

أثر مستلزمات نظم المعلومات على وظائف إدارة الموارد البشرية

دراسة حالة البنك الزراعي

(2012 - 2022م)

كلية المدار

د. عباس بابكر علي احمد المغربي

المستخلص :

تناولت الدراسة أثر توفر مستلزمات نظم المعلومات الإدارية في أداء وظائف إدارة الموارد البشرية بالتطبيق على البنك الزراعي السوداني (2012-2022م). تمثلت مشكلة الدراسة إن بيئة الأعمال السودانية لم تكن في منأى عن كل هذه التطورات في جانب المعلومات، فقد تأثرت المصارف السودانية هي الأخرى بالتطور التكنولوجي والمنافسة العالمية، والعوامل السياسية، والاقتصاديات العالمية، إذ تسعى للاستفادة بدورها من التقدم التكنولوجي في إدارة مواردها البشرية، وكذلك تبني نظم معلومات إدارية يسمح لها بمواجهة مختلف التحديات. نبعت أهمية الدراسة من كونها الدراسة الأولى حسب علم الباحث التي تركز على مستلزمات نظم المعلومات الإدارية، والأهمية التي يمكن أن تحدثها هذه النظم و أثرها في أداء وظائف إدارة الموارد البشرية بمنظمات الأعمال السودانية، إضافة علمية متواضعة في مجال تطوير أداء إدارة الموارد البشرية، إمكانية الوصول إلى نتائج حول نظم المعلومات الإدارية يمكن من خلالها إقتراح توصيات تسهم في تحسين أداء إدارة الموارد البشرية. هدفت الدراسة إلى، التعرف على أثر المستلزمات المادية لنظم المعلومات الإدارية على إدارة الموارد البشرية، التغير على أثر المستلزمات البرمجية لنظم المعلومات الإدارية على إدارة الموارد البشرية، بيان أثر المستلزمات البشرية لنظم المعلومات الإدارية على إدارة الموارد البشرية، تحليل العلاقة بين المستلزمات التنظيمية لنظم المعلومات الإدارية وإدارة الموارد البشرية.. أتبعته الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، خلصت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها، يقوم المصرف بتوظيف أفراد مؤهلين علمياً، عملياً وتدريبهم على استخدام نظم المعلومات الإدارية مما يعطي حالة من الثقة بين العاملين والمصرف ويزيد من كفاءة تقديم الخدمة للعملاء.

الكلمة المفتاحية : نظم المعلومات، الانظمة المادية، البرمجية ،المستخدمين أنظمة الحماية،المهندسون والفنيون

The impact of creative behavior on the management of human resources - A case study of Faisal Islamic Bank - Sudan (2012- 2022)

Dr. Abbas Babiker Ali Ahmed Al-Maghraby - Al-Madar College

:Abstract

The study on the impact of the availability of management information systems requirements in the performance of the functions of human resource management application on the Agricultural Bank of Sudan(20042014-). Consisted study the problem of the Sudanese business environment were not immune to all of these developments on the side of information, the Sudanese banks are affected by other technological development and global competition, and political factors, and the economies of the world, as it seeks to capitalize on its role of technological progress in the management of human resources, as well as the adoption of management information allows them to face various challenges systems. This study is important as counting this first study by science researcher focusing on the management information systems requirements, and the importance that can be triggered by these systems and their impact on human resources management performance organizations Sudanese business, as well as scientific modest in the development of human resources management performance, the possibility of access to the results of the management information systems from which to propose recommendations to contribute to the improvement of human resource management performance. The study aimed to, identify the impact of the physical requirements of management information systems for human resources management, identify the impact of supplies software for management information systems for human resources management, the statement of the impact of human requirements for management information systems for

human resources management, the relationship between the regulatory requirements for management information systems analysis and human resources management .. the study followed the descriptive analytical method, the study concluded many of the most important results, the bank will employ qualified personnel scientifically, practically and training on the use of management information systems, which gives the state of trust between employees and the bank and increases the efficiency of service delivery to customers.

المقدمة

المعلومة هي السلاح الذي تواجه به المؤسسات المتغيرات الكبيرة المتسارعة في كل المجالات الإدارية والاقتصادية والسياسية والثقافية والتكنولوجية التي حدثت في القرن الحادي والعشرين فالتطور التكنولوجي فرض على المؤسسات مواكبته بسرعة الحصول على المعلومة وسرعة الإستفادة منها في ظل المنافسة الشديدة واتساع الأعمال وما صاحبه من تحديات لا يمكن مواجهتها إلا بإمتلاك التكنولوجيا الحديثة وتطبيق نظم المعلومات الإدارية عن طريق توفير مستلزماتها المادية، البرمجية، البشرية والتنظيمية. إن الموارد البشرية تعتبر الدعامة الأساسية لبلوغ المؤسسات لأهدافها، لذلك تمثل تنميتها أحد المقومات الرئيسية لصقل وتحريك القدرات وتنمية الكفاءات البشرية في جوانبها العلمية والمهنية والسلوكية لخلق موارد لديها القدرة على مواكبة التطورات التقنية والتكنولوجيا. كما إن أهداف إدارة الموارد البشرية تكمن في تعظيم أهداف كل من المؤسسة والعاملين من خلال جميع وظائفها من تخطيط للقوى العاملة وإستقطاب وإختيار الكفاءات وتدريب ورفع القدرات وتقييم الأداء والمكافآت والحوافز المادية والمعنوية وكيفية إدارة هذه الوظائف لخلق المناخ المناسب للإبداع والابتكار وإعادة هندسة نظم الموارد البشرية في ظل المتغيرات التي أوجدتها التكنولوجيا الحديثه ونظم الاتصال.

مشكلة الدراسة:

تتمثل مشكلة الدراسة في الاجابة على التساؤل عن اثر مستلزمات نظام المعلومات المحوسب على وظائف الموارد البشرية :

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية هذه الدراسة في أنها تسعى إلى التعرف على أثر توفر موارد نظم المعلومات الإدارية في أداء وظائف إدارة الموارد البشرية بالتطبيق على البنك الزراعي السوداني من خلال النظر إلى الإعتبارات التالية:

- أ. تعد هذه الدراسة الأولى حسب علم الباحث التي تركز على مستلزمات نظم المعلومات الإدارية، والأهمية التي يمكن أن تحدثها هذه النظم وأثرها في أداء إدارة الموارد البشرية بمنظمات الأعمال السودانية.
- ب. المساعدة في إثراء النظري وتقديم كل ما هو جديد في مجال نظم المعلومات الإدارية حيث أنه يعد من أهم المواضيع في مجال إدارة الأعمال، وتقديمها للباحثين والمهنيين والدارسين في هذا المجال.

أهداف الدراسة:

إن الهدف الأساسي لهذه الدراسة يتمثل في محاولة الكشف عن أثر توافر مستلزمات نظم المعلومات الإدارية في إدارة الموارد البشرية وذلك من خلال تحقيق الأهداف التالية:

- أ- التعرف على أثر المستلزمات المادية لنظم المعلومات الإدارية على إدارة الموارد البشرية.
 - ب- التعرف على أثر المستلزمات البرمجية لنظم المعلومات الإدارية على إدارة الموارد البشرية.
- فرضيات الدراسة:

تسعى الدراسة إلى اختبار الفرضية الرئيسية التالية: هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستلزمات نظم المعلومات الإدارية وإدارة الموارد البشرية. تتفرع منها الفرضيات الفرعية التالية:

- أ- هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين المستلزمات المادية لنظم المعلومات الإدارية وإدارة الموارد البشرية.
- ب- هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين المستلزمات البرمجية لنظم المعلومات الإدارية وإدارة الموارد البشرية.

نموذج الدراسة:

لتحقيق الغرض من هذه الدراسة والوصول إلى أهدافها المحددة في تحديد أثر المتغيرات المستقلة في المتغير التابع والشكل التالي يوضح شكل

النموذج لهذه المتغيرات

المتغيرات المستقلة

نظم المعلومات الإدارية

المستلزمات المادية

المستلزمات البرمجية

المستلزمات البشرية

المستلزمات التنظيمية

المتغير التابع

إدارة الموارد البشرية

إدارة الموارد البشرية

المصدر: إعداد الباحث، 2022م

منهج الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المناهج التالية :

- أ- المنهج الإستنباطي لتحديد محاور البحث وصياغة الفرضيات.
- ب- المنهج الإستقرائي لاختبار فرضيات البحث.
- ج- المنهج التاريخي لتتبع الدراسات السابقة ومسح الأدبيات.
- د- المنهج الوصفي لإجراء الدراسات التطبيقية.

هـ- / أداة جمع البيانات :

تعتمد الدراسة على المصادر الأولية والثانوية:

تتمثل مصادر البيانات الثانوية في:

- المراجع باللغة العربية ذات الصلة بالبحث.
- المراجع باللغة الانجليزية ذات الصلة بالبحث.
- المجلات العلمية ذات الصلة بالبحث.
- أبحاث غير منشورة ذات صلة بالبحث.
- الصحف والمجلات والندوات والمؤتمرات والتقارير ذات الصلة بالبحث.
- تتمثل مصادر البيانات الأولية في:
- الإستبانة والمقابلات الشخصية لجمع البيانات إضافة إلى الملاحظة الشخصية.

الدراسات السابقة:

- دراسة رحاب محمد أنيس شبير 2004: (1)

هدفت الدراسة لتحليل واقع إدارة الموارد البشرية في المؤسسات غير الحكومية في قطاع غزة وبيان إلى ضعف وبطء عملية تنمية وتطوير إدارة الموارد البشرية في هذه المؤسسات، وتقديم مقترحات قابلة للتطبيق لتنمية وتطوير إدارة الموارد البشرية في المؤسسات غير الحكومية في قطاع غزة .

توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج منها، أن لدى المؤسسات اهتماما بشكل عام بالتخطيط كمبدأ مهم من مبادئ العمل ، وأن هناك غياباً للإستراتيجية الشاملة والسياسات المحددة والمكتوبة بشكل منهجي ومهني .
- دراسة عبد العزيز هاشم 2005 : (2)

هدفت الدراسة للمساهمة بشكل تطبيقي في بلورة مفهوم تخطيط الموارد البشرية ، ولتحديد موقف المنظمات المصرية محل الدراسة من تطبيق أنشطة الموارد البشرية ومدى ممارستها لتخطيط الموارد البشرية .

توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج، غياب الدور الاستراتيجي لإدارة الموارد البشرية عملياً ، بالرغم من مشاركة بعض مسئولي الموارد البشرية في فريق الإدارة العليا ببعض المنظمات ، إضافة لقصور مفهوم تخطيط الموارد البشرية لدى مسئولي الموارد البشرية بالمنظمات محل الدراسة على عملية إعداد الموازنة السنوية للعمال فقط ، إضافة لعدم توفر المقومات الأساسية للتخطيط المتكامل للموارد البشرية بالمنظمات محل الدراسة ، خاصة ما يتعلق بتوافر المعلومات وطرق تخطيط الموارد البشرية ووجود شخص متخصص لديه القدرة على القيام بتخطيط الموارد . قدمت الدراسة مجموعة من التوصيات كان من أهمها : ضرورة الاهتمام بموضوع الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية ، وما يتعلق بإعداد وصياغة الإستراتيجية في ظل بيئات عمل مختلفة ..
- دراسة علي عبد الله 2007 : (3)

هدفت الدراسة إلى محاولة إبراز أهمية تخطيط الموارد البشرية، إمكانية تحديد علاقة تخطيط الموارد البشرية بالتخطيط الإستراتيجي على مستوى المنظمة، إمكانية إظهار كيفية التفاعل الإستراتيجي بين تخطيط الموارد البشرية وباقي أنشطة إدارة الموارد البشرية.

أتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وخلصت إلى العديد من النتائج منها، يساهم تخطيط الموارد البشرية في تحقيق التفاعل بين نشاطات وممارسات إدارة الموارد البشرية، بما يخدم إنجاز إستراتيجية المنظمة. قدمت الدراسة العديد من التوصيات منها، ضرورة أن تتوافر الشركة على مختصين في إدارة الموارد البشرية عموماً وفي تخطيط الموارد البشرية خصوصاً، ضرورة أن تنظر الشركة إلى إدارة الموارد البشرية باعتبارها أحد المداخل الإستراتيجية لزيادة الكفاءة والفعالية التنظيمية.

- دراسة شرف محمد حمود عباد 2007: (4)

هدفت الدراسة إلى الوقوف على نقاط القوة والضعف في برامج الإصلاح الإداري، والتعرف على أهم المعوقات التي تواجهها وتحد من دورها في تنمية الموارد البشرية، بهدف المشاركة في وضع الحلول التي تساهم في إنجاح هذه البرامج.

أركزت الدراسة على العديد من الفرضيات أبرزها وجود ارتباط وعلاقة أثر معنوية بين برامج الإصلاح الإداري بأبعادها الثلاثة وتنمية الموارد البشرية بمكوناتها المختلفة في المؤسسات والشركات محل الدراسة.

أتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وأظهرت العديد من النتائج منها، وجود علاقة ارتباط وأثر معنوي بين برامج الإصلاح الإداري وتنمية الموارد البشرية في مؤسسات وشركات القطاع العام والمختلط في الجمهورية اليمنية لكنها ضعيفة حيث بلغت قيمتها (0.344)، إن المؤسسات والشركات محل الدراسة قد استفادت من برنامج المسح والتعداد الوظيفي في تنمية الموارد البشرية عن طريق ما نتج عنه من بيانات ومعلومات وإحصائيات عن الموارد البشرية وحجمها وخصائصها، الأمر الذي مكنها من إنشاء قاعدة بيانات، وتوفير المعلومات التي تساعد في إعداد التقارير والنشرات عن الموارد البشرية.

أوصت الدراسة بالعديد من التوصيات منها، العمل على تنفيذ مضامين برنامج سياسات التوظيف والاستمرار في تطويره بما يكفل تطبيق مبدأ العدالة وتكافؤ الفرص واستقطاب واختيار أفضل الكوادر البشرية من بين المتقدمين للتوظيف.

مفاهيم نظم المعلومات:

أولاً: المعلومات:

تعتمد المؤسسات الموارد الاقتصادية التقليدية، بالإضافة للمورد المعلوماتي الذي أصبح يحتل حيزاً هاماً في حياة المؤسسة، كما أن المعلومات تعتبر المادة الأولية الأساسية، لأي عمل تنوي القيام به.

قدم الباحثين العديد من التعريفات منها:⁽⁵⁾

1. كل حدث جديد أو معرفة ناتجة عن الملاحظة.
 2. كل إشارة، خبر، تطور، أو أداء له أثر على السلوك الإنساني.
 3. جزء لا يتجزأ عن العمل أو التصرف، فهي توضح له الوسائل، الأهداف والقيود، وتدعمه بالتعريف به ومطابقته مع الأهداف كما أنها تعبر عن النتائج الضرورية والمفيدة للتعليم والثقافة الجماعية.
- يتوقف نجاح التنظيمات الإدارية على مقدار ما يتوفر لدى المنظمة وصانع القرار من معلومات دقيقة و صحيحة و واضحة ، لهذا تعد قدرة المنظمة على توفير المعلومات الضرورية مطلباً أساسياً لترشيد عمليتي صنع القرارات والتخطيط بشكل يساعد على تحقيق الأهداف المنشودة بسهولة ويسر، فالمعلومات مورد مهم للمنظمات الإدارية بسبب الحاجة لها خاصة في العمليات الإدارية ، إذ إن توفرها بصورة صحيحة يساعد على اتخاذ القرارات الصائبة والابتعاد عن الإرتجالية والعشوائية.

ونظراً لأهمية المعلومات ودورها المتزايد في الحياة الإقتصادية والإجتماعية والثقافية والسياسية فإن العديد من المراقبين يرون أن مجتمع المعلومات هو البديل الجديد للمجتمع الصناعي ، وأن العالم يتجه نحو التكتلات المعلوماتية ، أو ما يسمى الثورة المعلوماتية كما برز إلى جانب الإدارة بالأهداف والإدارة بالإستثناء، اتجاه جديد هو الإدارة بالمعلومات وتتمثل أهمية المعلومات في التالي:⁽⁶⁾

1. مورداً أساسياً في أي نشاط بشري ، أياً كانت طبيعة هذا النشاط وأياً كان مجاله.
2. المعلومات ينبوع لا ينضب ، تتزايد ولا تتناقص ، فالإنسان يستفيد منها ويضيف إليها .
3. المعلومات مورداً استثمارياً أساسياً يمكن توفيره وإخترانه والإفادة منه .

4. تحتل ركناً هاماً في البناء الإداري المعاصر لأنها أداة الربط الأساسية بين أجزاء التنظيم .

تعدد مصادر المعلومات التي ترد للإدارة المعاصرة ، فالمعلومات تبقى دون فائدة حتى تستخدم وذلك بإنقالها من منتجها الأصلي مروراً بأجهزة الإتصال، حتى تصل إلى المستفيد الذي يقوم بدوره بتطبيق المعلومات على إحتياجاته المتنوعة .

ومصادر المعلومات تقسم إلى قسمين رئيسين:(7)

1/ مصادر خارجية : وتتمثل في:

- أ. معلومات صادرة عن منظمات محلية ودولية.
- ب. معلومات صادرة عن الأفراد والجماعات الذين تعيشهم إدارة المنظمة في أي مجتمع ، والذين تتفاعل معهم بالتعامل أو التبادل المباشر وغير المباشر.
- ج. معلومات صادرة عن نظم عليا في المجتمع ، لها سلطة التشريع والتصريح مثل الحكومة.

د. معلومات صادرة عن النظم المادية والطبيعة المحيطة بالإدارة .

2/ مصادر خارجية : وتتمثل في:

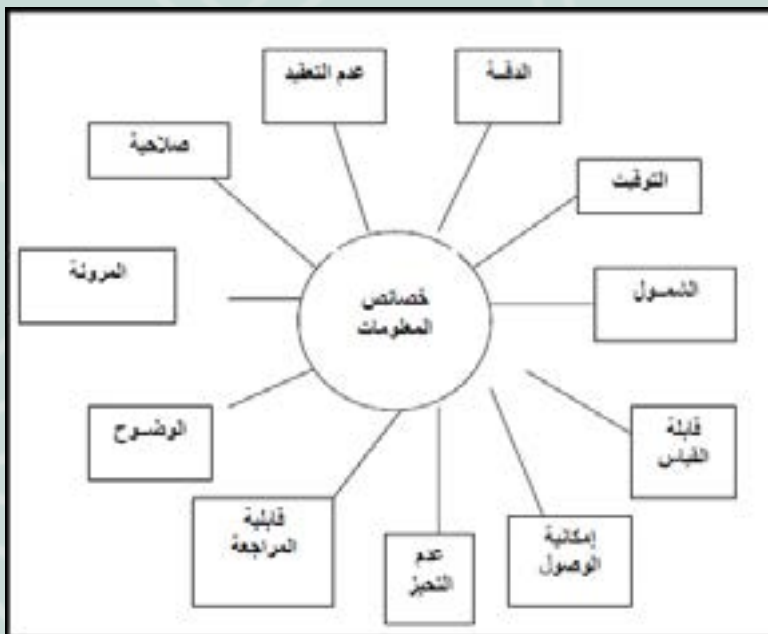
- أ. مصادر وثائقية مدونة أو مسجلة : وتكون على شكل أوراق أو سمعيات ومرئيات ومصغرات وممغنطات ، ووسائط ليزيرية .
 - ب. مصادر شفاهية : (سؤال أحد الزملاء في نفس المؤسسة والمناقشات بين الزملاء واللقاءات الجانبية في المؤتمرات والإجتماعات .
- تم تقسيم المصادر الوثائقية إلى قسمين رئيسين هما:

1. المصادر الأولية :هي بيانات تجمع لأغراض خاصة من خلال أدوات البحث ، مثل الإستبيان والمقابلات الشخصية والملاحظات والمسوحات والتجارب والأدوات الميكانيكية ، مثل معدات قياس الصوت وغيرها .
2. المصادر الثانوية : وهي بيانات جمعت لغرض ما وما زال يحتفظ بها في مكان ما مثل ، الدوريات العلمية ، وقائع المؤتمرات ، الأطروحات الجامعية، المواصلات ، المطبوعات الرسمية ، الدراسات الإحصائية ، الدراسات والبحوث الميدانية ، القوانين والتشريعات ، الوثائق الإدارية من مراسلات ومذكرات داخلية ومنشورات أو تعميمات وقرارات وسجلات الخ

المعلومات الناتجة عن عمليات التشغيل يجب أن تتوفر فيها الخصائص الهامة التالية:⁽⁸⁾

1. التوقيت : بحيث تصل المعلومات إلى المستخدم في الوقت المطلوب والمناسب وعند الحاجة إليها ، حتى يمكن الإستفادة منها.
2. كاملة : يجب أن تكون المعلومات كاملة لجميع متطلبات ورغبات المستخدم ، وأن تكون بصورة كاملة دون تفاصيل زائدة أو ناقصة يفقدها معناها .
3. ذات صلة بنشاط المنظمة : أي أن تكون المعلومات مفيدة لإتخاذ قرار سليم .
4. إمكانية الحصول عليها : وتعنى إمكانية الحصول على المعلومات بسهولة ويسر وبالسعة المطلوبة .
5. عدم التحيز : وتعنى عدم تغيير محتوى المعلومات مما يؤثر على المستفيد أو تغيير المعلومات حتى تتوافق مع أهداف أو رغبات المستفيدين.

شكل (1/1): خصائص المعلومات الجيدة



ولغرض تنظيم وصول الأفراد إلى المعلومات يتبع عدة أساليب أهمها: (9)

1. كلمة السر Password: وهى الطريقة الشائعة لإعطاء حق الوصول إلى المعلومات ، وهى عبارة عن كلمة يعرفها المستخدم المعنى فقط ولا يسمح للمستخدم بالوصول إلى المعلومات المحمية دون إعطاء كلمة السر المطلوبة وتتميز هذه الطريقة بسهولةها ، حيث أن لكل مستخدم كلمة سر واحدة ، ومن سيئات هذه الطريقة الحاجة إلى حماية كلمة السر من السرقة أو البوح بها للآخرين ، كذلك اختيار كلمة يصعب توقعها .

2. بطاقة الوصول Access Cards: في الحالات التي لا تكون فيها كلمة السر كافية يمكن استخدام بطاقات خاصة للوصول والولوج إلى المعلومات ، ولتجنب سرقتها عادة ما تستعمل هذه البطاقات مع كلمة سر قصيرة ، كما هو متبع في أجهزة الصراف الآلي في المصارف.

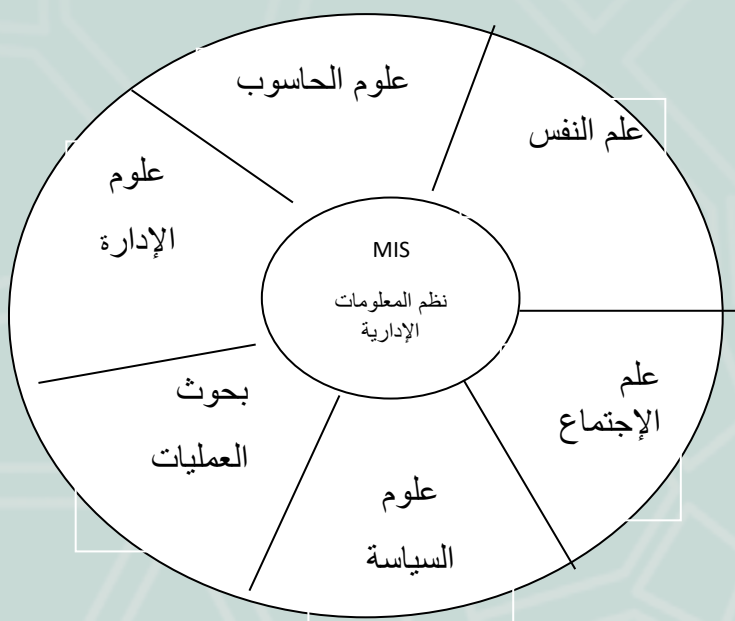
معلومات بيولوجية Bio Data عند الحاجة إلى تحقق أفضل من هوية الشخص تستخدم بعض الأنظمة معلومات بيولوجية عن المستخدم للسماح له بالوصول إلى المعلومات مثل ، بصمة الأصبع أو صورة العين أو الوجه ، أو ربما بصمة الحمض النووي للمستخدم . ويرى « يحيى » أن الوسيطان الأخيرتان أفضل في توفير الحماية ، ولكنهما أكثر تكلفة ، لذا يجب التفكير في مدى الحماية المطلوبة للمعلومات واختيار الحماية التي تتوافق مع ذلك من حيث الجهد والتكلفة.

مفهوم نظم المعلومات الإدارية:

من الصعوبة صياغة تعريف شامل ومقبول لأنظمة المعلومات الإدارية وذلك لمرونة المفهوم نفسه وتعدد أوجهه وتنوع صيغ وأساليب تطبيقه في مجال الإدارة.

بينما تعتبر أنظمة المعلومات الإدارية أحد أهم الحقول المهمة للنظرية الإدارية وتطبيقاتها الحديثة بمختلف منظمات الأعمال، لايزال هناك إختلاف حول المفهوم العلمي الدقيق لأنظمة المعلومات الإدارية.(10)

شكل (1/4): المداخل المعاصرة لنظم المعلومات الإدارية



المصدر: سونيا محمد البكري، نظم المعلومات الإدارية، (القاهرة: الدار الجامعية، 2004م)، ص35

يتضح بجلاء هذا الاختلاف في غياب التعريف المشترك والمقبول لهذا المفهوم مما يتطلب ضرورة إستنباط المعنى الجوهرى الذى يجمع مختلف التعاريف بهدف تحديد الفكرة الأساسية لأنظمة المعلومات الإدارية ودورها فى إنجاز وظائف وأنشطة الإدارة.

بنظرة تحليلية إلى المصطلح، نجد أنه يتكون من ثلاثة عناصر أساسية هي: الإدارة، المعلومات، النظام.

يمكن تعريف الإدارة (بأنها عملية حشد موارد المنظمة وعناصر المدخلات الأخرى من موارد مادية وإنسانية وتحويلها إلى مخرجات (سلع أو خدمات) من خلال وظائف التخطيط والتنظيم والتحفيز والرقابة وإتخاذ القرارات وبما يحقق أهداف المنظمة الإستراتيجية).

المعلومات (هي بيانات بعد المعالجة، أو المعطيات التى تنجز عن معالجة البيانات بشرط أن تكون مترابطة ويمكن إستخدامها فى عملية إتخاذ القرارات).⁽¹⁾ ولأن المعلومات حالياً تعتبر بمثابة مورد من موارد المنظمة،

وسلعة يتم تصنيعها وتسويقها والإتجار بها في عالم الأعمال، فإن المعلومات بحد ذاتها لا تكسب قيمتها إلا إذا كانت ضمن بيئة تنظيمية محددة.

العنصر الثالث من المصطلح النظام يعرف النظام بأنه (كل متكامل يتضمن مكونات ترتبط بعلاقات إعتمادية متبادلة، وبأنشطة تكمل بعضها البعض الآخر، كما يتم تبادل المعلومات بينها لتحقيق مزيد من التحكم في البنية الهيكلية للنظام ككل).

تأسيساً على ما تقدم، يمكن تلمس المعنى المشترك لكل من النظام، المعلومات، الإدارة، وذلك من أجل صياغة تعريف مبسط لأنظمة المعلومات الإدارية.

(أنظمة المعلومات الإدارية هي تلك الأنظمة التي تتولي تزويد الإدارة بالمعلومات الدقيقة والوافية في الوقت والمكان المناسب)⁽²⁾.

تعرف نظم المعلومات الإدارية بأنها (نوع من أنواع أنظمة المعلومات المصممة لتزويد إداريي المنظمة بالمعلومات اللازمة للتخطيط والتنظيم والقيادة والرقابة على نشاط المنظمة أو لمساعدتهم على إتخاذ القرارات)⁽³⁾.
مفهوم، أهمية، وأهداف إدارة الموارد البشرية:

إن جوهر إدارة الموارد البشرية هو الإنسان، بكل ما يحمله من قيم إنتاجية واقتصادية، وقيمة استهلاكية إذ يستهلك ما ينتج وهو قيمة روحية وإنسانية، وقد مر الإنسان بمراحل عدة هي قصة إدارة الموارد البشرية وتاريخها ولذا فإن المفهوم الحديث لإدارة الموارد البشرية لم يستقر إلا بعد سلسلة طويلة من التطورات التي مرت على الجنس البشري وهو يمارس العمل⁽⁴⁾.

تقف المنظمات اليوم أمام العديد من التغيرات، سواء في بيئة العمل الداخلية أو الخارجية، وقد زادت هذه التغيرات من الضغوط المفروضة على المنظمة، لإحداث التغيرات اللازمة لتواكب هذه التحديات، وقد أصبح لزاماً على المنظمات التي ترغب في البقاء في مجال الأعمال أن تسعى جاهدة لتحقيق بعض المزايا التنافسية، ومن أهم المجالات التي يمكن أن تحقق المنظمة من خلالها ميزة تنافسية، هي مواردها البشرية والتي تعتبر من أهم موارد المنظمة، ويعني تحقيق ميزة تنافسية من خلال الموارد البشرية، أن تكون هذه الموارد البشرية أكثر مهارة، وكفاءة وقدرة، ومعرفة، والتزاماً⁽⁵⁾.

تحولت النظرة إلى الأفراد في المنظمات من كونها عنصر من عناصر التكلفة التي يجب خفضها إلى أدنى حد لها، إلى كونها أصل من أصول المنظمة التي يمكن الإستثمار فيها وزيادة قيمتها بالنسبة للمنظمة وقد أدى هذا التحول في النظرة إلى الأفراد إلى اعتبار الأفراد مورد من موارد المنظمة، فالمورد البشري يمكن أن يحقق ثروة أو إيرادات من خلال استخدام مهاراته ومعرفته، وليس من خلال عملية التحويل والتغيير الذي تحدث للموارد المادية لكي تحقق الثروة، فبدون هذه المهارات والمعرفة يصبح الفرد عاجزاً أو ذو قدرات محدودة تمنع من إحداث التحول والتغيير لذلك لكي يصبح الفرد مورد لابد أن يمتلك الخبرة، والمهارات، والقدرات والاستعدادات اللازمة لأداء مهام متخصصة⁽⁶⁾.

وعليه فلم يعد الدور التقليدي مقبولاً أو كافياً لإدارة الموارد البشرية في ظل التغيرات والتحديات التي تواجه المنظمة من تقدم تكنولوجيا، وعولمة، وتنوع المهارات المطلوبة، وإختلاف مزيج القوى العاملة، وكلها تحديات تتطلب أدواراً مختلفة لإدارة الموارد البشرية. لذلك أصبح لزاماً على وظائف إدارة الموارد البشرية أن تواكب مراحل التطور التنظيمي، وأن تتبنى توجهات إستراتيجية في تعاملاتها مع مواردها البشرية، خاصة في مجال تخطيط وتنمية هذه الموارد⁽⁷⁾. أصبحت الإدارة الفاعلة للموارد البشرية تقوم على فلسفة إدارية ترى في العاملين عقولاً مفكرة وليس مجرد أفراد أو أنفار، وهي لذلك تمارس مزيجاً عصرياً لمهام إدارة الموارد البشرية.. يتمثل في دور مبادئ تتحرى فيه إدارة الموارد البشرية والرؤساء المعنيون كيف تسهم سياسات الموارد البشرية في خلق وتعزيز القدرة التنافسية للمنظمة أو رفع مستوى الخدمة في المنظمة الحكومية وعلى ذلك فالدور المأمول لإدارة الموارد البشرية هو دور مبادئ تقدم فيه مشورتها للإدارة العليا، وتعمل على إنسجام أهداف وإستراتيجيات الموارد البشرية مع الإستراتيجيات العامة للمنظمة، دور يتضمن مهام عصرية ينفذها إختصاصيون ومستشارون وليس مجرد كيفية تنفيذه⁽⁸⁾.

تمثل إدارة الموارد البشرية جزءاً من العملية التي تساعد المنظمة في تحقيق أهدافها، وهكذا فإنه بمجرد أن يتم وضع الاتجاه والإستراتيجية العامة، فإن المرحلة الثانية تتمثل في وضع أهداف المنظمة وتطويرها إلى خطط فعلية، ومن غير الممكن أن يتم تحقيق الأهداف دون توفر المواد المطلوبة، والتي تشمل بالطبع على الأشخاص المطلوبين وكيفية الاستفادة منهم، بالإضافة إلى

كيفية الحصول عليهم وكيفية إدارتهم كما ينبغي أن تتكامل بشكل تام مع كل عمليات الإدارة الأخرى⁽⁹⁾.

يواجه القطاع المصرفي تحديات على رأسها العولمة وما تتطلبه من استعدادات لمعايشتها، ففي ظل العولمة ستتحرر الأسواق من القيود المقيدة للحركة، والتي يتبعها حرية انتقال رؤوس الأموال، وحرية دخول المنافسين للأسواق المحلية، وهذا يتطلب من المصارف تطوير خدماتها باستخدامات التقنيات الحديثة، وخفض تكاليفها، وتنوع منتجاتها بما يخدم المودع والمستثمر وخطط التنمية، كما يتطلب منها القيام بسلسلة من عمليات الدمج المصرفي، لأن المصارف الصغيرة يصعب عليها مواجهة المنافسة⁽¹⁰⁾.
أولاً: التطور التاريخي لإدارة الموارد البشرية :

اهتمت المؤسسات على مدى التاريخ بالموارد البشرية، لأن استخدامها الأمثل يعتبر أمراً ضرورياً وأساسياً لكل مؤسسة.
ومن أهم المراحل التي مرت بها إدارة الموارد البشرية ما يلي:
1- مرحلة العبودية ونظام الرق:

كان تعامل المؤسسات مع الإنسان عندما ساد نظام الرق كأي وظيفة شراء. فنظام الرق يسمح للإنسان ما إن يشري إنساناً آخر فيبيعه ويستخدمه كما يشترى ويبيع ويستخدم أية حاجة أخرى، حصاناً أو أرضاً أو ماكينة أو غيرها.⁽¹¹⁾

ففي هذه الفترة لا تحتاج المؤسسة إلى وظيفة مستقلة لإدارة الموارد البشرية، ينحصر دور (إدارة الموارد البشرية) بشراء الرقيق بالعدد والمواصفات التي تحتاجها المنظمة، تعويض من يموت منهم بجدد، ولا حاجة للإهتمام بتعويضهم أو منحهم أجور أو حوافز، أو تطويرهم أو الحفاظ عليهم.... وغير ذلك من الواجبات؛ كما لا تحتاج للاهتمام بحقوقهم، حيث ليس لهم حقوق تذكر.⁽¹²⁾

2- مرحلة الطوائف ومرحلة ارتفاع أهمية الصناعة اليدوية:

جاءت الصناعات اليدوية ومرحلة نظام الطوائف وكان هناك تبديلاً محسوساً في طبيعة العلاقات بين رب العمل والعاملين معه، حيث برزت فئة من الصناع، أو المهنيين العبيد (الأفراد حالياً) وأصحاب الحرف في المدن يملك كل منهم أدواته ورأسماله ويتولى إدارة العمل بنفسه. والطائفة هي مجموعة

من الصناع المتخصصين بمهنة واحدة يختاروا حق ممارستها في منطقة معينة، ويوجد في الطائفة الواحدة الأستاذ والمتدرب والأجير. وتميزت هذه المرحلة بظهور العمالة متمثلة بالأجراء الذين لهم أجور محددة من قبل الطائفة لساعات العمل.⁽¹³⁾

لم يحتاج أصحاب الحرف في تلك المرحلة أنظمة عمل أجور وتعيين بسبب صغر حجم المؤسسات، ولكونها أسرية ذات ملكية فردية، ولكونهم كانوا بحاجة إلى ما يلي:⁽¹⁴⁾

- أ. برامج تأمين لتوفير تعويض لهم عند الشيخوخة والإصابة بحوادث.
- ب. قواعد لتحديد دور (المعلم) في تأهيل المساعد لمنع الاستغلال.
- ج. قواعد لتصنيف مستوى تأهيل العاملين وتحديد من هو (معلم) في صناعته.

3- مرحلة الثورة الصناعية:

تزامن ظهور الثورة الصناعية مع ثورات عديدة في المجالات الثقافية والعلمية والسياسية، التي تمتد إلى القرن السابع والثامن عشر التي تميزت بظهور الكثير من الكتابات التي نبهت إلى ضرورة الاهتمام بالعنصر البشري بشكل عام والعنصر البشري خلال مدة العمل بشكل خاص. لقد ركز كتاب Robertowen في عام 1771م على ضرورة تبني نظرة جديدة للمجتمع من خلال بنائه لقرية العمل العصرية في مصنع له للقطن في اسكتلنده، حيث كان الصالح العام للعاملين هدفه الأساس في إجراء تغيير داخل المصنع، وكان لكتاب Adam Smith في عام 1779 بعنوان (ثروة الشعوب) ومن بعده كتاب charlrs babbage عام 1832 (اقتصاديات الآلة والتصنيع)، وكتاب Andrew في عام 1835 المعنون (فلسفة التصنيع) الأثر البالغ في ظهور بعض الأفكار والمبادئ الخاصة بإدارة الموارد البشرية.⁽¹⁵⁾

في ظل المصنع الحديث تطلب الأمر استخدام توقيت لبداية ونهاية العمل وإيجاد مجموعة من قواعد العمل التي تنظم عمل (مجموعات) كبيرة من العاملين ولا شك أن تعدد المستويات التنظيمية، واتساع المسافة بين المالك والعاملين ورياء الظروف التي كان يعمل فيها لساعات طويلة وبأجر ضئيل، كل ذلك بسبب نمو النقابات، حيث العاملون ينظمون أنفسهم في نقابات تمثلهم وتدافع عن حقوقهم بعد أن عانوا من الإستغلال والحرمان وظروف العمل العصبية.⁽¹⁶⁾

أهمية إدارة الموارد البشرية:

تكتسب إدارة الموارد البشرية كإحدى وظائف المنظمة العصرية أهمية كبيرة في القرن الحادي والعشرين، فهي إدارة لأهم وأعلى أصول المنظمة إذ أن ما يميزها عن باقي هذه الأصول أنها أصول مفكرة، هذا يفترض أن الإدارة تعتمد الاستفادة المثلى من مواردها البشرية (مديرين، ومرووسين) فتشجعهم وتدفعهم للإجتهد والابتكار وتهيئ مناخاً ينمي وينشطه،⁽¹⁷⁾:

الدراسة والتحليل:

أداة الدراسة عبارة عن الوسيلة التي يستخدمها الباحث في جمع المعلومات اللازمة عن الظاهرة موضوع الدراسة، وهنالك العديد من الأدوات المستخدمة في مجال البحث العلمي للحصول على المعلومات والبيانات، وقد اعتمدت هذه الدراسة على وسيله الاستبانة كأداة رئيسية للحصول على البيانات والمعلومات اللازمة. هذا وجاء إعتتماد الباحث على الإستبانة لمزاياها المتعددة المتمثلة في الآتي⁽¹⁸⁾:

1. إمكانية تطبيقها للحصول على معلومات عن عدد من الأفراد.
2. قلة تكلفتها وسهولة تطبيقها.
3. سهولة وضع الأسئلة وترسيم ألفاظها وعباراتها.
4. توفر وقت المستجيب وتعطيه فرصة التفكير.

وتحقيقاً للغرض السابق للإستبانة قام الباحث بتصميم إستمارة لدراسة أثر توفر مستلزمات نظم المعلومات الإدارية في أداء وظائف إدارة الموارد البشرية بالتطبيق علي البنك الزراعي السوداني (2012م-2022م). وتتكون الاستمارة من قسمين:

القسم الأول:

وشمل البيانات الخاصة بأفراد عينة الدراسة: وهى البيانات الشخصية المتعلقة بوصف عينة الدراسة وهى:

- 1/ النوع.
- 2/ العمر.
- 3/ الحالة الإجتماعية.
- 4/ المؤهل العلمي.
- 5/ سنوات الخبرة.

القسم الثاني:

وشمل عبارات الدراسة الأساسية: وهى المحاور والتي من خلالها يتم التعرف على متغيرات البحث . ويشتمل هذا القسم من عدد (33) عبارة تمثل فرضيات الدراسة وفقاً لما يلي:

المحور الأول: المستلزمات المادية لنظم المعلومات الإدارية ويتكون من (5) عبارات.

المحور الثاني: المستلزمات البرمجية لنظم المعلومات الإدارية ويتكون من (11) عبارات.

المحور الثالث المستلزمات البشرية لنظم المعلومات الإدارية ويتكون من (5) عبارات.

المحور الرابع: المستلزمات التنظيمية لنظم المعلومات الإدارية ويتكون من (5) عبارات.

المحور الخامس: إدارة الموارد البشرية ويتكون من (7) عبارات. وتم قياس درجة الإستجابات المحتملة على الفقرات إلى تدرج خماسي حسب مقياس ليكرت الخماسي (Likart Scale)، والذي يتراوح من أوافق بشدة إلى لا أوافق بشدة، كما هو موضح في جدول (1/1).

جدول (1/1): مقياس درجة الموافقة

الوزن	درجة الموافقة
1	أوافق بشدة
2	أوافق
3	محايد
4	لا أوافق
5	لا أوافق بشدة

المصدر: اعداد الباحث ، 2022م.

وقد تم تصحيح المقياس المستخدمة في الدراسة كالاتي:

- الدرجة الكلية للمقياس هي مجموع درجات المفردة على العبارات

$$((3 = 5 / (5+4+3+2+1))$$

والأوساط المرجحة لهذه الأوساط كما في الجدول التالي:
الجدول (3/4) يوضح الأوزان والأوساط المرجحة لخيارات إجابات أفراد العينة.

جدول (2/1): الوزن الوسط المرجح لمقياس الدراسة

الخيار	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
الوزن	1	2	3	4	5
المتوسط المرجح	1.79-0.1	2.59-1.8	3.39-2.6	4.19-3.4	5-4.2

المصدر: عز عبد الفتاح، مقدمة في الإحصاء الوصفي والاستدلالي بإستخدام SPSS، (القاهرة: دار النهضة العربية، 1982م)، ص 541.
ثالثاً: تقييم أدوات القياس:

يقصد بصدق أو صلاحية أداة القياس أنها قدرة الأداء على قياس ما صممت من أجله وبناء على نظرية القياس الصحيح تعنى الصلاحية التامة خلو الأداة من أخطاء القياس سواء كانت عشوائية أو منتظمة ، ولإختبار الصدق إحصائياً يتم إستخدام التحليل العاملي التأكيدى لإختبار إمكانية تجميع البيانات وتمثيلها بعامل أو عدة عوامل ومن ثم يكون الهدف هو اختبار درجة تمثيل البيانات لمتغيرات الدراسة. وقد اعتمدت الدراسة في المرحلة الأولى على تقييم مدى ملائمة المقاييس المستخدمة في قياس عبارات الدراسة والتحقق من إن العبارات التي استخدمت لقياس مفهوما «معينا» تقيس بالفعل هذا المفهوم ولا تقيس أبعاد أخرى . وتتميز هذه الإختبارات بقدرتها على توفير مجموعة من المقاييس التي تحدد مدى انطباق البيانات للنموذج الذي تم الكشف عنه واستبعاد أى نماذج أخرى بديلة يمكن أن تفسر العلاقة بين عبارات المقياس بناء على إستجابة مفردات عينة الدراسة . وفيما يلي يعرض الباحث نتائج التحليل للمقاييس المستخدمة في الدراسة :

(1) اختبار صدق محتوى المقياس:

تم إجراء إختبار صدق المحتوى لعبارات المقاييس من خلال تقييم صلاحية المفهوم التي قد ترجع أما إلى اختلاف المعاني وفقاً لثقافة المجتمع أو نتيجة لترجمة المقاييس من لغة إلى أخرى . وبداية تم عرض عبارات المقاييس على عدد (10) من المحكمين المختصين في الدراسة لتحليل مضامين عبارات

المقاييس وتحديد مدى التوافق بين عبارات كل مقياس والهدف منه وفقاً لرأيهم تم قبول وتعديل بعض عبارات المقاييس. وأستمرت عملية اختبار الصدق الظاهري بعد ذلك حيث تم اختبار المقاييس بإستخدام عينة إستطلاعية مكونة من عشرون مفردة، وتم اختبار مدى فهمهم لأسئلة المقاييس . وقد أكدوا في ضوء فهمهم ضرورة إستبعاد بعض العبارات التي سبق أن حددها الخبراء لصعوبة فهمهم لها. وبعد إستعادة الإستبيان من المحكمين ثم إجراء التعديلات التي اقترحت عليه، وبذلك تمّ تصميم الإستبانة في صورتها النهائية (انظر ملحق رقم 1).

(2) اختبار الإتساق والثبات الداخلي للمقاييس المستخدمة في الدراسة

يقصد بالثبات (إستقرار المقياس وعدم تناقضه مع نفسه، أي أن المقياس يعطي نفس النتائج بإحتمال مساو لقيمة المعامل إذا أعيد تطبيقه على نفس العينة)⁽¹⁹⁾. وبالتالي فهو يؤدي إلى الحصول على نفس النتائج أو نتائج متوافقة في كل مرة يتم فيها إعادة القياس. وكلما زادت درجة الثبات وإستقرار الأداة كلما زادت الثقة فيه، وهناك عدة طرق للتحقق من ثبات المقياس منها طريقة التجزئة النصفية وطريقة ألفا كرونباخ للتأكد من الاتساق الداخلي للمقاييس ، وقد تم استخدام معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha)، والذي يأخذ قيمة تتراوح بين الصفر والواحد صحيح، فإذا لم يكن هناك ثبات في البيانات فإن قيمة المعامل تكون مساوية للصفر، وعلى العكس إذا كان هناك ثبات تام في البيانات فإن قيمة المعامل تساوي الواحد صحيح. أي أن زيادة معامل ألفا كرونباخ تعني زيادة مصداقية البيانات من عكس نتائج العينة على مجتمع الدراسة. كما أن انخفاض القيمة عن (0.60) دليل على انخفاض الثبات الداخلي.

ويمكن توضيح نتائج تحليل الثبات لمقاييس الدراسة بواسطة معامل ألفا كرونباخ لكل محور على النحو التالي:

المحور الأول: المستلزمات المادية لنظم المعلومات الإدارية

والجدول (3/1) يوضح معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات المجال (المستلزمات المادية لنظم المعلومات الإدارية) والدرجة الكلية لفقراته.

جدول (4/4): نتائج اختبار ألفا كرنباخ لمقياس عبارات المحور

الأول

ألفا كرنباخ	العبارات
0.86	تتوفر أجهزة حاسوب لإنجاز العمل المطلوب بالمصرف
0.84	تناسب سرعة الأجهزة مع العمل المطلوب إنجازه بالمصرف
0.84	تتوفر تقنيات اتصال حديثة ذات كفاءة عالية بالمصرف
0.87	الأجهزة الموجودة تتصل بالشبكة بإدارة الموارد البشرية
0.83	شبكة المعلومات المستخدمة توفر القدر الكافي من المعلومات لجميع الإدارات بالمصرف
0.85	إجمالي العبارات

المصدر: إعداد الباحث من نتائج الاستبيان، 2022 م.

المحور الثاني: المستلزمات البرمجية لنظم المعلومات الإدارية

والجدول (4/1) يوضح معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات المجال (المستلزمات البرمجية لنظم المعلومات الإدارية) والدرجة الكلية لفقراته.

جدول (4/1): نتائج اختبار ألفا كرنباخ لمقياس عبارات المحور الثاني

ألفا كرنباخ	العبارات
0.96	تناسب البرمجيات المستخدمة مع متطلبات العمل
0.95	يتم تحديث البرامج بما يتناسب مع طبيعة العمل
0.95	تغطي البرمجيات المستخدمة كافة الأنشطة التي يقوم بها المصرف
0.95	تغطي البرمجيات المستخدمة كافة وظائف إدارة الموارد البشرية
0.94	تغطي البرمجيات المستخدمة كافة وظائف إدارة الموارد البشرية
0.94	توجد برامج خاصة بتخطيط القوة العاملة
0.95	توجد برامج خاصة باختيار وتعيين العاملين بالمصرف
0.95	توجد برامج خاصة باختيار العاملين بالمصرف للبرامج التدريبية في مجال تخصصهم
0.95	توجد برامج خاصة بتقييم الأداء
0.95	توجد برامج خاصة بتحديد الأجور
0.95	توجد برامج خاصة بمنح الترقية
0.95	إجمالي العبارات

المصدر: إعداد الباحث من نتائج الاستبيان، 2022 م.

المحور الثالث: المستلزمات البشرية لنظم المعلومات الإدارية:

والجدول (5/1) يوضح معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات المجال (المستلزمات البشرية لنظم المعلومات الإدارية) والدرجة الكلية لفقراته.

جدول (5/1): نتائج اختبار ألفا كرنباخ لمقياس عبارات المحور

الثالث

العبارات	ألفا كرنباخ
يوظف المصرف أفراداً مؤهلين علمياً في استخدام نظم المعلومات الإدارية	0.80
يوظف المصرف أفراداً مؤهلين عملياً في استخدام نظم المعلومات الإدارية	0.83
يوفر المصرف برامج تدريبية للعاملين في مجال نظم المعلومات الإدارية	0.84
يزيد استخدام نظم المعلومات الإدارية من كفاءة تقديم الخدمة للعملاء	0.86
يعطي استخدام نظم المعلومات الإدارية حالة من الثقة بين العاملين والمصرف	0.86
إجمالي العبارات	0.84

المصدر: إعداد الباحث من نتائج الاستبيان، 2022 م.

المحور الرابع: المستلزمات التنظيمية لنظم المعلومات الإدارية

والجدول (6/1) يوضح معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات المجال (المستلزمات التنظيمية) والدرجة الكلية لفقراته.

جدول (6/1): نتائج اختبار ألفا كرنباخ لمقياس عبارات المحور الرابع

العبارات	ألفا كرنباخ
لدى المصرف سياسات واضحة لإدارة نظم المعلومات الإدارية	0.89
لدى المصرف إجراءات مكتوبة لإدارة نظم المعلومات الإدارية	0.87
موقع إدارة نظم المعلومات في الهيكل التنظيمي يؤدي لسهولة الحصول على المعلومات	0.89
تقدم الإدارة العليا الدعم اللازم لاستخدام نظم المعلومات الإدارية	0.86
تتابع الإدارة العليا سير العمل القائم على استخدام نظم المعلومات الإدارية	0.87
إجمالي العبارات	0.88

المحور الخامس: إدارة الموارد البشرية:

والجدول (7/1) يوضح معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات المجال (إدارة الموارد البشرية) والدرجة الكلية لفقراته.

جدول (7/1): نتائج اختبار ألفا كرنباخ لمقياس عبارات المحور الخامس

ألفا كرنباخ	العبارات
0.95	لدى المصرف خطة واضحة لإدارة الموارد البشرية
0.95	توجد بالمصرف لوائح تنفيذية تحدد كفاءات تطبيق الأنظمة الخاصة بوظائف إدارة الموارد البشرية
0.95	تتضمن اللوائح التنفيذية بالمصرف إجراءات تفصيلية توضح آليات تطبيق الأنظمة الخاصة بوظائف إدارة الموارد البشرية
0.94	تحقق سياسات إدارة الموارد البشرية المتبعة في اختيار أفضل الكفاءات الإدارية لشغل الوظائف بالمصرف
0.95	هناك عملية مراجعة مستمرة لسياسات إدارة الموارد البشرية بغرض تطوير هذه السياسات
0.94	يتم تطوير الكادر لرفع مستوى إمكانياته في مجالات تخصصية مختلفة
0.94	تتم مراعاة الاحتياجات الفعلية لإدارة الموارد البشرية بالمصرف
0.95	إجمالي العبارات

المصدر: إعداد الباحث من نتائج الإستهبيان، 2022 م.

رابعاً: أسلوب التحليل الإحصائي المستخدم في الدراسة:

تم ترميز أسئلة الإستهبانة ومن ثم تفريغ البيانات التي تم جمعها بإستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) (Statistical Package for Social Sciences) ومن ثم تحليلها من خلال مجموعة من الأساليب الإحصائية المناسبة لطبيعة البيانات ونوع متغيرات الدراسة، لتحقيق أهداف البحث وإختبار فروض الدراسة، ولقد تم إستخدام الأدوات الإحصائية التالية:

1/ التوزيع التكراري لإجابات الوحدات المبحوثة على عبارات الدراسة:

يتم ذلك من خلال تلخيص البيانات في جداول والتي توضح قيم كل متغير لتوضيح أهم المميزات الأساسية للعينة في شكل أرقام ونسب مئوية لعبارات الدراسة.

2/ التحليل الإحصائي لعببارات الدراسة:

يتم ذلك من خلال تقدير المتوسط والانحراف المعياري لجميع محاور الدراسة لمعرفة اتجاه عينة الدراسة وترتيب العبارات حسب أهميتها النسبية.

3/ أسلوب إختبار (بيرسون Correlation):

يستخدم هذا الأمر لمعرفة العلاقة بين المتغيرين أو أكثر ويرمز له بالرمز (r) وتكون العلاقة إما طردية أو عكسية أو تامة وتكون قيم معامل الارتباط محصورة بين $-1 \leq r \leq 1$ تحدد القيم التالية من حيث قوتها (0.8- عكسية قوية، 0.9 طردية قوية، 1 طردية / عكسية تامة).

المبحث الثاني: عرض وتحليل بيانات الدراسة

أولاً: تحليل البيانات الشخصية

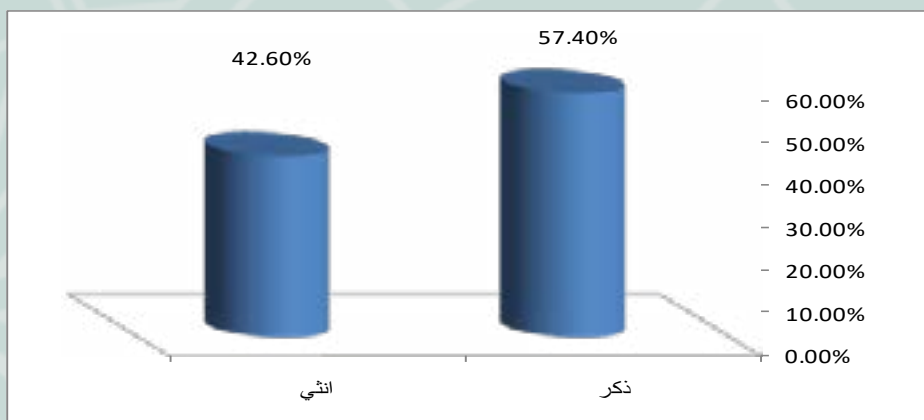
فيما يلي التوزيع التكراري لإجابات المبحوثين والذي يعكس خصائص المبحوثين بالدراسة:

1/ النوع: تم سؤال المبحوثين عن النوع وأعطوا الإجابات (ذكر، أنثى) والجدول (8/1) يوضح الإجابات عن هذا المتغير جدول (8/1): التوزيع التكراري للمبحوثين حسب النوع

النوع	التكرار	النسبة
ذكر	54	57.4%
أنثى	40	42.6%
المجموع	94	100.0%

المصدر: إعداد الباحث من نتائج الاستبيان ، 2022م.

شكل (1/1): التوزيع التكراري للمبحوثين حسب النوع



المصدر: إعداد الباحث من نتائج الإستبيان، 2022 م.

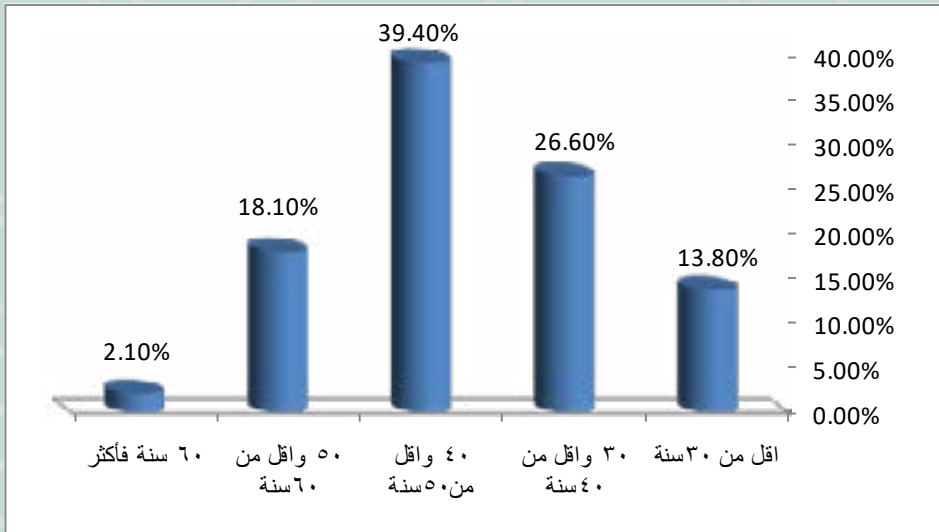
2/ العمر: تم سؤال المبحوثين عن العمر وأعطوا الإجابات، أقل من 30 سنة، 30 وأقل من 40 سنة، 40 وأقل من 50 سنة، 50 سنة فأكثر. والجدول (9/1) يوضح الإجابة عن هذا المتغير.

جدول (9/1): التوزيع التكراري للمبحوثين حسب العمر

النسبة	التكرار	
%13.8	13	أقل من 30 سنة
%26.6	25	30 وأقل من 40 سنة
%39.4	37	40 وأقل من 50 سنة
%18.1	17	50 وأقل من 60 سنة
%2.1	2	60 سنة فأكثر
%100.0	94	المجموع

المصدر: اعداد الباحث من نتائج الاستبيان ، 2022م.

شكل (2/1): التوزيع التكراري للمبحوثين حسب العمر



المصدر: إعداد الباحث من نتائج الإستبيان، 2022م.

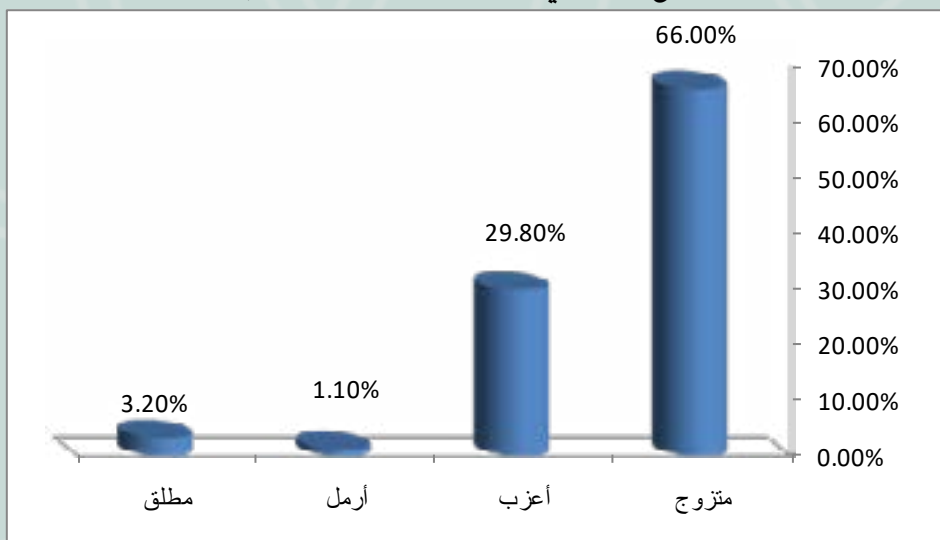
3/ الحالة الإجتماعية: تم سؤال المبحوثين عن الحالة الإجتماعية وأعطوا الإجابات متزوج، وغير متزوج والجدول (10/1) يوضح الإجابة عن هذا المتغير.

جدول (10/1): التوزيع التكراري للمبحوثين حسب الحالة الاجتماعية

الحالة الاجتماعية	التكرار	النسبة
متزوج	62	%66.0
أعزب	28	%29.8
أرمل	1	%1.1
مطلق	3	%3.2
المجموع	94	%100.0

المصدر: اعداد الباحث من نتائج الاستبيان ، 2022م.

شكل (3/1): التوزيع التكراري للمبحوثين حسب الحالة الاجتماعية



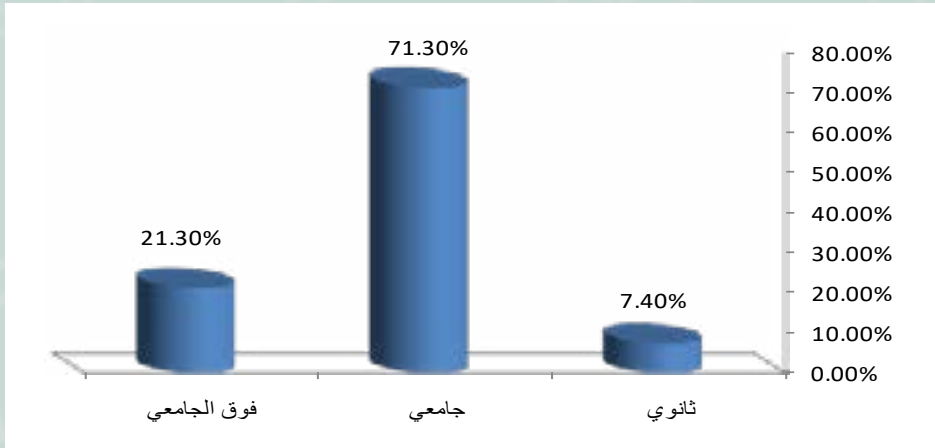
المصدر: إعداد الباحث من نتائج الإستبيان، 2022م.

جدول (11/1): التوزيع التكراري للمبحوثين حسب المستوى التعليمي

المستوى التعليمي	التكرار	النسبة
ثانوي	7	%7.4
جامعي	67	%71.3
فوق الجامعي	20	%21.3
المجموع	94	%100.0

المصدر: إعداد الباحث من نتائج الإستبيان، 2022م.

شكل (1/4): التوزيع التكراري للمبحوثين حسب المستوى التعليمي

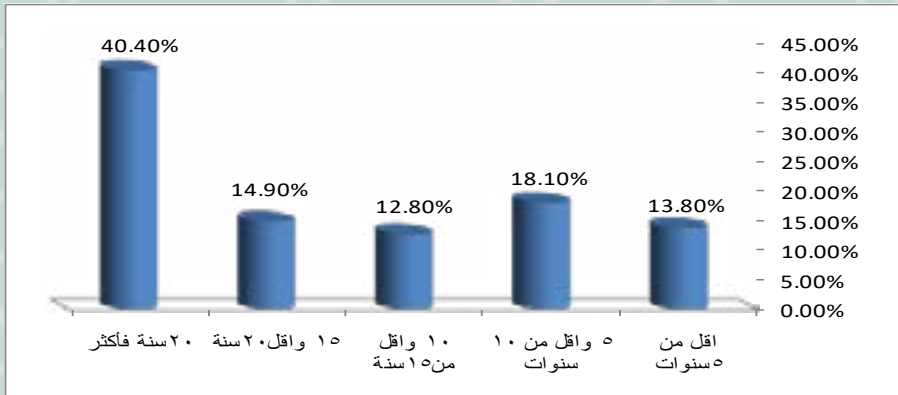


المصدر: إعداد الباحث من نتائج الإستبيان، 2022م.

النسبة	التكرار	
%13.8	13	أقل من 5 سنوات
%18.1	17	5 وأقل من 10 سنوات
%12.8	12	10 وأقل من 15 سنة
%14.9	14	15 وأقل من 20 سنة
%40.4	38	20 سنة فأكثر
%100.0	94	المجموع

المصدر: إعداد الباحث من نتائج الإستبيان، 2022م.

شكل (1/6): التوزيع التكراري للمبحوثين حسب الخبرة



المصدر: إعداد الباحث من نتائج الإستبيان، 2022م.

ثانياً: تحليل بيانات الدراسة الأساسية

يشتمل هذا الجزء على تحليل البيانات الأساسية للدراسة للتمكن من مناقشة فروض البحث وذلك وفقاً للخطوات التالية:

تحليل بيانات المحور الأول: المستلزمات المادية لنظم المعلومات الإدارية أولاً: التوزيع التكراري لعبارات المحور الأول:

جدول (13/1): التوزيع التكراري لعبارات المحور الأول

العبارة	أوافق بشدة		أوافق		محايد		لا أوافق		لا بشدة أوافق	
	عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة
تتوفر أجهزة حاسوب لإنجاز العمل المطلوب بالمصرف	44	46.8	44	46.8	2	2.1	4	4.3	0	0
تتناسب سرعة الأجهزة مع العمل المطلوب إنجازه بالمصرف	33	35.1	53	56.4	3	3.2	5	5.3	0	0
تتوفر تقنيات اتصال حديثة ذات كفاءة عالية بالمصرف	31	33	48	51.1	7	7.4	8	8.5	0	0
الأجهزة الموجودة تتصل بالشبكة بإدارة الموارد البشرية	30	31.9	48	51.1	4	4.3	10	10.6	2	2.1

العبارة	أوافق بشدة		أوافق		محايد		لا أوافق		لا بشدة أوافق	
	عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة
شبكة المعلومات المستخدمة توفر القدر الكافي من المعلومات لجميع الإدارات بالمصرف	27	28.7	55	58.5	7	7.4	4	4.3	1	1.1
مجموع العبارات	165	35.1	248	52.8	23	4.9	31	6.6	3.0	0.6

المصدر: اعداد الباحث من نتائج الاستبيان، 2022م.
ثانياً: الإحصاء الوصفي لعبارات محاور المستلزمات المادية لنظم المعلومات الإدارية:

جدول رقم (14/1) الإحصاء الوصفي لعبارات المحور الأول

الترتيب	الدلالة	المتوسط	الانحراف المعياري	العبارات
1	أوافق بشدة	1.64	0.73	تتوفر أجهزة حاسوب لإنجاز العمل المطلوب بالمصرف
2	أوافق بشدة	1.79	0.74	تتناسب سرعة الأجهزة مع العمل المطلوب إنجازه بالمصرف
4	أوافق	1.91	0.86	تتوفر تقنيات اتصال حديثة ذات كفاءة عالية بالمصرف
5	أوافق	2.00	0.99	الأجهزة الموجودة تتصل بالشبكة بإدارة الموارد البشرية
3	أوافق	1.90	0.79	شبكة المعلومات المستخدمة توفر القدر الكافي من المعلومات لجميع الإدارات بالمصرف
	أوافق	1.85	0.82	المجموع

المصدر: إعداد الباحث من نتائج الإستبيان، 2022م.

تحليل بيانات المحور الثاني: المستلزمات البرمجية لنظم المعلومات الإدارية

أولاً: التوزيع التكراري لعبارات المحور الثاني
جدول (15/1): التوزيع التكراري لعبارات المحور الثاني

العبارة	أوافق بشدة		أوافق		محايد		لا أوافق		لا أوافق بشدة	
	نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد
تتناسب البرمجيات المستخدمة مع متطلبات العمل	32	34.0	52	55.3	3	3.2	6	6.4	1	1.1
يتم تحديث البرامج بما يتناسب مع طبيعة العمل	29	30.9	56	59.6	4	4.3	5	5.3	0	0
تغطي البرمجيات المستخدمة كافة الأنشطة التي يقوم بها المصرف	27	28.7	54	57.4	5	5.3	8	8.5	0	0
تغطي البرمجيات المستخدمة كافة وظائف إدارة الموارد البشرية	27	28.7	53	56.4	3	3.2	10	10.6	1	1.1
توفر إدارة نظم المعلومات برامج خاصة بحصر وتحليل الوظائف	27	28.7	51	54.3	8	8.5	8	8.5	0	0
توجد برامج خاصة بتخطيط القوة العاملة	25	26.6	52	55.3	8	8.5	9	9.6	0	0
توجد برامج خاصة باختيار وتعيين العاملين بالمصرف	26	27.7	50	53.2	7	7.4	10	10.6	1	1.1

1.1	1	8.5	8	7.4	7	55.3	52	27.7	26	توجد برامج خاصة باختيار العاملين بالمصرف للبرامج التدريبية في مجال تخصصهم
2.1	2	10.6	10	4.3	4	56.4	53	26.6	25	توجد برامج خاصة بتقييم الأداء
4.3	4	6.4	6	8.5	8	54.3	51	26.4	25	توجد برامج خاصة بتحديد الأجور
6.4	6	8.5	8	7.4	7	51.1	48	26.4	25	توجد برامج خاصة بمنح الترقية
1.5	16	8.5	88	6.3	64	55.3	572	28.4	294	المجموع

المصدر: إعداد الباحث من نتائج الإستبيان، 2022م.
ثانياً: الإحصاء الوصفي لعبارات محاور المستلزمات البرمجية لنظم المعلومات الإدارية:

فيما يلي جدول (16/1) يوضح المتوسط والانحراف المعياري والأهمية النسبية لعبارات المقياس وترتيبها وفقاً لإجابات المستقصى منهم.

جدول (16/1): الإحصاء الوصفي لعبارات المحور الثاني

الترتيب	الدالة	المتوسط	الانحراف المعياري	العبارات
2	أوافق	1.85	0.84	تتناسب البرمجيات المستخدمة مع متطلبات العمل
1	أوافق	1.84	0.73	يتم تحديث البرامج بما يتناسب مع طبيعة العمل
3	أوافق	1.94	0.82	تغطي البرمجيات المستخدمة كافة الأنشطة التي يقوم بها المصرف
5	أوافق	1.99	0.92	تغطي البرمجيات المستخدمة كافة وظائف إدارة الموارد البشرية
4	أوافق	1.97	0.84	توفر إدارة نظم المعلومات برامج خاصة بحصر وتحليل الوظائف
7	أوافق	2.01	0.86	توجد برامج خاصة بتخطيط القوة العاملة

الترتيب	الدالة	المتوسط	الانحراف المعياري	العبارات
8	أوافق	2.04	0.93	توجد برامج خاصة باختيار وتعيين العاملين بالمصرف
6	أوافق	2.00	0.89	توجد برامج خاصة باختيار العاملين بالمصرف للبرامج التدريبية في مجال تخصصه
9	أوافق	2.05	0.96	توجد برامج خاصة بتقييم الأداء
10	أوافق	2.07	0.99	توجد برامج خاصة بتحديد الأجور
11	أوافق	2.17	1.11	توجد برامج خاصة بمنح الترقية
	أوافق	1.99	0.89	المجموع

المصدر: إعداد الباحث من نتائج الإستبيان، 2022م.

تحليل بيانات المحور الثالث: المستلزمات البشرية لنظم المعلومات الإدارية أولاً: التوزيع التكراري لعبارات المحور الثالث جدول (1/17):
التوزيع التكراري لعبارات المحور الثالث

العبارة	أوافق بشدة		أوافق		محايد		لا أوافق		لا أوافق بشدة	
	عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة
يوظف المصرف أفراداً مؤهلين علمياً في استخدام نظم المعلومات الإدارية	34	36.2	42	44.7	8	8.5	8	8.5	2	2.1
يوظف المصرف أفراداً مؤهلين عملياً في استخدام نظم المعلومات الإدارية	29	30.9	47	50.0	5	5.3	11	11.7	2	2.1
يوفر المصرف برامج تدريبية للعاملين في مجال نظم المعلومات الإدارية	30	31.9	48	51.1	4	4.3	12	12.8	0	0
يزيد استخدام نظم المعلومات الإدارية من كفاءة تقديم الخدمة للعملاء	37	39.4	50	53.3	2	2.1	5	5.3	0	0

العبارة		أوافق بشدة		أوافق		محايد		لا أوافق		لا أوافق بشدة	
عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة
38	40.4	46	48.9	6	6.4	3	3.2	1	1.1		
168	35.7	233	49.6	25	5.3	39	8.3	5	1.1		

المصدر: إعداد الباحث من نتائج الإستبيان، 2022م.

جدول (18/1): الإحصاء الوصفي لعبارات المحور الثالث

العبارة	الانحراف المعياري	المتوسط	الدالة	الترتيب
يوظف المصرف أفراداً مؤهلين علمياً في استخدام نظم المعلومات الإدارية	0.99	1.96	أوافق	3
يوظف المصرف أفراداً مؤهلين عملياً في استخدام نظم المعلومات الإدارية	1.01	2.04	أوافق	5
يوفر المصرف برامج تدريبية للعاملين في مجال نظم المعلومات الإدارية	0.93	1.98	أوافق	4
يزيد استخدام نظم المعلومات الإدارية من كفاءة تقديم الخدمة للعملاء	0.75	1.73	أوافق بشدة	1
يعطي استخدام نظم المعلومات الإدارية حالة من الثقة بين العاملين والمصرف	0.79	1.76	أوافق بشدة	2
المجموع	0.89	1.89	أوافق	

المصدر: إعداد الباحث من نتائج الإستبيان، 2022م.

جدول (1/19): التوزيع التكراري لعبارات المحور الرابع

العبارة	أوافق بشدة		أوافق		محايد		لا أوافق		لا أوافق بشدة	
	عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة
لدى المصرف سياسات واضحة لإدارة نظم المعلومات الإدارية	31	33.0	49	52.1	5	5.3	9	9.6	0	0
لدى المصرف إجراءات مكتوبة لإدارة نظم المعلومات الإدارية	29	30.9	53	56.4	6	6.4	6	6.4	0	0
موقع إدارة نظم المعلومات في الهيكل التنظيمي يؤدي لسهولة الحصول على المعلومات	33	35.1	52	55.3	6	6.4	3	3.2	0	0
تقدم الإدارة العليا الدعم اللازم لاستخدام نظم المعلومات الإدارية	30	31.9	51	54.3	5	5.3	8	8.5	0	0
تتابع الإدارة العليا سير العمل القائم على استخدام نظم المعلومات الإدارية	27	28.7	51	54.3	8	8.5	7	7.4	1	1.1
المجموع	150	31.9	256	54.4	30	6.3	33	7.0	1.0	0.2

المصدر: إعداد الباحث من نتائج الإستبيان، 2022م.

جدول (20/1): الإحصاء الوصفي لعبارات المحور الرابع

الترتيب	الدالة	المتوسط	الانحراف المعياري	العبارات
4	أوافق	1.91	0.99	لدى المصرف سياسات واضحة لإدارة نظم المعلومات الإدارية
2	أوافق	1.88	1.01	لدى المصرف إجراءات مكتوبة لإدارة نظم المعلومات الإدارية
1	أوافق	1.78	0.93	موقع إدارة نظم المعلومات في الهيكل التنظيمي يؤدي لسهولة الحصول على المعلومات
3	أوافق	1.90	0.75	تقدم الإدارة العليا الدعم اللازم لاستخدام نظم المعلومات الإدارية
5	أوافق	1.98	0.79	تتابع الإدارة العليا سير العمل القائم على استخدام نظم المعلومات الإدارية
	أوافق	1.89	0.89	المجموع

المصدر: إعداد الباحث من نتائج الإستبيان، 2022م.

تحليل بيانات المحور الخامس: إدارة الموارد البشرية

أولاً: التوزيع التكراري لعبارات المحور الخامس جدول (21/1):

التوزيع التكراري لعبارات المحور الخامس

العبرة	أوافق بشدة		أوافق		محايد		لا أوافق		لا أوافق بشدة	
	عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة
لدى المصرف خطة واضحة لإدارة الموارد البشرية	31	33.0	51	54.3	7	7.4	5	5.3	0	0
توجد بالمصرف لوائح تنفيذية تحدد كيفية تطبيق الأنظمة الخاصة بوظائف إدارة الموارد البشرية	35	37.2	47	50.0	7	7.7	5	5.3	0	0

العبارة	أوافق بشدة		أوافق		محايد		لا أوافق		لا أوافق بشدة	
	عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة	عدد	نسبة
تتضمن اللوائح التنفيذية بالمصرف إجراءات تفصيلية توضح آليات تطبيق الأنظمة الخاصة بوظائف إدارة الموارد البشرية	30	31.9	52	55.3	8	8.5	4	4.3	0	0
. تحقق سياسات إدارة الموارد البشرية المتبعة في اختيار أفضل الكفاءات الإدارية لشغل الوظائف بالمصرف	29	30.9	49	52.1	8	8.5	8	8.5	0	0
هناك عملية مراجعة مستمرة لسياسات إدارة الموارد البشرية بغرض تطوير هذه السياسات	29	30.9	50	52.1	8	8.5	7	7.4	0	0
يتم تطوير الكادر لرفع مستوى إمكانياته في مجالات تخصصية مختلفة	29	30.9	49	52.1	9	9.6	6	6.4	1	1.1
تتم مراعاة الاحتياجات الفعلية لإدارة الموارد البشرية بالمصرف	30	31.9	47	50.0	9	9.6	7	7.4	1	1.1
للمجموع	213	32.3	345	52.2	56	8.5	42	6.3	2.0	0.3

المصدر: إعداد الباحث من نتائج الإستبيان، 2022م.

جدول (1/22): الإحصاء الوصفي لعبارات المحور الخامس

الترتيب	الدلالة	المتوسط	الانحراف المعياري	العبارات
3	أوافق	1.85	0.77	لدى المصرف خطة واضحة لإدارة الموارد البشرية
1	أوافق	1.81	0.79	توجد بالمصرف لوائح تنفيذية تحدد كيفية تطبيق الأنظمة الخاصة بوظائف إدارة الموارد البشرية
2	أوافق	1.84	0.74	تتضمن اللوائح التنفيذية بالمصرف إجراءات تفصيلية توضح آليات تطبيق الأنظمة الخاصة بوظائف إدارة الموارد البشرية
5	أوافق	1.94	0.86	تحقق سياسات إدارة الموارد البشرية المتبعة في اختيار أفضل الكفاءات الإدارية لشغل الوظائف بالمصرف
4	أوافق	1.93	0.83	هناك عملية مراجعة مستمرة لسياسات إدارة الموارد البشرية بغرض تطوير هذه السياسات
6	أوافق	1.95	0.87	يتم تطوير الكادر لرفع مستوى إمكانياته في مجالات تخصصية مختلفة
7	أوافق	1.96	0.90	تتم مراعاة الاحتياجات الفعلية لإدارة الموارد البشرية بالمصرف
	أوافق	1.9	0.82	المجموع

المصدر: اعداد الباحث من نتائج التحليل ، 2022م.
إختبار فرضيات الدراسة:

أحتوت الدراسة على ثلاثة فرضيات يمكن إختبارها على النحو التالي:
الفرضية الأولى:

هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين المستلزمات المادية لنظم المعلومات الإدارية وإدارة الموارد البشرية.

جدول (1/23): معاملات الارتباط (لبيرسون) بين المستلزمات المادية لنظم المعلومات الإدارية وإدارة الموارد البشرية

المحور	الإحصاءات	إدارة الموارد البشرية
المستلزمات المادية لنظم المعلومات الإدارية	معامل الارتباط	0.651
	مستوى الدلالة	0.000
	حجم العينة	94

المصدر: إعداد الباحث من نتائج الإستبيان، 2022م.

لاختبار العلاقة بين المستلزمات المادية لنظم المعلومات الإدارية وإدارة الموارد البشرية، تم استخدام اختبار الارتباط (لبيرسون) والنتائج مبينة في جدول (4/24) والذي يبين أن قيمة معامل ارتباط (بيرسون) تساوي (0.651) وهي أكبر من قيمة r (معامل الارتباط) الجدولية والتي تساوي (0.217) وهي أكبر من قيمة عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (94)، كما أن قيمة مستوي الدلالة تساوي (0.000) وهي أقل من (0.05)، مما يدل على رفض الفرضية العدمية أي توجد علاقة عند مستوى دلالة إحصائية 0.05 بين المستلزمات المادية لنظم المعلومات الإدارية وإدارة الموارد البشرية.

الفرضية الثانية: هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين المستلزمات البرمجية لنظم المعلومات الإدارية وإدارة الموارد البشرية.

جدول (1/24): معاملات الارتباط (لبيرسون) بين المستلزمات البرمجية لنظم المعلومات الإدارية وإدارة الموارد البشرية

المحور	الإحصاءات	إدارة الموارد البشرية
المستلزمات البرمجية لنظم المعلومات الإدارية	معامل الارتباط	0.774
	مستوى الدلالة	0.000
	حجم العينة	94

المصدر: إعداد الباحث من نتائج الإستبيان، 2022م.

لاختبار العلاقة بين المستلزمات البرمجية لنظم المعلومات الإدارية وإدارة الموارد البشرية، تم استخدام اختبار الارتباط (لبيرسون) والنتائج مبينة في جدول (4/25) والذي يبين أن قيمة معامل ارتباط (بيرسون) تساوي (0.774) وهي أكبر من قيمة r (معامل الارتباط) الجدولية والتي تساوي (0.217) وهي أكبر من قيمة عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (94)، كما أن

قيمة مستوي الدلالة تساوي (0.000) وهي اقل من (0.05)، مما يدل على رفض الفرضية العدمية أي توجد علاقة عند مستوى دلالة إحصائية 0.05 بين المستلزمات البرمجية لنظم المعلومات الإدارية وإدارة الموارد البشرية.

الفرضية الثالثة:

هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين المستلزمات البشرية لنظم المعلومات الإدارية وإدارة الموارد البشرية.

جدول (25/1): معاملات الارتباط (لبيرسون) بين المستلزمات البشرية لنظم المعلومات الإدارية وإدارة الموارد البشرية

المحور	الإحصاءات	إدارة الموارد البشرية
المستلزمات البشرية لنظم المعلومات الإدارية	معامل الارتباط	0.806
	مستوى الدلالة	0.000
	حجم العينة	94

المصدر: إعداد الباحث من نتائج الاستبيان، 2022م.

لاختبار العلاقة بين المستلزمات البشرية لنظم المعلومات الإدارية وإدارة الموارد البشرية، تم استخدام اختبار الارتباط (لبيرسون) والنتائج مبينة في جدول (26/4) والذي يبين أن قيمة معامل ارتباط (بيرسون) تساوي (0.806) وهي أكبر من قيمة r (معامل الارتباط) الجدولية والتي تساوي (0.217) وهي اكبر من قيمة عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (94)، كما أن قيمة مستوي الدلالة تساوي (0.000) وهي اقل من (0.05)، مما يدل على رفض الفرضية العدمية أي توجد علاقة عند مستوى دلالة إحصائية 0.05 بين المستلزمات البشرية لنظم المعلومات الإدارية وإدارة الموارد البشرية.

الخاتمة:

وتشتمل على النتائج والتوصيات والدراسات المستقبلية.

النتائج

يمكن تلخيص أهم الإستنتاجات التي توصل إليها البحث بما يأتي:

1. تؤثر جودة البرامج بشكل مباشر على جودة نظام المعلومات الإدارية بأكملها لكونها مصدر لكثير من مشاكل عدم الدقة في النتائج والضعف في قدرة النظام على الإستجابة لتطور حاجات متخذ القرار، كما أنها مهمة جدا في تحقيق تفاعل متخذ القرار وتحسين مستوى رضاه تجاه نظام المعلومات.

2. توفر مستلزمات نظم المعلومات الإدارية يساهم في أداء وظائف إدارة الموارد البشرية في المصرف.
3. تساهم نظم المعلومات الإدارية في زيادة كفاءة أداء وظائف إدارة الموارد البشرية من خلال استخدامها في أنشطة الإشراف والرقابة.
4. يمتلك المصرف أجهزة حاسب آلي تمتاز بالسرعة والقدرة على إنجاز العمل المطلوب إنجازَه بالمصرف.
5. تتوفر تقنيات إتصال حديثة وشبكة المعلومات توفر القدر الكافي من المعلومات لجميع الإدارات بالمصرف.

التوصيات:

- بناء على نتائج الدراسة يوصى الباحث بالآتي:
1. إستخدام البرمجيات الحديثة وعقد دورات للعاملين في المصرف على استخدامها بإستمرار لمالها من دور كبير في تسهيل العمل وكفاءته.
 2. وضع إستراتيجية مناسبة لنظم المعلومات في إطار الإستراتيجية العامة للمصرف ومتابعة تنفيذها وتقييمها بما يحقق رسالة المصرف وأهدافه.
 3. العمل على حماية المعلومات الخاصة بالمصرف والعلماء من المخاطر التي قد تواجهها نتيجة العبث بها وعمل نسخ احتياطية للحفاظ على سلامة وأمن المصرف.
 4. زيادة وعي الموظفين بأهمية نظم المعلومات الإدارية ودورها في أداء أنشطة المصرف.
 5. العمل على رفع كفاءة نظم المعلومات الإدارية ومستلزماتها (المادية، البرمجية، التنظيمية، البشرية) وتكوينها تبعاً للمستحدثات التكنولوجية.
 6. إيجاد دليل عمل مكتوب للإجراءات المتبعة عن كيفية إستخدام نظم المعلومات الإدارية، يتصف بالسهولة والتطابق مع آليات العمل ويتم تحديثه بشكل فوري.
 7. حث الإدارة العليا على بذل جهود مكثفة ومتواصلة لدعم وتعزيز الجهود الرامية إلى إثراء وتعزيز دور نظم المعلومات وتكنولوجيا المعلومات في المصرف وخلق بيئة تنظيمية محفزة لتحقيق الأداء المتميز.

الهوامش:

- (1) المرجع السابق، ص55
- (2) سعد غالب يسن، مرجع سبق ذكره، ص55.
- (3) سليم إبراهيم، مبادئ نظم المعلومات الإدارية، (عمان: مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، 2002م)، ص53.
- (4) مهدي حسن زويلف، إدارة الأفراد، (عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع، 2003)، ص20
- (5) راوية حسن، السلوك التنظيمي المعاصر، (الإسكندرية: الدار الجامعية، 2005)، ص3
- (6) المرجع السابق، ص29
- (7) المرجع السابق، ص3
- (8) مصطفى نجيب شاويش، إدارة الموارد البشرية إدارة الأفراد، ط3، (عمان: دار الشروق للنشر والتوزيع، 2000)، ص8.
- (9) باري كشواي، إدارة الموارد البشرية، ط2، (القاهرة: دار الفاروق للنشر والتوزيع، 2006)، ص10
- (10) أحمد صقر عاشور، إدارة القوى العاملة، (بيروت: دار النهضة العربية، 1971)، ص418
- (11) سعاد نايف برنوطي، إدارة الموارد البشرية وإدارة الأفراد، ط2، (عمان: دار وائل للنشر والتوزيع، 2004م)، ص27.
- (12) French, Wndell L.: “Human Resources Management” (New York Houghton Mifflin Company, 1998), PP: 26-41.
- (13) سعاد نايف برنوطي، مرجع سبق ذكره ص27.
- (14) يوسف حليم الطائي ومؤيد عبد المحسن وهاشم فوزي، إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي متكامل، (عمان: الوراق للنشر والتوزيع، 2006م)، ص28
- (15) حنا نصر الله، إدارة الموارد البشرية، (عمان: دار العقل للنشر والتوزيع، 1999م)، ص5
- (16) 1 K. j. part and s.G. Bennett.peronnel management . GEE &CO. (PUBLISHER) Limited. London .1989. P:10

(17) مصطفى شاويش، مرجع سابق، ص ص 24-25

(18) أحمد حسين الرفاعي: **مناهج البحث العلمي**، ط 2 (عمان: دار وائل للنشر، 1999م) ص 192.

(19) د. عز عبد الفتاح، **مقدمة في الإحصاء الوصفي والاستدلالي باستخدام SPSS**، ص 560

المصادر والمراجع:

- (1) محمد السعيد خشبة، نظم المعلومات (المفاهيم، التحليل، التصميم)، (القاهرة: مطابع الوليد للنشر والتوزيع، 1992م)، ص113
- (2) زياد يوسف المعشر ومحمد علي الخصبة، أثر العوامل التنظيمية والتقنية في تطبيقات نظم المعلومات الإدارية، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، المجلد الثاني، العدد الرابع، عمان، 2006م، ص210
- (3) عبد الفتاح المغربي، نظم المعلومات الإدارية: الأسس والمبادئ، (الإسكندرية: الدار الجامعية، 2002م)، ص50
- (4) سونيا محمد البكري، نظم المعلومات الإدارية، (القاهرة: الدار الجامعية، 2004م)، ص35
- (5) سليم إبراهيم، مبادي نظم المعلومات الإدارية، (عمان: مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، 2002م)، ص53.
- (6) مهدي حسن زويلف، إدارة الأفراد، (عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع، 2003)، ص20
- (7) راوية حسن، السلوك التنظيمي المعاصر، (الإسكندرية: الدار الجامعية، 2005)، ص3
- (8) مصطفى نجيب شاويش، إدارة الموارد البشرية إدارة الأفراد، ط3، (عمان: دار الشروق للنشر والتوزيع، 2000)، ص8.
- (9) باري كشواي، إدارة الموارد البشرية، ط2، (القاهرة: دار الفاروق للنشر والتوزيع، 2006)، ص10
- (10) أحمد صقر عاشور، إدارة القوى العاملة، (بيروت: دار النهضة العربية، 1971)، ص418
- (11) سعاد نايف برنوطي، إدارة الموارد البشرية وإدارة الأفراد، ط2، (عمان: دار وائل للنشر والتوزيع، 2004م)، ص27.
- (12) سعاد نايف برنوطي، مرجع سبق ذكره ص27.
- (13) يوسف حليم الطائي ومؤيد عبد المحسن وهاشم فوزي، إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي متكامل، (عمان: الوراق للنشر والتوزيع، 2006م)، ص28
- (14) حنا نصر الله، إدارة الموارد البشرية، (عمان: دار العقل للنشر والتوزيع، 1999م)، ص5

- (15) أحمد حسين الرفاعي: مناهج البحث العلمي، ط2 (عمان: دار وائل للنشر، 1999م) ص 192.
- (16) د. عز عبد الفتاح، مقدمة في الإحصاء الوصفي والاستدلالي باستخدام SPSS ، ص 560
- (17) المراجع باللغة الانجليزية
- (18) French, Wndell L.: “Human Resources Management” (New York Houghton Mifflin Company, 1998), PP: 2641-.
- (19) K .j. part and s.G. Bennett.peronnel management . GEE & CO. (PUBLISHER) Limited. London .1989. P:10

الدراسات السابقة :

- (1) رحاب محمد أنيس شبير، واقعة إدارة الموارد البشرية في المؤسسات غير الحكومية في قطاع غزة وسبل تطويره، رسالة دكتوراه غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة، 2004م.
- (2) عبد العزيز هاشم، واقع إدارة وتخطيط الموارد البشرية: دراسة تطبيقية، مجلة المحاسبة والإدارة والتأمين، العدد الخامس والستون، مركز الدراسات والبحوث، جامعة القاهرة، القاهرة، 2005م.
- (3) علي عبدالله ، فعالية تخطيط الموارد البشرية في ظل التخطيط الإستراتيجي، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة محمد بوضياف، الجزائر، 2007م
- (4) شرف محمد حمود عباد، برامج الإصلاح الإداري ودورها في تنمية الموارد البشرية، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة الخرطوم، 2007م