



نظم معلومات الموارد البشرية واثرها على اداء العاملين في المؤسسات بالتطبيق على شركة

DAL للصناعات الغذائية كوكا كولا

د. ليبياء بكري محمود مشي أستاذ مساعد قسم إدارة الأعمال كلية الدراسات التجارية جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا

د. الأمين عبد الرحمن محمد الأمين مدير التخطيط بنك النيل

نفيسة عمر إدريس شركة استار قولف

سبحان وهب عبد دبليس شركة توزيع المنتجات النفطية

Sabhanwahab@gmail.com

lemyabakri@gmail.com

ameen81a@gmail.com

nafisaomer2009@gmail.com

المستخلاص

هدفت الدراسة إلى التعرف على نظم معلومات الموارد البشرية واثرها على اداء العاملين في المؤسسات (DAL للصناعات الغذائية - كوكا كولا)، تم بناء نموذج الدراسة وفرضياته اعتماداً على أدبيات الدراسة، وكذلك تم الاستعانة بالدراسات السابقة في تطوير مقاييس الدراسة، تم الاعتماد على العينة العشوائية في اختيار مجتمع الدراسة، حيث تم توزيع ١٠٠ استبانة لعينة الدراسة حيث بلغت نسبة البيانات الصالحة للتحليل ٨٩٪ من العينة الموزعة، كما استخدمت برنامج تحليل الحزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) بطريقة معامل بيرسون وإختيار صدق وثبات الاستبانة اعتمدت الدراسة على معامل الفا-كورنباخ، حيث اشارة نتائج الدراسة إلى أن DAL للصناعات الغذائية تطبق مستويات نظم معلومات الموارد البشرية بأبعادها (تخطيط الموارد البشرية، استقطاب الموظفين وتعيينهم، تدريب الموظفين، تحفيز الموظفين)، وأيضاً أوضحت نتائج الدراسة إلى وجود أثر نظم معلومات الموارد البشرية على أداء العاملين (الكفاءة، الفاعلية)، أوصت الدراسة بأنه يجب توفير معلومات للنظام بالشركة عن خطة الموارد البشرية وت تقديم المعلومات المستقبلية عن الاحتياجات من الموارد البشرية، تقديم خطط الأقسام الأخرى ومعلومات عن الخطة الاستراتيجية، توفير المعلومات الكافية عن سوق العمل الداخلي والخارجي، تحديد إجراءات التعيين وخطواته لضمان العنصر البشري المؤهل والفعال، توفير نظام معلومات عن الموارد البشرية فيما يتعلق بالدورات التدريبية التي سوف يتم تدريب العنصر البشري عليها، تزويد نظام معلومات الموارد البشرية بأسس منح الحوافز والمكافآت للموظفين، توفير الكفاءات الفردية لتحقيق أهداف الشركة. الكلمات المفتاحية: نظم معلومات الموارد البشرية، أداء العاملين، الكفاءة والفاعلية.

Abstract

The study aimed to identify human resource information systems and their impact on the performance of workers in institutions (DAL Food Industries – Coca-Cola). The selection of the study population, where 100 questionnaires were distributed to the study sample, where the percentage of valid data for analysis was 89% of the distributed sample. The results of the study indicate that DAL Food Industries applies levels of human resource information systems in all its dimensions (human resource planning, staff recruitment and appointment, employee training, employee motivation), and the study results also indicated that there is an impact of human resource information systems on employee performance (efficiency, effectiveness). And based on the results of the study, the results were discussed, and recommendations and suggestions for future contributions were made **Keywords:** human resource information systems, employee performance, efficiency and effectiveness.

يعتبر أداء العاملين أحد أبرز المؤشرات لقياس كفاءة وفاعلية المنظمة وابرز المركبات لتحقيق أهدافها واستراتيجياتها كما يعتبر الأداء نتيجة لتكامل وتفاعل كافة مكونات المنظمة مع بعضها البعض، والأداء كمفهوم هو ارتباط بين سلوك الأفراد وإنجازهم الذي حققوه أثناء عملهم لمهمة أو عمل معين أما على مستوى المنظمة فهو القيمة التي تم تحقيقها والوصول إليها من خلال التنفيذ سواء كانت على شكل منتجات ملموسة أو خدمات، ايضاً الأداء هو قدرة المنظمة على تحويل مدخلاتها بكلفة أشغالها إلى نتائج على شكل مخرجات بأقل التكاليف وأجود المواصفات. وعلاوة على ذلك، فقياس أداء العاملين والاهمام به يؤثر على تطوير المنظمة بشكل مستمر كما ويؤثر على تحديد مدى استمرارية الموظفين في العمل داخل المنظمة أو الاستغناء عنهم كما أن مسؤولية قياس الأداء وتقييمه وتقديمه مسؤولية الإدارة العليا وأجهزة الرقابة داخل المنظمة حيث تعتمد هذه الجهات على استخدام مقاييس ومؤشرات الفعالية والكفاءة الإدارية. ولتمكن المنظمة من قياس أداء العاملين لديها لا بد من أن يتتوفر لديها معايير تقيس على أساسها الأداء، إلا أن هذه المعايير لا بد أن تتصف بعدد من الخصائص أهمها الصدق والثبات والقبول وسهولة الاستخدام. (د.احمد توفيق الردايدة - د.محمد على خليل الاسميرات (٢٠١٨م)الفعالية هي مدى مساهمة الأداء أو القرار في تحقيق هدف محدد مسبقاً.الكفاءة هي الاستخدام الأمثل للموارد بهدف تحقيق أكبر قدر من الانتاج بمستوى معين وفي وقت معين بأقل تكلفة ممكنة. وأن أنظمة المعلومات تلعب دور لا يُستهان به في المنظمة بالنظر للعلاقة التي تربطها بمختلف الإدارات، على اعتبار كونها الوسيلة التي تساعد المنظمة على مواجهة مختلف التحديات والرهانات التي تفرضها البيئة الخارجية والداخلية لأى منظمة، وذلك بواسطة ما توفره من معلومات دقيقة وبالسرعة اللازمة حتى تؤدى هذه الأدارات وظائفها على اكمل وجه، والتي تمكنها من التسيير الافضل والفعال لموردها البشري الذي يعد من أهم الداعئن التي تستند إليها المنظمة لتحقيق اهدافها وتحسين مستوى أدائها مما يلزمها مواكبة هذه التغييرات لضمان بقائها واستمرارها.

(بسود مبارك - بوخنى أمينة (٢٠١٩-٢٠٢٠).نظم المعلومات هي نظم آلية تتكون من مجموعة من المكونات التي تستخد ل القيام بأسقبال موارد البيانات وتحويلها الى منتجات معلوماتية.نظم معلومات الموارد البشرية هو النظام الذي يتم تصميمه للقيام بوظيفة محددة في إطار عمليات المنظمة، وهي وظيفة إدارة الموارد البشرية والتي يسعى بصفة أساسية إلى توفير المعلومات التي تحتاجها المديرون لاتخاذ القرارات المتعلقة بفاعلية وكفاءة استخدام العنصر البشري والرفع من مستوى أدائه ليؤدي دوره في تحقيق الأهداف التنظيمية.

مشكلة البخش

مع تزايد المشكلات التنظيمية المعاصرة، في سبيل تحقيق المنظمات لأهدافها ظهرت حاجة المنظمات لنظم معلومات الموارد البشرية حتى تتمكن من تحقيق تلك الأهداف بكفاءة وفعالية عالية، وبعد الاطلاع على الدراسات السابقة وجد الباحثون انه من المهم البحث في أثر نظم معلومات الموارد البشرية على اداء العاملين، وذلك من خلال التطبيق على دال للصناعات الغذائية (كوكاكولا) للعام (٢٠٢٢م). وتتحول مشكلة الدراسة في السؤال الرئيسي التالي هل يوجد اثر بين نظم معلومات الموارد البشرية وأداء العاملين في المؤسسات بالتطبيق على شركة دال للصناعات الغذائية (كوكاكولا)؟ وبضم تحت هذا السؤال عدة اسئلة فرعية على النحو التالي:

١. هل توجد علاقة بين تخطيط نظم معلومات الموارد البشرية وكفاءة العاملين ؟
 ٢. هل هناك علاقة بين تخطيط ننظم معلومات الموارد البشرية وفاعلية العاملين ؟
 ٣. هل توجد علاقة بين استقطاب الموظفين وتعيينهم وكفاءة العاملين ؟
 ٤. هل هناك علاقة بين استقطاب الموظفين وتعيينهم وفاعلية العاملين ؟
 ٥. هل توجد علاقة بين تدريب الموظفين وكفاءة العاملين ؟
 ٦. هل هناك علاقة بين تدريب الموظفين وفاعلية العاملين ؟
 ٧. هل توجد علاقة بين تحفيز الموظفين وتعيينهم على كفاءة العاملين ؟
 ٨. هل هناك علاقة بين أثر تحفيز الموظفين وفاعلية العاملين ؟

أصحاب الحديث

١. معرفة العلاقة بين نظم تخطيط معلومات الموارد البشرية وكفاءة العاملين.
 ٢. بيان العلاقة بين نظم تخطيط معلومات الموارد البشرية وفاعلية العاملين.
 ٣. توضيح العلاقة بين استقطاب الموظفين وتعيينهم وكفاءة العاملين.

٤. تحديد العلاقة بين استقطاب الموظفين وتعيينهم وفاعلية العاملين.
٥. معرفة العلاقة بين تدريب الموظفين وكفاءة العاملين.
٦. بيان العلاقة بين تدريب الموظفين وفاعلية العاملين.
٧. توضيح العلاقة بين تحفيز الموظفين وتعيينهم وكفاءة العاملين.
٨. تحديد العلاقة بين تحفيز الموظفين وفاعلية العاملين.

أهمية البحث:

١. الأهمية النظرية: تساهم هذه الدراسة في البحث عن العلاقة بين تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية وأداء العاملين، مما يساهم في تقديم إطار مفاهيمي يوضح هذا العلاقة وطبيعتها، وسبل تطويرها بما يحقق أهداف المنظمة الإستراتيجية ومن ثم تحقيق رؤيتها المستقبلية.
٢. الأهمية العملية: أهمية نظم معلومات الموارد البشرية في تطبيقها في دال للصناعات الغذائية (كوكا كولا) حيث تساهم هذا الدراسة في سرعة ودقة وتحسين العمل الإداري بالمنظمة كما تساهم في تحقيق أهداف المنظمة وتنفيذ الخطط بكفاءة وفعالية وتحقيق حاجات ورغبات العاملين الذين يمثلون حلقة الوصل بين الشركات والمجتمع ويمكن أن تساهم في حل المشكلات الإدارية ومعرفة مدى أثر نظم معلومات الموارد البشرية على أداء العاملين بالمنظمة وقياس مدى تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية.

الدراسات السابقة:

١. دراسة د. محمد على حسن الطاهر - د. اسماعيل محمد عبد الجليل - د. حاتم عثمان ادم اسماعيل ٢٠٢٢م تناولت الدراسة أثر تطبيق وظائف إدارة الموارد البشرية على أداء العاملين. هدفت الدراسة للتعرف على أثر تطبيق وظائف إدارة الموارد البشرية علي أداء العاملين، يستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي ومنهج دارسة الحالة، واستنتجت الدراسة علاقة بين استراتيجيات الموارد البشرية وأداء العاملين دعمت جزئياً، أوصت الدراسة بضرورة بوضع مرتبات و أجور تنافسية بالمقارنة مع المستشفيات الأخرى ووضع حواجز مادية ومعنوية مناسبة لتشجيع العاملين.
٢. دراسة د. الخير عمارة محمد علي عامر - د. محمد مختار إبراهيم أحمد ٢٠٢١م هدفت الدراسة إلى بيان أثر استخدام التجارة الإلكترونية في المصارف عينة الدراسة، وإبراز دورها في أداء العاملين، وتحديد طبيعة العلاقة بين عناصرها (الشبكات، البرمجيات ، الأجهزة والمعدات) وكفاءة وفاعلية أداء العاملين. افترضت الدراسة: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإدارة الإلكترونية وتحسين أداء العاملين بالمنظمة. تم استخدام المنهج الوصفي والتحليلي، وتم جمع البيانات الخاصة بالدراسة من خلال تصميم استبيان. وتم اختيار عينة عشوائية بسيطة مكونة من (١١٠) عامل يمثلون (٤٨٪)، توصلت الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية بين الأجهزة والمعدات والكفاءة. توجد علاقة إيجابية جزئية بين الإدارة الإلكترونية والفاعلية. لا توجد علاقة بين شبكات الاتصال والفاعلية. لا توجد علاقة بين البرمجيات والفاعلية. أوصت الدراسة بتوفير برمجيات تساهمن في اتخاذ القرارات وحل المشكلات وإعداد التقارير الإدارية. ترقية جميع البرمجيات المستخدمة في المصرف. توفير الشبكات التي تعمل على تحديث أسلوب الإدارة لتسهيل العمل الإداري بالمصرف.
٣. دراسة حنين محمد شعيب ٢٠٢١م تهدف الدراسة إلى تحديد أثر تفعيل دور نظم المعلومات الإلكترونية لتحسين أداء العاملين في وزارة الحرس الوطني في المملكة العربية السعودية. ومعرفة مدى توافر متطلبات تنفيذ نظم المعلومات الإدارية الإلكترونية، وتحديد أثر التطبيق على تحسين أداء العاملين في فترات الأزمات والأوبئة. كل ذلك بهدف تحسين العمليات الإدارية في المؤسسات وتحديد العلاقة بين استخدام المعلومات الإدارية الإلكترونية وتحسين أداء الموظفين. وقد توصلت الدراسة إلى: أن متطلبات تنفيذ نظم المعلومات الإدارية الإلكترونية التي تتكون من عناصر تنظيمية ، برامج تشغيل النظام ، عناصر المادية ، الموارد البشرية) متوفرة لدى وزارة الحرس الوطني السعودي ، تعمل متطلبات التنفيذ على تحسين أداء الموظفين من خلال تطوير مهاراتهم في التواصل مع الآخرين، إن تنفيذ نظم المعلومات الإدارية الإلكترونية يزود الموظفين بالكثير من المعلومات حول المنظمة وعملياتها التشغيلية ، إن تطبيق نظم المعلومات الإدارية الإلكترونية يزيد المنافسة في أداء العاملين ويساعدهم المهارة في حل المشكلات، علاقة طردية بين تنفيذ نظم المعلومات الإدارية الإلكترونية وتحسين أداء العاملين. توصى الدراسة بـ: استكشاف الأساليب العلمية والعملية لاتخاذ القرارات من خلال (تحديد المشكلة ، جمع البيانات والمعلومات عن المشكلة، تقديم عدة حلول للمشكلة ، تقييم كل الحلول ، اختيار أفضل الحلول ، اتخاذ القرار ، تحديث المعلومات باستمرار). توفير برامج الحماية لشبكات الحاسوب والاتصال، لحمايتهم من القرصنة والفيروسات.

٤. دراسة الااء بنت عبد الحميد سندي ٢٠٢٠ م هدفت الدراسة الى التعرف على أثر نظم المعلومات الإدارية (نظام فارس) على فاعلية الأداء في المدارس الابتدائية بإدارة التعليم بمدينة مكة المكرمة، والتعرف على واقع استخدام نظام فارس للإدارة التربوية، ومعرفة درجة فاعلية الأداء الإداري ومعرفة الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين استجابات أفراد مجتمع الدراسة في إدارات التعليم، تناول البحث دراسة ميدانية على مستخدمي نظام فارس للمرحلة الابتدائية في مدينة مكة المكرمة. ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتم تصميم الاستبيان والمقابلة كأدوات لجمع المعلومات حيث بلغ حجم المجتمع (٤٢٧٥) موظف وموظفة للمرحلة الابتدائية، وبلغ حجم عينة البحث (٤٩٠) موظفة وتم استلام (٤٧٠) استبيان منهم، وكما أجريت مقابلة على (٩) من موظفي مستخدمي إدارة التعليم. وتوصلت الدراسة الى العديد من النتائج اهمها وجود علاقة ارتباطية طردية بين نظام فارس وفاعلية الأداء الإداري في المدارس الابتدائية عند دالة عند مستوى (١٠٠٠١)، وإن واقع استخدام نظام فارس للإدارة التربوية بمدينة مكة المكرمة كانت عالية بمتوسط حسابي (٤٠١١) ودرجة فاعلية الأداء الإداري بمدينة مكة المكرمة كانت عالية بمتوسط حسابي (٣٠٨٦)، بينما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد عينة الدراسة ويعزى الى متغيرات (المؤهل الدراسي - سنوات الخبرة - الدورات التربوية - الجنس). ووجود فروقات ذات دلالة إحصائية في إجابات عينة الدراسة حول (واقع استخدام نظم فارس للإدارة التربوية بمدينة مكة المكرمة) بين الوكالء والمساعدين والإداريين والمعلمين. وكذلك لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد عينة الدراسة حول (مستوى درجة فاعلية الأداء الإداري بمدينة مكة المكرمة) باختلاف متغير المسمى الوظيفي. على ضوء النتائج توصلت الدراسة الى تحسين وتطوير بيئة النظام التحتية لمواكبة التغيرات والتطورات المتلاحقة. وتفعيل جميع الخدمات الموجودة في النظام والتي لم تفعل للاستفادة منها. وتطوير النظام بصورة تلبى تطلعات واحتياجات مستخدمة فى العمل الإداري.

٥. محمد خوجلى الزين خوجلى ٢٠٢٠ م هذه الدراسة بعنوان أثر نظم المعلومات الإدارية على زيادة الكفاءة الإنتاجية بالتطبيق على بنك فيصل الإسلامي وتمثلت مشكلة البحث في الأسئلة التالية: ما هو الدور الذي تقوم به نظم المعلومات الإدارية في زيادة الكفاءة الإنتاجية؟ هل وجود نظام معلومات إداري يساعد على تحقيق أهداف المنشأة ويزيد من كفاءة كفاءتها الإنتاجية؟ عدم التأكيد من دقة البيانات والمعلومات يؤدي الى بناء خطط غير سليمة واتخاذ قرار خاطئ مما يؤثر على كفاءة اداء العاملين؟ تبرز أهمية هذا البحث في معرفة أهمية الدور الذي تلعبه نظم المعلومات الإدارية في المؤسسات المالية وذلك لأن المعلومات في العصر الحالي أصبحت العنصر الحيوي في كل مؤسسة وخاصة المؤسسات المالية وإستغلال مصادر المعلومات ومواردها داخل المؤسسة وأحكام السيطرة على المعلومات الواردة جبعها وتوفير المعلومات الإدارية وتهيئتها في الوقت المناسب بمساعدتها وتجهيذها على اتخاذ القرار وتمثلت أهداف البحث معرفة تأثير نظم المعلومات الإدارية، توضيح الدور الذي تلعبه نظم المعلومات الإدارية في رفع كفاءة انتاجية المؤسسة، معرفة مدى استخدام نظم المعلومات الإدارية في صنع القرارات الإدارية بالقطاعات الإنتاجية. أتبع الباحث المنهج التحليلي الوصفي لمناقشة الفرضيات التالية هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين نظام المعلومات الإدارية وزيادة الكفاءة الإنتاجية؟ هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين وجود نظام معلومات إداري وتحقق أهداف المنشأة مما يزيد من كفاءة انتاجية العاملين؟ توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مكونات نظم المعلومات الإدارية وزيادة الكفاءة الإنتاجية. وكانت أهم النتائج التي توصل لها البحث إن المعلومات الجيدة هي المصدر الأساسي في زيادة الكفاءة الإنتاجية والإدارية بالبنك. هنالك مجموعة من العوامل المؤثرة على رفع الكفاءة والتي تتمثل في البيئة والعوامل الشخصية للعاملين بالبنك. استخدام نظم المعلومات في اتخاذ القرارات يؤدي إلى تطوير وتحسين الأداء الانتاجي بالبنك. ومن خلال النتائج السابقة يوصي بالاتي: إجراء المزيد من البحوث في مجال نظم المعلومات لتطور هذا المجال وتقدمه . ضرورة تحليل وتقدير المعلومات حتى يتم الاستفادة القصوى منها . ضرورة توفير كافة المعلومات الملائمة حتى تتمكن الإداره من القيام بوظائفها الأساسية كالاتخطيط والرقابة واتخاذ القرار.

الإطار النظري:

أولاً نظم معلومات الموارد البشرية:أن الهدف الأساسي لنظم معلومات الموارد البشرية هو الاحتفاظ بقاعدة بيانات دقيقة و كاملة ومتعددة يمكن استخدامها عند الحاجة للتقارير والسجلات وآلية المهام والإجراءات. **التعريف:** نظم معلومات الموارد البشرية هو النظم الذي يتم تصميمه بوظيفة محددة في إطار عمليات المنظمة ، وللحديد بقيام وظيفة إدارة الموارد البشرية والسعى بصفة أساسية إلى توفير المعلومات التي يحتاجها المديرون لاتخاذ القرارات المتعلقة بفاعلية وكفاءة استخدام العنصر البشري والرفع من مستوى أدائه ليؤدي دوره في تحقيق الأهداف التنظيمية. (ادم عباس ادم ابراهيم (٢٠٠٧-٢٠١٦)

مكونات أنظمة معلومات الموارد البشرية:

هناك أنواع مختلفة من أنظمة معلومات الموارد البشرية، حيث تتضمن الانظمة كافة الوظائف المتعلقة بعمل الموارد البشرية ، فإن كل وظيفة من هذه الوظائف المنفصلة تعتبر جزء من النظام ، تتضمن هذه الوظائف ما يلي :



(<https://www.analyticsinhr.com/blog/human-resources-information-system-/hris>)

مجالات استخدام نظم معلومات الموارد البشرية

١. **تخطيط الموارد البشرية:** هو عملية تتضمن تحديد متطلبات المنظمة من الموارد البشرية من حيث الكم والنوع ووضع الخطط المناسبة من أجل تزويد المنظمة بما تحتاج اليه من الموارد البشرية من أجل تحقيق أهدافها ، يوجد استخدامين أساسيين هما:

- تخطيط التوظيف الهدف منه ضمان توفر العاملين الذين يمكنهم شغل الوظائف الشاغرة.

• التبؤ بالعملية الهدف منه تقدير عدد العاملين الذين تحتاجهم المؤسسة لشغل الوظائف الشاغرة مستقبلا.

٢. **الاستقطاب والتعيين:** هي عملية البحث عن الموارد البشرية المناسبة التي تحتاجها المؤسسة في ظل متطلبات الإستراتيجية المستقبلية للمؤسسة والعمل على جذبها وتوفيرها بالعدد والتوعية والمواصفات المطلوبة وفي الوقت المناسب ، يهدف لمتابعة المتقدمين للوظائف المختلفة بالمؤسسة في تامين المعلومات الضرورية عن شاغلى الوظائف وتحديد الأفراد المناسبين لشغلها ، يجب ان يحتوى نظام الاستقطاب على الاتي:

- احتواء كل الاحداث التي تضمنتها عملية التوظيف.

• مساعدة المستخدم في التعرف على المراحل التي اجتازها المتقدم للوظيفة.

• تسهيل مهمة القائم بالاستقطاب.

• المساعدة في تقييم إستراتيجية الاستقطاب.

• المساهمة في المفاوضة بين المتقدمين من خلال المعايير المناسبة.

• تكافؤ فرص العمل. (بسود مبارك وبوخنی أمينة ٢٠١٩-٢٠٢٠)، أ. زاوي صورية و أ.د.تومى ميلود - (٢٠١٥).

ويعرف **التعيين** على انه وضع الفرد المناسب في الوظيفة التي تناسب شروط ومستلزمات القيام بها مع مؤهلاته وكفاءته .

٣. **التدريب** يركز هذا النشاط على إكساب العاملين مهارات أو معارف أو سلوكيات جديدة بهدف تحسين الأداء ومعالجة جوانب الضعف فيه، حيث يساهم في اتخاذ قرارات هامة مثل:

- تحديد الاحتياجات التربوية .

- تحديد نوع البرامج التربوية .

- تحديد الأفراد المؤهلين للترقية والنقل .

- تقييم فعالية العملية التربوية .

٤. **التحفيز** عملية تحريك الأفراد في الاتجاه الذي تريده لهم ، والذى يمكن المؤسسة من خلاله تحقيق مستويات عالية من التحفيز والهدف منه اعطاء الأفراد ما يستحقونه مقابل عملهم سواء بشكل مادي (أجور ومتطلبات) أو معنوي. (بسود مبارك وبوخنی أمينة ٢٠١٩-٢٠٢٠)، أ. زاوي صورية و أ.د.تومى ميلود - (٢٠١٥).

أهمية نظم معلومات الموارد البشرية:

١. يمكن الإدارة والأقسام الأخرى من الحصول على معلومات متكاملة وصحيحة عن الأفراد العاملين .

٢. يمكن من التعرف على احتياجات ورغبات الأفراد في المنظمة والعمل على تلبية بما يتواافق مع زيادة دافعيتهم وانتاجيتهم .

٣. يساعد المنظمة على توجيه الموارد البشرية نحو الاستخدام الأمثل لتحقيق الميزة التنافسية.

٤. يمكن هذا النظام من تحقيق العلاقة الجيدة والفهم المتبادل بين الإدارة والعاملين .

٥. يكشف أية تغيرات في الموارد البشرية في البيئة الداخلية والخارجية وهذا يمكن الإداراة من الإعداد لمواجهة تلك التغيرات.

٦. يوفر المعايير التي عن طريقها تستطيع المنظمة من تحديد الأجر المناسب للعاملين وفق الأطرا المقدم.

أهداف نظم معلومات الموارد البشرية:

١. ربط النظم الفرعية في المنظمة معًا

٢. المساعدة في ربط الأهداف العديدة في المنظمة وتوجيهها جميعاً نحو تحقيق الهدف النهائي.

٣. تسهيل عملية اتخاذ القرارات على كافة مستويات المنظمة .

٤. الرقابة على عملية تداول المعلومات في المنظمة .

٥. متابعة التغيرات التي تتم في البيئة الداخلية بالمنظمة وتحقيق العدالة بين الأفراد والإسهام في بناء خطة القوى العاملة على مستوى المنظمة

٦. مواكبة التغيرات التي تحدث في البيئة الخارجية والعمل على تحليلها بما يفيد خدمة الموارد البشرية. (ادم عباس ادم ابراهيم ٢٠٠٧-٢٠١٦)

ثانياً أداء العاملين:

مفهوم أداء العاملين: يعد الأداء مفهوماً جوهرياً بالنسبة للمنظمات وله العديد من المفاهيم المتعددة المعانى، وقد اختلف الباحثون فى طرح مفهومه حسب اختلاف الخلفيات الفكرية، فمنهم من يرى أن الأداء هو المخرجات أو الأهداف التي يسعى النظام إلى تحقيقها، لذا فهو مفهوم يعكس كلاً من الأهداف والوسائل الالزامية لتحقيق الأهداف.

أهمية أداء العاملين:

١. دعم أهمية الهدف الذى تسعى الإدارة لتحقيقه.

٢. يساعد في الترجمة العملية لكل القرارات التي يتم اتخاذها على جميع المستويات في المؤسسة حتى يتحقق الأداء الفعال.

٣. الإسهام في القدرة الدائمة على تقديم نتائج إيجابية ومرضية على فترات.

٤. يدعم الأداء قائمة المهام الرئيسية المؤكدة للإدارة.

٥. استثمار القدرة لدى الفرد على العمل، والتي تأتي من التدريب واكتساب المهارة الالزامة لأداء عمله.

محددات أداء العاملين:

١. الجهد المبذول: ما يمثله حماس الغرور ورغبته في أداءه .

٢. القدرات والخصائص: هي الإمكانيات التي يمتلكها الفرد وخبرته في العمل.

٣. الإدراك: في قدرة الفرد على الإلمام بالمعلومات الكافية عن طبيعة الوظيفة المكلفت بها. (د.الخير عمارة محمد علي عامر - د.محمد مختار

إبراهيم أحمد ٢٠٢١م)

مفهوم الفاعالية: يعد معيار فاعالية المنظمة من المؤشرات المهمة في قياس مدى تحقيق المنظمة لأهدافها انسجاماً أو تكيفاً مع البيئة التي تعمل بها من حيث استغلال الموارد المتاحة ، أي أن المنظمة تتسم بالفاعلية حينما تستطيع تحقيق أهدافها أما إذا فشلت المنظمة في ذلك فإنها تتصرف بعدم الفاعالية.

مكونات الفاعالية

١. قدرة المنظمة على تحقيق أهدافها.

٢. قدرة المنظمة على التكيف مع البيئة والاستمرار على النجاح.

٣. قدرة المنظمة على النمو والتطور باستمرار.

قياس الفاعالية: بالرغم من أن أبعاد الفاعالية و العلاقات المتداخلة بينها ليست واضحة بصورة جلية حتى الآن إلا انه تم الانتقاد على بعد واحد وهو الوقت، حيث أن الاختبار النهائي للفاعالية التنظيمية يتمثل فيما إذا كانت المنظمة قادرة على أن تدعم بقاءها بصفة مستمرة في البيئة، حيث يقول جيزون Jason إن المقياس الأخير لفاعلية التنظيم هو عامل الوقت حيث في المدى القصير تتضمن المؤشرات الممكنة ما يلي (جاكسون،

: ٩٨٨م ، ٥٩)

- ١-الإنتاج : ويعكس قدرة المنظمة على الإنتاج (مهما كان ذلك) بالكمية و النوعية التي تتطلبها البيئة .
- ٢-الكفاءة : ويمكن تعريفها كنسبة المخرجات للمدخلات، و تستخدم فيها عدة مقاييس مثل تكلفة الوحدة المنتجة و العائد على رأس المال و معدل الضياع من المواد و الخامات و كذلك الوقت الضائع و ما شابه ذلك من مؤشرات الكفاءة .
- ٣-الرضا: يتطلب إدراك المنظمة كنظام اجتماعي الاهتمام بالمنافع التي يحصل عليها عضو المنظمة والمنافع التي يمكن أن تعود على عملائها، و يسمى هذا المعيار الرضا و تتضمن مقاييسه معدل الغياب والتأخير والشكوى. (د.محمد على حسن الطاهر - د.اسماويل محمد عبد الجليل - د.حاتم عثمان ادم اسماويل (٢٠٢٢م)

مفهوم الكفاءة: هي الاستخدام الأمثل للموارد بهدف تحقيق أكبر قدر من الإنتاج بمستوى معين وفي وقت معين بأقل تكلفة ممكنة ، مفهوم كفاءة الأئم يعتمد على درجة الاستخدام الأمثل للموارد المتاحة بحيث يعمل على تحقيق أعلى مردودات ممكنة، وكذلك على إشباع حاجات ورغبات المتعاملين مع المؤسسة ورفع روحهم المعنوية.

قياس الكفاءة: هناك العديد من المؤشرات و المعايير المستعملة في هذا الخصوص منها :

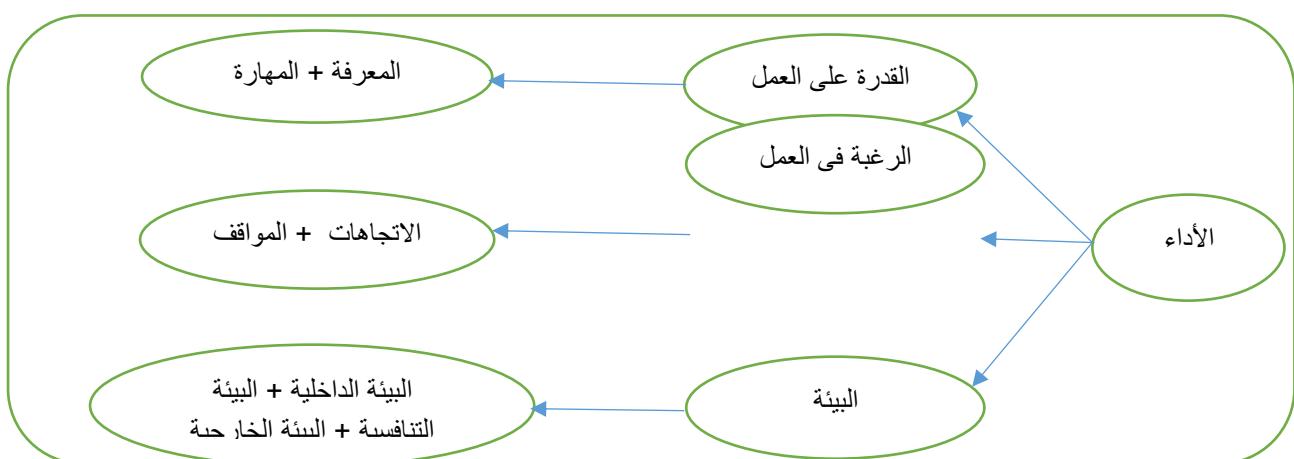
- أ- مؤشرات "معايير" مباشرة: تتضمن هذه المعايير قياس عمليات المنظمة من خلال مقارنة المخرجات "السلع و الخدمات" بالمدخلات الموارد المستخدمة" خلال مدة زمنية معينة و تشمل ما يلي: المقاييس الكلية للكفاءة، المقاييس الجزئية للكفاءة والمقاييس النوعية للكفاءة، و قد تعجز مثل هذه المؤشرات عن توفير المقاييس الدقيقة خصوصا في بعض الأنشطة الخدمية التي يتذرع فيها استخدام مثل هذه المقاييس.

ب-مؤشرات "معايير" غير مباشرة:

تعاني المعايير المباشرة من القصور في قياس الكفاءة في بعض المنظمات لأسباب الآتية:

- ١- عدم دقة البيانات المتعلقة بالمدخلات و المخرجات بالمقارنة مع متطلبات تحقيق سبل القياس المطلوبة للكفاءة.
 - ٢- عدم دقة المقارنات التي تعد محور قياس الكفاءة، و كذلك صعوبة إجرائتها بين الوحدات والأقسام المختلفة للمنظمة.
- لذلك فان القياسات غير المباشرة تعد في بعض المجالات طريقة أفضل في قياس الكفاءة، وذلك عن طريق قياس الرغبة في العمل، و التعرف على درجات رضا الأفراد العاملين، والروح المعنوية، هذا إضافة إلى دراسة و تحليل إمكانية الاستثمار الرشيد للموارد البشرية والمادية والمالية والمعلومات المتاحة. (د.محمد على حسن الطاهر - د.اسماويل محمد عبد الجليل - د.حاتم عثمان ادم اسماويل (٢٠٢٢م)

مكونات الأداء:



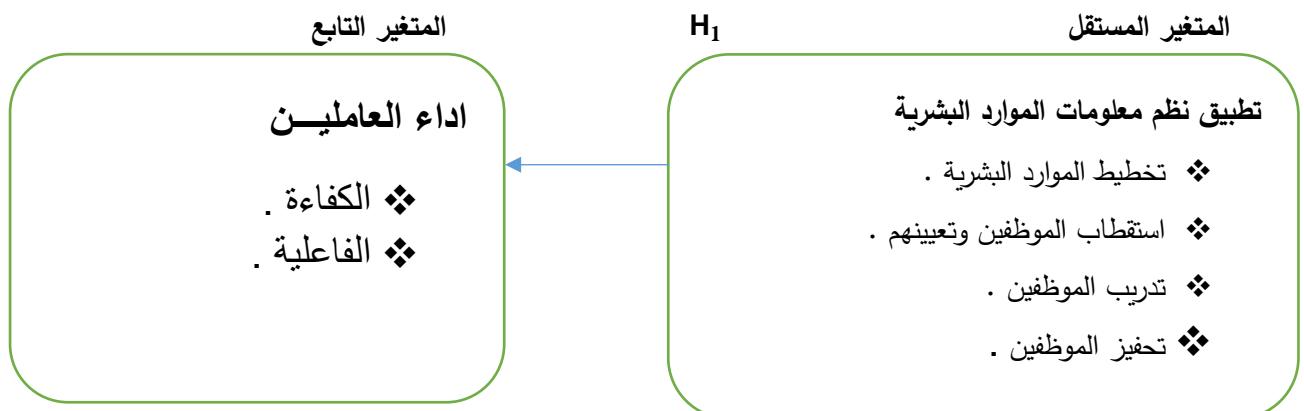
الأداء يتضمن الآتي:

١. المعرفة والمهارة الالزامـة: المعرفة يقصد بها المعرفة بالعمل من حيث المهام والمسؤوليات، أما المهارة فالمراد بها المهارة الالزامـة لإنجاز العمل المطلوب.
٢. البيـة: يقصد بها ظروف العمل أو ظروف العمليـات المستخدمة أو الظروف الإنسـانية.
٣. المصادر المتاحة: يقصد بها التكنولوجيا المناسبـة أو المصادر الالزامـة.
٤. الدافـعـية: يقصد بها الحافـز لإنجاز الأعمـال بالشكل الصحيح. (ادم عباس ادم ابراهيم (٢٠٠٧-٢٠١٦)

نظريّة الدراسة: النظريّة العامّة للنظم General System Theory نظرت العدّيد من النظريّات الإداريّة إلى المؤسسة من خلال وجهات نظر متعدّدة، فبعض المدارس ركزت على الجوانب الماديّة والتّشغيليّة الفنيّة Materials وأهمّت الجانب الإنساني Human، ولا يجب النظر إلى منظمة الأعمال Organization من منظور جزئي حيث طبيعة العمل الإداري تقتضي تعدد جوانبه ومكوناته الإداريّة والتنظيميّة الداخليّة وتفاعلاته الخارجيّة مع البيئة Environment التي تعيش فيها ويستمد منها استمراريّته وبقاءه، لذلك يعتبر مدخل النظم مدخلاً إدارياً يوفر المدير إطاراً شاملاً للتحليل Analyze والتّفكير من أجل حل المشكلات الإداريّة المختلفة واتخاذ القرارات الفعالة. (www.arabmn.com: 201)

تألّف نظرية النظم العالمة من مجموعة مفاهيم فلسفية يمكن تطبيقها في أي نظام تعنى النظم تفاعل وتفاعل أجزاء ينظر إليها ككل". وقد عرفت نظرية النظم بأنّها أجزاء لأشياء تم جمعها وربطها لتشكل وحدة كليّة، ويرجع البعض ظهور النظريّة العامّة للنظم من قبل العالم الألماني فون بورنلينg Birtrau الأنفي Von Ludwig Bertalanffy في مجموعة دراسات قدمها في العام ١٩٥١ وما بعده حاول فيها أن يربط ميادين المعرفة المختلفة للوصول إلى نظرية عامّة، (الجعفري، ٢٠١٤). ذكر الجعفري (٢٠١٤) بأنّها مجموعة من الأجزاء أو النظم الفرعية التي تداخل العلاقات بين بعضها وبينها وبين النظم الذي نظمها والتي يعتمد كل جزء منها على الآخر في تحقيق الأهداف التي يسعى إليها هذا النظم الكلي. طبقاً للنظريّة العامّة للنظم يجب النظر إلى المؤسسة كنظام ضمن النظم القائمة في المجتمع، وأنّ أجزاء المؤسسة تعتبر نظم داخلية فرعية يضمّها النظم الكلي للمؤسسة، ومن النظم الفرعية، نظام المعلومات الإداريّة، نظام معلومات الموارد البشريّة، ونظام الماليّة، ونظام الإنتاج والعمليّات ونظام التخطيط وإنّتاج القرارات، ويجب النظر إلى هذه النظم بصورة متكاملة، فكل نظام من هذه النظم إنما يسعى في سبيل تحقيق الهدف العام للمؤسسة وذلك من خلال أنشطته وأهدافه الذاتيّة (شهيب، ١٩٨٧م)، نموذج الدراسة يمثل نموذج الدراسة الذي تم تكوينه إستناداً على النظريّة العامّة للنظم والدراسات السابقة، يحدد المتغيرات الرئيسيّة لكل من نظم معلومات الموارد البشريّة وأداء العاملين في شركة دال للمواد الغذائيّة (كوكاكولا) - السودان. (ادم عباس ادم ابراهيم (٢٠١٦-٢٠٠٧)

نموذج الدراسة:



فرضيات الدراسة: بعد مراجعة الدراسات السابقة التي نجد دراسة (د. خالد بن عبدالمحسن المرشدي، ٤٣٣هـ) التي تناولت أثر تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية على أداء الموظفين في مؤسسات التعليم العالي السعوديّة، ودراسة (ادم عباس ادم ابراهيم، ٢٠١٦-٢٠٠٧) التي كشفت عن أثر نظم معلومات الموارد البشرية على أداء المؤسسات الحكومية، ودراسة (د. الخير عمارة محمد علي عامر - د. محمد مختار إبراهيم أحمد، ٢٠٢١م) الغرض من الدراسة تحديد أثر الإدارة الإلكترونيّة على أداء العاملين دراسة ميدانية على المصارف التجاريّة العاملة بمدينة الأبيض، ودراسة (د. محمد على حسن الطاهر - د. اسماعيل محمد عبد الجليل - د. حاتم عثمان ادم اسماعيل، ٢٠٢٢م) التي تناولت عن أثر تطبيق وظائف إدارة الموارد البشرية على أداء العاملين بالتطبيق على المستشفى العام بولاية الخرطوم ووجدت أن هنالك علاقة إيجابية.

من خلال العلاقة التي توصلت إليها الدراسات السابقة يمكن استنتاج الفرضية الثانية:

توجد علاقة إيجابية بين نظم معلومات الموارد البشرية وأداء العاملين في المؤسسات بالتطبيق على شركة دال للصناعات الغذائيّة (كوكاكولا).

ومن هذه الفرضية تشقق الفرضيات الفرعية التالية:

١. هنالك علاقة إيجابية بين تخطيط نظم معلومات الموارد البشرية وكفاءة العاملين.
٢. هنالك علاقة بين إيجابية تخطيط نظم معلومات الموارد البشرية وفاعلية العاملين.
٣. هنالك علاقة بين إيجابية استقطاب الموظفين وتعيينهم وكفاءة العاملين.

٤. هنالك علاقة بين إيجابية استقطاب الموظفين وتعيينهم وفاعلية العاملين.
٥. هنالك علاقة بين إيجابية تدريب الموظفين وكفاءة العاملين.
٦. هنالك علاقة بين إيجابية تدريب الموظفين وفاعلية العاملين.
٧. هنالك علاقة بين إيجابية تحفيز الموظفين وكفاءة العاملين.
٨. هنالك علاقة بين إيجابية تحفيز الموظفين وفاعلية العاملين.

منهجية الدراسة: اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي ، من خلال مراجعة الأدب النظري والدراسات ذات الصلة بنظم معلومات الموارد البشرية والأداء ، كما جمعت بيانات الدراسة بواسطة استبانة تم توزيعها على أفراد الدراسة من أجل الوصول إلى نتائج تتعلق بالإيجابية عن أسئلة الدراسة، واختبار فرضياتها، وتقديم مجموعة من التوصيات تسهم في تحقيق أغراض هذه الدراسة في ظل النتائج التي توصلت إليها.

مجتمع وعينة الدراسة: يقصد بمجتمع الدراسة المجموعة الكلية من العناصر التي تسعى الباحثة أن تعمم عليها النتائج ذات العلاقة بالمشكلة المدروسة. يتكون مجتمع الدراسة الأصلي من (موظفي شركة دال للصناعات الغذائية كوكا كولا - السودان). حيث قام الباحثون بتوزيع عدد (١٠٠) استبانة على المستهدفين واستجاب (٨٩) فرداً حيث أعادوا الإستبيانات بعد ملئها بكل المعلومات المطلوبة أي ما نسبته (٨٩٪) من المستهدفين.

تحليل البيانات واختبار فرضيات الدراسة:

التحليل العاملي: تم إجراء تحليل عاملي بقيمة (١٪) لتحسين قيمة العوامل، كما تم استخلاص العاملين عند تقارب الدوران في التكرارات وكان العاملان هما (نظم معلومات الموارد البشرية، وأداء العاملين). وكانت عناصر الاستبانة (٣٠) عنصراً، تم تصنيف العناصر (٢١) الأولى على أنها نظم معلومات الموارد البشرية، وبقية العناصر على أنها أداء العاملين. الجدول يوضح مصفوفة المكونات المستديرة

								المكونات	العبارات
٨	٧	٦	٥	٤	٣	٢	١		
				.337			.785	يوفّر النظام بالمؤسسة معلومات عن الموارد البشرية فيما يتعلّق بالدورات التي خضعوا لها	
							.702	يتيح النظام بالمؤسسة أدوات تحليلية للكفاءة وتكلفة الموارد البشرية	
				.307			.686	تساعد الفاعلية	

							التي تتخذها الشركة على تحقيق أهدافها في الفترة المحددة
	.304					.645	يوفّر النّظام بـالشركة معلومات كافية عن سوق العمل الخارجي
					.532	.594	يتم تطوير نظام الأجور والرواتب وتحسينه بـالشركة وفقاً لأدوات التحليل التي يقدمها نظام معلومات الموارد البشرية
				.412	.310	.545	تعمل الشركة على تطوير أداء الموظفين من خلال التّدريب لزيادة كفاءة اهم
	.352			.303		.540	يتم بالشركة استقطاب الموظفين وفقاً لجميع

								الأسس والمعايير التي يحددها نظام معلومات الموارد البشرية
						.800		يحتوى النظام بالشركة على تقديرات مستقبلية لاستقطاب الموظفين وفقاً لقاعدة البيانات المزود بها
					.368	.599	.391	تسعى الشركة لتطوير كفاءة العاملين بإشراكهم في الدورات التربوية
					.547		.419	يربط النظام الحواجز والمكافآت المقدمة للموظفين بالشركة بأدائهم الوظيفي
						.523	.484	تعمل الشركة على وضع

								الشخص المناسب فى المكان ال المناسب لتنمية الكفاءات
				.427		.431		يوفّر النظام بالشركة معلومات عن الدورات التربوية وأماكنها وأوقاتها
					.698			يوفّر النظام بالشركة كافّة المعلومات عن المدربين الداخليين والخارجيين
					.672			يحدد النظام بالشركة أساليب استقطاب الموظفيين وفقاً لخصائص سوق العمل
.327					.508		.330	يحدد نظام معلومات الموارد البشرية بالشركة الاحتياجات التربوية

				.676			.366	يقدم الموظفون بالشركة اقتراحات هادفة لتطوير وإنجاز العمل بفاعلية
				.610	.405			يوفّر النّظام بالشركة معلومات عن الموارد البشرية فيما يتعلّق بالدورات الّتي سوف يتم تدريبيهم عليها
				.528		.364		يتسم الأداء العام بالشركة بفاعلية
				.786				يتيح النّظام بالشركة معلومات عن الخطة الإستراتيجية
				.732			.358	يوفّر النّظام بالشركة معلومات كافية عن سوق العمل الداخلي
				.542			.352	يوفّر النّظام بالشركة معلومات

							عن خطط الاقسام الأخرى
		.765		.322			تحدد نظم معلومات الموارد البشرية بالشركة الاحتياجات الحالية من الموارد البشرية
		.698					توفر لدى الشركة كفاءات فردية لتحقيق أهداف الشركة
		.472	.390	.398	.421		يحدد النظام بالشركة إجراءات التعيين وخطواته
		.440	.386	.415			يوفر النظام بالشركة كافحة المعلومات المرتبطة بتدريب الموظفين
	.762						نظام معلومات الموارد البشرية بالشركة مزود بأسس

							منح الحوافز والكافات للموظفين
.558			.337			.402	يعتمد تحقيق أهداف الشركة وانجازاتها على كفاءة الموظفين
.431			.334				يرخص الموظفون بالشركة على استخدام الإمكانيات والموارد المتاحة لتحقيق الفاعلية
.859							تقديم النظم بالشركة معلومات مستقبلية عن الاحتياجات من الموارد البشرية
.587			.312		.447		يوفر النظام بالشركة معلومات عن خطة الموارد البشرية

المصدر: إعداد الباحثون من بيانات الدراسة الميدانية، برنامج SPSS، م.٢٠٢٢.

الجدول أعلاه يوضح تشبّعات العوامل على المتغيرات المختلفة بعد عملية التدوير، اي ان الجدول يعرض التشبّعات الخاصة بكل متغير مع كل عامل من العوامل المستخلصة بعد التدوير والغرض من عملية التدوير الوصول الى وضع جديد ومنطقي للعوامل لكي يسهل تفسيرها، ان طريقة

مجلة الجامعة العراقية المجلد (٧٤) العدد (٧) تشرين الثاني لسنة ٢٠٢٥

استخلاص العوامل هي المكونات الرئيسية وطريقة تدوير العوامل هي فايرماكس. المحور الأول: نظم معلومات الموارد البشرية:البعد الأول: نظم تخطيط الموارد البشرية:الجدول يوضح قيمة معامل بيرسون لعبارات بعد نظم تخطيط الموارد البشرية

العبارة	ت	معامل بيرسون	القيمة الاحتمالية لمعامل بيرسون	الانحراف المعياري sd. Deviation	قيمة الوسيط	تفسير الوسيط
١. تحدد نظم معلومات الموارد البشرية بالشركة الاحتياجات الحالية من الموارد البشرية	١.	٠.٢٧٣	٠.٠١٠	٠.٦٤١	١.٥	أوافق بشدة
٢. تقدم النظم بالشركة معلومات مستقبلية عن الاحتياجات من الموارد البشرية	٢.	٠.٢٤٣	٠.٠٢٢	٠.٦٣٩	٢	أوافق
٣. يوفر النظام بالشركة معلومات عن خطط الاقسام الأخرى	٣.	٠.٣٣٤	٠.٠٠١	٠.٨٤٨	٢	أوافق
٤. يوفر النظام بالشركة معلومات عن خطة الموارد البشرية	٤.	٠.١٨١	٠.٠٨٩	٠.٨٢٦	٢	أوافق
٥. يتيح النظام بالشركة معلومات عن الخطة الإستراتيجية	٥.	٠.٣٩٢	٠.٠٠٠	٠.٧٧٣	٢	أوافق
٦. يتيح النظام بالشركة أدوات تحليلية لكفاءة وتكلفة الموارد البشرية	٦.	٠.٥٦٠	٠.٠٠٠	٠.٨٧٦	٢	أوافق
جميع العبارات	ت	٠.٣٧١	٠.٠٠٤٥	٠.٧٤٤	٢	أوافق

المصدر: إعداد الباحثون من بيانات الدراسة الميدانية ٢٠٢٢م. البعد الثاني: نظم استقطاب الموارد البشرية وتعيينهم:الجدول يوضح قيمة معامل بيرسون لعبارات نظم استقطاب الموارد البشرية وتعيينهم

العبارة	ت	معامل بيرسون	الدلالة الإحصائية لمعامل بيرسون	الدلالـة الإحصـائـية	الانحراف المعياري sd. Deviation	قيمة الوسيط	تفسير الوسيط
١. يتم بالشركة استقطاب الموظفين وفقاً لجميع الأسس والمعايير التي يحددها نظام معلومات الموارد البشرية	١.	٠.٥٢١	٠.٠٠٠	٠.٩٠٣	٢	أوافق بشدة	
٢. يحدد النظام بالشركة أجراءات التعيين وخطوطاته	٢.	٠.٣٠٩	٠.٠٠٣	٠.٧١٧	٢	أوافق بشدة	
٣. يحدد النظام بالشركة أساليب استقطاب الموظفين وفقاً لخصائص سوق العمل	٣.	٠.٤٤٧	٠.٠٠٠	٠.٧٥٤	٢	أوافق	
٤. يحتوى النظام بالشركة على تقديرات مستقبلية لاستقطاب الموظفين وفقاً لقاعدة البيانات المزود بها	٤.	٠.٥٢٠	٠.٠٠٠	٠.٧١١	٢	أوافق	
٥. يوفر النظام بالشركة معلومات كافية عن سوق العمل الداخلي	٥.	٠.٣٣٩	٠.٠٠١	٠.٧٩٠	٢	أوافق بشدة	
٦. يوفر النظام بالشركة معلومات كافية عن سوق العمل الخارجى	٦.	٠.٥١٤	٠.٠٠٠	٠.٩٣٤	٢	أوافق بشدة	
جميع العبارات	ت	٠.٤١٥	٠.٠٠٢	٠.٨٢٣	٢	أوافق بشدة	

مجلة الجامعة العراقية المجلد (٧٤) العدد (٧) تشرين الثاني لسنة ٢٠٢٥

المصدر: إعداد الباحثون من بيانات الدراسة الميدانية ٢٠٢٢م.البعد الثالث: نظم تدريب الموارد البشرية:الجدول يوضح قيمة معامل بيرسون لعبارات نظم تدريب الموارد البشرية

العبارة	ت	معامل بيرسون	الدلالة الإحصائية لمعامل بيرسون	الانحراف المعياري sd. Deviation	قيمة الوسيط	تفسير الوسيط
يحدد نظام معلومات الموارد البشرية بالشركة الاحتياجات التدريبية	١.	٠.٤٨٨	٠.٠٠٠	٠.٨٣٣	٢	أوافق بشدة
يوفر النظام بالشركة كافة المعلومات المرتبطة بتدريب الموظفين	٢.	٠.٣٧٤	٠.٠٠٠	٠.٦٩٢	١.٥	أوافق بشدة
يوفر النظام بالشركة معلومات عن الموارد البشرية فيما يتعلق بالدورات التي خضعوا لها	٣.	٠.٦٤٦	٠.٠٠٠	٠.٨٧٢	٢	أوافق
يوفر النظام بالشركة معلومات عن الدورات التدريبية وأماكنها وأوقاتها	٤.	٠.٥٠٢	٠.٠٠٠	٠.٨٥٧	٢	أوافق بشدة
يوفر النظام بالشركة كافة المعلومات عن المدربين الداخليين والخارجيين	٥.	٠.٥٣٣	٠.٠٠٠	٠.٩٢٠	٢	أوافق بشدة
يوفر النظام بالشركة معلومات عن الموارد البشرية فيما يتعلق بالدورات التي سوف يتم تدريتهم عليها	٦.	٠.٤٢٤	٠.٠٠٠	٠.٨١٠	٢	أوافق
جميع العبارات		٠.٥١٠	٠.٠٠٠	٠.٨٠٦	٢	أوافق بشدة

المصدر: إعداد الباحثون من بيانات الدراسة الميدانية ٢٠٢٢م.البعد الرابع: نظم تحفيز الموارد البشرية:الجدول يوضح قيمة معامل بيرسون لعبارات نظم تحفيز الموارد البشرية

العبارة	ت	معامل بيرسون	الدلالة الإحصائية لمعامل بيرسون	الانحراف المعياري sd. Deviation	قيمة الوسيط	تفسير الوسيط
نظام معلومات الموارد البشرية بالشركة مزود بأسس منح الحوافز والمكافآت للموظفين	١.	٠.٢٠٥	٠.٠٥٤	٠.٦٨٧	٢	أوافق
يتم تطوير نظام الأجر والرواتب وتحسينه بالشركة وفقاً لأدوات التحليل التي يقدمها نظام معلومات الموارد البشرية	٢.	٠.٤٨٤	٠.٠٠٠	٠.٧٥٧	٢	أوافق
يربط النظام الحوافز والمكافآت المقدمة للموظفين بالشركة بأدائهم الوظيفي	٣.	٠.٥٦٢	٠.٠٠٠	٠.٨٧٣	٢	أوافق بشدة
جميع العبارات		٠.٣٨٤	٠.٠٢٧	٠.٧٨٠	٢	أوافق

المصدر: إعداد الباحثون من بيانات الدراسة الميدانية ٢٠٢٢م.المotor الثاني: أداء العاملين:الجدول يوضح قيمة معامل بيرسون لعبارات الكفاءة

العبارة	ت	معامل بيرسون	الدلالة الإحصائية لمعامل بيرسون	الانحراف المعياري sd. Deviation	قيمة الوسيط	تفسير الوسيط
توفر لدى الشركة كفاءات فردية لتحقيق أهداف الشركة	١.	٠.٣٠١	٠.٠٠٤	٠.٧٨٠	٢	أوافق بشدة
يعتمد تحقيق أهداف الشركة وإنجازاتها على كفاءة الموظفين	٢.	٠.٢٢٤	٠.٠٣٤	٠.٦٢٤	١.٥	أوافق بشدة

مجلة الجامعة العراقية المجلد (٧٤) العدد (٧) تشرين الثاني لسنة ٢٠٢٥

أوافق بشدة	١	٠.٧٠٩	٠٠٠٠	٠.٥٣٣	تسعى الشركة لتطوير كفاءة العاملين بإشراكهم في الدورات التدريبية .٣
أوافق بشدة	٢	٠.٨٤٦	٠٠٠٠	٠.٥٤١	تعمل الشركة على وضع الشخص المناسب في المكان المناسب لتنمية الكفاءات .٤
أوافق بشدة	١	٠.٦٧٣	٠٠٠٠	٠.٥٥٠	تعمل الشركة على تطوير أداء الموظفين من خلال التدريب لزيادة كفاءتهم .٥
أوافق بشدة	٢	٠.٧٣٥	٠٠١٧	٠.٣٨٧	جميع العبارات

المصدر: إعداد الباحثون من بيانات الدراسة الميدانية ٢٠٢٢ م.البعد الثاني: الفاعلية:الجدول يوضح التوزيع التكراري لإجابات أفراد الدراسة على عبارات الفاعلية

النسبة التكرار	العبارة					ت
	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة	
٤٧ %٥٢.٨	٣١ %٣٤.٨	٨ %٩٠	٢ %٢٠.٢	١ %١.١	يقدم الموظفون بالشركة اقتراحات هادفة لتطوير وإنجاز العمل بفاعلية .١	
٤٧ %٥٢.٨	٣٦ %٤٠.٤	٤ %٤٤.٥	٢ %٢٠.٢	٠ %٠٠	تساعد الفاعلية التي تتخذها الشركة على تحقيق أهدافها في الفترة المحددة .٢	
٥٠ %٥٦.٢	٣٢ %٣٦.٠	٦ %٦.٧	٠ %٠٠	١ %١.١	يتسم الأداء العام بالشركة بفاعلية .٣	
٥٣ %٥٩.٦	٢٩ %٣٢.٦	٥ %٥.٦	٢ %٢٠.٢	٠ %٠٠	يحرص الموظفون بالشركة على استخدام الإمكانيات والموارد المتاحة لتحقيق الفاعلية .٤	

المصدر: إعداد الباحثة من بيانات الدراسة الميدانية ٢٠٢٢ م.الجدول يوضح قيمة معامل بيرسون لعبارات الفاعلية

العبارة	معامل بيرسون	المعامل لمعامل بيرسون	الدلالة الإحصائية	الانحراف المعياري sd. Deviation	قيمة الوسيط	تفسير الوسيط
يقدم الموظفون بالشركة اقتراحات هادفة لتطوير وإنجاز العمل بفاعلية .١	٠.٤٦١	٠.٠٠٠	٠.٨٢٩	٢	%٢٠.٢	أوافق بشدة
تساعد الفاعلية التي تتخذها الشركة على تحقيق أهدافها في الفترة المحددة .٢	٠.٦٠٥	٠.٠٠٠	٠.٦٩٠	١.٥	أوافق بشدة	أوافق بشدة
يتسم الأداء العام بالشركة بفاعلية .٣	٠.٤٤٦	٠.٠٠٠	٠.٧٢٤	١.٥	أوافق بشدة	أوافق بشدة
يحرص الموظفون بالشركة على استخدام الإمكانيات والموارد المتاحة لتحقيق الفاعلية .٤	٠.٣٠٣	٠.٠٠٤	٠.٧٠٩	١.٥	أوافق بشدة	أوافق بشدة
جميع العبارات	٠.٤٥٤	٠.٠٠٢	٠.٧٦٠	١.٥	أوافق بشدة	أوافق بشدة

المصدر: إعداد الباحثون من بيانات الدراسة الميدانية ٢٠٢٢ م.تحليل الارتباط العلاقة بين أبعاد نظم معلومات الموارد البشرية وأداء العاملين بعد (الفاءة):الجدول يوضح العلاقة بين أبعاد نظم معلومات الموارد البشرية وبعد الكفاءة

المتغير المستقل	الكافاءة	Sig
نظم تحفيظ الموارد البشرية	٠.١٢٠	٠.١٣٩

٠٠١٦	٠٠١٩٨	نظم استقطاب الموارد البشرية وتعيينهم
٠٠١٠	٠٠١٦٣	نظم تدريب الموارد البشرية
٠٠٢١٧	٠٠١٦٥	نظم تحفيز الموارد البشرية
	٠٠٤٩٢	R^2
	٠٠٤٦٨	Adjusted R^2
	٠٠٧٠١*	ΔR^2
	٢٠٠٣٢٣	F change

Note: Level of significant: * $p<0.10$, ** $p<0.05$, *** $p<0$

المصدر: إعداد الباحثون من بيانات الدراسة، برنامج SPSS، ٢٠٢٢م. العلاقة بين أبعاد نظم معلومات الموارد البشرية وأداء العاملين بعد (الفاعلية): الجدول يوضح العلاقة بين أبعاد نظم معلومات الموارد البشرية وبعد الفاعلية

Sig	الفاعلية	المتغير المستقل
٠.٩١٤	٠.٠٠٠٨	نظم تخطيط الموارد البشرية
٠.١٦١	٠.١١٠	نظم استقطاب الموارد البشرية وتعيينهم
٠.٠٠٠	٠.٣٠٢	نظم تدريب الموارد البشرية
٠.٤٢٨	٠.١٠٢	نظم تحفيز الموارد البشرية
	٠.٤٦٣	R^2
	٠.٤٦٨	Adjusted R^2
	٠.٦٨١*	ΔR^2
	١٨.١٣٢	F change

Note: Level of significant: * $p<0.10$, ** $p<0.05$, *** $p<0$

المصدر: إعداد الباحثون من بيانات الدراسة، برنامج SPSS، ٢٠٢٢م.

مناقشة النتائج والتوصيات:

توصلت نتائج الدراسة الى ان نظم معلومات الموارد البشرية تؤثر على أداء العاملين بشكل عام، نتيجة الى توفر النظام الإلكتروني الذي ساعد في تحسين مستوى أداء العاملين لما يوفره من سهولة في الأداء وفعال من حيث تقليل التكلفة، وتحسين مستوى أداء المهام بسرعة أكبر مما يعكس على الكفاءة والفاعلية في الأداء والتطوير في أساليب العمل بطرق متعددة ومبكرة، كما اتفقت مع ما توصلت اليه نتائج دراسة (ادم عباس ادم ابراهيم ٢٠١٦م) ودراسة (د. خالد بن عبد المحسن المرشدي (١٤٣٣هـ) أن هناك علاقة إيجابية بين نظم تخطيط الموارد البشرية، نظم استقطاب الموظفين وتعيينهم، نظم تدريب الموظفين، ونظم تحفيز الموظفين مع أداء العاملين (الكفاءة - الفاعلية).

واختلفت مع ما توصلت اليه نتائج دراسة (د.الخير عمارة محمد علي عامر - د.محمد مختار إبراهيم أحمد (٢٠٢١م).
من خلال النتائج توصى الدراسة بالآتي :

١. يجب توفير معلومات للنظام بالشركة عن خطة الموارد البشرية وت تقديم المعلومات المستقبلية عن الاحتياجات من الموارد البشرية.
٢. تقديم خطط الأقسام الأخرى ومعلومات عن الخطة الاستراتيجية.
٣. توفير المعلومات الكافية عن سوق العمل الداخلي والخارجي.
٤. تحديد إجراءات التعيين وخطواته لضمان العنصر البشري المؤهل والفعال.
٥. تزويد نظام معلومات الموارد البشرية بأسس منح الحوافز والمكافآت للموظفين.
٦. توفير الكفاءات الفردية لتحقيق أهداف الشركة.

المراجع:

١. د. محمد على حسن الطاهر - د. اسماعيل محمد عبد الجليل - د. حاتم عثمان ادم اسماعيل (٢٠٢٢م) ، أثر تطبيق وظائف إدارة الموارد البشرية على أداء العاملين بالتطبيق على المستشفيات العامة بولاية الخرطوم.
٢. د. الخير عمارة محمد علي عامر - د. محمد مختار إبراهيم أحمد (٢٠٢١م)، أثر الإدارة الإلكترونية على أداء العاملين دراسة ميدانية على المصارف التجارية العاملة بمدينة الأبيض.
٣. د. حنين محمد شعيب (٢٠٢١م)، أثر تفعيل نظم المعلومات الإدارية الإلكترونية على تحسين أداء العاملين في ظل الأوبئة والأزمات - دراسة تطبيقية.
٤. آلاء بنت عبد الحميد سndi (٢٠٢٠م)، أثر نظم المعلومات الإدارية (نظام فارس) على فاعلية الأداء في المدارس الإبتدائية (دراسة ميدانية على مستخدمي نظام فارس للمرحلة الإبتدائية بإدارة تعليم مدينة مكة المكرمة) دراسة مقدمة كمشروع بحثي في الإدارة العامة النوعي .
٥. محمد خوجى الزين خوجى (٢٠٢٠م) ، أثر نظم المعلومات الإدارية على زيادة الكفاءة الإنتاجية بالتطبيق على بنك فيصل الاسلامى بحث تكميلي لنيل درجة البكالريوس فى إدارة الأعمال .
٦. م.م. زيد فوزي أيوب الشيخ - م.م. بسام محمد ياسين الحبيشي (٢٠١٩م) ، دور نظم المعلومات الإدارية في تقييم اداء الموظفين السنوي: دراسة ميدانية .
٧. د.احمد توفيق الردايدة - د. حمزه محمد الاخوامده - د. محمد على خليل الاسميرات (٢٠١٨م) ، أثر نظم المعلومات الإدارية وكفاءتها على أداء الموارد البشرية (دراسة تطبيقية على الموظفين في جامعة مؤته - الاردن) .
٨. د. بوجنان توفيق - د. تريش محمد - د. مروان محمد النسور (٢٠١٧م) ، نظم المعلومات الإدارية ودورها في رفع مستوى الإنتاجية (دراسة تطبيقية على عينة من الشركات الأردنية).
٩. د . خالد بن عبد المحسن المرشدي (١٤٣٣هـ)، أثر تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية على أداء الموظفين في مؤسسات التعليم العالي السعودية .
١٠. بسود مبارك وبوخنی أمينة - دور نظام المعلومات في إدارة الموارد البشرية دراسة حالة جامعة أدرار (٢٠١٩-٢٠٢٠) - الجزائر، أ. زاوي صورية و أ.د. تومى ميلود - دور نظام المعلومات في تدريب الموارد البشرية جامعة بسكرة (٢٠١٥) - الجزائر.
١١. بشيرى رشيدة - دور نظم المعلومات في إدارة الموارد البشرية دراسة حالة مديرية المصالح الفلاحية (الجلفة) (٢٠١٦-٢٠١٧) الجزائر.
١٢. ادم عباس ادم ابراهيم (٢٠٠٧-٢٠١٦) - أثر نظم معلومات الموارد البشرية على أداء المؤسسات الحكومية.

الموقع:

١<https://www.scribd.com/document>

٢<https://www.analyticsinhr.com/blog/human-resources-information-system-hris>

٣<https://ujeeb.com>

٤ <http://www.skaau.com/vb/showthread.php?t=721534#gsc>