

[نظم معلومات الموارد البشرية واثرها على أداء العاملين في وحدة إدارة الموارد البشرية : دراسة تطبيقية في جامعة الحسين بن طلال]

إعداد الباحث:

[د. أحمد علي المحتسب]

[قسم إدارة الأعمال - كلية إدارة الأعمال والاقتصاد - جامعة الحسين بن طلال]

الملخص:

هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على نظم معلومات الموارد البشرية واثرها على أداء العاملين في وحدة إدارة الموارد البشرية في جامعة الحسين بن طلال، حيث تكون مجتمع الدراسة من جميع الموظفين الإداريين العاملين في المستويات الإدارية في جامعة الحسين بن طلال وعدهم (465) موظفًا، وقد تم اختيار عينة المسح الشامل وبلغ حجمها (465) موظفًا وموظفة أعيد منها ما مجموعه (412) استبانة وجدت أنها صالحة للتحليل الإحصائي، وبذلك يكون حجم العينة التي خضعت للتحليل الإحصائي (412) استبانة. وتم تطوير استبانة كأداة للدراسة بعد التأكيد من صدقها وثباتها حيث تضمنت (45) فقرة تقيس متغيرات الدراسة، وتم استخدام المنهج الوصفي والميداني التحليلي. وقد استخدم الباحث برمجية التحليل الإحصائي للعلوم الاجتماعية (SPSS). وقد توصلت نتائج الدراسة إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية لنظم معلومات الموارد البشرية على أداء العاملين. وأوصت الدراسة أن تعمل الجامعة على الاستمرار في تطبيق هذه النظم في الجامعة لتحقيق الفوائد المستقبلية المتوقعة نتيجة هذا التطبيق وكذلك أن تقدم الجامعة الدعم المادي والمعنوي للموظفين.

الكلمات المفتاحية: نظم معلومات ادارة الموارد البشرية، اداء العاملين، جامعة الحسين بن طلال.

[Human Resource Information Systems and Their Impact On The Performance Of Employees In The Human Resource Management Unit: An Applied Study At Al-Hussein Bin Talal University]

Researcher:

[Dr Ahmad Ali ALmuhtaseb]

[Department of Business Administration College of Business Administration & Economics Al-Hussein Bin Talal University]

ABSTRACT:

The study aimed to identify the human resources information systems and their impact on the performance of workers in the human resources management unit at Al-Hussein Bin Talal University. Choosing a sample of the comprehensive survey and its size was (465) male and female employees, a total of (412) questionnaires were returned and found to be valid for statistical analysis, and thus the size of the sample that was subjected to statistical analysis was (412) questionnaires. A questionnaire

was developed as a tool for the study after verifying its validity and reliability, as it included (45) items that measure the study variables, and the descriptive and analytical method was used. The researcher used the statistical analysis software for the social sciences (SPSS). The results of the study concluded that there is a statistically significant effect of human resource information systems on the performance of employees. The study recommended that the university work to continue applying these systems at the university to achieve the expected future benefits as a result of this application, as well as for the university to provide material and moral support to employees.

Keywords: Human resource management information systems, Employee performance, Al-Hussein Bin Talal University.

This research is supported by the Deanship of Scientific Research and Graduate Studies at Al-Hussein Bin Talal University, and the support decision number is 392/2021.

المقدمة:

نتيجة للتطورات التكنولوجية والاقتصادية والعلمية أصبحت نظم المعلومات تحتل مكانة واسعة ذات أهمية في كل المجالات وخاصة المجالات الإدارية، حيث تطورت نظم المعلومات بخطى سريعة، وتعدت تطبيقاتها في جميع المستويات الإدارية، حيث تعد هذه التطبيقات من انجح الوسائل التي واجهت بها المنظمات تحديات العصر، وان المتغيرات البيئية المحيطة بالمؤسسات التربوية والتعليمية وخاصة مؤسسات التعليم العالي وكذلك التطور التكنولوجي العالمي المتزايد وما صاحب ذلك من ثورة معلوماتية ادت إلى ازيد اهتمام إدارة مؤسسات التعليم العالي وخاصة إلى المعلومات. وفي ظل هذا التطور التكنولوجي أصبح اهتمام إدارة الجامعات بتوفير نظام معلومات موارد بشرية الذي يوفر لإدارة الموارد البشرية البيانات والمعلومات الخاصة بالعاملين في الجامعات (أعضاء هيئة التدريس والموظفين) وتحليلها بهدف الوصول إلى معلومات واضحة يمكن على أساسها اتخاذ القرارات السليمة فيما يتعلق بالموارد البشرية في الجامعات.

لذلك تتطلب إدارة الموارد البشرية نظام للمعلومات يزودها بالبيانات الحالية والمستقبلية للعاملين من أجل التخطيط والرقابة واتخاذ القرار، ويطلب هذا النظام مجموعة التطبيقات والأدوات والبرمجيات والافراد الذين يستخدمون المعلومات لذلك أصبح الاعتماد على نظم معلومات إدارة الموارد البشرية باعتبارها واحدة من النظم القادرة على جمع ومعالجة وتصنيف وتحليل وحفظ المعلومات التي يحتاجها صاحب القرار (الخلان، 2016)

حيث تؤدي نظم معلومات الموارد البشرية دوراً كبيراً في تنظيم وتصنيف وتخزين المعلومات واسترجاعها في الوقت المناسب من ما يساعد العاملين في إدارة الموارد البشرية على تقديمها لمتحذلي القرارات لاتخاذ القرارات المناسبة لا سيما المتعلقة بالموارد البشرية (العبادي والعارضي ، 2013). لذلك لا بد من توفير نظام يعمل على مساعدة الموارد البشرية العاملة في الجامعات وتوفير ما يحتاجونه من اجهزة والمعدات والبرمجيات المطلوبة.

مشكلة الدراسة وأسئلتها:

تتبع مشكلة البحث في أن مواكبة التطور الكبير في مجال التكنولوجيا أصبحت اليوم من أهم وظائف الادارة الحديثة في وقتنا الحاضر في مؤسسات التعليم العالي، وصار لزاماً على الجامعات مواكبة هذا التطور لمنع حدوث فجوة بين التكنولوجيا المتطرفة باستمرار وأداء العاملين. ولهذا تسعى ادارة الجامعات للحصول على التكنولوجيا الازمة لتطوير عملها وتطوير عمل الموارد البشرية فيها.

حيث تواجه مؤسسات التعليم العالي (الجامعات وكليات المجتمع) تحديات مستمرة في بيئة عملها الداخلية والخارجية التي احدثتها التطورات المتسرعة في عالم التكنولوجيا بما يحقق السرعة والدقة والكفاءة ولمواجهة هذه التحديات سعت الجامعة الى استخدام نظام معلومات إدارة الموارد البشرية بمكوناته الخمسة (الأجهزة، البرمجيات، الشبكات، البيانات، الافراد) من اجل تحسين أداء العاملين في وحدة إدارة الموارد البشرية في جامعة الحسين بن طلال

ومن هنا جاءت مشكلة الدراسة التي تمثل في الإجابة على التساؤل التالي:

ما أثر مكونات نظام معلومات إدارة الموارد البشرية (الأجهزة، البرمجيات، الشبكات، البيانات، الافراد) على تحسين أداء العاملين في وحدة إدارة الموارد البشرية في جامعة الحسين بن طلال .

وينبع عن هذا التساؤل الرئيس التساؤلات الفرعية التالية:

- هل يوجد تأثير للأجهزة كإحدى مكونات نظام معلومات إدارة الموارد البشرية على أداء العاملين في وحدة إدارة الموارد البشرية في جامعة الحسين بن طلال؟

- هل يوجد تأثير للبرمجيات كإحدى مكونات نظام معلومات إدارة الموارد البشرية على تحسين أداء العاملين في وحدة إدارة الموارد البشرية في جامعة الحسين بن طلال؟

- هل يوجد تأثير للبيانات كإحدى مكونات نظام معلومات إدارة الموارد البشرية على تحسين أداء العاملين في وحدة إدارة الموارد البشرية في جامعة الحسين بن طلال؟

- هل يوجد تأثير للشبكات كإحدى مكونات نظام معلومات إدارة الموارد البشرية على تحسين أداء العاملين في وحدة إدارة الموارد البشرية في جامعة الحسين بن طلال؟

- هل يوجد تأثير للأفراد كإحدى مكونات نظام معلومات إدارة الموارد البشرية على تحسين أداء العاملين في وحدة إدارة الموارد البشرية في جامعة الحسين بن طلال؟

أهمية الدراسة:

تأتي أهمية هذه الدراسة لتوضح الدور الكبير الذي يلعبه استخدام نظم معلومات للموارد البشرية على أداء العاملين في وحدة الموارد البشرية في جامعة الحسين بن طلال وانعكاسه على الخدمات المقدمة للعاملين في الجامعة

وتكمّن أهمية الدراسة من أهمية نظام معلومات إدارة الموارد البشرية في جامعة الحسين بن طلال وقدرته على توفير المعلومات الدقيقة في الوقت المناسب لمتخذ القرار.

وتكمّن أهمية الدراسة من أهمية نظام معلومات إدارة الموارد البشرية في جامعة الحسين بن طلال وقدرة الجامعة على استيعاب التغيرات التكنولوجية المتسرعة.

وتكمّن أهمية الدراسة من أهمية نظام معلومات إدارة الموارد البشرية في جامعة الحسين بن طلال في تحسين أداء العاملين في وحدة إدارة الموارد البشرية في جامعة الحسين بن طلال.

كما تكمّن أهمية الدراسة أيضاً فيما ستردّه من نتائج ووصيات قد تفيد المعينين في جامعة الحسين بن طلال في تحسين أدائهم.

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى:

التعرف على اثر نظام معلومات إدارة الموارد البشرية على تحسين أداء العاملين في وحدة إدارة الموارد البشرية في جامعة الحسين بن طلال.

التعرف على النظام والتطبيقات والإجراءات الإدارية في وحدة إدارة الموارد البشرية التي من الممكن الاستناد عليها في تطوير وتحديث نظام معلومات إدارة الموارد البشرية في جامعة الحسين بن طلال.

التعرف على إثر مكونات نظام معلومات إدارة الموارد البشرية على تحسين أداء العاملين في وحدة إدارة الموارد البشرية في جامعة الحسين بن طلال

التوصل الى نتائج والخروج بوصيات من شأنها ان تساعدها في تحسين أداء العاملين في وحدة إدارة الموارد البشرية في جامعة الحسين بن طلال.

فرضيات الدراسة:

وللإجابة على التساؤلات السابقة، تم تطوير الفرضيات التالية:

الفرضية الرئيسية الأولى:

H01 - لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($P \leq 0.05$) لنظم معلومات الموارد البشرية بمكوناتها (الأجهزة، البرمجيات، الشبكات، البيانات، الأفراد) على تحسين أداء العاملين في وحدة إدارة الموارد البشرية في جامعة الحسين بن طلال.

الفرضيات الفرعية:

H01-1 - لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($P \leq 0.05$) للأجهزة كإحدى مكونات نظام معلومات إدارة الموارد البشرية على تحسين أداء العاملين في وحدة إدارة الموارد البشرية في جامعة الحسين بن طلال.

H01-2 - لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($P \leq 0.05$) للبرمجيات كإحدى مكونات نظام معلومات إدارة الموارد البشرية على تحسين أداء العاملين في وحدة إدارة الموارد البشرية في جامعة الحسين بن طلال.

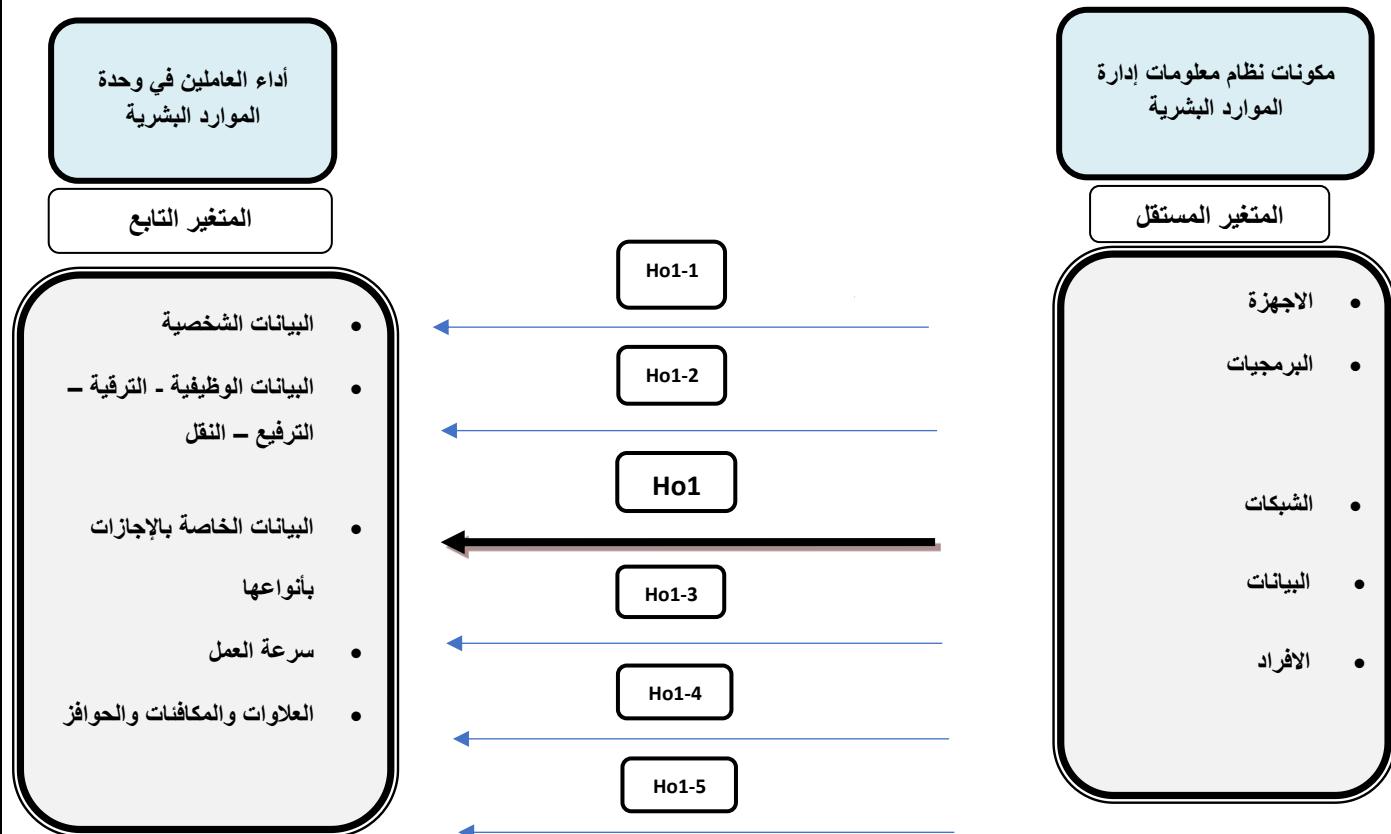
H01-3 - لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($P \leq 0.05$) للبيانات كإحدى مكونات نظام معلومات إدارة الموارد البشرية على تحسين أداء العاملين في وحدة إدارة الموارد البشرية في جامعة الحسين بن طلال.

H01-4 - لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($P \leq 0.05$) للشبكات كإحدى مكونات نظام معلومات إدارة الموارد البشرية على تحسين أداء العاملين في وحدة إدارة الموارد البشرية في جامعة الحسين بن طلال.

H01-5 - لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($P \leq 0.05$) للافراد كإحدى مكونات نظام معلومات ادارة الموارد البشرية على تحسين أداء العاملين في وحدة إدارة الموارد البشرية في جامعة الحسين بن طلال.

أنموذج الدراسة
 بالاعتماد على فرضيات الدراسة التي تتضمن توضيح اثر نظام معلومات ادارة الموارد البشرية بأبعاده على اداء العاملين .

يبين الشكل(1-1) نموذج الدراسة الذي تم تطويره بناءا على مشكلة الدراسة وأهدافها.



المصدر من اعداد الباحثان بالاعتماد على الدراسات السابقة

الإطار النظري والدراسات السابقة

1-1 نظم معلومات ادارة الموارد البشرية

في ظل نظام معلومات الموارد البشرية (HRIS) هو مفهوم يتعلق باستخدام تكنولوجيا المعلومات (IT) وتطوير خصائص الادارة الفعالة لإدارة الموارد البشرية (HRM) من وظائف وتطبيقات.

يعتبر نظام معلومات الموارد البشرية بمثابة إجراء منهجي لجمع وتخزين وصيانة، واستعادة البيانات المطلوبة من قبل المنظمات حول مواردها البشرية وأنشطة الموظفين والخصائص التنظيمية (Kovach et al., 2002). ويرى كوفاش وكاثكارت (1999) بأن نظام معلومات الموارد البشرية يختلف بين المنظمات فيما يتعلق بحجمها؛ يمكن أن يكون غير رسمي مثل سجلات الرواتب وسجلات الوقت في المنظمات الصغيرة. وبالنسبة للمنظمات الكبيرة، ويعتمد نجاح المنظمات على التكامل والتنسيق بين ادارة الموارد البشرية للمنظمة وتكنولوجيا المعلومات.

نظام معلومات الموارد البشرية له استخدامات وفوائد مختلفة ؛ حيث يساعد نظام معلومات الموارد البشرية المحدث المنظمة بشكل عام في إدارة جميع معلومات الموارد البشرية. كما أنه يساعد في تسجيل وتحليل وثائق ومعلومات الموظفين التنظيمية، مثل كتيبات الموظفين وإجراءات الإخلاء في حالات الطوارئ وإجراءات السلامة العامة (Martinsons، 1994؛ Fletcher، 2005؛ Lee، 2008؛ Ball، 2001).

لذلك، تظهر الأبحاث أن نظام معلومات الموارد البشرية قد تم استخدامه في العديد من المنظمات لدعم عمليات إدارة الموارد البشرية اليومية (Ball، 2001؛ Barron et al.، 2004؛ Hussain et al.، 2007؛ Ngai and Wat، 2006؛ Delorme and Arcand، 2010). ومع ذلك، لا ينبغي استخدام نظام معلومات الموارد البشرية للأغراض اليومية الإدارية فحسب ، بل أيضاً لأغراض صنع القرار الاستراتيجي.

وبالتالي ، تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق الكثير من الأهداف المهمة. أولاً ، تهدف إلى اكتشاف القضايا المحيطة باستخدامات وفوائد نظام معلومات الموارد البشرية ؛ ثانياً دراسة مدى تطبيق جامعة الحسين بن طلال أو تبنيها لنظام معلومات للموارد البشرية محدث؛ ثالثاً لاكتشاف الاستخدامات الحالية والفوائد والحواجز التي تحول دون تنفيذ نظام معلومات الموارد البشرية .

لذلك ، يمكن القول أن هذه الدراسة هي من المتوقع أن تسهم في المعرفة على المستوى العملي من خلال مساعدة العاملين في مجال الموارد البشرية الموظفين في فهم الفوائد والاستخدامات والحواجز الحالية لتطبيق نظام معلومات الموارد البشرية في جامعة الحسين بن طلال بحيث يمكنهم إدارة نظام معلومات الموارد البشرية بشكل أفضل في المستقبل.

بالإضافة إلى ذلك ، من المتوقع أن تملأ هذه الدراسة الفجوة بين إدارة الموارد البشرية ونظام معلومات الموارد البشرية من خلال مسح تجريبي لتنفيذ نظام معلومات الموارد البشرية في الجامعات الأردنية حيث يحتاج حقاً إلى المزيد من الأعمال البحثية التي سيتم إجراؤها في هذه القضايا (Altarawneh، 2009؛ 2010).

2-1 أهمية وفوائد نظام معلومات الموارد البشرية

ظهور نهج إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية (SHRM) كحاجة حقيقة للحصول على معلومات حول الموارد البشرية. لذلك ؛ كان ممارسين الموارد البشرية يشجعون على الابتكار في استخدام تكنولوجيا المعلومات، بحجة أن الأدوار الجديدة الناتجة عن إدارة الموارد البشرية أشون الموظفين كمركز للمعلومات ؛ ومستشار داخلي ؛ ومستشار؛ (Ball، 2001).

و بغض النظر عن بعض الأدلة المتنافضة (Hall and Torrington، 1998؛ 1999) هنالك اقتراحات بزيادة التأثير الاستراتيجي لإدارة الموارد البشرية واستمرار تحول ممارسات الموارد البشرية إلى أدوار حتمية لنظام معلومات الموارد البشرية في الحفاظ على قسم الموارد البشرية وزيادة أهميتها للمنظمة (Ball، 2001).

تظهر الأبحاث تباعاً في تحليل استخدام نظام معلومات الموارد البشرية مع اثنين على الأقل من أقصى درجات الاستخدام (Ball، 2001). وفي هذا الشأن يرى كوفاتش وكاثكارت (Kovach, et al.، 1999) بأن معلومات نظام معلومات الموارد البشرية يمكن استخدامها لأغراض إدارية تقلل التكاليف والوقت ؛ ويستخدم نظام معلومات الموارد البشرية أيضاً في دعم عملية اتخاذ القرار.

علاوة على ذلك ، حدد مارتنسون (Martinsons، 1994) نوعاً مختلفاً من استخدامات نظام معلومات الموارد البشرية بناءً على درجة التطور. حيث قام بتصنيف إدارة الرواتب والفوائد ، وحفظ سجلات الموظفين والغياب إلكترونياً على أنه

استخدام غير متطور لنظام معلومات الموارد البشرية ؟ كما يصف هذا بأنه أتمته بسيطة التفكير. من جهة أخرى ميز مارتنسون (1994) استخدام نظام معلومات الموارد البشرية في التوظيف والاختيار والتدريب والتطوير (T&D) ، وتحطيط الموارد البشرية وتقدير الأداء المتتطور.

عمليا، تردد المنظمات لتطبيق نظام معلومات الموارد البشرية إلا إذا كانوا مقتنعين من الفوائد التي من شأنها أن تجلبها لمنظمتهم (Ngai And Wat, 2006). الفوائد الأكثر شيوعا لنظام معلومات الموارد البشرية تشمل تحسين الدقة ، وتوفير الوصول السريع وفي الوقت المناسب إلى المعلومات ، وتوفير التكاليف (Will 1973 and Teze 1981) وفي سياق مماثل هنالك خمسة أسباب مما يبرر لماذا يجب على المنظمات استخدام نظام معلومات الموارد البشرية، وهذه الأسباب تتعلق بحقائق نظام معلومات الموارد البشرية التي تساعد المنظمات: (Hammond, 1981; Lederer, 1984; Ngai And Wat 2000, Beckers and Bsat 2006).

- 1) لزيادة القدرة التنافسية من خلال تطوير وتعزيز إجراءات وأنشطة الموارد البشرية.
- 2) تكوين أو إنشاء أكبر مجموعة من تقارير إدارة الموارد البشرية .
- 3) لتحويل دور إدارة الموارد البشرية من المعاملات إلى إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية SHRM .
- 4) إعادة هندسة قسم إدارة الموارد البشرية \ شؤون الموظفين \ كاملة في المنظمات. علاوة على ذلك ، لتقدير البرامج أو السياسات ، أو لدعم عمليات التشغيل اليومية (Kundu et al , 2007).

في سياق مؤسسات التعليم العالي, Rawat, 2008) تنص على أن الكفاءة والفعالية-الجودة من نظام معلومات الموارد البشرية يمكن الجامعات من تنسيق ملف تعريف لموظفيها-نقاط القوة والضعف لديهم، لذلك سوف توفر لديهم المعلومات الكافية في قطاع الموظفين. وفقاً لذلك ، سوف تكون قادرة على هيكله مناسبة لموظفيهم من تطوير وتعزيز التدريب والتوظيف. لذلك سيكون الأشخاص المناسبين في المكان المناسب في الوقت المناسب.

3-1-3 حواجز تنفيذ نظام معلومات الموارد البشرية

- 1) نقص رأس المال والمهارات الكافية (Ngai and Wat, 2006).
- 2) تكلفة إنشاء وصيانة نظام معلومات الموارد البشرية (Bekers and Bsat, 2002).
- 3) عدم كفاية الدعم المالي.
- 4) عدم دعم الإدارة العليا والتزامها.
- 5) نقص المعرفة بالموارد البشرية من قبل مصممي النظام.
- 6) نقص التطبيقات لمستخدمي الموارد البشرية (Kovach and Cathcart, 1999).
- 7) نقص موظفين مؤهلين لنظام معلومات الموارد البشرية ؟ نقص ميزانية لنظام معلومات الموارد البشرية.
- 8) عدم التعاون مع الإدارات الأخرى.

9) نقص دعم تكنولوجيا المعلومات.

1-4 مكونات نظام معلومات الموارد البشرية:

يتكون نظام معلومات الموارد البشرية من خمسة موارد رئيسية هي : الافراد، والأجهزة، والبرمجيات، والبيانات، والشبكات (2010, Saunders & Pearson) وتعتبر هذه الموارد المكونات الأساسية لنظم المعلومات لتنفيذ الأنشطة والفعاليات المختلفة مثل المدخلات والمعالجة والخرج، والتخزين، والسيطرة التي تعمل على تحويل البيانات إلى معلومات ذات معانٍ واضحة الاستخدام. (2011, Marakas & Brien' O)

1- الافراد : هو العنصر الأساسي لنجاح العملية في نظم المعلومات حيث يشمل المستخدمين والمتخصصين بنظم المعلومات - المستخدمين النهائين وتسمى أيضا المستخدمين أو الزبائن وهم الافراد الذين يستخدمون نظام المعلومات أو المعلومات التي ينتجها النظام - المتخصصون بنظم المعلومات هم الافراد الذين يقومون بتطوير وتصميم وتشغيل نظم المعلومات وإدامتها. وهذه الفئة تشمل محللي النظم، المتخصصون بتطوير البرمجيات ومشغلي النظام وغيرها بالإضافة إلى الإداريين

2- الأجهزة : تعني جميع الأجهزة المادية والمواد المستخدمة في معالجة المعلومات، مثل أجهزة الحاسب والمسح الضوئي وغيرها من المعدات والوسائل

3- البرمجيات: وهي النظم والبرامج التي تشغّل الأجهزة وكذلك مجموعة من التعليمات والأوامر لمعالجة المعلومات والتي توجه المكونات المادية للحاسوب، لغرض أداء مهمة ما أو للعمل بطريقة معينة وفق تعليمات دقيقة للحصول على النتائج المطلوبة ويتضمن مجموعات من تعليمات التشغيل، التي توجه وتحكم أجهزة الحاسب وتشمل موارد البرمجيات على

- برمجيات تشغيل النظام: Systems Operating التي تعمل على السيطرة على العمليات ودعمها في نظام الحاسب وتجعله قادر على تشغيل البيانات كبرنامج تشغيل نظام مايكروسوفت ويندوز Windows

- برمجيات التطبيقات: التي تعمل وتشغل و تعالج البيانات مباشرة عند استخدام أجهزة الحاسب من قبل المستخدمين النهائين، مثل برامج معالجة النصوص وبرامج التحليل المالي

4- البيانات: فالبيانات هي أكثر من أن تكون المواد الأولية لنظم المعلومات. وتعتبر البيانات موارد ذات قيمة عالية في المنظمة، لذا فإنها ينبغي أن تستثمر وتدار بشكل فعال لكي تؤمن فائدتها للمستخدم النهائي في المنظمة. والبيانات يمكن أن تكون بأي شكل، ومن ضمنها البيانات النصية والرقمية التقليدية، التي تمثل وتوصف تعاملات الأعمال، والأحداث والعناصر الأخرى.

5- الشبكات: تكنولوجيات الاتصالات والشبكات مثل الإنترن特 (Internet)، والشبكات الداخلية (Intranet)، والشبكات الخارجية (Extranet) ضرورية لعمليات الأعمال الإلكترونية (E-Business) والتجارة الإلكترونية (E-Commerce) في نظم المعلومات لمختلف المنظمات. وتشمل موارد الشبكات على: وسائل الاتصالات : Media Communication وهي الوسائل التي يتم من خلالها نقل البيانات ومن الأمثلة على ذلك الأسلام، والكابلات، والالياف البصرية، والتقنيات اللاسلكية، والأقمار الصناعية - البنية التحتية للشبكة ودعمها: تتضمن العديد من الأجهزة، البرامج، والبيانات والافراد، لدعم التشغيل واستخدام شبكة الاتصالات، ومن الأمثلة على ذلك معالجات الاتصالات أجهزة المودم (Modem) .

ولا يختلف نظام معلومات الموارد البشرية اختلافاً كبيراً عن نظم المعلومات الإدارية الأخرى، حيث يتكون نظم معلومات الموارد البشرية من الأبعاد الرئيسية لأي نظام، والتي تمثل في المدخلات، والعمليات

التشغيلية والمخرجات، مع وجود عنصر التغذية الراجعة، إلا أن نظام معلومات الموارد البشرية يتميز ببعض الاختلافات التي يشملها، ويعمل على خدمتها (المغربي، 2009).
ويعتبر نظام معلومات الموارد البشرية نظاماً ديناميكياً يتأثر بكل عوامل البيئة الداخلية والخارجية؛ التي بدورها تؤثر على عناصر النظام (أبو رحمة، 2005)
مدخلات النظام والتي تمثل من جميع البيانات المتعلقة بالأفراد سواء البيانات الشخصية أو البيانات الوظيفية والوظائف المتاحة في المنظمة.

اما مخرجات النظام والتي تنقسم بدورها الى معلومات وتقديرات تحقق الاهداف الشخصية للأفراد العاملين، وتعمل على تحقيق رغباتهم، واحتياجاتهم في النمو، والتطور الوظيفي، إلى جانب تحقيق الاهداف التنظيمية المتعلقة بالمحافظة على الانتاجية، واستمرار نمو المنظمة وتطورها التنظيمي.
اما عمليات التحويل والتشغيل المتعلقة بتكوين قاعدة بيانات الموارد البشرية والتي تشمل عمل البيانات الشخصية، وبيانات الاجازات، وبيانات تقييم الأداء، والبيانات الوظيفية، وبيانات الرواتب والحوافز، والتي تفيد جميعها في رفع إنتاجية الأفراد العاملين في المنظمة من خلال برامج تخطيط المسار الوظيفي، والتحفيز والتدريب، وتقييم الأداء، والرواتب، والحوافز، والبرامج التشجيعية، إضافة إلى فائدتها في المحافظة على الانتاجية، ورفع كفاءة الأداء التنظيمي من خلال التطوير الإداري، والتنظيمي، وإجراءات الصحة والسلامة.

واخيراً مخرجات النظام وهي التأثيرات البيئية التي تمثل المتغيرات التي تؤثر على فاعلية انشطة الموارد البشرية، والتي منها ما يتعلق بالجهات الحكومية، والقوانين، والتشريعات في المنظمة ، والمتغيرات الاقتصادية، والاجتماعية، والسياسية، والتكنولوجية، وغيرها من المتغيرات الأخرى .

2- 1 اداء العاملين:

اهتم الفكر الإداري بموضوع الأداء نظراً لارتباطه بكفاءة وفعالية المنظمات في تحقيق أهدافها ومن هنا زاد الاهتمام بإدارة الموارد البشرية وتحسين مستوى الأداء الوظيفي للعاملين فيها لأن نجاح أي منظمة مرتبط بمستوى أداء أفرادها .

تعددت مفاهيم الأداء وفقاً لرأي الباحثين في إعطاءهم مفهوماً واحداً ولعل مرجع ذلك يرجع إلى منطلقاتهم الفكرية وتصوراتهم، فمنهم من يعرف الأداء بأنه مدى مطابقة العمليات الإنتاجية التي يتم إنجازها في فترة زمنية محددة للخطط الموضوعة مسبقاً، والتعرف على أوجه القصور ونقاط الضعف، والاتحاف عن الخطط الموضوعة، ووضع الحلول العلمية والعملية التي تكفل تجاوز القصور، وتجنب الانحراف في الاتجاه مستقبلاً (الشوابكة، 2008) . وعند مراجعة الدراسات السابقة نجد أن هناك العديد من مستويات الأداء فمنها ما يكون على مستوى المنظمة ككل، ومنها ما يكون على مستوى الوحدة الإدارية، و منها ما يكون على المستوى الفردي للموظف (صلاح، 2000).

أما (Wheelen & Hunger, 2000) فقد عرفاً الأداء على أنه "النتائج النهائية للأعمال التي تقوم بها المنظمة والتي يتم تحديد المعايير عندها ومقارنتها بالنتائج المتحققة".

ويعزى الاختلاف حول تحديد مفهوم الأداء إلى الاختلاف في المعايير والمقاييس المعتمدة لقياس الأداء ودراسته، وكذلك إلى تعدد وتنوع أهداف واتجاهات الباحثين في دراستهم للأداء.

وعلى مدى العقود الثلاثة الماضية كانت هناك عدة محاولات لتحديد الأداء بشكل عام، وتطبيق مفهوم الأداء في الاقتصاد على أنواع مختلفة من المنظمات. وقد أجمع معظم الدراسات المتعلقة بالأداء التنظيمي على مجموعة من النقاط، من أهمها: (Pintea, 2010).

- أن الأداء في جميع المنظمات يرتبط بأهداف المنظمة.
 - يعكس الأداء الإنجازات فيما يتعلق بالموارد التي تستخدمنها المنظمة.
 - تؤخذ في الاعتبار عند قياس الأداء البيئة التي تعمل فيها المنظمة.
- تعكس النقطة الأولى مهمة المنظمة، بينما تعكس النقطة الثانية كيف تدير المنظمة مواردها، أما النقطة الثالثة فتشير إلى قدرة المنظمة على التكيف مع العوامل الخارجية المحيطة بها.
- ولما لهذا الموضوع من أهمية ولغايات هذه الدراسة فقد تم تعريف الأداء على انه مدى تحقيق الأفراد العاملين في المنظمة للنتائج والأهداف والمعايير كما هي محددة لهم من قبل إدارة جامعة الحسين بن طلال وكيفية تحقيقها ..

الدراسات السابقة

الدراسات العربية

دراسة (تبidi, 2017) والتي هدفت إلى التعرف على دور نظم المعلومات الادارية في اعداد وتنفيذ الخطط الاستراتيجية في وزارة المالية في الخرطوم وتوصلت الدراسة الى العديد من النتائج من اهمها ان هنالك ادراك واقتناع باهمية تطبيق نظم المعلومات من قبل المسؤولين والعاملين في الوزارة واوصلت الدراسة بضرورة توفير كافة المستلزمات والاحتياجات من قبل الادارة العليا .

دراسة (ابو درويش، 2017) هدفت الدراسة الى بناء اسس سليمة لاستخدام منظومة معلومات للوظائف الادارية بفاعلية عالية في المنظمات لزيادة الوعي لدى ادارات المنظمات عن اهمية ادارة الانظمة الادارية المعلوماتية لتحقيق الاهداف التنظيمية كما هدفت الى تناول التطورات الحديثة من حيث الاهداف والقدرات والتكليف التي يستطيع كل طرف تحملها لتحسين العمليات الادارية وتحسين الاداء .

دراسة (المرشدي، 2012) 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. ولتحقيق الغرض من الدراسة طورت استبانة لقياس متغيرات الدراسة باستخدام مقياس ليكرت الخماسي. وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية وهي إن درجة تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية في مؤسسات التعليم العالي السعودية مرتفعة، وأن تطبيق نظم تحفيز الموارد البشرية احتلت المرتبة الاولى، في حين جاء تطبيق نظم تدريب الموارد البشرية بالمرتبة الأخيرة وان مستوى أداء الموظفين في مؤسسات التعليم العالي السعودية مرتفع. •

الدراسات الأجنبية

تظهر الأبحاث العديد من الدراسات السابقة ذات الصلة باستخدام نظام معلومات الموارد البشرية ؛ ومع ان معظمها كان نظرياً بالإضافة إلى ذلك ، أجريت جميع الدراسات التي تم الكشف عنها في البلدان المتقدمة في المنظمات والموقع المختلفة (Ngai And Wat, 2006)

وقام بتنفيذ دراسة استقصائية هدفت معرفة اثر تنفيذ وتطبيق نظام معلومات الموارد البشرية في منظمات هونغ كونغ، واظهرت نتائج الدراسة أن أكبر الفوائد لتنفيذ نظام معلومات الموارد البشرية كانت الاستجابة السريعة والوصول إلى المعلومات في حين توصلت نتائج الدراسة الى أن أكبر عائق هو عدم كفاية الدعم المالي. Ngai And Wat, 2006 .

وفي دراسة مارتنسون (1998) اجريت في كندا وهونغ كونغ والمملكة المتحدة والتي هدفت إلى مقارنة درجة التطور والتعقيد في استخدام تكنولوجيا المعلومات بين كندا وهونغ كونغ والمملكة المتحدة؛ ووُجد أن استخدام نظام

معلومات الموارد البشرية كان أقل انتشارا في هونغ كونغ من كندا ، في حين تم تطبيق تكنولوجيا المعلومات لإدارة الموارد البشرية في هونغ كونغ أكثر مما كانت عليه في كندا. في حين كانت النتائج تشير في المملكة المتحدة; إلى أن المنظمات الصغيرة هم أقل احتمالا لاستخدام نظام معلومات الموارد البشرية.

وفي دراسة (Dundon and Burbach 2005) هدفت إلى تقييم الإمكانيات الاستراتيجية لنظام معلومات الموارد البشرية لتسهيل أنشطة إدارة الأشخاص في 520 منظمة في جمهورية أيرلندا. واظهرت نتائج الدراسة بأن المنظمات الكبيرة المملوكة من الخارج تعتمد نظام معلومات الموارد البشرية إلى حد كبير من المنظمات الأيرلندية الصغيرة المملوكة من الخارج. ووجد الباحثون أيضا أن تكنولوجيات نظام معلومات الموارد البشرية تستخدم لأغراض اتخاذ القرارات الإدارية وليس الاستراتيجية.

وفي دراسة أخرى أجرتها (Delorme and Arcand 2010) تهدف إلى توضيح تطوير الأدوار والمسؤوليات لممارسي الموارد البشرية من منظور تقليدي إلى منظور استراتيجي واظهرت نتائج الدراسة إلى أن إدخال تقنيات جديدة في المنظمة تؤثر على طريقة مهنيين الموارد البشرية في إنجاز مهامهم داخل قسم الموارد البشرية وبقية المنظمة.

(2006) كريشنان وسينغ دراسة هدفت إلى اكتشاف القضايا والعوائق التي تواجهها تسعه منظمات هندية في تنفيذ وإدارة نظام معلومات الموارد البشرية. واظهرت نتائج الدراسة إلى وجود مشاكل في نظام معلومات الموارد البشرية كانت نقص معرفة العاملين في إدارة الموارد البشرية حول نظام معلومات الموارد البشرية ونقص الأهمية الممنوحة لقسم الموارد البشرية في المنظمات. وأشارت أيضا إلى وجود نقص مستوى التعاون المطلوب بين مختلف وظائف وأقسام المنظمة إلى التنفيذ والتطبيق السليم لنظام معلومات الموارد البشرية.

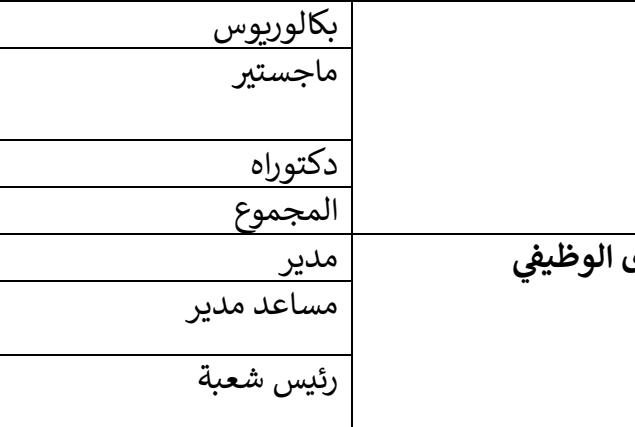
منهج الدراسة مجتمع الدراسة وعيتها

تكون مجتمع الدراسة من جميع الموظفين العاملين الإداريين في جامعة الحسين بن طلال والبالغ عددهم (465) موظفاً وموظفة (بحسب سجلات الموارد البشرية في الجامعة بتاريخ 1/1/2202)، تم اختيار عينة المسح الشامل بلغ حجمها (465) موظفاً وموظفة أعيد منها ما مجموعه (412) استبانة وجدت أنها صالحة للتحليل الإحصائي، وبذلك يكون حجم العينة التي خضعت للتحليل الإحصائي (412) استبانة بنسبة 91,6% من عينة الدراسة، والجدول رقم (1) يبين وصفاً لخصائص عينة الدراسة وتوزيعهم حسب المتغيرات الشخصية والوظيفية:

الجدول (1)

يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة تبعاً لخصائصهم الشخصية والوظيفية

المتغير	المجموع	ذكر	أنثى	النوع	العمر	النسبة المئوية%	النوع
النوع	412			المجموع	أقل من 30 سنة	50.0	206
	412					50.0	206
	412					100.0	412
العمر	28	233	113	المجموع	أقل من 40 سنة	6.8	56.6
	38	113	233			27.4	56.6
	90	38	28			9.2	6.8
المؤهل العلمي	412	206	206	المجموع	أقل من 50 سنة	100.0	100.0
	90	206	206			21.8	50.0

69.2	285	بكالوريوس	المستوى الوظيفي 
7.0	29	ماجستير	
1.9	8	دكتوراه	
100.0	412	المجموع	
3.2	13	مدير	
8.9	37	مساعد مدير	
26.7	110	رئيس شعبة	
61.2	252	موظف	
100.0	412	المجموع	

الصدق الظاهري:

للتأكد من صدق أداة الدراسة، إي أنها تصلح لقياس ما وضعت من أجله، فقد تم عرضها على مجموعة من المحكمين المختصين في مجال إدارة الأعمال من أصحاب الخبرة والاختصاص في موضوع الدراسة ذلك للتحقق من مدى ملائمة فقرات الاستبانة للأهداف التي تسعى إلى تحقيقها.

ثبات أداة الدراسة

جرى استخراج معامل الثبات طبقاً لمعامل كرونباخ ألفا للتأكد من الاتساق الداخلي بصيغته النهائية الكلية ولكن متغير بجميع أبعاده، وقد بلغت قيمة معامل الثبات الكلي (0.939) وتعد هذه النسبة مرتفعة وتدلل على الثبات والاتساق بين فقرات الأداة (Hair et al., 2006) ، والجدول رقم (2) يبين قيم معاملات الثبات لمتغيرات الدراسة المستقلة والتابعة:

جدول (2)

يوضح قيم معامل الثبات للاتساق الداخلي لمتغيرات الدراسة المستقلة والتابعة

معامل الثبات (كرونباخ لفا)	أسم الفقرة	رقم الفقرة
0.871	العدالة التنظيمية	1-7
0.893	سلوك القادة لمساندة المرؤوسين	8-12
0.899	المشاركة في اتخاذ القرارات	13-17
0.818	دعم وتأكيد الذات لدى العاملين	18-23
0.934	المتغير المستقل: الدعم التنظيمي المدرك	1-23
0.843	الحيوية	24-28
0.870	التفاني	29-33
0.801	الاستغراق	34-38
0.909	المتغير التابع: الارتباط الوظيفي	24-38

نتائج التحليل الإحصائي:
أولاً: أبعاد المتغير المستقل (نظم معلومات الموارد البشرية):
متغير الاجهزه :
الجدول (3)
يوضح فقرات الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب والأهمية النسبية لفقرات الدراسة

الفقرة	بيان الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الأهمية النسبية
1-1	يعتمد نظام المعلومات الحالي في الجامعة بشكل أساسى على الحاسوب	4.01	1.011	1	مرتفعة
2-1	توفر اجهزة تتناسب مع احتياجات العمل في الجامعة	3.80	1.105	2	مرتفعة
3-1	تتميز الاجهزه المتوفرة بسهولة الاستخدام لإنجاز المهام في الجامعة	3.68	.979	4	مرتفعة
4-1	تتميز الاجهزه المتوفرة حالياً في الجامعة بقابليتها للتطوير والتحديث	3.56	1.015	6	متوسطة
5-1	تعتبر الاجهزه المستخدمة حالياً في الجامعة من أفضل تكنولوجيا متوفرة في السوق	3.14	1.108	9	متوسطة
6-1	تؤدي القدرة التخزينية للأجهزة المستخدمة في الجامعة أغراض الحفظ بكفاءة	3.47	1.046	8	متوسطة
7-1	توفر وحدات إدخال (لوحة المفاتيح، الفأرة،..الخ) كافية تساعد في عمليات الإدخال بكفاءة	3.76	.997	3	مرتفعة
8-1	توفر وحدات إخراج (الشاشة،الطباعة،..الخ) تساعد في عمليات الإخراج بكفاءة	3.62	1.044	5	متوسطة
9-1	تعمل الجامعة على تطوير البنية التحتية لنظم المعلومات	3.48	1.016	7	متوسطة
المتوسط العام		3.613			متوسطة

يتبيّن من الجدول (3)، بأنّ الأهمية النسبية لمتغير الاجهزه كانت متوسطة، وبوسط حسبي (3.613) وانحراف معياري (0.770). وجاءت الفقرة الرقم (1-1) : يعتمد نظام المعلومات الحالي في الجامعة بشكل أساسى على الحاسوب بالمرتبة الأولى بوسط حسبي (4.01) وانحراف معياري (1.011) وبأهمية نسبية مرتفعة. في حين جاءت الفقرة الرقم (5-1) : (تعتبر الاجهزه المستخدمة حالياً في الجامعة من أفضل تكنولوجيا متوفرة في السوق)

في المرتبة الأخيرة وبوسط حسابي (3.14) وبانحراف معياري (1.108) وبأهمية نسبية متوسطة. حيث اتفقت هذه النتائج مع الدراسات التالية: (Leidner, Pan, & Pan, 2009) و (Kamolvej, 2006) و (Nieuwenhuis, 2007).

متغير البرمجيات:

الجدول (4)

يوضح فقرات الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب والأهمية النسبية لفقرات الدراسة

الفقرة	بيان الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الأهمية النسبية
1-2	تتميز البرامج المطبقة في الجامعة بسهولة الاستخدام	3.68	1.044	1	مرتفعة
2-2	تعتبر البرمجيات المستخدمة من احدث البرامج المتوفرة في مجال عمل الجامعة	3.27	1.119	9	متوسطة
3-2	تغطي البرمجيات المستخدمة كافة النشاطات المتعلقة بالجامعة	3.27	1.070	10	متوسطة
4-2	تمكن البرامج المستخدمة من التبادل المرن للمعلومات بين مستخدمي النظام	3.37	1.075	8	متوسطة
5-2	يتوفر للمستخدم جميع التعليمات اللازمة لتشغيل البرامج	3.40	1.074	5	متوسطة
6-2	توفر البرنامج المعلومات المطلوبة بالدقة المناسبة	3.38	1.096	7	متوسطة
7-2	تساعد البرامج المستخدمة على استرجاع المعلومات بسرعة	3.63	1.021	2	متوسطة
8-2	تتوافق البرمجيات المستخدمة مع الأجهزة والشبكات المتوفرة	3.62	.983	3	متوسطة
9-2	توجد برامج متخصصة لعمل كل إدارة في الجامعة	3.50	1.054	4	متوسطة
10-2	توجد برامج حماية لمنع الاختراق والتسلل	3.40	1.126	6	متوسطة
المتوسط العام		3.452			متوسطة

يتبيّن من الجدول (4)، بأن الأهمية النسبية لمتغير موارد البرمجيات كانت متوسطة، وبوسط حسابي (3.452) وانحراف معياري (0.820). وجاءت الفقرة الرقم (1-2) : تتميز البرامج المطبقة في الجامعة بسهولة الاستخدام بالمرتبة الأولى بوسط حسابي (3.68) وانحراف معياري (1.044) وبأهمية نسبية مرتفعة. في حين جاءت الفقرة الرقم (2-2) : تعتبر البرمجيات المستخدمة من احدث البرامج المتوفرة في مجال عمل الجامعة) في المرتبة الأخيرة وبوسط حسابي (3.27) وانحراف معياري (1.119) وبأهمية نسبية متوسطة. كذلك جاءت الفقرة الرقم (3-2)

تغطي البرمجيات المستخدمة كافة النشاطات المتعلقة بالجامعة في المرتبة الأخيرة وبوسط حسبي (3.27) وبانحراف معياري (1.070) وبأهمية نسبية متوسطة. حيث أتفقت هذه النتائج مع الدراسات التالية: (Jones, 2006) و(Nieuwenhuis, 2007).

3- متغير البيانات:

الجدول (5)

يوضح فقرات الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب والأهمية النسبية لفقرات الدراسة

الأهمية النسبية	الترتيب	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	بيان الفقرة	الفقرة
متوسطة	2	.970	3.62	يتوفر قاعدة بيانات متطرفة	1-3
مرتفعة	1	.938	3.72	يتم تحديد صلاحية الاشخاص بالدخول الى قواعد البيانات	2-3
متوسطة	4	.969	3.49	تقوم الادارة بتحديث وتطوير قواعد البيانات باستمرار	3-3
متوسطة	3	.948	3.57	يتم الاستناد إلى قاعدة بيانات مركبة في الحصول على المعلومات	4-3
متوسطة	6	1.010	3.43	تتميز إدارة وتشغيل قواعد البيانات بالكفاءة	5-3
متوسطة	5	1.037	3.47	يوفر النظام مساحات كافية لعملية تخزين المعلومات	6-3
متوسطة	7	1.035	3.24	تساعد قواعد البيانات المستخدمة في التعرف على المشكلات غير المتوقعة	7-3
متوسطة			3.507		المتوسط العام

يتبيّن من الجدول (5)، بأن الأهمية النسبية لمتغير التأثير على العاملين موارد البيانات كانت متوسطة، وبوسط حسبي (3.507) وانحراف معياري (0.778). وجاءت الفقرة الرقم (2-3) : يتم تحديد صلاحية الاشخاص بالدخول الى قواعد البيانات) بالمرتبة الأولى بوسط حسبي (3.72) وانحراف معياري (0.938). وبأهمية نسبية مرتفعة. في حين جاءت الفقرة الرقم (7-3) : تساعد قواعد البيانات المستخدمة في التعرف على المشكلات غير المتوقعة) في المرتبة الأخيرة وبوسط حسبي (3.24) وبانحراف معياري (1.035) وبأهمية نسبية متوسطة. حيث أتفقت هذه النتائج مع دراسة (Neubauer, 2007).

متغير الشبكات:
الجدول (6)

يوضح فقرات الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب والأهمية النسبية لفقرات الدراسة

الأهمية النسبية	الترتيب	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	بيان الفقرة	الفقرة
متوسطة	3	1.130	3.49	تمتاز الشبكة المتوفرة بسرعة الاتصال	1-4
مرتفعة	1	.977	3.69	تناسب الشبكة المتوفرة مع احتياجات العمل	2-4
متوسطة	5	1.067	3.41	تتوفر شبكة اتصال محليه مرتبطه بجميع الادارات	3-4
متوسطة	4	.999	3.47	لا تتعرض المعلومات للتحريف أثناء انتقالها	4-4
متوسطة	2	1.079	3.52	توفر الادارة نظم اتصالات متنوعة (تلفون، فاكس، تلكس، انترنت، لاسلكي، مايكرويف) لاستخدام إحداها عند تعطل الأخرى	5-4
متوسطة			3.516		المتوسط العام

يتبيّن من الجدول (6)، بأنّ الأهمية النسبية لمتغير موارد الشبكات كانت متوسطة، وبوسط حسابي (3.516) وانحراف معياري (0.845). وجاءت الفقرة الرقم (2-4) : تناسب الشبكة المتوفرة مع احتياجات العمل) بالمرتبة الأولى بوسط حسابي (3.69) وانحراف معياري (0.977) وبأهمية نسبية مرتفعة. في حين جاءت الفقرة الرقم (3-4) : (توفر شبكة اتصال محليه مرتبطه بجميع الادارات) في المرتبة الأخيرة وبوسط حسابي (3.41) وبانحراف معياري (1.067) وبأهمية نسبية متوسطة. حيث اتفقت هذه النتائج مع الدراسات التالية : Leidner, Pan, (2007) و Nieuwenhuis, (2009) & Pan, 2009.

متغير الأفراد:
الجدول (7)

يوضح فقرات الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب والأهمية النسبية لفقرات الدراسة

الأهمية النسبية	الترتيب	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	بيان الفقرة	الفقرة
متوسطة	1	1.015	3.56	مستخدمي نظام المعلومات مؤهلين للعمل على النظام	1-5
متوسطة	2	.977	3.53	يوجد كوادر بشرية لديها خبرات إدارية	2-5
متوسطة	5	1.031	3.32	يتوفر وصف وظيفي لكل الوظائف العاملة	3-5
متوسطة	6	1.118	3.08	يتوفر تدريب للعاملين على النظام بشكل دوري	4-5
متوسطة	3	.997	3.43	يوجد لدى العاملون في القسم المختص بالنظام القدرة على معالجة المشكلات التي تواجه المستخدمين	5-5
متوسطة	4	1.010	3.42	يعمل العاملون بالقسم المختص بنظام المعلومات على تلبية الاحتياجات المختلفة من نظام المعلومات	6-5
متوسطة			3.392		المتوسط العام

يتبيّن من الجدول (7)، بأنّ الأهمية النسبية لمتغير موارد الأفراد كانت متوسطة، وبوسط حسابي (3.392) وانحراف معياري (0.830). وجاءت الفقرة الرقم (1-5) : مستخدمي نظام المعلومات مؤهلين للعمل على النظام: بالمرتبة الأولى وبوسط حسابي (3.56) وانحراف معياري (1.015) وبأهمية نسبية متوسطة. في حين جاءت الفقرة الرقم (4-5): يتوفر تدريب للعاملين على النظام بشكل دوري) في المرتبة الأخيرة وبوسط حسابي (3.08) وبانحراف معياري (1.118) وبأهمية نسبية متوسطة. حيث اتفقت هذه النتائج مع الدراسات التالية: (Amailef & Lu, 2011) و (Jia, Shi, Jia, & Li, 2012).

**متغير أداء العاملين (المتغير التابع)
 الجدول (8) الاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب والأهمية النسبية لفقرات الدراسة**

الأهمية النسبية	ترتيب	انحراف المعياري	الوسط الحسابي	بيان الفقرة	الفقرة
متوسطة	2	1.158	3.16		1-6
متوسطة	6	1.167	3.06	يتوفر لدى وحدة الموارد البشرية الاجهزة والمعدات المطلوبة	2-6
متوسطة	3	1.165	3.14	يتم انجاز العمل المطلوب في الوقت المحدد	3-6
متوسطة	4	1.080	3.11	يمكن الحصول على المعلومات الخاصة بالعاملين بسرعة	4-6
متوسطة	8	1.101	3.01	تتوفر جميع البيانات الخاصة بالشهادات والوثائق للعاملين على نظام الموارد البشرية	5-6
متوسطة	7	1.142	3.03	يوجد في نظام معلومات الموارد البشرية معايير واضحة خاصة بالاجازات	6-6
متوسطة	5	1.122	3.10	تحاط جميع معلومات العاملين الخاصة بالترقية والاجازات والحوافز بسرية تامة	7-6
متوسطة	1	1.039	3.26	لدى نظام معلومات الموارد البشرية المعلومات الكاملة عن عدد العاملين ومراتبهم الوظيفية	8-6
متوسطة			3.109	المقياس العام	المتوسط العام

يتبيّن من الجدول (8)، بأنّ الأهمية النسبية لمتغير مرحلة اكتشاف الأذنار كانت متوسطة، وبوسط حسابي (3.109) وانحراف معياري (0.980). وجاءت الفقرة الرقم (6-8) : يتم الأخذ بجدية عند ما يشير احد الموظفين الى وجود بعض المشاكل) بالمرتبة الأولى وبوسط حسابي (3.26) وانحراف معياري (1.039) وبأهمية نسبية متوسطة. في حين جاءت الفقرة الرقم (5-6) : يعمل طاقم مدرب ومؤهل على جمع وتحليل مؤشرات حدوث الأزمات في الجامعة) في المرتبة الأخيرة وبوسط حسابي (3.01) وبانحراف معياري (1.101) وبأهمية نسبية متوسطة. حيث اتفقت هذه النتائج مع الدراسات التالية: (Desouza & Hensgen, 2006) و(Nieuwenhuis, 2007).

التوصيات

تقدّم الدراسة التوصيات التالية:

1. في ضوء نجاح جامعة الحسين بن طلال بتطبيق نظم معلومات الموارد البشرية فإنه لا بد من العمل على الاستمرار في تطبيق هذه النظم في الجامعة لتحقيق الفوائد المستقبلية المتوقعة نتيجة هذا التطبيق.
2. أهمية نشر ثقافة التغيير في جامعة الحسين بن طلال للانتقال إلى الأنظمة الالكترونية لما توفرة من وقت وجهد لجميع الأطراف داخل الجامعة.
3. العمل المستمر على تدريب وتطوير العاملين في جامعة الحسين بن طلال من خلال العمل على التطوير المعرفي والتكني لمهاراتهم المختلفة.
4. أن تقدم الجامعة الدعم المادي والمعنوي للموظفين، من حيث تقدير الجهود الإضافية التي يبذلها الموظف لأداء العمل بكفاءة وكذلك تقديم الحوافز والمكافآت المجزية التي تسهم في رفع سوية وكفاءة العمل.
5. إجراء مزيد من الدراسات العلمية المماثلة لموضوع الدراسة الحالية في جامعات أخرى وفي قطاعات أخرى غير قطاع التعليم بقصد الاستفادة من نتائجها وتعزيز توصياتها.

المراجع:

- Al-Murshidi, Khaled, 2012 The Impact of the Application of Human Resources Information Systems on the Performance of Employees in Saudi Higher Education Institutions, Conference, Institute of Public Administration, Second Conference of Institutes of Public Administration and Administrative Development in the Countries of the Cooperation Council for the Arab States of the Gulf, Riyadh.
- Abu Rahma, Amal Ibrahim, 2005 Human resources information systems and their impact on the effectiveness of personnel management in the ministries of the Palestinian National Authority, Master's thesis, College of Commerce, Department of Business Administration, Islamic University, Gaza.
- Shawabkeh, Khaled Muhammad, 2008. The relationship between the application of e-government and job performance, a field study through the attitudes of employees of government departments in the Hashemite Kingdom of Jordan. Master's Thesis in Public Administration, University of Jordan.
- Saleh, Abdullah, 1999, Effectiveness of Performance Appraisal, Research Presented to the Effective Manager Symposium, Institute of Public Administration, Riyadh
- Maghribi, Abdelhamid (2009). Balanced performance measurement, the contemporary approach to strategic performance measurement. The Modern Library for Publishing, 1/1/2009.
- Al-Jaghoub, S., & Wetrup, C. (2003). Jordan and ICT– Led development: to wards a competition State. *Information Technology People*, 16, 93-110.
- Altarawneh I. (2005). Training and Development Effectiveness practices, Roles and Impacts on Performance in Jordanian Banking Organizations. PhD thesis, Huddersfield, Huddersfield University: UK.
- Altarawneh, I. (2010). Human resource development in Arab organizations: The case of Jordanian organizations. *International Journal of Business, Management and Social Sciences*, 1, 41-54.
- Altarawneh, I. (2009). Training and development evaluation in Jordanian banking organizations. *Research and Practice in Human Resource Management Journal*, 17, 1-23.
- Ball, K.S. (2001). The use of human resource information systems: a survey. *Personnel Review*, 30, 677-93.
- Barron, M., Chhabra, D., Hanscome, R., & Henson, R. (2004). Exclusive Panel Discussion: Tips and Trends in HRIS. *HR Focus*, 81, 6-7.
- Beckers, A.M., & Bsat, M.Z. (2002). A DSS classification model for research in human resource information systems. *Information Systems Management*, 19, 41-50.

- Burbach, R., & Dundon, T. (2005). The strategic potential of human resource information systems: evidence from the republic of Ireland. *Intentional Employment Relations Review*, 11, issue 1\2.
- Pintea, M.O., Achim, M.V. (2010). Performance - an Evolving Concept, *Analele Universității din Craiova, Seria Științe Economice*, 2(38), 1-12, ISSN: 1223-365X.
- Delorme, M., & Arcand, M. (2010). HRIS implementation and deployment: a conceptual framework of the new roles, responsibilities and competences for HR professionals. *International Journal of Business Information Systems*, 5, 148-161.
- Department of statistics. (2006). Employment and Unemployment Survey (Second Round), Amman, Jordan
- Fischer, J., Khan, I., Khemani, T., & Najmi, R. (2009). Jordan Tourism Cluster. *Microeconomics of Competitiveness*. Institute for Strategy and Compositeness. Harvard Business School N., Costine, P., Heraty, N., 1995. The emergence of strategic human resource development. *Journal of European Industrial Training*, 19, 4-10.
- Fletcher, P. (2005). From personnel administration to Business-Driven Human Capital Management: The Transformation of the Role of HR in the Digital age. In Greutal and Stone (Eds), *The Brave new World of her* (pp1-12). San Francisco, CA: Jossey-Bass
- Haines, V.Y., & Petit, A. (1997). Conditions for successful human resource information systems. *Human Resource Management*, 36, 261-75.
- Hall, L., & Torrington, D. (1986). Why not use the computer? The use and lack of use of computers in personnel. *Personnel Review*, 15, 3-7.
- Hall, L., & Torrington, D. (1998). Letting go or holding on- the devolution of operational personnel activities. *Human Resource Management Journal*, 8, 41-55.
- Hannon, J., Jelf, G., & Brandes, D. (1996). Human resource information systems: operational issues and strategic considerations in a global environment. *International Journal of Human Resource Management*, 7, 245-69.
- 2010 university web ranking
- Hussain, Z., Wallace, J., & Cornelius, N. E. (2007). The use and impact of human resource information systems on human resource management professionals. *Information & Management*, 44, 74-89.
- Institute for Employment Studies/ Institute for Personnel and Development (IES/IPD) (1997). Annual Survey Results, IES and IPD, Brighton and London.
- Jordan, the official site of the Jordanian E-Government. (2008). E-Government Program. [Online] Available
- Kinnie, N.J., & Arthurs, A.J. (1996). Personnel specialists' advanced use of information technology evidence and explanations. *Personnel Review*, 25, 3-19.
- Kossek, E.E., Young, W., Gash, D.C., & Nichol, V. (1994). Waiting for innovation in the human resources department: Godot implements a human resource information system. *Human Resource Management*, 33, 135-59.
- Kovach, K.A., & Cathcart, C.E. (1999). Human resource information systems (HRIS): providing business with rapid data access, information exchange and strategic advantage. *Public Personnel Management*, 28, 275-81.
- Kovach, K.A., Hughes, A.A., Fagan, P., & Maggitti, P.G. (2002). Administrative and strategic advantages of HRIS. *Employment Relations Today*, 29, 43-8.
- Krishnan, S., & Singh, M. (2006). issues and concerns in the implementation and maintenance of HRIS. Issues and concerns in the implementation and. Indian institute of management ahmedabad-380015. Research and Publication Department in its series IIMA working papers with number WP2006-07-01.
- Kundu, C. Malhan, D., & Kumar, P. (2007). Human resource management practices in shipping company's human resource. *Delhi Business Review*, 8, No. 1 (January – June).

- Lauder, D., Boocock, G., & Presely, J. (1994). The system of support for SMEs in the UK and Germany. *European Business Review*, 94, 9-16.
- Lederer, A.L. (1984). Planning and developing a human resource information system. *The Personnel Administrator*, 29, 27-39.
- Lee, A., (2008). Relationship between the use of information technology and performances of human resource management. PhD thesis, Alliant International University, San Diego: USA.
- Martinsons, M.G. (1994). Benchmarking human resource information systems in Canada and Hong Kong. *Information & Management*, 26, 305-16.
- Murdick, R.G., & Schuster, F. (1983). Computerized information support for the human resource function. *Human Resource Planning*, 6, 25-32.
- Ngai, E.W., & Wat, F.K. (2006). Human resource information systems: a review and empirical analysis. *Human Resource Information Systems*, 35, 298-314.
- Patterson, S. (2002). Lack of money, staff and time: toughest part of managing HRIS. *Human Resource Department Management Report*, 2, 3-5.
- Rawat, M. (2008). Application of Human Resource Information System (HRIS) In Higher Education – Holistic Approach. In: Trusting Islam, Knowledge and Professionalism in ECER Development Conference, 15-17 December, Kota Bharu, Malaysia.
- REACH 1.0. (2000). Launching Jordan's software and IT industry; a strategy and action plan. Amman, Jordan.
- Sadri, J., & Chatterjee, V. (2003). Building organizational character through HRIS. *International journal of human resources development and management*, 3, 84-98.
- Saunders, M., Lewis, p., & Thornhill, A. (2009). *Research methods for Business Students*, 5th. Pearson Education, Prentice Hall: UK.
- Tansley, C., & Watson, T. (2000). Strategic exchange in the development of human resource information systems (HRIS). *New Technology, Work and Employment*, 15, 108-22.
- Tetz, F.F. (1973). Evaluating computer-based human resource information systems: costs vs benefits. *Personnel Journal*, 52, 451-5.
- Valaskakis, K., Coull, R., & Clermont, R. (1991). *Information Technology and Human Resources: Prospects for the Decade*. Report prepared for the Canadian Human Resources Scanning Association, Toronto, April 1991.
- Wheelen, Thomas L., & Hunger, David J., (2000), *Strategic Management and Business Policy*, 7th ed prentice- Hall International Inc.
- Walker, A. J. (1982). *HRIS Development*, Van Nostrand Reinhold, New York
- Wille, E., & Hammond, V. (1981). *The Computer in Personnel Work*. Institute of Personnel Management London.