

نظم المعلومات الإدارية ودورها في إدارة الموارد البشرية بالأمانة العامة للأوقاف الكويتية

مشاري علي فهد العلاج¹ , جمال طاهر أبو الفتوح² , محمد فتحي عزازي³

¹ باحث دراسات عليا بقسم المسوح

² كلية التجارة جامعة الزقازيق

³ معهد البحوث والدراسات البيئية - جامعة مدينة السادات

❖ ملخص البحث:

يهدف البحث إلى بيان دور نظم المعلومات الإدارية في إدارة الموارد البشرية بالأمانة العامة للأوقاف الكويتية ، ولتحقيق هذا الهدف اعتمد الباحث على تصميم استبانة خاصة لجمع البيانات وتحليلها واستخلاص النتائج مع استخدام بعض الأساليب الإحصائية التي توضح العلاقة التأثيرية بين المتغير المستقل المتمثل في نظم المعلومات الإدارية والمتغير التابع المتمثل في إدارة الموارد البشرية وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها : وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين نظم المعلومات الإدارية وبين إدارة الموارد البشرية ، وأن نظم المعلومات الإدارية تلعب دوراً هاماً في عملية التخطيط اللازمة للحصول على الموارد البشرية، وأنها تساهم في تحقيق الرقابة الفعالة واكتشاف الأخطاء وتعمل على تصحيح الانحرافات في الأداء بدقة وسرعة.

ABSTRACT:

The aim of the study was to describe the role of management information systems in human resources management in Kuwait Awqaf General Secretariat. To achieve this objective, the researcher adopted a special questionnaire to collect data, analyze and derive results, using some statistical methods that show the influence relationship between the independent variable, The study has reached several results, the most important of which are: The existence of a significant statistical correlation between management information systems and human resources management, and that the management information systems play a role What is in the planning process necessary for access to human resources, and it contributes to effective control and detection of errors and work to correct the deviations in performance .accurately and quickly

➤ مشكلة البحث وتساؤلاته :

أصبحت نظم المعلومات الإدارية مورداً أساسياً تمتلكه المنظمات في العصر الحديث لمواكبة التطور التقني السريع والمتلاحق في بيئة الأعمال ، وأصبح وجودها ضرورة حيوية لعملية دعم القرار والسرعة في اتخاذه ، فضلاً عن رفع كفاءة الموظفين في أداء أعمالهم بجودة ودقة عالية ، بالتالي فإن غياب نظم المعلومات الإدارية عن أي مؤسسة خدمية أو إنتاجية يعوق الأداء المرضي للمؤسسة ، ولا يدعم القرار الرشيد ولا يرفع من كفاءة الموظفين في أداء أعمالهم بما يعود بالسلب على المؤسسة وعدم مواكبتها للتغيرات التقنية الحديثة في البيئة المحيطة ومن هنا وبناء على ما تقدم تتبلور إشكالية الدراسة من خلال طرح التساؤل الرئيسي التالي: "إلى أي مدى يمكن أن يساهم استخدام نظم المعلومات الإدارية في رفع كفاءة إدارة الموارد البشرية بالأمانة العامة للأوقاف الكويتية؟"

ومن هذا التساؤل الرئيسي نطرح الأسئلة الفرعية التالية:

- 1- ما مدى تطبيق نظم المعلومات الإدارية في الأمانة العامة للأوقاف الكويتية؟
- 2- ما علاقة تطبيق نظم المعلومات الإدارية بكفاءة إدارة الموارد البشرية بالأمانة العامة للأوقاف بدولة الكويت؟
- 3- هل تؤثر نظم المعلومات الإدارية في رفع كفاءة إدارة الموارد البشرية بالأمانة العامة للأوقاف بدولة الكويت؟

➤ أهداف البحث : تتبلور الأهداف الأساسية في ما يلي :

- ١- التعرف على واقع تطبيق نظم المعلومات الإدارية في الأمانة العامة للأوقاف بالكويت واللازمة لسير العمليات الإدارية على أفضل وجه.
- ٢- دراسة العلاقة بين تطبيق نظم المعلومات الإدارية بكفاءة إدارة الموارد البشرية بالأمانة العامة للأوقاف بدولة الكويت.
- ٣- التعرف على مدى فاعلية وكفاءة نظم المعلومات الإدارية وأثرها على كفاءة إدارة الموارد البشرية بالأمانة العامة للأوقاف بدولة الكويت.

➤ أهمية البحث:

تتبع أهمية البحث من كون نظم المعلومات الإدارية أصبحت جزء لا يمكن الاستغناء عنه في أي مؤسسة لدعم قراراتها وترشيدها ، وتوفير المعلومات الهامة والحيوية في التوقيت المناسب بما ينعكس بالإيجاب على المؤسسة والمساهمة في تخطيط أنشطة المؤسسة المختلفة ، ووضع الأهداف في ضوء معلومات تتصف بالدقة والموضوعية والحيادية والشمولية ، وبما يسهم في تخطيط إدارة الموارد البشرية على نحو علمي ومنظم يحدد التخصصات المطلوبة للعمل بالمؤسسة وكيفية تأهيلها وتدريبها بما يخفض تكاليف التشغيل ويرفع من كفاءة الأداء المتوقع للموظف، وبما يمكن المؤسسة من الرقابة على أنشطتها من خلال توفير مقاييس كمية تقارن الأداء الفعلي بالأداء المعياري ، فضلاً عن المرونة التي يوفرها نظام المعلومات الإدارية في التعامل مع البيئة المحيطة بالمؤسسة سواء كانت بيئة داخلية أو خارجية .

➤ مصطلحات البحث : سوف يعتمد البحث على مصطلحين أساسيين هما :

- أ- **نظم المعلومات الإدارية** : هي مجموعة من الأفراد والأجهزة والإجراءات الفرعية للمعلومات بغرض تزويد الإدارة بكل ما تحتاجه من معلومات دقيقة كافية عن الأنشطة الدقيقة للمنظمة من اجل إنجاز الوظائف الإدارية من تخطيط وتنظيم وقيادة ورقابة واتخاذ قرارات هيكلية بصورة قوية وفعالة . (إدريس ، ٢٠٠٥ ، ص ٢٠١)
- ب- **إدارة الموارد البشرية** : هي الوظيفة التي تختص في تنظيم إمداد الموارد البشرية اللازمة، ويشمل ذلك تخطيط الاحتياجات من القوى العاملة والبحث عنها وتشغيلها والاستغناء عنها. (الزغبى ، ٢٠١٣ ، ص ٥٦)

➤ حدود البحث :

- الحدود الموضوعية** : تقتصر هذه الدراسة على دور نظم المعلومات الإدارية وأثرها على تحسين أداء العاملين بالأمانة العامة للأوقاف بدولة الكويت .
- الحدود البشرية** : ستطبق هذه الدراسة على العاملين بالأمانة العامة للأوقاف بدولة الكويت .
- الحدود الزمانية** : يتم تطبيق هذه الدراسة خلال العام ٢٠١٧ .

➤ بعض الدراسات السابقة :

- دراسة صورية ، ميلود (٢٠١٠) : بعنوان "دور نظام معلومات الموارد البشرية في تقييم أداء الموارد البشرية في المؤسسة" ، وقد هدفت الدراسة إلى معرفة دور نظم معلومات الموارد البشرية في تقييم أداء العاملين بالمؤسسة ، وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها : أن نظام المعلومات الإدارية وسيلة فعال لترشيد قرارات المؤسسة ، ويسهم بشكل فعال في تقييم أداء العاملين بالمؤسسة من خلال توفير معايير ومقاييس موضوعية لتقييم الأداء .

- دراسة بوليفة ، كريمة (٢٠١٣) : بعنوان "دور نظام المعلومات في إدارة الموارد البشرية دراسة حالة المديرية الجهوية للإنتاج" ، وقد هدفت هذه الدراسة إلى معرفة دور نظام المعلومات في إدارة الموارد البشرية داخل المديرية الجهوية للإنتاج بالجزائر ، وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها : أن نظام المعلومات الحديثة يزيد من إمكانية إدارة الموارد البشرية ، وأن كفاءة أنظمة المعلومات مرتبطة بمدى مواكبة إدارة الموارد البشرية للتطورات الاقتصادية .

- دراسة (الرويلي ٢٠١٤) : بعنوان "دور نظم معلومات الموارد البشرية في زيادة فاعلية أداء إدارة الموارد البشرية دراسة ميدانية في وزارة الداخلية بمملكة البحرين" ، وقد هدفت الدراسة إلى إبراز دور نظم

معلومات الموارد البشرية في زيادة فاعلية أداء الموارد البشرية في وزارة الداخلية بمملكة البحرين ، والوقوف على واقع كلاً من كفاءة نظم معلومات الموارد البشرية ومستوى أداء الدور الإداري ، ومعرفة أهم العوامل التي تحد من كفاءة وفاعلية نظم معلومات الموارد البشرية وأثر ذلك على فاعلية إدارة الموارد البشرية في وزارة الداخلية ، وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها : أن هناك تأثير قوى في العلاقة بين نظم معلومات الموارد البشرية وبين أداء إدارة الموارد البشرية لوزارة الداخلية بمملكة البحرين ، وأن فاعلية أداء العاملين تزداد كلما كانت تكنولوجيا المعلومات والنظم الحاسوبية المستخدمة واضحة وسهلة الاستخدام.

- دراسة شحاتة (٢٠١٦) : بعنوان " نظم المعلومات للإدارة ودوره في التخطيط والرقابة وتقويم الأداء واتخاذ القرارات " ، وقد هدفت الدراسة إلى معرفة طبيعة دور نظم المعلومات في مد المستويات الإدارية والأطراف الأخرى من خارج المشروع بالبيانات والمعلومات اللازمة لإعداد الخطط وتحقيق الرقابة الفعالة وتقييم الأداء واتخاذ القرارات المختلفة . وقد توصلت الدراسة إلى أن وجود نظام معلومات مركزي للإدارة أصبح شيء حتمياً حتى يتسنى للإدارة القيام بوظائفها . وأنه تنحصر مهمة نظام المعلومات للإدارة في تجميع بيانات من نظم المعلومات الفرعية ثم تبويبها وتنسيقها وتخزينها ثم إعادة تشغيلها وتحليلها باستخدام أساليب علمية ثم نقلها إلى المستويات الإدارية المختلفة لتساعدها بالقيام بوظائفها بأقصى كفاءة ممكنة . كما يشترط في نظام المعلومات الجيد أن يتصف بالتكامل والشمولية والميكنة الحديثة والمرونة والبساطة والواقعية وخدمة عدة أغراض وأن يستخدم أساليب بحوث العمليات والحاسبات الإلكترونية في تنفيذ وظائفه .

➤ التعليق على الدراسات السابقة :

استفاد الباحث من الدراسات السابقة في وضع خطة الدراسة ، ووضع الإطار النظري للدراسة ، وقد ركزت الدراسات السابقة على معرفة دور نظم المعلومات الإدارية في تقييم أداء الموارد البشرية وتتفق دراستي مع الدراسات السابقة في هذه الجزئية ولكنها تختلف عن سابقتها في كونها ترصد العملية الإدارية للموارد البشرية من تخطيط وتنظيم وتوجيه ورقابة وترابطها بأبعاد نظم المعلومات الإدارية الخاصة بالموارد البشرية من أجور وحوافز واختيار واستقطاب وتدريب وتقييم العاملين ومعرفة مدى ارتباط كل عنصر بباقي العناصر الأخرى مما يوضح التأثير المتبادل بين عناصر المتغير المستقل الممثل في نظام المعلومات الإدارية وعناصره ، والمتغير التابع الممثل في إدارة الموارد البشرية وعناصرها والتأثير الجزئي لكل عنصر على باقي العناصر . فضلاً عن كونها تفتح الباب أمام الأمانة العامة للأوقاف بإعادة تأهيل وتدريب موظفيها على أحدث وسائل الاتصال وتطوير الذات ومن ثم تطوير الأداء .

(٨) منهج البحث والمجتمع والعينة :

يعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي باعتباره المنهج المناسب للبحث ، وذلك للكشف عن دور نظم المعلومات الإدارية في إدارة الموارد البشرية ، حيث يركز هذا المنهج على وصف خصائص مشكلة البحث وتحديد العلاقات بين متغيرات البحث ومناقشة تساؤلاته ، من خلال جمع بياناتها وتحليلها لاستخلاص النتائج والوصول لأهم التوصيات ، أما مجتمع البحث فيتكون من جميع العاملين بالأمانة العامة للأوقاف بدولة الكويت والبالغ عددهم (٢٦٣٢) ، وتم اختيار عينة عشوائية بسيطة تمثل مجتمع الدراسة قوامها ٦٨ من العاملين بالأمانة العامة للأوقاف الكويت.

(٩) أداة البحث وإجراءات التطبيق :

قام الباحث بتوزيع ٧٥ استبيان على موظفي الأمانة العامة للأوقاف الكويت ، وتابع الباحث عملية جمع الإجابات واستكمال تعبئتها ، وذلك للحصول على أكبر نسبة من المستجيبين ، وتم استبعاد ٧ استبيانات غير صالحة للتحليل وبعد ذلك تم إدخال البيانات ومعالجتها إحصائياً عن طريق برنامج (SPSS) ومن ثم قام الباحث بترميز وإدخال البيانات إلى الحاسب الآلي ، وتحديد طول خلايا المقياس الخماسي (الحدود الدنيا والعليا) المستخدم في الدراسة وحساب المدى (٥ - ١ = ٤) ، ثم تقسيم المدى على عدد خلايا المقياس للحصول على طول الخلية الصحيح أي (٤ / ٥ = ٠,٨٠) بعد ذلك تمت إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية ، وهكذا أصبح طول الخلايا كما يلي (العمر ٢٠٠٢ م ، ص ٢٢٢) .

- من ١ إلى أقل من ١,٨٠ يمثل (غير متوفرة) نحو كل عبارة .

- من ١,٨٠ إلى أقل من ٢,٦٠ يمثل (بدرجة قليلة) نحو كل عبارة .

- من ٢،٦٠ إلى أقل من ٣،٤٠ يمثل (متوسطة) نحو كل عبارة.
 - من ٣،٤٠ إلى أقل من ٤،٢٠ يمثل (متوفرة) نحو كل عبارة .
 - من ٤،٢٠ إلى ٥ يمثل (متوفرة بشدة) نحو كل عبارة .
- بعد ذلك تم تحليل البيانات واستخراج النتائج .

وقد تكونت استمارة الدراسة من ثلاثة أجزاء على الترتيب هي :

الجزء الأول: البيانات الشخصية لأفراد العينة من المبحوثين والتي تتضمن توجيه أسئلة مباشرة خاصة بهم مثل (العمر، الجنس، والمؤهل العلمي، الوظيفة، والخبرة الوظيفية و الحالة الاجتماعية)

الجزء الثاني : يتضمن مجموعة من الفقرات الخاصة بمحور نظم المعلومات الإدارية

ويتكون من أربعة مجالات هي : الأجور (١١ عبارة) والاختيار والاستقطاب (١٢ عبارة) والتدريب (١٠ عبارات) والتقييم (٩ عبارات) .

الجزء الثالث : وهو خاص بالمحور الثاني لإدارة الموارد البشرية ويتكون من أربع مجالات هي : التخطيط (١١ عبارة) والتنظيم (٨ عبارات) والتوجيه (٦ عبارات) والرقابة (٨ عبارات) .

(١٠) صدق وثبات أداة البحث:

أولاً : صدق الاتساق الداخلي لفقرات محاور الاستبانة :

قام الباحث بتطبيق أداة البحث على عينة استطلاعية قوامها (٦٠) من العاملين بالأمانة العامة لأوقاف الكويت، وتم حساب معامل ارتباط بيرسون لمعرفة الصدق الداخلي لعبارات الاستبانة، حيث تم حساب معامل الارتباط بين إجابات العينة على كل فقرة من فقرات كل محور والدرجة الكلية لإجمالي إجابات العينة على جميع فقرات المحور، وكذلك الارتباط بين الدرجة الكلية للمحور والدرجة الكلية لجميع محاور الاستبانة ككل، ويوضح الجدول التالي نتائج صدق الاتساق الداخلي، وتم تقريب القيم إلى أقرب رقمين عشريين .

جدول (١): صدق الاتساق الداخلي لعبارات محاور أداة البحث :

مجالات نظم المعلومات الإدارية											
الأجور: (ارتباطه بالدرجة الكلية = ٠,٧٠)						الاختيار والاستقطاب: (ارتباطه بالدرجة الكلية = ٠,٧١)					
م	الارتباط	م	الارتباط	م	الارتباط	م	الارتباط	م	الارتباط	م	الارتباط
١	٠,٥٩*	٥	٠,٦٠*	١	٠,٧٣*	٩	٠,٥٨*	٩	٠,٦٣*	٥	٠,٦٠*
٢	٠,٦١*	٦	٠,٥٩*	٢	٠,٧٢*	١٠	٠,٥١*	١٠	٠,٧١*	٦	٠,٧٥*
٣	٠,٥٢*	٧	٠,٦١*	٣	٠,٥٧*	١١	٠,٦٤*	١١	٠,٦٦*	٧	٠,٧٣*
٤	٠,٦٢*	٨	٠,٦٣*	٤	٠,٦٢*				٠,٦٩*	٨	٠,٦٥*
التدريب: (ارتباطه بالدرجة الكلية = ٠,٦٨)						التقييم: (ارتباطه بالدرجة الكلية = ٠,٧٤)					
م	الارتباط	م	الارتباط	م	الارتباط	م	الارتباط	م	الارتباط	م	الارتباط
١	٠,٦٥*	٥	٠,٦٢*	١	٠,٦٣*	٧	٠,٧٧*	١	٠,٥٧*	٤	٠,٧١*
٢	٠,٥٦*	٦	٠,٦٧*	٢	٠,٦٩*	٨	٠,٥٨*	٢	٠,٧٠*	٥	٠,٧٩*
٣	٠,٧٠*	٧	٠,٦٠*	٣	٠,٦٩*	٩	٠,٦٦*	٣	٠,٦٩*	٦	٠,٧٠*
٤	٠,٦٧*	٨	٠,٦٦*								

مجالات إدارة الموارد البشرية											
التخطيط: (ارتباطه بالدرجة الكلية = ٠,٦٤)						التنظيم: (ارتباطه بالدرجة الكلية = ٠,٦١)					
١	* ٠,٦٤	٥	* ٠,٦٢	٩	* ٠,٦٢	١	* ٠,٥٦	٥	* ٠,٦٦	٥	* ٠,٦٦
٢	* ٠,٦٦	٦	* ٠,٦٧	١٠	* ٠,٥٦	٢	* ٠,٥٩	٦	* ٠,٦٦	٦	* ٠,٦٦
٣	* ٠,٦٩	٧	* ٠,٥٨	١١	* ٠,٧١	٣	* ٠,٦٣	٧	* ٠,٦٠	٧	* ٠,٦٠
٤	* ٠,٦٠	٨	* ٠,٦١			٤	* ٠,٦٠	٨	* ٠,٥٨		
التوجيه: (ارتباطه بالدرجة الكلية = ٠,٥٩)						الرقابة: (ارتباطه بالدرجة الكلية = ٠,٦٣)					
١	* ٠,٥٦	٤	* ٠,٦٠			١	* ٠,٦٧	٤	* ٠,٦٠	٧	* ٠,٦١
٢	* ٠,٥١	٥	* ٠,٦٣			٢	* ٠,٦٥	٥	* ٠,٦٢	٨	* ٠,٥٩
٣	* ٠,٦٨	٦	* ٠,٦٩			٣	* ٠,٦٩	٦	* ٠,٧٠		

* دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ٠,٠٥ .

وتوضح نتائج الجدول أعلاه أن جميع قيم معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات كل محور والقيمة الكلية لإجمالي فقرات المحور التابعة له الفقرة على مستوى محاور الدراسة قد تراوحت ما بين (٠,٥١ إلى ٠,٧٧) وكلها كانت موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) ، وجميعها كانت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) ويفسر ذلك وجود علاقة ارتباط موجبة ودالة إحصائياً بين إجابات عينة التقنيين من موظفي المستشفى الحكومي بدولة الكويت على كل فقرة من فقرات كل محور وإجمالي الإجابات على جميع فقرات المحور التابعة له الفقرة ، وكذلك بين إجابات الدرجة الكلية للمحور والدرجة الكلية لجميع محاور الاستبانة ، مما يدل ذلك على صدق المحتوى و المضمون لفقرات و محاور استبانة الدراسة ، أي أن هناك صدق لاتساق الفقرة مع محورها وصدق لاتساق المحور مع الاستبانة ككل .

ثانياً : قياس الثبات (Reliability) :

لقياس مدى ثبات أداة البحث ، استخدم الباحث طريقة معامل ألفا كرونباخ ، وفيما يلي نتائج معامل الثبات .

جدول (٢) : ثبات فقرات محاور أداة البحث باستخدام معامل ألفا كرونباخ:

عدد العبارات	المحور	معامل الثبات
١١	الأجور	٠,٦٦
١٢	الاختيار والاستقطاب	٠,٧٠
١٠	التدريب	٠,٥٩
٩	التقييم	٠,٧٤
١١	التخطيط	٠,٦٠
٨	التنظيم	٠,٦٥
٦	التوجيه	٠,٦٨
٨	الرقابة	٠,٦٣
٧٥	الاستبانة ككل	٠,٦٩

ويلاحظ من نتائج الجدول أعلاه أن معاملات الثبات لجميع متغيرات الدراسة مرتفعة ، حيث بلغت قيمة معامل الثبات الكلي لجميع فقرات الأداة القيمة (٠,٦٩) وهي نسبة عالية ومقبولة لأغراض الدراسة . مما يدل على أن الفقرات المكونة للاستبانة تعطي نتائج مستقرة وثابتة ولا تتغير في حالة إعادة تطبيقها على عينة موظفي الأمانة العامة للأوقاف بدولة الكويت مرة أخرى ، وبالتالي توجد طمأنينة تجاه تحليل بيانات الأداة المستخدمة في هذه الدراسة .

(١١) أساليب المعالجة الإحصائية :

لتحقيق أهداف البحث وتحليل البيانات التي تمّ تجميعها ، تمّ استخدام العديد من الأساليب الإحصائية المناسبة باستخدام الحزم الإحصائية للعلوم الإجتماعية والتي يرمز لها اختصار الرمز (SPSS) وفيما يلي مجموعة الأساليب الإحصائية التي قام الباحث باستخدامها :

- تم حساب التكرارات والنسب المئوية للمتغيرات الشخصية لوصف أفراد عينة الدراسة .
- معامل ارتباط بيرسون (Person Correlation Coefficient) بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه العبارة ، وذلك لتقدير الاتساق الداخلي لأداة الدراسة ، وكذلك لدراسة العلاقة بين متغيرات الدراسة .
- معامل الفا كرونباخ (Alpha cronbac) لقياس ثبات أداة الدراسة .
- المتوسط الحسابي (Mean) وذلك لمعرفة مدى ارتفاع او انخفاض استجابات أفراد الدراسة على كل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة الأساسية مع العلم بأنه يفيد في ترتيب العبارات حسب أعلى متوسط حسابي (كشك ١٩٩٦م ، ص ٨٩) .
- الانحراف المعياري (Standard Deviation) للتعرف على مدى انحراف استجابات أفراد الدراسة لكل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة ولكل محور من المحاور الرئيسة عن متوسطها الحسابي ، (حسن وآخرون ٢٠٠٢م ، ص ١١٥) .
- تحليل الانحدار المتعدد لدراسة تأثير ودور نظم المعلومات الإدارية في تحسين وإدارة الموارد البشرية بالأمانة العامة لأوقاف الكويت .

(١٢) خصائص أفراد عينة البحث :

فيما يلي نعرض لأهم سمات وخصائص وعينات البحث من الناحية الديموجرافية.

١- من حيث العمر:

يوضح الجدول التالي خصائص العينة حسب العمر .

جدول رقم (٣) : توزيع أفراد العينة حسب العمر

العمر	التكرار	النسبة المئوية
أقل من ٣٠ سنة	١٠	١٤,٧
من ٣٠-٣٩ سنة	٣٥	٥١,٤
من ٤٠-٤٩ سنة	١٢	١٧,٦
٥٠ فأكثر	١١	١٦,٣
الإجمالي	٦٨	١٠٠

يتضح لنا من الجدول السابق أن أكبر الفئات عمراً كانت الفئة من ٣٠-٣٩ سنة وهي تمثل (٥١,٤ %) من حجم العينة ثم تلتها الفئة من ٤٠-٤٩ سنة بنسبة

(١٧,٦ %) ثم تلتها الفئة خمسون عاماً فأكثر بنسبة (١٦,٣ %) ثم الفئة الأخيرة وهي الأقل من ٣٠ سنة بنسبة (١٤,٣%) .

٢- من حيث الجنس: يوضح الجدول التالي توزيع أفراد العينة حسب الجنس .

جدول رقم (٤) : توزيع أفراد العينة حسب الجنس

الجنس	التكرار	النسبة
ذكر	٥٥	٨٠,٩
أنثى	١٣	١٩,١
إجمالي	٦٨	١٠٠

يتضح لنا من الجدول السابق أن النسبة الأكبر كانت لصالح الذكور وبنسبة قدرها (٨٠,٩ %) مقارنة ب ١٩,١ % للإناث .

٣- من حيث المسمى الوظيفي : يوضح الجدول التالي توزيع أفراد العينة حسب المسمى الوظيفي.

جدول رقم (٥) : توزيع أفراد العينة حسب المسمى الوظيفي

النسبة المئوية %	التكرار	المستوى الوظيفي
١١,٧	٨	مدير عام
١٦,٢	١١	رئيس قسم
٧٢,١	٤٩	إداري
١٠٠	٦٨	إجمالي

يلاحظ من الجدول السابق أن من يعمل بوظيفة إداري كان لها النصيب الأكبر وحازت على المركز الأول بنسبة ٧٢,١ % من حجم العينة ثم وظيفة رئيس قسم بنسبة ١٦,٢ % ثم مدير عام بنسبة ١١,٧ % .

٤- من حيث المستوى العلمي : يوضح الجدول التالي توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي .

جدول رقم (٦) : توزيع أفراد العينة حسب المستوى العلمي

النسبة المئوية	التكرار	المستوى العلمي
٢٢,٤	١٥	دبلوم
٦٠,٣	٤١	بكالوريوس
٧,٦	٥	دبلوم عالي
٥,٢	٤	ماجستير
٤,٥	٣	دكتوراه
١٠٠	٦٨	اجمالي

يتضح لنا من الجدول السابق أن أغلب أفراد العينة كانوا من الحاصلين على درجة البكالوريوس وعددهم ٤١ فرد بنسبة (٦٠,٣) % ، ثم تبعهم الحاصلين على دبلوم وعددهم ١٥ فرد بنسبة (٢٢,٤) % ثم تبعهم الحاصلين على دبلوم عالي وعددهم ٥ أفراد بنسبة (٧,٦) % ثم الحاصلين على درجة الماجستير وعددهم ٤ و بنسبة قدرها (٥,٢) % ثم أخيراً الحاصلين على درجة الدكتوراه وعددهم ٣ بنسبة (٤,٥) % .

٥- من حيث عدد سنوات الخبرة : يوضح الجدول التالي توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخبرة .

جدول رقم (٧) : توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخبرة

النسبة المئوية	التكرار	عدد السنوات
١٩,١	١٣	أقل من ٥ سنوات
٤٧,١	٣٢	من ٥ - ١٠ سنوات
٢٥	١٧	من ١١ - ١٥ سنة
٨,٨	٦	أكثر من ١٥ سنة
١٠٠	٦٨	إجمالي

يتضح لنا من الجدول السابق أن أعلى نسبة من الأفراد كانت من التي لديها عدد سنوات خبرة يتراوح بين ٥-١٠ سنوات وعددهم ٣٢ موظف بنسبة (٤٧,١) % ثم تلاها بعد ذلك الفئة التي لديها عدد سنوات خبرة من ١١-١٥ سنة بعدد ١٧ فرد وبنسبة تقدر بحوالي (٢٥) % من حجم العينة ثم تلاها الفئة التي أقل من ٥ سنوات

بعدد ١٣ فرد وبنسبة تبلغ (١٩,١%) ثم تأتي في المرتبة الأخيرة الفئة التي لديها أكثر من ١٥ سنة خبرة بعدد ٦ أشخاص وبنسبة تبلغ (٨,٨%).

٦- من حيث الحالة الاجتماعية : يوضح الجدول التالي توزيع أفراد العينة حسب الحالة الاجتماعية .

جدول رقم (٨) : توزيع عينة الدراسة حسب الحالة الاجتماعية

النسبة المئوية %	التكرار	الحالة الاجتماعية
٥٨,٨	٤٠	متزوج
٢٥	١٧	أعزب
١١,٧	٨	مطلق
٤,٥	٣	أرمل
١٠٠	٦٨	إجمالي

يتضح لنا من الجدول السابق أن نسبة المتزوجين قد حصلت على المرتبة الأولى بالنسبة لأفراد العينة حيث وصل عددهم إلى ٤٠ فرد بنسبة بلغت (٥٨,٨%) ، ثم تلاها فئة الأعزب بعدد ١٧ فرد وبنسبة بلغت (٢٥%) من حجم العينة ، ثم تلاها المطلقين وعددهم ٨ بنسبة بلغت (١١,٧%) ، ثم جاءت فئة الأرمال في المرتبة الأخيرة وشملت ٣ أفراد وبنسبة (٤,٥%) من حجم عينة الدراسة .

(١٣) نتائج تحليل بيانات البحث ومناقشة التساؤلات:

لتحقيق أهداف البحث ، يهتم هذا الجزء بعرض لنتائج التحليل الإحصائي للبيانات ، ومناقشة تساؤلات البحث من خلال استخدام الأساليب الإحصائية والتي تتضمن قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومعاملات الارتباط ، وتحليل الانحدار وكذلك توضيح الأهمية النسبية لجميع فقرات أداة البحث ، مع الأخذ في الاعتبار أن تدرج المقياس المستخدم كما يلي :

مرتفع	متوسط	منخفض
من ٣,٥ لأعلى	من ٢,٥ إلى ٣,٤٩	من ١ إلى ٢,٤٩

واستنادا إلى ذلك ، فإن قيم المتوسطات الحسابية التي توصلت إليها الدراسة ، سيتم التعامل معها لتفسير النتائج على النحو التالي :

إذا كانت قيمة المتوسط الحسابي للفقرات أو المحور أكبر من (٣,٥) فيكون مستوى التصورات للمبحوثين مرتفعا ، وهذا يعني موافقة أفراد الدراسة على المحور ، أما إذا كانت قيمة المتوسط الحسابي (٢,٥) إلى (٣,٤٩) فيكون مستوى التصورات متوسط ، وإذا كان المتوسط الحسابي أقل من (٢,٤٩) فيكون مستوى التصورات منخفضا .

- مناقشة نتائج سؤال البحث الأول :

" ما مدى تطبيق نظم المعلومات الإدارية في الأمانة العامة للأوقاف بالكويت ؟ " وللإجابة عن هذا السؤال ، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجالات نظم المعلومات الإدارية من وجهة نظر موظفي الأمانة العامة بالكويت على النحو التالي :

جدول (٩) : مدى تطبيق نظم المعلومات الإدارية في الأمانة العامة للأوقاف بالكويت

الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	١- مجال الحوافز والأجور
متوسط	٠,٩٥	٢,٦٥	يعتبر نظام المعلومات الإدارية المطبق داخل الأمانة العامة للأوقاف واضح وسهل للجميع
متوسط	٠,٩٦	٢,٥	يوجد نظام واضح للأجور والحوافز داخل الأمانة العامة للأوقاف
متوسط	٠,٩٨	٢,٤	تعتبر المعلومات المنشورة والمتاحة عن الأجور

			والحوافز كافية وتجب على تساؤلات الموظفين
مرتفع	٠,٨٩	٣,٨٠	توجد عملية تحديث مستمرة للأجور والمرتبات وما يطرأ عليها من تغيرات
متوسط	٠,٩١	٢,٧٥	يوفر نظام المعلومات الإدارية كل المعلومات عن الضمان الاجتماعي المقدم للموظفين
مرتفع	٠,٧٤	٤,٣٥	يوضح نظام الأجور المقطوعات المختلفة من الأجور
مرتفع	٠,٨٥	٣,٧٥	يوضح نظام الأجور عدد ساعات العمل الإضافية والمقابل النقدي لها
مرتفع	٠,٨١	٤,٢	جميع المعلومات الخاصة بالعاملين والمتعلقة بأجورهم سرية جداً
منخفض	٠,٩٩	٢,٢٥	يحفظ نظام المعلومات ببيانات تاريخية عن أجور الموظفين
منخفض	١,٠٢	٢	توجد معايير معينة للحوافز داخل نظام المعلومات الإدارية
مرتفع	٠,٨٢	٤	يوفر نظام المعلومات الإدارية كل المعلومات الخاصة بالمستحقات المالية للموظف حالة بلوغه سن التقاعد
متوسط		٣,١٥	متوسط مجال الحوافز والأجور
٢ - مجال الاختيار والاستقطاب :			
متوسط	٠,٨٥	٢,٥	يوفر نظام المعلومات الإدارية الأعداد المناسبة من القوى العاملة اللازمة للأمانة العامة للأوقاف
متوسط	٠,٧٨	٢,٧٥	يعمل نظام المعلومات الإدارية على تقليل أعداد العمالة الغير مؤهلة لشغل الوظائف
متوسط	٠,٨١	٢,٥٥	يعلن نظام المعلومات الإدارية عن نتائج المقبولين بالوظائف بشكل دوري وواضح
منخفض	٠,٩٠	٢	تتصف الاعلانات التي يقوم بها نظام المعلومات الإدارية بالموضوعية والحيادية
منخفض	٠,٩٢	١,٨	لا تشهد الامانة العامة للاوقاف الكثير من حالات الاستقالة لذوى الخبرة
مرتفع	٠,٧٨	٣,٩٠	تهتم الامانة العامة باستقطاب الموظفين من ذوى الكفاءات
مرتفع	٠,٨٢	٣,٧٥	يجذب نظام المعلومات الإدارية الموظفين التي تدوم فترة طويلة فى العمل
مرتفع	٠,٧٣	٤	الاختيار السليم للعماله المدربه يقلل حجم التكاليف التي تنفق على التدريب
متوسط	٠,٨٤	٣,٦٥	تحرص الإدارة على توفير البديل حالة ترك العمل بشكل مفاجيء من قبل بعض الأفراد
مرتفع	٠,٨٢	٣,٨٥	يحتوى نظام المعلومات الإدارية على جميع بيانات المتقدمين لشغل الوظائف داخل الأمانة العامة

تابع جدول (٩) مدى تطبيق نظم المعلومات الإدارية في الأمانة العامة للأوقاف بالكويت

الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	تابع مجال الاختيار والاستقطاب
متوسط	٠,٨٦	٣,٤	يعتمد نظام المعلومات الإدارية على الحيادية في استقطاب عناصر جدد للأمانة العامة
متوسط	٠,٨٨	٣,٣٥	يعمل نظام المعلومات الإدارية على تحقيق التوازن بين جميع اختبارات شغل الوظيفة
متوسط		٣,٤١	متوسط مجال الاختيار والاستقطاب
٣- مجال التدريب :			
الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	تابع مجال التدريب
متوسط	٠,٧٨	٢,٧٦	تحرص إدارة الموارد البشرية على تنمية مهارات الموظفين الجدد وزيادة كفاءاتهم
متوسط	٠,٨١	٢,٥٥	تحرص إدارة الموارد البشرية على تكوين صف ثاني من الموظفين
منخفض	٠,٩٠	٢	يتم إجراء التدريب للموظفين بشكل يتناسب مع احتياجاتهم الوظيفية
منخفض	٠,٩٢	١,٨	تؤمن إدارة الموارد البشرية بأهمية التدريب لرفع كفاءة العمل
منخفض	٠,٩٠	٢,١٠	يستفيد الموظفون من البرامج التدريبية التي تقدمها الأمانة العامة لموظفيها وتطوير مهاراتهم
متوسط	٠,٨٥	٣,٤٥	يعتبر التدريب أفضل وسيلة لاكتساب المهارات والمعارف وهذا ما تقنع به إدارة الموارد البشرية بالأمانة العامة
متوسط	٠,٨٨	٣,٢٥	يوفر نظام المعلومات الإدارية مؤشرات للحكم على فعالية التدريب
متوسط	٠,٨٩	٣	يستعين نظام المعلومات الإدارية بالكفاءات اللازمة لعملية تدريب
متوسط	٠,٩٤	٢,٧٥	يشترط نظام المعلومات الإدارية ضرورة توافر شروط مسبقة في المتدربين
متوسط	٠,٨٧	٣,١٠	توجد أساليب لتقييم عملية التدريب يوفرها نظام المعلومات الإدارية
متوسط		٣,٣١	متوسط مجال التدريب
٤- مجال تقييم العاملين :			
متوسط	٠,٨٥	٣,٤٥	يتم تقييم أداء العاملين وفقاً لشروط موضوعية
متوسط	٠,٨٧	٣,٣٠	يتم تحليل الأداء على أساس معدلات أداء حيادية
مرتفع	٠,٧٩	٤,٢٠	يوفر نظام المعلومات الإدارية آليات لربط أداء الأفراد بالحوافز التي يستحقونها
مرتفع	٠,٨٠	٣,٧٥	يسمح نظام المعلومات الإدارية للعاملين بمعرفة مستويات أدائهم

تابع جدول (٩) مدى تطبيق نظم المعلومات الإدارية في الأمانة العامة للأوقاف بالكويت

الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	تابع مجال التدريب
متوسط	٠,٨٤	٢,٥	يتصف نظام المعلومات الإدارية بالشفافية الكاملة
متوسط	٠,٨٠	٢,٧٥	تتصف المعلومات الخاصة بتقييم الأداء بالسرية التامة
منخفض	٠,٩٩	١,٨٠	يهتم تقييم أداء العاملين بمعرفة الاحتياجات التدريبية للعاملين
منخفض	٠,٨٦	٢,٤	يسمح نظام المعلومات الإدارية للعاملين بمقارنة أدائهم الحالي بأدائهم السابق
منخفض	٠,٩٣	٢,٠١	يسمح نظام المعلومات الإدارية للعاملين بالتعرف على مستوى أدائهم
منخفض		٢,٩١	متوسط مجال تقييم العاملين
متوسط		٣,٢٠	المتوسط العام لمجالات نظم المعلومات

يتضح من نتائج الجدول أعلاه أن المتوسط العام لإجمالي مجالات نظم المعلومات الإدارية متوسط المستوى من وجهة نظر العاملين بالأمانة العامة للأوقاف بالكويت ، إذ بلغت قيمة المتوسط العام لإجمالي المجالات الأربعة (٣,٢٠) . كما جاءت استجابات موظفي الأمانة لكل من مجالات الحوافز والأجور والاختيار والاستقطاب والتدريب متوسطة المستوى ، بينما جاءت الاستجابات من قبل موظفي العينة علي عبارات مجال تقييم العاملين منخفضة ، ولقد جاء ترتيب المجالات طبقاً لوجهة نظر موظفي الأمانة العامة للأوقاف الكويت كما يلي :

- مجال الاختيار والاستقطاب أولاً وبمتوسط قدره (٣,٤١) ، وأهم الفقرات هي :

- * الاختيار السليم للعمالة المدربة يقلل حجم التكاليف التي تنفق على التدريب.
- * تهتم الامانة العامة باستقطاب الموظفين من ذوى الكفاءات.
- * يحتوى نظام المعلومات الإدارية على جميع بيانات المتقدمين لشغل الوظائف داخل الأمانة العامة.
- * يجذب نظام المعلومات الإدارية الموظفين التي تدوم فترة طويلة في العمل.
- * تحرص الإدارة على توفير البديل حالة ترك العمل بشكل مفاجيء من قبل بعض الأفراد.

- مجال التدريب ثانياً وبمتوسط قدره (٣,٣١) ، وأهم الفقرات هي :

- * يوفر نظام المعلومات الإدارية مؤشرات للحكم على فعالية التدريب.
- * توجد أساليب لتقييم عملية التدريب يوفرها نظام المعلومات الإدارية.
- * يستعين نظام المعلومات الإدارية بالكفاءات اللازمة لعملية لتدريب.
- * تحرص إدارة الموارد البشرية على تنمية مهارات الموظفين الجدد وزيادة كفاءاتهم.
- * يشترط نظام المعلومات الإدارية ضرورة توافر شروط مسبقة فى المتدربين.

- مجال الأجور والحوافز ثالثاً وبمتوسط قدره (٣,١٥) ، وأهم الفقرات هي :

- * يوضح نظام الأجور المقطوعات المختلفة من الأجور.
- * جميع المعلومات الخاصة بالعاملين والمتعلقة بأجورهم سرية جداً.
- * يوفر نظام المعلومات الإدارية كل المعلومات الخاصة بالمستحقات المالية للموظف حالة بلوغه سن التقاعد .

* توجد عملية تحديث مستمرة للأجور والمرتببات وما يطرأ عليها من تغيرات.

* يوضح نظام الأجور عدد ساعات العمل الإضافية والمقابل النقدي لها.

- وأخيراً مجال تقييم العاملين رابعاً وبمتوسط قدره (٢،٩١) ، وأهم الفقرات هي :

* يوفر نظام المعلومات الإدارية آليات لربط أداء الأفراد بالحوافز التي يستحقونها.

* يسمح نظام المعلومات الإدارية للعاملين بمعرفة مستويات أدائهم.

* يتم تقييم أداء العاملين وفقاً لشروط موضوعية.

* يتم تحليل الأداء على أساس معدلات أداء حيادية.

- مناقشة نتائج سؤال البحث الثاني :

" ما علاقة تطبيق نظم المعلومات الإدارية بكفاءة إدارة الموارد البشرية بالأمانة العامة للأوقاف بدولة الكويت؟" وللإجابة عن هذا السؤال ، تم استخدام معامل ارتباط بيرسون لدراسة العلاقة بين مجالات نظم المعلومات الإدارية ومجالات إدارة الموارد البشرية من وجهة نظر موظفي الأمانة العامة للأوقاف بالكويت ، ويوضح الجدول التالي نتائج العلاقات :

جدول (١٠): معاملات الارتباط بين مجالات نظم المعلومات الإدارية ومجالات إدارة الموارد البشرية :

الدرجة الكلية	تقييم العاملين	التدريب	الاختبار والاستقطاب	الأجور والحوافز	نظم المعلومات إدارة الموارد البشرية
* ٠،٤١	* ٠،٤٥	* ٠،٥٢	* ٠،٤٩	* ٠،٤٣	التخطيط
* ٠،٥١	* ٠،٤٠	* ٠،٣٨	* ٠،٤٧	* ٠،٤٠	التنظيم
* ٠،٤٤	* ٠،٣٠	* ٠،٤٦	* ٠،٣٤	* ٠،٤٤	التوجيه
* ٠،٤٥	* ٠،٥٠	* ٠،٣٩	* ٠،٤٨	* ٠،٥٥	الرقابة
* ٠،٤٩	* ٠،٤٤	* ٠،٦٠	* ٠،٥١	* ٠،٤١	الدرجة الكلية

* دلالة إحصائية عند مستوى (٠،٠٥) .

وتوضح نتائج الجدول أعلاه وجود علاقة طردية ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (٠،٠٥) بين مجالات نظم المعلومات الإدارية ومجالات إدارة الموارد البشرية للعاملين بالأمانة العامة لأوقاف الكويت ، وكذلك بين الدرجة الكلية لنظم المعلومات الإدارية والدرجة الكلية لإدارة الموارد البشرية ، بما يدل على التأثير الإيجابي لمجالات نظم المعلومات الإدارية والدور الهام لها في تحسين كفاءة وفعالية إدارة الموارد البشرية لموظفي الأمانة العامة لأوقاف الكويت .

- مناقشة نتائج سؤال البحث الثالث :

" هل تؤثر نظم المعلومات الإدارية في رفع كفاءة إدارة الموارد البشرية بالأمانة العامة للأوقاف بدولة الكويت؟ " ، وللإجابة عن هذا السؤال تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد بين مجالات نظم المعلومات الإدارية الأربعة وإدارة الموارد البشرية بالأمانة العامة للأوقاف ، ويوضح الجدول التالي نتائج تحليل الانحدار.

جدول رقم (١١) نتائج تحليل الانحدار لمتغيرات الدراسة :

مصدر التغير	درجات الحرية	مجموع المربعات	متوسط مجموع المربعات	قيمة (ف)
الانحدار	٣	٢٠،١١٤	٦،٧٠٥	* * ٨،٠٥٩
الخطأ	٦٤	٥٣،٢١٦	٠،٨٣٢	
الكلية	٦٧	٧٣،٣٣٠	معامل التحديد = ٥٩ %	

** دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ٠,٠٠١

مناقشة نتائج تحليل الانحدار بين متغيرات البحث :

تم تقدير معادلة الانحدار لبيانات متغيرات الدراسة علي النحو التالي :

$$Y' = (2.01) + (.44)\chi_1 + 0.30\chi_2 + 0.19\chi_3 + 0.61\chi_4$$

وتعبر القيم المقدرة لمعادلة الانحدار المتعدد علي معدلات تغير المتغير التابع (إدارة الموارد البشرية) تبعا للتغيرات التي تحدث للمتغيرات المستقلة وهي علي الترتيب (الأجور والحوافز والاختيار والاستقطاب والتدريب وتقييم العاملين) ، حيث تبلغ قيمة معدل تغير إدارة الموارد البشرية تبعا لتغير مجال الأجور والحوافز القيمة (٠,٤٤) ، بينما تبلغ قيمة معدل إدارة الموارد البشرية تبعا لتغير مجال الاختيار والاستقطاب القيمة (٠,٣٠) ، كما تبلغ قيمة معدل إدارة الموارد البشرية تبعا لتغير مجال التدريب القيمة (٠,١٩) ، وأخيرا تبلغ قيمة معدل إدارة الموارد البشرية تبعا لتغير مجال تقييم العاملين القيمة (٠,٦١).

- صياغة الفرض الإحصائي :

الفرض الصفري : معادلة الانحدار غير معنوية

الفرض البديل : معادلة الانحدار معنوية

القيمة المحسوبة لاختبار (ف) = ٨,٠٥٩

وتوضح نتائج الجدول أعلاه معنوية معادلة الانحدار المقدرة عند مستوى معنوية (٠,٠٠١) بما يؤكد دور وأثر مجالات نظم المعلومات الإدارية في تحسين كفاءة إدارة الموارد البشرية ويفسر مدى أهمية أبعاده الأربعة (الأجور والحوافز والاختيار والاستقطاب والتدريب وتقييم العاملين) في التأثير على إدارة الموارد البشرية ، بما يتفق مع دلالات معاملات قيم الارتباط ما بين المتغيرات وبعضها كما أوضحتها نتائج جداول معاملات الارتباط . وبلغت قيمة معامل التحديد القيمة (٥٩%) ، بما يدل على أن متغيرات الدراسة ((الأجور والحوافز والاختيار والاستقطاب والتدريب وتقييم العاملين) تفسر إجمالاً ما قيمته (٥٩%) من التغيرات التي تحدث لإدارة الموارد البشرية ، والنسبة الباقية (٤١%) ترجع لمتغيرات وعوامل أخرى لم تتضمنها معادلة الانحدار المستخدمة في التحليل .

(١٤) أهم النتائج والتوصيات :

أولاً : أهم النتائج :

➤ توصل البحث إلى عدد من النتائج أهمها :

- ١- وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين نظم المعلومات الإدارية وإدارة الموارد البشرية.
- ٢- تلعب نظم المعلومات الإدارية دوراً هاماً في عملية التخطيط اللازمة للحصول على الموارد البشرية.
- ٣- تساعد نظم المعلومات الإدارية في تنظيم الموارد البشرية داخل الأمانة العامة للأوقاف وتحدد السلطات والمسؤوليات بشكل واضح .
- ٤- تساهم نظم المعلومات الإدارية في تحقيق الرقابة الفعالة واكتشاف الأخطاء وتعمل على تصحيح الانحرافات في الأداء بدقة وسرعة.
- ٥- تزداد كفاءة إدارة الموارد البشرية كلما كانت نظم المعلومات الإدارية واضحة وسهلة التطبيق .
- ٦- تتأثر إدارة الموارد البشرية سلباً وإيجاباً بمدى شفافية وموضوعية نظام المعلومات الإدارية.

ثانياً: أهم التوصيات : توصل البحث إلى عدد من التوصيات أهمها:

- ١- ضرورة التحديث والتطوير المستمر لنظم المعلومات الإدارية داخل الأمانة العامة للأوقاف بدولة الكويت .
- ٢- تطوير وتحديث عملية التدريب للموظفين من خلال تطوير برامج التدريب واستخدام أفضل أساليب التكنولوجيا الحديثة.

- ٣- ضرورة التوجه نحو تمكين العاملين بما يسمح بإنشاء كوادر مؤهلة علمياً ومشاركتها في اتخاذ القرارات وتفويض السلطات لها .
- ٤- ضرورة تطبيق الاتجاهات العلمية الحديثة في مجال الموارد البشرية بما يحقق الإنجاز المطلوب بتكلفة أقل .
- ٥- العمل على زيادة الاستثمار في رأس المال البشري لكونه أداة لخلق التميز بالنسبة للأمانة العامة للأوقاف وأداة لرفع كفاءتها .
- ٦- تشجيع العاملين على رفع مستواهم العلمي وتقديم حوافز لهم مما ينعكس بالإيجاب على الإدارة .
- ٧- ضرورة تفعيل الاتصالات الإدارية التي تتم بين الموظفين وبعضهم البعض وبين الموظفين والأطراف الخارجية من خلال الاستفادة من الثورة المعلوماتية وابتكاراتها .

❖ المراجع

- ١- إدريس ، ثابت عبد الرحمن ، ٢٠٠٥، نظم المعلومات الإدارية في المنظمات المعاصرة ، ، المنوفية ، الدار الجامعية .
 - ٢- الزغبى، حسين ٢٠١٣، دليل المنظمات غير الربحية ، الاردن ، عمان ، برنامج تعزيز وتطوير المجتمع المدني
 - ٣- الرويلي عماد صفوك جلود ٢٠١٤ ، دور نظم معلومات الموارد البشرية في زيادة فاعلية أداء إدارة الموارد البشرية دراسة ميدانية في وزارة الداخلية بمملكة البحرين ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية العلوم الإدارية ، جامعة العلوم التطبيقية ، البحرين .
 - ٤- بوليفة، صفاء ، كريمة، حجاجي ٢٠١٣، دور نظام المعلومات في إدارة الموارد البشرية دراسة حالة المديرية الجهوية للإنتاج ، بحث مقدم إلى كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، جامعة قاصدي مرباح ، ورقلة ، الجزائر
 - ٥- شحاته ، حسين حسين ، ٢٠١٦ ، نظم المعلومات للإدارة ودوره في التخطيط والرقابة وتقويم الأداء واتخاذ القرارات ، بحث مقدم إلى كلية التجارة ، جامعة الأزهر .
 - ٦- صورية ، ميلود ٢٠١٠ ، دور نظام معلومات الموارد البشرية في تقييم أداء الموارد البشرية في المؤسسة ، بحث منشور بمجلة كلية الآداب والعلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر ، بسكرة ، يوليو .
 - ٧- محمد ، بخيت ٢٠٠٨، نقمة ثورة المعلومات ، مجلة العربي ، العدد ٤٦٨ .
 - ٨- ياسين ، سعد غالب ٢٠٠٠ ، تحليل وتصميم نظم المعلومات ، ، عمان ، الأردن ، ط١ دار المناهج.
- 9- Abdelhak Lamiri , , 2003 Management De L'information (Redressement Et Mise à Niveau Des Entreprises), Office Des Publications Universitaires, Alger,
- 10- Stevens John M., Cahill Anthony G., Overman E. Sam, Lee Frost –Kumpf , 1994, “ Computerized Information systems And Public Sector Productivity ” , International Journal Of Public Administraion, Volume 17 , Number 1.