

جامعة ميدأوشن

كلية الإدارة

تخصص إدارة موارد بشرية



أثر نظم معلومات الموارد البشرية على جودة إدارة الموارد البشرية
" بالتطبيق على شركة اللجام للرياضة "

إعداد الطالب/

بلقيس أحمد بن عفيف

241000695

إشراف/

د. أسماء أبو عنزة

العام الدراسي :

2024

3.....	مقدمة:
6.....	مشكلة الدراسة:
7.....	أهمية الدراسة:
8.....	أهداف الدراسة:
9.....	تساؤلات الدراسة
9.....	فروض الدراسة:
10.....	نموذج الدراسة:
11.....	الدراسات السابقة:
21.....	المنطلقات النظرية للدراسة:
22.....	المنهجية وطرق البحث:
22.....	مصادر البيانات:
23.....	أدوات الدراسة:
23.....	الأساليب الإحصائية المستخدمة:
24.....	حدود الدراسة :
25.....	المراجع:

مقدمة:

يعد نظم معلومات إدارة الموارد البشرية واحدة من النظم القادرة على جمع ومعالجة وتصنيف، وحفظ البيانات والمعلومات التي يحتاجها متخذو القرارات للقيام بالوظائف الإدارية كافة من تخطيط وتنظيم وتوجيه ورقابة. وشهدت المنظمات العامة والخاصة نقلة كبيرة في أنظمة المعلومات، تمثلت باستخدام الحاسب وقواعد البيانات وشبكات الاتصال بالإضافة للوسائل التكنولوجية الأخرى التي ساهمت في وجود نظام معلومات يعتمد بشكل أساسي على استخدام الحاسب، كما أن هناك مجموعة من فوائد نظم معلومات إدارة الموارد البشرية أهمها: استثمار المورد المعلوماتي في المنظمة والسيطرة على كافة المعلومات فيها، وربط جميع الأطراف المنتجة للمعلومات داخل المنظمة بوحدة الأمر واتخاذ القرار، والقدرة على تبادل وتشارك المعلومات والتحاور عبر الشبكات والاتصالات داخل المنظمة وخارجها وعلى المستوى العالمي، وكذلك القدرة على التخطيط والتنبؤ للمستقبل ضمن احتمالات مدروسة واقتراح بدائل في حالة وجود خلل في تنفيذ الخطط وتوقع احتياجات المنظمة المستقبلية الكفيلة بتحقيق الأهداف والمساعدة في إتمام المهام العمليات الإدارية بوقت أسرع وكفاءة أكبر وبعدد أقل من القوى البشرية. (بن البار، 2021)

ويرى البعض إن من أهم ما تقوم به نظم معلومات إدارة الموارد البشرية هو توفير المعلومات الضرورية لكل مستويات التسيير عن حالتها الحالية والسابقة، والتنبؤ عن طريق تجميع هذه المعلومات، حفظها، تحليلها، ووضعها معاً بطريقة تساعد على الإجابة على أسئلة استراتيجية، تسييرية وتنفيذية مهمة، ولذلك يمكن لنظام المعلومات الإدارية تأمين الاتصالات الدائمة بين الأقسام والإدارات المختلفة في الوحدة الاقتصادية من خلال مجموعة التقارير المالية الداخلية حتى يمكن التنسيق فيما بينها فيما يتعلق بوضع الخطط قصيرة الأجل الأهداف التشغيلية وتوضيح مدى مساهمة كل إدارة أو قسم في إمكانية المساهمة في تحقيق الأهداف الاستراتيجية. (Shahreki, 2019)

ويعتمد نجاح المنظمات بشكل كبير على القوى العاملة التي تعمل بها، وذلك لأن المعرفة والمهارة والقدرات تتبع أساساً من أعضاء المنظمة، وتمثل قاعدة المعرفة الأساس التصميم وإعداد الكفاءات في المنظمة، وهي التي تجعلها متميزة عن منافسيها كما تعطى تقديراً لدى العملاء، تقوم التنظيمات المختلفة في العالم بجهود جادة لتسخير مخرجات التطور العلمي والتكنولوجي وخصوصاً في مجال المعلومات لتحسين وتطوير أدائها. (السعود، 2018)

ويؤكد أن الكثير من المنظمات العامة والخاصة نجحت في تبني واستخدام وسائل التكنولوجيا المتقدمة في كثير من الأنشطة التي مارستها مثل الإنتاج، والتعليم والتدريب، والصيانة، وغيرها واستطاعت من خلال ذلك تحقيق مراتب متقدمة في مجال المبيعات والأرباح والشهرة والقدرة التنافسية وغيرها ، وعليه فإن تطور تكنولوجيا المعلومات والاتصالات جعل من الممكن لأي منظمة أن تعيد التفكير في قيم منتجاتها وخدماتها، والطريقة التي تنقل بها هذه القيم إلى عملائها.

ان نظم معلومات ادارة الموارد البشرية لها دور مهم في جودة ادارة الموارد البشرية ، فجودة إدارة الموارد البشرية كما أوضحها البعض، تتمثل في الوظائف الأولية التي تشمل تحليل العمل، والاختيار والتعيين، وتصميم هيكل الأجور، ثم : يلها مجموعة الوظائف الثانوية المتمثلة في تصميم أنظمة الحوافز، وتقييم الأداء، والتدريب، وتخطيط المسار الوظيفي، وفي نهاية الهرم تأتي الوظائف المساعدة لإدارة الموارد البشرية والمتمثلة في العلاقة مع النقابات، وأمن وسلامة العاملين، وساعات وجداول العمل وكفاءة إدارة الموارد البشرية تدعم قوة أي منظمة في تميزها عن المنظمات الأخرى، وتعد عنصرا بارزا في المنافسة السوقية.(زعطوط، 2019)

في عصر العولمة، تحتاج المنظمة إلى إدارة فاعلة ورشيده تستطيع أن تتوقع الأحداث والمتغيرات المستقبلية، وحتى يتسنى لإدارة المنظمة القدرة على التعامل مع المتغيرات والتكيف معها لا بد من وجود معلومات حديثة تحاكي الواقع ونظم للحصول على هذه المعلومات وكيفية التعامل، وأفراد مهرة يستطيعون التعامل مع هذه النظم واستخلاص العبر منها من أجل تحقيق أهداف المنظمات لذلك تسعى المنظمة ليس فقط للاستخدام الأمثل لمواردها المادية والمالية، وإنما للاستخدام الأمثل لمواردها المعلوماتية والبشرية أيضا، وما يميز الموارد البشرية عن بعضها البعض هي المعرفة والمهارة التي تمتلكها هذه الموارد.(مختار، 2022)

كما أن الثورة المعلوماتية التي تضمنت استخدام التكنولوجيا والحاسوب وشبكة الإنترنت أدت إلى إحداث تغيرات متسارعة في العالم شملت جميع الجوانب الإدارية التي تعتمد على نظم المعلومات الحديثة والمطورة، مما أدى إلى ظهور نظم معلومات متخصصة في كل مجال من مجالات الإدارة ومن ضمنها نظم معلومات تسعى إلى تطوير وبناء الموارد البشرية وهذه النظم تساعد في إدراك قيمة إدارة الموارد البشرية المتمثلة برأس المال الفكري للمنظمة فالموارد البشرية عبارة عن طاقة ذهنية وقدرة فكرية ومصدر للمعلومات والابتكار وعنصر قادر على المشاركة بالفكر والرأي والمبادرة للسعي إلى التغيير والتطور والإنجاز لزيادة كفاءة وفاعلية المنظمة وتحسين أدائها. (بن الباء، 2021)

ويتعلق مفهوم نظام معلومات الموارد البشرية باستخدام تكنولوجيا المعلومات لتطوير الخصائص الإدارية المتعلقة بوظائف وتطبيقات إدارة الموارد البشرية، ويعتبر نظام معلومات الموارد البشرية HRIS كإجراء منهجي لجمع وتخزين وصيانة، واستعادة البيانات المطلوبة من قبل المنظمات عن مواردها البشرية، ولنظم معلومات الموارد البشرية HRIS استخدامات وفوائد مختلفة حيث أن تحسين التنظيم الجيد يساعد بشكل عام في إدارة جميع معلومات الموارد البشرية وعلى الرغم من أن المعلومات الحديثة التي تعتمد على التكنولوجيا يتزايد تأثيرها على مختلف نواحي الحياة لكن تبقى الموارد البشرية رأس المال الرئيسي لجميع المنظمات وخاصة المنظمات التي تعتمد على المعرفة. (مختار، 2022)

لذلك لا بد من دمج التكنولوجيا مع الموارد البشرية للمساعدة في بناء نظم معلومات تساعد إدارة الموارد البشرية على المساهمة الفاعلة في إدارة المنظمة بنجاح، حيث تزود أنظمة معلومات إدارة الموارد البشرية حلول متكاملة لإدارة الموارد البشرية في أي منظمة مهما كان حجمها أو نشاطها وهذه الأنظمة صممت من أجل الإيفاء بحاجات الزبائن الحالية والمستقبلية، فنظم معلومات إدارة الموارد البشرية المحدثة تساعد في إدارة جميع العاملين، وفي التقارير والتحليل والتوظيف وتربط الإنجازات بسلم الرواتب والأنظمة المالية والمحاسبية معاً، كما وتزود المنظمة في أي شيء تسعى المنظمة لمراقبته وتحليله حول العمل والعاملين الحاليين والسابقين وطلبات التوظيف، ولذلك على كل منظمة اختيار نظام المعلومات التي يناسبها من أجل إدارة الموارد البشرية لديها ولكي تتكيف مع احتياجاتها وبيئتها. (الأعظمي، 2020)

كما أن الشركات تقوم بإعادة تركيب ودمج مصادر المعلومات لخلق معلومات جديدة بحيث تقود إلى الإبداع والابتكار، وتركيب ودمج المعلومات يعتمد على رأس المال البشري الذي يمتلك المعلومات التي تؤدي إلى الابتكار والإبداع وهذا يحتاج إلى تنظيم ممارسات إدارة الموارد البشرية، وحتى يتم تنظيم ممارسات إدارة الموارد البشرية لا بد التكامل ما بين القوى البشرية وأنظمة إدارة الموارد البشرية من أجل تبادل المعلومات التي تؤدي إلى الابتكار والإبداع.

كما أن على الشركات أن تحدد مستوى المرونة الوظيفية ضمن أنظمة إدارة الموارد البشرية والتي تساعد المنظمة لتطوير قدرتها على التكيف مع متغيرات البيئة حيث المرونة الوظيفية والقدرة على التكيف البيئي تعتبر ميزة تنافسية للمنظمة، وبناء على ذلك فإن استخدام نظم معلومات الموارد البشرية HRIS جاء من أجل دعم وتنظيم عمليات إدارة الموارد البشرية، ومع ذلك، لا ينبغي أن تستخدم نظم معلومات الموارد البشرية فقط للأغراض الإدارية

اليومية، وإنما أيضا الأغراض اتخاذ القرارات الاستراتيجية التي بدورها تؤثر على أداء الشركات التي تطبق نظم معلومات الموارد البشرية. (بن البار، 2021)

مشكلة الدراسة:

يشهد العالم اليوم ثورة تقنية ورقمية أضفت العديد من التغيرات على بيئة الأعمال وأساليب العمل وتطبيقاتها المختلفة، وقد أوجدت هذه الثورة طرفا جديدة وأساليب تفاعلية لتوظيف المعرفة والاستفادة المثلى من تطبيقات المعلومات المختلفة فالمعلومات كأساس من موارد المنظمة الرئيسة لها دور كبير في نجاح المنظمات وتحقيق أهدافها إذا ما تحت إدارتها واستغلالها بشكل فعال وبجدارة وفاعلية، فالمعلومات تعد من أبرز العوامل التي تؤدي إلى زيادة كفاءة الأعمال وفاعلية الإنجاز للمهام المختلفة مما يزيد من حاجة المنظمة لنظم معلومات تساندها في القيام بإدارة المعلومات وتنظيمها وتوفيرها بشكل ملائم و وقت مناسب فهي المحرك الأساسي للتميز في عالم يشهد ثورة في زيادة الأعمال والإبداع والابتكار. (Shahreki, 2019)

تؤدي نظم المعلومات الإدارية دورا كبيرا في تنظيم وتصنيف وتخزين المعلومات واسترجاعها في الوقت المناسب مما يساعد متخذي القرار على اتخاذ القرارات المناسبة والتي تتسم بالكفاءة والفاعلية ولا سيما تلك القرارات المتعلقة بالموارد البشرية .

بما أن الموارد البشرية هي المسئولة عن حسن استقطاب وتعيين وتدريب وتأهيل الموظفين لمواكبة التحديات الحالية والمستقبلية فلا بد من استخدام نظم تساعد وتوفر الدعم التقني وترفع من كفاءة وفعالية إدارة الموارد البشرية، وقد دخلت خدمات نظم المعلومات في مجالات متقدمة من إدارة الموارد البشرية مثل نظم إدارة الاستقطاب والاختيار، نظم تقييم أداء الموظفين، نظم تدريب وتطوير الموظفين، نظم تخطيط النجاح ونظم تخطيط القوى البشرية، ونرى اليوم أن هناك حرب تدور رحاها بين الشركات الكبرى حول استقطاب واقتناء المواهب والكفاءات والمحافظة عليها وصيانتها. وهذا يحتاج إلى نظام معلومات حديث ومطور لإدارة الموارد البشرية. (الأعظمي، 2020)

كما أدت التطورات المتسارعة في قطاع الأعمال وزيادة المنافسة بين المنظمات في كافة القطاعات ولا سيما القطاع الرياضي إلى السعي إلى تطبيق جميع الأدوات المتاحة التي يمكن ان تساهم في تحسين الأداء وتحقيق ميزة تنافسية وتأتي نظم المعلومات الإدارية بأدواتها المختلفة كواحدة من هذه الأدوات المساندة للمنظمة في إدارة أعمالها ورفع

جودة وكفاءة الأداء ولا سيما أداء الكوادر والموارد البشرية التي تعتبر محور النجاح وتحقيق الأهداف إذا ما استغلت المنظمات هذه الكفاءات وعملت على تنميتها وصولاً إلى التميز والريادة، ولتحقيق هذا التكامل بين الموارد البشرية وأدائها من جهة وبين نظم المعلومات الإدارية من جهة أخرى، فلا بد من التعرف على كفاءة نظم المعلومات الإدارية وما هو أثرها على جودة الموارد البشرية في المنظمة. (الجندي، 2018)

لذا تكمن مشكلة هذه الدراسة في بيان أثر استخدام نظم معلومات الموارد البشرية على جودة إدارة الموارد البشرية.

أهمية الدراسة:

تتمثل أهمية الدراسة في تناولها إحدى الموضوعات الحيوية في العصر الحديث حيث تناولت موضوع أثر نظم معلومات الموارد البشرية على جودة إدارة الموارد البشرية في شركة اللجام للرياضة بالمملكة العربية السعودية، والتي لم تتم دراستها بشكل كافٍ لذلك، من المؤمل أن تكون الدراسة الحالية مجلة علمية حديثة، وتكون هدفاً للباحثين لإجراء الدراسات المتعلقة بنوع الدراسات الحالية، كما تكمن أهمية الدراسات في معالجتها لنظم معلومات الموارد البشرية، جودة إدارة الموارد البشرية.

الأهمية العلمية:

تكمن أهمية الدراسة العلمية في أنها تساهم في توضيح الأطر النظرية لجميع المتغيرات التي تناولتها الدراسة من جهة، وفي تفصيل كيفية قياس تلك المتغيرات من جهة أخرى، وتنبع أهميتها مما يلي: تلقي الدراسة الضوء على نظم معلومات الموارد البشرية، جودة إدارة الموارد البشرية بهذه المواضيع على وجه الخصوص، يقدم توصيات تتعلق أثر نظم معلومات الموارد البشرية على جودة إدارة الموارد البشرية.

الأهمية العملية:

تنبع الأهمية العملية لهذه الدراسة من كونها تدرس أثر استخدام نظم معلومات الموارد البشرية على جودة إدارة الموارد البشرية في شركة اللجام للرياضة بالمملكة العربية السعودية على الاستفادة من نتائج هذه الدراسة في تحقيق مدى فاعلية تطبيق هذه الأنظمة في مؤسساتهم، ومن هنا فإن هذه الدراسة تساعد الشركات على تبني سياسات واضحة

ومناسبة، واتخاذ القرارات المناسبة فيما يتعلق بنظم معلومات الموارد البشرية، وجودة إدارة الموارد البشرية، وذلك من خلال الأخذ في الاعتبار التوصيات التي قدمتها هذه الدراسة.

أهداف الدراسة:

يكمن الهدف الرئيسي لهذه الدراسة في التعرف على أثر نظم معلومات الموارد البشرية بأبعادها (سهولة الاستخدام- سرعة الاستجابة- الملائمة الزمنية- أمن المعلومات) على جودة إدارة الموارد البشرية بأبعادها (التمكين- التعليم والتدريب- القيادة- بناء الثقافة- الاتصال) بالتطبيق على شركة اللجام للرياضة بالمملكة العربية السعودية.

وينبثق من الهدف الرئيسي مجموعة من الأهداف الفرعية التي تتمثل فيما يلي:

- التعرف على أثر نظم المعلومات البشرية بأبعادها مجتمعة على التمكين كأحد أبعاد جودة إدارة الموارد البشرية بالتطبيق على شركة اللجام للرياضة في المملكة العربية السعودية.
- معرفة مدى تأثير نظم المعلومات البشرية بأبعادها مجتمعة على التعليم والتدريب كأحد أبعاد جودة إدارة الموارد البشرية بالتطبيق على شركة اللجام للرياضة في المملكة العربية السعودية.
- التعرف على وجود أثر ذو دلالة إحصائية لنظم المعلومات البشرية بأبعادها مجتمعة على القيادة كأحد أبعاد جودة إدارة الموارد البشرية بالتطبيق على شركة اللجام للرياضة في المملكة العربية السعودية.
- التعرف على مدى تأثير نظم المعلومات البشرية بأبعادها مجتمعة على بناء الثقافة كأحد أبعاد جودة إدارة الموارد البشرية بالتطبيق على شركة اللجام للرياضة في المملكة العربية السعودية.
- معرفة مدى تأثير نظم المعلومات البشرية بأبعادها مجتمعة على الاتصال كأحد أبعاد جودة إدارة الموارد البشرية بالتطبيق على شركة اللجام للرياضة في المملكة العربية السعودية.
- التوصل إلى مجموعة من النتائج والتوصيات حول الدراسة والاستفادة منها مستقبلاً.

تساؤلات الدراسة

السؤال الرئيسي: هل يوجد فرق ذو دلالة إحصائية لنظم معلومات الموارد البشرية بأبعادها (سهولة الاستخدام- سرعة الاستجابة- الملائمة الزمنية- أمن المعلومات) على جودة إدارة الموارد البشرية بأبعادها (التمكين- التعليم والتدريب- القيادة- بناء الثقافة- الاتصال) بالتطبيق على شركة اللجام للرياضة بالمملكة العربية السعودية؟
ويتفرع من هذا السؤال مجموعة من الأسئلة الفرعية التي تتمثل فيما يلي:

- السؤال الفرعي الأول: ما مدى تأثير نظم المعلومات البشرية بأبعادها مجتمعة على التمكين كأحد أبعاد جودة إدارة الموارد البشرية بالتطبيق على شركة اللجام للرياضة في المملكة العربية السعودية؟
- السؤال الفرعي الثاني: إلى أي مدى تؤثر نظم المعلومات البشرية بأبعادها مجتمعة على التعليم والتدريب كأحد أبعاد جودة إدارة الموارد البشرية بالتطبيق على شركة اللجام للرياضة في المملكة العربية السعودية؟
- السؤال الفرعي الثالث: هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لنظم المعلومات البشرية بأبعادها مجتمعة على القيادة كأحد أبعاد جودة إدارة الموارد البشرية بالتطبيق على شركة اللجام للرياضة في المملكة العربية السعودية؟
- السؤال الفرعي الرابع: ما مدى تأثير نظم المعلومات البشرية بأبعادها مجتمعة على بناء الثقافة كأحد أبعاد جودة إدارة الموارد البشرية بالتطبيق على شركة اللجام للرياضة في المملكة العربية السعودية؟
- السؤال الفرعي الخامس: إلى أي مدى تؤثر نظم المعلومات البشرية بأبعادها مجتمعة على الاتصال كأحد أبعاد جودة إدارة الموارد البشرية بالتطبيق على شركة اللجام للرياضة في المملكة العربية السعودية؟

فروض الدراسة:

من منطلق مشكلة الدراسة وتحقيقاً لأهدافها فإننا يمكننا صياغة مجموعة الفرضيات التالية:

الفرضية الرئيسية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) إحصائية لنظم معلومات الموارد البشرية بأبعادها (سهولة الاستخدام- سرعة الاستجابة- الملائمة الزمنية- أمن المعلومات) على جودة إدارة الموارد البشرية

بأبعادها) التمكين- التعليم والتدريب- القيادة- بناء الثقافة- الاتصال) بالتطبيق على شركة اللجام للرياضة بالمملكة العربية السعودية.

وينبثق من هذه الفرضية مجموعة من الفرضيات الفرعية التالية:

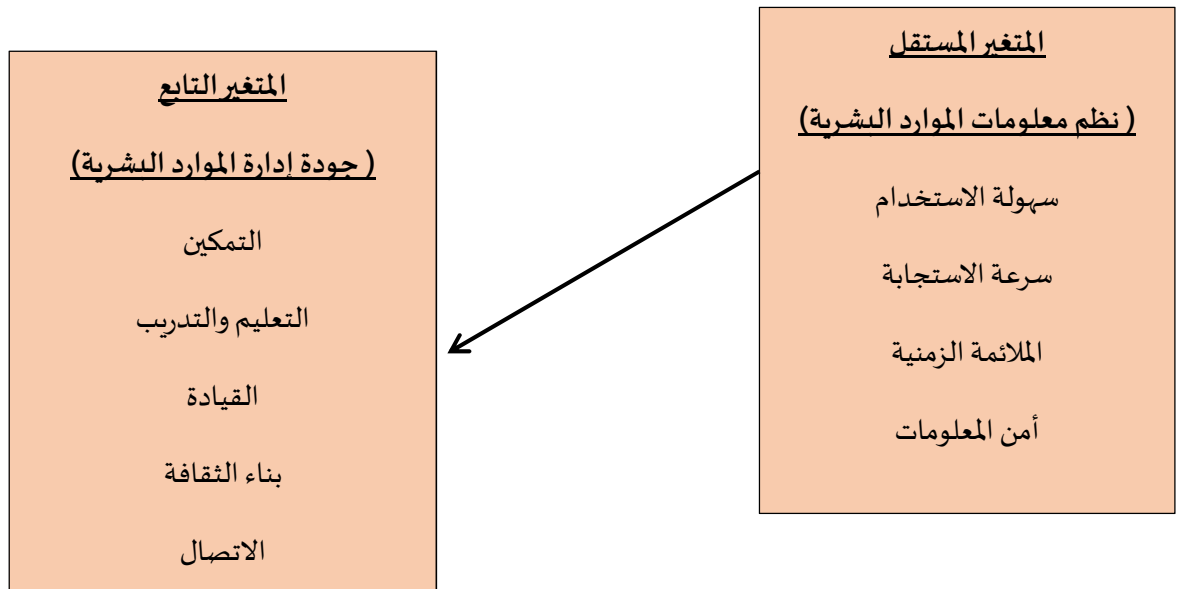
- الفرضية الفرعية الأولى: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) نظم المعلومات البشرية بأبعادها مجتمعة على التمكين كأحد أبعاد جودة إدارة الموارد البشرية بالتطبيق على شركة اللجام للرياضة في المملكة العربية السعودية.
- الفرضية الفرعية الثانية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) نظم المعلومات البشرية بأبعادها مجتمعة على التعليم والتدريب كأحد أبعاد جودة إدارة الموارد البشرية بالتطبيق على شركة اللجام للرياضة في المملكة العربية السعودية.
- الفرضية الفرعية الثالثة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) نظم المعلومات البشرية بأبعادها مجتمعة على القيادة كأحد أبعاد جودة إدارة الموارد البشرية بالتطبيق على شركة اللجام للرياضة في المملكة العربية السعودية.
- الفرضية الفرعية الرابعة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) نظم المعلومات البشرية بأبعادها مجتمعة على بناء الثقافة كأحد أبعاد جودة إدارة الموارد البشرية بالتطبيق على شركة اللجام للرياضة في المملكة العربية السعودية.
- الفرضية الفرعية الخامسة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) نظم المعلومات البشرية بأبعادها مجتمعة على الاتصال كأحد أبعاد جودة إدارة الموارد البشرية بالتطبيق على شركة اللجام للرياضة في المملكة العربية السعودية.

نموذج الدراسة:

يتمثل الهدف من هذا النموذج في التعرف على أثر نظم معلومات الموارد البشرية بأبعادها (سهولة الاستخدام- سرعة الاستجابة- الملائمة الزمنية- أمن المعلومات) على جودة إدارة الموارد البشرية بأبعادها (التمكين- التعليم والتدريب- القيادة- بناء الثقافة- الاتصال) بالتطبيق على شركة اللجام للرياضة بالمملكة العربية السعودية.

المتغير المستقل: نظم معلومات الموارد البشرية بأبعادها (سهولة الاستخدام- سرعة الاستجابة- الملائمة الزمنية- أمن المعلومات)

المتغير التابع: جودة إدارة الموارد البشرية بأبعادها (التمكين- التعليم والتدريب- القيادة- بناء الثقافة- الاتصال)



من إعداد الباحث

الدراسات السابقة:

1. دراسة (الردايدة، 2020)، بعنوان أثر نظم المعلومات الإدارية وكفاءتها على أداء الموارد البشرية: دراسة

تطبيقية على الموظفين في جامعة مؤتة الأردن

تلعب نظم المعلومات الإدارية دورا فعالا في تحقيق أهداف المنظمات واستراتيجياتها من خلال توفير تطبيقات وأدوات تدعم تحسين وتطوير الأداء بشكل مستمر.

سعت الدراسة إلى التعرف على كفاءة نظم المعلومات الإدارية وأثرها على أداء الموارد البشرية من وجهة نظر الموظفين، وقد استخدمت الدراسة استبانة لغايات جمع البيانات والتي تم توزيعها على الموظفين في جامعة مؤتة في الأردن، كما

اعتمدت الدراسة على استخدام حزمة التحليل الإحصائي للعلوم الاجتماعية (SPSS) لتحليل بيانات الدراسة والتوصل إلى نتائجها.

وقد توصلت الدراسة إلى أن كفاءة نظم المعلومات الإدارية المستخدمة في الجامعة هو مستوى مرتفع، كما أن استخدام نظم المعلومات الإدارية وتطبيقاتها المختلفة له أثر كبير في تحسين أداء الموارد البشرية من حيث الزيادة في سرعة العمل وإنجاز الأعمال ورفع جودة الأداء العام للموظفين.

كما أوصت الدراسة بضرورة استمرار الجامعة بتطبيق نظم المعلومات الإدارية وأدواتها والعمل على توفير البنية التحتية اللازمة لذلك ومواكبة التغيرات التقنية لما لذلك من دور كبير في دعم وتحسين الأداء العام وأداء الموارد البشرية بشكل خاص.

2. دراسة (الشنيكات، 2022)، بعنوان أثر نظم معلومات إدارة الموارد البشرية على الأداء الوظيفي الدور

المعدل للعوامل التنظيمية: دراسة تطبيقية في الشركات الصناعية الأردنية

هدفت هذه الدراسة التعرف إلى أثر نظم معلومات إدارة الموارد البشرية على الأداء الوظيفي والدور المعدل للعوامل التنظيمية في الشركات الصناعية الأردنية.

ولتحقيق أهداف الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، وتم استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات من أفراد الدراسة، حيث تكون مجتمع الدراسة من العاملين بالمراكز الوظيفية الآتية مدير تنفيذي، مدير، نائب مساعد مدير، رئيس قسم في (20) شركة من الشركات الصناعية المدرجة في سوق عمان المالي للعام (2020)، أما عينة الدراسة فقد تكونت من (379) من العاملين في تلك الشركات.

وأظهرت نتائج الدراسة وجود مستوى متوسط من تطبيق نظم إدارة الموارد البشرية في الشركات الصناعية الأردنية، كما أشارت النتائج إلى وجود مستوى متوسط من الأداء الوظيفي في الشركات الصناعية الأردنية، كما أظهرت النتائج وجود دور معدل ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) للعوامل التنظيمية في أثر نظم معلومات إدارة الموارد البشرية بأبعادها تخطيط القوى البشرية، التوظيف التدريب التعويضات، التقييم في الأداء الوظيفي (المعرفة بمتطلبات العمل، المثابرة والوثوق، كمية العمل المنجز، جودة العمل في الشركات الصناعية الأردنية).

وخرجت الدراسة بجملة من التوصيات كان أبرزها إعداد وتنظيم برامج ودورات تدريبية تأهيلية يتم فيها طرح أبرز المفاهيم الحديثة المتعلقة بضرورة تطبيق نظم معلومات إدارة الموارد البشرية وأثرها على تحسين الأداء الوظيفي.

3. دراسة (الجندي، 2018)، بعنوان أثر إدارة المواهب في نجاح المشاريع الدور الوسيط لنظم معلومات

الموارد البشرية : دراسة في شركات الاتصالات الأردنية

هدفت هذه الدراسة للتعرف إلى أثر تطبيق إدارة المواهب بأبعادها (استقطاب المواهب، تدريب المواهب، تقييم المواهب، الاحتفاظ بالمواهب، الإحلال الوظيفي)، في نجاح المشاريع بأبعاده (الالتزام بالوقت المحدد، الالتزام بالتكلفة المقررة، الالتزام بالجودة المطلوبة) في شركات الاتصالات الأردنية، مع بيان الدور الوسيط لنظم معلومات الموارد البشرية.

تكون مجتمع الدراسة من العاملين في الوظائف القيادية والإشرافية والعاملين في المشاريع في شركتي أمنية وأورانج في العاصمة عمان في الأردن والبالغ عددهم (370) عاملاً.

ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتم اعتماد الاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات الأولية، كما تم اختيار عينة طبقية تناسبية مكونة من (250) موظفاً وموظفة وزعت عليهم استبانة الدراسة، استرجع منها (230) استبانة، واستبعد منها (13) استبانات غير صالحة للتحليل وتبقى (217) استبانة صالحة للتحليل، وبعد تحليل البيانات، واختبار الفرضيات باستخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss)، واستخدام العديد من الأساليب الإحصائية ومنها: تحليل الانحدار البسيط، وتحليل الانحدار المتعدد القياسي، وتحليل المسار باستخدام أموس.

أظهرت نتائج الدراسة وجود أثر ذو دلالة إحصائية لإدارة المواهب بأبعادها على نجاح المشاريع بأبعاده في شركات الاتصالات الأردنية، ووجود أثر ذو دلالة إحصائية لإدارة المواهب على نظم معلومات الموارد البشرية في شركات الاتصالات الأردنية، كما أظهرت أيضاً وجود أثر لنظم معلومات الموارد البشرية في نجاح المشاريع في شركات الاتصالات الأردنية.

وخرجت الدراسة بمجموعة من التوصيات ومن أهمها: -تفعيل ممارسات إدارة المواهب في شركات الاتصالات الأردنية، وذلك عن طريق إنشاء قسم خاص بإدارة المواهب بحيث يكون هذا القسم مرتبط بشكل مباشر مع إدارة الموارد البشرية

تحت إشراف الإدارة العليا. -تطوير أنظمة إلكترونية وبرمجيات تعنى بعمليات إدارة المواهب تنسجم مع نظم معلومات الموارد البشرية المستخدمة في شركات الاتصالات الأردنية وذلك عن طريق التنسيق مع الشركات الرائدة في مجال البرمجيات والنظم.

4. دراسة (زعطوط، 2019)، بعنوان أثر نظم تخطيط موارد المنشأة في جودة التدقيق الداخلي: الدور المعدل لإدارة مخاطر تكنولوجيا المعلومات

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة "أثر نظم تخطيط موارد المنشأة في جودة التدقيق الداخلي، الدور المعدل لإدارة مخاطر تكنولوجيا المعلومات في شركة الكهرباء الليبية ولهذا الغرض تم تطوير استبيانته من قبل الباحث، وتم توزيع (130) استبانة على عينة الدراسة، وذلك من أجل اختبار فرضيات، والوصول إلى النتائج المرجوة من الدراسة.

حيث تم استرجاع (122) استبانة، استبعدت منها (10) استبانات لعدم اكتمالها، وتبقى من الاستبانات الصالحة للتحليل (112) استبانة التي تم توزيعها على المدققين ومستخدمي النظم والعاملين في دائرة تكنولوجيا المعلومات في الدائرة الرئيسية في العاصمة طرابلس، وتكونت الاستبانة من عشرة أبعاد، وفي كل بعد ست فقرات، وقد تضمن مجتمع الدراسة شركة الكهرباء الليبية، بينما كانت عينة الدراسة مكونة من مدققين ومستخدمي النظم والعاملين في دائرة تكنولوجيا المعلومات، وتم استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية الملائمة من خلال برنامج (SPSS).

وقد أظهرت نتائج الدراسة من خلال استخدام الإحصاء الوصفي للبيانات الديمغرافية لعينة الدراسة تبين قدرة أفراد العينة على فهم فقرات الدراسة، وإن أثر نظم تخطيط موارد المنشأة في شركة الكهرباء الليبية كان متوسطاً، وخلصت النتائج إلى أن هناك أثراً ذا دلالة إحصائية في نظم تخطيط الموارد في المنشأة، خصوصاً في مجالات (نظم إدارة الموارد البشرية، وكذلك نظم إدارة المشتريات والمخازن، ونظم المعلوماتية والاتصالات)، بينما ليس هناك أثر ذو دلالة إحصائية في (نظم إدارة الشؤون المالية، ودعم الإدارة العليا).

وبناء على هذه النتائج، توصلت هذه الدراسة إلى: - زيادة مستوى اهتمام إدارة شركة الكهرباء الليبية بنظم إدارة الموارد البشرية والعمل على تحديثها وتطويرها. - العمل على تحسين وتطوير نظم إدارة المشتريات والمخازن. - على إدارة شركة الكهرباء الليبية مراعاة الدقة في عملية تقييد وترتيب وتسجيل العمليات المالية التي تقوم بها الشركة. - بذل أقصى درجات العناية المهنية بعملية التدقيق الداخلي من خلال إعادة النظر في خطط التدقيق الداخلي بشكل دوري. - تفعيل

دور قسم التدقيق الداخلي في شركة الكهرباء الليبية في تحديد وتقييم المخاطر المهمة التي تساهم في تحسين إدارة المخاطر وأنظمة الرقابة. -مواكبة التطورات الحديثة في تكنولوجيا المعلومات.

5. دراسة (مختار، 2022)، بعنوان أثر نظم معلومات الموارد البشرية في أداء العاملين بالصندوق القومي

لرعاية الطلاب في الفترة من 2015 إلى 2020 م.

تناولت الدراسة أثر نظم معلومات الموارد البشرية في أداء العاملين بالصندوق القومي لرعاية الطلاب، هناك تدني في أداء العاملين بالصندوق القومي لرعاية الطلاب ربما يعود ذلك لغياب نظم معلومات خاصة بالموارد البشرية.

ويمكن صياغة مشكلة الدراسة في السؤال الرئيسي التالي ما أثر نظم معلومات الموارد البشرية في أداء العاملين بالصندوق القومي لرعاية الطلاب وتفرع من هذه المشكلة عدة تساؤلات تمثلت في هل يوجد أثر للبيانات المتعلقة بالاختيار والتعيين على تقويم أداء العاملين؟ هل يوجد أثر للبيانات المتعلقة بالتدريب في تقويم أداء العاملين؟ كما هدفت الدراسة إلى التعرف على بيانات الاختيار والتعيين ودورهما في رفع تقويم الأداء، التعرف على أثر البيانات المتعلقة بالتدريب في تقويم أداء العاملين، التعرف على أثر البيانات المتعلقة بالحوافز في كفاءة أداء العاملين، بناء على مشكلة الدراسة والأهداف السابق ذكرها .

فإن الدراسة تتبع عدة مناهج المنهج الوصفي التحليلي، منهج دراسة الحالة، كما اختبرت الدراسة صحة الفروض، توجد علاقة للبيانات المتعلقة بالتدريب على تقويم أداء الموارد البشرية، توجد علاقة للبيانات المتعلقة بالاختيار والتعيين على تقويم أداء العاملين، توجد علاقة للبيانات المتعلقة بالحوافز على تقويم أداء العاملين.

توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها تهتم إدارة الصندوق بنظم المعلومات حيث توجد بها إدارة متخصصة لنظم المعلومات، تعمل إدارة الصندوق القومي على إتباع النظم الحديثة في توفير البيانات بصورة عامة ونظام المعلومات المتبع بالصندوق يتسم بالجودة.

كما تم التوصل إلى عدد من التوصيات أهمها العمل على تطوير مجال نظم المعلومات لما له من أهمية في تسيير عمل المنشآت وبصفة خاصة إدارة الصندوق القومي، السعي على توفير كل ما يلزم من احتياجات وإمكانيات وتدريب للعاملين، جلب الخبرات الأجنبية لكسب المهارات والاحتراف في مجال نظم المعلومات.

6. دراسة (أبو حودة، 2019)، بعنوان دور المناخ النفسي القائم على المعرفة في استخدام نظم إدارة الموارد

البشرية في شركات الأدوية في الأردن

تهدف هذه الدراسة إلى قياس دور المناخ النفسي القائم على المعرفة بأبعاده (إدراك أهمية تعلم مهارات جديدة، إدراك أهمية إدخال التكنولوجيا، إدراك أهمية العمل، إدراك أهمية مستويات الأمان الوظيفي، إدراك أهمية تقييم الأداء) في مستوى استخدام نظم إدارة الموارد البشرية بأبعادها (المستوى الوظيفي، المستوى التشغيلي، المستوى الاستراتيجي) في شركات الأدوية في الأردن.

حيث اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي والاستدلالي لتناسبهما مع أغراض الدراسة، وتكون مجتمع الدراسة من جميع المديرين والموظفين في الأقسام التابعة لإدارة الموارد البشرية في الشركات الدوائية في الأردن في العاصمة عمان، والمدرجة في غرفة صناعة وتجارة عمان والبالغ عددها 30 شركة أدوية، أما وقد تم اختيار 15 شركة من أصل مجتمع الدراسة ونسبة 50% من مجموع الشركات عشوائياً وبأسلوب العينة العشوائية، حيث بلغ حجم العينة المطلوبة 132 موظف في شركات الأدوية بالأردن داخل العاصمة عمان.

ومن أبرز ما أظهرته نتائج الدراسة وجود أثر ذو دلالة إحصائية للمناخ النفسي القائم على المعرفة بأبعاده (إدراك أهمية تعلم مهارات جديدة، إدراك أهمية إدخال التكنولوجيا، إدراك أهمية العمل، إدراك أهمية مستويات الأمان الوظيفي، إدراك أهمية تقييم الأداء) في مستوى استخدام نظم إدارة الموارد البشرية بأبعادها (المستوى الوظيفي، المستوى التشغيلي، المستوى الاستراتيجي) في شركات الأدوية في الأردن.

وأوصت الدراسة بمجموعة من التوصيات أهمها ضرورة توفير مناخ مناسب يتيح للعاملين في شركات الأدوية العمل بشكل ينمي قدرتهم الإنتاجية، وضرورة توعية الموظفين في شركات الأدوية بفوائد ومزايا استخدام تكنولوجيا المعلومات من خلال إعداد الدورات والندوات وورش العمل حول هذه المواضيع.

7. دراسة (بن البار، 2021)، بعنوان دور نظم المعلومات الإدارية في تحسين جودة أداء العاملين بمديرية

الإدارة المحلية بولاية المسيلة

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على دور نظم المعلومات الإدارية في تحسين جودة أداء العاملين في مديرية الإدارة المحلية بولاية المسيلة، حيث تم تناول أهم المفاهيم الأساسية المتعلقة بكل نظم المعلومات الإدارية وجودة أداء العاملين.

ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي والاستعانة بالاستبيان كأداة أساسية لجمع المعلومات من عينة الدراسة المكونة من 94 موظفا والمتمثلة في الإداريين العاملين بمختلف مصالح المديرية محل الدراسة. وبعد اختبار فرضيات الدراسة بواسطة الأساليب الإحصائية المناسبة تم التوصل إلى تدني مستوى اهتمام الإدارة المحلية بتطوير نظم المعلومات الإدارية، وانخفاض مستوى جودة أداء العاملين بها، مما أدى إلى وجود أثر لنظم المعلومات الإدارية في تحسين جودة أداء العاملين بالمديرية محل الدراسة.

8. دراسة (السعود، 2018)، بعنوان أثر المتطلبات البشرية للحكومة الإلكترونية على جودة المعلومات

المحاسبية المقدمة إلى دائرة ضريبة الدخل والمبيعات الأردنية

تناولت الدراسة أثر المتطلبات البشرية للحكومة الإلكترونية على جودة المعلومات المحاسبية المقدمة إلى دائرة ضريبة الدخل والمبيعات بالأردن، وتمثلت مشكلة الدراسة في الإجابة على التساؤل التالي: (هل يوجد أثر للمتطلبات البشرية للحكومة الإلكترونية على جودة المعلومات المحاسبية المقدمة إلى دائرة ضريبة الدخل والمبيعات الأردنية؟).

كما هدفت الدراسة لدراسة أثر المتطلبات البشرية للحكومة الإلكترونية على جودة المعلومات المحاسبية المقدمة إلى دائرة ضريبة الدخل والمبيعات الأردنية.

واستخدمت الدراسة لجمع بيانات الدراسة الميدانية وتصنيفها استبانة أعدت وتم توزيعها على عينة الدراسة وجمعها وتحليلها إحصائياً.

وتوصلت نتائج الدراسة، أن هناك أثر ذو دلالة إحصائية للمتطلبات البشرية للحكومة الإلكترونية على جودة المعلومات المحاسبية المقدمة إلى دائرة ضريبة الدخل والمبيعات الأردنية حيث أن اعتماد اللامركزية في إدارة الموارد البشرية والاستعانة بأقل عدد من الموظفين ومواكبه الأساليب الجديدة في تأهيل الكوادر البشرية على تقنية المعلومات كان له أثر على جودة المعلومات المحاسبية. بالإضافة إلى أن هناك اهتمام بتدريب الموارد البشرية على التقنيات المعلوماتية بصورة جيدة.

وأوصت الدراسة أنه على دائرة ضريبة الدخل والمبيعات الأردنية الاهتمام بالتدريب المتخصصة في مجال التقنيات المعلوماتية، حيث أن عملية التدريب في الدائرة رغم جودتها من ناحية كمية، إلا أن على الدائرة الاهتمام

بتدريب بعض الكفاءات على البرامج المتخصصة المتطورة ذات الصلة بعمل الدائرة أو الاستعانة ببعض الخبراء المتخصصين في التقنيات المعلوماتية للعمل في الدائرة.

9. دراسة (الأعظمي، 2020)، بعنوان أثر تكنولوجيا المعلومات على ممارسة إدارة الموارد البشرية في القطاع

العام لدولة الإمارات العربية المتحدة

تبحث هذه الدراسة في تأثير تكنولوجيا المعلومات (IT) على ممارسات إدارة الموارد البشرية في منظمات القطاع العام بدولة الإمارات العربية المتحدة.

تعرض هذه الدراسة نتائج حول تصورات عينة من مديري إدارة الموارد البشرية في مؤسسات القطاع العام. وركزت الدراسة على الخدمة الذاتية المقدمة من خلال الإنترنت (الموقع الإلكتروني) بوظائف الموارد البشرية. وقد سئل مديرو الموارد البشرية عن تصوراتهم حول فاعلية نظم معلومات الموارد البشرية في منظماتهم، وكانت النتائج إيجابية.

وأظهرت أن نطاق نظام معلومات الموارد البشرية كان واسعاً حيث يتواصل حوالي 28٪ من الموظفين في الموارد البشرية عبر البريد الإلكتروني و30٪ من خلال الموقع الإلكتروني للمنظمة ومن حيث تصورات مدراء إدارة الموارد البشرية حول تأثير نظام إدارة الموارد البشرية، فتبين أن التأثيرات التشغيلية مثل أتمتة الحفظ الإلكتروني للسجلات وتخفيف الأعباء الإدارية وتحسين كفاءة الموارد البشرية مهمة كثيراً للمنظمات، وبخصوص العلاقات والجوانب التحويلية كان المجيبون واضحين بشأن دور نظام معلومات الموارد البشرية في تقليل وقت الاستجابة، تحسين جودة الخدمة، ودعم المعرفة، لكنهم شككوا بدور نظم المعلومات الإدارية في تعزيز قدرة المنظمة على جذب أفضل المواهب، وتحسين الوعي أو العلاقات بين الموارد البشرية والموظفين

الدراسات الأجنبية:

1. أجرى (Appelbaum & Shekhar، 2017) دراسة هدفت إلى استكشاف العوامل التنظيمية المؤثرة في نجاح

التغيير الاستراتيجي داخل المنظمات.

اعتمدت الدراسة على عملية من ثلاث خطوات تتكون من مراجعة الأدبيات والبحث الميداني من خلال المسح والمقابلات. إذ خدمت مراجعة الأدبيات في إنشاء أساس مهم لفهم المشكلة.

وتم جمع البيانات عن طريق الاستبيان. كما أجريت مقابلات فردية مع موظفين على مستوى الإدارة يشاركون بنشاط في عملية التغيير.

وتوضح النتائج أن هناك أثر للعوامل التنظيمية المتمثلة بالتزام الموظفين بالتغيير، والذي يمكن تحسينه من خلال زيادة اتصالات رسمية وغير رسمية، وخلق أنظمة تنظيمية تكيفية وتعزيز دور قادة التحولات أثناء التغيير على الأداء الوظيفي.

وأوصت الدراسة بالسعي إلى الاهتمام بالعوامل التنظيمية لما لها من دور هام في التأثير على سلوكيات العاملين.

2. في حين قام كلا من (Shukla & Singh، 2015) بدراسة هدفت إلى معرفة رأي المديرين بشأن العوامل التنظيمية الخاصة بالمنظمات والتي تؤثر على الابتكار على مستوى المنظمة.

وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، إذ تم إجراء تحقيق استكشافي بين المديرين في المؤسسات المختلفة لتحديد العوامل التنظيمية المهمة التي توضح تأثير قدرة المنظمات على إدارة الابتكار فيها. وقد تكونت عينة الدراسة من (140) من المدراء التنفيذيين في (8) منظمات في دلهي منطقة العاصمة الوطنية في الهند، إذ تم توزيع استبيان منظم عليهم. وتم تحليل البيانات والمعلومات المجمعة باستخدام اختبار مربع كاي (chi-square)، وقد حددت الدراسة عشرة عوامل تنظيمية من شأنها تؤثر في مستوى المنظمات.

وأظهرت النتائج أن العميل هو أهم مصدر للمعلومات الخاصة بالابتكار في تنظيم تكنولوجيا المعلومات، وأن أكثر من 70% من الابتكار يتعلق بالتحرك نحو ابتكار منتجات جديدة في العالم وأن غالبية الموظفين المشاركين في الابتكار هم من أقسام تكنولوجيا المعلومات والبحث والتطوير فيها.

وأوصت الدراسة بضرورة العمل على توفر مصادر معلومات تمكن العاملين من تقديم أفكار جديدة وحديثة تسهم في تطوير أداء العمل.

3. أما عن (Shahreki , 2019) فقد قام بدراسة هدفت إلى دراسة أثر تنفيذ تكنولوجيا المعلومات والاتصالات (ICT) على إدارة العمليات التجارية (BPM) في الشركات الصناعية في ماليزيا.

من خلال فحص العلاقة بين تأثيرات أنظمة معلومات الموارد البشرية على إنتاجية إدارة الموارد البشرية طورت الدراسة نموذجاً مفاهيمياً وفحصت البيانات التي تم جمعها من (187) في الشركات الصناعية الماليزية من أقسام الموارد البشرية الذين لديهم إمكانية الوصول إلى نظام معلومات الموارد البشرية فيها. وتم استخدام تحليل نمذجة المعادلات الهيكلية للمربعات الصغرى الجزئية (SEM) (PLS) لاختبار الفرضيات ومجموعة البيانات التي تم فحصها.

وأظهرت النتائج أنه عند تطبيق نظام معلومات الموارد البشرية بشكل صحيح، فإن التمرينات التحويلية والمعاملات والتقليدية التي يوفرها نظام معلومات الموارد البشرية تؤثر بشكل مهم على أداء إدارة الموارد البشرية وهذه النتائج مناسبة للمؤسسات التنافسية في السوق التي تسعى إلى تحسين إنتاجية إدارة الموارد البشرية من خلال تمرين الموارد البشرية المدعوم بنظام معلومات الموارد البشرية. وبالتالي أوصت الدراسة أنه على الشركات إعادة النظر في أساليب عملها القائمة على إدارة الموارد البشرية وتجديدها، شجعها هذا البحث على اعتماد نظام معلومات الموارد البشرية المناسب، لا سيما نظام إدارة الأداء (PMS)، وهو عامل جاد في تحقيقها.

4. في حين قام (Shahreki & Ganesan , 2020) بدراسة هدفت إلى بيان أثر تطبيق أنظمة معلومات الموارد البشرية في الرضا الوظيفي ونية الدوران الوظيفي.

وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتم استعم الاستبانة لجمع البيانات، وتكونت العينة من (167) موظفاً في أقسام الموارد البشرية في شركة عالمية، والتي طبقت حديثاً نظام معلومات إدارة الموارد البشرية لقسم التعيين. ولاختبار الفرضيات تم استخدام نمذجة المعادلات الهيكلية للمربعات الصغرى الجزئية لأنها مناسبة للعينات الصغيرة.

بعد اختبار الفرضيات توصلت الدراسة إلى أن تأثير تنفيذ نظام معلومات الموارد البشرية على نية دوران الموظفين ورضا الموظفين جاء بدرجة متوسطة، إن رضا الموظفين يتوسط التأثير غير المباشر للإدراك تجاه تطبيق نظام معلومات الموارد البشرية على نية المبيعات.

وأوصت الدراسة بأنه يجب أن تتضمن الدراسات حول نتائج نظام معلومات الموارد البشرية على المستوى الفردي، والتي تم اقتراحها بالموازاة مع النتائج التنظيمية، لتقديم صورة أكثر شمولاً لعواقب نظم معلومات الموارد البشرية.

5. وأجرى (Hosain & Arefin، 2020) دراسة هدفت إلى الكشف عن دور نظام معلومات الموارد البشرية (HRIS)

في الكفاءة التشغيلية في الشركات البنجلادشية الخدمائية.

تم إجراء الدراسة على عينة حجمها (256) مديراً في الإدارات العليا و (308) مديراً في الإدارات الوسطى من

64 شركة خاصة وعامة في 7 قطاعات خدمات في بنجلاديش.

تم استخدام الاستبانة لجمع البيانات. أما لاختبار العلاقة بين المتغيرات استخدم أسلوب معامل ارتباط

بيرسون، واختبار صحة الفرضيات، تم استخدام تحليلات الانحدار.

توصلت الدراسة إلى أن جميع المكونات الخمسة لنظام معلومات الموارد البشرية لها علاقات إيجابية مع

الكفاءة التشغيلية في حين أن العلاقة أقوى للتوظيف والاختيار متبوعاً بالاتصال الإلكتروني.

ومن أهم التوصيات أنه يجب تبني وتنفيذ نظام معلومات الموارد البشرية المناسب لأنه يوفر صورة واضحة

عن الكفاءة التشغيلية ويمكن استخدامه في وقت واحد مع التطبيقات المحوسبة الأخرى لزيادة الأداء.

المنطلقات النظرية للدراسة:

تهتم هذه الدراسة بالتعرف على أثر نظم معلومات الموارد البشرية جودة إدارة الموارد البشرية في شركة اللجام للرياضة

بالمملكة العربية السعودية، ومن خلال هذا الهدف يمكننا تعريف مجموعة من المصطلحات التي تتضمن:

• نظم معلومات الموارد البشرية:

يعرف على أنه هو حل برمجي يعمل على صيانة معلومات الموظفين التفصيلية والسياسات، والإجراءات المتعلقة

بالموارد البشرية وإدارتها، ومعالجتها. وباعتباره نظاماً تفاعلياً لإدارة المعلومات، يعمل نظام معلومات الموارد البشرية

على توحيد مهامها وعملياتها مع تسهيل حفظ السجلات وإعداد التقارير بشكل دقيق.

يساعد نظام معلومات الموارد البشرية (HRIS) الشركات على إدارة وأتمتة عمليات الموارد البشرية الأساسية. تدعم

أنظمة برامج الموارد البشرية هذه مزايا الإدارة والوقت والحضور وكشف الرواتب وغيرها من تدفقات العمل،

بالإضافة إلى تخزين بيانات الموظفين، مثل المعلومات الشخصية والديمغرافية ومعلومات التعويضات.

• جودة إدارة الموارد البشرية:

تعتمد نجاح المؤسسة على قدرة الشركة على إرضاء عملائها، وتهدف جميع الممارسات التي تتبعها الشركة إلى تحقيق استجابة كاملة لاحتياجات العملاء بما يتماشى مع قيمة إدارة الجودة الشاملة.

وتعرف الجودة على أنها هي مجموعة الصفات والخصائص للسلعة أم الخدمة التي تؤدي إلى قدرتها على تحقيق الرغبات

المنهجية وطرق البحث:

نظرا لطبيعة الدراسة التي تهدف إلى التعرف على أثر نظم معلومات الموارد البشرية بأبعادها (سهولة الاستخدام- سرعة الاستجابة- الملائمة الزمنية- أمن المعلومات) على جودة إدارة الموارد البشرية بأبعادها (التمكين- التعليم والتدريب- القيادة- بناء الثقافة- الاتصال) بالتطبيق على شركة اللجام للرياضة بالمملكة العربية السعودية، وعلى هذا الأساس تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي حيث استخدمنا في الجانب النظري المنهج الوصفي الذي يعمل على توضيح متغيرات الدراسة، مع استخدام المنهج التحليلي في الدراسة الميدانية لأنه يعمل على التحليل والربط بين النتائج التي توصل إليها و يعمل على تفسيرها ثم إصدار الأحكام المناسبة.

مصادر البيانات :

اعتمدت الدراسة على المصادر التالية في جمع البيانات والمعلومات:

- المصادر الثانوية: قام الباحث بالرجوع إلى الكتب والمراجع العربية والأجنبية ذات العلاقة، والدوريات والأدبيات والتقارير والأبحاث والدراسات السابقة التي تتناول موضوع الدراسة والبحث في مواقع الإنترنت المختلفة لتقديم الإطار النظري المتعلق بهذه الدراسة.
- المصادر الأولية: قام الباحث بإعداد استبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات مباشرة من أفراد العينة، حيث تكونت من عدد من الفقرات بهدف التعرف على أثر نظم معلومات الموارد البشرية بأبعادها (سهولة الاستخدام- سرعة الاستجابة- الملائمة الزمنية- أمن المعلومات) على جودة إدارة الموارد

البشرية بأبعادها (التمكن- التعليم والتدريب- القيادة- بناء الثقافة- الاتصال) بالتطبيق على شركة
اللجام للرياضة بالمملكة العربية السعودية.

أدوات الدراسة:

تم العمل على الاستبانة للتناسب مع متغيرات الدراسة من خلال الاطلاع على الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع
الدراسة، حيث تكونت من قسمين رئيسيين هما:

- القسم الأول: وهو الجزء الخاص بالمتغيرات الديمغرافية لأفراد عينة الدراسة من المملكة العربية السعودية
والمتمثلة بـ: النوع الاجتماعي، والعمر، والمؤهل العلمي، والوضع المهني.
- القسم الثاني: اشتمل القسم الثاني على الفقرات والأبعاد التي تقيس متغيرات الدراسة المستقل والتابع.

الأساليب الإحصائية المستخدمة:

لاختبار أسئلة وفرضيات الدراسة والإجابة عنها قام الباحث باستخدام التقنيات الإحصائية للعلوم الاجتماعية
Statistical Package for Social Sciences - SPSS كما يلي:

— أولاً: أساليب الإحصاء الوصفي Descriptive Statistic Measures: والتي تم استخدامها لوصف الخصائص
الديمغرافية والوظيفية للعاملين عينة الدراسة، وتشمل:

- التكرارات: لوصف الخصائص الشخصية والوظيفية للعاملين عينة الدراسة.
- النسب المئوية: تم استخدامها لمعرفة التوزيعات التكرارية للعاملين عينة الدراسة.
- المتوسط الحسابي: استخدم لمعرفة متوسط إجابات العاملين عينة الدراسة عن فقرات الأبعاد.
- الانحراف المعياري: استخدم لمعرفة تشتت إجابات العاملين عينة الدراسة عن المتوسط الحسابي.

ثانياً: الإحصاء التحليلي:

- معامل الثبات كرونباخ الفا: للتعرف على مدى الاتساق الداخلي لفقرات ابعاد متغيرات الدراسة.
- الانحدار المتعدد: لاختبار اثر المتغير المستقل في المتغير التابع.
- ارتباط بيرسون: للتحقق من عدم وجود ارتباط ذاتي عالي بين ابعاد المتغير المستقل.
- Kolmogorov-Smnnov للتعرف على تحقق ظاهرة التوزيع الطبيعي لبيانات الدراسة.
- تحليل الانحدار الهرمي: لاختبار دور المتغير المعدل في تحسين أثر المتغير المستقل في المتغير التابع

حدود الدراسة :

- حدود موضوعية: قامت الدراسة بقياس أثر نظم معلومات الموارد البشرية بأبعادها (سهولة الاستخدام- سرعة الاستجابة- الملائمة الزمنية- أمن المعلومات) على جودة إدارة الموارد البشرية بأبعادها (التمكين- التعليم والتدريب- القيادة- بناء الثقافة- الاتصال) بالتطبيق على شركة اللجام للرياضة بالمملكة العربية السعودية.
- حدود مكانية: شركة اللجام للرياضة في المملكة العربية السعودية.
- حدود زمانية: العام الدراسي 2024.
- حدود بشرية : تم التطبيق علي العاملين في شركة اللجام للرياضة في المملكة العربية السعودية.

المراجع:

- أبو جودة، هيا موسى عبد الحميد، و عبابنة، هایل طلاق محمود. (2019). دور المناخ النفسي القائم على المعرفة في استخدام نظم إدارة الموارد البشرية في شركات الادوية في الاردن (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة آل البيت، المفرق. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1030423>
- الأعظمي، علاء الدين عبد الرحيم، عبد الرحيم، رأفت علاء الدين، و الهاشمي، سعدات. (The Impact of 2020). Information Technology on Practicing Human Resources Management in the Public Sector in the United Arab Emirates. مجلة جامعة الشارقة للعلوم الإنسانية والاجتماعية، مج17، ع1، 1 - 28. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1060499>
- بن البار، موسى، و العيد، لعمارة. (2021). دور نظم المعلومات الإدارية في تحسين جودة أداء العاملين بمديرية الإدارة المحلية بولاية المسيلة. مجلة أبحاث ودراسات التنمية، مج8، ع1، 91 - 74. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1202852>
- الجندى، آلاء محمود، و الشورة، محمد سليم خليف. (2018). أثر إدارة المواهب في نجاح المشاريع الدور الوسيط لنظم معلومات الموارد البشرية: دراسة في شركات الاتصالات الأردنية (رسالة دكتوراه غير منشورة). جامعة العلوم الإسلامية العالمية، عمان. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/918290>
- الردايدة، أحمد توفيق، الحوامدة، حمزة محمد، السميرات، محمد على خليل، و الحوامدة، ثروت محمد محمود. (2020). أثر نظم المعلومات الإدارية وكفاءتها على أداء الموارد البشرية: دراسة تطبيقية على الموظفين في جامعة مؤتة الأردن. المجلة الأردنية للعلوم التطبيقية - سلسلة العلوم الانسانية، مج23، ع2، 1 - 11. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1084573>
- زعطوط، محمد على حسن، و العكور، سامر محمد حسين. (2019). أثر نظم تخطيط موارد المنشأة في جودة التدقيق الداخلي: الدور المعدل لإدارة مخاطر تكنولوجيا المعلومات (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة العلوم الإسلامية العالمية، عمان. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1053598>
- السعود، حسن عطوة حسين، حسن، عبد الماجد عبدالله، و النجيب، إسماعيل عثمان محمد. (2018). أثر المتطلبات البشرية للحكومة الإلكترونية على جودة المعلومات المحاسبية المقدمة إلى دائرة ضريبة الدخل والمبيعات

الأردنية. مجلة السودان، س7، ع10، 291 - 315. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/908831>

– الشنيكات، أشرف علي، و كنعان، رائد كريم. (2022). أثر نظم معلومات إدارة الموارد البشرية على الأداء الوظيفي

الدور المعدل للعوامل التنظيمية: دراسة تطبيقية في الشركات الصناعية الأردنية. مجلة جامعة عمان العربية

للبحوث - سلسلة البحوث الإدارية، مج7، ع3، 61 - 95. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/1393536>

– مختار، رؤى الزبير محمد، و سليمان، أمل علي محمد. (2022). أثر نظم معلومات الموارد البشرية في أداء العاملين

بالصندوق القومي لرعاية الطلاب في الفترة من 2015 إلى 2020 م. مجلة الدراسات العليا، ع7، 84 - 106. مسترجع

من <http://search.mandumah.com/Record/1329893>

المراجع الأجنبية:

- Appelbaum, S. H., Cameron, A., Ensink, F., Hazarika, J., Attir, R., Ezzedine, R., & Shekhar, V. (2017). Factors That Impact The Success Of An Organizational Change: A Case Study Analysis. Industrial And Commercial Training, 49(5), 213-230.
- Barišić, A. F., Poór, J., & Pejić Bach, M. (2019). The Intensity of Human Resources Information Systems Usage and Organizational Performance. Interdisciplinary Description of Complex Systems: INDECS, 17(3-B), 586-597.
- Hosain, M., Arefin, A. & Hossin, M. (2020). The Role of Human Resource information System on Operational Efficiency: Evidence from Mncs Operating in Bangladesh. Asian Journal of Economics, Business and Accounting, 29-47.
- John Wiley & Sons. Shahreki, J., Ganesan, J., Raman, K., Chin, A. & Chin, T. (2020). The Effect of Human Resource Information. System Application on Employee Satisfaction and Turnover Intention. Entrepreneurship and Sustainability Issues, 7(2), 1462-1479.

- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). Research methods for business: A skill building approach.
- Shahreki, J. (2019). The Use and Effect of Human Resource Information Systems on Human Resource Management Productivity. *Journal of Soft Computing and Decision Support Systems*, 6(5), 1-8.

Mid-Ocean University

College of Management

Department of Human Resource Management



**The Impact of Human Resource Information Systems on the
Quality of Human Resource Management "An Applied Study on Al-
Lijam Sports Company"**

Preparation:

Balqis Ahmed bin Afif

241000695

Supervision:

Dr. Asma Abuanzeh

1445-2024