

عنوان المشروع
اثر نظم المعلومات على إدارة الموارد البشرية بالتطبيق على مكتبة جرير
في مدينة جدة

أسم الطالب
جنى بليغ العزي

مشروع تخرج- 1
كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

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

الشكر والتقدير

لله الشكر والحمد اولاً واخيراً , وعلى حسن توفيقه , وكريم عونه , وعلى ما من وفتح به علي من انجاز لهذا المشروع البحث بعد ان يسر العسير وعلى تفضله علي بوالدين كريمين شقا لي طريق العلم وكانا خير سند لي طيلة حياتي الدراسية من تشجيع ودعاء وصبر وعطاء اشكر الله تعالى على فضله حيث أتاح لي فرصة انجاز هذا العمل بفضله فله الحمد اولاً واخراً

كما ادين بعظيم الفضل والشكر والعرفان بعد الله سبحانه وتعالى في انجاز هذا البحث واخراجه بالصورة المرجوة الى المشرفة على البحث الدكتورة : منى مصطفى العشري التي منحتني الكثير من وقتها وجهدها وتوجيهاتها وارشاداتها اسال المولى القدير ان يجزيها عني خير الجزاء ويثيبها الاجر ان شاء الله

الإهداء

الى من اوصاني الله ببرهما والإحسان لهما بقوله تعالى :

وَقَضَىٰ رَبُّكَ أَلَّا تَعْبُدُوا إِلَّا إِيَّاهُ وَبِالْوَالِدَيْنِ إِحْسَانًا ۚ إِنَّمَا يُبَلِّغَنَّ عِندَكَ الْكِبَرَ أَحَدُهُمَا أَوْ كِلَاهُمَا فَلَا تَقُلْ لَهُمَا أُفٍّ وَلَا تَنْهَرْهُمَا وَقُلْ لَهُمَا قَوْلًا كَرِيمًا (23)

الى امي وابي اطل الله عمرهما واكسبني برهما والإحسان اليهما

مستخلص الدراسة

الهدف:

المنهجية:

النتائج:

التطبيقات والأهمية:

الكلمات المفتاحية:

جدول المحتويات

0	الشكر والتقدير.....
2	الإهداء.....
3	مستخلص الدراسة.....
7	1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة.....
8	1.1. المقدمة:.....
10	1.2. مشكلة الدراسة.....
10	1.2.1. فجوات على المستوى النظري.....
10	1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي.....
11	1.3. أهمية الدراسة.....
11	1.3.1. على المستوى النظري:.....
11	1.3.2. على المستوى التطبيقي:.....
12	1.4. أسئلة الدراسة.....
12	1.5. أهداف الدراسة.....
13	1.6. فرضيات الدراسة.....
13	1.7. نموذج الدراسة.....
14	1.8. الدراسة الميدانية.....
15	1.9. مخطط المشروع.....
16	2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة.....
17	2.1. المقدمة:.....
19	2.2. المتغير المستقل.....
20	2.3. المتغير التابع.....
21	2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع.....
22	2.5. الخاتمة.....
23	3. الفصل الثالث: منهجية الدراسة.....
24	3.1. المقدمة.....
24	3.2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث.....
25	3.3. تصميم البحث.....
26	3.4. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات.....
27	3.5. طريقة جمع البيانات.....

29	3.6. أنواع البيانات.....
30	3.7. إجراءات التحليل الإحصائي.....
31	3.8. الخاتمة.....
32	4. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج.....
33	4.1. المقدمة.....
33	4.2. توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث).....
37	4.3. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات.....
43	4.4. الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث).....
49	4.5. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج.....
	4.6. الخاتمة..... خطأ! الإشارة المرجعية غير معروفة.
55	5. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات.....
56	5.1. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية:.....
56	5.2. توصيات الدراسة:.....
56	5.3. الخاتمة:.....
57	قائمة المراجع.....
59	الملاحق.....

جدول الأشكال

العنوان	رقم الشكل	رقم الصفحة
(نموذج البحث) اعداد الطالبة	1	13
(ملخص منهجية البحث) اعداد الطالبة	2	14

جدول الجداول

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

يشهد العالم مجموعة من التحولات في مختلف المجالات خاصة منها التكنولوجية في عصر يتميز بالمعلوماتية وتطوير وسائل الاتصال وما نتج عنها من ثورة فكرية شاملة في جميع التخصصات والعلوم جسدتها ظاهرة المعلومة بمختلف أشكالها والإنتاج الاقتصادي العالمي، ولقد تأثر بذلك اقتصاد دول العالم بما في ذلك الدول النامية منها مما أجبرها على إعادة هيكلة اقتصادها وإحداث تغييرات في سياستها الاقتصادية لما يساعدها على مسايرة هذه التطورات والتكيف معها، ولعل أهمها هو تغيير نظرتها اتجاه الموارد البشرية التي ظلت طيلة عقود من الزمن عنصر تكلفة إلى كونها أصلاً من الأصول يمكن الاستثمار فيها وبإمكانها أن تحقق لها ميزة تنافسية إن أحسنت تسييرها، فقد ظلت رغم كل التحولات هي الأساس أو العامل الرئيسي في الإنتاج والنمو الاقتصادي فهو المحرك الأساسي لمختلف الأنشطة والأعمال حيث أن العنصر البشري هو المبدع والصانع والمستهلك في نفس الوقت (حاجي، 2014)

ومن أجل الارتقاء بأداء العاملين في المؤسسات ولدت الفكرة لمعالجة الآلية للمعلومات، ومنذ ذلك أصبحت أساس وعماد الإدارة المعاصرة، حيث أن أهم الاتجاهات المعاصرة في تكنولوجيا المعلومات تؤكد نمو الدور الاستراتيجي لنظم المعلومات في تسيير الموارد البشرية. فقد أصبحت المعلومات جزء لا يتجزأ من نسيج الإدارة في المؤسسة ومورداً أساسياً في تفعيل العملية الإدارية وتدعيم القرارات وأيضاً تسيير مواردها البشرية وتقديم منتجات جديدة وتحسين فعالية الأداء (رجم & خالد 2016)

لقد عرفت إدارة الموارد البشرية عدة تطورات وتغييرات إذ انها انتقلت من إدارة الافراد الى إدارة الرأس المال البشري، وأصبحت أيضاً في الوقت الحالي كشريك استراتيجي ومنه تشكل عالقة بين إدارة الموارد البشرية و الاستراتيجية العامة للمؤسسة و هذا ما نطلق عليه بالإدارة الاستراتيجية وللموارد البشرية الذي تركز على العلاقة السالفة الذكر، وعلي يكون مدراء الموارد البشرية كشركاء اقتصاديين واستراتيجيين و يمكنوا مؤسستهم من مواجهة التحديات العديدة و الدخول في المنافسة الشاملة عن طريق تحقيق القيمة المضافة لانجاح الاعمال ، فيتعين عليهم العمل بسرعة اكبر و بدقة متناهية و أن يكونوا منتجين أكثر (نيبوع & زكريا 2019)

ومع ذلك، هناك العديد من المشكلات والفجوات التي قد تواجه إدارة الموارد البشرية نتيجة لقلة فعالية نظم المعلومات المستخدمة. فقد يكون هناك نقص في دقة البيانات المدخلة، أو صعوبة في الوصول إلى المعلومات المطلوبة، أو ضعف في الحماية والأمان الخاص بالمعلومات

لذا، يعتبر من المهم بحث ودراسة تأثير نظم المعلومات على إدارة الموارد البشرية وتحليل الفجوات الحالية والتحديات المستقبلية التي قد تواجهها، وذلك من خلال الاستفادة من مصادر موثوقة ودراسات علمية سابقة

حيث تسلط الضوء على أهمية دراسة تأثير نظم المعلومات على إدارة الموارد البشرية من خلال التركيز على تحليل الفجوات والتحديات التي قد تواجه العمليات الإدارية في المؤسسات نتيجة لعدم فعالية نظم المعلومات المستخدمة. من خلال هذا النهج، يمكن تحديد المشاكل المحتملة وتطوير استراتيجيات لتحسين الأداء وتعزيز فعالية إدارة الموارد البشرية

إضافة إلى ذلك، يعتبر الاستفادة من مصادر موثوقة والاعتماد على الأبحاث العلمية المعتمدة أمراً أساسياً في عملية تحليل تأثير نظم المعلومات على إدارة الموارد البشرية، حيث تساهم الدراسات السابقة في إثراء المعرفة وتوجيه البحث نحو الجوانب التي تحتاج إلى اهتمام وتحسين لتحقيق النتائج المرجوة.

بالتالي، يمكن القول إن أهمية بحث تأثير نظم المعلومات على إدارة الموارد البشرية تتجاوز مجرد فهم العلاقة بينهما، حيث تتمثل أهميته في تحليل الفجوات والتحديات الحالية وتطوير استراتيجيات تحسينية لتحقيق تكامل فعال بين التكنولوجيا والإدارة البشرية في سبيل تعزيز أداء ونجاح المؤسسات

1.2. مشكلة الدراسة

تأثير نظم المعلومات على إدارة الموارد البشرية يمكن ان يكون إيجابيا و سلبيا على حد سواء من بين المشاكل التي قد تحدث نتيجة لنظم المعلومات في إدارة الموارد البشرية – تباين في القدرات التقنية – فقدان الوظائف – قلة التواصل الإنساني

1.2.1. فجوات على المستوى النظري : 1 نقص التوجيه الاستراتيجي قد يكون هناك نقص في

التوجيه الاستراتيجي في ما يتعلق بتنسيق نظم المعلومات مع استراتيجيات إدارة الموارد البشرية 2 صعوبة في قياس الأداء قد تواجه الشركات صعوبة في قياس أداء الموظفين وفعالية البرامج التي تستخدمها نظم المعلومات 3 عدم توافر التنسيق قد يواجه قسم إدارة الموارد البشرية صعوبة في التنسيق مع اقسام أخرى في المؤسسة التي تستخدم نظام المعلومات

فجوات على المستوى التطبيقي : 1 تكاليف الاستثمار قد يكون الاستثمار في نظم المعلومات مكلفا للشركات خاصة اذا لم يتم تحقيق العوائد المتوقعة 2 تحديات التنفيذ قد تواجه الشركات تحديات في تنفيذ وتطبيق نظم المعلومات بشكل فعال بسبب العوائق التقنية او التنظيمية 3 استقرار الموظفين قد تواجه الشركات تحديات في تأثير استخدام نظم المعلومات على استقرار الموظفين ومستوى رضاهم

سؤال البحث الرئيسي :

تتناول هذه الدراسة التساؤل البحثي الرئيسي التالي :

ما هو اثر نظم المعلومات على إدارة الموارد البشرية في مكتبة جرير ؟

1.3. أهمية الدراسة

دراسة اثر نظم المعلومات على إدارة الموارد البشرية ذات أهمية كبيرة للشركات والمؤسسات لعدة أسباب : تحسين اتخاذ القرارات – تحسين تجربة الموظفين – تسهيل عمليات التوظيف والتدريب

1.3.1. **على المستوى النظري:** تفهم العلاقة بين نظم المعلومات وإدارة الموارد البشرية توفر الدراسات النظرية فهما عميقا لكيفية تأثير نظم المعلومات على إدارة الموارد البشرية والعوامل التي تحدد هذه العلاقة وتساعد الدراسات النظرية في توجيه الأبحاث والابتكار في هذا المجال من خلال استكشاف النظريات والمفاهيم الجديدة

على المستوى التطبيقي: تحسين العمليات التشغيلية تساعد الدراسات التطبيقية في تحسين العمليات التشغيلية من خلال تطبيق الأفكار والمفاهيم النظرية في بيئة عملية تطوير استراتيجيات فعالة لتكامل نظم المعلومات مع إدارة الموارد البشرية

1.4. أسئلة الدراسة

السؤال الرئيسي : كيف تؤثر نظم المعلومات على إدارة الموارد البشرية ؟

السؤال الفرعي 1 : كيف تؤثر الإمكانيات المادية على إدارة الموارد البشرية ؟

السؤال الفرعي 2 : كيف تؤثر استخدام البرمجيات الحديثة على إدارة الموارد البشرية ؟

السؤال الفرعي 3 : كيف تؤثر الشبكات على مستويات الأمان في إدارة الموارد البشرية ؟

1.5. أهداف الدراسة

الهدف الرئيسي : دراسة تأثير نظم المعلومات على إدارة الموارد البشرية

الهدف الفرعي 1 : دراسة تأثير الإمكانيات المادية على إدارة الموارد البشرية

الهدف الفرعي 2 : التحقق من تأثير استخدام البرمجيات الحديثة على إدارة الموارد البشرية

الهدف الفرعي 3 : تقييم تأثير الشبكات على مستويات الأمان في إدارة الموارد البشرية

1.6. فرضيات الدراسة

الفرضية الرئيسية : توجد علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين نظم المعلومات وإدارة الموارد البشرية

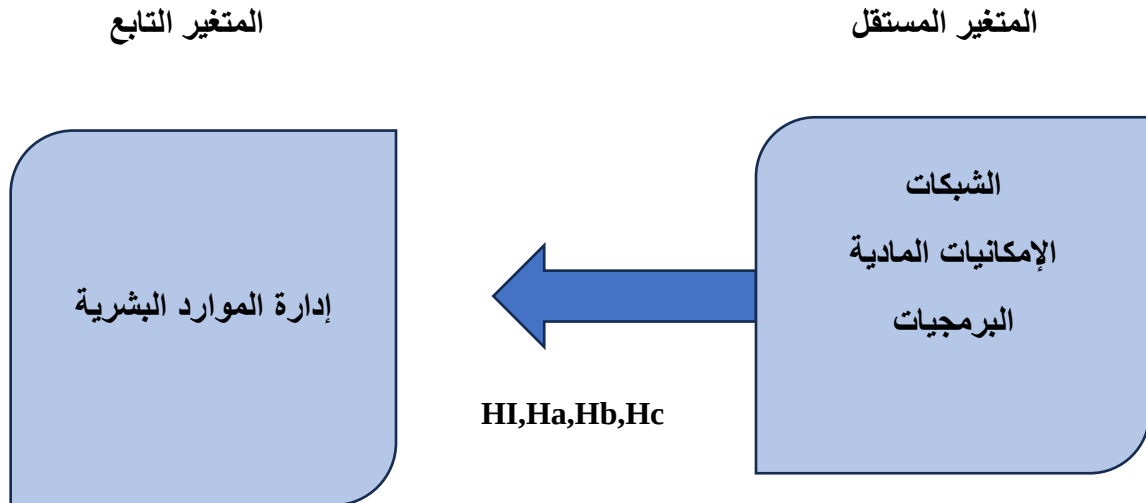
الفرضية الفرعية 1 : توجد علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الإمكانيات المادية وإدارة الموارد البشرية

الفرضية الفرعية 2 : توجد علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين البرمجيات وإدارة الموارد البشرية

الفرضية الفرعية 3 : توجد علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الشبكات وإدارة الموارد البشرية

1.7. نموذج الدراسة

يوضح الشكل التالي بين متغيرات البحث وفرضيات البحث كما يلي



النموذج المقترح للدراسة المصدر : الطالبة

1.8. الدراسة الميدانية

مكتبة جرير هي واحدة من أبرز المكتبات في المملكة العربية السعودية، وتأسست عام 1974. بدأت كمكتبة صغيرة لبيع الكتب، ثم تطورت لتصبح واحدة من أكبر شركات البيع بالتجزئة للكتب والمستلزمات التعليمية والإلكترونيات في المنطقة.

1 . التأسيس: تأسست مكتبة جرير عام 1974 على يد مجموعة من المؤسسين السعوديين.

2 . المنتجات تقدم مكتبة جرير مجموعة واسعة من المنتجات، بما في ذلك

. الكتب بكافة أنواعها (كتب الأدب، العلوم التخصصات الأكاديمية، وغيرها)
. المستلزمات المكتبية والدراسية
. أجهزة الكمبيوتر والإلكترونيات مثل (الهواتف الذكية والأجهزة اللوحية)
. الألعاب والهدايا والقرطاسية

3 . الفروع : تمتلك مكتبة جرير عدة فروع في مختلف المدن السعودية، بالإضافة إلى وجود فروع في بعض الدول الخليجية.

4 . التجارة الإلكترونية: تمتلك المكتبة موقعا إلكترونيا يتيح للعملاء شراء المنتجات عبر الإنترنت، مما يسهل الوصول إلى مجموعة واسعة من المنتجات من أي مكان

5 . الفعاليات الثقافية : تقوم مكتبة جرير بتنظيم العديد من الفعاليات الثقافية مثل توقيع الكتب وندوات وجلسات حوارية مع مؤلفين وشخصيات فكرية

6 . خدمة العملاء : توفر مكتبة جرير خدمة عملاء متميزة، حيث يمكن للعملاء الاستفسار عن المنتجات والخدمات بسهولة.

7 . رؤية وأهداف : تهدف مكتبة جرير إلى تعزيز الثقافة والمعرفة في المجتمع السعودي من خلال توفير مجموعة متنوعة من الكتب والموارد التعليمية.

الفصل الاول : المقدمة

الفصل الثاني : الإطار النظري

الفصل الثالث : منهجية البحث

الفصل الرابع : التحليل الاحصائي

الفصل الخامس : مناقشة النتائج والخاتمة

2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

2.1. المقدمة:

إن نظم المعلومات لها تأثير كبير على إدارة الموارد البشرية في المنظمات المعاصرة. فهذه النظم توفر الأدوات والتقنيات اللازمة لإدارة شؤون الموظفين بكفاءة وفعالية أكبر. على سبيل المثال، يمكن استخدام نظم المعلومات لإدارة ملفات الموظفين، وتخطيط الموارد البشرية، والتوظيف والاختيار، وإدارة الأداء، والتدريب والتطوير، وغيرها من المجالات الحيوية في إدارة الموارد البشرية. كما تساهم نظم المعلومات في تحسين عملية اتخاذ القرارات المتعلقة بالموارد البشرية من خلال توفير البيانات والمعلومات الدقيقة والحديثة. وبالتالي، فإن دمج نظم المعلومات في إدارة الموارد البشرية يُعد ضرورة لتحقيق الميزة التنافسية للمنظمات في بيئة الأعمال المعاصرة.

1.1. مفهوم نظم المعلومات :

تعريفه : نظم المعلومات هي مجموعة من المكونات المترابطة التي تعمل معًا لجمع البيانات، معالجتها، وتخزينها، وتوصيلها للمستخدمين في شكل معلومات مفيدة لدعم اتخاذ القرارات والعمليات في المنظمة (Laudon & Laudon, 2022).

ومن مفهوم نظم المعلومات بمراحل تطوريه مختلفة :

- . ظهور أجهزة الحاسب الكبيرة (الحواسيب الرئيسية) التي تم استخدامها لتطوير نظم المعلومات المركزية لدعم العمليات الإدارية والمالية (Cumings, 2013 & Haag)
- . انتشار الحواسيب الشخصية والشبكات المحلية والواسعة، مما سمح بتطوير نظم معلومات موزعة وأكثر تخصصاً (Marakas, 2011 & O'Brien).
- . ظهور الإنترنت وتطبيقات التجارة الإلكترونية وتكنولوجيات الويب التي غيرت كيفية تصميم وتطوير واستخدام نظم المعلومات (Turban et al., 2018)

تتكون نظم المعلومات من ابعاد متعددة منها :

- . **البعد التكنولوجي :** يتضمن مكونات الأجهزة والبرمجيات والاتصالات والقواعد البيانات التي تشكل البنية التحتية التقنية لنظام المعلومات (Valacich, 2008 & Jessup).
- . **البعد التنظيمي :** يتضمن الهيكل التنظيمي والسياسات والإجراءات والموارد البشرية التي تؤثر على تصميم وتطوير واستخدام نظام المعلومات (Laudon, 2022 & Laudon)
- . **البعد الإداري :** يتضمن عمليات التخطيط والتنظيم والتوجيه والرقابة لاستخدام نظام المعلومات بفعالية لتحقيق أهداف المنظمة (Reynolds, 2018 & Stair).

و تُفسر نظريات مختلفة بنظم المعلومات منها :

. **نظرية النظم المفتوحة :** تنظر إلى نظم المعلومات على أنها مكونات مترابطة تتفاعل مع البيئة المحيطة بها. تركز على كيفية تأثير البيئة الخارجية على نظم المعلومات وكيفية استجابة النظام لهذا التأثير (Boulding, 1956)

. **نظرية البناء الاجتماعي للتكنولوجيا :** تفترض أن التكنولوجيا لا تحدد نتائجها بشكل منفرد، ولكن يتم تشكيلها من خلال التفاعل بين التكنولوجيا والسياق الاجتماعي والتنظيمي الذي يتم استخدامها فيه (Orlikowski, 1992)

. **نظرية معالجة المعلومات التنظيمية :** تنظر إلى نظم المعلومات كوسيلة لمعالجة المعلومات في المنظمة لتحسين اتخاذ القرارات. تركز على كيفية تدفق المعلومات والقدرة على معالجتها لتحقيق الأهداف التنظيمية (Galbraith, 1973)

1.1. مفهوم إدارة الموارد البشرية :

تعريفه : إدارة الموارد البشرية هي مجموعة الأنشطة والممارسات المتعلقة بإدارة الأفراد في المنظمة، بهدف تحقيق أهداف المنظمة. وتشمل هذه الأنشطة والممارسات تخطيط الموارد البشرية، توظيف وتطوير الموظفين، إدارة الأداء، تحديد التعويضات والمزايا، وتحقيق العلاقات الجيدة بين الإدارة والموظفين (Armstrong, 2022).

ومن مفهوم إدارة الموارد البشرية بمراحل تطويره مختلفة :

. كان التركيز على الوظائف الإدارية مثل التوظيف والتحفيز والتعويضات. ومع تطور الفكر الإداري، تحولت إدارة الموارد البشرية إلى الاهتمام بتنمية الموظفين وتطوير مهاراتهم وقدراتهم بما يخدم أهداف المنظمة (Ulrich, 2021)

. ركزت إدارة الموارد البشرية على تحقيق الموازنة بين إدارة الأفراد واستراتيجية المنظمة ككل. كما أصبح الاهتمام بالرأس المال البشري واعتباره أحد أهم أصول المنظمة (Sheehan et al., 2021).

. بالإضافة إلى التركيز على تطوير قيادات المستقبل وإدارة المواهب والاحتفاظ بالكفاءات المتميزة. وأصبحت إدارة الموارد البشرية شريكاً استراتيجياً في صنع القرار على مستوى المنظم

تتكون إدارة الموارد البشرية من ابعاد متعددة منها :

. التخطيط للموارد البشرية : يتضمن تحليل احتياجات المنظمة من الموظفين وتخطيط توفير هذه الاحتياجات (Dessler, 2020)

. التوظيف والإختيار : عملية جذب وتقييم واختيار الأفراد المناسبين لشغل الوظائف الشاغرة (Cascio & Boudreau, 2011).

. التدريب والتطوير : تصميم وتنفيذ برامج التدريب والتطوير لتنمية مهارات وقدرات الموظفين (Noe et al., 2020)

. إدارة الأداء : وضع معايير الأداء وقياس وتقييم أداء الموظفين وربطه بالحوافز والمكافآت (Taylor, 2020 & Armstrong)

وتفسر نظريات مختلفة من إدارة الموارد البشرية منها :

. نظرية الموارد البشرية : تركز هذه النظرية على اعتبار الموارد البشرية أصلاً استراتيجياً للمنظمة، وأن الاستثمار في تطوير وتحفيز الموظفين يؤدي إلى تحسين الأداء التنظيمي (Wright et al., 2001)

. نظرية التبادل الاجتماعي : وفقاً لهذه النظرية، فإن العلاقة بين الموظف والمنظمة تقوم على أساس التبادل الاجتماعي، بحيث يقدم الموظف جهوداً وولاءاً للمنظمة مقابل الحصول على مكافآت ومزايا (Alfes et al., 2013).

. نظرية التوقعات : تفترض هذه النظرية أن دافعية الموظفين تعتمد على توقعاتهم بأن جهودهم ستؤدي إلى نتائج مرغوبة، والتي بدورها ستؤدي إلى مكافآت قيمة بالنسبة لهم (Vroom, 1964)

. نظرية العدالة التنظيمية : تؤكد هذه النظرية على أهمية إدراك الموظفين للعدالة في القرارات والممارسات التنظيمية، والتي تؤثر على سلوكياتهم وأدائهم (Greenberg, 1990)

1.1. العلاقة بين نظم المعلومات وإدارة الموارد البشرية :

هناك علاقة وثيقة بين نظم المعلومات وإدارة الموارد البشرية. نظم المعلومات تلعب دورًا حيويًا في دعم وتحسين العمليات الأساسية لإدارة الموارد البشرية.

أولاً، نظم المعلومات توفر القدرة على إدارة وتخزين بيانات الموظفين بطريقة منظمة وآمنة. هذا يشمل المعلومات الشخصية، السجلات الوظيفية، التقييمات، التدريب والتطوير، وغيرها. هذا يساعد إدارة الموارد البشرية على اتخاذ قرارات أفضل بشأن التوظيف، الترقية، والتخطيط للتعاقد الوظيفي (Dantes & Hasibuan, 2020).

ثانياً، نظم المعلومات تسهل العمليات الإدارية مثل التوظيف، الأجور والمزايا، إدارة الأداء، والتدريب. عندما تكون هذه العمليات مدعومة بنظم المعلومات، تصبح أكثر كفاءة وفعالية، مما يساعد إدارة الموارد البشرية على التركيز على استراتيجيات أكثر أهمية (Shaw, 2003 & Shrivastava).

ثالثاً، نظم المعلومات توفر قدرات تحليلية متقدمة تساعد إدارة الموارد البشرية على اتخاذ قرارات أكثر استنارة. على سبيل المثال، يمكن استخدام تحليلات الموظفين لتحديد أنماط الاحتفاظ بالموظفين، والتنبؤ باحتياجات التوظيف المستقبلية، وتقييم فعالية برامج التطوير (Sharma, 2016 & Sharma).

رابعاً، نظم المعلومات تسهل الاتصالات والتعاون بين إدارة الموارد البشرية والإدارات الأخرى. هذا يساعد على ضمان اتساق السياسات والممارسات عبر المنظمة ككل (Ruël, 2013 & Bondarouk).

في الخلاصة، نظم المعلومات تشكل العمود الفقري لإدارة الموارد البشرية الفعالة في العصر الحديث. من خلال تحسين الكفاءة والفعالية والتحليلات، تساعد نظم المعلومات إدارة الموارد البشرية على أن تصبح شريكاً استراتيجياً حقيقياً في تحقيق أهداف المنظمة.

2.2. الخاتمة

في ختام هذه الدراسة، يتضح مدى أهمية نظم المعلومات وتأثيرها على إدارة الموارد البشرية في مكتبة جرير بمدينة جدة. لقد أظهرت الدراسة أن نظم المعلومات تلعب دورًا حيويًا في تحسين وتطوير الممارسات الإدارية المتعلقة بالموارد البشرية، من خلال تسهيل عمليات التخطيط والتوظيف والتدريب والتقييم وغيرها.

كما تبين أن هناك عالقة إيجابية بين مستوى تطبيق نظم المعلومات في مكتبة جرير وفعالية إدارة الموارد البشرية. فكلما ازداد اعتماد المؤسسة على التقنيات الحديثة في معالجة وتوظيف المعلومات، كلما انعكس ذلك على تحسين الممارسات الإدارية المتعلقة بالعنصر البشري وزيادة مستوى رضاهم والحفاظ عليهم.

وفي ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة، يمكن تقديم مجموعة من التوصيات لمكتبة جرير لتعزيز دور نظم المعلومات في إدارة مواردها البشرية، كالاستثمار في تطوير البنية التحتية التقنية، وتدريب وتأهيل الموظفين على استخدام التقنيات الحديثة، وتبني سياسات وممارسات إدارية داعمة لدور نظم المعلومات.

3. الفصل الثالث: منهجية الدراسة

3.1. المقدمة

يوضح هذا الجزء المنهجية التي تم تطبيقها في المشروع الحالي , وذلك للإجابة على أسئلة الدراسة , واختبار فرضيات الدراسة , توضح العناوين التالية التعريفات الإجرائية لمتغيرات الدراسة , وما يتم تطبيقه كما يلي :

3.2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث

تم تطبيق منهجية البحث العلمي في المشروع الحالي للإجابة أسئلة الدراسة , واختبار فرضيات الدراسة وتم استخدام العديد من الإجراءات والتقنيات لضمان الدقة والموثوقية في الدراسة تم تعريف المتغيرات المستخدمة في الدراسة وتوضيح كيفية قياسها وتحديد بطرق عملية تم جمع البيانات من خلال استخدام مجموعة متنوعة من الأدوات مثل الاستبيانات والمقابلات وتحليل الوثائق كما يلي

نظم المعلومات :

سيتم تقييم نظم المعلومات باستخدام استبيان يستند الى مجموعة من العوامل المتعلقة بنظم المعلومات , سيتم تحليل هذه العوامل لتقييم جوانب مختلفة من نظم المعلومات مثل الإمكانات المادية والبرمجيات والشبكات و يتمتع هذا الاستبيان بالقدرة على تحديد القواعد والأدوات التي يتم استخدامها لتعزيز البيئة العملية الإيجابية وتطويرها . سيتم تحليل النتائج وتقديم توصيات وإجراءات لتحسين نظم المعلومات بناء على النتائج المستخلصة

إدارة الموارد البشرية :

سيتم تقييم إدارة الموارد البشرية باستخدام استبيان متعدد العوامل يهدف الى قياس جوانب مختلفة تؤثر على إدارة الموارد البشرية سيتم تحليل هذه العوامل لتقييم مستوى إدارة الموارد البشرية بناء على عناصر مثل الراتب والأمان الوظيفي وفرص الترقية وإدارة المؤسسة وإدارة القسم وعلاقات العمل وظروف العمل يهدف الاستبيان الى فهم مدى رضا الموظفين عن هذه الجوانب المختلفة وتحديد المجالات التي يمكن تحسينها لتعزيز الرضا. سيتم تحليل البيانات المجمعة وتقديم توصيات وإجراءات لتعزيز إدارة الموارد البشرية على النتائج المستخلصة

3.3. تصميم البحث (بصلة البحثي)

فلسفة البحث : الوضعية

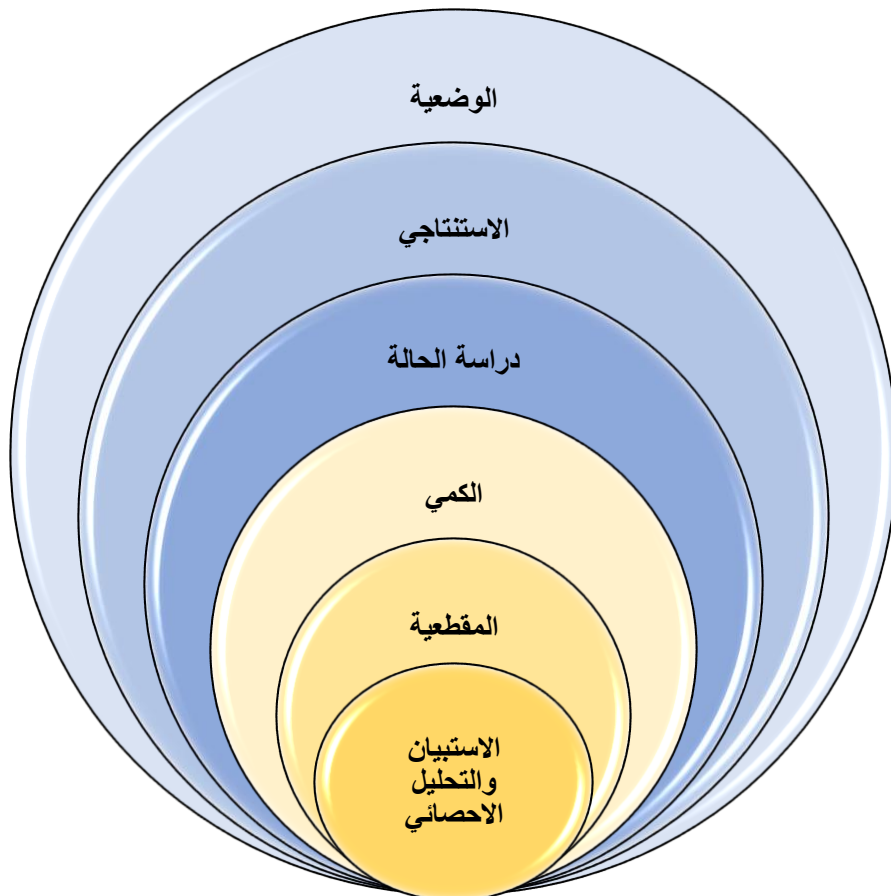
منهج البحث : استنتاجي

استراتيجية البحث : مسحي

اختيار البحث : كمي

الأفق الزمنية : المقطعية

تقنيات والإجراءات : الاستبيان والتحليل الاحصائي



3.4. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات :

مجتمع البحث لهذه الدراسة هو جميع الموظفين العاملين في مكتبة جرير بمدينة جدة والبالغ عددهم 35 موظف ، وتعتبر هذه المكتبة هي إحدى المؤسسات التعليمية البارزة في المملكة العربية السعودية، حيث تلتزم بتقديم كتب متميزة من خلال بيئة تعليمية محفزة وداعمة. بفضل كوادرها المؤهلة واستخدامها لأحدث التقنيات، تسهم المكتبة في تطوير المستوى الأكاديمي للزوار. كما تميزت بتقديم أنشطة متنوعة وتعزيز التعاون مع المجتمع المحلي، مما جعلها

مجتمع البحث :

مجتمع البحث لهذا الدراسة هو موظفون مكتبة جرير بالمملكة العربية السعودية في مدينة جدة، والبالغ عددهم 35 موظف، تم اختيار عينة عشوائية والتي شملت 32 موظف ، وقد قام 32 موظفا بتعبئة الاستبيان الخاص بالدراسة ،وهي تمثل 91.43% من مجتمع البحث.

جدول رقم 1: مجتمع البحث

التصنيف	عدد الموظفين	النسبة المئوية
الموظفون	35	100%
المجموع	35	100%

عينة البحث:

وفقا لجدول (1970) krejcie فان عدد العينة 32 هو عدد العينة الممثلة لحجم المجتمع 35 بناء على ذلك تم توزيع الاستبيان على عينة عشوائية من مجتمع البحث البالغ عددهم 32 معلما وقد تم استخدام جداول الأرقام العشوائية لضمان التمثيل الملائم لمختلف الفئات العمرية في العينة.

جدول رقم 2: عينة البحث

التصنيف	عدد الموظفين	النسبة المئوية
الموظفون	32	91.43%
المجموع	32	91.43%

طرق وتقنيات اخذ العينة:

في هذا البحث تم استخدام العينة العشوائية البسيطة. وفقا لهذه التقنية، تم اختيار الخصائص من مجتمع البحث بطريقة عشوائية، مما يتضمن تمثيل المجتمع بشكل دقيق. وقد تم استخدام جداول الأرقام العشوائية لضمان التمثيل الملائم لمختلف الفئات العمرية في العينة، ثم تم اختيار عينة عشوائية منها وهذه الطريقة تضمنت ان يكون لكل معلم فرصة متساوية للاختيار في العينة، مما اعطى تمثيلا دقيقا للمجتمع الأصلي.

وتعبر تقنية العينة العشوائية البسيطة نوعا من تقنيات اخذ العينة المحتملة، حيث ان جميع فردات المجتمع لديها فرصة متساوية للاختيار في العينة. وهذا يضمن الحصول على نتائج موثوقة وقابلة للتعميم على مجتمع الدراسة.

3.5. طريقة جمع البيانات

يصف هذا القسم أدوات البحث التي تم استخدامها لجمع البيانات المطلوبة للإجابة على أسئلة الباحث واختبار فرضيات البحث وعليه فقد اعتمد الباحث على المنهج الوضعي في جمع البيانات الكمية عن طريق الاستبيانات وتعرض الأقسام التالية الأدوات التي تم استخدامها لقياسات تتغيرات البحث

• المتغير المستقل (نظم المعلومات)

نظم المعلومات هي مجموعة من العناصر المتكاملة التي تهدف الى جمع معالجة , تخزين واسترجاع المعلومات تتكون هذه النظم من مكونات تقنية , بشرية واجرائية حيث تلعب دورا حيويا في دعم اتخاذ القرار

جدول 1 : المقياس المستخدم لقياس المتغير المستقل لنظم المعلومات

المرجع	عدد العبارات	ابعاد المتغير	المتغير المستقل
معوج & السعيد (2024) اثر نظم المعلومات على جودة الخدمة الصحية	4	الشبكات	نظم المعلومات
	4	البرمجيات	
	1	الإمكانيات المادية	

المصدر : الباحثة

• المتغير التابع (إدارة الموارد البشرية)

إدارة الموارد البشرية هي عملية استراتيجية تهدف الى جذب , تطوير وتحفيز الافراد داخل المنظمة لتحقيق الأهداف المؤسسية تتضمن هذه الإدارة مجموعة من الأنشطة مثل التوظيف , التدريب , تقييم الاداء وتطوير السياسات التي تعزز بيئة العمل

جدول 2 : المقياس المستخدم لقياس المتغير التابع (إدارة الموارد البشرية)

المرجع	عدد العبارات	ابعاد المتغير	المتغير التابع
عباس & عبد الحسين (2022) دور إدارة الموارد البشرية في تحقيق التميز المؤسسي	3	الاستقطاب الالكتروني	إدارة الموارد البشرية
	2	التدريب والتطوير الالكتروني	
	3	تقييم الأداء الالكتروني	

3.6. أنواع البيانات

في هذا القسم، سنقوم بالتمييز بين البيانات الأولية والبيانات الثانوية التي تم استخدامها في هذه الدراسة.

البيانات الأولية هي تلك المعلومات التي يتم جمعها مباشرة من المصادر الأساسية، مثل المقابلات الشخصية أو الاستبيانات أو الملاحظات المباشرة. هذه البيانات تكون مصممة خصيصًا لأغراض الدراسة الحالية.

بينما البيانات الثانوية هي تلك المعلومات التي تم جمعها من قبل آخرين لأغراض مختلفة، والتي يتم الاستفادة منها في هذه الدراسة. وهذه البيانات قد تأتي من مصادر مثل التقارير السابقة أو الإحصاءات الرسمية أو قواعد البيانات الموجودة.

تحليل كل من البيانات الأولية والثانوية سيساعدنا في الحصول على نظرة شاملة حول موضوع الدراسة وتعزيز النتائج النهائية.

البيانات الأولية:

- إعداد استبيان للموظفين لقياس مستوى نظم المعلومات وربطه بإدارة الموارد البشرية للمديرين.
- سيتضمن الاستبيان أسئلة حول مهارات نظم المعلومات مثل البرمجيات , الإمكانيات المادية , الشبكات
- تحديد مجتمع البحث والعينة المستهدفة من الموظفين بطريقة عشوائية لضمان تمثيل شامل.
- توزيع الاستبيان على العينة المختارة وجمع البيانات الخام حول تقييم إدارة الموارد للموظفين

البيانات الثانوية:

- مراجعة الأدبيات والدراسات السابقة حول مهارات نظم المعلومات وعلاقتها مع إدارة الموارد البشرية
 - استعراض النماذج والنظريات المفسرة لعلاقة المتغيرين مثل نظرية "ذات العاملين" لهيرزبرج.
 - الاطلاع على الأبحاث المنشورة في المجالات العلمية المحكمة والرسائل الجامعية ذات الصلة.
 - تحليل الأطر المفاهيمية والنظرية المرتبطة بمتغيرات البحث.
- استخلاص أهم العوامل والمؤشرات المؤثرة على نظم المعلومات للموظفين

3.7. إجراءات التحليل الإحصائي

بعد جمع البيانات، من الضروري تحليل المعلومات التي تم جمعها لاستخلاص استنتاجات ذات معنى. حيث تم استخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وتحديداً الإصدار 28 لتحليل البيانات المجمعة

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

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

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

3.8. الخاتمة

في هذا الفصل تم استعراض المنهجية المتبعة في إجراء هذه الدراسة البحثية والتي شكلت الركيزة السياسية لتحقيق أهدافها وإيجاد إجابات دقيقة ومفصلة لتساؤلاتها. بدأنا بتحديد مجتمع الدراسة وهم جميع موظفون في مكتبة جرير بمدينة جدة، ثم اختيار عينة ممثلة لهذا المجتمع بطريقة عشوائية بسيطة بحيث تعكس خصائص المجتمع الأصلي.

تم تصميم استبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات اعتماداً على الأدبيات والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع البحث. وللتأكد من صدق هذه الاداء وقدرتها على قياس ما وضعت من أجله، تم عرضها على مجموعة من المعلمين المختصين في المجال لبدي آرائهم، كما تم حساب معاملات الصدق والثبات للاستبانة.

أما بالنسبة للأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات، فقد تنوعت بين الاحصاء الوصفي كالتكرارات والنسب المئوية.

إن اختيار المنهجية المناسبة للدراسة يعد من أهم العوامل المؤثرة على مصداقية النتائج وقدرتها على تحقيق الأهداف المرجوة. لذا تم الاهتمام بتصميم منهجية البحث بعناية فائقة بما يضمن الوصول إلى استنتاجات موثوقة وذات دلالة إحصائية قوية.

وفي الفصل التالي سوف يتم عرض وتحليل نتائج الدراسة الميدانية والتحقق من صحة الفرضيات المطروحة، مما سيسهم في إثراء المعرفة العلمية في هذا المجال

4. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج

4.1. المقدمة

يتناول هذا الفصل عرضاً لنتائج الدراسة الميدانية التي تم تحليلها إحصائياً باستخدام كلا من: حزمة البرامج الإحصائية SPSS الإصدار ٢٨ وبرنامج 3. SmartPLS. الفصل الحالي للتحليل الإحصائي يتضمن الإحصاء الوصفي للعينة محل الدراسة باستخدام SPSS V 28 اختبار صدق وثبات الاستبيانات المستخدمة في جمع البيانات المطلوبة من عينة الدراسة الحالية باستخدام 3. OPLS. بالإضافة إلى ذلك من أجل اختبار فرضيات البحث ومدى ملاءمة النموذج ، تم إجراء تحليل الانحدار الخطي البسيط عبر SPSS 28 وتم تأكيد النتائج الإحصائية من خلال استخدام Smart 0.3

4.2. توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)

- تم توزيع مفردات عينة الدراسة وفقاً إلى الجنس – العمر – المستوى التعليمي .
- تم حساب التكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة الدراسة وتتمثل في المعلومات العامة الديموغرافية التي تشمل:
 - الجنس ويشمل على ذكر – انثى
 - العمر ويشمل 30 من اقل – 30 الى 40 – 40 الى 50 – أكثر من 50
 - المستوى التعليمي ويشمل ابتدائي – متوسط – ثانوي – جامعة

الجدول ولرسومات والفقرات توضح تصنيف العينة محل الدراسة، كما يلي:

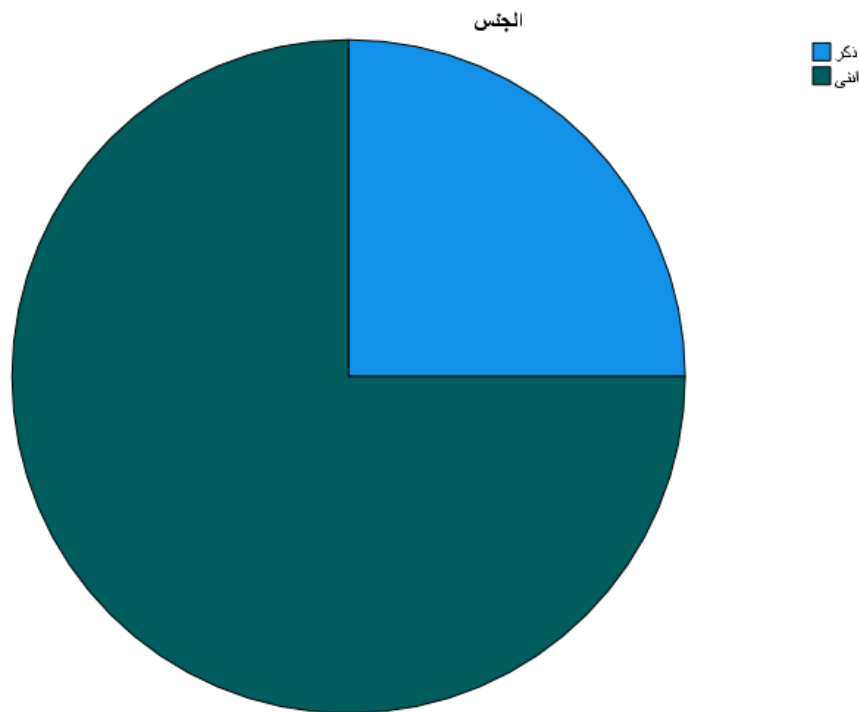
توصيف عينة الدراسة

Variable المتغير	Variable classes فئات المتغير	The number العدد	percentage of the total sample النسبة من إجمالي العينة
Gender النوع	1. ذكر	19	% 59.4
	2. أنثى	13	% 40.6
	الإجمالي Total	32	%100
The age group الفئة العمرية	1. أقل من 25 سنة	13	% 40.6
	2. من 25 إلى 35 سنة	12	% 37.5
	3. من 35 إلى 45 سنة	5	% 15.6
	4. أكثر من 45 سنة	2	% 6.3
	الإجمالي Total	32	%100
Education level المستوى التعليمي	1. ابتدائي	0	% 0
	2. متوسط	0	% 0
	3. ثانوي	7	% 21.9
	4. جامعة	25	% 78.1
	الإجمالي Total	32	% 100

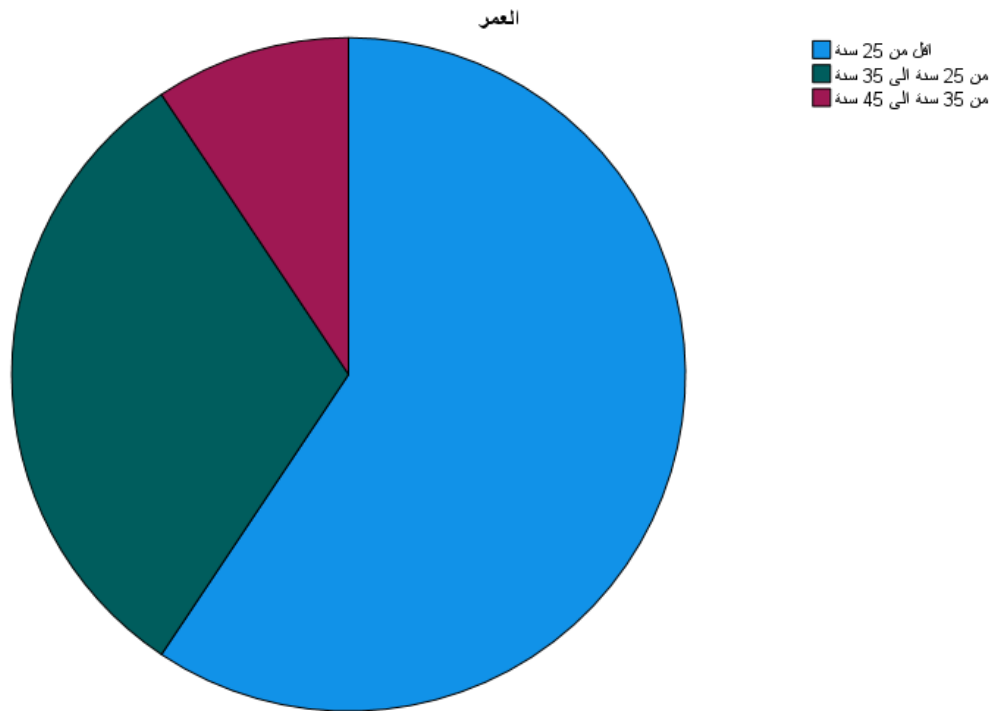
المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على النتائج الإحصائية للدراسة الميدانية. -35 شخص (من بيانات
الجدول رقم 1)

تم استخلاص النتائج التالية:

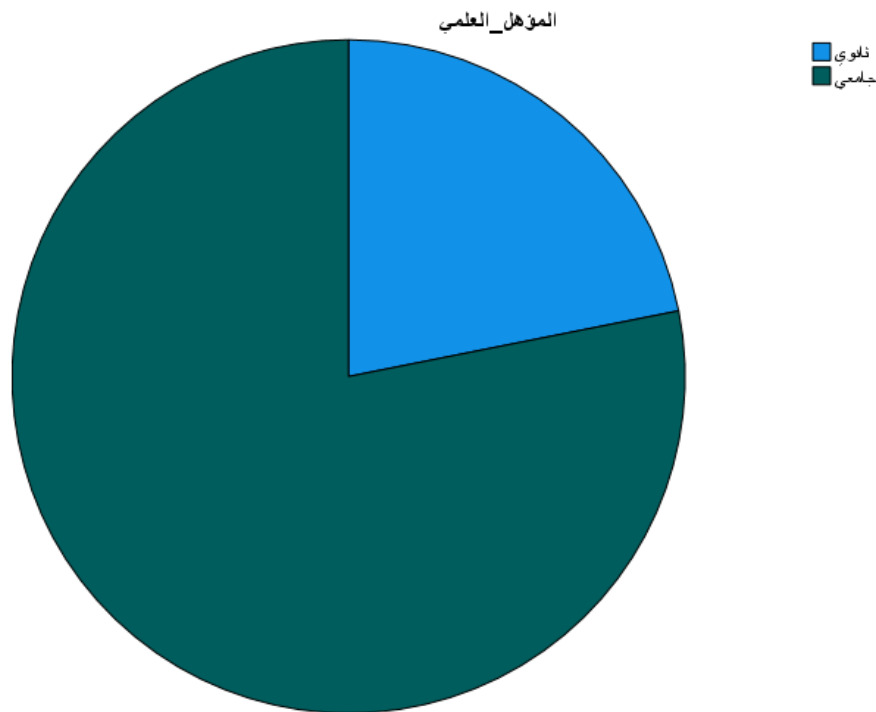
بالنسبة للجنس: أظهرت النتائج الإحصائية أن، عدد الذكور تجاوز عدد الإناث حيث يبلغ عدد الإناث 13 حيث يعادل 40.4% من العينة بينما عدد الذكور يبلغ 19 حيث يعادل 59.6% من العينة كما موضح بالشكل الآتي :



- أما بالنسبة للعمر: أظهرت النتائج الإحصائية ان، هناك 13 شخص أعمارهم أقل من 25 أي ما يعادل 40.6% من عينة الدراسة، وهناك 12 شخص أعمارهم تتراوح بين 25 الى 35 سنة أي ما يعادل 37.5% من عينة الدراسة، وهناك 5 اشخاص أعمارهم تتراوح بين 35 الى 45 سنة أي ما يعادل 15.6% من عينة الدراسة، وهناك شخصان أعمارهم فوق 45 أي ما يعادل 6.3% كما هو موضح بالشكل التالي:



- **بالنسبة للمستوى التعليمي:** أظهرت النتائج الإحصائية ان، هناك 7 شخص حاصلين على شهادة الثانوية أي ما يعادل 21.9% من عينة الدراسة، وهناك 25 شخص حاصلين على شهادة الجامعة أي ما يعادل 78.1% من عينة الدراسة، وليس هناك اشخاص حاصلين على شهادة المتوسط و الابتدائي فقط. كما هو موضح بالشكل التالي:



4.3. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات

من أجل التحقق من صدق وثبات المقاييس المستخدمة في الدراسة تم اختبار صدق الاتساق الداخلي للاستبانات المستخدمة لقياس متغيرات الدراسة بالإضافة إلى قياس الصدق التقاربي عن طريق قياس متوسط التباين المستخرج (AVE) Average Variance Extracted. بينما تم قياس الثبات للمقاييس المستخدمة في الدراسة عن طريق قياس كلاً من قيمة ألفا كرونباخ Cronbach's، باستخدام برنامج التحليل الإحصائي بالاصدار 28. الفقرات والجداول توضح ذلك

صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة:

تم اختبار صدق الاتساق الداخلي للمقاييس المستخدمة في قياس متغيرات الدراسة بالإضافة إلى قياس الصدق التقاربي عن طريق قياس متوسط التباين المستخرج (AVE) Average Variance Extracted

- صدق الاتساق الداخلي: يقصد به مدي اتساق كل عبارة من عبارات الاستبانة للمتغير الذي تنتمي إليه، لذا قامت الباحثة بقياس الاتساق الداخلي للاستبانات من خلال حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمتغير التي تنتمي إليه . وفقاً لدراسة (Kaiser 1974)، معامل الارتباط أقل من 0.5 التي تتمحور حولها . وفقاً لدراسة (Kaiser 1974)، معامل الارتباط أقل من 0.5. يتم حذفه من الاستبانة.

- الصدق التقاربي Convergent Validity: يتم قياس متوسط التباين بين العبارات التي تقيس نفس المقياس، وذلك عن طريق احتساب متوسط التباين المستخرج AVE، التي يجب ان تكون قيمتها أكبر 0.5 وفقاً لـ (Hair et al. 2006)

الجداول التالية توضح النتائج الإحصائية الخاصة بـ (معاملات الارتباط والانحراف بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية P-value) المحسوبة، وقيم T المعياري، قيمة للمتغير لقياس صدق الاتساق الداخلي للاستبانات. كذلك احتساب قيمة متوسط التباين لقياس الصدق التقاربي للاستبانات وذلك من خلال نموذج المعادلة AVE المستخرج

Average variance extracted متوسط التباين المستخرج		P Values	Standard deviation الانحراف المعياري	Factor loadings معامل الارتباط	KMO	Statements العبارات	Variable المتغير	
0.623	0.625	0.00	0.545	0.568	0.582	A1	الإمكانيات المادية	نظم المعلومات
		0.00	0.615	0.629		A2		
		0.00	0.602	0.632		A3		
		0.00	0.567	0.669		A4		
	0.628	0.00	0.671	0.620		B1	البرمجيات	
		0.00	0.718	0.565		B2		
		0.00	0.545	0.673		B3		
		0.00	0.615	0.655		B4		
	0.616	0.00	0.545	0.605		C1	الشبكات	
		0.00	0.621	0.602		C2		
		0.00	0.615	0.687		C3		
		0.00	0.492	0.572		C4		
	0.649	0.00	0.671	0.675		A1	الاستقطاب الالكتروني	
		0.00	0.671	0.646		A2		
		0.00	0.671	0.505		A3		
		0.00	0.615	0.773		A4		

0.653	0.657	0.00	0.672	0.753	0.484	B1	التدريب والتطوير الالكتروني	إدارة الموارد البشرية
		0.00	0.669	0.702		B2		
		0.00	0.718	0.608		B3		
			0.508	0.566		B4		
		0.00						
	0.659	0.00	0.671	0.690	0.484	C1	تقييم الأداء الالكتروني	
		0.00	0.545	0.667		C2		
		0.00	0.619	0.682		C3		
			0.545	0.600		C4		
		0.00						

المصدر: من اعداد الطالبة بناء على نتائج التحليل الاحصائي لبيانات الدراسة الميدانية.

يتضح من الجدول بالاعلى:

- مقياس نظم المعلومات : جميع معاملات الارتباط لكل العبارات ترتبط ارتباط قوي مع المتغير التابعة لها, عند قيم أكبر من 0.6 بالإضافة إلى أن قيم كل معاملات الارتباط للعبارات دالة احصائيا عند مستوى معنوية أقل من 0.001, وفقا لذلك فقد تحقق صدق الاتساق الداخلي للمقياس با ابعاده الثلاثة. كذلك, من النتائج بالأعلى المتعلقة بقيمة متوسط التباين المستخرج AVE, لمتغير إدارة الموارد البشرية ككل الذي يساوي 0.623 كذلك قيم متوسط التباين المستخرجة لأبعاد إدارة الموارد البشرية (الاستقطاب الالكتروني ، التدريب والتطوير الالكتروني ،تقييم الأداء الالكتروني (هي 0.616 , 0.628 , 0.625) على الترتيب. وفقا لذلك فقد تحقق الصدق التقاربي للاستبانة.

- مقياس إدارة الموارد البشرية : جميع معاملات الارتباط لكل العبارات ترتبط ارتباط قوي مع المتغير التابعة لها, عند قيم أكبر من 0.7 بالإضافة إلى أن قيم كل معاملات الارتباط للعبارات دالة احصائيا عند مستوى معنوية أقل من 0.001, وفقا لذلك فقد تحقق صدق الاتساق الداخلي للمقياس با ابعاده الخمسة. كذلك, من النتائج بالأعلى المتعلقة بقيمة متوسط التباين المستخرج AVE, لمتغير نظم المعلومات ككل الذي يساوي 0.653 كذلك قيم متوسط التباين المستخرجة لأبعاد نظم المعلومات (الإمكانيات المادية ، البرمجيات ، الشبكات (هي 0.657 , 0.659 , 0.649) على الترتيب.وفقا لذلك فقد تحقق الصدق التقاربي للاستبانة

ثبات أداة الدراسة:

يشير ثبات الاستبيان إلى الاستقرار في نتائج الاستبيان وعدم تغييرها بشكل كبير فيما لو تم إعادة توزيعها على أفراد العينة عدة مرات خلال فترات زمنية محددة. لقياس ثبات الاستبانة المستخدمة لقياس متغيرات الدراسة، تم احتساب قيم ألفا كرونباخ الثبات المركب Composite reliability، وقيمة rho-A بواسطة نموذج المعادلة البنائية SEM-PLS. وقال Hair et al (2010) ، يجب ان تكون القيم الثلاثة أكبر من 7.0، حتى يتحقق الثبات للمقياس

الجدول التالي موضح به القيم المستخرجة من المعادلة البنائية SEM-PLS فيما يتعلق بالثلاث قيم ألفا كرونباخ الثبات المركب Composite reliability

قياس الثبات لاداة الدراسة

Cronbach's alp a		Number of Statements عدد العبارات	Variable المتغير	
0.846	0.790	4	الإمكانيات المادية	نظم المعلومات
	0.836	4	الشبكات	
	0.731	4	البرمجيات	
0.846	0.678	4	الاستقطاب الالكتروني	إدارة الموارد البشرية
	0.779	4	التدريب والتطوير الالكتروني	
	0.782	4	التقييم الالكتروني	

المصدر: من اعداد الطالبة بناء على نتائج التحليل الاحصائي لبيانات الدراسة الميدانية

يتضح من الجدول بالا على ان قيم معاملات الثبات لمقاييس الدراسة كما يلي:

- مقياس نظم المعلومات : أظهرت النتائج الاحصائية ان قيم ألفا كرونباخ الثبات المركب Composite reliability, هو: 0.864. قيم ألفا كرونباخ الثبات المركب Composite reliability لابعاد نظم المعلومات، على الترتيب هم (الإمكانات المادية) 0.790 (الشبكات) : 0.836 (، البرمجيات) : 0.731 مما يشير إلى أن جميع القيم أكبر من 0.8, وفقا (Hair et al (2010), فقد تحقق ثبات المقياس.

- مقياس إدارة الموارد البشرية : أظهرت النتائج الاحصائية ان قيم ألفا كرونباخ الثبات المركب Composite reliability, هو: 0.864. قيم ألفا كرونباخ الثبات المركب Composite reliability لابعاد إدارة الموارد البشرية ، على الترتيب هم (الاستقطاب الالكتروني) 0.678 (التطوير والتدريب الالكتروني) 0.779 (التقييم الالكتروني) 0.782 مما يشير إلى أن جميع القيم أكبر م 0.7, وقال (Hair et al (2010), فقد تحقق ثبات المقياس.

وفقا للنتائج الاحصائية بالأعلى, التي اثبتت صدق وثبات المقاييس المستخدمة في الدراسة الحالية ,مما يعني إمكانية الاعتماد على نتائجها وصلاحيه هذه الاستبانات للتطبيق والوثوق بها، واستخدامها في إجراء التحليلات الخاصة باختبار فروض الدراسة.

4.4. الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث

تم قياس استجابات افراد العينة لفقرات المقياس طبقا لمقياس ليكرت الثلاثي، وفق لما يلي:

درجة الاستفادة		
موافق	محايد	غير موافق
1	2	3

وقد تم حساب مستوى الأهمية وفقا للمعادلة التالية :

تم حساب الوزن النسبي المقابل لكل فئة عن طريق ضرب المتوسط الحساب $(3 \div 100) = 3\%$
يوضح الجدول التالي دلالة المتوسطات الحسابية، كما يلي:

دلالة المتوسطات الحسابية

level (degree) Practice/importance مستوى (درجة) الممارسة / الأهمية	Relative weight % الوزن النسبي %	Result (general trend) النتيجة (الاتجاه العام)	The value of the arithmetic mean قيمة المتوسط الحسابي
موافقة مرتفعة	من 66.67% الى 100 %	موافق	من 1 الى 1.67
موافقة متوسطة	من 33.34% الى 66.66 %	محايد	من 1.68 الى 2.34
موافقة منخفضة	من 0% الى 33.33 %	غير موافق	من 2.35 الى 3.0

يوضح الجدول التالي التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة متمثلة في الأوساط الحسابية بالإعتماد على مقياس ليكرت الثلاثي، والانحرافات المعيارية للمتغيرات طبقا للجدول المتعلق بدلالة المتوسط الحسابي.

حيث يتم النظر إلى دلالة المتوسط الحسابي الموضح في الجدول بالأعلى لمعرفة مستوي نظم المعلومات وابعاده, وكذلك مستوى إدارة الموارد البشرية وأبعاده, وذلك وفقا لوجهة نظر عينة الدراسة, وذلك كما يلي:

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة

Level of importance مستوى الأهمية		General trend الاتجاه العام		Standard deviation الانحراف المعياري		Arithmetic Mean المتوسط الحسابي		Variable المتغير	
مرتفع	مرتفع	موافق	موافق	0.349	0.380	1.437	1.41	الإمكانيات المادية	نظم المعلومات
	مرتفع		موافق		0.386		1.40	الشبكات	
	مرتفع		موافق		0.433		1.51	البرمجيات	
مرتفع	مرتفع	موافق	موافق	0.392	0.460	1.42	1.45	الاستقطاب الالكتروني	إدارة الموارد البشرية
	مرتفع		موافق		0.477		1.42	التطوير والتدريب الالكتروني	
	مرتفع		موافق		0.406		1.40	التقييم الالكتروني	

يتضح من الجدول باعلى الخاص بالمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة ما يلي:

- تظهر نتائج توصيف العينة المتغير المستقل (إدارة الموارد البشرية): (أوضحت النتائج أن الإتجاه العام لمفردات عينة الدراسة هي نسبة الاستفادة العالية, مما يدل على تحقيق مستوى مرتفع من نظم المعلومات لموظفين مكتبة جرير . حيث بلغ المتوسط الحسابي للمتغير ككل 1.437 (بنسبة موافقة بلغت) 466% (عند إنحراف معياري) 343.0, كذلك أوضحت النتائج الإحصائية الوصفية لأبعاد نظم المعلومات, أن الأبعاد الثلاثة لمتغير نظم المعلومات الإمكانات المادية , الشبكات , البرمجيات (جاء الاتجاه العام لها من قبل مفردات عينة الدراسة هو مستوى الاستفادة عالي) الموافقة (عند مستوى تطبيق مرتفع لدى مكتبة جرير, حيث نجد أن المتوسط الحسابي لبعد الإمكانات المادية هو (1.41) (بنسبة موافقة) 6.47% (عند إنحراف معياري) 0.380 , المتوسط الحسابي لبعد الشبكات (هو 1.41) بنسبة موافقة حوالي 3.50% (عند إنحراف معياري) 0.386 , بلغ المتوسط الحسابي لبعد البرمجيات (هو 1.51) (بنسبة موافقة) 3.42% (عند إنحراف معياري) 0.344

- تظهر نتائج توصيف العينة المتغير التابع (إدارة الموارد البشرية): (أوضحت النتائج أن الإتجاه العام لمفردات عينة الدراسة هي الرضى, مما يدل على تحقيق مستوى مرتفع نظم المعلومات لدى موظفين مكتبة جرير . حيث بلغ المتوسط الحسابي للمتغير ككل 1.42 (بنسبة موافقة بلغت) 50% (عند إنحراف معياري) 0.392 , كذلك أوضحت النتائج الإحصائية الوصفية لأبعاد إدارة الموارد البشرية, أن الأبعاد الثلاثة لمتغير إدارة الموارد البشرية (الاستقطاب الالكتروني , التدريب والتطوير الالكتروني , التقييم الالكتروني) جاء الاتجاه العام لها من قبل مفردات عينة الدراسة هو الرضى) الموافقة (عند مستوى تطبيق مرتفع مكتبة جرير, حيث نجد أن المتوسط الحسابي لبعد الاستقطاب الالكتروني (هو 1.45) (بنسبة موافقة) 52% (عند إنحراف معياري) 0.392 , المتوسط الحسابي لبعد التدريب والتطوير الالكتروني (هو 1.42) (بنسبة موافقة حوالي) 6.47% (عند إنحراف معياري) 0.477 , بلغ المتوسط الحسابي لبعد التقييم الالكتروني 1.40 (بنسبة موافقة) 6.53% (عند إنحراف معياري) 0.406

وفقا للنتائج الوصفية لمتغيرات الدراسة, أشارت النتائج الإحصائية الوصفية فيما يتعلق بالمتغير المستقل (نظم المعلومات وابعاده إلى أن الاتجاه العام لدى عينة الدراسة هو الموافقة وأن تطبيقه في مستشفى فقيه 1 مرتفع, بينما كانت النتائج الإحصائية الوصفية للمتغير التابع (الإدارة الموارد البشرية وابعاده ذات مستوى مرتفع في مكتبة جرير, وذلك من وجهة نظر عينة الدراسة

معاملات الارتباط الخطي بين متغيرات الدراسة:

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

معاملات الارتباط بين متغيرات الدراسة

Variable المتغير	الإمكانات المادية	البرمجيات	الشبكات	نظم المعلومات	إدارة الموارد البشرية
الإمكانات المادية	Pearson Correlation	.581**	.718**	.865**	.751**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	32	32	32	32
البرمجيات	Pearson Correlation	1	.657**	.864**	.654**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001
	N	32	32	32	32
الشبكات	Pearson Correlation	.718**	.675**	.898**	.854**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	32	32	32	32
نظم المعلومات	Pearson Correlation	.865**	.545**	.865*	.863**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001

32	32	32	32	32	N	
1	.853**	.854**	.657*	.741**	Pearson Correlation	إدارة الموارد البشرية
	. <.001	<.001	. <.001	<.001	Sig. (2-tailed)	
32	32	32	32	32	N	

❖ الارتباط الخطي بين نظم المعلومات وابعادها كمتغير مستقل (و إدارة الموارد البشرية) كمتغير تابع:

• تبين وجود ارتباط معنوي متوسط موجب (0.863) بين نظم المعلومات وابعادة كمتغير مستقل وإدارة الموارد البشرية كمتغير تابع عند مستوى دلالة أقل من (0.1)

• تبين وجود ارتباط معنوي متوسط موجب بين كل بعد من ابعاد نظم المعلومات (الإمكانيات المادية , البرمجيات , الشبكات) عند معامل ارتباط: 0.865 , 0.545 , 0.865 , 0.864 على الترتيب, كمتغيرات مستقلة عند مستوى دلالة أقل من (0.1) وبين إدارة الموارد البشرية كمتغير تابع.

• يلاحظ مما سبق أن قيم معاملات الارتباط بين متغيرات الدراسة مرتفعة, ومما يدل على قوة هذا الارتباط.

الارتباط الخطي بين أبعاد نظم المعلومات وبين متغير نظم المعلومات ككل، وبين بعضها البعض :

• يتضح من نتائج الجدول السابق وجود ارتباط موجب معنوي بين نظم المعلومات وبين أبعاده (الإمكانيات المادية , الشبكات , البرمجيات) عند مستوى دلالة (0.1)

4.5. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج

يتعلق هذا الجزء باختبار صحة الفرض الرئيسي للدراسة وما يتبعه من فروض فرعية, ويتم عرض النتائج الإحصائية التي تم التوصل إليها باستخدام كلا من الحزمة الإحصائية SPSS V, 28.SEM-PLS, على النحو التالي:

الفرض الرئيسي للدراسة:

- توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين نظم المعلومات وإدارة الموارد البشرية للموظفين ويتفرع من هذا الفرض الرئيسي فروضا فرعية كما يلي:

- ف 1 : توجد علاقة إيجابية ذات دلالة معنوية بين نظم المعلومات وإدارة الموارد البشرية .
- ف 2 : توجد علاقة إيجابية ذات دلالة معنوية بين البرمجيات وإدارة الموارد البشرية
- ف 3 : توجد علاقة إيجابية ذات دلالة معنوية بين الإمكانيات وإدارة الموارد البشرية
- ف 4 : توجد علاقة إيجابية ذات دلالة معنوية بين الشبكات وإدارة الموارد البشرية

نتائج اختبار الفرض الرئيس للدراسة:

ينص هذا الفرض على انه " - توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين نظم المعلومات إدارة الموارد البشرية للموظفين "

ولاختبار هذا الفرض تم استخدام أسلوب تحليل الانحدار الخطي البسيط Simple Linear Regression Analysis بين نظم المعلومات (اجمالا) محل الدراسة كمتغير مستقل إدارة الموارد البشرية كمتغير تابع.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.853 ^a	.727	.718	.208

a. Predictors: (Constant), المتغير_نظم_المعلومات

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.469	1	3.469	80.060	<.001 ^b
	Residual	1.300	30	.043		
	Total	4.769	31			

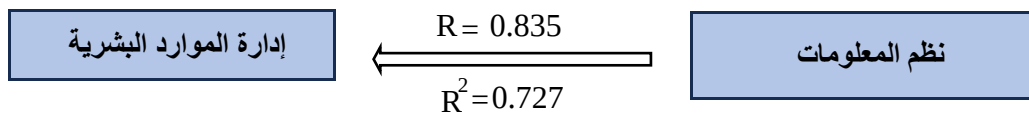
a. Dependent Variable: ادارة_الموارد_البشرية

b. Predictors: (Constant), المتغير_نظم_المعلومات

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	.050	.158		.313	.756	-.273	.372
	المتغير_نظم_المعلومات	.957	.107	.853	8.948	<.001	.738	1.175

a. Dependent Variable: ادارة_الموارد_البشرية



يتضح من الجدول بالأعلى ما يلي:

- يشير مستوى المعنوية لاختبار (F) وهو (sig) أقل من (0.01) مما يشير إلى معنوية نموذج الانحدار الخطي البسيط عند مستوى دلالة (0.01) .
- وتشير قيمة معامل الارتباط ($R = 0.853$) إلى وجود ارتباط موجب متوسط بين نظم المعلومات إجمالاً وإدارة الموارد البشرية .
- يشير معامل التحديد المعدل (R^2) إلى أن (72.7%) من التباين الحاصل لإدارة الموارد البشرية يمكن تفسيره من خلال التباين في مستوى نظم المعلومات
- تشير قيمة (ت) (T.Value) إلى معنوية معامل الانحدار بيتا (B) ، حيث أن مستوى الدلالة المحسوب لاختبار (ت) (0.01) .

وبناءً على النتائج السابقة يتم قبول صحة الفرض الرئيسي الذي ينص على وجود علاقة ارتباط إيجابية ذات دلالة إحصائية بين نظم المعلومات (إجمالاً) كمتغير مستقل وإدارة الموارد البشرية كمتغير تابع.

نتائج اختبار الفرض الفرعي الأول والثاني والثالث للدراسة :

- ينص هذا الفرض الفرعي الثاني على أنه " : توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الشبكات وإدارة الموارد البشرية " يختبر هذا الفرض العلاقات المباشرة بين الشبكات محل الدراسة كمتغير مستقل, إدارة الموارد البشرية كمتغير تابع.
- ينص هذا الفرض الفرعي الثالث على أنه " : لا توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين البرمجيات وإدارة الموارد البشرية " يختبر هذا الفرض العلاقات المباشرة بين البرمجيات محل الدراسة كمتغير مستقل, إدارة الموارد البشرية كمتغير تابع
- ينص هذا الفرض الفرعي الأول على أنه " : لا توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الإمكانيات المادية وإدارة الموارد البشرية " يختبر هذا الفرض العلاقات المباشرة بين الإمكانيات المادية محل الدراسة كمتغير مستقل , وإدارة الموارد البشرية كمتغير تابع.

ولاختبار هذا الفرض تم استخدام أسلوب التحليل الانحدار الخطي البسيط Simple Linear Regression Analysis.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.878 ^a	.771	.747	.197

a. Predictors: (Constant), الشبكات, البرمجيات, الإمكانيات_المادية

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.679	3	1.226	31.501	<.001 ^b
	Residual	1.090	28	.039		
	Total	4.769	31			

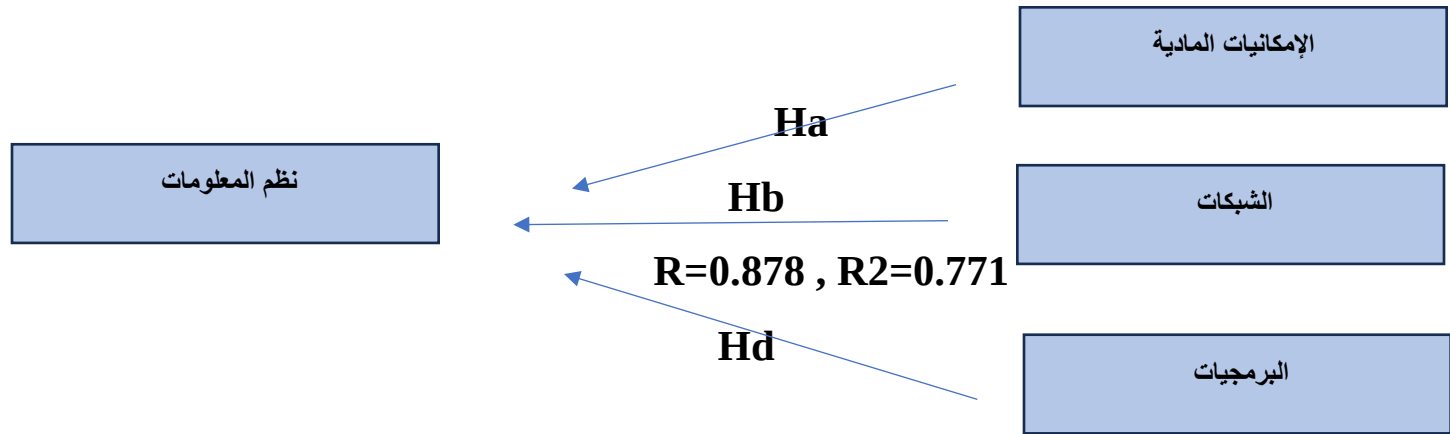
a. Dependent Variable: ادارة_الموارد_البشرية

b. Predictors: (Constant), الشبكات, البرمجيات, الإمكانيات_المادية

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	.055	.150		.366	.717	-.253	.362
	الإمكانيات_المادية	.243	.137	.235	1.772	.087	-.038	.524
	البرمجيات	.111	.111	.122	.998	.327	-.117	.338
	الشبكات	.616	.146	.605	4.223	<.001	.317	.914

a. Dependent Variable: ادارة_الموارد_البشرية



يتضح من الجدول بالأعلى ما يلي:

- يشير مستوى المعنوية لاختبار (F) وهو (sig) أقل من (0.01) مما يشير إلى معنوية نموذج الانحدار الخطي البسيط عند مستوى دلالة (0.01).
- وتشير قيمة معامل الارتباط ($R=0.878$) إلى وجود ارتباط موجب متوسط بين نظم المعلومات (اجمالاً) وإدارة الموارد البشرية.
- يشير معامل التحديد المعدل (R^2 إلى أن 77.1%) من التباين الحاصل لإدارة الموارد البشرية يمكن تفسيره من خلال التباين في نظم المعلومات.
- تشير قيمة (T) (T.Value) إلى معنوية معامل الانحدار بيتا (B)، حيث أن مستوى الدلالة المحسوب لاختبار (أقل من 0.01).

وبناءً على النتائج السابقة يتم قبول صحة الفرض الفرعي الثاني الذي ينص على وجود علاقة ارتباط إيجابية ذات دلالة إحصائية بين نظم المعلومات كمتغير مستقل وإدارة الموارد البشرية كمتغير تابع بينما لم يتم إثبات صحة الفرضية الأولى والثالثة والرابعة الذي تنص على وجود ارتباط علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الإمكانيات المادية والشبكات والبرمجيات كمتغير مستقل وإدارة الموارد البشرية كمتغير تابع.

4.6. الخاتمة

يتناول هذا الفصل التحليل الإحصائي المفصل لنتائج الدراسة الميدانية التي أجريت على عينة من الموظفين في مكتبة جرير محل البحث. وقد تم استخدام أساليب إحصائية متقدمة في هذا بإستخدام برنامج التحليل SEM-PLS & SPSS V 28 .

بداية، تم إجراء التحليل الوصفي لعينة الدراسة، والذي كشف عن التوزيع الديموغرافي للموظفين من حيث الجنس والخبرة والمؤهل العلمي وغيرها. كما تم إجراء التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة الرئيسية، والتي تشمل نظم المعلومات وإدارة الموارد البشرية للموظفين .

بعد ذلك، تم التحقق من توافر شروط الصدق والثبات للمقاييس المستخدمة في قياس متغيرات الدراسة، والتي أظهرت مؤشرات جيدة تؤكد على موثوقية هذه المقاييس.

وأخيرًا، تم اختبار الفرض الرئيسي للدراسة والذي ينص على وجود علاقة ارتباطية إيجابية ودالة إحصائية بين نظم المعلومات للإدارة وإدارة الموارد البشرية للموظفين كما تم اختبار الفروض الفرعية المتعلقة بنظم المعلومات الأخرى على إدارة الموارد البشرية ، وقد تم التأكد من صحة جميع هذه الفروض إحصائيًا.

تؤكد هذه النتائج الإحصائية الشاملة ما خلصت إليه الفصول السابقة من أهمية امتلاك المديرين لمهارات قيادية فعالة في تحقيق إدارة الموارد البشرية للموظفين. وتوفر هذه المؤشرات الأساس المناسب لتقديم التوصيات العملية في الفصل الختامي.

5. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات

5.1. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية:

5.2. توصيات الدراسة:

5.3. الخاتمة:

قائمة المراجع

- بوجاوي, حبيبة, بوخلخاله, رزيقة, كحال, & سعيدة/مشرّف. (2018). *أثر نظام معلومات الموارد البشرية على إدارة الموارد البشرية* (Doctoral dissertation, جامعة جيجل).
- علوطي لمين. (2009). *أثر تكنولوجيا المعلومات و الإتصال على إدارة الموارد البشرية في المؤسسة* (Doctoral dissertation, جامعة الجزائر 3. كلية العلوم الإقتصاد و علوم التسيير).
- نيبوع, & زكرياء. *أثر نظم معلومات الموارد البشرية على أداء إدارة الموارد البشرية دراسة ميدانية: المؤسسة العمومية الإستشفائية محمد بوضياف ورقلة* (Doctoral dissertation, جامعة قاصدي مرباح ورقلة).
- أشرف علي الشنيكات, & الأستاذ الدكتور ا رند كريم كنعان. (2022). *أثر نظم معلومات إدارة الموارد البشرية على الأداء الوظيفي الدور المعدل للعوامل التنظيمية: دراسة تطبيقية في الشركات الصناعية الأردنية*. *Amman Arab University Journal*, 7(3).
- الحبيصة, ح. & حمزة. (2023). *تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية كمتغير وسيط في العلاقة بين نظم معلومات الموارد البشرية والأداء الوظيفي دراسة تطبيقية على وزارات المملكة الأردنية الهاشمية*. *المجلة المصرية للدراسات التجارية*. 254-291, 47(1),
- حاجي. *بور نظام معلومات الموارد البشرية في إدارة الموارد البشرية حالة مؤسسة ليند غاز-وحدة ورقلة* (Doctoral dissertation).
- Snell, S. A. (2001). Human resources and the & .Wright, P. M., Dunford, B. B resource based view of the firm. *Journal of management*, 27(6), 701-721
- .Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. Wiley be
- Greenberg, J. (1990). *Organizational justice: Yesterday, today, and tomorrow*. *Journal of management*
- Ulrich, D. (2021). *The future of human resource management*
- Sheehan, C., De Cieri, H., Cooper, B., & Brooks, R. (2021)
- Laudon, J. P. (2022). *Management information systems: Managing & .Laudon, K. C the digital firm (16th ed.)*. Pearson
- Boulding, K. E. (1956). *General systems theory—the skeleton of science*. *Management Science*, 2(3), 197-208
- Orlikowski, W. J. (1992). *The duality of technology: Rethinking the concept of technology in organizations*. *Organization Science*, 3(3), 398-427
- .Galbraith, J. R. (1973). *Designing complex organizations*. Addison-Wesley

- Valacich, J. S. (2008). Information systems today: Managing in the & „digital world. Pearson Prentice Hall
- Laudon, J. P. (2022). Management information systems: Managing & „the digital firm (16th ed.). Pearson
- Reynolds, G. W. (2018). Principles of information systems. Cengage & „Learning
- Alter, S. (2013). Work system theory: Overview of core concepts, extensions, and challenges for the future. Journal of the Association for Information Systems, 14(2), 72-121
- Cummings, M. (2013). Management information systems for the & „information age (9th ed.). McGraw-Hill
- Marakas, G. M. (2011). Management information systems (10th ed.). & „McGraw-Hill
- Wood, G. (2018). Information technology for management: & „On-demand strategies for performance, growth and sustainability (10th ed

الملاحق :

الاستبيان

أقدم لحضراتكم الكرام بهذا الاستبيان المتمم لبحث بعنوان (اثر نظم المعلومات على إدارة الموارد البشرية بالتطبيق على مكتبة جرير بمدينة جدة)
تهدف هذه الدراسة الى استكشاف اثر نظم المعلومات على إدارة الموارد البشرية الحديثة في عصر يتسم بالتطور التكنولوجي السريع أصبحت نظم المعلومات تلعب دورا محوريا في تحسين أداء كفاءة وفعالية العمليات الإدارية
شاكرة لكم تعاونكم ومشاركتكم
الباحثة : جنى بليغ العزي

<https://forms.gle/ba2c1bwNsLqTCgYL7>

استبيان

البيانات الشخصية:

الجنس:

- ☐ ذكر
- ☐ انثى

المستوى التعليمي:

- ☐ ابتدائي
- ☐ متوسط
- ☐ ثانوي
- ☐ جامعي

العمر:

- ☐ أقل من 25 سنة
- ☐ من 25 سنة الى 35 سنة
- ☐ من 35 سنة الى 45 سنة
- ☐ أكثر من 45 سنة

استبيان نظم المعلومات (المتغير المستقل)

العبارة			الرقم
الإمكانات المادية			
موافق	محايد	غير موافق	
			1
			عدد الأجهزة المستعملة في نظام المعلومات يتناسب مع عدد الموظفين المستخدمين للنظام
			2
			يوفر النظام مساحة كافية لتخزين المعلومات
			3
			تتناسب وسائل إدخال و إخراج المعلومات مع متطلبات العمل
			4
			عند حدوث خلل أو عطل في أجهزة النظام تتم صيانتها بسرعة
البرمجيات			
موافق	محايد	غير موافق	
			5
			البرمجيات المستخدمة في نظام المعلومات مصممة بطريقة بسيطة و غير معقدة تسمح باستخدامها بسهولة
			6
			البرمجيات المستخدمة في نظام المعلومات لا تعاني من مشاكل وظيفية
			7
			تتوفر البرمجيات المستخدمة في نظام المعلومات مع الشبكة والأجهزة التي يتم استخدامها
			8
			تتوفر البرمجيات في نظام المعلومات على الحماية من الاختراق والفيروسات
الشبكات			
موافق	محايد	غير موافق	
			9
			تتناسب الشبكة الحالية مع متطلبات العمل
			10
			يمكن الحصول على معلومات العمل الضرورية عن طريق شبكة النظام
			11
			تتناسب المعلومات المتواجدة على الشبكة مع مهام مستخدمة النظام
			12
			لا تعاني الشبكة المستخدمة في نظام المعلومات من المشاكل المتكررة

استبيان إدارة الموارد البشرية (المتغير التابع)

الرقم	العبارات		
	موافق	محايد	غير موافق
	الاستقطاب الالكتروني		
1			تعتمد الوزارة على الاستقطاب الالكتروني في جذب الافراد المؤهلين الذين يتعذر الوصول اليهم بالطرائق التقليدية
2			الإعلان عن الوظائف الشاغرة يتم من خلال البوابة الالكترونية للوزارة
3			يعمل الاستقطاب الالكتروني على توفير قاعدة بيانات للطلبات مما يسهل الرجوع اليها وقت الحاجة
4			يؤدي ممارسة الاستقطاب الكترونيا الى سرعة الحصول على الموارد البشرية الكفوة
	موافق	محايد	غير موافق
	التدريب والتطوير الالكتروني		
5			تشجع الوزارة بضرورة اشراك الموظفين في دورات تدريبية لممارسة مهامهم الوظيفية باستخدام الحاسوب
6			تدريب الموظفين على أنظمة الكترونية لممارسة وظائف الموارد البشرية والتحول نحو اتمته مهامهم الوظيفية
7			يستفيد الموظف من الخدمات التعليمية الالكترونية والتعلم عن بعد
8			يساهم التدريب الالكتروني في خفض نفقات التدريب ومنها تقليل الحاجة الى السفر سواء للمدرب او المتدرب
	موافق	محايد	غير موافق
	تقييم الأداء الالكتروني		
9			تعتمد الوزارة أنظمة الكترونية خاصة لمتابعة حضور وانصراف الموظفين للدوام الرسمس
10			تتوفر قاعده بيانات الكترونية يتم الرجوع اليها اثناء وبعد تقييم أداء الموظفين
11			يجري تقييم أداء الموظفين من المشرف الكترونيا
12			الحصول على المعلومات باستخدام أنظمة الكترونية عن مستوى أداء الموظفين لاتخاذ قرارات حول ترقيتهم