

دور تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية ورأس المال الفكري البشري في تحقيق الميزة التنافسية في الشركات الدولية الكويتية

The role of applying human resources information and human intellectual capital in
achieving the competitive advantage in the Kuwaiti international companies

د. عادل خير الله ناصر بن عبدالله

د. فائزة خير الله ناصر بن عبدالله

الملخص

من أهم ما اقترحته الدراسة ضرورة اهتمام الشركات الدولية الكويتية بتطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية لما لها من أهمية في كفاءة وفاعلية الأداء ومن خلال الاهتمام كذلك بعناصر رأس المال الفكري البشري لما لها من أهمية في توفير قدرات مميزة تساهم في تحقيق التميز مما يؤدي إلى توسيع الحصة السوقية وتعظيم نقاط قوتها الأمر الذي يحقق المزايا التنافسية لأنشطتها المختلفة مقارنة بالمنافسين.

الكلمات الدالة: نظم معلومات الموارد البشرية -

تخطيط الموارد البشرية - تعيين الموارد البشرية -

تعويض الموارد البشرية - تدريب وتطوير الموارد

البشرية - تقييم أداء الموارد البشرية - رأس المال

الفكري البشري - الميزة التنافسية - قيادة التكلفة -

التمايز - الإبداع - الشركات الدولية الكويتية.

هدفت الدراسة إلى بحث دور تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية ورأس المال الفكري البشري لتحقيق الميزة التنافسية في الشركات الدولية الكويتية، وركزت على هذه العلاقة من حيث تطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية (تخطيط الموارد البشرية، التعيين، التعويض، التدريب والتطوير، تقييم الأداء) كمتغيرات مستقلة، رأس المال الفكري البشري (الاستقطاب، الصناعة، التنشيط، المحافظة) كمتغيرات وسيطة، تحقيق الميزة التنافسية (قيادة التكلفة، التمايز، الإبداع) كمتغيرات تابعة.

جاءت النتائج لتثبت عند مستوى معنوية ($a \leq 0.05$) وجود علاقة ارتباط وتأثير بين تطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية وعناصر رأس المال الفكري البشري وعناصر الميزة التنافسية في الشركات الدولية الكويتية وذلك عند مستوى معنوية ($a \leq 0.05$).

Abstract

The studies aimed to examine the role of applying human resources information and human intellectual capital to achieve the competitive advantage in the Kuwaiti international companies, it focused on this relationship in terms of applications of human resources information systems (planning the human resources, designation, compensation, training and development, performance evaluation) as independent variables. Human intellectual capital (polarization, industry, activation, governorate) as intermediate variables. Achieving Competitive Advantage (Cost Leadership, Differentiation, Creativity) as Dependent Variables.

The results came to demonstrate at level of significance ($\alpha \leq 0.05$) the existence of a relationship and influence between the element of human resource information systems applications, the element of human intellectual capital and the element of competitive advantage in Kuwaiti international companies and that is at a significant level ($\alpha \leq 0.05$).

One of the most important assumptions of the study is the necessity for Kuwaiti international companies to pay attention to the applications of human resources information systems because of their importance in the efficiency and effectiveness of performance and through the interest as well as the elements of human intellectual capital because of their importance in providing distinct capabilities that contribute to achieving excellence, which leads to expanding the market share and maximizing its strengths, which achieves competitive advantage for its various activities compared to competitors.

Key words: Human resources information systems – Human resource planning – Human resource assignment – Human resources compensation – Human resources training and development – Human resources performance evaluation – Human intellectual capital – competitive advantage – cost leadership – differentiation – creativity – Kuwaiti international companies

دور تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية ورأس المال الفكري البشري لتحقيق الميزة التنافسية في الشركات الدولية الكويتية

مقدمة:

مع تطور بيئة الأعمال عبر العقود الماضية، والتي أدت إلى زيادة شدة المنافسة بين الشركات. تعتمد الإدارة العصرية للموارد البشرية بالشركات على توافر قاعدة للبيانات والمعلومات عن الموارد البشرية يوفرها نظام متكامل لهذه البيانات وتخدم هذه البيانات والمعلومات كمعايير لتخطيط وتنفيذ وتقييم أنشطة وبرامج إدارة الموارد البشرية. كما أنها تساعد في مراجعة وتقييم مدى جودة استخدام العنصر البشري، وتحديد المشاكل والقرارات التصحيحية المطلوب اتخاذها لتطوير إدارة الموارد البشرية. أن الموارد البشرية تعتبر من أهم الموارد التي يجب توفرها في الشركات مما يكفل تحقيق الأهداف للشركات وبناءً على ذلك فإن نظم معلومات الموارد البشرية تستمد أهميتها من أهمية وطبيعة القرارات التي تساهم في اتخاذها وهي قرارات تتصل بالعنصر البشري أي أنها تتعلق بمختلف مهام ومجالات عمل إدارة الموارد البشرية في الشركات وتعد نظم معلومات الموارد البشرية انعكاساً لاهتمام الشركات بالموارد البشرية وتنمية استخدامها وذلك من خلال توفير البيانات والحقائق المتعلقة بالعاملين والوظائف والأنشطة وسياسات التوظيف وغيرها ومعالجتها للحصول على المعلومات التي تمكن من اتخاذ القرارات السليمة المتعلقة بكفاءة وفاعلية استخدام الموارد البشرية. أن المعلومات التي يقدمها نظام معلومات الموارد البشرية تعتبر بالغة الأهمية لإدارة الموارد البشرية من ناحية وإدارة الشركة من ناحية أخرى وذلك لصله هذه المعلومات باحتياجات الإدارات وبمستلزمات تحسين كفاءة وفاعلية رأس المال الفكري البشري من صانعي المعرفة ومن العاملين بالشركات. حيث أدرك المختصين أن أصول الشركة لم تعد تقتصر على الأصول المادية فقط حيث أن أصول المنظمة توسعت لتشمل الأصول غير ملموسة والتي عرفت برأس المال الفكري البشري حيث أصبح ثروة جديدة تمتلكها الشركات في بيئة الأعمال الحديثة أن رأس المال الفكري البشري يحقق فوائد كثيرة في بيئة الأعمال الحديثة حيث أنه يعتبر أحد العناصر الرئيسية للتنمية بالإضافة لكونه أحد أهم الموارد التي يجب استغلالها لتحقيق ميزة تنافسية للشركات، ومع زيادة وتيرة التطورات في عالمنا الحالي أصبح من الضروري امتلاك نظم معلومات للموارد البشرية ورأس مال فكري بشري لتتمكن الشركات من تحقيق ميزة تنافسية تضمن لها البقاء والنمو والمنافسة.

أولاً: مشكلة الدراسة:

أن التغيرات التي تحدث في الشركات نتيجة التغيرات في البيئة الخارجية المليئة بالتحديات التنافسية تجعل من الصعوبة على الشركات أن تكتسب ميزتها التنافسية وخاصة الشركات الدولية

التي تعمل في بيئات خارجية مختلفة، وللتغلب على هذه الصعوبة يجب على الشركات أن تكون فاعلة عن طريق إدارة مواردها الملموسة ومواردها غير الملموسة حتى تتفوق على منافسيها. وتهدف الدراسة إلى معالجة مشكلة عملية ذات بعد نظري وبعد تطبيقي في آن واحد حيث يتمثل البعد النظري في قلة الدراسات المتعلقة بموضوعات تطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية ورأس المال الفكري البشري والميزة التنافسية بصورة عامة من جهة، وعدم الاهتمام بدراسة تلك المتغيرات بعضها مع البعض الآخر بصورة خاصة وأن تلك الدراسات عالجت عددًا معينًا من المتغيرات وعلاقتها بمتغير واحد دون النظرة الشمولية إلى متغيرات الموضوعات المذكورة. أما البعد التطبيقي يتمثل في ضعف اهتمام الشركات الدولية الكويتية بعلاقة تطبيقات نظام معلومات الموارد البشرية برأس المال الفكري البشري من جهة وتأثير تلك العلاقة على ميزتها التنافسية من جهة أخرى بالإضافة إلى عدم اهتمام الشركات الدولية الكويتية بالقدر الكافي برأس المال الفكري البشري واستقطاب هذه الفئة المتميزة والقيام بتطوير العاملين المتميزين والمحافظة عليهم.

ويمكن إظهار المشكلة بصورة أكثر وضوحاً من خلال الإجابة على الأسئلة التالية:

- 1- هل توجد علاقة إرتباط ذو دلالة معنوية بين تطبيقات نظام معلومات الموارد البشرية (تخطيط الموارد البشرية - الاستقطاب والتعيين - التعويضات - التدريب والتطوير - تقييم أداء العاملين) ورأس المال الفكري البشري (الاستقطاب - الصناعة - التنشيط - المحافظة) ؟
- 2- هل توجد علاقة إرتباط ذو دلالة معنوية بين تطبيقات نظام معلومات الموارد البشرية (تخطيط الموارد البشرية - الاستقطاب والتعيين - التعويضات - التدريب والتطوير - تقييم أداء العاملين) والميزة التنافسية (قيادة التكلفة - التمايز - الإبداع) ؟
- 3- هل توجد علاقة إرتباط ذو دلالة معنوية بين رأس المال الفكري البشري (الاستقطاب - الصناعة - التنشيط - المحافظة) وتحقيق الميزة التنافسية (قيادة التكلفة - التمايز - الإبداع) ؟
- 4- هل توجد علاقة إرتباط ذو دلالة معنوية بين تطبيقات نظام معلومات الموارد البشرية ورأس المال الفكري البشري من جهة وتحقيق الميزة التنافسية من جهة أخرى ؟

ثانياً: أهداف الدراسة:

أن الهدف الأساسي لهذه الدراسة يتمثل في محاولة الكشف عن دور تطبيقات نظم معلومات

الموارد البشرية ورأس المال الفكري البشري في تحقيق الميزة التنافسية في الشركات الدولية

الكويتية، وذلك من خلال تحقيق الأهداف التالية:

- 1- بناء نماذج تمثل علاقة متغيرات الدراسة فيما بينها وتأثير بعضها على بعض.

- 2- التعرف على مستوى متغيرات الدراسة في الشركات الدولية الكويتية.
- 3- تحديد العلاقات الارتباطية بين متغيرات الدراسة (تطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية ورأس المال الفكري البشري وتحقيق الميزة التنافسية).
- 4- تحديد أثر (علاقة تطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية مع رأس المال الفكري البشري في تحقيق الميزة التنافسية).
- 5- الخروج بالتوصيات التي من شأنها تعزيز الميزة التنافسية للشركات الدولية الكويتية.

ثالثاً: أهمية الدراسة:

يستمد البحث أهمية من الاعتبارات العلمية والعملية الآتية:

- 1- أهمية الشركات الدولية الكويتية حيث أنها منظمات ضخمة وتمثل قطاعات مختلفة في الاقتصاد الكويتي مما يكون له أكبر الأثر على ميزان المدفوعات والتنمية الاقتصادية والاقتصاد الكويتي بشكل عام.
- 2- أهمية المتغيرات المبحوثة والمتمثلة فيما يلي:
 - أ- نظام معلومات الموارد البشرية: على أساس أن دراسة هذا النظام وتحليل مكوناته سيساهم في تحسين جمع وتخزين واستخلاص البيانات المرتبطة بالموارد البشرية، وجعلها بين أيدي المستفيدين في الشركات في الوقت المناسب بما يساعدهم في اتخاذ القرارات الفاعلة لتطوير أداء الأفراد.
 - ب- رأس المال الفكري البشري: هذا المتغير سيساهم في اكتشاف وتحديد الأفراد الذين يمتلكون قدرات خلاقة يمكن تحويلها إلى فائدة لصالح الشركات الدولية الكويتية التي يعملون بها، والعمل على تطوير هؤلاء الأفراد، والمحافظة عليهم باستمرار ومحاولة جذب واستقطاب أعداد أخرى منهم بما يحقق بناء بنك معرفي.
 - ج- الميزة التنافسية: هذا المتغير يعني تطوير الخصائص التي تنفرد بها الشركات الدولية الكويتية والاحتفاظ بها لأطول فترة بشكل يجعلها تتفوق على منافسيها بما تقدمه من منتجات (سلع - خدمات - أفكار).
- 3- أهمية نتائج العلاقات الارتباطية والتأثيرية بين متغيرات الدراسة التي توضح الصورة أمام متخذي القرار في الشركات الدولية الكويتية عن الجوانب الأكثر تأثيراً والأقل تأثيراً والأقوى ارتباطاً والأضعف ارتباطاً بما يعطي صورة واضحة عن الجوانب التي يجب زيادة الاهتمام بها وإعطائها الأولوية.

رابعاً: التعريفات الإجرائية:

• نظم المعلومات:

توليفة (تركيبية) منظمة من الأفراد، الحواسيب، البرامج، شبكات الاتصالات وموارد البيانات التي يتم جمعها ومعالجتها وتحويلها إلى معلومات وبالتالي توزيعها إلى المستفيدين في المنظمة في الوقت المناسب لاتخاذ القرار المناسب (عبد ربه، 2013، ص 78).

• نظم معلومات الموارد البشرية:

نظام يسعى إلى توفير المعلومات التي يحتاجها المديرون لصنع القرارات المتعلقة بفاعلية استخدام العنصر البشري ورفع مستوى أدائه في تحقيق أهداف المنظمة (مراد، 2019، ص 81).

• تخطيط الموارد البشرية:

التنبؤ باحتياجات المنظمة من الأفراد وعمل الإجراءات اللازمة لتوفير هذه الاحتياجات من الأفراد بالكم والنوع الملائمين وفي الوقت والمكان المناسبين (بورأس، 2018، ص 36).

• تعيين الموارد البشرية:

هو إصدار قرار يضم المرشح إلى كادر المنظمة وإعتباره عضواً فيها ويتحمل مسؤولية أداء الوظيفة ومهامها والواجبات الواردة في وصفها ويتمتع بإمтиازتها (حسن، وسعيد، 2019، ص 172).

• تعويض الموارد البشرية:

هي المزايا والمنافع المادية والمعنوية التي تمنحها المنظمة للأفراد العاملين فيها، والتي تستهدف خلق روح الانتماء وتعززها لدى الداخلين الجدد، وتزيد مستوى الولاء لدى الأفراد العاملين في المنظمة مما ينعكس بنتائج إيجابية على صعيد الأداء والإنتاجية (عبد الفضيل، وعرفة، 2016، ص 191).

• تدريب وتطوير الموارد البشرية:

الجهود الهادفة إلى تزويد الفرد العامل بالمعلومات والمعارف التي تكسبه مهارة في أداء العمل أو تنمية مهارات ومعارف وخبرات باتجاه زيادة كفاءة الفرد العامل الحالية والمستقبلية (مراد، 2019، ص 201).

• تقويم أداء الموارد البشرية:

هي إجراء قياس وتقييم التأثير في خصائص الفرد الإدراكية والسلوكية ومحاولة التعرف على احتمالية تكرار نفس الأداء والسلوك في المستقبل لإفادة الفرد والمنظمة والمجتمع (حسن، وسعيد، 2019، ص 250).

• رأس المال الفكري البشري:

يتمثل بنخبة من العاملين الذين يمتلكون مجموعة من القدرات المعرفية والتنظيمية دون غيرهم، وتمكنهم هذه القدرات من إنتاج الأفكار الجديدة أو تطوير أفكار قديمة التي تمكن المنظمة من توسيع حصتها السوقية وتعظيم نقاط قوتها وتجعلها قادرة على اقتناص الفرص المناسبة (عبد الفتاح، 2010، ص31).

• الميزة التنافسية:

الموقع الفريد طويل الأمد الذي تطورته المنظمة من خلال أداء أنشطتها بشكل مميز وفعال واستغلال نقاط قوتها الداخلية والفرص المتاحة باتجاه تقديم منافع قيمة لعملائها لا يستطيع منافسوها تقديمها تمكنها من البقاء في السوق والنمو والمنافسة على زيادة حصتها السوقية (مراد، 2019، ص151).

• قيادة التكلفة:

استطاعت المنظمات الدولية الكويتية على تقديم المنتجات بتكلفة ذات علاقة بالتنوع، مما يجعل المنتجات جذابة في السوق وتحقق ذلك بثلاثة طرق، من خلال تحقيق تكلفة متغيرة أقل، أو تحقيق مستوى أقل من نفقات التسويق، أو تحقيق مستوى أقل من النفقات التشغيلية والنفقات الإدارية (إسماعيل، 2019، ص120).

• التمايز:

هي تمييز منتجات الشركات الدولية الكويتية عن المنافسين، وذلك من خلال إضافة خصائص فريدة للمنتجات مما يمنحها جاذبية تنافسية في السوق الدولي (الصميدي، ويوسف، 2019، ص141).

• الإبداع:

إدخال عنصر جديد في مكان جديد لتأدية وظيفة جديدة (مراد، 2019، ص159).

• الشركات الدولية الكويتية:

هي الشركات تتسم بإمتداد نطاق عملها في أكثر من دولة سواء خضعت إدارتها لإدارة مركزية في الدولة الأم أو تمت إدارتها في أكثر من دولة بشكل متوازي، وتتسم هذه الشركات بإرتفاع حجم أعمالها وحجم إنتاجها وميزانياتها.

• المسار الحرج:

أسلوب إحصائي يعتمد على قياس التأثير المباشر وغير المباشر عبر سلسلة من العمليات تعتمد على الارتباطات فيما بين المتغيرات المستقلة والتابعة والوسيط (بني هاني، 2016، ص101).

خامساً: الدراسات السابقة:

نظم معلومات الموارد البشرية:

1- دراسة (خالد، رجم، هواي، منصور، 2018):

تهدف هذه الدراسة إلى تقييم كفاءة نظام معلومات الموارد البشرية كأداة مساهمة في عملية تسيير الموارد البشرية على مستوى مؤسسة سونطراك.

وتوصلت الدراسة إلى أن نظام معلومات الموارد البشرية كفؤ من حيث المكونات والأجهزة والشبكات والمستخدمين) لكن من جهة البرامج فالمؤسسة لا تستغله بشكل كلي في وظائف إدارة الموارد البشرية.

2- دراسة (خالد، رجم، 2017):

هدفت الدراسة إلى تقييم أثر نظام معلومات الموارد البشرية في فعالية استراتيجيات إدارة الموارد البشرية. وتوصلت الدراسة إلى أن المؤسسات لم تصل بعد للاستغلال الأمثل لنظام معلومات الموارد البشرية فلم يتعدى الأثر الوظيفي فقط ويعتبر نظام معلومات الموارد البشرية الأداة الرئيسية في فعالية كل من صياغة وتنفيذ ورقابة استراتيجيات إدارة الموارد البشرية.

3- دراسة (الرويلي، 2014):

هدفت الدراسة إلى دراسة دور نظم معلومات الموارد البشرية في زيادة فعالية أداء إدارة الموارد البشرية لوزارة الداخلية بمملكة البحرين.

وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط بين نظم معلومات الموارد البشرية وفعالية أداء إدارة الموارد البشرية.

4- دراسة (السقا، 2013):

هدفت الدراسة إلى وصف واقع استخدام نظام معلومات الموارد البشرية الإلكتروني في ديوان الموظفين العام بقطاع غزة وأثر هذا الاستخدام على أداء الديوان من أربعة جوانب (فاعلية وكفاءة وجودة الأداء والوقت اللازم للأداء).

وتوصلت الدراسة إلى أن نظام معلومات الموارد البشرية الإلكتروني أدى إلى تحسين أداء الديوان من خلال مساهمته في زيادة فاعلية وكفاءة وجودة أداء الديوان ووظائف التعيين والتدريب وتقييم أداء العاملين وتقليل الوقت للأداء.

5- دراسة (القردهجي، 2013):

هدفت الدراسة إلى التعرف إلى أثر عمليات نظم إدارة الموارد البشرية في ذكاء المنظمة في مجموعة الجميع.

وتوصلت الدراسة إلى نتائج أهمها هو وجود أثر ذو دلالة إحصائية لعمليات نظم إدارة الموارد البشرية في ذكاء المنظمة ووجود أثر لعمليات نظم إدارة الموارد البشرية المتعلقة ب (اختيار الموظفين، تقييم الموظفين، تصميم العمل، نظام الحوافز والمكافآت) في ذكاء الاستثمار التسويقي ووجود أثر ذو دلالة إحصائية لعمليات نظم إدارة الموارد البشرية المتعلقة ب (تدريب الموظفين، وتقييم أداء الموظفين، وجودة العمل) في ذكاء التكيف التشغيلي.

6- دراسة (Batool & Others, 2012):

هدفت الدراسة إلى معرفة إلى أي مدى يتم تبني أنظمة معلومات الموارد البشرية في مكاتب المحاسبة وفي برنامج تطوير المجتمع ازاد وكشمير والفوائد الناجمة عن الاستخدام ومعوقات التطبيق. وتوصلت الدراسة إلى أن تطبيق أنظمة معلومات الموارد البشرية أدى إلى تقليل الأعمال الورقية وسرعة الاستجابة وتحسين التحكم في البيانات وتسهيل الوصول إلى المعلومات وتحسين الخدمة وتقليل الأخطاء وتبسيط العمليات وتعزيز التنافس وتوفير الوقت.

7- دراسة (Gulati & Khera, 2012):

وهدفت الدراسة إلى التعرف على فوائد أنظمة معلومات الموارد البشرية في منظمات تكنولوجيا المعلومات.

وتوصلت الدراسة إلى أن أنظمة معلومات الموارد البشرية تساعد على اتخاذ قرارات موارد بشرية كفؤة وتوفير تحكم أفضل في العاملين وتقليل تكلفة العمل وتقليل التكاليف في المنظمة وإنجاز جميع أنشطة تنمية الموارد البشرية من تدريب وتطوير وتحطيط القوى العاملة والتوظيف والاختيار وتحطيط الرواتب وإرادة الأداء.

8- دراسة (Sadiq & Others, 2012):

هدفت الدراسة إلى التعرف على الحد الذي وصل إليه استخدام أنظمة معلومات الموارد البشرية في زيادة الوظائف الاستراتيجية والإدارية لقسم الموارد البشرية وكانت أبرز النتائج زيادة دقة عمليات التنبؤ بالحاجة إلى الموظفين وعمليات الاستقطاب والتدريب وقللت الأعمال الورقية وقللت الوقت المستهلك في إدخال البيانات وفي تصحيح الأخطاء.

9- دراسة (Al – Shgairat, 2010):

هدفت الدراسة إلى التعرف إلى أي مدى تتبنى هذه الجامعات تطبيق أنظمة معلومات الموارد البشرية وفوائد هذه الأنظمة ومعوقات تطبيقها وكانت أبرز النتائج أن تطبيق أنظمة معلومات الموارد البشرية يحقق منافع مثل سرعة الاستجابة وسهولة الوصول إلى المعلومات وتقليل الأعمال الورقية

وتبسيط العمليات وتحسين التحكم بالبيانات وتقليل الأخطاء وتطوير الخدمات المقدمة وإمكانية متابعة مختلف وظائف إدارة الموارد البشرية والتحكم بها.

رأس المال الفكري البشري:

1- دراسة (منصوري، الهام، 2018):

هدفت الدراسة إلى معرفة دور رأس المال الفكري في الأداء الاستراتيجي في البنوك الجزائرية. وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة معنوية بين رأس المال الفكري والأداء الاستراتيجي إذ حققت ارتباطاً (55%) وأيضاً لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية لرأس المال الفكري والأداء الاستراتيجي تعزى إلى متغيرات الديموغرافية.

2- دراسة (زماط، مريم، 2017):

هدفت الدراسة إلى التعرف على رأس المال الفكري ودوره في استمرارية وخلق القيمة داخل المؤسسة. وتوصلت الدراسة إلى وجود قصور في مفهوم رأس المال الفكري وعدم وجود معايير لقياس رأس المال الفكري وصعوبة الاحتفاظ بالعاملين ذو القدرات الابتكارية.

3- دراسة (لويزة، 2016):

هدفت الدراسة إلى تحديد دور رأس المال الفكري بأبعاده (رأس المال البشري، رأس المال العميل، رأس المال الهيكلي)، وتحقيق الميزة التنافسية بأبعادها (الجودة، الكفاءة، الإبداع، الاستجابة). وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين رأس المال الفكري بأبعاده وتحقيق الميزة التنافسية، وأن أبعاد رأس المال الفكري (البشري، العميلي، الهيكلي) تساهم في تحقيق الميزة التنافسية.

4- دراسة (Yaseen, 2016):

هدفت الدراسة للتعرف على تأثير مكونات رأس المال الفكري (رأس المال البشري، رأي المال العلاقاتي، رأس المال الهيكلي) في تحقيق الميزة التنافسية في شركات الاتصالات الأردنية. وتوصلت الدراسة إلى أن استثمار الشركة في رأس المال العلاقاتي ورأس المال الهيكلي يؤثر إيجابياً على المواقف التنافسية في السوق وفي هيكل الصناعة، ويمتلك رأس المال العلاقاتي تأثيراً أكثر وضوحاً على الميزة التنافسية، وأن رأس المال الهيكلي، ورأس المال البشري لا يؤثر بشكل مباشر على الميزة التنافسية.

5- دراسة (Piontkewicz, 2016):

هدفت هذه الدراسة إلى تحقيق في مساهمة نظم المعلومات المحاسبية والإدارية في رأس المال الفكري في المنظمة ومؤشرات رأس المال الفكري لا تتعارض مع نظام المعلومات المحاسبية والإدارية ولكنها

تكملها وأن إدخال متغيرات رأس المال الفكري في نظم المعلومات المحاسبية والإدارية تحقق فهم أفضل لمديري الشركات.

وتوصلت الدراسة إلى أن نظم المعلومات المحاسبية والإدارية مستخدمة بنطاق واسع وتوضح التشابه مع المواصفات الموجودة في الأدبيات، امتلاك قدرات التأقلم لاستلام مؤشرات أو متغيرات في رأس المال الفكري في نظم المعلومات المحاسبية والإدارية.

6- دراسة (هشيش، 2014):

هدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة بين الإجراءات الإدارية التي تتبعها الجامعات في إدارة رأس المال الفكري في تعزيز الميزة التنافسية لديها من عدة محاور وهي (جودة الخدمة - المرونة والتطور - النوعية - الإبداع).

وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة بين إدارة رأس المال الفكري وتعزيز الميزة التنافسية في الجامعات الفلسطينية، ويوجد تباين في علاقة مكونات رأس المال الفكري وتعزيز الميزة التنافسية للجامعات الفلسطينية وسجل إدارة رأس مال العلاقات أعلى نسبة تأثير في الجامعة الإسلامية في تعزيز ميزتها التنافسية.

7- دراسة (بريش، 2013):

هدفت الدراسة إلى تسليط الضوء على دور رأس المال الفكري في تحقيق ميزة تنافسية بمؤسسة صناعة الكوابل - فرع جنرال كابل - بسكرة.

توصلت الدراسة إلى أن مستوى رأس المال الفكري بمؤسسة صناعة الكوابل - فرع جنرال كابل - بسكرة كان متوسطاً وفقاً لمقاييس الدراسة، وهذا راجع لقلة الاهتمام بالكفاءات البشرية داخل المؤسسة ويمكننا ترتيبها وفقاً لأهميتها النسبية كما يلي: رأس المال العلاقتي، رأس المال الهيكلي، رأس المال البشري، أظهرت الدراسة أن مستوى تحقيق الميزة التنافسية بمؤسسة صناعة الكوابل - فرع جنرال كابل - بسكرة كان متوسطاً وفقاً لقياس الدراسة.

8- دراسة (Novas, 2012):

هدفت هذه الدراسة إلى إظهار مساهمة نظم المعلومات الإدارية والمحاسبية في تطوير رأس المال الفكري، مرتكزة على الدلائل التجريبية التي تدعم أن عملية خلق القيمة والمرتبطة بشكل قوى مع مستوى رأس المال الفكري.

توصلت الدراسة إلى أن نظم المعلومات الإدارية والمحاسبية تمتلك تأثيراً مباشراً في تطوير رأس المال البشري، تمتلك تأثيراً مباشراً في تطوير رأس المال التنظيمي، تمتلك تأثيراً مباشراً في تطوير رأس المال العلاقتي، وجود علاقات متبادلة بين مكونات رأس المال الفكري.

الميزة التنافسية:

1- دراسة (خليل، موفق خليل صايف، 2017):

هدفت الدراسة إلى معرفة دور استخدام بطاقة الأداء المتوازن في تحقيق الميزة التنافسية. وتوصلت الدراسة إلى أن شركات التأمين المدرجة بالبورصة تهتم بتحقيق الميزة التنافسية من أجل زيادة حصتها السوقية وبالتالي أرباحها وأن شركات التأمين تطبيق بطاقة الأداء المتوازن بأبعادها الأربعة الرئيسية والبعيد المستحدث المتعلق بالمسؤولية الاجتماعية والبيئية وهي تحقق الميزة التنافسية.

2- دراسة (صالح ماجد محمد، 2017):

تسعى الدراسة إلى تناول عناصر التحسين المستمر وإظهار دوره في تحقيق الميزة التنافسية والمحافظة عليها واستدامتها.

وتوصلت الدراسة إلى أن الشركة تعتمد على عناصر التحسين المستمر في أداء مهامها وأظهرت اهتمام الشركة بعنصر التخطيط للمهام المستهدفة والاهتمام بعنصر الإنجاز الدقيق وأيضاً اهتمام الشركة بأكثر من استراتيجية لتحقيق الميزة التنافسية إلا أن التركيز والتميز نالا الاهتمام الأول.

3. دراسة (الحمداني، 2016):

هدفت الدراسة إلى استكشاف إمكانية تطبيق المحاسبة عن الإنجاز ودورها في تحقيق الميزة التنافسية للشركات الصناعية.

توصلت الدراسة إلى أن محاسبة الإنجاز تضيف بعداً جديداً لفلسفة الإدارة وترتكز على زيادة الإيرادات وتحسين الاستثمار وتوفير القدرات.

4- دراسة (كحيل، 2016):

هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع إدارة الجودة الشاملة في جامعة فلسطين وعلاقة ذلك بتحقيق الجامعة الميزة التنافسية.

توصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة ارتباط معنوية إيجابية بين إدارة الجودة الشاملة على الميزة التنافسية للجامعة.

5- دراسة (Ngelechei، 2016):

هدفت الدراسة إلى التعرف على تأثير نظم المعلومات الإدارية على تحقيق الميزة التنافسية المستدامة في القطاع المصرفي الكيني.

توصلت الدراسة إلى أن البنك التجاري الكيني استثمر في نظم المعلومات الإدارية واستعملها لتحسين مشاركة المعرفة في البنك والتي مكنت المؤسسة من تحقيق الميزة التنافسية، استطاع ترويج بيئة مشاركة المعرفة بنجاح واستطاع تغيير تصرفات وسلوكيات الموظفين، نظم المعلومات الإدارية تحقق كفاءة العمليات والتي تؤثر إيجابياً في تحقيق الميزة التنافسية المستدامة، تمكن إدارة علاقة العملاء

والتي تساهم في إحراز ميزة تنافسية مستدامة ، وتمكن المؤسسات من جمع وتحليل المزيد من معلومات السوق.

6- دراسة (تيراب، 2015):

هدفت الدراسة إلى معرفة جودة الخدمات المصرفية الإلكترونية وأثرها في الميزة التنافسية. توصلت الدراسة إلى أن جودة الخدمات المصرفية الإلكترونية تؤثر إيجابياً في الميزة التنافسية.

7- دراسة (ناصر، آسيا، 2015):

هدفت الدراسة إلى معرفة أهمية رضا العميل في زيادة الميزة التنافسية. توصلت الدراسة إلى أن المؤسسة الناجحة هي التي تحقق أهدافها بأعلى مستوى قياساً بالمنافسين عن طريق خلق القيمة للعميل وإرضائه وهي من أهم مرتكزات بناء الميزة التنافسية.

8- دراسة (Shaqiri, 2015):

هدفت الدراسة إلى توضيح كيف تقوم الأعمال بتوفير الدعم للميزة التنافسية عبر نظم المعلومات الإدارية في الشركات التي تعمل في الاقتصاديات المبنية على المعرفة.

توصلت الدراسة إلى أن الموارد الكلاسيكية هي: رأس المال، الأيدي العاملة، المواد الخام، ولكنها أصبحت المعلومات والمعرفة في يومنا الحالي، إيجاد نظم المعلومات الإدارية التي تصنع ميزة تنافسية جيدة وترفع من فعالية النشاطات مقارنة مع النظام السابق، الإدارة تحتاج إلى تطبيقات مهمة في نظم المعلومات الإدارية وإن سرعة الاستجابة أساسي.

ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة:

تتوعد الاتجاهات البحثية للدراسات السابقة من حيث هدف الدراسة والتي هدفت إلى التعرف على واقع إدارة الموارد البشرية أو بيان أثر تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية وتقييم كفاءته ومدى تبنى نظم معلومات الموارد البشرية وفوائدها في زيادة فاعلية الأداء.

أما رأس المال الفكري البشري في الدراسات السابقة هدفت إلى تحديد دوره بأبعاده المختلفة وكذلك أهمية دوره في تحقيق الأداء الاستراتيجي وتحقيق التميز في الشركات وكيفية ربطه مع تكنولوجيا المعلومات وأهميته في تيسير أعمال المديرين.

أما الميزة التنافسية في الدراسات السابقة تأثرت برضا العملاء والتحسين المستمر وبنظم المعلومات الإدارية وتوضيح دور تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات وجودة الخدمات المعرفية.

في حين سعت الدراسة الحالية إلى التعرف على دور تطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية ورأس المال الفكري البشري لتحقيق الميزة التنافسية للشركات الدولية الكويتية وإثبات تأثير تطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية على الميزة التنافسية في وجود رأس المال الفكري البشري كمتغير وسيط.

سادساً: فرضيات الدراسة:

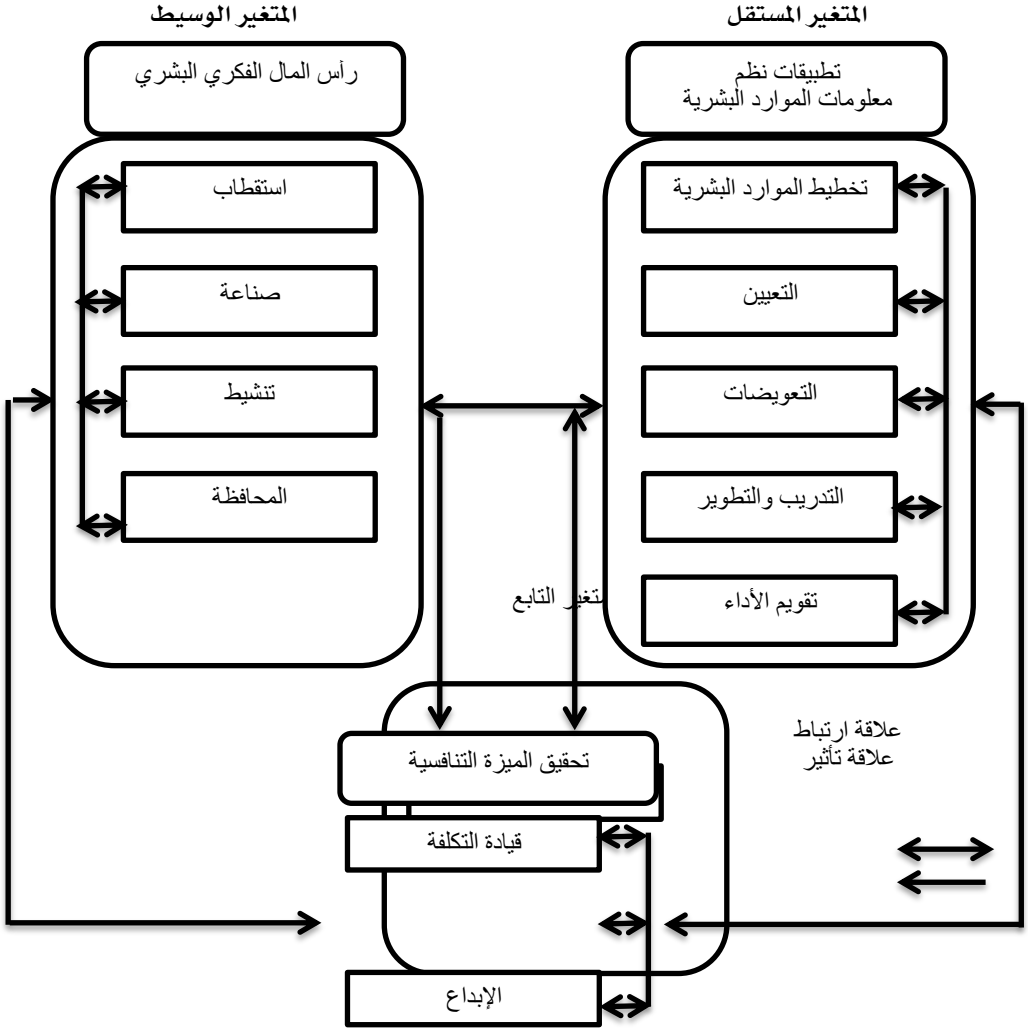
تقوم الدراسة على اختبار الفرضيات البحثية التالية:

- 1- لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لتطبيقات نظام معلومات الموارد البشرية على عناصر رأس المال الفكري البشري للشركات الدولية الكويتية.
- 2- لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لتطبيقات نظام معلومات الموارد البشرية على عناصر الميزة التنافسية للشركات الدولية الكويتية.
- 3- لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لعناصر رأس المال الفكري البشري على عناصر الميزة التنافسية للشركات الدولية الكويتية.
- 4- لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لتطبيقات نظام معلومات الموارد البشرية ورأس المال الفكري البشري على تحقيق الميزة التنافسية للشركات الدولية الكويتية.

وتشتق من الفرضية الرابعة الفرضيات الفرعية التالية:

- أ- لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لتطبيقات نظام معلومات الموارد البشرية مع عناصر رأس المال الفكري البشري في تخفيض التكلفة للشركات الدولية الكويتية.
- ب- لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لتطبيقات نظام معلومات الموارد البشرية مع عناصر رأس المال الفكري البشري في تحقيق التمايز للشركات الدولية الكويتية.
- ج- لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لتطبيقات نظام معلومات الموارد البشرية مع عناصر رأس المال الفكري البشري في تحقيق الإبداع للشركات الدولية الكويتية.

سابعاً: نموذج الدراسة:



شكل (1) نموذج الدراسة

ثامناً: منهجية البحث:

استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليل وذلك من أجل بناء تأصيل علمي نظري في دراسته لموضوع دور تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية ورأس المال الفكري البشري لتحقيق الميزة التنافسية في

للشركات الدولية في دولة الكويت، كما أن منهجية البحث تعتمد على إجراء دراسة ميدانية من خلال عينة عشوائية، حيث يعتمد البحث الميداني على استخدام أداة قياس متمثلة في تطوير استبانة تتضمن عدد من المحاور هي تخطيط الموارد البشرية، تعيين الموارد البشرية، تعويض الموارد البشرية، تدريب وتطوير الموارد البشرية، تقويم أداء الموارد البشرية، الاستقطاب، الصناعة، التشغيل، المحافظة، قيادة التكلفة، التمايز، الإبداع.

مجتمع وعينة البحث:

يتكون مجتمع البحث من العاملين بالشركات الدولية الكويتية وقد تم تحديد حجم العينة من خلال استخدام الباحث لمعادلة حساب العينة بمعلومية حجم المجتمع⁽¹⁾، وذلك من خلال رجوع الباحث إلى بيانات الإدارة المركزية للإحصاء وأيضاً بيانات غرفة تجارة وصناعة الكويت وكذلك بيانات وزارة التجارة الكويتية حيث تم تحديد حجم العينة بـ (350) مفردة من موظفي الشركات الدولية.

جدول (1)

توزيع حجم عينة البحث من موظفي الشركات الدولية الكويتية

م	توزيع حجم العينة على الشركات الدولية الكويتية	العدد	%
1	شركات دولية في مجال البترول.	85	24.3
2	شركات دولية في مجال القطاع الخدمي.	80	22.9
3	شركات دولية في مجال التجارة.	110	31.4
4	شركات دولية في مجال الصناعة.	75	21.4
	الإجمالي	350	100

⁽¹⁾ يمكن الرجوع إلى كلا من: بازرعة، محمود صادق. 2002 بحوث التسويق للتخطيط والرقابة واتخاذ القرارات التسويقية. المكتبة الأكاديمية القاهرة.

Saunders, M., Lewis, P. and Thornhill, A. (2009) Research Methods for Business Students. Pearson, New York, p. 8.

علام، 1992 نقلاً عن: حسين مصيلحي. 2017. نموذج مقترح لاستخدام الشبكات العصبية في التنبؤ بالأزمات المالية: دراسة تطبيقية على البنوك التجارية. مجلة كلية الاقتصاد والعلوم السياسية جامعة القاهرة، العدد الأول، يناير، ص 175.

أداة البحث:

تشمل أداة البحث عدد من العناصر والمراحل التي تمت بها حتى الوصول إلى شكلها النهائي ونشير إلى ذلك كما يلي:

أ- **تصميم أداة البحث:** تشمل تصميم أداة البحث على اثني عشر محور: محور تخطيط الموارد البشرية، محور تعيين الموارد البشرية، محور تعويض الموارد البشرية، محور تدريب وتطوير الموارد البشرية، محور تقويم أداء الموارد البشرية، محور الاستقطاب، محور الصناعة، محور التنشيط، محور المحافظة، محور قيادة التكلفة، محور التمايز، محور الإبداع، وتم تحديد عبارات وفقرات محاور البحث من خلال الرجوع إلى عدد من الدراسات السابقة المتصلة بموضوع دور تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية ورأس المال الفكري البشري لتحقيق الميزة التنافسية.

ويشير الجدول التالي إلى توضيح محاور أداة البحث وعبارات القياس المرتبطة بكل محور.

جدول (2)

محاور أداة البحث

المحور	مسمى المحور	عدد العبارات	نسبة عبارات المحور من عبارات الأداء
الأول	محور تخطيط الموارد البشرية.	7	12.6
الثاني	محور تعيين الموارد البشرية.	4	7.3
الثالث	محور تعويض الموارد البشرية.	6	10.9
الرابع	محور تدريب الموارد البشرية.	6	10.9
الخامس	محور تقويم أداء الموارد البشرية.	6	10.9
السادس	محور الاستقطاب.	3	5.5
السابع	محور الصناعة.	3	5.5
الثامن	محور التنشيط.	4	7.3
التاسع	محور المحافظة.	4	7.3
العاشر	محور قيادة التكلفة.	3	5.5
الحادي عشر	محور التمايز.	5	9.0
الثاني عشر	محور الإبداع.	4	7.3
المجموع		55	100

صدق وثبات أداة البحث:

يقصد بالصدق هو مدى قدرة أداة البحث على قياس الموضوع الذي وضعت من أجله بمعنى إلى أي درجة تصلح أداة جمع البيانات لقياس الهدف الذي وضعت من أجله بحيث لا يقيس شيء آخر أو تعني شيئاً آخر إلى جانبها (Sardantakos, 1998, P. 95)، وتم إجراء الصدق وفق ما يلي:

أ- الصدق الظاهري Face Validity:

وهو يتعلق بالصدق الظاهري أو السطحي لأداة البحث حيث يتم من خلاله الحكم على الأداة وعبارات جمع البيانات ذات العلاقة بكل محور من المحاور من حيث ارتباطها بمجال وموضوع البحث ومدى وضوح ومناسبة الأداة لعينة البحث وصحة ترتيب بنود العبارات وصلاحياتها للحصول على إجابات من عينة البحث وتم إجراء هذا الاختبار من خلال عينة من مجتمع البحث.

ب- صدق المحتوى Content Validity:

ويعتمد هذا النوع من الصدق على مدى صدق المحتوى من حيث تمثيل العبارات لمتغيرات البحث وتغطيتها للموضوع، وتم التحقيق من ذلك من خلال عرض أداة البحث على عينة من البحث وتجربتها تجريبية أولية واستخدام اختبار Pre - test وذلك وفق المعادلة التالية:

$$\text{معادلة جتمان} = \frac{\sqrt{1 - \text{عدد الأخطاء}}}{\text{عدد الأسئلة} \times \text{عدد المبحوثين}}$$

ج- صدق المحكمين:

حيث تم عرض أداة البحث على مجموعة من المحكمين المتخصصين ولذلك لتأكيد جوانب الشكل والصياغة والترتيب وسلامة عبارات القياس ومدى ملاءمتها وتم القيام بإجراء التعديلات اللازمة التي اقترحها المحكمين على الأداة قبل توزيعها على عينة البحث.

د- ثبات الأداة:

والمقصود بالثبات هنا أن تعطى الأداة نفس النتائج إذا تم استخدامها أو إعادة اختبارها مرة أخرى تحت ظروف مماثلة، حيث تم احتسابه من خلال معامل " ألفا كرونباخ " باستخدام البرنامج الإحصائي " SPSS "، حيث يوضح الجدول الآتي القيمة لكل محور وكذلك الثبات الكلي للأداة.

جدول (3)

معامل ألفا الاتساق الداخلي لأداة البحث

المحور	مسمى المحور	معامل الثبات Alpha
الأول	محور تخطيط الموارد البشرية.	0.883
الثاني	محور تعيين الموارد البشرية.	0.879
الثالث	محور تعويض الموارد البشرية.	0.890
الرابع	محور تدريب الموارد البشرية.	0.872
الخامس	محور تقويم أداء الموارد البشرية.	0.877

0.870	محور الاستقطاب.	السادس
0.889	محور الصناعة.	السابع
0.871	محور التشغيل.	الثامن
0.863	محور المحافظة.	التاسع
0.881	محور قيادة التكلفة.	العاشر
0.891	محور التمايز.	الحادي عشر
0.875	محور الإبداع.	الثاني عشر
0.878	الثبات الكلي والاتساق الداخلي للأداة	

مصادر وحدود البحث:

تم الحصول على بيانات البحث من خلال مدخلين نوضحهما كما يلي:

أ- مصادر ثانوية: وهي تتعلق بالكتب والدوريات والمجلات والنشرات والبحوث والإحصائيات العربية والإنجليزية ذات العلاقة بموضوع دور تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية ورأس المال الفكري البشري لتحقيق الميزة التنافسية.

ب- مصادر أولية: تتمثل في أداة البحث استمارة الاستبيان التي تم توزيعها على عينة البحث الممثلة للمجتمع، كما أن حدود البحث سوف تقتصر على النواحي التالية:

1- حدود بشرية: أن عينة البحث تركز على العاملين في الشركات الدولية الكويتية بقطاعات البترول والخدمات والتجارة والصناعة.

2- حدود موضوعية: تركز الدراسة الحالية على تناول تطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية من حيث خمس أبعاد رئيسية وهي تخطيط الموارد البشرية وتعيين الموارد البشرية وتعويز الموارد البشرية وتدريب الموارد البشرية وتقويم أداء الموارد البشرية كمتغيرات مستقلة ورأس المال الفكري البشري من حيث أربعة أبعاد رئيسية وهي الاستقطاب والصناعة والتشغيل والمحافظة كمتغير وسيط أما المتغير التابع هو الميزة التنافسية من حيث ثلاثة أبعاد هي قيادة التكلفة والتمايز والإبداع.

3- حدود زمنية: تتمثل حدود الدراسة الزمنية في الفترة من (2017 - 2019).

التحليل الإحصائي:

استخدمت الدراسة الحالية تطبيقات الحاسب الآلي SPSS وذلك لإجراء التحليل اللازم لبيانات استمارات الاستبيان وذلك من خلال الأدوات الإحصائية التالية:

أ- المتوسط الحسابي لتحديد مستوى استجابة أفراد العينة لمتغيرات الدراسة.

ب- الانحراف المعياري: لقياس درجة تباعد الاستجابات عن وسطها الحسابي.

ج- معامل الارتباط لقياس نوع ودرجة العلاقة بين متغيرات الدراسة.

د- تحليل الانحدار البسيط والمتعدد مع اختيار F.

هـ- تحليل المسار لبيان أثر عناصر نظام معلومات الموارد البشرية مع عناصر رأس المال الفكري البشري على عناصر الميزة التنافسية.

تاسعاً: الدراسة التطبيقية وتحليل العلاقات بين متغيرات تطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية ورأس المال الفكري البشري والميزة التنافسية بالشركات الدولية:

في هذا المجال من الدراسة التطبيقية التي تسعى إلى تحقيق أهداف الدراسة واختبار الفروض حيث تم إعداد الاستبانة وتأكيد مصداقيتها وثباتها كما أن تم وصف عينة البحث، ويوضح الباحث هنا إلى أنه تم القيام بمراجعة وتأكيد صحة الاستجابة الواردة في الاستبيانات الموزعة والقيام بتوكيدها وتجهيزها تمهيداً لتحويلها إلى مقياس " كمي " قابل للإدخال إلى برنامج التحليل الإحصائي SPSS ، وتم كذلك استخدام مقياس " ليكرت " الخماسي وإعطاء وزن لكل مستوى من مستويات المقياس وفقاً لما يلي: موافق بشدة (5)، موافق (4)، محايد (3)، غير موافق (2)، غير موافق بشدة (1)، وإدخال البيانات إلى البرنامج وفقاً لهذه الأوزان وتوكيد عبارات القياس والاستجابة.

1- المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمتغيرات البحث:

جدول (4)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الأهمية لتخطيط الموارد البشرية

م	تطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب أهمية الفقرة	مستوى الأهمية
1	نادراً ما تحدد الشركة احتياجاتها المستقبلية من الموارد البشرية على أسس علمية مستندة إلى معلومات دقيقة.	4.55	0.51	1	مرتفعة
2	تمارس الشركة عمليات تحليل الوظائف لتوفير معلومات عن توصيف الوظائف لشاغل الوظيفة.	4.43	0.50	2	مرتفعة

مرتفعة	3	0.48	4.40	تمتلك الشركة معلومات عن المخزون المهاري لموظفيها.	3
مرتفعة	4	0.48	4.38	يتوفر للشركة معلومات كاملة عن المسار المهني للموظفين العاملين لديها.	4
مرتفعة	2	0.50	4.43	نتائج نظام معلومات الموارد البشرية يوفر معلومات عن التغيرات التي تحدث في خصائص العمل.	5
مرتفعة	5	0.47	4.32	يتوفر للشركة نظام معلومات موارد بشرية مناسب يساعد على تدعيم عملية اتخاذ القرار.	6
مرتفعة	6	0.46	4.31	مخرجات نظام معلومات الموارد البشرية يتضمن مؤشرات خطة الموارد البشرية بجانبها النوعي والكمي.	7
		0.49	4.40	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري العام لتخطيط الموارد البشرية	

يشير الجدول رقم (4) إلى إجابات عينة الدراسة عن العبارات الخاصة بتخطيط الموارد البشرية حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لهذا العنصر بين (4.31 – 4.55) فقد جاءت في المرتبة الأولى فقرة " نادراً، ما تحدد الشركة احتياجاتها المستقبلية من الموارد البشرية على أساس علمية مستندة إلى معلومات دقيقة " بمتوسط حسابي 4.55 وهو أعلى من المتوسط الحسابي العام البالغ 4.40 وانحراف معياري بلغ 0.51 بينما حصلت الفقرة "مخرجات نظام معلومات الموارد البشرية يتضمن مؤشرات خطة الموارد البشرية بجانبها النوعي والكمي " على المرتبة السادسة والأخيرة بمتوسط حسابي 4.31 وهو أدنى من المتوسط الحسابي الكلي والبالغ 4.40 وانحراف معياري 0.46، وبشكل عام يتبين أن متوسط أهمية تخطيط الموارد البشرية في الشركات الدولية الكويتية في عينة الدراسة كان مرتفعاً.

جدول (5)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الأهمية لتعيين الموارد البشرية

م	تطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب أهمية الفقرة	مستوى الأهمية
8	أن المقابلة عامل أساسي في عملية التعيين بالشركة.	4.35	0.48	3	مرتفعة
9	تعول الشركة بدرجة كبيرة على نتائج اختبارات المتقدمين بهدف المفاضلة والتعيين.	4.37	0.49	2	مرتفعة

مرتفعة	1	0.49	4.50	10	تهتم الشركة بجمع بيانات ومعلومات عن المتقدمين للتعين من مصادر أخرى غير المقابلة والاختبار بهدف استخدامها في المفاضلة في عملية التعيين.
مرتفعة	1	0.49	4.50	11	تعول الشركة على العاملين من ذوي الخبرة لشغل الوظائف المهمة.
		0.49	4.43		المتوسط الحسابي والانحراف المعياري العام لتعيين الموارد البشرية

يشير الجدول رقم (5) إلى إجابات عينة الدراسة عن العبارات المتعلقة بتعيين الموارد البشرية حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لهذا العنصر بين (4.35 – 4.50) فقد جاءت في المرتبة الأولى " تهتم الشركة بجميع بيانات ومعلومات عن المتقدمين للتعين من مصادر أخرى غير المقابلة والاختبار بهدف استخدامها في المفاضلة في عملية التعيين " ، " تعول الشركة على العاملين ذوي الخبرة لشغل الوظائف المهمة " بمتوسط حسابي بلغ 4.50 وهو أعلى من المتوسط الحسابي العام البالغ 4.43 وانحراف معياري بلغ 0.49 في حين حصلت الفقرة "أن المقابلة عامل أساسي في عملية التعيين بالشركة " على المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي 4.35 وهو أدنى من المتوسط الحسابي الكلي والبالغ 4.43 وانحراف معياري 0.48، وبشكل عام يتضح أن مستوى أهمية تعيين الموارد البشرية في الشركات الدولية الكويتية في عينة الدراسة كان مرتفعاً.

جدول (6)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الأهمية لتعويض الموارد البشرية

م	تطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب أهمية الفقرة	مستوى الأهمية
12	تحتاج الشركة إلى معلومات تفصيلية أكثر عن عدد العاملين ومراكزهم الوظيفية وسنوات خدمتهم بهدف تحديد الأجر والراتب بموضوعية.	4.38	0.49	6	مرتفعة
13	تمتلك الشركة معلومات كافية عن مستويات إنجاز العاملين لمهامهم بما يؤهلها لتحديد نوع المكافاة المجزية.	4.44	0.51	3	مرتفعة
14	تعتمد الشركة المعلومات التي يوفرها نظام تقويم الأداء بغرض تحديد المكافآت والحوافز التي يستحقها العاملون المتميزون.	4.48	0.49	2	مرتفعة
15	تهتم الشركة بتحديث نظام التعويضات استجابة لمطالبات البيئة التنافسية.	4.51	0.49	1	مرتفعة
16	تستخدم الشركة المعلومات التي تحصل عليها من مسوحات الأجور/ الرواتب بهدف تحديد معدلات المكافآت ومستويات الرواتب فيها مثل الشركات المنافسة.	4.41	0.49	4	مرتفعة
17	تشعر الشركة بالرضا عن نتائج استخدام الحاسب الآلي بهدف تنفيذ نظام التعويضات	4.40	0.49	5	مرتفعة
	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري العام لتعويض الموارد البشرية	4.44	0.49		

يوضح الجدول رقم (6) إلى إجابات عينة الدراسة عن العبارات الخاصة بتعويض الموارد البشرية حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لهذا العنصر بين (4.38 – 4.51) فقد جاءت في المرتبة الأولى الفقرة " تهتم الشركة بتحديث نظام التعويضات استجابة لمتطلبات البيئة التنافسية " بمتوسط حسابي 4.51 وهو أعلى من المتوسط الحسابي العام البالغ 4.44 وانحراف معياري 0.49 في حين حصلت الفقرة " تحتاج الشركة إلى معلومات تفصيلية أكثر عن عدد العاملين ومراكزهم الوظيفية وسنوات خدمتهم بهدف تحديد الأجر والراتب بموضوعية " على المرتبة السادسة والأخيرة بمتوسط حسابي 4.38 وهو أدنى من المتوسط الحسابي الكلي البالغ 4.44 وانحراف معياري 0.49 وبشكل عام يتبين أن مستوى أهمية تعويض الموارد البشرية في الشركات الدولية الكويتية في عينة الدراسة كان مرتفعاً.

جدول (7)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الأهمية لتدريب وتطوير الموارد البشرية

م	تطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب أهمية الفقرة	مستوى الأهمية
18	استطاعت الشركة من اشراك جميع العاملين في دورات تدريبية لاستخدام الحاسب الآلي في أعمالهم.	4.41	0.50	4	مرتفعة
19	يتوفر لدى الشركة معلومات عن مستوى الأداء الحالي للعاملين.	4.55	0.49	2	مرتفعة
20	تؤمن الشركة أن التدريب أفضل وسيلة لاكتساب المهارات العملية للعاملين.	4.36	0.49	6	مرتفعة
21	تهتم الشركة بإشراك العاملين في دورات تدريبية بهدف تطوير وتنمية مهاراتهم.	4.56	0.51	1	مرتفعة
22	هناك ضعف في إنتاجية قاعدة البيانات فيما يخص مهارات العاملين الحالية وأنشطة تدريب العاملين.	4.44	0.49	3	مرتفعة
23	تشعر إدارة الشركة أن نتائج استخدام الحاسب الآلي في نشاط التدريب والتطوير جيدة.	4.38	0.48	5	مرتفعة
	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري العام لتدريب وتطوير الموارد البشرية	4.45	0.49		

يوضح الجدول رقم (7) إلى إجابة عينة الدراسة عن العبارات الخاصة بتدريب وتطوير الموارد البشرية حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لهذا العنصر بين (4.36 – 4.56) فقد جاءت في المرتبة الأولى " يتوفر لدى الشركة معلومات عن مستوى الأداء الحالي للعاملين " بمتوسط حسابي بلغ 4.56 وهو أعلى من المتوسط الحسابي العام البالغ 4.45 وانحراف معياري بلغ 0.51 في حين حصلت الفقرة " تؤمن الشركة أن التدريب أفضل وسيلة لاكتساب المهارات العملية للعاملين " على المرتبة السادسة والأخيرة بمتوسط حسابي 4.36 وهو أدنى من المتوسط الحسابي الكلي البالغ 4.45 وانحراف معياري 0.49، وبشكل عام يتبين أن مستوى أهمية تدريب وتطوير الموارد البشرية في الشركات الدولية الكويتية في عينة الدراسة كان مرتفعاً.

جدول (8)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الأهمية لتقييم أداء الموارد البشرية

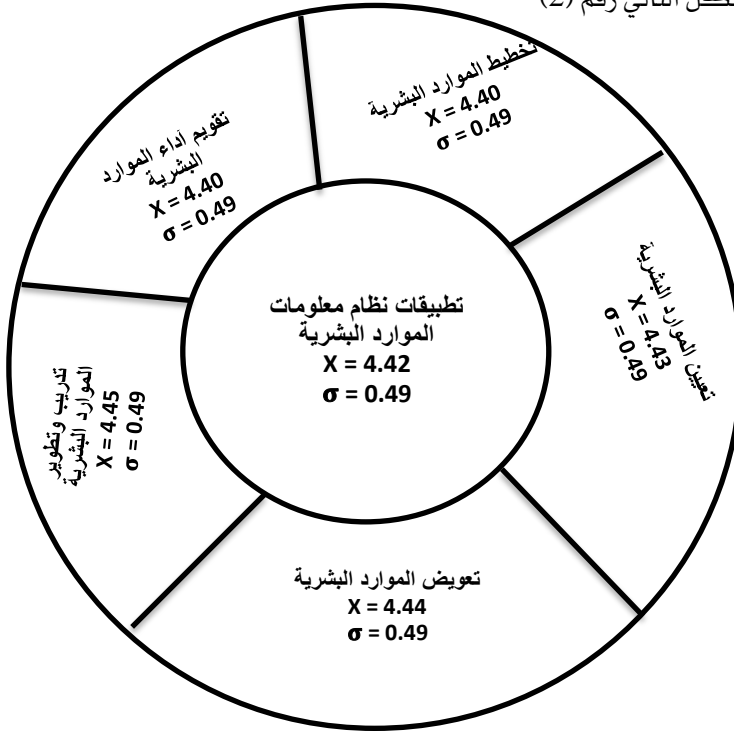
م	تطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب أهمية الفقرة	مستوى الأهمية
24	أن المعلومات التي تمتلكها الشركة عن أداء العاملين في الماضي غير كافية.	4.48	0.51	1	مرتفعة
25	تحتاج الشركة إلى معلومات كافية وتفصيلية أكثر من الحالي بهدف تطبيق نظام تقويم العاملين بفاعلية.	4.38	0.49	4	مرتفعة
26	تعتمد الشركة على تقارير نظام تقويم أداء العاملين في اتخاذ القرارات الخاصة بشؤون العاملين.	4.34	0.48	5	مرتفعة
27	تهتم الشركة بتوثيق كل ما يتعلق بالأفكار الخلاقة الخاصة بالعاملين.	4.44	0.50	2	مرتفعة
28	تشجع الشركة الإبداع لدى العاملين وتكافئهم عليه.	4.40	0.48	3	مرتفعة
29	تشعر إدارة الشركة بالرضا عن نتائج استخدام الحاسب الآلي بهدف تنفيذ نشاط تقويم أداء العاملين.	4.31	0.46	6	مرتفعة
	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري العام لتقييم أداء الموارد البشرية	4.40	0.49		

يوضح الجدول رقم (8) إلى إجابات عينة الدراسة عن العبارات المتعلقة بتقييم أداء الموارد البشرية حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لهذا العنصر بين (4.31 – 4.48) فقد جاءت في المرتبة الأولى الفقرة " أن المعلومات التي تمتلكها الشركة عن أداء العاملين في الماضي غير كافية " بمتوسط حسابي 4.48 وهو أعلى من المتوسط الحسابي العام البالغ 4.40 وانحراف معياري 0.51 في حين حصلت الفقرة تشعر

إدارة الشركة بالرضا عن نتائج استخدام الحاسب الآلي بهدف تنفيذ نشاط تقويم أداء العاملين " على المرتبة السادسة والأخيرة بمتوسط حسابي 4.31 وهو أدنى من المتوسط الحسابي الكلي البالغ 4.40 وانحراف معياري 0.46، وبشكل عام يتبين أن مستوى أهمية تقييم أداء الموارد البشرية في الشركات الدولية الكويتية في عينة الدراسة كان مرتفعاً.

ويمكن تصوير نتائج متغير تطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية المذكورة أعلاه

وعناصره بالشكل التالي رقم (2)



شكل رقم (2)

خلاصة نتائج تطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية ومحاوره الأساسية

حيث يتبين الشكل المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للمحاور الأساسية لتطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية لكل على حده ومن خلال تحديد المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحاوره الأساسية تم استخراج المتوسط الحسابي العام والانحراف المعياري العام لتطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية.

جدول (9)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الأهمية للاستقطاب

م	رأس المال الفكري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب أهمية الفقرة	مستوى الأهمية
30	تسعى الشركة إلى استقطاب العاملين الذين يمتلكون مهارات وخبرات كافية في مجال التخطيط والتنظيم والرقابة لشغل المناصب الإدارية المهمة.	4.05	0.71	1	مرتفعة
31	تستخدم الشركة العاملين من ذوي المهارات الفنية والتقنية العالية في مجالات الأعمال المختلفة.	4.00	0.83	2	مرتفعة
32	تمتلك الشركة نظام معلومات موارد بشرية يمتاز بالدقة والحدثة وسرعة التنفيذ يميزه عن غيره من الشركات المنافسة.	3.90	0.81	3	مرتفعة
	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري العام للاستقطاب	3.98	0.78		

يوضح الجدول رقم (9) إلى إجابات عينة الدراسة عن العبارات المتعلقة بالاستقطاب حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لهذا العنصر بين (3.90 – 4.05) فقد جاءت في المرتبة الأولى الفقرة " تسعى الشركة إلى استقطاب العاملين الذين يمتلكون مهارات وخبرات كافية في مجال التخطيط والتنظيم والرقابة لشغل المناصب الإدارية المهمة " بمتوسط حسابي بلغ 4.05 وهو أعلى من المتوسط الحسابي العام البالغ 3.98 وانحراف معياري بلغ 0.71 في حين حصلت الفقرة " تمتلك الشركة نظام معلومات موارد بشرية يمتاز بالدقة والحدثة وسرعة التنفيذ يميزه عن غيره من الشركات المنافسة على المرتبة الثالثة والأخيرة بمتوسط حسابي 3.90 وهو أدنى من المتوسط الحسابي الكلي 3.98 وانحراف معياري 0.81، وبشكل عام يتبين أن مستوى أهمية الاستقطاب في الشركات الدولية الكويتية في عينة الدراسة كان مرتفعاً.

جدول (10)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الأهمية للصناعة

م	رأس المال الفكري البشري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب أهمية الفقرة	مستوى الأهمية
33	تهتم الشركة بالأفكار والمعالجات التي يقترحها العاملون المتميزون لمعالجة مشكلات العمل.	3.87	0.81	2	مرتفعة
34	يوجد بالشركة شبكة لإدارة تقنيات معلومات الموارد البشرية المحوسبة تمكنها من تنفيذ خططها وبرامجها الخاصة بالموارد البشرية بكفاءة وفاعلية.	3.85	0.96	3	مرتفعة
35	تهتم الشركة بآراء العملاء ومقترحاتهم في تقديم منتجات جديدة وإجراء تحسينات على المنتجات المقدمة إليهم لتحقيق رضا وولاء العملاء.	4.05	0.76	1	مرتفعة
	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للصناعة	3.92	0.84		

يوضح الجدول رقم (10) إلى إجابات عينة الدراسة عن العبارات الخاصة بالصناعة حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لهذا العنصر بين (3.85 – 4.05) فقد جاءت في المرتبة الأولى الفقرة " تهتم الشركة بآراء العملاء ومقترحاتهم في تقديم منتجات جديدة وإجراء تحسينات على المنتجات المقدمة إليهم لتحقيق رضا وولاء العملاء" بمتوسط حسابي 4.05 وهو أعلى من المتوسط الحسابي العام البالغ 3.92 وانحراف معياري بلغ 0.76 في حين حصلت الفقرة " ويوجد بالشركة الشركة شبكة لإدارة تقنيات معلومات الموارد البشرية المحسوبة تمكنها من تنفيذ خططها وبرامجها الخاصة بالموارد البشرية بكفاءة وفاعلية " على المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي 3.85 وهو أدنى من المتوسط الحسابي الكلي البالغ 3.92 وانحراف معياري 0.96، وبشكل عام يتبين أن مستوى أهمية صناعة رأس المال الفكري البشري في الشركات الدولية الكويتية في عينة الدراسة كان مرتفعاً.

جدول (11)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الأهمية للتنشيط

م	رأس المال الفكري البشري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب أهمية الفقرة	مستوى الأهمية
36	تحفز الشركة روح الإبداع والابتكار لدى العاملين.	4.04	0.81	1	مرتفعة
37	تشجع الشركة إقامة الحلقات النقاشية بين العاملين لاستثمار طاقاتهم الفكرية.	3.78	0.82	3	مرتفعة
38	تحتضن الشركة الموظفين الذين يبتعدون عن الرتابة في تنفيذ الأعمال.	3.77	0.86	4	مرتفعة
39	تركز إدارة الشركة على التعليم والتطوير المستمرين كأساس لاكتساب المهارات العلمية والعملية المتنوعة من خلال البرامج التدريبية.	4.01	0.80	2	مرتفعة
	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري العام للتنشيط	3.90	0.82		

يوضح الجدول رقم (11) إلى إجابات عينة الدراسة عن العبارات الخاصة بالتنشيط حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لهذا العنصر بين (3.77 – 4.04) وقد جاءت في المرتبة الأولى الفقرة " تحفز الشركة روح الإبداع والابتكار لدى العاملين " بمتوسط حسابي بلغ 4.04 وهو أعلى من المتوسط الحسابي العام البالغ 3.90 وانحراف معياري بلغ 0.81 بينما حصلت الفقرة " تحتضن الشركة الموظفين الذين يبتعدون عن الرتابة في تنفيذ الأعمال " على المرتبة الرابعة والأخيرة بمتوسط حسابي 3.77 وهو أدنى من المتوسط الحسابي الكلي والبالغ 3.9 وانحراف معياري 0.86، وبشكل عام يتبين أن مستوى أهمية تنشيط رأس المال الفكري البشري في الشركات الدولية الكويتية في عينة الدراسة كان مرتفعاً.

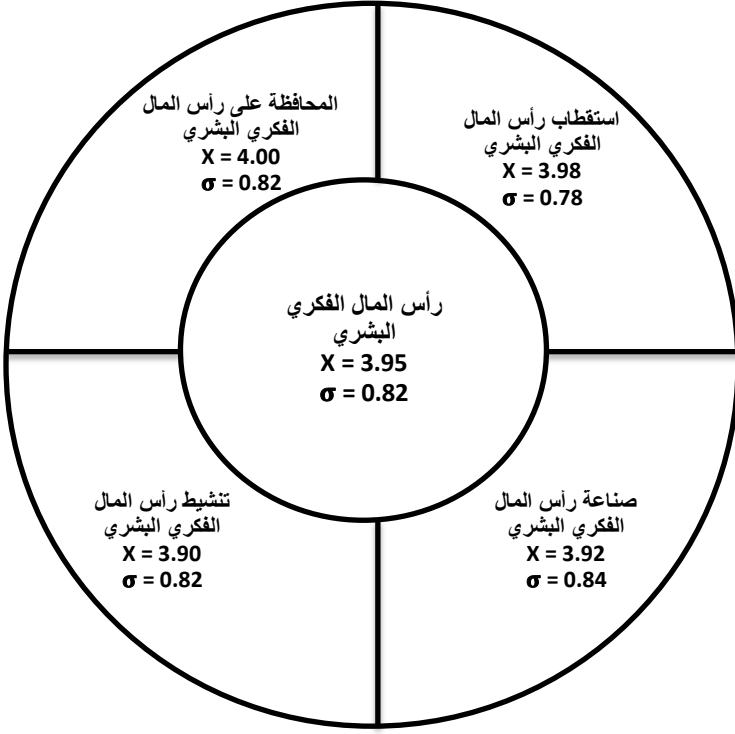
جدول (12)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الأهمية للمحافظة

م	رأس المال الفكري البشري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب أهمية الفقرة	مستوى الأهمية
40	تحافظ الشركة على العاملين ذوى القدرات الإبداعية المتميزة.	4.04	0.83	1	مرتفعة
41	تراعى الشركة رغبة الموظف وقدرته في الأداء عند توزيع الأعمال.	3.93	0.88	4	مرتفعة
42	تعتبر الشركة أن العلاقات التي تمتلكها من أهم ركائز المنافسة والتفوق الذي تحققه على المنافسين باستمرار.	4.01	0.81	2	مرتفعة
43	تحافظ الشركة على المكانة الاجتماعية للموظفين من ذوى القدرات المتميزة أينما يكون مواقعهم الوظيفية.	4.00	0.76	3	مرتفعة
	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري العام للمحافظة	4.00	0.82		

يوضح الجدول رقم (12) إلى إجابات عينة الدراسة عن العبارات المتعلقة بالمحافظة حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لهذا العنصر بين (3.93 – 4.04) فقد جاءت في المرتبة الأولى الفقرة " تحافظ الشركة على العاملين ذوى القدرات الإبداعية المتميزة " بمتوسط حسابي 4.04 وهو أعلى من المتوسط الحسابي العام البالغ 4.00 وانحراف معياري بلغ 0.83 بينما حصلت الفقرة " تراعى الشركة رغبة الموظف وقدرته في الأداء عن توزيع الأعمال " على المرتبة الرابعة والأخيرة بمتوسط حسابي 3.93 وهو أدنى من المتوسط الحسابي الكلي البالغ 4.00 وانحراف معياري 0.88، وبشكل عام يتبين أن مستوى أهمية المحافظة على رأس المال الفكري البشري في الشركات الدولية الكويتية في عينة الدراسة كان مرتفعاً.

ويمكن تصوير نتائج متغير رأس المال الفكري البشري ومحاوره الأساسية في الشكل التالي:



شكل رقم (3)

خلاصة نتائج متغير رأس المال الفكري البشري ومحاوره الأساسية

حيث يتبين من الشكل المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للمحاور الأساسية لعناصر رأس المال الفكري البشري كل على حده ومن خلال تحديد المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لهذه العناصر تم استخراج المتوسط الحسابي العام والانحراف المعياري العام لرأس المال الفكري البشري.

جدول (13)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الأهمية لقيادة التكلفة

م	الميزة التنافسية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب أهمية الفقرة	مستوى الأهمية
44	تسعى الشركة إلى العمل من أجل تخفيض كافة تكاليف منتجاتها.	3.63	0.73	2	متوسطة
45	تميل الشركة إلى دعم أنشطة البحث والتطوير من أجل تقليل تكاليف منتجاتها.	3.50	0.85	3	متوسطة
46	يحقق نظام معلومات الموارد البشرية المعتمد في الشركة مساهمة جوهرية في تخفيض تكاليف تقديم منتجاتها للعملاء.	3.78	0.81	1	مرتفعة
	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري العام لقيادة التكلفة	3.64	0.80		

يوضح الجدول رقم (13) إلى إجابات عينة الدراسة عن العبارات الخاصة بقيادة التكلفة حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لهذا العنصر بين (3.50 – 3.78) وقد جاءت في المرتبة الأولى الفقرة " يحقق نظام معلومات الموارد البشرية المعتمد في الشركة مساهمة جوهرية في تخفيض تكاليف تقديم المنتجات إلى العملاء " بمتوسط حسابي 3.78 وهو أعلى من المتوسط الحسابي العام البالغ 3.64 وانحراف معياري 0.81 بينما حصلت الفقرة " تميل الشركة إلى دعم أنشطة البحث والتطوير من أجل تقليل تكاليف منتجاتها " على المرتبة الثالثة والأخيرة بمتوسط حسابي 3.50 وهو أدنى من المتوسط الحسابي الكلي البالغ 3.64 وانحراف معياري 0.85، وبشكل عام يتضح أن مستوى أهمية ميزة قيادة التكلفة في الشركات الدولية الكويتية في عينة الدراسة كان متوسطه.

جدول (14)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الأهمية للتمييز

م	الميزة التنافسية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب أهمية الفقرة	مستوى الأهمية
47	تسعى الشركة إلى استقطاب الموارد البشرية ذات المؤهلات العلمية والفنية العالية التي تسهم في تقديم منتجاتها بنوعية عالية.	3.50	0.86	4	متوسطة
48	يتوفر في الشركة نظام متكامل لضمان الجودة ويتم تطوير هيكلته بما يتوافق مع متطلبات الجودة.	3.60	0.85	3	متوسطة
49	تقوم الشركة بالتجاوب مع حاجات العملاء بأقصى سرعة ممكنة.	3.63	0.84	1	متوسطة
50	تسعى الشركة إلى استخدام التقنيات المتطورة الملائمة لتقديم منتجاتها بشكل ينسجم مع قدرات ومهارات مواردها البشرية.	3.61	0.85	2	متوسطة
51	يحقق نظام معلومات الموارد البشرية مساهمة جوهرية في تحقيق الميزة التنافسية للشركة من خلال تحقيق " التمايز " في تقديم منتجاتها التي تتفرد بها عن سائر المنافسين.	3.29	0.95	5	متوسطة
المتوسط الحسابي والانحراف المعياري العام للتمييز		3.53	0.87		

يوضح الجدول رقم (14) إلى إجابات عينة الدراسة عن العبارات المتعلقة بميزة التمايز حيث

تراوحت المتوسطات الحسابية لهذا العنصر بين (3.29 – 3.63) وقد جاءت في المرتبة الأولى الفقرة " تقوم الشركة بالتجاوب مع حاجات العملاء بأقصى سرعة ممكنة " بمتوسط حسابي 3.63 وهو أعلى من المتوسط الحسابي العام البالغ 3.53 وانحراف معياري 0.84 في حين حصلت الفقرة " يحقق نظام معلومات الموارد البشرية مساهمة جوهرية في تحقيق الميزة التنافسية للشركة من خلال تحقيق " التمايز " في تقديم منتجاتها التي تتفرد بها عن سائر المنافسين " على المرتبة الخامسة والأخيرة بمتوسط حسابي 3.29 وهو أدنى من المتوسط الحسابي العام وانحراف معياري 0.95، وبشكل عام

يتضح أن مستوى أهمية ميزة التمايز في الشركات الدولية الكويتية في عينة الدراسة كانت متوسطة.

جدول (15)

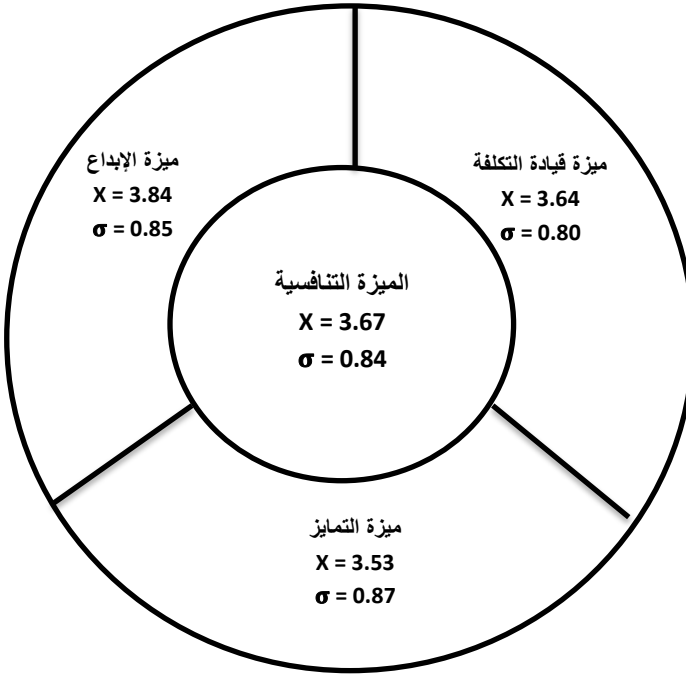
المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى أهمية الإبداع

م	الميزة التنافسية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ترتيب أهمية الفقرة	مستوى الأهمية
52	تحرص الشركة على أن تسبق المنافسين في إبداع وابتكار منتجات جديدة تلبى حاجات ورغبات العملاء.	3.86	0.84	1	مرتفعة
53	تستخدم الشركة تطبيقات الحاسوب والبرامج الجاهزة التي تساعد على ابتكار طرق وأساليب جديدة تختلف عن الشركات المنافسة.	3.83	0.86	3	مرتفعة
54	يساهم نظام معلومات الموارد البشرية في الشركة بالاستجابة السريعة للفرص والتهديدات التي تواجه الشركة من خلال استغلال الكفاءات الجوهرية للعاملين.	3.84	0.85	2	مرتفعة
55	يحقق نظام معلومات الموارد البشرية للشركة مساهمة جوهرية في تحقيق الميزة التنافسية الخاصة بالإبداع من خلال توسيع آفاق التطوير والتجديد في المنتجات.	3.83	0.86	3	مرتفعة
	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري العام للإبداع	3.84	0.85		

يشير الجدول السابق رقم (15) إلى إجابات عينة الدراسة عن العبارات الخاصة بميزة الإبداع حيث تراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.83 – 3.86) وقد جاءت في المرتبة الأولى الفقرة " تحرص الشركة على أن تسبق المنافسين في إبداع وابتكار منتجات جديدة تلبى حاجات ورغبات العملاء " بمتوسط حسابي 3.86 وهو أكبر من المتوسط الحسابي العام البالغ 3.84 وانحراف معياري 0.84 في حين حصلت الفقرات " تستخدم الشركة تطبيقات الحاسوب والبرامج الجاهزة التي تساعد على

ابتكار طرق وأساليب جديدة تختلف عن الشركات المنافسة"، " يحقق نظام معلومات الموارد البشرية للشركة مساهمة جوهرية في تحقيق الميزة التنافسية الخاصة بالإبداع من خلال توسيع إمكانية التطوير والتجديد في المنتجات، على المرتبة الثالثة والأخيرة بمتوسط حسابي 3.83 لكل منهما وهي أدنى من المتوسط الحسابي العام البالغ 3.84 وانحراف معياري 0.86 لكل منهما، وبشكل عام يتضح أن مستوى أهمية ميزة الإبداع في الشركات الدولية الكويتية في عينة الدراسة كانت مرتفعة.

ويمكن تصوير نتائج متغير الميزة التنافسية بمحاورها الأساسية في الشكل التالي:



شكل رقم (4)

خلاصة نتائج متغير الميزة التنافسية ومحاوره الأساسية

حيث يوضح الشكل المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمتغيرات الميزة التنافسية كل على حدة ومن خلال تحديد المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لهذه المتغيرات تم استخراج المتوسط الحسابي العام والانحراف المعياري العام للميزة التنافسية.

2- اختبار فروض البحث:

اختبار الفرض الأول:

يشير هذا الفرض إلى ما يلي:

لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لتطبيقات نظام معلومات الموارد البشرية على عناصر رأس المال الفكري البشري للشركات الدولية الكويتية.

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد للتحقق من الأثر المحتمل لتطبيقات نظام معلومات الموارد البشرية على عناصر رأس المال الفكري البشري كما في الجدول التالي:

جدول (16)

نتائج اختبار الانحدار المتعدد لأثر تطبيقات نظام معلومات الموارد البشرية
على عناصر رأس المال الفكري البشري

Sig *	F	B	R ²	R	البيان
مستوى الدلالة	المحسوبة	معامل الانحدار	معامل التحديد	معامل الارتباط	
0.000	26.885	0.885	0.311	0.558	تطبيقات نظام معلومات الموارد البشرية على رأس المال الفكري البشري

• يكون التأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى $(a \leq 0.05)$.

يوضح الجدول رقم (16) أثر تطبيقات نظام معلومات الموارد البشرية على رأس المال الفكري البشري حيث أظهرت نتائج التحليل الإحصائي وجود أثر ذو دلالة إحصائية لتطبيقات نظام معلومات الموارد البشرية على رأس المال الفكري البشري إذا بلغ معامل الارتباط (0.558) عند مستوى $(a \leq 0.05)$.

وبمعامل تحديد بلغ 0.311 أي أن ما قيمته 0.311 من التغيرات في رأس المال الفكري البشري ناتج عن التغير في نظام معلومات الموارد البشرية. كما بلغت قيمة درجة التأثير (0.885)، وهذا يعني أن الزيادة بدرجة واحدة في نظام معلومات الموارد البشرية يؤدي إلى زيادة في رأس المال الفكري البشري بقيمة 0.885، ويؤكد معنوية هذا التأثير قيمة F، المحسوبة والتي بلغت 26.885 وهي دالة عند مستوى $a \leq 0.05$ ، وهذا يؤكد عدم صحة قبول الفرض الأول وبناء عليه نرفض الفرضية الصفرية وتقبل الفرضية البديل والتي تنص على:

يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لتطبيقات نظام معلومات الموارد البشرية على عناصر رأس المال الفكري البشري للشركات الدولية الكويتية. وللتحقق من أثر تطبيقات نظام معلومات الموارد البشرية على كل عنصر من عناصر رأس المال الفكري البشري يبين ذلك الجدول التالي رقم (17).

جدول (17)

نتائج اختبار الانحدار المتعدد لأثر تطبيقات نظام معلومات الموارد البشرية
على كل عنصر من عناصر رأس المال الفكري البشري

Sig *	F	B	R ²	R	البيان
مستوى الدلالة	المحسوبة	معامل الانحدار	معامل التحديد	معامل الارتباط	
0.000	20.455	1.131	0.155	0.394	تطبيقات نظام معلومات الموارد البشرية على الاستقطاب

0.000	33.618	0.959	0.298	0.545	تطبيقات نظام معلومات الموارد البشرية على الصناعة
0.000	13.745	1.128	0.281	0.530	تطبيقات نظام معلومات الموارد البشرية على التشغيل
0.012	9.179	1.576	0.478	0.691	تطبيقات نظام معلومات الموارد البشرية على المحافظة

• يكون التأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى $(a \leq 0.05)$.

اختبار الفرض الثاني:

ينص هذا الفرض على " لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لتطبيقات نظام معلومات الموارد البشرية على عناصر الميزة التنافسية للشركات الدولية الكويتية ". وتوضح دراسة واختبار هذا الفرض من خلال ما يلي:

جدول (18)

نتائج اختبار الانحدار المتعدد لأثر تطبيقات نظام معلومات الموارد البشرية على عناصر الميزة

التنافسية

Sig *	F	B	R ²	R	البيانات
مستوى الدلالة	المحسوبة	معامل الانحدار	معامل التحديد	معامل الارتباط	
0.000	98.381	0.238	0.559	0.748	تطبيقات نظام معلومات الموارد البشرية على الميزة التنافسية

• يكون التأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى $(a \leq 0.05)$.

يوضح الجدول السابق أثر تطبيقات نظام معلومات الموارد البشرية على الميزة التنافسية. حيث أظهرت نتائج التحليل الإحصائي وجود أثر ذو دلالة إحصائية لتطبيقات نظام معلومات الموارد البشرية على تحقيق الميزة التنافسية إذا بلغ معامل الارتباط 0.748 عند مستوى $a \leq 0.05$ وبمعامل تحديد بلغ 0.559 أي أن ما قيمته 0.559 من التغيرات في الميزة التنافسية ناتج عن التغير في تطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية. هذا وقد بلغت قيمة درجة التأثير 0.238، وهذا يعني أن الزيادة بدرجة واحدة في تطبيقات نظام معلومات الموارد البشرية يؤدي إلى زيادة في تحقيق الميزة التنافسية بقيمة 0.238 ويؤكد معنوية هذا التأثير قيمة F المحسوبة والتي بلغت 98.381 وهي دالة عند مستوى $a \leq 0.05$ ، وهذا يؤكد عدم صحة قبول الفرض الثاني وبناء عليه ترفض الفرضية الصفرية وتقبل الفرضية البديلة التي تنص على: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لتطبيقات نظام معلومات الموارد البشرية على عناصر الميزة التنافسية للشركات الدولية الكويتية ". وللتحقق من أثر تطبيقات نظام معلومات الموارد البشرية على كل عنصر من عناصر الميزة التنافسية يبين ذلك الجدول التالي رقم (19).

جدول (19)

نتائج اختبار الانحدار المتعدد لأثر تطبيقات نظام معلومات الموارد البشرية

على كل عنصر من عناصر الميزة التنافسية

Sig * مستوى الدلالة	F المحسوبة	B معامل الانحدار	R ² معامل التحديد	R معامل الارتباط	البيانات
0.000	57.037	0.940	0.422	0.650	تطبيقات نظام معلومات الموارد البشرية على التكلفة
0.000	85.168	0.172	0.521	0.721	تطبيقات نظام معلومات الموارد البشرية على التمايز
0.000	57.205	0.240	0.424	0.651	تطبيقات نظام معلومات الموارد البشرية على الإبداع

• يكون التأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى $(a \leq 0.05)$.

اختبار الفرض الثالث:

وينص هذا الفرض على " لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لعناصر رأس المال الفكري البشري على عناصر الميزة التنافسية للشركات الدولية الكويتية ". وتوضح دراسة واختبار هذا الفرض من خلال ما يلي:

جدول (20)

نتائج اختبار الانحدار المتعدد لأثر عناصر رأس المال الفكري البشري على الميزة التنافسية

Sig * مستوى الدلالة	F المحسوبة	B معامل الانحدار	R ² معامل التحديد	R معامل الارتباط	البيانات
0.000	79.547	1.257	0.505	0.711	عناصر رأس المال الفكري البشري على الميزة التنافسية

• يكون التأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى $(a \leq 0.05)$.

يوضح الجدول السابق أثر عناصر رأس المال الفكري البشري على الميزة التنافسية حيث كانت نتائج التحليل الإحصائي وجود أثر ذو دلالة إحصائية لعناصر رأس المال الفكري البشري على تحقيق الميزة التنافسية. حيث بلغ معامل الارتباط 0.711 عند مستوى $a \leq 0.05$ وبمعامل تحديد 0.505 أي أن ما قيمته 0.505 من التغيرات في الميزة التنافسية يرجع إلى التغير في عناصر رأس المال الفكري البشري. كما بلغت قيمة درجة التأثير B 1.257 ، وهذا يعني أن الزيادة بدرجة واحدة في عناصر رأس المال

الفكري البشري يؤدي إلى زيادة في تحقيق الميزة التنافسية بقيمة 1.257، ويؤكد معنوية هذا التأثير قيمة F المحسوبة والتي بلغت 79.547 وهي دالة عند مستوى معنوية $a \leq 0.05$ ، وهذا يؤكد عدم صحة الفرض الثالث وتقبل الفرض البديل الذي ينص على " يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لعناصر رأس المال الفكري البشري على عناصر الميزة التنافسية للشركات الدولية الكويتية" وللتحقق من أثر عناصر رأس المال الفكري البشري مجتمعة على كل عنصر من عناصر الميزة التنافسية يوضح ذلك الجدول التالي رقم (21).

جدول (21)

نتائج اختبار الانحدار المتعدد لأثر عناصر رأس المال الفكري البشري

على كل عنصر من عناصر الميزة التنافسية

Sig *	F	B	R ²	R	البيانات
مستوى الدلالة	المحسوبة	معامل الانحدار	معامل التحديد	معامل الارتباط	
0.000	70.828	7.023	0.388	0.623	عناصر رأس المال الفكري البشري على الميزة التكلفة
0.000	57.618	1.941	0.209	0.457	عناصر رأس المال الفكري البشري على ميزة التمايز
0.000	70.880	0.783	0.475	0.689	عناصر رأس المال الفكري البشري على ميزة الإبداع

• يكون التأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى $(a \leq 0.05)$.

اختبار الفرض الرابع:

ينص هذا الفرض على " لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لتطبيقات نظام معلومات الموارد البشرية ورأس المال الفكري البشري على تحقيق الميزة التنافسية للشركات الدولية الكويتية ".

ولدراسة واختبار هذا الفرض تم تقسيمه إلى ثلاثة فرضيات فرعية، وتم استخدام تحليل المسار لاختبار كل فرضية فرعية على حدة وتم ذلك على النحو التالي:

أ- " لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لتطبيقات نظام معلومات الموارد البشرية مع عناصر رأس المال الفكري البشري في تخفيض التكلفة للشركات الدولية الكويتية ".

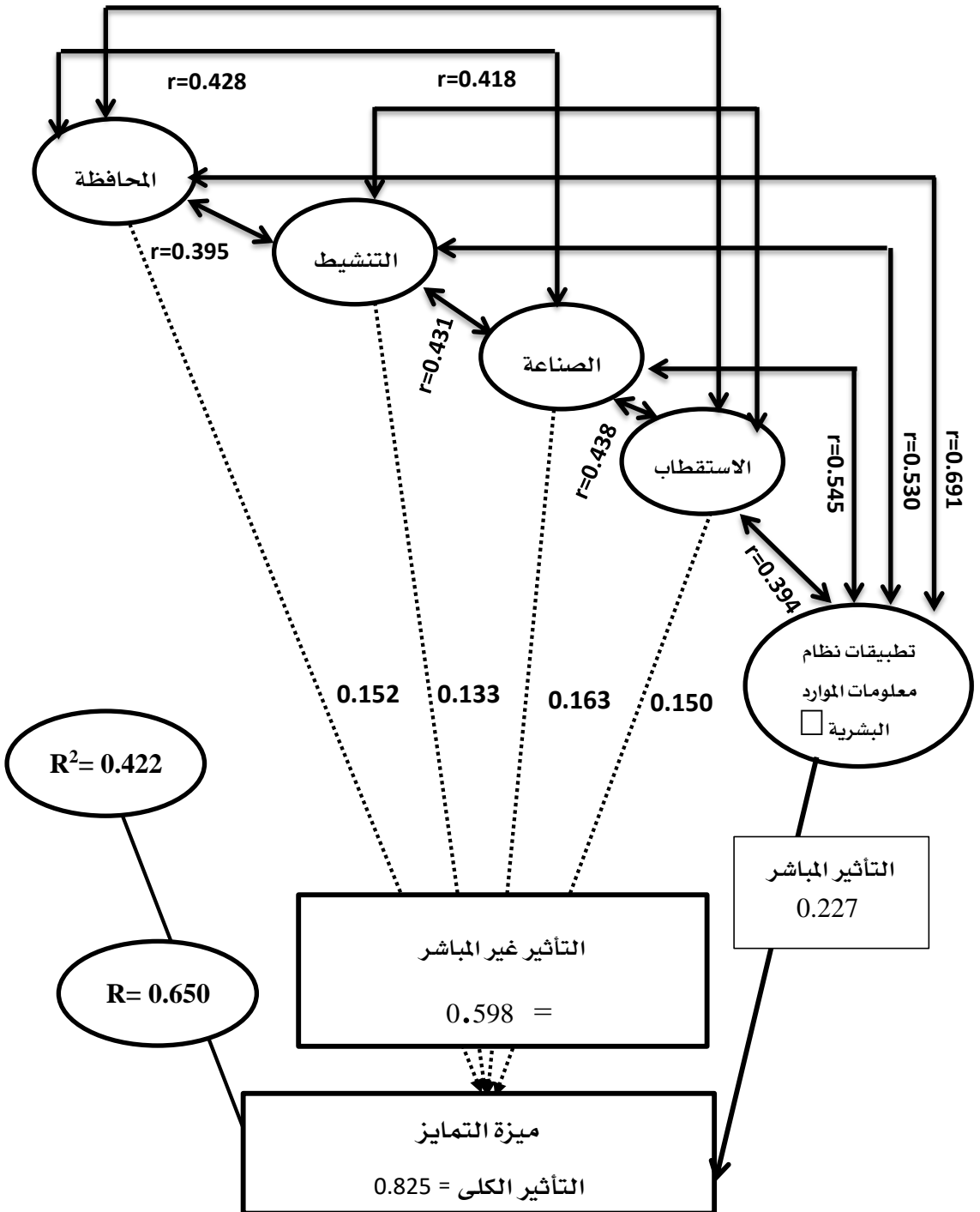
ولدراسة واختبار الفرضية الفرعية الأولى تم استخدام تحليل المسار للتحقق من تأثير تطبيقات نظام معلومات الموارد البشرية مع عناصر رأس المال الفكري البشري في تخفيض التكلفة كما في الجدول التالي:

جدول (22)

أثر تطبيقات نظام معلومات الموارد البشرية على عناصر رأس المال الفكري البشري في تخفيض التكلفة

المتغير التابع	قيمة المعامل		نوع العلاقة	المتغيرات الوسيطة	المتغير المستقل
التكلفة	0.227		التأثير المباشر	استقطاب	تطبيقات نظام معلومات الموارد البشرية
	0.598	0.150	التأثير غير المباشر	صناعة	
		0.163		تشغيل	
		0.133		محافظة	
		0.152			
	0.825		التأثير الكلي		
	0.650		R معامل الارتباط		
	0.422		R ² معامل التحديد		

$r=0.342$



الشكل رقم (5)

أثر تطبيقات نظام معلومات الموارد البشرية على عناصر رأس المال الفكري في تحقيق التكلفة

يتبين من الجدول رقم (22) والشكل رقم (5) أن التأثير المباشر لتطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية بلغت 0.227 وهي قراءة موجبة وتشير إلى أن تطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية تؤثر في ميزة التكلفة في الشركات الدولية الكويتية وبالتالي فإن زيادة الاهتمام في تطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية يؤدي إلى تأثير في تخفيض التكلفة وهي نتيجة عملية لأن تحقيق الميزة التنافسية يأتي من خلال تخفيض تكاليف الإنتاج، ويلاحظ التأثيرات غير المباشرة لتطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية عبر عناصر رأس المال الفكري البشري بلغت 0.598 وهي قراءة عالية بالمقارنة بالتأثير المباشر. وهي قراءة موجبة تشير على وجود تأثير لتطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية من خلال عناصر رأس المال الفكري البشري في تخفيض التكلفة. إذا أن زيادة الاهتمام بتطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية بوجود عناصر رأس المال الفكري البشري من شأنه تخفيض التكلفة وهي نتيجة عملية تساهم في تحقيق الميزة التنافسية. ويتضح أيضاً أن التأثيرات الكلية لتطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية عبر عناصر رأس المال الفكري البشري بلغت 0.825 وهي قراءة موجبة ونتيجة جيدة وتشير إلى أن مجموع التأثير الكلي لتطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية (المباشر وغير المباشر) يساهم في تخفيض التكلفة في الشركات الدولية الكويتية وبالتالي فإن ذلك أحد عوامل تحقيق الميزة التنافسية. ومما يؤكد على هذه النتيجة من وجود أثر لتطبيقات نظام معلومات الموارد البشرية على عناصر رأس المال الفكري البشري في تخفيض التكلفة قيمة معامل الارتباط البالغ 0.650 عند مستوى $0.05 \leq a$ ومعامل التحديد البالغ 0.422 الذي يبين أن ما قيمته 0.422 من التغيرات في الميزة التنافسية (تخفيض التكلفة) ناتج عن التغير في تطبيقات نظام معلومات الموارد البشرية عبر عناصر رأس المال الفكري البشري. وبالاستناد إلى النتائج المعروضة يمكن بيان أن الأثر الكبير لتطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية على التكلفة جاء من خلال التأثير غير المباشر بوجود عناصر رأس المال الفكري البشري فقد سجلت قراءة عالية ساهمت مساهمة كبيرة في جعل التأثير الكلي موجباً وبالتالي يمثل إشارة إلى ضرورة اهتمام الشركات الدولية الكويتية بهذه العلاقة لتنعكس أثارها على تخفيض التكلفة وبالتالي تحقيق الميزة التنافسية. وهذا يؤكد على عدم صحة الفرضية الفرعية الأولى ونقبل الفرض البديل الذي ينص على " يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لتطبيقات نظام معلومات الموارد البشرية مع عناصر رأس المال الفكري البشري في تخفيض التكلفة للشركات الدولية الكويتية ".

ب- " لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لتطبيقات نظام معلومات الموارد البشرية مع عناصر رأس المال الفكري البشري في تحقيق التمايز للشركات الدولية الكويتية ".

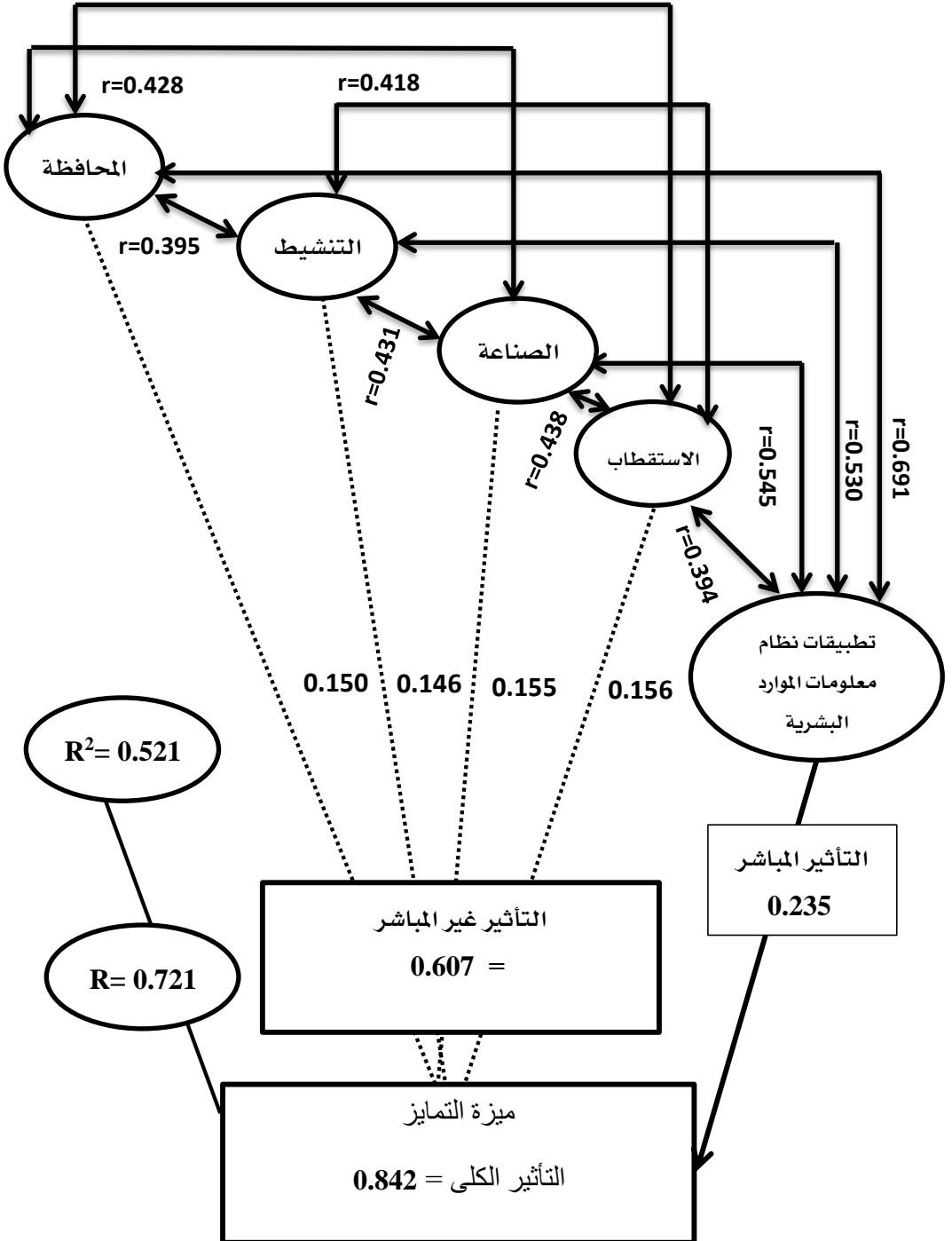
ولدراسة واختبار الفرضية الفرعية الثانية تم استخدام تحليل المسار للتحقق من تأثير تطبيقات نظام معلومات الموارد البشرية مع عناصر رأس المال الفكري البشري في تحقيق التمايز كما في الجدول التالي رقم (23).

جدول (23)

أثر تطبيقات نظام معلومات الموارد البشرية على عناصر رأس المال الفكري البشري في تحقيق التمايز

المتغير التابع	قيمة المعامل		نوع العلاقة	المتغيرات الوسيطة	المتغير المستقل
التمايز	0.235		التأثير المباشر	استقطاب صناعة	تطبيقات نظام معلومات الموارد البشرية
	0.607		التأثير غير المباشر	تنشيط محافظة	
	0.842	0.156 0.155 0.146 0.150	التأثير الكلّي R		
	0.721		معامل الارتباط R ²		
	0.521		معامل التحديد		

$r=0.342$



الشكل رقم (6)

أثر تطبيقات نظام معلومات الموارد البشرية على عناصر رأس المال الفكري البشري في تحقيق التمايز
يتبين من الجدول رقم (23) والشكل رقم (6) أن التأثير المباشر لتطبيقات نظام معلومات الموارد
البشرية بلغت 0.227 وهي قراءة موجبة ونوضح أن تطبيقات نظام معلومات الموارد البشرية تؤثر فعلاً
في ميزة التمايز في الشركات الدولية الكويتية وبالتالي فإن زيادة الاهتمام في تطبيقات نظم
معلومات الموارد البشرية من شأنه توليد تأثير في التمايز وهي نتيجة عملية لأن تحقيق الميزة التنافسية
يأتي من خلال التمايز ويلاحظ أن التأثير الغير مباشر لتطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية عبر
عناصر رأس المال الفكري البشري سجلت قراءة عالية بالمقارنة من التأثير المباشر حيث بلغت 0.607
وهي قراءة موجبة تشير إلى وجود تأثير لتطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية عبر عناصر رأس المال
الفكري البشري في تحقيق التمايز. إذا أن زيادة الاهتمام بتطبيقات نظام معلومات الموارد البشرية
بوجود عناصر رأس المال الفكري البشري يؤدي إلى تحقيق التمايز وهي نتيجة تساهم في تحقيق الميزة
التنافسية، وأن التأثيرات الكلية لتطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية عبر عناصر رأس المال
الفكري البشري بلغت 0.842 وهي قراءة موجبة ونتيجة جيدة توضح أن مجموع التأثير الكلي
لتطبيقات نظام معلومات الموارد البشرية (المباشر والغير مباشر) يساهم في تحقيق التمايز في
الشركات الدولية الكويتية الذي وهو أحد عوامل تحقيق الميزة التنافسية، وما يؤكد هذه النتيجة
قيمة معامل الارتباط البالغ 0.721 عند مستوى $a \leq 0.05$ ومعامل تحديد البالغ 0.521 الذي يوضح أن
ما قيمته 0.521 من التغيرات في الميزة التنافسية (تحقيق التمايز) ناتج عن التغير في تطبيقات نظام
معلومات الموارد البشرية عبر عناصر رأس المال الفكري البشري. وبالاستناد إلى النتائج المعروضة
يمكن بيان أن الأثر الكبير لتطبيقات نظام معلومات الموارد البشرية على تحقيق التمايز جاء عبر
التأثير غير المباشر بوجود عناصر رأس المال الفكري البشري فقد سجلت قراءة عالية ساهمت في
جعل التأثير الكلي موجباً. فإن ذلك يمثل إشارة واضحة إلى ضرورة اهتمام الشركات الدولية
الكويتية بهذه الثلاثة لتعكس أثارها على تحقيق التمايز وبالتالي تحقيق الميزة التنافسية.
وهذا يؤكد عدم صحة الفرضية الفرعية الثانية ونقبل الفرض البديل الذي ينص على " يوجد
تأثير ذو دلالة إحصائية لتطبيقات نظام معلومات الموارد البشرية مع عناصر رأس المال الفكري
البشري في تحقيق التمايز للشركات الدولية الكويتية".

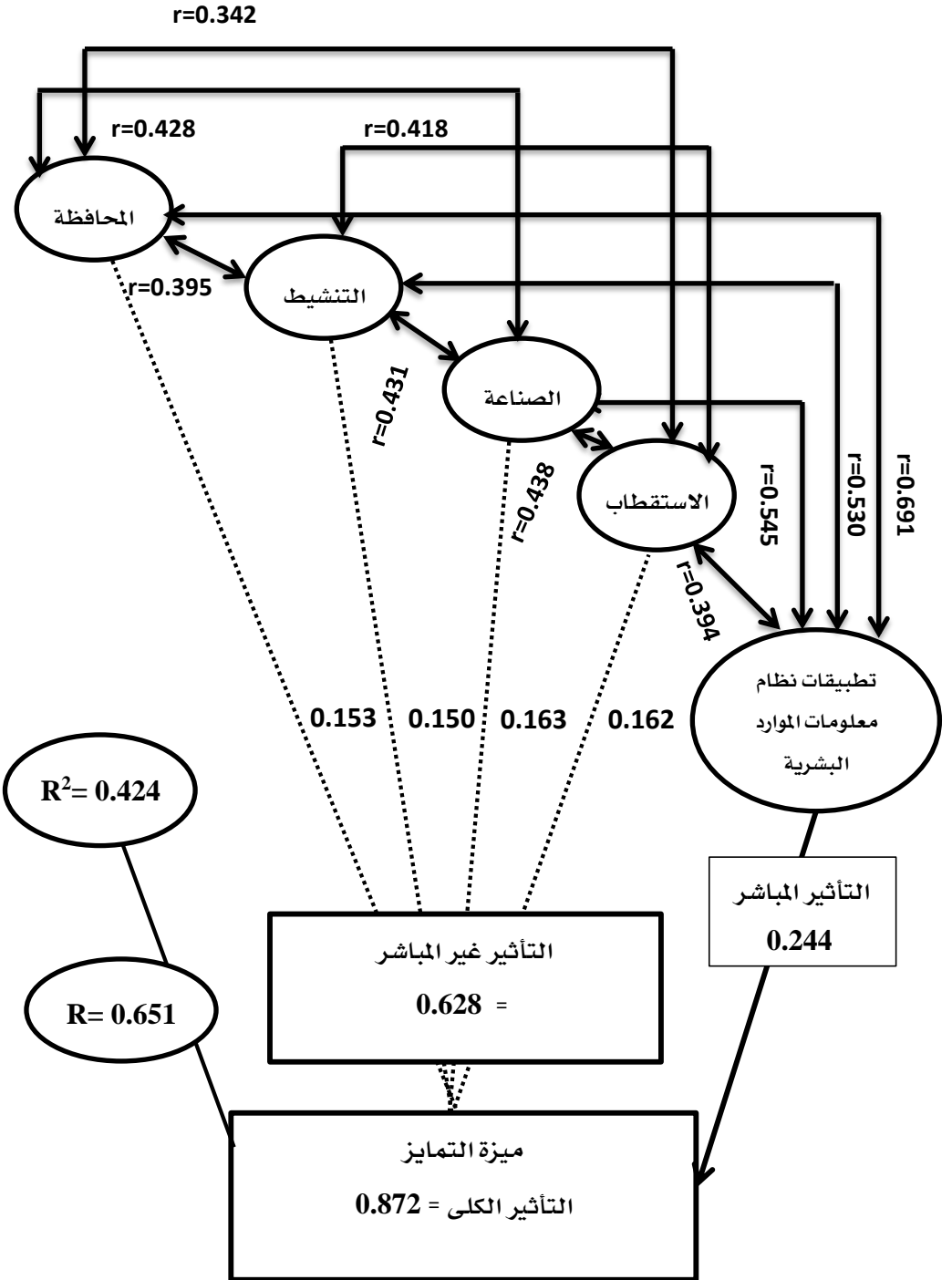
ج- " لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لتطبيقات نظام معلومات الموارد البشرية مع عناصر رأس المال
الفكري البشري في تحقيق الإبداع للشركات الدولية الكويتية".

ولدراسة واختبار الفرضية الفرعية الثالثة تم استخدام تحليل المسار كما في الجدول التالي:

جدول (24)

أثر تطبيقات نظام معلومات الموارد البشرية على عناصر رأس المال الفكري البشري في تحقيق الإبداع

المتغير التابع	المتغيرات الوسيطة	نوع العلاقة	قيمة المعامل	المتغير المستقل
الإبداع	استقطاب صناعة	التأثير المباشر	0.244	تطبيقات نظام معلومات الموارد البشرية
		التأثير غير المباشر	0.628	
	التأثير الكلّي R	0.162		
		0.163		
		0.150		
	معامل الارتباط R ²	0.651		
معامل التحديد	0.424			



الشكل رقم (7)

أثر تطبيقات نظام معلومات الموارد البشرية على عناصر رأس المال الفكري البشري في تحقيق الإبداع يتبين من خلال الجدول رقم (24) والشكل رقم (7) أن التأثير المباشر لتطبيقات نظام معلومات الموارد البشرية بلغت 0.244 وهي قراءة موجبة وتوضح إلى أن تطبيقات نظام معلومات الموارد البشرية تؤثر فعلاً في ميزة الإبداع في الشركات الدولية الكويتية، وبالتالي فإن زيادة الاهتمام في تطبيقات نظام معلومات الموارد البشرية من شأنه التأثير في الإبداع وهي نتيجة عملية لأن تحقيق الميزة التنافسية يأتي من خلال الإبداع ويلاحظ أن التأثير الغير مباشر لتطبيقات نظام معلومات الموارد البشرية عبر عناصر رأس المال الفكري البشري سجلت قراءة مرتفعة بالمقارنة مع التأثير المباشر حيث بلغت 0.628 وهي قراءة موجبة تشير إلى وجود تأثير لتطبيقات نظام معلومات الموارد البشرية عبر عناصر رأس المال الفكري البشري في تحقيق الإبداع حيث أن زيادة الاهتمام بتطبيقات نظام معلومات الموارد البشرية بوجود عناصر رأس المال الفكري البشري من شأنه أن تحقق الإبداع وهي نتيجة تساهم في تحقيق الميزة التنافسية. كما يتضح أن التأثيرات الكلية لتطبيقات نظام معلومات الموارد البشرية عبر عناصر رأس المال الفكري البشري بلغت 0.872 وهي قراءة موجبة ونتيجة جيدة تشير إلى أن مجموع التأثير الكلي لتطبيقات نظام معلومات الموارد البشرية (المباشر والغير مباشر) يساهم في تحقيق الإبداع في الشركات الدولية الكويتية وهي أحد عوامل تحقيق الميزة التنافسية وما يؤكد على هذه النتيجة من وجود أثر لتطبيقات نظام معلومات الموارد البشرية على عناصر رأس المال الفكري البشري في تحقيق الإبداع قيمة معامل الارتباط البالغ 0.651 عند مستوى $a \leq 0.05$ ومعامل تحديد البالغ 0.424 الذي يبين أن ما قيمته 0.424 من التغيرات في الميزة التنافسية (الإبداع) ناتج عن التغير في تطبيقات نظام معلومات الموارد البشرية عبر عناصر رأس المال الفكري البشري، وبالاستناد إلى النتائج المعروضة يمكن بيان أن الأثر الكبير لتطبيقات نظام معلومات الموارد البشرية على تحقيق الإبداع جاء عبر التأثير غير المباشر بوجود عناصر رأس المال الفكري البشري فقد سجلت قراءة عالية ساهمت بشكل كبير في جعل التأثير الكلي موجباً وبالتالي يمثل إشارة واضحة إلى ضرورة اهتمام الشركات الدولية الكويتية بهذه العلاقة لينعكس أثارها على تحقيق الإبداع وبالتالي تحقيق الميزة التنافسية.

وهذا يؤكد على عدم صحة الفرضية الفرعية الثالثة وتقبل الفرض البديل الذي ينص على " يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لتطبيقات نظام معلومات الموارد البشرية مع عناصر رأس المال الفكري البشري في تحقيق الإبداع للشركات الدولية الكويتية ".

عاشراً: ملخص نتائج الدراسة:

في ضوء الدراسة التطبيقية السابق تناولها يوجز الباحث النتائج التي استخلصها في النقاط

التالية:

1- النتائج المتعلقة بوصف المتغيرات الأساسية:

- أ- بالرغم من أن النتائج بصورة عامة أكدت أن مستوى تطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية في الشركات الدولية الكويتية عينة الدراسة كان مرتفعاً، إلا أن عناصره تباينت بين قيم أعلى من المتوسطات الحسابية العامة 4.42 وقيم أخرى أقل منه، وجاء ترتيبها على النحو الآتي:
- (تدريب وتطوير الموارد البشرية 4.45 – تعويضات الموارد البشرية 4.44 – تعيين الموارد البشرية 4.43 – تخطيط الموارد البشرية 4.40 – تقييم أداء الموارد البشرية 4.40)
- وهذا يبين وجود ضعف في بعض عناصر المتغير المذكور وتركز الضعف بشكل أساسي في عنصري (تخطيط الموارد البشرية، وتقييم أداء الموارد البشرية) بالمقارنة مع المتوسط الحسابي العام لتطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية.
- ب- تحتاج عناصر رأس المال الفكري البشري في الشركات الدولية الكويتية عينة الدراسة إلى اهتمام أكثر، وبالرغم من أن النتائج بصورة عامة أكدت أن متغير رأس المال الفكري البشري وعناصره الأربعة حصلت على تقديرات بين قيم أعلى من المتوسطات الحسابية العامة وأقل منه إذ كان ترتيب العناصر على النحو الآتي: (المحافظة 4.00 – استقطاب 3.98 – الصناعة 3.92 – التشغيل 3.90).
- إلا أن التقديرات لم تكن عالية بالمقارنة مع المتوسط الحسابي العام لمتغير رأس المال الفكري البشري البالغ 3.95، وهذا هو السبب في ضرورة الاهتمام بها، لأن ذلك له فوائد كبيرة على مستقبل الشركات الدولية الكويتية.
- ج- تتطلب عناصر الميزة التنافسية في الشركات الدولية الكويتية عينة الدراسة اهتمام أكبر من الحالي، بالرغم من النتائج بصورة عامة تشير إلى أن المتغير كاملاً وعناصره الثلاثة حصلت على تقديرات بين قيم أعلى من المتوسطات الحسابية العامة وأقل منه، حيث كان ترتيبها على النحو الآتي: (الإبداع 3.84 – قيادة التكلفة 3.64 – التمايز 3.53) لأن التقديرات الحالية لا تمثل مستوى عالي بالمقارنة مع المتوسط الحسابي العام لمتغير الميزة التنافسية البالغ 3.67.

2- النتائج المتعلقة بالعلاقات الارتباطية والتأثيرية بين متغيرات الدراسة:

أ- أظهرت النتائج رفض الفرضية الأولى وقبول الفرض البديل حيث يوجد تأثير لتطبيقات نظام معلومات الموارد البشرية على عناصر رأس المال الفكري البشري للشركات الدولية الكويتية حيث بلغ معامل الارتباط 0.558 عند مستوى $a \leq 0.05$ وبمعامل تحديد بلغ 0.311 كما بلغت درجة التأثير 0.885.

ب- أظهرت النتائج رفض الفرضية الثانية وقبول الفرض البديل حيث يوجد تأثير لتطبيقات نظام معلومات الموارد البشرية على عناصر الميزة التنافسية للشركات الدولية الكويتية حيث بلغ معامل الارتباط 0.748 عند مستوى $a \leq 0.05$ وبمعامل تحديد 0.559 كما بلغت درجة التأثير 0.238.

ج- أظهرت النتائج رفض الفرضية الثالثة وقبول الفرض البديل حيث يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لعناصر رأس المال الفكري البشري على عناصر الميزة التنافسية للشركات الدولية الكويتية حيث بلغت معامل الارتباط 0.711 عند مستوى $a \leq 0.05$ وبمعامل تحديد 0.505 كما بلغت درجة التأثير 1.257.

د- بالنسبة للفرض الرابع أظهرت نتائج الدراسة رفض الفرضية الفرعية الأولى منه وقبول الفرضية البديلة حيث تتخفف تكلفة المنتجات كعنصر من عناصر الميزة التنافسية، نتيجة التأثيرات المباشرة للمتغير المستقل (تطبيقات نظام معلومات الموارد البشرية) من خلال عناصره الخمسة حيث بلغت 0.227، ونتيجة التأثيرات غير المباشرة للمتغير المستقل عبر المتغير الوسيط (رأس المال الفكري البشري) من خلال عناصره الأربعة أيضاً حيث بلغت 0.598، إلا أن مساهمة التأثيرات غير المباشرة للمتغير المستقل عبر المتغير الوسيط في تخفيض التكلفة هي أكبر من مساهمة التأثير المباشر. وهذا يعني أن القوة التأثيرية للمتغير المستقل على المتغير التابع تزداد بوجود المتغير الوسيط، وزيادة القوة التأثيرية بدورها ناجمة بفعل القوة الترابطية بين المتغير المستقل (تطبيقات نظام معلومات الموارد البشرية) والوسيط

(رأس المال الفكري البشري) أن هذه النتيجة توضح مستوى الأهمية التي من المفترض أن تعيها الشركات الدولية الكويتية عينة الدراسة للترابط بين تطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية ورأس المال الفكري البشري لما لهذا الترابط من أهمية في تحقيق الميزة التنافسية للشركات الدولية الكويتية.

هـ- بالنسبة للفرض الرابع أظهرت نتائج الدراسة رفض الفرضية الفرعية الثانية منه وقبول الفرضية البديلة حيث.

يزداد (تميز) الشركات الكويتية الدولية عينة الدراسة في تقديم منتجاتها عن طريق التأثير المباشر للمتغير المستقل (تطبيقات نظام معلومات الموارد البشرية) حيث بلغت 0.235، وكذلك يزداد من

خلال التأثير غير المباشر للمتغير المستقل عبر المتغير الوسيط إلا أن مساهمة التأثيرات غير المباشرة للمتغير المستقل عبر المتغير الوسيط تكون أكبر من التأثيرات المباشرة حيث بلغت 0.607، وهذا يعني أن عناصر رأس المال الفكري البشري تلعب دوراً كبيراً في زيادة تميز الشركات الدولية الكويتية عينة الدراسة أن استخدام البيانات والمعلومات التي توفرها نظم معلومات الموارد البشرية تكون فاعلة من لدن أصحاب القدرات المنفردة والتميزة مما يولد منتجات متميزة عن المنافسين.

و- بالنسبة للفرض الرابع أظهرت نتائج الدراسة رفض الفرضية الفرعية الثالثة منه والأخير وقبول الفرضية البديلة حيث تلعب عناصر رأس المال الفكري البشري لكونها متغيرات وسيطة مع المتغيرات المستقلة (تطبيقات نظام معلومات الموارد البشرية) دوراً كبيراً في التأثير غير المباشر في زيادة الإبداع في الشركات الدولية الكويتية عينة الدراسة حيث بلغت 0.628، بشكل أكبر من وجود تأثير المتغيرات المستقلة فقط على المتغير التابع (الإبداع) حيث بلغت 0.244 وهذا يعني أن الشركات الدولية الكويتية عينة الدراسة ستضمن الحصول على مساهمات إبداعية بوجود متغير رأس المال الفكري البشري الذي يستطيع استخدام البيانات والمعلومات التي توفرها نظم معلومات الموارد البشرية بشكل يفرضي إلى منتجات جديدة أو تطوير منتجات قديمة في الشركات الدولية الكويتية لتحقيق لها الميزة التنافسية على الشركات المنافسة.

توصيات البحث

- 1- ضرورة اهتمام الشركات الدولية الكويتية بتطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية بشكل عام وعلى وجه الخصوص بعنصري تخطيط الموارد البشرية وتقييم أداء الموارد البشرية كأحد عناصر تطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية لما لها من أهمية في كفاءة وفاعلية نظم معلومات الموارد البشرية.
- 2- ضرورة اهتمام الشركات الدولية الكويتية بعناصر رأس المال الفكري البشري لما لها من أهمية في توفير قدرات عقلية مميزة قادرة على توليد أفكار جديدة ومناسبة وعملية فضلاً عن تطوير الأفكار القديمة بشكل يساهم في توسيع الحصة السوقية وتعظيم نقاط قوتها وبالتالي ضمان بقاءها ونموها في عالم المنافسة.
- 3- نشر الوعي اللازم عن رأس المال الفكري البشري من حيث طبيعته وتأثيره المميز على العمل في الشركات الدولية الكويتية.
- 4- العمل على تحفيز العاملين المميزين بشكل مستمر للحفاظ على ولائهم لشركاتهم.
- 5- أهمية حرص الشركات الدولية الكويتية على استقطاب المميزين والكفاءات من سوق العمل لتحقيق ميزة تنافسية في رأس المال الفكري البشري للشركات.
- 6- يجب على الشركات الدولية الكويتية زيادة الأنشطة والفعاليات التي تهدف إلى بناء علاقات طويلة المدى مع العملاء والعمل على الحفاظ عليها.
- 7- ضرورة قيام الشركات الدولية الكويتية بدراسة البيئة المحيطة بشكل مستمر لملاحظة تغيرات السوق وحاجات ورغبات العملاء والعمل على ابتكار وتطوير المنتجات لتلبية احتياجات العملاء.
- 8- يجب على الشركات الدولية الكويتية العمل على نشر الوعي اللازم عن الميزة التنافسية من حيث الطبيعة وطرق الوصول والمحافظة عليها.
- 9- ضرورة قيام الشركات الدولية الكويتية بتطوير البيانات والخطط المتبعة بشكل يضمن سرعة تقديم الخدمة للعملاء وسرعة الاستجابة لمتطلباتهم.
- 10- يجب على الشركات الدولية الكويتية الاهتمام بتحقيق المزايا التنافسية الأمر الذي سيؤدي إلى كفاءة أداء الشركات لأنشطتها المختلفة مقارنة بالمنافسين وتقديم قيمة منفردة للسوق لمدة طويلة من الزمن تساهم في زيادة عدد العملاء وتحقيق ولائهم واكتساب قدرة تنافسية عالية.

قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية:

(أ) الكتب:

- 1- إسماعيل، عبد القادر. (2019). التسويق الأخضر. دار التعليم الجامعي. الإسكندرية. مصر.
- 2- بني هاني، عبد الرازق. (2016). الإحصائي الوصفي. دار المريخ. الجيزة. مصر.
- 3- بورأس، فائزة. (2018). إدارة الموارد البشرية. دار الحامد للنشر والتوزيع. الجزائر. الجزائر.
- 4- حسن، راوية، وسعيد، ومحمد. (2019). إدارة الموارد البشرية. الإسكندرية. مصر.
- 5- الصميدي، محمود، ويوسف، ردينة. (2019). التسويق الصناعي. دار المسيرة للتوزيع والنشر. عمان. الأردن.
- 6- عبد الفتاح، حازم محمد. (2010). تكنولوجيا تطبيق رأس المال الفكري في منظمات الأعمال. دار السحاب للنشر والتوزيع. القاهرة. مصر.
- 7- عبد الفضيل، عادل، وعرفة، طارق. (2016). الموارد البشرية. دار التعليم الجامعي. الإسكندرية. مصر.
- 8- عبد ربه، رائد محمد. (2013). مبادئ نظم المعلومات الإدارية. الجنادرية للنشر والتوزيع. عمان. الأردن..
- 9- مراد، سامي. (2019). إدارة الموارد البشرية. أكاديمية المدينة. الجيزة. مصر.
- 10- مراد، سامي. (2019). إدارة الأعمال الدولية. أكاديمية المدينة. الجيزة. مصر.
- 11- مراد، سامي. (2019). إدارة التسويق. أكاديمية المدينة. الجيزة. مصر.

(ب) الرسائل الجامعية:

- 1- بريش، الزهرة. (2013). " دور رأس المال الفكري في تحقيق الميزة التنافسية للمؤسسة: دراسة حالة مؤسسة صناعة الكوابل - فرع جنزال كابل - سكرة "، رسالة دكتوراه غير منشورة. كلية العلوم الاقتصادية والتجارة وعلوم التيسير، جامعة محمد خيضر، سكرة، الجزائر.
- 2- تيراب سارة. (2015). " جودة الخدمات المصرفية الإلكترونية وأثرها في تحقيق الميزة التنافسية: دراسة حالة بنك فيصل الإسلامي "، رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، السودان.
- 3- خالد، رجم. (2017). " تقييم أثر نظام معلومات الموارد البشرية على استراتيجيات إدارة الموارد البشرية "، رسالة دكتوراه غير منشورة. جامعة ورقلة، الجزائر.

- 4- خليل، موفق خليل صافي. (2017). " دور استخدام بطاقة الأداء المتوازن في تحقيق الميزة التنافسية: دراسة ميدانية على شركات التأمين المدرجة في بوصة فلسطين"، رسالة ماجستير غير منشورة. كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة الأزهر، غزة، فلسطين.
- 5- الرويلي، عماد جلود. (2014). " دور نظم معلومات الموارد البشرية في زيادة فاعلية أداء إدارة الموارد البشرية: دراسة ميدانية في وزارة الداخلية بمملكة البحرين"، رسالة ماجستير غير منشورة. كلية العلوم الإدارية، جامعة العلوم التطبيقية، البحرين.
- 6- زلماط، مريم. (2017). " دور رأس المال الفكري في استمرارية المؤسسة: دراسة حالة بعض المؤسسات بولاية سيدي بلعباس، مؤسسة عزوز، مجمع حسناوي"، رسالة دكتوراه غير منشورة. كلية العلوم الاقتصادية والتسيير، جامعة أبو بكر بلقايد، الجزائر.
- 7- السقا، عمرو هشام هاشم. (2013). " أثر استخدام نظام معلومات الموارد البشرية الإلكتروني على أداء ديوان الموظفين العام بقطاع غزة"، رسالة ماجستير غير منشورة. كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة فلسطين.
- 8- فرحاتي، لويزه. (2016). " دور رأس المال الفكري في تحقيق الميزة التنافسية للمؤسسات الاقتصادية في ظل اقتصاد المعرفة: دراسة حالة شركة الأسمنت عين التوتة – باتنة"، رسالة دكتوراه غير منشورة. كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر، سكرة، الجزائر.
- 9- القردجحي، محمود محمد. (2013). " أثر عمليات نظم إدارة الموارد البشرية في ذكاء المنظمة: دراسة ميدانية في مجموعة الجميع"، رسالة ماجستير غير منشورة. كلية إدارة الأعمال، جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن.
- 10- قشقش خالد أحمد عبد الحميد. (2014). " إدارة رأس المال الفكري وعلاقته في تعزيز الميزة التنافسية: دراسة تطبيق على الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة"، رسالة ماجستير غير منشورة. كلية الدراسات العليا، جامعة الأزهر، غزة، فلسطين.
- 11- كحيل، إسماعيل. (2015). " إدارة الجودة الشاملة وعلاقتها بالميزة التنافسية: دراسة تطبيقية على جامعة فلسطين"، رسالة ماجستير غير منشورة. أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا، جامعة الأقصى، غزة، فلسطين.
- 12- نصاري، آسيا. (2015). " أهمية رضا العميل في تدعيم الميزة التنافسية: دراسة حالة بنك الخليج، الجزائر"، رسالة ماجستير غير منشورة. كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، الجزائر.

ج) دوريات العلمية:

- 1- الحمداني، بهاء. (2016). " المحاسبة عن الإنجاز ودورها في تحقيق الميزة التنافسية ". مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد 22، العدد 72.
- 2- خالد، رجم، وهواي، منصور. (2018). " تقييم كفاءة نظام معلومات الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية: دراسة حالة مؤسسة سونطراك ". مجلة تنمية الموارد البشرية للدراسات والأبحاث، المركز الديمقراطي العربي، برلين، ألمانيا، العدد الثاني، أكتوبر.
- 3- صالح، ماجد محمد. (2017). " عناصر التحسين المستمر ودورها في تحقيق الميزة التنافسية المستدامة: دراسة تحليلية في شركة (Carrefour) ". مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة تكريت، المجلد 2 العدد 38.
- 4- منصوري، الهام. (2018). " أثر رأس المال الفكري على تحقيق الأداء الاستراتيجي من منظور بطاقة الأداء المتوازن: دراسة ميدانية في البنوك الجزائرية ". مجلة تنمية الموارد البشرية للدراسات والأبحاث، المركز الديمقراطي العربي، برلين، ألمانيا، العدد الثاني، أكتوبر.

(A) Periodicals

- 1- Al-Shqairat,Z. (2010), "Human Resource information systems in Jordanian universities". Al-Hussein Bin tala University-jordan, international journal of business and management, Vol.5, No.10; October .
- 2- Batool, S.Q.& Sajid, M.A.& Raza, S.H. (2012), " Benefits & barriers of human Resource information system in accounts office & azad jammu & Kashmir community development program", international journal of humanities & social science, Vol.2, No3; February 2012, P211-217
- 3- Berisha- shaqiri. (2015). "Management information system and competitive advantage mediterranean". journal of social sciences.
- 4- Khera, Sh- Gulati, K. (2012) “ Human Resource information system , it’s impact on human resource planning: A perceptual analysis of information technology companies” 10SR journal of business & management.
- 5- Ngelechei. (2016, Jun 3) "management information systems and achievement of sustainable competitive advantage in the Kenyan banking sector: case at kanya commercial bank ", 1td www.strategicjournals .com
- 6- Novas, S.A. (2012). "On the relations between management accounting systems and intellectual capital " web: www.cefrage_uevora.pt.
- 7- Piontkewicz, C.D. (2016). "Management of intellectual capital in a system of management accounting information". 6th international conference on computers communications and contrail (iccc),2016.
- 8- Sadiq, U.& Khan, A.& Iklaq Kh. (2012) " The Impact of information systems on the performance of human resources departments", journal of business studies quarterly, vol.3 No.4, 2012, pp.77-91, florida-united states.
- 9- Yassen, d, (2016), "The impact of intellectual capital on the competitive advantages" applied study in Jordanian telecommunication companies. www. Elsevier.com/locate/comphumbeh.

الاستبيان

الأخت الفاضلة

الأخ الفاضل

بعد التحية،،،،

أشكر سيادتكم على استجابتكم الكريمة لإنجاز هذا البحث.. مقدرين لسيادتكم حسن تعاونكم الصادق. ويرجى العلم بأن هذا الاستبيان يركز على بحث دور تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية ورأس المال الفكري البشري لتحقيق الميزة التنافسية في الشركات الدولية الكويتية حيث يقوم هذا البحث في الأساس على ما تبدوونه سيادتكم من آراء ومقترحات بناءه. كما نؤكد لسيادتكم على أن كل ما تدلون به من آراء تكون سرية ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط.

الجزء الأول: تطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية:
1- تخطيط الموارد البشرية:

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	الفقرات
					1- نادراً ما تحدد الشركة احتياجاتها المستقبلية من الموارد البشرية على أسس علمية مستندة إلى معلومات دقيقة.
					2- تمارس الشركة عمليات تحليل الوظائف لتوفير معلومات عن توصيف الوظائف لشاغل الوظيفة.
					3- تمتلك الشركة معلومات عن المخزون المهاري لموظفيها.
					4- يتوفر للشركة معلومات كاملة عن المسار المهني للموظفين العاملين لديها.
					5- نتائج نظام معلومات الموارد البشرية يوفر معلومات عن التغيرات التي تحدث في خصائص العمل.
					6- يتوفر للشركة نظام معلومات موارد بشرية مناسب يساعد على تدعيم عملية اتخاذ القرار.
					7- مخرجات نظام معلومات الموارد البشرية يتضمن مؤشرات خطة الموارد البشرية بجانبها النوعي والكمي.

2- تعيين الموارد البشرية:

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	الفقرات
					8- أن المقابلة عامل أساسي في عملية التعيين بالشركة.
					9- تعول الشركة بدرجة كبيرة على نتائج اختبارات المتقدمين بهدف المفاضلة والتعيين.
					10- تهتم الشركة بجمع بيانات ومعلومات عن المتقدمين للتعيين من مصادر أخرى غير المقابلة

				والاختبار بهدف استخدامها في المفاضلة في عملية التعيين.
				11- تعول الشركة على العاملين من ذوى الخبرة لشغل الوظائف المهمة.

3- تعويض الموارد البشرية:

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	الفقرات
					12- تحتاج الشركة إلى معلومات تفصيلية أكثر عن عدد العاملين ومراكزهم الوظيفية وسنوات خدمتهم بهدف تحديد الأجر والراتب بموضوعية.
					13- تمتلك الشركة معلومات كافية عن مستويات إنجاز العاملين لمهامهم بما يؤهلها لتحديد نوع المكافاة الجزية.
					14- تعتمد الشركة المعلومات التي يوفرها نظام تقييم الأداء بغرض تحديد المكافآت والحوافز التي يستحقها العاملون المتميزون.
					15- تهتم الشركة بتحديث نظام التعويضات استجابة لمتطلبات البيئة التنافسية.
					16- تستخدم الشركة المعلومات التي تحصل عليها من مسوحات الأجور/ الرواتب بهدف تحديد معدلات المكافآت ومستويات الرواتب فيها مثل الشركات المنافسة.
					17- تشعر الشركة بالرضا عن نتائج استخدام الحاسب الآلى بهدف تنفيذ نظام التعويضات

4- تدريب وتطوير الموارد البشرية:

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	الفقرات
					18- استطاعت الشركة من اشراك جميع العاملين في دورات تدريبية لاستخدام الحاسب الآلي في أعمالهم.
					19- يتوفر لدى الشركة معلومات عن مستوى الأداء الحالي للعاملين.
					20- تؤمن الشركة أن التدريب أفضل وسيلة لإكتساب المهارات العملية للعاملين.
					21- تهتم الشركة بإشراك العاملين في دورات تدريبية بهدف تطوير وتنمية مهارتهم.
					22- هناك ضعف في إنتاجية قاعدة البيانات فيما يخص مهارات العاملين الحالية وأنشطة تدريب العاملين.
					23- تشعر إدارة الشركة أن نتائج استخدام الحاسب الآلي في نشاط التدريب والتطوير جيدة.

5- تقييم أداء الموارد البشرية:

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	الفقرات
					24- أن المعلومات التي تمتلكها الشركة عن أداء العاملين في الماضي غير كافية.
					25- تحتاج الشركة إلى معلومات كافية وتفصيلية أكثر من الحالي بهدف تطبيق نظام تقييم العاملين بفاعلية.
					26- تعتمد الشركة على تقارير نظام تقييم أداء العاملين في اتخاذ القرارات الخاصة بشؤون العاملين.
					27- تهتم الشركة بتوثيق كل ما يتعلق بالأفكار الخلاقة الخاصة بالعاملين.

					28- تشجع الشركة الإبداع لدى العاملين وتكافئهم عليه.
					29- تشعر إدارة الشركة بالرضا عن نتائج استخدام الحاسب الآلي بهدف تنفيذ نشاط تقييم أداء العاملين.

الجزء الثاني:

رأس المال الفكري البشري

1- الاستقطاب:

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	الفقرات
					30- تسعى الشركة إلى استقطاب العاملين الذين يمتلكون مهارات وخبرات كافية في مجال التخطيط والتنظيم والرقابة لشغل المناصب الإدارية المهمة.
					31- تستخدم الشركة العاملين من ذوى المهارات الفنية والتقنية العالية في مجالات الأعمال المختلفة.
					32- تمتلك الشركة نظام معلومات موارد بشرية يمتاز بالدقة والحداثة وسرعة التنفيذ يميزه عن غيره من الشركات المنافسة.

2- الصناعة:

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	الفقرات
					33- تهتم الشركة بالأفكار والمعالجات التي يقترحها العاملون المتميزون لمعالجة مشكلات العمل.
					34- يوجد بالشركة شبكة لإدارة تقنيات معلومات الموارد البشرية المحوسبة تمكنها من تنفيذ

					خطتها وبرامجها الخاصة بالموارد البشرية بكفاءة وفاعلية.
					35- تهتم الشركة بأراء العملاء ومقترحاتهم في تقديم منتجات جديدة وإجراء تحسينات على المنتجات المقدمة إليهم لتحقيق رضا وولاء العملاء.

3- التنشيط:

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	الفقرات
					36- تحفز الشركة روح الإبداع والابتكار لدى العاملين.
					37- تشجع الشركة إقامة الحلقات النقاشية بين العاملين لاستثمار طاقتهم الفكرية.
					38- تحتضن الشركة الموظفين الذين يبتعدون عن الرتابة في تنفيذ الأعمال.
					39- تركز إدارة الشركة على التعليم والتطوير المستمرين كأساس لإكتساب المهارات العلمية والعملية المتنوعة من خلال البرامج التدريبية.

4- المحافظة:

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	الفقرات
					40- تحافظ الشركة على العاملين ذوى القدرات الإبداعية المتميزة.
					41- تراعى الشركة رغبة الموظف وقدرته في الأداء عند توزيع الأعمال.

					42- تعتبر الشركة أن العلاقات التي تمتلكها من أهم ركائز المنافسة والتفوق الذي تحققه على المنافسين باستمرار.
					43- تحافظ الشركة على المكانة الاجتماعية للموظفين من ذوي القدرات المتميزة أينما يكون مواقعهم الوظيفية.

الجزء الثالث: الميزة التنافسية:

1- قيادة التكلفة:

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	الفقرات
					44- تسعى الشركة إلى العمل من أجل تخفيض كافة تكاليف منتجاتها.
					45- تميل الشركة إلى دعم أنشطة البحث والتطوير من أجل تقليل تكاليف منتجاتها.
					46- يحقق نظام معلومات الموارد البشرية المعتمد في الشركة مساهمة جوهرية في تخفيض تكاليف تقديم منتجاتها للعملاء.

2- التمايز:

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	الفقرات
					47- تسعى الشركة إلى استقطاب الموارد البشرية ذات المؤهلات العلمية والفنية العالية التي تسهم في تقديم منتجاتها بنوعية عالية.
					48- يتوفر في الشركة نظام متكامل لضمان الجودة ويتم تطوير هيكلته بما يتوافق مع متطلبات الجودة.
					49- تقوم الشركة بالتجاوب مع حاجات العملاء بأقصى سرعة ممكنة.
					50- تسعى الشركة إلى استخدام التقنيات المتطورة الملائمة لتقديم منتجاتها بشكل ينسجم مع قدرات ومهارات مواردها البشرية.
					51- يحقق نظام معلومات الموارد البشرية مساهمة جوهرية في تحقيق الميزة التنافسية للشركة من خلال تحقيق " التمايز " في تقديم منتجاتها التي تنفرد بها عن سائر المنافسين.

3- الإبداع:

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	الفقرات
					52- تحرص الشركة على أن تسبق المنافسين في إبداع وابتكار منتجات جديدة تلبى حاجات ورغبات العملاء.
					53- تستخدم الشركة تطبيقات الحاسوب والبرامج الجاهزة التي تساعد على ابتكار طرق وأساليب جديدة تختلف عن الشركات المنافسة.
					54- يساهم نظام معلومات الموارد البشرية في الشركة بالإستجابة السريعة للفرص والتهديدات التي تواجه الشركة من خلال إستغلال الكفاءات الجوهرية للعاملين.
					55- يحقق نظام معلومات الموارد البشرية للشركة مساهمة جوهرية في تحقيق الميزة التنافسية الخاصة بالإبداع من خلال توسيع أفاق التطوير والتجديد في المنتجات.