

التمكين كمصدر لتعزيز تنافسية المؤسسة الاقتصادية الجزائرية في ظل اقتصاد مبني على المعرفة دراسة تجريبية للشركة الجزائرية مجموعة متيجي "المطاحن الكبرى للظهرة بمستغانم"

Empowerment as a source of enhancing the competitiveness of the Algerian economic institution in a knowledge-based economy. An experimental study of the Algerian company, Metji Group, "The Grand Mills of Dahra in Mostaganem"

بن يطو حاج¹، طاري عبد القادر²

BENYETTOU Hadj¹, TARI Abdelkader²

¹ جامعة عبد الحميد بن باديس (الجزائر)، benyettouhadj1@gmail.com

² المركز الجامعي نور البشير - البيض (الجزائر)، Abdelkader.tari@univ-mosta.dz

تاريخ الاستلام: 2024/10/30 تاريخ القبول: 2024/12/26 تاريخ النشر: 2025/03/21

ملخص: يهدف هذا العمل إلى معرفة دور تمكين الرأس المال البشري في تعزيز تنافسية المؤسسة الاقتصادية الجزائرية، حيث تطرقنا إلى أبعاد رأس المال البشري ككل وتفاعلها مع التنافسية، من خلال هذه الدراسة نبين دور تمكين رأس المال البشري في تعزيز تنافسية المؤسسة الاقتصادية.

بعد تحليل النتائج بواسطة برنامج SPSS20، توصلنا إلى وجود علاقة طردية بين رأس المال البشري وتعزيز التنافسية لمجمع متيجي، ومن بين أبعاد رأس المال البشري التي تساهم بشكل كبير في تنافسية المؤسسة هو التمكين الذي يقصد به السماح للقوى العاملة تفجير الطاقة الكامنة لديهم ومنحهم سلطة العمل من أجل نموهم وتطورهم.

كلمات مفتاحية: رأس المال البشري، الميزة التنافسية المستدامة، التنافسية، التمكين.

تصنيفات JEL : L15، O31، D22

Abstract: The aim of this study is to identify the role of human capital empowerment in improving the competitiveness of the Algerian economic institution. We have addressed the dimensions of human capital as a whole and their interaction with competitiveness. Through this study, we show the role of human capital empowerment in improving the competitiveness of the economic institution. After analysing the results using the SPSS20 programme, we concluded that there is a direct relationship between human capital and improving the competitiveness of the Mitigi Complex.

Among the dimensions of human capital that contribute significantly to the organisation's competitiveness is empowerment, which aims to enable the workforce to release its potential energy and give it the authority to work towards its growth and development.

Keywords : human capital, sustainable competitive advantage, competitiveness, empowerment.

JEL Classification Codes: L15, O31, D22.

¹ المؤلف المرسل: بن يطو حاج، الإيميل: benyettouhadj1@gmail.com

1- المقدمة:

يعد التمكين أحد العوامل الأساسية لتعزيز تنافسية المؤسسات الاقتصادية، خاصة في ظل الاقتصاد المبني على المعرفة، ويركز على تحسين قدرات الأفراد داخل المؤسسة من خلال تزويدهم بالمعرفة والمهارات اللازمة، مما يمكنهم من اتخاذ قرارات فعالة ومبتكرة. في هذا السياق، تساهم عملية التمكين في تعزيز روح العمل الجماعي وتعزيز الالتزام، مما يؤدي إلى زيادة الإنتاجية وتحسين جودة المنتجات والخدمات المقدمة.

في الجزائر، تكتسب أهمية التمكين أبعادًا إضافية مع التوجه نحو اقتصاد أكثر معرفة، حيث تتطلب التحديات العالمية والمحلية استراتيجيات جديدة للابتكار والتكيف. من خلال تعزيز ثقافة التمكين، حيث يمكن للمؤسسات الجزائرية تطوير قدراتها التنافسية، والاستجابة بفاعلية للتغيرات السريعة في السوق. كما يساهم التمكين في جذب الاستثمارات وتعزيز التعاون بين المؤسسات، مما يعزز من موقعها في الساحة الاقتصادية الإقليمية والدولية.

إن المؤسسات الاقتصادية الجزائرية اليوم تتحمل العبء الأساسي في تطوير رأس مالها البشري، الذي يصبح بعد ذلك مصدرًا لتعزيز ميزتها التنافسية، والتي بدورها تعمل على تنميته وجعله قادرًا على تفجير كل طاقاته الكامنة في حدود استراتيجياتها. ومن هنا جاءت فكرة الورقة البحثية التي تتمحور إشكاليته حول العلاقة التكاملية بين تمكين رأس المال البشري وتحسين تنافسية المؤسسة الاقتصادية الجزائرية؟

لإجابة على الإشكالية المطروحة نقترح الفرضية التالية: التعليم يعزز التمكين من خلال تطوير مهارات القوى العاملة لتحسين تنافسية المؤسسة.

2- رأس المال البشري واقتصاد المعرفة

2.1 رأس المال البشري: هو ضمن مكونات رأس المال الفكري المتمثل في المعرفة لدى العمال والقدرة العقلية والإبداع، حيث أن العنصر البشري يفوق القيم الحقيقية لموجوداتها الحسية كالأبنية والمعدات بالنسبة للشركة. فالموجودات الحسية لمؤسسة كالأبنية وغيرها تمثل جزءًا صغيرًا من قيمتها السوقية، والفرق الذي رفع تلك القيمة هو رأس مالها البشري، وعليه فإن الرأسمال الحقيقي الذي تملكه المؤسسة هو الرأسمال البشري. (طاري ، 2019، صفحة 110)

الأصول الثابتة هي التي توفر الإيرادات والأرباح دون الحاجة إلى نشرها أو توزيعها أو تغيير جهة العمل، ويمكن القول بأن رأس المال البشري متمثلًا في المهارات وإتقانها، والبراعة المهنية سواء

- تمثلت في الحذق أو الإتقان في أداء الأعمال التي تتطلب بذل مجهود فكري وعضلي لتحسين التقدير والحكم على الأمور. (حاتم و بن صلاح ، 2012 ، صفحة 186)
- حيث يعتبر رأس المال البشري هو النواة الأساسية لرأس المال المعرفي، وهو كل ما يزيد في الإنتاجية العمال والموظفين من خلال المهارات المعرفة والتقنية التي يكتسبونها، أي من خلال التعلم والخبرة. (عبد الصمد ، 2016 ، صفحة 4).
- أهمية رأس المال البشري (عبد الناصرو ظاهر ، 2010 ، الصفحات 8-9):
- يعد الاهتمام برأس المال البشري حتمية تفرضها التحديات العلمية والتطورات التكنولوجية، فالقدرات الفكرية أصبحت من أهم عوامل التفوق والتميز في الاقتصاد المعرفة، فالإبداع دائما يبدأ بأفكار جديدة.
- تراكم رأس المال البشري (بختي، 2002 ، الصفحات 42-44) يتطلب مايلي:
- إعطاء الأولوية للمؤسسات الجامعية ومعاهد التكوين: إن الجامعة ومعاهد التكوين هي مصانع العقول في الحاضر والمستقبل لذا يجب التركيز على التعليم الفعال في الجامعة (أستاذ، طالب، كتاب، مختبرات) ودعمها بالوسائل التكنولوجية الحديثة.
- توطین المعارف: يجب الاستفادة من العلوم والتكنولوجيا المستوردة.
- التطوير المستمر لمهاراتنا العلمية: يجب تحويل هذه الفكرة إلى واقع ملموس وهذه المعلومة إلى منتج محسوس من خلال التحكم في التكنولوجيا.
- الإداري الحديثة: نقصد بها التخلص نهائياً من أي قيود بيروقراطية تعوق مسيرة التقدم الفكري والإبداع، وتحويل رأس المال البشري إلى قيمة سوقية من خلال الاختراع والابتكار.
- الابتكار كميزة تنافسية للمؤسسات الحديثة: تعد القدرة على الابتكار هي العامل الأول في احتفاظ المؤسسة الناجحة بمكانتها بين المؤسسات المنافسة.
- كما يُعرف الابتكار بأنه البحث عن الفرصة في السوق. (نجم عبود ، 2008 ، صفحة 22)
- التعليم لتحقيق تنافسية المؤسسة: إن الميزة هي مفتاح المنافسة في السوق، أي قدرة المؤسسة على التفوق على المنافسين في واحد أو أكثر من أبعاد الأداء الاستراتيجي(التكلفة، الجودة، المرونة، الوقت، والابتكار). (عبد الستار ، 2005 ، الصفحات 10-12).
- التعلم وعلاقته بالابتكار: الابتكار الجديد أنهو الوصول الى الفاعلية في الأداء والكفاءة في الاستخدام، ولا يكون هذا إلا بالتعلم الذي يمكن من خلاله الوصول إلى ذروة مزايا الابتكار. والواقع أن أهم انجازات الابتكار في المؤسسة يتمثل في كونه يُولد التعلم الجديد، والابتكار بهذا المعنى هو معرفة كثيفة جديدة يستدعي من أجل استخدامه بكفاءة التعلم على الأداء.

- وفي ظل المنافسة الحادة ليس الابتكار وحده هو الذي يتطلب السرعة وإنما التعلم من الابتكار يجب أن يكون سريعاً، وكلما تقدم التعلم يكون الابتكار قد فقد قوته في المؤسسة. وبالتالي فإن الميزة التنافسية المستدامة بحاجة إلى الابتكار الجديد لتبدأ دورة جديدة، وهذا هو منطق الاستدامة في المؤسسة الابتكارية التي تحقق التميز على المنافسين. (بختي، 2002، صفحة 93)

رأس المال البشري كميزة تنافسية في المؤسسة: يتمثل في الأفراد ذوي القدرات الخاصة والمواهب المتميزة والذين لديهم القدرة على الابتكاري المؤثر في الأنشطة الحيوية للمؤسسة، وهم الأفراد الذين يستطيعون الإنتاج وتسيير الخدمات بتميز ولديهم القدرة على جذب العملاء وإنشاء قيمة مُنتج المؤسسة. (طاري ، 2019، صفحة 96)

يرى Keith Smith أن المعرفة أصبحت أهم عامل في الحياة إلى ما سبق فإن أهم ناتج للعقول البشرية عالية التميز يتمثل في التوصل إلى منافسها وإنشاء قيمة مضافة على المدى القريب والبعيد.

كما أن إدارة المورد البشري تأخذ مسار وتوجه يكسبها الميزة التنافسية المستدامة، ولا يحص هذا إلا من خلال عناصر مهمة نلخصها في الشكل الموالي: (حبّاية ، 2013، صفحة 95)

مصطلح التمكين من المصطلحات الحديثة، وتم ظهوره في قاموس الإدارة الأمريكية "Empowerment" يحتل هذا الإجراء أو الأسلوب في تسيير الموارد البشرية أهمية كبيرة خصوصاً إذا فكرت المؤسسة في تطبيق إدارة الجودة الشاملة، وعموماً له دور هام في نجاح المؤسسات.

أن تمكين العاملين في المؤسسات التي تركز على العميل يعتبر أمر لا بد منه للأفراد المتعاملين مباشرة مع الزبائن ذلك لتمكينهم من اتخاذ كل القرارات اللازمة في التعامل مع الزبائن. (طاري ، 2019، صفحة 96)

غير أن هذا لا يغير من حقيقة أن التمكين هو إجراء مهم ويخص جميع العاملين، فهو يهدف إلى التحسين والتطوير في المؤسسة، ذلك أنه يؤدي بالعاملين إلى إظهار وإخراج كل قدراتهم ومهاراتهم، كما أنه يشعرهم بالمسؤولية ويكسبهم القدرة على تحملها ويدعوهم إلى تدعيم وتعزيز الروح المعنوية. ويشترط تنفيذ عمليات التمكين في المؤسسة ما يلي: (طاري ، 2019، صفحة

- تقديم توجهات واضحة حول كل ما يتعلق برؤية وغاية المؤسسة، الاستراتيجية المتبعة؛
- تحديد والتعريف بجميع الزبائن الداخليين والخارجيين؛
- منح حق التوصل إلى المعلومة واستعمال التكنولوجيات الحديثة للمعلومات؛
- وضع نظام للمساعدة في اتخاذ القرارات؛ تدريب وتأهيل العاملين؛
- اعتماد التغذية العكسية؛ تحديد مؤشرات ومعايير قياس درجة رضا الزبائن
- طرق وكيفيات إرضاء الزبون؛ الاعتراف وتخصيص نظام للمكافآت.

أكدت الدراسات على ضرورة صناعة المورد البشري الذي أصبح رأس مال بشري، لأنه مصدرا للتميز وخلق القيمة المضافة. يجب تتبع الاستراتيجيات الخاصة بصناعته، وهي كما يلي:
(غسان و عبد الستار ، 2014 ، صفحة 45)

خريطة المعرفة: إن الغاية من استخدام خريطة المعرفة تتمحور فيما يلي:

تحديد المركز المعرفي للمؤسسة مقارنة بالمؤسسات المنافسة، وهناك ثلاثة أنواع وهي:

المعرفة الجوهرية: هي المستوى الأقل من المعرفة الذي يجب توافره لدى المؤسسة لمواجهة المنافسين؛ وزيادة الرافعة المعرفية وتحقيق الثوب السريع من الفكرة إلى المنتج، من خلال قلة العقبات التخصصية. (غسان و عبد الستار ، 2014 ، صفحة 50)
ولقد حدد DAVAN الخصائص الفكرية الناجحة كالآتي: (رزيقة ، 2016 ، صفحة 152)

- العقلية المفتوحة والخبرة الواسعة والتحسس المعرفي؛

- إقناعي متخذي القرارات بأهميتها في تقليل ضغط التنافس؛

- التمكين وجعل الأفكار المقترحة قابلة للتنفيذ في الواقع.

القيادة الفعالة: يجب التعامل مع رأس المال البشري على انه مورد هام يحقق التميز للمؤسسة، والتعليم يساعد أكثر على هذا. (رزيقة ، 2016 ، صفحة 154)

- الاستمرار: يقوم بالتقدير لأنه يدفع إلى التفوق؛

- الإمتاع: يجعل التقدير ممتعا وصعب النسيان؛

- الشمول: يشجع المسئول على تقدير العمال.

خصائص رأس المال البشري من أهمها: (محمود علي و محمد العجلوني، 2010 ، صفحة 47)

-رأسمال غير ملموس ومن الصعب قياسه بدقة؛ رأس المال البشري يصعب محاكاته وتقليده؛

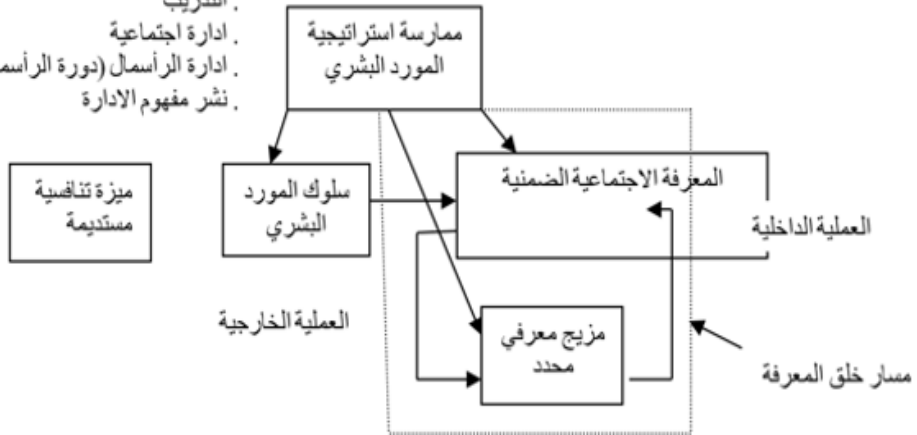
-سريع الزوال والفقدان ويزيد بالعمل؛

أن إدارة المورد البشري تأخذ مسار وتوجه يكسبها الميزة التنافسية المستدامة، ولا يحصل هذا الا من خلال الشكل الموالي:

التمكين كمصدر لتعزيز تنافسية المؤسسة الاقتصادية الجزائرية في ظل اقتصاد مبني على المعرفة دراسة تجريبية
للشركة الجزائرية مجموعة متيجي "المطاحن الكبرى للظهرة بمستغانم"

شكل رقم 1: نموذج ادارة الموارد البشرية كعامل الميزة التنافسية المستديمة

. المهمة التتموية (التنشئة الاجتماعية)
. الانضمام
. التدريب
. ادارة اجتماعية
. ادارة الراسمال (دورة الراسمال)
. نشر مفهوم الادارة



المصدر: (طاري ، 2019، صفحة 152)

نشير الى أهم ما جاء في قاموس بعض الرؤى الأكاديمية حول موضوع الراسمال البشري ودورة المورد البشري كميزة تنافسية.

جدول رقم 02: ملخص عناصر العلاقة بين المورد البشري والميزة التنافسية

		رأس البشري	الميزة التنافسية
Strandskov (2006)	تفاعلية	تنمية قدرات المورد البشري	تنمية قدرات المورد البشري تتم خارج حدود المؤسسة.
Ferris(1999)	تفاعلية	زيادة الأداء	ضبط أنظمة إدارة الموارد البشرية أفقيا وعموديا.
Porter(1998)	خارجية	دعم النشاط	مقدرة المنظمة على تحسين أنشطتها بأقل تكلفة عوامل نجاح خاصة ترجع إلى الصناعة.
Kamoche (1999)	داخلية	تحسين قيمة المورد البشري	ذات قيمة، نادرة، غير قابلة للتقليد وغير قابلة لإحلال مجموعة موارد القدرات.
Lado(1994)	داخلية	تنمية الكفاءة	تسييرية، تعتمد على مدخلات، قابلة للتحويل وتعتمد على مخرجات الكفاءات.
Grant(1993)	داخلية	تدريب المورد البشري وتنميته	إدراج معرفة متخصصة في إدارة القدرات.
Wright(1994)	تفاعلية	محاطات السلوك	للسلوك دور ومطلوب في تحقيق إستراتيجية التنافسية.

المصدر: من إعداد الباحثين

تحتل عملية اختيار وتعيين راس المال البشري صدارة الترتيب من حيث الأهمية ضمن مهام ونشاطات الإدارة، فهي تكمن في جذب واستقطاب العناصر البشرية الأكثر تميزاً وذات المهارات العالية، والقادرة أيضاً على تحقيق الاستغلال الأمثل لبقية الموارد الأخرى، فكفاءة وفعالية الموارد الأخرى لا تتحقق إلا بوجود العنصر البشري الكفاء.

كما أن المؤسسة الحديثة تستخدم كثيراً عملية التحويل من منصب إلى آخر حتى تصل إلى تحقيق وجود الشخص المناسب في المكان المناسب، وتعتمد في عملية الاختيار على الذكاء والقدرة والاستعداد للتعلم لدى الفرد المترشح، كما تحرص على تقييم مدى قدرته على الاندماج والعمل في الفريق ومدى توفر الخصائص اللازمة لديه لإرضاء الزبون. (حرشوش وآخرون، 2006، صفحة 130)

2.2 ماهية اقتصاد المعرفة

تطورت المعرفة عبر العصور ولم يقتصر دور المورد البشري على الترجمة والنسخ، وإنما تعداه إلى توليد المعرفة وصولاً إلى الفكر الحديث. الذي تناولت فيه مختلف المدارس المعرفة بداية من المدرسة الكلاسيكية التي تضمنت الإدارة العملية والبيروقراطية والمبادئ الإدارية، حيث ركزت على استخدام الأسلوب العلمي في حل المشكلات واتخاذ القرارات، أما المدرسة السلوكية فدعت إلى تحسين ظروف العمال وتحسين العلاقات الاجتماعية، وإضافة إلى رؤية مدرسة النظم التي أكد على ضرورة النظر إلى المؤسسة على أنها نظام واحد متكامل ببنيتها الداخلية والخارجية، وصولاً إلى النظريات الحديثة وعلى رأسها الإدارة اليابانية (نظرية Z) وإدارة الجودة الشاملة (TQM) التي ساهمت بشكل كبير في تطوير المعرفة. (عمر أحمد، 2013، صفحة 53).

تمثل المعرفة عماد الاقتصاد المعاصر خاصة في ظل العولمة، فالاقتصاد المعرفة هو الذي تحقق فيه المعرفة الجزء. (الهاشمي ومحمد، 2007، صفحة 24)

يقول **Drucker** أن المعرفة في مجتمعنا المعاصر أصبحت مورداً أساسياً للأفكار والاقتصاد عموماً، أما العوامل التقليدية للإنتاج فلن تختفي ولكن تصبح ثانوي، وسيكون الحصول عليها سهلاً وميسوراً إن توفرت المعرفة التخصصية.

إن اقتصاد المعرفة هو النظام الاقتصادي الذي تُمثل فيه المعرفة عنصر الإنتاج الرئيس والقوة الدافعة الأساسية لتكوين الثروة. حيث يمتاز اقتصاد المعرفة عن الاقتصاديات الأخرى بكونه اقتصاد وفرة أكثر منه اقتصاد ندرة، إذ أن أغلب الموارد تنفذ بالاستهلاك فيما تزداد المعرفة بالممارسة والاستخدام وتنتشر بالمشاركة. باعتبار المعرفة مورداً اقتصادياً وسعي

المؤسسات لاستغلاله في تعزيز المركز التنافسي لها،
مميزات إقتصاد المعرفة: توليد واستخدام الابتكار والإبداع يعد أساس الميزة التنافسية،
فالمعرفة هي الوسيلة لتحقيق كفاءة عالية في الإنتاج. لهذا توجد خصائص عديدة لاقتصاد
المعرفة. وقد لخص Grant أبرزها على النحو الآتي: (فليح حسين، 2007، صفحة 18)

- الاهتمام بالأفكار والعلامات التجارية بدلاً من الأصول المادية؛

- تطوير وسائل الاتصالات الحديثة؛

- شبكة الإنترنت أصبح العمل الافتراضي؛

في عصر أصبحت فيه المعرفة المقياس الرئيسي للتفريق ما بين التقدم والتخلف، وأصبح
النمو المتسارع لتدفق المعلومات وصناعتها، أحدث خلل في الاقتصاديات مما أدى بالمؤسسات
إلى تبني فكرة جديدة وهي اقتصاد المعرفة. هذا الأخير ركز على المورد البشري الذي يُعتبر
المحرك الرئيسي له، وبالتالي لا يمكن أن نجد اقتصاد متوازن، لهذا ظهرت مؤشرات تقيس هذا
التوازن، نذكر منها ما يلي: (بشير، 2012، صفحة 41)

- مؤشرات الموارد البشرية؛

- مؤشرات تكنولوجيا المعلومات والاتصال؛

- مؤشر البحث والتطوير؛

- مؤشر إدارة المعرفة.

3- دراسة تجريبية لدور التمكين لتعزيز تنافسية المؤسسة الاقتصادية الجزائرية

سنتناول في هذا الدراسة معرفة أهمية دور رأس المال البشري (التمكين) في تعزيز
التنافسية المستدامة للشركة من خلال إجراء الدراسة التجريبية على مجموعة متيجي ماسرة
بمستغانم.

عينة الدراسة: يتمثل مجتمع الدراسة في العاملين بشركة متيجي. العينة تتكون من 120 عامل،
حيث تم توزيع الاسميان على جميع أفراد عينة الدراسة، وقد تم استرجاع 95 استبيان بنسبة
(79,16%).

المعالجة الإحصائية: قمنا بتفريغ وتحليل الاستبيان بالاستعانة ببرنامج SPSS20 بهدف الوصول
لدلالات ذات قيمة ومؤشرات تساعد على التحليل.

تقديم عينة الدراسة:

المستوى الدراسي: توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الشهادات.

الجدول رقم (02)		
توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الشهادات.		
النسبة المئوية	التكرار	الشهادات المتحصل عليها
03,16%	03	بدون شهادة
7,37%	07	شهادة التكوين المتخصص
89,47%	85	شهادات جامعية
100%	95	المجموع
المصدر: من إعداد الباحثين بناء على الاستبيان		

التعليق: بيانات الجدول تبين توزيع النسبي لأفراد عينة الدراسة حسب الشهادات المتحصل عليها، فيلاحظ بأن غالبية أفراد عينة الدراسة يحملون الشهادة الجامعية عددهم (85)، بنسبة تمثيل بلغت (89,47%)، تلتها الحاصلين على شهادة التكوين المتخصص بنسبة (07,37%)، وجاءت في الأخير العاملون بدون شهادة بنسبة (03,16%)، وهذا يبين أن أفراد العينة لهم شهادات جامعية، وهذا يدل على أن المؤسسة تعتمد على مخرجات الجامعة.

الأقدمية: توزيع أفراد عينة الدراسة حسب القدمية.

الجدول رقم (03)		
توزيع أفراد عينة الدراسة حسب القدمية.		
النسبة المئوية	التكرار	الأقدمية
15,79%	26	أقل من 7 سنوات
56,84%	54	بين 7 إلى 17 سنوات
27,37%	15	أكثر من 17 سنوات
100%	95	المجموع
المصدر: من إعداد الباحثين بناء على الاستبيان		

التعليق: إن التوزيع النسبي لأفراد عينة الدراسة حسب الأقدمية فيلاحظ بأن النسبة الأكبر كانت لذوي الخبرة ما بين 7 إلى 17 سنوات، فقد بلغ عدد أفرادها (54) فرداً بنسبة (56,84%)، تلتها عدد سنوات الخبرة الأكثر من 17 سنة فقد بلغت نسبتها (27,37%)، أما أصحاب الخبرة الأقل من 07 سنوات فقد بلغت نسبتهم (15,79%).

اختبار فرضيات الدراسة:

الفرضية: التعليم يعزز التمكين من خلال تطوير مهارات القوى العاملة لتعزيز تنافسية المؤسسة الاقتصادية الجزائرية.

تندرج ضمن هذه الفرضية فرضيات فرعية سوف نقوم بدراسة قبولها أو رفضها.

الفرضية الفرعية الأولى: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التعليم والتمكين لتعزيز التنافسية في ظل تحديات السوق.

التمكين كمصدر لتعزيز تنافسية المؤسسة الاقتصادية الجزائرية في ظل اقتصاد مبني على المعرفة دراسة تجريبية
للشركة الجزائرية مجموعة متيجي "المطاحن الكبرى للظهرة بمستغانم"

جدول رقم (04) يبين معامل الارتباط بين التعليم والتمكين لتعزيز تنافسية المؤسسة الاقتصادية الجزائرية

الإحصاءات	معامل الارتباط Person Corrélation
	التمكين Empowerment
حجم العينة	95
معامل الارتباط	0,725**
مستوى المعنوية	0,000

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على برنامج SPSS20

التعليق: توجد علاقة ارتباط قوية وطردية بين التعليم والتمكين لتعزيز تنافسية المؤسسة الاقتصادية الجزائرية في ظل تحديات السوق المعقدة، لأن معامل الارتباط وجدناه يساوي (0,725**), وهذا دال إحصائيا عند مستوى الدلالة (0,01)، وهذا دال على دور التعليم والتمكين في الرفع من تنافسية شركة متيجي. ويقصد به السماح للقوى العاملة تفجير الطاقة الكامنة لديه في حدود استراتيجية الشركة، ويتضح أن التمكن سجلا أعلى معامل ارتباط في تعزيز التنافسية.

الفرضية الفرعية الثانية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التمكن والشهادة المتحصل عليها لتعزيز تنافسية مجمع متيجي في ظل منافسة السوق الداخلية والخارجية.

جدول رقم (05) يبين معامل الارتباط بين التمكن والشهادة المتحصل عليها لتعزيز تنافسية مجمع متيجي بمستغانم

الإحصاءات	معامل الارتباط Person Corrélation
	الشهادة المتحصل عليها
حجم العينة	95
معامل الارتباط	0,835**
مستوى المعنوية	0,000

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على برنامج SPSS20

التعليق: توجد علاقة ارتباط قوية بين التمكن والحصول على الشهادة في ظل اقتصاد المعرفة، لأن معامل الارتباط وجدناه يساوي (0,835**) عند مستوى الدلالة (0,01)، ويعني أن هناك قيمة الحصول على الشهادة يساعد العامل على تحسين التنافسية في ظل سوق شديد المنافسة، ويدل هذا على أن رأس المال البشري يجب أن يتم الإختيار لتحسين تنافسية مجمع متيجي.

الفرضية الفرعية الثالثة: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التمكين والخبرة المهنية لتحسين تنافسية مجمع متيجي في ظل تحديات اقتصاد المعرفة.

الجدول رقم (06) يبين توزيع متوسطات رأس المال البشري حسب الخبر المهنية:

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	التكرار	العينة
12,81225	68,0769	26	أقل من 7 سنوات
3,02279	78,1176	54	بين 7 و 17 سنوات
5,49892	77,6667	15	أكثر من 17 سنوات

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على برنامج SPSS20

جدول رقم (07) يبين اختبار تحليل التباين ANOVA للفرضية ف1.4:

الدالة الإحصائية	F (ف) المحسوبة	متوسط المربعات Mean Square	درجة الحرية df	مجموع المربعات Sum of Squares	
0,000	12,435	883,639	2	1567,678	ما بين المجموعات Between Groups
		65,265	92	4828,709	داخل المجموعات Within Groups
P Value < 0.05			95	6408,029	الكل Total

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على برنامج SPSS20

التعليق: تم التحصل على متوسط حسابي قدره (68.07) مع انحراف معياري بقيمة (12.81) بالنسبة للفئة أقل من سبعة سنوات خبرة، أما بالنسبة للفئة الثانية (ما بين 7 و 17 سنوات) فهناك متوسط حسابي قدره (78.11) مع انحراف معياري بقيمة (3.022) وأخيرا فئة أكثر من 10 سنوات خبرة تحصلنا على متوسط حسابي قدره (77.66) مع انحراف معياري بقيمة (5.49)، بينما اختبار تحليل التباين حسب الجدول رقم (07) يتضح أن مجموع المربعات ما بين المجموعات قدره (1567,678) وتباين بقيمة (883,639) درجة حرية (2)، وداخل المجموعات توجد مجموع المربعات بقيمة (4608,029) وتباين داخل المجموعات بقيمة (65,265) عند درجة حرية (72)، بينما اختبار تحليل التباين (ف) فهناك قيمة (12.435) عند درجة حرية (74) ودلالة إحصائية بقيمة (0.000) وهي أصغر من مستوى الدلالة (0.05) وعليه الفرضية المقبولة.

4- مناقشة النتائج:

الفرضية 1: هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين التعليم والتمكين لتعزيز التنافسية في ظل تحديات السوق.

التفسير: توجد فروق دالة إحصائية في الرأسمال البشري والتنافسية تعزى للسن لصالح الفئة التي عمرها أقل من 45 سنة، وهو دال على أن الأعمار عندما تكون أقل من 45 سنة تكون في أوج عطاءها وقابلة للتعليم، أي أن العامل الجديد يمكنه إعطاء قيمة مضافة إذا اكتسب خبرة مهنية من خلال التعليم، وعليه يمكن للعامل الجديد أن يختزل المسار المهني بالاستفادة من خبرة العمال القدامى المتمكين، على سبيل المثال لا الحصر يمكن لعامل أن يصل إلى رتبة أعلى في مدة وجيزة عكس العامل في الزمن الماضي، وهذا لا يكون إلا إذا توفر فيه المعرفة عن طريق التعليم، وفي مجمع متيجي لأمسنا هذا المبدأ على أرض الواقع حيث يوجد من المدراء منه أقل سنا وخبراً ويعملون بجدارة وتمكن.

الفرضية 2: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التمكن والشهادة المتحصل عليها لتعزيز تنافسية مجمع متيجي في ظل منافسة السوق الداخلية والخارجية.

التفسير: توجد فروق دالة إحصائية في التمكن والحصول على الشهادة تعزى للسن لصالح الفئة التي عمرها أقل من 45 سنة التي أكد الدراسة بأنها متحصلة على شهادات جامعية، وهو دال على أن الأعمار عندما تكون أقل من 45 سنة تكون في أوج عطاءها، أي أن العامل الجديد قادر على تحسين مستواه الدراسي والحصول على عدة شهادات جامعية أو آخر، من خلالها يمكنه تحسين الموقع التنافسي لمجمع متيجي في ظل إستراتيجية مبنية على الاستثمار في المورد البشري.

الفرضية 3: من خلال اختبار تحليل التباين ANOVA تحصلنا على دلالة إحصائية بقيمة (0.000) لرأس المال البشري أصغر من مستوى الدلالة (0.05).

التفسير: هناك فروق دالة إحصائية في الرأسمال البشري والتنافسية تعزى للخبرة المهنية لصالح الفئة فوق سبعة سنوات خبرة مهنية، وهو دال على أن الخبرة المهنية تكون كافية عندما تفوق سبعة سنوات، أي أن العامل الجديد لا يمكنه إعطاء قيمة مضافة إلا إذا اكتسب خبرة مهنية تفوق سبعة سنوات، وعلى سبيل المثال لا الحصر لا يمكن لعامل أن يعمل كمدير أو رئيس مصلحة أو حتى رئيس ورشة قبل سبعة سنوات خدمة فعلية.

من خلال الفرضيات الفرعية يمكن دراسة الفرضية الرئيسية.

الفرضية الرئيسية: التعليم يعزز التمكين من خلال تطوير مهارات القوى العاملة لتعزيز تنافسية المؤسسة الاقتصادية الجزائرية.

التمكين يحسن تنافسية المؤسسة الاقتصادية الجزائرية، تؤكد هذه النتيجة دور تمكين رأس المال البشري في تحسين تنافسية مجمع متيجي، وتلـسـجـم هـذه النـتـيـجـة مـع كـل مـن أكـد في دراسته على أهمية الفرد كمورد استراتيجي يُسهم في تحقيق التميز في أداء المؤسسة. (الفرضية مقبولة)

تفسير: تمكين رأس المال البشري له أهمية كبيرة في تحسين تنافسية مجمع متيجي. في حين التمكين أكدت النتائج على أنه قادر على تعزيز مكانة الشركة في ظل اقتصاد المعرفة، فهو يعني العمل كفريق واحد لتحقيق عميلة العصف الذهني من خلال ترك مساحة حركة حرة داخل المؤسسة للعمال في حدود ما تسمح به استراتيجية الشركة، وبالتالي تجاوز الأهداف الشخصية إلى الرؤية المشتركة لتعزيز الموقع التنافسي الشركة. عل سبيل الـمـثـال لا الحصر العامل الذي أبدى إرادة في العمل وقابلية للتميز حيث يساهم في الابتكار والإبداع وبالتالي التفوق على المنافسين، وهذا ما تقوم به شركة متيجي حيث تستقبل كل المترشحين الراغبين في إجراء التـرـبـص الـتـطـبـيـق، وـمـتـابـعـتـهـم بـدقـة عـن طـرـيـق مـخـتـصـين في المـجـمـع. وعلـيـه تـم قـبـول الفـرـضـيـة.

5- الخلاصة:

تناول البحث التمكين كمصدر لتعزيز تنافسية المؤسسة الاقتصادية الجزائرية، مع التركيز على دراسة حالة مجموعة متيجي (المطاحن الكبرى للظهرة بمستغانم). يبرز التمكين كأداة استراتيجية تهدف إلى تحسين الأداء المؤسسي من خلال تعزيز قدرات العاملين وتطوير مهاراتهم، مما يؤدي إلى زيادة الإنتاجية ورفع مستوى الابتكار. في سياق اقتصاد مبني على المعرفة، يعتبر استثمار الموارد البشرية وتبني تقنيات جديدة ضروريًا لضمان استدامة التنافسية.

تمكين رأس المال البشري في ظل التعليم والتعلم يتطلب التركيز على تطوير المهارات والمعارف اللازمة لمواجهة تحديات السوق. يشمل ذلك توفير تعليم عالي الجودة، تعزيز ثقافة التعلم المستمر، واستخدام التكنولوجيا لتحسين التجربة التعليمية. كما يجب أن تُعزز برامج التدريب والتطوير المهني لرفع كفاءة الأفراد وزيادة فرصهم في سوق العمل. علاوة على ذلك، يُعتبر التعاون بين المؤسسات التعليمية والقطاع الخاص أمرًا حيويًا لضمان توافق المهارات مع احتياجات السوق. بالإضافة إلى ذلك، يجب أن تشمل الاستراتيجيات التنوع والشمولية لضمان وصول التعليم لجميع الفئات، مما يساهم في بناء مجتمع مبتكر وقادر على المنافسة.

تشير النتائج التجريبية إلى أن تطبيق مبادئ التمكين داخل الشركة أسهم بشكل كبير في تحسين كفاءة العمليات وتقليل التكاليف، بالإضافة إلى تعزيز القدرة على التكيف مع التغيرات السوقية. كما أظهرت الدراسة أن التركيز على الابتكار والتعلم المستمر يعزز من قدرة المؤسسة على المنافسة في بيئة الأعمال المتغيرة، مما يجعل التمكين استراتيجية فعالة للتنمية المستدامة للمؤسسات الاقتصادية الجزائرية.

الاقتراحات: يمكن تعزيز قدرة الأفراد على المساهمة الفعالة في المجتمع والاقتصاد من خلال:

- تشجيع الابتكار والبحث والتطوير، وتخصيص موارد كافية لدعم مشاريع البحث والتطوير داخل الشركة.
- إنشاء مختبرات تكنولوجية أو التعاون مع الجامعات ومراكز البحث، مما يعزز من قدرة المؤسسة على الابتكار وتقديم منتجات جديدة تتماشى مع احتياجات السوق؛
- تطبيق استراتيجيات التحفيز، ووضع نظم تحفيزية واضحة تتعلق بالأداء والإنجازات، مما يحفز الموظفين على تقديم أفضل ما لديهم. يمكن أن تشمل هذه الحوافز مكافآت مالية أو فرص للتطوير المهني؛
- تطوير برامج تعليمية مرنة حيث تصمم مناهج تعليمية تتكيف مع احتياجات السوق وتطورات التكنولوجيا، مع التركيز على المهارات العملية؛
- التعاون مع القطاع الخاص وإنشاء شراكات بين المؤسسات التعليمية والشركات لتوفير فرص تدريبية عملية وملائمة لاحتياجات سوق العمل؛
- تعزيز التعلم المستمر وتشجيع الأفراد على المشاركة في دورات تدريبية وورش عمل، توفير المنصات الإلكترونية التي تسهل الوصول إلى الموارد التعليمية؛
- تعزيز ثقافة العمل الجماعي، وبناء بيئة عمل تشجع على التعاون والتواصل بين الفرق المختلفة؛
- تفعيل تكنولوجيا المعلومات، والاستثمار فيها لتعزيز جمع البيانات وتحليلها. يمكن أن يساعد ذلك في اتخاذ قرارات مستندة إلى معلومات دقيقة ويسهم في تحسين العمليات الإنتاجية والتسويقية.
- تقييم الأداء المستمر وتطبيق نظم تقييم دورية لقياس مدى فعالية البرامج التعليمية والتدريبية وتطويرها بناءً على النتائج.

- توسيع الشراكات الاستراتيجية، يمكن تعزيز تنافسية الشركة من خلال إقامة شراكات مع مؤسسات أخرى محلية ودولية؛
- توفير بيئة تعليمية شاملة لضمان وصول التعليم لجميع الفئات المجتمعية، مع التركيز على البرامج التي تدعم الفئات المهمشة؛
- ضرورة أن تدرك الإدارة العليا مكانة ودور المعرفة، وكيف تساهم مشاركتها بين العمال في تطوير وتحسين الأداء، بما ينعكس على امتلاك الشركة لرأس مال بشري متميز؛
- يجب على الشركة التركيز على إنشاء برامج تدريبية دورية تهدف إلى تحسين مهارات العاملين وتعزيز قدرتهم على استخدام التكنولوجيا الحديثة.

6- المراجع:

1. بختي إبراهيم، (2002)، تنمية وتطوير المنتجات والقيمة المضافة في الإقتصاد الرقمي، *أثر رأس المال الفكري في الإبداع في المصارف الأردنية*، الأردن: مجلة جامعة دمشق. الأردن
1. حاتم سنوسي، و بن صلاح أبو الجدائل ، (2012)، *رأس المال البشري إدارته وقياسه واستثماره*، دار النشر مركز الخبرات المهنية للإدارة - نيمك. القاهرة
2. الهاشي عبد الرحمان، و محمد العزاوي فائز، (2007)، *المنهج والاقتصاد المعرفي*، دار المسيرة للتوزيع والنشر والطباعة، عمان، الأردن
3. أحمد ماهر، (2001)، *إدارة الموارد البشرية* (المجلد الطبعة الخامسة)، الدار الجامعية للطباعة والنشر، بيروت
4. نجم عبود، (2008)، *إدارة المعرفة المفاهيم والاستراتيجيات والعمليات* 1. (المجلد 2)، الوراق للنشر والتوزيع، الأردن
5. حرشوش المرفجي عادل، أحمد علي صالح، (2003)، *رأس المال الفكري وطرق قياسه وأساليب المحافظة عليه*، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة
6. عبد الستار حسين يوسف، (2005)، *دراسة وتقييم رأس المال الفكري في شركات الأعمال*، جامعة الزيتونة، الأردن
7. فليح حسين خلف، (2007)، *اقتصاد المعرفة*، جدار الكتاب العالمي، الأردن.
8. أبو الجدائل بن صلاح ، (2012)، *رأس المال البشري إدارته وقياسه واستثماره*، دار النشر مركز الخبرات. القاهرة
9. عمر أحمد همشري، (2013)، *إدارة المعرفة الطريق إلى التميز والريادة*، دار الصفاء للطباعة والنشر والتوزيع عمان، الأردن.
10. عبد الناصر نور، و القشبي ظاهر. (2010)، *رأس المال الفكري: الأهمية، القياس والافصاح*، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعية، العراق
11. بشير عامر، (2012)، دور الاقتصاد المعرفي في تحقيق الميزة التنافسية للبنوك، أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر3. الجزائر
12. رزيقة رحمون، (2016)، *مساهمة رأس المال الفكري في تحقيق الميزة التنافسية*، أطروحة دكتوراه، جامعة محمد خضير - بسكرة. الجزائر
13. عبد الصمد سميرة، (2016)، دور الاستثمار في رأس المال البشري وتطوير الكفاءات في تحقيق الأداء المتميز بالمؤسسات، أطروحة دكتوراه في العلوم التسيير تخصص تسيير، جامعة محمد خضير بسكرة. الجزائر
14. طاري عبد القادر، (2019)، *أطروحة دكتوراه*، الاستثمار في رأس المال البشري لتعزيز الميزة التنافسية، جامعة عبد الحميد بن باديس بمستغانم، الجزائر.
15. حباينة محمد، (2013)، دور الرأسمال الهيكلي في تدعيم الميزة التنافسية للمؤسسة الجزائرية، أطروحة دكتوراه في علوم التسيير تخصص إدارة الأعمال جامعة الجزائر3. الجزائر
16. فيروز زروخي، و كتزة سكر، (ديسمبر، 2011)، دور رأس المال الفكري في تحقيق الميزة التنافسية للمنظمات، الملتقى الدولي حول رأس المال الفكري، جامعة الشلف الجزائر
17. عمر آيت مختار، و معمري حمدي، (2011)، طرق ونماذج قياس رأس المال الفكري، الملتقى الدولي الخامس حول رأس المال الفكري في منظمة الأعمال العربية في ظل الاقتصاديات الحديثة، جامعة الشلف، الجزائر
18. غسان العمري، و عبد الستار العلي، (2014)، مفهوم خريطة المعرفة: دراسة استعراضية تحليلية، الملتقى الدولي حول إدارة المعرفة في العالم العربي، جامعة الزيتونة، الأردن

19. محمود علي الرسان، و محمد العجلوني محمود، (2010)، *أثر رأس المال الفكري في الإبداع في المصارف الأردنية*، مجلة جامعة دمشق، العدد الثاني، سوريا

20. Bendi abdallâh. (Avril1995). La formation du personnel gage du succès de l'entreprise en économie de marche. Algérie presse service, l'économie, n°:23, Algérie.
21. MANUEL, Z., & Grunstein, M. (2001). Management des connaissances, modèle d'entreprise et application. France: Hermès sciences publications, Paris.
22. Stewart, T. (1999). Intellectual Capital: The New Wealth of Organisation. newyork: Doubleday Curreny,newyork.