



جامعة آل البيت

كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية

قسم إدارة الأعمال

أثر نظم معلومات الموارد البشرية على أداء الجامعات الخاصة الأردنية في إقليم
الشمال

**Impact of Human Resources Information Systems on the
Performance of Jordanian Private Universities in the North
Region**

إعداد الطالب

عدنان جمعة عبدالله الجبوري

الرقم الجامعي

١٧٢٠٥٠٢٠٦٦

إشراف الدكتور

طارق عوده عيد بني خالد

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال

عمادة الدراسات العليا

جامعة آل البيت

الفصل الدراسي الصيفي ٢٠١٨-٢٠١٩

تفويض

أنا **عدنان جمعة عبدالله الجبوري**؛ أفوض جامعة آل البيت بتزويد نُسخ من رسالتي، للمكتبات أو المؤسسات أو الهيئات أو الاشخاص عند طلبهم حسب التعليمات النافذة في الجامعة.

.....:التوقيع

.....:التاريخ

إقرار والتزام بقوانين جامعة آل البيت وأنظمتها وتعليماتها

أنا الطالب: عدنان جمعة عبدالله الجبوري

الرقم الجامعي: ١٧٢٠٥٠٢٠٦٦

تخصص: إدارة الاعمال

الكلية: الاقتصاد والعلوم الإدارية

أعلن بأني قد التزمت بقوانين جامعة آل البيت وأنظمتها وتعليماتها وقراراتها السارية المفعول المتعلقة بإعداد رسائل الماجستير والدكتوراه عندما قمت شخصياً بإعداد رسالتي بعنوان:

أثر نظم معلومات الموارد البشرية على أداء الجامعات الخاصة الأردنية في اقليم الشمال

Impact of Human Resources Information Systems on the Performance of Jordanian Private Universities in the North Region

وذلك بما ينسجم مع الأمانة العلمية المتعارف عليها في كتابة الرسائل والاطاريح العلمية. كما أنني أعلن بأن هذه غير منقولة أو مستله من رسائل أو اطاريح أو كتب أو أبحاث أو أي منشورات علمية تم نشرها أو تخزينها في أي وسيلة إعلامية، وتأسيساً على ما تقدم فأنتي أتحمل المسؤولية بأنواعها كافة فيما لو تبين غير ذلك بما فيه حق مجلس العمداء في جامعة آل البيت بإلغاء قرار منحي الدرجة العلمية التي حصلت عليها وسحب شهادة التخرج مني بعد صدورها دون أن يكون لي الحق في التظلم أو الاعتراض أو الطعن بأي صورة كانت في القرار الصادر عن مجلس العمداء بهذا الصدد.

التاريخ:

التوقيع:

قرار لجنة المناقشة

أثر نظم معلومات الموارد البشرية على أداء الجامعات الخاصة الأردنية في اقليم الشمال

Impact of Human Resources Information Systems on the Performance of Jordanian Private Universities in the North Region

إعداد الطالب

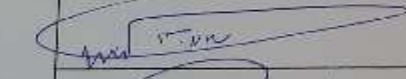

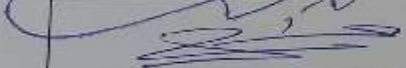
عدنان جمعة عبدالله الجبوري

الرقم الجامعي: 1720502066

إشراف الدكتور

طارق عوده عيد بني خالد

أعضاء لجنة المناقشة

التوقيع	الاسم
	د. طارق عوده عيد بني خالد (مشرفاً ورئيساً)
	أ.د. وليد مجلي العواودة (عضواً داخلياً)
	أ.د. ممدوح طايح زيادات (عضواً خارجياً)

Scanned by CamScanner

الاهداء

إلى وطني شرفا وحباً وازدهاراً...العراق العظيم

الحياة كفاح وكان لي قدوة الى الذي لا تفيه كلمات الشكر والعرفان.. أبي العزيز ادامه الله
ذخرا لي...

إلى ينبوع الصبر والتفاؤل والامل الى التي برضاها ارتقي وبدعائها وصلت الى ما انا عليه
...امي الغالية اطل الله في عمرها...

إلى سندي وعزوتي في الحياة ... هم ذلك الجبل الذي اسند نفسي عليهم عند الشدائد اخوتي
الاعزاء عادل وقحطان حماهم الله وحفظهم من كل سوء إلى تلك النعم التي لا يعرف
عظمتها الا من تمتع بها ربي يحفظهن ولا يحرمني منهن خواتي العزيزات...

إلى عائلتي التي أحبها ولولا وجودهم في جانبي لما وصلت لما أنا عليه الان زوجتي وبناتي
إلى من جمعتني بهم الاقدار وعشت معهم أجمل الايام، اصدقائي الاعزاء أدامهم الله وأبقاهم
لي عوناً وسنداً...

أهدي جهدي المتواضع الى كل هؤلاء، سائل الله سبحانه وتعالى ان ينفعنا بما علمنا وان
يعلمنا بما ينفعنا، وان يصلح لنا اعمالنا ويحقق امالنا، انه سميع مجيب وعلى كل شيء قدير.

الباحث

الشكر والتقدير

بعد شكر الله سبحانه وتعالى شكر الناس والاعتراف لذوي الفضل بفضلهم، ومن هنا أتقدم بجزيل الشكر والعرفان الى استاذي الدكتور طارق عودة بني خالد الذي كان له الفضل في قبول الاشراف على رسالتي والذي غمرني بعلمه ولطف تعامله وطيب شمائله وافاض عليّ من معرفته وتوجيهاته السديدة التي كانت بوصله ترشدني نحو الاتجاه الصحيح، فله كل الحب والتقدير، بما عرفت عنه من رحابة صدر وحرص على طلابه، فأدعو الله أن يجزيه أفضل الجزاء وأن يمد في عمره وأن يجعله من ورثة جنة النعيم.

كما أتقدم بجزيل الشكر والعرفان لأعضاء لجنة المناقشة (الأستاذ الدكتور وليد مجلي العواوده) و (الأستاذ الدكتور ممدوح طابع موسى زيادات) على قبولهم مناقشتي وتزويدي بكافة التعديلات واسداء الاقتراحات التي تفيد الدراسة

كما أتقدم بجزيل الشكر لكافة الجامعات الخاصة بعينة الدراسة لما قدمته من تعاون في توزيع استبانات الدراسة

إضافة جزيل الشكر لكافة المحكمين الذين أعطوا وقدموا النصح والتعديلات المناسبة لاستبانة الدراسة ولا يسعني إلا أن أشكر كافة أعضاء الهيئة التدريسية في جامعتي الحبيبة جامعة آل البيت وأخص بالشكر كافة أعضاء الهيئة التدريسية في قسم إدارة الاعمال لما قدموا لي من علم ونصح في مجال دراستي

الباحث

فهرس المحتويات

ب	تفويض.....
ج	إقرار والتزام بقوانين جامعة آل البيت وأنظمتها وتعليماتها.....
هـ	الاهداء.....
و	الشكر والتقدير.....
ز	فهرس المحتويات.....
ط	فهرس الجداول.....
ي	فهرس الاشكال.....
ي	فهرس الملاحق.....
ك	الملخص.....
ل	Abstract.....
١	الفصل الأول الإطار العام للدراسة.....
١	(١-١) المقدمة:.....
٢	(٢-١) مشكلة الدراسة وأسئلتها:.....
٣	(٣-١) أهداف الدراسة:.....
٣	(٤-١) أهمية الدراسة:.....
٤	(٥-١) مخطط الدراسة:.....
٥	(٦-١) فرضيات الدراسة:.....
٦	(٧-١) التعريفات الاجرائية:.....
٧	(٨-١) حدود الدراسة:.....
٨	الفصل الثاني الإطار النظري والدراسات السابقة.....
٨	المبحث الأول: نظم معلومات الموارد البشرية.....
١٧	المبحث الثاني: أداء المنظمة.....
١٩	المبحث الثالث: الدراسات السابقة.....
٣٠	الفصل الثالث الطريقة والإجراءات.....
٣٠	(١-٣) منهج الدراسة:.....
٣٠	(٢-٣) مجتمع وعينة الدراسة:.....
٣٣	(٣-٣) مصادر الحصول على المعلومات والبيانات:.....

٣٣ أداة الدراسة: (٤-٣)
٣٥ المعالجة الإحصائية: (٥-٣)
٣٧ الفصل الرابع عرض النتائج واختبار الفرضيات
٣٧ (١-٤) الإحصاء الوصفي لمتغيرات الدراسة:
٤٧ (٢-٤) اختبار الفرضيات:
٦٢ الفصل الخامس مناقشة نتائج الدراسة وعرض التوصيات
٦٢ (١-٥) مناقشة النتائج:
٦٥ (٢-٥) التوصيات:
٦٦ قائمة المراجع
٦٦ أولاً: المراجع باللغة العربية
٦٧ ثانياً: المراجع باللغة الأجنبية
٧١ الملاحق

فهرس الجداول

رقم الصفحة	اسم الجدول	الجدول
٣٤	ملخص الدراسات السابقة.	١-٢
٣٩	مواقع الجامعات الاردنية الخاصة في اقليم الشمال.	١-٣
٤٠	توزيع مجتمع الدراسة لجامعات الخاصة في اقليم الشمال.	٢-٣
٤١	وصف الخصائص الشخصية والوظيفية لافراد عينة الدراسة.	٣-٣
٤٥	نتائج ثبات فقرات مجالات نظم معلومات الموارد البشرية وأداء الجامعات الخاصة في اقليم الشمال بأسلوب (كرونباخ الفا) على أفراد العينة الاستطلاعية (ن=١٠٤)	٤-٣
٤٨	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحاور نظم معلومات الموارد البشرية في الجامعات الخاصة الأردنية في اقليم الشمال مرتبة ترتيباً تنازلياً.	١-٤
٤٩	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات محور نظام الاجور كافة الحوافز والاجازات مرتبة تنازلياً.	٢-٤
٥١	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات محور نظام الاختيار والاستقطاب مرتبة تنازلياً.	٣-٤
٥٣	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات محور نظام التدريب مرتبة تنازلياً.	٤-٤
٥٥	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات محور نظام التقاعد والاستقالات مرتبة تنازلياً.	٥-٤
٥٧	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات محور نظام إدارة التعلم مرتبة تنازلياً.	٦-٤
٥٨	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات محور أداء الجامعات مرتبة تنازلياً.	٧-٤
٦١	قيم معاملات الالتواء وقيم اختبار تضخم التباين (VIF) لمتغيرات الدراسة المستقلة.	٨-٤
٦٢	نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط.	٩-٤
٦٣	مؤشرات جودة نموذج الانحدار الخطي المتعدد المستخدم.	١٠-٤
٦٤	قيم التأثير المعيارية وغير المعيارية ودلالاتها الاحصائية لأثر نظم المعلومات الإدارية على أداء الجامعات الخاصة في اقليم الشمال.	١١-٤
٦٩	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحاور نظم معلومات الموارد البشرية في الجامعات الخاصة الأردنية في اقليم الشمال تبعاً لمتغير الفئة العمرية.	١٢-٤
٧٠	تحليل التباين الأحادي لمتوسطات محاور نظم معلومات الموارد البشرية في الجامعات الخاصة الأردنية في اقليم الشمال تبعاً لمتغير الفئة العمرية.	١٣-٤
٧١	اختبار "ت" للفروق بين متوسطات مجالات نظم معلومات الموارد البشرية في الجامعات الخاصة الأردنية في اقليم الشمال تبعاً لمتغير المؤهل العلمي.	١٤-٤
٧٣	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحاور نظم معلومات الموارد البشرية في الجامعات الخاصة الأردنية في اقليم الشمال تبعاً لمتغير المستوى الوظيفي.	١٥-٤

٧٤	تحليل التباين الأحادي لمتوسطات محاور نظم معلومات الموارد البشرية في الجامعات الخاصة الأردنية في إقليم الشمال تبعاً لمتغير المستوى الوظيفي.	١٦-٤
٧٦	المتوسطات الحسابية الانحرافات المعيارية لمحاور نظم معلومات الموارد البشرية في الجامعات الخاصة الأردنية في إقليم الشمال تبعاً لمتغير سنوات الخبرة.	١٧-٤
٧٧	تحليل التباين الأحادي لمتوسطات محاور نظم معلومات الموارد البشرية في الجامعات الخاصة الأردنية في إقليم الشمال تبعاً لمتغير سنوات الخبرة.	١٨-٤

فهرس الاشكال

رقم الصفحة	اسم الشكل	رقم الشكل
٦	مخطط الدراسة	١

فهرس الملاحق

رقم الصفحة	اسم الملحق	رقم الملحق
٩١	أسماء المحكمين	١
٩٣	استبانة الدراسة	٢
١٠٠	الجامعات الخاصة الأردنية في إقليم الشمال	٣

أثر نظم معلومات الموارد البشرية على أداء الجامعات الخاصة الأردنية في إقليم الشمال

إعداد الطالب

عدنان جمعة عبدالله الجبوري

إشراف الدكتور

طارق عوده عيد بني خالد

الملخص

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر نظم معلومات الموارد البشرية المتمثلة بـ (نظام الاجور كافة والحوافز والاجازات، ونظام الاختيار والاستقطاب، ونظام التدريب، ونظام التقاعد والاستقالات، ونظام إدارة التعلم) على أداء الجامعات الخاصة الأردنية (فيلادلفيا، وجدارا، وجرش، وعجلون الوطنية، واريد الاهلية) في اقليم الشمال. وتكونت عينة الدراسة من (١٠٤) موظفاً من المستويات (الإدارة العليا، وموظفي الموارد البشرية). وتم اختيارهم بطريقة الحصر الشامل، وقام الباحث بتوزيع الاستبانات على العينة المبحوثة. واستخدمت الدراسة برنامج (SPSS) لتحليل البيانات التي جمعها الباحث من عينة الدراسة.

وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها: وجود أثر لنظم معلومات الموارد البشرية (نظام الاجور كافة والحوافز والاجازات، ونظام الاختيار والاستقطاب، ونظام التدريب، ونظام إدارة التعلم) على أداء الجامعات الاردنية الخاصة في اقليم الشمال، بينما يوجد أثر سلبي غير معنوي لنظام التقاعد والاستقالات على أداء الجامعات، كما تبين بأنه توجد فروقات ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات أفراد العينة نحو نظم معلومات الموارد البشرية تبعاً للمتغيرات الديموغرافية (الفئة العمرية، المؤهل التعليمي، المستوى الوظيفي، سنوات الخبرة). وأوصت الدراسة على استمرارية التركيز على التطوير والتحديث لكافة أنظمة معلومات الموارد البشرية المستخدمة في الجامعات الأردنية الخاصة، مما ينعكس ذلك على فاعلية وأداء العاملين في الجامعة، وارتفاع تنافسية الجامعة من خلال نظم الاختيار والاستقطاب.

الكلمات المفتاحية: نظم معلومات الموارد البشرية، أداء الجامعات، الجامعات الخاصة، إقليم الشمال، الأردن.

Impact of Human Resources Information Systems HRIS on the Performance of Jordanian Private Universities in the North Region

Prepared

Adnan Jouma`a Abdullah Al-Jabori

Supervisor:

Dr. Tareq Odeh Bani Khaled

Abstract

The aim of this study is to identify the impact of human resources information systems on the performance of Jordanian private universities (Philadelphia, Jadara, Jerash, Ajloun National, Irbid National) in the north Region. The study sample consisted of (١٠٤) staff members (senior management and human resources personnel). They were selected in a comprehensive method, and the researcher distributed the questionnaires to the sample. The study used the SPSS program to analyze the data collected by the researcher from the study sample.

The study found several results, the most important of which are: The impact of human resources information systems (all wage system, incentives and vacations, selection and polarization system, training system and learning management system) on the performance of the private Jordanian universities in the North Region. On the performance of universities. It was also found that there are statistically significant differences between the responses of sample respondents to human resources information systems according to the demographic variables (age group, educational qualification, career level, years of experience). The study recommended continuous focus on the development and modernization of all human resources information systems used in private Jordanian universities, which is reflected in the efficiency and performance of university staff, and the university's competitiveness through selection and polarization systems.

Keywords: Human Resources Information Systems, University Performance, Private Universities, Northern Region, Jordan.

الفصل الأول الإطار العام للدراسة

(١-١) المقدمة:

في ضوء التحولات والمتغيرات التي تحيط بمنظمات الاعمال وهي ما تؤثر في كيفية تبادل الخدمات لدرجة كبيرة في سوق تنافسي فإن الجودة أصبحت الأساس، وقد تزايد اهتمام الباحثين في الحقول الإدارية بأهمية تسهيل التكيف مع التغيرات البيئية القائمة على المعرفة، وذلك على اعتبارها من أهم مقومات تحقيق مكانة متميزة في المنظمات الدولية، كما تزايد الاهتمام بأهمية المعرفة من خلال أهمية إدارة العنصر البشري القادر على امتلاك هذه المعرفة، وذلك في ظل تنامي الحديث عن تثمين الإدارة المتميزة للموارد البشرية داخل المنظمات التعليمية ومنها الجامعات على وجه التحديد.

يسود في الوقت الحالي تطور كبير في تكنولوجيا المعلومات سواء على مستوى الأفراد أو منظمات الأعمال، وقد ساعد استخدام هذه التكنولوجيا على توفير معلومات هائلة ساهمت في إحداث تغيرات إيجابية مهمة في تلك المنظمات، والتي بدورها أدت إلى زيادة قدرتها التنافسية وتحقيق أهدافها في البقاء والنمو والاستمرار، لذلك يمكن القول بأن نظم المعلومات ساهمت في اجراء تعديلات هامة في أبعاد المنظمة وخصوصاً في السياسات الخاصة بالموارد البشرية (حسين و عبد الجبار، ٢٠١٢). بحيث تحتاج كافة المنظمات إلى إدارة مواردها البشرية التي تلبي الحاجات الاساسية من ناحية الموظفين الجدد، ومن ثم إعداد الموظفين للقيام بجميع المهام الموكلة لهم، وحفظ السجلات الخاصة بالموظفين الحاليين والموظفين السابقين، وتخطيط وتنظيم وتوجيه الانشطة والعمليات المتعلقة بالموارد البشري، وبالتالي يتم تزويد الإدارة العليا بمعلومات كاملة ودقيقة عن إدارة الموارد البشرية، ويلبها تقديم تقارير عن أداء الموظفين في المنظمة (الرويلي، ٢٠١٤). لذلك تهتم نظم معلومات الموارد البشرية بكافة الأنشطة التي تتعلق بالعنصر البشري في أي منظمة أو مؤسسة وتلبي فيها احتياجات تلك المنظمات والقوى العاملة، بالإضافة إلى أن هذه النظم يساعد في الكشف عن كافة التغيرات التي تحدث في البيئة الداخلية والخارجية، مما تمكن الإدارة من مواجهة التغيرات بشكل كفوء (Bhuiyan et al., ٢٠١٥).

لذلك فإن الاستثمار في الموارد البشرية يعتبر استثمار فعال ومنتج، ولا يقل في عائدته عن الاستثمار في كافة عناصر الانتاج الاخرى، والعائد من هذا الاستثمار يزيد مع طول المدة، على عكس الاستثمارات التي تتم في الآلات والمعدات، كما أن كفاءة الموارد البشرية وفعاليتها من الممكن أن ت

عوض النقص في الموارد المادية الأخرى، وتتضح هنا الأهمية من خلال أنها أنظمة تتبع تسيير عمل الموارد البشرية، وذلك من خلال ما تحفقه المنظمة من أداء كفوء يمتاز بالفعالية في إدارة مواردها البشرية. لذلك سوف تركز هذه الدراسة على معرفة أثر نظم معلومات إدارة الموارد البشرية في الجامعات الخاصة الأردنية على الأداء في تلك الجامعات المبحوثة.

(٢-١) مشكلة الدراسة وأسئلتها:

تعاني الجامعات بعدم امتلاكها لأنظمة ذو فعالية وعدم اهتمام كبير بأنظمة الموارد البشرية المتبعة فيها، وذلك من أجل الحفاظ على الاستمرارية والحفاظ على مستوى مقبول من الجودة في العملية التعليمية. بحيث تلعب نظم معلومات الموارد البشرية دور حيوي وفعال في تطوير المنظمات، بحيث تعمل على توفير المعلومات المناسبة والملائمة في الوقت المناسب، مع العمل على دعم عملية صنع القرارات، فقد أصبحت المعلومات مصدر مهم للمنظمات، وعنصر من عناصر الانتاج وعامل رئيسي في إدارة المنظمة لغاية ما أصبحت عامل أساسي لإدارة الأعمال وتنظيمها (Bhuiyan et al., ٢٠١٥).

ولكن كانت الجامعات الأردنية وتحديداً الجامعات الخاصة بالكثير من التغيرات خاصة منها الاقتصادية والتكنولوجية والاجتماعية بعيدة عن التطورات التي حدثت في جانب نظم المعلومات، وبالتالي تأثرت الجامعات الخاصة بالتطور التكنولوجي، والمنافسة، والعوامل السياسية، وما يحدث في بيئة الاقتصاد المحلية والعالمية، بحيث تسعى للاستفادة بدورها من التقدم التكنولوجي في إدارة مواردها البشرية، وتبني نظام معلومات للموارد البشرية يسمح لها بمواجهة العديد من التحديات، من خلال بناء قاعدة بيانات للموارد البشرية، تتضمن العديد من المعلومات عن المورد البشري، وتكون متوفرة في التوقيت المناسب، بالإضافة لتحديثها بشكل مستمر من أجل الاستفادة منها لتحقيق التوافق المستمر ما بين مؤهلات موظفيها والوظائف التي يشغلونها.

ولكن مع ارتفاع شدة المنافسة، فقد ظهرت الحاجة للمعلومات التي تنمو بشكل سريع سواء في المنظمات بشكل عام أو المنظمات التعليمية بشكل خاص، على اعتبار أنها أحد القواعد الرئيسية التي يعتمد عليها لتطوير جانب التعلم لأي دولة، فهي تؤدي دور مهم في التنمية الاقتصادية والتطور الفكري. ويمكن صياغة أشكالية الدراسة من خلال الإجابة على التساؤلات الآتية:

السؤال الأول: ما مستوى استخدام نظم معلومات الموارد البشرية في الجامعات الخاصة في إقليم الشمال؟

السؤال الثاني: ما مستوى أداء الجامعات الخاصة الأردنية في إقليم الشمال؟

السؤال الثالث: ما أثر نظم معلومات الموارد البشرية على أداء الجامعات الخاصة في إقليم الشمال؟

السؤال الرابع: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية لنظم معلومات الموارد البشرية على أداء الجامعات الخاصة الأردنية في إقليم الشمال تعزى للمتغيرات (الفئة العمرية، المؤهل العلمي، التخصص العلمي والخبرة الوظيفية).

(٣-١) أهداف الدراسة:

تعتمد الدراسة الحالية إلى تحقيق عدة أهداف، ألا وهي:

الهدف الرئيسي الأول: التعرف على مستوى استخدام نظم معلومات الموارد البشرية في الجامعات الخاصة في إقليم الشمال.

الهدف الرئيسي الثاني: التعرف على مستوى الأداء الذي تمارسه تلك الجامعات الخاصة الأردنية.

الهدف الرئيسي الثالث: التعرف على أثر نظم معلومات الموارد البشرية على أداء الجامعات الخاصة الأردنية في إقليم الشمال.

الهدف الرئيسي الرابع: التعرف على مستوى الفروقات ما بين متوسطات آراء أفراد عينة الدراسة نحو أثر نظم معلومات الموارد البشرية على أداء الجامعات الخاصة الأردنية في إقليم الشمال تعزى للمتغيرات (الفئة العمرية، المؤهل العلمي، التخصص العلمي، والخبرة الوظيفية).

(٤-١) أهمية الدراسة:

للتعرف على أهمية الدراسة، تم تقسيمها إلى قسمين وهما:

أولاً: الأهمية العلمية

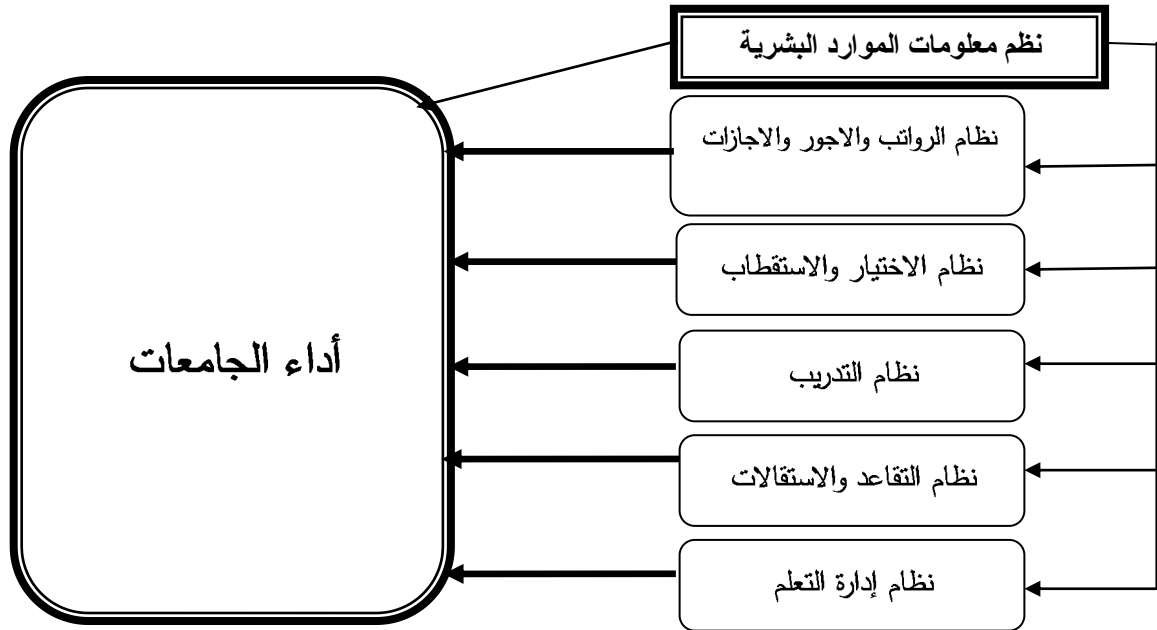
تظهر الأهمية في التركيز على نظم معلومات الموارد البشرية وأثرها على أداء الجامعات، لذلك تسهم هذه الدراسة في الحصول على المعلومات من خلال معرفة ما يتم تطبيقه من قبل الجامعات لنظم معلومات الموارد البشرية، من خلال مقارنة مستوى أدائها وتقييمها المتعلق بقسم الموارد البشرية، بالإضافة لتوضيح أحدث الأساليب والطرق المتبعة في نظم معلومات الموارد البشرية.

ثانياً: الأهمية العملية:

تظهر أهمية هذه الدراسة في التركيز على معرفة مدى أهمية تلك الموارد، ومعرفة ما تقدمه الدراسة من الناحية العملية الأدلة المتنوعة للمديرين والموظفين لمدى أهمية الموارد البشرية والعوامل المؤثرة في تلك الانظمة المتبعة في إدارة الموارد البشرية وكيفية استخدامها بشكل يحسن من أداء المنظمة، بالإضافة إلى الحصول على نتائج حديثة متعلقة بمدى تطبيق هذا النظام في الجامعات الأردنية الخاصة، واعطاء التوصيات المطابقة لتلك النتائج، مع اقتراح الحلول المناسبة للمشاكل التي من الممكن أن تتعرض لها المنظمة لعدم تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية، كما أنها سوف تكون هذه الدراسة ذات أهمية بالنسبة للموظفين، حيث أنها تساعد بالتعرف على أهم الطرق والأساليب التي تساعد الموظف للارتقاء بوظيفته ووصوله إلى أعلى درجات المعرفة بوظيفته، مما يؤدي به إلى تقديم أفضل ما لديه للجامعة التابع لها، وسعيه الدائم إلى تطوير نفسه لتقديم أفضل ما لديه.

(٥-١) مخطط الدراسة:

بعد الإطلاع على الدراسات السابقة التي تناولتها الدراسة فيما يتعلق بنظم المعلومات للموارد البشرية وأداء الجامعات، فقد تم إعداد وتصميم مخطط خاصاً بمتغيرات الدراسة، وكما مبين في الشكل رقم (١):



الشكل (١) مخطط الدراسة

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على دراسة (الرويلي، ٢٠١٤)، (المرشدي، ٢٠١٧)، ودراسة (Bhuiyan et al., ٢٠١٥).

(٦-١) فرضيات الدراسة:

بناءً على مشكلة الدراسة وعناصرها، يمكن صياغة الفرضيات التالية:

الفرضية الرئيسية الأولى (H٠): لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لنظم معلومات الموارد البشرية المتمثلة بـ (نظام الرواتب والأجور والاجازات، نظام الاختيار والاستقطاب، ونظام التدريب، ونظام التقاعد والاستقالات، ونظام إدارة التعلم) على أداء الجامعات الخاصة الاردنية في اقليم الشمال، ويتفرع من هذه الفرضية خمس فرضيات فرعية، وهي كالآتي:

الفرضية الفرعية الاولى H٠١.١: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لنظام الرواتب والحوافز والاجازات على أداء الجامعات الخاصة الاردنية في اقليم الشمال.

الفرضية الفرعية الثانية H٠١.٢: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لنظام الاختيار والاستقطاب على أداء الجامعات الخاصة الاردنية في اقليم الشمال.

الفرضية الفرعية الثالثة H٠١.٣: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لنظام التدريب على أداء الجامعات الخاصة في اقليم الشمال.

الفرضية الفرعية الرابعة H٠١.٤: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لنظام التقاعد والاستقالات على أداء الجامعات الخاصة الاردنية في اقليم الشمال.

الفرضية الفرعية الخامسة H٠١.٥: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لنظام إدارة التعلم على أداء الجامعات الخاصة الاردنية في اقليم الشمال.

الفرضية الرئيسية الثانية (H٠٢): لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات إجابات افراد العينة نحو نظم معلومات الموارد البشرية تبعاً للمتغيرات الديمغرافية (الفئة العمرية، والمؤهل العلمي، والمستوى الوظيفي، وسنوات الخبرة).

(٧-١) التعريفات الاجرائية:

- **نظم المعلومات:** مجموعة من الاجراءات المنظمة، يتم من خلالها توفير معلومات تستخدم لدعم عمليات صنع القرار والرقابة في المنظمة (Hayajneh et al., ٢٠١٣).
- **الموارد البشرية:** القسم المسؤول عن إنجاز نشاطات خاصة سواء بالفرد أو المنظمة، فهو مسؤول عن توجيه عنصر العمل في المنظمة من خلال نشاطات توجيهيه للارتقاء مستوى الفاعلية مثل الاستقطاب والتوظيف والتدريب والتطوير (Sharma & Shukla, ٢٠١٣).
- **نظم معلومات الموارد البشرية:** مجموعة من أنظمة التي تساند فعاليات إدارة الموارد البشرية في المنظمة، وتنمي مهاراتهم وتقيس أدائهم وترتيبهم حالياً ومستقبلياً، وتقديمها للجهات التي تهتم بتلك المعلومات المتعلقة بالموارد البشرية من الناحية الداخلية والخارجية (Khashman & Khashman, ٢٠١٦).
- **نظام الأجور والرواتب والاجازات:** نظام خاص بإدارة الموارد البشرية، يساعد على اتخاذ القرارات السريعة الخاصة بالعلاوات والمكافأة والمستحقات للموظفين (Mathis & Jackson, ٢٠١٠).
- **نظام الاختيار والاستقطاب:** نظام معلومات يساعد على إمكانية الاحتفاظ بالمعلومات الضرورية عن الأشخاص المرشحين للوظائف، مما يساهم في وضع المقارنات المنظمة مع المؤهلين للتعين (Gatewood et al., ٢٠٠٨).
- **نظام التدريب:** نظام يساهم في تسهيل عملية تحديد المتطلبات والمهارات وتجهيز الاحتياجات التدريبية الضرورية للعاملين، وتوزيعهم على الوظائف المناسبة لهم على حسب كفاءتهم ومؤهلاتهم العلمية (Khashman & Khashman, ٢٠١٦).
- **نظام التقاعد والاستقالات:** نظام يساعد الموظفين داخل المنظمة على معرفة المعايير والقواعد المتبعة في آلية التقاعد داخل المنظمة، ومعرفة اجراءات الاستقالة وما يتبعها من متطلبات (Buyhine et al., ٢٠١٥).
- **نظام إدارة التعلم:** نظام يساعد المنظمة على تزويد الموظفين، بألية عمل كيفية تطوير مهاراتهم، وابتكار أفكار جديدة داخل المنظمة (Buyhine et al., ٢٠١٥).

- أداء المنظمة: تقييم عمل المنظمة من خلال تقييم جودة الأداء وفعالية المنظمة، والقدرة على المنافسة مع المنظمات المشابهة لطبيعة عملها (Kaufman, ٢٠١٢). وهو نشاط يمكن الإدارة المنظمة من انجاز كافة مهامها أو أهدافها المخصصة لها بنجاح، ويكون هنالك قيود عادية للاستخدام المعقول للموارد المتوفرة.

(٨-١) حدود الدراسة:

تم تحديد حدود الدراسة كمايلي:

أولاً: الحدود الزمانية: قام الباحث بإجراء الدراسة في العام الدراسي ٢٠١٨-٢٠١٩.

ثانياً: الحدود المكانية: طبقت الدراسة في الجامعات الخاصة في إقليم الشمال وعددها (٥) جامعات.

ثالثاً: الحدود البشرية: طبقت الدراسة على الإدارات العليا وموظفي الموارد البشرية في الجامعات الخاصة الأردنية في إقليم الشمال.

رابعاً: الحدود الموضوعية: أقتصرت الدراسة إلى التعرف على أثر نظم معلومات الموارد البشرية على أداء الجامعات الخاصة الاردنية في اقليم الشمال.

الفصل الثاني الإطار النظري والدراسات السابقة

تضمن الفصل الثاني على الخلفية النظرية المتعلقة بالدراسة، حيث استعرض المباحث الثلاث والمتمثلة، بالمبحث الأول الذي تطرق على الموارد البشرية ونظم المعلومات، أما المبحث الثاني والمتعلق بأداء المنظمة وكيفية رفع مستوى أداء المنظمة للأفضل، وأخيراً المبحث الثالث فقد شمل على الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة، وتوضيح ما يميز الدراسة عن الدراسات السابقة.

المبحث الأول: نظم معلومات الموارد البشرية

(١-١-٢) مفهوم نظم معلومات الموارد البشرية:

تعتبر نظم معلومات من المفاهيم التي تعكس مدى اهتمام المنظمات في قسم الموارد البشرية والعمل على تطويره، وبالتالي يساعد ذلك على توفر المعلومات الخاصة بالموظفين والمهام والسياسات داخل المنظمة، لغرض توفير المعلومات المناسبة واللازمة لاتخاذ القرارات (Obiedat, ٢٠١٢).

و عرفها Parry (٢٠١٢) بأنها أنظمة تعمل على توفير المعلومات التي يكون بحاجة المديرين من أجل اتخاذ القرارات الكفوءة والرقابة من طرف مسيري المنظمات، مما يؤدي لرفع مستوى أدائها وتحقيق الأهداف التنظيمية.

وتعتبر نظم المعلومات لإدارة الموارد البشرية بأنها عبارة عن إجراء منظم للبيانات، يتم من خلالها جمع تلك الموارد الضرورية لمعالجة الأخطاء التنظيمية وتخزينها وصيانتها واسترجاعها، وإدارة شؤون الأفراد للوحدات التنظيمية التي يعمل بها (Al-Shawabkeh, ٢٠١٤).

كما أوضح الباحثين (Chowdhury et al, ٢٠١٣) بأن نظام معلومات الموارد البشرية عبارة عن عملية يتم من خلالها جمع وتنظيم وتحليل العمليات اليدوية وغير اليدوية، والإجراءات التنظيمية والديناميكية، والتي تكفل في تنفيذ ومعالجة البيانات وتوفير المعلومات المفيدة والمستخدم في إدارة الموارد البشرية لدعم صنع القرارات وأغراض التخطيط في زمن معين.

ومما سبق ذكره فإنه يمكن استنتاج بأن نظم معلومات الموارد البشرية عبارة عن عملية مصممة ومنسقة تحتوي على وسائل مادية وبشرية تدار من خلالها المنظمة، والعمل على توفير المعلومات اللازمة لاتخاذ القرارات المهمة التي تحتاج إلى وجود معلومات مرتبطة بالعنصر البشري، والتي لها علاقة بفاعلية وكفاءة القوى العاملة وتحسين أدائهم رغبة في تحقيق كافة أهداف المنظمة.

(٢-١-٢) تطور نظم معلومات الموارد البشرية:

التطورات التي حصلت في تكنولوجيا المعلومات أسهمت في نمو نظم معلومات الموارد البشرية، حيث كانت سابقاً تعمل على تخزين البيانات الخاصة بالموظفين ضمن سجلات وملفات ورقية، يتم حفظها ضمن خزائن دائرة شؤون الموظفين، وبعد ذلك انتقلت الملفات لدائرة المعالجة وقد سميت لاحقاً بنظم المعلومات (Gatewood et al., ٢٠٠٨). والهدف العام يتمثل في العمل على تزويد العملاء والمستخدمين لنظم المعلومات التي يكونوا بحاجة لها في الزمن والدقة المطلوبة.

لذلك فإن نظم المعلومات يمر بالعديد من المراحل في فترات زمنية مختلفة، وبدأت المرحلة الاولى في الستينيات من القرن الماضي حيث كانت المعلومات عبارة عن عمليات واجبها العمل على توظيف وترقية الافراد واجراء التنقلات اللازمة لهم، وتحديد الاجور والرواتب حسب المستويات التنظيمية، ومن ثم الاحتفاظ بتلك المعلومات المتعلقة بالموارد البشرية على شكل ملفات يتم تبويبها وتنظيمها حسب الاقدمية لسنوات الخدمة أو التعيين (Mathis & Jackson, ٢٠١٠). حيث تمثلت تلك الفترة الزمنية بالصعوبات في إدارة المعلومات الصادرة والواردة في سجلات المنظمة للقوى العاملة وصعوبة الحصول على المعلومات بسهولة عند الحاجة اليها وبالسرعة الممكنة، بالإضافة إلى أن الموارد المادية كالحواسيب كانت ذات تكلفة عالية وليس لديها مساحة كافية لخرن المعلومات.

ومع بداية السبعينات من القرن الماضي بدأت مرحلة توفر أجهزة الحاسوب، بحيث أن المنظمات قامت باستخدامها في تنظيم الامور المالية الخاصة بالمنظمة، وتم استخدامها في تنظيم الامور الإدارية وتصميم البرامج التي تحدد الاجور والرواتب. وبعد انتشار أجهزة الحواسيب بشكل أوسع في كافة المنظمات، اتجهت تلك المنظمات في تطبيق نظام المعلومات المرتبط بالموارد البشرية، وقد اتسعت تطبيقات هذه الانظمة ليس في تحديد الرواتب والأجور فقط، وإنما تجاوزت لقسم التخطيط لتحديد حاجة

المنظمة من الموارد المادية والبشرية، وكذلك القيام بإعداد البرامج التدريبية وتقويم الكفاءة التنظيمية من خلال تقييم أداء الافراد (Hayajneh et al., ٢٠١٣).

وفي الوقت الحالي، أصبح هناك توسع في التطبيقات المتعلقة بإدارة جودة الموارد البشرية، بسبب تدني أسعار الاجهزة الحاسوبية بشكل كبير، وتنوع مصادرها وأهميتها وميزاتها، مما شجع المنظمات للاعتماد في ممارسة إدارتها على نظم المعلومات، وأصبحت هذه النظم تستخدم من قبل كافة المنظمات، على اعتبار أنها سلاح استراتيجي يحقق الميزة التنافسية ما بين المنظمات المعاصرة، ويتم عبر استثمار الموارد البشرية وتطوير قدراتهم الإبداعية، والتنبؤ بالاحتياجات التي تحدها المنظمة لسد حاجتها مستقبلاً دون الحاجة الى سوق العمل.

(٢-١-٣) أهداف نظم معلومات الموارد البشرية:

تهدف نظم معلومات الموارد البشرية تخفيض الجهد البشري، وهو ما يعمل على اعداد و انتاج التقارير المتنوعة عن الموظفين والعاملين، مما تجيب بشكل مباشر عن الاستفسارات المتعلقة بالموظفين، وفيما يتعلق بخصائصهم ووظائفهم وتسلسلهم الاداري والوظيفي ومستوى تدريبهم، مما يساعد في التخطيط للموظفين والعاملين وزيادة مستوى انتاجيتهم (Sharma & Shukla, ٢٠١٣).

وأوضح كل من (Khashman and Khashman, ٢٠١٦) بأنه تهدف نظم معلومات الموارد البشرية إلى ما يلي:

- تحديد كافة الاحتياجات المتنوعة لإدارات وأقسام الموارد البشرية من المعلومات، والعمل على توفيرها بالوقت المناسب.
- تساعد على تصميم مركز معلومات متكامل من أجل تلبية كافة احتياجات المنظمة.
- تساعد على تحديد كافة خصائص المعلومات التي تكون بحاجتها الجهات المستفيدة، وتوضيح المعايير الواجب توافرها في المنظمة.
- تعمل على إسترجاع المعلومات (تقارير مطبوعة، وجداول، ورسومات بيانية، ... الخ) بشكل مفيد لجميع الاطراف المستفيدة.
- تساعد على التأكيد من صحة البيانات ودقتها، والعمل على وضع توثيق للنظام.

(٢-١-٤) أهمية نظم معلومات الموارد البشرية:

يتركز عمل المنظمة في إدارة مواردها البشرية على توافر قاعدة للبيانات والمعلومات عن القوى العاملة بشكل دائم أو وقتي، وتتوفر هذه القاعدة من خلال نظم متناسقة ومتكاملة، مما تساعد هذه البيانات والمعلومات في عملية التخطيط والتنفيذ وتقييم الأنشطة، كما أن هذه النظم تساعد في مراجعة وتقييم جودة الموارد البشرية داخل المنظمة وتحديد المشاكل، والتعرف على الإجراءات الإدارية والتنظيمية من أجل رفع كفاءة الأداء التنظيمي لإدارة الموارد البشرية (Bhuiyan et al., ٢٠١٥).

ومن هنا تبرز الأهمية الحقيقية لنظم معلومات الموارد البشرية من خلال قدرتها على تجميع كافة البيانات الضرورية لإدارة وتنظيم الموارد، وصيانتها ومن ثم تخزينها، وإدخال عمليات التحويل والتشغيل عليها لتقديمها إلى المستفيدين فيما بعد، بالإضافة لقدرتها على مساعدة المسؤولين للوصول إلى المعلومات الخاصة بالأفراد بكل سهولة، فيما يتعلق بالمزايا والتعويضات والأجور والتأمينات، والتدريب وتنمية الكفاءات، وتوفير المعلومات المتعلقة بنظم الاختيار والتعيين وشروطها وتقييم الوظائف وتحليلها وتنمية قدرات الأفراد ومهاراتهم وتخطيط الاتجاهات الوظيفية (Muriithi et al., ٢٠١٤).

وأوضح Obiedat (٢٠١٢) بأن أهمية نظم معلومات الموارد البشرية تظهر من خلال قدرتها في الحد من استخدام السجلات والمعاملات ذات الطابع الروتيني المتبع فيها الاستخدامات الورقية، وتحقيق العلاقة ما بين الإدارة والموظفين، ودعم سياسة ونشاط إدارة الموارد البشرية للمنظمة، وصولاً إلى حسن استخدام الموارد البشرية والكشف عن أي تغييرات تطرأ على الموارد البشرية في البيئة الداخلية أو الخارجية، بما يحقق الأهداف التنظيمية للمنظمة بناءً على نظم معلومات متكامل مع بعضه البعض.

ومن خلال ما سبق يمكن الاستنتاج بأن نظم معلومات الموارد البشرية تلعب دوراً مهماً وفعالاً في تحسين وتطوير أداء المنظمة، كونها تتصف بالقدرة العالية على تخزين البيانات والمعلومات، وسرعة استرجاعها عند الحاجة لها للاستفادة منها في اتخاذ قرارات إدارية سليمة في مختلف نشاطات ومهام استخدام العنصر البشري.

(٢-١-٥) مكونات نظم معلومات الموارد البشرية:

هناك العديد من المكونات التي تتمثل في نظم معلومات الموارد البشرية، ومن الممكن وجودها في كافة الانظمة الإدارية، وهي حسب ما وصفها كل من (Kundu & Kadian, ٢٠١٢):

أولاً: المدخلات: البيانات التي يتم ادخالها للنظام، وتحدد بناءً على الأهداف التي تسعى المنظمة في تحقيقها، وتشمل على البيانات التي يتم جمعها داخلياً أو خارجياً من البيئة المحيطة للمنظمة، ويتم تقسيمها لأربع أنواع (المرشدي، ٢٠١٧)، وهي:

- **البيانات المتعلقة بالموظفين:** تتعلق بالمعلومات الخاصة بالافراد سواء الشخصية أو العلمية، بالإضافة للبيانات الخاصة والمتعلقة بالحياة الوظيفية مثل (التحاق الموظف بوظيفته، والأجر الذي يحصل عليه).
- **البيانات المتعلقة بالوظائف:** تتعلق بالمسمى الوظيفي لكل فرد من أفراد المنظمة، والتي تتمثل في (المواقع التنظيمية، وبيانات التواصل مع الموظفين، والهيكل التنظيمي وما يطرأ عليه من تعديل).
- **بيانات إدارية:** البيانات المتعلقة في سياسات التوظيف، والقوانين والتعليمات والقرارات الخاصة بإدارة الموارد البشرية.
- **بيانات سوق الأعمال:** البيانات الخاصة بالمنظمات المنافسة، من خلال الحصول على ذوي الخبرة والمؤهلات العلمية.

ويوجد العديد من السجلات ومصادر البيانات التي تشملها مدخلات نظم معلومات الموارد البشرية لمعالجتها بشكل جذري، وتعتبر مصادر مهمة للمعلومات، من أجل مراجعة وتقييم فعالية تلك الأنشطة المرتبطة بالموارد البشرية والمتعلقة بالقوى العاملة، بالإضافة لسجلات طلبات التوظيف، وسجلات المقابلات الشخصية، وسجلات السيرة الذاتية، وسجلات الأداء، وسجلات تقييم وتوصيف الوظائف، وسجلات التقاعد والاستقالات.

ثانياً: العمليات: تسمى أيضا بالمعالجات التشغيلية، وتتمثل في كافة العمليات والتفاعلات التي تجري على مدخلات النظام، بهدف تحويل تلك المدخلات الى مخرجات، وذلك من أجل إظهارها بصورة أكثر وضوحاً (Sharma & Shukla, ٢٠١٣)، حيث تتضمن تلك العمليات (معرفة مصدر البيانات وتخزينها، وتدقيقها ومراجعتها، ومن ثم تحديث وتفسير تلك البيانات وتصنيفها).

ثالثاً: المخرجات: تشمل على المعلومات التي يتم الحصول عليها بعد اجراء العمليات، وهي عبارة عن تقارير، وتختلف هذه التقارير من منظمة لأخرى، بالإضافة لتوفرها لمجموعة من التقارير مثل: تقرير متعلق بتوزيع الموظفين، وتقرير خاص بتوزيع الموظفين من ناحية الدرجة المالية، وتقرير الترقيات والمكافأة الخاص بالموظفين، وتقرير خاص بالموظفين على وجه تقاعد، وتقرير خاص بتنمية وتدريب القوى العاملة وتقييم الأداء، وتقرير عن الموظفين الذين تركوا العمل وأسباب تركهم له (Shiri, ٢٠١٢).

رابعاً: التحكم: يتعلق هذا الجزء في نظم معلومات الموارد البشرية، من خلال الانذارات الخاصة والواضحة عند حدوث خلل أو عطل في مجريات البرامج المتعلقة بالمنظمة (القاضي، ٢٠١٠).

خامساً: الذاكرة: يتصف هذا المكون بقدرته على تخزين مدخلات ومخرجات نظم معلومات الموارد البشرية، وتكون ورقية على هيئة ملفات ومستندات، أو تكون على شكل صورة الميكرو فيلم (الكلالده، ٢٠١١).

سادساً: التغذية العكسية: يعتبر عنصر من عناصر النظام المهمة لتحقيق أهداف نظم معلومات الموارد البشرية، ويتمثل في المعلومات المسترجعة من النظام على شكل ارشادات توضيحية بالكيفية التي تسير فيها عمليات النظام، ومستوى تطابق انجازاته ومخرجاته مع توضيح الخطط، وتلعب هذه المعلومات دور أساسي في تحقيق نظام المعلومات لاهدافه، وفي حالة وجود خلل فإن هذه المعلومات تعمل على رقابة وتحديد موقع الخلل سواء كان بالمدخلات أو بالعمليات التشغيلية، لكي يتم اتخاذ الاجراءات التصحيحية، وتوفير متابعة للتغيرات في سياسات شؤون الموظفين، والقدرة على حل كافة المشكلات التي تحد من فعالية استخدام النظام (الكساسبة وآخرون، ٢٠١٠).

(٦-١-٢) أبعاد نظم معلومات الموارد البشرية:

يوجد العديد من الانظمة تقوم إدارة الموارد البشرية بتطبيقها وذلك من أجل الوصول إلى أفضل أداء وأفضل تنافس في السوق، ومن بين تلك النظم ما يلي:

أولاً: نظام الرواتب والأجور والاجازات:

يقوم هذا النظام على تبني مجموعة من الأنشطة التي تقوم الشركة بمارستها، والسبب في ذلك هو إيجاد أهم إحتياجات الشركة في المستقبل من ناحية الموارد البشرية، وذلك من خلال إستقطاب الكفاءات والمؤهلين والراغبين بالعمل في الشركة، ومن ثم يتم إختيار أفضل مرشح من بينهم، حيث أنه هذا النظام يبنى على الإستقطاب، ومن ثم الإختيار ومن ثم التعيين (Shiri, ٢٠١٢).

ثانياً: نظام الإختيار والاستقطاب

يقوم هذا النظام على تبني مجموعة من الأنشطة التي تقوم الشركة بمارستها، والسبب في ذلك هو لإيجاد أهم إحتياجات الشركة في المستقبل من ناحية الموارد البشرية (الرويلي، ٢٠١٤)، وذلك من خلال إستقطاب الكفاءات والمؤهلين والراغبين بالعمل في الشركة، ومن ثم يتم إختيار أفضل مرشح من بينهم، حيث أنه هذا النظام يتبنى على الإستقطاب، ومن ثم الإختيار ومن ثم التعيين (Buyhine et al., ٢٠١٥).

ثالثاً: نظام التدريب

عملية التدريب الوظيفي قائمة على الجهد المخطط والمنظم والذي يهدف إلى تحقيق التغيير في سلوك الموظفين لإتجاه العمل الدائم على تحقيق أهداف الشركة، وذلك من ناحية المهارات المتعلقة بالعمل الحالي (المرشدي، ٢٠١٧)، ونظام التدريب يقوم على إمكانية تواجد الخبرات والمهارات والقدرات غير المتوافرة الآن في الشركة، فذلك النظام يعمل على مساعدة الموظفين على إكتشاف مهاراتهم غير الظاهرة (المشاقبة، ٢٠١٨).

رابعاً: نظام التقاعد والاستقالات

يعتمد هذا النظام على قيام الشركة بتقديم تعويض للموظف وذلك مقابل الجهود المبذولة من قبلهم لتحقيق أهداف الشركة المرجوة، وهذا النظام يعتمد على دراسة مستوى الرواتب والأجور للموظفين ما بعد التقاعد في الشركة والعمل على مقارنتها مع الشركات الأخرى المتشابهة لها في نوع الإستثمار أو الصناعة (Liang et al., ٢٠١٢)، وتعمل أيضاً على تصميم نظام استقالات يتناسب مع طبيعة عمل الشركة وعلاقتها بالموظفين فيها ما بعد التقاعد، وهذا النظام يعتبر من أهم مكون من مكونات نظام معلومات ادارة الموارد البشرية (Murithi et al., ٢٠١٤).

خامساً: نظام إدارة التعلم

يقوم هذا النظام على عمل إدارة الموارد البشرية بالعمل على توافر المعلومات التي يكون الموظفين بالحاجة لها، فإنه في بعض الشركات يحتاج بعض الموظفين على حسب مركزهم في الشركة إلى توافر بعض المعلومات التي تساعد على إيصال الشركة إلى أفضل أداء، حيث أنه عندما يكون لدى الموظف إطلاع تام على كافة المعلومات الخاصة بعمله فإنه يكون لديه مقدرة عالية جداً على تقديم أفضل ما يكون في عمله، مما ينعكس ذلك بشكل إيجابي على أداء الشركة وسمعتها وقدرتها التنافسية، إن تقييم الأداء تعني معرفة الطريقة التي يقوم بها الموظفين على أداء عملهم (Shilpa et al., ٢٠١١) والسبب الرئيسي للشركات لإستخدام إستراتيجية تقييم الأداء تقوم على العمل على الإستفادة من التغذية العكسية (Feed Back) لكافة المعلومات وذلك حول الطرق والأساليب التي يؤدي فيها الموظفين العمل الموكل به، والعمل على تحقيق الإنتاجية والعوائد الأعلى من عمل الموظفين كافة، وتهدف أيضاً إلى التعرف على نوع المهارات والمعارف من أجل القيام على إضافتها لبرامج التدريب والتطوير للموظفين في الشركة (Al-Shawabkeh, ٢٠١٤).

(٧-١-٢) مزايا نظم معلومات الموارد البشرية:

هناك العديد من المزايا التي تتميز بها نظم معلومات الموارد البشرية عن غيرها من النظم داخل المنظمة، فإن نظم معلومات الموارد البشرية تعمل على تطوير برامج التخطيط، وتتميز بسرعة التشغيل

والاستجابة في فترة محددة مسبقاً، وتتصف نظم معلومات الموارد البشرية بالسرعة في الوصول إلى المعلومة وايصالها، مما تؤدي لتقليل التكلفة بشكل واضح عن الأنظمة التالية، كما تتميز تلك النظم بارتفاع مستوى الدقة في البيانات المتعلقة بها، مع وجود ارتفاع في حجم الاتصالات الخاصة ما بين الموظفين (Parry, ٢٠١٢).

(٨-١-٢) معوقات نظم معلومات الموارد البشرية:

تعتبر أهمية نظم المعلومات ذو فائدة كبيرة للمنظمة، فإن تلك النظم تتميز المنظمة عن أخرى من ناحية الآليات والسياسات المتبعة للتعامل مع موظفيها وكافة ما يتعلق بهم، ولكن في العديد من الاحيان تظهر معوقات تقف حاجزاً أمام تطبيق تلك النظم في المنظمة، وهناك الكثير من المعوقات حيث تطرق العديد من الباحثين مثل (Hayajneh et al., ٢٠١٣) إلى أهمها، وهي:

- ارتفاع التكاليف المالية في مختلف إدارات المنظمة.
- عدم كفاية التدريب على استخدام نظم المعلومات، وذلك بما يعيق من استخدام العاملين لتلك النظم في التعرف على آلية عمل التطبيق نحو الأداء الامثل للعمل.
- عدم امتلاك الكفاءة والكفاية لمستخدمي النظام، وتجاهل تدريبهم.
- ضعف في استراتيجية ورؤية نظم معلومات الموارد البشرية داخل المنظمة.
- ضعف في دعم الإدارة العليا في المنظمة لنظم معلومات الموارد البشرية الخاص بها.
- صعوبة الأفراد في تطبيق النظم ومقاومتهم له من أجل عدم فقدان وظيفتهم.
- المستوى التعليمي للعاملين لخب علاقة متصلة بإجادة استخدام نظم المعلومات في أعمال المنظمة.
- العمل على استخدام تكنولوجيا معقدة وصعبة، مما يؤدي إلى وجود صعوبة في استخدام تلك الانظمة وتشغيلها من قبل موظفي إدارة الموارد البشرية.

المبحث الثاني: أداء المنظمة

نجاح أي منظمة مرتبط بكفاءة العاملين لديها، لذلك فقد زاد الاهتمام بموضوع الأداء لما له من ضرورة وأهمية لدى الأفراد والمنظمة، فإن المنظمات دائماً ترغب في الارتقاء بأداء الموظفين من خلال تدريبهم وتحفيزهم بشكل مستمر، للوصول لأهدافها حسب معايير الأداء المحددة بشكل كمي ونوعي للجهد المبذول ونمط الأداء.

(١-٢-٢) مفهوم الأداء:

يعرف الأداء على أنه تفاعل ما بين السلوك والانجاز، ويتصف بأنه مجموعة من السلوكيات والنتائج سوياً، مع القدرة على الاتجاه نحو توضيح السلوك والنتائج، وذلك لصعوبة الفصل ما بين السلوك من جهة وما بين الانجاز والنتائج من جهة أخرى (Viara, ٢٠١٠).

كما عُرف الأداء على أنه ذلك السلوك الذي يعبر عن قيام الفرد بالأنشطة والمهام المختلفة التي يتكون منها عمله، ويتحمل مسؤولية كاملة عن جودة الأداء وحسن التنفيذ والخبرة الفنية المطلوبة في الوظيفة، بالإضافة إلى الاتصال والتفاعل مع المنظمة، والالتزام بالجهات الإدارية، من أجل العمل والسعي نحو الاستجابة لها بكل حرص وفاعلية نحو نجاح المنظمة (Wilson, ٢٠٠٣).

ومن خلال ما سبق يمكن تعريف أداء المنظمة على أنه مستوى الفعالية الذي يعمل على تحقيق التكامل ما بين النتيجة والمجهود، والعمل على تحسينها، والحفاظ على الشكل الذي يمكنها من بلوغ الغايات والاهداف والمعايير والخطط المتبعة في المنظمة.

(٢-٢-٢) أهمية أداء المنظمة:

تعمل إدارة المنظمات جاهدة على العمل بشكل واضح وكبير من أجل المحافظة على مستوى أدائها وتطويره بشكل أعلى، وعندما نتحدث عن أداء المنظمة فإن ذلك يدل على مستوى أداء الفرد أو الموظف داخل المنظمة، ويتم قياس مستوى كفاءة الأفراد من خلال مستوى ما ينتجه في عمله، والاعمال المتوقعة مستقبلاً، مما يزيد من خبرته ومهاراته في اتخاذ القرارات المناسبة، ودافعية الفرد نحو العمل

يتعلق بوجود نظام فعال للحوافز المادية والمعنوية، كما يرتبط الأداء الناجح بالاستقرار الوظيفي لدى الموظفين، بحيث أن الموظفين الذين لديهم أداء متدني، يكون هنالك فرصة للتهديد في الاستغناء عن خدماتهم والعكس صحيح (Chowdhury et al., ٢٠١٣).

لذلك فإن أداء المنظمة وتطويره هي عبارة عن قاعدة يتم الارتكاز عليها في إدارة الموارد البشرية في كافة المنظمات على اختلاف أنواعها، ومجال أعمالها، ودراسة وتقييم أداء ومخرجات العمليات في المنظمة يعمل على إعادة التصحيح أو التعديل في مدخلات العملية الإدارية داخل المنظمة، مما يزيد من كفاءة العملية الانتاجية أو الخدماتية.

(٢-٢-٣) العوامل المؤثرة على أداء المنظمة:

لكل منظمة توقعات تضعها في حساباتها، ولكن تظهر عوامل جانبية تؤثر على أداءها، وهي ما تعني معرفة العاملين بما هو متوقع منهم عمله، وتطبيقاً للأهداف المحددة، ومعرفة فيما إذا كان نظام الحوافز المادية والمعنوية يشبع احتياجات الموظفين، ومن الممكن التوصل لهذه النتائج من خلال التغذية الراجعة، ففي حال أنه تم إبلاغ الموظفين بنتائج أدائهم، فذلك يؤدي لتصحيح النقاط السلبية كافة في أدائهم، مع ضرورة إبلاغ الإدارة بنتائج الأداء، وتمكين المنظمة من وضع الخطط التدريبية السليمة، وبالتالي رفع مستوى أداء الموظفين والمنظمة (Marler & Fisher, ٢٠١٠).

لذلك فإنه يوجد فوائد عديدة لتقييم أداء المنظمة من خلال موظفيها وتميزهم، بحيث أن رفع الروح المعنوية للموظفين يؤدي لتطوير أدائهم وتقديم أفضل ما لديهم وبالتالي تحقيق مستوى عالي من أداء المنظمة، من خلال امتلاكهم شعور بأن أعمالهم وجهودهم موضعه موضع التقدير واهتمام الإدارة، وذلك ما يحفز الفرد للقيام بعمله بشكل كفوء، وبالتالي شعور الموظفين بكفاءتهم ويوجد تقدير لعملهم، مما يؤدي لرفع مستوى رضاهم عن عملهم، وزرع شعور المسؤولية لدى الموظف اتجاه المنظمة، بحيث أن التقييم الايجابي يؤدي لوصول الموظف لكل ما يستحق من ترقية، ومكافأة وحوافز.

(٤-٢-٢) محددات أداء المنظمة:

عرضت العديد من الدراسات بأن هناك عدة محددات تحد من رفع مستوى أداء المنظمة، ومن هذه المحددات حسب ما ذكرها كل من (Singh et al, ٢٠١١)، كما يلي:

- **الدافعية الفردية:** لابد من وجود الدافع لكل فرد على العمل، وربما يكون الدافع قوي أو ضعيف.
- **مناخ أو بيئة العمل:** لابد من تهيئة بيئة ومناخ عمل منافسين للموظفين، وذلك على كافة المستويات وهي (التنظيم، والإدارة، والقسم)، من أجل أن تكون محفزة للفرد لأداء عمله.
- **القدرة على الأداء:** يجب أن تتوافر لدى الفرد القدرة على أداء عمله بشكل حرفي.

المبحث الثالث: الدراسات السابقة

يتضمن هذا المبحث عرضاً للدراسات السابقة سواء للدراسات العربية منها أو الأجنبية التي تطرقت إلى متغيرات الدراسة الرئيسية، بالإضافة إلى ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة.

(١-٣-٢) الدراسات باللغة العربية:

دراسة الرويلي (٢٠١٤)، بعنوان: "دور نظم معلومات الموارد البشرية في زيادة فاعلية أداء إدارة الموارد البشرية: دراسة ميدانية في وزارة الداخلية بمملكة البحرين".

تهدف الدراسة إلى التعرف على دور نظم معلومات الموارد البشرية في زيادة فاعلية أداء إدارة الموارد البشرية في وزارة الداخلية في مملكة البحرين. تكونت العينة من (٢١٧) موظفاً من أصل (٦١٨) موظف في إدارة الموارد البشرية في وزارة الداخلية. واستخدم الباحث العديد من الاساليب الاحصائية مثل الاحصاء الوصفي واختبار العينة الواحدة (One Sample T-Test).

وأظهرت النتائج الخاصة بالدراسة بأنه يوجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية لنظم معلومات الموارد البشرية وفاعلية أداء إدارة الموارد البشرية، ويوجد فروق ذات دلالة احصائية ما بين العاملين في قسم الموارد البشرية ونظم معلومات الموارد البشرية وأداء إدارة الموارد البشرية حسب المتغيرات الشخصية المتعلقة بهم. أوصت الدراسة على تركيز وزارة الداخلية على تفعيل وتطوير أداء العاملين

وبالتالي يعكس ذلك على مستوى ونجاح قسم الموارد البشرية داخل الوزارة. تم الاستفادة من هذه الدراسة في اثناء الإطار النظري.

دراسة بوليفة (٢٠١٤)، بعنوان: "أثر نظام معلومات الموارد البشرية في تحديد الاحتياجات من الموارد البشرية".

تهدف الدراسة إلى التعرف على أثر نظام معلومات الموارد البشرية في تحديد الاحتياجات من الموارد البشرية. تكونت العينة من (٥٣) فرد من أصل (٦٠) موظف في الشركة الليبية للحديد والصلب، وتم استخدام عدة أساليب احصائية مثل الاحصاء الوصفي.

وتوصلت النتائج للدراسة إلى وجود تأثير ذو دلالة احصائية لنظام معلومات الموارد البشرية في تحديد الاحتياجات من الموارد البشرية، ويتوفر لدى الشركة نظام معلومات للموارد البشرية يتميز بالدقة والمرونة والشمولية بشكل يساهم في تحديد وتخطيط الاحتياجات من الموارد البشرية. أوصت الدراسة على ضرورة الاهتمام والاستفادة من نظام معلومات الموارد البشرية في تحديد الاحتياجات من الموارد البشرية والعمل على اجراء التحديث الدائم لأنظمة التشغيل في الشركة من أجل تحسين بيئة العمل. تم الاستفادة من هذه الدراسة في تحديد أبعاد الدراسة.

دراسة المرشدي (٢٠١٧)، بعنوان: "أثر تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية على أداء الموظفين في مؤسسات التعليم العالي السعودية".

تهدف الدراسة إلى التعرف على أثر تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية على أداء الموظفين في مؤسسات التعليم العالي في المملكة العربية السعودية. تكونت العينة من (جامعة القصيم، وجامعة الملك سعود، وجامعة تبوك)، حيث تم توزيع الاستبانة على (٥٣) موظف يعملوا في إدارة الموارد البشرية، واستخدم الباحث في دراسته عدة أساليب احصائية مثل الاحصاء الوصفي واختبار العينة الواحدة وتحليل التباين الاحادي.

أظهرت النتائج المتعلقة بالدراسة بأنه يوجد تطبيق جيد لنظم معلومات الموارد البشرية في الجامعات، وتطبيق نظم تحفيز الموارد البشرية قد احتلت أعلى مرتبة، وأن مستوى أداء الموظفين في مؤسسات التعليم العالي في السعودية عالي جداً، ويوجد أثر ذو دلالة احصائية لاستقطاب الموظفين وتعيينهم وتدريب الموظفين وتحفيز الموظفين على أداء الموظفين في مؤسسات التعليم العالي السعودية،

كما أظهرت النتائج بأنه لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية لتخطيط الموارد البشرية في أداء الموظفين بمؤسسات التعليم العالي السعودية. أوصت الدراسة على ضرورة الاهتمام بنظم معلومات الموارد البشرية في مؤسسات التعليم العالي في السعودية، من خلال ما تحتاجه الموارد البشرية، وذلك فيما يخص تدريب الموظفين وتأهيلهم. تم الاستفادة من هذه الدراسة في تطوير الإطار النظري.

دراسة المشاقبة (٢٠١٨)، بعنوان: "أثر تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية على فاعلية الأداء الأمني للعاملين في حرس الحدود في المملكة العربية السعودية".

هدفت الدراسة إلى معرفة مدى تأثير تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية على فاعلية الأداء الأمني للعاملين في حرس الحدود في المملكة العربية السعودية. تكونت العينة من (١٦٧) موظف في حرس الحدود في الرياض، وذلك من أصل (٢٧٠) موظف، تم استخدام العديد من الأساليب الاحصائية مثل تحليل التباين الاحادي والاحصاء الوصفي من متوسطات حسابية وانحرافات معيارية.

أظهرت النتائج الخاصة بالدراسة بأنه يوجد أثر ذو دلالة عند مستوى الدلالة لنظم المعلومات على الأداء الأمني من خلال تنفيذ المهام الواجبات، والحد من عمليات التسلسل، وضبط الحدود، ويوجد فروق ذات دلالة احصائية لأثر تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية على الأداء الأمني تبعاً لمتغيرات الجنس، والمؤهل العلمي، والخبرة، ويوجد تأثير لتطبيق نظم معلومات الموارد البشرية في حماية الحدود بشكل جيد. أوصت الدراسة على عمل دراسات مستقبلية توضح مدى تأثير اختلاف نظم معلومات الموارد البشرية في المنظمة خلال فترات مختلفة. تم الاستفادة من هذه الدراسة في اثناء الإطار النظري وتحديد أبعاد نظم معلومات الموارد البشرية.

(٢-٣-٢) الدراسات باللغة الأجنبية:

دراسة Shiri (٢٠١٢)، بعنوان:

"Effectiveness of Human Resource Information System on HR Functions of the Organization - A Cross Sectional Study".

"فعالية نظام معلومات الموارد البشرية على وظائف الموارد البشرية للمنظمة - دراسة مقطعية".

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى فعالية نظام معلومات الموارد البشرية على وظائف

الموارد البشرية في المنظمة، وتقييم الأفكار والخبرات بشكل كبير مع أعداد الموظفين، بحيث تعتبر قوة العمل الإبداعية والإبداعية ضرورية لمواجهة تحديات هذا الاقتصاد الجديد. تكونت عينة الدراسة من (١٠٤) فرد، وتم التأكد من سرية هويتهم لضمان الخصوصية ومصداقية الاجابات ودقتها. واستخدمت الدراسة اختبار Pearson Chi- Square.

توصلت النتائج إلى وجود علاقة ما بين عدد الموظفين وإدارة الموارد البشرية من خلال اعتماد نظام معين لمعلومات الموارد البشرية، وقد تبين بأنه من أحد الأسباب المتوقعة بأن استخدام تكنولوجيا المعلومات يساعد على زيادة الإنتاجية بين الموظفين، مما يؤدي إلى تقليل الموظفين اللازمين للعمل المرتبط بالموارد البشرية. أوصت الدراسة ضرورة عمل المنظمات على تطبيق استراتيجيات الموارد البشرية بشكل يساعد على تحسين عمل المنظمة وتطويرها بشكل أفضل. وتم الاستفادة من هذه الدراسة في بناء منهجية الدراسة الحالية.

دراسة Chowdhury et al., (٢٠١٣)، بعنوان:

"Impact of Human Resources Information System (HRIS) on the Performance of Firms: A Study on Some Selected Bangladeshi Banks"

"تأثير نظام معلومات الموارد البشرية (HRIS) على أداء الشركات: دراسة عن بعض البنوك البنجلاديشية المختارة."

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر نظام معلومات الموارد البشرية على أداء الشركات في بنغلادش، وتركزت الدراسة في معرفة المنفعة من نظم معلومات الموارد البشرية على العملاء. تكونت العينة من (١٠٠) موظف في قسم الموارد البشرية في البنوك التجارية في بنغلادش، واستخدمت الدراسة برنامج (SPSS) لتحليل كافة بيانات الدراسة، وتم الحصول على التكرارات المئوية، وتحليل كرونباخ الفا المتعلق بقياس أداة الدراسة.

أظهرت النتائج الخاصة بالدراسة بأن البنوك التجارية العاملة في بنغلادش تستخدم نظم معلومات الموارد البشرية من خلال التعيين والاختيار، والتدريب والتطوير، وأن نظم معلومات الموارد البشرية يساعد على تقليل التكاليف، ويوجد مشاكل أو حواجز تمنع من تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية، مثل قدرة نظم معلومات الموارد البشرية على تحقق من مشكلة الخصوصية، وتهديد ظاهرة البطالة. أوصت الدراسة على ضرورة تركيز المنظمات في بنغلادش على التطوير من نظم معلومات الموارد البشرية بشكل يحسن من مستوى عمل المنظمة، واختيار الموظفين الكفؤين للعمل داخلها. تم الاستفادة من هذه الدراسة في تطوير الإطار النظري الخاص بالدراسة.

دراسة Hamid (٢٠١٣)، بعنوان:

"Strategic Human Resource Management and Performance: The Universalistic Approach-Case of Tunisia".

"إدارة الموارد البشرية والأداء الاستراتيجي: النهج العالمي لتونس".

هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى تأثير استراتيجيات إدارة الموارد البشرية على الأداء المالي والتنظيمي في قسم الموارد البشرية. تكونت العينة من (١١٤) شركة صناعية في تونس، واستخدم الباحث عدة أساليب احصائية مثل الاحصاء الوصفي وتحليل تباين احادي. توصلت النتائج إلى وجود أثر لاستراتيجيات إدارة الموارد البشرية على أداء الشركات الصناعية في تونس، ويستطيع المديرين معرفة استراتيجيات إدارة الموارد البشرية التي تؤثر بشكل إيجابي على الأداء. أوصى الباحث في هذه الدراسة على ضرورة عمل أبحاث أخرى لنفس الموضوع ولكن لقطاعات مختلفة، وذلك لأن هذا البحث يشمل بكافة نتائجه على القطاع الصناعي. تم الاستفادة من هذه الدراسة في إثراء الإطار النظري.

دراسة Al-Shawabkeh (٢٠١٤)، بعنوان:

"Human Resource Information Systems and Their Impact on Human Resource Management Strategies: A Field Study in Jordanian Commercial Banks".

"نظم معلومات الموارد البشرية وتأثيرها على استراتيجيات إدارة الموارد البشرية: دراسة ميدانية في البنوك التجارية الأردنية".

هدفت الدراسة إلى التعرف على العوامل المؤثرة على نظم معلومات الموارد البشرية في البنوك التجارية الأردنية، والتعرف على أثر نظم معلومات الموارد البشرية على استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في تلك البنوك. تكونت العينة من (٧) بنوك تجارية من أصل (١٣) بنكاً تجارياً في الأردن، وتضمنت عينة الدراسة من (١٨٥) موظف في الإدارة العليا والوسطى، واستخدام الباحث عدة أساليب احصائية مثل تحليل الانحدار وتحليل التباين الاحادي.

توصلت النتائج إلى وجود أثر لتخطيط على نظم إدارة الموارد البشرية (الاختيار، وأنظمة التدريب، ونظم الاستقطاب والتعيين) على استراتيجيات الموارد البشرية، ووجود العديد من العوامل المؤثرة على نظم معلومات الموارد البشرية مثل (مستوى كفاءة العاملين في البنوك التجارية، وتنوع السياسات المتبعة من قبل نظم معلومات الموارد البشرية). أوصت الدراسة على وضع أسس وقواعد تحمي من نظم معلومات الموارد البشرية الموجود داخل المنظمة، ولذلك لما له من أهمية في تنظيم أعمال المنظمة والموظفين. تم الاستفادة منها في الإطار النظري وبناء منهجية الدراسة.

دراسة Muriithi et al., (٢٠١٤)، بعنوان:

"Effects of Human Resource Information Systems on Human Resource Management Practices and Firm Performance in Listed Commercial Banks at Nairobi Securities Exchange".

"أثر نظم معلومات الموارد البشرية على ممارسات إدارة الموارد البشرية والأداء في البنوك التجارية المدرجة في بورصة نيروبي للأوراق المالية".

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر نظم معلومات الموارد البشرية في ممارسات إدارة الموارد البشرية وأداء الشركة. تكونت العينة من (٥) بنوك تجارية من أصل (١٠) بنوك مدرجة في بورصة نيروبي، وذلك خلال الفترة الواقعة ما بين (٢٠٠١-٢٠١١)، واستخدم الباحث عدة أساليب احصائية مثل الاحصاء الوصفي وتحليل الانحدار المتعدد.

توصلت النتائج إلى أن نظم معلومات الموارد البشرية لها تأثير على التدريب والتطوير وتقييم الأداء في البنوك التجارية في نيروبي، والتدريب والتطوير لديه ضمان كبير للمنظمة من ناحية القوة العاملة التي تمتلك المعرفة والمهارة والمشاركة في اتخاذ القرارات، ومنهج التدريب مستمر ومنتظم واستراتيجي، وأن وظيفة التدريب والتطوير ضرورية لتغيير السلوك والثقافة وتعزيز السلوك والثقافة الجديدة. أوصت الدراسة ضرورة عمل المنظمات بشكل مستمر على تقديم الحوافز لموظفيها من أجل التدريب على كافة التطورات الحاصلة في مجال العمل. تم الاستفادة من هذه الدراسة في اثناء الإطار النظري.

دراسة Bhuiyan et al., (٢٠١٥)، بعنوان:

"Impact of Human Resource Information Systems on Firms' Financial Performance".

"تأثير نظم معلومات الموارد البشرية على الأداء المالي للشركات."

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر نظم معلومات الموارد البشرية على الأداء المالي للشركات. تكونت العينة من (٤٦) بنكاً من أصل (٥٥) بنكاً مدرج في بورصة بنغلادش، وبلغ عدد فروع تلك البنوك (٨٤٢٧) فرعاً خلال الفترة الواقعة ما بين (٢٠٠٩-٢٠١٣)، واستخدم الباحث عدة أساليب احصائية مثل الاحصاء الوصفي واختبار العينة الواحدة لفحص واختبار الفرضيات المتعلقة بالدراسة.

أظهرت النتائج المتعلقة بالدراسة وجود تغيير في تطبيقات نظام معلومات الموارد البشرية على الأداء المالي للشركة بدلاً من تغيير وحدة واحدة من تطبيقات نظام معلومات الموارد البشرية مع الأخذ في الاعتبار أن هناك أشياء أخرى تبقى ثابتة، بحيث أنه لا توجد علاقات مهمة بين تطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية وأداء الشركة من ناحية استخدامها لمعدل العائد على الموجودات أو معدل العائد على حقوق الملكية، ونظم معلومات الموارد البشرية لا تؤدي فقط إلى زيادة كفاءة الموارد البشرية الإدارية أو التشغيلية. أوصت الدراسة على تسليط الضوء والتركيز على اقتراح التطبيقات الناجحة لنظام معلومات الموارد البشرية في أعمالهم وتكوين شريك استراتيجي لنجاح الأعمال. تم الاستفادة من هذه الدراسة في إثراء الإطار النظري.

دراسة Khashman & Khashman (٢٠١٦)، بعنوان:

"The Impact of Human Resource Information System (HRIS) Applications on Organizational Performance (Efficiency and Effectiveness) in Jordanian Private Hospitals".

"تأثير نظم معلومات الموارد البشرية (HRIS) على أداء المنظمة (الكفاءة والفاعلية) في المستشفيات الأردنية الخاصة."

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر تطبيق نظام معلومات الموارد البشرية على أداء المنظمة من ناحية كفاءتها وفعاليتها في المستشفيات الخاصة الأردنية. تكونت العينة من (١٧٠) موظف يعملون في

قسم الموارد البشرية في المستشفيات الخاصة الاردنية، وبلغ عدد المستشفيات في عمان (٣٩) مستشفى خاصة. واستخدم الباحث عدة اساليب احصائية مثل الاحصاء الوصفي واختبار العينة الواحدة. توصلت النتائج إلى وجود مستوى من الإيجابية لدى الموظفين في أقسام الموارد البشرية في المستشفيات الخاصة نحو جميع تطبيقات نظام معلومات الموارد البشرية، وأن الموظفين في أقسام الموارد البشرية في المستشفيات الخاصة لديهم مواقف إيجابية اتجاه الأداء التنظيمي الذي يشمل الكفاءة والفعالية، وأن تطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية (تحليل الوظائف، والتوظيف، والاختيار، وتقييم الأداء) لها تأثير مباشر وإيجابي على الأداء التنظيمي. أوصت الدراسة ضرورة تركيز المستشفيات الخاصة من استحداث نظم المعلومات الخاصة بالموارد البشرية والخاصة بها. تم الاستفادة من هذه الدراسة في توظيف وبناء أبعاد الدراسة والإطار النظري.

(٣-٣-٢) ملخص الدراسات السابقة:

يعرض الجدول التالي ملخص للدراسات السابقة سواء العربية منها والاجنبية:

الجدول (١-٢)
ملخص الدراسات السابقة

الباحث	السنة	المتغيرات	العينة	النتائج	الاستفادة من الدراسة
الرويلي	٢٠١٤	نظم معلومات الموارد البشرية وفاعلية أداء إدارة الموارد البشرية.	(٢١٧) من العاملين الذكور والاناث في إدارة الموارد البشرية في وزارة الداخلية من أصل (٦١٨) موظف في وزارة الداخلية	يوجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية لنظم معلومات الموارد البشرية وفاعلية أداء إدارة الموارد البشرية	الاستفادة منها في اثرء الإطار النظري.
أبوليفة	٢٠١٤	نظام معلومات الموارد البشرية، والاحتياجات من الموارد البشرية، والدقة والمرونة والشمولية والتخطيط.	(٥٣) فرد من أصل (٦٠) موظف في الشركة الليبية للحديد والصلب.	يوجد تأثير ذو دلالة احصائية لنظام معلومات الموارد البشرية في تحديد الاحتياجات من الموارد البشرية	الاستفادة منها في تحديد أبعاد الدراسة.
المرشدي	٢٠١٧	نظم معلومات الموارد البشرية، وأداء الموظفين، وتطبيق نظم تحفيز الموارد البشرية، واستقطاب الموظفين وتعيينهم وتدريب الموظفين وتحفيز الموظفين.	(٥٣) موظف يعملوا في إدارة الموارد البشرية في ثلاث جامعات في السعودية وهي: القصيم، الملك سعود، وجامعة تبوك.	يوجد تطبيق جيد لنظم معلومات الموارد البشرية في الجامعات الخاضعة لعينة الدراسة	الاستفادة منها في تطوير الإطار النظري.

المشاقبة	٢٠١٨	نظم معلومات الموارد البشرية، وفاعلية الأداء الأمني للعاملين، وتنفيذ المهام الواجبات، والحد من عمليات التسلسل، وضبط الحدود.	(١٦٧) موظف في حرس الحدود في الرياض وذلك من أصل (٢٧٠) موظف.	يوجد أثر ذو دلالة عند مستوى الدلالة لنظام المعلومات على الأداء الأمني من خلال تنفيذ المهام الواجبات.	الاستفادة منها في الإطار النظري والإبعاد.
Shiri	٢٠١٢	مستوى فعالية نظام معلومات الموارد البشرية، وتقييم الأفكار والخبرات بشكل كبير مع أعداد الموظفين.	(١٠٤) فرد	يوجد هنالك علاقة ما بين عدد الموظفين وإدارة الموارد البشرية من خلال اعتماد نظام معين لمعلومات الموارد البشرية.	تم الاستفادة منها في بناء منهجية الدراسة.
Chowdhury et al.,	٢٠١٣	نظم معلومات الموارد البشرية من خلال التعيين والاختيار، والتدريب والتطوير، وحوجز تمنع من تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية، مثل قدرة نظم معلومات الموارد البشرية على تحقق من مشكلة الخصوصية، وتهديد ظاهرة البطالة.	(١٠٠) موظف في قسم الموارد البشرية في البنوك التجارية في بنغلادش.	تستخدم البنوك التجارية العاملة في بنغلادش نظم معلومات الموارد البشرية من خلال التعيين والاختيار، التدريب والتطوير.	تم الاستفادة منها في إثراء الإطار النظري الخاص بالدراسة.
Hamid	٢٠١٣	استراتيجيات إدارة الموارد البشرية، والأداء المالي والتنظيمي.	(١١٤) شركة صناعية في تونس.	يوجد لاستراتيجيات إدارة الموارد البشرية تأثير على الأداء للشركات الصناعية في تونس.	تم الاستفادة منها في إثراء الإطار النظري.
Al-Shawabkeh	٢٠١٤	نظم إدارة الموارد البشرية (الاختيار، وأنظمة التدريب، ونظم الاستقطاب والتعيين) على استراتيجيات الموارد البشرية (مستوى كفاءة العاملين في البنوك التجارية، وتنوع السياسات المتبعة من قبل نظم معلومات الموارد البشرية).	(٧) بنوك تجارية من أصل (١٣) بنكاً تجارياً في الأردن، وقد تضمن عينة الدراسة (١٨٥) موظف في الإدارة العليا والوسطى.	يوجد أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى الدلالة (٠.٠٥) لتخطيط على نظم إدارة الموارد البشرية، الاختيار في نظم الموارد البشرية، أنظمة التدريب في الموارد البشرية، ونظم الاستقطاب والتعيين في الموارد البشرية على استراتيجيات الموارد البشرية.	تم الاستفادة منها في الإطار النظري وبناء منهجية الدراسة.

تم الاستفادة منها في تطوير الإطار النظري.	بأنه نظم معلومات الموارد البشرية لها تأثير على التدريب والتطوير وتقييم الأداء في البنوك التجارية في نيروبي	(٥) بنوك تجارية من أصل (١٠) بنوك مدرجة في بورصة نيروبي وذلك خلال الفترة الواقعة ما بين (٢٠٠١-٢٠١١).	نظم معلومات الموارد البشرية مثل (التدريب والتطوير وتقييم الأداء، والمعرفة والمهارة والمشاركة في اتخاذ القرارات).	٢٠١٤	Muriithi et al.,
الاستفادة منها في توظيف وبناء أبعاد الدراسة والإطار النظري.	يوجد مستوى من الإيجابية لدى الموظفين العاملين في أقسام الموارد البشرية في المستشفيات الخاصة نحو جميع تطبيقات نظام معلومات الموارد البشرية.	(١٧٠) موظف يعملون في قسم الموارد البشرية في المستشفيات الخاصة الأردنية	تطبيقات نظام معلومات الموارد البشرية، والأداء المالي للشركة، وكفاءة الموارد البشرية الإدارية أو التشغيلية.	٢٠١٦	Khashman

نستنتج من الجدول السابق بأنه معظم الدراسات أظهرت بأنه يوجد تأثير لنظم معلومات الموارد البشرية على أداء المنظمات سواء على مستوى الوطن العربي أو الدول الأجنبية، مع ضرورة الانتباه بأنه يوجد تفاوت ما بين المنظمات فيما يخص نظم معلومات الموارد البشرية.

(٢-٣-٤) ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة:

ركزت الدراسة الحالية إلى التعرف على أثر نظم معلومات الموارد البشرية على أداء الجامعات الخاصة الأردنية في إقليم الشمال، ونلاحظ بأنه معظم الدراسات التي تم عرضها في الدراسة الحالية كانت مقارنة لموضوع الدراسة، ولكن تميزت الدراسة الحالية في استخدامها لمتغيرات حديثة ومختلفة، فإنه على صعيد الدراسات العربية، حيث تحدثت دراسة الرويلي (٢٠١٤) عن نظم معلومات الموارد البشرية ودورها في زيادة فاعلية أداء إدارة الموارد البشرية في وزارة الداخلية في البحرين، واستخدمت الدراسة عناصر التخطيط والتدريب وتحفيز المقاييس لنظم معلومات الموارد البشرية، بينما دراسة المرشدي (٢٠١٧) فقد ركزت على معرفة أثر تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية على أداء الموظفين في مؤسسات التعليم العالي في السعودية، واستخدمت الدراسة نظام التحفيز، والاستقطاب، والتعيين، والتدريب، كأنظمة متعلقة بنظم معلومات الموارد البشرية، أما الدراسات الأجنبية فقد ركزت

دراسة، Bhuiyan et al. (٢٠١٥) على التعرف إلى أثر نظم معلومات الموارد البشرية على الأداء المالي للشركات. بينما الدراسة الحالية فقد ركزت على معرفة أثر نظم معلومات الموارد البشرية على

أداء الجامعات الخاصة الاردنية في اقليم الشمال، واستخدمت الدراسة مقاييس متنوعة لنظم معلومات الموارد البشرية تختلف عن الدراسات السابقة والمتعلقة بموضوع الدراسة مثل (نظام إدارة التعلم، ونظام التقاعد والاستقالات، ونظام الاختيار والاستقطاب، ونظام التدريب، ونظام الرواتب والاجور والاجازات)، حيث طبقت الدراسة خلال العام الدراسي ٢٠١٨-٢٠١٩.

الفصل الثالث الطريقة والإجراءات

تطرق الباحث في هذا الفصل وصفاً للإجراءات المتبعة في الجانب العملي للدراسة، حيث يحتوي على بيان منهج وأسلوب الدراسة، ووصف مجتمع الدراسة، وتحديد عينته، ومصادر الحصول على البيانات، وأنموذج الدراسة، وإعداد أداة الدراسة المستخدمة في جمع البيانات، وتوضيح الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات، وفيما يلي وصفاً لهذه الإجراءات.

(١-٣) منهج الدراسة:

من أجل تحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي والتحليلي، بحيث يتم التركيز على ظاهرة معينة، وتحليل بياناتها، ووصفها، ودراسة الاثر بين عناصرها، بحيث يتم أخذ عينة من مجتمع الدراسة موضوع البحث، وتطبيق كافة الابعاد على هذا المجتمع وتحليل تلك النتائج ووصفها بشكل يتطابق مع الواقع العملي.

(٢-٣) مجتمع وعينة الدراسة:

ركز الباحث في تطبيق دراسته على الجامعات الأردنية الخاصة في اقليم الشمال كمجتمع للدراسة، والبالغ عددها (٥) جامعات (جامعة جرش، وجامعة جدارا، وجامعة اربد الاهلية، وجامعة عجلون الوطنية، وجامعة فيلادلفيا)، والجدول رقم (١-٣) يبين ذلك.

الجدول (١-٣)

مواقع الجامعات الاردنية الخاصة في اقليم الشمال

موقعها	الجامعات
محافظة اربد	اربد الاهلية
محافظة اربد	جدارا
محافظة جرش	جرش
محافظة عجلون	عجلون
منطقة البلقاء	فيلادلفيا

المصدر: موقع التعليم العالي

حيث تم اتباع أسلوب الحصر الشامل في توزيع الاستبانات على عينة الدراسة، وتم توزيع (١١٩) استبانة واسترجع منها (١٠٤) استبانة وكلها صالحة للتحليل، والجدول التالي يوضح مجتمع الدراسة والاستبانات الموزعة.

الجدول (٢-٣)

توزيع مجتمع الدراسة لجامعات الخاصة في إقليم الشمال

الجامعات	الاستبانات الموزعة	الاستبانات المستردة	مجتمع الدراسة
اربد الاهلية	١٨	١٧	نائب الرئيس-رؤساء الأقسام الإدارية-مدير وموظفين الموارد البشرية-دائرة القبول والتسجيل-الدائرة المالية.
جدارا	٢٢	٢٠	نائب الرئيس-رؤساء الأقسام الإدارية-مدير وموظفين الموارد البشرية-دائرة التسجيل-الدائرة المالية-دائرة الرقابة.
جرش	٤١	٣٤	نائب الرئيس-رؤساء الأقسام الإدارية-مدير وموظفين الموارد البشرية-دائرة القبول والتسجيل-الدائرة المالية
عجلون	١٩	١٧	نائب الرئيس-رؤساء الأقسام الإدارية-مدير وموظفين الموارد البشرية-دائرة القبول والتسجيل-الدائرة المالية
فيلاذلفيا	١٩	١٦	نائب الرئيس-رؤساء الأقسام الإدارية-مدير وموظفين الموارد البشرية-دائرة القبول والتسجيل-الدائرة المالية
المجموع	١١٩	١٠٤	-

والجدول التالي يوضح عدد أفراد عينة الدراسة الخاصة بها في كافة الجامعات الخاصة الموجودة

في إقليم الشمال خلال العام الدراسي ٢٠١٨-٢٠١٩.

الجدول رقم (٣-٣)

وصف الخصائص الشخصية والوظيفية لأفراد عينة الدراسة

المتغيرات	الفئات	التكرارات	النسبة المئوية
الفئة العمرية	من ٢٥ إلى أقل من ٣٥ سنة	٢٤	٢٣.٠٨
	من ٣٥ إلى أقل من ٤٥ سنة	٥٣	٥٠.٩٦
	من ٤٥ سنة فأكثر	٢٧	٢٥.٩٦
	المجموع	١٠٤	١٠٠%
المستوى التعليمي	بكالوريوس	٧٢	٦٩.٢٣
	دراسات عليا	٣٢	٣٠.٧٧
	المجموع	١٠٤	١٠٠%
المستوى الوظيفي	نائب الرئيس	٣	٢.٨٨
	مدراء الدوائر (الأقسام)	٨٣	٧٩.٨١
	رئيس قسم الموارد البشرية	٥	٤.٨١
	موظف موارد بشرية	١٣	١٢.٥٠
	المجموع	١٠٤	١٠٠%
عدد سنوات الخبرة	أقل من ٥ سنوات	٩	٨.٦٥
	من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات	٥١	٤٩.٠٤
	من ١٠ إلى أقل من ١٥ سنوات	٢٩	٢٧.٨٨
	من ١٥ سنة فأكثر	١٥	١٤.٤٢
	المجموع	١٠٤	١٠٠%

ويوضح الجدول رقم (٣-٣) بأنه عدد الجامعات التي شملت عينة الدراسة (٥) جامعات، وقد بلغ عدد أفراد عينة الدراسة الخاضعة للتحليل (١٠٤) مدراء وموظفين، وقد كانت أعلى فئة لمتغير العمر لأفراد عينة الدراسة لفئة (من ٣٥ وأقل من ٤٥ سنة) بنسبة بلغت (٥٠.٩٦) بينما أدنى فئة (من ٢٥ وأقل من ٣٥ سنة) بنسبة بلغت (٢٣.٠٨). بينما فيما يخص متغير المستوى الوظيفي فقد بلغت أعلى فئة لدرجة "بكالوريوس" بنسبة (٦٩.٢٣) بينما أدنى فئة لدرجة "دراسات عليا" بنسبة (٣٠.٧٧)، ولكن فيما يخص متغير المستوى الوظيفي، فقد بلغت أعلى نسبة للفئة "مدراء الدوائر (الأقسام)" (٧٩.٨١)، وأقلها للفئة "نائب رئيس" بلغت نسبته (٢.٨٨).

(٣-٣) مصادر الحصول على المعلومات والبيانات:

ركزت الدراسة في الحصول على كافة المعلومات المتعلقة بها من خلال مصدرين هما:

- **مصادر ثانوية:** تتضمن في الرجوع للعديد من الكتب والدراسات التي تتحدث عن موضوع الدراسة، ومن ثم مراجعة الأدبيات السابقة والمقالات المنشورة في مجلات علمية محكمة سواء عربية أو أجنبية.
- **مصادر أولية:** تم استخدام المصادر الأولية التي تتضمن الاستبانة وهي مصدر أساسي بجمع البيانات التي تساهم في معرفة مدى أثر نظم معلومات الموارد البشرية على أداء الجامعات الخاصة في إقليم الشمال.

(٤-٣) أداة الدراسة:

لمعالجة الجانب التحليلي لموضوع الدراسة فقد لجأ الباحث إلى تطوير استبيان لغايات جمع البيانات من عينة الدراسة، حيث أنه تم الأخذ بعين الاعتبار احتواء الاستبانة على فقرات وعبارات تجعلها قادرة على قياس هدف الدراسة والوصول إليه. وتم الاعتماد في تطوير الاستبانة على الدراسات السابقة كما في دراسة (الرويلي، ٢٠١٤)، (المرشدي، ٢٠١٧)، (Bhuiyan et al., ٢٠١٥).

وتم إجراء التعديلات الضرورية بما يتناسب مع واقع مجتمع الدراسة، واحتوت الاستبانة على الأجزاء التالية:

الجزء الأول: يحتوي على مجموعة من الفقرات المتعلقة بالمعلومات العامة لأفراد عينة الدراسة من المجتمع المبحوث والمتمثل بالمعلومات الشخصية والوظيفية، وذلك من أجل وصف العينة، ويتكون من الخصائص التالية (الفئة العمرية، والمؤهل العلمي، والمستوى الوظيفي، وسنوات الخبرة).

الجزء الثاني: يتكون من نظم معلومات الموارد البشرية، والمتمثلة من (٢٨) فقرة مقسمة كالآتي:

- نظام الرواتب والاجور والحوافز، وعدد فقراته (٧).
- نظام الاختيار والاستقطاب، وعدد فقراته (٦).
- نظام التدريب، وعدد فقراته (٥).

- نظام التقاعد والاستقالات، وعدد فقراته (٥).

- نظام إدارة التعلم، وعدد فقراته (٥).

الجزء الثالث: أداء الجامعات، وعدد فقراته (٢٤) فقرة، وبالتالي اشتملت الاستبانة بصيغتها النهائية على (٥٢) فقرة.

(٣-٤-١) مقياس أداة الدراسة:

اعتمد الباحث على مقياس ليكرت الخماسي لوصف تقديرات افراد عينة الدراسة حيث يمتاز هذا المقياس بقدرته على اعطاء المستجيب حرية أكبر في التعبير عن رأيه، وبالتالي الوصول الى دقة أكبر في الآراء من خلال اختيار أحد البدائل الخمس الموضوعية، بحيث يتم التعامل مع هذه البدائل بأوزان رقمية (كمية) (٢٠١٤, Resis)، وكما يلي:

البدائل	موافق بشدة	موافق	موافق لحد ما	غير موافق	غير موافق بشدة
الأوزان	(٥)	(٤)	(٣)	(٢)	(١)

وبعد تحديد المقاييس الموزون لتقديرات افراد عينة الدراسة، قام الباحث بإعداد مقياساً ثلاثياً لوصف هذه التقديرات (٢٠١٤, Resis)، وبالاعتماد على المعادلة التالية في تحديد مستوى التقييم لكل بُعد وفقرة من متغيرات الدراسة.

طول الفئة = (أعلى وزن للاستجابة - أدنى وزن للاستجابة) / (عدد الفئات التصنيفية)

طول الفئة = $\frac{3}{(5-1)} = 0.75$ ، وبالتالي أصبحت المقياس الخاص لتحديد مستوى اجابات افراد العينة كالاتي:

منخفض = إذا كانت قيمة المتوسط الحسابي ١ - أقل من ٢.٣٣.

متوسط = إذا كانت قيمة المتوسط الحسابي من ٢.٣٣ - أقل من ٣.٦٦.

مرتفع = إذا كانت قيمة المتوسط الحسابي من ٣.٦٦ - ٥.٠.

(٣-٤-٢) صدق أداة الدراسة:

يستند هذا الاختبار على عرض متغيرات وفقرات الاستبيان على مجموعة من السادة المحكمين من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية، والبالغ عددهم (١٣) عضواً، وكما مبين في الملحق رقم (٢)، للتأكد من صحة عبارات أداة الدراسة (الاستبانة) وسلامة صياغتها. وقد تم الاستجابة لآراء

المحكمين من أجل الحكم على صلاحية الأداة، وتم إجراء ما يلزم من حذف وتعديل في ضوء ما قدم من ملاحظات، وعليه خرج الاستبيان بصورته النهائية كما موضح بالملحق رقم (١).

(٣-٤-٣) ثبات أداة الدراسة:

من أجل استخراج معامل الثبات تم تطبيق معادلة كرونباخ ألفا على جميع فقرات الدراسة والأداة ككل، حيث يدل هذا المقياس على اتساق فقرات كل بعد من أبعاد الدراسة على بعضها البعض، وأشارت الأبحاث على أنه القيمة الأدنى المقبولة للأبحاث في حقل الدراسات الإدارية والانسانية تتراوح ما بين (٦٠-٧٠٪) وفقاً لدراسة (Resis, ٢٠١٤).

جدول (٤-٣) نتائج ثبات فقرات مجالات نظم معلومات الموارد البشرية وأداء الجامعات الخاصة في إقليم الشمال بأسلوب (كرونباخ الفا) على أفراد العينة الاستطلاعية (ن=١٠٤)

المتغير	الابعاد	عدد الفقرات	قيمة ألفا كرونباخ
المستقل	نظام الاجور كافة الحوافز والاجازات	٧	٠.٧٧٦
	نظام الاختيار والاستقطاب	٦	٠.٨٣٦
	نظام التدريب	٥	٠.٩١٦
	نظام التقاعد والاستقالات	٥	٠.٩١٢
	نظام إدارة التعلم	٥	٠.٩٦٥
	نظم معلومات الموارد البشرية ككل	٢٨	٠.٨٨٩
التابع	أداء الجامعات	٢٤	٠.٨٣٦
الأداة ككل			٠.٧٦٦

يتبين من الجدول (٤-٣) أن قيم الثبات لجميع المتغيرات بلغت قيمتها أكثر من القيمة المقبولة (٦٠٪)، حيث بلغت قيمة معامل الثبات لنظم المعلومات ككل (٠.٨٨٩) وهي بدرجة عالية جداً من الثبات، كما بلغت قيمة معامل الثبات لمتغير أداء الجامعات ككل (٠.٨٣٦) وهي بدرجة عالية جداً، وأما بالنسبة لقيمة معامل الثبات للأداة ككل بلغت (٠.٧٦٦) وهي بدرجة عالية، وتدلل تلك المؤشرات على تمتع أداة الدراسة بصورة عامة بمعامل ثبات عالٍ له القدرة على تحقيق أغراض الدراسة.

(٥-٣) المعالجة الإحصائية:

لغاية تحقيق أهداف الدراسة والمتمثلة في معرفة مدى تأثير نظم معلومات الموارد البشرية على أداء الجامعات الخاصة في إقليم الشمال. فإنه تم الاعتماد على برنامج حزمة التحليل الإحصائي للعلوم

الاجتماعية (SPSS)، وقد تم اختيار الأساليب الاحصائية المناسبة التي تتلاءم مع نوع البيانات المراد تحليلها في الدراسة، ومن هذه الأساليب:

أ- اختبار كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha): يستخدم للتحقق من التجانس أو الاتساق الداخلي لأداة القياس والتأكد من ثباتها.

ب- الأساليب الإحصائية الوصفية (Descriptive Statistics): تتمثل في مقاييس النزعة المركزية (الوسط الحسابي) ومقاييس التشتت (الانحراف المعياري).

ت- تحليل الانحدار الخطي المتعدد (Multiple Linear Regression): من أجل اختبار صلاحية نموذج الدراسة ومعنوية تأثير المتغيرات المستقلة على المتغير التابع.

ث- معامل تضخم التباين (VIF) (Variance Inflation Factor): اختبار التباين المسموح (Tolerance) من أجل التأكد من عدم وجود ارتباط عالي (Multicollinearity) بين المتغيرات المستقلة.

ج- اختبار الأحادي التباين (ANOVA): هو أسلوب يقوم على اختبار العلاقة ما بين كافة المتغيرات الديموغرافية الخاصة بالدراسة مع المتغيرات الرئيسية بها.

ح- اختبار (Independent Sample T-Test): هو أسلوب يستخدم لتحديد العلاقة بين متغيرين مستقلين من المتغيرات الديموغرافية.

الفصل الرابع عرض النتائج واختبار الفرضيات

هدفت هذه الدراسة التعرف الى أثر نظم معلومات الموارد البشرية وأداء الجامعات الخاصة في اقليم الشمال، وفي سياق الاهداف فقد تم التعبير عن هذه الاهداف من خلال تساؤلين اثنين وفرضيتين رئيسيتين، بحيث تناول أحد التساؤلين معرفة مستوى نظم معلومات الموارد البشرية في الجامعات الخاصة في اقليم الشمال، بينما تناول التساؤل الثاني معرفة مستوى أداء الجامعات الخاصة في اقليم الشمال. أما بالنسبة للفرضية الرئيسية الاولى فقد بحثت في أثر نظم معلومات الموارد البشرية على أداء الجامعات الخاصة في اقليم الشمال، بينما بحثت الفرضية الثانية الفروق في اجابات المبحوثين في رأيهم حول نظم معلومات الموارد البشرية من خلال بعض المتغيرات الديمغرافية، وفيما يلي عرض لأسئلة الدراسة ومن ثم فرضياتها الرئيسية ومن ثم الفرضيات الفرعية على النحو الاتي:

(١-٤) الإحصاء الوصفي لمتغيرات الدراسة:

تعرض الدراسة النتائج وذلك من خلال الاجابة عن تساؤلات الدراسة واستعراض أبرز النتائج التي تتوصل اليها الدراسة من خلال تحليل البيانات، وكما يبينه الاحصاء الوصفي لمتغيرات الدراسة.

(١-١-٤) نظم معلومات الموارد البشرية:

التساؤل الاول: ما مستوى تقييم نظم معلومات الموارد البشرية في الجامعات الخاصة في اقليم الشمال" للإجابة عن هذا التساؤل قام الباحث باستخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لنظم المعلومات وابعادها الفرعية، والجدول رقم (١-٤) يوضح ذلك.

جدول (١-٤) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحاوّر نظم معلومات الموارد البشرية في الجامعات الخاصة الأردنية في إقليم الشمال مرتبة ترتيباً تنازلياً

ت	الابعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى التقييم	ترتيب الاهمية
٤	نظام التقاعد والاستقالات	٣.٧٠	٠.٥٦	مرتفع	١
١	نظام الاجور كافة الحوافز والاجازات	٣.٥١	٠.٤٣	متوسط	٢
٣	نظام التدريب	٣.٤٣	٠.٦٠	متوسط	٣

٤	متوسط	٠.٥٥	٣.٤٢	نظام إدارة التعلم	٥
٥	متوسط	٠.٤٧	٣.٣٦	نظام الاختيار والاستقطاب	٢
متوسط		٣.٤٣		نظم معلومات الموارد البشرية	

يتبين من الجدول (٤-١) أن نظم معلومات الموارد البشرية تمارس من قبل الجامعات الخاصة الأردنية في إقليم الشمال من وجهة نظر المبحوثين بمستوى ممارسة متوسطة، إذ بلغ المتوسط الحسابي العام (٣.٤٣) من إجمالي إجابات أفراد العينة، أما على مستوى الأبعاد الفرعية فقد جاءت جميعها بمستوى تقييم متوسط. باستثناء بُعد (نظام التقاعد والاستقالات) جاء بمستوى تقييم مرتفع، حيث كان بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٣.٧٠)، يليه بعد (نظام الاجور والحوافز والاجازات) بالمرتبة الثانية بمتوسط حسابي (٣.٥١)، وجاء بالمرتبة الثالثة بعد (نظام التدريب) بمتوسط حسابي (٣.٤٣)، يليه بُعد (نظام إدارة التعلم) بمتوسط حسابي (٣.٤٢)، وأخيراً جاء بُعد (نظام الاختيار والاستقطاب) بالمرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (٣.٣٦). ونلاحظ من الجدول أن الانحراف المعياري لمحاور نظم معلومات الموارد البشرية بأبعادها تراوحت ما بين (٠.٤٣-٠.٦٠)، والتي تشير إلى التشتت المنخفض في الإجابات، وتدل تلك المؤشرات إلى تقارب وجهات نظر إجابات أفراد عينة الدراسة نحو مستوى تقييم نظم معلومات الموارد البشرية بشكل عام. وقام الباحث بعدها باستخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية على مستوى فقرات أبعاد نظم معلومات الموارد البشرية، وذلك على النحو التالي:

المحور الأول: نظام الاجور كافة الحوافز والاجازات

قام الباحث في حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات بُعد (نظام الاجور كافة الحوافز والاجازات) من خلال إجابات أفراد عينة الدراسة المبحوثة، والجدول (٤-٢) يبين ذلك.

جدول (٤-٢) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات محور نظام الاجور كافة الحوافز والاجازات مرتبة تنازلياً

ت	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى التقييم	ترتيب الاهمية
١	تشمل نظم معلومات الموارد البشرية معايير واضحة لرواتب الموظفين في الجامعة.	٤.٠٧	٠.٧٠	مرتفع	١
٢	يتم تحديث المعلومات الخاصة بالأجور على نظام معلومات الموارد البشرية في الوقت المناسب للموظفين لمتابعة حركة رواتبهم.	٣.٦٦	٠.٧٧	متوسط	٢
٥	يوضح نظام معلومات الموارد البشرية كيفية توزيع الحوافز على الموظفين في الجامعة بشكل يتلاءم مع مستوى الجهد الذي يقدمونه.	٢.٧٣	٠.٧١	متوسط	٣
٧	تقدم نظم معلومات الموارد البشرية خطة للمكافأة المالية المتكررة للموظفين في الجامعة.	٣.٥٦	٠.٧٧	متوسط	٤
٣	يحفظ نظم معلومات الموارد البشرية بمعلومات لسنوات سابقة متعلقة بإجازات موظفي الجامعة.	٣.٥١	٠.٧٥	متوسط	٥
٤	تحاط كافة المعلومات المتعلقة بالإجازات لموظفي الجامعة بسرية تامة.	٣.٥٣	٠.٧٦	متوسط	٦
٦	يتسم نظم معلومات الموارد البشرية بسهولة فهم نظام وسياسة الاجازات في الجامعة.	٣.٥٣	٠.٧٥	متوسط	٧
نظام الاجور كافة الحوافز والاجازات		٣.٥١		متوسط	

يتبين من الجدول (٤-٢) أن مستوى ممارسة الجامعات الاردنية الخاصة لنظام الاجور كافة الحوافز والاجازات من وجهة نظر المبحوثين جاء بمستوى تقييم متوسط، إذ بلغ المتوسط الحسابي العام (٣.٥١) من إجمالي إجابات أفراد عينة الدراسة، أما على مستوى فقرات نظام الاجور كافة والحوافز والاجازات جاءت كلها بمستوى تقييم متوسط بإستثناء الفقرة (١) جاءت بمستوى تقييم مرتفع، وتراوحت المتوسطات الحسابية بين (٣.٥٣-٤.٠٧)، وجاءت في المرتبة الأولى الفقرة (١) والمتمثلة (تشمل نظم معلومات الموارد البشرية معايير واضحة لرواتب الموظفين في الجامعة) بمتوسط حسابي (٤.٠٧)، وذلك ما يدل على أنه نظم معلومات الموارد البشرية تتضمن معايير دقيقة وواضحة خاصة برواتب الموظفين في الجامعة بشكل منظم ومرتب، فيما كانت الفقرة (٦) بالمرتبة الاخيرة لحصول على أدنى متوسط حسابي، والمتمثلة (يتسم نظم معلومات الموارد البشرية بسهولة فهم نظام وسياسة الاجازات في الجامعة) بمتوسط حسابي (٣.٥٣). ويدل ذلك على الاجماع العينة المبحوثة بأن معظم الجامعات تتصف نظم معلومات الموارد البشرية لديها بسهولة فهم نظام وسياسة الاجازات المتبعة في الجامعة.

ونلاحظ من الجدول (٤-٢) أن الانحراف المعياري لفقرات نظام الاجور كافة والحوافز والاجازات تراوحت ما بين (٠.٧٠-٠.٧٧)، والتي تشير الى التشتت المنخفض في الإجابات، وتدلل تلك المؤشرات إلى تقارب وجهات نظر إجابات أفراد عينة الدراسة نحو مستوى تقييم نظام الاجور كافة والحوافز والاجازات بشكل عام.

المحور الثاني: نظام الاختيار والاستقطاب

قام الباحث في حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات بُعد (نظام الاختيار والاستقطاب) من خلال إجابات أفراد عينة الدراسة المبحوثة، والجدول (٤-٣) يبين ذلك.

جدول (٤-٣) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات محور نظام الاختيار والاستقطاب مرتبة تنازلياً

ت	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى التقييم	ترتيب الأهمية
١	توفر نظم معلومات الموارد البشرية معلومات دقيقة عن كل متقدم للتوظيف.	٣.٦٦	٠.٨٣	متوسط	١
٥	توضح نظم معلومات الموارد البشرية صورة واضحة للشخص المؤهل للوظيفة الشاغرة عن العمل في الجامعة.	٣.٦٦	٠.٧٦	متوسط	٢
٦	توفر نظم معلومات الموارد البشرية معلومات عن أداء كل موظف في الجامعة.	٣.٤٨	٠.٧٨	متوسط	٣
٤	تستند نظم معلومات الموارد البشرية في عملية الاختيار على أسس وقواعد واضحة ومحددة عند ملئ الشواغر في الجامعة.	٣.٤٧	٠.٨٤	متوسط	٤
٣	تُسهم نظم معلومات الموارد البشرية في تقليل الأعداد غير المؤهلة من الأفراد المتقدمين للعمل في الجامعة.	٣.٣٧	٠.٧٩	متوسط	٥
٢	تتصف نظم معلومات الموارد البشرية المتعلقة بالاختيار والاستقطاب بالشفافية والموضوعية خلال عملية التعيين بالجامعة.	٢.٤٤	١.٢٠	متوسط	٦
نظام الاختيار والاستقطاب		٣.٣٦		متوسط	

يتبين من الجدول (٤-٣) أن مستوى ممارسة الجامعات الاردنية الخاصة لنظام الاختيار والاستقطاب من وجهة نظر المبحوثين جاء بمستوى تقييم متوسط، إذ بلغ المتوسط الحسابي العام (٣.٣٦) من إجمالي إجابات أفراد عينة الدراسة، أما على مستوى فقرات نظام الاختيار والاستقطاب جاءت كلها بمستوى تقييم متوسط، وتراوحت المتوسطات الحسابية بين (٢.٤٤-٣.٦٦)، وبلغ أعلى متوسط حسابي للفقرة (١) والمتمثلة (توفر نظم معلومات الموارد البشرية معلومات دقيقة عن كل متقدم للتوظيف) بالمرتبة الاولى بمتوسط حسابي (٣.٦٦)، وتشير تلك النتيجة إلى أن نظم معلومات الموارد البشرية في

الجامعات الخاصة الأردنية في إقليم الشمال تتمتع بتوفير معلومات دقيقة وحقيقية عن كل شخص يتقدم للوظيفة المعلن عنها من قبل الجامعة. وحصلت الفقرة (٢) على أدنى متوسط حسابي والمتمثلة (تتصف نظم معلومات الموارد البشرية المتعلقة بالاختيار والاستقطاب بالشفافية والموضوعية خلال عملية التعيين بالجامعة) بالمرتبة الاخيرة بمتوسط حسابي (٢.٤٤). ويدل ذلك على أن نظم معلومات الموارد البشرية الخاصة في كل من الجامعات الخاصة تتصف بشكل واضح بالشفافية والمصادقية والموضوعية خلال اجراء عملية التعيين في الجامعة.

ونلاحظ من الجدول (٤-٣) أن الانحراف المعياري لفقرات نظام الاختيار والاستقطاب تراوحت ما بين (٠.٧٦-١.٢٠)، والتي تشير إلى التشتت المنخفض في جميع الفقرات باستثناء الفقرة رقم (٢) التي تشير إلى التشتت المرتفع الاكبر من واحد، مما تدل تلك المؤشرات إلى تقارب وجهات نظر إجابات أفراد عينة الدراسة نحو مستوى تقييم نظام الاختيار والاستقطاب بشكل عام.

المحور الثالث: نظام التدريب

قام الباحث في حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات بُعد (نظام التدريب) من خلال إجابات أفراد عينة الدراسة المبحوثة، والجدول (٤-٤) يبين ذلك.

جدول (٤-٤) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات محور نظام التدريب مرتبة تنازلياً

ت	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى التقييم	ترتيب الاهمية
٢	يتضمن نظام معلومات الموارد البشرية خطط لتطوير قدرات ومهارات موظفي الجامعة.	٣.٥٨	٠.٧٧	متوسط	١
٤	يحرص نظام معلومات الموارد البشرية على وجود تنوع في البرامج التدريبية لموظفي الجامعة.	٣.٥٥	٠.٨٦	متوسط	٢
٣	يتضمن نظام معلومات الموارد البشرية آلية لتقييم أداء موظفي الجامعة قبل وبعد حضورهم الدورات التدريبية للتأكد من تحقيق أهداف الدورات.	٣.٣٩	٠.٩٠	متوسط	٣
١	توضح نظم معلومات الموارد البشرية البرنامج التدريبية للموظفين التي لا تقل عشرين ساعة في كل عام.	٣.٣٦	١.٠٣	متوسط	٤
٥	يتضمن نظام معلومات الموارد البشرية على تخصيص الميزانية الكافية لتدريب الموظفين.	٣.٢٩	١.٠٤	متوسط	٥
نظام التدريب		٣.٤٣		متوسط	

يتبين من الجدول (٤-٤) أن مستوى ممارسة الجامعات الاردنية الخاصة لنظام التدريب من وجهة نظر المبحوثين جاء بمستوى تقييم متوسط، إذ بلغ المتوسط الحسابي العام (٣.٤٣) من إجمالي إجابات أفراد عينة الدراسة، أما على مستوى فقرات نظام التدريب جاءت كلها بمستوى تقييم متوسط، وتراوحت المتوسطات الحسابية بين (٣.٢٩-٣.٥٨)، وبلغ أعلى متوسط حسابي للفقرة (٢) والمتمثلة (يتضمن نظام معلومات الموارد البشرية خطط لتطوير قدرات ومهارات موظفي الجامعة) بالمرتبة الاولى بمتوسط حسابي (٣.٥٨)، وتشير تلك النتيجة إلى أن نظام معلومات الموارد البشرية يتضمن خطط متنوعة من أجل تطوير قدرات ومهارات جميع موظفي الجامعة، وذلك يدل على نجاح وقوة نظام معلومات الموارد البشرية المستخدم في الجامعات الخاصة الأردنية. وحصلت الفقرة (٥) على أدنى متوسط حسابي حيث جاءت بالمرتبة الأخيرة، والمتمثلة (يتضمن نظام معلومات الموارد البشرية على تخصيص الميزانية الكافية لتدريب الموظفين) بمتوسط حسابي (٣.٢٩). ويدل ذلك على أن نظام معلومات الموارد البشرية الذي تمارسه الجامعات الخاصة الأردنية في إقليم الشمال يتعلق فيما يخص الميزانية الكافية لتدريب جميع الموظفين بشكل يتناسب مع المركز الوظيفي الخاص بكل موظف.

ونلاحظ من الجدول (٤-٤) أن الانحراف المعياري لفقرات نظام التدريب تراوحت ما بين (١.٠٤-٠.٧٧)، والتي تشير إلى التشتت المنخفض في جميع الفقرات باستثناء الفقرة رقم (٥) التي تشير إلى التشتت المرتفع الأكبر من واحد، مما تدل تلك المؤشرات إلى تقارب وجهات نظر إجابات أفراد عينة الدراسة نحو مستوى تقييم نظام التدريب بشكل عام.

المحور الرابع: نظام التقاعد والاستقالات

قام الباحث في حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات بُعد (نظام التقاعد والاستقالات) من خلال إجابات أفراد عينة الدراسة المبحوثة، والجدول (٥-٤) يبين ذلك.

جدول (٥-٤) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات محور نظام التقاعد والاستقالات مرتبة تنازلياً

ت	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى التقييم	ترتيب الاهمية
١	توفر نظم معلومات الموارد البشرية لموظفي الجامعة إمكانية التعرف على سياسة التقاعد والاستقالات.	٣.٨٦	٠.٩١	مرتفع	١
٤	توفر نظم معلومات الموارد البشرية معلومات للموظفين لحظة ترك العمل بشكل مفاجئ في الجامعة.	٣.٧١	٠.٨٢	مرتفع	٢

٥	توضح نظم معلومات الموارد البشرية الغرامات التي يتم اقتطاعها في حال ترك الموظف عمله.	٣.٦٧	٠.٧٨	متوسط	٣
٢	توفر نظم معلومات الموارد البشرية لموظفي الجامعة اجراءات وشروط الاستقالة.	٣.٦٦	٠.٩١	متوسط	٤
٣	تتبع نظم معلومات الموارد البشرية قانون التقاعد لدى موظفي الجامعة.	٣.٦٠	٠.٨١	متوسط	٥
نظام التقاعد والاستقالات		٣.٧٠		مرتفع	

يتبين من الجدول (٥-٤) أن مستوى ممارسة الجامعات الاردنية الخاصة لنظام التقاعد والاستقالات من وجهة نظر المبحوثين جاء بمستوى تقييم مرتفع، إذ بلغ المتوسط الحسابي العام (٣.٧٠) من إجمالي إجابات أفراد عينة الدراسة، أما على مستوى فقرات نظام التقاعد والاستقالات جاءت كلها بمستوى تقييم متوسط بإستثناء الفقرة (٤, ١) حيث جاءت بمستوى تقييم مرتفع، وتراوحت المتوسطات الحسابية بين (٣.٦٠-٣.٨٦)، وحصلت الفقرة رقم (١) والمتمثلة (توفر نظم معلومات الموارد البشرية لموظفي الجامعة إمكانية التعرف على سياسة التقاعد والاستقالات) على أعلى متوسط حسابي بلغ (٣.٨٦)، وتشير تلك النتيجة إلى أن الجامعات الخاصة تستخدم وتطبق نظم معلومات الموارد البشرية المتعلقة بموظفي الجامعة من خلال اعطائهم الحث بالتعرف على سياسة التقاعد والاستقالات المتبعة في الجامعة بشكل رسمي، وحصلت الفقرة (٣) المتمثلة (تتبع نظم معلومات الموارد البشرية قانون التقاعد لدى موظفي الجامعة) على أدنى متوسط حسابي بلغ (٣.٦٠)، ويدل ذلك إلى أن نظم معلومات الموارد البشرية تتضمن قانون التقاعد لجميع موظفي الجامعة، بحيث أن قانون التقاعد المتضمن في نظم معلومات الموارد البشرية يشمل على سياسة التقاعد وشروط التقاعد وما على الموظفين وحقوقهم.

ونلاحظ من الجدول (٥-٤) أن الانحراف المعياري لفقرات نظام التقاعد والاستقالات تراوحت ما بين (٠.٧٨-٠.٩١)، والتي تشير الى التشتت المنخفض، مما تدل تلك المؤشرات إلى تقارب وجهات نظر إجابات أفراد عينة الدراسة نحو مستوى تقييم نظام التقاعد والاستقالات بشكل عام.

المحور الخامس: نظام إدارة التعلم

قام الباحث في حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات بُعد (نظام إدارة التعلم) من خلال إجابات أفراد عينة الدراسة المبحوثة، والجدول (٦-٤) يبين ذلك.

جدول (٦-٤) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات محور نظام إدارة التعلم مرتبة تنازلياً

ت	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى التقييم	ترتيب الأهمية
١	تتضمن نظم معلومات الموارد البشرية تقييم دوري لأداء الموظف الشخصي في الجامعة.	٣.٧٠	٠.٩١	مرتفع	١
٢	تساعد نظم معلومات الموارد البشرية موظفي الجامعة كيفية التواصل مع المدير والمشرفين لتوضيح نتائج تقييم عملهم.	٣.٤٤	١.٠١	متوسط	٢
٣	تساعد نظم معلومات الموارد البشرية موظفي الجامعة على تطبيق الأهداف الاستراتيجية بشكل فردي.	٣.٣٧	٠.٨٩	متوسط	٣
٤	تساعد نظم معلومات الموارد البشرية في تحديد السمات والصفات الخاصة بالموظفين حسب المواصفات الوظيفية.	٣.٢٢	٠.٩٠	متوسط	٤
٥	تساعد نظم معلومات الموارد البشرية في تحديد الاتصالات التي يجريها الموظف لأداء مهامه.	٣.٣٤	٠.٨٤	متوسط	٥
نظام إدارة التعلم		٣.٤٢		متوسط	

يتبين من الجدول (٦-٤) أن مستوى ممارسة الجامعات الأردنية الخاصة لنظام إدارة التعلم من وجهة نظر المبحوثين جاء بمستوى تقييم متوسط، إذ بلغ المتوسط الحسابي العام (٣.٤٢) من إجمالي إجابات أفراد عينة الدراسة، أما على مستوى فقرات نظام إدارة التعلم جاءت كلها بمستوى تقييم متوسط بإستثناء الفقرة (١)، حيث جاءت بمستوى تقييم مرتفع، وتراوحت المتوسطات الحسابية بين (٣.٢٢-٣.٧٠)، وجاءت الفقرة (١) المتمثلة (تتضمن نظم معلومات الموارد البشرية تقييم دوري لأداء الموظف الشخصي في الجامعة) بالمرتبة الأولى لحصولها على أعلى متوسط حسابي بلغ (٣.٧٠)، وتشير تلك النتيجة إلى أن نظم معلومات الموارد البشرية تشمل على تقييم وتوضيح دور الموظفين وكيفية أدائهم في وظيفتهم، أما الفقرة (٥) والمتمثلة (تساعد نظم معلومات الموارد البشرية في تحديد الاتصالات التي يجريها الموظف لأداء مهامه) حصلت على المرتبة الأخيرة من بين فقرات بعد إدارة التعلم بمتوسط حسابي (٣.٣٤)، ويدل ذلك إلى أن نظم معلومات الموارد البشرية المتبع في الجامعات يتمتع بالقدرة على تحديد الاتصالات التي تشمل على أداء الموظف والمهام الموكلة لديه.

ونلاحظ من الجدول (٤-٦) أن الانحراف المعياري لفقرات نظام إدارة التعلم تراوحت ما بين (٠.٨٤-١.٠١)، والتي تشير إلى التشتت المنخفض في جميع الفقرات باستثناء الفقرة رقم (٢) التي تشير إلى التشتت المرتفع الأكبر من واحد، مما تدل تلك المؤشرات إلى تقارب وجهات نظر إجابات أفراد عينة الدراسة نحو مستوى تقييم نظام إدارة التعلم بشكل عام.

(٤-١-٢) أداء الجامعات الخاصة الأردنية:

التساؤل الثاني: ما مستوى أداء الجامعات الخاصة الأردنية في اقليم الشمال، للإجابة عن هذا التساؤل قام الباحث باستخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأداء الجامعات، والجدول رقم (٤-٧) يوضح ذلك.

جدول (٤-٧) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات محور أداء الجامعات مرتبة تنازلياً

ت	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى التقييم	ترتيب الأهمية
١	يتم تصحيح النشاطات المترتبة حسب معايير الجودة السائدة في الجامعة.	٣.٩٣	٠.٩٨	مرتفع	١
٢	يقوم الموظفون بتحديد الأهداف الفردية بما يتناسب مع مستوى الأداء المطلوب.	٣.٨٢	٠.٨٤	مرتفع	١٦
٣	تنجز الاعمال في الجامعة وفقاً للمعايير الموجودة.	٣.٦٠	١.٠٥	متوسط	٣
٤	تتميز الخدمة المقدمة للجمهور بنوعيتها.	٣.٥٨	٠.٩٤	متوسط	٢
٥	تستطيع إدارة الجامعة تنظيم عملها حسب الأولوية.	٣.٥٦	٠.٨٩	متوسط	٤
٦	تقوم إدارة الجامعة بإنجاز المعاملات في الوقت المناسب.	٣.٥٦	٠.٨٨	متوسط	٥
٧	يتناسب حجم العمل للمنجز يومياً مع قدرات وامكانيات الإدارة	٣.٥٦	٠.٧٦	متوسط	٧
٨	تتوفر لدى إدارة الجامعة معرفة تامة بسياسات الجامعة المتعلقة بالعمل مما يعني الدقة في إنجازها.	٣.٥٥	٠.٨٢	متوسط	٩
٩	تتوفر لدى إدارة الجامعة القدرة على استخدام مهارات الاتصال والتعامل مع الرؤساء بشكل يحقق الدقة في إنجاز المهام.	٣.٤٨	٠.٨٧	متوسط	١٠
١٠	تحافظ إدارة الجامعة على عدم ضياع الوقت بالأعمال غير المفيدة.	٣.٤١	٠.٨٢	متوسط	٦
١١	تسهم إدارة الجامعة في ترسيخ القيم والمعتقدات والممارسات الجيدة لدى العاملين.	٣.٤١	٠.٨٨	متوسط	١٢
١٢	يقوم الموظفون بإدارة وقت العمل بالصورة التي تمكن من أداء مهام العمل دون تأخير	٣.٣٣	٠.٧٠	متوسط	٢٤
١٣	يسعى الموظفون إلى أداء المهام المطلوبة منهم في الوقت المحدد.	٣.٣٢	١.٠٠	متوسط	٢١

١٤	تمتاز إدارة الجامعة بأنه لديهم معرفة كافية عن كيفية أدائهم لأعمالهم التي يعملون فيها بدون أخطاء.	٣.٣١	٠.٩٤	متوسط	٨
١٥	تحدد الجامعة احتياجاتها من العاملين في مختلف الأقسام.	٣.٣٠	٠.٩٢	متوسط	١٥
١٦	يسعى الموظفون إلى الاستفادة من خبراتهم ومعارفهم لتحقيق الابداع في أدائهم لمهام عملهم.	٣.٢٩	٠.٩٣	متوسط	١٨
١٧	تؤدي إدارة الجامعة في الوزارة واجباتهم وأعمالهم دون الحاجة إلى الاشراف والمتابعة المباشرة المستمرة مما يعني الدقة في الأداء.	٣.٢٥	٠.٨٨	متوسط	١١
١٨	توفر الجامعة المناخ التنظيمي الملائم لتطبيق الجودة لدى العاملين.	٣.٢٢	٠.٨٨	متوسط	١٤
١٩	يحرص الموظفون عند اتخاذ القرارات أن تكون هذه القرارات متفككة مع رؤية ورسالة الجامعة.	٣.٢٠	٠.٨٧	متوسط	١٧
٢٠	يقوم الموظفون بأداء مهام عملهم بالكفاءة والفاعلية المطلوبة.	٣.٢٠	٠.٩٥	متوسط	٢٠
٢١	يحاول الموظفون تقديم حلول مختلفة للمشكلات التي تواجههم أثناء أدائهم لعملهم.	٣.١٨	٠.٨٨	متوسط	١٩
٢٢	تقوم الجامعة بتقييم دوري للعاملين بها.	٣.١٦	٠.٨٩	متوسط	١٣
٢٣	يتوفر لدى الموظفون الاستعداد الكافي للتعاون من أجل تسريع عملية صنع واتخاذ قرارات العمل في الوقت المناسب.	٣.١٣	٠.٩٤	متوسط	٢٣
٢٤	يوفر الموظفون المعلومات التي تتعلق بالموارد والتي تحتاجها الأقسام الأخرى لاتخاذ القرارات بأسرع وقت ممكن.	٣.٠٢	٠.٨٦	متوسط	٢٢
أداء الجامعات ككل		٣.٣٩		متوسط	

يتبين من الجدول (٤-٧) أن مستوى أداء الجامعات الاردنية الخاصة من وجهة نظر المبحوثين جاء بمستوى تقييم متوسط، إذ بلغ المتوسط الحسابي العام (٣.٣٩) من إجمالي إجابات أفراد عينة الدراسة، أما على مستوى فقرات أداء الجامعات جاءت كلها بمستوى تقييم متوسط بإستثناء الفقرة (١٦،١) حيث جاءت بمستوى تقييم مرتفع، وتراوحت المتوسطات الحسابية بين (٣.٠٢-٣.٩٣)، وجاءت الفقرة (١) والمتمثلة (يتم تصحيح النشاطات المترتبة حسب معايير الجودة السائدة في الجامعة) في المرتبة الاولى بمتوسط حسابي (٣.٩٣)، وتشير تلك النتيجة إلى أن إدارة الجامعات تعمل على تصحيح كافة النشاطات المتوفرة حسب معايير الجودة الموجودة في الجامعات، حيث أن الجامعات تتمتع بنظم معلومات الموارد البشرية يضمن القدرة على تصحيح جميع النشاطات بشكل منتظم، وأما الفقرة (٢٢) المتمثلة (يوفر الموظفون المعلومات التي تتعلق بالموارد والتي تحتاجها الأقسام الأخرى لاتخاذ القرارات بأسرع وقت ممكن) في المرتبة الاخيرة بعد حصولها على أدنى متوسط حسابي بلغ (٣.٠٢)، ويدل ذلك على أنه نظم معلومات الموارد البشرية تساعد في الحصول على كافة المعلومات من قبل العاملين في الجامعات والتي تكون متعلقة بالأقسام الأخرى، وبالتالي تساعد في اتخاذ القرارات المناسبة.

(٢-٤) اختبار الفرضيات:

اختبار فرضية الاثر في هذه الدراسة يمكن التحقق منها من خلال تطبيق تحليل الانحدار المتعدد ويتطلب استخدام تحليل الانحدار المتعدد التحقق من بعض الشروط الاساسية الواجب تحققها بهدف التأكد من والوثوق بنتائج التأثير التي يمكن التوصل اليها. ويعتبر التوزيع الطبيعي للبيانات (المتغيرات المستقلة) وهي نظم معلومات الموارد البشرية من اهم هذه الشروط اضافة إلى شرط آخر يعتبر هاماً ايضاً وهو التأكد من عدم وجود تداخل او ارتباط قوي بين المتغيرات المستقلة (ما يعرف بالارتباط الخطي المتعدد). لذلك فقد قام الباحث بالتأكد من تحقق هذين الشرطين قبل الاعتماد على أو تبني نتائج تحليل الانحدار الخطي ويعرض الجدول التالي نتائج قيم اختبار الالتواء اضافة إلى اختبار تضخم التباين للتحقق من هذين الشرطين الأساسيين.

جدول (٨-٤) قيم معاملات الالتواء ومعامل تضخم التباين (VIF) لمتغيرات الدراسة

المتغير	الابعاد	معامل الالتواء	VIF
المتغيرات المستقلة	نظام الاجور كافة الحوافز والاجازات	.١٦٩	.٧٤٢
	نظام الاختيار والاستقطاب	-.١٩٣	.٦٨٥
	نظام التدريب	.٣٦٥	.٨٤٨
	نظام التقاعد والاستقالات	.٦٣٥	.٧٥٩
	نظام إدارة التعلم	-.٢٢٠	.٧٦٥
المتغير التابع	أداء الجامعات	.٠٥٤	-
		-.٧٣٢	-

يتبين من الجدول (٨-٤) أن قيم معامل تضخم التباين لجميع متغيرات الدراسة كانت قيمها أقل من (١٠)، أما على مستوى قيم معامل الالتواء فقد كانت قيمها محصورة ما بين (٠.٧٣٢؛ -٠.٦٣٥)، حيث تبين هذه القيم بأنها تقع ضمن المدى المقبول لمعامل الالتواء (٣-؛ ٣+) وكذلك تقع ضمن مدى أكثر تشدداً (١-؛ ١+) وفقاً لـ (Resis, ٢٠١٤). ويمكن تفسير تلك النتائج إلى عدم وجود مشكلة التداخل الخطي بين المتغيرات، وبالتالي امكانية الباحث من استخدام جميع المتغيرات في نموذج الدراسة، وتطبيق معادلة الانحدار المتعدد للإجابة عن الفرضيات.

(١-٢-٤) اختبار الفرضية الرئيسية الأولى:

الفرضية الرئيسية الأولى (H_0): لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لنظم معلومات الموارد البشرية (نظام الأجور كافة الحوافز والاجازات، ونظام الاختيار والاستقطاب، ونظام التدريب، ونظام التقاعد والاستقالات، ونظام إدارة التعلم) على أداء الجامعات الخاصة الأردنية في اقليم الشمال.

لاختبار هذه الفرضية قام الباحث بإستخدام اختبار الانحدار الخطي المتعدد، وكما مبينة نتائجه في الجداول أدناه.

جدول (٩-٤) نتائج تحليل التباين لاثر نظم معلومات الموارد البشرية على أداء الجامعات

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة الاحصائية
الانحدار	٢.٠٥٤	٥	.٤١١	٢٠.١٧٧	.٠٠٠
البواقي	١.٩٩٥	٩٨	.٠٢٠		
الكلية	٤.٠٤٨	١٠٣			

يتبين من الجدول (٩-٤) إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية لنظم معلومات الموارد البشرية بكافة أبعادها (نظام الأجور كافة الحوافز والاجازات، ونظام الاختيار والاستقطاب، ونظام التدريب، ونظام التقاعد والاستقالات، ونظام إدارة التعلم) على أداء الجامعات، وذلك من خلال قيمة (F) التي بلغت قيمتها (٢٠.١٧٧) وكانت دالة إحصائية عن مستوى دلالة (٠.٠٠٠) وهو أقل من مستوى الدلالة المعنوية ($\alpha \leq 0.05$)، مما تدل تلك النتيجة إلى تأثير نظم معلومات الموارد البشرية بأبعادها على أداء الجامعات الخاصة الأردنية في اقليم الشمال. واتفقت هذه النتيجة مع دراسة الرويلي (٢٠١٤)، والتي أظهرت بأنه يوجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية لنظم معلومات الموارد البشرية وفاعلية أداء إدارة الموارد البشرية.

وللتعرف على معاملات الارتباط ودرجة التأثير للمتغير المستقل بابعاده على المتغير التابع، نلاحظ ومن خلال الجدول رقم (٤-١٠) مؤشرات جودة نموذج الانحدار المتعدد.

جدول (٤-١٠) مؤشرات جودة نموذج الانحدار الخطي المتعدد المستخدم

Adjusted R ^٢	R ^٢	الدلالة الاحصائية	R	المتغيرات المستقلة
٠.٤٨٢	٠.٥٠٨	٠.٠٠٠	٠.٧١٣	نظام الاجور كافة الحوافز والاجازات
				نظام الاختيار والاستقطاب
				نظام التدريب
				نظام التقاعد والاستقالات
				نظام إدارة التعلم

يتبين من خلال الجدول (٤-١٠) أن معامل الارتباط بين نظم معلومات الموارد البشرية وأداء الجامعات بلغ (٠.٧١٣) عند مستوى دلالة إحصائية (٠.٠٠٠)، وتشير تلك النتيجة إلى وجود علاقة ارتباط موجبة ومرتفعة تشير إلى قيمة مقبولة لقدرة نظم معلومات الموارد البشرية بابعادها على التنبؤ بعناصر أداء الجامعات الأردنية الخاصة في اقليم الشمال.

كما نلاحظ في الجدول أيضاً قيمة (R^٢) التي بلغت قيمتها (٠.٥٠٨) التي تمثل التباين للمتغير التابع الذي يمكن تفسيره من خلال تأثير نظم معلومات الموارد البشرية بابعادها على أداء الجامعات، أي أن ما نسبته (٥٠.٨%) من مدى قدرة نظم معلومات الموارد البشرية (مجتمعة) في تفسير التباين في أداء الجامعات الخاصة، وأن نسبة (٤٩.٣%) تعود إلى عوامل أخرى لا تدخل في نموذج الدراسة يمكن أن تفسر نسبتها بالتأثير في أداء الجامعات. وأن قيمة (R^٢) المعدلة (Adjusted) وبلغ قيمتها (٤٨.٢%) وتشير هذه القيمة إلى التباين الصافي للمتغير التابع، ويلاحظ أيضاً مدى قرب القيمة الظاهرة لمعدل معامل التحديد التي تم الحصول عليها من معامل التحديد.

ومن خلال ما سبق من نتائج سابقة في الجدولين (٤-٩، ٤-١٠) يتم رفض الفرضية الرئيسية الاولى بصيغتها العدمية، وتقبل الفرضية البديلة القائلة: يوجد أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى دلالة (α ≤ ٠.٠٥) لنظم معلومات الموارد البشرية على أداء الجامعات الأردنية الخاصة في اقليم الشمال.

(٤-٢-٢) اختبار الفرضيات الفرعية المتعلقة بالفرضية الرئيسية الأولى:

يعرض الجدول أدناه قيم التأثير المعيارية وغير المعيارية ودلالاتها الإحصائية، حيث استخدم الباحث في استخراج هذه القيم بتطبيق اختبار الانحدار الخطي المتعدد التدريجي، وكما مبين في الجدول رقم (٤-١١).

جدول (٤-١١) قيم التأثير المعيارية وغير المعيارية ودلالاتها الإحصائية لأثر نظم معلومات الموارد البشرية على أداء الجامعات

المغيرات المستقلة	β غير المعياري	β المعياري	SE	T	Sig
نظام الاجور كافة الحوافز والاجازات	.٠٧٩	.١٧٢	.٠٣٨	٢.٠٨٥	.٠٤٠
نظام الاختيار والاستقطاب	.٠٨٥	.٢٠٣	.٠٣٦	٢.٣٦٨	.٠٢٠
نظام التدريب	.١٢٧	.٣٨٤	.٠٢٥	٤.٩٨٧	.٠٠٠
نظام التقاعد والاستقالات	-.٠١٦	-.٠٤٦	.٠٢٩	-.٥٦٠	.٥٧٧
نظام إدارة التعلم	.١٤٤	.٤٠٠	.٠٢٩	٤.٩٣٦	.٠٠٠

ثابت المعادلة = ١.٩٥٨

يتبين من الجدول (٤-١١) معاملات التأثير التي تم استخراجها من خلال تحليل الانحدار الخطي المتعدد، بالإضافة الى اختبار (T) لتحديد معنوية ودلالات هذه المعاملات والتي استخدمها الباحث للإجابة على الفرضيات الفرعية، والتي كانت على النحو الآتي:

الفرضية الفرعية الأولى: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq ٠.٠٥$) لنظام الاجور كافة والحوافز والاجازات على أداء الجامعات الخاصة في اقليم الشمال.

من خلال نتائج الجدول (٤-١١) نلاحظ أن قيمة معامل (β) غير المعياري، والذي يشير إلى مدى تأثير نظام الاجور كافة الحوافز والاجازات على أداء الجامعات، وبلغت قيمته (٠.٠٧٩) عند مستوى دلالة إحصائية (٠.٠٤٠)، أقل من مستوى الدلالة المعنوية (٠.٠٥)، وما يؤكد تلك الدلالة قيمة (T) لنفس البعد حيث بلغت قيمتها (٢.٠٨٥) أكبر من قيمة ثابت المعادلة، ومن خلال تلك النتائج ترفض الفرضية الفرعية الأولى بصيغتها العدمية، وتقبل الفرضية البديلة القائلة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq ٠.٠٥$) لنظام الاجور كافة والحوافز والاجازات على أداء الجامعات الخاصة في اقليم الشمال، واتفقت هذه النتيجة مع دراسة **Al-Shawabkeh (٢٠١٤)**، والتي توصلت نتائجها إلى وجود أثر لتخطيط على نظم إدارة الموارد البشرية (لنظام الأجور والاجازات والحوافز) على استراتيجيات الموارد البشرية، ووجود العديد من العوامل المؤثرة على نظم معلومات الموارد البشرية مثل (مستوى

كفاءة العاملين في البنوك التجارية، وتنوع السياسات المتبعة من قبل نظم معلومات الموارد البشرية).

الفرضية الفرعية الثانية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لنظام الاختيار والاستقطاب على أداء الجامعات الخاصة في إقليم الشمال.

من خلال نتائج الجدول (٤-١١) نلاحظ أن قيمة معامل (β) غير المعياري، والذي يشير إلى مدى تأثير نظام الاختيار والاستقطاب على أداء الجامعات، وبلغت قيمته (٠.٠٨٥) عند مستوى دلالة إحصائية (٠.٠٢٠) أقل من مستوى الدلالة المعنوية (٠.٠٥)، وما يؤكد تلك الدلالة قيمة (T) لنفس البعد حيث بلغت قيمتها (٢.٣٦٨) أكبر من قيمة ثابت المعادلة، ومن خلال تلك النتائج ترفض الفرضية الفرعية الثانية بصيغتها العدمية، وتقبل الفرضية البديلة القائلة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لنظام الاختيار والاستقطاب على أداء الجامعات الخاصة في إقليم الشمال. واتفقت هذه النتيجة مع دراسة المرشدي (٢٠١٧) والتي أظهرت نتائجها بأنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لاستقطاب الموظفين وتعيينهم وتدريب الموظفين وتحفيز الموظفين على أداء الموظفين في مؤسسات التعليم العالي السعودية.

الفرضية الفرعية الثالثة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لنظام التدريب على أداء الجامعات الخاصة في إقليم الشمال.

من خلال نتائج الجدول (٤-١١) نلاحظ أن قيمة معامل (β) غير المعياري، والذي يشير إلى مدى تأثير نظام التدريب على أداء الجامعات، وبلغت قيمته (٠.١٢٧) عند مستوى دلالة إحصائية (٠.٠٠٠) أقل من مستوى الدلالة المعنوية (٠.٠٥)، وما يؤكد تلك الدلالة قيمة (T) لنفس البعد حيث بلغت قيمتها (٤.٩٨٧) أكبر من قيمة ثابت المعادلة، ومن خلال تلك النتائج ترفض الفرضية الفرعية الثالثة بصيغتها العدمية، وتقبل الفرضية البديلة القائلة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لنظام التدريب على أداء الجامعات الخاصة في إقليم الشمال. واتفقت هذه النتيجة مع دراسة Chowdhury et al., (٢٠١٣) والتي أظهرت النتائج الخاصة بالدراسة بأن البنوك التجارية العاملة في بنغلادش تستخدم نظم معلومات الموارد البشرية من التدريب والتطوير، وبالتالي مما يساعد نظم معلومات الموارد البشرية على تقليل التكاليف.

الفرضية الفرعية الرابعة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لنظام التقاعد والاستقالات على أداء الجامعات الخاصة في إقليم الشمال.

من خلال نتائج الجدول (٤-١١) نلاحظ أن قيمة معامل (β) غير المعياري، والذي يشير إلى مدى تأثير نظام التقاعد والاستقالات على أداء الجامعات، وبلغت قيمته (0.016) عند مستوى دلالة غير دالة إحصائية (0.577) أكبر من مستوى الدلالة المعنوية (0.05)، وما يؤكد عدم الدلالة الإحصائية قيمة (T) لنفس البعد حيث بلغت قيمتها (-0.560) أصغر من قيمة ثابت المعادلة، ومن خلال تلك النتائج تقبل الفرضية الفرعية الرابعة بصيغتها العدمية القائلة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لنظام التقاعد والاستقالات على أداء الجامعات الخاصة في إقليم الشمال، وتعارضت هذه النتيجة مع دراسة **Bhuiyan et al., (2015)**، بحيث أظهرت النتائج المتعلقة بالدراسة بأنه يوجد تغيير في تطبيقات نظام معلومات الموارد البشرية على الأداء المالي للشركة بدلا من تغيير وحدة واحدة من تطبيقات نظام معلومات الموارد البشرية مع الأخذ في الاعتبار أن هناك أشياء أخرى تبقى ثابتة ومن تلك النظم التقاعد والاستقالات.

الفرضية الفرعية الخامسة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لنظام إدارة التعلم على أداء الجامعات الخاصة في إقليم الشمال.

من خلال نتائج الجدول (٤-١١) نلاحظ أن قيمة معامل (β) غير المعياري، والذي يشير إلى مدى تأثير نظام إدارة التعلم على أداء الجامعات، وبلغت قيمته (0.144) عند مستوى دلالة إحصائية (0.000) أصغر من مستوى الدلالة المعنوية (0.05)، وما يؤكد تلك الدلالة قيمة (T) لنفس البعد حيث بلغت قيمتها (4.936) أكبر من قيمة ثابت المعادلة، ومن خلال تلك النتائج ترفض الفرضية الفرعية الخامسة بصيغتها العدمية، وتقبل الفرضية القائلة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لنظام إدارة التعلم على أداء الجامعات الخاصة في إقليم الشمال. **واتفقت هذه النتيجة مع** دراسة **Khoshman & Khoshman (2016)**، والتي أظهرت نتائجها بأنه يوجد مستوى من الإيجابية لدى الموظفين في أقسام الموارد البشرية في المستشفيات الخاصة نحو جميع تطبيقات نظام معلومات الموارد البشرية، وأن الموظفين في أقسام الموارد البشرية في المستشفيات الخاصة لديهم مواقف إيجابية اتجاه الأداء التنظيمي الذي يشمل الكفاءة والفعالية، وأن تطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية (تحليل الوظائف، والتوظيف، والاختيار، وتقييم الأداء) لها تأثير مباشر وإيجابي على الأداء التنظيمي.

(٣-٢-٤) اختبار الفرضية الرئيسية الثانية:

الفرضية الرئيسية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات إجابات افراد العينة نحو نظم معلومات الموارد البشرية تبعاً للمتغيرات الديمغرافية (الفئة العمرية، والمؤهل العلمي، والمستوى الوظيفي، وسنوات الخبرة).

وانبثقت من هذه الفرضية الرئيسية أربعة فرضيات فرعية، وقام الباحث باستخدام اختبار (Independent Sample T-Test) واختبار التباين الاحادي (ANOVA) للتأكد من التباين بين المتغيرات الديموغرافية، وكانت النتائج كما يلي:

الفرضية الفرعية الأولى: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات إجابات افراد العينة نحو نظم معلومات الموارد البشرية تبعاً لمتغير (الفئة العمرية).

لاختبار هذه الفرضية قام الباحث باستخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحاور نظم معلومات الموارد البشرية تبعاً لمتغير الفئة العمرية، والجدول رقم (٤-١٢) يوضح نتائج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.

الجدول (٤-١٢) المتوسطات الحسابية الانحرافات المعيارية لمحاور نظم معلومات الموارد البشرية في الجامعات الخاصة الأردنية في اقليم الشمال تبعاً لمتغير الفئة العمرية

المحور	الفئة العمرية	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
نظام الاجور كافة الحوافز والاجازات	من ٢٥ إلى أقل من ٣٥ سنة	٢٤	٣.٦١	٠.٥٠
	من ٣٥ إلى أقل من ٤٥ سنة	٥٣	٣.٤٨	٠.٣٦
	من ٤٥ سنة فأكثر	٢٧	٣.٥٠	٠.٤٩
نظام الاختيار والاستقطاب	من ٢٥ إلى أقل من ٣٥ سنة	٢٤	٣.٣٧	٠.٤١
	من ٣٥ إلى أقل من ٤٥ سنة	٥٣	٣.٣٩	٠.٥٠
	من ٤٥ سنة فأكثر	٢٧	٣.٢٨	٠.٤٨
نظام التدريب	من ٢٥ إلى أقل من ٣٥ سنة	٢٤	٣.٤٥	٠.٦١
	من ٣٥ إلى أقل من ٤٥ سنة	٥٣	٣.٥٠	٠.٥٦
	من ٤٥ سنة فأكثر	٢٧	٣.٢٨	٠.٦٥
نظام التقاعد والاستقالات	من ٢٥ إلى أقل من ٣٥ سنة	٢٤	٣.٦٤	٠.٥٦
	من ٣٥ إلى أقل من ٤٥ سنة	٥٣	٣.٦٦	٠.٥٦
	من ٤٥ سنة فأكثر	٢٧	٣.٨٣	٠.٥٥

٠.٥٥	٣.٥٦	٢٤	من ٢٥ إلى أقل من ٣٥ سنة	نظام إدارة التعلم
٠.٥٤	٣.٣٩	٥٣	من ٣٥ إلى أقل من ٤٥ سنة	
٠.٥٧	٣.٣٦	٢٧	من ٤٥ سنة فأكثر	
٠.٣٨	٣.٤٤	٢٤	من ٢٥ إلى أقل من ٣٥ سنة	نظم معلومات الموارد البشرية
٠.٣٢	٣.٤٣	٥٣	من ٣٥ إلى أقل من ٤٥ سنة	
٠.٣٤	٣.٤٣	٢٧	من ٤٥ سنة فأكثر	

يتبين من خلال نتائج الجدول (٤-١٢) بأن هناك فروقات بين متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة نحو أبعاد نظم معلومات الموارد البشرية تبعاً لمتغير الفئة العمرية، ولتحديد فيما إذا كانت الفروق بين المتوسطات ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) قام الباحث بتطبيق اختبار تحليل التباين الأحادي تبعاً لمتغير الفئة العمرية (One Way ANOVA)، والجدول (٤-١٣) يبين ذلك:

جدول (٤-١٣) تحليل التباين الأحادي لمتوسطات محاور نظم معلومات الموارد البشرية في الجامعات الخاصة الأردنية في إقليم الشمال تبعاً لمتغير الفئة العمرية

المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
نظام الاجور كافة الحوافز والاجازات	بين المجموعات	٠.٢٩	٢	٠.١٤	٠.٧٨	٠.٤٦١
	داخل المجموعات	١٨.٦٤	١٠١	٠.١٨		
	الكلي	١٨.٩٢	١٠٣			
نظام الاختيار والاستقطاب	بين المجموعات	٠.١٩	٢	٠.١٠	٠.٤٣	٠.٦٥٤
	داخل المجموعات	٢٢.٩٨	١٠١	٠.٢٣		
	الكلي	٢٣.١٧	١٠٣			
نظام التدريب	بين المجموعات	٠.٨٨	٢	٠.٤٤	١.٢٣	٠.٢٩٧
	داخل المجموعات	٣٦.٠٩	١٠١	٠.٣٦		
	الكلي	٣٦.٩٧	١٠٣			
نظام التقاعد والاستقالات	بين المجموعات	٠.٦٢	٢	٠.٣١	١.٠٠	٠.٣٧٠
	داخل المجموعات	٣١.١٤	١٠١	٠.٣١		
	الكلي	٣١.٧٦	١٠٣			

٠.٣٧٠	١.٠٠	٠.٣١	٢	٠.٦١	بين المجموعات	نظام إدارة التعلم
		٠.٣٠	١٠١	٣٠.٧٤	داخل المجموعات	
			١٠٣	٣١.٣٥	الكلي	
٠.٩٩٦	٠.٠٠١	٠.٠٠	٢	٠.٠٠	بين المجموعات	نظم معلومات الموارد البشرية
		٠.١٢	١٠١	١١.٦٧	داخل المجموعات	
			١٠٣	١١.٦٧	الكلي	

ويتبين من خلال نتائج الجدول (٤-١٣) إلى أن قيم (F) لجميع محاور نظم معلومات الموارد البشرية غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة أكبر من مستوى الدلالة المعنوية ($\alpha \leq 0.05$)، وتشير تلك النتائج إلى عدم وجود فروق بين متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير الفئة العمرية، وبناءً على قيمة (F) لنظم معلومات الموارد البشرية والبالغة قيمتها (٠.٠٠١) والتي كانت عند مستوى دلالة إحصائية (٠.٩٩٦) أكبر من مستوى الدلالة المعنوية (٠.٠٥)، وبالتالي تقبل الفرضية الفرعية الأولى بصيغتها العدمية، والقائلة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات إجابات أفراد العينة نحو نظم معلومات الموارد البشرية تبعاً لمتغير (الفئة العمرية)،

الفرضية الفرعية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات إجابات أفراد العينة نحو نظم معلومات الموارد البشرية تبعاً للمتغيرات الديمغرافية (المؤهل العلمي). ولاختبار هذه الفرضية قام الباحث بتطبيق اختبار (Independent Samle T-Test) والخاصة باختبار متغيرين فقط، وكانت النتائج كما مبينة بالجدول رقم (٤-١٤).

الجدول (٤-١٤) اختبار "ت" للفروق بين متوسطات مجالات نظم معلومات الموارد البشرية في الجامعات الخاصة الأردنية في إقليم الشمال تبعاً لمتغير المؤهل العلمي

مستوى الدلالة	قيمة ت	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	المؤهل العلمي	المجالات
٠.٧٩١	٠.٢٦	٠.٤٣	٣.٥٢	٧٢	بكالوريوس	نظام الاجور كافة الحوافز والاجازات
		٠.٤٣	٣.٥٠	٣٢	دراسات عليا	
٠.٤٠١	٠.٨٤	٠.٤٨	٣.٣٨	٧٢	بكالوريوس	نظام الاختيار والاستقطاب
		٠.٤٧	٣.٣٠	٣٢	دراسات عليا	
٠.٩٨٧	٠.٠١	٠.٦٠	٣.٤٣	٧٢	بكالوريوس	نظام التدريب
		٠.٦٠	٣.٤٣	٣٢	دراسات عليا	

٠.٧٦١	٠.٣٠	٠.٥٨	٣.٦٩	٧٢	بكالوريوس	نظام التقاعد والاستقالات
		٠.٤٩	٣.٧٣	٣٢	دراسات عليا	
٠.٦٢٥	٠.٤٩	٠.٥٨	٣.٤٤	٧٢	بكالوريوس	نظام إدارة التعلم
		٠.٤٧	٣.٣٨	٣٢	دراسات عليا	
٠.٧٨٩	٠.٢٦	٠.٣٤	٣.٤٤	٧٢	بكالوريوس	نظم معلومات الموارد البشرية
		٠.٣٣	٣.٤٢	٣٢	دراسات عليا	

ويتبين من خلال نتائج الجدول (٤-٤) إلى أن قيم (T) لجميع محاور نظم معلومات الموارد البشرية غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة أكبر من مستوى الدلالة المعنوية ($\alpha \leq 0.05$)، وتشير تلك النتائج إلى عدم وجود فروق بين متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير المؤهل العلمي، وبناءً على قيمة (T) لنظم معلومات الموارد البشرية والبالغة قيمتها (٠.٢٦) والتي كانت عند مستوى دلالة إحصائية (٠.٧٨٩) أكبر من مستوى الدلالة المعنوية (٠.٠٥)، وبالتالي تقبل الفرضية الفرعية الثانية بصيغتها العدمية، والقائلة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات إجابات أفراد العينة نحو نظم معلومات الموارد البشرية تبعاً لمتغير (المؤهل العلمي). وتعارضت هذه النتيجة مع دراسة المشاقبة (٢٠١٨)، والتي أظهرت نتائجها بأنه يوجد فروق ذات دلالة إحصائية لأثر تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية على الأداء الأمني تبعاً لمتغير المؤهل العلمي، بحيث يوجد تأثير لتطبيق نظم معلومات الموارد البشرية في حماية الحدود بشكل جيد.

الفرضية الفرعية الثالثة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات إجابات أفراد العينة نحو نظم معلومات الموارد البشرية تبعاً لمتغير (المستوى الوظيفي).

لاختبار هذه الفرضية قام الباحث باستخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحاور نظم معلومات الموارد البشرية تبعاً لمتغير المستوى الوظيفي، والجدول رقم (٤-١٥) يوضح ذلك.

الجدول (٤-١٥) المتوسطات الحسابية الانحرافات المعيارية لمحاور نظم معلومات الموارد البشرية في الجامعات الخاصة الأردنية في إقليم الشمال تبعاً لمتغير المستوى الوظيفي

المحور	المستوى الوظيفي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
نظام الاجور كافة الحوافز والاجازات	نائب الرئيس	٣	٣.٢٩	٠.٢٩
	مدراء الدوائر (الأقسام)	٨٣	٣.٥٠	٠.٣٨
	رئيس قسم الموارد البشرية	٥	٣.٦٣	٠.٦٤
	موظف	١٣	٣.٦٢	٠.٦٣
نظام الاختيار والاستقطاب	نائب الرئيس	٣	٣.٠٦	٠.٥٤
	مدراء الدوائر (الأقسام)	٨٣	٣.٣٦	٠.٤٤
	رئيس قسم الموارد البشرية	٥	٣.٥٣	٠.٦٥
	موظف	١٣	٣.٣٥	٠.٦١
نظام التدريب	نائب الرئيس	٣	٣.٢٠	٠.٢٠
	مدراء الدوائر (الأقسام)	٨٣	٣.٤٧	٠.٦٣
	رئيس قسم الموارد البشرية	٥	٣.٤٨	٠.٣٠
	موظف	١٣	٣.٢٠	٠.٤٥
نظام التقاعد والاستقالات	نائب الرئيس	٣	٣.٥٣	٠.١٢
	مدراء الدوائر (الأقسام)	٨٣	٣.٧٢	٠.٥٦
	رئيس قسم الموارد البشرية	٥	٣.٤٤	٠.٣٨
	موظف	١٣	٣.٦٩	٠.٦٦
نظام إدارة التعلم	نائب الرئيس	٣	٣.٢٠	٠.٢٠
	مدراء الدوائر (الأقسام)	٨٣	٣.٤١	٠.٥٨
	رئيس قسم الموارد البشرية	٥	٣.٥٦	٠.٥٢
	موظف	١٣	٣.٤٩	٠.٤١
نظم معلومات الموارد البشرية	نائب الرئيس	٣	٣.٢٣	٠.٣٤
	مدراء الدوائر (الأقسام)	٨٣	٣.٤٦	٠.٢٩
	رئيس قسم الموارد البشرية	٥	٣.٤٥	٠.٥٠
	موظف	١٣	٣.٣٤	٠.٥١

يتبين من خلال نتائج الجدول (٤-١٥) بأن هناك فروقات بين متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة نحو ابعاد نظم معلومات الموارد البشرية تبعاً لمتغير المستوى الوظيفي، ولتحديد فيما إذا كانت الفروق بين المتوسطات ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) قام الباحث بتطبيق اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA)، والجدول (٤-١٦) يبين ذلك.

جدول (٤-١٦) تحليل التباين الأحادي لمتوسطات محاور نظم معلومات الموارد البشرية في الجامعات الخاصة الأردنية في إقليم الشمال تبعاً لمتغير المستوى الوظيفي

المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
نظام الاجور كافة الحوافز والاجازات	بين المجموعات	٠.٣٨	٣	٠.١٣	٠.٦٨	٠.٥٦٦
	داخل المجموعات	١٨.٥٤	١٠٠	٠.١٩		
	الكلية	١٨.٩٢	١٠٣			
نظام الاختيار والاستقطاب	بين المجموعات	٠.٤٣	٣	٠.١٤	٠.٦٣	٠.٥٩٨
	داخل المجموعات	٢٢.٧٤	١٠٠	٠.٢٣		
	الكلية	٢٣.١٧	١٠٣			
نظام التدريب	بين المجموعات	١.٠٢	٣	٠.٣٤	٠.٩٥	٠.٤٢٠
	داخل المجموعات	٣٥.٩٤	١٠٠	٠.٣٦		
	الكلية	٣٦.٩٧	١٠٣			
نظام التقاعد والاستقالات	بين المجموعات	٠.٤٧	٣	٠.١٦	٠.٥٠	٠.٦٨٦
	داخل المجموعات	٣١.٢٩	١٠٠	٠.٣١		
	الكلية	٣١.٧٦	١٠٣			
نظام إدارة التعلم	بين المجموعات	٠.٣٢	٣	٠.١١	٠.٣٤	٠.٧٩٤
	داخل المجموعات	٣١.٠٣	١٠٠	٠.٣١		
	الكلية	٣١.٣٥	١٠٣			
نظم معلومات الموارد البشرية	بين المجموعات	٠.٢٩	٣	٠.١٠	٠.٨٣	٠.٤٧٨
	داخل المجموعات	١١.٣٨	١٠٠	٠.١١		
	الكلية	١١.٦٧	١٠٣			

ويتبين من خلال نتائج الجدول (٤-١٦) إلى أن قيم (F) لجميع محاور نظم معلومات الموارد البشرية غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة أكبر من مستوى الدلالة المعنوية ($\alpha \leq 0.05$)، وتشير تلك النتائج إلى عدم وجود فروق بين متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير المستوى الوظيفي، وبناءً على قيمة (F) لنظم معلومات الموارد البشرية والبالغة قيمتها (٠.٨٣) والتي كانت عند مستوى دلالة إحصائية (٠.٤٧٨) أكبر من مستوى الدلالة المعنوية (٠.٠٥)، وبالتالي تقبل الفرضية الفرعية الثالثة بصيغتها العدمية، والقائلة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات إجابات أفراد العينة نحو نظم معلومات الموارد البشرية تبعاً لمتغير (المستوى الوظيفي).

الفرضية الفرعية الرابعة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات إجابات افراد العينة نحو نظم معلومات الموارد البشرية تبعاً للمتغيرات الديمغرافية (سنوات الخبرة).

لاختبار هذه الفرضية قام الباحث باستخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحاور نظم معلومات الموارد البشرية تبعاً لمتغير سنوات الخبرة، والجدول رقم (٤-١٧) يوضح ذلك.

الجدول (٤-١٧) المتوسطات الحسابية الانحرافات المعيارية لمحاور نظم معلومات الموارد البشرية في الجامعات الخاصة الأردنية في اقليم الشمال تبعاً لمتغير سنوات الخبرة

المحور	سنوات الخبرة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
نظام الاجور كافة الحوافز والاجازات	أقل من ٥ سنوات	٩	٣.٤٣	٠.٧٠
	من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات	٥١	٣.٥٣	٠.٣٦
	من ١٠ إلى أقل من ١٥ سنوات	٢٩	٣.٤٤	٠.٤٧
	من ١٥ سنة فأكثر	١٥	٣.٦٣	٠.٣٩
نظام الاختيار والاستقطاب	أقل من ٥ سنوات	٩	٣.٤٨	٠.٥٣
	من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات	٥١	٣.٣١	٠.٤٧
	من ١٠ إلى أقل من ١٥ سنوات	٢٩	٣.٤٣	٠.٤٧
	من ١٥ سنة فأكثر	١٥	٣.٢٩	٠.٤٦
نظام التدريب	أقل من ٥ سنوات	٩	٣.٣٣	٠.٣٩
	من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات	٥١	٣.٤٦	٠.٦٣
	من ١٠ إلى أقل من ١٥ سنوات	٢٩	٣.٤٨	٠.٦٣
	من ١٥ سنة فأكثر	١٥	٣.٢٩	٠.٥٥
نظام التقاعد والاستقالات	أقل من ٥ سنوات	٩	٣.٨٧	٠.٤٩
	من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات	٥١	٣.٦٤	٠.٥٩
	من ١٠ إلى أقل من ١٥ سنوات	٢٩	٣.٦٧	٠.٥١
	من ١٥ سنة فأكثر	١٥	٣.٨٧	٠.٥٦
نظام إدارة التعلم	أقل من ٥ سنوات	٩	٣.٦٧	٠.٥٩
	من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات	٥١	٣.٤٣	٠.٦١
	من ١٠ إلى أقل من ١٥ سنوات	٢٩	٣.٢٦	٠.٤٢
	من ١٥ سنة فأكثر	١٥	٣.٥٥	٠.٥٠
نظم معلومات الموارد البشرية	أقل من ٥ سنوات	٩	٣.٤٤	٠.٤٦
	من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات	٥١	٣.٤٣	٠.٣٣
	من ١٠ إلى أقل من ١٥ سنوات	٢٩	٣.٤٢	٠.٣٠
	من ١٥ سنة فأكثر	١٥	٣.٤٨	٠.٣٧

يتبين من خلال نتائج الجدول (٤-١٧) بأن هناك فروقات بين متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة نحو ابعاد نظم معلومات الموارد البشرية تبعاً لمتغير سنوات الخبرة، ولتحديد فيما إذا كانت الفروق بين المتوسطات ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) قام الباحث بتطبيق اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA)، والجدول (٤-١٨) يبين ذلك.

جدول (٤-١٨) تحليل التباين الأحادي لمتوسطات محاور نظم معلومات الموارد البشرية في الجامعات الخاصة الأردنية في إقليم الشمال تبعاً لمتغير سنوات الخبرة

المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
نظام الاجور كافة الحوافز والاجازات	بين المجموعات	٠.٤٢	٣	٠.١٤	٠.٧٦	٠.٥١٧
	داخل المجموعات	١٨.٥٠	١٠٠	٠.١٨		
	الكلي	١٨.٩٢	١٠٣			
نظام الاختيار والاستقطاب	بين المجموعات	٠.٤٤	٣	٠.١٥	٠.٦٤	٠.٥٨٨
	داخل المجموعات	٢٢.٧٣	١٠٠	٠.٢٣		
	الكلي	٢٣.١٧	١٠٣			
نظام التدريب	بين المجموعات	٠.٥٠	٣	٠.١٧	٠.٤٦	٠.٧١٤
	داخل المجموعات	٣٦.٤٧	١٠٠	٠.٣٦		
	الكلي	٣٦.٩٧	١٠٣			
نظام التقاعد والاستقالات	بين المجموعات	٠.٨٨	٣	٠.٢٩	٠.٩٥	٠.٤١٨
	داخل المجموعات	٣٠.٨٨	١٠٠	٠.٣١		
	الكلي	٣١.٧٦	١٠٣			
نظام إدارة التعلم	بين المجموعات	١.٥٢	٣	٠.٥١	١.٧٠	٠.١٧٣
	داخل المجموعات	٢٩.٨٤	١٠٠	٠.٣٠		
	الكلي	٣١.٣٥	١٠٣			
نظم معلومات الموارد البشرية	بين المجموعات	٠.٠٤	٣	٠.٠١	٠.١٣	٠.٩٤٤
	داخل المجموعات	١١.٦٢	١٠٠	٠.١٢		
	الكلي	١١.٦٧	١٠٣			

ويتبين من خلال نتائج الجدول (٤-١٨) إلى أن قيم (F) لجميع محاور نظم معلومات الموارد البشرية غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة أكبر من مستوى الدلالة المعنوية ($\alpha \leq 0.05$)، وتشير تلك النتائج إلى عدم وجود فروق بين متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير سنوات الخبرة، وبناءً على قيمة (F) لنظم معلومات الموارد البشرية والبالغة قيمتها (٠.١٣) والتي كانت عند مستوى دلالة إحصائية (٠.٩٤٤) أكبر من مستوى الدلالة المعنوية (٠.٠٥)، وبالتالي تقبل الفرضية الفرعية الرابعة بصيغتها العدمية، والقائلة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات إجابات أفراد العينة نحو نظم معلومات الموارد البشرية تبعاً لمتغير (سنوات الخبرة).

الفصل الخامس مناقشة نتائج الدراسة وعرض التوصيات

تضمن الفصل الخامس على مناقشة نتائج الدراسة التي تم توضيحها وعرضها في الفصل السابق، وفيما بعد طرح مجموعة من التوصيات التي كانت نتيجة النتائج التي تم التوصل لها، والتي من الممكن أن تخدم أو تساعد لو بجزء بسيط الجامعات الخاصة أو المؤسسات التي تركز على موضوع نظم معلومات الموارد البشرية.

(١-٥) مناقشة النتائج:

فيما تمخضت عنه هذه الدراسة من نتائج استنتج الباحث ما يلي:

(١-١-٥) مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: ما مستوى استخدام نظم معلومات الموارد البشرية في الجامعات الخاصة في إقليم الشمال؟

يتبين من الجدول (١-٤) أن نظم معلومات الموارد البشرية تمارس من قبل الجامعات الخاصة الأردنية في إقليم الشمال من وجهة نظر المبحوثين بمستوى ممارسة متوسطة، إذ بلغ المتوسط الحسابي العام (٣.٤٣) من إجمالي إجابات أفراد العينة، أما على مستوى الأبعاد الفرعية فقد جاءت جميعها بمستوى تقييم متوسط. باستثناء بُعد (نظام التقاعد والاستقالات) جاء بمستوى تقييم مرتفع، حيث كان بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٣.٧٠)، ويليه بعد (نظام الاجور والحوافز والاجازات) بالمرتبة الثانية بمتوسط حسابي (٣.٥١)، وجاء بالمرتبة الثالثة بعد (نظام التدريب) بمتوسط حسابي (٣.٤٣)، ويليه بُعد (نظام إدارة التعلم) بمتوسط حسابي (٣.٤٢)، وأخيرا جاء بُعد (نظام الاختيار والاستقطاب) بالمرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (٣.٣٦). ونلاحظ من الجدول أن الانحراف المعياري لمحاوّر نظم معلومات الموارد البشرية بأبعادها تراوحت ما بين (٠.٤٣-٠.٦٠)، والتي تشير إلى التشتت المنخفض في الإجابات، وتدل تلك المؤشرات إلى تقارب وجهات نظر إجابات أفراد عينة الدراسة نحو مستوى تقييم نظم معلومات الموارد البشرية بشكل عام. واتفقت هذه النتيجة مع دراسة المرشدي (٢٠١٧).

(٢-١-٥) مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: ما مستوى أداء الجامعات الخاصة الأردنية في اقليم الشمال؟

أظهرت النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني الخاص بالدراسة بأن أن أفراد عينة الدراسة متفقين على ان نظم معلومات الموارد البشرية المستخدم في الجامعات يشمل على تقييم وتوضيح دور الموظفين وكيفية أدائهم في وظيفتهم، وتتمتع نظم معلومات الموارد البشرية بالقدرة في معرفة ما يترتب على الموظف من أداء والمهام الموكلة لديه. ويتم تصحيح كافة النشاطات المتوفرة في الجامعة حسب معايير الجودة، بحيث يضمن النظام القدرة على تصحيح جميع النشاطات بشكل منتظم ومرتب، ويساعد الجامعات في الحصول على كافة المعلومات المتعلقة بالاقسام الأخرى، مما تساعد الإدارات على اتخاذ القرارات اللازمة والمناسبة.

(٣-١-٥) مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث: ما أثر نظم معلومات الموارد البشرية على أداء الجامعات الخاصة في اقليم الشمال؟

أظهرت النتائج المتعلقة بهذا السؤال بأنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لنظم معلومات الموارد البشرية على أداء الجامعات الأردنية الخاصة في اقليم الشمال، مما يدل على أنه نظم معلومات الموارد البشرية المتبع في الجامعات الأردنية الخاصة وتحديداً في إقليم الشمال كانت جيدة، مما انعكس ذلك على أداء الجامعة وتقدمها، كما تبين بأنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لنظام الاجور كافة والحوافز والاجازات، ونظام الاختيار والاستقطاب، ونظام التدريب، ونظام إدارة التعلم على أداء الجامعات الأردنية الخاصة في اقليم الشمال. ولكن تبين بأنه لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لنظام الاستقالات والتقاعد على أداء الجامعات الخاصة في إقليم الشمال.

وإن الجامعات الأردنية الخاصة تتضمن من خلال ممارستها لنظام معلومات الموارد البشرية خطط متنوعة تسهم في تطوير قدرات ومهارات جميع موظفيها العاملين لديها في الجامعة، وذلك إن دل يدل على نجاح وقوة نظام معلومات الموارد البشرية الذي تستخدمه الجامعات الخاصة الأردنية، ويعزو الباحث ذلك إلى أن نظام معلومات الموارد البشرية المستخدم في الجامعات الخاصة الأردنية في إقليم الشمال فيما يخص تحديد موازنة خاصة بالتدريب لجميع الموظفين بشكل يتناسب مع المركز الوظيفي

الخاص بكل موظف. واتفقت هذه نتيجة الدراسة الحالية مع نتائج دراسة المرشدي (٢٠١٧) بأن هناك أثر ذو دلالة احصائية (للاستقطاب والتعيين، والتدريب، والتحفيز).

(٤-٢-٥) مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع:

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية لنظم معلومات الموارد البشرية على أداء الجامعات الخاصة الأردنية في اقليم الشمال تعزى للمتغيرات (الفئة العمرية، المؤهل العلمي، التخصص العلمي والخبرة الوظيفية)؟

أظهرت النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع بأنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة نحو نظم معلومات الموارد البشرية تبعاً للمتغيرات الديموغرافية (الفئة العمرية، والمؤهل العلمي، المستوى الوظيفي، وسنوات الخبرة). بحيث أن هناك اتفاق بين إجابات أفراد عينة الدراسة بأن نظم معلومات الموارد البشرية تتضمن في الجامعات الأردنية الخاصة لديها معايير دقيقة وواضحة خاصة برواتب الموظفين بشكل منتظم ومرتب، وأن معظم الجامعات المبحوثة تتصف نظم معلومات الموارد البشرية لديها بسهولة فهم نظام وسياسة الاجور كافة والحوافز والاجازات المعمول به من قبل الجامعات، ويعزو الباحث ذلك بأن الجامعات تعمل وبشكل مستمر على تحسين وتطوير عملها من ناحية أنظمة المعلومات للموارد البشرية، وبالتالي تحقيق أعلى مستويات الأداء.

كما أن هناك اتفاق بين إجابات أفراد العينة المبحوثة في الجامعات الأردنية الخاصة بأن نظام المعلومات المستخدم يتمتع بتوفير معلومات دقيقة وحقيقية عن كل شخص يتقدم للوظيفة المعلن عنها من قبل الجامعات، ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أن نظم معلومات المتبعة في إدارة الموارد البشرية الخاصة في كل الجامعات يتصف بالشفافية والمصادقية والموضوعية بشكل واضح عند إجراء عملية التعيين والاستقطاب للمتقدمين للجامعات، واتفقت نتائج الدراسة الحالية مع دراسة أبو ليفه (٢٠١٤)، والتي توصلت نتائجها يتوفر لدى الشركة نظام معلومات للموارد البشرية يتميز بالدقة والمرونة والشمولية بشكل يساهم في تحديد حاجة العنصر البشري من احتياجات.

كما أن هناك اتفاق بين إجابات افراد عينة الدراسة بأن الجامعات الأردنية الخاصة تستخدم وتطبق أنظمة المعلومات المتعلقة بموظفي الجامعة من خلال حثهم إلى التعرف على سياسة نظام التقاعد والاستقالات المتبعة في الجامعة بشكل رسمي، بحيث أن قانون التقاعد المتضمن يشمل على سياسة

وشروط التقاعد وما هي حقوق الموظفين وما يترتب عليهم، واتفقت نتيجة هذه الدراسة مع نتائج دراسة Shiri (٢٠١٢)، بأن هناك علاقة ما بين أعداد الموظفين وإدارتهم من خلال اعتماد نظام معين لمعلومات الموارد البشرية، أن أحد الأسباب المحتملة لذلك، بأن استخدام تكنولوجيا المعلومات يساعد على زيادة الإنتاجية بين الموظفين، مما يؤدي إلى تقليل أعداد الموظفين اللازمين للعمل.

(٢-٥) التوصيات:

أوصت الدراسة بالتوصيات التالية:

- استمرارية التركيز على التطوير والتحديث لكافة أنظمة معلومات الموارد البشرية المستخدمة في الجامعات الخاصة الأردنية، مما ينعكس ذلك على فاعلية وأداء العاملين في الجامعة، وارتفاع تنافسية الجامعة من خلال نظم الاختيار والاستقطاب.
- التركيز على تدريب العاملين، من خلال التأقلم مع المستجدات بنظم المعلومات المستخدمة في الجامعة، لما له من أهمية كبيرة في زيادة مستوى ادراكهم لقيمة الأمور المعرفية والتدريبية وتأثيرها على أدائهم الوظيفي والإداري.
- الاهتمام بنظام إدارة التعلم، والذي من شأنه زيادة فاعلية أداء العاملين وجودة مستوى انتاجهم العملي، وعدم التوقف في البحث عن برامج الكترونية أكثر تطور لنظم المعلومات المعنية بالموارد البشرية.
- عمل إدارة الجامعات على وضع هيكل وخطة محكمة من أجل تقييم العاملين والموظفين بشكل دوري لما لذلك تأثير على مستوى أداء الجامعة ضمن الجامعات الأخرى، وذلك من خلال كيفية تفاعلهم بالعمل، وسرعة استجابتهم لاتخاذ القرارات المناسبة وبمصلحة الجامعة.
- عمل أبحاث مستقبلية تركز على طبيعة عمل الجامعات ضمن نظم معلومات موارد بشرية، ومقارنة ذلك ما قبل تطبيق هذه الأنظمة وما بعدها، لاكتشاف مدى التأثير وهل كان إيجابي أو سلبي.

قائمة المراجع

أولاً: المراجع باللغة العربية

بوليفة، عبد المنعم، (٢٠١٤). أثر نظام معلومات الموارد البشرية في تحديد الاحتياجات من الموارد البشرية، المؤتمر الدولي الثالث، تكامل مخرجات التعليم مع سوق العمل في القطاع العام والخاص، ص. ٢٠-١.

حسين، ليث وعبد الجبار، ألاء، (٢٠١٠). العلاقة بين استراتيجيات الموارد البشرية ومدخل الجودة الشاملة: دراسة ميدانية في عينة من المنظمات الصناعية العامة، جامعة الموصل، العراق، ص. (٨١-٩٤).

حسين، محمد وجاسم، طارق، (٢٠١٢). أثر قيمة المعلومات في تحديد الاحتياجات من الموارد البشرية، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية، العدد ٢٩.

خدير، سهام، (٢٠١٥). واقع نظام معلومات الموارد البشرية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة: دراسة حالة عينة من المؤسسات بولاية ورقلة، رسالة ماجستير منشورة، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر.

الدرويش، مصطفى محمد، (٢٠٠٩). بناء استراتيجية للاختيار والتعيين المعتمدة على نظم المعلومات، المجلة الإدارية العلمية، جامعة دمشق، سوريا.

الرويلي، عماد صفوك، (٢٠١٤). دور نظم معلومات الموارد البشرية في زيادة فاعلية أداء إدارة الموارد البشرية: دراسة ميدانية في وزارة الداخلية بمملكة البحرين، رسالة ماجستير منشورة، جامعة عمان التطبيقية، مملكة البحرين.

السالم، مؤيد سعيد وصالح، عادل حرحوش، (٢٠٠٧). إدارة الموارد البشرية: مدخل استراتيجي، ط. ٢، عالم الكتب الحديث للنشر، إربد، الأردن.

عاشور، أحمد، (٢٠١٠). السلوك الانساني في المنظمات، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، مصر.

القاضي، عيسى، (٢٠١٠). علاقة الممارسات الاستراتيجية لإدارة الموارد البشرية وأداء العاملين وأثرهما على أداء المنظمات، رسالة ماجستير منشورة، جامعة اليرموك، إربد، الأردن.

الكساسبة، محمد وعلي، عثمان والشاوري، ياسين، (٢٠١٠). دور وظائف إدارة الموارد البشرية في المنظمة المتعلمة: دراسة حالة على مجموعة شركات طلال أبو غزالة في الأردن، مجلة الاردنية في إدارة الأعمال، ٦ (١)، ص. ١٦٣-١٦٤.

الكلالده، طاهر، (٢٠١١). استراتيجيات إدارة الموارد البشرية، دار عالم الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ص. ٢٢-٦٤.

المرشدي، خالد بن عبد المحسن، (٢٠١٧). أثر تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية على أداء الموظفين في مؤسسات التعليم العالي السعودية، المؤتمر الثاني لمعاهد الإدارة العامة والتنمية الإدارية في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، ص. ١٢٦-١٢٨.

المشاقبة، زياد محمد، (٢٠١٨). أثر تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية على فاعلية الأداء الأمني للعاملين في حرس الحدود في المملكة العربية السعودية، مجلة الباحث، ١ (١)، ص. ٣٠-١. وزارة التعليم العالي، (٢٠١٨).

ثانياً: المراجع باللغة الأجنبية

Al-Shawabkeh, K. (٢٠١٤). Human Resource Information Systems and Their Impact on Human Resource Management Strategies: A Field Study in Jordanian Commercial Banks, **Journal of Management Research**, ٦(٤), PP. ٩٩-١٠٨.

Beadles, N. Lowery, C. and Johns, K. (٢٠١٥). The Impact of Human Resource Information Systems: An Exploratory Study in the Public Sector, **Communications of the IIMA**, ٥(٥), PP. ٣٩.٤٦.

- Bhuiyan, F. Rahman, M. and Gani, M. (٢٠١٥). Impact of Human Resource Information Systems on Firms' Financial Performance, **International Journal of Business and Management**; ١٠(١٠), PP. ١٧١-١٨٥.
- Chowdhury, M. Yunus, M. Bhuiyan, F. and Kabir, M. (٢٠١٣). Impact of Human Resources Information System (HRIS) on the Performance of Firms: A Study on Some Selected Bangladeshi Banks, **Proceedings of ٩th Asian Business Research Conference**, ٣٩(٩), PP. ١-١٢.
- Chugh, R. (٢٠١٤). Role of Human Resource Information Systems in an Educational Organization. **Journal of Advanced Management Science**, ٢(٢), PP. ١٤٩-١٥٣.
- Gatewood, R. Field, H. & Barrick, M. (٢٠٠٨). **Human Resource Selection (٦th ed.)**. South Western: Thomson.
- Gupta, A. & Saxena, S. (٢٠١١). Employees' Satisfaction towards E-HRM in Service organizations, **Gurukul Business Review (GBR)**, ٧, PP. ٤١-٥٢.
- Hamid, J. (٢٠١٣). Strategic Human Resource Management and Performance: The Universalistic Approach-Case of Tunisia, **Journal of Business Studies Quarterly**, ٥(٢), PP. ١٨٥-٢٠١.
- Hayajneh, O. Al-Omari B. Al-Mobaideen H. & Allahawiah, S. (٢٠١٣). The Impact of Human Resources Information Systems and Training Needs in Industrial Firms: Aqaba Case Research, **European Scientific Journal**, ٨(٢٥), PP. ١-١٨.
- Kaufman, B. (٢٠١٢). **Strategic Human Resource Management Research in the United States: A Failing Grade After ٣٠ Years?**, Academy of Management Perspectives.

- Khashman, A. and Khashman, A. (٢٠١٦). The Impact of Human Resource Information System (HRIS) Applications on Organizational Performance (Efficiency and Effectiveness) in Jordanian Private Hospitals, **Journal of Management Research**, ٨(٣), PP. ٣١-٤٤.
- Kundu S. & Kadian, R. (٢٠١٢). Applications of HRIS in Human Resource Management in India: A Study. **European Journal of Business and Management**, ٤(٢١), ٣٤-٤١.
- Liang, X. Marler, J. & Cui, Z. (٢٠١٢). **Strategic Human Resource Management in China: East meets West**, Academy of Management Perspectives.
- Marler, J. and Fisher, S.(٢٠١٠), An Evidence-Based Review of E-HRM and Strategic Human Resource Management, Proceedings of the Third European Academic workshop on Electronic Human Resource Management, **Bamberg**, Germany, ٥٧٠, PP.٣٣-٥١.
- Mathis, R. & Jackson, J. (٢٠١٠). **Human Resource Management**. (١٣th ed). South-Western College Pub.
- Muriithi, J. Gachunga, H. and Mburugu, G. (٢٠١٤). Effects of Human Resource Information Systems on Human Resource Management Practices and Firm Performance in Listed Commercial Banks at Nairobi Securities Exchange, **European Journal of Business and Management**, ٦(٤), PP. ٤٧-٥٥.
- Obiedat, B. (٢٠١٢). The Relationship between Human Resource Information Systems HRIS. **Journal of Management Research**, ٤(٤), PP. ١٩٢- ٢١١.

Ojo, O. (٢٠١١). Impact of Strategic Human Resource Practice on Corporate Performance in Selected Nigerian Banks, **EGE Academic Review**, ١١(٣), pp. ٣٣٩-٣٤٧.

Parry, E. (٢٠١٢). **The Benefits of Using Technology in Human Resources Management**. In T. Coronas & M. Oliva, Encyclopedia of Human Resources Information Systems: Challenges in E-HRM: ١١٠-١١٦.

Sharma, N. & Shukla, H. (٢٠١٣). Companies Financial Performance and Human Resource Accounting Disclosure in Indian Public Sector Companies, **International Refereed Research Journal**, ٣(٣).

Shilpa, V. and Gopal R. (٢٠١١). The Implications of Implementing Electronic-Humane Resource Management (E-HRM) Systems in Companies, **Journal of Information Systems and Communication**, ٢(١), PP. ١٠-٢٩.

Shiri, S. (٢٠١٢). Effectiveness of Human Resource Information System on HR Functions of the Organization A Cross Sectional Study, **US-China Education Review**, Vol. ٩, PP. ٨٣٠-٨٣٩.

Singh, H. Jindal, S. and Samim, S. (٢٠١١). Role of Human Resource Information Systems in Banking Industry of Developing Countries, **The First International Conference on Interdisciplinary Research and Development**, ٣١ May - ١ June ٢٠١١, Thailand.

Viara, P. & Aleyei, S. (٢٠١٠). **Modeling Organizational Performance Indicators**.

Wilson- Evered, E. Hartel, C. Hingston, N. Whitman, P. and Laing, A. (٢٠٠٣). **Climate to Support Technology Change, an Empirical Study of an HRIS Implementation**, P. Withman and Laing ARC SPIRIT.

الملاحق

الملحق رقم (١)

أسماء المحكمين

التسلسل	اسم المحكم	الدرجة العلمية	مكان العمل
١	أ.د. وليد مجلي العواودة	أستاذ دكتور	جامعة آل البيت
٢	أ.د. ردينه عثمان	أستاذ دكتور	جامعة الزرقاء
٣	أ.د. خضير الفريجات	أستاذ دكتور	الجامعة الهاشمية
٤	أ.د. جمال داوود أبو دولة	أستاذ دكتور	جامعة اليرموك
٥	أ.د. فؤاد نجيب الشيخ	أستاذ دكتور	جامعة اليرموك
٦	أ.د. رائد إسماعيل عباينة	أستاذ دكتور	جامعة اليرموك
٧	د. زياد صمادي	أستاذ مشارك	جامعة آل البيت
٨	د. عامر الشيشاني	أستاذ مشارك	الجامعة الهاشمية
٩	د. محمد الحسبان	أستاذ مشارك	الجامعة الهاشمية
١٠	د. هاييل فلاح السرحان	أستاذ مساعد	جامعة آل البيت
١١	د. عبد الله مطر العظامات	أستاذ مساعد	جامعة آل البيت
١٢	د. علي زكريا القرعان	أستاذ مساعد	جامعة آل البيت
١٣	د. تمارا عادل أحمد	أستاذ مساعد	جامعة اليرموك

الملحق رقم (٢) استبانة الدراسة

جامعة آل البيت
كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية
قسم إدارة الأعمال
عزيزي المستجيب / عزيزتي المستجيبة

تحية طيبة:

نضع بين أيديكم هذه الاستبانة لأغراض البحث المتعلقة بمتطلب الحصول على درجة الماجستير بعنوان: (أثر نظم معلومات الموارد البشرية على أداء الجامعات الخاصة الأردنية في إقليم الشمال). لما لهذه الدراسة من أهمية وانعكاسات على أداء الجامعات الخاصة في إقليم الشمال. راجين التفضل من حضرتكم الإجابة على كامل فقرات الاستبانة، علماً بأن جميع البيانات التي سوف تزودوننا بها سوف تعامل بسرية تامة، ولأغراض البحث العلمي فقط.

شاكرين لكم حسن تعاونكم

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير

الباحث

عدنان الجبوري

الجزء الأول: الخصائص الديموغرافية لأفراد عينة الدراسة

يرجى التكرم بالإجابة عن الأسئلة التالية من خلال وضع اشارة (x) في المكان المناسب لكم:

❖ الفئة العمرية:

- أقل من ٢٥ سنة
 ٢٥- وأقل من ٣٥ سنة
 ٣٥- وأقل من ٤٥ سنة
 ٤٥ سنة فأكثر

❖ المستوى التعليمي:

- دبلوم فأقل
 بكالوريوس
 دراسات عليا

❖ المستوى الوظيفي:

- نائب الرئيس.
 مدراء الدوائر (الأقسام).
 رئيس قسم الموارد البشرية.
 موظف الموارد البشرية.

❖ عدد سنوات الخبرة:

- أقل من ٥ سنوات
 ٥- وأقل من ١٠ سنوات
 ١٠- وأقل من ١٥ سنة
 ١٥ سنة فأكثر

الجزء الثاني: نظم معلومات الموارد البشرية

يرجى التكرم منكم الاجابة عن الاسئلة التالية حسب وجهة نظرکم، وفقاً للمقاييس الخمسة الموضحة إزاء كل عبارة:

درجة الموافقة					العبارات
غير موافق بشدة	غير موافق	موافق إلى حد ما	موافق	موافق بشدة	
المحور الأول: نظام الاجور كافة الحوافز والاجازات					
					١ تشمل نظم معلومات الموارد البشرية معايير واضحة لرواتب الموظفين في الجامعة.
					٢ يتم تحديث المعلومات الخاصة بالأجور على نظام معلومات الموارد البشرية في الوقت المناسب للموظفين لمتابعة حركة رواتبهم.
					٣ يوضح نظام معلومات الموارد البشرية كيفية توزيع الحوافز على الموظفين في الجامعة بشكل يتلاءم مع مستوى الجهد الذي يقدمونه.
					٤ تقدم نظم معلومات الموارد البشرية خطة للمكافأة المالية المتكررة للموظفين في الجامعة.
					٥ يحتفظ نظم معلومات الموارد البشرية بمعلومات لسنوات سابقة متعلقة بإجازات موظفي الجامعة.

					٦	تحاط كافة المعلومات المتعلقة بالإجازات لموظفي الجامعة بسرية تامة.
					٧	يتسم نظم معلومات الموارد البشرية بسهولة فهم نظام وسياسة الاجازات في الجامعة.

درجة الموافقة					العبارات	
غير موافق بشدة	غير موافق	موافق إلى حد ما	موافق	موافق بشدة		
المحور الثاني: نظام الاختيار والاستقطاب						
					٨	توفر نظم معلومات الموارد البشرية معلومات دقيقة عن كل متقدم للتوظيف.
					٩	تتصف نظم معلومات الموارد البشرية المتعلقة بالاختيار والاستقطاب بالشفافية والموضوعية خلال عملية التعيين بالجامعة.
					١٠	تسهل نظم معلومات الموارد البشرية في تقليل الاعداد غير المؤهلة من الأفراد المتقدمين للعمل في الجامعة.
					١١	تستند نظم معلومات الموارد البشرية في عملية الاختيار على أسس وقواعد واضحة ومحددة عند ملئ الشواغر في الجامعة.
					١٢	توضح نظم معلومات الموارد البشرية صورة واضحة للشخص المؤهل للوظيفة الشاغرة عن العمل في الجامعة.
					١٣	توفر نظم معلومات الموارد البشرية معلومات عن أداء كل موظف في الجامعة.

درجة الموافقة					العبارات	
غير موافق بشدة	غير موافق	موافق إلى حد ما	موافق	موافق بشدة		
المحور الثالث: نظام التدريب						
					١٤	توضح نظم معلومات الموارد البشرية البرنامج التدريبي للموظفين التي لا تقل عشرين ساعة في كل عام.
					١٥	يتضمن نظام معلومات الموارد البشرية خططاً لتطوير قدرات ومهارات موظفي الجامعة.
					١٦	يتضمن نظام معلومات الموارد البشرية آلية لتقييم أداء موظفي الجامعة قبل وبعد حضورهم الدورات التدريبية للتأكد من تحقيق أهداف الدورات.

					١٧	يحرص نظام معلومات الموارد البشرية على وجود تنوع في البرامج التدريبية لموظفي الجامعة.
					١٨	يتضمن نظام معلومات الموارد البشرية على تخصيص الميزانية الكافية لتدريب الموظفين.

غير موافق بشدة	غير موافق	موافق إلى حد ما	موافق	موافق بشدة	الرقم	العبارة
المحور الرابع: نظام التقاعد والاستقالات						
					١٩	توفر نظم معلومات الموارد البشرية لموظفي الجامعة إمكانية التعرف على سياسة التقاعد والاستقالات.
					٢٠	توفر نظم معلومات الموارد البشرية لموظفي الجامعة اجراءات وشروط الاستقالة.
					٢١	تتبع نظم معلومات الموارد البشرية قانون التقاعد لدى موظفي الجامعة.
					٢٢	توفر نظم معلومات الموارد البشرية معلومات للموظفين لحظة ترك العمل بشكل مفاجئ في الجامعة.
					٢٣	توضح نظم معلومات الموارد البشرية الغرامات التي يتم اقتطاعها في حال ترك الموظف عمله.

غير موافق بشدة	غير موافق	موافق إلى حد ما	موافق	موافق بشدة	الرقم	العبارة
المحور الخامس: نظام إدارة التعلم						
					٢٤	تتضمن نظم معلومات الموارد البشرية تقييم دوري لأداء الموظف الشخصي في الجامعة.
					٢٥	تساعد نظم معلومات الموارد البشرية موظفي الجامعة كيفية التواصل مع المدير والمشرفين لتوضيح نتائج تقييم عملهم.

					٢٦	تساعد نظم معلومات الموارد البشرية موظفي الجامعة على تطبيق الأهداف الاستراتيجية بشكل فردي.
					٢٧	تساعد نظم معلومات الموارد البشرية في تحديد السمات والصفات الخاصة بالموظفين حسب المواصفات الوظيفية.
					٢٨	تساعد نظم معلومات الموارد البشرية في تحديد الاتصالات التي يجريها الموظف لأداء مهامه.

الجزء الثالث: أداء الجامعات

يرجى تحديد مستوى أداء الجامعات من وجهة نظرك لتوضيح مدى اتفاقك مع العبارات الآتية وذلك وفقاً للمقاييس الخمسة الموضحة إزاء كل عبارة:

الرقم	العبارة	موافق بشدة	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق بشدة	غير موافق
١	يتم تصحيح النشاطات المترتبة حسب معايير الجودة السائدة في الجامعة.					
٢	تتميز الخدمة المقدمة للجمهور بنوعيتها.					
٣	تنجز الاعمال في الجامعة وفقاً للمعايير الموجودة.					
٤	تستطيع إدارة الجامعة تنظيم عملها حسب الأولوية.					
٥	تقوم إدارة الجامعة بإنجاز المعاملات في الوقت المناسب.					
٦	تحافظ إدارة الجامعة على عدم ضياع الوقت بالأعمال غير المفيدة.					
٧	يتناسب حجم العمل للمنجز يومياً مع قدرات وامكانيات الإدارة في الجامعة.					
٨	تمتاز إدارة الجامعة بأنه لديهم معرفة كافية عن كيفية أدائهم لأعمالهم التي يعملون فيها بدون أخطاء.					
٩	تتوفر لدى إدارة الجامعة معرفة تامة بسياسات الجامعة المتعلقة بالعمل مما يعني الدقة في إنجازها.					
١٠	تتوفر لدى إدارة الجامعة القدرة على استخدام مهارات الاتصال والتعامل مع الرؤساء بشكل يحقق الدقة في إنجاز المهام.					

					١١	تؤدي إدارة الجامعة في الوزارة واجباتهم وأعمالهم دون الحاجة إلى الاشراف والمتابعة المباشرة المستمرة مما يعني الدقة في الأداء.
					١٢	تسهم إدارة الجامعة في ترسيخ القيم والمعتقدات والممارسات الجيدة لدى العاملين.
					١٣	تقوم الجامعة بتقييم دوري للعاملين بها.
					١٤	توفر الجامعة المناخ التنظيمي الملائم لتطبيق الجودة لدى العاملين.
					١٥	تحدد الجامعة احتياجاتها من العاملين في مختلف الأقسام.
					١٦	يقوم الموظفون بتحديد الأهداف الفردية بما يتناسب مع مستوى الأداء المطلوب.
					١٧	يحرص الموظفون عند اتخاذ القرارات أن تكون هذه القرارات متفقة مع رؤية ورسالة الجامعة.
					١٨	يسعى الموظفون إلى الاستفادة من خبراتهم ومعارفهم لتحقيق الابداع في أدائهم لمهام عملهم.
					١٩	يحاول الموظفون تقديم حلول مختلفة للمشكلات التي تواجههم أثناء أدائهم لعملهم.
					٢٠	يقوم الموظفون بأداء مهام عملهم بالكفاءة والفاعلية المطلوبة.
					٢١	يسعى الموظفون إلى أداء المهام المطلوبة منهم في الوقت المحدد.
					٢٢	يوفر الموظفون المعلومات التي تتعلق بالموارد والتي تحتاجها الأقسام الأخرى لاتخاذ القرارات بأسرع وقت ممكن.
					٢٣	يتوفر لدى الموظفون الاستعداد الكافي للتعاون من أجل تسريع عملية صنع واتخاذ قرارات العمل في الوقت المناسب.
					٢٤	يقوم الموظفون بإدارة وقت العمل بالصورة التي تمكن من أداء مهام العمل دون تأخير.

الملحق رقم (٣)

الجامعات الخاصة الأردنية في اقليم الشمال

بدأ التعليم العالي بالأردن بإنشاء دار المعلمين في عمان عام (١٩٥٨)، ثم تم إنشاء دور المعلمين، وأصبح يطلق عليها معاهد المعلمين وتطورت تلك المعاهد لتصبح كليات مجتمع في عقد السبعينات من القرن الماضي، أما التعليم الجامعي فقد بدأ بتأسيس الجامعة الأردنية عام (١٩٦٢)، حيث تمتلك المملكة الهاشمية الأردنية منظومة من الموارد البشرية تمتاز بالكفاءة والقدرة على تزويد المجتمع المحيط بها بالخبرات التعليمية بشكل مستمر (وزارة التعليم العالي، ٢٠١٨)، وفي عام (١٩٨٩) أسست أول جامعة خاصة وهي جامعة عمان الأهلية. حيث قام الباحث بالتطرق فقط للجامعات الأردنية الخاصة في اقليم الشمال، وهي:

- ١- **جامعة جرش:** جامعة أردنية خاصة تقع على مشارف مدينة جرش في شمال الأردن على بعد ٤٠ كم شمال العاصمة عمان، تأسست جامعة جرش عام ١٩٩٢، وبدأ التدريس فيها عام ١٩٩٣، وتنقسم جامعة جرش إلى ٨ كليات رئيسية، تدرس ٢٣ تخصصاً على مستوى البكالوريوس و٥ على مستوى الماجستير.
- ٢- **جامعة فيلادلفيا:** إحدى الجامعات الأردنية الخاصة، تأسست في عام (١٩٨٩)، تقع الجامعة في البلقاء. وتحتوي على ٢٩ برنامج أكاديمي تقدمها (٨) كليات في مختلف التخصصات، وتحتوي على ١٢ برنامج أكاديمي تقدمها (٣) كليات في مختلف التخصصات، إضافة إلى ٦ برامج ماجستير.
- ٣- **جامعة إربد الأهلية:** جامعة أردنية خاصة تقع في محافظة إربد شمال الأردن، بين جرش واربد، بدأت الجامعة مسيرتها الأكاديمية عام (١٩٩٤)، وتحتوي على ٥ كليات، وتشمل (١٧) قسم في برنامج البكالوريوس، و(٣) أقسام في برنامج الماجستير.
- ٤- **جامعة جدارا:** تأسست عام (٢٠٠٥) في مدينة اربد، تمنح درجة البكالوريوس في (٢٣) تخصص، ودرجة الماجستير في (٤) مساقات، ودرجة الدبلوم في (٧) مساقات، إضافة للعديد من الدورات المتخصصة.

٥- **جامعة عجلون الوطنية:** جامعة خاصة تأسست في عجلون شمال الأردن عام (٢٠٠٨)، وتضم الجامعة (٤) كليات، و(١٣) تخصصاً لمرحلة البكالوريوس، وتخصصين لمرحلة الماجستير.

ونتيجة للتطورات التي حدثت في قطاع التعليم العالي، وللمحافظة على نوعية التعليم العالي المقدم، فقد تطلبت المرحلة القادمة إعادة النظر في قانون الجامعات الرسمية والجامعات الخاصة وقانون التعليم العالي، وبعد صدور القانون الجديد للتعليم العالي والبحث العلمي رقم (١٧) لسنة ٢٠١٨، وقانون الجامعات الأردنية رقم (١٨) لسنة ٢٠١٨، فقد أصبحت بموجبه الجامعات الأردنية تتمتع بمزيد من الاستقلالية في الشؤون الإدارية والمالية. هذا وقد شهدت مؤشرات الأداء الرئيسية في إستراتيجية التعليم العالي نمواً وتطوراً ملحوظاً، من خلال نسبة الالتحاق بالتعليم العالي في برامج القبول العادية والموازي، إضافة إلى الزيادة الكبيرة في عدد أعضاء الهيئة التدريسية والدعم الحكومي المقدم لمؤسسات التعليم العالي الرسمية، والإقبال على التوسع في الجامعات الخاصة (القطاع الخاص)، للمشاركة في تحمل أعباء ومسؤوليات التعليم بالشراكة مع القطاع الحكومي، وإنشاء هيئة اعتماد مؤسسات التعليم لضبط جودة مؤسسات التعليم العامة والخاصة، لتنسجم مع المعايير الدولية، وتحديث المكتبات الجامعية وربط كافة مؤسسات التعليم العالي بشبكة الدوريات الإلكترونية وشبكة الجامعات.