

قياس تأثير الموارد البشرية على تحقيق الميزة التنافسية للمنظمة - دراسة ميدانية

[١٣]

داليا صلاح الدين عطيه العطار^(١) - جمال سعد خطاب^(١) - صلاح حسن سلام^(١)
(١) كلية التجارة، جامعة عين شمس

المستخلص

استهدفت الدراسة قياس تأثير الموارد البشرية على تحقيق الميزة التنافسية للمنظمة وتطبيقها على بعض المنظمات الصناعية، وذلك بعد التعرف على مستوى الإدراك والوعي لدى متخذي القرارات في المنظمات الصناعية المصرية لأهمية قياس تأثير الموارد البشرية. بالإضافة إلى إجراء دراسة ميدانية للتعرف على مدى ملائمة وإمكانات ومتطلبات قياسها في المنظمات المقترحة. ولتحقيق أهداف الدراسة تم تصميم استمارة استبيان جمعت بالمقابلة، تضمنت مجموعة من العبارات تقيس إتجاهات العينة المكونة من ٣٨٤ فرداً "وهي عدد الاستثمارات الصحيحة التي تم استردادها" تجاه متغيرات الدراسة. واعتمد الباحثون في هذه الدراسة على المزج بين المنهج الاستقرائي والمنهج الاستنباطي وذلك من خلال أسلوب الدراسة النظرية والدراسة الميدانية، وقد أجرى الباحثون تحليل البيانات باستخدام اختبار كروسكال ولاس لكل سؤال من أسئلة قائمة الاستقصاء لاختبار فروض الدراسة باستخدام عينة الدراسة. وقد توصل الباحثون الي مجموعة من النتائج والتوصيات التي يمكن تطبيقها على المنشآت محل الدراسة. وقد توصلت الدراسة إلى الأثر الإيجابي لتنمية الموارد البشرية على تحقيق الميزة التنافسية للمنظمات. كما توصى الدراسة بما يلي: استخدام النظريات الحديثة وبصفة تدريجية في مجال تطوير وتنمية الموارد البشرية. أهمية تنمية الموارد البشرية في زيادة قدرة المنظمات التنافسية والتي بدورها تدعم تحقيق المزايا التنافسية. **كلمات مفتاحية:** تنمية الموارد البشرية، الميزة التنافسية.

مقدمة

أدركت المنظمات في ظل تحولات البيئة التنافسية أن العامل الإنتاجي الوحيد الذي يمكن أن يوفر لها الميزة التنافسية المتواصلة هو رأسمالها الفكري، ذو المعرفة والمهارات العالية

القادرة على الإبداع، ومن ثم التحول من اقتصاد المعلومات إلى اقتصاد المعرفة والعقول الذكية، وتؤدي إدارة رأس المال الفكري دوراً هاماً فيجعل الأصول غير المادية مزايا تنافسية، من خلال تدعيم الإمكانيات والطاقات التي تمتلكها الكفاءات البشرية بما فيها من معرفة ومهارات وقدرات تؤهلها للإبداع والتجديد، والتي تمثل المصدر الجديد للميزة التنافسية. (شياما، ديبه، ٢٠١٣)

ويعد رأس المال البشري من الأدوات الهادفة الواجب أخذها في الاعتبار عند تحديد القيمة الاقتصادية لمنظمات الأعمال، وقياس أصولها غير الملموسة، وتقييم أدائها الاقتصادي الذي يؤثر بالتبعية على أسعار أسهمها وزيادة حدة المنافسة بين هذه المنظمات، كما أن تقديم معلومات تتصف بالملائمة والمصدقية عن رأس المال البشري للمنظمة يمكن مستخدمي المعلومات من التعرف على كفاءة أسواق رأس المال عن طريق إمداد المستثمرين الحاليين والمرتبين بمعلومات أفضل لخلق قيمة مضافة وتحقيق ميزة تنافسية لهذه المنظمات. (متولى، عصام الدين محمد، ٢٠١٠)

ان نجاح المنظمات في بيئة المنافسة الحادة اصبح مرهونا بقيمة هذا الأصل واستراتيجيات ادارته وذلك بسبب دوره الفعال في تعزيز ميزة المنظمة التنافسية وخلق القيمة، ولن يتحقق هذا الأمر إلا إذا امتلكت هذه المنظمات الكوادر البشرية المؤهلة مع توفير ثقافة تنظيمية تمتاز بالإبداع والابتكار. (عبد الحميد، عفاف السيد بدوي، ٢٠١٢)

لذا فإن هذه الدراسة هي محاولة لدراسة قياس تأثير الموارد البشرية على تحقيق الميزة التنافسية في المنظمات الصناعية من خلال دراسة وتحليل المكونات والأساليب التي تستند إليها الإدارة في هذه المنظمات بقصد تنمية وتطوير الموارد البشرية بما يسهم في رفع أداء المنظمة ويحقق الإشباع لحاجاتهم ورغباتهم، مما يؤدي في النهاية إلى أداء متميز وتحقيق للميزة التنافسية.

مشكلة الدراسة

يعتبر القطاع الصناعي من القطاعات الهامة والرئيسية والأكثر حيوية في أي دولة، والتي تعتبر من أهم المتطلبات الأساسية اللازمة للمشاركة في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وبالرغم من ذلك يعاني القطاع الصناعي من مجموعة من الصعوبات

والمشكلات التي تواجه المنظمات على اختلاف انواعها واحجامها فى قياس تأثير رأس المال البشرى بصفة خاصة والأصول غير الملموسة بصفة عامة، ولاسيما فى ظل بيئة تتسم بالتغير المستمر، ولا شك ان ذلك ينعكس بدوره على مدى تمتع المنشأة بالمزايا التنافسية من خلال زيادة القدرات الإبداعية والابتكارية التي تمكنها من جذب العميل المرتقب كما تشير نتائج الدراسات السابقة التي أجريت على بعض المنظمات، على وجود مجموعة من الظواهر الدالة على أهمية قياس تأثير الموارد البشرية، والتي يمكن عرضها على النحو التالي:

- ان تنمية الكفاءات تؤدي إلى تميز وتفوق الفردي انجاز مهامه الوظيفية وأيضاً نجاح المؤسسة وتحقيق أهدافها للحصول على إنتاجية عالية وجودة لتحقيق ميزة تنافسية في السوق.
- تستفيد المنظمات التي تعتمد على تنمية الموارد البشرية وممارسات إدارة الموارد البشرية التي تؤدي إلى نظم عمل عالية الأداء.
- ممارسات الموارد البشرية التي تصل الى أعلى مستويات التحفيز يمكن أن تولد أيضاً ميزة تنافسية مستدامة بالرغم من الضغوط التنافسية عندما تكون ضمنية وفي سياق معين.
- المنظمات التي لديها استثمارات كبيرة فى أصول المعرفة ورأس المال الفكرى والموارد البشرية، تمكنت من توليد ميزة تنافسية كبيرة.
- وبالاستناد الى الدراسات السابقة والتقارير الحديثة يتضح أن القصور فى قياس تأثير الموارد البشرية والنقص فى قدرات الابتكار والابداع يؤثر على تحقيق الميزة التنافسية لدى المنظمات الصناعية المصرية فى ظل التغيرات المحيطة.

أسئلة الدراسة

- إلى أي مدى يساهم قياس تأثير رأس المال البشري في تحقيق الميزة التنافسية لدى المنظمات الصناعية المصرية؟ وينبثق من هذا التساؤل الرئيسى التساؤلات الفرعية التالية:
- ما مدى وجود قصور فى الاهتمام بالعنصر البشرى فى المنظمات وبصفة خاصة فى المنشآت الصناعية المصرية؟ إذا كانت الإجابة بنعم فما هى أوجه ذلك القصور؟

- الى اى مدى يودى القصور فى قياس تأثير العنصر البشرى الى قصور قدرات الابتكار والابداع؟
- الى اى مدى يودى القصور فى قياس تأثير رأس المال البشرى الى ضعف المحتوى المعلوماتى للقوائم المالية؟
- ما الأساليب اللازمة لقياس تأثير رأس المال البشرى؟
- الى اى مدى يودى عدم قياس تأثير رأس المال البشرى الى فقدان المنظمة لحصتها من السوق ومن ثم فقدان المزايا التنافسية مما يودى الى انخفاض القيمة السوقية للسهم؟

أهداف الدراسة

- يتمثل الهدف الرئيسى للدراسة فى التوصل إلى قياس لتأثير الموارد البشرية فى تحقيق ميزة تنافسية للمنظمة. ويتم تحقيق هذا الهدف من خلال مجموعة من الأهداف الفرعية التالية:
- تحليل مستوى الادراك والوعى لدى متخذى القرارات فى المنظمات الصناعية المصرية لأهمية قياس تأثير الموارد البشرية.
- تحديد أوجه القصور فى قياس تأثير الموارد البشرية وتأثير ذلك على أداء المنظمات الصناعية المصرية.
- توضيح كيفية قياس تأثير الموارد البشرية فى ظل المتغيرات البيئية.
- وضع اطار مقترح لقياس تأثير رأس المال البشرى على الميزة التنافسية.

أهمية الدراسة

- تتمثل أهمية الدراسة فى الجانب (الشخصى) والجانب (التطبيقى) والجانب العلمى (الأكاديمى) على المستوى الشخصى: يرى الباحثون ان أهمية الدراسة تتمثل فى تناوله متغيرين هامين على مستوى الدراسات الاجتماعية والإنسانية وهما الموارد البشرية والمزايا التنافسية.
- على المستوى التطبيقى: يرغب الباحثون فى تطبيق هذا الموضوع على القطاع الصناعى حيث يمكن بذلك تحديد أثر قياس تأثير الموارد البشرية فى القطاع الصناعى المصرى على تحقيق الميزة التنافسية وذلك من خلال تطبيق مجموعة من البرامج الاحصائية.

على المستوى الأكاديمي: تأتي هذه الدراسة دعماً لغيرها من الدراسات السابقة وتضيف إليها دراسة متخصصة في قياس تأثير الموارد البشرية على المزايا التنافسية، حيث لم يجد الباحثون- في حدود اطلاعهم- دراسة تربط بين تلك المتغيرات على المستوى المحلي.

الدراسات السابقة

قام الباحثون بتناول أهم الدراسات السابقة العربية والأجنبية المتعلقة بمشكلة الدراسة في ضوء ما توافر لها والتي تناولت مفهوم وأهمية قياس تأثير الموارد البشرية على تحقيق الميزة التنافسية. وتناول الباحثون فيما يلي أهم هذه الدراسات طبقاً للتسلسل التاريخي.

الدراسات السابقة التي تناولت مفهوم وأهمية قياس تأثير الموارد البشرية باللغة العربية:

دراسة مرهج (٢٠١٦): هدفت هذه الدراسة للتعرف على العلاقة بين رأس المال الفكري وأداء الابتكار في جامعة تشرين، من خلال تحديد تأثير رأس المال البشري، والهيكلية، والعلاقاتية. وتوصلت الدراسة إلى ما يلي: تبين امتلاك جامعة تشرين لرأس مال بشري قادر على أداء الابتكار (الجزري، والتدريجي)؛ ووجود علاقة معنوية ضعيفة لرأس المال الهيكلية، وعلاقة معنوية قوية لرأس المال العلاقاتية، وأداء الابتكار.

الدراسات السابقة الأجنبية التي تناولت مفهوم وأهمية قياس تأثير الموارد البشرية:

Aldulaimi, Saeed Hameed, 2016: هدفت الدراسة إلى التعرف على العوامل المطلوبة التي يمكن أن تعتبر ضرورية في تصور ملامح نظام قياس أداء الموارد البشرية في الوحدات التنظيمية الحديثة. وتوصلت الدراسة إلى ما يلي: تحديث الكتابات الأكاديمية بطريقتين: تحديد الثغرات فيما يتعلق بالفائدة العملية والبحوث الأكاديمية، واقتراحات الحلول في شكل إطار مفاهيمي لتحسين قياس وقياس أداء الموارد البشرية باستخدام المتغيرات الصحيحة.

الدراسات السابقة التي تناولت تحقيق المزايا التنافسية باللغة العربية:

دراسة محلب (٢٠١٥): هدفت الدراسة الى توضيح العلاقة بين التحليل البيئي والمزايا التنافسية للمؤسسات، وبيان إدراك المسيرين لأهمية التحليل البيئي في بناء وتطوير المزايا التنافسية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة. وتوصلت الدراسة إلى ما يلي: أن المؤسسات محل الدراسة تعتبر أن للتحليل البيئي دور كبير في تدعيم مزاياها التنافسية، وتبين أن هذه المؤسسات تعرف نقاط قوتها ونقاط ضعفها وتعمل على تقصي بيئتها الخارجية من أجل تعزيز مزاياها التنافسية.

دراسة دهام (٢٠١٦): هدفت الدراسة إلى محاولة اكتشاف المهارات والقدرات الإبداعية والابتكارية التي يتبعها الموظفون لتحقيق ميزة تنافسية لهذه المؤسسة. وتوصلت الدراسة إلى ما يلي: ان هناك علاقة بين تنمية الكفاءات والمزايا التنافسية، كذلك أن تنمية الكفاءات تؤدي إلى تميز وتوق الفردي انجاز مهامه الوظيفية وأيضاً نجاح المؤسسة وتحقيق أهدافها للحصول على إنتاجية عالية وجودة لتحقيق ميزة تنافسية في السوق.

الدراسات السابقة الاجنبية التي تناولت تحقيق المزايا التنافسية:

Al-najjar, Fayez Jomah, 2016: هدفت الدراسة الى الإشارة إلى دور وتأثير المسؤولية الاجتماعية على المزايا التنافسية لشركات الاتصالات السلكية واللاسلكية الأردنية. وتوصلت الدراسة إلى ما يلي: أن هناك دلالة إحصائية للمسؤولية الاجتماعية بكل أبعادها على المزايا التنافسية في شركات الاتصالات الأردنية.

الدراسات السابقة التي تناولت قياس تأثير الموارد البشرية وتحقيق المزايا التنافسية باللغة العربية:

دراسة الحدراوى (٢٠١٥): هدفت الدراسة الى التعرف على مراحل التدريب ودورها في تحقيق المزايا التنافسية المستدامة. وتوصلت الدراسة إلى ما يلي: وجود حاجة متزايدة لتدريب الموارد البشرية وان الاهتمام بنوعية التدريب وتحديد الاحتياجات التدريبية يؤدي الى زيادة مستوى كفاءة العاملين وبالتالي يؤدي الى تحقيق ميزة تنافسية مستدامة.

دراسة لويزة (٢٠١٦): هدفت الدراسة الى تحديد أثر قياس رأس المال الفكري بأبعاده على تحقيق المزايا التنافسية والتعرف على مستوى أهمية رأس المال الفكري والمزايا التنافسية لدى الشركة محل الدراسة. وتوصلت الدراسة إلى ما يلي: وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين رأس المال الفكري بأبعاده الثلاثة خاصة البشرى وتحقيق المزايا التنافسية في الشركة محل الدراسة.

الدراسات السابقة الاجنبية التي تناولت قياس الموارد البشرية وتحقيق المزايا التنافسية:

Manroop, Laxmikant, 2015: هدفت الدراسة الى معرفة كيف تسهم نظم الموارد البشرية في المزايا التنافسية بتيسير التطوير والصيانة لخمسة أنواع من المناخات الأخلاقية. وتوصلت الدراسة إلى ما يلي: تسليط الضوء على جدارة مورد المناخات الأخلاقية للشركة وتبين كيف أن أنظمة الموارد البشرية قد تؤثر بتلك القيمة، كما أنها تقدم نظرية تعزز مفهوم المزايا التنافسية المستدامة.

الإطار النظري

تشمل الدراسة على عدد من المفاهيم التي لا بد من توضيحها وتحديد المقصود منها وهي على النحو التالي:

تنمية الموارد البشرية: بأنها عملية مخططة موضوعيا ومتكاملة وقائمة على معلومات صحيحة وتهدف إلى إيجاد قوة عمل تناسب متطلبات العمل في منظمات محددة، وتتفهم إمكانيات وظروف وقواعد وأساليب الأداء المطلوب، وتكون قادرة على تطبيق تلك القواعد والأساليب وترغب في أداء الأعمال باستخدام ما لديها من قدرات ومهارات (أبو النصر، مدحت محمد، ٢٠٠٧)، كما يمكن تعريفها على أنها زيادة خيارات الأفراد وقدراتهم من خلال تكوين رأس المال الاجتماعي، بحيث تتم تلبية احتياجات الجيل الحالي دون المساس باحتياجات الأجيال القادمة وبأكبر قدر ممكن من العدالة (الداوي، الشيخ، ٢٠٠٨)

الميزة التنافسية: بأنها قابلية المنظمة على الأداء بأسلوب واحد أو عدة أساليب ليس بإمكان المنافسين أتباعها حالياً أو مستقبلاً وأن الميزة التنافسية ترتبط بقدرة المنظمة على بنائها فقد تتمثل بتوفير جودة أفضل للمنتج أو تقديم خدمات أفضل أو كلفة منخفضة أو أبداع في منتجاتها أو تميز في المنتج أو الخدمة المقدمة أو المعروفة التي تمتلكها مقارنة بالمنظمات الأخرى (ابراهيم، خالد عبد الله، ٢٠١٥) وكذلك تعرف الميزة التنافسية بأنها استغلال المنظمة لنقاط قوتها الداخلية في أداء الأنشطة الخاصة بها بحيث تخلق قيمة لا يستطيع المنافسون تحقيقها في أدائهم لأنشطتهم (ابراهيم، خالد عبد الله، ٢٠١٥)

منهج الدراسة

في ضوء طبيعة المشكلة وهدف وأهمية الدراسة بنى هذا المنهج على الجمع بين الدراسة النظرية والدراسة الميدانية كما يلي:

المنهج الوصفي التحليلي: حيث قام الباحثون بالإطلاع وإستقراء الدراسات العلمية التي تناولت موضوع الدراسة من خلال إتباع أسلوب الدراسة المكتبية والإطلاع على المراجع العلمية المتخصصة العربية والأجنبية من كتب علمية ومقالات منشورة بالمجلات العلمية المحكمة والدوريات المختلفة وما صدر من المؤتمرات العلمية ورسائل علمية والدراسات السابقة وأبحاث مرتبطة بموضوع الدراسة والمتعلقة بالمشكلة موضوع الدراسة.

المنهج التطبيقي: استخدم الباحثون هذا المنهج بهدف الكشف عن النتائج المنطقية المترتبة على إختبار الفروض الأساسية للدراسة، وذلك من خلال القيام بدراسة ميدانية تهدف إلى إختبار فروض الدراسة، وذلك من خلال بيانات مستمدة من قائمة إستقصاء لإستطلاع الرأي تم توزيعها على أفراد العينة الى جانب المقابلات الشخصية.

فروض الدراسة

من أجل تفسير مشكلة الدراسة ومحاولة الإجابة عن الأسئلة المطروحة يمكن صياغة الفروض التالية:

الفرض الأول: توجد علاقة ارتباط جوهرية بين كفاءة وفعالية تنمية الموارد البشرية في المنظمة وبين قدراتها التنافسية.

الفرض الثاني: توجد علاقة ارتباط جوهرية بين أسلوب تنمية الموارد البشرية ومستوى تدعيم القدرات التنافسية للمنظمة.

إجراءات الدراسة

الدراسة الميدانية (المنهج التحليلي): تعتمد الدراسة الميدانية على منهج البحث الميداني، من خلال الاعتماد على قائمة استقصاء تم تصميمها وتطويرها لأغراض الدراسة، عمد الباحثون في إجراء الدراسة الميدانية على قائمة الاستقصاء والتي تم توزيعها على عينة من الأكاديميين: ويتمثلون في أساتذة الجامعات في منطقة القاهرة الكبرى (عين شمس، القاهرة، حلوان)، وذلك للاستفادة بخبرتهم العلمية والأكاديمية في مجال الدراسة، أعضاء مجالس إدارات الشركات الصناعية المسجلة في البورصة، مسؤولي البيئة في الشركات الصناعية، وذلك في الفترة من ٢٠١٨/٦/١٥ الي ٢٠١٨/٥/٢٥ حيث تم التعرف على آراءهم ورغباتهم واتجاهاتهم والعناصر الغير مرضية التي تواجههم وانطباعاتهم واقتراحاتهم، وقد تم استخدام الأساليب الإحصائية في تحليل البيانات والمعطيات التي تم جمعها.

أسلوب وأدوات الدراسة

مجتمع الدراسة: يتمثل مجتمع الدراسة من الأكاديميين: ويتمثلون في أساتذة الجامعات في منطقة القاهرة الكبرى (عين شمس، القاهرة، حلوان)، وذلك للاستفادة بخبرتهم العلمية

والأكاديمية في مجال الدراسة، أعضاء مجالس إدارات الشركات الصناعية المسجلة في البورصة، مسئولو البيئة في الشركات الصناعية.

عينة الدراسة: كانت عينة الدراسة المكونة من ٣٨٤ فرداً "وهي عدد الاستثمارات الصحيحة التي تم استردادها"، ونظراً لطبيعة البيانات التي تتسم بندرة الاستجابة على بعض فئات الاستجابة خاصة فئة لا أوافق مطلقاً، فقد قام الباحثون بحساب قيمة كروسكال ولاس باستخدام برنامج "Statxact 4.0" وتم اختبار معنوية قيم كروسكال ولاس لكل سؤال عند مستوى ٠,٠٥.

تم اختيار عينة عشوائية بسيطة، وتم تحديد حجم العينة باستخدام برنامج Sample Size Calculator وذلك بمعلومية حجم المجتمع الذي يبلغ ٣٨٤ مفردة، وعند مستوى ثقة ٩٥% وحدود خطأ $\pm ٥\%$ ، وبعد ادخال البيانات للبرنامج تم حساب حجم العينة.

قياس متغيرات الدراسة: في ضوء الدراسات السابقة التي إطلع عليها الباحثون، فقد اعتمد الباحثون قياس المتغير المستقل (تأثير الموارد البشرية) والمتغير التابع (تحقيق الميزة التنافسية).

أداة تجميع بيانات الدراسة الميدانية: قام الباحثون بتصميم قائمة استقصاء لتجميع

البيانات من مفردات الدراسة، حيث مر إعدادها وتصميمها بالخطوتين التاليتين:

الخطوة الأولى: إعداد قائمة الاستقصاء في صورتها الأولية: قام الباحثون بتصميم قائمة استقصاء أعدت خصيصاً لقياس متغيرات الدراسة: المستقل والمتغير التابع، في ضوء نتائج بعض البحوث والدراسات والكتابات العلمية السابقة، وكذلك في ضوء ما كشفت عنه نتائج الدراسة الاستطلاعية، وقد تم صياغة عبارات الاستقصاء بأسلوب خبري وبألفاظ سهلة وبسيطة حتى تتفق مع المستوى الثقافي لبعض المستقصين موضع الدراسة، هذا ويمكن توضيح عدد عبارات قائمة الاستقصاء من خلال الجدول التالي:

جدول (١): عدد عبارات قائمة الاستقصاء حسب متغيرات الدراسة

عدد العبارات	متغيرات الدراسة
١٥	قدرة المنظمة على تنمية الموارد البشرية
٢١	قدرة المنظمة على تحقيق الميزة التنافسية
٣٦	أجمالي

المصدر: من إعداد الباحثين

الخطوة الثانية: اختبار صدق وثبات الاستقصاء: وقد قام الباحثون باختبار قائمة الاستقصاء في صورتها المبدئية من خلال التعرف على صدقها وثباتها وذلك على النحو التالي:
اختبار صدق الاستقصاء: اعتمد الباحثون على صدق مفردات الدراسة الميدانية، وذلك للتأكد من صلاحية قائمة الاستقصاء من الناحية العلمية وكذلك من الناحية التطبيقية، ويمكن توضيح ذلك بإيجاز فيما يلي:

صدق مفردات الدراسة الميدانية: قام الباحثون باختبار قائمة الاستقصاء في صورتها المبدئية من خلال التعرف على صدقها وثباتها وذلك على النحو التالي:

- قام الباحثون بإجراء اختبار مبدئي لقائمة الاستقصاء حيث عرضتها أيضاً في صورتها الأولية على ثلاثين فرداً من مجتمع الدراسة، وذلك للتأكد من بساطة الصياغة ووضوح اللغة، وللتأكد أيضاً من صلاحية الاستقصاء من الناحية الميدانية.
- تم إجراء اختبار ثبات للتأكد من إمكانية الاعتماد على نتائج الدراسة في تعميم النتائج، حيث استخدمت معامل الثبات ألفا كرونباخ وأثبتت النتائج أنها معاملات ذات دلالة جيدة لتحقيق أهداف الدراسة بعد استبعاد بعض العبارات، ويمكن الاعتماد عليها في تعميم النتائج على مجتمع الدراسة.

الخطوة الثالثة: استيفاء بيانات قوائم الاستقصاء وإعدادها للتحليل الحصائي: قام الباحثون في هذه المرحلة باستيفاء بيانات قوائم الاستقصاء من مفردات الدراسة بعد أن تم إعدادها في صورتها النهائية بعد استبعاد بعض العبارات التي لم يثبت صدقها وثباتها، حيث قام الباحثون بالتوجه إلى بعض المنشآت قيد الدراسة لعرض قوائم الاستقصاء على بعض العاملين عن طريق المقابلات الشخصية.

هذا كما تم مراجعة قوائم الاستقصاء بعد أن تمت الإجابة عليها، ثم قام الباحثون بإدخال هذه البيانات للحاسب الآلي بعد تفرغها في جداول خاصة، واستخدم الباحثون برنامج الحزم الإحصائية (SPSSV25) في إجراء التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية، وذلك بالاستعانة بمكتب متخصص بالدراسات والتحليل الإحصائي.

أساليب التحليل الإحصائي: اعتمد الباحثون على الأساليب التالية:
معامل الثبات (Alpha) كرونباخ: ويستخدم لحساب معامل الثبات، وذلك لبحث مدى إمكانية الاعتماد على نتائج الدراسة الميدانية في تعميم النتائج.
أسلوب الانحدار المتعدد: ويستخدم لحساب معاملات الانحدار المتعدد المتغير المستقل مع المتغير التابع.
اختبار كروسكال . ولاس "Kruskal Walias Test": أحد الاختبارات اللامعلمية التي تستخدم لاختبار الفرق بين متوسطين.
إن أنسب الاختبارات الإحصائية لهذا الشكل من البيانات هو اختبار كروسكال . ولاس "Kruskal Walias Test" وهذا الاختبار يناسب البيانات التكرارية لاختبار صحة الفرض القائل بعدم وجود فروق بين الصفوف الثلاثة (عينة الدراسة) في استجاباتهم على أسئلة الاستقصاء، ويفترض الاختبار أن الصفوف تمثل مجتمعين مختلفين، ويختبر فرض تساوي توزيع استجابات عينة الدراسة في كل سؤال من أسئلة الاستقصاء على حده، وقد أجر الباحثون تحليل البيانات باستخدام اختبار كروسكال . ولاس لكل سؤال من أسئلة قائمة الاستقصاء لاختبار فروض الدراسة. واستخدم الباحثون برنامج الحزم الإحصائية (SPSS V25) في إجراء التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية.

نتائج الدراسة

اختبارات الفروض وتحليل النتائج: ويتناول الباحثون كل عنصر من العناصر السابقة بشيء من التفصيل كما يلي:
حساب معاملي الصدق والثبات: جدول معاملي الثبات لألفا كرونباخ والصدق الذاتي لاستمارة الاستقصاء .

جدول (٢): مقاييس الاعتمادية Reliability لمحاور الدراسة

معاور الدراسة	توصيف المحور	عدد العيارات	ألفا (معامل الثبات)	معامل الصدق (*)
الأول	قياس قدرة المنظمة على تنمية الموارد البشرية	١٥	٠,٨٠٨	٠,٨٩٩
الثاني	قياس قدرة المنظمة على تحقيق الميزة التنافسية	٢١	٠,٨٣٠	٠,٩١١
	قائمة الاستقصاء ككل	٣٦	٠,٩٠٨	٠,٩٥٣

المصدر: من إعداد الباحثون من واقع مخرجات برنامج SPSS V.25 .

تم حساب معامل الصدق عن طريق جذر معامل الثبات: يتضح من الجدول السابق أن قيمة ألفا Cronbach's Alfa قد بلغت ٨٠,٨%، ٨٣%، كما انعكس ذلك على معاملات الصدق حيث بلغت ٨٩,٩%، ٩١,١% على محاور قائمة الاستقصاء على التوالي، كما بلغت قيمة ألفا ٩٠,٨% ومعامل الصدق ٩٥,٣% على قائمة الاستقصاء ككل، أي أن هذا المقياس قد زاد عن ٦٠% على كافة محاور قائمة الاستقصاء، مما يدل على أنها تتمتع بصلاحيات عالية Reliability الأمر الذي يمكن معه الاعتماد على النتائج وتعميم هذه النتائج على مجتمع الدراسة.

ومن خلال قيمة معاملات الثبات والصدق يمكن القول أنها معاملات ذات دلالة جيدة لتحقيق الهدف من الدراسة ويمكن الاعتماد عليها في تعميم المخرجات على المجتمع ككل.

اختبار الفروض وتحليل النتائج:

اختبار الفرض الأول: توجد علاقة ارتباط جوهرية بين كفاءة وفعالية تنمية الموارد البشرية في المنظمة وبين قدراتها التنافسية. وقد تم اختبار هذا الفرض من خلال دراسة علاقات الارتباط والانحدار بين المتغير X "كفاءة وفعالية تنمية الموارد البشرية في المنظمة"، والمتغير Y "تدعيم القدرة التنافسية"، وجاءت النتائج كما يلي:

علاقات الارتباط والانحدار بين كفاءة وفعالية تنمية الموارد البشرية في المنظمة وبين قدراتها التنافسية: بتطبيق أسلوب الارتباط والانحدار بين كفاءة وفعالية تنمية الموارد البشرية في المنظمة وبين قدراتها التنافسية جاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

جدول (٣): نتائج الارتباط والانحدار بين كفاءة وفعالية تنمية الموارد البشرية في المنظمة وبين قدراتها التنافسية

المتغير المستقل: كفاءة وفعالية تنمية الموارد البشرية في المنظمة المتغير التابع: القدرة التنافسية							
مستوى المعنوية	قيمة T المحسوبة	قيمة المعامل	المعاملات	مستوى المعنوية	F المحسوبة	معامل التحديد R2	معامل الارتباط R
٠,٠٠٠	٥,٣٢	١,٠٦١	ثابت الانحدار A				
٠,٠٠٠	١٥,١٥	٠,٦٨٨	معامل الانحدار β	٠,٠٠٠	٢٢٩,٧	٠,٣٧٥	(**)٠,٦١٣

(*) معنوي عند مستوى معنوية ٠,٠١ .

يتضح من الجدول ما يلي: أظهرت نتائج الارتباط الخطي وجود علاقة ارتباط طردية ذات دلالة معنوية قوية بين كفاءة وفعالية تنمية الموارد البشرية في المنظمة، وبين تدعيم قدرتها التنافسية، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط الخطي لبيرسون ٠,٦١٣ بمستوى معنوية ٠,٠٠٠ مما يعني معنوية العلاقة عند مستوى معنوية ٠,٠١، أي أن زيادة كفاءة وفعالية تنمية الموارد البشرية في النظم يصاحبها زيادة في قدرتها التنافسية.

بعد تقدير معالم نموذج الانحدار يمكن صياغة معادلة الانحدار بالشكل التالي:

$$Y = 1.061 + 0.688 * X + \varepsilon$$

حيث:

Y تدعيم القدرة التنافسية

X كفاءة وفعالية تنمية الموارد البشرية في المنظمة

ε الخطأ العشوائي

اختبار معنوية النموذج: أظهرت النتائج معنوية العلاقة حيث بلغت قيمة $F = 229.7$ بمستوى معنوية ٠,٠٠٠، مما يعني معنويتها عند مستوى معنوية ٠,٠١، كما أكدت قيمة $T = 15.15$ بمستوى معنوية ٠,٠٠٠ معنوية تلك العلاقة، أي وجود تأثير طردي ذي دلالة معنوية لكفاءة وفعالية تنمية الموارد البشرية بالمنظمة على قدرتها التنافسية، وتوضح قيمة $\beta = 0.688$ والتي تشير إلى قوة واتجاه التأثير، أي أن زيادة كفاءة وفعالية تنمية الموارد البشرية بدرجة واحدة يتبعها زيادة في القدرة التنافسية بـ ٠,٦٨٨ درجة.

القدرة التفسيرية للنموذج: كما بلغت القدرة التفسيرية للنموذج ٣٧,٥% وذلك من خلال قيمة R2، أي أن نسبة ٣٧,٥% من التغيرات التي تحدث في القدرة التنافسية يشرحها كفاءة وفعالية تنمية الموارد البشرية.

نخلص من ذلك إلى قبول الفرض الأول للباحثين.

اختبار الفرض الثاني: توجد علاقة ارتباط جوهرية بين أسلوب تنمية الموارد البشرية بالمنظمة ومستوى تدعيم القدرات التنافسية للمنظمة. ولاختبار ذلك الفرض تم إجراء الانحدار المتعدد Multiple Regression بين Y "تدعيم القدرة التنافسية" كمتغير تابع، X "أسلوب تنمية الموارد البشرية كمتغير مستقل، وحصلنا على النتائج التالية:

جدول (٤): نتائج الانحدار المتعدد بين Y "تدعيم القدرة التنافسية" كمتغير تابع، X "أسلوب تنمية الموارد البشرية" كمتغير مستقل

المتغير التابع Y "القدرة التنافسية"			
المتغير المستقل	معاملات الانحدار	اختبار T	المعنوية Sig.
(Constant) ثابت الانحدار	٠,٦١٥	٣,٠٦	٠,٠٠٢
X أسلوب تنمية الموارد البشرية	٠,٣٧٤	٥,٧٩	٠,٠٠٠

$$R \text{ square} = 0.439$$

$$\text{Sig.} = 0.000 \quad F = 148.8$$

من الجدول يتضح ما يلي: بعد تقدير معاملات الانحدار أخذ نموذج الانحدار الصيغة التالية

$$Y = 0.615 + 0.374 * X + \varepsilon$$

حيث

Y القدرة التنافسية.

X أسلوب تنمية الموارد البشرية

ε الخطأ العشوائي

يتضح من النموذج التأثير الطردي للمتغير المستقل على المتغير التابع كما يلي: وجود تأثير طردي ذو دلالة معنوية للمتغير X "أسلوب تنمية الموارد البشرية"، على المتغير التابع Y "القدرة التنافسية"، فزيادة أسلوب تنمية الموارد البشرية بدرجة واحدة يتبعها زيادة في القدرة التنافسية بـ ٠,٣٧٤ درجة.

اختبار معنوية النموذج: بلغت قيمة $F = 148.8$ بمستوى معنوية أقل من 0.01 ، مما يؤكد معنوية النموذج عند مستوى معنوية 0.01 .

اختبار معنوية المعاملات المقدرة: بلغت قيمة T للمتغيرات المستقلة في النموذج 5.79 ، 6.55 للمتغير X "أسلوب تنمية الموارد البشرية" بمستوى معنوية أقل من 0.01 لكلٍ منهما، مما يدل على معنوية كافة المعاملات المقدرة (أي معنوية كافة المتغيرات المستقلة الداخلة في النموذج).

القدرة التفسيرية للنموذج: بلغت قيمة $R \text{ square} = 0.439$ ، مما يدل على أن المتغيرات المستقلة (المفسرة) تشرح حوالي 43.9% من التغيرات التي تحدث في المتغير التابع، وهي قدرة تفسيرية متوسطة.

نخلص من ذلك إلى قبول الفرض الثاني للباحثون. ويتضح مما سبق وجود تأثير معنوي لأسلوب تنمية الموارد البشرية على تحقيق الميزة التنافسية.

النتائج

أهم نتائج الدراسة من وجهة نظر عينة الدراسة:

تم قبول الفرض الأول والذي تمت صياغته في صورة الإثبات "توجد علاقة ارتباط جوهريّة بين كفاءة وفعالية تنمية الموارد البشرية في المنظمة وبين قدراتها التنافسية" حيث أظهرت نتائج الارتباط والانحدار الخطي وجود علاقة موجبة ذات دلالة معنوية بين كفاءة وفعالية تنمية الموارد البشرية في المنظمة X وبين القدرة التنافسية Y ، كما أخذت معادلة الانحدار الصورة التالية:

$$Y = 1.06 + 0.688 * X + \varepsilon$$

حيث: Y تدعيم القدرة التنافسية؛ X كفاءة وفعالية تنمية الموارد البشرية في المنظمة؛ ε الخطأ العشوائي.

وقد ثبتت معنوية النموذج ومعنوية معامل الانحدار، وبلغت القدرة التفسيرية له والمتمثلة

في قيمة معامل التحديد $R \text{ square} = 37.5\%$.

تم قبول الفرض الثانى والذي تمت صياغته في صورة الإثبات "توجد علاقة ارتباط جوهريه بين أسلوب تنمية الموارد البشرية ومستوى تدعيم القدرات التنافسية للمنظمة" حيث أظهرت نتائج الارتباط والانحدار الخطي وجود علاقة موجبة ذات دلالة معنوية بين أسلوب تنمية الموارد البشرية X، وتدعيم القدرة التنافسية Y، كما أخذت معادلة الانحدار الصورة التالية:

$$Y=0.615 + 0.374*X + \varepsilon$$

حيث: Y القدرة التنافسية؛ X أسلوب تنمية الموارد البشرية؛ ε الخطأ العشوائي. وقد ثبتت معنوية النموذج ومعنوية معاملات الانحدار، وبلغت القدرة التفسيرية له والمتمثلة في قيمة معامل التحديد $R \text{ square} = 43.9\%$.

التوصيات

- أظهرت النتائج الأثر الإيجابي لتنمية الموارد البشرية على تحقيق الميزة التنافسية للمنظمات، لذا يوصي الباحثون بتنمية العنصر البشري وتطويره باتباع ما يلي:
- أن يكون تولي المناصب القيادية بالمنظمات عن طريق الكفاءة والقدرة على الابتكار والخبرة في ممارسة الأعمال الإدارية بما يضمن تحفيز العاملين على أداء مهامهم على الوجه الأفضل.
 - ألا يقتصر معيار التعيين على المؤهل العلمي، بل يجب أن يشمل على الخبرات الفنية، وسابقة الأعمال في مجال العمل، خاصة بالنسبة لأولئك الذين لديهم اتصال مباشر ويومي مع الزبائن، فهم مجبرون على ترك انطباع جيد لصورة المنظمة.
 - التركيز على أنشطة التطوير والبحوث والتدريب لتنمية القدرات الابتكارية والإبداعية للعاملين، ومتابعة العاملين الذين يتم تدريبهم لتقييمهم، ومتابعة الإنجازات التي يقدمونها.
 - أهمية إشراك العاملين وتبني مقترحاتهم ومنحهم حرية أكبر للإبداع والابتكار، وأخذ مقترحاتهم بعين الاعتبار، لأنهم أكثر دراية بمشكلات العمل، والأكثر معرفة في إيجاد الحلول.

- استخدام النظريات الحديثة وبصفة تدرجية في مجال تطوير وتنمية الموارد البشرية ضرورة مكافأة العاملين على الأفكار الابتكارية التي تدعم أنشطة المنظمة.

المراجع

- أبو النصر، مدحت محمد (٢٠٠٧): إدارة وتنمية الموارد البشرية - الاتجاهات المعاصرة، مجموعة النيل العربية، القاهرة، ط١، ص ١٨٩
- ابراهيم، خالد عبد الله: دور اتخاذ القرارات الادارية في تحقيق الميزة التنافسية - دراسة ميدانية في المصارف غير الحكومية العراقية (مصرف بغداد). مجلة الغرى للعلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد ١٢، العدد ٣٥، ص ٢٩٥:٢٧٣، (٢٠١٥).
- الحدراوى، حامد كريم: تدريب الموارد البشرية كمدخل لتحقيق المزايا التنافسية المستدامة - دراسة ميدانية. مجلة الغرى للعلوم الاقتصادية والادارية، المجلد التاسع، العدد ٣٣، صص ٢٢٢-٢٤٢، (٢٠١٥).
- الداوي، الشيخ (٢٠٠٨): تحليل أثر التدريب والتحفيز على تنمية الموارد البشرية في البلدان الإسلامية، مجلة الباحث، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، العدد ٦، ص ٩.
- دهام، رقيه (٢٠١٦): تنمية الكفاءات وأثرها على المزايا التنافسية في المؤسسات الجزائرية، رسالة ماجستير، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة العربي التبسي، الجزائر.
- شيماء، ديبه (٢٠١٣): دور رأس المال الفكري في تحقيق المزايا التنافسية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة - دراسة حالة مؤسسة سيفانكو لصناعة البيوت الصحراوية. شهادة ماجستير في علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح.
- عبدالحميد، عفاف السيد بدوي: رؤية استراتيجية لرأس المال الفكري ودوره في تحقيق المزايا التنافسية، المؤتمر العربي الاول: رأس المال الفكري العربي - نحو رؤية استراتيجية جديدة للاستثمار، (٢٠١٢).
- لويزة، فرحاتى (٢٠١٦): دور رأس المال الفكري في تحقيق المزايا التنافسية للمؤسسات الاقتصادية في ظل اقتصاد المعرفة دراسة حالة شركة الاسمنت عين التوتة - باتنة. رسالة دكتوراه في علوم التسيير تخصص: تنظيم الموارد البشرية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر، الجزائر.

مرهج، ماهر محسن (٢٠١٦): تأثير رأس المال الفكري على أداء الابتكار في الجامعات السورية، دراسة ميدانية في جامعة تشرين، ماجستير ادارة اعمال، كلية الاقتصاد، جامعة تشرين، سوريا.

مطلب، فايزه: تأثير التحليل البيئي كآلية من آليات اليقظة الاستراتيجية في بناء المزايا التنافسية للمؤسسة الاقتصادية، دراسة ميدانية لمجموعة من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، المجلة الجزائرية للتنمية الاقتصادية - عدد ٢ ص ص ١٣١ - ١٥٩، (٢٠١٥).

متولى، عصام الدين محمد: مفهوم ونماذج القياس المحاسبي لرأس المال الفكري، المؤتمر السنوي الدولي الخامس والعشرون، كلية التجارة، جامعة المنصورة، (٢٠١٠).

يحياوي، الرزيقة (٢٠١٣): الإبداع كمدخل لاكتساب ميزة تنافسية مستدامة في منظمات الأعمال (دراسة حالة مؤسسة ملينة الحضنة بالمسيلة)، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة المسيلة، الجزائر.

Aldulaimi, Saeed Hameed: Human Resources Performance Measurement Approaches Compared to Measures Used in Master's Theses in Applied Science University, International Review of Management and Marketing ISSN: 2146-4405 available at <http://www.econjournals.com> International Review of Management and Marketing ,Vol 6, Issue 4, pp. (958-963) (2016).

Al-najjar, Fayez Jomah: Social Responsibility and its Impact on Competitive Advantage (An Applied Study on Jordanian Telecommunication Companies) International Journal of Business and Social Science, Vol. 7, No. 2, (2016).

Manroop, Laxmikant (2015): Human resource systems and competitive advantage: an ethical climate perspective, Business Ethics A European Review, Volume 24, Issue 2, Pages 111-220

THE IMPACT OF HUMAN RESOURCES ON ACHIEVING COMPETITIVE ADVANTAGE FOR THE ORGANIZATION

[13]

Dalia S. A. El-Attar⁽¹⁾; Gamal S. Khatab⁽¹⁾ and Salah H. Salam⁽¹⁾
1) Faculty of Commerce, Ain Shams University

ABSTRACT

The goal of measuring the impact of human resources is to achieve competitive advantage to the Organization and applied it into industrial organizations, after identifying the level of perception and awareness of decision makers in the Egyptian industrial organizations about the importance of measuring the impact of human resources. To assess the importance of the human resources development to achieve competitive advantage for organizations.

The study discovered the links between the variables and access to the most important results of the study through theoretical analysis and statistical analysis of field study and showed the positive impact of the human resources development to achieve competitive advantage for organizations.

Keywords: Human Resources, Competitive Advantage.