

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

إشراف
د. فايز جراد
د. الفيصل المحميد

الشكر والتقدير

أتقدم بخالص الشكر والتقدير إلى الدكتور فايز جراد والدكتور الفيصل المحييد على توجيهاتهم القيمة وإشرافهم 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 الأعضاء 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.

الإهداء.....	3
جدول الاشكال.....	7
جدول الجداول.....	8
المستخلص.....	9
الفصل الأول: الإطار العام للدراسة.....	11
1.1 المقدمة.....	12
1.2 مشكلة البحث.....	15
1.2.1 الفجوات النظرية.....	15
1.2.2 الفجوات التطبيقية.....	16
1.3 أهمية الدراسة.....	17
1.3.1 الأهمية النظرية.....	17
1.3.2 الأهمية العملية.....	18
1.4 اهداف الدراسة.....	19
1.4.1 الأهداف الفرعية للبحث.....	19
1.5 تساؤلات الدراسة.....	19
1.6 فروض الدراسة.....	20
1.6.1 الفرضية الرئيسية H_1	20
1.6.2 الفرضية الفرعية الأولى H_{a1}	20
1.6.3 الفرضية الفرعية الثانية H_{b1}	20
1.6.4 الفرضية الفرعية الثالثة H_{c1}	20
1.6.5 الفرضية الفرعية الرابعة H_{d1}	20

1.6.6. الفرضية الفرعية الخامسة	20
1.7. نموذج البحث	21
1.8. الدراسة السابقة	21
1.9. المنطلقات النظرية للدراسة	23
1.10. المنهجية وطرق البحث	25
المنهج الوصفي	25
المنهج التحليلي	25
1.11. أدوات الدراسة	26
مجتمع الدراسة	26
عينة الدراسة	26
أدوات التحليل الإحصائي	26
الإحصاء الوصفي	26
الإحصاء التحليلي	27
1.12. حدود الدراسة	27
حدود موضوعية	27
حدود بشرية	27
حدود مكانية	27
حدود زمانية	27
المراجع	28
الملاحق	32

رقم الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
20	تم تصميمة بواسطة الطالب 1 الشكل	1
		2
		3
		4
		5
		6
		7
		8
		9
		10

جدول الاشكال

جدول الجداول

رقم الجدول	عنوان الجدول	رقم الصفحة
1		35
2		35
3		36
4		36
5		42
6		47
7		50
8		51
9		52
10		53
11		55

المستخلص

الهدف من الدراسة تهدف هذه الدراسة إلى معرفة دور نظام معلومات الموارد البشرية في تحفيز الافراد بالتطبيق على مؤسسه بكر باسنبل لخدمة المعتمرين بمكة المكرمة. وكذلك أهمية المعلومات المخرجة من النظام والتي تكون في شكل تقارير مختلفة في تحقيق التحفيز.

منهج الدراسة لتحقيق اهداف الدراسة استخدم الباحث استبيان لجمع البيانات وقد وزع على عينه بلغ حجمها (٤٠) فرد، وكان عدد الاستبيانات (٣٠) استبيان صالح للتحليل. استخدم في التحليل الاحصائي للبيانات عدة أساليب تضمنت المتوسط الحسابي , والانحراف المعياري, وتحليل التباين الأحادي, ...الخ

نتائج الدراسة توصلت الدراسة الى عدة نتائج أهمها ان متغيرات الدراسة المستقلة الخاصة بنظام معلومات الموارد البشرية لها دور كبير في التأثير على المتغير التابع تحفيز الافراد. كما توصلت الدراسة الى تقديم مجموعه من التوصيات والمقترحات منها , لابد من الاهتمام بنوعية المعلومة المخرجة من نظام معلومات الموارد البشرية وايصالها في الوقت المناسب ليتم الاستفادة منها , كما اوصت أيضا بأهمية تحديث نظام معلومات الموارد البشرية لأنه يعتبر المصدر الرسمي لمعلومة الصحيحة والسليمة للفرد.

كلمات مفتاحية نظام معلومات الموارد البشرية , تحفيز الافراد , تخطيط الموارد ,الحوافز

Abstract:

Objective of the study This study aims to know the role of the human resources information system in motivating individuals by applying it to the Bakr Basanbal Foundation for serving pilgrims in Makkah Al-Mukarramah. As well as the importance of the information output from the system, which is in the form of .various reports, in achieving motivation

Study Methodology To achieve the objectives of the study, the researcher used a questionnaire to collect data and distributed it to a sample size of (40) individuals, and the number of questionnaires was (30) questionnaires suitable for analysis. Several methods were used in the statistical analysis of the data, including the arithmetic mean, standard deviation, and one-way analysis of variance, etc.

Results of the study the study reached several results, the most important of which is that the independent study variables of the human resources information system have a major role in influencing the dependent variable of motivating individuals. The study also reached a set of recommendations and suggestions, including: It is necessary to pay attention to the quality of the information output from the human resources information system and deliver it at the appropriate time to benefit from it. It also recommended the importance of updating the human resources information

system because it is considered the official source of correct and sound information for the individual.

Keywords: Human Resource Information System, Motivation of Individuals, Resource Planning, Incentives

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1 المقدمة

مما لا شك فيه أن المنظمة تسعى دوما إلى تحقيق الفعالية والمردودية من خلال الاستخدام الأمثل والعقلاني لطاقتها البشرية وإمكانياتها المادية، وإذا كان بإمكانها التحكم في الإمكانيات المادية فالعامل البشري رغم توفره إلا أنه 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 إلى تنمية مهارات وسلوكيات وقدرات عمالها بغرض الرفع من مستوى فعالية أدائهم الوظيفي تحقيقا لأهداف المنظمة التي ينتموا إليه (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 جذب 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 ، فإذا 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 إلى 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 إلى 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 إلى: "مجموع المكونات التي تعمل بصورة منظمة ومتفاعلة لجمع وتخزين واستخلاص البيانات المرتبطة بالموارد البشرية في المنظمة وتفسيرها، بهدف توفير المعلومات المتكاملة عن الموارد البشرية وتيسيرها 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 تنظيمه 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. (صورة 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 صورة)

1.2 مشكلة البحث

تلعب الحوافز دورا كبيرا في التأثير على أداء العاملين سواء بشكل إيجابي أو 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 سلباً 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 المعتمرين؟"

1.3 أهمية الدراسة

تقوم إدارة الموارد البشرية في المؤسسة بعدد كبير من الوظائف المهمة والحساسة في حياة المؤسسة، لأنها تتعامل مع أثمن عنصر وهو راس المال البشري، وفي حقيقة الأمر من أعلى واندرويس 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 وفعالية 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 فعّالة 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، يساهم 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 أهداف الدراسة

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

1.4.1 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

1.5 تساؤلات الدراسة

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

1.6 فروض الدراسة

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 للموارد

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

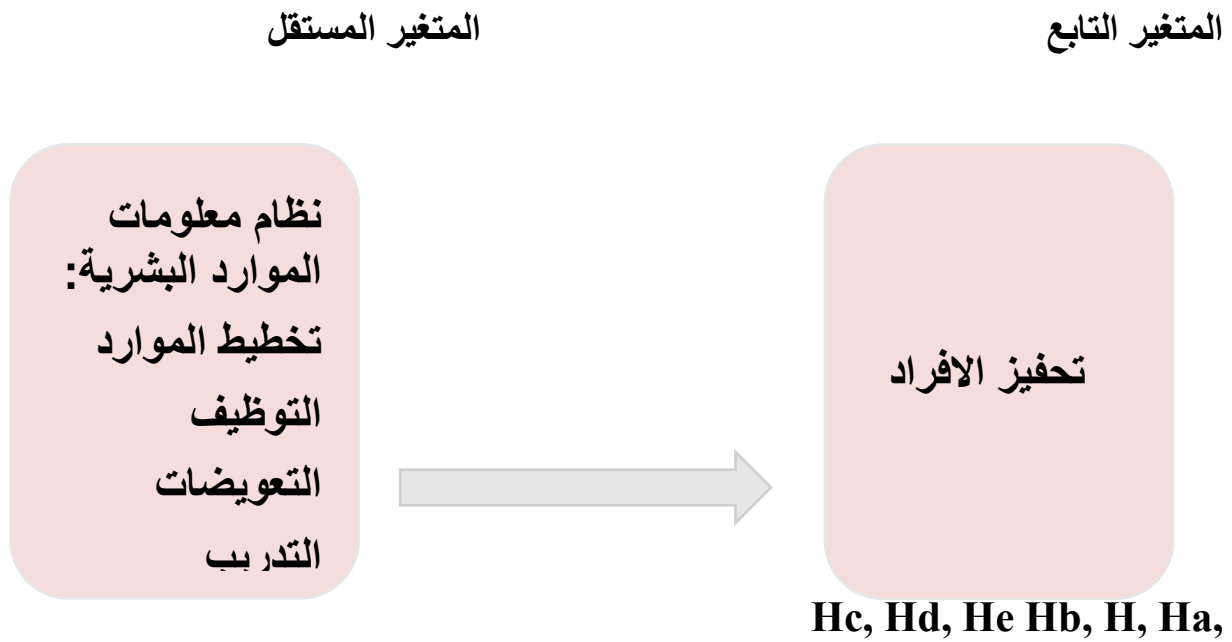
1.6.5 الفرضية الفرعية الرابعة Hd:

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

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



الشكل 1 تم تصميمه بواسطة الطالب

1.8 الدراسة السابقة

تعتبر الدراسات السابقة عن دور نظام معلومات الموارد البشرية في تحفيز الأفراد أمرًا بالغ الأهمية لأنها توفر أساسًا قويًا لفهم كيفية تحسين إدارة الموارد البشرية وزيادة فعالية المنظمة من خلال استخدام الأنظمة الحديثة. تلعب هذه الدراسات دورًا مهمًا 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 جزءاً أساسياً 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 دوراً حيوياً في بناء ثقافة تنظيمية إيجابية تدفع الأفراد لتحقيق أفضل ما لديهم.

1.9 المنطلقات النظرية للدراسة

تستند هذه الدراسة إلى مجموعة من المنطلقات النظرية التي تمثل الإطار المفاهيمي الذي تنطلق منه لفهم وتحليل العلاقة بين أنظمة معلومات الموارد البشرية وبين تحفيز الأفراد داخل المؤسسة. وفيما يلي أبرز المنطلقات التي تعتمد عليها الدراسة:

نظرية النظم -

تُعد نظرية النظم من الأسس النظرية الهامة لفهم كيفية عمل أنظمة معلومات الموارد البشرية، حيث تنظر إلى المنظمة كوحدة متكاملة تتكون من مجموعة أنظمة فرعية، من ضمنها النظام البشري والنظام المالي ونظام المعلومات.

نظام معلومات الموارد البشرية يمثل أحد هذه الأنظمة الفرعية التي تساهم في جمع البيانات وتحليلها وتوفير المعلومات الدقيقة عن الموظفين، مما يساعد الإدارة في اتخاذ القرارات المتعلقة بالتحفيز والتطوير.

نظرية الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية -

تقوم هذه النظرية على استخدام تكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية، من خلال رقمته العمليات مثل التوظيف، التدريب، التقييم، وإدارة الأداء.

توفر هذه الأنظمة المعلومات الدقيقة التي تساعد على تصميم برامج تحفيزية مبنية على بيانات حقيقية مثل مستويات الأداء، الإنتاجية، وحجم الإنجاز الفعلي للموظف، مما يجعل عملية التحفيز أكثر عدالة وموضوعية.

نظرية الدافعية-

أ- نظرية ماسلو للحاجات

توفر أنظمة معلومات الموارد البشرية بيانات حول حالة الموظفين وحاجاتهم المختلفة (المالية، التدريبية، الاجتماعية)، مما يساعد في تصميم برامج تحفيزية تراعي هذه الاحتياجات.

ب - نظرية التوقع

تنطلق هذه النظرية من فكرة أن الموظفين يتحفزون عندما يعتقدون أن جهودهم ستؤدي إلى أداء جيد، وسيحصلون في المقابل على مكافآت ذات قيمة.

دور نظام معلومات الموارد البشرية هنا هو تقديم تقييم موضوعي للأداء وإيصال هذه المعلومات للموظف بشكل شفاف، مما يعزز الدافعية.

نظرية رأس المال البشري-

تنظر هذه النظرية إلى الموظف كأصل من أصول المؤسسة، ويعد استثماره وتطويره وتحفيزه جزءاً أساسياً من استراتيجية النمو.

أنظمة معلومات الموارد البشرية تتيح للإدارة تتبع المهارات، الكفاءات، الاحتياجات التدريبية، وفرص التحسين المستمر، وبالتالي تصميم خطط تحفيزية تتناسب مع هذه البيانات. نظرية المعلومات-

تنطلق من أن توفر المعلومات الدقيقة والسريعة يساهم في تحسين القرارات الإدارية. كلما كانت المعلومات المتعلقة بالموظفين متاحة ومحدثة من خلال نظام معلومات الموارد البشرية، زادت قدرة الإدارة على اتخاذ قرارات تحفيزية عادلة، بناءً على تقييم الأداء والمكافآت والتقدير الوظيفي.

1.10 المنهجية وطرق البحث

ستعتمد الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي وذلك لأنه الأنسب لدراسة العلاقة بين المتغيرات (نظام معلومات الموارد البشرية و تحفيز الأفراد)، ووصف الواقع الفعلي لتطبيق هذه الأنظمة في المؤسسة

-المنهج الوصفي
يهدف إلى وصف واقع استخدام أنظمة معلومات الموارد البشرية وتحليل مدى تأثيرها على عمليات التحفيز

-المنهج التحليلي
يستخدم لتحليل البيانات الناتجة عن الاستبيانات، واستخلاص النتائج التي توضح العلاقة بين النظام المستخدم ومستوى التحفيز لدى الأفراد

1.11 أدوات الدراسة

الأداة الرئيسية: الاستبيان

سيتم تصميم استبيان مغلق (يعتمد على مقياس ليكرت الخماسي) لقياس وجهات نظر الموظفين حول:

فعالية نظام معلومات الموارد البشرية في المؤسسة

مدى تأثيره على التحفيز والتقدير الوظيفي

رضاهم عن العمليات المرتبطة بالنظام (الرواتب، الترقيات، التدريب

-مجتمع الدراسة

جميع العاملين في المؤسسة محل الدراسة (مؤسسة بكر باسنبل لخدمات المعتمدين)، خصوصًا من يستخدمون نظام معلومات الموارد البشرية أو يتأثرون به (الإداريون، الموظفون، العاملون (في شؤون الموظفين، الأقسام المالية والإدارية

-عينة الدراسة

سيتم اختيار عينة عشوائية بسيطة من موظفي المؤسسة لضمان التمثيل الجيد لمختلف الأقسام والوظائف.

حجم العينة يمكن تحديده عبر جدول العينات الإحصائية (إذا كان عدد الموظفين معروف)

-أدوات التحليل الإحصائي

بعد جمع البيانات من الاستبيانات، سيتم تحليلها باستخدام

-الإحصاء الوصفي

(التكرارات – النسب المئوية – المتوسطات الحسابية – الانحراف المعياري)

-الإحصاء التحليلي
تحليل العلاقات بين المتغيرات باستخدام

اختبار الارتباط(Pearson Correlation) لقياس العلاقة بين نظام المعلومات والتحفيز.
اختبار T-Test او ANOVA عند الحاجة لمقارنة استجابات المجموعات المختلفة.
وسيتم استخدام برنامجSPSS او مايعادله لتحليل البيانات

1.12 حدود الدراسة

حدود موضوعية: تقتصر الدراسة على تناول العلاقة بين نظام معلومات الموارد البشرية وتحفيز الأفراد مع التركيز على مكونات النظام مثل التوظيف التدريب والتطوير وتقييم الأداء ودورها في تعزيز الحافز الوظيفي لا تمتد الدراسة إلى تناول جميع جوانب نظام معلومات الموارد البشرية بشكل شامل بل تركز على الجوانب التي تؤثر بشكل مباشر على التحفيز.
حدود بشرية: تجرى الدراسة على عينة من العاملين في المؤسسة وهي ذات أنظمة معلومات موارد بشرية قائمة مع التركيز على الموظفين الذين يستخدمون أو يتأثرون بهذه الأنظمة
حدود مكانية: تم حصر الدراسة في هذه المؤسسة داخل حدود المملكة العربية السعودية في منطقة مكة بالذات مما يعني النتائج قد تكون محدودة من حيث إمكانية تعميمها على السياقات أخرى خارج هذا النطاق

حدود زمنية: تركز الدراسة على فترة زمنية خلال العام الدراسي 2025

المراجع

- & أ. د تومي ميلود. دور نظام معلومات الموارد البشرية في تدريب الموارد البشرية. أ. زاوي صورية. (بلا تاريخ).
- العدي. دور نظام معلومات الموارد البشرية في تحفيز الافراد (Master's thesis). ISO 690. (بلا تاريخ).
- العدي. 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 Avenir N°37, pp. 329-350. & d'une PME. Revue Management Impact de l'implantation d'un SIRH sur la 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 متنزه 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 متنزه 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 & M. Armstrong. Management Practice: Edition 13. Kogan page (بلا تاريخ).
- Chhinzer, N. (2015). Management of human & G., Cole, N. D. Dessler. resources: The essentials. London: Pearson (بلا تاريخ).
- Lengnick-Hall, M. L. (2011). Developing a & C. A., Beck, T. E capacity for organizational resilience through strategic human resource management. Human resource management review, 21(3), 243-255. ISO 690 Lengnick-Hall. (بلا تاريخ).
- Johnson, R. D. (Eds.). (2017). Human resource information & M. J systems: Basics, applications, and future directions. Sage Publications. (بلا تاريخ).
- Johnson, R. (2015). The & D. L., Deadrick, D. L., Lukaszewski, K. M influence of technology on the future of human resource management. Human resource management review, 25(2), 216-231. ISO 690 Stone. (بلا تاريخ).
- Tyson, S. (2011). Desired goals and actual outcomes of e-HRM. & E. ISO 690. Human resource management journal, 21(3), 335-354. Parry. (بلا تاريخ).
- Ruël, H. J. (2009). Electronic Human Resource Management: & T. V challenges in the digital era. The international journal of human resource management, 20(3), 505-514. ISO 690 Bondarouk. (بلا تاريخ).
- Watson, T. (2000). Strategic exchange in the development of & C. human resource information systems (HRIS). New Technology,

ISO 690 Tansley .Work and Employment, 15(2), 108-122
(تاریخ).

Fisher, S. L. (2013). An evidence-based review of e-HRM and & ,J. H
strategic human resource management. Human resource
(2013) .ISO 690 Marler .management review, 23(1), 18-36

A. R. (2003). Human resource information systems: Backbone
technology of contemporary human resources. Journal of Labor
(2003) .ISO 690 Hendrickson .(Research, 24(3

K. S. (2001). The use of human resource information systems: a survey.
(2001) .ISO 690 Ball .Personnel review, 30(6), 677-693

Dulebohn, J. H. (2013). Emerging issues in theory and research & ,D. L
on electronic human resource management (eHRM). Human
(2013) .ISO 690 Stone .Resource Management Review, 23(1), 1-5

Leidner, D. E. (2001). Knowledge management and knowledge & ,M
management systems: Conceptual foundations and research issues.
(2001) .ISO 690 Alavi .MIS quarterly, 107-136

Moritz, S. (2003). The impact of e-HR on the human resource & ,M. L
.management function. Journal of labor research, 24(3), 365
(2003) .Lengnick-Hall

K. (2010). Workplace surveillance: An overview. Labor History, 51(1),
(2010) .ISO 690 Ball .87-106

Pritchard, R. D. (2006). Performance appraisal, performance & ,A. S
management and improving individual performance: A
motivational framework. Management and organization review,
(2006) .ISO 690 DeNisi .2(2), 253-277

Oakley, J. L. (2006). & ,B. J., Ballinger, G. A., Tangirala, S
Information privacy in organizations: Empowering creative and
.extrarole performance. Journal of applied psychology, 91(1), 221
(2006) .ISO 690 Alge

Kohl, H. (2016). Holistic approach for & ,F., Galeitzke, M., Flachs, S
human resource management in Industry 4.0. Procedia cirp, 54, 1 -
(2016) .ISO 690 Hecklau .6

Moritz, S. (2003). The impact of e-HR on the human resource & .M. L
ISO .management function. Journal of labor research, 24(3), 365
.(2003) .690 Lengnick-Hall

الكتب

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

(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 دوراً حاسماً 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 وابتكاراً. 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 ☐

جامعي

ثانوي

متوسط

3-المؤهل العلمي:

4-سنوات الخبرة: ☐ أقل من 5سنوات ☐ من 5 الى 10سنوات ☐ 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 المعتمرين , 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.					

					تمتلك المؤسسة معلومات كاملة عن المسار المهني للموظفين بها.	4
					توفر المؤسسة لموظفيها معلومات عن التغيرات التي ستحدث في وظائفهم.	5
ب. تقارير حول التوظيف						
					تمتلك المؤسسة معلومات كافية عن المصادر الداخلية والخارجية للحصول على أفضل المتقدمين لشغل الوظائف الشاغرة.	6
					يوفر نظام معلومات الموارد البشرية معلومات كافية عن الشروط التي يجب ان تتوفر في المترشح للوظيفة.	7
					عند التوظيف يتحصل الموظف على كل المعلومات الكافية لأداء مهامه.	8
					تمتلك المؤسسة المعلومات الكافية للتمييز بين المؤهلات والخبرات التي يتمتع بها كل موظف	9
					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 معلومات حول نقاط قوة وضعف أداء الأفراد داخل المؤسسة.	21

					تستخدم المؤسسة نتائج تقييم الأداء في كل ما يتعلق بشؤون العاملين.	22
					يقدم نظام معلومات الموارد البشرية تقارير حول الموظفين الذين حسنو من مستواهم.	23

المحور الثاني: تحفيز الافراد

فيما يلي مجموعة من العبارات التي تقيس تحفيز موظفي مؤسسة بكر باسنبل لخدمات المعتمرين، 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.				
33	تفسح المؤسسة المجال أمام الموظفين للترقية.				
ج. الحوافز الذاتية					
34	يشعر العامل بالمسؤولية الشخصية اتجاه كل المهام الموكلة إليه.				
35	اختيار العامل للوظيفة التي يعمل بها قد يشعر بالفخر والسعادة.				
36	استخدام الموظف المهارات المتنوعة في عمله يزيد من دافعيته لتحسين أدائه.				
37	يشعر العامل أن كل ما يقوم به من عمل له أهمية للمؤسسة.				
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 لطرده العامل في حالة قيامه بأعمال خاطئة.	40
					تعاقب المؤسسة كل من يحاول سرقة الأفكار الإبداعية لغيره.	41

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