

## دور نظم المعلومات الإدارية في أداء إدارة الموارد البشرية دراسة حالة شركة سكر النيل الأبيض المحدودة في الفترة (٢٠١٣ - ٢٠١٥م)

نادر إبراهيم محمد عبد الله<sup>١</sup> حامد أحمد عبد الله<sup>٢</sup>

<sup>١</sup> جامعة بخت الرضا، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، قسم إدارة الأعمال

<sup>٢</sup> باحث

### المستخلص

هدفت الدراسة إلى التعرف على نظم المعلومات الإدارية بشركة سكر النيل الأبيض وأثر هذه النظم على أداء إدارة الموارد البشرية في الشركة، وتكمن مشكلة الدراسة في توضيح دور نظم المعلومات الإدارية في أداء إدارة الموارد البشرية في شركة سكر النيل الأبيض، الفرضية الرئيسية التي بُنيت عليها الدراسة تمثلت في أن هنالك علاقة إحصائية بين نظم المعلومات الإدارية وأداء إدارة الموارد البشرية، وتفرعت من هذه الفرضية عدة فرضيات تتعلق بالمستلزمات المادية والبرمجية والبنية التحتية للنظام، تم استخدام الحزم الإحصائية (SPSS) لتحليل بيانات الدراسة، وقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها أن نظام المعلومات بالشركة له دور فعال على أداء إدارة الموارد البشرية بالشركة، وأن البرمجيات المستخدمة تتوافق مع متطلبات العمل، مع توافر البنية التحتية لدى قسم IT في الشركة، ومن أهم التوصيات التي خلصت إليها الدراسة ضرورة تعزيز نظام المعلومات الإداري بالشركة، وضرورة مواكبة التطورات التكنولوجية في مجال نظم المعلومات والحرص على استخدام الأجهزة الحديثة والبرمجيات المطورة.

**Abstract:** The study aimed to identify the management information systems of Nile Sugar Company and the role of these systems on the performance of human resources management in the company. The problem of the study is to clarify the role of management information systems (MIS) on the performance of human resources management in the White Nile Sugar Company. That there is a statistical relationship between the administrative information systems and human resource management performance and this hypothesis has been derived from several hypotheses related to the physical and software requirements and the infrastructure of the system. The statistical packages (SPSS) was used to conduct the statistical analysis of this study. The study reached several results, the most important of which is that the information systems of the company has an effective role in the performance of the human resources management of the company and that the software used complies with the work requirements. The most important recommendations of this study are the need to strengthen the management information systems of the company, the need to keep abreast of technological developments in the field of information systems and to ensure the use of modern devices and software developed.

## مقدمة

لقد شهدت الآونة الأخيرة تطورات سريعة وغير مسبوقه في كافة مناحي الحياة، أبرز هذه التطورات والتي ميزت وقتنا الحالي، هي الديناميكية التي عرفها المجال التكنولوجي خاصة تلك المتعلقة بمعالجة المعلومات وبثها أو بما يعرف (بتكنولوجيا المعلومات)، والاعتماد المتزايد والمكثف نحو استعمالها وتوظيفها بقوة في معظم الأنشطة البشرية والتي من المتوقع أن تفرض سيطرتها لعقود لاحقة. فقد تزايدت الحاجة في الوقت الحاضر إلى نظم معلومات إدارية باستخدام التكنولوجيا الحديثة المتمثلة في الحواسيب بمختلف أنواعها، ونتيجة لذلك بدأت الحاجة لمعرفة الأساليب العلمية لدراسة هذه النظم بقية جعلها أكثر فعالية ودقة وسرعة في تهيئة المعلومات للجهات المستفيدة منها. ولكن على الرغم من التطور التقني لهذه الأنظمة إلا أنها تبقى بحاجة لقبولها من المستخدم ورضاءه عنها حتى يقبل على استخدامها والاستفادة منها. إن التحولات الجذرية في عالم الأعمال أثرت في طبيعة الإدارة عموماً وإدارة الموارد البشرية خصوصاً، ولذلك بدأت المنظمات في السنوات الأخيرة تنظر إلى إدارة الموارد البشرية على أنها الوسيلة المباشرة لتحقيق أهداف المنظمة، ومن ثم بدأت منهجاً جديداً نظراً لما إتاحتها نظم المعلومات من تسهيلات في إدارة الأعمال، أدي هذا إلى تغير في تركيبة القوة العاملة داخل المنشآت. تمثل الموارد البشرية في المؤسسة مورداً مهماً من أهم مواردها، وأصل من أهم الأصول التي تمتلكها حيث لا يمكن تحقيق أهداف المؤسسة دون الموارد البشرية لذا يجب على المؤسسة أن تسعى جاهدة للاهتمام بها، والاستثمار في تنمية مهاراتها وكفاءتها لتكون قادرة على تحقيق أهداف المؤسسة بفعالية، تساعد في مواجهة التغيرات والتحديات. لذلك أتت هذه الدراسة لتجيب عن إشكالية الدراسة التي تتمثل في السؤال: ما هو دور نظم المعلومات الإدارية في أداء إدارة الموارد البشرية في شركة سكر النيل الأبيض؟ تتضح أهمية الدراسة من النقاط التالية: محاولة إيجاد حلول للمشاكل والصعوبات التي تعاني منها المنظمات في عملية نظم المعلومات الإدارية. أهمية عامل التكنولوجيا في التأثير على كفاءة أداء المنظمات وتطورها بشكل عام سواء في القطاعين. من المتوقع أن تسهم الدراسة في تقييم نظم المعلومات الإدارية في الشركة والوقوف على مدى ملائمة هذه النظم لاحتياجات العاملين ورفع مستوى الأداء لديهم. الاستفادة العلمية والتطبيقية من نشر المفاهيم العلمية للنظم ومفاهيم الموارد البشرية والعوامل المؤثرة عليهما. تهدف الدراسة إلى الآتي: التعرف على دور نظم المعلومات الإدارية في أداء إدارة الموارد البشرية. دراسة الوضع الحالي للنظم بالشركة وتقديم تصور للتطوير والتحديث من خلال التوصيات. استخلاص النتائج وتحليل المشاكل ومحاولة وضع الحلول المناسبة. التعرف على المفاهيم العلمية والنظرية للنظم ومفاهيم إدارة الموارد البشرية. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي.

## الدراسات السابقة:

أمين (٢٠٠٥م)<sup>(١)</sup>: هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر جودة نظم المعلومات الإدارية في رفع مستوى الأداء الوظيفي في مؤسسة الضمان الاجتماعي الأردني، كما هدفت إلى التعرف على واقع جودة نظم المعلومات الإدارية في المؤسسة، ومستوى الأداء الوظيفي، ولتحقيق أهداف الدراسة فقد تم تطوير استبانة لقياس متغيرات الدراسة، وتم الاعتماد على الحزم الإحصائية SPSS، للقيام بالتحليل الإحصائي، وتوصلت الدراسة إلى نتائج أهمها وجود أثر هام لجودة نظم المعلومات في رفع مستوى الأداء الوظيفي.

١. البشاشة سام أمين، أثر جودة نظم المعلومات الإدارية في رفع مستوى الأداء الوظيفي في مؤسسة الضمان الاجتماعي الأردني، (رسالة ماجستير، ٢٠٠٥م).

محارsh (2007م)<sup>1</sup>: هدفت هذه الدراسة إلى اكتشاف مسببات تدني جودة الخدمة العامة بالمنظمات الحكومية والتعرف على سليات العمل الإداري داخلها، ومعرفة مدى تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية، ومدى فعاليتها في تطوير العمل الإداري داخلها، توصلت الدراسة إلى ضعف اهتمام إدارات المنظمات الحكومية بتنظيم معلومات الموارد البشرية، وقد تكون مهمتها مهمشة داخلها، أي أنه لم يتم الاستفادة من الإمكانيات المتطورة التي يمكن أن توفرها هذه النظم لأساليب العمل الإداري.. كما توصلت إلى أن طابع البيروقراطية يغلب على الأساليب الإدارية داخل المنظمات الحكومية أي أنها تعاني من الازدواجية والتضارب في إجراءاتها وأنظمتها الإدارية فيؤثر ذلك سلباً على معدلات الانجاز في هذه المنظمات الحكومية. ومن أهم توصيات الدراسة ضرورة إيجاد شبكة معلوماتية موحدة تشمل كافة المنظمات الحكومية بحيث تحتوى على كافة الخدمات العامة، وضرورة إعادة هيكلة الإجراءات والقوانين اللازمة لإنجاز كل خدمة عامة.

أيمن (2009م)<sup>(2)</sup>: هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر نظم المعلومات الإدارية المحوسبة على أداء العاملين في شركة الاتصالات الفلسطينية، وقد خلصت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها وجود أثر ذو دلالة إحصائية لمتطلبات تشغيل وإدارة نظم المعلومات الإدارية (المادية، البرمجية، البشرية، التنظيمية)، على أداء العاملين في شركة الاتصالات، وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين تصورات الباحثين حول موضوع الدراسة تعزى للمتغيرات الديمغرافية (المستوى العلمي، سنوات الخبرة، مكان العمل، المستوى الوظيفي)، كما أوصت الدراسة بضرورة مواكبة التطورات التكنولوجية في مجال نظم المعلومات الإدارية، الاهتمام بتوفير شبكات حديثة وحل مشاكلها، عقد دورات تتعلق بتكنولوجيا المعلومات، مشاركة العاملين في عملية تصميم نظم المعلومات الإدارية وتطويرها.

محمد علي (2012م)<sup>(3)</sup>: تمثلت مشكلة الدراسة في ضعف الاهتمام بنظم المعلومات وإهمال الدور الهام الذي تلعبه في نجاح المنظمات. هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى مساهمة نظم المعلومات الإدارية في عملية صناعة واتخاذ القرارات وإلى اختبار مدى تأثير استخدام نظم المعلومات الإدارية على اتخاذ القرارات. واشتمل البحث على فرضية رئيسية وتمثلت في: هنالك اثر ذو دلالة إحصائية لكفاءة نظم المعلومات الإدارية في رفع كفاءة اتخاذ القرارات الإدارية، أهم النتائج تمثلت في إن إدارة البنك تقدم الدعم اللازم لإدارة نظام المعلومات الإدارية مما يشير إلى إدراك إدارة البنك بالدور الذي تلعبه إدارة نظام المعلومات في توفير معلومات دقيقة وكافية وعند الحاجة إليها وفي الوقت المناسب والجودة المناسبة. وقدّم الباحث بعض التوصيات أهمها يتعين على إدارة البنك إعطاء المزيد من الدعم والمساندة والاهتمام بنظام المعلومات

محمد يوسف (2013م)<sup>(4)</sup>: تمثلت مشكلة الدراسة في إن بعض المؤسسات لم تهتم باستخدام نظم المعلومات الإدارية في عملية التخطيط الاستراتيجي الذي يعتبر من أهم الركائز الأساسية في عملية التنبؤ بالمستقبل لمواجهة المتغيرات المختلفة التي تؤثر على الأداء، هدفت الدراسة إلى المساهمة في تعريف العاملين بنظم المعلومات الإدارية و دورها في رفع كفاءة

<sup>1</sup> محارsh، تأثير تطوير أنظمة معلومات الموارد البشرية على فعالية العمل الإداري، دراسة تطبيقية في المنظمات الحكومية بمدينة جدة، رسالة ماجستير، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض: السعودية (2007).

<sup>2</sup> العمري أيمن، أثر نظم المعلومات الإدارية المحوسبة على أداء العاملين في شركة الاتصالات الفلسطينية، رسالة ماجستير في المحاسبة غير منشورة، (غزة: كلية العلوم الإدارية والمالية، الجامعة الإسلامية، 2009م).

<sup>3</sup> التاج محمد محمد علي حامد\_ دور نظم المعلومات الإدارية في رفع كفاءة القرارات الإدارية بالتطبيق في بنك الخرطوم \_ بحث مقدم لنيل درجة الدكتوراه في إدارة الاعمال \_ جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا 2012م

<sup>4</sup> - محمد احمد محمد يوسف، دور نظم المعلومات الإدارية في تطوير الخطط الاستراتيجية في المنظمات - بالتطبيق على وزارة المالية والاقتصاد وشؤون المستهلك، ولاية الخرطوم، حث مقدم لنيل درجة الماجستير في إدارة الاعمال، جامعة النيلين، كلية الدراسات العليا، 2013م.

الأداء بالوزارة وتقديم بعض المقترحات والتوصيات بشأن دور نظم المعلومات الادارية في تطوير الخطط الإستراتيجية، و توصيل البحث إلي عدد من النتائج أهمها هنالك إدراك بأهمية تطبيق نظم المعلومات الادارية من قبل المسؤولين والعاملين بالوزارة، وعدم كفاءة الأجهزة والبرمجيات المستخدمة في الوزارة فضلاً عن ضعف إلمام معظم العاملين بعملية التخطيط الاستراتيجي. كانت أهم التوصيات أنه يجب على الإدارة العليا بالوزارة والاهتمام بتوفير كافة الاحتياجات والمعينات اللازمة لتطبيق نظم المعلومات الادارية بكفاءة وفعالية من خلال توفير الأجهزة والبرمجيات. اتفقت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في العديد من الجوانب ولكن الاختلاف الجوهري تمثل في متغير إدارة الموارد البشرية و الحدود البشرية والمكانية والزمنية وفي النتائج النهائية وفي بعض التوصيات .

### مفهوم وتعريف نظم المعلومات الإدارية

المعلومات تلقي اهتماماً متزايداً وانتشار واسعاً وحاجة ملحة أكثر فأكثر مثل نظم معلومات السياسة والثقافة والتربية والصحة والأحوال الشخصية وإلى آخره من النظم، وما يهمننا من كل هذه النظم هو نظم المعلومات الإدارية على مستوى منظمة الأعمال. يعرف النظام بأنه ترتيب منتظم من الأنشطة والإجراءات المتصلة بعضها ببعض الآخر التي يؤدي تنفيذها إلى تحقيق أهداف النظام الرئيسة، كما يتضمن عدة معاني منها<sup>(١)</sup>: أن يصمم النظام لإنتاج أهداف محددة. أن عناصر النظام لا بد أن تكون بترتيب معين. وجود علاقات اعتمادية وتفاعلية يشترك فيها كل عناصر النظام. كما عرف النظام بأنه مجموعة من الأجزاء التي تتفاعل وتتكامل مع بعضها البعض ومع بيئتها لتحقيق أهداف معينة<sup>(٢)</sup>. يتكون أي نظام من مجموعة من العناصر الأساسية وهي كالاتي<sup>(٣)</sup>: المدخلات (inputs) تمثل المدخلات الموارد اللازمة للنظام لكي ليتمكن من القيام بالأنشطة المختلفة، العمليات (processes) هو تحويل المدخلات إلى مخرجات وقد تقوم بهذه العمليات آلة أو إنسان، المخرجات (outputs) وهي عملية تحويل المدخلات وقد تكون المخرجات سلع، خدمة ، أو معلومات، التغذية المرتدة (feed back): وتلك المعلومات تعتبر أداة يستخدمها النظام لتحقيق الرقابة على أدائه، العلاقات (Relationships) وهي الوسيلة التي تربط النظم الفرعية ببعضها البعض، وأيضاً بيئته ، بيئة النظام (Environments) النظم المحيطة بالنظام تشكل ما يطلق عليه بيئة النظام، حدود النظام (Boundaries) حدود النظام بمثابة الغشاء الذي يحيط به النظام ويفصله عن بيئته.

### تعريف البيانات والمعلومات

تعرف البيانات والمعلومات كالتالي: البيانات تشير إلى الحقائق والأرقام والحروف والكلمات والخرائط والإشارات التي تعبر عن فكرة ما أو شئ ما، أو ظروف ما، أو موقف محدد، المعلومات هي ناتج تشغيل البيانات التي تصف أحداث العمليات التي تقع في المنظمة وإخراجها في شكل له معنى للمستفيد، وبما يتفق مع احتياجاته والفائدة المنتظرة من هذه المعلومات<sup>(٤)</sup>. إذا كانت البيانات تشكل المواد الخام لأي نظام فإن المعلومات هي البيانات المصنعة الجاهزة للاستخدام.

<sup>١</sup> . ياسين سعد، الإدارة الالكترونية وآفاق تطبيقها العربية، (المملكة العربية السعودية: معهد الإدارة العامة، ٢٠٠٥م).

<sup>٢</sup> . سلطان إبراهيم، نظم المعلومات الإدارية، مدخل إداري، (الإسكندرية: الدار الجامعية)، ص ٢٥ - ٢٦.

<sup>٣</sup> . سلطان إبراهيم، نظم المعلومات الإدارية، مرجع سبق ذكره، ص ٢٧.

<sup>٤</sup> . شهابي محمد، المعلومات لأغراض الإدارة في المنشآت الصناعية الخدمية، (القاهرة: ١٩٨٤م)، ص ٥٢.

والمعلومات هي البيانات التي خضعت للمعالجة والتحليل بهدف استخراج المقارنات والمؤشرات التي تربط الحقائق والأفكار بعضها ببعض<sup>(١)</sup>.

### تعريف نظام المعلومات الإداري

يعرف نظم المعلومات بأنه مجموعة من العناصر المتداخلة والمتفاعلة مع بعضها البعض والتي تعمل على جميع البيانات والمعلومات ومعالجتها وتخزينها وبنها وتوزيعها لغرض دعم صناعة القرارات وتنسيق وتأمين السيطرة على المنظمة، إضافة إلى تحليل المشكلات وتأمين المنظور المطلوب للموضوعات المعقدة ويشمل نظام المعلومات على بيانات الأشخاص الأساسيين، والأماكن والنشاطات والأمور الأخرى التي تخص المنظمة والبيئة المحيطة<sup>(٢)</sup>. ويعرف نظام المعلومات الإداري بأنه نظام متكامل يتكون من مجموعة من الأفراد والأجهزة والإجراءات الأنظمة الفرعية للمعلومات وذلك ، بغرض تزويد الإدارة بكل ما تحتاجه من معلومات دقيقة وكافية عن الأنشطة الدقيقة للمنظمة ومن أجل إنجاز الوظائف الإدارية من تخطيط وتنظيم وقيادة ورقابة لاتخاذ قرارات شبه هيكلية وغير هيكلية بصورة ذات كفاءة وفاعلية<sup>(٣)</sup>. ويمكن تعريف نظم المعلومات الإدارية بأنها مجموعة من الأفراد people، والبيانات data والإجراءات procedure المرتبطة مع بعضها البعض لتقديم معلومات مفيدة<sup>(٤)</sup>.

### أهمية نظم المعلومات الإدارية

تلعب نظم المعلومات الإدارية دوراً استراتيجياً في حياة المنظمات لضمان استمراريتها ونجاحها وتقوم هذه النظم بتدعيم الإدارة في التخطيط والرقابة على النظم، بالإضافة إلى مساعدتها في خلق المنتجات ، والخدمات الجديدة ، وفتح أسواق جديدة ، وتخفيض التكلفة ، وتحسين ، مستوى الخدمة مما يمكنها من الحصول على ميزة تنافسية والوصول إلى التميز<sup>(٥)</sup>. وتكمن أهمية المعلومات نظم الإدارية في مساندة عمليات المنظمة الأساسية وذلك من خلال مساندة الأنشطة الداعمة للإدارة والتنسيق لها، وذلك من خلال نظام لتدفق التعاون عبر الإنترنت ومساندة إدارة الموارد البشرية من خلال نظام معلومات لتطوير المسار الوظيفي للعاملين بتطبيق نظام التدريب باستخدام الحاسب الآلي كما تلعب المعلومات نظم دوراً هاماً في إعادة هندسة العمليات من خلال توفير السرعة والكفاءة في تشغيل البيانات وسهولة الاتصالات، مما يؤدي إلى رفع كفاءة العمليات وتسهيل ، جهود التعاون بين مجموعات العمل<sup>(٦)</sup>.

موارد نظم المعلومات الإدارية: تتكون نظم المعلومات الإدارية من خمس موارد رئيسية كالتالي<sup>(٧)</sup>:

١/ الموارد البشرية Human Resource: إن وجود الأفراد ضروري لعمل أي نظام معلومات

٢/ الموارد المادية Hardware: وهي الأجهزة المادية والموارد المستخدمة في تشغيل المعلومات.

٣/ موارد البرمجيات Software: تشمل جميع أنواع تعليمات تشغيل البيانات، وتشمل البرامج والإجراءات.

١. سليم الخشية، نظم المعلومات الإدارية (نما)، ط٢، (الاردن: دار الوراق للطباعة والنشر، ٢٠٠٢م)، ص ١٧.

٢. قنديلجي علم، وآخرون، نظم المعلومات الإدارية، (عمان: دار المسيرة، ٢٠٠٥م)، ص ١٢.

٣. الأعرجي عاصم علاونه على، واقع آثار استخدام أنظمة المعلومات الحاسوبية، المجلة العربية للإدارة، العدد الأول، المجلد ٢٢، ٢٠٠٢م.

٤. البكري سونيا، نظم المعلومات الإدارية، المفاهيم الأساسية، (الإسكندرية: الدار الجامعية، ٢٠٠٠م)، ص ١٣.

٥. البكري سونيا، نظم المعلومات الإدارية، مرجع سبق ذكره، ص ٢٠.

٦. الكروي منال، وآخرون، مقدمة في نظم المعلومات الإدارية، (الإسكندرية - مصر: دار الجامعة الجديدة، ٢٠٠٣م)، ص ٨.

٧. Chang Jerry, King William (2005), "Measuring the Performance Of Information Systems: A Functional Scorecard" Journal Of Management Information Systems

- ٤/ موارد البيانات Data: أن البيانات تعتبر مورداً تنظيمياً هاماً ينبغي إدارته بفاعلية لصالح الجميع.
- ٥/ موارد الشبكات Network: إن شبكات الاتصال المختلفة ضرورية للقيام بالتجارة والأعمال الالكترونية.
- وظائف نظم المعلومات الإدارية: تنحصر وظائف نظم المعلومات الإدارية في الآتي<sup>(١)</sup>:
- ١/ الحصول على البيانات من المصادر الداخلية والخارجية لها (عنصر المدخلات).
  - ٢/ إعداد التعليمات الخاصة بتشغيل البيانات (عنصر الإجراءات).
  - ٣/ تجميع وتحليل وتبويب وتلخيص البيانات (عنصر المعالجة والتشغيل).
  - ٤/ تقسيم وتصنيف المعلومات في ملفات يمكن حفظها ويسهل الرجوع إليها عند الحاجة (عنصر التخزين).
  - ٥/ استخراج المعلومات طبقاً لحاجة مستخدميها (عنصر المخرجات).
- إن دور نظم المعلومات الإدارية في تحسين الأداء الوظيفي يتمثل في عدة نقاط أهمها<sup>(٢)</sup>:
- ١/ تساعد على سرعة اتخاذ القرارات على أساس سليم بتوفيرها المعلومات الحقيقية والكافية وفي الوقت المناسب.
  - ٢/ تقديم المعلومات إلى المستويات الإدارية المختلفة ومساعدة الإدارات في عمليات التخطيط والرقابة والتنظيم.
  - ٣/ تسهيل الاتصال الإداري بين كافة المستويات الإدارية.
  - ٤/ تساعد المنظمة في التخطيط الاستراتيجي وفتح أسواق جديدة.
  - ٥/ زيادة كفاءة أداء الموظفين بتطوير وتنمية الأساليب الإدارية، وتحقيق أفضل استثمار للبيانات .
  - ٦/ الاستفادة من الأجهزة الالكترونية يتم بموجبه حفظ المعلومات.

### مفهوم وتعريف إدارة الموارد البشرية

لقد تباينت وتعددت السمات التي تطلق على الإدارة المعنية بالعنصر البشري في المنظمات وإن كان أكثرها انتشاراً تسميتها بإدارة الأفراد وهي تعرف بأنها ذلك الجزء من الوظيفة الإدارية المتعلقة بالعلاقات الإنسانية في المنظمة أو أنها ذلك الجزء من الإدارة المتعلق بالعاملين وعلاقتهم في المنظمة، والذي يهدف إلى رفع مستوى كفاءة العاملين والى تحقيق العدالة فيما بينهم<sup>(٣)</sup>. كما عرفت بأنه النشاط الذي بموجبه يتم بموجبه الحصول على الأفراد للمنظمة بالكفاءة والنوع المناسبين وبما يخدم أغراض المنظمة ويرغبهم في البقاء بخدمتها، ويجعلهم يبذلون أكبر قدر ممكن من طاقاتهم وجهودهم لإنجاحها وتحقيق أهدافها<sup>(٤)</sup>. وعرفت أيضاً بأنها مجموعة من الأنشطة المتمثلة في تحليل العمل والاختيار والتعيين وتقوم أداء العاملين وترقيتهم ونقلهم وتصميم هيكل أجورهم وتدريبهم وتوفير سبل الأمن والسلامة لهم<sup>(٥)</sup>. تنطوي إدارة العنصر البشري على تلك النشاطات المصممة لتوفير القوى العاملة حسب التخصصات المطلوبة وكذلك المحافظة على تلك الكفاءات وتنميتها وتحفيزها بما يمكن المنظمة من بلوغ أهدافها بكفاءة وفاعلية<sup>(٦)</sup>. تختص إدارة الموارد البشرية

١. غراب كامل، وآخرون، نظم المعلومات الإدارية، (السعودية: جامعة الملك سعود، ١٩٩٧م)، ص ٢٢.

٢. قنديلجي علم، وآخرون، نظم المعلومات الإدارية، مرجع سبق ذكره، ص ٣٣.

٣. نادر أحمد أبو شيخة، إدارة الموارد البشرية، ط ١، (عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع، ٢٠٠٠م)، ص ١٧.

٤. عمر وصفي عقيلي، إدارة الموارد البشرية، (عمان: مؤسسة زهران، ٢٠٠٥م)، ص ١٢.

٥. رضا عبد الرازق وهيب، إدارة الأفراد، (بغداد: وزارة التعليم العالي، د ت)، ص ٨.

٦. حنا نصر الله، إدارة الموارد البشرية، (عمان: دار زهران للنشر والتوزيع، ٢٠٠١)، ص ٣.

يشعون الاستخدام الأمثل والفعال للموارد البشرية بجميع المستويات التنظيمية للمنظمة حتى تحقق أهدافها كما أنها نشاط إداري يمثل احد فروع إدارة الأعمال، أما في معناها الضيق، فهي تهتم بتوفير احتياجات المنظمة من القوى العاملة والمحافظة عليها وتنمية قدراتها ورغبتها على العمل بما يساعد على تدريب قوة عمل راضية ومنتجة<sup>(1)</sup>. وبناء على ذلك يكون مفهوم إدارة الموارد البشرية أوسع وأشمل من مفهوم إدارة الأفراد. فهي أوسع من كونها تلك الإدارة المسؤولة عن العلاقات العمالية. وإنما هي مجموعة من سياسات الموارد البشرية المتكاملة والمتراطة مع استراتيجيات المنظمة الأخرى من خلال خلق عملية التوافق بين كافة أنشطة الموارد البشرية وكل مرحلة من مراحل الإدارة الإستراتيجية<sup>(2)</sup>. وبالنظر إلى التعريفات السابقة يمكن استنتاج مجموعة من المهام التي على إدارة الموارد البشرية القيام بها<sup>(3)</sup>: ضمان تهيئة المنظمة بالكفاءات المطلوبة لمقابلة متطلبات المنشأة. وضع التنبؤات باحتياجات المنظمة من القوى العاملة. وضع الخطط للقوى العاملة والإشراف على تنفيذها. اقتراح السياسات والأنظمة واللوائح المتعلقة بالتوظيف، مكافآت، أجور، منافع، صحة، سلامة العاملين.. الخ. توفير ظروف وشروط عادلة للتوظيف وعمل مرضي للعاملين. تطبيق أسس عادلة قائمة على نظام الموارد في التوظيف والتنافس. صيانة وتدريب القوى العاملة وتنميتها. تحقيق التكامل بين مصالح الفرد والتنظيم.

**أهداف إدارة الموارد البشرية:** تهدف إدارة الموارد البشرية إلى تنمية قدرات الأفراد وتطويرها باستمرار بحيث تلي احتياجاتهم ورغباتهم وكذلك احتياجات المنظمة، وعموماً يمكن تقسيم هذه الأهداف إلى ثلاثة أهداف هي:

**الأهداف الاجتماعية:** تتمثل هذه الأهداف في مساعدة الأفراد بأن نجد لهم أحسن الأعمال وأكثرها إنتاجية ورجحية مما يجعلهم سعداء يشعرون بالحماس والرضا وهذا من أجل تحقيق الرفاهية العامة للأفراد في المجتمع.

**أهداف العاملين:** وتتمثل في العمل على ترقية وتقديم الأفراد في إطار ظروف عمل منشطة تحفزهم على أداء العمل بإتقان وفعالية، انتهاج سياسات موضوعية تحد من استنزاف الطاقات البشرية .

**أهداف المنظمة:** وتتمثل في جلب أفراد أكفاء تتوفر فيهم جميع المؤهلات عن طريق الاختيار والتعيين حسب المعايير، الاستفادة القصوى من الجهود البشرية عن طريق تدريبها وتطويرها بإجراء فترات تدريبية، والعمل على زيادة رغبة العاملين على بذل الجهد والتفاني وإدماج أهدافها مع أهدافهم لخلق تعاون مشترك.

**أهمية إدارة الموارد البشرية :** هناك جملة من الأسباب أدت إلى إبراز الأهمية البالغة للعنصر البشري داخل التنظيم ، وبالتالي توفير لهذا الجهاز الإداري المتخصص قصد تلبية حاجاته وتحقيق طموحاته بما يساعد على تعظيم منافع كل من الإدارة والفرد على حد سواء أهم هذه الأسباب هي<sup>(4)</sup>: التوسع والتطور الصناعي الذي تم حالياً، وبالتالي كبر حجم العمالة الصناعية بما يشترط فيها من مواصفات وما تحتاجه من تدريب يجعل من العسير التفريط في القوى العاملة التي تم استخدامها وتدريبها وضرورة المحافظة عليها من خلال نظم وإجراءات مستمرة تقوم على تنفيذها إدارة متخصصة مسؤولة. ارتفاع مستويات التعليم والثقافة بين العاملين بما أدى إلى تغير خصائص القوى العاملة حيث أصبحت أكثر وعياً من ذي قبل مما تطلب وجود خبراء ومتخصصين في إدارة القوى العاملة . ارتفاع تكلفة العمل الإنساني ، حيث أصبحت الأجور تمثل نسبة عالية ومتزايدة من التكاليف ، مما يتطلب الأمر وجود إدارة متخصصة تعمل على الاهتمام

1. صالح مفتاح، إدارة الموارد البشرية وتسيير المعارف في خدمة الكفاءات، ورقة بحثية، ٢٠٠٤م، ص ١٢.

2. عبد العزيز بد، إدارة الموارد البشرية نظرة إستراتيجية (عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع)، ص ٨٦-٢٠٩.

3. صالح مفتاح، مرجع سبق ذكره، ص ١٢-١٣.

4. محمد سعيد سلطان، إدارة الموارد البشرية، (الإسكندرية: الدار الجامعية، د ت)، ص 29 - 31.

بمذا المورد و تفجير طاقاته الكامنة. اتساع نطاق التدخل الحكومي في مجال الأعمال والعلاقات العمالية ، هذا التدخل فرض على التنظيمات بمختلف أشكالها وأحجامه ، توفير إدارة فعالة تعمل على تطبيق مختلف اللوائح والتشريعات. الاتجاه المتزايد نحو كبر حجم المنظمات، واستخدامه العمال مختلفين في ثقافتهم ، كفاءاتهم وكذا جنسياتهم مما حتم وجود إدارة متخصصة بهذا المورد. زيادة دور وأهمية دور المنظمات العمالية والنقابات في الدفاع عن حقوق العمال ، وزيادة حده الصراع بين الإدارة والعمالين، ومن ثم كانت ضرورة وجود جهاز يعمل على خلق التعاون بين الإدارة والعمال فعلياً. ارتفاع مستوى تطلعات العاملين نتيجة لارتفاع مستويات معيشتهم ووعيهم وثقافتهم، لذا تطلب الأمر وجود إدارة متخصصة تعمل على استشارة أخصائيين في علم النفس والاجتماع لسبيل الاستجابة لهذه التطلعات. إن كل هذه العوامل وغيرها من التحولات أدت إلى تغيير النظرة تجاه المورد البشري خاصة في وقتنا الحالي (عصر المعلومات والمعرفة ) حيث أصبحت المؤسسات تقاس في تطورها بما تملكه من أفراد مبدعين ومبتكرين قادرين على خلق التميز .

**نظم معلومات الموارد البشرية:** وفقاً لما يقوله (Gara) إن الهدف الأساسي لنظم معلومات الموارد البشرية هو

الاحتفاظ بقاعدة بيانات دقيقة وكاملة ومتجددة يكمن استخدامها عند الحاجة للتقارير والسجلات وآلية المهام والإجراءات مثل تتبع طلب توظيف<sup>(1)</sup>. ولغرض الدراسة تم اعتماد تعريف "Sang Gray" لنظام معلومات الموارد البشرية وهو: "النظام الذي يتم تصميمه بوظيفة محددة في إطار عمليات المنظمة، وللتحديد بقيام وظيفة إدارة الموارد البشرية والسعي بصفة أساسية إلى توفير المعلومات التي يحتاجها المديرون لاتخاذ القرارات المتعلقة بفاعلية وكفاءة استخدام العنصر البشري والرفع من مستوي أدائه ليؤدي دوره في تحقيق الأهداف التنظيمية"<sup>(2)</sup>.

**مكونات نظام معلومات الموارد البشرية:** يتكون نظام المعلومات المعتمد على الحاسب من ثلاثة عناصر هي<sup>(3)</sup>:

١/ **المكون البشري:** يقصد به مجموعة الأفراد العاملين بالأقسام المختلفة بالنظام والذين يعدون أساس النظام، وهم صنفان الأخصائيون والمستخدمون النهائيين. الأخصائيون وهم الأفراد الذين يجللون ويصممون ويشغلون نظام المعلومات، أما المستخدمون النهائيين فهم الأفراد الذين يستخدمون نظام المعلومات.

٢/ **المكون المادي:** ويقصد به جميع والأجهزة المكونة للنظام والمتمثلة في الحاسوب ولواحقه والتي تستخدم في معالجة البيانات، كما تشمل الشبكات المعلوماتية، ومختلف ووسائل الاتصال (الهواتف، فاكس، الخ)، كما يشمل هذا المكون كل العناصر غير المعلوماتية ، كالمكاتب، الأماكن المناسبة للعمل وحفظ التجهيزات... الخ.

٣/ **المكون المجرد:** وهو يشمل كافة البرامج والتعليمات التي تدير النظام، ولا يقصد هنا فقط البرامج التي تدير المكونات المادية للحاسوب، ولكنها تشمل أيضاً مجموعة التعليمات التي يحتاجها الأفراد لمعالجة البيانات.

٤/ **برمجيات النظم :** وهي التي تسمح لنا باستغلال الحاسوب ، والتي يستحيل في غيابها تشغيل الحاسوب وهي تسمى برامج التشغيل مثل : Windows، MSDOS، Unix... الخ.

٥/ **برمجيات التطبيقية:** وهي برامج يتم من خلالها تنفيذ التطبيقات المختلفة من قبل المستخدم النهائي ومن أمثلتها، نظام مراقبة المخزون، نظام الأجور، معالجة النصوص... الخ.

<sup>1</sup> Gara, Steven J. (2001), "How an HRIS can Impact HR: a Complete Paradigm Shift for the 21 st Century", SHRM Website: Publications, white Pages handout.

<sup>٢</sup> بدر سالم باجرير وكمال المفتي، استخدام معلومات الموارد البشرية وأثرها على فاعلية إدارة شؤون الموظفين بالملكة، (الرياض: معهد الإدارة العامة، ١٩٨٧م)، ص٣٦.

<sup>٣</sup> محمد نور برهان وغازي إبراهيم، نظم المعلومات المحوسبة، (عمان: دار المناهج، ١٩٨٩م)، ص ٣٦ - ٣٧.



٦/ الإجراءات: وهي التوجيهات التشغيلية للأفراد الذين سيستخدمون نظام المعلومات ومن أمثلتها التوجهات الخاصة بملء الاستثمارات أو استخدام حزمة برمجيات معينة.

أهمية دور نظم معلومات الموارد البشرية على مستوى المنظمة: لنظام معلومات الموارد البشرية دور حيويًا داخل التنظيم وبالنسبة لإدارة الموارد البشرية نظراً لما يقدمه من معلومات مفيدة لصياغة الاستراتيجيات واتخاذ القرارات ، وفيما يلي سنبرز هذه الأهمية من خلال توضيح العلاقة الوطيدة بينه وبين مختلف الوظائف لإدارة الموارد البشرية<sup>(١)</sup>.

أولاً: نظام المعلومات وتخطيط الموارد البشرية : أن لنظم المعلومات المحوسبة دوراً كبيراً في هذا المجال نظراً لما توفره من تسهيلات في إعداد الخطط التنبؤية بالاعتماد على الحاسوب والبرامج التي يحتويها خاصة الإحصائية منها حيث يوجد حالياً العديد من البرامج المعلوماتية التي تساعد في تحليل البيانات الإحصائية<sup>(٢)</sup>.

ثانياً: نظام المعلومات وعملية التوظيف : فنظم المعلومات المحوسبة اليوم تسمح بإحصاء وجرد كل الكفاءات والمناصب المتوفرة داخل التنظيم. أما فيما يخص عملية الاختيار فهناك تطبيقات عديدة في مجال المعلوماتية لاختيار الأفراد العاملين ولإجراء الاختبارات لتعيين الأفراد الذين تتوفر فيهم الشروط اللازمة للعمل.

ثالثاً: نظام المعلومات وتطوير الكفاءات: لقد استفادت عملية التدريب من التطورات الحاصلة في مجال المعلوماتية، فهناك العديد من البرمجيات والتطبيقات المتوفرة الآن الغرض منها هو تنمية قدرات العاملين كنظام **Though Wares Management Diagnosis** للقيادة والتحفيز وتحديد الأهداف وإدارة الوقت، وبرنامج **Dimensions of leadership** المتعلق بجوانب مختلفة في إدارة الموارد البشرية ، وبرنامج **Decide** لتطوير مهارات اتخاذ القرارات. كما تسمح الشبكات المعلوماتية اليوم بتلقي برامج تدريبية عن بعد.

رابعاً: نظام المعلومات والمسار المهني : تتيح اليوم نظم المعلومات المحوسبة متابعة المسار المهني للعامل بطريقة سهلة وأكيدة وبدون تكاليف عالية، عن طريق الولوج إلكترونياً إلى قاعدة البيانات المتاحة حول الأفراد.

خامساً: نظم المعلومات والأجور (المكافأة) : فعن طريق الحاسوب أمكن اليوم إعداد قوائم الأجور والمكافأة ،. ويوجد حالياً برامج مختصة في هذا المجال تعمل علي حساب الأجور، تقييم أداء الأفراد .

سادساً: نظام المعلومات والعلاقات العمالية : فعن طريق تكنولوجيا المعلومات اليوم أمكن بمقدور إي شخص الاتصال بالفرد الذي يريده دون الحاجة إلى التنقل من مكتبة، عن طريق التراسل الإلكتروني من خلال خدمات الشبكة، وهكذا بين مختلف الإدارات. كما أمكن عقد الاجتماعات كل في مكانه وفي الوقت المحدد، كما ساعدت كذلك الشبكة على تفعيل عمل المجموعات بما أصبح يعرف اليوم بجماعات العمل أو العمل الجماعي.

مزايا نظام معلومات الموارد البشرية: أن نظم معلومات تساعد في ترشيد والتحكم في تدفق المعلومات، وهذا سيؤثر إيجاباً علي تنافسية التنظيم حيث يساعد في خلق القيمة، ويمكن إبراز أهم مزايا النظام في النقاط الآتية:

١/ تقليص الآجال والوقت: حيث أمكن اليوم الاطلاع وإجراء العديد من المعالجات فيما يخص ملفات العاملين وتحرير التقارير والمراسلات في وقت وجيز جداً.

٢/ التحكم في التكاليف: أن جل الأنشطة الإدارية اليوم المتعلقة بالموارد البشرية وغيرها أصبحت تتم عبر الشبكة دون الحاجة إلى أوراق وتكاليف الطبع والحفظ، وهذا من شأنه المساهمة مباشرة في التحكم في التكاليف.

<sup>1</sup> .S.L. Dolan Qautros, op.ciT, pp606 - 615

<sup>2</sup> .J.M.peretti, Hunanresources management computer, p78

٣/ **جودة القرارات:** لقد ساعدت نظم المعلومات البشرية اليوم على سرعة وجودة تداول المعلومات بين الأفراد وهذا شأنه ضمان اتخاذ قرارات صائبة وفعالة خاصة تلك المتعلقة بالأفراد العاملين داخل التنظيم.

٤/ **العمل الجماعي:** وهو يشير إلى مجموعه من الأفراد تفصل بينهم مئات الأميال فهم يشكلون جماعة، بحيث يكون عمل كل فرد منهم داعماً مكماً للآخر بما يؤدي في نهاية المطاف إلى تحسين الأداء والإنتاجية<sup>(١)</sup>.

٥/ **تتمين رأس المال:** لقد وفرت نظم المعلومات إمكانات غير مسبقة للأفراد في مجال تنمية وتتمين القدرات والكفاءات البشرية، حيث أتاحت خدمات التعلم والتدريب عن بعد، وذلك عن طريق الشبكات المعلوماتية.

٦/ **تدفق العمل:** يمكن القول أنها "برمجيات لإدارة مراحل العمل وقياسها وتسجيلها وتنسيقها ومراقبتها، ويعني ذلك أن الأشخاص المناسبين يستلمون المعلومات الصحيحة في الوقت الصحيح.

**الدراسة الميدانية: مصنع سكر النيل الأبيض:** هو سادس مصنع للسكر في السودان والأكبر من حيث المساحة والإنتاجية في أفريقيا والوطن العربي وتأسست شركة سكر النيل الأبيض في عام ٢٠٠٢ م بإنشاء المزرعة التجريبية . يقع على الضفة الشرقية للنيل الأبيض على بعد ١٥٠ كلم جنوب الخرطوم ويحده من جهة الشرق مشروع الجزيرة والمناقل ومن جهة الغرب طريق المرور السريع (جبل أوليا - ريك) ومن جهة الجنوب مدينة الكوة. وتقدر المساحة الكلية للمشروع بحوالي ٦٩.٣٠٠٠ هكتار أي ما يعادل ١٦٥ ألف فدان وتبلغ الطاقة التصميمية للمصنع ٤٥ ألف طن من السكر سنوياً، وهو شراكة بين شركة سكر كنانة وحكومة السودان وبعض المساهمون من البنوك والهيئات العربية.

**أهداف الشركة:** إنتاج 450 ألف طن سكر، إنتاج 115 ميغواط من الكهرباء، إنتاج ٤٥ مليون لتر من الوقود الحيوي (الإيثانول)، وإنتاج أكثر من ١٠٠ ألف طن من العلف بإضافة إلى محاصيل زراعية أخرى.

**أهمية المشروع:** وهي تتمثل في جانبين:

**أولاً: الجانب الاقتصادي :** يمكن هذا المشروع التنموي الكبير من إعادة الحياة للمنطقة وتحسين الأوضاع الاقتصادية والمعيشية للأهالي.

**ثانياً: الجانب الاجتماعي والصحي والتعليمي:** إعادة توطين مواطني منطقة المشروع في قرى ومجمعات نموذجية مزودة بخدمات المياه النقية والمراكز الصحية والمدارس والمساجد والتخطيط العمراني الحديث.

**النظام المعلوماتي المتبع في الشركة:**

النظام المتبع في شركة سكر النيل الأبيض هو نظام ERP اختصار Enterprise Resource Planning والذي يعني تخطيط موارد الشركة وهذا البرنامج أو النظام من النظم الجديدة في نظم المعلومات الإدارية في الشركات وهو يتلخص ببساطة في توسيع برامج المحاسبة إلى برنامج شامل حتى يصبح كل شئ بالشركة مربوط مع بعضه البعض ويتيح المراقبة من خلال إدخال الصلاحيات للأشخاص ويتيح رؤية كاملة ومتخصصة للشركة تساعد الإدارة المهنية المحترفة في عملها تتمكن وإحكام وفعالية وقرير خططها بنجاح وقياس مدى نجاحها بسرعة وإمكانية تعديل خططها بكل سهولة وتحديد المسؤوليات ومعرفة النظريات بكل سهولة ويسر وذلك لإمكانية الشركة ككل بجميع أقسامها وفروعها وهذا طبعاً مفيد جداً للجميع. وبرنامج ERP يحتوى على الآتي<sup>(٢)</sup>: إدارة الموارد المالية FRM

١. أمجد الجباس، العمل الجماعي ونجاح المؤسسات، (الرياض: تحديات وإشكاليات، مجلة الجزيرة، ٢٠٠٣م)، د ص.

٢. مطبوعات شركة سكر النيل الأبيض.

HRM Human Resource Management و إدارة الموارد البشرية .Finance Resource Management  
Management، وإدارة العلاقات مع العملاء CRM Customer Relationship  
Management، وإدارة حركة التوريد SCM Supply Chain Management ، و تخطيط موارد  
التصنيع MRP Manufacturing Resource Planning.

**مميزات ERP:** تقليل التكلفة والوقت اللازم في العمليات، سرعة اكتشاف الأخطاء وإصلاحها، سهولة تغيير آلية العمل للشركة وتوسعها بسرعة وتحويلها لدخول أسواق جديدة ، أخذ قرارات أكثر حكمة بالاعتماد على الأرقام والحسابات، وزيادة كفاءة الخدمات والسمعة.

**مساوئ ERP:** عدم تقرير تعقيد النظام أو معرفة المتطلبات بشكل جديد، الاعتماد على شركات البرمجة والمستشارين بشكل كلي، وتحليل البرامج فوق المحتمل وتوقع النتائج سريعاً.

**تكاليف ERP:** تطوير البرامج، البنية التحتية في الشركة، المستشارين وأصحاب الخبرة، الدعم الفني، الفرق التقني المسئول عن النظام عند إنشائه، و تدريب الموظفين. وبالتالي نجد أن نظام ERP يربط جميع أقسام الشركة المختلفة في نظام واحد ويسمى (ERP).

**نظام إدارة الموارد البشرية:** تعتبر إدارة الموارد البشرية هي الإدارة المسؤولة عن التوظيف والاختيار والتعيين، بالإضافة إلى ذلك تقوم بوضع قوانين ولوائح ضبط العمل، وأيضاً كذلك تعمل على توضيح المسار العملي أو الوصف الوظيفي للأفراد وما يترتب عليه من مسؤوليات. وقد كانت إدارة الموارد البشرية في المرحلة الأولى من بداية إنشاء المصنع تعتمد على الوسائل التقليدية في إدارة المورد البشري بالشركة ، وكانت في نفس الوقت تقوم بمهام وظيفية أخرى على سبيل المثال الجانب المالي وكل ما يتعلق به، وذلك لأنه في ذلك الوقت كان عدد العاملين قليل جداً. وفي عام ٢٠١٣م عندما تم الانتهاء من جميع مراحل إنشاء المصنع حيث حدثت طفرة نوعية في إدارة الموارد البشرية من حيث الكمية فيما يتعلق بجانب الأفراد والبنية التحتية واستخدام الأنظمة الحديثة أي بمعنى استخدام الحاسوب وبالأنظمة نظام (ERP) الذي عمل على تحديث إدارة الموارد البشرية بصورة جذرية وسهل الكثير من المهام وتم استخدام الأكواد .

**الدراسة التحليلية :** من أجل الحصول على المعلومات والبيانات الأولية لهذا لدراسة قام الباحث بتصميم استبانة لمعرفة أثر نظم المعلومات الإداري علي أداء إدارة الموارد البشرية .

**تقييم أدوات القياس:** تم إجراء اختبار صدق المحتوى للعبارات حيث قام الباحث بعرض الإستبانة على عدد(٥) من المحكمين الأكاديميين ، وبعد استعادة الاستبيان تم إجراء التعديلات عليها. لاختبار مدى توافر الثبات فقد تم استخدام معامل ألفا كرونباخ.

جدول (١) نتائج اختبار كرونباخ ألفا لعبارات الاستبيان

الرقم	العبرة	كرونباخ ألفا
١	معامل الثبات للمحور الأول ككل (البنية التحتية لنظم المعلومات)	٠.٧٥
٢	معامل الثبات للمحور الثاني ككل (المستلزمات البرمجية لنظم المعلومات)	٠.٧٦
٣	معامل الثبات للمحور الثالث ككل (المستلزمات المادية لنظم المعلومات)	٠.٧٨
٤	معامل الثبات للمحور الرابع ككل (إدارة تنمية الموارد البشرية)	٠.٧٩

المصدر: إعداد الباحثين من واقع بيانات الدراسة الميدانية ٢٠١٦

يتضح من جدول (١) أن قيم الفأكرناخ لجميع عبارات الإستبانة أكبر من (٦٠%) وتعني هذه القيم توافر درجة عالية من الثبات الداخلي لجميع العبارات ومن ثم يمكن القول بان المقاييس التي اعتمد عليها الدراسة لقياس المتغيرات تتمتع بالثبات الداخلي لعباراتها مما يمكننا من الاعتماد عليها. تم توزيع (٥٠) استبانة على عينة ميسرة من الموظفين التي تمثلت في المستويات الإدارية المختلفة من الموظفين والعاملين والمدراء، ورؤساء الأقسام في شركة سكر النبل الأبيض. تم استخدام الأساليب الإحصائية الوصفية، الوسط الحسابي، والانحراف المعياري، اختبار (كاي تربيع)، تحليل الانحدار، واختبار ألفا كرنباخ.

جدول (٢) الخصائص الديمغرافية لعينة الدراسة.

المتغير	الفئة	العدد	النسبة%
النوع	ذكر	42	84
	أنثي	٨	16
المستوى التعليمي	ثانوي	٧	١٤
	جامعي	٣٨	٧٦
	فوق الجامعي	٥	١٠
الخبرة العملية	أقل من ٥ سنوات	١٨	٣٦
	٥ وأقل من ١٠ سنوات	١٧	٣٤
	١٠ وأقل من ١٥ سنة	١٠	٢٠
الوصف الوظيفي	١٥ سنة فأكثر	٥	١٠
	إدارة عليا(رئيس/مدير)	٦	١٢
	إدارة وسطى (مدير قسم)	١١	٢٢
التخصص العلمي	إدارة دنيا	٣٣	٦٦
	إدارة أعمال	٨	١٦
	محاسبة	٧	١٤
	اقتصاد	٧	١٤
	حاسوب	٨	١٦
	أخرى	٢٠	٤٠

المصدر: إعداد الباحثين من واقع بيانات الدراسة الميدانية ٢٠١٦

يتضح من الجدول (٢) والنسب الموضحة في الجدول أن نسبة الذكور أعلى من نسبة الإناث وقد يعود ذلك إلي طبيعة العمل في المصنع، وأن هنالك اهتمام من المصرف بالتأهيل الأكاديمي حيث بلغ نسبة أفراد العينة الجامعيين و فوق الجامعي (٨٦%). وكذلك دلت النسبة العالية علي مدى توافر الخبرات بالمصرف حيث بلغ نسبة للذين خبرتهم من ٥ سنوات إلي أكثر من ١٥ سنة فأكثر ٦٤%، وهذا وقد أكدت النسب في الجدول علي تنوع عينة أفراد الدراسة في التخصص العملي والعلمي.

جدول (٣) الإحصاء الوصفي لعبارات الخور الأول

العبارة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	النتيجة
تناسب المعلومات المتاحة مع احتياجات الوظيفة	3.80	0.9٥	٥	أوافق
يمكن الحصول على المعلومات المتوفرة لدى الإدارة العليا بسهولة	3.34	1.17	٧	محايد
تتم الإدارة بتطوير بنية أنظمة المعلومات المستخدمة	4.10	٠.7١	٢	أوافق
تشجع الإدارة العليا على استخدام نظام المعلومات المحوسبة	4.04	٠.7٣	٤	أوافق
توفر الإدارة العليا البرامج التدريبية المتعلقة باستخدام نظام المعلومات	3.40	1.16	٦	أوافق
يعالج القسم المختص بنظام الحاسوب بالشركة المشاكل التي تطرأ على النظام	4.20	٠.7٤	١	أوافق
يمتاز العاملون في القسم المختص بنظام الحاسوب بالمهارات الكافية	4.10	٠.86	٣	أوافق
المتوسط	٣.٨٥	٠.٩٠		أوافق

المصدر: إعداد الباحثين من واقع بيانات الدراسة الميدانية ٢٠١٦

يتضح من الجدول (٣) ما يلي: جميع العبارات التي تعبر عن عبارات محور (البنية التحتية لنظم المعلومات) يزيد متوسطها عن الوسط الفرضي (3) وهذه النتيجة تدل على موافقة أفراد العينة على جميع العبارات التي تقيس البنية التحتية. كما بلغ متوسط

جميع العبارات (3.85) وهذا يدل على أن أفراد العينة يوافقون على غالبية العبارات التي تقيس محور البنية التحتية للنظم، بانحراف معياري 0.9 مما يدل على تمركز القيم حول وسطها الحسابي.

جدول (4) اختبار مربع كاي لعبارات المحور الأول

العبارة	قيمة مربع كاي	درجات الحرية	الدلالة	التفسير
تناسب المعلومات المتاحة مع احتياجات الوظيفة	40.400	4	0.000	دالة
يمكن الحصول على المعلومات المتوفرة لدى الإدارة العليا بسهولة	8.600	4	0.07	غير دالة
تتم الإدارة بتطوير بنية أنظمة المعلومات المستخدمة	7.000	2	0.30	غير دالة
تشجع الإدارة العليا على استخدام نظام المعلومات المحوسبة	36.720	3	0.000	دالة
توفر الإدارة العليا البرامج التدريبية المتعلقة باستخدام نظام المعلومات	10.400	4	0.034	دالة
يعالج القسم المختص بنظام الحاسوب بالشركة المشاكل التي تطرأ على النظام	5.061	2	0.08	غير دالة
يمتاز العاملون في القسم المختص بنظام الحاسوب بالمهارات الكافية	16.080	3	0.001	دالة

المصدر: إعداد الباحثين من واقع بيانات الدراسة الميدانية 2016

من جدول (4) بلغت قيمة مربع كاي المحسوبة لدلالة الفروق بين أفراد عينة الدراسة للعبارة الأولى (40.400) و للعبارة الرابعة (36.720) والخامسة (10.400) والسابعة (16.080) عند درجات حرية (4) للأولي والخامسة وعند درجات حرية (3) للرابعة والسابعة ومستوى دلالة إحصائية (0.000) للعبارة الأولى والرابعة أما العبارة الخامسة والسابعة فقد بلغ مستوى الدلالة الإحصائية (0.034) و (0.001) وهي جميعها أقل من (5%)، وعليه فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد العينة ولصالح الموافقين. وبلغت قيمة مربع كاي المحسوبة لدلالة الفروق بين أفراد عينة الدراسة للعبارة الثانية (8.600) للعبارة الثالثة (7.000) و للعبارة السادسة (5.061) عند درجات حرية (4) للعبارة الثانية ودجات حرية (2) للعبارتين الثالثة والسادسة ومستوى دلالة إحصائية (0.07) و (0.30) و (0.08) للعبارات الثانية والثالثة والسادسة علي التوالي هي جميعها أكبر من (5%)، وعليه فإن ذلك يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد العينة.

جدول (5) الإحصاء الوصفي لعبارات المحور الثاني

العبارة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	النتيجة
تناسب البرمجيات المستخدمة مع متطلبات العمل	4.08	0.85	1	أوافق
تتوافق البرمجيات المستخدمة بالشركة مع الأجهزة التي استخدمتها في العمل	3.86	0.90	3	أوافق
البرمجيات المستخدمة تغطي كافة النشاطات التي تك تصميمها بالشركة	3.50	0.89	5	أوافق
تميز البرامج التطبيقية بالشركة بسهولة الاستخدام	3.86	0.76	2	أوافق
يتم تحديث البرمجيات بما يتناسب مع حاجة العمل	3.66	0.87	4	أوافق
المتوسط	3.79	0.86		أوافق

المصدر: إعداد الباحثين من واقع بيانات الدراسة الميدانية 2016

يتضح من الجدول (5) ما يلي: جميع العبارات التي تعبر عن عبارات محور (المستلزمات البرمجية) يزيد متوسطها عن الوسط الفرضي (3) وهذه النتيجة تدل على موافقة أفراد العينة على جميع العبارات التي تقيس المستلزمات البرمجية، كما بلغ متوسط جميع العبارات (3.79) وهذا يدل على أن أفراد العينة يوافقون على جميع العبارات التي تقيس محور المستلزمات لنظم المعلومات، بانحراف معياري 0.86 مما يدل على تمركز القيم حول وسطها الحسابي.

جدول (6) اختبار مربع كاي لعبارات المحور الثاني

العبارة	قيمة مربع كاي	درجات الحرية	الدلالة	التفسير
تناسب البرمجيات المستخدمة مع متطلبات العمل	16.240	3	0.001	دالة
تتوافق البرمجيات المستخدمة بالشركة مع الأجهزة التي استخدمتها في العمل	35.000	4	0.000	دالة
البرمجيات المستخدمة تغطي كافة النشاطات التي تك تصميمها بالشركة	15.120	3	0.000	دالة
تميز البرامج التطبيقية بالشركة بسهولة الاستخدام	45.200	3	0.000	دالة
يتم تحديث البرمجيات بما يتناسب مع حاجة العمل	13.840	3	0.003	دالة

المصدر: إعداد الباحثين من واقع بيانات الدراسة الميدانية 2016

يتضح من جدول (٦) بلغت قيمة مربع كاي المحسوبة لدلالة الفروق بين أفراد عينة الدراسة للعبارة الأولى (16.240) ، و للعبارة الثانية (35.000)، و للعبارة الثالثة (15.120) ، للعبارة الرابعة (45.2) ، و للعبارة الخامسة (13.840) عند درجات حرية (٣) و درجات حرية (٤) و درجات حرية (٣) و درجات حرية (٣) و درجات حرية (٣) علي التوالي للعبارة الخامسة ومستوى دلالة إحصائية (٠.٠٠٠١) و مستوى دلالة إحصائية (٠.٠٠٠٠) و مستوى دلالة إحصائية (٠.٠٠٠٠) و مستوى دلالة إحصائية (٠.٠٠٠٠) و مستوى دلالة إحصائية (٠.٠٠٠٠) و مستوى دلالة إحصائية (٠.٠٠٠٠) وهي جميعها أقل من (5%)، وعليه فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات العينة ولصالح الموافقين لجميع العبارات .

جدول (٧) الإحصاء الوصفي لعبارة المحور الثالث

العبارة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	النتيجة
توافر أجهزة الحاسوب الملائمة لإنجاز العمل	4.16	٠.91	٢	أوافق
يوفر النظام المستخدم مساحات كافية لعملية تخزين المعلومات	4.26	٠.72	١	أوافق بشدة
تناسب سرعة الأجهزة مع حجم العمل المخطط له	3.66	1.1٢	٥	أوافق
توافر تقنيات اتصال حديثة ذات كفاءة عالية بالشركة	4.16	1.0٢	٣	أوافق
تمتاز الشبكة المستخدمة بسرعة الاتصال	3.90	1.03	٤	أوافق
المتوسط	٤.٠٣	٠.٩٦		أوافق

المصدر: إعداد الباحثين من واقع بيانات الدراسة الميدانية ٢٠١٦

يتضح من الجدول (٧) ما يلي: جميع العبارات التي تعبر عن عبارات محور (المستلزمات المادية) يزيد متوسطها عن الوسط الفرضي (3) وهذه النتيجة تدل على موافقة أفراد العينة على جميع العبارات التي تقيس المستلزمات المادية. كما بلغ متوسط جميع العبارات (٤.٠٣) وهذا يدل على أن أفراد العينة يوافقون على جميع العبارات التي تقيس محور المستلزمات المادية ، بانحراف معياري ٠.٩٦ مما يدل على تمركز القيم حول وسطها الحسابي.

جدول (٨) اختبار مربع كأي لعبارة المحور الثالث

العبارة	قيمة مربع كأي	درجات الحرية	الدلالة	التفسير
توافر أجهزة الحاسوب الملائمة لإنجاز العمل	41.400	٤	٠.٠٠٠	دالة
يوفر النظام المستخدم مساحات كافية لعملية تخزين المعلومات	30.160	٣	٠.٠٠٠	دالة
تناسب سرعة الأجهزة مع حجم العمل المخطط له	15.600	٤	٠.٠٠٠٤	دالة
توافر تقنيات اتصال حديثة ذات كفاءة عالية بالشركة	38.600	٤	٠.٠٠٠	دالة
تمتاز الشبكة المستخدمة بسرعة الاتصال	21.600	٤	٠.٠٠٠	دالة

المصدر: إعداد الباحثين من واقع بيانات الدراسة الميدانية ٢٠١٦

يتضح من الجدول (٨) ما يلي: بلغت قيمة مربع كاي المحسوبة لدلالة الفروق بين أفراد عينة الدراسة للعبارة الأولى (41.400) و للعبارة الثانية (30.160) و للعبارة الثالثة (15.6) و للعبارة الرابعة (38.6) و للعبارة الخامسة (21.600) عند درجات حرية (٤) لكل العبارات عدا العبارة الثانية حيث بلغت درجات الحرية (٣) ومستوى دلالة إحصائية (٠.٠٠٠٠) لكل العبارات أيضاً عدا العبارة الثالثة حيث بلغ (٠.٠٠٠٤) وهي جميعها أقل من (5%)، وعليه فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد العينة ولصالح الموافقين على جميع العبارات .

جدول (٩) الإحصاء الوصفي لعبارة المحور الرابع

العبارة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	النتيجة
تؤدي المعلومات الإدارية إلى رفع الكفاءة الوظيفية	4.02	٠.9٦	٣	أوافق
تساهم نظم المعلومات في زيادة القدرة على اتخاذ القرارات الخاصة بالموارد البشرية	3.98	٠.91	٤	أوافق
يساعد نظام المعلومات على القيام بإنجاز حجم العمل المطلوب	4.12	٠.6٩	٢	أوافق
تعمل نظم المعلومات الإدارية على ترسيخ نظم العمل المتبعة بالشركة	3.88	٠.8٥	٥	أوافق
تساهم نظم المعلومات في تنمية الموارد البشرية	4.20	1.03	١	أوافق بشدة
أداء إدارة الموارد البشرية بالشركة بشكل عام مرتفع	2.90	1.2٧	٦	محايد
يتم تقييم إدارة الموارد البشرية بالشركة بصورة مستمرة	2.88	1.27	٧	محايد
المتوسط	٣.٧١	٠.٩٩		أوافق

المصدر: إعداد الباحثين من واقع بيانات الدراسة الميدانية ٢٠١٦

يتضح من الجدول (٩) ما يلي:غالبية العبارات التي تعبر عن عبارات محور (إدارة الموارد البشرية) يزيد متوسطها عن الوسط الفرضي (3) وهذه النتيجة تدل على موافقة أفراد العينة على جميع العبارات التي تقيس إدارة الموارد البشرية. كما بلغ متوسط جميع العبارات (٣.٧١) وهذا يدل على أن أفراد العينة يوافقون على غالبية العبارات التي تقيس محور إدارة الموارد البشرية ، بانحراف معياري ٠.٩٩ مما يدل على تمركز القيم حول وسطها الحسابي.

جدول (١٠) اختبار مربع كاي لعبارات المحور الرابع

العبرة	قيمة مربع كاي	درجات الحرية	الدلالة	التفسير
تؤدي المعلومات الإدارية إلى رفع الكفاءة الوظيفية	41.400	٤	.000	دالة
تساهم نظم المعلومات في زيادة القدرة على اتخاذ القرارات الخاصة بالموارد البشرية	41.800	٤	.000	دالة
يساعد نظام المعلومات على القيام بإنجاز حجم العمل المطلوب	35.920	٣	.000	دالة
تعمل نظم المعلومات الإدارية على ترسيخ نظم العمل المتبعة بالشركة	30.160	٣	.000	دالة
تساهم نظم المعلومات في تنمية الموارد البشرية	48.400	٤	.000	دالة
أداء إدارة الموارد البشرية بالشركة بشكل عام مرتفع	4.400	٤	٠.٣٣٥	غير دالة
يتم تقييم إدارة الموارد البشرية بالشركة بصورة مستمرة	3.400	٤	٠.٤٩٣	غير دالة

المصدر: إعداد الباحثين من واقع بيانات الدراسة الميدانية ٢٠١٦

يتضح من جدول (١٠) بلغت قيمة مربع كاي المحسوبة لدلالة الفروق بين أفراد عينة الدراسة للعبرة الأولى (41.400) و للعبرة الثانية (41.800) و للعبرة الثالثة (35.920) و للعبرة الرابعة (30.160) و للعبرة الخامسة (٤٨.٤٠٠) عند درجات حرية (٤) للعبارات الأولى والثانية والخامسة ودرجات حرية (٣) للعبرة الثانية والثالثة ومستوى دلالة إحصائية (٠.٠٠٠) لجميع الخمسة عبارات الأولى وهي جميعها أقل من (5%)، وعليه فإن ذلك يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد العينة ولصالح الموافقين وبلغت قيمة مربع كاي المحسوبة لدلالة الفروق بين أفراد عينة الدراسة للعبرة السادسة (4.400) و للعبرة السابعة (3.400) عند درجات حرية (٤) للعبارتين السادسة والسابعة ومستوى دلالة إحصائية (٠.٣٣٥) ومستوى دلالة إحصائية (٠.٤٩٣) وهما أكبر من (5%)، وعليه فإن ذلك يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد العينة .

الفرضية الأولى: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية في توفير بنية تحتية لنظم المعلومات الإدارية والموارد البشرية

جدول(١١) تحليل الانحدار الخطي البسيط للعلاقة بين توفير بنية تحتية لنظم المعلومات الإدارية وأداء الموارد البشرية

الفرضية الأولى	معامل الارتباط (r)	معامل التحديد (r <sup>2</sup> )	معامل الانحدار (B)	قيمة (T) المحسوبة	مستوى دلالة	نتيجة
يوجد أثر ذو دلالة إحصائية في توفير بنية تحتية لنظم المعلومات الإدارية	٠.٣٧	٠.١٤	٠.٤٢٥	٢.٧٣٢	٠.٠٠٩	قبول

المصدر: إعداد الباحثين من واقع بيانات الدراسة الميدانية ٢٠١٦

يتضح من الجدول(١١) أن:هنالك ارتباط (ضعيف) بين البنية التحتية لنظم المعلومات وإدارة الموارد البشرية ويتضح ذلك من خلال قيمة معامل الارتباط (R) وقدره ٠.٣٧، وهي قيمة مطلقة لا تحدد شكل العلاقة بين المتغير التابع والمستقل وبالرجوع لقيمة معامل الانحدار (B) ٠.٤٢٥ مما يدل وجود علاقة طردية موجبة بين البنية التحتية لنظم المعلومات الإدارية وإدارة الموارد البشرية. قيمة معامل التحديد (القوى التفسيرية) ١٤% من التغيرات الحاصلة في المتغير التابع (إدارة الموارد البشرية) سببها المتغير

المستقل (البنية التحتية لنظم المعلومات الإدارية) وكما يتضح من نتائج التحليل وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتغير التابع (إدارة الموارد البشرية) والمتغير المستقل (البنية التحتية لنظم المعلومات الإدارية) وفقاً لاختبار (t) عند مستوى معنوية (5%) حيث بلغت قيمة (t) المحسوبة (2.732) بمستوى دلالة معنوية (0.009). وهي قيمة أقل من مستوى المعنوية 5%. وعليه يتم رفض فرض العدم وقبول الفرض البديل. والذي يشير إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية في توفير بنية تحتية للنظم.

**الفرضية الثانية:** يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين المستلزمات البرمجية وأداء الموارد البشرية.

جدول (١٢) تحليل الانحدار الخطي البسيط للعلاقة المستلزمات البرمجية لنظام المعلومات وأداء الموارد البشرية

الفرضية الثانية	معامل الارتباط (R)	معامل التحديد (R <sup>2</sup> )	معامل الانحدار (B)	قيمة (T) مستوى نتيجة	معنوية	العلاقة
يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين المستلزمات البرمجية لنظام المعلومات وأداء الموارد البشرية.	٠.٤٨	٠.٢٣	٠.٥٢١	٣.٧٧٦	٠.٠٠٠	قبول

المصدر: إعداد الباحثين من واقع بيانات الدراسة الميدانية ٢٠١٦

يتضح من الجدول (١٢) أن: هنالك ارتباط (دون الوسط) بين المستلزمات البرمجية وإدارة الموارد البشرية ويتضح ذلك من خلال قيمة معامل الارتباط (R) وقدره ٠.٤٨، وهي قيمة مطلقة لا تحدد شكل العلاقة بين المتغير التابع والمستقل وبالرجوع لقيمة معامل الانحدار (B) ٠.٥٢١ مما يدل وجود علاقة طردية موجبة بين المستلزمات البرمجية للنظام وإدارة الموارد البشرية. قيمة معامل التحديد (القوى التفسيرية) ٢٣% من التغيرات الحاصلة في المتغير التابع (إدارة الموارد البشرية) سببها المتغير المستقل (المستلزمات البرمجية للنظام) وكما يتضح من نتائج التحليل وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتغير التابع (إدارة الموارد البشرية) والمتغير المستقل (المستلزمات البرمجية للنظام) وفقاً لاختبار (t) عند مستوى معنوية (5%) حيث بلغت قيمة (t) المحسوبة (3.776) بمستوى دلالة معنوية (0.000). وهي قيمة أقل من مستوى المعنوية 5%. وعليه يتم رفض فرض العدم وقبول الفرض البديل والذي يشير إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية بين المتغيرين.

**الفرضية الثالثة:** الفرض البديل: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين المستلزمات المادية وأداء الموارد البشرية.

جدول (١٣) تحليل الانحدار الخطي البسيط للعلاقة المستلزمات المادية لنظام المعلومات وأداء الموارد البشرية

الفرضية الثالثة	معامل الارتباط (R)	معامل التحديد (R <sup>2</sup> )	معامل الانحدار (B)	قيمة (T) مستوى نتيجة	معنوية	العلاقة
يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين المستلزمات المادية لنظام المعلومات وأداء الموارد البشرية.	٠.٤٥	٢٠	٠.٤٢٩	٣.٥١٨	٠.٠٠٠	قبول

المصدر: إعداد الباحثين من واقع بيانات الدراسة الميدانية ٢٠١٦

يتضح من الجدول (١٣) أن: هنالك ارتباط (دون الوسط) بين المستلزمات المادية وإدارة الموارد البشرية ويتضح ذلك من خلال قيمة معامل الارتباط (R) وقدره ٠.٤٥، وهي قيمة مطلقة لا تحدد شكل العلاقة بين المتغير التابع والمستقل وبالرجوع لقيمة معامل الانحدار (B) ٠.٤٢٩ مما يدل وجود علاقة طردية موجبة بين المستلزمات المادية وإدارة الموارد البشرية. قيمة معامل التحديد (القوى التفسيرية) ٢٠% من التغيرات الحاصلة في المتغير التابع (إدارة الموارد البشرية) سببها المتغير المستقل (المستلزمات المادية) وكما يتضح من نتائج التحليل وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتغير التابع (إدارة الموارد البشرية) والمتغير المستقل (المستلزمات المادية) وفقاً لاختبار (t) عند مستوى معنوية (5%) حيث بلغت قيمة (t) المحسوبة (3.518) بمستوى دلالة



معنوية (0.0000). وهى قيمة أقل من مستوى المعنوية 5%. وعليه يتم رفض فرض العدم وقبول الفرض البديل والذي يشير إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية بين المستلزمات المادية لنظام المعلومات وأداء الموارد البشرية بسكر النيل الأبيض.

### النتائج

- 1/ تمتلك الشركة بنية تحتية متكاملة لنظم المعلومات الإداري أنعكس إيجابا على أداء إدارة الموارد البشرية .
- 2/ تتوافق البرمجيات المستخدمة من الشركة مع متطلبات العمل الإداري وعلي الخصوص إدارة الموارد البشرية.
- 3/ تستخدم الشركة البرامج التطبيقية المناسبة والتي ساعدت في رفع كفاءة الأداء بالشركة.
- 4/ توفر البنية التحتية والمستلزمات المادية لدى قسم (IT) في الشركة كان كافياً للتحويل إلى استخدام نظام المعلومات في إدارة الموارد البشرية.
- 5/ كفاءة مستخدمي نظام المعلومات ودقة المعلومات وساهم في سرعة تحسين أداء إدارة الموارد البشرية بالشركة .

### التوصيات

- 1/ زيادة دعم الإدارة العليا للشركة لنظم المعلومات وتفهم احتياجاتها والإشكالات التي يواجهها النظام .
- 2/ ضرورة مواكبة التطورات التكنولوجية في مجال نظم المعلومات والحرص على استخدام الأجهزة الحديثة.
- 3/ مواكبة المتغيرات المتسارعة في مجال استخدام التكنولوجيا في إدارة الموارد البشرية .
- 4/ الاستفادة القصوى من الخدمات الالكترونية في وظائف إدارة الموارد البشرية كالتدريب والتعليم عن بعد.
- 5/ توعية العاملين بأهمية نظم المعلومات الإداري ونظام (ERP) وأثرها في أداء العمل بالشركة.
- 6/ تقوية العلاقة بين مستخدمي أنظمة المعلومات والعاملين في قسم الموارد البشرية .

### المراجع :

- 1/ البكري سونيا، نظم المعلومات الإدارية، المفاهيم الأساسية، الإسكندرية، الدار الجامعية، 2000م.
- 2/ الكروى منال، وآخرون، مقدمة في نظم المعلومات الإدارية، الإسكندرية، دار الجامعة الجديدة، 2003م.
- 3/ حنا نصر الله، إدارة الموارد البشرية، عمان، دار زهران للنشر والتوزيع، 2001م.
- 4/ رضا عبد الرازق وهيب، إدارة الأفراد، بغداد، وزارة التعليم العالي للنشر، 1995م.
- 5/ سلطان إبراهيم، نظم المعلومات الإدارية، مدخل إداري، الإسكندرية، الدار الجامعية.
- 6/ سليم الخشبة، نظم المعلومات الإدارية (نما)، ط2، عمان، دار الوراق للطباعة والنشر، 2002م.
- 7/ شهابي محمد، المعلومات لأغراض الإدارة في المنشآت الصناعية الخدمية، القاهرة: 1984م.
- 8/ صالح مفتاح، إدارة الموارد البشرية وتسيير المعارف في خدمة الكفاءات، ورقة بحثية، 2004م.
- 9/ عبد العزيز بد، إدارة الموارد البشرية نظرة إستراتيجية، عمان، دار الميسرة للنشر والتوزيع.
- 10/ عمر وصفي عقيلي، إدارة الموارد البشرية، عمان، مؤسسة زهران للنشر، 2005م.
- 11/ غراب كامل، وآخرون، نظم المعلومات الإدارية، السعودية، جامعة الملك سعود، 1997م.
- 12/ قنديلجي عام، وآخرون، نظم المعلومات الإدارية، عمان، دار المسيرة للنشر، 2005م.
- 13/ محمد سعيد سلطان، إدارة الموارد البشرية، الإسكندرية، الدار الجامعية. دت

- ١٤ / مُجد نور برهان وغازي إبراهيم، نظم المعلومات المحوسبة، عمان، دار المناهج، ١٩٨٩م.
- ١٥ / ادر أحمد ابو شيخه، إدارة الموارد البشرية، ط١، عمان، دار صفاء للنشر، ٢٠٠٠م.
- ١٦ / ياسين سعد، الإدارة الالكترونية وآفاق تطبيقاتها العربية، السعودية: معهد الإدارة العامة، ٢٠٠٥م.
- ١٧ / البشاشة، أثر جودة نظم المعلومات الإدارية في رفع مستوى الأداء الوظيفي في مؤسسة الضمان الاجتماعي الأردني، رسالة ماجستير، ٢٠٠٥م.
- ١٨ / لتاج مُجد مُجدعلي حامد ، دور نظم المعلومات الادارية في رفع كفاءة القرارات الادارية بالتطبيق في بنك الخرطوم ، بحث مقدم لنيل درجة الدكتوراه ، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا ٢٠١٢م
- ١٩ / العمري أمين، أثر نظم المعلومات الإدارية المحوسبة على أداء العاملين في شركة الاتصالات الفلسطينية، رسالة ماجستير في المحاسبة غزة: كلية العلوم الإدارية والمالية، الجامعة الإسلامية، ٢٠٠٩م.
- ٢٠ / محارث ، تأثير تطوير أنظمة معلومات الموارد البشرية على فعالية العمل الإداري، دراسة تطبيقية في المنظمات الحكومية ، رسالة ماجستير، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض:السعودية( 2007 ) .
- ٢١ / مُجد احمد مُجد يوسف، دور نظم المعلومات الادارية في تطوير الخطط الاستراتيجية في المنظمات - بالتطبيق على وزارة المالية والاقتصادي وشؤون المستهلك، ولايه الخرطوم ، بحث مقدم لنيل درجة الماجستير في ادارة الاعمال، جامعة النيلين، كلية الدراسات العليا ، ٢٠١٣م .
- ٢٢ / الأعرجي علاونه، واقع وآثار استخدام أنظمة المعلومات المحوسبة في مركز وزارة التربية والتعليم الأردنية، رسالة ماجستير، ٢٠٠٢م.
- ٢٣ / الأعرجي عاصم علاونه على، واقع آثار استخدام أنظمة المعلومات المحوسبة، المجلة العربية للإدارة، العدد الأول، المجلد ٢٢، ٢٠٠٢م.
- ٢٤ / أمجد الجباس، العمل الجماعي ونجاح المؤسسات، الرياض، تحديات وإشكاليات، مجلة الجزيرة، ٢٠٠٣م.
- ٢٥ / بدر سالم باجرير وكمال المفتي، استخدام معلومات الموارد البشرية وأثرها على فاعلية إدارة شؤون الموظفين بالمملكة، الرياض، معهد الإدارة العامة، ١٩٨٧م.
- ٢٦ / مطبوعات شركة سكر النيل الأبيض، ٢٠١٣م.
27. Chang Jerry, King William (2005), "Measuring the Performance of Information Systems: A Functional Scorecard" Journal of Management Information Systems.
28. Gara, Steven J. (2001), "How an HRIS can Impact HR: a Complete Paradigm Shift for the 21 st Century", SHRM Website: Publications, white Pages handout.
29. J.M.peretti, Hunanresources management computer, p78
30. S.L. Dolan Qautros, op.ciT, pp606 - 615