

معوقات تطوير نظام معلومات الموارد البشرية بالشركة الليبية للحديد والصلب مصراتة

أ. رمضان علي محمد ارحيم باحث / قسم الإدارة والتنظيم الأكاديمية الليبية / فرع مصراتة
د. عبد السلام محمد المايل / أستاذ إدارة الأعمال المشارك جامعة المرقب / كلية الاقتصاد والتجارة الخمس

المستخلص:

هدفت الدراسة إلى التعرف على معوقات تطوير نظام معلومات الموارد البشرية في الشركة الليبية للحديد بمدينة مصراتة. ولتحقيق الهدف من الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي. تكون مجتمع الدراسة من العاملين بالإدارة العامة للموارد البشرية وإدارة الحاسبات والنظم والاتصالات والقياديين، وقد اعتمدت الاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات على عينة الدراسة التي تكونت من (200) مفردة. وكانت عدد الاستبانات الصالحة للتحليل (163) استبانة أي ما يعادل 81% من مجتمع الدراسة. تم استخدام الاختبارات الإحصائية المناسبة التي تتلاءم مع طبيعة الدراسة. وبناء على تحليل البيانات الكمية للدراسة فقد تم التوصل إلى مجموعة من النتائج والتي كان أبرزها: وجود علاقة ارتباط معنوية بين أبعاد نظام معلومات الموارد البشرية، وأن أكثر الأبعاد أهمية بعد المعوقات الإدارية والتنظيمية إذ كان بدرجة أهمية مرتفعة (3.49) وتليها المعوقات البشرية بمتوسط (3.18) ثم بعد المعوقات التقنية بمتوسط (3.13) وأخيراً المعوقات المالية بمتوسط (2.98). أوصت الدراسة بالعمل على تطوير نظم المعلومات بالشركة قيد الدراسة، التنسيق بين الإدارات ذات العلاقة بعملية تطوير نظام معلومات الموارد البشرية، تدريب المختصين بعملية التطوير والعاملين بإدارة الموارد البشرية على نظم المعلومات، متابعة وتطوير البرمجيات المطبقة في عملية تطوير نظام معلومات الموارد البشرية تماشياً مع سرعة التغير في تكنولوجيا المعلومات. كلمات مفتاحية: نظام معلومات الموارد البشرية، الشركة الليبية للحديد والصلب.

Abstract

The study aimed to identify the obstacles to developing a human resources information system in the Libyan Steel Company in the city of Misurata. To achieve the aim of the study, the descriptive approach was used. The study population consisted of workers in the General Administration of Human Resources, Department of Computers, Systems and Communications and leaders, and the questionnaire was adopted as a main tool for collecting data from the study sample, which consisted of (200) individuals. The number of valid questionnaires for analysis was (163), which is equivalent to 81% of the study population. Based on the analysis of quantitative data for the study, the most prominent of which were: There is a significant correlation between the dimensions of the human resources information system, and that the most important dimension is the dimension of administrative and organizational obstacles, as it was with a high degree of importance (3.49), followed by human obstacles with an average of (3.18), then the dimension of technical obstacles with an average of (3.13) and finally financial obstacles with an average of (2.98). The study recommended working on the development of information systems in the company, training specialists in the development process and personnel in the human resources department on information systems, follow-up and development of software applied in the process of developing the human resources information system in line with the speed of change in information technology.

Keywords: human resources information system, Libyan Iron and Steel Company.

المقدمة: يمر عالم اليوم بمرحلة انتقالية تموج بتحولات جذرية عميقة وشاملة في مجال تقنية المعلومات. ونظراً لهذا التحول السريع أصبح للمعلومة مكانة هامة في حياة البشرية وفي جميع المجالات بالمنظمات، وهذا حتم عليها الانتقال من الأساليب التقليدية إلى الأساليب الحديثة ووجود نظام معلومات يعمل على مساعدة الإدارة في اتخاذ القرارات لا سيما تلك التي تهتم بالموارد البشرية.

ويعتبر الكتاب والباحثون في مجال الموارد البشرية العنصرَ البشريَ مورداً مهماً وأساسياً للمنظمة، ووصفه البعض بأنه رأس المال الحقيقي المستثمر فيه، فالمنظمات التي تهدف إلى التميز والريادة في سوق العمل أو تلك التي تسعى للاستمرار والمنافسة؛ تُولي اهتماماً كبيراً لهذا المورد (رمضان 2019). ولكن ذلك لن يتحقق إلا بتجاوز المشكلات والمعوقات التي قد تعترض تطبيق نظام معلومات الموارد البشرية وتقديم الدعم للإدارة للعمل على تطويره. من هذا المنطلق تقوم هذه الدراسة بالتعرف على المعوقات التي تحد من تطوير نظام معلومات الموارد البشرية بالشركة الليبية للحديد والصلب، حيث يتضمن الوقوف على المعوقات الإدارية والتنظيمية والمالية والتقنية والبشرية داخل النظام الإداري بالشركة قيد الدراسة.

مشكلة الدراسة: يعمل نظام معلومات الموارد البشرية على توفير المعلومات الخاصة بالعنصر البشري في الوقت المناسب وبدقة عالية، ومساعدة الإدارة في عملية صنع القرار، وذلك من خلال مواكبة التطور المستمر في التكنولوجيا والتطبيقات المختلفة المستخدمة في نظام الحاسوب، ولكي تحصل إدارة الموارد البشرية على المعلومات الدقيقة والصحيحة في الوقت المناسب وجب عليها تطوير نظامها المتعلق بالموارد البشرية، وإدراك الأشياء وتفسيرها وفهمها (Marciniak et Rowe, 2009).

لتحديد مشكلة الدراسة تحديداً دقيقاً قام الباحث بإجراء دراسة استطلاعية، تضمنت جمع بيانات أولية عن نظام معلومات الموارد البشرية المعمول به في الشركة الليبية للحديد والصلب. ومن خلال هذه الدراسة اتضح أن النظام المعمول به بالشركة في السابق هو نظام قديم يعمل بتطبيق (DOS) Disc Operating System، وتعمل الشركة حالياً على تطوير هذا النظام وفق أحدث أنظمة التشغيل وبكفاءة وجودة عاليتين. ومن خلال عمل الباحث بالشركة قيد الدراسة وممارسته لوظيفة إحصائي شؤون عاملين بإدارة الشؤون الإدارية، وأحد مستخدمي نظام معلومات الموارد البشرية الجديد، اتضح وجود عدة مشاكل في طريقة عمل النظام الجديد ومخرجاته المتمثلة في المعلومات عن العاملين بالشركة. أي أن النتائج أو المخرجات أو التقارير التي يتم الحصول عليها من نظام معلومات الموارد البشرية الجديد (CERPS) customized enterprise resource planning system هي نفسها يتم الحصول عليها من النظام القديم. وهذا ما أكدته المقابلات الشخصية التي قام بها الباحث مع مجموعة من العاملين بالإدارة العامة للموارد البشرية خلال شهري أغسطس وسبتمبر سنة 2018م (بحاث، كتبة، رؤساء أقسام، ومدير إدارة الشؤون الإدارية)، وكذلك بعض العاملين بإدارة الحاسبات والنظم والاتصالات وهي الإدارة المسؤولة عن تطوير النظام، ومن خلال هذه المقابلات تبين أيضاً أن نظام معلومات الموارد البشرية الذي تم تطويره لم يصل إلى درجة متطورة أكثر من النظام السابق المعمول به في الشركة، وأن أعمال تطوير النظام أخذت وقتاً طويلاً جداً من سنة 2013م وما زالت مستمرة إلى وقتنا الحالي. من خلال تحليل البيانات المجمعة وبناء على الملاحظات الواردة بالمقابلات الشخصية يمكن استنتاج الإجابات في النقاط التالية:

◀ تتم إجراءات الترقيات بإحالة البيانات الموجودة على نظام معلومات الموارد البشرية إلى برنامج الإكسل (EXCEL) لاتخاذ الإجراءات اللازمة لذلك.

◀ لمعرفة العاملين الذين سيتم إحالتهم على صندوق الضمان الاجتماعي خلال السنة لبلوغهم السن القانونية أو ممن يشغلون الوظائف الخطرة المنصوص عليها في لائحة الضمان الاجتماعي لا تتم إلا عن طريق معالجة البيانات ببرنامج الإكسل (EXCEL).

◀ وجود مشاكل في إجراءات تسكين العاملين في الملاك الوظيفي بعد الموافقة على نقلهم (بالداخل) أو الترقية على وظائف أعلى.

◀ عند طلب تقرير من الإدارة العليا عن حالات التركز للعاملين لا يتم ذلك إلا عن طريق برنامج الإكسل.

◀ احتياجات الشركة من العاملين مستقبلاً ليست بالدقة المطلوبة من حيث العدد والنوع.

تأسيساً على ما تقدم، ووفقاً لما تم استنتاجه في الدراسة الاستطلاعية تتمثل مشكلة الدراسة في الكشف عن المعوقات التي تحد من تطوير نظام معلومات الموارد البشرية بالشركة الليبية للحديد والصلب.

تساؤلات الدراسة: بناء على مشكلة الدراسة أعلاه والتصميم الاستكشافي للبحث؛ فإن التساؤلات تدور حول معوقات تطوير نظام معلومات الموارد البشرية ومحاولة الإجابة على التساؤل الرئيسي التالي:

□ ما معوقات تطوير نظام معلومات الموارد البشرية بالشركة الليبية للحديد والصلب في مدينة مصراتة؟

وينبثق عنه الأسئلة الفرعية الآتية:

■ ما المعوقات الإدارية والتنظيمية لتطوير نظام معلومات الموارد البشرية؟

■ ما المعوقات التقنية لتطوير نظام معلومات الموارد البشرية؟

■ ما المعوقات البشرية لتطوير نظم معلومات الموارد البشرية؟

■ ما المعوقات المالية لتطوير نظم معلومات الموارد البشرية؟

أهداف الدراسة: تهدف الدراسة أساساً إلى تكوين إطار فكري وعملي يوفر فهماً عميقاً لتطبيقات ومعوقات تطوير نظام الموارد البشرية من خلال تحقيق مجموعة من الأهداف التالية:

1. التعرف على واقع استخدام نظام معلومات الموارد البشرية بالشركة الليبية للحديد والصلب.

2. التعرف على أهم المعوقات الإدارية والتنظيمية والتقنية والبشرية والمالية التي تحول دون تطوير نظام معلومات الموارد البشرية بالمنظمة قيد الدراسة.

3. تقديم مجموعة من التوصيات والمقترحات المناسبة في ضوء نتائج الدراسة؛ للتغلب على العوائق التي تحول دون تطوير نظام معلومات الموارد البشرية للأطراف ذات العلاقة.

أهمية الدراسة: تعد هذه الدراسة من الموضوعات المهمة في مجال الإدارة بشكل عام ونظم المعلومات بشكل خاص. ويمكن الاستفادة منها في كافة المنظمات والهيئات التي تسعى إلى تطبيق نظام معلومات الموارد البشرية.

منهج الدراسة: تعتمد هذه الدراسة على المنهج الوصفي للوصول إلى النتائج من خلال وضع تساؤلات واختبارها وفق المعايير الإحصائية المناسبة ذات العلاقة بموضوع الدراسة، ومدى مساهمتها بشكل مباشر في الوصول إلى تحقيق أهداف الدراسة.

إضافة إلى ذلك تم الاطلاع على الدراسات السابقة المحلية منها والدولية التي تناولت موضوع نظم معلومات الموارد البشرية (رمضان، 2019: السبيعي، 2016: Daniel, 2015: الرويلي، 2014: السقا، 2013) والاستفادة منها في اعتماد المقاييس الجاهزة

والمحكمة المتمثلة في الاستبانة، ولقد تم في هذه الدراسة استخدام أسلوب دراسة الحالة لأنه الأكثر ملاءمة لطبيعة هذه الدراسة، حيث يتيح للباحثان جمع البيانات ووصف واقع نظم معلومات الموارد البشرية بالمنظمة قيد الدراسة.

مصادر البيانات ووسائل جمعها: تمثلت المصادر التي تم الاعتماد عليها في الحصول على البيانات الملائمة للدراسة في نوعين رئيسين هما:

مصادر ثانوية : تمثلت في القيام بإجراء مسح مكتبي للأدبيات النظرية بموضوع الدراسة، من خلال المصادر والمراجع والكتب والدوريات والدراسات السابقة وغيرها.

مصادر أولية : تمثلت في مفردات العينة التي تم اختيارها من مجتمع البحث الأصلي. أما وسيلة جمع البيانات الأولية للدراسة؛ فقد تمثلت في صحيفة الاستبانة التي تم تطويرها خصيصاً لهذا الغرض.

مجتمع وعينة الدراسة : تكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين بالإدارة العامة للموارد البشرية بالشركة الليبية للحديد والصلب من مدراء الإدارات ورؤساء الأقسام لكونها الإدارة المعنية بتشغيل نظام معلومات الموارد البشرية، والعاملين بإدارة الحاسبات والنظم والاتصالات، وكذلك جميع القياديين بالشركة من رؤساء الأقسام ومدراء الإدارات والمكاتب والمدراء العامون ومشرفي القطاعات والبالغ عددهم (419) مفردة. تم استخدام أسلوب العينة العشوائية الطبقية وذلك لاختلاف مجتمع الدراسة من حيث المؤهلات العلمية والوظائف التي يشغلونها والإدارات التي يعملون بها. وزعت (200) صحيفة استبيان. وكان عدد الصالح منها للتحليل (163) استبانة أي ما يعادل 81٪ من مجتمع الدراسة.

حدود الدراسة : تمثلت حدود الدراسة في الآتي:-

- الحدود المكانية: انحصرت هذه الحدود في الشركة الليبية للحديد والصلب بمدينة مصراتة.
- الحدود البشرية : جميع العاملين بالإدارة العامة للموارد البشرية، والعاملين بإدارة الحاسبات والنظم والاتصالات، وكذلك جميع القياديين بالشركة من رؤساء الأقسام ومدراء الإدارات والمكاتب والمدراء العامون ومشرفي القطاعات.
- الحدود الزمانية: وتمثل في الفترة التي أجريت بها الدراسة وهي نهاية سنة 2019 حتى النصف الثاني من سنة 2020م.
- الحدود الموضوعية: اقتصر على دراسة موضوع معوقات تطوير نظام معلومات الموارد البشرية بالشركة الليبية للحديد والصلب بمصراتة وتشمل: (المعوقات الإدارية والتنظيمية - المعوقات التقنية - المعوقات البشرية - المعوقات المالية).

التعريفات الإجرائية

نظم معلومات الموارد البشرية : تلك المجموعة من العناصر المترابطة والمتناسقة لتحقيق أهداف مشتركة بمعالجة بيانات العنصر البشري للمنظمة إلكترونياً، باستخدام أجهزة الحاسوب لتكون في شكل مخرجات ذات قيمة لمستخدميها.

الشركة الليبية للحديد والصلب : تعتبر الشركة الليبية للحديد والصلب أكبر الشركات الصناعية في ليبيا وتقع في مدينة مصراتة وعلى مساحة قدرها 1200 هكتار، وتبلغ الطاقة التصميمية للشركة 1,324,000 طن من الصلب المسال سنوياً بطريقة الاختزال المباشر لمكورات الحديد.

الإطار النظري للدراسة

1. نظم معلومات الموارد البشرية : لقد أصبح الاعتماد على نظم معلومات الموارد البشرية، باعتباره أحد الأنظمة الفرعية داخل المنظمة القادرة على جمع، ومعالجة، وتصنيف، وحفظ البيانات والمعلومات التي يحتاجها متخذو القرار، والقيام بوظائف الموارد البشرية من عمليات تخطيط الموارد البشرية، وعمليات الاستقطاب، والاختيار والتعيين، وعمليات التدريب، وعمليات تقييم الأداء، وعمليات التعويض والأجور.

فقد عرف نظم معلومات الموارد البشرية بأنه: "المكونات التي تعمل بصورة منتظمة ومتفاعلة، تشمل جمع وحزن وتحليل ومعالجة واسترجاع البيانات والمعلومات المتعلقة بالموارد البشرية وإدارتها وتهيئتها أمام المستفيدين من المديرين وصناع القرار؛ وذلك لمساعدتهم في اتخاذ القرارات في مجال تخطيط الموارد البشرية، وتعيينها، وتوظيفها، وتدريبها، وتطويرها، وتقييم أدائها بكفاءة وفاعلية" (جودة، 2010 : 395). وتكمن أهمية نظم معلومات الموارد البشرية في تحقيق الآتي:

- تزويد التقسيمات الإدارية بالمعلومات المطلوبة بتوقيت مناسب وسرعة ملائمة وتكلفة أقل.
- التأثير في صياغة الاستراتيجية العامة للمنظمة وتنفيذها.
- دعم قرارات تخطيط الموارد البشرية وتخفيض العمالة.
- قدرة الإدارة بمتابعة وتقييم نشاطات الموارد البشرية بتوفر المعلومات اللازمة عن تنفيذ الخطط.
- تحليل الانحرافات عن الخطط في الوقت المناسب لاتخاذ القرارات التصحيحية قبل فوات الأوان.

2. معوقات تطوير نظام معلومات الموارد البشرية: على الرغم من أن الكثير من المنظمات قد تمكنت من اقتناء الأجهزة والنظم المتطورة في تكنولوجيا المعلومات، وقد حرصت على تأهيل وتدريب العاملين عليها، إلا أن معظمها ما زال عاجزاً عن تحقيق الاستفادة الكاملة من إمكانيات هذه الأجهزة والنظم وتوظيفها كأداة فعالة. وتجمع الدراسات والبحوث التي تمت في مجال استخدام هذه التكنولوجيا في مختلف دول العالم المتقدمة والنامية على أن المنظمات تواجه مجموعة قيود ومعوقات تؤدي إلى إعاقة تطوير نظم المعلومات والتي تعرقل عملية النقل الفعال لهذه التكنولوجيا المتطورة واستخدامها أو تطويرها لأجل إحداث تنمية حقيقية. (شعيب، 2014) ومن هذه المعوقات هي:

1.2 المعوقات الإدارية والتنظيمية : عرفت (العالم، 2018) بأنها "المعوقات المتعلقة بالجوانب الإدارية من حيث الوظائف والسياسات والمبادئ ورسم الخطط وتحديد الأهداف وتنفيذها والهياكل التنظيمية وأساليب العمل به". ومن أبرز المعوقات الإدارية تتمثل في رؤية ورسالة وأهداف المنظمة لأن لهذه الرسالة والرؤية تأثيراً على المنظمة حاضراً ومستقبلاً (المشرفي، 2014). وتشكل البيروقراطية والإجراءات الروتينية لدى عدد كبير من المنظمات عائقاً رئيسياً عند تطوير نظم المعلومات (المسعودي، 2010)، إضافة إلى نقص الدورات التدريبية لتأهيل العاملين لغرض التعامل الفعال مع معطيات العصر التقني وضعت الكثير من التحديات أمام العديد من الإداريين لاستيعاب هذا التطور (الرواحنة، 2013).

2.2 المعوقات التقنية: هي المعوقات التي تتعلق بالأجهزة والأدوات التقنية اللازمة للدخول في البيئة الإلكترونية، وتشمل تقنيات الحاسب الآلي والبرمجيات والنظم المختلفة وشبكات الاتصالات الإلكترونية. (المسعودي، 2010) وهناك مجموعة من المعوقات التقنية التي تعيق تطوير نظم المعلومات بالمنظمات منها: "ضعف البنية التحتية المتكاملة على مستوى المنظمة، اختلاف مواصفات الأجهزة المستخدمة داخل المنظمة مما يشكل صعوبة الربط بينها، سرعة التغير في تكنولوجيا المعلومات وصعوبة مسايرتها، القصور في تجهيز قاعدة بيانات متكاملة في المنظمة يمكن الاعتماد عليها في عملية التطوير، ضعف البرمجيات المستخدمة في نظم المعلومات".

3.2 المعوقات البشرية: وهي المعوقات المتعلقة بالعاملين في الوحدات الإدارية (المسعودي، 2010)، حيث أن النقص في عدد الأفراد المؤهلين لتشغيل نظم المعلومات وصيانتها وتطويرها أصبح أمراً تعاني منه أغلب المنظمات. (الرواحنة، 2013)، وتؤكد (العالم، 2018) أن النقص في الموارد البشرية المؤهلة للتعامل مع العصر الرقمي يعتبر معوقاً يواجه المؤسسات في ممارستها للتكنولوجيا الحديثة. ومن أبرز تلك المعوقات ما يلي: "الأمية المعلوماتية واستخدامها (البشري، 1430 هجري)، العائق اللغوي (المسعودي، 2010)، مقاومة التغيير والخوف منه وذلك عندما يجهل الأفراد العاملون الهدف من التغيير والتطوير، وخوفهم من فقدان مراكزهم ووظائفهم الحالية مما يجعلهم يقاومون كل تطوير أو تغيير داخل منظماتهم (العالم، 2018).

4.2 المعوقات المالية: وهي المعوقات المرتبطة بالنواحي المالية، من حيث تحديد النفقات والمصروفات لشراء وصيانة الأجهزة والمعدات التقنية والبرامج، وتحديد ميزانية خاصة بالموارد البشرية (المسعودي، 2010)، حيث إن من أهم المعوقات التي تواجه تطوير نظم المعلومات ضعف الدعم المالي من قبل الإدارة العليا ليؤمن له فرصة الاستمرار والتطوير (المشريقي، 2014)

الإطار العملي للدراسة

لوصول لأهداف البحث تم استخدام المنهج الوصفي، وعلى تحصيل مستلزماته من البيانات والمعلومات المتعلقة بالدراسة، كما تم الاعتماد على المنهج الكمي من خلال استخدام الاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات من أفراد عينة الدراسة. أولاً: طريقة جمع وتحليل البيانات

أ. جمع البيانات : تم توزيع الاستبانة المستخدمة على مجتمع الدراسة، والمتمثلة في جميع العاملين بالإدارة العامة للموارد البشرية، والعاملين بإدارة الحاسبات والنظم والاتصالات والقياديين من رؤساء الأقسام ومدراء الإدارات والمكاتب، والمدراء العامون بُغية جمع البيانات الأولية للدراسة حول معوقات تطوير نظام معلومات الموارد البشرية، وكانت إجمالي أسئلة الاستبانة (36) سؤالاً باستثناء أسئلة محور البيانات الشخصية. تم تصميم صحيفة الاستبيان وفق مقياس "ليكرت الخماسي" حيث وزعت الإجابات بمنح إجابة موافق بشدة خمس درجات، موافق أربع درجات، محايد ثلاث درجات، غير موافق درجتان، غير موافق بشدة درجة واحدة فقط. وحساب طول خلايا مقياس ليكرت الخماسي تم حساب المدى (5-1=4)، ثم تقسيمه على عدد فئات للحصول على طول الخلية الصحيح أي (5/4=0.80)، بعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس (أو بداية المقياس وهي الواحد الصحيح)، وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية (جبريل، وآخرون، 2017)، وهكذا يصبح طول الخلايا كما هو موضح بالجدول (1).

جدول (1) : يوضح درجة الأهمية النسبية لفقرات الدراسة

درجة الأهمية	ضعيفة جداً	ضعيفة	متوسط	مرتفعة	مرتفعة جداً
المتوسط المرجح	1 - 1.79	1.80 - 2.59	2.60 - 3.39	40.3 - 4.19	4.20 - 5

ب. مجتمع وعينة الدراسة : تكون المجتمع المستهدف من العاملين بالإدارة العامة للموارد البشرية لكونها المسؤولة عن تشغيل نظام معلومات الموارد البشرية، والعاملين بإدارة الحاسبات والنظم والاتصالات بصفتها الإدارة المعنية بتطوير نظم المعلومات وصيانة وتشغيل الحاسبات، وجميع الوظائف القيادية بالشركة لكونهم المستفيدين من مخرجات النظام، وبلغ عدد مجتمع الدراسة (419) مفردة كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول (2) : مجتمع الدراسة

العدد	أطراف الدراسة
280	القياديين
96	الإدارة العامة للموارد البشرية
43	إدارة الحاسبات والنظم والاتصالات
419	الإجمالي

تم توزيع عدد (200) استبانة بما في ذلك العينة الاستطلاعية وقد تم استرداد (163) استبانة بنسبة (81.5٪)، كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول (3) : الاستثمارات الموزعة والمتحصل عليها ونسبة المسترد والفاقد منها

م	الفئة	الاستثمارات الموزعة	الاستثمارات المسترجعة	الاستثمارات المفقودة	الاستثمارات المستبعدة
1	القياديين	120	85	35	0
2	الإدارة العامة للموارد البشرية	55	55	0	0
3	إدارة الحاسبات والنظم والاتصالات	25	23	2	0
	المجموع الكلي	200	163	37	0

ج. البيانات الشخصية لعينة الدراسة : من خلال التحليل الوصفي، الجدول أدناه يوضح خصائص عينة الدراسة بالتفصيل.

جدول (4) : خصائص عينة الدراسة

المتغير	البند	العدد	النسبة المئوية %
النوع	ذكر	159	97.5%
	انثى	04	2.5%
	المجموع	163	100%
العمر	أقل من 36 سنة	13	0.8%
	من 35 إلى من 45 سنة	40	5.24%
	من 46 إلى أقل من 55 سنة	52	91.3%
	أكبر من 55 سنة	58	6.35%
	المجموع	163	100%
المؤهل العلمي	أقل من جامعي	24	7.14%
	جامعي/عالي	123	5.75%
	ماجستير	15	2.9%
	دكتوراه	01	06%

100%	163	المجموع	
2.5%	04	مدير عام إدارة	المستوى الوظيفي
11.0%	18	مدير إدارة	
36.2%	59	رئيس قسم	
50.3%	82	موظف	
100%	163	المجموع	
9.2%	15	من 5 إلى أقل من 10 سنوات	سنوات الخبرة
8.0%	13	من 10 إلى أقل من 15 سنة	
8.0%	13	من 15 إلى أقل من 20 سنة	
16.0%	26	من 20 إلى أقل من 25 سنة	
58.9%	96	من 25 سنة فأكثر	
100%	163	المجموع	

د. معامل الثبات (Cronbach Alpha): يُعتبر مفهوم الثبات من المفاهيم الأساسية التي تؤخذ بعين الاعتبار عند تقييم جودة اختبار ما، ويُعرّف بأنه: "يقيس مدى الحصول على البيانات ذاتها لو تم تكرار الاستبانة لأكثر من مرة". للتأكد من ثبات أسئلة الاستبيان ومدى مصداقية الأسئلة الموجهة لعينة الدراسة تم استخدام معادلة ألفا كرومباخ، كما هو موضح بالجدول رقم (5).

جدول (5): قيمة معامل ألفا كرومباخ لمحاوَر صحيفة الاستبيان

الأبعاد	عدد الفقرات	معامل الثبات %
المعوقات الإدارية والتنظيمية	9	0.862
المعوقات التقنية	9	0.884
المعوقات البشرية	9	0.833
المعوقات المالية	9	0.860
المجموع الكلي	36	0.928

من الجدول رقم (5) يتضح أن قيمة معامل ألفا كرومباخ لأبعاد الاستبانة متقاربة تراوحت ما بين 0.833 - 0.884، وكذلك قيمة ألفا لجميع الأبعاد (0.928) وهي نسبة عالية جداً، وبالتالي يمكن القول أنها معاملات ذات دلالة جيدة ومقبولة إحصائياً لأغراض الدراسة، ويمكن الاعتماد عليها في التحليل وتعميم النتائج.

هـ. الارتباط (الاتساق الداخلي): لقياس درجة الارتباط ومعرفة طبيعة العلاقة بين عبارات وأبعاد الاستبيان المستخدم بينت النتائج العلاقة المعنوية الإيجابية بين أبعاد معوقات تطوير نظام معلومات الموارد البشرية، حيث تراوحت من (0.554 إلى 0.787)، عند مستوى معنوية أقل من (0.05) وهذا دليل على أنه يوجد توافق واتساق لكل عبارة مع البعد الذي تتبعه وملاءمة أداة الدراسة. ثانياً: تحليل نتائج اختبارات الدراسة

تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتحديد تركيز الإجابات حول القيمة المتوسطة لمتغيرات الدراسة والأبعاد التابعة لها وفقاً للمحاوَر الآتية:

1. بُعد المعوقات الإدارية والتنظيمية: يوضح الجدول رقم (6) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات عينة الدراسة لكل عبارة من عبارات بُعد المعوقات الإدارية والتنظيمية، فمن خلال الإجابات المتحصل عليها من أفراد عينة الدراسة، فقد تراوحت المتوسطات الحسابية للعبارات ما بين (3.13 / 3.77)، في حين كان المتوسط العام للبُعد (3.49) وبدرجة ممارسة مرتفعة، مما

يدل على توفر وتفهم مضمون عبارات هذا البُعد. واتفقت هذه النتائج مع دراسة العالم (2018) في أن هناك معوقات إدارية وتنظيمية، بينما اختلفت مع دراسة السقا (2013).

جدول (6) : نتائج التحليل الإحصائي لُبُعد المعوقات الادارية والتنظيمية

الاتجاه العام	الترتيب	p-value	Mean	العبرة
متوسطة	6	0.000	3.37	هناك افتقار وعدم ادراك لأهمية وجود نظام معلومات الموارد البشرية.
مرتفعة	5	0.000	3.48	ضعف الوعي بأهمية تطوير نظام معلومات الموارد البشرية.
مرتفعة	2	0.000	3.65	بطء استجابة ادارة الموارد البشرية لعملية التطوير.
متوسطة	7	0.403	3.13	ضعف اهتمام الادارة العليا بعملية التطوير.
مرتفعة	5	0.000	3.48	نقص الدورات التدريبية للعاملين بإدارة الموارد البشرية في مجال تشغيل نظم معلومات الموارد البشرية.
مرتفعة	3	0.000	3.60	ضعف التنسيق بين الوحدات الادارية ذات العلاقة بتطوير نظام معلومات الموارد البشرية.
مرتفعة	1	0.000	3.77	قلة مشاركة العاملين بإدارة الموارد البشرية في عملية التحليل والتطوير.
مرتفعة	4	0.000	3.53	الافتقار الى وجود سياسة مكتوبة أو ادلة توضح مراحل تطوير نظام معلومات الموارد البشرية
متوسطة	6	0.000	3.37	عدم وجود رؤية لتطوير نظم معلومات الموارد البشرية.
مرتفعة		0.000	3.49	الدرجة الكلية للُبُعد

2. بُعد المعوقات التقنية: من خلال النتائج بالجدول رقم (7) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات عينة الدراسة لكل عبارة من عبارات بُعد المعوقات التقنية، فمن خلال الإجابات المتحصل عليها من أفراد عينة الدراسة، فقد تراوحت المتوسطات الحسابية للعبارات ما بين (2.80 / 3.50)، في حين كان المتوسط العام (3.13)، مما يشير إلى أن هناك موافقة بين أفراد عينة الدراسة، وكانت آراء أفراد عينة الدراسة حول هذا البُعد بدرجة ممارسة متوسطة. واتفقت هذه النتائج مع دراسة العالم (2018) في ضعف البنية التحتية التقنية اللازمة لعملية التطوير.

جدول (7) : إجابات عينة الدراسة تجاه عبارات بُعد المعوقات التقنية

الاتجاه العام	الترتيب	p-value	Mean	العبرة
متوسطة	7	0.010	2.85	ضعف البنية التحتية (أجهزة - برامج - شبكات) اللازمة لعملية التطوير.
مرتفعة	3	0.000	3.42	سرعة التغيير في تكنولوجيا المعلومات وصعوبة مسايرتها.
متوسطة	5	0.007	3.28	الافتقار إلى قواعد بيانات دقيقة ومتكاملة.
متوسطة	9	0.000	2.66	قلة كفاية أجهزة الحاسوب المتوفرة في الشركة.
متوسطة	2	0.000	3.39	ضعف المتابعة والتطوير للبرمجيات المطبقة.
مرتفعة	1	0.000	3.50	نقص الادلة الارشادية الموضحة لأليات تطوير نظم المعلومات.
متوسطة	4	0.000	3.33	ضعف الدعم الفني في تحديث وتطوير البرمجيات المعمول بها بشكل دوري ومستمر.
متوسطة	8	0.024	2.80	ضعف برامج الحماية للبيانات والمعلومات المعمول بها بالشركة.
متوسطة	6	0.533	2.98	ضعف البرمجيات التشغيلية التي تخدم الوظائف المختلفة بالشركة.
متوسطة		0.057	3.13	الدرجة الكلية للبعد

3. بُعد المعوقات البشرية : يوضح الجدول رقم (8) المتوسطات الحسابية ل فقرات بُعد المعوقات البشرية، فقد تراوحت المتوسطات الحسابية للعبارات ما بين (2.79 / 3.43)، في حين كان المتوسط العام (3.18)، واتفقت هذه الدراسة مع دراسة العالم (2018) أن هناك ضعف التأهيل للكادر البشري في المنظمة قيد الدراسة. وبناءً على النتائج المتحصل عليها من خلال هذا التحليل، فإن عينة الدراسة تؤكد تفهمها لمضمون عبارات هذا البعد، والجدول التالي يوضح ذلك بالتفصيل.

جدول (8) : إجابات عينة الدراسة تجاه عبارات بُعد المعوقات البشرية

الاتجاه العام	الترتيب	p-value	Mean	العبرة
متوسطة	7	0.923	3.06	مقاومة بعض موظفي الموارد البشرية للتطوير.
متوسطة	6	0.572	3.08	خوف بعض موظفي الموارد البشرية من التطوير.
متوسطة	5	0.198	3.13	انخفاض ثقة موظفي الموارد البشرية بقدرتهم على استخدام التطبيقات الجديدة.

مرتفعة	2	0.000	3.34	قلة توفر مصممي النظم الذين يضعون البرامج والحلول.
مرتفعة	1	0.000	3.43	الافتقار الى متخصصين في تحليل وتصميم نظم المعلومات.
متوسطة	8	0.024	2.79	قلة المعرفة الكافية بتقنيات الحاسوب .
متوسطة	3	0.002	3.29	خوف موظفي الموارد البشرية من زيادة المهام والاعباء الادارية.
متوسطة	4	0.025	3.19	الاعتماد على متخصصين من خارج الشركة في عملية تصميم النظم.
متوسطة	3	0.001	3.29	قلة الكوادر المؤهلة والكفيلة بدفع عجلة التطوير بسرعة
متوسطة		0.000	3.18	الدرجة الكلية للبعد

4. بُعد المعوقات المالية : من خلال النتائج بالجدول رقم (9) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات عينة الدراسة لكل عبارة من عبارات بُعد المعوقات المالية، فمن خلال الإجابات المتحصل عليها من أفراد عينة الدراسة، فقد تراوحت المتوسطات الحسابية للعبارات ما بين (2.59 / 3.21)، في حين كان المتوسط العام (2.98)، مما يتضح أن آراء أفراد عينة الدراسة كانت باتجاه درجة أهمية متوسطة حول هذا البعد. حيث توفرت جل الأبعاد بدرجة متوسطة. اتفقت هذه النتائج بشكل عام مع نتائج دراسة القلاب والنيف (2018)، العالم (2018)، والتي فيها أن أكبر عائق يحول دون تطوير نظم المعلومات، وأنه لا يوجد الدعم المالي المناسب بالمنظمة قيد الدراسة،

جدول (9) : إجابات عينة الدراسة تجاه عبارات بُعد المعوقات المالية

العبارة	Mean	p-value	الترتيب	الاتجاه العام
ارتفاع كلفة تطوير نظم معلومات الموارد البشرية من أجهزة ومعدات.	3.21	0.049	1	متوسطة
صعوبة تحديث الأجهزة بشكل دوري ومنتظم.	3.13	0.379	3	متوسطة
ارتفاع تكلفة الأجهزة والمعدات والبرمجيات لدعم وتحديث وتطوير نظم معلومات الموارد البشرية.	3.17	0.059	2	متوسطة
نقص السيولة الكافية في تطوير نظم معلومات الموارد البشرية بالشركة.	2.59	0.000	9	ضعيفة
ارتفاع كلف البرمجيات وتزايدها نتيجة التطور التكنولوجي.	3.12	0.307	4	متوسطة

متوسطة	6	0.147	2.90	ضعف الميزانيات المخصصة لشراء أنظمة حماية المعلومات.
متوسطة	5	0.771	3.08	قلة المخصصات المالية لبرامج التدريب لموظفي الموارد البشرية في مجال نظم معلومات الموارد البشرية.
متوسطة	8	0.000	2.72	قلة كفاية الموارد المالية لصيانة الأجهزة.
متوسطة	7	0.053	2.88	قلة كفاية الموارد المالية المخصصة لتهيئة وتجديد البنية التحتية اللازمة لتطوير نظم معلومات الموارد البشرية.
متوسطة		0.618	2.98	الدرجة الكلية للبعد

5. ترتيب درجة تحقق الأهمية لأبعاد متغيرات الدراسة وفقاً لإجابات أفراد العينة :
فيما يلي عرض إجابات عينة الدراسة تجاه أبعاد معوقات تطوير نظام معلومات الموارد البشرية، وذلك باستخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب لمعرفة درجة الموافقة.

جدول (10) : ترتيب إجابات عينة الدراسة تجاه أبعاد الدراسة

الأبعاد	M	SD	p-value	الأهمية النسبية	الترتيب	الاتجاه العام
1 المعوقات الإدارية والتنظيمية	3.49	.68917	0.000	موافق	1	مرتفعة
2 المعوقات التقنية	3.13	.75000	0.057	محايد	3	متوسطة
3 المعوقات البشرية	3.18	.67220	0.000	محايد	2	متوسطة
4 المعوقات المالية	2.98	.67554	0.618	ضعيفة	4	متوسطة

تظهر الإحصائيات المبينة بالجدول رقم (10) لإجابات أفراد عينة الدراسة حول أبعاد معوقات تطوير نظام معلومات الموارد البشرية أن المرتبة الأولى كانت لبعدها المعوقات الإدارية والتنظيمية، وذلك بدرجة أهمية مرتفعة قدرها (3.49) وانحراف معياري قدره (0.689)، فيما احتلت باقي الأبعاد ولكل بُعد على درجة أهمية متوسطة، حيث يلاحظ أن هناك اتفاق في آراء أفراد عينة الدراسة حول الاجابات وتؤكد تفهمها لمضمون عبارات الدراسة.

النتائج :

1. هناك قبولاً كبيراً من خلال إجابات أفراد عينة الدراسة على وجود معوقات تحد من تطوير نظام معلومات الموارد البشرية بالمنظمة قيد الدراسة، وأن المعوقات الإدارية والتنظيمية هي أكثر المعوقات التي تحد من تطوير نظام المعلومات والمتعلقة بالجوانب الإدارية واللوائح والاجراءات والسياسات المتبعة في رسم الخطط وتحديد الأهداف، وكذلك ضعف التنسيق بين الإدارات ذات العلاقة بتطوير نظام معلومات الموارد البشرية.
2. تبين من خلال تحليل البيانات أن ثاني أكبر عائق يحد من تطوير نظام معلومات الموارد البشرية هو المعوقات البشرية وكانت بدرجة متوسطة، حيث الافتقار إلى متخصصين في تحليل وتصميم نظم المعلومات، ونقص البرامج التدريبية الخاصة بهذا المجال.

3. أظهرت نتائج الدراسة أن هناك معوقات تقنية وجاءت بدرجة متوسطة، وهي المتعلقة بالأجهزة والمعدات والتطبيقات ولكنها ليست بالعائق الكبير، حيث كانت أكبر محاورها نقص الأدلة الإرشادية الموضحة لأليات تطوير نظم المعلومات وضعف المتابعة والتطوير للبرمجيات المطبقة.
4. أكدت النتائج وفق إجابات عينة الدراسة أن المعوقات التي تحول دون تطوير نظم معلومات الموارد البشرية كانت المعوقات المالية وجاءت بدرجة أهمية متوسطة.
5. بينت النتائج العلاقة المعنوية الإيجابية بين أبعاد معوقات تطوير نظام معلومات الموارد البشرية، وأن مستوى المعنوية المشاهد P-value لجميع معاملات الارتباط لكل عبارة مع البعد الخاص بها أقل من (0.05)، وهذا دليل على أنه يوجد توافق واتساق لكل عبارة مع البعد الذي تتبعه وملاءمة أداة الدراسة.

التوصيات :

1. القضاء على المركزية في العمل لدى بعض الرؤساء والتي تشكل عائقاً يحد من مشاركة المرؤوسين في تطوير نظام معلومات الموارد البشرية بالمنظمة قيد الدراسة.
 2. زيادة الاهتمام من الإدارة العليا بعملية التطوير بإدارة الموارد البشرية، والتوضيح للعاملين بأن نظام معلومات الموارد البشرية هو نظام يساعد في إنجاز العمليات الإدارية وليس بديل عن العنصر البشري.
 3. ضرورة التأكيد على وجود دليل مكتوب لنظام معلومات الموارد البشرية والنظم الأخرى بالشركة، لتسهيل استخدامها والاستفادة من كل الامكانيات التي تقدمها وأن يتم تحديثها بشكل دوري.
 4. التنسيق أكثر بين الإدارات ذات العلاقة في عملية تطوير نظام معلومات الموارد البشرية حتى تتلاشى المعوقات.
 5. الخروج بنظام معلومات يساعد على القيام بوظائف إدارة الموارد البشرية كالاستقطاب والاختيار والتعيين والتخطيط للموارد البشرية وتقييم الأداء.
 6. استقطاب واختيار أو (إعداد وتدريب) عدد من المتخصصين في عملية تحليل وتصميم نظم المعلومات.
 7. متابعة وتطوير البرمجيات المطبقة في عملية تطوير نظام معلومات الموارد البشرية تماشياً مع سرعة التغير في تكنولوجيا المعلومات.
- الدراسات المقترحة : يقترح الباحثان الموضوعات التالية كدراسات مستقبلية :
- مخرجات نظام معلومات الموارد البشرية وأثره في اتخاذ القرارات الإدارية.
 - نظام معلومات الموارد البشرية وعلاقته بأداء إدارة الموارد البشرية.
 - مدى استعداد القيادات الإدارية بالمنظمات الليبية في تطبيق نظام معلومات الموارد البشرية.
 - محددات نجاح تطبيق نظام معلومات الموارد البشرية بالمنظمات الليبية.

المراجع : References

- البشري، منى عطية. (1430هـ)، "معوقات تطبيق الإدارة الإلكترونية"، رسالة ماجستير، جامعة أم القرى/كلية التربية، مكة المكرمة، المملكة العربية السعودية.
- جيريل، وائل، صداقة عبد العزيز، يوشية صالح. (2017)، "سلوكيات المواطنة التنظيمية لدى العاملين بالمصارف التجارية الليبية، دراسة ميدانية على عينة من العاملين في المصارف التجارية الليبية العاملة بمدينة البيضاء"، الندوة العلمية الأولى لقسم إدارة الأعمال حول أخلاقيات العمل الوظيفي الواقع والتطلعات جامعة المرقب، كلية الاقتصاد والتجارة، 26-27 يوليو، الخمس، ليبيا.
- جودة، محفوظ أحمد. (2010)، "إدارة الموارد البشرية"، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- رمضان، عبدالله جيريل. (2019)، "علاقة نظم معلومات الموارد البشرية في مستوى أداء إدارة الموارد البشرية : دراسة حالة في المنطفة الحرة مصراتة"، رسالة ماجستير، الاكاديمية الليبية فرع مصراتة، ليبيا.
- الرواحنة، عبدالله عوده. (2013)، "أثر جودة أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على كفاءة أداء العاملين"، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الاوسط، عمان، الأردن.
- الرويلي، عماد صفوك. (2014)، "دور نظم معلومات الموارد البشرية في زيادة فاعلية أداء إدارة الموارد البشرية"، رسالة ماجستير، كلية العلوم الإدارية، جامعة العلوم التطبيقية، البحرين.
- السبيعي، نايف بن محمد. (2016)، "نظم معلومات الموارد البشرية ودورها في تطبيقات إدارة الموارد البشرية بقطاع حرس الحدود في زابغ"، رسالة ماجستير، قسم العلوم الإدارية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية الرياض، السعودية.
- السقا، عمرو هشام. (2013)، "أثر استخدام نظام معلومات الموارد البشرية الإلكتروني على أداء ديوان الموظفين العام بقطاع غزة"، رسالة ماجستير، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة.
- شعب، محمد عبدالمعتم. (2014)، "إدارة المستشفيات (منظور تطبيقي)"، دار النشر للجامعات، مصر.
- العالم، إيمان فواد. (2018)، "معوقات تطبيق الإدارة الإلكترونية في إدارة الموارد البشرية"، رسالة ماجستير، جامعة القدس، القدس، فلسطين.
- المسعودي، سميرة مطر. (2010)، "معوقات تطبيق الإدارة الإلكترونية في إدارة الموارد البشرية"، رسالة ماجستير، الجامعة الافتراضية الدولية بالمملكة المتحدة.
- المشرفي، نائد سلطان. (2014)، "نظم معلومات الموارد البشرية في البنوك العاملة بالجمهورية اليمنية بين التصور النظري والواقع العملي"، اطروحة دكتوراه، جامعة st clements العالمية، كلية تكنولوجيا المعلومات، صنعاء، اليمن.
- النجار، فايز جمعة، ملكاوي، نازم محمود. (2010)، "نظم المعلومات وأثرها في مستويات الابداع : دراسة ميدانية في شركات التأمين الاردنية"، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد 26، العدد (2)، ص ص 257-279.
- القلاب خلود، النيف خالد. (2018)، "معوقات تطوير نظم المعلومات المحاسبية في شركات الصناعات الكهربائية الأردنية (دراسة تحليلية لآراء للعاملين في الأقسام المالية)"، مجلة الدراسات المالية، والمحاسبية والإدارية، جامعة البلقاء التطبيقية، العدد(9) جوان، ص ص 539-553.
- Daniel, Jorojick, Paniel. (2015), "The Influence of Human Resource Information System on Decision Making in Lgas", The Case of Lawson Version 9 in Kiteto District, Tanzania.
- Marciniak, R. Rowe, F (2009), "Systèmes d'Information, Dynamique et Organisation", 2° Ed, Economica, Paris.