مجلة جامعة تشرين – سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية

اسم المقال: تقييم فعالية نظم معلومات الموارد البشرية المستخدمة في جامعة تشرين دراسة ميدانية
اسم الكاتب: د. باسم غدير غدير، جميل عيسى
رابط ثابت: https://political-encyclopedia.org/index.php/library/5062
تاريخ الاسترداد: 2026/11/03 22:38 +03

الموسوعة السياسيّة هي مبادرة أكاديمية غير هادفة للربح، تساعد الباحثين والطلاب على الوصول واستخدام وبناء مجموعات أوسع من المحتوى العلمي العربي في مجال علم السياسة واستخدامها في الأرشيف الرقمي الموثوق به لإغناء المحتوى العربي على الإنترنت.
لمزيد من المعلومات حول الموسوعة السياسيّة – Encyclopedia Political، يرجى التواصل على info@political-encyclopedia.org

استخدامكم لأرشيف مكتبة الموسوعة السياسيّة – Encyclopedia Political يعني موافقتك على شروط وأحكام الاستخدام المتاحة على الموقع https://political-encyclopedia.org/terms-of-use

تم الحصول على هذا المقال من موقع مجلة جامعة تشرين – سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية – ورفده في مكتبة الموسوعة السياسيّة مستوفياً شروط حقوق الملكية الفكريّة ومتطلبات رخصة المشاع الإبداعي التي ينضوي المقال تحتها.

مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية _ سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية المجلد (39) العدد (6) 2017
Tishreen University Journal for Research and Scientific Studies -Economic and Legal Sciences Series Vol. (39) No. (6) 2017

Evaluate the effectiveness of human resources information systems used in Tishreen University- A field study

Dr. Bassem G Ghadeer*
Jamil S. Issa**

(Received 1 / 8 / 2017. Accepted 21 / 11 / 2017)

□ ABSTRACT □

This study aimed to evaluate the effectiveness of human resources information system (HRIS) in Teshreen university, by studying the three dimensions, which (HRIS) based upon it: the information quality, User Satisfaction and system security.

The researcher tested his Hypotheses by using T test for one sample, for analysis data that collected by Questionnaire that has distributed to /55/ employees in the university how work in HR.

The value of Cronbach's alpha = /0.843/, and The main finding of the research can be summarized there is reduced effectiveness of HRIS, because of low level of the quality of information, the low of User Satisfaction average, and the weakness of HRIS security level in Teshreen university.

Key Word: Human Resources Information System (HRIS), System Effectiveness.

*Associate Professor- Department Of Business Administration- Faculty Of Economics- Tishreen University - Lattakia- Syria.
**Postgraduate Student- Department Of Business Administration- Faculty Of Economic - Tishreen University - Lattakia- Syria.

مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية _ سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية المجلد (39) العدد (6) 2017
Tishreen University Journal for Research and Scientific Studies -Economic and Legal Sciences Series Vol. (39) No. (6) 2017

تقييم فعالية نظم معلومات الموارد البشرية المستخدمة في جامعة تشرين دراسة ميدانية

الدكتور باسم غدير غدير*
جميل عيسى**

(تاريخ الإيداع 1 / 8 / 2017. قُبِل للنشر في 21 / 11 / 2017)

□ ملخّص □

هدف الباحث من خلال هذه الدراسة إلى تقييم مدى فعالية نظم معلومات الموارد البشرية المستخدمة في جامعة تشرين، من خال الاستناد إلى تقييم ثلاث أبعاد رئيسة تبنى عليها فعالية نظم المعلومات وهي: جودة المعلومات، رضا المستخدم، وحماية النظم.

قام الباحث باختبار فرضياته من خلال تحليل البيانات الأولية التي تم جمعها عن طريق استبانة، تم توزيعها على عينة ميسرة من العاملين في مجال الموارد البشرية بلغت 55 مفردة، تجاوزت قيمة معامل ألفا كرونباخ /0.843/، وتوصلت الدراسة إلى انخفاض فعالية نظم معلومات الموارد البشرية المستخدمة في جامعة تشرين، حيث أظهرت آراء العينة ميلاً إلى عدم الرضا عن كل من جودة المعلومات الناتجة عن هذه النظم، مترافقا مع انخفاض في درجة الرضا عن استخدام هذه النظم، وعدم القبول بمستوى الحماية المرافق لها. حيث استخدم الباحث في تحليله الاحصائي اختبار T ستيودينت لعينة واحدة بمساعدة برنامج spssالاحصائي بالإصدار /20/

الكلمات المفتاحية: نظم معلومات الموارد البشرية، فعالية النظم.

* أستاذ مساعد– قسم إدارة الأعمال–كلية الاقتصاد–جامعة تشرين–اللاذقية–سورية.
** طالب دكتوراه –قسم إدارة الأعمال – اختصاص إدارة أعمال–كلية الاقتصاد–جامعة تشرين–اللاذقية – سورية.

مقدمة:

إن التزايد المتسارع لأهمية الدور الذي تقوم به إدارة الموارد البشرية في المنظمات عموماً، والمنظمات الخدمية خصوصاً، وتحولّها إلى جزء من القرار الاستراتيجي للمنظمة، تطلب منها العمل على استخدام كافة الأساليب والآليات التي تمكّنها من أداء مهامها وأنشطتها بكفاءة وفعالية، وطالما كانت المعلومات هي الركيزة الأولى التي تعتمد عليها الإدارة في اتخاذ قراراتها، ورسم سياساتها واستراتيجيتها، فقد اكتسبت نظم معلومات الموارد البشرية أهمية قصوى، باعتبارها العمود الفقري الذي تستند عليه إدارة الموارد البشرية في الحصول على البيانات والمعلومات.

وانطلاقاً من أهمية العنصر البشري في أداء المهام والواجبات، ولا سيما في المؤسسات الخدمية ومن بينها الجامعات، تكتسب نظم معلومات الموارد البشرية أهمية مضاعفة، لما لها من دور فعال في تحسين أداء الموارد البشرية وتطورها وتنميتها، وصار الاهتمام بتطوير كفاءة وفعالية هذه النظم، واجبا تسعى إليه الإدارة عموماً، وإدارة الموارد البشرية خصوصاً لتحقيقه.

الدراسات السابقة:

-دراسة (عبدويان، 2010): أثر فعالية نظم المعلومات الإدارية على أداء البنوك التجارية الأردنية

تظهر مشكلة البحث من خلال أن العديد من الدراسات السابقة تناولت فعالية نظم المعلومات الإدارية من الناحية التقنية والهندسة دون إيلاء الأهمية المطلوبة لأثرها على أداء المنظمات، وتكونت عينة الدراسة من 245 مفردة ضمت مدراء عامين، نواب ، ومديري إدارات، وتم تصميم استبانة لقياس فعالية النظم المطبقة في البنوك التجارية الأردنية، وتوصلت الدراسة إلى ارتفاع درجة استجابة هذه النظم لمتطلبات الإدارة، بالإضافة إلى قدرة هذه النظم على توفير الأمن والحماية المطلوبة للمعلومات، بالإضافة إلى ملائمة هذه النظم لمستويات الإدارة المختلفة وبدرجة مرتفعة.

- دراسة (Shiri, 2012): فعالية نظام معلومات الموارد البشرية على وظائف الموارد البشرية في المنظمة

Effectiveness of Human Resource Information System on HR Functions of the Organization -A Cross Sectional Study

مع اقتصاد المعرفة، المرتكز على الخبرات والمعارف بشكل رئيس، كان لا بد لإدارة الموارد البشرية من الاستفادة من التكنولوجيا الحديثة وعلى رأسها نظم معلومات الموارد البشرية، لما لها من دور في تجميع وتخزين ومعالجة واسترجاع المعلومات والبيانات، حيث ظهرت وظائف جديدة لإدارة الموارد البشرية مرتبطة وبشكل أساسي في بناء وتطوير وزيادة فاعلية هذه النظم، وقد عملت هذه الدراسة على التعرف على فعالية وأهمية استخدام نظم معلومات الموارد البشرية ودورها في أداء إدارة الموارد البشرية لوظائفها، حيث تناولت هذه الدراسة عينة من مديري الإدارة العليا، والإدارة الوسطى والإدارة التنفيذية لإدارة الموارد البشرية في قطاعات التصنيع وتكنولوجيا المعلومات في الهند، وتوصلت إلى أهمية دور وفعالية هذه النظم في اكتمال وظائف إدارة الموارد البشرية وأدائها بصورة أفضل، وتعزيز دورها الاستراتيجي على مستوى المنظمة.

- دراسة **(Nath, Naidu, 2015): فعالية نظام معلومات الموارد البشرية وتأثيره على المنظمة**

HRIS efficiency and its impact on Organization

مع التطور الكبير والمتزايد في تكنولوجيا المعلومات واستخدامها من قبل المنظمات في نواحي العمل المختلفة، فقد أتاحت هذه التكنولوجيا للمنظمة العديد من الفرص والتحديات في آن واحد، فالتحدي الأكبر لمنظمات اليوم وجود قاعدة بيانات منهجية وفعالية للموارد البشرية، وقبولها واعتمادها في المنظمة، لذلك فقد ركزت هذه الدراسة على القضايا

والتحديات التي تواجهها المنظمات في تبنيها لنظم معلومات الموارد البشرية، والعوامل التي تؤثر على أدائها، بالإضافة إلى تقييم فعاليتها وكفاءتها، وانتهجت الدراسة المنهج لوصفي، من خلال مراجعة أدبية للعديد من الدراسات السابقة التي تناولت موضوع البحث، وقامت بتناول آليات الاستخدام الناجح والفعال لنظم معلومات الموارد البشرية، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات التي من شأنها زيادة فعالية النظم ومن أهمها ضرورة اتخاذ كافة الإجراءات المطلوبة لمواجهة مقاومة العاملين، وضرورة الاعتماد على الكفاءات والمهارات البشرية وتطويرها وتدريبها بما يضمن استخدام أمثل وفعّال لهذه النظم.

1-المشكلة:

تشكل المعلومات المورد الرئيس الذي تستند عليه إدارة الموارد البشرية في اتخاذ قراراتها، ورسم سياساتها واستراتيجياتها، وطالما كانت الجامعة واحدة من المراكز الخدمية، فقد ازدادت أهمية العنصر البشري، باعتباره الرافعة الرئيسة لأداء المهام وتقديم الخدمات

ومن خلال دراسة استطلاعية قام بها الباحث تناولت الإدارة المركزية في جامعة تشرين وكلية الاقتصاد تبين من خلالها صعوبة الحصول على المعلومة المطلوبة بالشكل المناسب والدقة المطلوبة في بعض الأحيان، وباعتبار أن نظم معلومات الموارد البشرية هي الآلية الأساس التي تعتمد عليها إدارة الموارد البشرية في الحصول على معلوماتها، يظهر التساؤل الرئيس للبحث:

ما مدى فعالية نظم معلومات الموارد البشرية المستخدمة في جامعة تشرين؟

ويتفرع عن هذا التساؤل عدد من الأسئلة الفرعية:

- هل تتمتع المعلومات التي يقدمها نظام معلومات الموارد البشرية المستخدم في جامعة تشرين بالجودة المطلوبة؟
- ما مدى رضا مستخدمي نظام معلومات الموارد البشرية عن أداء واستخدام النظم في جامعة تشرين؟
- هل تتمتع نظم معلومات الموارد البشرية في جامعة تشرين، والمعلومات المخزنة فيها بالأمان والحماية المطلوبة؟

أهمية البحث وأهدافه:

أهمية البحث:

<u>أهمية البحث النظرية:</u> تنبع أهمية هذا البحث من خلال دراسة مدى فعالية نظم معلومات الموارد البشرية المستخدمة في جامعة تشرين، وما ينعكس ذلك على جودة المعلومات والمخرجات التي تقدمها هذه النظم، وأهمية ذلك في قيام إدارة الموارد البشرية بمهامها على أتم وجه، من خلال تقييم كل من جودة المعلومة كمخرج من مخرجات هذه النظم، بالإضافة إلى دراسة مدى رضا المستخدمين، ودرجة الحماية والأمان التي تحظى بها هذه النظم.

<u>أهمية البحث العملية:</u> يمكن أن يسهم هذا البحث في دعم أصحاب القرار ذوي الصلة في جامعة تشرين من خلال النتائج التي سيصل إليها البحث لتطوير العمل أداء نظم معلومات الموارد البشرية فيها، وتجاوز نقاط الضعف والانتقادات الموجهة لها، بما يضمن تحسين أداء إدارة الموارد البشرية في مهامها، ووضع خطط العمل اللازمة لتحسين أداء الجامعة في تقديم الخدمات المطلوبة منها.

أهداف البحث:

- تقييم جودة المعلومات التي توفرها نظم معلومات الموارد البشرية واللازمة لأداء المهام ووضع الخطط.
- دراسة رضا مستخدمي نظم معلومات الموارد البشرية المستخدمة في جامعة تشرين عن أداء هذه النظم.

- التأكد من مستوى الحماية التي تخضع لها نظم معلومات الموارد البشرية المستخدمة في جامعة تشرين، والتي تضمن عدم الضياع أو التسريب أو التزوير للبيانات والمعلومات ذات العلاقة.

فرضيات البحث:

يقوم البحث على الفرضيات الثلاثة التالية

- إن نظم معلومات الموارد البشرية توفر للمستخدمين المعلومات بالجودة المطلوبة.
- إن نظم معلومات الموارد البشرية المستخدمة في جامعة تشرين تحقق الرضا لمستخدميها.
- إن نظم معلومات الموارد البشرية المستخدمة في جامعة تشرين تتمتع بالحماية والأمان المطلوبين

منهجية البحث:

اعتمد الباحث على المنهج الوصفي لتوصيف متغيرات الدراسة من خلال الرجوع إلى المصادر والدوريات التي تناولت المفاهيم والعناصر التي تضمنتها الدراسة. كما تم الاعتماد على أسلوب المسح الإحصائي لكافة البيانات الأوليّة التي تم جمعها من خلال استبانة تم توزيعها على العاملين في مجال الموارد البشرية، وقد تم استخدام برنامج SPSS الإصدار (20) كأداة مساعدة في تحليل البيانات.

مجتمع وعينة البحث:

يشمل مجتمع البحث كافة العاملين في إدارة الموارد البشرية في جامعة تشرين (الكليات، المبنى المركزي للإدارة)، علماً أنّه لا تتوفر قاعدة بيانات خاصة بأعدادهم وأسمائهم لدى الرجوع إلى الإدارة المركزية في جامعة تشرين.

وقد تم الاعتماد على اختيار عينة ميسّرة بلغت 55 من العاملين في الذاتيات المذكورة، وذلك للأسباب:

أولا: عدم وجود قاعدة بيانات خاصة بأفراد مجتمع البحث ككل.

ثانياً: بسبب التغييرات المستمرة في مواقع العاملين حسب اعتبارات ليست لها علاقة بطبيعة العمل تماماً.

ثالثاً: بسبب التجانس الكبير في مجتمع البحث، من حيث تتطابق آليات العمل والصلاحيات والأدوات المتاحة.

حدود البحث:

الجدود الزمانية: استمر البحث لمدة زمنية بين عامي 2017/2016

الحدود المكانية: جامعة تشرين

الإطار النظري للبحث:

مفهوم نظم معلومات الموارد البشرية:

تعددت التعريفات التي تناولت مفهوم نظم معلومات الموارد البشرية، مع اختلاف توجهات وطبيعة عمل واختصاصات الجهة التي قامت بتعريفها للنظم، ومن أهم التعريفات الواردة في هذا المجال:

- عرّفها laudo بأنها "مجموعة من العناصر المترابطة التي تعمل معاً لجمع ومعالجة وتخزين ونشر المعلومات، لدعم اتخاذ القرارات والتنسيق والرقابة، والتحليل والاستفادة من أنشطة إدارة الموارد البشرية (Samkarpad,2013, p: 20)".
- أما Hendrickson فقد عرّفه بأنه: "نظام متكامل لجمع وتخزين وتحليل المعلومات المتعلقة بالموارد البشرية في المنظمة، ومزيج من قواعد البيانات وتطبيقات الحاسب الآلي والأجهزة والبرمجيات، لضرورة جمع وتسجيل وإدارة وتقديم ومعالجة البيانات من أجل وظيفة الموارد البشرية" (Al-shibly, 2011, p: 157)

- أما Koavach وآخرون فقد عرفه بأنه: عملية منهجية لجمع وتخزين وصيانة واسترجاعها والتحقق من صحة البيانات، التي تحتاجها المنظمة حول مواردها البشرية والأنشطة الشخصية، وتنظيم إدارة الموارد البشرية وتكنولوجيا المعلومات (Al-Mobaideen et al, 2013, p: 2).
- وقد عرّفه كل من Laudon J & Laudon K بأنه "عملية انتاج وتخزين وتوزيع معلومات القوى العاملة لمساعدة مديري المنظمة على مختلف المستويات من أجل اتخاذ القرارات المناسبة" (Al-Mamary et al, 2014, p: 338).
- وعرفه النجار بأنه "مجموعة من الطرق والإجراءات التي تعمل على إدامة سجلات الموظفين والإشراف على مهارتهم والأداء الوظيفي، وتدريب ودعم التعويضات وتطوير المسار الوظيفي" (الروسان، العموش، 2013، صـ 230).

وبالتالي فإن أغلب التعاريف التي تناولت نظم معلومات الموارد البشرية ركزت على عمليات نظم المعلومات المتمثلة بالجمع، والتخزين، والمعالجة، والصيانة، والنشر للبيانات والمعلومات المتعلّقة بالموارد البشرية في المنظمة، من خلال توفر مزيج من الموارد البشرية والتطبيقات والإجراءات والسياسات والتجهيزات، وذلك بهدف مساعدة المديرين في إدارة الموارد البشرية لاتخاذ القرار المناسب، حيث ذكر بعض الباحثين عدد من الأدوات التي يتم الاعتماد عليها للقيام بهذه العمليات، حتى وصل البعض إلى حصر نظم المعلومات ضمن إطار تطبيق حاسوبي على الانترنت.

مكونات نظم معلومات الموارد البشرية:

1- قاعدة البيانات:

تشكل قاعدة البيانات الركيزة الأساس لنظم معلومات الموارد البشرية، بما تحويه من بيانات ومعلومات خاصة بالعاملين والمنظمة والبيئة المحيطة.

يمكن تقسم محتويات قاعدة البيانات إلى:

❖ البيانات والحقائق والمعلومات المتعلقة بالموظف: تتضمن كافة البيانات والمعلومات التي تعود إلى العاملين من بيانات شخصية، ورقم هوية، وتاريخ الميلاد، والجنس والحالة الاجتماعية...

❖ البيانات الخاصة بمجموع العاملين: وتشمل المعلومات والبيانات الخاصة بالعاملين ككل، مثل سجل الحضور والانصراف، والعدد الكلي للعاملين، وعدد وتوزع العاملين حسب الوظائف.

❖ البيانات الخاصة بالوظائف: وتشمل كافة البيانات الخاصة بالوظائف، مثل مسميات الوظائف وأرقام تعريفها، وتوضعها الوظيفي، والمؤهلات المطلوبة من شاغليها، والمهام والواجبات والصلاحيات المرتبطة بها.

❖ البيانات والحقائق المتنوعة: تشمل بيانات متعلقة بسياسة التوظيف من أنظمة، ولوائح، وقرارات وتعاميم، بالإضافة إلى بيانات سوق العمل، ومعدلات البطالة، والتوقعات والتنبؤات الخاصة بالموارد البشرية

2-مركز معلومات الموارد البشرية:

ويتألف من عدد من العاملين المسؤولين عن الحفاظ على هذه النظم، وتلبية متطلباتها الفنية والمادية والمعلوماتية بما يضمن استمرارها ونجاحها، والقيام بكافة العمليات المرتبطة بهذه النظم من إدخال للبيانات، والمعالجة والاسترجاع، بما يلبي طلبات متخذ القرار (خالد، 2012، صـ64) (المرشدي، 2012، صـ 1239).

يسمى مركز المعلومات بـ "مجتمع الممارسة" انطلاقاً من ضرورة بناء حالة اجتماعية وعلائقية بين كافة العاملين في هذا المجتمع، مرتكزة على عمليات وممارسات تنظيمية، بحيث يكون كل فرد قادر على المشاركة ضمن نطاق الكفاءة المطلوبة، في ظل شبكة معقدة من العلاقات بين الأفراد والأنشطة (Tansley, Newell, 2007).

3-الاتصالات والشبكات:

هي كل المعدات والأدوات التي تسمح وتسهّل عملية نقل وتبادل المعلومات بمختلف أشكالها، حيث لا يمكن بناء نظام معلومات دون توفر بنية تحتية للاتصالات (حدّة، 2013، صـ 22)، ولقد تطورت الشبكات المستخدمة في نظم معلومات الموارد البشرية مع مراحل تطور هذه النظم، فقد بدأت نظم معلومات الموارد البشرية بالاعتماد على شبكات الاتصال المحلية (LAN)، وفي وقتنا الحالي يتم استخدام شبكات الانترانت والانترنت، كركيزة أساسية في البنية التحتية لنظم معلومات الموارد البشرية (Ahmer, 2013, p 30).

4-البرمجيات والتطبيقات الحاسوبية:

إن الاستفادة من التطور السريع في علوم التكنلوجيا والاتصالات لم يتوقف عند حد استغلال الآلات والأجهزة الالكترونية (hardware)، بل كان من الضروري الاستفادة من التطبيقات والبرمجيات الحاسوبية، سواء فيما يتعلق بآليات الإدخال والاحتفاظ والتخزين، بالإضافة إلى آليات المعالجة والتحليل.

5-الأمان:

أصبحت خصوصية معلومات العاملين واحدة من القضايا الرئيسة التي تواجه إدارة الموارد البشرية في السنوات الأخيرة، حيث صارت الموارد البشرية أكثر حساسية تجاه معلوماتهم وبياناتهم الوظيفية والشخصية .(Gupta, 2013 (P: 45، وتعرف إدارة المخاطر الأمنية بأنها "سلسلة من الآليات التي تضع المنظمة في المكان المناسب لمواجهة أي تهديد لأمن المعلومات".

وذلك من خلال حماية بيانات الموظف في المنظمةة من الوصول غير المصرح به، والكشف عن التعديل والتزوير، وبالتالي الحفاظ على السرية (عدم إتاحة المعلومات للأفراد غير المصرح لهم)، والسلامة والنزاهة (عدم تغيير المعلومات والبرامج) وتوافر المعلومات (الأنظمة تعمل على وجه السرعة في استرجاع ونشر المعلومات) (Zafar *et al*, 2011, p: 490)

لذلك كان لا بد من توفر وحدة تنظيمية مسؤولة عن ضمان أمن وحماية البيانات في نظم معلومات الموارد البشرية، يتم من خلالها اتباع الوسائل والتطبيقات المناسبة، وسن القوانين والتشريعات التي تضمن عدم الافصاح عن البيانات والمعلومات إلا للجهات ذات العلاقة (Nath, Naida, 2015, p:89).

6-المخرجات:

بعد المعالجة للبيانات الخاصة بالموارد البشرية، من خلال العمليات ضمن النظم الفرعية في نظم معلومات الموارد البشرية، يتم الحصول على مخرجات تلبي في شكلها ومضمونها احتياجات الجهة الطالبة لها، بما يمكّنها من اتخاذ القرار المناسب.

ويمكن تقسيم مخرجات نظم معلومات الموارد البشرية إلى ما يلي (بن يحيى، 2011، صـ 113):

❖ تقارير الحالات: يتم رفع البيانات المعالجة على شكل تقارير تلبي وتتفق مع القواعد القانونية، مثل تقارير عن العدد والنسب المئوية للموظفين.

❖ تحليل الفجوة: حيث يتم من خلال معالجة البيانات بالتطبيقات المناسبة، من خلال المقارنة بين المطلوب والمحقق، وتحديد الفجوات.

❖ النماذج والتنبؤات: هذه المخرجات تكون على شكل متطور وأكثر أهمية، حيث من خلالها يمكن رسم نماذج حول سير الأمور، والأنشطة داخل المنظمة، والاستفادة من التنبؤات بالحالات المستقبلية، الأمر الذي يمكّن متخذ القرار من الاستعداد واتخاذ التدابير الفعالة لمواجهة المستقبل المتوقع حدوثه.

ويتم التعامل مع مخرجات هذه النظم من قبل ثلاث جهات بشكل رئيس (Ankarah, sokro, 2012, p:8):

- خبراء الموارد البشرية: حيث تتناول التقارير التنظيمية، والتعويضات والأجور، وغيرها من المخرجات المتعلقة بالأمور الخاصة بالوارد البشرية وطريقة إدارتها والتعامل معها.
- مدراء المنظمة: مثل مدراء التسويق والانتاج والهندسة من خلال توقعاتهم توفير وظائف جديدة لتلبية الأهداف الموضوعة لخطة عمل المنظمة.
- الموارد البشرية بحد ذاتها: حيث تستفيد من مخرجات هذه النظم في تقييم عملها، وفي رسم المسار الوظيفي الخاص بها، بالإضافة إلى غيرها من المعلومات الخاصة بنظم المعلومات الاجتماعية، أو نظم التدريب والتطوير للوقوف على أهم النقاط التي يمكن من خلالها تحسين كفاءاتها وقدراتها.

وظائف نظم معلومات الموارد البشرية:

تعددت المعايير التي استند عليها الباحثون في تصنيف وظائف نظم معلومات الموارد البشرية حيث حدد Karikari مستويات عمل نظم معلومات الموارد البشرية في ثلاثة مستويات (Karikari *et al*, 2015, p: 426-427) :

- المستوى التشغيلي: دعم العمليات الروتينية من جمع بيانات عن مواقف المنظمة والقوى العاملة واللوائح الحكومية.
- المستوى التكتيكي: تزويد المديرين بمعلومات لاتخاذ قرارات تتعلق بالموارد البشرية من تعيين، وتدريب، وتصميم المهام.
- المستوى الاستراتيجي: اتخاذ القرارات الاستراتيجية لإدارة الموارد البشرية

ومن ناحية أخرى فقد حدد Saleem دور نظم معلومات الموارد البشرية في اتجاهين رئيسين (Saleem, 2012, p: 98):

- الدور الوظيفي: ويتناول وظائف إدارة الموارد البشرية من تدريب، وتقييم احتياجات، وتقييم الأداء.
- الدور الاستراتيجي: ويشمل كل من التطوير الوظيفي، وتحليل الموارد البشرية، وتخطيط الموارد البشرية.

وقد قام الباحث بتصنيف وظائف نظم معلومات الموارد البشرية وفق مايلي:

- تخزين وتجميع البيانات والمعلومات المتعلقة بالوقائع الوظيفية بشكل منفصل، من خلال ربط مصادر هذه البيانات مع بعضها البعض، وبالتالي توفير ملفات شاملة وكافية لكل عنصر من الموارد البشرية (صورية، 2010، صـ 4).
- توفير بيانات وسجلات توضّح حالة الموارد البشرية في المنظمة من حيث العدد والنوع والكفاءات والمهارات المتوفرة (علوطي، 2008، صـ 162).
- إن نظم معلومات الموارد البشرية تساعد على تقديم معلومات دقيقة حول حجم الوظائف، وحجم الأعمال، وقدرات الأفراد، وتحديد مسؤولية الأداء وتقييمه، وبالتالي توزيع العمل بشكل مناسب، وبما يحقق العدالة في تحديد الأجور والتعويضات (بن يحيى، 2011، صـ 91)
- وضع الخطط للموارد البشرية من خلال مقارنة الموارد الحالية المتوفرة مع الاحتياجات المستقبلية، والإسهام في تخطيط المسار الوظيفي للعاملين، وبالتالي تدعيم الأداء اليومي للموارد البشرية (خالد، 2012، صـ 67).

وإن قيام نظم معلومات الموارد البشرية بهذه الوظائف والمهام سوف ينعكس بشكل تدريجي على المنظمة في عدة نواحي وأشكال أهمها (Tofaily, 2015, p: 24):

- زيادة القدرة التنافسية من خلال تحسين ممارسات الموارد البشرية.
- جعل الموظفين جزءاً من نظام معلومات الموارد البشرية.
- تحويل تركيز إدارة الموارد البشرية من معالجة البيانات إلى إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية.
- انتاج أكبر وتنوع أكثر في عمليات إدارة الموارد البشرية.
- إعادة هندسة وظيفة الموارد البشرية.

متطلبات تبني نظم معلومات الموارد البشرية:

يتطلب تبني نظم معلومات الموارد البشرية توافر العوامل التالية:

1-العوامل التنظيمية:

هي العوامل التي تمثل الخصائص التنظيمية التي تؤثر على تبني شكل نظم معلومات الموارد البشرية في المنظمة، مثل مركزية الإدارة، ومدى دعم الإدارة لنظم المعلومات، أو حجم المنظمة، وطبيعة العمالة فيها حيث تسهم العمالة الماهرة في تبني هذه النظم (Chakraborty, Mansor, 2013, p:476)، ومن الجدير بالذكر أن التزايد الكبير في حجم الموارد البشرية وتعقيداتها، جعل من الضروري الاعتماد على نظام محوسب بشكل أكبر لحفظ وتسجيل البيانات، لما توفره هذه النظم من قدرة كبيرة على الخزن والاحتفاظ (Bansal, 2014, p: 33).

2-العوامل التكنولوجية:

إن التكنولوجيا المتطورة يمكن أن تسهم في مزيد من الجودة والفعالية، إذ يمكن أن تتحول النظم لتكون جزءاً لا يتجزأ من المنظمة عند توفر البنية التكنولوجية والمهارات التقنية (Chakraborty, Mansor, 2013, p:476).

حيث أن توافر تطبيقات عامة ومرنة وسهلة التركيب، ومنخفضة السعر والتكلفة، تشجع المنظمات على تبنيها لنظم معلومات الموارد البشرية (Kundu, Kadian, 2012, p: 388).

3-العوامل البيئية:

وتشمل البيئة التي تعيش فيها المنظمة، وخصائص الصناعة، والتنظيم الحكومي، والبنية التحتية، والضغوط التنافسية التي يمكن أن تلعب دوراً في دفع الإدارة لتبنّي هذه النظم، لما يمكن أن تساعده في تحسين اتخاذ القرار، فالشركات العاملة في ميدان التكنولوجيا والاتصالات، تعد أكثر قبولا لنظم معلومات الموارد البشرية، بما يعكس رغبة الإدارة بإظهار صورة تتناسب مع بيئة العمل تقنع العملاء بموقعها ضمن الشركات المتنافسة، وما يؤثر إيجابيا على العملاء الداخليين في هذه المنظمات (Benfatto, 2010, p: 32)

فعالية نظم معلومات الموارد البشرية:

إن مفهوم الفعالية يربط بين كل من الأهداف الموضوعة في الخطة من جهة، والمدى الفعلي في تحقيق هذه الأهداف. تعرّف فعالية النظام بأنها "قدرة النظام على تحقيق أهدافه، والذي من أهمها توفير المعلومات التي تتصف بالملاءمة والموثوقية، والتي تساعد متخذ القرار من داخل المنظمة وخارجها في تحقيق أهدافه" (دباغية، السعدي، 2011، صـ 60).

كما تعد فعالية النظم واحدة من الشروط الأساسية والواجب أخذها في عين الاعتبار عند تقييم أداء نظم معلومات الموارد البشرية، وذلك لما لها من تأثير كبير على أداء إدارة الموارد البشرية في المنظمة، وقد حدد الباحثون مجموعة من المعايير التي يتم على أساسها قياس فعالية النظم وهي:

1-جودة المعلومات:

تعد مخرجات نظام معلومات الموارد البشرية واحدة من أهم المعايير التي يتم الاستناد عليها في تقييم فعالية النظام، لما لها من تأثير كبير وهام على أداء المنظمة والإدارة، وكونها الركيزة الأساس في عملية اتخاذ القرار، ورسم السياسات ووضع الخطط والاستراتيجيات.

حيث ينتج عن هذه المخرجات العديد من الآثار الاقتصادية والمالية والقانونية، تتحملها الإدارة على وجه الخصوص، والمنظمة عموماً، من خلال القرارات المتخذة (داود، 2011، صـ 319).

وتتحدد جودة المعلومات بالعديد من المعايير من بينها مصداقية المعلومة ودقّتها، وموثوقية المعلومة، وتكاملها، وشمولها، وحداثتها، بالإضافة إلى شكل إخراجها ووصولها إلى الجهة الطالبة لها، بالسرعة القصوى، وفي الزمان والمكان المناسبين، وكلّما توافرت هذه المواصفات بالمعلومات المخرجة، كلّما زاد ذلك من جودة المعلومة، وانعكس إيجاباً على فعالية النظم.

2-رضا المستخدم:

في كثير من الحالات يقاس استخدام النظام وفعاليته على أساس رضا المستخدم، إذ أن إمكانية التطبيق وسهولة الاستخدام مطلب رئيس من مطالب المستخدمين لهذا النظام، وهو ركيزة أساسية لنجاح استخدامه في أداء مهامه (Gitari, 2014, p: 48 ,53).

وقد حدد كل من (أبو سبت، 2005، صـ 49) و (أبو هداف، 2011، صـ 25) مجموعة من العوامل التي تزيد من رضا المستخدم وأهمها:

- القبول: إن رضا المستخدم يرتبط ارتباطاً وثيقاً بقبوله لنظام المعلومات الذي يستخدمه، لذلك فإنه من الضروري مشاركة مستخدمي النظام في مراحل تصميمه وتطويره، بحيث يلبي احتياجاتهم ومتطلباتهم.

- إمكانية الاعتماد: إن النظام الذي يرضي مستخدميه يجب أن يتناسب مع المستفيدين منه من حيث المهارات والكفاءات والإمكانيات، ومن جهة أخرى، يجب أن يكون قادراً على اكتشاف الأخطاء ليتم تجاوزها وتصحيحها، وعدم الوقوع فيها مرة أخرى.

- البساطة: إن من أهم الصفات التي يبحث عنها المستخدم في نظم المعلومات تتمثل ببساطة وسهولة عمليات الإدخال، وعمليات المعالجة، وعمليات الإخراج، حيث أن سهولة الاستخدام تتناسب طردا مع خصوصية تصميم النظام. (Mueller et al, 2010, p: 259)، فكلما كان النظام أكثر خصوصية في التصميم، ليلبي احتياجات المنظمة على وجه الخصوص، كلما كان أكثر سهولة وبساطة في تلبية الاحتياجات، وإشباع المتطلبات.

3-حماية النظم:

تعدّ حماية نظام معلومات الموارد البشرية ركن أساسي، ومطلب مركزي يضمن قيامه بأداء مهامه على أكمل وجه، فوفق نظرية النظم وباعتبار نظام معلومات الموارد البشرية هو نظام فرعي وجزئي ضمن نظام أشمل، وباعتباره نظاماً مفتوحاً وليس مغلقاً، جعل من إمكانية تهديده سواء بالدخول إليه وتسريب المعلومات، أو من خلال إمكانية التزوير والتلاعب بالبيانات أمر ممكن الحدوث، لذلك كان لابد من حماية هذه النظم لضمان فعاليتها وأدائها، بما يحقق أهداف المنظمة ويلبي احتياجاتها.

تتعرض نظم معلومات الموارد البشرية للعديد من التهديدات، ليس أقلها خطراً النسخ غير المسموح للبيانات الناتجة عن الدخول غير المسموح، بالإضافة إلى الهجمات البرمجية التي تُستغلّ لتدمير النظام، أو البرمجيات أو الملفات والبيانات التابعة لهذه النظم (حدة، 2013، صـ 27).

تتم حماية نظم معلومات الموارد البشرية وفق أسلوبين رئيسين (خالد، 2012، صـ 7):

- المنحى التنظيمي: من خلال تحديد صلاحيات الدخول واحترام الهرمية، ووضع قوانين إدخال البيانات واستخدامها.

- المنحى التكنولوجي: من خلال استخدام البرامج والتطبيقات التي تسهم في حماية هذه النظم، سواء فيما يتعلق بحماية قاعدة البيانات من الدخول غير المسموح به عبر كلمة سر، أو تطبيق قفل وما شابهه.

كما يتم الاعتماد على برامج حماية ضد الفيروسات أو الاختراقات عبر الإنترنت، أو من خلال تطبيقات تحدد جهة الدخول إلى النظام، من خلال تحديد الحاسوب وساعة الدخول، والعمليات التي تم القيام بها.

النتائج والمناقشة:

قسّم الباحث الدارسة الميدانية إلى خمسة أقسام رئيسة وهي:

1- أداة الدراسة

2- دراسة ثبات المقاييس ومعامل ألفا كرونباخ.

3- دراسة التوصيفات الاحصائية

4- اختبار الفرضيات

1- أداة الدراسة:

اعتمد الباحث على الاستبانة كأداة لجمع البيانات حيث قام بتوزيع استبانة على عينة ميسرة من العاملين في مجال الموارد البشرية في جامعة تشرين، وقسمت فيها الاستبانة إلى قسمين رئيسين:

1- القسم الأول: تناول المتغيرات الديموغرافية الخاصة بعينة البحث.

2- القسم الثاني: تضمن العبارات التي تقيس فعالية نظم معلومات الموارد البشرية وعددها /28/ عبارة، تم من خلالها قياس /3/ أبعاد وهي[*]:

- جودة المعلومة.
- رضا المستخدمين.
- حماية وأمان النظم

وقد تم الاعتماد على مقياس ليكرت الخماسي في بناء الاستبانة من خلال إعطاء خمس درجات للإجابة على كل عبارة تتراوح بين (غير موافق بشدة، غير موافق، محايد، موافق، موافق بشدة)

2- دراسة ثبات المقاييس:

تم استخدام طريقة ألفا كرونباخ لحساب ثبات المقاييس، حيث تم حساب معامل ألفا كرونباخ الاستبانة الموزعة

[*] **تم بناء الاستبانة وعباراتها من خلال الرجوع إلى عدد من الدراسات السابقة من بينها:**
دراسة (داود، 2011).
دراسة (أبو هداف، 2011)
دراسة (دباغية، السعدي، 2011)
دراسة (Mueller et al,2010)

العينة المدروسة.

الجدول رقم واحد(1): معامل لفا كرونباخ Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.843	28

المصدر: نتائج التحليل الاحصائي باستخدام برنامج SPSS إصدار 20

من الجدول (1) نجد أن قيمة معامل ألفا كرونباخ بالنسبة للاستبانة المتعلقة بمتغيرات الاستبانة كانت أكبر من 0.7 وهذا ما يدل على ثبات البيانات وصلاحيتها للدارسة ولا داعي لحذف أي من العبارات.

3-التوصيفات الإحصائية:

من الجدول رقم (2) والذي يظهر التوصيفات الإحصائية الخاصة بالعبارات المستخدمة لقياس جودة المعلومات التي يوفرها نظام معلومات الموارد البشرية في جامعة تشرين، يجد الباحث أن متوسط إجابات أفراد العينة كان بأكبر قيمة عند العبارة التي تقيس دقة المعلومات وتساوي (3.454)، في حين كان متوسط إجابات العينة بأًصغر قيمة فيما يتعلق بالعبارة التي تقيس كل من تكامل المعلومات، وشموليتها مساوياً (1.818)، في حين كانت معظم إجابات العينة بدرجة (موافق) حول العبارة التي تقيس مدى ملائمة المعلومات، وهذا ما يعني ارتفاع درجة رضا العينة عن كل من الدقة، والمصداقية والملائمة، وانخفاض قبولهم حول ما يتعلق بالتكامل والشمولية والترتيب.

الجدول رقم (2): التوصيفات الإحصائية لعبارات قياس جودة المعلومة.

Variance	Std. Deviation	Mode	Mean	
.673	.82020	3.00	3.4545	توفّر نظم المعلومات معلومات دقيقة للمستخدم خالية من الأخطاء
.418	.64667	3.00	3.2727	توفّر نظم المعلومات معلومات تتصف بالمصداقية للمستخدم
.618	.78625	4.00	3.2727	توفّر نظم المعلومات معلومات تلائم احتياجات المستخدمين لمختلف الأنشطة
.491	.70065	3.00	3.0909	توفّر نظم المعلومات معلومات تلائم احتياجات المستخدمين لمختلف المستويات
.564	.75076	2.00	2.1818	إن نظم المعلومات توفر إمكانية تحديث البيانات والمعلومات باستمرار
.564	.75076	2.00	1.8182	تقدم نظم المعلومات معلومات متكاملة حول الأنشطة والظروف المحيطة
.564	.75076	2.00	1.8182	توفّر نظم المعلومات معلومات شاملة بعيدة عن التكرار
.691	.83121	1.00[a]	1.9091	توفّر نظم المعلومات معلومات مرتبة ومنسقة

المصدر: نتائج التحليل الاحصائي باستخدام برنامج SPSS إصدار 20

الجدول رقم (3): التوصيفات الإحصائية الخاصة بالعبارات التي تقيس درجة رضا المستخدمين

Variance	Std. Deviation	Mode	Mean	
.818	.90453	3.00	3.2727	توفّر نظم معلومات الموارد البشرية المعلومات الخاصة بالعاملين بما يلبي احتياجات متخذ القرار

توفّر نظم معلومات الموارد البشرية المعلومات الخاصة بالوظائف بما يلبي احتياجات متخذ القرار	3.7273	3.00	1.00905	1.018
توفّر نظم معلومات الموارد البشرية المعلومات الخاصة بالمنظمة بما يلبي احتياجات متخذ القرار	3.8182	4.00	.98165	.964
توفّر نظم معلومات الموارد البشرية المعلومات الخاصة بالقوانين والأنظمة بما يلبي احتياجات متخذ القرار	4.0000	4.00	.77460	.600
يلبي نظم المعلومات احتياجات المستخدمين بما يضمن تكامل الخطط	2.2727	3.00	1.00905	1.018
يستخدم النظم الآليات المناسبة التي تسهل الاستخدام (البرامج، والتطبيقات)	2.1818	1.00[a]	1.07872	1.164
يمتلك المستخدمون معرفة كافية بإجراءات وأساليب عمل النظام	2.2727	2.00	1.10371	1.218
إن إجراءات تخزين وإدخال المعلومات تمتاز بالسهولة واليسر	2.0000	2.00	.77460	.600
إن إجراءات المعالجة والتحليل تتناسب مع مهارات العاملين ومتطلباتهم	2.2727	3.00	.78625	.618
توفّر النظم الحالية طرائق إخراج للمعلومات تناسب مع احتياجات المستخدم	1.5455	1.00	.68755	.473

المصدر: نتائج التحليل الاحصائي باستخدام برنامج SPSS إصدار 20

من الجدول رقم (3) الذي يظهر التوصيفات الإحصائية الخاصة بالعبارات التي تقيس درجة رضا المستخدمين لنظم معلومات الموارد البشرية، عن أداء هذه النظم، وجد الباحث ارتفاع درجة رضا العينة عن مدى توفير النظم لمعلومات خاصة بالقوانين والأنظمة حيث كان متوسط إجابات العينة مساويا لـ (4.00)، بالإضافة إلى رضا العينة المدروسة عن مدى قدرة هذه النظم على توفير المعلومات الملائمة لاتخاذ القرار، حيث كان متوسط الإجابات مساوياً لـ (3.8182)، وعلى العكس من ذلك كانت درجة الرضا في أدنى مستوياتها حول طرائق إخراج البيانات والمعلومات المطلوبة حيث كان متوسط الإجابات مساوياً لـ (1.5455)، بالإضافة إلى عدم الرضا عن إجراءات التخزين وإدخال المعلومات حيث لم يتجاوز متوسط الإجابات (2.00).

الجدول رقم (4): التوصيفات الإحصائية للعبارات الخاصة بقياس درجة أمان وحماية النظم

	Mean	Mode	Std. Deviation	Variance
تعتمد نظم المعلومات على آليات مناسبة لحماية المعلومات (برامج، تطبيقات، ...)	2.0909	2.00	.94388	.891
تتوفر الإجراءات الكفيلة بعدم تسريب البيانات أو تزويرها	2.0000	1.00[a]	1.00000	1.000
هناك قوانين تحدد إمكانية الدخول الى البيانات والحصول على المعلومات	2.8182	3.00	.87386	.764
تتوفر القوانين التي تحدد مسؤوليات ومهام وواجبات كل عنصر من العناصر المستخدمة للنظام	3.4545	4.00	.93420	.873
يتوفر لدى نظم المعلومات بنك معلومات يمتاز بفعالية وكفاءة عملية التخزين	2.1818	2.00	.98165	.964
يتوفر النظام الحالي ببدائل تخزين متعددة تضمن الحفاظ على بنك المعلومات	3.2727	4.00	.90453	.818

يتم توجيه البيانات والمعلومات إلى الجهة ذات العلاقة حصراً	3.6364	4.00	.67420	.455

المصدر: نتائج التحليل الاحصائي باستخدام برنامج SPSS إصدار 20

من الجدول رقم (4) الذي يظهر التوصيفات الإحصائية للعبارات الخاصة بقياس درجة أمان وحماية نظم معلومات الموارد البشرية المستخدمة في جامعة تشرين، وجد الباحث أن أعلى متوسط إجابات لأفراد العينة كان مساوياً لـ (3.6364)، والذي يدل على رضا العينة على أداء النظم فيما يتعلق بتوجيه البيانات للجهة ذات العلاقة حصراً، يليه درجة رضا العينة عن توفر قوانين وأنظمة تحدد من خلالها الواجبات والمسؤوليات الخاصة بالعاملين فيهذه النظم، فيحين أنه مان هناك دم رضا عن الإجراءات الكفيلة بتسرب البيانات وتزويرها، حيث كان متوسط قبول العينة لهذه الإجراءات لا يتجاوز (2.000)، يليه ضعف مستوى البرامج والتطبيقات الحاسوبية المستخدمة في حماية البيانات والمعلومات الالكترونية من وجهة نظر العينة.

4-اختبار الفرضيات:

الفرضية الأولى: إن نظم معلومات الموارد البشرية توفر للمستخدمين المعلومات بالجودة المطلوبة.

ويعبر عنها احصائيا: لا توجد فروق جوهرية بين متوسط إجابات أفراد العينة عن جودة المعلومات ومتوسط الحياد والذي يساوي (3)

تم قياس جودة المعلومة عن طريق استبانة تم توزيعها على لعاملين في إدارة الموارد البشرية في كافة الكليات والمعاهد والإدارة المركزية في جامعة تشرين، وقد تم حساب متوسط الإجابات عن استخدام الحاسب الآلي والذي تم إعطاؤه الرمز /information/ ليساوي (2.6023) كما هو وارد في الجدول رقم (5).

-للحكم على نتيجة الفرضية قام الباحث باختبار وجود فرق جوهري بين المتوسط المحسوب ومتوسط الحياد في مقياس ليكرت المستخدم وهو (3)، وذلك لتبيان إمكانية اعتماده كمؤشر للمقارنة، حيث تم الاعتماد على اختبار ستيودينت T لعينة واحدة، و ظهرت النتائج كما هو وارد في الجدول رقم (6)، حيث نجد أن قيمة احتمال الدلالة /(sig)=0.00/ وهي أصغر من مستوى الدلالة /α= 0.05/، الأمر الذي يعني وجود فروق جوهرية بين متوسط الإجابات ومتوسط الحياد، الأمر الذي يمكننا من اعتماد متوسط الحياد (3) للمقارنة بين مستويات الموافقة من عدمها.

نتيجة اختبار الفرضية:

بما أن قيمة المتوسط المحسوب هي (2.60) وهي أصغر من متوسط الحياد (3)، فإن أفراد العينة يميلون إلى عدم الموافقة على العبارات التي تقيس جودة المعلومات الناتجة عن نظم معلومات الموارد البشرية المستخدمة في جامعة تشرين، وبالتالي فإن الفرضية الأولى مرفوضة، حيث أظهرت نتيجة الاختبار انخفاض مستوى جودة المعلومات.

الجدول رقم (5) One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
information	66	2.6023	.41539	.05113

المصدر: نتائج التحليل الاحصائي باستخدام برنامج SPSS إصدار 20

الجدول رقم (6) One-Sample Test

	Test Value = 3					
	T	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper

Information	-7.779	65	.000	-.39773	-.4998	-.2956

المصدر: نتائج التحليل الاحصائي باستخدام برنامج SPSS إصدار 20

الفرضية الثانية: إن نظم معلومات الموارد البشرية المستخدمة في جامعة تشرين تحقق الرضا لمستخدميها.

ويعبر عنها احصائيا: لا توجد فروق جوهرية بين متوسط إجابات أفراد العينة حول رضاهم عن استخدام نظام المعلومات الموارد البشرية ومتوسط الحياد والذي يساوي (3)

تم قياس رضا المستخدم عن طريق استبانة تم توزيعها على لعاملين في إدارة الموارد البشرية في كافة الكليات والمعاهد والإدارة المركزية في الجامعة، وقد تم حساب متوسط الإجابات عن رضا المستخدمين والذي تم إعطاؤه الرمز / user/ ليساوي (2.7364) كما هو وارد في الجدول رقم (7).

-للحكم على نتيجة الفرضية قام الباحث باختبار وجود فرق جوهري بين المتوسط المحسوب ومتوسط الحياد في مقياس ليكرت المستخدم وهو (3)، وذلك لتبيان إمكانية اعتماده كمؤشر للمقارنة، حيث تم الاعتماد على اختبار ستيودينت T لعينة واحدة، ومن الجدول رقم (8)، يجد الباحث أن قيمة احتمال الدلالة /0.00=(sig)/ وهي أصغر من مستوى الدلالة /0.05 =α/، الأمر الذي يعني وجود فروق جوهرية بين متوسط الإجابات ومتوسط الحياد، الأمر الذي يمكننا من اعتماد متوسط الحياد (3) للمقارنة بين مستويات الموافقة من عدمها.

-نتيجة اختبار الفرضية:

بما أن قيمة المتوسط المحسوب هي (2.7364) وهي أصغر من متوسط الحياد (3)، فإن أفراد العينة يميلون إلى عدم الموافقة على العبارات التي تقيس رضاهم عن استخدام نظم معلومات الموارد البشرية المستخدمة في جامعة تشرين، وبالتالي فإن الفرضية الثانية مرفوضة، حيث أظهرت نتيجة الاختبار انخفاض مستوى رضا المستخدمين.

الجدول رقم (7) One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
user	66	2.7364	.75440	.09286

المصدر: نتائج التحليل الاحصائي باستخدام برنامج SPSS إصدار 20

الجدول رقم (8) One-Sample Test

	Test Value = 3					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
user	-2.839	65	.006	-.26364	-.4491	-.0782

المصدر: نتائج التحليل الاحصائي باستخدام برنامج SPSS إصدار 20

الفرضية الثالثة: إن نظم معلومات الموارد البشرية المستخدمة في جامعة تشرين تتمتع بالحماية والأمان المطلوبين

ويعبر عنها احصائيا: لا توجد فروق جوهرية بين متوسط إجابات أفراد العينة حول تأمين وحماية نظام المعلومات الموارد البشرية ومتوسط الحياد والذي يساوي (3)

تم قياس درجة الحماية والأمان التي تتمتع بها النظم عن طريق استبانة تم توزيعها للعاملين في إدارة الموارد البشرية في كافة الكليات والمعاهد والإدارة المركزية، وقد تم حساب متوسط الإجابات عن حماية وأمان النظم والذي تم

إعطاؤه الرمز / protect/ ليساوي (2.7792) كما هو وارد في الجدول رقم (9).

-للحكم على نتيجة الفرضية قام الباحث باختبار وجود فرق جوهري بين المتوسط المحسوب ومتوسط الحياد في مقياس ليكرت المستخدم وهو (3)، وذلك لتبيان إمكانية اعتماده كمؤشر للمقارنة، حيث تم الاعتماد على اختبار ستيودينت T لعينة واحدة، و ظهرت النتائج كما هو وارد في الجدول رقم (10)، حيث نجد أن قيمة احتمال الدلالة /(sig)= 0.00/ وهي أصغر من مستوى الدلالة /α= 0.05/، الأمر الذي يعني وجود فروق جوهرية بين متوسط الإجابات ومتوسط الحياد، الأمر الذي يمكننا من اعتماد متوسط الحياد (3) للمقارنة بين مستويات الموافقة من عدمها.

-نتيجة اختبار الفرضية:

بما أن قيمة المتوسط المحسوب هي (2.7792) وهي أصغر من متوسط الحياد (3)، فإن أفراد العينة يميلون إلى عدم الموافقة على العبارات التي تقيس مستوى حماية وتأمين نظم معلومات الموارد البشرية المستخدمة في جامعة تشرين، وبالتالي فإن الفرضية الثانية مرفوضة، حيث أظهرت نتيجة الاختبار انخفاض مستوى حماية النظم وتأمينها.

الجدول رقم (9) One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
protect	66	2.7792	.68726	.08460

المصدر: نتائج التحليل الاحصائي باستخدام برنامج SPSS إصدار 20

الجدول رقم (10) One-Sample Test

	Test Value = 3					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
protect	-2.610	65	.011	-.22078	-.3897	-.0518

المصدر: نتائج التحليل الاحصائي باستخدام برنامج SPSS إصدار 20

الاستنتاجات والتوصيات:

الاستنتاجات:

1-انخفاض درجة رضا العينة عن جودة المعلومات التي يقدمها نظام معلومات الموارد البشرية المستخدمة في جامعة تشرين حيث وجد الباحث أن:

- هناك رضا للعينة عن دقة المعلومات ومصداقيتها ومدى ملاءمتها للاحتياجات، على الرغم من أن درجة هذا الرضا نسبيا كبيرة لكنها لم تتجاوز درجة الموافق بأفضل حالاتها.
- هناك انخفاض في رضا العينة عن درجة شموليتها وتكاملها بالدرجة الأولى، بالإضافة إلى انخفاض رضا أفراد العينة عن مدى ترتيب المعلومات وتنسيقها.

2-انخفاض مستوى رضا أفراد العينة عن استخدام نظم معلومات الموارد البشرية في جامعة تشرين حيث وجد الباحث أن:

- رضا أفراد العينة عن مدى توفير النظم لمعلومات عن القوانين والأنظمة، ومعلومات عن الوظائف والمنظمة.

- انخفاض مستوى رضا مستخدمي النظم عن طريقة إخراج المعلومات والبيانات، بالإضافة إلى صعوبة استخدام النظم، وضعف في معرفة إجراءات وآليات عمل نظم معلومات الموارد البشرية ي جامعة تشرين.

3- انخفاض مستوى حماية وتأمين نظم معلومات الموارد البشرية المستخدمة في جامعة تشرين، حيث وجد الباحث:

- عدم استخدام البرمجيات والتطبيقات المطلوبة لحماية البيانات والمعلومات الخاصة بالعاملين، والمنظمة وخطط العمل.
- عدم وجود آلية مناسبة لتخزين والاحتفاظ بالبيانات والمعلومات بطريقة مناسبة.
- ضعف الآليات والإجراءات المستخدمة في منع التزوير، أو التسريب للمعلومات والبيانات.

التوصيات:

يوصي الباحث بما يلي:

1- ضرورة الاعتماد على الحاسب الآلي في عملية تخزين ومعالجة البيانات والمعلومات الخاصة بالعاملين، لما يمكن ان يوفره في سهولة بالاسترجاع والمعالجة، وبالتالي توفير الجهد في الحصول على المعلومة وزيادة سرعة معالجتها.

2- ضرورة الاعتماد على شبكات اتصال داخلية في جامعة تشرين، أو الاستفادة من شبكة الانترنت في نقل البيانات والمعلومات إلى الجهات ذات العلاقة مما يحقق المنفعة الزمانية والمكانية ويلبي احتياجات العاملين مما يزيد من مدى ملاءمة المعلومة لاحتياجات متخذ القرار.

3- ضرورة العمل على توفير معلومات متكاملة ودقيقة وبأشكال وطرائق متعددة، بحيث تلبي احتياجات الجهات المتخذة للقرار باختلاف اختصاصاتها ومستوياتها.

4- ضرورة سن القوانين والتشريعات التي تعترف بالوثائق الالكترونية وعلى رأسها التوقيع الالكتروني.

5- ضرورة إجراء دورات تدريبة توضع للعاملين في مكاتب إدارة الموارد البشرية كافة القوانين والانظمة الخاصة بعملية حفظ البيانات، وطريقة ترتيبها ونقلها.

6- ضرورة العمل على تحديث دائم ومستمر للبيانات والمعلومات الخاصة بالعاملين.

7- ضرورة العمل على ربط نظم معلومات الموارد البشرية بكافة الإدارات، لضمان توفير البيانات والمعلومات اللازمة لها.

المراجع:

المراجع العربية:

- أبو سبت، صبري. تقييم دور نظم المعلومات الإدارية في صنعا لقرارات الإدارية في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة. رسالة ماجستير غير منشورة. قسم إدارة الأعمال، كلية التجارة، جامعة غزة الإسلامية: فلسطين. 2005.
- أبو هداف، ماهر. تقييم مدى فعالية نظم المعلومات المحاسبية لدى شركات توزيع الوقود العاملة في قطاع غزة. رسالة ماجستير غير منشورة. قسم المحاسبة والتمويل، كلية التجارة، جامعة غزة الإسلامية: فلسطين. 2011.
- بن يحيى، نجاح. دور نظام المعلومات في تفعيل وظيفة إدارة الموارد البشرية. رسالة ماجستير غير منشورة. قسم علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر: الجزائر. (2011).
- حدة، فضالة. أثر تطبيق تكنولوجيا المعلومات والاتصالات على أداء المؤسسات الاقتصادية – دراسة حالة وحدة غاز البترول المميع بالبويرة. رسالة ماجستير غير منشورة، قسم علو التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أكلي مهند أولحاج: الجزائر. (2013).

• خالد، رجم. أثر نظام معلومات الموارد البشرية على أداء العاملين – دراسة حالة مؤسسة شي علي CHIALIبسطيف خلال 2011. رسالة ماجستير غير منشورة. قسم علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح: الجزائر. (2012).

• دباغية، محمد؛ السعدي، إبراهيم. أثر العوامل البيئية على كفاءة وفعالية نظم المعلومات المحاسبية في شركات التامين: دراسة تحليلية في شركات التأمين الأردنية. مجلة التجارة والاقتصاد. العدد 90. 2011. صـ 52–76.

• داود، سلمان. نظم المعلومات المحوسبة في شركات النفط العراقية في محفظة البصرة. مجلة آداب البصرة. العدد 56. 2011. 301–330.

• الروسان، محمد؛ العموش، مثنى. دور نظم معلومات الموارد البشرية في الولاء التنظيمي–دراسة ميدانية في القطاع الفندقي الأردني. مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة. العدد 37. (2013). صـ 221–242.

• صورية، زاوي؛ ميلود، تومي. دور نظام معلومات الموارد البشرية في تقييم أداء الموارد البشرية في المؤسسة. مجلة كلية الآداب والعلوم الانسانية في جامعة محمد خيضر. العدد السابع. (2010).

• عبدويان، رافي. أثر فعالية نظم المعلومات الإدارية على أداء البنوك التجارية الأردنية، رسالة ماجستير، كلية الأعمال، جامعة الشرق الأوسط، الأردن. 2010.

• علوطي، لمين. أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال على إدارة الموارد البشرية في المؤسسة. أطروحة دكتوراه غير منشورة. قسم علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر: الجزائر. (2008).

• المرشدي، خالد (12–10ديسمبر 2012). أثر تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية على أداء الموظفين في مؤسسات التعليم العالي السعودية. ورقة عمل مقدمة في المؤتمر الثاني لمعاهد الإدارة العامة والتنمية الإدارية في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية: السعودية.

المراجع الأجنبية:

• Ahmer Z. Adoption of Human Resource Information Systems Innovation in Pakistani Organizations. Journal of Quality and Technology Management. V Ix. 2013. Pp: 25–50.

• Al-Mamary Y, Shamsuddin A, Aziati N. The Role of Different Types of Information Systems in Business Organizations: A Review. International Journal of Research (IJR) Vol-1.2014. Pp: 333-339.

• Al-Mobaideen H ،Allahawiah S ،Basioni E. Factors Influencing the Successful Adoption of Human Resource Information System: The Content of Aqaba Special Economic Zone Authority. Intelligent Information Management. Vol 5. 2013. pp: 1-9.

• Ankrah E, Sokro E. Human resource information system as a strategic tool in human resource management. Problems of Management in the 21st Century. V 5. 2012. Pp 6-15.

• Bansal A. Computerized Human Resource Information System– An Emerging Trend For Managing Human Resources. International Journal Of Innovative Technology And Exploring Engineering (IJITEE). Volume-3. 2014. P P: 33-35.

• Benfatto M. Human Resource Information Systems and the performance of the Human Resource Function. PhD. Libera Università degli Studi Sociali "Guido Carli": Roma. 2010

- Chakraborty A, Mansor N. Adoption of Human Resource Information System: A Theoretical Analysis. Procedia - Social and Behavioral Sciences. V 75. 2013. p: 473 – 478.
- Gupta B. Human Resource Information System (HRIS): Important Element of Current Scenario. IOSR Journal of Business and Management. Vol 13. 2013. Pp: 41-46.
- Karikari A, Boateng P, Ocansey A. the role of human resource information system in the process of manpower activities. American Journal of Industrial and Business Management. Vol 5. 2015. Pp: 424-431
- Kundu S, Kadian R. the effect of organization size on application of hris in human resource management: an empirical study with reference to indian firms. IFRSA Business Review.Vol2. 2012. Pp: 388-394.
- Mueller D ،Strohmeier S ،Gasper C.HRIS Design Characteristics: Towards A Framework. Paper in 3ed European Academic Workshop on E-HRM. Bamberg: Germany. 2010.
- Nath P ،Naidu J. HRIS Efficiency and Its Impact on Organization. International Research Journal of Management Science & Technology. Vol 6. 2015. Pp: 85- 98.
- Saleem I. Impact of adopting HRIS on three tiers of HRM: Evidence from Developing Economy. Business Review. Vol 7. 2012. P :p 96-105.
- Samkarpad S. status of human resource information systems in universities and affiliated colleges in hyderabad. The IUP Journal of Organizational Behavior. Vol. XII. 2013. Pp: 20-42.
- Shibly A. Human Resources Information Systems success Assessment: An integrative model. Australian Journal of Basic and Applied Sciences. Vol 5. 2011. pp: 157-169.
- Shiri s. Effectiveness of Human Resource Information System on HR Functions of the Organization-A Cross Sectional Study, US-China Education Review, vol 9, 2012.pp:830-839
- Tansley C, Newell S. A Knowledge-based View of Agenda-formation in the Development of Human Resource Information Systems. Management Learning. V 38. 2007. p: 95- 119.
- Tofaily K. Innovation Steps in Human Resources Information Systems. Master. The School of Business. Lebanese International University: Lebanon. 2015
- Zafar H, Clark J G, KO M S. An Exploration of Human Resource Management Information Systems Security. Journal of Emerging Knowledge on Emerging Markets. Volume 3. 2011. Pp 489-510.