

نظم معلومات الموارد البشرية واثرها على اداء العاملين فى المؤسسات بالتطبيق على شركة دال للصناعات الغذائية كوكا كولا

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

د. الأمين عبدالرحمن محمد الأمين مدير التخطيط بنك النيل

نفيسة عمر إدريس شركة استار قوف

سبهان وهب عبد ديبس شركة توزيع المنتجات النفطية

Sabhanwahab@gmail.com

lemyabakri@gmail.com

ameen81a@gmail.com

nafisaomer2009@gmail.com

المستخلص

هدفت الدراسة إلى التعرف على نظم معلومات الموارد البشرية واثرها على اداء العاملين فى المؤسسات (دال 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 واختيار صدق وثبات الاستبانة اعتمدت الدراسة على معامل الفا-كورنباغ، حيث اشارة نتائج الدراسة إلى أن دال 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 وتقديم 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 وإبراز المرتكزات 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، أيضاً الأداء هو قدرة المنظمة على تحويل مدخلاتها بكفاءة أشكالها إلى نتائج على شكل مخرجات بأقل التكاليف وأجود المواصفات. وعلاوة على ذلك، فقياس أداء العاملين والاهتمام 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 وتقويمه مسؤولية الإدارة العليا وأجهزة الرقابة داخل المنظمة حيث تعتمد هذه الجهات على استخدام مقاييس ومؤشرات الفعالية والكفاءة الإدارية. ولتتمكن المنظمة من قياس أداء العاملين لديها لا بد من أن يتوفر لديها معايير تقيس على أساسها الأداء، إلا أن هذه المعايير لا بد أن تتصف بعدد من الخصائص أهمها الصدق والثبات والقبول وسهولة الاستخدام. (د. أحمد توفيق الرديدة - د. حمزة محمد الاحوامه - د. محمد علي خليل الاسميرات (٢٠١٨م) **الفاعلية** 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. ولأن أنظمة المعلومات تلعب دور لا يستهان به في المنظمة بالنظر للعلاقة التي تربطها بمختلف الإدارات، على اعتبار كونها الوسيلة التي تساعد المنظمة على مواجهة مختلف التحديات والرهانات التي تفرزها البيئة الخارجية والداخلية لأي منظمة، وذلك بواسطة ما توفره من معلومات دقيقة وبالسرية اللازمة حتى تؤدي هذه الإدارات وظائفها على اكمل وجه، والتي تمكنها من التسيير الافضل والفعال لموردها البشري الذي يعد من أهم الدعائم التي تستند إليها المنظمة لتحقيق اهدافها وتحسين مستوى ادائها مما يلزمها مواكبة هذه التغييرات لضمان بقائها واستمرارها. (بسود مبارك - بوخني أمينة (٢٠١٩-٢٠٢٠). **نظم المعلومات** هي نظم آلية تتكون من مجموعة من المكونات التي تستخدم للقيام بأستقبال 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 البحث:

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 (كوكا كولا) للعام (٢٠٢٢م). **وتتمحور مشكلة الدراسة** في السؤال الرئيسي التالي هل يوجد اثر بين نظم معلومات الموارد البشرية وأداء العاملين في المؤسسات بالتطبيق على شركة دال للصناعات الغذائية (كوكا كولا)؟ ويضم 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 نظم معلومات الموارد البشرية و فاعلية العاملين ؟
٣. هل توجد علاقة بين استقطاب الموظفين وتعيينهم وكفاءة العاملين ؟
٤. هل هنالك علاقة بين استقطاب الموظفين وتعيينهم وفاعلية العاملين ؟
٥. هل توجد علاقة بين تدريب الموظفين وكفاءة العاملين ؟
٦. هل هنالك علاقة بين تدريب الموظفين وفاعلية العاملين ؟
٧. هل توجد علاقة بين تحفيز الموظفين وتعيينهم على كفاءة العاملين ؟
٨. هل هنالك علاقة بين أثر تحفيز الموظفين وفاعلية العاملين ؟

أهداف البحث:

١. معرفة العلاقة بين نظم تخطيط معلومات الموارد البشرية وكفاءة العاملين.
٢. بيان العلاقة بين نظم تخطيط معلومات الموارد البشرية و فاعلية 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 علي حسن الطاهر - د. اسماعيل محمد عبد الجليل - د. حاتم عثمان ادم اسماعيل ٢٠٢٢م** تناولت الدراسة أثر تطبيق وظائف ادارة الموارد البشرية على أداء العاملين. هدفت الدراسة للتعرف علي أثر تطبيق وظائف ادارة الموارد البشرية علي أداء العاملين، إستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي ومنهج دراسة الحالة، واستنتجت الدراسة علاقة بين أستراتيجيات الموارد البشرية وأداء العاملين دعمت جزئياً، أوصت الدراسة بضرورة بوضع مرتبات و أجور تنافسية بالمقارنة مع المستشفيات الأخرى ووضع حوافز مادية ومعنوية مناسبة لتشجيع العاملين.

٢. **دراسة د. الخير عمارة محمد علي عامر - د. محمد مختار إبراهيم أحمد ٢٠٢١م** هدفت الدراسة إلي 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 تساهم 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 يزيد المنافسة في أداء العاملين و يمنحهم بالكثير من المعلومات حول المنظمة وعملياتها التشغيلية ، إن تطبيق نظم المعلومات الإدارية الإلكترونية يزيد المنافسة في أداء العاملين و يمنحهم 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، حمايتهم من القرصنة والفيروسات.

٤. دراسة **الاء بنت عبد الحميد سندی ٢٠٢٠م** هدفت الدراسة الى التعرف على أثر نظم المعلومات الإدارية (نظام فارس) على فاعلية الأداء الإداري 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 (١٤٢٧٥) موظف وموظفة للمرحلة الابتدائية، وبلغ حجم عينة البحث (٤٩٠) موظفة وتم استلام (٤٧٠) استبيان منهم، وكما أجريت المقابلة 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 (٠.٠١)، وان واقع استخدام نظام فارس للإدارة التربوية بمدينة مكة المكرمة كانت عالية بمتوسط حسابي (٤.١١) ودرجة فاعلية الأداء الإداري بمدينة مكة المكرمة كانت عالية بمتوسط حسابي (٣.٨٦)، بينما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد عينة الدراسة ويعزى الى متغيرات (المؤهل الدراسي - سنوات الخبرة - الدورات التدريبية - الجنس). ووجود فروقات ذات دلالة إحصائية في إجابات عينة الدراسة حول (واقع استخدام نظم فارس للإدارة التربوية بمدينة مكة المكرمة) بين الوكلاء 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 مستخدمي العمل الإداري.**

٥. **محمد خوجلي الزين خوجلي ٢٠٢٠م** 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 الانتاجية؟ هل وجود نظام معلومات إداري يساعد على تحقيق أهداف المنشأة ويزيد من كفاءة كفاءتها الانتاجية؟ عدم التأكد 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 جميعها وتوفير المعلومات الإدارية وتهيئتها في الوقت المناسب بمساعدتها و تجهيزها على اتخاذ القرار وتمثلت أهداف البحث معرفة تأثير نظم المعلومات الإدارية، توضيح الدور الذي تلعبه نظم المعلومات الإدارية في رفع كفاءة انتاجية المؤسسة، معرفة مدي استخدام نظم المعلومات الإدارية في صنع القرارات الإدارية بالقطاعات الانتاجية. أتبع الباحث المنهج التحليلي الوصفي لمناقشة الفرضيات التالية هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين نظام المعلومات الإدارية وزيادة الكفاءة الانتاجية؟ 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 الانتاجية. **وكانت أهم النتائج** التي توصل لها البحث إن المعلومات الجيدة هي المصدر الأساسي في زيادة الكفاءة الانتاجية والادائية 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 وتقييم المعلومات حتى يتم الاستفادة القصوى منها . ضرورة توفير كافة المعلومات الملائمة حتى تتمكن الإدارة من القيام بوظائفها الأساسية كالخطيط والرقابة واتخاذ القرار .

الإطار النظري:

أولاً نظم معلومات الموارد البشرية: أن الهدف الأساسي لنظم معلومات الموارد البشرية هو الاحتفاظ بقاعدة بيانات دقيقة وكاملة ومتجددة يمكن استخدامها عند الحاجة للتقارير والسجلات وآلية المهام والإجراءات . **التعريف:** نظم معلومات الموارد البشرية هو النظام الذي يتم تصميمه بوظيفة محددة في إطار عمليات المنظمة ، وللتحديد بقيام وظيفة إدارة الموارد البشرية والسعي بصفة أساسية إلى توفير المعلومات التي يحتاجها المديرون لاتخاذ القرارات المتعلقة بفاعلية وكفاءة استخدام العنصر البشري والرفع من 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 الأنظمة كافة الوظائف المتعلقة بعمل الموارد البشرية ، فإن كل وظيفة من هذه الوظائف المنفصلة تعتبر جزء من النظام ، تتضمن هذه الوظائف ما يلي :

نظام الحضور والانصراف	نظام المزايا	نظام الرواتب	نظام التوظيف
نظام التقارير والتحليلات	نظام الخدمة الذاتية للموظف	نظام إدارة الأداء	نظام التدريب

المصدر (<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.
 - التنبؤ بالعمالة الهدف منه تقدير عدد العاملين الذين تحتاجهم المؤسسة لشغل الوظائف الشاغرة مستقبلاً.
 ٢. **الاستقطاب والتعيين:** هي عملية البحث عن الموارد البشرية المناسبة التي تحتاجها المؤسسة في ظل متطلبات الإستراتيجية المستقبلية للمؤسسة والعمل على جذبها وتوفيرها بالعدد والنوعية والمواصفات المطلوبة وفي الوقت المناسب، يهدف لمتابعة المتقدمين للوظائف المختلفة بالمؤسسة في تأمين المعلومات الضرورية عن شاعلى الوظائف وتحديد الأفراد المناسبين لشغلها ، يجب ان يحتوى نظام الاستقطاب على الآتى:
 - احتواء كل الاحداث التى تضمنتها عملية التوظيف.
 - مساعدة المستخدم فى التعرف على المراحل التى اجتازها المتقدم للوظيفة.
 - تسهيل مهمة القائم بالاستقطاب.
 - المساعدة فى تقييم إستراتيجية الاستقطاب.
 - المساهمة فى المفاضلة بين المتقدمين من خلال المعايير المناسبة.
 - تكافؤ فرص العمل. (بسود مبارك وبوخنى أمينة (٢٠١٩-٢٠٢٠)، أ. زاوى صورية و أ.د.تومى ميلود - (٢٠١٥).
 ٣. **ويعرف التعيين** على انه وضع الفرد المناسب في الوظيفة التي تتناسب 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 فى اتخاذ قرارات هامة مثل:
 - تحديد الاحتياجات التدريبية .
 - تحديد نوع البرامج التدريبية .
 - تحديد الأفراد المؤهلين للترقية والنقل .
 - تقييم فعالية العملية التدريبية .
 ٤. **التحفيز** عملية تحريك الأفراد في الاتجاه الذي تريده لهم ، والذي يمكن المؤسسة من خلاله تحقيق مستويات عالية من التحفيز والهدف منه اعطاء الأفراد ما يستحقونه مقابل عملهم سواء بشكل مادي (أجور ومكافآت) أو معنوى. (بسود مبارك وبوخنى أمينة (٢٠١٩-٢٠٢٠)، أ. زاوى 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 تلبيتها بما يتوافق مع زيادة دافعيتهم ونتاجيتهم .
 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 الإدارة من الإعداد لمواجهة تلك التغيرات.
 ٦. يوفر المعايير التي عن طريقها تستطيع المنظمة من تحديد الأجور المناسبة للعاملين وفق الأنما المقدم.
- أهداف نظم معلومات الموارد البشرية:**
١. ربط النظم الفرعية في المنظمة معاً
 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 التى يسعى النظام الى تحقيقها، لذا فهو مفهوم يعكس كلا من الأهداف والوسائل اللازمة لتحقيق الأهداف.

أهمية أداء العاملين:

١. دعم أهمية الهدف الذى تسعى الإدارة لتحقيقه.
٢. يساعد فى الترجمة العملية لكل القرارات التى يتم اتخاذها على جميع المستويات فى المؤسسة حتى يتحقق الأداء الفعال.
٣. الإسهام فى 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 تاتي من التدريب واكتساب المهارة اللازمة لأداء عمله.

محددات أداء العاملين:

١. الجهد المبذول: مايمثله حماس الفرد ورغبته فى أدائه .
٢. القدرات والخصائص: هى الإمكانيات التى يمتلكها الفرد وخبرته فى العمل.
٣. الإدراك: فى قدرة الفرد على الإلمام بالمعلومات الكافية عن طبيعة الوظيفة المكلف بها. (د.الخير عمارة محمد علي عامر - د.محمد مختار إبراهيم أحمد (٢٠٢١م)

مفهوم الفعالية: يعد معيار فاعلية 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 تتصف بعدم الفاعلية.

مكونات الفاعلية

١. قدرة المنظمة على تحقيق أهدافها.
 ٢. قدرة المنظمة على التكيف مع البيئة والاستمرار على البقاء.
 ٣. قدرة المنظمة على النمو والتطور باستمرار.
- قياس الفعالية:** بالرغم من أن أبعاد الفاعلية و العلاقات المتداخلة بينها ليست واضحة بصورة جلية حتى الآن إلا انه تم الاتفاق على بعد واحد وهو الوقت، حيث أن الاختبار النهائي للفاعلية 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، ١٩٨٨م، 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 والتأخر والشكاوى. (د.محمد علي حسن الطاهر - د.اسماعيل محمد عبد الجليل - د.حاتم عثمان ادم اسماعيل (٢٠٢٢م)

مفهوم الكفاءة: هي الاستخدام الامثل للموارد بهدف تحقيق أكبر قدر من الانتاج بمستوى معين وفي وقت معين بأقل تكلفة ممكنة ، مفهوم كفاءة الألفا يعتمد على درجة الاستخدام الامثل 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 :

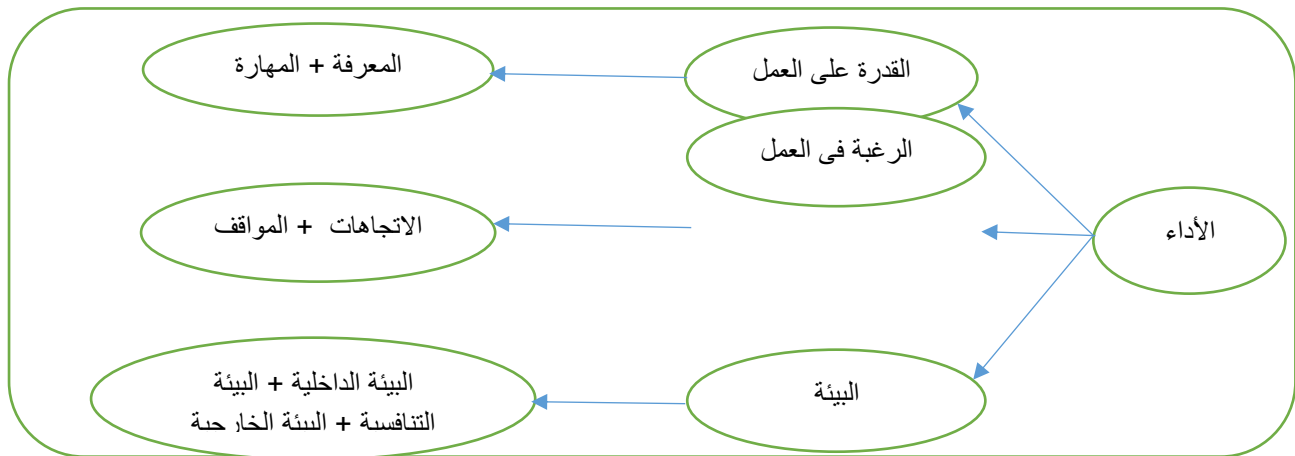
أ- **مؤشرات " معايير " مباشرة:** تتضمن هذه المعايير قياس عمليات المنظمة من خلال مقارنة المخرجات " السلع و الخدمات " بالمدخلات الموارد المستخدمة" خلال مدة زمنية معينة و تشمل ما يلي: المقاييس الكلية للكفاءة، المقاييس الجزئية للكفاءة و المقاييس النوعية للكفاءة، و قد تعجز مثل هذه المؤشرات عن توفير المقاييس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

ب- **مؤشرات " معايير " غير مباشرة:**

تعاني المعايير المباشرة من القصور في قياس الكفاءة في بعض المنظمات للأسباب 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 إجرائها بين الوحدات والأقسام المختلفة للمنظمة.
- لذلك فان القياسات غير المباشرة تعد في بعض المجالات طريقا أفضل في قياس الكفاءة، وذلك عن طريق قياس الرغبة في العمل، و التعرف على درجات رضا الافراد العاملين، والروح المعنوية، هذا إضافة إلى دراسة و تحليل إمكانية الاستثمار الرشيد للموارد البشرية والمادية والمالية والمعلومات المتاحة. (د.محمد علي حسن الطاهر - د.اسماعيل محمد عبد الجليل - د.حاتم عثمان ادم اسماعيل (٢٠٢٢م)

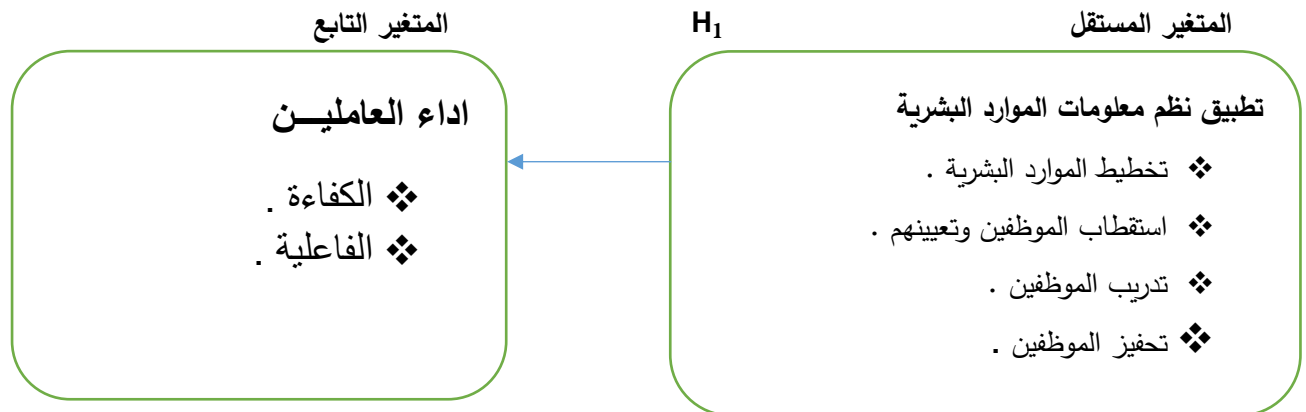
مكونات الأداء :



الأداء يتضمن الآتي:

١. المعرفة والمهارة اللازمة: المعرفة يقصد بها المعرفة بالعمل من حيث المهام والمسؤوليات، أما المهارة فالمقصود بها المهارة اللازمة لإنجاز العمل المطلوب.
٢. البيئة: يقصد بها ظروف العمل أو ظروف العمليات المستخدمة أو الظروف الإنسانية.
٣. المصادر المتاحة: يقصد بها التكنولوجيا المناسبة أو المصادر اللازمة.
٤. الدافعية: يقصد بها الحافز لإنجاز الأعمال بالشكل الصحيح. (ادم عباس ادم ابراهيم (٢٠٠٧-٢٠١٦)

نظرية الدراسة: النظرية العامة للنظم General System Theory نظرت العديد من النظريات الإدارة إلى المؤسسة من خلال وجهات نظر متعددة، فبعض المدارس ركزت على الجوانب المادية والتشغيلية الفنية Materials وأهملت الجانب الإنساني Human، ولا يجب النظر إلى منظمة الأعمال Organization من منظور جزئي حيث طبيعة العمل الإداري تقتضي تعدد جوانبه ومكوناته الإدارية والتنظيمية الداخلية وتفاعلاته الخارجية مع البيئة Environment التي تعيش فيها ويعتمد منها استمراريته وبقائه، لذلك يعتبر مدخل النظم مدخلاً إدارياً يوفر المدير إطاراً شاملاً للتحليل Analyze والتفكير من أجل حل المشكلات الإدارية المختلفة واتخاذ القرارات الفعالة. (201: www.arabmn.com) تتألف نظرية النظم العالمية من مجموعة مفاهيم فلسفية يمكن تطبيقها في أي نظام تعنى النظم تفاعل وتداخل أجزاء ينظر إليها ككل" وقد عرفت نظرية النظم بأنها أجزاء لأشياء تم جمعها وربطها لتشكيل وحدة كلية"، ويرجع البعض ظهور النظرية العامة للنظم من قبل العالم الألماني فون لودوين بيرتا الأنفي Von Ludwig Bertalanffy في مجموعة دراسات قدمها في العام ١٩٥١م وما بعده حاول فيها أن يربط ميادين المعرفة المختلفة للوصول إلى نظرية عامة، (الجعفري، ٢٠١٤). ذكر الجعفري (٢٠١٤) بأنها مجموعة من الأجزاء أو النظم الفرعية التي تتداخل العلاقات بين بعضها وبينها وبين النظام الذي نظمها والتي يعتمد كل جزء منها على الآخر في تحقيق الأهداف التي يسعى إليها هذا النظام الكلي. طبقاً للنظرية العامة للنظم يجب النظرة إلى المؤسسة كنظام ضمن النظم القائمة في المجتمع، وأن اجزاء المؤسسة تعتبر نظم داخلية فرعية يضمها النظام الكلي للمؤسسة، ومن النظم الفرعية، نظام المعلومات الإدارية، نظام معلومات الموارد البشرية، ونظام المالية، ونظام الإنتاج والعمليات ونظام التخطيط وإنتخاذ 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 الذاتية (شهيب، ١٩٨٧م)، نموذج الدراسة يمثل نموذج الدراسة الذي تم تكوينه إستناداً على النظرية العامة للنظم والدراسات السابقة، يحدد المتغيرات الرئيسية لكل من نظم معلومات الموارد البشرية وأداء العاملين في شركة دال للمواد الغذائية (كوكا كولا) - السودان. (ادم عباس ادم ابراهيم (٢٠٠٧-٢٠١٦) نموذج الدراسة:



فرضيات الدراسة: بعد مراجعة الدراسات السابقة التي نجد دراسة (د. خالد بن عبدالمحسن المرشدي، ١٤٣٣هـ) التي تناولت أثر تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية على أداء الموظفين في مؤسسات التعليم العالي السعودية، ودراسة (ادم عباس ادم ابراهيم، ٢٠٠٧-٢٠١٦) 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 الإلكترونية على أداء العاملين دراسة ميدانية على المصارف التجارية العاملة بمدينة الأبيض، ودراسة (د. محمد علي 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 المستشفيات العامة 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 الغذائية (كوكا كولا).

ومن هذه الفرضية تشتق الفرضيات الفرعية التالية:

١. هنالك علاقة إيجابية بين تخطيط نظم معلومات الموارد البشرية وكفاءة العاملين.
٢. هنالك علاقة إيجابية بين تخطيط نظم معلومات الموارد البشرية وفاعلية العاملين.
٣. هنالك علاقة إيجابية بين 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 بالإجابة 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 الإستمابانات 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 قوة 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، وبقيّة العناصر على أنها أداء العاملين. **الجدول يوضح مصفوفة المكونات المستديرة**

العبارات	المكونات						
	١	٢	٣	٤	٥	٦	٧
يوفر النظام بالشركة معلومات عن الموارد البشرية فيما يتعلق بالدورات التي خضعوا لها	٠.٧٨٥				٠.٣٣٧		
يتيح النظام بالشركة أدوات تحليلية لكفاءة وتكلفة الموارد البشرية	٠.٧٠٢						
تساعد الفاعلية	٠.٦٨٦			٠.٣٠٧			

							التي تتخذها الشركة على تحقيق أهدافها في الفترة المحددة	
	.304					.645	يوفر النظام بالشركة معلومات كافية عن سوق العمل الخارجي	
					.532	.594	يتم تطوير نظام الأجور والرواتب وتحسينه بالشركة وفقاً لأدوات التحليل التي يقدمها نظام معلومات الموارد البشرية	
				.412		.310	.545	تعمل الشركة على تطوير أداء الموظفين من خلال التدريب لزيادة كفاءهم
	.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 فى الدورات التدريبية
						547.	419.	يربط النظام الحوافز والمكافآت المقدمة للموظفين بالشركة بأدائهم الوظيفي
						523.	484.	تعمل الشركة على وضع

							الشخص المناسب في المكان المناسب لتنمية الكفاءات
				.427	.431		يوفر النظام بالشركة معلومات عن الدورات التدريبية وأماكنها وأوقاتها
					.698		يوفر النظام بالشركة كافة المعلومات عن المدربين الداخليين والخارجيين
					.672		يحدد النظام بالشركة أساليب استقطاب الموظفين وفقاً لخصائص سوق العمل
.327					.508	.330	يحدد نظام معلومات الموارد البشرية بالشركة الاحتياجات التدريبية

				.676		.366	يقدم الموظفون بالشركة اقتراحات هادفة لتطوير وانجاز العمل بفاعلية
				.610	.405		يوفر النظام بالشركة معلومات عن الموارد البشرية فيما يتعلق بالدورات التي سوف يتم تدريبهم عليها
				.528		.364	يتسم الأداء العام بالشركة بالفاعلية
			.786				يتيح النظام بالشركة معلومات عن الخطة الإستراتيجية
			.732			.358	يوفر النظام بالشركة معلومات كافية عن سوق العمل الداخلي
			.542			.352	يوفر النظام بالشركة معلومات

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

							منح الحوافز والمكافآت للموظفين
							يعتمد تحقيق أهداف الشركة وانجازاتها على كفاءة الموظفين
							يحرص الموظفون بالشركة على استخدام الإمكانات والموارد المتاحة لتحقيق الفاعلية
							تقدم النظم بالشركة معلومات مستقبلية عن الاحتياجات من الموارد البشرية
							يوفر النظام بالشركة معلومات عن خطة الموارد البشرية

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

الجدول أعلاه يوضح تشبعات العوامل علي المتغيرات المختلفة بعد عملية التدوير، اي ان الجدول يعرض التشبعات الخاصة بكل متغير مع كل عامل من العوامل المستخلصة بعد التدوير والغرض من عملية التدوير الوصول الي 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

ت	العبارة	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	٠.٢٧٣	٠.٠١٠	٠.٦٤١	١.٥	أوافق بشدة
٢.	تقدم النظم بالشركة معلومات مستقبلية عن الاحتياجات من الموارد البشرية	٠.٢٤٣	٠.٠٢٢	٠.٦٣٩	٢	أوافق
٣.	يوفر النظام بالشركة معلومات عن خطط الاقسام الأخرى	٠.٣٣٤	٠.٠٠١	٠.٨٤٨	٢	أوافق
٤.	يوفر النظام بالشركة معلومات عن خطة الموارد البشرية	٠.١٨١	٠.٠٨٩	٠.٨٢٦	٢	أوافق
٥.	يتيح النظام بالشركة معلومات عن الخطة الإستراتيجية	٠.٣٩٢	٠.٠٠٠	٠.٧٧٣	٢	أوافق
٦.	يتيح النظام بالشركة أدوات تحليلية لكفاءة وتكلفة الموارد البشرية	٠.٥٦٠	٠.٠٠٠	٠.٨٧٦	٢	أوافق
جميع العبارات						

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

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

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

ت	العبارة	معامل بيرسون	الدلالة الإحصائية لمعامل بيرسون	الانحراف المعياري sd. Deviation	قيمة الوسيط	تفسير الوسيط
١.	يحدد نظام معلومات الموارد البشرية بالشركة الاحتياجات التدريبية	٠.٤٨٨	٠.٠٠٠٠	٠.٨٣٣	٢	أوافق بشدة
٢.	يوفر النظام بالشركة كافة المعلومات المرتبطة بتدريب الموظفين	٠.٣٧٤	٠.٠٠٠٠	٠.٦٩٢	١.٥	أوافق بشدة
٣.	يوفر النظام بالشركة معلومات عن الموارد البشرية فيما يتعلق بالدورات التي خضعوا لها	٠.٦٤٦	٠.٠٠٠٠	٠.٨٧٢	٢	أوافق
٤.	يوفر النظام بالشركة معلومات عن الدورات التدريبية وأماكنها وأوقاتها	٠.٥٠٢	٠.٠٠٠٠	٠.٨٥٧	٢	أوافق بشدة
٥.	يوفر النظام بالشركة كافة المعلومات عن المدربين الداخليين والخارجيين	٠.٥٣٣	٠.٠٠٠٠	٠.٩٢٠	٢	أوافق بشدة
٦.	يوفر النظام بالشركة معلومات عن الموارد البشرية فيما يتعلق بالدورات التي سوف يتم تدريبهم عليها	٠.٤٢٤	٠.٠٠٠٠	٠.٨١٠	٢	أوافق
جميع العبارات						

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

ت	العبارة	معامل بيرسون	الدلالة الإحصائية لمعامل بيرسون	الانحراف المعياري sd. Deviation	قيمة الوسيط	تفسير الوسيط
١.	نظام معلومات الموارد البشرية بالشركة مزود بأسس منح الحوافز والمكافآت للموظفين	٠.٢٠٥	٠.٠٠٥٤	٠.٦٨٧	٢	أوافق
٢.	يتم تطوير نظام الأجور والرواتب وتحسينه بالشركة وفقاً لأدوات التحليل التي يقدمها نظام معلومات الموارد البشرية	٠.٤٨٤	٠.٠٠٠٠	٠.٧٥٧	٢	أوافق
٣.	يربط النظام الحوافز والمكافآت المقدمة للموظفين بالشركة بأدائهم الوظيفي	٠.٥٦٢	٠.٠٠٠٠	٠.٨٧٣	٢	أوافق بشدة
جميع العبارات						

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

ت	العبارة	معامل بيرسون	الدلالة الإحصائية لمعامل بيرسون	الانحراف المعياري sd. Deviation	قيمة الوسيط	تفسير الوسيط
١.	تتوفر لدى الشركة كفاءات فردية لتحقيق أهداف الشركة	٠.٣٠١	٠.٠٠٠٤	٠.٧٨٠	٢	أوافق بشدة
٢.	يعتمد تحقيق أهداف الشركة وانجازاتها على كفاءة الموظفين	٠.٢٢٤	٠.٠٠٣٤	٠.٦٢٤	١.٥	أوافق بشدة

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

٣.	تسعى الشركة لتطوير كفاءة العاملين بإشرافهم في الدورات التدريبية	٠.٥٣٣	٠.٠٠٠	٠.٧٠٩	١	أوافق بشدة
٤.	تعمل الشركة على وضع الشخص المناسب في المكان المناسب لتنمية الكفاءات	٠.٥٤١	٠.٠٠٠	٠.٨٤٦	٢	أوافق بشدة
٥.	تعمل الشركة على تطوير أداء الموظفين من خلال التدريب لزيادة كفاءهم	٠.٥٥٠	٠.٠٠٠	٠.٦٧٣	١	أوافق بشدة
جميع العبارات		٠.٣٨٧	٠.٠١٧	٠.٧٣٥	٢	أوافق بشدة

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

ت	العبارة	التكرار النسبية				
		أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
١.	يقدم الموظفون بالشركة اقتراحات هادفة لتطوير وإنجاز العمل بفاعلية	٤٧ %٥٢.٨	٣١ %٣٤.٨	٨ %٩.٠	٢ %٢.٢	١ %١.١
٢.	تساعد الفاعلية التي تتخذها الشركة على تحقيق أهدافها في الفترة المحددة	٤٧ %٥٢.٨	٣٦ %٤٠.٤	٤ %٤.٥	٢ %٢.٢	٠ %٠.٠
٣.	يتسم الأداء العام بالشركة بالفاعلية	٥٠ %٥٦.٢	٣٢ %٣٦.٠	٦ %٦.٧	٠ %٠.٠	١ %١.١
٤.	يحرص الموظفون بالشركة على استخدام الإمكانيات والموارد المتاحة لتحقيق الفاعلية	٥٣ %٥٩.٦	٢٩ %٣٢.٦	٥ %٥.٦	٢ %٢.٢	٠ %٠.٠

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

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

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

المتغير المستقل	الكفاءة	Sig
نظم تخطيط الموارد البشرية	٠.١٢٠	٠.١٣٩

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

٠.٠١٦	٠.١٩٨	نظم استقطاب الموارد البشرية وتعيينهم
٠.٠١٠	٠.١٦٣	نظم تدريب الموارد البشرية
٠.٢١٧	٠.١٦٥	نظم تحفيز الموارد البشرية
	٠.٤٩٢	R ²
	٠.٤٦٨	Adjusted R ²
	٠.٧٠١*	Δ R ²
	٢٠.٣٢٣	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

المتغير المستقل	الفاعلية	Sig
نظم تخطيط الموارد البشرية	٠.٠٠٨	٠.٩١٤
نظم استقطاب الموارد البشرية وتعيينهم	٠.١١٠	٠.١٦١
نظم تدريب الموارد البشرية	٠.٣٠٢	٠.٠٠٠
نظم تحفيز الموارد البشرية	٠.١٠٢	٠.٤٢٨
	٠.٤٦٣	R ²
	٠.٤٦٨	Adjusted R ²
	٠.٦٨١*	Δ R 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 ينعكس على الكفاءة والفاعلية في الأداء والتطوير في أساليب العمل بطرق متجددة ومبتكرة، كما اتفقت مع ما توصلت اليه نتائج دراسة (ادم عباس ادم ابراهيم ٢٠١٦م) ودراسة (د. خالد بن عبد المحسن المرشدي (١٤٣٣هـ) أن هنالك 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 توصي الدراسة بالآتي :

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

المراجع:

١. د. محمد علي 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 سندي (٢٠٢٠م)، أثر نظم المعلومات الإدارية (نظام فارس) على فاعلية الأداء في المدارس الابتدائية (دراسة ميدانية على مستخدمي نظام فارس للمرحلة الابتدائية بإدارة تعليم مدينة مكة المكرمة) دراسة مقدمة كمشروع بحثي في الإدارة العامة النوعي .
٥. محمد خوجلي الزين خوجلي (٢٠٢٠م)، أثر نظم المعلومات الإدارية على زيادة الكفاءة الإنتاجية بالتطبيق على بنك فيصل الاسلامي بحث تكميلي لنيل درجة البكالوريوس في إدارة الأعمال .
٦. م.م. زيد فوزي أيوب الشيخ - م.م. بسام محمد ياسين الحديثي (٢٠١٩م)، دور نظم المعلومات الادارية في تقييم اداء الموظفين السنوي: دراسة ميدانية .
٧. د. احمد توفيق الردايدة - د. حمزه محمد الاحوامه - د. محمد علي خليل الاسميرت (٢٠١٨م)، أثر نظم المعلومات الإدارية وكفاءتها على أداء الموارد البشرية (دراسة تطبيقية على الموظفين في جامعة مؤتة - الاردن) .
٨. د. بوجنان توفيق - د. تربش محمد - د. مروان محمد النصور (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 وبوخني أمينة - دور نظام المعلومات في إدارة الموارد البشرية دراسة حالة جامعة أدرار (٢٠١٩-٢٠٢٠) - الجزائر، أ. زاوي صورية و أ. د. تومي 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.

المواقع:

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>