



أثر نظم معلومات الموارد البشرية على أداء إدارة الموارد البشرية
(دراسة حالة جامعة بحري- السودان 2018-2022م)

**The impact of Human Resource Information Systems on The
Performance of Human Resource Management
(Case Study of Bahri University - Sudan)**

-عالم الحاج آدم عبد الرحيم.

AleemAl haj Adam Abdel Rahim-

1-الأستاذ المساعد بقسم الإدارة العامة كلية العلوم الإدارية - جامعة نجران- السعودية - جامعة بحري-
السودان.

Assistant Professor, Department of Public Administration, College of -1
Administrative Sciences, Bahri University, Sudan, Najran University, Saudi
.Arabia

المستخلص:

تناولت هذه الدراسة أثر نظم معلومات الموارد البشرية على أداء إدارة الموارد البشرية، في الجامعات الحكومية بولاية الخرطوم (جامعة بحري) تم استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات، واتبع البحث المنهج الوصفي والتحليلي، لتحليل البيانات. وتمحورت المشكلة حول السؤال الرئيسي ما هو أثر نظم معلومات الموارد البشرية على أداء إدارة الموارد البشرية، ومن ضمن أهداف الدراسة بيان أثر نظم معلومات الموارد البشرية على تخطيط الموارد البشرية، وأيضاً أتت أهميتها في الدراسة في إثراء المعرفة في مجال نظم معلومات الموارد البشرية، وتمثلت الفرضية الرئيسة في أن هنالك علاقة بين نظم معلومات الموارد البشرية على أداء إدارة الموارد البشرية، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها: نظم معلومات الموارد البشرية بجامعة بحري تؤدي إلى تطبيق نظام تخطيط القوي العاملة بالجامعة، تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية أدى إلى تحسين مستوى الأداء، نظم معلومات الموارد البشرية تعمل على حفظ البيانات وتجديدها وتحديثها وإضافة بيانات جديدة إلى قاعدة البيانات، نظم معلومات الموارد البشرية تعتمد على إجراءات محددة وواضحة، توافر المعلومات بشكل كاف عن الموارد البشرية في جامعة بحري، تساعد على النمو والتطور والاستجابة لمتغيرات البيئة الداخلية والخارجية، وأوصت الدراسة جامعة بحري بضرورة الاهتمام أكثر بتطبيق نظم معلومات الموارد البشرية لتحقيق المزيد من الكفاءة والفاعلية مما يساعد في تحقيق أهدافها، ضرورة تقليل الاعتماد على الأعمال الورقية في جمع ومعالجة و تخزين واسترجاع المعلومات.

Abstract:

This study dealt with the impact of human resources information systems on the performance of human resources management in public universities in Khartoum State (University of Bahri). The problem revolved around the main question, what is the impact of human resources information systems on the performance of human resources management. The main hypothesis was that there is a relationship between human resources information systems on the performance of human resources management, and the study reached several results, including: human resources information systems at the University of Bahri lead to the application of the manpower planning system at the university, the application of human resources information systems led to an improvement in the level of performance, Human resources information systems work to save, renew and update data and add new data to the database, human resources information systems

depend on specific and clear procedures, the availability of sufficient information about human resources at the University of Bahri, The study recommended the University of Bahri to pay more attention to the application of human resource information systems to achieve more efficiency and effectiveness, which helps in achieving its goals, the need to reduce dependence on paperwork in collecting, processing, storing and retrieving information.

1- الإطار العام والدراسات السابقة

1-1-1 المقدمة:

نجد أن في العقود الماضية لم يكن التركيز كافياً علي نظم معلومات الموارد البشرية ولكن في الفترة الاخيرة نتيجة للتطوير والتشريعات الهادفة للمساواة بين الأفراد، بدأ نظام معلومات الموارد البشرية يأخذ دوره الي حيز الوجود بشكل أكبر وقد قطع شوطاً في العقد الماضي ويشير العديد من منفذي الادارة العليا إليه بأنه أصبح مرتفع القيمة مثل نظم المعلومات الوظيفية الأخرى إلا أنه لازالت هناك حاجة لنمو نظام معلومات الموارد البشرية مع مواجهته لبعض المشكلات الادارية الاكثر صعوبة ويجب أن يكون لكل مؤسسة نظام لجمع وحفظ بيانات تصف الموارد البشرية، يحول البيانات الي معلومات ثم يعد تقريراً بالمعلومات للمستخدمين وتلعب نظم معلومات الموارد البشرية دوراً مهماً في إدارة الموارد البشرية من خلال أنظمة العاملين التي تعمل علي تحسين إدارتهم بما يؤدي في النهاية إلى فعالية مخرجات إدارة الموارد البشرية في المؤسسة.

1-1-2 مشكلة الدراسة:

لاشك أن ممارسة الادارة اليوم في ظل التحديات الجديدة التي تواجه بيئة الاعمال اصبحت لا تعتمد علي الخبرة الواحدة ولكنها هي محصلة للتفاعل بين الخبرة والمعرفة التكنولوجية والمعلوماتية وتعتبر نظم وتقنية المعلومات في علاقتها بالدور الإداري عاملاً أساسياً في نجاح وفشل المؤسسة وتتبع هذه من كون المعلومات تستخدم كأداة من أجل التنسيق ودعم العملية الإدارية واتخاذ القرارات من جانب وكأداة اتصال داخل المؤسسة مع البيئة المحيطة بها من جانب اخر وبالتالي يمكن القول بأن مشكلة البحث تتمثل في الكشف عن العلاقات التأثيرية بين نظم معلومات الموارد البشرية والأثر الإداري للموارد البشرية ومن ثم يمكن تلخيص مشكلة البحث في الوقوف علي إجراءات فعالية إدارة

الموارد البشرية من خلال استخدام نظم معلومات الموارد البشرية وتقنياتها في الإدارة وكذلك فإن مجال الدراسة جديد يحتاج إلى مزيد من البحوث الأكاديمية وبالتالي جاءت هذه الدراسة لسد جزء من هذه الفجوة البحثية وعليه تم صياغة مشكلة الدراسة في سؤال رئيسي (ما هو أثر نظم معلومات الموارد البشرية على أداء إدارة الموارد البشرية)؟ وتتفرع منه الأسئلة التالية:

1. ما هو أثر نظم معلومات الموارد البشرية على تخطيط إدارة الموارد البشرية؟

2. ما هو دور نظم معلومات الموارد البشرية على الاختيار والتعيين؟

3. هل تؤثر نظم معلومات الموارد البشرية على تقييم الأداء؟

4. ما هو دور نظم معلومات الموارد على التدريب؟

1-1-3 أهداف الدراسة: وتتمثل في الآتي:

1. بيان أثر نظم معلومات الموارد البشرية على تخطيط الموارد البشرية.

2. التعرف على أثر نظم معلومات الموارد البشرية على الاختيار والتعيين.

3. اختبار العلاقة بين نظم معلومات الموارد البشرية وتقييم الأداء.

4. دراسة أثر نظم معلومات الموارد البشرية على التدريب

5. تقديم توصيات ومقترحات يمكن أن تفيد القائمين على أمر نظم معلومات الموارد البشرية على أداء إدارة الموارد البشرية.

1-1-4 أهمية الدراسة: وتتمثل أهمية الدراسة على مستويين:

أ-الأهمية العلمية:

تأتي هذه الدراسة استكمالاً للدراسات السابقة في مجال نظم معلومات الموارد البشرية، ومن المتوقع أن تسهم هذه الدراسة في إثراء المعرفة بشكل عام وبشكل خاص في الأدبيات المتخصصة في مجال نظم معلومات الموارد البشرية ويمكن لهذه الدراسة أن تساهم في زيادة الاهتمام العلمي لتفعيل الموارد البشرية، باعتبارها أحد أهم المحددات الأساسية لتحسين المورد البشري.

ب-الأهمية العملية: وتستمد أهميتها من كونها تجري على أحد أهم المؤسسات الخدمية التي تقدم أهم الخدمات التعليمية، وكذلك من خلال النتائج التي يمكن أن تتوصل إليها الدراسة أن من شأنها أن تساعد متخذي القرارات في جامعة بحري على كيفية تطبيق نظام معلومات الموارد البشرية لتحسين أداء إدارة الموارد البشرية.

1-1-5 فرضيات الدراسة: الفرضية الرئيسية: (ما هو أثر نظم معلومات الموارد البشرية على أداء إدارة الموارد البشرية) وتتفرع منها الفرضيات التالية:

1. ما هو أثر نظم معلومات الموارد البشرية على تخطيط الموارد البشرية.
2. ما هو أثر نظم معلومات الموارد البشرية على الاختيار والتعيين.
3. ما هو أثر نظم معلومات الموارد البشرية على تقييم الأداء.
4. ما هو أثر نظم معلومات الموارد البشرية على التدريب.

1-1-6 نموذج الدراسة المقترح

المتغير التابع

المتغير المستقل

1-1-7 منهجية الدراسة: اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي لتحليل البيانات التي يتم الحصول عليها من عينة الدراسة للوصول إلى المعرفة الدقيقة والتصيلية لعناصر مشكلة الدراسة أو ظاهرة قائمة بهدف الوصول إلى فهم أفضل وأدق أو وضع السياسات والاجراءات المستقبلية لها.

1-1-8 مصادر جمع البيانات: تنقسم مصادر جمع البيانات إلى نوعين:

المصادر الأولية: ويتم الحصول على البيانات عن طريق الاستبانة من الدراسة الميدانية التي تجرى في إطار الدراسة. **المصادر الثانوية:** وتشمل المراجع والكتب والرسائل الجامعية، ومواقع الإنترنت.

1-1-9 حدود الدراسة: الحدود المكانية: جامعة بحري ولاية الخرطوم. الحدود الزمانية: 2018-2021م

الحدود الموضوعية: تناول البحث موضوعي نظم معلومات الموارد البشرية على أداء إدارة الموارد البشرية

1-1-10 مجتمع وعينه الدراسة: مجتمع الإداريين بجامعة بحري.

عينة الدراسة: تم استخدام أسلوب الحصر الشامل لكل مفردات المجتمع.

1-1-11 مصطلحات الدراسة:

نظم معلومات الموارد البشرية: هو نظام يهتم بتوفير كافة المعلومات التاريخية والحالية والمستقبلية الخاصة بالموارد البشرية وتقديمها إلى الجهات التي يهمها أمر تلك المعلومات.

إدارة الموارد البشرية: هي تخطيط وتنظيم وتوجيه ورقابه عمليات اختيار وتعيين وتنمية وتفويض وتكامل ورعاية الافراد والحفاظ عليهم بغرض الاسهام في تحقيق الأهداف التنظيمية المقررة والمحددة للمنظمة.

تخطيط إدارة الموارد البشرية: تحديد حجم وعدد العناصر من عدد السكان التي تدخل سوق العمل أو تخرج منه بغرض التعامل مع مشاكل العمالة من حيث فرص العمل المتاحة حاليا والمطلوب توفيرها مستقبلا للحد من البطالة وذلك خلال فترة زمنية محددة.

الاختيار والتعيين: أنه تلك العمليات التي تقوم بها المنظمة لانتقاء أفضل المرشحين للوظيفة، ويتم ذلك الاختيار طبقاً لمعايير الاختيار في المنظمة(1).

تقييم الاداء: هو نظام رسمي مصمم من أجل قياس وتقييم أداء وسلوك الافراد أثناء العمل عن طريق الملاحظة المستمرة لهذا الاداء ونتائجه. (ماهر ، 2019م،ص155).

التدريب: هو كل عمل من شأنه أن يؤدي الي تزويد العاملين بالمعلومات الضرورية لضمان المهام بدقائق العمل وظروفه أو خلق مهارات فنية أو ادارية تحتاج اليها المنشأة أو تغييراً يؤثر بشكل ايجابي على ناتج اعمالهم.

1-2 الدراسات السابقة:

أولاً: الدراسات السابقة المتعلقة بالمتغير المستقل

1.2.1 دراسة أجراها المدهون وأبو رحمه 2007 بعنوان: مدى كفاءة نظام معلومات الموارد البشرية في وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية في قطاع غزة، قد هدفت الدراسة للتعرف على مدى كفاءة نظم معلومات الموارد البشرية وقد قدمت الدراسة بعض المقترحات التي يمكن أن تساهم في تحسين كفاءة نظم معلومات الموارد البشرية في اتخاذ القرارات القيام بمسؤوليتها بكفاءة وفاعلية، وتوصلت الدراسة إلى ضرورة تدقيق المعلومات المستخدمة لنظم معلومات الموارد البشرية وإلي أن من أهم أسباب تدني كفاءة نظم معلومات الموارد البشرية هو نقص الكفاءة التكنولوجية الإدارية والتنظيمية وكذلك فان تدني كفاءة نظم معلومات الموارد البشرية يعتبر أهم العوامل المؤثرة على فاعلية إدارة الموارد البشرية.

1.2.2 دراسة قام بها الزغبى في عام 2004م بعنوان أثر نظم معلومات الموارد البشرية على أداء إدارة الموارد البشرية في فنادق الدرجة الأولى بالأردن، حيث هدفت للتعرف على أثر استخدام نظم معلومات الموارد البشرية فيها. وقد استخدم معامل الارتباط ومعامل الانحدار لتحليل البيانات واختبار الفرضيات وأظهرت النتائج أن استخدام نظم معلومات الموارد البشرية تؤثر إيجابياً على إدارة الموارد البشرية في فنادق الدرجة الأولى. وأن هنالك اتجاها نحو استخدام هذه النظم كونها زادت من مستوى التنسيق بين الموظفين في الموارد البشرية من جهة وبين وظائف المواد البشرية من جهة أخرى، كما أوضحت النتائج فاعلية إدارة الموارد البشرية في اتخاذ القرارات المتعلقة بالموظفين في تبسيط تنفيذ الإجراءات في وظيفة الموارد البشرية وتحقيق الرضا الوظيفي وتحفيز الموظفين نتيجة هذه النظم.(1)

ثانياً: الدراسات المتعلقة بالمتغير التابع (إدارة الموارد البشرية)

3.2.1 دراسة نجلاء آدم حسن: بعنوان أثر التدريب في تنمية الموارد البشرية (2014م)

هدفت الدراسة إلى نشر ثقافة التدريب وتحديد المفاهيم ذات العلاقة بالتدريب من زيادة كفاءة الإنتاجية وتحسين أسلوب الأداء، تنمية قدرات الأفراد وتطوير مهاراتهم في مجالات عملهم، وضع استراتيجيات تطبيق سياسية التدريب وبناء القدرات، وتوصلت إلى مجموعة من النتائج هي أن مختلف المناهج والمحتويات التدريبية عن مواكبة التقدم المستمر وأساليب التدريب العصرية، وأوصت الدراسة على أن يقوم كل قطاع أو مركز تدريبي في المؤسسة وتحديد احتياجاته كشريك أساسي ووضع الاستراتيجيات المحلية للمؤسسة من خلال تكامل أنشطة الموارد البشرية.

4.2.1 دراسة محمد أحمد الخليفة على (2013م) بعنوان: أثر سلوك المواظبة التنظيمية متغيراً وسيطاً في العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية ونية ترك العمل، وهدفت إلى معرفة واقع ممارسات إدارة الموارد البشرية المتمثلة في تقييم أداء العاملين من النواحي التالية: الشفافية في عملية تقييم الأداء، العدالة في عملية التقييم، توصلت إلى أن لا ترتبط نتائج تقييم الأداء بالبنوك بالحوافز المالية، لا يتعرف الموظفون على نتائج تقييم أدائهم إلا الموظفين ذو الأداء المنخفض، وأوصت الدراسة بضرورة ربط برامج التدريب بنتائج التقييم وذلك لمعرفة المهارات التي يفتقرها الموظف في أدائه لإكسابه لها بالدورات التدريبية، ضرورة أن تكون معايير تقييم الأداء واضحة ولا بد لجميع الموظفين أن يتعرفوا على نتائج التقييم.

دراسة مهند أحمد عثمان 2009 تناولت هذه الدراسة معاناة القائمون على أمر الموارد البشرية في المؤسسات من عدة مشاكل كعدم تفعيل دور إدارة الموارد البشرية في تنمية القوة العاملة وكذلك تدخل أصحاب الشركات في مهامهم وكذلك الروابط الأسرية والعاطفية وغيرها مما يؤثر سلباً على أدائهم. وهدفت الدراسة إلى توضيح معني ومفهوم تخطيط القوة العاملة والكيفية التي يتم بها الاختيار والتعيين ومعرفة أثر تخطيط الموارد البشرية في تنمية القوي العاملة. كانت أهم نتائجها: التخطيط السليم للموارد البشرية يؤدي لتقليل التكلفة، وضح أن لتخطيط الموارد البشرية دور مهم في تنمية وتدريب العاملة بالمؤسسة. كما أوصت بضرورة وضع خطط طويلة الأجل للموارد البشرية، ضرورة إشراك رؤساء الأقسام في وضعها، الاهتمام بالتدريب الداخلي والخارجي.¹

¹ مهند أحمد عثمان، دور إدارة الموارد البشرية في تنمية القوي العاملة، رسالة دكتوراة، جامعة السودان 2009.

6.2.1 دراسة مروان ابن جابر 2006م بعنوان: دور إدارة الموارد البشرية في تنمية القوي العاملة: هدفت هذه الدراسة للتعرف على مقارنة اتجاهات المستجيبين نحو ممارسة وظائف إدارة الموارد البشرية في المؤسسات الصناعية واستكشاف التأثير المتوقع لتلك الممارسات على أداء العاملين وبناء نموذج لمشروع وطني للتوعية والدعم لتطبيق إدارة الجودة الشاملة. وكانت أهم نتائج الدراسة: لا يوجد تدريب كافي في المصانع في مجال إدارة الجودة الشاملة، يوجد حرص على الاهتمام بإدارة الجودة والموارد البشرية من منظور استراتيجي. كما أوصت الدراسة بالحرص على الاهتمام بالمنظور الاستراتيجي في إدارة الموارد البشرية، اهتمام المنظمات بحسن اختيار المديرين المسؤولين عن الإدارة الخاصة بإدارة الموارد البشرية حتى يكون لديهم المعرفة والرؤية بأهمية الموارد البشرية.⁽¹⁾

7.2.1 دراسة محمد رضا 2008م بعنوان: دور نظم وتكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية: هدفت هذه الدراسة للتعرف على واقع تكنولوجيا المعلومات وأوجه القصور في تطبيق نظم وتكنولوجيا المعلومات والتعرف على نظم المعلومات في التعامل مع القضايا المختلفة لإدارة الموارد البشرية. وكانت أهم نتائج الدراسة: هنالك قصور في استخدام نظم تكنولوجيا المعلومات في بعض جوانب إدارة الموارد البشرية، وجود علاقة إيجابية بين استخدام نظم تكنولوجيا المعلومات وكفاءة إدارة الموارد البشرية. وكانت أهم توصيات الدراسة، معالجة القصور في استخدام نظم تكنولوجيا المعلومات في بعض المجالات لإدارة الموارد البشرية، ضرورة الانتباه لأهمية العناية بالموارد البشرية، تنوع الأساليب التدريبية للعاملين والتحول التدريجي والمبرمج لأساليب التدريب الإلكتروني.⁽²⁾

ثالثاً: دراسة مشتركة تربط بين المتغير التابع والمستقل:

8.2.1 دراسة: مصعب عبد الله عبد الرحمن: هدفت الدراسة للتعرف على العلاقة بين نظم معلومات الموارد البشرية ومرتكزات نظم معلومات الموارد البشرية بما يمكنها من القيام بدورها في دعم فعالية إدارة الموارد البشرية في المصارف. وكانت أهم نتائج الدراسة: وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى مرتكزات نظم معلومات الموارد البشرية وفاعلية إدارة الموارد البشرية، وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى مرتكزات نظم معلومات الموارد البشرية وجودة المعلومات، وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى جودة المعلومات وفاعلية إدارة الموارد البشرية، وكانت أهم توصيات الدراسة، ضرورة اهتمام جميع إدارات الموارد البشرية محل البحث بالتقنيات الحديثة لحفظ الملفات، ضرورة

(1) مروان ابن جابر صويلح - دور إدارة الموارد البشرية بالارتقاء بمستوى العاملين - جامعة السودان - رسالة دكتوراه غير منشورة 2006م

(2) محمد رضا أحمد مقادي - دور نظم وتكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية - جامعة النيلين - رسالة دكتوراه منشورة 2008م.

استخدام الوسائل الإلكترونية لضمان سرعة تبادل المعلومات، توفير البرمجيات اللازمة بما يتضمن استعراض البيانات اللازمة دون التأثير على سرعة وأمن البيانات في مراكز المعلومات.⁽¹⁾

1-2 دراسة عابدين محمد 2007م تناولت هذه الدراسة نظام معلومات الموارد البشرية وأثره على إدارة الموارد البشرية. هدفت الدراسة للتعرف على دور وأهمية نظام الموارد البشرية والمعوقات التي حد من الاستفادة القصوى من معلومات الموارد البشرية. وكانت أهم نتائجها: إن استخدام نظام معلومات الموارد البشرية يؤدي إلى الاستخدام الأمثل للموارد البشرية وتفعيل وظائفها، إن استخدام التقنيات الحديثة في نظام معلومات الموارد البشرية يواجه معوقات في إدارة الموارد البشرية وفي المجموعة ككل. كما أوصت الدراسة بتفعيل دور معلومات الموارد البشرية وذلك من خلال التدريب المستمر للعاملين، إشراك العاملين في عملية تصميم وإعداد البرامج بحيث يمكن التعديل والإضافة بواسطة العاملين.⁽¹⁾

2- نظام معلومات الموارد البشرية

1-1-2 تمهيد:

يناقش هذا المبحث موضوعاً حيوياً يؤثر في كفاءة إدارة الموارد البشرية خاصة في مجال اتخاذ القرارات المرتبطة باختيار وتعيين وتوظيف وترقية العنصر البشري. في المنطقة وهذا الموضوع هو نظم معلومات الموارد البشرية أن وظيفة مصادر القوى البشرية في المنظمة مسؤولة عن تخطيط واستيعاب وتطوير وتحليل وتوصيف الوظائف والمحافظة على قوة العمل في المنظمة، كما أن نظم معلومات القوة البشرية تدعم نشاطات اختيار الموظفين الأكفاء والمحافظة على الموظفين الحاليين وإدارة سجلاتهم وإدارة برامج التطوير والتأهيل والتدريب والتحفيز.

2-1-2 مفهوم نظم معلومات الموارد البشرية: النظام: هو مجموعة من الأشياء المترابطة بالعلاقات ولها خصائص، النظام: هو مجموعة من العناصر والأجزاء التي تنظم في تكوين كل مقصد، النظام: هو عبارة عن مجموعة من الأشياء المترابطة بعلاقات ولها خصائص فالأشياء تعنى مكونات النظام أو أجزاءها وهي أجزاء غير محددة قد تكون مادية أو غير مادية أو محدده معلومات، أما العلاقات فهي كل ما يعمل على ربط أجزاء النظام مع بعضها بالشكل الذي يجعل منها نظاماً نافعاً.⁽¹⁾

(1)مصعب عبدالله عبدالرحمن: نظم معلومات الموارد البشرية وأثرها في إدارة الموارد البشرية، رسالة ماجستير، إدارة أعمال، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا

(1)عابدين محمد أحمد - أثر نظم المعلومات على إدارة الموارد البشرية - جامعة السودان - رسالة ماجستير غير منشورة -2007

(1)نظم المعلومات الإدارية، د/ ذكي مكي إسماعيل، 2009، شركة مطابع السودان، 270 ص 7،8

تعريف آخر: هو مجموعة من المدخلات التي تمثل البيانات المختلفة يتم معالجتها للحصول على مخرجات تعتبر أساسية لإشباع استجابات مطلوب تحقيقها من النظام.¹

خصائص النظام: يصنف النظام بمجموعة خصائص أهمها: -هدف النظام.-شمولية النظام.-استرجاع النتائج.-مستويات النظام.-حدود النظام وبيئته.-الاتصال.²

2/ المعلومات: هي نتاج معالجة البيانات والبيانات تشير إلى وصف أولي للأشياء، الأحداث، الأنشطة والمعاملات المسجلة المخزونة ولكنها ليست منظمة أو ذات معني.

3/ نظام المعلومات: هو مجموعة العناصر المترابطة التي تجمع أو تسترجع وتعالج وتعامل وتحفظ و تنظم وتقدم أو توصل وتعرض المعلومات التي تستند وتقوم عليها قرارات المديرين في المنشأة⁽³⁾

4/ الموارد البشرية: هي سلسلة من القرارات المتكاملة التي تعكس مختلف علاقات التوظيف في المنظمة التي تؤدي إلى كفاءة العاملين بالمنظمة. ايضاً تعريف آخر هي: الإدارة المسؤولة عن ممارسة العملية الإدارية في مجال الموارد البشرية ، وذلك لتحقيق أهداف المنظمة والعاملين فيها .⁽⁴⁾

5/تعريف نظم معلومات الموارد البشرية: يعرف نظم معلومات الموارد البشرية بأنه نظام يعمل على جمع تخزين البيانات المرتبطة بإدارة الموارد البشرية ويعالج البيانات وتحويلها إلى معلومات ثم يعرض تقارير للمستفيدين (مكليود1996م)⁽⁵⁾

تعريف آخر: يساعد في قياس قيمة الموارد البشرية وتقديمها إلى الجهات التي يهتمها امر تلك الموارد سواء كانت هذه الجهات داخلية أو خارجية لمعرفة قيمة الموارد البشرية والتي تعبر الأصول الأكثر قيمة في المنظمات.

2-1-3 إدارة سجلات الموارد البشرية: تحتل سجلات وملفات إدارة الموارد البشرية، وأيضاً سجلات العاملين مصدراً غزيراً من المعلومات لنظام معلومات الموارد البشرية وتعاني المنظمات المختلفة من مشكلة الاحتفاظ بهذه السجلات وفهرستها وتنظيمها خاصة في المنظمات ذات الحجم الكبير وأيضاً المنظمات الخدمية الحكومية والتي لا تعتمد على أجهزة الحاسبات الآلية في حفظ وفهرسته وتخزين هذه السجلات. إن سجلات العاملين في أي منظمة لا يمكن الاستغناء

11. د. عثمان الكيلاني، هلال النياتي، علاء السالمي، مدخل الي نظم المعلومات الإدارية، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان، 298، ص41.

12. نجم عبد الله الحميدي، سلوى امين السامرائي، عبد الرحمن العبيد، نظم المعلومات الإدارية مدخل معاصر، دار وائل للنشر، عمان، عدد الصفحات 357، ص13.

(3) إبراهيم سلطان: نظم المعلومات الإدارية، مدخل النظم، الدار الإسكندرية، مصدر، 2005، 2 ص1

(4) الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية، عابدة سيد خطاب، 2002، دار الفكر العربي ص رقم(6)

(5) عماد صفوك جلود الرويلي، دور نظم معلومات الموارد البشرية في زيادة فاعلية اداء الإدارة للموارد البشرية، رسالة ماجستير، منشورة، إدارة أعمال، جامعة

العلوم التطبيقية مملكة البحرين، كلية العلوم الإدارية، 2014م.

عنها فعند توظيف الأفراد يطلب منهم ملف خاص يجب أن يحتوى على المستندات التالية:⁽¹⁾ شهادة الميلاد، شهادة التخرج، شهادة الخدمة العسكرية للذكور فقط في بعض الدول، المستندات الدالة على الحصول على دورات تدريبية متنوعة: بيان بالوظائف السابقة والتميز فيها، طلب التوظيف، الصورة الشخصية، صورة البطاقة العائلية. أهمية سجلات الموارد البشرية: تعكس الوثائق القانوني لعملية التوظيف من المتطلبات التي توضح الالتزام بالقرارات والقوانين الحكومية في عملية التوظيف وتستخدمها النقابات العمالية للتأكيد من عدالة وموضوعية التوظيف ونظم التعويض المختلفة، مصدر أساسي لتغذية نظم معلومات الموارد البشرية بالبيانات المطلوبة والمدمجة لاتخاذ قرارات الموارد البشرية.

وتستخدم في إحداث التطوير والتعديل والنقل وممارسات العاملين وأيضاً قسم أو إدارة الموارد البشرية. 4-1-2 أهمية وأهداف نظم معلومات الموارد البشرية: يضيف نظام معلومات الموارد البشرية قيم مضافة ومزايا متعددة كثيرة سواء في مجال تخفيض التكاليف الإدارية أو في مجال إعادة هندسة أنشطة وقرارات الموارد البشرية في المنظمة، وفيما يلي توضيحاً لذلك: تخفيض التكاليف الإدارية⁽¹⁾ مثل المعلومات التي تحدد جداول الرواتب والعوائد للموظفين، إعادة هندسة أنشطة الموارد البشرية، إعادة هندسة قرارات الموارد البشرية.

5-1-2 مزايا وفوائد نظم معلومات الموارد البشرية: دعم الاتصالات بين الوظيفة، زيادة دقة البيانات، ترشيد تكلفة الرقابة على القوى العاملة، تحسين استقصائيات الاتجاهات، تخفيض تكاليف الإدارة، سرعة الاستجابة لتشغيل والوقت، تطوير برامج التخطيط، مساندة وتحضير وتخطيط الموارد البشرية، المساعدة في إعداد وصف كامل لجميع الوظائف، دعم إدارة الاستقطاب والاختيار والتعيين، توثيق تفضيلات الموظفين وإدامة سجلاتهم¹

6-1-2 العناصر الأساسية لنظم معلومات الموارد البشرية: يتكون أي نظام لمعلومات الموارد البشرية من: الأولى: وظيفة المدخلات: حيث يتم إدخال البيانات الخاصة بالأفراد في نظم معلومات الموارد البشرية ومتى وكيف يتم تشغيل هذه البيانات.

الثانية: وظيفة حفظ البيانات: بعد ما يتم إدخال البيانات إلى أي نظام المعلومات، فإن وظيفة حفظ البيانات تتضمن تجديد تحديث وإضافة البيانات الجديدة إلى قاعدة البيانات.

(1) محمد سيد جاد الرب / إدارة الموارد البشرية، دار النهضة العربية، مصر، 2008

(1) المرجع السابق ص 470، 480

¹المرجع السابق

الثالثة: وظيفة الإخراج: قد تكون مخرجات النظام في شكل منتجات مادية أو خدمات أو معلومات أو غيرها وقد تكون المخرجات ناتج العمليات التحويلية، ويمكن تصنيف مخرجات النظام ال: مخرجات يتم استهلاكها بواسطة أنظمة أخرى ومخرجات يتم استهلاكها داخل نفس النظام.¹

الرابعة: وظيفة التغذية المرتدة: هي المسؤولة عن تقييم جودة وفعالية مخرجات نظام معلومات في اتخاذ قرارات وإعادة هندسة أنشطة الموارد البشرية.

7-1-2 مصادر معلومات نظم معلومات الموارد البشرية:

1/ المصادر الداخلية: هي المعلومات التي يستقيها النظام من مصادر داخل المنظمة المخزنة في قواعد بيانات المنظمة والمتعلقة بسجلات خدمة الموظفين وما تحتويه من تفصيلاتهم ووصف الوظائف وسياسات الاستقطاب والاختيار والتعيين والتدريب والتطوير والتحفيز والمحافظة.

2/ المصادر الخارجية: وهي المعلومات التي يستقيها النظام من مصادر خارج المنظمة مثل معلومات المنافسين والأحوال العمالية ومعلومات النقابات والهيئات العمالية من المعلومات المتاحة من خارج المنظمة.

8-1-2 متطلبات نجاح نظم معلومات الموارد البشرية: وتكمن في: المتطلبات الإدارية: وتتمثل في النواحي المتعلقة بالإدارة والأنشطة المختلفة ومنها: تحديد أهداف وغايات الإدارة بشكل واضح، ومن ثم بيان الأهداف التي يسعى إلى تحقيقها نظام معلومات الموارد البشرية. التخطيط الفعال لاحتياجات النظام من الموارد من الموارد المتعددة. مشاركة الإدارات الرئيسية في المنظمة مع إدارة الموارد البشرية في إعداد تصميم النظام. مراعاة احتياجات المستفيدين من مخرجات ومعلومات نظام معلومات الموارد البشرية لضمان كفاءة وفاعلية أدائه. الرقابة والمتابعة المستمرة على كافة عناصر إدارة الموارد البشرية لضمان كفاءة وفعالية أدائها.

ثانياً: المتطلبات التكنولوجية (الغنية) وتتمثل في عدة متطلبات: توفر الأجهزة والآلات والأدوات اللازمة لتشغيل النظام بمراعاة إمكانيات واحتياجات المنظمة، توفير الأفراد ذوي المهارات والخبرات الفنية اللازمة لتشغيل الأجهزة والآلات والحاسبات الآلية والاستعانة بمجموعة من الاستشاريين، تصميم نظام متكامل للصيانة والسلامة، تكامل البيانات - الملفات والسجلات والوثائق من أجل استخدامات أكثر فاعلية²

¹د، محمد الفاتح محمود بشر المغربي، نظم المعلومات الإدارية، دار الجنان للنشر والتوزيع، الأردن، عدد الصفحات، 17، ص17.

²المرجع السابق، ص19

ثالثاً: المتطلبات الاقتصادية: توفير وقت كافي لعمليات إعداد وتصميم النظام، بما يسهم في إيجاد نظم مبنية على أساس واضح وسليم، العمل على تخفيض التكاليف، الاستخدام الأمثل لأفراد العاملين على تشغيل نظام معلومات الموارد البشرية، توفير الجهد المبذول في جميع مراحل عمل نظام معلومات الموارد البشرية. رابعاً: المتطلبات الاجتماعية ومن بينها: التعاون المستمر بين إدارة الموارد البشرية وكافة الإدارات الأخرى بالمنظمة لضمان الإمداد بالمعلومات لتلك الإدارة والحصول منها على البيانات والحقائق، الاتصال الجيد بين العاملين في إدارة الموارد البشرية ومجموعة العاملين بالحاسب الألى وضرورة وجود تفاهم بين الطرفين، توفر روح المساعدة من قبل مصممي النظام المستفيدين منه، سهولة استخدام مخرجات النظام مما يتطلب دعم السلوك الإيجابي لدى العاملين بالنظام والمستفيدين منه.

1-2-9 نظم معلومات الموارد البشرية التحديات وافاق المستقبل: لقد حظي موضوع نظم معلومات الموارد البشرية باهتمام واسع في مجال البحوث الميدانية خلال العقود الاربعة الماضية، الامر الذي يظهر الوعي بأهمية واتساع مجالات تأثيره واستخداماته لأغراض التحليل والاختبار والقياس والتقييم لأنشطة العاملين المتنوعة والمختلفة بالإضافة الي ما تلعبه نظم معلومات الموارد البشرية في تحقيق الميزة التنافسية والنجاح المنظم والتفوق التنظيمي على المستوى المحلي والعالمي.

تحديات نظم معلومات الموارد البشرية: هذه النظم بصفة عامة تواجه الكثير من التحديات والتي منها: (1) -بعض المعلومات المهمة لا يمكن ادخالها في النظام، المعلومات عادة م تحتاج لسياق يمكن تفسيرها من خلاله، قيمة المعلومات تتناقص بمرور الزمن.

بالإضافة الي تحديات اخري تتمثل قيء الاتي: التغيرات البيئية تؤدي إلي تغيير في الحوجة إلي المعلومة، تكنولوجيا الحاسب الالي في تغيير سريع، النقص الملموس في العمالة الفنية الماهرة، المتطلبات من العمالة في تغيير مستمر، الاعتقاد بعدم الحاجة الملحة الي تطبيق نظم المعلومات.1

10-1-2 أهم الطرق المستخدمة في عرض المعلومات: ومن هذه الطرق هي:

1-تقرير الحالات: وهي التقارير التي تفرض ببساطة المعلومات الجارية في المنظمة على شكل معايير على سبيل المثال يمكن ذكر إعداد تقارير عن النسب المئوية للموظفين حسب الجنس.

(1) احمد فوزي ملوخية، نظم المعلومات الادارية، الاسكندرية: مركز الاسكندرية، 2009، ص19

1 عصام الدين محمد علي، تأثير نظم المعلومات على الإدارة الحكومية في المدينة العربية في ظل الثورة الرقمية، جامعه الملك سعود المملكة العربية السعودية، 2005،

أنواع تقارير الحالات: تقرير العمالة الداخلة إلى المنشأة، تقرير عن التنقلات والترقيات داخل المنشأة، تقرير الجوازات المنتهية وكذلك المطلوب تجديدها، تقرير الإقامات المنتهية وكذلك المطلوب تجديدها، تقرير تحليل القوى العاملة وفقاً لنوع الجنسية، تقرير تحليل القوى العاملة وفقاً لنوع الوظائف أو التخصصات، تقرير تحليل العمالة وفقاً للتأهيل العلمي.⁽¹⁾

2- تحليل الفجوة: يقوم هذا الاتجاه على إعطاء المستخدمين هدف محدد هو كيفية قيامهم بمقارنة ودراسة الموقف الحالي بالمعايير السائد ولا بد فإن المستخدمين يمكنهم أن يحددوا الفجوة بدقة.

3 النماذج والتنبؤات: حيث تذهب هذه الطريقة إلى خطوة أبعد مما سبق، حيث يتم استخدام أدوات وأساليب التنبؤ والافتراضات المرتبطة بذلك لمعرفة ما يحدث مستقبلاً بناء على الاتجاهات الحالية والماضية. ومن خلال أداة نموذج التنبؤ يمكن للمستخدم أن يتفاعل مع البيانات محاولاً وضع الافتراضات المتعددة عما إذ كانت تنبؤاته قد تغيرت أو حدث فيها تغيير كما يمكنه تحديد العوامل الأساسية التي تؤثر في الأهداف المستقبلية.

4- النظم الخبيرة: هي تشبه نماذج التنبؤ إلا أنه يتم تطبيقها في القضايا الغامضة غير الواضحة التي يمكن للمستخدمين أن يضعوا لها صيغ رياضية بسهولة.

5- بناء العلاقات بين البيانات غير المرتبطة: والتي تستخدم عند ما يكون هنالك حجم كبير غير محدد من البيانات المنتشرة والموجودة ولكن الحصول عليها يكون بطيئاً ومزعجاً، وهذه البرامج تعرض ببساطة طرق وقنوات عديدة للبيانات، وأيضاً تسمح للمحللين بمهارة اكتشاف العلاقات بعيدة المنال أو الصيغة بين البيانات.

6. دعم نظم الاتصال: يمكن أن يكون نظم اتصال الموارد البشرية في المنظمة رسمية من أعلى وأسفل أو يمكن أن يأخذ أشكال عديدة مثل إصدارات ونشرات الموظفين، نظم الاقتراحات، نظم الشكاوي.⁽¹⁾

2-2 إدارة الموارد البشرية:

1-2-2 التطور التاريخي لإدارة الموارد البشرية:

إدارة الموارد البشرية تعتبر من الإدارات القديمة بالمنظمات وقد عرفت الحضارات القديمة ويشهد ذلك بناء الأهرامات والمعابد المصرية القديمة. وبظهور حركة الإدارة العلمية في أواخر القرن التاسع عشر 1875 بأمریکا بقيادة عالم الإدارة المهندس تايلور الذي أهتم بالعنصر البشري ورفع كفاءة ادائه من حيث الاختيار والتدريب والإشراف وتحسين الأجور والحوافز. ونذكر من التاريخ القديم قوانين الملك حمورابي، وظهرت دولة الإسلام ورسالته السامية في تنظيم حياة الناس

(1) إدارة الموارد البشرية، د/ صلاح الدين محمد عبد الباقي، الدار الجامعية، شارع زكريا غنيم (2000) ص389- 391

(2) محمد سيد جاد الرب، مرجع سابق ذكر، ص480-482

والمجتمع وتقديسه للعمل والعاملين وبناء رسالته على العلم والعلماء. كما ظهرت بوادر البحث والدراسة لابتكار وسيلة جديدة لدفع القوى البشرية بخلاف الحوافز المادية والتدريب وأثرت جهود التون مايو بمصانع هاثونا 1932 في دراسته السلوكيات والجوانب الإنسانية والمعاملة والإشراف وأثرها على رفع العاملين للإنتاج ومثلت هذه الدراسة السلوكية الجانب الإنساني وأثرها على رفع القوة البشرية العمل⁽¹⁾.

اتسم العصر الحديث بكثيرٍ من المتغيرات التي تعرض إعادة النظر في هذا الأثر التاريخي التليد ودخلت معطيات جديدة فرضت نفسها على واقع الدول والحكومات والمنظمات الخاصة على حد سوء نذكر منها:

* الثورة العلمية الهائلة وتطور مستوى التعليم وارتفاع معدلات مخرجات فبعد أن كان عدد مؤسسات التعليم العالي محدود ويفرز أعداد محدودة من الخريجين وتخصصات هي أيضاً تتسم بالمحدودية.

* الطفرات التقنية غير المسبوقة التي مكنت الإنسان من زيادة الإنتاجية وتحسينه.

* ظاهرة العولمة وانفتاح الأسواق العالمية أمام الأيدي العاملة والعقول المفكرة مع ظهور منظمة التجارة العالمية ودورها في تحديد التجارة الدولية.

* اشتداد وحدة المنافسة داخلياً وعالمياً على الأسواق الجديدة وتنامي الطلب بصورة متسارعة واتساع الأسواق أمام خدمات جديدة وسلع جديدة⁽¹⁾.

* تقنية الحرف والمهن المختلفة وظهور المجالس العلمية.

2-2-2 مفهوم إدارة الموارد البشرية: يتباين الكتاب والممارسون في تحديدهم لمفهوم إدارة الموارد البشرية ويعزى هذا التباين في الغالب إلى مفهوم التسمية نفسها، فقد شاع لفترة طويلة تسوية إدارة العاملين وإدارة المستخدمين إدارة الأفراد والتي استبدلت بمفهوم إدارة الموارد البشرية التي تهدف بكونها (تخطيط وتنظيم وتوظيف وقيادة ورقابة الأفراد العاملين بالمنظمة) ويمكن الخروج باستنتاج حول إدارة الموارد البشرية من خلال العرض المتقدم ليعتبر محور حول:

* التباين في التسميات يعكس في الغالب تبايناً في التطور الفكري التطبيقي لهذه الإدارة والتحول من فكرة ان العامل جزء من عملية الإنتاج إلى فكرة أن العنصر البشري هو رأس مال فكري يصعب تقدير قيمته بالسوائل المادية.

* ويعكس التباين تباين في الأدوار التي تؤديها إدارة الموارد البشرية من الأدوار التقليدية إلى الأدوار التحليلية والإبداعية.

(1) إدارة الموارد البشرية، زكي مكي إسماعيل، 2009، شركة مطابع السودان، الخرطوم (302، ص14 ، 15 ، الطبعة 2)

(2) إدارة الموارد البشرية، أبو العباس فضل المولى كجوك، 2013م الخرطوم، المكتبة الوطنية، ص288، ص، 14، 15، ط2.

* التباين في الصلاحيات التي تمارسها إدارة الموارد البشرية فمن مرحلة الدور الاستشاري إلى مرحلة دور التنفيذ إلى مرحلة الصلاحيات التخطيطية على المستوي الاستراتيجي الذي رتب صلاحيات أفقية ورأسية أوسع وأكثر عمقاً.

1/ المفهوم التقليدي والحديث لإدارة الموارد البشرية: لقد كان المفهوم التقليدي ينظر لإدارة الموارد البشرية بأنها وحدة بالمنظمة تقوم بحفظ سجلات العاملين وإجراء تعيينهم وتوزيعهم على القيام والإشراف على عمليات صرف استحقاقاتهم وإجازاتهم السنوية وتعويضاتهم.

المفهوم الحديث جاء بتحويل إدارة تتولى أهم الموارد الاقتصادية للمنظمة فهي التي تستقطب أكفأ الكوادر وتعمل على تدريبها واستقرارها وحل مشكلاتها ودفعها للعمل وزيادة إنتاجيتها وتحويلها إلى عنصر ملتزم بأهداف المنظمة وتحقيقها، مع عملها على تحقيق أعلى إشباع لها وتحويل العلاقة بين العاملين والمنظمة إلى علاقة أبدية متوحدة الأهداف.

وبالتالي أصبح مدير الموارد البشرية يعتبر أحد من صانعي القرارات الهامة بالمنظمة. نبيل الحسيني (2001) وتعذلت التسمية من مدير شؤون الموظفين أو مدير التوظيف إلى مدير العلاقات الصناعية ثم إلى مدير الموارد البشرية.

2-2-3 أهداف إدارة الموارد البشرية: تتركز أهداف الموارد البشرية باختصار فيما يلي:

* تزويد المنظمة بأنسب الكفاءات التي تحتاجها، العمل على رفع كفاءة العاملين من خلال التدريب المستمر لكل الكوادر التي تضمها المنظمة.⁽¹⁾، حفز العاملين باستمرار لرفع إنتاجيتهم وتحقيقهم لمعدلات أداء عالية في العمل، العمل على إشباع حاجيات العاملين المادية والمعنوية لتحقيق رضاهم، المحافظة على القوة البشرية وسلامتها بالمنظمة وواجباتها باستمرار، توفير الحياة الكريمة للعاملين بالمنظمة بما يمكنهم من الاستمرار والإنتاج، توفير شروط خدمية عادلة للعاملين يمكنهم من الاستقرار في عملهم وتحفيزهم على بذل أقصى جهدهم في العمل، الأهداف التنظيمية: تسهم إدارة الموارد البشرية في تحقيق الفعالية التنظيمية التي تساعد المديرين على تنمية وتطوير أدائهم، الأهداف الوظيفية: حتى تتمكن الإدارات والأقسام المختلفة من المحافظة على مستويات مناسبة لمتطلبات المنظمة، الأهداف الاجتماعية: تعمل إدارة الموارد البشرية على تحقيق الأهداف الاجتماعية والأخلاقية وذلك استجابة للمتطلبات والاحتياجات والتحديات الاجتماعية، الأهداف الشخصية: تعمل إدارة الموارد البشرية على تحقيق الأهداف الشخصية بما يساعد على حمايتهم والحفاظ عليهم وتنمية قدراتهم وبقائهم وحفزهم للعمل والإنتاج.⁽¹⁾

(1) زكي مكي إسماعيل مرجع سابق ذكر، ص 17.

(1) عبد الحميد عبدالفتاح المغربي، الاتجاهات الحديثة في دراسات وممارسات إدارة الموارد البشرية 2009، المكتبة العصرية للنشر والتوزيع، مصر، المنصورة،

20، ط 1.

2-2-4 أهمية إدارة الموارد البشرية: تعزي أهمية إدارة الموارد البشرية لعدة عوامل منها اورده السلمي والتي يمكن إيجازها في الآتي: (السلمي، 1992م).

* العنصر البشري في المنظمات يعتبر من أهم عناصر الإنتاج والتي لها دور فاعل داخل المنظمات، وعليه، فإن إدارة الموارد البشرية في الجهة المعنية برعاية وتنمية وتطوير الأداء لهذا العنصر البشري بما يعود بالنفع، ويحقق الرضا لدى العاملين.

* نمو واتساع حجم المنظمات تبعاً للتطور التكنولوجي، واتساع حجم الأعمال أدى إلى زيادة كبيرة في الطلب على الأيدي العاملة، مما يتطلب وجود وحدة إدارية متخصصة كإدارة الموارد البشرية تعني في مواجهة هذا الإشباع.

* زيادة التطور الثقافي، والعملية وزيادة وعي العاملين وسعيهم نحو تحقيق طموحاتهم وآمالهم داخل المنظمات التي يعملون بها.

* تنظيم الحكومات لميادين الأعمال عن طريق استحداث القوانين والأنظمة التي تنظم العلاقة بين إدارة المنظمة والعاملين.

* ظهور النقابات، والاتحادات العمالية، والمطالبه بحقوق العاملين زاد أهمية إدارة الموارد البشرية وضرورة التنسيق، وخلق جو من الود والتعاون لصالح الطرفين.⁽¹⁾

تتمتع إدارة الموارد البشرية بأي منظمة بأهمية كبيرة باعتبارها تمثل إدارة لأهم وأغلب أصول المنظمة وبالتالي أهمية الموارد البشرية على مستوى المنظمة تتركز فيما يلي (المسعودي 2015 ، ص62) يعتبر العنصر البشري هو العقل المدبر والقوة التي يمكن من خلالها استغلال جميع الإمكانيات المادية الموجودة بالمنظمة وتحقيق الأهداف التي تسعى إليها هذه المنظمة سواء كانت إنتاجية أو تسويقية أو تمويلية ، في حين تتناقص قيمة الموارد المادية الموجودة بالمنظمة نجد أنه على العكس من ذلك تتزايد قيمة الموارد البشرية حيث أنها تمثل أصلاً تتزايد قيمة يوماً بعد الآخر وبالتالي ضرورة العمل على حسن الاستفادة منها، يساعد على حسن تقدير الاحتياجات من الموارد البشرية على عدم إعاقة أعمال الإدارات الأخرى بالمنظمة.⁽²⁾

2-2-5 وظائف إدارة الموارد البشرية: تقع على عاتق إدارة الموارد البشرية في المنظمة وظائف أساسية نذكرها:

(1) عمار صفوك جلود الويلي، دور نظم معلومات الموارد البشرية في زيادة فاعلية أداء إدارة الموارد البشرية، رسالة ماجستير، منشورة إدارة الاعمال، جامعة العلوم التطبيقية البحرين، كلية العلوم الإدارية، (2014م)

(2) أمال ديلمي، دور الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في تعزيز إدارة المعرفة، رسالة ماجستير، إدارة أعمال، جامعة أم البواقي الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية، 2015م.

* تخطيط الموارد البشرية: هو العملية الخاصة بتحديد حجم وعدد العناصر البشرية من عدد السكان التي تدخل السوق العمل أو تخرج منه بغرض التعامل مع مشاكل العمالة من حيث فرص العمل المتاحة حالياً والمطلوب توفيرها مستقبلاً للحد من البطالة وذلك من خلال فترة زمنية محددة. وعرف بأثن تخطيط الموارد البشرية بأنها: عملية التأكيد من توافر الكمية والنوعية الصائبة من القوى البشرية في المكان والزمان الملائمين والقيام بما هو مطلوب منها من أعمال، وفي تعريف آخر: لتخطيط القوى العاملة (بأنها عملية الحصول على العدد الصحيح من الأفراد المؤهلين للوظائف. أي عملية توافق أو مقابلة عرض الأفراد داخلياً أو خارجياً.

* أهمية تخطيط الموارد البشرية: إن عملية تخطيط القوى البشرية عملية هامة لأهمية الموارد البشرية سواء كان ذلك على المستوى الدولة أو مستوى المنظمة حيث أن لهذا المورد أي العنصر البشري صفات تختلف عن بقية العناصر الأخرى حيث أن: قوة العمل قوة تشتري ولا تخزن، تصقل القدرات بطول الفترة (بعد التخرج بفترة)، التخطيط ينظر للرغبة والكفاءة معاً، يعتمد عليها فشل ونجاح أي مشروع، عامل أساس لإتمام عملية التنمية.¹

* تحليل الوظائف: تحليل الوظيفة يعني تفتيت الوظيفة إلى الجزئيات المكونة ابتداء من اسمها ودرجتها وأهدافها والمهام الملقاة على عاتق شاغلها ومتطلبات شغلها أو بمعنى آخر هي عملية جمع المعلومات الأساسية والضرورية عن الوظيفة بحيث تكون معلومات دقيقة وتفصيلية وحقيقية وواقعية بهدف تحديد وضع ووصف كامل للوظيفية ومواصفاتها وشروط شغلها وينبغي على تحليل الوظائف عدة قرارات استراتيجية مهمة ابتداء من وصف الوظيفة وتحديد مواصفات من يقوم بها واختباره وترقيته وفصله وإلغاء الوظيفة.²

أهمية تحليل الوظائف: تتمثل أهمية التحليل الوظائف بالآتي: تستند عملية التخطيط الموارد البشرية على تحديد خصائص الأعمال المختلفة ومتطلبات من المهارات والقابليات، تستند عملية اختبار الموارد البشرية وتحديد معايير الاختيار لكل وظيفة على التحديد الدقيق لمواصفات الأعمال المختلفة، تعد عملية التحليل الأساس لبناء تصميم البرامج التدريبية والتطويرية، تعتمد المنظمة في معايير تقويم اداء الموظفين على الوصف الوظيفي، تعد عملية التحليل الخطوة الأولى في وضع نظام عادل للأجور والرواتب، تساعد عملية التحليل في إعادة تصميم سياسة سليمة للخدمات الصحية والأمن الصناعي.

¹زكي مكي إسماعيل، مرجع سابق ذكره، ص39،40.

²مرجع سابق، ص151.

* أهمية الاستقطاب: يعني البحث عن الأفراد الصالحين لمليء الوظائف الشاغرة في العمل واستمالتهم وجذبهم واختيار الأفضل منهم. يمكن مما تقدم تعريف استقطاب الموارد البشرية: بأنها وظيفة من وظائف إدارة الموارد البشرية يتم من خلالها القيام بمجموعة عمليات أو أنشطة تبدأ بمعرفة مخرجات عمليات التخطيط وتهدف إلى جذب أفضل الأفراد المؤهلين سواء من سوق العمل أو من داخلها من أجل انتقاء أفضلهم لشغل وظائف المشروع الشاغرة حالياً أو مستقبلاً. تظهر أهمية الاستقطاب من المهام التي تقوم بها نذكر منها: كونها وظيفة فنية فرعية من وظيفة أكبر هي: وظيفة تكوين الموارد البشرية التي تهدف إلى وضع الفرد المناسب في الوظيفة أو المكان الوظيفي المناسب والاستقطاب يتيح المجال واسعاً في توفير عدد كبير من المتقدمين من زوى التأهيل والاختصاص والكفاية في التقدم لتشغيل الوظائف الشاغرة.¹

* تقويم أداء العاملين:

المفهوم والأهمية: وردت عدة مفاهيم تباينت في مضمون العملية والهدف من استخدامها. فذهب البعض بتعريفها (محاولة التحليل أداء الفرد بكل ما يتعلق به من صفات نفسية أو بدنية أو مهارات فنية أو فكرية أو سلوكية وذلك بهدف تحديد نقاط القوة والضعف ومحاولة تعزيز الأولى ومواجهة الثانية وذلك كضمان أساس لتحقيق فاعلية المنظمة الآن وفي المستقبل.²

* التدريب: مفهوم التدريب: تركز إدارة الموارد البشرية على الوظيفة التطويرية من أجل عكس غايات المنظمة للعاملين الجدد وتطوير إنتاجيتهم بشكل مثالي ويتم ذلك عن طريق برامج التدريب والتطوير بعد أن يتم تكيف الموارد البشرية مع البيئة المحيطة لها. ويمكن تعريف تطوير الموارد البشرية بأنه: عملية اكتساب المصارف والمهارات وأنواع السلوك والتي تحسن قابلية الموارد البشرية لغرض تلبية التحديات التي تواجه المنظمات المالية والمستقبلية.

أهمية التدريب: لقد أكدت العديد من المنظمات الحديثة أهمية الموارد البشرية لمحدد الكفاءة والإنتاجية فيها ويمكن تحديد أهمية تدريب الموارد البشرية في المنظمات المعاصرة من خلال النقاط التالية: المساهمة في اكتساب الموارد البشرية لولاء الراسخ والقناعة في الوظيفة والقدرة على التحرك في جميع الاتجاهات، التأكد من أن الموارد البشرية تمتلك المهارات والقدرات الأساسية للتعامل مع التكنولوجيا الجديدة، زيادة معرفة الموارد البشرية بالثقافة والمنافسة الخارجية، دعم إدراكات الموارد البشرية وفهم لكيفية أداء العمل بصورة فاعلة من خلال المساعدة في تعزيز جودة المنتج والخدمة، التأكيد على

¹د: عيسى المدعون، بسم النزة، مرجع سبق ذكره، ص75

²د: خالد عبد الرحيم الهبتي، إدارة الموارد البشرية (مدخل استراتيجي) 2003، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 332، ص199.

أن ثقافة المنظمة تركز على الإبداع والتعلم⁽¹⁾، أن التطور الحاصل في أساليب الإنتاج، وفي فنون تقنيات الصناعة وما يصاحبه من إدخال عملية جديدة مستحدثه لأداء العمليات الإنتاجية، أن ظهور صناعات جديدة لم تكن قائمة من قبل قد يظهر الحاجة إلى تخصصات فنية معينة من المهن، الأفراد الذين يتم اختيارهم لأول مرة في المنظمة يحتاجون إلى التدريب لكي يكونوا مؤهلين لأداء الأعمال التي ستناط بهم بكفاءة⁽²⁾.

6- الأجر والرواتب: مفهوم الأجر والرواتب: الأجر والرواتب هو المقابل المادي للجهد البشري والممثل في كل ما يدفع للعامل بطريقة مباشرة أو غير مباشرة أو غير مقابل عمله الذي يؤديه للمنظمة ويعرف بأنه نصيب العامل من إنتاج المنظمة التي يعمل بها وفي تعريف آخر بأنه يتكون من الأجر أو الراتب بالإضافة إلى مزايا المالية الإضافية والمكافآت المالية غير الدورية والمكافئات المالية الإضافية غير المالية.

الفرق بين الأجر والراتب: الأجر هو ما يحدد كمقابل للساعة واليوم أو الأسبوع أو يحدد لإنتاج القطعة أو أداء عمل محدد بمقابل محدد كما هو في حالات الإنتاج أما الراتب فيعني الراتب الشهري وهو المقابل الذي يدفع شهرياً ويكون ثابت يتقاضاه العامل أو الموظف نهاية كل شهر.

أهمية الأجر والرواتب: ولا تقتصر أهمية الأجر والرواتب على العامل أو الموظف الذي يتقاضاه فقط وإنما تتعدد المستويات في أهميتها وهي كما يلي: أهمية الأجر على المستوى القومي: فهي تحدد مستوى انتعاش الاقتصاد مدى تحقيقه للعيش الكريم للعاملين حينما يقاس هذا الأجر بمستوي الحياة وغلاء المعيشة ومدى تحقيقه للعيش الكريم للعاملين، أهمية الأجر على المستوى الإقليمي: بحيث لا بد أن يتناسب بمستوي الحياة بالأقاليم المختلفة وحتى يكون عادلاً ينبغي أن يتناسب والحياة في الأقاليم المختلفة حتى لا تكون هنالك أقاليم ينفر منها النقل إليها العاملون بحجة ارتفاع نسبة الغلاء فيها مقارنة بالأجر، أهمية الأجر على مستوى المنظمة: لا بد أن تتسم الأجر بالمنظمة بالعدل والمساواة بين الموظفين وفقاً لجهودهم وكفاءتهم وتأهيلهم ، كما يكون الأجر بالجانب الآخر كافياً لتحقيق العيش الكريم للعاملين حتى يستقر العاملون ويندفعون نحو العمل والا كان الأجر طارداً لهم ودفعهم لزيادة معدلات الغياب والدوران والهجرة من المنطقة للعمل بمنظمات أخرى وتبين المنظمة سمعتها في سوق العمل بقدر ما تقدمه من أجر للعاملين⁽¹⁾.

(2) إدارة الموارد البشرية، مفاهيم وتوجيهات معاصرة، د: غنى دحام ثنای الزبيدي، د: ناظم جواد سليمان الزبيدي د: حسين دليد حسين عباس، 2016 د، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، ص 25-244، ط1.

(2) إدارة الموارد البشرية، د: محمد الفاتح محمود بشير المغربي، 2016، دار الجنان للنشر والتوزيع، عمان، ص54، ط1

(1) زكي مكي إسماعيل عبد الرحمن، مرجع سابق ذكر، ص165، 166

*الاختيار وتعيين الموارد البشرية: يقوم هذا النشاط بانتقاء أفضل المتقدمين طالبي التوظيف في المنظمة مما جرى استقطابهم وذلك باستخدام معايير اختبار وضعها تحليل وتصميم العمل ، وتعيينهم في الوظائف الشاغرة المتوافقة مع مواصفاتهم⁽¹⁾

عملية الاختبار وهو أن تقوم الإدارة بالبحث عن أفضل العناصر لشغل وظيفة معينة.⁽²⁾ وقد عرف الاختيار على أنه تلك العمليات التي تقوم بها المنظمة لانتقاء أفضل المرشحين للوظيفة أكثر من غيره ويتم ذلك الاختيار طبقاً لمعايير الاختيار في المنظمة.⁽³⁾

* تقييم الأداء: مفهوم تقييم الأداء: تعرف عملية تقييم الأداء بأنها تقييم الأداء الحالي أو الماضي للفرد وبالنسبة لمعدلات أدائه، وتتضمن عملية التقييم ما يلي: وضع وإعداد معدلات العمل، تقييم أداء الموظف الفعلي قياس بهذه المعدلات، إضافة تغذية عكسية للموظف بهدف حث الشخص على التخلص من عيوب الأداء أو المواصلة الأداء فوق المعدل المطلوب.

أهمية تقييم أداء العاملين للمنظمة: تعتبر عملية تقييم الأداء هامة فيما يلي: تحديد العلاوات المستحقة للعاملين، تخطيط المسار الوظيفي واختبار الأفراد الصالحين للترقية، تحديد الاحتياجات التدريبية، تقييم سياسات ومصادر اختيار العاملين، تشجيع التنافس بين الأفراد.

* الرضا عن العمل والانتماء التنظيمي: يعتبر الرضا عن العمل أو الرضا الوظيفي عن السعادة التي تحقق عن طريق العمل وبالتالي فهو مفهوم يشير إلى مجموعة المشاعر الوظيفية أو الحالة النفسية التي يشعر بها نحو العمل.

العلاقة بين الرضا عن العمل ودوافع العمل: توجد أربعة حالات في العلاقة بين الرضا عن العمل ودوافع العمل: رضا مع دافع منخفض للعمل: يتميز الأفراد الذين يقعون في هذه الخلية أنهم يتمتعون بدرجة عالية من الرضا ولكن مع دافع إنجاز ورقبه منخفض عن العمل، غير راض مع دافع منخفض للعمل: ويتصف الأفراد الذين يقعون في هذه الخلية بأنهم يقعون تحت ضغوط كثيرة فهم يكرهون العمل ولا يرغبون في بذل مجهود ممكن، راض مع دافع مرتفع للعمل: ويتميز الأفراد في هذه الخلية بقدر كبير من التوافق والتكيف والشعور بالرضا وتحقيق الذات

*ترقيات العاملين: ينظر بصفه عامة إلى الترقية على أنها زيادة في الأجر بالإضافة إلى المزايا المصاحبة للوظيفة والأجر الاجتماعي والوظيفي، بينما ينظر آخرون للترقية على أنها زيادة في المسؤوليات والأعباء ونطاق الإشراف.

(1)بن غنتر عبد الرحمن، إدارة الموارد البشرية المفاهيم والأسس والأبعاد الاستراتيجية (عمان: اليازوردي، 2010) ص29.

(2)راوية حسن، إدارة الموارد البشرية رؤية مستقبلية، (الدار الجامعية، الطبعة الأولى، 2001م)

(3)أحمد ماهر، إدارة الموارد البشرية (مصدر: الدار الجامعية، الطبعة الأخيرة) ص155.

الترقيات في الخدمة المدنية القومية: تتبع في الخدمة المدنية عدة أساليب منها: الترقية بالامتحان والترقية بالمنافسة على أساس الجدارة بشرط وجود الوظيفة شاغرة، والتدرج التلقائي بشرط الأداء الجيد وما يعرف بالكوادر. ويرى البعض أن الترقية تعني النقل من وظيفة إلى وظيفة جديدة أعلى درجة وإن كانت في ذات المكان حيث تكون الوظيفة الجديدة بذات الموقع.⁽¹⁾

*تقييم الوظائف: مفهوم تقييم الوظائف: عرفت منظمة العمل الدولية تقييم الوظائف بأنه عمل يهدف بمختلف طرق لترتيب الوظائف ترتيباً نسبياً مبنياً على قواعد موضوعية داخل المنظمة. ويمكن تعريفه أيضاً بأنه مجموعة العمليات القياسية الدقيقة التي يتم من خلالها الكشف عن مستوى صعوبة وواجبات ومسؤوليات الوظيفة وذلك بتحليل عوامل التقييم التي تدخل في تكوين الوظيفة المراد تقييمها.⁽²⁾

أهمية تقييم الوظائف: تبرز أهمية تقييم العمل بالنسبة لمنظمة الأعمال في عدة جوانب أبرزها ما يلي: تحديد القيم النسبية للأعمال، من خلال تقييم العمل يمكن إجراء مقارنة بين قيم الأعمال في المنظمة مع قيم الأعمال المشابهة لها في منظمات أخرى، يشكل أساساً لحسم الخلافات العمالية، يوفر نظام التقييم مبررات موضوعية للتفاوت النسبي في قيم وأجور العمال وهذا بدوره يؤدي إلى تحسين العلاقات الإنسانية بين الأفراد العاملين، يوفر لإدارة المنظمة إمكانية تقييم كافة الأعمال،

يشكل أساساً لوضع وتطبيق نظام كفاء لتقييم أداء الأفراد العاملين، فمن الصعب على الإدارة القيام بوضع برنامج لتقييم الأداء ما لم يكن نظام تقييم الأعمال.

3-إجراءات الدراسة الميدانية

3-2-1 تمهيد: يتناول هذا المبحث المنهج الذي أتبع في الدراسة الميدانية وذلك بتحديد مجتمع الدراسة، ووصف أداة الدراسة ثم الأساليب الإحصائية التي تم استخدامها في تحليل البيانات التي تم جمعها بأداة الدراسة وهي الاستبانة. 3-2-2مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع البحث من الإداريون بجامعة بحري بولاية الخرطوم، بعدد 95 إداري وموظف. تم استخدام أسلوب الحصر الشامل لجمع البيانات، حيث تم توزيع عدد 95 استبانة على المجتمع وتم استرداد 84 استبانة بنسبة استرداد 88%. 3-2-3الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل بيانات الدراسة:

(1)زكي مكي إسماعيل مرجع سابق ذكر، ص205

(2)عايدة سيد خطاب، مرجع سابق ذكره148.

لتحليل بيانات عبارات الاستبانة تم استخدام برنامج (SPSS) الإصدار (25) وبرنامج AMOS الإصدار (24)، ولتحليل ومعالجة بيانات الدراسة إحصائياً تم استخدام عدد من الأساليب الإحصائية منها ما يلي:

1. الأساليب الإحصائية الوصفية بشكل عام للحصول على قرارات عامة عن خصائص وملامح تركيبة مجتمع الدراسة وتوزيعه، وقد تضمنت الأساليب التوزيع التكراري لإجابات أفراد المجتمع.
2. اختبار جودة التوفيق (كأي تربيع) لاختبار التجانس أو التماثل لإجابات أفراد المجتمع حتى نستطيع الاعتماد على إجاباتهم، ويعمل اختبار مربع كأي عن طريق مقارنة قيمة خطأ الاختبار مع الخطأ المسموح به 5%.
2. التحليل العاملي الاستكشافي والتوكيدي.
4. الوسط الحسابي لتحويل عبارات العوامل لمتغيرات رقمية يمكن التعامل معها بالتحليل المعلمي.
5. تحليل المسار اختبار نموذج الدراسة لدراسة أثر المتغير الوسيط على المتغير التابع.

3-2-4 أداة الدراسة: الاستبانة كانت الأداة الرئيسية التي اعتمدت عليها الدراسة في جمع البيانات التي تستخدم للتحقق من الفرضيات.

تم تقسيم الاستبانة إلى قسمين، القسم الأول تناول السمات الديموغرافية لمجتمع الدراسة في ستة خصائص تمثل السمات الشخصية التي تعمل على وصف مجتمع الدراسة (النوع، العمر، المؤهل العلمي، التخصص العلمي، الخبرة العملية، المسمى الوظيفي) وقد احتوت كل سمة على خيارات للإجابة عليها؛ والقسم الثاني تناول عبارات موضوع البحث في محورين:

المحور الأول هو: المتغير المستقل نظم معلومات الموارد البشرية وبه (13) عبارات، المحور الثاني: المتغير التابع الموارد البشرية وبه (34) عبارة موزعة على (أربعة) أبعاد، البعد الأول الاختيار والتعيين وبه (9) عبارات، البعد الثاني التدريب وبه (9) عبارات، البعد الثالث الاختيار والتعيين وبه (7) عبارات، والبعد الرابع تقييم الأداء. عبارات الدراسة صممت على أساس مقياس ليكرت الخماسي، وتم وضع أوزان للمقياس كما في الجدول (1.2.3):

جدول (1.2.3) اوزان مقياس ليكرت

| أوافق بشدة | أوافق | محايد | لا أوافق | لا أوافق مطلقاً |
|------------|-------|-------|----------|-----------------|
| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

المصدر: إعداد الباحثان

الأهمية النسبية: تعتبر الأهمية النسبية عن مدى أهمية عبارات أداة الدراسة، ويتم حذف العبارات ذات الأهمية النسبية الضعيفة لأنها لا تخدم هدف الدراسة.
تحسب النسبة المئوية للأهمية النسبية عن طريق المعادلة التالية:

$$\text{النسبة المئوية للأهمية النسبية} = \frac{\text{الوسط الحسابي للعبرة}}{5} \times 100$$

حيث 5 تمثل وزن أوافق بشدة

ويتم حساب طول الفترة للأهمية النسبية عن طريق قسمة حاصل 0.8 على 5، حيث 0.8 تمثل مجموع الفروق بين مسافات المقياس، و5 تمثل عدد الاختيارات. وعند قسمة 0.8 على 5 ينتج طول الفترة ويساوي 0.16 ويصبح التوزيع كالتالي:

| | | | | | |
|------------|---------|---------|---------|------------|------------------------|
| 35 - 20 | 51 - 36 | 67 - 52 | 83 - 68 | 100 - 84 | النسبة المئوية للأهمية |
| ضعيفة جداً | ضعيفة | متوسطة | عالية | عالية جداً | درجة الأهمية |

الصدق الظاهري لأداة الدراسة: تم توزيع الاستبانة على عدد (6) من المحكمين حيث كانت درجاتهم أستاذة مساعد.
صدق البناء لأداة الدراسة: لاختبار مدى توافر الثبات، والاتساق الداخلي بين إجابات عبارات المحاور تم احتساب معامل المصداقية ألفا كرونباخ (Alpha-Cronbach) والثبات لكل بعد من محاور الدراسة، ثم إيجاد المعامل لكل عبارات محاور الدراسة كما في الجدول (2.2.3).

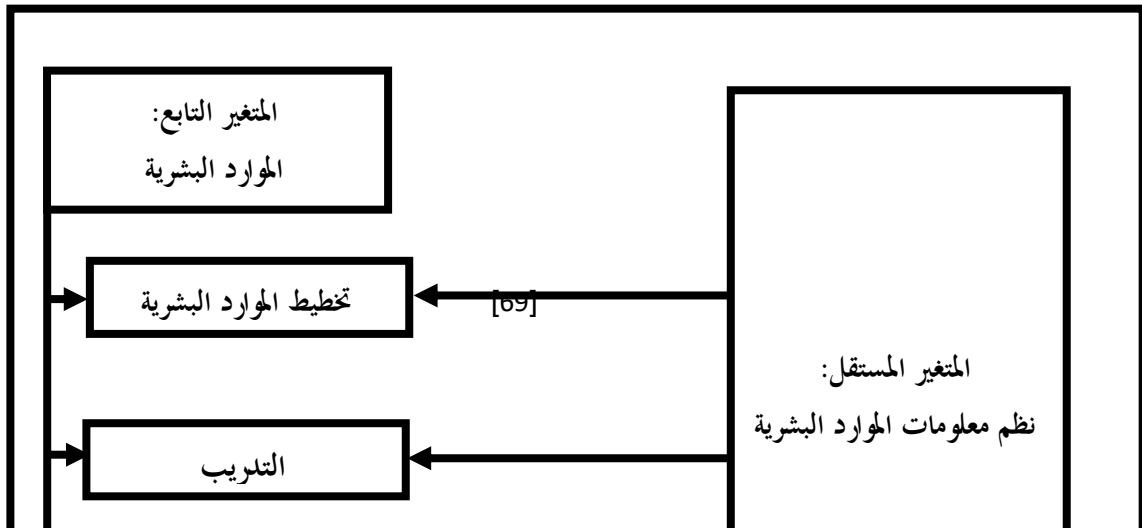
جدول (2.2.3) معامل المصداقية ألفا كرونباخ لعبارات متغيرات الدراسة

| المتغير | عدد العبارات | معامل الثبات ألفا كرونباخ | معامل الصدق |
|---|--------------|---------------------------|-------------|
| المتغير المستقل: نظم معلومات إدارة الموارد البشرية | 13 | 0.843 | 0.950 |
| المتغير التابع: إدارة الموارد البشرية | 9 | 0.843 | 0.950 |
| | 9 | 0.840 | 0.949 |

| | | | |
|-------|-------|---|-------------------|
| 0.944 | 0.892 | 7 | الاختيار والتعيين |
| 0.960 | 0.921 | 9 | تقييم الأداء |

المصدر: إعداد الباحثان بالاعتماد على بيانات الاستبانة: 2022م، واستخدام الحزم الإحصائية (SPSS) (25).
الجدول (2.2.3) يبين اختبار الثبات على إجابات المستجيبين للاستبانة، وبلغت أقل قيمة لألفا كرنباخ (0.892) وتعنى هذه القيمة توافر درجة عالية جداً من الثبات الداخلي في الإجابات حيث أنها تعتبر القيمة المقبولة إحصائياً لمعامل ألفا كرنباخ (60%) مما يمكن الاعتماد على هذه الإجابات في تحقيق أهداف الدراسة، وتحليل نتائجها. أما مقياس المصدقية فهو الجذر التربيعي لمقياس الثبات الذي كانت أقل قيمة له (0.944) وبذلك تعتبر الأداة ذات مصداقية عالية، لأن قيمة مقياس المصدقية قريب من الواحد.
3-2-5 نموذج الدراسة:

شكل (2) نموذج الدراسة





المصدر: إعداد الباحث:2022م.

وصف مجتمع الدراسة: اشتملت الاستبانة على عبارات لمعرفة الخصائص الديموغرافية لمجتمع الدراسة وكانت النتائج كما في الجدول (3.2.3):

جدول (3.2.3) السمات الديموغرافية لمجتمع الدراسة

| النسبة | التكرار | بيان | |
|--------|---------|------|-------|
| %64.3 | 54 | نكر | النوع |
| %35.7 | 30 | أنثى | |

| | | | |
|-------|----|-----------------------|----------------|
| %100 | 84 | المجموع | |
| %7.1 | 6 | من 20 وأقل من 30 سنة | العمر |
| %34.5 | 29 | من 30 وأقل من 40 سنة | |
| %41.7 | 35 | من 40 وأقل من 50 سنة | |
| %16.7 | 14 | من 50 وأقل من 60 سنة | |
| %100 | 84 | المجموع | |
| %7.1 | 6 | ثانوي | المؤهل العلمي |
| %72.6 | 61 | جامعي | |
| %20.2 | 17 | فوق جامعي | |
| %100 | 84 | المجموع | |
| %25.0 | 21 | إدارة أعمال | التخصص العلمي |
| %14.3 | 12 | إدارة عامة | |
| %27.4 | 23 | اقتصاد | |
| %23.8 | 20 | محاسبة | |
| %9.5 | 8 | نظم معلومات | |
| %100 | 84 | المجموع | |
| %6.5 | 5 | أقل من 5 سنوات | الخبرة العملية |
| %25.0 | 21 | من 5 وأقل من 10 سنوات | |
| %32.1 | 27 | من 10 وأقل من 15 سنة | |
| %23.8 | 20 | من 15 وأقل من 20 سنة | |
| %13.1 | 11 | 20 سنة فأكثر | |
| %100 | 84 | المجموع | |
| %13.1 | 11 | مدير إدارة | المسمى الوظيفي |
| %13.1 | 11 | نائب مدير إدارة | |

| | | | |
|-------|----|----------|---------|
| %16.7 | 14 | رئيس قسم | |
| %57.1 | 48 | موظف | |
| %100 | 84 | | المجموع |

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على بيانات الاستبانة: 202م

الجدول (3.2.3) يعرض السمات الديموغرافية لأفراد مجتمع الدراسة:

(1) نوع أفراد المجتمع: إن نسبة التوزيع التكراري لنوع أفراد المجتمع أوضحت أن نسبة الذكور 64.3% والإناث 35.7%.

(2) عمر أفراد المجتمع: نسبة توزيع أعمار أفراد المجتمع وجد فيها أن 7.1% من المجتمع أعمارهم من 20 وأقل من 30 سنة، و34.5% من المجتمع يقع عمرهم من 30 وأقل من 40 سنة، بينما 41.7% من المجتمع تقع أعمارهم من 40 وأقل من 50 سنة، و16.7% من المجتمع يقع عمرهم من 50 وأقل من 60 سنة، مما يبين أن عمر أكثر من نصف أفراد المجتمع من الشباب.

(3) المؤهل العلمي لأفراد المجتمع: توزيع المؤهل العلمي لأفراد المجتمع وجد فيه أن 7.1% من أفراد المجتمع كان مؤهلهم العلمي ثانوي، و72.6% من أفراد المجتمع كان مؤهلهم العلمي جامعي، و20.2% من أفراد المجتمع مؤهلهم العلمي فوق جامعي. مما يعني أن معظم أفراد المجتمع من الجامعيين وهذا يعط إجابات علمية يمكن الاعتماد عليها في تحليل البيانات.

(4) التخصص العلمي: إن 25.0% من العينة تخصصهم العلمي إدارة أعمال، و14.3% من العينة تخصصهم العلمي إدارة عامة، و27.4% تخصصهم العلمي اقتصاد، و23.8% من أفراد العينة كان تخصصهم العلمي محاسبة، و9.5% من أفراد العينة تخصصهم العلمي نظم معلومات. مما يعكس تنوع في التخصصات التجارية، وهذا يعط إجابات علمية يمكن الاعتماد عليها في تحليل البيانات.

(5) الخبرة العملية لأفراد المجتمع: إن 6.0% من المجتمع عدد سنوات خبرتهم أقل من 5 سنوات، ونسبة الأفراد الذين تقع خبرتهم العملية من 5 وأقل من 10 سنوات 25.0% من المجتمع، و32.1% من المجتمع تقع خبرتهم من 10 وأقل من 15 سنة، و23.8% من أفراد المجتمع تقع خبرتهم من 15 وأقل من 20 سنة، و13.1% من أفراد المجتمع خبرتهم من 20 سنة فأكثر.

(6) المسمى الوظيفي لأفراد المجتمع: حيث كان 13.1% من أفراد المجتمع مدير إدارة، و13.1% من أفراد المجتمع نائب مدير إدارة، و16.7% من أفراد المجتمع رئيس قسم، و57.1% من أفراد المجتمع موظف 3-2-6 تحليل البيانات الأساسية لفرضيات محاور الدراسة الميدانية: يتناول هذا القسم تحليل عبارات محاور الدراسة الميدانية باستخدام التحليل الإحصائي من خلال استخدام التوزيع التكراري، والأهمية النسبية واختبار جودة التوفيق. جودة التوفيق (كأي تربيع) لاختبار التجانس أو التماثل لإجابات أفراد المجتمع حتى نستطيع الاعتماد على إجاباتهم، ويعمل اختبار مربع كأي عن طريق مقارنة قيمة خطأ الاختبار مع الخطأ المسوح به 5%. 3-2-7 تحليل عبارات المتغير المستقل نظم معلومات إدارة الموارد البشرية: يتكون المتغير المستقل نظم معلومات إدارة الموارد البشرية من 13 عبارة في أداة الدراسة لمعرفة وجهة نظر الباحثين وتم منحهم خيارات لتوضيح الراي وفق مقياس ليكرت الخماسي (أوافق بشدة، أوافق، محايد، لا أوافق، لا أوافق مطلقاً). الجدول (4.2.3) يوضح التوزيع الاحصائي لعبارات المتغير المستقل نظم معلومات إدارة الموارد البشرية، واختبار جودة التوفيق بالإضافة إلى تحديد الأهمية النسبية لكل عبارة.

| م | العبارة | عدد | الوسط الحسابي | الانحراف المعياري | كأي تربيع | درجة الحرية | الاحتمالية كأي تربيع | نسبة الأهمية النسبية | الأهمية النسبية |
|---|--|-----|---------------|-------------------|-----------|-------------|----------------------|----------------------|-----------------|
| 1 | تعتمد نظم معلومات الموارد البشرية على إجراءات محددة وواضحة | 84 | 4.27 | 0.68 | 62.57 | 3 | 0.000 | %85 | عالية جداً |
| 2 | إن نظم معلومات الموارد البشرية يهتم بجميع الأنشطة المتعلقة بالعنصر البشري | 84 | 4.14 | 0.81 | 86.71 | 4 | 0.000 | %83 | عالية |
| 3 | تعمل نظم معلومات الموارد البشرية على تخفيض تكاليف الوظائف الإدارية | 84 | 4.08 | 0.76 | 53.24 | 3 | 0.000 | %82 | عالية |
| 4 | تعمل نظم معلومات الموارد البشرية على إعادة هندسة أنشطة وقرارات الموارد البشرية | 84 | 4.08 | 0.85 | 75.29 | 4 | 0.000 | %82 | عالية |
| 5 | تساعد نظم معلومات الموارد البشرية في تخطيط المسار الوظيفي | 84 | 4.15 | 0.88 | 18.12 | 4 | 0.000 | %83 | عالية |
| 6 | تساهم نظم معلومات الموارد البشرية في | 84 | 4.15 | 0.83 | 78.98 | 4 | 0.000 | %83 | عالية |

| | | | | | | | | سرعة الاستجابة لعملية التشغيل | |
|------------|-----|-------|---|--------|------|------|----|---|----|
| عالية جداً | %84 | 0.000 | 4 | 81.71 | 0.82 | 4.18 | 84 | تساعد نظم معلومات الموارد البشرية في دعم الاتصالات بين المستويات الادارية والوظائف المختلفة. | 7 |
| عالية جداً | %86 | 0.000 | 4 | 111.12 | 0.73 | 4.31 | 84 | تعمل نظم معلومات الموارد البشرية على حفظ البيانات ويتضمن الحفظ تجديد وتحديث واطافات بيانات جديدة الي قاعدة البيانات | 8 |
| عالية | %82 | 0.000 | 4 | 87.91 | 0.92 | 4.08 | 84 | تعمل نظم معلومات الموارد البشرية على تنظيم جداول العمل | 9 |
| عالية | %81 | 0.000 | 4 | 56.83 | 1.02 | 4.05 | 84 | توفر نظم معلومات الموارد البشرية البيانات الخاصة بظروف وأحوال وسوق العمل | 10 |

| | | | | | | | | | |
|------------|-----|-------|---|-------|------|------|----|--|----|
| عالية | 82% | 0.000 | 4 | 91.12 | 0.84 | 4.11 | 84 | تهتم نظم معلومات الموارد البشرية بجمع وتخزين وحفظ واسترجاع البيانات الصادقة والموضوعية | 11 |
| عالية جداً | 87% | 0.000 | 3 | 47.34 | 0.81 | 4.33 | 84 | تتميز نظم معلومات الموارد البشرية بسرعة استرجاع البيانات ومعلومات الافراد | 12 |
| عالية جداً | 88% | 0.000 | 4 | 96.60 | 0.92 | 4.38 | 84 | تعمل نظم معلومات الموارد البشرية على تقليص التعامل بالسجلات اليدوية والمعاملات الورقية | 13 |

الجدول (4.2.3) التحليل الاحصائي لعبارات المتغير المستقل نظم معلومات إدارة الموارد البشرية

المصدر: إعداد الباحث، بالاعتماد على بيانات الاستبانة، 2022م.

1- من الجدول (4.2.3) الذي يتضمن عبارات المتغير المستقل نظم معلومات إدارة الموارد البشرية تبين وجود فروقات معنوية بين إجابات أفراد مجتمع الدراسة عند درجة خطأ المسموح به 1% كما يوضح ذلك اختبار جودة التوفيق. إن كل عبارات المتغير المستقل نظم معلومات إدارة الموارد البشرية تتوزع في الأهمية نسبية بين عالية جداً وعالية.

3-2-8 تحليل عبارات المتغير التابع إدارة الموارد البشرية:



يتكون المتغير التابع إدارة الموارد البشرية من أربعة أبعاد (تخطيط الموارد البشرية، التدريب، والاختيار التعيين، وتقييم الأداء)، وتم تحليل هذه الأبعاد كما يلي:

البُعد الأول: تخطيط الموارد البشرية تم وضع 9 عبارات في أداة الدراسة لمعرفة وجهة نظر المبحوثين عن تخطيط الموارد البشرية وتم منحهم خيارات لتوضيح الراي وفق مقياس ليكرت الخماسي (أوافق بشدة، أوافق، محايد، لا أوافق، لا أوافق مطلقاً).

الجدول (5.2.3) يوضح التوزيع الاحصائي لعبارات بُعد تخطيط الموارد البشرية، واختبار جودة التوفيق بالإضافة إلى تحديد الأهمية النسبية لكل عبارة.

الجدول (5.2.3) التحليل الاحصائي لعبارات بُعد تخطيط الموارد البشرية

| م | العبارة | عدد | الوسط الحسابي | الانحراف المعياري | كأي تربيع | درجة الحرية | الاحتمالية كأي تربيع | نسبة الأهمية النسبية | الأهمية النسبية |
|---|--|-----|---------------|-------------------|-----------|-------------|----------------------|----------------------|-----------------|
| 1 | يساعد تخطيط الموارد البشرية في إشباع ورغبات كل من المنظمة والفرد. | 84 | 4.35 | 0.91 | 88.74 | 4 | 0.000 | %87 | عالية جداً |
| 2 | التخطيط يظهر نقاط القوة والضعف في نوعية أداء العاملين مما يؤثر في النشاطات المتعلقة بإدارة الموارد البشرية | 84 | 4.19 | 1.02 | 69.21 | 4 | 0.000 | %84 | عالية جداً |
| 3 | يساهم تخطيط الموارد البشرية في اكتساب الخبرات للوصول إلي أعلى المستويات الإدارية. | 84 | 4.43 | 0.72 | 62.57 | 3 | 0.000 | %89 | عالية جداً |
| 4 | تعتمد الوزارة على تقنيات حديثة في تخطيط الموارد البشرية | 84 | 4.05 | 0.93 | 24.00 | 3 | 0.000 | %81 | عالية |
| 5 | تسعى الوزارة من خلال تخطيط الموارد البشرية لتحقيق الاستقرار الوظيفي | 84 | 4.13 | 1.06 | 64.81 | 4 | 0.000 | %83 | عالية |
| 6 | يساعد تخطيط الموارد البشرية على ملء الشواغر الوظيفية بأفضل الكفاءات | 84 | 4.14 | 0.96 | 61.12 | 4 | 0.000 | %83 | عالية |

| | | | | | | | | | |
|------------|-----|-------|---|-------|------|------|----|---|---|
| عالية | %81 | 0.000 | 4 | 50.17 | 0.97 | 4.05 | 84 | يساهم تخطيط الموارد البشرية على تحقيق ولاء العاملين بالوزارة | 7 |
| عالية | %81 | 0.000 | 4 | 54.21 | 1.07 | 4.07 | 84 | يساهم التخطيط الموارد البشرية في زيادة العائد على استثمارات المنظمة ويخفض التكلفة | 8 |
| عالية جداً | %84 | 0.000 | 4 | 73.50 | 0.97 | 4.18 | 84 | يساعد التخطيط في وضع برامج تدريبية للعاملين | 9 |

المصدر: إعداد الباحث، بالاعتماد على بيانات الاستبانة، 2022م.

من الجدول (5.3.3) الذي يتضمن عبارات بُعد تخطيط الموارد البشرية تبين وجود فروقات معنوية بين إجابات أفراد مجتمع الدراسة عند درجة خطأ المسموح به 1% كما يوضح ذلك اختبار جودة التوفيق. إن كل عبارات بُعد تخطيط الموارد البشرية تتوزع في الأهمية نسبية بين عالية جداً وعالية.

البُعد الثاني: التدريب تم وضع 9 عبارات في أداة الدراسة لمعرفة وجهة نظر المبحوثين عن التدريب وتم منحهم خيارات لتوضيح الرأي وفق مقياس ليكرت الخماسي (أوافق بشدة، أوافق، محايد، لا أوافق، لا أوافق مطلقاً).

الجدول (6.2.3) يوضح التوزيع الاحصائي لعبارات بُعد التدريب، واختبار جودة التوفيق بالإضافة إلى تحديد الأهمية النسبية لكل عبارة.

الجدول (6.2.3) التحليل الاحصائي لعبارات بُعد التدريب

| م | العبارة | عدد | الوسط الحسابي | الانحراف المعياري | كأي تربيع | درجة الحرية | الاحتمالية كأي تربيع | نسبة الأهمية النسبية | الأهمية النسبية |
|---|-----------------------|-----|---------------|-------------------|-----------|-------------|----------------------|----------------------|-----------------|
| 1 | التدريب هو أفضل وسيلة | 84 | 4.68 | 0.66 | 125.81 | 3 | 0.000 | %94 | عالية جداً |

| | | | | | | | | لاكتساب المهارات لعملية الموارد البشرية لديها | |
|---------------|-----|-------|---|-------|------|------|----|--|---|
| عالية جداً | %91 | 0.000 | 3 | 82.76 | 0.65 | 4.56 | 84 | يهتم التدريب بزيادة تنمية المهارات وكفاءة الموارد البشرية بصورة مستمرة | 2 |
| عالية جداً | %91 | 0.000 | 3 | 86.48 | 0.66 | 4.57 | 84 | التدريب يعمل على تحقيق زيادة الإنتاجية | 3 |
| عالية | %82 | 0.000 | 4 | 71.60 | 1.11 | 4.12 | 84 | يعمل التدريب على تقليل الحاجة لتقليل الحاجة للإشراف | 4 |
| عالية جداً | %91 | 0.000 | 2 | 38.64 | 0.65 | 4.55 | 84 | التدريب يساعد على تأهيل الفرد لأداء عمله بطريقة سليمة | 5 |
| عالية جداً | %87 | 0.000 | 4 | 97.79 | 0.96 | 4.36 | 84 | يساهم التدريب في تقليل حوادث واصابات العمل | 6 |

| | | | | | | | | | |
|---|---|----|------|------|--------|---|-------|-----|------------|
| التدريب يعمل علي زيادة الاستقرار الوظيفي | 7 | 84 | 4.40 | 0.81 | 59.33 | 3 | 0.000 | 88% | عالية جداً |
| يتم تدريب الموظفين الجدد لتأهيلهم لأداء الاعمال المؤكدة إليهم | 8 | 84 | 4.42 | 0.85 | 100.41 | 4 | 0.000 | 88% | عالية جداً |
| التدريب بالوزارة يساعد العاملين على الحصول على الوظيفة | 9 | 84 | 3.94 | 1.15 | 43.74 | 4 | 0.000 | 79% | عالية |

المصدر: إعداد الباحث، بالاعتماد على بيانات الاستبانة، 2022م.

من الجدول (6.2.3) الذي يتضمن عبارات بُعد التدريب تبين وجود فروقات معنوية بين إجابات أفراد مجتمع الدراسة عند درجة خطأ المسموح به 1% كما يوضح ذلك اختبار جودة التوفيق. إن كل عبارات بُعد التدريب تتوزع في الأهمية نسبية بين عالية جداً وعالية.

البُعد الثالث: الاختيار والتعيين تم وضع 7 عبارات في أداة الدراسة لمعرفة وجهة نظر المبحوثين عن الاختيار والتعيين وتم منحهم خيارات لتوضيح الراي وفق مقياس ليكرت الخماسي (أوافق بشدة، أوافق، محايد، لا أوافق، لا أوافق مطلقاً).

| م | العبارة | عدد | الوسط الحسابي | الانحراف المعياري | كأي تربيع | درجة الحرية | الاحتمالية كأي تربيع | نسبة الأهمية النسبية | الأهمية النسبية |
|---|---|-----|---------------|-------------------|-----------|-------------|----------------------|----------------------|-----------------|
| 1 | تتيح ادارة الموارد البشرية فرصة التعرف على اسباب عدم قبول | 84 | 3.90 | 1.15 | 35.88 | 4 | 0.000 | 78% | عالية |

| | | | | | | | | المتقدمين لشغل الوظائف الشاغرة بالوزارة | |
|-------|-----|-------|---|-------|------|------|----|--|---|
| عالية | %74 | 0.000 | 4 | 28.14 | 1.10 | 3.68 | 84 | ترك بعض الأفراد العمل بشكل مفاجئ لا يشكل مشكلة كبيرة نظراً لاستعداد الإدارة بتوفير البديل | 2 |
| عالية | %78 | 0.000 | 4 | 52.07 | 1.01 | 3.89 | 84 | تعمل إدارة الموارد البشرية على الاختيار الأمثل للعاملين من البداية لتوفير تكاليف التدريب و التأهيل | 3 |
| عالية | %76 | 0.000 | 4 | 32.67 | 1.04 | 3.81 | 84 | لا تشهد الإدارة الكثير من حالات الاستقالة لذوى الخبرة | 4 |
| عالية | %79 | 0.000 | 4 | 52.19 | 0.95 | 3.94 | 84 | يسهم الاختيار في تقليل الأعداد غير المؤهلة من الأفراد المتقدمين للعمل بالوزارة | 5 |
| عالية | %80 | 0.000 | 4 | 67.79 | 0.86 | 4.02 | 84 | يوفر الاختيار الأعداد الملائمة من القوى العاملة لملء الوظائف الشاغرة في الوزارة | 6 |
| عالية | %79 | 0.000 | 4 | 54.10 | 0.91 | 3.96 | 84 | لدى ادارة الموارد البشرية آليات مناسبة لإعلان نتائج المقبولين للوظائف الشاغرة | 7 |

الجدول (7.2.3) يوضح التوزيع الاحصائي لعبارات بُعد الاختيار والتعيين، واختبار جودة التوفيق بالإضافة إلى تحديد الأهمية النسبية لكل عبارة.

الجدول (7.2.3) التحليل الاحصائي لعبارات بُعد الاختيار والتعيين



المصدر: إعداد الباحث، بالاعتماد على بيانات الاستبانة، 2022م.
من الجدول (7.2.3) الذي يتضمن عبارات بُعد الاختيار والتعيين تبين وجود فروقات معنوية بين إجابات أفراد مجتمع الدراسة عند درجة خطأ المسموح به 1% كما يوضح ذلك اختبار جودة التوفيق. إن كل عبارات بُعد الاختيار والتعيين ذات أهمية نسبية عالية.
البُعد الرابع: تقييم الأداء تم وضع 9 عبارات في أداة الدراسة لمعرفة وجهة نظر المبحوثين عن تقييم الأداء وتم منحهم خيارات لتوضيح الراي وفق مقياس ليكرت الخماسي (أوافق بشدة، أوافق، محايد، لا أوافق، لا أوافق مطلقاً).
الجدول (8.2.3) يوضح التوزيع الاحصائي لعبارات بُعد تقييم الأداء، واختبار جودة التوفيق بالإضافة إلى تحديد الأهمية النسبية لكل عبارة.

الجدول (8.2.3) التحليل الاحصائي لعبارات بُعد تقييم الأداء

| م | العبرة | عدد | الوسط الحسابي | الانحراف المعياري | كأي تربيع | درجة الحرية | الاحتمالية كأي تربيع | نسبة الأهمية النسبية | الأهمية النسبية |
|---|---|-----|---------------|-------------------|-----------|-------------|----------------------|----------------------|-----------------|
| 1 | يساعد تقييم الأداء على تحديد العلاوات المستحقة للعاملين | 84 | 4.25 | 0.92 | 78.26 | 4 | 0.000 | %85 | عالية جداً |
| 2 | يساعد تقييم الاداء في معرفة جوانب القوة والضعف للعاملين. | 84 | 4.40 | 0.78 | 62.38 | 3 | 0.000 | %88 | عالية جداً |
| 3 | التقييم يعمل على تحديد الاحتياجات التدريبية للعاملين بالوزارة | 84 | 4.40 | 0.75 | 57.81 | 3 | 0.000 | %88 | عالية جداً |
| 4 | يساعد تقييم الأداء على تقييم سياسات التوظيف، | 84 | 4.18 | 0.97 | 65.17 | 4 | 0.000 | %84 | عالية جداً |

| | | | | | | | | | |
|------------|-----|-------|---|-------|------|------|----|--|---|
| | | | | | | | | ومصادر اختيار العاملين | |
| عالية جداً | %86 | 0.000 | 4 | 78.86 | 0.91 | 4.29 | 84 | يعمل تقييم الأداء على تحسين مستويات الأداء من قبل الأفراد لما فيه من خدمة لمصالحهم ومصالح المنظمة. | 5 |
| عالية | %82 | 0.000 | 3 | 34.57 | 0.81 | 4.11 | 84 | توفر أسس موضوعية وعملية لتقييم أداء الافراد بالوزارة الأفراد. | 6 |
| عالية جداً | %85 | 0.000 | 3 | 52.10 | 0.78 | 4.27 | 84 | تقييم الاداء يكشف للإدارة العليا عن مواقع القوة والخلل في أقسام المنظمة المختلفة. | 7 |
| عالية جداً | %85 | 0.000 | 4 | 81.83 | 0,83 | 4.25 | 84 | تقييم الاداء يساعد على اكتشاف العاملين | 8 |

| | | | | | | | | | |
|-------|-----|-------|---|--------|------|------|----|--|---|
| | | | | | | | | المؤهلين أكثر من غيرهم لشغل المناصب القيادية في المستقبل | |
| | | 0.000 | | | | | 84 | تقييم الاداء يعمل علي زيادة كفاءة برامج التدريب بالوزارة | 9 |
| عالية | 81% | | 4 | 106.71 | 0,89 | 4.07 | | | |

المصدر: إعداد الباحث، بالاعتماد على بيانات الاستبانة، 2022م.

من الجدول (8.2.3) الذي يتضمن عبارات بُعد تقييم الأداء تبين وجود فروقات معنوية بين إجابات أفراد مجتمع الدراسة عند درجة خطأ المسموح به 1% كما يوضح ذلك اختبار جودة التوفيق. إن كل عبارات بُعد تقييم الأداء ذات أهمية نسبية عالية جد

3-2-9 اختبار الفرضيات الأساسية للدراسة: هذا المبحث يتناول استخدام التحليل العملي الاستكشافي والتوكيدي، لمحاور فرضيات الدراسة، لاستخلاص المتغيرات الكامنة وبناء نموذج الدراسة.

3-2-10 التحليل العملي لعبارات محاور الدراسة: تأتي الحاجة لإجراء عملية التحليل العملي لمحاور الدراسة، لاختبار الاختلافات بين العبارات التي تقيس كل متغير من متغيرات الدراسة، والحصول على متغيرات كامنة تعبر عن المتغيرات، حيث تقوم عملية التحليل العملي إلى الكشف عن عدد صغير نسبياً من المتغيرات غير المشاهدة (الكامنة) التي تمثل تمثيلاً كافياً للعلاقات البنينة بين عدد كبير من المتغيرات المقاسة، بحيث أن كل متغير كامن يمثل مقدار من التباين المشترك بين عدد من المتغيرات المقاسة، أو يمثل القاسم المشترك من المعلومات التي تشترك فيها جملة من المتغيرات الملاحظة، أو المقاسة مما يُسهل التعامل مع العدد الكبير من المتغيرات عن طريق عدد قليل من المتغيرات الكامنة التي تمثل متغيرات الظاهرة على تعددها وتنوعها، وهذا يتيح للدراسة العلمية التركيز القوي على المتغيرات المهمة (الكامنة) ولا تتشتت بين عدد كبير من المتغيرات الظاهرة التي تحتوي على عدد كبير من المعلومات المتكررة رغم اختلافها الظاهري.

الشروط الواجب توفرها للتحليل العاملي الاستكشافي:

1- كفاية حجم المجتمع: يعتبر حجم المجتمع تحت الدراسة كافي لإجراء التحليل العاملي إذا كانت قيمة اختبار كيزر - ميير - أولكين (Kaiser - Meyer - Olkin) (KMO- test) لكفاية حجم المجتمع أكبر من (0.50).

2- تكون مصفوفة الارتباطات بين المتغيرات صالحة للتحليل العاملي إذا تكونت من معاملات أكبر من، أو تساوي (0.30) وأقل (0.84).

3- تكون مصفوفة الارتباطات بين المتغيرات صالحة للتحليل العاملي إذا كانت القيمة المطلقة لمحدد المصفوفة أكبر من (0.00001) وهذا دليل على عدم وجود اشتراك خطي بين المتغيرات.

4- تكون مصفوفة الارتباطات بين المتغيرات صالحة للتحليل العاملي إذا كانت تختلف عن مصفوفة الوحدة، ويتم اختبار ذلك عن طريق اختبار برتلليت Bartlett's test of sphericity الذي يجب أن يكون دال إحصائياً عند مستوى درجة معنوية (5%).

طرق استخراج العوامل الاستكشافي:

بعد اختبار صلاحية مصفوفة الارتباطات للتحليل العاملي تأتي خطوة تطبيق إحدى التحليل العاملي للكشف عن البنية العاملية الكامنة التي تلخص العلاقات الارتباطية البينية العديدة بين المتغيرات المقاسة سيتم استخدام المكونات الأساسية

Principal Component Analysis (PCA)

لحساب العوامل، ويتم تأويل العوامل المتخرجة عن طريق التدوير المتعامد Orthogonal rotation

وأن تكون قيم الشيوخ أكبر من (0.50).

3-2-11 التحليل العاملي التوكيدي:

لاختبار الصدق تم التحقق من البناء العاملي لمتغيرات الدراسة عن طريق التحليل العاملي التوكيدي (CFA) وهو يتيح الفرصة لتحديد، واختبار صحة نماذج مجتمع للقياس، والتي تم بناءها على ضوء أسس نظرية سابقة، واعتمدت الدراسة في تطبيق التحليل العاملي التوكيدي في تقدير البارامترات على طريقة الإمكان الأعظم من خلال برنامج AMOS (24) في ضوء افتراض التطابق بين مصفوفة التباين للمتغيرات الداخلة في التحليل مع المصفوفة المفترضة من قبل النموذج. والتحليل العاملي ينتج عدد من المؤشرات الدالة على جودة هذه المطابقة.

مؤشرات جودة النموذج:

هنالك عدد من المؤشرات التي تستند عليها الدراسة لتطابق مصفوفة التغيرات للمتغيرات الداخلة في التحليل، والمصفوفة المفترضة من قبل نموذج الدراسة وهي:

$$1- \text{النسبة بين كآي تربيع ودرجة الحرية. } \chi^2/df$$

وهي عبارة عن قسمة قيمة مربع كآي المحسوبة على درجة الحرية، فإذا كانت هذه النسبة أقل من (5) فهذا دليل على مطابقة النموذج، أما إذا كانت النسبة أقل من (2) فهذا دليل على وجود تطابق تام للنموذج.

2- الجذر التربيعي لمتوسط خطأ الاقتراب RMSEA

القيمة التي تقل عن (0.05) تدل على تطابق (جيد) والقيمة التي تتراوح بين (0.05) و(0.08) تدل على وجود مطابقة معقولة في المجتمع، أما إذا زادت القيمة عن (0.08) فتدل على مطابقة سيئة.

3- مؤشر المطابقة المقارن CFI

4- تتراوح قيمة هذا المؤشر بين (0) و(1) ويعمل هذا المؤشر عن طريق مقارنة مربع كآي لنموذج الدراسة، أو المفترض مع مربع كآي للنموذج المستقل، فإذا كانت قيمة الاختبار أكبر من (0.84) دل ذلك على مطابقة معقولة.

5- مؤشر جودة المطابقة GFI يبين هذا المؤشر نسبة التباين التي يفسرها النموذج المفترض، وهو يرادف معامل التحديد في الانحدار المتعدد (R^2) وتتراوح قيمته بين (0) و(1) وإذا كانت قيمة المؤشر (1) فهذا دليل على التطابق التام، أما إذا كانت قيمة المؤشر (0) فهذا دليل على عدم المطابقة التام، وإذا كانت قيمة المؤشر أكبر من (0.84) تدل على مطابقة النموذج للبيانات المفترض للبيانات.

تم استخدام برنامج التحليل الإحصائي (SPSS) الإصدار (25) في إجراء عملية التحليل العاملي الاستكشافي وبرنامج AMOS الإصدار (24) في إجراء التحليل العاملي التوكيدي لمتغيرات الدراسة، حيث تم إعطاء كل عبارة من العبارات التي استخدمت لقياس كل متغير في الاستبانة أسم متغير كما يلي: العبارات التي تقيس المتغير المستقل نظم معلومات الموارد البشرية (13) عبارات وتم إعطاءها أسماء من (B1) إلى (B13).

العبارات التي تقيس بُعد تخطيط الموارد البشرية (9) عبارات، وتم إعطاءها أسماء من (C1) إلى (C9). العبارات التي تقيس بُعد التدريب (9) عبارات، وتم إعطاءها أسماء من (D1) إلى (D9). العبارات التي تقيس بُعد الاختيار والتعيين (7) عبارات، وتم إعطاءها أسماء من (F1) إلى (F7). العبارات التي تقيس بُعد تقييم الأداء (9) عبارات، وتم إعطاءها أسماء من (H1) إلى (H9) وفيما يلي نتائج عملية التحليل العاملي لمتغيرات الدراسة:

أولاً: التحليل العاملي لعبارات المتغيرات للدراسة: تتكون الدراسة من المتغير المستقل نظم معلومات إدارة الموارد البشرية. المتغير تابع إدارة الموارد البشرية الذي تم التعبير عنه بثلاثة أبعاد: تخطيط الموارد البشرية- التدريب- الاختيار والتعيين- تقييم الأداء.

بلغ العدد الكلي للعبارات التي تقيس المتغير المستقل (13) عبارات، أما عبارات المتغير التابع فبلغت (34) عبارات. 12-2-3 التحليل العاملي الاستكشافي للمتغير المستقل نظم معلومات إدارة الموارد البشرية: تم استخدام برنامج SPSS (V.25) لأجراء التحليل العاملي الاستكشافي للمتغير المستقل نظم معلومات إدارة الموارد البشرية، الذي يتكون من (13) عبارات، وجاءت النتائج كما في الجدول (6.2.3).

جدول (9.2.3) نتائج التحليل العاملي الاستكشافي للمتغير المستقل نظم معلومات إدارة الموارد البشرية:

| 1 | | |
|-------|-------|-----------------------------------|
| 0.835 | b2 | نظم معلومات إدارة الموارد البشرية |
| 0.831 | b3 | |
| 0.762 | b11 | |
| 0.761 | b6 | |
| 0.728 | b9 | |
| 0.712 | b8 | |
| 0.707 | b12 | |
| 0.653 | b5 | |
| 0.623 | b13 | |
| 0.605 | b1 | |
| 0.584 | b10 | |
| 0.543 | b4 | |
| | b7 | |
| | 6.082 | لجذور الكامنة |
| | 64.45 | التباين % |

| | | |
|--------|--------------------|-------------------------------|
| | 0.001 | Determinant |
| | 0.760 | KMO |
| 569.53 | Approx. Chi-Square | Bartlett's Test of Sphericity |
| 78 | Df | |
| 0.000 | Sig. | |

المصدر: إعداد الباحث، باستخدام الحزم الإحصائية SPSS، 2022م

جدول (6.2.3) يبين نتائج اختبار Bartlett's و KMO ومصفوفة الارتباطات لعبارات المتغير المستقل نظم معلومات إدارة الموارد البشرية، جاءت قيمة اختبار KMO تساوي (0.760) وهي أكبر من الحد الأدنى الذي أشرطه Kaiser وهو (0.50) وهذا يدل على كفاية حجم المجتمع. أن كل معاملات مصفوفة الارتباطات للمتغير المستقل الرقابة الإدارية تقع بين (0.25) و(0.9)، محدد المصفوفة يساوي (0.001) وهو أكبر من (0.00001) مما يعني أن محدد المصفوفة غير صفري، وأن المصفوفة تختلف عن مصفوفة الوحدة، لأن قيمة اختبار Bartlett's كانت معنوية عند مستوى خطأ مسموح به (0.000) وهذا دليل على صلاحية عبارات المتغير المستقل نظم معلومات إدارة الموارد البشرية للتحليل العاملي. ومن جدول (6.2.3) يتبين أن عبارات المتغير المستقل نظم معلومات إدارة الموارد البشرية تم اختزالها في عامل واحد، وأن قيم الاشتراكات الأولية للعامل تزيد عن (0.50) وهذا دليل على أن هذه العوامل استخرجت من العبارات تباين أكبر من (50%) وقيمة الجذور الكامنة Eigen values تساوي (6.082). وهذه القيمة أكبر من الرقم واحد وهذا دليل على أن قدرة العامل على تفسير التباين يعادل أكثر من ضعف ما يفسره المتغير الواحد، أو العبارة الواحدة. وهذا العامل يفسر (64.45%) من التباين الكلي للمتغير المستقل نظم معلومات إدارة الموارد البشرية. تم إجراء عملية التحليل العاملي الاستكشافي لعبارات محاور المتغير المستقل نظم معلومات إدارة الموارد البشرية، وقد نتج عن هذه العملية حذف العبارة السابعة (b7) التحليل العاملي التوكيدي للمتغير المستقل نظم معلومات إدارة الموارد البشرية. تم بناء النموذج الأول للدراسة والذي يتكون من محور للمتغير المستقل نظم معلومات إدارة الموارد البشرية والذي تم قياسه عن طريق (13) عبارات، وبعد الإحصائي والتحليل العاملي الاستكشافي والتوكيدي حذف عبارة، كما في الشكل (1)



مجلة جامعة الزيتونة الدولية - مجلة علمية محكمة تصدر عن جامعة الزيتونة الدولية

<https://journal.ziu-university.net>

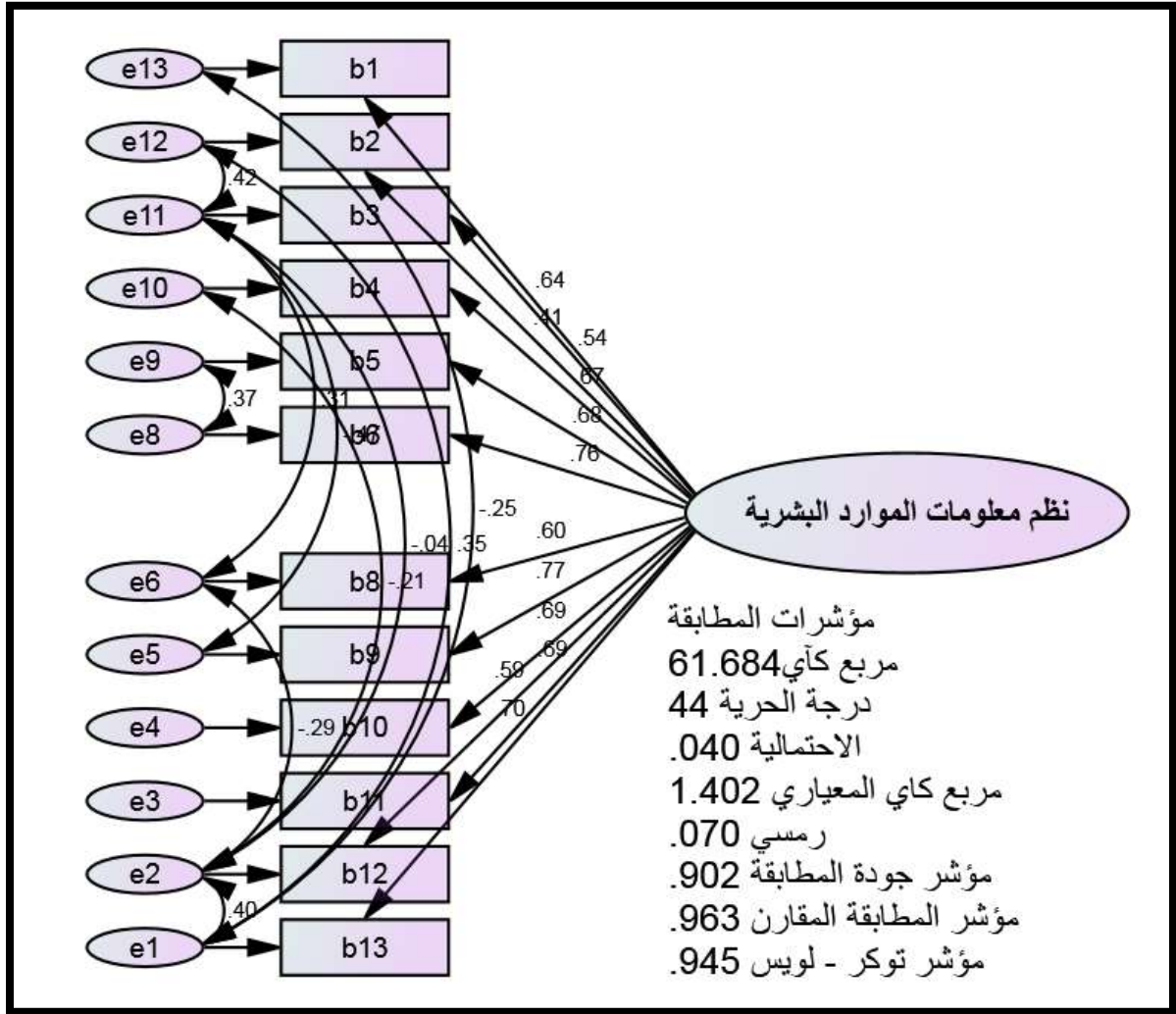
30/05/2023

العدد العاشر : ص.ص 44 - 106

ISSN:2958-8537 Issue: N10

Al-Zaytoonah University International Journal for Scientific Publishing

شكل (1) التحليل العائلي التوكيدي للمتغير المستقل نظم معلومات إدارة الموارد البشرية



المصدر: إعداد الباحث، باستخدام الحزم الإحصائية AMOS، 2022م

جدول (10.2.3) مؤشرات مطابقة التحليل التوكيدي للمتغير المستقل نظم معلومات إدارة الموارد البشرية

| المقياس | القيمة | المستوى المقبول | القرار |
|---------|--------|-----------------|--------|
|---------|--------|-----------------|--------|

| | | | |
|-------------|---|-------|---|
| تطابق مقبول | نسبة مربع كأي إلى درجة الحرية يجب أن تكون قل من 5 | 1.402 | مربع كأي المعياري Chi/df |
| تطابق جيد | أقل من 0.08 | 0.70 | الجذر التربيعي لمتوسط خطأ الاقتراب RMSEA |
| تطابق جيد | أكبر من أو يساوي 0.9 | 0.902 | مؤشر جودة المتطابقة GFI |
| تطابق جيد | أكبر من أو يساوي 0.9 | 0.963 | مؤشر المطابقة المقارن CFI |
| تطابق جيد | أكبر من أو يساوي 0.9 | 0.945 | مؤشر توكر لويس TLI |

المصدر: إعداد الباحث، ان باستخدام الحزم الإحصائية AMOS، 2022م

من الجدول (7.2.3) الذي يبين نتائج اختبارات المطابقة لنموذج التحليل التوكيدي للمتغير المستقل نظم معلومات إدارة الموارد البشرية، وجد أن النموذج المفترض يمتاز بمطابقة جيدة، لأن النسبة مربع كأي المعياري كانت (1.402) وهي أقل من (5) وقيمة الجذر التربيعي لمتوسط خطأ الاقتراب (RMSEA) تساوي (0.070)، وقيمة مؤشر المطابقة المقارن (CFI) تساوي (0.963) وهي أكبر من (0.90)، وقيمة مؤشر جودة المتطابقة (0.902) وهي أكبر من (0.90)، وقيمة مؤشر توكر لويس (TLI) تساوي (0.945) وهي أكبر من (0.90). وهذا دليل على المطابقة الجيدة لمكونات المتغير المستقل نظم معلومات إدارة الموارد البشرية.

3-2-13 التحليل العاملي الاستكشافي للمتغير التابع إدارة الموارد البشرية:

تم استخدام برنامج SPSS (V.25) لأجراء التحليل العاملي الاستكشافي للمتغير التابع إدارة الموارد البشرية، الذي يتكون من (34) عبارات، وجاءت النتائج كما في الجدول (.)

جدول (11.2.3) نتائج التحليل العاملي الاستكشافي للمتغير التابع إدارة الموارد البشرية:

| | | | | | |
|---|---|---|-------|----|--------------|
| 4 | 3 | 2 | 1 | | |
| | | | 0.804 | h7 | تقييم الأداء |



| | | | | | |
|--|-------|-------|-------|----|--------------------------|
| | | | 0.781 | h8 | |
| | | | 0.719 | h2 | |
| | | | 0.676 | h9 | |
| | | | 0.669 | h3 | |
| | | | 0.655 | h4 | |
| | | | 0.638 | h1 | |
| | | | 0.619 | c9 | |
| | | | 0.585 | h5 | |
| | | | | c7 | |
| | | | | h6 | |
| | | 0.759 | | c6 | تخطيط الموارد البشرية |
| | | 0.727 | | c5 | |
| | | 0.707 | | c4 | |
| | | 0.667 | | c3 | |
| | | 0.650 | | c1 | |
| | | 0.630 | | c2 | |
| | | | | c8 | |
| | 0.784 | | | d7 | التدريب |
| | 0.730 | | | d1 | |
| | 0.708 | | | d5 | |
| | 0.696 | | | d6 | |
| | 0.671 | | | d3 | |
| | 0.658 | | | d2 | |
| | 0.624 | | | d4 | |

| | | | | | |
|--------|----------|---------------------------|-------------------------------|-----------------|----------------------|
| | 0.550 | | | d9 | |
| | 0.540 | | | d8 | |
| 0.848 | | | | f4 | الاختيار والتعيين |
| 0.749 | | | | f5 | |
| 0.687 | | | | f2 | |
| 0.633 | | | | f3 | |
| 0.580 | | | | f7 | |
| 0.570 | | | | f1 | |
| 0.560 | | | | f6 | |
| 1.855 | 2.274 | 2.470 | 14.819 | لجذور الكامنة | |
| 14.453 | 15.093 | 15.488 | 17.960 | التباين % | |
| | | | 79.78 | التباين الكلي % | |
| | | | 0.00001467 | Determinant | |
| | | | 0.831 | KMO | |
| | 2419.372 | Approx. Chi- Square | Bartlett's Test of Sphericity | | |
| | 561 | Df | | | |
| | 0.000 | Sig. | | | |

المصدر: إعداد الباحث، باستخدام الحزم الإحصائية SPSS، 2022م

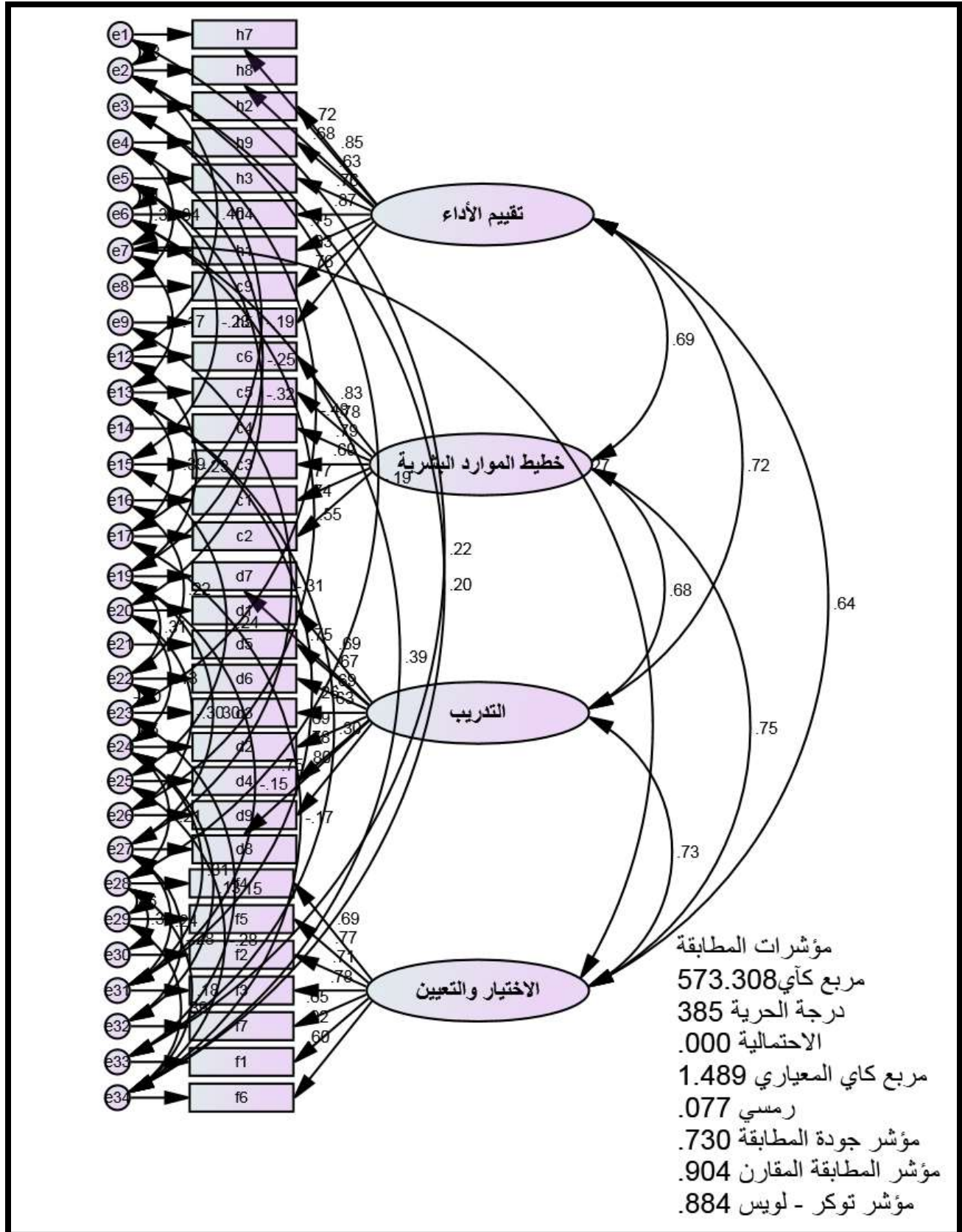
جدول (8.2.3) يبين نتائج اختبار Bartlett's و KOM ومصفوفة الارتباطات لمحاور المتغير التابع إدارة الموارد البشرية، جاءت قيمة اختبار KMO تساوي (0.931) وهي أكبر من الحد الأدنى الذي أشتراطه Kaiser وهو (0.05) وهذا يدل على كفاية حجم المجتمع. أن كل معاملات مصفوفة الارتباطات للمتغير المستقل إدارة الموارد البشرية تقع بين

(0.25) و(0.9)، محدد المصفوفة يساوي (0.00001467) وهو أكبر من (0.0000001) مما يعني أن محدد المصفوفة غير صفري، وأن المصفوفة تختلف عن مصفوفة الوحدة، لأن قيمة اختبار Bartlett's كانت معنوية عند مستوى خطأ مسموح به (0.000) وهذا دليل على صلاحية محاور المتغير التابع إدارة الموارد البشرية للتحليل العاملي. ومن جدول (8.2.3) يتبين أن عبارات المتغير التابع إدارة الموارد البشرية تم اختزالها في (4) عوامل، وأن قيم الاشتراكات الأولية للعوامل تزيد عن (0.50) وهذا دليل على أن هذه العوامل استخرجت من العبارات تبين أكبر من (50%) وقيمة الجذور الكامنة Eigen values تساوي (14.189) للعامل الأول و(2.470) للعامل الثاني و(2.274) للعامل الثالث و(1.855) للعامل الرابع. وهذه القيم أكبر من الرقم واحد وهذا دليل على أن قدرة العوامل على تفسير التباين يعادل أكثر من ضعف ما يفسره المتغير الواحد، أو العبارة الواحدة. وهذه العوامل مجتمعه تفسر (63%) من التباين الكلي للمتغير التابع إدارة الموارد البشرية.

تم إجراء عملية التحليل العاملي الاستكشافي لعبارات محاور المتغير التابع إدارة الموارد البشرية، وقد نتج عن هذه العملية حذف العبارة السابعة (C7) والعبارة الثامن (C8) من بُعد تخطيط الموارد البشرية، والعبارة السادسة (H6) من بُعد تقييم الأداء.

التحليل العاملي التوكيدي للمتغير التابع إدارة الموارد البشرية:

تم بناء النموذج الأول للدراسة والذي يتكون من المتغير التابع إدارة الموارد البشرية والذي تم قياسه عن طريق (34) عبارات، وبعد الاحصائي والتحليل العاملي الاستكشافي والتوكيدي تم تقسيم محور المتغير التابع إدارة الموارد البشرية إلى أربعة أبعاد (الاختيار والتعيين، التدريب، تخطيط الموارد البشرية، وتقييم الأداء) مع حذف ثلاثة عبارات، كما في الشكل () شكل (3) التحليل العاملي التوكيدي للمتغير التابع إدارة الموارد البشرية



جدول (12.2.3) مؤشرات مطابقة التحليل التوكيدي للمتغير التابع إدارة الموارد البشرية

| المقياس | القيمة | المستوى المقبول | القرار |
|---|--------|---|------------------|
| مربع كأي المعياري Chi/df | 1.489 | نسبة مربع كأي إلى درجة الحرية يجب أن تكون قل من 5 | تطابق مقبول |
| الجذر التربيعي لمتوسط خطأ الاقتراب RMSEA | 0.77 | أقل من 0.08 | تطابق جيد |
| مؤشر جودة المتطابقة GFI | 0.730 | أكبر من أو يساوي 0.9 | تطابق غير جيد |
| مؤشر المطابقة المقارن CFI | 0.904 | أكبر من أو يساوي 0.9 | تطابق جيد |
| مؤشر توكر لويس TLI | 0.884 | أكبر من أو يساوي 0.9 | تطابق غير جيد |

المصدر: إعداد الباحث، باستخدام الحزم الإحصائية AMOS، 2022م

من الجدول (9.2.3) الذي يبين نتائج اختبارات المطابقة لنموذج التحليل التوكيدي للمتغير التابع إدارة الموارد البشرية، وجد أن النموذج المفترض يمتاز بمطابقة جيدة، لأن النسبة مربع كأي المعياري كانت (1.402) وهي أقل من (5) وقيمة الجذر التربيعي لمتوسط خطأ الاقتراب (RMSEA) تساوي (0.077)، وقيمة مؤشر المطابقة المقارن (CFI) تساوي (0.904) وهي أكبر من (0.90)، وقيمة مؤشر جودة المتطابقة (0.730) وهي أقل من (0.90)،

وقيمة مؤشر توكر - لويس (TLI) تساوي (0.884) وهي أقل من (0.90). وهذا دليل على المطابقة الجيدة لمكونات المتغير التابع إدارة الموارد البشرية.

نموذج الدراسة المعدل: بعد إجراء التحليل العاملي لمتغيرات الدراسة لم يحدث تغير في نموذج الدراسة. متغيرات الدراسة بعد التحليل العاملي: تم استخدام الوسط الحاسبي لتحويل عبارات العوامل لمتغيرات رقمية يمكن التعامل معها بالتحليل المعلمي وذلك للتحقق من فرضيات الدراسة.

صدق البناء لأداة الدراسة بعد التحليل العاملي: لاختبار مدى توافر الثبات، والاتساق الداخلي بين إجابات عبارات المحاور بعد عملية التحليل العاملي تم احتساب معامل المصدقية ألفا كرنباخ (Alpha-Cronbach) والثبات لكل بعد من محاور الدراسة، ثم إيجاد المعامل لكل عبارات محاور الدراسة كما في الجدول جدول (13.2.3) معامل المصدقية ألفا كرنباخ لعبارات متغيرات الدراسة بعد التحليل العاملي

| المتغير | عدد العبارات | معامل الثبات ألفا كرنباخ | معامل الصدق |
|---|-----------------------|--------------------------|-------------|
| المتغير المستقل: نظم معلومات إدارة الموارد البشرية | 12 | 0.869 | 0.932 |
| المتغير التابع: دارة الموارد البشرية | تخطيط الموارد البشرية | 0.885 | 0.941 |
| | التدريب | 0.900 | 0.949 |
| | الاختيار والتعيين | 0.892 | 0.944 |
| | تقييم الأداء | 0.921 | 0.960 |

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على بيانات الاستبانة: 2022م،

الجدول (10.2.3) يبين اختبار الثبات على إجابات المستجيبين للاستبانة، لجميع محاورها وبلغت أقل قيمة لألفا كرنباخ (0.885) وتعنى هذه القيمة توافر درجة عالية جداً من الثبات الداخلي في الإجابات حيث أنها تعتبر القيمة المقبولة إحصائياً لمعامل ألفا كرنباخ (60%) مما يمكن الاعتماد على هذه الإجابات في تحقيق أهداف الدراسة، وتحليل نتائجها. أما مقياس المصدقية فهو الجذر التربيعي لمقياس الثبات الذي كانت قيمته (0.941) وتعتبر الأداة ذات مصداقية عالية، لأن قيمة مقياس المصدقية قريب من الواحد. وهذا دليل على أن صلاحية متغيرات الدراسة بعد التحليل العاملي.

فرضيات الدراسة:

- 1-تؤثر نظم معلومات إدارة الموارد البشرية تأثير إيجابي في تخطيط الموارد البشرية.
- 2-تؤثر نظم معلومات إدارة الموارد البشرية تأثير إيجابي في التدريب.
- 3-تؤثر نظم معلومات إدارة الموارد البشرية تأثير إيجابي في الاختيار والتعيين.
- 4-تؤثر نظم معلومات إدارة الموارد البشرية تأثير إيجابي في الاختيار تقييم الأداء

اختبار فرضيات الدراسة: تمت مناقشة اختبار فرضيات الدراسة (بعد استخدام التحليل العاملي للبيانات) من خلال استخدام أساليب نمذجة المعادلات البنائية، واستخدام أسلوب تحليل المسار، وهي تقنية إحصائية تستخدم لنفس غرض استخدام الانحدار المتعدد، حيث أن تحليل المسار يعتبر امتداد لتحليل الانحدار المتعدد، ولكن تحليل المسار أكثر فعالية حيث أنه يضع في الحسبان نمذجة التفاعلات بين المتغيرات وعدم الخطية، وأخطاء القياس والارتباط الخطي المتعدد بين المتغيرات المستقلة. لاختبار فرضيات الدراسة تم استخدام أسلوب تحليل المسار للتعرف على العلاقة بين متغير الدراسة المستقل نظم معلومات إدارة الموارد البشرية، ومتغير الدراسة التابع إدارة الموارد البشرية، ويتكون من (تخطيط الموارد البشرية، التدريب، الاختيار والتعيين، تقييم الأداء) تم استخدام برنامج (24) AMOS لتحليل البيانات بعد استخدام الوسط الحسابي لتكوين المتغيرات بصورة كمية، الجدول () يبين التوزيع الاحصائي لمتغيرات الدراسة.

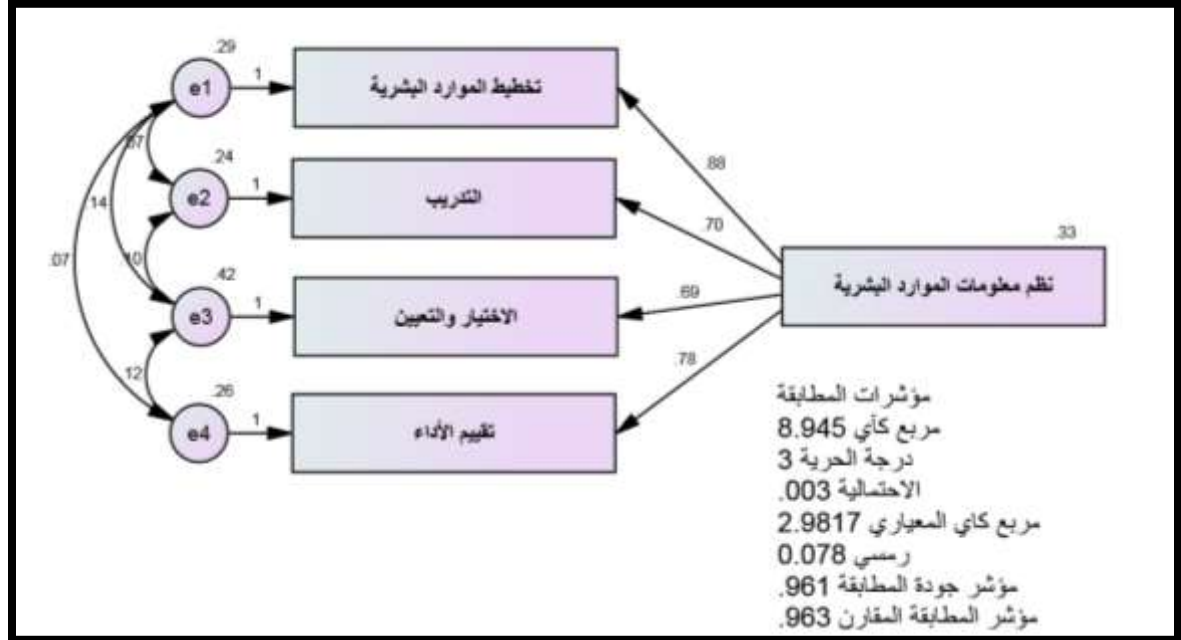
جدول (14.2.3) التوزيع الاحصائي لمتغيرات الدراسة

| الانحراف المعياري | الوسط الحسابي | المتغير |
|-------------------|---------------|-----------------------------|
| 0,575 | 4.180 | نظم معلومات الموارد البشرية |
| 0,749 | 4.214 | تخطيط الموارد البشرية |
| 0,639 | 4.399 | التدريب |
| 0,748 | 3888 | الاختيار والتعيين |
| 0,683 | 4.265 | تقييم الأداء |

المصدر: إعداد الباحث 2022م

من الجدول (14.2.3) يبين التوزيع الاحصائي لمتغيرات الدراسة حيث وجد أن المتغيرات تتبع التوزيع الطبيعي لأن الانحراف المعياري لكل المتغيرات اقل من (1) وهذا دليل على تجانس عبارات المتغيرات وعدم وجود تباين كبير. نتائج تحليل المسار لفرضيات الدراسة

الشكل (2) بين نتائج تحليل المسار للعلاقة بين نظم معلومات إدارة الموارد البشرية وإدارة الموارد البشرية



المصدر: إعداد الباحث، باستخدام الحزم الإحصائية AMOS 24، 2022م

جدول (15.2.3)

يمثل مؤشرات مطابقة التحليل المسار للعلاقة بين نظم معلومات إدارة الموارد البشرية وإدارة الموارد البشرية:

| المقياس | القيمة | المستوى المقبول | القرار |
|---|--------|---|------------------|
| مربع كأي المعياري Chi/df | 2.9817 | نسبة مربع كأي إلى درجة الحرية يجب أن تكون قل من 5 | تطابق مقبول |
| الجذر التربيعي لمتوسط خطأ الاقتراب RMSEA | 0.078 | أقل من 0,08 | تطابق جيد |
| مؤشر جودة المتطابقة GFI | 0.961 | أكبر من أو يساوي 0.9 | تطابق غير جيد |
| مؤشر المطابقة المقارن CFI | 0.963 | أكبر من أو يساوي 0.9 | تطابق جيد |

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على الاستبانة:2022م.

من الجدول (15.2.3) الذي يبين نتائج اختبارات المطابقة لنموذج تحليل المسار للعلاقة بين نظم معلومات إدارة الموارد البشرية وإدارة الموارد البشرية، وجد أن النموذج المفترض يمتاز بمطابقة جيدة، لأن النسبة بين قيم مربع كأي، ودرجات الحرية للنموذج كانت (2.9817) وهي أقل من (5) وقيمة الجذر التربيعي لمتوسط خطأ الاقتراب RMSEA (0.078) وقيمة مؤشر المطابقة المقارن (CFI) (0.961) وهي أكبر من (0.90) وقيمة مؤشر جودة المتطابقة (GFI) (0.963).

جدول ()

يمثل نتائج تحليل المسار للعلاقة بين نظم معلومات إدارة الموارد البشرية وإدارة الموارد البشرية

| العلاقات | التقديرات Estimate | الأخطاء المعيارية S.E. | القيمة الحرجة C.R. | الاحتمالية P | الوصف |
|-----------------------------------|--------------------|------------------------|--------------------|--------------|-------|
| نظم معلومات إدارة الموارد البشرية | 0.879 | 0.103 | 8.528 | 0.000 | دعمت |
| | 0.697 | 0.095 | 7.339 | 0.000 | دعمت |
| | 0.693 | 0.124 | 5.569 | 0.000 | دعمت |
| | 0.782 | 0.098 | 7.972 | 0.000 | دعمت |

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على الاستبانة:2022م.

عند دراسة المعنوية الفردية للمعالم المقدرة من الجدول (15) وجدنا أن كل المعالم المقدرة قد اجتازت اختبار المعنوية الفردية عند مستوى معنوية 1%. إن هذا النموذج يمتاز بمقدرة تفسيرية عالية لأن قيمة مؤشر جودة المطابقة (GFI) كانت (0.961) وهذا دليل على أن نظم معلومات إدارة الموارد البشرية تفسر (96%) من العوامل المؤثرة في إدارة الموارد البشرية، و(4%) الباقية ناتجة من عوامل غير موجود في النموذج.

مناقشة نتائج الدراسة:

تم استخدام التحليل العاملي وتحليل المسار لمناقشة فرضيات الدراسة وتم التوصل إلى النتائج التالية:
التحقق من فرضية الدراسة الأولى: من الجدول () نجد أن نظم معلومات إدارة الموارد البشرية يؤثر في تخطيط الموارد البشرية تأثير إيجابي ومعنوي (1%) وأن قيمة المعلمة المقدرة كانت (0.879).
من الجدول () وهذا يحقق فرضية الدراسة الأولى: وهي يؤثر نظم معلومات إدارة الموارد البشرية تأثير إيجابي في تخطيط الموارد البشرية.

التحقق من فرضية الدراسة الفرعية الثانية: من الجدول () نجد أن نظم معلومات إدارة الموارد البشرية تؤثر في التدريب تأثير إيجابي ومعنوي (1%) وأن قيمة المعلمة المقدرة كانت (0.697)،

وهذا يحقق فرضية الدراسة الثانية: وهي تؤثر نظم معلومات إدارة الموارد البشرية تأثير إيجابي في التدريب
التحقق من فرضية الدراسة الثالثة: من الجدول () نجد أن نظم معلومات إدارة الموارد البشرية يؤثر في الاختيار والتعيين تأثير إيجابي ومعنوي (1%) وأن قيمة المعلمة المقدرة كانت (0.693). وهذا يحقق فرضية الدراسة الثالثة: وهي يؤثر نظم معلومات إدارة الموارد البشرية تأثير إيجابي في الاختيار والتعيين.

التحقق من فرضية الدراسة الرابعة: من الجدول () نجد أن نظم معلومات إدارة الموارد البشرية تؤثر في تقييم الأداء تأثير إيجابي ومعنوي (1%) وأن قيمة المعلمة المقدرة كانت (0.782). وهذا يحقق فرضية الدراسة الرابعة: وهي يؤثر نظم معلومات إدارة الموارد البشرية تأثير إيجابي في تقييم الأداء.

نتائج إضافية:

1- نظم معلومات الموارد البشرية تعمل على حفظ البيانات وتحديثها وإضافة بيانات جديدة الي قاعدة البيانات.

(عالية جداً ($\bar{X} = 4.31, (\chi^2 = 111.12, df = 4, p = 0.00)$

2- نظم معلومات الموارد البشرية تعتمد على إجراءات محددة وواضحة

(عالية جداً ($\bar{X} = 4.27, (\chi^2 = 62.57, df = 3, p = 0.00)$

النتائج والتوصيات:

أولاً: النتائج:

- 1-نظم معلومات الموارد البشرية بجامعة بحري تؤدي إلى تطبيق نظام تخطيط القوي العاملة بالجامعة وذلك من خلال التنبؤ بالاحتياجات المستقبلية من الموارد البشرية.
- 2-تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية أدى إلى تحسين مستوى الأداء.
- 3 -نظم معلومات الموارد البشرية تعمل على حفظ البيانات وتجديدها وتحديثها وإضافة بيانات جديدة إلى قاعدة البيانات.
- 4 -نظم معلومات الموارد البشرية تعتمد على إجراءات محددة وواضحة.
- 5-تتوافر المعلومات بشكل كافٍ عن الموارد البشرية في جامعة بحري.
- 6-نظم معلومات الموارد البشرية تساعد على النمو والتطور والاستجابة لمتغيرات البيئة الداخلية والخارجية.
- 7-وجود أثر ذات دلالة احصائية لتدريب الموظفين وتعيينهم وتحفيزهم في جامعة بحري.
- 8-ساهم نظام المعلومات في زيادة دقة العمليات وتوفير المعلومات اللازمة عن الموارد البشرية.
- 9-تساهم نظم المعلومات في تعميق التفاعل بين إدارة الموارد البشرية والإدارات الوظيفية الأخرى.
- 10-سأعد نظم معلومات الموارد البشرية في عملية الاختيار والتعيين للعاملين.

ثانياً: التوصيات:

- 1- من الأفضل لجامعة بحري بأن تهتم أكثر بتطبيق نظم معلومات الموارد البشرية لتحقيق المزيد من الكفاءة والفاعلية مما يساعد في تحقيق أهدافها.
- 2- ضرورة تقليل الاعتماد على الاعمال الورقية في جمع ومعالجة وخرن واسترجاع المعلومات.
- 3-من المفيد المحافظة على هذا المستوى المتحقق في مجال نظم معلومات الموارد البشرية وبذل المزيد من الجهود للتطوير والارتقاء بالأداء.

قائمة المراجع والمصادر

أولاً: القرآن الكريم:

ثالثاً: المراجع العربية:

- 1- أحمد ماهر، إدارة الموارد البشرية، (مصدر: الدار الجامعية، الطبعة الأخيرة) ص155.
- زكي مكي إسماعيل إدارة الموارد البشرية، (شركة مطابع السودان للعملة المحدودة، 2009م) ص 37.
- 2- نظم المعلومات الإدارية، د/ نكي مكي إسماعيل، 2009، شركة مطابع السودان، 270 ص 7،8
- 3- ا. د. عثمان الكيلاني، هلال البياتي، علاء السالمي، مدخل الي نظم المعلومات الإدارية، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان، 298، ص41.
- 4- نجم عبد الله الحميدي، سلوى امين السامرائي، عبد الرحمن العبيد، نظم المعلومات الإدارية مدخل معاصر، دار وائل للنشر، عمان، عدد الصفحات 357، ص13.
- 5- إبراهيم سلطان: نظم المعلومات الإدارية، مدخل النظم، الدار الإسكندرية، مصدر، 2005، ص1
- 6- عايدة سيد خطاب، الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية، القاهرة، دار الفكر العربي، 2002، ص 6.
- 7- محمد سيد جاد الرب / إدارة الموارد البشرية، دار النهضة العربية، مصر، 2008
- 8- د، محمد الفاتح محمود بشر المغربي، نظم المعلومات الإدارية، دار الجنان للنشر والتوزيع، الأردن، عدد الصفحات، 173، ص17.
- 9- احمد فوزي ملوخية، نظم المعلومات الادارية، الإسكندرية مركزالاسكندرية، 2009، ص19
- 10- إدارة الموارد البشرية، د/ صلاح الدين محمد عبد الباقي، الدار الجامعية، شارع زكريا غنيم (2000) ص389 - 391
- 11- إدارة الموارد البشرية، زكي مكي إسماعيل، 2009، شركة مطابع السودان، الخرطوم (302، ص14، 15، الطبعة 2)
- 12- إدارة الموارد البشرية، أبو العباس فضل المولى كجوك، 2013م الخرطوم، المكتبة الوطنية، ص288، ص، 14، 15، ط2.
- 13- عبد الحميد عبدالفتاح المغربي، الاتجاهات الحديثة في دراسات وممارسات إدارة الموارد البشرية 2009، المكتبة العصرية للنشر والتوزيع، مصر، المنصورة، 20، ط1.
- 14- د: خالد عبد الرحيم الهيتي، إدارة الموارد البشرية (مدخل استراتيجي) 2003، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان ،332، ص199.
- 15- غنى دحام ثناى الزبيدي، إدارة الموارد البشرية، مفاهيم وتوجيهات معاصرة، وآخرون، عمان، دار الحامد للنشر والتوزيع، 2016، ص 25.
- 16- إدارة الموارد البشرية، د: محمد الفاتح محمود بشير المغربي، 2016، دار الجنان للنشر والتوزيع، عمان، ص54، ط1
- 17- بن عنتر عبد الرحمن، إدارة الموارد البشرية المفاهيم والأسس والأبعاد الاستراتيجية (عمان: اليازوردي، 2010) ص29.
- 18- راوية حسن، إدارة الموارد البشرية رؤية مستقبلية، (الدار الجامعية، الطبعة الأولى، 2001م) ص

ثانياً: الرسائل العلمية:

1. عماد صفوك جلود الروك، دور نظم الموارد البشرية في زيادة فاعلية أداء الموارد البشرية، منشورة التخصص إدارة أعمال (جامعة العلوم التطبيقية، كفيه العلوم ال إدارية2012).
2. نجلاء ادم حسن، أثر التدريب في تنمية الموارد البشرية، غير منشورة، إدارة أعمال (جامعة السودان2014).
3. محمد أحمد الخليفة، أثر سلوك المواظبة متغير وسيط بين ممارسة إدارة الموارد البشرية ونية ترك العمل، غير منشورة، جامعة السودان 2013.
4. مهند أحمد عثمان، دور إدارة الموارد البشرية في تنمية القوي العاملة، رسالة دكتوراه، جامعة السودان2009.
5. مروان ابن جابر صويلح - دور إدارة الموارد البشرية بالارتقاء بمستوى العاملين - جامعة السودان - رسالة دكتوراه غير منشورة 2006م
6. محمد رضا أحمد مقدادي - دور نظم وتكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية - جامعة النيلين - رسالة دكتوراه منشورة 2008م.
7. مصعب عبد الله عبد الرحمن: نظم معلومات الموارد البشرية وأثرها في إدارة الموارد البشرية، رسالة ماجستير، إدارة أعمال، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا
8. عابدين محمد أحمد - أثر نظم المعلومات على إدارة الموارد البشرية - جامعة السودان - رسالة ماجستير غير منشورة -2007
9. عصام الدين محمد علي، تأثير نظم المعلومات على الإدارة الحكومية في المدينة العربية في ظل الثورة الرقمية، جامعه الملك سعود المملكة العربية السعودية،2005، ص12
10. أمال ديلمي، دور الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في تعزيز إدارة المعرفة، رسالة ماجستير، إدارة أعمال، جامعة أم البواقي الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية، 2015م.