

أثر تطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية على إدارة الأعمال دراسة
تطبيقية على الموظفين في الجامعات الحكومية بمدينة الرياض

**The Impact of Human Resource Information Systems
Applications on Business Management: An Applied Study
on Employees in Government Universities in Riyadh City.**

مشروع تخرج

إعداد

القائد / ابتهاج تركي المصري (20222005575)
نوره محمد السهلي (232002489)
هند فرحان الحربي (232004819)

إشراف

د. وليد عبد الجواد سليمان صديق
د. الفیصل عبد الحمید محمد حسن

2024/1445هـ

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

تمهيد:

يتناول هذا الفصل مبحثين، المبحث الأول يتطرق إلى الإطار العام للدراسة ويتضمن مشكلة الدراسة، وأهدافها، وأهميتها، وأسئلة الدراسة، ومصطلحات الدراسة، والمبحث الثاني: الدراسات السابقة ويتم التطرق لها على النحو التالي:

1.1 مقدمة:

شهدت المنظمات في الآونة الأخيرة، وخاصة المؤسسات التعليمية، تطورات سريعة في المجالات التكنولوجية والمعلوماتية والإدارية، مما جعل المنظمات تولي اهتماما كبيرا للموارد البشرية وتوفير المكان المناسب لممارسة عملها بكفاءة باعتباره المورد الأساسي، ومن أجل مواكبة هذه التطورات يجب عليهم استخدام نظم المعلومات داخل الإدارات لتحقيق الكفاءة، وأمن المعلومات. (عبد العال، 2022)

كما حدثت تطورات سريعة شهدت تزايد قوة تقنيات الكمبيوتر وانخفاض تكلفة المعدات والبرمجيات، ظهرت تطورات كثيرة في مختلف المجالات الإدارية والصناعية والاقتصادية، وهي نتيجة للديناميكية التي عرفها المجال التكنولوجي، خاصة تلك المتعلقة بمعالجة المعلومات، أو ما يعرف بتكنولوجيا المعلومات، والاتجاه نحو قوتها العمالة والتوظيف في معظم الأنشطة البشرية مع ظهور شبكة الإنترنت وتطور تكنولوجيا المعلومات وطرق الاتصال وتحول الوظائف إلى أعمال إلكترونية، ومع زيادة التحول التكنولوجي الرقمي للمؤسسات، أصبح من الضروري تحويل الوظائف والملفات الورقية إلى ملفات إلكترونية، وبدأت العلاقات بين المؤسسات والعاملين والعملاء تتم من خلال شبكات الإنترنت.

تعتبر وظيفة إدارة الموارد البشرية من الوظائف الهامة والأساسية في جميع المؤسسات على اختلاف أنواعها، حيث تسعى إلى الاستثمار الأمثل في الموارد البشرية من خلال القيام بعدة أنشطة بهدف توفير احتياجات المنظمة من الكفاءات في مجال إدارة الموارد البشرية بالطريقة والوقت الصحيحين ووضعهم في المكان المناسب والعمل على تطويرهم وتحفيزهم وتأهيلهم بما يتناسب مع الظروف المحيطة بهم. (محمد، 2020)

تتطلب إدارة الموارد البشرية وجود نظام معلومات يمكنه توفير البيانات الحالية والمستقبلية للموظفين في المنظمة للتخطيط والرقابة واتخاذ القرار ويتطلب هذا النظام مجموعة من الإجراءات والمعلومات وطرق التشغيل وتقييم البيانات والأفراد الذين يستخدمون المعلومات لذلك أصبح الاعتماد على نظم معلومات الموارد البشرية باعتبارها أحد الأنظمة القادرة على

جمع ومعالجة وتصنيف وحفظ البيانات والمعلومات التي يحتاجها متخذو القرار والقيام بجميع وظائف الموارد البشرية بما في ذلك عملية تخطيط الموارد البشرية وعملية التحليل الوظيفي، عملية التوظيف (التوظيف، الاختيار – التعيين)، عملية الأداء، نظام التدريب، نظام تقييم التعويضات، الحوافز، والترقيات. (مبارك، 2020)

الموارد البشرية هي الركائز الأولى للبنية التحتية المعلوماتية وهي أساس عمليات التطوير والعمود الفقري الحقيقي لأي منظمة، ومن ثم يجب تدريب الموارد البشرية على استخدام التكنولوجيا الحديثة ونظم المعلومات، خاصة في ظل استخدام تكنولوجيا المعلومات لمواكبة التقدم، نظراً لأنه المحرك الرئيسي والداعم للعمليات التنظيمية، كما أنه يساهم في مرونة وتسهيل الإجراءات. (بوفلجة، 2017)

كما أنه يخلق مشاركة الموظفين في تصميم وتنفيذ العمل، مع التركيز على الإنتاج والجودة ولذلك فمن الضروري أن تعمل المؤسسات على تنمية مواردها البشرية من خلال توظيف واستغلال تكنولوجيا المعلومات لرفع كفاءتها، وتحسين مستوى أدائها، وتحقيق رضا الموظفين، وتعزيز قدراتهم، وتحقيق الميزة التنافسية ولذلك سعت المؤسسات التعليمية إلى إدخال تكنولوجيا المعلومات الحديثة والعمل على تطويرها وتدريب العاملين على استخدامها. (بوتدارة، 2017)

يلعب نظام المعلومات دوراً مهماً جداً في تحسين إنتاجية العمل وأساليب إدارة الأنشطة في المنظمة من خلال جمع البيانات والمعلومات التي تنتجها البيئة الداخلية والخارجية ومعالجتها وإخراج نتائج تجعلها قادرة على مواجهة مختلف التحديات. (دن، 2019)

تحاول المؤسسات عامة والجامعات خاصة جاهدة مواكبة التقدم التكنولوجي ومواجهة التغيرات التي تحدث في البيئة الخارجية، تعد المؤسسات التعليمية (الجامعات) من أكثر المؤسسات التي تستخدم نظم المعلومات لتسهيل عملية إدارة مواردها المختلفة واتخاذ القرارات المناسبة وذلك لاحتوائها على موارد بشرية كبيرة يصعب إدارتها بدون نظم معلوماتية. (لونيس، 2018)

2.1 مشكلة الدراسة:

تعد الموارد البشرية في الجامعات من أهم الموارد على الإطلاق، كما تعتبر أداة استراتيجية مرنة تمكن المؤسسة من المنافسة في ظل الظروف المتغيرة والمتسارعة وتعتبر من أهم الأصول التي تمتلكها، إذ لا يمكن تحقيق أهداف الجامعة دون الموارد البشرية التي يجب أن تسعى الشركة إلى الاهتمام بها، ولذلك تحرص الجامعات على استخدام أنظمة تكنولوجيا المعلومات لمساعدتها على الاستثمار في تنمية مهارات وكفاءة وتنمية وتحفيز الموارد البشرية، واستخدام كافة الآليات والأساليب التي تعمل لتحسين مستوى أدائهم ليكونوا قادرين على تحقيق أهداف الجامعة بفعالية ومساعدتهم لمواجهة التحديات. (اسلام، 2016)

تكمن مشكلة الدراسة في معرفة مدى تطبيق نظم تكنولوجيا المعلومات في تنمية مهارات الأداء للموارد البشرية في الجامعات الحكومية بمدينة الرياض.

ومن خلال ما تقدم يمكن صياغة المشكلة كما يلي:

ما أثر تطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية على إدارة الأعمال في الجامعات الحكومية بمدينة الرياض؟

3.1 أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في تناولها إحدى الموضوعات الحيوية في العصر الحديث حيث تناولت موضوع تطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية على إدارة الأعمال في الجامعات الحكومية بالرياض، والتي لم تتم دراستها بشكل كافٍ لذلك، من المؤمل أن تكون الدراسة الحالية مجلة علمية حديثة، وتكون هدفاً للباحثين لإجراء الدراسات المتعلقة بنوع الدراسات الحالية، كما تكمن أهمية الدراسات في معالجتها للمبادئ الأساسية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية، وتساهم بشكل كبير في حل مشاكل نظم المعلومات للموارد البشرية في الجامعات الحكومية بالرياض.

• الأهمية العلمية:

تكمن أهمية الدراسة العلمية في أنها تساهم في توضيح الأطر النظرية لجميع المتغيرات التي تناولتها الدراسة من جهة، وفي تفصيل كيفية قياس تلك المتغيرات من جهة أخرى، وتنبع أهميتها مما يلي: تلقي الدراسة الضوء على مفاهيم نظم المعلومات والموارد البشرية بهذه المواضيع على وجه الخصوص، يقدم توصيات تتعلق بتنفيذ تطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية على إدارة الأعمال في الجامعات الحكومية بالرياض.

الأهمية العملية:

تتبع الأهمية العملية لهذه الدراسة من كونها تدرس أثر تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية على إدارة الأعمال في مؤسسات التعليم العالي السعودية، مما يساعد صناع القرار سواء في وزارة التعليم العالي أو في مؤسسات التعليم العالي السعودية على الاستفادة من نتائج هذه الدراسة في تحقيق مدى فاعلية تطبيق هذه الأنظمة في مؤسساتهم، ومن هنا فإن هذه الدراسة تساعد مؤسسات التعليم العالي السعودية على تبني سياسات واضحة ومناسبة، واتخاذ القرارات المناسبة فيما يتعلق بتحقيق فعالية نظم معلومات الموارد البشرية، وذلك من خلال الأخذ في الاعتبار التوصيات التي قدمتها هذه الدراسة.

ومن ناحية أخرى، كشفت هذه الدراسة عن مستوى أداء العاملين في مؤسسات التعليم العالي السعودية، مما يعكس مدى تحقيق الأهداف الاستراتيجية لهذه المؤسسات، وكيفية تطوير مستوى أدائها وأخيراً تلقي هذه الدراسة الضوء على أثر تطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية على إدارة الأعمال في الجامعات الحكومية بالرياض.

4.1 أهداف الدراسة:

الهدف الرئيسي للدراسة الحالية: هو التعرف على أثر تطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية بأبعادها (الاختيار والاستقطاب – التدريب- التعميم العاملين – الأجور والحوافز والاجازات) على إدارة الأعمال في الجامعات الحكومية بالرياض. وينبثق من الهدف الرئيسي مجموعة من الأهداف الفرعية وتتمثل أهدافها فيما يلي:

الأهداف الفرعية:

1. تطوير الأدبيات الفكرية حول نظم معلومات الموارد البشرية مفهومها وأهميتها وفوائدها، بالإضافة إلى مفهوم إدارة الأعمال وأهميته وطرق قياسه.

2. التعرف على درجة تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية في مؤسسات التعليم العالي السعودية.

3. الكشف عن مستوى أداء العاملين في مؤسسات التعليم العالي السعودية.

4. دراسة أثر تطبيق نظم إدارة معلومات الموارد البشرية على أداء العاملين في مؤسسات التعليم العالي السعودية.

5. تقديم مجموعة من التوصيات في ضوء نتائج الدراسة الحالية للمساعدة في تحسين أداء العاملين في مؤسسات التعليم العالي

5.1 تساؤلات الدراسة:

تتمثل مشكلة الدراسة في الإجابة عن التساؤلات التالية:

السؤال الرئيسي: هل يوجد أثر ذو دلالة احصائية لتطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية بأبعادها (الاختيار والاستقطاب – التدريب- التعميم العاملين – الأجور والحوافز والاجازات) على إدارة الأعمال في الجامعات الحكومية بالرياض؟

وينبثق عن السؤال الرئيسي الأسئلة الفرعية التالية: -

• السؤال الفرعي الأول: ما مدى تأثير الاختيار والاستقطاب على إدارة الأعمال في الجامعات الحكومية بالرياض؟

• السؤال الفرعي الثاني: وضح إلى أي مدى يؤثر التدريب على إدارة الأعمال في الجامعات الحكومية بالرياض؟

• السؤال الفرعي الثالث: هل يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للأجور والحوافز والاجازات على إدارة الأعمال في الجامعات الحكومية بالرياض؟

• السؤال الفرعي الرابع: ما مدى تأثير تقييم العاملين على إدارة الأعمال في الجامعات الحكومية بالرياض؟

6.1 فرضيات الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة فقد أعتمد على مجموعة من الفرضيات الآتية:

الفرضية الرئيسية: لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لتطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية بأبعادها (الاختيار والاستقطاب – التدريب- التعميم العاملين – الأجور والحوافز والاجازات) على إدارة الأعمال في الجامعات الحكومية بالرياض.

وينبثق عن الفرضية الرئيسية الأولى الفرضيات الفرعية الآتية:

- الفرضية الفرعية الأولى: لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) للاختيار والاستقطاب على إدارة الأعمال في الجامعات الحكومية بالرياض.
- الفرضية الفرعية الثانية: لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) للتدريب على إدارة الأعمال في الجامعات الحكومية بالرياض.
- الفرضية الفرعية الثالثة: لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لتقييم العاملين على إدارة الأعمال في الجامعات الحكومية بالرياض.
- الفرضية الفرعية الرابعة: لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) للأجور والحوافز والاجازات على إدارة الأعمال في الجامعات الحكومية بالرياض.

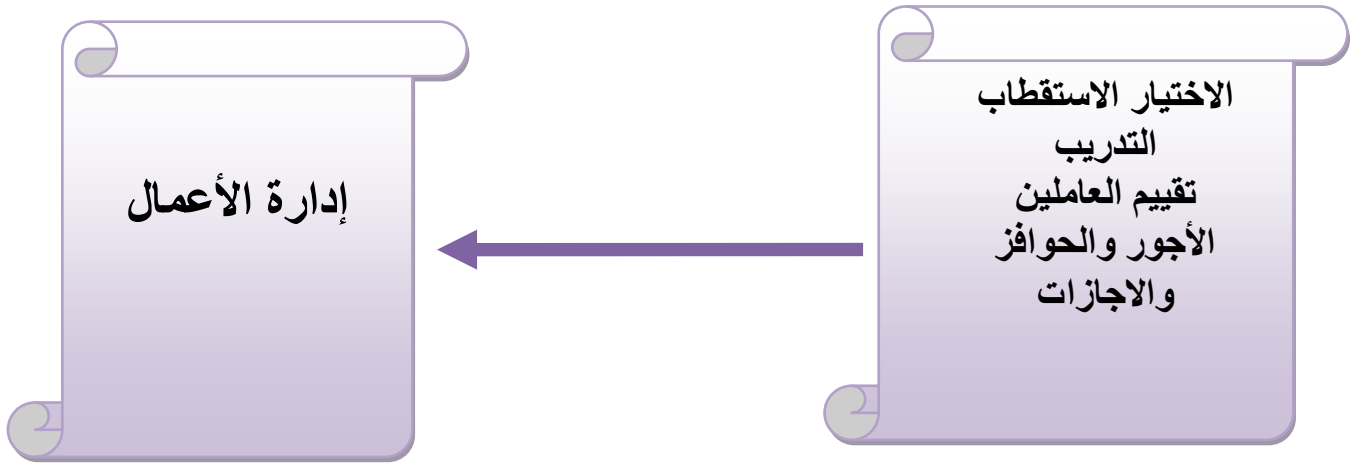
7.1 نموذج الدراسة:

يهدف هذا النموذج إلى دراسة أثر تطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية بأبعادها (الاختيار والاستقطاب – التدريب- التعميم العاملين – الأجور والحوافز والاجازات) على إدارة الأعمال في الجامعات الحكومية بالرياض..

- المتغير المستقل: تطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية بأبعادها (الاختيار والاستقطاب – التدريب- التعميم العاملين – الأجور والحوافز والاجازات)
- المتغير التابع: إدارة الأعمال.

المتغير التابع

المتغير



من إعداد الباحث (الرائدة، 2020)

8.1 دوافع اختيار الموضوع:

الأسباب الموضوعية:

- أهمية الموضوع نظراً لأهمية الموارد البشرية في المنظمة.
- محاولة معرفة مدى تأثير مخرجات نظم المعلومات على أداء الموظفين.
- الإشارة إلى التطورات التكنولوجية التي تحدث في مجال نظم المعلومات.

المبررات الشخصية:

- الموضوع له علاقة مباشرة بالتخصص العلمي.
- ميولي الطبيعي هو البحث والتقصي في الجامعات العربية بالرياض.

9.1 المنهجية:

نظراً لطبيعة الدراسة التي تهدف إلى التعرف أثر تطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية على إدارة الأعمال في الجامعات الحكومية بالرياض، وعلى هذا الأساس تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي حيث استخدمنا في الجانب النظري المنهج الوصفي الذي يعمل على توضيح متغيرات الدراسة، مع استخدام

المنهج التحليلي في الدراسة الميدانية لأنه يعمل على التحليل والربط بين النتائج التي توصل إليها ويعمل على تفسيرها ثم إصدار الأحكام المناسبة

مصادر البيانات:

اعتمدت الدراسة على المصادر التالية في جمع البيانات والمعلومات:

– **المصادر الثانوية:** قام الباحث بالرجوع إلى الكتب والمراجع العربية والأجنبية ذات العلاقة، والدوريات والأدبيات والتقارير والأبحاث والدراسات السابقة التي تتناول موضوع الدراسة والبحث في مواقع الإنترنت المختلفة لتقديم الإطار النظري المتعلق بهذه الدراسة.

– **المصادر الأولية:** قام الباحث بإعداد استبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات مباشرة من أفراد العينة، حيث تكونت من عدد من الفقرات بهدف التعرف على أثر تطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية على إدارة الأعمال في الجامعات الحكومية بالرياض.

أدوات الدراسة:

تم العمل على الاستبانة للتناسب مع متغيرات الدراسة من خلال الاطلاع على الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة، حيث تكونت من قسمين رئيسيين هما:

• **القسم الأول:** وهو الجزء الخاص بالمتغيرات الديمغرافية لأفراد عينة الدراسة من مديري ومسؤولي الجامعات الحكومية بالرياض والمتمثلة ب: النوع الاجتماعي، والعمر، والمؤهل العلمي، والوضع المهني.

• **القسم الثاني:** اشتمل القسم الثاني على الفقرات والأبعاد التي تقيس متغيرات الدراسة المستقل والتابع.

10.1 الأساليب الإحصائية المستخدمة

لاختبار أسئلة وفرضيات الدراسة والإجابة عنها قام الباحث باستخدام التقنيات الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS - Statistical Package for Social Sciences كما يلي:

أولاً: أساليب الإحصاء الوصفي Descriptive Statistic Measures: والتي تم استخدامها لوصف الخصائص الديمغرافية والوظيفية للمديرين عينة الدراسة، وتشمل:

- التكرارات: لوصف الخصائص الشخصية والوظيفية للمديرين عينة الدراسة.
 - النسب المئوية: تم استخدامها لمعرفة التوزيعات التكرارية للمديرين عينة الدراسة.
 - المتوسط الحسابي: استخدم لمعرفة متوسط إجابات المديرين عينة الدراسة عن فقرات الأبعاد.
 - الانحراف المعياري: استخدم لمعرفة تشتت إجابات المديرين عينة الدراسة عن المتوسط الحسابي.
- ثانيا: الإحصاء التحليلي:

- معامل الثبات كرو نباخ الفا: للتعرف على مدى الاتساق الداخلي لفقرات ابعاد متغيرات الدراسة.
- الانحدار المتعدد: لاختبار اثر المتغير المستقل في المتغير التابع.
- ارتباط بيرسون: للتحقق من عدم وجود ارتباط ذاتي عالي بين ابعاد المتغير المستقل.
- Kolmogorov-Smnnov للتعرف على تحقق ظاهرة التوزيع الطبيعي لبيانات الدراسة.
- تحليل الانحدار الهرمي: لاختبار دور المتغير المعدل في تحسين أثر المتغير المستقل في المتغير التابع.

11.1 حدود الدراسة

- الحدود الموضوعية:** سعت الدراسة للتعرف على أثر تطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية بأبعادها (الاختيار والاستقطاب – التدريب- التعميم العاملين – الأجور والحوافز والاجازات) على إدارة الأعمال في الجامعات الحكومية بالرياض.
- **الحدود المكانية:** اقتصرت الدراسة على الجامعات الحكومية بالرياض.
 - **الحدود الزمانية:** تم إعداد الدراسة خلال عام 2024.
 - **الحدود البشرية:** اقتصرت الدراسة على مدراء الجامعات الحكومية بالرياض.

11.1 الدراسات السابقة

الدراسات العربية	
1. الدراسة	الرايدة، 2020)

أهداف الدراسة	تلعب نظم المعلومات الإدارية دوراً فحالا في تحقيق أهداف المنظمات واستراتيجياتها من خلال توفير تطبيقات وأدوات تدعم تحسين وتطور الأداء بشكل مستمر. سعت الدراسة إلى التعرف على كفاءة نظم المعلومات الإدارية وأثرها على أداء الموارد البشرية من وجهة نظر الموظفين.
المتغير المستقل	كفاءة نظم المعلومات الإدارية
المتغير التابع	أداء الموارد البشرية بأبعادها (سرعة العمل – جودة العمل).
منهجية البحث	قد استخدمت الدراسة استبانة الغايات جمع البيانات والتي تم توزيعها على الموظفين في جامعة مؤتة في الأردن، كما اعتمدت الدراسة على استخدام حزمة التحليل الإحصائي للعلوم الاجتماعية (SPSS) التحليل بيانات الدراسة والتوصل إلى نتائجها.
أهم النتائج والتوصيات	قد توصلت الدراسة إلى أن كفاءة نظم المعلومات الإدارية المستخدمة في الجامعة هو مستوى مرتفع، كما أن استخدام نظم المعلومات الإدارية وتطبيقاتها المختلفة له أثر كبير في تحسين أداء الموارد البشرية من حيث الزيادة في سرعة العمل وانجاز الأعمال ورفع جودة الأداء العام للموظفين. كما أوصت 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. الكلمات المفتاحية نظم المعلومات الإدارية الموارد البشرية جامعة مؤتة.
2. دراسة	عبد العال، (2022)
أهداف الدراسة	هدف البحث إلى التعرف على أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على تنميته مهارات الموارد البشرية وأثر ذلك على أدائهم الوظيفي ومع ظهور الإنترنت وتطور تكنولوجيا المعلومات والاتصال وتنامي التحول التكنولوجي الرقمي للمنظمات أصبح من الضروري الموارد تحويل الوظائف والملفات الورقية إلى

ملفات إلكترونية حيث يقوم نظام معلومات الموارد البشرية بجمع البيانات المتعلقة بهم ومعالجتها وإنتاج معلومات دقيقة تساعد إداره الموارد البشرية على متابعة حركة العاملين من بداية عملهم الى خروجهم من المؤسسة وكل ما يتعلق بهم داخليا مما يمكنها من اتخاذ قرارات اكثر كفاءه وفعالية كقرار تقييم أدائهم.	
تكنولوجيا المعلومات	المتغير المستقل
إدارة الموارد البشرية	المتغير التابع
لتحقيق أهداف البحث تم إجراء دراسة ميدانية على عدد من شركات السياحة ببورسعيد، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي ، تم من خلال تصميم استمارات استبيان وتوزيعها على عينه عشوائية من العاملين والمدراء بها وذلك لقياس أثر تطبيق نظم تكنولوجيا المعلومات للموارد البشرية على تنمية مهاراتهم الأدائية.	منهجية الدراسة
قد توصلت الدراسة إلى أن النظام تكنولوجيا المعلومات أثر مباشر على كفاءه وفعالية أداء الموارد البشرية، وان استخدام تكنولوجيا المعلومات يساهم في تسهيل عمليات الاتصال بين الأقسام والادارات المختلفة بشركات السياحة، كما أظهرت الدراسة ان استخدام تكنولوجيا المعلومات يساهم في توفير المعلومات اللازمة لاتخاذ القرارات في الوقت المناسب. وأوصت الدراسة بمواكبة التغييرات المتسارعة في مجال استخدام تكنولوجيا المعلومات في تنمية الموارد البشرية في الشركات السياحية.	النتائج والتوصيات
المرشدي، (2021)	3. الدراسة
هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية على أداء الموظفين في مؤسسات التعليم العالي السعودية. وطبقت الدراسة على (٥٣) موظفاً يعملون في إدارة الموارد البشرية بثلاث جامعات جامعة القصيم، وجامعة الملك سعود، وجامعة تبوك.	أهداف الدراسة

نظم معلومات الموارد البشرية بأبعادها (اختيار - استقطاب - تدريب - تحفيز)	المتغير المستقل
أداء الموظفين	المتغير التابع
لتحقيق الغرض من الدراسة طورت استبانة لقياس متغيرات الدراسة باستخدام مقياس ليكرت الخماسي، مكونة من (٣٨) فقرة منها (٢٢) فقرة تقيس تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية، و(١٦) فقرة تقيس أداء الموظفين، واستخرجت دلالات صدق وثبات مقبولة لأداة الدراسة. واستخدمت الأساليب الإحصائية المناسبة للإجابة عن تساؤلات الدراسة واختبار فرضياتها.	منهجية الدراسة
توصلت الدراسة إلى النتائج التالية: نظم المعلومات pdf.2 - للقراءة فقط لاكا . إن درجة تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية في مؤسسات التعليم العالي السعودية مرتفعة، وأن تطبيق نظم تحفيز الموارد البشرية احتلت الرتبة الأولى، في حين جاء تطبيق نظم تدريب الموارد البشرية بالرتبة الأخيرة. . إن مستوى أداء الموظفين في مؤسسات التعليم العالي السعودية مرتفع. . وجود أثر ذي دلالة إحصائية لاستقطاب الموظفين وتعيينهم، ولتدريب الموظفين ولتحفيز الموظفين في أداء الموظفين في مؤسسات التعليم العالي السعودية. . عدم وجود أثر ذي دلالة إحصائية لتخطيط الموارد البشرية في أداء الموظفين في مؤسسات التعليم العالي السعودية. . وفي ضوء هذه النتائج قدمت الدراسة التوصيات التالية: ضرورة الاهتمام بأن تتضمن نظم معلومات الموارد البشرية في مؤسسات التعليم العالي السعودية كل ما تحتاجه الموارد البشرية فيما يتعلق بتدريب الموظفين وتأهيلهم. العمل على تزويد نظم معلومات الموارد البشرية في مؤسسات التعليم العالي السعودية كافة المعلومات عن سوق العمل الخارجي، والمعلومات عن المدربين الداخليين والخارجيين، والمعلومات عن الدورات التي سوف يتم تدريب الموظفين عليها.	أهم النتائج والتوصيات
محمد، (2020)	4. الدراسة

أهداف الدراسة	هدفت هذه الدراسة التعرف على نظم المعلومات الإدارية وأثرها على إدارة الموارد البشرية للعاملين في المديرية العامة لتربية محافظة نينوى / قسم الموارد البشرية
المتغير المستقل	نظم المعلومات الادارية بأبعادها (النظام الفرعي للاختيار- النظام الفرعي للتعيين- النظام الفرعي للتدريب - النظام الفرعي لتحفيز)
المتغير التابع	اداء العاملين
منهجية الدراسة	لتحقيق أهداف الدراسة قام الباحثان بإعداد استبانة خاصة وتم توزيعها على جميع العاملين الاداريين ضمن الهيكل التنظيمي لقسم الموارد البشرية، اذ بلغت عينة الدراسة من (٨٤) موظفاً.
أهم النتائج والتوصيات	توصلت الدراسة إلى النتيجة الآتية: وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة لنظام الأجور والإجازات والنظام الاختيار والاستقطاب ولنظام التدريب والتأهيل ولنظام تقييم الاداء على إدارة الموارد البشرية. وتقدمت الدراسة بتوصيات عدة من أبرزها العمل على توفير البرمجيات والأجهزة والأدوات المناسبة واللازمة لتزويد قسم الموارد البشرية في المديرية العامة لتربية محافظة نينوى للعمل على تحسين وجودة ودقة الاعمال الموكلة إليهم، واعداد البرامج التدريبية والدورات الكافية في كيفية تعامل الموظفين مع نظم المعلومات الإدارية.
5. الدراسة	مبارك،(2020)
أهداف الدراسة	تتجلى أهداف الدراسة في النقاط التالية : إبراز وتوضيح المفاهيم النظرية المتصلة بنظم المعلومات وادارة الموارد البشرية. تبين أهمية استخدام نظام المعلومات في إدارة الموارد البشرية، معرفة مدى استخدام جامعة ادرار لنظم المعلومات وبرامج الحديثة. معرفة مدى مساهمة أنظمة المعلومات في الرفع من كفاءة القرارات المتخذة.

نظم المعلومات بأبعاده (مرونة- أمان- كفاءة)	المتغير المستقل
إدارة الموارد البشرية	المتغير التابع
لتحقق من الفرضيات فقد تم إتباع المناهج التي تتناسب مع طبيعة وأهداف الدراسة وهي : المنهج الوصفي : وصف المفاهيم العامة المتعلقة بالإطار النظري للدراسة، منهج دراسة حالة من خلال قيامنا بدراسة ميدانية على مستوى جامعة أدرار.	منهجية الدراسة
توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: نظام المعلومات هو مجموعة من العناصر المتفاعلة فيما بينها تقوم باستقبال المدخلات ومعالجتها وإخراجها بشكل مناسب يساهم في اتخاذ القرارات الصائبة. النظام المعلومات أهمية كبيرة إذ يعتبر مصدر رئيسي لتجميع المعلومات ومعالجتها وتحليلها وإعطاء النتائج المرغوبة. إدارة الموارد البشرية هي الإدارة المسؤولة عن ممارسة الأنشطة الإدارية المختلفة من تخطيط تنظيم توجيه ، رقابة والمرتبطة بتحديد احتياجات المنظمة من المورد البشري وتنمية قدراته ورفع كفاءته من أجل تحقيق أهداف الفرد والمجتمع والمنظمة. ليعطي نظام المعلومات نتائج دقيقة يجب أن يكون مرن وامن وكفؤ. النتائج التطبيقية: من خلال التحليل الإحصائي تبين أن معظم العاملين في الجامعة الذين تم استجوابهم ذكور يميلون إلى فئة الشباب تتراوح أعمارهم من 25 إلى 35 سنة بينت آراء عينة الدراسة أن على أن جامعة أدرار تقوم بتبادل المعلومات مع وزارة التعليم العالي باستخدام أنظمة المعلومات والحاسب الآلي إن جامعة أدرار تستخدم برامج لا تتميز بالحدثة المرغوبة . خلال ما سبق يمكن طرح التوصيات التالية: اهتمام بتطوير البرامج المستخدمة وتحديثها لتسهيل معالجة المعلومات بسرعة.	النتائج والتوصيات

تشجيع على نشر ثقافة الاحترام وتقدير الآخرين. زيادة الحوافز والمكافآت وذلك لتشجيع العاملين على العمل. قيام بدورات تدريبية لزيادة كفاءة العاملين باستخدام الوسائل التكنولوجية. القيام بحملات تحسيسية وتوعية، لتعريف مستخدمي النظام بأهمية تكنولوجيا المعلومات التي يوفرها النظام المعلوماتي في تسهيل العمليات الإدارية	
النجار، (2022)	6. الدراسة
هدفت الدراسة التعرف إلى نظم معلومات إدارة الموارد البشرية وأثرها في دورة حياة الجدارة في الجامعات الفلسطينية في ظل المنظمة المتعلمة كمتغير معدل	أهداف الدراسة
دارة الموارد البشرية بأبعادها (نظام التخطيط، نظام التوظيف نظام التدريب نظام التقييم، ونظام التعويضات)	المتغير المستقل
دورة حياة الجدارة بأبعادها (مجتمعة رسم الجدارة، تشخيص الجدارة، تطوير الجدارة مراقبة الجدارة).	المتغير التابع
ولتحقيق أهداف الدراسة قام الباحثان بتصميم استبانة شملت (80) فقرة لجمع البيانات الأولية من عينة الدراسة والمكونة من (346) عضو هيئة تدريس في الجامعات الفلسطينية. وتم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية لتحقيق أهداف الدراسة، وبعد إجراء عملية التحليل البيانات الدراسة	منهجية الدراسة
توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج عند مستوى معنوية ($P < 0.05$) أبرزها: وجود أثر ذا دلالة إحصائية لنظم معلومات إدارة الموارد البشرية على دورة حياة الجدارة في الجامعات الفلسطينية، بالإضافة وجود أثر ذا دلالة إحصائية للمنظمة المتعلمة في تحسين أثر نظم معلومات إدارة الموارد البشرية على دورة حياة الجدارة في الجامعات الفلسطينية. وعلى ضوء النتائج فقد أوصى الباحثان	أهم النتائج والتوصيات

بمجموعة من التوصيات من أهمها أن تقوم الجامعات بتحويل منهجية إدارة أعضاء الهيئة التدريسية إلى منهجية مبنية على الجدارة واستخدامها كأساس لاستقطاب أعضاء الهيئة التدريسية الذين يساعدون الجامعة في تحقيق أهدافها، وأن تكون الجدارة هي أساس تنفيذ جميع وظائف وحدة الموارد البشرية المتعلقة بأعضاء الهيئة التدريسية مثل التخطيط الاستقطاب التدريب التقييم، وغيرها، وأن تقوم الجامعات باستخدام دورة حياة الجدارة لتنمية وتطوير جدارات أعضاء الهيئة التدريسية خوفاً من تقادمها خاصة مع وجود التطور الكبير والسريع في مختلف المجالات.	
اسلام، 2016	7. الدراسة
تهدف هذه الدراسة إلى بيان دور نظم معلومات الموارد البشرية في تحسين اداء العاملين، والتعرف على طبيعة الأثر الذي يمكن أن تحدثه هذه النظم على الأداء في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة	أهداف الدراسة
نظم معلومات الموارد البشرية بأبعاده (الدقة والوضوح ، المرونة والشمول ، السرعة ، و الملائمة)	المتغير المستقل
أداء العاملين	المتغير التابع
لتحقيق أهداف الدراسة والإجابة عن التساؤلات، اعتمدت الباحثة في جمع البيانات المتعلقة بالموضوع على الأدبيات والدراسات السابقة ذات الصلة، ومن خلالها تم الحصول على البيانات الثانوية والتي شكلت الإطار النظري للدراسة، أما الإطار العملي فقد اعتمدت على إعداد استبيان تم تصميمه لهذا الغرض، وقامت الباحثة بإجراء التحليلات اللازمة واختبار فرضيات الدراسة	منهجية الدراسة
توصلت الدراسة إلى أن استخدام نظم معلومات الموارد البشرية بأبعاده (الدقة والوضوح ، المرونة والشمول ، السرعة ، و الملائمة) يؤثر تأثيرا ايجابيا على اداء الموظفين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة	أهم النتائج والتوصيات

المحاميد، (2021)	8. الدراسة
هدفت هذه الدراسة لمعرفة نظم المعلومات الإدارية، بدلالة أبعادها: (الأجهزة، البرمجيات، الشبكات، الأفراد، والبيانات) وأثرها في وظائف إدارة الموارد البشرية بدلالة أبعادها: (التخطيط، التوظيف، التطوير، تقييم الأداء، والتعويضات)، وفي ظل وجود إدارة المعرفة، كمتغير معدل في شركات الاتصالات الأردنية	أهداف الدراسة
نظم المعلومات الإدارية، بدلالة أبعادها: (الأجهزة، البرمجيات، الشبكات، الأفراد، والبيانات)	المتغير المستقل
وظائف إدارة الموارد البشرية بدلالة أبعادها: (التخطيط، التوظيف، التطوير، تقييم الأداء، والتعويضات)	المتغير التابع
ولتحقيق أهداف الدراسة قام الباحث بتصميم استبانة شملت (66) فقرة، لجمع البيانات الأولية من عينة الدراسة والمكونة من (250) فردا من مستويات الإدارة المختلفة في شركات الاتصالات الأردنية، وفي ضوء ذلك تم جمع البيانات وتحليلها واختبار الفرضيات باستخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، وتم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية لتحقيق أهداف الدراسة والتوصل إلى نتائجها	منهجية البحث
توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج، أبرزها ما يلي: وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($a \leq 0.05$) ، لنظم المعلومات الإدارية بدلالة أبعادها مجتمعة (الأجهزة، والبرمجيات، والشبكات، الأفراد، والبيانات)، على وظائف إدارة الموارد البشرية بدلالة أبعادها مجتمعة (تخطيط الموارد البشرية، التوظيف، التطوير، التعويضات، تقييم الأداء)، في شركات الاتصالات الأردنية. وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لإدارة المعرفة في تحسين أثر نظم المعلومات الإدارية على وظائف إدارة الموارد البشرية في شركات الاتصالات الأردنية. توصلت الدراسة إلى عدد من التوصيات، أبرزها	أهم النتائج والتوصيات

ما يلي: ضرورة تطوير الأجهزة والشبكات بشكل مستمر لزيادة القيمة التنافسية لكل شركة من شركات الاتصالات الأردنية. ضرورة ربط شركات الاتصالات الأردنية بين عملية تقييم الأداء وعملية التعويضات المقدمة للموظفين. التركيز على استخدام شركات الاتصالات الأردنية لوسائل التدريب والتطوير باستخدام أحدث الوسائل التكنولوجية ولجميع المستويات الإدارية.	
---	--

الدراسات الأجنبية	
Elshafie ,2016	1. الدراسة
هدفت الدراسة التعرف على مفهوم المنظمة المتعلمة وخصائصها كانت بورة اهتمام جميع الأقسام في جامعة الملك سعود.	أهداف الدراسة
المنظمة المتعلمة	المتغير المستقل
إدارة الموارد البشرية	المتغير التابع
استخدامه القائمة استقصاء كأداة لجمع البيانات وفق المنهج الكمي غير تجريبي.	منهجية البحث
ظهرت النتائج أن مفهوم المنظمة المتعلمة وخصائصها كانت بورة اهتمام	أهم النتائج والتوصيات

جميع الأقسام في الجامعة. كما أن الممارسات الإدارية وتطبيقاتها كانت ناجحة جداً في هذا المجال. كما أظهرت الدراسة عن توفر معظم أبعاد المنظمة المتعلمة، فمن بين سبعة أبعاد، تم إيجاد خمسة أبعاد قادرة على قيادة الجامعة لتصبح منظمة متعلمة، وهذه الأبعاد هي فرصة التعلم المستمر الانظمة المضمنة الرؤية اتصال العاملين والمجتمع المحيط والقيادة، فيما كان هناك محدودية الوجود بعددين هما الحوار والاستعلام وتعلم وتعاون الفرق، وبناء على النتائج فإن الباحث يرجح أن كلية الأعمال في جامعة الملك سعود لديها الرؤية الواضحة لتصبح منظمة متعلمة.	
Kashirin et al. (2016)	2. الدراسة
هدفت الدراسة إلى التعرف على المدخل الحديث الإدارة الجدارة المبني على حلول تكنولوجيا المعلومات.	أهداف الدراسة
الإدارة الجدارة	المتغير المستقل
تكنولوجيا المعلومات.	المتغير التابع
تم اتباع المنهج التحليلي الوصفي تحققاً لأهداف الدراسة.	منهجية البحث
لقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من الاستنتاجات من خلال تحليل الممارسات المتقدمة الإدارة الجدارة والتي أظهرت أن التكنولوجيا الحديثة الاجتماعية والتكنولوجية من الممكن استخدامها لحل مشاكل الأعمال وتشكيل جدارات جديدة من بين أهم الأمثلة على هذه التكنولوجيا البوابة الالكترونية والبرامج ذات الميزات المختلفة، والتي تجذب عدداً كبيراً من الخبراء الداخليين والخارجيين وتسمح لهم بالتعاون. كما أن تكنولوجيا الإنترنت الحديثة من الممكن أن تساعد في التعاون الجماعي في عملية الابتكار	أهم النتائج والتوصيات

المراجع:

المراجع العربية:

1. بن بوفلجة طارق (2016-2017) دور نظام المعلومات في تسيير الموارد البشرية في المؤسسة الاستشفائية دراسة حالة المركز الاستشفائي حساني عبد القادر سيدي بلعباس. مذكرة تخرج لنيل ماستر أكاديمي، مستغانم.
2. بوتدارة صليحة (2016/2017) أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال على جودة الخدمات المصرفية دراسة حالة بنك الفلاحة والتنمية الريفية " وكالة ادرار". مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر جامعة احمد دراية "ادرار"، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، الجزائر.
3. دن احمد (2019) 2(7) أثر ممارسات ادارة الموارد البشرية في التخفيض من ضغوط العمل دراسة حالة مؤسسة اتصالات الجزائر. مجلة البشائر الاقتصادية (العدد 3)، صفحة 563.
4. لونيسي خديجة. (2017-2018) دور نظام معلومات الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية دراسة حالة مطاحن سيدي رئيس ام البواقي مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر تخصص ادارة اعمال جامعة العربي بن مهيدي ام البواقي.
5. الردايدة، أحمد توفيق الحوامدة، (2021)، نظم المعلومات الإدارية وكفاءتها على أداء الموارد البشرية دراسة تطبيقية على الموظفين في جامعة مؤتة الأردن المجلة الأردنية للعلوم التطبيقية - سلسلة العلوم الانسانية جامعة العلوم التطبيقية الخاصة - عمادة البحث العلمي والدراسات العليا، مج 23، ع1
6. على برهان محمد، (2020)، نظم المعلومات الإدارية وأثرها على إدارة الموارد البشرية في المديرية العامة لتربية محافظة نينوى (دراسة ميدانية)، مجلة دراسات تربوية، ع52.
7. مني طلعت حسن، (2022)، أثر تطبيق نظم تكنولوجيا المعلومات على تنمية مهارات أداء الموارد البشرية دراسة تطبيقية على شركات السياحة بمحافظة بورسعيد، مجلة اتحاد الجامعات العربية للسياحة والضيافة.

8. المرشدي، خالد بن عبد المحسن المرشدي، (2021)، أثر تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية على أداء الموظفين في مؤسسات التعليم العالي السعودية، كلية الاقتصاد والإدارة، جامعة القصيم.

9. جامعة أحمد دراية، (2022)، دور نظام المعلومات في إدارة الموارد البشرية دراسة حالة جامعة أدرار، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسم علوم التسيير، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر، أدرار – الجزائر.

10. اسلام، حامد، (2016)، دور نظم معلومات الموارد البشرية في تحسين أداء العاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة دراسة حالة مؤسستي ورود للعطور، ومؤسسة نجمة للطحين، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية.

المراجع الأجنبية:

1. Kashirin, A., Semenov, A., Ostrovskaya, A., & Kokuytseva, T. (2016). The modern approach to competencies management based on it solutions. Journal of Internet Banking and Commerce, <http://www.icommercecentral.com/open-access/the-modern-approach-to-competencies-management-based-on-it-solutions.php?aid=70191>.
2. Elshafie, E. M. (2016). Towards a learning organization: Case study of king Saud university. International Conference on Intellectual Capital and Knowledge Management and Organizational Learning (pp. 89-97). Kid more End: Academic Conferences International Limited. Retrieved from <http://search.proquest.com/openview/Dea99a9d87ccee21589df617da288f19/1?pq-origsite=gscholar&cbl=1796420>.

Mid-Ocean University

College of Management



Specialization in Business Administration

**The Impact of Strategic Intelligence on Risk
Management: An Empirical Study on
Commercial Banks in Riyadh City.**

Preparation:

EBTEHAL TURKI ALMASARI (20222005575)

NORAH MOHAMMED ALSAHLI (232002489)

HIND FARHAN ALHARBI (232004819)

Supervision:

Dr. Walid Abdul Jawad Saleem Sadiq

Dr. Al-Faisal Abdul Hamid Mohammed Hassan

1445-2024