

دور نظام معلومات الموارد البشرية في تحفيز الافراد  
في مؤسسة بكر باسنبل لخدمات المعتمرين في منطقة مكة في المملكة  
العربية السعودية (دراسة حالة)

The role of the human resources information system in  
motivating individuals  
in Bakr Basinbul Foundation for Umrah services in the Makkah  
region in the Kingdom of Saudi Arabia

اسم الطالب  
حسناء علي دهل

الرقم الجامعي  
2021204437

مشروع تخرج 2  
كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

إشراف  
د. منى مصطفى العشري  
عضو هيئة التدريس-كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

## الشكر والتقدير

أتقدم بخالص الشكر والتقدير إلى الدكتورة منى على توجيهاتها القيمة وإشرافها المميز على هذا البحث. كما أود أن أعبر عن خالص امتناني لجامعة ميدأوشن على توفيرها كافة الإمكانيات اللازمة لإنجاز هذا العمل.

ولا أنسى أن أتقدم بالشكر الجزيل إلى زملائي الأعزاء في قسم الإدارة على تعاونهم الدائم ومساعدتهم القيمة.

أهدي خالص الشكر والتقدير إلى أسرتي الكريمة وأصدقائي الذين كانوا مصدر دعمي وسندي وتشجيعهم الدائم لي.

## الإهداء

إلى أسرتي: الذين كانوا مصدر قوتي ودعمي المستمر طوال مسيرتي العلمية.  
إلى أصدقائي: الذين شاركوني أفكارى وساعدوني على تجاوز التحديات.  
إلى الدكاترة الكرام: اللذين زرع في نفسي حب المعرفة وشجعونا على البحث والاكتشاف.  
إلى كل من ساهم في إنجاز هذا البحث جهودهم وتوضيحاتهم أصبح هذا العمل حقيقة واقعة.

## جدول المحتويات

|                                                  |    |
|--------------------------------------------------|----|
| 8.....1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة       | 8  |
| 9.....1.1 المقدمة                                | 9  |
| 11.....1.2 مشكلة البحث                           | 11 |
| 11.....1.2.1 الفجوات النظرية                     | 11 |
| 12.....1.2.2 الفجوات التطبيقية                   | 12 |
| 12.....1.3 أهمية البحث                           | 12 |
| 13.....1.3.1 الأهمية النظرية                     | 13 |
| 13.....1.3.2 الأهمية العملية                     | 13 |
| 14.....1.4 أسئلة البحث الفرعية                   | 14 |
| 14.....1.5 اهداف البحث                           | 14 |
| 14.....1.5.1 الأهداف الفرعية للبحث               | 14 |
| 14.....1.6 فرضيات البحث                          | 14 |
| 14.....1.6.1 H: الفرضية الرئيسية                 | 14 |
| 15.....1.6.2 Ha: الفرضية الفرعية الأولى          | 15 |
| 15.....1.6.3 Hb: الفرضية الفرعية الثانية         | 15 |
| 15.....1.6.4 Hc: الفرضية الفرعية الثالثة         | 15 |
| 15.....1.6.5 Hd: الفرضية الفرعية الرابعة         | 15 |
| 15.....1.7 نموذج البحث                           | 15 |
| 16.....1.8 الدراسة الميدانية                     | 16 |
| 17.....1.10 هيكل المشروع                         | 17 |
| 18.....2. الفصل الثاني: الإطار النظري            | 18 |
| 19.....2.1 المقدمة                               | 19 |
| 22.....2.2 المتغير الأول                         | 22 |
| 22.....2.2.1 تعريف نظام معلومات الموارد البشرية  | 22 |
| 22.....2.2.2 تطور نظام معلومات الموارد البشرية   | 22 |
| 23.....2.2.3 ابعاد نظام معلومات الموارد البشرية  | 23 |
| 23.....2.2.4 نظريات نظام معلومات الموارد البشرية | 23 |
| 24.....2.3 المتغير الثاني                        | 24 |
| 24.....2.3.1 تعريف تحفيز الافراد                 | 24 |
| 24.....2.3.2 تطور تحفيز الافراد                  | 24 |
| 25.....2.3.3 ابعاد تحفيز الافراد                 | 25 |
| 25.....2.3.4 نظريات تحفيز الافراد                | 25 |
| 26.....2.4 العلاقة بين متغيرات لبحث              | 26 |
| 30.....2.5 الخاتمة                               | 30 |
| 32.....3. الفصل الثالث: منهجية الدراسة           | 32 |

|                                                                    |    |
|--------------------------------------------------------------------|----|
| 3.1. المقدمة .....                                                 | 33 |
| 3.2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث .....                      | 33 |
| 3.2.1. نظام معلومات الموارد البشرية: (متغير مستقل) .....           | 33 |
| 3.3. تصميم البحث (بصلة البحث) .....                                | 33 |
| 3.4. مجتمع البحث وطرق وتقنيات اخذ العينات .....                    | 35 |
| 3.5. طريقة جمع البيانات .....                                      | 36 |
| 3.6. أنواع البيانات .....                                          | 37 |
| 3.6.1. البيانات الأولية: .....                                     | 37 |
| 3.6.2. البيانات الثانوية .....                                     | 37 |
| 3.7. إجراءات التحليل الإحصائي .....                                | 37 |
| 3.8. الخاتمة .....                                                 | 38 |
| 4. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج .....            | 40 |
| 4.1. المقدمة .....                                                 | 41 |
| 4.2. توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث) .....     | 41 |
| 4.3. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات .....                      | 46 |
| 4.3.1. صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة .....                     | 46 |
| 4.3.2. ثبات آداه الدراسة .....                                     | 49 |
| 4.4. الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث) ..... | 51 |
| 4.5. معاملات الارتباط الخطي بين متغيرات الدراسة .....              | 54 |
| 4.6. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج .....                         | 56 |
| 4.6.1. الفرضية الرئيسية للدراسة .....                              | 56 |
| Ha: الفرضية الفرعية الأولى .....                                   | 56 |
| Hb: الفرضية الفرعية الثانية .....                                  | 56 |
| Hc: الفرضية الفرعية الثالثة .....                                  | 56 |
| 4.6.2. نتائج اختبار الفرضيات الرئيسية للدراسة .....                | 57 |
| 4.6. الخاتمة .....                                                 | 61 |
| 5. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات .....           | 62 |
| 5.1. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية .....                       | 63 |
| 5.2. توصيات الدراسة .....                                          | 63 |
| 5.3. الخاتمة .....                                                 | 64 |
| المراجع .....                                                      | 65 |
| الملاحق .....                                                      | 67 |

## جدول الاشكال

| رقم<br>الشكل | عنوان الشكل                                         | رقم<br>الصفحة      |
|--------------|-----------------------------------------------------|--------------------|
| 1            | تم تصميمه بواسطة الطالب 1 الشكل                     | 15                 |
| 2            | <u>الشكل 2 بصلة البحث</u>                           | 43                 |
| 3            | <u>هيكل المشروع تم تصميمه بواسطة الطالب 3 الشكل</u> | <a href="#">34</a> |
| 4            | تصنيف العينه وفقا للجنس                             | 43                 |
| 5            | تصنيف العينه وفقا للعمر                             | 43                 |
| 6            | تصنيف العينه وفقا للمؤهل العلمي                     | <a href="#">44</a> |
| 7            | تصنيف العينه وفقا لسنوات الخبرة                     | <a href="#">44</a> |
| 8            | تصنيف العينه وفقا للتحكم في الحاسوب                 | 45                 |
| 9            | نموذج اختبار الفرضية الرئيسية                       | <a href="#">57</a> |
| 10           | نموذج اختبار الفرضيات الفرعية                       | <a href="#">59</a> |

## جدول الجداول

| رقم<br>الصفحة | عنوان الجدول                         | رقم<br>الجدول |
|---------------|--------------------------------------|---------------|
| 35            | مجتمع البحث                          | 1             |
| 35            | عينه البحث                           | 2             |
| 36            | طريقة جمع البيانات للمتغير المستقل   | 3             |
| 36            | طريقة جمع البيانات للمتغير التابع    | 4             |
| 42            | توصيف عينه البحث                     | 5             |
| 47            | مقياس الصدق والثبات                  | 6             |
| 50            | اداه ثبات الدراسة                    | 7             |
| 51            | الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث        | 8             |
| 52            | حساب مستوى الأهمية                   | 9             |
| 53            | حساب مستوى الأهمية ٢                 | 10            |
| 55            | معاملات الارتباط الخطي بين المتغيرات | 11            |

## 1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

## 1.1 المقدمة

مما لا شك فيه أن المنظمة تسعى دوما الى تحقيق الفعالية والمردودية من خلال الاستخدام الأمثل والعقلاني لطاقتها البشرية وإمكانياتها المادية، وإذا كان بإمكانها التحكم في الإمكانيات المادية فالعامل البشري رغم توفره إلا انه يصعب التحكم فيه نظرا لمرونته وقابلية سلوكه للتغير على مر الزمن، لذا يستوجب على المنظمة الاهتمام بهذا العامل باعتباره جوهر عملية الإنتاج والمتغير الأساسي فيه. (بوعلاق مريم)

فعملية التحفيز تحتل مكانة عالية في هرم الإدارة التي تسعى الى تنمية مهارات وسلوكيات وقدرات عمالها بغرض الرفع من مستوى فعالية أدائهم الوظيفي تحقيقا لأهدافهم وأهداف المنظمة التي ينتموا اليه (بوعلاق مريم)

ونظرا لتعدد وظائف المؤسسة فقد استوجب عليها أن تكون على مستوى عالي من المهارة والدقة في الحصول على المعلومات، وأساليب حفظها واسترجاعها، إضافة إلى ذلك تطورت النظرة لإدارة الموارد البشرية وأصبح الاهتمام بالعنصر البشري أكثر من قبل، نظرا للدور الهام الذي يؤديه لتحقيق أهدافها باعتباره أحد المقومات الأساسية لنجاحها، فقد اتجهت المؤسسات الحديثة للاهتمام به من خلال جذبته وإعداده ومن ثم تحفيزه. (690)

ويتحدد أداء العنصر البشري بتفاعل عاملين أساسيين هما القدرة على العمل والرغبة والتميز فيه بين هذين العاملين مهم، إذ على أساسه تحدد الإجراءات التي تؤثر في تحسين أداء العنصر البشري فإذا كانت مشكلة المقدرة محل بتكوين وتدريب العاملين وزيادة مهارتهم فإن مشكلة الرغبة في العمل تواجهها المنظمة باستخدام أسلوب آخر يتمثل في التحفيز. (بوعلاق مريم)

وحتى تتمكن إدارة الموارد البشرية من القيام بوظيفة تحفيز الأفراد بشكل يضمن نجاحها، فهي بحاجة إلى كافة البيانات والمعلومات الخاصة بهم، لذلك توجهت إلى الاعتماد على نظام معلومات الموارد البشرية نظرا لتزايد أهمية ودور المعلومة المتعلقة بالموارد البشرية في المؤسسة، الحاجة الماسة إلى تنظيمها بشكل الذي يؤدي إلى الاستفادة منها وتقديمها إلى مستخدميها في شكل تقارير (690)

ولقد اهتم الباحثون في موضوع تحفيز الأفراد منذ بدء العمل المنظم في الحياة الاقتصادية، وعند تطور العلم والدخول لها من باب علم النفس في الغرائز والدوافع ووضعت نظريات لتفسير أسباب التحفيز منها نظريات المحتوى والنظريات العملية. (بوعلاق مريم)

ولكي تستفيد المنظمة من مجهودات الأفراد بشكل أمثل على الإدارة ان تحدد متطلبات الوظيفة من حيث واجباتها ومسؤولياتها وأهدافها وماهي الحوافز الإيجابية والسلبية الواجب تطبيقها. فإذا انتهت العملية برضا

الفرد عن نظام الحوافز الإيجابية والسلبية الواجب تطبيقها , فاذا انتهت العملية برضا الفرد عن نظام الحوافز المطبق لأنه يحقق له الإشباع المطلوب وأيضا لعدالته , استمر في تأدية نشاطه بكفاءة، زادت ثقته وزاد ولاؤه للمنظمة التي يعمل بها. (بوعلاق مريم)

وجدت عدة تعاريف لنظام معلومات الموارد البشرية أبرزها: هو نظام يسعى الى توفير المعلومات التاريخية والحالية والمستقبلية التي يحتاجها المدير لاتخاذ القرارات المتعلقة بفاعلية استخدام العنصر والرفع من مستوى أدائه في تحقيق أهداف المؤسسة.

أشار أيضا POOTANEN الى نظام معلومات الموارد البشرية بأنه نظام محوسب يستند على شبكة من قواعد البيانات

يستخدم للحصول على المعلومات وتخزينها وتصنيفها وتحليلها واسترجاعها ونشرها حول الموارد البشرية للمؤسسة."

أيضا "هو نظام آلي لجمع وتخزين واستخراج المعلومات الخاصة بالموارد البشرية عن طريق بناء قاعدة بيانات المتعلقة بالأفراد. (د. عاطف جابر طه، مرجع سابق، ص 84). (محفوظي)

يرى المغربي أن نظام معلومات الموارد البشرية يشير الى: "مجموع المكونات التي تعمل بصورة منظمة ومتفاعلة لجمع وتخزين واستخلاص البيانات المرتبطة بالموارد البشرية في المنظمة وتفسيرها، بهدف توفير المعلومات المتكاملة عن الموارد البشرية وتسييرها أمام المستفيدين من المديرين بالمنظمة وغيرهم لاتخاذ القرارات بغية رفع كفاءة وفعالية الأفراد والوظائف والمنظمة ككل. (ص328).

يعرف كل من (Laval Florence & Guilloux Véronique) نظام معلومات الموارد البشرية على انه: "نظام يقوم بدمج مجموعة من البرامج القادرة على أتمتة عدد من المهام والأنشطة المرتبطة بإدارة الموارد البشرية ويضمن متابعة هذه الأنشطة والمهام ويرون أن لتكنولوجيا الإعلام والاتصال تأثير قوي على الأنشطة الإستراتيجية والتشغيلية (إجراءات التوظيف) والإدارية (تسيير العطل، الغيابات، الأجور...)، المتعلقة بإدارة الموارد البشرية. (محفوظي)

لذا فعملية التحفيز تعتبر من عوامل العمل الجيد فهي تعالج قضية التزام الأفراد بأعمالهم واطلاعهم بأعباء وظيفتهم ونقاط ضعفهم وتميزهم في عملهم , ورغم ذلك فإن بعض المؤسسات لازالت تعاني من مشاكل تنظيميه بسبب عملية التحفيز وذلك لرغبات المؤسسات في تحقيق أهدافها من خلال مواردها البشرية هذا من

جهة، ومن جهة أخرى تنوع حاجات ورغبات موظفيها وتغيرها من وقت لآخر ، الأمر الذي أدى الى تدمير الموظفين بسبب عدم جاذبية الحوافز وعدم عدالتها. (690)

إن تزايد الاهتمام بالمعلومة في مختلف العمليات الإدارية ، وزيادة أهمية المورد البشري داخل المؤسسات لما قد يوفره من تميز ونجاح للمؤسسة على الصعيد المحلي أو الدولي ، ومن قدرت الفرد على الإبداع والابتكار باعتباره المورد الوحيد الذي يمكن له خلق المعرفة والقيمة ، اذا يتبادر إلينا أن تحفيز هذا الفرد من خلال توفير معلومات صحيحة وسليمة والتي تتعلق بشؤون وظيفته ، باستخدام أنظمة معلومات متخصصة في ذلك؛ قد يكون من شأنه دفع الفرد إلى التميز في عمله وتحفيزه على تقديم الأفضل ، ويمكن المؤسسة من النجاح ويساعدها على الاستمرار ضمن ظروف المنافسة الحادة في هذا العصر . (690)

ونظرا لأهمية العاملين في المؤسسة ظهرت أهمية المعلومات الواجب توفرها في تسيير الموارد البشرية وخاصة تدريبهم ، أين يلعب التدريب دورا مهما ومؤثرا على مستوى الأداء، على اعتبار أنه العملية التي تهدف الى إعداد الفرد وتدريبه على عمل معين لتزويده بالمهارات والخبرات التي تجعله جديرا بهذا العمل، وكذلك اكتسابه المعارف والمعلومات التي تنقصه من أجل رفع مستوى كفاءته الإنتاجية وزيادة استجابته في المؤسسة. (صورية زاوي)

مما ألزم المؤسسة ضرورة وجود نظام معلومات الموارد البشرية ، يسمح للإدارة من متابعة التطورات التي تحدث على العاملين منذ التحاقهم بالمؤسسة الى وقت خروجهم منها وتدعيم احتياجاتهم العملية والعلمية من خلال القرارات التدريبية، ومن هذا المنطلق سيتم البحث عن دور نظام معلومات الموارد البشرية كأداة أساسية للحصول على المعلومات الملائمة والدقيقة في تدريب الموارد (أ. زاوي صورية)

## 1.2 مشكلة البحث

تلعب الحوافز دورا كبيرا في التأثير على أداء العاملين سواء بشكل إيجابي او بشكل سلبي، ويعني عدم توفرها وعدم توزيعها بشكل عادل قد ينعكس مباشرة على أداء العاملين (هاني القاسم)

### 1.2.1 الفجوات النظرية

على الرغم من أن الكثير من المنظمات قد تمكنت من اقتناء الأجهزة والنظم المتطورة في تكنولوجيا المعلومات، وقد حرصت على تأهيل وتدريب العاملين عليها، إلا أن معظمها ما زال عاجزا عن تحقيق الاستفادة الكاملة من إمكانيات هذه الأجهزة والنظم وتوظيفها كأداة فعالة. وتجمع الدراسات والبحوث التي تمت في مجال استخدام هذه التكنولوجيا في مختلف دول العالم المتقدمة والنامية على أن المنظمات تواجه مجموعة قيود ومعوقات تؤدي الى إعاقة تطوير نظم المعلومات). والتي تعرقل عملية النقل الفعال لهذه

التكنولوجيا المتطورة واستخدامها أو تطويرها لأجل إحداث تنمية حقيقية. (شعيب، ٢٠١٤). (أ. رمضان علي محمد ارحيم)

## 1.2.2 الفجوات التطبيقية

نظام معلومات الموارد البشرية يُعتبر أداة هامة في إدارة وتحفيز الأفراد داخل المؤسسة، ولكن قد تواجه هذه الأنظمة فجوات تطبيقية يمكن أن تؤثر سلبًا على فعاليتها. ومن أبرز هذه الفجوات

**عدم توافق النظام مع احتياجات المؤسسة** يمكن أن يكون النظام غير مصمم لتلبية الاحتياجات الفريدة للمؤسسة، مما يؤدي إلى عدم تحقيق الفائدة المرجوة في تحفيز الأفراد

**قلة التدريب والدعم الفني** قد يعاني المستخدمون من عدم كفاية التدريب على استخدام النظام، مما يؤدي إلى استخدامه بشكل غير فعال وعدم استغلال كافة إمكانياته

**ضعف التكامل مع الأنظمة الأخرى** يمكن أن يواجه النظام صعوبات في التكامل مع الأنظمة الأخرى المستخدمة داخل المؤسسة، مما يؤدي إلى تجزئة المعلومات وصعوبة الوصول إلى البيانات المطلوبة لتحفيز الموظفين

**عدم تخصيص النظام** الأنظمة الجاهزة قد لا توفر مرونة كافية لتخصيصها بما يتناسب مع سياسات التحفيز الخاصة بالمؤسسة، مما يجعلها أقل فعالية في تحفيز الأفراد

**ضعف التحليل والتقارير** قد يكون النظام غير قادر على توفير تحليلات وتقارير مفصلة حول أداء الموظفين ومستوى تحفيزهم، مما يصعب على الإدارة اتخاذ قرارات مبنية على بيانات دقيقة

**المقاومة للتغيير** يمكن أن يواجه النظام مقاومة من قبل الموظفين الذين يفضلون الأساليب التقليدية، مما يؤدي إلى عدم استخدام النظام بشكل كامل وبالتالي عدم تحقيق الفائدة المرجوة

**قلة الاهتمام بالعوامل النفسية** نظم المعلومات غالباً ما تكون مركزة على البيانات المادية والإحصائية، وقد تهمل العوامل النفسية والاجتماعية التي تؤثر على تحفيز الأفراد

تتلخص مشكلة البحث في الإجابة على التساؤل الرئيسي وهو: " ما هو الدور الذي يلعبه نظام معلومات الموارد البشرية في تحفيز الأفراد بالتطبيق على شركة بكر باسنبل لخدمات المعتمدين؟"

## 1.3 أهمية البحث

تقوم إدارة الموارد البشرية في المؤسسة بعدد كبير من الوظائف المهمة والحساسة في حياة المؤسسة، لأنها تتعامل مع أتمن عنصر وهو راس المال البشري، وفي حقيقة الأمر من أغلى واندر رؤوس الأموال التي تتعامل معها المؤسسة. وتعد نظم معلومات الموارد البشرية انعكاسا واضحا لاهتمام المنظمات بالموارد البشرية وتنمية استخدامها، وذلك من خلال توفير البيانات والحقائق المتعلقة بالعاملين والوظائف والأنشطة

وسياسات التوظيف وغيرها، ومعالجتها للحصول على المعلومات والتقارير التي تمكن من اتخاذ القرارات السليمة المتعلقة بكفاءة وفاعلية استخدام الموارد البشري.

(.(dissertation)

كما أن الاهتمام بالحوافز المادية والمعنوية ومكافآت الموظفين لها دور مهم في رفع وتحسين مستوى أداء العاملين، وربما يكون السبب في ذلك أن الحوافز بنوعها تعتبر أحد الركائز ذات الأهمية القصوى في منظومة تحقيق الأهداف المنشودة، وأهم المتغيرات المستقلة الأكثر أهمية في الدوافع الإيجابية للعمل بأنواعها (هاني القاسم)

فتحفيز الأداء هو عملية تحصل بواسطتها المنظمة على التغذية العكسية لفعالية موظفيها

#### 1.3.1. الأهمية النظرية

ونظرا لأهمية أداء الموارد البشرية في المؤسسة فقد استعملت عدة طرق في تحفيز أداء الافراد , وعرفت هذه العملية عدة تصورات تنصب كلها حول تحسين الأداء وتحقيق المردودية ورفع مستوى العمل ليتطابق مع مكونات العمل ومحتوى التدريب.

#### 1.3.2. الأهمية العملية

**تحسين إدارة الأداء** نظام معلومات الموارد البشرية يساعد في تتبع وتقييم أداء الموظفين بشكل دوري ودقيق، يمكن استخدام هذه البيانات لتقديم ملاحظات بناءة، والتي بدورها تعزز التحفيز عن طريق توضيح مسارات التطوير والإنجاز.

**إدارة المكافآت والحوافز** يمكن للنظام تسهيل عملية تصميم وتنفيذ برامج المكافآت والحوافز، من خلال تتبع أداء الموظفين وتحليل البيانات، يمكن تقديم مكافآت مادية ومعنوية بشكل عادل وفعال، مما يعزز الرضا والتحفيز.

**توفير فرص التدريب والتطوير** النظام يمكن أن يساعد في تحديد احتياجات التدريب وتوفير الفرص التطويرية المناسبة لكل موظف الاستثمارات في تطوير المهارات والمعرفة تُعدّ من أهم عوامل التحفيز.

**تعزيز التواصل الداخلي** نظم معلومات الموارد البشرية توفر قنوات تواصل فعالة بين الإدارة والموظفين، هذه القنوات يمكن أن تُستخدم لتقديم التغذية الراجعة، مشاركة الأهداف، والاستماع إلى مشكلات الموظفين واقتراحاتهم، مما يعزز الشعور بالانتماء والتحفيز

**التخطيط الوظيفي وإدارة المواهب** يمكن للنظام تسهيل عمليات التخطيط الوظيفي وإدارة المواهب من خلال توفير بيانات حول مهارات الموظفين وتطلعاتهم المهنية، هذا يساعد في وضع الخطط الوظيفية التي تتماشى مع أهداف الموظفين، مما يعزز الالتزام والتحفيز

زيادة الشفافية والعدالة من خلال توفير بيانات دقيقة ومحدثة عن الأداء، المكافآت، والترقيات، يسهم النظام في تعزيز الشفافية والعدالة داخل المؤسسة، مما يقلل من الشعور بالتحيز ويعزز التحفيز

تبسيط العمليات الإدارية النظام يمكن أن يساهم في تبسيط العديد من العمليات الإدارية مثل إدارة الرواتب، طلبات الإجازات، والتقييمات السنوية، مما يقلل من الضغط الإداري على الموظفين ويسمح لهم بالتركيز على مهامهم الأساسية.

#### 1.4 أسئلة البحث الفرعية

يهدف هذا البحث إلى استكشاف الدور المحوري الذي يلعبه نظام معلومات الموارد البشرية (HRIS) في تحفيز الأفراد وتعزيز أدائهم. من خلال طرح الأسئلة الفرعية التالية:

ما هو دور نظام معلومات الموارد البشرية في تعزيز الإحساس بالانتماء والولاء التنظيمي لدى الموظفين

ما هو دور نظام معلومات الموارد البشرية في خلق بيئة عمل محفزة للإبداع والابتكار

ما هو دور نظام معلومات الموارد البشرية في تلبية الاحتياجات الفردية للموظفين وتعزيز شعورهم بالرضا الوظيفي

ما هو دور نظام معلومات الموارد البشرية في تحفيز الأفراد لتحقيق الأهداف التنظيمية

ما هي العلاقة بين مكونات نظام معلومات الموارد البشرية المختلفة (مثل تقييم الأداء، التخطيط الوظيفي، إدارة التعويضات) وتحفيز الأفراد

#### 1.5 أهداف البحث

يهدف هذا البحث الى فهم العلاقة بين نظام معلومات الموارد البشرية وتحفيز الأفراد

##### 1.5.1 الأهداف الفرعية للبحث:

تحديد العوامل المؤثرة في فعالية نظام معلومات الموارد البشرية في التحفيز

اقتراح أفضل الممارسات لتطبيق نظام معلومات الموارد البشرية لتحقيق أقصى قدر من التحفيز.

تحديد دور نظام معلومات الموارد البشرية في تحفيز الافراد

#### 1.6 فرضيات البحث

##### 1.6.1 الفرضية الرئيسية H:

هناك علاقة معنوية موجبة بين نظام معلومات الموارد البشرية ومستوى تحفيز الأفراد في المنظمة.

## 1.6.2 الفرضية الفرعية الأولى Ha:

هناك علاقة معنوية موجبة بين نظام معلومات الموارد البشرية وبين التخطيط الموارد

## 1.6.3 الفرضية الفرعية الثانية Hb:

هناك علاقة معنوية موجبة بين نظام معلومات الموارد البشرية وبين التوظيف

## 1.6.4 الفرضية الفرعية الثالثة Hc:

هناك علاقة معنوية موجبة بين نظام معلومات الموارد البشرية وبين التعويضات

## 1.6.5 الفرضية الفرعية الرابعة Hd:

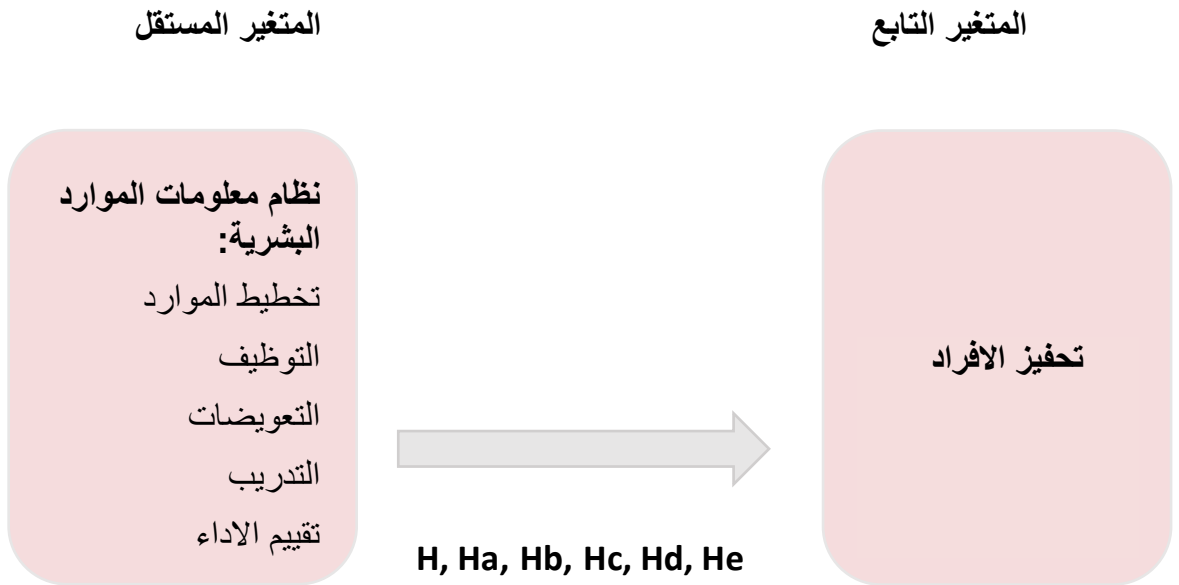
هناك علاقة معنوية موجبة بين نظام معلومات الموارد البشرية وبين التدريب

## 1.6.6 الفرضية الفرعية الخامسة He:

هناك علاقة معنوية موجبة بين نظام معلومات الموارد البشرية وبين تقييم الاداء

## 1.7 نموذج البحث

يوضح الشكل ادناه العلاقة بين متغيرات البحث وفرضيات البحث كما يلي:



## 1.8 الدراسة الميدانية.

يمثل هذا الفصل حلقة وصل بين ما تم طرحه نظريا سابقا وبين ما نقوم به من دراسة عملية لمتغيرات الدراسة, إذ تعد الدراسة الميدانية وسيلة هامة يستطيع الباحث من خلالها ان يتوصل الى حقائق وجمع معلومات من الواقع وهذا من اجل ان نستوضح اكثر طبيعة العلاقة بين متغيرات الدراسة, وسنحاول في هذا الفصل ابراز الخطوات الإجرائية والمنهجية التي تم الاعتماد عليها وذلك من خلال تحديد منهج الدراسة والأدوات والوسائل التي استخدمت في جمع البيانات ومن ثم عرض وتحليل نتائج الدراسة ثم مناقشة وتحليل وتقييم النتائج وفقا لفروض البحث وفي الأخير سنحاول تقديم بعض الاقتراحات , مع تسليط ضوء على دور نظام معلومات الموارد البشرية في تحفيز موظفي مؤسسة باسنبل لخدمات المعتمرين في مكة المكرمة.

مؤسسة باسنبل شركة سعودية رائدة متخصصة في مجال الحج والعمرة تعمل على تأمين العديد من الخدمات لزوار الأماكن المقدسة لأداء الشعائر الدينية, توفر كافة الخدمات على العديد من الأصعدة التي تتوزع على صعيد السكن من حجوزات فندقية او مباني سكنية وعلى صعيد النقل كحجوزات نقل سياحية التي يتوفر بها كافة وسائل الراحة والأمان للركاب للتأكد من راحة الزوار والمشاركين واتمامهم لمناسك العمرة على أكمل وجه ويتم توفير هذه الخدمات ومستلزماتها من خلال فريق مختص على قدر عال من الكفاءة والخبرة.

كما توفر خدمات عالية المستوى ترقى الى مستوى الرحلة الروحية لقاصدي بيت الله الحرام والمسجد النبوي الشريف.

هدفها تقديم أفضل خدمات لعملائها وبأسعار منافسة لكل المستويات والمحافظة على مستوى الجودة بالخدمات.

تسعى لتوسيع نشاطها من خلال وكلائها بالعالم الإسلامي لتمتد خدماتها الى أكبر عدد من قاصدي الحرمين الشريفين.

كما لها اقسام عدة من ضمنها: قسم العمرة حصلت مؤسسة باسنبل على ترخيص من وزارة الحج والعمرة وفق تصنيف A لمزاولة نشاط العمرة ,وتقديم برامج متكاملة لخدمة وكلائها حول العالم وتشمل خدمات الفيزا الى المملكة العربية السعودية وتوفير الإقامة في مكة والمدينة وخدمات التنقل الفاخرة والاقتصادية تماشيا مع السياسات والاهداف العليا للمؤسسة فقد حرصت على توظيف نخبة الموظفين الأكفاء في هذا المجال للارتقاء بالخدمة المقدمة لضيوف الرحمن.

وفي قسم النقل توفر مؤسسة باسنبل افخر أنواع المواصلات من باصات VIP او اقتصادية او أيضا سيارات خاصة فاخرة ووسائل الراحة لزوار بيت الله الحرام.

اما بالنسبة لقسم الفنادق يتميز بمجموعة كبيرة من الفنادق المختلفة في مكة المكرمة والمدينة المنورة تضم فنادق الخمس نجوم الى الاقتصادية لتوفير كافة الخيارات الممكنة للمعتمرين.

وتسعى جاهدة في تحفيز موظفيها بطرق مختلفة ليقوموا بخدمة ضيوف الرحمن على اكمل وجهه.

## 1.10 هيكل المشروع

### الفصل الأول: المقدمة

### الفصل الثاني: الإطار النظري

### الفصل الثالث: منهجية البحث

### الفصل الرابع: التحليل الاحصائي

### الفصل الخامس: مناقشة النتائج والخاتمة

## 2. الفصل الثاني: الإطار النظري

## 2.1 المقدمة

نظام معلومات الموارد البشرية هو أكثر من مجرد مجموعة من الملفات والبيانات. إنه قلب نبض أي مؤسسة، حيث يساهم بشكل كبير في إدارة وتطوير المورد البشري، الذي يعد أهم أصول المنظمة.

هو نظام تقني متكامل يُستخدم لإدارة جميع جوانب الموارد البشرية داخل المنظمة. يشمل هذا النظام مجموعة من الأدوات والبرامج التي تساعد في جمع وتخزين وتحليل البيانات المتعلقة بالموظفين.

نظام معلومات الموارد البشرية (HRIS) هو أداة تقنية تهدف إلى إدارة البيانات المتعلقة بالموارد البشرية في المؤسسات بطريقة فعّالة. يساهم هذا النظام في تحفيز الأفراد من خلال تقديم معلومات دقيقة ومحدثة عن الموظفين، وتسهيل العمليات الإدارية المتعلقة بهم، مثل إدارة الأداء، التعويضات، وتطوير المهارات. فيما يلي توضيح لدور نظام معلومات الموارد البشرية في تحفيز الأفراد

تحسين كفاءة إدارة الأداء من خلال نظام معلومات الموارد البشرية، يمكن للمديرين متابعة أداء الموظفين بشكل منتظم من خلال تقارير دورية ودقيقة. يساهم هذا الأمر في تحديد نقاط القوة والضعف لدى الموظفين، وبالتالي توفير التغذية الراجعة المناسبة لهم لتحسين أدائهم، مما يعزز شعورهم بالتقدير والتحفيز. (Armstrong، 2014)

تعزيز الشفافية في التعويضات والمكافآت تعمل نظم معلومات الموارد البشرية على إدارة البيانات المتعلقة بالتعويضات والمكافآت بشكل شفاف ودقيق. يتمكن الموظفون من معرفة نظام المكافآت المعمول به في المؤسسة بناءً على أدائهم، مما يشجعهم على بذل المزيد من الجهد لتحقيق هذه المكافآت.

(Dessler G. .)

توفير فرص لتطوير المهارات يتيح نظام معلومات الموارد البشرية إدارة برامج التدريب والتطوير بشكل منظم، مما يمكن الموظفين من تحسين مهاراتهم ومعرفتهم. يشعر الموظفون الذين يحصلون على فرص للتعلم والنمو داخل المؤسسة بالتحفيز نتيجة شعورهم بأن المؤسسة تهتم بتطويرهم المهني

(Noe)

تعزيز شعور الانتماء من خلال إدارة التواصل يوفر النظام وسيلة فعّالة للتواصل بين الموظفين والإدارة من خلال رسائل التحديث والإشعارات الخاصة بالمؤسسة. هذا النوع من التواصل المستمر يعزز شعور الموظفين بأنهم جزء من الفريق وأنهم على دراية بما يحدث داخل المؤسسة، مما يزيد من التزامهم وتحفيزهم.

(Kavanagh، 2015)

دعم اتخاذ القرارات الاستراتيجية يساعد نظام معلومات الموارد البشرية على توفير البيانات اللازمة للإدارة لاتخاذ قرارات استراتيجية تتعلق بتعيين الموظفين وتخطيط المسارات المهنية. الموظفون الذين يرون أن قرارات الترقية والتنقل تتم بشكل قائم على بيانات واضحة ومعلومات دقيقة يشعرون بمزيد من الثقة والتحفيز

(Lengnick-Hall C.، 2003)

في هذا السياق، يُعد تحفيز الأفراد عاملاً رئيسياً لنجاح أي مؤسسة. الموظفون الذين يشعرون بالتقدير والتحفيز يكونون أكثر إنتاجية وابتكاراً، وأقل عرضة لمغادرة المؤسسة. هنا يأتي دور نظم معلومات الموارد البشرية التي توفر بيانات دقيقة وموثوقة تساعد الإدارة في اتخاذ قرارات مستنيرة حول الترقيات، المكافآت، وبرامج التدريب. توفر هذه النظم مستوى أعلى من الشفافية، حيث يصبح من السهل مراقبة الأداء وتقييمه بشكل عادل ومستمر، مما يعزز شعور الموظفين بالعدالة التنظيمية والرضا. إضافة إلى ذلك، تساهم نظم معلومات الموارد البشرية في تحسين عملية الاتصال بين الموظفين والإدارة، مما يخلق بيئة عمل أكثر تعاوناً وتفاعلاً. بفضل هذه الأنظمة، يصبح من الممكن تحليل بيانات الأداء بشكل فوري ودقيق، واتخاذ خطوات لتحفيز الأفراد عبر تحديد نقاط القوة والضعف لكل موظف وتقديم الدعم اللازم للتطوير. من خلال هذه الآليات، يمكن للمؤسسات تطبيق سياسات فعالة تعزز من رضا الموظفين وتزيد من التزامهم تجاه تحقيق الأهداف المؤسسية. الهدف من هذا البحث هو استكشاف دور نظم معلومات الموارد البشرية في تحفيز الأفراد، وكيف يمكن لهذه الأنظمة أن تكون أداة استراتيجية في تحسين الأداء الوظيفي وتعزيز التفاعل بين الموظفين والإدارة.

تعتبر الدراسات السابقة عن دور نظام معلومات الموارد البشرية في تحفيز الأفراد أمراً بالغ الأهمية لأنها توفر أساساً قوياً لفهم كيفية تحسين إدارة الموارد البشرية وزيادة فعالية المنظمة من خلال استخدام الأنظمة الحديثة. تلعب هذه الدراسات دوراً مهماً في تحديد الفوائد والتحديات المرتبطة باستخدام هذه الأنظمة، وكيف تؤثر على تحفيز الموظفين.

تحديد العلاقة بين التكنولوجيا وتحفيز الأفراد الدراسات السابقة توفر فهماً معمقاً للعلاقة بين استخدام أنظمة معلومات الموارد البشرية وتحفيز الأفراد. على سبيل المثال، يظهر البحث أن استخدام التكنولوجيا يعزز الكفاءة ويساعد الموظفين على الشعور بمزيد من التقدير عندما تكون عملية إدارة أدائهم عادلة وشفافة.

(Marler، 2013)

استناد القرارات الإدارية إلى نتائج موثوقة توفر الدراسات السابقة بيانات دقيقة حول فعالية نظام معلومات الموارد البشرية في إدارة الأداء والتعويضات. من خلال الاعتماد على هذه النتائج، تستطيع المؤسسات اتخاذ قرارات مدروسة حول تحسين أنظمتها لتعزيز تحفيز الأفراد وزيادة إنتاجيتهم. (Stone، بلا تاريخ)

تحليل تأثيرات النظام على الرضا الوظيفي توفر الدراسات السابقة تحليلات معمقة حول كيفية تأثير نظام معلومات الموارد البشرية على الرضا الوظيفي. تظهر هذه الأبحاث أن استخدام هذه الأنظمة يزيد من رضا الموظفين من خلال تسهيل العمليات الإدارية وتوفير معلومات دقيقة حول مساراتهم المهنية. (Parry، بلا تاريخ)

. فهم التحديات المحتملة تسهم الدراسات السابقة في توضيح التحديات المحتملة التي قد تواجه المؤسسات عند تطبيق نظام معلومات الموارد البشرية، مثل مقاومة التغيير أو مشاكل تتعلق بأمن البيانات. من خلال الاستفادة من هذه الدراسات، يمكن للمؤسسات التحضير بشكل أفضل للتحديات وتخفيف آثارها. (Bondarouk، بلا تاريخ)

تقديم توصيات للتطوير المستقبلي استنادًا إلى ما تم استكشافه في الدراسات السابقة، يمكن أن تستفيد المؤسسات من توصيات عملية لتحسين وتطوير نظم معلومات الموارد البشرية. تساعد هذه التوصيات في تحديث السياسات وتطبيق تقنيات جديدة تعزز من تحفيز الأفراد وتحقيق الأهداف التنظيمية. (Tansley، بلا تاريخ)

الدراسات السابقة تلعب دورًا أساسيًا في تقديم الرؤى العملية والنظرية التي يمكن أن توجه عملية تحسين وتحفيز الأفراد من خلال أنظمة معلومات الموارد البشرية.

نظام معلومات الموارد البشرية (المتغير المستقل) نظام معلومات الموارد البشرية هو مجموعة من البرامج والأدوات التي تدير البيانات المتعلقة بالموظفين وتوفر معلومات دقيقة وسريعة عنهم

تحفيز الأفراد (المتغير التابع) تحفيز الأفراد يمثل الهدف الرئيسي الذي تسعى المؤسسات لتحقيقه من خلال إدارتها الفعالة للموارد البشرية

سيتناول البحث استعراضاً للأدبيات السابقة حول الموضوع، مع تحليل البيانات المتاحة لاستخلاص نتائج حول مدى فعالية هذه النظم في رفع مستوى التحفيز وتحسين بيئة العمل. من خلال هذا البحث، سنسلط الضوء على العلاقة بين نظم معلومات الموارد البشرية والتحفيز، وكيف يمكن استخدام هذه النظم لتحقيق توازن بين الأهداف المؤسسية واحتياجات الموظفين. كما سنناقش التحديات التي قد تواجه المؤسسات في تطبيق هذه النظم، مع تقديم توصيات لتحسين استخدامها لتحقيق أفضل النتائج.

تعتبر إدارة الموارد البشرية جزءًا أساسيًا من أي منظمة ناجحة، ولها دور محوري في تحفيز الأفراد. من خلال استراتيجيات متكاملة وممارسات فعّالة، تسهم الموارد البشرية في تعزيز روح الفريق وزيادة الإنتاجية. فهي لا تقتصر على إدارة العمليات اليومية، بل تمتد إلى خلق بيئة عمل محفزة تدعم النمو الشخصي والتطوير المهني. من خلال تحسين ظروف العمل وتوفير فرص التدريب والتطوير، تلعب الموارد البشرية دورًا حيويًا في بناء ثقافة تنظيمية إيجابية تدفع الأفراد لتحقيق أفضل ما لديهم.

## 2.2 المتغير الأول

### 2.2.1 تعريف نظام معلومات الموارد البشرية:

هو مجموعة من الأدوات التكنولوجية التي تُستخدم لجمع وتخزين وتحليل البيانات المتعلقة بالموظفين داخل منظمة. يُسهّم هذا النظام في تحسين إدارة الموارد البشرية من خلال أتمتة العديد من العمليات الإدارية، مما يوفر الوقت ويقلل الأخطاء.

### 2.2.2 تطور نظام معلومات الموارد البشرية:

تطور نظام معلومات الموارد البشرية (HRIS) يعكس التقدم التكنولوجي والابتكارات في إدارة البيانات البشرية. بدأ تطور HRIS منذ مراحل بسيطة إلى أن أصبح أداة متكاملة وشاملة. يمكن تلخيص هذا التطور على النحو التالي:

المرحلة الأولى (التوثيق اليدوي): في البداية، كانت عمليات إدارة الموارد البشرية تعتمد على السجلات الورقية والتوثيق اليدوي. كان يتم تسجيل البيانات مثل تفاصيل الموظفين والرواتب والحضور يدوياً، مما كان يتطلب وقتاً وجهداً كبيرين.

الأنظمة الإلكترونية الأساسية: مع ظهور الحواسيب، بدأت الشركات في استخدام برامج برمجية بسيطة لتخزين وإدارة بيانات الموظفين. كانت هذه الأنظمة تشمل تطبيقات إدارة الرواتب والحضور، لكنها كانت تقتصر على التكامل والوظائف المتقدمة.

الأنظمة المتكاملة (Integrated HRIS): تطورت الأنظمة لتصبح أكثر تكاملاً، حيث شملت وظائف متعددة مثل إدارة التوظيف، وتقييم الأداء، والتدريب. سمح هذا التكامل بتحسين تدفق المعلومات بين مختلف جوانب إدارة الموارد البشرية وزيادة الكفاءة.

الأنظمة السحابية (Cloud-Based HRIS): مع تقدم التكنولوجيا، أصبحت الأنظمة السحابية شائعة، مما سمح بإمكانية الوصول إلى البيانات من أي مكان وفي أي وقت. كما أدت إلى تقليل تكاليف البنية التحتية وصيانة الأنظمة.

التحليلات المتقدمة (Advanced Analytics): تم دمج أدوات التحليل المتقدم والذكاء الاصطناعي في HRIS، مما ساعد في تحليل البيانات الكبيرة، وتقديم رؤى استراتيجية حول الأداء والموارد البشرية، وتوقع الاتجاهات المستقبلية. الأنظمة الذكية (Smart HRIS): الآن، تشمل الأنظمة الذكية ميزات مثل أتمتة المهام الروتينية، والتعلم الآلي لتحسين التنبؤات، وتحليل البيانات في الوقت الحقيقي، مما يعزز من قدرة المؤسسات على اتخاذ قرارات مدروسة ومبنية على البيانات. هذا التطور يعكس كيفية تقدم تكنولوجيا

المعلومات وكيفية الاستفادة إدارة الموارد البشرية من هذه التطورات لتحسين الكفاءة وتقديم قيمة استراتيجية أكبر.

### 2.2.3 ابعاد نظام معلومات الموارد البشرية:

أبعاد نظام معلومات الموارد البشرية (HRIS) تشمل مجموعة من الوظائف والميزات التي تسهم في إدارة فعالة للموارد البشرية.

إدارة البيانات الشخصية: تخزين وتنظيم المعلومات الأساسية عن الموظفين مثل البيانات الشخصية، والعناوين، ومعلومات الاتصال، والسجلات التعليمية والمهنية.

إدارة الرواتب والتعويضات: التعامل مع حساب الرواتب، وإدارة الضرائب، والمكافآت، والمزايا. يشمل ذلك أيضاً إنشاء تقارير الرواتب وإجراء التعديلات اللازمة.

إدارة الحضور والغياب: تتبع أوقات العمل، وسجلات الحضور، وطلبات الإجازات والغيابات. يشمل ذلك أيضاً إدارة جداول العمل واحتساب ساعات العمل الإضافية.

إدارة التوظيف: دعم عمليات التوظيف من خلال تتبع طلبات التوظيف، وإدارة السيرة الذاتية، وتنظيم المقابلات، وتقديم عروض العمل.

إدارة الأداء والتقييم: تسجيل نتائج تقييم الأداء، وإدارة الأهداف، وتوفير أدوات لتقييم الأداء وتحسينه. يشمل ذلك أيضاً إدارة خطط التطوير الفردية.

التدريب والتطوير: تنظيم سجلات التدريب، وإدارة برامج التطوير المهني، وتخطيط وتقييم الفعاليات التدريبية.

إدارة العلاقات: دعم إدارة العلاقات بين الموظفين والإدارة، بما في ذلك التعامل مع الشكاوى والنزاعات، وتعزيز التواصل الداخلي.

تساعد هذه الأبعاد في تحسين إدارة الموارد البشرية من خلال أتمتة العمليات، وتحليل البيانات بشكل أكثر دقة، وتعزيز الكفاءة في إدارة الأفراد داخل المنظمات.

### 2.2.4 نظريات نظام معلومات الموارد البشرية:

نظريات نظام معلومات الموارد البشرية تركز على كيفية استخدام نظم المعلومات لتحسين إدارة الموارد البشرية في المؤسسات. من أبرز هذه النظريات:

نظرية إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية: تؤكد على أهمية دمج نظم المعلومات مع الاستراتيجية العامة للمؤسسة. الهدف هو تحسين كفاءة عمليات الموارد البشرية ودعم اتخاذ القرارات الاستراتيجية.

نظرية تحسين العمليات: تركز على استخدام نظم المعلومات لتحسين كفاءة وفعالية عمليات الموارد البشرية مثل التوظيف، التدريب، وإدارة الأداء.

نظرية إدارة المعرفة: تركز على كيفية استخدام نظم المعلومات لتخزين ومشاركة المعرفة والبيانات المتعلقة بالموارد البشرية لضمان الوصول إلى المعلومات الصحيحة عند الحاجة.

هذه النظريات تساعد المؤسسات على تحقيق أقصى استفادة من نظم المعلومات في مجال الموارد البشرية لتحسين الأداء وتعزيز النجاح التنظيمي.

## 2.3 المتغير الثاني

### 2.3.1 تعريف تحفيز الافراد

تحفيز الأفراد هو عملية تهدف إلى تعزيز الرغبة والقدرة على تحقيق الأهداف والمهام المحددة. يشمل التحفيز مجموعة من الاستراتيجيات والطرق التي تهدف إلى رفع مستوى الدافع لدى الأفراد، سواء كان ذلك من خلال توفير المكافآت، الاعتراف بالإنجازات، أو تلبية احتياجاتهم النفسية والاجتماعية. يمكن أن يكون التحفيز داخليًا، حيث يكون الدافع ناتجًا عن الرضا الشخصي والاهتمام بالعمل، أو خارجيًا، حيث يتم تحفيز الأفراد من خلال مكافآت ملموسة أو تقدير من الآخرين.

### 2.3.2 تطور تحفيز الافراد

تطور تحفيز الأفراد عبر الزمن يعكس تغييرات في فهمنا للعوامل التي تؤثر على الدافع والإنجاز. إليك بعض مراحل تطور هذا المفهوم:

التحفيز التقليدي: في البداية، كان التحفيز يُركز بشكل أساسي على المكافآت المادية والعقوبات كوسائل رئيسية لتشجيع الأداء الجيد.

نظرية الاحتياجات: تطور مفهوم التحفيز مع ظهور نظريات مثل هرم ماسلو للاحتياجات، التي تفترض أن الأفراد يسعون لتحقيق مستويات مختلفة من الاحتياجات، بدءًا من الأساسية (مثل الطعام والأمان) وصولاً إلى الاحتياجات النفسية مثل التقدير وتحقيق الذات.

نظرية الدافع والعلاج: في الثمانينات والتسعينات، تطورت نظريات مثل نظرية الدافع والعلاج (Motivational Theory) ونظرية الأهداف، التي تركز على كيفية تحديد الأهداف وتوفير التحديات المناسبة لدفع الأفراد لتحقيق أداء أعلى.

التحفيز الداخلي والخارجي: تم التركيز أيضًا على الفروق بين التحفيز الداخلي (الدافع الناتج عن الرضا الشخصي) والتحفيز الخارجي (الدافع الناتج عن مكافآت خارجية)، وأثر كل منهما على الأداء والإبداع.

التحفيز من خلال المعنى والغاية: في العقود الأخيرة، بدأت الشركات والمؤسسات في إدراك أهمية توفير معنى وغاية في العمل كوسيلة لتحفيز الأفراد، بالإضافة إلى الاهتمام بالرفاهية النفسية والتوازن بين العمل والحياة

التخصيص والتكنولوجيا: مع تطور التكنولوجيا، أصبح من الممكن تخصيص أساليب التحفيز بناءً على البيانات وتحليل الأداء، مما يوفر طرقاً أكثر تخصيصاً وفعالية لتحفيز الأفراد.

كل من هذه المراحل ساهمت في تشكيل فهم أعمق حول كيفية تحفيز الأفراد بطريقة تتناسب مع تطورات المجتمع والبيئة العملية.

### 2.3.3 أبعاد تحفيز الافراد

أبعاد تحفيز الأفراد تشمل مجموعة من العوامل التي تؤثر على الدافع والأداء. هذه الأبعاد مثل التحفيز الداخلي (الرضا الشخصي) يشعر الأفراد بالتحفيز عندما يجدون متعة وإشباعاً في العمل نفسه، التحدي والإنجاز تحفيز الأفراد من خلال تقديم تحديات مناسبة تتيح لهم تحقيق الإنجازات وتحقيق نمو شخصي. التحفيز الخارجي كالمكافآت المادية مثل الرواتب، المكافآت، والعلاوات، التي تشجع الأفراد على أداء مهام معينة. الاعتراف والتقدير تقدير الأداء من قبل المشرفين أو الزملاء، مما يعزز الشعور بالإنجاز والرضا. التحفيز الاجتماعي (لدعم الاجتماعي) تلقي الدعم والتشجيع من الزملاء والعائلة يمكن أن يعزز الدافع الانتماء والتفاعل الاجتماعي الحاجة إلى الانتماء والتفاعل مع الآخرين في بيئة العمل أو المجتمع. التحفيز الذاتي (الأهداف الشخصية) تحديد الأهداف الشخصية والعمل نحو تحقيقها يمكن أن يكون دافعاً قوياً. التحسين المستمر رغبة الأفراد في تحسين مهاراتهم وقدراتهم. التحفيز من خلال المعنى والغاية تعني العمل بمعنى الشعور بأن العمل يساهم في تحقيق هدف أكبر أو يحقق تأثيراً إيجابياً في العالم. الهدف الوظيفي ارتباط العمل بأهداف طويلة الأمد للشخص. كل بعد من هذه الأبعاد يمكن أن يؤثر على مستوى تحفيز الأفراد بطرق مختلفة، وغالباً ما يتداخلون ويتكاملون لتحقيق أفضل نتائج

### 2.3.4 نظريات تحفيز الافراد

هناك العديد من النظريات التي تفسر كيفية تحفيز الأفراد وكيفية تعزيز الأداء. إليك بعض النظريات الرئيسية: نظرية الهرم للاحتياجات (ماسلو): وضع أبراهام ماسلو هرمًا يتضمن خمس مستويات من الاحتياجات: الاحتياجات الفسيولوجية، الأمان، الحب والانتماء، التقدير، وتحقيق الذات. وفقاً لهذه النظرية، يسعى الأفراد لتلبية احتياجاتهم في مستويات متدرجة، من الأساسيات إلى الأهداف العليا.

نظرية الدافع والعلاج (هيرزبيرغ): اقترح فريدريك هيرزبيرغ أن هناك نوعين من العوامل تؤثر على تحفيز الأفراد: العوامل الحافزة (مثل الإنجاز والتقدير) التي تؤدي إلى الرضا، والعوامل الأساسية (مثل ظروف العمل والراتب) التي تؤدي إلى عدم الرضا إذا لم تُلب.

نظرية تحديد الذات (دي سي ورايان): تركز على أهمية تلبية ثلاث حاجات أساسية لتحفيز الأفراد: الحاجة إلى الكفاءة، الحاجة إلى الاستقلالية، والحاجة إلى الارتباط. عندما تُلبى هذه الحاجات، يصبح الأفراد أكثر تحفيزاً وأداءً.

نظرية الأهداف (لوك ولاتام) اقترح إدوين لوك وجاري لاتام أن تحديد أهداف واضحة وصعبة يمكن أن يحفز الأفراد لتحقيق أداء أعلى. الأهداف الواضحة والملموسة تحفز الأفراد من خلال توفير اتجاه ورؤية لتحقيق النجاح.

كل من هذه النظريات تقدم رؤى مختلفة حول كيفية تحفيز الأفراد، ويمكن استخدامها بطرق متعددة لتطوير استراتيجيات تحفيزية فعّالة في بيئات العمل والمجالات الأخرى.

## العلاقة بين متغيرات لبحث 2.4

العلاقة بين نظم معلومات الموارد البشرية (HRIS) وتحفيز الأفراد يمكن أن تتخذ عدة أنماط مختلفة، تعكس كيفية تأثير HRIS على الدوافع الفردية ومستوى الأداء الوظيفي. فيما يلي أبرز الأنماط المحتملة للعلاقة بين HRIS وتحفيز الأفراد: النمط المباشر\*\* (Direct Pattern) وصف النمط: في هذا النمط، يكون هناك تأثير مباشر لـ HRIS على تحفيز الأفراد. نظام HRIS يعزز التحفيز من خلال تحسين عملية إدارة الموارد البشرية، مثل توفير تقييمات دقيقة للأداء، وتسهيل الوصول إلى فرص التطوير الوظيفي، وإدارة المكافآت. مثال يمكن أن يؤدي استخدام HRIS لتتبع أداء الموظفين وتقديم تعليقات فورية إلى زيادة الشعور بالإنجاز والتحفيز لتحسين الأداء. (Hendrickson, 2003)

### الأنماط بين نظام معلومات الموارد البشرية وتحفيز الافراد

النمط غير المباشر (Indirect Pattern) وصف النمط: هنا، يؤثر HRIS على تحفيز الأفراد بشكل غير مباشر من خلال تحسين العمليات الداخلية أو تسهيل التواصل الفعال بين الموظفين والإدارة.

قد يؤدي تحسين العمليات التنظيمية عبر HRIS إلى خلق بيئة عمل أكثر تنظيمًا وراحة، مما يزيد من التحفيز. مثال قد يؤدي استخدام HRIS في إدارة جداول العمل والتواصل الداخلي إلى تقليل الضغط على الموظفين وتحسين رضاهم الوظيفي، مما يحفزهم على الأداء بشكل أفضل. (Ball, 2001)

النمط الوسيط (Mediating Pattern) وصف النمط: في هذا النمط، يعمل HRIS كوسيط بين بعض المتغيرات الأخرى وتحفيز الأفراد. مثلاً، يمكن لـ HRIS تحسين جودة التدريب والتطوير المهني الذي بدوره يحسن التحفيز. مثال عندما يستخدم HRIS لتحديد احتياجات التدريب وتوفير برامج تدريبية مخصصة، فإن الموظفين الذين يتلقون هذا التدريب يشعرون بتقدير أكبر، مما يحفزهم على تحسين أدائهم.

(Stone D. L.-5., 2013)

النمط المعدل (Moderating Pattern) وصف النمط: قد تعمل بعض العوامل كمتغيرات معدلة في العلاقة بين HRIS وتحفيز الأفراد. على سبيل المثال، يمكن أن تكون الفعالية التقنية لـ HRIS أو مدى تفاعل الموظفين مع التكنولوجيا عاملاً معدلاً يؤثر على مدى تأثير HRIS على التحفيز. مثال في بيئة عمل ذات مستوى عالٍ من الوعي التكنولوجي، قد يؤدي استخدام HRIS إلى تحفيز أكبر مقارنة ببيئة أخرى حيث قد يواجه الموظفون صعوبة في التعامل مع التكنولوجيا.

(Alavi, 2001)

النمط التفاعلي (Interactive Pattern) وصف النمط: هنا، يتفاعل HRIS وتحفيز الأفراد مع بعضهما البعض بطريقة معقدة. يمكن أن يؤدي تفاعل الموظفين مع HRIS إلى زيادة التحفيز، والذي بدوره يعزز من استخدام HRIS بشكل أكثر فعالية. مثال إذا كان الموظفون يشعرون بأن HRIS يعزز شفافتهم ومشاركتهم في اتخاذ القرار، فإنهم قد يتفاعلون بشكل أكثر إيجابية مع النظام، مما يؤدي إلى زيادة التحفيز.

(Lengnick-Hall M. L.-H., 2003)

النمط المتضارب (Conflicting Pattern) وصف النمط: قد يحدث صراع بين HRIS وتحفيز الأفراد عندما يُنظر إلى النظام كأداة للتحكم والمراقبة بدلاً من الدعم والتطوير. هذا الصراع يمكن أن يقلل من مستوى التحفيز لدى الأفراد. مثال إذا شعر الموظفون بأن HRIS يستخدم بشكل مفرط لمراقبة أدائهم دون تقديم تغذية راجعة إيجابية أو دعم، فقد يؤدي ذلك إلى تقليل تحفيزهم. (Ball K. (-1., 2010)

هذه الأنماط توضح أن العلاقة بين نظم معلومات الموارد البشرية وتحفيز الأفراد ليست بسيطة أو خطية، بل تتأثر بعدة عوامل ويمكن أن تأخذ أشكالاً متعددة بناءً على كيفية استخدام HRIS ومدى توافقه مع احتياجات وتوقعات الموظفين.

### الصراعات بين نظام معلومات الموارد البشرية وتحفيز الأفراد

الصراعات بين المتغيرات مثل نظام معلومات الموارد البشرية (HRIS) وتحفيز الأفراد يمكن أن تنشأ من التناقضات المحتملة بين أهداف النظام التكنولوجي واحتياجات الموظفين النفسية والاجتماعية. هذه الصراعات يمكن أن تؤثر سلباً على العلاقة بين استخدام HRIS ومستوى تحفيز الأفراد في بيئة العمل. فيما يلي بعض الصراعات المحتملة:

صراع بين الكفاءة التكنولوجية والتفاعل الإنساني: تعتمد نظم معلومات الموارد البشرية بشكل كبير على التكنولوجيا لتحسين الكفاءة الإدارية، مما قد يقلل من التفاعل الشخصي بين الموظفين وإدارة الموارد البشرية. هذا يمكن أن يؤدي إلى شعور الموظفين بالعزلة أو بأنهم مجرد أرقام في النظام. مثال اعتماد HRIS على عمليات تقييم الأداء الآلية قد يحد من التفاعل الشخصي المباشر بين المدير والموظف، مما قد يقلل من الفرص لتقديم التغذية الراجعة البناءة والشخصية، وبالتالي يقلل من التحفيز. (Hecklau, 2016)

صراع بين الشفافية والمراقبة: بينما تهدف نظم HRIS إلى تعزيز الشفافية من خلال توفير وصول أسهل إلى المعلومات والأداء، يمكن أن يُنظر إلى هذا النوع من الشفافية على أنه مراقبة مفرطة، مما قد يقلل من تحفيز الأفراد إذا شعروا أنهم تحت رقابة دائمة. مثال إذا كان HRIS يتتبع كل حركة يقوم بها الموظف (مثل تسجيل الحضور، وتتبع الوقت المستغرق في المهام)، قد يشعر الموظفون بأنهم غير موثوق بهم، مما قد يؤدي إلى انخفاض في التحفيز والإنتاجية. (Ball K. S.-6., 2001)

صراع بين التوحيد والتخصيص: نظم HRIS غالبًا ما تعتمد على توحيد الإجراءات والسياسات لإدارة الموارد البشرية. هذا التوحيد قد يتعارض مع احتياجات وتفضيلات الموظفين الفردية، مما يؤدي إلى شعورهم بعدم التقدير الشخصي. مثال إذا كانت مكافآت الأداء أو خطط التطوير الوظيفي التي يوفرها HRIS موحدة لجميع الموظفين بغض النظر عن اختلافاتهم الفردية، فقد يشعر البعض بأن احتياجاتهم وتطلعاتهم لا تؤخذ في الاعتبار بشكل كافٍ، مما يؤثر سلبًا على تحفيزهم.

(Lengnick-Hall M. L.-H., 2003)

صراع بين الأتمتة والتقدير الشخصي: يمكن للأتمتة التي يقدمها HRIS أن تحسن من كفاءة العمل، ولكنها قد تقلل من الشعور بالتقدير الشخصي للموظفين إذا كانت تعتمد فقط على البيانات الرقمية دون مراعاة الجوانب الإنسانية. مثال\* إذا تم استخدام HRIS لاتخاذ قرارات تتعلق بالترقيات أو المكافآت بناءً على خوارزميات دون النظر في الجوانب الشخصية أو الظروف الفردية، فقد يشعر الموظفون بعدم الإنصاف أو التقدير. (Stone D. L.-5., 2013)

صراع بين السرعة في اتخاذ القرارات والجودة: يمكن أن يؤدي HRIS إلى تسريع عملية اتخاذ القرارات الإدارية من خلال توفير بيانات فورية، لكن هذه السرعة قد تكون على حساب جودة التقييمات إذا لم تؤخذ العوامل غير الرقمية في الحسبان. مثال إذا تم الاعتماد بشكل كبير على تقارير الأداء الآلية في HRIS لاتخاذ قرارات الترقية دون مراجعة دقيقة أو اجتماعات تقييم شخصية، فقد يؤدي ذلك إلى قرارات غير متوازنة تؤثر على تحفيز الموظفين. (DeNisi, 2006)

صراع بين الخصوصية الشخصية وجمع البيانات: نظم HRIS تعتمد على جمع وتحليل كمية كبيرة من بيانات الموظفين. هذا قد يتعارض مع شعور الموظفين بالخصوصية، مما يؤدي إلى توتر وانخفاض في التحفيز. مثال إذا كان HRIS يجمع بيانات تفصيلية عن عادات العمل أو حتى عن الحياة الشخصية للموظفين دون ضمانات واضحة لحماية الخصوصية، فقد يشعر الموظفون بالانتهاك والقلق، مما يؤثر سلبًا على تحفيزهم. (Alge, 2006)

هذه الصراعات توضح أن تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية لتحفيز الأفراد يمكن أن يكون معقدًا، ويحتاج إلى توازن دقيق بين الفوائد التكنولوجية والاحتياجات الإنسانية لضمان تحقيق نتائج إيجابية لكل من المنظمة والموظفين.

### الفجوات بين نظام معلومات الموارد البشرية وتحفيز الأفراد

الفجوات بين المتغيرات مثل نظام معلومات الموارد البشرية (HRIS) وتحفيز الأفراد تشير إلى النقاط التي قد لا يتوافق فيها النظام بشكل كامل مع احتياجات الموظفين أو حيث لا يتم تحقيق الأهداف التنظيمية المرتبطة بالتحفيز. هذه الفجوات يمكن أن تؤثر على فعالية HRIS في تعزيز التحفيز والأداء لدى الموظفين. فيما يلي بعض الفجوات المحتملة:

فجوة بين أهداف النظام وتوقعات الموظفين: يمكن أن توجد فجوة بين الأهداف التي صُمم من أجلها HRIS وتوقعات الموظفين منه. على سبيل المثال، إذا كان النظام مصممًا لتحسين الكفاءة الإدارية ولكن الموظفين يتوقعون منه دعمًا أكبر في تطورهم المهني، فقد يؤدي ذلك إلى عدم الرضا. مثال قد يتوقع الموظفون أن يساعد HRIS في تحديد مسارات التطوير الوظيفي والحصول على تدريبات مناسبة، بينما النظام يركز بشكل أكبر على إدارة الرواتب والحضور. (Hecklau، 2016)

فجوة بين جمع البيانات وتحليلها: نظم HRIS غالبًا ما تجمع كميات هائلة من البيانات حول أداء الموظفين وسلوكهم، ولكن قد يكون هناك فجوة بين جمع هذه البيانات وتحليلها بفعالية لتحقيق تحفيز حقيقي. مثال إذا كان HRIS يجمع بيانات الأداء دون تقديم رؤى أو توصيات مفيدة تستند إلى هذه البيانات، فقد يشعر الموظفون أن النظام غير مفيد أو غير مرتبط بتحفيزهم. (Alavi، 2001)

فجوة بين استخدام التكنولوجيا والمهارات البشرية: يمكن أن توجد فجوة بين الإمكانيات التكنولوجية المتاحة في HRIS والمهارات البشرية المطلوبة للاستفادة الكاملة من هذه الإمكانيات. قد يؤدي ذلك إلى عدم الاستفادة الكاملة من النظام وتأثيره المحدود على التحفيز. مثال إذا كان النظام يحتوي على أدوات تحليل معقدة ولكن الموظفين والمديرين لا يمتلكون المهارات اللازمة لاستخدامها، فقد يظل تأثير النظام على التحفيز محدودًا. (Stone D.، 2013)

فجوة بين التوحيد والتخصيص: اعتماد HRIS على معايير موحدة لجميع الموظفين يمكن أن يخلق فجوة بين ما يوفره النظام وما يحتاجه الموظفون بشكل فردي. هذا يمكن أن يقلل من فعالية التحفيز المقدم عبر HRIS. مثال إذا كان النظام يطبق سياسات مكافآت موحدة دون مراعاة اختلافات الأداء أو الاحتياجات

الفردية، فقد يشعر الموظفون بأنهم غير مُقدَّرين بما يكفي. (Lengnick-Hall M. L.-H., 2003)

فجوة بين التوقعات والنتائج الفعلية: قد تكون هناك فجوة بين ما يتوقعه الموظفون من HRIS فيما يتعلق بتحفيزهم وبين النتائج الفعلية التي يحققها النظام. هذه الفجوة يمكن أن تؤدي إلى إحباط وتقليل مستوى التحفيز. مثال قد يتوقع الموظفون أن يؤدي استخدام HRIS إلى تحسين فرص الترقية والتطوير المهني، لكن إذا لم يتحقق ذلك بالفعل، قد يؤدي ذلك إلى شعورهم بخيبة أمل. (DeNisi, 2006)

فجوة بين الاستثمار في HRIS والعائد على التحفيز: قد تستثمر الشركات بشكل كبير في HRIS ، ولكن إذا لم يتم استغلال هذا الاستثمار بفعالية لتحقيق تحفيز ملموس للموظفين، فإن هذا يشكل فجوة بين الموارد المخصصة والعائد المتوقع على مستوى التحفيز. مثال إذا تم شراء HRIS مكلف دون تقديم التدريب الكافي للموظفين أو دون ربط النظام بشكل واضح بأهداف التحفيز، فقد لا تتحقق الفوائد المتوقعة من الاستثمار.

(Ball K. S.-6., 2001)

هذه الفجوات توضح أن هناك تحديات كبيرة في تحقيق التكامل الكامل بين نظام معلومات الموارد البشرية وتحفيز الأفراد. معالجة هذه الفجوات يتطلب فهماً عميقاً لاحتياجات الموظفين وتوقعاتهم بالإضافة إلى استخدام HRIS بشكل استراتيجي ومدروس.

## 2.5 الخاتمة

**نتائج الدراسات السابقة** حول دور نظام معلومات الموارد البشرية في تحفيز الأفراد تشير إلى أن هذه الأنظمة تساهم بشكل كبير في تحسين أداء الموظفين وزيادة دافعيتهم. تلعب هذه الأنظمة دوراً رئيسياً في تنظيم وتسهيل الوصول إلى المعلومات المتعلقة بالموظفين، مثل الأداء والتدريب والتطوير المهني، مما يؤدي إلى تعزيز الشفافية والعدالة في التعامل مع الموارد البشرية. الدراسات تشير أيضاً إلى أن الأنظمة الفعالة لمعلومات الموارد البشرية تساعد في توفير بيئة عمل داعمة من خلال تحسين الاتصال بين الموظفين والإدارة، مما يعزز من شعور الموظفين بالتقدير والانتماء. كما أن التحليل المستمر للبيانات المتعلقة بالموارد البشرية يساعد في التعرف على احتياجات الموظفين وتقديم حوافز مخصصة، مما يؤدي في النهاية إلى رفع مستوى التحفيز وزيادة الإنتاجية. بشكل عام، توضح الدراسات أن التكامل الجيد لأنظمة معلومات الموارد البشرية مع استراتيجيات إدارة الموارد البشرية يساهم بشكل كبير في تحقيق أهداف المؤسسة وزيادة رضا الموظفين، مما يجعلها أداة أساسية في تحسين البيئة العملية.

**وفيما يخص آثار البحث المستقبلية**، فإن مناقشة تطوير الأنظمة الحالية والابتكار في استخدامها يُعتبر مجالاً مهماً للتطوير. قد يتضمن ذلك دراسة تأثيرات التكامل بين نظام معلومات الموارد البشرية والذكاء الاصطناعي أو استخدام تحليل البيانات لتحسين استراتيجيات التحفيز.

آثار البحث المستقبلية تتجه نحو استكشاف طرق جديدة لتطوير وتوسيع هذه الأنظمة بهدف تعزيز قدرتها على تحفيز الموظفين بشكل أكثر فعالية. من أبرز هذه الآثار

التكامل مع الذكاء الاصطناعي هناك إمكانية لدمج تقنيات الذكاء الاصطناعي والتعلم الآلي في أنظمة معلومات الموارد البشرية لتحليل البيانات بشكل أعمق وتقديم توصيات مخصصة لكل موظف. هذا يمكن أن يؤدي إلى تصميم حوافز أكثر فعالية تلبي الاحتياجات الفردية وتزيد من الدافعية.

تحليل البيانات الضخمة يمكن استخدام تحليل البيانات الضخمة لتحسين فهم سلوكيات الموظفين وأنماط الأداء. من خلال هذا التحليل، يمكن تحديد العوامل التي تؤثر بشكل أكبر على التحفيز وتطوير استراتيجيات مبنية على البيانات لتعزيز رضا الموظفين.

تعزيز التفاعل والتواصل البحث المستقبلي قد يركز على كيفية تحسين التفاعل بين الموظفين والإدارة من خلال أنظمة معلومات الموارد البشرية، مما يساهم في خلق بيئة عمل أكثر تفاعلية وداعمة، وبالتالي زيادة الدافعية.

تخصيص التجارب الوظيفية يمكن للبحث المستقبلي أن يستكشف كيفية استخدام أنظمة معلومات الموارد البشرية لتخصيص تجارب الموظفين في المؤسسة، من خلال تقديم مسارات مهنية مخصصة وفرص تدريب تتماشى مع اهتماماتهم وأهدافهم المهنية، مما يزيد من ارتباطهم بالمؤسسة وتحفيزهم.

**المساهمات الإجمالية للبحث** يساهم هذا البحث في فهم أعمق لدور نظام معلومات الموارد البشرية في تحفيز الأفراد، حيث يقدم إطاراً يمكن استخدامه لتطوير سياسات الموارد البشرية التي تستند إلى الأدلة والمعرفة العملية. علاوة على ذلك، يوفر البحث رؤية قابلة للتطبيق تساعد المؤسسات في تحسين كفاءة الموظفين ورفع مستوى التحفيز لديهم من خلال تطبيق أنظمة معلومات متطورة ومتكاملة.

تحسين الفهم الأكاديمي: يقدم البحث رؤية جديدة حول كيفية تأثير نظم معلومات الموارد البشرية على تحفيز الأفراد، مما يعزز الفهم الأكاديمي لكيفية استخدام هذه الأنظمة كأداة لتحفيز الأداء والرضا الوظيفي. تطوير استراتيجيات تطبيقية: يوفر البحث إرشادات عملية للمؤسسات حول كيفية تصميم وتنفيذ نظم معلومات الموارد البشرية بشكل يساهم في تحسين تحفيز الموظفين، مما يعزز فعالية إدارة الموارد البشرية.

توجيه السياسات والتخطيط: يساهم في توجيه صياغة السياسات والإجراءات المتعلقة بالموارد البشرية، من خلال تقديم دلائل على كيفية استغلال نظم المعلومات لتعزيز التحفيز والإنتاجية.

تحفيز الابتكار في التكنولوجيا: يفتح البحث المجال لمزيد من الابتكار في تطوير نظم معلومات الموارد البشرية، مثل إدماج تقنيات حديثة لتحليل البيانات والذكاء الاصطناعي لتحسين استراتيجيات التحفيز.

إعداد دراسات مستقبلية: يحدد البحث مجالات جديدة للدراسة المستقبلية، مثل تأثير التقدم التكنولوجي على نظم المعلومات وكيفية تعزيز دورها في تحفيز الأفراد.

تعزير اللفاعل بين النظرية والتطبيق: يسهم في سد الفجوة بين النظرية والتطبيق من خلال تقديم أدلة تجريبية  
توضح كيف يمكن تحقيق نتائج تحفيزية ملموسة باستخدام نظم معلومات الموارد البشرية.  
تعزير رضا الموظفين واستبقاءهم: من خلال تحسين استراتيجيات التحفيز، يساعد البحث المؤسسات في  
تعزير رضا الموظفين وتقليل معدلات دورانهم، مما يعزز استقرار القوى العاملة.

### 3. الفصل الثالث: منهجية الدراسة

### 3.1. المقدمة

يوضح هذا الجزء المنهجية التي تم تطبيقها في المشروع الحالي، وذلك للإجابة على أسئلة الدراسة، واختبار فرضيات الدراسة. سيتم اتباع المنهج الكمي في هذا البحث، حيث سيتم جمع البيانات من عينة من الموظفين باستخدام استبيان. سيتم تحليل البيانات باستخدام البرامج الإحصائية لتحديد العلاقات بين المتغيرات.

### 3.2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث

#### 3.2.1. نظام معلومات الموارد البشرية: (متغير مستقل)

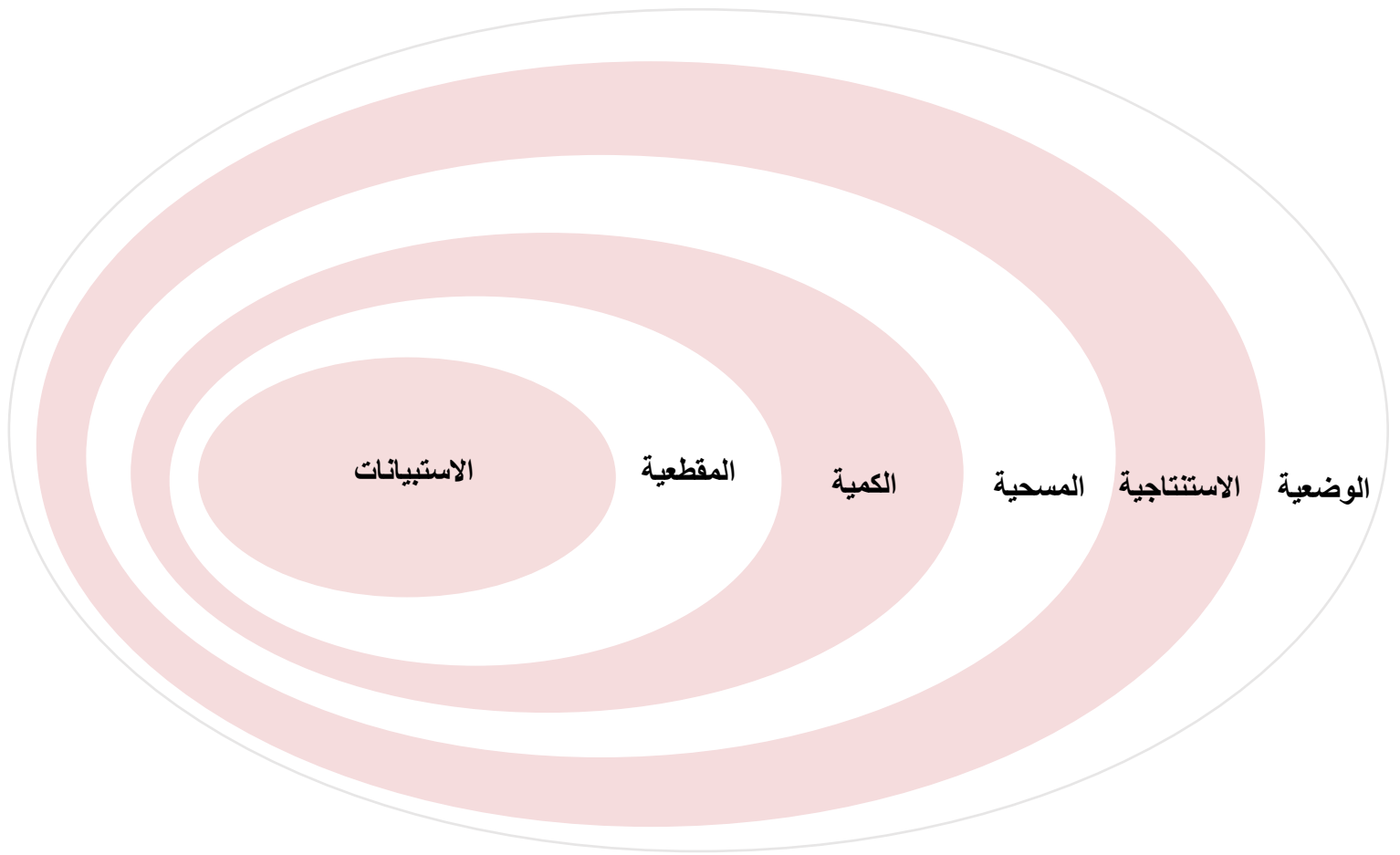
هو مجموعة من البرامج والتطبيقات والتقنيات التي تستخدمها المنظمة لجمع وتخزين وإدارة ومعالجة وتحليل البيانات المتعلقة بموظفيها، بدءًا من عملية التوظيف وحتى نهاية العلاقة العمالية.

#### 3.2.2. تحفيز الافراد: (متغير تابع)

هو وصف دقيق لكيفية قياس الدافع أو الحافز لدى الأفراد، وخاصة في سياق العمل. بعبارة أخرى، هو تحديد مؤشرات قابلة للقياس يمكن من خلالها تقييم مدى تحفيز الفرد للقيام بمهام معينة أو تحقيق أهداف محددة.

### 3.3. تصميم البحث (بصلة البحث)

- فلسفة البحث: الوضعية
- منهج البحث: الاستنتاجية
- استراتيجية البحث: المسحية
- اختيار البحث: الكمية
- الأفق الزمني: المقطعي
- تقنيات جمع وتحليل البيانات: الاستبيانات



الشكل 3 بصلة البحث

### 3.4. مجتمع البحث وطرق وتقنيات اخذ العينات

#### 3.4.1. مجتمع البحث:

هو جميع موظفي شركة بكر باسنبل .

| اسم الشركة          | التصنيفات | عدد الموظفين |
|---------------------|-----------|--------------|
| مؤسسة بكر<br>باسنبل | الإدارة   | 9            |
|                     | الموظفين  | 41           |

جدول ١

#### 3.4.2. عينة البحث:

سيتم اخيار عينة عشوائية ممثلة من موظفي الشركة من مختلف المستويات الوظيفية

| عينة البحث      | حجم العينة |
|-----------------|------------|
| نستهدف الموظفين | 30 - 40    |

جدول ٢

#### 3.4.3. طريقة وتقنيات اخذ العينات:

طريقة اخذ العينات هي الاحتمالية وتقنيات اخذ العينات هي أخذ العينة العشوائية البسيطة.

### 3.5. طريقة جمع البيانات

الاستبيان وهي أداة بحثية شائعة تستخدم لجمع البيانات من عينة من الأفراد حول موضوع معين. يتم تصميم الاستبيان بطريقة منظمة، ويتضمن مجموعة من الأسئلة التي يتم طرحها على المشاركين للحصول على إجاباتهم حول مواضيع معينة

سيتم تحليل البيانات التي تم جمعها إحصائياً. يتضمن التحليل الإحصائي تحديد البيانات الأولية وتحليلها وتحويلها إلى معلومات مفيدة سيساعد هذا النهج على كشف العلاقات الأساسية بين المتغير المستقل (نظام معلومات الموارد البشرية)

| المتغير                      | الأبعاد                          | عدد البيانات | المرجع        |
|------------------------------|----------------------------------|--------------|---------------|
| نظام معلومات الموارد البشرية | تقارير حول تخطيط الموارد البشرية | 5            | العديدي (690) |
|                              | تقارير حول التوظيف               | 5            |               |
|                              | تقارير حول التعويضات             | 4            |               |
|                              | تقارير حول التدريب               | 4            |               |
|                              | تقارير حول تقييم الاداء          | 5            |               |

والمتمغير التابع (تحفيز الافراد) في شركة بكر باسنبل لخدمة المعتمرين. جدول ٣

| المتغير       | الأبعاد          | عدد البيانات | المرجع       |
|---------------|------------------|--------------|--------------|
| تحفيز الافراد | الحوافز المادية  | 5            | (690)العديدي |
|               | الحوافز المعنوية | 5            |              |
|               | الحوافز المعنوية | 4            |              |
|               | الحوافز الذاتية  | 4            |              |

### 3.6.أنواع البيانات

عند إجراء أي بحث أو دراسة، تعتمد جودة النتائج بشكل كبير على نوعية البيانات المستخدمة. وتنقسم البيانات بشكل عام إلى نوعين رئيسيين: البيانات الأولية والبيانات الثانوية.

#### 3.6.1.البيانات الأولية:

هي البيانات التي يتم جمعها وجمعها لأول مرة من المصدر الأصلي. بمعنى آخر، هي بيانات جديدة يتم الحصول عليها خصيصًا لدراسة معينة.

##### طرق جمعها:

الاستبيانات: هي أداة شائعة لجمع البيانات الأولية، حيث يتم طرح أسئلة محددة على عينة من الأفراد

الملاحظة: تتضمن مراقبة سلوك الأفراد أو الظواهر في بيئتها الطبيعية

#### 3.6.2.البيانات الثانوية

هي البيانات التي تم جمعها وتحليلها من قبل أشخاص آخرين لأغراض مختلفة.

##### مصدرها:

الكتب والمقالات العلمية: تحتوي على نتائج أبحاث سابقة

الإنترنت: يوفر كمية هائلة من البيانات من مصادر مختلفة

### 3.7.إجراءات التحليل الإحصائي

. SPSS اعتمدنا في الدراسة الجداول البسيطة واستخدام برنامج

بعد جمع البيانات من الضروري تحليل المعلومات التي تم جمعها لاستخلاص استنتاجات ذات معنى كما تم استخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية

تم إجراء اختبار توصيف العينة من خلال التحليل الوصفي للحصول على نظرة ثاقبة لخصائص مجتمع العينة. يساعد الباحثين على فهم تركيبه السكانية والتفضيلات والمعلومات الأخرى ذات الصلة في الأفراد المشاركين في الدراسة.

تعتبر اختبارات الصلاحية والموثوقية حاسمة في ضمان دقة البيانات المجمعة واتساقها. اختبارات الصدق (التحليل العاملي الاستكشافي) لتحديد ما إذا كانت أدوات البحث تقيس ما تهدف إلى قياسه، بينما تقوم اختبارات الثبات (اختبار كرونباخ ألفا) بتقييم ثبات النتائج مع مرور الوقت.

تم إجراء اختبار توصيف العينة من خلال التحليل الوصفي للحصول على نظرة ثاقبة لخصائص مجتمع العينة. يساعد الباحثين على فهم التركيبة السكانية والتفضيلات والمعلومات الأخرى ذات الصلة في الأفراد المشاركين في الدراسة.

### 3.8. الخاتمة

بناءً على النتائج التي توصلنا إليها في هذا البحث، يمكننا استخلاص مجموعة من الاستنتاجات والتوصيات التي تلخص أهمية دور نظام الموارد البشرية في تحفيز الأفراد وزيادة إنتاجيتهم:

أولاً، أكدت نتائج الدراسة أن نظام الموارد البشرية الفعال يلعب دوراً حاسماً في تحفيز الأفراد وتحقيق أهداف المنظمة. حيث أن توفير بيئة عمل محفزة، والتقدير الجيد للأداء، وتوفير فرص التطوير المهني، كلها عوامل تساهم بشكل كبير في زيادة مستوى الرضا الوظيفي والإنتاجية لدى الموظفين.

ثانياً، أظهرت الدراسة أن هناك علاقة إيجابية بين تطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية الحديثة، مثل برامج التطوير المهني، والنظام التقييمي المرتبط بالأداء، والحوافز المادية والمعنوية، وبين مستوى التحفيز والإنتاجية لدى الموظفين.

ثالثاً، كشفت الدراسة عن وجود بعض التحديات التي تواجه تطبيق أنظمة تحفيز فعالة في بعض المنظمات، مثل نقص الموارد المالية، وقلة الوعي بأهمية التحفيز، وعدم وجود قياسات دقيقة للأداء.

بناءً على هذه النتائج، نوصي بما يلي:

تطوير أنظمة تقييم الأداء: يجب أن تكون أنظمة التقييم عادلة وشفافة ومرتبطة بالأهداف الاستراتيجية للمنظمة.

توفير برامج تدريب وتطوير مستمرة: يجب أن تتناسب برامج التدريب مع احتياجات الموظفين وأهداف المنظمة.

تطبيق نظام حوافز متنوع: يجب أن يشمل نظام الحوافز المادية والمعنوية، وأن يكون مرتبطاً بالأداء الفردي والجماعي.

بناء علاقات عمل قائمة على الثقة والاحترام: يجب أن يشعر الموظفون بأنهم شركاء في النجاح وأن آرائهم مسموعة.

قياس تأثير برامج التحفيز: يجب قياس تأثير برامج التحفيز على مستوى الإنتاجية والرضا الوظيفي بشكل دوري.

ختامًا، يمكن القول ان الاستثمار في الموارد البشرية وتطوير أنظمة تحفيز فعالة هو استثمار في مستقبل المنظمة. فالموظفون المحفزون هم الأصول الأكثر قيمة في أي منظمة، وهم القادرون على تحقيق التميز والنجاح المستدام.

#### 4. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج.

## 4.1. المقدمة

يتناول هذا الفصل عرضاً مفصلاً لنتائج الدراسة الميدانية التي تجمع بياناتها من خلال استبيانات موجهة إلى عينة الدراسة، حيث تم تحليل هذه البيانات إحصائية باستخدام حزمة البرامج الإحصائية بالإصدار ٢٨. SPSS

يبدأ الفصل بتحليل البيانات من خلال استخدام الإحصاء الوصفي، الذي يهدف إلى تقديم صورة شاملة ودقيقة حول خصائص العينة محل الدراسة، بما في ذلك القياسات الإحصائية الأساسية مثل المتوسطات والانحرافات المعيارية، بالإضافة إلى ذلك تم إجراء اختبار لصدق وثبات الاستبيانات المستخدمة في جميع البيانات بهدف التأكد من قوة الأدوات البحثية وملاءمتها لقياس المتغيرات المستهدفة للدراسة تم تطبيق اختبارات إحصائية مناسبة لهذه الغاية باستخدام البرنامج المذكور بما في ذلك تحليل الاتساق الداخلي والاستقرار الزمني. علاوة على ذلك، ومن أجل اختبار فرضيات البحث والتأكد من صحة نموذج الدراسة و ملائمتها تم استخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط عبر البرنامج المذكور أعلاه، يسمح هذا التحليل بتحديد العلاقة بين المتغيرات المستقلة والتابعة، كما يوفر معلومات قيمة حول مدى تأثير المتغيرات على بعضها البعض، مما يعزز فهمنا للظواهر المدروسة ويساهم في تقديم نتائج دقيقة وداعمة للفرضيات المطروحة في البحث.

## 4.2. توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)

تم توزيع مفردات عينة الدراسة وفقاً للجنس -الفئة العمرية - المؤهل العلمي - سنوات الخبرة - التحكم في الحاسوب.

تم حساب التكرارات والنسب المئوية لإفراد عينة الدراسة وتتمثل في المعلومات الديموغرافية

تشمل:

- النوع ويشمل (ذكر- انثى)
- الفئة العمرية وتشمل (اقل من ٣٠ سنة - من ٣٠ الى ٤٠ سنة - من ٤٠ الى ٥٠ سنة - ٥٠ سنة فأكثر)
- المؤهل العلمي وتشمل (متوسط - ثانوي - جامعي)
- سنوات الخبرة وتشمل (اقل من ٥ سنوات - من ٥ الى ١٠ سنوات - من ١٠ الى ١٥ سنة - من ١٥ سنة فأكثر)
- التحكم في الحاسوب ويشمل (ضعيف - متوسط - مرتفع)

## توصيف عينة البحث

والفقرات التالية توضح تصنيف العينة ومحل الدراسة كما يلي:

| المتغير           | فئات المتغير      | العدد | النسبة من اجمالي العينة |
|-------------------|-------------------|-------|-------------------------|
| النوع             | ذكر               | 14    | 46.7%                   |
|                   | انثى              | 16    | 53.3%                   |
| إجمالي            |                   | 30    | 100%                    |
| الفئة العمرية     | اقل من ٣٠ سنة     | 18    | 60%                     |
|                   | من ٣٠ الى ٤٠ سنة  | 9     | 30%                     |
|                   | من ٤٠ الى ٥٠ سنة  | 2     | 6.7%                    |
|                   | ٥٠ سنة فأكثر      | 1     | 3.3%                    |
| إجمالي            |                   | 30    | 100%                    |
| المؤهل العلمي     | متوسط             | 0     | 00%                     |
|                   | ثانوي             | 11    | 36.7%                   |
|                   | جامعي             | 19    | 63.3%                   |
| إجمالي            |                   | 30    | 100%                    |
| سنوات الخبرة      | اقل من ٥ سنوات    | 18    | 60%                     |
|                   | من ٥ الى ١٠ سنوات | 3     | 10%                     |
|                   | من ١٠ الى ١٥ سنة  | 2     | 6.7%                    |
|                   | ١٥ سنة فأكثر      | 7     | 23.3%                   |
| اجمالي            |                   | 30    | 100%                    |
| التحكم في الحاسوب | ضعيف              | 2     | 6.7%                    |
|                   | متوسط             | 16    | 53.3%                   |
|                   | مرتفع             | 12    | 40%                     |

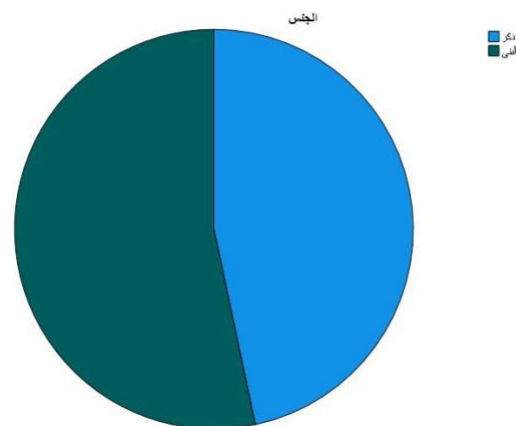
|      |    |        |
|------|----|--------|
| 100% | 30 | إجمالي |
|------|----|--------|

المصدر من اعداد الباحث بالاعتماد على النتائج الإحصائية للدراسة الميدانية .

جدول ٥

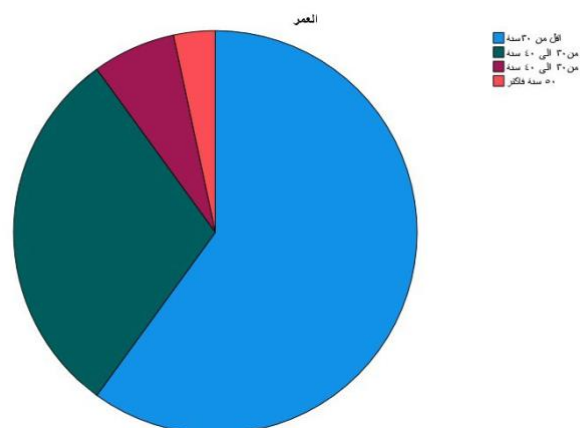
من بيانات الجدول السابق تم استخلاص النتائج التالية:

بالنسبة للتوزيع حسب الجنس: النتائج الإحصائية أن عدد الذكور في العينة اقل من عدد الإناث, حيث بلغ عدد ذكور 14 مما يشكل نسبة 46.7% من إجمالي العينة , في حين عدد الإناث 16 مما يشكل 53.3% من العينة , كما هو موضح في الشكل التالي:



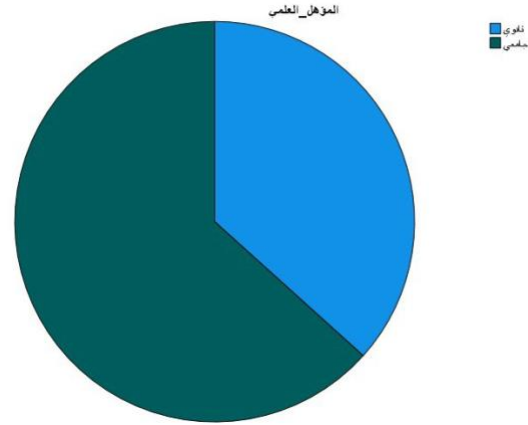
الشكل ٤ : تصنيف العينة وفقا للجنس

اما بالنسبة للتوزيع حسب العمر: فقد أظهرت النتائج الإحصائية انه 18 شخص أقل من 30 سنة وهو ما يعادل 60% من إجمالي العينة في حين أن 9 أشخاص من 30 إلى 40 سنة أي ما يعادل 30% من العينة كما أنه 2 تتراوح أعمارهم بين ٤٠ إلى 50 سنة مما يعادل 6.7% من العينة وأخيرا هناك شخص 1 واحد يتراوح عمره من 50 سنة فأكثر وهو ما يشكل 3.3% من إجمالي العينة. كما هو موضح في الشكل التالي:



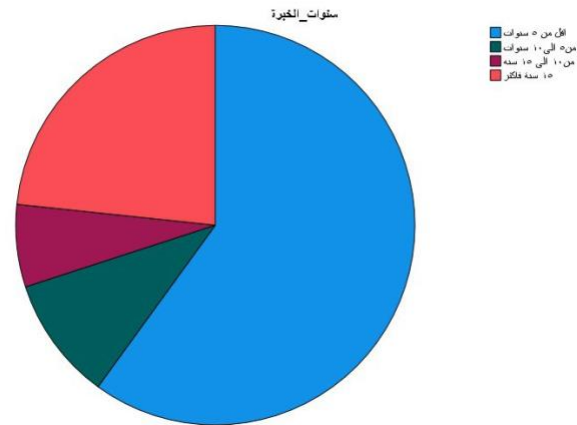
الشكل ٥ : تصنيف العينة وفقا للعمر

اما بالنسبة للتوزيع حسب المؤهل العلمي: فقد أظهرت النتائج الإحصائية ان 0 من افراد العينة حاصلون على شهادة متوسط مما يمثل 0% من حجم العينة. بينما هناك 11 شخص حاصلون على شهادة ثانوي مما يمثل 36.7% من العينة. اما بالنسبة للمؤهل الجامعي بلغ عدد الأشخاص 19 شخص وهو ما يعادل 63.3% من حجم العينة كما هو موضح في الشكل التالي:



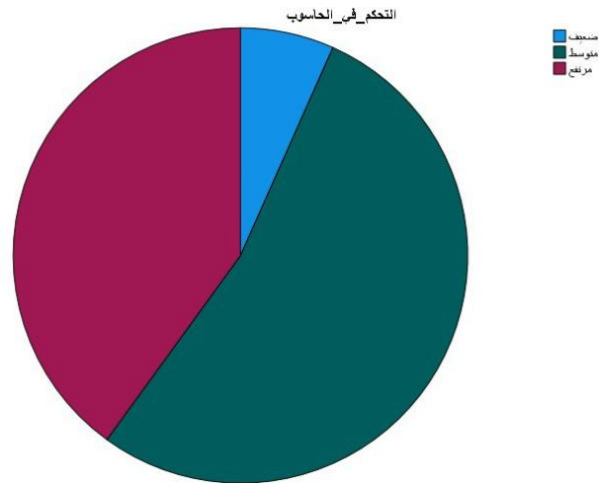
الشكل ٦: تصنيف العينة وفقا للمؤهل العلمي

اما بالنسبة للتوزيع حسب سنوات الخبرة : فقد أظهرت النتائج الإحصائية ان 18 شخص اقل من خمس سنوات مما يمثل 60% من اجمالي العينة ,بينما هناك 3 أشخاص مدة خبراتهم تتراوح ما بين خمس إلى 10 سنوات ما يعادل 10% من إجمالي العينة ,أما بالنسبة للأفراد الذين تروح مدة خبرتها من 10 إلى 15 سنة وعددهم 2 وهو ما يمثل 6.7% من اجمالي العينة ,وفيما يتعلق بما لديهم خبرة تفوق الخمسة 10 سنة فقد تبين أنهم 7 أشخاص مما يشكل 23.3% من إجمالي العينة كما هو موضح في الشكل التالي:



الشكل ٧: تصنيف العينة وفقا لسنوات الخبرة

بالنسبة للتوزيع حسب التحكم في الحاسوب: فقد أظهرت النتائج الاحصائية انه 2 اشخاص لديهم خبرة ضعيفة مما يعادل 6.7% من اجمالي العينة, بينما هناك 16 شخص بمعدل 53.3% لديهم خبرة متوسطة وفيما يتعلق بالخبرة المرتفعة فهم 12 شخص بمعدل 40% من إجمالي العينة كما هو موضح في الشكل التالي :



الشكل ٨: تصنيف العينة وفقا للتحكم في الحاسوب

### 4.3. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات

من أجل التحقق من صدق وثبات المقاييس المستخدمة في الدراسة، تم اختبار صدق الاتساق الداخلي للاستبيانات المستخدمة لقياس متغيرات الدراسة، بالإضافة إلى قياس الصدق التقاربي عن طريق قياس متوسط التباين المستخرج. بينما تم قياس ثبات المقاييس المستخدمة في الدراسة عن طريق قياس كل من الفا كرونباخ Cronbach's alpha، من خلال نموذج المعادلة البنائية، باستخدام برنامج التحليل الإحصائي SPSS بالإصدار 28. الفقرات والجداول التالية توضح ذلك.

#### 4.3.1 صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة:

من أجل التحقق من صدق وثبات المقاييس المستخدمة في الدراسة، بالإضافة إلى قياس الصدق التقاربي عن طريق قياس متوسط التباين المستخرج (Average Variance Extracted)

**صدق الاتساق الداخلي:** يقصد به مدى اتساق كل عبارة من عبارات الاستبانة للمتغير الذي ينتمي إليه، لذا قامت الباحثة بقياس الاتساق الداخلي للاستبيانات من خلال حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمتغير التي تنتمي إليه، وفقا للدراسة (Kaiser 1974) معامل الارتباط اقل من 5,0 يتم حذفها من ال استبانة.

**الصدق التقاربي: Convergent Validity** يتم قياس متوسط التباين بين العبارات التي تقيس نفس المقاييس، وذلك عن طريق احتساب متوسط التباين المستخرج التي يجب أن تكون قيمتها اكبر من 5,0 الجداول التالية توضح النتائج الإحصائية الخاصة ب (معاملات الارتباط الانحراف المعياري) قيمة T المحسوبة وقيمة P value بين درجة كل عبارة الدرجة الكلية للمتغير لقياس صدق الاتساق الداخلي للاستبيانات. كذلك احتساب قيمة متوسطة التباين المستخرج لقياس الصدق التقاربي للاستبيانات وذلك من خلال نموذج المعادلة البنائية SPSS بالإصدار 28 كما يلي:

| Variable<br>المتغير             |                                  | Statements<br>العبارات | KMO  | Facto loadings<br>معامل الارتباط | Standard Dealation<br>الانحراف المعياري | p<br>Values | Average variance<br>Extracted<br>متوسط التباين المستخرج |      |
|---------------------------------|----------------------------------|------------------------|------|----------------------------------|-----------------------------------------|-------------|---------------------------------------------------------|------|
| First variable<br>المتغير الأول | First dimension<br>البعد الاول   | A1                     | .585 | .584                             | .844                                    | 0.0         | 3.608                                                   | .934 |
|                                 |                                  | A2                     |      | .601                             | .887                                    | 0.0         |                                                         |      |
|                                 |                                  | A3                     |      | .627                             | .718                                    | 0.0         |                                                         |      |
|                                 |                                  | A4                     |      | .667                             | .730                                    | 0.0         |                                                         |      |
|                                 |                                  | A5                     |      | .497                             | .932                                    | 0.0         |                                                         |      |
|                                 | Second dimension<br>البعد الثاني | B1                     |      | .732                             | 1.070                                   | 0.0         | .685                                                    |      |
|                                 |                                  | B2                     |      | .619                             | 1.112                                   | 0.0         |                                                         |      |
|                                 |                                  | B3                     |      | .639                             | .828                                    | 0.0         |                                                         |      |
|                                 |                                  | B4                     |      | .647                             | 1.102                                   | 0.0         |                                                         |      |
|                                 |                                  | B5                     |      | .746                             | .968                                    | 0.0         |                                                         |      |
|                                 | Third dimension<br>البعد الثالث  | C1                     |      | .710                             | .900                                    | 0.0         | .256                                                    |      |
|                                 |                                  | C2                     |      | .749                             | .899                                    | 0.0         |                                                         |      |
|                                 |                                  | C3                     |      | .395                             | .868                                    | 0.0         |                                                         |      |
|                                 |                                  | C4                     |      | .689                             | .900                                    | 0.0         |                                                         |      |
|                                 | Fourth dimension<br>البعد الرابع | D1                     |      | .801                             | .898                                    | 0.0         | 0.095                                                   |      |
|                                 |                                  | D2                     |      | .796                             | .964                                    | 0.0         |                                                         |      |
|                                 |                                  | D3                     |      | .714                             | .898                                    | 0.0         |                                                         |      |
|                                 |                                  | D4                     |      | .624                             | .964                                    | 0.0         |                                                         |      |
|                                 | Fifth dimension<br>البعد الخامس  | E1                     |      | .809                             | .855                                    | 0.0         | .025                                                    |      |
|                                 |                                  | E2                     |      | .656                             | .844                                    | 0.0         |                                                         |      |
|                                 |                                  | E3                     |      | .713                             | 971                                     | 0.0         |                                                         |      |

|                                         |                                     |     |      |      |        |     |       |      |
|-----------------------------------------|-------------------------------------|-----|------|------|--------|-----|-------|------|
|                                         |                                     | E4  |      | .692 | .855   | 0.0 |       |      |
|                                         |                                     | E5  |      | .752 | .915   | 0.0 |       |      |
| Second<br>Variable<br>المتغير<br>الثاني | First<br>dimension<br>البعد الاول   | BA1 | .625 | .673 | .1.311 | 0.0 | 3.021 | .907 |
|                                         |                                     | BA2 |      | .664 | 1.202  | 0.0 |       |      |
|                                         |                                     | BA3 |      | .821 | 1.252  | 0.0 |       |      |
|                                         |                                     | BA4 |      | .872 | 1.270  | 0.0 |       |      |
|                                         |                                     | BA5 |      | .765 | 1.303  | 0.0 |       |      |
|                                         | Second<br>dimension<br>البعد الثاني | BB1 |      | .899 | 1.184  | 0.0 | .471  |      |
|                                         |                                     | BB2 |      | .930 | 1.055  | 0.0 |       |      |
|                                         |                                     | BB3 |      | .402 | .944   | 0.0 |       |      |
|                                         |                                     | BB4 |      | .834 | 1.040  | 0.0 |       |      |
|                                         |                                     | BB5 |      |      | 1.252  | 0.0 |       |      |
|                                         | Third<br>dimension<br>البعد الثالث  | BC1 |      | .799 | .944   | 0.0 | .114  |      |
|                                         |                                     | BC2 |      | .658 | .937   | 0.0 |       |      |
|                                         |                                     | BC3 |      | .645 | .850   | 0.0 |       |      |
|                                         |                                     | BC4 |      | .676 | .887   | 0.0 |       |      |
|                                         | Fourth<br>dimension<br>البعد الرابع | BE1 |      | .538 | .776   | 0.0 | .021  |      |
|                                         |                                     | BE2 |      | .520 | 1.048  | 0.0 |       |      |
|                                         |                                     | BE3 |      | .272 | 1.098  | 0.0 |       |      |
|                                         |                                     | BE4 |      | .340 | 1.066  | 0.0 |       |      |

المصدر: من اعداد الباحث بناء على نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية . جدول ٦

## يتضح من الجدول بالأعلى:

**مقياس تطبيق المتغير الأول:** جميع معاملات الارتباط بين كل العبارات ترتبط ارتباط قوي مع المتغير التابع لها (تحفيز الافراد) عند قيم أكبر من 0,7 بالإضافة إلى أن قيم كل معاملات الارتباط للعبارات دالة إحصائياً عند مستوى مئوية اقل من 0,001 وفقاً لذلك فقد تحقق صدق الاتساق الداخلي للمقياس. كذلك، من النتائج بالأعلى المتعلقة بقيمة متوسط التباين المستخرجة. يتضح ان قيمة المتغير (نظام معلومات الموارد البشرية ) هو 0,934 0,5 وفقاً لذلك، فقد تحقق الصدق التقاربي للاستبانة.

**مقياس تطبيق المتغير الثاني:** جميع معاملات الارتباط بين العبارات التي تقيس (نظام معلومات الموارد البشرية) قيمتها أكبر من 0,7 بالإضافة إلى أنه قيم كل معاملات الارتباط العبارات دالة إحصائياً عند مستوى معنوية اقل من 0,001 وفقاً لذلك فقد تحقق صدق الاتساق الداخلي للمقياس بأبعاده الخمس. كذلك، من النتائج بالأعلى المتعلقة بقيمة متوسط التباين المستخرج. لمتغير (تحفيز الافراد) ككل الذي يساوي 0,097 كذلك قيم متوسط التباين المستخرج (نظام معلومات الموارد البشرية) هي 3,021 ، 0,471 0,114 ، 0,021 على الترتيب. وفقاً لذلك، فقد تحقق الصدق التقاربي للاستبانة.

## 4.3.2 ثبات آداه الدراسة:

يشير ثبات الاستبيان إلى الاستقرار في نتائج الاستبيان وعدم تغييرها بشكل كبير فيما لو تم إعادة توزيعها على أفراد العينة عدة مرات خلال فترة زمنية محددة. لقياس ثبات الاستبيانات المستخدمة لقياس متغيرات الدراسة، تم احتساب قيم الفا كرون باخ بواسطة SPSS الإصدار 28 . يجب أن تكون القيمة اكبر من 0.7 حتى يتحقق الثبات للمقياس.

| Variable<br>المتغير               |                                  | Number of Statements<br>عدد العبارات | Cronbach's alpha |      |
|-----------------------------------|----------------------------------|--------------------------------------|------------------|------|
| First variable<br>المتغير الأول   | First dimension<br>البعد الاول   | 5                                    | .929             | .935 |
|                                   | Second dimension<br>البعد الثاني | 5                                    | .925             |      |
|                                   | Third dimension<br>البعد الثالث  | 4                                    | .928             |      |
|                                   | Fourth dimension<br>البعد الرابع | 4                                    | .926             |      |
|                                   | Fifth dimension<br>البعد الخامس  | 5                                    | .924             |      |
| Second Variable<br>المتغير الثاني | First dimension<br>البعد الاول   | 5                                    | .851             | .879 |
|                                   | Second dimension<br>البعد الثاني | 5                                    | .842             |      |
|                                   | Third dimension<br>البعد الثالث  | 4                                    | .865             |      |
|                                   | Fourth dimension<br>البعد الرابع | 4                                    | .887             |      |

(نظم معلومات الموارد البشرية وابعادها): أظهرت النتائج الإحصائية ان قيم الفا كورن باخ هي (0.924, 0.926, 0.28, 0.925, 0.929) مما يدل على ان جميع القيم أكبر من 0.7 وفقاً لـ(هير واخرون)، فقد تحقق ثبات المقياس.

(تحفيز الافراد وابعادها): أظهرت النتائج الإحصائية ان قيم الفا كورن باخ هي (0.887, 0.865, 0.842, 0.851) مما يدل على ان جميع القيم أكبر من 0.7 وفقاً لـ(هير واخرون)، فقد تحقق ثبات المقياس.

وفقاً للنتائج الإحصائية بالأعلى، التي اثبتت صدق وثبات المقاييس المستخدمة في الدراسة الحالية، مما يعني إمكانية الاعتماد على نتائجها وصلاحيه هذه الاستبانات للتطبيق والوثوق بها، في اجراء التحليلات الخاصة باختبار فرضيات الدراسة.

#### 4.4. الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث)

قد تم قياس استجابات افراد العينة لفقرات المقياس، طبقاً لمقياس ليكرت الخماسي، وفقاً لما يلي:

| غير موافق بشدة | غير موافق | محايد | موافق | موافق بشدة |
|----------------|-----------|-------|-------|------------|
| 1              | 2         | 3     | 4     | 5          |

جدول ٨

حساب مستوى الأهمية وفقاً للمعادلة التالية:

م حساب الوزن النسبي المقابل لكل فئة عن طريق ضرب المتوسط الحسابي في  $100/5 = \%$

يوضح جدول دلالة المتوسطات الحسابية، كما يلي:

| مستوى (درجة)<br>الممارسة/ الأهمية | الوزن النسبي %     | النتيجة<br>(الاتجاه العام) | قيمة المتوسط الحسابي |
|-----------------------------------|--------------------|----------------------------|----------------------|
| منخفض جدا                         | من 20 الى اقل 36%  | غير موافق بشدة             | من 1 الى اقل 1.80    |
| منخفض                             | من 36 الى اقل 52%  | غير موافق                  | من 1.80 الى اقل 2.60 |
| متوسط                             | من 52 الى اقل 68%  | محايد                      | من 2.60 الى اقل 3.40 |
| مرتفع                             | من 68 الى اقل 84%  | موافق                      | من 3.40 الى اقل 4.20 |
| مرتفع جدا                         | من 84 الى اقل 100% | موافق بشدة                 | من 4.20 الى اقل 5    |

جدول ٩

يوضح الجدول التالي التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة، والذي يتضمن الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لكل متغير باستخدام مقياس ليكرت الخماسي ، يعتمد هذا التحليل على الجدول الذي يعرض دلالة المتوسط الحسابي، حيث يتم تفسير دلالة المتوسط الحسابي الموضح في الجدول أعلاه لتحديد مستوى تطبيق نظام معلومات الموارد البشرية وأبعادها بالإضافة إلى مستوى تحفيز الافراد وأبعادها، وذلك وفقا لآراء عينة الدراسة.

وتم توضيح ذلك كما يلي.

| المتغير           |                                | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الوزن النسبي | مستوى<br>الاهمية |
|-------------------|--------------------------------|-----------------|-------------------|--------------|------------------|
| المتغير<br>الاول  | تخطيط الموارد                  | 3.79            | .609              | 75.8%        | مرتفع            |
|                   | التوظيف                        | 3.57            | .837              | 71.4%        | مرتفع            |
|                   | التعويضات                      | 3.62            | .706              | 72.4%        | مرتفع            |
|                   | التدريب                        | 3.65            | .762              | 73%          | مرتفع            |
|                   | تقييم الاداء                   | 3.52            | .710              | 70.4%        | مرتفع            |
|                   | نظم معلومات الموارد<br>البشرية | 3.64            | .620              | 72.8%        | مرتفع            |
| المتغير<br>الثاني | الحوافز المادية                | 3.15            | 1.123             | 63%          | متوسط            |
|                   | الحوافز المعنوية               | 3.68            | .898              | 73.6%        | مرتفع            |
|                   | الحوافز الذاتية                | 3.84            | .786              | 76.8%        | مرتفع            |
|                   | الحوافز السلبية                | 3.33            | .638              | 66.6%        | متوسط            |
|                   | تحفيز الافراد                  | 3.49            | .702              | 69.8%        | مرتفع            |

تظهر نتائج توصيف عينة الدراسة بنسبة لي المتغير المستقل نظم معلومات الموارد البشرية أن الاتجاه العام لمفردات العينة يميل إلى موافقة مرتفعة، مما يشير إلى تحقيق عالٍ لممارسات نظم معلومات الموارد البشرية ، حيث بلغ المتوسط الحسابي لي المتغير ككل 3.64، مع نسبة موافقة بلغت 72.8% وانحراف معياري قدره 620. كما أظهرت النتائج الإحصائية الوصفية أن الاتجاه العام لجميع الأبعاد (تخطيط الموارد، التوظيف، والتعويضات ، والتدريب وتقييم الاداء) من قبل مفردات العينة هو مستوى مرتفع من الموافقة، مما يعكس مستوى تطبيق مرتفع لنظم معلومات الموارد البشرية.

أما بالنسبة لأبعاد نظم معلومات الموارد البشرية فقد كانت النتائج على النحو التالي: بعد تخطيط الموارد بلغ المتوسط الحسابي 3.79 مع نسبة موافقة 75% وانحراف معياري 609.، اما بعد التوظيف بلغ المتوسط الحسابي 3.57 مع نسبة موافقة 71.4% وانحراف معياري 837. فيما بعد التعويضات قد بلغ المتوسط الحسابي 3.65 مع نسبة موافقة 72.4% وانحراف معياري 706. واما بعد التدريب بلغ المتوسط الحسابي 3.65 مع نسبة موافقة 73% وانحراف معياري 762. واما بعد تقييم الاداء بلغ المتوسط الحسابي 3.52 مع نسبة موافقة 70.4% وانحراف معياري 710.

تظهر هذه النتائج موافقة مرتفعة من قبل عينة الدراسة.

تظهر نتائج توصيف العينة المتغير التابع تحفيز الافراد أن الاتجاه العام لمفردات العينة يشير إلى نسبة موافقة مرتفعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي للمتغير ككل 3.49 مع نسبة موافقة 69.8% وانحراف معياري 702.

كما أظهرت النتائج الإحصائية الوصفية لإبعاد تحفيز الافراد ان الاتجاه العام للأبعاد (الحوافز المعنوية، والحوافز الذاتية) هو مرتفع من الموافقة ماعدا (الحوافز المادية، والحوافز السلبية) هو مستوى متوسط . بالنسبة للأبعاد المختلفة، كانت النتائج على النحو التالي: بعد الحوافز المادية كان المتوسط الحسابي 3.15 بنسبة موافقة 63% وانحراف معياري 1.123 وبعد الحوافز المعنوية كان المتوسط الحسابي 3.68 بنسبة موافقة 73% وانحراف معياري 898. وبعد الحوافز الذاتية كان المتوسط الحسابي 3.84 بنسبة موافقة 76.8% وانحراف معياري 786. وبعد الحوافز السلبية كان المتوسط الحسابي 3.33 بنسبة موافقة 66.6% وانحراف معياري 638. تشير هذه النتائج إلى أن معظم مفردات عينة الدراسة توافق على تطبيق تحفيز الافراد بشكل عام.

#### 4.5 معاملات الارتباط الخطي بين متغيرات الدراسة:

يعرض الجدول التالي معاملات الارتباط الخطي (لبيرسون) بين متغيرات الدراسة والتي تم قياسها باستخدام SPSS-V 28 وذلك على النحو التالي:

| Variable<br>المتغير |                        | تخطيط الموارد | التوظيف | الحوافز المادية | الحوافز المعنوية |
|---------------------|------------------------|---------------|---------|-----------------|------------------|
| تخطيط<br>الموارد    | Pearson<br>Correlation | 1             | .668**  | -.013-          | .029             |
|                     | Sig. (2-tailed)        |               | <.001   | .947            | .880             |
|                     | N                      | 30            | 30      | 30              | 30               |
| التوظيف             | Pearson<br>Correlation | .668**        | 1       | .194            | .102             |
|                     | Sig. (2-tailed)        | <.001         |         | .305            | .592             |
|                     | N                      | 30            | 30      | 30              | 30               |
| الحوافز المادية     | Pearson<br>Correlation | -.013-        | .194    | 1               | .773**           |
|                     | Sig. (2-tailed)        | .947          | .305    |                 | <.001            |
|                     | N                      | 30            | 30      | 30              | 30               |
| الحوافز المعنوية    | Pearson<br>Correlation | .029          | .102    | .773**          | 1                |
|                     | Sig. (2-tailed)        | .880          | .592    | <.001           |                  |
|                     | N                      | 30            | 30      | 30              | 30               |

جدول 11 معاملات الارتباط بين متغيرات الدراسة.

## الارتباط الخطي بين نظام معلومات الموارد البشرية وابعادها وتحفيز الافراد

تبين وجود ارتباط معنوي قوي (0.668) بين نظام معلومات الموارد البشرية وابعادها وتحفيز الافراد عند مستوى اقل من (0.01).

تبين وجود ارتباط معنوي قوي بين كل بعد من ابعاد نظام معلومات الموارد البشرية (تخطيط الموارد، التوظيف، الحوافز المادية، الحوافز المعنوية) عند معامل ارتباط 0.668، 0.773، كمتغيرات مستقلة عند مستوى دلالة اقل من (0.01)

يلاحظ مما سبق ان قيم معاملات الارتباط بين متغيرات الدراسة مرتفعة، ومما يدل على قوة هذا الارتباط. الارتباط الخطي بين ابعاد نظام معلومات الموارد البشرية وبين متغيرات تحفيز الافراد ككل، وبين بعضها البعض:

يتضح من نتائج الجدول السابق وجود ارتباط موجب معنوي بين نظام معلومات الموارد البشرية وبين ابعادها عند مستوى دلالة (0.01).

### 4.6. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج

يتعلق هذا الجزء باختبار صحة الفرضية الرئيسية للدراسة وما يتبعه من فروض فرعية، ويتم عرض النتائج الإحصائية التي تم التوصل إليها باستخدام كل من الحزم الإحصائية SPSS V.28 على النحو التالي:

#### 4.6.1 الفرضية الرئيسية للدراسة:

هناك علاقة معنوية موجبة بين نظام معلومات الموارد البشرية ومستوى تحفيز الأفراد في المنظمة.

#### الفرضية الفرعية الأولى Ha:

هناك علاقة معنوية موجبة بين نظام معلومات الموارد البشرية وبين التخطيط للموارد

#### الفرضية الفرعية الثانية Hb:

هناك علاقة معنوية موجبة بين نظام معلومات الموارد البشرية وبين التوظيف

#### الفرضية الفرعية الثالثة Hc:

هناك علاقة معنوية موجبة بين نظام معلومات الموارد البشرية وبين التعويضات

#### الفرضية الفرعية الرابعة Hd:

هناك علاقة معنوية موجبة بين نظام معلومات الموارد البشرية وبين التدريب

#### الفرضية الفرعية الخامسة He:

هناك علاقة معنوية موجبة بين نظام معلومات الموارد البشرية وبين تقييم الاداء

## 4.6.2 نتائج اختبار الفرضيات الرئيسية للدراسة:

ينص هذا الفرض على أنه " هناك علاقة معنوية موجبة بين نظام معلومات الموارد البشرية ومستوى تحفيز الأفراد في المنظمة." لاختبار هذا الفرض تم استخدام أسلوب تحليل الانحدار الخطى البسيط ( Simple linear Regression Analysis) والذي يعد أحد الأساليب الإحصائية المستخدمة لاختبار العلاقة بين متغيرين. في هذا السياق، تم تطبيق هذا الأسلوب لدراسة العلاقة بين نظام معلومات الموارد البشرية، تخطيط الموارد. ويهدف التحليل إلى تحديد ما إذا كانت هناك علاقة موجبة بين تطبيق ممارسات نظم معلومات الموارد البشرية في المؤسسة وبين مستوى تطبيق ممارسات تحفيز الاداء. من خلال هذا التحليل، يتم اختبار مدى تأثير، وكذلك قياس قوة واتجاه هذه العلاقة باستخدام المعاملات الإحصائية المستخلصة من نموذج الانحدار الخطى البسيط.

**Model Summary**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .813 <sup>a</sup> | .660     | .648              | .368                       |

a. Predictors: (Constant), تخطيط\_الموارد

**ANOVA<sup>a</sup>**

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.               |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|--------------------|
| 1     | Regression | 7.350          | 1  | 7.350       | 54.405 | <.001 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 3.783          | 28 | .135        |        |                    |
|       | Total      | 11.133         | 29 |             |        |                    |

a. Dependent Variable: المتغير\_الموارد\_البشرية

b. Predictors: (Constant), تخطيط\_الموارد

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |               | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients Beta | t     | Sig.  | 95.0% Confidence Interval for B |             |
|-------|---------------|-----------------------------|------------|--------------------------------|-------|-------|---------------------------------|-------------|
|       |               | B                           | Std. Error |                                |       |       | Lower Bound                     | Upper Bound |
| 1     | (Constant)    | .509                        | .430       |                                | 1.182 | .247  | -.373                           | 1.390       |
|       | تخطيط_الموارد | .827                        | .112       | .813                           | 7.376 | <.001 | .597                            | 1.056       |

a. Dependent Variable: المتغير\_الموارد\_البشرية

$$R = 0.813$$

$$R^2 = 0.660$$

تحفيز الافراد

نظم معلومات الموارد البشرية

نموذج اختبار الفرضية الرئيسية

## يتضح من الجدول بالأعلى ما يلي:

- يشير مستوى المعنوية لاختبار (F) والذي يساوي (sig) اقل من (0.01) ، مما يدل على ان نموذج الانحدار الخطى البسيط ذو دلالة معنوية عند مستوى 0.01 .
  - تشير قيمة معامل الارتباط ( $R = 0.813$ ) إلى وجود ارتباط إيجابي قوي بين نظام معلومات الموارد البشرية بشكل عام وتحفيز الافراد.
  - يوضح معامل التحديد المعدل ( $R^2$ ) ان حوالي 66% من التباين الحاصل في تحفيز الافراد يمكن تفسيره من خلال التباين في مستوى نظام معلومات الموارد البشرية.
  - تشير قيمة (ت) (T-Value) إلى معنوية معامل الانحدار بيتا (B)، حيث ان مستوى الدلالة المحسوب لاختبار (ت) اقل من (0.02).
- وبناء على النتائج السابقة يتم قبول صحة الفرض الرئيسي الذي ينص على وجود علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين نظام معلومات الموارد البشرية (إجمالاً) كمتغير مستقل و تحفيز الافراد كمتغير تابع.

## نتائج اختبار الفرض الفرعي الأول والثاني والثالث والرابع والخامس للدراسة:

ينص هذا الفرض الفرعي الأول على أنه "توجد علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين نظام معلومات الموارد البشرية تخطيط الموارد في المنظمة." يختبر هذا الفرض العلاقات المباشرة بين نظام معلومات الموارد البشرية محل الدراسة كمتغير مستقل ، ومستوى تحفيز الأفراد كمتغير تابع. أثبتت صحة هذه الدراسة السابقة بعنوان بعنوان "أثر نظام نظم المعلومات الإدارية في تخطيط الموارد البشرية" مصدر هذه الدراسة يعود إلى رسالة ماجستير قدمت في جامعة القرآن الكريم والعلوم الإسلامية في السودان. المصدر حاجي وآخرون.

ينص هذا الفرض الفرعي الثاني على أنه "توجد علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين نظام معلومات الموارد البشرية والتوظيف." يختبر هذا الفرض العلاقات المباشرة بين نظام معلومات الموارد البشرية محل الدراسة كمتغير مستقل ، ومستوى التوظيف كمتغير تابع. كما اثبتت الدراسة السابقة بعنوان " معلومات الموارد البشرية وعلاقته بوظائف إدارة الموارد البشرية " اعد الدراسة الكاتب شاكرا ثلجي سليمان الحنيطي

ينص هذا الفرض الفرعي الثالث على أنه "توجد علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين نظام معلومات الموارد البشرية التعويضات." يختبر هذا الفرض العلاقات المباشرة بين نظام معلومات الموارد البشرية محل الدراسة كمتغير مستقل ، والتعويضات كمتغير تابع. الدراسة السابقة بعنوان أثر نظام معلومات الموارد البشرية على تسير الأجور والرواتب

ينص هذا الفرض الفرعي الرابع على أنه "توجد علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين نظام معلومات الموارد البشرية والتدريب في المنظمة." يختبر هذا الفرض العلاقات المباشرة بين نظام معلومات الموارد البشرية محل الدراسة كمتغير مستقل , التدريب كمتغير تابع. كما اثبتت الدراسة السابقة بعنوان "أثر نظم معلومات الموارد البشرية على تدريب العاملين" اعدت هذه الدراسة نداء عبد الحليم قطيشات

ينص هذا الفرض الفرعي الخامس على أنه "توجد علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين نظام معلومات الموارد البشرية تقييم الاداء." يختبر هذا الفرض العلاقات المباشرة بين نظام معلومات الموارد البشرية محل الدراسة كمتغير مستقل , وتقييم الأداء كمتغير تابع. كما اثبتت الدراسة السابقة بعنوان " جودة نظم معلومات الموارد البشرية وأثرها على الأداء الوظيفي "دراسة ميدانية

ولاختبار هذه الفرضيات الفرعية تم استخدام أسلوب تحليل الانحدار الخطي البسيط

## :Simple linear Regression Analysis

### Model Summary

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .999 <sup>a</sup> | .999     | .999              | .023                       |

a. Predictors: (Constant), تقييم\_الأداء, تخطيط\_الموارد, الوظيف, المعويضات, التدريب

### ANOVA<sup>a</sup>

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F        | Sig.               |
|-------|------------|----------------|----|-------------|----------|--------------------|
| 1     | Regression | 11.120         | 5  | 2.224       | 4215.305 | <.001 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | .013           | 24 | .001        |          |                    |
|       | Total      | 11.133         | 29 |             |          |                    |

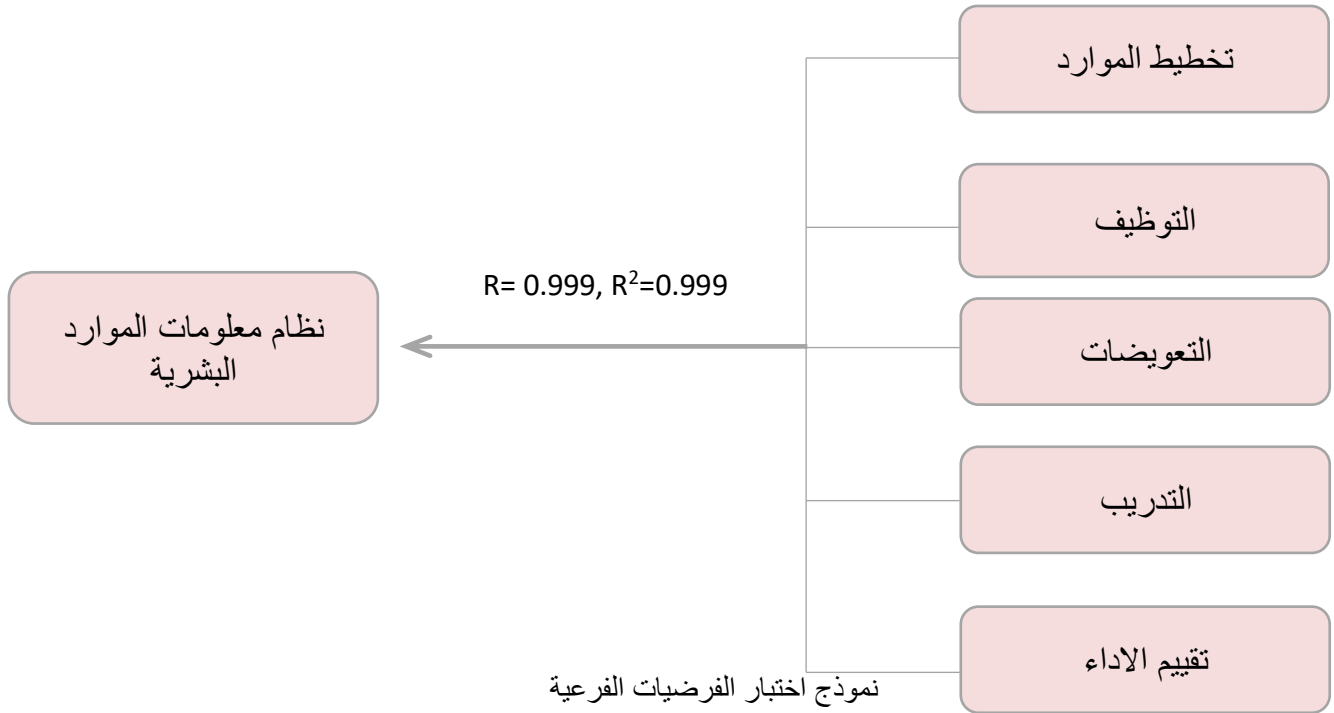
a. Dependent Variable: المتغير\_الموارد\_البشرية

b. Predictors: (Constant), تقييم\_الأداء, تخطيط\_الموارد, الوظيف, المعويضات, التدريب

### Coefficients<sup>a</sup>

| Model |               | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig.  | 95.0% Confidence Interval for B |             |
|-------|---------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|-------|---------------------------------|-------------|
|       |               | B                           | Std. Error | Beta                      |        |       | Lower Bound                     | Upper Bound |
| 1     | (Constant)    | -.031                       | .028       |                           | -1.088 | .288  | -.090                           | .028        |
|       | تخطيط_الموارد | .242                        | .010       | .238                      | 23.975 | <.001 | .221                            | .263        |
|       | الوظيف        | .222                        | .007       | .300                      | 29.681 | <.001 | .207                            | .238        |
|       | المعويضات     | .185                        | .010       | .211                      | 18.488 | <.001 | .164                            | .205        |
|       | التدريب       | .193                        | .011       | .237                      | 17.390 | <.001 | .170                            | .216        |
|       | تقييم_الأداء  | .168                        | .012       | .192                      | 13.430 | <.001 | .142                            | .194        |

a. Dependent Variable: المتغير\_الموارد\_البشرية



يتضح من الجدول الأعلى:

- يشير مستوى المعنوية لاختبار (F) والذي يساوي (sig) اقل من (0.01) ، مما يدل على ان نموذج الانحدار الخطى البسيط ذو دلالة معنوية عند مستوى 0.01 .
- تشير قيمة معامل الارتباط ( $R = 0.999$ ) إلى وجود ارتباط إيجابي قوي بين ابعاد نظام معلومات الموارد البشرية (تخطيط الموارد, التوظيف , التعويضات , التدريب, وتقييم الأداء)
- يوضح معامل التحديد المعدل ( $R^2$ ) ان حوالي 99% من التباين الحاصل في تحفيز الافراد يمكن تفسيره من خلال التباين في ابعاد نظام معلومات الموارد البشرية.
- تشير قيمة (ت) (T-Value) إلى معنوية معامل الانحدار بيتا (B)، حيث ان مستوى الدلالة المحسوب لاختبار (ت) اقل من (0.02).
- وبناء على النتائج السابقة يتم قبول صحة الفرضيات الخمسة التي تنص على وجود علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين نظام معلومات الموارد البشرية وتخطيط الموارد،
- اما بالنسبة للفرضية الفرعية الثانية تنص على أنه "توجد علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين نظام معلومات الموارد البشرية والتوظيف." يختبر هذا الفرض العلاقات المباشرة بين نظام معلومات الموارد البشرية محل الدراسة كمتغير مستقل , ومستوى التوظيف كمتغير تابع.

ينص هذا الفرض الفرعي الثالث على أنه "توجد علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين نظام معلومات الموارد البشرية التعويضات." يختبر هذا الفرض العلاقات المباشرة بين نظام معلومات الموارد البشرية محل الدراسة كمتغير مستقل , التعويضات كمتغير تابع.

ينص هذا الفرض الفرعي الرابع على أنه "توجد علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين نظام معلومات الموارد البشرية والتدريب في المنظمة." يختبر هذا الفرض العلاقات المباشرة بين نظام معلومات الموارد البشرية محل الدراسة كمتغير مستقل , التدريب كمتغير تابع.

ينص هذا الفرض الفرعي الخامس على أنه "توجد علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين نظام معلومات الموارد البشرية تقييم الاداء." يختبر هذا الفرض العلاقات المباشرة بين نظام معلومات الموارد البشرية محل الدراسة كمتغير مستقل , وتقييم الأداء كمتغير تابع.

#### 4.6. الخاتمة

تظهر هذه الدراسة أن تطبيق نظام معلومات الموارد البشرية يمكن أن يكون له تأثير كبير على تحسين تحفيز الافراد في المؤسسات. وقد أظهرت النتائج انه جميع المقاييس المستخدمة تتمتع به مؤشرات عالية من الثبات والصدق مما يعزز من الموثوقية البيانات المستخدمة في الدراسة. بعد التأكد من الموثوقية المقاييس تم اختبار الفرض الرئيسي في الدراسة والذي ينص على وجود علاقة ارتباطية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين نظام معلومات الموارد البشرية وتحفيز الأفراد بالإضافة إلى ذلك تم اختبار مجموعة من الفرضيات الفرعية المتعلقة بتأثير أبعاد مختلفة من نظام معلومات الموارد البشرية.

تؤكد النتائج الإحصائية التي تم الحصول عليها في هذا الفصل على ما لخصت إليه الفصول السابقة من الدراسة حيث أثبتت أن نظام معلومات الموارد البشرية تلعب دورا محوريا في تحفيز الافراد في مؤسسة بكر باسنبل لخدمة المعتمرين في مكة المكرمة خلال هذه النتائج يمكن تقديم التوصيات العملية التي سيتم عرضها في الفصل الختامي والتي تهدف إلى تحسين ممارسات نظام معلومات الموارد البشرية في تحفيز الافراد بشكل فعال.

هذه التوصيات ستكون قائمة على النتائج المستخلصة من الدراسة الميدانية والتحليل الإحصائي الذي تم تنفيذها مما يعزز من فعالية تطبيق هذه التوصيات في الواقع العملي.

## 5. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات

## 5.1. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية

## 5.2. توصيات الدراسة

### 5.3. الخاتمة

## المراجع

- & أ. د تومي ميلود. دور نظام معلومات الموارد البشرية في تدريب الموارد البشرية. أ. زاوي صورية. (بلا تاريخ).
- العيدي. دور نظام معلومات الموارد البشرية في تحفيز الافراد (Master's thesis). ISO 690. (بلا تاريخ).
- العيدي. دور نظام معلومات الموارد البشرية في تحفيز الافراد (Master's thesis). ISO 690. (بلا تاريخ).
- & بوعلاق حليلة. (2014). دور التحفيز في تحقيق الرضا الوظيفي لدى الأفراد العاملين في المؤسسات الاقتصادية. بوعلاق مريم. (بلا تاريخ).
- & بوعلاق حليلة. (2014). دور التحفيز في تحقيق الرضا الوظيفي لدى الأفراد العاملين في المؤسسات الاقتصادية. بوعلاق مريم. (بلا تاريخ).
- & بوعلاق حليلة. (2014). دور التحفيز في تحقيق الرضا الوظيفي لدى الأفراد العاملين في المؤسسات الاقتصادية. بوعلاق مريم. (بلا تاريخ).
- & بوعلاق حليلة. (2014). دور التحفيز في تحقيق الرضا الوظيفي لدى الأفراد العاملين في المؤسسات الاقتصادية. بوعلاق مريم. (بلا تاريخ).
- عبد الحميد المغربي، نظم المعلومات الإدارية الأسس والمبادئ، المكتبة العصرية، المنصورة، مصر، 2006، ص328. (بلا تاريخ).
- V. G. (2010, Juillet). Impact de l'implantation d'un SIRH sur la GRH d'une PME. Revue Avenir N°37, pp. 329-350. Impact de l'implantation d'un SIRH sur la & Management GRH d'une PME : une étude longitudinale contextualiste et conventionnali Florence Laval. (بلا تاريخ).
- سلسبيل، جدواني، & دورصاف. (2023). دور نظام معلومات الموارد البشرية في تحقيق الإستدامة الاقتصادية للمؤسسة (Doctoral dissertation, جامعة الشهيد الشيخ العربي التبسي تبسة). محفوظي. (بلا تاريخ).
- & ميلود تومي. دور نظام معلومات الموارد البشرية في تقييم أداء الموارد البشرية في المؤسسة. صورية زاوي. (بلا تاريخ).
- ع. عامر، رياض محمد البدور، لميس، & إسماعيل الغرابلي. (2016). تأثير التحفيز في تحسين أداء الموظفين (دراسة عن منتزه العين للحياة البرية). مجلة الدراسات التجارية المعاصرة، 2(2)، 246-290. هاني القاسم. (بلا تاريخ).
- ع. عامر، رياض محمد البدور، لميس، & إسماعيل الغرابلي. (2016). تأثير التحفيز في تحسين أداء الموظفين (دراسة عن منتزه العين للحياة البرية). مجلة الدراسات التجارية المعاصرة، 2(2)، 246-290. هاني القاسم. (بلا تاريخ).
- حاجي. دور نظام معلومات الموارد البشرية في ادارة الموارد البشرية حالة مؤسسة ليند غاز-وحدة ورقلة (Doctoral dissertation).. (بلا تاريخ).
- & د. عبد السلام محمد المايل. (2022). معوقات تطوير نظام معلومات الموارد البشرية بالشركة الليبية للحديد والصلب مصراتة. مجلة الدراسات الاقتصادية، 5(1)، 35-48. أ. رمضان علي محمد ارحيم. (بلا تاريخ).
- Taylor, S. (2014). Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice: & ,M. J. Armstrong. Edition 13. Kogan page. (بلا تاريخ).
- Chhinzer, N. (2015). Management of human resources: The essentials. & ,G., Cole, N. D. Dessler. London: Pearson. (بلا تاريخ).
- Lengnick-Hall, M. L. (2011). Developing a capacity for organizational & ,C. A., Beck, T. E resilience through strategic human resource management. Human resource management review, 21(3), 243-255. (بلا تاريخ).
- Johnson, R. D. (Eds.). (2017). Human resource information systems: Basics, & ,M. J. Kavanagh. applications, and future directions. Sage Publications. (بلا تاريخ).

- Johnson, R. (2015). The influence of technology on & ,D. L., Deadrick, D. L., Lukaszewski, K. M the future of human resource management. Human resource management review, ISO 690 Stone .25(2), 216-231 .(بلا تاريخ)
- Tyson, S. (2011). Desired goals and actual outcomes of e-HRM. Human resource & ,E .ISO 690 Parry .management journal, 21(3), 335-354 .(بلا تاريخ)
- Ruël, H. J. (2009). Electronic Human Resource Management: challenges in the digital & ,T. V ISO .era. The international journal of human resource management, 20(3), 505-514 .(بلا تاريخ)
- Watson, T. (2000). Strategic exchange in the development of human resource & ,C .information systems (HRIS). New Technology, Work and Employment, 15(2), 108-122 .(بلا تاريخ)
- Fisher, S. L. (2013). An evidence-based review of e-HRM and strategic human & ,J. H ISO 690 .resource management. Human resource management review, 23(1), 18-36 .(2013) .Marler
- A. R. (2003). Human resource information systems: Backbone technology of contemporary .(2003) .ISO 690 Hendrickson .(human resources. Journal of Labor Research, 24(3
- K. S. (2001). The use of human resource information systems: a survey. Personnel review, .(2001) .ISO 690 Ball .30(6), 677-693
- Dulebohn, J. H. (2013). Emerging issues in theory and research on electronic human & ,D. L ISO .resource management (eHRM). Human Resource Management Review, 23(1), 1-5 .(2013) .690 Stone
- Leidner, D. E. (2001). Knowledge management and knowledge management systems: & ,M .ISO 690 Alavi .Conceptual foundations and research issues. MIS quarterly, 107-136 .(2001)
- Moritz, S. (2003). The impact of e-HR on the human resource management function. & ,M. L .(2003) .Lengnick-Hall .Journal of labor research, 24(3), 365
- .ISO 690 Ball .K. (2010). Workplace surveillance: An overview. Labor History, 51(1), 87-106 .(2010)
- Pritchard, R. D. (2006). Performance appraisal, performance management and & ,A. S improving individual performance: A motivational framework. Management and .(2006) .ISO 690 DeNisi .organization review, 2(2), 253-277
- Oakley, J. L. (2006). Information privacy in organizations: & ,B. J., Ballinger, G. A., Tangirala, S Empowering creative and extrarole performance. Journal of applied psychology, 91(1), .(2006) .ISO 690 Alge .221
- Kohl, H. (2016). Holistic approach for human resource & ,F., Galeitzke, M., Flachs, S .(2016) .ISO 690 Hecklau .management in Industry 4.0. Procedia cirp, 54, 1-6
- Moritz, S. (2003). The impact of e-HR on the human resource management function. & ,M. L .(2003) .ISO 690 Lengnick-Hall .Journal of labor research, 24(3), 365

[-human-resource-management/vitalsource.com/products.https://www](https://www.vitalsource.com/products/gary-dessler-v9780134237558))[VitalSource  
oai\_citation:1,Human Resource ] (gary-dessler-v9780134237558  
[-catalog/p/human-resource-pearson.com/en-us/subject.https://www](https://www.pearson.com/en-us/subject-catalog/p/human-resource-pearson.com/en-us/subject.https://www))[Management  
(9780134237527/management/P200000007671

([https://learn.mheducation.com/noe\\_employment\\_training.html](https://learn.mheducation.com/noe_employment_training.html)) [oai\_citation:1,Employee  
Training and Development]([https://www.mheducation.co.in/employee-training-and-  
development-9789355325648-india](https://www.mheducation.co.in/employee-training-and-development-9789355325648-india))

<https://search.mandumah.com/Record/894571>

<https://search.mandumah.com/Record/1065879>

<https://theses-algerie.com>

<https://search.mandumah.com/Record/894571>

<https://remahcenter.com/>

[/https://basonbulumrah.com/ar](https://basonbulumrah.com/ar)

## الملاحق

في ظل التطورات المتسارعة في عالم الأعمال والتنافس الشديد بين الشركات، أصبح تحقيق الكفاءة والإنتاجية العالية للموظفين هدفاً استراتيجياً لكل مؤسسة. ومن أهم العوامل التي تساهم في تحقيق هذا

الهدف هو وجود بيئة عمل محفزة ومشجعة. تلعب أنظمة معلومات الموارد البشرية دورًا حاسمًا في خلق هذه البيئة من خلال توفير الأدوات والخدمات التي تدعم الموظفين وتساهم في تطويره.

يهدف هذا الاستبيان إلى استكشاف العلاقة بين نظام معلومات الموارد البشرية في مؤسستنا وتحفيز الموظفين. نسعى من خلال هذه الدراسة إلى فهم مدى فعالية النظام الحالي في تحقيق أهدافه، وتحديد الجوانب التي تحتاج إلى تحسين وتطوير. كما نهدف إلى التعرف على الآليات التي يمكن من خلالها الاستفادة بشكل أكبر من النظام في تعزيز مشاركة الموظفين وتحفيزهم على تقديم أفضل ما لديهم.

إن مشاركتك في هذا الاستبيان تعتبر خطوة مهمة في مسيرتنا نحو بناء مؤسسة أكثر إنتاجية وابتكارًا. آرائك وتقييماتك ستساعدنا في فهم احتياجاتك بشكل أفضل وتطوير نظام معلومات الموارد البشرية ليصبح أداة أكثر فاعلية في دعم مسيرتك المهنية.

#### القسم الأول: البيانات الشخصية

نرجو منكم الإجابة على الأسئلة التالية باختيار الجواب المناسب:

1-العمر: ☐ أقل من 30 سنة ☐ من 30 الى 40 سنة

☐ من 40 الى 50 سنة ☐ من 50 سنة فأكثر

2-الجنس: ☐ ذكر ☐ أنثى

3-المؤهل العلمي: ☐ متوسط ☐ ثانوي ☐ جامعي

4-سنوات الخبرة: ☐ أقل من 5 سنوات ☐ من 5 الى 10 سنوات

☐ من 10 الى 15 سنة ☐ من 15 سنة فأكثر

5-التحكم في الحاسوب: ☐ ضعيف ☐ متوسط ☐ مرتفع

#### القسم الثاني: محاور الاستبيان

المحور الأول: نظام معلومات الموارد البشرية.

فيما يلي مجموعة من العبارات التي تقيس درجة تأثير نظام معلومات الموارد البشرية على موظفي مؤسسة بكر باسنبل لخدمات المعتمدين ، ونرجو تحديد درجة موافقتك او عدم موافقتك عنها ، وذلك بتحديد المربع المناسب لاختيارك.

| الرقم                               | ابعاد نظام معلومات الموارد البشرية                                                                        | غير موافق بشدة | غير موافق | محايد | موافق | موافق بشدة |
|-------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|-----------|-------|-------|------------|
| أ. تقارير حول تخطيط الموارد البشرية |                                                                                                           |                |           |       |       |            |
| 1                                   | المعلومات التي تصلك حول المهام الموكلة اليك في وظيفتك تتسم بالوضوح التام.                                 |                |           |       |       |            |
| 2                                   | تحتفظ المؤسسة بكل ماله علاقة بنوعية وعدد العمال                                                           |                |           |       |       |            |
| 3                                   | تمتلك المؤسسة معلومات كافية عن عدد موظفيها وذلك بغرض تحديد احتياجاتها المستقبلية منهم.                    |                |           |       |       |            |
| 4                                   | تمتلك المؤسسة معلومات كاملة عن المسار المهني للموظفين بها.                                                |                |           |       |       |            |
| 5                                   | توفر المؤسسة لموظفيها معلومات عن التغيرات التي ستحدث في وظائفهم.                                          |                |           |       |       |            |
| ب. تقارير حول التوظيف               |                                                                                                           |                |           |       |       |            |
| 6                                   | تمتلك المؤسسة معلومات كافية عن المصادر الداخلية والخارجية للحصول على أفضل المتقدمين لشغل الوظائف الشاغرة. |                |           |       |       |            |
| 7                                   | يوفر نظام معلومات الموارد البشرية معلومات كافية عن الشروط التي يجب ان تتوفر في المترشح للوظيفة.           |                |           |       |       |            |
| 8                                   | عند التوظيف يتحصل الموظف على كل المعلومات الكافية لأداء مهامه.                                            |                |           |       |       |            |
| 9                                   | تمتلك المؤسسة المعلومات الكافية للتمييز بين المؤهلات والخبرات التي يتمتع بها كل موظف                      |                |           |       |       |            |

|                             |  |  |  |  |                                                                                                                               |    |
|-----------------------------|--|--|--|--|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
|                             |  |  |  |  | تعتمد المؤسسة على نتائج الاختبارات لاختيار المترشحين للتوظيف.                                                                 | 10 |
| ج. تقارير حول التعويضات     |  |  |  |  |                                                                                                                               |    |
|                             |  |  |  |  | يعتمد نظام معلومات الموارد البشرية على المعلومات التي يوفرها نظام تقييم الأداء لغرض تحديد المكافآت المناسبة للعمال المتميزين. | 11 |
|                             |  |  |  |  | تمتلك المؤسسة معلومات كافية عن مستويات إنجاز العاملين لمهامهم.                                                                | 12 |
|                             |  |  |  |  | يقوم نظام معلومات الموارد البشرية بتحديد نظام التعويضات استجابة للمعلومات القادمة من البيئة تنافسية.                          | 13 |
|                             |  |  |  |  | يوفر نظام معلومات الموارد البشرية معلومات حول الموظفين الذين تعرضوا لحوادث عمل من أجل تعويضهم.                                | 14 |
| د. تقارير حول التدريب       |  |  |  |  |                                                                                                                               |    |
|                             |  |  |  |  | يوفر نظام معلومات الموارد البشرية معلومات كافية لتحديد الاحتياجات.                                                            | 15 |
|                             |  |  |  |  | يقوم نظام معلومات الموارد البشرية في تحديث أساليب التدريب.                                                                    | 16 |
|                             |  |  |  |  | يمكن لكل عامل ان يعلم بكل الدورات التدريبية في الوقت المناسب.                                                                 | 17 |
|                             |  |  |  |  | توثق المؤسسة كل التطورات الناجمة عن التدريب لتحديد الأفراد المؤهلين للترقية.                                                  | 18 |
| هـ. تقارير حول تقييم الأداء |  |  |  |  |                                                                                                                               |    |
|                             |  |  |  |  | يتابع نظام معلومات الموارد البشرية مستوى أداء الموظفين المنجزة مقارنة بما هو مخطط له.                                         | 19 |
|                             |  |  |  |  | تهتم المؤسسة بتسجيل كل ما يتعلق بالأفكار المبتكرة الخاصة بالعاملين.                                                           |    |

|  |  |  |  |  |                                                                                              |    |
|--|--|--|--|--|----------------------------------------------------------------------------------------------|----|
|  |  |  |  |  |                                                                                              | 20 |
|  |  |  |  |  | يوفر نظام معلومات الموارد البشرية<br>معلومات حول نقاط قوة وضعف أداء الأفراد<br>داخل المؤسسة. | 21 |
|  |  |  |  |  | تستخدم المؤسسة نتائج تقييم الأداء في كل ما<br>يتعلق بشؤون العاملين.                          | 22 |
|  |  |  |  |  | يقدم نظام معلومات الموارد البشرية تقارير<br>حول الموظفين الذين حسنوا من مستواهم.             | 23 |

## المحور الثاني: تحفيز الافراد

فيما يلي مجموعة من العبارات التي تقيس تحفيز موظفي مؤسسة بكر باسنبل لخدمات المعتمدين، والمرجو تحديد درجة موافقتك او عدم موافقتك عنها باختيارك المربع المناسب لأجابتك.

| الرقم               | ابعاد التحفيز                                                                             | غير موافق بشدة | غير موافق | محايد | موافق | موافق بشدة |
|---------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|-----------|-------|-------|------------|
| أ. الحوافز المادية  |                                                                                           |                |           |       |       |            |
| 24                  | تقدم المؤسسة أجر يناسب المجهود الذي أبذله.                                                |                |           |       |       |            |
| 25                  | توفر المؤسسة حوافز سنوية تمنح لكافة العاملين.                                             |                |           |       |       |            |
| 26                  | تمنح المؤسسة مكافآت للأعمال المتميزة.                                                     |                |           |       |       |            |
| 27                  | تتجدد المكافآت والتعويضات بحسب تقدم طريقة الإنجاز.                                        |                |           |       |       |            |
| 28                  | تغطي المؤسسة كل تكاليف التدريب للأفراد العاملين بها مما يسمح بتحقيق الأهداف المنتظرة منه. |                |           |       |       |            |
| ب. الحوافز المعنوية |                                                                                           |                |           |       |       |            |
| 29                  | تقدر المؤسسة جهود العاملين.                                                               |                |           |       |       |            |
| 30                  | تسمح المؤسسات العاملين بالمشاركة في العمليات الإبداعية.                                   |                |           |       |       |            |
| 31                  | الوظيفة التي أعمل بها تتناسب مع قدراتي.                                                   |                |           |       |       |            |
| 32                  | يشعر العامل بالأمن والاستقرار في العمل.                                                   |                |           |       |       |            |

|                    |  |  |  |  |                                                                                    |    |
|--------------------|--|--|--|--|------------------------------------------------------------------------------------|----|
|                    |  |  |  |  | تفصح المؤسسة المجال أمام الموظفين للترقية.                                         | 33 |
| ج. الحوافز الذاتية |  |  |  |  |                                                                                    |    |
|                    |  |  |  |  | يشعر العامل بالمسؤولية الشخصية اتجاه كل المهام الموكلة إليه.                       | 34 |
|                    |  |  |  |  | اختيار العامل للوظيفة التي يعمل بها قد يشعر بالفخر والسعادة.                       | 35 |
|                    |  |  |  |  | استخدام الموظف المهارات المتنوعة في عمله يزيد من دافعيته لتحسين أدائه.             | 36 |
|                    |  |  |  |  | يشعر العامل أن كل ما يقوم به من عمل له أهمية للمؤسسة.                              | 37 |
| د. الحوافز السلبية |  |  |  |  |                                                                                    |    |
|                    |  |  |  |  | تصل للعامل إنذارات شفوية وكتابية في حالة مخالفته لمبادئ العمل.                     | 38 |
|                    |  |  |  |  | توقف المؤسسة العامل عن العمل لمدة مؤقتة في حالة ارتكابه لأخطاء تضر بمصلحة المؤسسة. | 39 |
|                    |  |  |  |  | تلجأ المؤسسة لطرد العامل في حالة قيامه بأعمال خاطئة.                               | 40 |
|                    |  |  |  |  | تعاقب المؤسسة كل من يحاول سرقة الأفكار الإبداعية لغيره.                            | 41 |

نشكركم جزيل الشكر على تعاونكم معنا واهتمام بكم بقراءة كل فقرات هذا الاستبيان وعلى إجاباتكم المتقنة

## جدول معامل الارتباط

| Correlations            |                     |               |        |           |         |              |                 |                  |                  |                 |                              |                           |
|-------------------------|---------------------|---------------|--------|-----------|---------|--------------|-----------------|------------------|------------------|-----------------|------------------------------|---------------------------|
|                         |                     | تخطيط_الموارد | الوظيف | المحوسبات | التدريب | تفكير_الأداء | الموافق_المادية | الموافق_المنعوية | الموافق_اللائحية | الموافق_السلعية | المتغير_الموارد_الف<br>تدريه | المتغير_تجهيز_الأف<br>راد |
| تخطيط_الموارد           | Pearson Correlation | 1             | .668** | .543**    | .615**  | .592**       | -.013-          | .029             | .246             | -.283-          | .813**                       | .009                      |
|                         | Sig. (2-tailed)     |               | <.001  | .002      | <.001   | <.001        | .947            | .880             | .190             | .130            | <.001                        | .963                      |
|                         | N                   | 30            | 30     | 30        | 30      | 30           | 30              | 30               | 30               | 30              | 30                           | 30                        |
| الوظيف                  | Pearson Correlation | .668**        | 1      | .528**    | .621**  | .630**       | .194            | .102             | .255             | .030            | .839**                       | .192                      |
|                         | Sig. (2-tailed)     | <.001         |        | .003      | <.001   | <.001        | .305            | .592             | .173             | .874            | <.001                        | .310                      |
|                         | N                   | 30            | 30     | 30        | 30      | 30           | 30              | 30               | 30               | 30              | 30                           | 30                        |
| المحوسبات               | Pearson Correlation | .543**        | .528** | 1         | .744**  | .776**       | .256            | .346             | .376*            | .270            | .824**                       | .385*                     |
|                         | Sig. (2-tailed)     | .002          | .003   |           | <.001   | <.001        | .172            | .061             | .041             | .150            | <.001                        | .036                      |
|                         | N                   | 30            | 30     | 30        | 30      | 30           | 30              | 30               | 30               | 30              | 30                           | 30                        |
| التدريب                 | Pearson Correlation | .615**        | .621** | .744**    | 1       | .839**       | .379*           | .456*            | .408*            | .106            | .888**                       | .453*                     |
|                         | Sig. (2-tailed)     | <.001         | <.001  | <.001     |         | <.001        | .039            | .011             | .025             | .575            | <.001                        | .012                      |
|                         | N                   | 30            | 30     | 30        | 30      | 30           | 30              | 30               | 30               | 30              | 30                           | 30                        |
| تفكير_الأداء            | Pearson Correlation | .592**        | .630** | .776**    | .839**  | 1            | .394*           | .367*            | .267             | .107            | .885**                       | .394*                     |
|                         | Sig. (2-tailed)     | <.001         | <.001  | <.001     | <.001   |              | .031            | .046             | .154             | .575            | <.001                        | .031                      |
|                         | N                   | 30            | 30     | 30        | 30      | 30           | 30              | 30               | 30               | 30              | 30                           | 30                        |
| الموافق_المادية         | Pearson Correlation | -.013-        | .194   | .256      | .379*   | .394*        | 1               | .773**           | .340             | .305            | .271                         | .865**                    |
|                         | Sig. (2-tailed)     | .947          | .305   | .172      | .039    | .031         |                 | <.001            | .066             | .101            | .147                         | <.001                     |
|                         | N                   | 30            | 30     | 30        | 30      | 30           | 30              | 30               | 30               | 30              | 30                           | 30                        |
| الموافق_المنعوية        | Pearson Correlation | .029          | .102   | .346      | .456*   | .367*        | .773**          | 1                | .665**           | .355            | .286                         | .936**                    |
|                         | Sig. (2-tailed)     | .880          | .592   | .061      | .011    | .046         | <.001           |                  | <.001            | .054            | .125                         | <.001                     |
|                         | N                   | 30            | 30     | 30        | 30      | 30           | 30              | 30               | 30               | 30              | 30                           | 30                        |
| الموافق_اللائحية        | Pearson Correlation | .246          | .255   | .376*     | .408*   | .267         | .340            | .665**           | 1                | .315            | .370*                        | .700**                    |
|                         | Sig. (2-tailed)     | .190          | .173   | .041      | .025    | .154         | .066            | <.001            |                  | .090            | .044                         | <.001                     |
|                         | N                   | 30            | 30     | 30        | 30      | 30           | 30              | 30               | 30               | 30              | 30                           | 30                        |
| الموافق_السلعية         | Pearson Correlation | -.283-        | .030   | .270      | .106    | .107         | .305            | .355             | .315             | 1               | .045                         | .542**                    |
|                         | Sig. (2-tailed)     | .130          | .874   | .150      | .575    | .575         | .101            | .054             | .090             |                 | .813                         | .002                      |
|                         | N                   | 30            | 30     | 30        | 30      | 30           | 30              | 30               | 30               | 30              | 30                           | 30                        |
| المتغير_الموارد_التدريه | Pearson Correlation | .813**        | .839** | .824**    | .888**  | .885**       | .271            | .286             | .370*            | .045            | 1                            | .323                      |
|                         | Sig. (2-tailed)     | <.001         | <.001  | <.001     | <.001   | <.001        | .147            | .125             | .044             | .813            |                              | .081                      |
|                         | N                   | 30            | 30     | 30        | 30      | 30           | 30              | 30               | 30               | 30              | 30                           | 30                        |
| المتغير_تجهيز_الأفراد   | Pearson Correlation | .009          | .192   | .385*     | .453*   | .394*        | .865**          | .936**           | .700**           | .542**          | .323                         | 1                         |
|                         | Sig. (2-tailed)     | .963          | .310   | .036      | .012    | .031         | <.001           | <.001            | <.001            | .002            | .081                         |                           |
|                         | N                   | 30            | 30     | 30        | 30      | 30           | 30              | 30               | 30               | 30              | 30                           | 30                        |

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

