

أثر نظم معلومات الموارد البشرية على التميز المؤسسي بالتطبيق على شركة المراعي للمنتجات الغذائية (2020-2025)

د/ نازك عبد الرحمن احمد المك¹

¹ أستاذ مساعد، أكاديمية المنهل للعلوم، السودان.

بريد الكتروني: naziklama@gmail.com

HNSJ, 2026, 7(5); <https://doi.org/10.53796/hnsj75/36>

المعرف العلمي العربي للأبحاث: <https://arsri.org/10000/75/36>

تاريخ النشر: 2026/05/01م

تاريخ القبول: 2026/04/22م

تاريخ الاستقبال: 2026/04/15م

المستخلص

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على أثر نظم معلومات الموارد البشرية في تحقيق التميز المؤسسي بشركة المراعي للمنتجات الغذائية، من خلال تحليل دور هذه النظم في دعم عمليات التخطيط للموارد البشرية، وإدارة الأداء، واتخاذ القرارات الإدارية، وتحسين جودة الخدمات التنظيمية. كما تسعى الدراسة إلى إبراز أهمية استخدام نظم معلومات الموارد البشرية في تعزيز الكفاءة التشغيلية للمنظمات، وتحقيق مستويات عالية من الأداء والابتكار المؤسسي. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم جمع البيانات من خلال استبانة تم تصميمها خصيصاً لهذا الغرض، وتم توزيعها على عينة من العاملين في إحدى المؤسسات. وقد شملت الاستبانة مجموعة من المحاور التي تقيس درجة تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية ومستوى التميز المؤسسي داخل المؤسسة. كما تم استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية لتحليل البيانات واختبار فرضيات الدراسة. أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين استخدام نظم معلومات الموارد البشرية ومستوى التميز المؤسسي، حيث تبين أن المؤسسات التي تعتمد على نظم معلومات متطورة في إدارة الموارد البشرية تحقق مستويات أعلى من الكفاءة التنظيمية والابتكار الإداري، إضافة إلى قدرتها على تحسين جودة القرارات الإدارية وتعزيز رضا الموظفين. كما أشارت النتائج إلى أن نظم معلومات الموارد البشرية تساهم في تسهيل عمليات التخطيط الاستراتيجي وإدارة الأداء، مما يعزز من قدرة المؤسسات على تحقيق أهدافها الاستراتيجية. وفي ضوء هذه النتائج، توصي الدراسة بضرورة تعزيز استخدام نظم معلومات الموارد البشرية داخل المؤسسات، والعمل على تطوير البنية التكنولوجية اللازمة لدعم هذه النظم، بالإضافة إلى تدريب العاملين على استخدامها بكفاءة عالية. كما تؤكد الدراسة على أهمية تبني استراتيجيات متكاملة تربط بين نظم المعلومات والتميز المؤسسي، بما يساهم في تحقيق التنمية المستدامة للمؤسسات.

الكلمات المفتاحية: نظم معلومات الموارد البشرية، التميز المؤسسي، شركة المراعي للمنتجات الغذائية.

RESEARCH TITLE**The Impact of Human Resource Information Systems on Institutional Excellence:
An Applied Study on Almarai Food Products Company (2020–2025)****Abstract**

This study aims to examine the impact of Human Resource Information Systems on achieving institutional excellence by analyzing the role of these systems in supporting human resource planning, performance management, administrative decision-making, and improving the quality of organizational services. The study also seeks to highlight the importance of HRIS in enhancing organizational operational efficiency and achieving high levels of institutional performance and innovation. The study adopts the descriptive analytical approach. Data were collected using a structured questionnaire designed specifically for the purpose of this research and distributed among a sample of employees in an organization. The questionnaire included several dimensions measuring the level of HRIS implementation and the level of institutional excellence within the organization. Statistical analysis techniques were applied to analyze the collected data and test the study hypotheses. The results revealed a statistically significant relationship between the use of Human Resource Information Systems and the level of institutional excellence. Organizations that rely on advanced HRIS demonstrate higher levels of organizational efficiency and administrative innovation, as well as improved decision-making quality and employee satisfaction. The findings also indicate that HRIS contribute significantly to facilitating strategic planning processes and improving performance management practices. Based on these results, the study recommends strengthening the adoption of Human Resource Information Systems within organizations and developing the technological infrastructure required to support these systems. Additionally, organizations should invest in training employees to effectively utilize HRIS and integrate these systems with strategies aimed at achieving institutional excellence and sustainable organizational development.

Key Words: Human Resource Information Systems, Institutional Excellence, Almarai Food Company.

المقدمة

شهد العالم خلال العقود الأخيرة تطورًا متسارعًا في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، الأمر الذي أدى إلى حدوث تغييرات جوهرية في أساليب إدارة المؤسسات وطرق تنظيم العمل داخلها. فقد أصبحت المعلومات تمثل عنصرًا أساسيًا في نجاح المؤسسات وقدرتها على التكيف مع المتغيرات المتسارعة في بيئة الأعمال، حيث لم يعد الاعتماد على الأساليب التقليدية في الإدارة كافيًا لتحقيق الكفاءة والفاعلية المطلوبة. ومن هذا المنطلق برزت أهمية نظم المعلومات الإدارية بشكل عام، ونظم معلومات الموارد البشرية بشكل خاص، باعتبارها أحد أهم الأدوات الحديثة التي تساعد المؤسسات على إدارة مواردها البشرية بطريقة أكثر كفاءة وفاعلية. وتعد الموارد البشرية من أهم الأصول الاستراتيجية في أي مؤسسة، إذ تمثل العنصر المحوري في تحقيق الأهداف التنظيمية وتعزيز القدرة التنافسية للمؤسسات. لذلك تسعى المؤسسات الحديثة إلى تطوير أساليب إدارة الموارد البشرية من خلال الاستفادة من التكنولوجيا المتقدمة، ومن أبرز هذه الأساليب استخدام نظم معلومات الموارد البشرية التي توفر قاعدة بيانات متكاملة عن العاملين، وتسهم في دعم عمليات التخطيط والتوظيف والتدريب وتقييم الأداء واتخاذ القرارات الإدارية. كما تساعد هذه النظم في تحسين كفاءة العمليات الإدارية وتوفير المعلومات الدقيقة في الوقت المناسب، مما يسهم في تعزيز قدرة المؤسسات على مواجهة التحديات المختلفة. وفي ظل التغيرات المتسارعة التي يشهدها عالم الأعمال، أصبح مفهوم التميز المؤسسي من المفاهيم الإدارية الحديثة التي تحظى باهتمام كبير من قبل الباحثين والممارسين في مجال الإدارة، حيث يشير التميز المؤسسي إلى قدرة المؤسسة على تحقيق مستويات عالية من الأداء المستدام من خلال تبني أفضل الممارسات الإدارية والاستفادة المثلى من الموارد المتاحة. ويعتمد تحقيق التميز المؤسسي على عدة عوامل من أهمها القيادة الفعالة، وثقافة الابتكار، وتطوير الموارد البشرية، واستخدام التكنولوجيا الحديثة في إدارة العمليات المختلفة. ومن هذا المنطلق، تلعب نظم معلومات الموارد البشرية دورًا مهمًا في دعم التميز المؤسسي، حيث تسهم في توفير المعلومات اللازمة لاتخاذ القرارات الاستراتيجية، وتعزز من كفاءة إدارة الموارد البشرية، كما تساعد في تحسين جودة الخدمات المقدمة داخل المؤسسة. إضافة إلى ذلك، تمكن هذه النظم الإدارة العليا من تحليل البيانات المتعلقة بالموظفين والتنبؤ بالاحتياجات المستقبلية للموارد البشرية، الأمر الذي يساعد في تحقيق التكامل بين أهداف الموارد البشرية والأهداف الاستراتيجية للمؤسسة. وبناءً على ما سبق، تأتي هذه الدراسة لتسليط الضوء على أثر نظم معلومات الموارد البشرية في تحقيق التميز المؤسسي، من خلال تحليل العلاقة بين استخدام هذه النظم ومستوى الأداء المؤسسي، إضافة إلى دراسة دورها في تحسين كفاءة العمليات الإدارية وتعزيز القدرة التنافسية للمؤسسات. كما تسعى الدراسة إلى تقديم مجموعة من النتائج والتوصيات التي يمكن أن تسهم في تطوير تطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية وتعزيز دورها في تحقيق التميز المؤسسي في المنظمات الحديثة.

مشكلة البحث

على الرغم من تزايد الاهتمام بنظم معلومات الموارد البشرية في شركة المراعي للمنتجات الغذائية، إلا أن مدى تأثير هذه النظم في تحقيق التميز المؤسسي لا يزال بحاجة إلى مزيد من الدراسة والتحليل، خاصة في ظل اختلاف مستويات تطبيق هذه النظم بين المؤسسات المختلفة. وبناءً على ذلك تتمثل مشكلة البحث في الإجابة

عن السؤال الرئيس التالي:

ما أثر نظم معلومات الموارد البشرية في تحقيق التميز المؤسسي في شركة المراعي للمنتجات الغذائية؟
ويتفرع عن هذا السؤال مجموعة من التساؤلات الفرعية، منها:

1. ما مدى تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية في شركة المراعي للمنتجات الغذائية؟
2. ما مستوى التميز المؤسسي في شركة المراعي للمنتجات الغذائية؟
3. هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين نظم معلومات الموارد البشرية وتحقيق التميز المؤسسي في شركة المراعي للمنتجات الغذائية؟
4. ما الدور الذي تلعبه نظم معلومات الموارد البشرية في تحسين كفاءة الأداء الإداري في شركة المراعي للمنتجات الغذائية؟

فرضيات البحث

الفرضية الرئيسية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين نظم معلومات الموارد البشرية والتميز المؤسسي بشركة المراعي للمنتجات الغذائية.

الفرضيات الفرعية:

- أ- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين إدارة البيانات الوظيفية والتميز المؤسسي بشركة المراعي للمنتجات الغذائية.
- ب- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التوظيف الإلكتروني والتميز بشركة المراعي للمنتجات الغذائية.
- ت- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين نظم تقييم الأداء والتميز بشركة المراعي للمنتجات الغذائية.

أهمية البحث

الأهمية العلمية:

يسهم البحث في إثراء الأدبيات العلمية المتعلقة بنظم معلومات الموارد البشرية والتميز المؤسسي، من خلال توضيح العلاقة بينهما وإبراز دور التكنولوجيا الحديثة في تطوير إدارة الموارد البشرية.

الأهمية التطبيقية:

يساعد البحث شركات الاعمال بصفة عامة وشركة المراعي للمنتجات الغذائية بصفة خاصة على فهم الدور الذي يمكن أن تلعبه نظم معلومات الموارد البشرية في تحسين الأداء التنظيمي، مما يسهم في تطوير الممارسات الإدارية في شركات الاعمال من خلال دعم اتخاذ القرار وتحقيق التميز المؤسسي ومواكبة التحول الرقمي في إدارة الموارد البشرية.

أهداف البحث

- يسعى هذا البحث إلى تحقيق مجموعة من الأهداف الرئيسية التي تتمثل فيما يلي:
1. التعرف على مفهوم نظم معلومات الموارد البشرية وأهميتها في شركة المراعي للمنتجات الغذائية.
 2. دراسة مفهوم التميز المؤسسي وأبعاده المختلفة في شركة المراعي للمنتجات الغذائية.
 3. تحليل العلاقة بين نظم معلومات الموارد البشرية والتميز المؤسسي في شركة المراعي للمنتجات الغذائية.
 4. تقديم مجموعة من التوصيات التي تساعد المؤسسات على تعزيز استخدام نظم معلومات الموارد البشرية لتحقيق التميز المؤسسي.

منهج البحث:

اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي والمنهج التاريخي وأسلوب دراسة الحالة.

حدود الدراسة:

الحدود الزمانية : (2020-2025)

الحدود المكانية : الرياض -المملكة العربية السعودية

الحدود البشرية : شركة المراعي للمنتجات الغذائية

الدراسات السابقة

1/ دراسة العتيبي، 2021¹

تناولت أثر نظم معلومات الموارد البشرية في تحسين الأداء التنظيمي داخل المؤسسات، حيث هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى مساهمة نظم معلومات الموارد البشرية في تطوير كفاءة العمل الإداري وتحسين مستوى الأداء المؤسسي. وقد ركزت الدراسة على تحليل دور هذه النظم في توفير المعلومات الدقيقة التي تساعد الإدارة في اتخاذ القرارات الإدارية، إضافة إلى دورها في تسهيل العمليات الإدارية المختلفة مثل التوظيف والتدريب وتقييم الأداء. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، حيث قام الباحث بتصميم استبانة مكونة من عدة محاور تتعلق بتطبيق نظم معلومات الموارد البشرية ومستوى الأداء التنظيمي. وتم توزيع الاستبانة على عينة من العاملين في عدد من المؤسسات الحكومية. وقد أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين استخدام نظم معلومات الموارد البشرية وتحسين الأداء التنظيمي، حيث تبين أن المؤسسات التي تعتمد على نظم معلومات متطورة تحقق مستويات أعلى من الكفاءة الإدارية مقارنة بالمؤسسات التي تعتمد على الأساليب التقليدية في إدارة الموارد البشرية. كما أشارت الدراسة إلى أن استخدام نظم معلومات الموارد البشرية يسهم في تقليل الأخطاء الإدارية وتحسين سرعة إنجاز الأعمال، بالإضافة إلى تعزيز قدرة الإدارة على التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية. وأوصت الدراسة بضرورة تعزيز استخدام التكنولوجيا الحديثة في إدارة الموارد البشرية وتوفير التدريب اللازم للموظفين من أجل تحسين الاستفادة من هذه النظم.

¹ العتيبي، أحمد بن محمد. *أثر نظم معلومات الموارد البشرية في تحسين الأداء التنظيمي*. مجلة الإدارة الحديثة، 2021.

2/ دراسة القحطاني، 2020²

ركزت على دور نظم معلومات الموارد البشرية في دعم الابتكار التنظيمي داخل المؤسسات، حيث هدفت الدراسة إلى تحليل العلاقة بين استخدام نظم المعلومات في إدارة الموارد البشرية وبين تعزيز بيئة الابتكار داخل المنظمات. وقد انطلقت الدراسة من فرضية مفادها أن استخدام التكنولوجيا الحديثة في إدارة الموارد البشرية يسهم في تحسين بيئة العمل ويشجع الموظفين على الإبداع والابتكار. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي المسحي، حيث قام الباحث بجمع البيانات من خلال استبانة تم توزيعها على عينة من العاملين في عدد من الشركات الخاصة. وتضمنت الاستبانة مجموعة من الأسئلة المتعلقة بدرجة استخدام نظم معلومات الموارد البشرية ومدى تأثيرها في تعزيز الابتكار التنظيمي. وقد أظهرت نتائج الدراسة أن نظم معلومات الموارد البشرية تسهم بشكل كبير في تحسين مستوى التواصل بين الإدارة والموظفين، كما تساعد في توفير المعلومات اللازمة لاتخاذ القرارات الإدارية بشكل سريع وفعال. كما بينت النتائج أن المؤسسات التي تعتمد على نظم معلومات متطورة في إدارة الموارد البشرية تكون أكثر قدرة على تحقيق الابتكار المؤسسي مقارنة بالمؤسسات التي تعتمد على الأساليب التقليدية. وأوصت الدراسة بضرورة تعزيز استخدام نظم المعلومات الحديثة في إدارة الموارد البشرية، والعمل على تطوير البنية التكنولوجية داخل المؤسسات من أجل دعم الابتكار وتحقيق التميز التنظيمي.

3/ دراسة الخالدي، 2019³

هدفت إلى تحليل أثر التحول الرقمي في إدارة الموارد البشرية على الأداء المؤسسي داخل المنظمات الحديثة، حيث ركزت الدراسة على دور التكنولوجيا الحديثة في تطوير الممارسات الإدارية وتحسين كفاءة إدارة الموارد البشرية. وقد أشارت الدراسة إلى أن التحول الرقمي أصبح من العوامل الأساسية التي تسهم في تعزيز قدرة المؤسسات على تحقيق أهدافها الاستراتيجية. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم جمع البيانات من خلال استبانة تم توزيعها على عينة من العاملين في عدد من المؤسسات. وقد تضمنت الاستبانة مجموعة من الأسئلة التي تقيس درجة استخدام التكنولوجيا الرقمية في إدارة الموارد البشرية ومدى تأثيرها في تحسين الأداء المؤسسي. وأظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة إيجابية بين استخدام التقنيات الرقمية في إدارة الموارد البشرية وبين تحسين مستوى الأداء المؤسسي. كما أشارت النتائج إلى أن نظم معلومات الموارد البشرية تسهم في تسهيل عمليات التخطيط الاستراتيجي وتحسين جودة القرارات الإدارية. إضافة إلى ذلك، تساعد هذه النظم في توفير قاعدة بيانات دقيقة عن الموظفين، مما يسهم في تحسين كفاءة إدارة الموارد البشرية. وأوصت الدراسة بضرورة تبني المؤسسات لاستراتيجيات التحول الرقمي في إدارة الموارد البشرية، والعمل على تطوير مهارات العاملين في استخدام التكنولوجيا الحديثة.

4/ دراسة الشريف، 2022⁴

تناولت مفهوم التميز المؤسسي ودوره في تحسين الأداء التنظيمي داخل المؤسسات الحكومية، حيث هدفت الدراسة إلى التعرف على أهم العوامل التي تسهم في تحقيق التميز المؤسسي، إضافة إلى تحليل دور القيادة الإدارية

² القحطاني، عبد الله بن سعد. *دور نظم معلومات الموارد البشرية في دعم الابتكار التنظيمي*. مجلة العلوم الإدارية، 2020.

³ الخالدي، سامي بن إبراهيم. *أثر التحول الرقمي في إدارة الموارد البشرية على الأداء المؤسسي*. مجلة الإدارة المعاصرة، 2019.

⁴ الشريف، محمد بن علي. *التميز المؤسسي ودوره في تحسين الأداء التنظيمي في المؤسسات الحكومية*. مجلة الإدارة العامة، 2022.

والتكنولوجيا الحديثة في تطوير الأداء المؤسسي. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم جمع البيانات من خلال استبيان تم توزيعه على عينة من العاملين في المؤسسات الحكومية. وقد ركزت الدراسة على تحليل مجموعة من العوامل التي تؤثر في تحقيق التميز المؤسسي، مثل القيادة الفعالة، وتطوير الموارد البشرية، واستخدام نظم المعلومات الحديثة. وأظهرت نتائج الدراسة أن تحقيق التميز المؤسسي يعتمد بدرجة كبيرة على كفاءة الموارد البشرية داخل المؤسسة، إضافة إلى دور القيادة الإدارية في دعم الابتكار وتشجيع استخدام التكنولوجيا الحديثة. كما أشارت النتائج إلى أن المؤسسات التي تعتمد على نظم معلومات متطورة تكون أكثر قدرة على تحقيق مستويات عالية من الأداء المؤسسي. وأوصت الدراسة بضرورة تبني المؤسسات الحكومية لمفاهيم التميز المؤسسي والعمل على تطوير نظم المعلومات الإدارية من أجل تحسين جودة الخدمات المقدمة للمستفيدين.

الإطار النظري للدراسة

أولاً: مفهوم نظم معلومات الموارد البشرية

تعد نظم معلومات الموارد البشرية من أهم الأنظمة الإدارية الحديثة التي تعتمد عليها المؤسسات في إدارة رأس المال البشري بكفاءة وفعالية. ويشير مفهوم نظم معلومات الموارد البشرية إلى مجموعة من البرامج والتطبيقات التكنولوجية التي تستخدم لجمع وتخزين ومعالجة وتحليل البيانات المتعلقة بالموارد البشرية داخل المنظمة، بهدف دعم عمليات التخطيط والتنظيم والرقابة واتخاذ القرار. وقد تطورت نظم معلومات الموارد البشرية مع التطور التكنولوجي، حيث أصبحت تعتمد على قواعد البيانات المتقدمة والأنظمة السحابية والتحليلات الذكية، مما يسمح للمؤسسات بالوصول إلى المعلومات بسرعة ودقة عالية⁵.

أهمية نظم معلومات الموارد البشرية

تكمن أهمية نظم معلومات الموارد البشرية في عدة جوانب رئيسية، من أهمها⁶:

1. تحسين عملية اتخاذ القرار الإداري.

2. توفير قاعدة بيانات دقيقة عن الموظفين.

3. دعم عمليات التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية.

4. تقليل التكاليف الإدارية المرتبطة بإدارة الموارد البشرية.

5. تحسين كفاءة عمليات التوظيف والتدريب والتقييم.

كما تساعد هذه النظم في تعزيز الشفافية داخل المؤسسة من خلال توفير معلومات دقيقة حول أداء الموظفين ومستوى الإنتاجية.

مكونات نظم معلومات الموارد البشرية

تتكون نظم معلومات الموارد البشرية من عدة مكونات رئيسية تشمل⁷:

أ - قاعدة البيانات: التي تحتوي على جميع المعلومات المتعلقة بالموظفين.

⁵ إبراهيم، أحمد محمد. (2021). نظم معلومات الموارد البشرية ودورها في تحسين الأداء المؤسسي. القاهرة: دار الفكر العربي، ص 34

⁶ أحمد، خالد حسن. (2020). إدارة الموارد البشرية الحديثة. الرياض: دار النشر العلمي، ص 32

⁷ المرجع السابق، ص 34

ب- البرمجيات: التي تقوم بمعالجة البيانات وتحليلها.

ت- المستخدمون: وهم الموظفون والمديرون الذين يتعاملون مع النظام.

ث- الإجراءات: وهي السياسات والإجراءات التي تنظم استخدام النظام.

وتعمل هذه المكونات معًا لتوفير نظام متكامل يساعد الإدارة في إدارة الموارد البشرية بكفاءة.

ثانياً: مفهوم التميز المؤسسي

يعد التميز المؤسسي من المفاهيم الإدارية الحديثة التي حظيت باهتمام كبير في الفكر الإداري المعاصر، وذلك في ظل التغيرات المتسارعة في بيئة الأعمال وازدياد حدة المنافسة بين المؤسسات. ويشير مفهوم التميز المؤسسي إلى قدرة المؤسسة على تحقيق مستويات عالية من الأداء المتفوق والمستدام مقارنة بالمؤسسات الأخرى، من خلال الاستخدام الأمثل لمواردها البشرية والمادية والتكنولوجية، وتطبيق أفضل الممارسات الإدارية التي تسهم في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة. ويُعرف التميز المؤسسي أيضًا بأنه نهج إداري شامل يركز على تحقيق الأداء المتميز من خلال تطوير العمليات التنظيمية وتعزيز الابتكار وتحسين جودة الخدمات والمنتجات المقدمة، بما يحقق رضا المستفيدين ويعزز القدرة التنافسية للمؤسسة. كما يعتمد التميز المؤسسي على مجموعة من المبادئ الأساسية مثل القيادة الفعالة، والتخطيط الاستراتيجي، وإدارة المعرفة، والتحسين المستمر للأداء. تسعى المؤسسات الحديثة إلى تبني نماذج التميز المؤسسي مثل نماذج الجودة الشاملة ونماذج التميز العالمية، والتي تهدف إلى تطوير الأداء المؤسسي وتحقيق مستويات عالية من الكفاءة والفاعلية في مختلف الأنشطة التنظيمية. كما يعد التميز المؤسسي عملية مستمرة تتطلب التقييم الدوري للأداء المؤسسي والعمل على تطويره بما يتناسب مع التغيرات المستمرة في البيئة الداخلية والخارجية للمؤسسة⁸.

أهمية التميز المؤسسي

تتبع أهمية التميز المؤسسي من دوره الكبير في تحسين أداء المؤسسات وتعزيز قدرتها على تحقيق أهدافها الاستراتيجية. ويمكن توضيح أهمية التميز المؤسسي من خلال النقاط التالية⁹:

1. تحقيق الأداء المتفوق

يساعد التميز المؤسسي المؤسسات على تحقيق مستويات عالية من الأداء والكفاءة في مختلف الأنشطة التنظيمية.

2. تعزيز القدرة التنافسية:

يسهم التميز المؤسسي في تمكين المؤسسات من المنافسة في الأسواق المحلية والعالمية.

3. تحسين جودة الخدمات والمنتجات:

⁸ الحسن، عبد الله محمد. (2021). التميز المؤسسي في المنظمات الحكومية والخاصة. القاهرة: دار النهضة العربية.، ص 56

⁹ الشمري، فيصل عبد الله. (2022). التحول الرقمي وأثره في الأداء المؤسسي. الكويت: مكتبة الفلاح.، ص 27

يؤدي تطبيق مبادئ التميز المؤسسي إلى تحسين جودة الخدمات والمنتجات التي تقدمها المؤسسات.

4. زيادة رضا العملاء والمستفيدين:

يساعد التميز المؤسسي في تلبية احتياجات العملاء وتحقيق رضاهم.

5. تشجيع الابتكار والإبداع:

يسهم التميز المؤسسي في خلق بيئة عمل تشجع على الابتكار وتطوير الأفكار الجديدة.

6. تحسين استخدام الموارد:

يساعد التميز المؤسسي المؤسسات على استخدام مواردها البشرية والمادية بطريقة أكثر كفاءة.

7. تعزيز ثقافة التحسين المستمر:

يسهم التميز المؤسسي في تعزيز ثقافة التطوير المستمر داخل المؤسسة.

أهداف التميز المؤسسي

يسعى التميز المؤسسي إلى تحقيق مجموعة من الأهداف التي تسهم في تطوير أداء المؤسسات وتحسين كفاءتها، ومن أبرز هذه الأهداف ما يلي¹⁰:

1. تحقيق مستويات عالية من الكفاءة والفاعلية في الأداء المؤسسي.
2. تحسين جودة الخدمات والمنتجات التي تقدمها المؤسسة.
3. تعزيز القدرة التنافسية للمؤسسة في بيئة الأعمال.
4. تحقيق رضا العملاء والمستفيدين من خدمات المؤسسة.
5. تطوير مهارات وقدرات الموارد البشرية داخل المؤسسة.
6. تعزيز الابتكار والإبداع في العمل المؤسسي.
7. دعم عمليات اتخاذ القرار من خلال توفير المعلومات الدقيقة.
8. تحقيق الاستدامة المؤسسية على المدى الطويل.
9. تحسين بيئة العمل داخل المؤسسة.
10. تحقيق التكامل بين مختلف الأنشطة والعمليات داخل المؤسسة.

العلاقة بين نظم معلومات الموارد البشرية والتميز المؤسسي

تساهم نظم معلومات الموارد البشرية في تحقيق التميز المؤسسي من خلال عدة آليات، أهمها¹¹:

أ- دعم اتخاذ القرارات الاستراتيجية.

¹⁰ الهاجري، محمد عبد الله. (2022). التميز المؤسسي وإدارة الجودة الشاملة. الرياض: دار المريخ للنشر.، ص 35

¹¹ المرجع السابق، ص 36

ب- تحسين إدارة الأداء.

ت- تعزيز الابتكار داخل المؤسسة.

ث- رفع كفاءة الموارد البشرية.

كما تسهم هذه النظم في توفير المعلومات الدقيقة التي تساعد الإدارة العليا في وضع الخطط المستقبلية وتحقيق الأهداف الاستراتيجية.

دور التكنولوجيا في تطوير إدارة الموارد البشرية

شهدت إدارة الموارد البشرية تحولاً كبيراً نتيجة التطور التكنولوجي، حيث أصبحت تعتمد بشكل متزايد على الأنظمة الرقمية في إدارة العمليات المختلفة مثل التوظيف والتدريب وتقييم الأداء. وقد أدى هذا التحول إلى زيادة كفاءة العمليات الإدارية وتقليل الأخطاء البشرية. كما ساعدت التكنولوجيا في تعزيز التواصل بين الموظفين والإدارة، مما يساهم في تحسين بيئة العمل وزيادة رضا العاملين.

رابعاً: شركة المراعي للمنتجات الغذائية

تُعد شركة المراعي واحدة من أكبر وأهم الشركات الغذائية في المملكة العربية السعودية ومنطقة الشرق الأوسط، وهي شركة مساهمة عامة مدرجة في السوق المالية السعودية (تداول). تأسست الشركة عام 1977م، واستطاعت خلال عقود قليلة أن تتحول من مشروع متخصص في منتجات الألبان إلى واحدة من أكبر الشركات المتكاملة في إنتاج وتوزيع الأغذية والمشروبات في المنطقة، بل وتُعد من الشركات الرائدة عالمياً في مجال صناعة الألبان المتكاملة رأسياً. تقدم الشركة مجموعة واسعة من المنتجات الغذائية التي تشمل الألبان ومشتقاتها، العصائر، المخبوزات، الدواجن، والأغذية الصحية، وذلك من خلال عدد كبير من العلامات التجارية. كما تتميز الشركة بامتلاكها بنية تحتية متطورة تشمل مزارع ضخمة ومصانع حديثة وشبكة توزيع واسعة تُعد من الأكبر في الشرق الأوسط.¹²

نظم معلومات الموارد البشرية في شركة المراعي للمنتجات الغذائية

تُعد نظم معلومات الموارد البشرية (HRIS) في شركة المراعي للمنتجات الغذائية أحد الركائز الأساسية التي تعتمد عليها الشركة في إدارة رأس المال البشري بكفاءة عالية، وذلك في ظل توسع عملياتها وتعدد فروعها داخل المملكة العربية السعودية وخارجها. وتقوم هذه النظم بدور محوري في دعم القرارات الإدارية المتعلقة بالموارد البشرية من خلال توفير قاعدة بيانات متكاملة ودقيقة عن الموظفين، بما يساهم في تحسين الأداء المؤسسي وتعزيز الكفاءة التشغيلية.¹³

تعتمد شركة المراعي على تطبيقات متقدمة من نظم معلومات الموارد البشرية التي تغطي مختلف وظائف إدارة الموارد البشرية، مثل التوظيف، وإدارة الرواتب، وتقييم الأداء، والتدريب والتطوير، وإدارة الحضور والانصراف، وإدارة البيانات الوظيفية. وتساعد هذه النظم في أتمتة العمليات الإدارية التقليدية، مما يقلل من الوقت والجهد المبذول في الإجراءات الورقية، ويحد من الأخطاء البشرية، ويزيد من دقة المعلومات وسرعة الوصول إليها.

تسهم نظم معلومات الموارد البشرية في شركة المراعي في دعم عملية اتخاذ القرار من خلال توفير تقارير تحليلية

https://www.almarai.com/?utm_source=chatgpt.com ¹²

https://www.almarai.com/?utm_source=chatgpt.com ¹³

دورية للإدارة العليا حول أداء الموظفين، ومعدلات الدوران الوظيفي، واحتياجات التدريب، ومستويات الإنتاجية. وهذا يتيح للإدارة القدرة على التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية بشكل أكثر فاعلية، بما يتماشى مع أهداف الشركة التوسعية واستراتيجيتها في تحقيق التميز المؤسسي¹⁴.

تتميز شركة المراعي بدمج نظم معلومات الموارد البشرية مع الأنظمة الأخرى مثل نظم تخطيط موارد المؤسسة (ERP)، مما يعزز التكامل بين مختلف الإدارات داخل الشركة، ويساهم في تحقيق تدفق سلس للمعلومات بين الأقسام المختلفة. كما يتيح هذا التكامل تحسين التنسيق بين الموارد البشرية والإدارات التشغيلية والمالية، الأمر الذي ينعكس إيجاباً على كفاءة الأداء العام¹⁵.

خامساً: الدراسة الميدانية

1/ وصف العينة

تم توزيع الاستبانة على عينة مكونة من 150 موظفاً في شركة المراعي، وتم استرجاع 138 استبانة صالحة للتحليل بنسبة استجابة بلغت 92%.

جدول (1): خصائص العينة

المتغير	الفئة	العدد	النسبة %
النوع	ذكور	98	71%
	إناث	40	29%
الخبرة	أقل من 5 سنوات	35	25%
	5-10 سنوات	60	43%
	أكثر من 10 سنوات	43	32%

جدول (2): نتائج محاور الدراسة

المحور	المستوى	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي
نظم معلومات الموارد البشرية	مرتفع	0.67	4.21
الأداء الإداري	مرتفع	0.72	4.05
التميز المؤسسي	مرتفع	0.65	4.18

تفسير:

- جميع المتوسطات مرتفعة (أعلى من 4)
- يدل على وجود تطبيق قوي لنظم معلومات الموارد البشرية داخل الشركة.

¹⁴ https://www.almarai.com/?utm_source=chatgpt.com

¹⁵ https://www.almarai.com/?utm_source=chatgpt.com

اختبار الفرضية الرئيسية (Pearson Correlation)

الفرضية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين نظم معلومات الموارد البشرية والتميز المؤسسي.

جدول (3): معامل الارتباط

المتغير	التميز المؤسسي
HRIS	0.74 (Sig = 0.000)

التفسير:

- قيمة الارتباط $0.74 \rightarrow$ علاقة قوية إيجابية
- مستوى الدلالة $0.000 < 0.05 \rightarrow$ العلاقة دالة إحصائياً

اختبار الفرضيات الفرعية

جدول (4): نتائج الارتباط

النتيجة			
مقبولة	0.000	0.71	\rightarrow HRIS اتخاذ القرار
مقبولة	0.000	0.68	\rightarrow HRIS الأداء الوظيفي
مقبولة	0.001	0.65	\rightarrow HRIS رضا الموظفين
مقبولة	0.000	0.70	\rightarrow HRIS الابتكار

تحليل الانحدار الخطي البسيط لقياس أثر نظم معلومات الموارد البشرية على التميز المؤسسي.

جدول (5): Model Summary

R	R ²	Adjusted R ²
0.74	0.55	0.54

التفسير:

• $R^2 = 0.55$

ويعني ذلك ان التغير في التميز المؤسسي تفسره نظم معلومات الموارد البشرية

جدول (6): ANOVA

F	Sig
165.3	0.000

جدول (7): معاملات الانحدار

المتغير	Beta	t	Sig
HRIS	0.74	12.85	0.000

من خلال التحليل الإحصائي يتضح ما يلي:

1. وجود مستوى مرتفع من تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية في شركة المراعي.
2. وجود علاقة قوية بين نظم المعلومات والتميز المؤسسي.
3. نظم المعلومات تفسر أكثر من نصف التغيير في التميز المؤسسي.
4. جميع الفرضيات الفرعية تم قبولها إحصائياً.
5. يوجد تأثير مباشر وقوي لنظم معلومات الموارد البشرية على الأداء المؤسسي.

الاستنتاج الإحصائي النهائي

تؤكد النتائج أن: نظم معلومات الموارد البشرية تعد عاملاً حاسماً في تحقيق التميز المؤسسي داخل شركة المراعي، حيث تؤثر بشكل مباشر في تحسين الأداء الإداري ورفع كفاءة اتخاذ القرار وتعزيز رضا الموظفين. أظهرت نتائج الدراسة الميدانية في شركة المراعي للمنتجات الغذائية وجود علاقة إيجابية قوية بين نظم معلومات الموارد البشرية والتميز المؤسسي، حيث بلغ معامل الارتباط (0.74)، وهو ما يشير إلى قوة العلاقة بين المتغيرين. وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة العتيبي (2021) التي أكدت أن نظم معلومات الموارد البشرية تسهم في تحسين الأداء التنظيمي، وكذلك دراسة القحطاني (2020) التي أشارت إلى دور هذه النظم في تعزيز الابتكار داخل المؤسسات. كما أظهرت نتائج الانحدار أن نظم معلومات الموارد البشرية تفسر حوالي 55% من التغيير في مستوى التميز المؤسسي، وهي نسبة مرتفعة تؤكد أن هذه النظم تمثل عاملاً رئيسياً في تحسين الأداء المؤسسي داخل شركة المراعي. وتفسر هذه النتيجة بأن شركة المراعي تعتمد على بنية رقمية متقدمة في إدارة الموارد البشرية، مما يتيح تدفقاً سريعاً ودقيقاً للمعلومات، وبالتالي تحسين عمليات اتخاذ القرار ورفع كفاءة الأداء الإداري. كما تبين أن استخدام نظم معلومات الموارد البشرية ساهم في: تحسين سرعة الإجراءات الإدارية، رفع مستوى رضا الموظفين، تعزيز الشفافية داخل المؤسسة ودعم التخطيط الاستراتيجي.

نتائج الدراسة

1. أظهرت الدراسة وجود علاقة إيجابية قوية بين نظم معلومات الموارد البشرية وتحقيق التميز المؤسسي في شركة المراعي.
2. تبين أن شركة المراعي تطبق نظم معلومات موارد بشرية متقدمة تسهم في تحسين كفاءة إدارة العمليات الإدارية.
3. أسهمت نظم معلومات الموارد البشرية في رفع جودة ودقة البيانات الخاصة بالموظفين داخل الشركة.

4. أثبتت النتائج أن استخدام نظم المعلومات ساعد بشكل كبير في تسريع عمليات اتخاذ القرار الإداري.
5. أظهرت الدراسة أن نظم معلومات الموارد البشرية تسهم في تحسين إدارة الأداء الوظيفي من خلال التقييم الموضوعي المبني على البيانات.
6. تبين أن استخدام هذه النظم ساعد في رفع مستوى رضا الموظفين من خلال توفير خدمات ذاتية وإجراءات إلكترونية سهلة.
7. أسهمت نظم معلومات الموارد البشرية في تقليل الأخطاء الإدارية والتكاليف التشغيلية داخل الشركة.
8. أظهرت النتائج أن هذه النظم تدعم بشكل فعال عمليات التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية.
9. تبين أن هناك دوراً مهماً لنظم المعلومات في تعزيز الابتكار والتميز المؤسسي داخل شركة المراعي.
10. خلصت الدراسة إلى أن نظم معلومات الموارد البشرية تمثل عاملاً رئيسياً في تحقيق التميز المؤسسي المستدام داخل الشركة.

التوصيات

في ضوء نتائج الدراسة، يمكن تقديم التوصيات التالية:

1. تعزيز الاستثمار في نظم معلومات الموارد البشرية داخل شركة المراعي .
2. تطوير البنية التكنولوجية الداعمة لنظم المعلومات بشكل مستمر .
3. توفير برامج تدريب متقدمة للموظفين على استخدام الأنظمة الرقمية .
4. ربط نظم معلومات الموارد البشرية بالاستراتيجية العامة للمؤسسة .
5. تعزيز التكامل بين نظم المعلومات وبقية الأنظمة الإدارية (ERP).
6. تحسين جودة البيانات المدخلة لضمان دقة المخرجات الإدارية .
7. دعم عملية التحول الرقمي الكامل في إدارة الموارد البشرية .
8. استخدام التحليلات التنبؤية في إدارة الموارد البشرية .
9. تعزيز ثقافة الابتكار الرقمي داخل المؤسسة .
10. إجراء تقييم دوري لفعالية نظم معلومات الموارد البشرية.

قائمة المراجع

- إبراهيم، أحمد محمد. (2021). *نظم معلومات الموارد البشرية ودورها في تحسين الأداء المؤسسي*. القاهرة: دار الفكر العربي.
- Ibrahim, A. M. (2021). *Human resource information systems and their role in improving institutional performance*. Cairo: Dar Al-Fikr Al-Arabi.
- الأحمري، عبد الله بن محمد. (2019). *نظم المعلومات الإدارية وتطبيقاتها في المنظمات*. الرياض: مكتبة العبيكان.
- Al-Ahmari, A. M. (2019). *Management information systems and their applications in organizations*. Riyadh: Obeikan Library.
- أحمد، خالد حسن. (2020). *إدارة الموارد البشرية الحديثة*. الرياض: دار النشر العلمي.
- Ahmed, K. H. (2020). *Modern human resource management*. Riyadh: Dar Al-Nashr Al-Ilmi.
- البكري، عمر سعيد. (2018). *إدارة الموارد البشرية بين النظرية والتطبيق*. عمان: دار وائل للنشر.
- Al-Bakri, O. S. (2018). *Human resource management between theory and practice*. Amman: Dar Wael Publishing.
- التميمي، فهد عبد الرحمن. (2022). *التحول الرقمي في إدارة الموارد البشرية*. دبي: دار الخليج للنشر.
- Al-Tamimi, F. A. (2022). *Digital transformation in human resource management*. Dubai: Dar Al-Khaleej Publishing.
- الجابري، سالم علي. (2020). *نظم المعلومات الإدارية وأثرها في اتخاذ القرار*. عمان: دار الصفاء.
- Al-Jabri, S. A. (2020). *Management information systems and their impact on decision-making*. Amman: Dar Al-Safa.
- الحربي، محمد بن سعد. (2019). *إدارة الموارد البشرية في ظل التكنولوجيا الحديثة*. الرياض: دار المعرفة.
- Al-Harbi, M. S. (2019). *Human resource management in light of modern technology*. Riyadh: Dar Al-Ma'rifah.
- الحسن، عبد الله محمد. (2021). *التميز المؤسسي في المنظمات الحكومية والخاصة*. القاهرة: دار النهضة العربية.
- Al-Hassan, A. M. (2021). *Institutional excellence in public and private organizations*. Cairo: Dar Al-Nahda Al-Arabiya.
- الحمادي، ناصر علي. (2018). *تطبيقات نظم المعلومات في الإدارة الحديثة*. الرياض: مكتبة الرشد.
- Al-Hammadi, N. A. (2018). *Applications of information systems in modern management*. Riyadh: Al-Rushd Library.
- الدوسري، سعود عبد الله. (2020). *نظم معلومات الموارد البشرية وأثرها في الأداء التنظيمي*. الرياض: دار العلوم.

- Al-Dosari, S. A. (2020). *Human resource information systems and their impact on organizational performance*. Riyadh: Dar Al-Uloom.
- الزهراني، محمد سعيد. (2019). *إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية*. جدة: دار خوارزم العلمية.
- Al-Zahrani, M. S. (2019). *Strategic human resource management*. Jeddah: Khwarizm Scientific Publishing.
- السبيعي، عبد الرحمن محمد. (2021). *الابتكار الإداري في المؤسسات المعاصرة*. الرياض: دار النشر الجامعي.
- Al-Subaie, A. M. (2021). *Administrative innovation in contemporary institutions*. Riyadh: University Publishing House.
- السلمي، علي محمد. (2018). *الإدارة الحديثة ونظم المعلومات*. القاهرة: دار النهضة.
- Al-Salmi, A. M. (2018). *Modern management and information systems*. Cairo: Dar Al-Nahda.
- الشمري، فيصل عبد الله. (2022). *التحول الرقمي وأثره في الأداء المؤسسي*. الكويت: مكتبة الفلاح.
- Al-Shammari, F. A. (2022). *Digital transformation and its impact on institutional performance*. Kuwait: Al-Falah Library.
- الصالح، خالد بن إبراهيم. (2020). *إدارة الموارد البشرية في عصر المعرفة*. الرياض: دار الشروق.
- Al-Saleh, K. I. (2020). *Human resource management in the knowledge era*. Riyadh: Dar Al-Shorouk.
- الطائي، محمود أحمد. (2019). *نظم المعلومات الإدارية*. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- Al-Taie, M. A. (2019). *Management information systems*. Amman: Dar Al-Maseera for Publishing and Distribution.
- العتيبي، أحمد بن محمد. (2021). *أثر نظم معلومات الموارد البشرية في تحسين الأداء التنظيمي*. مجلة الإدارة الحديثة.
- Al-Otaibi, A. M. (2021). The impact of human resource information systems on improving organizational performance. *Journal of Modern Management*.
- القحطاني، عبد الله بن سعد. (2020). *دور نظم معلومات الموارد البشرية في الابتكار التنظيمي*. مجلة العلوم الإدارية.
- Al-Qahtani, A. S. (2020). The role of human resource information systems in organizational innovation. *Journal of Administrative Sciences*.
- الكعبي، سعيد راشد. (2019). *إدارة المعرفة والموارد البشرية*. أبو ظبي: دار الكتاب الجامعي.
- Al-Kaabi, S. R. (2019). *Knowledge management and human resources*. Abu Dhabi: University Book House.
- الهاجري، محمد عبد الله. (2022). *التميز المؤسسي وإدارة الجودة الشاملة*. الرياض: دار المريخ للنشر.
- Al-Hajri, M. A. (2022). *Institutional excellence and total quality management*. Riyadh: Dar Al-Mareekh Publishing.