

دراسة تحليلية لتأثير نظام معلومات الموارد البشرية على رفع مستويات الإبداع في البنوك الجزائرية

An Analytical Study of the Human Resources Information System Effect on in Algerian Banks Increasing the Innovation levels

عتيقة بن طاطة

كلية العلوم الاقتصادية، التجارية، وعلوم التسيير، جامعة معسكر، الجزائر

a.bentata@univ-mascara.dz

تاريخ النشر: 2023/06/05

تاريخ القبول: 2023/05/17

تاريخ الاستلام: 2022/12/10

ملخص: هدف البحث إلى دراسة تأثير نظام معلومات الموارد البشرية على رفع مستويات الإبداع في البنوك الجزائرية. ولتحقيق هدف البحث، تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتوزيع استبيان على عينة مكونة من (45) مدير، تم استرجاع وتحليل (32) منها. وقد تم التحقق من صدقها وثباتها. أظهرت النتائج أن كل من (نظام الأجور والرواتب، نظام التدريب والتطوير المهني، نظام الصحة والسلامة) لها تأثير موجب ودال إحصائياً، وأن كل من (نظام التوظيف، نظام الحوافز) لها تأثير سالب ودال إحصائياً. وأشارت النتائج أيضاً إلى أن المتغير الفرعي المتعلق بنظام تقييم الأداء غير مؤثر على رفع مستويات الإبداع في البنوك محل الدراسة. أوصت الدراسة بالتركيز على نظام الأجور والرواتب لأن له علاقة ارتباط قوية مع رفع مستويات الإبداع.

الكلمات المفتاحية: نظام المعلومات؛ الموارد البشرية؛ الإبداع؛ البنوك الجزائرية.

تصنيف M15:JEL

Abstract:

The research aimed to study the effect of human resources information system on increasing the innovation levels in Algerian banks. The research used the analytical Descriptive approach, and a questionnaire was distributed, which consist of (45) subjects, (32) questionnaire of which were returned and analyzed. Validity and reliability of questionnaires were computed. The results showed that there was a positive significant effect of each (wages and salaries system, training and professional development system, Health and safety system), and that each of (Recruitment system, incentive system) has a negative significant effect, however, the Performance appraisal system has no effect on increasing the innovation levels. The study recommended focusing on the dimension of the wages and salaries system because it has a strong correlation with raising innovation levels.

Keywords: Information System; Human Resources; Innovation; Algerian Bank

Jel Classification Codes: M15

1. مقدمة ومشكلة البحث:

في ظل التحدّيات المعاصرة وتصادد التنافس بين الشركات لتحقيق التّفوق والتّميّز في مجال الأعمال، فإنّ الحفاظ على الميزة التنافسية التي تملكها أي شركة أصبح من الصعب تحقيقه، خاصّةً في ظل التحوّلات 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 لتصاعد 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 للمنظمة، من خلال التنبؤ بالحاجات المستقبلية من رأس المال البشري، واستثماره لرفع مستويات الإبداع. لأنّ هذا الأخير من أعلى إنجازات العنصر البشري مرتبةً ومكانةً. ويعتبر عامل نجاح أساسي في المنافسة المتزايدة في بيئة اليوم المعقدة، التي أصبحت صعبة يوماً بعد يوم بسبب العديد من الأسباب البيئية والتنظيمية مثل: العولمة، إلغاء القيود التنظيمية، تزايد المنافسة المحلية والعالمية، التكنولوجيات الجديدة، إذ يفيد الإبداع المنظمة بالقدرة على الحصول على مستوى كبير من الحصة السوقية، أو خلق فرصة سوقية جديدة بالكامل التي تمكّنها من الحصول على أرباح فائقة. فالاستجابة البيئية للمنافسين لاستراتيجيات الإبداع هذه، ستنتج (ستحدث) ميزة تنافسية للمنظمة. إذ أكد (Lee et al., 2001) في هذا الإطار؛ أن الإبداع هو أساس المنافسة عندما المنافسون لا يمكنهم بسهولة تقليد الإبداع (Goksoy, 2012, pp. 204-305). وفي دراسة قام بها كل من (Riter and Waterman, 1982) للمنظمات الناجحة، استنتجوا أن هذه المنظمات كان عندها حقائق أساسية قليلة حيث أن أحد هذه الحقائق، هي أن أغلب أعضاء المنظمة يجب أن يكونوا مبدعين (moghli, abdallah, & muala, 2012, p. 2).

ولم تكن بيئة الأعمال الجزائرية في منأى عن كلّ هذه التّطورات، فقد تأثرت بذلك منظمات الأعمال الجزائرية في شتى القطاعات، بما في ذلك قطاع البنوك الذي يعتبر محور الدراسة الحالية، وهذا سعياً منها للاستفادة من التّقدّم 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، حتّى يمكن الرجوع إليها بكلّ ما يتعلّق بالموارد البشرية، وإمكانية تعظيم الاستفادة منها لتحقيق مستويات إبداع أعلى تسمح لها بضمّان بقائها واستمرارها في بيئة أبرز سيماتها المنافسة المتزايدة.

ومن هذا المنطلق؛ فقد ركز البحث الحالي على العلاقة بين نظام معلومات الموارد البشرية ومستويات الإبداع، وتمحورت مشكلة البحث على النحو التالي: ما تأثير نظام معلومات الموارد البشرية على رفع مستويات الإبداع في البنوك الجزائرية؟

2. أهمية البحث: يمكن أن تتضح أهمية البحث في النقاط التالية:

- إنَّ التحديات والضغوطات المتزايدة التي تحيط بقطاع البنوك من كل جانب وفي كل مجال، تزيد من أهمية المعلومة، خاصة المتعلقة بالعنصر البشري، ودورها في نجاح هذا القطاع واستمراره، إذ نجد أن توافر المعلومة المناسبة، وفي الوقت المناسب يُمكن من تقديم خدمات بنكية ذات جودة مناسبة وسعر منافس.

- تنبع أهمية البحث أيضاً من مجال التطبيق الذي شمل قطاع البنوك، فقد تمَّ اختيار هذا الأخير لأهميته الكبيرة في دعم الاقتصاد الوطني، كما أنه من أكثر القطاعات تأثراً بما يشهده العالم من انفتاح، وتطور في تكنولوجيا الإتصالات والمعلومات، وذو تنافسية عالية.

3. أهداف البحث: يهدف هذا البحث إلى تحقيق مايلي:

- تحديد طبيعة علاقات الارتباط بين نظام معلومات الموارد البشرية ومستويات الإبداع في البنوك الجزائرية.

- التعرف على أثر نظام معلومات الموارد البشرية على رفع مستويات الإبداع في البنوك عينة الدراسة.

- تقديم مجموعة من التوصيات والمقترحات للبنوك الجزائرية فيما يتعلق بموضوع البحث.

4. فروض البحث: ركز البحث الحالي على اختبار الفرض الرئيسي التالي: لا يوجد أثر ذو دلالة معنوية لنظام معلومات الموارد البشرية على رفع مستويات الإبداع في البنوك الجزائرية.

5. مصطلحات البحث: لأغراض البحث تمَّ اعتماد التعاريف التالية:

نظام معلومات الموارد البشرية: Human Resources Information Systems

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

نظام التوظيف: Recruitment System يسجل هذا النظام ويتعقب الموارد البشرية في المنظمة لتعظيم استعمالها، مثل نظم حفظ سجلات الموظفين التي تعمل على حفظ أثر الإضافات، الحذف، والتغيرات الأخرى في السجلات في قاعدة بيانات الأفراد. التغيرات في مهام العمل والتعويض، الاستنتاجات والإنهاءات، هي أمثلة عن المعلومات التي يمكن أن تُستعملَ لتحديث قاعدة بيانات الأفراد. مثال آخر هو نظم جرد مهارات الموظف التي تستعمل بيانات مهارات الموظف من قاعدة بيانات الفرد لتحديد موقع الموظفين في المنظمة الذين يملكون المهارات المطلوبة للمهام وخطط المشروع (O'Brien, 1990, p. 443)

نظام الأجور والرواتب: Wages and Salaries System يُمكن للمنظمة الاستفادة من تطبيقات واستخدامات الحاسب الإلكتروني في إعداد الأجور والرواتب لعاملها بسرعة وبدقة تامة، أيضاً يمكنها الحصول على مجموعة من التقارير الإحصائية التي تشتمل على بيانات هامة. وتعتمد الإدارة على هذه التقارير في التعرف على تكلفة العمالة ومقارنتها من وقت لآخر أو من إدارة لأخرى (صلاح الدين، 2007، صفحة 37)

نظام الحوافز: Incentives System

يحتسب مبلغ الحوافز السنوية لكل فرد، فضلاً عن مجمل الحوافز التي حصل عليها طوال خدمته (فراس، 2007، صفحة 17)

نظام التدريب والتطوير المهني: Training and Professional Development System

يساعد هذا الأخير مديري الموارد البشرية في تخطيط ورقابة توظيف الفرد، التدريب، برامج التطوير عن طريق تحليل برامج الحاضر، كما يُحلل هذا النظام تطور المسار لكل موظف لتحديد أي أدوات التطوير مثل برامج التدريب وتقييم الأداء الدوري يمكن أن يوصى بها. برامج التدريب وتقييم أداء الموظف المعتمدة على الحاسب تساعد في دعم هذا الحقل من إدارة الموارد البشرية (O'Brien, 1990, p. 444)

نظام تقييم الأداء: Performance Appraisal System

يساعد المنظمة في ربط أنظمة التقييم بخصائص ومواصفات كل وظيفة، ويساهم في تحديد ووضع الحلول لمشاكل الأداء. والبرامج الخاصة بتقييم الأداء يمكن أن تحدد نوع الطريقة المناسبة للتقييم، وبعد الانتهاء من عملية التقييم يمكن توفير معلومات تشير إلى الفروقات في الأداء الفعلي قياساً بالمعايير المحددة. ويتطلب هذا النظام من إدارة الموارد البشرية تحديد مشاكل الأداء وبيئة العمل ليتسنى لها تصحيح الانحرافات ومعالجة مشاكل انخفاض الأداء (عباس، 2006، صفحة 332)

الإبداع: Innovation

يُعرف Kotler الإبداع على أنه فكرة أو منتج أو جزء من تكنولوجيا التي يتم تطويرها وتسويقها إلى الزبائن الذين يُدركونها كشيء جديد أو حديث (Kotler, 1999, p. 603)

مستويات الإبداع: هناك عدة مستويات للإبداع تتمثل في: (النجارو ملكاوي، 2010، صفحة 264)

الإبداع على المستوى الفردي: هو الإبداع الذي يتم التوصل إليه من قبل أحد الأفراد، بحيث يكون لدى العاملين إبداعية خلاقة لتطوير العمل من خلال خصائص فطرية يتمتعون بها كالذكاء والموهبة، أو مكتسبة كحل المشكلات.

الإبداع على المستوى الجماعي: هو الإبداع الذي يتم تقديمه، أو التوصل إليه من قبل الجماعة حيث تتعاون جماعات محددة في العمل فيما بينها لتطبيق الأفكار التي يحملونها، والمساهمة في التغيير نحو الأفضل من خلال تقديم منتجات وخدمات وطرائق عمليات جديدة وحل المشكلات المختلفة.

الإبداع على مستوى المنظمة: هو الإبداع الذي يتم التوصل إليه من قبل المؤسسة بشكل عام، إذ يتشكل الإبداع المؤسسي من خلال الإبداع الفردي والجماعي معا داخل المنظمة.

6. الإطار النظري والدراسات السابقة:

6-1. الإطار النظري:

6-1-1. نظم معلومات الموارد البشرية: المفهوم والتطبيقات

تشير العديد من الدراسات والأبحاث إلى الإتجاه المتزايد للمنظمات لاعتماد هذا النوع من النظم للاستفادة منه في معالجة الكم الهائل من البيانات المتعلقة بالموارد البشرية وكذا إتخاذ القرارات الصحيحة إنطلاقاً مما توفره من معلومات ملائمة من حيث الدقة، والتوقيت، والحدثة. ولقد تعددت تعاريف نظام معلومات الموارد البشرية، ومن بينها ما قدمه (Mikovich & Boudreau, 1994, p. 253) حيث يُعرّفها بأنها "نشاط منظم لجمع، تخزين، المحافظة، استرجاع، وتوفير حاجات المنظمات من البيانات حول الموارد البشرية، نشاطات الأفراد، وسمات الوحدة التنظيمية".

وبالنسبة ل (Broderick & Boudreau, 1991, p 2) فقد قدّم تعريفًا لنظام معلومات الموارد البشرية بأنه: "مكوّن من قواعد البيانات، التطبيقات الحاسوبية، الأجهزة، والبرامج الضرورية لتخزين، جمع/ تسجيل، إدارة، تسليم، تقديم، ومعالجة البيانات لمديري الموارد البشرية".

وتكون مخرجات هذا النظام في عدّة صيغ من بينها: النماذج الرياضية، تطبيقات الذكاء الصناعي مثل النظم الخبيرة، والتقارير الدورية (McLeod & Desanctis, 1995, p. 9)

وتتعدّد تطبيقات نظام معلومات الموارد البشرية . وحسب (Denisi & Griffin, 2008, p. 492)

يمكن التمييز بين نوعين من التطبيقات لنظام معلومات الموارد البشرية:

- وظيفة الموارد البشرية HR Function.

- حفظ السجلات وإعداد التقارير Record Keeping and Report Generation

6-1-2. الإبداع: المفهوم والشروط

توجد تعريفات عديدة لمصطلح الإبداع التي تشتق من المصطلح اللاتيني "Innovation" والذي يعني خلق شيء جديد (Reguia, 2014, p. 141)

واستعمل مصطلح "الإبداع" في حد ذاته للمرة الأولى عن طريق (Schumpeter)، في بداية القرن العشرين، وتم تطوير أفكاره وأبحاثه من قبل العديد من الباحثين.

وقد عرف (Schumpeter) الإبداع على النحو التالي: التغييرات في المنتج، العملية والتنظيم التي لا تنشأ بالضرورة من الاكتشافات العلمية الجديدة، لكن قد تنشأ من التكنولوجيات الحالية، وتطبيقاتها في سياق جديد. وينشأ الإبداع أيضا من البحث العام (Urbanova, 2013, p. 83) وتعتبر عملية الإبداع تغيير في الطريقة التي يصنع بها المنتج، أو تقدم بها الخدمة. وهي تقديم طرق، إجراءات أو مسؤوليات جديدة داخل المنظمة. تتضمن الحصول على مهارات جديدة، وتتطلب طرق جديدة للإدارة والتنظيم (Tarafdar & Gordon, 2007, p. 356) ويمكن فهم الإبداع على أنه: تصنيع منتجات جديدة، تكنولوجيات الإنتاج الجديدة، مكتسبات الأجهزة الجديدة، الطرق التمويلية أو الإدارية المحسنة، الأداء والتأهيل المحسن لقوة العمل، نظم المعلومات المحسنة وغير ذلك (Goksoy, Vayvay, & Ergeneli, 2012, p. 305) ولكسب الإبداعية الصحيحة للمنظمة: يجب التركيز على الشروط التالية: (Urbanova, 2013, p. 93)

- تطوير ثقافة الإبداع المناسبة في المنظمة، ودعم الإبداع المستمر؛
- تقوية إمكانية الإبداع بربط الأجزاء الحالية لموارد المعرفة، وخلق أسواق جديدة؛
- الاستعمال الفعال لإمكانية عمال المعرفة في المنظمة بالإدراك العملي لأفكارهم؛
- تحفيز الأفكار الفردية، وتحفيز الموظفين ليأتمنوا (ليثقوا) بالقادة (الرؤساء) لخلق الأفكار الجديدة؛
- تجميع المدراء، والمختصين بالتخصصات المختلفة من البيئة الداخلية والخارجية للمنظمة لتوليد الأفكار الجديدة؛

- الدعم والتحفيز المستمر للمنظمات الصغيرة والمتوسطة التي تشكل المجموعة الأكبر للإبداعات.

3-1-6. دور نظام معلومات الموارد البشرية في تحقيق الإبداع:

من وجهة نظر (Broderick & Boudreau, 1991, p. 22) يمكن لنظم معلومات الموارد البشرية، كأحد أنواع نظم المعلومات الوظيفية، أن تساهم في تحقيق البعد التنافسي المتمثل في الإبداع من خلال مساهمتها في أن يعمل الأفراد برؤية استراتيجية، وهذا من خلال:

- زيادة الوقت المكرس لإبداع الموارد البشرية.
- الإدراك والتشخيص السريع للانحرافات عن الأهداف.
- فهم المديرين التنفيذيين لتعاون، واكتشاف الموارد البشرية.
- الدعم القوي للإبداع والابتكار.
- اختصار عملية الإبداع: بفهم مستلزمات الإبداع، مع التوفير في وقت المديرين التنفيذيين المكرس لدعم الإبداع والابتكار.

- سرعة اختبار، إعداد التقارير، وتوثيق الاكتشافات الجديدة.

2-6. الدّراسات السابقة:

دراسة (ملاوي، 2007) :

هدفت الدّراسة إلى التّعرف على ماهية الاستخدام المشترك بين نظم المعلومات المعرفة في تحقيق الإبداع لدى البنوك التجارية الأردنية، ومن أبرز نتائجها : وجود تأثير ذو دلالة احصائية لنظم المعلومات على مؤشرات الإبداع التالية: تقديم خدمات جديدة وتحسينها، تصميم عمليات جديدة وتحسينها، زيادة رضا الزبائن، تعزيز الموقف التنافسي للبنك. دراسة (القضاة، 2008):

هدفت هذه الدّراسة إلى بيان مدى تأثير نظم معلومات الموارد البشرية على فاعلية إدارة الموارد البشرية وقد توصّلت الدّراسة إلى أن النظام ساهم في زيادة ربحية البنك، وعمل على إيجاد التّكامل بين كافة الوظائف، وعلى استغلال الموارد المتوفرة بفاعلية وكفاءة عن طريق إيجاد التّحليلات، والقيام بكافة نشاطات وظيفية التّخطيط. كما عمل النظام على توفير العدد المناسب من شاغلي الوظائف المؤهلين، وقلّل من تكاليف كلّ عملية توظيف من حيث الوقت والمال، وبذلك فقد وفّر كادر موظفين ذا أداء عالي. دراسة (الأعظمي، 2009):

هدفت الدّراسة إلى تحديد الأثر بين متغيرات الدراسة والمتمثلة في تطبيقات نظام معلومات الموارد البشرية ورأس المال الفكري البشري في تحقيق المزايا التنافسية. وتوصّلت الدراسة إلى وجود أثر ذي دلالة معنوية لتطبيقات نظام معلومات الموارد البشرية على عناصر رأس المال الفكري البشري في تحقيق الإبداع. دراسة (النجار وملاوي، 2010):

حاول الباحثان التعرف على تأثير نظم المعلومات في مستويات الإبداع في شركات التأمين الأردنية المسجلة في بورصة عمان، حيث تمثلت نظم المعلومات في أنواع النظم المختلفة، في حين تمثلت مستويات الإبداع في: الإبداع على المستوى الفردي، الإبداع على مستوى الجماعات، الإبداع على مستوى المنظمات. وقد توصّلت الدراسة إلى أن مستويات الإبداع جميعها قد تأثرت بأنواع نظم المعلومات المختلفة. دراسة (بن طاظة، 2011):

هدفت هذه الدّراسة إلى بيان مدى تأثير نظم معلومات الموارد البشرية على تحقيق المزايا التنافسية المتمثلة في: (تخفيض التكاليف، الجودة، الإبداع) بالتطبيق على الشركات المتعددة الجنسيات في سورية. وقد توصّلت الدّراسة إلى وجود تأثير معنوي لنظام معلومات الموارد البشرية على تحقيق المزايا التنافسية، أما على مستوى الأبعاد فقد إتضح وجود تأثير معنوي لكل من (نظام التّوظيف، نظام تقييم الأداء، نظام الصّحّة والسّلامة) على تحقيق المزايا التنافسية، في حين إتضح

عدم وجود تأثير لكل من (نظام الأجور والرواتب، نظام الحوافز، نظام التدريب) على تحقيق المزايا التنافسية.

دراسة (بن طاطة، 2017):

هدفت الدراسة إلى التعرف على تأثير تفاعل نظم المعلومات وإدارة المعرفة على تحقيق المزايا التنافسية في منظمات القطاع الصناعي والخدمي في الجزائر. وقد أظهرت النتائج وجود تأثير لنظام المعلومات على تحقيق المزايا التنافسية المتمثلة في (تخفيض التكاليف، الجودة، الإبداع).

دراسة (Broderick Boudreau, 1990):

شملت العلاقة بين كل من إدارة الموارد البشرية، تكنولوجيا المعلومات، والميزة التنافسية، وتمّ التوصل إلى أنّ 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.

دراسة (Broderick Boudreau, 1991):

شملت مقابلة مع مديري أكثر عشر شركات رائدة*؛ بارزة في استخدامها لنظم معلومات الموارد البشرية، وقد تمّ التوصل إلى رضا مدراء هذه الشركات على النظام وتأييدهم لإمكانية تحقيق النظام للمزايا التنافسية المتمثلة في: تخفيض التكاليف، الجودة، والإبداع.

اختلاف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة:

طبيعة الدراسة:

اختلفت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في تركيزها، إذ تناولت الدراسات السابقة إما نظم معلومات الموارد البشرية أو مستويات الإبداع بينما حاولت الدراسة الحالية الجمع بين نظم معلومات الموارد البشرية ومستويات الإبداع وتحليل العلاقة التأثيرية بينهما.

أبعاد متغيرات الدراسة:

جاءت الدراسة الحالية لتشتمل على خمس متغيرات فرعية لنظام معلومات الموارد البشرية (نظام التوظيف، نظام الأجور والرواتب، نظام الحوافز، نظام التدريب والتطوير المهني، ونظام تقييم الأداء)، كما ركزت الدراسة الحالية على مستويات الإبداع (الإبداع على المستوى الفردي، الإبداع على المستوى الجماعي، والإبداع على مستوى المنظمة) التي حددها (النجار وملكاوي، 2010).

اختيار عينة الدراسة:

* 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.

تَجَهَّت الباحثة إلى اختيار عينة عشوائية طبقية للدراسة في المستويات الإدارية العليا، والوسطى للبنوك محل الدراسة.

7. منهج البحث العلمي المستخدم:

اعتمدت الدراسة منهجية البحث الوصفي التحليلي، فعلى صعيد البحث الوصفي، تم إجراء المسح المكتبي والإطلاع على الدراسات والبحوث النظرية والميدانية. أما على صعيد البحث الميداني التحليلي، فقد تم استخدام استبيان لغرض الكشف عن آراء المدراء في كل من الإدارة الوسطى والعليا حول عدد من المتغيرات والفرضيات التي تعدّ أساس هذا البحث العلمي. وسيتم تحليل كافة البيانات، واستخدام الطرق الإحصائية المناسبة لمعالجتها من خلال برنامج: الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Statistical Package for Social Sciences) النسخة 17.

8. 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 وزعت عليها الباحثة استبيانات الدراسة (45) مدير، استرجع منها (32) استبانة فقط وهذا نظرا للتأخر الكبير لبعض أفراد العينة في تسليم الاستبيانات، وبالتالي بلغت نسبة الاسترجاع (71,11%). وهي نسبة جيدة.

9. أداة البحث:

1-9. وصف الأداة: تضمنت أداة الدراسة الأجزاء التالية:

الجزء الأول: اختص هذا الجزء بالبيانات والمعلومات الشخصية (المتغيرات الديمغرافية) لأفراد عينة الدراسة (الجنس، والمؤهل العلمي، والمستوى الإداري، وسنوات الخبرة).

الجزء الثاني: تضمن هذا الجزء مجموعة من الفقرات بلغ عددها (21) فقرة تقيس نظام معلومات الموارد البشرية.

الجزء الثالث: تضمن الفقرات التي تمّ من خلالها قياس مستوى الابداع.

2-9. صدق الأداة: للتحقق من مدى صدق محتوى الأداة، عُرضت الاستبانة على بعض المحكمين من ذوي الاختصاص، وبعد أن تم الأخذ بالملاحظات والتعديلات المقترحة؛ وافق المحكمون على نموذج الاستبانة.

3-9. ثبات الأداة: تمّ التوصل إلى قيمة الثبات من خلال معامل (Cronbach's Alpha).

جدول 1: اختبار الموثوقية معامل Cronbach's Alpha

اسم المتغير	نظم المعلومات	الابداع	الثبات الكلي للاستبانة
معامل الثبات	0,894	0,833	0,914

المصدر: من إعداد الباحثة اعتمادا على مخرجات SPSS.

يتضح من خلال الجدول؛ أنّ معاملات الثبات لجميع متغيرات الدراسة مرتفعة ومناسبة لأغراض الدراسة، تدل على ترسيخ المفهوم الإجمالي لمضمون الاستبانة ولمفهوم كل سؤال فيها.

10. المعالجة الإحصائية: لقد تمّ استخدام الأساليب الاحصائية التالية:

الأساليب الوصفية: ومن بينها: (النسب، المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، والخطأ المعياري).
الأساليب التحليلية: وقد تمّ اعتماد عدد من الاختبارات للتأكد من صحة فروض البحث ومنها: (تحليل الإنحدار الخطي البسيط، تحليل الإنحدار الخطي المتعدد، معامل الارتباط سبيرمان، معامل (Cronbach's Alpha).

11. نتائج الدراسة (التحليل والمناقشة)

11-1. الاحصاءات الوصفية لعينة ومتغيرات البحث:

11-1-1. وصف عينة البحث:

يوضح الجدول رقم (2) الأعداد والنسب المئوية لأفراد العينة وفقاً لخصائص عينة الدراسة الشخصية والوظيفية من نوع، مستوى إداري، مؤهل علمي، سنوات خبرة، وذلك كمايلي:

جدول 2: توزيع أفراد العينة وفقاً للخصائص الشخصية والوظيفية للعينة

المتغيرات الشخصية والوظيفية		العدد	النسبة	المتغيرات الشخصية والوظيفية		العدد	النسبة			
النوع	ذكر	17	53,1	العلمي	ليسانس	17	53,1			
	أنثى	15	46,9		دراسات عليا	6	18,8			
المجموع		32	100	المجموع		32	100			
المستوى الإداري	إ. عليا	2	6,3	سنوات الخبرة	أقل من سنة	3	9,4			
					إ. موارد بشرية	4	12,5	من سنة إلى أقل من 5	6	18,8
								إ. وسطى أخرى	26	81,3
	من 10 إلى أقل من 15	12	37,5							
المجموع		32	100	المجموع		32	100			
المؤهل	ثانوي	9	28,1	المجموع		32	100			

المصدر: من إعداد الباحثة اعتماداً على مخرجات SPSS.

بلغ عدد الذكور في العينة (17) بينما بلغ عدد الإناث (15)، وبذلك تكون نسبة الذكور من إجمالي عدد العينة (53,1%)، ونسبة الإناث (46,9%). وبالتالي فقد عكست النتائج تقارب نسبي الذكور والإناث في توتّي مناصب الإدارة العليا والوسطى، مثلاً مدرء إدارة الموارد البشرية (12,5%)، بينما مثل باقي مدرء الإدارة الوسطى (81,3%) من مجموع أفراد العينة، أغلب أفراد العينة هم من حملة شهادة الليسانس حيث بلغت نسبتهم (53,1%)، (62,6%) من أفراد العينة لديهم خبرة أقل من 10 سنوات، بينما (37,5%) لديهم خبرة من (10 إلى أقل من 15 سنة).

2-1-11. وصف متغيرات البحث:

يوضح الجدول الموالي رقم (3)، الاحصاءات الوصفية لمتغيرات البحث الرئيسية والفرعية:

جدول 3: وصف متغيرات البحث

متغيرات البحث	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الأهمية
نظام التوظيف	3.671	0.464	1
نظام الأجور والرواتب	3.364	0.517	5
نظام التدريب	3.645	0.747	2
نظام الصحة والسلامة المهنية	3.578	0.562	3
نظام الحوافز	3.166	0.677	6
نظام تقييم الأداء	3.367	1.037	4
نظام معلومات الموارد البشرية	3.476	0.571	-
مستوى الإبداع	3.618	0.599	-

المصدر: من إعداد الباحثة.

على مستوى المتغيرات الفرعية:

نال نظام التوظيف المرتبة الأولى من حيث مستوى الاهتمام بتطبيق نظام معلومات الموارد البشرية، إذ حَقَّقَ متوسطاً حسابياً بلغ (3.671). في حين ضَمَّنَ نظام التدريب والتطوير المهني المرتبة الثانية من حيث مستوى الاهتمام بتطبيق نظام معلومات الموارد البشرية، إذ بلغ متوسطه الحسابي (3.645)، وبانحراف معياري قدره (0.747). وحظي محور نظام الصحة والسلامة المهنية بالمرتبة الثالثة من حيث مستوى الاهتمام بتطبيق نظام معلومات الموارد البشرية، وقد حَقَّقَ متوسطاً حسابياً قدره (3.578). أما نظام تقييم الأداء فقد جاء في المرتبة الرابعة من حيث مستوى الاهتمام بتطبيق نظام معلومات الموارد البشرية، وقد حَقَّقَ متوسطاً حسابياً بلغ (3.367).. وجاء في المرتبة الخامسة نظام الأجور، إذ حَقَّقَ متوسطاً حسابياً بلغ (3.364) وبانحراف معياري (0.517)، ممَّا يعني أنَّ مستوى تطبيق هذا النظام كان بشكل سليم وبمستوى متوسط. وجاء نظام الحوافز بالمرتبة الأخيرة من حيث مستوى الاهتمام بتطبيق نظام معلومات الموارد البشرية، وقد حَقَّقَ متوسطاً حسابياً بلغ (3.166)، أشار ذلك إلى أنَّ تطبيق هذا النظام الفرعي كان بشكل متوسط، وبانحراف معياري (0.677).

على مستوى المتغيرات الرئيسية:

بالنسبة لنظام معلومات الموارد البشرية:

بناءً على قيم المتوسطات الحسابية للنظم الفرعية الستة، فقد حَقَّقَ نظام معلومات الموارد البشرية على المستوى الإجمالي متوسطاً حسابياً بلغ (3.476)، وبذلك فقد عكست قيمته أنَّ نظام معلومات الموارد البشرية كان مطبَّقاً بشكل جزئي على مساحة المقياس، وبانحراف معياري بلغ

دراسة تحليلية لتأثير نظام معلومات الموارد البشرية على رفع مستويات الإبداع في البنوك الجزائرية

(0.599)، أشار إلى وجود تشتت محدود في قيم الإجابات حول متوسطها الحسابي، ومن ثمّ فإنّ هناك اهتمام بتطبيق هذا النظام بمستوى جيّد. بالنسبة لمستوى الابداع:

يتضح من خلال المتوسط الحسابي الاجمالي لمستوى الابداع الذي قدر ب (3.618) أن هناك توجه إيجابي وبشكل جيد للبنوك الجزائرية نحو التركيز على رفع مستويات الابداع، وهذا سعياً منها لمواجهة المنافسة المتزايدة في مجال تقديم الخدمات البنكية. أمّا قيمة الانحراف المعياري المُحقّقة (0.599) فتأكد أنّ قيمة المتوسط الحسابي كانت معبرة بدرجة مقبولة.

11-2. اختبار الفروض: ينص فرض التّأثير على مايلي: لا يوجد تأثير معنوي لنظام معلومات الموارد البشرية على رفع مستويات الإبداع في البنوك الجزائرية. ولاختبار صحّة الفرض الرئيسي للدراسة: قامت الباحثة بمايلي: أولاً: معامل الارتباط البسيط بين نظام معلومات الموارد البشرية وكلّ بعد من أبعاده على حدة ومستويات الإبداع.

جدول 4: معاملات ارتباط مستويات الإبداع مع نظام معلومات الموارد البشرية

نظام معلومات الموارد البشرية ومتغيراته الفرعية	المتغيرات	مستوى الإبداع
نظام معلومات الموارد البشرية	معامل الارتباط	0,679**
	المعنوية	0,00
	الدلالة	معنوي
نظام التّوظيف	معامل الارتباط	0,510**
	المعنوية	0,00
	الدلالة	معنوي
نظام الأجور والرتواتب	معامل الارتباط	0,760**
	المعنوية	0,00
	الدلالة	معنوي
نظام الحوافز	معامل الارتباط	0,633**
	المعنوية	0,00
	الدلالة	معنوي
نظام التّدريب والتّطوير المهني	معامل الارتباط	0,754**
	المعنوية	0,00

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

معنوي	الدلالة	
0,502**	معامل الارتباط	نظام الصِّحَّة والسَّلَامة
0,00	المعنوية	
معنوي	الدلالة	
0,460**	معامل الارتباط	نظام تقييم الأداء
0,00	المعنوية	
معنوي	الدلالة	

المصدر: من إعداد الباحثة اعتماداً على مخرجات SPSS.

يتضح من الجدول السابق مايلي:

- متغيّر نظام التّوظيف يرتبط مع مستويات الإبداع بعلاقة موجبة عند مستوى المعنوية (0,01).
 - متغيّر نظام الأجور والرواتب يرتبط مع مستويات الإبداع بعلاقة موجبة عند مستوى المعنوية (0,01).

- متغيّر نظام الحوافز يرتبط مع مستويات الإبداع بعلاقة موجبة عند مستوى المعنوية (0,01).
 - متغيّر نظام التّدريب والتّطوير المهني يرتبط مع مستويات الإبداع بعلاقة موجبة عند مستوى المعنوية (0,01).

- متغيّر نظام الصِّحَّة والسَّلَامة يرتبط مع مستويات الإبداع بعلاقة موجبة عند مستوى المعنوية (0,01).

- متغيّر نظام تقييم الأداء يرتبط مع مستويات الإبداع بعلاقة موجبة عند مستوى المعنوية (0,01).
 - متغيّر نظام معلومات الموارد البشرية يرتبط مع مستويات الإبداع بعلاقة موجبة عند مستوى المعنوية (0,01).

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

ثانياً؛ قياس تأثير نظام معلومات الموارد البشرية على رفع مستويات الإبداع باستخدام أسلوب الانحدار الخطّي البسيط.

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

جدول 5: ملخص نموذج الانحدار لاختبار أثر نظام معلومات الموارد البشرية على رفع مستويات الإبداع

معامل الارتباط	معامل الانحدار	معامل الانحدار المصحح	الخطأ المعياري للتقدير
0,679	0,461	0,443	0,447

المصدر: من إعداد الباحثة اعتماداً على مخرجات SPSS.

دراسة تحليلية لتأثير نظام معلومات الموارد البشرية على رفع مستويات الإبداع في البنوك الجزائرية

يمكن تفسير هذا؛ أنّ (46,1%) من الانحرافات الكلية في قيم مستويات الإبداع تفسرها العلاقة الخطية، أي نموذج الانحدار، وأنّ (53,9%) من التباينات ترجع إلى عوامل عشوائية كأن تكون هناك متغيرات مهمة لم تُضمّن في النموذج.

جدول 6: نتائج تحليل التباين للانحدار (Analysis of Variance)

المصدر	درجة الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة F المحسوبة	مستوى دلالة F
الانحدار	1	5,142	5,142	25,679	0,000
الخطأ	30	6,007	0,200		
الكلي	31	11,149			

المصدر: من إعداد الباحثة اعتماداً على مخرجات SPSS.

إنّ قيمة مستوى معنوية F، ($P\text{-Value} = 0,00 < 0,05$)، التي تدعونا إلى رفض فرض العدم، H_0 ، أي أنّ نموذج الانحدار معنوي.

جدول 7: نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط

المتغيرات	B	الخطأ المعياري	Beta	قيمة T المحسوبة	مستوى دلالة T
الثابت	1,140	0,496		2,299	0,029
نظام معلومات الموارد البشرية	0,713	0,141	0,679	5,067	0,00

المصدر: من إعداد الباحثة اعتماداً على مخرجات SPSS.

يتضح من النتائج الإحصائية في الجدول (7)، أنّ نظام معلومات الموارد البشرية له تأثير معنوي على رفع مستويات الإبداع، حيث بلغت قيمة معامل (Beta) له (0,679) وهي دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (5%). وتتفق نتيجة مساهمة هذا النوع من النظم في رفع مستويات الإبداع مع نتائج: دراسة (الأعظمي، 2009)، (النجار وملكاوي، 2010)، (بن طاطة، 2011)، (Broderick & Boudreau، 1991)، (Broderick & Boudreau، 1990).

ثالثاً: قياس تأثير أبعاد نظام معلومات الموارد البشرية على رفع مستويات الإبداع باستخدام أسلوب الانحدار الخطي المتعدد.

تمّ قياس تأثير نظام معلومات الموارد البشرية على رفع مستويات الإبداع من خلال معامل الانحدار الخطي المتعدد، والموضحة خطواته فيما يأتي:

جدول 8 ملخص نموذج الانحدار المتعدد

معامل الارتباط	معامل الانحدار	معامل الانحدار المصحح	الخطأ المعياري للتقدير
0,945	0,892	0,866	0,219

المصدر: من إعداد الباحثة اعتماداً على مخرجات SPSS.

يمكن تفسير هذا؛ أنّ (89,2%) من الانحرافات الكلية في قيم متغير مستويات الإبداع تفسرها العلاقة الخطية، وأنّ (10,8%) من التباينات ترجع على عوامل عشوائية لم يتضمّنّها النموذج، وقيمة معامل الانحدار هذه؛ تشكل نسبة تفسير كبيرة وذات أهمية عملية، حيث أنّ مايفوق نصف التباين في رفع مستويات الإبداع يعود إلى نظام معلومات الموارد البشرية، ممّا يدعو إلى ضرورة استخدام هذا النظام كأهم مؤشرات رفع مستويات الإبداع.

جدول 9: نتائج تحليل التباين للانحدار المتعدد

المصدر	درجة الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة F المحسوبة	مستوى دلالة F
الانحدار	6	9,947	1,658	34,497	0,000
الخطأ	25	1,201	0,048		
الكلي	31	11,149			

المصدر: من إعداد الباحثة اعتماداً على مخرجات SPSS.

يتضح من الجدول أنّ مستوى معنوية F، والمقدرة ب (0,00) أقل من (5%)، تدعونا إلى رفض فرض العدم، أي أنّ الانحدار معنوي.

جدول 10: نتائج تحليل الانحدار المتعدد

المتغيرات	B	الخطأ المعياري	Beta	قيمة T المحسوبة	مستوى دلالة T
الثابت	0,435	0,376		1,157	0,258
نظام التوظيف	-2,277	0,609	-1,762	-3,738	0,001
نظام الأجور والرواتب	2,100	0,440	1,812	4,770	0,000
نظام الحوافز	-1,754	0,440	-1,981	-3,984	0,001
نظام التدريب والتطوير المهني	0,698	0,188	0,870	3,713	0,001
نظام الصحة والسلامة	2,030	0,583	1,904	3,483	0,002
نظام تقييم الأداء	0,067	0,213	0,116	0,314	0,756

المصدر: من إعداد الباحثة اعتماداً على مخرجات SPSS.

يتضح من النتائج الإحصائية الواردة في الجدول (10)، ومن متابعة معاملات (Beta)، واختبار (T): أنّ كل من (نظام الأجور والرواتب، نظام التدريب والتطوير المهني، نظام الصّحة والسّلامة) لها تأثير موجب ودال إحصائياً، وأن كل من (نظام التّوظيف، نظام الحوافز) لها تأثير سالب ودال إحصائياً. وأشارت النتائج أيضاً إلى أن المتغيّر الفرعي المتعلق ب (نظام تقييم الأداء) غير مؤثر على رفع مستويات الإبداع ولا بدّ من استبعاده من النموذج عند استخدام النموذج لأغراض التنبؤ. وهذه النتيجة تختلف مع ما توصلت إليه دراسة (بن طاطة، 2011). إلى جانب هذا، فقد كانت قيمة الثابت في النموذج غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0,05).

12. نتائج البحث:

1-12. نتائج وصف عينة البحث:

- تقارب نسبي الذكور والإناث في عينة الدّراسة بخصوص شغل الوظائف الإدارية في البنوك محل الدّراسة، إذ عكس هذا تحسّناً في نسبة تويّ المرأة للمناصب الإدارية العليا والوسطى، وهذا يشكّل تحوّلاً اجتماعياً في تويّ المرأة للمناصب الإدارية.

- أغلب أفراد العينة من حملة الشّهادة 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 خاصّةً في ظل المنافسة المحتدمة. وهذا قد يعتبر مؤشّراً على بدء الإهتمام بتطوير الكفاءات الإدارية، ممّا قد يكون له تأثير إيجابي في رفع مستويات الإبداع بما يتلائم ويتكيف مع الظروف المتغيّرة والتّطورات المتسارعة التي يمرّ بها قطاع البنوك، لاسيما وأنّ الدّراسة شملت أهم مستويين إداريين، إذ يقوم كلّ مستوى بدور مهم في قيادة العمل داخل البنوك، وبالتالي؛ فقد تمّ التّوصّل إلى أنّ المؤهل العلمي للكادر الإداري للبنوك محل الدراسة يرقى إلى المستوى المطلوب.

- مدرّاء الإدارة العليا والوسطى ذوي خبرات لا بأس بها في قطاع البنوك تسهل الاستفادة من نظم معلومات الموارد البشرية لرفع مستويات الإبداع.

12-2. نتائج اختبار الفرض الرئيسي للبحث:- تبين أنّ نظام معلومات الموارد البشرية يرتبط بعلاقة ارتباط معنوية موجبة مع رفع مستويات الإبداع عند مستوى معنوية (0,01).

- توجد علاقات ارتباط معنوية موجبة بين النظم الفرعية لنظام معلومات الموارد البشرية ورفع مستويات الإبداع عند مستوى معنوية (0,01).

- تبين أنّ أقوى علاقات الارتباط كانت فيما بين (نظام الأجور والرواتب- مستوى الإبداع)، وأقلّها كانت فيما بين (نظام تقييم الأداء- مستوى الإبداع) رغم أنّها جميعاً علاقات ارتباط معنوية موجبة.

- يؤثّر نظام معلومات الموارد البشرية إيجابياً وبشكل معنوي على رفع مستويات الإبداع.

- يؤثر كل من (نظام الأجور والرواتب، نظام التدريب والتطوير المهني، نظام الصِّحة والسَّلامة) إيجاباً وبشكل معنوي على رفع مستويات الابداع.
- يؤثر كل من (نظام التوظيف، نظام الحوافز) سلباً وبشكل معنوي على رفع مستويات الابداع.
- لا يؤثر نظام تقييم الأداء معنوياً على رفع مستويات الابداع.

13. توصيات البحث:

اعتماداً على النتائج المقدّمة، واستكمالاً لمستلزمات الدّراسة، ولغرض الإفادة منها، يمكن تقديم التوصيات التّالية:

- ضرورة اكساب نظام تقييم الأداء المرونة الكافية، ليتمكّن من تلبية متطلّبات العمل، وهذا من خلال تفعيل دوره في الاحتفاظ بالسَّجِّل المهاري للإداريين من أوّل أيامهم لحين الحاجة إلى تقييم أداءهم، فبناء نظام فعّال لتقييم الأداء من شأنه استحضار المعلومات اللّازمة لعملية تقييم إداريي البنك بعيداً عن التّقييم العاطفي الّذي لا يستحضر كلّ مفردات التّقييم وفقاً للأسس العلمية.
- التّركيز على بعد نظام الأجور والرواتب لأنّ له علاقة ارتباط قوية مع رفع مستويات الابداع.
- أوضحت نتائج الدّراسة وجود تأثير معنوي لنظام معلومات الموارد البشرية على رفع مستويات الابداع، ممّا يدعو إلى الاستمرار في الاستثمار في هذا النوع من النظم، وضرورة استخدامه كأهم مؤشّرات تحقيق الإبداع.

- التّحديث المستمرّ لأنظمة التّشغيل في البنوك محل الدّراسة بين مدّة وأخرى، للتأكد من أنّها لا تعرقل عمل أنظمة معلومات الموارد البشرية، ولتلاف أي توقعات يمكن أن تحدث بشكل مفاجيء.
- 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.
- تدريب القائمين والمستفيدين من أنظمة معلومات الموارد البشرية على أنظمة التّشغيل، من خلال إرسالهم في دورات متخصصة، فضلاً عن تدريبهم على أنظمة معلومات الموارد البشرية الّتي يعملون عليها، وإخضاعهم إلى اختبارات على الأنظمة الّتي دُرِّبوا عليها، ليتمّ التّأكد من جدوى تدريبهم، ويجب أن لا تقتصر عملية التّدريب على كيفية استخدام الأنظمة فقط، بل يجب أن تشمل إدراك قدرات الأجهزة والبرمجيات المستخدمة.

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

- تشجيعهم على استخدام النظام وتفهم احتياجاتهم المختلفة، واستطلاع آرائهم حول المشكلات الّتي تواجههم عند استخدام النظام حتّى يتمّ التّغلب عليها.
- الاهتمام بتوفير أجهزة وشبكات حديثة تتلاءم واحتياجات المستخدمين من حيث أدوات الإدخال والإخراج، والسّرعة الملائمة لإنجاز العمل.

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

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

14. قائمة المراجع:

1. الأعظمي، دنيا مهدي (2009). أثر مستوى نظم معلومات الموارد البشرية ورأس المال الفكري البشري في تحقيق المزايا التنافسية دراسة تطبيقية في البنوك التجارية العاملة في الأردن. رسالة ماجستير، كلية الاقتصاد، جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا.
2. النجار، فايز، ملكاوي، نازم (2010). نظم المعلومات وأثرها في مستويات الإبداع دراسة ميدانية في شركات التأمين الأردنية. مجلة جامعة دمشق، المجلد 26، العدد 2.
3. القضاة، سلمان محمد (2008). أثر نظام معلومات الموارد البشرية على فاعلية وظائف إدارة الموارد البشرية: دراسة ميدانية على البنوك التجارية الأردنية. رسالة ماجستير: كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة اليرموك.
4. 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.
5. بن طاطة، عتيقة (2011). أثر نظام معلومات الموارد البشرية على تحقيق المزايا التنافسية دراسة ميدانية في الشركات متعددة الجنسيات في سورية. رسالة ماجستير، كلية الاقتصاد، جامعة دمشق.
6. بن طاطة، عتيقة (2017). أثر تفاعل نظام المعلومات وإدارة المعرفة على تحقيق المزايا التنافسية دراسة ميدانية مقارنة بين منظمات القطاع الصناعي والخدمي في الجزائر. أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة تلمسان.
7. ملكاوي، نازم (2007). نظم المعلومات والمعرفة وأثرهما في الإبداع دراسة في البنوك التجارية الأردنية. أطروحة دكتوراه، كلية الاقتصاد، جامعة دمشق.
8. عبد الباقي، صلاح الدين، وآخرون (2007). إدارة الموارد البشرية. مصر، الاسكندرية: المكتب الجامعي الحديث.

9. Asli Goksoy, Ozalp Vayvay, and Nilufer Ergeneli, Gaining Competitive Advantage through Innovation Strategies: An Application in Warehouse Management Process. **American Journal of Business and Management, Vol. 2**, No. 4, 304-321.
10. Azzam Azmi Abou- Moghli, Ghaith Mustafa Al Abdallah, Ayed Al Muala. Impact of Innovation on Realizing Competitive Advantage in Banking Sector in Jordon. **American Academic & Scholarly Research Journal, Vol. 4**, No. 5, Sept 2012.
11. Broderick, Renae F., & Boudreau, John W. (1990). Human resource management, information technology, and the competitive edge. **CAHRS Working Paper Series**, Cornell University ILR School.
12. _____. (1991). Human resource information systems for competitive advantage: Interviews with ten leaders. **CAHRS Working Paper Series**, Cornell University ILR School.
13. Cherroun Reguia, Product Innovation and the Competitive Advantage. **European Scientific Journal, Vol.1**, June 2014 /SPECIAL/ Edition
14. Denisi, Angelo S., & Griffin, Ricky W. (2008). **Human resource management**. (3rd Ed). USA: Houghton Mifflin Company.
15. Kotler, Philip & Others (1999). **Principles of marketing**. New jersey: Printice Hall inc.
16. Mcleod, Raymond., & Desanctis, Gerardine., Jr. (1995). A Resousce– flow model of the human resource information system. **Journal Of Information Technology Management, Vol 5**, N 3.
17. Mikovich, George T., & Boudreau, John W.(1994). **Human Resource Management**. (7th Edition). Irwin: Richard D., Inc.
18. Monideepa Tarafdar, Steven R. Gordon. (2007). Understanding the Influence of Information Systems Competencies on Process Innovation: A Resource – Based View. **Journal of Strategic Information Systems 16**, 353- 392.
19. O'Brien, James (1990). **Management information system: A Managerial end user perspective**. Boston: Irwin.
20. Urbancova Hana (2013, March). Competitive Advantage Achievement Through Innovation and Knowledge. **Journal of Competitiveness, Vol. 5**, Issue 1, PP. 82-69