

أثر تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية على أداء الموظفين في مؤسسات التعليم العالي السعودية

إعداد الطالبة :

نوف محمد السلطان

الملخص :

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية على أداء الموظفين في مؤسسات التعليم العالي السعودية. وطبقت الدراسة على (٥٣) موظفاً يعملون في إدارة الموارد البشرية بثلاث جامعات جامعة القصيم، وجامعة الملك سعود، وجامعة تبوك. ولتحقيق الغرض من الدراسة طورت استبانة لقياس متغيرات الدراسة باستخدام مقياس ليكرت الخماسي، مكونة من (٣٨) فقرة منها (٢٢) فقرة تقيس تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية، و (١٦) فقرة تقيس أداء الموظفين، واستخرجت دلالات صدق وثبات مقبولة لأداة الدراسة واستخدمت الأساليب الإحصائية المناسبة للإجابة عن تساؤلات الدراسة واختبار فرضياتها. وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- إن درجة تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية في مؤسسات التعليم العالي السعودية مرتفعة، وأن تطبيق نظم تحفيز الموارد البشرية احتلت الرتبة الأولى، في حين جاء تطبيق نظم تدريب الموارد البشرية بالرتبة الأخيرة.
- إن مستوى أداء الموظفين في مؤسسات التعليم العالي السعودية مرتفع.
- وجود أثر ذي دلالة إحصائية لاستقطاب الموظفين وتعيينهم، ولتدريب الموظفين ولتحفيز الموظفين في أداء الموظفين في مؤسسات التعليم العالي السعودية.
- عدم وجود أثر ذي دلالة إحصائية لتخطيط الموارد البشرية في أداء الموظفين في مؤسسات التعليم العالي السعودية.
- وفي ضوء هذه النتائج قدمت الدراسة التوصيات التالية:
- ضرورة الاهتمام بأن تتضمن نظم معلومات الموارد البشرية في مؤسسات التعليم العالي السعودية كل ما تحتاجه الموارد البشرية فيما يتعلق بتدريب الموظفين وتأهيلهم.
- العمل على تزويد نظم معلومات الموارد البشرية في مؤسسات التعليم العالي السعودية كافة المعلومات عن سوق العمل الخارجي، والمعلومات عن المدربين الداخليين والخارجيين، والمعلومات عن الدورات التي سوف يتم تدريب الموظفين عليها.

المقدمة :

شهدت منظمات الأعمال ارتفاعاً في تكاليف العمالة، وندرة الموارد البشرية فعملت على تجهيز وتوفير معلومات تهدف إلى المساهمة في رفع كفاءة إدارة الموارد البشرية، ضمن نظام معلومات يوفر المعلومات اللازمة لإدارة الموارد البشرية، مما يساعد في توفير ما تحتاجه هذه المنظمات من معلومات تتعلق بالموارد البشرية، وتزود باقي الإدارات بما تحتاجه من معلومات تسهم في أداء أعمالها بكفاءة وفاعلية (2007 Boateng).

إن إدارة الموارد البشرية تهدف إلى تكوين قوة عمل مستقرة وفعالة لأي مجموعة من الأفراد القادرين والراغبين على العمل ويتميزون بوجود درجة عالية من التفاهم والرضا فيما بينهم، وبهذا فإن إدارة الموارد البشرية تعد نشاطاً إدارياً يتعلق بتحديد وتشخيص احتياجات المنظمة من القوى العاملة وتهيئتها بالإعداد وكفاءات المحددة، وإجراء تنسيق للاستفادة من تلك الثروة البشرية بأعلى كفاءة ممكنة (الهيتمي، ٢٠٠٨).

وفي ظل هذا الدور لإدارة الموارد البشرية من ناحية، والتطور التكنولوجي من ناحية أخرى أصبح اهتمام إدارة منظمات الأعمال بتوفير نظام معلومات الموارد البشرية يوفر لإدارة الموارد البشرية البيانات والحقائق الخاصة بالموظفين، والوظائف وسياسات التوظيف وتحليلها بهدف الوصول إلى معلومات واضحة يمكن على أساسها اتخاذ القرارات السليمة فيما يتعلق بالموارد البشرية (المغربي، ٢٠٠٢).

وتتطلب إدارة الموارد البشرية نظاماً للمعلومات يمكنه أن يزود بالبيانات الحالية والمستقبلية للموظفين في المنظمة، من أجل التخطيط والرقابة واتخاذ القرارات، ويتطلب هذا النظام مجموعة من الإجراءات والأدوات والمعلومات

مشكلة الدراسة:

تواجه منظمات الأعمال تحديات مستمرة في بيئة عملها، سواء على مستوى البيئة الداخلية أو الخارجية، ولمواجهة هذه التحديات سعت هذه المنظمات إلى تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية من أجل تحسين أداء الموظفين في الموارد البشرية على وجه الخصوص، وتحسين أداء الموظفين في المنظمة على وجه العموم. هذا، ويهدف تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية إلى تحقيق دقة التنبؤ بالعرض والطلب من الموارد البشرية، ووضع الأهداف الإستراتيجية، وتخطيط المسار الوظيفي، وتزويد المنظمة بمخزون من المهارات والكفايات اللازمة للموظفين، وزيادة المقدرة على معرفة الأداء الحالي والمتوقع، وبناء قاعدة بيانات تتضمن الخبراء والاستشاريين والموظفين المهرة المتوقع التحاقهم بالمنظمة عند الحاجة إليهم.

ولم تكن مؤسسات التعليم العالي في المملكة العربية السعودية بمنأى عن هذا التطور، فأقدمت على تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية لتحقيق فاعلية أداء الموظفين فيها، وفي هذه المرحلة بعد تطبيق هذه النظم، لابد من استقصاء أثر تطبيق هذه النظم على أداء الموظفين، كنتيجة طبيعية في حال نجحت هذه المؤسسات بتطبيق هذه النظم على النحو المتوقع، وتكمن مشكلة الدراسة في معرفة دور تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية في تحسين أداء الموظفين في مؤسسات التعليم العالي السعودية

وتتمثل هذه المشكلة بالتساؤلات التالية:

- ما درجة تطبيق نظم معلومات إدارة الموارد البشرية في مؤسسات التعليم العالي السعودية؟
- ما مستوى أداء الموظفين في مؤسسات التعليم العالي السعودية ؟
- ما أثر تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية على أداء الموظفين في مؤسسات التعليم العالي السعودية؟

أهمية الدراسة :

تتبع الأهمية النظرية لهذه الدراسة من كونها تبحث في طبيعة العلاقة بين تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية وأداء الموظفين، مما يساهم في تقديم إطار مفاهيمي يوضح هذه العلاقة وطبيعتها، وسبل تطويرها بما يحقق أهداف المنظمة الإستراتيجية ومن ثم تحقيق رؤيتها المستقبلية.

أما الأهمية العملية لهذه الدراسة فتتبع من كونها تبحث في أثر تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية في تحسين أداء الموظفين في مؤسسات التعليم العالي السعودية، مما يساعد متخذي القرار سواء في وزارة التعليم العالي أو في مؤسسات التعليم العالي السعودية في الاستفادة من نتائج هذه الدراسة في تحقيق فاعلية تطبيق هذه النظم في مؤسساتهم، ومن ثم تساعد هذه الدراسة في تبني مؤسسات التعليم العالي السعودية سياسات واضحة وملائمة، واتخاذ قرارات مناسبة فيما يتعلق بتحقيق فاعلية نظم المعلومات الموارد البشرية، من خلال الأخذ بالتوصيات التي تقدمها هذه الدراسة. ومن جانب آخر فإن هذه الدراسة كشفت عن مستوى أداء الموظفين في مؤسسات التعليم العالي السعودية، والتي تعكس مدى تحقيق الأهداف الإستراتيجية لهذه المؤسسات، وكيفية تطوير مستوى أدائها. وأخيراً فإن هذه الدراسة تسلط الضوء على أهم القطاعات السعودية، ألا وهو قطاع التعليم العالي. إذ يعد هذا القطاع جوهر وأساس العملية التنموية والتطويرية في المجتمع السعودي.

أهداف الدراسة:

- يتمثل الهدف الرئيس من هذه الدراسة في تحليل أثر تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية على أداء الموظفين في مؤسسات التعليم العالي السعودية، وذلك من خلال تحقيق الأهداف الفرعية التالية :
1. تطوير أدب فكري لنظم معلومات الموارد البشرية، ومفهومها، وأهميتها، وفوائدها، بالإضافة إلى مفهوم الأداء، وأهميته، وسبل قياسه.
 2. التعرف إلى درجة تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية في مؤسسات التعليم العالي السعودية.
 3. الكشف عن مستوى أداء الموظفين في مؤسسات التعليم العالي السعودية.
 4. استقصاء أثر تطبيق نظم إدارة معلومات الموارد البشرية على أداء الموظفين في مؤسسات التعليم العالي السعودية.
 5. تقديم مجموعة من التوصيات في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة الحالية تساعد في تحسين أداء الموظفين في مؤسسات التعليم العالي السعودية من خلال تعزيز دور نظم معلومات الموارد البشرية في هذه المؤسسات.

فرضيات الدراسة:

قامت هذه الدراسة باختبار الفرضية الرئيسة التالية:

الفرضية الرئيسة:

"لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) لتطبيق نظم معلومات الموارد البشرية على أداء الموظفين في مؤسسات التعليم العالي السعودية".
وتتبع من هذه الفرضية الفرضيات الفرعية التالية:

الفرضية الفرعية الأولى:

"لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) لتخطيط الموارد البشرية على أداء الموظفين في مؤسسات التعليم العالي السعودية".
الفرضية الفرعية الثانية:

"لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) لاستقطاب الموظفين وتعيينهم على أداء الموظفين في مؤسسات التعليم العالي السعودية".
الفرضية الفرعية الثالثة:

"لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) لتدريب الموظفين على أداء الموظفين في مؤسسات التعليم العالي السعودية".
الفرضية الفرعية الرابعة:

"لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) لتحفيز الموظفين على أداء الموظفين في مؤسسات التعليم العالي السعودية".

أنموذج الدراسة:

اعتدت هذه الدراسة على تحديد أبعاد نظم معلومات الموارد البشرية بناءً على ما قدمه (Mondy, R. (2012) الذي اعتبر هذه الأبعاد من الوظائف الرئيسية لإدارة الموارد البشرية والتي لا بد أن يتضمنها نظم معلومات الموارد البشرية، وبناءً على ذلك فإن الدراسة الحالية قامت باختبار الأنموذج التالي :

العامل التابع

أداء الموظفين

العوامل المستقلة

تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية

- تخطيط الموارد البشرية
- استقطاب الموظفين وتعيينهم
- تدريب الموظفين
- تحفيز الموظفين (Mondy, R. 2012)

حدود الدراسة :

تحدد نتائج هذه الدراسة بالحدود التالية:

- الحدود الزمنية طبقت هذه الدراسة خلال عام ١٤٣٣ هـ.
- الحدود المكانية طبقت هذه الدراسة على ثلاث جامعات سعودية، هي :
جامعة القصيم، وجامعة الملك سعود، وجامعة تبوك.
- الحدود البشرية طبقت هذه الدراسة على الموظفين في إدارة الموارد البشرية.

العوامل المؤثرة على أداء الموظفين

• أساليب الإدارة

تساعد الإدارة الفعالة في تحسين التحفيز والمشاركة والأداء لدى الموظفين، أما الإدارة السيئة فلها تأثير معاكس إذ تقلل كلا من الرضا والإنتاجية والأداء، ويوجد عدد من الدراسات التي تشير إلى أن أداء الموظف يعتمد كثيرًا على الإدارة، لذلك تتمثل إحدى طرق تحسين الأداء في تحديد المشكلات في الإدارة وإصلاحها.

• ثقافة الشركة

تتكون الثقافة التنظيمية من معتقدات تدفع سلوك الموظف على نحو جزئي، وتوجد سلوكيات معينة لها تأثير إيجابي على أداء العمال، وعلى الرغم من أن التحولات الثقافية قد تستغرق وقتًا، إلا أن غرس القيم الصحيحة في مكان العمل يمكن أن يساعد في تغيير طريقة تفكير الموظفين في العمل وكيفية أدائهم، فعلى سبيل المثال يمكن أن تساعد هذه السمات في تحسين أداء العاملين

1. ثقافة التعلم والتحسين المستمر.

2. الإيمان بقيمة المعرفة الرقمية والبراعة الرقمية .

3. الانفتاح على التغيير والأفكار الجديدة.