

أثر تطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية على إدارة الأعمال دراسة
تطبيقية على الموظفين في الجامعات الحكومية بمدينة الرياض

مشروع تخرج

إعداد

القائد / ابتهاج تركي المصري (20222005575)
نوره محمد السهلي (232002489)
هند فرحان الحربي (232004819)

إشراف

د. وليد عبد الجواد سليمان صديق

د. الفيصل عبد الحميد محمد حسن

2024/1445هـ



إِهْدَاء

أهدي هذه الرسالة إلى كل من شجعني ودعمني في رحلتي الأكاديمية،
فأنتم كنز لا يُقدَّر بثمن.

شكرًا لعائلتي الرائعة على الصبر والدعم الذي لا ينضب.

وشكرًا لأصدقائي الأوفياء على الوقوف بجاني وتشجيعي.

كما أشكر أساتذتي الكرام على الإرشاد القيم والمساعدة الكبيرة التي قدموها لي.
أتمنى أن تكون هذه الرسالة بمثابة بصمة تُحفز على المزيد من البحث والابتكار،
وتسهم في تحقيق النهضة العلمية والتنمية في مجتمعنا

شكر وفخر

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

والذي ألهمنا الصحة والعافية والعزيمة.

فالحمد لله حمداً كثيراً

نتقدم بجزيل الشكر والتقدير إلي الأستاذ الدكتور /

د. وليد عبد الجواد سليمان صديق

د. الفیصل عبد الحمید محمد حسن

على كل ما قدمه لنا من توجيهات ومعلومات قيمة ساهمت في إثراء موضوع دراستنا في جوانبها المختلفة.

والشكر والتقدير موصول إلي إدارة جامعة ميد أو شن ممثلة بالكادر الأكاديمي والإداري، لما قدموه من تسهيلات وتشجيع وتوفير الخدمات المطلوبة.

كما أتقدم بالشكر الجزيل لكل من لم يسعنا الحظ بذكر أسمائهم راجياً من المولي عز وجل أن تكون هذه الدراسة نافذة لدراسات أخرى.

مستخلص

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر تطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية على أداء العاملين في الجامعات الحكومية بمدينة الرياض ، حيث تكون مجتمع الدراسة من العاملين في هذه الجامعات ، ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة تم تطوير استبانة لغايات الدراسة وتوزيعها على عينة عشوائية بسيطة بلغ حجمها (220) عاملاً من العاملين في الجامعات الحكومية بمدينة الرياض ، وتم توزيع الاستبانات واسترجاع مجموعه (174) استبانة صالحة للتحليل، وتم الاعتماد على الأساليب الإحصائية المناسبة باستخدام الرزمة الإحصائية الاجتماعية SPSS بغرض الوصول إلى النتائج

.وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج الهامة أبرزها: إلى وجود علاقة ارتباط موجبة ودالة إحصائية بين تطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية بأبعادها مجتمعة ومنفردة (نظم معلومات الاختيار، نظم معلومات التوظيف، نظم معلومات التدريب، نظم معلومات تقييم الأداء، نظم معلومات التعويض)، وأداء العاملين في الجامعات الحكومية بمدينة الرياض.

وأوصت الدراسة بضرورة أن تقوم الجامعات بتوفير الاحتياجات التدريبية المتقدمة لموظفيها سيما الجدد منهم في مجال العمل بما ينعكس إيجاباً على تجويد وتحسين مستوى الأداء بشكل أفضل مما هو عليه، وإعادة النظر في سياسات تعويض وتقييم أداء الموظفين واختيارهم وتوظيفهم نظراً لتطبيقها لنظم معلومات للموارد البشرية والاستفادة من هذه النظم المتوافرة لديها في تحسين مستوى أداء موظفيها.

الكلمات المفتاحية: تطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية - إدارة الأعمال - الجامعات الحكومية بمدينة الرياض

قائمة المحتويات

ج	بسم الله الرحمن الرحيم.....
Error! Bookmark not defined.	إهداء.....
هـ	شكر وتقدير.....
و	مستخلص.....
ز	قائمة المحتويات.....
ي	قائمة الجداول.....
11	الفصل الأول: الاطار العام للدراسة.....
11	1.1 تمهيد:.....
2	2.1 مقدمة:.....
3	3.1 مشكلة الدراسة:.....
4	4.1 أهمية الدراسة:.....
4	الأهمية العلمية:.....
4	الأهمية العملية:.....
5	4.1 أهداف الدراسة:.....
5	5.1 تساؤلات الدراسة:.....
6	6.1 فرضيات الدراسة:.....
7	7.1 نموذج الدراسة:.....
7	8.1 دوافع اختيار الموضوع:.....
8	9.1 المنهجية:.....
8	10.1 مصادر البيانات :
8	11.1 أدوات الدراسة:.....
9	12.1 الأساليب الإحصائية المستخدمة.....
10	13.1 حدود الدراسة.....
11	14.1 الدراسات السابقة.....
19	الفصل الثاني: الإطار النظري.....

المبحث الأول: نظم معلومات الموارد البشرية	19
1.1.2 تمهيد:	19
2.1.2 تعريف نظم معلومات الموارد البشرية:	19
3.1.2 أهمية نظام معلومات الموارد البشرية	21
4.1.2 مكونات نظام معلومات الموارد البشرية :	23
5.1.2 أنواع نظام معلومات الموارد البشرية	25
6.1.2 فوائد استخدام نظام معلومات الموارد البشرية .	27
المبحث الثاني: إدارة الأعمال	28
1.2.2 تمهيد:	28
2.2.2 تعريف إدارة الأعمال:	28
3.2.2 فروع إدارة الأعمال:	28
4.2.2 مستويات إدارة الأعمال:	29
5.2.2 خصائص إدارة الأعمال:	30
6.2.2 أهمية إدارة الأعمال:	31
الفصل الثالث: المنهجية والإجراءات	33
1.3 منهجية الدراسة	33
2.3 مجتمع الدراسة:	33
3.3 عينة الدراسة:	33
4.3 أداة الدراسة	35
5.3 ثبات أداة الدراسة:	36
6.3 المعالجة الإحصائية:	36
الفصل الرابع: تحليل البيانات والنتائج	38
1.4 تمهيد:	38
2.4 الإجابة عن أسئلة الدراسة:	38
3.4 اختبار الفرضيات:	46
الفصل الخامس: النتائج والتوصيات	54

54	1.5 مناقشة النتائج
56	2.5 التوصيات:
56	Abstract
58	المراجع
58	أولاً: المراجع العربية:
59	ثانياً: المراجع الأجنبية:
61	الملاحق
62	استمارة استبيان

قائمة الجداول

رقم الصفحة	اسم الجدول
37	جدول (1) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب خصائصهم الشخصية والوظيفية
39	جدول (2) قيمة معامل الثبات للاتساق الداخلي لمتغيرات الدراسة المستقلة والتابعة
41	جدول (3): نتائج التحليل الإحصائي الوصفي للبيانات
41	جدول (4): التعامل مع المتوسطات الحسابية الى توصلت اليها الدراسة
42	جدول (5) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للتعرف على متوسط استجابات أفراد العينة التي تقيس تطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية
43	جدول (6) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للتعرف على متوسط استجابات أفراد العينة على الفقرات التي تقيس فقرات بعد نظم معلومات الاختبار
44	جدول (7) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للتعرف على متوسط استجابات أفراد العينة على الفقرات التي تقيس فقرات بعد نظم معلومات التوظيف
46	جدول (8) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للتعرف على متوسط استجابات أفراد العينة على الفقرات التي تقيس فقرات بعد نظم معلومات التدريب
47	جدول (9) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للتعرف على متوسط استجابات أفراد العينة على الفقرات التي تقيس فقرات بعد نظم معلومات تقييم الأداء
49	جدول (10) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للتعرف على متوسط استجابات أفراد العينة على الفقرات التي تقيس فقرات بعد نظم معلومات التعويض
50	جدول (11) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للتعرف على متوسط استجابات أفراد العينة على الفقرات التي تقيس فقرات متغير أداء العاملين؟
52	جدول (12) مصفوفة معاملات ارتباط بيرسون Pearson coefficients بين تطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية بأبعادها وأداء العاملين في الجامعات الحكومية في مدينة الرياض
54	جدول (13) اختبار معامل تضخم التباين والتباين المسموح ومعامل الالتواء
55	جدول (14) نتائج تحليل التباين للانحدار (Analysis of variance) للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار الفرضية الرئيسية الأولى

56	جدول (15) نتائج تحليل الانحدار المتعدد لاختبار أثر تطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية بأبعادها الخمسة (نظم معلومات الاختيار، نظم معلومات التوظيف، نظم معلومات التدريب، نظم معلومات تقييم الأداء، نظم معلومات التعويض) في مستوى أداء العاملين
57	جدول (16) نتائج تحاليل الانحدار المتعدد التدريجي Step Wise Multiple Regression للتنبؤ بمتغير مستوى أداء العاملين من خلال أبعاد المتغير المستقل: تطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية
57	جدول (17) نتائج تحليل الانحدار المتعدد لاختبار أثر بعد نظم معلومات الاختيار كأحد تطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية في مستوى أداء العاملين
58	جدول (18) نتائج تحليل الانحدار المتعدد لاختبار أثر بعد نظم معلومات التوظيف كأحد تطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية في مستوى أداء العاملين
59	جدول (19) نتائج تحليل الانحدار المتعدد لاختبار أثر بعد نظم معلومات التدريب كأحد تطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية في مستوى أداء العاملين
60	جدول (20) نتائج تحليل الانحدار المتعدد لاختبار أثر بعد نظم معلومات تقييم الأداء كأحد تطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية في مستوى أداء العاملين
61	جدول (21) نتائج تحليل الانحدار المتعدد لاختبار أثر بعد نظم معلومات التعويض كأحد تطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية في مستوى أداء العاملين

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1 تمهيد:

يتناول هذا الفصل مبحثين، المبحث الأول يتطرق إلى الإطار العام للدراسة ويتضمن مشكلة الدراسة، وأهدافها، وأهميتها، وأسئلة الدراسة، ومصطلحات الدراسة، والمبحث الثاني: الدراسات السابقة ويتم التطرق لها على النحو التالي:

2.1 مقدمة:

شهدت المنظمات في الآونة الأخيرة، وخاصة المؤسسات التعليمية، تطورات سريعة في المجالات التكنولوجية والمعلوماتية والإدارية، مما جعل المنظمات تولي اهتماما كبيرا للموارد البشرية وتوفير المكان المناسب لممارسة عملها بكفاءة باعتباره المورد الأساسي، ومن أجل مواكبة هذه التطورات يجب عليهم استخدام نظم المعلومات داخل الإدارات لتحقيق الكفاءة، وأمن المعلومات. (عبد العال، 2022)

كما حدثت تطورات سريعة شهدت تزايد قوة تقنيات الكمبيوتر وانخفاض تكلفة المعدات والبرمجيات، ظهرت تطورات كثيرة في مختلف المجالات الإدارية والصناعية والاقتصادية، وهي نتيجة للديناميكية التي عرفها المجال التكنولوجي، خاصة تلك المتعلقة بمعالجة المعلومات، أو ما يعرف بتكنولوجيا المعلومات، والاتجاه نحو قوتها العمالة والتوظيف في معظم الأنشطة البشرية مع ظهور شبكة الإنترنت وتطور تكنولوجيا المعلومات وطرق الاتصال وتحول الوظائف إلى أعمال إلكترونية، ومع زيادة التحول التكنولوجي الرقمي للمؤسسات، أصبح من الضروري تحويل الوظائف والملفات الورقية إلى ملفات إلكترونية، وبدأت العلاقات بين المؤسسات والعاملين والعملاء تتم من خلال شبكات الإنترنت.

تعتبر وظيفة إدارة الموارد البشرية من الوظائف الهامة والأساسية في جميع المؤسسات على اختلاف أنواعها، حيث تسعى إلى الاستثمار الأمثل في الموارد البشرية من خلال القيام بعدة أنشطة بهدف توفير احتياجات المنظمة من الكفاءات في مجال إدارة الموارد البشرية بالطريقة والوقت الصحيحين ووضعهم في المكان المناسب والعمل على تطويرهم وتحفيزهم وتأهيلهم بما يتناسب مع الظروف المحيطة بهم. (محمد، 2020)

تتطلب إدارة الموارد البشرية وجود نظام معلومات يمكنه توفير البيانات الحالية والمستقبلية للموظفين في المنظمة للتخطيط والرقابة واتخاذ القرار ويتطلب هذا النظام مجموعة من الإجراءات والمعلومات وطرق التشغيل وتقييم البيانات والأفراد الذين يستخدمون المعلومات لذلك أصبح الاعتماد على نظم معلومات الموارد البشرية باعتبارها أحد الأنظمة القادرة على جمع ومعالجة وتصنيف وحفظ البيانات والمعلومات التي يحتاجها متخذو القرار والقيام بجميع وظائف الموارد البشرية بما في ذلك عملية تخطيط الموارد البشرية وعملية التحليل الوظيفي، عملية التوظيف (التوظيف، الاختيار – التعيين)، عملية الأداء، نظام التدريب، نظام تقييم التعويضات، الحوافز، والترقيات. (مبارك، 2020)

الموارد البشرية هي الركائز الأولى للبنية التحتية المعلوماتية وهي أساس عمليات التطوير والعمود الفقري الحقيقي لأي منظمة، ومن ثم يجب تدريب الموارد البشرية على استخدام التكنولوجيا الحديثة ونظم

المعلومات، خاصة في ظل استخدام تكنولوجيا المعلومات لمواكبة التقدم، نظراً لأنه المحرك الرئيسي والداعم للعمليات التنظيمية، كما أنه يساهم في مرونة وتسهيل الإجراءات. (بوفلجة، 2017)

كما أنه يخلق مشاركة الموظفين في تصميم وتنفيذ العمل، مع التركيز على الإنتاج والجودة ولذلك فمن الضروري أن تعمل المؤسسات على تنمية مواردها البشرية من خلال توظيف واستغلال تكنولوجيا المعلومات لرفع كفاءتها، وتحسين مستوى أدائها، وتحقيق رضا الموظفين، وتعزيز قدراتهم، وتحقيق الميزة التنافسية ولذلك سعت المؤسسات التعليمية إلى إدخال تكنولوجيا المعلومات الحديثة والعمل على تطويرها وتدريب العاملين على استخدامها. (بوتدارة، 2017)

يلعب نظام المعلومات دوراً مهماً جداً في تحسين إنتاجية العمل وأساليب إدارة الأنشطة في المنظمة من خلال جمع البيانات والمعلومات التي تنتجها البيئة الداخلية والخارجية ومعالجتها وإخراج نتائج جعلها قادرة على مواجهة مختلف التحديات. (دن، 2019)

تحاول المؤسسات عامة والجامعات خاصة جاهدة مواكبة التقدم التكنولوجي ومواجهة التغيرات التي تحدث في البيئة الخارجية، تعد المؤسسات التعليمية (الجامعات) من أكثر المؤسسات التي تستخدم نظم المعلومات لتسهيل عملية إدارة مواردها المختلفة واتخاذ القرارات المناسبة وذلك لاحتوائها على موارد بشرية كبيرة يصعب إدارتها بدون نظم معلوماتية. (لونيس، 2018)

3.1 مشكلة الدراسة:

تعد الموارد البشرية في الجامعات من أهم الموارد على الإطلاق، كما تعتبر أداة استراتيجية مرنة تمكن المؤسسة من المنافسة في ظل الظروف المتغيرة والمتسارعة وتعتبر من أهم الأصول التي تمتلكها، إذ لا يمكن تحقيق أهداف الجامعة دون الموارد البشرية التي يجب أن تسعى الشركة إلى الاهتمام بها، ولذلك تحرص الجامعات على استخدام أنظمة تكنولوجيا المعلومات لمساعدتها على الاستثمار في تنمية مهارات وكفاءة وتنمية وتحفيز الموارد البشرية، واستخدام كافة الآليات والأساليب التي تعمل لتحسين مستوى أدائها ليكونوا قادرين على تحقيق أهداف الجامعة بفعالية ومساعدتهم لمواجهة التحديات. (اسلام، 2016)

تكمن مشكلة الدراسة في معرفة مدى تطبيق نظم تكنولوجيا المعلومات في تنمية مهارات الأداء للموارد البشرية في الجامعات الحكومية بمدينة الرياض.

ومن خلال ما تقدم يمكن صياغة المشكلة كما يلي:

ما أثر تطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية على إدارة الأعمال في الجامعات الحكومية بمدينة الرياض؟

4.1 أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في تناولها إحدى الموضوعات الحيوية في العصر الحديث حيث تناولت موضوع تطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية على إدارة الأعمال في الجامعات الحكومية بالرياض، والتي لم تتم دراستها بشكل كاف لذلك، من المؤمل أن تكون الدراسة الحالية مجلة علمية حديثة، وتكون هدفاً للباحثين لإجراء الدراسات المتعلقة بنوع الدراسات الحالية، كما تكمن أهمية الدراسات في معالجتها للمبادئ الأساسية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية، وتساهم بشكل كبير في حل مشاكل نظم المعلومات للموارد البشرية في الجامعات الحكومية بالرياض.

الأهمية العلمية:

تكمن أهمية الدراسة العلمية في أنها تساهم في توضيح الأطر النظرية لجميع المتغيرات التي تناولتها الدراسة من جهة، وفي تفصيل كيفية قياس تلك المتغيرات من جهة أخرى، وتتبع أهميتها مما يلي: تلقي الدراسة الضوء على مفاهيم نظم المعلومات والموارد البشرية بهذه المواضيع على وجه الخصوص، يقدم توصيات تتعلق بتفعيل تطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية على إدارة الأعمال في الجامعات الحكومية بالرياض.

الأهمية العملية:

تتبع الأهمية العملية لهذه الدراسة من كونها تدرس أثر تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية على إدارة الأعمال في مؤسسات التعليم العالي السعودية، مما يساعد صناع القرار سواء في وزارة التعليم العالي أو في مؤسسات التعليم العالي السعودية على الاستفادة من نتائج هذه الدراسة في تحقيق مدى فاعلية تطبيق هذه الأنظمة في مؤسساتهم، ومن هنا فإن هذه الدراسة تساعد مؤسسات التعليم العالي السعودية على تبني سياسات واضحة ومناسبة، واتخاذ القرارات المناسبة فيما يتعلق بتحقيق فاعلية نظم معلومات الموارد البشرية، وذلك من خلال الأخذ في الاعتبار التوصيات التي قدمتها هذه الدراسة.

ومن ناحية أخرى، كشفت هذه الدراسة عن مستوى أداء العاملين في مؤسسات التعليم العالي السعودية، مما يعكس مدى تحقيق الأهداف الاستراتيجية لهذه المؤسسات، وكيفية تطوير مستوى أدائها وأخيراً تلقي

هذه الدراسة الضوء على أثر تطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية على إدارة الأعمال في الجامعات الحكومية بالرياض.

4.1 أهداف الدراسة:

الهدف الرئيسي للدراسة الحالية: هو التعرف على أثر تطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية بأبعادها (الاختيار والاستقطاب – التدريب- التعميم العاملين – الأجور والحوافز والاجازات) على إدارة الأعمال في الجامعات الحكومية بالرياض. وينبثق من الهدف الرئيسي مجموعة من الأهداف الفرعية وتتمثل أهدافها فيما يلي:

الأهداف الفرعية:

1. تطوير الأدبيات الفكرية حول نظم معلومات الموارد البشرية مفهومها وأهميتها وفوائدها، بالإضافة إلى مفهوم إدارة الأعمال وأهميته وطرق قياسه.
2. التعرف على درجة تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية في مؤسسات التعليم العالي السعودية.
3. الكشف عن مستوى أداء العاملين في مؤسسات التعليم العالي السعودية.
4. دراسة أثر تطبيق نظم إدارة معلومات الموارد البشرية على أداء العاملين في مؤسسات التعليم العالي السعودية.
5. تقديم مجموعة من التوصيات في ضوء نتائج الدراسة الحالية للمساعدة في تحسين أداء العاملين في مؤسسات التعليم العالي

5.1 تساؤلات الدراسة:

تتمثل مشكلة الدراسة في الإجابة عن التساؤلات التالية:

السؤال الرئيسي: هل يوجد أثر ذو دلالة احصائية لتطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية بأبعادها (الاختيار والاستقطاب – التدريب- التعميم العاملين – الأجور والحوافز والاجازات) على إدارة الأعمال في الجامعات الحكومية بالرياض؟

وينبثق عن السؤال الرئيسي الأسئلة الفرعية التالية: -

- السؤال الفرعي الأول: ما مدى تأثير الاختيار والاستقطاب على إدارة الأعمال في الجامعات الحكومية بالرياض؟
- السؤال الفرعي الثاني: وضح إلى أي مدى يؤثر التدريب على إدارة الأعمال في الجامعات الحكومية بالرياض؟
- السؤال الفرعي الثالث: هل يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للأجور والحوافز والاجازات على إدارة الأعمال في الجامعات الحكومية بالرياض؟
- السؤال الفرعي الرابع: ما مدى تأثير تقييم العاملين على إدارة الأعمال في الجامعات الحكومية بالرياض؟

6.1 فرضيات الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة فقد أعتمد على مجموعة من الفرضيات الآتية:

الفرضية الرئيسية: لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لتطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية بأبعادهما (الاختيار والاستقطاب – التدريب- التعميم العاملين – الأجور والحوافز والاجازات) على إدارة الأعمال في الجامعات الحكومية بالرياض.

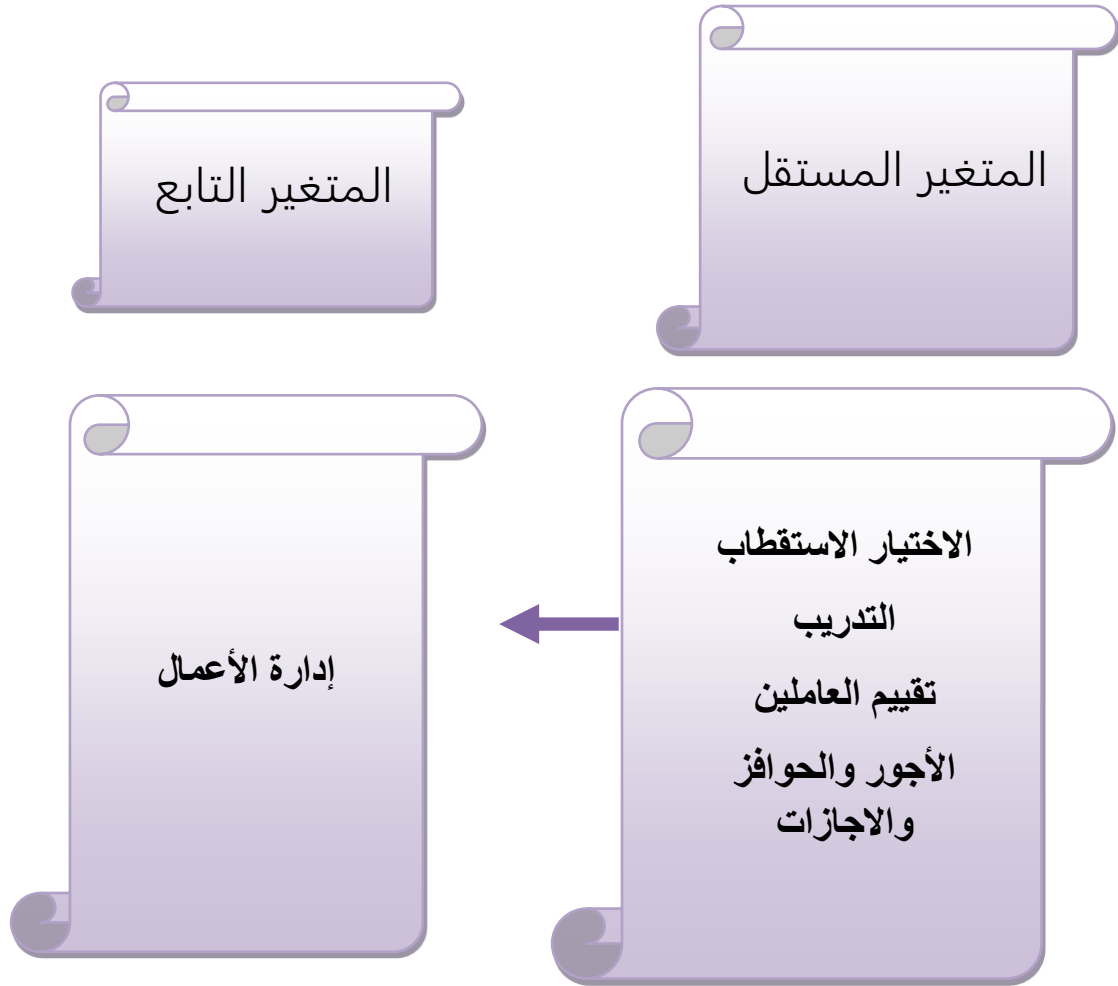
وينبثق عن الفرضية الرئيسية الأولى الفرضيات الفرعية الآتية:

- الفرضية الفرعية الأولى: لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) للاختيار والاستقطاب على إدارة الأعمال في الجامعات الحكومية بالرياض.
- الفرضية الفرعية الثانية: لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) للتدريب على إدارة الأعمال في الجامعات الحكومية بالرياض.
- الفرضية الفرعية الثالثة: لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لتقييم العاملين على إدارة الأعمال في الجامعات الحكومية بالرياض.
- الفرضية الفرعية الرابعة: لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) للأجور والحوافز والاجازات على إدارة الأعمال في الجامعات الحكومية بالرياض.

7.1 نموذج الدراسة:

يهدف هذا النموذج إلى دراسة أثر تطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية بأبعادها (الاختيار والاستقطاب – التدريب- التعميم العاملين – الأجور والحوافز والاجازات) على إدارة الأعمال في الجامعات الحكومية بالرياض..

- المتغير المستقل: تطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية بأبعادها (الاختيار والاستقطاب – التدريب- التعميم العاملين – الأجور والحوافز والاجازات)
- المتغير التابع: إدارة الأعمال.



شكل رقم (1): متغيرات الدراسة

من إعداد الباحث (الرائدة، 2020)

8.1 دوافع اختيار الموضوع:

الأسباب الموضوعية:

- أهمية الموضوع نظراً لأهمية الموارد البشرية في المنظمة.
- محاولة معرفة مدى تأثير مخرجات نظم المعلومات على أداء الموظفين.
- الإشارة إلى التطورات التكنولوجية التي تحدث في مجال نظم المعلومات.

المبررات الشخصية:

- الموضوع له علاقة مباشرة بالتخصص العلمي.
- ميولي الطبيعي هو البحث والتقصي في الجامعات العربية بالرياض.

9.1 المنهجية:

نظراً لطبيعة الدراسة التي تهدف إلى التعرف أثر تطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية على إدارة الأعمال في الجامعات الحكومية بالرياض، وعلى هذا الأساس تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي حيث استخدمنا في الجانب النظري المنهج الوصفي الذي يعمل على توضيح متغيرات الدراسة، مع استخدام المنهج التحليلي في الدراسة الميدانية لأنه يعمل على التحليل والربط بين النتائج التي توصل إليها و يعمل على تفسيرها ثم إصدار الأحكام المناسبة

10.1 مصادر البيانات:

اعتمدت الدراسة على المصادر التالية في جمع البيانات والمعلومات:

- **المصادر الثانوية:** قام الباحث بالرجوع إلى الكتب والمراجع العربية والأجنبية ذات العلاقة، والدوريات والأدبيات والتقارير والأبحاث والدراسات السابقة التي تتناول موضوع الدراسة والبحث في مواقع الإنترنت المختلفة لتقديم الإطار النظري المتعلق بهذه الدراسة.
- **المصادر الأولية:** قام الباحث بإعداد استبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات مباشرة من أفراد العينة، حيث تكونت من عدد من الفقرات بهدف التعرف على أثر تطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية على إدارة الأعمال في الجامعات الحكومية بالرياض.

11.1 أدوات الدراسة:

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

- **القسم الأول:** وهو الجزء الخاص بالمتغيرات الديمغرافية لأفراد عينة الدراسة من مديري ومسؤولي الجامعات الحكومية بالرياض والمتمثلة ب: النوع الاجتماعي، والعمر، والمؤهل العلمي، والوضع المهني.
- **القسم الثاني:** اشتمل القسم الثاني على الفقرات والأبعاد التي تقيس متغيرات الدراسة المستقل والتابع.

12.1 الأساليب الإحصائية المستخدمة

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

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

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

ثانياً: الإحصاء التحليلي:

- معامل الثبات كرونباخ ألفا: للتعرف على مدى الاتساق الداخلي لفقرات ابعاد متغيرات الدراسة.
- الانحدار المتعدد: لاختبار اثر المتغير المستقل في المتغير التابع.
- ارتباط بيرسون: للتحقق من عدم وجود ارتباط ذاتي عالي بين ابعاد المتغير المستقل.
- Kolmogorov-Smnov للتعرف على تحقق ظاهرة التوزيع الطبيعي لبيانات الدراسة.

- تحليل الانحدار الهرمي: لاختبار دور المتغير المعدل في تحسين أثر المتغير المستقل في المتغير التابع.

13.1 حدود الدراسة

- الحدود الموضوعية: سعت الدراسة للتعرف على أثر تطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية بأبعادها (الاختيار والاستقطاب – التدريب- التعميم العاملين – الأجور والحوافز والافازات) على إدارة الأعمال في الجامعات الحكومية بالرياض.
- الحدود المكانية: اقتصرت الدراسة على الجامعات الحكومية بالرياض.
- الحدود الزمانية: تم إعداد الدراسة خلال عام 2024.
- الحدود البشرية: اقتصرت الدراسة على مدراء الجامعات الحكومية بالرياض.

14.1 الدراسات السابقة

الدراسات العربية	
الدراسة	الرائدة، (2020)
أهداف الدراسة	تلعب نظم المعلومات الإدارية دوراً فعالاً في تحقيق أهداف المنظمات واستراتيجياتها من خلال توفير تطبيقات وأدوات تدعم تحسين وتطوير الأداء بشكل مستمر. سعت الدراسة إلى التعرف على كفاءة نظم المعلومات الإدارية وأثرها على أداء الموارد البشرية من وجهة نظر الموظفين.
المتغير المستقل	كفاءة نظم المعلومات الإدارية
المتغير التابع	أداء الموارد البشرية بأبعادها (سرعة العمل – جودة العمل).
منهجية البحث	قد استخدمت الدراسة استبانة الغايات جمع البيانات والتي تم توزيعها على الموظفين في جامعة مؤتة في الأردن، كما اعتمدت الدراسة على استخدام حزمة التحليل الإحصائي للعلوم الاجتماعية (SPSS) التحليل بيانات الدراسة والتوصل إلى نتائجها.
أهم النتائج والتوصيات	قد توصلت الدراسة إلى أن كفاءة نظم المعلومات الإدارية المستخدمة في الجامعة هو مستوى مرتفع، كما أن استخدام نظم المعلومات الإدارية وتطبيقاتها المختلفة له أثر كبير في تحسين أداء الموارد البشرية من حيث الزيادة في سرعة العمل وإنجاز الأعمال ورفع جودة الأداء العام للموظفين. كما أوصت الدراسة بضرورة استمرار الجامعة بتطبيق نظم المعلومات الإدارية وأدواتها والعمل على توفير البنية التحتية اللازمة لذلك ومواكبة التغيرات التقنية لما لذلك من دور كبير في دعم وتحسين الأداء العام وأداء الموارد البشرية بشكل خاص. الكلمات المفتاحية نظم المعلومات الإدارة الموارد البشرية جامعة مؤتة.
دراسة	عبد العال، (2022)
أهداف الدراسة	هدف البحث إلى التعرف على أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على تنمية مهارات الموارد البشرية وأثر ذلك على أدائهم الوظيفي ومع ظهور الإنترنت وتطور تكنولوجيا المعلومات والاتصال وتنامي التحول التكنولوجي الرقمي للمنظمات أصبح من الضروري الموارد تحويل الوظائف والملفات الورقية إلى ملفات إلكترونية حيث يقوم نظام معلومات الموارد البشرية بجمع البيانات المتعلقة بهم ومعالجتها وإنتاج معلومات دقيقة تساعد إداره الموارد البشرية

	على متابعة حركة العاملين من بداية عملهم الى خروجهم من المؤسسة وكل ما يتعلق بهم داخليا مما يمكنها من اتخاذ قرارات اكثر كفاءة وفعالية كقرار تقييم أدائهم.
المتغير المستقل	تكنولوجيا المعلومات
المتغير التابع	إدارة الموارد البشرية
منهجية الدراسة	لتحقيق أهداف البحث تم إجراء دراسة ميدانية على عدد من شركات السياحة ببورسعيد، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي ، تم من خلال تصميم استمارات استبيان وتوزيعها على عينه عشوائية من العاملين والمدراء بها وذلك لقياس أثر تطبيق نظم تكنولوجيا المعلومات للموارد البشرية على تنمية مهاراتهم الأدائية.
النتائج والتوصيات	قد توصلت الدراسة إلى أن النظام تكنولوجيا المعلومات أثر مباشر على كفاءه وفعالية أداء الموارد البشرية، وان استخدام تكنولوجيا المعلومات يساهم في تسهيل عمليات الاتصال بين الأقسام والادارات المختلفة بشركات السياحة، كما أظهرت الدراسة ان استخدام تكنولوجيا المعلومات يساهم في توفير المعلومات اللازمة لاتخاذ القرارات في الوقت المناسب. وأوصت الدراسة بمواكبة التغييرات المتسارعة في مجال استخدام تكنولوجيا المعلومات في تنمية الموارد البشرية في الشركات السياحية .
الدراسة	المرشدي،(2021)
أهداف الدراسة	هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية على أداء الموظفين في مؤسسات التعليم العالي السعودية. وطبقت الدراسة على (٥٣) موظفاً يعملون في إدارة الموارد البشرية بثلاث جامعات جامعة القصيم، وجامعة الملك سعود، وجامعة تبوك.
المتغير المستقل	نظم معلومات الموارد البشرية بأبعادها (اختيار - استقطاب - تدريب - تحفيز)
المتغير التابع	أداء الموظفين
منهجية الدراسة	لتحقيق الغرض من الدراسة طورت استبانة لقياس متغيرات الدراسة باستخدام مقياس ليكرت الخماسي، مكونة من (٣٨) فقرة منها (٢٢) فقرة تقيس تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية، و(١٦) فقرة تقيس أداء الموظفين، واستخرجت دلالات صدق وثبات مقبولة لأداة الدراسة. واستخدمت الأساليب الإحصائية المناسبة للإجابة عن تساؤلات الدراسة واختبار فرضياتها.
أهم النتائج والتوصيات	توصلت الدراسة إلى النتائج التالية: نظم المعلومات pdf.2 - للقراءة فقط لاكا . إن درجة تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية في مؤسسات التعليم العالي السعودية مرتفعة، وأن تطبيق نظم تحفيز الموارد البشرية احتلت الرتبة الأولى، في حين جاء تطبيق نظم تدريب الموارد البشرية بالرتبة الأخيرة. . إن مستوى أداء الموظفين في مؤسسات التعليم العالي

السعودية مرتفع. . وجود أثر ذي دلالة إحصائية لاستقطاب الموظفين وتعيينهم، ولتدريب الموظفين ولتحفيز الموظفين في أداء الموظفين في مؤسسات التعليم العالي السعودية. . عدم وجود أثر ذي دلالة إحصائية لتخطيط الموارد البشرية في أداء الموظفين في مؤسسات التعليم العالي السعودية. . وفي ضوء هذه النتائج قدمت الدراسة التوصيات التالية: ضرورة الاهتمام بأن تتضمن نظم معلومات الموارد البشرية في مؤسسات التعليم العالي السعودية كل ما تحتاجه الموارد البشرية فيما يتعلق بتدريب الموظفين وتأهيلهم. العمل على تزويد نظم معلومات الموارد البشرية في مؤسسات التعليم العالي السعودية كافة المعلومات عن سوق العمل الخارجي، والمعلومات عن المدربين الداخليين والخارجيين، والمعلومات عن الدورات التي سوف يتم تدريب الموظفين عليها.	
محمد،(2020)	الدراسة
هدفت هذه الدراسة التعرف على نظم المعلومات الإدارية وأثرها على إدارة الموارد البشرية للعاملين في المديرية العامة لتربية محافظة نينوى / قسم الموارد البشرية	أهداف الدراسة
نظم المعلومات الادارية بأبعادها(النظام الفرعي للاختيار- النظام الفرعي للتعين- النظام الفرعي للتدريب - النظام الفرعي لتحفيز)	المتغير المستقل
اداء العاملين	المتغير التابع
لتحقيق أهداف الدراسة قام الباحثان بإعداد استبانة خاصة وتم توزيعها على جميع العاملين الاداريين ضمن الهيكل التنظيمي لقسم الموارد البشرية، اذ بلغت عينة الدراسة من (٨٤) موظفاً.	منهجية الدراسة
توصلت الدراسة إلى النتيجة الآتية: وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة لنظام الأجور والإجازات والنظام الاختيار والاستقطاب ولنظام التدريب والتأهيل ولنظام تقييم الاداء على إدارة الموارد البشرية. وتقدمت الدراسة بتوصيات عدة من أبرزها العمل على توفير البرمجيات والأجهزة والأدوات المناسبة واللازمة لتزويد قسم الموارد البشرية في المديرية العامة لتربية محافظة نينوى للعمل على تحسين جودة ودقة الاعمال الموكلة إليهم، واعداد البرامج التدريبية والدورات الكافية في كيفية تعامل الموظفين مع نظم المعلومات الإدارية.	أهم النتائج والتوصيات
مبارك،(2020)	الدراسة
تتجلى أهداف الدراسة في النقاط التالية : إبراز وتوضيح المفاهيم النظرية المتصلة بنظام المعلومات وادارة الموارد البشرية. تبيان أهمية استخدام نظام المعلومات في إدارة الموارد	أهداف الدراسة

البشرية، معرفة مدى استخدام جامعة أدرار لنظم المعلومات وبرامج الحديثة. معرفة مدى مساهمة أنظمة المعلومات في الرفع من كفاءة القرارات المتخذة.	
نظم المعلومات بأبعاده (مرونة- أمان- كفاءة)	المتغير المستقل
إدارة الموارد البشرية	المتغير التابع
لتحقق من الفرضيات فقد تم إتباع المناهج التي تتناسب مع طبيعة وأهداف الدراسة وهي : المنهج الوصفي : وصف المفاهيم العامة المتعلقة بالإطار النظري للدراسة، منهج دراسة حالة من خلال قيامنا بدراسة ميدانية على مستوى جامعة أدرار.	منهجية الدراسة
توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: نظام المعلومات هو مجموعة من العناصر المتفاعلة فيما بينها تقوم باستقبال المدخلات ومعالجتها وإخراجها بشكل مناسب يساهم في اتخاذ القرارات الصائبة . النظام المعلومات أهمية كبيرة إذ يعتبر مصدر رئيسي لتجميع المعلومات ومعالجتها وتحليلها وإعطاء النتائج المرغوبة. إدارة الموارد البشرية هي الإدارة المسؤولة عن ممارسة الأنشطة الإدارية المختلفة من تخطيط تنظيم توجيه ، رقابة والمرتبطة بتحديد احتياجات المنظمة من المورد البشري وتنمية قدراته ورفع كفاءته من أجل تحقيق أهداف الفرد والمجتمع والمنظمة. ليعطي نظام المعلومات نتائج دقيقة يجب أن يكون مرن وامن وكفؤ. النتائج التطبيقية : من خلال التحليل الإحصائي تبين أن معظم العاملين في الجامعة الذين تم استجوابهم ذكور يميلون إلى فئة الشباب تتراوح أعمارهم من 25 إلى 35 سنة بينت آراء عينة الدراسة أن على أن جامعة أدرار تقوم بتبادل المعلومات مع وزارة التعليم العالي باستخدام أنظمة المعلومات والحاسب الآلي إن جامعة أدرار تستخدم برامج لا تتميز بالحدثا المرغوبة . خلال ما سبق يمكن طرح التوصيات التالية: اهتمام بتطوير البرامج المستخدمة وتحديثها لتسهيل معالجة المعلومات بسرعة . تشجيع على نشر ثقافة الاحترام وتقدير الآخرين.	النتائج والتوصيات

زيادة الحوافز والمكافآت وذلك لتشجيع العاملين على العمل. قيام بدورات تدريبية لزيادة كفاءة العاملين باستخدام الوسائل التكنولوجية . القيام بحملات تحسيسية وتوعية ، لتعريف مستخدمي النظام بأهمية تكنولوجيا المعلومات التي يوفرها النظام المعلوماتي في تسهيل العمليات الإدارية	
النجار، (2022)	الدراسة
هدفت الدراسة التعرف إلى نظم معلومات إدارة الموارد البشرية وأثرها في دورة حياة الجدارة في الجامعات الفلسطينية في ظل المنظمة المتعلمة كمتغير معدل	أهداف الدراسة
دارة الموارد البشرية بأبعادها (نظام التخطيط، نظام التوظيف نظام التدريب نظام التقييم، ونظام التعويضات)	المتغير المستقل
دورة حياة الجدارة بأبعادها (مجتمعة رسم الجدارة، تشخيص الجدارة، تطوير الجدارة مراقبة الجدارة).	المتغير التابع
ولتحقيق أهداف الدراسة قام الباحثان بتصميم استبانة شملت (80) فقرة لجمع البيانات الأولية من عينة الدراسة والمكونة من (346) عضو هيئة تدريس في الجامعات الفلسطينية. وتم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية لتحقيق أهداف الدراسة، وبعد إجراء عملية التحليل البيانات الدراسة	منهجية الدراسة
توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج عند مستوى معنوية ($P < 0.05$) أبرزها: وجود أثر ذا دلالة إحصائية لنظم معلومات إدارة الموارد البشرية على دورة حياة الجدارة في الجامعات الفلسطينية، بالإضافة وجود أثر ذا دلالة إحصائية للمنظمة المتعلمة في تحسين أثر نظم معلومات إدارة الموارد البشرية على دورة حياة الجدارة في الجامعات الفلسطينية. وعلى ضوء النتائج فقد أوصى الباحثان بمجموعة من التوصيات من أهمها أن تقوم الجامعات بتحويل منهجية إدارة أعضاء الهيئة التدريسية إلى منهجية مبنية على الجدارة واستخدامها كأساس لاستقطاب أعضاء الهيئة التدريسية الذين يساعدون الجامعة في تحقيق أهدافها، وأن تكون الجدارة هي أساس تنفيذ جميع وظائف وحدة الموارد البشرية المتعلقة بأعضاء الهيئة التدريسية مثل التخطيط الاستقطاب التدريب التقييم، وغيرها، وأن تقوم الجامعات باستخدام دورة حياة الجدارة لتنمية وتطوير جدارات أعضاء الهيئة التدريسية خوفاً من تقادمها خاصة مع وجود التطور الكبير والسريع في مختلف المجالات.	أهم النتائج والتوصيات
اسلام، 2016	الدراسة

أهداف الدراسة	تهدف هذه الدراسة إلى بيان دور نظم معلومات الموارد البشرية في تحسين أداء العاملين، والتعرف على طبيعة الأثر الذي يمكن أن تحدثه هذه النظم على الأداء في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
المتغير المستقل	نظم معلومات الموارد البشرية بأبعاده (الدقة والوضوح ، المرونة والشمول ، السرعة ، و الملائمة)
المتغير التابع	أداء العاملين
منهجية الدراسة	لتحقيق أهداف الدراسة والإجابة عن التساؤلات، اعتمدت الباحثة في جمع البيانات المتعلقة بالموضوع على الأدبيات والدراسات السابقة ذات الصلة، ومن خلالها تم الحصول على البيانات الثانوية والتي شكلت الإطار النظري للدراسة، أما الإطار العملي فقد اعتمدت على إعداد استبيان تم تصميمه لهذا الغرض، وقامت الباحثة بإجراء التحليلات اللازمة واختبار فرضيات الدراسة
أهم النتائج والتوصيات	توصلت الدراسة إلى أن استخدام نظم معلومات الموارد البشرية بأبعاده (الدقة والوضوح ، المرونة والشمول ، السرعة ، و الملائمة) يؤثر تأثيرا إيجابيا على أداء الموظفين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
الدراسة	المحاميد،(2021)
أهداف الدراسة	هدفت هذه الدراسة لمعرفة نظم المعلومات الإدارية، بدلالة أبعادها: (الأجهزة، البرمجيات، الشبكات، الأفراد، والبيانات) وأثرها في وظائف إدارة الموارد البشرية بدلالة أبعادها: (التخطيط، التوظيف، التطوير، تقييم الأداء، والتعويضات)، وفي ظل وجود إدارة المعرفة، كمتغير معدل في شركات الاتصالات الأردنية
المتغير المستقل	نظم المعلومات الإدارية، بدلالة أبعادها: (الأجهزة، البرمجيات، الشبكات، الأفراد، والبيانات)
المتغير التابع	وظائف إدارة الموارد البشرية بدلالة أبعادها: (التخطيط، التوظيف، التطوير، تقييم الأداء، والتعويضات،)
منهجية البحث	ولتحقيق أهداف الدراسة قام الباحث بتصميم استبانة شملت (66) فقرة، لجمع البيانات الأولية من عينة الدراسة والمكونة من (250) فردا من مستويات الإدارة المختلفة في شركات الاتصالات الأردنية، وفي ضوء ذلك تم جمع البيانات وتحليلها واختبار الفرضيات باستخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) ، وتم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية لتحقيق أهداف الدراسة والتوصل إلى نتائجها

أهم النتائج والتوصيات	توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج، أبرزها ما يلي: وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($a \leq 0.05$) ، لنظم المعلومات الإدارية بدلالة أبعادها مجتمعة (الأجهزة، والبرمجيات، والشبكات، الأفراد، البيانات)، على وظائف إدارة الموارد البشرية بدلالة أبعادها مجتمعة (تخطيط الموارد البشرية، التوظيف، التطوير، التعويضات، تقييم الأداء)، في شركات الاتصالات الأردنية. وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لإدارة المعرفة في تحسين أثر نظم المعلومات الإدارية على وظائف إدارة الموارد البشرية في شركات الاتصالات الأردنية. توصلت الدراسة إلى عدد من التوصيات، أبرزها ما يلي: ضرورة تطوير الأجهزة والشبكات بشكل مستمر لزيادة القيمة التنافسية لكل شركة من شركات الاتصالات الأردنية. ضرورة ربط شركات الاتصالات الأردنية بين عملية تقييم الأداء وعملية التعويضات المقدمة للموظفين. التركيز على استخدام شركات الاتصالات الأردنية لوسائل التدريب والتطوير باستخدام أحدث الوسائل التكنولوجية ولجميع المستويات الإدارية.
الدراسات الأجنبية	
الدراسة	Elshafie ,2016
أهداف الدراسة	هدفت الدراسة التعرف على مفهوم المنظمة المتعلمة وخصائصها كانت بورة اهتمام جميع الأقسام في جامعة الملك سعود.
المتغير المستقل	المنظمة المتعلمة
المتغير التابع	إدارة الموارد البشرية
منهجية البحث	استخدامه القائمة استقصاء كأداة لجمع البيانات وفق المنهج الكمي غير تجريبي.

أهم النتائج والتوصيات	ظهرت النتائج أن مفهوم المنظمة المتعلمة وخصائصها كانت بورة اهتمام جميع الأقسام في الجامعة. كما أن الممارسات الإدارية وتطبيقاتها كانت ناجحة جداً في هذا المجال. كما أظهرت الدراسة عن توفر معظم أبعاد المنظمة المتعلمة، فمن بين سبعة أبعاد، تم ايجاد خمسة أبعاد قادرة على قيادة الجامعة لتصبح منظمة متعلمة، وهذه الابعاد هي فرصة التعلم المستمر الانظمة المضمنة الرؤية اتصال العاملين والمجتمع المحيط والقيادة، فيما كان هناك محدودية الوجود بعدين هما الحوار والاستعلام وتعلم وتعاون الفرق، وبناء على النتائج فإن الباحث يرجح أن كلية الأعمال في جامعة الملك سعود لديها الرؤية الواضحة لتصبح منظمة متعلمة.
الدراسة	Kashirin et al. (2016)
أهداف الدراسة	هدفت الدراسة إلى التعرف على المدخل الحديث الإدارة الجدارة المبني على حلول تكنولوجيا المعلومات.
المتغير المستقل	الادارة الجدارة
المتغير التابع	تكنولوجيا المعلومات.
منهجية البحث	تم اتباع المنهج التحليلي الوصفي تحققاً لأهداف الدراسة.
أهم النتائج والتوصيات	لقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من الاستنتاجات من خلال تحليل الممارسات المتقدمة الإدارة الجدارة والتي أظهرت أن التكنولوجيا الحديثة الاجتماعية والتكنولوجية من الممكن استخدامها لحل مشاكل الأعمال وتشكيل جدارات جديدة من بين أهم الأمثلة على هذه التكنولوجيا البوابة الالكترونية والبرامج ذات الميزات المختلفة، والتي تجذب عدداً كبيراً من الخبراء الداخليين والخارجيين وتسمح لهم بالتعاون. كما أن تكنولوجيا الإنترنت الحديثة من الممكن أن تساعد في التعاون الجماعي في عملية الابتكار

الفصل الثاني: الإطار النظري

المبحث الأول: نظم معلومات الموارد البشرية

1.1.2 تمهيد:

لقد أسهم التطور التكنولوجي الهائل في إيجاد قاعدة معلومات ضخمة، وذاتية وتفاعلية ولا سيما في ظل تطور وسائل الاتصال التكنولوجي. ولمواكبة هذا التطور والتعقيد في بيئة العمل صممت أنظمة تحتوي كافة المعلومات الخاصة بالموظفين بالاعتماد على سجلاتهم المحفوظة آلياً في المنظمة، وبسبب التعقيد الكبير في هذه السجلات، وتأخر أنظمة اتخاذ القرار، ظهرت الحاجة الى تطبيق نظم معلومات إدارة الموارد البشرية بهدف تحقيق سهولة الوصول للمعلومات لمتخذي القرار، ويزود بها كلاً من المديرين والموظفين ،

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

2.1.2 تعريف نظم معلومات الموارد البشرية:

يمكن تعريف نظام معلومات الموارد البشرية بأنه يتضمن كافة الوظائف والأنشطة المتعلقة بإدارة الموظفين في الموارد البشرية، طبقاً للمتطلبات الحالية والمستقبلية في المنظمة. كاختيارها وتوظيفها، وتدريبها، وتقييم أعمالها، وتنسيق العلاقات المتعلقة بها مع الإدارات الأخرى في المنظمة، والعمل على التكامل بين تلك الأعمال والأنشطة مع غيرها من تلك الإدارات الأخرى في المنظمة، وذلك لتحقيق اهداف المنظمة المرجوة . (خرابشة، 2018)

في حين عرفه الطائي وآخرون بأنه أحد النظم الفرعية في المنظمة ، يتكون من عدة أنظمة فرعية أخرى تعمل مع بعضها لبعض بصورة مترابطة ومتناسقة ومتبادلة بهدف توفير المعلومات البشرية التاريخية والحالية والمستقبلية لجميع الجهات التي يهملها مصير المنظمة وبما يخدم تحقيق اهدافها. (الخزاعلة، 2020)

أما (Laudon) فقد عرف نظام معلومات الموارد البشرية أنها تدعم أنشطة مثل تحديد الموظفين المحتملين والاحتفاظ بسجلات الموظفين الحاليين بشكل كامل وتصميم برامج التدريب والتطوير الموظفين وتوظيف الموارد البشرية التي تحتاجها المنظمة وغيرها من المهمات الموكلة إلى إدارة الموارد البشرية في المنظمة .

يعرف نظام معلومات الموارد البشرية بأنه تركيبة من المعدات والأفراد والإجراءات المصممة بغرض تجميع وتنقية وتحليل وتقييم وتوزيع معلومات دقيقة وسريعة لأغراض المتابعة واتخاذ القرارات في كافة المجالات المتعلقة بأداء العنصر البشري في المنظمة. ويعرف walker بأنه: إجراء منظم الجمع وتخزين وصيانة واستخراج البيانات عن الموارد البشرية في المنظمة وشؤون الأفراد وسمات الوحدات التنظيمية التي تتعامل معها. (حاجي، 2015)

نظام معلومات الموارد البشرية عملية منظمة يتم من خلالها الحصول المستمر على البيانات المتعلقة بكافة شؤون الموارد البشرية في المنظمة لاستخدامها كأساس وقاعدة في عمليات اتخاذ القرارات المتعلقة بها ويستخدم الحاسب الآلي من أجل استلام هذه البيانات ومعالجتها إلكترونياً وتحويلها إلى معلومات صالحة للاستخدام لاتخاذ القرارات في مجال الموارد البشرية وتخزينها وجعلها عند الطلب بأقصى سرعة.

وقد اختلف الباحثون في تعريف نظم معلومات الموارد البشرية، ففي دراسة أجرتها اليوسف عرفت نظام معلومات الموارد البشرية بأنه النظام الذي يزود الإداريين بالمعلومات اللازمة لأداء عملهم وذلك بعد أن يقوم بمعالجة البيانات المدخلة إليه.

في حين عرفها (Cascio) بأنها الطريقة التي نقوم من خلالها بتجميع وصيانة وتحليل واعداد تقارير المعلومات عن الافراد وكذلك الوظائف. (خرابشة، 2018)

وفي دراسة أجراها walker عرف نظم معلومات الموارد البشرية بأنها إجراء منظم الجمع وتخزين واستخراج البيانات عن الموارد البشرية في المنظمة وشؤون الافراد وسمات الوحدات التنظيمية التي تتعامل معها.

في حين عرفها قاسم أنه النظام الذي يتم تصميمه بوظيفة محددة في إطار عمليات المنظمة وبالتحديد للقيام وظيفة إدارة الموارد البشرية والسعي بصفة أساسية إلى توفير المعلومات التي يحتاجها المديرون

لاتخاذ القرارات المتعلقة بفاعلية وكفاءة استخدام العنصر البشري والرفع من مستوى أدائه ليؤدي الأهداف التنظيمية.

ومما سبق يرى الباحث أن نظم معلومات الموارد البشرية هي نظم المعلومات التي تساعد العاملين في وحدات الموارد البشرية ومتخذي القرار في القيام بكافة وظائف إدارة الموارد البشرية من تخطيط وتنوؤ واستقطاب واختيار وتعيين وتدريب بالإضافة إلى كونها تشكل واجهات ومنصات الباقي الموظفين للحصول على المعلومات الخاصة بالمنظمة وبهم مثل أوصافهم الوظيفية وأهدافهم الوظيفية ونظم تقييم الأداء الخاصة بهم، وتمكنهم من الحصول على مطالبهم وتأدية مهامهم . (منى، 2022)

بأنها عبارة عن السياسات والممارسات والتقنيات التي يجب أن تكون داخل المؤسسة لتداول حركات الأعمال إلكترونيا عبر الشبكات بدرجة معقولة ومؤكدة من الأمان، الذي ينطبق على كل النشاطات والحركات والتخزين الإلكتروني وعلى شركات الأعمال والزبائن والمنظمين والمستفيدين وأي شخص آخر قد يكون معرضا لمخاطر الاختراق .

ويرى الباحث أن أمن المعلومات هو مجموعة من السياسات والتدابير التي تمنع حدوث أي نوع من الاختراقات أو الاستخدام غير المصرح به الذي يؤدي إلى تلف أو تسريب المعلومات ويكون ذلك من خلال تطوير نظام معلومات غير قابل للاختراق، بالإضافة إلى ايجاد اسم مستخدم وكلمة مرور لكل مستخدم، بالإضافة إلى وصلاحيات معينة لكل مستخدم .

3.1.2 أهمية نظام معلومات الموارد البشرية

أن استخدام الامكانيات التكنولوجية في ادارة الموارد البشرية له دور مهم في التطور التنظيمي وتعزيز كفاءة ادارة الموارد البشرية بطريقة الكترونية وتوفير الوقت والتكلفة وجعل ادارة المنظمة على اطلاع مباشر وتلقائي في جميع التغييرات التي تطرأ على الموارد البشرية بطريقة الكترونية وهذا ما يساعد في اتخاذ القرارات ومراقبة ومستويات الاداء (مجيد وعباس 2019).

و ترى عباس أن أهمية نظم معلومات الموارد البشرية لمنظمات الاعمال تكمن في تحقيق العديد من المزايا من أهمها الآتي :

1. خزن واسترجاع المعلومات ومعالجتها بالسرعة الممكنة.
2. تقليص التعامل بالسجلات اليدوية والمعلومات الورقية.

3. السرعة في إنجاز عمليات التخزين والتحليل المؤدية الى سرعة ودقة عمليات صناعة القرارات

4. تحقيق العلاقة الجيدة والفهم المتبادل بين الإدارة والعاملين عن طريق توفير المعلومات المختلفة حول نشاطات

وتتجلى أهميته في إسهامه بشكل فعال في مختلف الأنشطة التي تمارسها إدارة الموارد البشرية:

1. **السجلات والأداء :** يؤدي استخدام الحاسوب في السجلات إلى توفير الوقت والجهد مع الزيادة في الدقة، كما يؤدي إلى زيادة الرقابة وإمكانية تجميع التقارير في أقل وقت ممكن فيساعد في اتخاذ القرارات اللازمة في الوقت والمكان المناسبين.

2. **الاختيار والتعيين :** لاستخدام الحاسوب في الاختبار والتعيين فوائد كبيرة منها تخزين المعلومات عن كافة المرشحين للوظائف المختلفة واستعادتها عند الحاجة بأسرع وقت ممكن مع إجراء المقارنة بين مؤهلات المرشحين لاختيار المناسب منهم، إضافة إلى السرعة في اتخاذ القرارات وتخفيض التكاليف.

3. **إدارة الأجور والمرتبات:** لقد حقق استخدام الحاسوب في إدارة الموارد البشرية في مجال الأجور والرواتب والمكافئات المزايا التالية:

(1) زيادة الدقة والسرعة عند إعداد قوائم الأجور والرواتب والمكافئات وصرفها في الوقت المناسب .

(2) المساهمة في اتخاذ القرارات السريعة فيما يتعلق بالعلاوات والمستحقات للعاملين في المنظمة

(3) إمكانية مقارنة ما تدفعه المؤسسة من رواتب للإدارات المختلفة في كافة أنحاء المؤسسة.

(4) إعداد المواد اللازمة للاستقطاعات المطلوبة للرواتب داخليا وخارجيا.

(5) تيسير إجراء التحليلات المحاسبية اللازمة للأجور والرواتب الموظفين واكتشاف الأخطاء والانحرافات إن وجدت في أقصر وقت والعمل على تصحيحها.

برامج التدريب والتأهيل : لقد أسهم الحاسوب في نظم المعلومات المتعلقة بالعاملين إلى تسهيل طرق تحديد المهارات والتأهيل وإعداد البرامج التدريبية اللازمة للعاملين وتوزيعهم على الوظائف المناسبة لهم كل حسب كفاءته ومؤهلاته العلمية المكتسبة.

إلا أن استخدام الحاسوب لا يقتصر على المجالات سابقة الذكر بل يتعدى ذلك إلى مجالات أخرى في أداء الأفراد مثل : نظام التقاعد وتقييم أداء العاملين وتطوير وتدريب القوى العاملة أيضا .

4.1.2 مكونات نظام معلومات الموارد البشرية :

يتكون نظام معلومات الموارد البشرية من وجهة نظر آلية عمل النظام من ستة عناصر هي :

المدخلات والعمليات والمخرجات، والتحكم، والتغذية العكسية، والذاكرة . والشكل التالي يوضح هذه العناصر (الكلالدة , 2011) .

1. المدخلات:

تعرف المدخلات في نظم المعلومات بسلسلة البيانات التي تتساب في قنوات الاتصال المختلفة وتعتبر مدخلات نظم المعلومات الخاصة بالموارد البشرية عبارة عن البيانات المتعلقة بالموظفين والوظائف والبيانات ذات العلاقة. وقد قسم (الكلالدة 2011) هذه البيانات إلى أربعة أنواع كما يلي:

- البيانات المتعلقة بالموظفين وتشمل البيانات الشخصية الخاصة بالخبرات العلمية والعملية للموظف والبيانات الخاصة بالحياة الوظيفية كاسم الوظيفة ورقمها وتاريخ التحاق الموظف بها، والتدرج الوظيفي، وتقييم الاداء والإعارة، والإجازات والعقوبات الخ .
- البيانات المتعلقة بالوظائف وتحتوي على مسميات الوظائف أرقامها، ومواقعها التنظيمية، والتعديلات التي تطأ عليها .
- بيانات إدارية وهي بيانات تتعلق بسياسات التوظيف، وتتضمن القوانين. والتعليمات والقرارات المتعلقة بإدارة الموارد البشرية.
- بيانات متعلقة بسوق العمل: مثل البيانات عن المنظمات المنافسة في الحصول على الخبرات والمؤهلات المهمة بالنسبة للمنظمة. وكذلك البيانات الخاصة بسوق العمالة. وإعداد الكفاءات، وما هو المتوفر حالياً ... الخ..

2. العمليات :

عرفها الطائي بأنها النشاط الذي تمارسه النظم على المدخلات باعتماد المستلزمات الضرورية من قوى بشرية ومادية واجراءات معينة لأجل تحويل هذه المدخلات إلى المخرجات المطلوبة.

في حين عرفها الكلالدة (2011) على أنها الأنشطة التشغيلية التي تتم على المدخلات والمتمثلة في العمليات التحليلية والحسابية والإحصائية، بهدف تحويلها إلى صورة واضحة وسهلة حتى يمكن الاستفادة منها في إدارة الموارد البشرية بالشكل الجيد وقد قسم العمليات إلى الخطوات التالية :

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

3. المخرجات :

تعرف المخرجات على أنها تحويل المدخلات بفعل عمليات المعالجة إلى المخرجات التي تطرح في البيئة المحيطة أو تستخدم كمدخلات جديدة للنظام نفسه، وترتبط هذه المخرجات على نحو مباشر بأهداف النظام .

في حين عرفها (الكلالدة 2011) على أنها الحصول على المعلومات بعد إجراء العمليات التحويلية عليها، وعادة ما تشتمل مخرجات نظام معلومات إدارة الموارد البشرية على ما يلي :

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

4. التحكم:

وهو الجزء الخاص بالتحكم والسيطرة على سير الخطوات كما هو مرسوم لها، وينبه عن حدوث أي عطل، أو ثغرة أو خطأ في مجريات البرنامج، أو في توظيف البيانات المدخلة (الكلالدة 2011)

5. التغذية الراجعة:

لأجل تحقيق الانتظام في فعاليات النظام والرقابة عليها لابد من وجود عنصر التغذية الراجعة والذي يتولى مهمة المقارنة بين مخرجات النظام الفعلية وبين المخرجات المخططة والمحددة مسبقاً (الطائي)

تمثلت ايضاً بالمعلومات التي تحمل رسائل وإرشادات عن كيفية سير العمليات، حيث توضح كيفية سير النظام، ومدى تطابق إنجازاته ومخرجاته مع الخطط وهذه المعلومات الراجعة تقوم بدور أساسي في نظام معلومات الموارد البشرية في إطار أهميتها للنظام الكلي الإدارة القوى البشرية، حيث تدعم

المعلومات المرتدة الرقابة على العنصر البشري، وهي في الوقت نفسه تتيح متابعة التغييرات في سياسات وإجراءات شؤون الموظفين، وتمكن من معالجة المشكلات التي تعوق فعالية استخدام النظام.

6. الذاكرة :

هي الوعية التي تختزن فيه مخرجات ومدخلات النظام أي أنه ذاكرة النظام، وتختلف أشكال وأنواع ذاكرة أنظمة المعلومات، فأشكالها كالآتي):

- الوعية الورقي: يتمثل بالملفات والمستندات الورقية. أي استخدام الورق.
- الوعية الفيلمي المصغر: ويشمل الميكروفلم الملفوف والميكروفيش، والألترافيش.
- الأشرطة الممغنطة والأقراص الضوئية: والتي تتيح مساحة كبيرة لتخزين عدد هائل من المستندات

5.1.2 أنواع نظام معلومات الموارد البشرية

لقد مرت نظم معلومات الموارد البشر في بمراحل عديدة تطورت خلالها من نظم يدوية تقليدية إلى نظم آلية اليكترونية حديثة، وقد كان السبب الأساسي من لذلك التطور ما شهدته المنظمات من تطور ونمو في هياكلها التنظيمية وتعقيد أنشطتها الإدارية نتيجة الزيادة في إعداد العنصر البشري التي استخدمتها تلك المنظمات الإنجاز أعمالها.

يمكن تصنيف نظام معلومات الموارد البشرية حسب درجة استعمال الآلة إلى ثلاثة أنواع هي:
(الخرابشة، 2018)

1. **نظم يدوية:** وهو نظام تقليدي يتصف بالإعدام استعمال الآلة ومن أهم النظم المستعملة في هذا النوع ما يلي:

أ) **نظام الملفات** ويمثل مجموعة الأوعية الخاصة بحفظ بيانات الأفراد العاملين بالمنظمة (الأوراق الرسمية والمستندات الخاصة بنشاط العاملين)

ب) **نظام السجلات:** يمثل نماذج معينة بما ملخص المحتويات الأوراق والمستندات الرسمية الأصلية مما يسهل تصنيفها وتداولها واسترجاعها بالسرعة والدقة اللازمة ويعتبر هذا النظام تطورا مرحليا لنظام الملفات.

ج) **نظم يدوية مع استخدام الآلات:** هي مرحلة متطورة بالنسبة السابقتان حيث يمكن أن يقوم الأفراد بالاعتماد بعض الآلات التي تيسر تسجيل المعطيات (البيانات) وإجراء عمليات التحليل لها بجانب العمليات اليدوية مما يساهم في زيادة سرعة تنفيذ الأعمال.

2. **نظم آلية:** وتنقسم إلى:

أ) **نظام المصغرات الفيلمية:** تعرف بأنها مجموعة الوسائل وأجهزة التي تهدف إلى تحويل الوثائق الورقية إلى صور مصغرة لا يمكن قراءتها بالعين المجردة، ولكن بالإمكان تكبيرها ونسخ صور ورقية منها.

ب) **نظام الحاسب الآلي (الكمبيوتر) :** ويقوم الحاسب بعدة عمليات متكاملة ومتعاقبة بطريقة آلية طبقاً لنظام معين ووفقاً البرنامج التشغيل والتعليمات والأوامر المخزنة بذاكرة الحاسب تحدد طريقة المعالجة.

6.1.2 فوائد استخدام نظام معلومات الموارد البشرية.

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

1. **الاحتفاظ بالمعلومات:** نظام معلومات الموارد البشرية عبارة عن نظام يحفظ المعلومات وجميع التغييرات التي تطرأ على الموظفين، لذلك فهو يعتبر أيضا المصدر الوحيد الصادق لبيانات الموظفين.

2. **الالتزام:** بعض البيانات يتم تجميعها وتخزينها لأسباب تتعلق بالامتثال والالتزام. ويشمل ذلك مواد لتحديد هوية الموظفين في حالة السرقة أو الاحتيال أو غيرها من السلوكيات، ومعلومات الاتصال الأولية في حالة الحوادث، ومعلومات تعريف المواطنين الأغراض تتعلق بالضرائب، وتواريخ انتهاء الصلاحيات للشهادات الإلزامية، يمكن تخزين كافة هذه المعلومات في نظام معلومات الموارد البشرية.

3. **الكفاءة:** وجود كل هذه المعلومات في مكان واحد يقدم الفائدة في زيادة الدقة وأيضا في توفير الوقت.

4. **استراتيجية الموارد البشرية:** يمكن نظام معلومات الموارد البشرية من تتبع البيانات المطلوبة للنهوض باستراتيجية الموارد البشرية والأعمال، وحسب أولويات المنظمة، سيكون من الضروري تتبع بعض البيانات الأخرى، وهنا يأتي دور نظام معلومات الموارد البشرية.

في حين يرى (نجيب 2012) أن الإدارة الالكترونية تمكن الادارة والعاملين من القدرة على التغيير والتكيف والمناورة في الاستراتيجيات بهدف الفوز في سباق المنافسة عن طريق عزو الأسواق واكتشافها، أو عن طريق تحقيق مزايا تنافسية عالية كتقليل التكاليف أو سرعة في تسليم المنتجات أو تنفيذ الخدمات أو استلام الطلبات عن بعد أو الارتقاء بالجودة الى اعلى المستويات بالاستفادة من تكنولوجيا المعلومات والاتصال .

المبحث الثاني: إدارة الأعمال

1.2.2 تمهيد:

إدارة الأعمال هي التخصص الذي يعبر عن العمليات والأنشطة والمهام والأمور التي تنظم الأعمال بمختلف أنواعها، مثل عمل الشركات والمؤسسات والمنظمات. وتشمل هذه المهام المراقبة والتخطيط والتنظيم، والإشراف، والقيادة، والمتابعة. يوفر هذا التخصص للطلاب الكثير من المعلومات المتعلقة بالعديد من المجالات، مثل التسويق، والإدارة، والمالية، والموارد البشرية، والمحاسبة وهذه نقطة إيجابية لأنها تساعد الطلاب على تحديد التخصص الذي يرغبون في دراسته إذا كانوا يريدون الحصول على درجة الماجستير أو الدكتوراه في مجال إدارة الأعمال، على سبيل المثال، إذا كان الطلاب حاصلين على درجة البكالوريوس في إدارة الأعمال ويرغبون في متابعة درجة الماجستير أو الدكتوراه، فسيكون من الأسهل عليهم اختيار التخصص المناسب لأنهم تعرضوا للمجالات المدرجة في تخصصهم.

2.2.2 تعريف ادارة الأعمال:

يعبر مصطلح إدارة الأعمال عن عملية تنظيم وتنسيق الأنشطة التجارية، والتي تتضمن عادةً عدة عمليات، منها: إنتاج الآلات والمواد، والتمويل، والابتكار، والتسويق الإدارة مسؤولة أيضاً عن تخطيط وتنظيم ومراقبة موارد الأعمال وتوجيهها نحو تحقيق أهداف السياسة العامة للمنظمة أو الشركة. (Pathak2012)

وهي عبارة عن مجموعة من الأنشطة المرتبطة ببعضها البعض من أجل تنفيذ الرقابة والرقابة الفعالة على جميع وظائف الشركة.

وتعرف إدارة الأعمال أيضاً بالعمليات التي يتم تطبيقها من أجل تفعيل التعامل مع الأشخاص والأشياء ضمن نطاق بيئة العمل، مما يؤدي إلى تحقيق الأهداف المرجوة بنجاح. (حبيب، 2014)

3.2.2 فروع إدارة الأعمال:

تتعدد وتتنوع فروع وتقسيمات إدارة الأعمال ونذكر منها على سبيل المثال ما يلي: (Pathak2012)

1. تهتم الإدارة المالية بإيجاد التوازن بين مقدار الأرباح والمخاطر التي يمكن أن تحدث، بحيث إذا واجهت الشركة بعض الانتكاسات فإن العمل يظل مربحاً على المدى الطويل. ويشمل هذا النوع من الإدارة التخطيط والتوجيه والتنسيق مع المحاسبة والاستثمار والخدمات المصرفية، والتأمين، والأوراق المالية، وغيرها. من الأنشطة المالية.
2. تركز إدارة التسويق على التطبيق العملي لتقنيات التسويق وإدارة موارد الشركة. تستخدم إدارة التسويق الجيدة موارد الشركة لتوسيع قاعدة المستهلكين، وتحسين خبراتهم ورأيهم في الشركة، وزيادة القيمة السوقية للشركة هناك أيضاً عدة مجالات لإدارة التسويق، بما في ذلك: تحليل المنافسين، وتحليل العملاء، وإدارة العلامات التجارية، والتسعير.
3. إدارة المبيعات: يركز هذا المجال على الإشراف على فرق المبيعات وقيادتها يجب على مدير المبيعات توجيه ممثلي المبيعات لتعزيز وتقوية العلاقات مع العملاء المحتملين وجلبهم إلى العملاء الحاليين. ترتبط إدارة المبيعات أيضاً بالتسويق. مباشرة.
4. إدارة الخدمة: يختلف هذا النوع من الإدارة باختلاف التنظيم والعمل، ويركز على إدارة وتنظيم سير العمل، حيث يحتاج مديرو الخدمة إلى فهم وإدارة التكاليف والمخاطر التي تنطوي عليها، بالإضافة إلى قيمة وأهمية الخدمة. خدمة. الخدمة للعملاء إدارة الخدمة هي ما يمكن مقدم الخدمة من فهم الخدمات التي يقدمها من وجهة نظر المنظمة والمستهلك.
5. إدارة الموارد البشرية يركز هذا النوع من الإدارة على تعيين وإدارة جميع موظفي الشركة ويشمل؛ التأكد من شعور الموظف بالأمان في الشركة ورغبته في العمل هناك، وتقديم الخدمات للموظفين، وتقديم التعويضات، وغيرها من جوانب إدارة الموظفين.

4.2.2 مستويات إدارة الأعمال:

هناك ثلاث مستويات لإدارة الأعمال تتسم بما يلي: (Sajady2015)

1. تتكون الإدارة العليا من مجلس الإدارة، الذي يقوم بصياغة السياسات العامة ويكون مسؤولاً عن التوجيه العام للشركة ونجاحها، ولكنه لا يشارك في الشؤون اليومية للمنظمة وبدلاً من ذلك، يتم تفويض هذه المهام إلى المديرين الإداريين أو المديرين العامين الذين يطلق عليهم المديرين التنفيذيين تشمل المهام الأخرى للإدارة العليا ما يلي:
2. تحديد الأهداف- تنظيم العمل- تطوير الموارد الرئيسية.

3. الإدارة الوسطى هي المسؤولة عن تنفيذ السياسات والخطط التي تحددها الإدارة العليا، وتتكون من رؤساء الأقسام والمديرين التنفيذيين يقوم موظفو الإدارة الوسطى بعدد من المهام، منها: (ترجمة سياسات المنظمة- إعداد الهيكل التنظيمي- إصدار التعليمات لمن يتبعهم في السلم الوظيفي- تحفيز الموظفين لزيادة الإنتاجية- جمع المعلومات والتقارير عن الإنتاجية والإنجاز).

4. الإدارة الدنيا: يُطلق هذا المصطلح على المشرفين ومديري المكاتب والمرؤوسين من رؤساء الأقسام، حيث يتواصل مديرو الإدارة الدنيا مع الموظفين بشكل مباشر ومن أهم وظائفهم: (تنفيذ العمل- المحافظة على مستوى جودة المنتج والعمل- المحافظة على الانضباط بين الموظفين- الحفاظ على الوقت والموارد- تزويد العمال بالتعليمات والمعلومات اللازمة وتوجيههم أثناء العمل).

5.2.2 خصائص إدارة الأعمال:

هناك عدة خصائص للإدارة، منها ما يلي: (الرديدة، 2021)

1. أساسية لجميع الأعمال: تحتاج جميع المنظمات والمؤسسات سواء الربحية أو غير الربحية إلى الإدارة لتنظيم أنشطتها، ومن هنا يتضح أن مستقبل إدارة الأعمال يتطور.
2. التوجه نحو الهدف: تساعد الإدارة المؤسسات على تحقيق الأهداف المحددة مسبقاً بسهولة وفي الوقت المناسب.
3. العملية المستمرة: يرتبط وجود الإدارة بوجود المنظمة وما دامت هناك مؤسسة فإن الإدارة مهمة ومستمرة وضرورية في كل المجالات. مثل الإنتاج والموارد البشرية والمالية والتسويق.
4. الشمولية: الإدارة تدير الأشخاص، ولكنها لا تقتصر على ذلك فقط كما أنه يدير العمليات المختلفة داخل المنظمة، مما يجعله نشاطاً شاملاً ومتعدد التخصصات.
5. توحيد القوى: تتجلى عملية الإدارة في الإشراف والتنسيق والعمل الجماعي، حيث تتكون المؤسسات من مجموعة من الأفراد الذين يعملون معاً لتحقيق أهداف المنظمة تحت إدارة تتميز بالصفات القيادية الجيدة.
6. ديناميكية: هناك العديد من الجوانب التي قد تعمل عليها المنظمات المختلفة؛ مثل الجوانب السياسية والاجتماعية وغيرها ولذلك يجب أن تتميز الإدارة بالديناميكية والمرونة لتتمكن

من صياغة الاستراتيجيات المختلفة للتعامل مع هذه الجوانب مع مراعاة التغيرات المستمرة التي تحدث فيها.

7. القوة غير الملموسة: الإدارة تعمل في الخفاء. إنه شيء غير ملموس ولملموس، لكن تأثيره وحضوره ينعكس في الطريقة التي تمارس بها المنظمة أعمالها.

6.2.2 أهمية إدارة الأعمال:

يتطلب دور الإدارة تحديد الوظائف الأساسية التي يؤديها جميع المديرين، وهي الوظائف التالية: (منى، 2022)

1. التخطيط لإدارة الأعمال، والأساليب والمهارات الخاصة، بما في ذلك التخطيط، حيث إن الإدارة في هذه المرحلة هي التي تحدد أهداف الشركة مع الأخذ بعين الاعتبار الوضع الحالي للشركة ورؤيتها. مهمتها وتقييم الموارد المتاحة؛ لتحقيق الأهداف التنظيمية ضمن مسار عمل محدد، يتم ذلك من خلال ما يلي:

- تحديد الأهداف القصيرة والطويلة المدى.
- تحديد أولويات المهام. إنشاء جدول العمل.
- توصيل تفاصيل المشاريع الجديدة إلى الفريق.

2. التنظيم تتضمن مرحلة التنظيم العديد من المهام، مثل: توزيع الموارد، وتعيين الموظف المناسب في المكان المناسب؛ من أجل تحقيق الأهداف المحددة مسبقاً، قد يحتاج المديرون في قسم معين إلى العمل مع أقسام القسم الأخرى وإنشاء بيئة إنتاجية تحفز الموظفين على إنجاز العمل، يجب أن يكون المدير قادراً على إعادة التنظيم استجابةً لأية تحديات جديدة؛ مثل تعديل الجدول الزمني للمشروع.

3. القيادة تركز القيادة على إدارة الأفراد والجماعات وتحفيزهم لتحقيق الأهداف التنظيمية، من خلال إصدار الأوامر والتوجيه.

4. القائد الناجح هو الذي يستخدم مهارات التواصل ويكون قريباً من أعضاء فريقه. هناك أنماط مختلفة للقيادة، منها: (القيادة التوجيهية- قيادة التدريب- القيادة الداعمة- القيادة التفويضية)

5. الرقابة: في هذه المرحلة، يقوم المديرون بتقييم تنفيذ الخطة وإجراء التعديلات اللازمة لضمان تحقيق الهدف، بالإضافة إلى مراقبة أداء الموظفين وجودة العمل توفر الرقابة تعليقات

على العمل المنجز مع اقتراحات للتحسين وفي هذه المرحلة يمكن أيضاً تقديم حوافز مالية للموظفين المتميزين.

الفصل الثالث: المنهجية والإجراءات

1.3 منهجية الدراسة

اعتمدت الدراسة الحالية منهجية البحث الوصفي والميداني التحليلي، فعلى صعيد البحث الوصفي تم إجراء المسح المكتبي والاطلاع على الدراسات والبحوث النظرية والميدانية السابقة لأجل بلورة الأسس والمنطلقات التي يقوم عليها الإطار النظري للدراسة، وكذلك تم الوقوف على أهم الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة الحالية والتي تشكل رافداً حيوياً لها وما تتضمنه من محاور معرفية.

أما على صعيد البحث الميداني التحليلي، فقد تم إجراء المسح الاستطلاعي الشامل لكافة أفراد مجتمع الدراسة، وتحليل كافة البيانات المتجمعة من خلال الإجابة عن أسئلة الاستبانة التي تم اعتمادها في هذه الدراسة.

2.3 مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع الموظفين العاملين في الجامعات الحكومية بمدينة الرياض والبالغ عددهم (243) موظفاً وموظفة.

3.3 عينة الدراسة:

تم اختيار عينة عشوائية بنسبة (90.5%) من مجتمع الدراسة المستهدف بلغ حجمها (220) موظفاً وموظفة، وزعت عليهم الاستبانة بعد أخذ موافقة الجهات المسؤولة في الجامعات المبحوثة بقصد جمع البيانات عن الدراسة تمهيداً لمعالجتها واستخراج النتائج، أعيد منها ما مجموعه (176) استبانة وجدت أنها صالحة للتحليل الإحصائي بنسبة (79.1%) من عينة الدراسة، و (71.6%) من مجتمع الدراسة والجدول (1) يبين وصفاً لخصائص عينة الدراسة وتوزعهم حسب المتغيرات الشخصية والوظيفية:

جدول (1) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب خصائصهم الشخصية والوظيفية

المتغير	فئات المتغير	العدد	النسبة المئوية
النوع الاجتماعي	ذكر	111	63.1
	أنثى	65	36.9
العمر	20 - أقل من 30 سنة	77	43.8
	30 - أقل من 40 سنة	57	32.4
	40 - أقل من 50 سنة	27	15.3
	50 سنة فأكثر	15	8.5
	دبلوم فما دون	29	16.5
المؤهل العلمي	بكالوريوس	132	75.0
	دراسات عليا	15	8.5
	أقل من 5 سنوات	57	32.4
الخبرة الوظيفية	5 - أقل من 10 سنوات	50	28.4
	10 - أقل من 15 سنة	34	19.3
	15 - 20 سنة فأكثر	35	19.9

تشير معطيات الجدول السابق رقم (1) إلى أن الذكور شكلوا ما نسبته (63.1%) من مجموع أفراد عينة الدراسة، مقابل الإناث اللواتي شكلن ما نسبته (36.9%) من مجموع أفراد عينة الدراسة.

وفيما يتعلق بمتغير العمر، بينت معطيات الجدول السابق رقم (1) أن الفئة العمرية (20 - أقل من 30 سنة) المرتبة الأولى وشكلت ما نسبته (43.8%) من مجموع أفراد عينة الدراسة، تلتها الفئة العمرية (30 - أقل من 40 سنة) وشكلت ما نسبته (32.4%) من مجموع أفراد عينة الدراسة، ثم جاءت الفئة العمرية (40 - أقل من 50 سنة) في المرتبة الثالثة بنسبة (15.3%) ، وأخيراً جاءت الفئة العمرية (50 سنة فأكثر) وشكلت ما نسبته (8.5%) من مجموع أفراد عينة الدراسة.

وفيما يتعلق بمتغير المؤهل العلمي فقد تبين من معطيات الجدول السابق رقم (1) أن حملة درجة البكالوريوس قد شكلوا ما نسبته (75.0%)، مقابل (16.5%) من مجموع عينة الدراسة كانوا من حملة

درجة دبلوم فما دون، وفي المرتبة الثالثة والأخيرة جاءت فئة حملة الدراسات العليا بنسبة بلغت (8.5%) من مجموع أفراد عينة الدراسة.

أما ما يتعلق بمتغير مدة الخبرة الوظيفية، فقد بينت معطيات الجدول السابق رقم (1) أن الموظفين ممن خدمتهم (أقل من 5 سنوات) شكلوا ما نسبته (32.4%) من مجموع أفراد عينة الدراسة، تلاهم ممن خبراتهم العملية (5 - أقل من 10 سنوات) بنسبة بلغت (28.4%) من مجموع عدد عينة الدراسة، وفي المرتبة الثالثة جاءت الفئة (15 - 20 سنة فأكثر) بنسبة بلغت (19.9%) من مجموع أفراد عينة الدراسة، وفي المرتبة الرابعة والأخيرة جاءت الفئة (10 - أقل من 15 سنة بنسبة (19.3%) من مجموع أفراد عينة الدراسة.

4.3 أداة الدراسة

تتمثل أداة الدراسة في استبانة الملحق (أ)، تم بناؤها وتطويرها بناءً على الدراسات السابقة والإطار النظري، واستشارة ذوي الخبرة والاختصاص، وقد تكونت الاستبانة من جزأين

الجزء الأول: ويتضمن المعلومات الشخصية لأفراد عينة الدراسة، وفقاً للمتغيرات الشخصية (النوع الاجتماعي، والعمر) والوظيفية (المؤهل العلمي، الخبرة الوظيفية).

الجزء الثاني: ويتكون من عدد من الفقرات تم توزيعها على إبعاد المتغير المستقل والتابع وعلى النحو الآتي:

أولاً: المتغير المستقل: تطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية

- نظم معلومات الاختيار وتقاس بالفقرات (1 - 5).
- نظم معلومات التوظيف وتقاس بالفقرات (6 - 10).
- نظم معلومات التدريب وتقاس بالفقرات (11 - 15).
- نظم معلومات تقييم الأداء ويقاس بالفقرات (16 - 20).
- نظم معلومات التعويض ويقاس بالفقرات (21 - 25).

ثانياً: المتغير التابع: أداء العاملين ويقاس بالفقرات (26 - 35)

وقد صنفت إجابات المبحوثين على فقرات الاستبانة وفق مقياس ليكبرت الخماسي وحددت بخمس إجابات حسب أوزانها وعلى النحو الآتي: موافق بشدة وأعطيت خمس درجات، موافق وأعطيت أربع درجات، موافق بدرجة قليلة وأعطيت ثلاث درجات، غير موافق وأعطيت درجتان، غير موافق بشدة وأعطيت درجة واحدة.

5.3 ثبات أداة الدراسة:

جرى استخراج معامل الثبات طبقاً لمعادلة كرو نباخ ألفا للتأكد من الاتساق الداخلي بصيغته النهائية الكلية ولكل متغير بجميع أبعاده، وقد بلغت قيمة معامل الثبات الكلي (0.958) وتعد هذه النسبة مرتفعة وتدلل على الثبات والاتساق بين فقرات الأداة، والجدول التالي رقم (2) يبين قيم معاملات الثبات المتغيرات الدراسة المستقلة والتابعة:

جدول (2) قيمة معامل الثبات للاتساق الداخلي لمتغيرات الدراسة المستقلة والتابعة

رقم الفقرة	أسم البعد	معامل الثبات (كرونباخ ألفا)
5 – 1	نظم معلومات الاختبار	0.839
10 – 6	نظم معلومات التوظيف	0.876
15 – 11	نظم معلومات التدريب	0.874
20 – 16	نظم معلومات تقييم الأداء	0.869
25 – 21	نظم معلومات التعويض	0.926
25 – 1	المتغير المستقل: تطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية	0.956
35 – 26	المتغير التابع: أداء العاملين	0.890
35 - 1	الأداة ككل	0.958

6.3 المعالجة الإحصائية:

لاختبار فرضيات الدراسة تم استخدام أساليب الإحصاء الوصفي والتحليلي وذلك باستخدام الرزمة الإحصائية (SPSS. 16) وباستخدام الأساليب الإحصائية التالية.

1. التكرارات والنسب المئوية لوصف خصائص عينة الدراسة.

2. المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للتعرف على متوسط استجابات العينة إزاء متغيرات الدراسة.
3. مصفوفة معاملات ارتباط بيرسون (Pearson coefficients) بين تطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية بأبعادها وأداء العاملين في الجامعات الحكومية بمدينة الرياض.
4. تحليل الانحدار المتعدد (Multiple Regression Analysis) لاختبار صلاحية نموذج الدراسة، وتأثير المتغير المستقل على المتغير التابع.
5. تحليل الانحدار المتعدد المتدرج (Stepwise Multiple Regression Analysis) لاختبار دخول المتغيرات المستقلة في معادلة التنبؤ بالمتغير التابع.
6. اختبار معامل تضخم التباين (Inflation Factor Variance) واختبار التباين المسموح (Tolerance)؛ للتأكد من عدم وجود ارتباط عال (Multicollinearity) بين المتغيرات المستقلة.
7. اختبار معامل الالتواء (Skewness) وذلك للتأكد من أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي (Normal Distributions).

الفصل الرابع: تحليل البيانات والنتائج

1.4 تمهيد:

تم عرض نتائج التحليل الإحصائي الوصفي للبيانات وهي قيمة المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجميع أبعاد الدراسة والفقرات المكونة لكل بعد مع الأخذ بعين الاعتبار أن الإجابة على الاستبانة تدرجت ضمن مقياس (ليكبرت) للخيارات المتعددة الذي يحتسب أوزان تلك الفقرات بطريقة خماسية والمستخدم في هذه الدراسة وعلى النحو التالي:

جدول (3): نتائج التحليل الإحصائي الوصفي للبيانات

غير موافق بشدة	غير موافق	موافق بدرجة قليلة	موافق	موافق بشدة
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

وبناء على ذلك فإن قيم المتوسطات الحسابية التي وصلت إليها الدراسة سيتم التعامل معها لتفسير البيانات كما يلي:

جدول (4): التعامل مع المتوسطات الحسابية الى توصلت اليها الدراسة

منخفض	متوسط	مرتفع
1 – 2.33	2.34 – 3.66	3.67 – 5.00

وبناء على ذلك فإن قيمة المتوسط الحسابي للفقرات الذي يقع ضمن الفئة (3.67 – 5.00) فيكون مستوى الآراء مرتفعاً وهذا يعني موافقة أفراد العينة على الفقرة، أما إذا كانت قيمة المتوسط الحسابي يقع ضمن الفئة (2.34 – 3.66) فإن مستوى الآراء متوسط، وإذا كان المتوسط الحسابي أقل من (2.33) يكون مستوى الآراء منخفضاً وهذا يعني عدم موافقة أفراد العينة على الفقرة.

2.4 الإجابة عن أسئلة الدراسة:

نتائج الإجابة عن السؤال الأول: ما هي تصورات العاملين في الجامعات الحكومية بمدينة الرياض نحو تبني تطبيقات نظم المعلومات موارد البشرية بأبعادها (نظم معلومات الاختيار، نظم معلومات التوظيف، نظم معلومات التدريب، نظم معلومات تقييم الأداء، نظم معلومات التعويض)؟

جدول (5) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للتعرف على متوسط استجابات أفراد العينة التي تقيس تطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية

رقم الفقرات	اسم البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب حسب المتوسط	المستوى حسب المتوسط
5-1	نظم معلومات الاختبار	4.12	0.645	1	مرتفع
10-6	نظم معلومات التوظيف	4.11	0.727	2	مرتفع
15-11	نظم معلومات التدريب	4.03	0.715	3	مرتفع
20-16	نظم معلومات تقييم الأداء	4.02	0.714	4	مرتفع
25-21	نظم معلومات التعويض	3.82	0.937	5	مرتفع
25-1	المتوسط الحسابي العام	4.02	0.635	-	مرتفع

بينت النتائج الواردة في الجدول السابق رقم (5) أن المتوسط الحسابي العام لإجابات أفراد العينة على الفقرات التي تقيس تبني تطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية بأبعادها (نظم معلومات الاختيار، نظم معلومات التوظيف، نظم معلومات التدريب، نظم معلومات تقييم الأداء، نظم معلومات التعويض) بلغ (4.02) بانحراف معياري (0.635) ويمثل درجة تقدير مرتفعة، وقد احتل بعد نظم معلومات الاختيار المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.12)، تلاه بعد نظم معلومات التوظيف بمتوسط حسابي (4.11)، وجاء في المرتبة الثالثة بعد نظم معلومات التدريب بمتوسط حسابي (4.03)، وفي المرتبة الرابعة جاء بعد نظم معلومات التعويض بمتوسط حسابي (4.02)، وأخيراً بعد نظم معلومات تقييم الأداء بمتوسط حسابي (3.82). وفيما يلي عرض تفصيلي للمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة عن الفقرات التي تقيس أبعاد المتغير المستقل كل على حده

جدول (6) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للتعرف على متوسط استجابات أفراد العينة على الفقرات التي تقيس فقرات بعد نظم معلومات الاختبار

الرقم	اسم البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب حسب المتوسط	المستوى حسب المتوسط
1	تتبنى الجامعة نظام معلومات يعمل على بناء وصف وظيفي يحدد متطلبات الوظيفة وشروط شغلها.	4.40	0.597	1	مرتفع
2	لدى الجامعة نظام معلومات يساعد على تحديد نوعية المهارات والقدرات التي تحتاج إليها مستقبلاً.	4.15	0.815	2	مرتفع
3	تطبق الجامعة نظام معلومات يساهم على تحديد نوعية الخبرات التي تحتاج إليها مستقبلاً.	4.04	0.844	4	مرتفع
4	تقوم الجامعة بتطبيق نظام معلومات يعمل على تخفيض تكلفة المورد البشري.	4.08	0.824	3	مرتفع
5	تعتمد الجامعة على نظام معلومات يقوم بالتنبؤ بعدد الشواغر التي قد تحدث في المستقبل	3.91	1.004	5	مرتفع
-	المتوسط الحسابي العام	4.12	0.645	-	مرتفع

تشير النتائج في الجدول السابق رقم (6) إلى أن المتوسط الحسابي العام للفقرات التي تقيس فقرات بعد نظم معلومات الاختيار قد بلغ (4.12) ويمثل درجة تقدير مرتفعة، وقد احتلت الفقرة رقم (1) (تتبنى الجامعة نظام معلومات يعمل على بناء وصف وظيفي يحدد متطلبات الوظيفة وشروط شغلها) المرتبة الأولى، تلاها الفقرة رقم (2) (لدى الجامعة نظام معلومات يساعد على تحديد نوعية المهارات والقدرات التي تحتاج إليها مستقبلاً)، وجاء في المرتبة الأخيرة الفقرة رقم (5) (تعتمد الجامعة على نظام معلومات يقوم بالتنبؤ بعدد الشواغر التي قد تحدث في المستقبل)، وقد حظيت جميع الفقرات بتقديرات مرتفعة.

جدول (7) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للتعرف على متوسط استجابات أفراد العينة على الفقرات التي تقيس فقرات بعد نظم معلومات التوظيف

الرقم	اسم البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب حسب المتوسط	المستوى حسب المتوسط
-------	-----------	-----------------	-------------------	---------------------	---------------------

6	تتبنى الجامعة نظم معلومات يستند على قواعد واضحة معتمدة على الكفاءة والخبرة.	4.06	0.942	4	مرتفع
7	لدى الجامعة نظام معلومات يراعي نوعية المهارة المطلوبة لكل فئة وظيفية.	4.07	0.907	3	مرتفع
8	تستخدم الجامعة موقعه على شبكة الانترنت في عملية استقطاب طالبي التوظيف.	4.15	0.882	2	مرتفع
9	تقوم الجامعة بتوفير تقارير إحصائية مفصلة عن المرشحين للوظائف الشاغرة لتسهيل المفاضلة بينهم.	4.06	0.902	4	مرتفع
10	تساعد نظم معلومات التوظيف في الجامعة على تقديم اختبارات ومقابلات خاصة بإجراءات التعيين.	4.19	0.812	1	مرتفع
-	المتوسط الحسابي العام	4.11	0.727	-	مرتفع4

تشير النتائج في الجدول السابق رقم (7) إلى أن المتوسط الحسابي العام للفقرات التي تقيس فقرات بعد نظم معلومات التوظيف قد بلغ (4.11) ويمثل درجة تقدير مرتفعة، وقد احتلت الفقرة رقم (10) (تساعد نظم معلومات التوظيف في الجامعة على تقديم اختبارات ومقابلات خاصة بإجراءات التعيين) المرتبة الأولى، تلاها الفقرة رقم (8) (تستخدم الجامعة موقعه على شبكة الانترنت في عملية استقطاب طالبي التوظيف)، وجاء في المرتبة الأخيرة الفقرة رقم (9) (تقوم الجامعة بتوفير تقارير إحصائية مفصلة عن المرشحين للوظائف الشاغرة لتسهيل المفاضلة بينهم)، وقد حظيت جميع الفقرات بتقديرات مرتفعة.

جدول (8) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للتعرف على متوسط استجابات أفراد العينة على الفقرات التي تقيس فقرات بعد نظم معلومات التدريب

الرقم	اسم البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب حسب المتوسط	المستوى حسب المتوسط
11	يوجد لدى الجامعة نظام معلومات يعمل على توفير برامج تدريبية تسهم في تطوير العاملين.	4.19	0.759	1	مرتفع

12	تتبنى الجامعة نظم معلومات تشجع العاملين على التفكير بطريقة إبداعية.	3.86	0.990	5	مرتفع
13	لدى الجامعة نظم معلومات يسهم في إيجاد العديد من الحلول المبتكرة لحل مشكلات العمل.	3.96	0.916	4	مرتفع
14	تستخدم الجامعة نظم معلومات تدريبية تساعد في تحسين جودة الأداء كمطلب.	4.09	0.802	2	مرتفع
15	تساعد نظم معلومات التدريب في الجامعة على تقديم الاختبارات التطبيقية والنظرية الموثقة لبيان مدى الاستفادة من البرنامج التدريبي.	4.01	0.901	3	مرتفع
-	المتوسط الحسابي العام	4.03	0.715	-	مرتفع

تشير النتائج في الجدول السابق رقم (8) إلى أن المتوسط الحسابي العام للفقرات التي تقيس فقرات بعد نظم معلومات التدريب قد بلغ (4.03) ويمثل درجة تقدير مرتفعة، وقد احتلت الفقرة رقم (11) (يوجد لدى الجامعة نظام معلومات يعمل على توفير برامج تدريبية تسهم في تطوير العاملين) المرتبة الأولى، تلاها الفقرة رقم (14) (تستخدم الجامعة نظم معلومات تدريبية تساعد في تحسين جودة الأداء كمطلب)، وجاء في المرتبة الأخيرة الفقرة رقم (12) (تتبنى الجامعة نظم معلومات تشجع العاملين على التفكير بطريقة إبداعية)، وقد حُصيت جميع الفقرات بتقديرات مرتفعة.

جدول (9) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للتعرف على متوسط استجابات أفراد العينة على الفقرات التي تقيس فقرات بعد نظم معلومات تقييم الأداء

الرقم	اسم البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب حسب المتوسط	المستوى حسب المتوسط
16	تعتمد الجامعة على عدة نماذج محوسبة لتقييم أداء الموظفين حسب تصنيف الوظيفة التخصصات.	4.10	0.749	1	مرتفع
17	تراعي الجامعة قدرات ومهارات ومعارف الموظفين لديها أثناء عملية تقييم الأداء.	4.05	0.850	2	مرتفع

18	تحرص الجامعة على تقييم قدرة الموظفين بالإلمام بالتطورات الحديثة في مجال أعمالهم.	4.03	0.881	3	مرتفع
19	تقوم الجامعة بتقييم أداء عاملها ضمن أسس موضوعية ثابتة معدة لهذه الغاية.	3.99	0.944	4	مرتفع
20	تحقق المعايير الموضوعية في الجامعة العدالة والمساواة وتكافؤ الفرص بين الموظفين.	3.94	0.966	5	مرتفع
-	المتوسط الحسابي العام	4.02	0.714	-	مرتفع

تشير النتائج في الجدول السابق رقم (9) إلى أن المتوسط الحسابي العام للفقرات التي تقيس فقرات بعد نظم معلومات تقييم الأداء قد بلغ (4.02) ويمثل درجة تقدير مرتفعة، وقد احتلت الفقرة رقم (16) (يعتمد الجامعة على عدة نماذج محسوبة لتقييم أداء الموظفين حسب تصنيف الوظيفة التخصصات) المرتبة الأولى، تلاها الفقرة رقم (17) (تراعي الجامعة قدرات ومهارات ومعارف الموظفين لديها أثناء عملية تقييم الأداء)، وجاء في المرتبة الأخيرة الفقرة رقم (20) (تحقق المعايير الموضوعية في الجامعة العدالة والمساواة وتكافؤ الفرص بين الموظفين)، وقد حظيت جميع الفقرات بتقديرات مرتفعة.

جدول (10) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للتعرف على متوسط استجابات أفراد العينة على الفقرات التي تقيس فقرات بعد نظم معلومات التعويض

الرقم	اسم البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب حسب المتوسط	المستوى حسب المتوسط
21	لدى الجامعة برامج مختصة بالتعويضات تمتاز بالعدالة والمساواة والموضوعية نسبياً.	3.84	1.002	2	مرتفع
22	تتبنى الجامعة نظام تعويضات فعال مقارنة مع الجامعات الأخرى.	3.80	1.113	4	مرتفع
23	الطريقة التي يقوم بها الجامعة بتعويض العاملين تخضع لمعايير واضحة ومحددة.	3.86	1.001	1	مرتفع

24	تلتزم الجامعة بمكافأة العاملين ذوي الأفكار الإبداعية.	3.82	1.078	3	مرتفع
25	تقدم الجامعة زيادات دورية للعاملين لتحفيز الأداء بطريقة محوسبة.	3.78	1.132	5	مرتفع
-	المتوسط الحسابي العام	3.82	0.937	-	مرتفع

تشير النتائج في الجدول السابق رقم (10) إلى أن المتوسط الحسابي العام للفقرات التي تقيس فقرات بعد نظم معلومات التعويض قد بلغ (3.82) ويمثل درجة تقدير مرتفعة، وقد احتلت الفقرة رقم (23) (الطريقة التي يقوم بها الجامعة بتعويض العاملين تخضع لمعايير واضحة ومحددة) المرتبة الأولى، تلاها الفقرة رقم (21) (لدى الجامعة برامج مختصة بالتعويضات تمتاز بالعدالة والمساواة والموضوعية نسبياً)، وجاء في المرتبة الأخيرة الفقرة رقم (25) (تقدم الجامعة زيادات دورية للعاملين لتحفيز الأداء بطريقة محوسبة)، وقد حُصيت جميع الفقرات بتقديرات مرتفعة.

نتائج الإجابة عن السؤال الثاني: ما هي تصورات العاملين في الجامعات الحكومية بمدينة الرياض نحو مستوى أداء العاملين؟

جدول (11) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للتعرف على متوسط استجابات أفراد العينة على الفقرات التي تقيس فقرات متغير أداء العاملين؟

الرقم	اسم البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب حسب المتوسط	المستوى حسب المتوسط
26	تناسب قدراتي الأدائية مع كمية العمل المطلوبة مني.	4.39	0.874	5	مرتفع
27	أقبل دائماً أي عمل مطلوب مني في الجامعة .	4.45	0.657	3	مرتفع
28	أقبل دائماً أي مسؤوليات إضافية على العمل المطلوب مني في الجامعة .	4.36	0.765	8	مرتفع
29	إن أداء الموظفين في الجامعة لا يختلف كثيراً عن المعايير الموضوعية.	4.17	0.759	10	مرتفع
30	أحرص على أداء العمل بدقة في الجامعة .	4.51	0.668	2	مرتفع

مرتفع	1	0.641	4.52	التزم بالتعليمات والإجراءات عند القيام بوظيفتي.	31
مرتفع	4	0.691	4.45	يتوفر لدى الجامعة وصف مكتوب ويحدد بوضوح واجبات ومسؤوليات كل وظيفة.	32
مرتفع	9	0.809	4.32	تطور الجامعة الأنظمة والتعليمات المعمول بها باستمرار.	33
مرتفع	6	0.762	4.39	تتابع الإدارة في الجامعة بصورة مباشرة مدى التزام الموظفين بالأنظمة والتعليمات.	34
مرتفع	7	0.745	4.37	يتوفر لدى الجامعة أنظمة وتعليمات وقواعد تحكم أغلب جوانب مهام الوظيفة.	35
مرتفع	-	0.524	4.39	المتوسط الحسابي العام	-

تشير النتائج في الجدول السابق رقم (11) إلى أن المتوسط الحسابي العام للفقرات التي تقيس فقرات متغير أداء العاملين قد بلغ (4.39) ويمثل درجة تقدير مرتفعة، وقد احتلت الفقرة رقم (31) (التزم بالتعليمات والإجراءات عند القيام بوظيفتي) المرتبة الأولى، تلاها الفقرة رقم (30) (أحرص على أداء العمل بدقة في الجامعة)، وجاء في المرتبة الأخيرة الفقرة رقم (29) (إن أداء الموظفين في الجامعة لا يختلف كثيراً عن المعايير الموضوعية)، وقد حظيت جميع الفقرات بتقديرات مرتفعة.

نتائج الإجابة عن السؤال الثالث: ما هي طبيعة العلاقة الارتباطية بين تطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية بأبعادها نظم معلومات الاختيار، نظم معلومات التوظيف، نظم معلومات التدريب نظم معلومات تقييم الأداء، نظم معلومات التعويض وأداء العاملين في الجامعات الحكومية في مدينة الرياض؟

جدول (12) مصفوفة معاملات ارتباط بيرسون Pearson coefficients بين تطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية بأبعادها وأداء العاملين في الجامعات الحكومية في مدينة الرياض

أداء العاملين		المتغير
الدالة الإحصائية	قيمة معامل الارتباط	
0.000	*0.395	نظم معلومات الاختيار
0.000	*0.516	نظم معلومات التوظيف

0.000	*0.524	نظم معلومات التدريب
0.000	*0.558	نظم معلومات تقييم الأداء
0.000	*0.530	نظم معلومات التعويض
0.000	*0.598	تطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية

* دالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$)

يتضح من الجدول السابق رقم (10) وجود علاقة ارتباط موجبة ودالة إحصائية بين تطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية بأبعادها (نظم معلومات الاختيار، نظم معلومات التوظيف، نظم معلومات التدريب نظم معلومات تقييم الأداء، نظم معلومات التعويض) وأداء العاملين في الجامعات في مدينة الرياض، وقد بلغت قيمة معامل الارتباط الكلي (0.598) وهو دال إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)، كما تبين نتائج الجدول السابق ذاته وجود علاقة ارتباط موجبة ودالة إحصائية بين أبعاد تطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية منفردة وأداء العاملين وفق قيم معاملات الارتباط الظاهرة في الجدول ذاته.

3.4 اختبار الفرضيات:

قبل البدء في تطبيق تحليل الانحدار لاختبار فرضية الدراسة الرئيسية، تم إجراء اختبارات معامل تضخم التباين والتباين المسموح به ومعامل الالتواء وذلك من أجل ضمان ملائمة البيانات لافتراضات تحليل الانحدار وذلك على النحو التالي: تم التأكد من عدم وجود ارتباط عال (Multicollinearity) بين المتغيرات المستقلة (VIF) (Variance Inflation Factor) باستخدام اختبار معامل تضخم التباين واختبار التباين المسموح (Tolerance) لكل متغير من المتغيرات المستقلة مع مراعاة عدم تجاوز معامل تضخم التباين (VIF) للقيمة (10) وقيمة اختبار التباين المسموح (Tolerance) أكبر من (0.05) وتم التأكد من إتباع البيانات للتوزيع الطبيعي (Normal Distribution) باحتساب معامل الالتواء (Skewness) مراعين في ذلك أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي إذا كانت قيمة معامل الالتواء تقل عن (1) والجدول رقم (9) يبين نتائج هذه الاختبارات.

جدول (13) اختبار معامل تضخم التباين والتباين المسموح ومعامل الالتواء

أبعاد المتغير المستقل	معامل التباين	التباين المسموح	الالتواء
VIF	Tolerance	Skewness	

نظم معلومات الاختيار	2.132	0.469	-0.279
نظم معلومات التوظيف	2.536	0.394	-0.665
نظم معلومات التدريب	2.542	0.393	-0.536
نظم معلومات تقييم الأداء	2.634	0.380	-0.785
نظم معلومات التعويض	2.540	0.394	-0.805

وبالرجوع إلى معطيات الجدول السابق رقم (11) نلاحظ أن قيم الاختبار معامل تضخم التباين (VIF) لجميع أبعاد المتغير المستقل تقل عن (10) وتتراوح ما بين (2.132 – 2.634)، وأن قيم اختبار التباين المسموح به (Tolerance) تراوحت ما بين (0.380 – 0.469) ويعد هذا مؤشراً على عدم وجود ارتباط عالٍ (Multicollinearity) بين أبعاد المتغير المستقل. وقد تم التأكد من أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي باحتساب معامل الالتواء (Skewness) حيث كانت القيم أقل من (1).

نتائج الفرضية الرئيسية الأولى: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لتطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية بأبعادها الخمسة (نظم معلومات الاختيار، نظم معلومات التوظيف نظم معلومات التدريب، نظم معلومات تقييم الأداء، نظم معلومات التعويض) في مستوى أداء العاملين في الجامعات الحكومية في مدينة الرياض.

**جدول (14) نتائج تحليل التباين للانحدار (Analysis of variance) للتأكد من صلاحية النموذج
لاختبار الفرضية الرئيسية الأولى**

المصدر	معامل R ²	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F المحسوبة	مستوى دلالة F
الانحدار		18.299	5	3.660		
الخطأ	0.380	29.813	170	0.175	*20.868	0.000
الكل		48.112	175			

يتضح من النتائج الإحصائية الواردة في الجدول (12) إلى صلاحية النموذج لاختبار الفرضية الرئيسية الأولى وأن هناك اثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لتطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية بأبعادها الخمسة (نظم معلومات الاختيار، نظم معلومات التوظيف، نظم معلومات التدريب، نظم معلومات تقييم الأداء، نظم معلومات التعويض) في مستوى أداء العاملين في الجامعات الحكومية في مدينة الرياض، اعتماداً على قيمة (F) المحسوبة البالغة (20.868) عند مستوى دلالة ($\alpha = 0.000$) وهي معنوية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) كما تبين النتائج الإحصائية في الجدول ذاته أن المتغير المستقل يفسر ما مقداره (38.0%) من التباين في المتغير التابع (أداء العاملين)، وهي قوة تفسيرية تعكس درجة مقبولة من قوة واستقرار نموذج الدراسة.

واعتماداً على ما تقدم يقتضي رفض فرضية الدراسة الرئيسية الأولى بصورتها العدمية، وقبول الفرضية البديلة التي تنص على: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لتطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية بأبعادها الخمسة (نظم معلومات الاختيار، نظم معلومات التوظيف، نظم معلومات التدريب، نظم معلومات تقييم الأداء، نظم معلومات التعويض) في مستوى أداء العاملين في الجامعات الحكومية في مدينة الرياض.

جدول (15) نتائج تحليل الانحدار المتعدد لاختبار أثر تطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية بأبعادها الخمسة (نظم معلومات الاختيار، نظم معلومات التوظيف، نظم معلومات التدريب، نظم معلومات تقييم الأداء، نظم معلومات التعويض) في مستوى أداء العاملين

أبعاد المتغير المستقل الثابت	B	الخطأ المعياري	Beta	قيمة t	الدلالة الإحصائية
	2.530	0.228			

0.354	-0.930	-0.082	0.072	-0.067	نظم معلومات الاختيار
0.032	*2.160	0.208	0.069	0.150	نظم معلومات التوظيف
0.168	1.384	0.133	0.071	0.098	نظم معلومات التدريب
0.010	-2.595	0.254	0.072	0.187	نظم معلومات تقييم الأداء
0.067	1.841	0.177	0.054	0.099	نظم معلومات التعويض

* ذات دالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$

يتضح من نتائج الجدول السابق رقم (13) ومن متابعة معاملات (Beta) واختبار (t) أن بعدي المتغير المستقل (نظم معلومات التوظيف، نظم معلومات تقييم الأداء) كانت ذات تأثير دال إحصائياً في المتغير التابع (أداء العاملين) بدلالة وارتفاع قيم (t) المحسوبة البالغة على التوالي (2.595، 2.160) عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$ والقوة التأثيرية الدالة إحصائياً لقيم (Beta).

في حين بينت النتائج الواردة في الجدول السابق ذاته عدم وجود أثر لأبعاد (نظم معلومات التعويض، نظم معلومات التدريب، نظم معلومات الاختيار) في مستوى أداء العاملين اعتماداً على عدم معنوية قيم (t) المحسوبة الظاهرة في الجدول ذاته.

جدول (16) نتائج تحليل الانحدار المتعدد التدريجي Step Wise Multiple Regression للتنبؤ بمتغير مستوى أداء العاملين من خلال أبعاد المتغير المستقل: تطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية

ترتيب دخول المتغيرات المستقلة في معادلة التنبؤ	قيمة R^2	قيمة t المحسوبة	مستوى دلالة t
نظم معلومات تقييم الأداء	0.312	*8.873	0.000
نظم معلومات التوظيف	0.350	*3.196	0.002

* ذات دالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$

وعند إجراء تحليل الانحدار المتعدد التدريجي Step Wise Multiple Regression لتحديد أهمية كل بعد من أبعاد العامل المستقل على حده في المساهمة في النموذج الرياضي الذي يمثل أثر تطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية في مستوى أداء العاملين ، يوضح الجدول السابق رقم (14) ترتيب دخول أبعاد العامل المستقل في معادلة الانحدار، فقد احتل بعد نظم معلومات تقييم الأداء المرتبة الأولى وفسر ما مقداره (31.2%) من التباين في المتغير التابع، تلاه بعد نظم معلومات التوظيف الذي فسر مع البعد السابق ما مقداره (35.0%) من التباين في المتغير التابع (مستوى أداء العاملين).

النتائج المتعلقة بالفرضية الفرعية الأولى: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$ لنظم معلومات الاختيار كبعد من أبعاد تطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية في مستوى أداء العاملين في الجامعات الحكومية بمدينة الرياض

جدول (17) نتائج تحليل الانحدار المتعدد لاختبار أثر بعد نظم معلومات الاختيار كأحد تطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية في مستوى أداء العاملين

بعد المتغير المستقل	B	الخطأ المعياري	Beta	قيمة t	الدلالة الإحصائية
نظم معلومات الاختيار	-0.067	0.072	-0.082	-0.930	0.354

يتضح من نتائج الجدول السابق رقم (15) عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$ لنظم معلومات الاختيار كبعد من أبعاد تطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية في مستوى أداء العاملين في الجامعات الحكومية بمدينة الرياض، اعتماداً على عدم معنوية قيمة (t) المحسوبة البالغة (0.930) عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$

واعتماداً على ما تقدم نقبل فرضية الدراسة الفرعية الأولى التي تنص على: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لنظم معلومات الاختيار كبعد من أبعاد تطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية في مستوى أداء العاملين في الجامعات الحكومية بمدينة الرياض.

النتائج المتعلقة بالفرضية الفرعية الثانية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لنظم معلومات التوظيف كبعد من أبعاد تطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية في مستوى أداء العاملين في الجامعات الحكومية بمدينة الرياض

جدول (18) نتائج تحليل الانحدار المتعدد لاختبار أثر بعد نظم معلومات التوظيف كأحد تطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية في مستوى أداء العاملين

الدالة الإحصائية	قيمة t	Beta	الخطأ المعياري	B	بعد المتغير المستقل
0.032	*2.160	0.208	0.069	0.150	نظم معلومات التوظيف

يتضح من نتائج الجدول السابق رقم (16) وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لنظم معلومات التوظيف كبعد من أبعاد تطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية في مستوى أداء العاملين في الجامعات الحكومية بمدينة الرياض، اعتماداً على معنوية قيمة (t) المحسوبة البالغة (2.160) عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)

واعتماداً على ما تقدم نرفض فرضية الدراسة الفرعية الثانية بصورتها العدمية، ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لنظم معلومات التوظيف كبعد من أبعاد تطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية في مستوى أداء العاملين في الجامعات الحكومية بمدينة الرياض.

النتائج المتعلقة بالفرضية الفرعية الثالثة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لنظم معلومات التدريب كبعد من أبعاد تطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية في مستوى أداء العاملين في الجامعات الحكومية بمدينة الرياض

جدول (19) نتائج تحليل الانحدار المتعدد لاختبار أثر بعد نظم معلومات التدريب كأحد تطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية في مستوى أداء العاملين

بعد المتغير المستقل	B	الخطأ المعياري	Beta	قيمة t	الدالة الإحصائية
نظم معلومات التدريب	0.098	0.071	0.133	1.384	0.168

يتضح من نتائج الجدول السابق رقم (17) عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لنظم معلومات التدريب كبعد من أبعاد تطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية في مستوى أداء العاملين في الجامعات الحكومية بمدينة الرياض، اعتماداً على عدم معنوية قيمة (t) المحسوبة البالغة (1.384) عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)

واعتماداً على ما تقدم نقبل الفرضية الفرعية الثالثة التي تنص على: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لنظم معلومات التدريب كبعد من أبعاد تطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية في مستوى أداء العاملين في الجامعات الحكومية بمدينة الرياض

النتائج المتعلقة بالفرضية الفرعية الرابعة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لنظم معلومات تقييم الأداء كبعد من أبعاد تطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية في مستوى أداء العاملين في الجامعات الحكومية بمدينة الرياض.

جدول (20) نتائج تحليل الانحدار المتعدد لاختبار أثر بعد نظم معلومات تقييم الأداء كأحد تطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية في مستوى أداء العاملين

بعد المتغير المستقل	B	الخطأ المعياري	Beta	قيمة t	الدالة الإحصائية
نظم معلومات تقييم الأداء	0.187	0.072	0.254	*2.595	0.010

يتضح من نتائج الجدول السابق رقم (18) وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لنظم معلومات تقييم الأداء كبعد من أبعاد تطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية في مستوى أداء العاملين في الجامعات الحكومية بمدينة الرياض، اعتماداً على معنوية قيمة (t) المحسوبة البالغة (2.595) عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)

واعتماداً على ما تقدم نرفض الفرضية الفرعية الرابعة بصورتها العدمية، ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لنظم معلومات تقييم الأداء كبعد من أبعاد تطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية في مستوى أداء العاملين في الجامعات الحكومية بمدينة الرياض.

النتائج المتعلقة بالفرضية الفرعية الخامسة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لنظم معلومات التعويض كبعد من أبعاد تطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية في مستوى أداء العاملين في الجامعات الحكومية بمدينة الرياض.

جدول (21) نتائج تحليل الانحدار المتعدد لاختبار أثر بعد نظم معلومات التعويض كأحد تطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية في مستوى أداء العاملين

بعد المتغير المستقل	B	الخطأ المعياري	Beta	قيمة t	الدلالة الإحصائية
نظم معلومات التعويض	0.099	0.054	0.177	1.841	0.067

يتضح من نتائج الجدول السابق رقم (19) عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لنظم معلومات التعويض كبعد من أبعاد تطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية في مستوى أداء العاملين في الجامعات الحكومية بمدينة الرياض، اعتماداً على عدم معنوية قيمة (t) المحسوبة البالغة (1.841) عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)

واعتماداً على ما تقدم نقبل الفرضية الفرعية الخامسة التي تنص على: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لنظم معلومات التعويض كبعد من أبعاد تطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية في مستوى أداء العاملين في الجامعات الحكومية بمدينة الرياض.

الفصل الخامس: النتائج والتوصيات

1.5 مناقشة النتائج

فيما يلي مناقشة النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

1. بينت النتائج أن المتوسط الحسابي العام لإجابات أفراد العينة على الفقرات التي تقيس تبني تطبيقات نظم المعلومات موارد البشرية بأبعادها (نظم معلومات الاختيار، نظم معلومات التوظيف، نظم معلومات التدريب، نظم معلومات تقييم الأداء، نظم معلومات التعويض) قد جاء بدرجة تقدير مرتفعة، وقد أحتل بعد نظم معلومات الاختيار المرتبة الأولى وهذه النتيجة تدل على قدرة الجامعة على اختيار وانتقاء الأفراد ممن تتوافر لديهم المؤهلات والضرورية والمناسبة للإشغال الوظائف الشاغرة بالاعتماد على نظم المعلومات، وفي المرتبة الثانية جاء بعد نظم معلومات التوظيف وهذه النتيجة تعني أنه يتم تعيين الأشخاص المطلوبين الأكثر ملائمة للوظيفة الشاغرة أي أنه يتم الاستفادة من نظم المعلومات في عملية التوظيف لجمع المعلومات والبيانات عن الأشخاص المنوي توظيفهم، وجاء في المرتبة الثالثة بعد نظم معلومات التدريب وهذه النتيجة تدل على حرص الجامعة على توفير الاحتياجات التدريبية للموظفين وتخطيط تلك الاحتياجات بالاعتماد على نظم المعلومات المتوفرة، وفي المرتبة الرابعة جاء بعد نظم معلومات التعويض وهذه النتيجة تدل على أن الجامعات المبحوث لديها أنظمة معلومات تحوي برمجيات متخصصة في التعويضات من رواتب وأجور ومكافآت تتسم نوعاً ما بالعدالة والموضوعية وتخضع لمعايير واضحة ومحددة، وأخيراً بعد نظم معلومات تقييم الأداء ويفهم من هذه النتيجة أن الجامعات المبحوث لديها أنظمة معلومات متخصصة في تقييم أداء الموظفين ورصد المهارات والكفاءات وتقييم أدائهم بموضوعية وعدالة ومساواة. تتفق النتيجة جزئياً مع نتيجة دراسة (خير، 2015) التي بينت أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة محل الدراسة تستخدم نظام معلومات الموارد البشرية خاصة في وظيفة التخطيط والتوظيف، وتتفق النتيجة مع نتيجة دراسة (هزايمة، 2013) التي بينت أن مستوى توفير جميع متطلبات دعم أنظمة معلومات الموارد البشرية في الجامعات الأردنية كان متوسط نسبياً.

2. وتوصلت النتائج إلى أن المتوسط الحسابي العام للفقرات التي تقيس فقرات مستوى أداء العاملين قد جاء بدرجة تقدير مرتفعة ومرد هذه النتيجة أن لدى الجامعات المبحوثة موظفين لديهم القدرة على الأداء وتحمل ضغوط العمل وكذلك الاستجابة لأية طلبات من الرؤساء المباشرين

لخدمة مصالح العملاء والجامعة نفسه، كما يفهم من هذه النتيجة أن العمل في الجامعات يتطلب الدقة والسرعة والالتزام بالتعليمات والإجراءات والمعايير الموضوعية وهذا يعكس مستوى مرتفع من أداء العاملين في الجامعات المبنوثة.

3. وأشارت النتائج إلى وجود علاقة ارتباط موجبة ودالة إحصائياً بين تطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية بأبعادها مجتمعة ومنفردة (نظم معلومات الاختيار، نظم معلومات التوظيف، نظم معلومات التدريب، نظم معلومات تقييم الأداء، نظم معلومات التعويض) وأداء العاملين في الجامعات الحكومية في مدينة الرياض. وتعني هذه النتيجة أن توافر نظم معلومات الموارد البشرية يمكن الجامعات من الاختيار السليم للموظفين بدقة وسرعة عالية، وكذلك لها دور في تسريع إجراءات التوظيف للموظفين لإشغال الوظائف الشاغرة بالنظر إلى أن العمل في الجامعات يحتاج إلى أشخاص أكفاء وقادرين على تحمل أعباء العمل والعمل تحت ضغوط العمل وبالسرعة المناسبة، كما أن نظم معلومات التدريب تمكن الجامعات من توفير الاحتياجات التدريبية وتخطيطها وبالسرعة الفائقة نظراً لأهمية الأداء في الجامعات بالنسبة للعملاء والجامعة نفسه، وكذلك توفر معلومات تقييم الأداء وتعويض العاملين للإدارة من ممارسة تلك الوظيفتين على أحسن وجه، وعليه فإن نظم معلومات الموارد البشرية مجتمعة تنعكس إيجاباً على تحسين مستوى أداء العاملين في الجامعات المبحوثة.

4. وبينت النتائج كذلك أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لتطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية بأبعادها الخمسة مجتمعة (نظم معلومات الاختيار، نظم معلومات التوظيف، نظم معلومات التدريب، نظم معلومات تقييم الأداء، نظم معلومات التعويض) في مستوى أداء العاملين في الجامعات الحكومية في مدينة الرياض وتعني النتيجة أن توفير تطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية تحسن من مستوى الأداء في الجامعات المبحوثة كونها تمكن إدارة الجامعة من الاختيار السليم والتدريب والتعويض وتقييم أداء المورد البشري القادر على انجاز مهام العمل في الجامعة بصورة يومية بالأخذ بعين الاعتبار أن العمل في الجامعات يحتاج للدقة والسرعة في تلبية احتياجات العملاء ورغباتهم. تتفق النتيجة مع نتيجة دراسة (أبو جليدة، 2018) التي توصلت إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لاستراتيجيات الموارد البشرية بأبعادها (الاستقطاب والتعيين، التدريب والتطوير، التحفيز، تقييم الأداء) على أداء العاملين.

5. ووضحت النتائج أن بعدي المتغير المستقل منفردة كل على حده (نظم معلومات التوظيف، نظم معلومات تقييم الأداء) كانت ذات تأثير دال إحصائياً في المتغير التابع (أداء العاملين).

6. وأخيراً توصلت النتائج إلى عدم وجود أثر الأبعاد المتغير المستقل منفردة كل على حده (نظم معلومات التعويض، نظم معلومات التدريب، نظم معلومات الاختيار) في مستوى أداء العاملين، وربما يكون عدم التأثير لتلك الأبعاد بصورة منفردة، لتباين إجابات المبحوثين حول الفقرات التي تقيس تلك المتغيرات.

2.5 التوصيات:

اعتماداً على النتائج السابقة، تقدم الدراسة الحالية التوصيات الآتية:

1. أن تقوم الجامعات المبحوثة بتوفير الاحتياجات التدريبية المتقدمة لموظفيها سيما الجدد منهم في مجال العمل بما ينعكس إيجاباً على تجويد وتحسين مستوى الأداء بشكل أفضل مما هو عليه.
2. أن تقوم الجامعات المبحوثة بإعادة النظر في سياسات تعويض وتقييم أداء الموظفين واختيارهم وتوظيفهم نظراً لتطبيقها لنظم معلومات للموارد البشرية والاستفادة من هذه النظم المتوافرة لديها في تحسين مستوى أداء موظفيها.
3. أن تراعي الجامعات المبحوثة في خططها الإستراتيجية تطوير وتحديث كافة نظم معلومات الموارد البشرية ومواكبة التطور الحاصل في البيئة المحلية والعالمية.
4. إجراء مزيداً من الدراسات العلمية المماثلة لموضوع الدراسة الحالية بحيث تشمل بيانات ومجتمعات أخرى بهدف الاستفادة من نتائجها وتعميم توصياتها.
5. أن نظم معلومات الموارد البشرية إذا ما أحسن استخدامها في قطاع الجامعات وتم إيلاءها أهمية بالغة فإنها تضيف على الجامعات ميزة تنافسية وخصوصاً من خلال العمل على تحسين أداء الموظفين في قطاع الجامعات .

Abstract

This study aimed to investigate the impact of Human Resource Information Systems (HRIS) applications on the performance of employees in government universities in Riyadh. The study population consisted of employees in these universities. To achieve the study's objectives, a questionnaire was developed and distributed to a simple random sample of 220 employees in government

universities in Riyadh. A total of 174 valid questionnaires were collected for analysis. Statistical methods appropriate for the study were employed using the SPSS software package to reach the results.

The study found several significant results, including a positive and statistically significant correlation between HRIS applications in their various dimensions (selection information systems, recruitment information systems, training information systems, performance appraisal information systems, compensation information systems) and the performance of employees in government universities in Riyadh.

The study recommended that universities provide advanced training needs for their employees, especially newcomers, to improve performance levels. It also suggested a review of compensation and performance evaluation policies to align them with HRIS and leverage available systems to enhance employee performance.

Keywords: Human Resource Information Systems Applications, Business Management, Government Universities in Riyadh.

المراجع

أولاً: المراجع العربية:

1. اسلام، حامد، (2016)، دور نظم معلومات الموارد البشرية في تحسين أداء العاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة دراسة حالة مؤسستي ورود للعطور، ومؤسسة نجمة للطحن، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية .
2. بن بوفلجة طارق (2016-2017) دور نظام المعلومات في تسيير الموارد البشرية في المؤسسة الاستشفائية دراسة حالة المركز الاستشفائي حساني عبد القادر سيدي بلعباس. مذكرة تخرج لنيل ماستر أكاديمي، مستغانم.
3. بوتدارة صليحة (2016/2017) اثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال على جودة الخدمات المصرفية دراسة حالة بنك الفلاحة والتنمية الريفية " وكالة ادرار". مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر جامعة احمد دراية "ادرار"، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، الجزائر.
4. جامعة أحمد دراية، (2022)، دور نظام المعلومات في إدارة الموارد البشرية دراسة حالة جامعة أدرار، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسم علوم التسيير، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر، أدرار – الجزائر.
5. حاجي، فاطمة الزهراء، دور نظام معلومات الموارد البشرية في إدارة الموارد البشرية" حالة مؤسسة ليند غاز- وحدة ورقلة، (رسالة ماجستير)، جامعة قاصدي مرباح- ورقلة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، الجزائر.
6. الخرابشة، أحمد محمد عبد الرازق،(2018)، أثر نظم معلومات الموارد البشرية على جودة إدارة الموارد البشرية" دراسة ميدانية شركات التأمين الأردنية"، (رسالة ماجستير)، جامعة البلقاء التطبيقية، كلية الدراسات العليا، الأردن.
7. الخزاعلة، بخيت حسين،(2020)، أثر نظم معلومات الموارد البشرية في أداء الموارد البشرية" شركة مياه اليرموك، (رسالة ماجستير)، جامعة عمان العربية، كلية الأعمال، الأردن.
8. دن احمد (7)2 (2019) إثر ممارسات ادارة الموارد البشرية في التخفيض من ضغوط العمل دراسة حالة مؤسسة اتصالات الجزائر. مجلة البشائر الاقتصادية (العدد 3)، صفحة 563.

9. الردايدة، أحمد توفيق الحوامدة، (2021)، نظم المعلومات الإدارية وكفاءتها على أداء الموارد البشرية دراسة تطبيقية على الموظفين في جامعة مؤتة الأردن المجلة الأردنية للعلوم التطبيقية - سلسلة العلوم الانسانية جامعة العلوم التطبيقية الخاصة - عمادة البحث العلمي والدراسات العليا، مج 23، ع1
10. على برهان محمد، (2020)، نظم المعلومات الإدارية وأثرها على إدارة الموارد البشرية في المديرية العامة لتربية محافظة نينوى (دراسة ميدانية)، مجلة دراسات تربوية ، ع52.
11. لونيبي خديجة. (2017-2018) دور نظام معلومات الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية دراسة حالة مطاحن سيدي رئيس ام البواقي مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر تخصص ادارة اعمال جامعة العربي بن مهيدي ام البواقي.
12. المرشدي، خالد بن عبد المحسن المرشدي، (2021)، أثر تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية على أداء الموظفين في مؤسسات التعليم العالي السعودية، كلية الاقتصاد والإدارة، جامعة القصيم.
13. مني طلعت حسن، (2022)، أثر تطبيق نظم تكنولوجيا المعلومات على تنمية مهارات أداء الموارد البشرية دراسة تطبيقية على شركات السياحة بمحافظة بورسعيد، مجلة اتحاد الجامعات العربية للسياحة والضيافة.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

1. Elshafie, E. M. (2016). Towards a learning organization: Case study of king Saud university. International Conference on Intellectual Capital and Knowledge Management and Organizational Learning (pp. 89-97). Kid more End: Academic Conferences International Limited. Retrieved from <http://search.proquest.com/openview/Dea99a9d87ccee21589df617da288f19/1?pq- orangeite=gscholar&cbl=1796420>.
2. Kashirin, A., Semenov, A., Ostrovskaya, A., & Kokuytseva, T. (2016). The modern approach to competencies management based on it solutions. Journal of Internet Banking and Commerce, <http://www.icommercecentral.com/open-access/the-modern-approach-to-competencies-management-based-on-it-solutions.php?aid=70191>.

3. Pathak, N. (2012): Impact Of Human Resource Practices Employees Productivity A comparative Study Between Public And Private Banks In India, International Journal of trade and Commerce, India.
4. Sajady,H & Hashem, M: Evaluation Of The Effectiveness Of Accounting Information Systems, International Journal of Information Science &Technology, MECS Publisher, Vol (6), Hong Kong, China,2010

الملاحق

استمارة استبيان

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

أخي الكريم / أختي الكريمة

تحية طيبة وبعد،

يقوم الباحثين بإجراء دراسة حول قياس أثر تطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية على

إدارة الأعمال دراسة تطبيقية على الموظفين في الجامعات الحكومية بمدينة الرياض

ونظراً لما لديكم من المعرفة العلمية والخبرة العملية ذات الصلة بموضوع البحث، نأمل

الحصول منكم على العون والمساعدة في توفير المعلومات المناسبة لأغراض البحث، من

خلال التكرم بإبداء رأيكم بالتأشير على الإجابة المناسبة من وجهة نظركم.

وأتقدم لحضراتكم بجزيل الشكر والتقدير للمساهمة في جهدكم في تعبئة هذا الاستبيان علماً

أن جميع البيانات التي سيتم الحصول عليها منكم ستعامل بسرية تامة، ولن تستخدم لغير

أغراض هذا البحث، وسوف أزودكم بنتائج هذه الدراسة حال اكتمالها إن شاء الله.

وتفضلوا بقبول فائق التقدير والاحترام

أولاً: البيانات الشخصية

- 1- النوع الاجتماعي ☐ ذكر ☐ أنثى
- 2- الفئة العمرية ☐ من 20 - 30 سنة ☐ من 30 - أقل من 40 سنة ☐ من 40 - أقل من 50 سنة ☐ 50 سنة فأكثر
- 3- المؤهل العلمي ☐ دبلوم فما دون ☐ بكالوريوس ☐ دراسات عليا
- 4- سنوات الخبرة ☐ أقل من 5 سنوات ☐ من 5 سنوات - 10 سنوات ☐ من 10 سنوات - 15 سنة ☐ من 15 سنة - 20 سنة فأكثر

ثانيا محاور الاستبيان

المحور الأول: نظم



معلومات الموارد البشرية، ضع إشارة (√) في المربع المناسب لاختيارك:

الرقم	البعد	أوافق بشدة	أوافق	محايد	معارض	معارض بشدة
نظم معلومات الاختيار						
1	تتبنى الجامعة نظام معلومات يعمل على بناء وصف وظيفي يحدد متطلبات الوظيفة وشروط شغلها.					
2	لدى الجامعة نظام معلومات يساعد على تحديد نوعية المهارات والقدرات التي تحتاج إليها مستقبلاً.					
3	تطبق الجامعة نظام معلومات يساهم على تحديد نوعية الخبرات التي تحتاج إليها مستقبلاً.					
4	تقوم الجامعة بتطبيق نظام معلومات يعمل على تخفيض تكلفة المورد البشري.					
5	تعتمد الجامعة على نظام معلومات يقوم بالتنبؤ بعدد الشواغر التي قد تحدث في المستقبل					

نظم معلومات التوظيف						
1	تتبنى الجامعة نظم معلومات يستند على قواعد واضحة معتمدة على الكفاءة والخبرة.					
2	لدى الجامعة نظام معلومات يراعي نوعية المهارة المطلوبة لكل فئة وظيفية.					
3	تستخدم الجامعة موقعه على شبكة الانترنت في عملية استقطاب طالبي التوظيف.					

					تقوم الجامعة بتوفير تقارير إحصائية مفصلة عن المرشحين للوظائف الشاغرة لتسهيل المفاضلة بينهم.	4
					تساعد نظم معلومات التوظيف في الجامعة على تقديم اختبارات ومقابلات خاصة بإجراءات التعيين.	5
نظم معلومات التدريب						
					يوجد لدى الجامعة نظام معلومات يعمل على توفير برامج تدريبية تسهم في تطوير العاملين.	1
					تتبنى الجامعة نظم معلومات تشجع العاملين على التفكير بطريقة إبداعية.	2
					لدى الجامعة نظم معلومات يسهم في إيجاد العديد من الحلول المبتكرة لحل مشكلات العمل.	3
					تستخدم الجامعة نظم معلومات تدريبية تساعد في تحسين جودة الأداء كمطلب.	4
					تساعد نظم معلومات التدريب في الجامعة على تقديم الاختبارات التطبيقية والنظرية الموثقة لبيان مدى الاستفادة من البرنامج التدريبي.	5
نظم معلومات تقييم الأداء						
					تعتمد الجامعة على عدة نماذج محوسبة لتقييم أداء الموظفين حسب تصنيف الوظيفة التخصصات.	1
					تراعي الجامعة قدرات ومهارات ومعارف الموظفين لديها أثناء عملية تقييم الأداء.	2
					تحرص الجامعة على تقييم قدرة الموظفين بالإلمام بالتطورات الحديثة في مجال أعمالهم.	3
					تقوم الجامعة بتقييم أداء عاملها ضمن أسس موضوعية ثابتة معدة لهذه الغاية.	4

					تحقق المعايير الموضوعة في الجامعة العدالة والمساواة وتكافؤ الفرص بين الموظفين.	5
نظم معلومات التعويض						
					لدى الجامعة برامج مختصة بالتعويضات تمتاز بالعدالة والمساواة والموضوعية نسبيا.	1
					تتبنى الجامعة نظام تعويضات فعال مقارنة مع الجامعات الأخرى.	2
					الطريقة التي يقوم بها الجامعة بتعويض العاملين تخضع لمعايير واضحة ومحددة.	3
					تلتزم الجامعة بمكافأة العاملين ذوي الأفكار الإبداعية.	4
					تقدم الجامعة زيادات دورية للعاملين لتحفيز الأداء بطريقة محوسبة.	5

المحور الثاني: أداء



العاملين، ضع إشارة (√) في المربع المناسب لاختيارك:

الرقم	البعد	أوافق بشدة	أوافق	محايد	معارض بشدة	معارض
1	تتناسب قدراتي الأدائية مع كمية العمل المطلوبة مني.					
2	أقبل دائماً أي عمل مطلوب مني في الجامعة.					
3	أقبل دائماً أي مسؤوليات إضافية على العمل المطلوب مني في الجامعة.					
4	إن أداء الموظفين في الجامعة لا يختلف كثيراً عن المعايير الموضوعية.					
5	أحرص على أداء العمل بدقة في الجامعة.					
6	التزم بالتعليمات والإجراءات عند القيام بوظيفتي.					
7	يتوفر لدى الجامعة وصف مكتوب ويحدد بوضوح، واجبات، ومسؤوليات كل، وظيفة.					
8	تطور الجامعة الأنظمة والتعليمات المعمول بها باستمرار.					
9	تتابع الإدارة في الجامعة بصورة مباشرة مدى التزام الموظفين بالأنظمة والتعليمات.					
10	يتوفر لدى الجامعة أنظمة وتعليمات وقواعد تحكم أغلب جوانب مهامى الوظيفية.					

مع خالص التقدير والاحترام

Mid-Ocean University

College of Management

Specialization in Business Administration



**The Impact of Strategic Intelligence on Risk
Management: An Empirical Study on
Commercial Banks in Riyadh City.**

Preparation:

EBTEHAL TURKI ALMASARI (20222005575)

NORAH MOHAMMED ALSAHLI (232002489)

HIND FARHAN ALHARBI (232004819)

Supervision:

Dr. Walid Abdul Jawad Saleem Sadiq

Dr. Al-Faisal Abdul Hamid Mohammed Hassan

1445-2024