

أثر نظم المعلومات الإدارية على تطوير الموارد البشرية بالتطبيق على بنك الخرطوم

أستاذ مساعد - كلية الاقتصاد والدراسات
التجارية جامعة كردفان

د. محمد مختار إبراهيم

أستاذ مساعد - كلية الاقتصاد والدراسات التجارية
جامعة كردفان

د. مجاهد عبدالقادر فضل السيد

وزارة التربية والتعليم - ولاية غرب كردفان

أ. زبيدة إبراهيم عمر بشير

المستخلص:

هدفت الدراسة الى التعرف علىأثرنظم المعلومات الإدارية في تطوير الموارد البشرية ، ولتحقيق هذا الهدف اعتمدت الدراسة على الاستبانة كأداة لجمع البيانات، حيث جمعت البيانات من عينة غير احتمالية حيث تم توزيع (20) استبانة استردت منها (220) استبانة، وبلغت نسبة الاسترداد (88%)،تمثلت أهمية هذه الدراسة باعتبارها مرجعية للباحثين في مجال نظم المعلومات الإدارية والموارد البشرية وتحسين الأداء الإداري وتوفير معلومات من خلال الدراسة الميدانية تفيد الإدارة العليا بنك الخرطوم في تحسين الأداء الإداري بصفة خاصة والقطاع المصر في بصفة عامة. واستخدم المنهج الوصفي التحليلي، وللتأكد من درجة الاعتمادية في البيانات تم استخدام اختبار الفا كرونباخ وتم بناء نموذج الدراسة وتطوير الفرضيات اعتماداً على أدبيات الدراسات السابقة، وتم استخدام أسلوب تحليل المسار مُذجة المعادلة البنائية لاختبار فرضيات الدراسة وذلك عن طريق برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss)، أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة إيجابية معنوية ذات تأثير جزئي بين نظم المعلومات الإدارية وتطوير الموارد البشرية. الكلمات المفتاحية: قواعد البيانات، الموثوقية، بيئة العمل، نظم المعلومات.

The impact of management information system on the development of human resources by application on the Bank of Khartoum

Dr. Mohmmmed Moktar Ibrahim Ahmed

Dr. Mujahid Abdel-Qader Fadl El-sayed

Zobida Ebrahim Omar

Abstract:

The study aimed to identify the impact of management information systems on the development of human resources, and to achieve this goal, the study relied on the questionnaire as a tool for data collection. Recovery (88%), the importance of this study was represented as a reference for researchers in the field of management information systems and human resources, improving administrative performance, and providing information through a field study that would benefit the senior management of Bank of Khartoum in improving administrative performance in particular and the banking sector in general. To ascertain the degree of reliability of the data, the Alpha Cronbach test was used, and the study model was built and hypotheses developed based on the literature of previous studies. A positive, moral, partial relationship between management information systems and human resource development.

Keywords: databases, reliability, work environment, information systems

مقدمة:

من الملامح الأساسية لإدارة الموارد البشرية تنوع الموارد البشرية في المنظمات وظهور مجتمع المعرفة ومن ثم عمالة المعرفة ومن ثم ظهور الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية مع تأثير العولمة وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات على الدول والمؤسسات، وبدأت تظهر الاتجاهات بالتفكير في الهياكل المرنة لإدارة الموارد البشرية وشفافية لأداء العالمي والاهتمام بإدارة سلاسل توريد وتطوير الموارد البشرية كعامل فعال في تنفيذ خطط التعديل الهيكلي وفي زيادة الإنتاجية وقد بدأ التخطيط في عدد من دول العالم بإعطاء الأولوية للنمو الاقتصادي بغرض التخفيف من حدة البطالة ولأهمية الموارد البشرية هنالك عدة عوامل حتمت الاهتمام بها وتتلخص في ندرة الموارد البشرية والتنوع والتطوير في مختلف المهارات وضرورة الاستغلال الأمثل للموارد البشرية والطفرة التكنولوجية المتمثلة بالإدارة الإلكترونية وبهذا لم يعد الدور التقليدي لإدارة الموارد البشرية مثل (حفظ سجلات الموظفين) مقبولاً أو كافياً « لإدارة الموارد البشرية في ظل التغيرات والتحديات التي تواجهها المنظمة من تقدم تكنولوجي، وعولمة، مما لزم الأمر الاهتمام بنظم المعلومات الإدارية لدعم عملية التطوير

مشكلة الدراسة:

تواجه العديد من البنوك مشاكل متعلقة بتطوير أداء الموارد البشرية، نسبة لعدم التطبيق الأمثل لنظم المعلومات الادارية في جميع أنشطتها المتمثلة في قواعد البيانات والموثوقية وسرعة التنفيذ والسرية وهو من أسباب تدني مهارات وقدرات مواردها البشرية، عليه يمكن صياغة مشكلة الدراسة بطرح السؤال الرئيسي الاتي: هل تؤثر نظم المعلومات الإدارية على تطوير الموارد البشرية؟ وتتفرع منه التساؤلات الآتية:

هل تؤثر نظم المعلومات الإدارية بأبعادها (قواعد البيانات، سرعة التنفيذ، الموثوقية، السرية) على كفاءة الموارد البشرية؟

هل تؤثر نظم المعلومات الإدارية بأبعادها (قواعد البيانات، سرعة التنفيذ، الموثوقية، السرية) على بيئة العمل؟

أهداف الدراسة:

- 1- التعرف علأثر قواعد البيانات على كفاءة الموارد البشرية.
- 2- التعرف علأثر قواعد البيانات على بيئة العمل.
- 3- توضيحأثر سرعة التنفيذ على كفاءة الموارد البشرية.
- 4- توضيحأثر سرعة التنفيذ على بيئة العمل.
- 5- بيان أثر الموثوقية على كفاءة الموارد البشرية.
- 6- بيان أثر الموثوقية على بيئة العمل.
- 7- دراسةأثر السرية على كفاءة الموارد البشرية.
- 8- دراسةأثر السرية على بيئة العمل.

أهمية الدراسة:

وتشمل الأهمية النظرية والتطبيقية:

الأهمية النظرية:

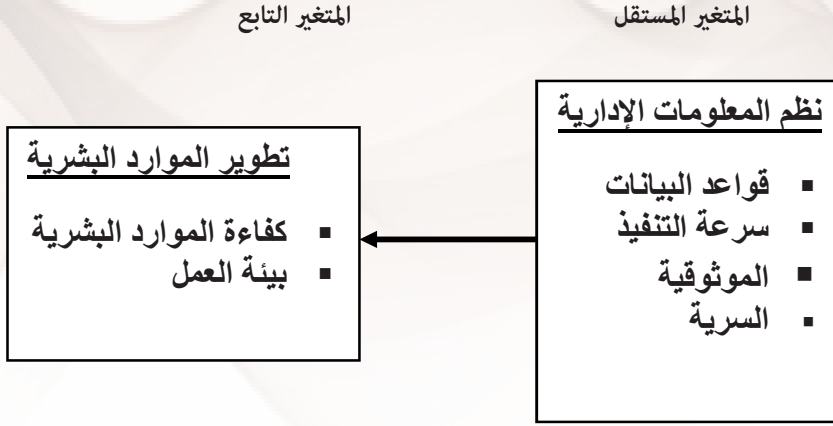
1. تعتبر هذه الدراسة مرجعية للباحثين في مجال نظم المعلومات الإدارية والموارد البشرية وتحسين الأداء الإداري.
2. المساعدة في تقديم كل ما هو جديد في مجال نظم المعلومات الإدارية والموارد البشرية والأداء الإداري.
3. اهتمام إدارة البنك بنظام المعلومات وإدارة الموارد البشرية.

الأهمية التطبيقية:

1. استفادات متخذي القرار بالمصرف من نتائج وتوصيات الدراسة.
2. توفير معلومات من خلال الدراسة الميدانية تفيد الإدارة العليا ببنك الخرطوم في تحسين الأداء الإداري بصفة خاصة والقطاع المصرفي بصفة عامة..

نموذج الدراسة:

شكل (1) نموذج الدراسة



المصدر: أعداد الباحثين من أدبيات الدراسات السابقة، (2022م)

فرضيات الدراسة:

فرضية الدراسة الرئيسية: هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين نظم المعلومات الإدارية وتطوير الموارد البشرية. ويتفرع منها الفرضيات الآتية:

- هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين قواعد البيانات وكفاءة الموارد البشرية.
- هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين سرعة التنفيذ وكفاءة الموارد البشرية.
- هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الموثوقية وكفاءة الموارد البشرية.
- هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين السرية وكفاءة الموارد البشرية.
- هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين قواعد البيانات وبيئة العمل.
- هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين سرعة التنفيذ وبيئة العمل.
- هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الموثوقية وبيئة العمل.
- هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين السرية وبيئة العمل.

مفاهيم الدراسة:

لقد اختلف الكتاب والباحثين في تحديد مفهوم نظام المعلومات الإدارية فعلى الرغم من استخدامها لهذا المصطلح منذ الستينات الا أنه لا يوجد اتفاق خاص بتعريفه والتعريفات المتوفرة في أغلب الأحيان تأتي تعريفات نظام المعلومات الإدارية لتتطابق أسلوب معالجة البيانات بواسطة الحاسب الآلي ولهذا فإن أغلب الكتب التي تتحدث عن نظم المعلومات تتناول في طياتها المواضيع مثل تحليل النظام وتصميم الملفات والأمور الفنية الأخرى المرتبطة بالحاسب الآلي ومخرجاته مثل إدارة رياضية وتقديم مديرين مخرجات المعلومات عند اتخاذ قراراته لحملتها كالمناشأة لذلك عرفت نظم

المعلومات أنها مجموعة من الإجراءات المنظمة التي يمكن من خلالها توفير معلومات تستخدم لدعم عمليات صنع القرار والرقابة في المنظمة.

مكونات نظم المعلومات الإدارية:

قاعدة البيانات:

قاعدة البيانات هي مجموعة منظمة من المعلومات المهيكلة أو البيانات المخزنة عادة بصيغة إلكترونية أو في نظام كمبيوتر⁽¹⁾.

سرعة التنفيذ: يقصد بها إمكانية توفير المعلومات واستغلالها في فترة زمنية قصيرة مع مراعاة الوضوح والدقة⁽²⁾.

الموثوقية:

موثوقية نظم المعلومات تعني الخدمات المهنية المستقلة التي تهدف إلى التحقق من ثقة المعلومات ومحتواها لأغراض اتخاذ القرارات⁽³⁾.

السرية:

تعني المصطلح المستخدم لمنع الكشف عن المعلومات لأشخاص غير مصرح لهم بالاطلاع عليها أو الكشف عنها والتأكد من أن المعلومات لا يتم الاطلاع عليها من قبل أشخاص غير مصرح لهم بذلك طبقاً للصلاحيات الأمنية المحددة⁽⁴⁾.

أهمية نظم المعلومات الإدارية للمصارف:

نجد أن نظام المعلومات الإدارية يؤدي إلى نجاح المصارف لإسهامه في توفير الجهد والوقت وتحقيق الأمن والحماية والسرية للمعلومات لأصحاب المصالح في تحقيق أهدافها ويجعلها تسهم في تحقيق تطوير المورد البشري، أما نظم المعلومات الإدارية الغير ناجحة فقد تؤدي إلى إخفاق المصارف في تحقيق أهدافها ومن ثم عدم مقدرتها على النمو والبقاء كما أن نظام المعلومات الإدارية الناجح يختلف من شخص لآخر ومن مصرف لآخر ومن وقت لآخر بحسب الجهة المستفيدة والغرض المنشود للنظام ويتمثل تطوير نظم المعلومات الإدارية بالعديد من المحددات والأبعاد التي يمكن من خلالها الحكم على مدى نجاح أو فشل النظام⁽⁵⁾.

تطوير الموارد البشرية:

لقد استهلكت الدراسات المعمقة الخاصة بإدارة الموارد البشرية مع القرن العشرين حيث ظهرت إيديولوجية جديدة تخص عنصر الأفراد كعنصر أساسي في العجلة الاقتصادية وكان رائد هذه الدراسات هو فريدريك تايلور. وذلك لأن ارتفاع تكلفة الفرد والتكلفة الرأس مالية جعل المنظمات تهتم بالكفاءة لإنتاجية للعاملين حيث أن الحاجة إلى تطوير أساليب العمل وإيجاد معايير للحكم على مدى كفاءة الفرد مما أدى إلى ظهور الحركة العلمية ونشأة مع أفكار تايلور صاحب نظرية الإدارة العلمية التي تعني استخدام المعرفة والاستقصاء العلميتهدف إلى مبدأ تقسيم العمل⁽⁶⁾.

فكانت مساهمة تايلور في مجال إدارة الموارد البشرية من خلال ما توصل إليه من نتائج أدت إلى تغيير النظرة اتجاه العنصر البشري والعمل على تطويره وظهور قاعدة جديدة تعتبر العنصر البشري عاملاً مهماً في تنمية المنظمة وبالتالي بناء الاقتصاد ما لم تكن الحاجة إلى إنشاء جماعة أو نقابة عمالية متخصصة في حل النزاعات الإنسانية إلا أن في الحرب العالمية التي كانت تمثل عمال المؤسسات وتمارس على العمال سلطة كاملة وبسبب الضغوطات مثل الإضراب والنزاعات انتعشت حركة العمل مما دفع حكومات الدول بحل المشاكل المتعلقة بظروف العمل والمنظمة ومنه ظهرت وظيفة جديدة لإدارة الموارد البشرية في المنظمة كأداة لحل تلك المشاكل.

كفاءة الموارد البشرية:

هي سلسلة من المعارف والقدرات والمهارات والخبرات والسلوكيات التي تؤدي إلى الأداء الفعال للأنشطة الفردية⁽⁷⁾.

بيئة العمل: ان بيئة العمل هي نشاط يشتمل على مجموعة من الأعمال والإجراءات الفنية والإدارية، يهتم بدراسة الظروف المناخية والنفسية السائدة في أماكن تنفيذ الأعمال داخل المنظمات بوجه عام والصناعية بشكل خاص⁽⁸⁾.

الدراسات السابقة:

دراسة (يسود، 2020م) بعنوان: دور نظم المعلومات في إدارة الموارد البشرية. هدفت الدراسة إلى إبراز وتوضيح المفاهيم النظرية المتصلة بنظام المعلومات وإدارة الموارد البشرية وبيان أهمية استخدام نظام المعلومات في إدارة الموارد البشرية. النتائج التي توصلت لها الدراسة توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 بين نظام المعلومات وإدارة الموارد البشرية بجامعة أدرار، توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 بين بعد مرونة نظام المعلومات وإدارة الموارد البشرية. وقد أوصت بالاهتمام بتطوير البرامج المستخدمة وتحديثها لتسهيل معالجة المعلومات بسرعة، التشجيع على نشر ثقافة الاحترام وتقدير الآخرين، زيادة الحوافز والمكافآت لتشجيع العاملين على العمل، القيام بدورات تدريبية لزيادة كفاءة العاملين باستخدام الوسائل التكنولوجية⁽⁹⁾.

دراسة (محمد، 2018م) بعنوان:

أثر نظم المعلومات الإدارية وكفاءتها على أداء الموارد البشرية. هدفت الدراسة إلى التعرف على كفاءة نظم المعلومات الإدارية وأثرها على إدارة الموارد البشرية من وجهة نظر الموظفين. وتوصلت لعدة نتائج منها أن نظم المعلومات المستخدمة في الجامعة ذات مستوى مرتفع، كما ان استخدام نظم المعلومات الإدارية وتطبيقاتها المختلفة له أثر كبير في تحسين أداء الموارد البشرية من حيث الزيادة في سرعة العمل وإنجاز الأعمال ورفع جودة الأداء العام للموظفين. وأوصت الدراسة بضرورة استمرار الجامعة بتطبيق نظم المعلومات الإدارية وأدواتها والعمل على توفير البنية التحتية اللازمة لذلك ومواكبة التغيرات التقنية لما لذلك من دور كبير في دعم وتحسين الأداء العام وأداء الموارد البشرية بشكل خاص⁽¹⁰⁾.

دراسة (عماد، 2015م) بعنوان:

أثرا استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات على أداء الموارد البشرية في المؤسسة الجزائرية. هدفت الدراسة إلى تأثير استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات على أداء المورد البشري لدى شركة إنتاج الكهرباء. ومن النتائج التي توصلت إليها الدراسة وجود تباين في أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال في أداء الموارد البشرية في الشركة وفقاً لمتغيري الجنس والمستوى التعليمي، وعدم وجود الأثر على الأداء بالنسبة للأقدمية والدرجة الوظيفية⁽¹¹⁾.

منهجية الدراسة:

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي الذي يهدف إلى وصف طبيعة العلاقة بين متغيرات الدراسة المتمثلة في المتغير المستقل نظم المعلومات الإدارية والمتغير التابع تطوير الموارد البشرية حيث لا يقتصر هذا المنهج على وصف الظاهرة وإنما يشمل تحليل البيانات وقياسها وتغييرها والوصول إلى وصف دقيق للظاهرة أو المشكلة ونتائجها.

مجتمع وعينة الدراسة:

ويتكون مجتمع الدراسة من العاملين ببنك الخرطوم الرئاسة والأفرع العاملة بولاية الخرطوم حيث يشمل مجتمع الدراسة فئات مختلفة من الموظفين والبالغ عددهم (800) مفردة.

حجم وعينة الدراسة:

تم اختيار عينه مسيرة (غير احتمالية) مكونة من (250) مفردة من مجتمع الدراسة، وتم توزيع عدد (250) استبانة استردتها عدد (220) استبانة بنسبة (88%) وجميعا صالحة للتحليل. أداة الدراسة: تم استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات.

تحليل البيانات:

التحليل العاملي الاستكشافي لأبعاد الدراسة:

تم استخدام حزمة برنامج التحليل الإحصائي (SPSS) في إجراء عملية التحليل العاملي الاستكشافي للنموذج حيث تم إعطاء كل عبارة من العبارات التي استخدمت لقياس كل متغيرات الاستبانة، ومن خلال نتائج التحليل العاملي الاستكشافي، تبين أن قيمة اختبار KMO بلغت (0.839) وفقاً لقاعدة (Kaiser, 1974) والتي تنص على أن الحد الأدنى المقبول لقيمة KMO يجب أن يفوق (0.5) فإنه يتضح بأن القيمة المستخرجة لمعامل اختبار KMO هي أكبر من القيمة المحددة، وبذلك فإن حجم العينة يعتبر كافياً وملائماً للدراسة.

جدول (1) نتائج التحليل العاملي الاستكشافي لأبعاد الدراسة

KMO and Bartlett Test		
.Kaiser-Meyer-Olkin	0.839	
Bartlett Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	591.387
	Df	45
	.Sig.	.000.

المصدر: إعداد الباحثين من بيانات الدراسة الميدانية، (2022م)

كما أن الحد الأدنى للقيم الذاتية Eigen Value لكل عامل كان مساويا للقيمة (1) في كل الفقرات المكونة لمقياس أبعاد نموذج الدراسة.

التحليل العاملي التوكيدي:

يستخدم هذا النوع لأجل اختبار الفرضيات المتعلقة بوجود أو عدم وجود علاقة بين المتغيرات والعوامل الكامنة كما يستخدم التحليل العاملي التوكيدي في تقييم قدرة نموذج العوامل على التعبير عن مجموعة البيانات الفعلية وكذلك في المقارنة بين عدة نماذج للعوامل بهذا المجال. تم استخدام المصفوفة التي تتضمن هذه الارتباطات الجزئية في اختبار النموذج وذلك باستخدام برنامج AMOS 25 ((analyses of moment structure.

لإجراء التحليل العاملي التوكيدي، من المفترض الأخذ بنظر الاعتبار الاعتبارات الآتي (Kline, 2011):

- تحديد النموذج البنائي والمتضمن المتغيرات غير المقاسة والمتغيرات المقاسة.
- التحقق من جودة المطابقة للنموذج المفترض للحكم على صدق عباراته.
- قبول الأوزان الانحدارية المعيارية والتي تعرف بمعاملات الصدق أو التشعب التي لا تقل عنها (0.50)

مؤشرات جودة النموذج:

في ضوء افتراض التطابق بين مصفوفة التباين للمتغيرات الداخلة في التحليل والمصفوفة المفترضة من قبل النموذج تنتج العديد من المؤشرات الدالة على جودة هذه المطابقة، والتي يتم قبول النموذج المفترض للبيانات أو رفضه في ضوءها والتي تعرف بمؤشرات جودة المطابقة لاختبار الفرضية.

جدول (2) مؤشرات جودة المطابقة لنموذج الدراسة

Interprétation	Threshold	Estimate	مؤشرات الجودة
--	--	94.908	قيمة مربع كاي (CMIN)
--	--	32	درجات الحرية (DF)
Excellent	Between 1 and 3	2.966	قيمة مربع كاي/درجات الحرية (CMIN/DF)
Acceptable	0.95<	0.912	مؤشر المطابقة المقارن (CFI)
Excellent	0.08>	0.059	مؤشر حسن المطابقة (SRMR)
Acceptable	0.06>	0.090	مؤشر جذر متوسط مربع الخطأ التقريبي (RMSEA)
Terrible	0.05<	0.001	مؤشر توكولويس (PClose)

المصدر: إعداد الباحثين من بيانات الدراسة الميدانية، (2022م)

من خلال بيانات الجدول (2) يتضح ان قيمة (مؤشرات جودة المطابقة) تحقق شروط المطابقة التي حددها (Joseph F. Hair, JR. and Others 2002).

تحليل الاعتمادية والصلاحية:

يستخدم تحليل الاتساق للعثور على الاتساق الداخلي للبيانات ويتراوح من (0 إلى 1)، تم احتساب قيمة (ألفا كرونباخ) للعثور على اتساق البيانات الداخلي واستنادا على اقتراح (Hair et al, 2010) اقترح أن قيمة ألفا كرونباخ يجب أن تكون أكثر من 0.70 عن طريق (CR) الموثوقية المركبة وكذلك احتساب كل من (AVE, MSV, MaxR(H) للتأكد من صلاحية النموذج والجدول التالي يوضح الفأ بعد التحليل العملي التوكيدي.

جدول (3) تحليل الاعتمادية والصلاحية لنموذج الدراسة

متغيرات الدراسة	CR	AVE	MSV	(MaxR(H
كفاءة الموارد البشرية	0.644	0.383	1.679	0.675
قواعد البيانات	0.631	0.373	0.742	0.687
الموثوقية	0.659	0.331	1.084	0.684
سرعة التنفيذ	0.769	0.53	0.906	0.798
السرية	0.609	0.349	1.436	0.638
بيئة العمل	0.791	0.491	0.942	0.816

Significances of Correlations: $p < 0.100$ * $p < 0.050$ ** $p < 0.010$ *** $p < 0.00$

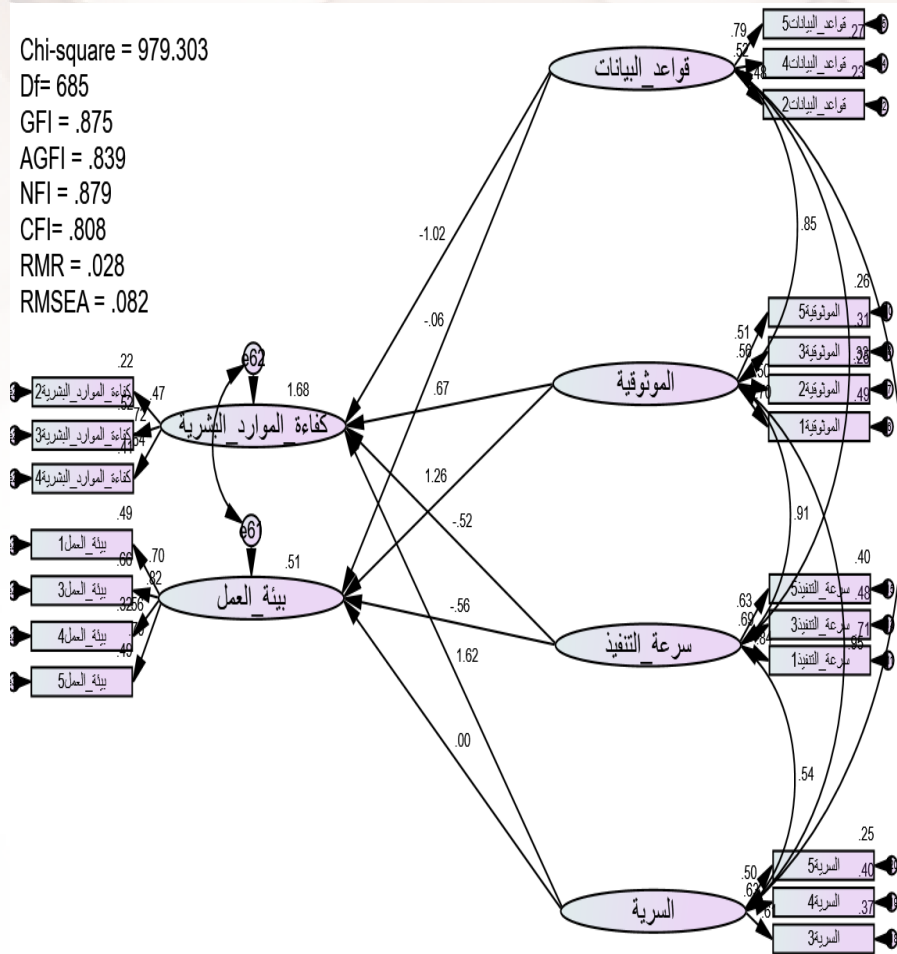
المصدر: إعداد الباحثين من بيانات الدراسة الميدانية، (2022م)

من خلال بيانات الجدول (3) يتضح ان قيمة (CR) لأغلب الأبعاد اعلى من الحد المقبول الذي حدده (Hair et 2010) أن قيمة ألفا كرونباخ يجب أن تكون أكثر من 0.70. حين ان قيمة متوسط نسبة التباين المفسر لكافة الأبعاد تزيد عن الحد المقبول 0.5.

اختبار فرضية الدراسة الرئيسية:

تنص فرضية الدراسة الرئيسية ان هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين نظم المعلومات الإدارية وتطوير الموارد البشرية.

شكل (2) العلاقة بيننظم المعلومات الإدارية وتطوير الموارد البشرية



المصدر: إعداد الباحثين من بيانات الدراسة الميدانية، (2022م)

مؤشرات جودة النموذج :

في ضوء افتراض التطابق بين مصفوفة التغيرات للمتغيرات الداخلة في التحليل والمصفوفة المفترضة من قبل النموذج تنتج العديد من المؤشرات الدالة على جودة هذه المطابقة، والتي يتم قبول النموذج المفترض للبيانات أو رفضه في ضوءها والتي تعرف بمؤشرات جودة المطابقة لاختبار الفرضية

جدول (4) مؤشرات جودة نموذج أثر نظم المعلومات الإدارية وتطوير الموارد البشرية

المؤشرات	Estimate	Threshold	Interpretation
قيمة مربع كأي (CMIN)	94.908	--	--
درجات الحرية (DF)	32	--	--
قيمة مربع كأي/درجات الحرية (CMIN / DF)	2.966	Between 1 and 3	Excellent
مؤشر المطابقة المقارن (CFI)	0.912	0.95<	Acceptable
مؤشر حسنًا لمطابقة (SRMR)	0.059	0.08>	Excellent
مؤشر جذر متوسط مربع الخطأ التقريبي (RMSEA)	0.090	0.06>	Acceptable
مؤشر توكر لويس (PClose)	0.001	0.05<	Terrible

المصدر: إعداد الباحثين من بيانات الدراسة الميدانية، (2022م)

وللحكم على مدى معنوية التأثير، حيث تم مقارنة مستوى المعنوية المحاسب مع قيمة مستوى الدلالة المعتمد، وتعد التأثيرات ذات دلالة إحصائية إذا كانت قيمة مستوى الدلالة المحاسب أصغر من مستوى الدلالة المعتمد (0.05) والعكس صحيح، والجدول (5) يوضح ذلك.

جدول (5) قيم تحليل مسارات نظم المعلومات الإدارية على تطوير الموارد البشرية

النتائج	P	.C.R	.S.E	Estimate	متغيرات الدراسة
يوجد تأثير	0.01	-2.587	0.453	-1.172	كفاءة الموارد البشرية --> قواعد البيانات
لا يوجد تأثير	0.098	1.656	0.208	0.344	كفاءة الموارد البشرية --> الموثوقية
لا يوجد تأثير	0.082	-1.737	0.144	-0.25	كفاءة الموارد البشرية --> سرعة التنفيذ
يوجد تأثير	0.001	3.204	0.427	1.367	كفاءة الموارد البشرية --> السرية
لا يوجد تأثير	0.812	-0.238	0.334	-0.08	بيئة العمل --> قواعد البيانات
يوجد تأثير	0.003	2.968	0.243	0.722	بيئة العمل --> الموثوقية
يوجد تأثير	0.038	-2.073	0.144	-0.299	بيئة العمل --> سرعة التنفيذ
لا يوجد تأثير	0.997	-0.003	0.266	-0.001	بيئة العمل --> السرية

المصدر: إعداد الباحثين من بيانات الدراسة الميدانية، (2022م)

- من خلال بيانات الجدول (5) واستنادا علمستوى الدلالة المعتمد (0.05) فإنه يتضح الآتي:
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لقواعد البيانات على كفاءة الموارد البشرية
- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للموثوقية على كفاءة الموارد البشرية
- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لسرعة التنفيذ على كفاءة الموارد البشرية
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للسرية على كفاءة الموارد البشرية
- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لقواعد البيانات على بيئة العمل
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للموثوقية على بيئة العمل
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لسرعة التنفيذ على بيئة العمل
- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للسرية على بيئة العمل

الخاتمة:

- من خلال الاطار النظري واجراءات الدراسة الميدانية وتحليل واختبار الفرضيات اتضح ان نظم المعلومات الإدارية تؤثر على كفاءة الموارد البشرية من خلال بُعديها (قواعد البيانات، السرية). ولا تؤثر على كفاءة الموارد البشرية من خلال بُعديها (الموثوقية، سرعة التنفيذ).
- نتائج الدراسة:
- النتيجة الرئيسية: توجد علاقة إيجابية معنوية ذات تأثير جزئي بين نظم المعلومات الإدارية وتطوير الموارد البشرية.
- تؤثر نظم المعلومات الإدارية من خلال بعديها (قواعد البيانات، السرية) على كفاءة الموارد البشرية.
- عدم تأثير نظم المعلومات الإدارية من خلال بعديها (الموثوقية، سرعة التنفيذ) على كفاءة الموارد البشرية.
- تؤثر نظم المعلومات الإدارية من خلال بعديها (الموثوقية، سرعة التنفيذ) على بيئة العمل.
- عدم تأثير نظم المعلومات الإدارية من خلال بعديها (قواعد البيانات، سرعة التنفيذ) على كفاءة الموارد البشرية.

التوصيات :

وصت الدراسة بالآتي:

1. اهتمام المصرف بتوظيف نظم المعلومات الإدارية بكفاءة يساعدها في تطوير الموارد البشرية،
2. -2 على إدارة المصرف توفير آلية لحل المشاكل التي تعترض جاهزية النظام ومراقبة التغيرات التي تحدث على البيئة.
3. -3 على إدارة المصرف الاهتمام بموثوقية المعلومات للاستفادة منها في اتخاذ القرارات الرشيدة.
4. على إدارة المصرف استخدام أنظمة تشغيل يصعب اختراقها عند نقل المعلومات للمحافظة على سرية معلومات العملاء.

الهوامش:

- (1) -<https://www.Starshams.com>.
- (2) انسعبادي، أثر نظم المعلومات في تحسين أداء شركات الاتصالات، دراسة مقدمة لنيل درجة الماجستير في نظم المعلومات جامعة حلب، سورية، 2014م
- (3) <https://ar.triangleinnovationhub.com/factors-influencing-reliability-test-scores>
- (4) إسماعيل مناصرة، دور نظم المعلومات الإدارية في الرفع من فعالية عملية اتخاذ القرارات الإدارية، دراسة مقدمة لنيل درجة الماجستير في إدارة الأعمال، جامعة محمد بوضياف، 2004م.
- (5) نور الصباغ، نور محمد وليد، أثر التسويق الإلكتروني على رضا الزبائن في قطاع الاتصالات دراسة ميدانية على شركة أم تي ان، الجامعة الافتراضية السورية، 2016م.
- (6) عامر حسين رشيد، تنافسية منظمات الأعمال على التسويق الإلكتروني-دراسة استطلاعية لعينة من شركات التأمين، مجلة كلية الرافيدين الجامعية للعلوم، العدد الثالث، 2013م، ص 87.
- (7) يسود مبارك، دور نظام المعلومات في إدارة الموارد البشرية، رسالة لنيل درجة الماجستير في الاقتصاد، جامعة أحمد دراية، أدرار، 2020م.
- (8) محمد سعد فهد المشوط، أثر بيئة العمل على الإبداع الإداري، دراسة مقدمة لنيل درجة الماجستير في إدارة الأعمال، جامعة الشرق الأوسط، 2011م.
- (9) يسود مبارك، دور نظام المعلومات في إدارة الموارد البشرية، رسالة لنيل درجة الماجستير في الاقتصاد، جامعة أحمد دراية، أدرار، 2020م.
- (10) محمد أحمد، أثر نظم المعلومات الإدارية وكفاءتها على إدارة الموارد البشرية، المجلة الأردنية المجلد 23، 2018م، ص 210.
- (11) عماد الأصفحاني، أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات على أداء الموارد البشرية في المؤسسات الجزائرية، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، جامعة وهران، 2015م.