



The effectiveness of information systems in improving the planning and management of human resources in Libyan companies

Faculty of Economics - Department of Data Analysis
Zawia University

Howaeda A T Eshref

EMAIL: h.eshref@zu.edu.ly

Received 15./09-2024 | Accepted: 10./10-2024 | Published at: 3112.-2024 | DOI: 10.26629/uzjes.2024.01

ABSTRACT

The purpose of this research is to evaluate the contribution of information systems toward planning and managing human resources within Libyan organizations relative to organizational productivity and raising the performance of the institution. The study was conducted on a sample of 100 employees from three Libyan companies in Tripoli: Al-Majd Al-Qadem, Al-Sawaed, and Al-Sabah are all books. Questionnaire was the major source of data collection whereby different statistical tools were applied in the analysis of the data.

The findings of the study were quite promising though the most important of all is realization of human resource planning by means of competency information systems that included accurate forecasting of competencies. Also, the findings showed that information systems also support the optimization of other administrative tasks including recruitment, training, and performance appraisal in the institution, making it more efficient and minimizing mistakes. Nevertheless, the study also demonstrated some obstacles which can affect the positive effect of information systems in the Libyan environment, including low technical support and poor human resources.

According to the results of the study, information systems can be considered as the important factor of enhancing human resource management and organizational effectiveness; however, various issues regarding the infrastructure and staff training remain the critical concerns. Specific business recommendations of the study included increase of information technology infrastructure investment, introduction of IT training programs, and increase the awareness of managers of those improvements that can be achieved with the help of information systems.

Keywords: Information Systems, Human Resource Management, Human Resource Planning, Organizational Efficiency, Libyan Companies.



فعالية نظم المعلومات في تحسين تخطيط وإدارة الموارد البشرية في الشركات الليبية

هويدة احمد الطاهر الشريف
كلية الاقتصاد – جامعة لزاوية
قسم تحليل البيانات

EMAIL: : h.eshref@zu.edu.ly

تاريخ النشر: 2024/12/31م

تاريخ القبول: 2024/10/10م

تاريخ الاستلام: 2024/09/15م

الملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل دور نظم المعلومات في تحسين تخطيط وإدارة الموارد البشرية في الشركات الليبية، مع التركيز على مدى تأثير هذه النظم على الكفاءة التنظيمية وتعزيز الأداء المؤسسي. تم تطبيق الدراسة على عينة مكونة من 100 موظف في ثلاث شركات ليبية بمدينة طرابلس: شركة المجد القادم، شركة السواعد، وشركة الصابة. استُخدم الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات، وتم تحليلها باستخدام أساليب إحصائية متنوعة.

توصلت الدراسة إلى عدة نتائج مهمة، أبرزها وجود تأثير إيجابي لنظم المعلومات على تخطيط الموارد البشرية، حيث تساعد في التنبؤ بالاحتياجات الوظيفية وتوزيع الكفاءات بكفاءة. كما أظهرت النتائج أن هذه النظم تساهم في تحسين العمليات الإدارية مثل التوظيف، التدريب، وتقييم الأداء، مما يعزز من كفاءة المؤسسة ويقلل من الأخطاء الإدارية. ومع ذلك، أشارت الدراسة إلى وجود تحديات تعيق التطبيق الأمثل لنظم المعلومات في السياق الليبي، أبرزها ضعف البنية التحتية التقنية ونقص الكفاءات البشرية المؤهلة.

خلصت الدراسة إلى أن نظم المعلومات تمثل أداة استراتيجية لتحسين إدارة الموارد البشرية وزيادة الكفاءة التنظيمية، لكنها تتطلب معالجة التحديات المرتبطة بالبنية التحتية والتدريب. وأوصت الدراسة بضرورة الاستثمار في تطوير البنية التقنية، تنفيذ برامج تدريبية متخصصة، وتعزيز الوعي بأهمية نظم المعلومات لتحقيق أقصى استفادة منها.

الكلمات المفتاحية: نظم المعلومات، إدارة الموارد البشرية، تخطيط الموارد البشرية، الكفاءة التنظيمية، الشركات الليبية.

مقدمة البحث:

يشهد العالم في العصر الحالي طفرة غير مسبوقة في مجال التكنولوجيا ونظم المعلومات، حيث أصبحت هذه التقنيات جزءاً لا يتجزأ من العمليات الإدارية في مختلف المؤسسات. مع تعاظم حجم البيانات وتعقيد بيئة الأعمال، باتت المؤسسات بحاجة ماسة إلى أدوات تمكنها من إدارة مواردها بكفاءة وتحقيق استراتيجياتها بفعالية. هنا يأتي دور نظم المعلومات كأداة رئيسية لتسهيل العمليات وتحسين جودة اتخاذ القرارات، مما يساهم في تعزيز الكفاءة التشغيلية وتحقيق الاستدامة المؤسسية.

تعد إدارة الموارد البشرية إحدى الركائز الأساسية لنجاح أي مؤسسة، وقد استفادت بشكل كبير من التطورات التكنولوجية. من خلال نظم المعلومات، أصبح من الممكن تحسين عمليات التوظيف، التدريب، والتطوير الوظيفي، بالإضافة إلى تحسين دقة التنبؤ باحتياجات المؤسسة المستقبلية من الكفاءات البشرية. علاوة على ذلك، توفر هذه النظم القدرة على مراقبة الأداء وتحليل البيانات لاتخاذ قرارات مبنية على معطيات دقيقة. لذا، فإن الاستثمار في نظم المعلومات لم يعد خياراً، بل ضرورة لمواكبة التغيرات السريعة في بيئة العمل المعاصرة.

في السياق الليبي، تواجه المؤسسات تحديات فريدة تتعلق بالبنية التحتية التقنية المحدودة، نقص الكفاءات المؤهلة لاستخدام التكنولوجيا، والقيود المالية التي تؤثر على تطبيق نظم المعلومات بفعالية. بالإضافة إلى ذلك، تعاني العديد من المؤسسات من ضعف في التخطيط الاستراتيجي الذي يعيق تحقيق الاستفادة المثلى من الموارد البشرية. ومع ذلك، فإن نظم المعلومات تمثل فرصة ذهبية لهذه المؤسسات لتحسين أدائها والارتقاء بمستوى إدارتها، خاصة في ظل الحاجة الملحة للتكيف مع التغيرات الاقتصادية والاجتماعية.

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل دور نظم المعلومات في تحسين تخطيط وإدارة الموارد البشرية في الشركات الليبية. تستعرض الدراسة كيف يمكن لهذه النظم أن تساهم في تعزيز الكفاءة التنظيمية وتحسين الأداء المؤسسي، مع التركيز على تحديد التحديات التي تواجه تطبيقها. كما تسعى الدراسة إلى تقديم توصيات عملية تساعد الشركات الليبية على تجاوز هذه التحديات واستغلال الإمكانيات التي تقدمها نظم المعلومات لتحقيق أهدافها الاستراتيجية. يمثل هذا البحث خطوة نحو فهم أعمق لأهمية التكنولوجيا في إدارة الموارد البشرية وفتح آفاق جديدة لتحسين الأداء المؤسسي في ليبيا.

أهمية الدراسة

تكتسب هذه الدراسة أهميتها من الدور المتزايد الذي تلعبه نظم المعلومات في تحسين كفاءة المؤسسات وقدرتها على مواجهة التحديات الاقتصادية والتنظيمية، خاصة في بيئات عمل تتسم بالتغير السريع كالسياق الليبي. تُعنى الدراسة بفهم تأثير نظم المعلومات على تخطيط وإدارة الموارد البشرية، وهي وظيفة

تُعد من الركائز الأساسية لنجاح أي مؤسسة. يتضح هذا الدور من خلال استخدام التقنيات الحديثة لدعم العمليات الإدارية وتحليل البيانات وتحسين جودة اتخاذ القرارات.

الأهمية العلمية

تكمن الأهمية النظرية للدراسة في توسيع المعرفة العلمية المتعلقة بدور نظم المعلومات في إدارة الموارد البشرية، خاصة في سياق الدول النامية مثل ليبيا، التي تعاني من فجوة في تبني التقنيات الحديثة. تُسهم الدراسة في سد الفجوة البحثية حول هذا الموضوع من خلال تقديم تحليل معمق لعلاقة نظم المعلومات بتحسين الكفاءة التنظيمية. كما أنها تقدم إطارًا مرجعيًا يمكن الاعتماد عليه في البحوث المستقبلية، سواء في ليبيا أو في بيئات مشابهة.

الأهمية العملية

تتبع الأهمية التطبيقية للدراسة من الحاجة الملحة لتحسين أداء المؤسسات الليبية في ظل التحديات الاقتصادية والسياسية. باستخدام نظم المعلومات بفعالية، يمكن للشركات تحقيق العديد من الفوائد، مثل:

1. تحسين الكفاءة التشغيلية: من خلال أتمتة العمليات الإدارية وتقليل الأخطاء البشرية.
2. تعزيز جودة اتخاذ القرار: عبر توفير بيانات دقيقة وتحليلات متقدمة تدعم المدراء في وضع استراتيجيات أكثر فعالية.

3. رفع إنتاجية الموارد البشرية: من خلال تحسين عمليات التوظيف والتدريب والتقييم المستمر للأداء.

مشكلة الدراسة

في ظل التحولات السريعة التي يشهدها العالم في مجال التكنولوجيا والإدارة، تواجه الشركات الليبية تحديات متعددة في تحقيق الكفاءة الإدارية والقدرة على التكيف مع بيئة العمل الديناميكية. تعد إدارة الموارد البشرية إحدى الركائز الأساسية التي تعتمد عليها المؤسسات لتحقيق أهدافها، إلا أن غالبية الشركات الليبية لا تزال تعتمد على أساليب تقليدية في تخطيط وإدارة مواردها البشرية، مما يؤدي إلى تدني مستويات الكفاءة والقدرة التنافسية.

مع تطور نظم المعلومات، أصبح من الممكن تحسين إدارة الموارد البشرية من خلال أتمتة العمليات الإدارية، تحسين جودة اتخاذ القرار، وتحسين الكفاءة التنظيمية. إلا أن تطبيق نظم المعلومات في السياق الليبي يواجه العديد من العوائق، مثل ضعف البنية التحتية التقنية، نقص الكفاءات البشرية المؤهلة، والموارد المالية المحدودة، بالإضافة إلى غياب سياسات واضحة تدعم التحول الرقمي (د. سماعيل ود. حسني، 2023م). يمثل هذا الواقع تحديًا كبيرًا أمام الشركات الليبية في تحقيق الاستفادة الكاملة من الإمكانيات التي تقدمها نظم المعلومات.

تتطلب مشكلة الدراسة من التساؤل الرئيسي التالي:

"هل يمكن استخدام نظم المعلومات في تحسين تخطيط وإدارة الموارد البشرية؟"

وينبثق عن هذا التساؤل الرئيسي عدد من الأسئلة الفرعية:

1. ما هو تأثير نظم المعلومات على العمليات الإدارية المتعلقة بالموارد البشرية؟

2. هل توجد صعوبات تواجه تطبيق نظم المعلومات في الشركات الليبية؟

تمثل هذه الأسئلة جوهر مشكلة الدراسة، حيث تسعى إلى تحليل العلاقة بين نظم المعلومات وإدارة الموارد البشرية في بيئة العمل الليبية، مع التركيز على تحديد العقبات التي تواجه تطبيقها، ودراسة مدى تأثيرها على الأداء المؤسسي. بناءً على ذلك، تستهدف الدراسة تقديم حلول عملية تسهم في تحسين استغلال نظم المعلومات لتحقيق أقصى استفادة منها وتعزيز القدرة التنافسية للشركات الليبية.

الأهداف

تهدف هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على دور نظم المعلومات في تحسين تخطيط وإدارة الموارد البشرية في الشركات الليبية، مع التركيز على تحليل مدى تأثير هذه النظم على الكفاءة التنظيمية وتحديد التحديات التي تواجه تطبيقها. تسعى الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

1. تحليل دور نظم المعلومات في تخطيط الموارد البشرية:

- دراسة كيفية استخدام نظم المعلومات لتحديد الاحتياجات المستقبلية للموارد البشرية وتوزيع الكفاءات بشكل فعال.

2. تقييم تأثير نظم المعلومات على العمليات الإدارية:

- تحليل دور نظم المعلومات في تحسين العمليات الإدارية المتعلقة بالموارد البشرية، مثل التوظيف، التدريب، وتقييم الأداء.

3. استكشاف التحديات التي تواجه تطبيق نظم المعلومات:

- تحديد العقبات التقنية، البشرية، والمالية التي تحول دون الاستفادة الكاملة من نظم المعلومات في إدارة الموارد البشرية في الشركات الليبية.

4. قياس العلاقة بين نظم المعلومات والكفاءة التنظيمية:

- دراسة مدى تأثير استخدام نظم المعلومات على تعزيز كفاءة العمليات الإدارية وتقليل التكاليف التشغيلية.

5. تقديم توصيات لتحسين استخدام نظم المعلومات:

- اقتراح استراتيجيات عملية للشركات الليبية تساعد في تحسين تطبيق نظم المعلومات وتجاوز التحديات التي تواجهها.

من خلال تحقيق هذه الأهداف، تهدف الدراسة إلى تقديم رؤية متكاملة حول أهمية نظم المعلومات في إدارة الموارد البشرية، ودورها في تعزيز الأداء المؤسسي للشركات الليبية، مما يساهم في دعم صنع القرار في تطوير استراتيجيات فعالة ومستدامة في هذا المجال.

فرضيات الدراسة

تستند هذه الدراسة إلى فرضية رئيسية تسعى إلى اختبار العلاقة بين استخدام نظم المعلومات وتحسين تخطيط وإدارة الموارد البشرية في الشركات الليبية.

الفرضية الرئيسية هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين استخدام نظم المعلومات وتحسين تخطيط إدارة الموارد البشرية. وتتنبأ منها الفرضيات الفرعية التالية:

1- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين تطبيق نظم المعلومات وتحسين وظائف الموارد البشرية.

2- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين استخدام نظم المعلومات والكفاءة التنظيمية.

مفهوم نظم المعلومات

تعد نظم المعلومات من الركائز الأساسية في بيئة العمل المعاصرة، حيث توفر الأدوات والتقنيات اللازمة لتحليل البيانات وإدارة العمليات ودعم اتخاذ القرارات. تُعرّف نظم المعلومات على أنها "مجموعة من الموارد التقنية والبشرية التي تعمل معاً لجمع البيانات ومعالجتها وتخزينها ونشر المعلومات لدعم العمليات التنظيمية والإدارية". (Laudon & Laudon, 2018) "يبرز هذا التعريف التركيز على استخدام التكنولوجيا لتحويل البيانات إلى معلومات مفيدة تُعزز من فعالية الأداء المؤسسي.

مكونات نظم المعلومات

تتكون نظم المعلومات من عدة مكونات مترابطة تعمل معاً لتحقيق أهداف المؤسسة، وهي:

1. **الأجهزة (Hardware):** تشمل المعدات المادية مثل الحواسيب، الخوادم، والشبكات التي تُستخدم لمعالجة البيانات.

2. **البرمجيات (Software):** تضم التطبيقات والبرامج التي تنظم العمليات وتساعد في تحليل البيانات.

3. **البيانات (Data):** تعتبر المواد الخام التي تُستخدم لتوليد المعلومات.

4. **الموارد البشرية (People):** يشمل المستخدمين والمختصين التقنيين الذين يشغلون النظام.

5. **الإجراءات والعمليات (Processes):** تصف الطريقة التي يتم من خلالها معالجة البيانات وتنظيم

العمل (O'Brien & Marakas, 2009).

أنواع نظم المعلومات

وفقاً للوظائف التي تخدمها، يمكن تصنيف نظم المعلومات إلى عدة أنواع، منها:

1. **نظم دعم اتخاذ القرار (DSS)** تُستخدم لتحليل البيانات وتقديم توصيات تساعد في اتخاذ القرارات الإدارية.
2. **نظم تخطيط موارد المؤسسة (ERP)** تُستخدم لإدارة العمليات المتكاملة في الشركة، مثل الموارد البشرية والإنتاج.
3. **نظم معلومات الموارد البشرية (HRIS)** تُركز على دعم الوظائف المتعلقة بإدارة الموارد البشرية، مثل التوظيف والتدريب وتحليل الأداء. (Kavanagh, Thite, & Johnson, 2017)

أهمية نظم المعلومات

- تلعب نظم المعلومات دوراً استراتيجياً في دعم أهداف المؤسسات، حيث تسهم في:
- تحسين الكفاءة التشغيلية: من خلال أتمتة العمليات الإدارية وتقليل التكاليف.
- تعزيز جودة اتخاذ القرار: عبر توفير بيانات دقيقة وتحليلات متقدمة.
- رفع القدرة التنافسية: من خلال تقديم مزايا مبتكرة وخدمات فعالة للعملاء (Turban et al., 2018).

تطور نظم المعلومات

شهدت نظم المعلومات تطوراً كبيراً عبر العقود الماضية. بدأ استخدامها في الستينيات للعمليات المحاسبية البسيطة، ثم تطورت لتشمل نظم دعم اتخاذ القرار ونظم تخطيط موارد المؤسسة في الثمانينيات والتسعينيات. ومع ظهور تقنيات الحوسبة السحابية والذكاء الاصطناعي، أصبحت نظم المعلومات اليوم جزءاً لا يتجزأ من استراتيجيات المؤسسات لتحقيق التحول الرقمي. يبرز مفهوم نظم المعلومات كأداة فعالة في تحسين الأداء المؤسسي وتعزيز الكفاءة الإدارية. يمثل دمج التكنولوجيا في العمليات التنظيمية فرصة لتحقيق ميزة تنافسية مستدامة في بيئة الأعمال الديناميكية.

إدارة الموارد البشرية في العصر الرقمي

أصبحت إدارة الموارد البشرية في العصر الرقمي واحدة من أهم الركائز التي تعتمد عليها المؤسسات لتحقيق النجاح والاستدامة في بيئة الأعمال المتغيرة. يمثل العصر الرقمي نقلة نوعية في أسلوب إدارة الموارد البشرية، حيث يتطلب استخدام التقنيات الحديثة لتحسين العمليات الإدارية وزيادة الكفاءة التنظيمية. وفقاً لـ (Dessler, 2013)، تهدف إدارة الموارد البشرية في العصر الرقمي إلى دمج التكنولوجيا مع الممارسات الإدارية لتحقيق أهداف استراتيجية تتمثل في تحسين الإنتاجية، تعزيز رضا الموظفين، ودعم الابتكار.

تحول إدارة الموارد البشرية في العصر الرقمي

يشهد دور إدارة الموارد البشرية تحولات جوهرية نتيجة التقدم التكنولوجي، حيث لم يعد يقتصر على الوظائف التقليدية مثل التوظيف وتقييم الأداء، بل أصبح يشمل:

1. **الأتمة**: استخدام الأدوات الرقمية لأتمتة العمليات الإدارية مثل إعداد الرواتب، جدولة العمل، والتقييم الدوري.

2. **تحليل البيانات**: الاعتماد على نظم تحليل البيانات لتحديد احتياجات المؤسسة من الكفاءات، وقياس أداء الموظفين، والتنبؤ باحتياجات الموارد البشرية المستقبلية.

3. **التواصل الرقمي**: تعزيز قنوات التواصل بين الإدارة والموظفين عبر منصات الاتصال الافتراضية (Laudon & Laudon, 2018).

أدوات إدارة الموارد البشرية الرقمية

تشمل الأدوات التي تُستخدم في إدارة الموارد البشرية في العصر الرقمي:

1. **نظم معلومات الموارد البشرية (HRIS)**: تُستخدم لإدارة البيانات المتعلقة بالموظفين، مثل التوظيف والتدريب ومتابعة الأداء.

2. **منصات التعلم الإلكتروني**: تسهم في توفير برامج تدريبية عن بُعد تلبي احتياجات الموظفين.

3. **أنظمة إدارة الأداء الرقمية**: تساعد في قياس مؤشرات الأداء وتحليلها بشكل دوري لتوجيه القرارات الإدارية.

4. **تقنيات الذكاء الاصطناعي**: تُستخدم لتطوير عمليات التوظيف من خلال تحسين آليات البحث عن الكفاءات واختيار المرشحين الأنسب (Kavanagh et al., 2017).

التحديات في إدارة الموارد البشرية الرقمية

على الرغم من الفوائد الكبيرة، تواجه إدارة الموارد البشرية الرقمية عدداً من التحديات، منها:

1. **ضعف البنية التحتية التقنية**: خاصة في الدول النامية، مما يعوق تبني التكنولوجيا بفعالية.

2. **نقص الكفاءات البشرية المدربة**: الحاجة إلى موظفين يمتلكون مهارات تقنية قادرة على التعامل مع النظم الرقمية.

3. **التكاليف الأولية العالية**: المرتبطة بشراء وتطبيق الأنظمة الرقمية الحديثة.

4. **التغير الثقافي**: مقاومة بعض الموظفين للتغيير والتكيف مع البيئة الرقمية (O'Brien & Marakas, 2009).

فوائد إدارة الموارد البشرية الرقمية

إدارة الموارد البشرية الرقمية تقدم فوائد متعددة تعزز الأداء المؤسسي، منها:

1. زيادة الكفاءة: من خلال تقليل الوقت والتكاليف المرتبطة بالعمليات الإدارية التقليدية.
2. تحسين جودة القرارات: بفضل البيانات الدقيقة والتحليلات المتقدمة التي تقدمها الأدوات الرقمية.
3. تعزيز تجربة الموظفين: عبر تبسيط العمليات وزيادة الشفافية في السياسات والإجراءات.
4. دعم المرونة التنظيمية: من خلال توفير حلول مبتكرة تساعد المؤسسات على التكيف مع التغيرات السريعة في بيئة الأعمال (Dessler, 2013).

تمثل إدارة الموارد البشرية في العصر الرقمي تحولاً استراتيجياً يُعزز من قدرة المؤسسات على مواجهة التحديات وتحقيق التميز في بيئة الأعمال المعاصرة. باستخدام الأدوات الرقمية، يمكن لإدارات الموارد البشرية تحقيق تكامل أكبر بين التكنولوجيا والموارد البشرية، مما يساهم في رفع الكفاءة وتحقيق الأهداف التنظيمية.

العلاقة بين نظم المعلومات وإدارة الموارد البشرية

تمثل العلاقة بين نظم المعلومات وإدارة الموارد البشرية واحدة من أهم التطورات الحديثة في مجال الإدارة، حيث أصبحت نظم المعلومات أداة استراتيجية تدعم مختلف أنشطة إدارة الموارد البشرية وتعزز من قدرتها على تحقيق أهدافها بكفاءة وفعالية. وفقاً لـ (Kavanagh, Thite & Johnson (2017)، توفر نظم معلومات الموارد البشرية (HRIS) حلولاً تقنية متكاملة تساعد المؤسسات على إدارة بيانات الموظفين، تحسين العمليات الإدارية، وتحليل المعلومات لدعم اتخاذ القرار.

دور نظم المعلومات في إدارة الموارد البشرية

تلعب نظم المعلومات دوراً رئيسياً في دعم إدارة الموارد البشرية من خلال تحسين العمليات التالية:

1. التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية:

- تساعد نظم المعلومات في تحليل احتياجات المؤسسة من القوى العاملة وتحديد متطلبات الوظائف المستقبلية بناءً على بيانات دقيقة.
- تتيح التنبؤ باحتياجات التوظيف، التدريب، والتطوير على المدى الطويل.

2. إدارة التوظيف:

- تسهل نظم المعلومات عمليات التوظيف من خلال النماذج الرقمية التي تساعد على فرز المتقدمين، تقييم مهاراتهم، واختيار الأنسب بناءً على معايير موضوعية.
- تدعم استخدام الذكاء الاصطناعي لتحليل السير الذاتية وتوصية أفضل المرشحين.

3. التدريب وتطوير الكفاءات:

- توفر منصات التعلم الإلكتروني (e-Learning) التي تُستخدم لتطوير مهارات الموظفين وتلبية احتياجات التدريب المستمر.

- تساهم في قياس أثر البرامج التدريبية وتحليل نتائجها لدعم تحسين الأداء المؤسسي (Laudon & Laudon, 2018).

4. إدارة الأداء وتقييم الموظفين:

- تساعد نظم المعلومات في قياس مؤشرات الأداء الرئيسية (KPIs) وتحليلها بانتظام لتقييم كفاءة وفعالية الموظفين.

- توفر تقارير شاملة تدعم اتخاذ القرارات المتعلقة بالتريقات، المكافآت، وخطط التطوير.

الفوائد المترتبة على استخدام نظم المعلومات في الموارد البشرية

1. تحسين الكفاءة الإدارية:

- تسهم النظم في أتمتة العمليات الإدارية، مما يقلل من الأخطاء البشرية ويزيد من سرعة الإنجاز.
- تُخفض التكاليف المرتبطة بالإجراءات التقليدية.

2. دعم اتخاذ القرار:

- توفر نظم المعلومات بيانات دقيقة وتحليلات متقدمة تدعم قرارات استراتيجية مثل التوظيف والتطوير.

- تسهم في تحسين التخطيط طويل الأمد للقوى العاملة (Turban et al., 2018).

3. زيادة الشفافية والعدالة:

- تساعد نظم المعلومات في تطبيق سياسات عادلة عبر تقييم الأداء بناءً على بيانات موضوعية، مما يعزز رضا الموظفين.

التحديات في تكامل نظم المعلومات وإدارة الموارد البشرية

- على الرغم من الفوائد الكبيرة، تواجه المؤسسات عددًا من التحديات عند محاولة دمج نظم المعلومات في إدارة الموارد البشرية، مثل:

1. ضعف البنية التحتية التقنية وصعوبة تطبيق النظم في بيئات العمل التقليدية.

2. مقاومة التغيير من قبل الموظفين والإدارات التي تعتمد على أساليب تقليدية.

3. نقص الكفاءات المؤهلة لاستخدام هذه النظم بفعالية (Dessler, 2013).

أهمية العلاقة بين نظم المعلومات وإدارة الموارد البشرية

- تعكس العلاقة بين نظم المعلومات وإدارة الموارد البشرية أهمية الاعتماد على التكنولوجيا كعامل تمكيني لدعم الأداء المؤسسي. توفر هذه العلاقة حلولاً مبتكرة لتحسين استراتيجيات إدارة الموارد البشرية بما يتماشى مع متطلبات العصر الرقمي، مما يسهم في تعزيز القدرة التنافسية للمؤسسات.

الكفاءة التنظيمية ودور نظم المعلومات

تُعتبر الكفاءة التنظيمية واحدة من أهم المعايير التي تقيس قدرة المؤسسات على تحقيق أهدافها بأقل قدر من الموارد وأعلى مستوى من الجودة. تُعرف الكفاءة التنظيمية بأنها "القدرة على تحسين الأداء الداخلي للمؤسسة، بما يشمل الإدارة الفعالة للموارد البشرية والمادية، والاستجابة للتغيرات البيئية بسرعة ومرونة". (Dessler, 2013) في هذا السياق، أصبح دور نظم المعلومات حاسماً في تحقيق الكفاءة التنظيمية، حيث توفر أدوات وتقنيات تعزز من كفاءة العمليات الإدارية وتدعم اتخاذ القرارات الاستراتيجية.

دور نظم المعلومات في تحسين الكفاءة التنظيمية

1. تحسين العمليات الإدارية:

- تساهم نظم المعلومات في أتمتة العمليات الروتينية مثل إعداد الرواتب، إدارة الحضور، وجدولة العمل، مما يوفر الوقت ويقلل من الأخطاء البشرية.
- تقدم حلولاً متكاملة لتحليل بيانات الأداء الإداري وتحسين العمليات الداخلية (Laudon & Laudon, 2018).

2. دعم اتخاذ القرار:

- توفر نظم المعلومات تقارير وتحليلات دقيقة تساعد المديرين في اتخاذ قرارات مبنية على البيانات بدلاً من الاعتماد على الحدس.
- تساهم في تحديد نقاط القوة والضعف داخل المؤسسة من خلال تحليل البيانات بطرق مبتكرة (O'Brien & Marakas, 2009).

3. تعزيز التنسيق بين الإدارات:

- تدعم نظم المعلومات التكامل بين مختلف أقسام المؤسسة من خلال توفير منصات تتيح مشاركة البيانات والمعلومات بسهولة.
- تساهم في تحسين التواصل بين الإدارات، مما يعزز من الكفاءة العامة للعمل المؤسسي.

4. زيادة الإنتاجية وتقليل التكاليف:

- تعمل نظم المعلومات على تقليل التكاليف التشغيلية المرتبطة بالعمليات التقليدية، مثل التوظيف وإدارة الموارد البشرية.
- تساعد في تحسين استغلال الموارد البشرية والمادية من خلال التخطيط الجيد وتوزيع الأدوار بشكل أكثر كفاءة.

أثر نظم المعلومات على أبعاد الكفاءة التنظيمية

1. الجودة:

- تسهم نظم المعلومات في تحسين جودة الخدمات والمنتجات من خلال تقليل الأخطاء وتوفير بيانات دقيقة لدعم التحسين المستمر.
- تتيح أدوات تحليل البيانات القدرة على قياس وتحسين العمليات بشكل دوري (Kavanagh, Thite, & Johnson, 2017).

2. المرونة:

- تمكن نظم المعلومات المؤسسات من التكيف بسرعة مع التغيرات البيئية والسوقية من خلال توفير رؤية آنية عن التحديات والفرص.
- تدعم تنفيذ خطط التحول الرقمي التي تعزز مرونة المؤسسات في مواجهة الأزمات.

3. الفعالية:

- تعزز نظم المعلومات القدرة على تحقيق الأهداف المؤسسية بموارد أقل ووقت أقصر.
- تساعد في تحسين توزيع المهام والكفاءات بما يحقق الاستفادة القصوى من الموارد المتاحة.

التحديات التي تواجه نظم المعلومات في تحسين الكفاءة التنظيمية

1. ضعف البنية التحتية :

- يؤدي غياب البنية التحتية التقنية الملائمة إلى إعاقة استثمار نظم المعلومات لتحقيق الكفاءة.

2. المقاومة الثقافية :

- تواجه المؤسسات صعوبة في إقناع الموظفين بأهمية نظم المعلومات، مما يتطلب استراتيجيات تدريب وتغيير الثقافة المؤسسية.

3. نقص المهارات التقنية :

- عدم توفر الكفاءات المؤهلة لاستخدام نظم المعلومات بكفاءة يقلل من الاستفادة منها.

أهمية نظم المعلومات لتحقيق الكفاءة التنظيمية

تشير الدراسات إلى أن نظم المعلومات تُعد أحد العوامل الرئيسية التي تؤدي إلى تحسين الكفاءة التنظيمية. تُمكن هذه النظم المؤسسات من اتخاذ قرارات استراتيجية مستنيرة، تحسين الأداء الداخلي، وزيادة تنافسيتها في السوق. على سبيل المثال، ذكر (Turban et al. (2018 أن المؤسسات التي تعتمد على نظم المعلومات المتقدمة تحقق أداءً أفضل بنسبة 30% مقارنة بالمؤسسات التي تعتمد على الأساليب التقليدية.

التعريفات الإجرائية (مصطلحات الدراسة)

1. نظم المعلومات (Information Systems): يقصد بها في هذه الدراسة مجموعة الأدوات والتطبيقات التقنية التي تُستخدم لجمع البيانات وتحليلها وتخزينها وتوزيعها، بهدف دعم العمليات

الإدارية واتخاذ القرارات المرتبطة بإدارة الموارد البشرية في الشركات الليبية. تُقاس نظم المعلومات من خلال محاور مثل التخطيط والتنبؤ بالاحتياجات الوظيفية، وتحسين العمليات الإدارية، والكفاءة التنظيمية.

2. **إدارة الموارد البشرية (Human Resource Management):** تشير إلى الأنشطة والممارسات التي تهدف إلى استقطاب الموظفين، تدريبهم، تقييم أدائهم، وتحفيزهم لتحقيق أهداف المؤسسة. يتم تقييم إدارة الموارد البشرية في الدراسة من خلال مدى استفادتها من نظم المعلومات في تحسين التخطيط الوظيفي والعمليات الإدارية.

3. **تخطيط الموارد البشرية (Human Resource Planning):** يُعرّف في هذه الدراسة بأنه العملية التي تعتمد على نظم المعلومات لتحديد الاحتياجات المستقبلية من القوى العاملة، وضمان التوازن بين العرض والطلب على الموارد البشرية في المؤسسة. يُقاس هذا المصطلح من خلال مدى دقة التنبؤ بالاحتياجات الوظيفية وكفاءة توزيع الكفاءات.

4. **الكفاءة التنظيمية (Organizational Efficiency):** يقصد بها القدرة على تحقيق أهداف المؤسسة باستخدام الموارد المتاحة بأقل تكلفة وأعلى إنتاجية. تُقاس الكفاءة التنظيمية من خلال مؤشرات تشمل تحسين جودة القرارات، تقليل التكاليف التشغيلية، وزيادة سرعة إنجاز العمليات.

5. **العمليات الإدارية (Administrative Processes):** تشمل مجموعة الأنشطة المتعلقة بإدارة الموارد البشرية، مثل التوظيف، التدريب، وتقييم الأداء. يتم تقييم العمليات الإدارية في هذه الدراسة من خلال دور نظم المعلومات في تحسين تنفيذ هذه العمليات وتقليل الأخطاء.

6. **التحديات التقنية والإدارية (Technical and Administrative Challenges):** تشير إلى العقبات التي تواجه الشركات الليبية في تطبيق نظم المعلومات، مثل ضعف البنية التحتية، نقص الكفاءات البشرية المدربة، وعدم توافر الدعم الإداري والمالي. يتم قياس هذا المصطلح من خلال مستوى الاتفاق على الأسئلة المتعلقة بهذه التحديات في الاستبيان.

7. **مقياس ليكرت الخماسي (Likert Scale):** أداة قياس تم استخدامها في الدراسة لقياس استجابات المشاركين تجاه مختلف محاور الدراسة. يتراوح مقياس ليكرت الخماسي بين "لا أوافق بشدة" (1) إلى "أوافق بشدة" (5)، وهو يُستخدم لتحليل الآراء المتعلقة بنظم المعلومات وإدارة الموارد البشرية.

الدراسات السابقة

1. دراسة بالقاسم (2024) - ليبيا

- العنوان : دور نظم المعلومات الإدارية في تسهيل العمل الإداري: دراسة حالة عن ديوان المحاسبة الليبي - فرع مدينة درنة.

- الهدف: تحليل دور نظم المعلومات الإدارية في تحسين العمليات الإدارية وتعزيز الشفافية في المؤسسة.
 - المنهج: استخدمت الدراسة أسلوب المسح الشامل لجميع العاملين في ديوان المحاسبة بفرع درنة.
 - النتائج: أظهرت الدراسة أن نظم المعلومات تُسهم في تسهيل العمليات الإدارية لكنها تواجه تحديات تتعلق بالتخصص وبطء الشبكات.
 - التوصيات: تطوير البنية التحتية التقنية وتوفير تدريب متخصص للموظفين.
2. دراسة حمروش (2022) - الجزائر
- العنوان: تطبيقات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في إدارة الموارد البشرية.
 - الهدف: دراسة تأثير تطبيقات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات على أداء إدارة الموارد البشرية.
 - المنهج: استخدم المنهج الوصفي التحليلي لتحليل العلاقة بين التكنولوجيا وأداء الموارد البشرية.
 - النتائج: أكدت الدراسة أن تكنولوجيا المعلومات تُسهم في تحسين الأداء الإداري وزيادة الكفاءة التنظيمية.
 - التوصيات: تعزيز استخدام التكنولوجيا وتدريب الموظفين على التطبيقات التقنية الحديثة.
3. دراسة خلوفي (2020) - الجزائر
- العنوان: نظم المعلومات الاستراتيجية كآلية لدعم القرارات المتعلقة بإدارة الموارد البشرية في منظمات الأعمال.
 - الهدف: هدفت الدراسة إلى التعرف على دور نظم المعلومات الاستراتيجية في دعم القرارات الإدارية الاستراتيجية المتعلقة بالموارد البشرية.
 - المنهج: استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لتحليل العلاقة بين نظم المعلومات والقرارات الإدارية.
 - النتائج: أظهرت الدراسة أن نظم المعلومات تُسهم في إعداد قرارات دقيقة من خلال توفير معلومات شاملة عن المتغيرات البيئية.
 - التوصيات: أوصت بإنشاء نظم معلومات استراتيجية قادرة على دعم التخطيط الاستراتيجي وتحليل البيانات المتغيرة في بيئة العمل.
4. دراسة وهّاب وخلف (2018) - العراق
- العنوان: تأثير نظم المعلومات الإدارية في تعزيز فاعلية الموارد البشرية.

- الهدف: دراسة العلاقة بين أبعاد نظم المعلومات الإدارية (الاستقطاب، التدريب، التحفيز) وفاعلية الموارد البشرية.
 - المنهج: اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، باستخدام استبيان وزع على عينة مكونة من 66 موظفًا في إدارة الموارد البشرية.
 - النتائج: أظهرت النتائج أن نظم المعلومات الإدارية تعزز من كفاءة الأداء الوظيفي، وتحفز الموظفين على زيادة الانتماء الوظيفي.
 - التوصيات: تعزيز استخدام نظم المعلومات الإدارية وتوفير التدريب اللازم للموظفين لتطوير مهاراتهم التقنية.
5. دراسة علي وعمر وصادق (2018) - العراق
- العنوان: دور كفاءة نظام معلومات الموارد البشرية في الممارسات الاستراتيجية لإدارة الموارد البشرية.
 - الهدف: دراسة تأثير كفاءة نظم معلومات الموارد البشرية على التخطيط الاستراتيجي والتوظيف.
 - المنهج: استخدمت استبانة صُممت لجمع البيانات من 44 عضو هيئة تدريسية في جامعة نولج بإقليم كردستان.
 - النتائج: أكدت النتائج وجود علاقة إيجابية ودالة بين كفاءة نظم المعلومات والممارسات الإدارية الاستراتيجية.
 - التوصيات: تحسين عملية تخطيط الموارد البشرية من خلال تطبيق نظم معلومات أكثر كفاءة.
6. دراسة العقابي والربيعي (2018) - العراق
- العنوان: تحليل متطلبات الإدارة الإلكترونية ودورها في تحسين الأداء الوظيفي للموارد البشرية.
 - الهدف: تحديد متطلبات الإدارة الإلكترونية ودورها في تحسين الأداء الوظيفي.
 - المنهج: استخدم المنهج الوصفي التحليلي مع استبانة وزعت على 132 موظفًا في مناصب إدارية مختلفة.
 - النتائج: أكدت الدراسة أن الإدارة الإلكترونية تُقلل التكاليف وتُحسن من سرعة اتخاذ القرار.
 - التوصيات: توفير الدعم التقني والمالي لتطبيق الإدارة الإلكترونية بكفاءة.
7. دراسة ناصر (2022) - العراق

- العنوان: متطلبات تطوير الموارد البشرية لتطبيق الإدارة الإلكترونية: دراسة استطلاعية على عينة من مديرية المرور العامة.
 - الهدف: تقييم العلاقة بين تطوير الموارد البشرية وتطبيق الإدارة الإلكترونية.
 - المنهج: استخدم المنهج الوصفي مع استبانة وُزعت على العاملين في مديرية المرور.
 - النتائج: أظهرت الدراسة ضعف في برامج التدريب والتطوير المهني للموظفين.
 - التوصيات: تخطيط استراتيجي لتطوير الكفاءات البشرية وربطها بتطبيق الإدارة الإلكترونية.
8. دراسة الشلبي (2021) - العراق
- العنوان: أثر نظم المعلومات الإدارية في الأعمال القانونية للإدارة العامة وأداء العاملين فيها.
 - الهدف: دراسة دور نظم المعلومات الإدارية في تحسين الأداء القانوني والإداري.
 - المنهج: استخدمت الدراسة منهجية تحليلية مع جمع البيانات من العاملين في القطاع القانوني والإداري.
 - النتائج: أظهرت الدراسة أن نظم المعلومات تُعزز الشفافية وتُحسن الكفاءة، لكنها تحتاج إلى دعم تقني ومؤسسي.
 - التوصيات: تحسين البنية التحتية وتطوير التشريعات لتعزيز استخدام نظم المعلومات.
9. دراسة السميرات (2018) - الأردن
- العنوان: أثر نظم المعلومات الإدارية وكفاءتها على أداء الموارد البشرية: دراسة تطبيقية على الموظفين في جامعة مؤتة.
 - الهدف: قياس كفاءة نظم المعلومات الإدارية وتأثيرها على تحسين أداء الموظفين في جامعة مؤتة.
 - المنهج: استخدمت الدراسة استبياناً وزع على الموظفين الإداريين في الجامعة، وتم تحليل البيانات باستخدام برنامج SPSS.
 - النتائج: أظهرت أن كفاءة نظم المعلومات تزيد من سرعة ودقة العمليات الإدارية وتحسن أداء الموارد البشرية.
 - التوصيات: توسيع استخدام نظم المعلومات في المؤسسات التعليمية وتحديث البنية التحتية التقنية.

المنهجية

تم تصميم هذه الدراسة وفقاً للمنهج الوصفي التحليلي، الذي يهدف إلى وصف الظاهرة المدروسة وتحليلها لفهم العلاقة بين نظم المعلومات وتحسين تخطيط وإدارة الموارد البشرية في الشركات الليبية. اعتمدت الدراسة على الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات من مجتمع الدراسة.

مجتمع الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من الموظفين العاملين في الشركات الليبية الرائدة بمدينة طرابلس، وهي: شركة "المجد القادم"، شركة "السواعد"، وشركة "الصابة". تم اختيار هذه الشركات نظراً لدورها البارز في السوق الليبي وتنوع نشاطاتها، مما يعكس طبيعة بيئة الأعمال المحلية. يمثل الموظفون في هذه الشركات الفئة المستهدفة للدراسة، حيث تشمل أدوارهم الوظيفية الإدارة، الموارد البشرية، وتقنية المعلومات.

عينة الدراسة

تم اختيار عينة عشوائية مكونة من 100 موظف من مجتمع الدراسة، بحيث تمثل العينة مختلف المستويات الوظيفية في الشركات الثلاث. تم توزيع الاستبيان على الموظفين بما يضمن تحقيق التوازن في التوزيع بين الشركات الثلاث، وتم جمع البيانات وتحليلها باستخدام برنامج SPSS للتحليل الإحصائي لتحقيق أهداف الدراسة واختبار الفرضيات.

أداة جمع البيانات

تم تصميم استبيان محكم ومبني على أسس علمية، شمل عدة محاور لقياس مدى فعالية نظم المعلومات في:

- تخطيط الموارد البشرية (التنبؤ بالاحتياجات الوظيفية).
- العمليات الإدارية المرتبطة بالموارد البشرية (التوظيف، التدريب، وتقييم الأداء).
- تحسين الكفاءة التنظيمية العامة.

احتوى الاستبيان على أسئلة مغلقة تعتمد مقياس ليكرت الخماسي (من 1: لا أوافق بشدة إلى 5: أوافق بشدة) لقياس آراء الموظفين بدقة.

"للاطلاع على الاستبيان وبيانات الاستبيان انظر الي الملاحق أسفل المسودة"

الأساليب الإحصائية المستخدمة

تم تحليل البيانات باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، وتم الاعتماد على الأساليب التالية:

1. الإحصاءات الوصفية:

- حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقييم مستوى الاتفاق على محاور الاستبيان (مثل تخطيط الموارد البشرية، الكفاءة التنظيمية، والعمليات الإدارية).

- تحليل الخصائص الديموغرافية مثل الجنس، العمر، المؤهل التعليمي، وسنوات الخبرة.
- 2. اختبار الارتباط: تم استخدام معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لتحليل العلاقة بين استخدام نظم المعلومات وتحسين تخطيط وإدارة الموارد البشرية.
- 3. تحليل التباين (ANOVA) : لدراسة الفروق بين الشركات الثلاث في مستوى استخدام نظم المعلومات.

متغيرات الدراسة

1. المتغير المستقل: استخدام نظم المعلومات :يشمل الإمكانيات التي توفرها نظم المعلومات لدعم تخطيط الموارد البشرية وتحسين العمليات الإدارية.
2. المتغيرات التابعة:

- تخطيط الموارد البشرية :يشمل التنبؤ بالاحتياجات الوظيفية وتوزيع الموارد.
- العمليات الإدارية :تشمل التوظيف، التدريب، وتقييم الأداء.
- الكفاءة التنظيمية :تقاس من خلال تحسين الأداء وتقليل الأخطاء الإدارية.

تحليل البيانات

تم جمع البيانات من عينة الدراسة التي تضمنت 100 موظف من ثلاث شركات ليبية بمدينة طرابلس: شركة "المجد القادم"، شركة "السواعد"، وشركة "الصابة". تم استخدام استبيان يحتوي على أسئلة مغلقة تعتمد مقياس ليكرت الخماسي لقياس آراء المشاركين حول فعالية نظم المعلومات في تحسين تخطيط وإدارة الموارد البشرية. تم تحليل البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية الوصفية والاستدلالية للحصول على فهم عميق للعلاقات بين المتغيرات.

التحليل الوصفي

1. الخصائص الديموغرافية:

- أظهرت النتائج أن نسبة الذكور بلغت 60% من العينة، بينما كانت نسبة الإناث 40%.
- تتوزع الفئات العمرية بين:
 - أقل من 25 سنة: 20%.
 - 25-34 سنة: 40%.
 - 35-44 سنة: 25%.
 - 45 سنة فأكثر: 15%.

- من حيث المؤهل التعليمي، كان 55% من المشاركين حاصلين على درجة البكالوريوس، و30% على دراسات عليا، و15% على دبلوم.
 - من حيث سنوات الخبرة، أظهرت العينة تنوعاً، حيث كان 35% لديهم خبرة من 5 إلى 10 سنوات، و25% لديهم خبرة أكثر من 15 سنة.
2. متوسطات استجابات الأسئلة:

- أظهرت النتائج أن المتوسط العام لاستجابات المشاركين حول دور نظم المعلومات في تخطيط الموارد البشرية كان مرتفعاً (4.2)، مما يعكس قناعة قوية بأهمية هذه النظم.
- كان متوسط الإجابات حول تحسين الكفاءة التنظيمية باستخدام نظم المعلومات (4.1)، مما يشير إلى اتفاق عام على دور هذه النظم في تعزيز الأداء المؤسسي.
- بالنسبة للتحديات، أظهرت النتائج أن المشاركين يتفقون بشكل متوسط إلى مرتفع على وجود تحديات تقنية وإدارية، بمتوسط (3.8).

جدول 1: الإحصاءات الوصفية

المحور	عدد الأسئلة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى التقييم
دور نظم المعلومات في تخطيط الموارد البشرية	3	4.2	0.65	مرتفع
دور نظم المعلومات في العمليات الإدارية	3	4.1	0.72	مرتفع
الكفاءة التنظيمية واستخدام نظم المعلومات	3	4.0	0.70	مرتفع
التحديات في استخدام نظم المعلومات	3	3.8	0.80	متوسط إلى مرتفع

أظهرت نتائج التحليل الوصفي في **الجدول (1)** أن المحاور المتعلقة بدور نظم المعلومات في تخطيط الموارد البشرية والعمليات الإدارية كانت بمستوى مرتفع (متوسطات ≤ 4)، مما يعكس تأثيراً إيجابياً واضحاً لنظم المعلومات.

محور "التحديات في استخدام نظم المعلومات" جاء بمستوى متوسط إلى مرتفع، مما يشير إلى وجود عقبات تحتاج إلى معالجة.

التحليل الاستدلالي

1. اختبار الفرضيات:

تم استخدام اختبار بيرسون للارتباط لقياس العلاقة بين استخدام نظم المعلومات وتحسين تخطيط وإدارة الموارد البشرية. كانت النتائج في **الجدول (2)**.

- أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية قوية ودالة إحصائياً ($r=0.75$) ، ($p<0.01$) ، مما يدعم الفرضية الرئيسية.
- أظهرت التحليلات أن نظم المعلومات تساهم بشكل كبير في تحسين عمليات اتخاذ القرار، حيث كانت قيمة التأثير ($\beta=0.68$) ، مما يشير إلى دور نظم المعلومات في تعزيز فعالية الإدارة.

المتغير المستقل	المتغير التابع	معامل الارتباط (r)	القيمة الاحتمالية (p)	النتيجة
استخدام نظم المعلومات	تخطيط الموارد البشرية	0.75	<0.01	علاقة إيجابية قوية
استخدام نظم المعلومات	العمليات الإدارية	0.68	<0.01	علاقة إيجابية قوية
استخدام نظم المعلومات	تحسين الكفاءة التنظيمية	0.72	<0.01	علاقة إيجابية قوية

جدول 2: اختبار الارتباط

2. اختلاف الاستجابات بين الشركات:

- أظهر تحليل التباين (ANOVA) الموضح في **الجدول (3)** وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الشركات الثلاث في مستوى استخدام نظم المعلومات ($F=3.45$) ،

($p < 0.05$) كانت شركة "السواعد" الأكثر استخدامًا لهذه النظم مقارنة بالشركتين الآخرين.

- أظهرت النتائج أن المؤهل التعليمي وسنوات الخبرة يؤثران بشكل ملحوظ على تقييم المشاركين لدور نظم المعلومات، حيث كان ذوو الدراسات العليا والخبرة الطويلة أكثر تأييدًا لاستخدام هذه النظم.

جدول 3: تحليل الفروق بين الشركات (ANOVA)

الشركة	المتوسط الحسابي لاستخدام نظم المعلومات	الانحراف المعياري
المجد القادم	3.8	0.75
السواعد	4.2	0.60
الصابة	3.7	0.80
القيمة الاحتمالية (p)	0.03	-

النتائج الرئيسية

نظم المعلومات تساهم بشكل كبير في تحسين تخطيط الموارد البشرية من خلال تعزيز دقة التنبؤ وتوزيع الموارد.

1. استخدام نظم المعلومات يقلل من التكاليف التشغيلية ويعزز كفاءة اتخاذ القرار.
2. التحديات التقنية والإدارية لا تزال تعيق بعض الشركات عن الاستفادة الكاملة من نظم المعلومات.
3. توجد فروق بين الشركات في مستوى تطبيق نظم المعلومات، مما يستدعي دراسة الأسباب وتعميم أفضل الممارسات.

النتائج تدعم فرضيات الدراسة وتؤكد على الحاجة إلى الاستثمار في البنية التحتية وتطوير الكفاءات البشرية لتجاوز التحديات وتحقيق الاستفادة المثلى من نظم المعلومات.

مناقشة النتائج

تُظهر نتائج الدراسة دور نظم المعلومات كأداة استراتيجية فعّالة في تحسين تخطيط وإدارة الموارد البشرية في الشركات الليبية، حيث أثبت التحليل الإحصائي وجود تأثير إيجابي واضح على مختلف الجوانب الإدارية والتنظيمية. فيما يلي مناقشة مفصلة لأبرز النتائج وأهميتها:

1. فعالية نظم المعلومات في تخطيط الموارد البشرية

أظهرت النتائج أن هناك علاقة إيجابية قوية بين استخدام نظم المعلومات وتحسين تخطيط الموارد البشرية، بمتوسط حسابي بلغ (4.2) ومعامل ارتباط ($r=0.75$ ، $p<0.01$) يعكس هذا قدرة نظم المعلومات على تقديم أدوات دقيقة لتحليل البيانات وتحديد الاحتياجات المستقبلية للموارد البشرية، مما يعزز من كفاءة توزيع الكفاءات وإدارة الموارد بشكل استراتيجي.

2. تحسين العمليات الإدارية باستخدام نظم المعلومات

أظهرت الدراسة أن نظم المعلومات تساهم بشكل كبير في تحسين العمليات الإدارية المتعلقة بالموارد البشرية، مثل التوظيف، التدريب، وتقييم الأداء، بمتوسط حسابي (4.1) ومعامل ارتباط ($r=0.68$ ، $p<0.01$).

- التحليل: يعكس هذا قدرة نظم المعلومات على أتمتة العمليات الإدارية وتقليل الوقت والتكاليف المرتبطة بالإجراءات التقليدية، مما يزيد من كفاءة الإدارة ويعزز رضا الموظفين.
- الأهمية العملية: تعد هذه النتيجة دلالة على أن الاستثمار في نظم المعلومات يمكن أن يساهم في تحقيق أداء تنظيمي متميز وزيادة تنافسية الشركات.

3. التحديات التي تواجه تطبيق نظم المعلومات

- جاءت التحديات المتعلقة باستخدام نظم المعلومات بمستوى متوسط إلى مرتفع (3.8)، حيث كان أبرزها ضعف البنية التحتية التقنية (4.0) ونقص الكفاءات البشرية المؤهلة (3.9).
- التحليل: تشير هذه النتائج إلى أن الشركات الليبية ما زالت تواجه عقبات في تطبيق نظم المعلومات بشكل كامل، مما يحد من إمكاناتها في تحسين إدارة الموارد البشرية.

4. الفروق بين الشركات في استخدام نظم المعلومات

أظهر تحليل التباين وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الشركات الثلاث في مستوى استخدام نظم المعلومات ($p<0.05$) ، حيث سجلت شركة "السواعد" أعلى متوسط حسابي (4.2) مقارنة بشركة "المجد القادم" (3.8) وشركة "الصابة" (3.7).

- التحليل: يمكن أن يُعزى هذا الاختلاف إلى عوامل داخلية مثل توجه الإدارة، حجم الاستثمار في التقنية، ومدى تدريب الكوادر.
- الأهمية العملية: تعكس هذه الفروق الحاجة إلى تعميم الممارسات الناجحة بين الشركات لتحسين كفاءة تطبيق نظم المعلومات.

5. الكفاءة التنظيمية وعلاقتها بنظم المعلومات

أظهرت النتائج أن استخدام نظم المعلومات يساهم بشكل كبير في تحسين الكفاءة التنظيمية وزيادة رضا الموظفين، بمتوسط (4.0) ومعامل ارتباط ($r=0.72$ ، $p<0.01$).

1. **التحليل:** يشير هذا إلى دور نظم المعلومات في تحسين عمليات اتخاذ القرار، تقديم تحليلات دقيقة، وتقليل الأخطاء البشرية، مما يؤدي إلى تحقيق أهداف الشركة بشكل أكثر فعالية.
2. **الأهمية الاستراتيجية:** يبرز هذا الجانب أهمية الاستثمار في نظم المعلومات كوسيلة لتحقيق ميزة تنافسية في السوق.

التفسير العام للنتائج

- **صحة الفرضيات:** أكدت النتائج صحة الفرضيات الرئيسية والفرعية، حيث أظهرت نظم المعلومات تأثيرًا إيجابيًا مباشرًا على مختلف جوانب إدارة الموارد البشرية.
- **التحديات والفرص:** بينما تُظهر النتائج إمكانية كبيرة لتحسين الأداء باستخدام نظم المعلومات، إلا أن التحديات التقنية والإدارية ما زالت تعيق بعض الشركات عن تحقيق الاستفادة الكاملة.
- **الإضافة العلمية:** تضيف هذه الدراسة بُعدًا جديدًا للأدبيات المتعلقة بنظم المعلومات في بيئة العمل اليبية، مما يفتح المجال لدراسات مستقبلية تركز على تحسين البنية التحتية وتطوير الكفاءات.

الاستنتاجات

استنادًا إلى تحليل ومناقشة نتائج الدراسة، يمكن استخلاص عدد من الاستنتاجات الرئيسية التي توضح دور نظم المعلومات في تحسين تخطيط وإدارة الموارد البشرية في الشركات اليبية، مع تسليط الضوء على التحديات والفرص المتاحة:

1. **فعالية نظم المعلومات في تخطيط الموارد البشرية**
أثبتت الدراسة أن نظم المعلومات تعد أداة استراتيجية فعالة في تخطيط الموارد البشرية، حيث تساهم في تحسين دقة التنبؤ بالاحتياجات المستقبلية للموظفين وتوزيع الموارد البشرية بكفاءة. يبرز هذا الدور أهمية نظم المعلومات في تعزيز استدامة الأداء المؤسسي وتطوير استراتيجيات الموارد البشرية بما يتماشى مع أهداف الشركات.
2. **تحسين العمليات الإدارية وإدارة الأداء**
تساهم نظم المعلومات في تبسيط العمليات الإدارية المعقدة مثل التوظيف، تقييم الأداء، وتصميم البرامج التدريبية. أظهرت النتائج أن هذه النظم لا تعمل فقط على تقليل الوقت والتكاليف التشغيلية، بل تعزز من جودة العمليات الإدارية، مما يدعم اتخاذ القرارات بناءً على بيانات دقيقة وموثوقة.
3. **تحسين الكفاءة التنظيمية وزيادة رضا الموظفين**

أكدت الدراسة وجود علاقة إيجابية بين استخدام نظم المعلومات وتحسين الكفاءة التنظيمية. من خلال توفير أدوات تحليل متقدمة وتقارير دقيقة، تساهم نظم المعلومات في دعم قرارات الإدارة وزيادة رضا الموظفين عن الإجراءات التنظيمية، مما يؤدي إلى تحسين الأداء العام للشركات.

4. التحديات التقنية والإدارية

على الرغم من الفوائد الملحوظة لنظم المعلومات، تواجه الشركات الليبية تحديات كبيرة تعيق تحقيق الاستفادة الكاملة منها، مثل ضعف البنية التحتية التقنية ونقص الكفاءات البشرية المؤهلة. تشير هذه التحديات إلى الحاجة إلى استثمارات إضافية في التكنولوجيا وبرامج تدريب الموظفين لتطوير مهاراتهم.

5. الفروق بين الشركات في تطبيق نظم المعلومات

أظهرت الدراسة وجود فروق ملحوظة بين الشركات الثلاث المشاركة في مستوى استخدام نظم المعلومات. هذا التفاوت يبرز أهمية نقل المعرفة وأفضل الممارسات بين الشركات لتعزيز كفاءة تطبيق هذه النظم في مختلف القطاعات.

6. أهمية تبني استراتيجيات تقنية متقدمة

تعكس النتائج ضرورة أن تتبنى الشركات الليبية استراتيجيات تعتمد على التحول الرقمي الشامل، حيث يمكن لنظم المعلومات أن تكون عاملاً رئيسياً في تعزيز مرونة الشركات وقدرتها على التكيف مع التغيرات السريعة في بيئة الأعمال.

الإضافة العلمية للدراسة

توفر هذه الدراسة فهماً معمقاً لدور نظم المعلومات في إدارة الموارد البشرية في بيئة الشركات الليبية، مما يساهم في سد الفجوة البحثية في الأدبيات المتعلقة بتطبيق نظم المعلومات في الدول النامية. النتائج المستخلصة تقدم رؤية عملية وأكاديمية لتطوير استراتيجيات الإدارة باستخدام التكنولوجيا.

تظهر الدراسة أن نظم المعلومات تلعب دوراً محورياً في تحسين إدارة الموارد البشرية، مع ضرورة مواجهة التحديات التقنية والبشرية لتحقيق أقصى استفادة. هذه النتائج تمثل أساساً مهماً لتطوير سياسات واستراتيجيات تعزز من استخدام التكنولوجيا في دعم الأداء المؤسسي للشركات الليبية.

التوصيات

بناءً على النتائج التي توصلت إليها الدراسة، تم اقتراح مجموعة من التوصيات العملية والعلمية التي تهدف إلى تحسين فعالية نظم المعلومات في تحسين تخطيط وإدارة الموارد البشرية في الشركات الليبية. تشمل التوصيات ما يلي:

1. تحسين البنية التحتية التقنية

- ضرورة استثمار الشركات الليبية في تطوير البنية التحتية التقنية بما يضمن تطبيق نظم المعلومات بكفاءة.

- تحديث أنظمة الحواسيب وشبكات الاتصال لتواكب التطورات التكنولوجية الحديثة.

2. تدريب وتأهيل الكفاءات البشرية

- تنفيذ برامج تدريبية متخصصة للموظفين في مجال نظم المعلومات، مع التركيز على تطبيقاتها في إدارة الموارد البشرية.

- توفير ورش عمل ودورات تدريبية تستهدف إدارات الموارد البشرية لتطوير مهاراتهم في استخدام نظم المعلومات بفعالية.

3. تبني استراتيجية التحول الرقمي

- على الشركات وضع خطط استراتيجية طويلة المدى لتبني التحول الرقمي الشامل، مع التركيز على دمج نظم المعلومات في جميع العمليات الإدارية.

- الاستفادة من الخبرات الدولية والمحلية لنقل أفضل الممارسات في تطبيق نظم المعلومات.

4. تعزيز التكامل بين الإدارات المختلفة

- تشجيع التعاون بين إدارات تقنية المعلومات وإدارة الموارد البشرية لضمان تنفيذ الأنظمة بشكل متكامل وتحقيق أهداف الشركات.

- إنشاء فرق عمل مشتركة لتحديد احتياجات نظم المعلومات وتطوير حلول مخصصة تلبي متطلبات كل شركة.

5. معالجة التحديات التقنية والإدارية

- تقديم حوافز مالية وتسهيلات حكومية للشركات لتشجيعها على الاستثمار في نظم المعلومات.

- إنشاء شراكات مع شركات تقنية محلية ودولية للحصول على الدعم اللازم لتطوير نظم المعلومات.

6. تحسين عمليات اتخاذ القرار باستخدام نظم المعلومات

- توجيه إدارات الموارد البشرية للاستفادة من تقارير وتحليلات نظم المعلومات في اتخاذ قرارات مبنية على البيانات.

- استخدام نظم المعلومات في تحسين عمليات التوظيف، التدريب، وتقييم الأداء لضمان تحقيق الكفاءة والجودة.

7. دعم السياسات الحكومية

- على الجهات الحكومية وضع سياسات وبرامج تدعم الشركات في اعتماد نظم المعلومات، بما في ذلك تقديم دعم مالي أو فني.

- توفير بنية تحتية تقنية وطنية تدعم التحول الرقمي للشركات في مختلف القطاعات.

8. تطوير نظام قياس الأداء

- استخدام نظم المعلومات لإنشاء أنظمة قياس أداء دقيقة لمتابعة كفاءة العمليات الإدارية المتعلقة بالموارد البشرية.

- تحليل بيانات الأداء بانتظام لتحديد نقاط القوة والضعف واتخاذ الإجراءات التصحيحية اللازمة.

الخاتمة

الخاتمة

تُبرز هذه الدراسة الدور الحيوي لنظم المعلومات في تحسين تخطيط وإدارة الموارد البشرية في الشركات الليبية، حيث أظهرت النتائج أن هذه النظم تُسهم بشكل كبير في تعزيز الكفاءة التنظيمية، تحسين العمليات الإدارية، ودعم اتخاذ القرارات الاستراتيجية. من خلال تحليل البيانات المستخلصة من عينة الدراسة، تبين أن نظم المعلومات تساعد على التنبؤ بالاحتياجات الوظيفية، تحسين توزيع الموارد البشرية، وتعزيز أداء العمليات الإدارية مثل التوظيف، التدريب، وتقييم الأداء.

على الرغم من الفوائد الملحوظة، كشفت الدراسة عن تحديات تعيق تطبيق نظم المعلومات في السياق الليبي، أبرزها ضعف البنية التحتية التقنية ونقص الكفاءات البشرية المؤهلة. هذه التحديات تتطلب جهوداً مستمرة من الشركات وصناع القرار لتحسين بيئة العمل التقنية وتعزيز مهارات الموظفين، مما يُمكن المؤسسات من الاستفادة الكاملة من نظم المعلومات في تحقيق أهدافها.

تؤكد هذه الدراسة أهمية الاستثمار في تطوير نظم المعلومات وتكاملها مع استراتيجيات إدارة الموارد البشرية. كما تسلط الضوء على ضرورة توفير برامج تدريبية موجهة للموظفين، وتحسين البنية التحتية التقنية بما يواكب متطلبات العصر الرقمي. من خلال ذلك، يمكن للشركات الليبية تعزيز تنافسيتها وتحقيق استدامة الأداء المؤسسي.

ختاماً، تقدم هذه الدراسة إطاراً مرجعياً يدعم الباحثين وصناع القرار في فهم العلاقة بين نظم المعلومات وإدارة الموارد البشرية، وتفتح المجال لمزيد من الدراسات المستقبلية التي تركز على تطبيق هذه النظم في بيئات مختلفة، مع تقديم حلول مبتكرة لتجاوز التحديات القائمة وتحقيق التميز المؤسسي.

المراجع والمصادر

1. خلوفي، س. (2020). نظم المعلومات الإستراتيجية كآلية لدعم القرارات المتعلقة بإدارة الموارد البشرية في منظمات الأعمال. *مجلة الأبحاث الإدارية والتطبيقات العملية*، 03، 74-95. <https://doi.org/10.6084/m9.figshare.23681952>
2. وهّاب، و.، و خلف، ع. (2018). تأثير نظم المعلومات الإدارية في تعزيز فاعلية الموارد البشرية. *مجلة نظم المعلومات الإدارية وتطوير الموارد*، 1، 1-120.
3. السميرات، م. (2018). أثر نظم المعلومات الإدارية وكفاءتها على أداء الموارد البشرية: دراسة تطبيقية على الموظفين في جامعة مؤتة - الأردن. *مجلة العلوم التطبيقية الأردنية*، 23، 1-20.
4. علي، م.، عمر، ش.، و صادق، ز. (2018). دور كفاءة نظام معلومات الموارد البشرية في الممارسات الاستراتيجية لإدارة الموارد البشرية. *مجلة الإدارة والتخطيط الإستراتيجي*، 1، 1-98.
5. بالقاسم، أ. (2024). دور نظم المعلومات الإدارية في تسهيل العمل الإداري: دراسة حالة عن ديوان المحاسبة الليبي - فرع مدينة درنة. *المجلة الليبية العالمية*، 65، 1-27. <https://doi.org/10.37376/gli.vi65.5832>
6. حمروش، ر. (2022). تطبيقات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في إدارة الموارد البشرية. *مجلة التكنولوجيا والإدارة الحديثة*، 1، 1-85.
7. العقابي، ن.، و الربيعي، أ. (2018). تحليل متطلبات الإدارة الإلكترونية ودورها في تحسين الأداء الوظيفي للموارد البشرية. *مجلة دراسات محاسبية ومالية*، 13(45)، 1-25. <https://doi.org/10.34093/jafs.v13i45.315>
8. ناصر، ل. (2022). متطلبات تطوير الموارد البشرية لتطبيق الإدارة الإلكترونية: دراسة استطلاعية على عينة من مديرية المرور العامة. *مجلة الدراسات الإدارية*، 3، 125-140.
9. الشلبي، ح. (2021). أثر نظم المعلومات الإدارية في الأعمال القانونية للإدارة العامة وأداء العاملين فيها. *مجلة الدراسات القانونية*، 10، 620-640.
10. عبد الله، ع. ر. م. (2024). مدى إمكانية التحول الرقمي بمؤسسات التعليم العالي في ليبيا: جامعة الزيتونة نموذجاً. *المجلة الإفريقية للدراسات المتقدمة في العلوم الإنسانية والاجتماعية (AJASHSS)*، 1، 320-332.
11. Ramzi, H. (2022). تطبيقات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في إدارة الموارد البشرية. *مجلة التكنولوجيا الحديثة والإدارة*، 1، 1-85.
12. د. إسماعيل الطاهر الأحمر & د. حسني رمضان الشتيوي. (2023). التحول الرقمي للنظم المحاسبية في ليبيا بين المنافع والتحديات من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس الجامعي:

دراسة ميدانية على المصارف التجارية الليبية العاملة في المنطقة الشرقية. المؤتمر العلمي الدولي الرابع لكلية الاقتصاد والتجارة 146-169، 1.

13. Kavanagh, M. J., & Johnson, R. D. (Eds.). (2017). *Human resource information systems: Basics, applications, and future directions*. Sage Publications.

14. Laudon, K. C., & Laudon, J. P. (2018). *Management Information Systems: Managing the Digital Firm*. Pearson Education.

15. O'Brien, J. A., & Marakas, G. M. (2009). *Introduction to Information Systems*. McGraw-Hill Education.

16. Turban, E., Pollard, C., & Wood, G. (2018). *Information technology for management: On-demand strategies for performance, growth and sustainability*. John Wiley & Sons.

17. Dessler, G. (2013). *Human Resource Management*. Pearson Education.

الملاحق

الملحق (أ) الاستبيان

استبيان حول: فعالية نظم المعلومات في تحسين تخطيط وإدارة الموارد البشرية في الشركات الليبية
عزيزي/عزيزتي المشاركة، نشكر لك تعاونك في استكمال هذا الاستبيان الذي يهدف إلى دراسة دور نظم المعلومات في تحسين إدارة الموارد البشرية في الشركات الليبية. يرجى ملاحظة أن إجاباتك ستعامل بسرية تامة ولن تُستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.

القسم الأول: البيانات العامة

يرجى اختيار الإجابة المناسبة بوضع علامة (✓)

1. الجنس:

☐ ذكر

☐ أنثى

2. العمر:

☐ أقل من 25 سنة

☐ 25-34 سنة

☐ 35-44 سنة

☐ 45 سنة فأكثر

3. المستوى التعليمي:

- ☐ ثانوي
- ☐ دبلوم
- ☐ بكالوريوس
- ☐ دراسات عليا

4. سنوات الخبرة:

- ☐ أقل من 5 سنوات
- ☐ 5-10 سنوات
- ☐ 11-15 سنة
- ☐ أكثر من 15 سنة

5. القسم/الإدارة التي تعمل بها:

- ☐ إدارة الموارد البشرية
- ☐ الإدارة العامة
- ☐ تقنية المعلومات

☐ أخرى (يرجى التحديد): _____ :

القسم الثاني: فعالية نظم المعلومات

يرجى تقييم العبارات التالية باستخدام مقياس ليكرت الخماسي:

1 = لا أوافق بشدة | 2 = لا أوافق | 3 = محايد | 4 = أوافق | 5 = أوافق بشدة
أولاً: دور نظم المعلومات في تخطيط الموارد البشرية

1. تساعد نظم المعلومات في تحديد الاحتياجات المستقبلية للموارد البشرية.

[1] [2] [3] [4] [5]

2. تساهم نظم المعلومات في تحسين توزيع الموظفين حسب احتياجات الشركة.

[1] [2] [3] [4] [5]

3. توفر نظم المعلومات أدوات دقيقة لتقييم الكفاءات المطلوبة في المستقبل.

[1] [2] [3] [4] [5]

ثانياً: دور نظم المعلومات في العمليات الإدارية

4. تساهم نظم المعلومات في تبسيط إجراءات التوظيف داخل الشركة.

[1] [2] [3] [4] [5]

[1] [2] [3] [4] [5]

[1] [2] [3] [4] [5]

7. تساهم نظم المعلومات في تحسين كفاءة عمليات اتخاذ القرار الإداري.

[1] [2] [3] [4] [5]

[1] [2] [3] [4] [5]

[1] [2] [3] [4] [5]

10. تواجه الشركة صعوبات تقنية في تطبيق نظم المعلومات.

[1] [2] [3] [4] [5]

[1] [2] [3] [4] [5]

[1] [2] [3] [4] [5]

(يرجى الإجابة عن الأسئلة التالية بشكل مختصر)

1. ما هي أبرز التحديات التي تواجهها الشركة في استخدام نظم المعلومات؟

2. ما هي الاقتراحات التي تعتقد أنها يمكن أن تعزز من فعالية نظم المعلومات في شركتك؟

شكراً لتعاونك!

إذا كان لديك أي استفسارات بخصوص هذا الاستبيان، يرجى التواصل مع الباحث.

الملحق (ب) البيانات المتحصل عليها عبر الاستبيان

[illegible]

													ة				
3	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	الإدارة العامة	11 - 15 سنة	دراسات عليا	3 5-4 4	أنثى	6

جدول البيانات التي تم جمعها عن طريق الاستبيان