

إقرار

أنا الموقع أدناه مقدم الرسالة التي تحمل العنوان:

واقع نظم معلومات الموارد البشرية ودورها في فعالية العمل الإداري في المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة

أقر بأن ما اشتملت عليه هذه الرسالة إنما هي نتاج جهدي الخاص، باستثناء ما تمت الإشارة إليه
حيثما ورد، وإن هذه الرسالة ككل، أو أي جزء منها لم يقدم من قبل لنيل درجة أو لقب علمي أو
بحثي لدى أية مؤسسة تعليمية أو بحثية أخرى.

DECLARATION

The work provided in this thesis, unless otherwise referenced, is the
researcher's own work, and has not been submitted elsewhere for any
other degree or qualification

اسم الطالب: أحمد عظام ونجوة . Ahmed Ouda

التوقيع: 

التاريخ: ٢٠١٣ / ٩ / ١٨

Date: 18/9/2013



الجامعة الإسلامية - غزة

الدراسات العليا

كلية التجارة

قسم إدارة الأعمال

واقع نظم معلومات الموارد البشرية ودورها في فعالية العمل الإداري

في المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة

إعداد الباحث

أحمد عطا عوده

إشراف

د.سامي علي أبو الروس

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في ادارة الاعمال

٢٠١٣-١٤٣٤هـ - ٢٠١٣م

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



الجامعة الإسلامية - غزة
The Islamic University - Gaza

هاتف داخلي: 1150

عمادة الدراسات العليا

الرقم... ج س ع/35 / Ref
2013/05/22 / Date
التاريخ

نتيجة الحكم على أطروحة ماجستير

بناءً على موافقة عمادة الدراسات العليا بالجامعة الإسلامية بغزة على تشكيل لجنة الحكم على أطروحة الباحث/ أحمد عطا حسونة عودة لنيل درجة الماجستير في كلية التجارة/ قسم إدارة الأعمال وموضوعها:

واقع نظم معلومات الموارد البشرية ودورها في فعالية العمل الإداري في المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة

وبعد المناقشة التي تمت اليوم الأربعاء 12 رجب 1434 هـ، الموافق 2013/05/22م الساعة الحادية عشرة صباحاً، اجتمعت لجنة الحكم على الأطروحة والمكونة من:

.....	مشرفاً ورئيساً	د. سامي علي أبو الروس
.....	مناقشاً داخلياً	د. يوسف عبد عطية بحر
.....	مناقشاً خارجياً	د. محمد جودت فارس

وبعد المداولة أوصت اللجنة بمنح الباحث درجة الماجستير في كلية التجارة/ قسم إدارة الأعمال.

واللجنة إذ تمنحه هذه الدرجة فإنها توصيه بتقوى الله ولزوم طاعته وأن يسخر علمه في خدمة دينه ووطنه.

والله ولي التوفيق ،،،

عميد الدراسات العليا

أ.د. فؤاد علي العاجز

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

﴿وَكَانَ فَضْلُ اللّٰهِ عَلَيْكَ عَظِیْمًا﴾

صدق الله العظيم

سورة النساء: الآية ۱۱۳

اهداء

الى روح اخواني واحبابي الشهداء الابطال يسري جابر وباسم الجمال وحسن صيام

الى والدي ووالدي الغاليين على قلبي

الى اخي محمد واخواتي الكريمات

الى زوجتي الغالية

الى ابنائي الاحباب حمزة ولين وابراهيم ورغد

أهدي هذه الرسالة

الباحث

شكر وتقدير

الحمد لله والصلاة والسلام على سيد المرسلين نبينا محمد صل الله عليه وعلى آله وصحبه اجمعين ، وبعد :

أحمد الله تعالى وأشكره على ما أعانني به ووفقني لاتمام هذه الدراسة ، حمداً يليق بجلال وجهه وعظيم سلطانه وجميل عطائه وانعامه .

ثم أتقدم بالشكر والتقدير لكل من اسهم في اخراج هذا العمل المتواضع ، واخص بالذكر أستاذي الفاضل الدكتور / سامي علي ابو الروس والمشرف على هذه الرسالة ، لما بذله من متابعة مستمرة وجهد متواصل وتوجيه حكيم كان له الاثر الايجابي على انجاز هذه الرسالة ، فكان نعم الاستاذ ونعم المشرف ، فجزاه الله عني خير الجزاء .

كما أتقدم بالشكر من اعضاء لجنة المناقشة الافاضل ، لتفضلهم بقبول مناقشة هذه الدراسة ، ومن الدكتور / نافذ بركات الذي قام بالتحليل الاحصائي ، كما أشكر جميع المحكمين لما اضافوه اليها من قيمة ساعدت في اخراجها بالشكل الصحيح ، وأشكر جميع العاملين بالجمعيات الخيرية الذين كان لهم الاثر الكبير في المساعدة والاهتمام في تعبئة الاستبانة .

وأتقدم بالشكر والعرفان لوالدي ووالدتي اللذان قدما الدعم المادي والمعنوي لانجاز هذه الرسالة ، والى زوجتي التي صبرت على انشغالي وشجعتني على انجاز دراستي .

أتقدم اليهم جميعاً بأسمى آيات الشكر والتقدير، وأدعو الله العلي القدير أن يجزيهم عني خير الجزاء ، وأن يجعل هذا الجهد في ميزان حسناتهم يوم القيامة .

قائمة المحتويات

رقم الصفحة	الموضوع
ب	آية قرآنية
ت	ملخص الرسالة باللغة العربية
ث	ملخص الرسالة باللغة الانجليزية
ج	اهداء
ح	شكر وتقدير
خ	قائمة المحتويات
ر	قائمة الجداول
س	قائمة الاشكال
١	الفصل الاول : الاطار العام للدراسة
٢	مقدمة
٣	مشكلة الدراسة
٣	فرضيات الدراسة
٤	متغيرات الدراسة
٤	اهداف الدراسة
٤	اهمية الدراسة
٦	الفصل الثاني : الاطار النظري للدراسة
٧	المبحث الاول : ادارة الموارد البشرية
٨	مقدمة
٩	مفهوم ادارة الموارد البشرية
٩	تطور ادارة الموارد البشرية
١١	اهداف ادارة الموارد البشرية
١١	وظائف ادارة الموارد البشرية
١٤	التحديات التي تواجه ادارة الموارد البشرية في الوقت الحاضر
١٥	الادارة الالكترونية للموارد البشرية
١٨	المبحث الثاني : نظم معلومات الموارد البشرية
١٩	مفهوم نظم المعلومات
٢١	مفهوم نظم المعلومات الادارية
٢٣	مكونات نظم المعلومات الادارية
٢٣	خصوصية نظم المعلومات الادارية
٢٤	علاقة الرقابة بنظم المعلومات

٢٤	مفهوم نظم معلومات الموارد البشرية
٢٦	اهمية نظم معلومات الموارد البشرية
٢٦	اهداف نظم معلومات الموارد البشرية
٢٧	انواع نظم معلومات الموارد البشرية
٣٣	مكونات نظم معلومات الموارد البشرية
٣٥	اهم نظم الحاسب في ادارة الموارد البشرية
٣٦	خصائص نظم معلومات الموارد البشرية
٣٧	متطلبات نجاح نظم معلومات الموارد البشرية
٣٨	العوامل التي تحد من فاعلية نظم معلومات الموارد البشرية
٣٩	المبحث الثالث : العمل الاداري والاداء المؤسسي
٤٠	مفهوم وظائف الادارة
٤٢	الفعالية الادارية
٤٢	مفهوم الاداء المؤسسي
٤٣	قياس الاداء المؤسسي
٤٤	تقييم الاداء المؤسسي
٤٦	صعوبات ومشكلات تواجه قياس الاداء المؤسسي
٤٨	المبحث الرابع : المجتمع المدني والمنظمات غير الحكومية
٤٩	المجتمع المدني
٥٠	المنظمات غير الحكومية
٥١	اهمية المنظمات الحكومية
٥٢	مراحل تطور العمل الاهلي في فلسطين
٥٥	المعوقات التي تواجه عمل المنظمات غير الحكومية
٥٦	تعداد الجمعيات الخيرية والاهلية في فلسطين
٥٩	الفصل الثالث : الدراسات السابقة
٦٠	مقدمة
٦٠	الدراسات المحلية
٦٥	الدراسات العربية
٦٩	الدراسات الاجنبية
٧٣	تعقيب على الدراسات السابقة
٧٥	الفصل الرابع : الطريقة والاجراءات
٧٦	مقدمة
٧٦	منهجية الدراسة
٧٦	طرق جمع البيانات
٧٧	مجتمع الدراسة

٧٧	عينة الدراسة
٧٧	الخصائص والسمات الشخصية لمجتمع الدراسة
٨٠	الخصائص والسمات التنظيمية لمجتمع الدراسة
٨١	أداة الدراسة
٨٢	صدق الاستبانة
٩٠	ثبات فقرات الاستبانة
٩١	المعالجات الاحصائية
٩٣	الفصل الخامس : تحليل البيانات وتفسيرها
٩٤	اختبار التوزيع الطبيعي
٩٤	تحليل فقرات الدراسة
١١٨	تحليل فرضيات الدراسة
١٢٧	الفصل السادس: النتائج والتوصيات
١٢٨	مقدمة
١٢٨	النتائج
١٣٠	التوصيات
١٣١	دراسات مقترحة
١٣٣	المراجع
١٣٤	المراجع العربية
١٣٨	المراجع الاجنبية
١٣٩	المواقع الكترونية
١٤٠	الملاحق
١٤١	قائمة بأسماء المحكمين
١٤٢	قائمة باسماء الجمعيات عينة الدراسة
١٤٤	الاستبانة

قائمة الجداول

رقم الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
١٦	المجالات الأساسية لنظام الإدارة الالكترونية	.١
٣٢	مراحل الانتقال من النظام اليدوي إلى النظام المحوسب	.٢
٥٩	إحصائية بأعداد المنظمات غير الحكومية في محافظات غزة	.٣
٥٩	إحصائية بأعداد المنظمات غير الحكومية حسب مجال النشاط	.٤
٨٠	توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس	.٥
٨٠	توزيع عينة الدراسة حسب متغير الفئة العمرية	.٦
٨١	توزيع عينة الدراسة حسب متغير سنوات الخبرة	.٧
٨٢	توزيع عينة الدراسة حسب متغير المؤهل العلمي	.٨
٨٢	توزيع عينة الدراسة حسب متغير المسمى الوظيفي	.٩
٨٣	عدد سنوات عمل الجمعية منذ تاريخ التأسيس	.١٠
٨٣	عدد الموظفين الدائمين	.١١
٨٤	حجم الميزانية المالية للجمعية للعام ٢٠١١ بالدولار	.١٢
٨٧	الصدق الداخلي لفقرات المحور الأول: مدى توافر البنية التقنية	.١٣
٨٨	الصدق الداخلي لفقرات المحور الثاني: توافر متطلبات امن وسلامة المعلومات	.١٤
٨٩	الصدق الداخلي لفقرات المحور الثالث: مجالات استخدام نظم معلومات الموارد البشرية	.١٥
٩٠	الصدق الداخلي لفقرات المحور الرابع: كفاءة المعلومات التي تقدمها نظم معلومات الموارد البشرية	.١٦
٩٢	الصدق الداخلي لفقرات المحور الخامس: البنية التنظيمية (كفاءة الأفراد، كفاءة الأفراد، نظام إدارة الموارد البشرية، دعم الإدارة العليا)	.١٧
٩٣	الصدق الداخلي لفقرات المحور السادس: فعالية العمل الإداري	.١٨
٩٤	معامل الارتباط بين معدل كل محور من محاور الدراسة مع المعدل الكلي لفقرات الاستبانة	.١٩
٩٥	معامل الثبات (طريقة التجزئة النصفية)	.٢٠
٩٦	معامل الثبات (طريقة والفا كرونباخ)	.٢١
٩٩	اختبار التوزيع الطبيعي (1-Sample Kolmogorov-Smirnov)	.٢٢
١٠٠	تحليل الفقرات المحور الأول (توافر متطلبات البنية التحتية التقنية)	.٢٣
١٠٣	تحليل الفقرات المحور الثاني (توافر متطلبات امن وسلامة المعلومات)	.٢٤
١٠٦	تحليل الفقرات المحور الثالث (مجالات استخدام نظم معلومات الموارد	.٢٥

	(البشرية)	
١٠٩	المعلومات المحوسبة الخاصة بالموظف	٢٦.
١١٣	المعلومات المحوسبة الخاصة بمجموع العاملين	٢٧.
١١٦	المعلومات المحوسبة الخاصة بالوظائف	٢٨.
١١٨	تحليل الفقرات المحور الخامس (البنية التنظيمية) (كفاءة الأفراد، كفاية الأفراد، نظام إدارة الموارد البشرية، دعم الإدارة العليا)	٢٩.
١٢١	تحليل الفقرات المحور السادس (فعالية العمل الإداري)	٣٠.
١٢٤	معامل الارتباط بين توافر البنية التحتية التقنية لتنظيم معلومات الموارد البشرية وفعالية العمل الإداري في الجمعيات الخيرية	٣١.
١٢٥	معامل الارتباط بين أمن وسلامة المعلومات في نظام معلومات الموارد البشرية وفعالية العمل الإداري في الجمعيات الخيرية	٣٢.
١٢٦	معامل الارتباط بين توافر عمليات النظام المحوسبة لإدارة نظم معلومات الموارد البشرية وفعالية العمل الإداري في الجمعيات الخيرية	٣٣.
١٢٧	معامل الارتباط بين جودة المعلومات المحوسبة لتنظيم معلومات الموارد البشرية وفعالية العمل الإداري في الجمعيات الخيرية	٣٤.
١٢٨	معامل الارتباط بين البنية التنظيمية لتنظيم معلومات الموارد البشرية وفعالية العمل الإداري في الجمعيات الخيرية	٣٥.
١٢٩	نتائج اختبار t للفروق بين إجابات المبحوثين حول واقع نظم معلومات الموارد البشرية وأثرها على فعالية العمل الإداري في المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة تعزى إلى الجنس	٣٦.
١٢٩	نتائج تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) بين إجابات المبحوثين حول واقع نظم معلومات الموارد البشرية وأثرها على فعالية العمل الإداري في المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة تعزى إلى العمر	٣٧.
١٣٠	نتائج تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) بين إجابات المبحوثين حول واقع نظم معلومات الموارد البشرية وأثرها على فعالية العمل الإداري في المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة تعزى إلى الخبرة	٣٨.
١٣١	نتائج تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) بين إجابات المبحوثين حول واقع نظم معلومات الموارد البشرية وأثرها على فعالية العمل الإداري في المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة تعزى إلى المؤهل العلمي	٣٩.
١٣٢	نتائج تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) بين إجابات المبحوثين حول واقع نظم معلومات الموارد البشرية وأثرها على فعالية العمل الإداري في المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة تعزى إلى المسمى الوظيفي	٤٠.
١٣٣	اختبار شفيه للفروق بين المتوسطات وفق متغير المسمى الوظيفي	٤١.

قائمة الاشكال

رقم الصفحة	الموضوع	رقم الشكل
٣٣	مكونات نظم معلومات الموارد البشرية	١
٤١	تحويل موارد المنظمة الى منتجات نهائية من خلال عملية الانتاج	٢

ملخص الدراسة

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على واقع نظم معلومات الموارد البشرية وأثرها على فاعلية العمل الاداري في المنظمات غير الحكومية العاملة في قطاع غزة ، وذلك لاهمية ادارة الموارد البشرية وتأثيرها على سير العملية الادارية داخل الجمعيات ، وحاولت الدراسة الخروج بتوصيات تساهم في تعزيز تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية المحوسبة بما يخدم نجاح العمليات الادارية في الجمعيات .

واعتمد الباحث في دراسته على المنهج الوصفي التحليلي ، ويتمثل مجتمع الدراسة بالمنظمات غير الحكومية البالغ عددها (٨٨٧) منظمة متعددة المجالات والأنشطة وموزعة جغرافياً على كافة محافظات قطاع غزة ، حيث طبقت الدراسة على عينة عشوائية تتمثل بأكثر من مئة جمعية من حيث عدد الموظفين ، وقد بلغ حجم العينة ١٠٠ استبانة تم توزيعها على مسؤولي قسم الموارد البشرية أو من ينوب عنهم ، وقد تم استرداد ٨٠ استبانة ، واستخدمت الاستبانة لقياس متغيرات الدراسة ، كما تم الاستعانة ببرنامج SPSS للتحليل الاحصائي .

وقد خلصت الدراسة الى وجود علاقة بين تطبيق نظم معلومات الموارد المحوسبة وبين فاعلية العمل الاداري البشرية في الجمعيات ، كما اظهرت النتائج توافر المتطلبات التقنية لتطبيق نظم المعلومات بنسبة 81.64% ، كما يتم تطبيق عمليات النظام المحوسبة لإدارة نظم معلومات الموارد البشرية بنسبة 67.80% ، ويتوافر نظم مناسبة لادارة الموارد البشرية في الجمعية ويتوفر دعم من الادارة العليا لاستخدامها ، ويحتاج العاملون على هذه النظم للتدريب بصفة مستمرة للتغلب على نقص الخبرة التكنولوجية وتحديد جهة متخصصة في الجمعية لادارة هذه النظم .

وقد اوصت الدراسة بتفعيل وتطوير تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية في جميع وظائف ادارة الموارد البشرية في الجمعية والاعتماد على برامج متكاملة ومرخصة لنظم التشغيل لحفظ أمن سلامة المعلومات وتحديثها بشكل دوري بالاستعانة بجهات متخصصة في هذا المجال ، وتحديد جهة متخصصة وبأعداد كافية من الموظفين لادارة نظم معلومات إدارة الموارد البشرية في الجمعية ، والاعتماد على جهات متخصصة لتدريب العاملين على النظام بصفة مستمرة للتغلب على نقص الخبرة التكنولوجية .

Abstract

This study aims at identifying the human resources information system and its impact on the effectiveness of the administration work in non- governmental organization in the Gaza Strip, because of the importance of the human resources and their impact on the functioning of the administrative process , The study aims to come up with recommendations which contribute to the enhance of application of computerized human resources information to serve the success of the administrative processes in associations.

In this study , the researcher depends on the descriptive analytical approach ,where he applied a stratified random sample consists of the largest one hundred association in terms of staff , the total sample size is 100 questionnaire , it was distributed to the human resources department officials or their representatives , the 80 questionnaires were recovered, and the questionnaire was used to measure the variables of the study, as the SPSS – the statistical analysis program- was used.

The study concluded to find a relation between the application of computerized resources information system and the effectiveness of administrative work in associations.

The study results showed the availability of technical requirements for the application of information system by 81.64%, and the computerized system processes for management of information systems human resources was applied by 67.80% in charities, And the suitable system for human resources management in the association is available, and the support from senior management is available to use , the workers on these systems require for training on an going to overcome the lack of technical experience and select a specialist in the association for the management of these systems.

The study also recommended the activating and application development of human resources information system in all the functions of human resources management in the association and rely on integrated and licensed program for operating systems to keep the security of information and update it periodically using third-party specialized in this field, and to select a specialized and sufficient numbers of staff to manage the information system of human resources in the association, and to rely on specialized for training the employees on the system continuously to overcome the lack of technical experience.

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

- مقدمة
- مشكلة الدراسة
- فرضيات الدراسة
- متغيرات الدراسة
- أهداف الدراسة
- أهمية الدراسة

المقدمة :

تعتبر الخدمات التي تقدمها الجمعيات الخيرية لكافة طبقات المجتمع هي محور أساسي في الخدمات المقدمة للشعب الفلسطيني خاصة في قطاع غزة، الأمر الذي يدفعها إلى إيجاد آليات إدارية متطورة لمواكبة الاحتياجات المتجددة والمتطورة وتركيزها بشكل أكبر على تطوير رأس مالها البشري لما تشكله من قوة محركة لعمل هذه الجمعيات والتي تعتمد بشكل كبير على التطوع والتضحية، ولما كانت التكنولوجيا الحديثة هي من الأدوات التي تساهم بشكل أفضل لزيادة جودة الانجاز ورفع معدلات الأداء داخلها، كانت نظم معلومات الموارد البشرية هي المزيج الناجع الذي جمع بين إدارة الموارد البشرية التقليدية والتكنولوجيا الحديثة.

وقد عرف Sang & Gary نظم معلومات الموارد البشرية بأنه " النظام الذي يتم تصميمه بطريقة محددة في اطار عمليات المنظمة ، وبالتحديد للقيام بوظيفة ادارة الموارد البشرية والسعي بصفة اساسية الى توفير المعلومات التي يحتاجها المديرون لاتخاذ القرارات المتعلقة بكفاءة وفاعلية استخدام العنصر البشري ، والرفع من مستوى ادائه ليؤدي دوره في تحقيق الاهداف التنظيمية" . (المغربي، ٢٠٠٢، ص٣٢٨) .

لذلك بدأت حاجة الجمعيات الخيرية في قطاع غزة لنظم معلومات الموارد البشرية تزداد، حيث توفر البيئة المناسبة لتطوير إدارة الموارد البشرية وتحديث أساليب العمل الإداري وتغيير الأنظمة وتجديد الإجراءات وتبسيطها لتناسب مع الاحتياجات الفعلية لخطوات تحقيق الخدمات المقدمة للموظفين ومحاولة السيطرة على سلبيات العمل الإداري من خلال التعرف على نقاط الضعف وحلها جذريا لتطوير العمل الإداري، وهذا يتحقق من خلال الكم الهائل من المعلومات الحديثة والصحيحة المتوفرة عن كافة الأنشطة والخدمات والإجراءات وتوفير معلومات عن الوظيفة وتقسيماتها وواجباتها وطبيعة نشاط الجمعية ومعلومات عن الموظفين داخلها ومعلومات عن أساليب العمل الإداري.

ومن العوامل التي تؤثر على إدارة الموارد البشرية تأثيرا كبيرا ضمن هذا التغير في البيئة عامل التكنولوجيا، حيث أن التغيرات التي تنتج بسبب هذا العامل خلال الخمسين عاما القادمة تعادل التغيرات التي حدثت في هذا المجال خلال الألف عاما السابقة (Moudy&Noe,2005,p9)

فقد أصبحت قواعد البيانات من ضروريات المنظمة العصرية وبدونها لا تستطيع المنظمة الاستمرار في العمل ومع زيادة التحول التكنولوجي الرقمي للمنظمات ، أصبح من الضروري تحويل الوظائف والملفات الورقية إلى ملفات إلكترونية، فكل هذه المعلومات تدخل في أنظمة معلومات الموارد البشرية عن طريق التغذية العكسية للأنشطة الإدارية المختلفة في الجمعيات، وتعالج داخلها وتخرج منها في شكل مخرجات كإحصائيات عمل أو كحل للمشاكل الإدارية لتضمن سير العمل الإداري بفاعلية وجودة عالية لتتمكن الجمعيات من تقديم خدماتها بجودة

عالية وبسهولة ويسر، لذلك جاءت هذه الدراسة لتدرس واقع نظم معلومات الموارد البشرية في الجمعيات الخيرية الكبرى في قطاع غزة وأثرها على فعالية العمل الإدارية.

مشكلة الدراسة :

نظراً للدور الحساس الذي تلعبه الجمعيات الخيرية في قطاع غزة بما تقدمه من خدمات في دعم صمود المواطنين في قطاع غزة وتقديم العون والمساعدة لفئات متعددة من فئات الشعب الفلسطيني ، ونظراً لأن الموارد البشرية تعتبر رأس المال الاجتماعي للمؤسسة، والمحرك الأساسي والعقل المدبر لهذه الخدمات، فكان لا بد لنا أن نتعرف على مدى تأثير وجود أنظمة معلومات موارد بشرية على فعالية العمل الإداري في الجمعيات الخيرية ، وبذلك تلخص مشكلة البحث في الإجابة عن التساؤل الرئيسي الآتي:

ما واقع نظم معلومات الموارد البشرية في الجمعيات في قطاع غزة ودورها في فعالية العمل الإداري؟

فرضيات الدراسة :

وتتمثل فرضيات الدراسة فيما يلي :

١.الفرضية الرئيسية الأولى: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0,05$ بين توافر أنظمة معلومات الموارد البشرية وفعالية العمل الإداري في الجمعيات الخيرية ،وينتزع منها فرضيات فرعية على النحو الآتي:

أ. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0,05$ بين توافر البنية التحتية التقنية لنظم معلومات الموارد البشرية وفعالية العمل الإداري في الجمعيات الخيرية .

ب.توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0,05$ بين أمن وسلامة المعلومات في نظام معلومات الموارد البشرية وفعالية العمل الإداري في الجمعيات الخيرية.

ت.توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0,05$ بين توافر عمليات النظام المحوسبة لإدارة نظم معلومات الموارد البشرية وفعالية العمل الإداري في الجمعيات الخيرية.

ث.توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0,05$ بين جودة المعلومات المحوسبة لنظم معلومات الموارد البشرية وفعالية العمل الإداري في الجمعيات الخيرية.

ج.توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0,05$ بين البنية التنظيمية لنظم معلومات الموارد البشرية وفعالية العمل الإداري في الجمعيات الخيرية .

٢. الفرضية الرئيسية الثانية: توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0,05$ في استجابة المبحوثين تعزى للخصائص الشخصية التالية : " الجنس ، العمر ، الخبرة، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي " .

متغيرات الدراسة :

١. المتغير التابع : فعالية العمل الإداري
٢. المتغير المستقل : نظم معلومات الموارد البشرية
 - أ. البنية التحتية التقنية (عتاد الحاسوب وشبكات الاتصال والبرمجيات)
 - ب. أمن وسلامة المعلومات
 - ت. عمليات النظام المحوسبة (التوظيف، التدريب والتطوير، المسار الوظيفي، التقييم، التعويضات)
 - ث. جودة المعلومات المحوسبة (السرعة، الدقة، الملائمة)
 - ج. البنية التنظيمية (كفاءة الأفراد، عدد الأفراد، نظام إدارة الموارد البشرية، دعم الإدارة العليا)

أهداف الدراسة :

- تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية :
١. معرفة الوضع الحالي لأنظمة معلومات الموارد البشرية في الجمعيات الخيرية العاملة في قطاع غزة.
 ٢. التعرف على واقع العمل الإداري في الجمعيات الخيرية العاملة في قطاع غزة.
 ٣. دراسة اثر توافر نظم معلومات الموارد البشرية على فاعلية العمل الإداري في الجمعيات الخيرية العاملة في قطاع غزة .
 ٤. الخلوص الى نتائج وتوصيات تساهم في تطوير نظم معلومات الموارد البشرية في الجمعيات الخيرية العاملة بقطاع غزة .

أهمية الدراسة :

- تتبع أهمية الدراسة من خلال ما يلي :
١. يأمل الباحث أن تساهم هذه الدراسة في تطوير نظم معلومات الموارد البشرية في الجمعيات الخيرية العاملة في قطاع غزة .

٢. يتوقع الباحث أن تقوم هذه الدراسة إلى لفت أنظار المؤسسات المانحة لتركيز جزء من تمويلها لصالح تطوير نظم معلومات الموارد البشرية في الجمعيات الخيرية العاملة بقطاع غزة .
٣. تساهم هذه الدراسة في زيادة معرفة وخبرة الباحث في مجال نظم المعلومات الخاصة بالموارد البشرية مما يحقق الفائدة على الصعيد العملي والوظيفي الشخصي للباحث .
٤. يأمل الباحث ان تساهم هذه الدراسة في إضافة قيمة بحثية جديدة يستفيد منها الباحثون في هذا المجال .

الفصل الثاني

الإطار النظري

المبحث الأول : إدارة وتنمية الموارد البشرية

المبحث الثاني : نظم معلومات الموارد البشرية

المبحث الثالث : العمل الإداري والأداء المؤسسي

المبحث الرابع : المجتمع المدني والمنظمات غير الحكومية

المبحث الأول

إدارة وتنمية الموارد البشرية

- مقدمة
- مفهوم إدارة وتنمية الموارد البشرية
- تطور إدارة وتنمية الموارد البشرية
- أهداف إدارة وتنمية الموارد البشرية
- وظائف إدارة وتنمية الموارد البشرية
- التحديات التي تواجه إدارة الموارد البشرية في الوقت الحاضر
- الإدارة الالكترونية للموارد البشرية

مقدمة :

شهد العالم خلال السنوات الأخيرة - ولا يزال - تطورات جوهرية طالت مختلف جوانب الحياة وأثرت في مختلف أنواع المؤسسات والشركات ، وأصبحنا نعيش في عالم جديد هو عالم العولمة، الذي سادت فيه الثورة العلمية والتطورات التقنية الهائلة ، ثورة أسهمت في إعادة تشكيل الموارد البشرية في المنظمات المعاصرة وصنعت لنا أنماطاً تنظيمية جديدة وفي نفس الوقت طرحت وبقوة قيما وأفكاراً جديدة تتقاطع مع الكثير من الرصيد القيمي للإنسان ، فقد أصبحت المنظمات أكثر رشاقة ومرونة وأسرع استجابة للمستهلك وللظروف البيئية .(السالم ٢٠٠٩، ص١٣)

وتعتبر الموارد البشرية هي الثروة الرئيسية للأمم ، فرأس المال المادي والموارد الطبيعية رغم أهميتهما وضرورتهما إلا أنهما بدون العنصر البشري الكفاء والمدرّب والمعدّ إعداداً جيداً لن يكون لها قيمة، وذلك لأن البشر هم القادرون على استخدام هذه الموارد وتسخيرها في العمليات الإنتاجية للحصول على أقصى إشباع ممكن وصولاً إلى تحقيق الرفاهية ، فالعنصر البشري بما لديه من قدرة على الاختراع والابتكار والتطوير يمكن أن يقهر ندرة الموارد الطبيعية ويوسع من إمكانيات المجتمع الإنتاجية.(ابو زايد ،٢٠٠٨، ص١٤)

وتقوم إدارة الموارد البشرية بالعديد من الأنشطة والمهام التي من شأنها توفير الموارد البشرية وفقاً للاحتياجات الحالية والمستقبلية للمنظمة ، فتعمل على استقطابها وتدريبها وتطويرها وتحفيزها وتقييم أدائها ، وتنظيم علاقتها مع الأقسام الأخرى والعديد من الجهات الخارجية ، ولانجاز هذه الأنشطة والمهام بفاعلية وكفاءة عالية يحتاج مدير الموارد البشرية إلى عدد كبير من القرارات التي تعتمد بدورها على معلومات يجب أن تكون دقيقة وبسيطة ويمكن الوصول إليها بسرعة واستخدامها بسهولة .(السالم ،٢٠٠٩، ص٣٧٩)

وتختلف إدارة الموارد البشرية في المؤسسات عن إدارة الموارد غير البشرية كالأموال والآلات والأجهزة والمعلومات ، لان الإنسان كائن معقد التركيب ، وهو يشبه في بعض النواحي أخاه الإنسان ويختلف في بعض النواحي عن إخوته من بني البشر ، وان إدارته تحتاج إلى فهمه فهماً دقيقاً ، مستندة إلى أحدث النظريات في العلوم الإدارية والسلوكية ، يضاف إلى ذلك أن الإنسان هو المحرك لكل تلك الموارد السابقة ، بل هو أكثر موارد المنظمة أهمية وتأثيراً في تحقيق أهدافها وإعطائها الفرصة للمنافسة وتحقيق التميز .(درة والصباغ ،٢٠٠٨، ص٥)

وقد تغيرت نظرة الإدارة العليا في المنظمات المعاصرة إلى الموارد البشرية إلى التحول باعتبارها المصدر الأساسي للقدرات التنافسية والمورد الأكثر أهمية وخطورة في تحديد نجاح المنظمات وتحقيق أهدافها ، ولقد اتجهت الإدارة المعاصرة بتأثير التنافسية الشديدة نحو وضع إستراتيجية تنافسية تحاول من خلالها تفعيل قدراتها المحورية واستثمار مواردها البشرية للحصول على مركز

تنافسي قوي ومتعاضم من خلال تقديم سلعاً وخدمات ذات قيمة حقيقية للمستهلك.
(السالم، ٢٠٠٩، ص ١٤)

مفهوم إدارة الموارد البشرية :

تعددت تعريفات مصطلح إدارة الموارد البشرية ، ويرجع اختلاف الباحثون والكتاب في تحديدهم لمفهوم إدارة الموارد البشرية إلى تعدد الخلفيات الثقافية والفكرية والحضارية (الطهراوي، ٢٠١٠، ص ٢٤،

وتعرف إدارة الموارد البشرية بأنها " الأنشطة المصممة لتوفير وتنسيق الموارد البشرية في المنظمة" (byars&rue, 2000, pp3) .

وعرفها آخرون بأنها " الإدارة الإستراتيجية التي تعنى بصياغة استراتيجيات وسياسات الموارد البشرية بالتوافق مع الفرص البيئية واستراتيجيات الأعمال والهيكل التنظيمي بهدف تحقيق المزايا التنافسية بواسطة العنصر البشري " (عباس، ٢٠٠٦، ص ٢٧) .

وورد في تعريف إدارة الموارد البشرية أنها " استخدام الأفراد لتحقيق أهداف المنظمة " .
(mondy&noe,2005,pp4)

كما ورد في تعريفها " تصميم نظام رسمي في مؤسسة لضمان الاستخدام الفعال والكفاء للمواهب البشرية لتحقيق الأهداف التنظيمية" . (Robit &john,2008, pp4)

ويمكن تعريفها بأنها " إدارة تركز على إعداد واختيار الموظفين بطرق علمية وإدارية سليمة وفق آليات متطورة وحديثة تواكب التطورات الحديثة في إدارة الموارد البشرية" (الحريري، ٢٠١٢، ص ١٦) . ويرى الباحث انه من خلال التعريفات السابقة توجد عناصر مشتركة بين هذه التعريفات يمكن حصرها بالتالي:

١. وظيفة إدارة الموارد البشرية من الوظائف الهامة والأساسية في المنظمة.
٢. تحقق وظيفة إدارة الموارد البشرية في المنظمة وظائف العملية الإدارية في المنظمة مثل التخطيط والرقابة .
٣. تساهم إدارة الموارد البشرية في تحقيق أهداف المنظمة .
٤. تسعى إدارة الموارد البشرية لتحقيق مزايا تنافسية للمنظمة من خلال العنصر البشري .

تطور إدارة الموارد البشرية :

لقد كان للتطور التكنولوجي وانتشار استخدام الحاسوب الأثر الكبير في تطور إدارة الموارد البشرية ،ويمكن تصنيف مراحل تطور إدارة الموارد البشرية على النحو التالي :

١. **مرحلة ما قبل الثورة الصناعية** : تميزت هذه المرحلة بطرق الإنتاج اليدوية ، وسعى الإنسان لتوفير الحد الأدنى من مستلزمات العيش التي تكفل بقائه كحيوان بشري ، فلم يكن في هذه الفترة نظام للعماله، إذ كان ينظر إلى العامل على انه من ممتلكات صاحب العمل يبيعه ويشتره شأنه شأن أية سلعة ، ثم ما لبث أن ظهر بعد نظام الرق هذا نظام الصناعة المنزلية ، فظهرت فئة تملك الخبرة والمهارة، وأصبح العامل يعمل مقابل اجر محدد يسمح له بالحياة الكريمة . (أبو شيخه، ٢٠١٠، ص٢٧).

٢. **مرحلة الثورة الصناعية** : اتسمت هذه الفترة بظهور البدايات الفكرية والفلسفية لإدارة الأفراد ، إذ لعبت الثورة الصناعية دوراً بارزاً وملحوظاً من خلال ما تميزت به هذه المرحلة من ظهور الآلات والأجهزة والمعدات والمصانع الكبيرة ورتابة العمل وسوء الظروف المصاحبة لأداء العاملين من خلال ساعات العمل الطويلة والضوضاء والأترية، فرافقتها حملات واسعة لتشكيل التنظيمات النقابية والاتحادات المهنية المطالبة بتحسين ظروف العمل والأجور وتقليص ساعات العمل إضافة لظهور العديد من الدعوات العلمية من الاختصاصيين والمفكرين ودورهم في خلق التطوير والتحسين المستمر في العمليات الإنتاجية، إضافة إلى التشريعات والقوانين الحكومية لتحسين ظروف العمل. (حمود والخرشه، ٢٠٠٧، ص٢١)

٣. **مرحلة القرن العشرين** : اتسم القرن العشرين بظهور أنشطة وفعاليات واسعة النطاق في إطار إدارة الموارد البشرية خصوصاً بروز حركة الإدارة العلمية التي تزعمها "فردريك تايلور" الذي كرس اهتمامه على تنظيم العلاقة بين الإدارة والعاملين، وبرز اثر التخصص وتقسيم العمل والتدريب والتحفيز المادي للعاملين. (المدهون، ٢٠٠٥، ص١٩)

كما شهد القرن العشرين بروز فلسفة "ماكس ويبر" إذ طور من خلالها العديد من المرتكزات الفكرية التي أكدت على التخصص في العمل والاتصالات الرسمية والاستخدام الكفوء للعاملين والمعيارية النموذجية في الأداء وغيرها من المرتكزات التي أسهمت في تحقيق العديد من التطورات. (حمود والخرشه، ٢٠٠٧، ص٢٢)

٤. **نهاية القرن العشرين وبدايات القرن الحادي والعشرين**: شهدت المراحل الأخيرة من القرن العشرين وخصوصاً مرحلة السبعينات والثمانينات ولحد الآن تطورات ملحوظة في إدارة الموارد البشرية ، وقد شهد العصر الراهن متغيرات بيئية مثل ظهور العولمة والمنافسة العالمية وتطور التكنولوجيا وغيرها من متغيرات جعلت إدارة الموارد البشرية تتسم بمعالم التغيير والتطوير مثل ظهور تشريعات متعلقة برفاهية الأفراد وبنظم الخدمات الصحية والأمن الصناعي وزيادة بالاهتمام بالموارد البشرية والتركيز على

الدوافع الذاتية للعاملين والاهتمام الملحوظ في الجوانب العلمية المتعلقة بالأداء وغيرها .
(حمود والخرشه، ٢٠٠٧، ص٢٣)

أهداف إدارة الموارد البشرية :

يمكن بلورة أهداف إدارة الموارد البشرية في المنظمات المعاصرة على النحو التالي : (السالم
٢٠٠٩، ص٣٣-٣٥)

١. الحصول على الأفراد الأكفاء في مختلف الوظائف من اجل إنتاج السلع أو الخدمات بأحسن الطرق وقلل التكاليف وتحقيق الميزة التنافسية .
٢. الاستفادة القصوى من جهود العاملين في إنتاج السلع أو الخدمات وفق المعايير الكمية والنوعية المحددة مسبقاً .
٣. تحقيق انتماء العاملين من خلال تدريبهم لمواجهة التغيرات المتلاحقة في البيئة التنافسية.
٤. توفير بيئة عمل جيدة تمكن العاملين من أداء عملهم بصورة جيدة، وتزويد من إنتاجيتهم ومكاسبهم المادية .
٥. إيجاد سياسات موضوعية تمنع سوء استخدام العاملين وتتفادى المهام التي تعرضهم لحوادث العمل الصناعية والأمراض المهنية .
٦. تحقيق العدالة وتكافؤ الفرص لجميع العاملين في المنظمة من حيث الترقية والأجور والتدريب والتطوير عندما يصبحون مؤهلين لذلك .
٧. يتوقع العاملون أيضاً وجود ضمان اجتماعي وصحي جديد .
٨. تزويد العاملين بكل البيانات التي يحتاجونها بغرض أداء أعمالهم وتوصيل آرائهم ومقترحاتهم للمسؤولين قبل اتخاذ قرار معين يؤثر عليهم .
٩. الاحتفاظ بالسجلات المتعلقة بكل شخص يعمل في المنظمة وبما ينسجم وطبيعة عمله .

وظائف إدارة الموارد البشرية :

التركيز الرئيسي لإدارة الموارد البشرية يجب أن يكون المساهمة في نجاح المنظمة ، والمفتاح لتعزيز الأداء التنظيمي بالتأكيد على أن أنشطة الموارد البشرية تدعم جهود المنظمة التي تركز على الإنتاجية والخدمة والجودة . (John & Jackson، 11+10pp)
ولقد ساهمت التحديات البيئية في تطوير الوظائف التي تمارسها إدارة الموارد البشرية سواء من حيث المحتوى أو من حيث التطبيقات المضافة على التطبيقات التقليدية السابقة .(نوري وكورتل، ٢٠١١، ص٧٣)

ويمكن إجمال وظائف إدارة الموارد البشرية كما يلي :

١. **تحليل وتوصيف الوظائف:** يقصد بتحليل وتوصيف الوظائف بأنها "التعرف على واجبات

ومسؤوليات كل وظيفة وتحديد مواصفات من يشغلها". (ابو شيخه، ٢٠٠١، ص ٢٤)

ويرتبط هذا النشاط بتحليل الوظائف وتصنيفها وتوصيفها وتحديد الواجبات والمسؤوليات

المناطة بكل مستوى وظيفي معين في المنظمة. (حمود والخرشه، ٢٠٠٧، ص ٣١)

٢. **تخطيط الموارد البشرية:** يقصد بتخطيط الموارد البشرية بأنها " تحديد احتياجات

المنظمة من الموارد البشرية كماً ونوعاً وفقاً لطبيعة النشاطات المراد انجازها في

المنظمة". (ابو شيخه، ٢٠٠١، ص ٢٤) ، كما تعرف بأنها " التنبؤات النظامية للطلب أو

الحاجة للموارد البشرية وعرض هذه الموارد في المنظمة خلال فترة مستقبلية " ، ويرتبط

تخطيط الموارد البشرية بالإستراتيجية العامة للمنظمة لتأمين وتوفير الأفراد اللازمين

لتنفيذ إستراتيجية المنظمة. (عباس، ٢٠٠٦، ص ٥٧)

٣. **استقطاب الموارد البشرية :** يعرف الاستقطاب بأنه العملية التي يمكن بها جذب طالبي

العمل للتقدم للمنظمة لشغل الوظائف الشاغرة ، وقد يتم ذلك عن طريق الإعلان الموسع

كمدخل لتعريف الباحثين عن العمل بوجود فرص بالمنظمة. (حنفي، ٢٠٠٢، ص ١٣٣)،

وهناك مصدرين رئيسيين للحصول على الموارد البشرية المصدر الداخلي والمصدر

الخارجي ومن الممكن التركيز على واحد منهما أو كليهما . (عباس، ٢٠٠٦، ص ٥٧)

٤. **اختيار الموارد البشرية :** تعرف وظيفة اختيار الموارد البشرية بأنها " عملية انتقاء

الأفراد الذين تتوافر لديهم المؤهلات الضرورية والمناسبة لشغل وظائف معينة في

المنظمة " (السالم وصالح، ٢٠٠٢، ص ٨٥) ، ويرتبط هذا النشاط بتحديد سبل الاختيار

والتعيين للموظفين من خلال إجراء عمليات التعيين والاختيار والمقابلات والشروط

اللازمة لذلك . (حمود والخرشه، ٢٠٠٧، ص ٣١) ، وينصب اهتمام هذه الوظيفة على إجراء

عمليات المقابلة والاختبارات من أجل وضع الشخص المناسب في المكان المناسب .

(ابو شيخه، ٢٠٠١، ص ٢٧) ، وتمر عملية اختيار الأفراد المتقدمين للعمل بخطوات أو

مراحل محددة هي " المقابلة الأولية- استمارة طلب التعيين- المقابلات - الكشف الطبي

والتعيين " . (عباس، ٢٠٠٦، ص ٦٠)

٥. **تقييم الأداء :** يعرف تقييم الأداء بأنه " تحليل أداء الفرد بكل ما يتعلق به من صفات

نفسية أو بدنية أو مهارات فنية أو سلوكية أو فكرية ، وذلك بهدف تحديد نقاط القوة

والضعف والعمل على تعزيز الأولى ومعالجة الثانية كضمانة أساسية لتحقيق فاعلية

المنظمة" . (السالم وصالح، ٢٠٠٢، ص ١٠٢) ، ويتم تقييم الأداء وفق وضع ضوابط إدارية

وتنظيمية لتقويم الأداء المنجز للعاملين وفق قواعد وثوابت تنظم من خلالها أسلوب العدالة والمساواة في التقويم العام للأداء الفردي أو الجماعي للعاملين لديها . (حمود والخرشه، ٢٠٠٧، ص٣١)

٦. **تدريب وتطوير العاملين** : يعرف التدريب بأنه " هو الجهود الإدارية أو التنظيمية التي تهدف إلى تحسين قدرة الإنسان على أداء عمل معين ،أو القيام بدور محدد في المنشأة التي يعمل فيها " (الشاويش، ٢٠٠٠، ص٢٣٢) ، ويعرف أيضاً بأنه " السعي باستمرار نحو تحسين وتطوير المهارات لدى الأفراد العاملين في المنظمة من خلال وضع البرامج التدريبية والتطويرية الملائمة لهم " (حمود والخرشه، ٢٠٠٧، ص٣١) ، و يساهم التدريب في تلبية احتياجات المنظمة لمواكبة التطور العلمي والتكنولوجي من خلال قوة العمل المؤهلة والكفوءة . (عباس، ٢٠٠٦، ص٦٥)

٧. **تخطيط المسار الوظيفي** : تهتم هذه الوظيفة بتخطيط الوظائف المختلفة للعاملين عبر الجهود الرسمية والنظامية التي تساعد العاملين في تطورهم وتقدمهم باعتبارهم مورداً حيوياً للمنظمة وهذه البرامج تتيح الفرصة للعاملين بالترقية والتدريب بما يتناسب مع مهارات وقدرات العاملين . (عباس، ٢٠٠٦، ص٥٣)

٨. **التعويضات المالية وغير المالية** : وتشمل قيمة كل وظيفة قياساً بالإعمال المهام المتفق عليها مع المؤسسة ، وذلك بتخصيص رواتب وأجور يحكمها سلم رواتب يكون على شكل درجات في الغالب ، كذلك فان المؤسسة تمنح العاملين مزايا إضافية تأخذ صورة امتيازات وعلاوات كتأمين السكن والمواصلات والتأمين الصحي . (درة والصباغ ، ٢٠٠٨ ، ص٧٢)

٩. **تصميم أنظمة الأجور والحوافز**: ويعرف تصميم نظام الأجور والحوافز بأنه " تصميم انظمه الأجور المتعلقة بكل مستوى وظيفي معين ،إضافة لتحديد الحوافز المادية والمعنوية على المستوى الفردي أو الجماعي للعاملين في المنظمة ووفقاً للأداء المناط بهم (حمود والخرشه ، ٢٠٠٧، ص٣١) ، وتهتم هذه الوظيفة بتحديد قيمة كل وظيفة وأهميتها النسبية وتحديد أجرها . (ابو شيخه ، ٢٠٠٠، ص٢٤)

١٠. **علاقات العاملين**: ويقصد بصيانة ورعاية العاملين "وضع ضوابط تقديم الخدمات الاجتماعية والثقافية والترفيهية وكافة التسهيلات التي تسهم في تحسين أجواء العلاقات السائدة بالعمل من الثقة والمودة والإخاء وغيرها من الضوابط ذات الأهمية في خلق الولاء والانتماء للمنظمة" (حمود والخرشه، ٢٠٠٧، ص٣٢)

١١. **السلامة والصحة المهنية** : تعرف إجراءات إدارة السلامة المهنية والصحية بأنها " النشاطات والإجراءات الإدارية الخاصة بوقاية العاملين من المخاطر الناجمة عن الأعمال التي

يزاولونها ومن أماكن العمل التي تؤدي إلى إصابتهم بالأمراض والحوادث " (عباس، ٢٠٠٦، ص ٨٢) ، وتهتم هذه الوظيفة بوضع نظم السلامة المهنية والرعاية الصحية والاجتماعية للعاملين (ابو شيخه، ٢٠٠١، ص ٢٤).

التحديات التي تواجه إدارة الموارد البشرية :

لقد حدثت كثير من التغيرات في مجالات العمل المختلفة في وقتنا الحاضر، وقد صاحبت هذه التغيرات كثير من التحديات والعقبات أمام إدارة الموارد البشرية لتحقيق أهدافها تجاه العاملين من ناحية وتجاه المنشأة من ناحية أخرى . (عبد الباقي، ٢٠٠٤، ص ٤١٣)

ويمكن القول أن التحديات التي واجهت إدارة الموارد البشرية أسهمت بشكل فاعل على ممارسات هذه الإدارة بصورة أكثر مما كانت عليه قبل حلول هذه المتغيرات وإفراز آثارها المختلفة في جوانب الحياة الإدارية والتنظيمية على وجه الخصوص. (حمود والخرشه، ٢٠٠٧، ص ٢٤) ، ويمكن انجاز هذه التحديات بما يلي :

١. تحديات العولمة التنافسية : خضعت سبل الحصول على القوى البشرية واختيارهم

للعدد من الاعتبارات التي نصت عليها الاتفاقات والمعايير الدولية ومعايير العمل السائدة وهذا يجعل سبل التعامل مع العاملين خاضعا للعديد من التشريعات والقوانين لأعلى الأصعدة المحلية فحسب وإنما الدولية أيضا ، كما أن التنافسية المستخدمة بين الشركات متعددة الجنسيات جعلت سبل اختيار العاملين خاضع للعديد من الآثار والمتغيرات التشريعية المختلفة . (حمود والخرشه، ٢٠٠٧، ص ٢٥)

٢. التحديات البيئية : لقد أثرت المتغيرات المتسارعة في البيئة الخارجية على سوق العمل

ومهارات القوى العاملة وكذلك قيم العاملين ومتطلباتهم الثقافية ولهذا فان البناء الاستراتيجي والتنظيمي لمنظمات القرن الحادي والعشرين ركز على ضرورة الاستجابة النوعية الشاملة لهذه المعطيات من خلال التحلي بالمرونة الشاملة والاستجابة الفاعلة للمتغيرات البيئية وإفرازاتها المختلفة . (حمود والخرشه، ٢٠٠٧، ص ٢٦) ، وقد صاحب التغير في مجالات العمل المختلفة في الوقت الحاضر كثير من العقبات والتحديات أمام إدارة الموارد البشرية ومن هذه التحديات : (عبد الباقي، ٢٠٠٠، ص ١٠٣)

- أ. تغير القيم والاتجاهات .
- ب. العائد والتعويض المادي .
- ت. زيادة حجم القوى العاملة .
- ث. التشريعات واللوائح الحكومية .
- ج. تزايد ونمو أعداد الموظفين المتخصصين .

ح. زيادة حجم المنشآت وتعقد علاقات العمل .

خ. تزايد عدد الوظائف الذهنية مع تناقص في الأعمال اليدوية .

د. الحاجة المتزايدة الى تنمية وتطوير قدرات العاملين .

٣. **التحديات التكنولوجية** : لاشك أن التطورات التكنولوجية واستخدام الحاسبات الآلية يشكل

قيداً على إدارة الأفراد ،فسوف تؤدي التغيرات الملحوظة في التكنولوجيا الالكترونية إلى

تغيرات جذرية في أنواع الأعمال والمهارات التي تحتاج إليها المنشآت ،وسوف تزداد

أهمية بعض الأنشطة مثل التدريب والتنمية ،والتخطيط للمستقبل الوظيفي بما يتناسب

مع تلبية احتياجات هذه التغيرات . (عبد الباقي ،٢٠٠٤،ص٤١٣)

٤. **نظم المعلومات في إدارة الأفراد** : لكي تساهم إدارة الأفراد في تحقيق أهداف المنشآت

بطريقة أفضل ، فإنها تحتاج إلى نظم معلومات حديثة تشتمل على كل بيانات خطط

إدارة الأفراد في شكل قسم متخصص يقدم النصح للإدارة . ولذلك ينبغي أن تتوفر لإدارة

الأفراد قاعدة من المعلومات الأساسية اعتماداً على خدمات الحاسب الآلي ،وحتى

المنشآت المتوسطة الحجم يمكنها الاستفادة من خدمات الحاسب الآلي الصغير الحجم

،فالتحدي الذي يواجه معظم المنشآت الكبيرة الحجم في الوقت الحاضر هو مقدرتها على

التقدم بمعلومات ذات قيمة للإدارة تساعد على اتخاذ قرارات رشيدة تجاه القوى العاملة.

(عبد الباقي ،٢٠٠٤،ص٤١٤)

الإدارة الالكترونية للموارد البشرية :

تعرف الإدارة الالكترونية بأنها " وظيفة انجاز الأعمال باستخدام النظم والوسائل الالكترونية

بحيث تشمل الأعمال الالكترونية والحكومة الالكترونية " . (ياسين،٢٠٠٥،ص٢٢)

وتعرف أيضا بأنها " الاستغناء عن المعاملات الورقية وإحلال المكتب الالكتروني عن طريق

الاستخدام الواسع لتكنولوجيا المعلومات وتحويل الخدمات العامة إلى إجراءات مكتبية ثم

معالجتها حسب خطوات متسلسلة منفذة مسبقاً" (السالمي،٢٠٠٨،ص٣٢) ، ويقصد بالإدارة

الالكترونية للموارد البشرية بأنها " تطبيق متميز للتقنيات المعتمدة على الويب في النظم المرتبطة

بالموارد البشرية،والذي سيسهم مع بعض التغييرات التنظيمية الأخرى ،في إتاحة إمكانية الوصول

إلى المعلومات الخاصة بالموارد البشرية على نطاق واسع وكذلك توفير فرص عديدة لإدارة تلك

المعلومات " . (هوبكنز و ماركهام ،٢٠٠٦،ص ١٨)

وتقدم تكنولوجيا الانترنت والانترانت العديد من الوسائل التي يمكن من خلالها إدارة الخدمات

الخاصة بالموارد البشرية وتطويرها ، ويمكن تحديدها في ست نقاط رئيسية وهي : (هوبكنز و

ماركهام ،٢٠٠٦،ص ٢٤)

١. إعطاء دور أكثر إستراتيجية للموارد البشرية .
٢. دعم أفضل للإدارة .
٣. توفير فرص أكثر للمشاركة والتدريب .
٤. تحسين صورة الشركة .
٥. تقليل النفقات الإدارية .
٦. إرضاء العاملين .

ويمكن إجمال المجالات الأساسية لنظام الإدارة الالكترونية للموارد البشرية كما يلي :

الجدول رقم (١) : المجالات الأساسية لنظام الإدارة الالكترونية

م.	المجالات	الأمثلة
١	تقديم الخدمات الأساسية	إدارة المعلومات الشخصية
٢	إدارة الأفراد بفاعلية اكبر	عمليات التوظيف وتسجيل الوقت والحضور وإدارة العلاوات والمكافآت وإدارة الأداء
٣	تسهيل التعاون والتدريب	التفاعل والمشاركة والتدريب ونشر المعلومات
٤	التواصل مع الموظفين وتحفيزهم	إدارة المزايا الوظيفية والمكافآت وتحسين الخدمات المقدمة لهم

المصدر: برايان هوبكنز و جيمس ماركهام ،الإدارة الالكترونية للموارد البشرية ،دار الفاروق للنشر والتوزيع - القاهرة ، ٢٠٠٦ ، ص ٢٥ .

وللكمبيوتر دور كبير في مجالات إدارة الموارد البشرية منها ما يلي:(نوري وكورتل، ٢٠١١، ص ٣٤٧)

١. الاحتفاظ بسجل معلومات عن الموارد البشرية يشمل كافة المعلومات عن العاملين مثل المعلومات الشخصية والوظيفية والصحية وغيرها .
٢. إعداد تقارير عن الموارد البشرية تشمل بيانات حيوية عن تطور هذه الموارد بالمنظمة كمعدلات الغياب والتأخير وميزانية الأجور .
٣. الاستقطاب والاختيار ويشمل على سبيل المثال إجراء مقابلات شخصية عبر الانترنت وكذلك الاختبارات الوظيفية والنفسية .
٤. تخطيط القوى العاملة ويشمل حسابات معدلات ترك العمل وكذلك حسابات أعداد العاملين في كل وظيفة وحركة تدفقهم بين الأقسام المختلفة .

٥. تخطيط ورقابة الأجر والرواتب ويشمل حساب ميزانية الحوافز والرواتب واستحقاق العاملين .
٦. التدريب ويشمل تقديم برامج تدريبية عبر الانترنت والاحتفاظ بسجلات لهيئات التدريب المختلفة .

المبحث الثاني

نظم معلومات الموارد البشرية

- مفهوم نظم المعلومات
- مفهوم نظم المعلومات الإدارية
- مكونات نظم المعلومات الإدارية
- خصوصية نظم المعلومات الإدارية
- علاقة الرقابة بنظم المعلومات
- مفهوم نظم معلومات الموارد البشرية
- أهمية نظم معلومات الموارد البشرية
- أهداف نظم معلومات الموارد البشرية
- أنواع نظم معلومات الموارد البشرية
- مكونات نظم معلومات الموارد البشرية
- أهم نظم الحاسب في إدارة الموارد البشرية
- خصائص نظام معلومات الموارد البشرية
- متطلبات نجاح نظم معلومات الموارد البشرية
- العوامل التي تحد من فاعلية نظم معلومات الموارد البشرية

مفهوم نظم المعلومات :

يمكن فهم نظم المعلومات من خلال تفكيك المصطلح إلى عنصرين فرعيين هما النظم والمعلومات ، حيث يعرف النظام بأنه " مجموعة من العناصر المرتبطة ببعضها بعضاً لأداء وظيفة معينة أو تحقيق هدف معين " (برهان ، ١٩٩٦، ص٩٩) ، كما عرف أيضاً بأنه " مجموعة وحدات أو عناصر أو عمليات مترابطة أو متفاعلة مع بعضها من اجل تكوين كل منظم ، تكون قيم مخرجاته اكبر من القيم المضافة إليه من قبل الوحدات المشاركة فيه فيما لو عملت بشكل مستقل عن بعضها البعض " (الكلا لده ، ٢٠١١، ص ١٩٨) ، والنظام هو كل متكامل من مكونات أو عناصر (ياسين، ٢٠٠٩، ص٢١) ، ويشير المفهوم الأساسي للنظام بصفة عامة على انه مجموعة من الوحدات مركبة مع بعضها لتكوين شيء كلي وتعمل معا في انسجام، فالنظام مكون من مجموعة من الوحدات، ويمكن اعتبار تلك الوحدات نظم في حد ذاتها، كما أن كل منها يمكن أن يمكن أن يكون مكون من وحدات اصغر تسمى وحدات جزئية ويمكن اعتبارها أيضا نظم في حد ذاتها، كما أن النظام ذاته ما هو إلا وحدة من وحدات نظام أكبر. (لطفى، ٢٠٠٥، ص٢)

وتشمل العناصر الأساسية للنظام الآتي : (العبادي والعارضى ، ٢٠١٢، ص٤٥+٤٦)

١. المدخلات : هي المادة الأولية التي يرغب النظام في تحويلها الى حالة نافعة تخدم البيئة، وتتمثل بالاحتياجات الأساسية اللازمة لعمل النظام مثل الموارد البشرية والموارد المالية والمعلومات وغيرها .
٢. الإجراءات : هي الأنشطة والفعاليات التي يبذلها النظام لتحويل المدخلات الى مخرجات وفق ضوابط وقواعد عمل وخطط مرسومة مسبقاً .
٣. المخرجات : كل ما يقدمه النظام من نتائج وإصدارات نتيجة عمليات النظام الى البيئة التي يعيش فيها .
٤. التغذية العكسية : يقصد بها الحصول على البيانات والمعلومات اللازمة لتقييم عناصر النظام السابقة والتأكد من دقتها وإمكانيتها في تحقيق أهدافها .
٥. البيئة : لكل نظام بيئتين إحداهما داخلية تتم فيها مختلف العمليات والتفاعلات ، وبيئة خارجية يتفاعل معها النظام تفاعلا تبادليا ويتأثر بها .

أما الشق الثاني من المصطلح فهو المعلومات وهي نتاج معالجة بيانات ، وتشير البيانات إلى وصف أولي للأشياء ، الأحداث، الأنشطة والمعاملات المسجلة والمخزونة ولكنها ليست منظمة أو ذات معنى وبالنتيجة فان المعلومات هي بيانات تم تنظيمها ولها معنى وقيمة (ياسين، ٢٠٠٩، ص٢١) ، وتعرف المعلومات بأنها " البيانات المجهزة في شكل منظم وفيد وبالتالي فهي نوع من المعرفة الناتجة عن عمليات تشغيلية أو بيانات تم معالجتها للاستفادة منها في

اتخاذ القرار" (البكري، ٢٠٠٠، ص٩٨)، والبيانات هي المادة الخام أو الحقائق المتعلقة بالأحداث والتي يمكن التعرف عليها وقياسها، وهذه الحقائق غالباً ما تكون مستقلة عن بعضها، بمعنى أننا غير قادرين على الاستفادة منها استفادة كاملة، ولكن عندما تجهز هذه البيانات وتنظم وتصبح في الإمكان الاستفادة منها في المجالات الإدارية تصبح معلومات. (الكلا لده، ٢٠١١، ص١٩٨) ولكي تتحقق الفائدة من المعلومات يجب أن تمتاز المعلومة بعدة خصائص هي :

(المغربي، ٢٠٠٢، ص٣٣)

١. الشمول: يجب أن تتصف المعلومة بالكمال الذي يفيد متخذ القرار.
٢. الدقة: توفير المعلومة حسب طلب المستخدم والموضوع طلب البحث.
٣. التوقيت: ورود المعلومة في الوقت المناسب لاتخاذ القرارات الفعالة.
٤. الوضوح: الدرجة التي تكون فيها المعلومة بعيدة عن الغموض وواضحة لدى مستخدمها.
٥. المرونة: مدى قابلية المعلومات للتكيف بحيث يمكن استخدامها أكثر من مرة.
٦. الموضوعية: أي أنها خالية من التحريف والتعديل بغرض التأثير على مستخدم المعلومة.

عوده على مصطلح نظم المعلومات فإن البعض يستخدم مصطلحات نظم المعلومات وتكنولوجيا المعلومات للدلالة على معنى ومفهوم واحد دون إجراء أي تمييز بينهما، تكنولوجيا المعلومات هي كل أداة حاسوبية يستخدمها الأفراد في عملهم مع المعلومات ولدعم احتياجات أنشطة معالجة المعلومات في المنظمة، ويمكن أن نسمي العاملين مع هذه التكنولوجيا بعمال المعرفة، هذا يعني أن مفهوم تكنولوجيا المعلومات يتضمن بالضرورة كل أنماط التوليفة المستخدمة على نطاق واسع في شتى أنواع أنشطة معالجة البيانات وتخزينها واسترجاعها وعرض المعلومات باستخدام التقنيات الرقمية بأشكالها الرمزية من نصوص، صور، أفلام، أشكال متعددة الأبعاد أو توليفة من كل هذه الأنساق والوسائط الرقمية المتعددة، أما نظم المعلومات الحاسوبية فهي النظم التي تستخدم تكنولوجيا المعلومات في بعدها المادي Hardware والذهني Software وبالتالي فإن العلاقة بينهما هي اقرب ما تكون إلى علاقة الكل بالجزء، والنظام بأدواته ووسائله في العمل (ياسين، ٢٠٠٩، ص٢٧).

وتعرف نظم المعلومات بأنها " تلك النظم التي تهدف إلى توفير المعلومات وخدمات معلومات البيئة، ويجب ان يتضمن نظام المعلومات نظامين جزئيين على الأقل الأول ينصب على تجميع النظام للمعلومات والثاني لتوفير خدمات المعلومات". (لطفى، ٢٠٠٥، ص٥)

وتعرف أيضاً بأنها " مجموعة من الإجراءات التي تتضمن تجميع وتشغيل وتخزين وتوزيع ونشر واسترجاع المعلومات بهدف تدعيم عمليات صنع القرار والرقابة داخل المنظمة". (العباري، ٢٠١٢، ص٥٣)

وتحتوي نظم المعلومات على معلومات من التنظيم والبيئة المحيطة، ويتم إنتاج المعلومات من خلال ثلاثة أنشطة رئيسية وهي المدخلات والعمليات التشغيلية والمخرجات، وتعتبر معلومات التغذية المرتدة مخرجات تترد إلى الأفراد المسؤولين عن الأنشطة في المنظمة لتقييم وتحسين المدخلات . (البكري، ٢٠٠٠، ص ١٤)

عندما تتحول البيانات إلى المعلومات وتصبح جزءاً أساسياً لا يمكن الاستغناء عنه في الممارسات الإدارية والقرار الإداري، وعندما يتطلب الأمر ضرورة تكامل وترابط هذه المعلومات للوصول إلى أهداف حيوية، فإننا نكون في هذه الحالة قد انتقلنا إلى نظم المعلومات وأصبح بالإمكان التعامل مع عدة أنظمة للمعلومات تكمل بعضها بعضاً . (الكلا لده، ٢٠١١، ص ٢٠٠)

مفهوم نظم المعلومات الإدارية :

يمتد تاريخ تكنولوجيا الحاسوب إلى ستة عقود وتحديداً من مطلع الخمسينيات من القرن الماضي، ثم ظهرت استخداماته المدنية لأول مرة في عقد الستينات وحتى سنة ١٩٦٧ حيث ظهر مع نهاية عقد الستينات ولأول مرة مصطلح نظم المعلومات الإدارية. وكانت الفترة الممتدة ما بين السبعينات والثمانينات فترة ازدهار وانتشار لمفهوم تكنولوجيا نظم المعلومات الإدارية التي امتدت تطبيقاتها في جميع أنشطة الأعمال وفي مقدمتها الأنشطة المحاسبية المالية والمصرفية . (ياسين، ٢٠٠٩، ص ٢٧)

ويعرف Canith نظم المعلومات الإدارية بأنها " منهجية يمكنها أن تتصور منظمة الأعمال ككيان واحد مكون من عدة نظم فرعية ترتبط بعلاقات فيما بينها واعتمادية متبادلة تبدو كلها معا لتوفير معلومات موقوتة ودقيقة لاتخاذ القرار الإداري الذي يقود إلى أمثلة الأهداف الكلية للمؤسسة" . (بسيوني، ٢٠١٠، ص ٢٥)

وتعرف أيضاً بأنها " النظم التي تتولى معالجة بيانات الأعمال وتخزينها وإنتاج تقارير ومعلومات وتقارير تمثل خلاصة لمعاملات المنظمة في مجالاتها الوظيفية" . (ياسين، ٢٠٠٩، ص ٢٧).

وردد في تعريفها أنها " نظام من البشر والتجهيزات والإجراءات والوثائق والاتصالات التي تجمع وتلخص وتعالج وتخزن البيانات لاستخدامها في التخطيط والموازنة والحسابات والسيطرة والعمليات الإدارية الأخرى". (العباري والعارض، ٢٠١٢، ص ٥٩)

ونظم المعلومات الإدارية هي طريقة منظمة لتوفير معلومات عن الماضي والحاضر والمستقبل تتعلق بالعمليات الداخلية للمنظمة وبيئتها الخارجية (الكلا لده، ٢٠١١، ص ٢٠٠).

كما ورد في تعريفها " بأنها تلك النظم التي تتحمل مسؤوليات تشغيل المعلومات والتي تتضمن خلق المعلومات من خلال عملية تحليلية، ونقل المعلومة لكل من يحتاج إليها . وهذه النظم غالبا

تنبه أو تنذر الإدارة بوجود مشكلات أو حالياً أو مستقبلاً وفي النهاية نظم المعلومات الإدارية هي محصلة استخدام نظم المعلومات في الإدارة". (الطبي، ٢٠١٠، ص ٥١)

كما يمكن تعريفه بأنه "هو عبارة عن نظام يتولى توفير تقارير دورية ومقررة سلفاً والتي تلخص المعلومات من قاعدة البيانات". (ادريس، ٢٠٠٧، ص ٢٠٣)

ويطلق على نظم المعلومات الإدارية أيضاً نظم المعلومات الوظيفية والتي تتولى تزويد المديرين في مستوى الإدارة الوسطى بالمعلومات وذلك لدعم أنشطة التخطيط، التنظيم، والرقابة. (ياسين، ٢٠٠٩، ص ٤٦)

وتتولى نظم المعلومات الإدارية تخطيط وتطوير وإدارة واستخدام تكنولوجيا المعلومات لمساعدة الأفراد على انجاز المهام ذات العلاقة بالإدارة وأنشطة معالجة المعلومات، كما تقوم نظم المعلومات الإدارية بدعم المستوى الإداري في المنظمة وتزويد المديرين بالتقارير وقدرات الوصول إلى السجلات التاريخية ومؤشرات الأداء الحالي، وهذا يعني أن نظام المعلومات الإداري يتوجه بصفة جوهرية نحو البيئة الداخلية من خلال ما يقدمه من دعم لوظائف التخطيط، الرقابة، وعملية صنع القرارات في المستوى الإداري، لذا فإن النظام يعتمد على بيانات نظم معالجة المعاملات في المنظمة أي أن مخرجات نظم معالجة المعاملات هي مدخلات نظام المعلومات الإداري، إن جل اهتمام نظم المعلومات الإدارية التقليدية ينصب على إنتاج معلومات دورية أسبوعية، شهرية، أو نتائج أعمال سنوية بمستويات مختلفة من التفاصيل التي تغطي مؤشرات الأداء في كل يوم أو حتى على مدار الساعة وحسب احتياجات الإدارة. (ياسين، ٢٠٠٩، ص ٢٩)

وتمثل نظم المعلومات الإدارية نظم متكاملة تعمل على خدمة جميع المجالات الإدارية في المنظمة وتتميز بأنها: (المغربي، ٢٠٠٢، ص ٧٦)

١. تقدم المعلومات الكاملة لعمليات التخطيط والتنظيم والرقابة واتخاذ القرارات الإدارية.
٢. تخدم الإدارات المختلفة بالمنظمة كالتسويق والإنتاج والتمويل.
٣. تتعلق بالماضي والحاضر والمستقبل.
٤. قد تتم بطرق يدوية كما قد تستخدم الحاسبات الآلية والتقنيات الحديثة في إدارتها.
٥. تخدم كافة المستويات الإدارية في المنظمة (العليا والوسطى والتشغيلية).

وتقوم نظم المعلومات الوظيفية بتجهيز المديرين بالتقارير الروتينية الخاصة بالمبيعات اليومية والشهرية والمصروفات أو المدفوعات الأسبوعية وغيرها، ويمكن أن تغذي مخرجات نظم المعلومات الوظيفية مستودعات البيانات في المنظمة، وقد تكون هذه النظم مكونات أساسية في نظام معلومات إداري متكامل يتولى إنتاج ثلاثة أنواع مهمة من التقارير هي: (ياسين، ٢٠٠٩، ص ٤٧)

١. التقارير الروتينية Routine Report : تعطي نتائج الأنشطة التفصيلية اليومية حسب الساعات والأيام والأسابيع أو الأشهر.
٢. التقارير حسب الطلب Ad-Hoc (on-Demand) Reports : يمكن تصنيفها الى التقارير المفصلة التي تظهر مستوى أعمق من تفاصيل المعلومات مثل تقديم مؤشرات المبيعات حسب الأقاليم والمناطق أو حسب تفاصيل المنتجات ونقاط البيع . وتقارير المؤشرات الرئيسية التي تهتم بخلاصة وافية لأداء الأنشطة الوظيفية الحرجة مثل مؤشرات السيولة والتدفقات النقدية ونسب الأرباح وغيرها .
٣. تقارير الاستثناء Exception Reports : تهتم بتزويد الإدارة بالمعلومات التي تقع ضمن تصنيفات التقارير السابقة وتهتم بتحليل ظواهر مهمة وغالبا تكون غير متوقعة في بيئة الأعمال.

مكونات نظم المعلومات الإدارية :

تشتمل مكونات نظام المعلومات الإدارية على : (العبادي والعارضى، ٢٠١٢، ص٦٧)

١. الأشخاص : يلعب الأفراد دوراً أساسياً بصفته المشرف والمسيطر على كافة عناصر النظام.
٢. الأجهزة والمعدات: تعتبر عنصراً ضرورياً لإنشاء مركز متطور للمعلومات بالمؤسسات والشركات.
٣. قواعد البيانات : هي المخزن الذي يحتوي البيانات والمعلومات التي تبين وضع المنشأة الداخلي ووضع البيئة التي تحيط بها.
٤. الإجراءات : كافة الخطوات والتعليمات الواجب إتباعها لانجاز العمليات الحاسوبية كافة.
٥. البرمجيات: وتنقسم إلى برمجيات النظم وهي البرامج والأنظمة التي تشغل الحاسوب، وبرمجيات التطبيقات وهي البرامج الجاهزة والتي تقوم بتشغيل بيانات المنظمة.

خصوصية نظم المعلومات الإدارية :

المعلومات الشخصية للموظفين التي تخزن في قاعدة البيانات المركزية قد تكون عرضة للكشف والسرقة ولسوء الاستخدام مما يعني اعتداء قانوني على حرمة الأفراد والإساءة إلى سمعتهم ،وقد ازداد الدخول إلى خصوصيات الموظفين مع انتشار استعمال الانترنت وشبكات العمل ،وعلى إدارة الموارد البشرية اخذ موضوع خصوصية العاملين بنظر الاعتبار وعدم التقريط بها،وان توفر المنظمة السيطرة على أمنية المعلومات وان تأخذ بالاعتبارات الآتية : (الكلا لده ، ٢٠١١، ص ٢١٤).

١. اعتبارات إدارية : مثل من هم المفوض باستخدام الحاسب الشخصي، والتدقيق لمعرفة من يدخل النظام ومتى .
٢. أمن مادي : مثل تصريحات الدخول إلى مناطق الحواسيب الشخصية .
٣. أمن معلومات : كإغلاق الأقراص الصلبة Hard Disk ، والملاحق المعدنية ، وتدابير وقائية لأمن شبكة المعلومات .

علاقة الرقابة بنظم المعلومات :

يقصد بالرقابة أنها العملية الإدارية الشاملة والمتكاملة والمستمرة التي تستهدف السيطرة على الأنشطة والعمليات المخططة والتي يجري تنفيذها وذلك في ضوء معايير محددة للأداء، وللرقابة على نظم المعلومات أهمية كبرى تتجلى في تأثيرها المباشر على كفاءة وفعالية أداء وعمل النظام وكذلك في دور الرقابة المهم والمباشر في حماية امن وسلامة النظام لمكوناته وموارده من البيانات، المعلومات، البرامج وقواعد البيانات ، ويمكن القول أن مفهوم الرقابة على نظم المعلومات يأخذ ثلاثة أبعاد هي : (ياسين، ٢٠٠٩، ص ٢٤٩)

١. البعد الأول يتصل بأنشطة الرقابة والمراجعة وتصحيح الأخطاء وكشف الانحرافات بصورة مباشرة وذلك بهدف تحسين كفاءة أداء نظام المعلومات وبالتالي جودة مخرجاته من المعلومات .
٢. البعد الثاني له علاقة بأنشطة حماية نظام المعلومات وامن وسلامة موارد النظام من عتاد حاسوب وبرامج وبيانات. حماية النظام يعني بناء وتطبيق نظم وإجراءات وعمل تمنع كل أشكال التخريب، الاختراق، الاستخدام الغير شرعي للأجهزة ،النفاز غير المخول إلى مستودعات البيانات وكل أمر يتعلق بجرائم الحاسوب والانترنت .
٣. البعد الثالث والأخير يتصل بعملية تقييم أنشطة وعمليات نظام المعلومات وتحليل المنافع والتكاليف من منظور شامل ومتكامل ،أي بمعنى تقييم نظام المعلومات من خلال تحليل ما يحققه من فائدة او منفعة وما ينتجه من قيمة للأعمال مقابل ما تتحمله المنظمة من تكلفة منظورة وغير منظورة .

مفهوم نظم معلومات الموارد البشرية :

تمثل نظم معلومات الموارد البشرية نظاما يعمل على توفير المعلومات التي يحتاجها المديرون لاتخاذ القرارات الخاصة باستخدام الموارد البشرية بفاعلية بما يؤدي لرفع مستوى أدائها وتحقيق الأهداف التنظيمية. (المغربي، ٢٠٠٢، ص ٣٢٧)

لقد تناول الباحثون عدة تعريفات لنظم معلومات الموارد البشرية :

فتعرف نظم معلومات الموارد البشرية بأنها " النظام المتضمن معلومات حول الموارد البشرية في المنظمة، يمكن الاستفادة منها في صناعة القرارات المختلفة الخاصة بالموارد البشرية كالترتيب والتطوير والتحفيز والترقية والتنقلات ... الخ " (عباس، ٢٠٠٦، ص٣٢٢) .

ويمكن تعريف نظم معلومات الموارد البشرية بأنها " أي منهجية منظمة للحصول على المعلومات ذات العلاقة في الوقت المناسب والتي تساعد على اتخاذ قرارا فيما يتعلق بالموارد البشرية " (Mondy & Noe, 2005, pp107)

وتعرف أيضاً بأنها " نظام متكامل تم تصميمه لتزويد معلومات مستخدمة في صناعات قرارات متعلقة بالموارد البشرية " (John & Jackson, 2007, pp 56)

كما ورد في تعريفها بأنها " نظام معلومات فرعي من نظام المعلومات الكلي للمنظمة، يقوم بتحليل ومعالجة جميع البيانات المتعلقة بالموارد البشرية داخل المنظمة من حيث (المهارات - الخبرات - التقييم - العدد - الأجور - التدريب ... الخ) (الحميدي، ٢٠٠٨، العدد ٣٠، ص٦)

وعرفت أيضاً بأنها " نظام معلومات الموارد البشرية هو نظام فرعي لنظم معلومات التسيير يختص بمعالجة وتوفير المعلومات المتعلقة بالأفراد العاملين داخل التنظيم بما يساعد على ضمان فعالية التخطيط وجودة القرارات المتخذة فيما يخص الموارد البشرية " (القدوح، ٢٠٠٩، ص٦٦) كما تعرف نظم معلومات الموارد البشرية بأنها" هو نظام قاعدة بيانات يحتوي على كافة المعلومات ذات الصلة من الموارد البشرية، ويوفر تسهيلات لصيانة والوصول إلى هذه البيانات" (Byars & Rue, 2000, pp29)

وتعرف أيضاً بأنها " مجموعة المكونات التي تعمل بصورة منظمة ومتفاعلة لجمع وتخزين واستخلاص البيانات المرتبطة بالموارد البشرية في المنظمة وتفسيرها، بهدف توفير المعلومات المتكاملة عن الموارد البشرية وتسييرها أمام المستفيدين من المديرين بالمنظمة وغيرهم لاتخاذ القرارات بغية رفع كفاءة وفعالية الأفراد والوظائف والمنظمة ككل " (المغربي، ٢٠٠٢، ص٣٢٨)

وقد مرت نظم معلومات الموارد البشرية بمراحل من التطور خلال الفترات التاريخية السابقة يمكن تصنيفها كما يلي : (عامر، ٢٠١١، ص٢٠٧)

١. عقد الستينات : خلال عقد الستينات درجت المنظمات على الاحتفاظ بمعلومات الموارد البشرية الخاصة بالتعيينات والترقيات والنقل والمكافآت والاستغناءات وغيرها، في ملفات ورقية، وبالتالي كان من الصعب استخدام هذه المعلومات لأغراض التخطيط واتخاذ القرارات، وفي الوقت ذاته كانت هناك تطبيقات محددة لأنظمة معلومات الموارد البشرية في المنظمات الكبيرة والتي كانت تستخدم أجهزة الحاسب الضخمة والتي تتطلب من المستخدمين ان يكونوا خبراء تكنولوجيا الحاسب .

٢. عقدي السبعينات والثمانينيات : تميزت هذه الفترة بانخفاض تكلفة استخدام الحاسبات الشخصية ،فقد تبنت غالبية الشركات برامج خاصة بإدارة الموارد البشرية شملت مجالات الأجور والمرتبات والترقيات والاختيار والتعيين .

٣. نهاية الثمانينات وعقد التسعينات : خلال هذه الفترة اتسعت مجالات استخدام الحاسبات بالنسبة لإدارة الموارد البشرية ولم تعد تقتصر على تخزين واسترجاع المعلومات ، بل أمكن استخدامها في أغراض التخطيط الاستراتيجي والتنبؤ بالاحتياجات المستقبلية .

أهمية نظام معلومات الموارد البشرية :

تحقق نظم معلومات الموارد البشرية لمنظمات الاعمال العديد من المزايا من أهمها الآتي:
(عباس،٢٠٠٦،٣٢٣)

١. خزن واسترجاع المعلومات ومعالجتها بالسرعة الممكنة .
٢. تقليص التعامل بالسجلات اليدوية والمعاملات الورقية .
٣. السرعة في انجاز عمليات التخزين والتحليل المؤدية الى سرعة ودقة عملية صناعة القرارات .
٤. تحقيق العلاقة الجيدة والفهم المتبادل بين الإدارة والعاملين عن طريق توفير المعلومات المختلفة حول نشاطات العاملين في المنظمة ومن أهم هذه المعلومات حول تقويم الأداء.
٥. تكشف نظم معلومات الموارد البشرية عن أية تغيرات في الموارد البشرية في البيئة الداخلية والخارجية ،وبذلك تمكن الإدارة من الإعداد لمواجهة تلك التغيرات بكفاءة .
٦. تحقق نظم معلومات الموارد البشرية التكامل والتنسيق بين مختلف نشاطات إدارة الموارد البشرية كما تساعد في تحقيق التكامل بين إدارة الموارد البشرية والإدارات الأخرى .

أهداف نظام معلومات الموارد البشرية :

يتمثل الهدف الرئيسي لنظام معلومات الموارد البشرية في تحقيق متطلبات إدارة الموارد البشرية والإدارات والجهات الأخرى داخل المنظمة وخارجها من المعلومات الملائمة من حيث الدقة والتوقيت والحدثة بما يمكنها من اتخاذ القرارات الصحيحة . ومن أهم الأهداف الفرعية للنظام :
(المغربي،٢٠٠٢،ص٣٢٩)

١. تحديد احتياجات مختلف إدارات وأقسام الموارد البشرية من المعلومات والعمل على توفيرها .
٢. تصميم مركز معلومات متكامل لتلبية تلك الاحتياجات .

٣. تحديد خصائص المعلومات التي تطلبها الجهات المستفيدة وبيان المعايير الواجب توافرها في كل منها .
٤. تحليل عمليات التشغيل وطرق تحديث البيانات .
٥. تطوير أساليب استرجاع المعلومات وتصميم أشكال التقارير والمخرجات بما ييسر الاستفادة الأطراف المستخدمة للمعلومات .
٦. وضع توثيق متكامل للنظام .

أنواع نظم معلومات الموارد البشرية :

إن اختيار نوع نظام معلومات الموارد البشرية المناسب ، يتوقف على عدة معايير منها حجم المنظمة ، وعدد ونوعية العاملين بها وتنوع أنشطتها ، بالإضافة إلى الإمكانيات المالية والبشرية المتمثلة في توفر الاعتمادات المالية لتأمين تغطية تكلفة النظام ، وكذلك مدى توفر الفنيين المؤهلين لإدارة وتشغيل النظام بكفاءة وفاعلية ،ويمكن تصنيف نظم معلومات الموارد البشرية إلى قسمين رئيسيين النظم اليدوية و الآلية ، وتشمل النظم اليدوية نظام الملفات (ملفات الموظفين، ملفات الوظائف، الملفات العامة) ونظام السجلات والنظم الآلية تشمل نظام المصغرات الفيلمية و نظام الحاسب الآلي. (ابو رحمة، ٢٠٠٥، ص٤٩)

١. النظام اليدوي في بناء معلومات الموارد البشرية :

النظم اليدوية هي " النظم البسيطة التي لا تستخدم أي أداة ميكانيكية أو الكترونية حيث يتم أداء العمل عن طريق استخدام الورق والورق " . (المغربي، ٢٠٠٢، ص٣١)

يوصف النظام اليدوي للمعلومات بالبساطة وعدم التعقيد ،يقوم فيه الأشخاص بجميع وظائف تجهيز البيانات، وينتشر استخدام هذه النظم في المنشآت الصغيرة ،وتتلخص المزايا الرئيسية للأشخاص كمجهزي بيانات في المرونة والمقدرة على انجاز الوظائف المتعددة لنظام تجهيز البيانات وحكمتهم في التقدير أو مقدرتهم في التكيف على الظروف غير العادية ،أما عيوبهم فتحصر في البطء ونقص الاعتماد عليهم أو الوثوق فيهم .

أ. نظام الملفات: وأهم نماذج الملفات التي يمكن ان نراها في مجال الموارد البشرية هي :

(صالح وسالم ، ٢٠٠٦، ص٢٧١)

أ. ملف الموظف " الاضبارة " : يحتوي الملف أو " الاضبارة " عادة على اسم الموظف وعمره وعنوان الوظيفة ومرتبة الوظيفة، وتاريخ التعيين، ورقم الوظيفة ،والمؤهلات التعليمية والخبرة، والتدريب، وتقارير الأداء، وتدرج الأجور، والقرارات الخاصة بالترقية والعقوبات والإجازات .. الخ ،ويتم ترتيب هذا الملف زمنياً .

ii. ملفات الوظائف "هيكل الوظائف" : ويطلق عليها أحيانا ملف التشكيلات

الوظيفية،ويمكن ان تشمل هذه الملفات ثلاثة أنواع أو أكثر من الملفات هي :

- ملف التشكيلات الوظيفية : أي مسميات الوظائف ومراتبها ومواقعها المشغولة منها والشاغرة .

- ملف تحليل الوظائف : ويتضمن أنواع الوظائف ومسمياتها وأعبائها والشروط الواجب توافرها فيمن يشغلها .

- ملف التغييرات في الوظائف : ويشمل أية تعديلات تطرأ على عنوان الوظائف،أو رتبته أو وصفها أو مواصفاتها .

iii. الملفات العامة : وهي الملفات التي تخصص لوظائف إدارة الموارد البشرية

وتقريعاتها،وتخصص له أيضاً لكل ما له علاقة بتنظيم العمل،وتتضمن هذه الملفات أنواعاً مختلفة من البيانات والمستندات والوثائق :

- ملف أنظمة العمل .

- ملف التعميمات والتعليمات .

- ملف الرواتب .

- ملف الاستقطاب والاختيار .

- ملف التوظيف .

- ملف العلاوات والمكافآت .

- ملف الدورات التدريبية .

- ملف تقويم الأداء .

- ملف تخطيط الموارد البشرية .

- ملف التقاعد .

- ملف صيانة الموارد البشرية .

ب. نظام السجلات: يمثل نماذج معينة بها ملخص لمحتويات الأوراق والمستندات الرسمية

الأصلية مما يسهل تصنيفها وتداولها واسترجاعها بالسرعة والدقة اللازمة ويعتبر هذا

النظام تطور مرحلي لنظام الملفات ،وأهم أنواع السجلات : (المغربي، ٢٠٠٢، ص٣٤٤)

i. سجل الحضور والغياب والإجازات .

ii. سجل الترقيات والتقديرات .

iii. سجل تقويم الأداء .

iv. السجل الصحي .

v. سجل المنظمات والشكاوى .

vi. سجل الحركات الوظيفية .

ت. نظام البطاقات : تم تطوير السجلات وصولاً إلى نظام أكثر مرونة واقل تكلفة وأسرع استرجاعاً، كما انه يواكب كثرة الحركة في البيانات التي تعتبر إحدى مشاكل نظام السجلات، وذلك من خلال استخدام بطاقات يتم تدوين البيانات فيها، وتصنف وترتب وفقاً لأسهل طريقة لاسترجاعها، وتوجد مقاسات مختلفة للبطاقات، كما توجد بطاقات بألوان متعددة يمكن استخدامها في تمييز نوعيات معينة من البيانات التي تحملها، وتستخدم البطاقات أما كفهارس للملفات الورقية بحيث توضح رقم الملف وموضوعه ومكان حفظه، أو تستخدم كمصدر للبيانات والمعلومات، فتسجل عليها البيانات الخاصة بالموضوع ككل وبالتالي تغني عن الرجوع إلى الملف ويكتفي باستقراء المعلومات المدونة عليها، ويتم تحديث البيانات على البطاقة كلما استجبت وقائع جديدة تخصه، وفي ظل استخدام بطاقة المعلومات للموظف يكون الرجوع للملفات والمستندات نادراً، كما يمكن الاستغناء عن حفظ بعض المستندات بعد فترة محدودة من إصدارها والاكتفاء بما هو مدون بالبطاقة. (قاسم، ١٩٩٠، ص ٣٠٦)

٢. النظام الآلي لمعلومات الموارد البشرية :

يمكن إجمال أنواع النظم الآلية لمعلومات الموارد البشرية كما يلي :

أ. نظام المصغرات الفيلمية : وتعرف المصغرات الفيلمية بأنها " مساحة فيلمية ذات خصائص معينة تسجل عليها الوثائق بنسب تصغير لا تسمح بقراءتها بالعين المجردة، وإنما تستخدم أجهزة خاصة في قراءتها واستنساخها واستخراج صورة ورقية منها" . (شهادة وعبد الله، ١٩٨٨، ص ٣٥١)

كما تعرف بأنها " مجموعة الوسائل والأجهزة التي تهدف إلى تحويل الوثائق الورقية إلى صورة مصغرة لا يمكن قراءتها في حجمها المصغر بالعين المجردة، ولكن بالإمكان تكبيرها ونسخ صورة ورقية منها وهي وسيط متطور لتخزين وتسجيل المعلومات عن عصرنا الحاضر". (المغربي، ٢٠٠٢، ص ٣٤٦)

ويمكن إتباع بعض الخطوات لتحويل الأوراق والوثائق الخاصة بالموارد البشرية إلى مصغرات فيلمية تتمثل بما يلي : (المغربي، ٢٠٠٢، ص ٣٤٦)

أ. فرز الوثائق التي تخضع والتي تشمل جميع الأوراق والمستندات المتعلقة بالأفراد والوظائف .

- ii. فهرسة وترقيم ملفات مما ييسر الرجوع إليها .
 - iii. تصوير الملفات في مصغرات فيلمية .
 - iv. تنظيم وترتيب وحفظ الملفات بعد تصويرها بما يسهل سرعة الوصول إليها لاستخلاص المعلومات المطلوبة منها .
- وتتمثل أهمية هذا النظام فيما يتعلق بمعلومات الأفراد بصورة أفضل عن فيما يتعلق بمعلومات الوظائف والمنظمة ولهذا ينحصر استخدامها في حدود ضيقة ،كما يوفر هذا النظام الحماية للوثائق الحيوية والمستندات النادرة من الاستهلاك السريع بفعل كثرة الاستخدام والتداول ،حيث يمكن حفظ أصول تلك المستندات وتداول النسخ المصورة منها لأغراض مختلفة . (قاسم ،١٩٩٠،ص٣٠٧)

ب. النظام المحوسب في بناء معلومات الموارد البشرية :

أثبتت الحاسبات الآلية كفاءتها وفعاليتها في التعامل مع كميات ضخمة من البيانات ،بالإضافة إلى قدرتها الهائلة على تحليل البيانات ،ويحتاج نظام معلومات الموارد البشرية إلى هذه القدرات في ضوء كمية البيانات الكبيرة والمتشعبة والتعديلات التي تطرأ عليها والمتغيرات التي تحيط بها . (قاسم،١٩٩٠،ص٣٠٨)

لم يعد أمام المنظمات التي تنشأ النجاح في عالم اليوم إلا الاتجاه نحو حوسبة نظم معلوماتها الخاصة بالموارد البشرية ،وسيمكن استخدام البرمجيات المنظمة من خزن ومعالجة واسترجاع وإخراج المعلومات للجهات ذات العلاقة بشؤون الموارد البشرية بسرعة ودقة أكثر ،ويقلل من الأعمال الورقية وعدد الموظفين فضلاً عن توفير عنصر المرونة في عمليات المعالجة والتحليل ،الأمر الذي يقود في النهاية إلى قرارات إدارية أكثر فعالية في مختلف أنشطة الموارد البشرية (صالح وسالم ،٢٠٠٦، ص ٢٧١)

وتتمثل أهم خصائص الحاسب الآلي فيما يلي : (المغربي،٢٠٠٢،ص٣٤٦)

- i. القدرة على أداء العمليات بسرعة ودقة .
- ii. القدرة على العمليات الحسابية والرياضية والمنطقية المتشعبة ومعالجة البيانات الداخلية والمخزنة وفقاً لبرامج التشغيل المطلوبة .
- iii. القدرة على تخزين البيانات والمعلومات والبرامج داخلياً .
- iv. القدرة على تعديل البرامج .
- v. نقل البيانات والمعلومات صوتياً .
- vi. إخراج المعلومات بالصورة التي تتناسب والأغراض المطلوبة من أجلها في صور مختلفة للوفاء باحتياجات المستخدمين .

ولقد حددت المبادئ العامة التي تتحكم في تصميم نظام الحاسب الآلي كنظام معلومات للموارد البشرية، وذلك على النحو التالي : (قاسم ، ١٩٩٠، ص ٣٠٨)

- i. توحيد مصادر البيانات وتبسيط إجراءات تداولها وتخزينها .
- ii. دمج كل البيانات المتعلقة بشئون الموظفين في سجل موحد يتم تحديثه باستمرار .
- iii. إنشاء قاعدة بيانات تتضمن كافة البيانات التي يجب أن تعرفها الإدارة عن العاملين .
- iv. تطوير طرق ملائمة لاسترجاع المعلومات ،تمكن من سرعة وسهولة الوصول إليها .
- v. تنظيم عملية تداول المعلومات على أسس علمية سليمة .

ويمكن إنشاء ملفات للبيانات تتكامل معا في تكوين قاعدة للبيانات، ومحتويات هذه الملفات تتكون من البيانات والحقائق المتعلقة بشئون الموظفين ،وفيما يلي أنواع تلك الملفات ومحتوياتها: (قاسم، ١٩٩٠، ص ٣٠٩)

- i. ملفات البيانات الرئيسية : تحتوي معلومات أساسية عن الوظائف والموظفين ،ويستفاد منه في إعداد إحصائيات وتقارير مختلفة إلى جانب حفظ المعلومات الأساسية .
- ii. ملفات البيانات التاريخية : تحتوي البيانات التي تم تحديثها في الملف الرئيسي .
- iii. ملفات بيانات التفاصيل الفردية : تحتوي بيانات عن العاملين السابقين والحاليين بالإضافة إلى البيانات الفردية عن الموظفين المتوقع إحاقهم بالعمل مستقبلاً ،والتي تستوفى من طلبات التوظيف المقدمة .
- iv. ملف بيانات التنبؤ : والذي يفيد في تقدير الاحتياجات المستقبلية للموارد البشرية وتوقعات المستقبل واتجاهات استخدام العنصر البشري في ظل الخطوط الموضوعية ،وذلك بالتعامل مع البيانات المتواجدة في الملفات الأخرى .

ويترتب على التحول من النظام اليدوي في نظم معلومات الموارد البشرية الى النظام المحوسب عدد من النتائج الايجابية منها : (صالح وسالم ، ٢٠٠٦ ، ص ٢٧١)

- i. التحديد الواضح لأهداف نظم معلومات الموارد البشرية .
- ii. ربط نشاطات الموارد البشرية بوظائف التخطيط الاستراتيجي في المنظمة .
- iii. تقديم المعلومات التي تساعد في حل المشكلات بسرعة وفعالية .
- iv. تقديم معلومات مفيدة تساعد في تخطيط المسار الوظيفي للموظفين .

- v. تخفيض حجم المساحة المخصصة لحفظ ملفات وسجلات الموظفين .
- vi. زيادة الروح المعنوية و رضا العاملين .
- vii. تحسين وسائل الاتصال بين جميع اقسام وفروع المنظمة .
- وتمر عملية التحول من النظام اليدوي إلى نظام المحوسب بعدة مراحل ،كما يلي :

الجدول رقم (١): مراحل الانتقال من النظام اليدوي إلى النظام المحوسب

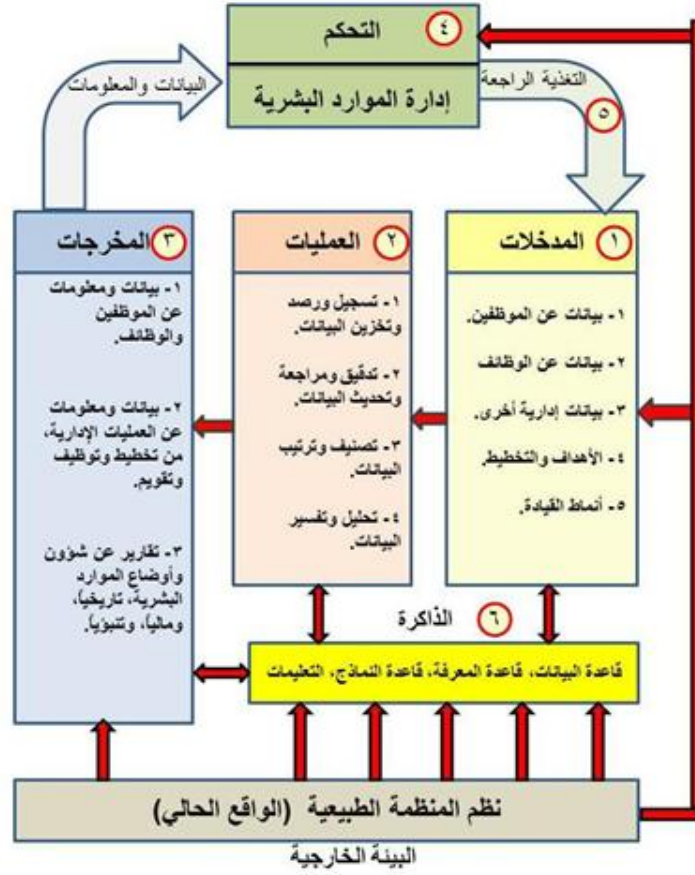
المرحلة	محتوى الدراسة والتحليل
الأولى : دراسة الجدوى	<ul style="list-style-type: none"> - تشخيص المشكلات وتحديد بدقتها - تحديد المعوقات الداخلية والخارجية المحتمل تأثيرها على استخدام الميكنة - تحديد الأهداف من الميكنة - تحديد متطلبات التشغيل - القيام بدراسة وتقديم التقرير الأولي
الثانية : التصميم الأولي للنظام	<ul style="list-style-type: none"> - عرض تفصيلي مكتوب للصورة المتوقعة للنظام - تحديد بدائل الأنظمة التي تتوافق مع الأهداف والمعوقات - تقويم البدائل - تقديم التوصيات
الثالثة : الدراسة الهندسية	<ul style="list-style-type: none"> - تحديد المتطلبات الهندسية والفنية للمكونات المادية للنظام (الأجهزة ،عمليات التشغيل ،الأدوات المساعدة) - دراسة أولية عن تحليل التكلفة والفعالية لأنظمة التصميم الهندسية البديلة - اختيار التصميم البديل المناسب - تقديم التوصيات - إذا تمت الموافقة ،يقدم عرضا مفصلا بمتطلبات النظام من الأفراد
الرابعة : اختيار النظام ثم التنفيذ	<ul style="list-style-type: none"> - اختبار الأنظمة الفرعية - اختبار النظام الكلي المقترح لنظام معلومات الموارد البشرية
الخامسة : متابعة وتقييم النظام	<ul style="list-style-type: none"> - قياس الأداء - تقويم الأداء - إجراء التعديلات الضرورية - التنفيذ - المتابعة المستمرة

المصدر : عادل حرجوش صالح ومؤيد سعيد سالم ، ادارة الموارد البشرية - مدخل استراتيجي، جدارا للكتاب العالمي للنشر والتوزيع ، ٢٠٠٦ ، ص ٢٧٢ .

مكونات نظم معلومات الموارد البشرية :

يتكون نظام معلومات الموارد البشرية من وجهة نظر آلية عمل النظام من ستة عناصر :
(المدخلات - العمليات - المخرجات - التحكم - التغذية العكسية - الذاكرة) (الكلاهد ٢٠١١، ص١١٦-١٢٤)

شكل رقم (١) مكونات نظم معلومات الموارد البشرية



المصدر: د.ظاهر محمود الكلاهد ، الاتجاهات الحديثة في ادارة الموارد البشرية ،دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع ،طبعة ٢٠١١ ،ص٢٠٣ .

١. المدخلات : مدخلات نظم المعلومات الإدارية عبارة عن البيانات المتعلقة بالموظفين والوظائف والبيانات ذات العلاقة . وبالإمكان تقسيم هذه البيانات إلى أربعة أنواع هي :
أ. البيانات المتعلقة بالموظفين : وتشمل البيانات الشخصية والبيانات الخاصة بالخبرات العلمية والعملية للموظف ،والبيانات الخاصة بالحياة الوظيفية كاسم الوظيفة ورقمها وتاريخ التحاق الموظف بها والتدرج الوظيفي وتقييم الأداء والإعارة والإجازات والعقوبات الخ .

- ب. البيانات المتعلقة بالوظائف : وتحتوي على مسميات الوظائف وأرقامها ومواقعها التنظيمية والتعديلات التي تطرأ عليها .
- ت. بيانات إدارية : وهي بيانات تتعلق بسياسات التوظيف وتتضمن القوانين والتعليمات والقرارات المتعلقة بإدارة الموارد البشرية .
- ث. بيانات متعلقة بسوق العمل : مثل بيانات عن المنظمات المنافسة في الحصول على ذوي الخبرات والمؤهلات المهمة بالنسبة للمنظمة وكذلك البيانات الخاصة بسوق العمالة وإعداد الكفاءات وما هو متوفر حالياً ... الخ .
٢. العمليات : هي النشاطات التشغيلية التي تتم على المدخلات والمتمثلة في العمليات التحليلية والحسابية والإحصائية بهدف تحويلها إلى صورة واضحة وسهلة حتى يمكن الاستفادة منها في إدارة الموارد البشرية بالشكل الجيد . وتشمل العمليات الخطوات الآتية:
- أ. تسجيل ورصد وتخزين البيانات .
 - ب. تدقيق ومراجعة وتحديث البيانات .
 - ت. تحليل وتفسير البيانات .
٣. المخرجات : هي الحصول على المعلومات بعد إجراء العمليات التحويلية عليها وعادة تشمل مخرجات نظام معلومات إدارة الموارد البشرية على ما يلي :
- أ. بيانات ومعلومات عن الموظفين والوظائف .
 - ب. بيانات ومعلومات عن العمليات عن العمليات الإدارية من تخطي وتوظيف .
 - ت. بيانات عن أوضاع العاملين ، حالياً وسابقاً ، ومستقبلاً .
٤. التغذية الراجعة : هي معلومات تحمل رسائل وإرشادات عن كيفية سير العمليات حيث توضح كيفية سير النظام ومدى تطابق انجازاته ومخرجاته مع الخطط ، إن هذه المعلومات الراجعة تلعب دوراً أساسياً في نظام معلومات الموارد البشرية في إطار أهميتها للنظام الكلي لإدارة القوى البشرية حيث تدعم المعلومات المرتردة الرقابة على العنصر البشري وهي في الوقت نفسه تتيح متابعة التغيرات في سياسات وإجراءات شؤون الموظفين وتمكن من معالجة المشكلات التي تعوق فعالية استخدام النظام.
٥. التحكم : وهو الجزء الخاص بالتحكم والسيطرة على سير الخطوات كما هو مرسوم لها وينبه عند حدوث أي عطل أو ثغرة أو خطأ في مجريات البرنامج أو في توظيف البيانات المدخلة .
٦. الذاكرة : هي الوعاء الذي تخزن فيه مخرجات ومدخلات النظام أي انه ذاكرة النظام وتختلف أشكال وأنواع ذاكرة أنظمة المعلومات فقد تكون :

- أ. الوعاء الورقي : يتمثل في الملفات والمستندات الورقية أي استخدام الأوراق .
- ب. الوعاء الفيلمي المصغر : ويشمل الميكروفيلم الملفوف والميكروفيش والالترافيش.
- ت. الأشرطة الممغنطة والأقراص الضوئية التي تتيح مساحة كبيرة لتخزين عدد هائل من المستندات .

وتحيط بمكونات نظم معلومات الموارد البشرية محددات بيئية داخلية وخارجية متمثلة بالتالي :
(المغربي، ٢٠٠٢، ص ٣٣٦)

١. عوامل البيئة الخارجية :
 - أ. القوانين والتشريعات الحكومية.
 - ب. قوانين تنظيم العمل .
 - ت. العوامل الاقتصادية .
 - ث. العوامل السياسية .
 - ج. العوامل الاجتماعية .
 - ح. العوامل الجغرافية .
٢. عوامل البيئة الداخلية :
 - أ. الأهداف التنظيمية .
 - ب. قيم وأخلاقيات المنظمة .
 - ت. العلاقات التنظيمية والشخصية .
 - ث. المواد والأدوات والتكنولوجيا .
 - ج. الجماعات الرسمية وغير الرسمية .

أهم نظم الحاسب في مجال إدارة الموارد البشرية :

في مجال إدارة الموارد البشرية توجد ثلاثة أنواع من النماذج التي لاقت قبولاً واسعاً هي :

١. نظم التشغيل والمتابعة : هي العمليات الحسابية والإحصائية المستخدمة في مراجعة وتوثيق قرارات وممارسات إدارة الموارد البشرية ،وتتضمن هذه الأنظمة عمليات توثيق إعادة تخصيص العاملين ،نفقات الأجور والمرتبات ،وبيانات البرامج التدريبية ،مما يساعد المنشأة في تحقيق التوافق مع التشريعات الحكومية الخاصة بالعمل وكذلك مدى الالتزام بسياسات المنظمة بهذا الصدد .(عامر، ٢٠١١، ص ٢٠٨)

وتتطلب معالجة النصوص باستخدام الأجهزة الحاسوبية بناء وتصميم نظام لقاعدة المعلومات المتعلقة بمتطلبات الموارد البشرية ،ويستلزم قيام مصممي قاعدة المعلومات

باختيار التصميم الذي يلاءم حاجات إدارة الموارد البشرية في ظل المعايير الفنية والعملية والاقتصادية اللازمة لتشغيل النظام وتحقيقه لسبل المعالجة واسترجاع المعلومات عند الحاجة إليها بالشكل الدقيق والسريع . (حمود والخرشه، ٢٠٠٧، ص٢٤٧)

٢. **نظم دعم القرار** : هي الأنظمة المساعدة للمديرين في اتخاذ القرارات وحل المشكلات التي قد تواجههم ،عادة هذه الأنظمة تسمح للمستخدمين بالتعرف على تغيرات الناتج في حالة تغير الافتراضات أو نوعية البيانات المتاحة وهي مفيدة مثلاً عند تحديد عدد الأفراد الذين يجب توظيفهم في ظل معدلات محددة لدوران العمل أو التعرف على مدى توافر عاملين ذوي مهارات محددة عند تغير الطلب أو تفضيل العملاء لمنتجات معينة . (عامر، ٢٠١١، ص٢٠٨)

ولقد أصبحت القيادات الإدارية في مختلف المنظمات الإنسانية العاملة تدرك بجديّة ووضوح مدى الحاجة الفعلية للتحوّل من الإدارة الارتجالية القائمة على أساس الحدس والتخمين والفراسة في الإدارة العلمية الواعية والمخططة والسبيل الأمثل لدخول هذا المجال يتمثل باستخدام الأساليب الرياضية الحديثة في مجالات دعم وصنع القرارات . (حمود والخرشه، ٢٠٠٧، ص٢٤٨)

٣. **الأنظمة الخبيرة** : هي أنظمة يتم تصميمها لمحاكاة عملية اتخاذ القرارات بواسطة الخبراء من البشر ، ويقوم النظام بالتوصية بالتصرفات التي يمكن للمستخدم اتخاذها في ضوء المعلومات التي يقدمها له ، والتصرفات المقترحة هي التي يمكن للخبير أن يقدمها في مواقف مماثلة وتستند إلى ثلاثة عناصر :

أ. قاعدة معرفة خاصة بمواضيع معينة .

ب. قدرة على اتخاذ القرارات ، تحاكي منطق الخبراء يمكنها التوصل الى نتائج في ضوء الحقائق والأشكال المتاحة تساعد في حل المشكلات والرد على الاستفسارات .

ت. المحاورة بين المستخدم والنظام من خلال تزويده بالمعلومات وحصوله على بدائل التصرفات المناسبة . (السالم، ٢٠٠٩، ص٣٨٧)

خصائص نظام معلومات الموارد البشرية :

حدد الصيرفي خصائص نظم معلومات الموارد البشرية: (الصيرفي، ٢٠٠٨، ص٩١)

١. يعتمد نظم معلومات الموارد البشرية على إجراءات محددة ومنظمة ومنطقية .
٢. يهتم هذا النظام شأنه شأن النظم العامة للمعلومات بجمع وتخزين وحفظ واسترجاع البيانات الصادقة والدقيقة والموضوعية أي ذات الفائدة في تعظيم الأداء البشري .

٣. إن نظم المعلومات المرتبطة بالموارد البشرية يهتم بجميع أنشطة العنصر البشري من اختيار وتعيين وترقية ونقل وأجور وحوافز وتخطيط للقوى العاملة وغيرها .
٤. إن الهدف النهائي لهذه النظم هو تعظيم وترشيد عملية صنع واتخاذ القرارات في أسمى وأعلى ما تملك منظمة من المنظمات ألا وهو العنصر البشري .
٥. وبمعرفة إن الموارد البشرية تنتشر في جميع أجزاء المنظمة ،لذا يمكن القول ان العلاقة تبادلية بين نظم معلومات الموارد البشرية ونظم معلومات مختلف الأنشطة الإنتاجية والتسويقية والمالية وغيرها.

متطلبات نجاح نظام معلومات الموارد البشرية :

للحصول على معلومات دقيقة وكافية في الوقت المناسب يتوجب على المسؤولين عن إدخال الحاسب الآلي في نظم معلومات الموارد البشرية مراعاة بعض المتطلبات والشروط الإدارية والفتية والاقتصادية التالية :

١. الشروط والمتطلبات الإدارية : (صالح وسالم ،٢٠٠٦،ص٢٧٥)

- أ. الدعم المطلق (المادي والمعنوي) من الإدارة العليا .
- ب. إشراك الإدارات الأخرى في الإعداد والتصميم .
- ت. توحيد مصادر البيانات وتبسيط إجراءات تداولها وتخزينها .
- ث. تحديد احتياجات الإدارات الأخرى وإبرازها في نظام معلومات الموارد البشرية .
- ج. تحديد أهداف الإدارة بشكل واضح .
- ح. إيجاد المناخ الملائم لتطبيق النظام من خلال التنقيف والاتصالات .

٢. الشروط الفنية والاقتصادية : (صالح وسالم ،٢٠٠٦،ص٢٧٦)

- أ. تحديد الأهداف المطلوبة من استخدام نظام معلومات الموارد البشرية وتعريف كافة الجهات المستفيدة بهذا النظام .
- ب. توفير القدرات الفنية والإدارية والسلوكية لدى الفريق المكلف بتصميم وتهيئة النظام للاستخدام .
- ت. تحديد واضح لتكاليف النظام وتبريره في إطار الفوائد المتوقعة من الاستخدام .
- ث. توفير وقت كاف لعملية تصميم النظام .
- ج. توفير الكمية المناسبة من البرمجيات من الجهة المصنعة للحاسوب او من الموردين .
- ح. التأكيد على نظام متكامل للصيانة والسلامة وخصوصية وأمنية المعلومات .
- خ. مراقبة مدخلات البرامج بدقة من مواقع التحكم المركزية المخصصة .

- د. التكامل في البيانات (الملفات والوثائق) من اجل استخدامات أكثر وتكرار اقل في الجهد والوقت .
- ذ. المتابعة المستمرة من اجل ضمان فعالية النظام .
٣. المتطلبات الاجتماعية : (المغربي،٢٠٠٢،ص٣٥٣)
- أ. التعاون المستمر بين إدارة الموارد البشرية وكافة الإدارات الأخرى بالمنظمة لضمان الإمداد بالمعلومات لتلك الإدارات والحصول منها على البيانات والحقائق .
- ب. الاتصال الجيد بين العاملين في إدارة الموارد البشرية ومجموعة العاملين بالحاسب وضرورة وجود تفاهم متبادل بين الطرفين .
- ت. توفر روح المساعدة من قبل مصممي النظام للمستفيدين منه .
- ث. سهولة استخدام مخرجات النظام مما يتطلب دعم السلوك الايجابي لدى العاملين بالنظام والمستفيدين منه .

العوامل التي تحد من فاعلية نظام معلومات الموارد البشرية :

هناك عدة عوامل تقف حيال بناء معلومات الموارد البشرية المحوسب ،وتتمثل هذه العوامل فيما يلي (المغربي،٢٠٠٢،ص٣٥٠)

١. عدم تحديد أهداف نظم معلومات الموارد البشرية بدقة .
٢. عدم المشاركة الفعالة لإدارة الموارد البشرية في بناء وتصميم نظام المعلومات .
٣. ضعف الارتباط المتكامل بين النظم الفرعية لنظام معلومات الموارد البشرية .
٤. وجود تعقيدات وعلاقات متشابكة بالنظام تؤدي لتعدد التقارير .
٥. عدم وجود التأييد والدعم الكافي من قبل الإدارة العليا .
٦. الاعتماد على اللجان لتصميم النظام ومتابعته .
٧. استخدام تكنولوجيا معقدة يصعب في كثير من الأحيان على موظفي إدارة الموارد البشرية استخدامها وتشغيلها .
٨. التهاون في عملية الرقابة قبل وأثناء بناء وتصميم نظام معلومات الموارد البشرية .
٩. مقاومة العاملين لإدخال نظام معلومات الموارد البشرية .
١٠. عدم دراسة تكلفة البرامج المساعدة المستخدمة بدقة وعناية .

المبحث الثالث
العمل الإداري والأداء المؤسسي

- مفهوم وظائف الإدارة
- الفعالية الإدارية
- مفهوم الأداء المؤسسي
- قياس الأداء المؤسسي
- تقييم الأداء المؤسسي
- صعوبات ومشكلات تواجه أساليب قياس الاداء

مفهوم وظائف الإدارة :

تعرف الإدارة بأنها "عملية الوصول إلى الأهداف التنظيمية من خلال العمل مع وبواسطة الناس ومصادر تنظيمية أخرى " (عليان ، ٢٠١٠، ص١٤) ، وقد عرفها فريدريك تايلور بأنها " المعرفة الصحيحة لما تريد من الرجال عمله ، تم التأكد من انهم يقومون بعمله على أحسن طريقة وارخصها " (المغربي،٢٠٠٧،ص٢٤)

ورود في تعريفها أنها " مجموعة من الأنشطة الإنسانية والاجتماعية المستمرة التي تعمل على الاستفادة من الموارد المتاحة الاستفادة القصوى لتحقيق الأهداف التنظيمية بالكفاءة والفعالية" (المغربي،٢٠٠٦،ص٢٣)

وتعرف أيضا بأنها " عملية تنظيم وتنسيق وتوجيه الجهود البشرية لتحقيق أهداف معينة بالاستعانة بالموارد المادية المتاحة " (سعيد وآخرون ،٢٠٠٣،ص٩) ، وتعرف الإدارة الحديثة بأنها " أداء العمليات بين مجموعة من الشركاء من خلال استخدام تقنية معلومات متقدمة من اجل زيادة كفاءة وفعالية الأداء" (الحسن،٢٠٠٩،ص٧)

وتتلخص عناصر العملية الإدارية في التخطيط والتنظيم والتوجيه والرقابة ،وتأخذ هذه العناصر أهمية محورية بصرف النظر عن نوع النشاط او حجم المنظمة : (المغربي،٢٠٠٦،ص٣٠-٣٣)

١. التخطيط : ويشمل اختيار المهام الواجب انجازها من اجل تحقيق الأهداف التنظيمية ،وتحديد كيف يجب انجازها .

٢. التنظيم : هو عبارة عن تعيين المهام ،التي يتم تحديدها في عملية التخطيط ،للأفراد أو المجموعات المختلفة في المنشأة .

٣. التوجيه : هو عملية إرشاد نشاطات أفراد المنظمة في الاتجاهات المناسبة الذي يساعد المنظمة للتحرك نحو تحقيق الهدف .

٤. الرقابة : هي عملية مستمرة يقوم المديرين باستمرار بجمع المعلومات وإجراء المقارنات ومن ثم محاولة إيجاد طرق جديدة لتحسين الإنتاج من خلال إدخال التعديلات المنظمة.

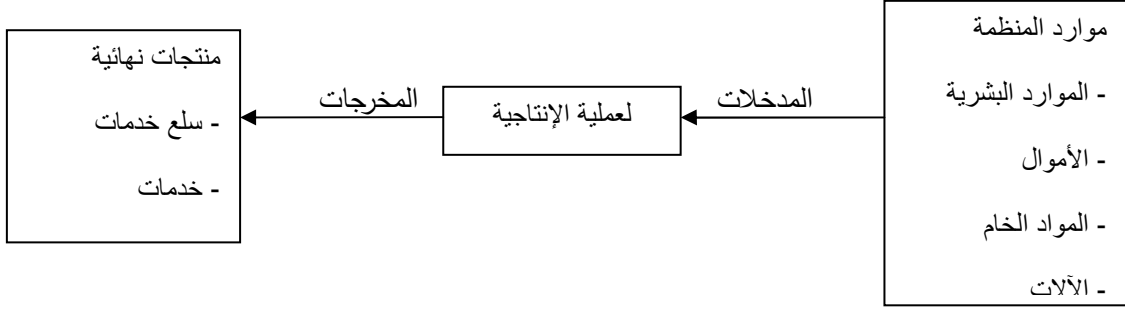
كما يجب أن تراعي الإدارة دائما مركز المنظمة ومواردها ،وتتكون هذه الموارد من جميع الموجودات المتوفرة للاستعمال أثناء العملية الإنتاجية وهي أربعة أنواع : (شاويش،١٩٩٣،ص٣٤)

١. الموارد البشرية : وهم الناس الذين يعملون للمنشأة .

٢. الموارد المالية : عبارة عن مبالغ من المال يستعملها المديرين لشراء سلع وخدمات للمنظمة .

٣. المواد الخام : هي عبارة عن المواد المختلفة التي يتم الحصول عليها لاستخدامها بشكل مباشر في تصنيع المنتجات .
٤. الموارد الرأسمالية : هي عبارة عن الآلات التي تستخدمها المنظمة أثناء عملية التصنيع.

شكل رقم (٢) : تحويل موارد المنظمة إلى منتجات نهائية من خلال عملية الإنتاج



المصدر: مصطفى نجيب شاويش ، الإدارة الحديثة ،دار الفرقان ،الطبعة الأولى، ١٩٩٣، ص٣٤.

ويمكن تقسيم الوظائف والعمليات الإدارية إلى ستة وظائف رئيسية على النحو التالي :

(عليان، ٢٠٢٠، ص ١٥)

١. الوظائف الفنية ،كالإنتاج والتصنيع .
٢. العمليات المالية المتعلقة بالبحث عن رأس المال والتصرف به .
٣. العمليات التجارية مثل الشراء والبيع والمبادلة .
٤. العمليات المتعلقة بتأمين الموارد المادية والبشرية .
٥. العمليات المحاسبية المتعلقة بتقدير التكاليف والإحصاءات .
٦. العمليات الإدارية وتشمل التخطيط والتنظيم والتوجيه والتنسيق والرقابة .

ويتوقف نجاح العمل الإداري على مجموعة من العناصر التي يشارك في تحقيقها الإنسان بشكل رئيس، وتشمل هذه العناصر السياسات التي تضعها المؤسسة لتنظيم اتجاهاتها وصياغة فلسفتها، والنظم والهيكل التي تضمن تحديد المهام والمسؤوليات والصلاحيات وطرق الاتصال، والمدخلات التي تحتاجها المؤسسة لصياغة أعمالها وأنشطتها، والعمليات الداخلية النازمة لطرق الأداء، ثم المخرجات التي تميز المؤسسة عن غيرها، وترتبط بأهدافها التي وضعتها . (الدجني، ٢٠١١، ص ١٥١)

الفعالية الإدارية :

الفعالية هي مؤشر لمدى تحقيق الأهداف، فهي تهتم بالأهداف التي تحددها المنظمة ومدى تحقيقها بالإضافة إلى تحسين عملياتها الداخلية والحصول على الموارد التي توصف بالندرة من البيئة التي تعمل فيها. (الكساسبه، ٢٠١١، ص ٨١)

وتعرف الفعالية الإدارية من وجهة نظر استعمال الموارد بمقدار تحقيق هدف المنظمة، فإذا كانت المنظمات تستعمل مواردها لتحقيق أهدافها فإن المديرين في هذه الحالة يكونون فعالين، لكن لا بد من القول إن هناك درجات للفعالية الإدارية فإذا كانت المنظمات اقرب لتحقيق أهدافها فإن المديرين يعتبرون أكثر فعالية فالفعالية تعني تحقيق النتائج. (شاويش، ١٩٩٣، ص ٣٥)

ولقد توصلت نتائج الكثير من الدراسات المرتبطة بالسلوك الإداري إلى أن الأداء الفعال للوظائف الإدارية لا يأتي بطريقة عشوائية، ولكنه يتصل اتصالاً مباشراً بثلاثة عوامل رئيسية وتؤثر على المدير وعلى المركز الذي يشغله، وهذه العوامل هي : (الصرن، ٢٠٠٢، ص ٤٤+٤٥)

١. مستوى المهارة .

٢. مستوى الدوافع .

٣. الجو التنظيمي .

ومن هذه الزاوية يمكن اعتبار الأداء الإداري متغيراً تابعاً، يعتمد على المهارة الإدارية والدوافع وتوافر التنظيم الفعال .

مفهوم الأداء المؤسسي :

العمل المؤسسي أو العمل من خلال مؤسسة، أو العمل بالذهنية المؤسسية، شكل من أشكال التعبير عن التعاون بين الناس لإنجاز هدف أو مجموعة من الأهداف، وقد فطر الناس على قبول العمل الجماعي وممارسته شكلاً ومضموناً، والعمل المؤسسي ليس اختياراً طوعياً، بل هو ضرورة لتحقيق البقاء والحفاظ على الوجود، وهو ترجمة عملية لمبادئ وقيم دينية واجتماعية وقومية، وعلى الرغم من اختلاف الناس في فهم العمل المؤسسي وتباين نظرياته (الدجني، ٢٠١١، ص ١٥٩)

ويعرف الأداء المؤسسي بأنه " المنظومة المتكاملة لنتاج أعمال المنظمة في ضوء تفاعلها مع عناصر بيئتها الداخلية والخارجية " . (مخيمر وآخرون، ٢٠٠٠، ص ٩) .

ويعرف أيضاً بأنه " قدرة المنظمة على استخدام مواردها بكفاءة، وإنتاج مخرجات متناغمة مع أهدافها ومناسبة لمستخدميها " . (Peterson and et al , 2003,p1)

والأداء المؤسسي يشتمل على ثلاثة أبعاد : (مخير وآخرون ، ٢٠٠٠، ص ١٠)

١. أداء الأفراد في إطار وحداتهم التنظيمية المتخصصة .

٢. أداء الوحدات التنظيمية في إطار السياسات العامة للمؤسسة .

٣. أداء المؤسسة في إطار البيئة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية .

ويحقق قياس الأداء المؤسسي مجموعة من الفوائد منها قياس الفاعلية التنظيمية و تحديد جوانب الضعف الإداري وطرق علاجها ،وتوافر المعلومات الإدارية الضرورية لاتخاذ القرارات ،وتوافر الأساس الموضوعي لكثير من أنشطة الموارد البشرية وبما يكفل تحسين هذه الأنشطة .
(الكسابه ، ٢٠١١، ص ٨٢)

ويمكن تعريف تقييم الأداء المؤسسي بأنه " عملية تهدف إلى قياس ما تم انجازه من قبل منظمة ما خلال فترة زمنية محددة ، مقارنة بما تم التخطيط له كما ونوعا وباستخدام مجموعة من المعايير والمؤشرات مع تحديد أوجه القصور والانحراف إن وجدت وسبل علاجها في الحاضر والمستقبل " . (العطاونه ، ص ٢)

قياس الأداء المؤسسي :

ويمكن قياس أداء الفرد في المنظمة من خلال مجموعات متنوعة من المقاييس ،ولقد تعددت اتجاهات قياس الأداء الفردي في الآونة الأخيرة ،ومن احدث هذه الاتجاهات مقارنة الأداء الفردي بالأهداف المتوقع تحقيقها من الفرد والمتفق عليها ،ومعرفة ما إذا كان سلوكه يتطابق مع هدف أم لا ، وصولا لتحديد ما أنجزه من هذه الأهداف،ويمكن النظر لقياس الأداء باعتباره عملا من أعمال الرقابة يمارسه المدير المباشر للوقوف على حسن سير عمل الفرد في إدارته للتأكد من أن جميع جهود مرؤوسيه تبذل من اجل تحقيق أهداف إدارته ويمكن قياس أداء كل إدارة متخصصة في المنظمة بمجموعة أخرى من المعايير سواء أكان هذا الأداء تخطيطا ام تنظيما ام توجيها ام رقابة ،وفي الأغلب تستخدم الإدارة مقاييس فعالية المنظمة لقياس الأداء فيها ،لمعرفة مدى قرب المنظمة او بعدها عن الفعالية . (مخير وآخرون ، ٢٠٠٠، ص ١٢)

ويمكن إجمال عناصر قياس الأداء المؤسسي والتي تتسلسل مع تسلسل العملية من حيث التطبيق على النحو التالي : (مخير وآخرون ، ٢٠٠٠، ص ١٤)

١. تحديد أهداف المؤسسة : حيث أن لكل مؤسسة عدد من الأهداف ينبغي تحقيقها ،فان التحقيق الدقيق لهذه الأهداف يتم عن طريق صياغة الأهداف الإستراتيجية في عديد من الأهداف الرئيسية والفرعية المحددة حسب أوجه النشاط الرئيسة لكل وحدة فرعية في المؤسسة .

٢. تحديد الخطط التفصيلية لعمل المؤسسة: حيث تقسم الأهداف إلى برامج زمنية يتم تنفيذها خلال فترات زمنية محددة وتقسم هذه البرامج إلى أنشطة او وحدات أداء ،وتعتمد هذه الخطط التفصيلية على الموارد والاعتمادات المخصصة لها في الموازنة ،كما أنها تراعي كيفية استخدام هذه الموارد بغرض تحقيق الأهداف المحددة .

٣. تحديد مراكز المسؤولية الإدارية : حيث تمثل مركز المسؤولية التي تختص بالقيام بنشاط معين ومحدد تماما ولها سلطة اتخاذ القرارات الكفيلة بتنفيذ هذا النشاط في حدود الإمكانيات والاعتمادات الموضوعة تحت تصرفها ،وتتدرج هذه المراكز من مستوى الإدارة العليا حتى مستوى الإدارة التنفيذية وما دونها من مستويات إدارية .

٤. تحديد مؤشرات قياس الاداء : وتقسم مؤشرات قياس الأداء إلى أربع مجموعات أساسية

هي (مخير وآخرون ،٢٠٠٠، ص١٦)

١. مؤشرات تتعلق بفاعلية تحقيق الأهداف .

٢. مؤشرات تتعلق بكفاءة استخدام الموارد.

٣. مؤشرات تتعلق بالإنتاجية .

٤. مؤشرات تتعلق بمستوى الجودة

نماذج تقييم الأداء المؤسسي :

تلجأ المنظمات لتنفيذ نماذج التقييم للوقوف على الصورة الشاملة لاداء الجزئيات التي تتكون منها المنظمة، وفيما يلي شرح للنموذج التقليدي ونموذج تقييم الاداء المتوازن المستخدمان في عملة التقييم داخل المنظمات :

١. النموذج التقليدي : يركز هذا النموذج على الأجزاء الرئيسية التي تتكون منها أي

منظمة ، وفيما يلي مكونات النموذج التقليدي(العطاونه، ٢٠٠٧، ص٧)

أ. مقاييس المخرجات (الهدف) : ويقصد بها نجاح المنظمة في تقديم الخدمات والوظائف المنوطه بها.

ب. مقاييس المدخلات (الموارد) : يتم من خلال هذا المدخل تحديد مدى قدرة المنظمة على الحصول على الموارد ، وقدرتها على إدامة العمليات اليومية.

ت. مقاييس العمليات التحويلية : يمثل هذا المدخل قدرة المنظمة على استغلال المدخلات من مال ووقت وموارد بشرية واليات ومعدات للحصول على المنتجات والمخرجات ، وهنا يمكن قياس أنشطة داخلية ليس لها علاقة بالبيئة الخارجية .

ث. مقاييس المحصلات : تستخدم لتقييم النتائج المتوقعة او المرغوبة او الفعلية ، وفي بعض الحالات فان بناء علاقة سببية مباشرة بين مخرجات النشاط ونتائجه . (حمدان وادريس، ٢٠٠٧، ٣٩٢)

ج. مقاييس التأثير : تستخدم لقياس الاثار المباشرة او غير المباشرة التي تنشأ عن تحقيق غايات المنظمة . (حمدان وادريس، ٢٠٠٧، ٣٩٢)

٢. نموذج تقييم الأداء المتوازن : وقد عرف (Kaplan and Norton) بطاقة الأداء المتوازن بأنها " مجموعة من مقاييس الأداء المالية وغير المالية التي تقدم لمدرء الإدارة العليا صورة واضحة وشاملة عن أداء منظماتهم " ويستهدف هذا النموذج وصف بعض الجوانب التنظيمية التي يجب قياسها بشكل يحقق التوازن فيما بينها دون التركيز على جانب واحد فقط ، ويتكون هذا النموذج من العناصر التالية :

أ. البعد المالي : ويوضح هذا البعد كيف ستكون النتائج المالية المطلوبة متوازنة لتكون ناجحة لمساهميها ، وسيكون هذا التوازن بين الاستثمار للنمو طويل الأجل او خفض التكاليف عن نتائج متفوقة على المدى القصير (درغام وابو فضة، ٢٠٠٩، ص ٧٤٨) ، ويعد هذا البعد مدخلاً لتوضيح إذا ما كان تنفيذ الإستراتيجية والتحسينات التي تتم في المستويات التنظيمية الدنيا سترتب عليها تحسن في الأداء المالي ، ويتضمن هذا البعد الأهداف المالية مثل أهداف البقاء والنجاح والازدهار . (الشيشني، ٢٠٠٤، ص ١١٣)

ب. بعد العملاء : ويشمل تحديد الأهداف التي يجب أن تعمل المنظمة جاهدة لتحقيقها سواء لعملائها الحاليين او المحتملين (الشيشني، ٢٠٠٤، ص ١١٣) ، ويحدد البعد القيمة المحددة التي تقترحها المنظمة لتزويد عملائها بها ، ويحتوي على معيار الحصة السوقية ، ويتكون من عناصر توازن بين القدرات التنظيمية المتاحة والحصة السوقية المستهدفة ، وحياسة عملاء جدد بما يراعي تحقيق هدف الربحية العادلة من خلال السعي لتحقيق الرضا النفسي والريح المادي العادل . (درغام وابو فضة، ٢٠٠٩، ص ٧٤٨)

ت. بعد العمليات الداخلية : ويهدف هذا البعد الى تحديد العمليات الهامة التي يجب على المنظمة ان تتفوق فيها لتتمكن من تنفيذ استراتيجياتها وإرضاء عملائها وتحقيق أهدافها المالية (الشيشني، ٢٠٠٤، ص ١١٣) ، ويتضمن هذا البعد معيار تحقيق الفاعلية الإنتاجية ومعيار الاختراق والنفوذ إلى السوق وتحديد مستوى الاستخدام للموارد مقارنة بالأهداف الموضوعه . (درغام وابو فضة، ٢٠٠٩، ص ٧٤٩)

ث. بعد النمو والتعلم : ويساهم هذا البعد في بناء فلسفة أساسية لا وهي ضرورة تعامل المنظمة مع المنافسة من خلال القيام بتحسينات مستمرة على المنتجات وعمليات المنظمة ، وليس مجرد توفير احتياجات المستهلكين والتميز في العمليات الإنتاجية ، ويتضمن هذا البعد أهدافا عدة مثل تحسين التعلم التصنيعي وقيادة السوق تكنولوجيا وتخفيض زمن إدخال منتجات جديدة للسوق ، كما يتضمن هذا المدخل أيضا مقاييس تترجم تلك الأهداف مثل نسبة الموظفين الذين تركوا المنشأة ونسبة الموظفين الذين قاموا بتعديل أهدافهم مع نظام الأداء المتوازن . (الشيشني، ٢٠٠٤، ص ١١٤)

٣. نموذج Six Segma : منهج ستة سيجما يعتبر أذكى طريقة لإدارة العمل كما انه يضع العملاء في الترتيب الاول ويستخدم الحقائق والبيانات وصولاً الى حلول افضل ويهدف الى تجنب اكبر نسبة من الاخطاء الممكنة في كل الانشطة (باند وهولب، ٢٠٠٥، ص ١٥) ، ومعايير منهج ستة سيجما هي كالتالي :

أ. دعم والتزام الادارة العليا : يعتبر مساندة والتزام الادارة العليا بمنهج ستة سيجما شرطاً اساسياً لنجاح تطبيقه .

ب. التغذية العكسية: تساعد التغذية العكسية بتحسين العمليات ورفع مستويات الجودة مما يساهم في زيادة فرص النجاح والابداع والتميز للمنشأة .

ت. التحسين المستمر : يعد التحسين المستمر عنصراً مهماً لتخفيض الانحرافات التي تحدث في العملية الفنية مما يساعد على جودة الاداء وزيادة الانتاجية.

ث. العمليات والانظمة : يعتبر المنهج العمليات والانظمة المحور الاساسي الذي يساعد الشركة على تحقيق النجاح المستمر.

ج. الموارد البشرية : يرتبط المنهج بالموارد البشرية من خلال ربط نظامي الترقيات والحوافز بمنهج ستة سيجما وربط مكافآت الادارة العليا بانجاح تطبيق منهج ستة سيجما.

صعوبات ومشكلات تواجه اساليب قياس الاداء :

تواجه اساليب قياس الاداء في المؤسسات بعض الصعوبات يمكن تصنيفها بحسب ارتباطها بشخص أو بنظام كما هو موضح كالتالي :

١. مشكلات تتعلق بتصميم النظام : المشكلات التي تتعلق بتصميم النظام هي

(عبدالباقي، ٢٠٠٥، ص ٤٠١)

أ. عدم وجود معدلات ومعايير للاداء .

- ب. استخدام طريقة للتقييم لا تتناسب مع جميع الوظائف .
ت. عدم كفاءة نماذج التقييم .
ث. اتجاه بعض المؤسسات الى السرية في التقارير .
ج. عدم توفر اوصاف وظيفية .
٢. مشاكل سلوكية تتعلق بالمشرف المقيم : يمكن اجمال المشكلات التي تتعلق بسلوك المشرف نفسه في عملية التقييم بما يلي (شاويش، ٢٠٠٥ ، ص ١٠٩)
أ. أثر الهالة : يحصل هذا الخطأ عندما يقع المقيم تحت تأثير جانب واحد من اداء العامل الذي يقوم بتقييمه .
ب. الميل الى اللين او التشدد في التقييم .
ت. الميل الى التقييم العشوائي .
ث. الميل نحو الوسط في التقييم .
٣. مشاكل تتعلق بادارة النظام : ترتبط بعض المشكلات بادارة النظام ذاتها وهي كما يلي (عبد الباقي، ٢٠٠٥، ص ٤٠٠)
أ. نقص النشرات الدورية من لوائح وانظمة وتعاميم متعلقة بتقييم الاداء الوظيفي .
ب. قلة المساهمة في تدريب الرؤساء المباشرين .
ت. قلة المتابعة من الجهة التي وضعت النظام .
٤. مشاكل سلوكية تتعلق بالمرؤوس الذي يتم قياس اداءه : (شاويش، ٢٠٠٥، ص ١٠٩)
أ. عدم معرفة العامل لما هو مطلوب منه .
ب. عدم قدرة العامل على اداء ما هو مطلوب منه .
ت. عدم فهم العامل لنظام التقييم .
ث. شعور العامل بالخوف والظلم وعدم الامان .
ج. ميل العامل للكسل وعدم اهتمامه بنتائج التقييم .

المبحث الرابع

المجتمع المدني والمنظمات غير الحكومية

- المجتمع المدني
- المنظمات غير الحكومية
- استراتيجيات عمل المنظمات غير الحكومية
- أهمية المنظمات غير الحكومية
- المعوقات التي تواجه عمل المنظمات غير الحكومية
- مراحل تطور العمل الأهلي في فلسطين
- تعداد الجمعيات الخيرية والأهلية في قطاع غزة

مفهوم المجتمع المدني:

لا يمكن الحديث عن قطاع العمل الأهلي في فلسطين والمتمثل بالمنظمات غير الحكومية دون التطرق إلى مفهوم ومكونات المجتمع المدني في فلسطين كونه الحاضنة الأكبر لتلك المنظمات وغيرها من المكونات التي تساهم جميعاً في نشاط المجتمع المدني في فلسطين. (الطهراوي، ٢٠١٠، ص٦٩).

والمجتمع المدني هو من حيث المبدأ، نسيج متشابك من العلاقات التي تقوم بين أفراد من جهة، وبينهم وبين الدولة من جهة أخرى، وهي علاقات تقوم على تبادل المصالح والمنافع، والتعاقد والتراضي والتفاهم والاختلاف والحقوق والواجبات والمسئوليات، ومحاسبة الدولة في كافة الأوقات التي يستدعي فيها الأمر محاسبتها، ومن جهة إجرائية، فإن هذا النسيج من العلاقات يستدعي، لكي يكون ذا جدوى، أن يتجسد في مؤسسات طوعية اجتماعية واقتصادية وثقافية وحقوقية متعددة تشكل في مجموعها القاعدة الأساسية التي ترتكز عليها مشروعية الدولة من جهة، ووسيلة محاسبتها إذا استدعى الأمر ذلك من جهة أخرى. (شكر، ٢٠٠٤، ص٤).

فقد عرف المجتمع المدني بأنه " جميع الجماعات العاملة خارج نطاق الحكومات المجتمعية والمنظمات غير الحكومية والنقابات العمالية ومنظمات الشعوب الأصلية والمنظمات الخيرية والمنظمات الدينية والروابط والمؤسسات المهنية " (الفاو، ٢٠١١).

وعرف أيضاً بأنه " يشير الى مجموعة واسعة النطاق من المنظمات غير الحكومية والمنظمات غير الربحية التي لها وجود في الحياة العامة وتتهض بعبء التعبير عن اهتمامات وقيم أعضائها الآخرين، استناداً الى اعتبارات اخلاقية او ثقافية او سياسية او علمية او دينية او خيرية " (البنك الدولي، ٢٠١٢).

ويعرف آخرون المجتمع المدني بأنه " مجموعة من التنظيمات المستقلة غير الربحية التي تملأ المجال العام ما بين الأسرة والدولة، وتنشأ بارادة حرة لافرادها لتحقيق مصالح افرادها او مصالح المجتمع ضمن علاقة تعاونية وتكاملية ورقابية ومدافعة مع الدولة والقطاع الخاص في اطار القيم والاخلاق الحميدة التي تراعي خصوصية ثقافة مجتمعاتها" (العالول وآخرون، ٢٠١٢، ص١٥).

وورد في تعريفه أنه " مجموعة من التنظيمات التطوعية الحرة التي تملأ المجال العام بين الاسرة والدولة، لتحقيق مصالح افرادها ملتزمة في ذلك بقيم ومعايير الاحترام والتسامح والادارة السلمية للتنوع والاختلاف " (أبو النصر، ٢٠٠٧، ص٧١).

تزداد أهمية المجتمع المدني ونضج مؤسساته لما يقوم به من دور في تنظيم وتفعيل مشاركة الناس في تقرير مصائرهم ومواجهة السياسات التي تؤثر في معيشتهم وتزيد من إقارهم، وما يقوم به من دور في نشر ثقافة خلق المبادرة الذاتية، ثقافة بناء المؤسسات، ثقافة الإعلاء من شأن المواطن، والتأكيد على إرادة المواطنين في الفعل التاريخي وجذبهم إلى ساحة الفعل

التاريخي والمساهمة بفعالية في تحقيق التحولات الكبرى للمجتمعات حتى لا تترك حكرًا على النخب الحاكمة. (شكر، ٢٠٠٤، ص ٤)

وقد أظهرت منظمات المجتمع المدني اهتمامًا واضحًا وقويًا في المشاركة ببلورة نماذج تنموية للمقاومة سواءً على الصعيد الاقتصادي أو الاجتماعي فيما يعرف "بالتنمية المقاومة"، وبما ينسجم مع المصلحة الوطنية العليا للشعب الفلسطيني، كما أن المجتمع الأهلي لا يرى نفسه فقط "مجتمعاً تنموياً تقنياً"، بل جسماً فاعلاً في عملية النضال الوطني والسياسي، وإن من واجبه إبداء رأيه بما يجري على الساحة الفلسطينية من تطورات بالغة الأهمية والخطورة. (عبد الهادي، ٢٠٠٤، ص ١٣)

ويدخل في دائرة مؤسسات المجتمع المدني طبقاً لهذا التعريف أي كيان مجتمعي منظم يقوم على العضوية المنتظمة تبعاً للغرض العام أو المهنة أو العمل التطوعي، ولا تستند فيه العضوية على عوامل الوراثة وروابط الدم والولاءات الأولية مثل الأسرة والعشيرة والطائفة والقبيلة. (شكر، ٢٠٠٤، ص ٥)

يشتمل المجتمع المدني على عدد من المنظمات غير الحكومية، من أبرزها :

١. الجمعيات الأهلية .
٢. النقابات المهنية .
٣. النقابات العمالية .
٤. الأندية الرياضية .
٥. أندية أعضاء التدريس بالجامعات .
٦. الأحزاب السياسية .
٧. اتحادات رجال الأعمال .
٨. الاتحادات الطلابية .

وتزداد منظمات المجتمع المدني قوة نتيجة عدة عوامل منها : التحول الديمقراطي في كثير من البلدان، وإبداء كثير من الحكومات مزيداً من الانفتاح نحو التعاون مع منظمات المجتمع المدني. (ابو النصر، ٢٠٠٧، ص ٧٢)

المنظمات غير الحكومية :

تعتبر الجمعيات والهيئات الأهلية من أهم المؤسسات القانونية التي ينتظم من خلالها عمل جماعة من الأشخاص الطبيعيين أو المعنويين، وقد عرفها القانون كالاتي في المادة الثانية من قانون الجمعيات الخيرية والهيئات الأهلية الفلسطيني رقم ١ لسنة ٢٠٠٠ بأنها " الجمعية أو

الهيئة هي شخصية معنوية مستقلة تنشأ بموجب اتفاق بين عدد لا يقل عن سبعة أشخاص لتحقيق أهداف مشروع تهتم الصالح العام دون استهداف جني الربح المالي بهدف اقتسامه بين الأعضاء او لتحقيق منفعة شخصية" (المؤقت وآخرون، ٢٠٠٧، ص ١٠)

وتعرف المنظمات غير الحكومية (NGO) بأنها "منظمات ذات مصلحة عامة وهي لا تخضع لحكومة ولا لمؤسسة دولية. ولا يمنع ذلك أن تتعاون أو تتلقى مساعدات وتمويلات من الحكومات، ولكنها تأسست وتنشط دون رقابة من الحكومات الوطنية". (ويكيبيدا، ٢٠١٢)

كما وتعرف بأنها " منظمات لا تهدف للربح والعمل فيها يقوم على أساس تطوعي وتهدف إلى تقديم خدمات عديدة ومتنوعة يحتاج إليها المجتمع". (أبو النصر ، ٢٠٠٧، ص ٧٣)

العض يقصد بالمنظمات غير حكومية جميع منظمات المجتمع المدني والكثير يقصد بها الجمعيات الخيرية أو الاهلية، لكن يبقى المسمى غير دقيق لانه يشمل جميع القطاعات غير الحكومية وهي منظمات المجتمع المدني والقطاع الخاص . (العالول وآخرون ، ٢٠١٢، ص ١٨)

وتقوم المنظمات غير الحكومية بنشاطات تنموية مباشرة لتحسين نوعية الحياة لمئات الآلاف من المواطنين وخصوصا الفئات الفقيرة والمستضعفة، وتشمل نشاطاتها تقديم الخدمات الصحية والتعليمية والرعاية الاجتماعية إضافة إلى النشاطات الموجهة لخلق فرص العمل ومكافحة الفقر وتقديم الإقراض الصغير جدا وتشغيل شبكات الأمان لمختلف شرائح وطبقات المجتمع الفلسطيني، وشهدت السنوات الأخيرة تطورا نوعيا في ولوج هذه المنظمات إلى مجالات عمل جديدة تركز على حقوق الإنسان والديموقراطية، وحقوق المرأة والطفل. وقد عملت هذه المنظمات في جميع أنحاء مناطق الضفة الغربية وقطاع غزة وعلى مستوى جميع المحافظات الفلسطينية مما وسع أعداد المستفيدين منها، كما تميزت، بشكل عام، بقدرات مالية وبإداريين وكوادر على مستوى رفيع. (ابراهيم، ٢٠٠٨، ص ٥)

أهمية المنظمات غير الحكومية :

للنظمات غير الحكومية دور مهم في عملية التنمية داخل المجتمع الفلسطيني مكمل لدور مؤسسات السلطة الفلسطينية والقطاع الخاص في إطار تقديم الخدمات ، بالإضافة إلى ذلك هناك دور وسيط الذي من الممكن ان تلعبه المنظمات غير الحكومية بين مؤسسات السلطة وأفراد المجتمع من خلال القيام بالتعبئة والتأثير في مجال سن التشريعات التي تكفل الحريات العامة وتطبيقها في المجتمع ، مما يعزز دور المنظمات الأهلية في ترسيخ مبادئ الديمقراطية مجتمعيا (قسراوي ، ٢٠٠٩ ، ص ٩)

ولقد قامت المنظمات غير الحكومية في فلسطين تاريخياً وتقليدياً بدور أساسي وفعال في توفير الخدمات الصحية والتعليمية والثقافية ومحو الأمية وتدريب على مهن حرة والقيام بأنشطة مدرة

للدخل لمكافحة الفقر والعوز. وركزت تاريخياً على تقديم تلك الخدمات والرعاية الاجتماعية إلى الفئات المحتاجة من المجتمع الفلسطيني وخاصة من الفقراء والمعوزين ومحدودي الدخل والمعاقين والمسنين والنساء الفقيرات في المخيمات والقرى والمدن. (مرصد، ٢٠٠٣)

وللمنظمات غير الحكومية أهمية كبيرة خاصة في محافظات غزة حيث عدم الاستقرار السياسي وسياسة الإغلاق وتقطيع أوصال الوطن والإجراءات التعسفية من قبل سلطات الاحتلال، كل ذلك يزيد من أهمية المنظمات غير الحكومية التي تقوم بعدة خدمات منها ما يلي: (النفار، ٢٠٠٧، ص ٣٢)

١. توفير خدمات في مجالات أساسية منها رعاية الأيتام والأسر المحتاجة .
٢. إنشاء مدارس ومرافق تربوية .
٣. رعاية المعاقين والعجزة وإعادة تأهيلهم .
٤. تقديم خدمات صحية واجتماعية على المستويات المختلفة .
٥. إنشاء مشروعات للإنتاج وتوفير فرص العمل .
٦. متابعة وتوثيق الحقوق الإنسانية المنتهكة .
٧. إيجاد نواد رياضية واجتماعية ومراكز ثقافية وفنية .

مراحل تطور العمل الأهلي في فلسطين

١. **مرحلة الحكم العثماني:** كانت بداية العمل الأهلي في المجتمع الفلسطيني في منتصف القرن التاسع عشر مع ظهور مجموعة من الفعاليات المجتمعية التي حاولت العمل لصالح المجتمع المحلي ، مثل جمعية الآداب الزاهرة في القدس عام ١٨٩٨م وجمعية الهلال الأحمر في القدس عام ١٩١٢م وجمعية للمعلمين عام ١٩١٢م وغيرها ،فقد تم تأسيس ما لا يقل عن ١٥ جمعية فلسطينية وطنية أكثرها خيرية وأدبية ،وتم تأسيس ناديين في تلك الفترة واحد في بيت دجن والآخر في غزة ، وكان للامتيازات التي منحتها السلطات العثمانية للمسيحيين العرب دور في تحفيز الطوائف المسيحية العربية في فلسطين وفي بلاد الشام عموماً على تشكيل هذه الجمعيات .(ابو سيف، ٢٠٠٥، ص ١٤٠)
٢. **مرحلة الانتداب البريطاني :** مع اصدار وعد بلفور وعلان الانتداب البريطاني عام ١٩٢٢م ،لعبت المنظمات الاهلية الفلسطينية دوراً هاماً على صعيد مقاومة الهجرة اليهودية ومصادرة الاراضي وعلى المطالبة بالاستقلال والوحدة العربية ومقاومة تأسيس وطن قومي يهودي في فلسطين ،حيث نشطت النقابات العمالية واتحادات الطلاب

والمرأة والنوادي الرياضية والجمعيات الخيرية والتي ركزت على تقديم المساعدات الاغاثية إلى منكوبي الحرب واللاجئين الفلسطينيين . (عبد الهادي، ٢٠٠٢، ص٢١) .

٣. **فترة النكبة إلى النكسة** : شهدت الفترة من النكبة في العام ١٩٤٨م الى النكسة في العام ١٩٦٧م الحكم الاردني في الضفة والحكم المصري في قطاع غزة ،حيث تراجع دور ووجود المنظمات الاهلية نتيجة حالة الاحباط التي اصابت المجتمع الفلسطيني ،اضافة لضعف وتلاشي الاحزاب السياسية وكذلك تشديد قبضة النظام الاردني والمصري على حرية حركة المواطنين الفلسطينيين في الضفة والقطاع ،وقد تركز نشاط هذه المنظمات حول مقاومة كافة مشاريع التوطين والتأكيد على حق العودة باعتبارها محور العمل السياسي للمرحلة . (عبد الهادي، ٢٠٠٢، ص٢٢)

٤. **مرحلة السبعينات** : شهدت مرحلة السبعينات تطوراً هاماً على صعيد إعادة تنظيم وتنشيط العمل الأهلي الفلسطيني وخاصة مع بروز قوة م.ت.ف ،والاتفاق على كونها الممثل الشرعي والوحيد للشعب الفلسطيني والتي قامت بإنشاء العديد من الاتحادات الشعبية بالخارج ،والتي هدفت لتعزيز صمود الشعب الفلسطيني . كما دعت م.ت.ف وفصائلها المختلفة إنشاء لجان العمل التطوعي في الضفة الغربية وقطاع غزة والتي استجابت بشكل خلاق لبعض الاحتياجات والأولويات المختلفة ،بدون ان تتبلور لدى هذه اللجان رؤية تنموية شاملة . (عبد الهادي، ٢٠٠٤، ص١٠)

٥. **مرحلة الثمانينات** : شكل عقد الثمانينات مرحلة متميزة في تاريخ المنظمات الاهلية الفلسطينية ونخص بالذكر عام ١٩٨٢م ،وهو تاريخ خروج م.ت.ف من لبنان ،واعتبار الضفة الغربية وقطاع غزة الحلقة المركزية في النضال الوطني الفلسطيني ،بعد ان كانت الاردن ثم لبنان . لقد ادى هذا التوجه الى الداخل لتركيز الفصائل الفلسطينية المختلفة على انشاء اطر ولجان وهيئات جماهيرية ،تستطيع من خلالها ممارسة العمل السياسي من جهة وتقديم خدمات تنموية للجمهور الفلسطيني من جهة اخرى ،وفي نطاق هذا المفهوم تم انشاء اللجان الزراعية والصحية والنسوية والنقابية والطلابية والفلاحية والشبابية والتي قدمت بديلاً تنموياً مختلفاً عن المؤسسات الاهلية التقليدية التي كانت موجودة اصلا مثل الجمعيات الخيرية والتعاونيات الرسمية الفلسطينية. (عبد الهادي، ٢٠٠٤، ص١١)

٦. **مرحلة الانتفاضة الاولى** : شهدت مرحلة الانتفاضة الاولى (١٩٨٧-١٩٩٣) تغيرات هامة ونوعية على صعيد الاهداف والبرامج التنموية للمؤسسات الاهلية الفلسطينية ،كما ظهرت منظمات اهلية جديدة تماما هي المؤسسات والمراكز المهنية المختصة ،وكان هدف جميع هذه المؤسسات هو التحضير لبناء الدولة الفلسطينية المستقلة ،حيث كان

- الهدف هو الجمع بين عنصري البناء والمقاومة ،ورغم سيادة الفئوية السياسية بين هذه المؤسسات إلا أن الشيء الجوهرى كان اتجاه الفصائل السياسية إلى إعطاء أهمية اكبر وأوسع للعمل المهني انسجاما مع المتطلبات التنموية الجديدة.(عبد الهادي، ٢٠٠٢، ص٢٤)
٧. **مرحلة السلطة الفلسطينية:** مع تشكيل السلطة الفلسطينية عام ١٩٩٤م عقب توقيع اتفاق السلام بين منظمة التحرير والكيان الإسرائيلي ،ظهر اهتمام فلسطيني واضح بتأسيس وتكوين جمعيات ومؤسسات مدنية ،مشكلة بذلك طفرة في المجتمع المدني الفلسطيني من حيث الكم الهائل للمؤسسات والمنظمات التي وجدت في غضون سنوات قليلة ومن حيث تنوع المهام التي أوكلتها هذه المؤسسات . (أبو سيف، ٢٠٠٥، ص١٤٩)
٨. **مرحلة الانتفاضة الثانية:** بعد اندلاع الانتفاضة الثانية في نهاية العام ٢٠٠٠م ،ازداد دور المنظمات الأهلية في تقديم الخدمات الاغاثية والصحية وأعمال إسعاف للجرحى ، بالإضافة الى بعض الأنشطة التنموية ، فيما عجزت عن الانخراط الفعلي في الانتفاضة وإعطائها الطابع الشعبي ،وذلك لأنها فقدت الاتصال بالقواعد التي عملت معها من جانب ومن جانب آخر لاتخاذ الانتفاضة مناحي عسكرية قلصت الدور المباشر للفعل الشعبي ،كما نشطت المنظمات الاهلية في اعمال التعبئة والضغط من اجل الخروج بدستور فلسطيني وقانون انتخابات عصري ،وغيرها من القضايا الاخرى المتعلقة بعلاقة هذه المنظمات مع الحكم ،وقد استطاعت المنظمات بضغطها تعديل قانون الانتخابات ،وأثرت في صياغة الدستور الفلسطيني .(المؤقت وآخرون ، ٢٠٠٧، ص٤٤)
٩. **مرحلة الحصار والانقسام:** بدأت مرحلة الحصار بعد الانتخابات التشريعية الثانية والتي فازت بها حركة حماس بغالبية مقاعد المجلس التشريعي والتي اتسمت بوقف مساعدات الدول المانحة للحكومة الفلسطينية العاشرة التي شكلتها حماس وحكومة الوحدة الوطنية بعد اتفاق مكة ،وفي المقابل تم تحويل مساعدات المانحين الى منظمات المجتمع المدني التي تلتزم باجندة المانحين ،مما اعطى منظمات المجتمع المدني دوراً بارزاً وهاما في هذه المرحلة خاصة في ظل تدهور الوضع الاقتصادي وتاخر دفع رواتب الموظفين ،كما أن هذا الحصار تضاعف واشتد خناقه على قطاع غزة اثر الانقسام الداخلي والذي انفصل به شطري الوطن ،مما شجع الاحتلال الاسرائيلي على اعتبار قطاع غزة كياناً معادياً بعد استمرار حكومة اسماعيل هنيهة بادارة القطاع ،حيث تركز عمل منظمات المجتمع المدني على الجانب الاغاثي بسبب الوضع الانساني الذي يعاينه القطاع تحت الحصار وبسبب وجود اجندة لدى بعض المانحين بعدم تقديم منح تنموية حقيقية ،وكذلك تم التركيز على تسيير قوافل فك الحصار البحرية منها والبرية خاصة بعد الحرب الهمجية التي قام بها الكيان الصهيوني في نهاية العام ٢٠٠٨م وبداية العام ٢٠٠٩م

،والتي كان أبرزها قافلة الحرية التي استشهد فيها تسعة اترك والتي تسببت بفتح معبر رفح بشكل جزئي يومياً ،وفي المقابل عملت منظمات المجتمع المدني في الضفة الغربية وفق اجندة وسياسات الخطة التنموية التي اعدتها حكومة سلام فياض بالتوافق مع المانحين ،والتي كانت تتلقى التمويل بناءً عليه . (العالول وآخرون ،2012،ص2٢٨)

المعوقات التي تواجه عمل المنظمات غير الحكومية:

إن دور المنظمات غير الحكومية لا يزال محدوداً وتأثيرها غير ملموس، لا بل ضعيف جداً، في العملية التنموية كجهة ضاغطة ،وحاولت المنظمات غير الحكومية أن تلعب دوراً فعالاً في التنمية المحلية والوطنية في معظم الدول العربية حتى أنها في بعض الدول كانت بديلاً للحكومات في ظل أحوال سياسية غير مستقرة (مثل فلسطين و لبنان)، بالرغم من ذلك واجهت صعوبات جمة في عملها وفي تنفيذ مهامها، مما حد من نشاطها وفعاليتها كمشارك في العملية التنموية ،وفيما يلي أهم تلك المعوقات : (مرصد ، ٢٠٠٣)

١. التمويل : تعتبر مشكلة التمويل من أهم العوامل التي تعرقل عمل المنظمات الغير حكومية وتحط من نشاطها،وتلعب المساعدات المادية دوراً محورياً في تحديد اتجاهات عمل المنظمات غير الحكومية،وإجمالاً لا تواجه المنظمات الطائفية مشاكل تمويل بسبب اعتمادها على مصادر تمويل ذاتية مثل الزكاة والهبات وحتى المساعدات مالية من المؤسسات الحكومية المعنية،وتتأثر مسألة الحصول على التمويل بالاستراتيجيات والاهداف المعلنة للجهات المانحة للدعم، الثنائية متعددة الأطراف بل وتتأثر بخطط العمل والأوليات والأنشطة المقترحة من قبل صناديق التمويل الإقليمية والدولية ووكالات الأمم المتحدة ومنظماتها التي تحرص على تقديم الدعم الفني والمادي للمنظمات غير الحكومية ،وتتأثر فرصة الحصول على التمويل كذلك بنوعية النشاط والتوجيهات والاهداف المعلنة من قبل المنظمات غير الحكومية، سواء كان التمويل من جهة محلية أو دولية ،بالإضافة إلى ذلك، فإن التنافس على مصادر التمويل ذاتها يشكل عائقاً كبيراً في الحصول على التمويل اللازم. وفي الكثير من الأحيان يرتبط ذلك بشروط عديدة منها الحصول على موافقة الجهات الرسمية، ومنها جودة المشاريع المقدمة والمدروسة تقنياً وامكانية تنفيذها، وحتى طريقة عرضها حسب المخططات المقبولة، ومنها وجود الكادر البشري اللازم لتنفيذ تلك المشاريع المقدمة إلى جهات التمويل ومنها مطابقة النوعية الانشطة المقدمة والمقترحة مع أهداف وأولويات الجهة الممولة.

٢. ضعف او غياب الممارسات الديمقراطية: إن نوعية المناخ السياسي وعدم الاستقرار السياسي وضعف البنية أو غياب الممارسات الديمقراطية داخل الهيكل التنظيمي تعد من

- العوامل التي تؤثر على عمل وفعالية المنظمات غير الحكومية وتحد من نشاطها واستقلاليتها وحريتها في الحركة وآلية اتخاذ القرار فيها وتوضع قيوداً على إدارتها.
٣. ضعف البناء المؤسسي ونقص القدرات البشرية : إن النقص في الكوادر والمهارات والخبراء الفنيين والإداريين للقيام بنشاطات المنظمات غير الحكومية قد يعوق من تطورها، بالإضافة إلى ضعف البناء المؤسسي، وهذان العاملان أساسيان في تنشيط دور المنظمات غير الحكومية والشراكة مع الحكومة.
٤. ضعف التنسيق والتنظيم بين المنظمات غير الحكومية : إن سوء وضع الوعي بأهمية التنسيق فيما بين المنظمات، وعدم توحيد الجهود في قضية معينة، كالبينة وحقوق الانسان أو الفقر يؤدي في كثير من الأحيان إلى تشتت الجهود اللازمة لتحقيق الاهداف المبتغاة ويضعف الدور الفعال المرتقب للمنظمات غير الحكومية كجهات ضاغطة للتأثير على السياسات العامة. ويعود ذلك إلى عدم الثقة والوصولية والتنافس في الحصول على الدعم اللازم والتمويل لتنفيذ المشاريع والأنشطة وتقديم الخدمات والمساعدات الانسانية.
٥. غياب الاستراتيجيات الانمائية : إن غياب التخطيط والاستراتيجيات الانمائية التي يجب أن تضعها المنظمات غير الحكومية لتسيير عملها وتنشيط عملها يعتبر من أهم المعوقات لدور هذه المنظمات في التنمية المحلية.

تعداد الجمعيات الخيرية والأهلية في قطاع غزة:

بلغ عدد المنظمات غير الحكومية المسجلة حتى ابريل من العام ٢٠١١م (٨٨٧) منظمة متعددة المجالات والأنشطة وموزعة جغرافياً على كافة محافظات قطاع غزة، وفيما يلي تصنيف المنظمات غير الحكومية حسب التصنيفات المعتمدة لمجالات عملها وأنشطتها وأماكن تواجدها :

الجدول (٢) : إحصائية بأعداد المنظمات غير الحكومية في محافظات غزة

الرقم	اسم المحافظة	عدد المنظمات
١	غزة	٤٤٦
٢	خان يونس	١١١
٣	رفح	٨٩
٤	الشمال	١٣٢

١٠٩	الوسطى	٥
المجموع الكلي للمنظمات = ٨٨٧		

(المصدر: احصائية الجمعيات الخيرية من الادارة العامة للشئون العامة والمنظمات غير الحكومية بوزارة الداخلية والامن الوطني ، ٢٠١١/١٢ م)

الجدول (٣): إحصائية بأعداد المنظمات غير الحكومية حسب مجال النشاط

الرقم	اسم المحافظة	عدد المنظمات
١	الجمعيات الطبية	٣٦
٢	جمعيات الأخوة	٣
٣	الجمعيات الاجتماعية	٤٠١
٤	جمعيات الأمومة والطفولة	٤٢
٥	جمعيات حقوق الإنسان	٧
٦	جمعيات التعليم العالي	١٤
٧	الجمعيات الأجنبية	٦٧
٨	الجمعيات النقابية	٣٩
٩	الجمعيات الزراعية	٣٧
١٠	جمعيات الصداقة	٣
١١	الجمعيات العائلية والعشائرية	١٤
١٢	جمعيات التعليم	١٢
١٣	جمعيات الشباب والرياضة	٥٥
١٤	جمعيات المعاقين	٣٢
١٥	جمعيات إسلامية	٣٤
١٦	جمعيات السياحة والآثار	٢

١٢	جمعيات البيئة	١٧
٦٩	جمعيات الثقافة والفنون	١٨
٨	جمعيات الخريجين	١٩
المجموع الكلي للمنظمات = ٨٨٧		

(المصدر: احصائية الجمعيات الخيرية من الادارة العامة للشئون العامة والمنظمات غير الحكومية بوزارة الداخلية والامن الوطني ، ٢٠١١/١٢ م)

الفصل الثالث

الدراسات السابقة

- مقدمة
- الدراسات المحلية
- الدراسات العربية
- الدراسات الأجنبية
- تعقيب على الدراسات السابقة

مقدمة :

من خلال مراجعة واطلاع الباحث على عدد من الدراسات السابقة تبين وجود عدة دراسات اهتمت بدراسة مفاهيم نظم معلومات الموارد البشرية وتحليل استخدام تكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية وأثر ذلك على سير العملية الإدارية في المنظمات ، إلا أن الدراسات المحلية التي تناولت دراسة نظم معلومات الموارد البشرية كانت قليلة ، وقد تناولت معظم الدراسات المحلية والأجنبية دراسة استخدام التكنولوجيا الحديثة في إدارة الموارد البشرية وما صاحب ذلك من معوقات تطبيق داخل المنظمات ، وآثار ايجابية على سير العمليات الإدارية فيها .

وسيتناول الباحث أهم الدراسات والأبحاث المحلية والعربية والأجنبية ذات العلاقة بموضوع الدراسة حيث بلغت ٩ دراسات محلية ، و٧ دراسات عربية ، و١١ دراسة أجنبية ، وسيحاول الباحث التركيز على أهم ما جاء في تلك الدراسات كأهدافها ونتائجها وتوصياتها ، وسيتم عرض هذه الدراسات من الأحدث إلى الأقدم .

الدراسات المحلية :

١. دراسة (بسيسو، ٢٠١٠) " أثر تطبيق الإدارة الالكترونية على كفاءة العمليات الإدارية"

هدفت الدراسة إلى التعرف على اثر تطبيق نظام الإدارة الالكترونية على كفاءة العمليات الإدارية في مشروع مسح سجلات اللاجئين الفلسطينيين بوكالة الغوث الدولية بمكتب غزة الإقليمي من خلال دراسة الجوانب الايجابية والسلبية لنظام الإدارة الالكترونية الخاص بالمشروع ، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي والمنهج الاستنتاجي ، وقد تم جمع البيانات من المصادر الأولية من خلال إجراء ٢٥ مقابلة مع كل من له صلة بالمشروع سواء مشرفين او مدراء او عاملين .

وقد خلصت الدراسة الى عدة نتائج أهمها أن نظام الإدارة الالكترونية يزيد من كفاءة عملية اتخاذ القرار في المشروع وان هذا النظام يؤدي الى خلق نظام رقابة الكترونية دقيق ومحكم مما يؤدي بدوره إلى زيادة في حجم الإنتاج وتحسين جودة الإنتاج ، كما ان تطبيق نظام الإدارة الالكترونية في المشروع يؤدي إلى تقليص المصاريف الإدارية وأيضاً انخفاض في مصاريف الموارد البشرية اذا تم توظيفه بالشكل السليم .

وقد أوصت الدراسة بتطبيق نظام الإدارة الالكترونية في الخمس مناطق التي تتواجد فيها وكالة الغوث وربطها ضمن شبكة مركزية واحدة ، والاستعانة بخبراء متخصصين لتقديم الاستشارات اللازمة لتطوير نظام الادارة الالكترونية الحالي .

٢. دراسة (الحلبي، ٢٠١٠) " نظم المعلومات الادارية المحوسبة واثرها على اللامركزية" هدفت هذه الدراسة الى قياس مدى ملائمة نظم المعلومات الادارية المحوسبة واثرها على اللامركزية في وزارة المالية في قطاع غزة ، وقد قام الباحث بتوزيع استبانته على افراد العينة البالغ عددهم (١٠٤) موظف ، واستخدم برنامج (SPSS) للقيام بالتحليل الاحصائي للدراسة . وقد توصلت الدراسة الى ان متطلبات نظم المعلومات الادارية المحوسبة المادية والبشرية تتمتع بكفاءة عالية ، ووجود علاقة بين نظم المعلومات الادارية المحوسبة واللامركزية في وزارة المالية بقطاع غزة .

وقد اوصت الدراسة بالعمل على تحديث البرمجيات بما يتناسب مع حاجات العمل ، وضرورة تحسين الشبكة بالدائرة بحيث تصبح سرعتها ملائمة لمستلزمات العمل ، وضرورة تطوير نظام المعلومات الاداري المحوسب بحيث يعطي الفرصة للمرؤوسين للتعبير عن رايهم والمشاركة في اتخاذ القرارات .

٣. دراسة (ابو معمر، ٢٠٠٩) " فاعلية نظم المعلومات الادارية المحوسبة واثرها في ادارة الازمات "

هدفت الدراسة الى قياس مدى فاعلية نظم المعلومات الادارية المحوسبة واثرها في قدرة المصارف العاملة في فلسطين على ادارة الازمات ، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي وقد طبقت الدراسة على جميع المصارف العاملة في فلسطين والبالغ عددها ٢١ مصرفاً.

وقد توصلت الدراسة الى وجود علاقة بين فاعلية نظم المعلومات الادارية المحوسبة وبين قدرة المصارف على ادارة ازمتهما ، وان ما نسبته ٦٦% من قدرة المصارف على ادارة الازمات يفسره فاعلية نظم المعلومات الادارية المحوسبة والباقي يعود لعوامل اخرى .

وقد اوصت الدراسة بضرورة ادارة امن المعلومات وتخزينها في اماكن آمنة ، وضرورة توفير اجهزة احتياطية جاهزة للاستخدام في حالة عطل الاجهزة ، وانشاء نظم معالجة كوارث فعالة ، وضرورة انشاء فرق عمل مهمتها مواظن الضعف وتطوير نظام اكتشاف اشارات الانذار المبكر .

٤. دراسة (أبو امونه ، ٢٠٠٩) " واقع إدارة الموارد البشرية إلكترونياً في الجامعات الفلسطينية النظامية بقطاع غزة"

هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع إدارة الموارد البشرية إلكترونياً في الجامعات الفلسطينية النظامية في قطاع غزة ، والتعرف على وضوح أهمية إدارة الموارد البشرية إلكترونياً لدى المستويات الإدارية المختلفة والتعرف على مدى الدعم المقدم من قبل الإدارة العليا للمساعدة

على التحول إلى الإدارة الإلكترونية ، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي ووزع استبانته مكونة من (٨٨) فقرة كأداة للدراسة ، كما تم استخدام برنامج (SPSS) لتحليل البيانات احصائياً .

أظهرت نتائج الدراسة أن وضوح أهمية إدارة الموارد البشرية إلكترونياً ودعم الإدارة العليا متوفران ويساهمان بشكل كبير في عملية التحول إلى الإدارة الإلكترونية بشكل عام وبشكل خاص ، كما تبين أن البنية التحتية لمراكز تكنولوجيا المعلومات تعتبر كافية عملياً لهذا التحول ، على الرغم من وجود عجز مالي لدى كافة الجامعات ، واختلاف أولويات المراكز تبعاً لسياسة الإدارة العليا وأولوياتها ، وظهر من النتائج تميز الجامعة الإسلامية في هذا المجال .

وقد أوصت الدراسة بضرورة التنسيق والتعاون بين الجامعات فيما يخص التحول إلى الإدارة الإلكترونية واعطاء الأولوية لعملية التحول إلى الإدارة الإلكترونية وتوفير الدعم المالي لمراكز تكنولوجيا المعلومات .

٥. دراسة (العمرى ، ٢٠٠٩) " أثر نظم المعلومات الإدارية المحوسبة على أداء العاملين في شركة الاتصالات الفلسطينية "

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر نظم المعلومات الإدارية المحوسبة على أداء العاملين في شركة الاتصالات الفلسطينية ، وقد تم توزيع استبانة على أفراد العينة البالغ عددهم (٣٦٠) موظف ، واستخدم الباحث برنامج (SPSS) للقيام بالتحليل الإحصائي للدراسة .

وتوصلت الدراسة إلى وجود أثر لمتطلبات تشغيل وإدارة نظم المعلومات الإدارية المحوسبة على أداء العاملين في شركة الاتصالات الفلسطينية .

وقد أوصت الدراسة بضرورة استمرارية مواكبة التطورات التكنولوجية في مجال نظم المعلومات الإدارية واستخدام أجهزة حديثة وبرمجيات متطورة ، وتوفير شبكات حديثة وحل مشاكل الشبكة وبطء الاتصال ، وعقد دورات للمستخدمين تتعلق بتكنولوجيا المعلومات والبرمجيات التشغيلية والتطبيقية ، وضرورة إشراك العاملين والمستخدمين في عملية تصميم نظم المعلومات الإدارية المحوسبة وتطويرها .

٦. دراسة (ابو سبت ، ٢٠٠٥) " تقييم دور نظم المعلومات الإدارية في صنع القرارات الإدارية في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة " .

هدفت الدراسة إلى تقييم دور هذه النظم في عملية صنع القرارات لدى متخذي القرارات في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة ، وترتكز الدراسة على استكشاف مدى وجود فروق بين مكونات نظم المعلومات الإدارية في الجامعات ، كما ركزت الدراسة على قياس دور جودة المعلومات

واستخدام نظم المعلومات الإدارية في عملية صنع القرارات ، واستخدم الباحث استبانته لجمع البيانات وتألفت عينة الدراسة من ١٩٥ متخذ قرار موزعة على الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة وتم اعتماد العينة الطبقية في اختيار عدد أفراد العينة .

وقد خلصت الدراسة بعد تحليل النتائج وتفسيرها إلى أن هناك فروق ومكونات نظم المعلومات الإدارية لصالح الجامعة الإسلامية، وأن هناك علاقة قوية جداً بين المستوى التنظيمي لدائرة نظم المعلومات وجوده واستخدام المعلومات في عملية صنع القرارات ، وأثبتت الدراسة أن هناك علاقة طردية قوية بين جودة المعلومات واستخدام نظم المعلومات في عملية صنع القرارات ، وأشارت الدراسة إلى أن نظم المعلومات الحالية لا ترتقي إلى النظم الخبيرة حيث لا تعطي حلولاً للمشكلات .

وقدمت الدراسة مجموعة من التوصيات التي من شأنها تطوير نظم المعلومات الإدارية في عملية صنع القرارات في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة ، بالإضافة إلى مجموعة من الاقتراحات المستقبلية التي يرى الباحث أنها تسهم في تطوير المجتمع والمؤسسات في هذا المجال .

٧. دراسة (ابو رحمة، ٢٠٠٥) " نظم معلومات الموارد البشرية وأثرها على فاعلية إدارة شئون الموظفين في وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية في قطاع غزة "

هدفت الدراسة إلى التعرف على نظم معلومات الموارد البشرية المستخدمة في إدارات شئون الموظفين بوزارات السلطة الوطنية الفلسطينية في قطاع غزة ، وتقييم مجالات استخدامها وتحليلها بغرض الكشف عن الصعوبات التي تواجه تلك النظم ، حيث اعتمدت الباحثة على أسلوب المنهج الوصفي التحليلي ، كما طورت الباحثة استبانته لغرض البحث وقامت بتوزيعها على عينة عشوائية من موظفي وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية بقطاع غزة ، كما استخدمت الباحثة برنامج SPSS لغرض تحليل البيانات .

وتوصل الباحث إلى عدة نتائج أهمها أن معظم إدارات شئون الموظفين محل البحث تستخدم النظم اليدوية ونظام الحاسب الآلي مجتمعة، وقد أوضح تحليل النتائج ان كفاءة نظم معلومات الموارد البشرية من أهم العوامل المؤثرة على فاعلية إدارة شئون الموظفين في وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية في قطاع غزة .

وقد أوصت الدراسة بضرورة اهتمام كافة إدارات شئون الموظفين محل البحث بالاستفادة من التقنيات الحديثة لحفظ الملفات، وضرورة إيجادها للوسائل الكفيلة بتحسين كفاءة نظم معلومات الموارد البشرية، والتأكيد على تعاون هذه الإدارات مع ديوان الموظفين العام ، كما أوصت

الدراسة بقيام إدارات الجامعات بالتوجه الرسمي والعملي نحو الإدارة الالكترونية وأنظمتها، وضرورة التنسيق والتعاون بين الجامعات فيما يخص التحول إلى الإدارة الالكترونية .

٨. دراسة (غنيم ، ٢٠٠٤) " دور نظم المعلومات الادارية المحوسبة في عملية صنع القرارات في بلديات قطاع غزة بفلسطين "

هدفت الدراسة الى استكشاف مدى توافر البنية التحتية لنظم المعلومات الادارية المحوسبة والتعرف على العوامل التي تؤثر على استخدام نظم المعلومات الادارية المحوسبة في صنع القرارات الادارية في بلديات قطاع غزة ، وقد تكونت عينة الدراسة من (١١) بلدية وتم توزيع استبانة على العينة لجمع البيانات .

وقد توصلت الدراسة لوجود ضعف في قدرة النظام على تغطية كافة جوانب العمل وتوفير المعلومات اللازمة لتحديد اهداف واستراتيجيات البلدية ، وعدم وجود خطط واضحة لعمل نظام المعلومات الاداري المحوسب يمثل معوقاً أساسياً يعيق عملية تطبيق وتطوير نظم المعلومات الادارية في البلديات .

وقد أوصت الدراسة بإنشاء نظم معلومات ادارية محوسبة متكاملة تغطي كافة المجالات والتطبيقات لجميع دوائر البلدية ، والعمل على رفع كفاءة مكونات نظم المعلومات الادارية المحوسبة وتطويرها تبعاً للمستحدثات التكنولوجية ، وادخال اجراءات رقابية على استخدامات الاجهزة تحول دون التعرض لامن وسرية المعلومات ، وانشاء بنك معلومات يتضمن كافة المعلومات المتعلقة بانشطة البلديات في فلسطين .

٩. دراسة (شبير ، ٢٠٠٤) " واقع ادارة الموارد البشرية في المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة وسبل تطويره "

هدفت الدراسة الى تحليل واقع ادارة الموارد البشرية في المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة وسبل تطويرها .

وتوصلت الدراسة الى عدم وجود عناية كافية بتخطيط وتطوير عملية تنمية الموارد البشرية ، وعدم وجود خطط معتمدة ومكتوبة لتطوير ادارة الموارد البشرية ، ووجود مشاكل مالية وادارية ومهنية تعيق تطبيق خطط وبرامج تنمية ادارة الموارد البشرية .

وقد اوصت الدراسة بضرورة العمل على تطوير نظم واساليب القيادة الادارية ، والعمل على مراجعة وتطوير الهيكل التنظيمي ، وصياغة استراتيجيات واضحة ومكتوبة لادارة الموارد البشرية باستخدام تقنيات المعلومات ونظم المعلومات في ادارة الموارد البشرية .

الدراسات العربية :

١. دراسة (المسعودي ، ٢٠١٠) "معوقات تطبيق الإدارة الالكترونية في إدارة الموارد البشرية بالقطاع الصحي الخاص بمكة المكرمة من وجهة نظر مديري وموظفي الموارد البشرية "

هدفت الدراسة الى التعرف على معوقات تطبيق الإدارة الالكترونية في إدارة الموارد البشرية وتنتمى في (المعوقات الإدارية ، التقنية ، البشرية ، المالية) والتعرف على ابرز الآليات المقترحة للتغلب على تلك المعوقات ، من وجهة نظر مديري وموظفي الموارد البشرية ، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي المسحي ، كما تم الاستعانة بالاستبانة كأداة لجمع المعلومات .

ومن أهم نتائج الدراسة أنها أظهرت وجود معوقات إدارية تتمثل في : الإجراءات الروتينية تؤخر عملية التحول نحو الإدارة الالكترونية ونقص الدورات التدريبية لموظفي الموارد البشرية في مجال الإدارة الالكترونية وضعف التحفيز بنوعيه (المادي/ المعنوي) لاستخدام التقنيات الالكترونية ، وأظهرت نقص الأدلة الإرشادية الموضحة لآليات تطبيق الإدارة الالكترونية والافتقار إلى قواعد بيانات دقيقة ومتكاملة وضعف مستوى البنية التحتية اللازمة لتطبيق الإدارة الالكترونية وقلة الثقة لدى موظفي الموارد البشرية في كافة التعاملات الالكترونية والنقص في عدد الموظفين المتخصصين في تشغيل وصيانة أجهزة الحاسب الآلي ، بالإضافة لضعف مهارات اللغة الانجليزية لدى بعض موظفي الموارد البشرية .

وقد اوصت الدراسة بتبسيط الاجراءات الروتينية التي تؤخر عملية التحول نحو الادارة الالكترونية وزيادة الدورات التدريبية لموظفي الموارد البشرية في مجال الادارة الالكترونية ، ورفع مهارات اللغة الانجليزية لدى بعض موظفي الموارد البشرية وزيادة الدعم المالي المخصص لاقامة المحاضرات والبحوث وبرامج التدريب في مجال الادارة الالكترونية .

٢. دراسة (العتيبي ، ٢٠١٠) " اثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على أداء الموارد البشرية

- دراسة ميدانية على الأكاديمية الدولية الاسترالية"

هدفت الدراسة الى التعرف على اثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على أداء الموارد البشرية في الأكاديمية الدولية الاسترالية في ملبورن ، واثرت ذلك على الأداء الوظيفي ، كما تهدف الدراسة الى التعرف على أنظمة الموارد البشرية المستخدمة حالياً في المؤسسات التعليمية وأنظمة الخدمات التعليمية الالكترونية ، وقد تكون مجتمع الدراسة من المستويات الإدارية الأكاديمية المختلفة في الأكاديمية ، حيث بلغ عددهم ٧٢ موظف ، واستخدم الباحث الاستبيان كأداة لجمع البيانات والمنهج الوصفي التحليلي.

وقد توصل الباحث الى عدة نتائج أهمها ان هناك وضوح لدى عينة الدراسة لأهمية استخدام تكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية وإدراك لفوائدها ، وتوافر بنية تحتية لدى مركز تكنولوجيا المعلومات في الأكاديمية تعتبر كافية عملياً للتحويل الى استخدام تكنولوجيا المعلومات في ادارة الموارد البشرية ، وانه يوجد لدى الأكاديمية خدمات تعليمية الكترونية متفاوتة من حيث الوسائل والأدوات .

وقد أوصت الدراسة بقيام ادارة الأكاديمية بالتوجه العملي نحو استخدام تكنولوجيا المعلومات في ادارة الموارد البشرية وتوفير الدعم المالي المقدم لمراكز تكنولوجيا المعلومات واعتماد المراسلات الالكترونية الداخلية بدلا من الورقية وتحقيق التكامل بين أنظمة المعلومات الإدارية المحوسبة ، والعمل على ربط ما هو موجود حالياً بشكل كامل كبداية للتحويل التدريجي الى استخدام تكنولوجيا المعلومات في ادارة الموارد البشرية .

٣. دراسة (القرودح ، ٢٠١٠) "اثر المعلوماتية في أداء الموارد البشرية دراسة تطبيقية لإدارة ميناء بنغازي البحري"

هدفت الدراسة إلى تحليل اثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على ادارة الموارد البشرية داخل ميناء بنغازي البحري ، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي في الجزء النظري للبحث ، واستخدم الاستبانة كأداة لجمع المعومات ، وقد تم اختيار العينة بطريقة عشوائية وشملت العينة المأخوذة من جميع الأقسام في الميناء ، وتكونت العينة من ٦٠ موظف .

وقد توصلت الدراسة الى عدة نتائج أهمها ان غالبية المبحوثين لم يلتحقوا بأية دورات تدريبية في مجال استخدام التقنية المتعددة ، وهذا له اثر سلبي على إعداد وتهيئة الموارد البشرية في عصر المعلوماتية ، وأشار غالبية المبحوثين ان درجة استخدام وسائل التقنية الحديثة في أدائهم الوظيفي متوسط وأن معظم وسائل التقنية المستخدمة هي وسائل تقليدية شائعة في المكاتب مثل الحاسب الآلي وآلات التصوير والطابعة ، وأشار المبحوثين الى وجود معوقات عديدة تواجه تطبيق التقنية في الأعمال الإدارية كضعف المستوى التعليمي للموظفين والاعتماد على الخبرات الشخصية في اتخاذ القرار والحصول على المعلومة .

وأوصت الدراسة بالاهتمام بالتدريب المتخصص في مجالات تقنية المعلومات لجميع الموظفين ودعم نشاط الموارد البشرية بوسائل تقنية مثل الانترنت والانترانت وغيرها لتكون في متناول الجميع وتسخيرها في النشاط الإداري للرفع من مستوى الأداء واستقطاب الكوادر البشرية المؤهلة للعمل في الوحدات والأقسام وإنشاء او تطوير نظام معلومات الموارد البشرية يمد كافة المختصين بوظائف ادارة الموارد البشرية والعاملين بالمنظمة بالبيانات والمعلومات .

٤. دراسة (الشاهي ، ٢٠٠٨) : " تفعيل استخدامات الإنترنت في تطوير العمل الإداري " هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى تفعيل جامعة أم القرى لخدمة الإنترنت في تطوير إدارتها وسبل تفعيل دور الإنترنت في عملية التطوير الإداري بجامعة أم القرى ، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي لملاءمته لطبيعة الدراسة ، وعن طريق هذا المنهج تم التعرف على واقع استخدام الإنترنت في تطوير العمل الإداري بجامعة أم القرى ، وقد قامت الباحثة باستخدام الإستبانة كأداة للبحث وقد تكونت من جزئين، احتوى الجزء الأول على البيانات الأولية ، أما الجزء الثاني حيث استخدمت الأساليب الإحصائية .
وتوصلت الدراسة الى أن تفعيل جامعة أم القرى لخدمة الإنترنت في تطوير إدارتها يحتاج الكثير من الوقت والجهد حتى يؤتي الثمار المرجوة منه .
وقد أوصت الدراسة بالاهتمام بالبنية التحتية للتقنية والشبكات داخل جامعة أم القرى ، وتفعيل استخدام خدمات هذه الشبكات والتقنية يساعد على تحقيق الهدف من وجودها بالشكل المطلوب، و تطوير برنامج الإدارة في جامعة أم القرى ليوكب العصر التكنولوجي الحديث وذلك بانتقاء التجهيزات والحاسبات والمعدات والبرامج ذات مستوى أفضل وكفاءة أعلى.

٥. دراسة (العتيبي ، ٢٠٠٧) " الأتمتة ودورها في تحسين أداء إدارات الموارد البشرية في الأجهزة الأمنية "

وهي دراسة مسحية على العاملين بإدارات الموارد البشرية في الأجهزة الأمنية المركزية بمدينة الرياض ، وهدفت هذه الدراسة الى التعرف على دور الأتمتة في تحسين أداء إدارات الموارد البشرية باستخدام المنهج الوصفي ، عن طريق تطبيق مدخل المسح الاجتماعي على العاملين الذين يمارسون بشكل مباشر مهام وأنشطة إدارات الموارد البشرية وقد بلغ مجتمع العينة (١٥٠) فرد تمثل المجتمع النهائي الذي أجاب على تساؤلات الدراسة من خلال الاستبانة .
وتوصلت الدراسة الى استخدام الأتمتة بإدارة الموارد البشرية بصفة عامة كانت ضعيفة وان الأتمتة يمكن ان تسهم في تخطيط واستقطاب الموارد البشرية وتحديد الاحتياجات التدريبية بدرجة كبيرة وقد أثبتت الدراسة أن هناك معوقات تحد من تطبيق الأتمتة .
وقد اوصت الدراسة بالاعتماد على الاتمته في التخطيط للموارد البشرية في الاجهزة الامنية ،وتكثيف الدورات التدريبية للعاملين في ادارات الموارد البشرية داخلياً وخارجياً واستقطاب كوادر مؤهلة قادرة على القيام بمهام ومسئوليات وانشطة ادارات الموارد البشرية .

٦. دراسة (المعشر وآخرون ، ٢٠٠٦) " اثر العوامل التنظيمية والتقنية في تطبيقات نظم المعلومات الإدارية دراسة تطبيقية على القطاع المصرفي الأردني " هدفت الدراسة الى التعرف على اثر العوامل التنظيمية والتقنية في تطبيقات نظم المعلومات الإدارية في القطاع المصرفي الأردني ، وقد قام الباحث بتصميم استبانة وتوزيعها على افراد العينة البالغ عددهم (٢٩٢) موظف الذين أجابوا على تساؤلات الاستبانة . وتوصلت الدراسة الى وجود اثر ذي دلالة إحصائية لمتغير العوامل التقنية ومتغير العوامل التنظيمية في تطبيقات نظم المعلومات الإدارية. وقد أوصت الدراسة بضرورة إشراك العاملين والمستخدمين في عملية تصميم انظمة المعلومات الإدارية وتطويرها ، واستمرار مواكبة التطورات التكنولوجية في مجال نظم المعلومات والحرص على استخدام اجهزة وتطبيقات متطورة ، وربط كافة المصارف العاملة في الاردن وفروعها المنتشرة بشبكة معلومات حديثة ، وتأهيل العاملين وتدريبهم في مجال نظم المعلومات في المصارف الاردنية ورفدها بالكفاءات المؤهلة .

٧. دراسة (السعودي ، ٢٠٠٥) " اثر نظم المعلومات الإدارية المحوسبة على أداء العاملين في مؤسسة الضمان الاجتماعي " هدفت الدراسة الى التعرف على اثر نظم المعلومات الإدارية المحوسبة على اداء العاملين في مؤسسة الضمان الاجتماعي ولتحقيق اهداف الدراسة تم تصميم استبانة وتوزيعها على افراد العينة وعددهم (٣٦٩) موظف، واستخدمت الدراسة الاساليب الاحصائية الوصفية لمعرفة تصورات افراد العينة لابعاد نظم المعلومات والاداء الوظيفي . وتوصلت الدراسة الى نتائج اهمها وجود اثر للمستلزمات الرئيسية لادارة وتشغيل نظام المعلومات المحوسب في الاداء الوظيفي وان هناك فروق ذات دلالة احصائية بين تصورات الباحثين للاداء الوظيفي وللمستلزمات نظام المعلومات تعزى للمتغيرات الديمغرافية . وقد اوصت الدراسة بمتابعة التقنيات الحديثة وتطبيقها على نظم المعلومات الادارية المستخدمة، وتدريب العاملين على تشغيل النظم وتطويرهم ، وضع آليات واضحة للحفاظ على امن وسرية المعلومات .

1. (Negin & Others, 2011) "Evaluation of the Effectiveness of E-recruitment Practices for SMEs in Malaysia"

هدفت الدراسة الى تحليل الامكانيات والصعوبات التي تواجه التوظيف الالكتروني في الشركات الصغيرة والمتوسطة في ماليزيا ، وشرح العملية وبعض الاثار الادارية بشأن هذه الاجراءات ، واستخدم الباحث الاستبيان كاداة لجمع البيانات في هذه الدراسة ، واستخدم المنهج الوصفي التحليلي ، وكان اختيار عينة الدراسة عشوائياً ، فتم اختيار عينة من ٦٠ شركات الصغيرة والمتوسطة في كافة القطاعات الاقتصادية الثلاثة الزراعة والخدمات والتصنيع .

وخلصت نتائج الدراسة الى ان تعتبر مواقف وآراء المديرين التنفيذيين للشركات الصغيرة والمتوسطة نحو التوظيف الالكتروني وظيفه فرعية من الادارة الالكترونية المتكاملة للموارد البشرية ، ويمكن ان ينظر اليها على انها تحسن من قيمتها في الانشطة التكنولوجية الحرجة الرئيسية لادارة الموارد البشرية ، وتظهر النتائج ان القدرة على التواصل والتعامل مع بيئة العمل متعددة اللغات هم اهم الفوائد التشغيلية لادارة الموارد البشرية الالكترونية .

وقد اوصت الدراسة باستخدام التكنولوجيا الحديثة كوسيلة في التعاملات الداخلية والخارجية في الشركات ، وبناء قواعد البيانات كاملة لتخزين البيانات المتعلقة بالعمالين والشركات، ومتابعة التطورات التكنولوجية واستخدامها .

2.(Shani & Tesone ،2010) "Have human resource information systems evolved into internal e-commerce?"

هدفت هذه الدراسة الى مناقشة تاثير التكنولوجيا على وظيفة الموارد البشرية في المنظمات بشكل عام وبوجه الخصوص على شركات الضيافة ، وقد قام الباحثان بمراجعة الادبيات المتعلقة بعناصر الدراسة محل البحث ، بالاضافة للاطلاع على امثلة عملية في صناعة الضيافة .

وتوصلت الدراسة الى وجود دمج كبير للتكنولوجيا في مجال عمليات الموارد البشرية الى حد أصبح النظر الى نظم معلومات الموارد البشرية كأنها تجارة الكترونية داخلية ، ويتيح التحول الى التكنولوجيا امكانيات كبيرة للمنظمة كما أنها تثير تحديات تحتاج الى معالجة على المستوى الاداري .

وقد أوصت الدراسة باهمية التزام الادارة لنجاح أداء نظم معلومات الموارد البشرية في المنظمات ، وزيادة دعم الادارة لتذليل العقبات أم انجاح نظم معلومات الموارد البشرية في المنظمات .

3.(Maguire & Redman,2007) “The role of human resource management in information systems development”

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على نقاط الضعف الكامنة في نهج معظم المنظمات في استخدام وتنفيذ نظم المعلومات، كما تفحص دور وممارسات إدارة الموارد البشرية في تطوير نظام المعلومات في مؤسسة القطاع العام الكبرى في كندا. وتوصلت الدراسة إلى ارتباط ممارسات الإدارة مثل تغير الثقافة وتنظيم التنمية وإشراك المستخدم في تنفيذ نظم المعلومات ، وأن للموارد البشرية دور رئيسي في عملية إدارة التغيير داخل المؤسسات .

وقد أوصت الدراسة باستخدام نظام كمبيوتر جديد وتصميم نظام معاملات يدعم المستخدمين بشكل أكبر ويكون قادر على إدارة المعاملات التجارية المعقدة وبناء وإدارة قوائم الانتظار .

4. (Tanya & Huub, 2007) “The Contribution of E-HRM to HRM Effectiveness : Results from a Quantitative Study in Dutch Ministry”

هدفت هذه الدراسة لقياس مدى مساهمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في كفاءة إدارة الموارد البشرية ، من خلال دراسة كمية أجريت على وزارة الداخلية في هولندا وهل كانت عملية التحول مفيدة للوزارة أم لا.

وتوصلت الدراسة إلى أن التطبيق الفعلي لإدارة الموارد البشرية مرتبط بكفاءة ادارة الموارد البشرية وأن جودة تطبيقات الموارد البشرية الإلكترونية من حيث المحتوى والمضمون هي العامل التفسيري الأكثر أهمية في كفاءة تكنولوجيا وإستراتيجية الموارد البشرية .

وأوصت الدراسة بإجراء المزيد من البحوث الكمية المتعلقة بقياس كفاءة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية ، وبإدخال المزيد من المتغيرات للنموذج الذي توصل إليه الباحث .

5. (Parry & others, 2007) “HR and Technology : Impact and Advantages”

هدفت الدراسة الى التعرف على أثر التكنولوجيا على وظائف الموارد البشرية وإدارة الأفراد ، وحللت (١٠) حالات دراسية لمنظمات مختلفة في قطاع الصناعة وقطاع الخدمات .

وتوصلت الدراسة إلى أن استخدام التكنولوجيا ضمن الموارد البشرية له أثر واضح على كفاءة تنفيذ وظائف إدارة الموارد البشرية، وأن عملية التحول إلى إدارة الموارد البشرية إلكترونياً تحتاج إلى تغيير في المهارات المطلوبة من موظفي الموارد البشرية وتغيير في الإدارة والمدراء .

وأوصت الدراسة بأن تطبيق استخدام التكنولوجيا ضمن الموارد البشرية يجب أن يكون محور رئيسي في المنظمة لما للتكنولوجيا من أثر بالغ على كفاءة عمليات الموارد البشرية وسرعتها، وأكدت على أهمية تطوير أنظمة معلومات الموارد البشرية .

6. (Fadkemi & Ajayi, 2007) “ The Use of Management Information Systems (MIS) in : Decision Making in South – West Nigerian Universities “

هدفت الدراسة الى التعرف على استخدام نظم المعلومات الادارية في عملية صنع القرار على المدى البعيد ، والتخطيط على المدى القصير ، واعداد الموازنة في الجامعات النيجيرية ، واستخدم الباحث الطريقة الوصفية حيث تم اختيار عينة من ٤٠٠ موظف يشغلون مناصب اكااديمية وادارية و ٢٠٠ موظف من كبار الموظفين ، وقد تم انتقاء العينة بطريقة العينة العشوائية الطبقية.

وتوصلت الدراسة الى عدم استخدام نظم المعلومات الادارية بشكل كاف في عملية صنع القرار وعلى التخطيط طويل الاجل ، والتخطيط على المدى القصير واعداد الميزانية . واوصت الدراسة بان تحصل وحدات نظم المعلومات الادارية على التمويل الكافي لضمان الحفاظ على التدفق الحر للمعلومات والاستخدام المناسب لنظم المعلومات الادارية في صنع القرار على المدى القصير والتخطيط على المدى الطويل وكذلك الميزانية .

7. (Stone & others, 2006) “Factors Affecting the Acceptance and Effectiveness of Electronic Human Resource Systems ”

هدفت الدراسة إلى تحديد العوامل المؤثرة في قبول وكفاءة أنظمة الموارد البشرية الإلكترونية ، ومدى تأثيرها على وظائف الموارد البشرية .

وتوصلت الدراسة إلى أنه بالرغم من أن أنظمة الموارد البشرية الإلكترونية قد تكون فعاله لدى كل من المنظمة والأفراد إلا أنها قد تكون السبب في تعطيل بعض وظائف المنظمات والأفراد ، مثل العلاقات الإنسانية والخصوصية .

وأوصت الدراسة بتخفيض وسائل الرقابة والإشراف الإلكترونية التي تحد من حرية الأفراد، واستخدام مزيج من الأنظمة التقليدية والإلكترونية والتصميم الجيد والمناسب للنظام للمساعدة على زيادة الكفاءة .

8. (Ngai & Wat , 2006) “Human resource information systems: a review and empirical analysis”

هدفت الدراسة لتقديم تقرير لنتائج مسح حول تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية في هونغ كونغ ، وقد تم توزيع استبيان على شريحة من مستخدمي نظم معلومات الموارد البشرية في الشركات في هونغ كونغ.

وتوصلت الدراسة إلى عدم وجود دعم مالي كافي لتنفيذ نظم معلومات الموارد البشرية في شركات هونغ كونغ على الرغم من إدراك العاملين لفوائد تنفيذ نظم معلومات الموارد البشرية . وقد أوصت الدراسة بإجراء مزيد من البحوث حول وضع الانترنت والانترنت في نظم معلومات الموارد البشرية ، حيث سيكون استخدامها فائدة أكبر بكثير من استخدام نظم معلومات الموارد البشرية التقليدية .

9. (Ruel & others,2004)" e-HRM :Innovation or Irritation "

هذه الدراسة عبارة عن دراسة استكشافية تجريبية أجريت على خمس شركات ضخمة لدراسة واقع استخدامها لوظائف ادارة الموارد البشرية الالكترونية باستخدام تكنولوجيا الويب ، وقد هدفت الدراسة الى التعرف على مفاهيم ادارة الموارد البشرية الالكترونية من خلال هذه الشركات ، ومدى استخدامها عالميا ومدى استفادة المنظمة من تطبيقاته .

وتوصلت الدراسة الى ان هناك فجوة بين ادارة الموارد البشرية الالكترونية كمفهوم وبين استعمال وتبني المديرين لها وهذا يؤدي الى تعطيل الاستفادة من مميزات ادارة الموارد البشرية الالكترونية، وان التوجه نحو ادارة الموارد البشرية الالكترونية مرتبط بشكل وثيق بعمليات المنظمة وتوجهاتها نحو العولمة .

واوصت الدراسة بضرورة تغيير عقلية المدراء والموظفين ، لتفهم فائدة واهمية ادارة الموارد البشرية الالكترونية ، وضرورة وضوح الاهداف والاستراتيجيات لدى المنظمة لضمان عدم حصول تعارض مع التغيير .

10. (Trkman & Baloh,2003) “Influence of Internet and Information Technology on Work and Human Resource Management “

هدفت الدراسة الى دراسة اثر الانترنت وتكنولوجيا المعلومات على العمل وفي ادارة الموارد البشرية .

وخلصت الدراسة الى عدة نتائج اهمها ان الانترنت وتكنولوجيا المعلومات يستخدمان بشكل كبير في انماط العمل الجديدة مثل العمل عن بعد (من خلال المنزل) ، ويستخدمان في تدريب

وتطوير العاملين ويساعدان في توجه المنظمات نحو العولمة ، ويساهمان في تغيير وظائف الافراد واجراءات العمل وتغيير طرق السيطرة والرقابة على الموظفين وتغيير طرق ادارة المعلومات واستغلال المعرفة .

وقد اوصت الدراسة باستغلال التغيير الناتج عن الانترنت وتكنولوجيا المعلومات بشكل واسع لزيادة كفاءة المنظمة وتحقيق ميزة تنافسية للمنظمة وخلق فرص عمل جديدة .

11. (Ball,2001) "The use of human resource information systems: a survey"

هدفت الدراسة الى مسح استخدام نظم معلومات الموارد البشرية في المؤسسات الصغيرة بكندا ، وقد كانت استفسارات الدراسة حول طبيعة التخزين الالكتروني للمعلومات في ثلاث مجالات هي الافراد والتدريب والتوظيف بالاضافة لنوع تحليل المعلومات المعمول بها.

وقد توصلت الدراسة لوجود علاقة مهمة بين اجمالي عدد العاملين من قبل المؤسسة وبعض الجوانب من معلوماتهم المخزنة ومعالجتها ، وتبين ان المؤسسات الصغيرة اقل احتمالاً لاستخدام نظم معلومات الموارد البشرية ، وان نظم معلومات الموارد البشرية تستخدم في كثير من الاحيان أقل في التدريب والتوظيف .

وقد اوصت الدراسة بتفعيل استخدام نظم معلومات الموارد البشرية في ادارة العمليات بشكل كامل وعدم اقتصارها على تحليل البيانات ، وانشاء قاعدة بيانات متكاملة لتخزين البيانات المتعلقة بالعاملين .

التعقيب على الدراسات السابقة :

لقد تناولت الدراسات السابقة التي تم عرضها جوانب متعددة مرتبطة بالإدارة الالكترونية للموارد البشرية وأثر استخدام تكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية على سير العمليات في المنظمات والمؤسسات ، ومن خلال اطلاع الباحث على ما جاء فيها من نتائج وتوصيات في الدراسات التي تم عرضها سابقاً .

فانه يمكن إجمال أهم نتائج الدراسات المحلية بأن نظام الإدارة الالكترونية للموارد البشرية يزيد من كفاءة العمل وزيادة الإنتاج ، وأظهرت أهمية دعم الإدارة العليا في عملية التحول للإدارة الالكترونية للموارد البشرية ، وأوضحت أن كفاءة نظم معلومات الموارد البشرية من أهم العوامل المؤثرة على فاعلية إدارة شؤون الموظفين ، كما يمكن إجمال أهم نتائج الدراسات العربية بوجود معوقات إدارية لتطبيق الإدارة الالكترونية في إدارة الموارد البشرية ، وإدراك فوائد تطبيق

تكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية ، وأهمية تلقي العاملين في إدارة الموارد البشرية الالكترونية لدورات تدريبية في مجال استخدام التقنية المتعددة ، وضرورة إشراك العاملين في عملية تصميم أنظمة المعلومات وتطويرها ، وقد ركزت الدراسات الأجنبية على التعرف على مفاهيم نظم معلومات الموارد البشرية ودور تكنولوجيا المعلومات وتأثيرها على إدارة الموارد البشرية .

وتتشارك الدراسة الحالية ومعظم الدراسات السابقة في تناولها لمفهوم نظم معلومات الموارد البشرية وأثر ذلك على سير العملية الإدارية داخل المنظمات ، وتتشابه فيما بينها باستخدام المنهج الوصفي التحليلي واستخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات .

وقد استفاد الباحث من الدراسات المحلية والعربية والأجنبية السابقة بالتعرف على دور ومزايا استخدام تكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية والاطلاع على نتائج وتوصيات الدراسات السابقة حول الجوانب المتعلقة بالإدارة الالكترونية للموارد البشرية ، والتعرف على مفاهيم العمل الإداري والأداء المؤسسي .

ويعتقد الباحث أن الدراسة الحالية تميزت بتناولها للمنظمات الغير حكومية العاملة في قطاع غزة ، وما تمثلها هذه المنظمات من أهمية في التأثير على المجتمع الفلسطيني في ظل ازدياد دورها وعملها في خلال السنوات الأخيرة .

الفصل الرابع

الطريقة والإجراءات

- مقدمة
- منهجية الدراسة
- طرق جمع البيانات
- مجتمع وعينة الدراسة
- الخصائص والسمات الشخصية لمجتمع الدراسة
- الخصائص والسمات التنظيمية لمجتمع الدراسة
- أداة الدراسة
- صدق وثبات الاستبانة
- المعالجات الإحصائية

مقدمة :

يتناول هذا الفصل وصفاً لمنهج الدراسة ، والأفراد مجتمع الدراسة وعينتها ، وكذلك أداة الدراسة المستخدمة وطرق إعدادها ، وصدقها وثباتها ، كما يتضمن هذا الفصل وصفاً للإجراءات التي قام بها الباحث في تقنين أدوات الدراسة وتطبيقها ، وأخيراً المعالجات الإحصائية التي اعتمدها الباحث عليها في تحليل الدراسة .

منهجية الدراسة :

يمكن اعتبار منهج البحث بأنه الطريقة التي يتتبعها الباحث خطاها، ليصل في النهاية إلى نتائج تتعلق بالموضوع محل الدراسة، وهو الأسلوب المنظم المستخدم لحل مشكلة البحث، إضافة إلى أنه العلم الذي يعني بكيفية إجراء البحوث العلمية ، وحيث أن الباحث يعرف مسبقاً جوانب وأبعاد الظاهرة موضع الدراسة من خلال إطلاعها على الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع البحث، ويسعى الباحث للوصول إلى معرفة واقع نظم معلومات الموارد البشرية وأثرها على فعالية العمل الإداري في المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة ، و هذا يتوافق مع المنهج الوصفي التحليلي الذي يهدف إلى توفير البيانات والحقائق عن المشكلة موضع البحث لتفسيرها والوقوف على دلالاتها، وحيث أن المنهج الوصفي التحليلي يتم من خلال الرجوع للوثائق المختلفة كالكتب والصحف والمجلات وغيرها من المواد التي يثبت صدقها بهدف تحليلها للوصول إلى أهداف البحث ، فإن الباحث سيعتمد على هذا المنهج للوصول إلى المعرفة الدقيقة والتفصيلية حول مشكلة البحث، ولتحقيق تصور أفضل وأدق للظاهرة موضع الدراسة

طرق جمع البيانات:

اعتمد الباحث على نوعين من البيانات هما :

١. البيانات الأولية : وذلك بالبحث في الجانب الميداني بتوزيع استبيانات لدراسة بعض مفردات البحث وحصر وتجميع المعلومات اللازمة في موضوع البحث، ومن ثم تفرغها وتحليلها باستخدام برنامج (SPSS (Statistical Package for Social Science الإحصائي واستخدام الاختبارات الإحصائية المناسبة بهدف الوصول لدلالات ذات قيمة ومؤشرات تدعم موضوع الدراسة .

٢. البيانات الثانوية : وتمت مراجعة الكتب و الدوريات و المنشورات الخاصة والدراسات السابقة والمراجع العربية والأجنبية والمجلات العلمية والمقالات والوثائق علي الشبكة العنكبوتية (الانترنت) و المتعلقة بالموضوع قيد الدراسة، والتي تتعلق بدراسة واقع نظم معلومات الموارد البشرية وأثرها على فعالية العمل الإداري في المنظمات غير الحكومية

في قطاع غزة ، وأية مراجع رأى الباحث أنها تسهم في إثراء الدراسة بشكل علمي، وهدف الباحث من خلال اللجوء للمصادر الثانوية في الدراسة، التعرف على الأسس و الطرق العلمية السليمة في كتابة الدراسات، وكذلك أخذ تصور عام عن آخر المستجدات التي حدثت و تحدث في مجال الدراسة .

مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من الجمعيات الخيرية العاملة في قطاع غزة والبالغ عددها (٨٨٧) منظمة متعددة المجالات وموزعة جغرافياً على كافة محافظات قطاع غزة ، حيث تم تطبيق الدراسة على أكبر مئة جمعية من حيث عدد الموظفين حسب افادة الادارة العامة للشئون العامة والمنظمات غير الحكومية بوزارة الداخلية والامن الوطني .

عينة الدراسة :

شملت العينة مسئولى قسم الموارد البشرية او من ينوب عنهم والذين يتابعون أنشطة الموارد البشرية في الجمعيات الخيرية محل الدراسة والتي ورد ذكرها في مجتمع الدراسة ، فقام الباحث بتوزيع عينة استطلاعية حجمها ٣٠ استبانته لاختبار صدق وثبات الاستبانته واسترد ٢٥ استبانته ، وبعد التأكد من صدق وثبات الاستبانته تم استكمال توزيع ٧٠ استبانته على باقي عينة الدراسة ، استرد منها ٥٥ استبانته وبعد تفحص الاستبانته لم يتم استبعاد اي منها نظرا لتحقيق الشروط المطلوبة للإجابة على الاستبيان، وبذلك يكون مجموع الاستبانته الخاضعة للدراسة ٨٠ استبانته والجدول التالية تبين خصائص عينة الدراسة كما يلي، وقد تم احتساب استبانته العينة الاستطلاعية من مجموع استبانته عينة الدراسة لعدم وجود تغيير على الاستبانته .

الخصائص والسمات الشخصية لمجتمع الدراسة :

فيما يلي عرض لمجتمع الدراسة وفق الخصائص والسمات الشخصية
١. الجنس

جدول رقم (١)

توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس

النسبة المئوية	التكرار	الجنس
٧٧.٥	٦٢	ذكر
٢٢.٥	١٨	أنثى
١٠٠.٠	٨٠	المجموع

يبين جدول رقم (١) أن ٧٧.٥% من عينة الدراسة من الذكور، و ٢٢.٥% من الإناث ، وهذه النسبة تقترب من توزيع الجنس للقوى العاملة في فلسطين والتي بلغت في العام ٢٠١٠م ٧٥.٥% للذكور و ٢٤.٥% للإناث حسب المسح الاقتصادي الذي اجراه الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني ، ٢٠١١) .

٢. الفئة العمرية

جدول رقم (٢)

توزيع عينة الدراسة حسب متغير الفئة العمرية

النسبة المئوية	التكرار	الفئة العمرية
١٧.٥	١٤	من ٢٠ الى أقل من ٣٠ سنة
٣٥.٠	٢٨	من ٣٠ الى أقل من ٤٠ سنة
٤٠.٠	٣٢	من ٤٠ إلى أقل من ٥٠ سنة
٧.٥	٦	٥٠ سنة فما فوق
١٠٠.٠	٨٠	المجموع

يبين جدول رقم (٢) أن ١٧.٥% من عينة الدراسة تتراوح أعمارهم من ٢٠ الى أقل من ٣٠ سنة ، و ٨٢.٥% من عينة الدراسة بلغت اعمارهم ٣٠ سنة فما فوق ، وهذا يدل على وجود خبرة جيدة لدى أفراد مجتمع الدراسة .

٣. سنوات الخبرة

جدول رقم (٣)

توزيع عينة الدراسة حسب متغير سنوات الخبرة

النسبة المئوية	التكرار	سنوات الخبرة
٧.٥	٦	أقل من سنتين
٢١.٣	١٧	من ٢ إلى أقل من ٥ سنوات
٣٠.٠	٢٤	من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات
٤١.٣	٣٣	١٠ سنوات فأكثر
١٠٠.٠	٨٠	المجموع

يبين جدول رقم (٣) أن ٢٨.٨% من عينة الدراسة بلغت سنوات الخبرة لديهم أقل من ٥ سنوات ، و ٧١.٣% من عينة الدراسة بلغت سنوات الخبرة لديهم أكثر من ٥ سنوات وهذا يتناسب مع اعمار عينة الدراسة ، ويعزى الباحث هذه النسبة لوجود خبرة كبيرة لدى أفراد مجتمع الدراسة والتي تتفق مع الاحتياج اللازم لإدارة العمل في الجمعيات محل البحث.

٤ . المؤهل العلمي

جدول رقم (٤)

توزيع عينة الدراسة حسب متغير المؤهل العلمي

النسبة المئوية	التكرار	المؤهل العلمي
٠.٠	٠	ثانوية عامة فأقل
١٢.٥	١٠	دبلوم
٦٧.٥	٥٤	بكالوريوس
٢٠.٠	١٦	دراسات عليا
١٠٠.٠	٨٠	المجموع

يبين الجدول رقم (٤) أن ١٢.٥% من عينة الدراسة مؤهلهم العلمي دبلوم ، وأن ٨٧.٥% من عينة الدراسة مؤهلهم العلمي بكالوريوس ودراسات عليا ، وهذا يدل على اهتمام الجمعيات الخيرية بعامل المؤهل العلمي لاختيار عاملها .

٥ . المسمى الوظيفي

جدول رقم (٥)

توزيع عينة الدراسة حسب متغير المسمى الوظيفي

النسبة المئوية	التكرار	المسمى الوظيفي
٢٢.٥	١٨	مدير جمعية
٥.٠	٤	نائب مدير
٢٢.٥	١٨	مدير دائرة
١٠.٠	٨	مسئول قسم
٢٧.٥	٢٢	موظف إداري
١٢.٥	١٠	غير ذلك
١٠٠.٠	٨٠	المجموع

يبين جدول رقم (٥) أن ٥٠% من عينة الدراسة المسمى الوظيفي لهم مدير دائرة فما فوق ، و ٥٠% من عينة الدراسة المسمى الوظيفي لهم مسئول قسم فأقل ، وهذا يدل على تعدد الفئات الادارية القائمة على ادارة الموارد البشرية في الجمعيات الخيرية .

الخصائص والسمات التنظيمية لمجتمع الدراسة :

فيما يلي عرض لمجتمع الدراسة وفق الخصائص والسمات التنظيمية

١. عدد سنوات عمل الجمعية منذ تاريخ التأسيس :

جدول رقم (٦)

عدد سنوات عمل الجمعية منذ تاريخ التأسيس

النسبة المئوية	التكرار	عدد سنوات عمل الجمعية منذ تاريخ التأسيس
٦.٣	٥	أقل من ٥ سنوات
٣١.٣	٢٥	من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات
٣٣.٨	٢٧	من ١٠ إلى أقل من ٢٠ سنة
٢٨.٨	٢٣	٢٠ سنة فأكثر
١٠٠.٠	٨٠	المجموع

يبين جدول رقم (٦) أن ٣٧.٦% من الجمعيات عمرها أقل من ١٠ سنوات ، وأن ٦٢.٦ % من الجمعيات يصل عمرها الى ١٠ سنوات فأكثر وهذا يعطي انطباع جيد بوجود استمرارية في عمل الجمعيات واستقرار وخبرة مناسبة لديها، الامر الذي ينعكس بشكل ايجابي على دقة الاجابة على اسئلة الدراسة .

٢. عدد الموظفين الدائمين :

جدول رقم (٧)

عدد الموظفين الدائمين

النسبة المئوية	التكرار	عدد الموظفين الدائمين
٢٠.٠	١٦	أقل من ١٠ موظفين
٢٣.٨	١٩	من ١٠ إلى أقل من ٢٠ موظف
٢٨.٨	٢٣	من ٢٠ إلى أقل من ٥٠ موظف
٢٧.٥	٢٢	٥٠ موظف فما فوق
١٠٠.٠	٨٠	المجموع

يبين جدول رقم (٧) أن ٤٣.٨% من الجمعيات الخيرية بلغ عدد الموظفين الدائمين أقل من ٢٠ موظف ، و ٥٦.٣% من الجمعيات الخيرية بلغ عدد الموظفين الدائمين ٢٠ موظف فما فوق ، ويلاحظ وجود عدد كبير من الموظفين في الجمعيات الخيرية الخاضعة للدراسة وهذا مؤشر على وجود ضرورة ملحة لوجود نظم معلومات موارد بشرية محوسبة لادارة شئون الموظفين في هذه الجمعيات .

٣. حجم الميزانية المالية للجمعية للعام ٢٠١١ بالدولار :

جدول رقم (٨)

حجم الميزانية المالية للجمعية للعام ٢٠١١ بالدولار

النسبة المئوية	التكرار	حجم الميزانية المالية للجمعية للعام ٢٠١١ بالدولار
٢٧.٩	١٧	اقل من ١٠٠,٠٠٠ دولار
١٨.٠	١١	من ١٠٠,٠٠٠ دولار إلى ٢٥٠,٠٠٠ دولار
١٣.١	٨	من ٢٥٠,٠٠١ دولار إلى ٥٠٠,٠٠٠ دولار
٨.٢	٥	من ٥٠٠,٠٠١ دولار الى ٧٥٠,٠٠٠ دولار
٦.٦	٤	من ٧٥٠,٠٠١ دولار الى مليون دولار
٢٦.٢	١٦	أكثر من مليون دولار
١٠٠.٠	٦١	المجموع

يبين جدول رقم (٨) أن ٥٩% من الجمعيات الخيرية بلغ حجم الميزانية المالية للجمعية للعام ٢٠١١ اقل من ٥٠٠,٠٠٠ دولار ، و ٤١% من الجمعيات الخيرية بلغ حجم الميزانية المالية للجمعية للعام ٢٠١١ أكثر من ٥٠٠,٠٠٠ دولار ، في حين لم تستجب ١٩ جمعية للإجابة على هذا السؤال الخاص بحجم الميزانية ، وتعطي النتائج مؤشر على أن حجم العمل في هذه الجمعيات كبير ويحتاج لعدد مناسب من الموظفين لاداءه بشكل صحيح .

أداة الدراسة :

وقد تم إعداد الاستبانة على النحو التالي:

١. إعداد استبانة أولية من اجل استخدامها في جمع البيانات والمعلومات.
٢. عرض الاستبانة على المشرف من اجل اختبار مدى ملائمتها لجمع البيانات.
٣. تعديل الاستبانة بشكل أولي حسب ما يراه المشرف.
٤. تم عرض الاستبانة على مجموعة من المحكمين والذين قاموا بدورهم بتقديم النصح والإرشاد وتعديل وحذف ما يلزم.
٥. إجراء دراسة اختباريه ميدانية أولية للاستبانة وتعديل حسب ما يناسب.
٦. توزيع الاستبانة على جميع أفراد العينة لجمع البيانات اللازمة للدراسة ، ولقد تم تقسيم الاستبانة إلى جزأين كما يلي:
- أ. يتكون من البيانات الشخصية لعينة الدراسة و بيانات عن الجمعيات الخيرية ويتكون من ٨ فقرات .

ب. يناقش واقع نظم معلومات الموارد البشرية وأثرها على فعالية العمل الإداري في

المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة وتم تقسيمه إلى ستة محاور كما يلي:

i. يناقش توافر متطلبات البنية التحتية التقنية (عتاد الحاسوب وشبكات الاتصال والبرمجيات) ويتكون من ١٠ فقرات .

ii. يناقش توافر متطلبات امن وسلامة المعلومات ويتكون من ١٠ فقرات .

iii. يناقش مجالات استخدام نظم معلومات الموارد البشرية ويتكون من ١٠ فقرات.

iv. يناقش كفاءة المعلومات التي تقدمها نظم معلومات الموارد البشرية وينقسم إلى

المجالات الفرعية التالية:

- المعلومات المحوسبة الخاصة بالموظف

- المعلومات المحوسبة الخاصة بمجموع العاملين

- المعلومات المحوسبة الخاصة بالوظائف

v. يناقش البنية التنظيمية (كفاءة الأفراد، كفاية الأفراد، نظام إدارة الموارد البشرية،

دعم الإدارة العليا) ويتكون من ٦ فقرات .

vi. يناقش فعالية العمل الإداري ويتكون من ١٩ فقرة .

وقد كان مدى الإجابات على كل من ١-١٠ بحيث الدرجة (١) تدل على الأقل موافقة والدرجة (١٠) تدل على الأكثر موافقة .

صدق الاستبيان:

صدق الاستبانة يعني التأكد من أنها سوف تقيس ما أعدت لقياسه (العساف، ١٩٩٥، ص ٤٢٩) ، كما يقصد بالصدق " شمول الاستبانة لكل العناصر التي يجب أن تدخل في التحليل من ناحية، ووضوح فقراتها ومفرداتها من ناحية ثانية، بحيث تكون مفهومة لكل من يستخدمها" (عبيدات وآخرون، ٢٠٠١، ص ١٧٩) ، وقد قام الباحث بالتأكد من صدق أداة الدراسة كما يلي:

١. صدق فقرات الاستبيان : تم التأكد من صدق فقرات الاستبيان بطريقتين.

أ. الصدق الظاهري للأداة (صدق المحكمين)

قام الباحث بعرض أداة الدراسة في صورتها الأولية على مجموعة من المحكمين تألفت من (١٢) وهم (١٠) من أعضاء الهيئة التدريسية في كلية بالجامعة الإسلامية متخصصين في الهندسة والمحاسبة والإدارة والإحصاء و (٢) من أعضاء الهيئة التدريسية بجامعة الأقصى متخصصين في الإدارة ، ويوضح الملحق رقم (١) أسماء المحكمين الذين قاموا مشكورين بتحكيم أداة الدراسة ، وقد طلب الباحث من المحكمين من إبداء آرائهم في مدى ملائمة

العبارات لقياس ما وضعت لأجله، ومدى وضوح صياغة العبارات ومدى مناسبة كل عبارة للمحور الذي ينتمي إليه. ومدى كفاية العبارات لتغطية كل محور من محاور متغيرات الدراسة الأساسية هذا بالإضافة إلى اقتراح ما يروونه ضروريا من تعديل صياغة العبارات أو حذفها، أو إضافة عبارات جديدة لأداة الدراسة، وكذلك إبداء آرائهم فيما يتعلق بالبيانات الأولية (الخصائص الشخصية والوظيفية المطلوبة من المبحوثين)، وركزت توجيهات المحكمين على انتقاد طول الاستبانة حيث كانت تحتوي على بعض العبارات المتكررة، كما أن بعض المحكمين نصحوا بضرورة تقليص بعض العبارات من بعض المحاور وإضافة بعض العبارات إلى محاور أخرى.

واستنادا إلى الملاحظات والتوجيهات التي أبداها المحكمون قام الباحث بإجراء التعديلات التي اتفق عليها معظم المحكمين، حيث تم تعديل صياغة العبارات وحذف أو إضافة البعض الآخر منها.

ب. صدق الاتساق الداخلي لفقرات الاستبانة

تم حساب الاتساق الداخلي لفقرات الاستبيان على عينة الدراسة الاستطلاعية البالغ حجمها ٢٥ مفردة، وذلك بحساب معاملات الارتباط بين كل فقرة والدرجة الكلية للمحور التابعة له كما يلي:

أ. الصدق الداخلي لفقرات المحور الأول : توافر متطلبات البنية التحتية التقنية (عتاد

الحاسوب وشبكات الاتصال والبرمجيات)

جدول رقم (٩)

الصدق الداخلي لفقرات المحور الأول: مدى توافر البنية التحتية التقنية

م.	القيمة الاحتمالية	معامل الارتباط	الفقرة
١	0,000	0.728	تتوفر في الجمعية أجهزة حاسوب مناسبة تلبي احتياجاتها لتطبيق نظم معلومات الموارد البشرية المحوسبة
٢	0.019	0.466	تتوفر أجهزة إدخال مناسبة مثل الماسح الضوئي وغيره تلبي احتياج الجمعية لتطبيق نظم معلومات الموارد البشرية المحوسبة
٣	0.015	0.480	تتوفر أجهزة إخراج مناسبة مثل الطابعات وغيره تلبي احتياج الجمعية لتطبيق نظم معلومات الموارد البشرية المحوسبة
٤	0,000	0.809	توجد شبكة حاسوب داخلية تربط جميع مكاتب الجمعية
٥	0.013	0.488	يوجد لدى الجمعية اشتراك انترنت يلبي كامل احتياجاتها
٦	0,000	0.788	توفر جهاز حاسوب لكل موظف متصل بالانترنت والشبكة الداخلية

0,000	0.800	تتوفر نظم تشغيل مناسبة للحواسيب وأجهزة الاتصال	٧
0,000	0.815	تتوفر في الجمعية برمجيات تغطي كافة أعمال وأنشطة الجمعية الخاصة بنظم معلومات الموارد البشرية.	٨
0,000	0.661	تتوفر قاعدة بيانات ملائمة لعمل نظم معلومات الموارد البشرية في الجمعية.	٩
0,000	0.648	يتوفر برنامج محوسب لإدارة جميع عمليات إدارة الموارد البشرية	١٠

قيمة ٢ الجدولية عند مستوى دلالة ٠,٠٥ ودرجة حرية "٢٣" تساوي 0.396

جدول رقم (٩) يبين معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات المحور الأول والمعدل الكلي لفقراته ، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ، حيث إن القيمة الاحتمالية لكل فقرة اقل من ٠,٠٥ وقيمة ٢ المحسوبة اكبر من قيمة ٢ الجدولية والتي تساوي 0.396، وبذلك تعتبر فقرات المحور الأول صادقة لما وضعت لقياسه .

ii. الصدف الداخلي لفقرات المحور الثاني : توافر متطلبات امن وسلامة المعلومات .

جدول رقم (١٠)

الصدف الداخلي لفقرات المحور الثاني: توافر متطلبات امن وسلامة المعلومات

م	القيمة الاحتمالية	معامل الارتباط	الفقرة
١	0,000	0.877	يتم تحديث البرمجيات بما يتناسب مع حاجة العمل.
٢	0,000	0.842	تتوفر لدى الجمعية جهة متخصصة مناسبة لصيانة الجوانب التقنية والبرمجية
٣	0,000	0.868	تتوفر لدى الجمعية برامج متكاملة أصلية لحماية أمن وسرية المعلومات المحوسبة
٤	0,000	0.932	يتوفر لدى الجمعية نظام فاعل لتحديد الأشخاص المخولين للوصول إلى المعلومات الخاصة بإدارة الموارد البشرية في الجمعية.
٥	0,000	0.846	يتم الاحتفاظ بنسخ احتياطية من البيانات في أماكن آمنة خارج الجمعية
٦	0,000	0.666	يوجد لدى العاملين في إدارة الموارد البشرية وعي كافي بمخاطر أمن المعلومات والوقاية منها
٧	0.002	0.592	يوجد معايير واضحة في اختيار العاملين لضمان امن وسلامة المعلومات
٨	0.005	0.546	تتوفر سياسات واضحة وراذعة للعاملين الذين ينتهكون امن وسلامة المعلومات
٩	0,000	0.880	تعقد دورات تدريبية في امن المعلومات .
١٠	0,000	0.851	توزع نشرات توعية وإرشاد بشكل دوري تتعلق بأمن وسلامة المعلومات

قيمة ٢ الجدولية عند مستوى دلالة ٠,٠٥ ودرجة حرية "٢٣" تساوي 0.396

جدول رقم (١٠) يبين معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات المحور الثاني والمعدل الكلي لفقراته، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، حيث إن القيمة الاحتمالية لكل فقرة اقل من ٠,٠٥ وقيمة r المحسوبة اكبر من قيمة r الجدولية والتي تساوي ٠,٣٩٦، وبذلك تعتبر فقرات المحور الثاني صادقة لما وضعت لقياسه .

iii. الصدف الداخلي لفقرات المحور الثالث: مجالات استخدام نظم معلومات الموارد البشرية

جدول رقم (١١)

الصدف الداخلي لفقرات المحور الثالث: مجالات استخدام نظم معلومات الموارد البشرية

م	القيمة الاحتمالية	معامل الارتباط	الفقرة
١	0,000	0.926	يتم استخدام نظم معلومات الموارد البشرية في تحليل وتوصيف الوظائف في الجمعية
٢	0,000	0.954	يتم استخدام نظم معلومات الموارد البشرية في تخطيط الموارد البشرية في الجمعية
٣	0,000	0.937	يتم استخدام نظم معلومات الموارد البشرية في استقطاب الموارد البشرية
٤	0,000	0.967	يتم استخدام نظم معلومات الموارد البشرية في اختيار الموارد البشرية
٥	0,000	0.946	يتم استخدام نظم معلومات الموارد البشرية في تقييم أداء العاملين في الجمعية
٦	0,000	0.937	يتم استخدام نظم معلومات الموارد البشرية في تدريب وتنمية الموارد البشرية في الجمعية
٧	0,000	0.930	يتم استخدام نظم معلومات الموارد البشرية في تحديد إجراءات إدارة السلامة المهنية في الجمعية
٨	0,000	0.961	يتم في الجمعية استخدام نظم معلومات الموارد البشرية في إجراءات العقوبات والحوافز
٩	0,000	0.941	يتم في الجمعية استخدام نظم معلومات الموارد البشرية في إدارة أنظمة التعويضات المالية من أجور وبدلات وأجر إضافي وغيره.
١٠	0,000	0.941	يتم في الجمعية استخدام نظم معلومات الموارد البشرية في احتساب التعويضات غير المالية من إجازات وسفريات وأنشطة اجتماعية وغيرها.

قيمة r الجدولية عند مستوى دلالة ٠,٠٥ ودرجة حرية "٢٣" تساوي 0.396

جدول رقم (١١) يبين معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات المحور الثالث والمعدل الكلي لفقراته، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، حيث إن القيمة الاحتمالية لكل فقرة اقل من ٠,٠٥ وقيمة r المحسوبة اكبر من قيمة r الجدولية والتي تساوي ٠,٣٩٦، وبذلك تعتبر فقرات المحور الثالث صادقة لما وضعت لقياسه .

iv. **الصدق الداخلي لفقرات المحور الرابع** : كفاءة المعلومات التي تقدمها نظم معلومات الموارد البشرية

جدول رقم (١٢)

الصدق الداخلي لفقرات المحور الرابع: كفاءة المعلومات التي تقدمها نظم معلومات الموارد البشرية

م	الفقرة	معامل الارتباط	القيمة الاحتمالية
	المعلومات المحوسبة الخاصة بالموظف		
١	يوجد بيانات متكاملة لكافة الموظفين تشمل على (البيانات الشخصية، تاريخ التعيين، المسمى الوظيفي، الدرجة، الراتب، المؤهلات الدراسية، الخبرات السابقة)	0.713	0,000
٢	البرامج التدريبية للموظف السابقة والحالية .	0.894	0,000
٣	التطوير الوظيفي للعاملين	0.901	0,000
٤	نتائج تقييم الأداء	0.856	0,000
٥	حصر لجميع الإجازات بأنواعها المختلفة	0.802	0,000
٦	الترقيات (تاريخ استحقاق الترقية، الترقيات الاستثنائية)	0.727	0,000
٧	العقوبات والحوافز	0.876	0,000
	ثانياً: المعلومات المحوسبة الخاصة بمجموع العاملين		
١	سجل الحضور والانصراف	0.599	0.002
٢	سجل حركة الموظفين أثناء الدوام	0.904	0,000
٣	البدلات والرواتب الكلية	0.907	0,000
٤	البرامج التدريبية الكلية للموظفين	0.864	0,000
٥	القرارات والتعاميم الخاصة بشئون الموظفين	0.791	0,000
	ثالثاً : المعلومات المحوسبة الخاصة بالوظائف		
١	الدليل الوظيفي ويشمل (الهيكل التنظيمي والتحليل الوظيفي والأنظمة ... الخ)	0.748	0,000
٢	مسميات الوظائف	0.881	0,000
٣	تبعية الوظائف للإدارات	0.567	0.003
٤	الوظائف الشاغرة	0.901	0,000
٥	أنظمة ولوائح إدارة الموارد البشرية	0.904	0,000

قيمة ٢ الجدولية عند مستوى دلالة ٠,٠٥ ودرجة حرية "٢٣" تساوي 0.396

جدول رقم (١٢) يبين معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات المحور الرابع والمعدل الكلي لفقراته ، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، حيث إن القيمة الاحتمالية لكل فقرة اقل من ٠,٠٥ وقيمة ٢ المحسوبة اكبر من قيمة ٢ الجدولية والتي تساوي ٠,٣٩٦ ، وبذلك تعتبر فقرات المحور الرابع صادقة لما وضعت لقياسه .

٧. الصدق الداخلي لفقرات المحور الخامس : البنية التنظيمية (كفاءة الأفراد، كفاية الأفراد، نظام إدارة الموارد البشرية، دعم الإدارة العليا)

جدول رقم (١٣)

الصدق الداخلي لفقرات المحور الخامس: البنية التنظيمية (كفاءة الأفراد، كفاية الأفراد، نظام إدارة الموارد البشرية، دعم الإدارة العليا)

م	الفقرة	معامل الارتباط	القيمة الاحتمالية
١	تعمل الجمعية وفق نظام إدارة موارد بشرية مناسب لطبيعة عملها.	0.832	0,000
٢	تدعم الإدارة العليا استخدام نظم معلومات الموارد البشرية المحوسبة في الجمعية.	0.911	0,000
٣	يوجد لدى الجمعية جهة متخصصة بإدارة نظم معلومات إدارة الموارد البشرية.	0.907	0,000
٤	عدد الموظفين الذين يشغلون نظام معلومات موارد بشرية مناسب حالياً لمقتضيات التطبيق.	0.930	0,000
٥	يتوفر لدى الموظفين العاملين على تشغيل نظام الموارد البشرية قدرات ومؤهلات تتناسب مع احتياجات تطبيقه.	0.948	0,000
٦	يتم تدريب العاملين على النظام بصفة مستمرة للتغلب على نقص الخبرة التكنولوجية	0.941	0,000

قيمة ٢ الجدولية عند مستوى دلالة ٠,٠٥ ودرجة حرية "٢٣" تساوي 0.396

جدول رقم (١٣) يبين معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات المحور الخامس والمعدل الكلي لفقراته ، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ،حيث إن القيمة الاحتمالية لكل فقرة اقل من ٠,٠٥ وقيمة ٢ المحسوبة اكبر من قيمة ٢ الجدولية والتي تساوي ٠,٣٩٦ ، وبذلك تعتبر فقرات المحور الخامس صادقة لما وضعت لقياسه .

vi. الصدق الداخلي لفقرات المحور السادس : فعالية العمل الإداري

جدول رقم (١٤)

الصدق الداخلي لفقرات المحور السادس: فعالية العمل الإداري

م	الفقرة	معامل الارتباط	القيمة الاحتمالية
١	تعمل الجمعية وفق خطة إستراتيجية واضحة.	0.875	0,000
٢	تعمل الجمعية وفق خطة تشغيلية واضحة.	0.910	0,000

0,000	0.907	تحقق الجمعية أهدافها المحددة في خططها	٣
0,000	0.867	يتم اتخاذ القرارات المناسبة في كافة المستويات الإدارية.	٤
0,000	0.790	تتمتع الجمعية بهيكل تنظيمي مرن يتناسب مع طبيعة عمل الجمعية.	٥
0,000	0.871	تتم إجراءات العمل في الجمعية ببساطة وبدون تعقيد.	٦
0,000	0.880	تتوفر قيادة فاعلة محفزة للعاملين.	٧
0,000	0.789	يتم مراقبة ومتابعة تنفيذ الأنشطة المختلفة في الجمعية بشكل مناسب.	٨
0.001	0.605	يتم اتخاذ الإجراءات التصحيحية على أي انحرافات في الأداء في الوقت المناسب.	٩
0.015	0.480	تتسم خدمات الجمعية بجودة مناسبة لطبيعة المستفيدين.	١٠
0.003	0.567	توفر الجمعية الخدمات للمستفيدين بناءً على احتياجاتهم الفعلية.	١١
0,000	0.715	تتمتع الجمعية بسمعة جيدة وسط المجتمع الذي تعمل به.	١٢
0.001	0.615	تتمتع الجمعية بسمعة جيدة لدى الجهات المانحة.	١٣
0,000	0.697	يوجد لدى الموظفين ولاء وانتماء للعمل في الجمعية (معدل دوران الموظفين منخفض).	١٤
0,000	0.666	تتوفر كفاءة فنية وإدارية على إدارة الموارد المالية في الجمعية.	١٥
0,000	0.766	يتوفر لدى الجمعية قدرة جيدة على تجنيد الأموال لصالح مشاريعها وبرامجها.	١٦
0,000	0.786	يوجد لدى الجمعية مشاريع تشغيل ذاتي تغطي مصاريفها الإدارية.	١٧
0,000	0.787	تعمل الجمعية وفق نظام لتوثيق الخبرات المتراكمة ونشرها بين موظفي الجمعية.	١٨
0,000	0.672	تتوفر المعلومات اللازمة لاتخاذ القرارات بالدقة والسرعة المناسبة	١٩

قيمة ٢ الجدولية عند مستوى دلالة ٠,٠٥ ودرجة حرية "٢٣" تساوي 0.396

جدول رقم (١٤) يبين معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات المحور السادس والمعدل الكلي لفقراته ، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، حيث إن القيمة الاحتمالية لكل فقرة اقل من ٠,٠٥ وقيمة ٢ المحسوبة اكبر من قيمة ٢ الجدولية والتي تساوي ٠,٣٩٦ ، وبذلك تعتبر فقرات المحور السادس صادقة لما وضعت لقياسه .

٢. صدق الاتساق البنائي لمحاور الدراسة :

جدول رقم (١٥)

معامل الارتباط بين معدل كل محور من محاور الدراسة مع المعدل الكلي لفقرات الاستبانة

المحور	العنوان	معامل الارتباط	القيمة الاحتمالية
الأول	توافر متطلبات البنية التحتية التقنية	0.925	0,000
الثاني	توافر متطلبات امن وسلامة المعلومات	0.878	0,000
الثالث	مجالات استخدام نظم معلومات الموارد البشرية	0.914	0,000
الرابع	كفاءة المعلومات التي تقدمها نظم معلومات الموارد البشرية	0.963	0,000
الخامس	البنية التنظيمية (كفاءة الأفراد، كفاية الأفراد، نظام إدارة الموارد البشرية، دعم الإدارة العليا)	0.864	0,000
السادس	فعالية العمل	0.942	0,000

قيمة r الجدولية عند مستوى دلالة ٠,٠٥ ودرجة حرية "٢٣" تساوي 0.396

جدول رقم (١٥) يبين معاملات الارتباط بين معدل كل محور من محاور الدراسة مع المعدل الكلي لفقرات الاستبانة والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى دلالة ٠,٠٥ ، حيث إن القيمة الاحتمالية لكل فقرة اقل من ٠,٠٥ وقيمة r المحسوبة اكبر من قيمة r الجدولية والتي تساوي ٠.٣٩٦ وبذلك تعتبر محاور الدراسة صادقة لما وضعت لقياسه.

ثبات فقرات الاستبانة Reliability:

أما ثبات أداة الدراسة فيعني التأكد من أن الإجابة ستكون واحدة تقريبا لو تكرر تطبيقها على الأشخاص ذاتهم في أوقات (العساف، ١٩٩٥، ص ٤٣٠)، وقد أجرى الباحث خطوات الثبات على العينة الاستطلاعية نفسها بطريقتين هما طريقة التجزئة النصفية ومعامل ألفا كرونباخ.

١. طريقة التجزئة النصفية Split-Half Coefficient: تم إيجاد معامل ارتباط بيرسون

بين معدل الأسئلة الفردية الرتبة ومعدل الأسئلة الزوجية الرتبة لكل بعد وقد تم تصحيح

معاملات الارتباط باستخدام معامل ارتباط سبيرمان براون للتصحيح (Spearman-Brown)

(Coefficient) حسب المعادلة التالية معامل الثبات = $\frac{r^2}{r+1}$ حيث r معامل الارتباط.

جدول رقم (١٦)

معامل الثبات (طريقة التجزئة النصفية)

المحور	العنوان	معامل الارتباط	معامل الارتباط المصحح	القيمة الاحتمالية
الأول	توافر متطلبات البنية التحتية التقنية	0.7283	0.8428	٠,٠٠٠
الثاني	توافر متطلبات امن وسلامة المعلومات	0.7754	0.8735	٠,٠٠٠
الثالث	مجالات استخدام نظم معلومات الموارد البشرية	0.7494	0.8567	٠,٠٠٠
الرابع	كفاءة المعلومات التي تقدمها نظم معلومات الموارد البشرية	0.7594	0.8633	٠,٠٠٠
الخامس	البنية التنظيمية (كفاءة الأفراد، كفاية الأفراد، نظام إدارة الموارد البشرية، دعم الإدارة العليا)	0.6782	0.8083	٠,٠٠٠
السادس	فعالية العمل	0.7412	0.8514	٠,٠٠٠
	جميع الفقرات	0.7265	0.8416	٠,٠٠٠

قيمة ٢ الجدولية عند مستوى دلالة ٠,٠٥ ودرجة حرية "٢٣" تساوي 0.396

وبين جدول رقم (١٦) يبين أن هناك معامل ثبات كبير نسبيا لفقرات الاستبيان يساوي ٠.٨٤١٦

مما يطمئن الباحث على استخدام الاستبانة بكل طمأنينة .

٢. طريقة ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha: استخدم الباحث طريقة ألفا كرونباخ

لقياس ثبات الاستبانة كطريقة ثانية لقياس الثبات .

جدول رقم (١٧)

معامل الثبات (طريقة ألفا كرونباخ)

المحور	العنوان	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ
الأول	توافر متطلبات البنية التحتية التقنية	10	0.8629

0.8892	10	توافر متطلبات امن وسلامة المعلومات	الثاني
0.8793	10	مجالات استخدام نظم معلومات الموارد البشرية	الثالث
0.8847	17	كفاءة المعلومات التي تقدمها نظم معلومات الموارد البشرية	الرابع
0.8396	6	البنية التنظيمية (كفاءة الأفراد، كفاءة الأفراد، نظام إدارة الموارد البشرية، دعم الإدارة العليا)	الخامس
0.8895	19	فعالية العمل	السادس
0.8795	72	جميع المحاور	

ويبين جدول رقم (١٧) أن معاملات الثبات مرتفعة ومعامل الثبات لجميع المحاور يساوي ٠.٨٧٩٥ مما يطمئن الباحث على استخدام الاستبانة بكل طمأنينة . وبذلك تكون الاستبانة في صورتها النهائية كما هي في الملحق رقم (٣) قابلة للتوزيع ، بعد ان تم التأكد من صدق وثبات استبانة الدراسة مما يجعل الباحث على ثقة تامة بصحة الاستبانة وصلاحيها للاجابة على اسئلة الدراسة وتحليل النتائج واختبار الفرضيات .

المعالجات الإحصائية:

لتحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات التي تم تجميعها، فقد تم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية المناسبة باستخدام الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Statistical Package for Social Science (SPSS) وفيما يلي مجموعة من الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات:

١. تم حساب التكرارات والنسب المئوية للتعرف على الصفات الشخصية لمفردات الدراسة وتحديد استجابات أفرادها تجاه عبارات المحاور الرئيسية التي تتضمنها أداة الدراسة.
٢. المتوسط الحسابي Mean وذلك لمعرفة مدى ارتفاع أو انخفاض استجابات أفراد الدراسة عن كل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة الأساسية، مع العلم بأنه يفيد في ترتيب العبارات حسب أعلى متوسط حسابي (كمشك ، ١٩٩٦ ، ص٨٩).
٣. تم استخدام الانحراف المعياري (Standard Deviation) للتعرف على مدى انحراف استجابات أفراد الدراسة لكل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة ولكل محور من المحاور الرئيسية عن متوسطها الحسابي، ويلاحظ أن الانحراف المعياري يوضح التشتت في استجابات أفراد الدراسة لكل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة إلى جانب المحاور الرئيسية، فكلما اقتربت قيمته من الصفر كلما تركزت الاستجابات وانخفض تشتتها بين المقياس (إذا كان الانحراف المعياري واحد صحيحا فأعلى فيعني عدم تركز الاستجابات وتشتتها)

٤. اختبار ألفا كرونباخ لمعرفة ثبات فقرات الاستبانة
٥. معامل ارتباط بيرسون لقياس صدق الفقرات
٦. معادلة سبيرمان براون للثبات
٧. اختبار كولومجروف-سمرنوف لمعرفة نوع البيانات هل تتبع التوزيع الطبيعي أم لا (1- Sample K-S)
٨. اختبار t لمتوسط عينة واحدة One sample T test لمعرفة الفرق بين متوسط الفقرة والمتوسط الحيادي "٣"
٩. اختبار t للفرق بين متوسطي عينتين مستقلتين
١٠. تحليل التباين الأحادي للفرق بين ثلاث متوسطات فأكثر
١١. اختبار شفیه للمقارنات المتعددة بين المتوسطات

الفصل الخامس

تحليل البيانات وتفسيرها

- اختبار التوزيع الطبيعي

- تحليل فقرات الدراسة

- تحليل فرضيات الدراسة

اختبار التوزيع الطبيعي(اختبار كولمجروف- سمرنوف (1- Sample K-S) :
سنعرض اختبار كولمجروف- سمرنوف لمعرفة هل البيانات تتبع التوزيع الطبيعي أم لا وهو
اختبار ضروري في حالة اختبار الفرضيات لان معظم الاختبارات المعلمية تشترط أن يكون
توزيع البيانات طبيعيا.

جدول رقم (١٨)

اختبار التوزيع الطبيعي(1-Sample Kolmogorov-Smirnov)

المحور	العنوان	عدد الفقرات	قيمة Z	القيمة الاحتمالية
الأول	توافر متطلبات البنية التحتية التقنية	10	1.067	0.205
الثاني	توافر متطلبات امن وسلامة المعلومات	10	1.249	0.088
الثالث	مجالات استخدام نظم معلومات الموارد البشرية	10	0.761	0.609
الرابع	كفاءة المعلومات التي تقدمها نظم معلومات الموارد البشرية	17	0.972	0.301
الخامس	البنية التنظيمية (كفاءة الأفراد، كفاية الأفراد، نظام إدارة الموارد البشرية، دعم الإدارة العليا)	6	1.110	0.170
السادس	فعالية العمل	19	0.853	0.461
	جميع المحاور	72	0.755	0.619

ويوضح الجدول رقم (١٨) نتائج الاختبار حيث أن قيمة مستوى الدلالة لكل محور اكبر من ٠,٠٥ ($sig. > 0.05$) وهذا يدل على أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي ويجب استخدام الاختبارات المعلمية .

تحليل فقرات الدراسة :

تم استخدام اختبار T للعينة الواحدة (One Sample T test) لتحليل فقرات الاستبانة ، وتكون الفقرة ايجابية بمعنى أن أفراد العينة يوافقون على محتواها إذا كانت قيمة t المحسوبة اكبر من قيمة t الجدولية والتي تساوي 1.99 (أو مستوى الدلالة اقل من ٠,٠٥ والوزن النسبي اكبر من ٦٠ %) ، وتكون الفقرة سلبية بمعنى أن أفراد العينة لا يوافقون على محتواها إذا كانت قيمة t المحسوبة أصغر من قيمة t الجدولية والتي تساوي -1.99 (أو مستوى الدلالة اقل من ٠,٠٥ والوزن النسبي اقل من ٦٠ %)، وتكون آراء العينة في الفقرة محايدة إذا كان مستوى الدلالة لها اكبر من ٠,٠٥ .

وفيما يلي نتائج تحليل فقرات الدراسة :

١. تحليل فقرات المحور الأول : توافر متطلبات البنية التحتية التقنية (عتاد الحاسوب وشبكات الاتصال والبرمجيات)

جدول رقم (١٩)

تحليل الفقرات المحور الأول (توافر متطلبات البنية التحتية التقنية)

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	قيمة t	القيمة الاحتمالية
١	تتوفر في الجمعية أجهزة حاسوب مناسبة تلبي احتياجاتها لتطبيق نظم معلومات الموارد البشرية المحوسبة	8.68	1.439	86.75	16.629	0,000
٢	تتوفر أجهزة إدخال مناسبة مثل الماسح الضوئي وغيره تلبي احتياج الجمعية لتطبيق نظم معلومات الموارد البشرية المحوسبة	8.35	1.877	83.50	11.201	0,000
٣	تتوفر أجهزة إخراج مناسبة مثل الطابعات وغيره تلبي احتياج الجمعية لتطبيق نظم معلومات الموارد البشرية المحوسبة	8.84	1.488	88.38	17.057	0,000
٤	توجد شبكة حاسوب داخلية تربط جميع مكاتب الجمعية	7.85	2.770	78.50	5.973	0,000
٥	يوجد لدى الجمعية اشتراك انترنت يلبي كامل احتياجاتها	8.96	1.505	89.63	17.609	0,000
٦	توفر جهاز حاسوب لكل موظف متصل بالانترنت والشبكة الداخلية	8.29	2.307	82.88	8.869	0,000
٧	تتوفر نظم تشغيل مناسبة للحواسيب وأجهزة الاتصال	8.31	1.740	83.13	11.887	0,000
٨	تتوفر في الجمعية برمجيات تغطي كافة أعمال وأنشطة الجمعية الخاصة بنظم معلومات الموارد البشرية.	7.25	2.303	72.50	4.855	0,000
٩	تتوفر قاعدة بيانات ملائمة لعمل نظم معلومات الموارد البشرية في الجمعية.	8.03	1.772	80.25	10.224	0,000
١٠	يتوفر برنامج محوسب لإدارة جميع عمليات إدارة الموارد البشرية	7.09	2.557	70.88	3.805	0,000
	جميع الفقرات	8.16	1.356	81.64	14.269	0,000

قيمة t الجدولية عند مستوى دلالة ٠,٠٥ ودرجة حرية ٧٩ تساوي ١.٩٩

وتبين النتائج أن أعلى فقرتين حسب الوزن النسبي لكل فقرة كما يلي:
أ. في الفقرة رقم " ٥ " بلغ الوزن النسبي " 89.63% " والقيمة الاحتمالية تساوي " ٠,٠٠٠ " وهي أقل من ٠,٠٥ مما يدل على أنه " يوجد لدى الجمعية اشتراك انترنت يلبي كامل احتياجاتها " .

ب. في الفقرة رقم " ٣ " بلغ الوزن النسبي " 88.38% " والقيمة الاحتمالية تساوي " ٠,٠٠٠ " وهي أقل من ٠,٠٥ مما يدل على أنه " تتوفر أجهزة إخراج مناسبة مثل الطابعات وغيره تلبي احتياج الجمعية لتطبيق نظم معلومات الموارد البشرية المحوسبة " .
كما تبين النتائج أن أقل فقرتين حسب الوزن النسبي هي كما يلي:

أ. في الفقرة رقم " ٨ " بلغ الوزن النسبي " 72.50% " والقيمة الاحتمالية تساوي " ٠,٠٠٠ " وهي أقل من ٠,٠٥ مما يدل على أنه " تتوفر في الجمعية برمجيات تغطي كافة أعمال وأنشطة الجمعية الخاصة بنظم معلومات الموارد البشرية " .

ب. في الفقرة رقم " ١٠ " بلغ الوزن النسبي " 70.88% " والقيمة الاحتمالية تساوي " ٠,٠٠٠ " وهي أقل من ٠,٠٥ مما يدل على أنه " يتوفر برنامج محوسب لإدارة جميع عمليات إدارة الموارد البشرية " .

وبصفة عامة يتبين أن المتوسط الحسابي لجميع فقرات المحور الأول (توافر متطلبات البنية التحتية التقنية) تساوي ٨.١٦ ، و الوزن النسبي يساوي ٨١.٦٤% وهي أكبر من الوزن النسبي المحايد " ٦٠% " وقيمة t المحسوبة تساوي ١٤.٢٦٩ وهي أكبر من قيمة t الجدولية والتي تساوي ١.٩٩ و القيمة الاحتمالية تساوي ٠,٠٠٠ وهي أقل من ٠,٠٥ مما يدل على توافر متطلبات البنية التحتية التقنية (عتاد الحاسوب وشبكات الاتصال والبرمجيات) لتطبيق نظم معلومات الموارد البشرية .

وقد يعزى ذلك لوجود عدد كبير من الموظفين في الجمعيات الخيرية الخاضعة للدراسة وصعوبة ادارتهم بالطرق الورقية التقليدية، ومن خلال التمعن في النتائج السابقة يلاحظ أن توافر متطلبات البنية التحتية التقنية تساعد أكثر على تطبيق نظام محوسب لإدارة الموارد البشرية في الجمعيات الخيرية، الأمر الذي يستوجب وجود بنية تحتية لنظام محوسب يقوم على ادارة الموارد البشرية في تلك الجمعيات، كذلك زيادة الاعتماد التكنولوجي الحديثة من قبل جميع شرائح وفئات المجتمع استوجب وجود بنية تحتية تقنية في الجمعيات الخيرية لتسهيل التخاطب والتواصل مع المجتمع، وتتفق هذه نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة (أبو أمونه، ٢٠٠٩) والتي أكدت وجود ادارة الكترونية للموارد البشرية في الجامعات الفلسطينية بنسبة ٧٠.٣% ، كما وتتفق هذه النتيجة مع

دراسة (العنبي ، ٢٠١٠) التي اكدت توافر بنية تحتية لدى مركز تكنولوجيا المعلومات في الأكاديمية تعتبر كافية عملياً للتحويل الى استخدام تكنولوجيا المعلومات في ادارة الموارد البشرية ، وتعارضت نتيجة الدراسة مع دراسة (ابو رحمه، ٢٠٠٥) والتي توصلت ان استخدام نظم معلومات موارد البشرية بالدرجة الاولى في ادارات شئون الموظفين بوزارات السلطة الوطنية الفلسطينية في قطاع غزة هي بنظام الملفات بنسبة ٧٣% من مفردات البحث مما يؤثر سلباً على فاعلية ادارة شئون الموظفين.

٢. تحليل فقرات المحور الثاني : توافر متطلبات امن وسلامة المعلومات

جدول رقم (٢٠)

تحليل الفقرات المحور الثاني (توافر متطلبات امن وسلامة المعلومات)

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	قيمة t	القيمة الاحتمالية
١	يتم تحديث البرمجيات بما يتناسب مع حاجة العمل.	7.56	2.086	75.63	6.700	0,000
٢	تتوفر لدى الجمعية جهة متخصصة مناسبة لصيانة الجوانب التقنية والبرمجية	7.69	2.598	76.88	5.810	0,000
٣	تتوفر لدى الجمعية برامج متكاملة أصلية لحماية أمن وسرية المعلومات المحوسبة	7.41	2.632	74.13	4.800	0,000
٤	يتوفر لدى الجمعية نظام فاعل لتحديد الأشخاص المخولين للوصول إلى المعلومات الخاصة بإدارة الموارد البشرية في الجمعية.	7.45	2.500	74.50	5.187	0,000
٥	يتم الاحتفاظ بنسخ احتياطية من البيانات في أماكن آمنة خارج الجمعية	7.73	2.338	77.25	6.598	0,000
٦	يوجد لدى العاملين في إدارة الموارد البشرية وعي كافي بمخاطر أمن المعلومات والوقاية منها	7.20	2.190	72.00	4.902	0,000
٧	يوجد معايير واضحة في اختيار العاملين لضمان امن وسلامة المعلومات	7.66	1.835	76.63	8.105	0,000
٨	تتوفر سياسات واضحة ورادعة للعاملين الذين ينتهكون امن وسلامة المعلومات	8.04	1.626	80.38	11.207	0,000
٩	تعقد دورات تدريبية في امن المعلومات .	5.74	2.800	57.38	-0.838	0.404

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	قيمة t	القيمة الاحتمالية
١٠	توزع نشرات توعية وارشاد بشكل دوري تتعلق بامن وسلامة المعلومات	5.41	2.764	54.13	-1.901	0.061
	جميع الفقرات	7.19	1.819	71.89	5.846	0,000

قيمة t الجدولية عند مستوى دلالة ٠,٠٥ ودرجة حرية ٧٩ تساوي ١.٩٩

وتبين النتائج أن أعلى فقرتين حسب الوزن النسبي لكل فقرة كما يلي:

أ. في الفقرة رقم " ٨ " بلغ الوزن النسبي " 80.38%" والقيمة الاحتمالية تساوي " ٠,٠٠٠ " وهي أقل من ٠,٠٥ مما يدل على أنه " تتوفر سياسات واضحة وراعاة للعاملين الذين ينتهكون امن وسلامة المعلومات " .

ب. في الفقرة رقم " ٥ " بلغ الوزن النسبي " 77.25%" والقيمة الاحتمالية تساوي " ٠,٠٠٠ " وهي أقل من ٠,٠٥ مما يدل على أنه " يتم الاحتفاظ بنسخ احتياطية من البيانات في أماكن آمنة خارج الجمعية " .

كما تبين النتائج أن اقل فقرتين حسب الوزن النسبي هي كما يلي:

أ. في الفقرة رقم " ٩ " بلغ الوزن النسبي " 57.38%" والقيمة الاحتمالية تساوي " 0.404 " وهي أكبر من ٠,٠٥ ، وآراء عينة الدراسة في هذه الفقرة محايدة وغير دالة احصائياً .

ب. في الفقرة رقم " ١٠ " بلغ الوزن النسبي " 54.13%" والقيمة الاحتمالية تساوي " 0.061 " وهي أكبر من ٠,٠٥ ، وآراء عينة الدراسة في هذه الفقرة محايدة وغير دالة احصائياً .

وبصفة عامة يتبين أن المتوسط الحسابي لجميع فقرات المحور الثاني (توافر متطلبات امن وسلامة المعلومات) تساوي ٧.١٩ ، و الوزن النسبي يساوي ٧١.٨٩ % وهي اكبر من الوزن النسبي المحايد " ٦٠%" وقيمة t المحسوبة تساوي ٥.٨٤٦ وهي اكبر من قيمة t الجدولية والتي تساوي ١.٩٩ و القيمة الاحتمالية تساوي ٠,٠٠٠ وهي اقل من ٠,٠٥ مما يدل على توافر متطلبات امن وسلامة المعلومات لتطبيق نظم معلومات الموارد البشرية .

وقد تعزى تلك النتيجة الى احترام وتقدير معظم الجمعيات الخيرية للمعلومات المتعلقة بالعاملين لديها وبالفتات التي تستهدفها في عملها وخاصة أن هذه الجمعيات تستهدف فئات مهمشة في عملها والمعلومات المتعلقة بها لها خصوصية كبيرة فلذلك كانت النتيجة ايجابية بتوفر متطلبات امن وسلامة المعلومات لتطبيق نظم معلومات الموارد البشرية ، وقد يعزى عدم عقد دورات تدريبية في امن المعلومات بشكل كاف وعدم توزيع نشرات توعية وإرشاد بشكل دوري تتعلق بأمن وسلامة المعلومات الى أن هذه الجمعيات غير متخصصة في هذا الجانب وتنقص ادارتها الخبرة الكافية لتغطيته، وقد اتفقت نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة (العالول، ٢٠١١) والتي اكدت وجود متطلبات امن وسلامة المعلومات في الجمعيات الخيرية الكبرى بقطاع غزة بنسبة ٧٢.٢% ، كما اتفقت أيضاً مع دراسة (عمار، ٢٠٠٩) والتي اكدت توافر امن المعلومات في وكالة الغوث وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين بنسبة ٧٩% .

٣. تحليل فقرات المحور الثالث : مجالات استخدام نظم معلومات الموارد البشرية

جدول رقم (٢١)

تحليل الفقرات المحور الثالث (مجالات استخدام نظم معلومات الموارد البشرية)

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	قيمة t	القيمة الاحتمالية
١	يتم استخدام نظم معلومات الموارد البشرية في تحليل وتوصيف الوظائف في الجمعية	6.75	2.457	67.50	2.730	0.008
٢	يتم استخدام نظم معلومات الموارد البشرية في تخطيط الموارد البشرية في الجمعية	6.63	2.431	66.25	2.300	0.024
٣	يتم استخدام نظم معلومات الموارد البشرية في استقطاب الموارد البشرية	6.69	2.583	66.88	2.380	0.020
٤	يتم استخدام نظم معلومات الموارد البشرية في اختيار الموارد البشرية	6.76	2.399	67.63	2.843	0.006
٥	يتم استخدام نظم معلومات الموارد البشرية في تقييم أداء العاملين في الجمعية	6.86	2.499	68.63	3.087	0.003
٦	يتم استخدام نظم معلومات الموارد البشرية في تدريب وتنمية الموارد البشرية في الجمعية	6.93	2.609	69.25	3.172	0.002
٧	يتم استخدام نظم معلومات الموارد البشرية في تحديد إجراءات	6.65	2.471	66.50	2.353	0.021

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	قيمة t	القيمة الاحتمالية
	إدارة السلامة المهنية في الجمعية					
٨	يتم في الجمعية استخدام نظم معلومات الموارد البشرية في إجراءات العقوبات والحوافز	6.81	2.605	68.13	2.789	0.007
٩	يتم في الجمعية استخدام نظم معلومات الموارد البشرية في إدارة أنظمة التعويضات المالية من أجور وبدلات وأجر إضافي وغيره.	6.93	2.657	69.25	3.114	0.003
١٠	يتم في الجمعية استخدام نظم معلومات الموارد البشرية في احتساب التعويضات غير المالية من إجازات وسفريات وأنشطة اجتماعية وغيرها.	6.80	2.487	68.00	2.877	0.005
	جميع الفقرات	6.78	2.339	67.80	2.982	0.004

قيمة t الجدولية عند مستوى دلالة ٠,٠٥ ودرجة حرية ٧٩ تساوي ١.٩٩

وتبين النتائج أن أعلى فقرتين حسب الوزن النسبي لكل فقرة كما يلي:

أ. في الفقرة رقم " ٦ " بلغ الوزن النسبي " 69.25%" والقيمة الاحتمالية تساوي " ٠.٠٠٠٢ " وهي أقل من ٠,٠٥ مما يدل على أنه " يتم استخدام نظم معلومات الموارد البشرية في تدريب وتنمية الموارد البشرية في الجمعية ".

ب. في الفقرة رقم " ٩ " بلغ الوزن النسبي " 69.25%" والقيمة الاحتمالية تساوي " ٠.٠٠٠٣ " وهي أقل من ٠,٠٥ مما يدل على أنه " يتم في الجمعية استخدام نظم معلومات الموارد البشرية في إدارة أنظمة التعويضات المالية من أجور وبدلات وأجر إضافي وغيره ".

كما تبين النتائج أن أقل فقرتين حسب الوزن النسبي هي كما يلي:

أ. في الفقرة رقم " ٧ " بلغ الوزن النسبي " 66.50%" والقيمة الاحتمالية تساوي " ٠,٠٢١ " وهي أقل من ٠,٠٥ مما يدل على أنه " يتم استخدام نظم معلومات الموارد البشرية في تحديد إجراءات إدارة السلامة المهنية في الجمعية ".

ب. في الفقرة رقم " ٢ " بلغ الوزن النسبي " 66.25%" والقيمة الاحتمالية تساوي " ٠,٠٢٤ " وهي أقل من ٠,٠٥ مما يدل على أنه " يتم استخدام نظم معلومات الموارد البشرية في تخطيط الموارد البشرية في الجمعية ".

وبصفة عامة يتبين أن المتوسط الحسابي لجميع فقرات المحور الثالث (مجالات استخدام نظم معلومات الموارد البشرية) تساوي ٦.٧٨ ، و الوزن النسبي يساوي ٦٧.٨ % وهي اكبر من الوزن النسبي المحايد " ٦٠% " وقيمة t المحسوبة تساوي ٢.٩٨٢ وهي اكبر من قيمة t الجدولية والتي تساوي ١.٩٩ و القيمة الاحتمالية تساوي ٠.٠٠٤ وهي اقل من ٠,٠٥ مما يدل على انه يتم استخدام نظم معلومات الموارد البشرية في الجمعيات الخيرية ولكن ليس بدرجة كبيرة.

وقد يعزى ذلك الى عدم وجود جهات متخصصة لادارة الموارد البشرية في الجمعيات الخيرية محل البحث ونقص الخبرات الادارية والعلمية في مجال ادارة الموارد البشرية، وتتفق نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة (ابو رحمه، ٢٠٠٥) أن مجالات استخدام نظم معلومات الموارد البشرية محدودة وهي تؤثر سلباً على فاعلية ادارة شئون الموظفين، كما اتفقت مع نتيجة دراسة (2007، & Tanya Huub) والتي اكدت أن التطبيق الفعلي لإدارة الموارد البشرية مرتبط بكفاءة ادارة الموارد البشرية وأن جودة تطبيقات الموارد البشرية الإلكترونية من حيث المحتوى والمضمون هي العامل التفسيري الأكثر أهمية في كفاءة تكنولوجيا وإستراتيجية الموارد البشرية .

٤. تحليل فقرات المحور الرابع: كفاءة المعلومات التي تقدمها نظم معلومات الموارد البشرية

أ. المعلومات المحوسبة الخاصة بالموظف

جدول رقم (٢٢)
المعلومات المحوسبة الخاصة بالموظف

الملائمة			السرعة				الدقة			المعلومات المحوسبة الخاصة بالموظف		م.م	
القيمة الاحتمالية	قيمة t	الوزن النسبي	المتوسط الحسابي	القيمة الاحتمالية	قيمة t	الوزن النسبي	المتوسط الحسابي	القيمة الاحتمالية	قيمة t	الوزن النسبي	المتوسط الحسابي		الفقرة
0,000	17.554	88.00	8.80	0,000	17.335	87.75	8.78	0,000	16.950	88.25	8.83	يوجد بيانات متكاملة لكافة الموظفين تشتمل على (البيانات الشخصية، تاريخ التعيين، المسمى الوظيفي، الدرجة، الراتب، المؤهلات الدراسية، الخبرات السابقة)	١
0.007	2.763	68.25	6.83	0.003	3.031	68.88	6.89	0.001	3.425	70.25	7.03	البرامج التدريبية للموظف السابقة والحالية .	٢
0,000	3.843	70.50	7.05	0.003	3.110	68.50	6.85	0,000	3.940	71.13	7.11	التطوير الوظيفي للعاملين	٣
0,000	6.198	76.00	7.60	0,000	5.569	74.63	7.46	0,000	5.169	74.63	7.46	نتائج تقييم الأداء	٤
0,000	7.791	81.00	8.10	0,000	7.561	80.38	8.04	0,000	9.054	82.13	8.21	حصر لجميع الإجازات بأنواعها المختلفة	٥
0.001	3.505	68.99	6.90	0.003	3.108	68.00	6.80	0.001	3.391	68.75	6.88	الترقيات (تاريخ استحقاق الترقية، الترقيات الاستثنائية)	٦
0,000	3.833	70.25	7.03	0.001	3.403	68.88	6.89	0.003	3.058	68.13	6.81	العقوبات والحوافز	٧
0,000	6.881	74.62	7.46	0,000	6.699	73.86	7.39	0,000	6.882	74.75	7.48	جميع الفقرات	

قيمة t الجدولية عند مستوى دلالة ٠,٠٥ ودرجة حرية ٧٩ تساوي ١.٩٩

وفيما يلي النتائج :

i. الدقة :

- وتبين النتائج ان أعلى فقرتين حسب الوزن النسبي لكل فقرة كما يلي :
- في الفقرة رقم " ١ " بلغ الوزن النسبي " 88.25%" والقيمة الاحتمالية تساوي " ٠,٠٠٠ " وهي أقل من ٠,٠٥ مما يدل على أنه يوجد " دقة في بيانات متكاملة لكافة الموظفين".
 - في الفقرة رقم " ٥ " بلغ الوزن النسبي " 82.13%" والقيمة الاحتمالية تساوي " ٠,٠٠٠ " وهي أقل من ٠,٠٥ مما يدل على أنه يوجد " دقة في حصر لجميع الاجازات بانواعها".

كما تبين النتائج ان اقل فقرتين حسب الوزن النسبي هي كما يلي :

- في الفقرة رقم " ٦ " بلغ الوزن النسبي " 68.75%" والقيمة الاحتمالية تساوي " ٠,٠٠١ " وهي أقل من ٠,٠٥ مما يدل على أنه يوجد " دقة في المعلومات المتعلقة بالترقيات".
- في الفقرة رقم " ٧ " بلغ الوزن النسبي " 68.13%" والقيمة الاحتمالية تساوي " ٠,٠٠٣ " وهي أقل من ٠,٠٥ مما يدل على أنه يوجد " دقة في المعلومات المتعلقة بالعقوبات والحوافز".

وبصفة عامة يتبين أن المتوسط الحسابي لجميع الفقرات تساوي 7.48، و الوزن النسبي يساوي 74.75% وهي اكبر من الوزن النسبي المحايد " ٦٠%" وقيمة t المحسوبة تساوي 6.882 وهي اكبر من قيمة t الجدولية والتي تساوي ١.٩٩ و القيمة الاحتمالية تساوي ٠,٠٠٠ وهي أقل من ٠,٠٥ مما يدل على وجود دقة في المعلومات المحسوبة الخاصة بالموظف .

ii. السرعة:

- وتبين النتائج ان أعلى فقرتين حسب الوزن النسبي لكل فقرة كما يلي :
- في الفقرة رقم " ١ " بلغ الوزن النسبي " 87.75%" والقيمة الاحتمالية تساوي " ٠,٠٠٠ " وهي أقل من ٠,٠٥ مما يدل على أنه يوجد " سرعة في بيانات متكاملة لكافة الموظفين".

- في الفقرة رقم " ٥ " بلغ الوزن النسبي " 80.38%" والقيمة الاحتمالية تساوي " ٠,٠٠٠ " وهي أقل من ٠,٠٥ مما يدل على أنه يوجد " سرعة في حصر لجميع الاجازات بانواعها".

كما تبين النتائج ان اقل فقرتين حسب الوزن النسبي هي كما يلي :

- في الفقرة رقم " ٦ " بلغ الوزن النسبي " 68.00%" والقيمة الاحتمالية تساوي " ٠,٠٠٣ " وهي أقل من ٠,٠٥ مما يدل على أنه يوجد " سرعة في المعلومات المتعلقة بالترقيات".

- في الفقرة رقم " ٣ " بلغ الوزن النسبي " 68.50%" والقيمة الاحتمالية تساوي " ٠,٠٠٣ " وهي أقل من ٠,٠٥ مما يدل على أنه يوجد " سرعة في المعلومات المتعلقة بالعقوبات والحوافز".

وبصفة عامة يتبين أن المتوسط الحسابي لجميع الفقرات تساوي 7.39، و الوزن النسبي يساوي 73.86% وهي اكبر من الوزن النسبي المحايد " ٦٠%" وقيمة t المحسوبة تساوي 6.699 وهي اكبر من قيمة t الجدولية والتي تساوي ١.٩٩ و القيمة الاحتمالية تساوي ٠,٠٠٠ وهي أقل من ٠,٠٥ مما يدل على وجود سرعة في المعلومات المحوسبة الخاصة بالموظف .

iii. الملانمة :

وتبين النتائج ان أعلى فقرتين حسب الوزن النسبي لكل فقرة كما يلي :

- في الفقرة رقم " ١ " بلغ الوزن النسبي " 88.00%" والقيمة الاحتمالية تساوي " ٠,٠٠٠ " وهي أقل من ٠,٠٥ مما يدل على أنه يوجد " ملانمة في المعلومات المتكاملة لكافة الموظفين".

- في الفقرة رقم " ٥ " بلغ الوزن النسبي " 81.00%" والقيمة الاحتمالية تساوي " ٠,٠٠٠ " وهي أقل من ٠,٠٥ مما يدل على أنه يوجد " ملانمة في المعلومات الخاصة بجميع الاجازات بانواعها".

كما تبين النتائج ان اقل فقرتين حسب الوزن النسبي هي كما يلي :

- في الفقرة رقم " ٦ " بلغ الوزن النسبي " 68.99%" والقيمة الاحتمالية تساوي " ٠,٠٠١ " وهي أقل من ٠,٠٥ مما يدل على أنه يوجد " ملانمة في المعلومات المتعلقة بالترقيات".

- في الفقرة رقم " ٢ " بلغ الوزن النسبي " 68.25% " والقيمة الاحتمالية تساوي " ٠,٠٠٧ " وهي أقل من ٠,٠٥ مما يدل على أنه يوجد " ملائمة في المعلومات المتعلقة بالبرامج التدريبية للموظف السابقة والحالية".

وبصفة عامة ويتبين أن المتوسط الحسابي لجميع الفقرات تساوي 7.46، و الوزن النسبي يساوي 74.62% وهي اكبر من الوزن النسبي المحايد " ٦٠% " وقيمة t المحسوبة تساوي 6.881 وهي اكبر من قيمة t الجدولية والتي تساوي ١.٩٩ و القيمة الاحتمالية تساوي ٠,٠٠٠ وهي اقل من ٠,٠٥ مما يدل على وجود ملائمة في المعلومات المحسوبة الخاصة بالموظف .

وقد يعزى ذلك الى استخدام نظم محوسبة لادارة الموارد البشرية في الجمعيات الخيرية محل البحث، وما توفره تقنيات البرامج المحوسبة من مميزات تتصف بالسرعة والدقة و في نقل المعلومات وعرضها عند الحاجة واتصافها بالملائمة والكمال، ويلاحظ من النتائج أن الوزن النسبي للمعلومات الخاصة ب الترقيات (تاريخ استحقاق الترقية، الترقيات الاستثنائية) المتعلق بالدقة ٦٨.٧٥% ، والوزن النسبي للسرعة ٨٦% ، والوزن النسبي للملائمة ٦٨.٩٩% وقد يعزى ذلك لعدم وجود نظام واضح للترقيات في الجمعيات الخيرية محل البحث ، كما ان الوزن النسبي للمعلومات الخاصة ب العقوبات والحوافز والمتعلق بالدقة ٦٨.١٣% ، والوزن النسبي للسرعة ٦٨.٨٨% وقد يعزى ذلك لعدم وجود نظام واضح للعقوبات والحوافز في الجمعيات الخيرية محل البحث ، وتتفق هذه الدراسة مع دراسة (ابو رحمه، ٢٠٠٥) والتي توصلت لوجود نسب متفاوتة للمعلومات التي توفرها نظم معلومات الموارد البشرية والخاصة بالموظف من حيث السرعة والدقة والملائمة .

ب.المعلومات المحوسبة الخاصة بمجموع العاملين

جدول رقم (٢٣)
المعلومات المحوسبة الخاصة بمجموع العاملين

الملائمة			السرعة				الدقة			المعلومات المحوسبة الخاصة بمجموع العاملين	٩.٠		
القيمة الاحتمالية	قيمة t	الوزن النسبي	المتوسط الحسابي	القيمة الاحتمالية	قيمة t	الوزن النسبي	المتوسط الحسابي	القيمة الاحتمالية	قيمة t	الوزن النسبي		المتوسط الحسابي	الفقرة
0,000	9.791	85.06	8.51	0,000	10.223	85.95	8.59	0,000	11.224	87.85	8.78	سجل الحضور والانصراف	١
0,000	8.494	82.28	8.23	0,000	9.015	82.53	8.25	0,000	8.362	82.41	8.24	سجل حركة الموظفين أثناء الدوام	٢
0,000	6.215	76.71	7.67	0,000	6.302	77.22	7.72	0,000	6.676	77.97	7.80	البدلات والرواتب الكلية	٣
0.020	2.373	66.46	6.65	0.047	2.015	65.44	6.54	0.024	2.309	66.20	6.62	البرامج التدريبية الكلية للموظفين	٤
0,000	7.420	78.61	7.86	0,000	7.345	78.61	7.86	0,000	7.575	79.11	7.91	القرارات والتعاميم الخاصة بشئون الموظفين	٥
0,000	8.153	77.82	7.78	0,000	8.329	77.95	7.79	0,000	8.731	78.71	7.87	جميع الفقرات	

قيمة t الجدولية عند مستوى دلالة ٠,٠٥ ودرجة حرية ٧٩ تساوي ١.٩٩

وفيما يلي النتائج :

i. الدقة :

- وتبين النتائج ان أعلى فقرتين حسب الوزن النسبي لكل فقرة كما يلي :
- في الفقرة رقم " ١ " بلغ الوزن النسبي " 87.85%" والقيمة الاحتمالية تساوي " ٠,٠٠٠ " وهي أقل من ٠,٠٥ مما يدل على أنه يوجد " دقة في المعلومات الخاصة بسجل الحضور والانصراف".
 - في الفقرة رقم " ٢ " بلغ الوزن النسبي " 82.41%" والقيمة الاحتمالية تساوي " ٠,٠٠٠ " وهي أقل من ٠,٠٥ مما يدل على أنه يوجد " دقة في سجل حركة الموظفين اثناء الدوام".

كما تبين النتائج ان اقل فقرتين حسب الوزن النسبي هي كما يلي :

- في الفقرة رقم " ٤ " بلغ الوزن النسبي " 66.20%" والقيمة الاحتمالية تساوي " ٠,٠٢٤ " وهي أقل من ٠,٠٥ مما يدل على أنه يوجد " دقة في المعلومات الخاصة بالبرامج التدريبية الكلية للموظفين".
- في الفقرة رقم " ٣ " بلغ الوزن النسبي " 77.97%" والقيمة الاحتمالية تساوي " ٠,٠٠٠ " وهي أقل من ٠,٠٥ مما يدل على أنه يوجد " دقة في المعلومات المتعلقة بالعقوبات والحوافز".

وبصفة عامة يتبين أن المتوسط الحسابي لجميع الفقرات تساوي 7.87 ، و الوزن النسبي يساوي 78.71% وهي اكبر من الوزن النسبي المحايد " ٦٠%" وقيمة t المحسوبة تساوي 8.731 وهي اكبر من قيمة t الجدولية والتي تساوي ١.٩٩ و القيمة الاحتمالية تساوي ٠,٠٠٠ وهي أقل من ٠,٠٥ مما يدل على وجود دقة في المعلومات المحسوبة الخاصة بمجموع العاملين .

ii. السرعة:

- وتبين النتائج ان أعلى فقرتين حسب الوزن النسبي لكل فقرة كما يلي :
- في الفقرة رقم " ١ " بلغ الوزن النسبي " 85.95%" والقيمة الاحتمالية تساوي " ٠,٠٠٠ " وهي أقل من ٠,٠٥ مما يدل على أنه يوجد " سرعة في المعلومات الخاصة بسجل الحضور والانصراف".

- في الفقرة رقم " ٢ " بلغ الوزن النسبي " 82.53%" والقيمة الاحتمالية تساوي " ٠,٠٠٠ " وهي أقل من ٠,٠٥ مما يدل على أنه يوجد " سرعة في المعلومات الخاصة بسجل حركة الموظفين اثناء الدوام".

كما تبين النتائج ان اقل فقرتين حسب الوزن النسبي هي كما يلي :

- في الفقرة رقم " ٤ " بلغ الوزن النسبي " 65.44%" والقيمة الاحتمالية تساوي " ٠,٠٤٧ " وهي أقل من ٠,٠٥ مما يدل على أنه يوجد " سرعة في المعلومات الخاصة بالبرامج التدريبية الكلية للموظفين".

- في الفقرة رقم " ٣ " بلغ الوزن النسبي " 77.22%" والقيمة الاحتمالية تساوي " ٠,٠٠٠ " وهي أقل من ٠,٠٥ مما يدل على أنه يوجد " سرعة في المعلومات المتعلقة بالعقوبات والحوافز".

وبصفة عامة يتبين أن المتوسط الحسابي لجميع الفقرات تساوي 7.79، و الوزن النسبي يساوي 77.95% وهي اكبر من الوزن النسبي المحايد " ٦٠%" وقيمة t المحسوبة تساوي 8.329 وهي اكبر من قيمة t الجدولية والتي تساوي ١.٩٩ و القيمة الاحتمالية تساوي ٠,٠٠٠ وهي أقل من ٠,٠٥ مما يدل على وجود سرعة في المعلومات المحسوبة الخاصة بمجموع العاملين .

iii. الملانمة :

وتبين النتائج ان أعلى فقرتين حسب الوزن النسبي لكل فقرة كما يلي :

- في الفقرة رقم " ١ " بلغ الوزن النسبي " 85.06%" والقيمة الاحتمالية تساوي " ٠,٠٠٠ " وهي أقل من ٠,٠٥ مما يدل على أنه يوجد " ملانمة في المعلومات الخاصة بسجل الحضور والانصراف".

- في الفقرة رقم " ٢ " بلغ الوزن النسبي " 82.28%" والقيمة الاحتمالية تساوي " ٠,٠٠٠ " وهي أقل من ٠,٠٥ مما يدل على أنه يوجد " ملانمة في سجل حركة الموظفين اثناء الدوام".

كما تبين النتائج ان اقل فقرتين حسب الوزن النسبي هي كما يلي :

- في الفقرة رقم " ٤ " بلغ الوزن النسبي " 66.46%" والقيمة الاحتمالية تساوي " ٠,٠٢٠ " وهي أقل من ٠,٠٥ مما يدل على أنه يوجد " ملانمة في المعلومات الخاصة بالبرامج التدريبية الكلية للموظفين".

- في الفقرة رقم " ٣ " بلغ الوزن النسبي " 76.71% " والقيمة الاحتمالية تساوي " ٠,٠٠٠ " وهي أقل من ٠,٠٥ مما يدل على أنه يوجد "ملائمة في المعلومات المتعلقة بالعقوبات والحوافز".

وبصفة عامة يتبين أن المتوسط الحسابي لجميع الفقرات تساوي 7.78، و الوزن النسبي يساوي 77.82% وهي اكبر من الوزن النسبي المحايد " ٦٠% " وقيمة t المحسوبة تساوي 8.153 وهي اكبر من قيمة t الجدولية والتي تساوي ١.٩٩ و القيمة الاحتمالية تساوي ٠,٠٠٠ وهي أقل من ٠,٠٥ مما يدل على وجود ملائمة في المعلومات المحسوبة الخاصة بمجموع العاملين .

وقد يعزى ذلك بسبب وجود نظام محوسب لإدارة الموارد البشرية في الجمعيات الخيرية محل البحث، واهتمام ادارة الموارد البشرية في تلك الجمعيات بالمعلومات الخاصة بمجموع الموظفين لما يترتب على بعضها تكلفة مالية متعلقة بالرواتب، فيلاحظ ان الوزن النسبي للمعلومات المتعلقة سجل الحضور والانصراف هي الاعلى فالوزن النسبي للدقة ٨٧.٨٥% والوزن النسبي للسرعة ٨٥.٩٥% والوزن النسبي للملائمة ٨٥.٠٦% ، ويليه الوزن النسبي للمعلومات المتعلقة بسجل حركة الموظفين أثناء الدوام فالوزن النسبي للدقة ٨٢.٢٤% والوزن النسبي للسرعة ٨٢.٥٣% والوزن النسبي لملائمة ٨٢.٢٨% ، والوزن النسبي للمعلومات المتعلقة بالبرامج التدريبية الكلية للموظفين هو الاقل فالوزن النسبي للدقة ٦٦.٢% والوزن النسبي للسرعة ٦٥.٤٤% والوزن النسبي للملائمة ٦٦.٤٦% وقد يعزى ذلك لعدم اهتمام الجمعيات الخيرية محل البحث بتدريب وتطوير العاملين في تلك الجمعيات لعدم تخصصها في هذا المجال وتركيز خدماتها على الفئات المستهدفة في عملها ، وتختلف نتائج هذه الدراسة مع دراسة (ابو رحمة ، ٢٠٠٥) والتي توصلت ان نظم معلومات الموارد البشرية المستخدمة في ادارة شؤون الموظفين في وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية في قطاع غزة لا توفر المعلومات الخاصة بمجموع العاملين بالسرعة والدقة والجاهزية المطلوبة للاستخدام وقد يعزى ذلك للتطور الكبير الحاصل في البرمجيات والتكنولوجيا خلال السنوات الماضية وما يصاحبه من تاثير على النظم المستخدمة في ادارة الموارد البشرية في حين ان دراسة ابو رحمة اجريت قبل ٧ سنوات .

ت.المعلومات المحسوبة الخاصة بالوظائف

جدول رقم (٢٤)
المعلومات المحوسبة الخاصة بالوظائف

الملائمة			السرعة				الدقة			المعلومات المحوسبة الخاصة بالوظائف	رقم		
القيمة الاحتمالية	قيمة t	الوزن النسبي	المتوسط الحسابي	القيمة الاحتمالية	قيمة t	الوزن النسبي	المتوسط الحسابي	القيمة الاحتمالية	قيمة t	الوزن النسبي		المتوسط الحسابي	الفقرة
0,000	5.607	77.34	7.73	0,000	5.125	75.97	7.60	0,000	4.659	74.94	7.49	الدليل الوظيفي ويشمل (الهيكل التنظيمي والتحليل الوظيفي والأنظمة ... الخ)	١
0,000	6.510	78.61	7.86	0,000	6.701	78.57	7.86	0,000	6.944	79.09	7.91	مسميات الوظائف	٢
0,000	4.397	73.42	7.34	0,000	3.918	71.95	7.19	0,000	4.854	74.03	7.40	تبعية الوظائف للإدارات	٣
0.002	3.259	70.38	7.04	0.003	3.057	69.74	6.97	0.002	3.270	70.52	7.05	الوظائف الشاغرة	٤
0,000	5.071	74.05	7.41	0,000	4.402	72.34	7.23	0,000	4.445	72.86	7.29	أنظمة ولوائح إدارة الموارد البشرية	٥
0,000	5.521	74.76	7.48	0,000	5.100	73.71	7.37	0,000	5.332	74.29	7.43	جميع الفقرات	

قيمة t الجدولية عند مستوى دلالة ٠,٠٥ ودرجة حرية ٧٩ تساوي ١.٩٩

وفيما يلي النتائج :

i. الدقة :

- وتبين النتائج ان أعلى فقرتين حسب الوزن النسبي لكل فقرة كما يلي :
- في الفقرة رقم " ٢ " بلغ الوزن النسبي " 79.09%" والقيمة الاحتمالية تساوي " ٠,٠٠٠ " وهي أقل من ٠,٠٥ مما يدل على أنه يوجد " دقة في المعلومات الخاصة بمسميات الوظائف".
 - في الفقرة رقم " ١ " بلغ الوزن النسبي " 74.97%" والقيمة الاحتمالية تساوي " ٠,٠٠٠ " وهي أقل من ٠,٠٥ مما يدل على أنه يوجد " دقة في الدليل الوظيفي".

كما تبين النتائج ان اقل فقرتين حسب الوزن النسبي هي كما يلي :

- في الفقرة رقم " ٤ " بلغ الوزن النسبي " 70.52%" والقيمة الاحتمالية تساوي " ٠,٠٠٢ " وهي أقل من ٠,٠٥ مما يدل على أنه يوجد " دقة في المعلومات الخاصة بالوظائف الشاغرة".
- في الفقرة رقم " ٣ " بلغ الوزن النسبي " 74.03%" والقيمة الاحتمالية تساوي " ٠,٠٠٠ " وهي أقل من ٠,٠٥ مما يدل على أنه يوجد " دقة في المعلومات الخاصة بتبعية الوظائف للادارات".

وبصفة عامة يتبين أن المتوسط الحسابي لجميع الفقرات تساوي 7.43، و الوزن النسبي يساوي 74.29% وهي اكبر من الوزن النسبي المحايد " ٦٠%" وقيمة t المحسوبة تساوي 5.332 وهي اكبر من قيمة t الجدولية والتي تساوي ١.٩٩ و القيمة الاحتمالية تساوي ٠,٠٠٠ وهي أقل من ٠,٠٥ مما يدل على انه يوجد دقة في المعلومات المحسوبة الخاصة بالوظائف .

ii. السرعة:

- وتبين النتائج ان أعلى فقرتين حسب الوزن النسبي لكل فقرة كما يلي :
- في الفقرة رقم " ٢ " بلغ الوزن النسبي " 79.09%" والقيمة الاحتمالية تساوي " ٠,٠٠٠ " وهي أقل من ٠,٠٥ مما يدل على أنه يوجد " سرعة في المعلومات الخاصة بمسميات الوظائف".

- في الفقرة رقم " ١ " بلغ الوزن النسبي " 74.97% " والقيمة الاحتمالية تساوي " ٠,٠٠٠ " وهي أقل من ٠,٠٥ مما يدل على أنه يوجد " سرعة في الدليل الوظيفي".

كما تبين النتائج ان اقل فقرتين حسب الوزن النسبي هي كما يلي :

- في الفقرة رقم " ٤ " بلغ الوزن النسبي " 70.52% " والقيمة الاحتمالية تساوي " ٠,٠٠٢ " وهي أقل من ٠,٠٥ مما يدل على أنه يوجد " سرعة في المعلومات الخاصة بالوظائف الشاغرة".

- في الفقرة رقم " ٣ " بلغ الوزن النسبي " 74.03% " والقيمة الاحتمالية تساوي " ٠,٠٠٠ " وهي أقل من ٠,٠٥ مما يدل على أنه يوجد " سرعة في المعلومات الخاصة بتبعية الوظائف للادارات".

وبصفة عامة يتبين أن المتوسط الحسابي لجميع الفقرات تساوي 7.37، و الوزن النسبي يساوي 73.71% وهي اكبر من الوزن النسبي المحايد " ٦٠% " وقيمة t المحسوبة تساوي 5.100 وهي اكبر من قيمة t الجدولية والتي تساوي ١.٩٩ و القيمة الاحتمالية تساوي ٠,٠٠٠ وهي أقل من ٠,٠٥ مما يدل على انه يوجد سرعة في المعلومات المحسوبة الخاصة بالوظائف .

iii. الملانمة :

وتبين النتائج ان أعلى فقرتين حسب الوزن النسبي لكل فقرة كما يلي :

- في الفقرة رقم " ٢ " بلغ الوزن النسبي " 78.61% " والقيمة الاحتمالية تساوي " ٠,٠٠٠ " وهي أقل من ٠,٠٥ مما يدل على أنه يوجد " ملانمة في المعلومات الخاصة بمسميات الوظائف".

- في الفقرة رقم " ١ " بلغ الوزن النسبي " 77.34% " والقيمة الاحتمالية تساوي " ٠,٠٠٠ " وهي أقل من ٠,٠٥ مما يدل على أنه يوجد " ملانمة في الدليل الوظيفي".

كما تبين النتائج ان اقل فقرتين حسب الوزن النسبي هي كما يلي :

- في الفقرة رقم " ٤ " بلغ الوزن النسبي " 70.38% " والقيمة الاحتمالية تساوي " ٠,٠٠٢ " وهي أقل من ٠,٠٥ مما يدل على أنه يوجد " ملانمة في المعلومات الخاصة بالوظائف الشاغرة".

- في الفقرة رقم " ٣ " بلغ الوزن النسبي " 73.42% " والقيمة الاحتمالية تساوي " ٠,٠٠٠ " وهي أقل من ٠,٠٥ مما يدل على أنه يوجد " ملائمة في المعلومات الخاصة بتبعية الوظائف للادارات".

وبصفة عامة يتبين أن المتوسط الحسابي لجميع الفقرات تساوي 7.48، و الوزن النسبي يساوي 74.76% وهي اكبر من الوزن النسبي المحايد " ٦٠% " وقيمة t المحسوبة تساوي 5.521 وهي اكبر من قيمة t الجدولية والتي تساوي ١.٩٩ و القيمة الاحتمالية تساوي ٠,٠٠٠ وهي أقل من ٠,٠٥ مما يدل على انه يوجد ملائمة في المعلومات المحسوبة الخاصة بالوظائف .

وقد يعزى ذلك بسبب للمزايا التي يقدمها نظام ادارة الموارد البشرية المحوسب في الجمعيات الخيرية محل البحث، واهتمام ادارة الموارد البشرية في تلك الجمعيات بالمعلومات الخاصة بالوظائف ، فيلاحظ ان الوزن النسبي للمعلومات الخاصة بالوظائف الشاغرة هي الاقل فالوزن النسبي للدقة ٧٠.٥% والوزن النسبي للسرعة ٦٩.٣% والوزن النسبي للملائمة ٧٠.٣% ، وقد يعزى ذلك لعدم وضوح الرؤيا بالنسبة للتوظيف في الجمعيات وارتباطها بتوفر التمويل من الجهات المانحة ، ويلاحظ ان الوزن النسبي للمعلومات الخاصة بمسميات الوظائف هي الاعلى فالوزن النسبي للدقة ٧٩% والوزن النسبي للسرعة ٧٨.٥% والوزن النسبي للملائمة ٧٨.٦% وقد يعزى ذلك لوجود مستويات ادارية مختلفة في الجمعيات وارتباط المسمى الوظيفي براتب الموظف ، وتختلف نتائج هذه الدراسة مع دراسة (ابو رحمة ، ٢٠٠٥) والتي توصلت ان نظم معلومات الموارد البشرية المستخدمة في ادارة شؤون الموظفين في وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية في قطاع غزة لا توفر المعلومات الخاصة بالوظائف بالسرعة والدقة والجاهزية المطلوبة للاستخدام .

٥. تحليل فقرات المحور الخامس : البنية التنظيمية (كفاءة الأفراد، كفاية الأفراد، نظام إدارة الموارد البشرية، دعم الإدارة العليا)

جدول رقم (٢٥)

تحليل الفقرات المحور الخامس (البنية التنظيمية (كفاءة الأفراد، كفاية الأفراد، نظام إدارة الموارد البشرية، دعم الإدارة العليا)

م.	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	قيمة t	القيمة الاحتمالية
١	تعمل الجمعية وفق نظام إدارة موارد بشرية مناسب لطبيعة عملها.	7.85	1.875	78.48	8.761	0,000
٢	تدعم الإدارة العليا استخدام نظم معلومات الموارد البشرية المحوسبة في الجمعية.	8.10	1.736	81.01	10.756	0,000
٣	يوجد لدى الجمعية جهة متخصصة بإدارة نظم معلومات إدارة الموارد البشرية.	6.87	2.628	68.73	2.954	0,004
٤	عدد الموظفين الذين يشغلون نظام معلومات موارد بشرية مناسب حالياً لمقتضيات التطبيق.	6.95	2.655	69.49	3.178	0,002
٥	يتوفر لدى الموظفين العاملين على تشغيل نظام الموارد البشرية قدرات ومؤهلات تتناسب مع احتياجات تطبيقه.	7.04	2.743	70.38	3.363	0,001
٦	يتم تدريب العاملين على النظام بصفة مستمرة للتغلب على نقص الخبرة التكنولوجية	6.61	2.701	66.08	2.000	0,049
	جميع الفقرات	7.24	2.116	72.36	5.194	0,000

قيمة t الجدولية عند مستوى دلالة ٠,٠٥ ودرجة حرية ٧٩ تساوي ١.٩٩

وتبين النتائج أن أعلى فقرتين حسب الوزن النسبي لكل فقرة كما يلي:

أ. في الفقرة رقم " ٢ " بلغ الوزن النسبي " 81.01%" والقيمة الاحتمالية تساوي "

٠,٠٠٠ " وهي أقل من ٠,٠٥ مما يدل على أن " الإدارة العليا تدعم استخدام نظم

معلومات الموارد البشرية المحوسبة في الجمعية. "

ب. في الفقرة رقم " ١ " بلغ الوزن النسبي " 78.48%" والقيمة الاحتمالية تساوي "

٠,٠٠٠ " وهي أقل من ٠,٠٥ مما يدل على أن " الجمعية تعمل وفق نظام إدارة

موارد بشرية مناسب لطبيعة عملها. "

كما تبين النتائج أن اقل فقرتين حسب الوزن النسبي هي كما يلي:

أ. في الفقرة رقم " ٣ " بلغ الوزن النسبي " 68.73% " والقيمة الاحتمالية تساوي " ٠.٠٠٠٤ " وهي اقل من ٠,٠٥ مما يدل على أنه " يوجد لدى الجمعية جهة متخصصة بإدارة نظم معلومات إدارة الموارد البشرية " .

ب. في الفقرة رقم " ٦ " بلغ الوزن النسبي " 66.08% " والقيمة الاحتمالية تساوي " 0.049 " وهي اقل من ٠,٠٥ مما يدل على أنه " يتم تدريب العاملين على النظام بصفة مستمرة للتغلب على نقص الخبرة التكنولوجية " .

وبصفة عامة يتبين أن المتوسط الحسابي لجميع فقرات المحور الخامس (البنية التنظيمية (كفاءة الأفراد، كفاية الأفراد، نظام إدارة الموارد البشرية، دعم الإدارة العليا)) تساوي ٧.٢٤ ، و الوزن النسبي يساوي ٧٢.٣٦% وهي اكبر من الوزن النسبي المحايد " ٦٠% " وقيمة t المحسوبة تساوي ٥.١٩٤ وهي اكبر من قيمة t الجدولية والتي تساوي ١.٩٩ و القيمة الاحتمالية تساوي ٠,٠٠٠ وهي اقل من ٠,٠٥ مما يدل على أن البنية التنظيمية مثل (كفاءة الأفراد، كفاية الأفراد، نظام إدارة الموارد البشرية، دعم الإدارة العليا) متوافرة لدى الجمعيات الخيرية في قطاع غزة.

وقد يعزى ذلك لوجود خبرة كافية لدى الجمعيات الخيرية الخاضعة للدراسة وينعكس ذلك على وجود بنية تنظيمية لدى الجمعيات الخيرية في قطاع غزة ، ومن خلال التمعن في النتائج السابقة يلاحظ أن الادارة العليا تدعم استخدام نظم معلومات بشرية محوسبة في الجمعيات وقد يعزى ذلك لحرص الادارة العليا على ضبط شؤون الموظفين بشكل كبير وواضح في الجمعيات واحتياجها للمعلومات التي تقدمها تلك النظم بالسرعة والدقة ، كما يلاحظ ان الوزن النسبي لتدريب العاملين على النظام بصفة مستمرة هو ٦٦% وقد يعزى ذلك لعدم تخصص الجمعيات في مجال التدريب ، وتنفق نتائج هذه الدراسة مع دراسة (العالول، ٢٠١١) والتي توصلت ان الادارة العليا في الجمعيات الخيرية الكبرى تدعم تطبيق الادارة الالكترونية في الجمعية بنسبة ٨١.٨% وان الجمعيات تعمل لنظام اداري مناسب لطبيعة عملها بنسبة ٨٣.٦% ، وقد بينت دراسة (ابو امونه، ٢٠٠٩) ان وضوح أهمية إدارة الموارد البشرية إلكترونياً ودعم الإدارة العليا متوفران ويساهمان بشكل كبير في عملية التحول إلى الإدارة الإلكترونية بشكل عام وبشكل خاص ، وقد توصلت دراسة (القرودح ، ٢٠١٠) أن غالبية الباحثين لم يلتحقوا بأية دورات تدريبية في مجال استخدام التقنية المتعددة ، وهذا له اثر سلبي على إعداد وتهيئة الموارد البشرية في عصر المعلوماتية .

٦. تحليل فقرات المحور السادس : فعالية العمل الإداري

جدول رقم (٢٦)

تحليل الفقرات المحور السادس (فعالية العمل الإداري)

م.	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	قيمة t	القيمة الاحتمالية
١	تعمل الجمعية وفق خطة إستراتيجية واضحة.	8.48	1.694	84.81	13.021	0,000
٢	تعمل الجمعية وفق خطة تشغيلية واضحة.	8.52	1.600	85.19	13.992	0,000
٣	تحقق الجمعية أهدافها المحددة في خططها	8.34	1.493	83.42	13.945	0,000
٤	يتم اتخاذ القرارات المناسبة في كافة المستويات الإدارية.	8.30	1.417	83.04	14.446	0,000
٥	تتمتع الجمعية بهيكل تنظيمي مرن يتناسب مع طبيعة عمل الجمعية.	8.59	1.437	85.95	16.052	0,000
٦	تتم إجراءات العمل في الجمعية ببساطة وبدون تعقيد.	8.44	1.375	84.43	15.791	0,000
٧	تتوفر قيادة فاعلة محفزة للعاملين.	8.16	1.728	81.65	11.135	0,000
٨	يتم مراقبة ومتابعة تنفيذ الأنشطة المختلفة في الجمعية بشكل مناسب.	8.80	2.830	87.97	8.786	0,000
٩	يتم اتخاذ الإجراءات التصحيحية على أي انحرافات في الأداء في الوقت المناسب.	8.08	1.259	80.76	14.661	0,000
١٠	تتسم خدمات الجمعية بجودة مناسبة لطبيعة المستفيدين.	8.28	1.109	82.78	18.267	0,000
١١	توفر الجمعية الخدمات للمستفيدين بناءً على احتياجاتهم الفعلية.	8.22	1.227	82.15	16.053	0,000
١٢	تتمتع الجمعية بسمعة جيدة وسط المجتمع الذي تعمل به.	9.03	1.062	90.25	25.323	0,000
١٣	تتمتع الجمعية بسمعة جيدة لدى الجهات المانحة.	9.06	0.806	90.63	33.777	0,000
١٤	يوجد لدى الموظفين ولاء وانتماء للعمل في الجمعية (معدل دوران الموظفين منخفض).	8.46	1.035	84.56	21.084	0,000
١٥	تتوفر كفاءة فنية وإدارية على إدارة الموارد المالية في الجمعية.	9.51	10.258	95.06	3.038	0.003
١٦	يتوفر لدى الجمعية قدرة جيدة على تجنيد الأموال لصالح مشاريعها وبرامجها.	7.95	1.624	79.49	10.667	0,000
١٧	يوجد لدى الجمعية مشاريع تشغيل ذاتي تغطي مصاريفها الإدارية.	6.90	2.389	68.99	3.344	0.001
١٨	تعمل الجمعية وفق نظام لتوثيق الخبرات المتراكمة ونشرها بين موظفي الجمعية.	7.00	2.019	70.00	4.402	0,000

م	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	قيمة t	القيمة الاحتمالية
١٩	تتوفر المعلومات اللازمة لاتخاذ القرارات بالدقة والسرعة المناسبة	8.01	1.138	80.13	15.722	0,000
	جميع الفقرات	8.32	1.137	83.22	18.160	0,000

قيمة t الجدولية عند مستوى دلالة ٠,٠٥ ودرجة حرية ٧٩ تساوي ١.٩٩

وتبين النتائج أن أعلى فقرتين حسب الوزن النسبي لكل فقرة كما يلي:

أ. في الفقرة رقم " ١٥ " بلغ الوزن النسبي " 95.06% " والقيمة الاحتمالية تساوي " 0.003 " وهي أقل من ٠,٠٥ مما يدل على أنه " تتوفر كفاءة فنية وإدارية على إدارة الموارد المالية في الجمعية " .

ب. في الفقرة رقم " ١٣ " بلغ الوزن النسبي " 90.63% " والقيمة الاحتمالية تساوي " ٠,٠٠٠ " وهي أقل من ٠,٠٥ مما يدل على أن " الجمعية تتمتع بسمعة جيدة لدى الجهات المانحة " .

كما تبين النتائج أن أقل فقرتين حسب الوزن النسبي هي كما يلي:

أ. في الفقرة رقم " ١٨ " بلغ الوزن النسبي " 70.00% " والقيمة الاحتمالية تساوي " ٠,٠٠٠ " وهي أقل أكبر من ٠,٠٥ مما يدل على أن " الجمعية تعمل وفق نظام لتوثيق الخبرات المتراكمة ونشرها بين موظفي الجمعية " .

ب. في الفقرة رقم " ١٧ " بلغ الوزن النسبي " 68.99% " والقيمة الاحتمالية تساوي " ٠,٠٠١ " وهي أكبر من ٠,٠٥ مما يدل على أنه " يوجد لدى الجمعية مشاريع تشغيل ذاتي تغطي مصاريفها الإدارية " .

وبصفة عامة يتبين أن المتوسط الحسابي لجميع فقرات المحور السادس (فعالية العمل الإداري) تساوي ٨.٣٢ ، و الوزن النسبي يساوي ٨٣.٢٢ % وهي أكبر من الوزن النسبي المحايد " ٦٠% " وقيمة t المحسوبة تساوي ١٨.١٦٠ وهي أكبر من قيمة t الجدولية والتي تساوي ١.٩٩ و القيمة الاحتمالية تساوي ٠,٠٠٠ وهي أقل من ٠,٠٥ مما يدل على انه يتم اتخاذ القرارات المناسبة في كافة المستويات الإدارية .

وقد يعزى ذلك لوجود خبرة كبيرة لدى الجمعيات الخيرية الخاضعة للدراسة وتأثير النظم الادارية المستخدمة على نجاح العمل الاداري في هذه الجمعيات ، وتتفق نتيجة هذه الدراسة مع دراسة

(بسيسو، ٢٠١٠) والتي خلصت الى ان نظام الإدارة الالكترونية يزيد من كفاءة عملية اتخاذ القرار في المشروع وان هذا النظام يؤدي الى خلق نظام رقابة الكترونية دقيق ومحكم مما يؤدي بدوره إلى زيادة في حجم الإنتاج وتحسين جودة الإنتاج، كما اتفقت نتائج الدراسة مع دراسة (العالول، ٢٠١١) التي اكدت ان الاجراءات الادارية الداخلية تتم ببساطة وبدون تعقيدات في الجمعيات الخيرية الكبرى في قطاع غزة وانه يوجد للجمعية هيكل تنظيمي مناسب ، وتوصلت دراسة (2007 ، Fadekemi & Ajayi) الى عدم استخدام نظم المعلومات الادارية بشكل كاف في عملية صنع القرار وعلى التخطيط طويل الاجل ، والتخطيط على المدى القصير واعداد الميزانية .

تحليل فرضيات الدراسة:

وتتمثل فرضيات الدراسة فيما يلي :

١.الفرضية الرئيسة الأولى: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0,05$ بين توافر أنظمة معلومات الموارد البشرية وفعالية العمل الإداري في الجمعيات الخيرية ، ويتفرع منها فرضيات فرعية على النحو الآتي:

أ. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ بين توافر البنية التحتية التقنية لنظم معلومات الموارد البشرية وفعالية العمل الإداري في الجمعيات الخيرية .

جدول رقم (٢٧)

معامل الارتباط بين توافر البنية التحتية التقنية لنظم معلومات الموارد البشرية وفعالية العمل الإداري في الجمعيات الخيرية

المحور	الإحصاءات	فعالية العمل الإداري
توافر البنية التحتية التقنية لنظم معلومات الموارد البشرية	معامل الارتباط	0.586
	القيمة الاحتمالية	0.000
	حجم العينة	80

قيمة r المحسوبة عند درجة حرية "٧٨" ومستوى دلالة "٠,٠٥" يساوي ٠.٢١٩.

تم استخدام اختبار بيرسون لإيجاد العلاقة بين توافر البنية التحتية التقنية لنظم معلومات الموارد البشرية وفعالية العمل الإداري في الجمعيات الخيرية والنتائج مبينة في جدول رقم (٢٧) والذي يبين أن القيمة الاحتمالية تساوي ٠,٠٠٠ وهي اقل من ٠,٠٥ ، كما أن قيمة r المحسوبة تساوي ٠.٥٨٦ وهي اكبر من قيمة r الجدولية والتي تساوي ٠.٢١٩ ، مما يدل على وجود علاقة بين توافر البنية التحتية التقنية لنظم معلومات الموارد البشرية وفعالية العمل الإداري في الجمعيات الخيرية عند مستوى دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) ، ويعزي الباحث هذه العلاقة الى

تأثير التقنيات الحديثة على سهولة اجراء العمليات الادارية وتأثير ذلك على نجاح العمل الاداري في الجمعيات ، ومساهمة التقنيات الحديث في تسهيل اجراءات العمل وسهولة التواصل والتخاطب داخل المؤسسة وخارجها وايجاد قواعد بيانات للمستفيدين من خدمات الجمعيات .

ب. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $0.05 \leq \alpha$ بين أمن وسلامة المعلومات في نظام معلومات الموارد البشرية وفعالية العمل الإداري في الجمعيات الخيرية.

جدول رقم (٢٨)

معامل الارتباط بين أمن وسلامة المعلومات في نظام معلومات الموارد البشرية وفعالية العمل الإداري في الجمعيات الخيرية

المحور	الإحصاءات	فعالية العمل الإداري
أمن وسلامة المعلومات في نظام معلومات الموارد البشرية	معامل الارتباط	0.602
	القيمة الاحتمالية	0.000
	حجم العينة	80

قيمة r المحسوبة عند درجة حرية "٧٨" ومستوى دلالة "٠,٠٥" يساوي ٠.٢١٩.

تم استخدام اختبار بيرسون لإيجاد العلاقة بين أمن وسلامة المعلومات في نظام معلومات الموارد البشرية وفعالية العمل الإداري في الجمعيات الخيرية والنتائج مبينة في جدول رقم (٢٨) والذي يبين أن القيمة الاحتمالية تساوي ٠,٠٠٠ وهي اقل من ٠,٠٥ ، كما أن قيمة r المحسوبة تساوي ٠.٦٠٢ وهي اكبر من قيمة r الجدولية والتي تساوي ٠.٢١٩ ، مما يدل على وجود علاقة بين أمن وسلامة المعلومات في نظام معلومات الموارد البشرية وفعالية العمل الإداري في الجمعيات الخيرية عند مستوى دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) ، ويعزي الباحث هذه العلاقة لاحترام العاملين لخصوصية امن المعلومات وتقديرهم لاهميتها وخطورة ما يترتب على عدم الاهتمام بتأمينها مما يسهم في نشر اجواء من الثقة والراحة بين العاملين في الجمعيات الامر الذي ينعكس بشكل ايجابي على سير العمل داخل الجمعيات .

ت. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0,05$ بين توافر عمليات النظام المحوسبة لإدارة نظم معلومات الموارد البشرية وفعالية العمل الإداري في الجمعيات الخيرية.

جدول رقم (٢٩)

معامل الارتباط بين توافر عمليات النظام المحوسبة لإدارة نظم معلومات الموارد البشرية وفعالية العمل الإداري في الجمعيات الخيرية

المحور	الإحصاءات	فعالية العمل الإداري
توافر عمليات النظام المحوسبة لإدارة نظم معلومات الموارد البشرية	معامل الارتباط	0.530
	القيمة الاحتمالية	0,000
	حجم العينة	80

قيمة r المحسوبة عند درجة حرية "٧٨" ومستوى دلالة "٠,٠٥" يساوي ٠.٢١٩.

تم استخدام اختبار بيرسون لإيجاد العلاقة بين توافر عمليات النظام المحوسبة لإدارة نظم معلومات الموارد البشرية وفعالية العمل الإداري في الجمعيات الخيرية والنتائج مبينة في جدول رقم (٢٩) والذي يبين أن القيمة الاحتمالية تساوي ٠,٠٠٠ وهي أقل من ٠,٠٥ ، كما أن قيمة r المحسوبة تساوي ٠.٥٣٠ وهي أكبر من قيمة r الجدولية والتي تساوي ٠.٢١٩ ، مما يدل على وجود علاقة بين توافر عمليات النظام المحوسبة لإدارة نظم معلومات الموارد البشرية وفعالية العمل الإداري في الجمعيات الخيرية عند مستوى دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) ، ويعلل الباحث العلاقة إلى أن وجود نظام محوسب متكامل لإدارة الموارد البشرية في الجمعية يرتبط بتزويد إدارة الجمعيات بمعلومات حول الاحتياجات البشرية والتدريبية والمالية المتعلقة بالموظفين والذي يشكل الدعم الصحيح لمتخذ القرار ، كما أن هذا النظام يوفر نظام واضح في الحوافز والعقوبات مما يعطي دافعية للعاملين على أداء العمل بالجودة المطلوبة ، ويساهم هذا النظام في ضبط عمليات التوظيف والترقيات في الجمعيات وفق نظام واضح ومحدد الأمر الذي يساعد على اختيار الشخص المناسب في المكان المناسب والذي ينعكس بشكل كبير على سير العمليات الإدارية داخل الجمعية .

ث. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0,05$ بين جودة المعلومات المحوسبة لنظم معلومات الموارد البشرية وفعالية العمل الإداري في الجمعيات الخيرية.

جدول رقم (٣٠)

معامل الارتباط بين جودة المعلومات المحوسبة لنظم معلومات الموارد البشرية وفعالية العمل الإداري في الجمعيات الخيرية

جودة المعلومات المحوسبة لنظم معلومات الموارد البشرية					
المحور	الإحصاءات	المعلومات المحوسبة الخاصة بالموظف	المعلومات المحوسبة الخاصة بمجموع العاملين	المعلومات المحوسبة الخاصة بالموظف	جميع المجالات الخاصة بالموظف والعاملين والوظائف
فعالية العمل الإداري	معامل الارتباط	0.550	0.496	0.529	0.550
	القيمة الاحتمالية	0,000	0,000	0,000	0,000
	حجم العينة	80	80	80	80

قيمة r المحسوبة عند درجة حرية "٧٨" ومستوى دلالة "٠,٠٥" يساوي ٠.٢١٩.

تم استخدام اختبار بيرسون لإيجاد العلاقة بين جودة المعلومات المحوسبة لنظم معلومات الموارد البشرية وفعالية العمل الإداري في الجمعيات الخيرية والنتائج مبينة في جدول رقم (٣٠) والذي يبين أن القيمة الاحتمالية تساوي ٠,٠٠٠ وهي اقل من ٠,٠٥ ، كما أن قيمة r المحسوبة تساوي ٠.٥٥٠ وهي اكبر من قيمة r الجدولية والتي تساوي ٠.٢١٩ ، مما يدل على وجود علاقة بين جودة المعلومات المحوسبة لنظم معلومات الموارد البشرية وفعالية العمل الإداري في الجمعيات الخيرية عند مستوى دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) ، ويعزي الباحث هذه العلاقة لاعتماد الادارة العليا في الجمعيات على كثير من القرارات المالية والادارية على المعلومات التي يقدمها نظام ادارة الموارد البشرية المحوسب والمتعلقة بالموظف وبمجموع العاملين ، كما توضح المعلومات الخاصة بالوظائف ومسئوليات الوظائف الامر الذي يساعد على انجاز العمليات داخل الجمعية بالجودة المطلوبة .

ج. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $0,05 \leq \alpha$ بين البنية التنظيمية لنظم معلومات الموارد البشرية وفعالية العمل الإداري في الجمعيات الخيرية .

جدول رقم (٣١)

معامل الارتباط بين البنية التنظيمية لنظم معلومات الموارد البشرية وفعالية العمل الإداري في الجمعيات الخيرية

المحور	الإحصاءات	فعالية العمل الإداري
البنية التنظيمية لنظم معلومات الموارد البشرية	معامل الارتباط	0.606
	القيمة الاحتمالية	0.000
	حجم العينة	80

قيمة r المحسوبة عند درجة حرية "٧٨" ومستوى دلالة "٠,٠٥" يساوي ٠.٢١٩

تم استخدام اختبار بيرسون لإيجاد العلاقة بين البنية التنظيمية لنظم معلومات الموارد البشرية وفعالية العمل الإداري في الجمعيات الخيرية والنتائج مبينة في جدول رقم (٣١) والذي يبين أن القيمة الاحتمالية تساوي ٠,٠٠٠ وهي اقل من ٠,٠٥ ، كما أن قيمة r المحسوبة تساوي ٠.٦٠٦ وهي اكبر من قيمة r الجدولية والتي تساوي ٠.٢١٩ ، مما يدل على وجود علاقة بين توافر البنية التحتية التقنية لنظم معلومات الموارد البشرية وفعالية العمل الإداري في الجمعيات الخيرية عند مستوى دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) ، ويعزي الباحث هذه العلاقة الى تأثير البنية التنظيمية على جودة نظام معلومات الموارد البشرية في الجمعية والذي ينعكس على نجاح العمل الاداري في الجمعية .

٢.الفرضية الرئيسية الثانية: توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $0,05 \leq \alpha$ في استجابة المبحوثين حول واقع نظم معلومات الموارد البشرية ودورها في فعالية العمل الإداري في المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة تعزى للخصائص الشخصية التالية : " الجنس ، العمر ، الخبرة " .

ويتفرع من هذه الفرضية عدة فرضيات فرعية كما يلي:

أ. توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $0,05 \leq \alpha$ في استجابة المبحوثين حول واقع نظم معلومات الموارد البشرية ودورها في فعالية العمل الإداري في المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة تعزى إلى الجنس .

جدول رقم (٣٢)

نتائج اختبار t للفروق بين إجابات المبحوثين حول واقع نظم معلومات الموارد البشرية وأثرها على فعالية العمل الإداري في المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة تعزى إلى الجنس

البيان	الجنس	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة t	القيمة الاحتمالية
واقع نظم معلومات الموارد البشرية وأثرها على فعالية العمل الإداري في المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة	ذكر	62	7.499	1.572	-1.358	0.178
	أنثى	18	8.074	1.606		

قيمة t الجدولية عند مستوى دلالة ٠,٠٥ و درجة حرية "٧٨" تساوي ١.٩٩

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار t لاختبار الفروق بين إجابات المبحوثين حول واقع نظم معلومات الموارد البشرية وأثرها على فعالية العمل الإداري في المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة تعزى إلى الجنس والنتائج مبينة في جدول رقم (٣٢) و يتبين أن القيمة الاحتمالية لجميع المحاور تساوي ٠.١٧٨ وهي اكبر من ٠,٠٥ وقيمة t المحسوبة المطلقة تساوي ١.٣٥٨ وهي اقل من قيمة t الجدولية والتي تساوي ١.٩٩ مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$ حول واقع نظم معلومات الموارد البشرية وأثرها على فعالية العمل الإداري في المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة تعزى إلى الجنس ، وقد يعزى ذلك الى ان متغيرات الدراسة متاحة للذكور والاناث ولا يؤثر نوع الجنس على الفرص المتاحة للاطلاع والتعرف على متغيرات الدراسة .

ب. توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ٠,٠٥ $\alpha \leq$ في استجابة المبحوثين حول واقع نظم معلومات الموارد البشرية وأثرها على فعالية العمل الإداري في المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة تعزى إلى العمر .

جدول رقم (٣٣)

نتائج تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) بين إجابات المبحوثين حول واقع نظم معلومات الموارد البشرية وأثرها على فعالية العمل الإداري في المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة تعزى إلى العمر

عنوان المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	القيمة الاحتمالية
واقع نظم معلومات الموارد البشرية وأثرها على فعالية العمل الإداري في المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة	بين المجموعات	4.493	3	1.498	0.584	0.627
	داخل المجموعات	194.790	76	2.563		
	المجموع	199.283	79			

قيمة F الجدولية عند درجتى حرية (3، 76) ومستوى دلالة ٠,٠٥ تساوي ٢.٧٢

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي لاختبار الفروق بين إجابات الباحثين حول واقع نظم معلومات الموارد البشرية وأثرها على فعالية العمل الإداري في المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة تعزى إلى العمر ، والنتائج مبينة في جدول رقم (٣٣) والذي يبين أن القيمة الاحتمالية لجميع المحاور تساوي ٠.٦٢٧ وهي أكبر من ٠,٠٥ وقيمة F المحسوبة تساوي ٠.٥٨٤ وهي أقل من قيمة F الجدولية والتي تساوي ٢.٧٢ مما يدل على عدم وجود فروق في آراء أفراد العينة حول واقع نظم معلومات الموارد البشرية وأثرها على فعالية العمل الإداري في المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة تعزى إلى العمر، وقد يعزى ذلك لمعرفة وإطلاع أفراد العينة المبحوثة وهي غير مرتبطة بالعمر .

ت. توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0,05$ في استجابة الباحثين حول واقع نظم معلومات الموارد البشرية وأثرها على فعالية العمل الإداري في المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة تعزى إلى الخبرة .

جدول رقم (٣٤)

نتائج تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) بين إجابات الباحثين حول واقع نظم معلومات الموارد البشرية وأثرها على فعالية العمل الإداري في المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة تعزى إلى الخبرة

عنوان المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة " F" الاحتمالية	القيمة الاحتمالية
واقع نظم معلومات الموارد البشرية وأثرها على فعالية العمل الإداري في المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة	بين المجموعات	1.431	3	0.477	0.183	0.908
	داخل المجموعات	197.852	76	2.603		
	المجموع	199.283	79			

قيمة F الجدولية عند درجتى حرية (3، 76) ومستوى دلالة ٠,٠٥ تساوي ٢.٧٢

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي لاختبار الفروق بين إجابات الباحثين حول واقع نظم معلومات الموارد البشرية وأثرها على فعالية العمل الإداري في المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة تعزى إلى الخبرة ، والنتائج مبينة في جدول رقم (٣٤) والذي يبين أن القيمة الاحتمالية لجميع المحاور تساوي ٠.٩٠٨ وهي أكبر من ٠,٠٥ وقيمة F المحسوبة تساوي ٠.١٨٣ وهي أقل من قيمة F الجدولية والتي تساوي ٢.٧٢ مما يدل على عدم وجود فروق في آراء أفراد العينة حول واقع نظم معلومات الموارد البشرية وأثرها على فعالية العمل الإداري في المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة تعزى إلى الخبرة ، وقد يعزى ذلك إلى وجود سنوات خبرة كبيرة لدى أفراد العينة المبحوثة والتي عززت الإجابة في الاستبانة بشكل صحيح .

ث. توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0,05$ في استجابة الباحثين حول واقع نظم معلومات الموارد البشرية وأثرها على فعالية العمل الإداري في المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة تعزى إلى المؤهل العلمي .

جدول رقم (٣٥)

نتائج تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) بين إجابات الباحثين حول واقع نظم معلومات الموارد البشرية وأثرها على فعالية العمل الإداري في المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة تعزى إلى المؤهل العلمي

عنوان المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	القيمة الاحتمالية
واقع نظم معلومات الموارد البشرية وأثرها على فعالية العمل الإداري في المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة	بين المجموعات	13.080	2	6.540	2.705	0.073
	داخل المجموعات	186.202	77	2.418		
	المجموع	199.283	79			

قيمة F الجدولية عند درجتى حرية (٧٧، ٢) ومستوى دلالة ٠,٠٥ تساوي ٣.١٢

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي لاختبار الفروق بين إجابات الباحثين حول واقع نظم معلومات الموارد البشرية وأثرها على فعالية العمل الإداري في المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة تعزى إلى المؤهل العلمي ، والنتائج مبينة في جدول رقم (٣٥) والذي يبين أن القيمة الاحتمالية لجميع المحاور تساوي ٠.٠٧٣ وهي اكبر من ٠,٠٥ وقيمة F المحسوبة تساوي ٢.٧٠٥ وهي اقل من قيمة F الجدولية والتي تساوي ٣.١٢ مما يدل على عدم وجود فروق في آراء أفراد العينة حول واقع نظم معلومات الموارد البشرية وأثرها على فعالية العمل الإداري في المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة تعزى إلى المؤهل العلمي ، وقد يعزى ذلك الى امتلاك معظم افراد العينة المبحوثة لمؤهلات علمية عالية اي بكالوريوس ودراسات عليا .

ج. توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0,05$ في استجابة الباحثين حول واقع نظم معلومات الموارد البشرية وأثرها على فعالية العمل الإداري في المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة تعزى إلى المسمى الوظيفي .

جدول رقم (٣٦)

نتائج تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) بين إجابات الباحثين حول واقع نظم معلومات الموارد البشرية وأثرها على فعالية العمل الإداري في المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة تعزى إلى المسمى الوظيفي

عنوان المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	القيمة الاحتمالية
واقع نظم معلومات الموارد البشرية وأثرها على فعالية العمل الإداري في المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة	بين المجموعات	38.486	5	7.697	3.542	0.006
	داخل المجموعات	160.797	74	2.173		
	المجموع	199.283	79			

قيمة F الجدولية عند درجتى حرية (٥، ٧٤) ومستوى دلالة ٠,٠٥ تساوي ٢.٣٤

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي لاختبار الفروق بين إجابات الباحثين حول واقع نظم معلومات الموارد البشرية وأثرها على فعالية العمل الإداري في المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة تعزى إلى المسمى الوظيفي ، والنتائج مبينة في جدول رقم (٣٦) والذي يبين أن القيمة الاحتمالية لجميع المحاور تساوي ٠.٠٠٦ وهي اقل من ٠,٠٥ وقيمة F المحسوبة تساوي ٣.٥٤٢ وهي اكبر من قيمة F الجدولية والتي تساوي ٢.٣٤ مما يدل على وجود فروق في آراء فراد العينة حول واقع نظم معلومات الموارد البشرية وأثرها على فعالية العمل الإداري في المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة تعزى إلى المسمى الوظيفي ويبين اختبار شفاهة جدول رقم (٣٧) أن الفروق بين فئتي " مدير دائرة " و " مسئول قسم " والفروق لصالح الفئة الوظيفية " مدير دائرة " ، وقد يعزى ذلك لتوافر معلومات اكبر وادق لمدير الدائرة وإطلاعها على سير العمل داخل الجمعية بشكل اكبر من مدير القسم .

جدول رقم (٣٧)

اختبار شفاهة للفروق بين المتوسطات وفق متغير المسمى الوظيفي

الفرق بين المتوسطات	مدير جمعية	نائب مدير	مدير دائرة	مسئول قسم	موظف إداري	غير ذلك
مدير جمعية		-0.990	-1.170	1.141	-0.864	-0.266
نائب مدير	0.990		-0.180	2.131	0.125	0.724
مدير دائرة	1.170	0.180		2.311*	0.306	0.904
مسئول قسم	-1.141	-2.131	-2.311*		-2.006	-1.407
موظف إداري	0.864	-0.125	-0.306	2.006		0.598
غير ذلك	0.266	-0.724	-0.904	1.407	-0.598	

الفصل السادس

النتائج والتوصيات

- مقدمة
- النتائج
- التوصيات
- دراسات مقترحة

مقدمة :

يحتوي هذا الفصل ملخصاً لأهم النتائج التي توصل إليها الباحث خلال هذه الدراسة ، وأهم التوصيات المقترحة في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة والتي يأمل الباحث أن تسهم في إبراز دور نظم معلومات الموارد البشرية وتأثيرها على فعالية العمل الإداري في الجمعيات الخيرية العاملة في قطاع غزة ، وكذلك تسليط الضوء على نقاط القوة ومعالجة نقاط الضعف من خلال النتائج والتوصيات التي توصل إليها الباحث من خلال الدراسة .

النتائج :

بعد الاطلاع على تفسير وتحليل النتائج واختبار فرضيات الدراسة ، يمكن تلخيص نتائج الدراسة على النحو التالي :

١. تتوفر متطلبات البنية التحتية التقنية حيث يوجد لدى الجمعيات اجهزة حاسوب وملحقاتها من اجهزة ادخال واخراج وتخزين وشبكات انترنت وانترانت وبرمجيات تشغيل وقواعد بيانات وهي كافية لتطبيق نظم معلومات الموارد البشرية المحوسبة في الجمعية ، ويعزي الباحث ذلك لاهتمام الجمعيات بتطوير أدائها وتخصيص جزء من ميزانياتها لتوفير الاحتياجات التقنية لتسهيل العمل ، واعتماد جزء كبير من العمليات الادارية في الجمعيات على توافر التقنيات وقواعد البيانات .

٢. تتوفر متطلبات امن وسلامة المعلومات حيث يوجد احترام لخصوصية المعلومات وتتوافر سياسات واضحة ورادعة للعاملين الذين ينتهكون امن وسلامة المعلومات ، كما يتم الاحتفاظ بنسخ احتياطية من البيانات في اماكن آمنة خارج الجمعية ويوجد معايير واضحة في اختيار العاملين لضمان امن وسلامة المعلومات ، كما انها بحاجة لعقد دورات تدريبية في امن المعلومات وزيادة توزع نشرات توعية وارشاد بشكل دوري تتعلق بامن وسلامة المعلومات ، ويعزي الباحث ذلك لادراك الادارة العليا في الجمعيات لاهمية الحفاظ على امن المعلومات والمخاطر المترتبة على انتهاك سلامتها .

٣. يتم تطبيق عمليات النظام المحوسبة لإدارة نظم معلومات الموارد البشرية ويتضح من النتائج ان مجالات تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية المحوسبة محدودة ، وتتركز مجالات تطبيق عمليات النظام المحوسبة تدريب وتنمية الموارد البشرية في الجمعية و البشرية في إدارة أنظمة التعويضات المالية من أجور وبدلات وأجر إضافي وغيره ، كما ان هناك ضرورة لدعم استخدام نظم معلومات الموارد البشرية في تخطيط الموارد البشرية في الجمعية و تحديد إجراءات إدارة السلامة المهنية في الجمعية ، ويعزي

- الباحث ذلك لوجود عدد كبير من الموظفين في تلك الجمعيات وما يترتب عليه من الحاجة لوجود نظام محوسب لإدارة عمليات النظام المرتبطة بشئون الموظفين .
٤. كفاءة المعلومات التي تقدمها نظم معلومات الموارد البشرية :
- أ. دقة المعلومات التي توفرها النظم
- i. تتركز دقة المعلومات الخاصة بالموظف بالبيانات الكاملة الخاصة بالموظفين وحصر لجميع الإجازات بأنواعها المختلفة ، وتحتاج المعلومات المتعلقة بالعقوبات والحوافز والترقيات لزيادة في الدقة .
- ii. تتركز دقة المعلومات الخاصة بمجموع العاملين بسجل الحضور والانصراف وسجل حركة الموظفين أثناء الدوام ، وتحتاج المعلومات المتعلقة بالبرامج التدريبية الكلية للموظفين لزيادة في الدقة .
- iii. وتتركز دقة المعلومات الخاصة بالوظائف بمسميات الوظائف ، وتحتاج المعلومات المتعلقة انظمة ولوائح ادارة الموارد البشرية لزيادة في الدقة .
- ب. سرعة المعلومات التي توفرها النظم
- i. تتركز سرعة المعلومات الخاصة بالموظف بالبيانات الكاملة الخاصة بالموظفين وحصر لجميع الإجازات بأنواعها المختلفة ، وتحتاج المعلومات المتعلقة بالعقوبات والحوافز والترقيات والبرامج التدريبية للموظف السابقة والحالية لزيادة في السرعة.
- ii. تتركز سرعة المعلومات الخاصة بمجموع العاملين بسجل الحضور والانصراف وسجل حركة الموظفين أثناء الدوام ، وتحتاج المعلومات المتعلقة بالبرامج التدريبية الكلية للموظفين لزيادة في السرعة.
- iii. تتركز سرعة المعلومات الخاصة بالوظائف بمسميات الوظائف ، وتحتاج المعلومات المتعلقة بالوظائف الشاغرة لزيادة في السرعة.
- ت. ملائمة المعلومات التي توفرها النظم
- i. تتركز ملائمة المعلومات الخاصة بالموظف بالبيانات الكاملة الخاصة بالموظفين وحصر لجميع الإجازات بأنواعها المختلفة ، وتحتاج المعلومات المتعلقة بالعقوبات والحوافز والترقيات والتطوير الوظيفي للعاملين لزيادة في الملائمة .
- ii. تتركز ملائمة المعلومات الخاصة بمجموع العاملين بسجل الحضور والانصراف وسجل حركة الموظفين أثناء الدوام ، وتحتاج المعلومات المتعلقة بالبرامج التدريبية الكلية للموظفين لزيادة في الملائمة .
- iii. تتركز ملائمة المعلومات الخاصة بالوظائف بمسميات الوظائف ، وتحتاج المعلومات المتعلقة انظمة ولوائح ادارة الموارد البشرية لزيادة في الملائمة .

ويرى الباحث ان هذه النتيجة هي نتاج استخدام التقنيات الحديثة في ادارة نظم معلومات الموارد البشرية ، حيث من اهم مزاياها توفير المعلومات بالسرعة المطلوبة ووجود ترتيب وتصنيف وارشفة الكترونية للمعلومات .

٥. تتوفر بنية التنظيمية (كفاءة الأفراد، كفاية الأفراد، نظام إدارة الموارد البشرية، دعم الإدارة العليا) في الجمعيات ، حيث يتوافر دعم من الادارة العليا لاستخدام نظم معلومات الموارد البشرية في الجمعية ويتوافر نظم مناسبة لادارة الموارد البشرية في الجمعية ، ويحتاج تدريب العاملين على هذه النظم للتدريب بصفة مستمرة للتغلب على نقص الخبرة التكنولوجية وتحديد جهة متخصصة في الجمعية لادارة هذه النظم ، ويعزى الباحث ذلك لوجود خبرة مناسبة لدى الجمعيات وادراك لدى الادارة العليا باهمية الاهتمام بتنمية وتطوير الموارد البشرية ، الا ان تلك الجمعيات باغلبيتها لا يوجد لديها ادارات متخصصة لادارة الموارد البشرية وانما تتناط مهام ادارة الموارد البشرية في اغلب الاحيان الى المدير الاداري أو المالي للجمعية ويرى الباحث ان ذلك يعود الى التكلفة المادية لوجود ادارات متخصصة فقط في ادارة الموارد البشرية .

٦. عدم وجود فروق في آراء العينة تعزى للعمر والجنس والمؤهل العلمي وقد يعزى ذلك لان معرفة واطلاع العينة المبحوثة غير مرتبط بالعمر والجنس كما انه يوجد تقارب في المؤهلات العلمية للعينة المبحوثة ، بينما يوجد فروق في آراء فراد العينة تعزى إلى المسمى الوظيفي بين فئتي مدير دائرة ومسئول قسم والفروق لصالح الفئة الوظيفية مدير دائرة ، وقد يعزى ذلك لتوافر معلومات اكبر وادق لمدير الدائرة واطلاعه على سير العمل داخل الجمعية بشكل اكبر من مدير القسم .

٧. تتوفر كفاءة فنية وادارية على ادارة الموارد المالية في الجمعية كما وتتمتع الجمعية بسمعة جيدة لدى الجهات المانحة ، ويوجد نظام لتوثيق الخبرات المتراكمة ونشرها بين موظفي الجمعية ولكنه بحاجة لتحسين وتطوير ، ويعزى الباحث حرص ادارة الجمعية على تحسين سمعة الجمعية لدى الجهات المانحة لارتباطة بجلب التمويل والدعم من تلك الجهات مما يحافظ على استمرارية العمل في الجمعية وامكانية تقديم خدمات جديدة.

التوصيات :

بعد الاطلاع على تفسير وتحليل النتائج واختبار الفرضيات ، يجد الباحث ان التوصية الرئيسية لهذه الدراسة هي حث الجمعيات الخيرية على استخدام نظم محوسبة لادارة الموارد البشرية لزيادة

كفاءة وفاعلية العمليات الادارية في الجمعيات ، وينبثق عن هذه التوصية عدة توصيات فرعية على النحو التالي :

١. ضرورة توفير برمجيات مناسبة تغطي كافة أنشطة وعمليات ادارة عمليات ادارة الموارد البشرية في الجمعية .
٢. تخصيص جزء من تمويل الجمعيات لتطوير ودعم الجوانب التقنية والتكنولوجية المستخدمة تلك الجمعيات .
٣. عقد دورات تدريبية في امن المعلومات وتوزيع نشرات توعية وارشاد بشكل دوري تتعلق بامن وسلامة المعلومات .
٤. الاعتماد على برامج متكاملة ومرخصة لنظم التشغيل لحفظ أمن سلامة المعلومات وتحديثها بشكل دوري بالاستعانة بجهات متخصصة في هذا المجال .
٥. تفعيل وتطوير تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية في جميع وظائف ادارة الموارد البشرية في الجمعية .
٦. تطوير البرمجيات وتوسيعها لتغطي كافة مجالات نظم معلومات الموارد البشرية .
٧. الاستغلال الامثل للوسائل التكنولوجية المتوفرة لدى الجمعيات ومن شبكات الحاسوب الداخلية وشبكات الانترنت لتبسيط وتسهيل اجراءات ادارة وتنمية الموارد البشرية .
٨. تطوير البرمجيات لتزويد معلومات دقيقة وسريعة حول العقوبات والحوافز والترقيات الخاصة بالموظف وحول البرامج التدريبية الكلية الخاصة بمجموع العاملين والوظائف الشاغرة في الجمعية .
٩. رفع مستوى التوعية باهمية تفعيل وتطوير نظم ادارة الموارد البشرية الكترونياً واستعمال أدواتها في ادارة وتنمية الموارد البشرية في الجمعيات .
١٠. تحديد جهة متخصصة وبأعداد كافية من الموظفين لادارة نظم معلومات إدارة الموارد البشرية في الجمعية .
١١. الاعتماد على جهات متخصصة لتدريب العاملين على النظام بصفة مستمرة للتغلب على نقص الخبرة التكنولوجية .
١٢. ضرورة وضع آليات معينة لكي يتمكن الموظف من الاطلاع على بياناته الوظيفية الموجودة في نظم المعلومات الموارد البشرية المستخدمة في الجمعية .

دراسات مقترحة :

نظراً لأهمية نظم معلومات الموارد البشرية ، فان الباحث يجد ضرورة لاجراء المزيد من الدراسات في هذا المجال ، ويقترح الباحث المواضيع التالية :

١. أثر تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية على الرضا الوظيفي .
٢. أثر توافر متطلبات تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية المحوسبة على التطوير التنظيمي .
٣. دور نظم معلومات الموارد البشرية في التخطيط الاستراتيجي .
٤. أثر تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية على أداء العاملين .
٥. العوامل التي تعيق تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية المحوسبة .

المراجع

- المراجع العربية
- المراجع الاجنبية
- مواقع الكترونية

المراجع العربية :

١. القرآن الكريم

٢. الكتب :

- ابو سيف، عاطف، "المجتمع المدني والدولة قراءة تاصيلية للواقع الفلسطيني"، الطبعة الاولى، دار الشروق للنشر والتوزيع، رام الله، فلسطين، ٢٠٠٥ م .
- ابو النصر، مدحت، " ادارة منظمات المجتمع المدني"، الطبعة الاولى، ايتراك للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، ٢٠٠٧ م .
- البسيوني، عبد الحميد، "نظم المعلومات الادارية"، الطبعة الاولى، دار الكتب العلمية للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، ٢٠١٠ م .
- باند، بيت وهولب، لاري، ستة سيجا : رؤية متقدمة في ادارة الجودة، ترجمة اسامة مسلم، دار المريخ للنشر، الرياض، السعودية، ٢٠٠٥ م .
- حرحوش، عادل وسالم، مؤيد، "ادارة الموارد البشرية - مدخل استراتيجي" الطبعة الثانية، جدارا للكتاب العالمي للنشر والتوزيع، عمان، الاردن، ٢٠٠٦ م .
- حمود، خضير و خرشه، ياسين، "ادارة الموارد البشرية"، الطبعة الاولى، دار الميسره للنشر والتوزيع، عمان، الاردن، ٢٠٠٧ م .
- الحريري، محمد، "ادارة الموارد البشرية"، الطبعة الاولى، دار البداية ناشرون وموزعون، عمان، الاردن، ٢٠١٢ م .
- الحسن، حسين، "الادارة الالكترونية بين النظرية والتطبيق"، المؤتمر الدولي للتنمية الادارية نحو اداء متميز في القطاع الحكومي، الرياض، السعودية، ٢٠٠٩ م .
- دره، عبد الباري والصباغ، زهير، "ادارة الموارد البشرية في القرن الحادي والعشرين"، الطبعة الاولى، دار وائل للنشر والتوزيع الاردن، عمان، ٢٠٠٨ م .

- سعيد، عمر وآخرون، "مبادئ الإدارة الحديثة"، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ٢٠٠٣ م .
- السالم، مؤيد، " إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي متكامل"، الطبعة أولى، إثراء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ٢٠٠٩ م .
- شاويش، مصطفى، "الإدارة الحديثة - مفاهيم وظائف وتطبيقات" الطبعة الأولى، دار الفرقان للطباعة والنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ١٩٩٣ م .
- الصرن، رعد، "صناعة التنمية الإدارية في القرن الحادي والعشرين"، الطبعة الأولى، دار الرضا للنشر، دمشق، سوريا، ٢٠٠٢ م .
- الصوراني، غازي، "مفهوم المجتمع المدني وازمة المجتمع العربي" الطبعة الأولى، مركز الدراسات الجماهيرية، غزة، فلسطين، ٢٠٠٢ م .
- ضرغام، ماهر، "المحاسبة المالية المتخصصة"، الطبعة أولى، آفاق، غزة، فلسطين، ٢٠٠٩ م .
- عامر، سامح، "استراتيجيات إدارة الموارد البشرية"، الطبعة الأولى، دار الفكر ناشرون وموزعون، عمان، الأردن، ٢٠١١ م .
- عباس، سهيله، "إدارة الموارد البشرية - مدخل استراتيجي"، الطبعة الثانية، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، ٢٠٠٦ م .
- عليان، ربحي، "العمليات الإدارية"، الطبعة الأولى، صفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ٢٠١٠ م .
- العتيبي، صبحي، "تطور الفكر والاساليب في الإدارة" الطبعة الأولى، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ٢٠٠٥ م .
- العبادي، هشاشم والعارضى، جليل، " نظم إدارة المعلومات منظور استراتيجي"، الطبعة الأولى، دار صفا للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ٢٠١٢ م .

- العتيبي، ضرار وآخرون، "العملية الادارية"، الطبعة الاولى، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الاردن، ٢٠٠٧م .
- العلاق، بشير، "اسس الادارة الحديثة"، الطبعة الاولى، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الاردن، ١٩٩٩م .
- العالول، عبد الماجد، وآخرون، مدخل الى منظمات المجتمع المدني والتنمية، غزة، فلسطين، ٢٠١٢م .
- الكلالده، طاهر، "الاتجاهات الحديثة في ادارة الموارد البشرية" ، الطبعة الاولى، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الاردن، ٢٠١١م .
- الكساسبه، وصفي، "تحسين فعالية الاداء المؤسسي من خلال تكنولوجيا المعلومات"، الطبعة الاولى، دار اليازوري العلمية للنشر، عمان، الاردن، ٢٠١١م .
- مصطفى، احمد، "ادارة الموارد البشرية رؤية استراتيجية معاصرة"، الطبعة الثانية، الناشر احمد سيد مصطفى، القاهرة، مصر، ٢٠٠٨م .
- المغربي، عبد الحميد، " نظم المعلومات الادارية الاسس والمبادئ "، الطبعة الاولى، المكتبة العصرية للنشر والتوزيع، المنصورة، مصر، ٢٠٠٢م .
- المغربي، عبد الحميد، " الاصول العلمية والتوجهات المستقبلية لمدير القرن الحادي والعشرين"، الطبعة الاولى، العصرية للنشر والتوزيع، المنصورة، مصر، ٢٠٠٦م .
- مخيمر، وآخرون، قياس الاداء المؤسسي للاجهزة الحكومية، منشورات المنظمة العربية للتنمية الادارية، القاهرة، ٢٠٠٦م .
- هوبكنز، برايان وماركهام، جيمس، " الادارة الالكترونية للموارد البشرية"، الطبعة الاولى، دار الفاروق للنشر والتوزيع، القاهرة، ٢٠٠٦م .
- ياسين، سعيد، "نظم المعلومات الادارية"، الطبعة الاولى، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الاردن، ٢٠٠٩م .

٣. الرسائل الجامعية والدراسات العلمية :

- أبو امونه، يوسف، واقع ادارة الموارد البشرية الكترونياً في الجامعات الفلسطينية النظامية في قطاع غزة، رسالة ماجستير،الجامعة الاسلامية، غزة، فلسطين، ٢٠٠٩ م .
- أبو سبت، صبري، تقييم دور نظم المعلومات الادارية في صنع القرارات الادارية في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة، رسالة ماجستير،الجامعة الاسلامية، غزة، فلسطين، ٢٠٠٥ م .
- ابو رحمة، امل، نظم معلومات الموارد البشرية واثرها على فاعلية ادارة شئون الموظفين في وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية بقطاع غزة، رسالة ماجستير،الجامعة الاسلامية، غزة، فلسطين، ٢٠٠٥ م .
- بسيسو، محمد، أثر تطبيق الادارة الالكترونية على كفاءة العمليات الادارية، رسالة ماجستير، الجامعة الاسلامية، غزة،فلسطين، ٢٠١٠ م .
- السعودي، موسى، اثر نظم المعلومات الادارية المحوسبة على اداء العاملين في مؤسسة الضمان الاجتماعي، رسالة ماجستير، كلية العلوم الادارية ، عدن، اليمن، ٢٠٠٥ م .
- الشاهي، أروى، تفعيل استخدام الانترنت في تطوير العمل الاداري بجامعة ام القرى بمكة المكرمة، رسالة ماجستير، جامعة ام القرى، مكة، المملكة العربية السعودية، ٢٠٠٨ م
- العتيبي، عزيزه، أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على اداء الموارد البشرية - دراسة ميدانية على الاكاديمية الدولية الاسترالية، الاكاديمية البريطانية العربية للتعليم العالي، ٢٠١٠ م .
- العتيبي، نايف، الاتمة ودورها في تحسين اداء ادارات الموارد البشرية في الاجهزة الامنية، رسالة دكتوراة، جامعة الامير نايف للعلوم الامنية، الرياض، المملكة العربية السعودية، ٢٠٠٧ م .
- القردوح، فضيل، أثر المعلوماتية في اداء الموارد البشرية - دراسة تطبيقية لادارة ميناء بنغازي البحري، الاكاديمية البريطانية العربية للتعليم العالي، ٢٠١٠ م .

- **المعشر، زياد وآخرون،** اثر العوامل التنظيمية والتقنية في تطبيقات نظم المعلومات الادارية دراسة تطبيقية على القطاع المصرفي الاردني، رسالة ماجستير، الاردن، ٢٠٠٦ م .
- **المسعودي، سميرة،** معوقات تطبيق الإدارة الالكترونية في إدارة الموارد البشرية بالقطاع الصحي بمدينة مكة المكرمة من وجهة نظر مديري وموظفي الموارد البشرية، الجامعة الافتراضية الدولية بالمملكة المتحدة ، ٢٠١٠ م .

المراجع الاجنبية :

1. Books

- **Byars, Lloyd . Rue, Leslie ,** Human Resource Management , 6th Edition ,The Mcgraw hill , New york , 2000 .
- **Mondy ,R & Others ,** Human Resource Management , 9th Edition, Prentice Hall Upper Saddle River, New Jersey, 2005 .
- **Peterson & Others ,** Uncertainty and the Management of Multistate Ecosystems: an apparently rationale route to collapse, 2003 .
- **Robit, Mathis . John, Jackson,** Human Resource Management ,9th edition, Pearson Prentice Hall, 2005 .

2. Periodicals

- **Ajayi, I. Omirin, Fadekemi F,** The Use of Management Information Systems (MIS) in Decision Making in the South-West Nigerian Universities, Educational Research and Reviews, vo.12, 2007.
- **Ball, Kirstie ,** The use of human resource information systems: a survey, Personnel Review, vol.30, 2001 .
- **Maguire, Stuart. Redman, Tom,** The role of human resource management in information systems development, research paper , 2007 .
- **Negin & Others,** An Evaluation of the Effectiveness of E-recruitment Practices for SMEs in Malaysian, International Conference on Innovation, Management and Service, vol.14 , 2011 .
- **Ngai,E . Wat, F ,** Human resource information systems: a review and empirical analysis, Personnel Review , vol 35, 2006 .

- **Parry & Others**, HR and Technology: Impact and Advantages, 2007 .
- **Ruel**, hub . Tanya, Bond, E-HRM: Innovation or irritation. An explorative empirical study in five large companies on web-based HRM, 2004 .
- **Shani**, Amir. Tesone, Dana, Have human resource information systems evolved into internal e-commerce, Worldwide Hospitality and Tourism, vol.2, 2010 .
- **Stone & Others**, Factors affecting the effectiveness and acceptance of electronic selection systems, Human Resource Management Review, vol.23, 2013 .
- **Tanya & Others** , The contribution of e-HRM to HRM effectiveness: Results from a quantitative study in a Dutch Ministry , research paper, 2007 .
- **Trkman & Others**, Influence of Internet and Technology on Work and Human Resource Management, Research paper, 2003 .

المواقع الالكترونية :

- الفاو، دليل الممارس التنموي في تكوين وإدارة المنظمات الطوعية، منظمة الاغذية والزراعة للامم المتحدة، تم الاطلاع عليه على الرابط www.fao.org/wairdocs ، ٢٠١٢ م .
- البنك الدولي، تعريف المجتمع المدني، تم الاطلاع عليه على الرابط www.worldbank.org/wbsite/external ، ٢٠١٢ م .
- مرصد، مرصد العالم العربي للديمقراطية والانتخابات، تم الاطلاع عليه على الرابط التالي www.marsadarabi.org
- ويكيبيديا، تم الاطلاع عليه على الرابط [/http://ar.wikipedia.org/wiki](http://ar.wikipedia.org/wiki) ، ٢٠١٢ م .

الملاحق

ملحق رقم (١) : قائمة المحكمين للاستبانة

ملحق رقم (٢) : قائمة بأسماء الجمعيات عينة الدراسة

ملحق رقم (٣) : الاستبيان

ملحق رقم (١)

قائمة المحكمين للاستبانة

الرقم	الاسم	مكان العمل
١.	د. اكرم سمور	الجامعة الاسلامية
٢.	د. محمد مكي	الجامعة الاسلامية
٣.	د. عبد الناصر وادي	جامعة الاقصى
٤.	د. محمود ابو بكر	جامعة الاقصى
٥.	د. نافذ بركات	الجامعة الاسلامية
٦.	د. نضال عبد الله	جامعة الاقصى
٧.	د. يوسف بحر	الجامعة الاسلامية
٨.	د. عصام البحيصي	الجامعة الاسلامية
٩.	د. اشرف العطار	الجامعة الاسلامية
١٠.	د. توفيق برهوم	الجامعة الاسلامية
١١.	م. بلال الفرا	الجامعة الاسلامية
١٢.	م. اسامة القانونوع	الجامعة الاسلامية

ملحق رقم (٢)

قائمة بأسماء الجمعيات عينة الدراسة

رقم	الاسم	رقم	الاسم
١	جمعية الحياة والأمل	٢٤	جمعية الأמידيست فرع أجنبي
٢	جمعية الآفاق للتنمية والتطوير	٢٥	جمعية تنمية مزارعي الريف الفلسطيني
٣	جمعية مجلس اللاجئين النرويجي فرع أجنبي	٢٦	جمعية رياحين الخيرية
٤	جمعية شريان الأمل	٢٧	جمعية الكرامة للصم
٥	جمعية الإغاثة الإسلامية فرنسا فرع اجنبي	٢٨	جمعية اوكسفام - بريطانيا فرع أجنبي
٦	جمعية دير البلح للتنمية المجتمعية والطفولة	٢٩	جمعية مركز المغازي الثقافي
٧	جمعية اسعاد الطفولة	٣٠	جمعية يبوس الخيرية
٨	جمعية العطاء الخيرية	٣١	جمعية مؤسسة إنقاذ الطفل - فلسطين
٩	جمعية شرق غزة لإنماء الأسرة	٣٢	جمعية الوفاق للاغاثة والتنمية
١٠	جمعية إحياء الثقافة بحي الجديدة	٣٣	جمعية المهندسين
١١	جمعية مؤسسة البيت الصامد	٣٤	جمعية أصدقاء البيئة الفلسطينية
١٢	جمعية الجيل الواعد الفلسطيني	٣٥	الهيئة الفلسطينية للتنمية وحماية البيئة
١٣	جمعية زيتوننا الخيرية التنموية	٣٦	جمعية التوعية والإرشاد الزراعي
١٤	جمعية الفجر الشبابي الفلسطيني	٣٧	جمعية المنال لتطوير المرأة الريفية
١٥	جمعية تنمية الأسرة والمجتمع	٣٨	الجمعية الخيرية الاجتماعية
١٦	جمعية أحياء الطفل الفلسطيني الخيرية	٣٩	جمعية الوداد للتأهيل المجتمعي
١٧	جمعية منتدى التواصل بالنصيرات	٤٠	جمعية مركز الشباب الفلسطيني
١٨	جمعية مركز الموارد العمالية الخيرية	٤١	جمعية العنقاء للتنمية المجتمعية
١٩	جمعية الصخرة المشرفة الخيرية	٤٢	جمعية عبد المحسن قطان فرع أجنبي
٢٠	جمعية العلاج الطبيعي الفلسطيني	٤٣	جمعية عايشه لحماية المرأة والطفل
٢١	جمعية الطفولة الخيرية	٤٤	جمعية التأهيل والتدريب الاجتماعي
٢٢	جمعية إعمار للتنمية والتأهيل	٤٥	الجمعية الفلسطينية لتأهيل المعاقين
٢٣	جمعية آفاق جديدة	٤٦	جمعية التغريد للثقافة والتنمية والإعمار
٤٧	جمعية المغازي للتأهيل الاجتماعي	٧٣	جمعية رائدات المستقبل

٤٨	جمعية التكافل للتنمية المجتمعية	٧٤	جمعية المجمع الإسلامي
٤٩	الجمعية الوطنية لتأهيل المعاقين بقطاع غزة	٧٥	جمعية الرحمة الخيرية
٥٠	جمعية عطاء بلا حدود للإغاثة وتنمية المجتمع	٧٦	جمعية مركز التدريب المجتمعي وإدارة الأزمات
٥١	جمعية المستقبل للصم الكبار	٧٧	جمعية لجان الرعاية الصحية
٥٢	جمعية غسان كنفاني التنموية	٧٨	جمعية السلامة الخيرية
٥٣	جمعية الفلاح الخيرية	٨٩	جمعية فلسطين الغد للتنمية المجتمعية
٥٤	جمعية المجد النسائية	٨٠	جمعية المعاقين حركيا بقطاع غزة
٥٥	جمعية دير البلح لتأهيل المعاقين	٨١	جمعية نور المعرفة
٥٦	جمعية مجمع الصحابة الطبي	٨٢	جمعية جباليا للتأهيل
٥٧	جمعية رعاية الأطفال المعوقين	٨٣	جمعية أجيال المستقبل الخيرية
٥٨	جمعية البرامج النسائية-خانيونس	٨٤	جمعية التجمع الفلسطيني للمعطلين عن العمل
٥٩	جمعية مؤسسة برامج التربية للطفولة المبكرة	٨٥	جمعية دار السلام الخيرية
٦٠	جمعية تطوير بيت لاهيا	٨٦	جمعية الأمل لتأهيل المعاقين
٦١	الجمعية الفلسطينية للتنمية والاعمار (بادر)	٨٧	جمعية المجلس العلمي للدعوة السلفية
٦٢	جمعية الهلال الأحمر	٨٨	جمعية مؤسسة الثقافة والفكر الحر
٦٣	جمعية أصداء للإنتاج الفني والإعلامي	٨٩	جمعية أرض الإنسان الفلسطينية الخيرية
٦٤	جمعية الرعاية والارتقاء الفلسطينية الخيرية	٩٠	جمعية الهدى التنموية
٦٥	جمعية إتحاد لجان العمل الصحي	٩١	جمعية دار الكتاب والسنة
٦٦	جمعية الشابات المسلمات	٩٢	جمعية الوفاء الخيرية
٦٧	جمعية الصحابة لتحفيظ القرآن الكريم والعلوم الشرعية	٩٣	جمعية الحق في الحياة للأطفال المعاقين
٦٨	جمعية أصدقاء المريض	٩٤	جمعية دار الهدى لرعاية الأطفال
٦٩	جمعية أطفالنا للصم	٩٥	جمعية دار الأرقم التعليمية
٧٠	جمعية الصلاح الإسلامية	٩٦	جمعية برنامج غزه للصحة النفسية
٧١	جمعية مؤسسة CHF الدولية- فرع أجنبي	٩٧	جمعية الخدمة العامة لأحياء مدينة غزة
٧٢	الجمعية الوطنية للتطوير والتنمية - جباليا	٩٨	جمعية الإغاثة الإسلامية فرع أجنبي / لندن
٩٩	جمعية مبرة الرحمة	١٠٠	جمعية الشبان المسيحية

ملحق رقم (٣)

الاستبيان

بسم الله الرحمن الرحيم



الفاضل/ الفاضلة

الأخ /الأخت :

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

الاستبانة المرفقة عبارة عن أداة لجمع البيانات اللازمة لإجراء دراسة بعنوان :

" واقع نظم معلومات الموارد البشرية وأثرها على فعالية العمل الإداري

في المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة "

وذلك استكمالاً لمتطلب الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال من الجامعة الإسلامية بغزة.

وإيماناً من الباحث بأهمية آرائكم في الارتقاء والنهوض بالبحث العلمي فان الباحث يأمل منكم التكرم بالإجابة على جميع فقرات الاستبانة بدقة وعناية وموضوعية وأن تكون الإجابة معبرة عن آرائكم ،علماً بأن المعلومات الواردة في هذه الاستبانة ستعامل بسرية تامة وستستخدم لأغراض البحث العلمي فقط .

شكراً لكم لحسن تعاونكم وبارك الله فيكم

الباحث

أحمد عطا عوده

بسم الله الرحمن الرحيم



الفاضل/ الفاضلة

الأخ /الأخت :

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

الاستبانة المرفقة عبارة عن أداة لجمع البيانات اللازمة لإجراء دراسة بعنوان :

" واقع نظم معلومات الموارد البشرية ودورها في فعالية العمل الإداري

في المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة "

وذلك استكمالاً لمتطلب الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال من الجامعة الإسلامية بغزة.

وإيماننا من الباحث بأهمية آرائكم في الارتقاء والنهوض بالبحث العلمي فان الباحث يأمل منكم التكرم بالإجابة على جميع فقرات الاستبانة بدقة وعناية وموضوعية وأن تكون الإجابة معبرة عن آرائكم ،علماً بأن المعلومات الواردة في هذه الاستبانة ستعامل بسرية تامة وستستخدم لأغراض البحث العلمي فقط .

شكراً لكم لحسن تعاونكم وبارك الله فيكم

الباحث

أحمد عطا عوده

القسم الأول : البيانات التعريفية

أولاً : البيانات الشخصية

٦. الجنس ذكر أنثى
٧. الفئة العمرية من ٢٠ الى أقل من ٣٠ سنة من ٣٠ الى أقل من ٤٠ سنة من ٤٠ الى أقل من ٥٠ سنة ٥٠ سنة فما فوق
٨. سنوات الخبرة أقل من سنتين من ٢ إلى أقل من ٥ سنوات من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات ١٠ سنوات فأكثر
٩. المؤهل العلمي ثانوية عامة فأقل دبلوم بكالوريوس دراسات عليا
١٠. المسمى الوظيفي مدير جمعية نائب مدير مدير دائرة مسؤول قسم موظف إداري غير ذلك:

ثانياً : بيانات الجمعية الخيرية

٤. عدد سنوات عمل الجمعية منذ تاريخ التأسيس : أقل من ٥ سنوات من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات من ١٠ إلى أقل من ٢٠ سنة ٢٠ سنة فأكثر
٥. عدد الموظفين الدائمين : أقل من ١٠ موظفين. من ١٠ إلى أقل من ٢٠. من ٢٠ إلى أقل من ٥٠ موظف. ٥٠ موظف فما فوق.
٦. حجم الميزانية المالية للجمعية للعام ٢٠١١ بالدولار : أقل من ١٠٠,٠٠٠ دولار من ١٠٠,٠٠٠ دولار الى ٢٥٠,٠٠٠ دولار من ٢٥٠,٠٠١ دولار الى ٥٠٠,٠٠٠ دولار من ٥٠٠,٠٠١ دولار الى ٧٥٠,٠٠٠ دولار من ٧٥٠,٠٠١ دولار الى مليون دولار أكثر من مليون دولار

ضع الدرجة المناسبة من درجة (١) الأقل موافقة على صحة العبارة إلى درجة (١٠) الأكثر موافقة على صحة العبارة

القسم الثاني: توافر البنية التحتية لتطبيق نظم معلومات الموارد البشرية

توافر متطلبات البنية التحتية التقنية (عتاد الحاسوب وشبكات الاتصال والبرمجيات)

م.	العبارة	من (١) إلى (١٠)
١.	تتوفر في الجمعية أجهزة حاسوب مناسبة تلبي احتياجاتها لتطبيق نظم معلومات الموارد البشرية المحوسبة	
٢.	تتوفر أجهزة إدخال مناسبة مثل الماسح الضوئي وغيره تلبي احتياج الجمعية لتطبيق نظم معلومات الموارد البشرية المحوسبة	
٣.	تتوفر أجهزة إخراج مناسبة مثل الطابعات وغيره تلبي احتياج الجمعية لتطبيق نظم معلومات الموارد البشرية المحوسبة	
٤.	توجد شبكة حاسوب داخلية تربط جميع مكاتب الجمعية	
٥.	يوجد لدى الجمعية اشتراك انترنت يلبي كامل احتياجاتها	
٦.	توفر جهاز حاسوب لكل موظف متصل بالانترنت والشبكة الداخلية	
٧.	تتوفر نظم تشغيل مناسبة للحواسيب وأجهزة الاتصال	
٨.	تتوفر في الجمعية برمجيات تغطي كافة أعمال وأنشطة الجمعية الخاصة بنظم معلومات الموارد البشرية.	
٩.	تتوفر قاعدة بيانات ملائمة لعمل نظم معلومات الموارد البشرية في الجمعية.	
١٠.	يتوفر برنامج محوسب لإدارة جميع عمليات إدارة الموارد البشرية	

القسم الثالث : توافر متطلبات امن وسلامة المعلومات

م.	العبارة	من (١) إلى (١٠)
١	يتم تحديث البرمجيات بما يتناسب مع حاجة العمل.	
٢	تتوفر لدى الجمعية جهة متخصصة مناسبة لصيانة الجوانب التقنية والبرمجية	
٣	تتوفر لدى الجمعية برامج متكاملة أصلية لحماية أمن وسرية المعلومات المحوسبة	
٤	يتوفر لدى الجمعية نظام فاعل لتحديد الأشخاص المخولين للوصول إلى المعلومات الخاصة بإدارة الموارد البشرية في الجمعية.	

م.م	العبارة	من (١) إلى (١٠)
٥	يتم الاحتفاظ بنسخ احتياطية من البيانات في أماكن آمنة خارج الجمعية	
٦	يوجد لدى العاملين في إدارة الموارد البشرية وعي كافي بمخاطر أمن المعلومات والوقاية منها	
٧	يوجد معايير واضحة في اختيار العاملين لضمان امن وسلامة المعلومات	
٨	تتوفر سياسات واضحة وراذعة للعاملين الذين ينتهكون امن وسلامة المعلومات	
٩	تعقد دورات تدريبية في امن المعلومات .	
١٠	توزع نشرات توعية وارشاد بشكل دوري تتعلق بامن وسلامة المعلومات	

القسم الرابع : مجالات استخدام نظم معلومات الموارد البشرية

م.م	العبارة	من (١) إلى (١٠)
١.	يتم استخدام نظم معلومات الموارد البشرية في تحليل وتصنيف الوظائف في الجمعية	
٢.	يتم استخدام نظم معلومات الموارد البشرية في تخطيط الموارد البشرية في الجمعية	
٣.	يتم استخدام نظم معلومات الموارد البشرية في استقطاب الموارد البشرية	
٤.	يتم استخدام نظم معلومات الموارد البشرية في اختيار الموارد البشرية	
٥.	يتم استخدام نظم معلومات الموارد البشرية في تقييم أداء العاملين في الجمعية	
٦.	يتم استخدام نظم معلومات الموارد البشرية في تدريب وتنمية الموارد البشرية في الجمعية	
٧.	يتم استخدام نظم معلومات الموارد البشرية في تحديد إجراءات إدارة السلامة المهنية في الجمعية	
٨.	يتم في الجمعية استخدام نظم معلومات الموارد البشرية في إجراءات العقوبات والحوافز	
٩.	يتم في الجمعية استخدام نظم معلومات الموارد البشرية في إدارة أنظمة التعويضات المالية من أجور وبدلات وأجر إضافي وغيره.	
١٠.	يتم في الجمعية استخدام نظم معلومات الموارد البشرية في احتساب التعويضات غير المالية من إجازات وسفريات وأنشطة اجتماعية وغيرها.	

القسم الخامس : كفاءة المعلومات التي تقدمها نظم معلومات الموارد البشرية

مدى دقة وسرعة وملائمة المعلومات التي يوفرها نظم معلومات الموارد البشرية

دقة : توفير المعلومة حسب طلب المستخدم والموضوع طلب البحث

سرعة: ورود المعلومة في الوقت المناسب لاتخاذ القرارات الفعالة.

ملائمة : تتصف المعلومة بالكمال والوضوح وأنها خالية من التحريف .

أولاً: المعلومات المحوسبة الخاصة بالموظف

م	المعلومات	الدقة من (١) إلى (١٠)	السرعة من (١) إلى (١٠)	الملائمة من (١) إلى (١٠)
١.	يوجد بيانات متكاملة لكافة الموظفين تشمل على (البيانات الشخصية، تاريخ التعيين، المسمى الوظيفي، الدرجة، الراتب، المؤهلات الدراسية، الخبرات السابقة)			
٢.	البرامج التدريبية للموظف السابقة والحالية .			
٣.	التطوير الوظيفي للعاملين			
٤.	نتائج تقييم الأداء			
٥.	حصر لجميع الإجازات بأنواعها المختلفة			
٦.	الترقيات (تاريخ استحقاق الترقية، الترقيات الاستثنائية)			
٧.	العقوبات والحوافز			

ثانياً: المعلومات المحوسبة الخاصة بمجموع العاملين

م	المعلومات	الدقة من (١) إلى (١٠)	السرعة من (١) إلى (١٠)	الملائمة من (١) إلى (١٠)
١.	سجل الحضور والانصراف			
٢.	سجل حركة الموظفين أثناء الدوام			
٣.	البدلات والرواتب الكلية			
٤.	البرامج التدريبية الكلية للموظفين			
٥.	القرارات والتعاميم الخاصة بشئون الموظفين			

ثالثاً : المعلومات المحوسبة الخاصة بالوظائف

م.م	المعلومات	الدقة من (١) إلى (١٠)	السرعة من (١) إلى (١٠)	الملائمة من (١) إلى (١٠)
١.	الدليل الوظيفي ويشمل (الهيكل التنظيمي والتحليل الوظيفي والأنظمة ... الخ)			
٢.	مسميات الوظائف			
٣.	تبعية الوظائف للإدارات			
٤.	الوظائف الشاغرة			
٥.	أنظمة ولوائح إدارة الموارد البشرية			

القسم السادس: البنية التنظيمية (كفاءة الأفراد، كفاية الأفراد، نظام إدارة الموارد البشرية، دعم الإدارة العليا)

م.م	العبرة	من (١) إلى (١٠)
١.	تعمل الجمعية وفق نظام إدارة موارد بشرية مناسب لطبيعة عملها.	
٢.	تدعم الإدارة العليا استخدام نظم معلومات الموارد البشرية المحوسبة في الجمعية.	
٣.	يوجد لدى الجمعية جهة متخصصة بإدارة نظم معلومات إدارة الموارد البشرية.	
٤.	عدد الموظفين الذين يشغلون نظام معلومات موارد بشرية مناسب حالياً لمقتضيات التطبيق.	
٥.	يتوفر لدى الموظفين العاملين على تشغيل نظام الموارد البشرية قدرات ومؤهلات تتناسب مع احتياجات تطبيقه.	
٦.	يتم تدريب العاملين على النظام بصفة مستمرة للتغلب على نقص الخبرة التكنولوجية	

القسم السابع : فعالية العمل الإداري

م.م	العبرة	من (١) إلى (١٠)
١.	تعمل الجمعية وفق خطة إستراتيجية واضحة.	
٢.	تعمل الجمعية وفق خطة تشغيلية واضحة.	
٣.	تحقق الجمعية أهدافها المحددة في خططها	
٤.	يتم اتخاذ القرارات المناسبة في كافة المستويات الإدارية.	
٥.	تتمتع الجمعية بهيكل تنظيمي مرن يتناسب مع طبيعة عمل الجمعية.	

م.م	العبرة	من (١) إلى (١٠)
٦.	تتم إجراءات العمل في الجمعية ببساطة وبدون تعقيد.	
٧.	تتوفر قيادة فاعلة محفزة للعاملين.	
٨.	يتم مراقبة ومتابعة تنفيذ الأنشطة المختلفة في الجمعية بشكل مناسب.	
٩.	يتم اتخاذ الإجراءات التصحيحية على أي انحرافات في الأداء في الوقت المناسب.	
١٠.	تتسم خدمات الجمعية بجودة مناسبة لطبيعة المستفيدين.	
١١.	توفر الجمعية الخدمات للمستفيدين بناءً على احتياجاتهم الفعلية.	
١٢.	تتمتع الجمعية بسمعة جيدة وسط المجتمع الذي تعمل به.	
١٣.	تتمتع الجمعية بسمعة جيدة لدى الجهات المانحة.	
١٤.	يوجد لدى الموظفين ولاء وانتماء للعمل في الجمعية (معدل دوران الموظفين منخفض).	
١٥.	تتوفر كفاءة فنية وإدارية على إدارة الموارد المالية في الجمعية.	
١٦.	يتوفر لدى الجمعية قدرة جيدة على تجنيد الأموال لصالح مشاريعها وبرامجها.	
١٧.	يوجد لدى الجمعية مشاريع تشغيل ذاتي تغطي مصاريفها الإدارية.	
١٨.	تعمل الجمعية وفق نظام لتوثيق الخبرات المتراكمة ونشرها بين موظفي الجمعية.	
١٩.	تتوفر المعلومات اللازمة لاتخاذ القرارات بالدقة والسرعة المناسبة.	