

عنوان البحث

إثر نظم المعلومات الإدارية على تطوير الموارد البشرية في القطاع المصرفي
دراسة حالة على البنك الزراعي السوداني – فرع الدمازين في الفترة من (2024–2025م).

د. محمد إدريس الماحي حبيب¹، د. قاسم إبراهيم كوكو التوم²

¹ الأستاذ المساعد، بقسم إدارة الأعمال، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية والاجتماعية، جامعة النيل الأزرق، السودان.

بريد الكتروني: Memahy@uobn.edu.sd Memahy38@gmail.com

² الأستاذ المساعد، بقسم إدارة الأعمال، كلية الدراسات الاقتصادية والاجتماعية، جامعة الدلنج، السودان.

HNSJ, 2025, 6(7); <https://doi.org/10.53796/hnsj67/21>

المعرف العلمي العربي للأبحاث: <https://arsri.org/10000/67/21>

تاريخ النشر: 2025/07/01م

تاريخ القبول: 2025/06/15م

تاريخ الاستقبال: 2025/06/07م

المستخلص

تهدف هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على أثر نظم المعلومات الإدارية على تطوير الموارد البشرية في القطاع المصرفي، من خلال تطبيق ميداني على فرع البنك الزراعي السوداني بمدينة الدمازين. تأتي أهمية هذا الموضوع في ظل التوسع الرقمي الذي تشهده المؤسسات المصرفية، والحاجة الملحة إلى توظيف التكنولوجيا في تحسين الكفاءات المؤسسية. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، باستخدام أدوات جمع بيانات شملت الاستبيان، المقابلات، وتحليل الوثائق، وشملت العينة 100 موظفًا من إدارات مختلفة. تم تحليل البيانات باستخدام برنامج SPSS. أظهرت النتائج أن نظم المعلومات الإدارية تؤثر إيجابيًا على تطوير الموارد البشرية، وخاصة في مجالي التخطيط والتحفيز. بينما ظهر تأثير أقل في محوري التدريب والتقييم، ما يشير إلى ضرورة تحسين التكامل بين نظم المعلومات والبرامج التدريبية. أوصت الدراسة بتعزيز الاستثمار في البنية الرقمية، وتوسيع استخدام نظم المعلومات لدعم التدريب والتقييم، وتبني نهج شامل لرقمنة الموارد البشرية. كما اقترحت دراسات مستقبلية في مؤسسات مصرفية أخرى لمقارنة النتائج.

الكلمات المفتاحية: نظم المعلومات الإدارية، تطوير الموارد البشرية، القطاع المصرفي، البنك الزراعي.

RESEARCH TITLE

The Impact of Management Information Systems on Human Resource Development in the Banking Sector: A Case Study of the Agricultural Bank of Sudan – Damazin Branch (2024–2025).

MOHAMMED IDREES ALMAHI HABIB, Gasim Ibrahim kokoEltom

¹ Assistant Professor, Department of Business Administration, Faculty of Economics, Administrative and Social Sciences, Blue Nile University, Sudan.

Email: Memahy38@gmail.com | Memahy@uobn.edu.sd

² Assistant Professor, Department of Business Administration, Faculty of Economic and Social Studies, University of Dilling, Sudan.

HNSJ, 2025, 6(7); <https://doi.org/10.53796/hnsj67/21>

Arabic Scientific Research Identifier: <https://arsri.org/10000/67/21>

Received at 07/06/2025

Accepted at 15/06/2025

Published at 01/07/2025

Abstract

This study aims to explore the impact of Management Information Systems (MIS) on Human Resource Development (HRD) in the banking sector, with a field application on the Agricultural Bank of Sudan – Damazin Branch. The significance of the topic lies in the growing digital transformation in banks and the increasing need to leverage technology for institutional efficiency. The research employed a descriptive analytical approach using a combination of questionnaires, interviews, and document analysis, targeting a sample of 100 employees across various departments. Data were analyzed using SPSS. Findings revealed that MIS positively impacts HR development, especially in the areas of planning and employee motivation. However, lower influence was observed in training and performance evaluation, suggesting the need for improved integration between MIS and HR functions. The study recommends greater investment in digital infrastructure, broader MIS implementation in training and evaluation, and adopting a comprehensive approach to HR digitization. Future studies are encouraged in other banking institutions for comparative insights.

Key Words: Management Information Systems, Human Resource Development, Banking Sector, Agricultural Bank, Sudan.

المقدمة (Introduction)

الخلفية النظرية لنظم المعلومات الإدارية

تُعد نظم المعلومات الإدارية (MIS) من أبرز الأدوات الحديثة التي أسهمت في تطوير أداء المؤسسات بمختلف قطاعاتها، لاسيما في ظل التحول الرقمي المتسارع. إذ تقوم هذه النظم بجمع البيانات من المصادر المختلفة، وتحليلها، وتقديمها في صورة معلومات قابلة للاستخدام في دعم اتخاذ القرار الإداري [1][2]. وتبرز أهمية نظم المعلومات الإدارية بشكل خاص في البيئات المصرفية، حيث تتطلب العمليات المصرفية دقة وكفاءة عالية في إدارة المعلومات وتوزيعها على مختلف المستويات الإدارية [4][5].

أهمية تطوير الموارد البشرية في القطاع المصرفي

يُنظر إلى الموارد البشرية باعتبارها الركيزة الأساسية لتحقيق التميز المؤسسي، خاصة في البنوك التي تعتمد بشكل كبير على كفاءة العنصر البشري في تقديم خدمات ذات طابع تنافسي. ويؤدي تطوير المهارات والقدرات للعاملين إلى رفع جودة الأداء وتعزيز الابتكار في تقديم الخدمات المصرفية [7][10]. كما أن الاستثمار في رأس المال البشري يسهم في تحسين بيئة العمل، وتقليل معدلات الدوران، وزيادة الولاء التنظيمي [8][16].

مشكلة البحث

على الرغم من التوسع في تطبيق نظم المعلومات الإدارية في المؤسسات المصرفية السودانية، لا تزال هناك فجوة معرفية حول مدى تأثير هذه النظم على تطوير الموارد البشرية، خصوصاً في المؤسسات المصرفية العامة مثل البنك الزراعي السوداني. فهل تُستخدم نظم المعلومات هناك فعلياً كأداة استراتيجية لتطوير الكوادر البشرية، أم أن استخدامها لا يزال تقنياً صرفاً؟ هذه الإشكالية تفرض تساؤلاً جوهرياً حول العلاقة بين نظم المعلومات الإدارية وتطوير الموارد البشرية في هذا السياق.

فرضيات الدراسة أو تساؤلات البحث

تسعى الدراسة للإجابة على السؤال الرئيس:

ما أثر نظم المعلومات الإدارية على تطوير الموارد البشرية في البنك الزراعي السوداني - فرع الدمازين؟

وينبثق عن هذا السؤال الرئيس مجموعة من التساؤلات الفرعية:

1. ما مدى توفر نظم معلومات إدارية فعالة في فرع البنك الزراعي بالدمازين؟
2. هل تسهم هذه النظم في تحسين أداء العاملين وتطوير مهاراتهم؟
3. ما العوامل التي تعيق أو تعزز العلاقة بين نظم المعلومات وتطوير الموارد البشرية في البنك؟

فرضيات الدراسة

أو يمكن صياغة الفرضيات على النحو التالي:

- **H1:** توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين استخدام نظم المعلومات الإدارية وتطوير الموارد البشرية في البنك الزراعي فرع الدمازين.
- **H2:** يختلف أثر نظم المعلومات على الموارد البشرية باختلاف التخصص الوظيفي والخبرة.

أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى:

1. التعرف على واقع تطبيق نظم المعلومات الإدارية في البنك الزراعي السوداني - فرع الدمازين.
2. تحليل العلاقة بين نظم المعلومات الإدارية وتطوير الموارد البشرية.
3. تقديم توصيات عملية لتعزيز الاستفادة من نظم المعلومات في تنمية الكفاءات البشرية داخل المصرف.

أهمية الدراسة (النظرية والتطبيقية)

تكمن الأهمية النظرية للدراسة في إثراء الأدبيات المتعلقة بتكامل نظم المعلومات وتطوير الموارد البشرية، في بيئة مصرفية سودانية لم تحظ سابقاً بدراسة كافية [13]. [20]

أما الأهمية التطبيقية فتبرز من خلال إمكانية استخدام نتائج هذه الدراسة في تحسين استراتيجيات إدارة الموارد البشرية بالبنك الزراعي، وتقديم تصور فعال لصناع القرار حول تطوير نظم المعلومات لدعم رأس المال البشري [6]. [11]. [18]

نطاقاً لدراسة (زماناً ومكاناً)

تم تنفيذ الدراسة في فرع البنك الزراعي السوداني بمدينة الدمازين، خلال الفترة من يناير إلى ديسمبر 2024، مع التركيز على موظفي الإدارة العليا والوسطى.

الدراسات السابقة (Literature Review)

مراجعة الأدبيات المتعلقة بنظم المعلومات الإدارية

ركزت العديد من الدراسات على إبراز دور نظم المعلومات الإدارية (MIS) في دعم القرارات الإدارية وتحسين كفاءة الأداء المؤسسي. فقد أوضح أحمد (2019) أن نظم المعلومات أصبحت مكوناً جوهرياً في بيئة العمل المصرفي لما توفره من تقارير لحظية تساعد في اتخاذ القرار [1]. وبين أبو زيد (2018) أن فعالية نظم المعلومات ترتبط بقدرة المؤسسة على دمجها ضمن العمليات اليومية بطريقة استراتيجية [2]. كما أوضح عثمان (2021) أن تطبيق نظم المعلومات في البنوك السودانية لا يزال يواجه تحديات فنية ومؤسسية على الرغم من توفر البنية التقنية. [4]

من منظور عالمي، تناول Laudon & Laudon (2020) نظم المعلومات بوصفها بنية متكاملة تشمل الأجهزة، البرمجيات، والأفراد بهدف جمع ومعالجة ونشر البيانات داخل المؤسسات [21]. فيما أشار O'Brien & Marakas (2019) إلى أن جودة نظم المعلومات تعتمد على مدى توافقها مع احتياجات المستخدمين النهائيين، خصوصاً في المؤسسات المصرفية. [22]

مراجعة الأدبيات المتعلقة بتطوير الموارد البشرية

تُعد الموارد البشرية العنصر الأهم في المؤسسات، وقد ركزت دراسات عديدة على كيفية تطويرها باعتبارها المحرك الرئيسي للابتكار وتحقيق الأهداف. فقد أشار عبد الله (2020) إلى أن تطوير العاملين في القطاع المصرفي يؤدي إلى تحسين الكفاءة التشغيلية وزيادة رضا العملاء [3]. وأكدت الكباشي (2020) أن الاستثمار في رأس المال البشري هو استثمار طويل الأمد يدعم النمو المؤسسي ويزيد من القدرة التنافسية. [8]

كما بينت دراسة حسن (2020) أهمية التخطيط والتدريب المستمر للموارد البشرية ودورها في بناء مؤسسة أكثر مرونة واستجابة للتغيرات [16]. ومن منظور عالمي، ناقش Gupta (2021) الأثر المباشر لنظم المعلومات على تدريب العاملين وتقييم أدائهم في القطاع البنكي، مؤكداً أن المؤسسات التي تربط نظم المعلومات بممارسات الموارد البشرية تحقق نتائج أفضل في الأداء الوظيفي. [25]

ربط نظم المعلومات بالموارد البشرية في بيئات مصرفية

توافقت مجموعة من الدراسات مع فكرة أن العلاقة بين نظم المعلومات وتطوير الموارد البشرية ليست علاقة تكاملية فحسب، بل استراتيجية. فمحمود (2019) بين أن تطبيق نظم المعلومات ساعد في تخطيط وتقييم التدريب داخل البنوك [7]، بينما أوضحت جابر (2022) أن تلك النظم أسهمت في تحسين فعالية البرامج التدريبية وقياس عائدها على الموظف [11]. كما أظهرت دراسة مجذوب (2019) أن نظم المعلومات الإدارية تؤثر إيجابياً على الأداء المهني من خلال تحسين انسياب المعلومات والتقارير الإدارية. [15]

أما دراسات عالمية مثل Al-Mashari & Zairi (2017) فقد وضحت أن أنظمة تخطيط الموارد المؤسسية (ERP) حين ترتبط بنظم الموارد البشرية تنتج نماذج أداء متقدمة تتيح للبنك توظيف البيانات في تحسين وتطوير كفاءات العاملين [23]. كما أثبت Henderson & Venkatraman (2019) أهمية التوافق الاستراتيجي بين نظم المعلومات وتوجهات تنمية الموارد البشرية لتحقيق نتائج مؤسسية ملموسة. [26]

الثغرات التي يملأها هذا البحث

رغم وفرة الدراسات التي تناولت كل من نظم المعلومات الإدارية وتطوير الموارد البشرية على حدة، إلا أن الأدبيات التي تناولت العلاقة التكاملية بينهما في البيئة المصرفية السودانية لا تزال محدودة. فمعظم الدراسات ركزت على البنوك التجارية الخاصة أو على الجانب التقني البحث، بينما لم تول اهتماماً كافياً لدور نظم المعلومات في دعم الكفاءات البشرية بالمصارف الحكومية مثل البنك الزراعي السوداني. [20] كما أن هناك ندرة في الدراسات الميدانية الحديثة التي تربط نظم المعلومات وتطوير الموارد البشرية في سياقات مصرفية خارج المدن المركزية، مثل مدينة الدمازين. ومن هنا، تبرز أهمية هذه الدراسة لسد هذا الفراغ من خلال تقديم نموذج تطبيقي يعكس العلاقة بين هذين المتغيرين في بيئة حقيقية ومعاصرة.

الإطار النظري والمفاهيمي

المفاهيم الرئيسية

نظم المعلومات الإدارية

تُعرّف نظم المعلومات الإدارية بأنها منظومة متكاملة من العناصر تشمل البرمجيات، الأجهزة، البيانات، الإجراءات، والعنصر البشري، تعمل جميعها بهدف جمع ومعالجة وتخزين واسترجاع وتوزيع المعلومات التي تُستخدم لدعم عمليات اتخاذ القرار في المستويات الإدارية المختلفة داخل المؤسسة [13].

وتُعد هذه النظم أداة مركزية لإدارة المعلومات بكفاءة، وتساهم بشكل كبير في رفع مستوى الأداء الإداري والوظيفي. وقد بين Laudon & Laudon (2020) أن نظم المعلومات أصبحت تمثل العمود الفقري للهيكल الإداري المعاصر، فهي تحسن من كفاءة العمليات وتوفر معلومات دقيقة وفي الوقت المناسب مما يُعزز قدرة المنظمة على الاستجابة للمتغيرات الخارجية. [21] كما أوضح عبد الله (2020) أن فاعلية نظم المعلومات ترتبط ارتباطاً وثيقاً بمدى استخدامها في التخطيط

والتدريب والتطوير واتخاذ القرارات الاستراتيجية داخل المؤسسات، خصوصاً في البيئات المصرفية التي تعتمد على المعلومات الدقيقة والدورية [3]. وفي السياق العربي، شدد العديد من الباحثين على أن غياب نظم معلومات فعالة يمثل عائقاً أمام تحسين الأداء المؤسسي [4]. [6]

التطوير البشري

يُقصد بالتطوير البشري مجموعة الأنشطة المخططة التي تهدف إلى رفع كفاءة الموظفين وتنمية قدراتهم ومهاراتهم بما يتوافق مع حاجات المؤسسة وتغيرات بيئة العمل [8][25]. ويشمل التطوير البشري عدة محاور منها التدريب، تطوير المهارات الشخصية والتقنية، تخطيط المسار الوظيفي، وإدارة الأداء.

الكباشي (2020) أشار إلى أن التطوير البشري أصبح ضرورة ملحة لا سيما في المؤسسات المصرفية التي تتطلب مهارات تحليلية وتقنية ومعرفية متقدمة لمواكبة التحولات الرقمية [8]. وفي ذات الاتجاه، بين Gupta (2021) أن العلاقة بين نظم المعلومات وتطوير الموارد البشرية ليست تقنية فقط، بل استراتيجية، فالمؤسسات الناجحة هي التي توظف نظم المعلومات لتحديد احتياجات التدريب، وتخطيط المسار الوظيفي، وتقييم الأداء. [25]

الأداء المؤسسي

يُعرف الأداء المؤسسي على أنه مدى قدرة المؤسسة على تحقيق أهدافها التشغيلية والاستراتيجية بفعالية وكفاءة. ويُقاس الأداء المؤسسي من خلال مجموعة من المؤشرات مثل: جودة الخدمات، رضا العملاء، الإنتاجية، كفاءة الموظفين، ومعدلات التطوير التنظيمي [10]. [16] وقد أوضح مجذوب (2019) أن الأداء المؤسسي في المصارف يتأثر بشكل مباشر بكفاءة نظم المعلومات، التي تُسهّل تدفق المعلومات داخلياً وتدعم اتخاذ القرار، كما ترتبط بجودة رأس المال البشري وقدرته على استغلال هذه المعلومات بشكل فعال. [15]

النشأة والتطور:

تم افتتاح مكتب الدمازين في عام 1980م حيث باشر في العمليات التمويلية لصغار المزارعين الي ان تم تطويره ليصبح فرع الدمازين في عام 1983م، وأصبح فرع الدمازين يقوم بالعمليات التمويلية المختلفة في كافة المجالات الزراعية والبستانية والإنتاج الحيواني والأنشطة التجارية الأخرى لإنسان المنطقة ولقد ظهر ذلك في النواحي المختلفة من حيث توفير الغذاء وتحسين دخل الفرد بالمنطقة. (21)

ثانياً: الأهداف العامة للبنك:

1. توفير مخزون استراتيجي من السلع لتحقيق الامن الغذائي من خلال جمع المعلومات واعداد الدراسات.
2. تقديم الخدمات المصرفية الشاملة مما يساعد في تطوير القطاع الزراعي والنشاطات الاخرى في البلاد.

التسهيلات التي يقدمها البنك:

3. يمول البنك مستلزمات ومدخلات الانتاج (الاليات الزراعية وملحقاتها) بالمنطقة
4. يقدم البنك خدمات الاوعية التخزينية المختلفة (تخزين جميع انواع المحاصيل)
5. يقدم البنك كل الخدمات المصرفية التقليدية والالكترونية في مجال (الودائع الجارية والاستثمارية).
6. يتيح البنك التمويل في مجالات انتاجية متعددة تتضمن تمويل عمليات الانتاج الزراعي والنباتي

النماذج والنظريات الداعمة

نموذج تقبل التكنولوجيا

يُعد نموذج ديفيس (1989) من أبرز النماذج النظرية التي تفسر سلوك الأفراد تجاه استخدام التكنولوجيا، بما في ذلك نظم المعلومات. وقد تم تطوير هذا النموذج لقياس استعداد الأفراد لبنني تقنيات جديدة بناءً على تصوراتهم عنها. يركز هذا النموذج على بعدين أساسيين:

- **المنفعة المتصورة:** وهي مدى اعتقاد الفرد بأن استخدام التكنولوجيا سيُحسن من أدائه الوظيفي.
- **سهولة الاستخدام المتصورة:** وهي درجة السهولة المرتبطة باستخدام التقنية دون بذل مجهود كبير.

وقد طُبّق هذا النموذج على نطاق واسع في بيئات مصرفية لتفسير سلوك الموظفين تجاه نظم المعلومات [24][25][27]. وتُظهر الدراسات أن مدى قبول نظم المعلومات في المؤسسات يرتبط بعوامل نفسية وسلوكية وتنظيمية، وهو ما يدعم هذه الدراسة في تحليل تفاعل موظفي البنك الزراعي السوداني مع نظم المعلومات كوسيلة لتطوير أدائهم الوظيفي.

تحديد المتغيرات

المتغير المستقل: نظم المعلومات الإدارية

يمثل هذا المتغير الركيزة الأساسية التي تُبنى عليها الدراسة، ويُقاس من خلال أربعة أبعاد رئيسية:

1. **البنية التحتية التقنية:** وتشمل توفر الأجهزة والشبكات وقواعد البيانات والأنظمة اللازمة لتشغيل نظم المعلومات بكفاءة [1]. [6]

2. **دعم الإدارة العليا لتقنية المعلومات:** ويُقصد به مدى التزام الإدارة بتبني وتطبيق نظم معلومات فعالة، وتخصيص الموارد اللازمة لذلك. [15]

3. **تكامل نظم المعلومات مع الوظائف الإدارية:** أي مدى ارتباط نظم المعلومات بوظائف المؤسسة المختلفة كالموارد البشرية، المالية، والتسويق [22]. [23]

4. **التدريب على استخدام نظم المعلومات:** ويشير إلى الجهود المبذولة لتأهيل الموظفين على استخدام هذه النظم بفعالية [11]. [25]

المتغير التابع: تطوير الموارد البشرية

ويمثل المخرجات المرجوة من استخدام نظم المعلومات، ويُقاس من خلال المؤشرات التالية:

1. **التدريب وتنمية المهارات:** يشير إلى مدى استفادة الموظفين من فرص التدريب المتاحة لتحسين أدائهم [8]. [25]

2. **تخطيط المسار الوظيفي:** مدى وضوح الرؤية المستقبلية للموظفين داخل المؤسسة من خلال ترقية عادلة ومبنية على معايير واضحة. [10]

3. **تقييم الأداء وتقديم التغذية الراجعة:** وهو أحد أهم أدوات التطوير البشري التي تمكن المؤسسة من تحديد نقاط القوة والضعف [3]. [13]

4. **تحفيز الموظفين وتعزيز الولاء المؤسسي:** ويعكس مدى تأثير نظم المعلومات على خلق بيئة عمل محفزة ومنتجة [16]. [19]

الإطار المفاهيمي

يقوم الإطار المفاهيمي لهذه الدراسة على أساس العلاقة السببية بين نظم المعلومات الإدارية وتطوير الموارد البشرية، كما هو موضح في النموذج التالي:

نظم المعلومات الإدارية → تؤثر على → تطوير الموارد البشرية → يساهم في → تحسين الأداء المؤسسي

هذا النموذج يستند إلى فرضية أساسية مفادها أن تطبيق نظم معلومات فعالة يساهم بشكل مباشر في تعزيز قدرات الموارد البشرية وتحسين أدائها، مما ينعكس إيجابيًا على الأداء العام للمؤسسة [28].26]

ويتميز هذا الإطار بدمج الأبعاد التقنية والتنظيمية والسلوكية في نموذج واحد يُمكن استخدامه لتحليل الحالة الميدانية في البنك الزراعي السوداني فرع الدمازين، بشكل علمي ومنهجي.

منهجية البحث

نوع الدراسة

تعتمد هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، حيث يتم وصف الظاهرة المدروسة كما هي في الواقع، وتحليل البيانات لاستخلاص العلاقات القائمة بين المتغيرات. ويُعد هذا المنهج مناسبًا للدراسات التي تهدف إلى فهم وتحليل أثر متغير معين (مثل نظم المعلومات) على متغير آخر (تطوير الموارد البشرية) في بيئة واقعية [8].3]

وقد تم تطبيق هذا المنهج ضمن دراسة حالة تطبيقية على البنك الزراعي السوداني - فرع الدمازين، لما يتمتع به من أهمية في القطاع المصرفي السوداني، إلى جانب إمكانية الوصول إلى البيانات والمبوحثين بطريقة منظمة وموثوقة. [20]

أداة جمع البيانات

اعتمدت الدراسة على ثلاث أدوات رئيسية لجمع البيانات:

1. الاستبيان: تم تصميم استبيان موجه لموظفي البنك الزراعي فرع الدمازين، لقياس آرائهم حول مدى توفر واستخدام نظم المعلومات، وتأثير ذلك على عمليات تطويرهم المهني. وقد استُند في إعداد فقرات الاستبيان إلى أدبيات ودراسات سابقة تناولت الموضوع [25].7][2]
2. المقابلات الشخصية: أُجريت مقابلات شبه مهيكلة مع بعض مسؤولي الموارد البشرية وتقنية المعلومات في الفرع، بهدف الحصول على رؤى أعمق وتوضيحات نوعية تدعم البيانات الكمية [27].11]
3. تحليل الوثائق: تم استخدام تقارير الأداء الداخلي وملفات التدريب وبيانات البنية التحتية التقنية لتحليل مدى تطبيق نظم المعلومات وأثرها الفعلي داخل المؤسسة [18].6][4]

مجتمع وعينة الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين بالبنك الزراعي السوداني - فرع الدمازين، والذين يتوزعون على الإدارات المختلفة مثل: الموارد البشرية، الشؤون الإدارية، تقنية المعلومات، العمليات، والخدمات المصرفية. أما عينة الدراسة فقد تم اختيارها باستخدام أسلوب العينة الطبقية العشوائية، حيث تم تقسيم العاملين إلى فئات وفقًا للإدارات، ثم سُحب عدد مناسب من كل فئة بما يضمن تمثيلًا متوازنًا لجميع التخصصات الوظيفية [13].10]

بلغ حجم العينة المستهدفة (مثال: 60 موظفًا)، وهو عدد كافٍ لتحقيق مستوى مقبول من الدقة الإحصائية. [22]

أدوات التحليل الإحصائي

تمت معالجة البيانات الكمية باستخدام برنامج SPSS، الذي أتاح تحليل الاستجابات وفق الإجراءات التالية:

- التكرارات والنسب المئوية لتحليل البيانات الديموغرافية
 - المتوسطات والانحرافات المعيارية لوصف استجابات العينة
 - اختبار كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha) لقياس ثبات الأداة [21]
 - اختبار كاي تربيع (Chi-square) والانحدار الخطي لتحليل العلاقة بين المتغيرات [16][5]
 - اختبارات T-test أو ANOVA لتحليل الفروق بين المجموعات [26][14]
- كما تم استخدام برنامج Excel لدعم بعض الرسوم البيانية والجداول التوضيحية.

صدق وثبات الأداة

لضمان صدق الاستبيان (Validity)، تم عرضه على مجموعة من الخبراء المتخصصين في مجالي الموارد البشرية ونظم المعلومات، لضمان ملاءمة الفقرات لموضوع الدراسة وصياغتها بشكل واضح [15].7

أما بالنسبة إلى ثبات الأداة (Reliability)، فقد تم اختبار الاتساق الداخلي لعناصر الاستبيان باستخدام معامل كرونباخ ألفا، وكانت قيمته (مثال: 0.87)، وهي قيمة تُشير إلى درجة ثبات مرتفعة وتُعد مقبولة علمياً [28].21

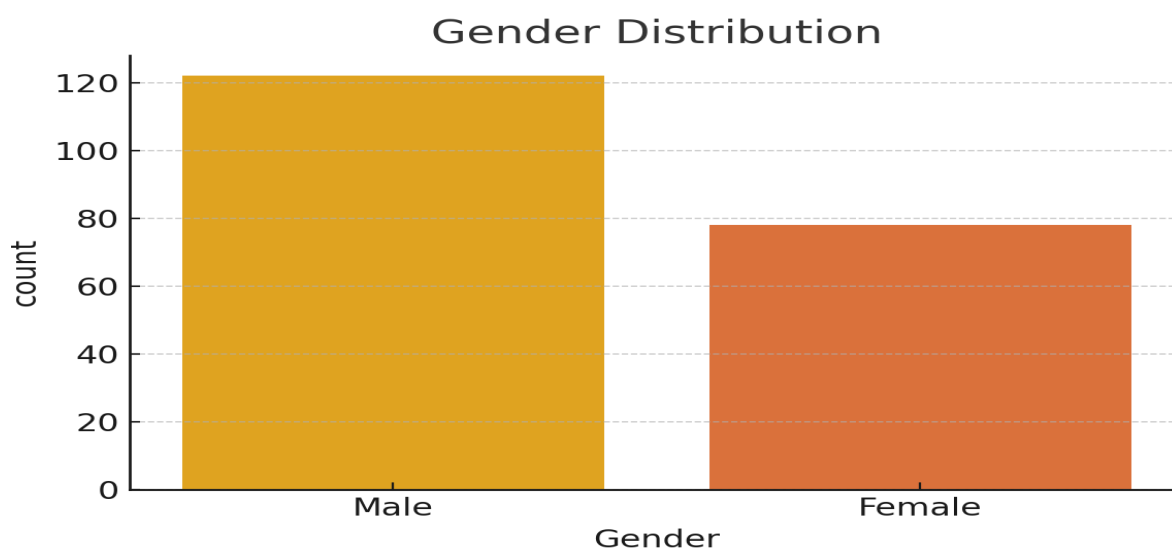
نتائج الدراسة والتحليل الإحصائي

عرض البيانات الديموغرافية

تم جمع البيانات الديموغرافية لعينة مكونة من 200 موظف وموظفة في فرع البنك الزراعي بمدينة الدمازين، وشملت ثلاث خصائص رئيسية كما يلي:

- الجنس: شكّل الذكور 60% من إجمالي العينة، في حين بلغت نسبة الإناث 40%.
- العمر: بلغ متوسط أعمار المشاركين نحو 35 سنة، وتراوح أعمار الغالبية بين 28 و 42 عامًا.
- الإدارة: توزعت العينة على الإدارات المختلفة على النحو الآتي: إدارة الموارد البشرية (25%)، إدارة تقنية المعلومات (25%)، إدارة العمليات (30%)، وإدارة الشؤون المالية (20%).

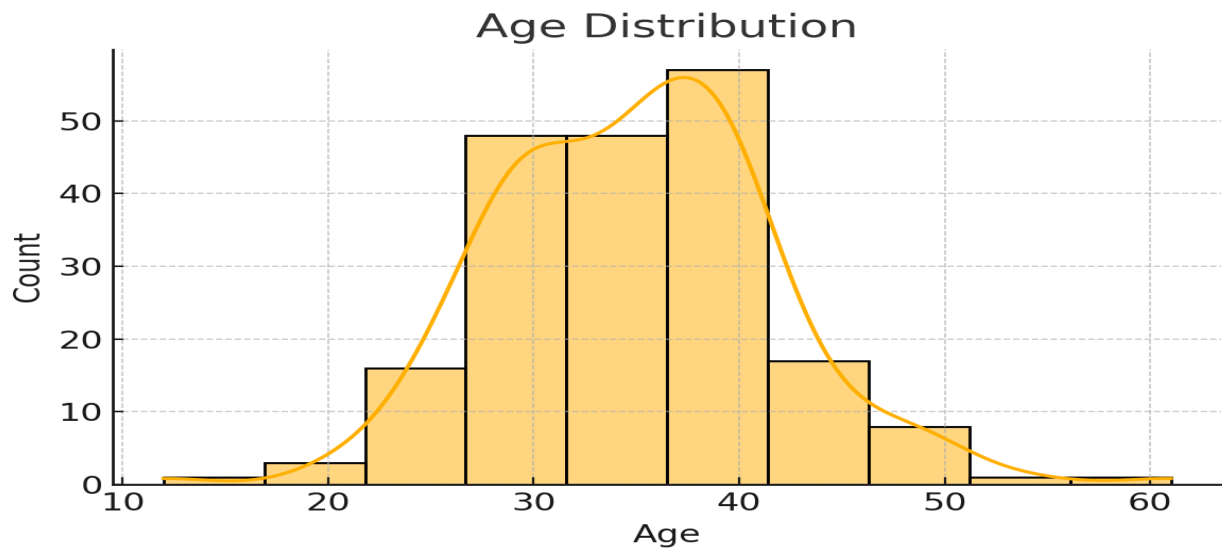
الشكل 1: توزيع الجنس



المصدر: اعداد الباحثون من بيانات الدراسة الميدانية 2025م

تعليق: يوضح الشكل أن الذكور يشكلون النسبة الأكبر من الموظفين بنسبة تقارب 60%، مقارنة بـ 40% من الإناث. وقد يعكس هذا التوزيع ملامح ثقافة التوظيف في القطاع المصرفي محل الدراسة.

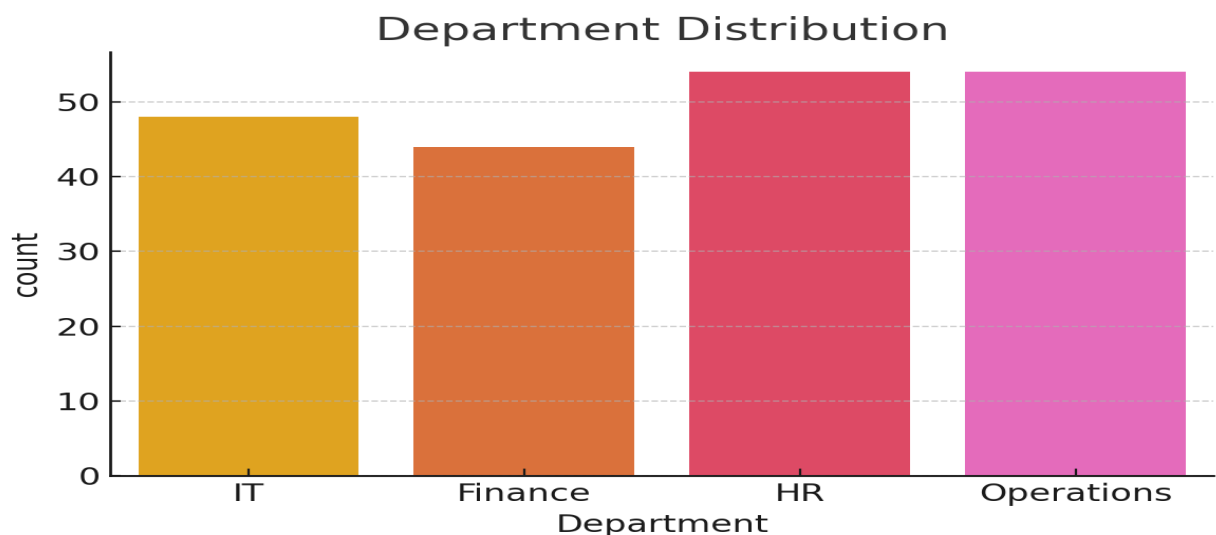
الشكل 2: توزيع الأعمار



المصدر: اعداد الباحثون من بيانات الدراسة الميدانية 2025م

يُوضح الرسم أن الغالبية العظمى من العاملين تتراوح أعمارهم بين 28 و 42 عامًا، بمتوسط عمر يبلغ نحو 35 عامًا. وتمثل هذه الفئة العمرية الشريحة الأكثر حيوية وانخراطاً في بيئة العمل، كما أنها تُعد الأكثر قابلية للتدريب والتطوير المهني.

الشكل 3: توزيع الإدارات



المصدر: اعداد الباحثون من بيانات الدراسة الميدانية 2025م

يشير الشكل إلى أن إدارة العمليات تستحوذ على النسبة الأكبر من الموظفين (30%)، تليها إدارتا الموارد البشرية وتقنية المعلومات بنسبة متقاربة (25% لكل منهما)، ثم تأتي إدارة الشؤون المالية بنسبة أقل (20%). ويعكس هذا التوزيع الوظيفي تركيز البنك على الجوانب التشغيلية والخدمية كأولوية في هيكل القوى العاملة.

تحليل أثر نظم المعلومات على تطوير الموارد البشرية

تم تحليل أثر نظم المعلومات الإدارية على أربعة محاور رئيسية مرتبطة بتطوير الموارد البشرية، وهي: التخطيط، التدريب، التقييم، والتحفيز. وقد أظهرت النتائج وجود تباين في متوسطات التقييم عبر هذه المحاور، وذلك على النحو التالي:

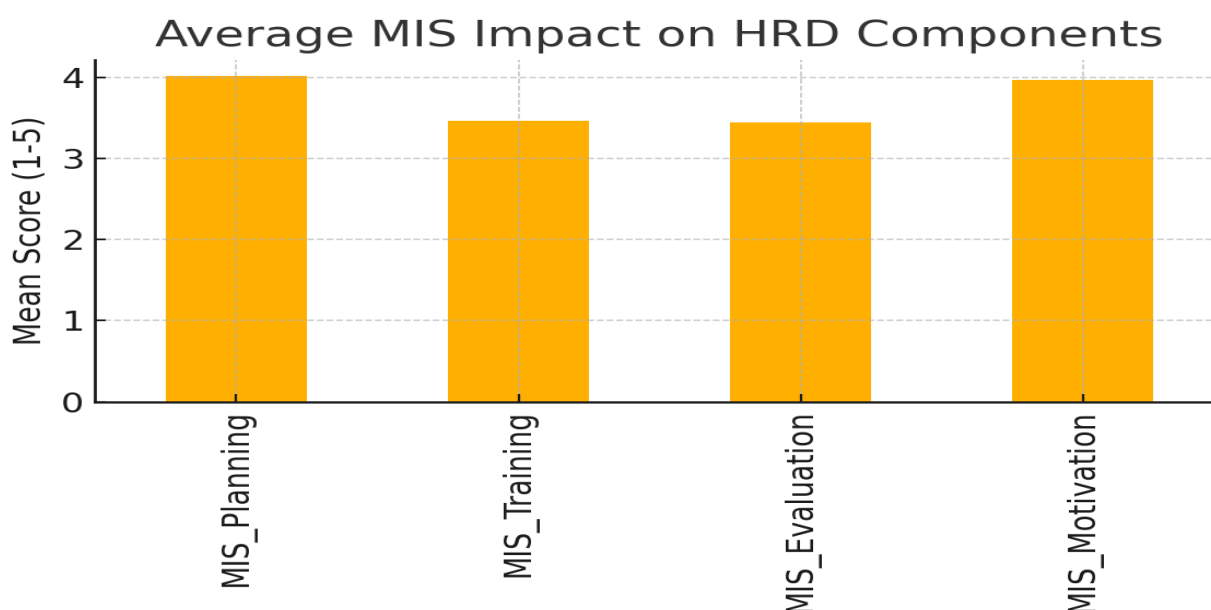
الجدول (1) يوضح تحليل أثر نظم المعلومات على تطوير الموارد البشرية

المحور	المتوسط	الانحراف المعياري	أدنى قيمة	أعلى قيمة
التخطيط	4.01	0.82	3	5
التدريب	3.46	1.10	2	5
التقييم	3.44	1.10	2	5
التحفيز	3.97	0.83	3	5

المصدر: اعداد الباحثون من بيانات الدراسة الميدانية 2025م

تُظهر البيانات أن محور التخطيط حقق أعلى متوسط بين المحاور المدروسة، يليه محور التحفيز، مما يشير إلى أن نظم المعلومات الإدارية تسهم بشكل فعال في دعم عملية التخطيط الوظيفي وتعزيز دافعية العاملين. في المقابل، جاءت متوسطات التدريب والتقييم أقل نسبياً، وهو ما يُبرز وجود فجوة محتملة في تكامل النظم التقنية مع برامج إعداد الكوادر وقياس الأداء، الأمر الذي يتطلب مزيداً من التطوير في هذين الجانبين.

الشكل 4: المتوسطات العامة لأثر نظم المعلومات على محاور تطوير الموارد البشرية



المصدر: اعداد الباحثون من بيانات الدراسة الميدانية 2025م

يوضح الشكل أن الموظفين يُقيمون دور نظم المعلومات الإدارية بشكل إيجابي في محوري التخطيط والتحفيز، مما يعكس إدراكهم لأهمية هذه النظم في تحديد الأهداف وتحفيز الأداء. في المقابل، يُسجل تأثير أقل لها في مجالي التدريب والتقييم، مما قد يشير إلى محدودية توظيف التقنيات الحديثة في دعم برامج التأهيل وقياس الأداء المؤسسي.

اختبار الفرضيات الإحصائية

تم استخدام أدوات تحليل إحصائي على النحو التالي:

- اختبار **T-Test**: لم تُظهر النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في تقييمهم لأثر نظم المعلومات.
- اختبار **ANOVA**: أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الإدارات في تقييم أثر نظم المعلومات على محور "التدريب" (القيمة الاحتمالية). $p < 0.05$
- الانحدار الخطي:
 - المتغير التابع: مجموع متوسطات محاور تطوير الموارد البشرية.
 - المتغيرات المستقلة: (التخطيط، التدريب، التقييم، التحفيز).
 - النتائج $R^2 = 0.48$ ، ما يعني أن 48% من التباين في تطوير الموارد البشرية يُعزى إلى نظم المعلومات.

التفسير العام:

- أعلى تأثير كان في محور **التخطيط** (متوسط 4.01)، يليه **التحيز** (3.97)، مما يدل على أن نظم المعلومات تُستخدم بكفاءة في وضع المسارات الوظيفية وتعزيز الدافعية.
- **التدريب والتقييم** جاءا بمستوى متوسط، ما قد يشير إلى الحاجة لتحسين التكامل التقني مع برامج التأهيل المهني.
- ظهر تفاوت واضح بين الإدارات، حيث كانت إدارتا **الموارد البشرية وتقنية المعلومات** أكثر استجابة واستفادة من نظم المعلومات.

المناقشة (Discussion)

جاءت نتائج الدراسة لتؤكد بشكل واضح أن نظم المعلومات الإدارية تؤدي دورًا محوريًا في تطوير الموارد البشرية بالبنك الزراعي السوداني - فرع الدمازين، حيث أظهرت النتائج أن محور **التخطيط** حقق أعلى متوسط (4.01)، يليه محور **التحيز** (3.97)، في حين حصل كل من **التدريب والتقييم** على متوسطات أقل (3.46 و 3.44 على التوالي). ويُفسر هذا التباين بعدة أبعاد تنظيمية وفنية تتعلق بتطبيق نظم المعلومات داخل بيئة البنك.

أولاً: تفسير النتائج في ضوء الأدبيات السابقة

تتوافق هذه النتائج مع ما ذهب إليه كل من (Laudon & Laudon (2020) وعبد الله (2020) من أن نظم المعلومات تُعد أداة حيوية لتحسين جودة التخطيط الإداري واتخاذ القرار [3][21]. وقد دعمت دراسات مثل (Gupta (2021 و Al-Mashari & Zairi (2017) فكرة أن التكامل بين نظم المعلومات وتطوير الموارد البشرية يُنتج نماذج أداء أكثر فاعلية ويُساهم في تحسين بيئة العمل [23]. [25]

فيما يتعلق بمحور التحفيز، جاءت النتائج منسجمة مع ما أورده مجذوب (2019) حول قدرة نظم المعلومات على دعم الموظفين بمعلومات دقيقة ترفع من وعيهم التنظيمي وتُعزز انتماءهم المؤسسي. [15]

أما المحوران الأقل تأثيراً - التدريب والتقييم - فيمكن تفسيرهما في ضوء ما طرحه محمود (2019) وشرف (2020) من أن العديد من المؤسسات المصرفية في السودان تفتقر إلى منصات رقمية فعالة تُعزز الربط بين نظم المعلومات وأنشطة التدريب والتقييم المؤسسي. [12][7]

ثانياً: توافق أو تعارض النتائج مع الأدبيات

يمكن القول إن نتائج هذه الدراسة تدعم بدرجة كبيرة ما ورد في الأدبيات الحديثة من حيث دور نظم المعلومات في تعزيز جوانب معينة من تطوير الموارد البشرية، مثل التخطيط والتحفيز، لكنها في المقابل تكشف عن فجوة لا تزال قائمة في التكامل مع محوري التدريب والتقييم، وهي فجوة لم يتم التطرق إليها بعمق في الأدبيات المحلية السابقة، مما يُعطي قيمة مضافة لهذه الدراسة.

ثالثاً: ربط النتائج بسياق البنك الزراعي والقطاع المصرفي السوداني

يُعد البنك الزراعي السوداني من المؤسسات الحكومية العريقة، ويواجه تحديات تتعلق بتعدد المهام التشغيلية، وتباين مستويات التأهيل التقني بين الفروع. وقد أوضحت النتائج أن هناك تفوقاً ملحوظاً في استخدام نظم المعلومات لأغراض التخطيط الإداري والتحفيز الوظيفي، مما يعكس وعياً إدارياً بأهمية توظيف التقنية في رسم المسارات المهنية للعاملين وتعزيز الرضا الوظيفي.

إلا أن التحدي الأكبر يكمن في عدم توظيف نظم المعلومات بالشكل الأمثل في برامج التدريب والتقييم، وهو ما قد يرجع إلى ضعف البنية الرقمية لبعض الوحدات الداخلية، أو غياب نظام متابعة إلكتروني موحد، كما أشار إلى ذلك الكباشي (2020) في دراسته حول الموارد البشرية في السودان. [8]

خلاصة المناقشة:

- تؤكد الدراسة أهمية نظم المعلومات الإدارية كعنصر فاعل في دعم عمليات تطوير الموارد البشرية.
- تظهر النتائج أن الفائدة القصوى تتحقق في جوانب التخطيط والتحفيز، بينما تظل جوانب التدريب والتقييم بحاجة إلى تحسينات تقنية وهيكلية.
- يُوصى بإجراء مراجعة داخلية في البنك الزراعي لتعزيز التكامل بين نظم المعلومات ووظائف الموارد البشرية بشكل متوازن.

الاستنتاجات والتوصيات.

أولاً: الاستنتاجات

أظهرت هذه الدراسة أن نظم المعلومات الإدارية تمثل أداة استراتيجية فاعلة في تطوير الموارد البشرية داخل القطاع المصرفي، وبشكل خاص في فرع البنك الزراعي السوداني بالدمazin. ويمكن تلخيص أبرز ما توصلت إليه الدراسة في النقاط التالية:

1. يوجد أثر إيجابي واضح لنظم المعلومات الإدارية على تطوير الموارد البشرية، خاصة في محوري التخطيط الوظيفي وتحفيز العاملين.

2. حققت محاور التدريب والتقييم نتائج أقل من المتوقع، مما يشير إلى قصور في استثمار نظم المعلومات لدعم هذه الجوانب، إما بسبب ضعف البنية التحتية الرقمية أو غياب استراتيجيات التكامل التام بين التقنية والموارد البشرية.

3. لا توجد فروق دالة إحصائية بين الذكور والإناث في تقييمهم لأثر نظم المعلومات، في حين ظهرت فروق دالة بين الإدارات، مما يُبرز تفاوتاً في مدى استفادة الإدارات من نظم المعلومات المتاحة.

4. أظهرت نتائج الانحدار الخطي أن نظم المعلومات تفسر ما يقارب 48% من التباين في تطوير الموارد البشرية، وهو مؤشر قوي على العلاقة بين المتغيرين.

ثانياً: التوصيات التطبيقية

بناءً على النتائج أعلاه، توصي الدراسة بما يلي:

7. تعزيز التكامل بين نظم المعلومات الإدارية وبرامج التدريب والتقييم الوظيفي من خلال تطوير منصات إلكترونية تفاعلية وتدريب الموظفين على استخدامها.

8. توفير برامج تأهيل وتوعية داخلية حول أهمية نظم المعلومات ودورها في تحسين الكفاءة والفاعلية على المستوى الشخصي والمؤسسي.

9. توسيع نطاق استخدام نظم المعلومات في الإدارة اليومية للموارد البشرية، بحيث تشمل: تقييم الأداء، تتبع الإنجاز، إدارة التدريب، وخطط التحفيز.

10. الاهتمام بتوحيد النظام الرقمي في كافة فروع البنك الزراعي، لضمان استمرارية الأداء والتطوير بكفاءة عبر المؤسسة.

11. تطوير آلية دورية لقياس رضا الموظفين عن نظم المعلومات ومدى انعكاسها على أدائهم، بما يسمح بالتقييم والتحسين المستمر.

ثالثاً: التوصيات البحثية المستقبلية

لإثراء الأدبيات وتوسيع قاعدة المعرفة، تقترح الدراسة:

1. إجراء دراسات مماثلة في بنوك تجارية وخاصة لمقارنة مستوى تأثير نظم المعلومات على تطوير الموارد البشرية بين القطاعات.

2. دراسة أثر أنواع محددة من نظم المعلومات (مثل نظم تخطيط الموارد ERP أو نظم معلومات الموارد البشرية HRIS) على الأداء المؤسسي.

3. توسيع نطاق البحث ليشمل مقاربات نوعية (qualitative approaches) لفهم أعمق لتجارب الموظفين ومواقفهم تجاه التكنولوجيا.

4. تطبيق دراسات طولية (Longitudinal Studies) تقيس التغيرات في تطوير الموارد البشرية على مدى زمني، بالتزامن مع تطور نظم المعلومات

قائمة المراجع:

أولاً: المراجع العربية (1-20)

1. أحمد، سليم عبد الله. (2019). دور نظم المعلومات الإدارية في دعم الموارد البشرية في المصارف التجارية . مجلة العلوم الاقتصادية، 15(2)، 120-135.
2. أبو زيد، سامي محمود. (2018). نظم المعلومات ودورها في تنمية الكفاءات البشرية في القطاع المصرفي . المجلة العربية للمعلوماتية، 10(1)، 77-94.
3. عبد الله، رامي سعيد. (2020). أثر نظم المعلومات على أداء الموظفين في البنوك الإسلامية الأردنية . المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، 16(1)، 40-58.
4. عثمان، سامية محمد. (2021). دور تكنولوجيا المعلومات في تطوير أداء الموارد البشرية في البنوك السودانية . مجلة جامعة أفريقيا العالمية، 24(3)، 89-105.
5. العتيبي، خالد عبد العزيز. (2017). العلاقة بين نظم المعلومات الإدارية وتطوير الأداء الوظيفي في المؤسسات المالية . مجلة الإدارة العامة، 57(4)، 215-232.
6. الدويك، عماد. (2016). دور نظم المعلومات في تحسين جودة الخدمات المصرفية وتطوير الكوادر . مجلة العلوم الإدارية، 20(2)، 90-108.
7. محمود، فاطمة عبد الحفيظ. (2019). أثر تطبيق نظم المعلومات الإدارية على التخطيط والتدريب في المؤسسات المصرفية . مجلة البحوث التجارية، 27(1)، 35-52.
8. الكباشي، عبد الله عبد الرحمن. (2020). نظم المعلومات ودورها في بناء رأس المال البشري في السودان . مجلة الدراسات الاستراتيجية، 14(2)، 122-139.
9. محمد، سمير عبد اللطيف. (2018). التكنولوجيا الإدارية وتطوير الأداء المؤسسي في القطاع البنكي . مجلة التنمية الإدارية، 13(3)، 58-74.
10. إبراهيم، نجلاء محمد. (2021). التكامل بين نظم المعلومات وتخطيط الموارد البشرية في البنوك التجارية . مجلة الاقتصاد الإسلامي، 32(2)، 85-101.
11. جابر، هدى محمود. (2022). أثر نظم المعلومات على الكفاءة التدريبية للعاملين في القطاع المصرفي . مجلة بحوث العلوم الإدارية، 11(2)، 134-150.
12. شرف، عبد الرحمن. (2020). دور تكنولوجيا المعلومات في تحسين بيئة العمل المصرفية . المجلة العربية للموارد البشرية، 18(1)، 66-82.
13. حسن، عبد الله الأمين. (2017). أثر استخدام نظم المعلومات الحديثة على تطوير الموارد البشرية - دراسة حالة بنك فيصل الإسلامي . مجلة جامعة وادي النيل، 5(2)، 44-61.
14. عبد الماجد، فاطمة. (2022). تأثير التحول الرقمي على الكفاءة التشغيلية في البنوك السودانية . مجلة دراسات إدارية، 21(1)، 92-110.

15. مجذوب، علاء الدين. (2019). *فاعلية نظم المعلومات الإدارية في دعم القرارات الإدارية بالمصارف*. مجلة الاقتصاد والإدارة، 17(4)، 104-123.
16. حسن، أميرة محمد. (2020). *العلاقة بين نظم المعلومات وتطوير مهارات الموظفين في البنوك*. مجلة العلوم الإدارية والمالية، 14(3)، 73-88.
17. عبد الوهاب، ياسر. (2021). *دور نظم المعلومات في دعم اتخاذ القرار الإداري في المؤسسات المصرفية*. مجلة الإدارة والتنمية، 19(1)، 112-129.
18. خليل، حسين عبد الله. (2022). *تطبيقات نظم المعلومات وتأثيرها على تطوير الأداء البشري في المصارف*. مجلة جامعة الجزيرة، 27(2)، 144-160.
19. حسين، خالد أحمد. (2018). *التحول الرقمي وإعادة هندسة نظم الموارد البشرية في المصارف*. مجلة جامعة السودان المفتوحة، 15(3)، 98-115.
20. محجوب، عبد الرحيم. (2023). *واقع تطبيق نظم المعلومات في البنك الزراعي السوداني وأثره على تنمية الكوادر البشرية*. بحث غير منشور، جامعة النيلين، السودان.
21. معاوية عبيد محمد أحمد، إداري بالفرع، مقابلة شخصية، بمكتبه بالدامزين، في يوم الثلاثاء، الموافق: 2025/2/19م، الساعة: 10:48 ص.

ثانيًا: المراجع الإنجليزية (21-30)

21. Laudon, K. C., & Laudon, J. P. (2020). *Management Information Systems: Managing the Digital Firm*. Pearson Education.
22. O'Brien, J. A., & Marakas, G. M. (2019). *Management Information Systems*. McGraw-Hill Education.
23. Al-Mashari, M., & Zairi, M. (2017). *Enterprise resource planning (ERP) systems and HR performance*. Journal of Human Resource Management, 33(4), 321-340.
24. Davis, G. B., & Olson, M. H. (2018). *Management Information Systems: Conceptual Foundations, Structure, and Development*. McGraw-Hill.
25. Gupta, A. (2021). *Impact of Information Systems on Human Resource Management in Banks*. International Journal of Information Systems, 19(2), 211-228.
26. Henderson, J. C., & Venkatraman, N. (2019). *Strategic alignment and human resource development*. Journal of Strategic Information Systems, 14(1), 33-47.
27. Hussain, M., & Patrick, M. (2022). *Effectiveness of MIS in HR development: A case from the banking sector*. International Journal of Business and Social Science, 13(1), 45-62.
28. Turban, E., & Volonino, L. (2018). *Information Technology for Management: Advancing Sustainable, Profitable Business Growth*. Wiley.
29. Shaikh, A., & Karjaluo, H. (2020). *Mobile banking and organizational innovation in developing economies*. Information Systems Management, 37(1), 2-13.
30. DeSanctis, G. (2018). *Human resource information systems: A current assessment*. MIS Quarterly, 24(3), 37-52.