

مدى اسهام تنمية رأس المال البشري في زيادة فاعلية نظم المعلومات الإدارية من وجهة نظر الموظفين الإداريات بجامعة الملك سعود

إعداد الطالبة

ابتسام على عبد الله الشهري

القسم: علوم إدارية

كلية العلوم الاجتماعية والإدارية

جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية

إشراف

نجوى متولي حسن كشكوشة

مقدمة الدراسة:

لم تعد المنظمات الحديثة تعتمد على ما تملكه من أصول مادية ورؤوس أموال نقدية في عصر تتميز فيه المنظمات بالأصول المعرفية غير الملموسة التي تمثل المورد الأهم لهذا العصر، حيث أصبحت المعرفة من أهم ما يميز المنظمات الناجحة، وتتمثل المعرفة في المنظمات بالأفراد الذين يملكون معلومات ومهارات وأفكار تكون سبباً رئيساً في تنميتها وتطويرها، ولازالت المنظمات تسعى إلى ممارسات جديدة لإدارة الموارد البشرية تسعى إلى تحقيق أهداف المنظمة والعمل على تطوير قدرات أفرادها، وذلك لما للمورد البشري من دور مهم في عملية نشر المعرفة والمهارات والأفكار في المنظمات، ومن ثمّ تسهم في تطوير أداء العاملين وقدرتهم على استخدام الأنظمة المتاحة في المنظمة بشكل فعال.

وقد ازداد الاهتمام بالموارد البشري وتنميتها بشكل كبير، وأصبح ينظر إليه كأداة مهمة ودور فاعل في المنظمة من خلال اتجاه حديث في إدارة الموارد البشرية وهو رأس المال البشري الذي يُعد قدرة منفردة تتفوق بها المنظمات على جميع منافسيها، وذلك لوجود مهارات مميزة في بعض أفرادها الذين يتمتعوا

بإبداعات ومهارات خاصة تساعد في رفع كفاءة أدائهم (العنزي؛ وصالح، ٢٠٠٩م، ص ٥٦). وتعد تنمية رأس المال البشري في مقدمة القضايا التي تعنى بها المجتمعات على اختلاف أنظمتها ومستوياتها، حيث يُعتبر مفهوم رأس المال البشري مؤشراً رئيساً في جميع مكونات التنمية وهو مقياس من مقاييس ثروة الأمم، وأعلى درجات الاستثمار (هبور؛ وبختي، ٢٠١٤م، ص ٦).

وما زالت أهمية تنمية رأس المال البشري في تزايد مستمر نظراً لما يشهده العالم من تطورات وتغيرات تقنية تحدث بفعل الإنسان والآلة، وهذا التغير السريع في رأس المال البشري نتيجة لما أحدثته التطورات التقنية وأنظمة المعلومات وما لها من مردود وفاعلية، حيث تمثل نظم المعلومات إسهاماً فاعلاً في تنمية المورد البشري لما تشكله نظم المعلومات الإدارية من بنية تنظيمية وتقنية وبشرية وإدارية متكاملة لعناصر وبرامج تعمل مع الموارد البشرية ضمن سياق منظم لدعم عمليات اتخاذ القرارات الإدارية (ياسين، ٢٠٠٩م، ص ٥٣، ٥٤).

ويُعد تحقيق مستوى عال من التنمية للعنصر البشري أمر يسهم في فاعلية نظم المعلومات الإدارية، أي من خلال البرامج والنظم التكنولوجية والمعلوماتية الحديثة وذلك كلما استطاعت هذه النظم من تحقيق معدلات متطورة من الفعالية التنظيمية، وبالتالي يكتسب العنصر البشري معلومات ومهارات معرفية ومهنية تضاف إلى مخرجات تلك المنظمة. وترى الباحثة أن تنمية رأس المال البشري من أكثر وأهم القضايا إلحاحاً باعتبارها تعبئة للطاقات البشرية وبلورة لإمكانياتها المتعددة وصقل تلك الطاقات في جوانب علمية وعملية متعددة، حيث تسهم تنمية رأس المال البشري في فاعلية نظم المعلومات الإدارية من خلال تطوير تلك المهارات والخبرات والمعارف التي تسهم في عمل الموظفين الإداريات بجامعة الملك سعود.

مشكلة الدراسة:

ولما كانت هذه الدراسة تسعى لتوضح علاقة تنمية رأس المال البشرى بفاعلية نظم المعلومات الإدارية من وجهة نظر الموظفين الإداريات بجامعة الملك سعود. فإن مشكلة الدراسة يمكن تحديدها في التساؤل الرئيس التالي: ما مدى اسهام تنمية رأس المال البشرى في زيادة فاعلية نظم المعلومات الإدارية لدى الموظفين الإداريات بجامعة الملك سعود؟.

تساؤلات الدراسة:

١. ما واقع تنمية رأس المال البشرى من وجهة نظر الموظفين الإداريات بجامعة الملك سعود؟
٢. ما مستوى فاعلية نظم المعلومات الإدارية من وجهة نظر الموظفين الإداريات بجامعة الملك سعود؟
٣. ما مدى إساهام تنمية رأس المال البشرى في زيادة فاعلية نظم المعلومات الإدارية من وجهة نظر الموظفين الإداريات بجامعة الملك سعود ؟
٤. هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات المبحوثات حول محاور الدراسة تعزى لاختلاف خصائصهن الشخصية والوظيفية (المستوى العلمي، عدد الدورات التدريبية في نظم المعلومات)؟

أهداف الدراسة

١. التعرف على واقع تنمية رأس المال البشرى من وجهة نظر الموظفين الإداريات بجامعة الملك سعود.
٢. التعرف على مستوى فاعلية نظم المعلومات الإدارية من وجهة نظر الموظفين الإداريات بجامعة الملك سعود.
٣. التعرف على مدى إساهام تنمية رأس المال البشرى في زيادة فاعلية نظم المعلومات الإدارية من وجهة نظر الموظفين الإداريات بجامعة الملك سعود.

٤. التعرف على ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في آراء المبحوثات نحو محاور الدراسة تعزى لخصائصهن الشخصية والوظيفية (المستوى العلمي، عدد الدورات التدريبية في نظم المعلومات).

أهمية الدراسة:

١- الأهمية العلمية: تكتسب الدراسة الحالية أهميتها العملية كونها من الدراسات الحديثة التي تتناول موضوع تنمية رأس المال البشري وعلاقتها بفاعلية نظم المعلومات الإدارية لدى الموظفات الإداريات بالجامعات. بالإضافة إلى سعي الدراسة الحالية إلى إثراء الجانب المعرفي حول موضوع الدراسة، من خلال إلقاء الضوء على متغيرات الدراسة الرئيسية، والعلاقة بينهما، وكيفية ربط النظرية بالتطبيق من خلال الربط بين تنمية رأس المال البشري وفاعلية نظم المعلومات الإدارية. ونظراً إلى قلة الأبحاث المتعلقة بموضوع الدراسة - على حد علم الباحثة -، على المستويين المحلي، والعربي، فسوف تكون هذه الدراسة إضافة علمية في هذا المجال، وتفتح المجال أمام الباحثين لعقد دراسات مماثلة للاستفادة منها في مجال الإداري، كما يمكن أن تسهم هذه الدراسة في إثراء المكتبة السعودية بجزء متواضع من المعرفة حول هذا الموضوع.

٢- الأهمية العملية: تسعى هذه الدراسة من خلال النتائج المتوقعة الوصول إليها إلى معرفة الواقع الفعلي لعلاقة تنمية رأس المال البشري بفاعلية نظم المعلومات الإدارية لدى الموظفات الإداريات بجامعة الملك سعود، وسبل تطوير هذه العلاقة، وتقديم رؤية أوضح عن كيفية تمكين المسؤولين في جامعة الملك سعود من تنمية العنصر البشري وقدرته على استخدام نظم المعلومات الإدارية بكفاءة وفاعلية. كما أن ما سنتوصل إليه الدراسة من نتائج وتوصيات قد تسهم في صقل مهارات وخبرات ومعارف وقدرات المورد البشري خصوصاً الموظفات الإداريات بجامعة الملك سعود، واتخاذ ما يمكن اتخاذه من قرارات ملائمة بشأن تطوير وتنمية رأس المال البشري نحو الأفضل.

حدود الدراسة:

١. الحدود الموضوعية: اقتصرت الدراسة على تناول علاقة تنمية رأس المال البشري بفاعلية نظم المعلومات الإدارية.
٢. الحدود البشرية: اقتصرت الدراسة على الموظفين الإداريات بجامعة الملك سعود.
٣. الحدود المكانية: تم إجراء الدراسة على جامعة الملك سعود بمدينة الرياض.
٤. الحدود الزمنية: تم إجراء الدراسة خلال العام الدراسي (١٤٣٦هـ/٢٠١٥م).

مفاهيم ومصطلحات الدراسة:

رأس المال البشري:

- اصطلاحاً: "إجمالي المعارف والقدرات والكفاءات والخبرات والمؤهلات المتوفرة لدى المنظمة، ومدى مساهمتها في تحقيق الكفاءات المحورية والمزايا التنافسية للمنظمة" (أبو جداول، ٢٠١٢م، ص ٢٥).
- إجرائياً: تنمية للقدرات الذاتية لموظفات جامعة الملك سعود وزيادة مهارتهن ومعارفهن بحيث تجعلهن قادرات على مسايرة تغيرات العصر الثقافية والتنظيمية والاجتماعية والاقتصادية، وخصوصاً التغيرات التكنولوجية، وذلك يسهم في قدرتهن على الرفع من كفاءة أدائهن واستخدامهن نظم المعلومات الإدارية بفاعلية.

نظم المعلومات الإدارية:

- اصطلاحاً: "عملية الاستخدام والاستفادة من التقنية الحديثة (حاسب، برمجيات،

اتصالات) في معالجة سريان وتدفق المعلومات في المنظمات سواء الحكومية أو الخاصة وكذلك تحديد جودة المعلومات وذلك بغرض تحسين العملية الإدارية وعلى رأسها عملية اتخاذ القرارات" (الشوبكي، ٢٠٠٦م، ص ٣٤٦).

- **إجرائياً:** قدرة نظم المعلومات على توليد المخرجات بالخصائص المطلوبة والتي تسهم في ترشيد عمليات اتخاذ القرارات بشكل يحقق رضا الموظفين الإداريات بجامعة الملك سعود من هذه المخرجات، حيث تؤمّن نظم المعلومات القيمة للمنظمة كتنظيم، كما تؤمّن الحل الإداري لتحديات البيئة المحيطة بالمنظمة، الأمر الذي يتطلب استخدام نظم المعلومات بفعالية الفهم الكامل لأبعاد نظم المعلومات وهي: المنظمة، والإدارة، وتكنولوجيا المعلومات.

الإطار المفاهيمي للدراسة:

١. رأس المال الفكري:

يُعتبر رأس المال الفكري من المصطلحات التي نالت اهتمام كبير في شتى العلوم الإنسانية، الأمر الذي يتضح من خلال التعريفات المتعددة التي سعت لتفسير هذا المصطلح، وقد ذكر العنزي وصالح (٢٠٠٩م، ص ١٦٦-١٧٠) مجموعة من هذه التعريفات منها: القدرة العقلية التي تمثل الثروة الحقيقية للمنظمات التي لم يتابعها المحاسبون مثلما يتابعون النقد والموجودات وغيرها، كما تُعرّف أيضاً بأنها المادة الفكرية، والمعرفة، والمعلومات، والملكية الفكرية والخبرة التي توضع قيد الاستخدام من أجل خلق الثروة الربحية، لأن اقتصاد اليوم يختلف في الأساس عن اقتصاد الأمس، وكذلك تُعرّف أيضاً بأنها المعرفة المفيدة التي يمكن توظيفها واستثمارها بشكل صحيح لصالح المنظمة.

وانطلاقاً من التعريفات السابقة يتضح أن رأس المال البشري يتكون من عدة عناصر رئيسية، والتي اختلف حولها المفكرين والباحثين من حيث عدد هذه

العناصر فهناك من صنفها إلى ثلاثة عناصر وآخرون يرونها أربعة أو أكثر ومن بين هذه التصنيفات تصنيف السعيد (٢٠٠٨، ٣٨) والذي حددها في ثلاث عناصر رئيسية، ذات تأثير متبادل متكامل وتتفاعل من أجل زيادة فاعلية رأس المال الفكري للمنظمة وهي: رأس المال البشري، رأس المال الهيكلي، ورأس مال العلاقات. كما أشار إلى أن الموارد البشرية ذات القدرات الإبداعية المتميزة تعتبر هي العنصر الرئيسي في عناصر رأس المال الفكري، وأن دور الموارد البشرية في بناء وتنمية القدرات التنافسية يتركز في عمليات الابتكار والاختراع والتطوير المستمر، ثم وضع تلك المبتكرات والاختراعات موضع التنفيذ، وأن رأس المال الفكري هو العنصر الحاكم لتنمية القدرات التنافسية في منظمات الأعمال المعاصرة القائمة على المعرفة. وفي مقابل ذلك صنفت الجمعية الأمريكية للتدريب والتطوير (ASTD) مكونات رأس المال الفكري إلى أربعة عناصر أساسية هي: رأس المال البشري، رأس مال العمليات. رأس مال الإبداع. رأس مال العملاء (أبوالجدايل، ٢٠١٣م، ص ١٥٠).

ويتمتع رأس المال البشري بعدد من السمات والخصائص للأفراد الذي يمثلون رأس مال فكري للمنظمة، قد ذكر السعيد (٢٠٠٨، ص ٢٥-٢٦) عدد من هذه السمات، منها:

- يتميز الأفراد الذي يمثلون رأس مال فكري بتوافر مهارات وخبرات عالية ومتنوعة.
- يفضل رأس المال الفكري العمل ضمن الهياكل التنظيمية المرنة.
- يتسم رأس المال الفكري بالاستقلالية في الفكر والعمل.
- ويتفاعل بشكل أكثر إيجابية في المناخ الإداري الذي يتسم باللامركزية في اتخاذ القرارات.
- يميل رأس المال الفكري نحو المبادأة والسعي المستمر نحو تقديم الأفكار

والمقترحات الابتكارية.

- يحاول الانفتاح على الخبرة من خلال السعي المستمر نحو الاستفادة من خبرات الآخرين.

٢. رأس المال البشري:

يعد رأس المال البشري من المصطلحات المعاصرة التي حظيت باهتمام الباحثين في كثير من المجالات، وقد اختلفت هذه التعاريف من حيث النظر إلى رأس المال البشري فالبعض اعتبره جزءاً من المنظمة، وآخرون يرونها مجموعة مكونات ترتبط بالإنسان، كما ان هناك فريق آخر يراها ما يمتلكه الأفراد من تعليم وخبرة ومهارة، فيما اعتبره البعض بأنه يرتبط مباشرة بالعمل (جرادات، ٢٠٠٨م، ص ٤٣). فمن وجهه نظر (Stewart) أن رأس المال البشري هو المصدر الأساسي لتكوين وتشخيص الأفراد الذي يمتلكون المقدرة العقلية والمهارات والخبرات لإيجاد الحلول العملية المناسبة لمتطلبات ورغبات العملاء لأنهم مصدر الابتكار والتجديد (القريشي، ٢٠٠٧م، ص ١١). وفي حين يرى (Baker) أن رأس المال البشري هو "مجموعة الأصول التي يجلبها الفرد معه إلى المنظمة مثل التعليم، والتدريب في الوظائف السابقة، والخبرة المهنية وغيرها، وهي مجموعها وتراكمها يطلق عليها رأس المال البشري. وهذه الأصول أو العناصر يفترض أنها تؤدي إلى إحداث تأثيرات إيجابية وتحقيق التقدم المهني، وتؤدي إلى زيادة قيمة الفرد في نظر إدارة المنظمة" (القريشي، ٢٠٠٧، ص ١٥). أما على صعيد المنظمة، فيمكن القول بأن رأس المال البشري إجمالي قيمة المعارف والمهارات والقدرات الجماعية والكفاءات والخبرات المتوفرة لدى المنظمة والتي لها قيمة اقتصادية للمنظمة (أبو الجدايل، ٢٠١٢م، ص ٢١٧-٢١٨).

وبناء على التعريفات السابقة تتضح أهمية رأس المال البشري، نتيجةً للدور الذي تقوم به في المنظمات، حيث تمثل أحد الموارد البشرية الرئيسة بها، والتي

تعمل على تقديم الأفكار الجديدة والابتكارات والإبداعات التي تساهم في تعزيز قدرة المنظمات للاستجابة للتغيرات التي تحدث في بيئتها الخارجية، مما يعزز قدرتها في الاستجابة السريعة لمتطلبات عملائها. وقد أثبتت تجارب البلاد المتقدمة أن أحد مصادر قوتها يكمن في الموارد البشرية، حينما قامت هذه البلاد بتطوير وتأهيل كوادرها عن طريق التعليم، والتدريب والتثقيف، والحقيقة أن هذه العوامل هي عوامل رئيسة لمواكبة التطور في العالم (الطو، ٢٠٠٨م، ص ١٦). وقد أشار حسيبة (٢٠٠٩م، ص ١٧) إلى أن رأس المال البشري في المنظمات يتكون من ثلاث عناصر رئيسة وهي: الكفاءات بما تتضمنه من المعارف والاتجاهات وسلوكيات إلى جانب التجارب والخبرات العلمية والمالية المكتسبة عن طريق الممارسة، وأخيرا المعارف والمؤهلات.

ويتمتع بمجموعة من السمات والخصائص منها القدرات والمهارات والمعارف والخبرات العالية التي تميز أفرادها عن غيرهم من العاملين في المنظمات، وعن سائر عناصر الإنتاج داخل المنظمات، وقد أشار الرشدان (٢٠٠٥م، ص ٨٣) إلى عديد من هذه الخصائص منها: أنه لا يمكن فصله عن مالكة، كما أنه ليس منتجاً فقط للسلع والخدمات، بل يستهلكها أيضاً، بالإضافة إلى أن إنتاجية العمل في رأس المال البشري لا تتوقف فقط على النواحي التقنية، بل هناك البواعث والدوافع والحوافز الفردية الذاتية والخارجية معاً، هذا ولا يمكن استخدام رأس المال البشري كوقاية ضد الأفكار وغموض المستقبل وخاصة في حالة غياب أنظمة التأمين الاجتماعي وفي حالة الأمراض والعلل أو العاهات الدائمة.

٣. نظم المعلومات الإدارية:

تعتبر نظم المعلومات الإدارية هي الأساس الذي قدمه المهتمين بنظم المعلومات لتزويد المديرين وغيرهم من صانعي القرارات بما يحتاجونه من

معلومات لكي يؤدون عملهم بكفاءة وفعالية، وهي أيضاً تعتبر المحاولة الأولى لبناء نظام معلومات مبني على الحاسب الآلي يمكن أن يزود المديرين بمعلومات مستمرة تساعدهم في حل المشكلات. ومن التعريفات التي حاولت تفسير مصطلح نظم المعلومات الإدارية تعريف ملوخية (٢٠٠٩م) حيث عرفها بأنها "نظام مبني على الحاسب الآلي، يوفر المعلومات للمسؤولين عن وحدة تنظيمية رسمية سواء كانت المنظمة ككل أو أحد المجالات الوظيفية بها، والذين لديهم احتياجات متشابهة للمعلومات، وتصف هذه المعلومات ما حدث في الماضي، وما يحدث حالياً، وما هو المحتمل حدوثه مستقبلاً. وتتوافر هذه المعلومات في شكل تقارير دورية، وتقارير خاصة، ومخرجات نماذج رياضية، وتستخدم هذه المعلومات في صنع القرارات وحل المشكلات". كما عرفها ياسين (٢٠٠٩م، ص ٤٥) بأنها المجهود الذي يبذل من أجل جمع الحقائق التي تهتم بها المنظمة التي تمتاز بدقتها وتأثيرها على سلوكها وتستخدم هذه البيانات في إيجاد معلومات واضحة لكافة الاقسام لإنجاز وظائفها. وتسعى نظم المعلومات الإدارية إلى تحقيق مجموعة من الأهداف داخل المنظمات، والتي أشار إليها كلا من ملوخية (٢٠٠٩م، ص ٧٥)، آل مراد (٢٠١٢، ص ٢٢٦) ومنها:

- ربط النظم الفرعية للمنظمة مع بعضها في نظام متكامل بما يسمح بتدفق البيانات والمعلومات بينها.
- توفير المعلومات اللازمة لأغراض التخطيط والرقابة في المكان والتوقيت المناسبين.
- الرقابة على عملية تداول البيانات والمعلومات وحفظها.
- تهدف نظم المعلومات إلى تطوير أداء المنظمات.
- تيسير عملية صنع القرارات بقدر كبير من الكفاءة.
- تحقيق الفاعلية وذلك بتوفير المعلومات الصحيحة واللازمة لاتخاذ القرارات.

وباستخدام مدخل النظم في تحليل مكونات نظام المعلومات الإدارية يمكن التمييز بين ثلاثة عناصر أساسية مكونة له، وهي: المدخلات، وتتكون مدخلات نظام المعلومات الإدارية من ثلاثة نظم فرعية وهي: النظام الفرعي لمعالجة البيانات، والنظام الفرعي للبحوث والدراسات المتخصصة، والنظام الفرعي للمخابرات الخارجية، أما المخرجات، فتتكون مخرجات نظام المعلومات الإدارية من ثلاثة أنواع من التقارير: التقارير الدورية، والتقارير الخاصة، ومخرجات النماذج الرياضية التي تحاكي الواقع الفعلي، ومحتوى هذه التقارير يختلف من مجال وظيفي لآخر— وأخيراً المعالجة الداخلية، وتتمثل في تجميع وإعداد ومراجعة ومعالجة وتخزين البيانات وإعداد التقارير. (ملوخية، ٢٠٠٩م، ص ٨٤)

الدراسات السابقة:

الدراسات المتعلقة برأس المال البشري ومن بينها دراسة صبح (٢٠١٣) والتي أشارت نتائجها إلى أن دور الجامعات في تنمية رأس المال البشري من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس جاء بدرجة متوسطة، كما أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق إحصائية حول الدور الذي تقوم به الجامعات في تنمية رأس المال البشري من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغيرات (النوع، الرتبة الأكاديمية، سنوات الخدمة). أما دراسة عبد المنعم والمطارنة (٢٠٠٩م) فقد توصلت نتائجها إلى أن هناك علاقة ارتباط موجبة بين عناصر رأس المال الفكري المختلفة والإبداع والتفوق المؤسسي في الشركات الصناعية، حيث تظهر هذه العلاقة أهمية رأس المال الفكري في زيادة قدرة الشركة على المنافسة وتحسين الأداء، وبالتالي تحقيق أهدافها، كما توصلت إلى أن أغلب الشركات الأردنية تعتمد على الاستقطاب للحصول على رأس المال الفكري. كما أشارت نتائج دراسة مقدادي (٢٠٠٩م) إلى أن استغلال الآليات اللازمة لعمليات تنمية التعلم والتكامل المعرفي وتوظيف المعرفة يؤدي إلى رفع مستوى كفاءة وفاعلية عمليات إدارة رأس

المال المعرفي، كذلك أشارت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط معنوية بين أبعاد عمليات رأس المال المعرفي في تحقيق الميزة التنافسية لدى منظمات الصغيرة في محافظة اربد. كما أن عمليات إدارة رأس المال المعرفي تسهم على نحو مباشر في رفع ربحية المنظمات.

الدراسات التي تناولت نظم المعلومات الإدارية ومن بينها دراسة الراجحي (٢٠١١م) والتي أشارت نتائجها إلى أن العمل على تطوير نظم المعلومات الإدارية من خلال بناء قواعد بيانات بالطريقة التي تؤمن لها القدرة على توفير المعلومات المتعلقة بجميع البدائل الممكنة للمساهمة في صنع القرار، وتحليل المشكلات المعقدة وتبسيطها، كما أشارت النتائج إلى ضرورة التغلب على المعوقات التي تواجه متخذي القرار في استخدامهم لنظم المعلومات الإدارية من خلال زيادة الاعتمادات المالية لتحديث النظم وتوفير الصيانة الكاملة والمستمرة لها، وزيادة أعداد أجهزة الحاسب الآلي في الأقسام المختلفة للمستشفى. أما دراسة آل مراد (٢٠١٢م) فقد أشارت نتائجها إلى أن مؤشرات استخدام نظام المعلومات الإدارية من أهمها المؤشرات يُعتمد عليها في قياس نجاح النظام وقناعة المستفيد من استخدام النظام، كما تُعد عملية قياس نجاح نظام المعلومات الإدارية من الأمور المعقدة التي تواجه المنظمات على اختلاف أنواعها. هذا وقد أشارت نتائج دراسة العبد (٢٠٠٨م) إلى اتفاق وجهتي نظر القادة حول درجة توافر متطلبات نظم المعلومات الإدارية، وشموليتها، ووضوحها، ودقتها، والتوقيت المناسب، وجاءت بدرجة مرتفعة. كما لا يوجد فروق إحصائية حول استجابات القادة فيما يتعلق بواقع نظم المعلومات الإدارية بمؤسسات التعليم العالي، وكذلك حول محور دور نظم المعلومات الإدارية في تطوير أداء القيادات الإدارية في مؤسسات التعليم العالي من وجهة نظر القادة الأكاديميين والقادة الإداريين حسب متغير مكان العمل في جميع المجالات، في حين توجد فروق حسب متغير الخبرة.

الدراسات التي تناولت متغيري الدراسة رأس المال البشري ونظم المعلومات الإدارية ومن بينها دراسة العزاوي (٢٠١٣م) والتي أشارت نتائجها إلى وجود علاقة ارتباط وتأثير ذات دلالة معنوية بين أنظمة ذكاء الأعمال وتنمية رأس المال البشري لدى العاملين في وزارة الصحة. كما أشارت الدراسة إلى وجود قصور واضح في استخدام أنظمة ذكاء الأعمال والاستفادة من مزاياه في تنمية رأس المال البشري في وزارة الصحة. كما أشارت نتائج دراسة أبو الغنم (٢٠١٢م) إلى أن تصورات المبحوثين في شركة الصناعات الغذائية لتنمية رأس المال الفكري ومستوى فاعلية المديرين صارت بمستوى متحقق، كذلك وجود آثار لأبعاد تنمية رأس المال الفكري (صناعة رأس المال الفكري، تنشيط رأس المال الفكري، المحافظة على رأس المال الفكري) في فاعلية نظم المعلومات الاستراتيجية في شركات الصناعات الغذائية.

وإلى جانب الدراسات العربية فهناك دراسات أجنبية تناولت موضوع الدراسة وبينها دراسة Dizgah,et..al (٢٠١١م) والتي أشارت نتائجها إلى تقييم خصائص رأس المال البشري وهي (الخبرة، التعليم، المهارة) لدى العاملين في قطاع البنوك والتي جاءت جميعها بدرجة مرتفعة، كما أشارت النتائج إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين رأس المال البشري والأداء التنظيمي. أما دراسة Wang,et..al (٢٠٠٨م) فقد توصلت إلى وجود علاقة دالة بين رأس المال البشري والأداء التنظيمي ووجود تأثير للثقافة التنظيمية على العلاقة بين رأس المال البشري والأداء التنظيمي. وأخيراً أظهرت نتائج دراسة Jerry Cha_Jan Chang , William King (٢٠٠٥م) أن كفاءة النظام تتمثل في سهولة استخدامه، واستجابته السريعة وكذلك أثره على أداء العاملين، وفاعلية المعلومات المتمثلة في التصميم والاستعمال والقيمة وكذلك أثرها على أداء العاملين، وكفاءة الخدمة المتمثلة في جميع الأنشطة التي تمتد بداية من تطوير النظام وحتى استخدامه في الدعم

والاستشارة.

التعقيب على الدراسات السابقة: يتضح من الدراسات السابقة أهمية رأس المال البشري ونظم المعلومات الإدارية، فقد تكررت الدراسات حولهما وربطهما بمتغيرات وبمحددات مختلفة. كما يتضح للباحثة أن المنهج الوصفي والمسحي هو أكثر المناهج التي تم استخدامها في هذه الدراسات، وكذلك أداة (الاستبانة) كأداة جمع البيانات وهو ما يتفق مع الدراسة الحالية، وأن ما يميز هذه الدراسة عن سابقتها أنها توضح علاقة تنمية رأس المال البشري بفاعلية نظم المعلومات الإدارية ليتم التعرف على العلاقة بينهما من خلال تطبيقها على مجتمع الدراسة وهن موظفات جامعة الملك سعود. وقد استفادت الباحثة من الدراسات السابقة في إثراء الإطار النظري بمتغيريه، وكذلك في بناء وصياغة أداة الدراسة.

الإجراءات المنهجية للدراسة

- **منهج الدراسة:** اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي التحليلي، والذي قام بوصف إجابات المبحوثات (الموظفات الإداريات بجامعة الملك سعود بالرياض) تجاه العلاقة بين تنمية رأس المال البشري ونظم المعلومات الإدارية.
- **مجتمع الدراسة:** يتكون مجتمع الدراسة من جميع الموظفات الإداريات في جامعة الملك سعود بالرياض من مختلف رتبهم الوظيفية ويبلغ عددهم (١٧٠٠) مبحوثة بناء على (بيانات شؤون الموظفين بجامعة الملك سعود)، خلال فترة إجراء الدراسة خلال العام الدراسي ١٤٣٥/١٤٣٦هـ.
- **عينة الدراسة:** تم اختيار عينة عشوائية ممثلة لمجتمع الدراسة في ضوء المعادلات الإحصائية المحددة للحد الأدنى المناسب لحجم العينة التي تمثل مجتمع الدراسة وتحديداً من خلال معادلة رابطة التربية الأمريكية. وذلك من

خلال هذه المعادلة وجد أن العينة المناسبة لحجم المجتمع البالغ عدده (١٧٠٠) هو (٣١٣) بنسبة خطأ (٥٪) وذلك بدرجة ثقة (٩٥٪) من مجتمع الدراسة حسب مدخل رابطة التربية

$$n = \frac{x^2 \times N \times K (1 - K)}{[\delta^2 (N - 1) + x^2 \times K (1 - K)]}$$

- الأمريكية. وقد تم تحديد حجم العينة باستخدام مدخل رابطة التربية الأمريكية وفق المعادلة التالية:

جدول (١) حجم العينة إذا علم حجم المجتمع عند مستوى دلالة ٠,٠١

حجم المجتمع	نسبة المجتمع	(مستوى الدلالة)	٢٤	حجم العينة
١٧٠٠	٠,٥	٠,٠٥	٦,٦٣٥	٣١٣

- أداة الدراسة: تكونت الاستبانة من جزأين الأول يتعلق بالبيانات الأولية للدراسة والتي تتضمن المتغيرات المتعلقة بالخصائص الشخصية والوظيفية لمفردات العينة ممثلة في (المستوى التعليمي - عدد الدورات التدريبية في نظم المعلومات الإدارية) والثاني يتضمن محاور الاستبانة.

أ- **الصدق الظاهري للأداة:** للتعرف على مدى صدق أداة الدراسة تم عرضها على عدد من المحكمين من أعضاء هيئة التدريس بجامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، وبلغ عدد المحكمين (٩) محكمين.

ب- **ثبات أداة الدراسة:** بعد التحقق من الصدق الظاهري قامت الباحثة بتطبيق عينة استطلاعية قوامها (٣٠) فرداً لحساب كل من الثبات وصدق البناء للتأكد من صلاحية الأداة للتطبيق الميداني:

وللتحقق من الثبات لمفردات محور (واقع تنمية رأس المال البشري من وجهة

نظر الموظفين الإداريات بجامعة الملك سعود) تم استخدام معامل ألفا كرونباخ :
جدول (٢) الثبات العام لمحور واقع تنمية رأس المال البشري من وجهة نظر
الموظفات الإداريات بجامعة الملك سعود

رقم العبارة	قيمة ألفا إذا حذف العنصر	رقم العبارة	قيمة ألفا إذا حذف العنصر
١	٠,٩٣٤	١١	٠,٩٣١
٢	٠,٩٣٥	١٢	٠,٩٣٤
٣	٠,٩٣٤	١٣	٠,٩٣٠
٤	٠,٩٣٣	١٤	٠,٩٣٢
٥	٠,٩٣٣	١٥	٠,٩٣٠
٦	٠,٩٣٣	١٦	٠,٩٣٢
٧	٠,٩٣١	١٧	٠,٩٣٢
٨	٠,٩٣٤	١٨	٠,٩٣٢
٩	٠,٩٣٦	١٩	٠,٩٣٢
١٠	٠,٩٣١	-	-
الثبات العام لمحور واقع تنمية رأس المال البشري من وجهة نظر الموظفات الإداريات بجامعة الملك سعود (٠,٩٣٦)			

من خلال النتائج الموضحة أعلاه يتضح أن ثبات محور واقع تنمية رأس المال البشري من وجهة نظر الموظفين الإداريات بجامعة الملك سعود مرتفع حيث بلغ (٠,٩٣٦) مما يدل على ثبات المحور وصلاحيته للدرجة تطبيق الميداني. وللتحقق من الثبات لمفردات محور (مستوى فاعلية نظم المعلومات الإدارية من وجهة نظر الموظفين الإداريات بجامعة الملك سعود) تم استخدام معامل ألفا كرونباخ :

جدول (٣) الثبات العام لمحور مستوى فاعلية نظم المعلومات الإدارية من وجهة نظر الموظفين الإداريات بجامعة الملك سعود

رقم العبارة	قيمة ألفا إذا حذف العنصر	رقم العبارة	قيمة ألفا إذا حذف العنصر
١	٠,٩٢٠	١٠	٠,٩٠٩
٢	٠,٩١١	١١	٠,٩٠٦
٣	٠,٩١٢	١٢	٠,٩١٠
٤	٠,٩٠٧	١٣	٠,٩٠٨
٥	٠,٩٠٧	١٤	٠,٩١١
٦	٠,٩٠٨	١٥	٠,٩٠٦
٧	٠,٩١١	١٦	٠,٩١٠
٨	٠,٩١١	١٧	٠,٩١٢
٩	٠,٩٠٣	-	-
الثبات العام لمحور مستوى فاعلية نظم المعلومات الإدارية من وجهة نظر الموظفين الإداريات بجامعة الملك سعود (٠,٩١٥)			

من خلال النتائج الموضحة أعلاه يتضح أن ثبات محور مستوى فاعلية نظم المعلومات الإدارية من وجهة نظر الموظفين الإداريات بجامعة الملك سعود مرتفع حيث بلغ (٠,٩١٥) مما يدل على ثبات المحور وصلاحيته للدرجة تطبيق الميداني.

وللتحقق من الثبات لمفردات محور (مدى إسهام تنمية رأس المال البشري في زيادة فاعلية نظم المعلومات الإدارية بجامعة الملك سعود) تم استخدام معامل ألفا كرونباخ:

جدول (٤) الثبات العام لمحور مدى إسهام تنمية رأس المال البشري في زيادة فاعلية نظم المعلومات الإدارية بجامعة الملك سعود

رقم العبارة	قيمة ألفا إذا حذف العنصر	رقم العبارة	قيمة ألفا إذا حذف العنصر
١	٠,٩٢٢	١٣	٠,٩١٩
٢	٠,٩٢٤	١٤	٠,٩١٩
٣	٠,٩٢٠	١٥	٠,٩٢١
٤	٠,٩١٨	١٦	٠,٩٢٠
٥	٠,٩٢٠	١٧	٠,٩٢٠
٦	٠,٩٢٥	١٨	٠,٩٢١
٧	٠,٩٢٢	١٩	٠,٩٢١
٨	٠,٩٢٣	٢٠	٠,٩٢١
٩	٠,٩٢٥	٢١	٠,٩١٩
١٠	٠,٩٢٣	٢٢	٠,٩٢٠
١١	٠,٩٢٣	٢٣	٠,٩٢٢
١٢	٠,٩٢٢	-	-

الثبات العام لمحور مدى إسهام تنمية رأس المال البشري في زيادة فاعلية نظم المعلومات الإدارية بجامعة الملك سعود (٠,٩٢٤)

من خلال النتائج الموضحة أعلاه يتضح أن ثبات محور مدى إسهام تنمية رأس المال البشري في زيادة فاعلية نظم المعلومات الإدارية بجامعة الملك سعود مرتفع حيث بلغ (٠,٩٢٤) مما يدل على ثبات المحور وصلاحيته للدرجة تطبيق الميداني.

ج- صدق أداة الدراسة: للتعرف على الاتساق الداخلي ومدى ارتباط العناصر بالمجموع الكلي للمحور تم استخدام معامل الارتباط بين درجة العنصر والمجموع الكلي للمحور، ومعامل الارتباط المصحح:

جدول (٥) الاتساق الداخلي ومدى ارتباط العناصر بالمجموع الكلي لمفردات محور واقع تنمية رأس المال البشري من وجهة نظر الموظفين الإداريات بجامعة الملك سعود = ٣٠

رقم العبارة	معامل الارتباط المصحح	معامل الارتباط بالمحور	رقم العبارة	معامل الارتباط المصحح	معامل الارتباط بالمحور
١	٠,٥٨٢	**٠,٦٢١	١١	٠,٧٤٣	**٠,٧٧٥
٢	٠,٥٣٣	**٠,٥٨٥	١٢	٠,٥٨٤	**٠,٦٢٨
٣	٠,٥٥٦	**٠,٦٠٦	١٣	٠,٧٨٥	**٠,٨١٠
٤	٠,٦٢٤	**٠,٦٦٨	١٤	٠,٦٧٣	**٠,٧٢٧
٥	٠,٦٢٤	**٠,٦٦٨	١٥	٠,٧٣٩	**٠,٧٧٩
٦	٠,٦١٣	**٠,٦٦٨	١٦	٠,٦٧٦	**٠,٧١٣

معامل الارتباط بالمحور	معامل الارتباط المصحح	رقم العبارة	معامل الارتباط بالمحور	معامل الارتباط المصحح	رقم العبارة
**٠,٧٣٥	٠,٧٠٢	١٧	**٠,٧٤٤	٠,٦٩٧	٧
**٠,٧٢٦	٠,٦٨٧	١٨	**٠,٦٠٨	٠,٥٥٨	٨
**٠,٧٢١	٠,٦٨١	١٩	**٠,٤٧٥	٠,٤٢٢	٩
-	-	-	**٠,٧٣٨	٠,٦٩٧	١٠

يلاحظ ** دال عند مستوى الدلالة ٠,٠١ فأقل

يتضح من الجدول (٥) أن كل معاملات الارتباط بين المفردات المكونة لمحور (واقع تنمية رأس المال البشري من وجهة نظر الموظفين الإداريات بجامعة الملك سعود) وبين المجموع الكلي وكذلك المجموع الكلي محذوفاً منه درجة المفردة دالة عند مستوى ٠,٠١ وأن قيم معاملات الارتباط المصححة تراوحت بين ٠,٤٢٢ و ٠,٧٨٥.

ولمعرفة الاتساق الداخلي ومدى ارتباط العناصر بالمجموع الكلي للمحور تم استخدام معامل الارتباط بين درجة العنصر والمجموع الكلي للمحور، ومعامل الارتباط المصحح:

جدول (٦) الاتساق الداخلى ومدى ارتباط العناصر بالمجموع الكلى لمفردات محور مستوى فاعلية نظم المعلومات الإدارية من وجهة نظر الموظفين الإداريات بجامعة الملك سعود ن = ٣٠

رقم العبارة	معامل الارتباط المصحح	معامل الارتباط بالمحور	رقم العبارة	معامل الارتباط المصحح	معامل الارتباط بالمحور
١	٠,٢٠٠	٠,٢٨٣	١٠	٠,٦٢١	**٠,٦٧٨
٢	٠,٥٣٨	**٠,٦٠٦	١١	٠,٧٢٩	**٠,٧٦٧
٣	٠,٥٠٠	**٠,٥٥٢	١٢	٠,٥٩٨	**٠,٦٥٠
٤	٠,٦٦٧	**٠,٧١٩	١٣	٠,٦٥٢	**٠,٦٩٦
٥	٠,٦٨٥	**٠,٧٢٩	١٤	٠,٥٧٠	**٠,٦٣٧
٦	٠,٦٤٩	**٠,٦٩٦	١٥	٠,٧٤٤	**٠,٧٧٨
٧	٠,٥٥١	**٠,٥٩٩	١٦	٠,٦٢٣	**٠,٦٩٧
٨	٠,٥٤٥	**٠,٥٩٥	١٧	٠,٥٦٢	**٠,٦٤١
٩	٠,٨٣٣	**٠,٨٥٩	-	-	-

يلاحظ ** دال عند مستوى الدلالة ٠,٠١ فأقل

يتضح من الجدول (٦) أن كل معاملات الارتباط بين المفردات المكونة لمحور (مستوى فاعلية نظم المعلومات الإدارية من وجهة نظر الموظفين الإداريات بجامعة الملك سعود) وبين المجموع الكلى وكذلك المجموع الكلى محذوفاً منه درجة المفردة دالة عند مستوى ٠,٠١ فيما عدا الفقرة (١) والتي كانت غير مرتبطة مع محورها ارتباطاً إحصائياً ولكن الباحثة رأيت عدم حذفها كما أن قيم معاملات الارتباط المصححة تراوحت بين ٠,٢٠٠ و ٠,٨٣٣.

ولمعرفة الاتساق الداخلي ومدى ارتباط العناصر بالمجموع الكلي للمحور تم استخدام معامل الارتباط بين درجة العنصر والمجموع الكلي للمحور، ومعامل الارتباط المصحح:

جدول (٧) الاتساق الداخلي ومدى ارتباط العناصر بالمجموع الكلي لمفردات محور مدى إسهام تنمية رأس المال البشري في زيادة فاعلية نظم المعلومات الإدارية بجامعة الملك سعود ن = ٣٠

معامل الارتباط بالمحور	معامل الارتباط المصحح	رقم العبارة	معامل الارتباط بالمحور	معامل الارتباط المصحح	رقم العبارة
**٠,٧٢٠	٠,٦٨٢	١٣	**٠,٥٥٧	٠,٥١٠	١
**٠,٧١٧	٠,٦٨١	١٤	**٠,٥٠٥	٠,٤٤٦	٢
**٠,٦٥٣	٠,٥٩٨	١٥	**٠,٧١٣	٠,٦٨١	٣
**٠,٧١٤	٠,٦٦٢	١٦	**٠,٧٧٩	٠,٧٥١	٤
**٠,٦٧١	٠,٦٣٤	١٧	**٠,٧١٧	٠,٦٨٧	٥
**٠,٦١٢	٠,٥٦٠	١٨	*٠,٤١٢	٠,٣٥٩	٦
**٠,٦٣٠	٠,٥٨٢	١٩	**٠,٥٩٣	٠,٥٥٢	٧
**٠,٦٤٤	٠,٥٨٩	٢٠	**٠,٥٢٤	٠,٤٨٢	٨
**٠,٧٤٦	٠,٧١٤	٢١	*٠,٣٩١	٠,٣٣٤	٩
**٠,٦٦٤	٠,٦١٧	٢٢	**٠,٥٥٨	٠,٤٩٩	١٠
**٠,٥٧٠	٠,٥٢٧	٢٣	**٠,٤٩١	٠,٤٤٠	١١
-	-	-	**٠,٥٨٧	٠,٥٣٥	١٢

يلاحظ ** دال عند مستوى الدلالة ٠,٠١ فأقل

يلاحظ * دال عند مستوى الدلالة ٠,٠٥ فأقل

يتضح من الجدول (٧) أن كل معاملات الارتباط بين المفردات المكونة لمحور (مدى إسهام تنمية رأس المال البشرى فى زيادة فاعلية نظم المعلومات الإدارية بجامعة الملك سعود) وبين المجموع الكلى وكذلك المجموع الكلى محذوفاً منه درجة المفردة دالة عند مستوى ٠,٠١ أو ٠,٠٥، وأن قيم معاملات الارتباط المصححة تراوحت بين ٠,٣٣٤ و ٠,٧٥١.

- الأساليب الإحصائية: لتحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات التي تم تجميعها فقد تم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية وهي: معامل ارتباط بيرسون بين درجة العبارة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه لتحديد مدى الصدق البنائى والاتساق الداخلى لأداة الدراسة، ومعامل ألفا كرونباخ لتحديد معامل ثبات أداة الدراسة، إلى جانب مجموعة من الأساليب الأخرى كالتكرارات والنسب المئوية، والمتوسط الحسابى والانحراف المعياري، كما تم استخدام متوسط الوزن النسبى، واختبار (كا)، هذا إلى جانب استخدام اختبار (T-TEST)، وتحليل التباين أحادي الاتجاه.

عرض وتحليل بيانات الدراسة ومناقشة نتائجها:

أولاً: النتائج المتعلقة بوصف مفردات عينة الدراسة:

- المستوى التعليمي:

جدول (٨) توزيع مفردات عينة الدراسة وفق متغير المستوى التعليمي

النسبة	التكرار	المستوى التعليمي
١١,٥	٣٦	ثانوي
٥٧,٢	١٧٩	جامعي
١٦,٠	٥٠	دبلوم بعد الجامعي

النسبة	التكرار	المستوى التعليمي
١١,٥	٣٦	ماجستير
٣,٨	١٢	دكتوراه
%١٠٠	٣١٣	المجموع

يتضح من الجدول (٨) أن (١٧٩) بنسبة ٥٧,٢% مستواهن التعليمي جامعي، بينما (٥٠) بنسبة ١٦,٠% من إجمالي مفردات العينة مستواهن التعليمي دبلوم بعد الجامعي، مقابل (٣٦) بنسبة ١١,٥% من إجمالي العينة مستواهن التعليمي ثانوي، و(٣٦) بنسبة ١١,٥% من إجمالي مفردات العينة مستواهن التعليمي ماجستير، و(١٢) بنسبة ٣,٨% من إجمالي مفردات العينة مستواهن التعليمي دكتوراه.

- عدد الدورات التدريبية في نظم المعلومات الإدارية.

جدول (٩) توزيع مفردات عينة الدراسة وفق متغير عدد الدورات التدريبية في

نظم المعلومات الإدارية

النسبة	التكرار	عدد الدورات التدريبية في تنظيم المعلومات الإدارية
٢٢,٠	٦٩	لا يوجد
١٤,٧	٤٦	دورة واحدة
٢٦,٨	٨٤	دورتان
٣٦,٤	١١٤	ثلاث دورات فأكثر
%١٠٠	٣١٣	المجموع

يتضح من الجدول (٩) أن (١١٤) من مفردات العينة بنسبة ٣٦,٤% عدد دوراتهن التدريبية في تنظيم المعلومات الإدارية ثلاث دورات فأكثر، بينما (٨٤) بنسبة ٢٦,٨% عدد دوراتهن التدريبية في تنظيم المعلومات الإدارية دورتان تدريبيتان، مقابل (٦٩) بنسبة ٢٢,٠% لم يتحصن على دورات تدريبية في مجال تنظيم المعلومات الإدارية، و(٤٦) بنسبة ١٤,٧% تحصلن على دورة تدريبية واحدة في تنظيم المعلومات الإدارية.

ثانياً: النتائج المتعلقة بأسئلة الدراسة:

السؤال الأول: ما واقع تنمية رأس المال البشرى من وجهة نظر الموظفين الإداريات بجامعة الملك سعود ؟

جدول (١٠) استجابات العينة على عبارات أبعاد واقع تنمية رأس المال البشرى مرتبة حسب متوسطات الموافقة

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	البعد (المحاور الفرعية)
٢	٠.88157	3.2668	واقع استقطاب رأس المال البشرى
١	٠.83952	3.3254	تنمية رأس المال البشرى
٣	٠.89271	3.2562	المحافظة على رأس المال البشرى
-	٠.79538	3.2839	واقع تنمية رأس المال البشرى

من خلال النتائج الموضحة أعلاه يتضح موافقة مفردات العينة بدرجة متوسطة على واقع تنمية رأس المال البشرى بجامعة الملك سعود، وأبرز ملامح

واقع تنمية رأس المال البشري بجامعة الملك سعود تمثل في بعد تنمية رأس المال البشري، يليه الموافقة على بعد واقع استقطاب رأس المال البشري، يليه الموافقة على بعد المحافظة على رأس المال البشري. وفيما يلي النتائج التفصيلية التي تم التوصل إليها من خلال الاستجابات على الأبعاد التفصيلية:

أ- واقع استقطاب رأس المال البشري بجامعة الملك سعود:

جدول (١١) استجابات العينة على عبارات محور واقع استقطاب رأس المال البشري بجامعة الملك سعود مرتبة تنازلياً حسب متوسطات الموافقة

م	العبرة	استجابة مفردات العينة					الاحرف المعياري	المتوسط	الاختبارات الإحصائية				الحد الأدنى	الحد الأعلى	التريب
		موافق بدرجة كبيرة جدا	موافق بدرجة كبيرة	موافق بدرجة متوسطة	موافق بدرجة قليلة	غير موافق مطلقا			٢١ ل حسن المطابقة		ت حول المتوسط = ٣				
									القيمة الإحصائية	القيمة	القيمة الإحصائية	القيمة			
١	الاستناد على معايير الكفاءة في البحث عن رأس المال البشري	٤٥	١٠٥	١١٥	٣١	١٧	٣,٤٢	١,٠٢٨	٧,٣١٤٥	٥٥,٠٠٠	١٣٦,٦٩٦	٥٥,٠٠٠	٣,٣٠	٣,٥٣	١
		١٤,٤	٣٣,٥	٣٦,٧	٩,٩	٥,٤									
٢	تقوم الجامعة باستقطاب المتميزين من الخارج	٣٨	١٠٨	٩٥	٦١	١١	٣,٣٢	١,٠٣٢	٥,٥٢١	٥٥,٠٠٠	١٠١,٩٣٦	٥٥,٠٠٠	٣,٢١	٣,٤٤	٢
		١٢,١	٣٤,٥	٣٠,٤	١٩,٥	٣,٥									
٣	توجد آليات واضحة لاستقصاء عن الكفاءات البشرية المتميزة	٢٩	٩٩	١١٠	٥٠	٢٥	٣,١٨	١,٠٢٦	٣,٠٢٢	٥٥,٠٠٠	١٠٠,٢١١	٥٥,٠٠٠	٣,٠٦	٣,٣٠	٣
		٩,٣	٣١,٦	٣٥,١	١٦,٠	٨,٠									
٤	يتم استقطاب العناصر البشرية الذين لديهم مهارات كافية في مجال التخطيط الاستراتيجي لشغل المواقع الإدارية الهامة	٤٠	٨٦	١٠٣	٤٨	٣٦	٣,١٥	١,١٧٦	٢,٢١٢	٥٥,٠٠٠	٥٧,٦٨٧	٥٥,٠٠٠	٣,٠٢	٣,٢٨	٤
		١٢,٨	٢٧,٥	٣٢,٩	١٥,٣	١١,٥									
المؤشر العام															
3.2668															
0.88157															
5.354															
3.1687															
3.3648															

* دالة عند مستوى ٠,٠٥ فأقل ** دالة عند مستوى ٠,٠١ فأقل

من خلال النتائج الموضحة أعلاه يتضح أن مفردات العينة موافقات بدرجة متوسطة على واقع استقطاب رأس المال البشري بجامعة الملك سعود بمتوسط (٣,٢٦٦٨ من ٥,٠٠) وهو متوسط يقع في الفئة الثالثة من فئات المقياس الخماسي (من ٢,٦٠ إلى أقل من ٣,٤٠) وهي الفئة التي تشير إلى خيار موافق بدرجة متوسطة على أداة الدراسة. وكانت جميع قيم مربع كاي دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١) فأقل، مما يُظهر تباين وجهات نظر مجتمع الدراسة على فقرات المحور. كما أن جميع قيم ت لعينة واحدة كانت دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١) فأقل أو (٠,٠٥) فأقل، مما يبين أن العينة موافقون بدرجة متوسطة على المحور لأن المتوسط الفرضي الذي يساوي ٣ قريب جداً من المتوسط الحقيقي ٣,٢. ومن خلال النتائج الموضحة أعلاه يتضح أن هناك تفاوت في موافقة مفردات العينة على واقع استقطاب رأس المال البشري بجامعة الملك سعود مما يوضح التفاوت في موافقة مفردات العينة على واقع استقطاب رأس المال البشري بجامعة الملك سعود حيث يتضح من النتائج أن مفردات العينة موافقات بدرجة مرتفعة على واحدة من ملامح واقع استقطاب رأس المال البشري بجامعة الملك سعود تتمثل في العبارة رقم (١) وهي "الاستناد على معايير الكفاءة في البحث عن رأس المال البشري" بمتوسط (٣,٤٢ من ٥).

كما يتضح من النتائج أن مفردات العينة موافقات بدرجة مرتفعة على ثلاثة من ملامح واقع استقطاب رأس المال البشري بجامعة الملك سعود تتمثل في العبارات رقم (٢, ٣, ٤) والتي تم ترتيبها تنازلياً حسب موافقة العينة عليها بدرجة مرتفعة كالتالي:

١- جاءت العبارة (٢) "تقوم الجامعة باستقطاب المتميزين من الخارج" بالمرتبة الأولى من حيث موافقة مفردات العينة عليها بدرجة مرتفعة (٣,٣٢ من ٥).

٢- جاءت العبارة (٣) "توجد آليات واضحة لاستقصاء عن الكفاءات البشرية المتميزة" بالمرتبة الثانية من حيث موافقة مفردات العينة عليها بدرجة مرتفعة (٣,١٨ من ٥).

٣- جاءت العبارة (٤) "يتم استقطاب العناصر البشرية الذين لديهم مهارات كافية في مجال التخطيط الاستراتيجي لشغل المواقع الإدارية الهامة" بالمرتبة الثالثة من حيث موافقة العينة عليها بدرجة مرتفعة (٣,١٥ من ٥).

من خلال النتائج السابقة يتضح أن أبرز ملامح واقع استقطاب رأس المال البشري بجامعة الملك سعود تتمثل في الاستناد على معايير الكفاءة في البحث عن رأس المال البشري. وتتفق هذه النتائج مع نتيجة دراسة صبح (٢٠١٣م) والتي بينت أن دور الجامعات في تنمية رأس المال البشري من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس كان بدرجة متوسطة كما تتفق هذه النتائج مع نتيجة دراسة عبد المنعم والمطارنة (٢٠٠٩م) والتي بينت أن أغلب الشركات تعتمد على الاستقطاب للحصول على رأس المال الفكري.

ب- واقع تنمية رأس المال البشري بجامعة الملك سعود :

جدول (١٢) استجابات العينة على عبارات محور واقع تنمية رأس المال البشري بجامعة الملك سعود مرتبة تنازلياً حسب متوسطات الموافقة

م	العبارة	استجابة مفردات العينة					الاحتمالات الإحصائية	الاحتمالات الإحصائية	حدود الثقة	
		مرتفع جداً	مرتفع	متوسط	منخفض	منخفض جداً			الحد الأدنى	الحد الأعلى
٥	يتم توفير البرامج التي تنمي قدرات رأس المال البشري	٤٥	١٠٢	١٣٥	٩٠	٣٠	١٥٠	١٥٠	١٠٠	١٠٠
		٤٥	١٠٢	١٣٥	٩٠	٣٠	١٥٠	١٥٠	١٠٠	١٠٠
٦		٤٥	١٠٢	١٣٥	٩٠	٣٠	١٥٠	١٥٠	١٠٠	١٠٠

م	العبارة	استجابية مفردات العينة					الإحصاف المعياري	الاختبارات الإحصائية	الحد الأدنى	الحد الأعلى	الترتيب									
		مرتفع جدا	مرتفع	متوسط	منخفض	منخفض جدا						القيمة	الاحتمالية	الاحتمالية	ن حول المتوسط	ن حول المتوسط				
																	القيمة	الاحتمالية	الاحتمالية	الاحتمالية
٦	تتم مناقشة إجراءات العمل بشكل دوري مع رأس المال البشري	٤٣	٨٣١	٥٥١	٣٠١	١٠٥	٢	٣٠٩	٣٣٩	٣٥٩	٦									
		%	٨٣١	٥٥١	٣٠١	١٠٥	٢	٣٠٩	٣٣٩	٣٥٩	٦									
٧	تمتلك الجامعة إدارة متخصصة تهتم بتطوير رأس مالها البشري	٥٥	١٧٧	٧٧	٧٦١	٥	٥	٣١٥	٣٤٥	٣٦٥	٥									
		%	١٧٧	٧٧	٧٦١	٥	٥	٣١٥	٣٤٥	٣٦٥	٥									
٨	توجد علاقات تعاون متبادلة مع الجامعات الأخرى لتنمية رأس المال البشري	٤٤	١٤٣١	٦٦	٦٣١	٧٢	٥	٣٤٨	٣٣٨	٣٥٨	٧									
		%	١٤٣١	٦٦	٦٣١	٧٢	٥	٣٤٨	٣٣٨	٣٥٨	٧									
٩	تستخدم وسائل علمية لإيجاد الأفكار الجديدة مثل (العصف الذهني، ورش العمل)	٢٥	١٦٦١	٥٠١	٦٣١	١٢	٤	٣٥٨	٣٤٨	٣٦٨	٩									
		%	١٦٦١	٥٠١	٦٣١	١٢	٤	٣٥٨	٣٤٨	٣٦٨	٩									
١٠	إتاحة حرية أكبر للعاملين بهدف الإبداع	٥٥	١٦٨١	٥٠١	٦١١	٣٣	٣	٣٥١	٣٤٢	٣٦٢	١٠									
		%	١٦٨١	٥٠١	٦١١	٣٣	٣	٣٥١	٣٤٢	٣٦٢	١٠									
١١	تحتوي مهام العمل قدرأ من التحدي الذي يعزز الابتكار لدى رأس المال البشري	٨٤	١٠١	٦٠١	٨١١	٦٨	٣	٣٥٢	٣٤٢	٣٦٢	١١									
		%	١٠١	٦٠١	٨١١	٦٨	٣	٣٥٢	٣٤٢	٣٦٢	١١									
المؤشر العام		3.3254	0.83952	6.858	3.2321	3.4188														

** دالة عند مستوى ٠,٠١ فأقل

من خلال النتائج الموضحة أعلاه يتضح وجود تجانس في موافقة العينة على واقع تنمية رأس المال البشري بجامعة الملك سعود حيث أن العينة موافقات بدرجة

متوسطة على واقع تنمية رأس المال البشري بجامعة الملك سعود بمتوسط (٣,٣٢٥٤ من ٥,٠٠)، مما يُظهر تباين وجهات نظر العينة على فقرات المحور. كما أن جميع قيم ت لعينة واحدة كانت دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١) فأقل، مما يبين تباين وجهات نظر العينة على فقرات المحور. ومن خلال النتائج الموضحة أعلاه يتضح أن هناك تجانس في موافقة مفردات العينة على واقع تنمية رأس المال البشري بجامعة الملك سعود، والتي جاءت متوسطات موافقتهم بدرجة مرتفعة على واقع تنمية رأس المال البشري بجامعة الملك سعود ما بين (٣,٤٨ إلى ٣,٥٨) حيث يتضح من النتائج أن مفردات العينة موافقات بدرجة مرتفعة على سبعة من ملامح واقع تنمية رأس المال البشري بجامعة الملك سعود وفي مقدمتها العبارات رقم (٩، ١٠، ١١)، والتي تم ترتيبها تنازلياً حسب موافقة العينة عليها بدرجة مرتفعة كالتالي:

- ١- جاءت العبارة (٩) " تستخدم وسائل علمية لإيجاد الأفكار الجديدة مثل (العصف الذهني، ورش العمل)" بالمرتبة الأولى من حيث موافقة العينة عليها بدرجة مرتفعة (٣,٥٨ من ٥).
- ٢- جاءت العبارة (١٠) " إتاحة حرية أكبر للعاملين بهدف الإبداع " بالمرتبة الثانية من حيث موافقة العينة عليها بدرجة مرتفعة (٣,٥٦ من ٥).
- ٣- جاءت العبارة (١١) " تحتوي مهام العمل قادراً من التحدي الذي يعزز الابتكار لدى رأس المال البشري " بالمرتبة الثالثة من حيث موافقة العينة عليها بدرجة مرتفعة (٣,٥٢ من ٥).

من خلال النتائج الموضحة أعلاه يتضح أن أبرز ملامح واقع تنمية رأس المال البشري بجامعة الملك سعود تتمثل في استخدام وسائل علمية لإيجاد الأفكار الجديدة مثل (العصف الذهني، ورش العمل). وتتفق هذه النتائج مع نتيجة دراسة صبح (٢٠١٣) والتي بينت أن دور الجامعات الفلسطينية في تنمية رأس المال

البشري من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس كان بدرجة متوسطة.

ج- واقع المحافظة على رأس المال البشري بجامعة الملك سعود:

جدول (١٣) استجابات العينة على عبارات محور واقع المحافظة على رأس المال

البشري بجامعة الملك سعود مرتبة تنازلياً حسب متوسطات الموافقة

م	العبرة	استجابات مفردات العينة						الاحتراف المعياري	الاختبارات الاحصائية				حدود الثقة		الترتيب
		مرتفع جداً	مرتفع	متوسط	منخفض	منخفض جداً	المتوسط		٢٤ لسن المطابقة	٢٤ حول المتوسط		الحد الأدنى	الحد الأعلى		
										الاحتمالية	القيمة				
									الاحتمالية	القيمة					
٥	يتم توفير البرامج التي تنمي قدرات رأس المال البشري	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	٣
		١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	
٦	تتم مناقشة إجراءات العمل بشكل دوري مع رأس المال البشري	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	٤
		١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	
٧	تمتلك الجامعة إدارة متخصصة تهتم بتطوير رأس مالها البشري	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	٥
		١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	
٨	توجد علاقات تعاون متبادلة مع الجامعات الأخرى لتنمية رأس المال البشري	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	٦
		١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	
٩	تستخدم وسائل علمية لإيجاد الأفكار الجديدة مثل (العصف الذهني، ورش العمل)	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	٧
		١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	
١٠	إتاحة حرية أكبر للعاملين بهدف الإبداع	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	٨
		١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	

م	العبارة	استجابة مفردات العينة					الاحتراف المعياري	الاختبارات الإحصائية		حدود الثقة		الترتيب		
		مرتفع جداً	مرتفع	متوسط	منخفض	منخفض جداً		تساوي حول المتوسط ٣ =	٢٥ لحسن المطابقة	الاحتمالية القيمة	الاحتمالية القيمة		الحد الأدنى	الحد الأعلى
١١	تحتوي مهام العمل قدرًا من التحدي الذي يعزز الابتكار لدى رأس المال البشري	٤٦	١٠٠	١٢٧	١٢٧	٢٦	٣٠٥٢	١٧٣,١١٨	**٠,٠٠٠	١٠٠,٢٠٩	**٠,٠٠٠	٣,٤٢	٣,١٢	
	المؤشر العام						٠,٩٠٢			٠,٨٣٩٥٢		٣,٤١٨٨	٣,٢٣٢١	

** دالة عند مستوى ٠,٠١ فأقل

من خلال النتائج الموضحة أعلاه يتضح وجود تفاوت في موافقة مفردات العينة على واقع المحافظة على رأس المال البشري بجامعة الملك سعود حيث يتضح أن مفردات العينة موافقات بدرجة متوسطة على واقع المحافظة على رأس المال البشري بجامعة الملك سعود بمتوسط (٣,٢٥٦٢ من ٥,٠٠). وقد كانت جميع قيم مربع كاي عند دالة إحصائية مستوى (٠,٠١) فأقل، مما يبين تباين وجهات نظر العينة على فقرات المحور. كما أن غالبية قيم ت لعينة واحدة كانت دالة إحصائية عند مستوى (٠,٠١) فأقل، مما يبين تباين وجهات نظر العينة على فقرات المحور فيما عدا الفقرات رقم (١٥، ١٧، ١٩) والتي كانت قيمة ت لعينة واحدة لها غير دالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) فأقل، مما يبين تجانس وجهات نظر العينة على هذه الفقرات. ومن خلال النتائج الموضحة أعلاه يتضح أن هناك تفاوت في موافقة مفردات العينة على واقع المحافظة على رأس المال البشري بجامعة الملك سعود حيث تراوحت متوسطات موافقتهم على واقع المحافظة على رأس المال البشري بجامعة الملك سعود ما بين (٢,٩٧ إلى ٣,٦٩) أي بدرجة

(متوسطة إلى مرتفعة) على أداة الدراسة مما يوضح التفاوت في موافقة العينة على واقع المحافظة على رأس المال البشري بجامعة الملك سعود حيث يتضح من النتائج أن مفردات العينة موافقات بدرجة مرتفعة على واحدة من ملامح واقع المحافظة على رأس المال البشري بجامعة الملك سعود تتمثل في العبارة رقم (١٢) " تتوفر نشاطات تدريبية بشكل مستمر " بمتوسط (٣,٦٩ من ٥) .

كما يتضح من النتائج أن مفردات العينة موافقات بدرجة متوسطة على سبعة من ملامح واقع المحافظة على رأس المال البشري بجامعة الملك سعود وكان في مقدمتها العبارات رقم (١٣، ١٤، ١٦) والتي تم ترتيبها تنازلياً حسب موافقة مفردات العينة عليها بدرجة متوسطة كالتالي:

- ١- جاءت العبارة (١٣) " يتم ربط البرامج التدريبية بتقارير الكفاءة " بالمرتبة الأولى من حيث موافقة العينة عليها بدرجة متوسطة (٣,٤٠ من ٥) .
 - ٢- جاءت العبارة (١٦) "تم مساعدة المشرفين لتمكين مرؤوسيهم أثناء العمل " بالمرتبة الثانية من حيث موافقة العينة عليها بدرجة متوسطة (٣,٣٨ من ٥).
 - ٣- جاءت العبارة (١٤) " يشارك العاملون في تحديد الاحتياجات التدريبية " بالمرتبة الثالثة من حيث موافقة العينة عليها بدرجة متوسطة (٣,٢٣ من ٥) .
- من خلال النتائج الموضحة أعلاه يتضح أن أهم ملامح واقع المحافظة على رأس المال البشري بجامعة الملك سعود تتمثل في توفيرها نشاطات تدريبية بشكل مستمر. وتتفق هذه النتائج مع نتيجة دراسة مقداوي (٢٠٠٩م) والتي بينت أن استغلال الآليات اللازمة لعمليات تنمية التعلم والتكامل المعرفي وتوظيف المعرفة يؤدي إلى رفع مستوى كفاءة وفاعلية عمليات ادارة رأس المال المعرفي.
- السؤال الثاني: " ما مستوى فاعلية نظم المعلومات الإدارية من وجهة نظر الموظفين الإداريات بجامعة الملك سعود"؟.

للتعرف على مستوى فاعلية نظم المعلومات الإدارية من وجهة نظر

الموظفات الإداريات بجامعة الملك سعود تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لاستجابات مفردات العينة على أبعاد مستوى فاعلية نظم المعلومات الإدارية من وجهة نظر الموظفات الإداريات بجامعة الملك سعود وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

جدول (١٤) استجابات مفردات عينة الدراسة على عبارات أبعاد مستوى فاعلية نظم المعلومات الإدارية من وجهة نظر الموظفات الإداريات بجامعة الملك سعود مرتبة حسب متوسطات الموافقة

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	البعد
٣	٠.68170	3.4529	فاعلية مدخلات نظم المعلومات بالجامعة
١	٠.72075	3.5117	فاعلية عمليات نظم المعلومات بالجامعة
٢	٠.76714	3.4728	فاعلية مخرجات نظم المعلومات الحالية
-	٠.66306	3.4795	مستوى فاعلية

من خلال النتائج الموضحة أعلاه يتضح موافقة مفردات العينة بدرجة مرتفعة على مستوى فاعلية نظم المعلومات الإدارية بمتوسط (٣,٤٧٩٥) من (٥,٠٠) وأبرز ملامح واقع مستوى فاعلية نظم المعلومات الإدارية تمثل في فاعلية عمليات نظم المعلومات بالجامعة بمتوسط (٣,٥١١٧) من (٥,٠٠) يليه الموافقة على فاعلية مخرجات نظم المعلومات الحالية بمتوسط (٣,٤٧٢٨) من (٥,٠٠) يليه الموافقة على فاعلية مدخلات نظم المعلومات بالجامعة بمتوسط (٣,٤٥٢٩) من (٥,٠٠). وفيما يلي النتائج التي تم التوصل إليها من خلال الاستجابات على الأبعاد التفصيلية:

أ- فاعلية مدخلات نظم المعلومات بجامعة الملك سعود:

جدول (١٥) استجابات العينة على عبارات محور فاعلية مدخلات نظم المعلومات

بجامعة الملك سعود مرتبة تنازلياً حسب متوسطات الموافقة

الترتيب	حدود الثقة		الاختبارات الإحصائية				الاحراف المعياري	المتوسط	استجابة مفردات العينة					العبرة
	الحد الأعلى	الحد الأدنى	ت حول المتوسط ٣ =		٢ كما المطابقة				منخفض جداً	منخفض	متوسط	مرتفع	مرتفع جداً	
			الاحتمالية	القيمة	الاحتمالية	القيمة								
٢	٣,٦٠	٣,٤٠	**٠,٠٠٠	٩,٥١٠	**٠,٠٠٠	١٧٠,٢١١	٠,٩٢٧	٣,٥٠	٦	٢٨	١٣٢	٩٨	٤٩	وجود مدخلات دقيقة عن الموارد البشرية القائمة على إنجاز الأعمال
									١,٩	٨,٩	٤٢,٢	٣١,٣	١٥,٧	
١	٣,٧٠	٣,٥٠	**٠,٠٠٠	١١,٨٩٣	**٠,٠٠٠	١٧٩,٤٧٦	٠,٨٩٣	٣,٦٠	٣	٢٢	١٢٨	١٠٤	٥٦	تؤدي المدخلات الصحيحة إلى تقادي الوصول لنتائج خاطئة في الأداء
									١,٠	٧,٠	٤٠,٩	٣٣,٢	١٧,٩	
٣	٣,٥٥	٣,٣٦	**٠,٠٠٠	٩,٥٤٦	**٠,٠٠٠	٢١٤,٥٥٦	٠,٨٤٧	٣,٤٦	٢	٢٩	١٤٤	١٠٠	٣٨	تساعد المدخلات على ترجمة أهداف الجامعة
									٠,٦	٩,٣	٤٦,٠	٣١,٩	١٢,١	

الترتيب	حدود الثقة		الاختبارات الإحصائية				الإحراف المعياري	المتوسط	استجابة مفردات العينة					العبرة	م
	الحد الأعلى	الحد الأدنى	ت حول المتوسط ٣ =		٢ كما المطابقة				منخفض جداً	منخفض	متوسط	مرتفع	مرتفع جداً		
			الاحتمالية	القيمة	الاحتمالية	القيمة									
٤	٣,٣٦	٣,١٥	**٠,٠٠٠	٤,٨٨٣	**٠,٠٠٠	١٦٥,٠٠٣	٠,٩٢٦	٣,٢٦	٢,٦	٨	١٣٦	٨٩	٢٩	٢	٤
	3.5287	3.3771	**٠,٠٠٠	11.753			0.68170	3.4529							
	المؤشر العام														

** دالة عند مستوى ٠,٠١ فأقل

من خلال النتائج الموضحة أعلاه يتضح وجود تفاوت في موافقة مفردات العينة على فاعلية مدخلات نظم المعلومات بجامعة الملك سعود حيث أن مفردات العينة موافقات بدرجة مرتفعة على فاعلية مدخلات نظم المعلومات بجامعة الملك سعود بمتوسط (٣,٤٥٢٩ من ٥,٠٠). وكانت جميع قيم مربع كاي دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١) فأقل، مما يوضح تباين وجهات نظر العينة على فقرات المحور. كما أن جميع قيم ت لعينة واحدة كانت دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١) فأقل، مما يوضح تباين وجهات نظر العينة على فقرات المحور. ومن خلال النتائج الموضحة أعلاه يتضح تفاوت في موافقة مفردات العينة على فاعلية مدخلات نظم المعلومات بجامعة الملك سعود حيث جاءت متوسطات موافقتهم على فاعلية

مدخلات نظم المعلومات بجامعة الملك سعود ما بين (٣,٢٦ إلى ٣,٦٠) أي بدرجة (متوسطة إلى مرتفع) على أداة الدراسة مما يوضح التفاوت في موافقة مفردات العينة على فاعلية مدخلات نظم المعلومات بجامعة الملك سعود حيث يتضح من النتائج أن مفردات العينة موافقات بدرجة مرتفعة على ثلاثة من ملامح فاعلية مدخلات نظم المعلومات بجامعة الملك سعود تتمثل في العبارات رقم (٢) ، (٣، ١) والتي تم ترتيبها تنازلياً حسب موافقة العينة عليها بدرجة مرتفعة كالتالي:

١- جاءت العبارة (٢) " تؤدي المدخلات الصحيحة إلى تقادي الوصول لنتائج خاطئة في الأداء" بالمرتبة الأولى من حيث موافقة العينة عليها بدرجة مرتفعة (٣,٦٠ من ٥)

٢- جاءت العبارة (١) " وجود مدخلات دقيقة عن الموارد البشرية القائمة على إنجاز الأعمال " بالمرتبة الثانية من حيث موافقة العينة عليها بدرجة مرتفعة (٣,٥٠ من ٥).

٣- جاءت العبارة (٣) " تساعد المدخلات على ترجمة أهداف الجامعة " بالمرتبة الثالثة من حيث موافقة العينة عليها بدرجة مرتفعة (٣,٤٦ من ٥) .

كما يتضح من النتائج أن مفردات العينة موافقات بدرجة متوسطة على واحدة من ملامح فاعلية مدخلات نظم المعلومات بجامعة الملك سعود تتمثل في العبارة رقم (٤) وهي " تتضمن المدخلات بيانات عن القدرة الاستيعابية للجامعة لتقادي التأثير السلبي للضغوط " بمتوسط (٣,٢٦ من ٥) . ومن خلال النتائج الموضحة أعلاه يتضح أن أبرز ملامح فاعلية مدخلات نظم المعلومات بجامعة الملك سعود تتمثل في أن المدخلات الصحيحة تؤدي إلى تقادي الوصول لنتائج خاطئة في الأداء. وتتفق هذه النتائج مع نتيجة دراسة الراجحي (٢٠١١م) والتي بينت ضرورة العمل على تطوير نظم المعلومات الإدارية من خلال بناء قواعد بيانات بالطريقة التي تؤمن لها القدرة على توفير المعلومات المتعلقة بجميع البدائل

الممكنة للمساهمة في صنع القرار وتحليل المشكلات المعقدة وتبسيطها.

ب- فاعلية عمليات نظم المعلومات بجامعة الملك سعود:

جدول (١٦) استجابات العينة على عبارات محور فاعلية عمليات نظم المعلومات

بجامعة الملك سعود مرتبة تنازلياً حسب متوسطات الموافقة

الترتيب	حدود الثقة		الاختبارات الإحصائية				الانحراف المعياري	المتوسط	استجابة مفردات العينة					العبرة		
	الحد الأعلى	الحد الأدنى	ت حول المتوسط $\chi^2 = \tau$	٢٤ كاحسن المطابقة	الاحتمالية	القيمة			الاحتمالية	القيمة	مرتفع جداً	مرتفع	متوسط		منخفض	منخفض جداً
٢	٣,٦١	٣,٤١	**٠,٠٠٠	١٠,٤٣٨	**٠,٠٠٠	١٩١,٠٧٣	٠,٨٦٦	٣,٥١	١	٠,٣	٣٠	١٣٥	١٠٢	٤٥	ك	تلبية احتياجات المجتمع من خلال توفير معلومات ذات قيمة عالية
٤	٣,٥٩	٣,٣٩	**٠,٠٠٠	٩,٨٧٩	**٠,٠٠٠	١٨٠,٠٨٣	٠,٨٨١	٣,٤٩	٢	٠,٦	٣٣	١٣٠	١٠٥	٤٣	ك	تقليل أخطاء العمل من خلال استبعاد البيانات غير المفيدة
٣	٣,٦٠	٣,٤٠	**٠,٠٠٠	٩,٨٠٧	**٠,٠٠٠	٢٠٨,٦٧٧	٠,٨٩٩	٣,٥٠	٥	٠,٦	١٠,٥	٤١,٥	٣٣,٥	١٣,٧	ك	سرعة إنجاز الأعمال

الترتيب	حدود الثقة		الاختبارات الإحصائية				الاعتراف المعياري	المتوسط	استجابة مفردات العينة					العبارة		
	الحد الأعلى	الحد الأدنى	ت حول		٢٤				منخفض جداً	منخفض	متوسط	مرتفع	مرتفع جداً			
			الاحتمالية	القيمة	الاحتمالية	القيمة										
٥	٣,٥٨	٣,٣٨	**٠,٠٠٠	٩,٣٧٤	**٠,٠٠٠	١٨٥,٤٦٨	٠,٩٠٠	٣,٤٤٨	١,٦	٥	٢٨	١٣٦	٩٩	٤٤	ن	توفير المعلومات بشكل دقيق بما يتفق مع احتياجات المستخدمين لها
٦	٣,٦٧	٣,٤٨	**٠,٠٠٠	١١,٤٤٧	**٠,٠٠٠	١٨٧,٧٥١	٠,٨٨٩	٣,٥٨	١,٣	٤	٢١	١٣١	١٠٥	٥٢	ن	تتضمن العمليات قدرة عالية بما يساعد على أداء كافة المهام
3.5918			**٠,٠٠٠	12.559			0.72075									
3.4315			**٠,٠٠٠													
المؤشر العام																

** دالة عند مستوى ٠,٠١ فأقل

من خلال النتائج الموضحة أعلاه يتضح أن مفردات العينة موافقات بدرجة مرتفعة على فاعلية عمليات نظم المعلومات بجامعة الملك سعود بمتوسط

(٣,٥١١٧ من ٥,٠٠). وقد كانت جميع قيم مربع كاي دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١) فأقل، مما يبين تباين وجهات نظر مجتمع الدراسة على فقرات المحور. وأن جميع قيم ت لعينة واحدة كانت دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١) فأقل، مما يبين أن أفراد العينة موافقون بدرجة مرتفعة على المحور لأن المتوسط الحقيقي الذي يساوي ٣,٥ أكبر من المتوسط الفرضي الذي يساوي ٣. ومن خلال النتائج الموضحة أعلاه يتضح أن هناك تجانس في موافقة مفردات العينة على فاعلية عمليات نظم المعلومات بجامعة الملك سعود حيث تراوحت متوسطات موافقتهم على فاعلية عمليات نظم المعلومات بجامعة الملك سعود ما بين (٣,٤٨ إلى ٣,٥٨) أي بدرجة (مرتفع) على أداة الدراسة مما يوضح التجانس في موافقة مفردات العينة على فاعلية عمليات نظم المعلومات بجامعة الملك سعود حيث يتضح من النتائج أن مفردات العينة موافقات بدرجة مرتفعة على خمسة من ملامح فاعلية عمليات نظم المعلومات بجامعة الملك سعود وكان في مقدمتها العبارات رقم (٩، ٥، ٧) والتي تم ترتيبها تنازلياً حسب موافقة مفردات العينة عليها بدرجة مرتفعة كالتالي:

١- جاءت العبارة (٩) "تتضمن العمليات قدرة عالية بما يساعد على أداء كافة المهام" بالمرتبة الأولى من حيث موافقة العينة عليها بدرجة مرتفعة (٣,٥٨ من ٥).

٢- جاءت العبارة (٥) "تلبية احتياجات المجتمع من خلال توفير معلومات ذات قيمة عالية" بالمرتبة الثانية من حيث موافقة العينة عليها بدرجة مرتفعة (٣,٥١ من ٥).

٣- جاءت العبارة (٧) "سرعة إنجاز الأعمال" بالمرتبة الثالثة من حيث موافقة مفردات العينة عليها بدرجة مرتفعة (٣,٥٠ من ٥).

من خلال النتائج الموضحة أعلاه يتضح أن أبرز ملامح فاعلية عمليات نظم

المعلومات بجامعة الملك سعود تتمثل في أن العمليات تتضمن قدرة عالية بما يساعد على أداء كافة المهام. وهذه النتائج تتفق مع نتيجة دراسة آل مراد (٢٠١٢) والتي أشارت إلى أن مؤشرات استخدام نظام المعلومات الإدارية من ابرز المؤشرات اعتمادا في قياس نجاح النظام وقناعة المستفيد من استخدام النظام، كما تعد عملية قياس نجاح نظام المعلومات الإدارية من الأمور المعقدة التي تواجه المنظمات على اختلاف أنواعها.

ج- فاعلية مخرجات نظم المعلومات الحالية بجامعة الملك سعود:

جدول (١٧) استجابات العينة على عبارات فاعلية مخرجات نظم المعلومات الحالية بجامعة الملك سعود مرتبة تنازليا حسب متوسطات الموافقة

م	العبرة	استجابة مفردات العينة					المتوسط	الاتعرف المعياري	الاختبارات الإحصائية		حدود الثقة		الترتيب
		مرتفع جدا	مرتفع	متوسط	منخفض	منخفض جدا			ت حول المتوسط ط = ٣	٢ كا المطابقة	الحد الأدنى	الحد الأعلى	
١٠	تحسين الأداء الفردي للعاملين من خلال الاستفادة من دقة المخرجات	٥٥	١٠٥	١١٦	٣٣	٤	٣,٥٦	١٤٤,٠٤٥	***,٠٠٠	٣,٤٢	٣,٦٢	٢	
		١٧,٦	٣٣,٥	٣٧,١	١٠,٥	١,٣	٠,٩٤٣	١٠,٤٣٣	***,٠٠٠	٣,٤٢	٣,٦٢		
١١	تتصف المخرجات بقدرتها على	٤٧	١٠٦	١٢٧	٢٩	٤	٣,٥٢	١٧٣,١١٨	***,٠٠٠	٣,٤٢	٣,٦٢	٤	
		١٧,٦	٣٣,٥	٣٧,١	١٠,٥	١,٣	٠,٩٠٢	١٠,٢٠٩	***,٠٠٠	٣,٤٢	٣,٦٢		

الترتيب	حدود الثقة		الاختبارات الإحصائية				الاتعرف المعياري	استجابة مفردات العينة					العبارة			
	الحد الأعلى	الحد الأدنى	ت حول المتوسط		كا لحسن نية المطابيقا			منخفض جداً	منخفض	متوسط	مرتفع	مرتفع جداً				
			الاحتمالية	القيمة	الاحتمالية	القيمة										
١	٣,٧٥	٣,٣٧	**٠,٠٠٠	٩,٩٢٧	**٠,٠٠٠	٨١,٧٤٤	١,١٠٦	٣,٦٢	٩	٤٨	٧٤	١٠٣	٧٩	٢٥,٢	ت	تطوير أداء العاملين من خلال إخضاع أدائهم للقياس
٢	٣,٥٨	٣,٣٧	**٠,٠٠٠	٩,٢٢٥	**٠,٠٠٠	١٦٧,٤٣١	٠,٩١٣	٣,٤٨	٥	٣٣	١٢٦	١٠٦	٤٣	١٣,٧	ت	إمكانية الاستفادة من المخرجات في قياس الأداء المؤسسي
٥	٣,٥٨	٣,٣٧	**٠,٠٠٠	٨,٩٥٣	**٠,٠٠٠	١٤٤,٦٨٤	٠,٩٤١	٣,٤٨	٥	٤١	١١٠	١١٤	٤٣	١٣,٧	ت	التأثير الإيجابي على صنع القرارات
١٢	٣,٥٨	٣,٣٧	**٠,٠٠٠	٨,٩٥٣	**٠,٠٠٠	١٤٤,٦٨٤	٠,٩٤١	٣,٤٨	١,٦	١٣,١	٣٥,١	٣٦,٤	١٣,٧	١٣,٧	%	تحسين مستوى الأداء المؤسسي
١٣	٣,٥٨	٣,٣٧	**٠,٠٠٠	٩,٢٢٥	**٠,٠٠٠	١٦٧,٤٣١	٠,٩١٣	٣,٤٨	١,٦	١٠,٥	٤٠,٣	٣٣,٩	١٣,٧	١٣,٧	%	تطوير أداء العاملين من خلال إخضاع أدائهم للقياس
١٤	٣,٧٥	٣,٣٧	**٠,٠٠٠	٩,٩٢٧	**٠,٠٠٠	٨١,٧٤٤	١,١٠٦	٣,٦٢	٩	٤٨	٧٤	١٠٣	٧٩	٢٥,٢	ت	تطوير أداء العاملين من خلال إخضاع أدائهم للقياس

الترتيب	حدود الثقة		الاختبارات الإحصائية				الاعتراف المعياري	المتوسط	استجابة مفردات العينة				العبارة	م	
	الحد الأعلى	الحد الأدنى	ت حول المتوسط		كا لحسن المطابقة				منخفض جداً	منخفض	متوسط	مرتفع			مرتفع جداً
			الاحتمالية	القيمة	الاحتمالية	القيمة									
٤٤	٣,٥٩	٣,٣٩	**٠,٠٠٠	٩,٦٤٣	**٠,٠٠٠	١٧١,٤٥٧	٠,٩٠٣	٣,٤٩	٥	١,٦	٢٢	٧,٠	٢٤	٧,٧	١٥
									٣٤	١٠,٩	٤٥	١٤,٤	٣٧	١١,٨	
٤٥	٣,٥٩	٣,٣٩	**٠,٠٠٠	٩,٦٤٣	**٠,٠٠٠	١٧١,٤٥٧	٠,٩٠٣	٣,٤٩	١١٥	٣٨,٣	١٠٤	٣٣,٢	١٠٤	٣٣,٢	١٦
									١٢٠	٣٨,٣	٩٢	٢٩,٤	١١٤	٣٦,٤	
٤٦	٣,٥٩	٣,٣٩	**٠,٠٠٠	٩,٦٤٣	**٠,٠٠٠	١٧١,٤٥٧	٠,٩٠٣	٣,٤٩	٣٩	١٢,٥	٥٠	١٦,٠	٣٤	١٠,٩	١٧
									ت	%	ت	%	ت	%	

الترتيب	حدود الثقة		الاختبارات الإحصائية				الانحراف المعياري	المتوسط	استجابة مفردات العينة					العبارة	م
	الحد الأعلى	الحد الأدنى	ت حول المتوسط ط = ٣		كا لحسن المطابقة				منخفض جداً	منخفض	متوسط	مرتفع	مرتفع جداً		
			الاحتمالية	القيمة	الاحتمالية	القيمة									
	3.5582	3.3875	**،،،٠٠	10.905			0.76714	3.4728	المؤشر العام						

** دالة عند مستوى ٠,٠١ فأقل

من خلال النتائج الموضحة أعلاه يتضح أن مفردات العينة موافقات بدرجة مرتفعة على فاعلية مخرجات نظم المعلومات الحالية بجامعة الملك سعود بمتوسط (٣,٤٧٢٨ من ٥,٠٠). وقد كانت جميع قيم مربع كاي دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١) فأقل، مما يظهر تباين وجهات نظر مجتمع الدراسة على فقرات المحور. كما أن جميع قيم ت لعينة واحدة كانت دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١) فأقل، يبين أن أفراد مجتمع الدراسة موافقون بدرجة مرتفعة على المحور لأن المتوسط الحقيقي الذي يساوي ٣,٤٧ أكبر من المتوسط الفرضي الذي يساوي ٣. ومن خلال النتائج الموضحة أعلاه يتضح أن هناك تفاوت في موافقة مفردات العينة على فاعلية مخرجات نظم المعلومات الحالية بجامعة الملك سعود حيث تراوحت متوسطات موافقتهم على فاعلية مخرجات نظم المعلومات الحالية بجامعة الملك سعود ما بين (٣,٣١ إلى ٣,٦٢) أي بدرجة (متوسطة إلى مرتفع) على أداة الدراسة مما يوضح التفاوت في موافقة مفردات العينة على فاعلية مخرجات نظم المعلومات الحالية بجامعة الملك سعود حيث يتضح من النتائج أن مفردات العينة موافقات بدرجة مرتفعة على ستة من ملامح فاعلية مخرجات نظم المعلومات

الحالية بجامعة الملك سعود وكان في مقدمتها العبارات رقم (١٤، ١١، ١٠) والتي تم ترتيبها تنازلياً حسب موافقة مفردات العينة عليها بدرجة مرتفعة كالتالي:

١- جاءت العبارة (١٤) "تطوير أداء العاملين من خلال إخضاع أدائهم للقياس" بالمرتبة الأولى من حيث موافقة العينة عليها بدرجة مرتفعة (٣,٦٢ من ٥) .

٢- جاءت العبارة (١٠) "تحسين الأداء الفردي للعاملين من خلال الاستفادة من دقة المخرجات" بالمرتبة الثانية من حيث موافقة العينة عليها بدرجة مرتفعة (٣,٥٦ من ٥) .

٣- جاءت العبارة (١١) "تنصف المخرجات بقدرتها على تحسين مستوى الأداء المؤسسي" بالمرتبة الثالثة من حيث موافقة العينة عليها بدرجة مرتفعة (٣,٥٢ من ٥) .

من خلال النتائج الموضحة أعلاه يتضح أن أهم ملامح فاعلية مخرجات نظم المعلومات الحالية بجامعة الملك سعود تتمثل في تطوير أداء العاملين من خلال إخضاعهم للقياس. وهذه النتائج تتفق مع نتيجة العيد (٢٠٠٨م) والتي أظهرت اتفاق وجهتي نظر القادة الأكاديميين والإداريين في أن درجة توافر متطلبات نظم المعلومات الإدارية، وشموليتها، ووضوحها، ودقتها، والتوقيت المناسب لها بدرجة مرتفعة.

السؤال الثالث: ما مدى إسهام تنمية رأس المال البشري في زيادة فاعلية نظم المعلومات الإدارية بجامعة الملك سعود ؟

للتعرف على مدى إسهام تنمية رأس المال البشري في زيادة فاعلية نظم المعلومات الإدارية بجامعة الملك سعود، تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لاستجابات مفردات العينة على عبارات محور مدى إسهام تنمية رأس المال البشري في زيادة فاعلية نظم المعلومات الإدارية بجامعة الملك سعود، وجاءت النتائج كالتالي:

جدول (١٨) استجابات العينة على عبارات محور مدى إسهام تنمية رأس المال البشري في زيادة فاعلية نظم المعلومات الإدارية بجامعة الملك سعود مرتبة تنازلياً حسب متوسطات الموافقة

٤	سرعة	ن	%	٥٧	٢	٣٥,٨	٣٧,٧	١٠,٢	٠,٦	٣,٥٦	٠,٨٩٧	١٦٤,٥٨٨	١٧٠,١١٥	١٠,٩٥٩	١٠٠,٠٠٠	١٠٠,٠٠٠	٣,٤٦	٣,٧٦	٣,٥٧	٣,٧٦	٣,٧٣	٣,٥٢	٣,٣١	٧,٧٥٩	١١,٧٩٥	١٠٠,٠٠٠	١٠٠,٠٠٠	١٦٧,٩٤٢	٠,٩٣٩	٣,٦٣	المتوسط	استجابة مفردات العينة					العبارات الإحصائية	حدود الثقة		الترتيب																																								
																																تسهم بدرجة قليلة جداً	تسهم بدرجة قليلة	تسهم بدرجة متوسطة	تسهم بدرجة كثيرة	تسهم بدرجة عالية جداً		الاحتمالية	القيمة		تسهم بدرجة قليلة جداً	تسهم بدرجة قليلة	تسهم بدرجة متوسطة	تسهم بدرجة كثيرة	تسهم بدرجة عالية جداً	الاحتمالية	القيمة	تسهم بدرجة قليلة جداً	تسهم بدرجة قليلة	تسهم بدرجة متوسطة	تسهم بدرجة كثيرة	تسهم بدرجة عالية جداً	الاحتمالية	القيمة	الاحتمالية	القيمة																								
																																																									٨	٢٥	٩٥	١٣	٣	٥٢	٨	٢٥	٩٥	١٣	٣	٥٢	٨	٢٥	٩٥	١٣	٣	٥٢	٨	٢٥	٩٥	١٣	٣	٥٢
١	صياغة الأهداف الاستراتيجية للجامعة	ن	%	١٦,٦	٨	٤٢,٥	٣٠,٤	٨,٠	٢,٦	٣,٦٣	٠,٩٣٩	١٦٧,٩٤٢	١٧٠,١١٥	١١,٧٩٥	١٠٠,٠٠٠	١٠٠,٠٠٠	٣,٥٢	٣,٧٣	٣,٥٧	٣,٧٦	٣,٧٣	٣,٥٢	٣,٣١	٧,٧٥٩	١١,٧٩٥	١٠٠,٠٠٠	١٠٠,٠٠٠	١٦٧,٩٤٢	٠,٩٣٩	٣,٦٣	المتوسط	تسهم بدرجة قليلة جداً	تسهم بدرجة قليلة	تسهم بدرجة متوسطة	تسهم بدرجة كثيرة	تسهم بدرجة عالية جداً	الاحتمالية	القيمة	تسهم بدرجة قليلة جداً	تسهم بدرجة قليلة	تسهم بدرجة متوسطة	تسهم بدرجة كثيرة	تسهم بدرجة عالية جداً	الاحتمالية	القيمة	الاحتمالية	القيمة	الترتيب																																
٢	تحقيق المشاركة الفاعلة للعاملين في صياغة الأهداف العامة للجامعة	ن	%	١١,٥	٩	٣٨,٠	٣٣,٩	١٤,١	٢,٦	٣,٤٢	٠,٩٥٤	١٤٥,٣٥٥	١٧٠,١١٥	٧,٧٥٩	١٠٠,٠٠٠	١٠٠,٠٠٠	٣,٣١	٣,٥٢	٣,٥٧	٣,٧٦	٣,٥٢	٣,٣١	٧,٧٥٩	١٠,٩٥٩	١٠٠,٠٠٠	١٠٠,٠٠٠	١٦٧,٩٤٢	٠,٩٣٩	٣,٦٣	المتوسط	تسهم بدرجة قليلة جداً	تسهم بدرجة قليلة	تسهم بدرجة متوسطة	تسهم بدرجة كثيرة	تسهم بدرجة عالية جداً	الاحتمالية	القيمة	تسهم بدرجة قليلة جداً	تسهم بدرجة قليلة	تسهم بدرجة متوسطة	تسهم بدرجة كثيرة	تسهم بدرجة عالية جداً	الاحتمالية	القيمة	الاحتمالية	القيمة	الترتيب																																	
٣	تسهم بدرجة عالية جداً	ن	%	١٥,٧	٢	٣٥,٨	٣٧,٧	١٠,٢	٠,٦	٣,٥٦	٠,٨٩٧	١٦٤,٥٨٨	١٧٠,١١٥	١٠,٩٥٩	١٠٠,٠٠٠	١٠٠,٠٠٠	٣,٤٦	٣,٧٦	٣,٥٧	٣,٧٦	٣,٤٦	٣,٤٦	٣,٣١	٧,٧٥٩	١٠,٩٥٩	١٠٠,٠٠٠	١٠٠,٠٠٠	١٦٧,٩٤٢	٠,٩٣٩	٣,٦٣	المتوسط	تسهم بدرجة قليلة جداً	تسهم بدرجة قليلة	تسهم بدرجة متوسطة	تسهم بدرجة كثيرة	تسهم بدرجة عالية جداً	الاحتمالية	القيمة	تسهم بدرجة قليلة جداً	تسهم بدرجة قليلة	تسهم بدرجة متوسطة	تسهم بدرجة كثيرة	تسهم بدرجة عالية جداً	الاحتمالية	القيمة	الاحتمالية	القيمة	الترتيب																																
٤	سرعة	ن	%	١٥,٧	٢	٣٥,٨	٣٧,٧	١٠,٢	٠,٦	٣,٥٦	٠,٨٩٧	١٦٤,٥٨٨	١٧٠,١١٥	١٠,٩٥٩	١٠٠,٠٠٠	١٠٠,٠٠٠	٣,٤٦	٣,٧٦	٣,٥٧	٣,٧٦	٣,٤٦	٣,٤٦	٣,٣١	٧,٧٥٩	١٠,٩٥٩	١٠٠,٠٠٠	١٠٠,٠٠٠	١٦٧,٩٤٢	٠,٩٣٩	٣,٦٣	المتوسط	تسهم بدرجة قليلة جداً	تسهم بدرجة قليلة	تسهم بدرجة متوسطة	تسهم بدرجة كثيرة	تسهم بدرجة عالية جداً	الاحتمالية	القيمة	تسهم بدرجة قليلة جداً	تسهم بدرجة قليلة	تسهم بدرجة متوسطة	تسهم بدرجة كثيرة	تسهم بدرجة عالية جداً	الاحتمالية	القيمة	الاحتمالية	القيمة	الترتيب																																

الترتيب	حدود الثقة		الاختبارات الإحصائية				الانحراف المعياري	المتوسط	استجابة مفردات العينة					العبرة	م		
	الحد الأعلى	الحد الأدنى	ت حول المتوسط		٢٤				تسهم بدرجة قليلة جداً	تسهم بدرجة قليلة	تسهم بدرجة ممتددة	تسهم بدرجة كثيراً	تسهم بدرجة كثيراً جداً			ن	%
			الاختصاصية	القيمة	الاختصاصية	القيمة											
١	٣,٦٥	٣,٤٥	**٠,٠٠٠	١٠,٨٠٨	**٠,٠٠٠	١٥٩,٠٦١	٠,٩٠٥	٣,٥٥	٠,٦	١١,٥	٣٤,٨	٣٨,٠	١٥,٠	٤٧	١٥,٠%	٦	٧
٢	٣,٧٢	٣,٥٣	**٠,٠٠٠	١٣,٠٩٦	**٠,٠٠٠	٢٠٤,٥٢٤	٠,٨٤٦	٣,٦٣	١,٠	٦,١	٣٧,٤	٤٠,٦	١٥,٠	٤٧	١٥,٠%	٥	٧
٣	٣,٦٥	٣,٤٥	**٠,٠٠٠	١٠,٨٠٨	**٠,٠٠٠	١٥٩,٠٦١	٠,٩٠٥	٣,٥٥	٠,٦	١١,٥	٣٤,٨	٣٨,٠	١٥,٠	٤٧	١٥,٠%	٦	٧
٤	٣,٧٢	٣,٥٣	**٠,٠٠٠	١٣,٠٩٦	**٠,٠٠٠	٢٠٤,٥٢٤	٠,٨٤٦	٣,٦٣	١,٠	٦,١	٣٧,٤	٤٠,٦	١٥,٠	٤٧	١٥,٠%	٥	٧
٥	٣,٦٥	٣,٤٥	**٠,٠٠٠	١٠,٨٠٨	**٠,٠٠٠	١٥٩,٠٦١	٠,٩٠٥	٣,٥٥	٠,٦	١١,٥	٣٤,٨	٣٨,٠	١٥,٠	٤٧	١٥,٠%	٦	٧
٦	٣,٧٢	٣,٥٣	**٠,٠٠٠	١٣,٠٩٦	**٠,٠٠٠	٢٠٤,٥٢٤	٠,٨٤٦	٣,٦٣	١,٠	٦,١	٣٧,٤	٤٠,٦	١٥,٠	٤٧	١٥,٠%	٥	٧
٧	٣,٦٥	٣,٤٥	**٠,٠٠٠	١٠,٨٠٨	**٠,٠٠٠	١٥٩,٠٦١	٠,٩٠٥	٣,٥٥	٠,٦	١١,٥	٣٤,٨	٣٨,٠	١٥,٠	٤٧	١٥,٠%	٦	٧
٨	٣,٧٢	٣,٥٣	**٠,٠٠٠	١٣,٠٩٦	**٠,٠٠٠	٢٠٤,٥٢٤	٠,٨٤٦	٣,٦٣	١,٠	٦,١	٣٧,٤	٤٠,٦	١٥,٠	٤٧	١٥,٠%	٥	٧
٩	٣,٦٥	٣,٤٥	**٠,٠٠٠	١٠,٨٠٨	**٠,٠٠٠	١٥٩,٠٦١	٠,٩٠٥	٣,٥٥	٠,٦	١١,٥	٣٤,٨	٣٨,٠	١٥,٠	٤٧	١٥,٠%	٦	٧
١٠	٣,٧٢	٣,٥٣	**٠,٠٠٠	١٣,٠٩٦	**٠,٠٠٠	٢٠٤,٥٢٤	٠,٨٤٦	٣,٦٣	١,٠	٦,١	٣٧,٤	٤٠,٦	١٥,٠	٤٧	١٥,٠%	٥	٧

الترتيب	حدود الثقة		الاختبارات الإحصائية				الانحراف المعياري	المتوسط	استجابة مفردات العينة					العبارة
	الحد الأعلى	الحد الأدنى	ن حول المتوسط		نكا				تسهم بدرجة قليلة جدا	تسهم بدرجة قليلة	تسهم بدرجة ممتددة	تسهم بدرجة كسفة	تسهم بدرجة كسفة جدا	
			الاختصاصية	القيمة	الاختصاصية	القيمة								
١	٣,٦١	٣,٤١	**٠,٠٠٠	١٠,١٣٩	**٠,٠٠٠	١٦٨,٩٩٧	٠,٨٩٢	٠,٦	٩,٩	٣٦,١	٤٠,٦	١٢,٨	الجامعة في مختلف المستويات الإدارية	
٢	٣,٥٥	٣,٣٣	**٠,٠٠٠	٧,٧٨١	**٠,٠٠٠	١١٥,٨٦٦	٣,٥١	١	٣٥	١٢	٧	٤٧	ايجاد بيئة تقنية مناسبة للعاملين بالجامعة	
٣	٣,٥٠	٣,٢٩	**٠,٠٠٠	٧,٢٢٨	**٠,٠٠٠	١٣١,٥٢١	٣,٤٤	٧	٤٧	١٠	٩	٤٨	إحصاء كافة المناصب الإدارية بالجامعة	
٤	٣,٥٦	٣,٣٥	**٠,٠٠٠	٨,٥٦٨	**٠,٠٠٠	١٤٢,٢٢٤	٣,٣٩	٦	٥٠	١١	١	٣٩	إمكانية تحديد الاحتياجات المستقبلية من الموارد البشرية	
٥	٣,٥٦	٣,٣٥	**٠,٠٠٠	٨,٥٦٨	**٠,٠٠٠	١٤٢,٢٢٤	٣,٣٩	٦	٥٠	١١	١	٣٩	دعم فرق العمل في أداء المهام الموكلة لها	

الترتيب	حدود الثقة		الاختبارات الإحصائية				الانحراف المعياري	استجابة مفردات العينة					العبرة	م						
	الحد الأعلى	الحد الأدنى	ت حول المتوسط		كا حسن المطابقة			تسهم بدرجة قليلة جداً	تسهم بدرجة قليلة	تسهم بدرجة مته سطة	تسهم بدرجة كسفة	تسهم بدرجة كسفة جداً			ن	ن	ن			
			الاختما لية	القيمة	الاختما لية	القيمة												%	%	%
١	٠,٧١	٣,٦٥	٠,٠٠٠	١٠,٨٠٨	٠,٠٠٠	١٦٦,٨٢٤	٠,٩٠٥	٣,٦٠	٤	١,٣	٩,٩	٣٥,٨	٣٨,٣	١٤,٧	٤٦	٦٧	١٥			
٢	٠,٤٩	٣,٤٥	٠,٠٠٠	١٠,٨٠٨	٠,٠٠٠	١٦٦,٨٢٤	٠,٩٠٥	٣,٦٠	٤	١,٣	٩,٩	٣٥,٨	٣٨,٣	١٤,٧	٤٦	٦٧	١٤	رفع قدرات العاملين في التعامل بسرعة لمواكبة المتغيرات المستجدة		
٣	٠,٧١	٣,٧١	٠,٠٠٠	١١,٦٣٩	٠,٠٠٠	١٤٥,٣٥٥	٠,٩٢٨	٣,٦١	٢	٠,٦	١١,٢	٣٢,٦	٣٧,٧	١٧,٩	٥٦	١١٨	١٣	تنمية قدرات العاملين في تحقيق الأهداف باستخدام الاتصالات الإدارية الحديثة		
٤	٠,٧١	٣,٦٣	٠,٠٠٠	١٠,٦٧٦	٠,٠٠٠	١٨٧,٣٣٥	٠,٨٨٤	٣,٥٣	٤	١,٣	٨,٠	٤١,٥	٣٤,٥	١٤,٧	٤٦	١٢	١٢	تمكين إدارة الجامعة من إعداد الخطط المستقبلية بمختلف مستوياتها		

الترتيب	حدود الثقة		الاختبارات الإحصائية				الانحراف المعياري	المتوسط	استجابة مفردات العينة					العبرة	٢		
	الحد الأعلى	الحد الأدنى	٢١ حول المتوسط ٣ =		٢٢ احسن المطابقة				تسهم بدرجة قليلة جداً	تسهم بدرجة قليلة	تسهم بدرجة ممتددة	تسهم بدرجة كثر	تسهم بدرجة كثر جداً			العبرة	٢
			الاحتمالية	القيمة	الاحتمالية	القيمة											
٤	٣,٨٠	٣,٦٠	**٠,٠٠٠	١٣,٢١٥	**٠,٠٠٠	١٤٧,٧٨٣	٠,٩٣٧	٣,٧٠	٤	١,٣	٢٤	١٠,٢	١١٥	٦٨	١٩		
٦	٣,٨٣	٣,٦٠	**٠,٠٠٠	١٢,٦٢٧	**٠,٠٠٠	١١٦,٨٨٨	١,٠٠٣	٣,٧٢	٤	١,٣	٣١	٩٧	٩٩	٨٢	٢٠	معالجة نقاط الضعف في أداء العاملين	
<	٣,٧٥	٣,٥٣	**٠,٠٠٠	١١,٦٤٢	**٠,٠٠٠	١٣٤,٧١٦	٠,٩٧١	٣,٦٤	٦	١,٩	٣١	٩٥	١١٩	٦٢	٢١	تحديد الاحتياجات التدريبية الفعلية مقارنة بالأداء الفعلي للعاملين	
>	٣,٧٤	٣,٥٢	**٠,٠٠٠	١١,٢٠٠	**٠,٠٠٠	١٢٧,٦٨٧	٠,٩٨٩	٣,٦٣	٧	٢,٢	٢٨	١٠	١٠	٤	٢٢	تحقيق أكبر قدر من المرونة في أداء مهام العمل باستخدام التقنية الحديثة	

الترتيب	حدود الثقة		الاختبارات الإحصائية				الإحرف المعياري	المتوسط	استجابة مفردات العينة					العبرة	٢٣			
	الحد الأعلى	الحد الأدنى	ت حول المتوسط ٣ =		٢٤ لحسن المطابقة				تسهم بدرجة قليلة جداً	تسهم بدرجة قليلة	تسهم بدرجة ممتددة	تسهم بدرجة كسوف	تسهم بدرجة كسوف جداً					
			الاحتمالية	القيمة	الاحتمالية	القيمة												
١	٣,٧٦	٣,٥٤	***,٠,٠٠٠	١١,٨٧٤	***,٠,٠٠٠	١٤٤,٣٠٠	٠,٩٦٦	٣,٦٥	٨	٢٣	١٠	٣	١١	٦	٦٣	٢٠,١	تأ	تقليل الأخطاء البشرية قدر الإمكان
	3.6612	3.5153	***,٠,٠٠٠	15.868			٠,٦٥٥٩٠	٣,٥٨٨٣	المؤشر العام									

** دالة عند مستوى ٠,٠١ فأقل

من خلال النتائج الموضحة أعلاه يتضح أن مفردات العينة موافقات بدرجة مرتفعة على إسهام تنمية رأس المال البشري في زيادة فاعلية نظم المعلومات الإدارية بجامعة الملك سعود بمتوسط (٣,٥٨٨٣ من ٥,٠٠). كما كانت جميع قيم مربع كاي دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠٠١) فأقل، مما يُظهر تباين وجهات نظر مجتمع الدراسة على فقرات المحور. كما كانت جميع قيم ت لعينة واحدة دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠٠١) فأقل، مما يبين أن أفراد مجتمع الدراسة موافقات بدرجة مرتفعة على المحور لأن المتوسط الحقيقي الذي يساوي ٣,٥٨ أكبر من المتوسط الفرضي الذي يساوي ٣. ومن خلال النتائج الموضحة أعلاه يتضح أن هناك تفاوتاً في موافقة العينة حول مدى إسهام تنمية رأس المال البشري في زيادة

فاعلية نظم المعلومات الإدارية بجامعة الملك سعود حيث تراوحت متوسطات موافقتهم على مدى إسهام تنمية رأس المال البشري في زيادة فاعلية نظم المعلومات الإدارية بجامعة الملك سعود ما بين (٣,٣٩ إلى ٣,٨٢) أي بدرجة (متوسطة إلى مرتفعة) على أداة الدراسة مما يوضح التفاوت في موافقة مفردات العينة على مدى إسهام تنمية رأس المال البشري في زيادة فاعلية نظم المعلومات الإدارية بجامعة الملك سعود حيث يتضح من النتائج أن مفردات العينة موافقات بدرجة مرتفعة على اثنين وعشرون من إسهامات تنمية رأس المال البشري في زيادة فاعلية نظم المعلومات الإدارية بجامعة الملك سعود وفي مقدمتها العبارات رقم (١٧، ٢٠، ١٨، ١٩، ٤) والتي تم ترتيبها تنازلياً حسب موافقة مفردات العينة على إسهامها بدرجة مرتفعة كالتالي:

- ١- جاءت العبارة (١٧) "تحقيق التواصل السهل بين العاملين وقيادتهم" بالمرتبة الأولى من حيث موافقة العينة على أساهمها بدرجة مرتفعة (٣,٨٢ من ٥) .
- ٢- جاءت العبارة (١٨) "توفير الوقت من خلال سرعة انتقال المعلومات بين كافة المستويات الإدارية" بالمرتبة الثانية من حيث موافقة العينة على إسهامها بدرجة مرتفعة (٣,٧٩ من ٥) .
- ٣- جاءت العبارة (٢٠) "معالجة نقاط الضعف في أداء العاملين" بالمرتبة الثالثة من حيث موافقة مفردات العينة على إسهامها بدرجة مرتفعة بمتوسط (٣,٧٢ من ٥) .
- ٤- جاءت العبارة (١٩) "تعزيز نقاط القوة في أداء العاملين" بالمرتبة الرابعة من حيث موافقة العينة على إسهامها بدرجة مرتفعة (٣,٧٠ من ٥) .
- ٥- جاءت العبارة (٤) "سرعة التحول إلى العمل بأسلوب الإدارة الإلكترونية" بالمرتبة الخامسة من حيث موافقة العينة على إسهامها بدرجة مرتفعة (٣,٦٦ من ٥) .

كما يتضح من النتائج أن مفردات العينة موافقات بدرجة متوسطة على واحدة من إسهامات تنمية رأس المال البشري في زيادة فاعلية نظم المعلومات الإدارية بجامعة الملك سعود تتمثل في العبارة رقم (١٠) وهي "إمكانية تحديد الاحتياجات المستقبلية من الموارد البشرية" بمتوسط (٣,٣٩ من ٥). من خلال النتائج الموضحة أعلاه يتضح أن أهم إسهامات تنمية رأس المال البشري في زيادة فاعلية نظم المعلومات الإدارية بجامعة الملك سعود تتمثل في تحقيق التواصل السهل بين العاملين وقياداتهم. وتتفق هذه النتائج مع نتيجة دراسة العزاوي (٢٠١٣م) بأن وجود علاقة ارتباط وتأثير ذات دلالة معنوية بين أنظمة ذكاء الأعمال وتنمية رأس المال البشري لدى العاملين في وزارة الصحة. كما تتفق هذه الدراسة مع دراسة ابو الغنم (٢٠١٢م) تصورات المبحوثين في شركة الصناعات الغذائية لتنمية رأس المال الفكري ومستوى فاعلية المديرين صارت بمستوى متحقق، كذلك وجود آثار لأبعاد تنمية رأس المال الفكري (صناعة رأس المال الفكري، تنشيط رأس المال الفكري، المحافظة على رأس المال الفكري) في فاعلية نظم المعلومات الاستراتيجية في شركات الصناعات الغذائية بجدة.

السؤال الرابع: هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات المبحوثات حول محاور الدراسة تعزى لاختلاف خصائصهم الشخصية والوظيفية؟.

١- الفروق باختلاف متغير المستوى التعليمي:

للتعرف على ما إذا كانت هنالك فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات مفردات العينة طبقاً إلى اختلاف متغير المستوى التعليمي استخدمت الباحثة "تحليل التباين الأحادي" (One Way ANOVA) لتوضيح دلالة الفروق في إجابات مفردات العينة طبقاً إلى اختلاف متغير المستوى التعليمي وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

الجدول (١٩) نتائج "تحليل التباين الأحادي للفروق في إجابات مفردات عينة الدراسة طبقاً لاختلاف متغير المستوى التعليمي

المحور	مصدر التباين	مجموع مربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية
واقع تنمية رأس المال البشري من وجهة نظر الموظفين الإداريات بجامعة الملك سعود	بين المجموعات	10.213	4	2.553	4.202	**0.003
	داخل المجموعات	187.167	308	0.608		
	المجموع	197.380	312			
استقطاب رأس المال البشري	بين المجموعات	15.879	4	3.970	5.396	**0.000
	داخل المجموعات	226.595	308	0.736		
	المجموع	242.474	312			
تنمية رأس المال البشري	بين المجموعات	8.109	4	2.027	2.948	*0.020
	داخل المجموعات	211.785	308	0.688		
	المجموع	219.894	312			
المحافظة على رأس المال البشري	بين المجموعات	10.084	4	2.521	3.255	*0.012

الدلالة الإحصائية	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع مربعات	مصدر التباين	المحور
		0.775	308	238.561	داخل المجموعات	
			312	248.645	المجموع	
0.153	1.686	0.735	4	2.939	بين المجموعات	مستوي فاعلية نظم المعلومات الإدارية من وجهة نظر الموظفين الإداريات بجامعة الملك سعود
		0.436	308	134.232	داخل المجموعات	
			312	137.171	المجموع	
0.062	2.266	1.036	4	4.145	بين المجموعات	فاعلية مدخلات نظم المعلومات بالجامعة
		0.457	308	140.848	داخل المجموعات	
			312	144.992	المجموع	
0.124	1.824	0.937	4	3.750	بين المجموعات	فاعلية عمليات نظم المعلومات بالجامعة
		0.514	308	158.330	داخل المجموعات	
			312	162.080	المجموع	
0.289	1.251	0.734	4	2.935	بين	فاعلية مخرجات نظم

المحور	مصدر التباين	مجموع مربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية
المعلومات الحالية	المجموعات					
	داخل المجموعات	180.678	308	0.587		
	المجموع	183.613	312			
مدى إسهم تنمية رأس المال البشري في زيادة فاعلية نظم المعلومات الإدارية بجامعة الملك سعود	بين المجموعات	1.461	4	0.365	0.847	0.496
	داخل المجموعات	132.762	308	0.431		
	المجموع	134.223	312			

* دالة عند مستوى ٠,٠٥ فأقل

** دالة عند مستوى ٠,٠١ فأقل

يتضح من خلال النتائج الموضحة أعلاه عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠,٠٥ فأقل في اتجاهات مفردات مجتمع الدراسة حول (مستوي فاعلية نظم المعلومات الإدارية من وجهة نظر الموظفين الإداريات بجامعة الملك سعود، فاعلية مدخلات نظم المعلومات بالجامعة، فاعلية عمليات نظم المعلومات بالجامعة، فاعلية مخرجات نظم المعلومات الحالية، مدى إسهم تنمية رأس المال البشري في زيادة فاعلية نظم المعلومات الإدارية بجامعة الملك سعود) باختلاف متغير المستوي التعليمي. ويتضح من خلال النتائج الموضحة أعلاه وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠,٠٥ فأقل في اتجاهات مفردات العينة حول (تنمية رأس المال البشري، المحافظة على رأس المال البشري) باختلاف متغير المستوي التعليمي، ويتضح من خلال النتائج الموضحة أعلاه وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند

مستوى ٠,٠١ فأقل في اتجاهات مفردات العينة حول (واقع تنمية رأس المال البشري من وجهة نظر الموظفين الإداريات بجامعة الملك سعود، استقطاب رأس المال البشري) باختلاف متغير المستوى التعليمي، ولتحديد صالح الفروق بين كل فئتي مستوى تعليمي على حدة تم استخدام اختبار LSD، والذي جاءت نتائجه:

جدول (٢٠) يوضح نتائج اختبار LSD للتحقق من الفروق بين كل فئتي مستوى

تعليمي على حدة

المحور	مستوي تعليمي	العدد	المتوسط الحسابي	ثانوي جامعي	دبلوم بعد الجامعة	ماجستير دكتوراه
واقع تنمية رأس المال البشري من وجهة نظر الموظفين الإداريات بجامعة الملك سعود	ثانوي	36	3.4591	-	*	
	جامعي	179	3.1673	-		
	دبلوم بعد الجامعة	50	3.3353		-	
	ماجستير	36	3.3772			-
	دكتوراه	12	4.0044	*	**	*
استقطاب رأس المال البشري	ثانوي	36	3.4514	-	*	
	جامعي	179	3.1103	-		
	دبلوم بعد الجامعة	50	3.4050	*	-	
	ماجستير	36	3.3819			-
	دكتوراه	12	4.1250	*	**	**

المحور	مستوي تعليمي	العدد	المتوسط الحسابي	ثانوي جامعي	دبلوم بعد الجامعة	ماجستير دكتوراه
تنمية رأس المال البشري	ثانوي	36	3.4722	-		
	جامعي	179	3.2346	-		
	دبلوم بعد الجامعة	50	3.3086		-	
	ماجستير	36	3.4286			-
	دكتوراه	12	4.0000	**	*	-
المحافظة على رأس المال البشري	ثانوي	36	3.4514	-		
	جامعي	179	3.1369	-		
	دبلوم بعد الجامعة	50	3.3236		-	
	ماجستير	36	3.3299			-
	دكتوراه	12	3.9479	**	*	*

** دالة عند مستوى ٠,٠١ فأقل

* دالة عند مستوى ٠,٠٥ فأقل

يتضح من خلال النتائج الموضحة أعلاه ما يلي:

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠,٠١ فأقل بين اتجاهات مفردات العينة اللائي مستواهن التعليمي دكتوراه ومفردات العينة اللائي مستواهن التعليمي (جامعي، دبلوم بعد الجامعة) حول (واقع تنمية رأس المال البشري من وجهة نظر الموظفين الإداريات بجامعة الملك سعود) لصالح

- مفردات العينة اللائي مستواهن التعليمي دكتوراه.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠,٠١ فأقل بين اتجاهات مفردات العينة اللائي مستواهن التعليمي دكتوراه ومفردات العينة اللائي مستواهن التعليمي (دبلوم بعد الجامعة، ماجستير) حول (تنمية رأس المال البشري) لصالح مفردات العينة اللائي مستواهن التعليمي دكتوراه.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠,٠١ فأقل بين اتجاهات مفردات العينة اللائي مستواهن التعليمي دكتوراه ومفردات العينة اللائي مستواهن التعليمي (ثانوي، جامعي) حول (واقع تنمية رأس المال البشري من وجهة نظر الموظفين الإداريات بجامعة الملك سعود) لصالح التعليمي دكتوراه.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠,٠١ فأقل بين اتجاهات مفردات العينة اللائي مستواهن التعليمي دكتوراه ومفردات العينة اللائي مستواهن التعليمي جامعي حول (المحافظة على رأس المال البشري) لصالح مفردات العينة اللائي مستواهن التعليمي دكتوراه.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠,٠٥ فأقل بين اتجاهات مفردات العينة اللائي مستواهن التعليمي ثانوي ومفردات العينة اللائي مستواهن التعليمي جامعي حول (واقع تنمية رأس المال البشري من وجهة نظر الموظفين الإداريات بجامعة الملك سعود، استقطاب رأس المال البشري) لصالح التعليمي ثانوي.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠,٠٥ فأقل بين اتجاهات مفردات العينة اللائي مستواهن التعليمي دكتوراه ومفردات العينة اللائي مستواهن التعليمي ثانوي حول (واقع تنمية رأس المال البشري من وجهة نظر الموظفين الإداريات بجامعة الملك سعود، استقطاب رأس المال البشري) لصالح مفردات

- العينة اللائي مستواهن التعليمي دكتوراه.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠,٠٥ فأقل بين اتجاهات مفردات العينة اللائي مستواهن التعليمي دكتوراه ومفردات العينة اللائي مستواهن التعليمي دبلوم بعد الجامعة حول (تنمية رأس المال البشري، المحافظة على رأس المال البشري) لصالح مفردات العينة اللائي مستواهن التعليمي دكتوراه.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠,٠٥ فأقل بين اتجاهات مفردات العينة اللائي مستواهن التعليمي دكتوراه ومفردات العينة اللائي مستواهن التعليمي ماجستير حول (واقع تنمية رأس المال البشري من وجهة نظر الموظفين الإداريات بجامعة الملك سعود، المحافظة على رأس المال البشري) لصالح مفردات العينة اللائي مستواهن التعليمي دكتوراه.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠,٠٥ فأقل بين اتجاهات مفردات العينة اللائي مستواهن التعليمي دبلوم بعد الجامعة ومفردات العينة اللائي مستواهن التعليمي جامعي حول (استقطاب رأس المال البشري) لصالح مفردات العينة اللائي مستواهن التعليمي دبلوم بعد الجامعة.
- وتختلف هذه النتائج مع نتيجة دراسة صبح (٢٠١٣م) والتي بينت أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) حول الدور الذي تقوم به الجامعات في تنمية رأس المال البشري من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تعزى إلى متغير (النوع، الرتبة الأكاديمية، سنوات الخدمة).

٢- الفروق باختلاف متغير عدد الدورات التدريبية في نظم المعلومات الإدارية:

للتعرف على ما إذا كانت هنالك فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات مفردات العينة طبقاً إلى اختلاف متغير عدد الدورات التدريبية في نظم المعلومات

الإدارية استخدمت الباحثة "تحليل التباين الأحادي" (One Way ANOVA) لتوضيح دلالة الفروق في إجابات مفردات العينة طبقاً إلى اختلاف متغير عدد الدورات التدريبية في نظم المعلومات الإدارية وجاءت النتائج كالتالي:

الجدول (٢٦) نتائج " تحليل التباين الأحادي للفروق في إجابات العينة طبقاً لاختلاف متغير عدد الدورات التدريبية في نظم المعلومات الإدارية

الدلالة الإحصائية	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع مربعات	مصدر التباين	المحور
**0.000	6.233	3.754	3	11.262	بين المجموعات	واقع تنمية رأس المال البشري من وجهة نظر الموظفين الإداريات بجامعة الملك سعود
		0.602	309	186.117	داخل المجموعات	
			312	197.380	المجموع	
0.087	2.213	1.700	3	5.101	بين المجموعات	استقطاب رأس المال البشري
		0.768	309	237.374	داخل المجموعات	
			312	242.474	المجموع	
**0.001	5.444	3.679	3	11.038	بين المجموعات	تنمية رأس المال البشري
		0.676	309	208.856	داخل المجموعات	
			312	219.894	المجموع	
**0.000	6.939	5.231	3	15.694	بين المجموعات	المحافظة على رأس المال البشري
		0.754	309	232.951	داخل المجموعات	
			312	248.645	المجموع	
*0.025	3.156	1.359	3	4.078	بين المجموعات	مستوي فاعلية نظم المعلومات الإدارية من وجهة نظر الموظفين
		0.431	309	133.093	داخل المجموعات	

المحور	مصدر التباين	مجموع مربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية
الإداريات بجامعة الملك سعود	المجموع	137.171	312			
فاعلية مدخلات نظم المعلومات بالجامعة	بين المجموعات	3.551	3	1.184	2.586	0.053
	داخل المجموعات	141.442	309	0.458		
	المجموع	144.992	312			
فاعلية عمليات نظم المعلومات بالجامعة	بين المجموعات	3.791	3	1.264	2.467	0.062
	داخل المجموعات	158.289	309	0.512		
	المجموع	162.080	312			
فاعلية مخرجات نظم المعلومات الحالية	بين المجموعات	5.557	3	1.852	3.215	*0.023
	داخل المجموعات	178.056	309	0.576		
	المجموع	183.613	312			
مدى إسهام تنمية رأس المال البشري في زيادة فاعلية نظم المعلومات الإدارية بجامعة الملك سعود	بين المجموعات	0.046	3	0.015	0.036	0.991
	داخل المجموعات	134.177	309	0.434		
	المجموع	134.223	312			

** دالة عند مستوى ٠,٠١ فأقل

* دالة عند مستوى ٠,٠٥ فأقل

يتضح من خلال النتائج الموضحة أعلاه عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠,٠٥ فأقل في اتجاهات مفردات العينة حول (استقطاب رأس المال البشري، فاعلية مدخلات نظم المعلومات بالجامعة، فاعلية عمليات نظم المعلومات بالجامعة، مدى إسهام تنمية رأس المال البشري في زيادة فاعلية نظم المعلومات الإدارية بجامعة الملك سعود) باختلاف متغير عدد الدورات التدريبية

في نظم المعلومات الإدارية. ويتضح من خلال النتائج الموضحة أعلاه وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠,٠٥ فأقل في اتجاهات مفردات العينة حول (مستوي فاعلية نظم المعلومات الإدارية من وجهة نظر الموظفين الإداريات بجامعة الملك سعود، فاعلية مخرجات نظم المعلومات الحالية) باختلاف متغير عدد الدورات التدريبية في نظم المعلومات الإدارية، ويتضح من خلال النتائج الموضحة أعلاه وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠,٠١ فأقل في اتجاهات مفردات العينة حول (واقع تنمية رأس المال البشري من وجهة نظر الموظفين الإداريات بجامعة الملك سعود، تنمية رأس المال البشري، المحافظة على رأس المال البشري) باختلاف متغير عدد الدورات التدريبية في نظم المعلومات الإدارية، ولتحديد صالح الفروق بين كل فئتي دورات تدريبية على حدة تم استخدام اختبار LSD، والذي جاءت نتائجه كالتالي :

جدول رقم (٢٧) يوضح نتائج اختبار LSD للتحقق من الفروق بين كل فئتي

دورات تدريبية على حدة

المحور	الدورات	العدد	المتوسط الحسابي	لا يوجد	دورة واحدة	دورتان	ثلاث دورات فأكثر
واقع تنمية رأس المال البشري من وجهة نظر الموظفين الإداريات بجامعة الملك سعود	لا يوجد	69	2.9390	-			
	دورة واحدة	46	3.3124	*	-		
	دورتان	84	3.4536	**		-	
	ثلاث دورات فأكثر	114	3.3562	**			-
تنمية رأس المال البشري	لا يوجد	69	2.9834	-			
	دورة واحدة	46	3.3261	*	-		
	دورتان	84	3.4779	**		-	
	ثلاث دورات	114	3.4198	**			-

المحور	الدورات	العدد	المتوسط الحسابي	لا يوجد	دورة واحدة	دورتان	ثلاث دورات فأكثر
	فأكثر						
المحافظة على رأس المال البشرى	لا يوجد	69	2.8496	-			
	دورة واحدة	46	3.3043	**	-		
	دورتان	84	3.4613	**		-	
	ثلاث دورات فأكثر	114	3.3316	**			-
مستوي فاعلية نظم المعلومات الإدارية من وجهة نظر الموظفين الإداريات بجامعة الملك سعود	لا يوجد	69	3.2805	-			
	دورة واحدة	46	3.4386		-		
	دورتان	84	3.5420	*		-	
	ثلاث دورات فأكثر	114	3.5703	**			-
فاعلية مخرجات نظم المعلومات الحالية	لا يوجد	69	3.2500	-			
	دورة واحدة	46	3.4321		-		
	دورتان	84	3.4985	*		-	
	ثلاث دورات فأكثر	114	3.6053	**			-

** دالة عند مستوى ٠,٠١ فأقل

* دالة عند مستوى ٠,٠٥ فأقل

يتضح من خلال النتائج الموضحة أعلاه ما يلي:

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠,٠١ فأقل بين اتجاهات مفردات العينة اللاتي لديهن دورة واحدة في نظم المعلومات الإدارية ومفردات العينة اللاتي لا توجد لديهن دورة دورات تدريبية في نظم المعلومات الإدارية حول (المحافظة على رأس المال البشري) لصالح مفردات العينة اللاتي لديهن دورة

واحدة في نظم المعلومات الإدارية.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠,٠١ فأقل بين اتجاهات مفردات العينة اللائي لديهن دورتان تدريبيتان في نظم المعلومات الإدارية ومفردات العينة اللائي لا توجد لديهن دورة دورات تدريبية في نظم المعلومات الإدارية حول (واقع تنمية رأس المال البشري من وجهة نظر الموظفين الإداريات بجامعة الملك سعود، تنمية رأس المال البشري، المحافظة على رأس المال البشري) لصالح مفردات العينة اللائي لديهن دورتان تدريبيتان في نظم المعلومات الإدارية.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠,٠١ فأقل بين اتجاهات مفردات العينة اللائي لديهن ثلاث دورات فأكثر في نظم المعلومات الإدارية ومفردات العينة اللائي لا توجد لديهن دورة دورات تدريبية في نظم المعلومات الإدارية حول (واقع تنمية رأس المال البشري من وجهة نظر الموظفين الإداريات بجامعة الملك سعود، تنمية رأس المال البشري، المحافظة على رأس المال البشري، مستوي فاعلية نظم المعلومات الإدارية من وجهة نظر الموظفين الإداريات بجامعة الملك سعود، فاعلية مخرجات نظم المعلومات الحالية) لصالح مفردات العينة اللائي لديهن ثلاث دورات فأكثر في نظم المعلومات الإدارية.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠,٠٥ فأقل بين اتجاهات مفردات العينة اللائي لديهن دورة واحدة في نظم المعلومات الإدارية ومفردات العينة اللائي لا توجد لديهن دورة دورات تدريبية في نظم المعلومات الإدارية حول (واقع تنمية رأس المال البشري من وجهة نظر الموظفين الإداريات بجامعة الملك سعود، تنمية رأس المال البشري) لصالح مفردات العينة اللائي لديهن دورة واحدة في نظم المعلومات.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠,٠٥ فأقل بين اتجاهات مفردات

العينة اللائي لديهن دورتان تدريبيتان في نظم المعلومات الإدارية ومفردات العينة اللائي لا توجد لديهن دورة دورات تدريبية في نظم المعلومات الإدارية حول (مستوي فاعلية نظم المعلومات الإدارية من وجهة نظر الموظفين الإداريات بجامعة الملك سعود، فاعلية مخرجات نظم المعلومات الحالية) لصالح مفردات العينة اللائي لديهن دورتان تدريبيتان في نظم المعلومات الإدارية.

توصيات الدراسة:

- العمل على دعم فاعلية نظم المعلومات الإدارية بجامعة الملك سعود في تحقيق التواصل السهل بين العاملين وقياداتهم.
- الاهتمام بتعزيز دور فاعلية نظم المعلومات الإدارية بجامعة الملك سعود في توفير الوقت من خلال سرعة انتقال المعلومات بين كافة المستويات الإدارية.
- العمل على اختيار النظم المناسبة التي تعزز من فاعلية نظم المعلومات الإدارية بجامعة الملك سعود في معالجة نقاط الضعف في أداء العاملين.
- تفعيل استخدام نظم المعلومات الإدارية بجامعة الملك سعود في صياغة الأهداف الاستراتيجية لها.

مقترحات الدراسة:

وتتمثل في مجموعة من الدراسات المقترحة بعنوان:

- فاعلية نظم المعلومات الإدارية بالجامعات السعودية.
- حول معوقات استخدام نظم المعلومات الإدارية بالجامعات السعودية.
- دور ادارة المعرفة في زيادة فاعلية نظم المعلومات الادارية بالجامعات السعودية

قائمة المصادر والمراجع

- بختي، زوليخة؛ هبور، أمال (٢٠١٤م). مساهمة الزكاة في تعزيز الاستثمار في رأس المال البشري. مجلة الاقتصاد الإسلامي العالمية. ع ٢٣. البحرين
- أبوالجدائل (٢٠١٢م). رأس المال البشري إدارته وقياسه واستثماره، الجيزة: مركز الخبرات المهنية.
- جرادات، عبدالناصر (٢٠٠٨م). أثر رأس المال البشري والاجتماعي على أداء الشركات العائلية الفلسطينية. رسالة دكتوراه غير منشورة، عمان: جامعة عمان العربية للدراسات العليا.
- حسن، محمد (٢٠٠٢م). مدخل استراتيجي لتخطيط وتنمية الموارد البشرية. الاسكندرية: الدار الجامعية.
- الحسنية، سليم (٢٠٠٢م). مبادئ نظم المعلومات الإدارية. عمان: مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع.
- حسيبة، بن عمار (٢٠٠٩م). تكوين الموارد البشرية في المنظومة التربوية الجزائرية دراسة حالة في قسنطينية. رسالة ماجستير غير منشورة، قسنطينية: جامعة فتوري.
- الخلو، عقيل (٢٠٠٨م). الاستثمار بالموارد البشري وعلاقته بالتشغيل والبطالة في البلاد النامية (دراسة حالة العراق). رسالة دكتوراه، بغداد: جامعة المستنصرية.
- الراجحي، عائشة (٢٠١١م). نظم المعلومات الإدارية في القطاع الصحي والحكومي (المكونات والجودة) دراسة مسحية على القطاع الحكومي. رسالة ماجستير غير منشورة، الرياض: جامعة الملك سعود.

الرشدان، عبدالله (٢٠٠٥م). فى اقتصادىات التعلیم. عمان: دار وائل للنشر والتوزیع. السعید، هانى (٢٠٠٨م). رأس المال الفكرى انطلاقة إدارية معاصرة. القاهرة: دار السحاب للنشر والتوزیع.

الشوبكى، سمیر (٢٠٠٦م). المعجم الإدارى، عمان: دار أسامة للنشر والتوزیع. صبح، أحلام (٢٠١٣م). دور الجامعات الفلسطينية فى تنمية رأس المال البشرى وجهه نظر أعضاء هيئة التدريس. غزة: الجامعة الإسلامية.

عبدالمنعم، عبدالوهاب (٢٠٠٩م). رأس المال الفكرى وأثره على الإبداع والتفوق المؤسسى فى الشركات الصناعىة الأردنىة. عمان: مجلة أبحاث اقتصادىة وإدارىة.

العزاوى، غاتم (٢٠١٣م). استخدام أنظمة ذكاء الأعمال فى تنمية رأس المال البشرى لعينة من موظفى وزارة الصحة بالعراق. مجلة كلية الإدارة والاقتصاد. ع ٢٨. مج ٩. جامعة بغداد.

العزى، سعد ، وصالح، أحمد (٢٠٠٩م). إدارة رأس المال الفكرى فى منظمات الأعمال. القاهرة: دار السحاب للنشر والتوزیع.

عمر، حسن (٢٠١٣م). دور رأس المال المعرفى فى تحقيق الابتكار لدى عمداء الكليات. دمشق: مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارىة.

العید، عاید (٢٠٠٨م). واقع نظم المعلومات الإدارىة ودورها فى تطوير أداء القىادات الإدارىة فى مؤسسات التعلیم العالى فى دولة الكويت، رسالة دكتوراه، الاردن: جامعة الیرموك.

أبو الغنم، خالد (٢٠١٢م). أثر تنمية رأس المال الفكرى فى فاعلىة نظم المعلومات الاستراتىجىة فى شركات الصناعىات الغذائىة فى جدة. مجلة كلية الإدارة

والاقتصاد، ٩٤. جامعة الملك عبدالعزيز.

القريشي، محمد (٢٠١٠م). علم اقتصادات التنمية. عمان: إثراء للنشر والتوزيع.
 آل مراد، نبال (٢٠١٢م). خصائص نظم المعلومات الإدارية وأثرها في مؤشرات
 نجاحه دراسة استطلاعية في كلية طب الأسنان والتربية. مجلة الإدارة
 والاقتصاد، ٩٠ع، جامعة الموصل.

ملوخية، أحمد (٢٠٠٩م). نظم المعلومات الإدارية. الإسكندرية: مركز الإسكندرية
 للكتاب.

مقدادي، يونس (٢٠٠٩م). أثر عمليات إدارة رأس المال المعرفي في تحقيق الميزة
 التنافسية لدى منظمات الأعمال في محافظة إربد. رسالة ماجستير غير
 منشورة، الأردن.

ياسين، سعد (٢٠٠٩م). أساسيات نظم المعلومات الإدارية وتكنولوجيا المعلومات.
 عمان: دار المناهج للنشر.

الدراسات الاجنبية:

Dizgah, Morad Rezaee; Alipour, Hamid Reze; Chegini, Mehrdad
 Goudarzv & Falahati. Amene, (2011) "human capital
 characteristics and organizational performance", Australian
 Journal of Basic and Applied Sciences, vol.5, No.8:803-809.

Wang, I-Ming; Shieh, Chic-Jen & Wang, Fu-Jin, (2008), "Effect of
 human capital Investment on organization performance",
 Social Behavior and personality, Vol.36, No.8:1011-1022.

Jerry Cha-Jan Chang & William R. King (2005) Katz
 Graduate School of Business at the University of Pittsburgh.