



جامعة قاصدي مرباح - ورقلة
كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية
وعلوم التسيير



قسم علوم التسيير

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي
الميدان : العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية
الشعبة : علوم التسيير
التخصص : إدارة الموارد البشرية

من إعداد الطالب:

نيبوع زكرياء

بمعونة:

أثر نظم معلومات الموارد البشرية على أداء إدارة الموارد البشرية

دراسة ميدانية : المؤسسة العمومية الإستشفائية محمد بوضياف - ورقلة -

تاريخ المناقشة:

لجنة المناقشة مكونة من السادة:

الأستاذ (ة): رئيساً جامعة قاصدي مرباح ورقلة.
الدكتور (ة): بوخلوة باديس مشرفاً ومقرراً جامعة قاصدي مرباح ورقلة.
الأستاذ (ة): مناقشاً جامعة قاصدي مرباح ورقلة.

السنة الجامعية: 2020/2019



جامعة قاصدي مرباح - ورقلة
كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية
وعلوم التسيير



قسم علوم التسيير

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي
الميدان : العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية
الشعبة : علوم التسيير
التخصص : إدارة الموارد البشرية

من إعداد الطالب:

نيبوع زكرياء

بعنوان:

أثر نظم معلومات الموارد البشرية على أداء إدارة الموارد البشرية

دراسة ميدانية : المؤسسة العمومية الإستشفائية محمد بوضيف - ورقلة -

تاريخ المناقشة..... :

لجنة المناقشة مكونة من السادة:

الأستاذ (ة): رئيساً جامعة قاصدي مرباح ورقلة.
الدكتور (ة): بوخلوة باديس مشرفاً ومقرراً جامعة قاصدي مرباح ورقلة.
الأستاذ (ة): مناقشاً جامعة قاصدي مرباح ورقلة.

السنة الجامعية: 2020/2019

إهداء

أهدي ثمرة جهدي وعقلي المتواضع هذا .

إلى من رباني صغيرا، وأرشداني كبيرا، والديا الكريمين متعكما الله بالصحة
والعافية وأطال في عمريكما.

إلى قرة عيني زوجتي ،سندي وقوتي وملاذي بعد الله

إلى نور حياتي ، إبني " يحيى " أنسي ومهجة قلبي وفؤادي

إلى من أثروني على أنفسهم.إخوتي وأخواتي

إلى عائلة "نيبوع، بياريد ، ستي"

إلى جميع الأصدقاء والزلاء

إلى كافة دفعة إدارة موارد بشرية 2020

إلى كافة أساتذة التسيير

إلى كل من وسعته ذاكرتي، ولم تسعه مذكرتي.

شكر وتقدير

الحمد لله دائماً وأبداً فهو الموفق والمستعان
والصلاة والسلام على نبينا محمد وعلى آله وصحبه وسلم
بداية نشكر الله عز وجل ونحمده حمداً كثيراً على توفيقه
لنا في انجاز هذا العمل،

ولا يسعني إلا أن أتقدم بالشكر الجزيل للأستاذ المشرف
"بوظلوة باديس" بما قدمه لي من توجيهات ونصائح.
كما أتقدم بالشكر إلى كل عمال المؤسسة العمومية

الأستشفائية محمد بوضياف بورقلة
كما أتقدم بأسمى معاني الشكر إلى كافة

أساتذة قسم علوم التسيير

تخصص تسيير موارد بشرية،

والى كل طلبة

تسيير موارد بشرية دفعة 2020



الملخص:

يهدف البحث إلى التعرف على أثر نظم معلومات الموارد البشرية على أداء إدارة الموارد البشرية في المؤسسة العمومية الإستشفائية محمد بوضياف بوقرلة ، ولتحقيق أهداف الدراسة تم تطوير إستبانة وزعت على عينة مكونة من (70) فردا في مختلف الأقسام، وإسترجاع و تحليل (60) منها، وبناء على ما تقدم من تحليل النتائج الإستبيان وما تم عرضه في الجانب النظري فقد تم الوصول إلى مجموعة إستنتاجات، و أهم النتائج المتوصل إليها وجود أثر ذي دلالة إحصائية لنظم معلومات الموارد البشرية على أداء إدارة الموارد البشرية .

الكلمات المفتاحية: نظام معلومات، تسيير، كفاءة، فعالية، موارد البشرية.

Résumé:

La recherche vise à identifier l'impact d'un système d'information dans le déplacement des ressources humaines dans la société de l'électricité et du gaz Ouargla rustique, et donc poser la problématique suivante ce que l'impact des systèmes d'information dans la gestion des ressources humaines, et d'atteindre les objectifs de l'étude, le développement et la distribution d'un questionnaire à un échantillon de (70) unique dans différents Forums, et la récupération et l'analyse (60) d'entre eux, et sur la base de l'analyse ci-dessus de l'analyse questionnaire ce qui a été présenté dans le côté théorique a été l'accès aux conclusions du groupe, que les systèmes d'information lorsqu'ils sont intégrés et exploités elle joue un rôle important et vital dans la vie des institutions gouvernementales, et a confirmé les résultats de l'analyse L'importance des systèmes d'information apparaît dans les moments de raccourci et l'achèvement de l'entreprise pour accélérer les transactions,

Mots clés: système d'information, la gestion, l'efficacité, les ressources humaines.

الصفحة	البيان
I	الإهداء.....
II	الشكر
III	ملخص الدراسة
IV	قائمة المحتويات.....
VI	قائمة الجداول
VIII	قائمة الملاحق
ب	المقدمة
الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية لنظم معلومات الموارد البشرية و أداء إدارة الموارد البشرية	
02	تمهيد
03	المبحث الأول: الأدبيات النظرية لنظم معلومات الموارد البشرية و أداء إدارة الموارد البشرية.....
03	المطلب الأول: نظم معلومات الموارد البشرية.....
13	المطلب الثاني: أداء إدارة الموارد البشرية
18	المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية لنظم معلومات الموارد البشرية و أداء إدارة الموارد البشرية
18	المطلب الأول: عرض الدراسات الأجنبية العربية.....
24	المطلب الثاني: ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة.....
24	خلاصة الفصل
الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لدور نظم معلومات الموارد البشرية على أداء إدارة الموارد البشرية	
26	تمهيد
27	المبحث الاول: الطريقة والادوات المستخدمة في الدراسة
27	المطلب الاول: طريقة الدراسة
28	المطلب الثاني: الادوات المستخدمة في الدراسة
30	المبحث الثاني: النتائج والمناقشة
30	المطلب الاول: عرض نتائج الدراسة
41	المطلب الثاني: مناقشة النتائج

53	 خلاصة الفصل
54	 الخاتمة
56	 المراجع
60	 الملاحق
65	 الفهرس

الرقم	العنوان	الصفحة
1-1	توزيع عينة الدراسة	27
2-1	متغيرات الدراسة	27
3-1	مجال المتوسط الحسابي المرجح	28
4-1	معاملات الثبات للمؤسسة العمومية لأشغال الكهرباء كهريف	28
5-1	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس	30
6-1	توزيع أفراد العينة حسب متغير السن	30
7-1	توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي	31
8-1	توزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة	31
9-1	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لنظم معلومات الموارد البشرية	28
10-1	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد نظم معلومات الموارد البشرية	29
11-1	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأداء إدارة الموارد البشرية	30
12-1	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد أداء إدارة الموارد البشرية	33
13-1	الارتباط الخطي بين بعد النظام الفرعي للأجور و الحوافز و الإجازات و أداء إدارة الموارد البشرية	37
14-1	تحليل تباين خط الانحدار	38
15-1	نتيجة تحليل الانحدار المتعدد لأثر بعد النظام الفرعي للأجور و الحوافز و الإجازات على أداء إدارة الموارد البشرية	40
16-1	الارتباط الخطي بين بعد النظام الفرعي للإختيار و الإستقطاب و أداء إدارة الموارد البشرية	41
17-1	تحليل تباين خط الانحدار	41
18-1	نتيجة تحليل الانحدار المتعدد لأثر بعد النظام الفرعي للإختيار و الإستقطاب على أداء إدارة الموارد البشرية	43
19-1	الارتباط الخطي بين بعد النظام الفرعي لتدريب و أداء إدارة الموارد البشرية	44
20-1	تحليل تباين خط الانحدار	44
21-1	نتيجة تحليل الانحدار المتعدد لأثر بعد النظام الفرعي للإختيار و الإستقطاب على أداء إدارة الموارد البشرية .	45
22-1	الارتباط الخطي بين بعد النظام الفرعي لتقييم العاملين و أداء إدارة الموارد البشرية	45
23-1	تحليل تباين خط الانحدار	46
24-1	نتيجة تحليل الانحدار المتعدد لأثر بعد النظام الفرعي لتقييم العاملين على أداء إدارة الموارد البشرية	47
25-1	الارتباط الخطي بين نظم معلومات الموارد البشرية و أداء إدارة الموارد البشرية	48
26-1	تحليل تباين خط الانحدار	48

49	نتيجة تحليل الانحدار المتعدد لأثر نظم معلومات الموارد البشرية على أداء إدارة الموارد البشرية	27-1
49	إختبار T Test لمتغير الجنس	28-1
50	تحليل التباين الأحادي لدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية لأداء إدارة الموارد البشرية حسب متغير العمر	29-1
50	تحليل التباين الأحادي لدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية لأداء إدارة الموارد البشرية حسب المستوى التعليمي	30-1
51	تحليل التباين الأحادي لدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية لأداء إدارة الموارد البشرية حسب الخبرة.	31-1

قائمة الملاحق

الرقم	العنوان	الصفحة
01	قائمة الأساتذة المحكمين	60
02	استمارة الاستبيان	61

مقدمة

(أ) - توطئة:

تواجه المؤسسات اليوم بمختلف أنواعها، تحديات كبيرة من أجل تقديم خدمات عالية المستوى لعملائها، وفي نفس الوقت تواجه هذه المؤسسات ضغوطا متزايدة من أجل تلبية تلك الخدمات، حيث يلعب العنصر البشري دورا هاما وأساسيا في تقديم هذه الخدمات، وعليه فإن العنصر البشري يعد من أهم اهتمامات إدارة المؤسسة باعتباره هو المحرك الرئيسي لمواردها. ومن أجل الارتقاء بأداء العاملين في المؤسسات ولدت الفكرة المعالجة الآلية للمعلومات، ومنذ ذلك أصبحت أساس وعماد الإدارة المعاصرة، حيث أن أهم الاتجاهات المعاصرة في تكنولوجيا المعلومات تؤكد نمو الدور الإستراتيجي لنظم المعلومات في تسيير الموارد البشرية.

فقد أصبحت المعلومات جزء لا يتجزأ من نسيج الإدارة في المؤسسة وموردا أساسيا في تفعيل العملية الإدارية وتدعيم القرارات وأيضا تسيير مواردها البشرية وتقديم منتجات جديدة وتحسين فعالية الأداء. ومن خلال ما سبق يمكن طرح الإشكالية التالية:

إلى أي مدى تؤثر نظم معلومات الموارد البشرية على أداء إدارة الموارد البشرية بالمؤسسة العمومية الإستشفائية
محمد بوضياف ورقة ؟

ولمعالجة هذه الإشكالية يمكن طرح التساؤلات الفرعية التالية:

- ✓ ما هو مستوى تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية في المؤسسة محل الدراسة ؟
- ✓ ماهو واقع أداء إدارة الموارد البشرية في المؤسسة محل الدراسة ؟
- ✓ هل يوجد أثر لنظم معلومات الموارد البشرية على أداء إدارة الموارد البشرية بالمؤسسة محل الدراسة ؟
- ✓ هل فروق في تصور أفراد عينة الدراسة حول أداء إدارة الموارد البشرية بحيث تعزى هذه الفرق إلى المتغيرات الشخصية و التنظيمية (الجنس ، العمر ، المؤهل العلمي ، الخبرة المهنية) ؟

(ب) - الفرضيات:

- ✓ تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية يتميز بمستوي مرتفع بالمؤسسة محل الدراسة .
- ✓ أداء إدارة الموارد البشرية يتميز بمستوي مرتفع بالمؤسسة محل الدراسة .
- ✓ يوجد أثر إيجابي لنظم معلومات الموارد البشرية على أداء إدارة الموارد البشرية .
- ✓ توجد فروق في تصور أفراد عينة الدراسة حول أداء إدارة الموارد البشرية بحيث تعزى هذه الفرق إلى المتغيرات الشخصية و التنظيمية (الجنس ، العمر ، المؤهل العلمي ، الخبرة المهنية) .

(ج) -مبررات اختيار الموضوع:

- ✓ الميول الشخصي للموضوع؛
- ✓ صلة موضوع الدراسة بالتخصص؛
- ✓ أهمية الموضوع بالنسبة للمؤسسات، لما له من دور هام في أداء وفعالية المؤسسات.

✓

(د)-أهمية الدراسة:

إن أهم ما يميز أي دراسة علمية على أخرى هو درجة أهميتها وقيمتها العلمية، وكذا الإضافة التي يمكن أن تضيفها في مجال البحث العلمي، وتكمن أهمية هذه الدراسة في أهمية الموضوع بحد ذاته، باعتبار نظم معلومات الموارد البشرية من العوامل التي تؤثر فعالية أداء إدارة الموارد البشرية، كما أن هذه الأخيرة من المفاهيم الحديثة في إدارة الموارد البشرية، والتي يجب على الإدارات في المؤسسة أن تعمل على تفعيلها والاهتمام بها نظرا لمساهمتها في أداء وفعالية المؤسسة.

(د)-أهداف الدراسة:

- ✓ إبراز دور نظم معلومات الموارد البشرية في زيادة فاعلية أداء إدارة الموارد البشرية بالمؤسسة محل الدراسة.
- ✓ الوقوف على واقع كلا من كفاءة نظم معلومات الموارد البشرية ومستوي أداء الدور الإداري.
- ✓ تقديم بعض التوصيات التي يمكن أن تساهم في زيادة فاعلية مخرجات الموارد البشرية من خلال تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية.

(هـ)- حدود الدراسة:

وتمثل حدود الدراسة في:

❖ الحدود الزمانية: كانت الدراسة خلال سنة 2020.

❖ الحدود المكانية: المؤسسة العمومية الإستشفائية محمد بوضياف بوقرلة.

(و)- المنهج والأدوات المستخدمة:

يعرف المنهج على أنه مجموعة العمليات والخطوات التي يتبعها الباحث بغية إنجاز بحثه، ويعد المنهج الوصفي الطريقة المنتظمة لوصف الظاهرة، ومن أجل الإجابة على التساؤلات المطروحة واختبار صحة الفرضيات، اعتمدنا على المنهج الوصفي لدراسة الموضوع، وأسلوب دراسة الحالة من خلال الاستبانة، ومعالجتها الإحصائية عن طريق برنامج SPSS.

(ح)- هيكل الدراسة:

سنحاول التطرق في الفصل الأول إلى:

- ❖ المبحث الأول: الأدبيات النظرية لنظم معلومات الموارد البشرية و أداء إدارة الموارد البشرية.
 - ❖ المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية لدور نظم معلومات الموارد البشرية على أداء إدارة الموارد البشرية.
- أما الفصل الثاني فسيتم من خلاله التطرق إلى:
- ❖ المبحث الأول: الطرق والأدوات المستخدمة في دراسة الحالة.
 - ❖ المبحث الثاني: عرض النتائج المتوصل إليها ومناقشتها.

(ط)- صعوبات الدراسة:

- ✓ قلة المراجع المتعلقة بموضوع الدراسة.
- ✓ مكان الدراسة الميدانية و الظروف الصحية التي تسود فترة الدراسة فيما يخص جائحة كوفيد 19.

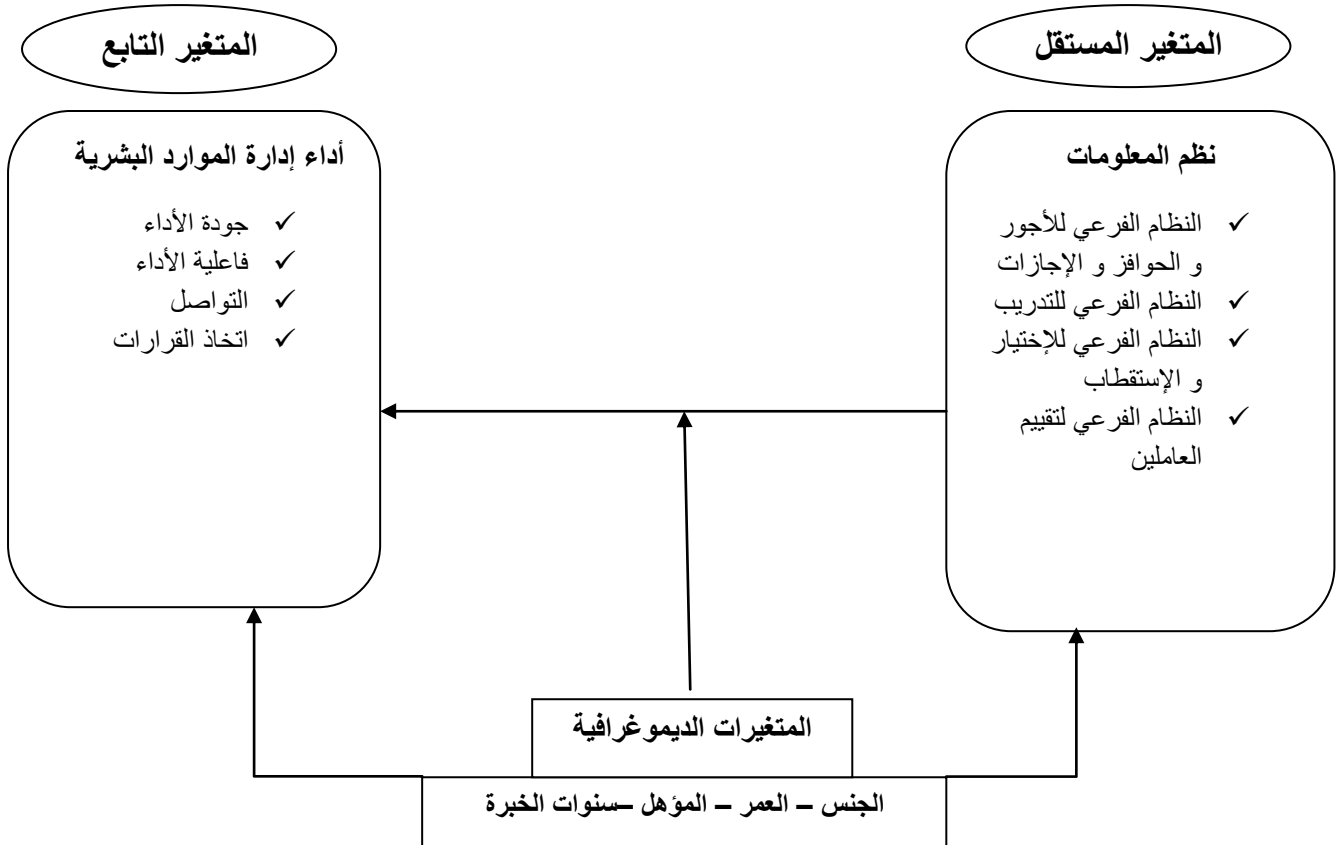
(ي) - مرجعية الدراسة:

✓ الكتب التي لها علاقة بهذا الموضوع.

✓ الأبحاث المنشورة، مذكرات الماستر، الماجستير، الدكتوراه، أجنبية وعربية التي تناولت هذا الموضوع. أما في الجانب التطبيقي فقد

اعتمدنا على الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات.

(ز) - نموذج الدراسة:



شكل (1)

الفصل الأول

الأدبيات النظرية و التطبيقية

لنظم معلومات الموارد البشرية

و أداء إدارة الموارد البشرية

تمهيد:

يشهد العالم في ظل العولمة تطوراً عميقاً على المستوى الإقتصادي و السياسي و الإجتماعي و التكنولوجي، ونتيجة لعمق هذا التطور وسرعته في مجال تكنولوجيا المعلومات داخل العالم فيما يطلق عليه بعصر مجتمعات المعلومات الذي أصبحت فيه للمعلومات مكانه هامة في حياة البشرية و في جميع المجالات خاصة في المؤسسات ، إذ نجد على مستوى كل مؤسسة أنظمة معلومات والتي تعتبر من الأساليب الإدارية الحديثة المساعدة على مواجهة التحديات في عصر يتسم بالتغيير المستمر.

حيث يتمثل تسيير الموارد البشرية في المؤسسة العصب الرئيسي حيث نجاح إدارة الأفراد هو نجاح المؤسسة، و بالتالي لا بد من إرساء نظام معلومات دقيق يستخدم في تسيير الموارد البشرية من أجل إستقطابهم و تنظيمهم و توجيههم .

ومن خلال هذا المنطلق سوف نتعرف في هذا الفصل على :

المبحث الأول: الأدبيات النظرية لنظم معلومات الموارد البشرية و أداء إدارة الموارد البشرية .

المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية لنظم معلومات الموارد البشرية و أداء إدارة الموارد البشرية .

المبحث الأول: الأدبيات النظرية لنظم المعلومات الموارد البشرية و أداء إدارة الموارد البشرية.

يتضمن هذا المبحث مجموعة من المفاهيم النظرية و العناصر و الأنواع لأنظمة المعلومات الموارد البشرية وكذا لأداء إدارة الموارد البشرية وهذا من خلال :

المطلب الأول: نظم معلومات الموارد البشرية.

أحدثت التطورات التقنية الحديثة التي يشهدها العالم ثورة في تكنولوجيا الاتصال و نظم المعلومات على مدى السنوات القليلة الماضية مما أدى إلى ظهور تغييرات نوعية في العديد من أوجه الحياة وبتيرة عالية، حيث مهدت الطريق لعملية الانتقال من المجتمع الصناعي إلى مجتمع المعلومات، وقد أخذت هذه الثورة تترك آثارها الاقتصادية والاجتماعية والثقافية وغيرها على المجتمع المعاصر بشكل غير مسبوق كما ونوعاً.

➤ الفرع الأول: ماهية نظام المعلومات .

قبل التطرق والخوض في أنظمة المعلومات سنحاول التعرف على أهم المصطلحات ذات الصلة بالموضوع وذلك بتناول كل مصطلح على حدة رغم تداخل بعضها ببعض، وعليه سنتطرق لكل من المصطلحات التالية (التكنولوجيا و المعلومات) .

تعتبر التكنولوجيا من أحدث الأدوات للمنظمات والإدارات بل حتى الحكومات وأصبح مفهومها مرتبط بتطور وتقدم المجتمعات، فهي تعتبر الأداة الأكثر مساهمة وبطريقة مباشرة في بناء مجتمع جديد ينطوي على أساليب وتقنيات جديدة، وفي هذا الجزء سوف نتناول المفاهيم المتعلقة بالتكنولوجيا وكذا مختلف التعاريف له ثم نعرض على مراحل تطورها ثم أهم أنواعها وفي الأخير أهميتها ودورها الاستراتيجي في المنظمة.

مفهوم التكنولوجيا : تعد التكنولوجيا من أكثر الألفاظ شيوعاً واستخداماً في عصرنا حتى من قبل المواطن العادي مما زاد في اللبس و الغموض الذي يكتنفه. حتى أصبح له معاني كثيرة ومفاهيم مختلفة ومتناقضة حسب مستخدم اللفظ، فقد تعددت التعاريف التي أعطيت لهذا المصطلح إلا أنه مازال الغموض يشوبها لحد كبير ،فالكثير يستخدمونه دون العناية بتحديد معناه أو مضمونه.¹

ومن ناحية المدلول اللغوي " يرجع أصل كلمة تكنولوجيا (Technology) إلى اليونانية التي تتكون من مقطعين هما (Techno) وتعني التشغيل الصناعي ،و الثاني (Logos) أي العلم والمنهج، لذا تكون بكلمة واحدة هي علماً لتشغيل الصناعي .²

وهنا كما نعرفها بأنها " هي الجهد المنظم الرامي إلى استخدام نتائج البحث العلمي في تطوير أساليب أداء العمليات الإنتاجية بالمعنى الواسع الذي حل النشا

¹ محمود علم الدين، تكنولوجيا المعلومات وصناعة الاتصال الجماهيري، العربي للنشر والتوزيع، القاهرة، 1990، ص15 .

² محمد الصيرفي، إدارة تكنولوجيا المعلومات، الطبعة الأولى، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2009 ص13.

❖ مفهوم نظام المعلومات :

حتى يتسنى لنا فهم نظام المعلومات يجب أولاً التعرف على كل من مصطلح نظام و مصطلح معلومات.

مفهوم النظام : على الرغم من أن النظم قد وجدت قبل وجود الإنسان إلا أن استخدام هذا المفهوم في مجالات العلم لم يكن إلا منذ 1939 فأصبح يلعب مفهوم النظم دوراً هاماً في العلم الحديث وقد شغل ذلك تفكير العلماء و المختصين بصفة عامة و انعكس أثره بين علماء الإدارة بصفة خاصة ، حيث يعتبر أسلوب النظم بالنسبة لهم أداة أساسية و فعالة للتغلب على بعض المشاكل و الصعاب التي تواجههم ، " فالنظام هو مجموعة أو تجمع من الأشياء المرتبطة ببعض التفاعلات المنتظمة أو المتبادلة لأداء وظيفة معينة "

ويعرف أيضاً بأنه " مجموعة من الأجزاء التي تتفاعل و تتكامل مع بعضها البعض و مع بيئتها لتحقيق هدف أو أهداف معينة " نستخلص من هذه التعاريف أن النظام يضمن عدد من العناصر و التي يمكن أن تمثل نظم فرعية داخل النظام ذاته و تتفاعل مع بعضها البعض من أجل تحقيق هدف أو مجموعة أهداف يسعى النظام لتحقيقها في ظل معطيات بيئة معينة .

انطلاقاً من تعريف النظام يمكن تحديد العناصر المكونة له و المتمثلة في :¹

1. المدخلات : تمثل المدخلات الموارد اللازمة للنظام ليتمكن من القيام بالأنشطة المختلفة لتحقيق الأهداف المسطرة ، و تشمل المدخلات العديد من العناصر الغير متجانسة كالمخامات و الطاقة و المعلومات و الآلات ، و تعتبر المدخلات مخرجات لنظم أخرى سواء تلك النظم الموجودة في بيئة النظام أو نظم فرعية داخل النظام ذاته .

2. العمليات (التحويل) : يقصد بالعمليات تحويل المدخلات إلى مخرجات و قد تكون عملية التحويل عبارة عن آلة أو إنسان أو آلة و إنسان .

3. المخرجات : هو ناتج عن عملية تحويل المدخلات إلى مخرجات و قد تكون هذه المخرجات عبارة عن سلعة ، خدمة أو معلومة ، و تعد المخرجات الأداة التي من خلالها يتم التحقق من أداء النظام و قدرته على تحقيق أهدافه .

4. المعلومة المرتدة : تعتبر المعلومات المرتدة الأداة التصحيحية للمخرجات أي أداة لتحقيق الرقابة على أداء النظام ، ويمكن تقسيم المعلومات المرتدة إلى نوعين : معلومات مرتدة تصحيحية يقصد بها إرجاع الأشياء إلى وضعها الصحيح ، و معلومات مرتدة تطويرية تعمل على تطوير أداء النظام أو تغيير الأهداف .

¹أيمن أحمد إبراهيم العمري، أثر نظم المعلومات الإدارية المحوسبة على أداء العاملين في شركة الاتصالات الفلسطينية، مذكرة ماجستير، تخصص إدارة أعمال، الجامعة الإسلامية، غزة، 2009، ص10 .

❖ أنواع الأنظمة : 1

1 - النظم المغلقة : هي النظم التي لا تتصل بالبيئة الخارجية وينحصر عملها فيما يوجد بداخلها فقط وهذه النظم وجدة لأغراض الدراسة النظرية .

2 - النظم المفتوحة : هي تلك التي تتفاعل مع البيئة الخارجية أي هناك علامة تأثيرية تبادلية بينها وبين البيئة الخارجية ، وتمتاز هذه النظم بعد السيطرة الكلية على مدخلاتها وذلك لغياب عملية الرقابة لذلك تكون المدخلات بعضها معروف و البعض آخر غير معروف ، وتكون هذه النظم معرضة دائما للإضطراب وتعيش حالة عدم توازن .

3 - النظم شبه المغلقة : تكون مدخلات هذه النظم من البيئة الخارجية محددة و معروفة مسبقا و ذلك لوجود عملية سيطرة و رقابة على المدخلات فتكون مخرجاتها معروفة لذلك تكون هذه النظم أكثر إستقرارا و تعيش حالة توازن .

المعلومات : قبل تعريف المعلومات يجب التفريق بينها و بين البيانات

البيانات : هي مجموعة حقائق غير منظمة قد تكون في شكل أرقام أو كلمات أو رموز لا علاقة بين بعضها البعض ، أي ليس لها معنى حقيقي ولا تؤثر في سلوك من يستقبلها.

المعلومات: هي بيانات تم تصنيفها وتنظيمها بشكل يسمح باستخدامها و الاستفادة منها أي أنها بيانات معالجة.

تعريف نظام المعلومات : انطلاقا من ظاهرة المعلومات التي يتسم لها العصر الحديث و الحاجة الملحة للحصول على المعلومات سواء للفرد أو المؤسسة و في إطار مدخل النظام المستخدم في إدارة المنشآت المعاصرة ، ارتبطت هذه النظم بالمعلومات و كونت ما أتفق عليه حديث " بنظم المعلومات " .

تعددت واختلفت تعاريف نظم المعلومات و نذكر منها ما يلي :

نظم المعلومات هي عبارة عن " مجموعة من العناصر (وسائل ، برمجيات أو أفراد) تسمح بحيازة ، معالجة ، تخزين و إرسال المعلومات " ويمكن تعريفه أيضا : " من جهة هو مجموعة من الإجراءات و الوثائق التي تعطي المعلومات المفيدة و تساعد في وظائف التسيير ، ومن جهة ثانية الوسائل المادية و البشرية الضرورية لمعالجة ، تخزين وتحويل المعلومات بهدف استغلالها الجيد و الصحيح " .

من خلال التعريف الأول نلاحظ أن نظام المعلومات عبارة عن كل الأشخاص الذين يستقبلون ، يستعملون و يرسلون المعلومات من خلال مختلف الآلات الكاتبة و الناسخة و الحاسبة ، تعمل على تسجيل و تخزين و ترتيب و إرسال المعلومات للأطراف المعنية .

¹ . عماد صفوك جلود الرويلي ، دور نظم المعلومات الموارد البشرية في زيادة فاعلية أداء إدارة الموارد البشرية في وزارة الداخلية بمملكة البحرين ، رسالة ماجستير جامعة العلوم التطبيقية بمملكة البحرين ، 2014 ، ص 17 .

² . محمد عبد العليم صابر ، نظم المعلومات الإدارية ، دار الفكر الجامعي ، 2007 ، ص 36 .

أما التعريف الثاني فهو تعريف يخص نظم المعلومات المتعلقة بالمؤسسات من خلال ما تعطيه هذه النظم من معلومات مفيدة للتسيير ، تعمل الموارد البشرية و الوسائل المادية على الحصول عليها و معالجتها و تخزينها و تحويلها إلى معلومات صالحة و ذات كفاءة عالية .

❖ خصائص نظام المعلومات:

يتميز نظام المعلومات بالخصائص التالية :1

- ✓ جميع الأنظمة تعمل من خلال بيئة معينة .
- ✓ يتكون من عناصر، مكونات أو نظم فرعية تشكل وحدات البناء الأساسي للنظام .
- ✓ هناك خاصية التداخل بين الأجزاء الفرعية ونعني أنه لا يمكن إحداث تغيير في أحد مكونات النظام دون أن يؤثر ذلك على بقية أجزاء النظام.
- ✓ لكل النظم وظيفة رئيسية أو هدف رئيسي بموجبه يتم تقييم أداء المؤسسة.
- ✓ استخدام النظم في حالة تغيير دائم بسبب حالة التطور القائمة بالمؤسسة.

❖ أهداف نظام المعلومات :

سبق الإشارة إلى أن الهدف الأساسي لنظم المعلومات هو إنتاج وتجميع وتوصيل المعلومات المفيدة لمتخذي القرارات و أن المدخلات الأساسية لها هي البيانات ، لذلك لابد أن تبدأ وظائف نظم المعلومات بتجميع البيانات وتنتهي بإنتاج وتوصيل المعلومات.

تتم عملية تحويل البيانات إلى معلومات من خلال سلسلة من الخطوات يطلق عليها دورة تشغيل البيانات ، والوظائف الأساسية لنظم المعلومات هي كالآتي:2

- ✓ **تجميع البيانات :** تبدأ وظيفة تجميع البيانات في نظم المعلومات بتحديد البيانات التي تعتبر المدخلات الأساسية للنظام، ثم تجميع هذه البيانات من مصادرها المختلفة و إدخالها إلى النظام.
- ✓ **التسجيل والحصر:** يتمثل في تسجيل البيانات وحصرها حتى يمكن أن تستخدم في عملية التشغيل.
- ✓ **الترميز و التصنيف :** يتم إعداد البيانات في شكل أكثر ملائمة حيث يتم استخدام نظام ترميز معين يمكن من معرفة هذه البيانات، ثم يتم تصنيف البيانات حيث توضع في صورة فئات أو مجموعات وفقا لخصائص مشتركة بين بيانات كل فئة أو مجموعة باستخدام نظام ترميز.
- ✓ **التدقيق:** وتتضمن عملية فحص البيانات للتأكد من اكتمالها وصحتها وذلك للتأكد من أن عملية حصر وتسجيل البيانات قد تمت بطريقة صحيحة ودقيقة.

¹ إنعام علي توفيق الشربلي، تقويم نظام المعلومات باستخدام بحوث العمليات، الطبعة الأولى، الوراق للنشر والتوزيع، 2009 ،ص56.

² النعاس صديقي، أهمية نظم المعلومات في تدعيم الميزة التنافسية ، مذكرة ماجستير، تخصص تسويق، جامعة سعد دحلب، البليدة، 2005 ،ص92،93.

✓ **معالجة البيانات:** يتم معالجة البيانات من خلال مجموعة معينة من العمليات الأساسية لتحويلها إلى معلومات ذات معنى مفيد لمتخذي القرارات، ولا تختلف العمليات الأساسية لتشغيل البيانات (في عملية التصنيف) باختلاف نظام المعلومات سواء كان يدويا أو آليا، وتتمثل العمليات الأساسية لتشغيل البيانات في عملية التصنيف والترتيب والعمليات الحسابية والمنطقية والمقارنة والتلخيص والتقرير، وما يجب ملاحظته أنه لا يشترط بالضرورة أن يتم القيام بهذه العمليات وفق التتابع معين أو أن يشمل كل تشغيل للبيانات نفس المجموعة من العمليات.

✓ **إدارة البيانات:** في معظم الحالات لا يتم تشغيل البيانات الخام فور تجميعها والحصول عليها بل يتم حفظها وصيانتها حتى تكون متاحة وقت الحاجة إليها لأغراض التشغيل لذلك يقصد بوظيفة إدارة البيانات الأنشطة الخاصة بتنظيم وإدارة عمليات تخزين واسترجاع وتحديث البيانات.

❖ تصنيفات نظم المعلومات:

في الواقع هناك العديد من المعايير و الأسس التي يمكن الاستعانة بها لتصنيف أو تقسيم نظم المعلومات في المنظمة نذكر منها : 1

- ✓ **التصنيف حسب درجة الآلية:** وهي تدرج أنظمة المعلومات ما بين اليدوية، الآلية، المختلطة.
- ✓ **التصنيف حسب درجة رسمية المعلومة:** وتنقسم في ضوء هذا المعيار أنظمة المعلومات إلى رسمية وهي التي تم تصميمه المقابلة احتياجات المؤسسة من المعلومات، أما أنظمة المعلومات غير الرسمية فإنها تزود المنظمة بمعلومات قد لا تحصل عليها من نظام المعلومات الرسمية وتعتمد أنظمة المعلومات غير الرسمية على الاتصالات غير الرسمية بين الأفراد.
- ✓ **التصنيف وفق لمستوى اتخاذ القرار:**

نظم تشغيل البيانات: هي من أوائل النظم التي استخدمت في المؤسسات، مبنية على الحاسب الآلي

وتسمى أيضا نظام المعالجة الإلكترونية وهي تستخدم في المستوى التشغيلي يقوم هذا النظام بجمع وتسجيل ومعالجة البيانات التي تصف المجالات الوظيفية المختلفة (الإنتاج، التسويق، التمويل، الموارد البشرية) فور حدوثها، ثم يقوم ببث هذه المعلومات في شكل تقارير روتينية لمستخدمي هذه المعلومات سواء داخل المؤسسة أو خارجها. 2

نظم آلية المكاتب: أو ما يعرف بنظم تجهيز المكاتب آليا، تعد تلك النظم نوعا خاصا من نظم تشغيل البيانات و التي يمكن استخدامها في نطاق أعمال و أنشطة المكاتب وتجهيز المكاتب آليا يشمل كل أنواع نظم الاتصالات الرسمية وغير الرسمية المتعلقة بتوصيل المعلومات المكتوبة وغير المكتوبة من شخص لآخر سواء داخل المؤسسة أو خارجها ومن أمثلة الأجهزة المستخدمة في تجهيز المكاتب : معالج الكلمات، البريد الإلكتروني، البريد الصوتي، شبكات الحاسب الشخصي. 3

¹ دميث محمد، دور نظام المعلومات التسويقية في تسيير وحدات الأعمال الإستراتيجية، مذكرة ماجستير، تخصص تسويق، جامعة سعد دحلب البليدة، 2005، ص 100.

² مقطيف إبراهيم، نظم المعلومات الإستراتيجية ودورها في تحقيق الميزة التنافسية، مذكرة ماجستير، تخصص علوم التسيير، جامعة الجزائر، 2008، ص 20.

³ أحمد فوزي ملوخية، نظم المعلومات الإدارية، دار الفكر الجامعي، 2007، ص 12.

نظم المعلومات الإدارية: إن تزايد حجم المنظمات والمعلومات جعل نظم معالجة البيانات أصبحت غير قادرة على توفير احتياجات متخذي القرار من المعلومات لذا اتجهت المؤسسات إلى تطبيق نظم المعلومات الإدارية المعتمدة على الحاسبات الآلية كوسيلة لتشغيل البيانات إذ تعمل هذه النظم على وصف الأنشطة العامة للمؤسسة . كما تصف الأنشطة التي تمارس في إحدى المجالات الوظيفية (تسويق، إنتاج، تمويل، موارد بشرية) بشأن ما حدث في الماضي، ما يحدث الآن، وما هو متوقع حدوثه في المستقبل، توفر نظم المعلومات هذه في شكل تقارير دورية أو تقارير خاصة ومخرجات في شكل نماذج رياضية يستخدمها المديرون في اتخاذ القرارات وحل لمشكلات.

✓ **دعم الإدارة العليا:** يمكن تعريفها على أنها نظام معلومات مبني على استخدام الحاسب الآلي يوفر للمديرين الوصول السهل و السريع للمعلومات الداخلية و الخارجية التي يحتاجونها لأداء أنشطتهم الإدارية فهي نظم تركز على خدمة المستوى الاستراتيجي من المعلومات، ولذلك فهي تم بالجوانب الإستراتيجية والاتجاهات طويلة المدى فهي تعتمد على نظم تشغيل البيانات ونظم المعلومات الإدارية كمصدر للمعلومات الداخلية بالإضافة إلى اعتمادها على نظم المعلومات الخارجية.

➤ الفرع الثاني : نظم معلومات الموارد البشرية

أولا : مفهوم نظم معلومات الموارد البشرية

تعد نظم معلومات الموارد البشرية من الركائز الرئيسية الساندة لعملية صناعة القرارات في مختلف المستويات الإدارية، ويشكل جزء من نظام المعلومات الإدارية، حيث يختلف الكتاب و الباحثون في تعريف نظام معلومات الموارد البشرية بسبب التطور السريع لنظم المعلومات .

" على أنه نظام معلومات إداري يتعامل مع الفعاليات المتعلقة بالموظفين و المنظمة. 1999Stain and Reynold

كما عرفه " OBrien 2003 " على أنه مجموعة أنظمة تساند فعاليات إدارة الموارد البشرية مثل الاختيار و التعيين وتقوم الأداء، حيث ركز الكاتب أعلاه على أنه نظام معلومات إداري يتعلق بإدارة الموارد البشرية (أي التركيز على الجهة التي يرتبط بها النظام ويساند أعمالها) .

وعرف الباحث " Laudon 2000 " على أنها مجموعة أنظمة التي تدمج سجلات الموظفين وتنمي مهاراتهم وتقيس أدائهم وترتيبهم وتطور المهن و التعويضات (الرواتب و الأجور) في هذا التعريف يركز الكاتب على نوع الفعاليات التي يقوم بها النظام ضمن حدود إدارة الموارد البشرية .

وقد عرفه " Néo " وزملائه على أنه مجموعة من البرمجيات و الحواسيب بنوعها الصغير و الكبيرة المستخدمة لإدخال البيانات صيانتها و تحديثها و إستخدام معلومات الموارد البشرية بحد توفيرها للمستفيدين و الموظفين العاملين في مختلف المجالات و المديرين لتساعد في صناعة القرارات الإستراتيجية وتجنب النزاعات القانونية وتقوم السياسات و الممارسات ودعم العمليات اليومية للمنظمة، حيث أكد الكاتب هنا على الأجزاء الرئيسية المكونة لهذا النظام و أجزائه .

ومن خلال ما سبق يمكننا أن نضع التعريف الآتي لنظام معلومات الموارد البشرية :

هو عبارة عن مجموعة من التسهيلات المادية (أجهزة الحواسيب وملحقاتها) ومعلوماتية (نظم إدارة قواعد البيانات، وقواعد البيانات نظم التشغيل،.....الخ)و البشرية (العاملين والمستخدمين والبرمجيين،.....)والتي تعمل بشكل متكامل من أجل إسناد عملية صناعة القرارات المتعلقة بإدارة الموارد البشرية في المنظمة و في كافة مستويات الإدارة . 1

¹ مقطيف إبراهيم، نظم المعلومات الإستراتيجية ودورها في تحقيق الميزة التنافسية، مذكرة ماجستير، تخصص علوم التسيير، جامعة الجزائر، 2008، ص 61 .

ثانيا : عناصر أنظمة المعلومات الموارد البشرية

لا يختلف نظام معلومات الموارد البشرية إختلافا كبيرا عن نظم المعلومات الإدارية الأخرى، إذ أنه يتكون من الأبعاد الرئيسية لأي نظام و التي تتمثل في المدخلات والعمليات التشغيلية و المخرجات مع وجود عنصر التغذية المرتدة، إلا أن نظام معلومات الموارد البشرية يتميز بتعدد الأنشطة التي يشملها ويعمل على خدمتها .

ومن الشكل رقم (3.1) يتضح أن نظام المعلومات الموارد البشرية يعتبر نظام ديناميكيا يتأثر بكافة العوامل البيئية الداخلية والخارجية، كما يبين الشكل أن : 1

1. مدخلات النظام :تتمثل في جميع البيانات المتعلقة بالأفراد و الوظائف المتاحة في المؤسسة .
 2. مخرجات النظام: تنقسم إلى معلومات وتقارير تحقيق الأهداف الشخصية للأفراد وتعمل على تحقيق رغباتهم وإحتياجاتهم في النمو و التطوير الوظيفي، إلى جانب تحقيق الأهداف التنظيمية المتعلقة بالمحافظة على الإنتاجية و إستمرار ونمو المنظمة و المساهمة في تطويرها التنظيمي.
 3. عمليات التحويل و التشغيل : و المتعلقة بتكوين قاعدة بيانات للموارد البشرية و التي تشتمل على البيانات الشخصية و بيانات تقييم الأداء...الخ تفيد في العمل على رفع إنتاجية الأفراد من خلال برمجة تخطيط المسار الوظيفي و التحفيز والتدريب وتقييم الأداء والرواتب، كما تفيد أيضا بالمحافظة على الإنتاجية ورفع كفاءة الأداء التنظيمي من خلال التطوير الإداري و التنظيمي و إجراءات الصحة و السلامة....الخ.
 4. بالإضافة إلى ذلك فهناك عمليات المراجعة المستمرة لأداء إدارة الموارد البشرية وتقييم نظام معلوماتها، على أن يتم ذلك في ضوء سياسات وإجراءات إدارة الموارد البشرية وهذا مايقصد به التغذية الرجعية لمخرجات النظام .
 5. التأثيرات البيئية وهي تمثل المتغيرات التي تؤثر على فاعلية أنشطة الموارد البشرية منها مايتعلق بالجهات الحكومية و القوانين المنظمة للعمل، والمتغيرات الإقتصادية و الإجتماعية و السياسية و التكنولوجية وغيرها من المتغيرات .
- مما سبق يتضح أن نظام معلومات الموارد البشرية يتم تصميمه بحث يمكن معالجة البيانات التي يحصل عليها، و التي تتعلق بالعاملين والوظائف وتحويلها إلى معلومات يمكن إستخدامها لأغراض إتخاذ القرارات الخاصة بالموارد البشري .

¹ مقطيف إبراهيم، نظم المعلومات الإستراتيجية ودورها في تحقيق الميزة التنافسية، مذكرة ماجستير، تخصص علوم التسيير، جامعة الجزائر، 2008، ص 15.

ثالثا : أهداف ووظائف نظم معلومات الموارد البشرية

من خلا أنظمة معلومات الموارد البشرية تحقق مجموعة من الأهداف منها : 1

. إعداد الخطط و الإستراتيجيات التنافسية للمؤسسة .

. التنبؤ بالإحتياجات من الموارد البشرية وتحليلها .

. تخطيط المسارات الوظيفية و مسارات الترقية .

. تقييم سياسات وممارسات وبرامج الموارد البشرية .

. إعداد التقارير الخاصة بإدارة العنصر البشري .

. تدعيم الأنشطة اليومية لإدارة الموارد البشرية كتسجيل ساعات العمل و الغياب .

إن استخدام إدارة الموارد البشرية لنظام معلومات يساعدها على قيامها بوظائفها المختلفة ،والتي من أهمها

أولا : حصر وتسجيل الوقائع الوظيفية ورصدها في شكل بيانات وحقائق مفصلة وذلك بربط النظام بمصادر البيانات من النماذج و السجلات المستخدمة في شؤون الموظفين ، مثل طلبات التعيين وسجلات الموظفين وتشكيلات الوظائف الخ .

ثانيا : تدفق البيانات والحقائق و تصنيفها وتحليلها تمهيدا لإستخدامها في المجالات المختلفة لإدارة شؤون الموظفين ويتم التدقيق والتصنيف والتحليل إما يدويا أو أليا ،وذلك حسب نوع النظام المستخدم.

ثالثا : إستخراج المعلومات بصورة واضحة بحيث يسهل فهمها وتفسيرها ،وتكون غالبا على شكل ملخصات للبيانات وإحصائيات جاهزة للإستخدام في شتى مجالات شؤون الموظفين ويتم حفظها وتخزينها في ذاكرة النظام حيث يلجأ إليها متخذوا القرارات للإستفادة منها في إتخاذ قرارات سليمة تضمن كفاءة وفاعلية إستخدام العنصر البشري في الإدارة .

كما أن للمعلومات المرتدة أهمية ودور أساسي في نظام معلومات الموارد البشرية في إطار أهميتها للنظام الكلي لإدارة شؤون الموظفين ،حيث تدعم التغذية الرجعية للنشاط الرقابي على العنصر البشري، وتكمن علاج المشكلات التي تحد من فعالية إستخدامه ،كما تمكن من متابعة التطور في سياسات وإجراءات شؤون الموظفين ،مثل التعديلات التي تطراء على أنظمة و لوائح الخدمة المدنية ،والهيكل التنظيمية ،وخطط تصنيف الوظائف وما إلى ذلك .

¹ مقطيف إبراهيم، نظم المعلومات الإستراتيجية ودورها في تحقيق الميزة التنافسية، مذكرة ماجستير، تخصص علوم التسيير، جامعة الجزائر، 2008 ،ص 81.

وبناء عليه فإن عناصر نظام معلومات الموارد البشرية تتكامل بعضها مع البعض وتتفاعل مع البيئة الخارجية لنظام لتؤدي دورا أساسيا في دعم سياسة ونشاط إدارة الموارد البشرية في المنظمة، وصولا إلى حسن إستخدام الموارد البشرية بما يحقق الأهداف التنظيمية للمنظمة .

رابعا : أنواع نظم معلومات الموارد البشرية

لقد مرة نظم معلومات الموارد البشرية بمراحل عديدة تطورت من خلالها من نظم يدوية تقليدية إلى نظم آلية وإلكترونية حديثة، وقد كان السبب الأساسي لذلك التطور الذي شاهده المنظمات ونمو هيكلها التنظيمية وتعقيد أنشطتها الإدارية نتيجة الزيادة في إعدادات العنصر البشري التي إستخدمتها تلك المنظمات لإنجاز أعمالها، و أيضا تطور وسائل إتخاذ القرارات ويتصدرها الأساليب الكمية والأجهزة الإلكترونية مثل الحاسب الآلي وينبغي الإشارة هنا إلى أن إختيار نوع نظام المعلومات الموارد البشرية المناسب، يتوقف على عدة معايير منها حجم المنظمة، وعدد ونوعية العاملين بها... الخ، بالإضافة إلى الإمكانيات المالية المتمثلة في توفير الإعتمادات المالية لتأمين تغطية تكلفة النظام، وكذلك مدي توفر الفنيين المؤهلين لإدارة وتشغيل النظام بكفاءة وفعالية .

ويمكن تصنيف نظم معلومات الموارد البشرية إلى قسمين رئيسيين وذلك على النحو التالي (النظم اليدوية و النظم الآلية لنظم معلومات الموارد البشرية): 1

✓ **النظم اليدوية :** ويمثل النظام التقليدي لتسيير نظم معلومات الموارد البشرية والذي شاع الإعتماد عليه فيما مضى كما أنه قائم على :

نظم الملفات :تمثل مجموعة الأوعية الخاصة بحفظ بيانات الأفراد العاملين بالمنظمة تلك التي تشمل على الأوراق الرسمية و المستندات الخاصة بنشاط العاملين .

نظم السجلات : تمثل نماذج معينة بها ملخص لمحتويات الأوراق و المستندات الرسمية الأصلية مما يسهل تصنيفها وتداولها وإسترجاعها بالسرعة والدقة اللازمة، ويحتر هذا النظام تطورا مرحليا لنظام الملفات .

✓ **النظم الآلية :** إستمر تجهود التطوير و التحديث في مجال نظم معلومات الموارد البشرية، حيث إتجه التفكير للإستفادة من التقنيات الحديثة في جمع وتحليل الحقائق و البيانات المتعلقة بأنشطة شئون الموظفين، مما يمكن من توفير المعلومات بدقة وفي الوقت المناسب لتحقيق كفاءة وفعالية إستخدام العنصر البشري.

نظام المصغرات الفيديوية : تعرف هذه النظم على أنها مجموع الوسائل و الأجهزة التي تهدف إلى تحويل الوثائق الورقية إلى صور مصغرة لا يمكن قراءتها في حجمها المصغر بالعين المجردة، ولكن بالإمكان تكبيرها ونسخ صورة ورقية منها .
نظام الحاسب الآلي : يقوم الحاسب الآلي بعدة عمليات متكاملة متعاقبة بطريقة آلية طبقا لنظام معين ووفقا لبرنامج التشغيل و للتعليمات و الأوامر المخزنة بذاكرة الحاسب الآلي تلك التي تحدد طريقة المعالجة .

¹ محمد الصيرفي، إدارة تكنولوجيا المعلومات، الطبعة الأولى، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2009 ص23.

المطلب الثاني : أداء إدارة الموارد البشرية

مرت إدارة الموارد البشرية بالعديد من المراحل وطرأت عليها تغيرات ساهمت في نجاحها لذلك تعتبر انها تتعامل مع أكثر الموارد عرضة للتأثر بها ، ان إدارة الموارد البشرية من أهم الإدارات في المنظمة، وأكثرها حساسية كونها تتأثر بالتغيرات التي تطرأ على بيئة المنظمة سواء كانت داخلية أو خارجية ، لذلك تعمل من خلال وظائفها على الحفاظ عليه و توفير الاستغلال الأمثل له ، ويمكننا القول بأن إدارة الموارد البشرية هي التي تمكن المؤسسة من مواجهة التحديات وتضمن لها الاستمرار والبقاء .

الفرع الاول : إدارة الموارد البشرية

❖ تعريف إدارة الموارد البشرية :

تعُدَّت تعريفات الباحثين لإدارة الموارد البشرية، حيث انتقل المفهوم بشكله التقليديّ المتمثّل بإدارة أفراد، إلى المفهوم الذي هو عليه الآن، وهو يعكس التكاملية، والشمولية بين عدّة وظائف متناغمة فيما بينها، كالخطيط، والتعيين، وتقييم الوظائف، والأجور، والتنمية، وغيرها من الأمور الأخرى، وفي ما يأتي بعض التعريفات التي تمّ التوصل إليها: 1

عرّفها د.مصطفى نجيب شاويش على أنّها: "النشاط الإداري المتعلق بتحديد احتياجات المشروع من القوى العاملة، وتوفيرها بالأعداد والكفاءات المحددة، وتنسيق الاستفادة من هذه الثروة البشرية بأعلى كفاءة ممكنة".

عرّفها (Flippo) على أنّها: "تخطيط، وتنظيم، ومراقبة، واستقطاب، وتنمية، ومكافأة، وتكامل، وصيانة الموارد البشرية؛ لغرض تحقيق أهداف المنظمة

عرّفها (L.Belanger) على أنّها: "مجموعة أنشطة تتمثل في الحصول، والتطوير، والحفاظ على المورد البشري؛ بهدف تزويد منظمات الأعمال بيد عاملة مُنتجة، ومُستقرّة، وراضية".

يجد عبّاس أنّها: "الأنشطة المكتسبة من خلال الاستمرارية في تنمية عملية الاهتمام بالموارد البشرية، والتي تُشكّل استراتيجية شاملة، قوامها التوظيف، والتطوير، والتخطيط، وتقييم الأداء، وإظهار أهمية العلاقات الوظيفية"

ومن خلال ما سبق، يمكن لنا تعريف إدارة الموارد البشرية على أنّها: السياسات، والإجراءات ذات العلاقة باختيار العاملين، وتعيينهم، ووسائل التعامل معهم، وتنظيمهم داخل المنظمة، وتوفير صلات التعاون بينهم، وبين الإدارة، وذلك بزيادة الثقة فيما بينهم؛ ممّا يساعد على وصول المنظمة إلى المستويات الإنتاجية القصوى، وبما يضمن تحقيق الأهداف المرجوة.

❖ أهمية إدارة الموارد البشرية:

تكتسي إدارة الموارد البشرية أهمية بالغة في المؤسسة باعتبار العنصر البشري هو الغالب على المؤسسة، وتتمثل أهمية وظيفة إدارة الموارد البشرية فيما يلي:

- 1- تساعد على تشخيص الفعالية والكفاءة التنظيمية من خلال بعض الوسائل المتعلقة بالأفراد العاملين، وكذلك قياس الكفاءة المهنية الإنتاجية ومعدل الغيابات والتأخرات ودوران العمل، ومعدلات الحوادث والشكاوى
- 2- تقديم النصائح والإرشادات للمديرين التنفيذيين في جميع الجوانب المتعلقة بالأفراد العاملين.
- 3- تساعد على كشف المشاكل المتعلقة بالأفراد العاملين والصعوبات المؤثرة على فعالية المؤسسة.
- 4- التنسيق بين جميع النشاطات المتعلقة بالأفراد العاملين والإدارة من خلال مناقشتها

¹ محمد الصيرفي، إدارة تكنولوجيا المعلومات، الطبعة الأولى، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2009 ص25.

5- تعتبر تسيير الموارد البشرية بمثابة جهاز إنذار وتحذير داخل المؤسسة من حدوث مشاكل خطيرة تؤثر على إستراتيجية المؤسسة كتنفاقم الصراعات بين العمال و الإدارة ووصولها إلى حد الإضراب والتوقف عن العمل، فتقوم إدارة تسيير الموارد البشرية بمحاولة تهدئة الأوضاع قبل الوقوع في المشاكل.

6- توفير الإجراءات المتعلقة بالأفراد العاملين، من توظيف العمل، إعداد وتهيئة الأفراد العاملين، إعداد البرامج التدريبية، هيكلة الأجور والرواتب والحوافز التشجيعية، وكل هذا لضمان إنتاجية أفضل وأداء أعلى.

❖ وظائف إدارة الموارد البشرية

لإدارة الموارد البشرية في المنظمة العديد من الوظائف، والتي تتمثل في ما يأتي: 1

وظيفة التخطيط للموارد البشرية: حيث تُعنى هذه الوظيفة باتخاذ القرارات الخاصة باستخدام الموارد البشرية، وتطويرها، كما أنّها تساهم في الحصول على الكفاءات البشرية في أسواق العمل الخارجية، أو الداخلية في المنظمة، علماً بأنّها تساعد في الكشف عن نقاط القوة، والضعف في الموارد البشرية المتوفرة في المنظمة، وتحسين سبل التعامل مع العاملين، ممّا يؤدي إلى خفض التكاليف، والزمن إلى أقلّ قدر ممكن، بالإضافة إلى تحسين القرارات، وذلك عن طريق توفير قاعدة كبيرة للبيانات المتاحة.

وظيفة تحليل العمل، وتصميمه: حيث إنّ تحليل العمل هو امتداداً لتصميمه؛ فهو يبدأ عند انتهاء التصميم الذي يُعدّ أساساً له، والذي يهدف أيضاً إلى تحديد خصائص العمل، وهي عملية تهدف إلى جمع المعلومات عن وظائف المنظمة، وتلخيصها بعد انتهاء تحليلها على هيئة أسس مكتوبة؛ لبيان مهامها، وصلاحياتها، وكلّ ما يتعلّق بالمنظمة من أمور، وهي عملية تهدف إلى الوصول إلى النتائج الآتية:

معايير أداء العمل، وذلك من خلال جمع المعلومات عن الوظائف، وتحليل هذه المعلومات، ممّا يؤدي إلى تفصيل هذه المعايير الخاصة بالعمل، أو الوظيفة.

الوصف الوظيفي الذي يتم فيه تحديد الأهداف الخاصة بالوظيفة، والمهام المطلوبة من الموظف، سواء كانت جسدية، أو ذهنية. تحدّدات الوظائف التي تبين الشروط التي يجب أن تتوفر في الموظف.

وظيفة جذب، واختيار، وتعيين الموارد البشرية: وهي عملية تهدف إلى استقطاب أكبر عدد ممكن من الكفاءات، عن طريق اتباع استراتيجية مدروسة تتضمّن برامج جاذبة تُوجد الدافعية لدى الموارد البشرية، وتزيد من رغبتهم تجاه العمل في المنظمة، ومن الجدير بالذكر أنّ هذه العملية لا بدّ أن تحقّق عدداً من الأهداف؛ كي تصبح فاعلة، ومن هذه الأهداف:

المقدرة على تقليل عدد الأفراد غير المؤهلين من المتقدّمين لشغل الوظائف في المنظمة، ممّا يؤدي إلى تقليل التكاليف المهدرة نتيجة الاختيارات الخاطئة.

تحقيق الاستقرار للموارد البشرية بمستوى مرتفع، وذلك عن طريق استقطاب الأفراد الذين يستمرّون لفترة طويلة في العمل.

جذب الكفاءات المؤهلة، والتي بدورها تساهم في تخفيض التكاليف الخاصة بالتدريب فيما بعد.

توظيف الأعداد المناسبة من الموظّفين في المنظمة، وبأقلّ قدر من التكاليف.

التقيّد بوسائل البحث عن الكفاءات الملائمة، والتقيّد بالإجراءات القانونية المحدّدة، ممّا يؤدي إلى ضمان المسؤولية القانونية، والاجتماعية، والأخلاقية.

¹أيمن أحمد إبراهيم العمري، أثر نظم المعلومات الإدارية المحوسبة على أداء العاملين في شركة الاتصالات الفلسطينية، مذكرة ماجستير، تخصص إدارة أعمال، الجامعة الإسلامية، غزة، 2009، ص 20.

أما عملية الاختيار فهي تعتمد على عملية الجذب، حيث تهتم هذه العملية بجمع المعلومات عن الموظفين الراغبين بالعمل، مما يساهم في قبولهم، أو رفضهم، كما أنها تستند إلى عدّة وسائل، كالمقابلات الشخصية، والاختبارات البدنية، والشفوية، والكتابية، وتقدم النماذج التي تؤكد أهلية الموظف لشغل الوظيفة، وغيرها. ومن الجدير بالذكر أنّ عمليتي الاختيار، والتعيين، هما عمليتنا مُحطّطتان عبر نظام كامل يتكوّن من عناصر أساسية، هي: المدخلات، والمخرجات، والعمليات، والتغذية الراجعة، كما أنّهما تمرّان في العديد من المراحل التي تبدأ بمراجعة، وتقييم الطلبات الخاصة بالتوظيف، والمقابلات الأولية، وصولاً إلى إصدار القرار النهائي والخاصّ بالتعيين.

وظيفة تقييم أداء الموارد البشرية: وهي الأسلوب الذي تتبّعه الإدارة في قياس الأداء الفردي، والجماعي للموظفين، ومدى تحقيقهم للأهداف المطلوبة، حيث تركز المعايير التقويمية على فاعلية الإنجاز المطلوب، وكفاءته، علماً بأنّ هذه العملية هي من أهم الوظائف المتعلقة بالموارد البشرية؛ وذلك لأنّها تبين مدى دقة البرامج، والسياسات التي تعتمد عليها المنظمة، كما أنّها قد تساهم في استقطاب عددٍ من الموظفين الجدد الذي يتمتعون بالنوعية الجيدة من المهارات للمنظمة، إضافة إلى أنّها تعكس الصورة الأخلاقية، والقانونية، والاجتماعية للمنظمة.

الفرع الثاني : دور نظم معلومات الموارد البشرية على أداء إدارة الموارد البشرية 1

أ/ اثر نظم معلومات الموارد البشرية على تدريب الموارد البشرية

تساعد نظم معلومات (HRIS)، على تحديد المهارات والكفاءات الموجودة في المؤسسة الموارد البشرية ويعتبر التنافس الشديد في محيط المؤسسة كدافع يأخذ بالمؤسسة نحو كل ما هو جديد في عالم التكنولوجيا، خاصة في مجال الحواسيب والبرمجيات ونظم المعلومات، حيث يقودنا ذلك إلى إعادة تقييم للقدرات والاستعدادات والسمات الشخصية التي تتلاءم مع ذلك التحديث التكنولوجي مما يخدم أهداف المؤسسة والفرد . وحتى تتمكن من تحقيق الفعالية والكفاءة في التدريب ، يتطلب الأمر تجميع وتنظيم المعلومات وترتيبها لاسترجاعها بسهولة ويسر ، توفيراً للوقت والجهد.

يتم ذلك عن طريق نظام معلومات قادراً على تحقيق ذلك ،ومنه نجد أن اثر نظام معلومات الموارد البشرية على التدريب يتمثل في: الاستغلال الأمثل للوقت من خلال سرعة ودقة تجميع المعلومات المتعلقة بالعاملين وبرامج التدريب ، السرعة في الحصول على معلومات لتحديد الاحتياجات التدريبية ؛من خلال المعلومات الدقيقة حول الاحتياجات التدريبية تساعد على تحديد مجال التدريب المناسب مع الطريقة الفعالة؛ مساهمة التدريب الالكتروني في تقليل تكاليف التدريب التقليدي ؛ إعادة تخفيض الموارد المالية في الخطط التدريبية المستقبلية، من خلال استخدام المعلومات الخاصة بالتكاليف لتحديد أي الأقسام تكون فيها الموازنة التدريبية مرتفعة.

من خلال النقاط الماضية يمكن أن نوضح أيضاً أن الأثر المباشر لنظام معلومات الموارد البشرية على كفاءة التدريب أولاً من خلال توفير المعلومات الشاملة بالإضافة إلى اعتماده على معلومات تقييم الأداء العاملين في تحديد الاحتياجات ومن هنا نجد انعكاس مدى كفاءة عملية تقييم أداء العاملين على فعالية برامج التدريب وهذا ما يساهم في تحسين ورفع أداء العاملين.

¹. أحمد فوزي ملوخية، نظم المعلومات الإدارية، دار الفكر الجامعي، 2007، ص12 .

ب/ اثر نظم معلومات الموارد البشرية على التوظيف والرواتب: 1

أولا : الأثر على عملية التوظيف

إن الاستخدام السليم للحاسوب في قسم التوظيف في إدارة الموارد البشرية، جعل إمكانية الاحتفاظ بالمعلومات اللازمة حول الأفراد المرشحين للوظائف واسترجاعها في الوقت المناسب، كما أن ذلك يساهم في إجراء المقارنات الموضوعية مع المؤهلين للتعين ثم اتخاذ القرار المناسب بالتعيين.

كما يساهم في إرساء الشفافية في عملية دراسة ومعالجة طلبات التوظيف آليا حيث انه يتم استقبال السيرة الذاتية عبر إيميل المؤسسة ثم أليا يقوم برنامج نظام معلومات الموارد البشرية الخاص بعملية التوظيف بمعالجة خصائص كل مرشح حيث يتم قبول الطلبات التي تتوفر على الشروط بعدها آليا يقوم الحاسب الآلي بإرسال دعوات للمرشحين المقبولين لاجتياز اختبار المقابلة.

ثانيا : الأثر على الرواتب

أن استخدام نظام معلومات الموارد البشرية ساهم في تفعيل وظيفة تسيير الرواتب ويبرز ذلك من خلال :
الدقة والسرعة عند إعداد قوائم الأجور والرواتب والمكافآت وصرفها في الأوقات المناسبة؛ المساهمة في اتخاذ القرارات السريعة بشأن العلاوات والمكافآت؛ إجراء المقارنات المناسبة بين مختلف الأجور والرواتب المتحققة لكافة العاملين في المؤسسة؛ القيام بتوفير التسهيلات اللازمة للاقتطاعات المطلوبة داخليا وخارجيا؛ تسهيل عملية إجراء التحليلات المحاسبية اللازمة بغية اتخاذ الإجراءات التصحيحية بشأ .

يظهر هنا اثر نظام معلومات الموارد البشرية في عدالة وكفاءة إدارة الأجور مما ينعكس إيجابا على أداء العاملين من خلال رضاهم سياسة الأجور بالمكافآت.

ت/ اثر نظم معلومات الموارد البشرية على تخطيط الموارد البشرية:

إن لنظم المعلومات المحسوبة دورا كبيرا في هذا المجال نظرا لما توفره من تسهيلات في إعداد الخطط التنبؤية بالاعتماد على الحاسوب والبرامج التي يحتويها خاصة الإحصائية منها، قد تكون هذه الخطط طويلة أو متوسطة أو قصيرة الأجل، حيث يوجد حاليا في الأسواق العديد من البرامج المعلوماتية تساعد في تحليل البيانات الإحصائية كنظام .
ويمكننا ذكر بعض مهام نظام معلومات الموارد البشرية كالآتي:

1- المعلومات المتعلقة بالوظائف، أرقامها، طبيعة الوظائف (مؤقتة، دائمة) ...، الوحدات التي تتبعها الوظيفة، مستويات الوظائف، المؤهلات العلمية المطلوبة لشغلها؛

2- المعلومات المتعلقة بالموظفين وتشمل: عدد الموظفين، طبيعة الوظيفة، مؤهلاتهم العلمية ، المراتب ، الرواتب، توزيع على أساس الجنس والسن، وتواريخ تعيينهم ومدة عقد كل منهم؛

3- المعلومات المتعلقة بالموظفين الذين تخلو عن الوظيفة: عددهم، طبيعة الوظيفة، تواريخ ترك العمل، مدة الخدمة قبل الخروج، أسباب الخروج، العمر عند الخروج، المراتب و الرواتب، التعليم، المهارات.

إن نجاح عملية تخطيط الموارد البشرية بكافة مراحلها (التنبؤ بطلب العمالة، التنبؤ بعرض العمالة، تطوير الخطط التشغيلية لمقابلة الموارد البشرية، مرحلة تنفيذ الخطة، مرحلة المتابعة والتقييم) يعتمد على مدى الترابط والتفاعل بينها ولا يتحقق ذلك إلا بوجود البيانات والمعلومات والحقائق الكافية والملائمة لكل مرحلة بدقة وفي الوقت المناسب، والتي يوفرها نظام معلومات الموارد البشرية ومن هنا تتضح أهمية الدور الذي يقوم به نظام معلومات الموارد البشرية في توفير البيانات والمعلومات التي تضمن تحقيق الفاعلية

¹. أحمد فوزي ملوخية، نظم المعلومات الإدارية، دار الفكر الجامعي، 2007، ص12 .

الكلية تخطيط الموارد البشرية من خلال اتخاذ القرارات الصائبة ، وبالتالي فعالية الأداء التي تنعكس إيجاباً على أداء العاملين بالكفاءة والفعالية من خلال وضع الشخص المناسب في المكان المناسب وهذا ما يؤدي إلى تحقيق الأهداف التنظيمية للمؤسسة بصفة عامة.

ج/ اثر نظم معلومات الموارد البشرية على تقييم الأداء: 1

تسمح نظم معلومات الموارد البشرية للإدارة من خلال التقارير التي يقدمها (معلومات التغذية العكسية) من قياس مدى نجاح نظام التقييم المعمول به في المؤسسة وتحديد مواضع الخلل فيه، مما يمكنها من اتخاذ الإجراءات التصحيحية اللازمة .
مما سبق نجد أن نظام معلومات الموارد البشرية يوفر المعلومات اللازمة عن العاملين وعن أدائهم في الوظيفة حيث تساعد إدارة الموارد البشرية في :

- الانتبه باحتمالات نجاح الفرد في وظيفته الحالية أو في وظائف أكبر منها .
- توفير المدخلات اللازمة لتحديد احتياجات التدريب من خلال تحديد نقاط القوة أو الضعف في أداء الأفراد.
- إظهار مدى مصداقية إجراءات الاختيار وبأنه تم وضع الفرد المناسب في المكان المناسب .
- منح ترقيات عادلة أساسها مهارات وقدرات الأفراد .
- إبراز المهارات التي تتوفر عليها المؤسسة مما يمكنها من الاهتمام بها أكثر.
- اتخاذ قرارات أكثر صحة ودقة وفي الوقت المناسب.

¹. أحمد فوزي ملوخية، نظم المعلومات الإدارية، دار الفكر الجامعي، 2007، ص12 .

المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية لدور نظم معلومات الموارد البشرية على أداء إدارة الموارد البشرية

سنحاول في هذا المبحث عرض الدراسات التي تناولت هذا الموضوع سواء كانت دراسات عربية أو أجنبية، وذلك بهدف معرفة الأدوات المستخدمة في جمع وتحليل البيانات، إضافة إلى النتائج والأهداف المتوصل إليها. والتي سيتم عرضها حسب درجة الاستفادة منها، ثم عرض أوجه التشابه والاختلاف فيما بينها، وأخيراً مجال الاستفادة من هذه الدراسات.

المطلب الأول : عرض الدراسات العربية و الأجنبية

الفرع الأول : الدراسات العربية (ملخص)

1- دراسة قام بها أبو زيد وجواد نشرت في عام 2007 ، حول أثر نظم المعلومات على فاعلية إدارة الموارد البشرية لدى شركات التأمين الأردنية، وهدفت إلى التعرف على أثر نظم معلومات الموارد البشرية المحوسبة على فاعلية إدارة الموارد البشرية، وكانت الاستبانة التي صممت هي أداة جمع البيانات والمعلومات. وشملت عينة الدراسة 43 مديراً ورئيساً لدى 15 شركة تأمين.

وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، منها أن هناك دائرة مستقلة لنظم إدارة الموارد البشرية المحوسبة بنسبة 81.2 % من المؤسسات المبحوثة. ولوحظ وجود أثر لخصائص نظم المعلومات المحوسبة على مدى استخدام نظم معلومات الموارد البشرية. وكذلك وجود أثر للعوامل السلوكية والهيكلية على مدى استخدام نظم الموارد البشرية المحوسبة، وأن هناك علاقة بين استخدام نظم معلومات الموارد البشرية وفاعلية إدارة الموارد البشرية (الفنية والإستراتيجية).

2- دراسة أجراها المدهون وأبو رحمة نشرت في عام 2007 حول مدى كفاءة نظم معلومات الموارد البشرية في وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية في قطاع غزة، وقد هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى كفاءة نظم معلومات الموارد البشرية في وزارة السلطة الفلسطينية بقطاع غزة، وأهم العوامل التي تحد من كفاءتها وأثرها على فاعلية إدارة الموارد البشرية. وقد قدمت الدراسة بعض المقترحات التي يمكن أن تساهم في تحسين كفاءة نظم معلومات الموارد البشرية بما يمكنها من القيام بدورها في توفير المعلومات الملائمة التي تعتمد عليها إدارة الموارد البشرية في اتخاذ القرارات، للقيام بمسؤولياتها بكفاءة وفاعلية.

وتكون مجتمع الدراسة من وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية بقطاع غزة، ولبالغ عددها 24 وزارة . وقد تم استخدام الاستبانة لفحص فرضيات الدراسة وكانت وحدة المعاينة من المديرين العميين و نوابهم، وكانت الاستبانات المستردة 44 استبانة. وتوصلت الدراسة إلى ضرورة تدقيق المعلومات المستخدمة لنظم معلومات الموارد البشرية، وإلى أن من أهم أسباب تدني كفاءة نظم معلومات الموارد البشرية هو نقص الكفاءة التكنولوجية والإدارية والتنظيمية وكذلك فإن تدني كفاءة نظم معلومات الموارد البشرية تعتبر من وهم العوامل المؤثر على فاعلية إدارة الموارد البشرية.

3- دراسة أعدها العيسى نشرت في 2007 حول الأتمتة ودورها في تحسين أداء إدارات الموارد البشرية في الأجهزة الأمنية، وهدفت إلى التعرف على دور الأتمتة في تحسين وأداء إدارات الموارد البشرية باستخدام المنهج الوصفي، عن طريق تطبيق مدخل المسح الاجتماعي على العاملين الذين يمارسون بشكل مباشر مهام وأنشطة إدارات الموارد البشرية، في الأجهزة الأمنية المركزية، بمدينة الرياض.

وتوصلت الدراسة إلى أن استخدام الأتمتة بإدارات الموارد البشرية بصفة عامة كانت ضعيفة، وأن الأتمتة يمكن أن تساهم في تحسين أداء إدارات الموارد البشرية بدرجة كبيرة.

وقد أثبتت الدراسة أيضا أن هناك صعوبات تحد من تطبيق الأتمتة بإدارات الموارد البشرية بدرجة كبيرة، وأن المتطلبات المقترحة في هذه الدراسة لتفعيل الأتمتة ستؤدي إلى زيادة فعالية أتمتة إدارات الموارد البشرية بدرجة كبيرة جدا.

4-دراسة قامت جردات*¹ بدراسة بعنوان "واقع تطبيق أنظمة المعلومات الإدارية للموارد البشرية في قطاع البنوك الأردني" نشرت في 2004 وهدفت إلى معرفة اتجاهات مدبري الموارد البشرية في قطاع البنوك الأردني نحو واقع تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية، وإلى معرفة المعوقات التي تحول دون تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية. كما هدفت الدراسة أيضا إلى إبراز أهمية نظم معلومات الموارد البشرية بالنسبة لمديري الموارد البشرية، وإلى قياس مدى فاعلية نظم معلومات الموارد البشرية والتعرف على العلاقة بين الأداء المالي وفاعلية نظم معلومات الموارد البشرية.

وتوصلت نتائج الدراسة إلى مدى الموافقة العامة لأفراد عينة الدراسة نحو تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية متوسطا وأن هناك معوقات تحول دون تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية؛ ومن أبرز هذه المعوقات: عدم معرفة الموظفين بالنظم الحديثة لإدارة الموارد البشرية بشكل خاص، ولنظام المعلومات الإدارية في البنك بشكل عام، كذلك نقص الدورات التدريبية في مجال نظم المعلومات لدى موظفي البنك، واعتماد البنك على نظام معلوماتي واحد للموارد البشرية وعدم تحديثه جاءت ضمن درجة موافقة متوسطة.

5-دراسة قام بها البحيي بعنوان "فعالية نظم معلومات الموارد البشرية في أداء إدارات شؤون الضباط والأفراد في الأجهزة الأمنية" نشرت في 2002 م، وهدفت إلى معرفة نظم معلومات الموارد البشرية المستخدمة في الأجهزة الأمنية في منطقة الرياض بالمملكة العربية السعودية، ومدى فعالية تلك النظم في مختلف مكوناتها ومجالات استخدامها.

وأظهرت نتائج الدراسة أن أكثر نظم معلومات الموارد البشرية المستخدمة في عمل أفراد عينة الدراسة بإدارات شؤون الضباط والأفراد في الأجهزة الأمنية بالرياض هي نظم الملفات والحاسب الآلي، ووجود مجالات استخدام متوسطة لنظم معلومات الموارد البشرية المستخدمة في الأجهزة الأمنية، كان أبرزها نقل وإعارة وترقية الضباط والأفراد.. كما بينت النتائج وجود معوقات تحد من استخدام نظم معلومات الموارد البشرية في مختلف مجالات استخدامها في الأجهزة الأمنية وكان من أهمها: كثرة الأعباء الوظيفية على العاملين، ووجود رضا مرتفع نسبيا عن نظم معلومات الموارد البشرية المستخدمة في الأجهزة الأمنية. وأخيرا أشارت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتغيرات الديموغرافية لأفراد عينة الدراسة وآرائهم نحو بعض متغيرات الدراسة الأساسية(المحاور) حول فعالية نظم معلومات الموارد البشرية في أداء إدارات شؤون الضباط والأفراد في الأجهزة الأمنية.

6-دراسة مراد رايس مذكرة ماجستير*²، أثر تكنولوجيا المعلومات على الموارد البشرية إدارة أعمال، جامعة الجزائر، توصلت الدراسة إلى:

- هناك جهود تبذل من طرف المسؤولين قصد استقطاب هذه التكنولوجيا و استغلالها ، لكن هذه الجهود في أغلب الأحيان غير منهجية تنقصها إستراتيجية واضحة المعالم يشترك فيها كل من العامل والإدارة على حد سواء لإنجاح هذه المشاريع المعلوماتية.
- أن هذه الجهود تبقى دون المستوى وهذا لسبب رئيسي هو عدم كفاءة الموارد البشرية، لهذا ينبغي وضع برامج تكوينية مدروسة قصد إعادة تأهيل العامل الجزائري .

سلامة عبد الله خلف الطعماسة، عبد الحفيظ علي حسب الله، أثر العدالة الإجرائية على سلوك المواطنة التنظيمية دراسة ميدانية في شركات () في الأردن،

¹مجلة العلوم الاقتصادية، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، العدد 2(16)، 2015، ص15.

بن الشيخ سارة، دراسة تحليلية للعوامل المحددة لأداء المورد البشري في المؤسسات الاقتصادية-دراسة حالة لمديريات مؤسسة سوناطراك بحاسي مسعود، أطروحة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الدكتوراه الطور الثالث، تخصص مناجمت وتسيير المنظمات، (غ منشورة)، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي

²مرباح ورقلة، 2017، ص07.

7- دراسة الأستاذة بن طاطة عتيقة (2013) عنوان الدراسة: أثر نظام معلومات الموارد البشرية على فاعلية التسيير التقديري للوظائف والكفاءات دراسة ميدانية في البنوك الجزائرية.

طبيعة الدراسة: مقال في الملتقى الوطني الثاني حول تسيير الموارد البشرية:

التسيير التقديري للموارد البشرية ومخطط الحفاظ على مناصب العمل بالمؤسسات الجزائرية مقدم في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة محمد خيضر بسكرة.

هدفت الدراسة هذه الدراسة لي التعرف على أثر نظام معلومات الموارد البشرية على فاعلية التسيير التقديري للوظائف والكفاءات في البنوك الجزائرية، ولتحقيق أهداف الدراسة، تم الدراسة بتوزيع إستبان على عينة داخل البنك وقد تم التحقيق من صدقها وثباتها، وتوصلت الدراسة إلى وجود أثر ذي دلالة إحصائية لنظام معلومات الموارد البشرية على فاعلية التسيير التقديري للوظائف والكفاءات كما أشارت الدراسة إلى جميع علاقات الارتباط كانت دالة إحصائية بين نظام معلومات الموارد البشرية وفاعلية التسيير التقديري للوظائف والكفاءات، وجاءت علاقات الارتباط بينها بدرجات متفاوتة، وعلى ضوء النتائج خلصت الدراسة إلى عدد من التوصيات.

أهم الإستنتاجات التي توصلت إليها الدراسة:

- الاهتمام بتوفير أجهزة وشبكات حديثة تتلاءم وإحتياجات المستخدمين من حيث أدوات الإدخال والإخراج، والسرعة الملائمة لإنجاز العمل .

- توفير البرمجيات التي تلي إحتياجات مختلف المستخدمين والتي تتلاءم مع الأجهزة والشبكات المستخدمة في العمل .

- إشراك مستخدمي النظام من الإداريين في مختلف المستويات والتخصصات في تطوير نظام معلومات الموارد البشرية، وتقديم إقتراحات حول النظام، لكي يتكامل الجانب الإداري مع الجانب التقني في نظام معلومات الموارد البشرية.

الفرع الثاني : الدراسات الأجنبية (ملخص).

1-أجرى (Madapusi)¹ دراسة بعنوان (n) Aligning International Business Human Resources Information System Strategies) نشرت في 2008 م ، وهدفت إلى بيان العلاقة بين تصنيف العمل والموارد البشرية واستراتيجيات نظم المعلومات الدولية.

وأشارت الدراسة إلى أن الشركات تحتاج إلى تصنيف نفسها على مستوى العمل الدولي، واستراتيجيات الموارد البشرية لإنجاز أداء رفيع المستوى. وكشركات منافسة في السوق، فإن نظم المعلومات تعبر عن عوامة عمل الشركات باعتبارها عالمية؛ إذ تعد ضرورة حتمية لهذه الشركات، للوصول إلى ترتيب نظم معلوماتها واستراتيجيات مواردها البشرية. وتختبر هذه الدراسة عملية العمال للشركات، والموارد البشرية استراتيجيات نظم المعلومات لتطوير إطار لتوجيه مديري الشركات لتصنيف شركاتهم عالميا، من حث نظم المعلومات، واستراتيجيات الموارد البشرية التي تستخدمها عالميا .

2- أجرى (Hussain, Wallace;Cornelius) دراسة بعنوان (The Use and Impact Of Human Resources Information System on human resources management Professionals

نشرت في 2007 م، وهدفت الدراسة إلى معرفة درجة استخدام نظم معلومات الموارد البشرية وتأثيرها على موظفي الموارد البشرية، وقامت الدراسة بمسح على مختلف المنظمات في المناطق محل الدراسة، بالإضافة إلى إجراء المقابلات، وذلك للتعرف

¹ P.David.Jawahar•Job satisfaction as a predictor of organization citizenship behavior: an empirical study•Global journal of business research•No ،012013•p،71

على درجة استخدام نظم معلومات الموارد البشرية؛ واجراء مقارنات بين مختلف المنظمات للوصول إلى تصنيف لفهم يمت التي تستخدم نظم معلومات الموارد البشرية، وقد أشارت نتائج الدراسة إلى أن استخدام نظم معلومات الموارد البشرية، كان خيارا استراتيجيا للمنظمات، ويضيف قيمة محسوسة لها، كما بينت النتائج أن استخدام نظم معلومات الموارد البشرية يؤثر على درجة احتراف العاملين في الموارد البشرية، كما أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق في درجة استخدام نظم معلومات الموارد البشرية بين المنظمات تعزى لحجم المنظمة؛ وكانت هذه الفروق لصالح الميمات الكبيرة.

كما بينت الدراسة أيضا أن استخدام نظم معلومات الموارد البشرية أدى إلى مشاركة عاملي الموارد البشرية في وضع استراتيجيات المنظمة بفاعلية نتيجة لخبرتهم في استخدام نظم معلومات الموارد البشرية.

3- قام (Boateng) بدراسة بعنوان (The Role of Human Resource Information System in strategic Human resource Management (SHRM) (HRIS) أجريت في 2007 م، وهدفت إلى إظهار الدور الإستراتيجي لإدارة الموارد البشرية، وتحري أية أدوار يمكن لنظم معلومات الموارد البشرية أن تلعبها في إدارة الموارد البشرية الإستراتيجية. وعمدت إلى فحص أثر نظم معلومات الموارد البشرية على مهام الموارد البشرية، وعلى أدوار الوظيفة. حاولت الدراسة أيضا أن تكشف إذا كانت هناك أية اختلافات ذات قيمة في استخدام نظم معلومات الموارد البشرية بين المنظمات ذات الحجم الصغير والمتوسط والكبير.

وتوصلت الدراسة إلى أن مديري واختصاصي وظيفة الموارد البشرية والتنفيذيين لا يعتبرون أن استخدام نظم معلومات الموارد البشرية داعم للمهام الإستراتيجية لوظيفة الموارد البشرية فقط، وإنما هي أداة تمكن تكنولوجيا مهمة. وتوصفت الدراسة أيضا إلى أن المنظمات ذات الحجم الكبيرة هي أكثر خبرة وقدرة على استخدام نظم معلومات الموارد البشرية لدعم المهام الإستراتيجية للموارد البشرية، في حين لم يكن هناك اختلاف ينسب إلى حجم المنظمة فيما يتعلق باستخدام نظم معلومات الموارد البشرية في دعم إدارة وقضايا الالتزام وإدارة علاقات المنظمة مع النقابات العمالية.

4- قام (Lee Wesley) بدراسة بعنوان (Using Balanced Scorecard to Measure the Performance of your Human Resources IS) أجراها في 2002 م

، وفي هذه الدراسة تم استخدام طريقة التدرج المتوازن لقياس أداء نظم معلومات الموارد البشرية في المنظمات. وقد وجد الباحثان أن من أكثر التحديات وهمية والتي تواجه إدارة الموارد البشرية هذه الأيام هو كيفية قياس أداء نظم معلومات الموارد البشرية (HRIS) من أجل تبرير القيمة المضافة جراء استخدام نظم معلومات الموارد البشرية لإنجاز أهداف المنظمات. وتوصل الباحثان إلى أن مدير برنامج (HRIS) قد استخدم ما تم تطويره من قبل المخبرات الأمريكية، وهو القياس المتوازن المعتمد على البطاقات المدرجة. وقد استخدم هذان الباحثان هذه الهيكلية في قياس الأداء لتحديد أغراض التنظيم، وأهدافه، ومقياسه، لجميع المعلومات الأساسية للقياس باتجاه الأهداف المقاسة المحددة، وقياس وتبرير القيمة المضافة لاستخدام وتطبيق (HRIS) وبين الباحثان في نهاية بحثهما فوائد قياس أداء نظم معلومات الموارد البشرية باستخدام طريقة التدرج المتوازن.

5- قام (Elisabeth Wilson-Evered and Charmine E.J. Härtel) بدراسة بعنوان (Measuring Attitudes to HRIS Implementation A pilot Field study to inform implementation methodology) نشرت في عام 2007 م، وهي تعني بتقييم مواقف الموظفين اتجاه تطبيق أنظمة معلومات الموارد البشرية،

¹ Nahid Naderi، Reza Hoveida، the relationship between organizational citizenship behavior(OCB) and human resources empowerment(HRE)•International journal of human resource studies، no 2، university of isfahan(Iran)، 2013، P69

فيما يتعلق بجدول الرواتب ومدراء الخطوط أثناء المرحلة التحضيرية، لاثنتين من أنظمة معلومات الموارد البشرية (نظام الموارد البشرية / جدول الرواتب و نظام إعداد جداول الخدمة)، عبر عدد من المستشفيات ضمن منطقة صحية حكومية، حيث يتسم البحث العلمي حول الموظفين أثناء المرحلة التطبيقية لأنظمة المعلومات المتعلقة بالموارد البشرية بالصعوبة لعدة أسباب منها أن القيود التي تواجه الباحثين من حث حجم العينات وعوامل الالتزام، وصعوبة الحصول على مجموعات للمراقبة، أو المقارنة، من شأنها إحباط المبادرات البحثية. وأن أساليب إدارة المشروعات التي تؤكد على التكلفة والالتزام بالمواعيد الزمنية تحظر التأخير بأنواعه التي قد تمليها الأبحاث. وقد استعملت الدراسة أساليب البحث النفسي مع أساليب إدارة المشروعات لإثراء أساليب تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية. وعلى الرغم من صغر حجم العينة التي تم الحصول عليها، فإنها مع ذلك تمثل المحاولة الأولى للتعرف على أساليب التطبيق الفعالة المقترنة بأهمية المعلومات المتعلقة بالموارد البشرية في مرحلة ما قبل التطبيق. وتعتبر هذه الدراسة ذات أهمية خاصة للمجتمعات البحثية، والممارسين في مجالات التغيير المؤسسي وإدارة المشروعات، وتطبيق نظم معلومات الموارد البشرية.

هدفت هذه الدراسة إلى:

- اختبار بعض العوامل التنظيمية على أداء العاملين في المؤسسة الوطنية للجيوفيزياء بحاسي مسعود من خلال تحديد واقع هذه المتغيرات وواقع الأداء وتحديد طبيعة العلاقة بينهم.

حيث وزع استبيان على عينة بحجم 114 موظف، وعولج باستخدام برنامج (spss) لمعرفة العلاقة بين المتغيرات، وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي لوصف الظاهرة وتحليلها.

وتوصلت الدراسة إلى أن:

- مستوى أداء العاملين متوسط ويعاني بعض المشاكل، ويعود جانب من هذا النقص إلى إن المتغيرات التنظيمية في المؤسسة لا تساعد العاملين على تحسين أدائهم.

6- دراسة قام بها كل من (Gerardine Desantls) بعنوان Human Resources Information Systems, Current assessment Mis الموارد البشرية كمحاولة لدعم وتحسين وضع المنظمة. وتم تجميع معلومات هذه دراسة من ردود الاستبيانات الموزعة والتي تحتوي على 48 سؤالاً والتي ملئت من قبل 161 مختصاً في وظيفة نظم معلومات الموارد البشرية. وقام الباحثان بحصر مجموعة من المسؤوليات والدعم الترتيبي للنشاطات الإدارية، وهذه البيانات مهمة للمنظمات التي ترغب في مقارنة فعالية تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية (HRIS) الموجودة لديها مع المنظمات الأخرى في نفس الصناعة. وقد تلخص نتائج دراسة في تفضيل وضع نظم معلومات الموارد البشرية على الهيكل التنظيمي بموقع يكون متصلاً مع الموارد المالية، مع ثبات العوامل الأخرى & كما أظهرت دور نظم المعلومات المترابطة والمتماثلة في قطاع الصناعة، والتي تكون فيها نظم معلومات الموارد البشرية غير واضحة، وأن المواضيع بحد ذاتها تكون مثيرة للجدل. وقد دلت النتائج أيضاً على أنه سيكون هناك نقص واضح في الكفاءات من المديرين لوظيفة نظم معلومات الموارد البشرية (HRIS)؛ وذلك ين المدرك الكف نحتاج أن يكون متخصصاً في وظيفة الموارد البشرية، بالإضافة إلى امتلاكه مهارات في نظم المعلومات.

7- دراسة قامت بها (Siham Doughman) بعنوان (Information Systems, analysis and design and case study Human Resources) في عام 1997م. وقد تاولت الباحثة في بحثها دراسة حالة لشركة محلية قامت فيها بتصميم وتطوير نظام معلومات الموارد البشرية لتلك الشركة موزعاً الدراسة. وقامت هذه الباحثة من خلال هذه الدراسة

بتحليل وتصميم نظام معلومات الموارد البشرية (HRIS) لدى واحد من شركات النسيج الأردنية، والتي تصدر جميع إنتاجها من الملابس إلى الأسواق الأوربية والأمريكية، تدعى هذه الشركة "شركة العصر للألبسة". وقد استخدمت الباحثة أسلوب المراقبة (Observation) (في ما المعلومات المتعلقة بالنظام، كما استخدمت المخططات التدريبية Hierarchy Charts ، وأشكال تدفق المعلومات Data flow Diagrams ، كأدوات تحليل وتصميم النظام. و أظهرت نتائج الدراسة أنه لا يتم استخدام جميع عناصر مدخلات النظام في التقارير المحوسبة للنظام، وأن هذه التقارير هي بحد ذاتها غير كافية لإعطاء المعلومات الضرورية للمساعد في تحقيق أهداف إدارة الموارد البشرية في المؤسسة. كما أظهرت نتائج التحليل أن هناك بعض الأخطاء في عمليات النظام، جزء منها متعلق في تصميم النظام (تقارير الحضور) والبعض متعلق في تصميم العمليات (تقارير التدريب) وبناء على نتائج التحليل، تم تصميم نظام معلومات جديد، والذي قد يساعد على تحقيق أهداف الموارد البشرية الموضوعية من قبل الإدارة، وبالتالي يعمل على دعم تحقيق أهداف المؤسسة بشكل عام.

المطلب الثاني: ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة:

بعد استعراض عدد من الدراسات السابقة، يلاحظ قلة الدراسات التي تناولت قياس دور نظم المعلومات على فاعلية أداء إدارة الموارد البشرية في القطاع العام؛ فبعض تلك الدراسات التي تم الحصول عليها تناول جانب قياس جودة نظم المعلومات الإدارية، وتكلم بعض آخر عن تخطيط الموارد البشرية، وتكلمت بعض الدراسات عن أثر وظائف الموارد البشرية على العديد من العوامل، كالمناخ التنظيمي والتغيير التنظيمي، إلا أن هذه الدراسات لم تتطرق إلى دور نظم المعلومات على هذه الوظائف. يتميز البحث الحالي بأنه تناول قياس دور نظم معلومات الموارد البشرية في زيادة فاعلية أداء إدارة الموارد البشرية في المؤسسة العمومية الإستشفائية بورقلة ، والذي يتميز بأهمية نوع الخدمة التي يقدمها للمواطنين ، حيث يمكن الاستفادة من نتائج هذا البحث في تعميم وتفعيل استخدام نظم المعلومات على أنظمة واجراءات العمل المختلفة لزيادة فاعلية أداء الموارد البشرية؛ وبالتالي مما يعكس على نوعية وجود الخدمة التي تقدمها المؤسسات العمومية الإستشفائية .

خلاصة الفصل:

يمكن أن نلخص من خلال هذا الفصل إلي أن أنظمة المعلومات في المؤسسة تلعب دورا لا يستهان به لاسيما إذا تم إستغلالها بأحدث الطرق باعتمادها على أحسن المصادر. أن أنظمة المعلومات عند إدماجها وإستغلالها إذ تلعب دورا هاما وحيويا في حياة المؤسسات والمنظمات الحكومية، وبالتالي لا بد أن تؤخذ الخطوات الضرورية للتأكد من صحة المعلومات ومدى الإعتماد عليها وضمان سريتها لقد ثبت أن الأنظمة التي لا تؤدي الغرض منها تمثل الكارثة على أية مؤسسة، ولهذا لا بد من أن يتم تصميم أنظمة المعلومات حتى تؤدي الوظائف كما هو مخطط لها ويستطيع الأفراد مراقبة عملياتها ولا بد من مراعاة تأثير هذه الأنظمة على النواحي الإجتماعية والإنسانية للمنشأة. ولقد تبين من خلال ما سبق أن تسيير الموارد البشرية تتطلب نظما لمعلوماتها يمكنها من تزويد وظيفة التسيير للموارد البشرية داخل المؤسسة بالبيانات الحالية والمستقبلية تهدف تحقيق الرقابة وإتخاذ القرارات، وتحتاج هذه النظم إلى مجموعة من الإجراءات والأدوات والطرق الخاصة بتشغيل وتقييم البيانات لتوفير المعلومات أو برمجيات هذه النظم أو عجز إستقبال تلك المعلومات، سوف يؤدي إلى قلة الكم والنوع منها والتي تساعد في عملية التنبؤ وتخطيط الموارد البشرية... الخ ، وهذا ما يؤكد أهمية وجود نظم معلومات الموارد البشرية داخل المؤسسات.

الفصل الثاني

الدراسة التطبيقية لدور نظم معلومات الموارد

البشرية على أداء إدارة الموارد البشرية

تمهيد:

بعد التطرق إلى الجانب النظري لدور نظم معلومات الموارد البشرية في فعالية أداء إدارة الموارد البشرية، وبهدف إثراء ما جاء في الجزء النظري والتعرف أكثر على واقع نظم معلومات الموارد البشرية ، سنقوم في هذا الفصل بدراسة ميدانية للمؤسسة العمومية الإستشفائية محمد بوضياف " ورقلة "، حيث سيتم إبراز الطرق و الأدوات المستخدمة في جمع البيانات وتحليلها ومعالجتها. وللوصول إلى ما سبق، قسم الفصل إلى مبحثين كالتالي:

المبحث الأول: الطرق والأدوات المستخدمة في الدراسة

المبحث الثاني: النتائج والمناقشة.

المبحث الأول: الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة.

قبل التطرق في دراسة دور نظم معلومات الموارد البشرية في فعالية أداء إدارة الموارد البشرية ، سنتناول في هذا المبحث تقديم المؤسسة محل الدراسة، وأهم الطرق والأدوات المستخدمة في الدراسة التي تم الاعتماد عليها في الدراسة الميدانية.

المطلب الأول: طريقة الدراسة

الفرع الأول: منهج الدراسة

يعرف المنهج على أنه مجموعة العمليات والخطوات التي يتبعها الباحث بغية انجاز بحثه، فالمنهج ضروري جدا للباحث، إذ يساعده في ضبط أبحاثه لدراسة ظاهرة أو موضوع ما. وبغرض معالجة موضوع الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي الذي يتيح لنا جمع البيانات والمعلومات عن ظاهرة أو موضوع ما، أو وصف النتائج التي تم التوصل إليها وتحليلها وتفسيرها واختبار صحة الفرضيات باستعمال الأساليب والأدوات الإحصائية في تحليل البيانات.

الفرع الثاني: التعريف بالمؤسسة العمومية الإستشفائية محمد بوضياف " ورقلة "

مستشفى محمد بوضياف بورقلة، هو مؤسسة عمومية ذات طابع إداري لها إستقلال المالي ، حيث تلعب دورا هام في تغطية الخدمات الصحية بمنطقة الجنوب الشرقي .

يقع وسط المدينة حيث يتربع على مساحة إجمالية قدرها 18.199 متر مربع قدرة إستيعابه 625 سرير ، حيث تم تدشينه من طرف رئيس الحكومة السابق الراحل قاصدي مرباح .

الفرع الثالث: مجتمع وعينة الدراسة

أولا: مجتمع الدراسة

يتمثل مجتمع الدراسة في جميع عمال الإداريين بالمؤسسة العمومية الإستشفائية ورقلة ، حيث بلغ عددهم 70 عاملا والذين تم اختيارهم بصورة عشوائية.

ثانيا: عينة الدراسة

تم تحديد عينة الدراسة انطلاقا من العدد الإجمالي لمجتمع الدراسة، حيث تم توزيع 70 استبيان على عينة عشوائية .

الجدول رقم(1-1): يوضح توزيع عينة الدراسة

عدد الاستبيانات	الموزعة	المسترجعة	غير المسترجعة	الملغاة	النهائي
المجموع	70	62	8	2	60
النسبة	%100	%88.57	%11.43	%2.86	%85.71

المصدر: من إعداد الطالب

ثالثاً: متغيرات الدراسة

الجدول رقم (1-2): يوضح متغيرات الدراسة

المتغيرات	
المتغير المستقل	نظم معلومات الموارد البشرية
المتغير التابع	فاعلية أداء إدارة الموارد البشرية

المصدر: من إعداد الطالب

المطلب الثاني: أدوات الدراسة

الفرع الأول: الأدوات الإحصائية المستخدمة

للإجابة على أسئلة الدراسة واختبار صحة الفرضيات تم استخدام أساليب الإحصاء الوصفي، حيث تم إدخال المعطيات إلى الحاسوب باستخدام البرنامج الإحصائي للعلوم الاجتماعية spss عن طريق تفريغ بيانات الاستبيان في Excel ونقلها مباشرة إلى برنامج spss

الفرع الثاني: الأدوات المستخدمة في جمع البيانات

في موضوع بحثنا هذا سيتم الاعتماد على الاستبيان كوسيلة لجمع البيانات الخاصة بالدراسة.

الاستبيان:

حيث خصص الاستبيان لمعرفة مدى وعي العمال لدور نظم معلومات الموارد البشرية في فعالية أداء إدارة الموارد البشرية بالمؤسسة محل الدراسة.

الجزء الأول: يتعلق بالمعلومات الشخصية لعمال المؤسسة محل الدراسة (الجنس، العمر، المستوى التعليمي، الخبرة المهنية)

الجزء الثاني: يتعلق بمجموعة عبارات المتعلقة بالمتغير المستقل: نظم معلومات الموارد البشرية، وتحتوي على 22 عبارة

الجزء الثالث: يتعلق بمجموعة عبارات المتعلقة بالمتغير التابع: أداء إدارة الموارد البشرية ، وتحتوي على 23 عبارة

وللإجابة على العبارات الخاصة بالجزء الثاني والثالث في الاستبيان تم الاعتماد على مقياس ليكرث ذي 5 درجات

حيث يطلب من العمال إعطاء درجة موافقتهم على كل عبارة من العبارات الواردة على مقياس ليكرث الخماسي كما يلي:

✓ موافق بشدة: تعطى لها خمس درجات .

✓ موافق: تعطى لها أربعة درجات .

✓ محايد: تعطى لها ثلاث درجات .

✓ غير موافق؛ تعطى لها درجتين .

✓ غير موافق بشدة: تعطى لها درجة واحدة .

وحسب الدراسات السابقة يقسم مقياس ليكرث الخماسي كما هو موضح في الجدول.

الجدول رقم(1-3) يوضح مجال المتوسط الحسابي المرجح لكل مستوى

مجال المتوسط الحسابي	المستوى الموافق له
من 1.00 إلى 1.80	ضعيف جدا
من 1.81 إلى 2.60	ضعيف
من 2.61 إلى 3.40	متوسط
من 3.41 إلى 4.20	مرتفع
من 4.21 إلى 5	مرتفع جدا

المصدر: من إعداد الطالبة

الفرع الثالث: صدق وثبات الاستبيان

لقد تم إجراء العديد من الاختبارات على الاستبيان للتأكد من صحته وثباته.

أولاً: صدق الاستبيان

لمعرفة مدى وضوح أسئلة الاستبيان، فقد تم عرضها على الأستاذ المشرف للتعرف على توجيهاته، كما تم عرضها على مجموعة من الأساتذة المحكمين بلغ عددهم 4

محكمين من أعضاء الهيئة التدريسية المتخصصين، وبعد ذلك تم إجراء التعديلات وصياغة العبارات بشكل واضح وبسيط لتظهر في شكلها النهائي.

ثانياً: ثبات الاستبيان

لقد تم فحص عبارات الاستبيان من خلال مقياس ألفا كرونباخ الموضح في الجدول أدناه، فلو حظ أن معامل الثبات نسبته مقبولة، وتعد هذه النسبة ذات دلالة إحصائية عالية وتفيد بأغراض الدراسة، بحيث يجب أن لا يقل قيمة المعامل عن 62%. لكي تعتمد النتائج المتوصل إليها في البحث.

جدول رقم(1-4): يوضح معاملات الثبات للمؤسسة العمومية الإستشفائية بورقلة

المؤسسة	المؤسسة العمومية الإستشفائية ورقلة
معامل ألفا كرونباخ	97.4%

المصدر: من إعداد الطالب بناء على نتائج التحليل الإحصائي

من الجدول نلاحظ أن معامل ألفا كرونباخ يصل إلى 97.4% وهي أكبر من 62% حيث تعتبر ذو مستوى ممتاز من الثبات والثقة، وهذا يشير إلى وجود استقرار بدرجة عالية في نتائج الاستبيان.

المبحث الثاني: نتائج الدراسة ومناقشتها

في هذا المبحث سيتم عرض مختلف نتائج الدراسة الميدانية التي تم التوصل إليها من خلال البيانات وتحليلها ومناقشتها، للوصول إلى نفي أو إثبات الفرضية من خلال استنتاجات الدراسة.

المطلب الأول: نتائج الدراسة الميدانية

الفرع الأول: خصائص عينة الدراسة

يتسم أفراد عينة الدراسة بعدة سمات يكن توضيحها فيما يلي:

1-متغير الجنس

الجدول رقم(1-5): يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس

الجنس	التكرار	النسبة
ذكر	34	56.7%
أنثى	26	43.3%
المجموع	60	100%

المصدر: من إعداد الطالب بناء على نتائج التحليل الإحصائي

من خلال الجدول رقم 5 نلاحظ بأن نسبة أفراد عينة الدراسة متقاربة حيث من فئة الذكور و التي تقدر ب 56.7%، بينما تمثل نسبة فئة الإناث 43.3 % وهذا يعود إلى طبيعة القطاع العمومي ونظام العمل في المناصب الإدارية.

2-متغير السن

الجدول رقم(1-6): يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير السن

الفئة العمرية	التكرار	النسبة %
30 سنة أو أقل	5	8.3%
من 31 إلى 40 سنة	42	70.0%
من 41 إلى 50 سنة	9	15.0%
أكثر من 50 سنة	4	6.7%
المجموع	60	100%

المصدر: من إعداد الطالب بناء على نتائج التحليل الإحصائي

أما فيما يتعلق بمتغير العمر الموضح في الجدول أعلاه فقد تبين أن الأفراد الذين أعمارهم (من 31 إلى 40 سنة) يمثلون أعلى نسبة تقدر ب(70%) وهذا يدل على أن هاته الفئة العمرية تسعى أكثر من غيرها إلى البحث عن التوظيف و تمنح لهم الأولوية في التوظيف حسب التشريعات واثبات القدرة والكفاءة، كما يدل على أن المؤسسة قامت بعمليات التوظيف واستقطاب واستغلالها لهذه الفئة الشابة، وتليها الفئة (من 41 إلى 50 سنة)بنسبة 15%. و أخيرا ففئتين الذين أعمارهم (من

30 سنة أو أقل) و (أكثر من 50 سنة) بأقل نسبة قدرت ب 8.3% و 6.7% على التوالي، وترجع أسباب نقص هذه الفئة العمرية إلى تشريعات التوظيف التي لا تمنحهم الأولوية و حالات الإحالة على التقاعد.

3-متغير المستوى التعليمي:

الجدول رقم(1-7): يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي

المستوى التعليمي	التكرار	النسبة %
ثانوي أو أقل	33	55%
جامعي	20	33.3%
درسات عليا	7	11.7%
المجموع	60	100%

المصدر: من إعداد الطالب بناء على نتائج الإحصائي

كما يتضح من الجدول أعلاه المتعلق بمتغير المستوى التعليمي، أن المستوى الثانوي أو أقل هو الغالب بنسبة(55%)، وهذا لا يعني أنهم ليسوا من حاملي الشهادات، في حين أنهم لم تتح لهم فرصة الالتحاق بالجامعة فتوجهوا إلى المعاهد التكوينية، أي أنهم من حاملي شهادات تقني سامي، وتليها الأفراد ذوي المستويات الجامعية بنسبة (33.3%)، وهذا يدل على أن المؤسسة تسعى للاستفادة من حاملي الشهادات الجامعية، وتليها نسبة الأفراد الذين مستواياهم من الدراسات العليا بنسبة تقدر (11.7%) بأقل نسبة.

4-متغير الخبرة:

الجدول رقم(1-8): يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة

الخبرة	التكرار	النسبة
أقل من 5 سنوات	11	18.3%
من 5 إلى 10 سنوات	27	45.0%
من 11 إلى 15 سنة	8	13.3%
16 سنة فأكثر	14	23.3%
المجموع	60	100%

المصدر: من إعداد الطالب بناء على نتائج التحليل الإحصائي

وفيما يتعلق بمتغير الخبرة، وكما تشير النتائج في الجدول أعلاه إلى أن فئة الأفراد الذين سنوات الخبرة لديهم من 5 إلى 10 سنوات تحصلوا على أكبر نسبة والتي تقدر ب 45% وهي فئة ذات خبرة متوسطة ، وهذا يدل على أن المؤسسة تركز في توظيفها للعمال على الكفاءات الشابة باعتبارها فئة حيوية ونشطة تعمل على تقديم أفضل ما لديها من أجل السير الحسن للمؤسسة، كما أنها تتميز بالقدرة على الإبداع والعمل بشكل أفضل، وتليها نسبة 23.3% الذين بلغت سنوات الخبرة

لديهم (من 16 سنة فأكثر)، بحيث أن هذه الفئة تمتلك خبرة كبيرة تمكنهم من أداء أعمالهم بالشكل المطلوب، وأخيرا نسبة 18.3% للأفراد الذين سنوات خبرتهم أقل من 5 سنوات و نسبة 13.3% للأفراد الذين سنوات خبرتهم من 11 إلى 15 سنة . وبالتالي نلاحظ أن خبرة أفراد عينة الدراسة تتوافق إلى حد كبير مع أعمارهم.

الفرع الثاني: تحليل البيانات

تحليل البيانات دور نظم المعلومات الموارد البشرية على أداء إدارة الموارد البشرية في المؤسسة محل الدراسة. حيث سيتم التركيز الإجابة على الأسئلة التالية:

✓ ما مستوى أداء إدارة الموارد البشرية بالمؤسسة محل الدراسة؟

✓ ماهو واقع نظم معلومات الموارد البشرية بالمؤسسة محل الدراسة؟

1- الإجابة الإحصائية عن السؤال الأول: نظم معلومات الموارد البشرية بالمؤسسة العمومية الإستشفائية "ورقلة"

ومن أجل تحليل بيانات العبارات اعتمدنا على مقياس ليكرث ذي 5 درجات الذي تم ذكره سابقا والنتائج التالية توضح ذلك:

تمثلت أبعاد نظم معلومات الموارد البشرية في أربعة أبعاد وهي: النظام الفرعي للأجور و الحوافز و الإجازات، النظام الفرعي للإختيار و الإستقطاب، النظام الفرعي لتدريب، النظام الفرعي لتقييم العاملين.

والجدول التالي يوضح تحليل عبارات المتغير المستقل:

الجدول رقم (1-9): يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات عمال المؤسسة حول نظم معلومات الموارد البشرية.

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
1	توجد في نظام معلومات الموارد البشرية معايير واضحة خاصة بالأجور و الاقتطاعات يستطيع العاملون من خلالها الإجابة على استفساراتهم.	3,6667	0,85701	2	مرتفع
2	لدى نظام معلومات الموارد البشرية تفسيرات واضحة خاصة بالاقتطاعات من الراتب بسبب الإجازات أو التغيب عن العمل	3,5667	0,87074	3	مرتفع
3	يستطيع العامل من خلال نظام معلومات الموارد البشرية معرفة أجره مقابل ساعات العمل الإضافية .	2,9833	0,98276	5	متوسط
4	يحفظ نظام المعلومات الموارد البشرية بأي معلومات لسنوات سابقة خاصة بالأجور و الإجازات للعاملين .	3,7667	1,01458	1	مرتفع
5	يسهل فهم واستيعاب المعلومات المتاحة للعاملين بنظام معلومات الموارد البشرية الخاصة بالأجور و الإجازات .	3,5167	1,01667	4	مرتفع

6	يحتوي نظام معلومات الموارد البشرية على المعايير التي يمنح الموظف الحوافز بموجبها .	2,9833	0,98276	5	متوسط
المتوسط العام لبعد النظام الفرعي للأجور و الحوافز و الإجازات					
		3.41	0.95	/	مرتفع
7	لا تشهد الإدارة الكثير من حالات الإستقالة لذوى الخبرة .	3,41	0,99	3	مرتفع
8	يوفر نظام معلومات الموارد البشرية آليات ملائمة من القوى العاملة لملء المناصب الشاغرة المتاحة في الإدارة	3,18	0,98	4	متوسط
9	لدى نظام معلومات الموارد البشرية آليات لاعلان النتائج المقبولة للوظائف الشاغرة .	3.98	0.79	1	مرتفع
10	تهتم الإدارة باستقطاب الكفاءات من العاملين ذوي الخبرة	2,98	1,04	5	متوسط
11	يتيح نظام معلومات الموارد البشرية اجراءات جمع وتحليل المعلومات عن الافراد المتقدمين لشغل وظائف شاغرة .	3.95	0.80	2	مرتفع
12	يستطيع المتقدمون من خلال نظام معلومات الموارد البشرية التعرف على أسباب عدم قبولهم للوظائف المتقدمين لها .	3.95	0.80	2	مرتفع
المتوسط العام لبعد النظام الفرعي للإختيار و الإستقطاب					
		3.57	0.9	/	مرتفع
13	تؤمن إدارة الموارد البشرية أن التدريب هو أفضل وسيلة لاكتساب المهارات العملية للموارد البشرية لديها .	3,60	0.84	1	مرتفع
14	تهتم إدارة الموارد البشرية بتدريب الموظفين بشكل يتناسب مع احتياجاتهم الوظيفية .	3,58	0.89	2	مرتفع
15	استفيد كثيرا من البرامج التدريبية التي تقدمها الإدارة في تطوير مهاراتي .	3.41	1,24	4	مرتفع
16	لدى إدارة الموارد البشرية معلومات كاملة عن اهم الموضوعات المطلوب تدريب و تأهيل العاملين عليها .	3,55	0.87	3	مرتفع
17	لدى إدارة الموارد البشرية عدد من الكفاءات المؤهلة لتدريب واعداد العاملين الجدد	3,41	1.24	4	مرتفع
18	توجد مؤشرات لدى نظام معلومات الموارد البشرية للحكم على جدوى عمليات التدريب وقياس فعاليتها مع مرور الوقت .	2.97	1.01	5	متوسط
المتوسط العام لبعد النظام الفرعي لتدريب					
		3.45	1.01	/	مرتفع
19	يتيح نظام معلومات الموارد البشرية للعاملين التعرف على مستوى أدائهم .	3.25	1,12	3	متوسط
20	لدى نظام معلومات الموارد البشرية القدرة على تقييم الأداء الوظيفي و المهني للعاملين.	3.38	1,01	2	متوسط

21	تتم عملية تقييم العاملين وفق آليات موضوعية ولا تترك للأهواء الشخصية .	3.40	1,03	1	متوسط
22	يستطيع أى عامل من خلال نظام معلومات الموارد البشرية مقارنة ادائه السابق بالأداء الحالي .	3.10	1,12	4	متوسط
المتوسط العام لعدد النظام الفرعي لتقييم العاملين		3.28	1.08	/	متوسط
المتوسط الحسابي العام للأبعاد		3.96	0.92	/	مرتفع

المصدر: من إعداد الطالب بناء على نتائج التحليل الإحصائي

بعد تحليل عبارات المتغير المستقلنظم معلومات الموارد البشرية في الجدول أعلاه يتضح أن المتوسط الحسابي العام هو (3.96) وانحرافه المعياري (0.92) وهو ذو مستوى مرتفع، وهذا يعكس درجة موافقة مرتفعة حول محتوى هذه العبارات وقد يدل هذا على وجود نظرة إيجابية تجاه بعض أبعاد المتغير .

المتوسط الحسابي لعبارات بعد النظام الفرعي للأجور و الحوافز و الإجازات قد بلغ (3.41) وانحراف معياري (0.95) وقد احتلت العبارات رقم 4 (يحتفظ نظام المعلومات الموارد البشرية بأي معلومات لسنوات سابقة خاصة بالأجور و الإجازات للعاملين) المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.77) بمستوى مرتفع، وهذا يدل على قدرة النظام بالاحتفاظ بمعلومات السنوات السابقة و تلبية احتياجات العمال وتلبيها العبارة رقم 1 (توجد في نظام معلومات الموارد البشرية معايير واضحة خاصة بالأجور و الإقتطاعات يستطيع العاملون من خلالها الإجابة على استفساراتهم) بمتوسط (3.67) بمستوى مرتفع، كما جاءت العبارة رقم 2 (لدى نظام معلومات الموارد البشرية تفسيرات واضحة خاصة بالاقتطاعات من الراتب بسبب الإجازات أو التغيب عن العمل) والعبارة رقم 5 (يسهل فهم واستيعاب المعلومات المتاحة للعاملين بنظام معلومات الموارد البشرية الخاصة بالأجور و الإجازات) بمتوسط متساوي (3.57) و (3.52) على التوالي بمستوى مرتفع، في حين العبارة رقم 3 (يستطيع العامل من خلال نظام معلومات الموارد البشرية معرفة أجره مقابل ساعات العمل الإضافية) و رقم 6 (يحتوي نظام معلومات الموارد البشرية على المعايير التي يمنح الموظف الحوافز بموجبها) بمتوسط حسابي (2.98) بمستوى متوسط، وهذا يدل أن ساعات العمل الإضافية لا تظهر في نظام معلومات الموارد البشرية معرفة أجره مقابل ساعات العمل الإضافية) و رقم 6 (يحتوي نظام معلومات الحوافز فلا يحتوي نظام المعلومات على مؤشرات لها وهذا ما يعاب على الوظيفة العمومية و إن وجدة فهو من إجهاد المسير ونلاحظ إن جل عبارات بعد النظام الفرعي للأجور و الحوافز و الإجازات في جدول المتوسطات الحسابية جاءت بمستويات مرتفعة وهذا يدل قدرة النظام معلومات الموارد البشرية في نظام الاجور والحوافز و الإجازات على تقديم الأجوبة الكافية للعمال و تسائلاتهم.

المتوسط الحسابي لعبارات بعد النظام الفرعي للإختيار و الإستقطاب بلغ (3.11) وانحراف معياري (1.06) بمستوى متوسط، حيث احتلت العبارة رقم 9 (لدى نظام معلومات الموارد البشرية آليات لاعلان النتائج المقبولة للوظائف الشاغرة) المرتبة الأولى بمتوسط (3.98) بمستوى مرتفع ، وهذا يدل على إدراك العاملين و المترشحين للوظائف الشاغرة لمقومات النظام، وتلبيها العبارتين رقم 11 (يتيح نظام معلومات الموارد البشرية اجراءات جمع وتحليل المعلومات عن الافراد المتقدمين لشغل

وظائف شاغرة) و رقم 12 (يستطيع المتقدمون من خلال نظام معلومات الموارد البشرية التعرف على أسباب عدم قبولهم للوظائف المتقدمين لها) بمتوسط (3.95) بمستوى مرتفع و هذا يدل أن نظام معلومات الموارد البشرية فعال في عملية الاختيار من بين المعطيات المتاحة، وتليها العبارة رقم 7 (لا تشهد الإدارة الكثير من حالات الإستقالة لذوي الخبرة) بمتوسط 4.41 بمستوي مرتفع ،و تليها العبارتين رقم 8 (يوفر نظام معلومات الموارد البشرية آليات ملائمة من القوى العاملة ملء المناصب الشاغرة المتاحة في الإدارة) و رقم 10 (تتم الإدارة باستقطاب الكفاءات من العاملين ذوي الخبرة) بمتوسط 3.18 و 2.98 على التوالي بمستويات متوسطة ، وهذا يدل على أن النظام لا يوفر عملية إستقطاب للكفاءات بشكل جيد وهذا لتقيد بقوانين التوظيف للوظيفة العمومية.

المتوسط الحسابي لعبارات بعد النظام الفرعي لتدريب (3.45) وانحراف معياري (1.01) بمستوى مرتفع، حيث احتلت العبارة رقم 13 (تؤمن إدارة الموارد البشرية أن التدريب هو أفضل وسيلة لاكتساب المهارات العملية للموارد البشرية لديها) المرتبة الأولى بمتوسط (3.60) بمستوى مرتفع ، تليها العبارة رقم 14 (تتم إدارة الموارد البشرية بتدريب الموظفين بشكل يتناسب مع احتياجاتهم الوظيفية) المرتبة الثانية بمتوسط (3.58) بمستوى مرتفع، وهذا يدل على أهمية التدريب بنسبة لإدارة الموارد البشرية، وتليها العبارات رقم 16 (لدى إدارة الموارد البشرية معلومات كاملة عن اهم الموضوعات المطلوب تدريب و تأهيل العاملين عليها) و رقم 17 (لدى إدارة الموارد البشرية عدد من الكفاءات المؤهلة لتدريب واعداد العاملين الجدد) ورقم 15 (استفيد كثيرا من البرامج التدريبية التي تقدمها الإدارة في تطوير مهاراتي) بمتوسط (3.55) و (3.41) و (3.41) على التوالي بمستوى مرتفع، تليها العبارة رقم 18 (توجد مؤشرات لدى نظام معلومات الموارد البشرية للحكم على جدوى عمليات التدريب وقياس فعاليتها مع مرور الوقت) بمتوسط (2.97) بمستوي متوسط ،وهذا يدل على عدم تركيز نظام معلومات الموارد البشرية لفعالية التدريب و مخرجاته،ومن خلال الجدول يظهر أن المتوسط الحسابي العام لفقرات هذا البعد جاء بدرجة مرتفعة، وهذا يدل على أهمية النظام الفرعي لتدريب في إدارة الموارد البشرية.

المتوسط العام لعبارات بعد تقييم العاملين بلغ (3.28) وانحراف معياري (1.08) بمستوى متوسط، حيث احتلت العبارة رقم 21 (تتم عملية تقييم العاملين وفق آليات موضوعية ولا تترك للأهواء الشخصية) بمتوسط (3.40) بمستوى متوسط المرتبة الأولى، تليها العبارة رقم 20 (لدى نظام معلومات الموارد البشرية القدرة على تقييم الأداء الوظيفي و المهني للعاملين) بمتوسط (3.38) بمستوى متوسط، تليها العبارة رقم 19 (يتيح نظام معلومات الموارد البشرية للعاملين التعرف على مستوى أدائهم) بمتوسط (3.25) بمستوى متوسط ، وهذا يدل على قصر نظام المعلومات الموارد البشرية في تقييم أداء الوظيفي بالشكل المطلوب ،و أخيرا العبارة رقم 22 (يستطيع أى عامل من خلال نظام معلومات الموارد البشرية مقارنة ادائه السابق بالأداء الحالي) بمتوسط (3.10) بمستوى متوسط، وهذا يدل على عدم قدرة مقارنة اداء السابق بالحالي من خلال نظام معلومات الموارد البشرية.

ومن خلال الجدول نلاحظ أن المتوسط الحسابي العام لفقرات بعد تقييم العاملين جاء بدرجة متوسطة مما يدل على وجود نقص في نظام معلومات الموارد البشري في شق تقييم الأداء في نظر العاملين.

جدول رقم (1-10): يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد المتغير المستقل .

الرقم	أبعاد المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
01	المتوسط العام لبعد النظام الفرعي للأجور و الحوافز و الإجازات	3.41	0.95	3	مرتفع
02	المتوسط العام لبعد النظام الفرعي للإختيار و الإستقطاب	3.57	0.90	1	مرتفع
03	المتوسط العام لبعد النظام الفرعي لتدريب	3.45	1.01	2	مرتفع
04	المتوسط العام لبعد النظام الفرعي لتقييم العاملين	3.28	1.08	4	متوسط
المتوسط العام للأبعاد		3.96	0.98	/	مرتفع

المصدر: من إعداد الطالب

من خلال الجدول يتبين أن اغلب الأبعاد جاءت بمستويات مرتفعة، وأعلى متوسط حسابي كان لبعد النظام الفرعي للإختيار و الإستقطاب بلغ (3.57) وانحراف معياري (0.9) وهذا يدل على مدى فاعلية نظم معلومات الموارد البشرية في عملية الإستقطاب، ويليه بعد النظام الفرعي لتدريب بمتوسط (3.45) وانحراف معياري (1.01) بمستوى مرتفع، وهذا يدل على إقتناع الموظفين و إهتمام الإدارة بتدريب، ويليه بعد النظام الفرعي للأجور و الحوافز و الإجازات في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (3.41) وانحراف معياري (0.95) وهذا يدل على وضوح نظام الأجور والإقتطاعات وقدرته على الإجابة على إستفسارات العمال ، ويليه بعد النظام الفرعي لتقييم العاملين في المرتبة الأخيرة بمتوسط (3.28) وانحراف معياري (1.08)، وهذا يدل على عدم الإستغلال الجيد لأنظمة المعلومات في عملية تقييم العاملين .

و من خلال الجدول نلاحظ أن المتوسط الحسابي العام للأبعاد والذي بلغ (3.96) وهو في مجال قياس لمخطط ليكرات الخماسي بدرجة مرتفعة، وهذا يدل على الفهم الواضح والجيد لمفهوم نظم معلومات الموارد البشرية لدى العاملين، وهنا نقول أنه توجد نظرة إيجابية لنظم معلومات الموارد البشرية، وهو ما يؤكد الفرضية الأولى أنه مستوي تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية بعينة الدراسة بالمؤسسة العمومية لإستشفائية محمد بوضياف بورقلة يتميز بمستوى مرتفع.

2-الإجابة الإحصائية عن السؤال الثاني:فاعلية أداء إدارة الموارد البشرية بالمؤسسة العمومية الإستشفائية "ورقلة"

تمثلت أبعاد المتغير أداء إدارة الموارد البشرية في أربعة أبعاد وهي: جودة الاداء، فاعلية الأداء، التواصل، إتخاذ القرارات

والجدول الموالي يوضح تحليل عبارات هذا المتغير التابع

الجدول رقم(1-11): يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات عمال المؤسسة حول أداء إدارة

الموارد البشرية

الرقم	الفقرة	المتوسطات	الانحرافات	الترتيب	المستوى
1	تعمل الإدارة على توفير كافة البيانات و المعلومات التي تساعدني على حسن الأداء	3.85	0.95	2	مرتفع
2	تهدف الإدارة من مراقبة الخدمات المقدمة للجمهور إلى تحسين تلك الخدمة	3.90	0.80	1	مرتفع
3	تقوم الإدارة العليا بالتركيز على تدريب للعاملين من أجل تحسين الجودة .	3.85	0.95	2	مرتفع
4	لدى الإدارة آليات لتحقيق متطلبات الجودة الشاملة	2.95	1,08	3	متوسط
5	تهتم الإدارة بتطوير جودة العمل الخاصة بالموارد البشرية وخدمة المستفيدين باعتماد برامج حديثة و متطورة	2.80	1,16	4	متوسط
المتوسط الحسابي لبعء جودة الأداء		3.47	0.98	/	مرتفع
6	تمتلك الإدارة المعلومات و المعرفة المتخصصة التي تمكنها من أداء دورها بشكل مناسب .	3.95	0.79	2	مرتفع
7	يتوفر لدى الموظفين قدر كبير من الخبرة للتعامل مع كافة المواقف التي تتعرض لها الإدارة .	3.95	0.79	2	مرتفع
8	تقوم الإدارة باستمرار بقياس درجة التحسن في أدائها	3.35	1,04	4	متوسط
9	قيادات الإدارة مؤهلة وقادرة على أداء الأعمال الموكلة إليها بفاعلية .	4.10	0.65	1	مرتفع
10	تنشر الإدارة وتعلن عن الأعمال المتميزة لموظفيها و تكافئ القائمين بها أمام الجميع .	3.35	1,12	4	متوسط
11	تلقي إدارة الموارد البشرية كل الدعم من الوزارة في تطبيق لأحدث التقنيات التي تؤمن تقديم افضل الخدمات للمستفيدين .	3.55	1.09	3	مرتفع
المتوسط الحسابي لبعء فاعلية الأداء		3.41	0.91	/	مرتفع
12	يمكن الحصول على المعلومات اللازمة لإنجاز العمل بسهولة .	3.42	0.85	3	مرتفع
13	تشجع الإدارة الإتصالات الفعالة بين الأفراد العاملين في مختلف أقسامها .	3.80	0.80	2	مرتفع
14	توجد علاقات إنسانية جيدة داخل بيئة العمل مما يحسن الأداء .	3.80	0.80	2	مرتفع

15	تحرص الإدارة خلال نظام معلومات الموارد البشرية على توصيل المعلومة إلى كافة المستفيدين كاملة غير منقوصة .	3.42	0.85	3	مرتفع
16	يمكن الإتصال بالمستويات الإدارية العليا بدون عوائق	3.85	0.78	1	مرتفع
17	يوفر نظام معلومات الموارد البشرية قاعدة بيانات تؤمن كافة احتياجات الإدارات المعنية في الوزارة .	3.10	1.01	4	متوسط
المتوسط الحسابي لبعء التواصل		3.56	0.87	/	مرتفع
18	تتصف مخرجات نظام المعلومات بارتفاع مستوى دقته	3.41	0.98	2	مرتفع
19	محدودية نسبة الخطأ في المعلومات المدونة بنظام المعلومات يعطي ثقة في قرارات الإدارة التي تعتمد عليها	3.45	0.95	1	مرتفع
20	تحرص الإدارة على إشراك جميع العاملين في صنع القرارات المتعلقة بالعمل	2,76	1,01	3	متوسط
21	تطبق الإدارة التقنيات الإحصائية لمتابعة ومراقبة الإنحرافات في العمل لإتخاذ القرار الصحيح .	2.71	1,14	4	متوسط
22	تعتمد جميع قرارات إدارة الموارد البشرية على مايتوفر لديها من معلومات عن الموظفين بنظام المعلومات .	2,71	0.99	4	متوسط
23	المرونة التي تتصف بها المعلومات بنظام المعلومات يؤثر ايجابيا على القرارات التي تتخذها الإدارة .	3.41	0.95	2	مرتفع
المتوسط الحسابي لبعء إتخاذ القرارات		3.35	1.01	/	متوسط
المتوسط الحسابي العام للأبعاد		3.44	0.79	/	مرتفع

المصدر: من إعداد الطالب بناء على نتائج التحليل الإحصائي

بعد تحليل عبارات المتغير التابع أداء إدارة الموارد البشرية في الجدول أعلاه يتضح أن المتوسط الحسابي العام هو (3.44) وانحراف معياري (0.79) بمستوى مرتفع وهذا ما يعكس النظرة الإيجابية لأفراد العينة حول هذه العبارات. المتوسط الحسابي لعبارات بعد جودة الاداء بلغ (3.47) وانحراف معياري (0.98) بمستوى مرتفع، حيث احتلت العبارة رقم 2 (تهدف الإدارة من مراقبة الخدمات المقدمة للجمهور إلى تحسين تلك الخدمة) المرتبة الأولى بمتوسط (3.90) بمستوى مرتفع، وتليها العبارتين رقم 1 (تعمل الإدارة على توفير كافة البيانات و المعلومات التي تساعدني على حسن الأداء) و رقم 3 (تقوم الإدارة العليا بالتركيز على تدريب العاملين من أجل تحسين الجودة) المرتبة الثانية بمتوسط (3.85) بمستوى مرتفع، وهذا يدل على اهتمام الإدارة بحسن الأداء والخدمة، وتليها العبارة رقم 4 (لدى الإدارة آليات لتحقيق متطلبات الجودة الشاملة) بمتوسط (2.95) بمستوى متوسط، وهذا يشير إلى ضعف متطلبات الجودة الشاملة وهذا من ضعف القطاع، وتليه العبارة رقم 5 (تهتم الإدارة بتطوير جودة العمل الخاصة بالموارد البشرية وخدمة المستفيدين باعتماد برامج حديثة و متطورة) بمتوسط

(2.80) بمستوى متوسط في المرتبة الأخيرة. أي على الرغم من سعي المؤسسة لتطوير جودة العمل، إلا أنه لا يوفر لمبرامج حديثة ومتطورة لذلك.

المتوسط الحسابي لعبارات بعد فاعلية الأداء بلغ (3.41) وانحراف معياري (0.91) بمستوى مرتفع، حيث احتلت العبارة رقم 9 (قيادات الإدارة مؤهلة وقادرة على أداء الأعمال الموكلة إليها بفاعلية) في المرتبة الأولى بمتوسط (4.10) بمستوى مرتفع، وهذا يدل على امتلاك مؤهلات عالية لقيادات الإدارة، وتليها العبارتين رقم 6 (تمتلك الإدارة المعلومات و المعرفة المتخصصة التي تمكنها من أداء دورها بشكل مناسب) و رقم 7 (يتوفر لدى الموظفين قدر كبير من الخبرة للتعامل مع كافة المواقف التي تتعرض لها الإدارة) بمتوسط (3.95) بمستوى مرتفع ، وهذا يدل على امتلاك العمال قدرات لأداء دورهم بشكل مناسب ، وتليها العبارة رقم 11 (تلقي إدارة الموارد البشرية كل الدعم من الوزارة في تطبيق لأحدث التقنيات التي تؤمن تقديم افضل الخدمات للمستفيدين) بمتوسط (3.55) بمستوى مرتفع ، لتليها في المرتبة الأخيرة العبارتين رقم 8 (تقوم الإدارة باستمرار بقياس درجة التحسن في أدائها) و رقم 10 (تنشر الإدارة وتعلن عن الأعمال المتميزة لموظفيها و تكافئ القائمين بها أمام الجميع) بمتوسط (3.35) بمستوى متوسط، وهذا يدل على قلت الاهتمام الكافي بالكفاءات و تشجيعهم

المتوسط الحسابي لعبارات بعد التواصل بلغ (3.56) وانحراف معياري (0.87) بمستوى مرتفع، وقد احتلت العبارة رقم 16 (يمكن الإتصال بالمستويات الإدارية العليا بدون عوائق) بمتوسط (3.85) بمستوى مرتفع ، وهذا يدل على تواصل الإيجابي و إنفتاح الإدارة العليا على العمال، وتليها العبارتين رقم 14 (توجد علاقات إنسانية جيدة داخل بيئة العمل مما يحسن الأداء) والعبارة رقم 13 (تشجع الإدارة الاتصالات الفعالة بين الأفراد العاملين في مختلف أقسامها) بمتوسط متساوي بلغ (3.80) بمستوى مرتفع، وهذا يدل على بيئة عمل جيدا بين الأفراد، وتأتي في المرتبة قبل الأخيرة العبارتين رقم 12 (يمكن الحصول على المعلومات اللازمة لإنجاز العمل بسهولة) و رقم 15 (تحرص الإدارة خلال نظام معلومات الموارد البشرية على توصيل المعلومة إلى كافة المستفيدين كاملة غير منقوصة) بمتوسط (3.42) بمستوى مرتفع، و أخيرا العبارة رقم 17 (يوفر نظام معلومات الموارد البشرية قاعدة بيانات تؤمن كافة احتياجات الإدارات المعنية في الوزارة) بمتوسط (3.10) بمستوى متوسط ، وهذا يدل على نقص بعض المعطيات في قاعدة البيانات على مستوى نظام معلومات الموارد البشرية .

وبالنظر إلى المتوسطات الحسابية لعبارات بعد الاتصال فقد جاءت أغلبها بمستويات مرتفعة، وهذا يعني وجود اتصال فعال نوعا ما في المؤسسة، من خلال سرعة الاتصال بين الرؤساء والمؤوسين، وحداثة وسائل الاتصال، إلا أنه يحتوي على بعض النقائص المتعلقة قاعدة البيانات وما تؤمنه من إحتياجات للوزارة الوصية .

المتوسط الحسابي لعبارات بعد إتخاذ القرارات بلغ (3.35) وانحراف معياري (1.01) بمستوى متوسط، حيث احتلت العبارة رقم 19 (محدودية نسبة الخطأ في المعلومات المدونة بنظام المعلومات يعطي ثقة في قرارات الإدارة التي تعتمد عليها) المرتبة الأولى بمتوسط (3.45) بمستوى مرتفع، وهذا يدل على ثقة في القرارات إستنادا لمعطيات نظام المعلومات، لتليها العبارتين رقم 18 (تتصف مخرجات نظام المعلومات بارتفاع مستوى دقته) ورقم 23 (المرونة التي تتصف بها المعلومات بنظام المعلومات يؤثر ايجابيا على القرارات التي تتخذها الإدارة) بمتوسط (3.41)، بمستوى مرتفع، وتليها العبارة رقم 20 (تحرص الإدارة على إشراك جميع العاملين في صنع القرارات المتعلقة بالعمل) بمتوسط (2.76)، بمستوى متوسط، وهذا يدل على قلت

إشراك العمال في صنع القرارات و إنفراد الإدارة بذلك ،و في الأخير تليها العبارتين رقم 21 (تطبق الإدارة التقنيات الإحصائية لمتابعة ومراقبة الانحرافات في العمل لإتخاذ القرار الصحيح) و رقم 22 (تعتمد جميع قرارات إدارة الموارد البشرية على مايتوفر لديها من معلومات عن الموظفين بنظام المعلومات) بمتوسط (2.71) بمستوى متوسط، وهذا يدل على عدم الإستغلال الجيد لمخرجات أنظمة معلومات الموارد البشرية في تسيير شؤون الموظفين .

وبالنظر إلى المتوسط الحسابي لمجموع عبارات إتخاذ القرارات نجد أن الإدارة العليا لديهم إدراك تام بمستوي دقة مخرجات نظام المعلومات لكن لا يتم إستغلالها بشكل الكافي الذي يرفع من مستوى إتخاذ القرارات بالشكل المطلوب.

الجدول رقم(1-12): يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد المتغير التابع.

الرقم	أبعاد المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
01	المتوسط العام لبعد جودة الأداء	3.47	0.98	2	مرتفع
02	المتوسط العام لبعد فاعلية الاداء	3.41	0.91	3	مرتفع
03	المتوسط العام لبعد التواصل	3.56	0.87	1	مرتفع
04	المتوسط العام لبعد إتخاذ القرارات	3.35	1.01	4	متوسط
المتوسط العام للأبعاد		3.44	0.79	/	مرتفع

المصدر: من إعداد الطالب بناء على نتائج التحليل الإحصائي

من خلال المتوسطات الحسابية يظهر أن الأبعاد جاءت بمستويات مرتفعة ، وأعلى متوسط حسابي كان لبعد التواصل بلغ (3.56) بمستوى مرتفع، وهذا يدل على أن العمال لديهم علاقات جيد داخل بيئة العمل،وهذا يساعد على تحقيق أهدافهم الشخصية والعملية، ويليه بعد جودة الأداء في المرتبة الثانية، بمتوسط (3.47) بمستوى مرتفع، وهذا يدل على وجود إدراك عالي لدى العمال لأدوارهم ومسؤولياتهم تساعد على إنجاز وظائفهم بالشكل المناسب، ويليه بعد فاعلية الأداء في المرتبة الثالثة، بمتوسط (3.41) بمستوى مرتفع، ويأتي في المرتبة الرابعة والأخيرة بعد إتخاذ القرارات بمتوسط (3.35) بمستوى متوسط، وهذا يدل على إنفراد الإدارة بإتخاذ القرار وقلت إشراك العمال فيها وكذا عدم الإستفادة من مخرجات أنظمة الموارد البشرية في إتخاذ القرارات.

عموما توجد نظرة ايجابية لأداء إدارة الموارد البشرية، وهو ما يؤكد الفرضية الثانية حول أن أداء إدارة الموارد البشرية عينة الدراسة بالمؤسسة العمومية لإستشفائية محمد بوضياف بورقلة مرتفع.

المطلب الثاني: مناقشة النتائج

الفرع الأول: تحليل النتائج

1-تحليل الانحدار الخطي باستخدام طريقة المربعات الصغرى:

الفرضية الثالثة: "يوجد أثر إيجابي لنظم معلومات الموارد البشرية على أداء إدارة الموارد البشرية "

ويمكن ذلك من خلال تحليل الانحدار الخطي باستخدام طريقة المربعات الصغرى عند مستوى الدلالة 0.05 حيث تمثلت المتغيرات المستقلة في (النظام الفرعي للأجور و الحوافز ،النظام الفرعي للإختيار و الإستقطاب ،و النظام الفرعي لتدريب ،و النظام الفرعي لتقييم العاملين)، والمتغير التابع (أداء إدارة الموارد البشرية).

تنبثق من هذه الفرضية الفرضيات الجزئية التالية:

الفرضية الجزئية الأولى: "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لنظام الفرعي للأجور و الحوافز و الإجازات على أداء إدارة الموارد البشرية"

- تحليل الانحدار باستخدام طريقة المربعات الصغرى.

الجدول رقم (1-13): يوضح الارتباط بين بعد النظام الفرعي للأجور و الحوافز و الإجازات و أداء إدارة الموارد البشرية

نموذج	معامل الارتباط R	معامل تحيد R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.655 ^a	0.429	0.419	0.60437

. Predictors: (Constant),

المصدر: من مخرجات نتائج spss

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن قيمة معامل الارتباط بين بعد النظام الفرعي للأجور و الحوافز و الإجازات أداء إدارة الموارد البشرية هو $R=0.655$ ، أي أن هناك ارتباط تأثير بينهما، لأن معامل الارتباط ذو إشارة موجبة، بينما كان معامل التحدي $R\text{ Square}= 0.429$ أي أنه نسبة 42.9% من التغير في المتغير التابع (أداء إدارة الموارد البشرية) تعود إلى التغير في المتغير المستقل (بعد النظام الفرعي للأجور و الحوافز و الإجازات أداء إدارة الموارد البشرية)، والنسبة المتبقية المقدرة ب 57.1% تعود إلى عوامل أخرى.

تباين خط الانحدار:

الجدول رقم (1-14): يوضح تحليل تباين خط الانحدار

ANOVA ^a					
مستوي الدلالة	F	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	نموذج
,000 ^b	42.821	15.614	57	15.641	ما بين المجموعات
				20.820	داخل المجموعات
				36.461	Total

a. Dependent Variable:

b. Predictors: (Constant), a

من خلال الجدول نلاحظ أن:

- مجموع مربعات الانحدار يساوي 15.641، مجموع مربعات البواقي 20.820، مجموع المربعات الكلي 36.461.
- درجة حرية الانحدار هي 1، ودرجة حرية البواقي 57
- معدل مربعات الانحدار 15.614، معدل مربعات البواقي هو 0.365
- F قيمة اختبار تحليل التباين لخط الانحدار هو 42.821
- مستوى دلالة الاختبار 0.000، وهو أقل من 0.05 وبالتالي تقبل الفرضية

● دراسة معاملات خط الانحدار.

الجدول رقم (1-15): يوضح نتيجة تحليل الانحدار المتعدد لأثر بعد النظام الفرعي للأجور و الحوافز و الإجازات أداء إدارة الموارد البشرية على أداء إدارة الموارد البشرية.

نموذج	معاملات غير قياسية		معاملات موحدة	T	مستوى الدلالة
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0.491	0.402		1.222	0.227
1 X1	0.754	0.115	0.655	6.544	,000

المصدر: من مخرجات التحليل الإحصائي

من خلال الجدول نلاحظ أن:

مقطع خط الانحدار يساوي 0.491 والذي يمثل a من معادلة الخط المستقيم، أما ميل خط الانحدار b يساوي 0.754، وبذلك تصبح معادلة خط الانحدار $Y=0.754x+0.491$ ، بحيث Y المتغير التابع، و x المتغير المستقل. حيث نجد أن مستوى الدلالة يساوي 0.000 وهو أقل من مستوى الدلالة المعتمد 0.05 وبالتالي نقبل الفرضية التي تنص على وجود أثر ذو دلالة إحصائية لبعد النظام الفرعي للأجور و الحوافز و الإجازات على أداء إدارة الموارد البشرية .

الفرضية الجزئية الثانية: " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لنظام الفرعي للاختيار و الاستقطاب على أداء إدارة الموارد البشرية "

● تحليل الانحدار الخطي باستخدام طريقة المربعات الصغرى

الجدول رقم (1-16): يوضح الارتباط بين بعد النظام الفرعي للاختيار و الإستهقظاب وأداء إدارة الموارد البشرية

نموذج	معامل الارتباط R	معامل التحديد R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.747 ^a	0.558	0.551	0.53154

المصدر: من مخرجات برنامج spss

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن قيمة معامل الارتباط بين بعد النظام الفرعي للإختيار و الإستقطاب و أداء إدارة الموارد البشرية هو $R = 0.747$ ، أي أن هناك ارتباط تأثير بينهما، لأن معامل الارتباط ذو إشارة موجبة، بينما كان معامل التحديد R^2 يساوي 0.558 أي أنه نسبة 55.8% من التغير في المتغير التابع تعود إلى التغير في المتغير المستقل (نظم معلومات الموارد البشرية)، والنسبة المتبقية والمقدرة ب. 44.2% تعود إلى عوامل أخرى

• تبين خط الانحدار

الجدول رقم (2-17): يوضح تحليل تبين خط الانحدار

ANOVA ^a					
مستوى دلالة	F	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	نموذج
,000 ^b	72.050	20.357	1	20.357	ما بين المجموعات
		0.283	57	16.105	داخل المجموعات
			58	36.461	المجموع
المصدر: من مخرجات spss					

-مجموع مربعات الانحدار يساوي 20.357، ومجموع مربعات البواقي يساوي 16.105، ومجموع المربعات الكلي يساوي 36.461

-درجة حرية الانحدار يساوي 1، درجة حرية البواقي 57

-معدل مربعات الانحدار 20.357، معدل مربعات البواقي 0.283

-F قيمة اختبار تحليل التباين لخط الانحدار 72.050

-مستوى الدلالة يساوي 0.000 وهو أقل من مستوى الدلالة المعتمد 0.05 وبالتالي نقبل الفرضية .

• دراسة معاملات خط الانحدار:

الجدول رقم (1-18): يوضح نتيجة تحليل الانحدار المتعدد لأثر بعد النظام الفرعي للإختيار و الإستقطاب على أداء إدارة الموارد البشرية .

Coefficients ^a					
مستوى دلالة	T	معاملات موحدة		معاملات غير قياسية	
		Beta	Std. Error	B	نموذج
0.012	2.604		0.283	0.738	(Const ant)
,000	8.488	0.747	0.088	0.750	X2

المصدر: من مخرجات SPSS

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن:

مقطع خط الانحدار يساوي 0.738 والذي يمثل a من معادلة الخط المستقيم، أما ميل خط الانحدار b يساوي 0.750، وبذلك تصبح معادلة خط الانحدار $Y=0.750x+0.738$ ، بحيث Y المتغير التابع، و X المتغير المستقل

حيث نجد أن مستوى الدلالة يساوي 0.000 وهو أقل من 0.05

وبالتالي نقبل الفرضية التي تنص على وجود أثر ذو دلالة إحصائية لبعء النظام الفرعي للإختيار و الإستقطاب على أداء إدارة الموارد البشرية .

الفرضية الجزئية الثالثة: " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لنظام الفرعي لتدريب على أداء إدارة الموارد البشرية " تحليل الانحدار الخطي باستخدام طريقة المربعات الصغرى.

الجدول رقم (1-19): يوضح الارتباط الخطي بين بعد النظام الفرعي لتدريب وأداء إدارة الموارد البشرية

Model Summary				
نموذج	معامل الارتباط R	معامل تحديد R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.830 ^a	0.688	0.683	0.44647

المصدر: من مخرجات spss

نلاحظ من خلال الجدول أن قيمة معامل الارتباط بين بعد التدريب و أداء إدارة الموارد البشرية هو 0.830 بمعنى أن هناك علاقة ارتباط تأثير فيما بينهما، لأن معامل الارتباط إشارته موجبة، بينما كان معامل التحديد يساوي 0.688، أي نسبة 68.8% من التغير في المتغير التابع (أداء إدارة الموارد البشرية) تعود إلى التغير في المتغير المستقل (بعد التدريب) والنسبة المتبقية 31.2% تعود إلى عوامل أخرى.

• تبين خط الانحدار:

الجدول رقم (1-20): يوضح تحليل تبين خط الانحدار

ANOVA ^a					
نموذج	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	F	مستوى الدلالة
ما بين المجموعات	25.099	1	25.099	125.917	,000 ^b
داخل المجموعات	11.362	57	0.199		
المجموع	36.461	58			

المصدر: من مخرجات spss

من الجدول أعلاه نلاحظ:

-مجموع مربعات الانحدار يساوي 25.099، مجموع مربعات البواقي يساوي 11.362، مجموع المربعات الكلي 36.461
-درجة حرية الانحدار 1، درجة حرية البواقي 57

-معدل مربعات الانحدار 25.099، معدل مربعات البواقي 0.199

-F قيمة اختبار تحليل التباين لخط الانحدار 125.917

-مستوى الدلالة 0.000 أقل من مستوى الدلالة 0.05 وبالتالي نقبل الفرضية

• دراسة معاملات خط الانحدار.

الجدول رقم (1-21): يوضح نتيجة تحليل الانحدار المتعدد لأثر بعد التدريب على أداء إدارة الموارد البشرية .

Coefficients ^a					
نموذج	معاملات غير قياسية		معاملات موحدة	T	مستوى دلالة
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	0.757	0.214		3.536	0.001
X3	0.705	0.063	0.830	11.221	0.000

المصدر: من مخرجات SPSS

من خلال الجدول نلاحظ أن مقطع خط الانحدار يساوي 0.757 والذي يمثل a من معادلة الخط المستقيم، أما ميل خط

الانحدار b يساوي 0.705، وبذلك تصبح معادلة خط الانحدار $Y=0.757+0.705x$ ، حيث نجد أن مستوى الدلالة

Sig=0.000 وهي أقل من مستوى الدلالة المعتمد 0.05

وبالتالي نقبل الفرضية التي تنص على وجود أثر ذو دلالة إحصائية لبعء التدريب على أداء إدارة الموارد البشرية

الفرضية الجزئية الرابعة: " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لنظام الفرعي لتقييم العاملين على أداء إدارة الموارد البشرية " .

• تحليل الانحدار الخطي باستخدام طريقة المربعات الصغرى

الجدول رقم (1-22): يوضح الارتباط الخطي بين بعد النظام الفرعي لتقييم العاملين وأداء إدارة الموارد البشرية .

Model Summary				
نموذج	معامل الارتباط R	معامل التحديد R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.788 ^a	0.622	0.615	0.49200

المصدر: من مخرجات spss

نلاحظ من الجدول أن قيمة معامل الارتباط بين بعد النظام الفرعي لتقييم العاملين و أداء إدارة الموارد البشرية هو 0.788،

أي أن هناك علاقة ارتباط تأثير فيما بينهما، لأن معامل الارتباط ذو إشارة موجبة، بينما كان معامل التحديد R

Square= 0.622 بمعنى أن نسبة 62.2% من التغير في المتغير التابع (أداء إدارة الموارد البشرية) يعود إلى التغير في المتغير

المستقل (النظام الفرعي لتقييم العاملين) والنسبة المتبقية 37.8% تعود إلى عوامل أخرى.

• تبين خط الانحدار:

الجدول رقم (1-23): يوضح تحليل تبين خط الانحدار

ANOVA^a

نموذج	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	F	مستوى دلالة
ما بين المجموعات	22.664	1	22.664	93.630	0.000 ^b
1 داخل المجموعات	13.797	57	0.242		
المجموع	36.461	58			

المصدر: من مخرجات spss

من الجدول أعلاه نلاحظ أن:

- مجموع مربعات الانحدار يساوي 22.664، مجموع مربعات البواقي يساوي 13.797، ومجموع المربعات الكلي يساوي 36.461

- درجة حرية الانحدار 1، درجة حرية البواقي 57

- معدل مربعات الانحدار 22.664، ومعدل مربعات البواقي 0.242

- F قيمة اختبار تحليل التباين لخط الانحدار 93.630

- مستوى الدلالة 0.000 أقل من مستوى الدلالة المعتمد 0.05 وبالتالي نقبل الفرضية .

• دراسة معاملات خط الانحدار:

الجدول رقم (1-24): يوضح نتيجة تحليل الانحدار المتعدد لأثر بعد النظام الفرعي لتقييم العاملين على أداء إدارة

الموارد البشرية .

Coefficients^a

نموذج	معاملات غير قياسية		معاملات موحدة	T	مستوى دلالة
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.106	0.213		5.194	0.000
X4	0.694	0.072	0.788	9.676	0.000

المصدر: من مخرجات SPSS

من خلال الجدول نلاحظ أن:

مقطع خط الانحدار يساوي 1.106، والذي يمثل a من معادلة الخط المستقيم، أما ميل خط الانحدار b هو 0.694، وبذلك تصبح معادلة خط الانحدار $Y = 1.106 + 0.694x$ ، بحيث Y المتغير التابع (أداء إدارة الموارد البشرية)، و x المتغير المستقل (النظام الفرعي لتقييم العاملين)، حيث نجد أن مستوى الدلالة Sig=0.000 وهي أقل من مستوى الدلالة المعتمد 0.05

وبالتالي نقبل الفرضية التي تنص على وجود أثر ذو دلالة إحصائية لبعء النظام الفرعي لتقييم العاملين على أداء إدارة الموارد

البشرية .

• تحليل الانحدار الخطي باستخدام طريقة المربعات الصغرى

الجدول رقم (1-25): يوضح الارتباط الخطي بين نظم معلومات الموارد البشرية و أداء إدارة الموارد البشرية.

Model Summary				
نموذج	معامل الارتباط R	معامل تحديد R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,873 ^a	,763	,745	,40008

a. Predictors: (Constant),

المصدر: من مخرجات برنامج spss

من الجدول نلاحظ أن قيمة معامل الارتباط بين نظم معلومات الموارد البشرية و أداء إدارة الموارد البشرية هو 0.873 أي أن هناك ارتباط تأثير بينهما لأن معامل الارتباط ذو إشارة موجبة، بينما كان معامل التحديد 0.763 أي نسبة 76.3 % من التغير في المتغير التابع تعود إلى التغير في المتغير المستقل، والنسبة المتبقية 23.7% تعود إلى عوامل أخرى.

• تبين خط الانحدار

الجدول رقم (2-26): يوضح تحليل تبين خط الانحدار

ANOVA

نموذج	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	F	مستوى دلالة
ما بين المجموعات	27,818	4	6,955	43,449	,000 ^b
1 داخل المجموعات	8,643	54	,160		
المجموع	36,461	58			

. Predictors: (Constant),

المصدر: من مخرجات برنامج spss

من الجدول يتبين أن:

-مجموع مربعات الانحدار تساوي 27.818، مجموع مربعات البواقي 8.643، مجموع المربعات الكلي 36.461

-درجة حرية الانحدار 4، درجة حرية البواقي 54

-معدل مربعات الانحدار 6.955، معدل مربعات البواقي 0.160

-F قيمة اختبار تحليل التباين لخط الانحدار 43.449

-مستوى دلالة الاختبار 0.000، وهو أقل من مستوى الدلالة المعتمد 0.05

- دراسة معاملات خط الانحدار
- الجدول رقم (2-27): يوضح نتيجة تحليل الانحدار المتعدد لأثر نظم معلومات الموارد البشرية على أداء إدارة الموارد البشرية .

Coefficients ^a					
نموذج	T	معاملات موحدة		معاملات غير قياسية	
		Beta	Std. Error	B	دلالة
(Constant)	1,570		,271	3,231	,000
1 نظم معلومات الموارد البشرية	,182	,420	,127	,242	,000

a. Dependent Variable: أداء إدارة الموارد البشرية

المصدر: من مخرجات برنامج SPSS

من الجدول نلاحظ أن

مقطع خط الانحدار يساوي 3.231 والذي يمثل a من معادلة الخط المستقيم، أما ميل خط الانحدار b هو 0.242 وبذلك تصبح معادلة خط الانحدار $Y = 3,231 + 0,242x$ ، حيث Y المتغير التابع، و x المتغير المستقل (نظم معلومات الموارد البشرية).

حيث نجد أن مستوى الدلالة Sig=0.000 أقل من مستوى الدلالة المعتمد 0.05

وبالتالي نقبل الفرضية الثالثة التي تنص على وجود أثر إيجابي لنظم معلومات الموارد البشرية على أداء إدارة الموارد البشرية .

3- اختبار طبيعة التباين الأحادي لدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية لأداء إدارة الموارد البشرية تبعاً لمتغير الجنس

أ- متغير الجنس واختبار T Test: الهدف من هذا الاختبار هو بيان ما إذا كانت هناك فروقات في تصور أفراد عينة الدراسة حول أداء إدارة الموارد البشرية أم لا، بحيث تعزى هذه الفروقات إلى متغير الجنس.

الجدول رقم (1-28) يوضح اختبار T Test لمتغير الجنس

One-Sample Test						
نموذج	Test Value = 0					
	T	درجة الحرية	مستوى دلالة	متوسط الفارق	95% فاصل الثقة الفوارق	
					منخفض	المرتفع
الجنس	0.204	57	0.839	0.04302	3.9471	4.1417
	0.200	47.449	0.842	0.04302	1.1056	1.2617

المصدر: من مخرجات التحليل الإحصائي.

بما أن مستوي الدلالة كانت قيمته Sig=0.839 وهي أكبر من 0.05 وبالتالي عدم وجود فروق في تصور أفراد عينة

الدراسة حول أداء إدارة الموارد البشرية بحيث تعزى هذه الفروق إلى متغير الجنس .

المتغيرات الأخرى واختبار Anova: يقوم هذا الاختبار على أساس بيان ما إذا كانت هناك فروقات في تصور أفراد عينة الدراسة حول أداء إدارة الموارد البشرية ، بحيث تعزى هذه الفروقات إلى متغير العمر، المستوى التعليمي ، الخبرة والتي تحتمل أكثر من إجابتين.

ب-متغير العمر

الجدول رقم (1-29): يوضح تحليل التباين الأحادي لدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية لأداء إدارة الموارد البشرية حسب متغير العمر

نموذج	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	F	مستوى الدلالة
ما بين المجموعات	5.220	3	1.740	3.064	0.887
داخل المجموعات	31.241	55	0.568		
المجموع	36.461	58			

المصدر: من نتائج التحليل الإحصائي

نتيجة تحليل التباين لمتغير العمر كانت قيمته Sig=0.887 وهي أكبر من 0.05 وبالتالي عدم وجود فروق في تصور أفراد عينة الدراسة حول أداء إدارة الموارد البشرية بحيث تعزى هذه الفروق إلى متغير العمر .

ج-متغير المستوى التعليمي:

الجدول رقم (1-30): يوضح تحليل التباين الأحادي لدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية لأداء إدارة الموارد البشرية حسب المستوى التعليمي.

نموذج	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	F	مستوى الدلالة
ما بين المجموعات	0.155	2	.0.078	0.120	0.036
داخل المجموعات	36.306	56	0.648		
المجموع	36.461	58			

المصدر: من نتائج التحليل الإحصائي

نتيجة تحليل التباين لمتغير المستوى التعليمي للمؤسسة العمومية الإستشفائية بورقلة كانت قيمته Sig=0,036 وهي أقل من 0.05 وبالتالي توجد فروق في تصور أفراد عينة الدراسة حول أداء إدارة الموارد البشرية بحيث تعزى هذه الفروق إلى متغير المستوى التعليمي، وهذا راجع لما يحدثه التعليم من أثر في نظرة الأفراد لمثل هذه الموضوعات، حيث تتغير نظرة الأفراد ذوي المستويات عن غيرهم لمثل هذه الموضوعات، فالأفراد ذوي المؤهلات العلمية يختلفون عن غيرهم في تأدية وممارسة مهامهم الوظيفية .

د-متغير الخبرة:

الجدول رقم (1-31): يوضح تحليل التباين الأحادي لدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية لأداء إدارة الموارد البشرية حسب الخبرة.

مستوى دلالة	F	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	نموذج
0.819	0.309	0.201	3	0.604	ما بين المجموعات
		0.652	55	35.857	داخل المجموعات
			58	36.461	المجموع

المصدر: من نتائج التحليل الإحصائي

نتيجة تحليل التباين لمتغير الخبرة كانت قيمته $Sig=0.819$ وهي أكبر من 0.05 وبالتالي عدم وجود فروق في تصور أفراد عينة الدراسة حول أداء إدارة الموارد البشرية بحيث تعزي هذه الفروق إلى متغير الخبرة .

الفرع الثاني: مناقشة النتائج.

الفرضية الأولى:

أثبتت الدراسة أن هناك مستويات عالية من تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية بالمؤسسة العمومية الإستشفائية محمد بوضياف بورقلة من خلال حساب المتوسطات الحسابية لكل بعد من أبعاد نظم معلومات الموارد البشرية ، وهذا ما يعززه المتوسط الحسابي الإجمالي الذي كانت قيمته (3.96) وهو مستوى مرتفع.

وهو ما يؤكد صحة الفرضية الأولى التي تنص على أن هناك مستوى مرتفع من تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية بالمؤسسة العمومية الإستشفائية محمد بوضياف بورقلة .

الفرضية الثانية:

أثبتت الدراسة أن هناك مستويات عالية من أداء إدارة الموارد البشرية في المؤسسة العمومية الإستشفائية محمد بوضياف بورقلة ، من خلال حساب المتوسطات الحسابية لكل بعد من أبعاد أداء إدارة الموارد البشرية. وهذا ما يعززه المتوسط الحسابي الإجمالي الذي كانت قيمته (3.44) وهو مستوى مرتفع.

وهو ما يؤكد صحة هذه الفرضية التي تنص على أن أداء إدارة الموارد البشرية بالمؤسسة تتمتع بمستوى مرتفع.

الفرضية الثالثة:

أثبتت الدراسة أن هناك أثر ذو دلالة إحصائية لنظم معلومات الموارد البشرية وأداء إدارة الموارد البشرية عند مستوى دلالة أقل من (0.05) .

وهذا ما يؤكد صحة الفرضية التي تنص على أنه "يوجد أثر إيجابي لنظم معلومات الموارد البشرية على أداء إدارة الموارد البشرية بالمؤسسة العمومية الإستشفائية محمد بوضياف بورقلة .

الفرضية الرابعة:

حيث تم اختبار صحة هذه الفرضية عن طريق اختبار T Test و Anova، وتوصلت الدراسة إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لأداء إدارة الموارد البشرية في المؤسسة العمومية الإستشفائية تعزى لمتغير الجنس، العمر، الخبرة، حيث نجد أن مستوى الدلالة المحسوب كان أكبر من 0.05 مستوى الدلالة المعتمد، باستثناء المستوى التعليمي فقد توصلت الدراسة إلى وجود فروق في إجابات العمال حول أداء إدارة الموارد البشرية حيث كان مستوى دلالاته (0.036) وهو أقل من مستوى الدلالة المعتمد.

وعليه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أداء إدارة الموارد البشرية تعزى لمتغير المستوى التعليمي.

خلاصة الفصل:

تطرقنا في هذا الفصل إلى دور نظم المعلومات الموارد البشرية على أداء إدارة الموارد البشرية بالمؤسسة العمومية الإستشفائية محمد بوضياف ورقلة، حيث حاولنا من خلال هذا الفصل معرفة مدى تأثير نظم المعلومات الموارد البشرية على أداء إدارة الموارد البشرية، ولأجل ذلك تم الاعتماد على تحليل الاستبيان باستعمال الأساليب الإحصائية (المتوسطات الحسابية، الانحرافات المعيارية، معامل الارتباط، و ألفا كرونباخ لقياس الثبات ، و اختبار الإنحدار و اختبار (t) للمقارنة بين العينات) وذلك من أجل اختبار صحة الفرضيات بحيث تم التوصل إلى نتائج وتوصيات و التي تعتبر كقيمة مضافة للمؤسسة من أجل تحسين أدائها .

خاتمة

قد حاولنا في بحثنا هذا تحديد ودراسة دور نظم معلومات الموارد البشرية على أداء إدارة الموارد البشرية وذلك عبر الإجابة عن التساؤلات التي تمثل إشكالية البحث، وللإجابة عليها قمنا بتقسيم بحثنا إلى جزأين، جزء نظري وآخر تطبيقي. في الجزء النظري حولنا الإحاطة بإشكالية البحث فبدأنا في المبحث الأول من الفصل الأول منه بمحاولة إبراز مفاهيم حول نظام المعلومات وأنظمة المعلومات الموارد البشرية من خلال مجموعة من العناصر والتي تتمثل في (المفاهيم، والعناصر، والأنواع... إلخ)، وفي المبحث الثاني إبراز مختلف الدراسات التي تطرقت إلى أنظمة المعلومات الموارد البشرية وفي الأخير تطرقنا إلى تحديد موقع دراستنا من الدراسات السابقة.

أما في الجزء التطبيقي فقد أردنا دعم كيان هذا البحث والتعمق في إشكالية والإحاطة بها من جوانبها المختلفة من خلال دراسة ميدانية، وقد إختارنا المؤسسة العمومية الإستشفائية " محمد بوضياف ورقلة " لتكون حالة الدراسة لانجاز هذا الجانب. قمنا أولاً بإبراز أثر نظام المعلومات في تسيير الموارد البشرية من خلال مجموعة من الممارسات والمتمثلة في: (الدورات التدريبية في أنظمة المعلومات والوسائل التقنية وأثرها على الموارد البشري، درجة معرفة الأجهزة التقنية لأنظمة المعلومات والبرامج الخاصة بها ومدى إستخدامها وإيجابيات ومعوقات أنظمة على التسيير الموارد البشري... إلخ). وبعد التطرق إلى الجانب النظري والتطبيقي خلصت الدراسة إلى عدة نتائج

1-اختبار صحة الفرضيات:

❖ الفرضية الأولى:

هناك درجة موافقة مرتفعة حول عبارات نظم معلومات الموارد البشرية حيث بلغ المتوسط الحسابي الإجمالي (3.96) وهو ذو مستوى مرتفع.

ومنه تم إثبات صحة الفرضية الدالة على وجود مستوى مرتفع لنظم معلومات الموارد البشرية في المؤسسة العمومية الإستشفائية محمد بوضياف ورقلة

❖ الفرضية الثانية:

تتمتع أداء إدارة الموارد البشرية بالمؤسسة العمومية الإستشفائية بورقلة بمستوى مرتفع، حيث بلغ المتوسط الحسابي الإجمالي (3.44) وهم ذو مستوى مرتفع.

ومنه يمكن إثبات صحة الفرضية التي تنص على أن أداء إدارة الموارد البشرية تتمتع بمستوى مرتفع.

❖ الفرضية الثالثة:

أثبتت الدراسة أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لدور نظم معلومات الموارد البشرية على أداء إدارة الموارد البشرية عند مستوى الدلالة (0.05)

ومنه يمكن إثبات صحة الفرضية التي تنص على أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لنظم معلومات الموارد البشرية على أداء إدارة الموارد البشرية .

❖ الفرضية الرابعة:

أثبتت الدراسة أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية لإجابات أفراد عينة الدراسة حول أداء إدارة الموارد البشرية تعزى لمتغير المستوى التعليمي.

2-نتائج الدراسة:

- ✓ اتضح أن هناك مستوى مرتفع لأداء إدارة الموارد البشرية بالمؤسسة العمومية الإستشفائية بورقلة .
- ✓ هناك تأثير قوى في العلاقة بين نظم معلومات الموارد البشرية و بين أداء إدارة الموارد البشرية بالمؤسسة العمومية الإستشفائية بورقلة .
- ✓ تزداد فاعلية أداء العاملين بإدارة الموارد البشرية بالمؤسسة العمومية الإستشفائية بورقلة كلما كانت تكنولوجيا المعلومات و النظم الحاسوبية المستخدمة واضحة و سهلة الإستخدام .
- ✓ تتأثر فاعلية الأداء للعاملين بإدارة الموارد البشرية سلبا و إيجابا بشفافية و موضوعية نظام المعلومات بشكل عام و نظام الأجور و الحوافز و الإجازات بشكل خاص .
- ✓ يتضح أن المستوي الجامعي كانت لها دورا بارزا في التأكيد على فعالية أداء إدارة الموارد البشرية بالمؤسسة عن غيرها من باقي المؤهلات العلمية الأقل .
- ✓ العلاقة بين نظم معلومات الموارد البشرية و أداء إدارة الموارد البشرية كانت علاقة طردية.

3-التوصيات:

- بناء على النتائج التي تم التوصل إليها يمكن تقديم مجموعة من التوصيات لمؤسسة محل الدراسة:
- ✓ يوصي البحث بعمل دراسات بشكل دوري من شأنها الكشف عن اهم التحديات التي تواجه مستخدمي نظم المعلومات بإدارة الموارد البشرية .
- ✓ يوصي البحث بضرورة التحديث و التطوير المستمر لأنظمة المعلومات المستخدمة بالمؤسسة بشكل عام و بإدارة الموارد البشرية بشكل خاص لإنعكاس ذلك على فاعلية أداء لعاملين بشكل عام و اداء الإدارة بشكل خاص .
- ✓ كما يوصي البحث بأهمية التدريب للعاملين فيما يتعلق بالتعاطي مع مستحدثات نظم المعلومات المستخدمة بالإدارة ، لما له من أهمية بالغة في زيادة أدائهم لقيمة الأمور المعرفية و التدريبية تأثيرها على ادائهم الوظيفي و الإداري .
- ✓ استثمار كفاءة عاملين حديثي التخرج في تحديث و تطوير إجراءات و آليات عمل نظم المعلومات نظرا لميل الأجيال الشابة إلى إستخدام تكنولوجيا المعلومات بشكل أكثر ممن هم أكبر سنا .
- ✓ عدم التوقف في البحث عن برامج الإلكترونية أكثر تطورا لنظم المعلومات المعنية بالموارد البشرية ، من شأنها زيادة فعالية أداء العاملين و جودة إنتاجهم المهني .

4-آفاق الدراسة:

في ختام البحث وبناء على النتائج التي توصلنا إليها، نقترح بعض المواضيع التي يمكن معالجتها مستقبلا لإكمال البحث على سبيل المثال:

- ✓ دراسة تأثير إعادة هندسة العمليات الإدارية على جودة و فعالية الاداء الإداري بالمؤسسات الإستشفائية .
- ✓ دراسة تأثير إستخدام تكنولوجيا المعلومات على الأداء الوظيفي في قطاعات حكومية مختلفة .

- ✓ دراسة تأثير نظم المعلومات على فعالية الأداء في قطاعات حكومية مختلفة .
- ✓ دراسة مقارنة عبر ثقافية للكشف عن الاختلاف في تأثير نظم المعلومات على أداء العاملين في دول مختلفة .
- ✓ كما يقترح الباحث إستكمال دراسته بدراسة أخرى مقارنة لدور نظم المعلومات و تأثيره على فعالية الأداء الإداري بين عدد من الوزارات الحكومية .

قائمة المراجع

أولا. المراجع باللغة العربية.

1-الكتب:

- ✓ ابراهيم سلطان . نظم المعلومات الإدارية (مدخل إداري) الدار الجامعية . ط 2000
- ✓ أحمد الخطيب، "إدارة المعرفة و نظم المعلومات " ،دارالثقافة للنشر و التوزيع ،دمشق، 2004
- ✓ راوية أحسن، مدخل استراتيجي لتخطيط وتنمية الموارد البشرية جامعة الإسكندرية ، الدار الجامعية (2003/2002) .
- ✓ صونيا البكري و إبراهيم سلطان، "نظم المعلومات الإدارية" دار الثقافة للنشر و التوزيع ، دمشق، 2005 .
- ✓ أحمد فوزي ملوخية، نظم المعلومات الإدارية ،دار الفكر الجامعي، 2007 .
- ✓ محمود علم الدين، تكنولوجيا المعلومات وصناعة الاتصال الجماهيري،العربي للنشر والتوزيع،القاهرة 2008.
- ✓ محمد الصيرفي، إدارة تكنولوجيا المعلومات، الطبعة الأولى، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية،. 2009 .

2-المذكرات.

- ✓ أيمن أحمد إبراهيم العمري، أثر نظم المعلومات الإدارية المحوسبة على أداء العاملين في شركة الاتصالات الفلسطينية،مذكرة ماجستير،تخصص إدارة أعمال، الجامعة الإسلامية ، غزة، 2009 ،ص 20 .
- ✓ النعاس صديقي ، أهمية نظم المعلومات في تدعيم الميزة التنافسية ، مذكرة ماجستير،تخصص تسويق، جامعة سعد دحلب،البليدة، 2005.
- ✓ بني حمدان ،خالد محمد ،تحليل علاقة نظم معلومات الموارد البشرية و رأي المال الفكري و أثرها في تحقيق الميزة التنافسية ،رسالة دكتوراه غير منشورة ، 2002 جامعة بغداد .
- ✓ أبو زيد محمد خير جواد شوقي ،أثر نظم المعلومات في فاعلية إدارة الموارد البشرية لدى شركات التأمين الأردنية ،رسالة ماجستير غير منشورة 2007 ، جامعة اليرموك .
- ✓ اليحي منصور إبراهيم ، فعالية نظم معلومات الموارد البشرية في أداء إدارة شؤون الضباط و الأفراد في الأجهزة الأمنية ، رسالة ماجستير 2002 جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية .
- ✓ عماد صفوك جلود الرويلي ، دور نظم معلومات الموارد البشرية في وزارة الداخلية بمملكة البحرين ، رسالة ماجستير 2014 جامعة العلوم التطبيقية مملكة البحرين .

3-المجلات.

- ✓ سلامة عبد الله خلف الطعامة، عبد الحفيظ علي حسب الله، أثر العدالة الإجرائية على سلوك المواطنة التنظيمية دراسة ميدانية في شركات () في الأردن، مجلة العلوم الاقتصادية، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، العدد 2(16)، 2015
- ✓ عبد الرزاق إبراهيم الشخيلي، سهيلة محمد فاضل العبيدي، دور بعض المتغيرات التنظيمية في تحديد استراتيجيات إدارة الموهبة، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، العدد90، جامعة بغداد، 2016

- ✓ Arti Bakhshi and Other **organizational commitment as predictor of organizational citizenship** Behavior, journal of Business and management, No4, University of Jammu, 2012
- ✓ P.David.Jawahar, Job satisfaction as a predictor of organization citizenship behavior: an empirical study, **Global journal of business research**, No ,01 2013
- ✓ Nahid Naderi, Reza Hoveida, the relationship between organizational citizenship behavior(OCB) and human resources empowerment (HRE) **International journal of human resource studies**, no 2, university of Isfahan (Iran) , 2013

قائمة الملاحق

الملحق رقم (01): قائمة الأساتذة المحكمين

الرقم	اسم الأستاذ	الدرجة العلمية
01	الحاج عراية	أستاذ التعليم العالي
02	بن جروة حكيم	أستاذ محاضر-أ-
03	بن شويحة بشير	أستاذ محاضر-أ-
04	عياض محمد عادل	أستاذ مساعد-أ-

الملحق رقم (02): استمارة الاستبيان

جامعة قاصدي مرباح ورقلة

كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير



التخصص: إدارة موارد بشرية

من إعداد الطالب: نبيوع زكرياء. zakarianiboua@gmail.com.

الأستاذ المشرف: بوخلوة باديس

السادة موظفو وعمال المؤسسة العمومية الإستشفائية محمد بوضياف ورقلة ، في إطار البحث العلمي يشرفني أن أضع بين أيديكم هذه الاستمارة " الإستبانة " والتي تهدف إلى قياس أثر نظام معلومات الموارد البشرية على أداء إدارة

الموارد البشرية

فنرجو منكم قراءة جميع الأسئلة بتأني وتمعن، ثم الإجابة عليها بكل صدق وموضوعية. وأعلمكم أن الإجابات المقدمة من طرفكم تحظى بالأهمية والسرية التامة، ولا تستخدم إلا في أغراض البحث العلمي. ولكم كل الشكر على تعاونكم وعليه يرجى تعبئة هذه الاستبيان بوضع إشارة (X) في المكان الذي ترونه مناسباً، شاكرين لكم حسن تعاونكم .

الجزء الأول / المعلومات الشخصية

الجنس :

ذكر ☐ أنثى ☐

العمر :

أكثر من 50 سنة ☐ من 41 إلى 50 سنة ☐ من 31 إلى 40 سنة ☐ 30 سنة أو أقل ☐

المستوي التعليمي :

درسات عليا ☐ جامعي ☐ ثانوي أو أقل ☐

الخبرة المهنية :

16 سنة فأكثر ☐ 15 سنة-11 ☐ سنة 01-5 ☐ أقل من 5 سنوات ☐

الجزء الثاني / المتغير المستقل : نظم معلومات الموارد البشرية

الرقم	الفقرات	التقييم			
		غير موافق إطلاقا	غير موافق	محايد	موافق
	أولا : النظام الفرعي للأجور و الحوافز و الإجازات				
1	توجد في نظام معلومات الموارد البشرية معايير واضحة خاصة بالأجور و الاقتطاعات يستطيع العاملون من خلالها الإجابة على استفساراتهم.				
2	لدى نظام معلومات الموارد البشرية تفسيرات واضحة خاصة بالاقتطاعات من الراتب بسبب الإجازات أو التغيب عن العمل				
3	يستطيع العامل من خلال نظام معلومات الموارد البشرية معرفة أجره مقابل ساعات العمل الإضافية .				
4	يحتفظ نظام المعلومات الموارد البشرية بأي معلومات لسنوات سابقة خاصة بالأجور و الإجازات للعاملين .				
5	يسهل فهم واستيعاب المعلومات المتاحة للعاملين بنظام معلومات الموارد البشرية الخاصة بالأجور و الإجازات .				
6	يحتوي نظام معلومات الموارد البشرية على المعايير التي يمنح الموظف الحوافز بموجبها .				
	البعد الثاني : النظام الفرعي للإختيار و الإستقطاب				
1	لا تشهد الإدارة الكثير من حالات الإستقالة لذوى الخبرة .				
2	يوفر نظام معلومات الموارد البشرية آليات ملائمة من القوى العاملة لملء المناصب الشاغرة المتاحة في الإدارة .				
3	لدى نظام معلومات الموارد البشرية آليات لاعلان النتائج المقبولة للوظائف الشاغرة .				
4	تهتم الإدارة باستقطاب الكفاءات من العاملين ذوي الخبرة .				
5	يتيح نظام معلومات الموارد البشرية اجراءات جمع وتحليل المعلومات عن الافراد المتقدمين لشغل وظائف شاغرة .				
6	يستطيع المتقدمون من خلال نظام معلومات الموارد البشرية التعرف على أسباب عدم قبولهم للوظائف المتقدمين لها .				
	البعد الثالث : النظام الفرعي للتدريب				
1	تؤمن إدارة الموارد البشرية أن التدريب هو أفضل وسيلة لاكتساب المهارات العملية للموارد البشرية لديها .				
2	تهتم إدارة الموارد البشرية بتدريب الموظفين بشكل يتناسب مع احتياجاتهم الوظيفية .				
3	استفيد كثيرا من البرامج التدريبية التي تقدمها الإدارة في تطوير مهاراتي				

4	لدى إدارة الموارد البشرية معلومات كاملة عن اهم الموضوعات المطلوب تدريب و تأهيل العاملين عليها .				
5	لدى إدارة الموارد البشرية عدد من الكفاءات المؤهلة لتدريب واعداد العاملين الجدد				
6	توجد مؤشرات لدى نظام معلومات الموارد البشرية للحكم على جدوى عمليات التدريب وقياس فعاليتها مع مرور الوقت .				
البعد الرابع : النظام الفرعي لتقييم العاملين					
1	يتيح نظام معلومات الموارد البشرية للعاملين التعرف على مستوى أدائهم .				
2	لدى نظام معلومات الموارد البشرية القدرة على تقييم الأداء الوظيفي و المهني للعاملين.				
3	تتم عملية تقييم العاملين وفق آليات موضوعية ولا تترك للأهواء الشخصية .				
4	يستطيع أى عامل من خلال نظام معلومات الموارد البشرية مقارنة ادائه السابق بالأداء الحالي .				

الجزء الثالث / المتغير التابع : أداء إدارة الموارد البشرية

الرقم	الفقرات	التقييم			
		غير موافق إطلاقاً	غير موافق	محايد	موافق
		موافق بشدة	موافق	موافق	موافق بشدة
البعد الأول : جودة الأداء					
1	تعمل الإدارة على توفير كافة البيانات و المعلومات التي تساعدني على حسن الأداء				
2	تهدف الإدارة من مراقبة الخدمات المقدمة للجمهور إلى تحسين تلك الخدمة				
3	تقوم الإدارة العليا بالتركيز على تدريب للعاملين من أجل تحسين الجودة .				
4	لدى الإدارة أليات لتحقيق متطلبات الجودة الشاملة				
5	تهتم الإدارة بتطوير جودة العمل الخاصة بالموارد البشرية وخدمة المستفيدين باعتماد برامج حديثة و متطورة				
البعد الثاني : فاعلية الأداء					
1	تمتلك الإدارة المعلومات و المعرفة المتخصصة التي تمكنها من أداء دورها بشكل مناسب .				
2	يتوفر لدى الموظفين قدر كبير من الخبرة للتعامل مع كافة المواقف				

					التي تتعرض لها الإدارة .
3					تقوم الإدارة باستمرار بقياس درجة التحسن في أدائها
4					قيادات الإدارة مؤهلة وقادرة على أداء الأعمال الموكلة إليها بفاعلية
5					تنشر الإدارة وتعلن عن الأعمال المتميزة لموظفيها و تكافئ القائمين بها أمام الجميع .
6					تلقي إدارة الموارد البشرية كل الدعم من الوزارة في تطبيق لأحدث التقنيات التي تؤمن تقدم أفضل الخدمات للمستخدمين .
البعد الثالث : التواصل					
1					يمكن الحصول على المعلومات اللازمة لإنجاز العمل بسهولة .
2					تشجع الإدارة الاتصالات الفعالة بين الأفراد العاملين في مختلف أقسامها .
3					توجد علاقات إنسانية جيدة داخل بيئة العمل مما يحسن الأداء .
4					تحرص الإدارة خلال نظام معلومات الموارد البشرية على توصيل المعلومة إلى كافة المستخدمين كاملة غير منقوصة .
5					يمكن الإتصال بالمستويات الإدارية العليا بدون عوائق
6					يوفر نظام معلومات الموارد البشرية قاعدة بيانات تؤمن كافة احتياجات الإدارات المعنية في الوزارة .
البعد الرابع : اتخاذ القرارات					
1					تتصف مخرجات نظام المعلومات بارتفاع مستوى دقته
2					محدودية نسبة الخطأ في المعلومات المدونة بنظام المعلومات يعطي ثقة في قرارات الإدارة التي تعتمد عليها
3					تحرص الإدارة على إشراك جميع العاملين في صنع القرارات المتعلقة بالعمل
4					تطبق الإدارة التقنيات الإحصائية لمتابعة ومراقبة الانحرافات في العمل لإتخاذ القرار الصحيح .
5					تعتمد جميع قرارات إدارة الموارد البشرية على ما يتوفر لديها من معلومات عن الموظفين بنظام المعلومات .
6					المرونة التي تتصف بها المعلومات بنظام المعلومات يؤثر ايجابيا على القرارات التي تتخذها الإدارة .

الفهرس

الصفحة	العنوان
I	الإهداء.....
II	الشكر.....
III	ملخص الدراسة.....
IV	قائمة المحتويات.....
VII	قائمة الجداول.....
VIII	قائمة الملاحق.....
ب	المقدمة.....
الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية	
02	تمهيد.....
03	المبحث الأول: الأدبيات النظرية.....
03	المطلب الأول: نظم معلومات الموارد البشرية.....
03	الفرع الأول: ماهية نظام المعلومات
04	1- مفهوم نظام المعلومات
05	2- أنواع الأنظمة
06	3- خصائص نظام المعلومات
06	4- أهداف نظام المعلومات
07	5- تصنيفات نظام المعلومات
09	الفرع الثاني: نظم معلومات الموارد البشرية
09	1- مفهوم نظم معلومات الموارد البشرية
10	2- عناصر نظم معلومات الموارد البشرية
11	3- أهداف ووظائف نظم معلومات الموارد البشرية
12	4- أنواع نظم معلومات الموارد البشرية.....
13	المطلب الثاني: أداء إدارة الموارد البشرية.....
13	الفرع الأول: إدارة الموارد البشرية.....
13	1- تعريف إدارة الموارد البشرية.....
13	2- أهمية غدارة الموارد البشرية.....

14	3- وظائف إدارة الموارد البشرية
15	الفرع الثاني : دور نظم معلومات الموارد البشرية على أداء إدارة الموارد البشرية
15	1-أثر نظم معلومات الموارد البشرية على تدريب الموارد البشرية.....
16	2- أثر نظم معلومات الموارد البشرية على التوظيف و الرواتب.....
16	3- أثر نظم معلومات الموارد البشرية على تخطيط الموارد البشرية.....
17	4- أثر نظم معلومات الموارد البشرية على تقييم الأداء.....
18	المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية.....
18	المطلب الأول: عرض الدراسات السابقة.....
18	الفرع الأول: الدراسات العربية.....
20	الفرع الثاني: الدراسات الأجنبية.....
24	المطلب الثاني: ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة.....
24	خلاصة الفصل.....
الفصل الثاني: الدراسة الميدانية	
26	تمهيد.....
27	المبحث الأول: الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة.....
27	المطلب الأول: طريقة الدراسة.....
27	الفرع الأول: منهج الدراسة.....
27	الفرع الثاني: التعريف بالمؤسسة محل الدراسة.....
27	الفرع الثالث: مجتمع وعينة الدراسة.....
27	أولاً: مجتمع الدراسة.....
27	ثانياً: عينة الدراسة.....
28	ثالثاً: متغيرات الدراسة.....
28	المطلب الثاني: أدوات الدراسة.....
28	الفرع الأول: الأدوات الإحصائية المستخدمة.....
28	الفرع الثاني: الأدوات المستخدمة في جمع البيانات.....
29	الفرع الثالث: صدق وثبات الاستبيان.....
29	أولاً: صدق الاستبيان.....
29	ثانياً: ثبات الاستبيان.....

30	المبحث الثاني: نتائج الدراسة ومناقشتها.....
30	المطلب الأول: عرض نتائج.....
30	الفرع الأول: خصائص عينة الدراسة.....
30	1-متغير الجنس.....
30	2-متغير السن.....
31	3-متغير المستوى التعليمي.....
31	4-متغير الخبرة.....
31	الفرع الثاني: تحليل البيانات.....
32	المطلب الثاني: مناقشة النتائج.....
41	الفرع الأول: تحليل النتائج.....
41	1-تحليل الانحدار الخطي باستخدام طريقة المربعات الصغرى.....
47	2-اختبار طبيعة التباين الأحادي لدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية لأداء إدارة الموارد البشرية.....
47	أ-متغير الجنس.....
48	ب-متغير العمر.....
48	ج-متغير المستوى التعليمي.....
49	د-متغير الخبرة.....
49	الفرع الثاني: مناقشة النتائج.....
53	خلاصة الفصل.....
54	الخاتمة.....
56	قائمة المراجع.....
60	قائمة الملاحق.....
65	فهرس المحتويات.....