

أثر نظم معلومات الموارد البشرية في أداء الموارد البشرية: دراسة

تطبيقية للجهات الأمنية بالمملكة العربية السعودية

مشروع تخرج

إعداد الطلاب:

عجب ضافي الحربي 222001214

علي عبد الله القحطاني 222001281

جهاد عبد العزيز الحسون 222001242

تحت إشراف

د/ وليد عبد الجواد سليمان صديق

د/ الفيصل عبد الحميد محمد حسن

2023/1445



هَذَا

إلى من علّمني كيف أقف بكل نبات فوق الأرض

أبي المحترم

إلى نبع المحبة والإيتار والكرم.

أبي الموقرة

إلى أقرب الناس إلى نفسي.

زوجتي المنيصة

إلى رومي وقرّة عيني ونبض فؤادي.

ابنتي

إلى جميع من تلقّيت منهم النصح والدعم

أهديكم خلاصة جُهدي العلمي

شكر ونفقات

نحمد الله عز وجل الذي وفقنا في إتمام هذا البحث العلمي،

والذي ألهمنا الصحة والعافية والعزيمة.

فالحمد لله حمداً كثيراً

نتقدم بجزيل الشكر والتقدير إلى الأستاذ الدكتور/ وليد عبد الجواد سليمان صديق

والأستاذ الدكتور/ الفيصل عبد الحميد محمد حسن

على كل ما قدماه لنا من توجيهات ومعلومات قيمة ساهمت في إثراء موضوع

دراستنا في جوانبها المختلفة.

والشكر والتقدير موصول إلى إدارة جامعة ميد أوشن ممثلة بالكادر الأكاديمي

والإداري، لما قدموه من تسهيلات وتشجيع وتوفير الخدمات المطلوبة.

كما أتقدم بالشكر الجزيل لكل من لم يسعنا الحظ بذكر أسمائهم راجياً من

المولي عز وجل أن تكون هذه الدراسة نافذة لدراسات أخرى .

المستخلص

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر نظم معلومات الموارد البشرية بأبعاده مجتمعة (سهولة استخدام النظام، التدريب على النظام، توفير الدعم الفني، دعم الإدارة العليا، توفير البنية التحتية) في أداء الموارد البشرية في شركة الأمن بالمملكة العربية السعودية ، حيث تم استخدام المنهج الإحصائي الوصفي التحليلي في هذه الدراسة، و تم اختيار عينة الدراسة بطريقة المسح الشامل إذ قام الباحث بتوزيع (116) استبانة على مجتمع الدراسة، وتم استرداد الاستبانات الصالحة للتحليل (112) استبانة مشكلة ما نسبته (96.6%) من عينة الدراسة.

وتوصلت الدراسة إلى نتائج هامة وهي أن هنالك أثر ذو دلالة إحصائية لنظم معلومات الموارد البشرية بأبعاده مجتمعة (سهولة استخدام النظام، التدريب على النظام، توفير الدعم الفني، دعم الإدارة العليا، توفير البنية التحتية) في أداء الموارد البشرية في شركة الأمن بالمملكة العربية السعودية ، ويتبين من النتيجة أن هنالك توافق ما بين الموظفين أن نظم معلومات الموارد البشرية بأبعاده مجتمعة الخاص بالشركة ستساهم بشكل فاعل ومهم في تطوير قدرات ومهارات وأداء الموظفين في الشركة على المدى الطويل والقصير.

و توصل الدراسة لعدد من التوصيات أهمها : ضرورة الاهتمام في شركات الامن بنظم معلومات الموارد البشرية لتمكينها من تحديد احتياجات الشركة التدريبية على المدى الطويل، وتحديد الاحتياجات الفردية.

الكلمات الافتتاحية: نظم معلومات الموارد البشرية - أداء الموارد البشرية - شركة الأمن بالمملكة العربية السعودية .

قائمة المحتويات

بسم الله الرحمن الرحيم	ب
إهداء.....	ج
شكرو وتقدير	د
المستخلص.....	هـ
قائمة الجداول.....	ك
الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	1
1.1 المقدمة:	1
2.1 مشكلة الدراسة	2
3.1 أهمية الدراسة:	3
أولاً: الأهمية العلمية	3
ثانياً: الأهمية العملية	3
4.1 أهداف الدراسة	3
5.1 أسئلة الدراسة	4
6.1 فرضيات الدراسة	5
7.1 نموذج الدراسة	6
8.1 أسباب اختيار الموضوع	6
9.1 المنهجية :	7
أدوات الدراسة	8

8.....	10.1 حدود الدراسة.....
9.....	11.1 الدراسات السابقة.....
13.....	الفصل الثاني: الإطار النظري.....
13.....	المبحث الأول: نظام معلومات الموارد البشرية.....
13.....	تمهيد:.....
13.....	1.1.2 مفهوم نظام المعلومات:.....
14.....	2.1.2 أهمية نظم المعلومات:.....
14.....	3.1.2 نظام معلومات الموارد البشرية:.....
15.....	4.1.2 أهمية نظام معلومات الموارد البشرية.....
16.....	5.1.2 مكونات نظام معلومات الموارد البشرية:.....
16.....	6.1.2 مخرجات نظم المعلومات:.....
17.....	7.1.2 العلاقة بين نظم معلومات الموارد البشرية ووظائف ادارة الموارد البشرية.....
18.....	8.1.2 فوائد استخدام نظام معلومات الموارد البشرية.....
20.....	المبحث الثاني: إدارة الموارد البشرية.....
20.....	تمهيد:.....
20.....	1.2.2 مفهوم إدارة الموارد البشرية.....
21.....	2.2.2 أهمية إدارة الموارد البشرية.....
21.....	3.2.2 أهداف إدارة الموارد البشرية:.....
23.....	4.2.2 وظائف إدارة الموارد البشرية:.....
26.....	5.2.2 تدريب الموارد البشرية:.....

31.....	الفصل الثالث: المنهجية والإجراءات
31.....	1.3 منهج الدراسة
31.....	2.3 مجتمع الدراسة
31.....	3.3 عينة الدراسة
32.....	4.3 وصف خصائص عينة الدراسة
32.....	الجنس
32.....	العمر
33.....	المؤهل العلمي
34.....	طبيعة الوظيفة
35.....	سنوات الخبرة
36.....	5.3 مصادر جمع المعلومات
36.....	المصادر الثانوية:
36.....	المصادر الأولية:
36.....	6.3 متغيرات الدراسة
37.....	7.3 أداة الدراسة
38.....	8.3 المقياس
39.....	9.3 اختبار التوزيع الطبيعي:
40.....	10.3 صدق وثبات أداة الدراسة
41.....	اختبار ثبات أداة الدراسة
42.....	11.3 المعالجة الإحصائية

44.....	الفصل الرابع: تحليل بيانات ونتائج الدراسة
44.....	تمهيد
44.....	1.4 وصف إجابات فقرات الاستبانة
44.....	2.4 أبعاد نظم معلومات الموارد البشرية
44.....	البعد الأول: سهولة استخدام النظام
46.....	البعد الثاني: التدريب على النظام
47.....	البعد الثالث توفير الدعم الفني
48.....	البعد الرابع: دعم الادارة العليا
50.....	البعد الخامس: توفير البنية التحتية
51.....	3.4 أبعاد وظائف ادارة الموارد البشرية
51.....	البعد الاول: تخطيط الموارد البشرية
52.....	البعد الثاني : تحليل وتوصيف الوظائف
54.....	البعد الثالث: الاختيار والتعيين
55.....	البعد الرابع: تقييم الأداء
56.....	البعد الخامس: التحفيز
58.....	البعد السادس: التطوير والتدريب
59.....	4.4 اختبار فرضيات الدراسة
64.....	5.4 الإجابة على أسئلة الدراسة
68.....	الفصل الخامس: مناقشة النتائج والتوصيات
68.....	تمهيد

68.....	5.1 مناقشة النتائج:
71.....	5.2 التوصيات
72.....	Abstract
73.....	المراجع
73.....	المراجع العربية:
75.....	ثانيًا: المراجع الاجنبية

قائمة الجداول

رقم الصفحة	اسم الجدول	رقم الجدول
32	الجدول (1): وصف أفراد العينة حسب متغير الجنس	(1)
32	الجدول (2): وصف أفراد العينة حسب متغير العمر	(2)
33	الجدول (3) وصف أفراد العينة حسب متغير المؤهل العلمي	(3)
34	الجدول (4): وصف أفراد العينة حسب متغير طبيعة الوظيفة	(4)
35	الجدول (5): وصف أفراد العينة حسب متغير عدد سنوات الخبرة	(5)
37	الجدول (6) المتغيرات المستقلة والمتغيرات التابعة	(6)
39	الجدول (7): المقياس التطبيقي لوصف قيم المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد عينة الدراسة على كل فقرة من فقرات الدراسة وعلى كل مجال من مجالاتها	(7)
40	الجدول (8) قيم اختبار التوزيع الطبيعي	(8)
41	الجدول (9): صدق أداة الدراسة	(9)
42	الجدول (10) نتائج إختبار ثبات أداة الدراسة بعد حذف الفقرات	(10)
45	الجدول (11) الوسط الحسابي والانحراف المعياري والأهمية النسبية لفقرات متغير بعد سهولة استخدام النظام	(11)
46	الجدول (12) الوسط الحسابي والانحراف المعياري والأهمية النسبية لفقرات متغير بعد التدريب على النظام	(12)

48	الجدول (13) الوسط الحسابي والانحراف المعياري والأهمية النسبية لفقرات متغير بعد توفير الدعم الفني	(13)
49	الجدول (14) الوسط الحسابي والانحراف المعياري والأهمية النسبية لفقرات متغير بعد دعم الادارة العليا	(14)
50	الجدول (15) الوسط الحسابي والانحراف المعياري والأهمية النسبية لفقرات متغير بعد توفير البنية التحتية	(15)
51	الجدول (16) الوسط الحسابي والانحراف المعياري والأهمية النسبية لفقرات متغير بعد تخطيط الموارد البشرية	(16)
53	الجدول (17) الوسط الحسابي والانحراف المعياري والأهمية النسبية لفقرات متغير بعد تحليل وتوصيف الوظائف	(17)
54	الجدول (18) الوسط الحسابي والانحراف المعياري والأهمية النسبية لفقرات متغير بعد الاختيار والتعيين	(18)
55	الجدول (19) الوسط الحسابي والانحراف المعياري والأهمية النسبية لفقرات متغير بعد تقييم الأداء	(19)
57	الجدول (20) الوسط الحسابي والانحراف المعياري والأهمية النسبية لفقرات متغير بعد التحفيز	(20)
58	الجدول (21) الوسط الحسابي والانحراف المعياري والأهمية النسبية لفقرات متغير بعد تقييم الأداء	(21)
59	الجدول (22) تحليل نموذج الدراسة	(22)

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1 المقدمة:

تعتبر مجالات إدارة الموارد البشرية وتطويرها أمورًا بالغة الأهمية في العصر الحالي، حيث يلعب الإنسان دورًا حاسمًا في تحقيق أهداف ونجاح المؤسسات والمنظمات المختلفة. واستجابةً لهذه الأهمية الكبيرة، بدأت الجهات الأمنية في المملكة بالاهتمام بتنفيذ أنظمة معلومات الموارد البشرية (HRIS)، وذلك بهدف تطوير وتحسين أداء الموارد البشرية وتحقيق أهدافها بكفاءة أكبر (هناك علي الضحوي، 2023).

إن هذا المشروع هو نتاج جهود متواصلة لفهم وتحليل الأثر الإيجابي الذي تمتلكه نظم معلومات الموارد البشرية على أداء الموارد البشرية في الجهات الأمنية بالمملكة. ويهدف المشروع إلى إجراء دراسة تطبيقية شاملة لفحص كيفية تأثير هذه الأنظمة على جوانب مثل التوظيف، وتطوير الموظفين، وإدارة الأداء، وتنظيم الرواتب، والتحكم في الانضباط الوظيفي في هذه الجهات.

تعكس نظم معلومات الموارد البشرية تطور التكنولوجيا وتأثيرها على مجال إدارة الموارد البشرية. إنها تمثل نقلة نوعية في كيفية تجميع وتخزين المعلومات المتعلقة بالموظفين وكيفية الوصول إليها واستخدامها بكفاءة. تساهم هذه الأنظمة في تحسين العمليات الإدارية وتمكين اتخاذ القرار بشكل أفضل من خلال توفير البيانات والمعلومات اللازمة في الوقت المناسب.

المملكة العربية السعودية تشهد تحولات هامة في مجال الإدارة الحكومية والجهات الأمنية، وتهدف إلى تعزيز الكفاءة والفعالية في تقديم الخدمات الأمنية للمواطنين والمقيمين. تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية يعتبر أحد الوسائل المهمة لتحقيق هذه الأهداف. لكن التحديات والمتطلبات الخاصة للجهات الأمنية تجعل هذا المجال يتطلب دراسة موسعة لفهم كيفية تأثير نظم معلومات الموارد البشرية على أدائها.

سيتمثل هذا المشروع عدة مراحل من البحث والتحليل، حيث سنقوم بجمع البيانات من الجهات الأمنية المختارة في المملكة ومقارنتها بنتائج الأنظمة السابقة قبل تطبيق نظم معلومات الموارد

البشرية. سيتم تحليل البيانات باستخدام أدوات إحصائية وتقنيات بحثية متقدمة، وسيتم تقديم توصيات تساهم في تحسين أداء الموارد البشرية في هذه الجهات.

بهذا المشروع، نتوقع أن نسهم في توجيه الجهات الأمنية نحو تطبيق واستخدام أنظمة معلومات الموارد البشرية بفعالية أكبر، مما سيؤدي إلى تعزيز كفاءتها وزيادة قدرتها على تحقيق أهدافها بنجاح.

في الختام، نتطلع إلى إثراء البحث العلمي في مجال إدارة الموارد البشرية والتكنولوجيا المعلوماتية، ونأمل أن يكون هذا المشروع إضافة قيمة لفهمنا لأثر نظم معلومات الموارد البشرية على أداء الموارد البشرية في الجهات الأمنية بالمملكة.

2.1 مشكلة الدراسة

تحمل الجهات الأمنية في المملكة العربية السعودية مسؤولية كبيرة تتعلق بأمن وسلامة المواطنين والممتلكات الوطنية. ولضمان تحقيق أهدافها والتعامل مع التحديات المتزايدة في العصر الحالي، تعتمد هذه الجهات على مواردها البشرية بشكل كبير. ومع ذلك، تواجه هذه الجهات تحديات مستمرة في تحسين أداء موظفيها وإدارة مواردها البشرية بشكل فعال.

إحدى أهم هذه التحديات تكمن في كيفية تأثير نظم معلومات الموارد البشرية (HRIS) على أداء الموارد البشرية في الجهات الأمنية بالمملكة. يتعين على هذه الجهات الاعتماد على تكنولوجيا المعلومات ونظم HRIS لتحسين إجراءات التوظيف وتدريب الموظفين وإدارة الأداء وتنظيم الرواتب وتعزيز الانضباط الوظيفي. ومع ذلك، تظل هناك تساؤلات حول كيفية تقدير وقياس أثر هذه النظم على تحسين أداء الموارد البشرية وإدارة مهام الجهات الأمنية بشكل عام.

من هنا تنشأ مشكلة البحث الأساسية والتي تتمثل في معرفة وفهم الأثر الكامل والمحدد لنظم معلومات الموارد البشرية على أداء الموارد البشرية في الجهات الأمنية بالمملكة. وبالتالي، يصبح هذا البحث ضروريًا للكشف عن الفوائد والتحديات المحتملة لاعتماد تلك النظم في هذا السياق الخاص، وكذلك لتقديم توصيات تساهم في تحسين أداء الموارد البشرية وزيادة كفاءة الجهات الأمنية في البلاد.

3.1 أهمية الدراسة:

➤ أولاً: الأهمية العلمية

تسهم هذه الدراسة في إثراء المعرفة العلمية في ميدان إدارة الموارد البشرية ونظم المعلومات الخاصة بها. من خلال التركيز على الجهات الأمنية في المملكة العربية السعودية، تساهم الدراسة في توسيع فهمنا لكيفية استخدام تكنولوجيا المعلومات في تحسين أداء الموارد البشرية في القطاعات الحكومية والأمنية.

توفر الدراسة أدلة تجريبية على التأثير النظم المعلوماتية على الأداء البشري، مما يساهم في توجيه البحوث المستقبلية والاستدلال العلمي في هذا المجال.

➤ ثانياً: الأهمية العملية

1. تقدم هذه الدراسة تحليلاً شاملاً لكيفية استخدام نظم معلومات الموارد البشرية في الجهات الأمنية بالمملكة العربية السعودية. هذا يمكن أن يكون مفيداً للمدراء واتخاذ القرار في هذه الجهات لتحسين أداء موظفيهم وتحقيق أهدافهم بكفاءة أكبر.

2. يمكن الاستفادة من الجهات الأمنية والمؤسسات الحكومية الأخرى من نتائج هذا البحث لتحسين إدارة الموارد البشرية والاستفادة القصوى من التكنولوجيا في تنظيم وتطوير فرق العمل.

بشكل عام، تعتبر هذه الدراسة مهمة على الصعيدين العلمي والعملي، حيث تقدم رؤى قيمة حول كيفية تحسين أداء الموارد البشرية من خلال توظيف تكنولوجيا المعلومات في الجهات الأمنية بالمملكة العربية السعودية.

4.1 أهداف الدراسة

1. دراسة تأثير نظم معلومات الموارد البشرية على أداء الموارد البشرية في الجهات الأمنية بالمملكة العربية السعودية.

2. تحليل كيفية تحسين أداء الجهات الأمنية من خلال استخدام نظم معلومات الموارد البشرية.
3. تقديم تقييم شامل للفوائد والتحديات المحتملة لتطبيق نظم معلومات الموارد البشرية في السياق الأمني بالمملكة.
4. تطوير توصيات عملية وملموسة لتعزيز فعالية استخدام نظم معلومات الموارد البشرية في الجهات الأمنية.
5. فهم الأثر الاقتصادي والاجتماعي لتحسين أداء الموارد البشرية في الجهات الأمنية وكيف يمكن أن يسهم ذلك في تحقيق الأهداف الوطنية للمملكة.

5.1 اسئلة الدراسة

 السؤال الرئيسي: "ما هو الأثر الذي تمتلكه نظم معلومات الموارد البشرية على أداء الموارد البشرية

في الجهات الأمنية بالمملكة العربية السعودية؟"

ويتفرع هذا السؤال من مجموعة أسئلة فرعية هي:

1. كيف يمكن تصنيف ووصف نظم معلومات الموارد البشرية المستخدمة في الجهات الأمنية بالمملكة العربية السعودية؟
2. ما هي الفوائد والمميزات التي تقدمها هذه النظم لإدارة الموارد البشرية في الجهات الأمنية؟
3. كيف يؤثر استخدام نظم معلومات الموارد البشرية في تحسين توظيف الموارد البشرية وتدريبها في الجهات الأمنية؟
4. ما هو تأثير نظم معلومات الموارد البشرية على تقييم أداء الموظفين وتطويرهم في هذه الجهات؟
5. هل تؤثر نظم معلومات الموارد البشرية في تعزيز الاتصال والتفاعل بين الموظفين والإدارة في الجهات الأمنية بالمملكة العربية السعودية؟
6. هل هناك تحديات أو عوائق تواجه استخدام نظم معلومات الموارد البشرية في هذه الجهات، وكيف يمكن التغلب عليها؟

7. ما هي التوصيات العملية لتعزيز فعالية استخدام نظم معلومات الموارد البشرية في الجهات

الأمنية بالمملكة العربية السعودية؟

هذه الأسئلة الفرعية تساعد على تحقيق الأهداف الرئيسية للدراسة وتفصيل الجوانب المختلفة

التي ستتم معالجتها لفهم العلاقة بين نظم معلومات الموارد البشرية وأداء الموارد البشرية في الجهات الأمنية بالمملكة العربية السعودية.

6.1 فرضيات الدراسة

ليتم الإجابة عن أسئلة الدراسة، تم صياغة الفرضية الرئيسية والفرضيات الفرعية منها كما يلي:

1. الفرضية الرئيسية: "هناك علاقة إيجابية بين استخدام نظم معلومات الموارد البشرية وأداء الموارد

البشرية في الجهات الأمنية بالمملكة."

يخرج من الفرضية الأولى عدد من الفرضيات الفرعية التالية:

1. فرضية التأثير: "تقدم نظم معلومات الموارد البشرية تأثيرًا ملموسًا على تحسين جودة إجراءات

التوظيف في الجهات الأمنية."

2. فرضية التأثير الاقتصادي: "استخدام نظم معلومات الموارد البشرية يمكن أن يؤدي إلى تقليل

التكاليف وزيادة الكفاءة في إدارة الموارد البشرية في الجهات الأمنية بالمملكة."

3. فرضية التأثير الاجتماعي: "نظم معلومات الموارد البشرية يمكن أن تساهم في تحسين انضباط

الموظفين وتعزيز التفاعل الاجتماعي داخل الجهات الأمنية."

4. فرضية التفاوت: "تأثير نظم معلومات الموارد البشرية يمكن أن يختلف بناءً على حجم ونوع

الجهات الأمنية في المملكة."

7.1 نموذج الدراسة

في دراسة "أثر نظم معلومات الموارد البشرية في أداء الموارد البشرية: دراسة تطبيقية للجهات الأمنية بالمملكة العربية السعودية"، يكون المتغير المستقل هو "نظم معلومات الموارد البشرية"، وهو المتغير الذي يعدل أو يؤثر في المتغير الآخر. يتمثل هذا في الأنظمة والتقنيات والبرامج المستخدمة لإدارة المعلومات المتعلقة بالموارد البشرية داخل الجهات الأمنية.

أما المتغير التابع، فيكون هو "أداء الموارد البشرية"، وهو المتغير الذي يتأثر بالمتغير المستقل. في هذه الحالة، يشير إلى كيفية أداء وأداء العاملين في الجهات الأمنية والتأثير الذي يمكن أن تحدثه نظم معلومات الموارد البشرية على هذا الأداء.

بمعنى آخر، يُفترض أن تكون نظم معلومات الموارد البشرية المستخدمة تأثيراً أو تحسناً على كفاءة وفعالية إدارة الموارد البشرية داخل الجهات الأمنية. وهذا التحسين المفترض يُظهر في جودة الخدمة المقدمة من قبل الموظفين ومدى فاعلية إدارتهم وتنظيمهم.

8.1 أسباب اختيار الموضوع

1. أهمية القطاع الأمني: القطاع الأمني يعد من أهم القطاعات في أي دولة، وله دور بارز في الحفاظ على الأمن والاستقرار. بالتالي، فإن تحسين أداء الموارد البشرية في هذا القطاع يمكن أن يكون له تأثير مباشر على السلامة العامة والأمن الوطني.
2. تقدم التكنولوجيا: مع تقدم التكنولوجيا، أصبحت نظم معلومات الموارد البشرية أداة حيوية في إدارة الموظفين وتطوير مهاراتهم. يمكن استخدام التكنولوجيا لتحسين عمليات التوظيف وإدارة الأداء وتطوير الموارد البشرية.
3. اهتمام المملكة العربية السعودية بتحسين الإدارة الحكومية: تسعى المملكة العربية السعودية إلى تحسين الإدارة الحكومية وزيادة الكفاءة في مؤسساتها. هذا يتضمن تحسين أداء الموارد البشرية في القطاع الأمني.

4. قلة الأبحاث في هذا المجال: قد تكون هناك قلة من الأبحاث والدراسات المتاحة حول كيفية تأثير نظم معلومات الموارد البشرية في الأداء الإداري في الجهات الأمنية. لذا، قد يكون هذا الموضوع فرصة لملء الفجوة البحثية.

5. تحقيق التحسين المستمر: يمكن أن تساهم هذه الدراسة في توجيه الجهات الأمنية نحو تحسين ممارساتها في مجال إدارة الموارد البشرية وتطوير نظمها لتحقيق التحسين المستمر في أدائها.

بالاشتراك بين هذه العوامل، يمكن أن يكون هذا الموضوع مفيداً لفهم كيفية تأثير نظم معلومات الموارد البشرية على الأداء في الجهات الأمنية وتحسين إدارتها وكفاءتها.

9.1 المنهجية :

المنهجية تشير إلى العملية تتضمن تحديد الأساليب والأدوات والإجراءات التي سيتم استخدامها لجمع البيانات وتحليلها. المنهجية تلعب دوراً حاسماً في تحقيق الأهداف البحثية وضمان جودة البحث.

1-المصادر الأولية:

المصادر الأولية تعني المصادر التي تقدم معلومات أو بيانات تم جمعها أو إنتاجها أصلاً من قبل الشخص الذي يجري البحث. على سبيل المثال، استطلاعات، تجارب تعتبر مصادر أولية تساعد في جمع معلومات مباشرة وفريدة.

2-المصادر الثانوية:

المصادر الثانوية هي المصادر التي تستند إلى مصادر أولية. هذه المصادر تتضمن تحليلاً وتفسيراً للمعلومات والبيانات التي تم جمعها من مصادر أولية. مثل الكتب، والمقالات البحثية، والتقارير الأكاديمية، ومقالات المجلات. هذه المصادر تساعد الباحثين في فهم السياق وتحليل البيانات بشكل أعمق وتوجيه للبحث.

الاستفادة من المصادر الثانوية تعتمد على المصداقية والجودة والموثوقية للمصادر الأولية التي استندت إليها، وتقدير الباحث للطريقة التي تم بها تحليل وتفسير البيانات. تُستخدم المصادر الأولية والثانوية سوياً لدعم البحث وإثراء المعرفة في مجالات مختلفة.

أدوات الدراسة

القسم الأول:

في هذا القسم، سيتم تجميع المعلومات والبيانات المتعلقة بموضوع الدراسة الخاص بك، والذي يرتبط بأثر نظم معلومات الموارد البشرية على أداء الموارد البشرية. يمكن أن تشمل هذا القسم مراجعة الأدب والدراسات السابقة التي تتعلق بهذا الموضوع، بالإضافة إلى توضيح أهميته والمشكلة التي تهدف دراستها.

القسم الثاني:

هذا القسم يعتني بالجانب العملي للدراسة، حيث يتعين على الباحث تنفيذ دراسة تطبيقية تستند إلى الاستبانة التي تم إعدادها. يمكن أن يتضمن هذا القسم وصفاً للمنهج المستخدم في الدراسة وكيفية جمع البيانات وتحليلها. يمكن أن تشمل أيضاً توضيح كيفية تنفيذ البحث في الجهات الأمنية بالمملكة العربية السعودية وجمع البيانات الميدانية.

10.1 حدود الدراسة

تشير إلى نطاق البحث والتحليل الذي سيتم في الدراسة. في هذه الحالة، يشير ذلك إلى أن الدراسة ستتركز على تقييم أثر نظم معلومات الموارد البشرية على أداء الموارد البشرية في الجهات الأمنية في المملكة العربية السعودية.

- لـ **حدود موضوعية:** تعني القضايا والمفاهيم المحددة التي ستمحور حولها الدراسة. في هذه الحالة، الموضوع الموضوعي يتعلق بنظم معلومات الموارد البشرية وأثرها على أداء الموارد البشرية.
- لـ **حدود بشرية:** تشير إلى الجمهور أو المجموعة المستهدفة من قبل الدراسة. في هذه الدراسة، الحدود البشرية ستكون الموظفين والمديرين في الجهات الأمنية بالمملكة العربية السعودية.
- لـ **حدود زمانية:** تحدد الفترة الزمنية التي ستغطيها الدراسة. في هذه الحالة، قد تشمل الحدود الزمانية السنوات المحددة أو الفترات التي سيتم دراستها. على سبيل المثال، يمكن أن تشمل فترة زمنية معينة، مثل السنوات السابقة.
- لـ **حدود مكانية:** المملكة العربية السعودية.

11.1 الدراسات السابقة

الدراسات العربية	
الدراسة	دراسة: "نضج إدارة البيانات الرئيسية في المؤسسات الحكومية: دراسة حالة لوزارة النقل والخدمات اللوجستية".
أهداف الدراسة	تقييم مستوى نضج إدارة البيانات الرئيسية في وزارة النقل والخدمات اللوجستية. تحليل العوامل المؤثرة في تطوير إدارة البيانات الرئيسية. تقديم توصيات لتحسين نضج إدارة البيانات الرئيسية في المؤسسات الحكومية.
المتغير المستقل	مستوى نضج إدارة البيانات الرئيسية في وزارة النقل والخدمات اللوجستية.
المتغير التابع	مستوى نجاح إدارة البيانات الرئيسية في تحقيق أهدافها وتلبية احتياجات المؤسسة.
منهجية البحث	منهجية البحث النوعي

تحديد مستوى نضج إدارة البيانات الرئيسية في وزارة النقل والخدمات اللوجستية. تحليل العوامل التي تؤثر على نضج إدارة البيانات الرئيسية. تقديم توصيات لتحسين إدارة البيانات الرئيسية في المؤسسات الحكومية، مثل تعزيز التدريب والبنية التحتية التكنولوجية وتوجيه استراتيجيات الإدارة.	اهم النتائج والتوصيات
دراسة: "مستوى تطبيق الإدارة الإلكترونية في المدارس الحكومية التابعة لمديرية التربية والتعليم في محافظة إربد من وجهة نظر مديري المدارس" (2014).	الدراسة
تقييم مستوى تطبيق الإدارة الإلكترونية في المدارس الحكومية التابعة لمديرية التربية والتعليم في محافظة إربد. فهم واستقرار وجهة نظر مديري المدارس حيال تطبيق الإدارة الإلكترونية. تحليل العوامل التي تؤثر على مستوى تطبيق الإدارة الإلكترونية في المدارس الحكومية.	أهداف الدراسة
تطبيق الإدارة الإلكترونية في المدارس الحكومية التابعة لمديرية التربية والتعليم في محافظة إربد.	المتغير المستقل
وجهة نظر مديري المدارس حيال تطبيق الإدارة الإلكترونية ومدى رضاهم عنها.	المتغير التابع
منهجية البحث الكمي	منهجية البحث
تقدير مستوى تطبيق الإدارة الإلكترونية في المدارس الحكومية في محافظة إربد. فهم وجهة نظر مديري المدارس وتقييم مدى استفادتهم ورضاهم عن تلك التطبيقات.	اهم النتائج والتوصيات

تحليل العوامل التي تؤثر على تطبيق الإدارة الإلكترونية في المدارس الحكومية وتقديم توصيات لتعزيز تلك العمليات وتحسينها إذا كان ذلك ممكناً.	
دراسة: "واقع القيادة الافتراضية في الجامعات الأردنية بالاستناد إلى أسس الإدارة الإلكترونية".	الدراسة
تقييم مستوى تطبيق القيادة الافتراضية في الجامعات الأردنية. فهم مدى تأثير مبادئ الإدارة الإلكترونية على القيادة الافتراضية. تحليل العوامل المؤثرة في تنفيذ القيادة الافتراضية في الجامعات الأردنية.	أهداف الدراسة
تطبيق مبادئ الإدارة الإلكترونية في الجامعات الأردنية.	المتغير المستقل
مستوى تطبيق وفعالية القيادة الافتراضية في الجامعات الأردنية.	المتغير التابع
منهجية البحث المختلطة	منهجية البحث
تقدير مستوى تطبيق القيادة الافتراضية في الجامعات الأردنية. تحليل تأثير مبادئ الإدارة الإلكترونية على القيادة الافتراضية ومدى تحقيق الأهداف المرتبطة بها. تحليل العوامل التي تؤثر على تنفيذ القيادة الافتراضية في الجامعات الأردنية وتقديم توصيات لتعزيز هذه العمليات وتطويرها إذا كان ذلك ضرورياً.	اهم النتائج والتوصيات
دراسة: "المعرفة الضمنية واستثمارها في تطوير إجراءات تأمين المنشآت الأمنية".	الدراسة
فهم كيفية استثمار المعرفة الضمنية في تطوير إجراءات تأمين المنشآت الأمنية. تقييم مدى تأثير المعرفة الضمنية على تحسين جودة إجراءات الأمان في المنشآت الأمنية. تحليل كيفية تنظيم وإدارة المعرفة الضمنية في سياق تأمين المنشآت الأمنية.	أهداف الدراسة
استثمار المعرفة الضمنية.	المتغير المستقل

المتغير التابع	جودة وفعالية إجراءات تأمين المنشآت الأمنية.
منهجية البحث	منهجية البحث النوعي
اهم النتائج والتوصيات	توضيح كيفية استثمار المعرفة الضمنية في تحسين إجراءات تأمين المنشآت الأمنية. تحليل تأثير المعرفة الضمنية على تطوير إجراءات الأمان وزيادة فعاليتها. تقديم توصيات لتنظيم وإدارة المعرفة الضمنية بفعالية في سياق تأمين المنشآت الأمنية لتعزيز جودة الأمان والحماية.
الدراسة	دراسة: "تعظيم رأس المال الفكري بجامعة السويس لتحقيق ميزتها التنافسية (تصور مقترح)".
اهداف الدراسة	تطوير تصور مقترح لتعظيم رأس المال الفكري في جامعة السويس. تحليل كيفية تحسين ميزة تنافسية للجامعة من خلال تطوير رأس المال الفكري. توجيه الجهود نحو تنفيذ التصور المقترح لتعظيم رأس المال الفكري.
المتغير المستقل	تصور مقترح لتعظيم رأس المال الفكري في جامعة السويس.
المتغير التابع	ميزة تنافسية لجامعة السويس.
منهجية البحث	منهجية البحث النوعي
أهم النتائج والتوصيات	تطوير تصور مقترح لتعظيم رأس المال الفكري في جامعة السويس. تحسين ميزة تنافسية للجامعة من خلال تنفيذ التصور المقترح وتطوير رأس المال الفكري. تقديم توصيات لتعزيز تنفيذ وإدارة التصور المقترح بفعالية للمساهمة في تحسين ميزة التنافسية لجامعة السويس.

الفصل الثاني: الإطار النظري

المبحث الأول: نظام معلومات الموارد البشرية.

تمهيد:

لقد ظهر مفهوم المعلوماتية في الآونة الأخيرة نتيجة القفزة الهائلة في كمية المعلومات المعاصرة، وما تمثله من تكنولوجيا متقدمة تقوم بجمع المعلومات ومعالجتها ونقلها، وبذلك تعتبر عاملاً هاماً وأساسياً في الحياة الاقتصادية والاجتماعية لأي مجتمع معاصر، وتؤثر تكنولوجيا المعلومات على أنماط التفكير وعادات كافة فئات المجتمع فيما يتعلق بتقديم المعرفة والخبرات المفيدة في أداء العمل وحل المشكلات. المشكلات واتخاذ القرار على كافة المستويات والبحث العلمي. وسواء كان ذلك نظرياً أو تطبيقياً، فهو ليس إلا تفاعلاً مع المعلومات وبلورتها وجمعها وتحليلها واستقراءها ونشرها.

1.1.2 مفهوم نظام المعلومات:

يمكن فهم نظم المعلومات من خلال تحليل هذا المصطلح إلى مكونين أساسيين: النظام بصيغة المفرد أو الأنظمة بصيغة الجمع (Systems) والمعلومات (Information)، ولعل هذه المحاولة لتفكيك المصطلح إلى مكوناته وعناصره هي الأفضل والأنسب في وضع مفهوم نظم المعلومات ضمن سياقه الصحيح ومضمونه العلمي والعملية. (الجراح، 2020).

تم تعريف النظام على أنه كل يتكون من أجزاء أو عناصر أو مكونات مترابطة ومتكاملة تعمل بالتنسيق والتعاون بهدف تحقيق الأهداف والغايات الأساسية والمشاركة. (هيطل، 2020).

في حين عرفها بأنها التكوين الهيكلي المتكامل للمتطلبات المادية والبرمجيات والمتطلبات البشرية والتنظيمية، والذي يضمن جمع البيانات من مصادرها المختلفة ومعالجتها لتحويلها إلى معلومات بالأوصاف المطلوبة وإيصالها إلى المستفيدين (متخذي القرار) بما يسهل مهمة اتخاذ القرارات وتحقيق أهداف المنظمة.

كما يتم تعريفها على أنها مجموعة من الأجزاء أو العناصر التي تعمل معاً بطريقة مترابطة وغير مستقلة لتحقيق هدف أو مجموعة أهداف محددة. (أحمد، 2021)

من التعريفات المذكورة أعلاه للنظام والمعلومات، يمكننا القول أن نظام المعلومات يتلقى البيانات من البيئة ثم يعالجها باستخدام مكوناته المختلفة لإنتاج المعلومات في نهاية المطاف.

2.1.2 أهمية نظم المعلومات:

وتكمن أهمية نظم المعلومات في أنها تنظم وتعالج زخم المعلومات، ودورها في مجالات التخطيط واتخاذ القرار والتعامل بواقعية وعقلانية مع الأحداث الناشئة لمواكبة العصر وتغييراته انطلق باحثون متخصصون لتغطية هذا المجال من الدراسة وكانت العلوم الإدارية أول من وضع الجذور النظرية الأولى في نظم المعلومات، وأصبحت نظم المعلومات جوهر علم الإدارة (الزبيدي، 2017).

3.1.2 نظام معلومات الموارد البشرية:

قد ساهم التطور التكنولوجي الهائل في خلق قاعدة معلوماتية ضخمة ومكتفية ذاتياً وتفاعلية، كما استمرت وسائل الاتصال التكنولوجي في التطور. ولمواكبة هذا التطور والتعقيد في بيئة العمل، تم تصميم أنظمة تحتوي على كافة المعلومات الخاصة بالموظفين، استناداً إلى سجلاتهم المحفوظة والمنظمة تلقائياً. ونظراً للتعقيد الكبير لهذه السجلات، والتأخر في أنظمة اتخاذ القرار، فقد ظهرت الحاجة إلى تطبيق نظم معلومات إدارة الموارد البشرية بهدف تحقيق سهولة الوصول إلى المعلومات لمتخذي القرار وتوفيرها لكل من المديرين والموظفين. (هيثم، 2015)

ولا يختلف نظام معلومات المواد البشرية اختلافاً كبيراً عن نظم المعلومات الإدارية الأخرى، حيث يتكون من الأبعاد الرئيسية لأي نظام، والتي تتمثل في المدخلات، العمليات التشغيلية، والمخرجات، مع وجود عنصر التغذية المرتدة إلا أن نظام معلومات الموارد البشرية يتميز بتعدد الأنشطة التي يشملها، ويعمل على خدمتها (الجراح، 2020).

يمكن تعريف نظام معلومات الموارد البشرية بأنه يشمل جميع الوظائف والأنشطة المتعلقة بإدارة الموظفين في الموارد البشرية، بما يتوافق مع متطلبات المنظمة الحالية والمستقبلية، مثل اختيارهم وتعيينهم، وتدريبهم، وتقييم عملهم، وتنسيق أعمالهم. عملهم العلاقات المرتبطة بالإدارات الأخرى في المنظمة، والعمل على تكامل تلك الأعمال والأنشطة وتعمل الإدارات الأخرى مع المنظمة، من أجل تحقيق الأهداف المرجوة للمنظمة. (أبو زيد، 2022)

4.1.2 أهمية نظام معلومات الموارد البشرية

إن استخدام القدرات التكنولوجية في إدارة الموارد البشرية له دور مهم في التطوير التنظيمي وتعزيز كفاءة إدارة الموارد البشرية بطريقة إلكترونية مما يوفر الوقت والتكلفة، ويجعل إدارة المنظمة مطلعة بشكل مباشر وتلقائي على كافة التغيرات التي تطرأ على الناس يتم تخزين الموارد إلكترونياً، مما يساعد في اتخاذ القرارات ومراقبة مستويات الأداء. (مجيد وعباس، 2019).

- خزن واسترجاع المعلومات ومعالجتها بالسرعة الممكنة.
- تقليص التعامل بالسجلات اليدوية والمعلومات الورقية.
- السرعة في إنجاز عمليات التخزين والتحليل المؤدية إلى سرعة ودقة عمليات صناعة القرارات.
- تحقيق العلاقة الجيدة والفهم المتبادل بين الإدارة والعاملين عن طريق توفير المعلومات المختلفة حول نشاطات العاملين في المنظمة ومن أهم هذه المعلومات حول تقويم الأداء.
- تكشف نظم معلومات الموارد البشرية عن أية تغيرات في الموارد البشرية في البيئة الداخلية والخارجية، وبذلك تمكن الإدارة من الإعداد لمواجهة تلك التغيرات بكفاءة.
- تحقق نظم معلومات الموارد البشرية التكامل والتنسيق بين مختلف نشاطات إدارة الموارد البشرية كما تساعد في تحقيق التكامل بين إدارة الموارد البشرية والإدارات الأخرى.

5.1.2 مكونات نظام معلومات الموارد البشرية:

يتكون نظام معلومات الموارد البشرية من وجهة نظر آلية عمل النظام من ستة عناصر هي: المدخلات، والعمليات، والمخرجات، والتحكم، والتغذية العكسية، والذاكرة. والشكل التالي يوضح هذه العناصر (الجراح، 2020).

ومن أهم مكونات النظام ما يلي:

- البيانات المتعلقة بالموظفين: وتشمل البيانات الشخصية المتعلقة بخبرات الموظف الأكاديمية والعملية، والبيانات المتعلقة بالحياة العملية مثل اسم الوظيفة ورقمها، وتاريخ التحاق الموظف بها، والتقدم الوظيفي، وتقييم الأداء، والإعارة، وإجازات، عقوبات...إلخ.
- البيانات المتعلقة بالوظائف: وتحتوي على المسميات الوظيفية والأرقام والمناصب التنظيمية والتعديلات التي تمت عليها.
- البيانات الإدارية: وهي البيانات المتعلقة بسياسات التوظيف، وتشمل القوانين والتعليمات والقرارات المتعلقة بإدارة الموارد البشرية.
- البيانات المتعلقة بسوق العمل: مثل بيانات المنظمات المتنافسة للحصول على الخبرات والمؤهلات المهمة للمنظمة، وكذلك بيانات سوق العمل وإعداد الكفاءات وما هو متاح حالياً...إلخ.

وتعتمد نظم المعلومات على عدد من الطرق تتمثل في:

- تسجيل ورصد وتخزين البيانات.
- تدقيق ومراجعة وتحديث البيانات.
- تحليل وتفسير البيانات.

6.1.2 مخرجات نظم المعلومات:

وعادة ما تشمل مخرجات نظام معلومات إدارة الموارد البشرية على ما يلي: (أحمد، 2021)

- بيانات ومعلومات عن الموظفين.
- بيانات ومعلومات عن العمليات الإدارية من تخطيط وتوظيف.
- بيانات عن أوضاع العاملين حالياً وسابقاً ومستقبلاً.

7.1.2 العلاقة بين نظم معلومات الموارد البشرية ووظائف ادارة الموارد البشرية.

لقد ساهم نظام معلومات الموارد البشرية بشكل فعال في العديد من المهام التي تقوم بها إدارة الموارد البشرية، بما في ذلك:

1. تخطيط الموارد البشرية: لأنظمة المعلومات المحوسبة الدور الأكبر في هذا المجال لما توفره من التسهيلات في إعداد الخطط التنبؤية الحاسوبية وما تحتويه من برامج وخاصة الإحصائية منها وقد تكون هذه الخطط طويلة المدى، أو متوسطة المدى، أو قصيرة المدى، حيث يوجد حالياً العديد من البرامج في السوق ومن البرامج المعلوماتية التي تساعد في تحليل البيانات الإحصائية الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) كما أن هناك بعض التطبيقات المفيدة جداً في مجال الأنظمة الخبيرة في هذا المجال مثل (Parys) للإدارة التنبؤية للأفراد. (عبد الحميد واخرون، 2017).
2. تخطيط الموارد البشرية: لأنظمة المعلومات المحوسبة الدور الأكبر في هذا المجال لما توفره من التسهيلات في إعداد الخطط التنبؤية الحاسوبية وما تحتويه من برامج وخاصة الإحصائية منها وقد تكون هذه الخطط طويلة المدى، أو متوسطة المدى، أو قصيرة المدى، حيث يوجد حالياً العديد من البرامج في السوق. ومن البرامج المعلوماتية التي تساعد في تحليل البيانات الإحصائية الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS). كما أن هناك بعض التطبيقات المفيدة جداً في مجال الأنظمة الخبيرة في هذا المجال مثل (Parys) للإدارة التنبؤية للأفراد. (الجراح، 2020)
3. تقييم أداء العاملين: يساهم الحاسوب بإعداد أدوات التقييم لأداء العاملين بدقة عالية وموضوعية، إضافة استخدامه في مجالات التطوير والتقاعد والعديد من الأنشطة الكفيلة بتحقيق أهداف المنظمة المرجوة بصورة أكثر فاعلية

4. **التدريب والتطوير:** تركز عملية إدارة الموارد البشرية على التركيز على العنصر البشري داخل المنظمة، ولكي يكون نشاط التدريب والتطوير مبنياً على أبعاد موضوعية، لتحقيق الأداء يجب الاعتماد على الكمبيوتر. العمل على بناء قاعدة معلومات واسعة تتضمن كافة البيانات المتعلقة بعدد المشاركين في التدريب. والأنشطة المختلفة المستمرة في المنظمة لاتخاذ القرارات المتعلقة بالعملية التدريبية، ساهم استخدام الحاسب الآلي في نظام معلومات الموارد البشرية في تبسيط عملية تحديد المتطلبات والمهارات، وإعداد الاحتياجات التدريبية اللازمة للأفراد العاملين، وتوزيعهم على الوظائف المناسبة حسب مؤهلاتهم وكفاءتهم الأكاديمية. (الجراح، 2020).

ويرى (Vulpen,2019) أن نظام الموارد البشرية يتتبع مؤهلات ومهارات وشهادات العاملين بالإضافة إلى عرض الدورات التدريبية المتاحة لموظفي المنظمة ويُشار إلى هذا النظام غالباً باسم نظام إدارة التعلم (LMS - Learning Management System) عندما يكون نظام مستقل بذاته. يشتمل نظام إدارة التعلم عادة على التعليم الإلكتروني المتاح والدورات الأخرى التي يجب على الموظفين متابعتها.

8.1.2 فوائد استخدام نظام معلومات الموارد البشرية.

أشار (Vulpen,2019) لأهمية استخدام نظام معلومات الموارد البشرية و مزايا استخدامه في منظمات الأعمال ومنها ما يلي:

1. **الاحتفاظ بالمعلومات:** نظام معلومات الموارد البشرية عبارة عن نظام يحفظ المعلومات وجميع

التغييرات التي تطرأ على الموظفين، لذلك فهو يعتبر أيضاً المصدر الوحيد للبيانات الموظفين.

2. **الالتزام:** بعض البيانات يتم تجميعها وتخزينها لأسباب تتعلق بالامتثال والالتزام. ويشمل ذلك مواد

لتحديد هوية الموظفين في حالة السرقة أو الاحتيال أو غيرها من السلوكيات، ومعلومات الاتصال الأولية في حالة الحوادث، ومعلومات تعريف المواطنين لأغراض تتعلق بالضرائب، وتواريخ انتهاء الصلاحيات للشهادات الإلزامية، يمكن تخزين كافة هذه المعلومات في نظام معلومات الموارد البشرية.

3. الاحتفاظ بالمعلومات: نظام معلومات الموارد البشرية هو نظام يقوم بتخزين المعلومات وجميع التغييرات التي تطرأ على الموظفين، لذلك يعتبر أيضاً المصدر الصادق الوحيد لبيانات الموظفين.
4. الامتثال: يتم جمع بعض البيانات وتخزينها لأسباب تتعلق بالامتثال والامتثال. يتضمن ذلك مواد تعريف الموظف في حالة السرقة أو الاحتيال أو أي سلوك آخر، ومعلومات الاتصال الأولية في حالة وقوع حوادث، ومعلومات هوية المواطن للأغراض الضريبية، وتواريخ انتهاء الصلاحية للشهادات الإلزامية. يمكن تخزين كل هذه المعلومات في نظام معلومات الموارد البشرية (HRIS).
5. الكفاءة: إن وجود كل هذه المعلومات في مكان واحد يوفر فائدة زيادة الدقة وتوفير الوقت أيضاً.
6. استراتيجية الموارد البشرية: يتيح نظام معلومات الموارد البشرية تتبع البيانات المطلوبة للنهوض باستراتيجية الموارد البشرية والأعمال، واعتماداً على أولويات المنظمة، سيكون من الضروري تتبع بعض البيانات الأخرى. وهنا يأتي دور نظام معلومات الموارد البشرية.

المبحث الثاني: إدارة الموارد البشرية

تمهيد:

تعتبر الموارد البشرية من أهم المكونات الأساسية وتعتبر العصب الرئيسي لنجاح أي منظمة يعتبر المورد البشري أحد الأصول القيمة والضرورية للمنظمة والتي لا يمكن الاستغناء عنها أو استبدالها ولذلك بدأت المنظمة في السنوات الأخيرة تنظر إلى ممارسات إدارة الموارد البشرية كوسيلة مباشرة لتحقيق أهداف المنظمة، إذ تلعب هذه الممارسات دوراً مهماً في تحقيق نجاح المنظمة وتوفير المزايا التنافسية. (هطيل، 2020).

1.2.2 مفهوم إدارة الموارد البشرية.

لقد قدم الباحثون والمهتمون بمجال إدارة الموارد البشرية مجموعة من التعريفات والآراء حول مفهوم إدارة الموارد البشرية، الذي تطور عبر فترات زمنية متتالية، حيث انتقل من المفهوم التقليدي لإدارة شؤون الموظفين، إلى مفهوم والتي وصلت الآن إلى ما يعكس الشمولية في التعامل مع مجموعة من المهام المنسقة. وفي عملية متكاملة يعتمد كل منهما على الآخر.

وأوضح (أبو زيد، 2022) أن هذا التنوع أو التعدد في المسميات والتعاريف الخاصة بإدارة الموارد البشرية يجب أن يكون مرتبطاً ومتوقعاً لأن إدارة الموارد البشرية هي بالدرجة الأولى موضوع سلوكي يتعلق بالظواهر والأحداث الاجتماعية والاقتصادية والسياسية في بيئة معينة.

ويستعرض البحث عدة تعريفات لإدارة الموارد البشرية كما أوردها العديد من الباحثين والدارسين وكما يلي:

إدارة الموارد البشرية هي مجموعة من الإجراءات والقواعد التي تطبقها المنظمة حيث تقوم بتخطيط القوى العاملة والإشراف على العديد من العمليات مثل التوظيف والاختيار والتعيين والتدريب وتحديد أعداد الأفراد وقدراتهم حسب خبراتهم وخبراتهم العلمية، والقدرة العملية. (السنوسي، 2021).

تعرف إدارة الموارد البشرية على أنها مجموعة من العمليات الجزئية، تبدأ بتخطيط الموارد، مروراً بإعداد أنظمة التحليل والوصف الوظيفي، وإعداد أنظمة الاختيار والتعيين، وأنظمة تقييم أداء الموظفين، وأنظمة الحوافز، وانتهاءً بتطوير أنظمة الموارد البشرية. الأنظمة التأديبية وأنظمة السلامة المهنية من أجل تحقيق أهداف المنظمة. (البورادي، 2021).

ومما سبق يرى الباحث أن إدارة الموارد البشرية تمثل المحور الأساسي في تنظيم العلاقة بين المنظمة والعاملين فيها لتحقيق الاستخدام الأمثل للموارد البشرية كمّاً ونوعاً، بحيث تصل المنظمة إلى أقصى مستويات الإنتاج لهذا الغرض. لتحقيق أهدافها وتحقيق استراتيجياتها المحددة من خلال مجموعة من الإجراءات والسياسات والممارسات المتكاملة ذات الصلة.

2.2.2 أهمية إدارة الموارد البشرية.

تبرز أهمية إدارة الموارد البشرية كونها تساهم في تعزيز فاعلية المنظمة، وتُعنى بتطوير السياسات والبرامج الفاعلة، علاوة على دورها في نقل رسالة المنظمة إلى ميدان أعمالها، ويمكن أن تلعب دوراً أساسياً في تنظيم وتنسيق الجهود المنظمة باتجاه تعزيز قدرتها التنافسية زاهر، (2022).

في حين يرى (سعيد، 2013) أن المهمة الأساسية لإدارة الموارد البشرية هي التعامل مع الأفراد الذين يشغلون وظائف متعددة يقومون من خلالها بأداء مهام محدد ويلعبون أدوار محددة. من هنا تأتي أهمية إدارة الموارد البشرية للتأكد من حسن استثمار تلك الموارد في المنظمة.

3.2.2 أهداف إدارة الموارد البشرية:

تُمثل الموارد البشرية أهمية استراتيجية كبيرة لنجاح أي منظمة فلا يمكن بل من المستحيل ان يتحقق الاستخدام الأمثل للموارد الاخرى كالموارد المالية والمادية إذا كانت المنظمة تفتقر الى الافراد ذوي المهارات المؤهلين على ادارة وظائفهم المطلوبة منهم وهناك العديد من الأهداف الاستراتيجية التي تسعى إدارة الموارد البشرية لتحقيقها أجمالها (ابراهيم، 2015) بالأهداف التالية:

☞ الأهداف على مستوى المنظمة: الهدف الأساسي لإدارة الموارد البشرية في جميع المنظمات، سواء كانت كبيرة أو صغيرة، عامة أو خاصة، هو تزويد المنظمة بموارد بشرية فعالة وتطوير الأفراد وتنبتق من هذا الهدف الأساسي مجموعة من الأهداف، منها:

- استراتيجية التكامل: أي تكامل إدارة الموارد البشرية مع الخطط الاستراتيجية للمنشأة.
- الولاء: ويقصد به ولاء العاملين لأهداف المنشأة ولإخلاص لها.
- المرونة: وتهتم بعملية التكيف والقدرة على إدارة التغيير.
- الجودة: ويقصد بها جودة العاملين والخدمات التي تقدمها المنشأة وصورتها الذهنية.
- التنبؤات: وضع التنبؤات باحتياجات المنظمة من القوى العاملة.
- الخطط: وضع خطط القوى العاملة والإشراف على تنفيذها.

☞ الأهداف على مستوى المجتمع: تتمثل هذه الأهداف في تحقيق أهداف المجتمع عن طريق:

- استخدام وتشغيل الأفراد بالأعمال المختلفة ووفقاً لكفاءتهم.
- تتيح الفرصة للمجتمع للتطور والنمو في جميع جوانبه.
- غالباً ما تستجيب لبعض المحددات الاجتماعية في هذا المجال كالتشريعات والقوانين الخاصة بالعمل والعاملين.
- وجود ظروف عمل جيدة تمكنهم من العمل الفعّال الذي يزيد من إنتاجيتهم، وبالتالي من مكاسبهم المادية.
- تحسين نوعية حياة العمل للأفراد العاملين وانعكاس ذلك على حياتهم الاجتماعية.
- تحسين مستويات المعيشة الاجتماعية بسبب الرفاه الذي يتلقاه الأفراد العاملين.

☞ الأهداف على مستوى العاملين: تتمثل أهداف إدارة الموارد البشرية على مستوى الأفراد بما يلي:

(أبو زيد، 2022)

- جذب المرشحين والاحتفاظ بالجيدين منهم.
- توفير ظروف وشروط عادلة للتوظيف.

- اقتراح السياسات والأنظمة واللوائح المتعلقة بالتوظيف، والمكافآت والأجور والحوافز والمنافع وصحة وسلامة العاملين.
- تطبيق أسس عادلة قائمة على نظام الجدارة في التوظيف والتنافس الحر بعيداً عن التحيز والمحاباة.
- رفع كفاءة العاملين عن طريق التدريب والتوجيه بناءً على أسس علمية.
- تكييف وإدماج الأفراد العاملين وتقليل الفجوة بينهم وبين المنظمة والمجتمع.

4.2.2 وظائف إدارة الموارد البشرية:

تتنوع وتختلف وظائف إدارة الموارد البشرية على النحو التالي:

1- تخطيط الموارد البشرية.

يمكن تحديد مفهوم تخطيط الموارد البشرية بكونه العملية التي تستخدمها المنظمة لتحديد كم ونوع الموارد البشرية التي تحتاجها الآن وفي المستقبل وفقاً لنوع الأعمال التي تمارسها والأحداث البيئية التي تؤثر على ذلك وبما يحقق الحصول على قوة عمل فاعلة وكفؤة تسهم بشكل فعال في تحسين أداء المنظمة (زاهر، 2022).

حتى تتمكن المنظمة من التخطيط الجيد لإدارة الموارد البشرية فإنها تتطلب مجموعة من

الوظائف تتمثل هذه الوظائف فيما يلي: (السنوسي، 2021)

أولاً: الاختيار والتعيين

يحتاج تكوين المشروع إلى عناصر مادية وتنظيمية وبشرية تتفاعل مع بعضها البعض بما يحقق أهداف المشروع، ولا تعالي إذا قلنا أن أهم هذه العناصر هو العنصر البشري فهو يمكنه أن يحقق الاستغلال الأمثل للعناصر المادية والتنظيمية والمزج بينها بما يحقق أقصى كفاءة ممكنة. (السنوسي،

(2021)

الاختيار Selection تمثل عملية الاختيار امتداداً طبيعياً لعملية الاستقطاب، فبعد تقديم مجموعة من المرشحين لشغل الوظائف في المشروع، تقوم إدارة الموارد البشرية من خلال عملية الاختيار بالمفاضلة بين الأفراد المتقدمين بهدف تحقيق التجانس بين متطلبات الوظيفة ومواصفات وخصائص الأفراد، وتوضح بعض التعريفات الخاصة بالاختبار. (سعيد، 2013)

أهمية عملية الاختيار:

لعملية اختيار الموارد البشرية أهمية كبرى في تخطيط الموارد البشرية داخل المؤسسات وتتمثل هذه الأهمية فيما يلي: (حمزة، 2023)

1. تدفع باتجاه وضع الشخص المناسب في الوظيفة المناسبة.
2. إن فعالية نظام الاختيار تضمن للأفراد إشباع الحد الأدنى على الأقل من حاجاتهم الانسانية فيوفر لهم هذا النظام أجور عادلة تتناسب ومؤهلاتهم وقدراتهم وخبراتهم، كما أنه يوفر لهم الاستقرار الوظيفي.
3. إن من أهم عوامل فساد الإدارة في الدول النامية عدم موضوعية الاختيار فالشخص الذي يشغل وظيفة وغيره أحق منه في شغلها يكون ولاؤه للشخص الذي حاباه في هذه الوظيفة لا للمشروع التي يعمل فيها.
4. إن اختيار الشخص المناسب ووضعه في وظيفة تتناسب وخبراته ومؤهلاته وقدراتهم يضمن إنتاجية عالية، ويجعل أمر تدريبه سهلاً واستمراره في المشروع قائماً وتعرضه لإصابات العمل محدوداً.

سياسة الاختيار والتعيين يغدو الإمام بسياسة الاختيار والتعيين التي تعتمد على المنشآت بهدف تحقيق أهدافها المرجوة أمراً ضرورياً في هذا المجال وعادة ما تعتمد سياسة الاختيار والتعيين هذه على مبدأ أن لكل وظيفة متطلبات خاصة من مهارات محددة وخبرات عملية مساعدة ومؤهلات علمية تيسر أداء الوظيفة المعنية، إن فاعلية تطبيق سياسة الاختيار والتعيين في مؤسسة ما تظهر حينما يتحقق التطابق بين متطلبات الوظيفة وصفات الفرد الذي يتم اختياره لها. (السعودي، 2022)

أهداف سياسة الاختيار والتعيين:

1. جذب واختيار أفضل القدرات والمهارات المتاحة في سوق العمل.
2. الاحتفاظ بالقوى العاملة المنتجة، وتفضيل القوى المحلية.
3. حفز العاملين وتحقيق الاستقرار الوظيفي لهم.

أسس عملية الاختيار والتعيين:

- اعتماد سياسة تحليل وتوصيف الوظائف فيها ومن ثم تحديد مؤهلات ومواصفات الوظيفة.
- تحديد من لهم الحق والسلطة في اتخاذ القرار بالتعيينات في المنشأة.
- عوامل أخرى مثل القابلية للعمل، وتحمل المسؤولية. (السنوسي، 2021)

خطوات عملية الاختيار: (البوادي، 2021)

- تحديد احتياجات المشروع من المهارات المختلفة والعدد اللازم من كل مهارة خلال فترة مقبلة.
- فحص بطاقات وصف الوظائف، للوقوف على الحد الأدنى لمتطلبات التأهيل لشغل الوظائف.
- الإعلان في الداخل والخارج عن الوظيفة ولا بد أن يتضمن الاعلان.
- تحديد طرق الحصول على معلومات عن المتقدمين للوظائف.
- تحديد الطرق المناسبة للمفاضلة بين المتقدمين
- مباشرة اجراءات التعيين مثل تحرير عقد عمل بين الموظف الجديد والمنشأة
- تقديم طلب من إدارة الموارد البشرية إلى الإدارة واحد الموافقة عليها.
- اداء امتحانات تبين مستوى المتقدمين في الذكاء والاتجاهات والقدرات.
- استلام طلبات التعيين وتصنيفها داخل ملفات مخصصة لذلك.
- فرز طلبات التعيين واستبعاد من لا تنطبق عليهم مواصفات الوظيفة.
- إجراء المقابلة الشخصية مع المرشحين، لاتخاذ قرار الاختيار.
- إجراء الفحص الطبي لمعرفة مدى لياقة الموظف للعمل في الوظيفة المعنية.

5.2.2 تدريب الموارد البشرية:

هناك تعريفات عدة نوردتها بالاتي: (زاهر، 2022)

1. هو عملية تعلم الموظفين الجدد المهارات الاساسية التي تساعد على أداء أعمالهم.
2. هو العملية التي يتم من خلالها تغيير سلوكيات ومشاعر العاملين من أجل زيادة وتحسين فاعليتها وأدائهم لأعمالهم.
3. هو نشاط تعليم من نوع خاص، فهو نشاط متعمد تمارسه المشروع يهدف إلى تحسين أداء الفرد. في الوظيفة التي يشغلها.

أهمية وأهداف التدريب: (السعودي، 2022)

- أ- ترغيب الموظف في عمله بتنمية ولائه للعمل باعتباره زيادة إنتاجه مرتبطة برغبته بأداء العمل.
- ب- توفير الدافع الذاتي لدى الموظف لزيادة كفاءته وتحسين إنتاجه كما ونوعاً من خلال توعيته بأهداف المشروع وسياساته، وبأهمية عمله، ومدى مساهمته في تحقيق تلك الأهداف.
- ت- رفع الروح المعنوية لأفراد القوى العاملة بالمشروع زيادة تمسهم على أداء عملهم والرفع من مهاراتهم.
- ث- زيادة مهارات وقدرات الموظف وتسليحه بمقومات تؤهله للتقدم للمناصب الوظيفية الأعلى.
- ج- رفع الكفاءة الانتاجية للموظف عن طريق إتاحة الفرصة امامه لكي يقف على كل ما هو جديد في مجال التطور التكنولوجي والعلمي وما يترتب عليه من تطور في نوع واساليب العمل.
- ح- خفض معدل دوران العمل، وتقليل حوادث العمل، التي غالباً ما تحدث في المشروع الصناعي نتيجة نقص كفاءة الأفراد وانخفاض قدراتهم الفنية.
- خ- اكساب الفرد أنماطاً واتجاهات سلوكية جديدة لصالح العمل.

أهمية التدريب: (ابراهيم، 2015)

1. زيادة فرص إشباع المستفيد لمنتجات المشروع من خلال تحسين الخدمات والسلع المقدمة له.
2. استخدام التكنولوجيا الحديثة.
3. انجاز وظيفي أفضل، كما ونوعاً، أي زيادة الانتاجية، وبالتالي تخفيض التكاليف.
4. استكمال دور المدارس والجامعات فاذا كان التعليم يوفر الاساس الذي يمكن أن ينطلق منه الفرد إلى مجال العمل.
5. تنمية المجتمع إذ يمتد التدريب ليشمل تنمية معلومات ومهارات الأفراد والجماعات في الاتصال والتعاون واقامة علاقات انسانية متساندة.
6. يساهم في التقليل من حجم الاشراف الاداري.

شروط نجاح التدريب: (ابراهيم، 2015)

1. قبول الادارة لنشاط التدريب عن اقتناع حقيقي بأهميته.
2. قيام المدرب بالدور المطلوب منه في تحقيق أهداف التدريب، فالمدرب عنصر مهم في نجاح أو إخفاق التدريب.
3. استخدام المتدرب أنطاً سلوكية جديدة في عمله بعد التدريب، فاختيار المتدرب عملية أساسية في نجاح التدريب، ولا بد أن تتوافر لديه الرغبة والاستعداد للتدرب.
4. وجود مناخ تنظيمي مناسب يوفر للمتدرب الفرص المناسبة لتطبيق الأفكار والاساليب الجديدة في العمل فالتدريب محاولة لتغيير سلوك الفرد، ويعرض هذا التغيير وجود مناخ تنظيمي مناسب يستوعب هذا التغيير..

التوظيف

بعد تحديد احتياجات المنظمة من الموارد البشرية اللازمة كمّاً ونوعاً، يتم تزويدها بتلك الاحتياجات من خلال عملية التوظيف والتي تهدف الى توفير الموارد البشرية المناسبة لمساعدة المنظمة إلى تحقيق أهدافها. إذ تعتبر عملية التوظيف من العمليات الادارية الاساسية والحيوية في مجال إدارة الموارد البشرية. وتشمل عملية التوظيف ثلاثة مراحل أساسية هي الاستقطاب والاختيار والتعيين.

الاستقطاب

الاستقطاب هو العملية التي يمكن عن طريقها جذب طالبي الوظائف لتقديم للمنظمة لشغل الوظائف الشاغرة ويتم ذلك من خلال الإعلان الموسع لتعريف الباحثين عن العمل بوجود فرص بالمنظمة. وهناك مصدران مهمان للحصول على الموارد البشرية المصدر الخارجي والداخلي ومن الممكن التركيز على واحد منهما أو كليهما (سعيد، 2013).

مصادر الاستقطاب.

إن سياسة استقطاب الأفراد للعمل تعني تحديد المصادر التي تحصل منها المنظمة على العنصر البشري والعمل على استكشاف مصادر جديدة وتنميتها، وقد قسمها (سعيد، 2013) إلى فئتين أساسيتين:

⊖ المصادر الداخلية: وهي مجموعه من المصادر التي تكون من داخل المنظمة ومن أهم هذه المصادر:

- الترقية من الداخل: تلجأ بعض المنظمات الى إملاء سد شواغرها عن طريق ترقية العاملين في المؤسسة إلى وظيفة شاغرة أخرى.
- النقل: تتم عملية النقل من قسم الى آخر في حال عدم إمكانية ترقية فرد من نفس القسم، وتقوم المنظمات بهذه الخطوة عندما يحصل شاغر وظيفي ينبغي توفيره بصورة سريعة.
- الإعلان الداخلي: تقوم المنظمة بوضع إعلان في لوحة الإعلانات المتعلقة بخصائص الوظيفة في داخل المنظمة لتحديد عدد الوظائف الشاغرة ونوعها من خلال التعاميم الإدارية وتوزيعها على العاملين.

وأضاف أيضاً الاستفادة من الموظفين السابقين وقاعدة المعلومات والاستقطاب من خلال العاملين لمصادر الاستقطاب الداخلية بحين يراها آخرون إنها من مصادر الاستقطاب الخارجية.

⊕ المصادر الخارجية: من أهم المصادر الخارجية التي تعتمد عليها المنظمات في استقطاب الافراد العاملين:

- الإعلان (وسائل الإعلان): يعتبر الإعلان المصدر الشائع للبحث عن العاملين والذي يسمح للوصول إلى أعداد كبيرة من المؤهلين بسرعة وكلفة محددة ويتمثل ذلك في وسائل الإعلان المرئية والمسموعة والمقروءة.
- طالبي العمل: إذا ما احتاجت المنظمة إلى تعيين عاملين جدد فيمكنها العودة إلى الملف للبحث عن أشخاص بالمؤهلات المطلوبة والاتصال بهم للمراجعة حسب الاختصاص.
- مكاتب التوظيف: تلجأ المنظمات إلى مكاتب التوظيف التي تستطيع تزويد المؤسسات بالأعداد والأنواع والمؤهلات المطلوبة، وتعتبر هذه المكاتب من المصادر الفعالة.
- الجامعات والكليات ومراكز التدريب: توفر الجامعات والكليات ومراكز التدريب مصدراً لجذب الأفراد للوظائف الشاغرة، وخاصة المناصب الإدارية الفنية التي يقتضي التأهيل لها سنوات طويلة.
- النقابات العمالية: تعتبر من المصادر المضمونة لتوفير العمالة حسب التخصصات العامة والدقيقة.

التحفيز:

عرف التحفيز بأنه العوامل التي تهدف إلى إثارة القوى الكامنة في الفرد، والتي تحدد نمط السلوك أو التصرف المطلوب عن طريق إشباع كافة احتياجاته الإنسانية. إذ أن هذه الاحتياجات تعتبر المصدر الأساسي لدوافع الأفراد والمحدد الرئيس لسلوكهم في المنظمة (زاهر، 2021).

ويمكن تعريف الحوافز بأنها مجموعة من العوامل والأساليب التي تستخدمها منظمة ما للتأثير في سلوك لأفراد العاملين لديها، مما يجعلهم يبذلون المزيد من اهتماماتهم بعملهم أدائهم كمّاً ونوعاً، مما يؤدي إلى زيادة الإنتاج وبالتالي إلى خفض تكاليف العمل، ورفع الروح المعنوية عند الأفراد العاملين وإشباع حاجاتهم. (سعيد، 2013)

- حوافز مادية: وتمثل الأموال والمزايا المادية، مثل السكن، النقل، والطعام، وأكثرها شيوعاً الحوافز النقدية.

- حوافز معنوية: وهي الحوافز التي تقوم بجذب العاملين نحو إنجاز عمل معيّن يكون من أحد أهداف المنظمة، ومنها الحوافز المادية والحوافز المعنوية.
- الحوافز السلبية: وهي الحوافز التي تدفع الأفراد العاملين لتجنب سلوك معين لا تريده المنظمة، ويتضمن هذا أيضاً الحوافز المادية والمعنوية، التي تنطوي على العقاب في حال حصول موقف محدد لا تريده المنظمة أن يحدث.

الفصل الثالث: المنهجية والإجراءات

يتناول هذا الفصل منهج الدراسة بالإضافة الى وصفاً للطرق والإجراءات التي استخدمها الباحث في الدراسة، كتحديد منهجية الدراسة، ومجتمع وعينة الدراسة، كما يتناول مصادر جمع البيانات وشرح للأداة المستخدمة في الدراسة، واختبار صدقها وثباتها، والطرق الإحصائية التي استخدمت في استخلاص النتائج وتحليل هذه الدراسة.

1.3 منهج الدراسة

في ضوء طبيعة الدراسة والأهداف التي يسعى الباحث الى تحقيقها من أجل إبراز أثر استخدام نظم معلومات الموارد البشرية في أداء الموارد البشرية في شركات الامن بالمملكة العربية السعودية، وفي ضوء الأسئلة التي تسعى الدراسة للإجابة عنها، فقد اعتمد الباحث المنهج الوصفي التحليلي الذي يعتمد على دراسة الظاهرة كما توجد على أرض الواقع، والعمل على وصف خصائصها بشكل دقيق.

2.3 مجتمع الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من جميع الموظفين باختلاف مساهمهم الوظيفي في إدارة الموارد البشرية لشركات الامن بالمملكة العربية السعودية .

3.3 عينة الدراسة

تم اختيار عينة الدراسة بطريقة المسح الشامل نتيجة صغر مجتمع الدراسة، إذ قام الباحث بتوزيع (116) استبانة على مجتمع الدراسة، وتم استرداد الاستبانات والبالغ عددها (114) استبانة أي ما نسبته (98.3%) من إجمالي الاستبانات الموزعة، وبعد التدقيق ومراجعة الاستبانات تبين أن هنالك (استبانتين) غير صالحة للتحليل الإحصائي نتيجة لعدم إكمال الاجابات على فقرات الدراسة. وبالتالي، بلغ مجموع الاستبانات الصالحة للتحليل (112) استبانة مشكلة ما نسبته (96.6%) من عينة الدراسة.

4.3 وصف خصائص عينة الدراسة

يتضمن هذا الجزء وصفا للبيانات الشخصية المتعلقة بأفراد عينة الدراسة وهي : (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، طبيعة الوظيفة، وسنوات الخبرة). وفيما يلي جداول توضيح لنتائج الاحصاء الوصفي لخصائص عينة الدراسة:

➤ الجنس

الجدول (1): وصف أفراد العينة حسب متغير الجنس

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	74	66.1
	أنثى	38	33.9
	المجموع	112	100

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على البرنامج SPSS. V26

نلاحظ من الجدول أعلاه أن نسبة الذكور في شركات الأمن الخاضعة في العينة هي الأعلى، إذ بلغت نسبتهم (66.1%) ، في حين بلغت نسبة الإناث حوالي (33.9%) من إجمالي العينة وهي أعلى من نسبة قوة العمل للإناث والبالغة (13.2%) ويفسر ذلك الملائمة ظروف العمل للإناث، حيث ان العمل المكتبي - الإدارة - من الوظائف التي تحبها الاناث مقارنة مع الاعمال الأخرى التي تحتاج الى جهد بدني.

➤ العمر

الجدول (2): وصف أفراد العينة حسب متغير العمر

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية
	أقل من 25 سنة	11	9.8

31.1	35	من 25 سنة – أقل من 35 سنة	العمر
32.1	36	من 35 سنة – أقل من 45 سنة	
26.8	30	45 سنة فأكثر	
100	112	المجموع	

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على البرنامج SPSS. V26

يشير الجدول أعلاه إلى أن (32.1%) من عينة الدراسة تتراوح أعمارهم من (35 سنة – أقل من 45 سنة)، بينما (31.1%) من العينة تتراوح أعمارهم من (25 سنة - أقل من 35 سنة)، و (26.8%) من العينة تتراوح أعمارهم (45 سنة فأكثر)، في حين بلغت نسبة الموظفين من العينة الذين أعمارهم (أقل من 25 سنة) حوالي (9.8%) من إجمالي عينة الدراسة.

ويلاحظ من الجدول أعلاه أن أغلب الموظفين تتراوح أعمارهم ضمن الفئتين من (25 سنة - أقل من 35 سنة) و (من 35 سنة - أقل من 45 سنة) وهي تمثل جانب الخبرة في العمل والقادرة على الأداء الجيد والتميز لمتطلبات العمل.

➤ المؤهل العلمي

الجدول (3) وصف أفراد العينة حسب متغير المؤهل العلمي

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية
المؤهل العلمي	ثانوية عامة فما دون	25	22.3
	دبلوم	34	30.4
	بكالوريوس	47	42.0
	دراسات عليا	6	5.3
	المجموع	112	100

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على البرنامج SPSS. V26

يشير الجدول أعلاه إلى أن (42%) من عينة الدراسة من حملة البكالوريوس، بينما (30.4%) من العينة من حملة الدبلوم، و (22.3%) من العينة ثانوية عامة فما دون و (5.3%) من العينة من حملة الدراسات العليا.

ويلاحظ من الجدول اعلاه أن شركات الامن تركز على تعيين حملة المؤهلات الجامعية في الوظائف الإدارية وهذا مؤشر ايجابي يدل على حرص الشركة على اختيار كوادر مؤهلة علمياً لتسهم في عملية التطوير ومواكبة التطورات التكنولوجية الحديثة

➤ طبيعة الوظيفة

الجدول (4): وصف أفراد العينة حسب متغير طبيعة الوظيفة

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية
طبيعة الوظيفة	اعمال اشرافية	27	24.1
	اعمال تنفيذية	85	75.9
	المجموع	112	100

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على البرنامج SPSS. V26

نلاحظ من الجدول أعلاه أن (75.9%) من عينة الدراسة تتركز طبيعة وظيفتهم في الاعمال التنفيذية، في حين أنه ما نسبته (24.1%) من عينة الدراسة تتركز طبيعة وظيفتهم في الاعمال الاشرافية.

ويلاحظ من الجدول اعلاه ارتفاع نسبة وظائف الاعمال التنفيذية وهذا يتماشى مع الهيكل التنظيمي لوظائف الشركة.

الجدول (5): وصف أفراد العينة حسب متغير عدد سنوات الخبرة

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية
سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	17	15.2
	من 5 سنوات – أقل من 10 سنوات	99	8.0
	من 10 سنوات – أقل من 15 سنة	33	29.5
	15 سنة فأكثر	53	47.3
	المجموع	112	100

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على البرنامج SPSS. V26

نلاحظ من الجدول أعلاه أن 15.2% من عينة الدراسة تتراوح سنوات خبرتهم (أقل من 5 سنوات)، كما أن 29.5% من عينة الدراسة تتراوح سنوات خبرتهم ما بين (10 سنوات - أقل من 15 سنة)، في حين أن 8% تتراوح سنوات خبرتهم من (5 سنوات - أقل من 10 سنوات)، والنسبة الأكبر من العينة تتراوح فترة خبرتهم (15 سنة فأكثر) بنسبة 47.3% من إجمالي العينة. ويفسر الباحث ارتفاع نسبة الذين تراوحت خدماتهم (15 سنة فأكثر) لأن شركات الامن بالمملكة العربية السعودية تأسست عام 2010 وتم الاستعانة بالعاملين بشركات الامن بالمملكة العربية السعودية للمحافظة على حقوقهم الوظيفية لحين بلوغهم السن القانوني لغايات التقاعد، وهو مؤشر جيد يعبر عن استقرار العاملين بالشركة، وبذلك تكون شركات الامن بالمملكة العربية السعودية قد حافظت على العاملين ذوي الخبرة لتسيير اعمالها وبأقصى جودة ممكنة.

5.3 مصادر جمع المعلومات

من أجل تحقيق أهداف الدراسة، اعتمد الباحث على نوعين من مصادر جمع المعلومات وهما:

✍ المصادر الثانوية:

وهي تلك المعلومات التي تم الحصول عليها من خلال مراجعة الكتب والدراسات السابقة والمراجع والمجالات العلمية ذات العلاقة من أجل وضع الأسس العلمية والإطار النظري للدراسة. وسيتم الرجوع الى ما يلي:

- الكتب والمصادر والمواد العلمية المكتوبة والمنشورة التي تناولت مفاهيم نظم معلومات الموارد البشرية واداء الموارد البشرية ووظائفها.
- رسائل الماجستير وأطروحات الدكتوراه والتي تبحث في موضوع نظم معلومات الموارد البشرية وأثرها على فاعلية الموارد البشرية.

✍ المصادر الأولية:

وهي عملية توزيع استبانات حيث انه سيتم جمع المعلومات المطلوبة من خلال الاعتماد على الاستبانة لجمع البيانات من مجتمع الدراسة.

6.3 متغيرات الدراسة

تتكون هذه الدراسة من نوعين من المتغيرات هما المستقلة والتابعة، وفيما يلي عرض لها:

جدول (6) المتغيرات المستقلة والمتغيرات التابعة

المتغيرات المستقلة	المتغيرات التابعة
(أبعاد نظم معلومات الموارد البشرية)	(أبعاد أداء الموارد البشرية)
سهولة استخدام النظام	تخطيط الموارد البشرية
التدريب على النظام	تحليل وتوصيف الوظائف
توفير الدعم الفني	الاختيار والتعيين
دعم الإدارة العليا	تقييم الاداء
توفير البنية التحتية	التحفيز
	التطوير والتدريب

7.3 أداة الدراسة

تم تطوير استبانة لجمع البيانات والمعلومات المتعلقة بمتغيرات الدراسة، إذ تم صياغة فقرات الاستبانة بما يتوافق مع أسئلة وفرضيات الدراسة من أجل الوصول الى أهداف الدراسة. وقد تضمنت أداة الدراسة الأجزاء التالية:

- الجزء الأول: يتعلق بالبيانات الشخصية للمستجيبين وهي (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، طبيعة الوظيفة، وسنوات الخبرة).
- الجزء الثاني: ويتعلق بالفقرات التي تقيس أبعاد المتغير المستقل (نظم معلومات الموارد البشرية) من (24) فقرة، موزعة على خمسة أبعاد كما يلي:
 - لـ البعد الأول: سهولة استخدام النظام، مكون من (5) فقرات
 - لـ البعد الثاني: التدريب على النظام، مكون من (5) فقرات.
 - لـ البعد الثالث: توفير الدعم الفني، مكون من (5) فقرات.
 - لـ البعد الرابع: دعم الإدارة العليا، مكون من (5) فقرات.

- لـ البعد الخامس: توفير البنية التحتية، مكون من (4) فقرات.
- الجزء الثالث: ويتعلق بالفقرات التي تقيس أبعاد المتغير التابع (أداء الموارد البشرية) من (32) فقرة، موزعة على ستة أبعاد كما يلي:
- لـ البعد الأول: تخطيط الموارد البشرية، مكون من (5) فقرات.
- لـ البعد الثاني: تحليل وتوصيف الوظائف، مكون من (6) فقرات.
- لـ البعد الثالث: الاختيار والتعيين مكون من (6) فقرات.
- لـ البعد الرابع: تقييم الأداء ، مكون من (5) فقرات.
- لـ البعد الخامس: التحفيز ، مكون من (5) فقرات.
- لـ البعد السادس: التطوير والتدريب ، مكون من (5) فقرات.

8.3 المقياس

من اجل تحليل بيانات واختبار فرضيات الدراسة، فقد اعتمد الباحث على استخدام مقياس ليكرت الخماسي في الإجابة عن الأسئلة، وقد تم تصنيف اجابات المستجيبين بناء على مقياس ليكرت الخماسي حيث أعطيت الاجابة غير موافق بشدة رقم (1)، والاجابة غير موافق رقم(2)، والإجابة موافق بدرجة متوسطة رقم (3)، والإجابة موافق رقم (4)، والإجابة موافق بشدة رقم (5).

ولتفسير المتوسطات الحسابية لتقديرات عينة الدراسة (العاملين في ادارة الموارد البشرية لشركات الامن بالمملكة العربية السعودية) على كل فقرة من فقرات الاستبانة وعلى كل مجال من مجالاتها، فقد أعتمد الباحث المقياس التطبيقي الآتي لوصف قيم المتوسطات الحسابية لكل فقرة.

أعلى وزن يقابل أعلى درجة موافقة وهي (5)

أدنى وزن يقابل أدنى درجة موافقة وهي (1)

عدد التصنيفات المطلوب = (5) لأن عدد الاستجابات في الاستبانة (5) . وقد تم تطبيق المعادلة التالية:

$$\frac{\text{أعلى وزن} - \text{أدنى وزن}}{\text{عدد التصنيفات}}$$

$$0.8 = \frac{1 - 5}{5}$$

وبناءً على ذلك يكون تطبيق المقياس كما هو مبين في الجدول رقم (8)

الجدول (7): المقياس التطبيقي لوصف قيم المتوسطات الحسابية لإجابات افراد عينة الدراسة على

كل فقرة من فقرات الدراسة وعلى كل مجال من مجالاتها

الفئة	درجة الموافقة
1 - أقل من 1.8	ضعيف جدا
1.8 - أقل من 2.6	ضعيف
2.6 - أقل من 3.4	متوسط
3.4 - أقل من 4.2	مرتفع
4.2 - 5	مرتفع جدا

9.3 اختبار التوزيع الطبيعي:

من اجل التأكد من مدى اتباع بيانات الدراسة للتوزيع الطبيعي، فقد تم استخراج معاملي الالتواء

والتفلطح لمتغيرات الدراسة لهذه الغاية حيث تم التوصل إلى النتائج وكما هو مبين في الجدول رقم (7).

الجدول (8) قيم اختبار التوزيع الطبيعي

متغيرات الدراسة	معامل الالتواء (Skewness)	معامل التفرطح (Kurtosis)
المتغير المستقل		
أبعاد نظم معلومات الموارد البشرية	-0.716	-0.514
المتغير التابع		
بعد الأداء (تخطيط الموارد البشرية)	-0.683	-0.561
بعد الأداء (تحليل وتوصيف الوظائف)	-0.416	-0.546
بعد الأداء (الاختيار والتعيين)	-0.575	-0.661
بعد الأداء (تقييم الأداء)	-0.448	-0.811
بعد الأداء (التحفيز)	-0.521	-0.502
بعد الأداء (التطوير والتدريب)	-0.683	-0.561

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على البرنامج SPSS. V26

تشير النتائج من خلال الجدول رقم (9) إلى أن قيم معاملي الالتواء والتفرطح تقل عن القيمة (2)

وكذلك هي قريبة من الصفر مما يدل ذلك على اتباع البيانات للتوزيع الطبيعي (Kaul, 2014)

10.3 صدق وثبات اداة الدراسة

يتم اجراء تحليل نموذج القياس للدراسة من خلال استخدام تحليل العاملي الاستكشافي

Exploratory factor analysis (EFA)، ومن ثم يتم إجراء اختبارات الصدق والثبات

في حين تم اجراء اختبار صدق أداة الدراسة إحصائياً من خلال التحليل العاملي التوكيدي

(CFA)، حيث يتم ذلك من خلال اختبار صدق التقارب (convergent validity) وتم حسابه بطريقتين هما:

معامل الثبات المركب (Composite Reliability CR) ، ومتوسط التباين المركب (Average variance extracted (AVE)، ويبين الجدول رقم (10) نتائج اختبارات صدق أداة الدراسة.

الجدول (9): صدق أداة الدراسة

الرقم	متغيرات الدراسة	AVE	CR
1	أبعاد نظم معلومات الموارد البشرية	0.601	0.819
2	بعد الأداء (تخطيط الموارد البشرية)	0.650	0.720
3	بعد الأداء (تحليل وتوصيف الوظائف)	0.503	0.633
4	بعد الأداء (الاختيار والتعيين)	0.624	0.842
5	بعد الأداء (تقييم الأداء)	0.583	0.743
6	بعد الأداء (التحفيز)	0.526	0.656
7	بعد الأداء (التطوير والتدريب)	0.618	0.793

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على البرنامج AMOS v26.

ويلاحظ من الجدول أعلاه والذي يبين صدق أداة الدراسة أن معظم العوامل لها ثبات مركب بلغ أكبر من (0.70) ، في حين بلغ متوسط تباين مركب معظم العوامل بقيم أكبر من وبالتالي يمكن القول أن (0.50)، (Ahmad Zulkarnain & Khairushalimi, 2016). وبالتالي يمكن القول أن هنالك صدق للتقارب في الدراسة. ويشير الشكل رقم (4) إلى تحليل العاملي التوكيدي للنموذج (CFA)

اختبار ثبات أداة الدراسة

ويقصد بثبات الأداة قدرتها على الثبات والاستقرار مع مرور الوقت بحيث لا تتأثر كثيراً بدرجات الأفراد المستجيبين على فقراته إذا ما تكررت مرات الاستجابة خلال فترة زمنية، حيث قام الباحث باستخدام اختبار كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha Coefficient) لإختبار ثبات الاستبانة، حيث تراوحت قيم معامل كرونباخ ألفا وفقاً للجدول رقم (11) بين (0.749) و (0.896) وبلغت قيم معامل كرونباخ ألفا

للاستبانة ككل حوالي (0.848) وهذه القيم تعتبر اعلى من القيمة (0.70) وهي تعكس ثبات المقياس. ويبين الجدول رقم (11) قيم معاملات كرونباخ ألفا لمقياس ثبات الاستبانة.

الجدول (10) نتائج إختبار ثبات أداة الدراسة بعد حذف الفقرات

الرقم	متغيرات الدراسة	عدد الفقرات	معامل كرونباخ ألفا
1	أبعاد نظم معلومات الموارد البشرية HRI	19	0.852
2	بعد الأداء (تخطيط الموارد البشرية) HRP1	4	0.866
3	بعد الأداء (تحليل واوصيف الوظائف) HRP2	4	0.837
4	بعد الأداء (الاختيار والتعيين) HRP3	4	0.891
5	بعد الأداء (تقييم الأداء) HRP4	4	0.752
6	بعد الأداء (التحفيز) HRP5	5	0.885
7	بعد الأداء (التطوير والتدريب) HRP6	5	0.853
	معامل كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha) للاستبانة ككل		0.848

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على البرنامج SPSS v26.

11.3 المعالجة الاحصائية

تم استخدام الحزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) و (AMOS) لإدخال بيانات الاستبانة ليتم معالجتها وفق الاختبارات المحددة والتي تحقق غرض البحث، وتحديدًا سيتم استخدام الأساليب التالية:

- التكرارات والنسب المئوية: وسيتم استخدامها في بيان خصائص أفراد عينة الدراسة.

- استخراج معاملي الالتواء والتفرطح المتغيرات الدراسة للتأكد من مدى اتباع البيانات للتوزيع الطبيعي.
- استخدام التحليل العاملي الاستكشافي (EFA) لبيان عدد العوامل اللازمة للتمثيل الجيد لفقرات المتغيرات الدراسة.
- احتساب معامل تضخم التباين (Variance Inflation Factor) للتأكد من خلو العينة من مشكلة الارتباط المتعدد (Multicollinearity).
- استخدام اختبار (Durbin – Wastson Test) للتأكد من خلو البيانات من مشكلة الارتباط الذاتي (Autocorrelation).
- اختبار صدق أداة الدراسة إحصائياً من خلال التحليل العاملي التوكيدي (CFA) حيث يتم ذلك من خلال اختبار صدق التقارب (convergent validity) وتم حسابه عن طريق حساب معاملين هما: معامل الثبات المركب (Composite Reliability CR) ومتوسط التباين المركب (Average variance extracted AVE).
- اختبار جودة مطابقة نموذج الدراسة.
- الوسط الحسابي: يعرض متوسط الإجابات عن فقرات ومحاور الدراسة.
- الانحراف المعياري: يبين درجة تشتت الإجابات عن وسطها الحسابي
- تحليل الانحدار الخطي البسيط والمتعدد: لأختبار الفرضية الرئيسية الأولى وفرضيتها الفرعية

الفصل الرابع: تحليل بيانات ونتائج الدراسة

تمهيد

يبين هذا الفصل نتائج الاختبارات الاحصائية لبيانات الدراسة، إذ يحتوي على وصف فقرات الاستبانة كل على حدا من خلال استخراج الوسط الحسابي والانحراف المعياري والأهمية النسبية، وفي النهاية سيتم اختبار فرضيات الدراسة والتعليق على نتائجها.

1.4 وصف إجابات فقرات الاستبانة

سيتم في هذا الجزء استعراض الوسط الحسابي، والانحراف المعياري، والرتبة، والأهمية النسبية لكل فقرة من فقرات الاستبانة بعد أن تم حذف الفقرات الغير خاضعة للتحليل بناءً على تحليل العامل الاستكشافي (EFA) analysis factor Exploratory من أجل التعرف على آراء العينة حولها، وفيما يلي بيان لأبرز النتائج:

2.4 ابعاد نظم معلومات الموارد البشرية

✍ البعد الأول: سهولة استخدام النظام.

أشارت نتائج الوسط الحسابي والانحراف المعياري لفقرات متغير بعد سهولة استخدام النظام كما في الجدول رقم (11) إلى أن المتوسط العام لهذه الفقرات بلغ (3.2567) ويعكس ذلك مستوى موافقة متوسطة نحو هذا المتغير، كما نلاحظ ان الفقرة "يتناسب نظام معلومات الموارد البشرية في شركات الامن مع احتياجات المستخدمين له" تحتل المرتبة الأولى في درجة الموافقة إذ بلغ وسطها الحسابي (3.5536) ، وتلاها الفقرة يحتوي نظام معلومات الموارد البشرية على جميع المعلومات التفصيلية الضرورية لأداء العمل في المرتبة الثانية بوسط حسابي بلغ (3.5357) ، اما الفقرة "يتطلب العمل على نظام معلومات الموارد البشرية مساعدة شخص تقني ليكون قادراً على استخدام النظام"، فقد احتلت المرتبة الأخيرة في درجة

الموافقة بوسط حسابي بلغ (2.8482) ، وبالتالي، يمكن القول أن أفراد العينة لديهم مستوى موافقة متوسطة على متغير بعد سهولة استخدام النظام.

الجدول (11) الوسط الحسابي والانحراف المعياري والأهمية النسبية لفقرات متغير بعد سهولة

استخدام النظام

رقم الفقرة	الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الأهمية النسبية
1	يتناسب نظام معلومات الموارد البشرية في شركات الامن بالمملكة العربية السعودية مع احتياجات المستخدمين له	3.5536	1.07250	1	مرتفع
3	يوفر نظام معلومات الموارد البشرية جميع المعلومات التفصيلية الضرورية لإداء العمل	3.5357	1.13842	2	مرتفع
4	يتوفر تعليمات واضحة لمستخدمي نظام معلومات الموارد البشرية لتحديد الصلاحيات	3.0893	1.07010	3	متوسط
5	يتطلب العمل على نظام معلومات الموارد البشرية مساعدة شخص تقني ليكون قادراً على استخدام النظام	2.8482	1.18709	4	متوسط
	المتوسط العام	3.2567	-		متوسط

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على البرنامج SPSS v26

٥ البعد الثاني: التدريب على النظام.

تشير نتائج الجدول رقم (12) إلى أن المتوسط العام لفقرات متغير بعد التدريب على النظام قد بلغ (3.2076) وهذا يعكس مستوى موافقة متوسطة نحو المتغير، كما نلاحظ أن الفقرة "يتم تدريب العاملين على نظام معلومات الموارد البشرية باستمرار لرفع كفاءتهم" تحتل المرتبة الأولى من حيث درجة الموافقة بوسط حسابي بلغ (3.4018)، وتليها الفقرة تقوم الشركة بتنظيم دورات تدريبية لمواكبة التطور في التكنولوجيا الحديثة في المرتبة الثانية بوسط حسابي يبلغ (3.2589)، أما الفقرة تتابع إدارة الشركة مؤشرات أداء العمل بعد التدريب على النظام"، فقد احتلت المرتبة الأخيرة من حيث درجة الموافقة بوسط حسابي يبلغ (3.0714)، وبذلك يمكن القول بأن أفراد العينة لديهم مستوى متوسطة من الموافقة على المتغير بعد التدريب على النظام.

الجدول (12) الوسط الحسابي والانحراف المعياري والأهمية النسبية لفقرات متغير بعد التدريب على

النظام

رقم الفقرة	الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الأهمية النسبية
6	يتم تدريب العاملين على نظام معلومات الموارد البشرية باستمرار لرفع كفاءتهم	3.4018	1.05232	1	مرتفع
7	تقوم الشركة بتنظيم دورات تدريبية لمواكبة التطور في التكنولوجيا الحديثة	3.2589	1.02003	2	متوسط
9	تتابع إدارة الشركة مؤشرات أداء العمل بعد التدريب على النظام	3.0714	1.06301	4	متوسط

10	تصمم البرامج التدريبية بناء على دراسة الاحتياجات الفعلية للعمل على النظام في الشركة	3.0982	1.06509	3	متوسط
	المتوسط العام	3.2076	-		متوسط

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على البرنامج SPSS v26

٣٠ البعد الثالث توفير الدعم الفني.

أظهرت نتائج الوسط الحسابي والانحراف المعياري لفقرات متغير بعد توفير الدعم الفني المبينة في الجدول رقم (13) إلى أن المتوسط العام لهذه الفقرات بلغ (3.4219) ويعكس ذلك مستوى موافقة مرتفع نحو هذا المتغير، كما نلاحظ أن الفقرة "توفر الشركة دعم فني لمعالجة أي عطل في نظام معلومات الموارد البشرية في حينه لاستمرارية عمله" تحتل المرتبة الأولى في درجة الموافقة إذ بلغ وسطها الحسابي (3.6071)، وتلاها الفقرة يتوفر فنيين مختصين قادرين على إدامة عمل نظام معلومات الموارد البشرية في الشركة في المرتبة الثانية بوسط حسابي بلغ (3.5893)، أما الفقرة "يتوفر برنامج صيانة دوري لنظام معلومات الموارد البشرية لضمان استمرارية العمل"، فقد احتلت المرتبة الأخيرة في درجة الموافقة بوسط حسابي بلغ (3.2232)، وبالتالي، يمكن القول أن أفراد العينة لديهم مستوى موافقة مرتفع على متغير بعد توفير الدعم الفني. الجدول (22) الوسط الحسابي والانحراف المعياري والأهمية النسبية لفقرات متغير بعد توفير الدعم الفني.

الجدول (13) الوسط الحسابي والانحراف المعياري والأهمية النسبية لفقرات متغير بعد

توفير الدعم الفني

رقم الفقرة	الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الأهمية النسبية
12	توفر الشركة دعم فني لمعالجة اي عطل في نظام معلومات الموارد البشرية في حينه لاستمرارية عمله	3.6071	0.85273	1	مرتفع
13	يتوفر فنيين مختصين قادرين على إدامة عمل نظام معلومات الموارد البشرية في الشركة	3.5893	0.76587	2	مرتفع
14	يتوفر برنامج صيانة دوري لنظام معلومات الموارد البشرية لضمان استمرارية العمل	3.2232	0.85645	4	متوسط
15	يتم تطوير نظام معلومات الموارد البشرية بشكل مستمر لمواكبة المتغيرات التنظيمية	3.2679	0.86973	3	متوسط
	الوسط الحسابي	3.4219	-		مرتفع

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على البرنامج SPSS v26

٤ البعد الرابع: دعم الادارة العليا.

يشير الجدول رقم (14) إلى ان المتوسط العام لمتغير بعد دعم الادارة العليا قد بلغ (3.2366) وهذا يعكس مستوى موافقة متوسطة نحو ذلك المتغير ، كما نلاحظ ان الفقرة " تحرص الادارة العليا في شركات الامن بالمملكة العربية السعودية على دعم النظام من خلال متابعة مخرجاته " احرزت المرتبة الأولى من

حيث درجة الموافقة بوسط حسابي بلغ (3.5714)، وتلتها الفقرة "توفر الادارة العليا في شركات الامن ظروف بيئية ملائمة لمستخدمي النظام" في المرتبة الثانية بوسط حسابي بلغ (3.4464)، اما الفقرة "تقدم الإدارة العليا في شركات الأمن دعم مادي لمستخدمي النظام"، فقد احتلت المرتبة الأخيرة من حيث درجة الموافقة بوسط حسابي بلغ (2.7946) وبالتالي، يمكن القول بأن أفراد عينة الدراسة لديهم مستوى متوسط من الموافقة على متغير بعد دعم الادارة العليا.

الجدول (14) الوسط الحسابي والانحراف المعياري والأهمية النسبية لفقرات متغير بعد دعم الادارة

العليا

رقم الفقرة	الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الأهمية النسبية
16	تحرص الادارة العليا في شركات الامن على دعم النظام من خلال متابعة مخرجاته	3.5714	1.03727	1	مرتفع
17	تقدم الإدارة العليا في شركات الامن دعم معنوي لمستخدمي النظام	3.1339	1.04404	3	متوسط
18	تقدم الإدارة العليا في شركات الامن دعم مادي المستخدم النظام	2.7946	1.17127	4	متوسط
20	توفر الادارة العليا في شركات الامن ظروف بيئية ملائمة لمستخدمي النظام	3.4464	1.10559	2	مرتفع
	المتوسط العام	3.2366	-		متوسط

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على البرنامج SPSS v26

٥ البعد الخامس: توفير البنية التحتية.

أظهرت نتائج الوسط الحسابي والانحراف المعياري لفقرات متغير بعد توفير البنية التحتية المبينة في الجدول رقم (15) إلى أن المتوسط العام لتلك الفقرات بلغ (3.8036) وهذا يعكس ذلك مستوى موافقة مرتفع نحو ذلك المتغير، كما نلاحظ أن الفقرة "توفر الشركة جميع مستلزمات أجهزة الحاسوب التي يحتاج إليها الموظفين" احتل المرتبة الأولى في درجة الموافقة إذ بلغ وسطها الحسابي (3.9286)، وتلاها الفقرة "يتوفر لدى العاملين في الموارد البشرية العدد الكافي من الأجهزة لتطبيق النظام" في الرتبة الثانية بوسط حسابي بلغ (3.7857)، أما الفقرة "يتوفر في الشركة مكونات مادية حديثة لتشغيل واستخدام النظام"، فقد احتل المرتبة الأخيرة في درجة الموافقة بوسط حسابي بلغ (3.6964)، وبالتالي، يمكن القول أن أفراد عينة الدراسة لديهم مستوى موافقة مرتفع على متغير بعد توفير البنية التحتية.

الجدول (15) الوسط الحسابي والانحراف المعياري والأهمية النسبية لفقرات متغير بعد توفير البنية

البنية التحتية

رقم الفقرة	الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الأهمية النسبية
21	يتوفر في الشركة مكونات مادية حديثة لتشغيل واستخدام النظام	3.6964	0.91867	3	مرتفع
23	يتوفر لدى العاملين في الموارد البشرية العدد الكافي من الأجهزة لتطبيق النظام	3.7857	0.88459	2	مرتفع
24	توفر الشركة جميع مستلزمات أجهزة الحاسوب التي يحتاج إليها الموظفين	3.92860	0.86695	1	مرتفع
	المتوسط العام	3.8036	-		مرتفع

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على البرنامج SPSS v26

3.4 أبعاد وظائف ادارة الموارد البشرية

➤ البعد الاول: تخطيط الموارد البشرية.

تبين نتائج الوسط الحسابي والانحراف المعياري لفقرات متغير بعد تخطيط الموارد البشرية المبينة في الجدول رقم (16) إلى ان المتوسط العام لهذه الفقرات بلغ (2.8348) ويعكس ذلك مستوى موافقة متوسطة نحو هذا المتغير، كما نلاحظ ان الفقرة " لدى الشركة القدرة على التنبؤ المستقبلي بطلب العمل من الموارد البشرية" تحتل المرتبة الأولى في درجة الموافقة إذ بلغ وسطها الحسابي (2.9643) ، وتلاها الفقرة "يتوفر في الشركة مختصين في التخطيط للموارد البشرية" في المرتبة الثانية بوسط حسابي بلغ (2.8661) ، اما الفقرة "يساهم النظام في التخطيط المتعاقب لملء الوظائف العليا"، فقد احتلت المرتبة الأخيرة في درجة الموافقة بوسط حسابي بلغ (2.6875)، وبالتالي، يمكن القول أن أفراد عينة الدراسة لديهم مستوى موافقة متوسط على متغير بعد تخطيط الموارد البشرية.

الجدول (16) الوسط الحسابي والانحراف المعياري والأهمية النسبية لفقرات متغير بعد

تخطيط الموارد البشرية

رقم الفقرة	الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الأهمية النسبية
25	يتوفر في الشركة مختصين في التخطيط للموارد البشرية	2.8661	1.06961	2	متوسط
26	لدى الشركة القدرة على التنبؤ المستقبلي بطلب العمل من الموارد البشرية	2.9643	0.84819	1	متوسط
27	يساعد نظام معلومات الموارد البشرية على تخطيط المستقبل	2.8214	0.95119	3	متوسط

				الوظيفي للعاملين من خلال تحديد أنشطة التدريب والنقل والترقية.	
متوسط	4	0.98668	2.6875	يساهم النظام في التخطيط المتعاقب لملء الوظائف العليا	28
متوسط		-	2.8348	المتوسط العام	

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على البرنامج SPSS v26

➤ البعد الثاني : تحليل وتوصيف الوظائف.

يشير الجدول رقم (17) إلى أن المتوسط العام للمقياس متغير بعد تحليل وتوصيف الوظائف قد بلغ (3.1607) وهذا يعكس مستوى موافقة متوسطة نحو ذلك المتغير ، كما نلاحظ أن الفقرة "يساهم نظام معلومات الموارد البشرية بتحديد مواصفات شاغل الوظائف مما يساعد على تحديد نوعية العاملين في الشركة" تحتل المرتبة الأولى من حيث درجة الموافقة بوسط حسابي يبلغ (3.2589) ، وتليها الفقرة "يوفر النظام معلومات الموارد البشرية المعلومات والحقائق المطلوبة والكافية عن الوظائف المراد تحليلها" في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي يبلغ (3.2321) ، أما الفقرة "ساهمت نظام معلومات الموارد البشرية بتكامل وظائف الموارد البشرية من خلال تحديد مسميات دقيقة للوظائف وواجباتها ومسؤولياتها" ، فقد احتلت المرتبة الأخيرة من حيث درجة الموافقة بوسط حسابي يبلغ (2.9464) ، ومن هنا يمكن القول بأن أفراد العينة لديهم مستوى متوسط من الموافقة على المتغير بعد تحليل وتوصيف الوظائف.

الجدول (17) الوسط الحسابي والانحراف المعياري والأهمية النسبية لفقرات متغير بعد تحليل

وتوصيف الوظائف

رقم الفقرة	الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الأهمية النسبية
31	يوفر النظام معلومات تفصيلية للووظيفة المراد توصيفها من حيث الأجور والترقي والسلم الوظيفي المتاح امام شاغل الوظيفة	3.2054	0.90183	3	متوسط
32	يساهم نظام معلومات الموارد البشرية بتحديد مواصفات شاغل الوظائف مما يساعد على تحديد نوعية العاملين في الشركة	3.2589	0.84625	1	متوسط
33	يوفر النظام معلومات الموارد البشرية المعلومات والحقائق المطلوبة والكافية عن الوظائف المراد تحليلها	3.2321	0.84876	2	متوسط
34	ساهم نظام معلومات الموارد البشرية بتكامل وظائف الموارد البشرية من خلال تحديد مسميات دقيقة للوظائف وواجباتها ومسؤولياتها	2.9464	0.80359	4	متوسط
	المتوسط العام	3.1607	-		متوسط

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على البرنامج SPSS v26

➤ البعد الثالث: الاختيار والتعيين.

أشارت نتائج الوسط الحسابي والانحراف المعياري لفقرات متغير بعد الاختيار والتعيين المبينة في الجدول رقم (18) إلى أن المتوسط العام لهذه الفقرات بلغ (3.2009) ويعكس ذلك مستوى موافقة متوسطة نحو هذا المتغير، كما نلاحظ أن الفقرة "استعمال نظام معلومات الموارد البشرية خفض من تكاليف التوظيف" تحتل المرتبة الأولى في درجة الموافقة إذ بلغ وسطها الحسابي (3.4018)، وتلاها الفقرة "يساعد نظام معلومات الموارد البشرية في عملية التوظيف بشكل أفضل من السابق" في الرتبة الثانية بوسط حسابي بلغ (3.2232)، أما الفقرة "تعتمد الشركة على قاعدة بيانات للمتقدمين للوظائف لاختيار ذوي الكفاءة العالية منهم"، فقد احتلت المرتبة الأخيرة في درجة الموافقة بوسط حسابي بلغ (3.0536)، وبالتالي، يمكن القول أن أفراد العينة لديهم مستوى موافقة متوسط على متغير بعد الاختيار والتعيين.

الجدول (18) الوسط الحسابي والانحراف المعياري والأهمية النسبية لفقرات متغير بعد الاختيار

والتعيين

رقم الفقرة	الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الأهمية النسبية
37	يساعد نظام معلومات الموارد البشرية في عملية التوظيف بشكل أفضل من السابق	3.2232	1.01084	2	متوسط
38	استعمال نظام معلومات الموارد البشرية خفض من تكاليف التوظيف	3.4018	1.07770	1	مرتفع
39	تعتمد الشركة على قاعدة بيانات للمتقدمين للوظائف لاختيار ذوي الكفاءة العالية منهم	3.0536	1.05557	4	متوسط

41	يوفر النظام معايير ثابتة لاختيار المتقدمين للوظائف الشاغرة مما يحقق العدالة في عملية الاختيار	3.1250	1.10792	3	متوسط
	المتوسط العام	3.2009	-		متوسط

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على البرنامج SPSS v26

➤ البعد الرابع: تقييم الأداء.

يشير الجدول أدناه إلى أن المتوسط العام لمتغير بعد تقييم الأداء قد بلغ (3.1138) وهذا يعكس مستوى موافقة متوسطة نحو المتغير، كما نلاحظ أن الفقرة "يقلل نظام معلومات الموارد البشرية من مشاكل التقييم كالمحسوبية والعلاقات الشخصية" تحتل المرتبة الأولى من حيث درجة الموافقة بوسط حسابي يبلغ (3.2143)، وتليها الفقرة: يحتوي نظام معلومات الموارد البشرية على معايير محددة لتقييم أداء العاملين بالشركة" في المرتبة الثانية بوسط حسابي يبلغ (3.1339)، أما الفقرة "يوفر نظام معلومات الموارد البشرية الشفافية الكاملة لإعلام العاملين عن مستوى ادائهم بشكل دوري"، فقد احتلت المرتبة الأخيرة من حيث درجة الموافقة بمتوسط حسابي يبلغ (2.9732) ومن هنا يمكن القول بأن أفراد العينة لديهم مستوى متوسط من الموافقة على متغير بعد تقييم الأداء.

الجدول (19) الوسط الحسابي والانحراف المعياري والأهمية النسبية ل فقرات متغير بعد تقييم الأداء

رقم الفقرة	الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الأهمية النسبية
42	يحتوي نظام معلومات الموارد البشرية على معايير محددة لتقييم أداء العاملين بالشركة	3.1339	1.07800	2	متوسط

متوسط	3	1.00893	3.1239	ساهم نظام معلومات الموارد البشرية برفع معدلات الأداء	43
متوسط	1	1.12649	3.2143	يقلل نظام معلومات الموارد البشرية من مشاكل التقييم كالمحسوبية والعلاقات الشخصية	44
متوسط	4	1.05232	2.9732	يوفر نظام معلومات الموارد البشرية الشفافية الكاملة لإعلام العاملين عن مستوى ادائهم بشكل دوري	42
متوسط	-	-	3.1138	المتوسط العام	

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على البرنامج SPSS v26

➤ البعد الخامس: التحفيز.

أظهرت نتائج الوسط الحسابي والانحراف المعياري لفقرات متغير بعد التحفيز المبينة في الجدول رقم (20) إلى أن المتوسط العام لهذه الفقرات بلغ (2.9107) ويعكس ذلك مستوى موافقة متوسطة نحو هذا المتغير، كما نلاحظ أن الفقرة "يحتوي نظام معلومات الموارد البشرية على معايير محددة بمنح الحوافز لموظفي الشركة" تحتل المرتبة الأولى في درجة الموافقة إذ بلغ وسطها الحسابي (3.0268)، وتلاها الفقرة "يحتوي نظام معلومات الموارد البشرية على معلومات كافية تسمح بتحديد والحوافز بدقة" في المرتبة الثانية بوسط حسابي بلغ (3.0264)، أما الفقرة "يعمل النظام وفقاً لهيكله الوظيفي وضمن مجموعات وتحمل كل منها مستوى معين من الدرجات والنقاط لتقدير الاجر الخاص بها"، فقد احتلت المرتبة الأخيرة في درجة الموافقة بوسط حسابي بلغ (2.7411)، ومن هنا، يمكن القول أن أفراد العينة لديهم مستوى موافقة متوسط على متغير بعد التحفيز.

الجدول (20) الوسط الحسابي والانحراف المعياري والأهمية النسبية لفقرات متغير بعد التحفيز

رقم الفقرة	الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الأهمية النسبية
47	يحتوي نظام معلومات الموارد البشرية على معايير محددة بمنح الحوافز لموظفي الشركة	3.0268	1.13471	1	متوسط
48	يتم تخصيص حوافز ومكافآت مرتبطة بإتقان ومهارة استعمال التكنولوجيا الحديثة (نظام معلومات الموارد البشرية)	2.7857	1.02604	4	متوسط
49	يحتوي نظام معلومات الموارد البشرية على معلومات كافية تسمح بتحديد والحوافز بدقة	3.0264	0.98145	2	متوسط
50	يملك نظام معلومات الموارد البشرية معلومات كافية عن مستويات انجاز العاملين لمهامهم بما يمكن من تحديد نوع المكافأة	2.9732	1.07770	3	متوسط
51	يعمل النظام وفقاً لهيكله الوظيفي وضمن مجموعات وتحمل كل منها مستوى معين من الدرجات والنقاط لتقدير الأجر الخاص بها	2.7411	0.95621	5	متوسط
	المتوسط العام	2.9107	-		متوسط

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على البرنامج SPSS v26

➤ البعد السادس: التطوير والتدريب.

يشير الجدول أدناه إلى أن المتوسط العام لمتغير بعد التطوير والتدريب قد بلغ (3.2196) وهذا يعكس مستوى موافقة متوسطة نحو المتغير، كما نلاحظ أن الفقرة "تؤمن إدارة الشركة بأهمية استخدام التكنولوجيا في عملية التدريب" تحتل المرتبة الأولى من حيث درجة الموافقة بوسط حسابي يبلغ (3.3839)، وتليها الفقرة يساهم "نظام معلومات الموارد البشرية في جعل الشركة منظمة متعلمة ويعزز المعرفة لدى الموظفين" في المرتبة الثانية بوسط حسابي يبلغ (3.3661)، أما الفقرة "يوفر نظام معلومات الموارد البشرية معلومات تفصيلية فيما يتعلق بالدورات التدريبية التي سيتم عقدها"، فقد احتلت المرتبة الأخيرة من حيث درجة الموافقة بمتوسط حسابي يبلغ (2.9554)، ومن هنا يمكن القول بأن أفراد العينة لديهم مستوى متوسط من الموافقة على متغير بعد التطوير والتدريب.

الجدول (21) الوسط الحسابي والانحراف المعياري والأهمية النسبية لفقرات متغير بعد

تقييم الأداء

رقم الفقرة	الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الأهمية النسبية
52	تعتمد الشركة على نظام معلومات الموارد البشرية للحصول وحصر الاحتياجات التدريبية للموظفين	3.0714	1.08814	4	متوسط
53	يوفر نظام معلومات الموارد البشرية معلومات تفصيلية فيما يتعلق بالدورات التدريبية التي سيتم عقدها	2.9554	1.09370	5	متوسط

متوسط	3	1.11674	3.3214	يوفر نظام معلومات الموارد البشرية برامج تدريبية تقلل من اخطاء العاملين	54
متوسط	1	1.08425	3.3839	تؤمن ادارة الشركة بأهمية استخدام التكنولوجيا في عملية التدريب	55
متوسط	2	1.01338	3.3661	يساهم نظام معلومات الموارد البشرية في جعل الشركة منظمة متعلمة ويعزز المعرفة لدى الموظفين	53
متوسط		-	3.2196	المتوسط العام	

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على البرنامج SPSS v26

4.4 اختبار فرضيات الدراسة

سيتم في هذا الجزء من الفصل اختبار فرضيات الدراسة باستخدام البرمجية الاحصائية

(Amos v.26)، بحيث سيتم تحليل الأثر بين المتغيرات وتحليل المسار من خلال ذلك البرنامج، ويبين الجدول

رقم (31) تحليل نموذج الدراسة، بالإضافة الى الشكل رقم (5) المبين لتحليل مسار نموذج الدراسة.

الجدول (22) تحليل نموذج الدراسة

المتغير المستقل		المتغير التابع	Est.	S.E.	C.R.	P	R ²
		إدارة الموارد البشرية (HRP)	0.762*	0.104	7.341	***	

0.657	***	6.504	0.104	0.675*	تخطيط الموارد البشرية – (HRP – HRP)	←	نظم معلومات الموارد البشرية (HRIS)
	***	5.807	0.098	0.566*	تحليل وتوصيف الوظائف – (HRP – JAD)		
	***	6.828	0.105	0.714*	الاختيار والتعيين (HRP – CA)		
	***	7.215	0.115	0.828*	تقييم الأداء (HRP – PE)		
	***	6.194	0.119	0.738*	التحفيز (HRP S)		
	***	7.104	0.125	0.886*	التطوير والتدريب (HRP – DT)		

* يكون التأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$)

من إعداد الباحث بالاعتماد على البرنامج AMOS v26.

الفرضية الرئيسية ($H_{0.1}$):

"لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha = 0.05$) لنظم معلومات الموارد البشرية

بأبعاده مجتمعة (سهولة استخدام النظام، التدريب على النظام، توفير الدعم الفني، دعم الإدارة العليا،

توفير البنية التحتية) في أداء الموارد البشرية في شركات الأمن بالمملكة العربية السعودية."

يتبين لنا من الجدول رقم (22) أن قيمة التقدير لأثر نظم معلومات الموارد البشرية بأبعاده

مجتمعة سهولة استخدام النظام التدريب على النظام، توفير الدعم الفني، دعم الإدارة العليا، توفير البنية

التحتية في أداء الموارد البشرية لشركات الأمن بالمملكة العربية السعودية بلغت حوالي هي (0.762) ، وهي ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 ، إذ يظهر أن قيمة معامل التحديد لهذا النموذج ($R^2 = 0.657$) وهي تشير إلى أن (65.7%) من التباين في أداء الموارد البشرية يمكن تفسيره من خلال التباين في أبعاد نظم معلومات الموارد البشرية. وبناء على ما سبق، نرفض الفرضية العدمية الرئيسية ونقبل الفرضية البديلة التي نصها: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha = 0.05$) لنظم معلومات الموارد البشرية بأبعاده مجتمعة في أداء الموارد البشرية في شركات الامن بالمملكة العربية السعودية.

الفرضية الفرعية الأولى ($H_{0.1.1}$) :

" لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha = 0.05$) لنظم معلومات الموارد البشرية بأبعاده مجتمعة (سهولة استخدام النظام، التدريب على النظام، توفير الدعم الفني، دعم الإدارة العليا، توفير البنية التحتية) في تخطيط الموارد البشرية في شركات الامن بالمملكة العربية السعودية."

أظهرت نتائج تقدير أثر نظم معلومات الموارد البشرية بأبعاده مجتمعة (سهولة استخدام النظام، التدريب على النظام، توفير الدعم الفني، دعم الإدارة العليا، توفير البنية التحتية) في تخطيط الموارد البشرية في شركات الامن بالمملكة العربية السعودية الى قيمة الأثر والتي بلغت حوالي (0.675)، وهي ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05). وبناء على ما سبق، نرفض الفرضية العدمية الفرعية الأولى ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) لنظم معلومات الموارد البشرية بأبعاده مجتمعة (سهولة استخدام النظام، التدريب على النظام، توفير الدعم الفني، دعم الإدارة العليا، توفير البنية التحتية) في تخطيط الموارد البشرية في شركات الامن بالمملكة العربية السعودية.

الفرضية الفرعية الثانية ($H_{0.1.2}$)

" لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha = 0.05$) لنظم معلومات الموارد البشرية بأبعاده مجتمعة (سهولة استخدام النظام، التدريب على النظام، توفير الدعم الفني، دعم الإدارة العليا، توفير البنية التحتية) في تحليل وتوصيف الوظائف في شركات الأمن بالمملكة العربية السعودية."

أظهرت نتائج تقدير أثر نظم معلومات الموارد البشرية بأبعاده مجتمعة (سهولة استخدام النظام، التدريب على النظام، توفير الدعم الفني دعم الإدارة العليا، توفير البنية التحتية) في تحليل وتوصيف الوظائف في شركات الامن بالمملكة العربية السعودية الى قيمة الأثر والتي بلغت حوالي (0.566)، وهي ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05). وبناء على ما سبق، نرفض الفرضية العدمية الفرعية الثانية ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على انه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha = 0.05$) لنظم معلومات الموارد البشرية بأبعاده مجتمعة (سهولة استخدام النظام، التدريب على النظام، توفير الدعم الفني، دعم الإدارة العليا، توفير البنية التحتية) في تحليل وتوصيف الوظائف في شركات الامن بالمملكة العربية السعودية.

الفرضية الفرعية الثالثة ($H_{0.1.3}$):

"لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha = 0.05$) لنظم معلومات الموارد البشرية بأبعاده مجتمعة (سهولة استخدام، النظام التدريب على النظام، توفير الدعم الفني، دعم الإدارة العليا، توفير البنية التحتية) في الاختيار والتعيين في شركات الامن بالمملكة العربية السعودية."

أظهرت نتائج تقدير أثر نظم معلومات الموارد البشرية بأبعاده مجتمعة (سهولة استخدام النظام، التدريب على النظام، توفير الدعم الفني، دعم الإدارة العليا، توفير البنية التحتية) في الاختيار والتعيين في شركات الامن بالمملكة العربية السعودية الى قيمة الأثر والتي بلغت حوالي (0.714)، وهي ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05). وبناء على ما سبق، نرفض الفرضية العدمية الفرعية الثالثة ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha = 0.05$) لنظم معلومات الموارد البشرية بأبعاده مجتمعة (سهولة استخدام النظام، التدريب على النظام، توفير الدعم الفني، دعم الإدارة العليا، توفير البنية التحتية) في الاختيار والتعيين في شركات الامن بالمملكة العربية السعودية

الفرضية الفرعية الرابعة ($H_{0.1.4}$):

"لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha = 0.05$) لنظم معلومات الموارد البشرية بأبعاده مجتمعة (سهولة استخدام النظام، التدريب على النظام، توفير الدعم الفني، دعم الإدارة العليا، توفير البنية التحتية) في تقييم أداء العاملين في شركات الامن بالمملكة العربية السعودية."

أظهرت نتائج تقدير أثر نظم معلومات الموارد البشرية بأبعاده مجتمعة (سهولة استخدام النظام، التدريب على النظام، توفير الدعم الفني، دعم الإدارة العليا، توفير البنية التحتية) في تقييم أداء العاملين في شركات الامن بالمملكة العربية السعودية الى قيمة الأثر والتي بلغت حوالي (0.828)، وهي ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05). وبناء على ما سبق، نرفض الفرضية العدمية الفرعية الرابعة ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha = 0.05$) لنظم معلومات الموارد البشرية بأبعاده مجتمعة (سهولة استخدام النظام، التدريب على النظام، توفير الدعم الفني، دعم الإدارة العليا، توفير البنية التحتية) في تقييم أداء العاملين في شركات الامن بالمملكة العربية السعودية.

الفرضية الفرعية الخامسة ($H_{0.1.5}$):

"لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha = 0.05$) لنظم معلومات الموارد البشرية بأبعاده مجتمعة (سهولة استخدام النظام، التدريب على النظام، توفير الدعم الفني، دعم الإدارة العليا، توفير البنية التحتية) في تحفيز العاملين في شركات الامن بالمملكة العربية السعودية."

أظهرت نتائج تقدير أثر نظم معلومات الموارد البشرية بأبعاده مجتمعة (سهولة استخدام النظام، التدريب على النظام، توفير الدعم الفني، دعم الإدارة العليا، توفير البنية التحتية) في تحفيز العاملين في شركات الامن بالمملكة العربية السعودية الى أن قيمة الأثر والتي بلغت حوالي (0.738)، وهي ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05). وبناء على ما سبق، نرفض الفرضية العدمية الفرعية الخامسة ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha = 0.05$) لنظم

معلومات الموارد البشرية بأبعاده مجتمعة (سهولة استخدام النظام، التدريب على النظام، توفير الدعم الفني، دعم الإدارة العليا، توفير البنية التحتية في تحفيز العاملين في شركات الامن بالمملكة العربية السعودية).

الفرضية الفرعية السادسة (H_{0.1.6})

"لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha = 0.05$) لنظم معلومات الموارد البشرية بأبعاده مجتمعة (سهولة استخدام النظام، التدريب على النظام، توفير الدعم الفني، دعم الإدارة العليا، توفير البنية التحتية) في تدريب القوى البشرية في شركات الامن بالمملكة العربية السعودية."

أظهرت نتائج تقدير أثر نظم معلومات الموارد البشرية بأبعاده مجتمعة (سهولة استخدام النظام، التدريب على النظام، توفير الدعم الفني، دعم الإدارة العليا، توفير البنية التحتية) في تدريب القوى البشرية في شركات الامن بالمملكة العربية السعودية الى قيمة الأثر والتي بلغت حوالي (0.886)، وهي ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05). وبناء على ما سبق، نرفض الفرضية العدمية الفرعية السادسة ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha = 0.05$) لنظم معلومات الموارد البشرية بأبعاده مجتمعة (سهولة استخدام النظام، التدريب على النظام، توفير الدعم الفني، دعم الإدارة العليا، توفير البنية التحتية) في تدريب القوى البشرية في شركات الامن بالمملكة العربية السعودية.

5.4 الإجابة على أسئلة الدراسة

من خلال نتائج اختبار نموذج الدراسة سيتم الإجابة على الأسئلة المتعلقة بالدراسة فيما يلي
اجابات تلك الأسئلة:

السؤال الرئيسي: "ما هو أثر نظم معلومات الموارد البشرية بأبعاده مجتمعة (سهولة استخدام النظام، التدريب على النظام، توفير الدعم الفني، دعم الإدارة العليا، توفير البنية التحتية) في أداء الموارد البشرية في شركات الامن بالمملكة العربية السعودية ؟"

يتضح لنا من خلال نتائج اختبار نموذج الدراسة الى أن هنالك أثر ايجابي وذو تأثير معنوي لنظم معلومات الموارد البشرية بأبعاده مجتمعة (سهولة استخدام النظام، التدريب على النظام، توفير الدعم الفني، دعم الإدارة العليا، توفير البنية التحتية) في أداء الموارد البشرية في شركات الامن بالمملكة العربية السعودية، حيث بلغت قيمة التأثير حوالي (76.2%) لأبعاد أداء الموارد البشرية.

وقد أنبثق من هذا السؤال الرئيسي التساؤلات الفرعية التالية:

السؤال الفرعي الاول: هل يوجد أثر لنظم معلومات الموارد البشرية بأبعاده مجتمعة (سهولة استخدام النظام، التدريب على النظام، توفير الدعم الفني، دعم الإدارة العليا، توفير البنية التحتية) في تخطيط الموارد البشرية؟

يلاحظ من خلال نتائج اختبار نموذج الدراسة الى أن هنالك أثر ايجابي وذو تأثير معنوي لنظم معلومات الموارد البشرية بأبعاده مجتمعة سهولة استخدام النظام التدريب على النظام، توفير الدعم الفني، دعم الإدارة العليا، توفير البنية التحتية في تخطيط الموارد البشرية في شركات الامن بالمملكة العربية السعودية، حيث بلغت قيمة التأثير حوالي (67.5%) لبعده تخطيط الموارد البشرية.

السؤال الفرعي الثاني: هل يوجد أثر لنظم معلومات الموارد البشرية بأبعاده مجتمعة (سهولة استخدام النظام، التدريب على النظام، توفير الدعم الفني، دعم الإدارة العليا، توفير البنية التحتية) في تحليل وتوصيف الوظائف ؟

يلاحظ من خلال نتائج اختبار نموذج الدراسة الى أن هنالك أثر ايجابي وذو تأثير معنوي لنظم معلومات الموارد البشرية بأبعاده مجتمعة (سهولة استخدام النظام، التدريب على النظام، توفير الدعم الفني، دعم الإدارة العليا، توفير البنية التحتية) في تحليل وتوصيف الوظائف في شركات الامن بالمملكة العربية السعودية، حيث بلغت قيمة التأثير حوالي (56.6%) لبعده تحليل وتوصيف الوظائف.

السؤال الفرعي الثالث: هل يوجد أثر لنظم معلومات الموارد البشرية بأبعاده مجتمعة (سهولة استخدام النظام، التدريب على النظام، توفير الدعم الفني، دعم الإدارة العليا، توفير البنية التحتية) في الاختيار والتعيين ؟

يتبين لنا من خلال نتائج اختبار نموذج الدراسة الى أن هنالك أثر ايجابي وذو تأثير معنوي لنظم معلومات الموارد البشرية بأبعاده مجتمعة (سهولة استخدام النظام، التدريب على النظام، توفير الدعم الفني، دعم الإدارة العليا، توفير البنية التحتية) في الاختيار والتعيين في شركات الامن بالمملكة العربية السعودية حيث بلغت قيمة التأثير حوالي (71.4%) لبعد الاختيار والتعيين.

السؤال الفرعي الرابع: هل يوجد أثر لنظم معلومات الموارد البشرية بأبعاده مجتمعة (سهولة استخدام النظام، التدريب على النظام، توفير الدعم الفني، دعم الإدارة العليا، توفير البنية التحتية) في تقييم أداء العاملين ؟

أشارت نتائج اختبار نموذج الدراسة الى أن هنالك أثر ايجابي وذو تأثير معنوي لنظم معلومات الموارد البشرية بأبعاده مجتمعة (سهولة استخدام النظام، التدريب على النظام، توفير الدعم الفني، دعم الإدارة العليا، توفير البنية التحتية) في تقييم أداء العاملين في شركات الامن بالمملكة العربية السعودية، حيث بلغت قيمة التأثير حوالي (82.8%) لبعد تقييم أداء العاملين.

السؤال الفرعي الخامس: هل يوجد أثر لنظم معلومات الموارد البشرية بأبعاده مجتمعة (سهولة استخدام النظام، التدريب على النظام، توفير الدعم الفني، دعم الإدارة العليا، توفير البنية التحتية) في تحفيز العاملين ؟

أظهرت نتائج اختبار نموذج الدراسة الى أن هنالك أثر ايجابي وذو تأثير معنوي لنظم معلومات الموارد البشرية بأبعاده مجتمعة (سهولة استخدام النظام، التدريب على النظام، توفير الدعم الفني، دعم الإدارة العليا، توفير البنية التحتية) في تحفيز العاملين في شركات الامن بالمملكة العربية السعودية حيث بلغت قيمة التأثير حوالي (73.8) لبعد تحفيز العاملين.

السؤال الفرعي السادس: هل يوجد أثر لنظم معلومات الموارد البشرية بأبعاده مجتمعة (سهولة استخدام النظام، التدريب على النظام، توفير الدعم الفني، دعم الإدارة العليا، توفير البنية التحتية) في تدريب القوى البشرية ؟

يلاحظ من نتائج اختبار نموذج الدراسة الى أن هنالك أثر ايجابي وذو تأثير معنوي لنظم معلومات الموارد البشرية بأبعاده مجتمعة (سهولة استخدام النظام، التدريب على النظام، توفير الدعم الفني، دعم الإدارة العليا، توفير البنية التحتية) في تدريب القوى البشرية في شركات الامن بالمملكة العربية السعودية، حيث بلغت قيمة التأثير حوالي (88.6%) لبعد تدريب القوى البشرية.

الفصل الخامس: مناقشة النتائج والتوصيات

تمهيد

يقدم هذا الفصل عرضاً لمناقشة النتائج التي أسفرت عنها تحليل نموذج هذه الدراسة والمعنون بـ " اثر نظم معلومات الموارد البشرية في أداء الموارد البشرية في شركات الأمن بالمملكة العربية السعودية". بالإضافة الى ذلك، سيتم في هذا الفصل عرض أهم التوصيات التي توصلت إليها الدراسة في ضوء نتائجها، وستتم مناقشة النتائج المتعلقة بالدراسة في كل فرضية وفقاً لترتيب فرضيات الدراسة.

5.1 مناقشة النتائج:

بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي واختبار الفرضيات، فقد تبين لنا ما يلي:

- أشارت نتائج الوسط الحسابي والانحراف المعياري لفقرات متغير بعد سهولة استخدام النظام إلى ان المتوسط العام لهذه الفقرات بلغ (3.2567) ويعكس ذلك مستوى موافقة متوسطة نحو هذا المتغير، ويمكن القول أن أفراد العينة لديهم مستوى موافقة متوسطة على متغير بعد سهولة استخدام النظام.
- تبين نتائج الوسط الحسابي والانحراف المعياري لفقرات متغير بعد تخطيط الموارد البشرية إلى ان المتوسط العام لهذه الفقرات بلغ (2.8348) ويعكس ذلك مستوى موافقة متوسطة نحو هذا المتغير، ويمكن القول أن أفراد عينة الدراسة لديهم مستوى موافقة متوسط على متغير بعد تخطيط الموارد البشرية.
- أظهرت نتائج الوسط الحسابي والانحراف المعياري لفقرات متغير بعد التطوير والتدريب إلى ان المتوسط العام لهذه الفقرات بلغ (3.2196) وهذا يعكس مستوى موافقة متوسطة نحو المتغير، ومن هنا يمكن القول بأن أفراد العينة لديهم مستوى متوسط من الموافقة على متغير بعد التطوير والتدريب.

■ أظهرت نتائج اختبار الفرضية الرئيسية المتعلقة بقياس أثر نظم معلومات الموارد البشرية بأبعاده مجتمعة (سهولة استخدام النظام، التدريب على النظام، توفير الدعم الفني، دعم الإدارة العليا، توفير البنية التحتية) في أداء الموارد البشرية في شركات الأمن بالمملكة العربية السعودية إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha = 0.05$)، بدلالة قيمة (C.R.) المحسوبة البالغة (7.341)، والدلالة الإحصائية البالغة (0.000) والتي هي أقل من مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$). ويتبين من النتيجة أن هنالك توافق ما بين الموظفين أن نظم معلومات الموارد البشرية بأبعاده مجتمعة الخاص بالشركة ستساهم بشكل فاعل ومهم في تطوير قدرات ومهارات واداء الموظفين في الشركة على المدى الطويل والقصير. وفي ضوء ما تقدم، أكدت نتيجة الدراسة عن وجود أثر لنظم معلومات الموارد البشرية بأبعاده مجتمعة في أداء الموارد البشرية في شركات الأمن بالمملكة العربية السعودية.

■ أشارت نتائج اختبار الفرضية الفرعية الأولى المتعلقة بقياس أثر نظم معلومات الموارد البشرية بأبعاده مجتمعة (سهولة استخدام النظام، التدريب على النظام، توفير الدعم الفني، دعم الإدارة العليا، توفير البنية التحتية) في تخطيط الموارد البشرية إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$)، بدلالة قيمة (C.R.) المحسوبة البالغة (6.504)، والدلالة الإحصائية البالغة (0.000) والتي هي أقل من مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$). ويتبين من النتيجة كلما تم تطوير نظم معلومات الموارد البشرية سينعكس ذلك بشكل ايجابي على وضع تخطيط الموارد البشرية وتقدم شركات الامن بالمملكة العربية السعودية.

■ أشارت نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثانية المتعلقة بقياس أثر نظم معلومات الموارد البشرية بأبعاده مجتمعة (سهولة استخدام النظام، التدريب على النظام، توفير الدعم الفني، دعم الإدارة العليا، توفير البنية التحتية) في تحليل وتوصيف الوظائف إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$)، بدلالة قيمة (C.R.) المحسوبة البالغة (5.807)، والدلالة الإحصائية البالغة (0.000) والتي هي أقل من مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$). ويتبين من النتيجة

أنه كلما تم تحسين نظم معلومات الموارد البشرية سينعكس ذلك بشكل أفضل على تحليل وتوصيف الوظائف.

■ أشارت نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثالثة المتعلقة بقياس أثر نظم معلومات الموارد البشرية بأبعاده مجتمعة (سهولة استخدام، النظام التدريب على النظام، توفير الدعم الفني، دعم الإدارة العليا، توفير البنية التحتية) في الاختيار والتعيين إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) ، بدلالة قيمة (C.R) المحسوبة البالغة (6.828)، والدلالة الإحصائية البالغة (0.000) والتي هي أقل من مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) . ونلاحظ من النتيجة من النتيجة أنه كلما تم التركيز على تطوير نظم معلومات الموارد البشرية فذلك سوف سينعكس بشكل ايجابي على أسس الاختيار والتعيين.

■ أشارت نتائج اختبار الفرضية الفرعية الرابعة المتعلقة بقياس أثر نظم معلومات الموارد البشرية بأبعاده مجتمعة (سهولة استخدام النظام، التدريب على النظام، توفير الدعم الفني، دعم الإدارة العليا، توفير البنية التحتية) في تقييم الأداء إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بدلالة قيمة (C.R) المحسوبة البالغة (7.201) ، والدلالة الإحصائية البالغة (0.000) والتي هي أقل من مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) . وتشير هذه النتيجة الى كلما تم تطوير قدرات نظم معلومات الموارد البشرية بشكل ايجابي فسيكون لذلك الأثر الايجابي على تقييم الأداء وزيادة قدرات اداء موظفين شركات الامن بالمملكة العربية السعودية.

■ أشارت نتائج اختبار الفرضية الفرعية الخامسة المتعلقة بقياس أثر نظم معلومات الموارد البشرية بأبعاده مجتمعة (سهولة استخدام النظام، التدريب على النظام، توفير الدعم الفني، دعم الإدارة العليا، توفير البنية التحتية) في التحفيز إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بدلالة قيمة (C.R) المحسوبة البالغة (6.194) ، والدلالة الإحصائية البالغة (0.000) والتي هي أقل من مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) ، ونلاحظ من النتيجة أنه عندما يتم العمل على تطوير نظم معلومات الموارد البشرية فذلك سينعكس بشكل أفضل على التحفيز ويرفع روح المنافسة بين موظفين شركات الامن بالمملكة العربية السعودية.

■ أشارت نتائج اختبار الفرضية الفرعية السادسة المتعلقة بقياس أثر نظم معلومات الموارد البشرية بأبعاده مجتمعة (سهولة استخدام النظام، التدريب على النظام، توفير الدعم الفني، دعم الإدارة العليا، توفير البنية التحتية) في التطوير والتدريب إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$)، بدلالة قيمة (C.R) المحسوبة البالغة (6.504)، والدلالة الإحصائية البالغة (0.000) والتي هي أقل من مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$). ويتبين من النتيجة كلما تم تطوير نظم معلومات الموارد البشرية ووضع كافات برامج التطوير والتدريب فسينعكس ذلك بشكل ايجابي على كافات برامج التطوير والتدريب المقدمة للموظفين في شركات الامن بالمملكة العربية السعودية.

5.2 التوصيات

في ضوء نتائج الدراسة يقدم الباحث جملة من التوصيات على النحو التالي:

- توصي الدراسة لأصحاب القرار في شركات الامن بالمملكة العربية السعودية بالاهتمام في نظم معلومات الموارد البشرية لتمكينها من تحديد احتياجات الشركة التدريبية على المدى الطويل، وتحديد الاحتياجات الفردية.
- ينبغي أن تساعد شركات الامن بالمملكة العربية السعودية في تطوير نظم معلومات الموارد البشرية لقياس الأهداف من خلال برامج التدريب.
- التغلب على صعوبة التعامل مع نظم معلومات الموارد البشرية في تنفيذ البرامج التدريبية.
- يتعين على شركات الأمن بالمملكة العربية السعودية دراسة سبب رفض بعض الموظفين لبرامج التدريب ومحاولة ايجاد الحلول لذلك.
- يجب على الشركة أن تعمل على جعل نظام معلومات الموارد البشرية قادرا على تقديم تقارير دورية أو خاصة لمراقبة فعالية التدريب بشكل مستمر.
- تقديم برنامج تنافسي للوظائف الشاغرة في الشركة.
- الحاجة إلى استخدام الأدوات القياسية لمراقبة سلوك العمل بعد تنفيذ البرامج التدريبية في الشركة.

Abstract

The aim of this study was to investigate the impact of human resource information systems, considering their collective dimensions (system usability, system training, technical support provision, top management support, infrastructure availability), on the performance of human resources in a security company in the Kingdom of Saudi Arabia. The study employed a descriptive-analytical statistical approach, and the sample was selected using a comprehensive survey method, with the researcher distributing 116 questionnaires to the study population. A total of 112 valid questionnaires were retrieved for analysis, representing 96.6% of the study sample.

The study yielded significant results, indicating a statistically significant impact of human resource information systems, with their collective dimensions, on the performance of human resources in the security company in Saudi Arabia. The results demonstrate a consensus among employees that the company's human resource information systems will effectively contribute to the long-term and short-term development of employees' capabilities, skills, and performance.

The study offers several recommendations, including the necessity for security companies to prioritize human resource information systems to enable them to identify the company's long-term training needs and individual requirements.

Keywords: Human Resource Information Systems, Human Resource Performance, Security Company, Kingdom of Saudi Arabia

المراجع

المراجع العربية:

- ميسون الزعبي (2014). مستوى تطبيق الإدارة الإلكترونية في المدارس الحكومية التابعة لمديرية التربية والتعليم في محافظة إربد من وجهة نظر مديري المدارس
- ابراهيم، حمد العبود، (2015)، تخطيط القوى العاملة، معهد الادارة العامة السعودية.
- أبو زيد، خالد شير، (2022)، التخطيط الاستراتيجي كمدخل لتحسين أداء الموارد البشرية، مجلة المعرفة، ع15، جامعة الزيتونة، كلية التجارة، ترونة.
- أحمد، ابراهيم حسن، (2021)، دور نظم معلومات الموارد البشرية في زيادة فاعلية أداء الموارد البشرية بالمنظمات الحكومية " بالتطبيق على مصلحة الضرائب على الدخل، كلية الادارة، جامعة الحدود الشمالية، المملكة العربية السعودية.
- البواردي، فيصل عبد الله، (2021)، تخطيط الموارد البشرية في الأجهزة الحكومية في المملكة العربية السعودية، الواقع والتحديات، مجلة جامعة الملك سعود، العلوم الادارية، ع2، م29، جامعة الملك سعود.
- الجراح، مفضل فيصل، (2020)، أثر نظم معلومات الموارد البشرية في أداء الموارد البشرية " شركات الامن بالمملكة العربية السعودية، رسالة ماجستير، جامعة عمان.
- حمزة عبد العال، (2023)، أثر وظائف إدارة الموارد البشرية في الأداء الوظيفي بالمصارف السودانية" دراسة تطبيقية على بنك فيصل"، المجلة العربية للعلوم الانسانية والاجتماعية، ع18، مركز السنبلة للبحوث والدراسات.
- خالد العموش، ا. اية، يوسف الطراونة & 3-اخليف. (2022). واقع القيادة الافتراضية في الجامعات الأردنية بالاستناد إلى أسس الإدارة الإلكترونية. مجلة كلية التربية (أسيوط)-1، 38(7)،

- زاهر، ضياء الدين محمد، (2022)، تخطيط لتنمية الموارد البشرية الجامعية لتلبية احتياجات سوق العمل، مجلة كلية التربية، ع3، م1، جامعة العريش، كلية التربية.
 - سعود، ا.د. ب. ب. س. آ & 4-لقرني، د. ع. ا. ب. ع. (2019). المعرفة الضمنية واستثمارها في تطوير إجراءات تأمين المنشآت الأمنية، (1)2019, *Journal of Information Studies and Technology*.
- 2.
- السعودي، رمضان محمد، (2022)، تدوير المعلمين مدخل لتحسين تخطيط الموارد البشرية بالمدارس الثانوية العامة في جمهورية مصر العربية، مجلة كلية التربية، ع4، جامعة بورسعيد.
 - سعيد، عبد الغني علي، (2013)، أثر تخطيط وتنمية الموارد البشرية على أداء المصارف الإسلامية اليمنية، رسالة دكتوراه، جامعة أم درمان الإسلامية.
 - السنوسي، السنوسي محمد، (2021)، إدارة الموارد البشرية، رؤية مفاهيمية، الوعي الاسلامي، وزارة الأوقاف والشؤون الإسلامية.
 - الشهري، فاطمه بنت محمد، (2020)، واقع تخطيط الموارد البشرية في وكالة الموارد البشرية في وزارة التعليم في المملكة العربية السعودية، مجلة التربوية، كلية التربية، جامعة سوهاج
 - زهر، قدوم، (2019)، إدارة المشاريع، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة 8 ماي 1945 قالمة.
 - محمد السيد مخلوف، أ. (2022). تعظيم رأس المال الفكري بجامعة السويس لتحقيق ميزتها التنافسية (تصور مقترح) 5-كلية التربية (أسيوط) 19-128 (6)38 ,
 - الميللي، أروى نصار and 1-هناء علي الضحوي (2023): نضج إدارة البيانات الرئيسية في المؤسسات الحكومية: دراسة حالة لوزارة النقل والخدمات اللوجستية *Journal of Information Studies and Technology* 2023.1 3.
 - هطيل، مبخوث سعيد سالم، (2020)، تخطيط الموارد البشرية، مجلة القانون المغربي، ع45، دار السلام للطباعة والنشر.

ثانيًا: المراجع الأجنبية

1. **Arthofer, K., & Girardi, D.** (2017, January). Data quality and master data management-a hospital case. In eHealth (pp. 259-266).
2. **Benkherourou, C., & Bourouis, A.** (2022, February). A framework for improving data quality throughout the MDM implementation process. 2nd international conference on industry 4.0 and artificial intelligence (ICIAI 2021) (pp. 164-169). Atlantis Press.
3. **Cleven, A., & Wortmann, F.** (2010, January). Uncovering four strategies to approach master data management. In 2010 43rd Hawaii international conference on system sciences (pp. 1-10). IEEE.
4. **Cohen, M. Z., Thompson, C. B., Yates, B., Zimmerman, L., & Pullen, C. H.** (2015). Implementing common data elements across studies to advance research. *Nursing Outlook*, 63(2), 181-188.
5. **Fleckenstein, M., Fellows, L., & Ferrante, K.** (2018). *Modern data strategy*. Springer International Publishing.
6. **Haneem, F., Kama, N., Azmi, A., Azizan, A., Sam, S. M., Yusop, O., & Abas, H.** (2017). Master data definition and the privacy classification in government agencies: Case studies of local government. *Advanced Science Letters*, 23(6), 5094-5097.
7. **Haneem, F., Kama, N., Taskin, N., Pauleen, D., & Bakar, N. A.** (2019). Determinants of master data management adoption by local government organizations: An empirical study. *International Journal of Information Management*, 45, 25-43.

8. **Hasan, S. S., Pathak, A. D., Shukla, S. K., Gangwar, L. S., & Kumar, R.** (2020). Web-based data management techniques for coordinated trials of sugarcane technologies. *Sugar Tech*, 22(6), 1158-1165.
9. **Ibrahim, A., Mohamed, I., & Satar, N. S. M.** (2021). Factors influencing master data quality: A systematic review. *International Journal of Advanced Computer Science and Applications*, 12(2), 189-190.
10. **Kumar Das, T., & Mishra, M. R.** (2011). A study on challenges and opportunities in master data management. *International Journal of Database Management Systems*, 3(2), 129-139.
11. **Loshin, D.** (2010). *The practitioner's guide to data quality improvement*. Elsevier.
12. **McKnight, W.** (2013). *Information management: strategies for gaining a competitive advantage with data*. Pp.67-77.
13. **Otto, B., & Reichert, A.** (2010, March). Organizing master data management: Findings from an expert survey. *Proceedings of the 2010 ACM symposium on applied computing* (pp. 106-110).

Med Ocean University

College of Administration



Risk Management Specialization

**The Impact of Human Resource Information Systems
on Human Resource Performance: An Empirical Study
of Security Agencies in the Kingdom of Saudi Arabia**

Graduation Project

Prepared by

Ajab Dhafei Al-Harbi ID: 222001214

Ali Abdullah Al-Qahtani ID: 222001281

Jihad Abdulaziz Al-Hassoun ID: 222001242

Supervised by:

Dr. Walid Abdel-Jawad Suleiman Siddiq

Dr. Al-Faisal Abdul Hamid Muhammad Hassan

2023/1445