

أثر البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات على أداء وظائف إدارة الموارد البشرية

- دراسة ميدانية بوزارة الداخلية والجماعات المحلية والتهيئة العمرانية -

The impact of IT infrastructure on the performance of human resources management functions

- A field study at the Ministry of Interior and local collectivity and territory development -

أ. سعاد عبيدة*، أ. د عيسى براق

كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير جامعة البلدية 2- الجزائر.

تاريخ الاستلام: 2019/08/18 ؛ تاريخ القبول: 2019/10/21 تاريخ النشر 2019/12/31

الملخص: تهدف الدراسة إلى التعرف على أثر البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات على أداء وظائف إدارة الموارد البشرية في وزارة الداخلية والجماعات المحلية والتهيئة العمرانية، اعتمدت الدراسة على الاستبانة التي صممت من أجل جمع البيانات، وتم تحليل البيانات باستخدام نظام الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية ، وقد توصلت الدراسة إلى أن استخدام البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات سيؤدي إلى تحسين و رفع أداء وظائف إدارة الموارد البشرية من حيث السرعة و الدقة في الأداء و من خلال تسهيل إجراءات استقطاب الموارد البشرية ، و تبسيط تقييم أداء العاملين من خلال خلق أجواء إدارية قادرة على متابعة الأنشطة بطريقة إلكترونية دقيقة و سريعة.

الكلمات المفتاح: تكنولوجيا المعلومات، البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات، إدارة الموارد البشرية، وظائف إدارة الموارد البشرية، وزارة الداخلية والجماعات المحلية والتهيئة العمرانية.

Abstract: the study aims to identify the impact of information technology infrastructure on the performance of human resources management functions in the Ministry of Interior, local collectivity and territory development , and has been based on the resolution designed and developed for data collection and analysis using the statistical package for social sciences, and has concluded that using the information technology infrastructure will improve and increase the performance of human resources management functions in terms of speed and accuracy in performance and by facilitating human resources acquisition procedures.

* اسم مرسل المقال: سعاد

Keywords: Information technology, information technology infrastructure, human resources management, human resources management functions, Ministry of the Interior, local collectivity and territory development.

Résumé : L'étude a pour but d'identifier l'impact d'infrastructure de la technologie de l'information sur la performance de fonctions de la gestion des ressources

humaines au sein du Ministère de l'intérieur et des collectivités locales et de l'aménagement du territoire qui a basée sur la résolution conçue et développée pour la collecte de données et l'analyse en utilisant le pack statistique des sciences sociales et a conclu que l'utilisation de l'infrastructure de la technologie de l'information améliorera et augmentera la performance du fonctionnement de la gestion des ressources humaines en termes de vitesse et l'exactitude en facilitant des procédures d'acquisition de ressources humaines

Mots-clés : Technologie de l'information, infrastructure de technologie de l'information, gestion des ressources humaines, fonctions de gestion des ressources humaines, Ministère de l'intérieur et des collectivités locales et de l'aménagement du territoire.

1- تمهيد:

تعتبر التطورات التقنية و تقنيات المعلومات و الاتصالات من الظواهر الرئيسية المرافقة للعوامة ، والقوى المحركة لها ، و أهم سبب في انتقال العالم من اقتصاد الموارد إلى اقتصاد المعرفة ، فصارت المعلوماتية مطبقة نظاميا على كافة الميادين و على مستوى جميع المؤسسات ، لتحقيق التكامل بين النظم الميكانيكية و المالية ، نظم الحاسب الآلي و نظم الأفراد ، إذ صبغ طابع الإلكترونيية على كل من الوظائف ، المهام ، و المحتويات و كذا العلاقات المتعلقة بالموارد البشرية ، مما خلق ثورة إدارية استوجبت تفعيله ، تأهيله و تطويره ، خلافا لما كان عليه سابقا من جهة ، وتوفير بنية تحتية تساهم في ذلك من جهة أخرى، ونظرا للعلاقة بين أداء الموارد البشرية و المتغيرات البيئية الحديثة و خاصة التكنولوجية منها ، دفع بالمؤسسات على اختلاف أنواعها من إنجاز أعمالها بكفاءة و فعالية ، وخلق أساليب مختلفة تركز على غاية وحيدة و هي تحسين الأداء كأحد الركائز الأساسية التي تمكن من التكيف مع كل ما هو حديث ، كون أداء المورد البشري يعني انجاز الأعمال على مستوى المنظمة بكفاءة و فعالية ، ويتطلب بنية تحتية لتكنولوجيا المعلومات و الاتصال ، ونظام معلوماتي راقى ، وتطوير مستمر للقدرات ، وكل هذه العناصر تعكس حالة المؤسسة ، من أجل هذا كله جاءت هذه الدراسة محاولة لفهم العلاقة بين استخدام البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات و أداء وظائف إدارة الموارد البشرية

1.1- مشكلة الدراسة: تواجه إدارة الموارد البشرية تحديات متنوعة أهمها سرعة التغير التكنولوجي، وبلا شك كان لابد من معرفة أثر تكنولوجيا المعلومات عليها، ومن هذا المنطلق تتمحور مشكلة البحث في السؤال التالي: " ما أثر استخدام البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات على أداء وظائف إدارة الموارد البشرية في وزارة الداخلية والجماعات المحلية والتهيئة العمرانية ؟"

2- أهمية الدراسة:

- تستمد الدراسة أهميتها من خلال دور تكنولوجيا المعلومات واعتبارها محدد أساسي لنجاح أو فشل المؤسسات ولاسيما في ظل العوامة.

- تساهم الدراسة في دعم الجهود المبذولة من قبل وزارة الداخلية والجماعات المحلية والتهيئة العمرانية في تطوير تكنولوجيا المعلومات وتطوير مهارات العاملين في استخدام تكنولوجيا المعلومات الإلكترونية، وتطوير البنية التحتية لهذه التكنولوجيا الحديثة.

1-3- أهداف الدراسة:

- كشف الغموض اتجاه موضوع البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات.
- تقديم صورة لواقع استخدام البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات في وزارة الداخلية والجماعات المحلية والتهيئة العمرانية، وكيف أنها أثرت على أداء وظائف إدارة الموارد البشرية.
- تقديم التوصيات المناسبة للاستفادة من مزايا تطبيق تكنولوجيا المعلومات.

1-4- فرضيات الدراسة:

- ✓ لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين استخدام البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات وأثرها على أداء وظائف إدارة الموارد البشرية تعزى للمتغيرات الديموغرافية، وتتفرع منها الفرضيات التالية:
- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية لاستخدام البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات وأداء وظائف إدارة الموارد البشرية تعزى لمتغير الجنس.
- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية لاستخدام البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات وأداء وظائف إدارة الموارد البشرية تعزى لمتغير الفئة العمرية.
- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية لاستخدام البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات وأداء وظائف إدارة الموارد البشرية تعزى لمتغير المؤهل العلمي.
- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية لاستخدام البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات وأداء وظائف إدارة الموارد البشرية تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة.
- ✓ لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين استخدام البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات وأداء وظائف إدارة الموارد البشرية (تحليل الوظائف، تخطيط الموارد البشرية، الاختيار والتعيين، التدريب، تقييم الأداء)، وتتفرع عن هذه الفرضية الفرضيات الفرعية التالية:
- لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية لاستخدام البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات وتحليل الوظائف كأحد أبعاد وظائف إدارة الموارد البشرية
- لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية لاستخدام البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات ووظيفة تخطيط الموارد البشرية كأحد أبعاد وظائف إدارة الموارد البشرية
- لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين استخدام البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات ووظيفة الاختيار والتعيين كأحد أبعاد وظائف إدارة الموارد البشرية
- لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين استخدام البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات ووظيفة التدريب كأحد أبعاد وظائف إدارة الموارد البشرية
- لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين استخدام البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات ووظيفة تقييم الأداء كأحد أبعاد وظائف إدارة الموارد البشرية.

- 1-5- منهجية الدراسة: في الدراسة التي نحن بصدد معالجتها، اعتمدنا على المنهج الوصفي التحليلي لاستيعاب مكونات الموضوع، كما تم الاعتماد على برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، وأدوات

التحليل الإحصائي قصد معالجة نتائج الدراسة الميدانية وتحليلها، وتحدد مجالنا الزمني شهر جانفي سنة 2019 على إطار مكاني يتمثل في وزارة الداخلية والجماعات المحلية والتهيئة العمرانية بولاية الجزائر.

2-الإطار النظري:

1-2 - مفهوم البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات: تعرف البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات على أنها: «خليط يستخدم البيانات والمعلومات مع الحواسيب والاتصالات كمكونات لهذا المفهوم، وتشمل البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات على البيانات والمعلومات، الأجهزة والبرمجيات، الاتصالات والشبكات والأترنت»¹

2-2- مفهوم إدارة الموارد البشرية: عرفت إدارة الموارد البشرية بأنها مجموعة من الأنشطة المتمثلة في تحليل العمل والاختيار والتعيين وتقييم أداء العاملين، وترقيتهم ونقلهم وتصميم هيكل أجورهم وتدريبهم، وتوفير سبل

الأمن والسلامة معهم.² وعرفت بأنها عملية تخطيط وتنظيم وتوجيه ومراقبة الجوانب المتعلقة بالموارد البشرية باختيارهم وتنميتهم وتعويضهم والمحافظة عليهم، باعتبارهم رأس المال الفكري الذي يحقق أهداف المنظمة.³

2-3- وظائف إدارة الموارد البشرية: تتمثل أهم وظائف إدارة الموارد البشرية في:

- تحليل الوظائف Functional analysis: يتضمن تحليل الوظائف عملية دراسة وجمع الحقائق والمعلومات المتعلقة بالعمليات والمسؤوليات لعمل ما، لغرض تحديد وتوضيح مواصفات العمل ومحدداته أو شروطه وتقييمه، وتعتبر عملية تحليل الوظائف حجر الزاوية لعمليات التحليل برمتها، إذ أن المعلومات والحقائق التي يتم جمعها ذات أهمية كبيرة في إدارة الموارد البشرية، حيث يتم في ضوءها تمكين إدارة الموارد البشرية القيام بجميع الأنشطة المرتبطة بأدائها.⁴

- تخطيط الموارد البشرية H.R planning: تنصب هذه الوظيفة على القيام بحصر احتياجات المنظمة من القوى البشرية من حيث الكمية و النوع من خلال تحديد طلب المنظمة من العاملين ، وتحديد ما هو معروف و ما هو متاح من تلك الموارد ، و إجراء مقارنة بين المطلوب و المعروف لتحديد العجز أو الفائض و كيفية التصرف في الفائض ، و مصادر تغطية العجز، وتتم عملية التخطيط بتظافر جهود مشتركة متناغمة تسعى بعد تحديد الاحتياجات لوضع المعايير الضابطة للجوانب الفنية و الإدارية ، والأخذ بعين

1 - سليمان مصطفى الدلاهمة، (2008)، أساسيات نظم المعلومات المحاسبية وتكنولوجيا المعلومات، الطبعة الأولى، الأردن، دار الوراق للنشر والتوزيع، ص 227.

2 - ايهاب عيسى وطارق عمر، (2017)، إدارة الموارد البشرية، الإسكندرية، المؤسسة العربية للعلوم والثقافة، ص 37.

3 - عطا الله محمد تيسير الشرعة وغالب محمود سنجق، (2015)، إدارة الموارد البشرية الاتجاهات الحديثة وتحديات الألفية الثالثة، الطبعة الأولى، عمان، الدار المنهجية للنشر والتوزيع، ص 20.

4 - خضير كاظم حمود وياسين كاسب الخرشنة، (2015)، إدارة الموارد البشرية، الطبعة السادسة، عمان، دار المسيرة للنشر والتوزيع، ص 71.

الاعتبار لقراءة أحداث المستقبل بالتنبؤ بما يوفر الكفاءات الفنية و الإدارية الكفوة قبل حدوث النقص المفرط و استباق المنافس.⁵

– **الاختيار والتعيين** **Sélection and placement**: الاختيار هو تلك العملية التي تقوم بها المنظمة لتصفية وانتقاء أفضل المرشحين للوظائف، وهم الأفراد الذين تتوافر فيهم مقومات ومتطلبات شغل الوظائف، ويتم هذا الاختيار وفقا لمعايير الاختيار التي تضعها المنظمة.⁶ أما التعيين فهي العملية التي يتم بموجبها الاختيار النهائي لشخص واحد من بين مجموعة الأشخاص الذين تم مقابلتهم للعمل أو الوظيفة المرشحين لإشغالها، أي أنها العملية التي تضع الشخص المناسب في المكان المناسب.⁷

– **التدريب** **Training** عملية التدريب هي عملية تعلم مبرمج لسلوكيات معينة بناء على معرفة يجري تطبيقها لغايات محددة تضمن التزام المتدربين بقواعد واجراءات محددة، لأن غايات التدريب بعكس التعليم، محددة وواضحة ومبرمجة، ويجب أن تخضع للقياس السريع في نجاحها لما هدفت إليه بعكس عملية التعلم التي تأخذ وقتا أطول حتى تتبلور نتائجها فالمقصود هو زيادة المهارات والمعرفة المحددة في مجالات معينة، وكذلك زيادة وعي المتدربين بأهداف المؤسسة التي يعملون بها ورسالتها.⁸

– **تقييم الأداء** **Performance évaluation**: تقييم الأداء هو العملية المنظمة والمستمرة التي تحكم التزام الموظف بكيفية عمل وظيفته على أكمل وجه مع الالتزام بسياسات المؤسسة لتحقيق استراتيجيتها ورؤيتها.⁹

3 – الطريقة والأدوات:

3-1- مجتمع الدراسة و عينتها: يتكون مجتمع الدراسة من العاملين في وزارة الداخلية و الجماعات المحلية و التهيئة العمرانية بمختلف رتبهم الوظيفية ، ومن بين هذا المجتمع تم اختيار عينة عشوائية لموظفين يعملون في المديرية التالية: مديرية الاستشراف و اليقظة التكنولوجية ، مديرية تسيير الموارد البشرية ، وبلغ عدد أفراد عينة الدراسة (40) موظف و موظفة تم توزيع استمارة الاستبيان عليهم ، وتم استردادها، و بعد فحصها تم استبعاد 10 استبانات نظرا لرفض البعض ملئ الاستمارات و البعض لم تكن إجاباتهم كاملة، وبالتالي العينة التي سنعتمد عليها في الدراسة ممثلة في (30) استبانة.

⁵ - عطا الله تيسير الشرعة وغالب محمود سنجق، (2015)، مرجع سبق ذكره، ص 40..

⁶ - رافده الحريري، (2014)، اتجاهات حديثة في إدارة الموارد البشرية، عمان، دار اليازوري، ص 94.

⁷ - عبد العزيز بدر النداوي، (2009)، عولمة إدارة الموارد البشرية، الطبعة الأولى، عمان، دار المسيرة للنشر والتوزيع، ص 48.

⁸ - منير نوري وفريد كورتل، (2011)، إدارة الموارد البشرية، الطبعة الأولى، عمان، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، ص 232.

⁹ - عز الدين مرسي، (2017)، النظريات والتطبيقات الحديثة الخاصة بإدارة الموارد البشرية في ظل نظم المعلومات، الطبعة الأولى، القاهرة، دار الكتاب الحديث، ص 201.

3-2- أداة الدراسة: استعملنا الاستبانة كأداة أساسية لجمع البيانات، حيث تم إعداد استبانة حول أثر استخدام البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات على أداء وظائف إدارة الموارد البشرية في وزارة الداخلية والجماعات المحلية والتهيئة العمرانية، وضمت الاستثمارة قسمين رئيسيين هما: القسم الأول: وهو عبارة عن البيانات الشخصية لعينة الدراسة والتي تتمثل في (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة، الوظيفة).

القسم الثاني: ويتكون من محورين، الأول حول توافر البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات في وزارة الداخلية والجماعات المحلية والتهيئة العمرانية ويتكون من خمسة عشر (15) فقرة، والمحور الثاني حول أداء وظائف إدارة الموارد البشرية في وزارة الداخلية والجماعات المحلية والتهيئة العمرانية، ويتكون من خمسة (15) فقرة. وقد تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي لتحديد درجة الأهمية النسبية لكل فقرة من فقرات الاستبانة بحيث تمنح درجة 05 لموافق بشدة، 4 لموافق، 3 لمحايد، 2 لغير موافق، 01 لغير موافق بشدة.

3-3- صدق الاستبيان: للتحقق من صدق فقرات الاستبيان تم عرضه على عدد من الأساتذة ذوي الخبرة من أجل معرفة مدى ملاءمتها للدراسة، وفي ضوء ملاحظاتهم تم تعديل بعض الفقرات لجعل أداة الدراسة جيدة للتطبيق.

3-4- ثبات الاستبيان: اعتمدت عملية التحليل على تحليل الاعتمادية للتأكد من مدى ثبات أداة الدراسة من خلال معامل ألفا كرونباخ، والجدول رقم (01) يوضح قيمة ألفا كرونباخ لكل متغير من متغيرات الدراسة، وهي قيم مقبولة ومعبرة عن صدق الأداة، حيث تكون نتيجة المقياس مقبولة إحصائياً إذا كانت قيمة ألفا كرونباخ أكبر من 0.60، وكلما اقتربت من الواحد دلت على درجة ثبات أعلى للدراسة. وعلى ضوء النتائج المسجلة نلاحظ تمتع محوري الاستبانة بنسبة ثبات عالية، مما يزيد قدرة الاستثمارة على تحقيق أغراض الدراسة، حيث بلغ معامل الثبات لمتغير البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات 0.82، أما بالنسبة لمتغير أداء وظائف إدارة الموارد البشرية 0.61، أما بالنسبة للأداة ككل فكانت النتيجة 0.82، وهذا يبين بشكل عام إمكانية ثبات النتائج التي يمكن أن تستقر عنها الاستثمارة نتيجة تطبيقها.

4 - النتائج ومناقشتها:

لغاية تحليل البيانات تم استخدام الأساليب الإحصائية مقياس الإحصاء الوصفي (المتوسطات الحسابية، الانحرافات المعيارية) لبيان خصائص العينة، وتحليل الانحدار البسيط، ومعامل ارتباط بيرسون لقياس العلاقة بين المتغير المستقل والتابع، واختبار (F-TEST) والتي استخدمت في اختبار الفرضيات وتحليل التباين الأحادي (one way anova).

4-1- الاختبار الوصفي لمتغيرات الدراسة: من خلال الجدول رقم (02) يتضح أن المتوسط الحسابي لتوافر البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات يقدر بـ 3,59 و بانحراف معياري مقبول، ما يدل على قبول المتوسط الحسابي بثبتت أقل يقدر بـ 0,46، وهذا يعني أن البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات متوافرة بشكل عام، وجاءت أهم فقرة في هذا القسم (تسعى المديرية لاستخدام برمجيات حديثة باستمرار) بمتوسط حسابي

(3.76) وبانحراف معياري (0.72)، وهذا راجع إلى اعتماد الوزارة على القطاع الخاص في تحديث البرمجيات بصورة مستمرة ومواكبة الجديد في مجال التكنولوجيا.

ومن خلال الجدول رقم (03) يتضح أن المتوسط الحسابي لأداء وظائف إدارة الموارد البشرية يقدر بـ 3.31 وبانحراف معياري مقبول، ما يدل على قبول المتوسط الحسابي بتشتت أقل يقدر بـ 0.24.

4-2- اختبار وتحليل فرضيات الدراسة: لقد تم اعتماد قاعدة القرار التالية:

قبول الفرض الصفري H_0 : إذا كان مستوى الدلالة المحسوبة أكبر من مستوى الدلالة المعتمدة (0.05)

رفض الفرض الصفري H_0 : إذا كان مستوى الدلالة المحسوبة أقل من مستوى الدلالة المعتمدة (0.05)

4-2-1- تحليل الفرضية الرئيسية الأولى والفرضيات الفرعية المنبثقة منها:

- اختبار وتحليل الفرضية الفرعية الأولى: من خلال الجدول رقم (04) نجد أن قيمة مستوى الدلالة (0.055) أكبر من المعتمدة (0.05)، وبالتالي نقبل الفرضية الصفرية H_0 ، و نرفض الفرضية البديلة H_1 ، أي لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استخدام البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات و أداء وظائف إدارة الموارد البشرية تعزى لمتغير الجنس، حيث بلغ المتوسط الحسابي لإجابات الذكور (3.27) بانحراف معياري 0.19، أما المتوسط الحسابي لإجابات الإناث (3.34) بانحراف معياري (0.27)، وهذا يدل على تقارب أثر البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات على أداء وظائف إدارة الموارد البشرية تعزى لمتغير الجنس، وهذا راجع لعدة أسباب منها كون المرأة تعمل بنفس شروط عمل الرجل، و أن الإجابات على الأسئلة لا تمس بنوع الجنس سواء امرأة أم رجل، و سبب آخر أن مستوى التكنولوجيا المتوافر في المؤسسة يتساوى بين الطرفين.

- اختبار وتحليل الفرضية الفرعية الثانية: من خلال الجدول رقم (05) نلاحظ أن قيمة مستوى الدلالة المحسوبة (0.055) أكبر من المعتمدة، وبالتالي نقبل الفرضية الصفرية H_0 ، و نرفض الفرضية البديلة H_1 ، و هذا يعني لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية نحو أثر استخدام البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات على أداء وظائف إدارة الموارد البشرية تعزى لمتغير العمر، و كذلك أن استخدام تكنولوجيا المعلومات عند الفئة العمرية (من 40 سنة إلى 49 سنة) أكثر أثر على أداء إدارة الموارد البشرية من الفئات العمرية الأخرى، حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.50) بانحراف معياري (0.19)، و ربما يعود السبب إلى الخبرة التي يتمتع بها هؤلاء الأفراد، وربما لالتحاقهم بدورات تدريبية في استخدام تكنولوجيا المعلومات، لكن على العموم المتوسطات الحسابية متقاربة لدى الفئات العمرية.

- اختبار وتحليل الفرضية الفرعية الثالثة: من خلال الجدول رقم (06) نلاحظ أن قيمة مستوى الدلالة (0.705) أكبر من مستوى الدلالة المعتمدة (0.05)، وبالتالي نقبل الفرضية الصفرية H_0 ، و نرفض الفرضية البديلة H_1 ، وهذا يعني لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية نحو أثر استخدام البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات على أداء وظائف إدارة الموارد البشرية تعزى لمتغير المؤهل العلمي، و كذلك أن المتوسط الحسابي لأصحاب شهادات الثانوي بلغ (3.38) بانحراف معياري (0.25)، و المتوسط الحسابي للمؤهل العلمي الجامعي بلغ (3.29) بانحراف معياري (0.24)، وهذا يشير إلى تقارب أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على أداء وظائف إدارة الموارد البشرية تعزى لمتغير المؤهل العلمي، ولعل السبب في ذلك راجع إلى اعتماد

الأساليب التكنولوجية في جميع المستويات سواءا الثانوية أو الجامعية، كما نلاحظ أن المؤهل العلمي (ماجستير أو دكتوراه) بلغ المتوسط الحسابي الخاص به 3.40، وذلك راجع إلى معرفة أصحاب الشهادة العليا لأهمية استخدام تكنولوجيا المعلومات في العمل الإداري.

- اختبار وتحليل الفرضية الفرعية الرابعة: من خلال الجدول رقم (07) نلاحظ أن قيمة مستوى الدلالة المحسوبة (0.189) أكبر من مستوى الدلالة المعتمدة (0.05)، وبالتالي نقبل الفرضية الصفرية H_0 ، ونرفض الفرضية البديلة H_1 ، وهذا يعني لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية نحو استخدام البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات على أداء وظائف إدارة الموارد البشرية تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة، وكذلك أن أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على أداء وظائف إدارة الموارد البشرية للأفراد ذوي الأقدمية التي تتراوح ما بين (10 سنوات إلى 14 سنة) كان أكثر من الفئات الأخرى حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.45) بانحراف معياري (0.22) ثم تليه الفئة المتمثلة في (15 سنة فأكثر) بمتوسط حسابي (3.42) و بانحراف معياري (0.33)، ثم تليه الفئة المتمثلة في (أقل من 05 سنوات) خبرة بمتوسط حسابي (3.27) و بانحراف معياري (0.14)، وفي الأخير الفئة المتمثلة أقدميتها (من 05 سنوات إلى 09 سنوات) بمتوسط حسابي (3.23) و بانحراف معياري (0.24)، ونلاحظ تقارب في المتوسطات الحسابية، ولعل السبب راجع إلى أن أصحاب الخبرة العالية قد عاصروا العمل قبل وبعد إدخال التكنولوجيا، وأن الفئات الأخرى منهم فئات حديثي التخرج و بالتالي فإنهم قد تطرقوا خلال دراستهم إلى الجانب النظري لتكنولوجيا المعلومات.

4-2-2- تحليل الفرضية الرئيسية الثانية والفرضيات الفرعية الناتجة عنها: لقد تم استخدام تحليل الانحدار البسيط ونجد من خلال النتائج الموضحة في الجدول رقم (08): أن قيمة مستوى الدلالة المحسوبة (0.006) أقل من المعتمدة (0.05)، وبالتالي نرفض الفرضية الصفرية H_0 ، ونقبل بالفرضية البديلة H_1 ، وهذا يدل على وجود علاقة بين استخدام البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات وأداء وظائف إدارة الموارد البشرية حيث بلغت قوة العلاقة 49.2% وذلك بناء على قيمة معامل الارتباط، وهذا يثبت أن استخدام البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات في وزارة الداخلية و الجماعات المحلية و التهيئة العمرانية سيؤدي إلى تحسين أداء إدارة الموارد البشرية من خلال السرعة في القيام بوظائفها و يدل كذلك على وجود أثر لاستخدام البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات على أداء وظائف إدارة الموارد البشرية من حيث السرعة و الكفاءة في تقديم التقارير المطلوبة لوظيفة تخطيط الموارد البشرية، و تسهيل عملية تدريب الموظف إلكترونياً، ومن خلال عملية اختيار و تعيين الموظفين بطريقة سهلة و دقيقة تسهم في كفاءة إدارة الموارد البشرية.

ومن خلال النتائج الواردة في الجدولين رقم (09) ورقم (10)، يتضح أن قيمة مستوى الدلالة (F)، وبالغة (0.006)، وهو أقل من مستوى الدلالة المفروض والذي يبلغ $\alpha = 0.01$ ، وبناء عليه نستنتج أن النموذج صالح لاختبار الفرضية. ويتضح من الجدول نفسه أن المتغير المستقل (أبعاد توافر البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات)، يفسر ما مقداره (24,2%)، من التباين في المتغير التابع (وظائف إدارة الموارد البشرية). وهي قيمة تفسيرية متوسطة، مما يدل أن هناك أثراً بدلالة إحصائية في المتغير التابع.

- **علاقة التأثير:** يتضح من خلال الجدول رقم (11) أن هناك تأثير ذو دلالة إحصائية لأبعاد توافر البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات على أبعاد أداء وظائف إدارة الموارد البشرية في المؤسسة محل الدراسة، وذلك استناداً إلى أن قيمة (T) المحسوبة، والبالغة (2,987)، أكبر من قيمتها المجدولة والبالغة (2,34)، بالإضافة إلى أن مستوى المعنوية لأبعاد توافر تكنولوجيا المعلومات في مديرية الموارد البشرية بلغ (0.006)، وهو أقل من مستوى المعنوية المفروض والبالغ ($\alpha = 0.01$)، كما تشير قيمة (R)، إلى أن قوة الارتباط بين المتغيرين بلغت (0,492)، أي أن هناك علاقة طرية بين المتغيرين، فيما فسر المتغير المستقل (أبعاد توافر البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات) ما مقداره (24,2%) من التباين في المتغير التابع (أداء وظائف إدارة الموارد البشرية)، وأن المتبقي من هذه النسبة يعود إلى عوامل أخرى لم تظهر في النموذج، وبالتالي فهي قوة تفسيرية جيدة، أما قيمة معامل (β)، والتي بلغت (0,255)، فتشير إلى أن أي تغير في أبعاد توافر البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات بوحدة واحدة سيؤدي إلى حصول تغير في أبعاد أداء وظائف إدارة الموارد البشرية بمقدار (0,255)، وطبقاً لهذه النتائج فهناك مبرر لقبول الفرضية والتي مفادها أن هناك علاقة تأثير موجبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.01$)، بين أبعاد توافر تكنولوجيا المعلومات في مديرية الموارد البشرية وبين أبعاد أداء وظائف إدارة الموارد البشرية في المؤسسة محل الدراسة، و من خلال ما سبق نستنتج معادلة الانحدار التالية:

$$Y = 2,396 + 0,255x + \varepsilon$$

- **اختبار وتحليل الفرضية الفرعية الأولى:** من خلال الجدول رقم (08) يتبين أن قيمة مستوى الدلالة (0.105) وهي أكبر من المعتمدة (0.05)، وبالتالي نقبل الفرضية الصفرية H_0 ، ونرفض الفرضية البديلة H_1 ، وهذا يعني لا توجد علاقة بين استخدام البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات وتحليل الوظائف، ولعل السبب راجع إلى نقص في المهارة التقنية في جمع المعلومات المطلوبة وتقديمها في الوقت المناسب في عملية تحليل الوظائف، أو أن السبب يعود إلى الفقرات المكونة لوظيفة تحليل الوظائف لا تفي بالغرض.

- **اختبار وتحليل الفرضية الفرعية الثانية:** من خلال الجدول رقم (08) يتبين أن قيمة مستوى الدلالة (0.784) وهي أكبر من المعتمدة (0.05)، وبالتالي نقبل الفرضية الصفرية H_0 ، ونرفض الفرضية البديلة H_1 ، وهذا يعني لا توجد علاقة بين استخدام البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات على وظيفة تخطيط الموارد البشرية، والسبب يعود إلى تجاهل الإدارة لأهمية استخدام التكنولوجيا في وظيفة التخطيط، وعدم الاستفادة منها في تحديد حاجات الأعمال المستقبلية من المواهب بالكم والنوع المناسبين في ظل تغير عوامل البيئة الداخلية والخارجية.

- **اختبار وتحليل الفرضية الفرعية الثالثة:** من خلال الجدول رقم (08) يتبين أن قيمة مستوى الدلالة (0.001) أقل من المعتمدة (0.05)، وبالتالي نرفض الفرضية الصفرية H_0 ، ونقبل الفرضية البديلة H_1 ، وهذا يعني توجد علاقة بين استخدام البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات ووظيفة الاختيار والتعيين، و قد بلغت قوة العلاقة 56.4% والسبب راجع لاعتماد المؤسسة محل الدراسة في استقطاب مواردها البشرية على التكنولوجيا عن طريق الإعلان الإلكتروني عن الوظائف من خلال موقعها، والتعامل مع طلبات الوظيفة عن طريق توفير

استمارات الوظائف عبر الأنترنت بالإضافة إلى الإعلان عن النتائج إلكترونياً، مما قدم صورة عصرية عن المؤسسة ، وساهم في تقليص الوقت و الكلفة والوصول إلى متقدمين أكثر إمكانية.

- اختبار وتحليل الفرضية الفرعية الرابعة: من خلال الجدول رقم (08) يتبين أن قيمة مستوى الدلالة المحسوبة (0.633) أكبر من المعتمدة (0.05)، وبالتالي نقبل الفرضية الصفرية H_0 ، ونرفض الفرضية البديلة H_1 ، وهذا يدل على أنه لا توجد علاقة بين استخدام البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات ووظيفة التدريب، ولعل السبب يرجع لعدم اهتمام المؤسسة محل الدراسة بتنظيم دورات تكوينية بطريقة إلكترونية لنقص الكوادر ذات المهارات التقنية العالية، وطغيان التدريب التقليدي في المؤسسة ، وربما يرجع السبب لعزوف الموظفين عن هذا النوع من التدريب بحكم أنه لا يتطلب الخروج من المؤسسة ، بالإضافة إلى عزز المؤسسة على توفير الإمكانيات اللازمة للتدريب الإلكتروني.

- اختبار وتحليل الفرضية الفرعية الخامسة: من خلال الجدول رقم (08) يتبين أن قيمة مستوى الدلالة المحسوبة (0.002) أقل من المعتمدة (0.05)، وبالتالي نرفض الفرضية الصفرية H_0 ، ونقبل الفرضية البديلة H_1 ، وهذا يعني وجود علاقة بين استخدام البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات ووظيفة تقييم الأداء، وقد بلغت قوة العلاقة 53.6%، وهذا راجع لاعتماد إدارة الموارد البشرية في تقييم أداء موظفيها على التكنولوجيا، وذلك من خلال نظام الحضور والانصراف الإلكتروني حيث ساهمت كذلك في تسهيل قياس الأداء الفردي و الجماعي للموظفين بدقة وموضوعية ، بالإضافة إلى تحري المصدقية و البعد عن المحسوبة ، و الحكم على مدى انجازهم للأهداف المراد بلوغها .

5- الخلاصة:

5-1- النتائج: لقد حاولنا من خلال الدراسة معرفة مدى تأثير البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات على أداء وظائف إدارة الموارد البشرية، وبعد إجراء التحليلات الإحصائية المختلفة لأداة الدراسة، ومن خلال المقابلة التي أجراها الباحثان تم التوصل إلى مجموعة من النتائج أهمها:

- أظهرت الدراسة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين استخدام البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات على أداء وظائف إدارة الموارد البشرية ، مما يؤكد على أن وزارة الداخلية و الجماعات المحلية و التهيئة العمرانية لديها وعي بأهمية تكنولوجيا المعلومات باعتبارها أداة فعالة للرفع من أدائهم و تسهيل مهامهم حيث أنها مهمة بتوسيع دائرة استخدامها ، وتجنيد الأفراد داخل المؤسسة لاستعمالها بشكل قوي و مكثف ومنهجي ، وهذا ساعد في القضاء على بعض ضغوطات العمل ككثرة الأوراق وضيق أماكن العمل بسبب كثرة الرفوف و الغموض في بعض الأحيان في تأدية المهام نتيجة صعوبة انتقال المعلومة داخل المؤسسة ، وبالتالي الرفع من كفاءة و إنتاجية المورد البشري و بالتالي تحسين أداء وظائف إدارة الموارد البشرية.

- تهتم وتدعم وزارة الداخلية والجماعات المحلية والتهيئة العمرانية بعصرنة الإدارة بصفة عامة وإدارة الموارد البشرية بصفة خاصة وذلك من خلال استغلال التكنولوجيا الحديثة في أنشطة المؤسسة باعتبارها أداة مميزة لتسهيل العمل الإداري حيث تحاول الزيادة من سرعة انتقال المعلومة، الدقة، الجودة، السرية، توفير الجهد، تقليص التكلفة، تبسيط العمل وسرعة الإنجاز.

- تتوافر بنية تحتية لتكنولوجيا المعلومات لدى المديرية العامة للعصرنة والوثائق والأرشيف في الوزارة المعنية بالدراسة، تعتبر كافية عمليا للتحويل إلى استخدام تكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية، ويفسر الباحثان هذا إلى استخدام التكنولوجيا الرقمية في جميع وظائف الوزارة، واتجاه الوزارة إلى ترسيخ الثقافة الرقمية لتذليل الصعوبات التي تواجه الموظفين في أداء أعمالهم وتبسيط مختلف الإجراءات الإدارية.

5-2- التوصيات: وفي إطار هذه الدراسة والنتائج المتوصل إليها يمكن الخروج بالتوصيات التالية:

- ينبغي على المؤسسة محل الدراسة الانفتاح على العالم والمحافظة على مواكبة التغيرات التكنولوجية بحكم التطور المستمر والسريع في مجال تكنولوجيا المعلومات والتوسع في استخدامها.

- ضرورة إرساء مختلف التطبيقات المعلوماتية داخل المؤسسة التي تدعم وظيفة التخطيط.

- العمل على إيجاد تنسيق واضح بين المستويات الإدارية من أجل تقديم المعلومة ووصولها في الوقت المناسب.

- الاهتمام بمركزة البيانات وتجميعها من نظم معلومات تسيير الموارد البشرية وتوحيدها لإنشاء قاعدة بيانات واحدة وضخمة، وذلك لتسهيل عملية الاسترجاع السريع للمعلومة.

- إقامة دورات وتكوينات جيدة وذات مستوى عالي تمكن الفرد من استخدام التكنولوجيا بشكل جيد، والاهتمام بتكوين الموظفين مهما كانت درجتهم الوظيفية، وذلك بهدف زيادة السرعة والدقة في انجاز المهام والاستعانة في ذلك بخبراء في مجال تكنولوجيا المعلومات.

- الاستغلال الأمثل لشبكات الاتصال بنوعها انترانت/أكسترانت في إنجاز تطبيقات رقمنة إدارة الموارد البشرية وتفعيل الإدارة الإلكترونية.

6- الملاحق:

جدول رقم (01): نتائج صدق مقياس توافر البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات وأداء إدارة الموارد البشرية:

الكلية	أداء وظائف إدارة الموارد البشرية	البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات	
ألفا كروناخ	0.617	0.828	0.826
عدد الفقرات	15	15	30

المصدر: من مخرجات برنامج (SPSS. V22)

جدول رقم (02): إجابات عينة الدراسة حول العبارات المتعلقة بتوافر البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الأهمية
01	يتناسب عدد أجهزة الحاسوب مع حجم وطبيعة عمل الإدارة الإلكترونية والمعلوماتية	3.70	0.98	مرتفع
02	تعد أجهزة الحاسوب المستخدمة من أفضل التقنيات المتاحة	3.40	1.03	متوسط
03	أجهزة الحاسوب المتوفرة حاليا تعتبر كافية عمليا لتطبيق مشروع الإدارة الإلكترونية	3.46	1.00	مرتفع

مرتفع	0.72	3.76	تسعى المديرية لاستخدام برمجيات حديثة باستمرار	04
مرتفع	0.66	3.63	تتعاون المديرية مع مؤسسات القطاع الخاص لتنفيذ بعض المكونات البرمجية لأنظمة الإدارة الإلكترونية	05
مرتفع	0.77	3.60	تمتاز البرمجيات المستخدمة بالمرونة إذ يسهل إجراء التعديلات عليها	06
متوسط	0.96	3.40	اتصال الأنترنت المتوفر حالياً يعتبر كافياً عملياً لتطبيق مشروع الإدارة الإلكترونية	07
متوسط	1.03	3.20	أجهزة الخادم (السيرفر) المتوفرة تعتبر كافية عملياً لتطبيق مشروع الإدارة الإلكترونية	08
متوسط	1.04	3.13	توفر المديرية بريد إلكتروني خاص لكل قسم من أقسامها	09
مرتفع	1.13	3.43	وجود قاعدة بيانات معلومات دقيقة تسهم في كفاءة إدارة الموارد البشرية	10
مرتفع	0.70	3.70	تحديث قاعدة البيانات يتم بشكل منتظم ومستمر	11
مرتفع	0.72	3.56	تتوافر الحماية اللازمة للبيانات	12
مرتفع	0.44	4.06	لدى المديرية إطارات بمهارات فنية تسهم في توفير أفضل معلومة مطلوبة	13
مرتفع	0.41	4.03	الكفاءات البشرية المتوفرة قادرة على انجاز مشروع الإدارة الإلكترونية	14
مرتفع	0.76	3.80	تدعم المديرية المراسلات الإلكترونية و المعلوماتية بالكفاءات البشرية لتحقيق التحول إلى الإدارة الإلكترونية	15
مرتفع	0.46	3.59	المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري العام	

المصدر: من مخرجات برنامج (SPSS. V22)

جدول رقم (03): إجابات عينة الدراسة حول العبارات المتعلقة بأداء وظائف إدارة الموارد البشرية

الوظائف	الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الأهمية
وظيفة تحليل	01	خدمة الأنترنت المقدمة تسهم في جمع المعلومة المطلوبة وتقديمها في الوقت المناسب	3.80	0.40	مرتفع
الوظائف	02	تساهم وسائل تكنولوجيا المعلومات في تحديد المسؤوليات والواجبات الخاصة بكل وظيفة و المؤهلات العلمية الخاصة بها	3.83	0.37	مرتفع
	03	تساعد وسائل تكنولوجيا المعلومات المطبقة في عملية تحليل و تصميم الوظائف بشكل أفضل من السابق	3.86	0.34	مرتفع
وظيفة	01	تستخدم وسائل تكنولوجيا المعلومات في	4.03	0.66	مرتفع

تخطيط الموارد البشرية			مختلف مراحل تخطيط الموارد البشرية				
تخطيط الموارد البشرية	02	تتعرف المديرية على احتياجاتها من الموظفين من خلال نظام معلومات	3.60	0.49	مرتفع		
	03	تساعد وسائل تكنولوجيا المعلومات المطبقة في عملية تخطيط الموارد البشرية بشكل أفضل من السابق	3.73	0.44	مرتفع		
	01	يتم الإعلان عن الوظائف الشاغرة من خلال الموقع الإلكتروني	4.13	0.57	مرتفع		
الاختيار و التعيين	02	يتم تقديم طلبات التوظيف إلى قسم المعني بالمديرية الكترونيا	3.03	1.06	متوسط		
	03	تساعد وسائل تكنولوجيا المعلومات المطبقة في عملية التوظيف بشكل أفضل من السابق	1.73	0.63	منخفض		
	01	يتم تدريب الموظف على الأنظمة الإدارية المحولة إلكترونيا	1.80	0.40	منخفض		
تدريب الموارد البشرية	02	تقوم المديرية بتنظيم دورات تكوينية مستمرة خاصة باستخدام تكنولوجيا المعلومات	1.86	0.34	منخفض		
	03	تساعد وسائل تكنولوجيا المعلومات في عملية التدريب بشكل أفضل من السابق	4.20	0.71	مرتفع		
	01	يتم تقييم أداء الموظفين من قبل الرئيس المباشر إلكترونيا	3.60	0.72	مرتفع		
تقييم الأداء	02	وسائل تكنولوجيا المعلومات تقلل من تكاليف تقييم الأداء	3.30	0.87	متوسط		
	03	تساعد وسائل تكنولوجيا المعلومات في عملية تقييم الأداء بشكل أفضل من السابق	3.16	1.01	متوسط		
	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري العام			3.31	0.24	متوسط	

المصدر: من مخرجات برنامج (SPSS. V22)

جدول رقم (04): جدول التباين الأحادي لمتوسطات استخدام البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات وأثرها على أداء وظائف إدارة الموارد البشرية حسب متغير الجنس

أداء وظائف إدارة الموارد البشرية	الجنس	عدد أفراد العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	T المحسوبة	درجة الحرية	مستوى الدلالة
	ذكر	13	3.2769	0.19971	04.010	29	0.055

			0.27068	3.3412	17	أنتى
--	--	--	---------	--------	----	------

المصدر: من مخرجات برنامج (SPSS. V22)

جدول رقم (05): جدول التباين الأحادي لمتوسطات استخدام البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات وأثرها على أداء وظائف إدارة الموارد البشرية حسب متغير العمر:

مستوى الدلالة	F	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	عدد أفراد العينة	الفئات العمرية
0.055	2.876	0.15916	3.3467	05	أقل من 30 سنة
		0.24125	3.2196	17	من 30 سنة إلى 39 سنة
		1.9572	3.5048	07	من 40 سنة إلى 49 سنة
		-	3.4000	01	50 سنة فأكثر
		0.24078	3.3133	30	المجموع

المصدر: من مخرجات برنامج (SPSS. V22)

جدول رقم (06): جدول التباين الأحادي لمتوسطات استخدام البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات وأثرها على أداء وظائف إدارة الموارد البشرية حسب متغير المؤهل العلمي:

مستوى الدلالة	F	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	عدد أفراد العينة	المؤهل العلمي
0.705	0.354	0.25560	3.3867	05	ثانوي أو تكوين مهني
		0.24469	3.2944	24	جامعي
		-	3.4000	01	ماجستير أو دكتوراه
		0.24078	3.3133	30	المجموع

المصدر: من مخرجات برنامج (SPSS. V22)

جدول رقم (07): جدول التباين الأحادي لمتوسطات استخدام البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات وأثرها على أداء وظائف إدارة الموارد البشرية حسب متغير عدد سنوات الخدمة:

مستوى الدلالة	F	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	عدد أفراد العينة	سنوات الخدمة
0.189	1.713	0.14875	3.2778	06	أقل من 05 سنوات
		0.24355	3.2333	14	من 05 سنوات إلى 09 سنوات
		0.22254	3.4571	07	من 10 سنوات إلى 14 سنة
		0.33555	3.4222	03	15 سنة فأكثر
		0.24078	3.3133	30	المجموع

المصدر: من مخرجات برنامج (SPSS. V22)

جدول رقم (08): جدول يوضح نتائج معامل الارتباط بين استخدام البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات وأثرها على أداء وظائف إدارة الموارد البشرية:

البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات	أداء وظائف إدارة الموارد البشرية					
	معامل الارتباط	تحليل الوظائف	التخطيط	الاختيار و التعيين	التدريب	تقييم الأداء
المعالم	- 0.302	- 0.052	0.564**	-0.091	0.536**	0.492**
مستوى الدلالة	0.105	0.784	0.001	0.633	0.002	0.006
حجم العينة	30	30	30	30	30	30

المصدر: من مخرجات برنامج (SPSS. V22)

جدول رقم (09): جدول يوضح نتائج اختبار العلاقة بين البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات وأداء إدارة الموارد البشرية

النموذج	معامل الارتباط R	مربع معامل الارتباط	المربع المعدل	الخطأ المعياري
01	,492 ^a	0,242	0,215	0,21339

المصدر: من مخرجات برنامج (SPSS. V22)

جدول رقم (10): جدول يوضح نتائج تحليل التباين ANOVA لنموذج الانحدار

نتائج تحليل التباين^a

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F المحسوبة	مستوى الدلالة
الانحدار	,406	1	0.406	8.923	,006 ^b
البواقي	1.275	28	0.46		
المجموع	1.681	29			

المصدر: من مخرجات برنامج (SPSS. V22)

جدول رقم (11): جدول يوضح قيمة معامل الانحدار

المتغير	معاملات B	الخطأ المعياري	معاملات موحدة		مستوى المعنوية
			Beta	قيمة t	
الثابت	2.396	0.310		7.740	0.000
التابع	0.255	0.085	0.492	2.987	0.006

المصدر: من مخرجات برنامج (SPSS. V22)

7 - الإحالات وقائمة المراجع:

- 1- سليمان مصطفى الدلاهمة، (2008)، أساسيات نظم المعلومات المحاسبية وتكنولوجيا المعلومات، الطبعة الأولى، الأردن، دار الوراق للنشر والتوزيع.
- 2- ايهاب عيسى وطارق عمر، (2017)، إدارة الموارد البشرية، الإسكندرية، المؤسسة العربية للعلوم والثقافة.
- 3- عطا الله محمد تيسير الشرعة وغالب محمود سنجق، (2015)، إدارة الموارد البشرية الاتجاهات الحديثة وتحديات الألفية الثالثة، الطبعة الأولى، عمان، الدار المنهجية للنشر والتوزيع.
- 4- خضير كاظم حمود وياسين كاسب الخرشة، (2015)، إدارة الموارد البشرية، الطبعة السادسة، عمان، دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- 5- رافده الحريري، (2014)، اتجاهات حديثة في إدارة الموارد البشرية، عمان، دار اليازوري.
- 6- عبد العزيز بدر النداوي، (2009)، عولمة إدارة الموارد البشرية، الطبعة الأولى، عمان، دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- 7- منير نوري وفريد كورتل، (2011)، إدارة الموارد البشرية، الطبعة الأولى، عمان، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع.
- 8- عز الدين مرسي، (2017)، النظريات والتطبيقات الحديثة الخاصة بإدارة الموارد البشرية في ظل نظم المعلومات، الطبعة الأولى، القاهرة، دار الكتاب الحديث.

قائمة المراجع باللغة الإنجليزية:

- 1- Suleiman Mostafa Al-Dalahma (2008), Fundamentals of Accounting Information Systems and Information Technology, First Edition, Jordan, Dar Al-Uraaq Publishing and Distribution.
- 2- Ihab Issa and Tarek Omar (2017), Human Resources Management, Alexandria, Arab Science and Culture Foundation.
- 3- Atallah Mohamed Tayseer Al-Shorea and Ghaleb Mahmoud Sunzak (2015), Human Resources Management Recent Trends and Challenges of the Third Millennium, First Edition, Amman, the methodological home for publication and distribution.
- 4- Khudair Kazem Hamoud and Yasin Kasab Al-Kharsha (2015), Human Resources Management, 6th edition, Amman, Al Massira Publishing and Distribution House.
- 5 - Rafidah Hariri (2014), Recent Trends in Human Resources Management, Amman, Dar Al-Yazouri.
- 6- Abdul Aziz Badr Seminar, (2009), Globalization of Human Resources Management, 1st edition, Amman, March Publishing and Distribution House.
- 7- Munir Nuri and Farid Courtel, (2011), Human Resources Management, First Edition, Amman, Arab Society Library for Publishing and Distribution.

8- Izz Al-Din Morsi, (2017)• modern theories and applications of human resources management under information systems, first edition, Cairo, Modern Book House.