

أثر تطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية
على تفعيل دور الإبداع الوظيفي -
بالتطبيق على الشركة المصرية للاتصالات

**The Effect of Human Resources Information Systems
Applications on Activating the Role of Job Creativity-**

Applied to Telecom Egypt Company

**بحث تطبيقي كأحد متطلبات الحصول على درجة الدكتوراه المهنية في إدارة الأعمال
(DBA)**

محمد اسماعيل محمود إسماعيل

أستاذ الموارد البشرية

بكلية التجارة جامعة القاهرة

ملخص البحث

هدف هذا البحث إلى دراسة أثر تطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية على تفعيل دور الإبداع الوظيفي بالتطبيق على الشركة المصرية للاتصالات، وتمثل مجتمع البحث في الشركة المصرية للاتصالات بمحافظة الدقهلية، والبالغ عددهم (١٤٤٣) مفردة، وعليه فقد تم الاعتماد على إستمارة إستبيان تم اعدادها لغرض جمع البيانات عن متغيرات البحث، والتي تتمثل في أبعاد تطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية والإبداع الوظيفي، وتم إستخدام المنهج الوصفي التحليلي واستخدم الباحث معامل ألفا (Alpha) كرونباخ لحساب معاملي الثبات والصدق، بينما استخدم كلاً من معامل الارتباط، وأسلوب تحليل الانحدار المتعدد وبرنامج (SPSS) للتحقق من مدى صحة فروض البحث. وقد توصل الباحث إلى عدة نتائج تمثلت في وجود علاقة

ارتباط معنوية بين تطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية والإبداع الوظيفي لدى العاملين في الشركة المصرية للاتصالات في محافظة الدقهلية، علاوة على وجود تأثير معنوي لأبعاد تطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية على الإبداع الوظيفي لدى العاملين في الشركة المصرية للاتصالات في محافظة الدقهلية، بالإضافة إلى عدم وجود اختلاف معنوي بين آراء العاملين في الشركة المصرية للاتصالات حول تطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية والإبداع الوظيفي باختلاف المتغيرات الديموغرافية (النوع- المؤهل العلمي- المستوى الوظيفي- سنوات الخبرة)..

مصطلحات البحث:

- نظم معلومات الموارد البشرية.
- الإبداع الوظيفي.

Abstract

The aim of this research is to study the impact of applications of human resources information systems on activating the role of job creativity by applying it to Telecom Egypt Company. The research population is represented in the employees of Telecom Egypt Company in Dakahlia Governorate, and they number (1443) individuals. Accordingly, reliance was placed on a survey list that was prepared for the purpose of collecting data on the research variables, which are the dimensions of human resources information systems applications and job creativity. The researcher used the Cronbach's Alpha coefficient to calculate the reliability and validity coefficients,

while he used both the correlation coefficient, the multiple regression analysis method, and the (SPSS) program to verify the validity of the hypotheses.

The researcher reached several results, including the existence of a significant correlation between human resources information systems applications and job creativity among employees of Telecom Egypt Company in Dakahlia Governorate. In addition, there is a significant effect of the dimensions of human resources information systems applications on job creativity among employees of Telecom Egypt Company Dakahlia Governorate, in addition to the absence of a significant difference among the opinions of the employees of Telecom Egypt Company regarding applications of human resources information systems and job creativity according to demographic variables (gender-educational qualification- job level- years of experience).

Keywords

- Human Resources Information Systems.
- Job Creativity.

تمهيد:

في ظل التطور الهائل لتكنولوجيا المعلومات والاتصال وفي بيئة سريعة التغير أصبح لزاماً على جميع المنظمات مواكبة التطور والتقدم في هذا المجال حتى تواكب العولمة، لذا نجد أن معظم المنظمات المتقدمة أصبحت تعتمد اعتماداً أساسياً في عملها على

نظم المعلومات، وإدخال هذه النظم في معظم عملياتها الإدارية والتشغيلية. ولما للموارد البشرية من مكانة مهمة في الهيكل التنظيمي للمنظمات والتي تتمثل بتعزيز القدرة التنافسية الدائمة لها، كما أن الموارد البشرية من أهم مكونات منظمات الأعمال المعاصرة باعتبارها هي التي تشغل المراكز في الهيكل التنظيمي، كما أنها تنجز المهام والأعمال، ولا يمكن الاستفادة من هذه التقنية بدون الموارد البشرية (العقابي والربيعي، ٢٠١٨).

وعلى الجانب الآخر يعتبر الإبداع الوظيفي من المواضيع المهمة في الوقت الحاضر نتيجة أثره الإيجابي والمميز عند الحديث عن الميزة التنافسية للمنظمات، فهو عملية متعددة الجوانب تتفاعل فيها متغيرات عديدة في مقدمتها مسألة التكيف مع الظروف المحيطة وبالأخص الطارئة التي تستدعي حلولاً تواكب التغيير بهدف البقاء والنمو، كما أصبحت الحاجة إليه مطلباً إجبارياً إذا ما أرادت المنظمة الحصول على التميز في الأداء والمحافظة على استمراريتها، وهنا يبرز دور المنظمة في توفير مناخ تنظيمي محفز للعاملين فيها يعمل على تنمية القدرة والموهبة والفكرة الخلاقة، فالإبداع هو المجال الأكثر أهمية في تعزيز التفاعل بين المنظمة وتحقيق أهدافها المستمدة من احتياجات البيئة المحيطة بها (المغربي، ٢٠١٧).

أولاً: الدراسة الاستطلاعية:

نظراً لأهمية البحث الحالي فقد قام الباحث بإجراء دراسة استطلاعية بغرض الالمام بجوانب موضوع البحث من الناحيتين النظرية والتطبيقية والتحديد الدقيق لمشكلة البحث وصياغتها في مجموعة من التساؤلات بشكل دقيق، وكذلك المساعدة في صياغة فروض البحث بشكل سليم، والتعرف على خصائص مجتمع البحث جيداً، هذا وقد تم هذا البحث على مرحلتين كما يلي:

الدراسة الاستطلاعية المكتبية:

حيث قام الباحث فيها بالاطلاع ومراجعة العديد من الدراسات السابقة والكتب والمقالات المتعلقة بمتغيري البحث وذلك للحصول على البيانات الثانوية ذات الصلة بمتغيري هذا البحث وهما مفهوم وأبعاد وعناصر وتطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية والإبداع الوظيفي، هذا وقد توصل الباحث على حد علمه من خلال الدراسة المكتبية إلى وجود العديد من الدراسات السابقة التي تناولت متغيري هذا البحث، وبالتالي تأتي هذه الدراسة لتكملة الجهود البحثية في مجال الإدارة، وهو ما يضيف على هذا البحث أهمية خاصة.

١ - الدراسة الاستطلاعية الميدانية:

حيث قام الباحث بإجراء دراسة استطلاعية ميدانية سعياً لتحديد وصياغة مشكلة هذا البحث في الفترة من ٢٠٢٣/٤/٤ وحتى ٢٠٢٣/٤/٢٠ في الشركة المصرية للاتصالات بمحافظة الدقهلية موضع البحث، وذلك من خلال المقابلة الشخصية المتعمقة مع عدد (٤٠) مفردة من العاملين في الشركة من أصل (١٢٠٠) مفردة يمثلون إجمالي مجتمع البحث طبقاً لسجلات الموارد البشرية التي اطّلع عليها الباحث، وذلك بهدف الإجابة على التساؤلات التالية والتي تعتبر بمثابة إطاراً للدراسة الاستطلاعية:

جدول (١-١) نتائج الدراسة الاستطلاعية

نتائج الدراسة الاستطلاعية			
م	المتغيرات	موافق	محايد
١	يتوفر لدى الشركة العدد الكافي من الأجهزة والمعدات والبرمجيات الملائمة لعملها.	١٦%	١٩%
٢	تعمل الشركة على توفير طرق صيانة فورية عند الحاجة.	١٥%	١٠%
٣	تمتاز نظم معلومات الموارد البشرية بالموانمة لاحتياجات الشركة.	٢١%	٢٦%
٤	تشجع الشركة العاملين على اقتراح أفكار جديدة ومبدعة لزيادة المبيعات وتحقيق الأرباح.	١٨%	٢٠%
٥	تعمل الشركة على خلق بيئة عمل جيدة ومحفزة على الإبداع والابتكار.	٢٠%	١٧%

المصدر: من إعداد الباحث من واقع بيانات الدراسة الاستطلاعية.

ثانياً: مشكلة البحث:

بناءً على ما توصلت إليه الدراسة الاستطلاعية، فقد تبين للباحث وجود قصور في توافر بعض أبعاد وعناصر نظم معلومات الموارد البشرية والإبداع الوظيفي من جانب إدارة الشركة المصرية للاتصالات، وذلك وفق آراء العاملين من عينة الدراسة الاستطلاعية، مما يؤكد ضرورة إجراء البحث الحالي لمعرفة عناصر ومقومات تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية ودعم الإبداع الوظيفي لدى العاملين بالمنظمات المصرية بشكل عام والشركة المصرية للاتصالات بشكل خاص. وبناءً عليه يمكن صياغة مشكلة البحث في الإجابة على السؤال التالي: "هل يوجد أثر لتطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية على تفعيل دور الإبداع الوظيفي لدى العاملين بالشركة المصرية للاتصالات؟"

ثالثاً: تساؤلات البحث:

إن الغرض من معرفة أثر تطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية على الإبداع الوظيفي في الشركة المصرية للاتصالات هو تحقيق أقصى قدر من الفائدة لاستخدام هذه التطبيقات لذا يتحقق الغرض من هذه الدراسة بالإجابة عن التساؤلات التالية:

- السؤال الرئيسي: ما هو أثر تطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية بأبعادها (سهولة استخدام النظام، سرعة الاستجابة، الملائمة الزمنية، أمن المعلومات) على الإبداع الوظيفي لدى العاملين في الشركة المصرية للاتصالات؟

وينبثق من هذا السؤال الرئيسي التساؤلات الفرعية التالية:

- السؤال الفرعي الأول: هل يوجد أثر لـ (سهولة استخدام النظام) كأحد أبعاد تطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية على الإبداع الوظيفي لدى العاملين في الشركة المصرية للاتصالات؟

- السؤال الفرعي الثاني: هل يوجد أثر لـ (سرعة الاستجابة) كأحد أبعاد تطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية على الإبداع الوظيفي لدى العاملين في الشركة المصرية للاتصالات؟

- السؤال الفرعي الثالث: هل يوجد أثر لـ (الملائمة الزمنية) كأحد أبعاد تطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية على الإبداع الوظيفي لدى العاملين في الشركة المصرية للاتصالات؟

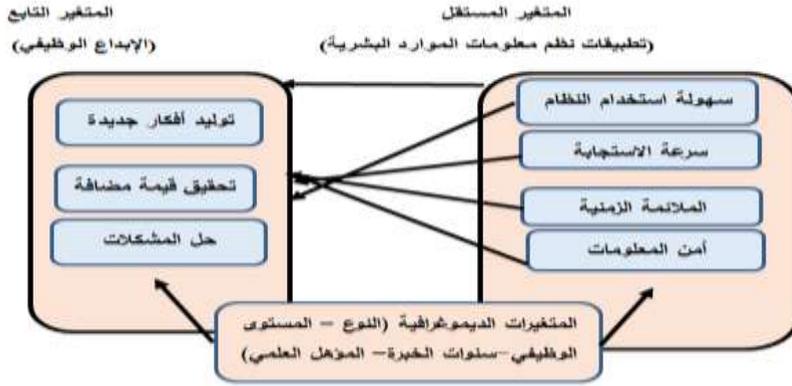
- السؤال الفرعي الرابع: هل يوجد أثر لـ (أمن المعلومات) كأحد أبعاد تطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية على الإبداع الوظيفي لدى العاملين في الشركة المصرية للاتصالات؟

رابعاً: أهداف البحث:

يتمثل الهدف الرئيسي لهذا البحث في التعرف على أثر تطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية على تفعيل دور الإبداع الوظيفي لدى العاملين في الشركة المصرية للاتصالات وذلك من خلال تحقيق الأهداف التالية:

- توضيح أهمية كلا من تطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية والإبداع الوظيفي للعاملين في الشركة المصرية للاتصالات.
 - التعرف على مستوى الإبداع الوظيفي للعاملين في الشركة المصرية للاتصالات من وجهة نظر المديرين والعاملين.
 - بيان أثر تطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية بأبعادها المختلفة على الإبداع الوظيفي للعاملين في الشركة المصرية للاتصالات.
 - التوصل إلى نتائج عملية قد تساهم في تطوير العمل داخل الشركة المصرية للاتصالات موضع البحث وتقديم توصيات بهذا الشأن، وتعريف مدراء الشركة بأهمية استخدام تطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية ودورها في تحقيق الإبداع الوظيفي.
- خامسا: نموذج البحث:**

من خلال ما سبق تمكن الباحث من وضع نموذجاً للبحث يمكن الاعتماد عليه في اختبار العلاقة بين متغيري البحث، بما يحقق الأهداف التي وضعها الباحث.



شكل رقم (١) النموذج المقترح للعلاقات بين متغيرات البحث. المصدر: من إعداد الباحث في ضوء الدراسات السابقة.

سادسا: فروض البحث:

من أجل الإجابة على تساؤلات البحث وتحقيقاً لأهدافه، فإنه يمكن تحديد فروض البحث في الفروض التالية:

- **الفرض الأول:** لا توجد علاقة ارتباط معنوية بين تطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية والإبداع الوظيفي لدى العاملين في الشركة المصرية للاتصالات.
- **الفرض الثاني:** لا يوجد تأثير معنوي لأبعاد تطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية على الإبداع الوظيفي لدى العاملين في الشركة المصرية للاتصالات.
- **الفرض الثالث:** لا يوجد اختلاف معنوي بين آراء العاملين في الشركة المصرية للاتصالات حول تطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية والإبداع الوظيفي باختلاف المتغيرات الديموغرافية (النوع- المؤهل العلمي- المستوى الوظيفي- سنوات الخبرة).

سابعاً: أهمية البحث:

تتبع أهمية البحث من أهمية موضوعه ومجال تطبيقه، حيث تتمثل أهمية البحث في:
أ. الأهمية العلمية (النظرية):

تتمثل الأهمية العلمية لهذا البحث من خلال ما يلي:

- تركيزها على دراسة أثر تطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية على الإبداع الوظيفي لدى العاملين بالشركة المصرية للاتصالات وأثر ذلك على تطوير وتحسين أعمالها وأيضاً قدرتها على مواجهة التحديات والتغيرات الموائية للعصر.
- تركيزها وتطبيقها على قطاع حيوي ومهم في الاقتصاد المصري وهو قطاع الاتصالات والمعلومات والذي تمثله الشركة المصرية للاتصالات.
- إبراز أهم العوامل المساعدة على تحفيز العاملين نحو الإبداع نظراً لأهمية وجود الإبداع بالمؤسسات والمنظمات اليوم في ظل المنافسة الشديدة والتطورات التكنولوجية السريعة.

ب. الأهمية العملية (التطبيقية):

تتبع الأهمية التطبيقية لهذا البحث من خلال ما يلي:

- يعد الإبداع من أهم العوامل التي يمكن أن تلجأ إليها المؤسسات للبقاء والاستمرارية وبالتالي تتبع أهمية هذا البحث في محاولته التعرف على أهمية تطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية في توجيه العاملين لديها نحو الإبداع.
- تقديم مجموعة من التوصيات لصناع القرار والمسؤولين بالشركة المصرية للاتصالات والتي من شأنها تحسين ودعم الإبداع الوظيفي داخل الشركة بما يعود عليها بالنفع وخاصة من خلال استخدام تطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية.

ثامنا: أداة البحث وطريقة جمع البيانات:

- اعتمد الباحث في تجميع بيانات الدراسة الميدانية من مصادرها الأولية على قائمة استقصاء موجهة إلى مفردات البحث، والتي انقسمت إلى ثلاث أقسام: الأول يتعلق بقياس تطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية، والثاني يتعلق بقياس الإبداع الوظيفي، والقسم الثالث خاص بالمتغيرات الديموغرافية، واعتمدت هذه القائمة على مقياس ليكرت الخماسي لقياس كل بُعد من الأبعاد الفرعية الخاصة بمتغيرات البحث.
- أما فيما يتعلق بطريقة جمع البيانات، فقد تم عن طريق الزيارات القصيرة لأماكن تواجد مفردات العينة، حيث تم تسليم قوائم الاستقصاء إليهم للإجابة عليها في الوقت المناسب لاحقاً، وذلك بعد شرح أهداف الاستقصاء للمستقصي منهم، ثم تم جمعها منهم بعد ذلك، واستغرقت عملية جمع الاستمارات أسبوعين.

أنواع البيانات المطلوبة ومصادر الحصول عليها:

- اعتمد الباحث في هذا البحث على نوعين من البيانات هما:
 - أ- **بيانات ثانوية:** وتتمثل في البيانات التي سبق نشرها عن متغيرات البحث، وتم الحصول عليها من المراجع العربية والأجنبية المنشورة بالإضافة إلى شبكة الإنترنت والتقارير الصادرة عن الشركة محل الدراسة، بما يمكن الباحث من تأصيل المفاهيم واعداد الإطار النظري للبحث.
 - ب- **بيانات أولية:** وتتمثل في البيانات التي تم تجميعها لأول مرة، وذلك من خلال قائمة الاستقصاء من العاملين في الشركة المصرية للاتصالات بمحافظة الدقهلية محل الدراسة وتفريغها وتحليلها بما يمكن الباحث من اختبار صحة أو خطأ فروض البحث والتوصل إلى النتائج.

تاسعا: مجتمع البحث:

يتمثل مجتمع هذا البحث في جميع العاملين في الشركة المصرية للاتصالات بمحافظة الدقهلية، والذي يقدر بـ (١٤٤٣) مفردة.

عاشرا: عينة البحث:

اعتمد الباحث على عينة عشوائية من العاملين في الشركة المصرية للاتصالات بمحافظة الدقهلية، وتم تحديد حجم العينة حيث بلغ (٣٠٤) مفردة، وقد تم توزيع مفردات العينة باستخدام العينة العشوائية الطبقيّة توزيعاً متناسباً لحجم المجتمع في كل طبقة.

الحادي عشر: منهج البحث:

اعتمد الباحث في استكمال هذا البحث على المنهج الوصفي التحليلي والذي يعد من أكثر المناهج استخداماً في البحث العلمي كما يمتاز بمرونة كبيرة، وقدرة فائقة على دراسة الواقع دراسة دقيقة للغاية.

الثاني عشر: التحليل الإحصائي:

بعد جمع البيانات من مفردات البحث تم التأكد من أنها جميعاً مستوفاة بالكامل، ثم قام الباحث بترميز المتغيرات التي تشتمل عليها قائمة الاستقصاء، وذلك تمهيداً لعملية إدخالها إلى الحاسب الآلي، لتكون جاهزة لعملية التحليل الإحصائي باستخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS. ويمكن تلخيص خطوات إعداد وتجهيز البيانات فيما يأتي:

- ترميز البيانات: حيث قام الباحث بترميز البيانات التي تشتمل عليها قائمة الاستقصاء.
- تفرغ البيانات: حيث قام الباحث بتفرغ البيانات يدوياً في قائمة مخصصة لذلك، تحتوي على مجموعة من الصفوف والأعمدة، ويخصص لكل مفردة صفًا، ولكل متغير من متغيرات البحث عموداً.

- إدخال البيانات إلى الحاسب الآلي: قام الباحث بإدخال البيانات من القائمة السابقة إلى برنامج SPSS على الحاسب الآلي، حتى تكون جاهزة لأغراض التحليل الإحصائي.

١ - أساليب التحليل الإحصائي:

تتسم طبيعة بيانات هذا البحث بأنها متعددة المتغيرات، كما أن أغراض التحليل واختبار الفروض الخاصة بها تنطوي على التحقق من نوع ودرجة العلاقة بين أكثر من متغير في نفس الوقت، وفي ضوء ما سبق كان من الضروري أن يتم تحليلها باستخدام بعض الأساليب الإحصائية المناسبة للمتغيرات المتعددة. ونظراً لتعدد الأساليب الإحصائية الخاصة بتحليل المتغيرات المتعددة وتفاوتها من حيث أهدافها ومتطلباتها، فقد تم اختيار بعض الأساليب الإحصائية المناسبة لهذا البحث وذلك في ضوء بعض المعايير من بينها عدد المتغيرات ونوع البيانات ومستوى القياس وعدد وحجم العينات وأنواعها وأغراض التحليل، وهذه الأساليب هي:

- استخدام اختبار الثبات Reliability Analysis بطريقة ألفا كرونباخ Cronbach's Coefficient Alpha لقياس مستوى ثبات الاستقصاء، وذلك بهدف التأكد من توافر الاعتمادية والثقة بمتغيرات البحث وصلاحياتها لمراحل التحليل التالية.

- استخدام التحليل الإحصائي الوصف Descriptive statistics والذي تضمن المتوسط الحسابي Mean والانحراف المعياري std. Deviation والذي يستخدم بشكل أساسي لأغراض معرفة تكرار فئات متغير ما، وقد أفاد الباحث في وصف عينة البحث.

- استخدام تحليل الارتباط بمعامل ارتباط بيرسون Pearson correlation لقياس قوة واتجاه العلاقة بين متغيرات وأبعاد البحث.

- تحليل الانحدار الخطي البسيط والمتعدد: ويستخدم لتحديد وقياس مدى تأثير المتغيرات المستقلة على المتغير المستقل.

- اختبار ت (T test): ويستخدم لاختبار أنه لا توجد اختلافات معنوية ذات دلالة إحصائية في آراء العاملين بالشركة المصرية للاتصالات بمحافظة الدقهلية حول نظم معلومات الموارد البشرية والابداع الوظيفي وفقا لاختلاف النوع والوظيفة.
 - اختبار ف (F test): ويستخدم لاختبار أنه لا توجد اختلافات معنوية ذات دلالة إحصائية في آراء العاملين بالشركة المصرية للاتصالات بمحافظة الدقهلية حول نظم معلومات الموارد البشرية والابداع الوظيفي وفقا لاختلاف سنوات الخبرة والمؤهل.
 - اختبار "ت" لعينتين مستقلتين لاختبار وجود اختلاف في الآراء بين عينتين.
 - أسلوب تحليل التباين أحادي الاتجاه One Way Anova لاختبار وجود اختلافات في الآراء بين أكثر من عينتين.
 - وقد استخدم الباحث برنامج الحزم الإحصائية (SPSS) في إجراء التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية.
- ٢- اختبار الصدق والثبات:**

قام الباحث بإجراء اختبارات الصدق والثبات لقائمة الاستقصاء بغرض بحث مدى إمكانية الاعتماد على نتائج الدراسة الميدانية في تعميم النتائج وذلك على النحو التالي:

يمثل اختبار الصدق تقييماً للقائمة المستخدمة بغرض التأكد من أنها تقيس بالفعل ما وضعت لقياسه، وأن العبارات المستخدمة تعطى للمستقضي منه نفس المعنى والمفهوم الذي يقصده الباحث، وقد قام الباحث بإجراء اختبارات الصدق الوصفي للتأكد من أن المقاييس المستخدمة ترتبط ارتباطاً وثيقاً بما يراد قياسه، وأن أداة البحث قد اشتملت نظرياً على كافة الأبعاد الواجب توافرها، وقد تم التحقق من ذلك، كما تم عرض الاستقصاء في صورته الأولية على عدد من العاملين في الشركة المصرية للاتصالات بمحافظة الدقهلية، وبناءً عليه تم تعديل وصياغة بعض العبارات.

أما اختبار الثبات فهو لقياس مدى ثبات قوائم الاستقصاء كأداة لتجميع البيانات، تم حساب معامل الثبات ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) لمحتويات قوائم الاستقصاء، وذلك لبحث مدى إمكانية الاعتماد على نتائج الدراسة الميدانية في تعميم النتائج، كما تم اختبار صدق المقياس عن طريق الصدق الظاهري وهو معامل الجزر التربيعي لمعامل الثبات ألفا.

الثالث عشر: ملخص النتائج:

تتلخص نتائج اختبار فروض البحث في:

- وجود علاقة ارتباط معنوية بين تطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية والإبداع الوظيفي لدى العاملين في الشركة المصرية للاتصالات في محافظة الدقهلية.
- وجود تأثير معنوي لأبعاد تطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية على الإبداع الوظيفي لدى العاملين في الشركة المصرية للاتصالات في محافظة الدقهلية.
- عدم وجود اختلاف معنوي بين آراء العاملين في الشركة المصرية للاتصالات حول تطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية والإبداع الوظيفي باختلاف المتغيرات الديموغرافية (النوع - المؤهل العلمي - المستوى الوظيفي - سنوات الخبرة).

الرابع عشر: ملخص التوصيات:

في ضوء ما أسفرت عنه نتائج البحث يطيب للباحث أن يختم بحثه بتقديم مجموعة من التوصيات ووضعها موضع التنفيذ كما يلي:

- أ- توصيات موجهة للقائمين على إدارة الشركة المصرية للاتصالات بمحافظة الدقهلية:
- ضرورة العمل على ضمان سهولة استخدام نظم معلومات الموارد البشرية واتاحة الفرصة للمستخدم النهائي التعامل مع هذه الأنظمة وتأدية كافة مهامه من خلالها دون الرجوع إلى أحد أو طلب أي مساعدة.

- ضرورة العمل على زيادة سرعة الاستجابة لنظام معلومات الموارد البشرية على تنفيذ الأوامر التي يطلبها المستخدم بأقصر وقت ممكن وبدقة عالية.
- ضرورة الاهتمام بالملئمة الزمنية حيث اتاحة حصول المستخدم على المعلومات والتقارير التي يحتاجها بأسرع وقت ممكن.
- ضرورة الاهتمام بأمن المعلومات واتخاذ كافة السياسات والتدابير التي تمنع حدوث أي نوع من الاختراقات أو الاستخدام غير المصرح به الذي يؤدي إلى تلف أو تسريب المعلومات.

ب- مقترحات لمواضيع بحث مستقبلية:

- يوصي الباحث بإجراء المزيد من البحوث المتعلقة بإدارة الأعمال والتي يمكن عرضها كالتالي:
- تطبيق هذه الدراسة في قطاعات أخرى.
- دراسة دور تطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية في تحقيق الميزة التنافسية.
- دراسة العلاقة بين تطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية والتميز التنظيمي.
- دراسة العلاقة بين تطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية والريادة التنظيمية.

المراجع:

- العقابي، عويد، والربيعي، خلود (٢٠١٨) تحليل متطلبات الإدارة الالكترونية ودوره في تحسين الأداء الوظيفي للموارد البشرية. بحث تطبيقي، مجلة دراسات محاسبات ومالية، م ٣، ع ٤٥، ص ٦٣-٩٥.
- المغربي، محمد الفاتح محمود بشير (٢٠١٧)، مدخل السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، الدار العالمية للنشر والتوزيع، الخرطوم.