Journal of Business Economics for Applied Research, Vol. (6), No. (2), Part (2): 1164-1176
Doi: https://dx.doi.org/10.37940/BEJAR.2024.6.2.58

Journal of Business Economics for Applied Research
مجلة اقتصاديات الاعمال للبحوث التطبيقية
ISSN 2709-6475

The impact of human resources management information systems on the sustainability of the human resource - exploratory research in the Karkh Electricity Distribution Directorate/Worker Sector in Baghdad Governorate

Lceturer. Moaath Ghassan Ismail
College of Administration and Economics- Al-Iraqia University
moaath.esmail@aliraqia.edu.iq

Key words:
human resources management information systems, human resource sustainability, Karkh Electricity Distribution Directorate.

ARTICLE INFO
Article history:

Received	*04 **May**. 2024*
Accepted	*09 **May**. 2024*
Avaliabble online	*31 **Dec**. 2024*

© 2024 THE AUTHOR(S). THIS IS AN OPEN ACCESS ARTICLE DISTRIBUTED UNDER THE TERMS OF THE CREATIVE COMMONS ATTRIBUTION LICENSE (CC BY 4.0).
https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/

*Corresponding author:
Moaath Ghassan Ismail
College of Administration and Economics
Al-Iraqia University

Abstract:
The research aimed to know the impact of human resources management information systems represented by its dimensions (accuracy, speed, flexibility, reliability) and the sustainability of the human resource as a variable dependent on its dimensions (employee satisfaction, increased participation, intense commitment), in the Al-Karkh Electricity Distribution Directorate/Worker Sector in Baghdad Governorate. In order to achieve the research objectives, a questionnaire consisting of (29) questions was designed to collect primary data from the research sample. The community consists of members of the Al-Karkh Electricity Distribution Directorate, including administrative staff. The questionnaire was distributed to a sample of (35) individuals. The sample was (purposive) consisting of administrative staff, and it was fully retrieved and suitable for analysis. The research concluded that there is a statistically significant relationship at a significant level (0.05) between human resources information systems and human resource sustainability

Journal of Business Economics for Applied Research, Vol. (6), No. (2), Part (2): 1164-1176
Doi: https://dx.doi.org/10.37940/BEJAR.2024.6.2.58

تأثير نظم معلومات إدارة الموارد البشرية في استدامة المورد البشري
بحث استطلاعي في مديرية توزيع كهرباء الكرخ/ قطاع العامل في محافظة بغداد

م. معاذ غسان إسماعيل
الجامعة العراقية/ كلية الإدارة والاقتصاد
moaath.esmail@aliraqia.edu.iq

المستخلص

هدف البحث إلى معرفة تأثير نظم معلومات إدارة الموارد البشرية المتمثلة بأبعادها وهي (الدقة والسرعة، المرونة، الموثوقية) واستدامة المورد البشري كـمُتغير تابع بأبعادها وهي (رضا العاملين، زيادة المشاركة، الالتزام المكثف)، في مديرية توزيع كهرباء الكرخ/ قطاع العامل في محافظة بغداد، ومن اجل تحقيق اهداف البحث صممت استبانة مؤلفة من (29) سؤالاً لأجل جمع البيانات الاولية من عينة البحث. يتكون المجتمع من المنتسبين في مديرية توزيع كهرباء الكرخ من الإداريين الموظفين، حيث وزع الاستبيان لعينة مؤلفة من (35) فردا، وكانت العينة (قصدية) المكونة من الكادر الإداري، وتم استرجاع بالكامل صالحة للتحليل. وخلص البحث إلى نتيجة مفادها وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية" (0.05)، بين نظم معلومات الموارد البشرية واستدامة المورد البشري".

الكلمات المفتاحية: نظم معلومات إدارة الموارد البشرية، استدامة المورد البشري، مديرية توزيع كهرباء الكرخ.

المقدمة:

تهدف الاستدامة البشرية إلى الحفاظ على رأس المال البشري في المجتمع وتحسينه وتشمل استثمارات جهات العمل في توفير الخدمات وتطوير المعرفة والمهارات بالإضافة الى توفير خطط ادخار استثمارية تحد من ظاهرة التسرب الوظيفي التي تكلف وتستنزف من جهات العمل سنويا الكثير من الجهد والمال ويعد العنصر البشري من اهم هذه العناصر والذي ينصب ذلك على أهمية تنميته وتطويره لتحقيق الاستدامة للمورد البشري في منظمات الاعمال.

كما إن نظم معلومات إدارة الموارد البشرية هو مفهوم يطلق على استغلال واستخدام تكنولوجيا المعلومات لإدارة الموارد البشرية في المنظمة بشكل فعال، واستخدامات نظم معلومات إدارة الموارد البشرية له تطبيقات كثيرة ومختلفة في المنظمات.

فهو يساعد في عملية جمع البيانات الخاصة بالعاملين، تخزينها، معالجتها واسترجاعها. بالإضافة إلى أن تبني نظم معلومات إدارة الموارد البشرية ساعد على أتمته جزء ليس بالقليل من وظائف وحدة الموارد البشرية، وبالتالي توفير وقت لمديري تلك الوحدات لتوجيه مجهوداتهم للمستوى الاستراتيجي.

ويعتمد تنمية الموارد البشرية على قوة المنظمة في توظيف مواردها ويلعب الاستثمار في تنمية الموارد البشرية دوراً كبيراً في عملية التنمية الاقتصادية" وخاصة عند التركيز على التعليم والتدريب لأداء العاملين وتنمية قدراتهم في منظمات الإعمال "

وانطلاقا مما سبق تناول هذا البحث تأثير نظم معلومات إدارة الموارد البشرية في استدامة المورد البشري في مديرية توزيع كهرباء الكرخ/ قطاع العامل في محافظة بغداد.

Journal of Business Economics for Applied Research, Vol. (6), No. (2), Part (2): 1164-1176
Doi: https://dx.doi.org/10.37940/BEJAR.2024.6.2.58

المبحث الأول: منهجية البحث وبعض الدراسات السابقة

أولاً: مشكلة البحث

المشكلة الرئيسة للبحث تتمثل بالسعي حول معرفة تأثير نظم معلومات إدارة الموارد البشرية من جهة واستدامة المورد البشري من جهة اخرى حيث تحتل ممارسة نظم المعلومات مهما في احداث عامة ومنظمات التي تعتمد على الكفاءة دورا فينبغي تفادي مشاكل والحرص على جذب الافضل بين ذلك المورد وتطوير ادائهم وتحفيز العاملين "استدامة المورد البشري"، لذا فأن الباحث يحدد مشكلة بحثه بالسؤال الاتي:

ما هو دور نظم معلومات إدارة الموارد البشرية في استدامة المورد البشري في المنظمة عينة البحث.

ويتفرع عن هذا السؤال الرئيس عدة أسئلة فرعية يجب عنها البحث وهي:

1- ما هي الأهمية النسبية لوظائف نظم معلومات إدارة الموارد البشرية، واستدامة الموارد البشري عينة البحث.

2- ما مدى تأثير نظم معلومات إدارة الموارد البشرية، في استدامة الموارد البشرية في المنظمة المبحوثة.

3- ما دور المنظمة المبحوثة في تحسين أثر نظم معلومات إدارة الموارد البشرية، واستدامة الموارد البشرية فيها.

ثانياً: أهمية البحث

1. **الأهمية النظرية**: تنبع أهمية البحث من اكتشاف الدور الذي تؤديه نظم معلومات إدارة الموارد البشرية في تنبني نظام موارد بشرية مبني على الاستدامة له مما يساعد في النهوض بوحدة الموارد البشرية عينة البحث لتقوم بوظائفها التقليدية والاستراتيجية بشكل فعال.
2. **الأهمية العملية**: تكمن أهمية البحث العملية في البيئة البحثية التي تجري فيها الدراسة وهي مديرية توزيع كهرباء الكرخ/ قطاع العامل في محافظة بغداد

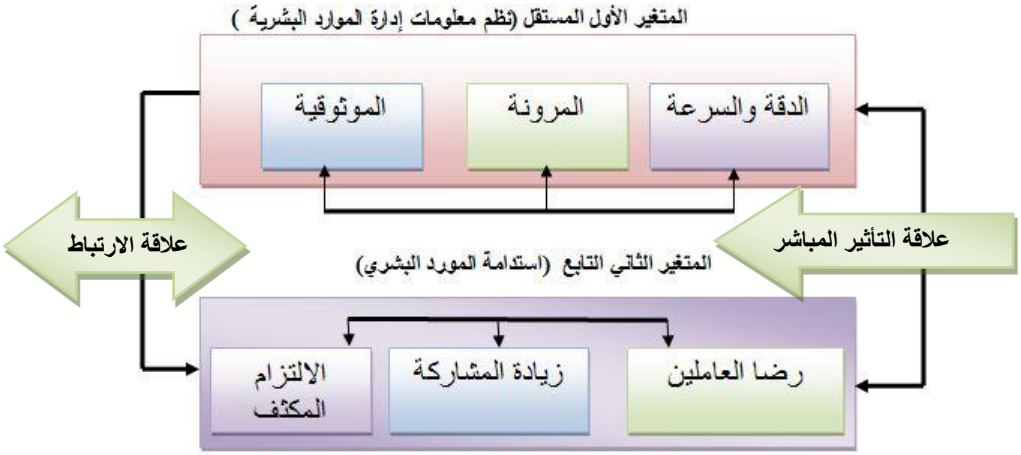
ثالثاً: أهداف البحث:

تتمثل أهداف هذا البحث بـالاتي: -

1. التعرف على الأهمية النسبية لنظم معلومات إدارة الموارد البشرية واستدامة المورد البشري في المنظمة المبحوثة.
2. التعرف على أثر استخدام نظم معلومات إدارة الموارد البشرية في استدامة المورد البشرية في المنظمة المبحوثة.
3. توضيح طبيعة العلاقة ما بين نظم معلومات إدارة الموارد البشرية واستدامة المورد البشري في المنظمة المبحوثة.

رابعاً: المخطط الفرضي للبحث:

يمثل المخطط الفرضي متغيرات البحث الرئيسة وطبيعة العلاقة والتأثير بينها ولتوضيح مشكلة البحث وفرضياته، تم وضع مخطط موضح في الشكل (1).



شكل (1) "المخطط الفرضي للبحث"

المصدر: إعداد الباحث.

خامساً: فرضيات البحث

في ضوء الإطار النظري ومن اجل تحقيق أهداف البحث تم صياغة الفرضيات الآتية:

الفرضية الرئيسة الاولى:

1. لا توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة إحصائية بين نظم معلومات إدارة الموارد البشرية (بأبعادها) واستدامة المورد البشري(بأبعادها) وتنبثق منها ثلاثة فرضيات فرعية: -

أ. لا توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة إحصائية بين بعد الدقة والسرعة واستدامة المورد البشري(بأبعادها).

ب. لا توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة إحصائية بين بعد المرونة واستدامة المورد البشري(بأبعادها).

ت. لا توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة إحصائية بين بعد الموثوقية واستدامة المورد البشري(بأبعادها).

الفرضية الرئيسة الثانية:

2. لا يوجد تأثير معنوي ذو دلالة احصائية بين نظم معلومات إدارة الموارد البشرية (بأبعادها) واستدامة المورد البشري(بأبعادها) وتنبثق منها ثلاثة فرضيات فرعية: -

أ. لا يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية بين بعد الدقة والسرعة واستدامة المورد البشري(بأبعادها).

ب. لا يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية بين بعد المرونة واستدامة المورد البشري(بأبعادها).

ت. لا يوجد تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية بين بعد الموثوقية واستدامة المورد البشري(بأبعادها).

سادساً: حدود البحث

1. حدود المتغيرات: شمل البحث ثلاث من ابعاد نظم معلومات إدارة الموارد البشرية وهي (الدقة والسرعة، المرونة، الموثوقية) واستدامة المورد البشري كمُتغير تابع مع ثلاث ابعاد وهي (رضا العاملين، زيادة المشاركة، الالتزام المكثف).

2. الحدود البشرية: وشملت عينة من مُدراء ورؤساء الاقسام في مديرية توزيع كهرباء الكرخ/ قطاع العامل في محافظة بغداد.
3. الحدود المكانية: تم اجراء البحث في مديرية توزيع كهرباء الكرخ/ قطاع العامل في محافظة بغداد.

سابعاً: مجتمع وعينة البحث

تم اجراء البحث في مديرية توزيع كهرباء الكرخ/ قطاع العامل في محافظة بغداد. إذ وزعت (35) استبانة على العينة (قصدية) المكونة من الكادر الإداري (مدير الإدارية، مدير التخطيط، مدير الاستثمار، مدير المالية، مدير القانونية، مدير الرقابة، مدير الإعلام، مدير النوعية، رؤساء الشعب، رؤساء الاقسام، معاون مدير عام) وتم استرجاعها بالكامل صالحة للتحليل الاحصائي.

ثامناً: أدوات البحث

اعتمد الباحث في الحصول على البيانات الخاصة بالجانب العملي على استبانة أعدت لغرض قياس تأثير نظم معلومات إدارة الموارد البشرية في استدامة المورد البشري, وهي ذات مقياس خماسي الاستجابة (ليكرت) (اتفق بشدة – لا أتفق بشدة 1) وتتكون الاستبانة من جزأين, خصص الأول لقياس نظم معلومات إدارة الموارد البشرية المتمثلة بأبعادها (الدقة والسرعة، المرونة، الموثوقية)، التي تم اختبارها بالاستعانة بالمقياس الذي اعتمده الباحثين (الزبيدي، 2013: 67)، والمكونة من (14) فقرة موزعة على ثلاث ابعاد للفقرات من (1-14)، وخصص الثاني لقياس المتغير التابع بأبعادها (رضا العاملين، زيادة المشاركة، الالتزام المكثف) والتي تم اختيارها بالاستعانة بالمقياس الذي اعتمده (السبعاوي، 2021)، والمكون من (15) فقرات.

تاسعاً: الأساليب الإحصائية المستخدمة في البحث

تم استخدام البرنامج الاحصائي (SPSS) وبرنامج **(EXCEL)** في ادخال وتحليل بيانات البحث، ومن اهم الادوات الاحصائية التي تم استخدامها في الجانب العملي الآتية:

أ-الوسط الحسابي: ويستخدم لتحديد مستوى الإجابة عن فقرات الاستبانة.

ب-الانحراف المعياري: ويستخدم لمعرفة مستوى تشتت اجابات العينة حول الوسط الحسابي.

ج-معامل ارتباط بيرسون: لتحديد نوع العلاقة بين متغيرات البحث التفسيرية والاستجابة.

د-معامل الانحدار الخطي البسيط: لقياس تأثير المتغير المستقل في المتغير التابع.

عاشراً: بعض الدراسات السابقة

1. دراسة (السبعاوي، 2021):

عنوان الدراسة	**دور البساطة الذكية في استدامة الموارد البشرية: دراسة تحليلية تطبيقية في مديرية تربية نينوى**
مجتمع الدراسة	توزيع استبانة لعينة عشوائية من (71) فرداً
الأساليب الإحصائية للدراسة	اعتمد المنهج الوصفي باستعمال الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) .
هدف الدراسة	تحديد مفهوم البساطة الذكية وقواعدها الستة ودورها في استدامة الموارد البشرية.
اهم الاستنتاجات	وجود علاقة معنوية بين البساطة الذكية واستدامة الموارد البشرية.

2. دراسة (محمود وعلي، 2013):

عنوان الدراسة	**دور نظام معلومات الموارد البشرية في الولاء التنظيمي دراسة ميدانية**

	في القطاع الفندقي الاردني"
مجتمع الدراسة	اختيار عينة عشوائية بحجم (120)مبحوثا من مجتمع الدراسة من الموظفين .
الأساليب الإحصائية للدراسة	الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وقد استخدمت النسب المئوية والتكرارات واختبارات الفرض لتحليل البيانات.
هدف الدراسة	الوقوف على أداء نظام معلومات الموارد البشرية بمكوناته "تخطيط الموارد البشرية الولاء التنظيمي، غاب، التوظيف، التدريب، التعويض، وتقويم الأداء "
اهم الاستنتاجات	وجود أثر ذات دلالة إحصائية بين نظام تخطيط الموارد البشرية والولاء التنظيمي

3. دراسة (الشخانبة، 2013):

عنوان الدراسة	**جودة نظم إدارة الموارد البشرية الالكترونية وأثرها على جودة الأداء الوظيفي**
مجتمع الدراسة	شمل جمع البيانات من (300) موظفا إداريا في شركة اورنج للاتصالات الأردنية.
الأساليب الإحصائية للدراسة	الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وقد استخدمت النسب المئوية والتكرارات واختبارات الفرض لتحليل البيانات.
هدف الدراسة	معرفة تأثير نظم معلومات إدارة الموارد البشرية الالكترونية في جودة الأداء الوظيفي
اهم الاستنتاجات	وجود تأثيراً كبيراً بين نظم المعلومات لإدارة الموارد البشرية الالكترونية وجودة الأداء الوظيفي

المصدر: اعداد الباحث وفقاً لأدبيات البحث السابقة.

احدى عشر: أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة

ومن خلال الدراسات السابقة التي تم عرضها في هذا المجال نلاحظ ما يأتي:

1. يتضح من الدراسات السابقة ان هناك اهتماما مُتزايداً بنظم معلومات إدارية الموارد البشرية واستدامة المورد البشري.
2. اظهرت الدراسات السابقة ان هناك علاقة ايجابية بين بنظم معلومات إدارية الموارد البشرية واستدامة المورد البشري.
3. ساعدت الدراسات السابقة في بناء التصورات الاولية لهذا البحث كما شكلت بمجملها مقدمة مفاهيمية ومنهجية.
4. أسهمت الدراسات السابقة في تكوين تصور شامل ودقيق عن متغيرات البحث الحالية من حيث المفهوم والمنهجية.
5. الغزارة في المعلومات والمعرفة التي قدمتها هذه الدراسات ساعدت في إغناء الإطار الفكري للبحث.

المبحث الثاني: الجانب النظري

أولًا: مفهوم نظام معلومات إدارة الموارد البشرية

هو أحد النظم الذي يهتم بتوفير كافة المعلومات التاريخية والحالية والمستقبلية، الخاصة بالموارد البشري وتلك القيمة في المنظمات هو ان النظام اليدوي الذي يعد من النظم التي تسجل البيانات وتحفظها لتستخدم لاحقاً في اتخاذ القرارات وحل المشكلات" (الباقي، 1999:15) وتعد

أيضا من النظم اليدوي الثابتة والقابل للتطوير بما يتناسب مع تطور الاعمال والانشطة داخل المنشاة" (الطائي،2005:75).

ويمكن تعريف نظام معلومات الموارد البشرية بانه طريقة نظامية لجمع وخزن وتصنيف وتحليل واتخاذ مجال الموارد البشرية داخل المنظمة وأن هذا النظام بطبيعته يرتبط ارتباطاً وثيقاً بنظام تقويم أداء العاملين لأنه يسهل من تطوير دوره وبنائه وإدامته لأغراض تحقيق أهداف المنظمة وتحسين فاعليتها وكفاءتها (Hassan, 2021: 41).

ثانيا: أهمية نظم معلومات الموارد البشرية

ويرى (Kadduri, 2019:267). ان أهمية نظم المعلومات تكمن بالآتي:

1 خزن واسترجاع المعلومات بالسرعة الممكنة
2 تقليص التعامل بالسجلات اليدوية والمعاملات الورقية"
3 السرعة في انجاز عمليات الخزن والتحليل المؤدية إلى سرعة ودقة عملية صناعة القرارات
4 تحقيق العلاقة الجيدة والفهم المتبادل بين الإدارة والمتعاملين
5 تحقق نظم معلومات الموارد البشرية التكامل والتنسيق بين مختلف نشاطات إدارة الموارد البشرية كما تساعد في تحقيق التكامل بين إدارة الموارد البشرية والإدارات الأخرى.

ثالثاً: أبعاد نظم معلومات إدارة الموارد البشرية

أورد (الزبيدي،2013: 67) مجموعة من ابعاد نظم معلومات إدارة الموارد البشرية وهي:

1- **بعد الدقة والسرعة**: هو إتقان العمل واجب عام لا يتخصص بعمل دون عمل، ولا بسلوك دون سلوك، وهي قدرة الفرد على اجتياز انهاء عمل ما بأقل فترة زمنية ممكنة"

2- **بعد المرونة**: بأنها قدرة النظام على الحفاظ على الوظائف والعمليات الرئيسية في مواجهة الضغوط أو الضغوط من خلال المقاومة ثم الاستعادة أو التكيف مع التغيير"

3- **بعد الموثوقية**: هو قدرة المنتج أو النظام لأداء وظيفة محددة، وتكون إما موثوقية التصميم أو موثوقية التشغيل"

رابعاً: مفهوم استدامة المورد البشري

تعرف استدامة الموارد البشرية بمفهومها الشامل والعام على أنّها عبارة عن نشاط شامل لكافة القطاعات سواء في المنظمات العامة ام الخاصة، والتي تؤدي على الحفاظ على الطاقات البشرية واستثمارها وتطويرها بما يخدم عمل المنظمات (Jena, 2014: 15) وهو القدرة على حفظ نوعية الحياة التي نعيشها على المدى الطويل وهذا بدوره يعتمد على حفظ العالم الطبيعي والاستخدام المسؤول للموارد الطبيعية(**.** Mazur, (2020:75

كما يمكن تعريفها على انها الحفاظ على رأس المال البشري في المجتمع وتحسينه وتشمل استثمارات جهات العمل في توفير انظمة الصحة والتعليم والوصول لخدمات تطوير المعرفة والمهارات بالإضافة الى توفير خطط ادخار استثمارية تحد من ظاهرة التسرب الوظيفي التي تكلف وتستنزف من جهات العمل سنويا الكثير من الجهد والمال (Craig, 2018:4).

خامساً: أبعاد استدامة المورد البشري:

ويرى (السبعاوي، 2021:17) ان ابعاد استدامة المورد البشري هي:

1- بعد رضا العاملين: بأنه استجابة عاطفية إيجابية تشعر بها عند القيام بعملك أو عندما تكون موجوداً في العمل"

2- بعد زيادة المشاركة: سماح المؤسسات بالمشاركة المنتظمة للعاملين بها سواء تحديد كيفية أداء مهامهم أو تقديم اقتراحات وملاحظات لتحسين وتطوير العمل بالإضافة إلى مشاركة القادة في وضع الأهداف والتخطيط له"

3- بعد الالتزام المكلف: الحالة التي تلتقي فيها أهداف العاملين بالمؤسسة بأهداف المؤسسة ككل، إلى جانب تفطّن كل طرف لواجباته حيال الآخر"

المبحث الثالث: الجانب العملي

تم تحليل البيانات المتحصل عليها من خلال اجابة عينة البحث على فقرات الاستبانة بواسطة برنامج التحليل الاحصائي (SPSS) كالآتي:

أولاً: البيانات الشخصية لعينة البحث

جدول " 1 " يمثل متغير الجنس

الجنس					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ذكر	18	51.4	51.4	51.4
	انثى	17	48.6	48.6	%100
	Total	35	%100	%100	

المصدر: اعداد الباحث بالاعتماد على الجانب الميداني

يبين لنا الجدول (1) توزيع مجتمع البحث حسب متغير الجنس، حيث كانت نسبة المشاركين في الاستبيان (51.4%) من الذكور و(48.6%) من الاناث. وهذا يُشير إلى أن النسبة الأكبر من أفراد عينة البحث هم من الذكور مما يعطي مؤشراً على أن العنصر الذكوري لديهم طموح وتطلعات للتعيين في هذه المديرية وتولي مناصب إدارية فيها أكثر من العنصر النسوي فيها.

جدول " 2 " يمثل فئات العمر

العمر					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	اقل من30	23	65.7	65.7	65.7
	30اقل من40	9	25.7	25.7	91.4
	40اقل من50	3	8.6	8.6	%100
	أكثر من 50	-	-	-	-
	Total	35	%100	%100	

المصدر: اعداد الباحث بالاعتماد على الجانب الميداني

من جدول " 2 " نلاحظ ان الفئة العمرية الاولى قد حصلت على تكرار قدره "23 " بنسبة 65.7% وان الفئة العمرية الثانية قد حصلت على تكرار قدره "9" بنسبة 25.7% اما الفئة العمرية الثالثة قد حصلت على تكرار مقداره " 3" بنسبة 8.6% اما الفئة الرابعة فلم تحصل على اي تكرار " وهذا مؤشر على أن غالبية المديرين العاملين في المديرية هم من فئة المتوسط العمري الذين يمتلكون القدرة على اكتساب المزيد من الخبرات والقدرة على تعلم الشيء المفيد من زملائهم من المديرين ذوي الأعمار الكبيرة ولم يبلغوا سن التقاعد بعد ولديهم خبرات طويلة في مجال العمل.

جدول " 3 " يمثل المؤهل العلمي

المؤهل					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ثانوية	6	17.1	17.1	17.1
	دبلوم	5	14.3	14.3	31.4
	بكالوريوس	22	62.9	62.9	94.3
	دراسات عليا	2	5.7	5.7	100
	Total	35	%100	%100	

Journal of Business Economics for Applied Research, Vol. (6), No. (2), Part (2): 1164-1176
Doi: https://dx.doi.org/10.37940/BEJAR.2024.6.2.58

من جدول " 3 " نلاحظ ان الفئة الاولى قد حصلت على تكرار قدره " 6 " بنسبة 17.1% أما الفئة الثانية قد حصلت على تكرار قدره " 5 " بنسبة 14.3% أما الفئة الثالثة قد حصلت على تكرار قدره " 22 " بنسبة 62.9% والفئة الرابعة قد حصل على تكرار قدره " 2 " بنسبة 5.7% " وهذا يدل على حرص المديرية على تولي المناصب الإدارية ممن يحملون مؤهل علمي هو البكالوريوس.

جدول " 4 " يمثل سنوات الخبرة

سنوات الخبرة					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	**5اقل**	3	8.6	8.6	8.6
	6-10	11	31.4	31.4	40
	11-15	11	31.4	31.4	71.4
	فأكثر 16	10	28.6	28.6	100
	Total	35	%100	%100	

المصدر: اعداد الباحث بالاعتماد على الجانب الميداني

من الجدول " 4 " نلاحظ أن عدد مشاهدات ضمن الفئة الاولى هو "3 " بنسبة " 8.6% "وضمن الفئة الثانية كان العدد هو " 11 " بنسبة 31.4% " وضمن الفئة الثالثة كان العدد هو " 11 " بنسبة " 31.4 % " و الفئة الرابعة هو " 10 " بنسبة " 28.6% " وهذا يدل على وجود خبرات طويلة في مجال العمل للأفراد العاملين في المديرية.

ثانيًا: وصف وتشخيص متغيرات البحث

1- وصف وتشخيص متغيرات البحث الخاصة نظم معلومات إدارة الموارد البشرية

جدول (5) "يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة البحث الخاصة نظم معلومات ادارة الموارد البشرية

الابعاد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
بعد الدقة والسرعة		
تعتمد المديرية الدقة في تأدية المهام الادارية بصورة جيدة وتتمتع بالمصداقية	4.10	0.103
أن القائد يساهم في تحفيز الادارة العليا للمديرية	4.56	0.583
للمديرية نظام معلومات ادارة موارد بشرية يتمتع بالسرعة والدقة	4.33	0.299
بعد المرونة		
اكساب القدرات مصدر رئيسي لتحقيق المرونة في الانجاز لأعمال المديرية	4.71	0.132
يتمتع المورد البشري في المديرية بالقابليات الادارية	4.33	0.044
وجود نظم داخل المديرية يتمتع بالمرونة	4.33	0.545
تعتمد إدارة المديرية المرونة للموارد البشرية ذات الإنتاجية لها	4.71	0.438
تبحث ادارة المديرية عن أصحاب الشهادات والخبرات وجذبهم للعمل فيها"	4.76	0.153
بعد الموثوقية		
تعتمد ادارة المديرية في استقطاب المتميزين من الكوادر العلمية	4.66	0.153
تعتمد المديرية دقة الموثوقية في المعلومات المتعلقة بالعاملين	4.33	0.290
يسهل نظام المعلومات البشرية المعتمد عملية جذب واستقطاب المتميزين من المتقدمين للعمل في المديرية	4.30	0.611
اشراك العاملين في المديرية يساهم في رفع كفاءة العاملين	4.03	0.367
هل وجود نظام اتصال معلومات يستخدم بين العاملين لتسهيل عملية التواصل الاداري داخل	4.42	0.264

المديرية هو نظام فعال وكفوء		
تتعامل ادارة المديرية مع العاملين ذوي القدرات المتميزة على أساس الثقة"	4.00	0.103
المتوسط العام نظم معلومات ادارة الموارد البشرية	**4.40**	**0.292**

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات الحاسب الالكتروني.

تشير نتائج الجدول " 5 " أن نظم معلومات ادارة الموارد البشرية قد حصل على وسط حسابي عام قدره **4.40 وانحراف** معياري 0.292 وأما على مستوى الاسئلة فقد جاءت الفقرة (8)" تبحث ادارة المديرية عن أصحاب الشهادات والخبرات وجذبهم للعمل فيها"هي الاكثر اسهاماً في اغناء هذا البعد، وان الاتجاه العام لمتغير نظم معلومات ادارة الموارد البشرية هو موافق بشدة.

2- وصف وتشخيص متغيرات البحث الخاصة بمتغير استدامة المورد البشري

جدول " 6 " يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة البحث الخاصة بمتغير استدامة المورد البشري

ت	الابعاد رضا العاملين	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	تسعى إدارة المديرية الى تضمين احتواء الموارد البشري في سياستها	4.73	0.531
2	تشجع إدارة المديرية المؤتمرات العلمية ومتابعة الدورات المتخصصة لاستدامتهم "	4.33	0.018
3	تتبنى ادارة المديرية نظام تقديم الحوافز المادية والمعنوية	4.33	0.104
4	تحث ادارة المديرية على العلاقات الانسانية	4.33	0.238
5	ترشح ادارة المديرية العاملين لدورات تتلاءم مع مهام عملهم	4.76	0.824
6	تمنح ادارة المديرية محفزات مادية ومعنوية لأصحاب الابتكارات والإبداعات"	4.77	0.035
	بعد زيادة المشاركة		
7	تكلف ادارة المديرية العاملين بمهام صعبة وجديدة دون معرفة بالقدرات والامكانيات للعاملين	4.33	0.541
8	تسعى ادارة المديرية الى العاملين مشاركة العاملين في الدروات التدريبة لزادة القدرات والإمكانات لديهم.	4.76	0.531
9	تعمل المديرية تقع بين العاملين والادارة العليا ومحاولة وجود الحلول المناسبة لها	4.76	0.869
10	تسعى إدارة المديرية خارج القطر للاطلاع على المستجدات العلمية في حقل الاختصاص	4.00	0.196
11	القيادة العليا في المديرية تعمل على اتخاذ القرارات الجوهرية لرفع كفاءة فاعلية القرار	4.71	0.615
	بعد الالتزام المكلف		
12	تعمل الادارة العليا على ازالة الفروق الفردية في انجاز العمل داخل المديرية	4.00	0.688
13	تسعى الادارة العليا على تقسيم المهام التي تناسب قدرات وخبرات العاملين داخل المديرية	4.76	1.384
14	الادارة العليا داخل المديرية تعمل على تسهيل الاعمال الادارية المناطة بالعاملين	4.00	0.686
15	تهتم المديرية في دورات تدريبية لغرض تطوير وتنمية مهاراتهم وخبراتهم"	4.00	0.634
	المتوسط العام استدامة المورد البشري	**4.44**	**0.526**

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات الحاسب الالكتروني.

تشير نتائج الجدول رقم "6 " أن استدامة المورد البشري قد حصلت على وسط حسابي عام قدره (4.44) وانحراف معياري (0.526) أما على مستوى الفقرات فأن الفقرة (6) الاكثر اسهاماً في اغناء هذا البعد" الا أن الاتجاه العام استدامة المورد البشري هو " موافق بشدة "

Journal of Business Economics for Applied Research, Vol. (6), No. (2), Part (2): 1164-1176
Doi: https://dx.doi.org/10.37940/BEJAR.2024.6.2.58

ثالثا: نتائج اختبار فرضيات البحث

يقوم الباحث باختبار فرضيات بحثه، وذلك باستخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط، وذلك من خلال العلاقة المتغير المستقل والمتغير التابع، حيث تعد العلاقة ذات الدلالة"Sig"، أقل من مستوى "0.05"، والعكس صحيح، مما يعني أن علاقة التأثير ليست ذات دلالة إحصائية"

إذ تنص **الفرضية العامة** على انه:

يوجد ارتباط بين نظم معلومات إدارة الموارد البشرية واستدامة المورد البشري "

وتنص فرضية البحث: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوي $\alpha \leq 0.05$ بين نظم معلومات إدارة الموارد البشرية واستدامة المورد البشري"

حيث كانت أهم نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط بين المتغير المستقل والمتغير التابع، وبالاستناد إلى البرنامج في الجدول الآتي:

الجدول"7": نتائج الانحدار الخطي البسيط بين نظم معلومات ادارة الموارد البشرية واستدامة المورد البشري

المتغيرات	استدامة المورد البشري						
	ثابت الانحدار	B	R	R^2	T المحسوبة	F المحسوبة	sig
نظم معلومات ادارة الموارد البشرية	1.741	0.811	0.411	0.256	4.371	18.217	0.000

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات الحاسب الالكتروني.

انطلاقاً من الجدول السابق يتبين لنا ان قيمة (F) المحسوبة (18.217) وهي أكبر من القيمة (F) الجدولية البالغة (4.14) عند مستوى الدلالة (0.05) بذلك نقبل الفرضية التي تنص (**توجد علاقة تأثير معنوية ذات دلالة إحصائية بين نظم معلومات إدارة الموارد البشرية واستدامة المورد البشري**).

يتبين من قيمة (T) المحسوبة لمعامل الميل الحدي لمتغيرنظم معلومات الموارد البشرية (4.371) ان تأثير المعلمة (β) هو تأثير حقيقي حيث ان زيادة التأثير بمقدار وحدة واحدة سيؤدي الى زيادة استدامة المورد البشري بمقدار (81%). كما إن قيمة معامل التحديد (R^2) والتي تمثل القدرة التفسيرية لنموذج الإنحدار الخطي البسيط قد بلغت (0.256) وتعني هذه القيمة أن نموذج الإنحدار الخطي البسيط ومن خلال المتغير المستقل (نظم معلومات إدارة الموارد البشرية) يمكنه أن يفسر ما نسبته (25.6%) من التغيرات التي تطرأ على المتغير التابع (استدامة المورد البشري) خلال فترة البحث في ظل / مديرية توزيع بغداد الكرخ. كما بلغت قيمة معامل (R) لهذا النموذج (0.411) وهي دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.05) وتُشير إلى وجود علاقة ارتباط طردي ضعيف ما بين المتغير المستقل (نظم معلومات إدارة الموارد البشرية) والمتغير التابع (استدامة المورد البشري).

المبحث الرابع- الاستنتاجات والتوصيات

اولاً: الاستنتاجات

1- تبين من خلال الجانب النظري والعملي استخداماً سليماً لنظام المعلومات لإدارة الموارد البشرية، وتوفير له الدعم المطلوب من قبل المنظمة المبحوثة وتهيئة البيئة المناسبة للتطبيقه.
2- ان المنظمة المبحوثة تتبنى جميع الأنظمة الفرعية لنظم معلومات إدارة الموارد البشرية وبنسب متفاوتة.
3- أن نظم المعلومات لإدارة الموارد البشرية من شأنه أن يساعد مديري المنظمة المبحوثة على قياس تقييمات إلكترونية كما يوفر مخططاً للتطور المهني ويساعد الإدارة في تحسين فاعلية الأداء لديها.

4- تهتم المنظمة المبحوثة بنظم المعلومات لإدارة الموارد البشرية وتعمل على تحسينه وبشكل مستمر وفعال.
5- تؤدي المنظمة المبحوثة دوراً كبيراً في تحسين نظم معلومات إدارة الموارد البشرية واستدامة المورد البشري فيها.

ثانياً: التوصيات:

1- ضرورة تعزيز الوعي لدى إدارة الموارد البشرية في المنظمة المبحوثة لنجاح تطبيق نظام أداء العاملين وكفاءته فيها.
2- العمل على زيادة اهتمام الإدارة في المنظمة عينة البحث بقنوات وشبكات الاتصالات والانترنيت الحديثة بين الوحدات والعالم الخارجي من جهة وبين العاملين من جهة أخرى لاطلاع الدائم على المتغيرات البيئية الخارجية.
3- إقامة دورات تدريبية وندوات لزيادة مهارات العاملين وتطوير قدراتهم في عمليات نظم المعلومات إدارة الموارد البشرية في المنظمة المبحوثة.
4- اطلاع العاملين وتمكينهم من تحسين ادائهم الوظيفي بشكل تقييماتهم السنوية لدى المنظمة المبحوثة.
5- مشاركة العاملين في وضع الاهداف المحددة والمطلوب من الفرد انجازها حسب خطة العمل وفي إطار الاهداف التنظيمية.

المصادر:

1. الباقي، صلاح الدين، (1999)، **إدارة الموارد البشرية**، الدار الجامعية الإسكندرية، مصر.
1. حمود، خضير موسى، (2008)،**"مبادئ الاعمال"**، إثراء للنشر والتوزيع، عمان.
2. الزبيدي، غني دحام، (2013)، **كفاءة نظام معلومات الموارد البشرية وتأثيره على مستوى فاعلية نظام تقييم أداء العاملين/بحث ميداني في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي**، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، العدد (73)، المجلد (19).
2. سبعاوي، إبراهيم محمد، (2021)، **دور البساطة الذكية في استدامة الموارد البشرية :دراسة تحليلية تطبيقية في مديرية تربية نينوى**، مجلة اقتصاديات الاعمال، العدد (1).
3. الشخانبة، مؤيد عبد القادر، (2013)، **جودة نظم إدارة الموارد البشرية الالكترونية وأثرها على جودة الأداء الوظيفي**، رسالة ماجستير في إدارة الاعمال، عمان، الأردن.
1. الطائي، محمد عبد حسين، (2005)، **المدخل الى نظم المعلومات الادارية"**، ط1، دار وائل للنشر، عمان.
4. الكبيسي، عقبة نافع سليم ومحمود، زيد خوام (2023)، **دور رأس المال النفسي في بناء اليقظة الذهنية دراسة تحليلية لآراء عينة من الكادر الأكاديمي في رئاسة جامعة الفلوجة**، مجلة اقتصاديات الأعمال للبحوث التطبيقية، المجلد (5) العدد (1).
5. محمود، محمد. علي، محمود، (2013)، **دور نظام معلومات الموارد البشرية في الولاء التنظيمي دراسة ميدانية في القطاع الفندقي الأردني**، المجلة الاقتصادية والإدارية، العدد (37).
6. Alhamdany, Saba Noori(2024), **The Effects of Strategic Alertness on the Perceived Quality of working life An analytical study of Fallujah University Staff**, Journal of Business Economics for Applied Research, Vol. (6), No. (1), Part (2).
7. Craig. W., (2018). **The Importance of Creating Sustainable Employees In The Workplace**. https://www.forbes.com

8. Hassan, Ahmed Ibrahim. (2021**)"The Role of Human Resources Information Systems in Increasing the Effectiveness of Human Resources Performance in Government Organizations: A Case Study of the Income Tax Authority.**" Journal of Contemporary Commercial Studies, Faculty of Commerce, Kafr El-Sheikh University, Volume 7, Issue 11, Part 2, January.

9. Jena, L. K., & Pradhan, R. K. (2014). **Deliverables towards HR sustainability: A conceptual review**. European Journal of Business Management, 6(23), 95-102.

10. Kadduri, Mahmoud.(2019) **Human Resource Management**. Al-Silsal for Printing and Publishing, Kuwait.

11. Mazur, B., & Walczyna, A. (2020**). Bridging sustainable human resource management and corporate sustainability**. Sustainability, 12(21), 8987.

12. Mohsin, Hayder Jerri (2022), **The role of banking control tools and their impact on the performance of the work of commercial banks: An exploratory study in a sample of employees of commercial banks in Basra Governorate**, Journal of Business Economics for Applied Research, Vol. (5), No. (3).