

اثر نظم معلومات الموارد البشرية علي الاداء المؤسسي بالتطبيق على المصارف السودانية - بولاية الخرطوم (2015 – 2021م)

أستاذ إدارة الأعمال المشارك بجامعة النيلين
كلية التجارة ورئيس قسم ادارة الاعمال الاسبق
مستشار مالي واداري بشركات القطاع الخاص
وباحث أكاديمي

د. محمد حنفي محمد نور تبيدي

د. سهير حميدة موسي احمد

المستخلص:

هدفت هذه الدراسة التعرف علي اثر نظم معلومات الموارد البشرية علي الأداء المؤسسي بالتطبيق على المصارف السودانية - بولاية الخرطوم . تمثلت مشكلة الدراسة في ضعف استخدام برنامج نظم معلومات الموارد البشرية في جميع وظائف ومعاملات إدارة الموارد البشرية رغم توفر نظم معلومات الموارد البشرية المستخدمة في المصارف السودانية مما أدى الي عدم تقليل استخدام النماذج الورقية وضعف عمليات تقييم الأداء . يمكن تلخيص مشكلة الدراسة في التساؤل التالي: ما أثر نظم معلومات الموارد البشرية علي الأداء المؤسسي بالمصارف السودانية- بولاية الخرطوم؟ استخدم في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي والمنهج التحليل الإحصائي اختبرت الدراسة الفرض الرئيسي التالي : هنالك علاقة ذات دلالة احصائية بين نظم معلومات الموارد البشرية والاداء المؤسسي. توصلت الدراسة الي العديد من النتائج أهمها إثبات صحة الفرض الرئيسي، وان هنالك ارتباط طردي قوي ومؤثر معنويًا بين أبعاد نظم معلومات الموارد البشرية وأبعاد الأداء المؤسسي بالمصارف السودانية. اوصت الدراسة بعدة توصيات أهمها: ينبغي ان تختار المصارف السودانية نظام معلومات للموارد البشرية يتناسب مع احتياجات العمل، وان تعمل ادارات الموارد البشرية بجميع المصاريف السودانية العمل على استخدام برنامج نظم معلومات الموارد البشرية في جميع وظائف وعمليات إدارة الموارد البشرية. الكلمات المفتاحية: نظم معلومات الموارد البشرية ، الاداء المؤسسي.

The effect of human resources information systems on institutional performance of the application on Sudanese banks Khartoum State

DR.Mohamed Hanafi Mohamed Nour Tebedy

DR.Suheir Humaida Musa Ahmed

Abstract:

The study aims to identify the impact of the human resources information systems on institutional performance of the application on Sudanese banks - Khartoum State. The problem of the study represented in poor use of the human resources information systems in all human resources management functions and transactions, Despite the availability of human resources information systems used in Sudanese banks, the use of paper forms has not been reduced and poor in operations of performance appraisal. The problem of the study can be summarized in the following question: What impact of human resources information systems on the institutional performance of Sudanese banks - Khartoum State? The study used the descriptive analytical approach and the method of statistical analysis. The study tested the following main assumption: that there is a statistically significant relationship between human resources information systems and institutional performance. The study found many results, the most important one is Proving the validity of the main assumption also there is a strong and emotionally significant positive correlation between dimensions human resources information systems and the dimensions of institutional performance in Sudanese banks. The study recommended several recommendations, the most important of them: Sudanese banks should choose a human resources information system commensurate with the needs of the work, and human resources departments of all Sudanese banks should work on the use of the human resources information systems program in all human resources management functions and processes.

Key words: human resources information systems, institutional performance.

مقدمة:

أصبح الوصول إلى درجة عالية من إتقان العمل وارتفاع مستويات الأداء الذي يصل إلى التميز هو الغاية المنشودة التي يطرح الجميع للوصول إليها، امتثالا لتعاليم ديننا الحنيف، وتطبيقا لسنة النبي محمد صل الله عليه وسلم، يقول تعالى: «صنع الله الذي أتقن كل شيء»⁽¹⁾.

أي تلك صنع الله البديع الذي أحكم كل شيء خلقه وأودع فيه من الحكمة ما أودع⁽²⁾. ويلاحظ ان هنالك انواع من مختلفة من نظم معلومات الموارد البشرية مستخدمة في السودان الا ان هذه البرامج لا تستخدم في جميع وظائف ادارة الموارد البشرية وخاصة تقييم الأداء وتحديد الاحتياجات التدريبية.

عليه سعت هذه الدراسة الي معرفة اثر نظم معلومات الموارد البشرية علي الاداء المؤسسي بالتطبيق على المصارف السودانية- بولاية الخرطوم .

مشكلة الدراسة:

تعتبر الموارد البشرية من أهم مصادر التميّز بالمنظمات وتؤكد الحاجة إلى إحداث تغيير جذري في أساليب وأنظمة العمل المتبعة في إدارة هذه الموارد المتميزة من اساسيات رفع وتحسين مستوى الاداء. ويظهر انه بالرغم من كثرة نظم الموارد البشرية المستخدمة في السودان الا ان اغلب هذه البرامج تستخدم في كثير من الأحيان لأغراض الاحصاء والاجور والمرتببات فقط، وتمت صياغة مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيس التالي : ما هو اثر نظم معلومات الموارد البشرية علي الاداء المؤسسي بالتطبيق على قطاع المصارف بالسودان ؟ .

يشترك من التساؤل الرئيس عدة تساؤلات وهي:

- ما اثر نظم معلومات الموارد البشرية -بعد المكونات المادية والبرمجية تحديدا علي الاداء المؤسسي؟
- ما اثر نظم معلومات الموارد البشرية -بعد البيانات تحديدا علي الاداء المؤسسي؟ .
- ما اثر نظم معلومات الموارد البشرية -بعد السياسات تحديدا علي الاداء المؤسسي؟ .
- ما اثر نظم معلومات الموارد البشرية -بعد الكفاءة البشرية تحديدا علي الاداء المؤسسي؟ .

فرضيات الدراسة:

قامت هذه الدراسة باختبار الفرض الرئيسي التالي:

هنالك علاقة ذات دلالة احصائية بين نظم معلومات الموارد البشرية والاداء المؤسسي. وتفرعت منها

الفرضيات الفرعية التالية:

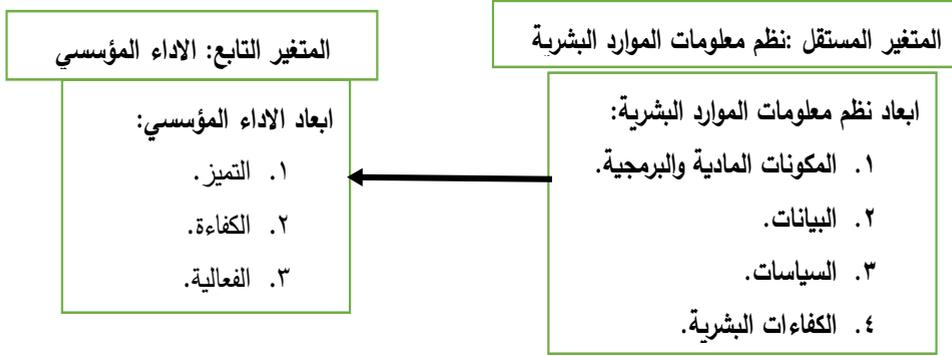
- توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين ابعاد نظم معلومات الموارد البشرية والأداء المؤسسي -بُعد التميز.
- توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين ابعاد نظم معلومات الموارد البشرية والأداء المؤسسي -بُعد الكفاءة.
- توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين ابعاد نظم معلومات الموارد البشرية والأداء المؤسسي -بُعد الفعالية

نموذج الدراسة:

اعتمدت الدراسة على متغيرين، ويحتوي المتغير المستقل (نظم معلومات الموارد البشرية) على اربعة ابعاد فرعية هي المكونات المادية والبرمجية، البيانات، السياسات، الكفاءات البشرية. في حين جاء المتغير

التابع ليدرس الاداء المؤسسي وابعاده المتمثلة في التميز والكفاءة والفعالية. والشكل (1) نموذج الدراسة:

الشكل (1) نموذج الدراسة



المصدر: اعداد الباحثان اعتمادا علي ادبيات الدراسة، 2021م
يمثل الشكل (1/1) العلاقة بين المتغير المستقل (نظم معلومات الموارد البشرية) والمتغير التابع (الأداء المؤسسي).

اهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق الاهداف التالية: -
التعرف على اثر نظم معلومات الموارد البشرية علي الاداء المؤسسي في المصارف السودانية.
تحليل ودراسة ابعاد نظم معلومات الموارد البشرية وابعاد الاداء المؤسسي.
التعرف علي العوامل والمتغيرات التي تؤثر علي تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية في المصارف السودانية.

تقديم بعض التوصيات والمقترحات لإدارة المصارف السودانية.

أهمية الدراسة:

تمثلت أهمية الدراسة في النواحي التالية:-
1. الناحية العملية المعرفية: اثراء المكتبة العلمية والسودانية . وتعد هذا الدراسة مساهمة اكااديمية تفيد الباحثين في هذا المجال .
2. الناحية العملية التطبيقية: تعد هذه الدراسة مساهمة تطبيقيه تفيد الممارسين للإدارة لما توفره لهم حقائق وبيانات حول اثر نظم معلومات الموارد البشرية علي الاداء المؤسسي.

مصادر بيانات الدراسة:

تقسم مصادر بيانات الدراسة الي نوعين:
المصادر الأولية: تتمثل في البيانات والمعلومات عن مجتمع الدراسة ومفردات الدراسة(الدراسة

الميدانية) والتي تم الحصول عليها عن طريق الاستبيانات التي تم توزيعها على المستويات الإدارية (الادارة العليا والادارة الوسطي) في قطاع المصارف بالسودان.

المصادر الثانوية:

تشمل المراجع والمجلات والدوريات والبحوث والرسائل الجامعية والتقارير ومواقع الإنترنت المتعلقة بموضوعات الدراسة .

حدود الدراسة:

الحدود المكانية: -المصارف السودانية - ولاية الخرطوم.
الحدود الزمانية: - الفترة الزمانية من 2015 - 2021 م .

الدراسات السابقة:

في هذا المحور سيتم عرض الدراسات التي تم الحصول عليها والتي لها صلة بموضوع الدراسة الحالية وفقا للتدرج التاريخي من الأحدث إلى الأقدم كالآتي:

1. دراسة حافظ (2018م)

هدفت الدراسة إلى معرفة أثر نظم المعلومات الادارية المحوسبة على الأداء في ضوء مبادئ إدارة الجودة الشاملة في شركة الناغي للسيارات، وحاولت الدراسة اثبات صحة الفرض الرئيس التالي: أن هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين النظم المعلومات والأداء في ضوء مبادئ ادارة الجودة الشاملة من وجهة نظر مدراء الأقسام بشركة الناغي للسيارات وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج، أهمها : إن هناك تأثير كبير لنظم المعلومات الادارية المحوسبة على أداء شركة محمد يوسف ناغي للسيارات، في ضوء مبادئ إدارة الجودة الشاملة كشفت الدراسة وجود عدد من التحديات والمعوقات اهمها: عدم تبني الشركة برنامج المكافآت الدورية للعاملين. ومن أهم التوصيات ضرورة اهتمام إدارة شركة الناغي للسيارات باستخدام نظم المعلومات الإدارية المحوسبة بجميع مكوناتها عناصرها كونها متغير هام يساهم في التأثير على الأداء الوظيفي للعاملين، أن تضع الشركة من ضمن أولوياتها خطط من شأنها مكافأة العاملين على إنجازاتهم، وضع خطط تدريبية دورية أكثر مواكبة في مجال نظم المعلومات.⁽¹⁾

2. دراسة مجدي (2018)

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر القدرات التنظيمية كمتغير معدل للعلاقة بين التوجه الاستراتيجي (التوجه بالسوق والتوجه التعليمي والتوجه الابتداعي والتوجه الريادي) والاداء المؤسسي للمؤسسات الخدمية في السودان (رضا العاملين - رضا العملاء) وأظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ايجابية بين أبعاد التوجه الاستراتيجي والاداء المؤسسي إلا أن نسبة التأثير تختلف من متغير لآخر، كما أن الموارد المالية أيضا تعدل العلاقة بين التوجه الاستراتيجي و رضا العاملين، وان الموارد المالية تعدل العلاقة بين التوجه الاستراتيجي و رضا العاملين ، وان الموارد البشرية تعدل العلاقة بين التوجه الاستراتيجي و رضا العملاء وكذلك تعدل الموارد البشرية العلاقة بين التوجه الاستراتيجي و رضا العاملين. وتوصلت الدراسة إلي عدة توصيات نظرية وتطبيقية لمتخذي القرار وذلك من خلال التأكيد على تبني توجه الاستراتيجي من قبل الشركات الخدمية السودانية وذلك لما للتوجه

الاستراتيجي من آثار واضحة على أداء المنظمة واستمرارها و سعيهم لخلق مناخ تنظيمي داخل المنظمة لدعم إستراتيجيات التوجه بالسوق و التعليمي و الريادي و الابداعي و الاهتمام بالعاملين وتحقيق الرضا الوظيفي مما يضمن للمؤسسة تحقيق الميزة التنافسية كما يمكن إجراء تطبيقات أخرى مماثلة لنفس موضوع الدراسة بذات المقياس المعتمد على منظمات أخرى صناعية⁽²⁾.

3. دراسة فضل السيد (2017م) .

هدفت هذه الدراسة معرفة أثر الإدارة الاستراتيجية على الأداء، ومعرفة دور الثقافة التنظيمية في توسط العلاقة بين الإدارة الاستراتيجية والأداء، وذلك بالتطبيق على المصارف السودانية. وأظهرت نتائج الدراسة إلى وجود أثر معنوي موجب بين الإدارة الاستراتيجية وأداء المصارف السودانية، كما اتضح وجود أثر معنوي موجب بين الإدارة الاستراتيجية والثقافة التنظيمية للمصارف السودانية، وكذلك وجود علاقة ايجابية بين والثقافة التنظيمي والأداء، كما اتضح وجود تأثير الأبعاد الثقافة التنظيمية للقيم التنظيمية، والاتجاهات التنظيمية) تتوسط العلاقة بين الإدارة الاستراتيجية والأداء بشكل كلي. وبناء على تلك النتائج تم تقديم عدد من التوصيات، ضرورة اخضاع كافة المدراء على مستوى المنظمة وعلى المستوى الوظيفي إلى دورات تدريبية متخصصة في أسلوب الإدارة الإستراتيجية والاهتمام بتشخيص التغيرات التي تحصل بالبيئة والعمل على تطوير الأساليب والتقنيات والمحافظة على الكفاءات والخبرات للاستفادة منها في تطوير الأداء بالمصارف السودانية⁽³⁾.

التعليق علي الدراسات السابقة:

اتفقت هذه الدراسة مع دراسة حافظ ابراهيم 2018م: في ان دراسة حافظ ذكرت «إن هناك تأثير كبير لنظم المعلومات الادارية المحوسبة على أداء شركة محمد يوسف ناغي للسيارات. وهنا وجه اتفاق مع الدراسة الحالية التي حددت علاقة ايجابية بين نظم معلومات الموارد البشرية والاداء المؤسسي. اتفقت هذه الدراسة مع توصيات دراسة مجدي محمود احمد بشير ان للتوجه الاستراتيجي آثار واضحة على أداء المنظمة واستمرارها وسعيهم لخلق مناخ تنظيمي داخل المنظمة لدعم إستراتيجيات التوجه بالسوق والتعليمي والريادي والابداعي والاهتمام بالعاملين وتحقيق الرضا الوظيفي مما يضمن للمؤسسة تحقيق الميزة التنافسية كما يمكن إجراء تطبيقات أخرى مماثلة لنفس موضوع الدراسة بذات المقياس المعتمد على منظمات أخرى صناعية . وهذا وجه اتفاق مع الدراسة الحالية التي حددت علاقة ايجابية بين نظم معلومات الموارد البشرية (بعد السياسات) والاداء المؤسسي.

أدبيات الدراسة:

1/ نظم معلومات الموارد البشرية:

«هو أحد النظم الذي يهتم بتوفير كافة المعلومات التاريخية والحالية والمستقبلية الخاصة بالموارد البشرية، وتقديمها إلى الجهات التي يهمها أمر تلك الموارد سواء كانت هذه الجهات داخلية أو خارجية لمعرفة قيمة الموارد البشرية والتي تعتبر الأصول الأكثر قيمة في المنظمات فنظام معلومات الموارد البشرية يساعد في قياس قيمة الموارد البشرية والمساهمة في تخطيط الموارد على مستوى المنظمات خلال المساهمة في رسم سياسات التوظيف والعمالة وما يرتبط بها من سياسات التعيين والترقيات والحوافز والتدريب او حتى الاستغناء وبشكل علمي»⁽⁴⁾.

2/ أبعاد نظم معلومات الموارد البشرية:

المكونات المادية والبرمجية: تعتمد البنية التنظيمية على منتجات التقنية المستمرة للتطور مثل الهواتف والحاسب الآلي، ووسائل حفظ البيانات ووسائل نقل المعلومات والبيانات.⁽⁵⁾
البيانات: جوهر نظام معلومات الموارد البشرية هو قاعدة البيانات التي تحتوي على تفاصيل بيانات المستخدمين والمعلومات التخصصية عن كل مستخدم في المؤسسة، وتشتمل كل النظم الفرعية الأخرى في نظام الموارد البشرية بياناتها من قاعدة البيانات هذه⁽⁶⁾

السياسات :

يوجد هناك دليل للعمليات لهذه السياسات أي لوائح تنفيذية لكيفية تطبيق هذه الأنظمة وأن هذه اللوائح متوافرة ومعروفة لدى الموظفين نصيبه، كما يتم إعلامهم في حال صدور أي قوانين جديدة، ووجود خطة معتمدة ومكتوبة لتطوير وإدارة وتنمية الموارد البشرية، كما تبين وجود نسبة التزام عالية من قبل الإدارات الأخرى في المصارف بسياسات إدارة الموارد البشرية والتعاون معها⁽⁷⁾..

الكفاءة البشرية:

إن الكادر العامل يجب ان يكون مؤهل مهنيا وأكاديميا، ويتم اختياره وفق أسس مهنية مثل المقابلات والاختبارات والإعلان عن الوظائف وفق الوصف الوظيفي المحدد لهذا الكادر.

3/ مجالات استخدام نظم معلومات الموارد البشرية:

هناك كمية متزايدة من البرامج المتاحة للإدارات الموارد البشرية وخاصة لأن وظيفة الموارد البشرية يمكن أن تتكيف بسهولة مع التكنولوجيا، والأكثر أهمية هو الاستخدام الفعال للتكنولوجيا.

4/ مفهوم الاداء المؤسسي:

وتعود أسباب تنوع واختلاف التعاريف التي أعطيت لمفهوم الأداء المؤسسي إلى كونه مفهوم واسع الاستعمال. إداري، متطور ومتعدد المكونات:

تعريف الأداء وفق مفهوم الفعالية: كذلك ركز بعض الباحثين في تعريفهم للأداء على الفعالية لوحدها، فلقد أعتبر بانه «مدى تحقيق أهداف الشركات»⁽⁸⁾.

تعريف الأداء وفق معايير: فلقد تم تعريفه وفق معايير الأساسية وهي الجودة، الوقت والتكلفة، وهناك من يضيف: المرونة، سرعة رد الفعل الإبداع، ... الخ.

وبناء على هذه التعاريف، فإن الأداء عبارة عن مدى تحقيق الأهداف باستخدام الموارد كما أنه متعدد المعايير كالتكلفة والوقت والجودة ويتواجد في كل مستويات الإدارة بالشركات⁽⁹⁾.

مفهوم الأداء الانتاجي هو مدى كفاءة وفعالية وظيفية الإنتاج، أي مدى تحقيقها لأهدافها (في زيادة الإنتاج كمية وجودة، تخفيض مدة وتكاليف الإنتاج من خلال استغلال مواردها البشرية المادية والمالية).⁽¹⁰⁾

5/ ابعاد الاداء المؤسسي:

تتكون ابعاد الاداء المؤسسي من: التميز، الكفاءة، الفعالية. وذلك وفق التفصيل التالي:-
أ/ البعد الاول: التميز:» حالة من الإبداع الإداري والتفوق التنظيمي تحقق مستويات عالية غير

عادية من الأداء والتنفيذ للعمليات الإنتاجية والتسويقية والمالية وغيرها في المنظمة بما ينتج عنه نتائج وإنجازات تتفوق على ما يحققه المنافسون ويرضى عنها العملاء وكافة أصحاب المصلحة في المنظمة⁽¹¹⁾»

ب/ البعد الثاني: الكفاءة: تعرف الكفاءة بانها: « القدرة على القيام بالعمل المطلوب بقليل من الإمكانيات، والنشاط الكفاء هو النشاط الأقل تكلفة» نستنتج من هذا التعريف أن الكفاءة ترتبط بتحقيق ما هو مطلوب بشرط تدنية التكاليف (أي استعمال مدخلات أقل). كما تعرف الكفاءة على أنها: «الاستخدام الأمثل للموارد المؤسسية بأقل تكلفة ممكنة دون حصول أي هدر»⁽¹²⁾

ج/ البعد الثالث: الفعالية: الفعالية تعني عمل الأشياء الصحيحة، كما يمكن من جهة أخرى ربط الفعالية بمخرجات المؤسسة، حيث يمكن التعبير عنها بنسبة قيمة المخرجات الفعلية إلى المخرجات المتوقعة أو المخططة، وعليه فإن:⁽¹³⁾

$$\text{الفعالية} = \frac{\text{قيمة المخرجات الفعلية}}{100 \times \text{قيمة المدخلات المتوقعة}}$$

قيمة المدخلات المتوقعة

إذا تستنتج مما سبق أن مصطلح الفعالية يتعلق بدرجة بلوغ النتائج، أي الفرق بين النتائج المحققة والنتائج المتوقعة، وهي في الوقت نفسه ترتبط بدرجة تحقيق الأهداف، وعليه يمكن القول إنه كلما كانت النتائج المحققة (أي ما تم تحقيقه من أهداف) أقرب من النتائج المتوقعة (أي الأهداف المسطرة) كلما كانت المؤسسة أكثر فعالية، والعكس بالعكس والعكس صحيح.

6/ تقييم الأداء المؤسسي:

يعتبر الأداء المؤسسي المنظومة المتكاملة لنتائج أعمال المنظمة في ضوء تفاعلها مع عناصر بيئتها الداخلية والخارجية ويشمل الأبعاد التالية⁽¹⁴⁾:

1/ أداء الأفراد داخل كل أداره وقسم.

2/ أداء الإدارات في إطار السياسات العامة للمنظمة.

3/ أداء المؤسسة في إطار البيئة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.

فالأداء المؤسسي هو محصلة لكل من الأداء الفردي وأداء الوحدات التنظيمية بالإضافة إلي تأثيرات البيئة الاجتماعية والاقتصادية والثقافية عليهما، فأداء الأفراد في المنظمة يقاس بمجموعة معينة من المقاييس يتم من خلالها تقييم أدائه وصولاً للتأكد من أن أنظمة العمل ووسائل التنفيذ في كل إدارة تحقق أكبر قدر ممكن من الإنتاج بأقل قدر من التكلفة وفي أقل وقت وعلي مستوي مناسب من الجودة.

شكل (5/2) يوضح كيفية تتم عملية تقييم الاداء المؤسسي وذلك لتحليل النتائج ومعرفة نقاط القوة والضعف وذلك لتحليل أسباب الضعف واتخاذ الإجراءات التصحيحية ومعرفة نقاط القوة واتخاذ الإجراءات التي تحافظ عليها .

الدراسة الميدانية :

المصارف موضوع الدراسة:

شملت الدراسة الميدانية سبعة مصارف وهي : بنك الخرطوم، بنك تنمية الصادرات، بنك التضامن الإسلامي، بنك المزارع التجاري، مصرف التنمية الصناعية ، بنك زراعات كاتيليم ، بنك الخليج.

1/ بنك الخرطوم :

تأسس بنك الخرطوم في عام 1913 من قبل الحكم الإنجليزي المصري. وفي عام 1925 تم تغيير اسمه إلى بنك باركليز أوفرسيز، قبل أن يعاد تسميته إلى بنك باركليز في عام 1954. و جدير بالذكر أن المعايير والممارسات الدولية التي غرسها بنك باركليز، لا تزال إلى اليوم ماثلة في ثقافة البنوك السودانية ومناهج عملها⁽¹⁵⁾.
يعد بنك الخرطوم أكبر مجموعة مصرفية في السودان من حيث رأس المال بعد اندماجه مع بنك الإمارات والسودان في عام 2008. ويدير البنك محفظة تقدر ب 2 مليار دولار. ويعمل لدى بنك الخرطوم أكثر من 2500 موظفاً في أكثر من 120 فرعاً، وله أكبر شبكة من أجهزة الصراف الآلي وأجهزة الإيداع في السودان والتي سيتم توسيعها لتشمل أكثر من 300 جهاز في خلال العام الجاري.

2/ بنك تنمية الصادرات :

تم تأسيس بنك تنمية الصادرات في 30 سبتمبر 1981م، وتم الافتتاح فعلياً لبنك تنمية الصادرات لبنك في 12 سبتمبر 1984م.⁽¹⁶⁾ يعتبر البنك أحد أهم شركات المساهمة العامة بالبلاد بحكم اتساع قاعدة مساهميه وانتشارهم بولايات السودان المختلفة وبعض الدول، وتنوعهم في شكل شركات وأسماء أعمال وافراد. وقد ساعد تعدد وتنوع انتشار المساهمين في خلق أرضية صلبة للبنك في مختلف مناطق السودان عززت من دوره القومي.

3/ بنك التضامن الاسلامي :

برزت فكرة إنشاء بنك التضامن الإسلامي قي العام 1980م بواسطة نفر من الحاديين والمهتمين بأمر الاقتصاد الإسلامي من العاملين في مجال المال والنشاط الاقتصادي. انعقد الاجتماع الأول لمؤسسي البنك في الرابع والعشرين من جمادى الثانية 1401هـ / 28 أبريل 1981م، وعينوا مجلس إدارة تمهيدي من بين الأعضاء الذين أشرفوا على المراحل الأولى من التأسيس. شهدت مرحلة الاكتتاب حماساً لفكرة إنشاء البنك من قبل المواطنين في جميع مدن السودان ولم يقتصر على العاصمة فحسب. كما ساهم في البنك عدد من الأخوة العرب في شكل مؤسسات وأفراد قام البنك ليقدم نموذجاً عملياً لبنك إسلامي يقوم بجميع أعمال المصارف من عمليات استثمارية وخدمات أخرى جامعة على نهج إسلامي يحل ما أحل الله ويحرم ما حرمه .

4/ بنك المزارع التجاري :

يحتل مصرف المزارع التجاري الان موقعاً متقدماً بين منظومة المصارف العاملة بالبلاد من حيث مركزه المالي ونشاطه الى جانبه امتلاكه لأكبر قاعدة مساهمين ومزاجته ما بين العراقية والحدائقية والعلم والخبرة فهو نتاج لدمج مصرفين كبيرين هما البنك التجاري السوداني الذي تأسس في العام 1960م كأول مصرف وطني سوداني ، وبنك المزارع للأستثمار والتنمية الريفية الذي تأسس في العام 1992م بهدف النهوض بالقطاع الزراعي والقطاعات الانتاجية الأخرى وتم دمج المصرفين في أغسطس 1998م بمسمى مصرف المزارع التجاري الذي أصبح بعدها من أكبر مؤسسات المصرفية بالبلاد من حيث قاعدة المساهمين العريضة والمتنوعة، وانتشاره في معظم ولايات السودان ، وتقديمه لأحدث الخدمات المصرفية حيث كان المصرف سباقاً في هذا المجال من خلال خطته الإستراتيجية التي تضمن الرؤية والرسالة والأهداف الحالية والمستقبلية ، وتخدم خطط وأهداف الاستراتيجية القومية للبلاد⁽¹⁷⁾.

5/ مصرف التنمية الصناعية :

تم تأسيس المصرف في 10 يوليو 2005م ويملك 75 % من أسهمه بنك السودان المركزي ووزارة المالية والإقتصاد الوطني 25 % من أسهمه وتمثل اهداف المصرف في الاتي: تقديم التمويل والخدمات المصرفية الشاملة بما يساعد في تنمية وتطوير الصناعة التحويلية في السودان وزيادة معدلات نموها، المساعدة في إنشاء منشآت الصناعة التحويلية في السودان وتوسيع نشاطها وتطويرها وفقا للأساليب الحديثة. القيام بجميع الأعمال والمعاملات المالية والمصرفية التي تخص قطاع الصناعة، إنشاء المناطق والمجمعات الصناعية بالتنسيق مع الجهات المختصة، تقديم المشورة ودراسات الجدوى وبناء القدرات لمنشآت الصناعة، العمل على جذب رؤوس الأموال والخبرات المحلية والأجنبية للدخول في مجالات تمويل تنمية الصناعة بالسودان، بغرض الإسهام بطريقة مباشرة أو غير مباشرة في تنمية وتطوير الصناعة، إصدار الأسهم وصكوك المضاربة بمختلف أنواعها وتمويل الإكتتاب أو تمويلها بالقدر والكيفية التي يحددها مجلس الإدارة وفقاً للضوابط التي تساعد على تحقيق أغراضه.

6/ بنك زراعات كاتيليم :

حصل البنك⁽¹⁸⁾ على أذن لبدأ نشاطه بالسودان بقرار صادر من هيئة التنظيم والرقابة المصرفية برقم 6302 وبتاريخ 5/12 / 2015 والمنشور في الجريدة الرسمية برقم 29355 وبتاريخ 2015/5/14. يقوم البنك زراعات كاتيليم بعمل فعاليات تهدف الى اضافة المزيد من القيمة ليس للعملاء والمشاركين فقط، ولكن أيضاً للمجتمع بأكمله ولجميع المساهمين، منصتاً لعملائه في كل الظروف ومقدماً لهم الحلول الفريدة النابعة من الفلسفة التي تبناها البنك. لا يوجد هيكل وظيفي مجاز للبنك فقط عدد العاملين بالإدارة العليا والوسطي 7 افراد

7/ بنك الخليج:

تم افتتاح بنك "الخليج" في اليوم السابع من فبراير 2017 وذلك في القاعة الرئاسية "قاعة الصداقة" في العاصمة السودانية الخرطوم، بحضور عدد من رجال الاعمال الإماراتيين والسودانيين وسفراء الدول والمستثمرين والاقتصاديين الخليجيين والعرب.⁽¹⁹⁾ يقوم البنك على مبدأ توظيف الإمكانيات الحقيقية للاقتصاد العربي والاستثمارات الإسلامية، وتعزيز العلاقات الاقتصادية بين الدول العربية ليكون معبراً للتكامل الاقتصادي فيما بينها، كما يهدف البنك إلى ترسيخ الفهم الاقتصادي الصحيح للاستثمار المالي، وذلك من خلال التركيز على تمويل المشاريع التنموية، خصوصاً في المجالات الزراعية والحيوانية والصناعية المرتبطة بها، وتحقيق الأهداف الإنمائية في السودان.

اجراءات الدراسة الميدانية:

1/ مجتمع والدراسة:

مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من المصارف السودانية بولاية الخرطوم والذي يضم 39 مصرف.

عينة الدراسة:

تم اختيار عينة عشوائية من مجتمع الدراسة وقد بلغت سبعة مصارف، تم اعتماد أسلوب الحصر الشامل للإدارة العليا والإدارة الوسطى بالمصارف السبعة والذي بلغ عددهم 150 .

2/ تصميم أداة الدراسة الاستبانة:

اعتمدت هذه الدراسة بصورة اساسية في جمع البيانات الاولية علي اداة الاستبانة حيث تم تصميم استمارة تهدف إلى معرفة رأى أفراد العينة حول موضوع الدراسة وتتكون الاستمارة من قسمين:

القسم الاول:

احتوي علي البيانات الديمغرافية بينما تناول القسم الثاني عبارات الدراسة الأساسية. استخدم مقياس لكرت الخماسي.

3/ مقياس الدراسة:

تم قياس درجة الإستبانة المحتملة على الفقرات إلى تدرج خماسي حسب مقياس لكرت الخماسي، في توزيع أوزان إجابات أفراد العينة والذي يتوزع من أعلى وزن له والذي أعطيت له (5) درجات والذي يمثل في حقل الإجابة (أوافق بشدة) إلى أدنى وزن له والذي أعطي له (1) درجة واحدة وتمثل في حقل الإجابة (لا أوافق بشدة) وهنالك ثلاثة أوزان بينهما والغرض من ذلك هو إتاحة المجال أمام أفراد العينة لاختيار الإجابة الدقيقة حسب تقدير أفراد العينة والجدول (1) التالي يوضح ذلك.

الجدول (1) يوضح الأوزان النسبية والمرجحة والدلالة الاحصائية لخيارات الإستبانة

درجة الموافقة	الوزن النسبي	الوزن النسبي المرجح	الدلالة الإحصائية
أوافق بشدة	5	4.2—5	درجة موافقة عالية
أوافق	4	3.4—4.2	درجة موافقة
لا أدري	3	2.6—3.4	المحايدة في الرأي
لا أوافق	2	1.8—2.6	درجة لعدم الموافقة
لا أوافق بشدة	1	1—1.8	درجة لعدم الموافقة

المصدر: إعداد الباحثان من بيانات الدراسة الميدانية، 2021م.

بناءً على قيم الاوزان في الجدول (2) أعلاه يصبح الوسط الفرضي للدراسة هو مجموع درجات المفردة على العبارات $(5+4+3+2+1) / 5 = 15 / 5 = 3$ وعليه إذا زاد متوسط العبارة عن الوسط الفرضي (3) دل ذلك على موافقة أفراد العينة على العبارة.

4/ تقييم أدوات القياس:

يقصد به قدرة وصدق وصلاحيّة أداة القياس على قياس ما صممت من أجله وبناءً على نظرية القياس الصحيح تعني الصلاحيّة التامة وخلو الأداة من أخطاء القياس سواء كانت عشوائية أو منتظمة، وقد اعتمدت الدراسة في المرحلة الأولى على تقييم مدى ملائمة المقاييس المستخدمة في قياس عبارات الدراسة

باستخدام اختبار الثبات والصدق لاستبعاد العبارات غير المعنوية من مقاييس الدراسة والتحقق من أن العبارات التي استخدمت لقياس مفهوماً معيناً تقيس بالفعل هذا المفهوم، وفيما يلي يعرض الباحث نتائج التحليل للمقاييس المستخدمة في الدراسة:

أ. اختبار صدق محتوى المقياس:

بعد الانتهاء من الصيغة الأولية لمقياس الدراسة تم عرضها في شكل استبيان على مجموعة من المحكمين والخبراء المختصين وعددهم (6) خبيراً ومحكماً في مجال الدراسة، وقد طُلب منهم إبداء آرائهم حول أداة الدراسة ومدى صلاحية الفقرات لتمثيل فروض الدراسة وطلب منهم أيضاً التعديل والحذف بالإضافة لما يروه مناسباً لغرض قياس صدق أداة الدراسة، وبعد أن تم استرجاع الاستبيان من جميع الخبراء تم تحليل استجاباتهم والأخذ بملاحظاتهم وإجراء التعديلات التي اقترحت عليه، وبذلك تم تصميم الإستبانة في صورتها النهائية.

ب. اختبار الاتساق والثبات:

يُقصد بالثبات (استقرار المقياس وعدم تناقضه مع نفسه، أي أن المقياس يعطي نفس النتائج باحتمال مساوي لقيمة المعامل إذا أعيد تطبيقه على نفس العينة) وهناك عدة طرق للتحقق من ثبات المقياس أشهرها في حالة الاستبيان طريقة ألفا كرونباخ، والذي يأخذ قيمة تتراوح بين الصفر والواحد الصحيح، فإذا لم يكن هنالك ثبات في البيانات فإن قيمة المعامل تكون مساوية للصفر وعلى العكس إذا كان هنالك ثبات تام في البيانات فإن قيمة المعامل تساوي الواحد الصحيح، أي أن زيادة معامل ألفا كرونباخ تعني زيادة مصداقية البيانات وعكس نتائج العينة على مجتمع الدراسة، كما أن انخفاض القيمة عن (60) دليل على انخفاض الثبات الداخلي.

جدول (2) يوضح معاملات ألفا كرونباخ لقياس ثبات عبارات الإستبانة

م	المتغيرات والأبعاد	عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ للثبات	الصدق
المتغير المستقل	نظم معلومات الموارد البشرية	20	92 %	96 %
أبعاد المتغير المستقل	المكونات المادية والبرمجية	5	73 %	85 %
	البيانات	5	83 %	91 %
	السياسات	5	80 %	89 %
	الكفاءة البشرية	5	89 %	94 %
المتغير التابع	الأداء المؤسسي	15	93 %	96 %
أبعاد المتغير التابع	التمييز	5	83 %	91 %
	الكفاءة	5	81 %	90 %
	الفعالية	5	87 %	93 %
	إجمالي العبارات	50	97 %	98 %

المصدر: إعداد الباحثان من بيانات الدراسة الميدانية، 2021م.

الجدول (3/4) أعلاه يوضح معاملات ألفا كرونباخ لقياس صدق وثبات الاستمارة ويلاحظ الباحث أن جميع قيم ألفا أكثر من 60 % مما يعني أن هنالك ثبات في أجوبة أفراد العينة.

5/ الأساليب الإحصائية المستخدمة:

تم إجراء التحليل الإحصائي لإجابات عينة الدراسة باستخدام الأساليب الإحصائية التالية:
 أ- معامل «ألفا كرونباخ» لاختبار الصدق والثبات للاستبانة.
 ب- التكرارات والنسب المئوية لوصف آراء أفراد العينة واتجاه إجاباتهم على عبارات الإستبانة.
 الإحصاءات الوصفية (الوسط الحسابي والمنوال) لترتيب إجابات أفراد الدراسة لعبارات الإستبانة حسب درجة الموافقة و(الانحراف المعياري) لمعرفة دلالة كفاءة الوسط الحسابي في تمثيل مركز البيانات.
 الانحدار والارتباط الخطي البسيط لاختبار الفرضيات.

عرض وتحليل بيانات الدراسة :

يشتمل هذا الجزء على تحليل بيانات الدراسة الأولية والأساسية وذلك على النحو التالي:
 أولاً: تحليل البيانات الديمغرافية:

تشتمل بيانات الدراسة الأولية على البيانات العامة التي تم جمعها عن المبحوثين بواسطة القسم الأول من الاستبانة، وباستخدام التكرارات الإحصائية تم تحديد خصائص عينة الدراسة، وذلك بهدف التعرف على صفات مجتمع المبحوثين من حيث التركيبة العلمية والعملية والاجتماعية، وفيما يلي توزيع عينة الدراسة تبعاً للمتغيرات الشخصية.

جدول (3) البيانات الديمغرافية

النسبة المئوية	العدد	البيانات الديمغرافية	البيان
70.1%	94	ذكر	المبحوثين حسب النوع
29.9%	40	انثى	
11.2%	15	اقل من 30 سنة	المبحوثين حسب الفئة العمرية
37.3%	50	من 30 الي 40 سنة	
22.4%	30	من 41 الي 50 سنة	
26.9%	36	من 51 الي 60 سنة	
2.2%	3	اكثر من 60	
78.4%	105	متزوج	المبحوثين حسب الحالة الاجتماعية
17.2%	23	عازب	
3.7%	5	مطلق	
0.7%	1	ارمل	

النسبة المئوية	العدد	البيانات الديمغرافية	البيان
4.5%	6	دبلوم (3/2 سنوات)	المبحوثين حسب المؤهل العلمي
44.8%	60	بكالوريوس	
41.8%	56	ماجستير	
9%	12	دكتوراه	
23.1%	31	إدارة الأعمال	المبحوثين حسب التخصص الأكاديمي
20.1%	27	محاسبة	
20.9%	28	اقتصاد	
20.9%	28	بنوك ومصارف	
0.7%	1	علوم حاسوب	
14.2%	19	أخرى	
0.7%	1	مدير العام	المبحوثين حسب الوظيفة الحالية
9.7%	13	مدير فرع	
20.1%	27	مدير إدارة	
34.3%	46	رئيس قسم	
35.1%	47	أخرى	
9.7%	13	اقل من 5 سنوات	
18.7%	25	من 5 سنوات واطل من 10 سنوات	المبحوثين حسب عدد سنوات الخبرة
26.9%	36	من 10 سنوات واطل من 15 سنة	
11.9%	16	من 15 سنة واطل من 20 سنة	
32.8%	44	20 سنة فأكثر	
المصدر: إعداد الباحثان من بيانات الدراسة الميدانية، 2021م.			

من الجدول (3) اتضح أن خصائص عينة الدراسة الديموغرافية من حيث النوع ان 70.1 % من المبحوثين ذكور وهذا يدل على أن الغالبية العظمى من القيادات الإدارية العليا والوسطي في المصارف السودانية من الذكور، وان 86.6 % من المبحوثين تقع اعمارهم بين 30 الي 60 سنة وهذا يشير الي أن توزيع أعمار المبحوثين يتسم بالتوازن النسبي إلى حد ما ولعل ذلك يدعم تواصل الأجيال وتبادل الخبرات. كمان ان نسبة 78.4% وهذا يدعم الاستقرار لدي اغلب المبحوثين من الناحية الاجتماعية. كذلك يلاحظ ان نسبة 86.6 % من المبحوثين من حملة مؤهل البكالوريوس والماجستير بينما نسبة 9 % حاصلين علي درجة

الدكتوراة، وهذا مؤشر ممتاز يعكس اهتمام هذه الفئة بالتعلم والتطوير الذاتي. اما من حيث التخصص للمبجوثين بلغت نسبة حملة إدارة اعمال ومحاسبة ومصارف وبنوك 64.1 % وهذا طبيعي جدا اذ ان هذه التخصصات هي الأهم للمصارف، وان نسبة 64.1 % من المبجوثين مدرء إدارات ورؤساء اقسامهم الفئة الاكبر من المبجوثين. اما سنوات الخبرة يلاحظ ان الفئة التي تتراوح سنوات خبراتها من 10 الي اكثر من 20 سنة كانت الاكبر اذ بلغت نسبة 71.6 % بينما الفئات الأخرى متقاربة في النسب وهذا يدل علي التوزيع الطبيعي لمنحي الخبرة ويعكس تنوع العاملين بهذه المصارف من حيث المتغيرات الديمغرافية وهذا بدوره يشير الي تجانس الخصائص الديمغرافية لعينة الدراسة وقدرتها علي العمل بصورة متسقة.

ثانياً: تحليل متغيرات الدراسة وهي كالأتي:

استخدم في هذا الجزء العديد من المقاييس والاختبارات الإحصائية الوصفية والاستدلالية. وكذلك استخدم في عملية تحليل البيانات برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) جدول (4) يوضح النسب والتكرارات لمتغير نظم معلومات الموارد البشرية بُعد المكونات المادية والبرمجية.

العبارات	لا أوافق بشدة	لا أوافق	لا أدري	أوافق	أوافق بشدة	الاتجاه
تتوفر بالمصرف نظم معلومات محوسبة لإدارة الموارد البشرية.	2	13	9	83	27	الموافقة
	% 1.5	% 9.7	% 6.7	% 61.9	% 20.1	
تتوفر لدي المصرف المكونات الضرورة للنظام مثل الهواتف، والحاسب الآلي ووسائط حفظ البيانات ووسائل نقل المعلومات	1	4	4	79	46	الموافقة
	% 7.	% 3.0	% 3.0	% 59.0	% 34.3	
تتوفر لدي المصرف البرمجيات المحوسبة.	0	10	10	84	30	الموافقة
	% 0.	% 7.5	% 7.5	% 62.7	% 22.4	
يتوفر لدي المصرف شبكة اتصالات محلية وشبكة انترنت	0	7	2	83	42	الموافقة
	% 0.	% 5.2	% 1.5	% 61.9	% 31.3	
يوفر المصرف خدمات الكترونية متكاملة لتلبية احتياجات العملاء.	1	11	7	81	34	الموافقة
	% 7.	% 8.2	% 5.2	% 60.4	% 25.4	
المجموع	% 0.6	% 6.7	% 4.8	% 61.2	% 26.7	% 100

المصدر: إعداد الباحثان من بيانات الدراسة الميدانية، 2021م.

يبين الجدول (4) أن مجموع نسب الذين يوافقون والذين يوافقون بشدة هي نسبة 87.9 % من المبحوثين ، وهذه النسبة تشير الي أن رأي المبحوثين لعبارات (المكونات المادية والبرمجية) هي الموافقة بشقيها علي ان المصارف السودانية لديها مكونات مادية وبرمجية لنظام معلومات الموارد البشرية. جدول (5) الإحصاءات الوصفية لمتغير نظم معلومات الموارد البشرية بُعد المكونات المادية والبرمجية.

العبارة	الوسط الحسابي	المنوال	الانحراف المعياري	النتيجة حسب المتوسط
تتوفر بالمصرف نظم معلومات محوسبة لإدارة الموارد البشرية.	3.90	4	887.	الموافقة
تتوفر لدي المصرف المكونات الضرورية للنظام مثل الهواتف، والحاسب الآلي ووسائل حفظ البيانات ووسائل نقل المعلومات.	4.23	4	714.	الموافقة بشدة
تتوفر لدي المصرف البرمجيات المحوسبة.	4.00	4	776.	الموافقة
يتوفر لدي المصرف شبكة اتصالات محلية وشبكة انترنت	4.19	4	710.	الموافقة
يوفر المصرف خدمات الكترونية متكاملة لتلبية احتياجات العملاء.	4.01	4	841.	الموافقة

المصدر: إعداد الباحث من بيانات الدراسة الميدانية 2021م

الجدول (5) يوضح الإحصاءات الوصفية لعبارات متغير نظم معلومات الموارد البشرية بُعد المكونات المادية والبرمجية حيث جاءت الأوساط الحسابية بين الرقمين (5,4) لكل العبارات والمنوال في الرقم (4) أيضاً وبانحرافات معيارية متجانسة ومن خلال تلك القيم لعبارات وحسب المقياس الخماسي لكرت لأوزان الخيارات يعينان الموافقة او الموافقة بشدة هذا يؤكد أن آراء أفراد العينة لعبارات (المكونات المادية والبرمجية) هي الموافقة بشقيها والعمود المسمى النتيجة يوضح ذلك.

جدول(6) يوضح النسب والتكرارات لمتغير نظم معلومات الموارد البشرية بُعد البيانات

العبارة	لا أوافق بشدة	لا أوافق	لا أدري	أوافق	أوافق بشدة	الاتجاه
يجمع المصرف بيانات عن العاملين لدية منذ الاستقطاب والاختيار والتعيين.	0	5	15	75	39	الموافقة
	0. %	3.7 %	11.2 %	56.0 %	29.1 %	
يجمع المصرف بيانات عن الوظائف المطلوبة للعمل.	0	6	13	86	29	الموافقة
	0. %	4.5 %	9.7 %	64.2 %	21.6 %	
يقوم المصرف بتحليل معلومات العاملين عبر نظام معلومات الموارد البشرية للحصول على الشخص المناسب في المكان المناسب	1	23	18	66	26	الموافقة
	7. %	17.2 %	13.4 %	49.3 %	19.4 %	

الاتجاه	أوافق بشدة	أوافق	لا أدري	لا أوافق	لا أوافق بشدة	العبارات	
الموافقة	23	69	24	18	0	يعالج نظام معلومات الموارد البشرية البيانات الخاصة بتقييم الأداء لتحديد الاحتياجات التدريبية.	
	% 17.2	% 51.5	% 17.9	% 13.4	% 0.		
الموافقة	30	68	19	17	0	يعالج نظام معلومات الموارد البشرية البيانات الخاصة بتقييم الأداء لأغراض الترقية والنقل.	
	% 22.4	% 50.7	% 14.2	% 12.7	% 0.		
	% 100	% 21.9	% 54.4	% 13.3	% 10.3	% 0.1	المجموع

المصدر: إعداد الباحثان من بيانات الدراسة الميدانية، 2021م.

الجدول (6) يوضح النسب والتكرارات لعبارات متغير نظم معلومات الموارد البشرية بُعد البيانات وقد جاءت النسب الكلية لأجوبة أفراد عينة الدراسة على عباراته كما يلي: الموافقون بشدة (21.9%)، ووافقون (54.4%)، وهذا يعني أن 76.3% من أفراد عينة الدراسة يوافقون بما ورد في عبارات بُعد البيانات، خلاصة نتيجة الجدول لنظم معلومات الموارد البشرية بُعد البيانات هي الموافقة العالية وكما لاحظ الباحث انعدام بقلة او انعدام خيار عدم الموافقة بشدة في أغلب العبارات والعمود المسمى الاتجاه يوضح ذلك. جدول (7) الإحصاءات الوصفية لمتغير نظم معلومات الموارد البشرية بُعد البيانات

النتيجة حسب المتوسط	الانحراف المعياري	المتنوع	الوسط الحسابي	العبارات
الموافقة	739.	4	4.10	يجمع المصرف بيانات عن العاملين لدية منذ الاستقطاب والاختيار والتعيين.
الموافقة	704.	4	4.03	يجمع المصرف بيانات عن الوظائف المطلوبة للعمل.
الموافقة	998.	4	3.69	يقوم المصرف بتحليل معلومات العاملين عبر نظام معلومات الموارد البشرية للحصول على الشخص المناسب في المكان المناسب.
الموافقة	904.	4	3.72	يعالج نظام معلومات الموارد البشرية البيانات الخاصة بتقييم الأداء لتحديد الاحتياجات التدريبية.
الموافقة	922.	4	3.83	يعالج نظام معلومات الموارد البشرية البيانات الخاصة بتقييم الأداء لأغراض الترقية والنقل.

المصدر: إعداد الباحثان من بيانات الدراسة الميدانية، 2021م.

الجدول (7) يوضح الإحصاءات الوصفية لعبارات متغير نظم معلومات الموارد البشرية بُعد البيانات حيث جاءت الأوساط الحسابية والمنوال في جميع العبارات في الرقم (4) تقريباً وبانحرافات معيارية متقاربه ومتجانسة ومن خلال قيم الأوساط الحسابية لعبارات المتغير وحسب المقياس الخماسي لكرت لأوزان الخيارات الرقم (4) يعني الموافقة وهذا يؤكد أن آراء أفراد عينة عبارات في بُعد (البيانات) لمتغير نظم معلومات الموارد البشرية هي الموافقة والعمود المسمى النتيجة يوضح ذلك.

جدول(8) النسب والتكرارات لمتغير نظم معلومات الموارد البشرية بُعد السياسات

الاتجاه	أوافق بشدة	أوافق	لا أدري	لا أوافق	لا أوافق بشدة	العبارات	
الموافقة	45	78	5	5	1	لدي المصرف سياسات مكتوبة لدي إدارة الموارد البشرية.	
	% 33.6	% 58.2	% 3.7	% 3.7	% 7.		
الموافقة	26	83	17	8	0	تحقق سياسات الاستقطاب والاختيار والتعيين اختيار أفضل لشغل الوظائف.	
	% 19.4	% 61.9	% 12.7	% 6.0	% 0.		
الموافقة	39	78	12	5	0	تعمل سياسات إدارة الموارد البشرية على تقويم أداء العاملين بالمصرف.	
	% 29.1	% 58.2	% 9.0	% 3.7	% 0.		
الموافقة	26	78	10	20	0	يقوم المصرف بتدريب العاملين في جميع المجالات.	
	% 19.4	% 58.2	% 7.5	% 14.9	% 0.		
الموافقة	43	78	2	10	1	تساعد نظم الحوافز في المصرف على تحقيق الرضاء الوظيفي.	
	% 32.1	% 58.2	% 1.5	% 7.5	% 7.		
	% 100	% 26.7	% 58.9	% 6.9	% 7.2	% 0.3	المجموع

المصدر: إعداد الباحثان من بيانات الدراسة الميدانية، 2021م.

الجدول (8) يوضح النسب والتكرارات لعبارات متغير نظم معلومات الموارد البشرية بُعد السياسات حيث جاءت النسب الكلية لأجوبة أفراد عينة الدراسة على عباراته كما: الموافقون بشدة (26.7%)، والموافقون (58.9%)، وهذا يعني أن حوالي 85.6% من لآراء أفراد عينة الدراسة هي الموافقة بما ورد في عبارات بُعد السياسات ، ، خلاصة نتيجة جدول بُعد السياسات في متغير نظم معلومات الموارد البشرية هي الموافقة العالية مقابل نسب بسيطة في باقي الخيارات والعمود المسمى الاتجاه يوضح ذلك.

جدول (9) الإحصاءات الوصفية لمتغير نظم معلومات الموارد البشرية بُعد السياسات

العبارة	الوسط الحسابي	المنوال	الانحراف المعياري	النتيجة حسب المتوسط
لدي المصرف سياسات مكتوبة لدي إدارة الموارد البشرية.	4.20	4	744.	الموافقة
تحقق سياسات الاستقطاب والاختيار والتعيين اختيار أفضل لشغل الوظائف.	3.95	4	749.	الموافقة
تعمل سياسات إدارة الموارد البشرية على تقويم أداء العاملين بالمصرف.	4.13	4	719.	الموافقة
يقوم المصرف بتدريب العاملين في جميع المجالات.	3.82	4	916.	الموافقة
تساعد نظم الحوافز في المصرف على تحقيق الرضاء الوظيفي.	4.13	4	830.	الموافقة

المصدر: إعداد الباحثان من بيانات الدراسة الميدانية، 2021م.

الجدول (9) يوضح الإحصاءات الوصفية لعبارة متغير نظم معلومات الموارد البشرية بُعد السياسات حيث جاءت الأوساط الحسابية حول الرقم (4) تقريباً لكل العبارات والمنوال في الرقم (4) أيضاً وبانحرافات معيارية متجانسة الفرق بينها صغير جداً ومن خلال قيم الأوساط الحسابية لعبارة بُعد السياسات وحسب المقياس الخماسي لكرت لأوزان الخيارات الرقم (4) يعني الموافقة وهذا يؤكد أن آراء أفراد العينة لعبارة بُعد السياسات هي الموافقة والعمود المسمى النتيجة يوضح ذلك.

جدول (10) النسب والتكرارات لمتغير نظم معلومات الموارد البشرية بُعد الكفاءة البشرية

العبارة	لا أوافق بشدة	لا أوافق	لا أدري	أوافق	أوافق بشدة	الاتجاه
توجد بالمصرف كفاءات بشرية مؤهلة لإدارة نظام معلومات الموارد البشرية.	0	5	6	83	40	الموافقة
	0. %	3.7 %	4.5 %	61.9 %	29.9 %	
يقوم المصرف بتأهيل وتدريب العاملين بإدارة الموارد البشرية على نظام معلومات الموارد البشرية.	1	14	16	78	25	الموافقة
	7. %	10.4 %	11.9 %	58.2 %	18.7 %	
يعمل المصرف على مد العاملين بإدارة الموارد البشرية بأحدث التقنيات في مجال تنمية الموارد البشرية.	2	21	13	75	23	الموافقة
	1.5 %	15.7 %	9.7 %	56.0 %	17.2 %	

العبارات	لا أوافق بشدة	لا أوافق	لا أدري	أوافق	أوافق بشدة	الاتجاه
يهتم المصرف بالتحسين المستمر لأداء العاملين بنظام معلومات الموارد البشرية.	1	18	16	72	27	الموافقة
	7. %	13.4 %	11.9 %	53.7 %	20.1 %	
يعمل المصرف على المحافظة على الكوادر العاملة في نظم معلومات الموارد البشرية.	1	22	16	72	23	الموافقة
	7. %	16.4 %	11.9 %	53.7 %	17.2 %	
المجموع	0.7 %	11.9 %	10 %	56.8 %	20.6 %	100 %

المصدر: إعداد الباحثان من بيانات الدراسة الميدانية، 2021م.

الجدول (10) يوضح النسب والتكرارات لعبارات متغير نظم معلومات الموارد البشرية بُعد الكفاءة البشرية والذي جاءت النسب الكلية لأجوبة أفراد عينة الدراسة على عباراته كما يلي: أن مجموع نسبة الذين يوافقون والذين يوافقون بشدة وهي نسبة 77.3 % من المبحوثين وهذه النسبة تشير الي أن المصارف السودانية بها كفاءات بشرية تم اختيارها وتدريبها وتطويرها وفق أحدث التقنيات لإدارة نظم معلومات الموارد البشرية. خلاصة نتائج الجدول لمتغير نظم معلومات الموارد البشرية بُعد الكفاءة البشرية هي الموافقة والعمود المسمى الاتجاه يوضح ذلك.

جدول (11) الإحصاءات الوصفية لمتغير نظم معلومات الموارد البشرية بُعد الكفاءة البشرية

العبارات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النتيجة حسب المتوسط
توجد بالمصرف كفاءات بشرية مؤهلة لإدارة نظام معلومات الموارد البشرية.	4.18	681.	الموافقة
يقوم المصرف بتأهيل وتدريب العاملين بإدارة الموارد البشرية على نظام معلومات الموارد البشرية.	3.84	877.	الموافقة
يعمل المصرف على مد العاملين بإدارة الموارد البشرية بأحدث التقنيات في مجال تنمية الموارد البشرية.	3.72	978.	الموافقة
يهتم المصرف بالتحسين المستمر لأداء العاملين بنظام معلومات الموارد البشرية.	3.79	943.	الموافقة
يعمل المصرف على المحافظة على الكوادر العاملة في نظم معلومات الموارد البشرية.	3.70	966.	الموافقة

المصدر: إعداد الباحثان من بيانات الدراسة الميدانية، 2021م.

الجدول (11) يوضح الإحصاءات الوصفية لعبارات متغير نظم معلومات الموارد البشرية بُعد الكفاءة البشرية حيث جاءت الأوساط الحسابية حول الرقم (4) تقريباً لكل العبارات والمنوال في الرقم (4) بانحرافات معيارية متجانسة ومن خلال قيم الأوساط الحسابية لعبارات المتغير وحسب المقياس الخماسي لكرت لأوزان الخيارات الرقم (4) يعني الموافقة وهذا يؤكد أن آراء أفراد العينة لعبارات (الكفاءة البشرية) هي الموافقة والعمود المسمى النتيجة يوضح ذلك.

جدول(12)النسب والتكرارات لمتغير الأداء المؤسسي بُعد التميز

الاتجاه	أوافق بشدة	أوافق	لا أدري	لا أوافق	لا أوافق بشدة	العبارات
الموافقة	45	81	5	3	0	يسعي المصرف الى التميز في الأداء في خدمة العملاء.
	% 33.6	% 60.4	% 3.7	% 2.2	% 0.	
الموافقة	38	85	2	9	0	يعتمد المصرف الوسائل التكنولوجية الحديثة في تقديم خدماته.
	% 28.4	% 63.4	% 1.5	% 6.7	% 0.	
الموافقة	41	81	8	4	0	توجد قوانين ونظم تحدد طرق الأداء بالمصرف.
	% 30.6	% 60.4	% 6.0	% 3.0	% 0.	
الموافقة	28	91	8	7	0	تتسم إجراءات تقديم الخدمة بالسرعة والراحة.
	% 20.9	% 67.9	% 6.0	% 5.2	% 0.	
الموافقة	45	77	8	4	0	يهدف المصرف إلى الحفاظ على عملائه وزيادة ولائهم للمصرف.
	% 33.6	% 57.5	% 6.0	% 3.0	% 0.	
المجموع	% 29.4	% 62	% 4.6	% 4	% 0	% 100

المصدر: إعداد الباحثان من بيانات الدراسة الميدانية، 2021م.

الجدول (12) يوضح النسب والتكرارات لعبارات متغير الأداء المؤسسي بُعد التميز والذي جاءت النسب الكلية لأجوبة أفراد عينة الدراسة على عباراته كما يلي: أن نسبة الذين يوافقون والذين يوافقون بشدة وهي نسبة (91.4%) من المبحوثين وهذه النسبة تشير الي أن المصارف السودانية تسعى الي التميز في خدماتها التي تقدمها للجمهور. خلاصة نتائج الجدول لمتغير القدرات التنظيمية بُعد التميز النسبة العالية هيخيار الموافقة والموافقة بشدة العمود المسمى الاتجاه يوضح ذلك.

جدول (13) الإحصاءات الوصفية لعبارات متغير الأداء المؤسسي بُعد التميز

الانحراف حسب المتوسط	الانحراف المعياري	المنوال	الوسط الحسابي	العبارات
الموافقة بشدة	633.	4	4.25	يسعي المصرف الى التميز في الأداء في خدمة العملاء.
الموافقة	744.	4	4.13	يعتمد المصرف الوسائل التكنولوجية الحديثة في تقديم خدماته.
الموافقة	674.	4	4.19	توجد قوانين ونظم تحدد طرق الأداء بالمصرف
الموافقة	692.	4	4.04	تتسم إجراء التقديم الخدمة بالسرعة والراحة.
الموافقة بشدة	687.	4	4.22	يهدف المصرف إلى الحفاظ على عملائه وزيادة ولائهم للمصرف.

المصدر: إعداد الباحثان من بيانات الدراسة الميدانية، 2021م.

الجدول (13) يوضح الإحصاءات الوصفية لعبارات متغير الأداء المؤسسي بُعد التميز حيث جاءت الأوساط الحسابية حول الرقمين (4 و5) تقريباً لكل العبارات والمنوال في الرقم (4) بانحرافات معيارية متجانسة ومن خلال قيم الأوساط الحسابية لعبارات المتغير وحسب المقياس الخماسي لكرت هذا يؤكد أن آراء أفراد العينة لعبارات (التميز) هي الموافقة بشقيها والعمود المسمى النتيجة يوضح ذلك.

جدول (14) النسب والتكرارات لمتغير الأداء المؤسسي بُعد الكفاءة

الاتجاه	أوافق بشدة	أوافق	لا أدري	لا أوافق	لا أوافق بشدة	العبارات	
الموافقة	35	88	9	2	0	يتصف العمل بالمصرف بال جودة والاتقان.	
	% 26.1	% 65.7	% 6.7	% 1.5	% 0.		
الموافقة	28	82	13	11	0	يتم العمل بالمصرف بأقل تكلفه ممكنة.	
	% 20.9	% 61.2	% 9.7	% 8.2	% 0.		
الموافقة	32	90	9	3	0	يتسم أداء العاملين بالمصرف بالكفاءة.	
	% 23.9	% 67.2	% 6.7	% 2.2	% 0.		
الموافقة	27	84	13	9	1	يتم انجاز العمل بالمصرف بأقل جهد ممكن.	
	% 20.1	% 62.7	% 9.7	% 6.7	% 7.		
الموافقة	17	84	23	7	3	يستفيد المصرف من التغذية الراجعة لتحسين الكفاءة.	
	% 12.7	% 62.7	% 17.2	% 5.2	% 2.2		
	% 100	% 20.7	% 63.9	% 10	% 4.8	% 0.6	المجموع

المصدر: إعداد الباحثان من بيانات الدراسة الميدانية، 2021م.

الجدول (14) يوضح النسب والتكرارات لعبارات لمتغير الأداء المؤسسي بُعد الكفاءة والذي جاءت النسب الكلية لأجوبة أفراد عينة الدراسة على عباراته كما يلي: أن مجموع نسبة الذين يوافقون والذين يوافقون بشدة وهي نسبة 84.6 % من المبحوثين وهذه النسبة تشير الي أن المصارف السودانية تعمل

بكفاءة وفق معايير الكفاءة (الجودة والالتقان، اقل تكلفه ممكنة، اقل جهد ممكن. خلاصة نتائج الجدول لمتغير الأداء المؤسسي بُعد الكفاءة هي الموافقة والعمود المسمى الاتجاه يوضح ذلك.
جدول (15) الإحصاءات الوصفية لمتغير الأداء المؤسسي بُعد الكفاءة

العبارة	الوسط الحسابي	المنوال	الانحراف المعياري	النتيجة حسب المتوسط
يتصف العمل بالمصرف بالجودة والالتقان.	4.16	4	603.	الموافقة
يتم العمل بالمصرف بأقل تكلفه ممكنة.	3.95	4	798.	الموافقة
يتسم أداء العاملين بالمصرف بالكفاءة.	4.13	4	618.	الموافقة
يتم انجاز العمل بالمصرف بأقل جهد ممكن.	3.95	4	798.	الموافقة
يستفيد المصرف من التغذية الراجعة لتحسين الكفاءة.	3.78	4	817.	الموافقة

المصدر: إعداد الباحثان من بيانات الدراسة الميدانية، 2021م.

الجدول (15) يوضح الإحصاءات الوصفية لعبارة متغير القدرات التنظيمية بُعد الكفاءة حيث جاءت الأوساط الحسابية حول الرقم (4) تقريباً لكل العبارات والمنوال في الرقم (4) بانحرافات معيارية متجانسة ومن خلال قيم الأوساط الحسابية لعبارة المتغير وحسب المقياس الخماسي لكرت وهذا يؤكد أن آراء أفراد العينة لعبارة (الكفاءة) هي الموافقة والعمود المسمى النتيجة يوضح ذلك.

جدول (16) النسب والتكرارات لمتغير الأداء المؤسسي بُعد الفعالية

العبارة	لا أوافق بشدة	لا أوافق	لا أدري	أوافق	أوافق بشدة	الاتجاه
يتسم الأداء العام بالمصرف بالفعالية.	0	5	6	99	24	الموافقة
	0.0%	3.7%	4.5%	73.9%	17.9%	
لدي المصرف القدرة على تحقيق أهدافه.	0	3	10	84	37	الموافقة
	0.0%	2.2%	7.5%	62.7%	27.6%	
يتمتع المصرف بمزايا تنافسية تفوق المنافسين.	1	11	13	83	26	الموافقة
	7.0%	8.2%	9.7%	61.9%	19.4%	
يمتاز المصرف بالقدرة على التعامل مع متغيرات البيئة الخارجية.	0	7	12	92	23	الموافقة
	0.0%	5.2%	9.0%	68.7%	17.2%	
يسعي المصرف على تلبية احتياجات العملاء الحاليين والمتوقعين.	0	3	15	75	41	الموافقة
	0.0%	2.2%	11.2%	56.0%	30.6%	
المجموع	0.1%	4.3%	8.4%	64.7%	22.5%	% 100

المصدر: إعداد الباحثان من بيانات الدراسة الميدانية، 2021م.

الجدول (16) يوضح النسب والتكرارات لعبارات لمتغير الأداء المؤسسي بُعد الفعالية والذي جاءت النسب الكلية لأجوبة أفراد عينة الدراسة على عباراته كما يلي: الموافقون بشدة (22.5%)، والموافقون (64.7%)، وهذا يعني أن (87.2%) من أفراد عينة الدراسة يوافقون بأن أن المصارف السودانية تعمل بفعالية (متمثلة في : قدرتها على تحقيق أهدافها و قدرتها علي التعامل مع متغيرات البيئة الخارجية ، وتمتعها بمزايا تنافسية وسعيها لتلبية احتياجات العملاء الحاليين والمتوقعين) ، خلاصة نتائج الجدول لمتغير الأداء المؤسسي هي الموافقة والعمود المسمى الاتجاه يوضح ذلك.

جدول (17) الإحصاءات الوصفية لمتغير الأداء المؤسسي بُعد الفعالية

العبارة	الوسط الحسابي	المنوال	الانحراف المعياري	النتيجة حسب المتوسط
يتسم الأداء العام بالمصرف بالفعالية.	4.06	4	610.	الموافقة
لدي المصرف القدرة على تحقيق أهدافه.	4.16	4	647.	الموافقة
يتمتع المصرف بمزايا تنافسية تفوق المنافسين.	3.91	4	827.	الموافقة
يمتاز المصرف بالقدرة على التعامل مع متغيرات البيئة الخارجية.	3.98	4	688.	الموافقة
يسعي المصرف على تلبية احتياجات العملاء الحاليين والمتوقعين.	4.15	4	699.	الموافقة

المصدر: إعداد الباحثان من بيانات الدراسة الميدانية، 2021م.

الجدول (17) يوضح الإحصاءات الوصفية لعبارات الأداء المؤسسي حيث جاءت الأوساط الحسابية حول الرقم (4) تقريباً لكل العبارات والمنوال في الرقم (4) بانحرافات معيارية متجانسة ومن خلال قيم الأوساط الحسابية لعبارات المتغير وحسب المقياس الخماسي لكرت وهذا يؤكد أن آراء أفراد العينة لعبارات (الفعالية) هي الموافقة والعمود المسمى النتيجة يوضح ذلك

اختبار الفرضيات

تم اختبار الفرضيات ، ولإثبات فرضيات الدراسة اعتمد الباحث على تحليل الإنحدار الخطي البسيط ومن خلال مخرجات جداول الانحدار والارتباط الخطي البسيط يتم القياس بالنظر إلى عدد من العوامل والتي سيتم الإشارة إلى بعض منها لتسهيل الفهم للقارئ مثل:

1/ معنوية العلاقة أو الارتباط عن طريق المختصر (sig)، من خلال مقارنة قيمة (t) المحسوبة مع الجدولية من غير إظهار قيمتها، حيث يكون مستوى الدلالة ($sig < 0.05$).

2/ حساب معامل الارتباط (r) لقياس قوة واتجاه العلاقة بين المتغيرين.

3/ حساب معامل التحديد (r^2) لقياس مسئولية المتغير المستقل في التغير الذي يحدث للتابع.

4/ قيمة (t)، sig، تفرض فرضية العدم (لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية)، وتقبل الفرضية البديلة

إذا كانت ($sig < 0.05$)، وتقبل فرضية العدم إذا كانت ($sig > 0.05$).

يسعي البحث الي معرفة العلاقات والأثر بين المتغيرات من خلال الفرضية وذلك على النحو التالي:

الفرضية الرئيسية: توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين نظم معلومات الموارد البشرية والاداء المؤسسي:

جدول (18) العلاقة بين نظم معلومات الموارد البشرية والأداء المؤسسي

المقياس الإحصائي	القيمة	مستوى الدلالة	الدلالة
معامل ارتباط سيرمان (R)	0.829 (a)	0.000	دالة إحصائياً
معامل التحديد (R^2)	0.687		
قيمة (F) المحسوبة	290.350		
قيمة معامل الانحدار (B)	0.685	0.000	دالة إحصائياً
قيمة (T) المحسوبة	17.040		

المصدر: إعداد الباحثان من بيانات الدراسة الميدانية، 2021م.

الجدول (18) يوضح العلاقة بين نظم معلومات الموارد البشرية والأداء المؤسسي حيث بلغت قيمة معامل ارتباط سيرمان (0.829) وهذه النتيجة تُشير إلى وجود ارتباط طردي قوي ومؤثر معنوياً، وقيمة معامل التحديد (R^2) بلغت (0.687) وهي نسبة ما تفسره نظم معلومات الموارد البشرية في الأداء المؤسسي كما تشير النتائج إلى ثبات معنوية معامل الانحدار (B) والبالغة (0.685) ومستوى الدلالة لها (0.000) هي دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.05)، وجاءت قيمة (T) المحسوبة (290.350) ومستوى الدلالة (0.000) وهي دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.05)، ومن خلال النتائج أعلاه توصل الباحث إلى وجود علاقة دلالة معنوية بين نظم معلومات الموارد البشرية والأداء المؤسسي، وهذا يثبت الفرض القائل هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين نظم معلومات الموارد البشرية والأداء المؤسسي بالمصارف في السودان. الفرضية الاولى: توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين نظم معلومات الموارد البشرية والأداء المؤسسي -بُعد التمييز

جدول (19) العلاقة بين نظم معلومات الموارد البشرية والأداء المؤسسي

أ/ العلاقة بين نظم معلومات الموارد البشرية بُعد المكونات المادية والبرمجية والأداء المؤسسي بُعد التمييز			
المقياس الإحصائي	القيمة	مستوى الدلالة	الدلالة
معامل ارتباط سيرمان (R)	0.497 (a)	0.000	دالة إحصائياً
معامل التحديد (R^2)	0.247		
قيمة (F) المحسوبة	43.315		
قيمة معامل الانحدار (B)	0.483	0.000	دالة إحصائياً
قيمة (T) المحسوبة	6.581		
ب/ العلاقة بين نظم معلومات الموارد البشرية بُعد البيانات والأداء المؤسسي بُعد التمييز			
المقياس الإحصائي	القيمة	مستوى الدلالة	الدلالة

دالة إحصائياً	0.000	0.681(a)	معامل ارتباط سييرمان (R)
		0.464	معامل التحديد (R^2)
		114.091	قيمة (F) المحسوبة
دالة إحصائياً	0.000	0.551	قيمة معامل الانحدار (B)
		10.681	قيمة (T) المحسوبة
ج/ العلاقة بين نظم معلومات الموارد البشرية بُعد السياسات والأداء المؤسسي بُعد التميز			
	الدالة	مستوى الدلالة	المقياس الإحصائي
دالة إحصائياً	0.000	0.730(a)	معامل ارتباط سييرمان (R)
		0.533	معامل التحديد (R^2)
		150.786	قيمة (F) المحسوبة
دالة إحصائياً	0.000	0.682	قيمة معامل الانحدار (B)
		12.280	قيمة (T) المحسوبة
د/ العلاقة بين نظم معلومات الموارد البشرية بُعد الكفاءة البشرية والأداء المؤسسي بُعد التميز			
	الدالة	مستوى الدلالة	المقياس الإحصائي
دالة إحصائياً	0.000	0.695(a)	معامل ارتباط سييرمان (R)
		0.484	معامل التحديد (R^2)
		123.669	قيمة (F) المحسوبة
دالة إحصائياً	0.000	0.518	قيمة معامل الانحدار (B)
		11.121	قيمة (T) المحسوبة

المصدر: إعداد الباحثان من بيانات الدراسة الميدانية، 2021م.

الجدول (19) يوضح العلاقة بين ابعاد نظم معلومات الموارد البشرية والأداء المؤسسي - بعد التميز

أ- العلاقة بين بُعد المكونات المادية والبرمجية و بُعد التميز:

بلغت قيمة معامل ارتباط سييرمان (0.497) وهذه النتيجة تُشير إلى وجود ارتباط طردي متوسط ومؤثر معنوياً، وقيمة معامل التحديد (R^2) بلغت (0.247) وهي نسبة ما تفسره المكونات المادية والبرمجية في التميز، والنتائج تشير لثبات معنوية معامل الانحدار (B) والبالغة (0.483) ومستوى الدلالة لها (0.000) هي دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.05)، وجاءت قيمة (T) المحسوبة (6.581) ومستوى الدلالة (0.000) وهي دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.05)، ومن خلال النتائج أعلاه توصل الباحث إلى وجود علاقة دلالة معنوية بين المكونات المادية والبرمجية والتميز. أي المكونات مادية وبرمجية الجيدة والمواكبة سينعكس ذلك بأثر إيجابي على التميز وهذا يثبت الفرض القائل هنالك علاقة ارتباطية بين المكونات المادية والبرمجية والتميز بالمصارف في السودان.

ب/ العلاقة بين بُعد البيانات و بُعد التميز:

بلغت قيمة معامل ارتباط سييرمان (0.681) وهذه النتيجة تُشير إلى وجود ارتباط طردي قوي مؤثر معنوياً، وقيمة معامل التحديد (R^2) بلغت (0.464) وهي نسبة ما يفسره بُعد البيانات في متغير في نظم معلومات الموارد البشرية على التميز، كما تشير النتائج إلى ثبات معنوية معامل الانحدار (B) والبالغة (0,551) ومستوى الدلالة لها (0.000) هي دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.05)، وجاءت قيمة (T) المحسوبة (10.681) ومستوى الدلالة (0.000) وهي دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.05)، ومن خلال النتائج أعلاه توصل الباحث إلى وجود علاقة دلالة معنوية بين بُعدى (البيانات والتميز). أي ان توفر البيانات إنعكس ذلك بأثر إيجابي على التميز في الاداء المؤسسي .

ج- العلاقة بين بُعد السياسات و بُعد التميز:

بلغت قيمة معامل ارتباط سييرمان (0.730) وهذه النتيجة تُشير إلى وجود ارتباط طردي قوي ومؤثر معنوياً، وقيمة معامل التحديد (R^2) بلغت (0.533) وهي نسبة ما يُفسره بُعد السياسات في نظم معلومات الموارد البشرية في التميز، كما تشير النتائج إلى ثبات معنوية معامل الانحدار (B) والبالغة (0.682) ومستوى الدلالة لها (0.000) هي دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.05)، وجاءت قيمة (T) المحسوبة (12.280) ومستوى الدلالة (0.000) وهي دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.05)، ومن خلال النتائج أعلاه توصل الباحث إلى وجود علاقة دلالة معنوية بين بُعدى (السياسات والتميز). أي السياسات الجيدة تُنعكس إيجاباً على التميز وهذا يثبت الفرض القائل هناك علاقة ارتباطية بين السياسات والتميز بالمصارف في السودان.

د- العلاقة بين بُعد الكفاءة البشرية و بُعد التميز:

بلغت قيمة معامل ارتباط سييرمان (0.695) وهذه النتيجة تُشير إلى وجود ارتباط طردي قوي ومؤثر معنوياً، وقيمة معامل التحديد (R^2) بلغت (0.484) وهي نسبة ما تفسره الكفاءة البشرية في التميز، كما تشير النتائج إلى ثبات معنوية معامل الانحدار (B) والبالغة (0.518) ومستوى الدلالة لها (0.000) هي دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.05)، وجاءت قيمة (T) المحسوبة (11.121) ومستوى الدلالة (0.000) وهي دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.05)، ومن خلال النتائج أعلاه توصل الباحث إلى وجود علاقة دلالة معنوية بين الكفاءة البشرية والتميز. أي كلما توفرت الكفاءة البشرية إنعكس ذلك بأثر إيجابي على التميز وهذا يثبت الفرض القائل هناك علاقة ارتباطية بين الكفاءة البشرية والتميز بالمصارف السودانية. الفرضية الثانية: توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين نظم معلومات الموارد البشرية والأداء المؤسسي بُعد الكفاءة

جدول (20) العلاقة بين نظم معلومات الموارد البشرية والأداء المؤسسي

أ/ العلاقة بين نظم معلومات الموارد البشرية بُعد المكونات المادية والبرمجية والأداء المؤسسي بُعد الكفاءة			
المقياس الإحصائي	القيمة	مستوى الدلالة	الدلالة
معامل ارتباط سييرمان (R)	0.537 (a)	0.000	دالة إحصائياً
معامل التحديد (R^2)	0.289		
قيمة (F) المحسوبة	53.551		
قيمة معامل الانحدار (B)	0.481	0.000	دالة إحصائياً
قيمة (T) المحسوبة	7.318		

ب/ العلاقة بين نظم معلومات الموارد البشرية بُعد البيانات والأداء المؤسسي بُعد الكفاءة			
المقياس الإحصائي	القيمة	مستوى الدلالة	الدالة
معامل ارتباط سييرمان (R)	0.628 (a)	0.000	دالة إحصائياً
معامل التحديد (R^2)	0.395		
قيمة (F) المحسوبة	86.155		
قيمة معامل الانحدار (B)	0.469	0.000	دالة إحصائياً
قيمة (T) المحسوبة	9.282		
ج/ العلاقة بين نظم معلومات الموارد البشرية بُعد السياسات والأداء المؤسسي بُعد الكفاءة			
المقياس الإحصائي	القيمة	مستوى الدلالة	الدالة
معامل ارتباط سييرمان (R)	0.593 (a)	0.000	دالة إحصائياً
معامل التحديد (R^2)	0.351		
قيمة (F) المحسوبة	71.458		
قيمة معامل الانحدار (B)	0.510	0.000	دالة إحصائياً
قيمة (T) المحسوبة	8.453		
د/ العلاقة بين نظم معلومات الموارد البشرية بُعد الكفاءة البشرية والأداء المؤسسي بُعد الكفاءة			
المقياس الإحصائي	القيمة	مستوى الدلالة	الدالة
معامل ارتباط سييرمان (R)	0.632 (a)	0.000	دالة إحصائياً
معامل التحديد (R^2)	0.400		
قيمة (F) المحسوبة	88.010		
قيمة معامل الانحدار (B)	0.434	0.000	دالة إحصائياً
قيمة (T) المحسوبة	9.381		

المصدر: إعداد الباحثان من بيانات الدراسة الميدانية، 2021م.

الجدول (20) يوضح العلاقة بين نظم معلومات الموارد البشرية والأداء المؤسسي - بعد الكفاءة العلاقة بين بُعد المكونات المادية والبرمجية و بُعد الكفاءة: بلغت قيمة معامل ارتباط سييرمان (0.537) وهذه النتيجة تُشير إلى وجود ارتباط طردي مؤثر معنويًا، وقيمة معامل التحديد (R^2) بلغت (0.289) وهي نسبة ما تفسره المكونات المادية والبرمجية في الكفاءة، كما تشير النتائج إلى ثبات معنوية معامل الانحدار (B) والبالغة (0.481) ومستوى الدلالة لها (0.000) هي دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.05)، وجاءت قيمة (T) المحسوبة (7.318) ومستوى الدلالة (0.000) وهي دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.05)، ومن خلال النتائج أعلاه توصل الباحث إلى وجود علاقة دلالة معنوية بين المكونات المادية والبرمجية والكفاءة وهذا يثبت هنالك علاقة ارتباطية بين المكونات المادية والبرمجية والكفاءة بالمصارف في السودان.

ب/ العلاقة بين بُعد البيانات و بُعد الكفاءة: بلغت قيمة معامل ارتباط سبيرمان (0.628) وهذه النتيجة تُشير إلى وجود ارتباط طردي مؤثر معنوياً، وقيمة معامل التحديد (R^2) بلغت (0.395) وهي نسبة ما يفسره بُعد البيانات في بُعد الكفاءة، وتشير النتائج إلى ثبات معنوية معامل الانحدار (B) والبالغة (0.469) ومستوى الدلالة لها (0.000) هي دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.05)، وجاءت قيمة (T) المحسوبة (9.282) ومستوى الدلالة (0.000) وهي دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.05)، ومن خلال النتائج أعلاه توصل الباحث إلى وجود علاقة دلالة معنوية بين البيانات والكفاءة، أي كلما كان هنالك بيانات متوفرة إنعكس ذلك بأثر إيجابي على الكفاءة وهذا يثبت الفرض القائل هنالك علاقة ارتباطية بين البيانات والكفاءة بالمصارف في السودان.

العلاقة بين بُعد السياسات و بُعد الكفاءة: بلغت قيمة معامل ارتباط سبيرمان (0.593) وهذه النتيجة تُشير إلى وجود ارتباط طردي قوي ومؤثر معنوياً، وقيمة معامل التحديد (R^2) بلغت (0.351) وهي نسبة ما تفسره السياسات في التميز، كما تشير النتائج إلى ثبات معنوية معامل الانحدار (B) والبالغة (0.510) ومستوى الدلالة لها (0.000) هي دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.05)، وجاءت قيمة (T) المحسوبة (8.453) ومستوى الدلالة (0.000) وهي دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.05)، ومن خلال النتائج أعلاه توصل الباحث إلى وجود علاقة دلالة معنوية بين السياسات والكفاءة. أي كلما كان هنالك سياسات جيدة إنعكس ذلك بأثر إيجابي على الكفاءة وهذا يثبت الفرض القائل هنالك علاقة ارتباطية بين السياسات والكفاءة بالمصارف في السودان.

د- العلاقة بين بُعد الكفاءة البشرية و بُعد الكفاءة: بلغت قيمة معامل ارتباط سبيرمان (0.632) وهذه النتيجة تُشير إلى وجود ارتباط طردي قوي ومؤثر معنوياً، وقيمة معامل التحديد (R^2) بلغت (0.400) وهي نسبة ما تفسره الكفاءة البشرية في بُعد الكفاءة، كما تشير النتائج إلى ثبات معنوية معامل الانحدار (B) والبالغة (0.434) ومستوى الدلالة لها (0.000) هي دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.05)، وجاءت قيمة (T) المحسوبة (9.381) ومستوى الدلالة (0.000) وهي دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.05)، ومن خلال النتائج أعلاه توصل الباحث إلى وجود علاقة دلالة معنوية بين الكفاءة البشرية و بُعد الكفاءة. أي كلما توفرت الكفاءة البشرية إنعكس ذلك بأثر إيجابي على الكفاءة وهذا يثبت الفرض القائل هنالك علاقة ارتباطية بين الكفاءة البشرية والكفاءة بالمصارف في السودان.

الفرضية الثالثة: توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين نظم معلومات الموارد البشرية والأداء المؤسسي بُعد الفعالية

جدول (21) العلاقة بين نظم معلومات الموارد البشرية والأداء المؤسسي

أ/ العلاقة بين نظم معلومات الموارد البشرية بُعد المكونات المادية والبرمجية والأداء المؤسسي بُعد الفعالية			
المقياس الإحصائي	القيمة	مستوى الدلالة	الدلالة
معامل ارتباط سبيرمان (R)	0.511 (a)	0.000	دالة إحصائياً
معامل التحديد (R^2)	0.261		
قيمة (F) المحسوبة	46.721		
قيمة معامل الانحدار (B)	0.477	0.000	دالة إحصائياً
قيمة (T) المحسوبة	6.835		

ب/ العلاقة بين نظم معلومات الموارد البشرية بُعد البيانات والأداء المؤسسي بُعد الفعالية			
المقياس الإحصائي	القيمة	مستوى الدلالة	الدلالة
معامل ارتباط سيرمان (R)	0.540 (a)	0.000	دالة إحصائياً
معامل التحديد (R^2)	0.292		
قيمة (F) المحسوبة	54.339		
قيمة معامل الانحدار (B)	0.419	0.000	دالة إحصائياً
قيمة (T) المحسوبة	7.371		
ج/ العلاقة بين نظم معلومات الموارد البشرية بُعد السياسات والأداء المؤسسي بُعد الفعالية			
المقياس الإحصائي	القيمة	مستوى الدلالة	الدلالة
معامل ارتباط سيرمان (R)	0.628 (a)	0.000	دالة إحصائياً
معامل التحديد (R^2)	0.394		
قيمة (F) المحسوبة	85.951		
قيمة معامل الانحدار (B)	0.562	0.000	دالة إحصائياً
قيمة (T) المحسوبة	9.271		
د/ العلاقة بين نظم معلومات الموارد البشرية بُعد الكفاءة البشرية والأداء المؤسسي بُعد الفعالية			
المقياس الإحصائي	القيمة	مستوى الدلالة	الدلالة
معامل ارتباط سيرمان (R)	0.676 (a)	0.000	دالة إحصائياً
معامل التحديد (R^2)	0.457		
قيمة (F) المحسوبة	111.025		
قيمة معامل الانحدار (B)	0.482	0.000	دالة إحصائياً
قيمة (T) المحسوبة	10.537		

المصدر: إعداد الباحثان من بيانات الدراسة الميدانية، 2021م.

الجدول (21) يوضح العلاقة بين نظم معلومات الموارد البشرية والأداء المؤسسي - بعد الفعالية العلاقة بين بُعد المكونات المادية والبرمجية و بُعد الفعالية: بلغت قيمة معامل ارتباط سيرمان (0.511) وهذه النتيجة تُشير إلى وجود ارتباط طردي مؤثر معنوياً، وقيمة معامل التحديد (R^2) بلغت (0.261) وهي نسبة ما تفسره المكونات المادية والبرمجية في الفعالية، كما تشير النتائج إلى ثبات معنوية معامل الانحدار (B) والبالغة (0.477) ومستوى الدلالة لها (0.000) هي دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.05)، وجاءت قيمة (T) المحسوبة (6.835) ومستوى الدلالة (0.000) وهي دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.05)، ومن خلال النتائج أعلاه توصل الباحث إلى وجود علاقة دلالة معنوية بين المكونات المادية والبرمجية والفعالية. أي كلما كان هنالك مكونات مادية وبرمجية جيدة إنعكس ذلك بأثر إيجابي على الفعالية وهذا يثبت الفرض القائل هنالك علاقة ارتباطية بين المكونات المادية والبرمجية والفعالية بالمصارف في السودان.

ب/ العلاقة بين بُعد البيانات و بُعد الفعالية: بلغت قيمة معامل ارتباط سيرمان (0.540) وهذه النتيجة

تُشير إلى وجود ارتباط طردي مؤثر معنوياً، وقيمة معامل التحديد (R^2) بلغت (0.292) وهي نسبة ما تفسره البيانات في الفعالية، كما تشير النتائج إلى ثبات معنوية معامل الانحدار (B) والبالغة (0.419) ومستوى الدلالة لها (0.000) هي دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.05)، وجاءت قيمة (T) المحسوبة (7.371) ومستوى الدلالة (0.000) وهي دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.05)، ومن خلال النتائج أعلاه توصل الباحث إلى وجود علاقة دلالة معنوية بين البيانات والفعالية. أي كلما كان هنالك بيانات متوفرة إنعكس ذلك بأثر إيجابي على الفعالية وهذا يثبت الفرض القائل هنالك علاقة ارتباطية بين البيانات والفعالية بالمصارف في السودان.

ج- العلاقة بين بُعد السياسات وبُعد الفعالية: بلغت قيمة معامل ارتباط سبيرمان (0.628) وهذه النتيجة تُشير إلى وجود ارتباط طردي قوي ومؤثر معنوياً، وقيمة معامل التحديد (R^2) بلغت (0.394) وهي نسبة ما تفسره السياسات في الفعالية، كما تشير النتائج إلى ثبات معنوية معامل الانحدار (B) والبالغة (0.562) ومستوى الدلالة لها (0.000) هي دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.05)، وجاءت قيمة (T) المحسوبة (9.271) ومستوى الدلالة (0.000) وهي دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.05)، ومن خلال النتائج أعلاه توصل الباحث إلى وجود علاقة دلالة معنوية بين السياسات والفعالية. أي كلما كانت هنالك سياسات جيدة إنعكس ذلك بأثر إيجابي على الفعالية وهذا يثبت الفرض القائل هنالك علاقة ارتباطية بين السياسات والفعالية بالمصارف في السودان.

د- العلاقة بين بُعد الكفاءة البشرية وبُعد الفعالية: بلغت قيمة معامل ارتباط سبيرمان (0.676) وهذه النتيجة تُشير إلى وجود ارتباط طردي قوي ومؤثر معنوياً، وقيمة معامل التحديد (R^2) بلغت (0.457) وهي نسبة ما تفسره الكفاءة البشرية في الفعالية، كما تشير النتائج إلى ثبات معنوية معامل الانحدار (B) والبالغة (0.482) ومستوى الدلالة لها (0.000) هي دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.05)، وجاءت قيمة (T) المحسوبة (10.537) ومستوى الدلالة (0.000) وهي دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.05)، ومن خلال النتائج أعلاه توصل الباحث إلى وجود علاقة دلالة معنوية بين الكفاءة البشرية والفعالية. أي كلما كانت هنالك كفاءة بشرية إنعكس ذلك بأثر إيجابي على الفعالية وهذا يثبت الفرض القائل هنالك علاقة ارتباطية بين الكفاءة البشرية والفعالية بالمصارف في السودان

النتائج والتوصيات

يحتوي هذا الجزء على النتائج والتوصيات وهي علي النحو التالي.

النتائج :

تم إثبات صحة جميع فرضيات الدراسة.

اتضح من نتائج تحليل الخصائص الديمغرافية تجانس مجتمع الدراسة.

وجود علاقة دلالة معنوية بين نظم معلومات الموارد البشرية والأداء المؤسسي، أي كلما كان هنالك نظم معلومات إنعكس ذلك بأثر إيجابي على الأداء المؤسسي وهذا يثبت الفرض القائل ان هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين نظم معلومات الموارد البشرية والأداء المؤسسي بالمصارف السودانية. ويتضح هذا من خلال الآتي: اهتمام المصارف السودانية بتوفير المكونات المادية والبرمجية لنظم معلومات مما انعكس إيجابياً على التميز والكفاءة والفعالية (الاداء المؤسسي)

تستخدم المصارف السودانية نظام معلومات الموارد البشرية لتحليل بيانات القوي العاملة والوظائف

بالمصارف ويستفيد منها في الاستقطاب والاختيار والتعيين، وتحديد الوظائف المطلوبة للعمل والتدريب وتقييم الأداء لأغراض الترقية والنقل والتميز والكفاءة والفعالية (الاداء المؤسسي) وجود السياسات الجيدة والعمل على تطبيقها عبر نظام معلومات الموارد البشرية بالمصارف السودانية يُعكس إيجاباً على التميز والكفاءة والفعالية (الاداء المؤسسي)

د/ توفر الكفاءة البشرية بالمصارف السودانية والاستفادة منها في تطبيق نظام معلومات الموارد البشرية إنعكس ذلك بأثر إيجابي على التميز والكفاءة والفعالية (الاداء المؤسسي).
بصوره عامة تم اثبات العلاقات التالية بين متغيرات الدراسة : أي ان هنالك ارتباط طردي قوي ومؤثر معنوياً بين نظم معلومات الموارد البشرية والأداء المؤسسي، وهذا يعني ان توفر نظم معلومات الموارد البشرية ينعكس إيجاباً على الأداء المؤسسي.

التوصيات :

بناء على ضوء نتائج الدراسة تم التوصل إلى العديد من التوصيات أهمها:
ان تختار المصارف السودانية نظام معلومات للموارد البشرية يتناسب مع احتياجات بيئة العمل الداخلية والخارجية بالسودان.

ان تعمل ادارات الموارد البشرية بجميع المصاريف السودانية استخدام برنامج نظم معلومات الموارد البشرية في جميع عملياتها ووظائفها وان لا يتم استخدامه لاستخراج الاجور والمرتببات فقط.
ان تتم عملية تقييم الاداء ألياً عبر نظام معلومات للموارد البشرية وذلك بتحليل عمليات الغياب والتأخير وربط نظام البصمة بنظام معلومات للموارد البشرية ورصد جميع الاخطاء التي تحدث اثناء تنفيذ العمليات والنشاطات وكذلك التأخير في التنفيذ العمليات والنشاطات.
ان يتم رصد جميع حالات عدم الكفاءة والفعالية ألياً عبر نظام معلومات للموارد البشرية وتحويلها الي دورات تدريبية لمعالجة القصور في الكفاءة والفعالية ان وجدت.

ان تهتم الادارة العليا بنظم معلومات الموارد البشرية بصورة توازي اهتمامها بنظم المعلومات الأخرى التي تساعد المصاريف في التعامل مع عملائها الخارجين، فنظم معلومات الموارد البشرية تخدم عملائها الداخلين (القوي العاملة) التي ينعكس ادائهم سلبا او ايجابا على عملائها الخارجين.
ان يتم التأكد من ان الهيكل الوظيفي المطبق للبنك يتناسب مع خطته الإستراتيجية وذلك لان الهيكل الوظيفي يمثل العمود الفقري الذي يعتمد عليه انسياب العلاقات والعمليات بالمصارف وبالتالي زيادة كفاءة وفعالية الاداء المؤسسي.

توصي الدراسة بإجراء العديد من الدراسات المستقبلية في هذا المجال ويشير إلى بعض الموضوعات منها:

اثر الاختيار الامثل لنظم معلومات الموارد البشرية في الاداء المؤسسي
دور التطبيق الكامل لنظم معلومات الموارد البشرية في وظائف وعمليات إدارة الموارد البشرية علي الاداء المؤسسي.

الهوامش:

- (1) القرآن الكريم، سورة النمل، الآية 88
- (2) مُحمَّد علي الصَّابُونيّ، صفوة التفاسير، ج 2 (بيروت: دار القرآن الكريم للنشر، 1980) ص 421
- (3) حافظ ابراهيم الفيل ، اثر نظم المعلومات الادارية المحوسبة على الأداء في ضوء مبادئ إدارة الجودة الشاملة، دراسة تحليلية على شركة الناغي للسيارات - جدة المملكة العربية السعودية ، رسالة دكتوراه في إدارة الأعمال (غير منشورة)، جامعة أم درمان الإسلامية، كلية الدراسات العليا (2018م).
- (4) مجدي محمود أحمد البشير، الدور المعدل للقدرات التنظيمية في العلاقة بين التوجه الإستراتيجي والأداء المؤسسي للمؤسسات الخدمية في السودان. بحث دكتوراه تكميلي في ادارة الأعمال (غير منشورة)، جامعة النيلين، كلية الدراسات العليا (2018).
- (5) فضل السيد، أثر الثقافة التنظيمية في العلاقة بين الإدارة الإستراتيجية، وأداء المصارف السودانية، العاملة بولاية الخرطوم، رسالة دكتوراه في إدارة الأعمال (غير منشورة)، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، كلية الدراسات العليا(2017م).
- (6) علي لطفي واخرون ،تكنولوجيا الموارد البشرية: ادرة وتنمية وتخطيط ،(القاهرة : دار الكتب العصرية ،2009)، ص 20
- (7) خالد مرزوق العتيبي، واخر، المواءمة بين تقنية المعلومات ونظم إدارة الموارد البشرية في الشركة السعودية للصناعات الأساسية (سابك) ، (مجلة المدير الناجح. جامعة الملك عبد العزيز، عدد 11)،2012، ص214
- (8) خالد مرزوق العتيبي ،مرجع سابق ،ص 397
- (9) صلاح الدين عبد الباقي، الإتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية (الإسكندرية: دار الجامعة الجديدة للنشر ، 2002 م).ص 12.
- (10) المرجع السابق، ص 20
- (11) نفس المرجع، ص 20
- (12) المرجع السابق، ص 21
- (13) علي السلمي ، « خواطر في الإدارة المعاصرة» (القاهرة: دار غريب للنشر والتوزيع، 2001) ص 77.
- (14) مصطفى يوسف ،، ادارة الأداء(عمان: دار ومكتبة الحامد للنشر والتوزيع، 2016 م.) ص 26
- (15) نفس المرجع، ص 23
- (16) محمود عبد الفتاح رضوان، تقييم أداء المؤسسات في ظل معايير الأداء المتوازن(القاهرة: المجموعة العربية للتدريب والنشر.2013) ص 9
- (17) سجلات بنك الخرطوم -ادارة التدريب- 2021
- (18) سجلات بنك تنمية الصادرات- ادارة البحوث والتطوير- 2021م
- (19) سجلات مصرف المزارع التجاري- ادارة البحوث والتطوير- 2021م
- (20) موقع بنك زراعات كاتيليم بالأنترنت، زيارة الموقع 2021/8/15م
- (21) سجلات بنك الخليج - ادارة التسويق- 2021م

المصادر والمراجع:

القران الكريم

أ/ المراجع باللغة العربية

- (1) صلاح الدين عبد الباقي، الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية، الإسكندرية : دار الجامعة الجديدة للنشر، 2002م.
- (2) علي السلمي، « خواطر في الإدارة المعاصرة»، القاهرة : دار غريب للنشر والتوزيع، 2001
- (3) علي لطفي وآخرون، تكنولوجيا الموارد البشرية: ادرة وتنمية وتخطيط، القاهرة : دار الكتب العصرية، 2009.
- (4) مُحَمَّد علي الصَّابُويّ، صفوة التفاسير، ج 2، بيروت : دار القرآن الكريم للنشر، 1980.
- (5) محمود عبد الفتاح رضوان، تقييم أداء المؤسسات في ظل معايير الأداء المتوازن ، القاهرة: المجموعة العربية للتدريب والنشر. 2013م .
- (6) مصطفى يوسف، ادارة الاداء، عمان: دار ومكتبة الحامد للنشر والتوزيع، 2016 م.
- (7) خالد مرزوق العتيبي، واخر، المواءمة بين تقنية المعلومات ونظم إدارة الموارد البشرية في الشركة السعودية للصناعات الأساسية (سابك)، مجلة المدير الناجح. جامعة الملك عبد العزيز، عدد (11)، 2012.

ب/ البحوث والرسائل الجامعية

- (1) حافظ ابراهيم الفيل، أثر نظم المعلومات الادارية المحوسبة على الأداء في ضوء مبادئ إدارة الجودة الشاملة، دراسة تحليلية على شركة الناغي للسيارات / جدة المملكة العربية السعودية، رسالة دكتوراه في إدارة الأعمال غير منشورة، جامعة أم درمان الإسلامية، كلية الدراسات العليا، 2018م.
- (2) مجدي محمود أحمد البشير، الدور المعدل للقدرات التنظيمية في العلاقة بين التوجه الاستراتيجي والأداء المؤسسي للمؤسسات الخدمية في السودان. بحث دكتوراه تكميلي في ادارة الأعمال (غير منشورة) ، جامعة النيلين، كلية الدراسات العليا (2018).
- (3) فضل السيد، أثر الثقافة التنظيمية في العلاقة بين الإدارة الاستراتيجية، وأداء المصارف السودانية، العاملة بولاية الخرطوم، رسالة دكتوراه في إدارة الأعمال غير منشورة، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، كلية الدراسات العليا، 2017م.