



بسم الله الرحمن الرحيم

جامعة العلوم والتقانة

كلية الدراسات العليا

قسم العلوم الإدارية



اثر نظم المعلومات الإدارية في اداء إدارة الموارد البشرية

دراسة حالة بنك فيصل الاسلامي السوداني
في الفترة من 2006-2016 م

بحث مقدم لنيل درجة الدكتوراه في ادارة الاعمال

إشراف أ. د :
بكري الطيب موسى

إعداد الباحث :
عاصم نوح الفاضل عوض الله

1439 هـ - 2017 م

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الأستهلال

قال الله تعالى:

﴿لَا يَكْفُلُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِن نَّسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا رَبَّنَا وَ
لَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إَصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِن قَبْلِنَا رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لِطَاقَتِنَا بِهِيَ وَاغْفِرْ لَنَا وَارْحَمْنَا
مِنَّا أَتَمُّوْنَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ﴾

صدق الله العظيم

سورة البقرة ، الآية (286)

الاهداء

إلهي لا يطيب الليل الا بشكرك ولا يطيب النهار الا بطاعتك
ولا تطيب اللحظات لا بذكرك ولا تطيب الأخرة الا بعفوك ولا تطيب الجنة الا برويتك
الله جل جلاله

الي من بلغ الرسالة وأدى الأمانة ونصح الامه الي نبي الرحمة ونور العالمين
سيدنا محمد صلي الله عليه وسلم
الي ملاكنا في الحياه الي معني الحب والي معني الحنان والتفاني الي بسمه الحياه وسر
الوجود الي من كان دعائها سر نجاحنا وحنانها بلسم جراحنا الي اغلي الحبايب
امي العزيزة

الي من كلفه الله بالهيبه والوقار .. الي من علمني العطاء بدون انتظار
الي من احمل اسمه بكل افتخار .. ارجو من الله ان يمد في عمرك
لتري ثمارا قد حان قطافها بعد طول انتظار
وستبقي كلماتك نجوم اهتدي بها اليوم وفي الغد والي الابد مساء نهار
والدي العزيز

إلي: الذين علموني أن الحياة هي البذل والعطاء والفيض والسخاء
اخواني واخواتي

الي روح الفقيدة الاخت الغالية مشاعر نوح الفاضل

الي اسرتي الصغيرة

وجميع الاهل والاقارب

وأن الينبوع الثري لا يملك سوى أن يفيض.

اصدقائي



الشكر والتقدير

الحمد لله كما ينبغي لجلال وجهه وعظيم سلطانه ، الحمد لله الذي تتم بنعمته الصالحات ، حمداً ينبغي لجلال وجهه وعظيم سلطانه، على ما هدى ووفق وسدد ويسر كل مكروب لإكمال هذا البحث والصلاة والسلام على خير سيد الخلق المبعوث بالكتاب الأمين،:

الشكر لله عز وجل على هديه وتوفيقه، وفي البدء اخص بالشكر جامعة العلوم والتقانة كلية الدراسات العليا ، كذلك الشكر والتقدير وخالص الامتنان إلى الاستاذ الدكتور : بكري الطيب موسي الذي أشرف على هذا البحث ومنحني كثيراً من العلم والوقت فكان لرعايته الصادقة وتوجيهاته المثمرة ونصائحه المخلصة أبلغ الأثر في ان تخرج الرسالة بهذه الصورة ، وأدعو الله أن يمنحه الصحة والعافية، وان ينفع الناس بعلمه وأن يجعله مناراً للباحثين.

كما أتوجه بالشكر لكل الأساتذة الأجلاء

وكذلك أشكر كل من ساعد على إتمام هذا البحث وقدم لي العون ومد لي يد المساعدة وزودني بالمعلومات اللازمة لإتمام هذا البحث. وأخص بالشكر أجزله للعاملين بالمكتبة بجامعة العلوم والتقانة واسرة بنك فيصل الاسلامي السوداني وفي الختام أسأل الله أن يهديني سواء السبيل وأن أتبع خطاه وأختم شكري لكل من قدم لي معلومة أو علمني أو أعانني على الخير فالشكر إلى هؤلاء جميعاً.

المستخلص

تناولت الدراسة اثر نظم المعلومات الإدارية في اداء إدارة الموارد البشرية، تمثلت مشكلة البحث في ماهو تأثير الاجهزة في تطوير اداء ادارة الموارد البشرية ببنك فيصل الاسلامي؟ وماهو تأثير البرامج في تطوير اداء ادارة الموارد البشرية ببنك فيصل الاسلامي؟ وماهو تأثير الشبكات في تطوير اداء ادارة الموارد البشرية ببنك فيصل الاسلامي. هدف البحث الي تحديد اثر الاجهزة في تطوير اداء الموارد البشرية ببنك فيصل الاسلامي .

تحديد اثر البرامج في تطوير اداء الموارد البشرية ببنك فيصل الاسلامي ، تحديد اثر الشبكات في تطوير اداء الموارد البشرية ببنك فيصل الاسلامي تمثلت فروض البحث هنالك علاقة ذات دلالة احصائية بين الاجهزة واداء الموارد البشرية ببنك فيصل الاسلامي؟ هنالك علاقة ذات دلالة احصائية علاقة بين البرامج وأداء الموارد البشرية ببنك فيصل الاسلامي؟. هنالك علاقة ذات دلالة احصائية بين الشبكات واداء الموارد البشرية ببنك فيصل الاسلامي؟ هنالك علاقة ذات دلالة احصائية بين الكادر البشري واداء الموارد البشرية ببنك فيصل الاسلامي؟ هنالك علاقة ذات دلالة احصائية بين البيانات واداء الموارد البشرية ببنك فيصل الاسلامي؟ هنالك علاقة ذات دلالة احصائية بين المعلومات واداء الموارد البشرية ببنك فيصل الاسلامي؟. وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي في اجراء الدراسة من خلال جمع البيانات حيث تم جمع البيانات من خلال استمارة استبيان اعدت خصيصا لهذا الغرض وتم توزيعها على مجتمع الدراسة ومن ثم قام الباحث بتحليل البيانات عن طريق برنامج spss ومن ثم توصل الباحث الي مجموعة من النتائج ان الحواسيب المستخدمة ببنك فيصل ملائمة لطبيعة العمل ، اثبتت الدراسة ان القدرة ، التخزينية للأجهزة عالية ، ومن ثم قام الباحث بصياغة مجموعة من التوصيات ، اهمها الاستعانة بالتدريب بأعداد برامج تدريبية للقائمين على استخدام المعلومات الادارية زيادة دعم الادارة العليا واهتمامها باستخدام نظم المعلومات الادارية معالجة المعوقات الادارية والمادية التي تواجه العاملين.

Abstract

The study dealt with the impact of management information systems on the performance of human resources management. The problem of research is what is the effect of the devices in developing the performance of human resources management at Faisal Islamic Bank? What is the effect of the programs in developing the performance of human resources management at Faisal Islamic Bank? And what is the impact of networks in developing the performance of human resources management at Faisal Islamic Bank. The objective of the research is to determine the impact of the devices in the development of human resources performance at Faisal Islamic Bank. Determining the impact of the programs in the development of human resources performance at Faisal Islamic Bank, Determining the impact of networks in developing the performance of human resources at Faisal Islamic Bank. The research hypotheses are statistically significant relationship between the machines and the performance of human resources at Faisal Islamic bank. The performance of human resources at Faisal Islamic bank? Is there a statistically significant relationship between the networks and the performance of human resources at Faisal Islamic bank? Is there a statistically significant relationship between human staff and human resources performance at Faisal Islamic bank? Data and performance of human resources at Faisal Islamic Bank. There is a statistical relationship between the information and the performance of human resources at Faisal Islamic Bank. The researcher used the analytical descriptive method to conduct the study by collecting the data. The data were collected through a questionnaire prepared specifically for this purpose and distributed to the study community. The researcher then analyzed the data through the spss program. The study proved that the capacity for storage of high equipment, and then the researcher formulated a set of recommendations, the most important of which is the use of training in the preparation of training programs for the users of information management increase the support of senior management and interest. The use of management information systems and administrative and material Amaaljhalmaoqat facing workers



قائمة الموضوعات

| رقم الصفحة | عنوان الموضوعات |
|--|---|
| أ | الأستهلال |
| ب | الإهداء |
| ج | الشكر والتقدير |
| د | المستخلص |
| هـ | ABSTRACT |
| و | قائمة الموضوعات |
| ح | قائمة الجداول |
| ي | قائمة الاشكال |
| الاطار المنهجي والدراسات السابقة | |
| 1 | اولاً : المقدمة |
| 6 | ثانياً : الدراسات السابقة |
| الفصل الاول : نظم المعلومات الادارية | |
| 31 | المبحث الاول : مفهوم وتعريف وانواع نظم المعلومات الإدارية |
| 48 | المبحث الثاني : خصائص وعناصر نظم المعلومات الإدارية |
| 60 | المبحث الثالث : استخدامات نظم المعلومات الادارية |
| الفصل الثاني : ادارة الموارد البشرية | |
| 82 | المبحث الاول : مفهوم إدارة الموارد البشرية |
| 95 | المبحث الثاني : عناصر ادارة الموارد البشرية |
| 144 | المبحث الثالث : طرق تقويم الاداء |
| الفصل الثالث : الدراسة التطبيقية (بنك فيصل الاسلامي السوداني) | |
| 162 | المبحث الاول : نبذة تعريفية عن بنك فيصل الاسلامي السوداني |
| 171 | المبحث الثاني : الهيكل التنظيمي لبنك فيصل الاسلامي |
| 176 | المبحث الثالث : ادارة نظم المعلومات ببنك فيصل الاسلامي |
| الفصل الرابع : الدراسة الميدانية | |
| 181 | المبحث الاول : اجراءات الدراسة الميدانية |
| 186 | المبحث الثاني : بيانات عينة الدراسة الميدانية |
| 206 | المبحث الثالث : اختبار الفروض |

| | |
|---------|------------------|
| | الخاتمة |
| 227 | اولا : النتائج |
| 228 | ثانيا : التوصيات |
| 230 | المصادر والمراجع |
| الملاحق | |

قائمة الجداول

| رقم الصفحة | عنوان الجدول | رقم الجدول |
|------------|---|------------|
| 181 | نسبة الاستجابة | (1/4) |
| 183 | معامل الفا كرونباخ | (2/4) |
| 184 | مقياس درجة الموافقة | (3/4) |
| 186 | التوزيع التكراري لتوزيع المبحوثين وفقاً لمتغير النوع | (4/4) |
| 187 | التوزيع التكراري لتوزيع المبحوثين وفقاً لمتغير العمر | (5/4) |
| 188 | التوزيع التكراري لتوزيع المبحوثين وفقاً لمتغير التخصص | (6/4) |
| 189 | التوزيع التكراري لتوزيع المبحوثين وفقاً لمتغير المؤهل العلمي | (7/4) |
| 190 | التوزيع التكراري لتوزيع المبحوثين وفقاً لمتغير المسمي الوظيفي | (8/4) |
| 191 | التوزيع التكراري لتوزيع المبحوثين وفقاً لمتغير سنوات الخبرة | (9/4) |
| 192 | التوزيع التكراري لتوزيع المبحوثين وفقاً لمتغير الحالة الزوجية | (10/4) |
| 194 | التكرارات والنسب المئوية لإجابات أفراد الدراسة علي عبارات المحور الاول الاجهزة | (11/4) |
| 195 | التكرارات والنسب المئوية لإجابات أفراد الدراسة علي عبارات المحور الثاني البرامج | (12/4) |
| 197 | التكرارات والنسب المئوية لإجابات أفراد الدراسة علي عبارات المحور الثالث الشبكات | (13/4) |
| 198 | التكرارات والنسب المئوية لإجابات أفراد الدراسة علي عبارات المحور الرابع الكادر البشري | (14/4) |
| 200 | التكرارات والنسب المئوية لإجابات أفراد الدراسة علي عبارات المحور الخامس البيانات | (15/4) |
| 202 | التكرارات والنسب المئوية لإجابات أفراد الدراسة علي عبارات المحور السادس المعلومات | (16/4) |

| | | |
|-----|---|--------|
| 204 | التكرارات والنسب المئوية لإجابات أفراد الدراسة علي عبارات المحور السابع اداء ادارة الموارد البشرية | (17/4) |
| 206 | مقياس ليكارت الخماسي | (18/4) |
| 208 | الاحصاءات الوصفية ومربع كاي للمحور الاول الاجهزة | (19/4) |
| 209 | الاحصاءات الوصفية ومربع كاي للمحور الثاني البرامج | (20/4) |
| 210 | الاحصاءات الوصفية ومربع كاي للمحور الثالث الشبكات | (21/4) |
| 211 | الاحصاءات الوصفية ومربع كاي للمحور الرابع الكادر البشري | (22/4) |
| 212 | الاحصاءات الوصفية ومربع كاي للمحور الخامس البيانات | (23/4) |
| 213 | الاحصاءات الوصفية ومربع كاي للمحور السادس المعلومات | (24/4) |
| 214 | الاحصاءات الوصفية ومربع كاي للمحور السابع اداء ادارة الموارد البشرية | (25/4) |
| 216 | الانحدار الخطي للفرضية الاولى | (26/4) |
| 218 | الانحدار الخطي للفرضية الثانية | (29/4) |
| 219 | الانحدار الخطي للفرضية الثالثة | (32/4) |
| 221 | الانحدار الخطي للفرضية الرابعة | (35/4) |
| 223 | الانحدار الخطي للفرضية الخامسة | (38/4) |
| 224 | الانحدار الخطي للفرضية السادسة | (41/4) |

قائمة الأشكال

| رقم الصفحة | عنوان الشكل | رقم الشكل |
|------------|---|-----------|
| 5 | نموذج البحث | (1) |
| 36 | نظم المعلومات الإدارية | (1/1) |
| 42 | نظم المعلومات الإدارية | (2/1) |
| 51 | نموذج مبسط للنظام | (3/1) |
| 52 | التركيب الهرمي لنظم المعلومات الإدارية | (4/1) |
| 57 | مكونات نظام مساندة القرارات | (5/1) |
| 75 | نظم معلومات المكاتب | (6/1) |
| 88 | آلية تحديد مستوى الأداء من خلال مداخل الرقابة | (1/2) |
| 117 | مراحل عملية التدريب | (2/2) |
| 157 | الاختيار والتوظيف | (3/2) |
| 160 | طريقة التقويم ببحث الصفات أو الخصائص | (4/2) |
| 155 | طريقة المقارنة الزوجية بين العاملين | (5/2) |
| 171 | الهيكل التنظيمي لبنك فيصل الإسلامي | (1/3) |
| 180 | الهيكل التنظيمي لإدارة تقنية المعلومات لبنك فيصل الإسلامي | (2/3) |
| 181 | التوزيع التكراري لتوزيع المبحوثين وفقاً لمتغير النوع | (1/4) |
| 183 | التوزيع التكراري لتوزيع المبحوثين وفقاً لمتغير العمر | (2/4) |
| 184 | التوزيع التكراري لتوزيع المبحوثين وفقاً لمتغير التخصص | (3/4) |
| 186 | التوزيع التكراري لتوزيع المبحوثين وفقاً لمتغير المؤهل العلمي | (4/4) |
| 187 | التوزيع التكراري لتوزيع المبحوثين وفقاً لمتغير المسمى الوظيفي | (5/4) |
| 188 | التوزيع التكراري لتوزيع المبحوثين وفقاً لمتغير سنوات الخبرة | (6/4) |
| 189 | التوزيع التكراري لتوزيع المبحوثين وفقاً لمتغير الحالة الزوجية | (7/4) |

الاطار المنهجي

أولاً : المقدمة

ثانياً : الدراسات السابقة

المقدمة

اولاً : الاطار المنهجي :

تمهيد :

تعتبر نظم المعلومات الادارية حجر الاساس لنجاح أي منظمة ، حيث انها المسار الذي تسترشد به البنوك في رحلتها الي مستقبلها المنشود ، ومن خلال نظم المعلومات الادارية يقوم القطاع المصرفي بوضع اهدافه الاستراتيجية اذ ان نظم المعلومات الادارية تجعل الادارة العليا في البنوك تدرك تماماً ماهي غاياتها ومجالات نشاطاتها الخارجية ، ومن هم المستفيدين من الخدمات التي تقدمها وتفيدهم في التعرف علي بنيتها وهيكلها وبيئتها في الداخل والسياسات التي تتبعها البنوك والاطر الفلسفية التي تحكم اساليبهم في اتخاذ القرار ، واحتياجاتها البشرية والمادية ، والمتطلبات الشمولية للتطوير .

كذلك تعد نظم المعلومات الادارية واحد من المتغيرات التي تؤثر علي اداء الموارد البشرية لانها تؤثر في كيفية تفكير وعمل الادارة ، كما تعد نظم المعلومات الادارية ذات فائدة لانها تركز اولاً علي القطاع المصرفي وتجمع المعلومات عن حاجات الفئات المستهدفة وقدرات المنافسين ، وثانياً استخدام هذه المعلومات لتوليد قيمة مضافة للمستفيدين بشكل دائم ولان الاستمرار والنجاح والنمو في القطاع المصرفي يفرض عليها القيام بتطوير انظمة مناسبة تصلح في تحسين خدماتها وذلك لاشباع حاجات ورغبات واذواق العملاء والتي اصبحت تميل الي التغيير السريع في وقتنا الحاضر ، الأمر الذي يبرر تطوير انظمة المعلومات كواحدة من الوسائل الاستراتيجية الهامة التي تساهم في البقاء ، ونمو ، وتوسع البنوك وزيادة قدرتها علي تحقيق اهدافهم .

ويعتبر القطاع المصرفي في السودان اداة فعالة في التنمية والتطوير ودعم الاقتصاد الوطني وفي اطار نظم المعلومات الادارية المناسبة اذا وجدت ، ذلك هو المحرك الاساسي لعملية تطوير الخدمات ، بل ويدفع القطاع المصرفي اموالاً طائلة في تطوير خدماته املاً في التنمية ، وتحسين ودعم منافذه لزيادة حصته المصرفية وزيادة ارباحه وبقائه في السوق ومن

المعروف ان أي جهد تقني يبذل لتسويق أي خدمة سوف يتم تقييمه في ضوء مدي تحقيقه للنجاح للسياسات والاستراتيجيات التقنية المتعلقة بتطوير الخدمة لتقديمها اضافة لسياسات التسعير ، والترويج لهذه الخدمة

وقد ارتبط مفهوم الأداء بكل مايسهم في تحقيق اهداف القطاع المصرفي فاصبح مفهومه يندرج ضمن التفكير الاداري ، واصبح القطاع المصرفي الان يهدف الي تحقيق مستويات عالية من اداء الموارد البشرية في ميدان انشطته ، وذلك يرجع الي ان تحسين اداء الموارد وتطوير الخدمات لم يعد امراً اختيارياً بل اصبح شرطاً جوهرياً لضمان البقاء والاستمرار

مشكلة البحث :

تلعب نظم المعلومات الادارية دورا هام في تطوير ورفع اداء البشرية ، وعلي أي بنك ان يدرك وضعه الحالي ، فالانفتاح علي العالم والنمو الاقتصادي الذي شهده القطاع المصرفي في السنوات الاخيرة في السودان ، وفر ارضية خصبة لدخول العديد من البنوك الي المنافسة ، سواء لتحقيق سياستها في التطور والانتشار او لغاية البحث عن الفرص في بيئات متعددة وقد ادي ذلك الي زيادة حدة المنافسة بين هذه البنوك ، ويؤكد بعض المديرين ان فشل العديد من البنوك يعود لافتقار مديريها لنظم المعلومات الادارية الذي ينعكس بشكل مباشر علي اداء ادارة الموارد البشرية

وتمثل دراسة اثر نظم المعلومات الادارية في اداء ادارة الموارد البشرية اهمية كبيرة في السودان خاصة بعد الاتجاه نحو سياسة الاصلاح المصرفي التي تقوم علي المنافسة وتشجيع الاستثمار والاتجاه نحو المنافسة ، حيث شهد القطاع المصرفي في الاونة الاخيرة نمواً كبيراً بظهور العديد من البنوك ، ومن خلال اطلاع الباحث علي الدراسات السابقة حيث تبين له بعض الفجوات التي اغفلت عنها تلك الدراسات وهذه الدراسة بصدد معالجة هذه الفجوات

وعليه تاسيساً علي ماتقدم فانه يمكن التعبير عن مشكلة البحث من خلال طرح التساؤلات الاتية :

1. ماهو تأثير الاجهزة في تطوير اداء ادارة الموارد البشرية بينك فيصل الاسلامي ؟
2. ماهو تأثير البرامج في تطوير اداء ادارة الموارد البشرية بينك فيصل الاسلامي ؟
3. ماهو تأثير الشبكات في تطوير اداء ادارة الموارد البشرية بينك فيصل الاسلامي ؟
4. ماهو تأثير الكادر البشري في تطوير اداء ادارة الموارد البشرية بينك فيصل الاسلامي؟
5. ماهو تأثير البيانات في تطوير اداء ادارة الموارد البشرية بينك فيصل الاسلامي ؟
6. ماهو تأثير المعلومات في تطوير اداء ادارة الموارد البشرية بينك فيصل الاسلامي؟

اهمية البحث :

تتمثل اهمية البحث في الاتي :

1. توفر الدراسة معلومات مفيدة لمتخذي القرار
2. تعتبر الدراسة مرجع للداريين
3. اضافة علمية
4. تتيح آفاق اكثر عمقا في مجال نظم المعلومات
5. تطوير الفكر الاداري بتوفير مرجع للدارسين
6. قد تفتح آفاق لدراسات اخري

اهداف البحث :

تهدف الدراسة بشكل اساسي الي بيان اثر نظم المعلومات الادارية في اداء الموارد البشرية بينك فيصل الاسلامي ، وذلك من خلال تحقيق الاهداف التالية :

1. تحديد اثر الاجهزة في تطوير اداء ادارة الموارد البشرية بينك فيصل الاسلامي .
2. تحديد اثر البرامج في تطوير اداء ادارة الموارد البشرية بينك فيصل الاسلامي
3. تحديد اثر الشبكات في تطوير اداء ادارة الموارد البشرية بينك فيصل الاسلامي
4. تحديد اثر الكادر البشري في تطوير اداء ادارة الموارد البشرية بينك فيصل الاسلامي
5. تحديد اثر البيانات في تطوير اداء ادارة الموارد البشرية بينك فيصل الاسلامي

6. تحديد اثر المعلومات في تطوير اداء ادارة الموارد البشرية بينك فيصل الاسلامي
7. تقديم الاقتراحات والتوصيات اللازمة والتي تهدف الي تفعيل وتعزيز الوضع التنافسي للمصارف السودانية .

فرضيات البحث :

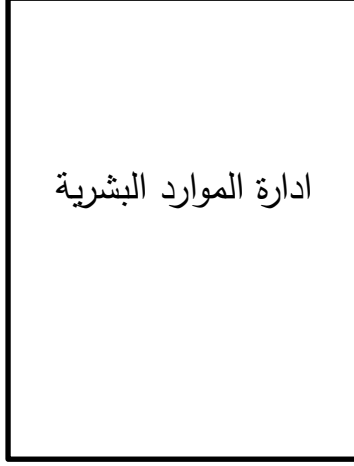
استنادا الي مشكلة البحث تمت صياغة الفرضية الرئيسية التالية :

1. توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين نظم المعلومات الادارية واداء ادارة الموارد البشرية في بنك فيصل الاسلامي ؟
1. هنالك علاقة ذات دلالة احصائية بين الاجهزة و اداء ادارة الموارد البشرية بينك فيصل الاسلامي ؟
2. هنالك ذات دلالة احصائية علاقة بين البرامج واداء ادارة الموارد البشرية بينك فيصل الاسلامي ؟
3. هنالك علاقة ذات دلالة احصائية بين الشبكات و اداء ادارة الموارد البشرية بينك فيصل الاسلامي ؟
4. هنالك علاقة ذات دلالة احصائية بين الكادر البشري و اداء ادارة الموارد البشرية بينك فيصل الاسلامي ؟
5. هنالك علاقة ذات دلالة احصائية بين البيانات و اداء ادارة الموارد البشرية بينك فيصل الاسلامي ؟
6. هنالك علاقة ذات دلالة احصائية بين المعلومات و اداء ادارة الموارد البشرية بينك فيصل الاسلامي ؟

شكل (1) نموذج الدراسة

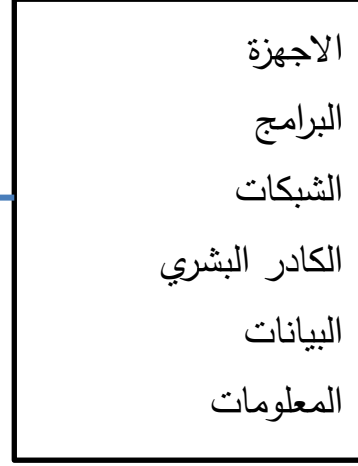
المتغير التابع

ادارة الموارد البشرية



المتغير المستقل

نظم المعلومات الادارية



المصدر : اعداد الباحث

حدود البحث :

الحدود المكانية : بنك فيصل الاسلامي السوداني

الحدود الزمانية : 2006-2016 م

مناهج البحث :

المنهج الوصفي التحليلي :

استفاد الباحث من المنهج الوصفي التحليلي في الفهم والمقارنة والتفسير ومن التحليل المتعمق واستخلاص العلاقات والالمام بمدى اسهام نظم المعلومات الادارية من خلال القيام بوظائفها في تحقيق اداء عالي للموارد البشرية ، كما تبني الباحث منهج البحث العلمي التطبيقي (دراسة الحالة) حيث انصبت الدراسة علي واقع بنك فيصل الاسلامي السوداني

مصادر جمع البيانات :

المصادر الاولية : الاستبيان

المصادر الثانوية : الكتب والمراجع والدوريات والدراسات السابقة

□ ثانياً : الدراسات السابقة :

1/دراسة الامام بخيت (2014)⁽¹⁾

تناولت هذه الدراسة أثر نظم المعلومات الإدارية على تنمية الموارد البشرية ببنك الشمال الإسلامي. تمثلت مشكلة الدراسة في معرفة أثر نظم المعلومات الإدارية على تنمية الموارد البشرية ببنك الشمال الإسلامي في الفترة 2002-2012م، إذ أن نظام المعلومات الجيد يعكس مدى تطور وتقدم البنك، ونظام المعلومات الجيد هو الذي يمكن من الحصول على المعلومات المناسبة، كما أن إدارة الموارد البشرية تحتاج إلى قدر كبير من المعلومات وكلما كانت المعلومات متوافرة بجودة عالية وفي الوقت المناسب فإنها تنمي مهارة المنضوين تحت مظلتها. نبعت أهمية الدراسة من الأهمية المتزايدة لنظم المعلومات الإدارية في العصر الحالي، كما أن الدراسات السابقة لم تتناول أثر نظم المعلومات الإدارية على تنمية الموارد البشرية. هدفت الدراسة إلى التعرف على المفاهيم المختلفة لنظم المعلومات الإدارية، كذلك التعرف على وظائف إدارة الموارد البشرية ببنك الشمال، فضلاً عن العوامل التي تؤثر على تنمية الموارد البشرية. توصلت الدراسة إلى جملة نتائج أهمها: اهتمام البنك بنظم المعلومات الإدارية أدى إلى نمو وتطور البنك وزيادة أرباحه، استخدام البنك لوسائل التقنية الحديثة واهتمامه بالموارد البشري زاد من نشاط البنك، مستوى نظم المعلومات الإدارية ببنك الشمال الإسلامي يسير بخطى حثيثة نحو الأفضل. قدّمت الدراسة عدد من التوصيات أهمها: ضرورة الاهتمام بتدريب كافة العاملين بالبنك على نظم المعلومات الإدارية، عمل تقييم دوري لمعرفة مدى قدرة نظام المعلومات على تحقيق أهداف البنك، أن

(1) الامام بخيت الزين النصري ، اثر نظم المعلومات الادارية علي تنمية الموارد البشرية ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، جامعة الزعيم الازهري ، 2014 .

يتجاوز نظام معلومات الموارد البشرية دوره التقليدي في عملية اختيار وتعيين الموارد البشرية الجديدة للعمل في البنك. الاهتمام بتحديث وتطوير نظام المعلومات بالبنك بطريقة دورية ومنتظمة حتى يواكب التطور المستمر في التقنية الحديثة.

2/ دراسة: نصر الدين بابكر عبد الباسط⁽¹⁾:

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن اتجاهات العاملين نحو تطبيقات نظم المعلومات المحوسبة في إدارة المكتبات الجامعية السودانية، كهدف رئيس إضافة إلى الأهداف التالية:

الكشف عن النظم المعلوماتية المستخدمة في المكتبات الجامعية السودانية، معرفة المجالات التي تطبق فيها نظم المعلومات المحوسبة في المكتبات المدرسية، الكشف عن سلبيات وإيجابيات استخدام نظم المعلومات المحوسبة في إدارة المكتبات الجامعية، الكشف عن مدى وعي العاملين في المكتبات الجامعية، الكشف عن المعوقات التي تواجه استخدام نظم المعلومات المحوسبة في إدارة المكتبات الجامعية وكيفية تذليلها.

تم استخدام المنهج التاريخي والأسلوب الوصفي التحليلي بناءً على المنهج المسحي باستخدام الاستبيان كأداة لجمع المعلومات.

توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها:

إن نسبة كبيرة من المكتبات عينة الدراسة تستخدم نظام من أنظمة المعلومات المحوسبة في عملها الإداري والفني وهذا يعكس مدى الرغبة الأكيدة في التعامل مع النظم المحوسبة في مجالات الأعمال الإدارية والفنية، لا تستفيد الإدارات العليا في

⁽¹⁾ نصر الدين بابكر عبد الباسط النقيب، اتجاهات العاملين نحو تطبيقات نظم المعلومات المحوسبة في إدارة المكتبات الجامعية السودانية، رسالة دكتوراه غير منشورة مقدمة لجامعة أم درمان الإسلامية، 2011م.

عينة الدراسة من ميزة التقارير الكاملة التي تقوم بها أنظمة المعلومات المتكاملة وذلك بسبب عدم استخدام كل الأنظمة الفرعية للنظم وتركيز الاستخدام فقط في عمليات الفهرسة والبحث، البنيات الأساسية للحوسبة من مباني وأثاث وأجهزة ومعدات وشبكات تعتبر ضعيفة بالمقارنة مع المعايير الدولية في المكتبات المشاركة في الدراسة.

كذلك أوصى الباحث بعدة توصيات منها:

العمل على بناء نظام معلومات متكامل على مستوى السودان يضمن تبادل المعلومات بين المكتبات الجامعية، مما يرفع من القيمة المقدمة للمستفيدين، ويزيد من الكفاءة الإدارية، ضرورة تفعيل النظام الفرعي للتقارير والإحصاءات في أي نظام من النظم المستخدمة في المكتبات للاستفادة من هذه التقارير والإحصاءات في عمليات صنع القرارات واستخلاص النتائج، تقوية الرؤية الإستراتيجية نحو ضرورة التخطيط الشامل والطويل الأجل لتطبيقات الحوسبة في المكتبات.

3/ دراسة: عبد الجبار إسماعيل عطير ، 2008م⁽¹⁾:

هدفت هذه الدراسة إلى إلقاء الضوء على أهمية استخدام نظم المعلومات في جامعة القدس المفتوحة لتقديم لتقديم خدمات الزبائن في نظام معلومات هذه الجامعة باستخدام أسلوب التحليل المرتكز على العمل، وتهدف هذه الدراسة أيضاً إلى معرفة أهمية نظام المعلومات والمشكلات، والمعوقات التي يواجهونها عند استخدامه، استخدم الباحث الطريقة المسحية للبحث في مدى التكنولوجيا المستخدمة والمعوقات ومستوى التدريب والاتجاهات الشخصية لدى المستخدمين إلى هذه النظم.

(¹) عبد الجبار إسماعيل عطير، تقويم أثر نظم المعلومات على خدمات الزبائن بجامعة القدس المفتوحة، رسالة دكتوراه غير منشورة، مقدمة لجامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، 2008م.

وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها أن الجامعة معنية جداً في مجال دعم التعليم الإلكتروني، كذلك تسعى الجامعة إلى تطوير الكادر البشري وتدريبه على استخدام الأنظمة المعلوماتية الحديثة.

4/ دراسة: عبد الرحمن أحمد ناجي فرحان، 2008م⁽¹⁾:

تناولت هذه الدراسة استكشاف دور نظم معلومات الموارد البشرية في منظمات القطاع الخاص والتعرف على دور نظم المعلومات في ترشيد قرارات الموارد البشرية في كافة المستويات التنظيمية، إيجاد دور لنظم معلومات الموارد البشرية في التقريب بين أهداف المنظمة والعاملين بها، وكذلك إلى تعزيز مستوى الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي.

وقد خلصت هذه الدراسة إلى عدة نتائج أهمها:

- أهمية تحري واعتماد الدقة إلى أقصى درجة ممكنة في إدخال بيانات صحيحة دقيقة شاملة لنظام المعلومات.
- ما زال نظام المعلومات يؤدي وظيفة تقليدية بإمداد متخذ القرار المخول بمطالعة مخرجاته بالمعلومات التاريخية حينما يريد لها بشكل مباشر أو بعد استكمال سلسلة الإجراءات الروتينية التي تمكنه من ذلك.
- يجب أن يتجاوز نظام معلومات الموارد البشرية دوره التقليدي في عملية اختيار وتعيين الموارد البشرية الجديدة للعمل في المنظمة.
- يؤدي نجاح نظام المعلومات في رفع تقارير حول المورد التي يتوقع تنحيها عن العمل في التوقيت المناسب إلى مساعدة متخذ القرار على اتخاذ القرار الملائم.

(¹) عبد الرحمن احمد ناجي فرحان ، دور نظم المعلومات في ترشيد قرارات الموارد البشرية ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، جامعة الزعيم الازهري ، 2008 ،

- يؤدي التعامل الجاد مع الشكوى التي ترفعها الموارد البشرية بالمنظمة إلى ترشيد القرارات المتخذة بشأنها.

5/ دراسة: محمد مهدي أحمد، 2008م⁽¹⁾:

تناولت هذه الدراسة تقويم دور نظم المعلومات الإدارية في ترشيد القرارات من خلال التعرف على كفاءة نظم المعلومات بالأمانة العامة لمجلس الوزراء السوداني، يتناول علاقة نظام المعلومات وفاعلية القرارات، والأجهزة المستخدمة، والبرمجيات والعاملين بنظم المعلومات، والخدمات التي يسهم في تطويرها نظام المعلومات. وقد توصلت هذه الدراسة إلى جملة نتائج أهمها:

- إن نظم المعلومات بالأمانة ذات جودة وكفاءة مرتفعة فيما يختص باتخاذ القرارات.

- من خلال نظم المعلومات تستطيع الإدارات المستخدمة للحاسوب وضع الأسس المناسبة لتنفيذ الأهداف والسياسات ومتابعتها وتقييمها.

6/ دراسة: عبد العزيز بن عبد الله الهليل، 2005م⁽²⁾:

هدفت الدراسة إلى عكس المشاكل التي ترتبط بغياب نظم المعلومات أو وجودها بحد سواء ولعل المشاكل الأكثر حدة هي تلك المرتبطة بعدم وجود نظام للمعلومات في مؤسسة ما أو منشأة ما حيث يترتب على غياب نظام المعلومات بعض أو كل المشاكل مثل تشتت المعلومات وتبعثرها بما يستدعي مجهودات أكبر، عدم الحصول على المعلومات في الوقت المناسب لاتخاذ القرار المناسب، عدم إعداد المعلومات

(1) محمد مهدي أحمد، نظم المعلومات واتخاذ القرار الإداري بمجلس الوزراء السوداني، رسالة دكتوراه غير منشورة، معهد الإدارة العامة، جامعة الخرطوم، 2008م.

(2) عبد العزيز بن عبد الله الهليل، نظم المعلومات وأثره في العمل الإداري، رسالة دكتوراه غير منشورة، مقدمة لجامعة أمدرمان الإسلامية، 2005م.

بصورة موضوعية مما يشكك في جدواها، وقد اتبع الباحث المنهج الوصفي الإحصائي في جمع وتحليل البيانات ومن ثم توصل إلى النتائج التالية:

- الإدارة الحديثة تحتاج إلى المعلومات العلمية الدقيقة في توصيف وتحديد الأشياء وجعلها منسقة مع الهيكل الإداري والإمكانات المادية والبشرية.
- إن الإنسان هو محور عملية الارتقاء والتطور ولها سعت كل المنظمات والمؤسسات الإدارية إلى جلب واستخدام أكفأ العناصر لإدارة المنشأة بالصورة العلمية.
- النظم الإدارية للمؤسسة محل الدراسة قد استفادت من كل ما هو متاح في مجال الإدارة العامة من أساليب وآليات نظم المعلومات وتطبيقها وتعتبر الآن من النماذج الناجحة.

7/ دراسة: مشعان ضيف الله مقبل السلماني الشمري، 2008م⁽¹⁾:

تناولت هذه الدراسة تطوير نظم المعلومات الإدارية في إدارات التربية والتعليم للبنين بالمملكة العربية السعودية والتصور المقترح لتطويرها، ولتحقيق ذلك الهدف قامت الدراسة على مجموعة من التساؤلات أهمها:

- ما واقع نظم المعلومات الإدارية في إدارات التربية والتعليم؟
- ما هو تقويم أفراد مجتمع الدراسة للمعلومات الإدارية اللازمة لأداء مهامهم الإدارية التي تصلهم من أقسام المعلومات الموجودة في إدارتهم؟
- ما مقترحات أفراد مجتمع الدراسة نحو تطوير نظم المعلومات الإدارية في إدارات التربية والتعليم للبنين في السعودية؟

(1) مشعان ضيف الله مقبل السلماني الشمري ، تطوير نظم المعلومات الادارية في ادارات التربية والتعليم للبنين بالمملكة العربية السعودية من وجهة نظر مديري التعليم ومساعديهم ورؤساء الاقسام ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، جامعة ام القرى ، 2008.

وباستخدام المنهج التحليلي الوصفي توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها ما

يلي:

- اختلفت استجابات أفراد عينة الدراسة إجمالاً فيما يتعلق بالبعد الأول.
- رضاء أفراد عينة الدراسة إجمالاً كان جيداً عن المعلومات التي تقدم لهم من إدارات المعلومات لديهم من حيث (الدقة، التوقيت المناسب، الملائمة، التكلفة، الوضوح، الموضوعية، الموثوقية) ومتوسطاً عن المعلومات التي تقدم لهم من إدارات المعلومات لديهم من حيث (الشمول، والمرونة).
- درجة الموافقة في عينة الدراسة على مقترحات تطوير نظم المعلومات في إدارات التربية والتعليم كانت بدرجة موافق بشدة على جميع فقرات هذا المجال.

8/ دراسة: علي محمد فلاح القيس، 2005م⁽¹⁾:

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن مستوى كفاءة المعلومات الإدارية وعلاقتها بمستوى الأداء الإداري من وجهة نظر مديري ورؤساء أقسام الوحدات الإدارية في الجامعات الأردنية العامة. وتكوّن مجتمع الدراسة وعينتها من كافة المديرين ورؤساء الأقسام في الوحدات الإدارية في الجامعات الأردنية العامة، وهي: القبول، التسجيل، المالية، مركز الحاسب والمعلومات، شؤون العاملين، شؤون الطلبة. وقد بلغ عددهم 410 فرد، وتم توزيع 388 استبانة واسترجع منا ما نسبته 83.8% من مجموع الاستبانات الموزعة.

وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

(¹) علي محمد فلاح القيس، مستوى كفاءة أنظمة المعلومات الإدارية وعلاقتها بمستوى الأداء الإداري من وجهة نظر مديري ورؤساء الوحدات الإدارية في الجامعات الأردنية العامة، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة عمان العربية، 2005م.

▪ إن نظام المعلومات الإدارية في الجامعات جاءت على مستوى عال من الكفاءة ولكل المجالات.

▪ إن مستوى الأداء في هذه الجامعات مرتفع وفي كل المجالات.

▪ إن هناك علاقة ارتباطية إيجابية بين كفاءة أنظمة المعلومات الإدارية ومستوى الأداء الإداري في هذه الجامعات.

9/ دراسة: ياسر أحمد سيد، 2016م⁽¹⁾:

هدفت الدراسة إلى: معرفة أثر نظم معلومات الموارد البشرية في شركة زين للاتصالات على أداء العاملين بالشركة واختبار الفرضيات.

▪ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين نظم معلومات الموارد البشرية وبين أداء العاملين بشركة زين.

▪ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين تطبيق معلومات الموارد البشرية وبين أداء العاملين بشركة زين.

هدفت الدراسة إلى محاولة التعرف على دور نظم معلومات الموارد البشرية وسرعة اتخاذ القرار، والتعرف على دور نظم المعلومات الإدارية في تطوير أداء العاملين. وقد توصلت الدراسة إلى أن:

▪ نظام المعلومات بشركة زين يشعر العاملين بالرضا.

▪ هنالك أثر لنظم المعلومات بشركة زين يساعد في اتخاذ القرار.

وقد أوصت الدراسة بالآتي:

▪ تدريب العاملين على استخدام الترتيبات الجديدة

(1) ياسر أحمد سيد، أثر نظم معلومات الموارد البشرية فسادء العاملين في شركات الاتصالات ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، جامعة العلوم والتقانة 2016م

10/ دراسة: سلمى عمر الخليفة طه، 2013م⁽¹⁾:

أثر تفاعل مكونات نظم المعلومات الإدارية مع خصائص القيادة العليا في الأداء الإداري رسالة دكتوراه، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا:

تمثلت مشكلة الدراسة بأن نظم المعلومات لها تأثير إيجابي في عملية اتخاذ القرارات الإدارية ولها تأثير سلبي في رضا العاملين والمشاركة في اتخاذ القرارات الإدارية. حيث تمثلت أهداف الدراسة في التعرف على التفاعل بين مكونات نظم المعلومات الإدارية وخصائص القيادة العليا والتعرف على العلاقة بين تبني نظم المعلومات الإدارية والأداء الإداري والتعرف على أثر تعديل هيكل المنظمة.

وتمثلت أهم نتائج الدراسة في أن هناك علاقة تفاعل بين مكونات نظم المعلومات الإدارية وخصائص القيادة العليا (يؤثر على الأداء في البنوك التجارية)، وتمثلت أيضاً في أن هناك علاقة بين تبني نظم المعلومات الإدارية والأداء الإداري، وتمثلت أيضاً في أنه يعدل هيكل المنظمة العلاقة بين مكونات نظم المعلومات الإدارية وخصائص القيادة العليا وتبني نظم معلومات إدارية.

أوجه التشابه مع هذه الدراسة هو وجود أثر على الأداء باستخدام نظم المعلومات الإدارية في البنوك التجارية السودانية. وهذا ما أكدته:

11/ دراسة: عصام الدين خالد العوض محمد الأمين، 2006م⁽²⁾:

تمثلت مشكلة الدراسة في هل يوجد هناك أثر لنظم وتقانة معلومات المصارف السودانية على مستوى رضا مديريها ومقدار أثر استخدام نظم وتقانة المعلومات على

(¹) سلمى عمر الخليفة، أثر تفاعل نظم المعلومات الإدارية مع خصائص القيادة العليا في الأداء الإداري، رسالة دكتوراه غير منشورة جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا 2013م

(²) عصام الدين خالد العوض محمد الأمين، أثر نظم وتقانة المعلومات على الأداء الإداري بالقطاع المصرفي السوداني، رسالة دكتوراه، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا غير منشورة 2006 م

مجموعات العمل بالمصارف وهذه المصارف السودانية تقوم بالاستفادة من هذا الاستخدام.

أهم أهداف الدراسة تمثلت في التعرف على مدى استخدام المديرين بالمصارف السودانية لنظم وتقانة المعلومات. وتمثلت أيضاً في قياس أثر نظم وتقانة المعلومات على مجموعات العمل بالمصارف السودانية. وتمثلت أيضاً في قياس أثر رضا المديرين على استخدام نظم وتقانة المعلومات بالمصارف السودانية.

من أبرز نتائج الدراسة أنها أكدت على وجود تأثير لنظم وتقانة المعلومات على استخدام المديرين لها، وتمثلت أيضاً على أن الخدمات التي تقدمها نظم وتقانة المعلومات بالقطاع المصرفي السوداني لها تأثير على مستوى استخدام المديرين لها وعلى رضاهم عنها وعلى أدائهم الإداري.

أبرز وجوه الشبه مع هذا البحث هو تناول الباحث لعملية استخدام نظم المعلومات الإدارية وقياس أثرها في البنوك السودانية، وكذلك قياس الأداء للعاملين بالبنوك التجارية السودانية.

12/ دراسة: جهاد بدر قريش، 2004م⁽¹⁾:

تمثلت مشكلة البحث على أن اتباع أساليب الرقابة التنظيمية يؤدي إلى رفع كفاءة نظم الرقابة الداخلية في ظل استخدام تكنولوجيا المعلومات، وهل يؤدي اتباع أساليب توثيق النظم المحاسبية إلى رفع كفاءة نظم الرقابة الداخلية في ظل استخدام تكنولوجيا المعلومات، وهل يؤدي اتباع أساليب رقابة معالجة البيانات إلى رفع كفاءة الرقابة الداخلية في ظل استخدام تكنولوجيا المعلومات.

(1) جهاد بدر قريش، دور تكنولوجيا المعلومات في رفع كفاءة دور الرقابة الداخلية في الشركات الصناعية الاردنية ، رسالة دكتوراة غير منشورة ، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا 2004م

هل يؤدي اتباع أساليب رقابة المخرجات إلى رفع كفاءة نظم الرقابة الداخلية في ظل استخدام تكنولوجيا المعلومات.

أهم أهداف الدراسة تمثلت في معرفة أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على كفاءة نظم الرقابة الداخلية والوصول إلى نتائج تضاف إلى المعرفة الموجودة في مجال 13/دراسة: السعودي، 2006م⁽¹⁾:

تمثلت مشكلة الدراسة في توضيح أثر استخدام نظم المعلومات الإدارية تجاه الأداء الوظيفي للعاملين وتوضيح هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين تصورات المبحوثين بمستلزمات تشغيل ونظم المعلومات تُعزى للمتغيرات الديمغرافية هي (الجنس، المؤهل العلمي، الخبرة، المسمى الوظيفي).

أهم أهداف الدراسة تمثلت في معرفة اتجاه الأداء الوظيفي للمبحوثين ومعرفة وجود أثر بمستلزمات لإدارة تشغيل نظم المعلومات المحاسبية في الأداء الوظيفي. أهم نتائج الدراسة تمثلت في أن تصورات المبحوثين تجاه الأداء الوظيفي جاء بدرجة متوسطة وأظهرت الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين تصورات المبحوثين بمستلزمات تشغيل نظم المعلومات تُعزى للمتغيرات الديمغرافية. أبرز أوجه التشابه تمثلت في تناول الباحث لموضوع استخدام نظم المعلومات ودراسة الأثر والأداء.

(1) السعودي ، أثر نظم المعلومات الإدارية المحوسبة في أداء العاملين في مؤسسة الضمان الاجتماعي الأردنية، ورقة علمية، مجلة الرابطة الأمانة العامة لرابطة المؤسسات العربية للتعليم العالي، عمان 2006

أهداف الدراسة: التعرف إلى أي مدى يطبق العاملين في المنظمات غير الحكومية لإستراتيجيات إدارة الموارد البشرية لمواجهة تحديات العولمة، معرفة الفروق بين استجابات العاملين في المنظمات غير الحكومية في تطبيق إستراتيجيات إدارة الموارد البشرية لمواجهة تحديات العولمة تُعزى للمتغيرات الديمغرافية الخاصة بالمنظمة (عمر المنظمة، عدد العاملين في المنظمة)، معرفة الفروق بين استجابات العاملين في المنظمات غير الحكومية لإستراتيجيات إدارة الموارد البشرية لمواجهة تحديات العولمة تُعزى للمتغيرات الخاصة بمعنى الاستبانة (المؤهل العلمي، العمر، عدد سنوات الخبرة).

منهجية الدراسة: المنهج الوصفي التحليلي.

فرضيات الدراسة: لا يطبق العاملون بالمنظمات غير الحكومية إستراتيجيات إدارة الموارد البشرية لمواجهة تحديات العولمة، لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات العاملين في المنظمات غير الحكومية في تطبيق إستراتيجيات إدارة الموارد البشرية لمواجهة تحديات العولمة تُعزى للمتغيرات الديمغرافية الخاصة بالمنظمة، لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات العاملين في المنظمات غير الحكومية في تطبيق إستراتيجيات إدارة الموارد البشرية لمواجهة تحديات العولمة تُعزى للمتغيرات الخاصة بمعبي الاستبانة.

أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة: عدم وجود مخصصات مالية كافية في المنظمات غير الحكومية للاتفاق على التدريب بالرغم من الدور المهم للعاملين

(¹) علي حسن أبو جراد، دور إدارة الموارد البشرية في مواجهة تحديات العولمة، دراسة حالة المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة، رسالة دكتوراه في إدارة الأعمال، غير منشورة من جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا غير منشورة ، 2011م.

لإعدادهم لمواكبة التغيرات التي تطرأ جراء انتشار العولمة، عدم توافر التقنيات الحديثة اللازمة لتطور أداء القوى البشرية داخل المنظمات، إن المنظمات ذات الأعمار من (20 سنة فأكثر) لا تكثرث لإستراتيجيات إدارة الموارد البشرية لمواجهة تحديات العولمة نظراً لرؤية سياستها الخاصة القائمة على رفض التغيير.

أهم التوصيات التي أوصت بها الدراسة: يتوجب على المنظمات غير الحكومية الاهتمام بتدريب الموارد البشرية وضرورة تخصيص الموارد اللازمة لعملية التدريب، ضرورة تبني إستراتيجيات إدارة الموارد البشرية لما لها من الدور الفعال والإيجابي لرفع كفاءة وفعالية إستراتيجيات تخطيط الموارد البشرية، وضرورة وضع إستراتيجيات لإدارة الموارد البشرية والتي تمكنها من مواكبة التغيرات واستباقها حتى تكون قادرة على المنافسة والحضور العالمي.

15/ دراسة: مدثر سعد أحمد سعد، 2013م⁽¹⁾:

تمثلت مشكلة الدراسة في قدرة المنظمات على تحقيق ميزة تنافسية لاستخدام تكنولوجيا المعلومات لدعم وتحسين الأداء. وتمثلت أهداف البحث في تحديد العلاقة بين قدرات المنظمة وفعاليتها وكفاءة اتخاذ القرارات، توضيح أثر الفائدة المدركة لاستخدام تكنولوجيا المعلومات على العلاقة بين جودة المعلومات وفعاليتها وكفاءة اتخاذ القرارات، وكذلك التعرف على العلاقة بين جودة المعلومات وفعاليتها وكفاءة اتخاذ القرارات.

وتمثلت أهداف الدراسة في:

- تحديد العلاقة بين قدرة المنظمة وفعاليتها وكفاءة اتخاذ القرارات.

(¹) مدثر سعد أحمد سعد ، أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على كفاءة وفعالية اتخاذ القرارات، دراسة في المصارف التجارية السودانية، رسالة دكتوراه، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا غير منشورة ، 2013

■ توضيح أثر الفائدة المدركة لاستخدام تكنولوجيا المعلومات على العلاقة بين جودة المعلومات وفاعلية وكفاءة اتخاذ القرارات.

■ التعرف على العلاقة بين جودة المعلومات وفاعلية وكفاءة اتخاذ القرارات. وتمثلت أبرز نتائج الدراسة: بأن هناك علاقة إيجابية بين قدرات المنظمة وفعالية اتخاذ القرار في قطاع البنوك السودانية من حيث استخدام نظم المعلومات الإدارية.

16/ دراسة فوزي عبد الرحمن محمد أبو الحبيبين (2009م):⁽¹⁾

تناولت نظم المعلومات الإدارية وأثرها على فاعلية الأداء الإداري .

تمثل مشكلة الدراسة في الآتي:

- تعاني المؤسسات التعليمية بطرابلس تدني فاعلية الأداء الإداري لعدم كفاءة وجودة الخدمات المقدمة ، وتأخير الإجراءات الإدارية و المالية و الترقيات للمعلمين و الموظفين خاصة المعينين الجدد منهم .

وتوصلت الدراسة إلي النتائج التالية:

1. توجد علاقة خطية بين عوامل توافر المعلومات الإدارية الحديثة والعوامل المؤثرة

على الأداء الإداري للعاملين.

2. توفير المعلومات إلي المدير يوفر الوقت ولا يتطلب منه إنفاق وقت إضافي للحل

وهذا يؤدي إلي زيادة أدائه وكفايته حيث يمكنه أن يحل أكثر من مشكلة في وقت

واحد.

⁽¹⁾ فوزي عبد الرحمن محمد أبو الحبيبين ،نظم المعلومات الإدارية وأثرها علي فاعلية الأداء الإداري بالتطبيق علي المؤسسات التعليمية بطرابلس ، رسالة دكتوراه غير منشورة ،جامعة أم درمان الإسلامية ،2009م.

3. يفنقر رؤساء الأقسام الإداريين لاستخدام الأساليب الرقابية لأعمال الموظفين أثناء قيامهم بأعمالهم وعدم وضع برنامج رقابي دوري للأعمال.

17/ دراسة هالة الرشيد عثمان (2008) (1)

تناولت الدراسة أثر نظم المعلومات الإدارية على ترقية الأداء الإداري في منظمات الأعمال الخدمية و تمثلت مشكلة الدراسة في الآتي :

-عدم وجود الفهم الواضح للدور الهام لنظام المعلومات الإدارية في المنشأة و علاقتها بعملية ترقية وتطوير الأداء ؟

توصلت الدراسة إلي النتائج التالية:

1. هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين نظم المعلومات الإدارية و تسهيل الإجراءات الخاصة بالطلاب .

2. هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين نظم المعلومات الإدارية و تسهيل عملية اتخاذ القرارات الواردة و سرعة إنجاز المهام .

3. هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين نظم المعلومات الإدارية من جهة و توفير البيانات للمستخدمين من جهة أخرى.

4. هنالك علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين انخفاض تكلفة الحاسبات الآلية و استخدام الحاسوب و سرعة إنجاز المهام من وجهة أخرى.

(1) هالة الرشيد عثمان ، اثر نظم المعلومات الإدارية علي فاعلية الأداء الإداري في الأعمال الخدمية دراسة حالة لكلية علوم التقنية ،رسالة دكتوراه غير منشورة ، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا ،2008م .

تناولت مشكلة البحث دور نظم المعلومات الإدارية في زيادة فعالية عملية اتخاذ القرارات الإدارية حيث تناولت المشكلة التساؤل التالي: ما مدى تأثير إدخال أنظمة المعلومات على تنظيم العمل وقرارات التشغيل بالشركة؟، هل زادت المرودية المالية للشركة جراء استخدام النظام الآلي للمعلومات؟.

هدفت الدراسة للوصول إلى عدة أهداف أهمها: التعرف على أنواع ومراحل عملية اتخاذ القرارات، ومتطلباتها من المعلومات ومختلف أنواع نظم المعلومات الإدارية، التعرف على الأسس النظرية التي يقوم عليها مفهوم نظام المعلومات الإدارية. تم وضع الفرضيات التالية: هناك علاقة إيجابية بين المعلومات وفعالية القرارات في الشركة الجزائرية للألمنيوم، هناك علاقة إيجابية بين نظم المعلومات الإدارية المبنية على الحاسب الآلي وفعالية القرارات في الشركة الجزائرية للألمنيوم، هناك علاقة إيجابية بين الأمن والرقابة على نظم المعلومات الإدارية وفعالية القرارات في الشركة الجزائرية للألمنيوم. تم التوصل إلى النتائج التالية: يساهم نظام معلومات الشركة بقدر وافر في بلورة رؤية أوضح للمشاكل وبدائل حلولها، وبالتالي إنتاج قرارات أكثر دقة ومرونة وفعالية بجهد ووقت أقل، كما يساهم في تحسين الإجراءات والسياسات ويحافظ على علاقة الشركة بمحيطها، التكوين الذي وفرته المؤسسة لمستعملي نظام المعلومات الحالي يعتبر مقبولا لكنه غير جيد لاستخدامه في اتخاذ قرارات فعالة. تم وضع التوصيات التالية: ضرورة السعي وراء مواكبة التطور في نظم وتكنولوجيا المعلومات المستخدمة في المؤسسات الاقتصادية المتطورة، تكثيف الدورات التكوينية والتدريبية، وجعلها بصفة دورية لزيادة كفاءة مستخدمي النظام في التعامل مع تكنولوجيا ونظم المعلومات المبنية على الحاسب الآلي، والتي تشهد تطورات سريعة ومستمرة وتكريسها في إنتاج قرارات أكثر فعالية .

(1) إسماعيل مناصرية، دور نظام المعلومات الإدارية في الرفع من فعالية عملية اتخاذ القرارات الإدارية، جامعة محمد بوضياف المسيلة، رسالة دكتوراة غير منشورة 2004

19/ دراسة أميمه فؤاد محمد عثمان شيخ(2003م): (1)

تناولت الدراسة نظم المعلومات الإدارية وأثرها على تحسين الأداء الإداري وتمثلت مشكلة الدراسة في الآتي:

- ما هي أهم المشاكل والمعوقات الإدارية التي تؤثر سلباً في تطبيق نظم المعلومات الإدارية؟ و إلي أي مدى تهتم المنشأة بأنظمة المعلومات الإدارية؟

وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية: هنالك زيادة في التدريب في المؤسسات الحكومية في مجال استخدام الحاسوب ومجال نظم المعلومات الإدارية و اقتناع بأهميتها.

1- توفير و حضور المعلومات في الوقت المناسب وسهولة الحصول عليها عند الحاجة لها في الوزارات الحكومية .

2- وجود أنظمة معلومات متكاملة في المؤسسات.

أوجه التشابه والاختلاف بين الدراسات السابقة ودراسة الباحث تتشابه الدراسات السابقة ودراسة الباحث في تناولها للموضوع اثر نظم المعلومات الإدارية علي الأداء وتختلف عن دراسة الباحث في قطاع التطبيق.

20/ دراسة هشام إلياس محمد علي(2005م) (2) :

يهدف البحث إلى اتخاذ القرارات الإستراتيجية لترقية العمل المصرفي ، عدم اتخاذ أي قرار قبل التأكد التام من صحته وإمكانيته ، كل المشاكل بها حلول بشروط اتخاذ القرار السليم. وتمثلت مشكلة الدراسة في بيان وتوضيح ما هو دور المعلومات الإستراتيجية تطوير العمل المصرفي . وافترضت الدراسة وجود بدائل وحلول مختلفة من القرارات الإستراتيجية يمكن أن تحل من المشاكل أو تساعد في تحقيق الهدف ، إمكانية التقييم والمقارنة بين البدائل والحلول

(1) اميمه فؤاد محمد عثمان شيخ ،نظم المعلومات الإدارية وأثرها علي تحسين الأداء الإداري دراسة ميدانية مقارنة بالمنشآت السودانية بالقطاع العام ،رسالة دكتوراه غير منشورة ،جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا ، 2003م .

(2) هشام إلياس محمد علي ، نظم المعلومات الإستراتيجية ودورها في تطوير العمل المصرفي بالتطبيق على البنك الإسلامي السوداني ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، جامعة الخرطوم ، 2005م .

بعد م وضع المعلومات اللازمة لاختيار البديل الأفضل من البدائل المختلفة، كل المشاكل لها حلول بشرط اتخاذ القرار السليم في الوقت المناسب . اتبعت الدراسة بناء المنهج الوصفي التحليلي ومنهج دراسة الحالة .

وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج هنالك عوامل تؤثر على نظام المعلومات الإستراتيجية سواء كان تأثيراً سلبياً أو إيجابياً ، تباعد التقنية الحديثة يعمل على تطوير العمل المصرفي ، نظم المعلومات تعمل على تطوير التسويق المصرفي .

وتوصلت الدراسة إلى عدة توصيات العمل على وضع خطط مستقبلية ومتابعة تنظيم وتفصيل نظم المعلومات الإستراتيجية التي ينتج عنها قرارات إدارية سليمة وسريعة، يجب متابعة تطور نظم المعلومات الإستراتيجية للاستفادة منها في التغييرات الهائلة التي في أنظمة للعاملين في القطاع، وجود التدريب والتأهيل التقني للعاملين في القطاع المصرفي السوداني حيث يتمكن من الاستفادة من نظام المعلومات الإستراتيجية في تقديم أفضل الخدمات وتحقيق كل الأهداف .

21/ دراسة: إسماعيل مناصرية، 2004م⁽¹⁾:

تناولت مشكلة البحث دور نظم المعلومات الإدارية في زيادة فاعلية عملية اتخاذ القرارات الإدارية حيث تناولت المشكلة التساؤل التالي: ما مدى تأثير إدخال أنظمة المعلومات على تنظيم العمل وقرارات التشغيل بالشركة؟ هل زادت المردودية المالية للشركة جراء استخدام النظام الآلي للمعلومات؟

هدفت الدراسة للوصول إلى عدة أهداف أهمها: التعرف على أنواع ومراحل عملية اتخاذ القرارات، متطلباتها من المعلومات ومختلف أنواع نظم المعلومات الإدارية.

(¹) إسماعيل مناصرية، دور نظم المعلومات الإدارية في رفع من فعالية عملية اتخاذ القرارات الإدارية، رسالة دكتوراه غير منشورة ، جامعة محمد بوضياف المسيلة، 2004م.

تم وضع الفرضيات التالية: هنالك علاقة إيجابية بين المعلومات وفعالية القرارات في الشركة الجزائرية للألمنيوم، هنالك علاقة إيجابية بين نظم المعلومات الإدارية المبنية على الحاسب الآلي وفعالية القرارات في الشركة الجزائرية للألمنيوم، هنالك علاقة إيجابية بين الأمن والرقابة على نظم المعلومات الإدارية وفعالية القرارات في الشركة الجزائرية للألمنيوم.

تم التوصل إلى النتائج التالية: يساهم نظام معلومات الشركة بقدر وافر في بلورة رؤية أوضح للمشاكل والبدائل حلولها، بالتالي إنتاج قرارات أكثر دقة ومرونة وفعالية بجهد ووقت أقل، كما يساهم في تحسين الإجراءات والسياسات ويحافظ على علاقة الشركة بمحيطها التكويني الذي وفرته المؤسسة لمستعملي نظام المعلومات الحالي يعتبر مقبولاً لكنه غير جيد لاستخدامه في اتخاذ القرارات بفعالية.

تم وضع التوصيات التالية: ضرورة السعي وراء مواكبة التطور في نظم تكنولوجيا المعلومات المستخدمة في المؤسسات الاقتصادية المتطورة، تكثيف الدورات التكوينية والتدريبية، وجعلها بصفة دورية لزيادة كفاءة مستخدمي النظام في التعامل مع تكنولوجيا نظام المعلومات المبنية على الحاسب الآلي، والتي تشهد تطورات سريعة ومستمرة وتكريسها في إنتاج قرارات أكثر فعالية.

22/ دراسة ابوجراد (2011) ⁽¹⁾

هدفت الدراسة الي التعرف الي أي مدي يطبق العاملين في المنظمات الحكومية لاستراتيجيات ادارة الموارد البشرية لمواجهة تحديات العولمة معرفة الفروق بين استجابات العاملين في المنظمات غير الحكومية في نطاق استراتيجيات ادارة الموارد

⁽¹⁾ عبد الجبار اسماعيل عطير / تقويم اثر نظم المعلومات علي خدمات الزبائن بجامعة القدس المفتوحة ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا ، 2008

البشرية لمواجهة تحديات العولمة تعزي للمتغيرات الديموغرافية افترضت الدراسة انه لايطبق بالمنظمات غير الحكومية لاستراتيجيات ادارة الموارد البشرية لمواجهة تحديات العولمة لاتوجد فروق ذات دلالة احصائية بين استجابات العاملين في المنظمات غير الحكومية في تطبيق استراتيجية ادارة الموارد البشرية لمواجهة تحديات العولمة تعزي للمتغيرات الديموغرافية الخاصة بالمنظمة توصلت الدراسة الي عدم وجود مخصصات مالية كافية في المنظمات غير الحكومية للانفاق علي التدريب اوصت الدراسة بانه يجب علي المنظمات غير الحكومية الاهتمام بتدريب الموارد البشرية وضرورة تخصيص الموارد اللازمة لعملية التدريب

23/دراسة Winterman Smith & Abell (2012) (1)

- بعنوان الجدوى الاقتصادية لنظم المعلومات
- اهداف البحث
- التعرف على الجدوى الاقتصادية لنظم المعلومات كما تتلخص مشكلة الدراسة إن أغلب الوحدات الاقتصادية في أمريكا والبلدان المشابهة لظروفه تعاني من إهمال واضح لنظم المعلومات المحاسبية والدارية وهذه الحالة تؤدي إلي عدم وفرة معلومات دقيقة وصحيحة عن الوحدة الاقتصادية ذاتها والوحدات الاقتصادية الخرى بالمجتمع ، المر الذي يؤدي إلي حدوث هدر وضياح في الموارد الاقتصادية وعدم الانتفاع من المعلومات التي يزودها نظام المعلومات المحاسبي .
- فرضية البحث :
- تستند فرضية الدراسة إلي وجود جدوى اقتصادية من نظم المعلومات المحاسبية ، كلما كانت المعلومات دقيقة تزداد الجدوى الاقتصادية .
- النتائج :

Winterman Smith & Abell (1) : الجدوى الاقتصادية لنظم المعلومات بحث منشور ، جامعة فيلادلفيا

- 1- وجود جدوى اقتصادية من استخدام معلومات مستخرجة من نظم المعلومات .
- 2- وجود جدوى اقتصادية ووفر من تطوير نظم المعلومات .
- 3- كلما كانت نظم المعلومات دقيقة فأن الجدوى الاقتصادية أكبر .
- 3- بدون نظم معلومات يصعب اختيار البديل الفضل والنسب لمعرفة أرباح أو خسائر الوحدة الاقتصادية .
- التوصيات :
- 1- ضرورة دراسة الجدوى الاقتصادية لنظم المعلومات دوريا في كل وحدة اقتصادية للوصول إلى الحالة التي تحقق أرباحا أكثر وبأقل التكاليف .
- 2- ضرورة الربط باستمرار بين الربح المتحققة والمعلومات التي يوفرها النظام المالي ونظم المعلومات المحاسبية كما في المثال السابق أعلاه .
- 3- الاهتمام بالمعلومات والتأكد من صحتها ودقتها واستمرار الوحدات الاقتصادية في المحافظة على زيادة أرباحها وتحقيق تكاليفها .
- 4- الاهتمام بكل بديل من البدائل التي توفرها نظم المعلومات وعدم إهمال أي بديل منها
- من خلال استعراض الدراسة أعلاه تتفق الدراسة على أهمية الجدوى الاقتصادية لنظم لمعلومات، كما يؤدي عدم تطبيق نظم المعلومات المحاسبية إلى حدوث هدر وضياع في الموارد الاقتصادية وعدم الانتفاع من المعلومات التي يوفرها نظام المعلومات المحاسبي ، ولم تتناول الدراسة أعلاه ، تحديد المدى الذي تستخدم فيه المعلومات المحاسبية في القرارات الدارية المتعلقة بوظيفتي التخطيط والرقابة في الوحدات الاقتصادية ولم تتناول الدراسة أعلاه دور تكنولوجيا المعلومات في توفير المعلومات بأقل تكلفة وذات جودة عالية

24/دراسة Bouchet Hopkins (2011) (1)

- هدفت الدراسة إلي تسليط الضوء المنهج الموقفي في تحديد العلاقة بين بيئة العمال والمركزية والفاعلية من خلال :

- 1- اختبار العلاقة بين فاعلية المنظمة ودرجة المركزية في اتخاذ القرارات المرتبطة بالسياسات الدارية ومشاركة العاملين في اتخاذ القرارات ، تقسيم وتفصيل المعلومات بين المستويات الدارية المختلفة .

- 2- اختبار العلاقة بين بيئة العمال ومركزية اتخاذ القرارات ومضامين هذه العلاقة علي لفاعلية السلوكية والاقتصادية للمنظمة .

- 3- توضيح الدلت والمضامين النظرية والعملية لنتائج اختبار نموذج البحث.
- الفرضيات

- أولاً : يزداد ميل المنظمة نحو لمركزية سلطة اتخاذ القرارات المتعلقة بالسياسات الدارية الرئيسية في بيئة السوق المتغيرة عنها في الثابتة ،

- ثانياً : هنالك علاقة إيجابية ومعنوية بين فاعلية المنظمة ودرجة التلؤم بين مركزية القرارات المتعلقة بالسياسات الدارية وبيئة السوق .

- الفرضيات :

- لقد قام الدارس بحساب معامل ارتباط بيرسون الخاص بقياس قوة العلاقة بين المركزية وبيئة السوق الهندية ، ومن الجدير بالذكر أن الدراسة افترضت أن هناك علاقة عكسية بين درجة المركزية والبيئة السوقية، فكلما كانت البيئة مستقرة زاد اتجاه المنظمة نحو المركزية وبالعكس

- ومن أهم النتائج والتوصيات التي خلصت إليها الدراسة ما يلي :

- من النتائج :

(¹) (Account review magazine المنظمات بحث منشور ، جامعة بومباي ، الهند أخذت هذه الدراسة من مجلة) Account review magazine المنظمات بحث منشور ، جامعة بومباي ،

- 1- لقد استهدفت هذه الدراسة اختبار العلاقة الواقعية بين الفاعلية -البيئة السوقية ومركزية اتخاذ القرارات، وقد وضحت النتائج إلى أن المنهج الموقفي المتعلق بدراسة هذه العلاقة ساري المفعول إلى حد معين من خلل إثبات بعض فرضيات البحث ، وهذا يدل على أن إدراك متخذي القرارات البيئية السوقية سواء الثابتة أم المتغيرة يزيد من فاعلية منظماتها
- في تحقيق أهدافها ، وهذا يتم من خلل تحديد مدي مركزية اتخاذ القرارات اعتمادا على نوع البيئة حيث تحدد درجة تفويض الصلحيات قدرة متخذي القرارات

25/دراسة : Kindy Ibrahim (2007) (1)

- تهدف الدراسة إلى توضيح التي :
- (1) Where). أهمية نظم المعلومات في الوحدات الاقتصادية وأنواعها 2. مفهوم النظام المتكامل للمعلومات المحاسبية والدارية وأهميته في الوحدات
- . (When)) . الاقتصادية منذ دخول العالم لللفية الثالثة
- 3. المتطلبات اللازمة لتطبيق النظام المتكامل للمعلومات المحاسبية والدارية .
- مشكلة الدراسة :
- النظرة المجتزأة والضيقة لبعض الكتاب والباحثين في مجال نظام المعلومات المحاسبية ونظام المعلومات الدارية من حيث التركيز على أحدهما واعتباره النظام الهم والفضل في أي وحدة اقتصادية دون الخذ بنظر الاعتبار المفاهيم الحديثة في مجال نظم المعلومات تأتي أهمية الدراسة من خلال تناوله موضوعا لم يتم التركيز عليه بصورة أساسية من قبل الكتاب والباحثين .
- فروض البحث :
- هناك مجموعة من المتطلبات اللازمة لتطبيق النظام المتكامل للمعلومات

(1) Kindy Ibrahim, a Brief History of Decision Accounting Support Systems.

أخذت هذه الدراسة من أحد مواقع منتديات الانترنت باللغة الإنجليزية على العنوان التالي:

http://www.edwardtufte.com/bboard/q-and-a-..._id=....2r&.22 April 2007, 05:46 PM

- المحاسبية والدارية التي يمكن من خلالها المساهمة في تحقيق الهدف الفرعية لنظام المعلومات المحاسبية ونظام المعلومات الدارية بصورة أكثر فاعلية وصول إلى تحقيق الهدف العام للوحدة الاقتصادية.

- ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

- وجود علاقة بين نظام المعلومات المحاسبية ونظام المعلومات الدارية .
- ضرورة تطبيق نظام المعلومات المحاسبية ونظام المعلومات الدارية معا في المنشآت الاقتصادية .

- تتفق الدراسة في أهمية نظم المعلومات المحاسبية في الوحدات الاقتصادية

- وفي مفهوم النظام المتكامل للمعلومات المحاسبية والدارية .

تعقيب عن الدراسات السابقة

تم الاطلاع علي الدراسات السابقة ورغم اهميتها لم تتطرق الي اثر نظم المعلومات الادارية علي اداء ادارة الموارد البشرية بصورة مباشرة وقد اتفقت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في استخدام الاستبانة كاداة اساسية لجمع المعلومات وقد استفاد الباحث من هذه الدراسات في تكوين فكرة عن البحث موضوع الدراسة

هيكل البحث :

يتكون البحث من مقدمة واربعة فصول وخاتمة اشتملت المقدمة علي الاطار المنهجي و السابقة تناول الفصل الاول نظم المعلومات الادارية في ثلاثة مباحث المبحث الاول ، مفهوم وتعريف وانواع نظم المعلومات الادارية ، المبحث الثاني ، خصائص وعناصر نظم المعلومات الإدارية والمبحث الثالث ، استخدامات نظم المعلومات الادارية تناول الفصل الثاني ، ادارة الموارد البشرية في ثلاثة مباحث المبحث الاول ، مفهوم واهمية ادارة الموارد البشرية والمبحث الثاني ، عناصر ادارة الموارد البشرية و المبحث الثالث ، طرق تقييم الاداء تناول الفصل الثالث ، الدراسة التطبيقية في ثلاثة مباحث المبحث الاول ، نبذة تعريفية عن بنك فيصل الاسلامي السوداني والمبحث الثاني الهيكل التنظيمي والمبحث

الثالث : نظم المعلومات ببنك فيصل الاسلامي السوداني والفصل الرابع الدراسة الميدانية
تناول المبحث الاول اجراءات الدراسة الميدانية والمبحث الثاني ، بينات عينة الدراسة
الميدانية والمبحث الثالث اختبار الفرضيات ثم الخاتمة اشتملت علي النتائج والتوصيات
والمصادر والمراجع والملاحق

الخاتمة

تحتوي الخاتمة علي النتائج والتوصيات

اولاً : النتائج :

1. تبين ان الحواسيب المستخدمة ببنك فيصل ملائمة لطبيعة العمل وذلك بنسبة 100%
2. اثبتت الدراسة ان القدرة التخزينية للأجهزة عالية وذلك بنسبة 94%
3. ان الارشفة الالكترونية التي يعمل بها قادرة علي استيعاب المستندات وذلك بنسبة 94.9%
4. البرامج المستخدمة ببنك فيصل الاسلامي ذات كفاءة عالية وذلك بنسبة 92.4%
5. تمكن البرامج من تحليل البيانات بدقة وذلك بنسبة 92.4%
6. البرامج المستخدمة محمية من الاختراق وذلك بنسبة 87.3%
7. هنالك متابعة دورية للشبكات وذلك بنسبة 92.3%
8. الربط الشبكي بين الادارات والاقسام فعال وذلك بنسبة 95%
9. نظام الحماية في الشبكات سليم وذلك بنسبة 94.9%
10. مستخدم النظام لديهم خبرة تتناسب مع المهام المنوطة بهم وذلك بنسبة 92.4%
11. الهيكل التنظيمي يفي متطلبات العمل وذلك بنسبة 94.9%
12. الخطط الاجرائية المتبعة واضحة للعاملين وذلك بنسبة 95%
13. البيانات ذات علاقة مباشرة بمهام ووظائف ادارة الموارد البشرية وذلك بنسبة 92.4%
14. البيانات الخاصة بالعاملين مفصلة وذلك بنسبة 92.3%
15. البيانات الخاصة بالعاملين دقيقة وذلك بنسبة 94.4%
16. تستخدم نظم المعلومات الادارية لوضع تقارير دورية وذلك بنسبة 92.4%

17. يوفر نظم المعلومات الادارية معلومات حديثة وذلك بنسبة 89.9%
18. النظام يعمل علي عدم تكرار المعلومات عند استخراج التقارير 87.3%
19. بصفة عامة اداء ادارة الموارد البشرية مرتفع وذلك بنسبة 82.6%
20. هنالك وعي من قبل العاملين في ادارة الموارد البشرية باهمية تخطيط القوي العاملة وذلك بنسبة 85.2%
21. تستخدم ادارة الموارد البشرية اساليب حديثة في تدريب العاملين وذلك بنسبة 87.7%

ثانياً : التوصيات :

بناء علي النتائج توصي الدراسة بالاتي :

- 1-الاستعانة بالتدريب باعداد برامج تدريبية للقائمين على استخدام نظم المعلومات الادارية
- 2-زيادة دعم الادارة العليا واهتمامها باستخدام نظم المعلومات الادارية
- 3-معالجة المعوقات الادارية والمادية التي تواجه العاملين
- 4-اشراك العاملين في تطوير مساندة القرارات
- 5-تحديث الاجهزة والبرامج المستخدمة باستمرار
- 6-ضرورة التوسع في استخدام نظم المعلومات بكافة انواعها
- 7-تطوير نظم المعلومات الادارية او إحلال النظم الموجودة بنظم متطورة تمتاز بامكانيات اضافية والكفاءة العالية .
- 8-على مدير نظم المعلومات الادارية تقع مسئولية المراجعة المستمرة التي تعمل بالبنك من اجل مواكبة التطورات التقنية.
- 9-المعلومات الخاصة بعملاء البنك تحتاج الي تحليل جيد لاغراض الجودة والتسويق
- 10- الاستفادة من انظمة المعلومات الادارية في ايجاد معلومات تخص اراء او اقتراحات عملاء البنك عن مستوي الاداء والخدمات التي يحتاجونها .
- 11- من الضروري علي الادارات بالبنك ازالة كل العوائق والتدابير الادارية التي تحول من التواصل بين الموظفين والادارات لاجل زيادة مستوي تمكين الموظفين بالبنك .
- 12- العمل علي التدريب المستمر للكادر البشري علي حسب التطورات التقنية الحديثة

13- العمل علي استخدام احدث نظم الحماية المتطورة .
14- ان موضوع اثر نظم المعلومات الادارية في في اداء ادارة الموارد البشرية من المواضيع الشائكة التي يجب علي الباحثين والمهتمين بادارة الموارد البشرية ان يولوها الاهتمام البحثي والعلمي لتمكين ادارة الموارد البشرية من لعب الدور الاساسي في نهضة المنظمات .

15- العمل على التدريب المستمر للكوادر العاملة بادارة الموارد البشرية.

التوصية ببحوث مستقبلية

1. اثر نظم المعلومات الادارية في التميز الاداري
2. اثر نظم المعلومات الادارية في الادارة الذكية
3. اثر نظم المعلومات الادارية في اداء المنظمات
4. اثر نظم المعلومات الادارية على هندسة الاجراءات

المصادر والمراجع

المصادر والمراجع

القرآن الكريم

أولاً : الكتب

1. إبراهيم سرور وعاصم أحمد ، نظم المعلومات الإدارية ، دار المريخ للنشر ، الرياض ، 2001 ،
2. إبراهيم سلطان ، تنظم المعلومات الإدارية ، مدخل النظم ، كلية التجارة ، جامعة الإسكندرية ، الدار الجامعية ، 2005م
3. أحمد فوزي ملوخية، نظم المعلومات الإدارية: مركز الاسكندرية للكتاب، 2008
4. احمد ماهر ، إدارة الموارد البشرية ، الطبعة الثانية ، الاسكندرية : الدار الجامعية ، 2008 م
5. - ، نظم الأجور والتعويضات ، لاسكندرية : الدار الجامعية للنشر ، 2009م
6. بسيوني محمد البرادعي ، تنمية مهارات المديرين لزيادة الانتاجية وتحسين اداء العاملين بالقاهرة: دار الفكر العربي، 2006م
7. بشار يزيد الوليد، المعلومات الإدارية، عمان: دار الراجحة للنشر والتوزيع، 2009م
8. بكري الطيب موسى ، إدارة الأفراد ، الطبعة الرابعة السودان : مطبعة جي تاون ، 2002
9. سونيا البكري و محمد وإبراهيم سلطان ، نظم المعلومات الإدارية الإسكندرية : مصر ، 2001
10. توفيق محمد عبد المحسن ، تقييم الأداء ، مصر: دار الفكر العربي ، 2004م
11. - ، اتجاهات حديثة في التقييم والتميز في الاداء سته سيجما وبطاقة لقياس المتوازن بالقاهرة: دار الفكر العربي، 2006م
12. جاري ويسلر ، إدارة الموارد البشرية المملكة العربية السعودية :دار المريخ للنشر 2003 م
13. جمال الدين العويسات، الإدارة وعمليات اتخاذ القرار ،الجزائر، دار هومة، 2002

14. جمال الدين العويسات، الإدارة وعمليات اتخاذ القرار، الجزائر، دار هومة، 2002
15. حسن ابراهيم بلوط ، ادارة موارد بشرية من منظور استراتيجي ، دار النهضة العربية ، بيروت ، 2002 .
16. حمد عبدالرحمن حمد البيلي، اساسيات الادارة والاداءالخرطوم: د ن، 2010م
17. حمد علم الدين ، تكنولوجيا المعلومات وصناعة الاتصال الجماهيري القاهرة : العربي للنشر والتوزيع ، 1990
18. حنا نصر الله ، إدارة الموارد البشرية ، الأردن : دار زهران للنشر 2009
19. حنفي محمود سليمان ، ادارة الافراد ، مصر : دار الجامعات المصرية ، 2009
20. خليل محمد حسن الشماع وخضر كاظم حمود ، نظرية المنظمة ، ط4 ، عمان : دار المسيرة ، 2009
21. دايموند مكيو ، نظم المعلومات الإدارية ، تعريب سرور إبراهيم الرياض : دار المريخ للطباعة والنشر ، 1992م
22. راوية حسن ، إدارة الموارد البشرية – رؤية مستقبلية الاسكندرية : الدار الجامعية ، 2005 م
23. رايموند مكليود و جيورج شيل ، نظم المعلومات الإدارية ، الرياض ، 1990
24. زكي محمود هاشم ، الاتجاهات الحديثة في ادارة الموارد البشرية والعلاقات الانسانية ، ط2 ، القاهرة : ذات السلاسل للطباعة والنشر والتوزيع ، 1979
25. - ، الجوانب السلوكية في الادارة ، ط2 القاهرة : مطابع سجل العرب ، 1977
26. زكي مكى ، نظم المعلومات الإدارية، الخرطوم : مطابع السودان للعملة المحدودة ، 2008م،
27. زكي مكى إسماعيل ، إدارة الموارد البشرية ، ط1 ، الخرطوم ، مطابع السودان للعملة المحدودة، 2009م
28. زكي مكى إسماعيل ، نظم المعلومات الإدارية ، الخرطوم: دار نون، 2008م
29. زكي مكى إسماعيل، نظرية التنظيم، ط 2 الخرطوم: مطبعة السودان، 2009 م.

30. زكي مكي، نظم المعلومات الإدارية، الخرطوم : مطابع السودان للعملة المحدودة ،2008م،
31. السر عبد المقصود ، وبيان : ناصر نورالدين ، نظم المعلومات المحاسبية وتكنولوجيا المعلومات الإسكندرية :الدار الجامعية
32. سرور على سرور، نظم المعلومات الإدارية، الرياض: دار المريخ،2000م
33. سعد غالب التكريتي، نظم مساندة القرار، الطبعة الأولى، عمان، دار المناهل، 2003،
34. سعد غالب ياسين، نظم المعلومات الإدارية، عمان، دار البازور للنشر، 1998
35. سليم إبراهيم الحسينية، مبادئ نظم المعلومات الإدارية، عمان، مؤسسة الوراق للنشر، 1998
36. سنان الموسوي ، ادارة موارد بشرية وتأثيرات العولمة عليها ، دار مجدلاوي ، 2004،
37. سونيا محمد البكري ، نظم المعلومات الإدارية ، المكتب العربي الحديث ، 1985م
38. سونيا محمد البكري ، وإبراهيم سلطان ، نظم المعلومات الإدارية دار النشر الجامعية الجديدة ، 2002م
39. سيد الهواري ، الادارة الاصول والاسس العلمية للقرن الحادي والعشرين ، القاهرة: مكتبة عين شمس ، 2002
40. السيد كامل وفادية محمد ، نظم المعلومات الإدارية مدخل إداري مصر : مطبعة الاستقاء 1999م،
41. سيد محمد جاد الرب ، نظم المعلومات الإدارية ، القاهرة : 1992م ،
42. الصباغ عماد عبد الوهاب ، مدخل تحليل وتصميم نظم المعلومات ، عمان : الدار العلمية ، الطبعة الأولى 2001،
43. صلاح الدين محمد عبد الباقي ، إدارة الموارد البشرية – مدخل تطبيقي مصر: الدار الجامعية ، 2005 م
44. صلاح عبد الباقي ، علي مسلم ، راوية حسن ، ادارة الموارد البشرية ، المكتب الجامعي الحديث ، الاسكندرية ،2007

45. طاهر محمود الكلالده ، الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية ، الاردن: دار البازوري العلمية للنشر ، 2011م
46. عادل حرحوش صالح ، مؤيد سعيد السالم ، ادارة الموارد البشرية العراق : مطبعة الاقتصاد ، 1991
47. عادل حسن ، الافراد في الصناعة ،مؤسسة شباب الجامعة ، الاسكندرية 1998
48. عاطف احمد ، طرق وأساليب التدريب ، مجله العلوم الإدارية ، مصر : دار النشر والتوزيع 2002م
49. عاطف محمد عبيد ، ادارة الافراد ، الطبعة الثانية عشر القاهرة : الناشر دار النهضة العربية ، 1985 م
50. عامر إبراهيم قندلجي وعلاء الدين عبد القادر، نظم المعلومات الإدارية ،ط5 ، عمان:دار الميسرة،2005م،
51. عبد الحميد عبد الفتاح الغربي، نظم المعلومات الإدارية، القاهرة: المكتبة المصرية بالمنصورة،2003م،
52. عبد الرحمن الصباح وعماد الصباغ، نظم المعلومات الإدارية،عمان : دار هران1995م،
53. عبد الرحمن، أنور خليل، المفاهيم والمصطلحات الأساسية في مجال القوى العاملة، الكويت، دن ، 1974
54. عبدالمحسن عبدالمحسن جوده، ادارة الافراد القاهرة: جامعة المنصورة، 1996م
55. عبدالمنعم دهمان، ادارة الموارد البشرية من منظور إسلامي الرابط: شاع للنشر والعلوم، 2010م،
56. العزاوي، نجم، جواد، عباس، تطور إدارة الموارد البشرية، المفهوم، الإستراتيجية ، الموقع التنظيمي عمان: دار اليازوري، الأردن
57. علاء عبد الرزاق السلمي، نظم إدارة المعلومات، القاهرة، المنظمة العربية للتنمية، 2003م،
58. علي السلمي ، إدارة الموارد البشرية ، القاهرة: مكتبة غريب للنشر ، 1992م

59. علي محمد عبد الوهاب، دور تنمية مهارات المديرين القاهرة : 1991 ، المجموعة الاستشارية للشرق الاوسط
60. علي محمد عبد الوهاب ، ادارة الموارد البشرية ،منهج تحليلي القاهرة : مطبعة المدني ، 1974
61. علي ميا ، محمد الصطوف ، ادارة الموارد البشرية ،مديرية الكتب والمطبوعات الجامعية ، 2005-2006 .
62. عليوة، تحديد الاحتياجات التدريبية القاهرة: دار وائل للنشر ، 2001م
63. عماد الدين حسن وعبد المنعم فهمي، نظم دعم القرار مبادئ وتطبيقات، القاهرة، ناس للطباعة، بدون تاريخ،
64. عمر عقيلي، إدارة القوى البشرية عمان: دار زهران للنشر 1996.
65. عمرو وصفي عقيلي ، إدارة الموارد البشرية المعاصرة ، الطبعة الثانية سوريا : دار وائل للنشر و التوزيع ، 2009 م
66. فؤاد القاضي،نظم المعلومات واتخاذ القرارات في الدول النامية،مجلة الإدارة العامة،معهد الإدارة العامة في الرياض،العدد26 لسنة 1980
- a. قصي الجميلي ، ادارة الموارد البشرية في الفنادق ، دار صفاء للنشر ، 2004
67. كامل السيد غراب ، نظم المعلومات الإدارية ، مدخل إداري ، مكتبة الإشعاع ، ص 183.
68. كامل السيد غريب وفادية حجازي، نظم المعلومات الإدارية مدخل تحليلي، الرياض، جامعة الملك سعود، 1997،
69. محمد أحمد حسان ، نظم المعلومات الإدارية ، القاهرة ، ط 1 ، شارع زكريا ، 1999م ،
70. محمد الصرفي ، نظم المعلومات الإدارية الإسكندرية: طيبة للتوزيع،2005م،
71. محمد الصيرفي وعبد الغني حامد ، الاتصالات الدولية ونظم المعلومات ، المنامة : مؤسسة لورد العالمية للشئون الجامعية ،2006م
72. محمد الصيرفي وعبد الغني حامد ، الاتصالات الدولية ونظم المعلومات ، المنامة : مؤسسة لورد العالمية للشئون الجامعية ،2006م

73. محمد القحطاني ، ادارة الموارد البشرية نحو مدخل استراتيجي متكامل ، د،ن الرياض ، 2005 ،
74. محمد بن دليم القحطاني ، إدارة الموارد البشرية ، ط1السعودية : مكتبة الملك فهد الوطنية ، 2005م
75. محمد حجازي ،اداة الموارد البشرية ،دار الوفاء للنشر ، الاسكندرية 2005 ،
76. محمد عبد العليم صابر ، نظم المعلومات الادارية ط1 العامرية ، دار الفكر الجامعي ، 2006 ،
77. محمد عبد العليم صابر، نظم المعلومات الإدارية، الاسكندرية: دار الفكر العربي، 2006م، محمد عبد حسين آل الطائي ، المدخل الي نظم المعلومات الإدارية عمان: دار وائل للنشر، 2004م
78. محمد عبد حسين آل الطائي ، المدخل الي نظم المعلومات الإدارية عمان: دار وائل للنشر، 2004م،
79. محمد عمر، اقتصاد وتخطيط القوى العاملة، منشورات جامعة دمشق، دمشق، ط / 03، 1994،
80. محمد قاسم القريوني ، الوجيز في الموارد البشرية ، الطبعة الأولى الأردن: دار وائل للنشر و التوزيع، 2010م
81. محمد ماهر عليش ، إدارة الموارد البشرية ، ط2 ، الكويت : وكالة المطبوعات للنشر ، 1985م ،
82. مصطفى نجيب شاويش، إدارة المواد البشرية، عمان: ، دار الشروق للنشر والتوزيع، 1996 ،
83. _ ، ادارة الموارد البشرية ، ط1، عمان : دار الشروق للنشر والتوزيع ، 1996م
84. منال محمد الكردي وجمال إبراهيم العبد، نظم المعلومات الإدارية، النظرية - الأدوات - التطبيقات، الإسكندرية، الدار الجامعية،
85. منصور أحمد منصور، القوى العاملة تخطيط وظائفها وتقويم أدائها، (الكويت: الناشر وكالة المطبوعات، 1975

86. منصور فهمي ، إدارة الأفراد و العلاقات الإنسانية ، الطبعة الثانية القاهرة : دار النهضة العربية ، 1973 م
87. منصور فهمي ، ادارة القوة البشرية في الصناعة القاهرة : دار النهضة العربية ، 1978
88. منير نوري ، فريد كورتل ، إدارة الموارد البشرية ، ط1 الاردن : مكتبة المجتمع العربي للنشر ، 2011م ،
89. منير نوري و فريد كورتل ، ادارة الموارد البشرية ، الطبعة الاولمصر: دار المجتمع العربي للنشر ، 2011م
- a. مؤيد السالم ، عادل صالح ، ادارة موارد بشرية مدخل استراتيجي ، عالم الكتب الحديث ، اريد ، 2006
90. نظمي شحادة ، محمد الباشا وآخرون ، إدارة الموارد البشرية ، ط1 عمان : دار صفاء للنشر والتوزيع ، 2009م
91. هاشم، زكي محمود، إدارة الموارد البشرية، الكويت، ذات السلاسل للطباعة والنشر 1986
92. هيثم العاني ، الإدارة بالحوافز ، ط1 عمان : دار كنوز المعرفة العلمية للنشر، (2007م) ،
93. يوسف بن محمد القبلان ، أسس التدريب الإداري الطبعة الثانية المملكة العربية السعودية: دار عالم الكتب
- ثانياً : الرسائل الجامعية**
94. لامام بخيت الزين النصري ، اثر نظم المعلومات الادارية علي تنمية الموارد البشرية ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، جامعة الزعيم الازهري ، 2014.
95. نصر الدين بابكر عبد الباسط النقيب، اتجاهات العاملين نحو تطبيقات نظم المعلومات المحوسبة في إدارة المكتبات الجامعية السودانية، رسالة دكتوراه غير منشورة مقدمة لجامعة أم درمان الإسلامية، 2011م .

96. عبد الجبار إسماعيل عطير، تقويم أثر نظم المعلومات على خدمات الزبائن بجامعة القدس المفتوحة، رسالة دكتوراه غير منشورة، مقدمة لجامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، 2008م .
97. عبد الرحمن احمد ناجي فرحان ، دور نظم المعلومات في ترشيد قرارات الموارد البشرية ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، جامعة الزعيم الازهري ، 2008
98. محمد مهدي أحمد، نظم المعلومات واتخاذ القرار الإداري بمجلس الوزراء السوداني، رسالة دكتوراه غير منشورة، معهد الإدارة العامة، جامعة الخرطوم، 2008م .
99. عبد العزيز بن عبد الله الهليل، نظم المعلومات وأثره في العمل الإداري، رسالة دكتوراه غير منشورة، مقدمة لجامعة أمدرمان الإسلامية، 2005م .
100. مشعان ضيف الله مقبل السلماني الشمري ، تطوير نظم المعلومات الادارية في ادارات التربية والتعليم للبنين بالمملكة العربية السعودية من وجهة نظر مديري التعليم ومساعدتهم ورؤساء الاقسام ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، جامعة ام القري ، 2008 .
- علي محمد فلاح القيس، مستوى كفاءة أنظمة المعلومات الإدارية وعلاقتها بمستوى الأداء الإداري من وجهة نظر مديري ورؤساء الوحدات الإدارية في الجامعات الأردنية العامة، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة عمان العربية، 2005م .
101. ياسر احمد سعد، اثر نظم معلمت الموارد البشرية فناداء العاملين في شركات الاتصالات ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، جامعة العلوم والتقانة 2016م
102. سلمى عمر الخليفة ،اثر تفاعل نظم المعلومات الادارية مع خصائص الادارية العليا فناداء الاداري ، رسالة دكتوراه غير منشورة جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا 2013م
103. عصام الدين خالد العوض محمد الأمين ، أثر نظم وتقانة المعلومات على الأداء الإداري بالقطاع المصرفي السوداني، رسالة دكتوراه، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا غير منشورة 2006 م

104. جهاد بدر قرقيش، دور تكنولوجيا المعلومات في رفع كفاءة دور الرقابة الداخلية في الشركات الصناعية الاردنية ، رسالة دكتوراة غير منشورة ، جاعة السودان للعلوم والتكنولوجيا 2004م
105. السعودي ، أثر نظم المعلومات الإدارية المحوسبة في أداء العاملين في مؤسسة الضمان الاجتماعي الأردنية، ورقة علمية، مجلة الرابطة الأمانة العامة لرابطة المؤسسات العربية للتعليم العالي، عمان 2006
106. علي حسن أبو جراد، دور إدارة الموارد البشرية في مواجهة تحديات العولمة، دراسة حالة المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة، رسالة دكتوراه في إدارة الأعمال، غير منشورة من جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا غير منشورة ، 2011م .
107. مدثر سعد أحمد سعد ، أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على كفاءة وفاعلية اتخاذ القرارات، دراسة في المصارف التجارية السودانية، رسالة دكتوراه، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا غير منشورة ، 2013
108. فوزي عبد الرحمن محمد أبو الجيبين ،نظم المعلومات الإدارية وأثرها على فاعلية الأداء الإداري بالتطبيق علي المؤسسات التعليمية بطرابلس ، رسالة دكتوراه غير منشورة ،جامعة أم درمان الإسلامية ،2009م.
109. هالة الرشيد عثمان ، اثر نظم المعلومات الإدارية علي فاعلية الأداء الإداري في الأعمال الخدمية دراسة حالة لكلية علوم التقنية ،رسالة دكتوراه غير منشورة ، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا ،2008م.
110. إسماعيل مناصرية، دور نظام المعلومات الإدارية في الرفع من فعالية عملية اتخاذ القرارات الإدارية، جامعة محمد بوضياف المسيلة،رسالة دكتوراة غير منشورة 2004
111. اميمة فؤاد محمد عثمان شيخ ،نظم المعلومات الإدارية وأثرها علي تحسين الأداء الإداري دراسة ميدانية مقارنة بالمنشآت السودانية بالقطاع العام ،رسالة دكتوراة غير منشورة ،جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا ، 2003م.

112. هشام إلياس محمد علي ، نظم المعلومات الإستراتيجية ودورها في تطوير العمل المصرفي بالتطبيق على البنك الإسلامي السوداني ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، جامعة الخرطوم ، 2005م .

113. إسماعيل مناصرية، دور نظم المعلومات الإدارية في رفع من فعالية عملية اتخاذ القرارات الإدارية، رسالة دكتوراه غير منشورة ، جامعة محمد بوضياف المسيلة، 2004م .

114. عبد الجبار اسماعيل عطبر / تقويم اثر نظم المعلومات علي خدمات الزبائن بجامعة القدس المفتوحة ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا ، 2008
ثالثاً : المنشورات والتقارير

115. تقرير بنك فيصل الاسلامي 2016م

الملاحق

ملحق رقم (1)
جامعة العلوم والتقانة
كلية العلوم الادارية
قسم ادارة الاعمال

...../ الاخ الكريم

المحترم

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

الموضوع استمارة استبيان

يقوم الباحث باعداد بحث مقدم لنيل درجة الدكتوراه في ادارة الاعمال بعنوان (اثر نظم المعلومات الادارية في اداء ادارة الموارد البشرية - دراسة حالة بنك فيصل الاسلامي السوداني)
ارجو شاكرا الاجابة علي الاسئلة بموضوعية اجاباتكم ستعامل بشكل سري ولغاية البحث العلمي فقط

وتفضلوا بوافر الشكر والتقدير

الباحث

عاصم نوح الفااض عوض الله

ملحق رقم (2)

اولاً : البيانات الشخصية

ارجو التكرم بوضع علامة (√) امام المربع المناسب:

1/النوع : ذكر انثي

2/ العمر : اقل من 30 سنة 30 واطل من 40 سنة

40 واطل من 50 سنة 50 واطل من 60

من 60 فاكثر

3/التخصص العلمي : محاسبة بنوك ومصارف

اقتصاد ادارة اعمال اخري اذكرها -----

4/ المؤهل العلمي :

جامعي دراسات عليا

5/ المسمي الوظيفي : موظف اداري

6/ سنوات الخبرة : اقل من 5 سنوات 5 واطل من 10 سنة

10 واطل من 15 15 فاكثر

7/ الحالة الزوجية

متزوج اعزب مطلق ارمل

| لا أوافق بشدة | لا أوافق | لا اري | أوافق | أوافق بشدة | العبارة |
|--------------------------------------|----------|--------|-------|------------|---|
| المحور الاول : الاجهزة | | | | | |
| | | | | | الحواسيب المستخدمة ملائمة لطبيعة العمل |
| | | | | | القدرة التخزينية للأجهزة عالية |
| | | | | | الاجهزة المستخدمة حديثة |
| | | | | | قاعدة البيانات تتناسب مع حجم العمل |
| | | | | | الارشفة الالكترونية التي يعمل بها قادرة علي استيعاب المستندات |
| المحور الثاني : البرامج | | | | | |
| | | | | | البرامج المستخدمة ذات كفاءة عالية |
| | | | | | تتيح البرامج عملية تبادل المعلومات |
| | | | | | البرامج المستخدمة محمية من الاختراق |
| | | | | | تتوفر في كل قسم برامج مخصصة لأداء مهامه |
| | | | | | تمكن البرامج من تحليل البيانات بدقة |
| المحور الثالث : الشبكات | | | | | |
| | | | | | نظام الحماية المستخدم يمنع غير المستخدمين من الدخول |
| | | | | | يسمح النظام بتبادل المعلومات بين الادارات والاقسام |
| | | | | | نظام الحماية للشبكات سليم |
| | | | | | الربط الشبكي بين الادارات والاقسام فعال |
| | | | | | هنالك متابعة دورية للشبكات |
| المحور الرابع : الكادر البشري | | | | | |
| | | | | | المدراء قادرين علي انجاز مهامهم |
| | | | | | المبرمجين والمحللين متخصصين |
| | | | | | مستخدمي النظام لديهم خبرة تتناسب مع المهام المنوطة بهم |

| | | | | | |
|---|--|--|--|--|---|
| | | | | | الهيكل التنظيمي يفي بمتطلبات العمل |
| | | | | | الخطط الاجرائية المتبعة واضحة للعاملين |
| المحور الخامس : البيانات | | | | | |
| | | | | | البيانات ذات علاقة مباشرة بمهام ووظائف ادارة الموارد البشرية |
| | | | | | البيانات واضحة تفهم من قبل مستخدمي نظم المعلومات الادارية |
| | | | | | البيانات الخاصة بالعاملين مفصلة |
| | | | | | البيانات الخاصة بالعاملين دقيقة |
| | | | | | البيانات الخاصة بالعاملين شاملة |
| المحور السادس : المعلومات | | | | | |
| | | | | | المعلومات المستخرجة من نظم المعلومات الادارية تاريخية |
| | | | | | تستخدم نظم المعلومات الادارية لوضع تقارير دورية |
| | | | | | النظام يعمل علي عدم تكرار المعلومات عند استخراج التقارير |
| | | | | | يوفر نظم المعلومات الادارية معلومات حديثة |
| | | | | | سرعة استخراج المعلومات من النظام لا يؤثر علي دقة البيانات |
| | | | | | تساعد نظم المعلومات في تحسين اداء العاملين |
| المحور السابع : اداء الموارد البشرية | | | | | |
| | | | | | تقدم ادارة الموارد البشرية استشارات للإدارة العليا |
| | | | | | تؤثر سياسات ادارة الموارد البشرية علي الادارات الأخرى |
| | | | | | تستخدم ادارة الموارد البشرية الطرق التي تعزز ثقة العاملين |
| | | | | | هنالك وعي من قبل العاملين في ادارة الموارد البشرية بأهمية تخطيط القوي العاملة |
| | | | | | تستخدم إدارة الموارد البشرية أساليب حديثة في تدريب العاملين |
| | | | | | تم الترقية وفق اسس عادلة |
| | | | | | بصفة عامة اداء ادارة الموارد البشرية مرتفع |