

نظام معلومات الموارد البشرية مدخل لتحقيق المزايا التنافسية
دراسة ميدانية في البنوك الجزائرية

بن طاطة عتيقة

كلية العلوم الاقتصادية، العلوم التجارية و علوم التسيير

جامعة معسكر

atika_bentata@yahoo.fr

د. بن عبو جيلالي

كلية العلوم الاقتصادية، العلوم التجارية و علوم التسيير

جامعة معسكر

djbenabou@yahoo.fr

Competitive Advantages in banks sample study. The study also shows that all correlations were statistically significant between the human resources information system and its various dimensions and Achieving the Competitive Advantages, and the correlations came between them to varying degree. In the light of the findings; some recommendations are given.

1. مقدمة ومشكلة البحث:

في ظل التّحدّيات المعاصرة وتساعد التّنافس بين الشركات لتحقيق التّفوق والتّميّز في مجال الأعمال، فإنّ الحفاظ على الميزة التنافسية التي تملكها أي شركة أصبح من الصعب تحقيقه، خاصّة في ظل التّحوّلات الحاصلة في مجال تكنولوجيا المعلومات، أين أصبح التّفوق التنافسي لا يعتمد فقط على تميّز ما يُقدّم من سلع وخدمات بل تعدّاه إلى مصدر أكثر أهمية، والمتمثّل في امتلاك المعلومة والتي يمكن تطويرها من خلال نظام معلومات كفاء .

ومن جهة ثانية، ونظراً لتساعد دور المورد البشري في الشركات، والتّطور الواضح في الفكر والتّطبيقات الإدارية بصورة عامّة، وتطبيقات الموارد البشرية بصورة خاصّة، أصبح الاعتماد على نظام معلومات الموارد البشرية بمثابة سلاح استراتيجي لتحقيق المزايا التنافسية للشركة، من خلال التنبؤ بالحاجات المستقبلية من رأس المال البشري، واستثماره لزيادة الإبداع والابتكار خاصّة مع التّوسع في تطبيقات إدارة الجودة الشاملة، وانخفاض كلفة الأجهزة الحاسوبية بشكل ملموس قياساً مع الماضي (عباس، 2006: 323)⁽¹⁾.

الملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى التّعرف على تأثير نظام معلومات الموارد البشرية على تحقيق المزايا التنافسية في البنوك الجزائرية، ولتحقيق أهداف الدراسة، تمّ تطوير وتوزيع استبانة على عينة مكونة من (80) مفردة، تمّ استرجاع وتحليل (72) منها، وقد تمّ التحقق من صدقها وثباتها، وتوصلت الدراسة إلى وجود تأثير معنوي لنظام معلومات الموارد البشرية على تحقيق المزايا التنافسية في البنوك محل الدراسة، كما أشارت الدراسة إلى أنّ جميع علاقات الارتباط كانت دالة إحصائياً بين نظام معلومات الموارد البشرية وأبعاده المختلفة وبين تحقيق المزايا التنافسية، وجاءت علاقات الارتباط بينها بدرجات متفاوتة. وعلى ضوء النتائج؛ خلصت الدراسة إلى عدد من التوصيات.

Abstract:

This study aimed at identifying the effect of human resources information system on achieving the Competitive Advantages in Algerian banks. A questionnaire was developed and distributed, which consist of (80) subjects, (72) questionnaire of which returned and analyzed. Validity and reliability were of questionnaires were computed. The results of the study refer to significant statistical effect of human resources information system on Achieving the

كما أشار (Snell & Bohlander, 2007: 7-) (8) (6) إلى أن نظام معلومات الموارد البشرية يمكن أن يكون سلاح قوي لقيادة التكلفة المنخفضة، زيادة الانتاجية، زيادة سرعة وقت الاستجابة، وتحسين صنع القرار، وخدمة المستهلك في المؤسسات على اختلافها بما فيها الشركات الدولية التي أصبحت تبذل قصارى جهدها لتلتزم به أيضاً.

ولم تكن بيئة الأعمال الجزائرية في منأى عن كل هذه التطورات في جانب المعلومات، فقد تأثرت بذلك المؤسسات الجزائرية في شتى القطاعات بما في ذلك قطاع البنوك الذي يعتبر محور الدراسة الحالية، وهذا سعياً منها للاستفادة من التقدم التكنولوجي في إدارة مواردها البشرية، وكذلك تبني نظام معلومات موارد بشرية وهذا من خلال بناء قاعدة بيانات تتضمن مختلف معلومات المورد البشري ومتاحة في الوقت المناسب، إلى جانب تحديثها بشكل مستمر، حتى يمكن الرجوع إليها بكل ما يتعلق بالموارد البشرية، وإمكانية تعظيم الاستفادة منها للتخفيض المستمر للتكاليف بما يسمح لها بضمان بقائها واستمرارها في بيئة أبرز سماتها المنافسة المتزايدة.

وانطلاقاً مما تم ذكره من دراسات أشارت إلى المزايا التنافسية التي يمكن أن يحققها نظام معلومات الموارد البشرية، سواء ما تعلق منها بتحسين وزيادة الانتاجية، تخفيض التكاليف، تحسين الجودة، الإبداع، سرعة الاستجابة، تحقيق عوائد على الاستثمار،..... أمكن الباحثة صياغة مشكلة الدراسة على النحو التالي:

ما تأثير نظام معلومات الموارد البشرية على تحقيق المزايا التنافسية في البنوك الجزائرية؟

2. أهداف البحث:

تتمثل أهداف البحث في محاولة الإجابة على التساؤلات الواردة في مشكلة البحث، والتي تتلخص بمايلي:

1. التعرف على تأثير نظام معلومات الموارد البشرية على تخفيض التكاليف في البنوك الجزائرية.

2. التعرف على تأثير نظام معلومات الموارد البشرية على تحقيق الجودة في البنوك الجزائرية.

3. التعرف على تأثير نظام معلومات الموارد البشرية على تحقيق الجودة في البنوك الجزائرية.

4. تقديم مجموعة من التوصيات والمقترحات للبنوك الجزائرية فيما يتعلق بدور نظم معلومات الموارد البشرية في تحقيق المزايا التنافسية.

3. أهمية البحث:

يمكن تلخيص أهمية البحث من ناحيتين:

من الناحية العلمية:

وهذا ما أشارت إليه دراسات عديدة؛ العملية منها والنظرية، فمن الدراسات العملية التي أشارت إلى ذلك؛ تلك التي أنجزت من قبل (Niederman,1991) فيما يتعلق بالمجالات التي توجد أكبر فائدة لمديري نظم المعلومات، إذ شغلت نظم معلومات الموارد البشرية المرتبة الثالثة. وهذا ما أثبتته دراسة أخرى قام بها (Leitheiser, 2004) التي أكدت أن استعمال هذا النوع من النظم سيصبح أكثر أهمية سنة 2010 (Gassemi, 2008)⁽²⁾. وقدم (Beckers & Bsat, 2002) جملة من الأسباب التي تدفع الشركات إلى استعمال هذا النوع من النظم على النحو التالي:

- إنتاج عدد واسع ومتنوع من عمليات الموارد البشرية
- تغيير التركيز على الموارد البشرية من معالجة المعاملات إلى إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية
- جعل الموظف جزء من نظام معلومات الموارد البشرية
- إعادة هندسة وظيفة الموارد البشرية
- زيادة التنافسية من خلال تحسين ممارسات الموارد البشرية.

كما بين المسح الذي قام به كل من (Watson & Wyatt, 2002) أربع مزايا يحققها نظام معلومات الموارد البشرية تتمثل في: تحسين الانتاجية، تخفيض التكاليف، تحقيق عائد على الاستثمار، وتحسين اتصالات الموظف (Boateng, 2007: 27-28)⁽³⁾.

أما فيما يتعلق بالدراسات النظرية التي أشارت إلى إمكانية الاستفادة من نظم معلومات الموارد البشرية في تحقيق المزايا التنافسية، فقد تمثلت في ورقتي العمل اللتين قمتهما كل من (Broderick & Boudreau) ، إذ شملت إحداها (Broderick & Boudreau, 1990) (4) العلاقة بين كل من إدارة الموارد البشرية، تكنولوجيا المعلومات، والميزة التنافسية، وتم التوصل إلى أن التطبيقات الحاسوبية في إدارة الموارد البشرية والمتمثلة في نظم معالجة المعاملات، نظم دعم القرار، والنظم الخبيرة تساهم في تحقيق مزايا تنافسية للشركة بما في ذلك تخفيض التكاليف، الجودة، والإبداع. (Broderick & Boudreau, 1991)⁽⁵⁾؛ فقد شملت مقابلة مع مديري أكثر عشر شركات رائدة*؛ بارزة في استخدامها لنظم معلومات الموارد البشرية، إذ تم التوصل إلى رضا مدراء هذه الشركات على النظام وتأييدهم لما يمكن أي يحققه النظام من المزايا التنافسية سابقة الذكر.

* ALCOA, Armstrong World Industries, AT & T, Becton-Dickinson, Chevron Corporation, Data General corporation, Digital Equipment corporation, Mobil Corporation, Aetna Life & Casualty company, and NCR corporation.

الدراسات العربية:

دراسة (درويش، 2009) (10)

أهداف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى معرفة ما إذا كانت هذه المنظمات تستخدم نظم معلومات إدارية أولاً، وما إذا كانت تستخدم هذه النظم في إدارة الموارد البشرية وخصوصاً في مجال استراتيجية الإختيار والتعيين ثانياً.

نتائج الدراسة:

من بين النتائج المتوصل إليها؛ أنّ هناك أثر ذو دلالة إحصائية لاستخدام نظام معلومات محوسب في كفاءة وفاعلية كلّ من (دراسة طلبات التوظيف، معالجة نتائج الاختبارات ومقارنتها فيما بين المتقدمين، ومقابلات التوظيف) إلى جانب هذا، فقد أظهرت النتائج وجود أثر ذو دلالة إحصائية لبناء استراتيجية الإختيار والتعيين المعتمد على نظم المعلومات في خلق ميزة استراتيجية للمنظمة.

دراسة (ضوياء، 2008) (11)

أهداف الدراسة:

سعت الدراسة إلى إبراز دور نظام معلومات الموارد البشرية في حسن اختيار القيادات.

نتائج الدراسة:

أظهرت نتائج الدراسة أنّ عدم توفر نظام معلومات موارد بشرية أدى إلى:

- عدم الدقة في اختيار القيادات الإدارية خاصة وأنّ عدم الدقة هذه هي من العوامل التي تؤثر على أداء العاملين وعدم اهتمامهم بالعمل.

- عدم المرونة والسرعة في اتخاذ القرارات التكتيكية.

دراسة (عفرم، 2008) (12)

أهداف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى أهمية نظم المعلومات ومعالجة البيانات آلياً في تسهيل رسم مسارات الحياة الوظيفية، والمستقبل الوظيفي للإداريين.

نتائج الدراسة:

أوضحت الدراسة الميدانية النتائج التالية:

1. وجود علاقة ارتباط إيجابية بين نظام المعلومات وكلّ من (الموضوعية في رسم مسارات الموظفين، رضا العاملين عن مساراتهم الوظيفية وإحلالهم الوظيفي، نتائج تقييم أداء العاملين في رسم مساراتهم الوظيفية وإحلالهم الوظيفي، نتائج التعلم والتدريب والتنمية في عمليات رسم المسارات الوظيفية والإحلال الوظيفي، توفير درجة عالية من جودة استثمار عنصر الوقت والتكلفة في رسم المسارات الوظيفية والإحلال الوظيفي).

2. إتفاق أفراد العينة فيما يتعلّق ب:

- هناك العديد من الدراسات والأبحاث التي تناولت نظم المعلومات الإدارية، وخاصةً نظم معلومات الإنتاج، والتسويق، والتمويل، إلا أنّ نظام معلومات الموارد البشرية لم يلق هذا الاهتمام وذلك بسبب الاعتقاد الخاطيء بأنّ تطبيقات الأفراد عادةً ما تكون روتينية، مثل أنشطة حفظ السجلات، وتستخدمُ بدرجة أقلّ نماذج علوم الإدارة التي تُطبّق في وظائف الإنتاج والتسويق، وسبب آخر؛ يرجع إلى الاعتقاد أنّه ما لم يكن عدد الموظّفين كبيراً فإنّ سجلات الأفراد من السهل المحافظة عليها يدوياً (ضوياء، 2008: 2) (7).

- أهمية المتغيرات المبحوثة ودورها في تطوير أداء البنوك، ولاسيما في جانبها النظري الذي يتضمّن خلاصات لأهم اسهامات الباحثين في مجال نظم معلومات الموارد البشرية والمزايا التنافسية.

من الناحية العملية:

تتمثّل الأهمية العملية للبحث في أهمية قطاع البنوك فقد تمّ اختيار قطاع البنوك لأهميته الكبيرة في دعم الاقتصاد الوطني، كما أنّه من أكثر القطاعات تأثراً بما يشهده العالم من انفتاح وتطور في تكنولوجيا الإتصالات والمعلومات وذو تنافسية عالية.

4. مصطلحات البحث:

لأغراض البحث تمّ اعتماد التعاريف التالية:

- مصطلحات الدراسة:

لأغراض الدراسة تمّ اعتماد التعريفات التالية:

الميزة التنافسية:**Competitive Advantage**

يمكن تعريف الميزة التنافسية على أنّها أي عامل يسمح للمنظمة أن تُميّزَ به منتجاتها أو خدماتها عن منتجات وخدمات المنافسين، رغبةً في زيادة حصّتها السوقية (حسن، 2005: 8) (8).

نظام معلومات الموارد البشرية: Human Resources Information System

عرّف كلّ من (Denisi & Griffin, 2008: 491) (9) نظام معلومات الموارد البشرية على أنّه: "مجموعة من الأفراد، النشاطات، الأشكال، والبيانات تُستعملُ للحصول، تخزين، استرجاع، توزيع، واستعمال المعلومات المتعلّقة بالموارد البشرية للمنظمة".

5. فروض البحث:

قامت الباحثة باختبار الفرض الرئيسي التالي: يوجد أثر ذو دلالة معنوية لنظام معلومات الموارد البشرية على تحقيق المزايا التنافسية في البنوك محل الدراسة.

6. الدراسات المتعلّقة بالمتغير المستقل (نظام معلومات الموارد البشرية)

أهداف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى التعرف على نظم معلومات الموارد البشرية المستخدمة في إدارات شؤون الموظفين بوزارات السلطة الوطنية الفلسطينية بقطاع غزة، وتقييم مجالات استخدامها وتحليلها بغرض الكشف عن الصعوبات التي تواجه تلك النظم وتحذّر من كفاءتها وفعالية استخدامها.

نتائج الدراسة:

من بين النتائج التي تمّ التوصل إليها:
- تُوفّر نظم معلومات الموارد البشرية المعلومات الخاصة بالموظف بنسب عالية من الدقة.
- نقص الكفاءة التكنولوجية والإدارية والتنظيمية من أهم أسباب تدني كفاءة نظم معلومات الموارد البشرية والتي تعتبر من أهم العوامل المؤثرة على فاعلية إدارة شؤون الموظفين.

دراسة (رايس، 2005) (16)

أهداف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى تقديم تصور حول طبيعة الموارد البشرية في عصر المعلومات، وما هي المتطلبات التي ينبغي توفيرها في هذا المورد للنجاح في هذا العصر.

نتائج الدراسة:

من بين النتائج التي تمّ التوصل إليها أنّ تكنولوجيا المعلومات ساعدت على رفع الأداء البشري وذلك ب:
- **السرعة:** فالأعمال التي كانت تأخذ فترة طويلة في تنفيذها أصبحت تُؤدّى في وقت قصير جداً.

- **الدقة في الأداء:** فيفضل تكنولوجيا المعلومات أصبحت نسبة الخطأ في تأدية الأعمال قليلة جداً.

- **تقليل التكاليف:** فالسرعة تسمح بتوفير المعلومات في الوقت المناسب وهذا ما يسمح باتخاذ القرارات والإجراءات الإستراتيجية السليمة قبل فوات الأوان، أمّا الدقة فتسمح بتفادي التكاليف المترتبة عن كثرة الأخطاء.

- ساعدت تكنولوجيا المعلومات في القضاء على بعض ضغوطات العمل المترتبة عن النظام الكلاسيكي كثرة الأوراق والإجراءات البيروقراطية، ضيق أماكن العمل بسبب كثرة الرفوف، الغموض في بعض الأحيان في تأدية المهام نتيجة صعوبة إنتقال وتداول المعلومة داخل التنظيم.

- أدّى العمل عبر الشبكات المعلوماتية إلى تقليل حركة الأفراد داخل التنظيم وهذا يساعد أكثر في تكريس الجهد البشري في العمل، عوض التثقل من مكتب لآخر لأجل الحصول على معلومة أو موافقة من طرف المسؤول.

- ضرورة وجود نظام معلومات موارد بشرية محوسب لتكوين بنك معلومات عن الوظائف، ومتطلباتها، وشاغليها.

- أنّ سرعة الحصول على المعلومات واستثمار عنصر الوقت مرهون بتوفير نظام معلومات محوسب للموارد البشرية.

كما أظهرت النتائج أيضاً؛ أنّ عدم وجود نظام معلومات موارد بشرية فعال يؤدي إلى ارتفاع التكاليف نتيجة اعتماد معايير خاطئة في التوظيف.

دراسة (القضاة، 2008) (13)

أهداف الدراسة: هدفت هذه الدراسة إلى بيان مدى تأثير نظم معلومات الموارد البشرية على فاعلية إدارة الموارد البشرية والمتمثلة ب [التخطيط، التوظيف (الاستقطاب، الاختيار، التعيين)، التدريب والتطوير المهني، تقييم الأداء، التعويض والحوافز، تخطيط وتنمية المسار الوظيفي].

نتائج الدراسة: توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- ساهم النظام في زيادة ربحية البنك، وعمل على إيجاد التكامّل بين كافة الوظائف، وعلى استغلال الموارد المتوفرة بفاعلية وكفاءة عن طريق إيجاد التحليلات، والقيام بكافة نشاطات وظيفة التخطيط.

- عمل النظام على توفير العدد المناسب من شاغلي الوظائف المؤهلين، وقّال من تكاليف كلّ عملية توظيف (الاستقطاب، الاختيار، والتعيين) من حيث الوقت والمال، وبذلك فقد وقّر كادر موظفين ذا أداء عالي، وقّال من معدّلات دوران العمل.

دراسة (العزاوي، 2007) (14)

أهداف الدراسة: هدفت الدراسة إلى التعرف على دور نظام معلومات الموارد البشرية في تحقيق متطلبات تقييم أداء أعضاء الهيئة التدريسية في كلية الإقتصاد/ جامعة بغداد.

نتائج الدراسة:

تؤثر متغيّرات نظام معلومات الموارد البشرية في عملية تقييم أداء أعضاء الهيئة التدريسية، لاسيما عندما تعمل هذه الأبعاد بشكل متكامل. إلى جانب أنّ لمتغيّرات هذا النظام تأثير في عملية تقييم أداء أعضاء الهيئة التدريسية في الكلية المبحوثة، إذ كان التأثير واضحاً لجميع المسارات، إلّا أنّ المسار المبتدئي ب: (الرواتب- التوظيف- الحوافز- التدريب والتطوير والبحث العلمي- الصّحة والسّلامة) كان الأكثر تأثيراً. أمّا ترتيب النظم الفرعية حسب درجة التطبيق فكان على النحو التالي: (نظام الأجور والرواتب- نظام التدريب والتطوير المهني- نظام الحوافز- نظام التوظيف- نظام الصّحة والسّلامة)

دراسة (أبو رحمة، 2005) (15)

أهداف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى جمع معلومات عن تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية، المزايا المستقبلية للنظام، الرضا عن النظام، وأخيراً، التأثير الاستراتيجي.

نتائج الدراسة:

النتائج تمّ التوصل إليها من خلال توزيع استبيان على مديري الموارد البشرية للجامعات العامة في الولايات المتحدة الأمريكية، رغبةً في قياس الأثر الاستراتيجي لنظم معلومات الموارد البشرية، ومن أهمها مايلي:

- فيما يتعلّق بنسبة الموافقة على تخفيض الوقت المستغرق في كلّ من إدخال البيانات وكذا معالجة العمل اليومي، فقد مثّلت (50%). وبالنسبة لتخفيض الوقت المستغرق في تصحيح الأخطاء فقد مثّلت نسبة الموافقة (60%). أما نسبة الموافقة على تخفيض كلف مصاريف المدخلات مثّلت (40%).

- أما فيما يتعلّق بمشاركة المعلومات فكانت النتائج على النحو التالي:

يؤمن (80%) من مديري الموارد البشرية أنّ نظم معلومات الموارد البشرية حسنت من قدرتهم على نشر المعلومات وزادت من كمية المعلومات المفيدة. و(90%) من مديري الموارد البشرية يؤمنون أنّ المعلومات المنتجة من نظم معلومات الموارد البشرية تنتج قيمة مضافة. كما أجاب (60%) منهم أنّ النظام يزوّد بمعلومات تفيد في صنع القرارات المتعلّقة بالترقيات.

7. منهجية الدراسة**7-1. مجتمع وعينة البحث:**

بعد أن حدّدت الباحثة مجتمع الدراسة في البنوك موضعاً للدراسة، قامت بأخذ عينة عشوائية من مدراء هذه البنوك. وقد اشتملت عينة البحث على مستويين إداريين (إدارة عليا ووسطى) من كلا الجنسين، وبمؤهلات علمية متعددة، وخبرات متباينة. وكان حجم العينة التي وزّعت عليها الباحثة استبيانات الدراسة (80) مدير، استرجع منها (72) استبانة بنسبة استرجاع بلغت (90%)، ورغبةً من الباحثة في الحصول على نتائج موضوعية تعكس الواقع؛ فقد كانت وحدة التحليل على النحو التالي:

1. الإدارة العليا: بما في ذلك المدير العام للشركة، إلى جانب نوابه، مساعديه، وكذلك رئيس مجلس الإدارة فعلى مستوى الإدارة العليا يتمّ اتّخاذ مختلف القرارات بما في ذلك القرارات الاستراتيجية.

2. الإدارة الوسطى: وقد ركّزت الباحثة على كلّ من:

- إعطاء مصداقية أكبر لعملية تقييم المسؤولين للأفراد الذين هم تحت إشرافهم.

✓ الدراسات الأجنبية:

دراسة (Gassemi, 2008) (17)

أهداف الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد العوامل التي تدفع لاستعمال نظم معلومات الموارد البشرية في المؤسسات المغربية، وقد تمّ استعمال نموذج Triandis (1980) كقاعدة نظرية لتطوير الإطار المفاهيمي ومختلف فروض الدراسة.

نتائج الدراسة:

النتائج الإحصائية التي تمّ التوصل إليها بتوزيع استبيان على أكثر من (900) مستعمل نظم معلومات موارد بشرية في إدارات الموارد البشرية في أكثر من (450) مؤسسة مغربية، أظهرت وجود نوعين من العوامل تحفز/تمنع

استعمال نظم معلومات الموارد البشرية في المؤسسات المغربية: النوع الأول من العوامل يتمثل في العوامل المرتبطة بسلوك الانسان و يتمثل بالنتائج المحقّقة، الظروف المساعدة، والعادات. أما النوع الثاني يتمثل في العوامل المرتبطة بالظروف الاجتماعية للمؤسسة ويُمثّل بالظروف المساعدة والعوامل الاجتماعية.

دراسة (Hussain & Others, 2006) (18)

أهداف الدراسة:

شملت الدراسة المؤسسات بمختلف أحجامها، بالتركيز على المؤسسات التي أصبحت تُركّز بشكل متزايد على نظم المعلومات الإدارية للحصول على المزايا التنافسية.

نتائج الدراسة:

تمّ إيجاد استعمال قوي لنظم معلومات الموارد البشرية في تخطيط الموارد البشرية، نصائح الرواتب، مزايا الموظف والتدريب للأغراض غير الاستراتيجية بما يزيد عن (40%)، كما تمّ إيجاد أنّ عدد كبير من مهام الموارد البشرية الاستراتيجية تمّ دعمها بواسطة نظم معلومات الموارد البشرية بما يقارب (44,5%) من كلّ المؤسسات التي تستعمل نظم معلومات الموارد البشرية في دعم المهام الاستراتيجية.

- تبيّن من خلال النتائج؛ أنّ نظم معلومات الموارد البشرية تُزوّد بالمعلومات الدّقيقة وفي الوقت المناسب لمستخدمي الموارد البشرية وكذلك الإدارة العليا في دعم صنع القرار الاستراتيجي بغض النظر عن الحجم.

- يعترف مديري الموارد البشرية أنّ نظم معلومات الموارد البشرية تُزوّد بقيمة مضافة، وترفع مكانة وظيفة الموارد البشرية في المنظمة.

دراسة (Beadles & Others, 2005) (19)

تمّ إتباع هذا المنهج عند تناول الجوانب والأبعاد الخاصة بالدراسة الميدانية، حيث تمّ استخدام أسلوب الاستبيان الذي ممثّل أداة الدراسة الرئيسية، والهدف من استخدام الباحثة للاستبيان؛ هو الكشف عن آراء أفراد العينة حول عدد من المتغيرات والفروض التي تعدّ أساس هذا البحث العلمي.

تصميم استمارة الاستقصاء:

اشتملت الاستبانة على جزءين رئيسيين تمثّلا بمتغيرات البحث، فضلاً عن بيانات وصفية لخصائص البنوك والأفراد عينة الدراسة، حيث تضمّن الجزء الأول معلومات عن البنك (اسم البنك، عدد العمال)، ومعلومات عن الخصائص الشخصية والوظيفية للمجيب، والتي تفيد في تحليل خصائص موظفي البنوك عينة الدراسة. أمّا الجزء الثاني: فقد تضمّن مجموعة من الفقرات بلغ عددها (21) فقرة تقيس نظام معلومات الموارد البشرية (المتغير المستقل)، الجزء الثالث تضمّن هذا الجزء من الاستبانة فقرات تمّ من خلالها قياس المزايا التنافسية كمتغير تابع في هذا البحث، بلغ عددها (19) فقرة.

كما تضمّنت الاستبانة أسئلة مفتوحة، في حال وجود إضافات تهّم الباحثة في عملية التحليل؛ ولم تتضمنها فقرات الاستبانة.

اختبار صدق المقاييس المستخدمة:

يهدف التأكيد من قدرة الاستبانة على قياس متغيرات الدراسة، تمّ إخضاعها لاختبار الصدق الظاهري (Face Validity)، وذلك بعرض الأداة بصورتها الأولية على بعض المحكّمين من أعضاء الهيئة التدريسية، وقد استفادت الباحثة ممّا أبداه المحكّمون من ملاحظات وآراء حول مدى صحّة هذه الفقرات ومناسبتها لقياس متغيرات الدراسة (نظام معلومات الموارد البشرية، المزايا التنافسية)، ومدى مناسبة كلّ فقرة للمجال الذي وضعت فيه، وفي ضوء الملاحظات الواردة، فقد تمّ حذف (5) فقرات نظراً لتكرار بعضها، وبعضها الآخر لا يحقق الغرض الذي وُضعت من أجله. وبذلك أصبحت الأداة بصورتها النهائية تتكوّن من (21) فقرة تمثّل المتغير المستقل (نظام معلومات الموارد البشرية)، موزعة على ستّة متغيرات فرعية، ومن (19) فقرة تقيس متغير المزايا التنافسية موزعة على ثلاث متغيرات.

اختبار ثبات المقاييس:

وللتحقّق من ثبات المقاييس، استخدمت الباحثة طريقة معامل الارتباط ألفا كرونباخ، ويشير (Miller, 1995)⁽²³⁾ إلى أنّ قيمة ألفا المقبولة بشكل واسع في علم الاجتماع هي (0,80) أو أكثر لمجموعة من العبارات حتّى تُعبّر عن المقاييس، لكنّ البعض يعتبر أنّ استعمال

1-2 مهنيو الموارد البشرية (وحدة إدارة الموارد البشرية):

يعتمد مهنيو الموارد البشرية على نظام معلومات الموارد البشرية في إنجاز وظائف العمل (التقارير المنتظمة، تحليل التعويضات، المستحقات، المعاشات، جرد المهارات، إدارة المزايا، ...). وبالنسبة لمهنيي الموارد البشرية يوجد اعتماد متزايد على نظام معلومات الموارد البشرية حتّى في إنجاز أغلب مهام العمل الأولية كون رأس المال البشري يلعب دوراً واسعاً في تحقيق الميزة التنافسية (Boateng, 2007: 30)⁽²⁰⁾.

2-2 مديرو الوظائف الأخرى: يتوقع مديرو الوظائف من

نظام معلومات الموارد البشرية تزويد الوظائف بالمعلومات التي تُمكن من مقابلة أهداف وغايات الوحدة، أكثر من هذا يعتمد المديرون على إمكانيات هذا النظام للتزويد بتحليل وجمع فائق للبيانات، خاصّة لتقييم وإدارة الأداء، كما يحوي النظام أيضاً معلومات عن اختبار المهارات، التّعيين والتّطوير، التّوظيف، إدارة المشروع والفريق، والتّتمية الإدارية (Boateng, 2007: 30)⁽²¹⁾.

ومن جهة ثانية؛ فقد ارتأت الباحثة أن تُوجّه الاستبيانات أيضاً إلى مدراء الوظائف الأخرى دون أن تكفي بإدارة الموارد البشرية لأنّه حالياً أغلب نظم معلومات الشركات متكاملة إذ أكد (مكليود وشيل، 2006: 93)⁽²²⁾ في مسح 91/90 أنّ نظم معلومات الموارد البشرية الأحدث متكاملة.

2-7. منهج الدراسة:

سيتمّ التّحقّق من الأهداف الموضوعية لهذه الدراسة، واختبار مدى صحّة الفروض من خلال تبني المنهج الوصفي والمنهج التحليلي كمايلي:

المنهج الوصفي :

على صعيد البحث الوصفي؛ تمّ إجراء المسح المكتبي والإطلاع على الدراسات والبحوث النظرية والميدانية، المتعلّقة بكلّ من نظام معلومات الموارد البشرية والمزايا التنافسية. كما تمّ الحصول على بعض الدوريات من مجالات علمية محكمة مختلفة، وأخرى متاحة على مواقع إلكترونية.

المنهج التحليلي:

تعني تطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية جميع سبل التّعاملات الجارية بمهام ومسؤوليات إدارة الموارد البشرية واعتماد الحاسوب في التّعامل معها بدلاً من الأساليب الشّخصية في الإستقطاب والإختيار والتّعيين،

الأبعاد	عدد الفقرات	قيمة معامل الثبات	P-Value	الدّلالة
نظام معلومات الموارد البشرية	21	0,910	0,000	جوهرية
المزايا التنافسية	19	0,878	0,000	جوهرية
كافة متغيرات الاستبانة	40	0,934	0,000	جوهرية

والترقية والمكافأة.... إلخ، أي أن يتمّ ضخ جميع البيانات المتعلقة بالأفراد العاملين في المنظمة، ثمّ القيام بإجراء كافة المعالجات لتلك البيانات من أجل توفير المعلومات لكي يتمّ اعتمادها في اتّخاذ القرارات (حمود والخرشنة، 2007: 254)⁽²⁷⁾.

تتعدّد تطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية . وحسب (Denisi & Griffin, 2008: 492)⁽²⁸⁾ يمكن التّمييز بين نوعين من التّطبيقات لنظام معلومات الموارد البشرية:

- وظيفة الموارد البشرية HR Function.
- حفظ السّجلات وإعداد التقارير Record Keeping and Report Generation.

وظيفة الموارد البشرية: HR Function

توجد العديد من التّطبيقات لنظم معلومات الموارد البشرية في مجال وظائف الموارد البشرية وتختلف درجة الحاجة إلى استخدام هذه النظم من وظيفة لأخرى مع الإشارة إلى أنّ الوظيفة التي تأخذ الأولوية في حاجتها لهذه النظم هي وظيفة الأجور والرواتب وفق ما يشير إليه أغلب الأكاديميين والباحثين ومنها ما أورده (Snell & Bohlander, 2007: 10)⁽²⁹⁾ عن ترتيب لتطبيقات هذا النظام في حقل وظيفة الموارد البشرية وما يقابلها من نسب مئوية لدرجة التّطبيق كما هو موضح في الجدول (2)

حفظ السّجلات وإعداد التقارير:

Record Keeping and Report Generation
أكثر تطبيق مشترك لنظم معلومات الموارد البشرية هو إنتاج التقارير، خاصّة التقارير التي يجب أن تكون جاهزة بصورة منتظمة. مثل تقرير (EEO-1) للموظفين الحاليين والذي يكون مطلوب من قبل الحكومة. ويجب أن تقدّم البيانات لكلّ الأعمال التي تستعمل الأصناف التّالية: الموظفين والمدراء، المهنيين، الفنيين،

ألفا أكبر أو تساوي (0,60) تعتبر في بعض الأحيان مقبولة للبحث الاستطلاعي. ولقد قامت الباحثة بحساب قيم معامل الارتباط ألفا كرونباخ للتأكد من ثبات المقاييس المستخدمة والنتائج موضحة في الجدول (1):

يتضح من الجدول أعلاه؛ أنّ كلّ قيم معامل الثّبات أكبر من (0,60) وهذا يعني أنّ المقاييس المستخدمة تتمتع بالثبات أيضاً كما تتمتع بالصلاحية.

8. الجزء النظري:

نظام معلومات الموارد البشرية

تشير العديد من الدراسات والأبحاث إلى الإتجاه المتزايد للمنظمات لاعتماد هذا النوع من النظم للاستفادة منها في معالجة الكم الهائل من البيانات المتعلقة بالموارد البشرية وكذا إتخاذ القرارات الصحيحة إنطلاقاً ممّا توفره من معلومات ملائمة من حيث الدّقة، والتّوقيت، والحداثة. وهذه النظم موجهة أساساً لدعم إدارة الموارد البشرية من خلال: (O'Brien, 1990: 443)⁽²⁴⁾

- (1) التّخطيط لمقابلة احتياجات المنظمة من الأفراد
- (2) تطوير إمكانيات الموظف
- (3) مراقبة برامج وسياسات الأفراد.

ولا يختلف هذا النظام اختلافاً كبيراً عن نظم المعلومات الإدارية الأخرى، إذ أنّه يتكوّن من الأبعاد الرئيسية لأي نظام والتي تتمثل في المدخلات والعمليات التشغيلية والمخرجات مع وجود عنصر التّغذية المرتدة

1.
2.

تطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية	النسبة المئوية (%)
الرواتب	76,7
إدارة المزايا	57,1
تسجيل المزايا	41,4
التوظيف	39,1
إدارة الأفراد	39,1
التدريب والتطوير	31,6
الخدمة الذاتية للموظف	24,8
الخدمة الذاتية للمدير	18,0
أخرى	3,8

(المغربي، 2006: 333)⁽²¹⁾. إلا أنّ نظام معلومات الموارد البشرية يتميّز عن غيره من نظم المعلومات الوظيفية الأخرى بالتنوع الواسع في التّطبيقات التي يشملها ويعمل على خدمتها (المغربي، 2006: 333؛ السالمي وآخرون، 2005: 267؛ مكليود وشيل، 2006: 930؛ الصيرفي، 2009: 471)⁽²⁶⁾.

أهم تطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية:

9. الجانب العملي:**9-1. الإحصاءات الوصفية لأفراد عينة الدراسة**

توزيع أفراد العينة وفقاً للخصائص الشخصية والوظيفية:

يوضح الجدول رقم (3) الأعداد والنسب المئوية لأفراد العينة وفقاً لخصائص عينة الدراسة الشخصية والوظيفية من نوع، مستوى إداري، مؤهل علمي، سنوات خبرة، وذلك كمايلي:

الجدول (3):

توزيع أفراد العينة وفقاً للخصائص الشخصية والوظيفية للعينة

المتغيرات الشخصية والوظيفية		العدد	النسبة	المتغيرات الشخصية والوظيفية		العدد	النسبة
النوع	ذكر	40	55,6	العلمي	ليسانس	41	56,9
	أنثى	32	44,4		دراسات عليا	11	15,3
المجموع		72	100	المجموع		72	100
المستوى الإداري	إ. عليا	4	5,6	سنوات الخبرة	أقل من سنة	9	12,5
		8	11,1		من سنة إلى أقل من 5 سنوات	15	20,8
	60	83,3	من 5 إلى أقل من 10 سنوات		21	29,2	
	72	100	من 10 إلى أقل من 15 سنة		27	37,5	
المجموع		72	100	المجموع		72	100
المؤهل		ثانوي	20	27,8			

باستقراء الجدول رقم (3) يتبين مايلي:

و ينص فرض التأثير على مايلي: يوجد تأثير معنوي لنظام معلومات الموارد البشرية على المزايا التنافسية في البنوك محل الدراسة. ولاختبار صحة الفرض الرئيسي للدراسة؛ قامت الباحثة بمايلي:

1: حساب معامل الارتباط البسيط بين نظام معلومات الموارد البشرية ككلّ وكلّ بعد من أبعاده على حدة المزايا التنافسية.

2: قياس تأثير نظام معلومات الموارد البشرية على تخفيض التكاليف باستخدام أسلوب الانحدار الخطّي البسيط.

3. قياس تأثير نظام معلومات الموارد البشرية على الجودة باستخدام أسلوب الانحدار الخطّي البسيط.

4. قياس تأثير نظام معلومات الموارد البشرية على الابداع باستخدام أسلوب الانحدار الخطّي البسيط.

عامل البيع، وعمال الخدمة. وفي كلّ صنف عمل تحتاج المنظمة تقرير يتضمّن عدد أصحاب المناصب. كذلك من التقارير التي تحتاج مدخلات هذا النظام تقييم برامج التدريب. إذ أنّ حساب نسب المزايا لهذه البرامج يحتاج معلومات حول أي برامج التدريب يمكن إتباعها، مع تقييم ماضي وحاضر أداء العمل، الدوران، الغياب. ففي الحقيقة أي تقييم يرتبط ببيانات الغياب والدوران، أو أي نوع من بيانات الانتاجية، يتطلّب مدخلات هذا النظام. لكن ربما الحقل الذي يتطلّب نشاط إعداد التقارير فيه أكثر لنظم معلومات الموارد البشرية هو حقل المزايا والتعويضات. وهذا لخلق تقارير سنوية تعلم الموظفين بمزاياهم الحالية وقيمة هذه المزايا. وتجدر الإشارة هنا، أنّ المرونة مهمة، كون الخيارات من الممكن أن تتغير (Denisi & Griffin, 2008: 492)⁽³⁰⁾.

بلغ عدد الذكور في العينة (40) بينما بلغ عدد الإناث (32)، وبذلك تكون نسبة الذكور من إجمالي عدد العينة (55,6%)، ونسبة الإناث (44,4%). وبالتالي فقد عكست النتائج تقارب نسبتي الذكور والإناث في تولّي مناصب الإدارة العليا والوسطى، مثلّ مدراء الإدارة الوسطى (94,4%) من مجموع أفراد العينة، أغلب أفراد العينة هم من حملة شهادة الليسانس، (29,2%) من أفراد العينة لديهم خبرة من (5 إلى أقل من 10 سنوات)، (37,5%) لديهم خبرة من (10 إلى أقل من 15 سنة).

9-2. اختبار الفروض:

يحتاج أي باحث في دراسة العلاقة التأثيرية بين متغيرين أو أكثر؛ إلى استخدام نماذج فعالة كنماذج الانحدار وتطبيقاته للتعرف على طبيعة العلاقة أو مدى التأثير الحاصل بين هذه المتغيرات المستقلة والتابعة.

أولاً: معامل الارتباط البسيط بين نظام معلومات الموارد البشرية وكلّ بعد من أبعاده على حدة والميزة التنافسية. الجدول (4)

الميزة التنافسية	المتغيرات	ت ارتباط الميزة التنافسية مع نظام معلومات الموارد البشرية وكلّ بعد من أبعاده نظام معلومات الموارد البشرية ومتغيراته الفرعية
0,673**	معامل الارتباط	نظام معلومات الموارد البشرية
0,00	المعنوية	
معنوي	الدلالة	
0,807**	معامل الارتباط	نظام التوظيف
0,00	المعنوية	
معنوي	الدلالة	
0,793**	معامل الارتباط	نظام الأجور والرواتب
0,00	المعنوية	
معنوي	الدلالة	
0,525**	معامل الارتباط	نظام الحوافز
0,00	المعنوية	
معنوي	الدلالة	
0,643**	معامل الارتباط	نظام التدريب والتطوير المهني
0,00	المعنوية	
معنوي	الدلالة	
0,642**	معامل الارتباط	نظام الصحة والسلامة
0,00	المعنوية	
معنوي	الدلالة	
0,377**	معامل الارتباط	نظام تقييم الأداء
0,00	المعنوية	
معنوي	الدلالة	

* تعني أنّ الارتباط معنوي عند المستوى 0,01 (2-tailed).

يمكن تفسير هذا؛ أنّ (43,1 %) من الانحرافات الكلية في قيم تخفيض التكاليف تفسرها العلاقة الخطية، أي نموذج الانحدار، وأنّ (56,9 %) من التباينات ترجع إلى عوامل عشوائية كأن تكون هناك متغيرات مهمة لم تُضمّن في النموذج.

الجدول رقم (6)

نتائج تحليل التباين للانحدار (Analysis of Variance) للتأكد من صحة النموذج لاختبار أثر نظام معلومات الموارد البشرية على تخفيض التكاليف

المصدر	درجة الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة F المحسوبة	مستوى دلالة F
الانحدار	1	13,412	13,412	52,973	0,00
الخطأ	70	17,723	0,253		
الكلية	71	31,136			

إنّ قيمة مستوى معنوية F، ($P\text{-Value} = 0,00 <$)، التي تدعونا إلى رفض فرض العدم، H_0 ، بمستوى دلالة (5 %)، أي أنّ نموذج الانحدار معنوي.

الجدول رقم (7)

نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لاختبار أثر نظام معلومات الموارد البشرية على تخفيض التكاليف

المتغيرات	B	الخطأ المعياري	Beta	قيمة T المحسوبة	مستوى دلالة T
الثابت	1,478	0,328		4,476	0,00
نظام معلومات الموارد البشرية	0,673	0,093	0,656	7,278	0,00

يتضح من النتائج الإحصائية الواردة في الجدول (7)، ومن متابعة معامل (Beta)، واختبار (T) أنّ نظام معلومات الموارد البشرية له تأثير معنوي على تخفيض التكاليف، حيث بلغت قيمة معامل (Beta) له (0,656) وهي دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (5 %).

تتفق نتيجة مساهمة هذا النوع من النظم في تخفيض التكاليف مع نتائج العديد من الدراسات التي أشارت إلى مساهمة هذه النظم في تخفيض التكاليف، وخاصة التكاليف المرتبطة بوظائف إدارة الموارد البشرية، ومنها:

- دراسة (عفرم، 2008) التي أشارت إلى أهمية هذا النظام في توفير درجة عالية من جودة استثمار عنصري الوقت

يتضح من الجدول السابق مايلي:

- متغير نظام التوظيف يرتبط مع الميزة التنافسية بعلاقة موجبة عند مستوى المعنوية (0,01).
- متغير نظام الأجور والرواتب يرتبط مع الميزة التنافسية بعلاقة موجبة عند مستوى المعنوية (0,01).
- متغير نظام الحوافز يرتبط مع الميزة التنافسية بعلاقة موجبة عند مستوى المعنوية (0,01).
- متغير نظام التدريب والتطوير المهني يرتبط مع الميزة التنافسية بعلاقة موجبة عند مستوى المعنوية (0,01).
- متغير نظام الصحة والسلامة يرتبط مع الميزة التنافسية بعلاقة موجبة عند مستوى المعنوية (0,01).
- متغير نظام تقييم الأداء يرتبط مع الميزة التنافسية بعلاقة موجبة عند مستوى المعنوية (0,01).
- متغير نظام معلومات الموارد البشرية يرتبط مع الميزة التنافسية بعلاقة موجبة عند مستوى المعنوية (0,01).

وبالتالي؛ فإنّ مصفوفة الارتباط الكلية بين نظام معلومات الموارد البشرية وأبعاده المختلفة و الميزة التنافسية في البنوك عينة الدراسة معنوية عند المستوى (0,01).

وعلى الرغم من أهمية تحليل الارتباط وتحليل التباين في تحديد تأثير نظام معلومات الموارد البشرية على الميزة التنافسية وبالتالي قبول أو رفض الفروض، إلا أنّ النتيجة النهائية تظل معلقة بانتظار تحليل الانحدار الخطي.

ثانياً: قياس تأثير نظام معلومات الموارد البشرية على تخفيض التكاليف باستخدام أسلوب الانحدار الخطي البسيط.

تمّ قياس تأثير نظام معلومات الموارد البشرية على تخفيض التكاليف من خلال معامل الانحدار الخطي البسيط، والموضحة خطواته فيما يأتي:

الجدول رقم (5)

ملخص نموذج الانحدار لاختبار أثر نظام معلومات الموارد البشرية على تخفيض التكاليف

معامل الارتباط	معامل الانحدار	معامل الانحدار المصحح	الخطأ المعياري للتقدير
0,656	0,431	0,423	0,503

ملخص نموذج الانحدار لاختبار أثر نظام معلومات الموارد البشرية على تحقيق الجودة

معامل الارتباط	معامل الانحدار المصحح	معامل الانحدار	الخطأ المعياري للتقدير
0,386	0,137	0,149	0,493

يمكن تفسير هذا؛ أنّ (14,9%) من الانحرافات الكلية في قيم الجودة تفسرها العلاقة الخطية، أي نموذج الانحدار، وأنّ (85,1%) من التباينات ترجع إلى عوامل عشوائية كأن تكون هناك متغيرات مهمة لم تُضمّن في النموذج.

الجدول رقم (9)

نتائج تحليل التباين للانحدار (Analysis of Variance) للتأكد من صحة النموذج لاختبار أثر نظام معلومات الموارد البشرية على تحقيق الجودة

المصدر	درجة الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة F المحسوبة	مستوى دلالة F
الانحدار	1	2,980	2,980	12,258	0,00
الخطأ	70	17,015	0,243		
الكل	71	19,995			

إنّ قيمة مستوى معنوية F، ($P\text{-Value} = 0,00 <$)، التي تدعونا إلى رفض فرض العدم، H_0 ، بمستوى دلالة (5%)، أي أنّ نموذج الانحدار معنوي.

الجدول رقم (10)

نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لاختبار أثر نظام معلومات الموارد البشرية على تحقيق الجودة

المتغيرات	B	الخطأ المعياري	Beta	قيمة T المحسوبة	مستوى دلالة T
الثابت	2,469	0,321		7,684	0,00
نظام معلومات الموارد البشرية	0,317	0,091	0,386	3,501	0,00

يتّضح من النتائج الإحصائية الواردة في الجدول (10)، ومن متابعة معامل (Beta)، واختبار (T) أنّ نظام معلومات الموارد البشرية له تأثير معنوي على تحقيق الجودة، حيث بلغت قيمة معامل (Beta) له (0,38) وهي دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (5%).

رابعا: قياس تأثير نظام معلومات الموارد البشرية على تحقيق الإبداع باستخدام أسلوب الانحدار الخطي البسيط. تمّ قياس تأثير نظام معلومات الموارد البشرية على تحقيق الإبداع من خلال معامل الانحدار الخطي البسيط، والموضحة خطواته فيما يأتي:

الجدول رقم (8)

والتكلفة في رسم المسارات والاحلال الوظيفي، كما توصلت أيضاً إلى أنّ عدم وجود نظام معلومات موارد بشرية فعال يؤدي إلى ارتفاع التكاليف نتيجة اعتماد معايير خاطئة في التوظيف.

- دراسة (القضاة، 2008) التي توصلت إلى أنّ هذا النظام قد قلل من تكاليف كلّ عملية توظيف من حيث الوقت، والمال.

- دراسة (Hussain & Others, 2006) التي تمّ التوصل فيها إلى مساهمة هذه النظم في التزويد بالمعلومات الدقيقة، وفي الوقت المناسب، وهذا ما سينعكس على تخفيض تكاليف الشركة.

- دراسة (أبو رحمة، 2005) التي توصلت إلى أهمية هذا النظام في تخفيض التكاليف من خلال توفير معلومات الموظف بنسب عالية من الدقة.

- دراسة (رايس، 2005) التي توصل فيها إلى مساهمة تكنولوجيا المعلومات في رفع الأداء البشري من خلال تخفيض التكاليف بفضل سرعة إنجاز الأعمال، والدقة التي تسمح بتفادي تكاليف الخطأ.

- دراسة (Beadles & Others, 2005) التي تمّ التوصل فيها إلى أهمية النظام في تخفيض التكاليف عن طريق تخفيض الوقت المستغرق في كلّ من إدخال البيانات، وكذا معالجة العمل اليدوي، وتخفيض الوقت المستغرق في تصحيح الأخطاء.

- تعتبر نتيجة التحليل الإحصائي هذه؛ مُكمّلة للنتائج النظرية لورقتي العمل اللتين قدّمهما كلّ من (Broderick & Boudreau, 1990)، و(1991) أهمية هذا النوع من النظم في تحقيق المزايا التنافسية (تخفيض التكاليف، الجودة، الإبداع).

ثالثا: قياس تأثير نظام معلومات الموارد البشرية على تحقيق الجودة باستخدام أسلوب الانحدار الخطي البسيط.

تمّ قياس تأثير نظام معلومات الموارد البشرية على الجودة من خلال معامل الانحدار الخطي البسيط، والموضحة خطواته فيما يأتي:

الجدول رقم (11)

- ✓ وجود تأثير معنوي لنظام معلومات الموارد البشرية على تخفيض التكاليف بمستوى دلالة (0,05).
- ✓ وجود تأثير معنوي لنظام معلومات الموارد البشرية على تحقيق الجودة بمستوى دلالة (0,05).
- ✓ وجود تأثير معنوي لنظام معلومات الموارد البشرية على تحقيق الابداع بمستوى دلالة (0,05).
- ✓ قبول الفرض الرئيسي للدراسة أي يوجد تأثير معنوي لنظام معلومات الموارد البشرية على تحقيق المزايا التنافسية في البنوك الجزائرية.

3-9. نتائج الدراسة:

نتائج وصف عينة الدراسة

بيّنت الإحصاءات الوصفية لعينة الدراسة النتائج التالية:

- نتائج وصف أفراد عينة الدراسة:

1. تقارب نسبي الذكور والإناث في عينة الدراسة بخصوص شغل الوظائف الإدارية في البنوك محل الدراسة، إذ عكس هذا تحسُّن في نسبة تولّي المرأة للمناصب الإدارية العليا والوسطى، وهذا يشكّل تحوُّلاً اجتماعياً في تولّي المرأة للمناصب الإدارية.

2. أظهرت النتائج أنّ أغلب أفراد عينة الدراسة من حملة الشهادة الجامعية، أي أنّ مدرّاء الإدارة العليا والوسطى يشكّلون فئة متعلمة، تتقبل وتستوعب فكرة إدخال نظم معلومات موارد بشرية والاعتماد عليها، إضافةً لاستيعابهم إمكانية الاستفادة من هذه النظم لمواكبة التّطورات الحديثة خاصّة في ظل المنافسة المحتدمة. ومن جهة ثانية، فإنّ هذا قد يعتبر مؤشراً على بدء الإهتمام بتطوير الكفاءات الإدارية، ممّا قد يكون له تأثير إيجابي في عملية صنع القرار الذي يلائم ويتكيف مع الظروف المتغيّرة والتّطورات المتسارعة التي يمرّ بها قطاع البنوك، لاسيما وأنّ الدراسة شملت أهم مستويين إداريين، إذ يقوم كلّ مستوى من هذه المستويات بدور مهم في قيادة العمل داخل البنوك، وبالتالي؛ فقد تمّ التّوصّل إلى أنّ المؤهل العلمي للكادر الإداري للبنوك محل الدراسة يرقى إلى المستوى المطلوب.

3. إنّ النسبة الكبيرة من الإداريين ذوي الخبرة القليلة تُمثّل مؤشراً على أنّ هناك مجالاً واسعاً للبنوك محل الدراسة لكي تنهج استراتيجية تطويرية فعالة للتدريب والتّعليم التّنظيمي، من أجل تهيئة الأعداد اللاّزمة من

ملخص نموذج الانحدار لاختبار أثر نظام معلومات الموارد البشرية على الابداع

معامل الارتباط	معامل الانحدار	معامل الانحدار المصحح	الخطأ المعياري للتقدير
0,346	0,120	0,107	0,528

يمكن تفسير هذا؛ أنّ (12 %) من الانحرافات الكلية في قيم الابداع تفسّرها العلاقة الخطية، أي نموذج الانحدار، وأنّ (88 %) من التّباينات ترجع إلى عوامل عشوائية كان تكون هناك متغيّرات مهمة لم تُضمّن في النموذج.

الجدول رقم (12)

نتائج تحليل التّباين للانحدار (Analysis of Variance) للتأكد من صحّة النموذج لاختبار أثر نظام معلومات الموارد البشرية على تحقيق الابداع

المصدر	درجة الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة F المحسوبة	مستوى دلالة F
الانحدار	1	2,663	2,663	9,521	0,00
الخطأ	70	19,577	0,280		
الكلّي	70	22,240			

إنّ قيمة مستوى معنوية F، ($P\text{-Value} = 0,00 <$)

(0,05)، التي تدعونا إلى رفض فرض العدم، H_0 ، بمستوى دلالة (5 %)، أي أنّ نموذج الانحدار معنوي.

الجدول رقم (13)

نتائج تحليل الانحدار الخطّي البسيط لاختبار أثر نظام معلومات الموارد البشرية على تحقيق الابداع

المتغيّرات	B	الخطأ المعياري	Beta	قيمة T المحسوبة	مستوى دلالة T
الثابت	2,487	0,345		7,218	0,00
نظام معلومات الموارد البشرية	0,300	0,097	0,346	3,086	0,00

يتّضح من النتائج الإحصائية الواردة في الجدول (13)، ومن متابعة معامل (Beta)، واختبار (T) أنّ نظام معلومات الموارد البشرية له تأثير معنوي على تحقيق الابداع، حيث بلغت قيمة معامل (Beta) له (0,34) وهي دالّة إحصائياً عند مستوى الدلالة (5 %).

نتائج اختبار الفرض الرئيسي للدراسة:

✓ وجود ارتباط معنوي وجوهري لنظام معلومات الموارد البشرية ومتغيّراته الفرعية مع تحقيق المزايا التنافسية عند مستوى دلالة (0,01).

اعتماداً على النتائج المقّمة، واستكمالاً لمستلزمات الدراسة، ولغرض الإفادة منها، يمكن تقديم التوصيات التالية:

1. ضرورة اكساب نظام تقييم الأداء المرونة الكافية، ليتمكن من تلبية متطلّبات العمل، وهذا من خلال تفعيل دوره في الاحتفاظ بالسجلّ المهاري لإداريي البنوك محل الدراسة من أول أيامهم لحين الحاجة إلى تقييم أدائهم، فبناء نظام فعّال لتقييم الأداء من شأنه استحضار المعلومات اللازّمة لعملية تقييم إداريي البنك بعيداً عن التقييم العاطفي الذي لا يستحضر كلّ مفردات التقييم وفقاً للأسس العلمية.

2. التركيز على بعد نظام التوظيف لأنّ له علاقة ارتباط قوية مع تحقيق المزايا التنافسية.

3. أوضحت نتائج الدراسة الميدانية وجود تأثير معنوي لنظام معلومات الموارد البشرية على تحقيق المزايا التنافسية، ممّا يدعو إلى الاستمرار في الاستثمار في هذا النوع من النظم، وضرورة استخدامه كأهم مؤشرات تحقيق المزايا التنافسية.

4. التّحديث المستمرّ لأنظمة التّشغيل في البنوك محل الدراسة بين مدّة وأخرى، للتأكد من أنّها لا تعرقل عمل أنظمة معلومات الموارد البشرية، ولتلاف أي توقعات يمكن أن تحدث بشكل مفاجيء.

5. تشكيل فريق عمل يتولّى متابعة وتنظيم الأنظمة القائمة، وفق أسس علمية سليمة، على أن يضم هذا الفريق من بين أعضائه مدراء متخصصين من جميع الأقسام في إدارة الموارد البشرية، والقائمين على هذا النظام في الشركة، وكذلك فنيين متخصصين في تصميم وتنفيذ تلك الأنظمة.

6. تدريب القائمين على أنظمة معلومات الموارد البشرية والمستفيدين منها على أنظمة التّشغيل بشكل عام، من خلال إرسالهم في دورات متخصّصة بأنظمة التّشغيل، فضلاً عن تدريبهم على أنظمة معلومات الموارد البشرية التي يعملون عليها، وإخضاعهم إلى اختبارات على الأنظمة التي درّبوا عليها، ليتمّ التّأكد من جدوى تدريبهم

الإداريين ذوي الخبرة العالية لممارسة دورهم بكفاءة عالية.

نتائج اختبار الفرض الرئيسي للدراسة

- العلاقات الارتباطية بين متغيّرات الدراسة

1. تبين أنّ نظام معلومات الموارد البشرية يرتبط بعلاقة ارتباط معنوية موجبة مع تحقيق المزايا التنافسية عند مستوى معنوية (0,01).

2. توجد علاقات ارتباط معنوية موجبة بين النظم الفرعية لنظام معلومات الموارد البشرية وتحقيق المزايا التنافسية عند مستوى معنوية (0,01).

3. تبين أنّ أقوى علاقات الارتباط كانت فيما بين (نظام التوظيف- المزايا التنافسية)، وأقلّها كانت فيما بين (نظام تقييم الأداء- المزايا التنافسية) رغم أنّها جميعاً علاقات ارتباط معنوية موجبة.

يختبر فرض الدراسة مدى تأثير نظام معلومات الموارد البشرية على تحقيق المزايا التنافسية، وأوضحت النتائج مايلي:

4. يؤثّر نظام معلومات الموارد البشرية إيجابياً وبشكل معنوي على تخفيض التكاليف.

5. يؤثّر نظام معلومات الموارد البشرية إيجابياً وبشكل معنوي على تحقيق الجودة.

6. يؤثّر نظام معلومات الموارد البشرية إيجابياً وبشكل معنوي على تحقيق الإبداع.

7. إتفقت نتائج الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة - والتي تمّ الإشارة لها في متن البحث- على النحو الذي يعيد التأكيد على أهمية فهم طبيعة العلاقة والأثر بين متغيّري الدراسة، والتنبؤ بهذه العلاقة والأثر عند البحث في مستوى المزايا التنافسية الذي يمكن تحقيقها من نظام معلومات الموارد البشرية.

وبالتالي؛ تمّ قبول فرض الدراسة الرئيسي أي يوجد تأثير معنوي لنظام معلومات الموارد البشرية على تحقيق المزايا التنافسية في البنوك الجزائرية.

توصيات الدراسة

Boateng, Asafo- Adjei Agyenim (2007). The Role of (3) human resource information systems (HRIS) in strategic human resource management. Unpublished Master of Science, Theses in Accounting, Swedish School of Economics and Business Administration.

F., & Boudreau, John W. (1990). Broderick, Renae (4) Human resource management, information technology, and the competitive edge. CAHRS Working Paper Series, Cornell University ILR School.

_____ (1991). Human resource information (5) systems for competitive advantage: Interviews with ten leaders. CAHRS Working Paper Series, Cornell University ILR School.

Snell, Scott, & Bohlander, George (2007). Human (6) resource management. USA: Thomson.

(7) ضويا، ماهر محرز (2008). دور نظام معلومات الموارد البشرية في اختيار القيادات الإدارية: دراسة ميدانية على شركات الغزل في محافظة اللاذقية. رسالة ماجستير غير منشورة: كلية الاقتصاد، جامعة تشرين.

(8) حسن، راوية (2005). إدارة الموارد البشرية رؤية مستقبلية. مصر، الإسكندرية: الدار الجامعية.

Denisi, Angelo S., & Griffin, Ricky W. (2008). (9) Human resource management (3rd Edition). USA: Houghton Mifflin Company.

(10) درويش، مصطفى محمد (2009). بناء استراتيجية للاختيار والتعيين المعتمد على نظم المعلومات: حالة القطاع الخاص للصناعات الدوائية في سورية. رسالة ماجستير غير منشورة: كلية الاقتصاد، جامعة حلب.

(11) ضويا، ماهر محرز، مرجع سبق ذكره.

(12) عفرم، فاطمة جاسم (2008). أثر تصميم نظام معلومات في رسم مسارات الموظفين الوظيفية واحلالهم الوظيفي بالتطبيق على الجهاز الإداري الحكومي في سورية (دراسة ميدانية). رسالة ماجستير غير منشورة: كلية الاقتصاد، جامعة حلب.

(13) القضاة، سلمان محمد (2008). أثر نظام معلومات الموارد البشرية على فاعلية وظائف إدارة الموارد البشرية: دراسة ميدانية على البنوك التجارية الأردنية. رسالة ماجستير غير منشورة: كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة اليرموك.

(14) العزاوي، فراس (2007). دور نظام معلومات الموارد البشرية في تحقيق متطلبات تقييم أداء أعضاء الهيئة التدريسية: دراسة تطبيقية في كلية الإدارة والاقتصاد. رسالة ماجستير غير منشورة: كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد.

(15) أبو رحمة، أمل (2005). نظم معلومات الموارد البشرية و أثرها على فاعلية إدارة شؤون الموظفين في وزارات السلطة الفلسطينية بقطاع غزة. رسالة ماجستير غير منشورة: كلية التجارة، الجامعة الإسلامية- غزة.

(16) رايس، مراد (2006). أثر تكنولوجيا المعلومات على الموارد البشرية في المؤسسة: دراسة حالة مديرية الصيانة لسوناطراك

على تلك الأنظمة، ويجب أن لا تقتصر عملية التدريب هذه على كيفية استخدام الأنظمة فقط، بل يجب أن تشمل أيضاً إدراك قدرات الأجهزة والبرمجيات المستخدمة.

7. زيادة دعم الإدارة العليا لمستخدمي نظام معلومات الموارد البشرية والقائمين عليه من خلال:

- تشجيعهم على استخدام النظام وتفهم احتياجاتهم المختلفة، واستطلاع آرائهم حول المشكلات التي تواجههم عند استخدام النظام حتى يتم التغلب عليها.

- الاهتمام بتوفير أجهزة وشبكات حديثة تتلاءم واحتياجات المستخدمين من حيث أدوات الإدخال والإخراج، والسرعة الملائمة لإنجاز العمل.

- توفير البرمجيات التي تلبي احتياجات مختلف المستخدمين والتي تتلاءم مع الأجهزة والشبكات المستخدمة في العمل.

- إشراك مستخدمي النظام من الإداريين في مختلف المستويات والتخصصات في تطوير نظام معلومات الموارد البشرية، وتقديم اقتراحات حول النظام، لكي يتكامل الجانب الإداري مع الجانب التقني في نظام المعلومات هذا.

- إجراء دراسات متعلقة بمستلزمات إدارة وتشغيل نظام معلومات الموارد البشرية في جميع الأقسام التي تستخدم هذا النظام، والاستفادة مما يمكن تقديمه من ملاحظات.

- إعطاء إهتمام أكبر من طرف مدراء الإدارة العليا للدراسات والأبحاث العلمية، ومحاولة دعمها للوصول إلى نتائج صحيحة يمكن أن تخدم شركاتهم، خاصة مع تطور نظم المعلومات على اختلافها والذي يُمكن من توفير الوقت، وبالتالي؛ تكريس ولو جزء منه في مساعدة الباحث خاصة من خلال تعبئة الاستبيانات، والسماح للباحث بالحصول على المعلومات الضرورية لبحسثه.

هوامش البحث:

(1) عباس، سهيلة محمد (2006). إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي (ط). الأردن، عمان: دار وائل للنشر.

Gassemi, Karim (2008). Les Facteur incitant a (2) l'utilisation des Systèmes d'Information Ressources Humaines dans les Entreprises Marocaines. communications du IBIMA? Volume 6.

بالأغواط " DML " رسالة ماجستير غير منشورة: كلية العلوم الاقتصادية والتسيير، جامعة الجزائر.

Op-Cit. Gassemi, Karim (2008).(17)

Hussain, Zahid, & Wallace, James, & Cornelius, (18)

Nelarime E. (January 2007). The Use of human resource information systems on human resource management professionals. Information and Management Journal, Volume 44, Issue 1, p 74 – 89. available online at: www. Science direct. Com.

Beadles 2, Nicholas Aston , & lowery, Cristopher M, (19) & John, kim (2005). The Impact of human resource information systems: An Exploratory study in the public sector. Communication of the IIMA, Vol 5, Issue 4.

Boateng, Asafo- Adjei Agyenim, Op-Cit.(20) (21)

(22) مكلويد، رايموند، وشيل، جيورج (2006). نظم المعلومات الإدارية. (تعريب: سرور علي ابراهيم سرور). السعودية، الرياض: دار المريخ.

Garson, David (2011). Standard measures and scales. (23) available at: <http://faculty.chass.ncsu.edu/garson/PA765/standard.htm>.

edu/garson/PA765/standard.htm.

O'Brien, James (1990). Management information (24)

system: A Managerial end user perspective. Boston: Irwin.

(25) المغربي، عبد الحميد (2006). نظم المعلومات الإدارية الأسس والمباني. المنصورة: المكتبة العصرية.