

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الملخص

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة اتجاهات العاملين في مديرية الصيانة سوناطراك-بسكرة نحو مستوى توفر إدارة رأس المال البشري السائد والتعرف أيضا على مستوى التغيير التنظيمي السائد لديهم، هذا بالإضافة إلى معرفة اثر إدارة رأس المال البشري بأبعادها المختلفة(استقطاب رأس المال البشري، تطوير رأس المال البشري و المحافظة على رأس المال البشري) في تحقيق التغيير التنظيمي بمديرية الصيانة سوناطراك - بسكرة . ويتكون مجتمع الدراسة المستهدف من الموظفين الإداريين بمديرية الصيانة سوناطراك - بسكرة والبالغ عددهم (205 موظف) وقمنا باستخدام طريقة العينة العشوائية البسيطة والتي بلغ حجمها (60) موظف و موظفة، حيث تم توزيع الإستبانات عليهم من خلال عدة زيارات ميدانية، واسترد منها (50) استبانة صالحة للتحليل الإحصائي ، وقد قمنا باستخدام المنهج الوصفي للوصول إلى نتائج الدراسة ، و تم الاعتماد على عدة أساليب إحصائية لتحليل البيانات منها: مقياس الإحصاء الوصفي، تحليل الانحدار الخطي المتعدد، تحليل التباين للانحدار، الخ.

توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها وجود اثر ذو دلالة إحصائية لإدارة رأس المال البشري بشكل إجمالي في مستوى التغيير التنظيمي و ذلك عند مستو المعنوية (0.05)، حيث فسر المتغير إدارة رأس المال البشري (56.5%) من التغيرات الحاصلة في التغيير التنظيمي بالمؤسسة، كما تم التوصل إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول مستوى إدارة رأس المال البشري تعزى إلى المتغيرات الشخصية و الوظيفية باستثناء متغير مجال الوظيفة الحالية، إضافة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول مستوى التغيير التنظيمي تعزى إلى متغير مجال الوظيفة الحالية .

وتوصلت الدراسة إلى العديد من التوصيات أهمها : على إدارة المؤسسة محل الدراسة الاهتمام بإدارة رأس المال البشري باعتباره موردا مهما و استراتيجيا يمنح المؤسسة الميزة التنافسية من خلال استقطابه و تطويره و كذا المحافظة عليه ، والعمل على تشجيع و مكافأة العاملين المتميزين و ذوي الأداء الجيد و تشجيع روح الإبداع و الابتكار مع إشراك كافة العاملين في عملية التغيير التنظيمي وتنفيذه وجعلهم جزءا لا يتجزأ منه بما يضمن تحقيق البقاء و التميز .

الكلمات المفتاحية :إدارة رأس المال البشري،استقطاب رأس المال البشري،تطوير رأس المال البشري،المحافظة على رأس المال البشري،التغيير التنظيمي،الأفراد،الهيكل التنظيمي،التكنولوجيا.

Résumé

Cette étude vise à connaître les tendances des employés de la direction de la maintenance de Sonatrach-Biskra en ce qui concerne le niveau de gestion du capital humain dominant, ainsi que d'identifier le niveau de changement organisationnel le plus dominant chez eux. Aussi pour connaître l'impact de la gestion du capital humain dans ses différentes dimensions (attirer, développer et maintenir le capital humain) dans la réalisation du changement réglementaire au niveau du département de la maintenance de Sonatrach-Biskra.

La communauté d'étude ciblée du personnel administratif du service de la maintenance de Sonatrach-Biskra se compose de (205 employés), nous avons la méthode d'échantillonnage aléatoire simple, à savoir (60 employés). Le questionnaire leur a été distribué à travers plusieurs visites sur le terrain, nous avons récupéré 50 questionnaires valides pour l'analyse statistique. Ensuite, nous avons utilisé l'approche descriptive pour arriver aux résultats de l'étude. Ainsi, nous avons utilisé plusieurs méthodes statistiques pour analyser les données, parmi lesquels : mesures de statistique descriptive, l'analyse de la régression multiple, analyse de la variance (One Way Anova)...ex

Ces analyses ont abouti à un certain nombre de résultats, le principal étant l'existence d'un effet statistiquement significatif de la gestion du capital humain sur le niveau global du changement organisationnel au niveau de (0,05), où la variable expliquait la gestion du capital humain (56.5%) des changements survenus dans le changement organisationnel de l'institution. Alors que, aucune différence statistiquement significative n'a été constatée dans le niveau de gestion du capital humain en raison des variables personnelles et fonctionnelles, à l'exception de la variable de champ actuelle.

Ainsi qu'il y avait de différences significatives dans le niveau de changement organisationnel en raison de la variable du domaine d'emploi actuel.

En plus, cette étude a abouti à plusieurs recommandations, dont les plus importantes sont les suivantes: La direction de l'institution étudiée doit prêter attention à la gestion du capital humain en tant que ressource importante et stratégique qui confère à l'établissement un avantage concurrentiel en l'attirant, en le développant et en le maintenant, sans oublier d'encourager et de récompenser les employés remarquables et performants, et encourager l'esprit de créativité et d'innovation, en impliquant tous les employés dans le processus de changement organisationnel et de mise en œuvre, et en faisant une partie intégrante de la survie et de l'excellence.

Mots-clés : gestion du capital humain, capital humain, changement organisationnel ,humain, Organigramme, technologie.