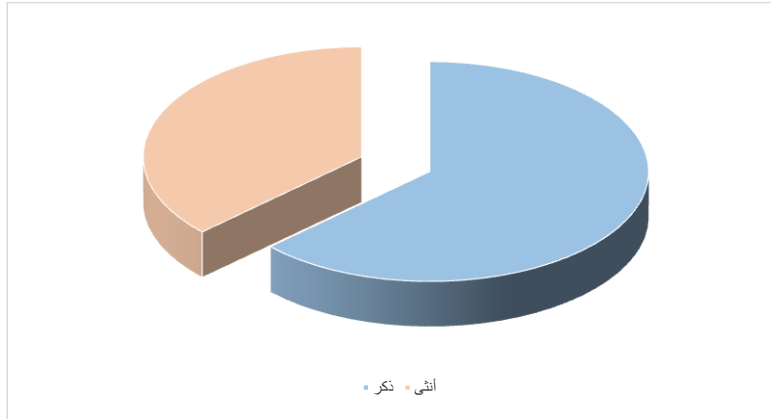
الجدول رقم(2-6): توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس

النسبة %	التكرار	الجنس
63%	34	ذكر
37%	20	أنثى
100%	54	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25

يتبين لنا من خلال الجدول أعلاه أن توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس كان بأغلبية ذكور بعدد 34 ونسبة 63% تليها إناث بعدد 20 أفراد ونسبة 37% من المجموع الإجمالي كما هو موضح في الشكل الموالي.

الشكل رقم (2-2): التمثيل البياني لتوزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس



المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25

1. توزيع عينة الدراسة حسب متغير السن

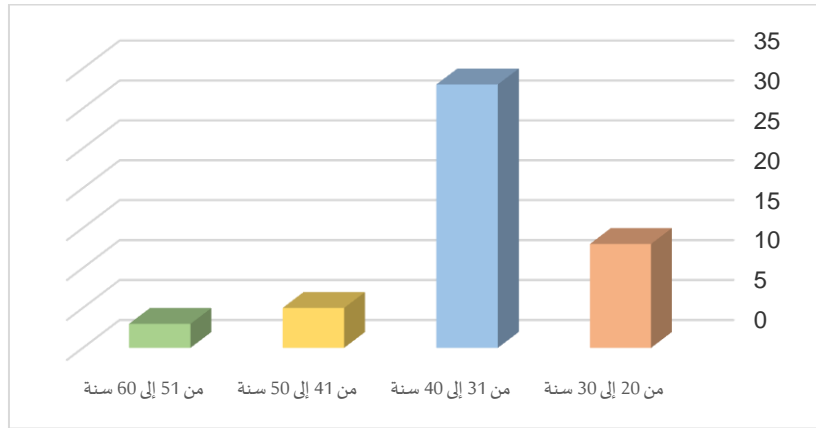
الجدول رقم(2-7): توزيع عينة الدراسة حسب متغير السن

النسبة %	التكرار	السن
24,1%	13	من 20 إلى 30 سنة
61,1%	33	من 31 إلى 40 سنة
9,3%	5	من 41 إلى 50 سنة
5,6%	3	من 51 إلى 60 سنة
100%	54	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات العينة البالغ عددها 54 فردا، نلاحظ أنها توزعت حسب متغير السن بلغت الفئة من 31 إلى 40 سنة بعدد 33 فرادا ونسبة 61.1% في حين الفئة من 20 إلى 30 سنة بعدد 13 ونسبة 24.1% أما كل من الفئة العمرية من 41 إلى 50 سنة ومن 51 إلى 60 سنة بنسب متقاربة على التوالي: 9.3%؛ 5.6% من المجموع الإجمالي للنسب. كما هو مبين في الشكل الموالي.

الشكل رقم (2-3): التمثيل البياني لتوزيع عينة الدراسة حسب متغير السن



المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25

1. توزيع عينة الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي

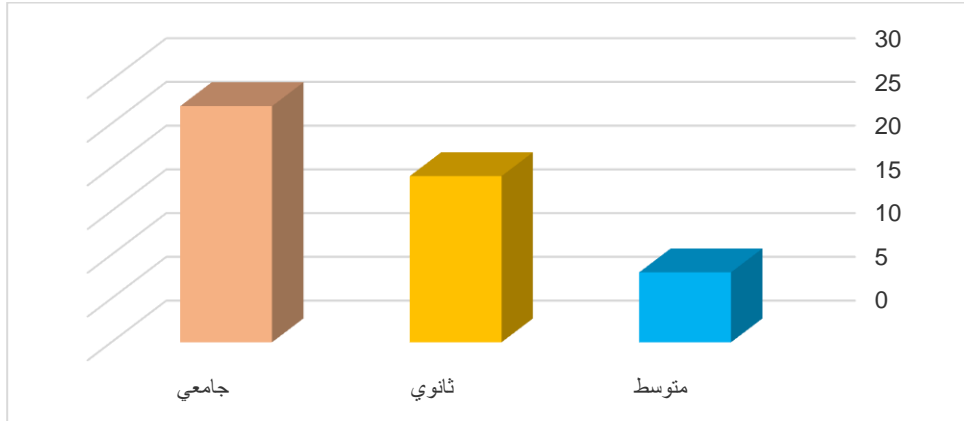
الجدول رقم(2-8): توزيع عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي

النسبة %	التكرار	المستوى التعليمي
14,8%	8	متوسط
35,2%	19	ثانوي
50%	27	جامعي
100%	54	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25

من خلال النتائج المبينة في الجدول توزيع عينة الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي تبين لنا أن أغلبية عينة الدراسة المستجوبة ذو مستوى جامعي بعدد 27 ونسبة 50% تليها مستوى ثانوي بعدد 19 ونسبة 35.2% في حين مستوى متوسط بعدد 08 ونسبة 14.8% من المجموع الاجمالي للنسب. كما هو مبين في الشكل التالي

الشكل رقم (2-4): التمثيل البياني لتوزيع عينة الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي



المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25

1. توزيع عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة

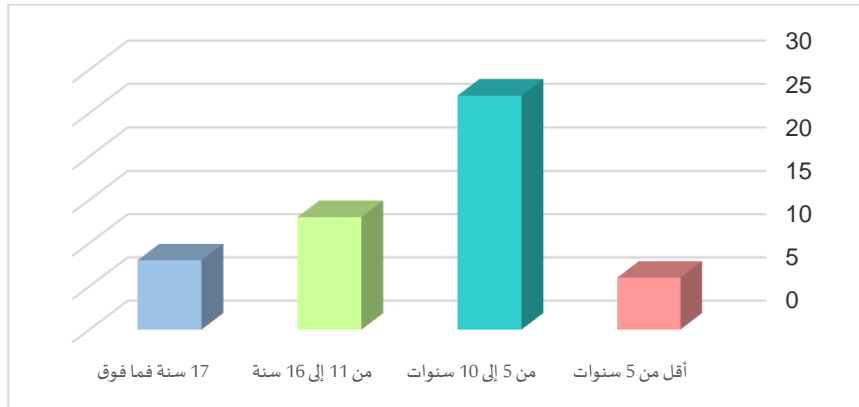
الجدول رقم (2-9): توزيع عينة الدراسة سنوات الخبرة

سنوات الخبرة	التكرار	النسبة %
أقل من 5 سنوات	6	11,1%
من 5 إلى 10 سنوات	27	50%
من 11 إلى 16 سنة	13	24,1%
17 سنة فما فوق	8	14,8%
المجموع	54	100%

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25

يتبين لنا من خلال الجدول أعلاه أن توزيع عينة الدراسة حسب متغير سنوات الخبرة حيث من 5 إلى 10 سنوات بعدد 27 ونسبة 50% تليها من 11 إلى 16 سنة بعدد 13 ونسبة 24.1% أما كل من 5 سنوات فأقل و17 سنة فما فوق بنسب متقاربة على التوالي: 14.8%؛ 11.1% من المجموع الإجمالي للنسب والشكل التالي يوضح ذلك.

الشكل رقم (2-5): التمثيل البياني لتوزيع عينة الدراسة حسب متغير سنوات الخبرة



المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25

1. توزيع عينة الدراسة حسب متغير المستوى المهني.

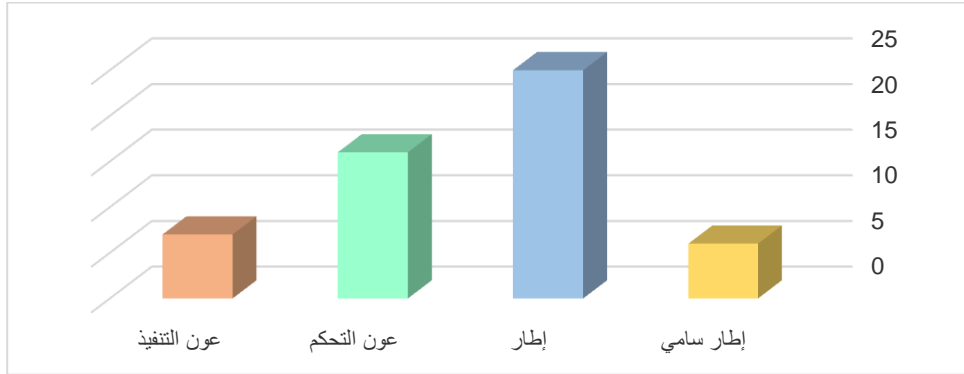
الجدول رقم (2-10): توزيع عينة الدراسة حسب المستوى المهني

النسبة %	التكرار	المستوى المهني
11,1%	6	إطار سامي
46,3%	25	إطار
29,6%	16	عون التحكم
13%	7	عون التنفيذ
100%	54	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25

يتبين لنا من خلال النتائج المبينة في الجدول أعلاه أن أغلبية عينة الدراسة من فئة إطار بعدد 25 فرد ونسبة 46.3% تليها عون التحكم بعدد 16 ونسبة 29.6% في حين كل من إطار سامي و عون التنفيذ بنسبة متقاربة على التوالي: 13% و 11.1%، وما يعكس أهمية الموضوع لعينة الدراسة وتفاعل كل من الموظفين بالمؤسسة على الاستبيانات الموزعة. كما هو مبين في الشكل الموالي.

الشكل رقم (2-6): التمثيل البياني لتوزيع عينة الدراسة حسب متغير المستوى المهني



المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25

ثانياً: عرض وتحليل لإجابات أفراد العينة على عبارات محاور الدراسة

للتعرف على الاتجاه العام لإجابات عينة الدراسة حول دور تنمية الموارد البشرية في تعزيز راس المال الاجتماعي تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحراف المعياري لكل لإجابات عينة الدراسة. والنتائج مبينة في الجداول الموالية

1. عرض وتحليل لإجابات أفراد العينة على أبعاد المحور الأول

سنحاول من خلال هذا الجزء التعرف على تنمية الموارد البشرية حسب إجابات عينة الدراسة.

الجدول رقم (2-11): نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات أبعاد المحور الأول

الترتيب	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الاتجاه العام للعينة
01.	تضع المؤسسة خطط تدريبية شاملة	2,70	0,570	2	مرتفع
02.	تحرص المؤسسة على عقد دورات تدريبية متعددة لتطوير قدرات الموظفين	2,77	0,537	1	مرتفع
03.	تحرص المؤسسة على اختيار المدربين ذوي الكفاءة لكل دورة تدريبية حسب الاحتياج	2,64	0,587	3	مرتفع
04.	تحفز المؤسسة الموظفين لاشتراك بالدورات التدريبية	2,50	0,693	4	مرتفع
05.	تقيم المؤسسة أداء الموظفين المستفيدين من الدورات التدريبية	2,33	0,777	5	مرتفع

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لدور تنمية المورد البشري في تعزيز راس مال الاجتماعي

مرتفع	1	0,522	2,59	البعد الأول: التدريب	
متوسط	2	0,761	2,20	06.	يتلاءم الأجر الذي يتقاضاه العامل مع المنصب الذي يشغله
متوسط	4	0,797	2,07	07.	يتم تخصيص حوافز مشجعة للأعمال الإضافية خارج ساعات العمل الرسمية
متوسط	1	0,756	2,25	08.	تهتم المؤسسة بالجانب المادي فيما يتعلق بالحوافز (الانارة، التهوية، عتاد العمل)
متوسط	5	0,823	2,03	09.	تهتم المؤسسة بالجانب المعنوي فيما يتعلق بالحوافز التشجيع، الاعتراف،
متوسط	3	0,793	2,11	01.	تقوم المؤسسة بإعطاء إعانات للعاملين في المناسبات الاجتماعية.
متوسط	6	0,788	2,01	02.	تشجع المؤسسة العاملين على استخدام أساليب مبتكرة.
متوسط	4	0,590	2,11	البعد الثاني: التحفيز	
مرتفع	1	0,711	2,38	03.	يتابع المسؤول المباشر سير العمل وفقا للأنظمة والتعليمات ويحرص على سير العمل
متوسط	3	0,728	2,12	04.	يبادر المسؤول المباشر إلى تنفيذ المهام بما بضمن دفع الأفراد للاقتداء به
متوسط	4	0,759	2,09	05.	يؤكد المسؤول المباشر على ضرورة الابداع في العمل
متوسط	2	0,710	2,20	06.	يشجع المسؤول المباشر المرؤوسين على تحسين أساليب العمل وتنمية مهاراتهم الوظيفية
متوسط	5	0,753	1,87	07.	تتيح المؤسسة الفرصة للعاملين لإبداء آراءهم والمشاركة في اتخاذ القرار
متوسط	3	0,629	2,13	البعد الثالث: القيادة	
مرتفع	1	0,328	2,92	08.	تجري المؤسسة فحوص طبية دورية لكل الموظفين.
مرتفع	3	0,684	2,61	09.	تتوفر المؤسسة على برامج طبية تكفل المحافظة على صحة العاملين.
مرتفع	4	0,692	2,53	10.	تباشر المؤسسة بإجراءات تأديبية للعاملين غير الملتزمين بإجراءات السلامة المهنية.
مرتفع	2	0,537	2,77	11.	توفر المؤسسة الأدوات والمعدات المتعلقة بالسلامة

				المهنية.
متوسط	2	0,654	2,41	البعد الرابع: صيانة الموارد البشرية
متوسطة		0,513	2,24	المحور الأول: تنمية الموارد البشرية

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25

من خلال الجدول أعلاه نجد: المتوسط الحسابي الإجمالي لإجابات أفراد العينة على أبعاد المحور الأول والمتعلق أبعاد تنمية الموارد البشرية وذلك بالمؤسسة محل الدراسة بلغ: (2.24) وبالاختلاف معياري قدر بـ (0.513) وهو أقل من الواحد مما يشير إلى تقارب آراء الأفراد وتمركزها حول قيمة المتوسط الحسابي العام للمحور الأول هو ضمن مجال الموافقة (من 1.66 إلى 2.33 درجة)؛ أي أن اتجاهات أفراد العينة موافقون على أن أبعاد تنمية الموارد البشرية هو بدرجة متوسطة وهذا حسب وجهة نظر أفراد العينة المستجوبين، وفيما يلي شرح الأبعاد حسب ترتيب أهميتهم:

بالنسبة البعد الأول التدريب: وحسب وجهة نظر أفراد العينة المستجوبين نجد أنه احتل المرتبة الأولى بالمتوسط الحسابي (2.59) وبدرجة تطبيق مرتفعة حيث المتوسط الحسابي له ضمن مجال الموافقة (من 2.33 إلى 3 درجة)؛ إذ نجد أن إجابة المستجوبين على عبارات البعد موافقون عليها بدرجة (مرتفعة) فالمتوسط الحسابي لعباراته محصور بين (2.33-2.77) حيث أن "العبارة رقم 02 احتلت المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (2.77) أي أنهم يؤكدون وبدرجة مرتفعة على أن المؤسسة تحرص على عقد دورات تدريبية متعددة لتطوير قدرات الموظفين، أما "العبارة رقم 3 جاءت بالمرتبة الثانية وبمتوسط حسابي (2.70) وموافقون في إجاباتهم عليها بدرجة مرتفعة، على أن المؤسسة تضع خطط تدريبية شاملة، أما "العبارة رقم 03 احتلت المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (2.64) وموافقون في إجاباتهم عليها بدرجة مرتفعة أي أنهم يؤكدون أن المؤسسة تحرص على اختيار المدربين ذوي الكفاءة لكل دورة تدريبية حسب الاحتياج، في حين نجد في المرتبة الرابعة العبارة رقم 04 بمتوسط حسابي (2.50) ما يدل على أن المؤسسة تحفز الموظفين من خلال إشراكهم بالدورات التدريبية، وأخيراً تأتي في المرتبة الخامسة والأخيرة العبارة رقم 05 وذلك بمتوسط حسابي قدر بـ (2.33) بتقدير مرتفع أي تقييم المؤسسة أداء الموظفين المستفيدين من الدورات التدريبية.

بالنسبة البعد الثاني: التحفيز: وحسب وجهة نظر أفراد العينة المستجوبين نجد أنه احتل المرتبة الرابعة بالمتوسط الحسابي (2.11) وبدرجة تطبيق متوسطة حيث المتوسط الحسابي له ضمن مجال الموافقة (من 1.66 إلى 2.33 درجة)؛ إذ نجد أن إجابة المستجوبين على عبارات البعد موافقون عليها بدرجة

(متوسطة) فالمتوسط الحسابي لعباراته محصور بين (2.01-2.25) حيث أن "العبارة رقم 08 احتلت المرتبة الأولى "بمتوسط حسابي (2.25) أي أنهم يؤكدون وبدرجة متوسطة على أن المؤسسة تهتم بالجانب المادي فيما يتعلق بالحوافز (الانارة، التهوية، عتاد العمل)، أما "العبارة رقم 06" جاءت بالمرتبة الثانية وبمتوسط حسابي (2.20) وموافقون في إجاباتهم عليها بدرجة متوسطة على أنه يتلاءم الأجر الذي يتقاضاه العامل مع المنصب الذي يشغله، أما "العبارة رقم 10 احتلت المرتبة الثالثة "بمتوسط حسابي (2.11) وموافقون في إجاباتهم عليها بدرجة متوسطة أي أنهم يؤكدون أن المؤسسة تقوم بإعطاء إعانات للعاملين في المناسبات الاجتماعية، في حين نجد في المرتبة الرابعة العبارة رقم 04 بمتوسط حسابي (2.07) ما يدل على أنه يتم تخصيص حوافز مشجعة للأعمال الإضافية خارج ساعات العمل الرسمية وأخيرا تأتي في المرتبة السادسة والأخيرة العبارة رقم 11 وذلك بمتوسط حسابي قدر ب (2.01) بتقدير متوسط أي تشجع المؤسسة العاملين على استخدام أساليب مبتكرة.

بالنسبة البعد الثالث: القيادة: وحسب وجهة نظر أفراد العينة المستجوبين نجد أنه احتل المرتبة الثالثة بالمتوسط الحسابي (2.13) وبدرجة تطبيق متوسطة حيث المتوسط الحسابي له ضمن مجال الموافقة (من 1.66 إلى 2.33 درجة)؛ إذ نجد أن إجابة المستجوبين على عبارات البعد موافقون عليها بدرجة (متوسطة) فالمتوسط الحسابي لعباراته محصور بين (2.38-21.87) حيث أن "العبارة رقم 12 احتلت المرتبة الأولى "بمتوسط حسابي (2.38) ما يدل على أنه يتابع المسؤول المباشر سير العمل وفقا للأنظمة والتعليمات ويحرص على سير العمل، أما "العبارة رقم "جاءت بالمرتبة الثانية وبمتوسط حسابي (2.20) وموافقون في إجاباتهم عليها بدرجة متوسطة على أنه يشجع المسؤول المباشر الرؤوسين على تحسين أساليب العمل وتنمية مهاراتهم الوظيفية، أما "العبارة رقم 13 احتلت المرتبة الثالثة "بمتوسط حسابي (2.12) وموافقون في إجاباتهم عليها بدرجة متوسطة أي أنهم يؤكدون أنه يبادر المسؤول المباشر إلى تنفيذ المهام بما بضمن دفع الأفراد للاقتداء به، في حين نجد في المرتبة الرابعة العبارة رقم 14 بمتوسط حسابي (2.09) ما يؤكد المسؤول المباشر على ضرورة الابداع في العمل وأخيرا تأتي في المرتبة الخامسة والأخيرة العبارة رقم 16 وذلك بمتوسط حسابي قدر ب (1.87) بتقدير متوسط أي تتيح المؤسسة الفرصة للعاملين لإبداء آراءهم والمشاركة في اتخاذ القرار.

بالنسبة البعد الرابع صيانة الموارد البشرية: وحسب وجهة نظر أفراد العينة المستجوبين نجد أنه احتل المرتبة الثانية بالمتوسط الحسابي (2.41) وبدرجة تطبيق مرتفعة حيث المتوسط الحسابي له ضمن مجال الموافقة (من 2.33 إلى 3 درجة)؛ إذ نجد أن إجابة المستجوبين على عبارات البعد موافقون عليها بدرجة (مرتفعة) فالمتوسط الحسابي لعباراته محصور بين (2.92-2.53) حيث أن "العبارة رقم 18 احتلت

المرتبة الأولى "بمتوسط حسابي (2.92) أي أنهم يؤكدون وبدرجة مرتفعة على أنه تجري المؤسسة فحوص طبية دورية لكل الموظفين، أما "العبارة رقم 20" جاءت بالمرتبة الثانية وبمتوسط حسابي (2.77) وموافقون في إجاباتهم عليها بدرجة مرتفعة، على أن المؤسسة توفر الأدوات والمعدات المتعلقة بالسلامة المهنية. أما "العبارة رقم 18 احتلت المرتبة الثالثة" بمتوسط حسابي (2.61) وموافقون في إجاباتهم عليها بدرجة مرتفعة أي أنهم يؤكدون أن المؤسسة تتوفر على برامج طبية تكفل المحافظة على صحة العاملين، في حين نجد في المرتبة الرابع والأخيرة العبارة رقم 19 بمتوسط حسابي (2.53) ما يدل على أنه المؤسسة تباشر بإجراءات تأديبية للعاملين غير الملتزمين بإجراءات السلامة المهنية.

2. عرض وتحليل لإجابات أفراد العينة على أبعاد المحور الثاني

الجدول رقم (2-12): نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على أبعاد المحور الثاني

الترتيب	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه العام للعينة
10.	يعمل العاملون في مختلف المصالح بأريحية بعيدا عن المشاكل.	2,14	0,762	متوسط
11.	تتسم العلاقة مع جماعات العمل (ضمن ذات المصلحة) بالاستقرار.	2,35	0,704	مرتفع
12.	يتطور أداء العاملين داخل المؤسسة نتيجة الزمالة والألفة التي تجمعهم.	2,51	0,720	مرتفع
13.	يعمل العاملون داخل المؤسسة كالأُسرة الواحدة.	2,37	0,759	مرتفع
14.	يقدم العاملون ضمن جماعات العمل تنازلات شخصية تصب في مصلحة	2,33	0,726	مرتفع
	البعد الأول: الزمالة	2,34	0,589	مرتفع
15.	لا يحتاج العاملون إلى رقابة مباشرة في تأدية مهامهم وأعمالهم.	2,14	0,810	متوسط
16.	ييوح الأفراد بمشاكلهم لأنهم على دراية أنهم ستنتم الاستجابة لها ولاهتمام بحلها.	1,87	0,753	متوسط
17.	هناك مستوى من الثقة بين أفراد المؤسسة والإدارة	1,94	0,762	متوسط

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لدور تنمية المورد البشري في تعزيز راس مال الاجتماعي

				العليا.	
متوسط	4	0,761	1,79	تتعامل الإدارة العليا مع العاملين بشفافية تامة.	18.
متوسط	3	0,626	1,93	البعد الثاني : الثقة	
مرتفع	3	0,626	2,61	يقدم العاملون العون لبعضهم البعض دون انتظار أي مقابل.	19.
مرتفع	4	0,569	2,57	يعمل الأفراد سويا كأعضاء في فريق عمل أكثر تماسكا ومتانة.	20.
مرتفع	5	0,636	2,50	يوجد اعتماد متبادل بين الأفراد في أداء العمل داخل المؤسسة.	21.
مرتفع	6	0,730	2,35	وجد آليات اتصال مستمرة بين العاملين في أداء العمل لبلوغ أهداف المؤسسة	22.
مرتفع	2	0,587	2,64	يساعد العاملون بعضهم البعض في حالة الوقوع في أخطاء.	23.
مرتفع	1	0,473	2,75	يساعد العاملون بعضهم البعض في حالة وقوع حادث عمل.	24.
مرتفع	1	0,472	2,57	البعد الثالث: التعاون والتكافل	
متوسط	3	0,756	1,74	تأخذ الإدارة العليا آراء الأفراد العاملين بداخل المؤسسة بعين الاعتبار.	25.
متوسط	1	0,781	2,25	تسود ثقافة المشاركة بالمعرفة والخبرة بين الزملاء في العمل.	26.
متوسط	4	0,767	1,70	يتمتع العاملون في المؤسسة بالحرية في مشاركة أفكارهم وآراءهم مع الإدارة	27.
متوسط	2	0,775	1,75	تتشارك المؤسسة المعلومات اللازمة بصفة دائمة مع عمالها	28.
متوسط	4	0,658	1,86	البعد الرابع: الاشتراك	
متوسط		0,475	2,17	المحور الثاني: رأس المال الاجتماعي	

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25

من خلال الجدول أعلاه نجد: المتوسط الحسابي الإجمالي لإجابات أفراد العينة على أبعاد المحور الثاني والمتعلق بأبعاد رأس المال الاجتماعي للمؤسسة محل الدراسة بلغ: (2.17) وبالانحراف معياري قدر بـ (0.47) وهو أقل من الواحد مما يشير إلى تقارب آراء الأفراد وتمركزها حول قيمة المتوسط الحسابي العام للمحور الثاني هو ضمن مجال الموافقة (من 1.66 إلى 2.33 درجة)؛ أي أن اتجاهات أفراد العينة موافقون على أن أبعاد رأس المال الاجتماعي بدرجة مرتفعة هو بدرجة مرتفعة وهذا حسب وجهة نظر أفراد العينة المستجوبين، وفيما يلي شرح الأبعاد حسب ترتيب أهميتهم:

بالنسبة البعد الأول: الزمالة: وحسب وجهة نظر أفراد العينة المستجوبين نجد أنه احتل المرتبة الثانية بالمتوسط الحسابي (2.34) وبدرجة تطبيق مرتفعة حيث المتوسط الحسابي له ضمن مجال الموافقة (من 2.33 إلى 3 درجة)؛ إذ نجد أن إجابة المستجوبين على عبارات البعد موافقون عليها بدرجة (مرتفعة) فالمتوسط الحسابي لعبارته محصور بين (2.14-2.51) حيث أن "العبرة رقم 23 احتلت المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (2.51) أي أنهم يؤكدون وبدرجة مرتفعة أن يتطور أداء العاملين داخل المؤسسة نتيجة الزمالة والألفة التي تجمعهم، أما "العبرة رقم 24" جاءت بالمرتبة الثانية وبمتوسط حسابي (2.37) وموافقون في إجاباتهم عليها بدرجة مرتفعة يعمل العاملون داخل المؤسسة كالأسرة الواحدة، أما "العبرة رقم 22" احتلت المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (2.35) وموافقون في إجاباتهم عليها بدرجة مرتفعة أي أنهم يؤكدون على أن تتسم العلاقة مع جماعات العمل (ضمن ذات المصلحة) بالاستقرار، وتليها "العبرة رقم 25" جاءت بالمرتبة الرابعة وبمتوسط حسابي (2.33) وموافقون في إجاباتهم عليها بدرجة مرتفعة على أنه ي يقدم العاملون ضمن جماعات العمل تنازلات شخصية تصب في مصلحة، وأخيرا تأتي في المرتبة الخامسة والأخيرة العبارة رقم 21 وذلك بمتوسط حسابي قدر بـ (2.14) وبتقدير مرتفع أي أن العاملون يعملون في مختلف المصالح بأريحية بعيدا عن المشاكل.

بالنسبة البعد الثاني الثقة: وحسب وجهة نظر أفراد العينة المستجوبين نجد أنه احتل المرتبة الثالثة بالمتوسط الحسابي (1.93) وبدرجة تطبيق متوسطة حيث المتوسط الحسابي له ضمن مجال الموافقة (من 1.66 إلى 2.33 درجة)؛ إذ نجد أن إجابة المستجوبين على عبارات البعد موافقون عليها بدرجة (متوسطة) فالمتوسط الحسابي لعبارته محصور بين (1.79-2.14) حيث أن "العبرة رقم 26" احتلت المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (2.14) أي أنهم يؤكدون وبدرجة متوسطة لا يحتاج العاملون إلى رقابة مباشرة في تأدية مهامهم وأعمالهم، أما "العبرة رقم 28" جاءت بالمرتبة الثانية وبمتوسط حسابي (1.94) وموافقون في إجاباتهم عليها بدرجة متوسطة ي هناك مستوى من الثقة بين أفراد

المؤسسة والإدارة العليا، أما "العبارة رقم 27 احتلت المرتبة الثالثة" بمتوسط حسابي (1.87) وموافقون في إجاباتهم عليها بدرجة متوسطة ما يدل أنه ييوح الأفراد بمشاكلهم لأنهم على دراية أنهم ستنتم الاستجابة لها ولاهتمام بلها، أخيرا تأتي في المرتبة الرابعة والأخيرة العبارة رقم 29 وذلك بمتوسط حسابي قدر بـ (1.79) وبتقدير متوسط أي تتعامل الإدارة العليا مع العاملين بشفافية تامة.

بالنسبة البعد الثالث التعاون والتكافل : وحسب وجهة نظر أفراد العينة المستجوبين نجد أنه أحتل المرتبة الأولى بالمتوسط الحسابي (2.57) وبدرجة تطبيق مرتفعة حيث المتوسط الحسابي له ضمن مجال الموافقة (من 2.33 إلى 3 درجة)؛ إذ نجد أن إجابة المستجوبين على عبارات البعد موافقون عليها بدرجة (مرتفعة) فالمتوسط الحسابي لعباراته محصور بين (2.35-2.75) حيث أن "العبارة رقم 35 احتلت المرتبة الأولى" بمتوسط حسابي (2.75) أي أنهم يؤكدون وبدرجة يساعد العاملون بعضهم البعض في حالة وقوع حادث عمل، أما "العبارة رقم 34" جاءت بالمرتبة الثانية وبمتوسط حسابي (2.64) وموافقون في إجاباتهم عليها بدرجة مرتفعة على أنه يساعد العاملون بعضهم البعض في حالة الوقوع في أخطاء، أما "العبارة رقم 30 احتلت المرتبة الثالثة" بمتوسط حسابي (2.61) وموافقون في إجاباتهم عليها بدرجة مرتفعة ما يدل يقدم العاملون العون لبعضهم البعض دون انتظار أي مقابل، أخيرا تأتي في المرتبة السادسة والأخيرة العبارة رقم 33 وذلك بمتوسط حسابي قدر بـ (2.35) وبتقدير مرتفع ما يدل على أنه وجد آليات اتصال مستمرة بين العاملين في أداء العمل لبلوغ أهداف المؤسسة.

بالنسبة البعد الرابع الاشتراك : وحسب وجهة نظر أفراد العينة المستجوبين نجد أنه أحتل المرتبة الرابعة بالمتوسط الحسابي (1.86) وبدرجة تطبيق متوسطة حيث المتوسط الحسابي له ضمن مجال الموافقة (من 1.66 إلى 2.33 درجة)؛ إذ نجد أن إجابة المستجوبين على عبارات البعد موافقون عليها بدرجة (متوسطة) فالمتوسط الحسابي لعباراته محصور بين (1.70-2.25) حيث أن "العبارة رقم 37 احتلت المرتبة الأولى" بمتوسط حسابي (2.25) أي أنهم يؤكدون وبدرجة متوسطة على أنه تسود ثقافة المشاركة بالمعرفة والخبرة بين الزملاء في العمل، أما "العبارة رقم 39" جاءت بالمرتبة الثانية وبمتوسط حسابي (1.75) وموافقون في إجاباتهم عليها بدرجة متوسطة على أنه تتشارك المؤسسة المعلومات اللازمة بصفة دائمة مع عمالها، أما "العبارة رقم 36 احتلت المرتبة الثالثة" بمتوسط حسابي (1.74) وموافقون في إجاباتهم عليها بدرجة مرتفعة ما يدل على أنه تأخذ الإدارة العليا آراء الأفراد العاملين بداخل المؤسسة بعين الاعتبار.، أخيرا تأتي في المرتبة الرابعة والأخيرة العبارة رقم 38 وذلك بمتوسط حسابي قدر بـ

(1.70) وبتقدير متوسط ما يدل على أنه يتمتع العاملون في المؤسسة بالحرية في مشاركة أفكارهم وأراءهم مع الإدارة.

المطلب الثاني: نتائج اختبار فرضيات الدراسة

عملنا في هذا الجانب على اختبار الفرضيات الرئيسية بالإضافة إلى الفرضيات الفرعية، حيث تركزت مهمة هذه الفقرة على اختبار مدى قبول أو رفض الفرضيات الدراسة من خلال الأساليب الإحصائية المناسبة

أولاً: اختبار التوزيع الطبيعي

بهدف التحقق من موضوعية نتائج الدراسة، تم الاعتماد على اختبار التوزيع الأعتدالي للبيانات، هذا الأخير الذي يستخدم لمعرفة ما إذا كانت البيانات تخضع للتوزيع الطبيعي أم لا، والذي يؤثر بدوره على اختيار الاختبارات المطلوبة لاختبار الفرضيات، والجدول الموالي يلخص أهم النتائج:

الجدول رقم (2-13): اختبار التوزيع الطبيعي للبيانات

Kolmogorov-Smirnova		المحاور
Sig	قيمة Z	
0.200*	0.105	المحور الأول: تنمية الموارد البشرية
0.200*	0.061	المحور الثاني: رأس المال الاجتماعي
0.200*	0.069	الاستبيان ككل

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن قيمة Z المحسوبة والمحصورة ما بين (0.105 و0.061)، حيث نجد مستوى المعنوية لكل من محاور الدراسة (0.200*) أكبر من 0.05، بلغت مستوى المعنوية للمحور الأول 0.200*، ومستوى المعنوية للمحور الثاني 0.200*؛ وبالتالي فإن بيانات العينة المدروسة تتبع التوزيع الطبيعي. ومنه نستنتج أن بيانات جميع محاور الاستبيان تتوزع طبيعياً، وبالتالي يمكن إجراء الاختبارات المعلمية عليها، ما يستوجب الاعتماد على الاختبارات المعلمية للإجابة على الفرضيات الموضوعية.

ثانياً: نتائج اختبار الفرضيات الفرعية

من أجل اختبار هذه الفرضية سنعمد على الانحدار البسيط (Analysis Simple Regression)

1. نتائج اختبار الفرضية الفرعية الأولى

نص الفرضية: يساهم التدريب في تعزيز رأس المال الاجتماعي بمؤسسة إنتاج الكهرباء بحاسي مسعود ورقلة.

نقوم بصياغتها إحصائياً كما يلي:

➤ الفرضية الصفرية (H_0): لا يساهم التدريب في تعزيز رأس المال الاجتماعي بمؤسسة إنتاج الكهرباء بحاسي مسعود ورقلة.

➤ الفرضية البديلة (H_1): يساهم التدريب في تعزيز رأس المال الاجتماعي بمؤسسة إنتاج الكهرباء بحاسي مسعود ورقلة.

الجدول رقم (2-14): ملخص الارتباط الخطي البسيط للفرضية الفرعية الأولى

معامل الانحدار (B)	مستوى الدلالة (sig)	معامل التفسير R^2	قيمة F	قرار الاختبار
0.614	0.000	0.455	43.433	(H_1)
معادلة نموذج الانحدار البسيط: $Y = 0.588 + 0.614x_1 + e_i$				

المصدر: من إعداد الطالبات بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25

تشير معطيات الجدول أعلاه أنه يساهم التدريب في تعزيز رأس المال الاجتماعي بمؤسسة إنتاج الكهرباء بحاسي مسعود ورقلة، وذلك استناداً إلى قيمة معامل الانحدار التي بلغت ($B=0.614$) دالة إحصائية أقل من (0.05)، كما بلغ معامل التفسير ($R^2=0.455$) ما يدل على أن تدريب الموارد البشرية بالمؤسسة محل الدراسة ساهم بنسبة 45.5% في تعزيز رأس المال الاجتماعي، حسب إجابات عينة الدراسة المستجوبة كما أنه قدرت قيمة F الجدولية ($F=43.433$) بمستوى دلالة أقل من (0.05).

• بناءً عليه قرار اختبار الفرضية الفرعية الأولى: نرفض الفرضية الصفرية (H_0) نقبل الفرضية البديلة (H_1) يساهم التدريب في تعزيز رأس المال الاجتماعي بمؤسسة إنتاج الكهرباء بحاسي مسعود ورقلة.

نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثانية

نص الفرضية: يساهم التحفيز في تعزيز رأس المال الاجتماعي بمؤسسة إنتاج الكهرباء بحاسي مسعود ورقلة.

نقوم بصياغتها إحصائياً كما يلي:

➤ الفرضية الصفرية (H_0): لا يساهم التحفيز في تعزيز رأس المال الاجتماعي بمؤسسة إنتاج الكهرباء بحاسي مسعود ورقلة.

➤ الفرضية البديلة (H_1): يساهم التحفيز في تعزيز رأس المال الاجتماعي بمؤسسة إنتاج الكهرباء بحاسي مسعود ورقلة.

الجدول رقم (2-15): ملخص الارتباط الخطي البسيط للفرضية الفرعية الثانية

معامل الانحدار (B)	مستوى الدلالة (sig)	معامل التفسير R^2	قيمة F	قرار الاختبار
0.513	0.000	0.405	35.384	(H_1)
معادلة نموذج الانحدار البسيط: $Y = 1.094 + 0.513x_2 + e_i$				

المصدر: من إعداد الطالبات بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أنه يساهم التحفيز في تعزيز رأس المال الاجتماعي بمؤسسة إنتاج الكهرباء بحاسي مسعود ورقلة ذلك استناداً إلى قيمة معامل الانحدار التي بلغت ($B=0.513$) دالة إحصائية أقل من (0.05)، كما بلغ معامل التفسير ($R^2=0.405$) ما يدل على التحفيز المطبق بالمؤسس محل الدراسة يساهم بنسبة (40.5%) في تعزيز رأس المال الاجتماعي حسب إجابات عينة الدراسة المستجوبة كما أنه قدرت قيمة F الجدولية ($F=35.384$) بمستوى دلالة أقل من (0.05).

- بناءً عليه قرار اختبار الفرضية الفرعية الثانية: نرفض الفرضية الصفرية (H_0) نقبل الفرضية البديلة (H_1) يساهم التحفيز في تعزيز رأس المال الاجتماعي بمؤسسة إنتاج الكهرباء بحاسي مسعود ورقلة.

نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثالثة

نص الفرضية: تساهم القيادة في تعزيز رأس المال الاجتماعي بمؤسسة انتاج الكهرباء بحاسي مسعود ورقلة.

نقوم بصياغتها إحصائياً كما يلي:

➤ الفرضية الصفرية (H_0): لا تساهم القيادة في تعزيز رأس المال الاجتماعي بمؤسسة انتاج الكهرباء بحاسي مسعود ورقلة.

➤ الفرضية البديلة (H_1): تساهم القيادة في تعزيز رأس المال الاجتماعي بمؤسسة انتاج الكهرباء بحاسي مسعود ورقلة.

الجدول رقم (2-16): ملخص الارتباط الخطي البسيط للفرضية الفرعية الثالثة

معامل الانحدار (B)	مستوى الدلالة (sig)	معامل التفسير R^2	قيمة F	قرار الاختبار
0.584	0.000	0.598	77.268	(H_1)
معادلة نموذج الانحدار البسيط: $Y = 0.932 + 0.584x_3 + e_i$				

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25

يتبين لنا من خلال نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثالثة أنه تساهم القيادة في تعزيز رأس المال الاجتماعي بمؤسسة انتاج الكهرباء بحاسي مسعود ورقلة، وذلك استناداً إلى قيمة معامل الانحدار التي بلغت ($B=0.584$) دالة إحصائية أقل من (0.05)، كما بلغ معامل التفسير ($R^2=0.598$) ما يعني أن القيادة تساهم بنسبة (59.8%) في تعزيز رأس المال الاجتماعي حسب إجابات عينة الدراسة المستجوبة كما أنه قدرت قيمة F الجدولية ($F=77.268$) بمستوى دلالة أقل من (0.05).

- بناءً عليه قرار اختبار الفرضية الفرعية الثالثة: نرفض الفرضية الصفرية (H_0) نقبل الفرضية البديلة (H_1) تساهم القيادة في تعزيز رأس المال الاجتماعي بمؤسسة انتاج الكهرباء بحاسي مسعود ورقلة.

نتائج اختبار الفرضية الفرعية الرابعة

نص الفرضية: تساهم صيانة الموارد البشرية في تعزيز رأس المال الاجتماعي بمؤسسة انتاج الكهرباء بحاسي مسعود ورقلة.

نقوم بصياغتها إحصائياً كما يلي:

➤ الفرضية الصفرية (H_0): لا تساهم صيانة الموارد البشرية في تعزيز رأس المال الاجتماعي بمؤسسة انتاج الكهرباء بحاسي مسعود ورقلة.

➤ الفرضية البديلة (H_1): تساهم صيانة الموارد البشرية في تعزيز رأس المال الاجتماعي بمؤسسة انتاج الكهرباء بحاسي مسعود ورقلة.

الجدول رقم (2-17): ملخص الارتباط الخطي البسيط للفرضية الفرعية الرابعة

معامل الانحدار (B)	مستوى الدلالة (sig)	معامل التفسير R^2	قيمة F	قرار الاختبار
0.735	0.000	0.765	45.265	(H_1)
معادلة نموذج الانحدار البسيط: $Y = 0.836 + 0.735x_4 + e_i$				

المصدر: من إعداد الطالبات بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V25

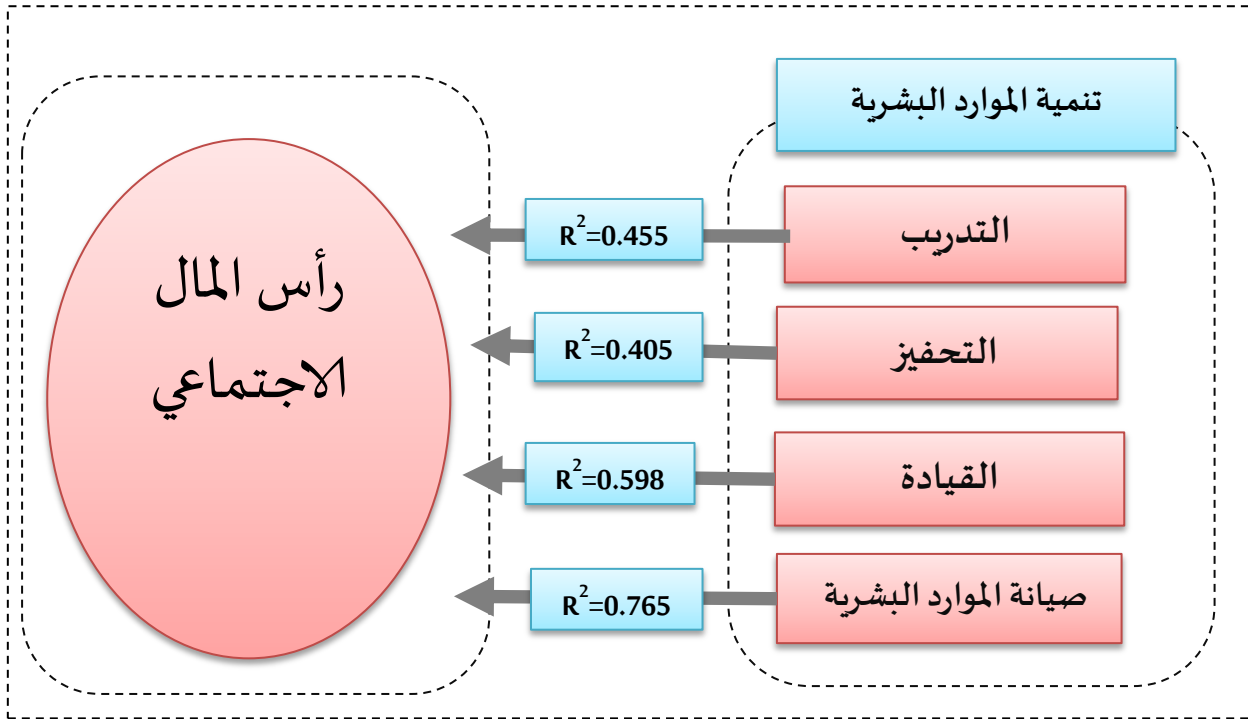
يتبين لنا من خلال نتائج اختبار الفرضية الفرعية الرابعة أنه تساهم صيانة الموارد البشرية في تعزيز رأس المال الاجتماعي بمؤسسة انتاج الكهرباء بحاسي مسعود ورقلة، وذلك استناداً إلى قيمة معامل الانحدار التي بلغت ($B=0.735$) دالة إحصائية أقل من (0.05)، كما بلغ معامل التفسير ($R^2=0.765$) ما يعني أن صيانة الموارد البشرية تساهم بنسبة (76.5%) في تعزيز الموارد البشرية حسب إجابات عينة الدراسة المستجوبة كما أنه قدرت قيمة F الجدولية ($F=45.265$) بمستوى دلالة أقل من (0.05).

- بناءً عليه قرار اختبار الفرضية الفرعية الرابعة: نرفض الفرضية الصفرية (H_0) نقبل الفرضية البديلة (H_1) تساهم صيانة الموارد البشرية في تعزيز رأس المال الاجتماعي بمؤسسة انتاج الكهرباء بحاسي مسعود ورقلة

ثالثاً: نتائج اختبار الفرضية الرئيسية

بعد اختبار الفرضيات الفرعية نستنتج قرار اختبار الفرضية الرئيسية أنه تساهم تنمية الموارد البشرية في تعزيز رأس المال الاجتماعي بمؤسسة إنتاج الكهرباء بحاسي مسعود ورقلة وذلك من خلال كل من تدريب وتحفيز وقيادة وصيانة الموارد البشرية بالمؤسسة محل الدراسة. ويمكن ايجازها في الشكل التالي:

الشكل رقم (2-7): ملخص نتائج اختبار الفرضية الرئيسية



المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج اختبار الفرضية الرئيسية

نلاحظ من خلال الشكل أعلاه أن أبعاد تنمية الموارد البشرية بالمطبقة بالمؤسسة محل الدراسة دور في تعزيز رأس المال الاجتماعي حيث تبين لنا أن صيانة الموارد البشرية أكثر تطبيقاً بالمؤسسة بنسبة 76.5% يليه القيادة بنسبة 59.8% في كل من بعد التدريب وبعد التحفيز بنسبة متقاربة على التوالي 45.5%؛ 40.5% من المجموع الإجمالي للنسب

خلاصة الفصل

من خلال هذا الفصل حاولنا أن نبين مدى مساهمة تنمية الموارد البشرية في تعزيز رأس المال الاجتماعي بالمؤسسة محل الدراسة وبعد توزيع الاستبيان على عينة الدراسة من موظفي المؤسسة، تم فيما بعد معالجة إجابات عينة الدراسة عن طريق برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS لنتوصل في الأخير على نتائج اختبار الفرضيات التي أظهر أنه تساهم تنمية الموارد البشرية في تعزيز رأس المال الاجتماعي بمؤسسة انتاج الكهرباء بحاسي مسعود ورقلة وذلك من خلال كل من تدريب وتحفيز وقيادة وصيانة الموارد البشرية بالمؤسسة محل الدراسة.

الخاتمة

الخاتمة:

بعد تناولنا موضوع "دور تنمية المورد البشري في تعزيز رأس المال الاجتماعي" من الجانب النظري والميداني، لا يسعنا إلا القول ان تنمية المورد البشري من اهم المواضيع التي اثارت جدل كبير نتيجة للأهمية التي يكتسبها العنصر البشري داخل المؤسسة فبواسطة الموارد البشرية تحصل المؤسسة على احتياجاتها الضرورية لتحقيق اهدافها، ولا يحدث هذا الا بالاهتمام بالمورد البشري واكتشاف جوانب قوته وترقيتها وجوانب ضعفه وتمييزها، أن رأس المال الاجتماعي رغم تعدد مفاهيمه وتفسيراته، لا يتوقف مفهومه وحيازته في الأشخاص أنفسهم، ولا أيضا في كمية المكاسب المادية والمعنوية وحدها، وإنما يكمن في تركيب شبكة علاقات وروابط نفعية بين الاشخاص والمجموعات داخل المؤسسة، والمستغلة لتسهيل العمليات وتحصيل الموارد والاهداف المسطرة، إذن الميزة المشتركة بين غالبية التفسيرات أنها تركز على العمل الاجتماعي والمشاركة الإيجابية وانتشار الثقة والتعاون

وفي دراستنا هذه حاولنا تناول موضوع تنمية المورد البشري من حيث دورها في تعزيز رأس مال الاجتماعي بالمنظمات، وحاولنا تحليل العلاقة بينهما من خلال الإجابة على إشكالية البحث والمتمثلة في "الى أي مدى يمكن ان تساهم تنمية الموارد البشرية في تعزيز رأس مال الاجتماعي في وحدة انتاج الكهرباء SPE بحاسي مسعود"، وبعد استيفاء البحث توصلنا إلى النتائج والتوصيات نوردها كما يلي:

أولا/ اختبار الفرضيات:

من خلال الفرضيات الموضوعية سابقا تبين ما يلي:

- **الفرضية الأولى:** أظهرت نتائج اختبار نتائج الدراسة أن التدريب يساهم في تعزيز رأس المال الاجتماعي بمؤسسة انتاج الكهرباء بحاسي مسعود ورقلة.
- **الفرضية الثانية:** أكدت نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثانية تحفيز الموارد البشرية يساهم في تعزيز رأس المال الاجتماعي بمؤسسة انتاج الكهرباء بحاسي مسعود ورقلة.
- **الفرضية الثالثة:** أثبتت نتائج الدراسة أن القيادة تساهم في تعزيز رأس المال الاجتماعي بمؤسسة انتاج الكهرباء بحاسي مسعود ورقلة.
- **الفرضية الرابعة:** أظهرت نتائج الدراسة أن صيانة الموارد البشرية تساهم في تعزيز رأس المال الاجتماعي بمؤسسة انتاج الكهرباء بحاسي مسعود ورقلة.

ثانياً:

- نتائج الدراسة:** من خلال ما سبق من الدراسة لموضوع البحث تم التوصل إلى جملة من النتائج كالتالي:
- تنمية الموارد البشرية تهدف إلى تحديد وتنمية المهارات والخبرات المطلوبة للمورد البشري بالمستقبل
 - وضع الاستراتيجيات الملائمة لتحقيق ذلك وتوعية بأهمية التدريب والتنمية لتحسين أداءه وزيادة إنتاجيته.
 - بالرغم من تعدد وظائف تنمية الموارد البشرية التي عدده العلماء، إلا أننا ارتأينا أن نأخذ في دراستنا على الوظائف التالية: التدريب، التحفيز، القيادة، الصيانة.

ثالثاً:

- التوصيات:** على ضوء النتائج المتوصل إليها سابقاً نقدم بعض التوصيات والاقتراحات حول تنمية المورد البشري في تعزيز راس مال الاجتـمـاعي:
- ضرورة زيادة اهتمام المؤسسة بالجانب الاجتماعي للعاملين لتقوية الروابط بينهم وتشجيع الزمالة والثقة، والتعاون والتكافل والاشراك، وعلى الإدارة الاستثمار فيه وتطويره مثله مثل باقي اشكال رأس المال الأخرى والاستفادة منه فيتحسين الأداء.
 - تشجيع الأفراد العاملين ذوي الاهتمامات المشتركة على الاجتماع فيما بينهم لتقوية الروابط بينهم وتعزيز العلاقات.
 - تشجيع العاملين على بناء العلاقات مع بعضهم البعض عن طريق الاهتمام بصيغ العمل الجماعي والتدريب والاهتمام بالاتصال والارتباط الفاعل بين العاملين.
 - زيادة الاهتمام بدراسة رأس المال الاجتماعي من أجل تحسين صورة المؤسسة داخليا وخارجيا والأهداف الاستراتيجية التي تسع المؤسسة للوصول إليها.

رابعاً/ أفاق الدراسة:

- بغية توسيع آفاق البحث العلمي في هذا المجال، نقترح إمكانية المواصلة في ميادين بغية معالجتها مستقبلاً لمواصلة البحث على سبيل المثال في المجالات التالية:
- دور راس مال الاجتماعي في تحسين أداء المؤسسة.
 - أثر رأس المال الاجتماعي على ثقافة المؤسسة.

المراجع

المراجع:

الكتب:

اللغة العربية

- 1- أسامة خيرى القيادة الاستراتيجية، دار الـراية للنشر والتوزيع، عمان الأردن، 2014، ص. 19.
- 2- انجي محمد عبد الحميد، "دور المجتمع المدني في تكوين رأس المال الاجتماعي" دراسة حالة للجمعيات الأهلية في مصر، سلسلة أبحاث ودراسات، الإصدار الأول، القاهرة، مصر، المركز المصري للحقوق الاقتصادية الاجتماعية، 2010، ص 18.
- 3- براء رجب تركي، نظام الحوافز الإدارية، دار الـراية للنشر والتوزيع، عمان الأردن، 2015، ص 14
- 4- بوحنية تنمية الموارد البشرية في ظل العولمة ومجتمع المعلومات، ط1، عمان مركز الكتاب الأكاديمي مكتب القوس لخدمات الطباعة، 2013، ص 12
- 5- حسين إبراهيم بلوط، إدارة الموارد البشرية من منظور استراتيجي، دار النهضة العربية، بيروت لبنان، 2001، ص 237
- 6- زغلة التنمية الإدارية في عالم متغير، ب ط، مصر، مطابع الشرطة للطباعة والنشر والتوزيع، 2014، ص 31.
- 7- سعد علي العنزي، احمد علي صالح، إدارة راس المال الفكري في منظمات الاعمال، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، الطبعة العربية، عمان، الأردن، 2009، ص: 373.
- 8- سعدون حمود واخرون، راس المال الفكري، الطبعة الأولى، دار غيداء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2015، ص 118
- 9- سمير الإدارة الاستراتيجية وتنمية الموارد البشرية، ط1، عمان، دار المسيرة سمير، 2009، ص 78
- 10- طاهر محمود، الكلالدة تنمية وإدارة الموارد البشرية، دار البادية ناشرون وموزعون، عمان، 2013، ص 12
- 11- علي السلمي إدارة الموارد البشرية، مكتبة غريب القاهرة مصر، 1995، ص 193

- 12- عمر وصفي العقلي إدارة الموارد البشرية، بعد استراتيجي. دار وائل للنشر والتوزيع عمان الأردن، 2005، ص 437-438
- 13- فايز خاطر استراتيجية التدريب الفعال، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان الأردن، 2009، ص 11
- 14- قوي، تنمية الموارد البشرية في ظل العولمة ومجتمع المعلومات، مركز الكتاب الأكاديمي مكتب القوس لخدمات الطباعة، عمان، 2008 ص 126
- 15- محمد سرور الحريري طرق واستراتيجيات تنمية الموارد البشرية، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان، 2012، ص 107
- 16- نجم عبد الله العزاوي، عباس حسين جواد، الوظائف الاستراتيجية في إدارة الموارد البشرية، دار اليازوري العلمية للنشر، الأردن ص 446.
- 17- نجم عبود نجم. ادارة المعرفة المفاهيم والاستراتيجيات والعمليات ط 2 منقحة ومزيدة، عمان دار الوراق، 2008، ص 174.

الأطروحات والمذكرات

- 1- إبراهيم ملحم رأس المال الاجتماعي عناصره ومؤشرات قياسه وأهميته في حياة المؤسسة الاقتصادية رسالة ماجستير في علم الاجتماع جامعة دمشق، 2009، ص 1.
- 2- حسين يرقى استراتيجية تنمية الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية، حالة مؤسسة سوناتراك، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه في دولة في علوم التسيير كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر 2007، ص 95.
- 3- قبائلي أمال/ بوقرة رابح دور رأس المال الاجتماعي في تحقيق التنمية المستدامة في المؤسسة الاقتصادية جامعة محمد بوضياف المسيلة مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية 2017/17، ص 13.
- 4- مانع صابرينة أثر استراتيجية تنمية الموارد البشرية على الأفراد في الجامعات دراسة حالة عينة من الجامعات الجزائرية، الجزائر، 2015
- 5- بسمينة برعودي دور تنمية الموارد البشرية في تطوير أداء المؤسسة الاقتصادية دراسة ميدانية بمؤسسة اتصالات الجزائر، باتنة، 2016

المجلات:

- 1- إبراهيم حسين النظامي معوقات ومشاكل التدريب الإداري مجلة الكفاية الإنتاجية، العدد الرابع، القاهرة، مصر، 1979، ص 32.
- 2- بلايلية ربيع زريق عبود استراتيجية المسؤولية الاجتماعية وأثرها على تنمية الموارد البشرية دراسة حالة بعض مؤسسات القطاع الإلكتروني، جامعة ام البواقي، 2018.
- 3- حسن محمد حسن القرني تفعيل دور القيادات الأكاديمية في تنمية الموارد البشرية، مجلة كلية التربية، اسيوط، 2021.
- 4- خلفاوي عفاف-بم سعود عومرية دور رأس المال الاجتماعي في تحقيق الرضى الوظيفي، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة ماستر في العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، تخصص: بنوك مالية وتسيير المخاطر، جامعة السعيدة، 2017.
- 5- عبد الرضا فرج بدرابي، رشا مهدي صالح كسار الخفاجي، العلاقة بين رأس المال الاجتماعي والأداء التنظيمي مجلة الغري للعلوم الاقتصادية المجلد الثالث عشر، العدد السادس والثلاثون، 2015، ص 79
- 6- مروة صلاح الدين عبد الله رأس المال الاجتماعي والتنمية الاجتماعية تحليل مقارن لنظريتي تماسك العلاقات والشبكات الاجتماعية بالتطبيق على جماعات العمل في الجمعيات الأهلية، جامعه جنوب الوادي كلية الآداب، 2022
- 7- مصطفى محمد الهادي-مسلم عبد الرضا مشكور دور الثقافة التنظيمية في تطوير راس مال الاجتماعي، كجزء من متطلبات نيل شهادة البكالوريوس، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة القادسية، 2017
- 8- نعيمة بارك تنمية الموارد البشرية في ظل اقتصاد المعرفة-الأكاديمية للدراسات الاجتماعية الانسانية-ال عدد12، 2014، ص 36
- 9- Aberlmmammediatingrelationshipof job organizational commitment satisfaction between social capital and in employee 2014.

الملتقيات:

- غول فرحات، إدارة رأس المال الاجتماعي في المؤسسات الاقتصادية، ملتقى دولي: حول رأس المال الفكري في منظمات الأعمال العربية في الاقتصاديات الحديثة يومي، 13 14 ديسمبر 2011، ص 07.

ثانيا/ المراجع الأجنبية

- 1- J.dilauro, training needs assessment: current practice and new direction, public personnel management, nov -dec 1994, p: 354.
- 2- Statistical Package for the Social Science.

الملاحق

الملحق رقم (1): قائمة الاساتذة المحكمين للاستبيان

الرقم	الاسم واللقب	الدرجة العلمية	مكان العمل
01	د/ مايو عبد الله	أستاذ محاضر أ	كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير / جامعة ورقلة
02	د/ عرابية الحاج	أستاذ	كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير / جامعة ورقلة
03	د/ خروبيي يوسف	أستاذ محاضر أ	كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير / جامعة ورقلة
04	د/ محسن زبيدة	أستاذة	كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير / جامعة ورقلة
05	د/ بن شويحة بشير	استاذ محاضر ا	كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير / جامعة ورقلة

الملحق رقم (2): الاستبيان الإلكتروني وفقراته

جمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

جامعة قاصدي مرباح ورقلة

تمثل هذه الاستمارة جزء من مذكرة ماستر الذي يحمل عنوان " دور تنمية الموارد البشرية في تعزيز راس المال الاجتماعي"، وتعد مشاركتكم بتعبئتها ذات أثر إيجابي في دعم وإثراء البحث العلمي وعليه نرجو منكم أن تفضلوا باختيار الإجابة التي ترونها مناسبة لكل سؤال، علما أن المعلومات المدونة كافة ستتم بالسرية والأمانة العلمية والتي تستخدم فقط في البحث العلمي، وفي حدود الدراسة فقط. لذا نرجو منكم التكرم بملا هذا الاستبيان، وهذا بعد قراءة كل عبارة من العبارات التالية بعناية والإجابة عليها بكل موضوعية وصراحة ومصداقية. من خلال وضع علامة X

شاكرين ومقدرين تعاونكم، الإنجاز هذه الدراسة

الطالبين

د/بن شويحة بشير

ماعو مرام

بوربعة دنيا ياسمين

أولا:

البيانات العامة:

الجنس

ذكر

السن

من 20 إلى 30 سنة من 31 إلى 40 سنة من 41 إلى 50 سنة .
 من 51 إلى 60 سنة من 61 سنة فما فوق

المستوى الدراسي:

متوسط ثانوي جامعي

الخبرة:

اقل من 5 سنوات من 5 ال

10 سنوات من 11 إلى 16 سنة

17 سنة فما فوق

المستوى المهني:

إطار سامي إطار عون تحكم عون تنفيذ

الإجابة			السؤال
لا	محا	أوافق	
أوافق	يد	ق	
تنمية الموارد البشرية			
المحور الأول: التدريب			
			1-تضع المؤسسة خطط تدريبية شاملة
			2- تحرص المؤسسة على عقد دورات تدريبية متعددة لتطوير قدرات الموظفين
			3- تحرص المؤسسة على اختيار المدربين ذوي الكفاءة لكل دورة تدريبية حسب الاحتياج
			4- تحفز المؤسسة الموظفين لاشتراك بالدورات التدريبية
			5-تقيم المؤسسة أداء الموظفين المستفيدين من الدورات التدريبية
المحور الثاني: التحفيز			
			1- يتلاءم الأجر الذي يتقاضاه العامل مع المنصب الذي يشغله

			2- يتم تخصيص حوافز مشجعة للأعمال الاضافية خارج ساعات العمل الرسمية
			3- تهتم المؤسسة بالجانب المادي فيما يتعلق بالحوافز (الانارة، التهوية، عتاد العمل)
			4- تهتم المؤسسة بالجانب المعنوي فيما يتعلق بالحوافز (التشجيع، الاعتراف، التقدير،...)
			5- تقوم المؤسسة بإعطاء إعانات للعاملين في المناسبات الاجتماعية.
			6- تشجع المؤسسة العاملين على استخدام أساليب مبتكرة.
المحور الثالث: القيادة.			
			1- يتابع المسؤول المباشر سير العمل وفقا للأنظمة والتعليمات ويحرص على سير العمل
			2- يبادر المسؤول المباشر إلى تنفيذ المهام بما بضمن دفع الأفراد للاقتداء به
			3- يؤكد المسؤول المباشر على ضرورة الابداع في العمل
			4- يشجع المسؤول المباشر المرؤوسين على تحسين أساليب العمل وتنمية مهاراتهم الوظيفية
			5- تتيح المؤسسة الفرصة للعاملين لإبداء آراءهم والمشاركة في اتخاذ القرار
المحور الرابع: صيانة الموارد البشرية			
			1- تجري المؤسسة فحوص طبية دورية لكل الموظفين.
			2- تتوفر المؤسسة على برامج طبية تكفل المحافظة على صحة العاملين.
			3- تباشر المؤسسة بإجراءات تأديبية للعاملين غير الملتزمين بإجراءات السلامة المهنية.
			4- توفر المؤسسة الأدوات والمعدات المتعلقة بالسلامة المهنية.
ثانيا: رأس المال الاجتماعي			
1. الزمالة			
			01 يعمل العاملون في مختلف المصالح بأريحية بعيدا عن المشاكل.
			02 تتسم العلاقة مع جماعات العمل (ضمن ذات المصلحة) بالاستقرار.

			03 يتطور أداء العاملين داخل المؤسسة نتيجة الزمالة والألفة التي تجمعهم.
			04 يعمل العاملون داخل المؤسسة كالأُسرة الواحدة.
			05 يقدم العاملون ضمن جماعات العمل تنازلات شخصية تصب في مصلحة المؤسسة.
2. الثقة			
			06 لا يحتاج العاملون إلى رقابة مباشرة في تأدية مهامهم وأعمالهم.
			07 يبوح الأفراد بمشاكلهم لأنهم على دراية أنهم ستنتم الاستجابة لها ولاهتمام بحلها.
			08 هناك مستوى من الثقة بين أفراد المؤسسة والإدارة العليا.
			09 تتعامل الإدارة العليا مع العاملين بشفافية تامة.
3. التعاون والتكافل			
			10 يقدم العاملون العون لبعضهم البعض دون انتظار أي مقابل.
			11 يعمل الأفراد سوياً كأعضاء في فريق عمل أكثر تماسكاً ومتانة.
			12 يوجد اعتماد متبادل بين الأفراد في أداء العمل داخل المؤسسة.
			13 وجد آليات اتصال مستمرة بين العاملين في أداء العمل لبلوغ أهداف المؤسسة.
			14 يساعد العاملون بعضهم البعض في حالة الوقوع في أخطاء.
			15 يساعد العاملون بعضهم البعض في حالة وقوع حادث عمل.
4. الإِشراك			
			16 تأخذ الإدارة العليا آراء الأفراد العاملين بداخل المؤسسة بعين الاعتبار.
			17 تسود ثقافة المشاركة بالمعرفة والخبرة بين الزملاء في العمل.
			18 يتمتع العاملون في المؤسسة بالحرية في مشاركة أفكارهم وآراءهم مع الإدارة العليا.
			19 تتشارك المؤسسة المعلومات اللازمة بصفة دائمة مع عمالها.

الملحق رقم (3): نتائج اختبار ألفا كرونباخ

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	54	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	54	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,958	39

الملحق رقم (4): نتائج الاتساق الداخلي

Correlations

		XXX1	XXX2	XXX3	XXX4	XXXX1
XXX1	Pearson Correlation	1	,631**	,560**	,560**	,779**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
	N	54	54	54	54	54
XXX2	Pearson Correlation	,631**	1	,595**	,595**	,813**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000
	N	54	54	54	54	54
XXX3	Pearson Correlation	,560**	,595**	1	1,000**	,927**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000
	N	54	54	54	54	54
XXX4	Pearson Correlation	,560**	,595**	1,000**	1	,852**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000
	N	54	54	54	54	54
XXXX1	Pearson Correlation	,779**	,813**	,927**	,852**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	

N	54	54	54	54	54
---	----	----	----	----	----

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		MMM1	MMM2	MMM3	MMM4	MMMM
MMM1	Pearson Correlation	1	,529**	,645**	,432**	,794**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,001	,000
	N	54	54	54	54	54
MMM2	Pearson Correlation	,529**	1	,562**	,640**	,854**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000
	N	54	54	54	54	54
MMM3	Pearson Correlation	,645**	,562**	1	,450**	,789**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,001	,000
	N	54	54	54	54	54
MMM4	Pearson Correlation	,432**	,640**	,450**	1	,802**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,001		,000
	N	54	54	54	54	54
MMMM	Pearson Correlation	,794**	,854**	,789**	,802**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	54	54	54	54	54

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		XXXX1	MMMM	TOTAL
XXXX1	Pearson Correlation	1	,829**	,960**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	54	54	54
MMMM	Pearson Correlation	,829**	1	,953**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	54	54	54
TOTAL	Pearson Correlation	,960**	,953**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	54	54	54

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

الملحق رقم (5): نتائج توزيع عينة الدراسة

		الجنس			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	ذكر	34	63,0	63,0	63,0
	أنثى	20	37,0	37,0	100,0
Total		54	100,0	100,0	

		السن			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	سنة 30 إلى 20 من	13	24,1	24,1	24,1
	سنة 40 إلى 31 من	33	61,1	61,1	85,2
	سنة 50 إلى 41 من	5	9,3	9,3	94,4
	سنة 60 إلى 51 من	3	5,6	5,6	100,0
Total		54	100,0	100,0	

		التعليمي. المستوى			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	متوسط	8	14,8	14,8	14,8
	ثانوي	19	35,2	35,2	50,0
	جامعي	27	50,0	50,0	100,0
Total		54	100,0	100,0	

		الخبرة			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	سنوات 5 أقل من	6	11,1	11,1	11,1
	سنوات 10 إلى 5 من	27	50,0	50,0	61,1

سنة 16 إلى 11 من	13	24,1	24,1	85,2
سنة 17 فما فوق	8	14,8	14,8	100,0
Total	54	100,0	100,0	

المهني. المستوى

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid إطار سامي	6	11,1	11,1	11,1
إطار	25	46,3	46,3	57,4
عون التحكم	16	29,6	29,6	87,0
عون التنفيذ	7	13,0	13,0	100,0
Total	54	100,0	100,0	

الملحق رقم (6): نتائج الاتجاه العام لإجابات عينة الدراسة

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
X1	54	2,7037	,57065
X2	54	2,7778	,53787
X3	54	2,6481	,58785
X4	54	2,5000	,69364
X5	54	2,3333	,77703
B1	54	2,2037	,76182
B2	54	2,0741	,79745
B3	54	2,2593	,75698
B4	54	2,0370	,82332
B5	54	2,1111	,79305
B6	54	2,0185	,78885
M1	54	2,3889	,71154
M2	54	2,1296	,72804
M3	54	2,0926	,75906
M4	54	2,2037	,71056
M5	54	1,8704	,75351
F1	54	2,9259	,32805
F2	54	2,6111	,68451
F3	54	2,5370	,69263
F4	54	2,7778	,53787
XXX1	54	2,5926	,52264

XXX2	54	2,1173	,59048
XXX3	54	2,1370	,62985
XXX4	54	2,4122	,65485
XXXX1	54	2,2460	,51363
Valid N (listwise)	54		

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
D1	54	2,1481	,76250
D2	54	2,3519	,70463
D3	54	2,5185	,72008
D4	54	2,3704	,75975
D5	54	2,3333	,72684
D6	54	2,1481	,81048
D7	54	1,8704	,75351
D8	54	1,9444	,76273
D9	54	1,7963	,76182
D10	54	2,6111	,62696
D11	54	2,5741	,56974
D12	54	2,5000	,63691
D13	54	2,3519	,73092
D14	54	2,6481	,58785
D15	54	2,7593	,47325
D16	54	1,7407	,75698
D17	54	2,2593	,78151
D18	54	1,7037	,76798
D19	54	1,7593	,77545
MMM1	54	2,3444	,58974
MMM2	54	1,9352	,62606
MMM3	54	2,5741	,47215
MMM4	54	1,8657	,65824
MMMM	54	2,1799	,47570
Valid N (listwise)	54		

الملحق رقم (7): نتائج اختبار الفرضية الفرعية الأولى

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
XXXX1	,105	54	,200*	,953	54	,135
MMMM	,061	54	,200*	,974	54	,281

TOTAL	,069	54	,200*	,973	54	,250
-------	------	----	-------	------	----	------

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,675 ^a	,455	,445	,35451

a. Predictors: (Constant), XXX1

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5,458	1	5,458	43,433	,000 ^b
	Residual	6,535	52	,126		
	Total	11,994	53			

a. Dependent Variable: MMMM

b. Predictors: (Constant), XXX1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,588	,246		2,387	,021
	XXX1	,614	,093	,675	6,590	,000

a. Dependent Variable: MMMM

الملحق رقم (8): نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثانية

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,636 ^a	,405	,393	,37047

a. Predictors: (Constant), XXX2

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4,856	1	4,856	35,384	,000 ^b
	Residual	7,137	52	,137		
	Total	11,994	53			

a. Dependent Variable: MMMM

b. Predictors: (Constant), XXX2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	1,094	,189		5,781	,000
	XXX2	,513	,086	,636	5,948	,000

a. Dependent Variable: MMMM

الملحق رقم (9): نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثالثة

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,773 ^a	,598	,590	,30460

a. Predictors: (Constant), XXX3

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7,169	1	7,169	77,268	,000 ^b
	Residual	4,825	52	,093		
	Total	11,994	53			

a. Dependent Variable: MMMM

b. Predictors: (Constant), XXX3

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	,932	,148		6,302	,000
	XXX3	,584	,066	,773	8,790	,000

a. Dependent Variable: MMMM

الملحق رقم (10): نتائج اختبار الفرضية الفرعية الرابعة

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,765 ^a	,612	,600	,30460

a. Predictors: (Constant), XXX4

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7,169	1	7,169	45,265	,000 ^b
	Residual	4,825	52	,093		
	Total	11,994	53			

a. Dependent Variable: MMMM

b. Predictors: (Constant), XXX4.

Coefficients^a

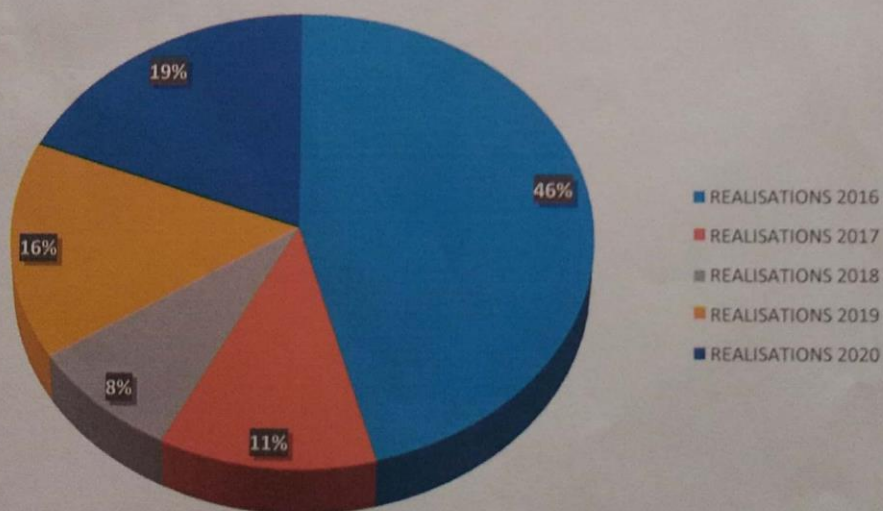
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,836	,148		2,302	,000
	XXX4	,735	,066	,765	1,790	,000

a. Dependent Variable: MMMM

EVOLUTION ET ANALYSE DU PROGRAMME FORMATION PERFECTIONNEMENT

<i>GSP</i>	<i>REALISATIONS</i>					
	<i>2016</i>	<i>2017</i>	<i>2018</i>	<i>2019</i>	<i>2020</i>	
Cadres	44	11	8	15	18	96
Maîtrise	26	28	19	29	22	124
Exécution	2	1	1	8	5	17

REALISATION DE FORMATION HMO





**POLE PRODUCTION TV TG SUD
UNITE DE PRODUCTION HASSI MESSAOUD OUEST
Tél. : (029) 74.11.08 Fax : (029) 74.11.05**

N° SPE/PPE/HMO/SRH/

Hassi Messaoud le

CONTRAT DE FORMATION

- Vu la convention collective de la société,
- Vu le règlement intérieur de l'organisme de formation « Centre de formation d'Ain M'Lila »
- Vu les dispositions réglementaires en vigueur relatives à la formation professionnelle spécialisée FPS.
- Vu le dispositif de réalisation de la formation FPS- Technicien Principal Intervention Mécanique du

Entre

La société Algérienne de Production de l'électricité/Pôle de production TV.TG SUD/Unité de Production de l'électricité Hassi Messaoud Ouest (HMO) sise à la Route de Ouargla, Hassi Messaoud BP 17, wilaya de Ouargla, Représentée par Monsieur le Directeur de l'Unité de Production d'électricité TG/Hassi Messaoud Ouest

D'une part,

Et

Monsieur :

Né(e) le :

Demeurant à :

Niveau de qualification :

Unité : de Production d'électricité TG Hassi Messaoud Ouest

Ci-après, dénommée le bénéficiaire

D'autre part

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

Article 1 :

Le présent contrat a pour objet, de définir les conditions de déroulement de la formation, ainsi que les droits et obligations qui en découlent.

Article 2 :

Le bénéficiaire est désigné pour suivre l'action de formation professionnelle ci-après :

- Intitulé de l'action : **Technicien Principal Intervention Mécanique**
- Objectif de la formation : **est l'apport en connaissance théorique et acquérir le savoir.**
- Spécialité ou domaine : **Maintenance**
- Durée de formation : **48 semaines.**
- Mode de formation : **Continue.**
- Organisme de formation : **Centre de formation Ain M'Lila (CAM).**
- Lieu de la formation : **Ain M'Lila.**

Article 3 :

Le bénéficiaire de la formation s'engage à respecter les clauses de ce contrat, et à les exécuter de bonne foi.

Article 4 :

Le bénéficiaire de la formation s'engage à :

- Suivre régulièrement le cycle de formation.
- Respecter les modalités de contrôle et de l'assiduité, de la discipline et du déroulement de la formation.
- Réintégrer son poste de travail pendant les intersessions des cycles alternés et toute autre interruption, déduction faite du congé annuel réglementaire et des coupures pédagogiques de courte durée accordées, le titre de l'organisme de formation faisant foi.
- Réintégrer la société et son poste de travail à l'issue de la formation.
- Remettre le mémoire ou rapport de fin d'études et de communiquer les acquis de la formation suivie, et d'en assurer l'effet multiplicateur à la demande de la société.

Article 5 :

Le bénéficiaire de la formation s'engage à rester au service de la société algérienne de production de l'électricité à l'issue de la formation pour une période **48 semaines (*2+02 ans)** effectif, et ce conformément à la réglementation en vigueur.

Si le bénéficiaire fait déjà l'objet d'un engagement de fidélité pour formation, la période fixée ci-dessus est cumulée avec la période en cours et commence à courir à la fin de la période d'engagement précédente.

Dans le cas où cette clause n'est pas respectée, la société se réserve le droit d'entamer toute action qu'elle jugera nécessaire pour défendre ses intérêts.

Article 6 :

Le bénéficiaire percevra pendant toute la durée de la formation :

- Son salaire de base.
- Une indemnité de stage.
- La prise en charge des frais de transport, de restauration et d'hébergement.
- Une prime de documentation « conformément à la réglementation en vigueur. »

Article 7 :

Durant toute la formation, le bénéficiaire continue à être régi par la convention collective de la société.

Article 8 :

Le bénéficiaire a le droit de suivre le cycle de la formation objet du présent contrat, sans interruption ni arrêt pour quelque motif que ce soit.

Article 9 :

Pendant la durée de la formation, le bénéficiaire est soumis au règlement intérieur de l'organisme de formation. En cas de manquement disciplinaire la société se réserve le droit de résilier le présent contrat et d'engager éventuellement, toute procédure disciplinaire qu'elle jugera utile conformément aux dispositions de son propre règlement intérieur.

Article 10 :

En cas d'absence injustifiée aux cours et/ou aux séances de travaux pratiques, il pourra être procédé à l'encontre du bénéficiaire à une retenue sur salaire.

Article 11 :

Toute modification ou résiliation ne peut se faire qu'avec l'accord des parties contractantes.

Toutefois :

- Si au cours de la formation, les résultats obtenus sont jugés insuffisants, la société se réserve le droit de mettre fin à la formation du bénéficiaire.
- La résiliation unilatérale du contrat par le bénéficiaire lui fait perdre ses droits.

En outre :

- Il devra rembourser la totalité des sommes qui ont été dépensées pour sa formation (frais de formation, transport, hébergement, rémunération...) majorés de 10% pour les frais administratifs occasionnés par l'étude de son dossier et les opérations de sa mise en formation.
- Il pourra faire l'objet de poursuites disciplinaires et peut encourir la perte du droit au bénéfice de toute autre formation durant une période de deux (02) ans.

En cas de résiliation du contrat pour force majeure, la société définira les mesures à appliquer conformément à la législation et la réglementation en vigueur à l'entreprise.

Article 12 :

Le bénéficiaire de la formation devra également rembourser les frais de formation engagés en cas de démission, d'abandon de poste, d'exclusion pour manquement à la discipline, d'insuffisance de résultats, sauf cas de force majeure.

Article 13 :

Si à l'issue de la formation, le bénéficiaire ne réintègre pas le poste d'affectation dans un délai d'une semaine, il fera l'objet de poursuites judiciaires pour non-respect de contrat.

Article 14 :

En dehors des cas de force majeure, telle que définie dans les dispositions légales en vigueur, toute défaillance au présent contrat devra être justifiée ; au quel cas, la société définira les mesures à appliquer.

Article 15 :

La direction d'appartenance du bénéficiaire de la formation est chargée de veiller à l'application du présent contrat.

Article 16 :

Le présent contrat prend effet à compter de la date du démarrage de la formation.

Le bénéficiaire doit accompagner sa signature de la mention "Lu et approuvé sans aucune restriction ni réserve".

Date d'effet : **06/12/2018**

Le directeur d'Unité

Le Bénéficiaire de la formation

الفهرس

I.....	إهداء
III.....	شكر
IV.....	الملخص
VI.....	قائمة المحتويات
VII.....	قائمة الجداول
VII.....	قائمة الأشكال
IX.....	قائمة الملاحق
أ.....	مقدمة
2.....	الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية لدور تنمية المورد البشري في تعزيز راس مال الاجتماعي
3.....	المبحث الأول: الأدبيات النظرية لدور تنمية المورد البشري في تعزيز راس مال الاجتماعي
3.....	المطلب الأول: عموميات حول تنمية المورد البشري
11.....	المطلب الثاني: عموميات حول راس مال الاجتماعي
19.....	المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية لدور تنمية المورد البشري في تعزيز راس مال الاجتماعي
19.....	المطلب الأول: الدراسات السابقة
23.....	المطلب الثاني: العلاقة بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة
26.....	خلاصة الفصل:
28.....	الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لدور تنمية المورد البشري في تعزيز راس مال الاجتماعي
29.....	المبحث الأول: الاطار المنهجي للدراسات التطبيقية
29.....	المطلب الأول: الطريقة المعتمدة للدراسة
36.....	المطلب الثاني: الثبات والاتساق الداخلي للاستبيان
39.....	المبحث الثاني: عرض نتائج الدراسة واختبار الفرضيات
39.....	المطلب الأول: عرض وتحليل نتائج الدراسة
52.....	المطلب الثاني: نتائج اختبار فرضيات الدراسة
58.....	خلاصة الفصل:
60.....	الخاتمة:
63.....	المراجع:
68.....	الملاحق:
90.....	الفهرس