

عنوان البحث : اثر استخدام نظم المعلومات في الموارد البشرية على تسيير الاعمال في القطاع
الخاص

The Impact of Human Resources Information Systems on Business Operations in the Private Sector.

إعداد الطالب/

نزار بطاح

٢٤٣٠٠١٦٢٦

إشراف/

د. الفیصل عبد الحمید

د. فايز جراد

العام الدراسي

٢٠٢٥

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الصفحة	المحتويات
٣	المقدمة
٤	مشكلة الدراسة
٥	اهمية الدراسة
٦	اهداف الدراسة
٦	تساؤلات الدراسة
٦	فروض الدراسة
٦	الدراسات السابقة
١٣	مفاهيم الدراسة
١٤	المنطلقات النظرية للدراسة
١٩	منهجية الدراسة
٢٠	أدوات جمع البيانات
٢١	حدود الدراسة
٢١	المراجع

المقدمة

منذ أربعينيات القرن الماضي وحتى يومنا هذا، أبدى المفكرون والباحثون والاقتصاديون استياءهم من الطرق التقليدية لجمع المعلومات ومعالجتها وتخزينها واسترجاعها. وقد تخيلوا آلة قادرة على أتمتة هذه العمليات بضغطه زر. وبعد مرور عقدين، ظهرت الحواسيب، لتصبح المعالجة الآلية للمعلومات الركيزة الأساسية للإدارة الحديثة. وتؤكد الاتجاهات المعاصرة في تكنولوجيا المعلومات على الدور الاستراتيجي المتزايد لأنظمة المعلومات في إدارة الموارد البشرية.

فالمعلومات أصبحت جزءاً لا يتجزأ من الإدارة الحديثة، وموردًا حيويًا لدعم اتخاذ القرارات وتحسين جودة الأداء وإدارة الموارد البشرية وتقديم منتجات مبتكرة. وتعتمد الإدارة الحديثة على المعلومات السريعة والمتغيرة في جميع مراحل العمل، بدءًا من فهم احتياجات المستهلكين وصولاً إلى إدارة سلسلة الإنتاج. وتتنوع أنظمة المعلومات المستخدمة في الإدارة الحديثة، وتشمل نظم إدارة قواعد البيانات، ونظم علاقات العملاء، ونظم تخطيط موارد المؤسسات، ونظم دعم القرارات.

شهدت المؤسسات في القطاع الخاص تطورًا ملحوظًا في استخدام نظم المعلومات في إدارة الموارد البشرية، حيث أصبح اعتماد هذه النظم ضروريًا لتحسين الأداء الإداري وتعزيز كفاءة العمليات. تهدف هذه الدراسة إلى تحليل أثر استخدام نظم المعلومات في الموارد البشرية على تسيير الأعمال في القطاع الخاص، ومدى مساهمتها في تحقيق الأهداف التنظيمية بفعالية.

في عصر المنافسة الشديدة، والتغيرات المتسارعة، والتطورات التكنولوجية الهائلة، تواجه المؤسسات تحديات كبيرة، حيث لم يعد الأداء التقليدي كافيًا لمواكبة التغيير، ومواجهة المنافسة، وتلبية توقعات العملاء المتزايدة. ومن الواضح أنه لا يمكن لأي مؤسسة، مهما كانت إمكاناتها أو قدرتها على الحفاظ على موقعها التنافسي، أن تظل على نفس مستوى الأداء أو تعتمد على الأساليب التقليدية نفسها، مما يدفعها إلى تحسين أدائها إلى مستويات تفوق منافسيها وترتقي إلى المستوى العالمي. فغالبًا ما يتم تقييم أداء المؤسسة استنادًا إلى قدرتها على تعزيز قدرتها التنافسية وتحسين نتائجها.

تمتلك المؤسسة العديد من الموارد التي تساعد على تحسين الأداء وتحقيق أهدافها، إلا أن المورد الأهم والأكثر تأثيرًا هو الموارد البشرية، التي تُعد الأصول الأساسية والمحورية للمؤسسة، وأحد العوامل الرئيسية في تحقيق الأداء الفعال. فالاعتماد على العنصر البشري يمكن المؤسسة من البقاء والاستمرار في بيئة غير مستقرة، وسوق متغير، ومنتجات أكثر تعقيدًا وتنوعًا، إلى جانب التحدي الكبير في إرضاء العملاء وتحقيق أعلى مستويات الإنتاجية والكفاءة. (يحي، ٢٠١٦)

لذلك، يُعتبر تحسين الأداء سياسة عامة للمؤسسة، حيث يسود اقتناع تام لدى القيادات العليا بضرورة تفعيل دور الموارد البشرية في جميع المستويات الإدارية والتنفيذية وفي مختلف مجالات النشاط. فالموارد البشرية تشمل جميع موظفي المؤسسة بمختلف مستوياتهم، ومؤهلاتهم، وأدوارهم، مما يجعلهم العامل الأساسي في تحقيق النمو والاستدامة المؤسسية.

مشكلة الدراسة

تواجه المؤسسات في القطاع الخاص، لا سيما المؤسسات الخدمية، تحديات متزايدة بفعل التطورات التكنولوجية السريعة والمنافسة المتصاعدة، مما يجعل الاعتماد على نظم المعلومات أمراً حتمياً لضمان استمرارية الأعمال وتحسين الأداء. ويُعد المورد البشري من أهم الموارد التي يمكن أن تعتمد عليها هذه المؤسسات لتحقيق أهدافها الاستراتيجية، غير أن دوره وفعالته مرتبطان بشكل مباشر بمدى توافر المعلومات المتعلقة به، ودقة إدارتها.

وفي ظل الكم الهائل من البيانات المرتبطة بالموارد البشرية، ظهرت الحاجة إلى نظم معلومات متطورة تساهم في جمع البيانات وتحليلها، مما يعزز كفاءة اتخاذ القرار ويرفع من كفاءة الأداء المؤسسي. وتُعد نظم معلومات الموارد البشرية أداة أساسية لتحسين إدارة الموظفين، وتحقيق أعلى مستويات الكفاءة والفعالية في بيئة عمل تنافسية. ومن هنا تنبع إشكالية هذه الدراسة، التي تسعى إلى استكشاف دور نظم المعلومات في تحسين إدارة الموارد البشرية وأثرها على تسيير الأعمال في القطاع الخاص. ومع ذلك، فإن غياب هذه النظم أو ضعف استخدامها قد يؤدي إلى انخفاض كفاءة إدارة الموارد البشرية، مما ينعكس سلباً على أداء المؤسسة وقدرتها على التكيف مع المستجدات التقنية الحديثة.

وبناءً على ما سبق، تتبلور إشكالية الدراسة في التساؤل الرئيسي التالي:

إلى أي مدى يمكن أن يساهم استخدام نظم المعلومات في الموارد البشرية في تحسين تسيير الأعمال في القطاع الخاص؟

ما المقصود بنظم المعلومات في إدارة الموارد البشرية؟

ما هي وظيفة ومهام إدارة الموارد البشرية في المؤسسات الخدمية بالقطاع الخاص؟

كيف يساهم استخدام نظم المعلومات في تحسين إدارة الموارد البشرية في المؤسسات الخدمية بالقطاع الخاص؟

ما مدى تأثير نظم المعلومات على كفاءة الأداء المؤسسي وتسيير الأعمال في المؤسسات الخدمية؟

الفرضيات:

- يؤدي الاستخدام الفعّال لنظم المعلومات إلى تعزيز كفاءة إدارة الموارد البشرية في القطاع الخاص.
- يساهم تطبيق نظم المعلومات الحديثة في تحسين فاعلية إدارة الموارد البشرية في المؤسسات الخدمية.
- تساعد كفاءة نظم المعلومات في مواكبة إدارة الموارد البشرية للتطورات التكنولوجية والإدارية.
- يسهم تحسين نظم المعلومات في تحقيق استدامة المؤسسات الخدمية وتعزيز قدرتها التنافسية في بيئة الأعمال المتغيرة.

أهمية الدراسة

الأهمية العلمية

- تسلط الضوء على دور نظم المعلومات في إدارة الموارد البشرية وتأثيرها على تسيير الأعمال في القطاع الخاص.
- تساهم في إثراء المحتوى الأكاديمي من خلال تقديم إطار نظري حول العلاقة بين التكنولوجيا وإدارة الموارد البشرية.
- تقدم إضافة علمية للدراسات السابقة من خلال تحليل أثر نظم المعلومات على تحسين كفاءة الأداء الإداري واتخاذ القرار.

- توفر أساساً علمياً يمكن أن يُبنى عليه في دراسات مستقبلية حول التحول الرقمي في إدارة الموارد البشرية.

الأهمية التطبيقية

- تساعد المؤسسات الخاصة على فهم أهمية نظم المعلومات في تحسين عمليات الموارد البشرية وزيادة الكفاءة التشغيلية.
- تقدم حلولاً عملية للتحديات التي تواجه المؤسسات في تطبيق نظم المعلومات في إدارة الموارد البشرية.
- توفر توصيات قابلة للتنفيذ لتعزيز استخدام التكنولوجيا في تسيير الأعمال وتحقيق الأهداف التنظيمية.
- تساعد صناع القرار ومديري الموارد البشرية في اتخاذ قرارات مبنية على البيانات لتعزيز الإنتاجية وتحسين بيئة العمل.

أهداف الدراسة

١. تتركز أهداف هذه الدراسة في التعرف على ما يأتي:
٢. دراسة مفهوم نظم المعلومات في الموارد البشرية.
٣. تحليل مدى تأثير نظم المعلومات على كفاءة تسيير الأعمال في القطاع الخاص.
٤. التعرف على التحديات التي تواجه تطبيق نظم المعلومات في إدارة الموارد البشرية.
٥. تقديم توصيات لتعزيز فعالية استخدام نظم المعلومات في الموارد البشرية.

تساؤلات الدراسة

- ما مدى تأثير نظم المعلومات في الموارد البشرية على تحسين الأداء الإداري؟
- كيف تساهم نظم المعلومات في تحسين عملية اتخاذ القرار في المؤسسات الخاصة؟
- ما هي التحديات التي تواجه المؤسسات الخاصة في تطبيق نظم المعلومات في إدارة الموارد البشرية؟
- ما أفضل الممارسات لتطبيق نظم المعلومات في إدارة الموارد البشرية؟

فروض الدراسة

- هناك علاقة إيجابية بين استخدام نظم المعلومات في الموارد البشرية وتحسين كفاءة تسيير الأعمال في القطاع الخاص.
- يساهم استخدام نظم المعلومات في تحسين عملية اتخاذ القرار في الموارد البشرية.
- تواجه بعض المؤسسات الخاصة تحديات تقنية وإدارية تعيق تنفيذ نظم المعلومات في إدارة الموارد البشرية.

الدراسات السابقة

دراسة (مشاري واخرون ، ٢٠١٦) بعنوان نظم المعلومات الإدارية ودورها في إدارة الموارد البشرية بالأمانة العامة للأوقاف الكويتية

يهدف البحث إلى بيان دور نظم المعلومات الإدارية في إدارة الموارد البشرية بالأمانة العامة للأوقاف بالكويت ، ولتحقيق هذا الهدف اعتمد الباحث على تصميم استبانة خاصة لجمع البيانات وتحليلها واستخلاص النتائج مع استخدام بعض الأساليب الإحصائية التي توضح العلاقة التأثيرية بين المتغير المستقل المتمثل في نظم المعلومات الإدارية والمتغير التابع المتمثل في إدارة الموارد البشرية وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها : وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين نظم المعلومات الإدارية وبين إدارة الموارد البشرية ، وأن نظم المعلومات الإدارية تلعب دوراً هاماً في عملية التخطيط اللازمة للحصول على الموارد البشرية ، وأنها تسهم في تحقيق الرقابة الفعالة واكتشاف الأخطاء وتعمل على تصحيح الانحرافات في الأداء بدقة وسرعة.

دراسة صورية ، ميلود (٢٠١٠) : بعنوان "دور نظام معلومات الموارد البشرية في تقييم أداء الموارد البشرية في المؤسسة "، وقد هدفت الدراسة إلى معرفة دور نظم معلومات الموارد البشرية في تقييم أداء العاملين بالمؤسسة ، وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها : أن نظام المعلومات الإدارية وسيلة فعال لترشيد قرارات المؤسسة ، ويسهم بشكل فعال في تقييم أداء العاملين بالمؤسسة من خلال توفير معايير ومقاييس موضوعية لتقييم الأداء .

- دراسة بوليفة ، كريمة (٢٠١٣) : بعنوان "دور نظام المعلومات في إدارة الموارد البشرية دراسة حالة المديرية الجهوية للإنتاج " ، وقد هدفت هذه الدراسة إلى معرفة دور نظام المعلومات في إدارة الموارد البشرية داخل المديرية الجهوية للإنتاج بالجزائر ، وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها : أن نظام المعلومات الحديثة يزيد من إمكانية إدارة الموارد البشرية ، وأن كفاءة أنظمة المعلومات مرتبطة بمدى مواكبة إدارة الموارد البشرية للتطورات الاقتصادية .

- دراسة (الرويلي ٢٠١٤) : بعنوان "دور نظم معلومات الموارد البشرية في زيادة فاعلية أداء إدارة الموارد البشرية دراسة ميدانية في وزارة الداخلية بمملكة البحرين " ، وقد هدفت الدراسة إلى إبراز دور نظم معلومات الموارد البشرية في زيادة فاعلية أداء الموارد البشرية في وزارة الداخلية بمملكة البحرين ، والوقوف على واقع كلاً من كفاءة نظم معلومات الموارد البشرية ومستوى أداء الدور الإداري ، ومعرفة أهم العوامل التي تحد من كفاءة وفاعلية نظم معلومات الموارد البشرية وأثر ذلك على

فاعلية إدارة الموارد البشرية في وزارة الداخلية ، وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها : أن هناك تأثير قوى في العلاقة بين نظم معلومات الموارد البشرية وبين أداء إدارة الموارد البشرية لوزارة الداخلية بمملكة البحرين ، وأن فاعلية أداء العاملين تزداد كلما كانت تكنولوجيا المعلومات والنظم الحاسوبية المستخدمة واضحة وسهلة الاستخدام.

- دراسة شحاتة (٢٠١٦) : بعنوان " نظم المعلومات للإدارة ودوره في التخطيط والرقابة وتقويم الأداء واتخاذ القرارات " ، وقد هدفت الدراسة إلى معرفة طبيعة ودور نظام المعلومات في مد المستويات الإدارية والأطراف الأخرى من خارج المشروع بالبيانات والمعلومات اللازمة لإعداد الخطط وتحقيق الرقابة الفعالة وتقييم الأداء واتخاذ القرارات المختلفة . وقد توصلت الدراسة إلى أن وجود نظام معلومات مركزي للإدارة أصبح شئ حتميا حتى يتسنى للإدارة القيام بوظائفها. وأنه تنحصر مهمة نظام المعلومات للإدارة في تجميع بيانات من نظم المعلومات الفرعية ثم تبويبها وتنسيقها وتخزينها ثم إعادة تشغيلها وتحليلها باستخدام أساليب علمية ثم نقلها إلى المستويات الإدارية المختلفة لتساعدها بالقيام بوظائفها بأقصى كفاءة ممكنة . كما يشترط في نظام المعلومات الجيد أن يتصف بالتكامل والشمولية والميكنة الحديثة والمرونة والبساطة والواقعية وخدمة عدة أغراض وأن يستخدم أساليب بحوث العمليات والحاسبات الإلكترونية في تنفيذ وظائفه

دراسة (الحبيصة & حمزة, ٢٠٢٣) بعنوان تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية كمتغير وسيط في العلاقة بين نظم معلومات الموارد البشرية والأداء الوظيفي دراسة تطبيقية على وزارات المملكة الأردنية الهاشمية

استهدف هذا البحث تحديد التأثير المباشر وغير المباشر لأبعاد نظم معلومات الموارد البشرية (جودة النظام، جودة المعلومات، جودة الخدمات) على الأداء الوظيفي من خلال توسيط ممارسات إدارة الموارد البشرية. واعتمدت الدراسة على قائمة استقصاء لجمع البيانات من مديري الموارد البشرية ورؤساء الأقسام والعاملين في وحدات الموارد البشرية بوزارات المملكة الأردنية الهاشمية. وقد بلغت عدد القوائم الصحيحة ٤٤٨ قائمة، وتم تطبيق أسلوب تحليل المسار لاختبار فروض الدراسة عن طريق استخدام البرنامج الإحصائي Warp PLS.7 وأسفرت النتائج عن وجود تأثير معنوي إيجابي مباشر لأبعاد نظم معلومات الموارد البشرية على الأداء الوظيفي، كما توصلت إلى وجود تأثير معنوي إيجابي جزئي مباشر لأبعاد نظم معلومات الموارد البشرية على ممارسات إدارة الموارد البشرية. وأكدت النتائج وجود تأثير معنوي إيجابي مباشر لممارسات إدارة الموارد البشرية على الأداء الوظيفي، بالإضافة إلى وجود تأثير معنوي إيجابي غير مباشر بشكل جزئي لأبعاد نظم معلومات الموارد البشرية على الأداء الوظيفي عند توسيط ممارسات إدارة الموارد البشرية. وبناءً على النتائج تم وضع مجموعة من التوصيات

أهمها: العمل على مواصلة دعم تطوير نظم معلومات الموارد البشرية في مجموعة الوزارات للمحافظة على مستوى جودة أداء الموظف في الوزارة وزيادة الاستثمار في قطاع تكنولوجيا المعلومات بهدف تطوير وتحسين العمل خاصة المورد البشري في الوزارة. وتم اقتراح تطبيق متغيرات الدراسة على قطاع آخر.

دراسة (ليندا وسهيله , ٢٠٢٠) بعنوان دور نظام المعلومات في إدارة الموارد البشرية في المؤسسة

تستهدف الدراسة أن تقدم مساهمة تتعلق بإرساء المفاهيم الأساسية المتعلقة بنظام المعلومات ومساهمة هذه النظم في إدارة الموارد البشرية، وعليه ناقشت أولاً: ماهية نظم المعلومات ، ثانياً: ماهية إدارة الموارد البشرية وأخيراً ثالثاً: إدارة الموارد البشرية في عصر المعلومات.

دراسة (مبارك وآخرون , ٢٠٢٠) بعنوان دور نظام المعلومات في إدارة الموارد البشرية تهدف الدراسة إلى معالجة موضوع دور نظام المعلومات في إدارة الموارد البشرية في جامعة احمد دراية "ادرار"، ولتحقيق أهداف الدراسة تم إعداد وتصميم استبيان لجمع البيانات الأولية من عينة الدراسة حيث تم توزيع (١٣٠) استبيان ، وتم تحليل (١٠٦) استبيان المتمثلة في استبيانات المقبولة باستخدام برنامج spss ، وقد أظهرت نتائج الدراسة انه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (٠,٠٥) بين نظام المعلومات وإدارة الموارد البشرية في المؤسسة عينة الدراسة.

دراسة (عائشة وآخرون , ٢٠٢٠) بعنوان أثر استخدام نظم المعلومات المحاسبية المحوسبة على الأداء المالي للمؤسسة الاقتصادية-دراسة حالة بمؤسسة توزيع الكهرباء والغاز لغرب تيارت الهدف الأساسي من هذه دراسة هذا الموضوع هو إبراز أثر استخدام نظم معلومات المحاسبية المحوسبة على الأداء المالي للمؤسسة الاقتصادية الجزائرية، حيث قمنا في الجانب النظري بتحديد أهم المفاهيم المتعلقة بنظم المعلومات المحاسبية المحوسبة وكذا الأداء المالي ومؤشرات تقييمه، وللربط بين هذين المتغيرين حاولنا في الجانب التطبيقي إسقاط المفاهيم السابقة على مؤسسة توزيع الكهرباء والغاز "تيارت"، لدراسة أنظمتها المعلوماتية المحاسبية خلال فترة ٢٠٢٠-٢٠٢١ حيث تم دراسة الأنظمة المعلوماتية للمؤسسة وذلك للكشف عن الأثر في استخدام نظم المعلومات المحاسبية المحوسبة على الأداء المالي. ولقد تبين من الدراسة أن لنظم المعلومات المحاسبية المحوسبة دور فعال في رفع كفاءة الأداء المالي للمؤسسة الاقتصادية، وتحسين إنتاجيتها، حيث انها تقدم المعلومات المحاسبية بخصائص نوعية تساهم في تقييم وتحسين الأداء المالي.

دراسة (مهدي، ٢٠١٦) بعنوان تقييم أثر استخدام نظم المعلومات المحاسبية بالمنظمات على بيئة الأداء الاستراتيجي (بالتطبيق على قطاع الكهرباء والماء بدولة الكويت) تهدف هذه الدراسة الى تحقيق مجموعة من الاهداف لعل أهمها : تحديد العوامل المسببة في نجاح نظم المعلومات المحاسبية وانعكاساتها على بيئة الأداء الاستراتيجي وتحديد العوامل المسببة في فشل نظم المعلومات المحاسبية وانعكاساتها على بيئة الأداء الاستراتيجي ، توضيح المفهوم الشامل لبيئة الأداء الإستراتيجي ، ولتحقيق أهداف البحث قام الباحث بإشتقاق مجموعة من الفروض بعد الإطلاع على مجموعة من الدراسات ذات الصلة ، العربية والأجنبية ، وكان أهم هذه الفروض : " لا توجد علاقة ارتباط تأثيرية ذات دلالة إحصائية بين كل من محددات نظم المعلومات المحاسبية بالمنظمات و دعم بيئة الأداء الاستراتيجي "، "لا يمكن تنفيذ نموذج مقترح من أهم المتغيرات التنبؤية الخاصة بنظم المعلومات المحاسبية بالمنظمة بهدف رفع جودة بيئة الأداء الاستراتيجي " ، ولإختبار الفروض السابقة إحصائياً قام الباحث بإستخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية المتعددة طبقاً للبرنامج الإحصائي (Spss) وذلك بعد أن قام الباحث بتوزيع مجموعة من إستمارات الإستبيان على مجموعة من الفئات المستقصى بوزارة الكهرباء والماء بدولة الكويت ، وتوصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج أهمها : أن استجابة الاداة بشكل سريع لحل المشكلات وتحديد معالجة الاخطاء يعد من أهم الخدمات التي يقدمها نظم المعلومات سعياً نحو محددات نجاحه ، أن إنجاز المهام الموكلة إلى الادارات بالشكل المناسب وبالسريعة المناسبة والزمن القياسى المحدد من العوامل المؤثرة في نجاح نظم المعلومات ومؤشراهما من مؤشرات الاستفادة من مخرجات النظام ، أن مسئولى الوزارة محل الدراسة تعمل بشكل جاد على تحسين عملياتها الداخلية وتقوم بعملية التطور والتحسين المستمر وخاصة فيما يتعلق بالخطط الاستراتيجية مما يؤكد حرص الادارة على دع بيئة الاداء الاستراتيجي ، وقد أوصت الدراسة بضرورة قيام مسئولى الوزارة محل الدراسة بإعطاء أولوية خاصة للاهتمام بجودة نظام المعلومات المحاسبية لديها بما يتضمنه ذلك من سهولة استخدام النظام من قبل المستفيدين ، فضلاً عن توفير المرونة والمصدقية التي يجب أن يتمتع بها هذا النظام ، إدراك مسئولى الوزارة محل الدراسة بأهمية تطوير نظم المعلومات المحاسبية بشكل مستمر بما يتوافق مع حاجات ورغبات جمهور المستفيدين ، بالإضافة إلى تقديم الدعم والاستجابة السريعة لمستخدمى هذا النظام.

دراسة (عبد الرحيم واخرون, ٢٠٢٣) بعنوان أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على إنجاز ودقة المعاملات في البلديات هدفت هذه الدراسة الى أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على إنجاز ودقة المعاملات في البلديات وبيان التحول الجذري في العمل ونوعية الخدمات المقدمة للمواطنين، وذلك تماشياً مع برنامج الحكومة الإلكترونية الذي يعمم استخدام مختلف وسائل التكنولوجيا الحديثة في مختلف الدوائر والمؤسسات الحكومية بهدف رفع كفاءة وفعالية وجودة الخدمات الحكومية. وهدفت الدراسة أيضاً الى التعرف على الإجراءات المستخدمة والمطبقة على أرض الواقع لتحسين الخدمات الحكومية في الإدارة المحلية وخاصة البلديات لإبراز الصعوبات التي تواجهها في ظل التحول الرقمي والتطور التكنولوجي الذي تشهده الإدارة المحلية كضرورة حتمية لغايات تحسين الخدمات الحكومية.

وتوصلت الدراسة الى عدة نتائج من أهمها اهتمام الدول والحكومات بتكنولوجيا المعلومات والاتصال حيث انها تعتبر القاسم المشترك بين أغلب الدوائر والمؤسسات الحكومية التي تسعى لتحسين خدماتها المقدمة للمواطنين وتسريع عمليات تبادل المعلومات.

دراسة (عبد الله, ٢٠٢٤) بعنوان نظم المعلومات الإدارية ودورها في ترشيد القرارات الإدارية بمنظمات الأعمال (دراسة ميدانية على بنك أمدرمان الوطني في الفترة من ٢٠١٨ - ٢٠٢٠م)

هدفت هذه الدراسة لتحديد نظم المعلومات الإدارية ودورها في ترشيد القرارات الإدارية بمنظمات الأعمال (دراسة ميدانية على بنك أمدرمان الوطني في الفترة من ٢٠١٨ - ٢٠٢٠م)، وهدفت في التعرف على نظم المعلومات الإدارية ودورها في ترشيد القرارات الإدارية ببنك أمدرمان الوطني، وتمثلت مشكلة الدراسة في ان بنك أمدرمان الوطني يواجه صعوبات ومشاكل ومعوقات وهماكل إدارية تنظيمية معقدة لم تساعد على تحقيق الأهداف بصورة مثالية نتيجة قصور دور نظم المعلومات الإدارية في ترشيد القرارات الإدارية بكفاءة وفعالية، وعليه يمكن صياغة مشكلة الدراسة من خلال التساؤل التالي هل لنظم المعلومات الإدارية دور في ترشيد القرارات الإدارية ببنك أمدرمان الوطني؟ وإفترضت الدراسة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين نظم المعلومات الإدارية وترشيد القرارات الإدارية ببنك أمدرمان الوطني، وإعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وتم استخدام برنامج العلوم الإجتماعية الإحصائية (SPSS) في تحليل البيانات واختبار الفروض، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها وجود ارتباط موجب قوي بين نظم المعلومات الإدارية وترشيد القرارات الإدارية ببنك أمدرمان الوطني، وأوصت

الدراسة بتعزيز الإهتمام بنظم المعلومات الإدارية لمساهمتها في إتخاذ القرارات الإدارية وترشيدها ببنك أمدرمان الوطني، وبضرورة الإهتمام بنظم المعلومات الإدارية وتوفير البيانات والمعلومات حتى تسهم في ترشيد القرارات الإدارية بالبنك.

التعقيب على الدراسات السابقة

استفاد الباحث من الدراسات السابقة في وضع خطة الدراسة وتحديد الإطار النظري لها، حيث ركزت العديد من الدراسات السابقة على دور نظم المعلومات في تقييم أداء الموارد البشرية. وتتفق هذه الدراسة مع الدراسات السابقة في هذه الجزئية، إلا أنها تتميز بتركيزها على العملية الإدارية للموارد البشرية من تخطيط وتنظيم وتوجيه ورقابة، وربطها بأبعاد نظم المعلومات في الموارد البشرية مثل التوظيف، والتدريب، وإدارة الأداء، والأجور، والحوافز، مما يسمح بفهم العلاقة المتبادلة بين مكونات نظم المعلومات وإدارة الموارد البشرية.

بالإضافة إلى ذلك، تسعى الدراسة إلى تحليل التأثير المتبادل بين عناصر المتغير المستقل، وهو نظم المعلومات في الموارد البشرية، وعناصر المتغير التابع، وهو تسيير الأعمال في القطاع الخاص، مع التركيز على التأثير الجزئي لكل عنصر على باقي العناصر الأخرى. كما تفتح الدراسة المجال أمام المؤسسات الخاصة لتطوير مهارات موظفيها عبر التدريب على أحدث التقنيات والاستفادة من نظم المعلومات في تحسين كفاءة الأداء الإداري وتعزيز القدرة التنافسية.

مفاهيم الدراسة

- أ- نظم المعلومات الإدارية : هي مجموعة من الأفراد والأجهزة والإجراءات الفرعية للمعلومات بغرض تزويد الإدارة بكل ما تحتاجه من معلومات دقيقة كافية عن الأنشطة الدقيقة للمنظمة من أجل إنجاز الوظائف الإدارية من تخطيط وتنظيم وقيادة ورقابة واتخاذ قرارات هيكلية بصورة قوية وفعالة . (إدريس ، ٢٠٠٥ ، ص ٢٠١)
- ب- إدارة الموارد البشرية : هي الوظيفة التي تختص في تنظيم إمداد الموارد البشرية اللازمة، ويشمل ذلك تخطيط الاحتياجات من القوى العاملة والبحث عنها وتشغيلها والاستغناء عنها. (الزغبى ، ٢٠١٣ ، ص ٥٦)
1. نظم المعلومات: (Information Systems) هي مجموعة من المكونات المترابطة (أجهزة وبرامج وأفراد وإجراءات) التي تعمل معاً لجمع ومعالجة وتخزين ونشر المعلومات لدعم اتخاذ القرارات والرقابة في المؤسسات.
2. نظم معلومات الموارد البشرية: (Human Resource Information Systems - HRIS) نظم معلوماتية متخصصة تستخدم لتخزين وتنظيم وإدارة المعلومات المتعلقة بالموارد البشرية في المؤسسة، مثل بيانات الموظفين، والرواتب، والتدريب، وتقييم الأداء.
3. إدارة الموارد البشرية: (Human Resource Management - HRM) هي وظيفة إدارية تهتم بتخطيط وتنظيم وتوجيه ومراقبة الأنشطة المتعلقة بالموظفين في المؤسسة، بهدف تحقيق أهداف المؤسسة والموظفين.
4. تسير الأعمال: (Business Operations) يشير إلى الأنشطة والعمليات اليومية التي تقوم بها المؤسسة لإنتاج وتقديم المنتجات أو الخدمات للعملاء، بما في ذلك الإنتاج والتسويق والمبيعات والخدمات اللوجستية.
5. القطاع الخاص: (Private Sector) يشمل جميع المؤسسات والشركات التي يملكها ويديرها أفراد أو شركات خاصة، بهدف تحقيق الربح.
6. الأداء التنظيمي: (Organizational Performance) هو مقياس لمدى تحقيق المؤسسة لأهدافها، بما في ذلك الكفاءة والفعالية والربحية ورضا العملاء والموظفين.
7. اتخاذ القرارات: (Decision Making) هو عملية اختيار أفضل البدائل المتاحة لحل مشكلة أو تحقيق هدف معين، بناءً على المعلومات المتاحة.

الكفاءة: (Efficiency) هي القدرة على تحقيق النتائج المطلوبة بأقل قدر ممكن من الموارد (الوقت والمال والجهد).

الفعالية: (Effectiveness) هي القدرة على تحقيق الأهداف المطلوبة بنجاح.

رأس المال البشري: (Human Capital) يشير إلى المعرفة والمهارات والقدرات التي يمتلكها الموظفون، والتي تساهم في تحقيق أهداف المؤسسة.

المنطلقات النظرية للدراسة

تعتمد الدراسة على النظريات الإدارية الحديثة التي تفسر دور نظم المعلومات في تطوير الأداء التنظيمي، مثل نظرية النظم، ونظرية اتخاذ القرار، ونظرية الإدارة الإلكترونية.

أولاً: ماهية نظم المعلومات

١- تعريف نظم المعلومات

يمكن فهم مصطلح نظم المعلومات من خلال تفكيك هذا المصطلح إلى عنصرين أساسيين هما:

النظام بالمفرد أو النظم بالجمع والمعلومات ولعل هذا التفكيك في المصطلح يساعد على وضع مفهوم محدد لنظم المعلومات.

فنقول أن العنصر الأول في المفهوم يشير إلى مصطلح النظام الذي يعبر عن مجموعة من الأجزاء والمكونات التي تتفاعل مع بعضها البعض لتحقيق غرض معين". أما عنصر المعلومات فهو يشير إلى بيانات قد تم تحويلها ومعالجتها بحيث يكون لها معنى وقيمة حقيقية أو مدركة بالنسبة لمتخذ القرار". (محمد ، ٢٠١٠ ، ص ٥)

وبالنتيجة يمكن تقديم فهم موجز وبسيط لنظم المعلومات على أنه مجموعة مركبة ومبنية تعمل وفق تقنيات وإجراءات وقواعد موجهة لتحقيق امتلاك تخزين معالجة، ونشر المعلومات، بهدف مساعدة الأفراد والجماعات في المنظمة في اتخاذ قرارات التسيير اعتماداً على مجموعة متكاملة من الموارد البشرية والحاسوبية، التي ترافق عمليات جمع وتخزين وبحث ونشر واستخدام المعلومات في مجال وظائف نشاط المنظمة. (سعد ، ٢٠٠٨)

عموماً، نظام المعلومات هو مجموعة من العاملين والإجراءات والموارد التي تقوم بتجميع البيانات ومعالجتها ونقلها لتتحوّل إلى معلومات مفيدة وإيصالها إلى المستخدمين بالشكل الملائم والوقت المناسب من أجل مساعدتهم في أداء الوظائف المسندة إليهم. (ريكس ، ١٩٩٥ ، ص. ٨٨)

وتجدر الإشارة إلى أنه عندما نقول نظام المعلومات يتبادر إلى أذهاننا أن هذا النظام آلي، وأنه

يتكون من العناصر التالية:

البيانات

الموارد البشرية

الموارد المادية

البرمجيات.

٢. أهداف نظام المعلومات:

هناك ثلاث أهداف أساسية لنظام المعلومات :

يساعد نظام المعلومات المديرين على اتخاذ القرارات والتخفيض من حالة عدم التأكد وذلك بتقديم

معلومات مفصلة، وبدرجة عالية من الصحة والدقة وكذا التوقيت المناسب

يسمح بالرقابة، إذ بعد وضع الاستراتيجيات والخطط اللازمة لتحقيق الأهداف، تحتاج مرحلة تنفيذ الخطط

وبرامج العمل إلى الرقابة ومتابعة مستوى الأداء من أجل بلوغ الأهداف المسطرة: (كاميل ، ٢٠٠١)

مع توسع حجم ونشاط المؤسسة تكثر المعلومات التي يحتاجها كل نشاط عن نشاط آخر، فمثلا وظيفة الإنتاج

بحاجة إلى معرفة معلومات عن إمكانيات وظيفة التخزين، وبهذا فإن نظام المعلومات يصبح المحور الأساسي

الذي تتجمع حوله مختلف الوظائف بما أنه تستمد منه ما تحتاج إليه من معلومات وهكذا يكون تحقيق

التنسيق والانسجام. (أحمد حسين ، ٢٠٠٤)

٣ عناصر نظام المعلومات

يقصد بالعناصر المكونة لنظام المعلومات الأجزاء المادية للنظام والتي تضمن قيام النظام بوظائفه. وتتضمن

هذه الأجزاء كل من : الأجهزة يمكن أن تتضمن أجهزة نظام المعلومات المعين كل من الهاتف التلكس، الآلات

الكاتبة، الآلات الحاسبة، والحاسبات الالكترونية بأجزائها المختلفة والمكملة لها مثل وحدة التشغيل المركزية أجهزة المدخلات والمخرجات، وسائل الاتصالات، وسائل إعداد البيانات.

وسائل حفظ وتخزين البيانات وهي تتكون أساسا من الملفات والمستندات المكتوبة وآلات التصوير في النظم اليدوية. ويضاف إلى ذلك الأشرطة والأسطوانات الممغنطة في النظم القائمة على استخدام الحاسبات الالكترونية. (حنا نصر الله , ٢٠٠١)

البرامج وهي من الأجزاء المادية لنظام المعلومات القائم على استخدام الحاسبات الالكترونية فقط. وهناك نوعين من البرامج الأول يسمى برامج النظام، والثاني يسمى البرامج التطبيقية. وبرامج النظام هي البرامج الخاصة بتشغيل الحاسب نفسه والاستفادة من كل قدراته ويقوم بإعدادها منتجوا الحاسبات الالكترونية، كما أن برامج النظام هي التي تميّز الحاسب الالكتروني لشركة معينة عن الحاسب الالكتروني لشركة أخرى. وباختصار، برامج النظام هي ما يستطيع الحاسب أن يفعله، أما البرامج التطبيقية فهي البرامج الخاصة بالوظائف المختلفة المطلوب تشغيلها باستخدام الحاسب مثل برامج الأجور، المخزون، حسابات العملاء، حسابات الموردين... ويمكن أن يقوم مستخدم الحاسب بإعداد هذه البرامج بنفسه كما يمكنه أن يحصل عليها سابقة الأعداد من شركات متخصصة. (السالم، ٢٠٠٦)

قاعدة البيانات وهي الوعاء الذي يحتوي على البيانات الأساسية المخزنة على وسائل التخزين المختلفة والتي لا بد من توافرها حتى يمكن القيام بعملية التشغيل. فالبيانات هي المادة الخام الأساسية التي سيقوم الحاسب بتنفيذ تعليمات البرنامج التطبيقي عليها حرفيا للحصول على المعلومات. (شحادة، ٢٠٠٠، ص ١٤)

إجراءات التشغيل: ينظر إلى إجراءات التشغيل على أنها جزء من الأجزاء المادية للنظام لأنها عادة ما تكون مطبوعة في كتيبات يطلق عليها دليل التشغيل، وعادة ما يوجد نوعين من الإجراءات في نظم الحاسبات الالكترونية أحدهما لمستخدمي النظام، والذي يتضمن التعليمات الخاصة بإعداد البيانات وكيفية إدخالها

والتعليمات الخاصة باستخدام وتشغيل الحاسب. أما الثاني، فخاص بالعاملين في مركز الحاسب الالكتروني أنفسهم الذين يقومون بتشغيل النظام.

العنصر البشري وهو أهم جزء من الأجزاء المادية لنظام المعلومات حيث أنه هو الذي يجعل نظام المعلومات المعين قابل للتشغيل. ويتضمن العنصر البشري في نظام المعلومات القائم على استخدام الحاسبات الالكترونية محلي ومصممي النظم وواضعي البرامج الذين يشتركون في عملية تحليل وتصميم وتنفيذ وتطوير نظام المعلومات. كما يشكل أيضا القائمين على تشغيل النظام في مركز الحاسب، والأفراد المسؤولين عن جمع وحصر وإعداد البيانات في شكل معين لتصبح مدخلات. وأخيرا مستخدمي النظام، وهم المستخدمين النهائيين للمعلومات التي ينتجها النظام.

ثانيا : ماهية إدارة الموارد البشرية

1.تعريف إدارة الموارد البشرية

هناك عدة تعريفات لإدارة الموارد البشرية نذكر منها:

تنطوي إدارة الموارد البشرية على تلك النشاطات المصممة لتوفير القوى العاملة حسب التخصصات المطلوبة في المنشآت، وكذلك المحافظة على تلك الكفاءات وتنميتها وتحفيزها بما يمكن المنظمة من بلوغ أهدافها بكفاءة وفعالية" (نفيسة ، ١٩٩٩ ، ص ١٢)

كما تعرف على أنها: "المحور الأساسي في تنظيم العلاقة بين المنظمة والعاملين، وترمي إلى تحقيق أهدافها وهدفهم ويتم ذلك من خلال مجموعة أنشطة وبرامج خاصة بالحصول على الموارد البشرية وتنميتها وتوظيفها وتقويم أدائها وصيانتها والاحتفاظ بها بشكل فعال، وهي من هذا المنطلق تعد إدارة استراتيجية هامة لا يمكن الاستغناء عنها". (فؤاد ٢٠٠٤ ، ص ٣٥)

كما تعرف بأنها: "كل الإجراءات والسياسات المتعلقة باختبار وتعيين وتدريب العاملين ومعاملتهم في جميع مستويات العمل على تنظيم القوى العاملة داخل المؤسسة، وزيادة ثقتها في عدالة الإدارة وخلق روح تعاونية بينها والوصول بالمؤسسة إلى أعلى المستويات الإنتاجية".

وتعرف عموماً إدارة الموارد البشرية على أنها: الإدارة المختصة بكل ما يتعلق بالعنصر البشري في المؤسسات من البحث عن مصادر القوى العاملة البشرية واختيارها ثم تعيينها وتدريبها إلى غاية تحقيق وتعرف عموماً إدارة الموارد البشرية على أنها: الإدارة المختصة بكل ما يتعلق بالعنصر البشري في المؤسسات من البحث عن مصادر القوى العاملة البشرية واختيارها ثم تعيينها وتدريبها إلى غاية تحقيق ما يسمى بالتنمية البشرية.

٢. أهداف إدارة الموارد البشرية:

تسعى إدارة الموارد البشرية إلى تحقيق مجموعة من الأهداف يمكن إجمالها فيما يلي:

تحقيق أعلى كفاءة إنتاجية ممكنة، وذلك من خلال تخطيط احتياجات المنظمة من الموارد البشرية كما ونوعاً باستخدام الأساليب العلمية بصفة عامة والأساليب الإحصائية بصفة خاصة؛ (صلاح ، ١٩٩٩)

العمل على زيادة مستوى أداء العنصر البشري، وذلك من خلال الإهتمام بزيادة قدرة الأفراد على العمل وزيادة رغبتهم في أداء العمل، وذلك عن طريق تنمية قدراتهم بالتدريب وتوفير مناخ العمل المناسب مادياً ونفسياً ؛

زيادة درجة الولاء والانتماء، وذلك من خلال وضع هيكل عادل للأجور والحوافز وسياسات واضحة للترقية، والإهتمام بالعلاقات الإنسانية والعمل على تدعيمها من حين لآخر؛

وضع نظام موضوعي لقياس وتقييم أداء العاملين، بحيث يضمن إعطاء كل ذي حق حقه سواء في الترقية أو المكافآت أو العلاوات الاستثنائية أو الحوافز المادية والمعنوية.

٣. الوظائف الأساسية لإدارة الموارد البشرية

في سبيل تحقيق إدارة الموارد البشرية لأهدافها تقوم بعدة وظائف ألا وهي : التخطيط للموارد البشرية تهتم وظيفة التخطيط بتخطيط احتياجات المنظمة من القوى العاملة كما ونوعاً من أجل ضمان تحقيقي أهداف المنظمة، فالتخطيط يعني التحديد

المسبق لبرامج القوى العاملة، فقد تواجه المؤسسة الكثير من المصاعب والمشاكل إذا لم يتم التنبؤ باحتياجات المؤسسة من القوى العاملة اللازمة لتحقيق أهدافها في الفترات المستقبلية.

تنظيم الموارد البشرية يقصد بوظيفة التنظيم في إدارة الموارد البشرية بتقسيم وتحديد الواجبات والمسؤوليات بين الأفراد، وتحديد العلاقات التي تربط هذه المسؤوليات، فمدير إدارة الموارد البشرية يحدد شكل الهيكل التنظيمي لإدارته عن طريق تصميم هيكل علاقات بين العمل، الأفراد، العوامل المادية في المؤسسة.

التوجيه: يقصد بها توجيه جهود الأفراد نحو تحقيق أهداف المؤسسة، بحيث يكون الهدف من هذه الوظيفة هو حث الأفراد على العمل برضاء تام وفعالية.

الرقابة تعتبر هذه الأخيرة وظيفة إدارية تتعلق بتنظيم الأنشطة والتنسيق بينها طبقاً لخطة العمل المحددة، ويكون ذلك من خلال تحليل الأهداف أو الأنشطة الأساسية للتنظيم، بحيث تضمن تنفيذ الخطة العامة للمؤسسة بكفاءة عالية.

المنهجية وطرق البحث

تعتمد الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، حيث سيتم جمع البيانات من خلال استبيانات ومقابلات مع مسؤولي الموارد البشرية في المؤسسات الخاصة، بالإضافة إلى تحليل الدراسات السابقة ذات الصلة.

باعتباره المنهج الأنسب لدراسة أثر استخدام نظم المعلومات في الموارد البشرية على تسيير الأعمال في القطاع الخاص. يركز هذا المنهج على وصف خصائص مشكلة البحث، وتحديد العلاقات بين متغيراته، ومناقشة تساؤلاته، من خلال جمع البيانات وتحليلها لاستخلاص النتائج والوصول إلى أهم التوصيات.

أما مجتمع البحث، فيتكون من جميع العاملين في القطاع الخدمي بالقطاع الخاص، والبالغ عددهم (٥٠٠) موظف، حيث تم اختيار عينة عشوائية بسيطة تمثل مجتمع الدراسة، وتتكون من (١٠٠) موظفًا، بهدف الحصول على بيانات دقيقة حول تأثير نظم المعلومات في إدارة الموارد البشرية وتحسين كفاءة تسيير الأعمال.

أدوات جمع البيانات

- استبيانات لمسؤولي الموارد البشرية والموظفين في المؤسسات الخاصة.
- مقابلات شخصية مع خبراء في مجال نظم المعلومات والموارد البشرية.

- تحليل بيانات وتقارير صادرة عن مؤسسات خاصة حول تأثير نظم المعلومات.
- الدراسات السابقة والدراسات الميدانية لنظم المعلومات وإدارة الموارد البشرية

حدود الدراسة

الحدود الزمنية: ٢٠٢٥-١٤٤٦

الحدود المكانية: تشمل الدراسة مؤسسات خاصة في الرياض المؤسسات الخدمية

الحدود البشرية: تقتصر هذه الدراسة على عينة من العاملين في الموارد البشرية وزملاء الدراسة واساتذتي المتخصصين.

الحدود الموضوعية: تتناول الدراسة نظم المعلومات في الموارد البشرية على تسيير الأعمال.

المراجع

- العلاج, مشاري على فهد, ابو الفتوح, جمال طاهر, عزازي, & محمد فتحي. (٢٠١٦). نظم المعلومات الإدارية ودورها في إدارة الموارد البشرية بالأمانة العامة للأوقاف الكويتية. *Journal of Environmental Studies and Researches*, 6(4), 464-477.
- يحيى, عبد الله سامي, ولجي & خالد. (2019). دور نظام المعلومات في تطوير إدارة الموارد البشرية (Doctoral dissertation, جامعة ابن خلدون-تيارت).
- ليندة بوزرورة & سهيلة قطاف. (٢٠٢٠). دور نظام المعلومات في إدارة الموارد البشرية في المؤسسة. *مجلة الحدث للدراسات المالية والاقتصادية*. 3(1),
- الحيصه, & حمزة. (٢٠٢٣). تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية كمتغير وسيط في العلاقة بين نظم معلومات الموارد البشرية والأداء الوظيفي دراسة تطبيقية على وزارات المملكة الأردنية الهاشمية. *المجلة المصرية للدراسات التجارية*, ٤٧(١), ٢٥٤-٢٩١.
- بسود, مبارك, بوخني, امينة, مسعودي & عبد الكريم/مؤطر. (2020). دور نظام المعلومات في إدارة الموارد البشرية (Doctoral dissertation, جامعة احمد دراية-ادار).
- سواعدي, حكيمة, تومي, يحيى, خثير & محمد. (٢٠٢٢). دور نظام المعلومات في إدارة الموارد البشرية.
- عبد الرحيم ناصر أحمد عمر. (2016). *ادارة الموارد البشرية باستخدام نظم المعلومات وعلاقتها باتخاذ القرار*, (Doctoral dissertation, جامعة الجزائر ٣, قسم التربية البدنية والرياضية).
- الدوسري, مهدي فالح صغير, ابوسكين, محمود سعد, جبر & غريب جبر. (٢٠١٦). تقييم أثر استخدام نظم المعلومات المحاسبية بالمنظمات على بيئة الأداء الاستراتيجي (بالتطبيق على قطاع الكهرباء والماء بدولة الكويت). *Journal of Environmental Studies and Researches*, 6(4), 540-549.
- خنة, مداح, بليح & عائشة. (2021). أثر استخدام نظم المعلومات المحاسبية المحوسبة على الأداء المالي للمؤسسة الاقتصادية-دراسة حالة بمؤسسة توزيع الكهرباء والغاز لغرب تيارت (Doctoral dissertation, جامعة ابن خلدون-تيارت).

- عيسى. (٢٠١٠). اثر استخدام نظم المعلومات الادارية على الاداء العاملين في جامعة الحسين بن طلال-من وجهة نظر العاملين. *المجلة المصرية للدراسات التجارية*. 34(3), 71-89 ,
- د. عبدالله ابراهيم أبكرعبدالله، أسامة هاشم الحسن أحمد. (٢٠٢٤). نظم المعلومات الإدارية ودورها في ترشيد القرارات الإدارية بمنظمات الأعمال (دراسة ميدانية على بنك أمدرمان الوطني في الفترة من ٢٠١٨-٢٠٢٠ م). *مجلة العلوم الإنسانية والطبيعية*. 5(6), 90-128 ,
- Al Kharusi, Z. K. A., Aldaba, A. M. A., & Ibrahim, M. B. (2022). *الإدارة على الأداء الإداري لدى مديري المدارس الحكومية بسلطنة عُمان: سنوات الخبرة متغير تفاعلي IIIUM*. *Journal of Educational Studies*, 10(2), 55-80.
- عبد الرحيم إبراهيم أحمد أبو حافظ. (٢٠٢٣). أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على إنجاز ودقة المعاملات في البلديات. *مجلة العلوم الإنسانية والطبيعية*. 4(3), 958-967 ,
- سيف الدين العوض الفاضل عبد اللطيف، د. زهير احمد علي، أ. د & بابكر ابراهيم الصديق. (٢٠٢٤). أثر تطبيق نظام تخطيط موارد المنشأة على ضبط الأداء المالي (دراسة ميدانية علي عينة من شركات المساهمة المدرجة بسوق الخرطوم للأوراق المالية). *مجلة العلوم الإنسانية والطبيعية*. 5(12), 67-104 ,
- محمد بن أحمد السديري، نظم المعلومات الإدارية ٢٠١٠، ص ٥.
- سعد غالب ياسين، أساسيات نظم المعلومات الإدارية وتكنولوجيا المعلومات، دار المناهج، ط١، عمان، ١٨ الأردن، ٢٠٠٨، ص
- ريكس. ر، النظرية التنظيمية ونظام المعلومات، طبعة فيوبيرت، باريس، ١٩٩٥، ص. ٨٨.
- كاميل مواني، تنظيم نظام المعلومات الإدارية، طبعة فوشيه، باريس، ٢٠٠١، ص ١١. ١٤.
- أحمد حسين علي حسين نظام المعلومات المحاسبية الإطار الفكري والنظم التطبيقية)، الدار الجامعية ٢٣-٢٤ الإسكندرية، ٢٠٠٣/٢٠٠٤، ص
- حنا نصر الله إدارة الموارد البشرية دار، زهران ٢٠٠١، عمان، الأردن، ص ٣

- السالم، مؤيد سعيد وآخرون، إدارة الموارد البشرية مدخل إستراتيجي، عالم الكتاب الحديث، إربد، ط٢، ٥ الأردن، ٢٠٠٦، ص
- شحادة، نظمي، وآخرون، إدارة الموارد البشرية، دار صفاء، ط١، عمان، الأردن، ٢٠٠٠، ص ١٤
- نفيسة محمد باشري، إدارة الموارد البشرية، دار الثقافة العربية، القاهرة، ١٩٩٩، ص ١٢
- فؤاد نجيب الشيخ العلاقة بين نظم المعلومات والميزة التنافسية في قطاع الأدوية الأردني، مجلة الإدارة العامة، المجلد الرابع والأربعون، العدد الثالث، سبتمبر ٢٠٠٤، ص ٣٥.
- صلاح الدين محمد عبد الباقي، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية الاسكندرية، مصر، ١٩٩٩، ١٠٣-١٠٨ ص