

الفصل الأول :

منهجية البحث و الدراسات السابقة

تمهيد :

نحاول من خلال هذا الفصل توضيح منهجية بحثنا هذا، حيث نبدأ بطرح الإشكالية الرئيسية ثم بعد ذلك نتطرق إلى أهمية البحث و أهدافه ، فرضيات و نموذج ، التعريفات الإجرائية ، و أساليب جمع البيانات و المعلومات، ثم نقوم بشرح منهجية البحث و حدوده ،مجتمعه و عينته، أداة البحث و صدق ثباتها، هذا إلى جانب عرض مختلف الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات .

إضافة إلى ذلك سنقوم بعرض أهم الدراسات السابقة المتعلقة بالمتغيرين محل البحث، و تحديد مجال الاستفادة منها.

و سيتم التطرق إلى كل هذا من خلال المبحثين التاليين :

I-1. منهجية البحث.

I-2. الدراسات السابقة.

I-1. منهجية البحث.

I-1-1. إشكالية البحث:

في ظل التطورات و التغيرات المعقدة أصبحت المؤسسات المعاصرة بكافة أشكالها تركز جل اهتماماتها على امتلاك رأس مال بشري تتوفر فيه الخصائص التي تمكن المؤسسة من الاستجابة للتغيرات الحاصلة وبالشكل الذي يضمن لها الاستمرار و ضمان الصدارة فمن خلال توظيف معارف وقدرات ومهارات موردها البشري تتمكن المؤسسة من إحداث التغيير التنظيمي بنجاح و إدارته بشكل يحقق التميز و الريادة .

ومن اجل إلقاء الضوء على واقع المؤسسات الجزائرية في هذا المجال تم اختيار مؤسسة سوناطراك -بسكرة كنموذج باعتبارها من المؤسسات التي خضعت لعملية التغيير .

و بناء على ما سبق يمكن صياغة إشكالية دراستنا على النحو التالي :

➤ ما اثر إدارة رأس المال البشري في التغيير التنظيمي بمؤسسة سونا طراك- بسكرة ؟

تدرج ضمن هذه الإشكالية التساؤلات الفرعية التالية :

- ماهو مستوى إدارة رأس المال البشري من وجهة نظر المبحوثين بمؤسسة سونا طراك- بسكرة ؟
- ماهو مستوى التغيير التنظيمي السائد في مؤسسة سوناطراك- بسكرة؟
- ما اثر استقطاب رأس المال البشري في التغيير التنظيمي بمؤسسة سوناطراك- بسكرة؟
- ما اثر تطوير رأس المال البشري في التغيير التنظيمي بمؤسسة سوناطراك- بسكرة؟
- ما اثر المحافظة على رأس المال البشري في التغيير التنظيمي بمؤسسة سوناطراك- بسكرة؟

I-1-2. أهمية البحث :

- تكمن أهمية البحث الحالي في أنها تعد من الموضوعات المهمة في ميدان الإدارة، إذ تناول مفهومين مهمين هما إدارة رأس المال البشري والتغيير التنظيمي.
- المساهمة في إثراء الجانب النظري لهذا الموضوع.
- لفت انتباه مسؤولي المؤسسة إلى ضرورة التغيير و أهمية إدارة رأس مال البشري في تلك العملية.
- تكمن أهمية هذه الدراسة على مساعدة مؤسسة سوناطراك- بسكرة على اكتشاف اثر إدارة رأس مال البشري في التغيير التنظيمي.
- قد تفيد هذه الدراسة المهتمين في المؤسسة محل الدراسة بوضع استراتيجيات من شأنها النهوض برأس مالها البشري و استثماره في مجالات التغيير التنظيمي.

I-1-3. أهداف البحث:

يهدف هذا البحث إلى تحقيق الأهداف التالية :

- تحديد مختلف المفاهيم المتعلقة بإدارة رأس مال البشري و التغيير التنظيمي.
- التعرف على مستوى إدارة رأس المال البشري لدى المبحوثين بمؤسسة سوناطراك- بسكرة.
- تحليل أبعاد إدارة رأس مال البشري و استنتاج مدى مساهمتها في تحقيق التغيير التنظيمي.
- محاولة إبراز أي من الأبعاد في إدارة رأس مال البشري له الأثر الأكبر في التغيير التنظيمي بمؤسسة سوناطراك- بسكرة.
- إمكانية التوصل إلى نتائج يمكن من خلالها تقديم مقترحات تساعد المؤسسة محل الدراسة من التكيف و التفاعل مع متغيرات البيئة من خلال إدارتها لرأس مالها البشري.

I-1-4. نموذج البحث:

يمكن توضيح نموذج الدراسة و العلاقة بين المتغير المستقل و المتمثل في إدارة رأس المال البشري بأبعاده (استقطاب رأس المال البشري، تطوير رأس المال البشري، المحافظة على رأس المال البشري) و المتغير التابع المتمثل في التغيير التنظيمي و يتمثل في إجراء أي تعديلات في جوانب العمل التنظيمي كأهداف المؤسسة أو استراتيجياتها و أساليبها محاولة منها لحل المشكلات التي تواجهها أو لإيجاد أوضاع تنظيمية أقوى و أكثر كفاءة.

I-1-5. فرضيات البحث :

يقوم هذا البحث على الفرضيات الآتية :

الفرضية الرئيسية الأولى :يوجد اثر ذو دلالة إحصائية لإدارة رأس مال البشري بأبعاده المختلفة في التغيير التنظيمي بمؤسسة سوناطراك- بسكرة.

➤ الفرضية الفرعية الأولى : يوجد اثر ذو دلالة إحصائية لاستقطاب رأس مال البشري في التغيير التنظيمي بمؤسسة سوناطراك- بسكرة.

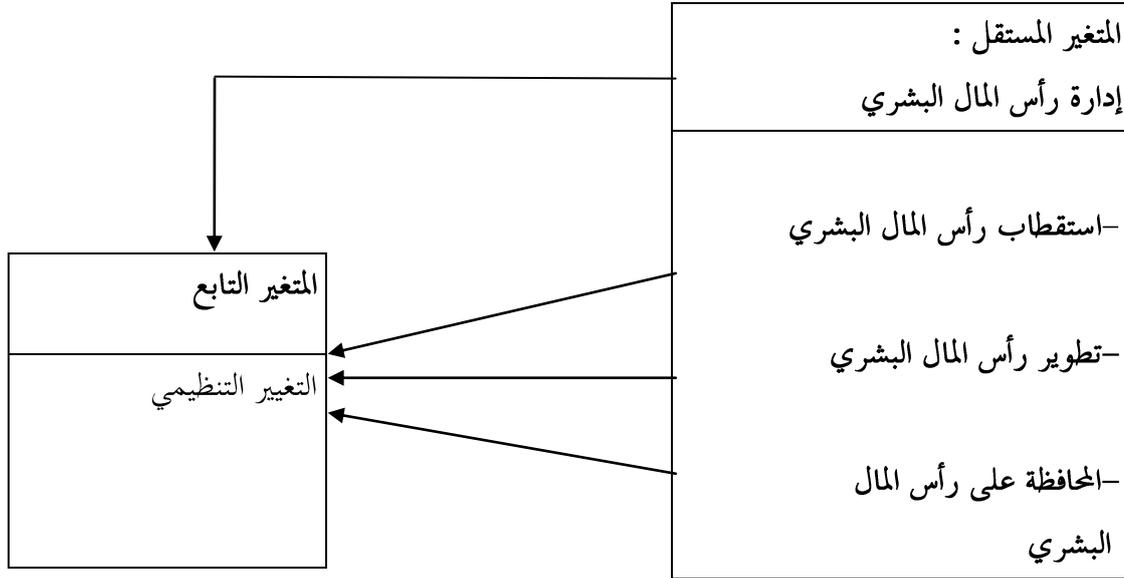
➤ الفرضية الفرعية الثانية : يوجد اثر ذو دلالة إحصائية لتطوير رأس مال البشري في التغيير التنظيمي بمؤسسة سوناطراك- بسكرة.

➤ الفرضية الفرعية الثالثة : يوجد اثر ذو دلالة إحصائية للمحافظة على رأس مال البشري في التغيير التنظيمي بمؤسسة اتصالات الجزائر - بسكرة.

الفرضية الرئيسية الثانية :توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية (0.05) في اتجاهات الباحثين حول مستوى إدارة رأس المال البشري بمديرية الصيانة سوناطراك-بسكرة تعزى إلى خصائصهم الشخصية و الوظيفية.

الفرضية الرئيسية الثانية :توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية (0.05) في اتجاهات الباحثين حول مستوى التغيير التنظيمي بمديرية الصيانة سوناطراك-بسكرة تعزى إلى خصائصهم الشخصية و الوظيفية.

الشكل 01: نموذج البحث



المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على الدراسات السابقة

I-1-6. التعريفات الإجرائية:

اعتمدت هذه الدراسة على مجموعة من المتغيرات الرئيسية و الفرعية، و فيما يلي التعريفات الإجرائية التي بني على أساسها مفهوم كل متغير أو بعد في هذه الدراسة.

1- رأس المال البشري : العاملون الذين يتميزون بمجموعة من الكفاءات والمهارات والخبرات القادرة على إدخال التعديلات أو التغييرات الجوهرية و إنتاج الأفكار الجديدة والأساليب المتطورة.

2- إدارة رأس المال البشري : عملية اكتساب و تدريب و إدارة و استبقاء الموظفين للمساهمة بفعالية في عمليات المنظمة.

3- استقطاب رأس المال البشري : تعني وظيفة الاستقطاب بجذب أكبر عدد ممكن من المرشحين لشغل الوظائف الشاغرة في الوقت المناسب لتحقيق أهداف المنظمة.

4- تطوير رأس المال البشري : مجموعة من البرامج و الأنشطة المخططة و المستمرة التي تهدف إلى تحسين أداء رأس المال البشري بما يتلاءم مع متطلبات الوظيفة الحالية و المستقبلية.

5-المحافظة على رأس المال البشري : العمليات التي تقوم بها المؤسسة من اجل تحفيز رأس مال البشري و توفير الظروف و البيئة الملائمة من اجل إبقائه في المؤسسة.

6-التغيير التنظيمي :هو عبارة عن تغيير موجه مقصود وهادف وواع يسعى لتحقيق التكيف البيئي (الداخلي والخارجي). بما يضمن الانتقال إلى حالة تنظيمية أكثر قدرة على حل المشكلات.

I-1-7. حدود البحث و منهجه :

1-حدود البحث : تتمثل فيما يلي :

أ-الحدود البشرية: أنجزت الدراسة الميدانية على العمال الإداريين بمديرية الصيانة سوناطراك-بسكرة

ب-الحدود الموضوعية: اقتصرت الدراسة على دراسة العلاقة بين المتغيرين التاليين : إدارة رأس المال البشري و التغيير التنظيمي.

ج-الحدود المكانية: أنجزت الدراسة الميدانية في مديرية الصيانة سوناطراك-بسكرة.

د-الحدود الزمنية: أنجزت الدراسة الميدانية لهذا البحث خلال الفصل الثاني من السنة الجامعية 2018-2019.

2-منهج البحث :

المنهج هو الطريقة التي توصلنا إلى الحقيقة العلمية استنادا إلى قواعد يهتدي بها الفكر، و يعرف أيضا بكونه الخيط غير المرئي الذي يشد البحث من بدايته حتى النهاية قصد الوصول إلى نتائج معينة. ومن أجل الدراسة الشاملة لمختلف عناصر هذا البحث، و إيجاد الإجابة على الإشكاليات المطروحة اعتمدنا على المنهج الوصفي التحليلي الذي يسمح بوصف متغيرات وأبعاد هذه الدراسة، من خلال الدراسة الميدانية حيث يمكننا تحليل البيانات المتحصل عليها من الاستبيان عند تناول الجزء التطبيقي من البحث، وبالاعتماد على الأدوات الرياضية والإحصائية في معالجتها وذلك بالاستعانة ببرنامج التحليل الإحصائي SPSS .

I-1-8. مجتمع و عينة البحث:

1-مجتمع البحث: يتكون مجتمع البحث المستهدف من العاملين الإداريين بمديرية الصيانة سوناطراك-بسكرة، و البالغ عددهم (205) عامل حسب إحصائيات 2018-2019.

2-عينة البحث :اعتمدنا طريقة العينة العشوائية في اختيار عينة البحث و التي بلغ حجمها(50) عامل، و قد تم توزيع الاستبانة عليهم من خلال عدة زيارات ميدانية، واسترد العدد الكلي(50) استبانة . و بعد فحصها لم يستبعد أي منها نظرا لتحقيقها شروط الإجابة الصحيحة.

I-1-9. أداة البحث.

بعد مراجعة الأدبيات المتعلقة بمتغيري البحث و بعض الدراسات السابقة ذات العلاقة المباشرة بموضوع البحث، بالإضافة إلى الاعتماد على آراء و أفكار المشرف، و استطلاع آراء الأساتذة و الخبراء في هذا المجال بهدف اختبار العلاقة المفترضة بين متغيري البحث، تم إعداد استبانة حول "اثر إدارة رأس المال البشري على التغيير التنظيمي"، حيث قمنا بتقسيمها إلى قسمين رئيسيين هما :

القسم الأول: و يشمل البيانات الشخصية و الوظيفية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، الخبرة).

القسم الثاني: ويشمل محور الاستبانة أو الدراسة، و يتكون من عبارة موزعة على جزأين رئيسيين :

الجزء الأول: بإدارة رأس المال البشري، و يحتوي على 26 عبارة موزعة على ثلاثة أبعاد.

الجزء الثاني: خاص بالتغيير التنظيمي، و يحتوي على 28 عبارة موزعة على ثلاثة أبعاد.

I-1-10. مصادر و أساليب جمع البيانات و المعلومات .

يعتمد البحث على نوعين أساسيين من البيانات:

1-البيانات الأولية: تم الحصول عليها من خلال تصميم استبانة و توزيعها على عينة من مجتمع البحث، ومن ثم تفرغها و تحليلها باستخدام برنامج SPSS (Statistical Package for Social Science) ، و باستخدام الاختبارات الإحصائية المناسبة بهدف الوصول إلى دلالات ذات قيمة، و مؤشرات تدعم موضوع البحث.

2-البيانات الثانوية: قمنا بمراجعة الكتب و الدوريات و المنشورات الورقية و الالكترونية، و الرسائل الجامعية و المقالات و التقارير المتعلقة بالموضوع يد البحث و الدراسة، سواء بشكل مباشر أو غير مباشر و التي ساعدتنا في جميع مراحل البحث. و الهدف من خلال اللجوء للمصادر الثانوية في هذا البحث، هو التعرف على الأسس و الطرق العلمية السليمة في كتابة الدراسات، و كذلك تصور عام عن آخر المستجدات التي حدثت و تحدث في مجال بحثنا الحالي.

I-1-11. الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات .

لتحقيق أهداف الدراسة و الإجابة على تساؤلاتها و اختبار الفرضيات، تم استخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss .V19) من خلال الأساليب الإحصائية المناسبة و هي :

1-مقاييس الاحصاء الوصفي (Descriptive Statistic Measures): وذلك لوصف مجتمع البحث و إظهار خصائصه بالاعتماد على النسب المئوية و التكرارات، و الإجابة على أسئلة البحث و ترتيب متغيرات البحث حسب أهميتها بالاعتماد على المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية.

- 2- تحليل التباين للانحدار (Analyses of variance): للتأكد من صلاحية النموذج المقترح.
- 3- تحليل الانحدار المتعدد (Simple Regression Analyses): وذلك لاختبار أثر المتغيرات المستقلة التالية (استقطاب رأس المال البشري، تطوير رأس المال البشري، المحافظة على رأس المال البشري) على المتغير التابع وهو التغيير التنظيمي.
- 4- تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA): وذلك لمعرفة الفروقات في اتجاهات المبحوثين حول متغيري البحث التي تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية.
- 5- اختبار للعينات T المستقلة (Independent-Samples T-test) لمعرفة ما إذا كانت هناك للعينات فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات المبحوثين لمفهوم إدارة رأس المال البشري و التغيير التنظيمي تعزى لاختلاف عامل الجنس.
- 6- اختبار كولمجروف سمرنوف (1-sample K-S): لمعرفة هل البيانات تتبع التوزيع الطبيعي أم لا.
- 7- معامل الثبات ألفا كرونباخ (Cronbach's Coefficient Alpha) وذلك لقياس ثبات أداة البحث.
- 8- معامل صدق المحك: وذلك لصدق أداة البحث.
- I-1-12. صدق وثبات أداة البحث:
- صدق أداة البحث: يقصد بصدق الأداة (Validity) قدرة الاستبانة على قياس المتغيرات التي صممت لقياسها وللتحقق من صدق الاستبانة المستخدمة في البحث اعتمدنا على صدق المحك حيث ، تم حساب معامل صدق المحك من خلال احذ الجذر التربيعي لمعامل الثبات " ألفا كرونباخ "، و ذلك كما هو موضح في الجدول (1) إذ نجد أن معامل الصدق الكلي لأداة البحث بلغ (0.975) و هو معامل جيد و مناسب لأغراض و أهداف هذا البحث ، كما نلاحظ أيضا أن جميع معاملات الصدق لمحاور البحث و أبعادها كبيرة جدا و مناسبة لأهداف البحث.
- ثبات الأداة (Reliability): و يقصد بها مدى الحصول على نفس النتائج أو نتائج متقاربة لو كرر البحث في ظروف مشابهة باستخدام الأداة نفسها، و في هذا البحث تم قياس أداة البحث باستخدام معامل ألفا كرونباخ الذي يحدد مستوى قبول أداة القياس بمستوى (0.60) فأكثر حيث النتائج كما يلي :

الجدول (1) : معاملات الصدق و الثبات

المتغير	عدد العبارات	معامل التباين الفا كرونباخ	معامل الصدق
إدارة رأس المال البشري	26	0.958	0.978
استقطاب رأس المال البشري	7	0.813	0.901
تطوير رأس المال البشري	13	0.933	0.965
المحافظة على رأس المال البشري	6	0.871	0.933
التغيير التنظيمي	28	0.955	0.977
التغيير في الافراد	9	0.861	0.927
التغيير في الهيكل التنظيمي	11	0.905	0.951
التغيير في التكنولوجيا	8	0.935	0.966
الاستبانة ككل	50	0.975	0.987

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برامج SPSS.P19

من خلال الجدول (1) نلاحظ أن معامل الثبات الكلي لأداة البحث (0.975) وهو معامل ثبات جيد جدا و مناسب لأغراض البحث ، كما تعتبر جميع معاملات الثبات لمحاو البحث و أبعادها مرتفعة و مناسبة لأغراض البحث. و بهذا نكون قد تأكدنا من ثبات أداة البحث مما يجعلنا على ثقة كاملة بصحتها و صلاحيتها لتحليل النتائج.

I-2. الدراسات السابقة.

I -2- 1. الدراسات المتعلقة بإدارة رأس المال البشري :

-دراسة (محمد أبو الروس محمد طلال,2015). بعنوان : " دور رأس المال البشري في تجنيد الأموال في المؤسسات الأهلية العاملة في قطاع غزة - دراسة حالة المنظمات الأهلية في محافظة الوسطى ". قدمت هذه الدراسة استكمالا لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال .

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الدور الفعال الذي يلعبه رأس المال البشري في تجنيد الأموال في المنظمات الأهلية المتواجدة في محافظة الوسطى في قطاع غزة .

وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية :

-تساهم المعارف التي يمتلكها الموظفون و خصوصا موظفي تجنيد الأموال في تنمية الموارد المالية للمنظمات الأهلية.
-تساهم القدرات الإبداعية لدى موظفي المنظمات الأهلية و خصوصا العاملون في تجنيد الأموال في تنمية الموارد المالية و جذب المانحين.

-العوامل المؤثرة في رأس المال البشري في تجنيد الأموال هي الإبداع و الابتكار, المهارات و القدرات, و المؤهلات.
- دراسة(قوادرية,2016). بعنوان: "مساهمة الاستثمار في رأس المال البشري في تسيير المعرفة بالمؤسسة الاقتصادية الجزائرية-دراسة حالة مؤسسة صناعة الكوابل- فرع جنرال كابل - بسكرة أطروحة دكتوراه في علوم التسيير. كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير. جامعة محمد خيضر. بسكرة

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مساهمة الاستثمار في رأس المال البشري في تسيير المعرفة بالمؤسسة الاقتصادية الجزائرية ، دراسة حالة مؤسسة صناعة الكوابل - فرع جنرال كابل- بسكرة. وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية :

-مستوى الاستثمار في رأس المال البشري بالمؤسسة محل الدراسة هو مستوى متوسط
-أن مستوى تطبيق تسيير المعرفة بالمؤسسة محل الدراسة هو مستوى مرتفع. كما أفادت النتائج أن الاستثمار في رأس المال البشري يساهم في تسيير المعرفة بالمؤسسة
-وجود فروق ذات دلالة إحصائية لإجابات مبحوثي الدراسة حول الاستثمار في رأس المال البشري و تسيير المعرفة تعزى للمتغيرات الشخصية, بينما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية لإجابات مبحوثي الدراسة حول متغير التحفيز تعزى لمتغير المستوى الإداري.

-Rachel Grace Nicole-Keita,2013,"THE IMPACT OF HUMAN CAPITAL MANAGEMENT ON OPERATIONAL PERFORMANCE AT THE GAMBIA NATIONAL WATER AND ELECTRICITY COMPANY (NAWEC)".

هدفت هذه الدراسة إلى فهم العلاقة بين مجموعة مختارة من ممارسات الموارد البشرية في الشركة الوطنية للمياه و الكهرباء (NAWEC) التي تشكل رأس المال البشري و فائدته على الأداء التشغيلية.

توصلت هذه الدراسة إلى وجود علاقة بين إدارة رأس المال البشري و أداء العمل الوظيفي, و تعتبر الدراسة ذات أهمية كبيرة لإدراكها لتأثير بعض ممارسات الموارد البشرية, كما يمكن للمديرين إدراك كيفية مساهمة هذه الممارسات بشكل أفضل في أداء موظفيهم و إيجاد طرق لتحسينها من اجل زيادة أدائهم و إنتاجيتهم في العمل.

-Samah Souleh,2014, "The impact of Human Capital Management on the Innovativeness of research Center: The Case of Scientific Research Centers in Algeria".

هدفت هذه الدراسة إلى دراسة تأثير إدارة رأس المال البشري على ابتكار مراكز البحث العلمي من خلال نهج إدارة الكفاءات و المعرفة، تم تطبيق الدراسة على حالة مراكز البحث العلمي في الجزائر. و توصلت الدراسة إلى نتائج مفادها :

- تشير الدراسة أن مراكز البحوث العلمية يجب أن تضع برامج قوية من الحوافز للباحثين و التي يمكن تحفيز أنشطتها من الاختراع و الابتكار.

- ضرورة الإدارة إلى إنشاء منظمات الذكية من خلال توظيف أشخاص المناسبين و إعطاء لهم الحق في المعرفة و تزويدهم لتبادل تلك المعرفة من اجل الاستفادة من المنظمة.

I -2- الدراسات المتعلقة بالتغيير التنظيمي :

-دراسة (عبد الكريم الرحيم ، 2007 بعنوان : "التغيير التنظيمي وسيلة المنظمة للبقاء والتكيف دراسة تطبيقية في شركة المنتجات النفطية".

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد المتغيرات التي تعد أكثر تأثيرا في إحداث التغيير التنظيمي في شركة المنتجات النفطية. مما يساهم في تمكين الشركة من إظهار دور فاعل في تحقيق التوافق بين التغيرات الخارجية وما يستلزم من تغييرات داخلية يتطلب إجراءاتها. و توصلت الدراسة إلى النتائج التالية :

- شهدت الشركة تغيرات بيئية و متسارعة خلال العقد الاخير من الزمن في الوقت الذي كان على الشركة الاستمرار في القيام بدور فاعل من اجل النهوض في عملياتها بما يؤدي إلى تكيفها مع التغيرات السريعة الحاصلة في مختلف الميادين.

- يتطلب إجراء أي تغيير أن يرافقه تغييرا مناسباً في السياسات والبرامج والإجراءات الشاملة للشركة ككل وذلك لتحقيق التناسق بين واقع التغيير التنظيمي وسعي الشركة لتنفيذ سياساتها وتحقيق أهدافها.

- دراسة (خليل عبيد، 2009) بعنوان : "واقع إدارة التغيير وأثرها على أداء العاملين في وزارة الصحة الفلسطينية دراسة حالة مجمع الشفاء الطبي".

- هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع إدارة التغيير في وزارة الصحة الفلسطينية و أثر ذلك على أداء العاملين. و توصلت الدراسة إلى النتائج التالية :

- وجود علاقة إيجابية بين مجالات التغيير في (الأفراد ، التكنولوجيا ، الهيكل التنظيمي) وأداء العاملين عند مستوى الدلالة (0.05).

- عدم وجود فروق بين إجابات المبحوثين حول واقع إدارة التغيير وأثرها على أداء العاملين في وزارة الصحة الفلسطينية تعزى (الوظيفة ، للعمر، المؤهل العلمي)

- Carlo D'Ortenzio، "UNDERSTANDING CHANGE AND CHANGEMANAGEMENT PROCESSES: A CASE STUDY".2012.

هدفت هذه الدراسة في تطوير المعرفة فيما يتعلق بفهم الموظفين للتغيير و إدارة التغيير داخل منظمة القطاع العام , وهي هيئة السياحة الاسترالية الجنوبية (SATC).سعت دراسة الحالة إلى تمثيل فهم الموظفين فيما يتعلق بما يؤثر على عمليات التغيير الفعالة.

وفيما يتعلق بالنتائج التي توصلت إليها المقابلات الرسمية، فإن الآراء التي ردها الموظفون قدمت معلومات مفيدة حول ما يعتقد الموظفون أنه يحدث داخل اللجنة فيما يتعلق بالتغيير وإدارة التغيير. يجب أخذ هذه الآراء بعين الاعتبار من أجل إحداث تغيير تنظيمي فعال داخل SATC.

وقد وضحت الدراسة الحاجة إلى أن يكون لدى موظفي القطاع العام "صوت" في التغيير. وتغيير عمليات وممارسات الإدارة التي تؤثر عليهم سواء على السعة الشخصية والمهنية.

I -2-3- الدراسات التي تناولت المتغيرين معا

-بدراسة (مؤيد الساعد، حسين حريجة غالي، أمير غانم وادي،2013) بعنوان : "تأثير رأس المال البشري في إدارة التغيير التنظيمي :دراسة تحليلية لآراء عينة من أعضاء مجالس الكليات في جامعة كربلاء".

هدفت هذه الدراسة إلى ترتيب أبعاد رأس المال البشري حسب أولويتها كما يدرکها أعضاء عينة الدراسة ، و تحديد أي من أبعاد رأس المال البشري الفرعية يكون أثره و ارتباطه اكبر في إدارة التغيير التنظيمي.توصلت الدراسة إلى نتائج أهمها :

-وجود علاقة ارتباط بين رأس المال البشري بأبعاده المختلفة و إدارة التغيير التنظيمي.

- وجود تأثير معنوي لرأس المال البشري بأبعاده المختلفة في إدارة التغيير التنظيمي.

- أثبتت الدراسة وجود علاقة ارتباط و تأثير متباينة لأبعاد رأس المال البشري في إدارة التغيير التنظيمي حيث كان لبعد الخبرة الارتباط و الأثر الأكبر ثم تلاه بعد المهارة، ثم بعد القدرة، ثم بعد المعرفة.

- (بختة حداد، حياة سيد،2015) بعنوان : "إدارة الموارد البشرية و دورها في إحداث التغيير في المنظمات المعاصرة :دراسة ميدانية لمؤسسة مسير المنظومة الكهربائية OS".

هدفت هذه الدراسة إلى الإشارة إلى أن التغيير التنظيمي أمر ضروري و جوهري لبقاء و نمو المؤسسات ، و كذا التعرف على مساهمة إدارة الموارد البشرية في إحداث التغيير في المنظمة المعاصرة. توصلت هذه الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها :

- التغيير الثقافي الذي يرافق التغيير التنظيمي يلعب دورا مهما فهو بمثابة مفتاح النجاح ل، و هنا يبرز دور إدارة الموارد البشرية باعتبارها الجهة المسؤولة عن العنصر البشري المكون الأساسي لثقافة المؤسسة و هو من أهم دعائم التغيير.

- تعتبر سياسة إدارة الموارد البشرية و إدارتها من أهم نقاط الارتكاز في إحداث التغيير الثقافي باعتبارها تسعى لتدعيم سلوكيات معينة و تنمية المهارات و ذلك من خلال إعادة صياغة استراتيجياتها.

- دراسة (بوصردى،2016). بعنوان رأس المال البشري و دوره في إدارة التغيير: نحو إدارة جديدة للموارد البشرية. دراسة حالة مجمع صيدال .

هدفت الدراسة إلى التعرف على الإطار النظري لكل من رأس المال الفكري البشري، كما تهدف إلى تبيان اثر الاستثمار في رأس المال البشري على تحقيق عوامل نجاح التغيير في المؤسسات الاقتصادية باتخاذ مجمع صيدال نموذجا. توصلت الدراسة النتائج التالية :

- عدم وجود علاقة ايجابية بين مؤشر الحصة السوقية و مؤشر رأس المال الفكري البشري بصيدال .
- تحقيق علاقة ايجابية مع مؤشر رقم الأعمال و لكن بشكل متواضع لا يرقى برفع الحصة السوقية بالمجمع، و هذا ناتج عن تواضع مساهمات هذا الأخير في هذا المجال بالرغم من الوعي بأهميته.

التعليق على الدراسات السابقة :

بعد استعراض مجموعة من الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع بحثنا و البالغ عددها 10 دراسات، و التي تم تقسيمها إلى ثلاث أقسام، تناولنا في القسم الأول الدراسات المتعلقة بإدارة رأس المال البشري، و في القسم الثاني دراسات متعلقة بالتغيير التنظيمي، و في حين تناولنا في القسم الثالث الدراسات المتعلقة بالعلاقة بين إدارة رأس المال البشري و التغيير التنظيمي. و توصلنا من خلالها إلى النتائج التالية :

-تتفق الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في اعتمادها للمنهج الوصفي التحليلي و أيضا استخدام الاستبيان كأداة للدراسة و جمع البيانات.

تتميز الدراسة الحالية عن الدراسة السابقة في النقاط التالية :

- تختلف الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في أبعاد المتغير المستقل (استقطاب رأس المال البشري, تطوير رأس المال البشري, المحافظة على رأس المال البشري).

- تختلف الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في الإطارين الزماني و المكاني للدراسة.