

**اثر تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية على
فاعلية الأداء الأمني للعاملين في حرس الحدود
في المملكة العربية السعودية**

د. زياد محمد المشاقبه

الملخص

هدفت هذه الدراسة إلى بيان أثر تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية على فاعلية الأداء الأمني للعاملين في حرس الحدود في المملكة العربية السعودية للعام 2017/2016م. تكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في حرس الحدود في منطقة الرياض والبالغ عددهم (270) فرداً، وتم اختيار عينة عشوائية منهم بلغ قوامها (167) فرداً. ولتحقيق أهداف الدراسة تم بناء الاستبانة والمكونة من (23) فقرة بعد التأكد من صدقها وثباتها تم تطبيقها على أفراد العينة. وقد أظهرت الدراسة النتائج الآتية:

1. وجود أثر دال إحصائياً لأثر نظام المعلومات على الاداء الامني في جميع المجالات التي تضمنتها أداة الدراسة (تنفيذ المهام والواجبات، الحد من عمليات التسلسل، وضبط الحدود).
2. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في أثر تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية على الاداء الامني تعزى للمتغيرات الأساسية في الدراسة (الجنس، المؤهل العلمي، الخبرة).
3. وجود فروق دالة احصائياً على مجال أثر تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية في حماية الحدود، وجاءت الفروق لصالح ماجستير فأعلى.

وفي ضوء تلك النتائج تم الخروج بمجموعة من التوصيات من أبرزها ضرورة تعزيز تطبيق نظام معلومات الموارد البشرية من أجل الارتقاء بمستوى أداء العاملين في حرس الحدود، وإجراء المزيد من الدراسات لأهمية موضوع نظم معلومات الموارد البشرية.

الكلمات المفتاحية: نظم معلومات الموارد البشرية، الموارد البشرية، الاداء.

The Impact of Applying Human Resources Information Systems on the Effectiveness of the Security Performance of Workers in the Border Guards in Saudi Arabia for the Year 2016/2017

Abstract

This study aimed to show the impact of applying human resources information systems on the effectiveness of the security performance of workers in the border guards in Saudi Arabia for the year 2016/2017. The study population consisted of all employees in the border guard in Riyadh's region which was 270 members, A random sample of (167) persons were chosen. To achieve the objectives of the study a questionnaire was constructed, consisting of (23) items and after confirmation of the validity and reliability it was applied to the sample. The study showed the following results:

1. There was statistically significant effect of the impact of information system security performance in all areas included in the study tool (implementation of tasks and duties, reducing the sneaking operations, and control the borders.
2. There were no statistically significant differences in the impact of the application of human resource information systems security performance were attributable to the basic variables in the study differences (sex, educational qualification, experience.
3. There were significant differences in the area of the impact of the application of human resource information on border protection systems, and the differences were in favor of the Master degrees or higher studies.

In light of these findings a set of recommendations were stated including the need to enhance the application of human resource management system in order to raise the level of performance of employees in the Border guards, and to achieve further studies of human resources information systems because of its importance.

Key words: human resources information systems, human resources, performance

المقدمة:

تشهد المنظمات المعاصرة العديد من الرؤى والأفكار والمبادئ الإدارية الحديثة التي من شأنها رفع كفاءة المنظمة وتحسين أداء كوادرها الإدارية والفنية، ومن بين أبرز هذه الاتجاهات الاهتمام البالغ بالثقافة التنظيمية للمنظمة، باعتبارها من أهم ملامح الإدارة الحديثة.

ويشير (Edvardsson, 2004, p23) إلى أن المنظمات الناجحة تسعى للاستفادة من الأساليب والنماذج الإدارية الحديثة حتى تكون قادرة على التكيف مع المتغيرات الحاصلة في بيئات الأعمال المختلفة كي تتمكن من معالجة القصور في الإمكانيات المالية ورفع مستويات الأداء ومستوى الخدمات التي تقدمها المنظمات لتحقيق نجاح متميز يساعدها على تحقيق التقدم والإنجاز الذي تسعى إلى تحقيقه.

ووفقا لفالفيدي وآخرين (Valverde et al. 2006, p184)، فإن إدارة الموارد البشرية هي "جميع الإجراءات الإدارية التي يتم تنفيذها داخل المؤسسة بشأن تنظيم أعمال التنمية واستثمار الموارد البشرية وتأهيلها من أجل تحقيق الأهداف المخطط لها".

وهذا ما أكده (Dessler, 2003, p33) "من أن إدارة الموارد البشرية تشمل جميع السياسات والممارسات التي تقوم بها الإدارة والمتعلقة بآلية استقطاب الأفراد من حيث التخطيط والتوظيف، وفحص وتدريب وتقييم الأفراد من أجل تحقيق أهداف المؤسسة".

من جهته أكد (Laudon & Laudon, 2002, p17) على أن المؤسسات الحديثة على مختلف مستوياتها الإدارية تحتاج إلى توفر المعلومات الدقيقة بانتظام للقيام بمهام التخطيط والتنظيم والرقابة بفاعلية، لذا أصبحت المعلومات هي الركيزة الأساسية لنجاح المؤسسات في تنفيذ أعمالها.

حُظي موضوع الموارد البشرية باهتمام علماء الإدارة والسلوك التنظيمي باعتباره رأس مال المنظمة الحقيقي، وبالتالي فإن المنظمات الفاعلة تسعى لاستثمار هذا الجانب وتطوير أدائه من خلال استحداث نظام فاعل في إدارة الموارد البشرية باعتبار أن الموارد البشرية هي العنصر المفكر والرئيسي في الإنتاج والخدمات وهي الوسيلة والغاية من عمليات الإنتاج والخدمات (Abdul Kadir, 2012, p11).

من جهته يرى (الحياصات، 2006، ص 560) أن نظام إدارة الموارد البشرية ينطوي على تحليل احتياجات المنظمة ثم استقطاب المورد البشري الخاص بمنظمة الأعمال واختياره وتعيينه وتدريبه وتطويره وتعويضه وقيادته ورقابته لضمان تحقيق الأهداف المنشودة.

وتتمثل مجالات إدارة الموارد البشرية بالتخطيط لإدارة الموارد البشرية، وكفاءة الاختيار والتعيين في المؤسسة وكفاءة تقييم أداء العاملين في المؤسسة مما يجعل القوى العاملة في أعلى المستويات الممكنة لها من حيث الكفاءات والتنسيق... إلخ من أجل تحقيق الأهداف المرجوة وبأقل التكاليف وفي وقت وجيز (Liu,2002, p 44).

ونظراً للدور الحيوي لحرس الحدود في متابعة ضبط الحدود وحماية منافذ المملكة البرية، فإن توظيف نظم معلومات الموارد البشرية له أثر كبير على ادائهم وبالتالي جاءت هذه الدراسة للكشف عن العلاقة بين تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية والاداء للعاملين في حرس الحدود.

مشكلة الدراسة:

على الرغم من كثرة الدراسات التي أشارت إلى أن نظم معلومات الموارد البشرية لها انعكاسات إيجابية على أداء المؤسسة التي تطبقها، وذلك من خلال تحسين الأداء الحالي وتحسين علاقات الموظفين وارتفاع مستويات الرضا الوظيفي لديهم، إلا أن هناك ندرة في الدراسات التي سعت للكشف عن اثر تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية وانعكاساته على نظام إدارة الموارد البشرية، إذ لا يمكن الوصول إلى تحقيق نظام فعال لإدارة الموارد البشرية في المؤسسات وخاصة الامنية منها دون تهيئة الوسائل المناسبة لزيادة فعالية نظام إدارة الموارد البشرية، لذا فقد تحددت مشكلة الدراسة بالإجابة عن التساؤل الرئيس الآتي: ما أثر تطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية على فاعلية الأداء الأمني للعاملين في حرس الحدود في المملكة العربية السعودية؟

أنبثق عن السؤال الرئيس الفرضيات الآتية:

1. توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) بين تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية وبين فاعلية تنفيذ المهام والواجبات.
2. توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) بين تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية وبين الحد من التهريب.
3. توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) بين تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية وبين حماية الحدود.
4. توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) بين تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية وبين فاعلية الاداء الامني تعزى لمتغيرات (الجنس والمؤهل العلمي والخبرة).

أهداف الدراسة:

هدفت الدراسة التعرف إلى:

1. أثر تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية على فاعلية الأداء الأمني للعاملين في حرس الحدود في المملكة العربية السعودية.
2. الكشف عن أثر المتغير المستقل (نظم معلومات الموارد البشرية) على مجالات المتغير التابع (فاعلية الاداء الامني والمتمثلة بتنفيذ المهام والواجبات، والحد من التهريب، وحماية الحدود).
3. الكشف عن أثر المتغيرات الشخصية (الجنس، والمؤهل العلمي والخبرة) على تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية وفاعلية الاداء الامني لحرس الحدود.

أهمية الدراسة:

تكتسب الدراسة أهميتها من الناحية التطبيقية من كونها تتناول مسألة نظم إدارة الموارد البشرية وهو موضوع غاية في الأهمية باعتباره من أهم العناصر التي من شأنها الكشف عن أوجه القوة والقصور في أداء حرس الحدود، وكذلك تتبثق أهميتها من كونها من الدراسات الأولى على حد علم الباحث، والتي ربطت بين هذين الموضوعين الإداريين-نظام معلومات ادارة الموارد البشرية والاداء-لذلك تعتبر من الناحية العلمية حجر أساس لدراسات لاحقة في هذا المجال.

التعريفات الاصطلاحية والاجرائية:

نظام ادارة معلومات الموارد البشرية: يعرف نظام ادارة المعلومات بأنه «الاجراء الذي تتخذه المنظمة لجمع البيانات المتعلقة بالموارد البشري وتخزينها واسترجاعها لغرض توظيفه في انشطتها المختلفة» (السالمي والدباغ، 2001، ص24). ويُعرف إجرائياً لغايات هذه الدراسة بأنه: الآلية المتبعة في مراكز حرس الحدود لتخزين البيانات والمعلومات بحيث تمكنهم من ضبط الحدود والحد من التهريب وتنفيذ المهام الامنية، وتقاس من خلال الاستبانة المعدة لهذا الغرض.

الموارد البشرية: تعرف الموارد البشرية على أنها «عملية إعداد العنصر البشري إعداد صحيحاً بما يتفق واحتياجات واهداف المؤسسة التنظيمية ويساعدها على تحقيق تلك الاهداف بفاعلية عالية» (نعيمة، 2009، ص275). وتعرف إجرائياً لغايات هذه الدراسة بأنها «الاسلوب الاداري الذي يتم ممن خلاله التخطيط للقوى البشرية في المنظمة والاختيار الأمثل لتلك القوى في التعيين ومن ثم تقييم أداء تلك القوى البشرية».

الإداء: يُعرف الإداء اصطلاحاً بأنه: «التفاعل بين السلوك والانجاز أو انه مجموعة السلوك والنتائج التي تحققت معاً مع الميل إلى إبراز الانجاز أو النتائج وذلك لصعوبة الفصل بين السلوك من ناحية وبين الانجاز والنتائج من ناحية أخرى (درة، 2003، ص201). ويُعرف إجرائياً لغايات هذه الدراسة بأنه السلوك الإداري المُعبر عن قيام حرس الحدود بالواجبات الموكلة إليهم.

التهرب: ويُعرف اصطلاحاً بأنه: «كل فعل يتعارض مع القواعد التي حددها المشرع بشأن استيراد أو تصدير أو عبور وادخال المواد المختلفة دون إذن قانوني مسبق» (ابوفاضل، 2004، ص67). ويُعرف إجرائياً: بأنه «كل عمل يتعارض مع القواعد التشريعية السعودية والمتعلق بعبور أو خروج المواد أو الأشخاص على نحو يُشكل فعلاً جرمياً».

حدود الدراسة ومحدداتها:

- حدود بشرية: اقتصرت الدراسة على موظفي حرس الحدود في منطقة الرياض.
- حدود مكانية: طبقت الدراسة في مناطق حرس الحدود في الرياض.
- حدود زمانية: طبقت الدراسة في العام الدراسي 2016/2017.

محددات الدراسة:

اقتصر تعميم نتائج الدراسة على الأداة التي تم استخدامها في هذه الدراسة للكشف عن أثر تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية على فاعلية الأداء الأمني للعاملين في حرس الحدود في المملكة العربية السعودية، وما تتمتع به من صدق وثبات، والتي هي من تطوير الباحث.

الإطار النظري والدراسات السابقة:

مفهوم نظام أداة معلومات الموارد البشرية:

الوحدة المختصة بالهيكل التنظيمي لتوفير المعلومات التي تحتاجها المؤسسة لاتخاذ القرارات المتعلقة بالعنصر البشري لتحقيق الأهداف التنظيمية (المغربي، 2008، ص238).

ويُعرف (p32 Jahan، 2014) نظم معلومات الموارد البشرية بأنه: "وسيلة منهجية لتخزين البيانات والمعلومات بحيث تمكن المدراء من التخطيط وصنع القرار بما ينسجم وأهداف المؤسسة". ويشير الصيرفي

(2005، ص 263) إلى "أن ماهية نظم معلومات الموارد البشرية تتمثل بالوحدة المتكاملة من العنصر البشري والأدوات التقنية والمعلومات داخل الهيكل التنظيمي للمؤسسة بغرض التخطيط والرقابة على سير العمل الإداري".

ويمكن تعريف نظم معلومات الموارد البشرية بأنها: "نظم متكاملة تستخدم لجمع وتخزين وتحليل معلومات من أجل تقييم ممارسات الموارد البشرية في المؤسسات" (Hendrickson,2003، p24).

أهمية نظام أداة معلومات الموارد البشرية:

لا شك أن نظم معلومات الموارد البشرية تُعد بمثابة الركيزة الأساسية للمؤسسات المختلفة من أجل تحقيق الأهداف التنظيمية بفاعلية، وفي هذا الصدد يُشير (الكردي، 2002 ص37) إلى أن نظم معلومات الموارد البشرية تسهم في تزويد مختلف المستويات الإدارية للمؤسسة بمختلف المعلومات التي تحتاجها بهدف تنفيذ الأنشطة الإدارية المختلفة، كما أنها تسهل عمليات تخزين واسترجاع المعلومات عند الحاجة. وتزيد من فاعلية القرار الإداري، حيث يعتمد اتخاذ القرار الإداري على كم المعلومات المناسبة، وأخيراً تسهم نظم معلومات الموارد البشرية على اختصار الوقت والجهد والتنبؤ بالمستقبل مما يزيد من الفاعلية التنظيمية والإدارية للمؤسسات.

من جهته أشار (علي، 2005، ص7) إلى أن نظم معلومات الموارد البشرية تلعب دوراً مركزياً بين الإمكانيات الحقيقية للمؤسسة وبين متغيرات البيئة الداخلية والخارجية لتلك المؤسسات، حيث تعمل تلك النظم على تقسيم العمل الإداري بين الوحدات الإدارية بما يمنع من التضارب في القرارات الإدارية بين تلك الوحدات، وتعمل أيضاً على تطوير أساليب جديدة في اتخاذ القرارات، والاتجاه نحو اللامركزية في الإدارة، والتوظيف المؤقت للاستفادة من مهارات معينة ولأداء مهام محددة، وبروز ظاهرة العولمة والتحول نحو اقتصاد الخدمات.

الأداء الوظيفي:

يُنظر إلى الأداء باعتباره «مجموعة السلوكيات الإدارية المعبرة عن قيام الموظف بعمله»، وعرف دافت الأداء (Daft ٢٠٠٣، p١٠٣) بأنه: « قدرة المنظمة على تحقيق أهدافها باستخدام الموارد بأسلوب فعال وكفؤ». أما دره (٢٠٠٣، ص٢٠١) فقد عرّف الأداء بأنه: «التفاعل بين السلوك والانتاج أو انه مجموعة السلوك والنتائج التي تحققت معاً مع الميل إلى إبراز الانجاز أو النتائج وذلك لصعوبة الفصل بين السلوك من ناحية وبين الانجاز والنتائج من ناحية أخرى. ووفقاً لإدريس والغالبي (٢٠٠٩، ص ١٢١) بأنه: «نتيجة ومستوى قدرة منظمة الأعمال على استغلال مواردها وقابليتها في تحقيق أهدافها الموضوعية من خلال أنشطتها المختلفة وفقاً لمحاور ثلاث المنظمة وطبيعتها عملها.

أبعاد الأداء:

للأداء عدة أبعاد حددها (مخيمر وآخرون، 2000، ص87) بالآتي:

1. مستوى أو وحدة التحليل (Level of analysis): وتشمل مستوى الفرد، ومستوى الوحدة في التنظيم أو الجماعة الصغيره، ومستوى التنظيم (المؤسسة).
2. مقاييس الأداء: وهي العناصر القابلة للقياس في أي مجال من مجالات الأداء وهذه المعايير قد تشمل: الإنتاجية، والفاعلية، والكفاءة، والنوعية، وتحقيق الربح، والنمو، ورضا الموظفين، ورضا العملاء والتجديد والابتكار.
3. قياس الأداء وقد تكون المقاييس هنا كمية وموضوعية أو غير موضوعية.
4. الإطار الزمني للأداء.
5. مجال الاهتمام أو التركيز في الأداء.

أهمية تحديد أداء العاملين:

يُستخدم أداء العاملين أساساً ومقياساً في ترشيح العاملين لشغل الوظائف الأعلى، فشرط شغل الوظائف لا تكفي في حد ذاتها لشغلها إذا تنافس عليها عدد كبير ممن تتوافر فيهم تلك الشروط، حيث يتعين المفاضلة بينهم وفقاً لتقدير كفاءتهم من خلال عملية التقييم (Redman and Wilkinson,2008, p65)

ويؤكد (Torrington, et. Al, 2008, p 302) أن تحديد مستوى أداء العاملين يستخدم للحكم على صلاحية العاملين الجدد الذين يخضعون لمدة اختبار يتقرر على أثرها استمرارهم في شغل وظائفهم أو الاستغناء عنهم.

الاداء الأمني:

يُعرّف الاداء الأمني على انه: « قدرة منتسبي الاجهزة الأمنية على تحقيق اهداف الوظائف التي يشغلونها من خلال انجاز المهام والاعمال في الوقت المحدد (الشهري، 2004، ص21)، كما يعرف الاداء الأمني بأنه: «مجموعة الاجراءات التي تتبعها الاجهزة الامنية لوقاية المجتمع من مختلف انواع السلوكيات المنحرفة التي يجرمها القانون ويفرض العقاب على مرتكبيها (الجني، 2000، ص208).

تتحدد أهمية الاداء الامني لحرس الحدود على وجه الخصوص من خلال الدور الحيوي الذي يقوم به حرس الحدود كأحد اهم القطاعات الامنية والتي تتولى مكافحة التهريب والكشف عن اسبابها وحماية حدود الدولة مما يهدد او يزعزع الامن والاستقرار، خاصة بعد شيوع ظاهرة الارهاب في الوقت الحاضر، كل ذلك يفرض على إدارت حرس الحدود بصفة خاصة تطوير الاداء الامني لمنتسبيها والتغلب على المعوقات التي تحد من الاداء الامني للعاملين في تلك الادارت (الصغير، 2008، ص77)

ويرى الباحث أن فاعلية الاداء الامني لمنتسبي الاجهزة الامنية تتبع من خلال جملة الاجراءات والتدابير التي تقوم بها تلك الاجهزة والمتمثلة بالتفتيش والرقابة والحملات الدورية وعمل الكمائن لضبط المشتبه بهم بالتنسيق والاتصال مع باقي الاجهزة الامنية الاخرى، والسعي لمنع وقوع الجرائم أو الحد من ارتكابها.

الدراسات السابقة:

أجري العديد من الدراسات حول أنظمة معلومات الموارد البشرية، ومن تلك الدراسات دراسة (السبيعي، 2016) بعنوان «نظم معلومات الموارد البشرية ودورها في تطبيقات الموارد البشرية بقطاع حرس الحدود في رابغ»، وهدفت الدراسة الكشف عن دور نظم معلومات الموارد في قطاع حرس الحدود في رابغ، حيث تم اختيار عينة مكونة (208) افراد، وقد خلصت الدراسة إلى أن نظام معلومات الموارد البشرية يؤدي دوراً عالياً في منطقة حرس في رابغ، ولم تُظهر النتائج فروقاً في دور نظم المعلومات تبعاً لمتغيرات العمر أو الحالة الاجتماعية أو الرتبة العسكرية أو عدد سنوات الخبرة.

وأجرى (الحماد، 2011) دراسة بعنوان «دور تقنية المعلومات في تحسين أداء منسوبي وكالة وزارة الداخلية للأحوال المدنية»، هدفت الدراسة الى الكشف عن تأثير التقنيات المستخدمة في وزارة الداخلية في تحسين اداء العاملين في الادارات التابعة لوزارة الداخلية السعودية، وتم التطبيق على عينة مكونة من (217) موظفاً، وقد أشارت النتائج الى أن للتقنيات دوراً مؤثراً بشكل ايجابي على الأداء من خلال المساعدة في التحقق من صحة الوثائق والتثبت والتحقق من حاملها وتسهيل إجراءات المراجع وتحقيق الدقة والسرعة في الانجاز .

وسعت دراسة (عبد الرحيم، 2010) بعنوان «التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية في القطاع الأردني: دراسة ميدانية في مراكز الوزارات»، وقد سعت إلى الكشف عن أثر «التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية في القطاع العام الأردني»، وتم استخدام استبانة وزعت على (106) مدراء من الموارد البشرية ومدراء التدريب ورؤساء الأقسام في إدارات الموارد البشرية في الوزارات الأردنية، وخلصت الدراسة إلى أن درجة الجاهزية للتخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية في الوزارات الأردنية كانت متوسطة.

أما دراسة (أبو رحمة، 2005) بعنوان «نظم معلومات الموارد البشرية وأثرها على فاعلية الاداء في وزارت السلطة الوطنية الفلسطينية في قطاع غزة»، هدفت إلى الكشف عن دور نظم معلومات الموارد البشرية في إدارة شؤون الموظفين في قطاع غزة، وتم اختيار عينة مكونة من (44) فرداً من مدراء وموظفي الإدارات العامة، وقد خلصت الدراسة إلى أن اغلب الإدارات ما زالت تستخدم النظم اليدوية في إدارة الموارد البشرية.

وهدفت دراسة (الشهري، 2004) بعنوان «الاتصالات الادارية ودورها في الاداء الوظيفي من وجهة نظر منسوبي الامن الجنائي في مدينة الرياض»، التعرف إلى دور التقنيات المستخدمة في الامن الجنائي في رفع مستوى الاداء الوظيفي لمنتسبيه، وتم اختيار عينة بلغت (107) أفراداً. وقد أشارت النتائج إلى أن للاتصالات الادارية دوراً كبيراً في رفع كفاءة منتسبي الأمن العام تمثلت في دقة الانجاز للمهام الامنية وتوفير الوقت والجهد.

وسعت دراسة (Gara 2001) بعنوان «أثر نظم ادارة الموارد البشرية على أداء الموارد البشرية»، إلى الكشف عن أثر نموذج نظام معلومات الموارد البشرية على الموارد البشرية، حيث تناولت الدراسة في شقها النظري المكونات الأساسية لنظام معلومات الموارد البشرية المحوسبة واليات تنفيذها وخلصت الدراسة إلى أن نظام معلومات الموارد البشرية الحديث يعتمد التكنولوجيا بكافة أبعادها وخاصة الانترنت الأمر الذي يزيد من فاعلية الاتصال الإداري واختصار الوقت والجد وتنفيذ المهام الإدارية بفاعلية.

التعقيب على الدراسات السابقة:

يظهر من الدراسات السابقة اهمية نظم المعلومات الادارية ودورها الكبير في زيادة فاعلية الاداء في الاجهزة الامنية دراسة (السبيعي، 2016) ودراسة (الحمد، 2011) ودراسة (الشهري، 2004)، كما يظهر من خلال العرض السابق للدراسات أنه تم استخدام الاستبانة اداة لجمع المعلومات مع تبيين المجتعات التي طبقت عليها الدراسات السابقة، وتمتاز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في أنها تناولت الابعاد المختلفة للأداء الامني «تنفيذ المهام والواجبات، والحد من عمليات التسلسل، وضبط الحدود»، في حين اقتصرت الدراسات السابقة على بعض تلك الابعاد مما يجعل من الدراسة الحالية أكثر شمولاً للموضوع.

الدراسة الميدانية:

عينة الدراسة:

تم اختيار عينة الدراسة بالطريقة العشوائية من حرس الحدود في منطقة الرياض والبالغ عددها (180) فرداً من مجتمع الدراسة البالغ (270) فرداً، ومن شأن هذا النوع من العينات أن يتيح الفرصة لجميع أفراد المجتمع الأصلي للدخول ضمن عينة البحث بصورة متكافئة، دون تحيز أو تدخل مباشر من الباحث في ذلك، وتم توزيع الاستبانة على جميع أفراد العينة، حيث تم توزيع (180) استبانة، وبعد جمع الاستبانات تم استبعاد (13) استبانة لعدم وضوح الإجابات فيها وبالتالي استقر التحليل على (167) استبانة ليصبح العدد النهائي لأفراد العينة (167) فرداً. ومما هو جدير بالملاحظة أن دور الإناث في حرس الحدود يقتصر على تقديم الدعم اللوجستي (تقديم رعاية طبية، والقيام ببعض الإجراءات الأمنية التي تتعلق بالنساء).

وتم اختيار الإناث كمتغير باعتبار تأثرهن الفعلي بتطبيق نظام إدارة معلومات الموارد البشرية وخدمة الشريحة النسائية القادمة أو المغادرة للمملكة. والجدول أدناه يبين توزيع أفراد العينة وفقاً لمتغيرات الدراسة.

الجدول رقم (1)

التكرارات والنسب المئوية حسب متغيرات الدراسة

المتغير	الفئات	التكرار	النسبة %
الجنس	ذكر	136	81
	أنثى	30	19
المؤهل العلمي	بكالوريوس	121	72.5
	ماجستير فأعلى	46	27.5
عدد سنوات الخبرة	اقل من 5 سنوات	28	16.8
	من 5 - 10 سنوات	68	40.7
	أكثر من 10 سنوات	71	42.5
	المجموع	500	100%

أداة الدراسة:

لتحقيق هدف الدراسة استخدم الباحث الاستبانة كأداة لجمع البيانات وفيما يلي توضيحاً لكيفية بناء الاستبانة والتأكد من إجراءات صدقها وثباتها:

أولاً: خطوات تصميم أداة الدراسة (الاستبانة):

قام الباحث ببنائها وفق الخطوات الآتية:

1. الاطلاع على الأدبيات التي تناولت موضوعي نظام معلومات الموارد البشرية وإدارة الموارد البشرية والاداء.
2. الاطلاع على الأدب السابق ذي العلاقة بموضوع الدراسة الحالية مثل دراسة (السبيعي، 2016) حيث تلك الأدبيات تسهم في إعطاء فكرة أولية لكيفية قياس أثر نظم إدارة الموارد البشرية على الأداء.
3. إعادة صياغة الفقرات التي توصل إليها الباحث بعد مراجعته للأدبيات العالمية على شكل فقرات قابلة للقياس من حيث مراعاة السهولة والوضوح في بناء الفقرات.
4. تكونت الاستبانة بشكلها الأولي حيث تكونت من (24) فقرة موزعة على ثلاثة مجالات على النحو الآتي:
 - أثر تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية على تنفيذ المهام والواجبات ويتكون من (7) فقرات.
 - أثر تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية في الحد من التهريب ويتكون من (8) فقرات.
 - أثر تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية في حماية الحدود ويتكون من (8) فقرات.

صدق الأداة (الاستبانة):

- قام الباحث بالتحقق من صدق الأداة بعد تطويرها، بعرضها على مجموعة من المحكمين. ملحق رقم (2). وعددهم (9) محكمين من ذوي الاختصاص والخبرة في الجامعات. وذلك لمعرفة ما يلي:
- مدى ملائمة الفقرات لمجال الدراسة.
 - معرفة مدى صلاحية الصيغة اللغوية.
 - اقتراح فقرات جديدة ملائمة.

واقترح السادة المحكمون حذف الفقرة (7) من المجال الأول لتشابهها مع الفقرة (5) في نفس المجال، إضافة إلى بعض الصياغات اللغوية وبالتالي أصبحت الاستبانة مكونة من (23) فقرة.

ثبات أداة الدراسة:

للتأكد من ثبات أداة الدراسة، فقد تم التحقق بطريقة الاختبار وإعادة الاختبار (Test-Retest) بتطبيق المقياس، وإعادة تطبيقه بعد أسبوعين على مجموعة من خارج عينة الدراسة مكونة من (40) فرداً، ومن ثم تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين تقديراتهم في المرتين حيث بلغ (0.87). وتم أيضاً حساب معامل الثبات بطريقة الاتساق الداخلي حسب معادلة كرونباخ ألفا، وبلغ (0.89) واعتبرت هذه القيم ملائمة لغايات هذه الدراسة.

طريقة تصحيح الأداة:

بعد الانتهاء من جمع الاستبانات ومقياس من عينة الدراسة، تم ترجمة سلم الإجابة الخاص بفقرات الاستبانة من سلم لفظي إلى سلم كمي، وذلك بإعطاء فئة الإجابة «كبيرة جداً» خمس درجات، وفئة الإجابة «كبيرة» أربع درجات، وفئة الإجابة «متوسطة» ثلاث درجات، وفئة الإجابة «قليلة» درجتين، وفئة الإجابة «قليلة جداً» درجة واحدة. وتم حساب مجموع الدرجات المتحققة على فقرات دور المبادرة في ثلاث مستويات (منخفض، متوسط، عالٍ) حسب متوسطات إجابات أفراد العينة لكل فقرة وبذلك تكون المستويات الثلاثة على النحو الآتي:

1. أقل من 1-2.50 درجة تطبيق منخفضة.

2. أقل من 2.50-3.50 درجة تطبيق متوسطة.

3. أقل من 3.50-5 درجة تطبيق عالية.

متغيرات الدراسة:

اشتملت هذه الدراسة على المتغيرات الآتية:

المتغيرات الوسيطة؛ وهي:

1. الجنس؛ وله مستويان: (ذكر، أنثى).

2. المؤهل العلمي؛ وله مستويان: (بكالوريوس، ماجستير فأعلى من بكالوريوس).

3. الخبرة؛ ولها ثلاثة مستويات: (أقل من 5 سنوات، من 5-10 سنوات، أكثر من سنوات 10).

- المتغير المستقل: نظام معلومات الموارد البشرية.

- المتغير التابع: الأداء الأمني لحرس الحدود.

إجراءات الدراسة:

للتوصل إلى نتائج الدراسة قام الباحث بالإجراءات الآتية:

1. تحديد هدف الدراسة والمتمثل بالكشف عن أثر تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية على فاعلية الأداء الأمني للعاملين في حرس الحدود في المملكة العربية السعودية.
2. بناء أداة الدراسة في ضوء الأدب النظري والدراسات السابقة ذات العلاقة ومن ثم التأكد من صدقها وثباتها وفقاً للإجراءات العلمية المتبعة في بناء الأدوات وحساب الصدق والثبات.
3. اختيار أفراد العينة ثم مقابلتهم وشرح هدف الدراسة لهم.
4. توزيع أداة الدراسة على أفراد عينة الدراسة.
5. تعبئة البيانات اللازمة من قبل أفراد عينة الدراسة ثم الإجابة عن فقرات الاداة كما يرونها معبرة عن وجهة نظرهم بكل صدق وموضوعية. وذلك بعد إحاطتهم علماً أن إجاباتهم سرية ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط.
6. جمع البيانات ومن ثم إدخال البيانات إلى ذاكرة الحاسوب، ومن ثم استخدام البرنامج الإحصائي (SPSS) لإجراء التحليلات الإحصائية المناسبة، واستخراج النتائج، ومناقشتها وتفسيرها، ووضع التوصيات والمقترحات.

المعالجات الإحصائية:

تم استخدام الأساليب الإحصائية المناسبة، مثل المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية. إضافة إلى استخدام اختبار (T-Test) للكشف عن الفروقات بين أفراد عينة الدراسة.

نتائج الدراسة:

هدفت الدراسة إلى معرفة أثر تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية على فاعلية الأداء الأمني للعاملين في حرس الحدود في المملكة العربية السعودية، وفيما يلي عرض لنتائج الدراسة وفقاً لتسلسل فرضياتها:

سؤال الدراسة: ما أثر تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية على فاعلية الأداء الأمني للعاملين في حرس الحدود في المملكة العربية السعودية؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأثر تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية على فاعلية الأداء الأمني للعاملين في حرس الحدود في المملكة العربية السعودية، والجدول أدناه يوضح ذلك.

الجدول رقم (2)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأثر تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية على فاعلية الأداء الأمني للعاملين في حرس الحدود في المملكة العربية السعودية مرتبةً تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
1	2	أثر تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية في الحد من التهريب	3.90	.5860	مرتفع
3	1	أثر تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية على تنفيذ المهام والواجبات	3.79	.4690	مرتفع
5	3	أثر تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية في حماية الحدود	3.45	.6360	متوسط
		الدرجة الكلية	3.71	.3700	مرتفع

بين الجدول (2) أن المتوسطات الحسابية قد تراوحت ما بين (3.45-3.90)، حيث جاء مجال أثر تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية في الحد من التهريب في المرتبة الأولى بأعلى متوسط حسابي بلغ (3.90)، بينما جاء مجال أثر تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية في حماية الحدود وبمتوسط حسابي بلغ (3.45)، وبلغ المتوسط الحسابي للأداة ككل (3.74) وهو يقابل التقدير بمستوى تأثير عال وفقاً للمعيار الإحصائي المستخدم في هذه الدراسة.

اختبار الفرضيات:

لاختبار الفرضيات تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات كل مجال على حدة، حيث كانت على النحو الآتي:

الفرضية الأولى: توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \leq \alpha$) بين تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية وبين فاعلية تنفيذ المهام والواجبات.

الجدول رقم (3)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للفقرات المتعلقة بأثر تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية
وبين تنفيذ المهام والواجبات مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

المرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
1	7	يسهم تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية في تحسين مستوى مراقبة الحدود	3.91	.8200	مرتفع
2	3	يساعد تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية في حل المشكلات التي تواجه حرس الحدود أثناء تنفيذ المهام	3.91	.8200	مرتفع
3	2	يسهم تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية في رفع مستوى أداء حرس الحدود	3.75	.5780	مرتفع
4	6	يسهم تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية في تحديد الاحتياجات الفعلية من الموارد البشرية لحرس الحدود	3.75	.7240	مرتفع
5	1	يساعد تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية في استقطاب الكفاءات إلى حرس الحدود	3.72	.7000	مرتفع
6	4	يساعد تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية في بناء أسس منهجية لاختيار الكادر البشري لحرس الحدود	3.69	.6000	مرتفع
7	5	يساعد تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية على اختيار الموارد البشرية المؤهلة أكاديمياً ومهنياً لحرس الحدود	3.68	.7120	مرتفع
		المجال الكلي	3.79	.4970	مرتفع

بين الجدول (3) أن المتوسطات الحسابية قد تراوحت ما بين (3.68-3.91)، حيث جاءت الفقرة رقم (7) ونصها: «يسهم تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية في تحسين مستوى مراقبة الحدود»، في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (3.91)، بينما جاءت الفقرة رقم (5) ونصها: «يساعد تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية على اختيار الموارد البشرية المؤهلة أكاديمياً ومهنياً لحرس الحدود» بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (3.68). وبلغ المتوسط الحسابي للمجال ككل (3.79).

وللتحقق من صحة الفرضية، توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بين تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية وبين فاعلية تنفيذ المهام والواجبات تمت مقارنة المتوسط الحسابي للمجال مع العلامة المعيارية (3) - معيار قبول الفرضية- باستخدام اختبار "T" كما هو مبين في الجدول رقم (4).

الجدول رقم (4)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار «T» للعينة الواحدة للفرضية مقارنة بالمعيار (3)

المتغير	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T	درجات الحرية	الدلالة الإحصائية
فاعلية تنفيذ المهام والواجبات	167	3.79	.497	20.507	166	.000

بين الجدول أعلاه وجود فروق ذات دلالة إحصائية $(\alpha \leq 0.05)$ بين المتوسط الحسابي والعلامة المعيارية (3) حيث بلغت قيمة "T" (20.507) وبدلالة إحصائية بلغت (0.000)، مما يشير إلى أن الوسط الفرضي أقل من الوسط الحسابي وبهذا يتم قبول هذه الفرضية مما يعني ان هناك أثراً إيجابياً لتطبيق نظم معلومات الموارد البشرية على تنفيذ المهام والواجبات.

الفرضية الثانية: توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $(\alpha \leq 0.05)$ بين تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية وبين الحد من التهريب.

الجدول رقم (5)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للفقرات المتعلقة بأثر تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية في الحد من التهريب مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

المرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
1	2	يساعد تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية على الكشف المبكر عن الهاربين أو المتسللين	4.10	.811	مرتفع
2	6	يساعد تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية في التصوير المناسب للحدود لتسهيل المراقبة	4.09	.849	مرتفع
3	8	يتيح تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية لتنفيذ الخطط الأمنية للحرس.	4.09	.820	مرتفع
4	5	يوفر تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية التقنيات اللازمة للتعامل مع المشكلات الأمنية	4.04	.8240	مرتفع
5	4	يتيح تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية في إمكانية الحد من الاختراقات الأمنية	3.86	.8230	مرتفع
6	1	يساعد تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية في التأكد من بيانات القادمين	3.81	.8190	مرتفع
7	7	يساعد تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية في توفير الجهد والمال لتنفيذ لمهام والمغادرين للمملكة	3.74	.8140	مرتفع
8	3	يسهم تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية في الكشف عن الأساليب الاحتمالية للمهربين	3.71	.7210	مرتفع
		المجال ككل	3.90	.5860	مرتفع

بين الجدول (5) أن المتوسطات الحسابية قد تراوحت ما بين (3.71-4.10)، حيث جاءت الفقرة رقم (2) والتي تنص على: «يساعد تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية على الكشف المبكر عن الهاربين أو المتسللين» في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (4.10)، بينما جاءت الفقرة رقم (3) ونصها «يسهم تطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية في الكشف عن الأساليب الاحتمالية للمهربين «بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (3.71). وبلغ المتوسط الحسابي للمجال ككل (3.90).

وللتحقق من صحة الفرضية «توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \leq \alpha$) بين تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية وبين الحد من التهريب. تم مقارنة المتوسط الحسابي للمجال مع العلامة المعيارية (3) -معيار قبول الفرضية- باستخدام اختبار «T» كما هو مبين في الجدول رقم (6).

الجدول رقم (6)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار «T» للعينة الواحدة للفرضية مقارنة بالمعيار (3)

المتغير	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T	درجات الحرية	الدلالة الإحصائية
الحد من التهريب	167	3.90	.586٠	19.824	166	.000٠

تبين من الجدول أعلاه وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($0.05 \leq \alpha$) بين المتوسط الحسابي والعلامة المعيارية (3) حيث بلغت قيمة "T" (19.824) وبدلالة إحصائية بلغت (0.000)، وكان الوسط الفرضي أقل من الوسط الحسابي، وبهذا يتم قبول هذه الفرضية.

الفرضية الثالثة: توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \leq \alpha$) بين تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية وبين حماية الحدود.

الجدول رقم (7)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للفقرات المتعلقة بأثر نظم معلومات الموارد البشرية في حماية الحدود مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
1	1	يتيح تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية عمليات المراقبة الفورية للحدود	3.56	.8250	متوسط
2	6	يسمح تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية في تقييم أداء العاملين على الحدود على أساس علمي دقيق	3.54	.8270	متوسط
3	2	يساعد تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية في حماية أمن المنشآت الحيوية المجاورة للحدود	3.53	.8270	متوسط
4	7	يتيح تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية بتتبع الثغرات الأمنية على الحدود	3.44	.8400	متوسط
5	8	يسهم تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية في توفير التقنيات الحديثة لزيادة فاعلية عمليات المراقبة على الحدود	3.43	.8950	متوسط
6	3	يسهم تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية في استخدام الأسلوب العلمي في عمليات حماية الحدود	3.43	.8250	متوسط
7	5	يوفر تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية إمكانية تبادل المعلومات بين نقاط المراقبة على الحدود	3.41	.8230	متوسط
8	4	يتيح تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية إمكانية استرجاع صور المراقبة للحدود بسهولة	3.32	.8310	متوسط
		المجال الكلي	3.45	.6360	متوسط

يبين الجدول (7) أن المتوسطات الحسابية قد تراوحت ما بين (3.32-3.56)، حيث جاءت الفقرة رقم (1) والتي تنص على: «يتيح تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية عمليات المراقبة الفورية للحدود» في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (3.56)، بينما جاءت الفقرة رقم (4) ونصها «يتيح تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية إمكانية استرجاع صور المراقبة للحدود بسهولة» بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (3.32). وبلغ المتوسط الحسابي للمجال ككل (3.45).

وللتحقق من صحة الفرضية «توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \leq \alpha$) بين تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية وبين حماية الحدود، وتمت مقارنة المتوسط الحسابي للمجال مع العلامة المعيارية (3) - معيار قبول الفرضية- باستخدام اختبار «T» كما هو مبين في الجدول رقم (8).

الجدول رقم (8)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار «T» للعينة الواحدة للفرضية مقارنة بالمعيار (3)

المتغير	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T	درجات الحرية	الدلالة الإحصائية
حماية الحدود	167	3.45	.636	9.175	166	.000

يتبين من الجدول أعلاه وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($0.05 \leq \alpha$) بين المتوسط الحسابي والعلامة المعيارية (3) حيث بلغت قيمة «T» (9.175) وبدلالة إحصائية بلغت (0.000)، مما يشير إلى أن الوسط الفرضي أقل من الوسط الحسابي وبهذا يتم قبول هذه الفرضية.

الفرضية الرابعة: توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \leq \alpha$) بين تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية وبين فاعلية الاداء الامني تعزى لمتغيرات (الجنس والمؤهل العلمي والخبرة).

أولاً: الجنس

الجدول رقم (9)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار «T» لأثر الجنس على المعيارية عند تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية على فاعلية الأداء الأمني للعاملين في حرس الحدود في المملكة العربية السعودية

الدلالة الإحصائية	درجات الحرية	قيمة T	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الجنس	الفرضية
.8000	165	-0.254	.5000	3.80	136	ذكر	أثر تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية على تنفيذ المهام والواجبات
			.4970	3.78	30	أنثى	
.8540	165	.1840	.4200	3.80	136	ذكر	أثر تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية في الحد من التهريب
			.5060	3.74	30	أنثى	
.2250	165	-1.219	.6170	3.84	136	ذكر	أثر تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية في حماية الحدود
			.5580	3.77	30	أنثى	
.1550	165	-1.429	.3430	3.69	136	ذكر	الدرجة الكلية
			.3890	3.60	30	أنثى	

يبين من الجدول (9)

عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($0.05 \leq \alpha$) تعزى لأثر الجنس في جميع المجالات وفي الدرجة الكلية.

ثانياً: المؤهل العلمي

الجدول رقم (10)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار "T" لأثر المؤهل العلمي على تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية على فاعلية الأداء الأمني للعاملين في حرس الحدود في المملكة العربية السعودية

الدلالة الإحصائية	درجات الحرية	قيمة T	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	المؤهل العلمي	
.3130	165	1.012	.5240	3.81	121	بكالوريوس	أثر تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية على تنفيذ المهام والواجبات
			.4180	3.73	46	ماجستير فأعلى	
.9380	165	-.078	.4870	3.79	121	بكالوريوس	أثر تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية في الحد من التهريب
			.4220	3.80	46	ماجستير فأعلى	
			.7910	3.49	46	ماجستير فأعلى	
.0120	165	-2.551	.5960	3.83	121	بكالوريوس	أثر تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية في حماية الحدود
			.5190	4.08	46	ماجستير فأعلى	
.2310	165	-1.202	.3750	3.72	121	بكالوريوس	الدرجة الكلية
			.3560	3.80	46	ماجستير فأعلى	

يتبين من الجدول (10)

عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($0.05 \leq \alpha$) تعزى لأثر المؤهل العلمي في جميع المجالات وفي الدرجة الكلية باستثناء مجال أثر تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية في حماية الحدود، وجاءت الفروق لصالح ماجستير فأعلى.

ثالثاً الخبرة

الجدول رقم (11)

المتوسطات الحسابية وانحرافات تطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية على فاعلية الأداء الأمني للعاملين في حرس الحدود في المملكة العربية السعودية حسب متغير الخبرة

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الفئات	المتغير
.5420	3.86	28	اقل من 5 سنوات	أثر تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية على تنفيذ المهام والواجبات
.5640	3.81	68	من 5-10 سنوات	
.4040	3.74	71	أكثر من 10 سنوات	
.4970	3.79	167	المجموع	
.2630	3.76	28	اقل من 5 سنوات	أثر تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية في الحد من التهريب
.5180	3.84	68	من 5-10 سنوات	
.4840	3.75	71	أكثر من 10 سنوات	
.4690	3.79	167	المجموع	
.721	4.04	28	اقل من 5 سنوات	أثر تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية في حماية الحدود
.579	3.87	68	من 5-10 سنوات	
.531	3.87	71	أكثر من 10 سنوات	
.586	3.90	167	المجموع	
.3230	3.81	28	اقل من 5 سنوات	الدرجة الكلية
.4020	3.77	68	من 5-10 سنوات	
.3550	3.69	71	أكثر من 10 سنوات	
.3700	3.74	167	المجموع	

يبين الجدول (11) تبايناً ظاهرياً في المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاثر تطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية على فاعلية الأداء الأمني للعاملين في حرس الحدود في المملكة العربية السعودية حسب متغير الخبرة، ولبيان دلالة الفروق الإحصائية بين المتوسطات الحسابية تم استخدام تحليل التباين الأحادي حسب الجدول (12).

الجدول رقم (12)

تحليل التباين الأحادي لأثر عدد سنوات الخبرة في الوظيفة الحالية على تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية على فاعلية الأداء الأمني للعاملين في حرس الحدود في المملكة العربية السعودية حسب متغير الخبرة

المتغير	المصدر	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية
أثر تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية على تنفيذ المهام والواجبات	بين المجموعات	.4090	2	.2050	.8250	.4400
	داخل المجموعات	40.652	164	.2480		
	الكلية	41.061	166			
أثر تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية في الحد من التهريب	بين المجموعات	.3240	2	.1620	.7330	.4820
	داخل المجموعات	36.213	164	.2210		
	الكلية	36.537	166			
أثر تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية في حماية الحدود	بين المجموعات	.7040	2	.3520	1.027	.3600
	داخل المجموعات	56.205	164	.3430		
	الكلية	56.909	166			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	.3470	2	.174	1.268	.2840
	داخل المجموعات	22.435	164	.1370		
	الكلية	22.782	166			

بين الجدول (12) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \leq \alpha$) تُعزى لعدد سنوات الخبرة في الوظيفة الحالية في جميع المجالات وفي الأداة ككل.

مناقشة النتائج والتوصيات

أظهرت نتائج الدراسة الآتي:

1. وجود أثر ذي دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \leq \alpha$) لأثر نظم معلومات الموارد البشرية على الأداء الأمني لحرس الحدود عند أبعاد أداة الدراسة الثلاثة «تنفيذ المهام والواجبات والحد من التهريب، وحماية الحدود، إن تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية يتيح لحرس الحدود تنفيذ المهام الأمنية بفاعلية عالية، حيث توفر نظم معلومات الموارد البشرية كماً هائلاً من المعلومات المختلفة التي تشكل حجر الزاوية لعملية مراقبة الحدود وحمايتها والحد من عمليات التسلسل وذلك من خلال إدارة وتوجيه الموارد المتاحة بطريقة كفؤة وفعالة، والإستعداد لمواجهة التحديات الأمنية التي تواجه حرس الحدود، وتتفق النتيجة السابقة مع ما توصلت إليه دراسة (السبيعي، 2016) ودراسة (Gara، 2001).
2. كشفت النتائج عن عدم وجود فروق دالة إحصائية تبعاً لمتغيرات الجنس أو الخبرة أو المؤهل العلمي، وربما تعود النتيجة السابقة إلى أن أفراد العينة يخضعون لنفس نظام إدارة معلومات الموارد البشرية وبالتالي فإنهم يعيشون في بيئة إدارة متشابهة وبالتالي لم تظهر فروق دالة إحصائية.
3. أشارت النتائج إلى وجود فروق دالة إحصائية على مجال أثر تطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية في حماية الحدود، وجاءت الفروق لصالح ماجستير فأعلى، وربما تعود النتيجة السابقة إلى أن ذوي المؤهل العلمي الأعلى أكثر قدرة على التعامل مع التكنولوجيا الحديثة من التخصصات الإنسانية وبالتالي فإنهم أكثر وعياً بالآثار الإيجابية لنظام معلومات الموارد البشرية.

التوصيات:

في ضوء النتائج السابقة فإن الباحث يوصي بالآتي:

1. ضرورة تعزيز تطبيق نظام إدارة الموارد البشرية من أجل الارتقاء بمستوى أداء العاملين في حرس الحدود.
2. ضرورة رفد الأجهزة الأمنية بالتقنيات الحديثة باستمرار لما لها من دور كبير في تفعيل نظم معلومات إدارة الموارد البشرية وبالتالي تحسين الأداء الأمني.
3. إجراء المزيد من الدراسات حول مواقع أخرى من أجل الوصول إلى صورة متكاملة عن مستوى تطبيق نظام إدارة المعلومات في المملكة العربية السعودية.

المراجع العربية

- أبورحمة، أمل (2005) نظم معلومات الموارد البشرية وأثرها على فاعلية الاداء في وزارت السلطة الوطنية الفلسطينية في قطاع غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الاسلامية، غزة: فلسطين.
- ابوقاضل، فيليب(2004) قاموس المصطلحات القانونية، مكتبة لبنان، لبنان.
- إدريس، وائل محمد صبحي؛ والغالي، طاهر محسن، (2010) السيناريو والعملية التخطيطية: مفاهيم وعمليات»، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان: الأردن
- الجحني، علي(2000) الاعلام الامني والوقاية من الجريمة. الرياض، جامعة نايف الامنية.
- الحماد، محمد(2011) دور تقنية المعلومات في تحسين أداء منسوبي وكالة وزارة الداخلية للأحوال المدنية“ رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف، للعلوم الامنية: المملكة العربية السعودية.
- الحياصات، خالد محمد (2006)، معايير قياس كفاءة وفاعلية استراتيجية إدارة الموارد البشرية وعلاقتها بالأداء المؤسسي في المؤسسات الصحفية الأردنية من وجهة نظر الموظفين، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، الجامعة الأردنية، الاردن، المجلد (2)، العدد (4) 558--583.
- درة، عبدالباري إبراهيم. (2003). تكنولوجيا الأداء البشري في المنظمات: الأسس النظرية ودلالاتها في البيئة العربية المعاصرة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية: القاهرة، مصر .
- السالمي، علاء والدباغ، رياض(2001) تقنيات المعلومات الادارية، دار وائل للنشر، عمان.
- السبيعي، نايف(2016) نظم معلومات الموارد البشرية ودورها في تطبيقات الموارد البشرية بقطاع حرس الحدود في رابع، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف الأمنية: المملكة العربية السعودية.
- الشهري، علي(2004) الاتصالات الادارية ودورها في الاداء الوظيفي من وجهة نظر منسوبي الامن الجنائي في مدينة الرياض، رسالة ماجستير غير منشورة، الرياض، جامعة نايف، للعلوم الامنية: المملكة العربية السعودية.
- الصغير، فهد(2002) المناخ التنظيمي وأثره على الاداء العاملين في الاجهزة الامنية، رسالة ماجستير غير منشورة، الرياض، جامعة نايف، للعلوم الامنية: المملكة العربية السعودية.
- الصيرفي، محمد(2005) نظم المعلومات الإدارية، دار حورس، القاهرة: مصر .
- عبد الرحيم، قتيبة « محمد جاد الله(2010) التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية في القطاع الأردني: دراسة ميدانية في مراكز الوزارات، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك: الاردن.
- علي، عصام(2005) تأثير نظم المعلومات على الإدارة الحكومية في المدينة العربية في ظل الثورة

- الرقمية، المؤتمر المعماري الدولي السادس الثورة الرقمية وتأثيرها على العمارة والعمران، قسم العمارة - كلية الهندسة - جامعة أسيوط: مصر، 15-17 مارس 2005م
- الكردي، منال(2002) مقدمة في نظم المعلومات الإدارية: النظرية . الأدوات . التطبيقات»، مطابع الدار الجامعية، الإسكندرية: مصر .
- مخيمر وآخرون، (2000) قياس الأداء المؤسسي للأجهزة الحكومية، المنظمة العربية لتنمية الإدارة، القاهرة: مصر .
- نعيمة، بارك (2009) تنمية الموارد البشرية وأهميتها في تحسين الإنتاجية وتحقيق الميزة التنافسية، مجلة اقتصاديات شمال أفريقيا: الجزائر، العدد السابع، 273-288.

المراجع الأجنبية

- Abdulkadir, D. S. (2012). Strategic human resource management and organizational performance in the Nigerian industry: The impact of organizational climate. *Business Intelligence Journal*, 5(1), 820-.
- Daft, Richard L.. (2003) *Management*, 4th ed. Dryden Press. Orlando. USA.
- Dessler, Gary.(2003) *Human Resource Management*, 9th edition (New Jersey: Prentice Hall)
- Edvardsson, B., et al., (2000) «New service Development and Innovation in the New Economy, student Litterateur, Lund
- Gara, Steven J. (2001) "How An HRIS Can Impact HR: A Complete Paradigm Shift For The 21st Century", *Society for Human Resources Management (SHRM)*.
- Hendrickson, A.R. (2003) *Human Resource Information Systems: Backbone Technology of Contemporary Human Resources*. *Journal of Labor Research*, 24, 381.
- Jahan, Sabrina (2014) *Human Resources Information System (HRIS): A Theoretical Perspective*, *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 2014, 2, 3339-
- Laudon, Kenneth & Laudon Jane (2002), "Management Information Systems", 7th edition, USA: Prentice hall.
- Redman, Tom &Wilkinson, Adrian (2008). "Contemporary Human Resource Management: Text and Cases" 3rd Edition, Pearson
- Torrington, Derek, Laura, Hall& Steven Taylor, (2008) *Fundamentals of Human Resource Management Managing People at work*, Pearson, USA.
- Valverde, M., Ryan, G., & Soler, S (2006) *Distributing HRM responsibilities: a classification of organizations*, *Information Systems Journal* 16 (2), 181211-