

اثر المعلوماتية في تخطيط الموارد البشرية
معهد الادارة التقني
مدرس مساعد: ثائرة عبد الفتاح
المستخلص

تعد المعلوماتية ركيزة اساسية تعتمد عليها أنشطة المنظمة والوظائف الادارية فيها ، فضلاً عن اتساع دائرة المعرفة في اواخر القرن العشرين في جميع مجالات الحياة والتي خلفت توجهات جديدة متمثلة بالعلومة وظهور ما سمي بثورة المعلومات والمجتمع المعلوماتي وفي سياق هذه التوجهات نجد ان أكثر المنظمات في القرن الحاضر أخذت على عاتقها مغادرة الأطر التقليدية المألوفة في تخطيط أنشطتها والتوجه نحو أساليب وتقانات حديثة ونظم متطورة ، وانطلاقاً مما سبق توجه هذا البحث الى دراسة (اثر المعلوماتية في تخطيط الموارد البشرية) دراسة تطبيقية في عدد من كليات ومعاهد هيئة التعليم التقني في محافظة بغداد ، فقد تضمنت الدراسة جزئين شمل الجزء الاول الاطار النظري لابعاد الدراسة ومتغيراتها والجزء الثاني شمل الاطار التحليلي لفرضيات الدراسة وقد تم بناء أنموذج افتراضي يحدد طبيعة العلاقات بين المتغيرات المستقلة والمتغير المعتمد وانبثقت منه فرضية رئيسة مفادها يلاحظ ان استخدامات الحاسب في مجال الموارد البشرية لازالت محصورة في عمليات جمع المعاملات وتسجيلها واعداد قوائم البيانات، ولم تنتقل بعد للتحليل والتفسير واعداد التقارير الادارية والاستراتيجية ، وتم اختبارها من خلال وسائل وأساليب إحصائية للبيانات التي تم جمعها لبعض كليات ومعاهد هيئة التعليم التقني في محافظة بغداد وقد استخدم المنهج الوصفي للتحليل معتمداً على الأساليب والأدوات الاحصائية (مثل برنامج spss) واختتمت هذه الدراسة بجملة من التوصيات والاستنتاجات التي توضح العلاقة بين ابعاد الدراسة ومتغيراتها .

Abstract

The informatics mainstay depend on the activities of the organization and administrative functions where , as well as the widening of knowledge in the late twentieth century in all areas of life that have left new directions represented by globalization and the emergence of the so-called revolution of information and the information society in the context of these trends , we find that more organizations in the Horn of being taken it upon themselves to leave the traditional frameworks familiar in planning activities and orientation methods and techniques are modern and sophisticated systems , and based on the above approach of this research to study (The impact of information technology in human resource planning) An Empirical Study in a number of colleges and institutes of the technical education in the province of Baghdad , the study included two parts included the first part theoretical framework to keep the study variables and the second part included the

analytical framework of hypotheses have been building model Default determines the nature of the relations between the independent variables and the dependent variable adopted emerged from the premise of the President that notes that the use of computers in the field of human resources are still limited to the collection transactions , registration and preparation of lists of data , and did not move after the analysis , interpretation and reporting management and strategy, has been tested through means and methods of statistical data that have been collected for some colleges and institutes of the technical education in the province of Baghdad, has been used descriptive method of analysis based on the methods and statistical tools (such as spss) The study concluded this set of recommendations and conclusions that show the relationship between the dimensions of the study variables .

المقدمة

نتيجة الثورة التكنولوجية فقد اصبحت نظم المعلومات من اهم ادوات البحث والتطوير للمنظمات حيث ساعدت في توزيع المعلومات وسهولة الحصول عليها من داخل وخارج المنظمة فنجد معظم دول العالم المتقدم تتسابق فيما بينها لوضع استراتيجياتها وخططها لتطوير تكنولوجيا المعلومات وهذا ما صاحبه ظهور وانتشار الحاسب الالى التي اصبحت بمثابة ضرورة حتمية تحتاجها جميع المؤسسات لميزتها القوية في معالجة وتخزين كم هائل من المعلومات بطريقه منظمه وسريعه ودقيقه وتقنياتها اكبر اثر في بروز لفظ المعلوماتية ونتيجة الارتباط بين كفاءة المنظمة بمواردها البشرية ولتحقيق ذلك يجب توفير نظام للمعلوماتية يساعد المنظمات في رسم خططها المستقبلية ، لذا فقد جاءت فكرت الدراسة لما تلعبه المعلوماتية كأداة مهمة واسباسية في توفير الموارد البشرية فقد تركزت الدراسة على المباحث التالية :

1-المبحث الاول : منهجية البحث (مشكلة البحث , هدف البحث , اهمية البحث ,فرضية البحث ,حدود البحث)

2-المبحث الثاني : المعلوماتية (مفهوم ونشأت المعلوماتية ,اهمية المعلوماتية ,مراحل تطوير المعلوماتية)

3-المبحث الثالث :تخطيط الموارد البشرية واهميتها (مفهوم الموارد البشرية ,اهمية الموارد البشرية ,مراحل تطوير المعلوماتية ,علاقة المعلوماتية بالموارد البشرية)

4-المبحث الرابع الجانب العملي (وصف العينة,عامل الصدق والثبات,المعولية ,معامل الارتباط,ومعامل الانحدار)

5-المبحث الخامس الاستنتاجات والتوصيات

المبحث الاول

منهجية البحث:

1-1 مشكلة البحث : تفنقر هيئة التعليم التقني الى التقنيات الحديثه في بناء نظام متطور للمعلوماتية الذي يساعد في اتخاذ القرارات الهامة للمنظمه كما انه لاتوجد دراسات مستقبلية تساعد في تخطيط الموارد البشرية من خلال الاعتماد على نظام المعلوماتية وانطلاقا مما تقدم يمكن استشراف واقع هيئة التعليم التقني من خلال اثاره التساؤلات التالية :

1— هل تعتمد هيئة التعليم التقني على نظام متطور للمعلوماتية يساعدها في اتخاذ القرارات

2— ماهي المعوقات التي تواجه هيئة التعليم التقني في بناء نظام للمعلوماتية

3— هل يوجد علاقة ارتباط وتأثير للمعلوماتية على الموارد البشرية

2-1اهمية البحث :

تكمن اهمية البحث في :

1 — تنشيط دور المعلوماتية في تخطيط الموارد البشرية للمنظمات التعليمية

2— مواكبة التطورات وايجاد الوسائل والبرامجيات واستخدامتها في معالجة البيانات لتحويلها الى معلومات تخدم المنظمات التعليمية في اتخاذ القرارات وبناء الرؤية الإستراتيجية الهادفة.

3-1اهداف البحث :-

1- تحديد اهم المؤشرات المستخدمة في تقانات المعلومات و التي تساعد في التخطيط لتوفير الموارد البشرية .

2- توضيح المتغيرات التي لها علاقة بالمعلوماتية و التي من خلالها يتم رسم المخطط لتوفير الموارد البشرية التي تساعد المنظمات التعليمية في مجابهة المشاكل و المصاعب الخارجية و الداخلية .

4-1- متغيرات الدراسة :-

اولا المتغير المستقل و يشمل المتغيرات الداخلة التالية :

1.التطور التقني .

●التخطيط

●بناء الموارد البشرية



•تقييم الاداء

2.المستلزمات التقنية :-

•انشاء قاعدة بيانات

•التطوير

•الرؤيا المستقبلية

3.الخبرة

- اتخاذ القرار

- جمع الخبرة لبناء اساس قوي

- الاهتمام بالخطط المستقلة

4.التدريب

- اساسيات مهمة في بناء المجتمع

- انشاء قاعدة بيانات

- المستقل

ثانيا : المتغير التابع للموارد البشرية و يشمل المتغير الداخلي الرؤيا ومتغيرات

•اتخاذ القرارات

•سرعة الانجاز

•سهولة العمل و الاسترجاع .

5-1 :- اساليب جمع البيانات :-

•الجانب النظري :-الاعتماد على مجموعة من المصادر العربية و الانكليزية اضافة الى الدراسات و

البحوث و الانترنت و المقالات

• الجانب العملي:- تم اعداد استمارات من (12) فقرة موزعة ما بين المتغير المستقل هو المعلوماتية و التابع و هو الموارد البشرية وبسلم خماسي ثم توزيعها على اساتذة في كليات و معاهد هيئة التعليم التقني .

المبحث الثاني نظم المعلومات الادارية

1-2 مفهوم النظام و نظم معلومات الموارد البشرية

شكل عصر المعلومات والمعرفة ثورة هائلة في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات اهلتها لتصبح قطاعا ونشاطا قائدا في العديد من الاقتصادات المتقدمة وهو ما تسعى اليه بعض الدول النامية خاصة في ظل وجود وتزايد الفجوة التكنولوجية بين دول العالم المتقدم والدول النامية ، ومع قدوم القرن العشرين اصبح الاقتصاد العالمي يتجه نحو اقتصاد المعرفة الذي يعتمد اعتمادا اساسيا على تكنولوجيا ونظم المعلومات ، وقد تعددت مفاهيم نظم المعلومات وفقا لآراء المهتمين ، اذ عرف نظام المعلومات هو مجموعة مترابطة من اجراءات العمل استعملت ضمن وحدة عمل واحدة لتعمل معا على تحقيق هدف محدد [الطاهر : 2013: ص 39] .

و عرف على انه مجموعة من الوحدات او العناصر او العمليات المترابطة او المتفاعلة من اجل تكوين كل منظمة . تكون مخرجات اكبر من القيمة المضافة اليه من قبل الوحدات المشاركة [كلا لده: 2011: ص 197] .

وعرف ايضا بانه مجموعة من العناصر او الاجزاء او العمليات او الوظائف المرتبطة فيما بينها تؤدي وتنجز وظيفة متكاملة محققة هدفاً محدداً . [الطاهر : 2013: ص 39] .
وانه مجموعة من العناصر المترابطة التي تقوم بجمع ومعالجة وتخزين وتوزيع المعلومات لدعم اتخاذ القرارات والسيطرة والرقابة في المنظمات . [الطاهر : 2013: ص 39] .
وهناك من عرف نظم المعلوماتية على انه المعطيات الناتجة من معالجة البيانات يدوياً او حاسوبياً او بالحالتين وانها بعض الفرصة لاتخاذ القرارات بما يتوفر لديهم من تحليل كامل للبيانات . [الزيادات : ص 165] .

من المفاهيم السابقة نستنتج بان نظم المعلومات هو جميع المستلزمات والاجهزة التي يستخدمها الافراد من اجل ادخال البيانات ومعالجتها و تخزينها واسترجاعها عند الحاجة والتي تتطلب مهارات وكفاءة علمية تساعد في انماء المنظمة والتنبؤ باحتياجاتها مستقبلا .

نظم معلومات الموارد البشرية (HRIS)

human resource information system

يمكن تعريف نظم معلومات الموارد البشرية (HRIS) بأنه نظام يهدف إلى جمع وتخزين واستخراج المعلومات الخاصة بالموارد البشرية او انه نظام مصمم للقيام بوظيفة ادارة الموارد البشرية والسعي اساساً

الى توفير المعلومات للمديرين لاتخاذ القرارات ذات العلاقة بفاعلية وكفاءة استخدام العنصر البشري ورفع مستوى ادائه في تحقيق اهداف المنظمة .

وكما ترى فأن المحصلة النهائية لمعلومات الموارد البشرية هي توفير المعلومات عن هذه الموارد واعادة استخدامها من قبل المديرين ، ان الاساس في توفير هذه المعلومات هو بناء قاعدة بيانات Data Base نظم المعلومات التي تتعلق بالافراد والوظائف والبرامج . [كلا لده : 2011، ص 203] اما [الحميدي : 2009] فقد عرف نظم معلومات الموارد البشريه من خلال وظيفتين اساسيتين هما جمع البيانات المتعلقة بالعاملين في المنظمه ومعالجتها ، وتزويد الادارات بالمعلومات اللازمة لاستقطاب الكفاءات والمهارات الضرورية للمنظمة والعمل على تنميتها بشكل مستمر .في حين وضع [ماكليود وشيل ، 2009] مفهوما بأنه النظام الذي يجب توفره في كل منظمة والذي يعمل على جمع البيانات التي تصف الموارد البشرية وتحويلها الى معلومات ثم اعداد التقارير من هذه المعلومات وتقديمها للمستخدمين.

2-2 اهمية المعلومات

ان استخدام الشركات لنظم المعلومات الادارية ساعدها في توزيع المعلومات وسهولة الحصول عليها من داخل المنظمة او حتى من خارجها مما مكن المنظمات من إتمام العمليات الادارية بكفاءة وفاعلية كما ساعد على التعاون والتنسيق بين اعضاء المنظمة الواحدة . [الطاهر : 2013، ص26] . بالاضافة الى ذلك فان نظام المعلومات يرفع من قدرة الادارة على متابعة وتقييم نشاطات الموارد البشرية من خلال توفير المعلومات اللازمة عن تنفيذ الخطط ودرجة انجاز المهام المخطط لها ، مما يتيح المجال لدراسة وتحليل اي انحرافات عن الخطة في الوقت المناسب [جودة : 2010 ، ص396]

ويهدف نظام معلومات الموارد البشرية الى : [القباني : 2011 : ص25]

1- تزويد المنظمة بالمعلومات المساندة لعملية اتخاذ القرار .

2- التزويد بالمعلومات المساندة للعمل اليومي الروتيني .

ان التغير السريع في التقانات الإدارية، الأمر الذي يتطلب تحديد آني لعمليات إعادة التأهيل والتأهيل كما ونوعاً. الأمر الذي يتطلب برامج حاسوبية كفؤه لتحديد المطلوب ، وان كفاءة المؤسسات ترتبط بكفاءة مواردها البشرية وتلك الكفاءات يجب ان تصقل بالتقنية والمعلوماتية واستخدام الوسائل والاساليب التي تدعم هذه التقنية لتعطي قرارات سليمة وابداع في العمل .

2-4 وظائف المعلوماتية

يعد (HRIS) موظفي ادارة الموارد البشرية والمسؤولين بالمنظمة بالمعلومات اللازمة عبر شبكة الاتصالات وذلك وفق احتياجاتهم لمساعدتهم في اتخاذ القرار ، وتلخص وظائف نظم المعلومات الادارية بشكل عام كما يلي : [مصدر سابق : ص395]

1- وظيفة تجميع البيانات Data Collection

وتشمل عملية جمع البيانات على عدة خطوات منها استخلاص البيانات لادخالها الى النظام .

2 وظيفة معالجة البيانات Data Processing

يتم تجميع البيانات في دفعات ثم يتم ترتيب كل دفعة حسب خاصية معينة .

3- وظيفة ادارة البيانات Data management

وتتكون وظيفة ادارة البيانات من ثلاث خطوات اساسية هي (تخزين ، وتحديث ، واسترجاع البيانات) .

4- وظيفة رقابة البيانات وسريتها Data control and security

2-5 مكونات نظام معلومات الموارد البشرية

يتكون نظام معلومات الموارد البشرية من وجهة نظر آلية عمل النظام من خمسة عناصر اساسية هي :
(المدخلات In put ، العمليات Processer ، المخرجات Out put ، التحكم Control ، التغذية العكسية Feedback)
حيث تتعلق المدخلات بالبيانات المدخلة والتي تحتوي على معلومات تفصيلية عن الموظفين ومسمياتها والوصف الوظيفي ، ثم يتم تحويل المدخلات الى مخرجات بعد معالجتها والاستفادة منها والاستناد عليها للمساعدة في اتخاذ القرارات [المصدر نفسه :ص404]

المبحث الثالث

تخطيط الموارد البشرية

3-1 مفهوم التخطيط

يعرف التخطيط بأنه التقرير سلفاً بما يجب عمله وكيف يتم ومتى ومن الذي يقوم به ، ومن الكتاب من يرى ان التخطيط يتضمن الاختيار بين البدائل من الاهداف والسياسات والاجراءات والقواعد مع تحديد الوسائل لبلوغها .
ويعرف هنري فايول Hennery Fayola ان التخطيط في الواقع يشمل التنبؤ بما سيكون عليه الوضع في المستقبل مع الاستعداد لهذا المستقبل .
وأخيراً فان جورج تيري George Terry يقدم التعريف الرسمي الآتي :
التخطيط هو الاختيار المرتبط بالحقائق ووضع واستخدام الفروض المتعلقة بالمستقبل عند تصور وتكوين الأنشطة المقترحة التي يعتقد بضرورتها لتحقيق النتائج المنشودة [العلاق: 2008: ص95].
اما تخطيط الموارد البشرية هو عملية التأكد من توفر الكمية والنوعية الصائبة من الموارد البشرية في المكان والزمان الملائمين [كلالدة: 2011: 29] .

3-2 أهمية التخطيط

التخطيط هو اساس الادارة وتقف عليه الاعمدة الحيوية للتنظيم والتشكيل والتوجيه والرقابة، وان مبدأ التخطيط Planning Principle يمكن صياغته كالآتي :
لتحقيق الهدف بأكبر فعالية ، ينبغي القيام بالتخطيط أولاً أو الجهد الذهني قبل التنفيذ او قبل الجهد المادي ، ويعد التخطيط مهماً للأسباب الآتية [العلاق: 2008: 100] :
1- يحدد للمنشأة الوجهة التي تسعى اليها وغرضها الرئيسي .

- 2- التخطيط يحدد اطار موحد للعمل لاتخاذ القرارات .
- 3- يساعد التخطيط على معرفة الغرض والمخاطر المستقبلية .
- 4- التخطيط يسهل عملية الرقابة وتشمل على دورة ثلاثية الخطوات هي (وضع المعايير ، وقياس الاداء بالنسبة لهذه المعايير ، والتعرف على الانحرافات وتصحيحها) .
- 5- التخطيط يمنع حدوث التجزئة في القرارات .
- 6- يعمل التخطيط على الاستغلال الأمثل للإمكانات المتاحة .
- 7- يؤدي التخطيط الى خفض الوقت اللازم للقيام بالأنشطة المخططة.

3-3 أهمية تخطيط الموارد البشرية

هناك عدد من الظروف والعوامل تساهم وتتضافر جميعها لإبراز أهمية تخطيط الموارد البشرية على المستوى القومي والوطني او على مستوى المنظمة ومن هذه العوامل ما يلي :

- 1- الظروف والتغيرات التكنولوجية [العزاوي : 2013 : 78] .

تعيش منظمات اليوم عصر الإبداع التكنولوجي والتغيرات السريعة في مختلف الوسائل والآلات وأساليب العمل والتفكير الإنتاجي والتسويقي والإداري نتج عنه تغيير كبير في نوع وطبيعة الوظائف اللازمة والمهارات والتخصصات المطلوبة لمواكبة هذا التغيير

2- توفير الاحتياجات من الموارد البشرية

ان ادارة الموارد البشرية يجب ان تتنبأ بالاحتياجات الجديدة لشغل الوظائف التي ستحدث بالاعداد والتخصصات والنوعيات المناسبة قبل وقت مناسب والعمل على اعداد البرامج التدريبية لتنمية المهارات لقوة العمل الداخلية .

3- تقليل التكاليف

ان تخطيط الموارد البشرية يؤدي الى تقليل تكاليف العمل في المنظمة وذلك من خلال معالجة البطالة المقنعة بإعادة النظر في هيكل العمالة والاحتياجات واجراء المناقلة اللازمة بين الوحدات والأقسام التخصصات والتدريب [الطاهر : 2013 : 72] .

المعوقات التي تواجه تخطيط الموارد البشرية [جودة : 2010 ، ص 89]

1-عدم اهتمام الادارة العليا

- 1- تركيز ادارة الموارد البشريه على التخطيط قصير الاجل بدون التفكير في التخطيط طويل الاجل
- 2- قلة خبرة ادارة الموارد البشرية وموظفيها في التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية
- 3- عدم توفر المعلومات اللازمة للتخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية في ظل عدم وجود نظام معلومات الموارد البشرية لدى الكثير من المنظمات .
- 4- ضيق الوقت فقد يحول انشغال مدير وموظفو ادارة الموارد البشرية بالاعمال اليومية لنشاطات ادارة الموارد البشريه من استقطاب وتوظيف وتدريب

3-4 دور تكنولوجيا المعلومات في نقل المعرفة

يعد تكنولوجيا المعلومات بكل ابعادها وقدراتها من الامور المهمة والمفتاحية في تناقل المعرفة والمشاركة فيها ولكن هناك عدد من الاعتبارات التي ينبغي الانتباه اليها عند اللجوء الى التكنولوجيا المعلومات في نقل المعرفة ممكن نحددها بالاتي : [Denning:2004]

- 1- تجاوب تكنولوجيا المعلومات وتناسقها مع احتياجات المستخدم.
- 2- بنية المحتويات والمضامين وسهولة الوصول اليها في النظم الكبيرة (اجراءات الفهرسة والتصنيف تكون ضرورية ومهمة بغرض تأمين الوصول السريع والسهل للمواد والمعلومات والمعارف المحفوظة في الوثائق).
- 3- متطلبات ومعايير نوعية المضامين والمحتويات ينبغي ان يكون هناك معايير ومواصفات في اضافة وادخال مضامين ومحتويات جديدة الى النظام مما يؤمن السرعة والسهولة في استرجاع المواد المطلوبة.
- 4- تكامل تكنولوجيا المعرفة مع النظم المتوفرة حيث انه من الضروري التوجه نحو تكامل تكنولوجيا المعرفة المعرفة ذات الصلة مع خيارات التكنولوجيا المتوفرة اصلا.
- 5- القدرة والقابلية على التوسع والتطور Scalability.
- 6- توافقية الأجهزة والبرامجيات Compatibility.

المبحث الرابع

الجانب العملي:

لقد استخدمت استمارة لجمع البيانات مكونة من 15 فقرة موزعة بين المتغير المستقل هي المعلوماتية وتشمل المتغيرات (التطور التقني ، و المستلزمات التقنية ، الخبرة ، التدريب) و المتغير التابع وهو الموارد البشرية ويشمل (اتخاذ القرارات ، سرعة الانجاز سهولة العمل و الاسترجاع) و قد تم توزيعها على اساتذة في كل من (معهد الادارة التقني ، و معهد اعداد المدربين التقنيين ، و معهد التكنولوجيا ، و الكلية التقنية الادارية ، و معهد الادارة الرصافة ، كلية التقنيات الادارية و الصحية) و سيتم لاحقا وصف العينة ولوحظ من خلال التحليل الاحصائي ان اكثر عامل من عوامل التطور التقني و التي لها علاقة بالموارد البشرية هو $11x$ حيث بلغت العلاقة حسب معامل الارتباط الخطي البسيط (0.988) و جاء بالمرتبة الثانية $23x$ عامل المستلزمات التقنية و الذي يمثل الرؤيا المستقبلية حيث بلغت (0.931) و جاء بالمرتبة الثالثة العامل $32x$ و الذي يمثل عامل الخبرة في انشاء قاعدة بيانات حيث بلغت (0.920) اما المرتبة الرابعة العامل $41x$ اي يمثل التدريب و إمكانياته في بناء المجتمع حيث بلغت (0.899) لنا تم استخدام هذه المتغيرات $11x$ ، $23x$ ، $32x$ ، $41x$ مع المتغير التابع الموارد البشرية و التي لها علاقة ارتباط قوية مع المتغير التابع .



اولا : وصف عينة البحث : عدد افراد العينة (60)

1- وصف عينة البحث حسب التحصيل الدراسي

الجدول (1)

يمثل وصف عينة البحث حسب التحصيل الدراسي

الشهادة	دكتوراه	ماجستير	دبلوم عالي	المجموع
العدد	20	30	10	60
النسبة	%33	%50	%17	%100

2- وصف عينة البحث حسب الجنس

الجدول (2)

يمثل وصف عينة البحث حسب الجنس

الجنس	ذكور	اناث	المجموع
العدد	22	38	60
النسبة	%37	%63	%100

3- وصف عينة البحث حسب اللقب العلمي

الجدول (3)

يمثل وصف عينة البحث حسب اللقب العلمي

اللقب العلمي	مدرس مساعد	مدرس	استاذ مساعد	استاذ	المجموع
العدد	25	15	14	6	60
النسبة	%42	%25	%23	%20	%100

4- وصف عينة البحث حسب العمر

الجدول (4)

يمثل وصف عينة البحث حسب العمر

العمر	29-20	39-30	49-40	59-50	60 فأكثر	المجموع
العدد	12	14	24	7	3	60
النسبة	%20	%23	%40	%12	%5	%100

ثانيا : مقياس الصدق و الثبات لا يوجد فقرة شاذة حسب البيانات التي تم تحليلها بين المتغير المستقل و التابع حيث تراوح معامل الصدق للمتغير المعلوماتية (0.864) و بلغت قيمة الصدق للمتغير التابع الموارد البشرية حيث بلغت (0.624)

ثالثا : من خلال جميع الارتباطات الداخلية و الخارجية بين المتغير المستقل المعلوماتية و المتغير التابع الموارد البشرية ظهرت نتائج المعلوماتية بان جميع الارتباطات واقعية حيث بلغت (8.23) و حسب التحليل الاحصائي المستخدم في البرنامج spss

رابعا : (معامل الانحدار البسيط)

الجدول (5)

يوضح العلاقة ما بين التطور التقني و ما بين الموارد البشرية

الموارد البشرية التطور التقني تخطيط الكفاءة	B	T	R
بناء موارد وتطوير البيانات	0.724	0.782	0.383
بناء قاعدة كفاءة	2.312	1.832	1.666
تقييم الاداء			

يوضح الجدول التالي :-

1-هناك علاقة ارتباط عالية ما بين المتغير المستقل و التطور التقني من خلال التخطيط (11X) الكفاءة للموارد البشرية للمتغير المستقل المعلوماتية و ما بين الموارد البشرية من خلال سرعة الانجاز و الوصول

للهدف بمعنى كلما هناك تخطيط كفوء في تقنيات المعلوماتية كلما كان هناك سرعة في انجاز و دقة في العمل حيث بلغت (0.689).

2- اما قيمة T : - حيث بلغت قيمة t المحسوبة (1.886) عند العلاقة ما بين (بناء قاعدة بيانات) و بين (الموارد البشرية) اما الجدولة (1.523) اي ان العلامة المعنونة و المتغير المستقل و التابع .

3- اما قيمة F : - بلغت قيمة F (3.553) و الجدولة (2.225) ما يدل على معنونة العلاقة ما بين الموارد البشرية و التطور التقني

4- قيمة R : - بلغت قيمة R (1.866) عند العلاقة ما بين التطور التقني و و التخطيط الكفوء للموارد البشرية .

الجدول التالي (6)

يوضح العلاقة ما بين المستلزمات التقنية و بين الموارد البشرية لمتغير تابع

الموارد البشرية مستلزمات التقنية	B	t	R
تخطيط الكفاءة	0.234	0.302	0.282
التطوير	0.482	0.807	0.345
بناء قاعدة كفاءة تقييم الاداء	0.881	0.321	0.722

يوضح الجدول اعلاه التالي :

ان هناك علاقة ارتباط قوية ما بين المستلزمات التقنية و اسهامها في بناء قاعدة قوية و كفوءة في مجال التخطيط للمتغير المستقل و بين الموارد البشرية و تمكين العاملين من الوصول للهدف .

و قد بينت احصائيات الجدول الاتي :-

1- اعلى ميل حدي كان عند العلاقة ما بين المستلزمات ؟ كمتغير مستقل و بين الموارد البشرية لمتغير تابع حيث بلغ (0.881)

2- اختيار I : بلغت قيمة t المسحوبة (0.807) عند العلامة ما بين المستلزمات لمتغير مستقل للمعلوماتية و بين الموارد البشرية لمتغير تابع اما الجدولة فكانت (1.52) اي العلاقة معنونة بين المتغير المستقل و الثابت .

3- اختبار F : - بلغت قيمة F المحسوبة (2.401) و الجدولية بمستوى معنونة 5% قيمة F الحد (2.22) اي ان قيمة F المحسوبة اكبر من الجدولة مما يدل على معنونة العلامة ما بين المستلزمات الثقة (قواعد البيانات) و بين الموارد البشرية

4- قيمة R : - حيث بلغت قيمة الارتا (0.722) مما يدل على ان هنالك ارتباط عالي ما بين المتلزمات و بين الموارد البشرية .

الجدول (7)

يمثل العلاقة ما بين الخبرة لمتغير مستقل للمعلومات و ما بين الموارد البشرية :

الخبرة	B	T	R
اتخاذ القرار	1.402	2.161	0.666
بناء قاعدة بيانات	0.212	0.321	0.276
الرؤيا المستقبلية	0.223	0.212	0.335

يوضح الجدول اعلاه ان هناك علاقة قوية ما بين انشاء قاعدة بيانات من خلال الاعتماد على الخبرة كمتغير مستقل و ما بين التقنيات الحديثة التي توفرها للموارد البشرية و التي تساعد العاملين في الوصول الى حل المشكلة باسرع وقت ممكن .

و حيث بينت احصائيات الجدول الاتي :-

1-أعلى ميل حدي كان عند العلاقة ما بين الخبرة و ما توفره من قاعدة بيانات تساعد في اتخاذ القرار و ما بين الموارد البشرية (تحديد الرؤيا المستقبلية) حيث بلغت (7.402)

2-قيمة T : بكثافة T (2.161) عند العلاقة الخبرة (متغير مستقل) و متغيرها الداخلي هو (اتخاذ القرار) و ما بين الموارد البشرية و متغيرها الداخلي (الرؤيا المستقلة) اما قيمة الجدولة (1.52) اي ان العلامة معنونة بين المتغير المستقل و التابع

3-بلغت قيمة F المحسوبة (5.817) اما قيمة F الجدولية و لمستوى معنوية 5% فهي (2.35) اي ان قيمة F المحتسبة اكبر من قيمة F ما بين الخبرة لمتغير مستقل للمعلوماتية و ما بين الموارد البشرية

4-بلغت قيمة R :- بلغت قيمة 2R (0.660) عند العلاقة ما بين الخبرة (اتخاذ القرار) و ما بين الموارد البشرية

الجدول (8)

يمثل العلاقة ما بين التدريب لمتغير مستقل و داخلي للمعلوماتية و ما بين الموارد البشرية .

الموارد البشرية التدريب	B	T	R
بناء المجتمع	0.831	0.732	0.871
انشاء قاعدة بيانات	0.332	0.221	0.793
توفر اساسيات المتغير	0.221	0.623	0.923

يوضح الجدول اعلاه ان هناك علاقة اساسية و مهمة ما بين قدرة التدريب في بناء اساسيات مهمة في بناء المجتمع كمتغير داخلي للمعلوماتية و بين ما تقدمه التقنيات الحديثة و التي تساعد العاملين الى الوصول الى حل المشكلة لمتغير داخلي التابع الموارد البشرية و قد يبين احصائيات الجدول الاتي :-

1-أعلى ميل حدي عند العلاقة المعلوماتية (التدريب) و بين الموارد البشرية (التقنيات الحديثة) حيث بلغت (0.831)

- 2- اختبار T : بلغت قيمة T المحسوبة (0.732) عند العلاقة ما بين المعلوماتية (بناء المجتمع) و بين الموارد البشرية اما قيمة الجدولية بلغت 1.52 مما يدل على معنونة العلاقة بين المتغير المستقل و التابع
- 3- اختبار F : بلغت قيمة F المحسوبة (6.00) و الجدولية اما قيمة F المحسوبة (2.35) مما يدل على معنوية العلاقة ما بين المعلوماتية (انشاء قاعدة بيانات) و الموارد البشرية (التقنيات الحديثة)
- 4- اعلی ارتباط كان عند العلاقة ما بين المعلوماتية (اساسيات التدريب للمستقبل) و توفر الموارد البشرية (التطور) حيث بلغت (0.923) .

المبحث الخامس

الاستنتاجات

- 1- لايتوفر نظام للمعلومات في مجال تخطيطها للموارد البشرية الموجودة في المنظمات التعليمية لاستقطاب الكفاءات والمهارات الضرورية .
- 2- لا تتوفر الكوادر الكفوءة في مواكبة التطورات من خلال البرامجيات الحديثة واستخدامها في معالجة البيانات .
- 3- لا تتوفر المستلزمات التي تساعد في قاعدة بيانات يسهل الرجوع اليها عند الحاجة .
- 4- لا توجد إستراتيجيات بعيدة الأمد في مجال تخطيط الموارد البشرية لعدم امتلاكها معلومات ذات طابع مستقبلي مبنية على تفكير افتراضي.
- 5- عدم تحديد اهم المعوقات التي تواجه نظم المعلومات ومعالجتها.
- 6- لايتوفر التخطيط الذي يساعد في انماء المنظمة والتنبؤ باحتياجاتها مستقبلا .
- 7- عدم الاعتماد على الخبرة في بناء قاعدة بيانات رصينة مستخدما اسلوب الرصانة في توفير الموارد البشرية.

التوصيات :

- 1- بناء نظام للمعلومات متكامل يخدم العملية التعليمية ويوفر الطاقات المناسبة حسب طبيعة العمل من خلال المشاركة في اتخاذ القرار .
- 2- وضع خطط استراتيجيات بعيدة الامد يعتمد في بنائها على اسلوب التنبؤ والتفكير الرياضي .
- 3- توفير المستلزمات الاساسية ذات التقنية العالية وتدريب الطاقات التي تعمل عليها.
- 4- الاهتمام بالتدريب المتخصص في مجالات تقانة النظم والمعلومات في ادره الموارد البشرية
- 5- انشاء قاعدة بيانات متكامله يمكن اعتمادها في بناء رؤيه مستقبليه للموارد البشرية
- 6- انشاء شبكة اتصال باستخدام الحاسب الالى يربط بين الاقسام لرفع مستوى الاداء

المصادر

- 1- احسان-شوكت علي-"اقتصاديات الاقاليم"-دار المناهج للنشر -عمان-2004.
- 2- جودة - محفوظ احمد - ادارة الموارد البشرية - دار وائل للنشر والتوزيع - الاردن - 2010.
- 3- الطاهر-الخفاف- د.اسمهان- د. مها-"مقدمة في نظم المعلومات الادارية"- دار وائل للنشر - عمان - 2013 .
- 4- العلاق- د.بشير-"مبادئ الادارة"- دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع- عمان - الاردن 2008 .
- 5- القباني -ثناء علي-"نظم المعلومات والتشغيل الالكتروني"- دار صفاء للنشر
- 6- الكلالدة -د.طاهر محمود-"الاتجاهات الحديثة في ادارة الموارد البشرية"-دار اليازوري-الاردن- 2011..
- 7- مكليود ، رايموند وشيل ، جورج ، 2009 ، نظم المعلومات الادارية ، ترجمة سرور علي ابراهيم سرور ، دار المريخ - المملكة العربية السعودية
- 8- النجار -فايز جمعة صالح-"نظم المعلومات الادارية"- دار حامد للنشر -عمان- 2007. والتوزيع- عمان 2011 الطبعة الاولى .
- 9- Denning Steve(2004) Technology for knowledge organizational-