

[٦]

دور الحوسبة في تحسين أداء أنشطة قسم
الموارد البشرية في وزارة الدولة لشؤون مجلس
الأمة في الكويت

د. شيماء موسى تقي

طالبة ماجستير

دور الحوسبة في تحسين أداء أنشطة قسم الموارد البشرية في وزارة الدولة لشؤون مجلس الأمة في الكويت

د. شيماء موسى تقي*

الملخص:

هدفت هذه الدراسة إلي التعرف علي دور الحوسبة في تحسين أداء قسم الموارد البشرية في وزارة الدولة لشؤون مجلس الأمة في الكويت، ولتحقيق هذا الهدف وضع الأسئلة منها: المتعلقة بمدى تأثير عملية حوسبة أنشطة قسم الموارد البشرية على تحسين أداء القسم في الوزارة، وتضمنت الدراسة متغيرات عن حوسبة الأنشطة وهي: المجالات، والاستخدامات، والاعتبارات، ومتغيرات عن تحسين الأداء وهي: دقة الأداء، واختصار الوقت، و رفع مكانة القسم، والمساندة في اتخاذ القرارات، وتحقيق سرية وخصوصية في العمل، وتقليل كلف العمل.

كذلك تم صياغة فرضية رئيسة للدراسة وهي: لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لحوسبة أنشطة قسم الموارد البشرية في تحسين مستوي الأداء في قسم الموارد البشرية في وزارة الدولة لشؤون مجلس الأمة في دولة الكويت. واشتقت منها ست فرضيات فرعية.

لغرض تحقيق أهداف الدراسة و محاولة الإجابة عن أسئلتها واختبار فرضياتها تم تصميم استبانة لقياس اتجاهات العاملين نحو حوسبة الأنشطة وتحسين الأداء. وتم من خلال عرضها علي عدد من

* طالبة ماجستير.

المحكمين من أساتذة الإدارة ونظم المعلومات المختصين، كذلك تم استخدام معامل كرونباخ ألفا للتأكد من ثبات الإستبانة. ثم تم توزيع الإستبانة علي مجتمع الدراسة الذي تألف من العاملين في قسم الشؤون الإدارية (قسم الموارد البشرية) في وزارة الدولة لشؤون مجلس الأمة والبالغ عددهم (٦٤)، واختيار عينية عشوائية من العاملين في ديوان الخدمة المدنية كجهة مقارنة والبالغ عددهم (٤٨).

وتم استخدام الأساليب الإحصائية لتحليل خصائص مجتمع الدراسة، وكذلك تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد بهدف اختبار فرضيات التأثير. وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها، رفض خمس فرضيات فرعية تضمنتها الدراسة، وهذا يعني وجود تأثير ذي دلالة إحصائية لحوسبة أنشطة قسم الموارد البشرية في تحسين مستوى الأداء.

وبناءً على النتائج قدمت الدراسة جملة توصيات منها، دعوة وزارة الدولة لشؤون مجلس الأمة إلى الاستفادة من تجربة ديوان الخدمة المدنية في العمل على تطبيق نظام الحوسبة لأنشطة قسم الشؤون الإدارية وكذلك التعرف إلى نقاط القوة والضعف في تطبيق النظام، بهدف تحسين الأداء.

Abstract:

This study aimed to find out the role of computerization in improving the HR department performance in the Ministry of State for Federal National Council Affairs in Kuwait. For this purpose, several questions were given; some of which are related to the effect of computerizing the HR department activities upon improving the department performance in the Ministry. The study included variables regarding computerizing the activities (i.e. areas, uses and considerations), variables regarding improving the performance (i.e. the accuracy of work, saving time, improving the department status, providing support in making decisions, achieving confidentiality at work and reducing the work costs).

Furthermore, a major hypothesis was put forth in this study which is that no statistically significant effect exists for computerizing the HR department activities upon improving the HR department performance in the Ministry of State for Federal National Council Affairs in Kuwait. Six sub-hypotheses were derived there from the main hypothesis.

For the purpose of achieving the study objectives, answering the questions and testing the validity of the hypotheses thereof, a questionnaire was designated to measure the workers' tendencies towards computerizing the activities and improving the performance. The said questionnaire was referred to a number of referees from the specialized Administration and its professors; Cronbach's Alpha coefficient was also used to ensure the questionnaire stability.

The questionnaire was, then, distributed among the study population which included the workers in the administrative affairs department (HR Dept.) in the Ministry of State for Federal National Council Affairs (n= 64). A random sample was also from the workers in the Bureau of Civil Service as a comparative group (n= 48).

Statistical methods were used to analyze the characteristics of the study population. The Multiple Regression Analysis was used; as well, to measure the effect of computerizing the HR department activities upon improving the department's performance in the Ministry of State for Federal National Council Affairs.

The study reached a number of conclusions; the most important five hypotheses were rejected; which means that there is a statistically significant effect for computerizing the HR department activities upon improving the HR department performance.

Due to the said conclusions, the study presents several recommendations including inviting the Ministry of State for Federal National Council Affairs to make use of the Bureau of Civil Service experience in applying the computerization system upon the activities of the administrative affairs department. identifying the system weak and strong points, working on computerizing performance to approve it.

مقدمة:

قسم الموارد البشرية بالشكل الحديث ليس وليد الساعة، إنما هو نتيجة لعدد من التطورات التي أسهمت في إظهار الحاجة إلى وجود قسم متخصص بالمتابعة والمراقبة والحفاظ على الموارد البشرية في المنظمات.

أصبح العنصر البشري في المؤسسات يحظى باهتمام كبير نتيجة للتغيرات المتلاحقة والتطورات فائقة السرعة فيما يتعلق بتغير اتجاه الأعمال وكبر حجم المنظمات بدرجة كبيرة، وتنوع الأنشطة، وتغير النظرة فيما يتعلق بالوظائف داخل المنظمة.

وتتمثل رسالة قسم الموارد البشرية في توفير المساعدة الإدارية وشؤون الموظفين لموظفي وأقسام المنظمة، والتأكيد على تقديم الخدمات بأسلوب مناسب وكفاءة عالية وبالوقت المحدد، إلى جانب أدائه لأعماله ومهامه المتعلقة بمتابعة الموظفين والتعيين والتقييم السنوي، ومتابعة الكتب الرسمية، وتقديم الخدمات المطلوبة. وأصبح أيضاً من مسؤوليته إيجاد الطرق التي تسهم في تحسين وتطوير الأداء ورفع الكفاءة.

ومع تعاظم الدور الذي يؤديه العنصر البشري ونظراً لأهمية البيانات المتعلقة بهذا العنصر؛ برزت الحاجة إلى وجود نظام معلومات يوفر البيانات والمعلومات التي يمكن الاعتماد عليها في اتخاذ القرارات، وتطوير الأداء، وتحقيق أهداف المنظمة وأقسامها. حيث أن الأنظمة القائمة على استخدام الحواسيب الشخصية المعزولة أصبحت الآن عاجزة عن تلبية متطلبات العمل والحاجة لنظام مترابط وهو ما يمكن تحقيقه استخدام تقنيات شبكات الحاسوب الحديثة والمتطورة، إلا أن تطبيق نظام

معلومات متكامل ليس بالسهل تطبيقه حيث يتطلب العديد من الدراسات سواء المتعلقة بالجانب البشري أو المرتبطة بالجانب المادي لتطبيق هذا النظام وهو ما يتم طرحه ومناقشته في هذه الدراسة.

أولاً: مشكله الدراسة:

نظرا لتزايد أهمية دور قسم الموارد البشرية في المنظمات المعاصرة، وضرورة تحسين مستوى أدائها واستخدام تكنولوجيا المعلومات عالمياً ومحلياً. لذا، فالغرض من هذه الدراسة فحص دور حوسبة أنشطة قسم الموارد البشرية لتحسين أدائه في وزارة الدولة لشؤون مجلس الأمة في دولة الكويت.

ثانياً: عناصر المشكلة:

يمكن تحقيق الغرض من الدراسة من خلال الإجابة عن التساؤلات التالية:

١. هل تؤدي حوسبة الأنشطة في قسم الموارد البشرية إلى تحسين مستوى أداء القسم؟
٢. هل تسهم حوسبة أنشطة قسم الموارد البشرية بتحسين الأداء من خلال دقة الأداء؟
٣. هل تسهم حوسبة أنشطة قسم الموارد البشرية بتحسين الأداء من خلال اختصار الوقت؟
٤. هل تسهم حوسبة أنشطة قسم الموارد البشرية بتحسين الأداء من خلال رفع مكانة القسم؟
٥. هل تسهم حوسبة أنشطة قسم الموارد البشرية بتحسين الأداء من خلال المساندة في اتخاذ القرارات؟

٦. هل تسهم حوسبة أنشطة قسم الموارد البشرية بتحسين الأداء من خلال تحقيق سرية وخصوصية في العمل؟

٧. هل تسهم حوسبة أنشطة قسم الموارد البشرية بتحسين الأداء من خلال تقليل كلف العمل؟

ثالثاً: فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسية:

لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لحوسبة أنشطة قسم الموارد البشرية في تحسين مستوى الأداء في قسم الموارد البشرية في وزارة الدولة لشؤون مجلس الأمة في دولة الكويت وديوان الخدمة المدنية؟

أما الفرضيات المشتقة منها فهي:

١- لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لحوسبة أنشطة قسم الموارد البشرية في تحسين مستوى الأداء من خلال دقة الأداء.

٢- لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لحوسبة أنشطة قسم الموارد البشرية في تحسين مستوى الأداء من خلال اختصار الوقت.

٣- لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لحوسبة أنشطة قسم الموارد البشرية في تحسين مستوى الأداء من خلال رفع مكانة القسم.

٤- لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لحوسبة أنشطة قسم الموارد البشرية في تحسين مستوى الأداء من خلال المساندة في اتخاذ القرارات.

٥- لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لحوسبة أنشطة قسم الموارد البشرية في تحسين مستوى الأداء من خلال تحقيق سرية وخصوصية في العمل.

٦- لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لحوسبة أنشطة قسم الموارد البشرية في تحسين مستوى الأداء من خلال تقليل كلف العمل.

رابعاً: أهمية الدراسة:

تكمن أهمية هذه الدراسة في تحوّل قسم الموارد البشرية من قسم ذي وظائفٍ محدودةٍ وتقليديةٍ إلى قسم متعدد المهام والوظائف. لذلك، لا بد من محاولة تطبيق نظام المعلومات المحوسبة الذي يعزز دور هذا القسم بتقديم أفضل الخدمات الإدارية لأقسام المنظمة الأخرى.

خامساً: أهداف الدراسة:

- ١- كيفية إقامة نظام معلومات محوسبة يصمم بما يتناسب مع احتياجات قسم الموارد البشرية ويساعده في إنجاز مهامه ووظائفه وزيادة قدرته على أداء خدماته.
- ٢- محاولة تفعيل الدور الحيوي لقسم الموارد البشرية بالاعتماد على البيانات والمعلومات المتوافرة وعملية تبادلها إلكترونياً .
- ٣- التعرف إلى المكونات والمفاهيم الأساسية لنظام المعلومات المحوسبة الذي يمكن تطبيقه في قسم الموارد البشرية. والخطوات اللازمة لتطبيق النظام ومعرفة مدى إسهامه في تغيير مستوى أداءه.

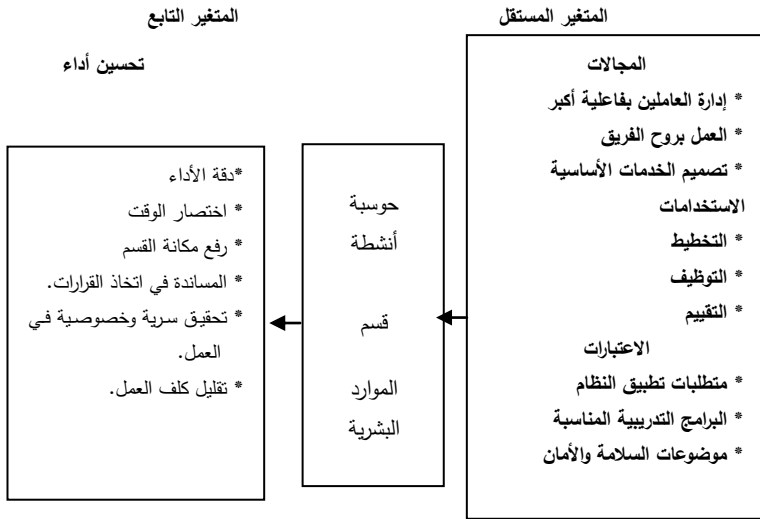
سادساً: نموذج الدراسة:

للوصول إلى نموذج الدراسة تمت الاستفادة من أفكار (هوبكنز وماركهام: ترجمة دار الفاروق، ٢٠٠٦) في مجالات حوسبة أنشطة قسم الموارد البشرية، أمّا بصدد متغير تحسين الأداء لقسم الموارد البشرية، فقد تمت الاستفادة من الخبرة العملية للباحثة، والدراسات السابقة والمصادر

العلمية لتحديد مجالات تحسين الأداء المتوقع. ويمكن توضيح نموذج الدراسة بالمخطط المبين في الشكل (١):

الشكل (١)

نموذج الدراسة



مراجعة نظرية:

[١] حوسبة أنشطة قسم الموارد البشرية:

تمثل عملية إعداد البيانات واستخدام المعلومات جزءاً هاماً من الوقت الذي يقضيه الموظف في أداء عمله. ومع زيادة حجم المؤسسات وتوسع العلاقات والمعلومات في بيئة الأعمال وظهور العديد من التعقيدات التكنولوجية أصبحت المؤسسات تبحث عن وسائل جديدة تساعد في القيام بأعمالها، وهذا ما ساعد في بشكل كبير التطور الهائل في مجال الحاسبات وتكنولوجيا المعلومات. ومع ظهور نظم المعلومات المحوسبة تحولت أنظار العالم إلي هذه النظم وأصبح هناك اهتمام بكيفية استخدام تلك النظم بما يساهم في تحسين أداء المؤسسات والعاملين بها.

- مفهوم الحوسبة:

وهي النظم الآلية لتجميع البيانات وفق الغرض من جمعها، وتخزينها، وإتاحتها، استرجاعها، كما يمكن تعريفه بأنه النظام الذي يقوم على استخدام الحواسيب وبرامجها.

مفهوم نظام المعلومات المحسوب:

من خلال الاطلاع على الآراء المختلفة للباحثين يمكن تحديد نظام المعلومات المحسوب بأنه نظام معلومات مؤلف من مجموعة مكونات مادية وأجهزة، وبرمجيات، وأفراد، وشبكات الاتصال وقواعد البيانات، يتم من خلاله تحقيق التعاون فيما بين النظام والموظفين العاملين بجمع البيانات، وإدخالها، ومعالجتها، وتحليلها وإخراجها بشكل معلومات واضحة وصحيحة والتي تساعد العاملين وتساند الإدارات العليا ومتخذي القرار في أداء مهامهم وأنشطتهم المطلوبة والمستهدفة داخل مؤسساتهم. تتضمن نظم المعلومات المبنية على الحاسبات الآلية أنشطة رئيسة وهي أنشطة المدخلات، والتشغيل، والإخراج، والتخزين والرقابة.

أنواع نظم المعلومات الحاسوبية:

مع وجود مستويات إدارية مختلفة في المؤسسات، واختلاف المهام المرتبطة بكل مستوى، نجد بان هناك اختلاف في نظم المعلومات لكل مستوى والتي تغطي الاحتياجات المطلوبة. فقد تكون هذه النظم مرتبطة بالمستويات الإدارية حيث تنقسم إلى الإدارة العليا، الإدارة الوسطى، والإدارة الدنيا. أو قد تكون النظم مرتبطة بالمجال الوظيفي منها نظام معلومات الموارد البشرية، المعلومات المالية، العمليات التسويقية. ويمكن القول بان اختيار الحوسبة كأحدى الوسائل والطرق الحديثة

لتطوير وتحسين أداء الإدارة المعنية بتطبيق الحوسبة، يتطلب التطرق إلى موضوع الكترونية العمل يعد أحد أهم العناصر بالتحول نحو الكترونية العمل.

أما أنشطة قسم الموارد البشرية:

تعتبر هذه الإدارة عضواً مشاركاً فهي تساهم باتخاذ القرارات ومساندة الإدارات العليا والإدارات الأخرى، وتساهم أيضاً بتصميم، وتخطيط وتنظيم العمل في المنظمة. وتهتم هذه الأنشطة بأهم مورد من موارد المؤسسات وهو العنصر البشري، وتشارك في اختياره، وتدريبه، وتطوير أدائه. ومن أنشطتها أيضاً تحديد احتياجات المؤسسة والأقسام المختلفة من القوى العاملة، تحديد السياسات والإجراءات اللازمة لسير العمل، وإدارة العلاقات الداخلية، وتقييم أداء العاملين، والتأكد من إنجاز المهام بما يضمن من تحقيق الأهداف الكلية للمنظمة، وإدارة أنظمة التعويضات والمكافآت والعلاوات، التأكد من توافر بيئة عمل مناسبة. لذا أصبحت المؤسسات تتطلع لأفضل الوسائل التي تساهم في تحقيق الإدارة للوظائف والأنشطة المطلوبة وهو الذي شجع بالتحول من الأنظمة اليدوية إلى الأنظمة المحوسبة في أداء العمل.

واعتمدت هذه الدراسة مجموعة من العوامل اللازمة بإجراء هذا التحول إلى النظام المحوسب والتي تم تقسيمها كالآتي:

أولاً: مجالات نظام المعلومات المحوسب وتضمنت إدارة الموارد البشرية بفاعلية أكبر، العمل بروح الفريق، وتقييم الخدمات الأساسية للنظام.

ثانياً: استخدامات نظام المعلومات المحوسب وذلك بالاعتماد على أنشطة الإدارة والتأثير عليها ومن الأنشطة تم اختيار كل من التخطيط، والتوظيف، والتقييم.

ثالثاً: اعتبارات نظام المعلومات المحوسب وهي من الأمور التي لا بد من الاهتمام بها عند محاولة تطبيق هذا النظام ومنها متطلبات تطبيق النظام من شروط إدارية ومادية وفنية واقتصادية، والبرامج التدريبية اللازمة ، والمواضيع المتعلقة بالصحة والأمانة لتطبيق النظام.

[٢] الأداء:

بعد إجراء العديد من الأبحاث والدراسات توصل الباحثون الإداريون إلي أن معرفه مستوي الأداء يعتبر من احد أهم العناصر التي يمكن من خلالها التعرف علي مدي نجاح التقدم المنظمة، وأصبحت العلاقة بين مستوي الأداء للموارد البشرية وأداء المنظمة من الأمور التي تحتل مساحة واسعة من الأبحاث والدراسات العملية. فبقاء المؤسسة واستمراريتها وفعاليتها وكفاءتها في تقديم خدماتها وارتفاع مستوى إنتاجيتها يعتمد على مستوى أداء مواردها البشرية والذي يساعد في خلق قيمة مضافة لجميع موارد المؤسسة.

مفهوم الأداء وأداء العاملين:

بالنظر إلى المفاهيم والصيغة المختلفة للأداء وأداء العاملين، نجد بأنّ هناك بعض النقاط التي يتفق الباحثون عليها، وهي التي تتعلق بأرائهم حول كيفية تعريف الأداء وأداء العاملين. فالأداء عبارة عن مجموعة من النتائج المتحققة نتيجةً لانجاز وظيفة أو مهمة من العاملين بغض النظر عن طبيعة عمل المؤسسة الخاصة والحكومية، إنتاجية أو خدمية؛ وذلك بقصد تحقيق الأهداف المطلوبة والتي تسعى المؤسسة لتحقيقها.

ويعبّر أداء العاملين عن القدرة والرغبة والدافع لدي الفرد في انجاز الأنشطة والمهام المناطة به بعمله، والمشاركة في تحقيق أهداف المؤسسة . ولأغراض هذه الدراسة سيتم النظر إلى أداء العاملين "هو درجة تحقيق الأهداف التي يسعى لها قسم الشؤون الإدارية في وزارة الدولة لشؤون مجلس الأمة في دولة الكويت.

تحسين الأداء في قسم الموارد البشرية:

أوضحت الدراسات أنّ قمة الأداء تتمثل في المؤسسات التي تحقق الإنجازات العظيمة والنتائج الإيجابية الباهرة التي تعتمد على التطوير المستمر للأداء، والقدرة على التعامل مع المتغيرات المتواصلة. لذا نجد بان التوجهات الحالية لمعظم المؤسسات الحكومية والخدمية محاولة إيجاد الوسائل والتطبيقات المناسبة، التي تساعد في الوصول للبرامج الملائمة لتحقيق التغيير في الأداء. ولأغراض هذه الدراسة تم الاعتماد علي بعض المعايير من خلالها يتم قياس مدي تحسن الأداء في القسم.

تحسين الأداء:

عملية تحسين الأداء من الممكن تطبيقها على مختلف المستويات: الفرد، والفريق، والمؤسسة ذاتها.

ويمكن النظر للتحسين والتفكير به على أنّه الفرق بين الأداء الحالي والأداء النظري، والذي يعبّر عن المنطقة التي يتم ضمنها تحسين الأداء (كشواي، ٢٠٠٦ : ص ٨٠). لعل من ايجابيات عملية تحسين الأداء ارتفاع إنتاجية العمل، زيادة فاعلية المؤسسة والعمليات، تحقيق مكاسب مادية ومعنوية.

معايير تحديد الأداء:

تنوعت المعايير التي طرحها الباحثون كوسيلة لقياس مستوى الأداء عند إدخال الأنظمة الجديدة ولتحقيق أغراض هذه الدراسة ومحاولة الوصول إلى النتائج المطلوبة منها، تمّ اختيار بعض المعايير التي يمكن من خلالها تحديد مدى تحسين أداء الموظفين في قسم الموارد البشرية في وزارة الدولة لشؤون مجلس الأمة منها:

دقة الأداء:

تتميّز الحاسبات بالدقة، لأنّ احتمال حدوث خطأ في العمليات يكاد يكون معدوماً وسريعة. ويمكن تحديد دقة الأداء بمدى إمكانية حصول العاملين في قسم الشؤون الإدارية على بيانات ومعلومات تكون واضحةً ومفهومةً، ومن ثم الحصول على نتائج ومخرجاتٍ تتميّز بدقة ومصداقيةٍ أكبر.

١. اختصار الوقت: يمكن تحديد مفهوم اختصار الوقت بسهولة تقديم الخدمات من قبل قسم الموارد البشرية للأقسام الأخرى في الوزارة وبسرعتها مما يتسنى للموظفين إتمام المهام المطلوبة بجهدٍ أقلٍ ووقتٍ أقصر مما كان عليه في ظل النظام التقليدي اليدوي.

٢. رفع مكانة القسم: يتحقق من خلال رفع مستوى أداء الموظفين في قسم الشؤون الإدارية ومستوى إنتاجية الخدمات المقدمة من قبلها للأقسام المختلفة في الوزارة و الذي يؤدي في النهاية إلى رفع مستوى أداء العملية الإدارية وتطويرها بشكلٍ عامٍ.

٣. المساندة في اتخاذ القرارات: يمكن تحقيق مساندة قسم الموارد البشرية في اتخاذ القرارات من خلال السعي لإجراء التطوير الإداري،

وكذلك الإفادة من التطور الحاصل في أنظمة وبرامج الحاسوب المختلفة التي تسهم في الحصول على البيانات والمعلومات اللازمة من خلال العمل الإلكتروني، وإنجاز الأعمال وسهولة اتخاذ القرارات بالإفادة من الدعم المتوافر بأسرع وقتٍ وأقل تكلفةٍ.

٤. **تحقيق السرية وخصوصية في العمل:** يتحقق من خلال تطبيق أفضل الأنظمة والوسائل الحديثة المستخدمة التي تضمن تحقيق السرية والخصوصية في معالجة وتحليل وتبادل البيانات المطلوبة، داخليا وخارجيا

٥. **تقليل كلف العمل:** إنَّ تطبيق نظام المعلومات المحوسبة، تعد إحدى الوسائل التي يمكن من خلالها تقليل كلف إنجاز الأعمال التقليدية . فعلى الرغم من ارتفاع كلفه التطبيق، لكنها تساعد في تقليل كلف الموارد المهدرة من خلال الأنظمة التقليدية، وضياح الوقت نتيجة للإجراءات الروتينية، وصعوبة الحصول على البيانات بالدقة المطلوبة، بالتالي بروز أخطاء إدارية التي تشكل أعباءً إضافيةً.

سابعاً: الدراسات السابقة:

(١) دراسة الخروصي (٢٠٠٣)، بعنوان: "أثر نظم المعلومات الإدارية في تطوير الأداء في المديریات والدوائر العامة بولاية صحرار في سلطنة عمان: دراسة حالة".

يهدف هذا الدراسة إلى دراسة وتحليل درجة ملائمة عناصر نظم المعلومات الإدارية المستخدمة في المديریات والدوائر العامة بولاية صحرار، والتعزف على أثر عناصر نظم المعلومات الإدارية على مستوى الأداء في هذه الدوائر. وقد أجريت هذه الدراسة على عينةٍ من الموظفين

في قسم نظم المعلومات الإدارية في عشر مديريات عامة في الولاية، والبالغ عددهم (١٩٥) فرداً، وتمّ استخدام استبانة مصممة لهذه الغاية. بيّنت النتائج وجود علاقة ارتباط إيجابية قوية بين جميع مكونات نظم المعلومات الإدارية من جهة، ومستوى الأداء الإداري من جهة أخرى، مما يدل على أنّ نظم المعلومات الإدارية المستخدمة أسهمت وبشكل كبير في تحسين مستوى الأداء الإداري، والتقليل من الهدر في الموارد المادية والبشرية.

وأوصت الدراسة بضرورة التدريب الدوري لمستخدمي نظم المعلومات الإدارية، و التوسع في حوسبة العمليات الإدارية، أيضاً ربط مختلف دوائر ومديريات الولاية بشبكة معلومات موحدة، بما يكفل عدم ازدواجية أداء أعمال وتوفير وقت وجهد المواطن.

برهنت دراسة الخروصي (٢٠٠٣) بوجود علاقة ارتباط إيجابية بين مكونات المعلومات ومستوى الأداء الإداري، وهو ما تسعى إليه الدراسة الحالية إلى التحقق منه في وزارة الدولة لشؤون مجلس الأمة في دولة الكويت وهو ما يساعد على الإفادة من أبرز نتائجها وتوصياتها.

(٢) دراسة عبود (٢٠٠٤)، بعنوان: "أثر التدريب على استخدام تكنولوجيا الحاسبات الآلية في كفاءة أداء العنصر البشري: دراسة تطبيقية على مؤسسة مصر للطيران".

هدفت عبود من خلال إجراء دراستها بإلقاء الضوء على تدريب العاملين على استخدام تكنولوجيا الحاسبات الإلكترونية، ومعرفة مدى تأثيره على كفاءة العنصر البشري وذلك من خلال إجراء دراسة تطبيقية على مؤسسة مصر للطيران. تم اختيار العينة بأسلوب المعاينة من

التجمعات وذلك بسحب عينة عشوائية من العاملين على أجهزة الحاسبات الإلكترونية بالجهة محل البحث.

من النتائج وتوصيات الدراسة، استمرارية التدريب على الحاسبات الإلكترونية مع الاهتمام باختيار المدربين الأكفاء والبرامج المناسبة يؤدي إلى الارتقاء بمستوى الأداء ويساعد على السرعة والدقة وقلّة الأخطاء في العمل واكتساب مهارات جديدة لنظم تشغيل الحاسبات والتطوير بالأداء مع خلق ثقافة تكنولوجية للحاسبات الإلكترونية. وأكدت عبود على أهمية متابعة الأداء بشكلٍ عامٍ في المراحل الأولى لتطبيق الأنظمة الجديدة للتأكد من مزايا ومعوقات البرامج.

(٣) دراسة **Cole. & Wells** (2002) ، بعنوان **Intervention for Musculoskeletal Disorders in Computer – Intense Office Work: A Framework for Evaluation**

في هذه الدراسة إجراء تحسينات ضمن بيئات العمل المرهقة للموظفين وبخاصة الشركات الإعلامية والصحفية من أجل تحسين الأداء العام لها، من خلال إعادة هيكلة عمليتي الإبداع والابتكار، وطرح برمجيات جديدة داخل المنظمة، فضلا عن تطوير نظم المعلومات المحوسبة.

وقد أظهرت النتائج أنّ تطبيق النموذج التقييمي المحوسب إلى بيئة العمل فعّال في تحسين ظروف العمل للموظفين، كما أشارت النتائج إلى وجود علاقة بين متغير الخبرة والقدرة على التأقلم مع بيئات العمل المحوسبة ذات الطبيعة المتغيرة باستمرار.

تهدف الدراسة الحالية إلى معرفة مدى إمكانية تأقلم العاملين في قسم الشؤون الإدارية في وزارة الدولة لشؤون مجلس الأمة في دولة

الكويت مع نظام المعلومات المحوسب، وهو ما توصل إليه Cole & Wells, 2002) من دراستهم التطبيقية.

4) دراسة Crontin et al (2006)، بعنوان Public Sector Use of Technology in Managing Human Resources

حيث هدفت الدراسة إلى إلقاء الضوء على أبرز أوجه إدخال التكنولوجيا في القطاع العام، وتحديد فعالية تطبيق التكنولوجيا الحديثة ضمن مهام قسم الموارد البشرية، فضلاً عن تحديد العوائق التي تحلها أو توجدتها التكنولوجيا الحديثة في منظمات الأعمال.

وقد أشارت النتائج إلى أنّ تطبيق التكنولوجيا في قسم الموارد البشرية قد أثبتت فعاليتها في خفض مستوى القلق لدى الموظفين. كما أنها تعمل على زيادة فعالية وجودة الإنتاجية عبر استخدام التكنولوجيا. كما أظهرت النتائج أنّ تطبيق التكنولوجيا ضمن بيئة منظمات الأعمال تسهم في زيادة درجة المصداقية والموثوقية في عملية صنع القرار لدى مديري قسم الموارد البشرية، من خلال توافر المعلومة الدقيقة فيما يتعلق بقرارات التوظيف والتدريب والترقية وغيرها. تركز الدراسة الحالية على معرفة مدى تأثير الحوسبة على تحسين أداء قسم الموارد البشرية في وزارة الدولة لشؤون مجلس الأمة، وهو ما ركزت عليه دراسة Crontin et al (٢٠٠٦).

المساهمة المتوقعة من الدراسة الحالية مقارنة بالدراسات السابقة:

تتركز مهمة الدراسة بمحاولة اختيار إحدى الوزارات الحكومية في دولة الكويت والمتمثلة في وزارة الدولة لشؤون مجلس الأمة، وسيتم من خلال هذه الدراسة التعرف إلى:

١. مدى تأثير حوسبة الأنشطة في تحسين الأداء في القطاع الحكومي في دولة الكويت ومنها الوزارة مجتمع الدراسة.
٢. اختيار موضوع الحوسبة باعتباره خطوة مبدئية نحو تطبيق الحكومة الإلكترونية مستقبلاً.
٣. كما تركز الدراسات على قسم الشؤون الإدارية باعتبار يقدم خدمات إلى أقسام الوزارة الأخرى.
٤. تهتم الدراسة باستخدام حوسبة قسم الموارد البشرية كمتغير مستقل، واعتبار تحسين الأداء في قسم الموارد البشرية كمتغير تابع.

ثامناً: منهج الدراسة:

استخدمت الدراسة دراسة الحالة وفقاً للمنهج الوصفي لكل من وزارة الدولة لشؤون مجلس الأمة كجهة أساسية، وديوان الخدمة المدنية كجهة مقارنة. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي لغرض التعرف إلى آراء العاملين.

تاسعاً: مجتمع الدراسة:

تم إجراء الدراسة في وزارة الدولة لشؤون مجلس الأمة في الكويت كحالة دراسية.

وقد تم اختيار دائرة الشؤون الإدارية كمجتمع دراسة مؤلف من جميع الموظفين في القسم والبالغ عددهم (٦٥) واختيار عينية عشوائية من الموظفين في قسم الشؤون الإدارية بديوان الخدمة المدنية والبالغ عددهم (٤٨) كجهة مقارنة مطبقة للنظام المحوسب.

خصائص مجتمع الدراسة:

توزيع موظفين مجتمع الدراسة والعينة تبعاً لخصائصهم الشخصية كان كالآتي:

١. **المؤهل العلمي:** بالنسبة للوزارة كانت للحاصلين على درجة البكالوريوس حيث بلغت نسبتهم (٥٦.٩%)، بالنسبة لديوان الخدمة المدنية كانت للحاصلين على الدبلوم حيث بلغت نسبتهم (٥٦.٣%).
٢. **عدد سنوات الخبرة العامة:** كانت النسبة الأعلى للوزارة لمن لديهم خبرة عامة تتراوح ما بين (٦-١٠) سنوات حيث بلغت نسبتهم (٣٣.٨%)، بالنسبة لديوان الخدمة المدنية كانت لمن لديهم خبرة نقل أو تساوي خمس سنوات حيث بلغت نسبتهم (٣٥.٥%).

هل سبق لك المشاركة في دورات تدريبية لاستخدام الحاسبات الالكترونية	وزارة الدولة لشؤون مجلس الأمة	نعم	٣٧	٥٦.٩
		لا	٢٨	٤٣.١
	ديوان الخدمة المدنية	نعم	٣٧	٧٧.١
		لا	١١	٢٢.٩
ما عدد الدورات التي شاركت فيها	وزارة الدولة لشؤون مجلس الأمة	٢-١	٣٠	٤٦.٢
		٥-٣	١٨	٢٧.٧
		أكثر من ٥ دورات	١٧	٢٦.١
	ديوان الخدمة المدنية	٢-١	٢٤	٥٠
		٥-٣	١٠	٢٠.٩
		أكثر من ٥ دورات	١٤	٢٩.١

٣. **عدد سنوات الخبرة داخل القسم:** كانت النسبة الأعلى للوزارة لمن لديهم خبرة داخل القسم تتراوح ما بين (٦-١٠) سنوات حيث بلغت نسبتهم (٤٦.١%)، بالنسبة لديوان الخدمة المدنية كانت لمن لديهم خبرة نقل أو تساوي خمس سنوات حيث بلغت نسبتهم (٥٠%).

الفقرة	الجهة	الفئة	التكرار	النسبة المئوية
المؤهل العلمي	وزارة الدولة لشؤون مجلس الأمة	ثانوية عامة فأقل	٢	٣.٠
		دبلوم	٢٣	٣٥.٢
		بكالوريوس	٣٧	٥٦.٩
		دراسات عليا	٣	٤.٩
	ديوان الخدمة المدنية	ثانوية عامة فأقل	٧	١٤.٦
		دبلوم	٢٧	٥٦.٣
		بكالوريوس	٩	١٨.٧
		دراسات عليا	٥	١٠.٤
عدد سنوات الخبرة العامة	وزارة الدولة لشؤون مجلس الأمة	أقل أو يساوي ٥ سنوات	١٧	٢٦.٢
		١٠-٦ سنوات	٢٢	٣٣.٨
		٢٠-١١ سنة	٢٠	٣٠.٨
		أكثر من ٢٠ سنة	٦	٩.٢
	ديوان الخدمة المدنية	أقل أو يساوي ٥ سنوات	١٧	٣٥.٥
		١٠-٦ سنوات	١٠	٢٠.٨
		٢٠-١١ سنة	١٣	٢٧.١
		أكثر من ٢٠ سنة	٨	١٦.٧
عدد سنوات الخبرة في القسم	وزارة الدولة لشؤون مجلس الأمة	أقل أو يساوي ٥ سنوات	٢٥	٣٨.٥
		١٠-٦ سنوات	٣٠	٤٦.١
		أكثر من ١٠ سنوات	١٠	١٥.٤
	ديوان الخدمة المدنية	أقل أو يساوي ٥ سنوات	٢٤	٥٠
		١٠-٦ سنوات	١٠	٢٠.٨
		أكثر من ١٠ سنوات	١٤	٢٩.٢

٤. معظم الأفراد بالنسبة للوزارة هم من الحاصلين على دورات تدريبية لاستخدام الحاسبات الإلكترونية حيث بلغت نسبتهم (٥٦.٩%)، وكذلك الأمر بالنسبة ديوان الخدمة حيث بلغت نسبتهم (٧٧.١%).
٥. كانت الغالبية العظمى من أفراد الوزارة هم من الحاصلين على دورات تراوح عددا ما بين (١-٢) دورة حيث بلغت نسبتهم (٤٦.٢%)، وكذلك الأمر بالنسبة ديوان الخدمة حيث بلغت نسبتهم (٥٠%).

أدوات جمع البيانات: لأغراض انجاز أهداف الدراسة تم الاستعانة بالمصادر التالية:

١. مصادر البيانات الأولية: وهي استبانة الدراسة والمقابلات الشخصية أثناء الزيارات الميدانية، بالإضافة إلى الإفادة من آراء المحكمين (انظر الملحق ١).
٢. مصادر جمع البيانات الثانوية: تتألف المصادر الثانوية من المراجع العلمية العربية والأجنبية، والوثائق الرسمية والإفادة من قواعد شبكة المعلومات (EBSCO).

صدق الأداة وثباتها:

للتحقق من مدى صدق الاستبانة تم عرضها على (٢٣) عضو هيئة تدريسية من جامعات مختلفة، ولقد تم الأخذ بملاحظاتهم وآراء المحكمين، وتمت إعادة صيغة بعض الفقرات وإجراء التعديلات المطلوبة.

وللتحقق من درجة ثبات أداة القياس (الاستبانة) تم استخراج معامل كرونباخ ألفا (Chronbach's Alpha). وتؤشر النتائج المبينة في الجدول ثبات الاستبانة كأداة للقياس حيث تراوحت قيمها بين ٠.٨٢ إلى ٠.٩١.

المجال	معامل كرونباخ ألفا
إدارة العاملين بفاعلية أكبر	٠.٨٢
العمل بروح الفريق	٠.٨٦
تصميم الخدمات الأساسية	٠.٨٠
التخطيط	٠.٨٢
التوظيف	٠.٨٣
التقييم	٠.٨٩
متطلبات تطبيق النظام	٠.٨٩
البرامج التدريبية المناسبة	٠.٨٠
السلامة والأمان موضوعات	٠.٨٤
دقة الأداء	٠.٩٠
اختصار الوقت	٠.٨٥
رفع مكانة القسم	٠.٨٧
المساعدة في اتخاذ القرارات	٠.٨٧

أدوات المعالجة الإحصائية:

اعتمدت المعالجة الإحصائية لآراء العاملين في قسم الشؤون الإدارية في وزارة الدولة لشؤون مجلس الأمة في الكويت وديوان الخدمة المدنية على البرامج الجاهزة في بناء قواعد البيانات ومعالجتها لاستخراج نتائج الدراسة بالأدوات الآتية:

١. معامل كرونباخ ألفا لقياس درجة ثبات أداة القياس (الاستبانة).
٢. أسلوب تحليل الانحدار المتعدد وذلك بهدف قياس تأثير حوسبة أنشطة قسم الموارد البشرية على تحسين الأداء.

اختبار فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسية:

لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لحوسبة أنشطة قسم الموارد البشرية في تحسين مستوى الأداء في قسم الموارد البشرية في وزارة الدولة لشؤون مجلس الأمة في دولة الكويت.

سيتم التحقق من الفرضية الرئيسية من خلال اختبار الفرضيات المشتقة منها. للتحقق من قبول هذه الفرضيات، تم استخدام أسلوب تحليل الانحدار المتعدد لمعالجة البيانات، وكانت النتائج كما يلي:

الفرضية الأولى:

لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لحوسبة أنشطة قسم الموارد البشرية في تحسين مستوى الأداء من خلال دقة الأداء:

تبين من نتائج تحليل الانحدار المتعدد الموضحة في الجدول أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتوظيف و البرامج التدريبية المناسبة في قسم الموارد البشرية على أداء الموارد البشرية المحوسب من حيث دقة الأداء.

حيث بلغ معامل التحديد (R^2) (٠.٧٤٨)، ومعامل الارتباط الخطي (R) (٠.٨٦٥)، عند مستوى دلالة (٠.٠٠١)، وأشارت نتائج تحليل الانحدار المتعدد أيضاً إلى عدم وجود أثر ذي دلالة إحصائية للمتغيرات (إدارة العاملين بفاعلية أكبر، العمل بروح الفريق، تصميم الخدمات الأساسية، التخطيط، التقييم، متطلبات تطبيق النظام، موضوعات السلامة والامان) علي تحسين مستوى الأداء من خلال دقة الأداء. وبالتالي نرفض الفرضية العدمية.

حوسبة أنشطة قسم الموارد البشرية	الثابت	Beta	t
		٠.٤٦٤	
مجالات حوسبة الأنشطة	إدارة العاملين بفاعلية أكبر	٠.٠١٠	٠.١٣٣
	العمل بروح الفريق	٠.٠٢٠	٠.٢٩٢
	تصميم الخدمات الأساسية	٠.٠٠٩-	٠.١١٨-
استخدامات حوسبة الأنشطة	التخطيط	٠.١١٥	١.٢٣٠
	التوظيف	٠.٢٣٢	١.٨٣٢*
	التقييم	٠.٠٤٠-	٠.٣٦١-
اعتبارات حوسبة الأنشطة	متطلبات تطبيق النظام	٠.٠٣٨	٠.٤٨٩
	البرامج التدريبية المناسبة	٠.١٥٩	٢.٠٩٣*
	موضوعات السلامة والامان	٠.٠٥٦	٠.٧٥٤
	R2	٠.٧٨٤	
	R	٠.٨٦٥	
	F	٢٩.٩٢٨	

الفرضية الثانية:

لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لحوسبة أنشطة قسم الموارد البشرية في تحسين مستوى الأداء من خلال اختصار الوقت.

تبين من نتائج تحليل الانحدار المتعدد الموضحة في الجدول يوجد أثر ذي دلالة إحصائية لإدارة الموظفين بفاعلية أكبر والعمل بروح الفريق ومتطلبات تطبيق النظام في قسم الموارد البشرية على أداء الموارد البشرية المحسوب من حيث اختصار الوقت، حيث بلغت قيمة معامل التحديد (R2) (٠.٤٠٩)، وقيمة معامل الارتباط الخطي (R) (٠.٦٣٩)، عند مستوى دلالة (٠.٠٠١)، وأشارت نتائج تحليل الانحدار المتعدد أيضاً إلى عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية للمتغيرات (تصميم الخدمات الأساسية، التخطيط، التوظيف، التقييم، البرامج التدريبية المناسبة،

موضوعات السلامة والأمان) علي تحسين مستوي الأداء من خلال اختصار الوقت وبالتالي نرفض الفرضية العدمية.

حوسبة أنشطة قسم الموارد البشرية	الثابت	Beta	t
		١.٦٠٤	
مجالات حوسبة الأنشطة	إدارة العاملين بفاعلية أكبر	٠.٣٦٣-	٣.١٥٦-*
	العمل بروح الفريق	٠.١٧٤	١.٦٢٢*
	تصميم الخدمات الأساسية	٠.٠٣٨	٠.٣٣٩
استخدامات حوسبة الأنشطة	التخطيط	٠.١٥١	١.٠٥٣
	التوظيف	٠.١٢٨	٠.٠٥٨
	التقييم	٠.٢٠٩-	١.٢٤٤-
اعتبارات حوسبة الأنشطة	متطلبات تطبيق النظام	٠.١٥٧-	١.٣١٩-*
	البرامج التدريبية المناسبة	٠.١٢٤	١.٠٦٤
	موضوعات السلامة والأمان	٠.٠١٨-	٠.١٥٨-
	R2	٠.٤٠٩	
	R	٠.٦٣٩	
	F	٦.٩٧٩	

الفرضية الفرعية الثالثة:

لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لحوسبة أنشطة قسم الموارد البشرية في تحسين مستوى الأداء من خلال رفع مكانة القسم.

تبين من نتائج تحليل الانحدار المتعدد الموضحة في الجدول يوجد أثر ذي دلالة إحصائية البرامج التدريبية المناسبة في قسم الموارد البشرية

على أداء الموارد البشرية المحوسب من حيث رفع مكانة القسم، حيث بلغت قيمة معامل التحديد (R^2) (٠.٣١٣) وقيمة معامل الارتباط الخطي (R) (٠.٥٥٩)، عند مستوى دلالة (٠.٠٠١)، وأشار تحليل الانحدار المتعدد أيضاً إلى عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية للمتغيرات (إدارة العاملين بفاعلية أكبر، العمل بروح الفريق، تصميم الخدمات الأساسية، التخطيط، التوظيف، التقييم، متطلبات تطبيق النظام، موضوعات السلامة والامان) علي تحسين مستوى الأداء من خلال رفع مكانة القسم. وبالتالي نرفض الفرضية العدمية.

حوسبة أنشطة قسم الموارد البشرية	الثابت	Beta	t
		٠.٩٢٩	
مجالات حوسبة الأنشطة	إدارة العاملين بفاعلية أكبر	٠.٠٢٧-	٠.٢١٦-
	العمل بروح الفريق	٠.١٣٩-	١.٢٠٣-
	تصميم الخدمات الأساسية	٠.١٥١-	١.٢٤٨-
استخدامات حوسبة الأنشطة	التخطيط	٠.١٠٠	٠.٦٤٦
	التوظيف	٠.١٦٣	٠.٧٧٩
	التقييم	٠.٠٧٤-	٠.٤٠٩-
اعتبارات حوسبة الأنشطة	متطلبات تطبيق النظام	٠.١٥٧	١.٢٢١
	البرامج التدريبية المناسبة	٠.٢٤٦	١.٩٦١*
	موضوعات السلامة والأمان	٠.١١٢	٠.٩١١
	R2	٠.٣١٣	
	R	٠.٥٥٩	
	F	٤.٥٩٣	

الفرضية الفرعية الرابعة:

لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لحوسبة أنشطة قسم الموارد البشرية في تحسين مستوى الأداء من حيث المساندة في اتخاذ القرارات.

تبين من نتائج تحليل الانحدار المتعدد الموضحة في الجدول يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لإدارة العاملين والتوظيف في قسم الموارد البشرية على أداء الموارد البشرية المحوسب من حيث المساندة في اتخاذ القرارات.

حيث بلغت قيمة معامل التحديد (R^2) (٠.٦٠٢) وقيمة معامل الارتباط الخطي (R) (٠.٧٧٦)، عند مستوى دلالة (٠.٠٠١)، وأشارت النتائج تحليل الانحدار المتعدد أيضاً إلى عدم وجود أثر ذي دلالة إحصائية للمتغيرات (العمل بروح الفريق، تصميم الخدمات الأساسية، التخطيط، التقييم، متطلبات تطبيق النظام، البرامج التدريبية المناسبة، موضوعات السلامة والامان) علي تحسين مستوي الأداء من حيث المساندة في اتخاذ القرارات، وبالتالي نرفض الفرضية العدمية.

حوسبة أنشطة قسم الموارد البشرية	الثابت	Beta	t
		٠.٢٥٦-	
مجالات حوسبة الأنشطة	إدارة العاملين بفاعلية أكبر	٠.١٤٠	١.٤٨٠*
	العمل بروح الفريق	٠.٠١٢-	٠.١٣٦-
	تصميم الخدمات الأساسية	٠.٠٧٢	٠.٧٨٦
استخدامات حوسبة الأنشطة	التخطيط	٠.٠٩٤-	٠.٨٠١-
	التوظيف	٠.٥٤٥	٣.٤٢٣*
	التقييم	٠.٠٤٧	٠.٣٤٢
اعتبارات حوسبة الأنشطة	متطلبات تطبيق النظام	٠.١٢٠	١.٢٢٨
	البرامج التدريبية المناسبة	٠.٠٢٠	٠.٢٠٩
	موضوعات السلامة والأمان	٠.٠٤٥-	٠.٤٧٩-
	R^2	٠.٦٠٢	
	R	٠.٧٧٦	
	F	١٥.٢٥٠	

الفرضية الفرعية الخامسة:

لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لحوسبة أنشطة قسم الموارد البشرية في تحسين مستوى الأداء من خلال تحقيق سرية وخصوصية في العمل.

تبين من نتائج تحليل الانحدار المتعدد الموضحة في الجدول تبين أن قيمة معامل التحديد (R^2) تبلغ (٠.٣٤٩) وقيمة معامل الارتباط الخطي (R) تبلغ (٠.٥٩٠)، عند مستوى دلالة (٠.٠٠١)، وأشارت نتائج تحليل الانحدار المتعدد أيضاً إلى عدم وجود أثر ذي دلالة إحصائية للمتغيرات (إدارة العاملين بفاعلية أكبر، العمل بروح الفريق، تصميم الخدمات الأساسية، التخطيط، التوظيف، التقييم، متطلبات تطبيق النظام، البرامج التدريبية المناسبة، موضوعات السلامة والامان) على تحسين مستوي الأداء من خلال تحقيق سرية وخصوصية في العمل، وبالتالي قبول الفرضية العدمية.

حوسبة أنشطة قسم الموارد البشرية	الثابت	Beta	t
		١.١٠٥	
مجالات حوسبة الأنشطة	إدارة العاملين بفاعلية أكبر	٠.٠٠٢-	٠.٠٢٠-
	العمل بروح الفريق	٠.٠٢٠	٠.١٨١
	تصميم الخدمات الأساسية	٠.٠٢٥-	٠.٢١٢-
استخدامات حوسبة الأنشطة	التخطيط	٠.١٤٦	٠.٩٧٤
	التوظيف	٠.٠٨٠-	٠.٣٩٤-
	التقييم	٠.١٢٧	٠.٧٢٢
اعتبارات حوسبة الأنشطة	متطلبات تطبيق النظام	٠.٠٧٢	٠.٥٧٥
	البرامج التدريبية المناسبة	٠.٠٧٧	٠.٦٢٨
	موضوعات السلامة والأمان	٠.١٢٦	١.٠٥٨
	R2	٠.٣٤٩	
	R	٠.٥٩٠	
	F	٥.٤٠٧	

الفرضية الفرعية السادسة:

لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لحوسبة أنشطة قسم الموارد البشرية في تحسين مستوى الأداء من خلال تقليل كلف العمل. تبين من نتائج تحليل الانحدار المتعدد الموضحة في الجدول وجود أثر ذو دلالة إحصائية لإدارة العاملين بفاعلية أكبر والتخطيط والبرامج التدريبية المناسبة في قسم الموارد البشرية على أداء الموارد البشرية المحسوب من تقليل كلف العمل، حيث بلغت قيمة معامل التحديد (R^2) (٠.٥٣٣) وقيمة معامل الارتباط الخطي (R) (٠.٧٣٠)، عند مستوى دلالة (٠.٠٠١)، وأشارت نتائج تحليل الانحدار المتعدد أيضاً إلى عدم وجود أثر ذي دلالة إحصائية للمتغيرات (العمل بروح الفريق، تصميم الخدمات الأساسية، التوظيف، التقييم، متطلبات تطبيق النظام، موضوعات السلامة والأمان) على تحسين مستوى الأداء من خلال تقليل كلف العمل، وبالتالي نرفض الفرضية العدمية.

حوسبة أنشطة قسم الموارد البشرية	الثابت	Beta	t
		٠.٦٠٢-	
مجالات حوسبة الأنشطة	إدارة العاملين بفاعلية أكبر	٠.٢٧٢	٢.٦٥٥*
	العمل بروح الفريق	٠.٠٥٣	٠.٥٥٥
	تصميم الخدمات الأساسية	٠.٠٣٧	٠.٣٧٠
مجالات حوسبة الأنشطة	التخطيط	٠.١٧٠	١.٣٣٩*
	التوظيف	٠.١٥٣	٠.٨٨٩
	التقييم	٠.٠٢١-	٠.١٤٢-
مجالات حوسبة الأنشطة	متطلبات تطبيق النظام	٠.٠٣٤-	٠.٣٢٢-
	البرامج التدريبية المناسبة	٠.١٦١	١.٥٥٨*
	موضوعات السلامة والأمان	٠.٠٦١	٠.٦٠٢
	R2	٠.٥٣٣	
	R	٠.٧٣٠	
	F	١١.٥١١	

تؤشر نتائج اختبار فرضيات التأثير رفض جميع الفرضيات التي افترضتها الدراسة بإستثناء قبول الفرضية الفرعية الخامسة، وهذا يعني وجود تأثير ذي دلالة إحصائية لحوسبة أنشطة قسم الموارد البشرية في تحسين مستوى الأداء في قسم الموارد البشرية في وزارة الدولة لشؤون مجلس الأمة في دولة الكويت بصورة عامة بإستثناء تحقيق سرية وخصوصية في العمل، ويؤشر هذا قبولاً لفكره نموذج الدراسة.

انسجمت نتائج هذه الدراسة مع ما أكدت عليه دراسات كل من:

١. الخروصي (٢٠٠٣)، من حيث وجود علاقة ارتباط إيجابية قوية بين جميع مكونات نظم المعلومات الإدارية من جهة، ومستوى الأداء الإداري من جهة أخرى مما يدل على أن نظم المعلومات تسهم وبشكل كبير في تحسين مستوى الأداء الإداري والتقليل من الهدر وتقليل الكلف في الموارد المادية والبشرية.

٢. عبود (٢٠٠٤)، من حيث إن استمرارية التدريب على الحاسبات الالكترونية مع الاهتمام باختيار المدربين الأكفاء والبرامج المناسبة يؤدي إلى الارتقاء بمستوى الأداء مما يساعد على السرعة والدقة وقلة الأخطاء في العمل، واكتساب العاملين مهارات جديدة لنظم تشغيل الحاسبات، وتأثير ذلك بشكل إيجابي بإنجاز المهارات المطلوبة والتطوير بالأداء مع خلق ثقافة تكنولوجية للحاسبات الإلكترونية.

٣. دراسة **Cole. & Wells (2002)**، من حيث وجود فروق بين آراء ووجهات نظر مديري قسم الموارد البشرية والموظفين حول مسألة السرية والخصوصية في العمل التي تتميز بها تكنولوجيا المعلومات ضمن قسم الموارد البشرية.

٤. دراسة Crontin et al (2006)، من حيث أن حوسبة الأداء في قسم الموارد البشرية يساعد مديري قسم الموارد البشرية على صناعة القرارات المتعلقة بالموظفين من اختيارهم وتدريبهم وتطويرهم والاحتفاظ بهم.

التوصيات:

- وفي ضوء مناقشة النتائج التي أسفرت عنها الدراسة الحالية يمكن تقديم التوصيات إلى وزارة الدولة لشؤون مجلس الأمة في دولة الكويت:
١. دعوة وزارة الدولة لشؤون مجلس الأمة إلى الاستفادة من تجربة ديوان الخدمة المدنية في العمل على تطبيق الجوانب المنهجية ذات الدلالة العملية في استخدام نظام الحوسبة لأنشطة قسم الشؤون الإدارية (قسم الموارد البشرية) وكذلك التعرف إلى نقاط القوة والضعف في تطبيق النظام من أجل الاستفادة في وضع إطار يشتمل على إستراتيجية شاملة تهدف إلى تحقيق التكامل في نظم المعلومات وفقاً للتطبيق الفعلي داخل وزارة الدولة لشؤون مجلس الأمة.
 ٢. إجراء تنسيق وتعاون مع مختلف المؤسسات الحكومية والخاصة المستخدمة للنظام بهدف تحقيق التكامل للمعلومات التي توفرها نظم المعلومات المحوسبة في تلك المؤسسات والعمل على الاستفادة من خبرتها في تطبيق هذه الأنظمة وبما يسهم في تعزيز الفائدة من تطبيق النظم المحوسبة.
 ٣. أما فيما يتعلق بمجالات حوسبة الأداء عن إدارة العاملين، والعمل بروح الفريق، وتصميم الخدمات الأساسية، فيمكن تقديم التوصيات الآتية:

- العمل على توافر قاعدة بيانات الكترونية تساعد الإدارات العليا في عملية اتخاذ القرار وذلك عن طريق دعم جهود البحث في الجوانب المرتبطة بنظم المعلومات المحوسبة وفعاليتها مما يسهم في تأسيس قاعدة معرفية ترتكز على المفاهيم والنظريات الداعمة لتطبيق نظم المعلومات المحوسبة المعتمدة على قواعد البيانات الإلكترونية وتشجيع التبادل الإلكتروني في الوزارة.

- ضرورة تحديد المهارات المطلوبة ذات العلاقة بالمسار الوظيفي للعاملين لغرض تسهيل عملية متابعة أداء العاملين باستخدام نظام المعلومات المحوسب للموارد البشرية .

- ضرورة تصميم نظم عادلة وفعالة للمكافآت والعلاوات للعاملين وذلك من خلال الاستفادة من نتائج التقييم ونتائج الترقية وتوافر المعلومات التي تتميز بالدقة.

٤. فيما يتعلق باستخدامات الحوسبة في تحسين الأداء في قسم الموارد البشرية عن التخطيط، وعن التوظيف، وعن التقييم: توصي الباحثة بما يأتي:

- ضرورة تخطيط الموارد البشرية واستقطابها إلكترونياً .
- ضرورة تعيين الرجل المناسب في المكان المناسب.
- ضرورة وضع برامج تعالج مسائل ملء الشواغر وتوزيع العاملين على الأقسام المختلفة في وزارة الدولة لشؤون مجلس الأمة في دولة الكويت.

٥. وفيما يتعلق باعتبارات الحوسبة في تحسين الأداء في قسم الموارد البشرية حول متطلبات تطبيق العمل، والبرامج التدريبية المناسبة، والسلامة والأمان، توصي الباحثة بما يأتي:

- ضرورة تحديد البرمجيات ونوع الشبكات والربط الإلكتروني بين قسم الشؤون الإدارية وأقسام الوزارة.
- إعداد برامج التدريب الإلكتروني لاكتساب العاملين معارف جديدة لاستخدام النظام المحوسب وبرامجه.
- ضرورة وضع خطة توقيت لجدولة العمل، وتدفق البيانات بسرعة فائقة.

٦. الحفاظ على خصوصية العاملين، والسرية في تبادل المعلومات بين الأقسام المختلفة في وزارة الدولة لشؤون مجلس الأمة في دولة الكويت من خلال استخدام كلمة المرور، نظام الإغلاق ، التشفير ، نظام البصمة ، والتي تحول دون التعرض إلى مخاطر سوء الأداء والاستخدام المرتبط بكل من الأفراد والبرامج وأجهزة الحاسب الآلي وأيضا الحيلولة دون وقوع الغش والاقتراب والتلاعب غير المصرح به من الأنظمة المستخدمة.

المراجع:

أولاً: المراجع العربية:

- إبراهيم سلطان (٢٠٠٥). نظم المعلومات الإدارية (مدخل النظم). الاسكندرية: الدار الجامعية.
- أحمد أبو سعود محمد (٢٠٠٤). الاتجاهات الحديثة لقياس وتقييم أداء الموظفين. الإسكندرية: منشأة المعارف.
- أحمد سيد مصطفى (٢٠٠٤). إدارة الموارد البشرية (القسم العصرية لرأس المال الفكري). القاهرة: غير معروف دار النشر.
- إسماعيل السيد (غير معروف). نظم المعلومات لاتخاذ القرارات الإدارية. الإسكندرية: المكتب العربي الحديث.
- أندرو إي شوارتز (٢٠٠٢). إدارة الأداء. (ترجمة عبد الكريم العقيل). الرياض: مكتبة جرير.
- باري كشواي (٢٠٠٦). إدارة الموارد البشرية. (ترجمة دار الفاروق). طبعة العربية الثانية. القاهرة: دار الفاروق للنشر.
- براين هوبكنز، وجيمس ماركهام (٢٠٠٦). الإدارة الألكترونية (ترجمة دار الفاروق). القاهرة: دار الفاروق.
- توفيق محمد عبد المحسن (٢٠٠٣). تقييم الأداء مداخل جديدة لعالم جديد. القاهرة: دار النهضة العربية.
- توفيق محمد عبد المحسن (٢٠٠٦). اتجاهات حديثة في التقييم والتميز في الأداء. القاهرة: دار النهضة العربية.
- ثابت عبد الرحمن إدريس (٢٠٠٧). نظم المعلومات الإدارية في المنظمات المعاصرة. الاسكندرية: الدار الجامعية.
- خالد عبد الرحيم الهيتي (٢٠٠٥). إدارة الموارد البشرية- مدخل استراتيجي. عمان: دار وائل.
- رجب عبد الحميد (٢٠٠٦). إدارة الموارد البشرية. القاهرة: دار الكتب الجامعية.

- زياد الدسوقي وآخرون (٢٠٠٣). مهارات الحاسوب. عمان: المعتر للنشر.
- سالم بن عبد الله الخروصي (٢٠٠٣)، أثر نظم المعلومات الإدارية في تطوير الإداء في المديریات والدوائر العامة بولاية صحار في سلطنة عمان: دراسة حالة، رسالة ماجستير غير منشورة.
- سهير السيد عبود (٢٠٠٤). أثر التدريب على استخدام تكنولوجيا الحاسبات الآلية في كفاءة أداء العنصر البشري- دراسة تطبيقية على مؤسسة مصر للطيران. القاهرة. رسالة ماجستير غير منشورة.
- سونيا محمد البكري (غير معروف). نظم المعلومات الإدارية. الإسكندرية: المكتب العربي الحديث.
- السيد عليوه (٢٠٠٥). تنمية مهارات مسؤلي شؤون العاملين. القاهرة: ايتراك.
- سيد محمد جاد الرب (٢٠٠٥). إدارة الموارد البشرية (موضوعات وبحوث متقدمة). القاهرة: العشري.
- صالح عودة سعيد (١٩٩٤). إدارة الأفراد. طرابلس: غير معروف.
- الصباغ دة. زهير نعيم عبد الباري إبراهيم (٢٠٠٨). إدارة الموارد البشرية- في القرن الحادي والعشرين- منحنى نظمي. عمان: دار وائل.
- عبد العزيز جميل مخيمر وآخرون (٢٠٠٠). قياس الأداء المؤسسي للأجهزة الحكومية. القاهرة: المنظمة العربية للتنمية الإدارية.
- عبد الفتاح محمد العجلوني (١٩٩٨). تقييم تطبيقات نظم المعلومات الإدارية في شركات مختارة من القطاعين العام والخاص في الأردن: دراسة حالة على الملكية الأردنية والبنك العربي، دراسة ماجستير غير منشورة.

- علي محمد رابعة (٢٠٠٣). إدارة الموارد البشرية (تخصص نظم المعلومات). عمان: دار صفاء.
- عماد ديب (٢٠٠٠). استخدام الحاسوب على نظم المعلومات الإدارية. دراسة ماجستير غير منشورة.
- عمر وصفي عقيلي (٢٠٠٥). إدارة الموارد البشرية المعاصرة - بعد استراتيجي. عمان: دار وائل.
- مازن فارس رشيد (٢٠٠١). إدارة الموارد البشرية. الرياض: العيبكان.
- محمد الصيرفي (٢٠٠٥). نظم المعلومات الإدارية. القاهرة: طيبة.
- محمد عبد الكريم الرعود (١٩٩٩)، أثر نظم المعلومات الإدارية المحوسبة على فعالية الرقابة الإدارية في القطاع العام الأردني، دراسة ماجستير غير منشورة.
- محمد فالح صالح (٢٠٠٤). إدارة الموارد البشرية. عمان: دار الحامد.
- محمد قاسم المقابلة (٢٠٠٤). نظم المعلومات الإدارية - علاقتها بوظائف العملية الإدارية. وتطبيقاتها التربوية. عمان: عالم الكتب الحديثة.
- منال رياض بدح (٢٠٠٧). أثر حوسبة العمل على الأداء - دراسة حالة الجراحة العصبية والعامود الفقري - دبي - عمان: رسالة ماجستير غير منشورة.
- نادر أبو شيخة (٢٠٠١). إدارة الموارد البشرية. عمان: دار الصفاء.
- يونس عرب (٢٠٠١). قانون الكمبيوتر. غير معروف. اتحاد المصارف العربية.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

- Berrardin, H. John (2007). Human Resource Management: An Experiential Approach. 4th ed. McGraw-Hill. New York.
- Byars. Lloyd L., Rue. Leslie W (2008). Human Resource Management. 8th ed. McGraw-Hill. New York.

- Celik, M; Er, D. and Topeu, Liker (2007). Computer-Based Systematic Execution Model on Human Resources Management in Maritime Transportation Industry; The Case of Master Selection for Embarking on board Merchant Ships. Experts Systems with Application. 1-13.
- Cole. D.C.; Wells, R.P & Worksite Upper Extremity Research Group (2002). Intervention for Musculoskeletal Disorders in Computer – Intense Office Work: A Framework for Evaluation. Work & Stress, 16 (2). 95-106.
- Crontin, B.; Morath, R.; Curtin, P. and Heil, Michael (2006). Public Sector Use of Technology in Managing Human Resources. Human Resource Management Review. (16). 416-430
- Ivan cevich, John M. (2007). Human Resource Management. 10th ed. McGraw– Hill. New York.
- O'Brien, James A, (1999). Management Information System: Managing Information Technology in the Internet worked Enterprise. 4th ed. McGraw. new York.
- O'Brien, James A, (2001). Introduction to Information. System: Essentials for the e-Business Enterprise. 11th ed. McGraw-Hill. New York.
- Stair. Ralph M, Reynolds. George W, (2003). Information Systems: A Managerial Approach. 6th ed. Thomson.
- Stanton, J. & Wiess, E. (2003). Organizational Databases of Personnel Information: Contrasting The Concerns of Human Resources Managers & Employees. Behavior &

Information Technology. 22(5). 291-304.

- **Turban. Efraim,. Mclean. Ephraim,. Wetherbe. James (1996). Information Technology for Management: Improving Quality & Productivity. John Wiley & Sons. New York.**
- **- wheelen. Thomas L, hunger. J.david (2008). Startegic Management and Business Policy. 11th ed. Pearson Education. New Jersey.**