

تحليل العلاقة بين نظام معلومات الموارد البشرية ورأس المال الفكري من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية بدمشق

د. نسرين موشلي¹

الملخص

يهدف البحث لتعريف العلاقة الارتباطية بين نظام معلومات الموارد البشرية ورأس المال الفكري من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية بدمشق، وتوصيف لكلا المتغيرين والتعرف على العلاقة من وجهة نظر العينة وفقاً للمرتبة العلمية، وتم استخدام المنهج الوصفي للحصول على المعلومات بالاعتماد على الاستبانة كأداة للبحث للمتغيرين. شمل المجتمع الأصلي جميع أعضاء الهيئة التدريسية القائمين على رأس عملهم والبالغ عددهم (118) عضواً، وتم اختيار عينة منه بطريقة العينة العرضية وبلغ عددها (54) عضواً. توصل البحث إلى أن جميع العلاقات الارتباطية لأبعاد نظام معلومات الموارد البشرية بشكل منفرد مع أبعاد رأس المال الفكري مجتمعة كانت علاقة دالة وموجبة، وهو دليل على تأثير المتغيرين ببعضهما وارتباطهما القوي.

الكلمات المفتاحية: نظام معلومات الموارد البشرية، رأس المال الفكري، أعضاء الهيئة التدريسية، كلية التربية بدمشق.

¹ مدرسة أصول تربية -كلية التربية - جامعة دمشق،

Regarding the relationship between the Human Resources Information System and intellectual capital, from the perspective of faculty members at the Faculty of Education in Damascus

Dr. Nesren Moshly²

Abstract:

The research aims to explore the correlation between the Human Resource Information System and Intellectual Capital from the perspective of faculty members at the College of Education in Damascus. It involves describing both variables and understanding the relationship based on academic rank. The research used a descriptive methodology, relying on a questionnaire as a research tool for the variables.

The original population included all active faculty members, totaling 118 individuals.

A sample of 54 members was selected using a convenience sampling method.

The research findings indicate that all correlation relationships between the dimensions of the Human Resource Information System and Intellectual Capital, when considered individually, were positive and significant. This suggests a strong influence and correlation between the variables.

keywords: Human Resources Information System, Intellectual Capital, faculty members, Faculty of Education in Damascus.

² Teacher - Damascus University, Faculty of Education

أولاً: مقدمة البحث:

تعد الجامعات من المؤسسات المعرفية التعليمية التي تزود سوق العمل بالموارد البشرية، إلا أن المؤسسات بشكل عام لم تعد تعتمد على ما تمتلكه من أصول مادية ورؤوس أموال نقدية في عصر تتميز فيه المؤسسات بالأصول المعرفية غير الملموسة التي تمثل المورد الأكثر قيمة لهذا العصر، وسعت الجامعات جاهدة إلى التعويض عن الأصول المادية بأصول أكثر قيمة تضمن لها التفوق وتحقيق الميزة التنافسية المستدامة، لذلك نجد أن الجامعات اليوم تعمل وبشكل مستمر للاحتفاظ بالموارد البشرية التي تمتلك ناصية العلم والمعرفة والتي تمثل مصدر الابتكار والنتائج الفكرية وإنتاج الموارد البشرية ذات الكفاءة العالية والمهارات التخصصية.

ونظراً لما للمورد البشري في المؤسسات المعرفية من دور مهم في عملية نشر الأفكار والمعلومات والمعرفة، لاسيما في مجال ممارسة أنشطة إدارة الموارد البشرية المختلفة من توظيف وتدريب وتطوير وتعويضات وإدارة أداء العاملين، فقد ازداد الاهتمام بهذا المورد وإدارته بشكل كبير وأصبح ينظر إليه كبعد استراتيجي وكأداة مهمة لها دور استراتيجي مهم في هذه المؤسسة، وبناءً على ذلك فإن موضوع رأس المال الفكر يستحق الدراسة والبحث لأهميته في إدارة أداء العاملين وفي تطوير الجامعات وزيادة قدرتها على البقاء والنمو والمنافسة، وهو الأمر الذي يتطلب منا معرفة العلاقة بين رأس المال الفكري ونظام معلومات الموارد البشرية في الجامعات.

ويتضمن تحليل العلاقة بين نظام معلومات الموارد البشرية ورأس المال الفكري عدة عوامل، منها جودة البيانات والمعلومات التي يتم جمعها وتخزينها في نظام معلومات الموارد البشرية، وكذلك قدرة المؤسسات على استخدام هذه البيانات والمعلومات بشكل فعال لتحسين أدائها وزيادة رأس مالها الفكري، بالإضافة إلى ثقافة المؤسسة وبيئة العمل ونوعية التدريب والتطوير المتاح للعاملين.

ولذلك، يجب أخذ هذه العوامل في الاعتبار عند تحليل العلاقة بين نظام معلومات الموارد البشرية ورأس المال الفكري في المؤسسات، وهذا ما سيتم معالجته في هذا البحث.

ثانياً: مشكلة البحث:

يعتبر نظام معلومات الموارد البشرية جزءاً أساسياً من إدارة الموارد البشرية في أي مؤسسة، حيث يتم استخدامه لجمع وتخزين ومعالجة البيانات المتعلقة بالعاملين فيها، ولاستثماره بطريقة فعّالة يجب رصد تأثير نظام معلومات الموارد البشرية على رأس المال الفكري في المؤسسات، حيث يمثل رأس المال الفكري: القيمة التي تُمكن المؤسسات الاستمرارية وتحقيق المنافسة من خلال توليداً لمعرفة المتجددة وتوظيفها في زيادة خبرة ومهارات العاملين فيها.

وقد بدأ التوجه نحو الربط بين رأس المال الفكري للمؤسسات مع أداء العاملين حيث ظهرت دراسات تربط أداء الموارد البشرية مع رأس المال الفكري كدراسة الحمداني وعلي (2010) حيث وضحت الدراسة مدى تأثير رأس المال الفكري في إدارة أداء العاملين؛ وجاءت النتائج لتبين وجود علاقة ارتباط إحصائية موجبة ذات دلالة بين رأس المال الفكري وإدارة أداء العاملين.

في دراسة أجراها كلاً من بونداروكو رويال Bondarouk Ruel في جامعة هارفارد عام 2012، تم التوصل إلى أن نظام معلومات الموارد البشرية يؤثر بشكل كبير على رأس المال الفكري في المؤسسات، وذلك من خلال تحسين جودة البيانات والمعلومات وزيادة قدرة المؤسسات على استخدامها بشكل فعال.

ونظراً لأهمية إبراز العلاقة بين نظام معلومات الموارد البشرية ورأس المال الفكري كان من الضروري معالجة هذه الإشكالية، حيث أكد على ذلك دراسة أخرى أجراها شودهورجي (Chowdhury) عام 2014، التي أكدت على أن نظام معلومات الموارد البشرية يؤثر على رأس المال الفكري في المؤسسات من خلال زيادة قدرة المؤسسات على تحويل المعرفة والخبرة الموجودة لديها إلى قيمة مضافة.

وفي دراسة أخرى أجراها بيك (Kavanagh) في جامعة كورني لعام 2016 تم التوصل إلى أن نظام معلومات الموارد البشرية يؤثر على رأس المال الفكري في المؤسسات من خلال تحسين قدرة المؤسسات على الجذب والاحتفاظ بالموظفين من ذوي المهارات العالية، وزيادة قدرتها على تحقيق التميز التنافسي. وأكدت دراسة باسيان وشيني ومحجر (2019) وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين فعالية نظام معلومات الموارد البشرية ومعلومات رأس المال البشري.

وفي دراسة خالد وآخرون (2018) توصلت إلى أنه لم يتم بعد التوصل للاستغلال الاستراتيجي الفعال لنظام معلومات الموارد البشرية بل لم يتعد ذلك فقط الاستغلال الوظيفي، وهذا يرجع إلى عدم الاستغلال الأمثل لمخرجات النظام. أما دراسة باسيان (2020) بينت أنه توجد علاقة موجبة ومتوسطة التأثير بين نظم معلومات الموارد البشرية ورأس المال البشري الذي يسهم في دعم الميزة التنافسية للمؤسسات عينة البحث.

وذكرت دراسة الحبيصة (2023) أن هناك وجود تأثير معنوي إيجابي مباشر لأبعاد نظم معلومات الموارد البشرية على الأداء الوظيفي، كما توصلت إلى وجود تأثير معنوي إيجابي جزئي مباشر لأبعاد نظم معلومات الموارد البشرية على ممارسات إدارة الموارد البشرية.

ونظراً لعمل الباحثة في كلية التربية بجامعة دمشق وفي تدريس طلبة الدراسات العليا المتخصصين بالتخطيط وإدارة الموارد وجدت أن هناك مشكلة في عملية ربط المعارف وتوظيف الموارد البشرية بالشكل الأمثل، لذا قامت الباحثة بإجراء دراسة استطلاعية من خلال طرح أسئلة على (8) أعضاء هيئة تدريسية في كلية التربية، وتمحورت الأسئلة حول معرفتهم بنظام معلومات الموارد البشرية ومعنى رأس المال الفكري، ثم تحديد الأبعاد لكل متغير من مجموعة كانت محددة من قبل الباحثة، حيث كانت نسبة (70%) من أفراد العينة أن هناك معرفة بنظام معلومات الموارد البشرية ولكن كانوا جميعاً يجهلون أن هناك علاقة بينه وبين رأس المال الفكري حول نظام إدارة معلومات الموارد البشرية برأس المال الفكري والعلاقة بينهما، وتم تحديد الأبعاد التي تم معالجتها في البحث من قبل أفراد العينة الاستطلاعية، وانطلاقاً من نتائج هذه الدراسة الاستطلاعية ونتائج الدراسات السابقة ذكرها كان من الضروري إجراء هذا البحث لتعرف العلاقة بين هذين المتغيرين كون العلاقة ممكن أن تعطي مؤشراً للعمل على تحسين أبعاد كل متغير؛ وتسلط الضوء أكثر على أهمية العمل على توضيح بعض الأفكار المتعلقة بهما، بحيث يمكننا طرح إشكالية البحث على النحو الآتي:

ما العلاقة بين نظام معلومات الموارد البشرية ورأس المال الفكري من وجهة أعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية بجامعة دمشق؟

ثالثاً: أهداف البحث:

يهدف البحث تعرف:

- 1- العلاقة بين المتغيرين (نظام معلومات الموارد البشرية، رأس المال الفكري).
- 2- الفروق بين استجابات أفراد العينة تبعاً لمتغير الرتبة العلمية.

رابعاً: أهمية البحث:

يمكن صياغة الأهمية لهذا البحث على النحو التالي:

- يسهم هذا البحث في تسليط الضوء على موضوع مهم في جميع المؤسسات لاسيما المؤسسات التعليمية وهو العلاقة بين نظام معلومات الموارد البشرية ورأس المال الفكري.
- إن تحليل العلاقة بين نظام معلومات الموارد البشرية ورأس المال الفكري يعد موضوعاً مهماً في مجال إدارة الموارد البشرية وإدارة المعرفة، كونه يسهم في تحسين الأداء الإداري للمؤسسات.
- إن تحديد طبيعة العلاقة بين متغيري البحث يساعد في تحديد كيفية استخدام نظام معلومات الموارد البشرية؛ وبالتالي قد يسهم في تحسين جودة المنتجات والخدمات المقدمة لمخرجات المؤسسات التعليمية.
- أهمية الفئة المستهدفة في تطبيق هذا البحث نظراً لدورها في بناء ورفد المجتمع بكوادر منتجة.
- قد يسهم البحث في لفت الأنظار نحو أهمية الموارد البشرية ودورها في تأسيس قواعد معرفية متجددة في مجتمعنا المعرفي.

خامساً: أسئلة البحث:

سيجيب البحث عن التساؤلين التاليين:

1. ما العلاقة بين نظام معلومات الموارد البشرية ورأس المال الفكري من وجهة أعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية بجامعة دمشق؟
2. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى (0.05) بين إجابات أفراد العينة حول العلاقة بين نظام معلومات الموارد البشرية ورأس المال الفكري تعزى لمتغير الرتبة العلمية.

سادساً: متغيرات البحث:

- المتغيرات المستقلة: نظام معلومات الموارد البشرية.
- المتغيرات التابعة: رأس المال الفكري.
- المتغيرات الديموغرافية: الرتبة العلمية (أستاذ- أستاذ مساعد- مدرس).

ثامناً: المصطلحات والتعريفات الإجرائية:

1. نظام معلومات الموارد البشرية: وفقاً لجمعية إدارة الموارد البشرية (SHRM) يُعرف نظام معلومات إدارة الموارد البشرية على أنه: نظام يستخدم لإدارة المعلومات الخاصة بالعاملين، بما في ذلك التوظيف والتدريب والأجور والمزايا والتقييم والأداء والتطوير المهني لتحسين إدارة الموارد البشرية واتخاذ قرارات استراتيجية فعالة (منظمة العمل الدولي، 2016).
وتعرفه الباحثة -إجرائياً- بأنه: نظام المعلومات الخاص بإدارة الموارد البشرية يهدف إلى تنظيم المعلومات المتعلقة بالعاملين في المؤسسات، يتضمن هذا النظام جمع وتخزين وتحليل البيانات المتعلقة بالتوظيف، والتدريب، والأجور، والمزايا، والأداء، والتطوير المهني للعاملين، وأقتصر في هذا البحث على مجموعة من الأبعاد، حيث تعرف الباحثة الأبعاد كما يأتي:
(1) تخطيط الموارد البشرية: وتهتم بالجوانب الكمية والنوعية لأفراد المؤسسة، التغيرات الحاصلة في خصائص العمل، معلومات عن المسار المهني، وصف لمواصفات الوظائف، المهارات.
(2) الاستقطاب والتعيين: وتركز على معلومات عن المصادر الخارجية والداخلية للموارد البشرية، أصول المقابلات والاختبارات للتعيين.
(3) التعويضات: وتشمل معلومات عن العاملين الحاليين ومراكزهم الوظيفية، مستوى أداء العاملين وأجورهم والحوافز وآليات صرفها.
(4) التدريب والتطوير: ويشمل البرامج التدريبية، الوظائف التي تحتاج لتدريب مستمر، السياسات التطويرية، أصول تقييم البرامج التدريبية.
(5) تقويم الأداء: ويهتم هذا البعد بأساليب تقويم الأداء وأهدافه، مستويات أداء العاملين الحالية والمتوقعة، استخدامات نتائج تقويم الأداء.

2. رأس المال الفكري: يشير رأس المال الفكري إلى القدرات والمعارف والخبرات التي يمتلكها العاملون في المؤسسة، والتي تمثل مصدراً هاماً للقيمة المضافة والتنافسية للمؤسسة، ويتضمن رأس المال الفكري الملكية الفكرية والعلاقات التجارية والشبكات الاجتماعية والعلاقات مع العملاء والموردين والشركاء الآخرين، والتي تشكل مصدراً ثانوياً للقيمة المضافة (Evans & Lindsay, 2021).

وتعرفه الباحثة إجرائياً بأنه: مجموعة من المعارف والخبرات والمهارات والعلاقات والأفكار والابتكارات وغيرها من الممتلكات غير المادية التي تمتلكها المؤسسة وتستخدمها لتحقيق أهدافها. ويمكن تقسيم رأس المال الفكري إلى أبعاد رئيسية، وهي في البحث:

1. **استقطاب رأس المال الفكري:** ويركز على الخبرات المتقدمة والمهارات التقنية المطلوبة وتوفر نظام معلومات يسهل عملية الجذب والاستقطاب.

2. **صناعة رأس المال الفكري:** ويشمل تعزيز قدرات العاملين وخلق التقارب الفكري.

3. **تنشيط رأس المال الفكري:** ويتضمن استخدام وسائل تنشيط القدرات العقلية لدى العاملين للوصول للتفكير السليم، والاهتمام بأرائهم من أجل تشجيعهم على خلق معارف جديدة تخص العمل.

4. **المحافظة على رأس المال الفكري:** من خلال الحفاظ على التدريب المستمر والتحفيز المادي والمعنوي وتقليل الاغتراب الوظيفي.

5. **الاهتمام بالعاملين:** من خلال توثيق متطلباتهم وتوفير نظام لخدمتهم.

تاسعاً: الجانب النظري:

تعتبر العلاقة بين نظام معلومات الموارد البشرية ورأس المال الفكري في المؤسسات موضوعاً مهماً في الأدبيات الإدارية الحديثة. لذا من الضروري الوقوف على تعريف نظام معلومات الموارد البشرية (HRIS)، والذي يعدّ نظاماً تقنياً يُستخدم لإدارة المعلومات الخاصة بالموظفين في المؤسسة، ويشمل هذا النظام عدداً من التطبيقات والأدوات التي تساعد على جمع وتخزين وتحليل وتوفير المعلومات المتعلقة بالموظفين، مثل معلومات الرواتب والأجور والإجازات والتدريب والتطوير وغيرها، وتهدف هذه التقنية إلى تحسين إدارة الموارد البشرية وتحسين أداء المؤسسة من

خلال تحسين تخطيط الموارد البشرية وتحديد احتياجات التدريب والتطوير وتحسين إدارة الأداء (Kavanagh & Johnson، 201859).

ويمكن أن نحدد أهم معاني نظام معلومات إدارة الموارد البشرية المتعددة والمتنوعة، والتي تشمل:

- نظام يستخدم التكنولوجيا الحديثة لتحسين عمليات إدارة الموارد البشرية في المؤسسات.

- نظام يهدف إلى تحسين إنتاجية المؤسسة من خلال تحسين إدارة الموارد البشرية.

- نظام يركز على تطوير مهارات وخبرات الموظفين في المؤسسة.

- نظام يهدف إلى تحسين علاقات الموظفين في المؤسسة.

- نظام يستخدم البيانات والإحصائيات لتحليل أداء الموظفين وتحديد أفضل الممارسات.

ولتوضيح معنى نظام معلومات الموارد البشرية لابد من الوقوف على أبعاده الرئيسية، وهي:

1- **توظيف العاملين:** وتشمل هذه الأبعاد المعلومات المتعلقة بجميع مراحل التوظيف بدءاً من وضع الإعلانات الوظيفية وحتى انتهاء عملية التوظيف، بما في ذلك ملفات المرشحين والمقابلات والتقارير اللازمة.

2- **إدارة الأداء:** وتشمل هذه الأبعاد المعلومات المتعلقة بتقييم أداء الموظفين وتطوير خطط الأداء وإدارة أية مشاكل أو تحسينات مطلوبة.

3- **التدريب والتطوير:** وتشمل هذه الأبعاد المعلومات المتعلقة بخطط التدريب والتطوير والبرامج التدريبية والمهارات التي يحتاجها الموظفون لتحسين أدائهم.

4- **إدارة الرواتب والمزايا:** وتشمل هذه الأبعاد المعلومات المتعلقة بإدارة الرواتب والمزايا والإجازات والضرائب والتأمينات الصحية (منظمة العمل الدولي، 2016).

إن توثيق نظام إدارة الموارد البشرية يتضمن توثيق كافة العمليات والإجراءات المتعلقة بإدارة الموارد البشرية في المؤسسة، بما في ذلك سياسات التوظيف، والتدريب، والأداء، والتقييم، والرواتب والمزايا، ويعتبر توثيق هذه العمليات بشكل دقيق وشامل ضمان لاستمرارية أية مؤسسة وتحقيقها لميزة التنافس.

ونظراً لأهمية رأس المال الفكري باعتباره من أكثر الأصول قيمة في القرن الحادي والعشرين؛ وكونه يمثل قوى علمية قادرة على إدخال تعديلات جوهرية في أعمال المؤسسات، كما يُعد من أهم

المؤشرات التي تعكس تطور الفكر الإداري المعاصر (عبد الحميد، 2014، 131)، كان من الضروري ربطه بنظام معلومات الموارد البشرية، ولكن يجب توضيح معنى رأس المال الفكري باعتباره مجموعة من العمليات الدورية والمستمرة، التي تهتم بتنسيق الأنشطة المراد القيام بها وتحديد إجراءات تخطيط الأصول الفكرية غير الملموسة، وقياسها، وتقييمها؛ لتحقيق ميزة تنافسية للمؤسسة (Gogan, L., & Duran, D., 2014, 58).

ويتشكل رأس المال الفكري من المعارف والخبرات والمهارات، والإنجازات التي يمتلكها مجموعة من الأشخاص داخل المؤسسات المختلفة؛ مما يسهم في تطوير العمل داخل هذه المؤسسات، وخارجها، مع اعطائها ميزة تنافسية لا تتوافر لغيرها من المؤسسات الأخرى، كما يزيد من قيمتها السوقية، الأمر الذي ينعكس على تطوير المجتمع بأسره (ونجم، 2014، 114)، وهو يمثل حِزْمَ العلم النافع والذي يُشكّل أساس المعرفة والعلم والأفكار والإبداعات والابتكارات في المجتمع . (Tayles, M., & et al., 2007, 524)

وأشار سلامة (2014) فإنها كمجموعة من المنطلقات الأساسية لرأس المال الفكري، وهي:

1. يُعد العنصر البشري من أهم العناصر الإنتاجية التي تُسهم في تحقيق التنمية.
2. زيادة الاهتمام بإدارة الموارد البشرية.
3. تُمثل المعرفة أهم الأصول الرئيسية لأي نمو اقتصادي، أو اجتماعي، كما تُمثل مكوناً أساسياً في العملية الإنتاجية، ومن هنا تتبع أهمية رأس المال الفكري باعتباره أكثر الأصول قيمة؛ حيث يُمثل القوى الفكرية العلمية القادرة على تطوير المشروعات، وتقديمها، كما يهدف إلى إفرار مبدعين، ومفكرين في جميع مجالات المعرفة النظرية، والتطبيقية، فضلاً عن كونه أهم مكونات الثروة القومية، وأعلى موجودات المؤسسات المختلفة (سلامة، 2014، 16-23).

فرأس المال الفكري هو المجموعة الشاملة للموارد اللازمة لإدارة المعرفة والتي يمكن استخدامها لتحقيق أهداف المؤسسة، ويتكون رأس المال الفكري من ثلاثة أبعاد رئيسية وهي:

1. البعد البشري (Human Dimension): وهو يشير إلى المعرفة والمهارات والخبرات التي يمتلكها الموظفون والتي تعتبر أحد أهم مصادر رأس المال الفكري. فالموظفون هم الذين يقومون بإنتاج وتطوير المعرفة وتحويلها إلى قيمة مضافة للمؤسسة.

يشمل العمليات والإجراءات والأنظمة التي تستخدمها المؤسسة لإدارة المعرفة. فالهيكل التنظيمي الجيد يمكن أن يزيد من قدرة المؤسسة على إنتاج وتطوير المعرفة.

3. **البعد المعرفي (Intellectual Dimension):** وهو يشير إلى المعلومات والخبرات والأفكار التي تمتلكها المؤسسة والتي يتم تحويلها إلى معرفة تستخدمها المؤسسة لتحقيق أهدافها. فالمؤسسات التي تستثمر في تحويل المعلومات إلى معرفة قابلة للاستخدام تحقق نجاحًا أكبر في سوق الأعمال.

ويتطلب تطبيق رأس المال الفكري في المؤسسات وجود إستراتيجية متكاملة لإدارة المعرفة، بالإضافة إلى الاستثمار في التقنية والأنظمة التي تساعد على جمع وتحليل وتبادل المعلومات بشكل فعال (السويدان، 2015، 23-25).

عاشراً: حدود البحث:

- الحدود البشرية: أعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية بجامعة دمشق وعددهم (118) عضواً.
- الحدود الزمانية: تم تطبيق البحث في الفصل الثاني من العام الدراسي 2022-203.
- الحدود المكانية: كلية التربية بجامعة دمشق.
- الحدود الموضوعية: شملت الحدود الموضوعية نظام معلومات الموارد البشرية ورأس المال الفكري.

أحد عشر: مجتمع البحث وعينته:

شمل المجتمع الأصلي جميع أعضاء الهيئة التدريسية القائمين على رأس عملهم حيث بلغ عددهم (118) عضواً حسب إحصائيات جامعة دمشق، وتم تطبيق الأداة على عينة عشوائية بسيطة وذلك عن طريق القرعة، وبلغ عددها (54) عضواً.

الثاني عشر: منهج البحث وأدواته:

1. منهج البحث:

اعتمدت الباحثة المنهج الوصفي الذي ساعدها في وصف الموضوع على أرض الواقع وتحليل البيانات التي تم الحصول عليها بعد تطبيق أداة البحث على العينة.

2. أداة البحث:

بعد العودة إلى الأدبيات المتعلقة بنظام معلومات الموارد البشرية ورأس المال الفكري قامت الباحثة ببناء استبانة موجّهة إلى أعضاء الهيئة التدريسية للأخذ برأيهم حول أبعاد كل متغير والعلاقة بينهما، وتم بناء الاستبانة بصورتها الأولية للتأكد من مناسبة الأبعاد للموضوع وسلامتها اللغوية وانتماء البنود لكل بعد، وتم عرضها على (6) من السادة أعضاء الهيئة التدريسية بكلية التربية بجامعة دمشق، وتم الاتفاق على سلامتها مع تعديل بسيط بأن يكون المجال مفتوحاً حول المؤسسة وليس فقط عن الجامعة.

3. التحقق من الخصائص السيكمترية للأداة:

للتحقق من الخصائص السيكمترية للأداة لابد من الوقوف على صدق الاستبانة وثباتها للتأكد من قدرتها على قياس ما صممت لقياسه، طبقت على عينة استطلاعية من أعضاء الهيئة التدريسية من خارج عينة البحث، وبلغ عددهم عشرة أ، وجاءت النتائج على النحو الآتي:

1. صدق الاتساق الداخلي: للتأكد من صدق الاتساق الداخلي تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين المحاور مع بعضها، ومع الدرجة الكلية لكل من استبانة نظام معلومات الموارد البشرية واستبانة رأس المال الفكري، وجاءت النتائج كما هو موضح في الجداول الآتية:

الجدول (1) يبين معامل ارتباط بيرسون لقياس ارتباط المحاور مع بعضها البعض، ومع الدرجة الكلية لاستبانة نظام معلومات الموارد البشرية

الدرجة الكلية	تقويم الأداء	التدريب والتطوير	التفويضات	الاستقطاب والتعيين	تخطيط الموارد البشرية	البعد
**0.931	**0.952	**0.876	**0.928	**0.681	-	تخطيط الموارد البشرية
**0.743	**0.673	**0.792	**0.532	-	-	الاستقطاب والتعيين
**0.897	**0.944	**0.654	-	-	-	التفويضات

**0.951	**0.765	-	-	-	-	التدريب والتطوير
**0.863	-	-	-	-	-	تقويم الأداء
-	-	-	-	-	-	الدرجة الكلية

حيث أن ** دالعدمستوىبالدلالة 0.01

يتبين من الجدول السابق أن جميع معاملات الارتباط بين كل بعد من الأبعاد، وبينها وبين الدرجة الكلية للأداة ككل موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01)، وتتراوح بين (0.532-0.952)، وهذا يعني أنّ الاستبانة تتصف باتساق داخلي، مما يدلّ على صدقها البنوي.

أما بالنسبة لاستبانة رأس المال الفكري فقد جاءت النتائج كالآتي:

الجدول (2) يبين معاملات ارتباط بيرسون لقياس ارتباطات المحاور وبعضها البعض مع الدرجة الكلية لاستبانة رأس المال الفكري

الدرجة الكلية	الاهتمام بالعاملين	المحافظة على رأس المال	تنشيط رأس المال	صناعة رأس المال	استقطاب رأس المال	البعد
**0.954	**0.878	**0.851	**0.887	**0.748	-	استقطاب رأس المال
**0.787	**0.892	**0.961	**0.702	-	-	صناعة رأس المال
**0.976	**0.899	**0.743	-	-	-	تنشيط رأس المال
**0.952	**0.981	-	-	-	-	المحافظة على رأس المال
**0.893	-	-	-	-	-	الاهتمام بالعاملين
-	-	-	-	-	-	الدرجة الكلية

حيث أن ** دالعدمستوىبالدلالة 0.01

يتبين من الجدول (2) أن جميع معاملات الارتباط بين كل بعد من أبعاد استبانة رأس المال الفكري، وبينها وبين الدرجة الكلية للاستبانة ككل موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01)، وتتراوح بين (0.702-0.976)، وهذا يعني أنّ الاستبانة تتصف باتساق داخلي، مما يدلّ على صدقها البنوي.

4. ثبات أداة البحث:

تحققت الباحثة من ثبات أداة البحث للتحقق من قدرة الأداة من إعطاء ذات النتائج في كل مرة يتم تطبيقها فيها، وللحصول على نتائج الثبات تم استخدام معامل ألفا كرونباخ (Alpha) Cronbach's، وطريقة الإعادة؛ إذ طُبِّقت الاستبانتيين بعد عدة أيام على العينة الاستطلاعية نفسها، ثم تم حساب ارتباط بيرسون بين درجات العينة في التطبيقين لكلا الاستبانتيين، والجدول الآتية تبين ثبات الاستبانتيين بطريقتي ألفا كرونباخو الإعادة.

الجدول (3) ثبات استبانة نظام معلومات الموارد البشرية بطريقتي ألفا كرونباخو الإعادة

معامل الثبات		الأبعاد
الإعادة	ألفا كرونباخ	
0.813	0.761	تخطيط الموارد البشرية
0.796	0.742	الاستقطاب والتعيين
0.545	0.707	التفويضات
0.644	0.631	التدريب والتطوير
0.704	0.781	تفويم الأداء
0.713	0.818	الدرجة الكلية

يتضح من الجدول (3) أن قيم معامل ألفا كرونباخ تتراوح بين (0.631 - 0.818)، وتدلّ على درجة ثبات جيدة، كما يتضح أن معاملات الارتباط بين درجات التطبيقين الأول والثاني تراوح بين (0.545-0.813) وتدل على درجة ثبات مرتفعة، الأمر الذي يشير إلى أنّ الاستبانة على درجة عالية من الثبات، وبذلك أصبحت الاستبانة جاهزة للتطبيق على العينة الأصلية. أما بالنسبة لاستبانة رأس المال الفكري فقد جاءت نتائج الثبات كالآتي:

الجدول (4) ثبات استبانة رأس المال الفكري بطريقتي ألفا كرونباخو الإعادة

معامل الثبات		الأبعاد
الإعادة	ألفا كرونباخ	
0.784	0.689	استقطاب رأس المال
0.754	0.891	صناعة رأس المال
0.670	0.778	تنشيط رأس المال
0.659	0.655	المحافظة على رأس المال

0.772	0.693	الاهتمام بالعاملين
0.798	0.892	الدرجة الكلية

يتضح من الجدول (4) أن قيم معامل ألفا كرونباخ تتراوح بين (0.655-0.892)، وتدلّ على درجة ثبات جيدة، كما يتضح أن معاملات الارتباط بين درجات التطبيقين الأول والثاني تتراوح بين (0.670-0.798) وتدلّ على درجة ثبات مرتفعة، الأمر الذي يشير إلى أنّ الاستبانة على درجة عالية من الثبات، وبذلك أصبحت الاستبانة الثانية جاهزة للتطبيق على العينة الأصلية. ومما سبق ممكن القول إن الأداة (الاستبانتين) تتمتع بالصدق والثبات أي أنها تصلح للتطبيق.

5. وصف أبعاد متغير نظام معلومات الموارد البشرية:

تم حساب التكرارات لكل الأبعاد ثم حساب الوسط المرجح والانحراف المعياري والنسبة المئوية، كما تم حساب الوسط الفرضي وفق القانون:

$$\text{الوسط الفرضي} = \text{القيمة الكبرى} + \text{القيمة الصغرى} / 2 = 23 + 7 / 2 = 15$$

وقد جاءت النتائج على الشكل الآتي:

الجدول (5) يبين وصف لأبعاد متغير نظام معلومات الموارد البشرية

النسبة المئوية	الانحراف المعياري	الوسط المرجح	تكرار الإجابات					الأبعاد	الرقم
			أرفض بشدة	أرفض	محايد	أوافق	أوافق بشدة		
63%	0.92	3.17	6	14	4	23	7	تخطيط الموارد البشرية	1
56%	0.86	2.81	5	25	3	18	3	الاستقطاب والتعيين	2
66%	0.95	3.29	6	10	7	27	4	التفويضات	3
57%	0.92	2.82	8	14	10	19	3	التدريب والتطوير	4
65%	0.88	3.24	2	14	9	26	3	تقويم الأداء	5
62%	0.91	3.11	5	15	7	23	4	متغير (HRIS) كاملاً	6

يتبين من الجدول (5) أن:

1- بُعد تخطيط الموارد البشرية يحقق وسطاً حسابياً مرجحاً (3.17) بنسبة مئوية (63%)، وهو قريب من الوسط الفرضي أي أن مستوى تخطيط الموارد البشرية من وجهة نظر أفراد العينة هو فوق المتوسط بقليل.

2- حقق بُعد الاستقطاب والتعيين وسطاً حسابياً مرجحاً (2.81) بنسبة مئوية (56%)، وهو أقل من الوسط الفرضي أي أن مستوى الاستقطاب والتعيين من وجهة نظر أفراد العينة هو أقل من المتوسط الفرضي وتعتبر نتيجة غير مشجعة.

3- بُعد التفويضات يحقق وسطاً حسابياً مرجحاً (3.29) بنسبة مئوية (66%)، وهو أعلى من الوسط الفرضي، أي أن النتيجة تشير لمستوى فوق المتوسط للتفويضات من وجهة نظر أفراد العينة.

4- أما بعد التدريب والتطوير فقد بلغ متوسطه المرجح (2.87) ونسبته المئوية (57%)، وهو أقل من مستوى الوسط الفرضي وتشير النتيجة إلى ضرورة التركيز على رفع مهارات وكفاءات العاملين من خلال التدريب والتطوير.

5- حقق بُعد تقويم الأداء وسطاً حسابياً مرجحاً (3.24) بنسبة مئوية (65%)، وهو أعلى من الوسط الفرضي بقليل، أي أن مستوى تقويم الأداء يعاني من جوانب ضعيفة في نظام التقويم الأداء على اعتباره بعد عالي الأهمية كونه يمثل مصدر تغذية راجعة فعال يسهم في تفعيل الأبعاد السابقة وتقييمها وتوجيهها.

6- أما المتغير الكلي (HRIS) حقق وسطاً حسابياً مرجحاً بلغ (3.11) بنسبة مئوية (62%)، وهو أعلى من الوسط الفرضي بقليل، وقد يعود السبب لكون بعض الأبعاد الأداء فيها ضعيف وهو ما ينعكس على النتيجة الكلية.

6. وصف أبعاد متغير رأس المال الفكري:

تم حساب التكرارات لكل الأبعاد ثم حساب الوسط المرجح والانحراف المعياري والنسبة المئوية، كما تم حساب الوسط الفرضي وفق القانون:

الوسط الفرضي = القيمة الكبرى + القيمة الصغرى / 5=2/1+3=2
وقد جاءت النتائج على الشكل الآتي:

الجدول (6) يبين وصف لأبعاد متغير نظام معلومات الموارد البشرية

الرقم	الأبعاد	تكرار الإجابات					الوسط المرجح	الانحراف المعياري	النسبة المئوية
		أوافق بشدة	أوافق	محايد	أرفض	أرفض بشدة			
1	استقطاب رأس المال	4	40	6	3	1	3.81	0.67	76%
2	صناعة رأس المال	3	27	3	17	4	3.14	0.87	63%
3	تنشيط رأس المال	2	29	3	16	4	3.14	0.84	63%
4	المحافظة على رأس المال	5	38	5	5	1	3.74	0.84	75%
5	الاهتمام بالعاملين	3	39	6	4	1	3.72	0.82	74%
6	متغير (I/C) كاملاً	4	35	5	9	2	3.52	0.81	70%

يتبين من الجدول (6) أن:

1- حقق بُعد استقطاب رأس المال وسطاً حسابياً مرجحاً (3.81) بنسبة مئوية (76%)، وهو أعلى من الوسط الفرضي أي أن مستوى استقطاب رأس المال من وجهة نظر أفراد العينة جيد حيث تسعى المؤسسة لاستقطاب طاقات متجددة.

2- حقق بُعد صناعة رأس المال وسطاً حسابياً مرجحاً (3.14) بنسبة مئوية (63%)، وهو أعلى من الوسط الفرضي بقليل، أي أنه يحتاج إلى المزيد من الجهد لتحسين مستوى الأداء في هذا البعد لأنه لا يمثل الطموح المطلوب.

3- حقق بُعد تنشيط رأس المال وسطاً حسابياً مرجحاً (3.14) بنسبة مئوية (63%)، وهو أعلى من الوسط الفرضي بقليل، أي أنه أيضاً يحتاج للمزيد من الدعم والتحسين.

4- أما بعد المحافظة على رأس المال فقد بلغ متوسطه المرجح (3.74) ونسبته المئوية (75%)، وهو أعلى من مستوى الوسط الفرضي، أي أن الاهتمام بهذا البعد أفضل من الأبعاد الأخرى ولكنه يحتاج لتفعيل للحفاظ على رأس المال من الهدر أو الانتقال لمؤسسة أخرى.

5- حقق بُعد الاهتمام بالعاملين وسطاً حسابياً مرجحاً (3.72) بنسبة مئوية (74%)، وهو أعلى من الوسط الفرضي، أي أن الاهتمام موجود ولكنه ليس على المستوى المطلوب.

6- أما المتغير الكلي (I / C) حقق وسطاً حسابياً مرجحاً بلغ (3.52) بنسبة مئوية (70%)، وهو أعلى من الوسط الفرضي، وهذا دليل السعي والاهتمام برأس المال الفكري ويبقى ذلك دون الحاجة والمستوى المطلوب.

الثالث عشر: نتائج البحث:

1. السؤال الأول: ما العلاقة بين نظام معلومات الموارد البشرية ورأس المال الفكري من وجهة أعضاء الهيئة التدريسية في كلية التربية بجامعة دمشق؟
تم الإجابة عن سؤال البحث من خلال حساب معامل الارتباط سبيرمان الرتبي للوقوف على العلاقة، وجاءت النتائج على الشكل الآتي:

الجدول (7) يبين تحليل العلاقة الارتباطية بين نظام معلومات الموارد البشرية ورأس المال الفكري

أبعاد (HRIS) منفردة	تخطيط	تعيين	تعويضات	تدريب	تقويم	متغير (I / C)	
						أبعاد متغير (I / C)	قيمة t
	*0.45	*0.39	*0.41	*0.64	*0.40	المحسوبة	
	3.64	3.05	3.18	5.98	3.16	الجدولية	
	2.001						
	52						درجة الحرية
	0.05						مستوى الدلالة
	دالة						الدلالة

بناءً على نتائج الجدول نتبين أن:

1. حققت العلاقة بين التخطيط وأبعاد رأس المال الفكري معامل ارتباط وقدره (0.45) ويعتبر دال عند مستوى الدلالة (0.05)، حيث جاءت قيم (t) المحسوبة أكبر من الجدولية، أي أن هناك علاقة ارتباطية موجبة بين التخطيط وأبعاد رأس المال الفكري، ويمكن أن يعزى ذلك إلى أن أفراد العينة يرون أنه من الضروري الاهتمام بعملية التخطيط مما يزيد من فاعلية أبعاد متغير رأس المال الفكري، وذلك قد يكون من خلال تحديد خصائص ومتطلبات العمل الملائمة في أي مؤسسة، وتحديد احتياجات كل مؤسسة من الأفراد مع تصور عن مهاراتهم ورفدهم بالمهارات المتجددة، وقد يكون ذلك لإيمانهم بضرورة اتخاذ التخطيط منحي وأسلوب لأي مؤسسة تهدف للنجاح، فمؤشر نجاح أي مؤسسة هو مدى قدرتها على التخطيط.

2. حققت العلاقة بين التعيين وأبعاد رأس المال الفكري معامل ارتباط وقدره (0.39) ويعتبر دال عند مستوى الدلالة (0.05)، حيث جاءت قيم (t) المحسوبة أكبر من الجدولية، أي أن هناك علاقة ارتباط موجبة بين التعيين وأبعاد رأس المال الفكري، ويمكن أن يعزى ذلك إلى أن أفراد العينة يرون أن العلاقة تعني ضرورة الاهتمام بإجراءات التعيين والذي من شأنه رفع سوية العمل الفكري وإنتاج المعارف في المؤسسات، كما من شأنه استقطاب كوادر وطاقات متجددة، وقد يعزى ذلك لقناعة أفراد العينة بضرورة البحث عن الكوادر المتميزة بما يضمن تحقيق الميزة التنافسية لأي مؤسسة في عالم التقدم المعرفي الهائل.

3. حققت العلاقة بين التعويضات وأبعاد رأس المال الفكري معامل ارتباط وقدره (0.41) ويعتبر دال عند مستوى الدلالة (0.05)، حيث جاءت قيم (t) المحسوبة أكبر من الجدولية، أي أن هناك علاقة ارتباط موجبة بين التعويضات وأبعاد رأس المال الفكري، ويمكن أن يعزى ذلك إلى أن أفراد العينة يرون أن نظام التعويضات الجيد من شأنه زيادة فاعلية رأس المال الفكري من خلال خلق دافعية للعمل وتحقيق التميز، كما أنهم يرون من خلال هذه العلاقة أن الاهتمام بعناصر رأس المال الفكري يزيد من كفاءة نظام التعويضات عن طريق تحديد مستويات الأجور والمكافآت بشكل موضوعي يربط الأداء بالتميز والتعويض.

4. حققت العلاقة بين التدريب والتطوير وأبعاد رأس المال الفكري معامل ارتباط وقدره (0.46) ويعتبر دال عند مستوى الدلالة (0.05)، حيث جاءت قيم (t) المحسوبة أكبر من الجدولية، أي أن هناك علاقة ارتباط موجبة بين التدريب والتطوير وأبعاد رأس المال الفكري، ويمكن أن يُعزى ذلك

إلى أن أفراد العينة من وجهة نظرهم يجدون أن زيادة الاهتمام بالتدريب والتطوير من شأنه زيادة الاهتمام برأس المال الفكري، لكون رأس المال الفكري يحتاج لتجديد وإضافات ومعلومات متجددة ومعاصرة، وأن عملية التدريب تضمن تطوير رأس المال الفكري للمؤسسة، كما تشير العلاقة أن الاهتمام بأبعاد رأس المال الفكري ينعكس بالضرورة على عمليات وآليات التدريب والتطوير.

5. حققت العلاقة بين التقييم وأبعاد رأس المال الفكري معامل ارتباط وقدره (0.40) ويعتبر دال عند مستوى الدلالة (0.05)، حيث جاءت قيم (t) المحسوبة أكبر من الجدولية، أي أن هناك علاقة ارتباط موجبة بين التقييم وأبعاد رأس المال الفكري، ويمكن أن يعزى ذلك إلى أن أفراد العينة يروون من وجهة نظرهم أن زيادة الاهتمام بالتقييم الأداء ينعكس على الاهتمام بأبعاد رأس المال الفكري من خلال تحديد متطلبات صناعة رأس المال هذا والعمل على المحافظة عليه، ويمكن ذلك من خلال تحديد المكافآت والحوافز بناءً على مستوى الأداء والمساهمة فيه، ويعود ذلك لتجارب أفراد العينة الواقعية بربط نتائج تقييم الأداء برأس المال داخل الجامعة، وكما أنهم يروون أن الاهتمام برأس المال الفكري يستوجب حكماً العمل على تقييم أداء الأفراد ومستوى المؤسسة ضمن معايير تحقيق التميز المؤسسي.

واستناداً إلى ما سبق ذكره من النتائج نجد أن هناك علاقة ارتباطية موجبة بين نظام معلومات الموارد البشرية بكل أبعاده مع رأس المال الفكري بأبعاده مجتمعة من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية بكلية التربية بجامعة دمشق.

2. السؤال الثاني: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند المستوى (0.05) بين إجابات أفراد العينة حول العلاقة بين نظام معلومات الموارد البشرية ورأس المال الفكري تعزى لمتغير الرتبة العلمية؟

للتأكد من نتائج هذا الفرضية تم حساب كاي مربع (X^2) وذلك بين أبعاد نظام معلومات الموارد البشرية بشكل منفرد مع أبعاد رأس المال الفكري مجتمعة، وقد جاءت النتائج على الشكل التالي:

الجدول (8) يبين قيم كاي مربع للفرق بين أفراد العينة وفقاً للمسمى الوظيفي

علاقة التقويم مع أبعاد رأس المال الفكري	علاقة التدريب والتطوير مع أبعاد رأس المال الفكري	علاقة التعويضات مع أبعاد رأس المال الفكري	علاقة التعيين مع أبعاد رأس المال الفكري	علاقة التخطيط مع أبعاد رأس المال الفكري	أبعاد (HRIS) البيانات
13.19	15.11	14.27	9.98	15.31	المحسوبة
15.507					الجدولية
8					درجة الحرية
0.05					مستوى الدلالة
غير دالة					الدلالة

بناءً على نتائج الجدول (8) يتبين أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد عينة البحث في نظرتهم بين أبعاد متغير نظام معلومات الموارد البشرية وعناصر متغير رأس المال الفكري تعزى لمتغير الرتبة العلمية، وذلك لأن قيمة (X^2) المحسوبة أصغر من قيمتها الجدولية لجميع العلاقات عند مستوى الدلالة (0.05)، وتشير هذه النتيجة إلى اتفاق أفراد العينة برغم اختلاف مسمياتهم الوظيفية في نظرتهم للعلاقة بين المتغيرين المذكورين، ويعزى ذلك لكونهم متجانسون من حيث انتمائهم لمجتمع مؤسسي واحد وتقارب خبراتهم الوظيفية بحكم تشابه عملهم.

الرابع عشر: النتائج:

1. هناك علاقة ارتباطية موجبة بين نظام معلومات الموارد البشرية بكل أبعاده مع رأس المال الفكري بأبعاده مجتمعة من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية بكلية التربية بجامعة دمشق.
2. هناك علاقة ارتباطية موجبة بين التخطيط وأبعاد رأس المال الفكري بأبعاده مجتمعة من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية بكلية التربية بجامعة دمشق.

3. هناك علاقة ارتباطية موجبة بين **التعيين** وأبعاد رأس المال الفكري بأبعاده مجتمعة من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية بكلية التربية بجامعة دمشق.
4. هناك علاقة ارتباطية موجبة بين **التعويضات** وأبعاد رأس المال الفكري بأبعاده مجتمعة من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية بكلية التربية بجامعة دمشق.
5. هناك علاقة ارتباطية موجبة بين **التدريب والتطوير** وأبعاد رأس المال الفكري بأبعاده مجتمعة من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية بكلية التربية بجامعة دمشق.
6. هناك علاقة ارتباطية موجبة بين **التقويم** وأبعاد رأس المال الفكري بأبعاده مجتمعة من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية بكلية التربية بجامعة دمشق.
7. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد عينة البحث في نظرتهم بين أبعاد متغير نظام معلومات الموارد البشرية وعناصر متغير رأس المال الفكري تعزى لمتغير الرتبة العلمية.

الخامس عشر: المقترحات:

1. ضرورة التوسع في استخدام الحاسوب في نظام معلومات الموارد البشرية لتحقيق مزايا السرعة وتقليل الجهد والتكلفة، وذلك من خلال توفير جهاز حاسوب لكل موظف مع شبكة انترنيت وشبكة معلومات داخلية ترتبط بشبكة المعلومات الحكومية الشاملة.
2. الاهتمام بتوليد المعرفة والتوسع بالدراسات والبحوث المتعلقة بها بالشكل الذي يمكّن من استثمار المعرفة استثماراً يسهم في تعظيم المعرفة المؤسسية وذلك من خلال إنشاء مركز للبحوث والدراسات بكل مؤسسة.
3. تنشيط البحث العلمي حول الأبعاد الداخلية المكونة لنظام معلومات الموارد البشرية ورأس المال الفكري وإشباعها بالتحليل العلمي الذي يسهم في تشخيص الأبعاد الأكثر فاعلية.
4. ضرورة الاهتمام ببعده الاستقطاب والتعيين في المؤسسات لأنها تعد الأساس الذي ترتكز عليه جميع العمليات داخل المؤسسة بما يسهم في أدائها بشكل أفضل.

المراجع:

1. باسيمان، عبد المالك (2020): نظم معلومات الموارد البشرية ورأس المال البشري وعلاقتها بالميزة التنافسية " دراسة ميدانية لعينة من المؤسسات السياحية بولاية ورقلة"، رسالة دكتوراه في إدارة وتسيير المنظمات، جامعة غرادية، الجزائر.
2. باسيمان، عبد المالك وشنيني، حسين ومحجر، ياسين (2019): تقييم مستوى رصد معلومات رأس المال البشري باستخدام نظم معلومات الموارد البشرية "دراسة ميدانية لبعض فنادق ولاية ورقلة"، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد 1، العدد 11، ص 27-42.
3. الحمداني، ناهدة وعلي، علي (2010): رأس المال الفكري وأثره في إدارة أداء العاملين دراسة تحليلية لآراء عينة من رؤساء الأقسام العلمية في جامعة الموصل، مجلة تنمية الرافدين، المجلد 32، العدد 98، ص 119-145.
4. الحيصة، حمزة (2023): تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية كمتغير وسيط في العلاقة بين نظم معلومات الموارد البشرية والأداء الوظيفي دراسة تطبيقية على وزارات المملكة الأردنية الهاشمية، مجلة المصرية للدراسات التجارية، المجلد 47، العدد 1، جامعة المنصورة، ص 254-291.
5. خالد، رجم والعربي، تيقاوي وخير الدين، قريشي (2018): تحليل العلاقة الارتباطية بين نظام معلومات الموارد البشرية والإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية، مجلة البشائر الاقتصادية، المجلد الرابع، العدد 5، ص 342-364.
6. سلامة، عمر وعزت (2014). استثمار رأس المال الفكري في منظومة التعليم العالي العربية، ورقة بحثية مقدمة إلى مؤتمر " رأس المال الفكري العربي -نحو رؤية استراتيجية جديدة للاستثمار والتطوير"، بالتعاون مع معهد الإدارة العامة بسلطنة عمان، المنعقد في الفترة من 28-30 إبريل 2013، مسقط -سلطنة عمان، الجزء الأول، القاهرة : المنظمة العربية للتنمية الإدارية، جامعة الدول العربية، ص 13-42.
7. السويديان، طارق (2015). إدارة رأس المال الفكري في المؤسسات. الرياض: دار الفكر.

8. عبد الحميد، عفاف السيد بدوي (2014). رؤية استراتيجية لرأس المال الفكري ودوره في تحقيق الميزة التنافسية -دراسة ميدانية، ورقة بحثية مقدمة إلى مؤتمر رأس المال الفكري العربي -نحو رؤية استراتيجية جديدة للاستثمار والتطوير"، بالتعاون مع معهد الإدارة العامة بسلطنة عمان، المنعقد في الفترة من 28 - 30 إبريل 2013، مسقط -سلطنة عمان، الجزء الأول، القاهرة: المنظمة العربية للتنمية الإدارية، جامعة الدول العربية، ص121-150.

9. منظمة العمل الدولي (2016). نظام إدارة الموارد البشرية - دليل تدريبي وتطبيقي للشركات، الطبعة الأولى، القاهرة.

10. Bondarouk, T., & Ruel, H. (2012). The Impact of Human Resource Information Systems: An Exploratory Study in the Public Sector.
11. Chowdhury, S. (2014). The impact of human resource management practices on intellectual capital: Evidence from Australia. *Journal of Intellectual Capital*, 15(1), 99-115.
12. Evans, J. R., & Lindsay, W. M. (2021). *Management*. Boston, MA: Cengage Learning.
13. Golshahi, A., & et al. (2015). Identifying and Ranking Indicators of Intellectual Capital in Higher Educational Institutions from Perspective of Faculty Members: a Case Study University of S and B, *Journal of Scientific Research and Development*, ISSN: (1115-7569), Vol. (2), No. (3), pp. 169-176.
14. Kavanagh, M. J., Thite, M., & Johnson, R. D. (2018). *Human resource information systems: Basics, applications, and future directions*. Sage Publications.
15. Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2017). *Human resource management: Gaining a competitive advantage*. McGraw-Hill Education.
16. Tayles, M., & et al. (2007). Intellectual Capital, Management Accounting Practices and Corporate Performance: Perceptions of Managers, *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, Emerald Group Publishing Limited, ISSN: (0951-3574), Vol. (20), Iss. (4), pp. 522 – 548.

					تمتلك مؤسساتنا المعلومات الكافية لاستقطاب أفضل الكوادر في الوظائف الشاغرة فيها	الاستقطاب والتعيين	
					تعتمد مؤسساتنا على المقابلة في عملية تعيين أفرادها		
					تُعد نتائج اختبارات المسابقات التي تجريها مؤسساتنا هي المعيار الأول في التعيين		
					تمتلك مؤسساتنا معلومات كافية عن مستويات إنجاز العاملين فيها لمهامهم بما يحدد استحقاقه للمكافأة	التعويضات	
					تعتمد مؤسساتنا على المعلومات التي تقدم حول تقويم الأداء لتكريم العاملين فيها		
					تهتم مؤسساتنا بتحديث نظام تعويضاتها استجابة للمتغيرات الداخلية والخارجية		
					تهتم مؤسساتنا بإشراك العاملين بدورات تدريبية لتطوير معارفهم	التدريب والتطوير	
					تؤمن مؤسساتنا بأن التدريب أفضل وسيلة لاكتساب المهارات العملية		
					تدرب مؤسساتنا العاملين فيها على استخدام الحاسوب والانترنت		
					تعتمد مؤسساتنا على تقارير موضوعية في تقويم أداء العاملين فيها	تقويم أداء العاملين	
					توثق مؤسساتنا الأعمال الخلاقة للعاملين فيها بما يضمن التقويم الموضوعي لأدائهم		
					تشجع مؤسساتنا الإبداع لدى العاملين فيها وتشجعهم عليه		
					تعتمد مؤسساتنا على الأفراد ذوي الخبرات المتقدمة لشغل المناصب الإدارية	الاستقطاب	ثانياً: رأس المال الفكري
					تهتم مؤسساتنا باستقطاب الأفراد ذوي المهارات		

					والكفاءات المتجددة والشاملة	
					تمتلك مؤسساتنا نظم معلومات موارد بشرية تمتاز بالدقة والتجديد وسرعه التنفيذ	
					تهتم مؤسساتنا بالأفكار والمعارف التي يقترحها الأفراد لمعالجة مشكلات العمل	صناعة رأس المال الفكري
					تمتلك مؤسساتنا شبكة حوسبة لإدارة تقنيات معلومات الموارد البشرية مما يمكنها من تنفيذ خططها وبرامجها الخاصة بالموارد البشرية بكفاءة وفاعلية	
					تهتم مؤسساتنا باحتياجات ومتطلبات المجتمع بما يضمن رفع إنتاجيتها	
					تشجع مؤسساتنا روح الإبداع لدى العاملين فيها	التشيط
					تعقد مؤسساتنا حلقات حوارية لاستثمار الطاقات الفكرية لدى العاملين فيها وتنشيطها	
					تدعم مؤسساتنا الأداء غير التقليدي للعاملين فيها	
					تدعم مؤسساتنا دمج المتغيرات في البيئة الخارجية بحكم التسارع المعرفي	المحافظة
					تراعي مؤسساتنا قدرات أفرادها ورغباتهم عند توزيع الأعمال	
					تحافظ مؤسساتنا على مكانة العاملين فيها مهما كان موقعهم الوظيفي	
					توثق مؤسساتنا معلومات العاملين فيها بشكل مستمر ومتجدد	الاهتمام بالعاملين
					تمتلك مؤسساتنا نظام حوسبة لتخزين معلومات العاملين لتقييم إنجازاتهم بطريقة عادلة	
					تقدم مؤسساتنا الدعم العادل لجميع العاملين	

					فيها من حيث الإجازات والتعويضات والمكافآت		
--	--	--	--	--	--	--	--