



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد خيضر - بسكرة -
كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير
قسم علوم الاقتصادية



الموضوع

دور نظم المعلومات الإدارية في إدارة الموارد البشرية دراسة ميدانية: بالصندوق الوطني لتأمينات العمال الأجراء بسكرة

مذكرة مقدمة كجزء من متطلبات نيل شهادة الماستر في علوم الاقتصادية
تخصص: اقتصاد وتسيير مؤسسات

الأستاذ المشرف:

➤ أد/ لخضر مرغاد

من إعداد الطالبات:

- بولعراس نرجس
- شويش ياسمين

لجنة المناقشة

الجامعة	الصفة	الرتبة	أعضاء اللجنة
بسكرة	رئيسا	- أستاذ	- أد/ حياة بن اسماعيل
بسكرة	مقرا	- أستاذ	- أد/ لخضر مرغاد
بسكرة	مناقشا	- أستاذ	- أ/ فتيحة عقون

السنة الجامعية: 2023-2024



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد خيضر - بسكرة -
كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير
قسم العلوم الاقتصادية



الموضوع

دور نظم المعلومات الإدارية في إدارة الموارد البشرية دراسة ميدانية: بالصندوق الوطني للتأمينات العمال الأجراء بسكرة

مذكرة مقدمة كجزء من متطلبات نيل شهادة الماستر في علوم الاقتصادية
تخصص: اقتصاد وتسيير المؤسسات

الأستاذ المشرف:

➤ أد/ لخضر مرغاد

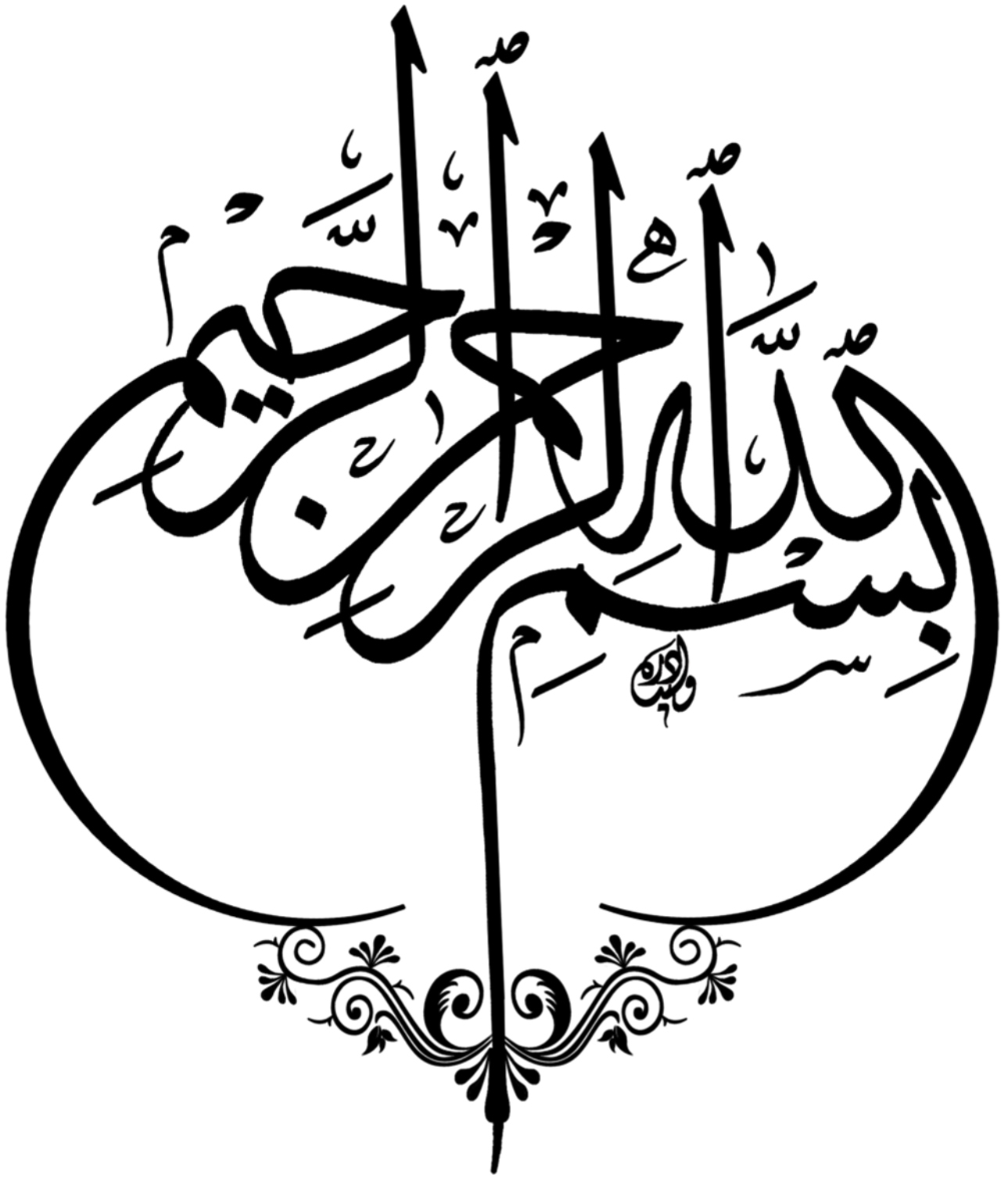
من إعداد الطالبات:

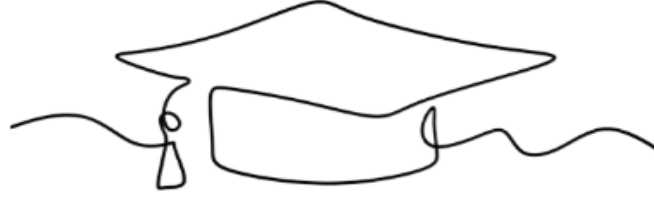
- بولعراس نرجس
- شويش ياسمين

لجنة المناقشة

الجامعة	الصفة	الرتبة	أعضاء اللجنة
بسكرة	رئيسا	- أستاذ	- أد/ حياة بن اسماعيل
بسكرة	مقرا	- أستاذ	- أد/ لخضر مرغاد
بسكرة	مناقشا	- أستاذ	- أ/ فتيحة عقون

السنة الجامعية: 2023-2024





شكرو عرفان

ولا يسعنا إلا أن أتقدم بالشكر والتقدير للمشرف

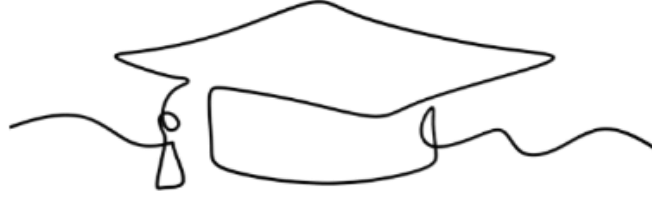
الدكتور "لخضر مرغاد"

على دعمه في استكمال المذكرة وعلى توجيهاته

المستمرة وتشجيعه خلال الأوقات الصعبة

واستعداده لمشاركة معرفته الواسعة لإكمال

المهام الموكلة إلينا في الوقت المحدد



الإهداء

أهدي هذا العمل إلى كل طالب علم يسعى لكسب المعرفة وتزويد رصيده المعرفي العلمي والثقافي.

إلى من ساندني في صلاتها ودعائها..... إلى من سهرت الليالي تنير دربي

إلى أجمل ابتسامة في حياتي..... إلى أروع امرأة في الوجود

أمي الغالية

إلى من علمني أن الدنيا كفاح..... وسلاحها العلم والمعرفة

إلى الذي لم ييخل علي بأي شيء..... إلى أعظم وأعز رجل في الكون

أبي العزيز

إلى إخوتي الأعزاء وأخواتي العزيزات

إلى كافة أساتذة وأستاذات كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعتي ببسكرة

إلى كافة زملاء الدراسة وأخص بالذكر طلبة السنة الثانية ماستر

إلى كل هؤلاء أهدي هذا العمل المتواضع.

نرجس، ياسمين

المخلص:

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على أثر التمكين الإداري على الرضا الوظيفي، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدمنا استبانة لجمع البيانات حيث وزعت على عينة عشوائية بلغت 40 موظف بمؤسسة بالصندوق الوطني للتأمينات للعمال الأجراء بسكرة، خلال السنة الدراسية 2023-2024، وقمنا بتحليل البيانات واختبار الفرضيات عن طريق استخدام التحليل الإحصائي الوصفي spss.v20 وقد توصلت الدراسة لمجموعة من النتائج أهمها:

- يعتبر نظام المعلومات مجموعة من العناصر المتفاعلة فيما بينها، تقوم باستقبال المدخلات ومعالجتها وإخراجها بشكل مناسب يساهم في اتخاذ القرارات الصائبة.
- لنظام المعلومات أهمية كبيرة إذ يعتبر مصدر رئيسي لتجميع المعلومات ومعالجتها وتحليلها وإعطاء النتائج المرغوبة.
- يوجد علاقة ارتباط ذو دلالة إحصائية لمتغير نظم المعلومات الإدارية في تحقيق إدارة الموارد البشرية كمجموعة.
- لا يوجد علاقة ارتباط ذو دلالة ذو دلالة إحصائية لنظم المعلومات الإدارية في تحسين التدريب بالصندوق الوطني للتأمينات للعمال الأجراء بسكرة.

الكلمات المفتاحية: نظم المعلومات، نظم معلومات الموارد البشرية، إدارية الموارد البشرية.

Summary:

This study aims to identify the impact of administrative empowerment on job satisfaction. To achieve the objectives of the study, we used a questionnaire to collect data, which was distributed to a random sample of 40 employees at an institution in the National Insurance Fund for Salaried Workers in Sokra, during the academic year 2023-2024. We analyzed the data and tested the hypotheses by Using descriptive statistical analysis 20.spss, the study reached a set of results, the most important of which are:


- The information system is considered a group of interacting elements that receive, process, and output inputs in an appropriate manner that contributes to making the right decisions.
- The information system is of great importance as it is considered a major source for collecting information, processing it, analyzing it and giving the desired results.
- There is a statistically significant correlation for the management information systems variable in achieving human resources management as a group.
- There is no statistically significant correlation between administrative information systems in improving training in the National Insurance Fund for salaried workers in Sokra.

Keywords: information systems, human resources information systems, human resources administration.

الفهرس

الصفحة	الموضوع
-	البسملة
-	الإهداء
-	الملخص بالعربية
-	الملخص بالإنجليزية
-	الفهرس
ب	مقدمة
ب	إشكالية الدراسة
ب	فرضيات الدراسة
ج	أهداف الدراسة
ج	منهجية الدراسة
ج	الدراسات السابقة
الفصل الأول: الإطار النظري	
7	تمهيد
8	المبحث الأول: أساسيات حول نظم المعلومات
8	المطلب الأول: مفهوم نظم المعلومات الإدارية
10	المطلب الثاني: أهمية وأهداف نظم المعلومات الإدارية
13	المطلب الثالث: مكونات وأنواع نظم المعلومات الإدارية
15	المطلب الرابع: العوامل المؤثرة في نظم المعلومات الإدارية
17	المبحث الثاني: أساسيات حول إدارة الموارد البشرية
17	المطلب الأول: مفهوم إدارة الموارد البشرية
18	المطلب الثاني: أهمية وأهداف إدارة الموارد البشرية
18	المطلب الثالث: وظائف إدارة الموارد البشرية
21	المطلب الرابع: العوامل المؤثرة في إدارة الموارد البشرية
25	خلاصة الفصل
الفصل الثاني: أهمية نظم المعلومات الإدارية في إدارة الموارد البشرية	
26	تمهيد
27	المبحث الأول: ماهية نظم معلومات الموارد البشرية
27	المطلب الأول: مفهوم نظم معلومات الموارد البشرية
29	المطلب الثاني: مكونات نظام معلومات الموارد البشرية

30	المطلب الثالث: متطلبات نجاح نظم معلومات في إدارة الموارد البشرية
31	المطلب الرابع: العوامل التي تحد من فاعلية نظام معلومات إدارة الموارد البشرية
32	المبحث الثاني: العلاقة بين نظم المعلومات وإدارة الموارد البشرية
32	المطلب الأول: دور نظم المعلومات الموارد البشرية في تدريب الموارد البشرية
33	المطلب الثاني: دور نظم معلومات الموارد البشرية في تقييم الأداء
34	المطلب الثالث: دور نظم المعلومات في استقطاب الموارد البشرية
35	المطلب الرابع: دور نظم المعلومات في اختيار الموارد البشرية
36	خلاصة الفصل
الفصل الثالث: دراسة ميدانية بالصندوق الوطني لتأمينات للعمل الأجراء بسكرة	
38	تمهيد
39	المبحث الأول: تقديم عام للمؤسسة
39	المطلب الأول: التعريف بالصندوق الوطني للتأمينات للعمال الأجراء بسكرة
42	المطلب الثاني: الهيكل التنظيمي للصندوق الوطني للتأمينات للعمال الأجراء بسكرة
45	المبحث الثاني: الإطار المنهجي للدراسة الميدانية
45	المطلب الأول: وصف مجتمع وعينة الدراسة
49	المطلب الثاني: المعلومات والأساليب الإحصائية المستخدمة
51	المطلب الثالث: صدق وثبات أداة الدراسة
55	المبحث الثالث: تحليل وتفسير نتائج الدراسة واختبار الفرضيات
55	المطلب الأول: اختبار التوزيع الطبيعي
57	المطلب الثاني: تحليل محاور الاستبيان
61	المطلب الثالث: اختبار الفرضيات وتفسير النتائج
67	خلاصة الفصل
69	خاتمة عامة
74	قائمة المراجع



**قائمة الجداول
والأشكال**

قائمة الجداول:

الفهرس	العنوان
44	الجدول رقم (01): تفاصيل جمع عينة الدراسة
44	الجدول رقم (02): وصف خصائص عينة الدراسة
49	الجدول رقم (03): درجات مقياس ليكارت الخماسي
50	الجدول رقم (04): معامل الصدق والثبات
51	الجدول رقم (05): معامل الارتباط بيرسون بين إدارة الموارد البشرية وعباراتها
53	الجدول رقم (06): معامل الارتباط بيرسون بين نظم المعلومات الإدارية وعباراتها
54	الجدول رقم (07): معاملات الالتواء والتفلطح
56	الجدول رقم (08): مقياس الحكم على إجابات الأفراد
56	الجدول رقم (09): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية لإجابات أفراد عينة الدراسة عن عبارات محور إدارة الموارد البشرية
59	الجدول رقم (10): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية لإجابات أفراد عينة الدراسة عن عبارات محور نظم المعلومات الإدارية
60	الجدول رقم (11): نتائج تحليل التباين للانحدار للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار الفرضية الرئيسة
61	الجدول رقم (12): نتائج تحليل الانحدار البسيط لاختبار أثر إدارة الموارد البشرية على نظم المعلومات الإدارية

قائمة الأشكال:

الفهرس	العنوان
28	الشكل رقم (01): مكونات نظام معلومات الموارد البشرية
41	الشكل رقم (02): الهيكل التنظيمي للصندوق الوطني للتأمينات للعمال الأجراء بسكرة
46	الشكل رقم (03): توزيع العينة حسب الجنس
46	الشكل رقم (04): توزيع أفراد العينة حسب العمر
47	الشكل رقم (05): توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي
47	الشكل رقم (06): توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخبرة
48	الشكل رقم (07): توزيع أفراد العينة حسب الدرجة الوظيفية
55	الشكل رقم (08): التوزيع الطبيعي لمتغيرات الدر

الملاحق



جامعة محمد خيضر - بسكرة
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
قسم العلوم التجارية



استبيان

سيدي / سيدتي المحترم (ة): تحية طيبة وبعد

في إطار البحث العلمي واستكمالاً لتحضير مذكرة الماستر الطور الثاني تخصص ...، تسعى الباحثة لإجراء دراسة بعنوان: دور نظم المعلومات الإدارية في تحسين إدارة الموارد البشرية -دراسة حالة بالصندوق الوطني لتأمينات العمال الأجراء بسكرة-، وعليه نضع بين أيديكم هذا الاستبيان الموجه لموظفي الوكالة، بغرض جمع البيانات ذات الصلة ببحثنا. وقد تم اختياركم ضمن عينة البحث للإجابة على العبارات الواردة فيه، لذا نرجو من سيادتكم التكرم بالإجابة على فقرات الاستبيان المرفق وذلك بوضع علامة (X) في الخانة التي تعبر عن رأيكم، وستكون إجاباتكم محاطة بالسرية والمهنية ولن تستخدم إلا لغرض البحث العلمي.

لكم مني كل عبارات الشكر والتقدير

الطالبة: بولعراس نرجس-شويش ياسمينة

السنة الجامعية: 2024/2023

القسم الأول: البيانات الشخصية والوظيفية

1- الجنس:

ذكر	أنثى
-----	------

2- العمر:

أقل من 29 سنة	من 40 إلى 49 سنة
من 29 إلى 39 سنة	50 سنة فأكثر

3- المستوى التعليمي:

تقني سامي	ماستر	أخرى
ليسانس	دراسات عليا	

4- الخبرة في الوكالة:

أقل من 05 سنوات	من 11 إلى 15 سنة
من 05 إلى 10 سنوات	أكثر من 15 سنة

5- المستوى الوظيفي:

موظف	رئيس مصلحة
رئيس فرع	مدير

القسم الثاني: أسئلة متغيرات الدراسة

المحور الأول: إدارة الموارد البشرية

معارض تماما	معارض	محايد	موافق	موافق تماما	أبعاد إدارة الموارد البشرية وعبارات القياس	الرقم
						أولا
					التدريب	
					تؤمن إدارة الموارد البشرية بأهمية التدريب لرفع كفاءة العمل	1
					تحرص إدارة الموارد البشرية على تنمية مهارات الموظفين الجدد وزيادة كفاءتهم	2
					تهتم إدارة الموارد البشرية بمؤسستكم بتدريب الموظفين بشكل يتناسب مع احتياجاتهم الوظيفية	3
					تقدم مؤسستكم برامج تدريبية عبر وسائط إلكترونية متنوعة	4
						ثانيا
					تقديم الأداء	
					توفر مؤسستكم أنظمة خاصة لتقييم أداء العمال	5
					تتصف المعلومات الخاصة بتقييم الأداء في مؤسستكم بالسرية التامة	6
					يمكن نظام المعلومات العمال من أداء أعمالهم بطريقة مناسبة	7
					يتم تحليل الأداء على أساس معدلات أداء موضوعية	8
						ثالثا
					الاستقطاب	
					يتم تحديد احتياجات مؤسستكم بشكل دائم قبل البدء في إجراءات الاستقطاب	9
					تهتم الوكالة باستقطاب الموظفين من ذوى الكفاءات والمهارات	10
					يسمح نظام العمل باستقطاب كفاءات من خلال المرونة في طبيعة العمل	11
					يعتبر دور الوزارة هامشي في عملية الاستقطاب	12
						رابعا
					الاختيار	
					يتم اختيار وتعيين الموظفين وفق معايير وقواعد ثابتة من أهمها الخبرة	13
					يتم اختيار وتعيين الموظفين وفق معايير وقواعد ثابتة من أهمها الكفاءة	14
					يتم اختيار الموارد البشرية وفق مواصفات ومعايير شغل الوظيفة	15
					يتم اختيار المتقدمين للوظائف على أسس موضوعية	16
					يتم السؤال عن مرشح الوظيفة لدى الجهات التي عمل بها سابقا	17

المحور الثاني: نظم المعلومات الإدارية

معارض تماماً	معارض	محايد	موافق	موافق تماماً	نظم المعلومات الإدارية وعبارات القياس	الرقم
					يوفر نظام المعلومات الإدارية كل المعلومات عن الضمان الاجتماعي المقدم للزبائن	17
					يوفر نظام المعلومات كل القوانين الخاصة بحقوق وواجبات الموظف	18
					يوفر نظام المعلومات الإدارية كل المعلومات الخاصة بالمستحقات المالية للموظف في حالة بلوغه سن التقاعد	19
					يوفر نظام المعلومات الإدارية الأعداد المناسبة من القوى العاملة اللازمة للوكالة	20
					يعمل نظام المعلومات الإدارية على تقليل أعداد العمالة الغير مؤهلة لشغل الوظائف	21
					يعمل نظام المعلومات الإدارية على تحقيق التوازن بين جميع اختبارات شغل الوظيفة	22
					يحتوي نظام المعلومات الإدارية على جميع بيانات المتقدمين لشغل الوظائف داخل الوكالة العامة	23
					يعتبر نظام المعلومات الإدارية المطبق داخل الوكالة واضح وسهل للجميع	24
					يتميز نظام المعلومات المطبق من طرف الوكالة بوفرة الطرق العديدة للسيطرة على المشاكل وتجنب الوقوع في الخطأ	25
					تناسب سرعة أجهزة النظام مع حجم العمل المطلوب إنجازه	26
					يتم التحديث المستمر للمعلومات الخاصة بالموظفين على نظام المعلومات الخاص بالوكالة في الوقت المناسب	27
					تعتمد مؤسستكم بشكل كبير على نظام المعلومات الإدارية في إنجاز مختلف أعمالها	28
					تمت حوسبة وإدخال نظام المعلومات لكافة أنشطة وأعمال الوكالة	29
					تهتم مؤسستكم بتعيين وتوفير الوسائل والتطبيقات الحديثة اللازمة التي تستخدمها في إدارة المؤسسة	30

شكرا لكم على حسن تعاونكم معنا

الملاحق رقم (02): الأساتذة المحكمين

رتبته	اسم الأستاذ
	حمريط رشيد
	كودري صبرينة

الملحق رقم (03): طلب مساعدة لاستكمال مذكرة التخرج

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
République Algérienne Démocratique et Populaire
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique

Université Mohamed Khider –Biskra
Faculté des Sciences Economiques
Commerciales et des Sciences de gestion



جامعة محمد خيضر - بسكرة
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم والتسيير
عمادة الكلية

الرقم : 00584 /ك.ع.إ.ت.ع ت/ 2024

إلى السيد مدير: الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال الأجراء CNAS
ولاية بسكرة

طلب مساعدة لاستكمال مذكرة التخرج

دعما منكم للبحث العلمي، نرجو من سيادتكم تقديم التسهيلات اللازمة للطلبة:

- 1- شويش ياسمينه
- 2- بولعراس نرجس
- 3- /

المسجلون بـ قسم العلوم الاقتصادية
بالسنة: ثانية ماستر اقتصاد المؤسسة
وذلك لاستكمال الجانب الميداني لمذكرة التخرج المعنونة بـ:

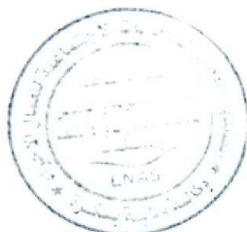
"" أهمية نظم المعلومات في إدارة الموارد البشرية""

وفي الأخير تقبلوا منا فائق الاحترام والتقدير.

بسكرة في: 14-05-2024

ع/ عميد الكلية

فاندر تانوي التمهيد، الأبحاث بالدراسات في المجال
البحث بالدراسات
والمسائل المتعلقة بالتحليل
بالخطبة



تأشير المؤسسة المستقبلة

العماد القادية
مستند
تاريخ

Your temporary usage period for IBM SPSS Statistics will expire in 4237 days,

```

COMPUTE y1=MEAN(y11,y14),
EXECUTE,
COMPUTE y1=MEAN(y11,y14),
VARIABLE LABELS y1 'التدريب',
EXECUTE,
COMPUTE y2=MEAN(y21,y24),
VARIABLE LABELS y2 'تقييم الأداء',
EXECUTE,
COMPUTE y3=MEAN(y31,y34),
VARIABLE LABELS y3 'الاستقطاب',
EXECUTE,
COMPUTE y4=MEAN(y41,y45),
VARIABLE LABELS y4 'الاختيار',
EXECUTE,
COMPUTE Y=MEAN(y11,y45),
VARIABLE LABELS Y 'إدارة الموارد البشرية',
EXECUTE,
COMPUTE Z=MEAN(z1,z14),
VARIABLE LABELS Z 'نظم المعلومات الإدارية',
EXECUTE,
FREQUENCIES VARIABLES=X1 X2 X3 X4 X5
/ORDER=ANALYSIS,

```

Frequencies

Notes

Output Created	25-MAY-2024 11:19:08	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	30
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing,

Cases Used		Statistics are based on all cases with valid data,
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=X1 X2 X3 X4 X5 /ORDER=ANALYSIS,
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,00

[DataSet0]

Statistics

		الجنس	العمر	المستوى التعليمي	الخبرة في الوكالة	المستوى الوظيفي
N	Valid	30	30	30	30	30
	Missing	0	0	0	0	0

Frequency Table

الجنس

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ذكر	14	46,7	46,7	46,7
	أنثى	16	53,3	53,3	100,0
Total		30	100,0	100,0	

العمر

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	أقل من 29 سنة	1	3,3	3,3	3,3
	من 29 إلى 39 سنة	10	33,3	33,3	36,7
	من 40 إلى 49 سنة	14	46,7	46,7	83,3
	سنة فأكثر 50	5	16,7	16,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

المستوى التعليمي

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid تقني سامي	7	23,3	23,3	23,3
ليسانس	8	26,7	26,7	50,0
ماجستير	9	30,0	30,0	80,0
دراسات عليا	3	10,0	10,0	90,0
أخرى	3	10,0	10,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

الخبرة في الوكالة

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid أقل من 5 سنوات	4	13,3	13,3	13,3
من 5 إلى 10 سنوات	7	23,3	23,3	36,7
من 11 إلى 15 سنة	8	26,7	26,7	63,3
أكثر من 15 سنة	11	36,7	36,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

المستوى الوظيفي

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid موظف	13	43,3	43,3	43,3
رئيس فرع	5	16,7	16,7	60,0
رئيس مصلحة	11	36,7	36,7	96,7
مدير	1	3,3	3,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

RELIABILITY

/VARIABLES=y1 y2 y3 y4 Y

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA,

Reliability

Notes

Output Created	25-MAY-2024 11:19:19	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	30
	Matrix Input	
	Missing Value Handling	Definition of Missing
Cases Used		Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure,
Syntax	RELIABILITY /VARIABLES=y1 y2 y3 y4 Y /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA,	
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,00

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a, Listwise deletion based on all variables in the procedure,

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,932	5

RELIABILITY

```

/VARIABLES=z1 z2 z3 z4 z5 z6 z7 z8 z9 z10 z11 z12 z13 z14 Z
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA,
    
```

Reliability

Notes

Output Created	25-MAY-2024 11:19:34	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	30
	Matrix Input	
	Missing Value Handling	Definition of Missing
Cases Used		Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure,
Syntax	RELIABILITY /VARIABLES=z1 z2 z3 z4 z5 z6 z7 z8 z9 z10 z11 z12 z13 z14 Z /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA,	
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,00

Scale: ALL VARIABLES**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure,

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,868	15

RELIABILITY

```

/VARIABLES=y1 y2 y3 y4 Y Z
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA,

```

Reliability**Notes**

Output Created	25-MAY-2024 11:19:48	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	30

	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing,
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure,
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=y1 y2 y3 y4 Y Z /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA,
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,02

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a, Listwise deletion based on all variables in the procedure,

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,909	6

T-TEST

```

/TESTVAL=0
/MISSING=ANALYSIS
/VARIABLES=Y Z
/CRITERIA=CI(.95),
    
```

T-Test

Notes

Output Created	25-MAY-2024 11:22:54	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	30
Missing Value Handling	Definition of Missing	User defined missing values are treated as missing,
	Cases Used	Statistics for each analysis are based on the cases with no missing or out-of-range data for any variable in the analysis,
Syntax	T-TEST /TESTVAL=0 /MISSING=ANALYSIS /VARIABLES=Y Z /CRITERIA=CI(.95),	
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,02

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std, Deviation	Std, Error Mean
إدارة الموارد البشرية	30	4,0000	1,07479	,19623
نظم المعلومات الإدارية	30	4,1667	,87428	,15962

One-Sample Test

Test Value = 0

	t	Df	Sig, (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference Lower
إدارة الموارد البشرية	20,384	29	,000	4,00000	3,5987
نظم المعلومات الإدارية	26,103	29	,000	4,16667	3,8402

One-Sample Test

Test Value = 0

95% Confidence Interval of the Difference

Upper

إدارة الموارد البشرية	4,4013
نظم المعلومات الإدارية	4,4931

DESCRIPTIVES VARIABLES=Y Z
/STATISTICS=KURTOSIS SKEWNESS,

Descriptives

Notes

Output Created	25-MAY-2024 11:23:33	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	30
Missing Value Handling	Definition of Missing	User defined missing values are treated as missing,
	Cases Used	All non-missing data are used,
Syntax	DESCRIPTIVES VARIABLES=Y Z /STATISTICS=KURTOSIS SKEWNESS,	
Resources	Processor Time	00:00:00,00

Elapsed Time 00:00:00,00

Descriptive Statistics

	N Statistic	Skewness		Kurtosis	
		Statistic	Std, Error	Statistic	Std, Error
إدارة الموارد البشرية	30	-1,428	,427	,934	,833
نظم المعلومات الإدارية	30	-1,588	,427	2,502	,833
Valid N (listwise)	30				

FREQUENCIES VARIABLES=Y Z
/HISTOGRAM NORMAL
/ORDER=ANALYSIS,

Frequencies

Notes

Output Created	25-MAY-2024 11:23:49	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	30
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing,
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data,
Syntax	FREQUENCIES VARIABLES=Y Z /HISTOGRAM NORMAL /ORDER=ANALYSIS,	
Resources	Processor Time	00:00:01,22
	Elapsed Time	00:00:01,11

Statistics

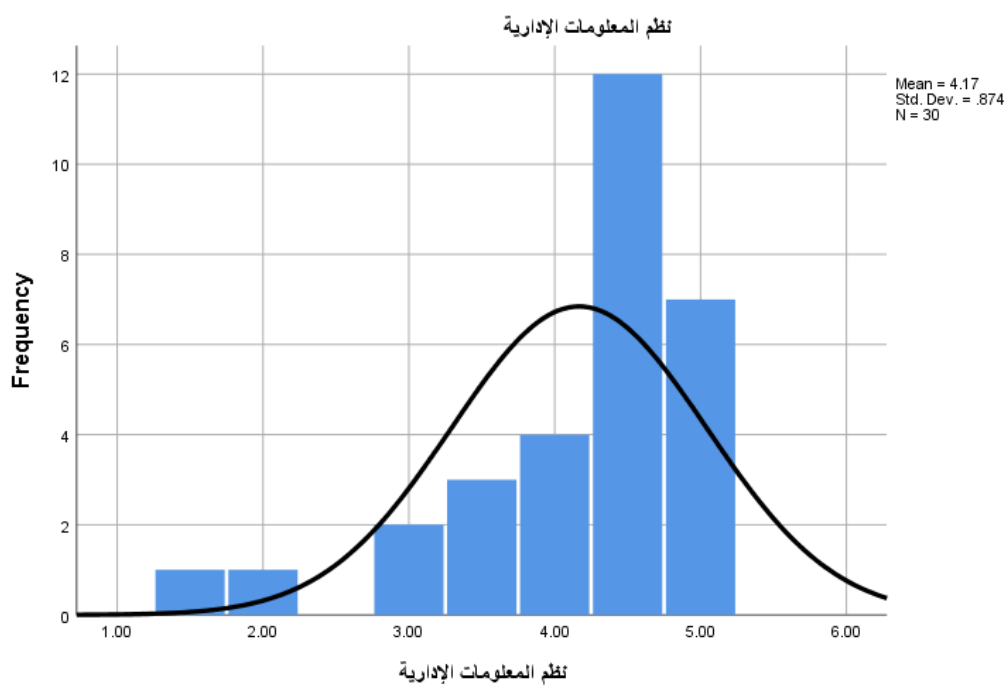
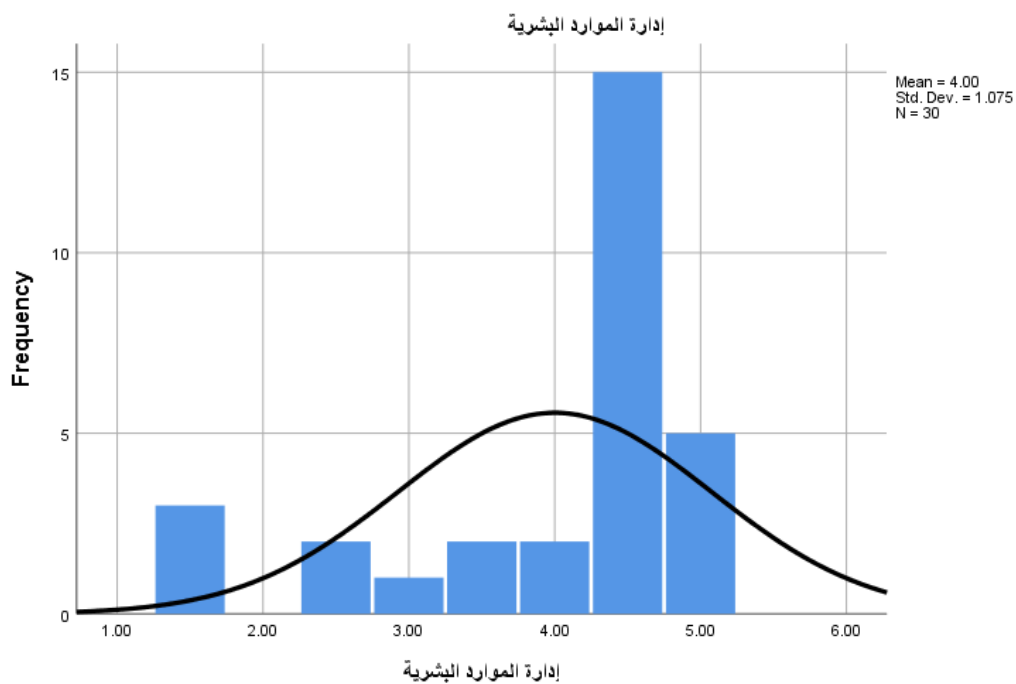
		إدارة الموارد البشرية	نظم المعلومات الإدارية
N	Valid	30	30
	Missing	0	0

Frequency Table

		إدارة الموارد البشرية			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	1,50	3	10,0	10,0	10,0
	2,50	2	6,7	6,7	16,7
	3,00	1	3,3	3,3	20,0
	3,50	2	6,7	6,7	26,7
	4,00	2	6,7	6,7	33,3
	4,50	15	50,0	50,0	83,3
	5,00	5	16,7	16,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

		نظم المعلومات الإدارية			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	1,50	1	3,3	3,3	3,3
	2,00	1	3,3	3,3	6,7
	3,00	2	6,7	6,7	13,3
	3,50	3	10,0	10,0	23,3
	4,00	4	13,3	13,3	36,7
	4,50	12	40,0	40,0	76,7
	5,00	7	23,3	23,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Histogram



DESCRIPTIVES VARIABLES=y11 y12 y13 y14 y1 y21 y22 y23 y24 y2 y31 y32 y33 y34 y3 y41
y42 y43 y44 y45
y4 Y z1 z2 z3 z4 z5 z6 z7 z8 z9 z10 z11 z12 z13 z14 Z
/STATISTICS=MEAN STDDEV,

Descriptives

Notes

Output Created	25-MAY-2024 11:24:49	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	30
Missing Value Handling	Definition of Missing	User defined missing values are treated as missing,
	Cases Used	All non-missing data are used,
Syntax	DESCRIPTIVES VARIABLES=y11 y12 y13 y14 y1 y21 y22 y23 y24 y2 y31 y32 y33 y34 y3 y41 y42 y43 y44 y45 y4 Y z1 z2 z3 z4 z5 z6 z7 z8 z9 z10 z11 z12 z13 z14 Z /STATISTICS=MEAN STDDEV,	
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,01

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
y11	30	4,00	1,365
y12	30	3,97	1,351
y13	30	3,73	1,413
y14	30	3,63	1,273
التدريب	30	3,8167	1,22110
y21	30	3,90	,995
y22	30	3,73	1,081
y23	30	4,03	,850
y24	30	3,63	1,066

تقييم الأداء	30	3,7667	,87822
y31	30	3,83	,950
y32	30	3,90	1,029
y33	30	3,77	,898
y34	30	3,53	1,106
الاستقطاب	30	3,6833	,85585
y41	30	3,80	1,064
y42	30	3,87	1,106
y43	30	3,87	1,042
y44	30	3,97	,850
y45	30	4,00	1,174
الاختبار	30	3,9000	1,00344
إدارة الموارد البشرية	30	4,0000	1,07479
z1	30	4,03	1,245
z2	30	4,20	,847
z3	30	4,23	,728
z4	30	4,20	,610
z5	30	4,03	,850
z6	30	3,77	1,104
z7	30	3,53	1,167
z8	30	3,73	,944
z9	30	3,90	,662
z10	30	3,97	,669
z11	30	3,73	1,015
z12	30	3,97	1,189
z13	30	3,67	,994
z14	30	4,30	,837
نظم المعلومات الإدارية	30	4,1667	,87428
Valid N (listwise)	30		

CORRELATIONS

/VARIABLES=y11 y12 y13 y14 y1

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE,

Correlations

Notes

Output Created	25-MAY-2024 11:25:13	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	30
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing,
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair,
Syntax	CORRELATIONS /VARIABLES=y11 y12 y13 y14 y1 /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE,	
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,01

Correlations

		y11	y12	y13	y14	التدريب
y11	Pearson Correlation	1	,954**	,769**	,715**	,931**
	Sig, (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30
y12	Pearson Correlation	,954**	1	,808**	,694**	,895**
	Sig, (2-tailed)	,000		,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30
y13	Pearson Correlation	,769**	,808**	1	,826**	,860**
	Sig, (2-tailed)	,000	,000		,000	,000
	N	30	30	30	30	30
y14	Pearson Correlation	,715**	,694**	,826**	1	,921**
	Sig, (2-tailed)	,000	,000	,000		,000
	N	30	30	30	30	30
التدريب	Pearson Correlation	,931**	,895**	,860**	,921**	1

Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
N	30	30	30	30	30

** , Correlation is significant at the 0,01 level (2-tailed),

CORRELATIONS

/VARIABLES=y21 y22 y23 y24 y2
 /PRINT=TWOTAIL NOSIG
 /MISSING=PAIRWISE,

Correlations

Notes

Output Created	25-MAY-2024 11:25:28	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	30
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing,
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair,
Syntax	CORRELATIONS /VARIABLES=y21 y22 y23 y24 y2 /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE,	
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,01

Correlations

		y21	y22	y23	y24	تقييم الأداء
y21	Pearson Correlation	1	,648**	,656**	,452*	,841**
	Sig, (2-tailed)		,000	,000	,012	,000
	N	30	30	30	30	30
y22	Pearson Correlation	,648**	1	,498**	,660**	,768**
	Sig, (2-tailed)	,000		,005	,000	,000
	N	30	30	30	30	30
y23	Pearson Correlation	,656**	,498**	1	,546**	,703**
	Sig, (2-tailed)	,000	,005		,002	,000
	N	30	30	30	30	30
y24	Pearson Correlation	,452*	,660**	,546**	1	,863**
	Sig, (2-tailed)	,012	,000	,002		,000
	N	30	30	30	30	30
تقييم الأداء	Pearson Correlation	,841**	,768**	,703**	,863**	1
	Sig, (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30

** , Correlation is significant at the 0,01 level (2-tailed),

* , Correlation is significant at the 0,05 level (2-tailed),

CORRELATIONS

```

/VARIABLES=y31 y32 y33 y34 y3
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE,
    
```

Correlations

Notes

Output Created	25-MAY-2024 11:25:45	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	30

Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing,
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair,
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=y31 y32 y33 y34 y3 /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE,
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,01

Correlations

		y31	y32	y33	y34	الاستقطاب
y31	Pearson Correlation	1	,759**	,681**	,383*	,802**
	Sig, (2-tailed)		,000	,000	,037	,000
	N	30	30	30	30	30
y32	Pearson Correlation	,759**	1	,795**	,442*	,707**
	Sig, (2-tailed)	,000		,000	,014	,000
	N	30	30	30	30	30
y33	Pearson Correlation	,681**	,795**	1	,651**	,798**
	Sig, (2-tailed)	,000	,000		,000	,000
	N	30	30	30	30	30
y34	Pearson Correlation	,383*	,442*	,651**	1	,859**
	Sig, (2-tailed)	,037	,014	,000		,000
	N	30	30	30	30	30
الاستقطاب	Pearson Correlation	,802**	,707**	,798**	,859**	1
	Sig, (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30

** , Correlation is significant at the 0,01 level (2-tailed),

* , Correlation is significant at the 0,05 level (2-tailed),

CORRELATIONS

```
/VARIABLES=y41 y42 y43 y44 y45 y4
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE,
```

Correlations

Notes

Output Created	25-MAY-2024 11:26:00	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	30
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing,
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair,
Syntax	CORRELATIONS /VARIABLES=y41 y42 y43 y44 y45 y4 /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE,	
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,04

Correlations

		y41	y42	y43	y44	y45	الاختبار
y41	Pearson Correlation	1	,856**	,691**	,679**	,607**	,885**
	Sig, (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30
y42	Pearson Correlation	,856**	1	,673**	,582**	,531**	,764**
	Sig, (2-tailed)	,000		,000	,001	,003	,000
	N	30	30	30	30	30	30
y43	Pearson Correlation	,691**	,673**	1	,462*	,507**	,663**
	Sig, (2-tailed)	,000	,000		,010	,004	,000
	N	30	30	30	30	30	30

y44	Pearson Correlation	,679**	,582**	,462*	1	,552**	,683**
	Sig, (2-tailed)	,000	,001	,010		,002	,000
	N	30	30	30	30	30	30
y45	Pearson Correlation	,607**	,531**	,507**	,552**	1	,907**
	Sig, (2-tailed)	,000	,003	,004	,002		,000
	N	30	30	30	30	30	30
الاختبار	Pearson Correlation	,885**	,764**	,663**	,683**	,907**	1
	Sig, (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30

** , Correlation is significant at the 0,01 level (2-tailed),

* , Correlation is significant at the 0,05 level (2-tailed),

CORRELATIONS

```

/VARIABLES=z1 z2 z3 z4 z5 z6 z7 z8 z9 z10 z11 z12 z13 z14 Z
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE,

```

Correlations

Notes

Output Created	25-MAY-2024 11:26:23	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	30
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing,
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair,

z8	Pearson Correlation	,213	,285	-,057	,395*	,226	,699**	,478**	1	,342
	Sig. (2-tailed)	,258	,128	,765	,031	,229	,000	,008		,064
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
z9	Pearson Correlation	,339	,345	,265	,393*	,496**	,203	,384*	,342	1
	Sig. (2-tailed)	,067	,062	,157	,032	,005	,282	,036	,064	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
z10	Pearson Correlation	,333	,012	,300	,270	,427*	-,291	-,153	-,124	,070
	Sig. (2-tailed)	,072	,949	,107	,148	,019	,119	,419	,515	,713
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
z11	Pearson Correlation	,444*	,185	,227	,145	,290	,589**	,736**	,427*	,164
	Sig. (2-tailed)	,014	,329	,227	,445	,120	,001	,000	,019	,386
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
z12	Pearson Correlation	-,186	-,199	-,150	-,038	-,033	,729**	,660**	,545**	,215
	Sig. (2-tailed)	,326	,293	,428	,842	,863	,000	,000	,002	,254
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
z13	Pearson Correlation	,288	,041	,016	,227	,381*	,618**	,337	,673**	,210
	Sig. (2-tailed)	,123	,830	,934	,227	,038	,000	,069	,000	,266
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
z14	Pearson Correlation	,387*	,253	,164	,419*	,616**	,153	,113	,454*	,243
	Sig. (2-tailed)	,034	,177	,386	,021	,000	,420	,552	,012	,196
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
نظم المعلومات الإدارية	Pearson Correlation	,897**	,629**	,479**	,485**	,526**	,149	,282	,369*	,358
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,007	,007	,003	,433	,131	,045	,052
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

Correlations

		z10	z11	z12	z13	z14	نظم المعلومات الإدارية
z1	Pearson Correlation	,333	,444*	-,186	,288	,387*	,897**
	Sig. (2-tailed)	,072	,014	,326	,123	,034	,000
	N	30	30	30	30	30	30
z2	Pearson Correlation	,012	,185	-,199	,041	,253	,629**
	Sig. (2-tailed)	,949	,329	,293	,830	,177	,000
	N	30	30	30	30	30	30

z3	Pearson Correlation	,300	,227	-,150	,016	,164	,479**
	Sig, (2-tailed)	,107	,227	,428	,934	,386	,007
	N	30	30	30	30	30	30
z4	Pearson Correlation	,270	,145	-,038	,227	,419*	,485**
	Sig, (2-tailed)	,148	,445	,842	,227	,021	,007
	N	30	30	30	30	30	30
z5	Pearson Correlation	,427*	,290	-,033	,381*	,616**	,526**
	Sig, (2-tailed)	,019	,120	,863	,038	,000	,003
	N	30	30	30	30	30	30
z6	Pearson Correlation	-,291	,589**	,729**	,618**	,153	,149
	Sig, (2-tailed)	,119	,001	,000	,000	,420	,433
	N	30	30	30	30	30	30
z7	Pearson Correlation	-,153	,736**	,660**	,337	,113	,282
	Sig, (2-tailed)	,419	,000	,000	,069	,552	,131
	N	30	30	30	30	30	30
z8	Pearson Correlation	-,124	,427*	,545**	,673**	,454*	,369*
	Sig, (2-tailed)	,515	,019	,002	,000	,012	,045
	N	30	30	30	30	30	30
z9	Pearson Correlation	,070	,164	,215	,210	,243	,358
	Sig, (2-tailed)	,713	,386	,254	,266	,196	,052
	N	30	30	30	30	30	30
z10	Pearson Correlation	1	,088	-,175	,242	,573**	,511**
	Sig, (2-tailed)		,643	,355	,198	,001	,004
	N	30	30	30	30	30	30
z11	Pearson Correlation	,088	1	,450*	,558**	,382*	,499**
	Sig, (2-tailed)	,643		,013	,001	,037	,005
	N	30	30	30	30	30	30
z12	Pearson Correlation	-,175	,450*	1	,486**	,045	-,111
	Sig, (2-tailed)	,355	,013		,006	,813	,561
	N	30	30	30	30	30	30
z13	Pearson Correlation	,242	,558**	,486**	1	,622**	,502**
	Sig, (2-tailed)	,198	,001	,006		,000	,005
	N	30	30	30	30	30	30
z14	Pearson Correlation	,573**	,382*	,045	,622**	1	,754**
	Sig, (2-tailed)	,001	,037	,813	,000		,000
	N	30	30	30	30	30	30
نظم المعلومات الإدارية	Pearson Correlation	,511**	,499**	-,111	,502**	,754**	1
	Sig, (2-tailed)	,004	,005	,561	,005	,000	
	N	30	30	30	30	30	30

** , Correlation is significant at the 0,01 level (2-tailed),

*, Correlation is significant at the 0,05 level (2-tailed),

CORRELATIONS

```
/VARIABLES=y1 y2 y3 y4 Y Z
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE,
```

Correlations

Notes

Output Created	25-MAY-2024 11:26:43	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	30
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing,
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair,
Syntax	CORRELATIONS /VARIABLES=y1 y2 y3 y4 Y Z /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE,	
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,02

Correlations

		التدريب	تقييم الأداء	الاستقطاب	الاختبار
التدريب	Pearson Correlation	1	,819**	,726**	,540**
	Sig, (2-tailed)		,000	,000	,002

	N	30	30	30	30
تقييم الأداء	Pearson Correlation	,819**	1	,759**	,599**
	Sig, (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	30	30	30	30
الاستقطاب	Pearson Correlation	,726**	,759**	1	,765**
	Sig, (2-tailed)	,000	,000		,000
	N	30	30	30	30
الاختيار	Pearson Correlation	,540**	,599**	,765**	1
	Sig, (2-tailed)	,002	,000	,000	
	N	30	30	30	30
إدارة الموارد البشرية	Pearson Correlation	,880**	,795**	,843**	,775**
	Sig, (2-tailed)	,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30
نظم المعلومات الإدارية	Pearson Correlation	,336	,210	,442*	,462*
	Sig, (2-tailed)	,069	,266	,015	,010
	N	30	30	30	30

Correlations

		إدارة الموارد البشرية	نظم المعلومات الإدارية
التدريب	Pearson Correlation	,880**	,336
	Sig, (2-tailed)	,000	,069
	N	30	30
تقييم الأداء	Pearson Correlation	,795**	,210
	Sig, (2-tailed)	,000	,266
	N	30	30
الاستقطاب	Pearson Correlation	,843**	,442*
	Sig, (2-tailed)	,000	,015
	N	30	30
الاختيار	Pearson Correlation	,775**	,462*
	Sig, (2-tailed)	,000	,010
	N	30	30
إدارة الموارد البشرية	Pearson Correlation	1	,440*
	Sig, (2-tailed)		,015
	N	30	30
نظم المعلومات الإدارية	Pearson Correlation	,440*	1
	Sig, (2-tailed)	,015	
	N	30	30

** , Correlation is significant at the 0,01 level (2-tailed),

* , Correlation is significant at the 0,05 level (2-tailed),

REGRESSION

```

/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Z
/METHOD=ENTER Y,
    
```

Regression

Notes

Output Created	25-MAY-2024 11:26:54	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	30
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing,
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used,
Syntax	REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Z /METHOD=ENTER Y,	
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,01
	Memory Required	4000 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	إدارة الموارد البشرية ^b		, Enter

a, Dependent Variable: نظم المعلومات الإدارية

b, All requested variables entered,

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,440 ^a	,194	,165	,79884

a, Predictors: (Constant), إدارة الموارد البشرية

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4,299	1	4,299	6,736	,015 ^b
	Residual	17,868	28	,638		
	Total	22,167	29			

a, Dependent Variable: نظم المعلومات الإدارية

b, Predictors: (Constant), إدارة الموارد البشرية

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,734	,571		4,788	,000
	إدارة الموارد البشرية	,358	,138	,440	2,595	,015

a, Dependent Variable: نظم المعلومات الإدارية

REGRESSION

/MISSING LISTWISE

/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA

/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)

/NOORIGIN

/DEPENDENT Z

/METHOD=ENTER y1,

Regression

Notes

Output Created		25-MAY-2024 11:27:03
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	30
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing,
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used,
Syntax		REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Z /METHOD=ENTER y1,
Resources	Processor Time	00:00:00,03
	Elapsed Time	00:00:00,03
	Memory Required	4000 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
-------	-------------------	-------------------	--------

1	التدريب ^b	, Enter
---	----------------------	---------

a, Dependent Variable: نظم المعلومات الإدارية

b, All requested variables entered,

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,336 ^a	,113	,082	,83788

a, Predictors: (Constant), التدريب

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2,509	1	2,509	3,574	,069 ^b
	Residual	19,657	28	,702		
	Total	22,167	29			

a, Dependent Variable: نظم المعلومات الإدارية

b, Predictors: (Constant), التدريب

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,247	,510		6,370	,000
	التدريب	,241	,127	,336	1,891	,069

a, Dependent Variable: نظم المعلومات الإدارية

REGRESSION

/MISSING LISTWISE

/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA

/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)

/NOORIGIN

/DEPENDENT Z

/METHOD=ENTER y2,

Regression

Notes

Output Created	25-MAY-2024 11:27:13	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	30
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing,
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used,
Syntax	<pre>REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(,05) POUT(,10) /NOORIGIN /DEPENDENT Z /METHOD=ENTER y2,</pre>	
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,01
	Memory Required	4000 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	تقييم الأداء		, Enter

a, Dependent Variable: نظم المعلومات الإدارية

b, All requested variables entered,

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,210 ^a	,044	,010	,87000

a, Predictors: (Constant), تقييم الأداء

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,974	1	,974	1,286	,266 ^b
	Residual	21,193	28	,757		
	Total	22,167	29			

a, Dependent Variable: نظم المعلومات الإدارية

b, Predictors: (Constant), تقييم الأداء

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,381	,711		4,756	,000
	تقييم الأداء	,209	,184	,210	1,134	,266

a, Dependent Variable: نظم المعلومات الإدارية

REGRESSION

/MISSING LISTWISE
 /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
 /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
 /NOORIGIN
 /DEPENDENT Z
 /METHOD=ENTER y3,

Regression

Notes

Output Created		25-MAY-2024 11:27:23
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	30
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing,
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used,
Syntax		REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(,05) POUT(,10) /NOORIGIN /DEPENDENT Z /METHOD=ENTER y3,
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,03
	Memory Required	4000 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	الإستقطاب ^b		, Enter

a, Dependent Variable: نظم المعلومات الإدارية

b, All requested variables entered,

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,442 ^a	,195	,166	,79828

a, Predictors: (Constant), الاستقطاب

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4,324	1	4,324	6,785	,015 ^b
	Residual	17,843	28	,637		
	Total	22,167	29			

a, Dependent Variable: نظم المعلومات الإدارية

b, Predictors: (Constant), الاستقطاب

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,505	,654		3,828	,001
	الاستقطاب	,451	,173	,442	2,605	,015

a, Dependent Variable: نظم المعلومات الإدارية

REGRESSION

/MISSING LISTWISE
 /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
 /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
 /NOORIGIN
 /DEPENDENT Z
 /METHOD=ENTER y4,

Regression

Notes

Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	30
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing,
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used,
Syntax		REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Z /METHOD=ENTER y4,
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,02
	Memory Required	4000 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	الاختبار ^b		Enter

a, Dependent Variable: نظم المعلومات الإدارية

b, All requested variables entered,

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,462 ^a	,213	,185	,78918

a, Predictors: (Constant), الاختيار

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4,728	1	4,728	7,592	,010 ^b
	Residual	17,438	28	,623		
	Total	22,167	29			

a, Dependent Variable: نظم المعلومات الإدارية

b, Predictors: (Constant), الاختيار

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,597	,588		4,421	,000
	الاختيار	,402	,146	,462	2,755	,010

a, Dependent Variable: نظم المعلومات الإدارية

SAVE OUTFILE='C:\Users\BET-ARCHILAND\Desktop\نرجس.sav'
/COMPRESSED,

مقدمة

مقدمة

تشهد المؤسسات والاقتصاديات اليوم تقدما كبيرا، وتحولات جذرية عميقة متسارعة في إيقاعها لم يشهد لها التاريخ مثيلا على كل المستويات، سواء على الصعيد الاقتصادي، أو على الصعيد التنظيمي أو على الصعيد التكنولوجي والمعرفي تنعكس بشكل أو بآخر على المؤسسة وتجعلها في صراع دائم مع محيط يتميز بمنافسة شديدة.

وفي ضوء هذه التحولات تعتبر الديناميكية التي عرفها المجال التكنولوجي أهم ميزة للعصر الحالي، فبعد أن كان الاقتصاد يعتمد في نموه على عوامل الإنتاج التقليدية من رأس مال ويد عاملة ومواد خام، برزت التكنولوجيا كعامل مؤثر في العملية الإنتاجية، خاصة تلك المتعلقة بمعالجة المعلومات وبثها.

أدت هذه التحولات الجذرية في طبيعة الإدارة عموما وإدارة الموارد البشرية خصوصا، فكل الجهود التي تبذل من طرف المؤسسات من أجل مواكبة النمو والتطور تبقى محدودة وغير مجدية إن لم توجد لديها إدارة فعالة تهتم بانشغالات عمالها وأهدافهم، هذا الجهاز الإداري اصطلاح على تسميته حديثا بإدارة الموارد البشرية، فنجد أن نظام معلومات يلعب دورا هاما بالنسبة لإدارة الموارد البشرية نظرا لما يقدمه من معلومات مفيدة في عملية اتخاذ القرارات.

➤ إشكالية الدراسة:

وبناء على ما سبق يمكن طرح الإشكالية التالية:

ما هو دور نظم المعلومات الإدارية في إدارة الموارد البشرية؟

وضمن الإطار العام لهذه الإشكالية، تطرح جملة من التساؤلات الفرعية التالية:

- ما المقصود بنظم المعلومات بالنسبة للموارد البشرية ؟
- ما المقصود بإدارة الموارد البشرية ؟
- ما هو دور نظم المعلومات دور في إدارة المورد البشري ؟

➤ فرضيات الدراسة:

ولتحقق أهداف الدراسة قام الباحثان بصياغة الفرضيات الآتية:

الفرضية الرئيسية: لا يوجد دور لنظم المعلومات في تحسين إدارة الموارد البشرية، وتتفرع منها الفرضيات التالية:

- الفرضية الفرعية الأولى: لا يوجد دور لنظم المعلومات بالنسبة للموارد البشرية .
- الفرضية الفرعية الثانية: يوجد دور لنظم المعلومات في وظيفة تقييم الموارد البشرية.
- الفرضية الفرعية الثالثة: لا يوجد دور لنظم المعلومات في إدارة المورد البشرية.
- الفرضية الفرعية الرابعة: لا يوجد دور لنظم المعلومات في تحسين الاختيار.

➤ أهمية الدراسة:

تتبع أهمية الدراسة من أهمية الاستثمار في نظم المعلومات في إدارة الموارد البشرية، إذ أن استخدامها بشكل أمثل يوفر العديد من المزايا سواء على الفرد أو المؤسسة باعتبارها تمثل موردا استراتيجيا يحقق حاجات أصحاب المصالح المختلفين وعلى العموم تستمد الدراسة

أهمية أكاديمية وميدانية من خلال كون الدراسة تمثل امتداد للدراسات المهمة بموضوع نظم المعلومات وإدارة الموارد البشرية بشكل عام، واستنباط العلاقات والتأثيرات الحاصلة بينهما. ندرة الدراسات والبحوث حسب علم الباحثة التي تناولت العلاقة بين نظم معلومات الموارد البشرية والأداء البشري من خلال وجود متغير وسيط يعطي تفسيراً كافياً وتوضيحاً أدق لها. تقدم الدراسة نموذجها والفلسفة التي اعتمدها الباحثين لتبيين الكيفية التي من خلالها يتم تحويل النظم إلى أداء بشري وليس البحث فقط عن وجود علاقة سبب و نتيجة.

➤ أهداف الدراسة:

- إعداد إطار نظري حول مفاهيم متعلقة بمتغيرات الدراسة نظم المعلومات وإدارة الموارد البشرية.
- التوصل إلى نتائج تبرز العلاقة من خلال ربط نظم المعلومات وإدارة الموارد البشرية.
- تقديم توصيات من شأنها المساعدة في الاستفادة من نظم المعلومات في إدارة الموارد البشرية.

➤ منهجية للدراسة:

سنعتمد في دراستنا على المنهج الوصفي ومنهج دراسة الحالة من أجل تحليل واقع نظم المعلومات في إدارة الموارد البشرية، وذلك بإجراء مقابلات شخصية مع مديري أنظمة المعلومات بالإضافة إلى إطلاقات إدارة الموارد البشرية وسنقوم بجمع معلومات حول موضوع الدراسة وتحليلها تحليلاً دقيقاً للخروج بنتائج عن الإشكالية العلمية المدروسة في الجانب النظري، وسوف نعتمد منهج دراسة الحالة في الدراسة التطبيقية حيث سنقوم بإسقاط الجانب النظري على المؤسسة المدروسة وإبراز أثر نظام معلومات الموارد البشرية في تفعيل إدارة المواد البشرية لتوضيح العلاقة وذلك من خلال الاستبيانات والمقابلات وجمع المعلومات من الوثائق المقدمة من طرف المؤسسة.

➤ الدراسات السابقة:

- ❖ دراسة رجم خالد مذكرة ماجستير، أنظمة المعلومات ومراقبة التسيير ، أثر نظام معلومات الموارد البشرية على أداء العاملين دراسة حالة مؤسسة شي علي بسطيف، جامعة ورقلة، سنة 2011 ، تمثلت إشكالية الدراسة في: ما هو أثر نظم المعلومات الموارد البشرية على أداء العاملين؟، حيث توصلت الدراسة إلى:
- تواجه المنظمة في العصر الحديث حالة من التحدي نتيجة للثورة العلمية والتكنولوجية في جميع الميادين وما نجم عنه تعقد مهام الإدارة ومتطلباتها ما يلزمها مواكبة هذا التغيير لضمان الاستمرار.
- باعتبار أن المورد البشري بما يملكه من معارف ومهارات أداة فعالة تمكن المؤسسة من رفع أدائها لجأت إلى تصميم نظام معلومات يساعدها على التسيير الفعال للمورد البشري.
- نظام معلومات الموارد البشرية يساهم في رفع أدائه من خلال تفعيل كل من عمليات التوظيف، التدريب، سياسة الأجور وعملية تقييم أداء العاملين.
- يساهم نظام معلومات الموارد البشرية في تحقيق الرضا الوظيفي الذي يعتبر محركاً أساسياً للأداء.

❖ دراسة سناء جبيرات، تقييم أثر نظم معلومات الموارد البشرية في تحسين الأداء البشرية بالمؤسسة الاقتصادية من منظور المستعملين -دراسة عينة من المؤسسة الاقتصادية، أطروحة دكتوراه، جامعة محمد خيضر بسكرة- الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، 2014-2015 : تمثلت إشكالية الدراسة في: كيف يتم تقييم أثر نظم المعلومات الموارد البشرية في تحسين الأداء البشري من وجهة نظر المستعملين؟ حيث توصلت إلى النقاط التالية:

- النموذج المعتمد يؤكد على تقييم الأثر ويجب أن يكون متعدد الأبعاد ويعكس الجوانب المختلفة لنظم المعلومات الموارد البشرية تماشياً مع الرؤية التسييرية للنظم.
- اتضح صحة الافتراض بوجود اختلاف بين التأثير المباشر لأسبقيات القيمة الإستعمالية لنظم معلومات الموارد البشرية والأداء البشري.

❖ دراسة خالد رجم، تقييم أثر نظم معلومات الموارد البشرية على استراتيجيات إدارة الموارد البشرية -دراسة مقارنة لعينة من المؤسسات العاملة في قطاع النفط -الجزائر، أطروحة دكتوراه، جامعة قاصدي مرباح ورقلة- الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، 2016-2017، تمثلت إشكالية الدراسة في: إلى أي مدى يمكن نظام معلومات الموارد البشرية من بناء استراتيجيات فعالة للموارد البشرية؟، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- ليس للمؤسسات العمومية إستراتيجية تدريب وتطوير فعالة إذ أنها لا تزال غير قادرة على التحديد الدقيق للاحتياجات التدريبية، إضافة إلى إتباعها طرق غير فعالة في تقييم التدريب.
- لا يوجد في المؤسسات نظام لتسيير التوقعي للوظائف والكفاءات، كما أن المؤسسة لا تولي أي أهمية لإدارة الكفاءات.

➤ التعقيب على الدراسات السابقة

- قمنا في هذا العنصر بمراجعة ما تمكنا من الحصول عليه من دراسات سابقة، لما لها صلة بموضوع الدراسة وقد تفاوتت هذه الدراسات في أهدافها وفرضياتها وتساؤلاتها، بالإضافة إلى تفاوت الأدوات المستخدمة والأساليب الإحصائية المستخدمة، كذلك اختلاف نتائجها، ومن خلال إطلاعنا والدراسات السابقة اتضح ما يلي:
- اختلاف عينة الدراسة في الدراسات السابقة وتفاوتها فقد اعتمدت كل دراسة على عينة بسيطة تساعدها على التقدير الصحيح لها.
 - التباين في استخدام المقاييس، فبعضها استخدم أكثر من مقياس والبعض استخدم مقياس واحد، فنجد أن بعض الدراسات تعتمد على الاستبيان فقط كوسيلة لجمع البيانات في حين نجد أن دراسات أخرى تعتمد على الاستبيان إضافة إلى إجراء مقابلة لتمكن من الحصول على كم كافي من المعلومات اللازمة للدراسة.
 - تعدد استخدام الوسائل الإحصائية المستخدمة في معالجة البيانات، وذلك نظراً لاختلاف طبيعة الموضوع والفرضيات.
 - تتفق الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة بتناول نفس المتغيرات إلا أن هذه الأخيرة اختلفت في العينة مما أدى إلى اختلاف النتائج.
 - تتفق الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في منهج الدراسة وهو المنهج التجريبي.

- تم الاستفادة من الدراسات السابقة من حيث الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات وتفسيرها وكذلك من حيث الأدبية النظرية، ومن حيث بناء الإشكالية.

الفصل الأول

الإطار المفاهيمي لنظم المعلومات

الإدارية وإدارة الموارد البشرية

تمهيد

أصبحت نظم المعلومات تمثل جزء مهم من حياتنا المعاصرة، وتوسع استخدامها ليشمل جميع مناحي الحياة وميادينها المختلفة لأن المعلومة مورد أساسي لتدعيم العمليات الإدارية وتساعدنا في اتخاذ القرارات والعمل على تحسين جودة المنتجات، ونتيجة للتطور السريع في مجال تكنولوجيا المعلومات، أصبحت المعلومة تأخذ حيزا كبيرا ومهما وبصفة خاصة في المؤسسات، فنجد على مستوى كل مؤسسة نظام معلومات والذي له أثر كبير على أداء الأقسام بما فيها قسم الموارد البشرية، لذلك تعتبر نظم معلومات الموارد البشرية انعكاسا واضحا لاهتمام المنظمة بإدارة المورد البشري.. ومن أجل التعرف أكثر على نظم المعلومات وإدارة الموارد البشرية ومختلف المفاهيم الأساسية المتعلقة بها قمنا بتقسيم هذا الفصل إلى مبحثين كما يلي:

❖ المبحث الأول: أساسيات حول نظم المعلومات

❖ المبحث الثاني: أساسيات حول إدارة الموارد البشرية

المبحث الأول: أساسيات حول نظم المعلومات

تلعب نظم المعلومات دوراً حيوياً وجوهرياً في تطوير المؤسسات بصفة عامة، إذا أنها تمثل تلك الأنشطة المتكاملة التي تهدف إلى توفير المعلومات المناسبة والملائمة في الوقت المناسب، ليستعين بها المدراء في وضع القرارات في المواقف المختلفة، والمحاولة فهم نظم المعلومات علينا نبدأ بفهم النظام والمعلومات، باعتبار هذه الأخيرة منتج لنظام مع لومات فعال داخل المؤسسة، قادر على تحقيق التكامل بين العناصر البشرية والوسائل المادية، ومع ظهور مدخل النظم أصبح يستخدم مفهوم نظام المعلومات كأسلوب معاصر من الأساليب الإدارية الحديثة التي تساعد على ترشيد العملية الإدارية لمواجهة التغيرات في عصر يتسم بالتغير المستمر.

ومن هذا المنطلق فإن هذا المبحث سيتناول المفاهيم المرتبطة بنظم المعلومات من خلال ثلاثة مطالب أساسية كما يلي:

المطلب الأول: مفهوم نظم المعلومات الإدارية

فعلى الرغم من استخدام الباحثين الاقتصاديين لمصطلح نظم المعلومات الإدارية من الستينات إلا أنه لا يوجد اتفاق خاص بتعريفه والتعريفات المتوفرة غالباً ما تعكس اهتمامات الكتاب وخلفياتهم الأكاديمية، والزوايا التي ينظر إليها كل منهم، وفي أغلب الأحيان تأتي تعريفات نظم المعلومات الإدارية لتتطابق مع أسلوب معالجة البيانات بواسطة الحاسب الآلي، ولذا فإن أغلب المصادر التي تتحدث حول الموضوع تتناول في طياتها مواضيع مثل تحليل النظم وتصميم الملفات والأمور الفنية الأخرى المرتبطة بالحاسب الآلي.

الفرع الأول: مفهوم نظم المعلومات الإدارية

- يعرف النظام (System) بأنه مجموعة من العناصر المترابطة والمتكاملة والمتفاعلة لتحقيق هدف مشترك ويجب أن تكون هذه العناصر كلاً واحداً (الحميدي و السامرائي، 2004، صفحة 43)، كما يعرف نظام المعلومات أيضاً على أنه مجموعة منظمة من الأفراد والمعدات والبرامج وشبكات الاتصالات وموارد البيانات والتي تقوم بتجميع وتشغيل وتوزيع المعلومات المساندة اتخاذ القرارات والتعاون والرقابة داخل الأنظمة. (الكردي و جلال، 2003، صفحة 41)، ويعرف أيضاً نظم المعلومات الإدارية (MIS) بأنه النظم التي تجهز معلومات دقيقة وفي الوقت المحدد والتي تمكن الإدارة في كافة المستويات في صنع القرارات من أجل تحقيق أهداف المنشأة (السامرائي، فاضل، و هيثم، 2004، صفحة 23)
- ونجد أيضاً أن الكاتب فؤاد الشراي يعرف نظم المعلومات الإدارية على أنها: أنظمة محوسبة صممت الهدف خدمة المدراء في المنظمة، وهي أنظمة تستخدم في إصدار نوعين من التقارير للأصحاب العلاقة: (فؤاد، 2008، صفحة 33)

- النوع الأول: تقارير دورية (Periodic Report) وهي تقارير تصدر كل فترة زمنية معينة تحتوي معلومات تفيد في صنع القرار.
- النوع الثاني: تقارير خاصة (Special Purpose Report) وهي تقارير يطلبها المستخدم من النظام وقت الحاجة الصنع قرار معين طارئ.
- كما يمكن تعريفها بصفة عامة على أنها مجموعة من النظم الفرعية التي يؤدي تفاعلها إلى إنتاج المعلومات التي تغطي الاحتياجات المختلفة للأنشطة الإدارية (فوزي، 2009، صفحة 45)، إضافة إلى أنها نظام منهجي محوسب قادر على تكامل البيانات من مصادر مختلفة بقصد توفير المعلومات الضرورية للمستخدمين ذو الاحتياجات المتشابهة، وهو نظام مخصص للحصول على صياغة وتكليف ومعالجة البيانات كمعلومات وتقديمها للمديرين عندما يحتاجونها (فايز و صالح، 2007، صفحة 70)

الفرع الثاني: خصائص نظم المعلومات الإدارية

إن نجاح نظام المعلومات الإدارية في تحقيق أهدافه يعتمد مع توافر مجموعة من الحقائق التي تمكنه من إشباع حاجات المستفيدين من خلال توفير المعلومات الخاصة بعملية اتخاذ القرار ومن ثم جعل نظام إداري ناجح، ولقد وردت العديد من خصائص نظام المعلومات الإدارية الناجح من قبل العديد من الباحثين، نذكر منها:

1. **الاعتمادية Reliance**: وتشير هذه الخاصية إلى قدرة النظام على تلبية حاجات المستفيد ومتطلباته بصورة كاملة، فضلا عن عوامل أخرى منها سهولة التحقق من المعلومات أو تعقبها من مصادرها فضلا عن عرضها بصورة متناسقة ومنتظمة (السامرائي و أمين، 2003، صفحة 82)، ومن ثم استناد المستفيد إلى مخرجات هذا النظام في إتمام الأعمال والمهام المطلوبة منه واتخاذ القرارات الفاعلة بشأنها (Donnas، 1991، صفحة 341)
2. **الدقة precision**: تعني الدقة خلو المعلومات من الأخطاء والتحيز لان عدم دقة المعلومات قد تنتج عنها قرارات خاطئة، إذ تؤكد الدراسات إلى أن سلامة وفعالية القرار الإداري يتوقف بالدرجة الأولى على سلامة ودقة المعلومات التي تبنى عليها القرار، وقد عززت هذه الخاصية التطور الجوهري في حقول المعلوماتية وتزايد استخدام الحاسبات الدقيقة بصورة كبيرة مما أسهمت في تقليل الأخطاء في المعلومات، إذ أن المعلومات التي تحتوي على أخطاء تكون لها قيمة وفائدة محدودة. (غالبا، 2004، صفحة 47)
3. **الشمولية Extensivity**: إن خاصية الشمولية كما يشير إليها (Licker) تعني أن المعلومات التي تم الحصول عليها من قبل المستفيد يجب أن تشمل جميع الجوانب الحالية القائمة والتي جمعت المعلومات من أجلها بغض النظر

عن كمية المعلومات فيما إن كانت قليلة أم كثيرة شرط أن تغطي هذه المعلومات الغرض من جمعها فقد تكون المعلومات المحصلة عليها مختصرة ولكنها شاملة تلي حاجة المستفيد وخاصة الإدارة العليا إذ تحتاج إلى معلومات مختصرة أما الإدارية التنفيذية فتحتاج إلى معلومات أكثر شمولاً بسبب طبيعة المشكلات التي تتعامل معها هذه المستويات الإدارية (حريم، 2003، صفحة 19)

4. **التوقيت Timing**: تعد خاصية التوقيت من الخصائص المهمة الواجب توفرها في المعلومات، إذ لا قيمة للمعلومات إذا لم تصل إلى المستفيدين في الوقت المناسب، تعد المعلومات المادة الأولية للقرارات وتوفرها في الوقت المطلوب في عنصر اتخاذها، فالقرار إذ لم يتخذ في الوقت المناسب فإن مصيره الفشل ونجاحه يعتمد على وصول المعلومات المطلوبة لهذا عند الحاجة إليها ويلعب التوقيت دوراً كبيراً في مساعدة المنظمة للحصول على مزايا تنافسية والتفوق على المنافسين من خلال توفير معلومات في الوقت المناسب عن التغيرات الحاصلة في البيئة التي تعمل فيها المنظمة كتغير أذواق ومتطلبات الزبائن، أو رضا الزبائن عن جودة المنتجات المقدمة من قبل المنظمة (حسين، 1991، صفحة 78)

والتوقيت الفاعل للنظام يحدد بالمدة بين طلب المعلومات من المستفيد إلى وقت توفيرها من نظام المعلومات الإدارية واستلامها من المستفيد. (Snschi و Palanisamy، 2001، صفحة 49)

المطلب الثاني: أهمية وأهداف نظم المعلومات الإدارية

ترتبط نظم المعلومات الإدارية بالواقع العلمي لأي مؤسسة، ولذلك لها أهمية كبيرة و أهداف مختلفة وهذا ما سنتطرق له.

الفرع الأول: أهمية نظم المعلومات الإدارية

- توفير المعلومات في المؤسسة للإدارة على كافة مستوياتها، فنظم المعلومات توفر المعلومات المختلفة وفي جميع المجالات وإلى جميع المستويات الإدارية.
- التحسين من الكفاءة في إدارة الشركة على تحقيق أهدافها، تحسن نظم المعلومات قدرات وكفاءة الإدارة والتي تساعدها على الوصول إلى أهدافها.
- التحسين من المستوى الإنتاجي، فنرى أن نظم المعلومات ييسر الطرق للوصول إلى إنتاجية أكثر داخل المؤسسة.
- ربط جميع فروع وأقسام المؤسسة من خلال الأنظمة المحسوبة
- توفير الوقت الكبير للمدراء من أجل إنجاز المهام الإستراتيجية المهمة

- تساعد في إصدار التقارير الدورية والتي تُصدر في كل فترة معينة مثل شهر أو سنة.
- ومن بين المهام التي تبرز فيها أهمية نظم المعلومات الإدارية على مستوى الأداء الداخلي للمؤسسة يوجد:
- العمل على ربط أهداف النظم الفرعية للمؤسسة بالهدف العام لها، وبالتالي المساهمة في زيادة التنسيق بين الأهداف.
- ربط النظم الفرعية للمؤسسة مع بعضها في نظام متكامل بما يسمح بتدفق البيانات والمعلومات بين تلك النظم وبما يؤدي إلى تحقيق التنسيق بين أنشطة تلك النظم.
- المساعدة والمساندة في عملية صنع واتخاذ القرار في جميع المستويات التنظيمية من خلال توفير التقارير التي تتضمن المعلومات اللازمة لتلك القرارات وفي التوقيت المناسب.
- توفير المعلومات اللازمة لأغراض التخطيط والرقابة في المكان والتوقيت وبالشكل المناسب.
- الرقابة على عملية تداول البيانات والمعلومات وحفظها.
- كذلك تبرز أهمية نظم المعلومات الإدارية في تطوير أداء المؤسسات من خلال ما تتيحه من معلومات مرتدة عن تنفيذ المخطط والمشروعات
- أما على المستوى الخارجي للمؤسسة فإن نظم المعلومات الإدارية ترتبط بالبيئة الاقتصادية والتنافسية للأعمال وما تفرضه من شروط وتحديات. (محمد، 2023، صفحة 09)

الفرع الثاني: أهداف نظم المعلومات الإدارية

- لقد حدد أحمد فوزي ملوخية أهداف نظم المعلومات الإدارية بما يلي:
1. ربط النظم الفرعية للمنظمة مع بعضها في نظام متكامل بما يسمح بتدفق البيانات والمعلومات بين تلك النظم وبما يؤدي إلى تحقيق التنسيق بين أنشطة تلك النظم، ولتحقيق ذلك، يمكن اتباع الخطوات التالية:
 - تحديد الاحتياجات: يجب فهم عمليات كل نظام فرعي ومتطلباته الخاصة.
 - تصميم نموذج الاتصال: وضع نموذج يُسهل تدفق البيانات بشكل فعال بين النظم الفرعية بناءً على احتياجات المنظمة.
 - استخدام بروتوكولات الاتصال المناسبة: اعتماد بروتوكولات اتصال قياسية لتبادل البيانات بين النظم، مثل API أو معايير التبادل الإلكتروني.
 - تطوير واجهات برمجية: يمكن تطوير واجهات البرمجة للسماح بالتفاعل بين النظم بشكل موحد وآمن.

- **توحيد قواعد البيانات:** التأكد من توحيد هياكل ونماذج البيانات بين النظم لضمان التوافق وسهولة تبادل المعلومات.
 - تنفيذ أنظمة الرصد والتتبع: استخدام أنظمة رصد وتتبع لضمان سلامة تدفق البيانات وتقييم أداء التكامل بين النظم.
 - **اختبار الاتصالات:** يتطلب اختبار ومراقبة دورية للاتصالات بين النظم لضمان استمرارية التكامل وحل المشاكل بفاعلية.
 - **الاستفادة من ربط النظم الفرعية** بشكل فعال تسهل عمليات المنظمة وتزيد من كفاءتها، كما يضمن تحقيق التنسيق بين أنشطتها وتدفق سلس للبيانات والمعلومات بين مختلف الأقسام والأنظمة.
2. المساعدة والمساندة في عملية صنع القرار في جميع المستويات التنظيمية من خلال توفير التقارير التي تتضمن المعلومات اللازمة لتلك القرارات وفي التوقيت المناسب. يتضمن هذا توفير التقارير التي تحتوي على المعلومات والبيانات الضرورية لاتخاذ تلك القرارات وضمان توفيرها في الوقت المناسب للقادة والمسؤولين.
3. توفير المعلومات اللازمة لأغراض التخطيط والرقابة في المكان والتوقيت والشكل المناسب، يجب أولاً تحديد المعلومات المهمة والضرورية للعملية. يمكن الاعتماد على أنظمة المعلومات الجغرافية لتقديم بيانات دقيقة حول المكان والتوقيت. كما يمكن استخدام أنظمة التتبع والمراقبة للحصول على معلومات في الزمان المناسب التواصل المستمر مع الجهات المعنية واستخدام أدوات تحليل البيانات المناسبة مهم أيضاً لتحقيق التخطيط والرقابة بشكل فعال.
4. الرقابة على عملية تداول البيانات والمعلومات وحفظها، حيث تكمن الرقابة في تنفيذ سلسلة من الإجراءات والسياسات التي تهدف إلى ضمان سلامة وأمان هذه البيانات. تشمل هذه الإجراءات التحقق من صحة الوصول للبيانات، تفسير البيانات المهمة، تعيين صلاحيات الوصول للمستخدمين، مراقبة النظام بانتظام، اتباع معايير الأمان والخصوصية المعتمدة. يتطلب ذلك أيضاً وجود سياسات صارمة لحماية البيانات من التسريبات والاختراقات وضمان الامتثال للتشريعات ذات الصلة
5. تهدف نظم المعلومات إلى تحسين إنتاجية المنظمة بعدة طرق منها إنتاج التقارير عن العمليات الروتينية للمنظمة بدقة تحديث البيانات والمعلومات التنبؤ بالمشاكل التي تتعرض لها المنظمة. (فوزي، 2009، صفحة 45)

المطلب الثالث: مكونات وأنواع نظم المعلومات الإدارية

تعد نظم المعلومات الإدارية أنظمة تسعى لالتقاط البيانات كمدخل ومعالجتها لإنتاج معلومات قيمة يمكن استخدامها في إدارة المنظمات واتخاذ القرارات الإستراتيجية. وفي هذا المطلب سنتطرق إلى مكونات نظم معلومات الموارد البشرية، وأهم أنواعها.

الفرع الأول: مكونات نظم المعلومات

يتكون نظام المعلومات من أربعة مكونات و هي: (المدخلات، المعالجات، المخرجات، التغذية العكسية)

1. المدخلات: بما أن النظام قائم على التفاعل بين عناصره أو مكوناته إذا لا بد من وجود موارد مادية أو بشرية و التي تشكل المادة الخام لهذا التفاعل.
2. المعالجات: تعتبر المعالجات مكونا أساسيا في النظام لكونه يحول المادة الخام المدخلات والتي تدخل إلى النظام مخرجات نحقق أهداف النظام المحددة فيها أي التفاعل بين المكونات الخاصة بالنظام تتم بواسطة تحكم تلك التفاعلات وتحدد مساراتها و ترشدتها بغية الوصول إلى ما هو مطلوب إجرائه على المدخلات لغرض تحويلها إلى مخرجات مفيدة.
3. المخرجات: إن إجراء المعالجات على مدخلات للنظام في إطار المتغيرات المحيطة بالنظام وفقا لما هو مطلوب من النظام تحقيقه سيتم الحصول على نتائج يطلق عليها بالمخرجات . (القادر، 2018-2019، صفحة 15)
4. التغذية العكسية: إن التطوير المستمر للنظام يصحح المسارات الخاصة به يتوجب توجيه متابعة تقييم عمليات تنفيذ لمخرجات لذا يتطلب فحص فاعلية النظام من خلال النتائج والمخرجات الخاصة به. (الحميدي و آخرون، 2002، صفحة 23)

ويرى بعض العلماء أيضا أن نظم المعلومات الإدارية لها مكونات خمسة رئيسية وهي:

1. الأجهزة: بعبارة أخرى ، فأى نظام معلومات اليوم يفترض أن نظم المكونات يكون مكوناً من حاسب آلي على الأقل ، والحواسيب تختلف في أحجامها وطاقاتها.
 2. نظم البرامج وهي عبارة عن الأنظمة التي تشغل الأجهزة والبيانات والمعلومات وتحدد العمليات التي ستؤديها نظم المكونات.
- وتقسم نظم البرامج إلى نوعين:

- أ. برمجيات النظم الحاسب الآلي: وهي البرامج التي تشغل وتجهله قادراً على القيام بالعمليات المطلوبة منه كترتيب البيانات واسترجاعها من وهي التي تقوم بتشغيل بيانات الذاكرة المنظمة.
- ب. وبرمجيات التطبيقات: كبرامج الرواتب وتسجيل الطلبة وغيره
3. قواعد البيانات: وقد تكون هذه القاعدة ورقية كما في النظام اليدوي، أو مسجلة إلكترونياً على وسائط التخزين كما في النظام المحوسب، ولا يمكن لأي نظام معلومات أن يعمل بدون وجود قواعد بيانات فالبيانات هي عبارة عن المواد الخام لإنتاج المعلومات.
4. الإجراءات: وهي عبارة عن الخطوات والتعليمات التي تصف طريقة إنجاز العمليات وتشغيل البيانات في الحاسب الآلي.
- القوى البشرية: وهم عبارة عن المكون الذي يشغل ويسيطر وينظم المكونات الأخرى، وهؤلاء لهم مسميات وظيفية مختلفة حسب العمل الموكل إليهم كمحللي النظم والمبرمجين ومدخلي البيانات. (حمد، 2023، صفحة 12)

الفرع الثاني: أنواع نظم المعلومات الإدارية

تتمثل أنواع نظم المعلومات فيما يلي:

- 1) نظم المعلومات اليدوية: هي نظم المعلومات الإدارية التي تتم فيها جميع العمليات (إدخال - معالجة - إخراج بث على البيانات والمعلومات يدوياً باستخدام السجلات والوثائق الكتابية).
- 2) نظم المعلومات نصف اليدوية: وهي نظم المعلومات الإدارية التي يتم فيها جمع العمليات (إدخال - معالجة - إخراج - بث على البيانات والمعلومات نصف يدوي باستخدام بعض الآلات المساعدة).
- 3) نظم المعلومات الآلية: وهي نظم المعلومات الإدارية التي تستخدم الحاسب وشبكات المعلومات بصورة كاملة في جميع العمليات على المعلومات.
- 4) تصنيف نظم المعلومات الإدارية حسب الوظائف في التنظيم: وهذا التصنيف يعكس الوظائف التي في الهيكل التنظيمي للمؤسسات المعنية بهذه النظم
- 5) نظم معلومات إدارة الموارد البشرية: يحتوي هذا النظام على كل المعلومات والبيانات الإدارية، والتي تخص الأفراد العاملين داخل المؤسسة.
- 6) نظام معلومات التمويل: وهو نظام معلومات المحاسبة داخل المؤسسة، وقد يصنف ضمن نظم معلومات الإدارة وقد يصنف كنظام مستقل بذاته.

(7) نظام معلومات التسويق: وهو النظام الذي يقوم بكافة المهام المتعلقة بالحصول والمعالجة للبيانات التسويقية للمؤسسة.

(8) نظام معلومات الإنتاج: وهو النظام الذي يجمع كافة المعطيات والبيانات والإجراءات المتعلقة بالإنتاج. (حمد، 2023، الصفحات 10-11)

المطلب الرابع: العوامل المؤثرة في نظم المعلومات الإدارية

إن أنظمة المعلومات الإدارية لم تولد من فراغ، وإنما جاءت نتيجة تطور عوامل موضوعية مؤثرة أفرزتها البيئة الاجتماعية والاقتصادية المتغيرة، ومن أهم هذه العوامل ما يلي:

1) التطور التكنولوجي

أدى التطور التكنولوجي إلى خلق ما يعرف بمجتمع المعلومات الذي أصبحت فيه عمليات معالجة المعلومات تشغل حيزاً كبيراً من النشاط الإنساني وانعكس بصورة إيجابية على ظهور ونمو أنظمة المعلومات الإدارية كأداة لتزويد الإدارة بالمعلومات الدقيقة في الوقت المناسب والمستوى الإداري المناسب وبالذقة والكمية المناسبة من المعلومات.

2) انفجار المعلومات

نحن نعيش في عصر انفجار المعلومات، وتوالد المعرفة وتراكمها بطريقة متسارعة تعجز القدرات العقلية للإنسان على الإلمام بها، ويعبر عن ثورة المعلومات بالتطور المتزايد في الأنظمة والبرمجيات وفي بنوك المعلومات، وكان من نتائج هذه التحولات انبثاق اقتصاد المعلومات وانفجار المعرفة حيث تم انتقال مفاتيح القوة من المادة إلى المعلومة ومن الآلة إلى المعرفة.

3) تقدم الإدارة:

إن معالجة وتحليل المعلومات كمورد مهم وحيوي للمنظمة هو بمثابة وظيفة جديدة للإدارة وبعد آخر من أبعاد العملية الإدارية، هذه الوظيفة فرضتها أنظمة الحاسوب وتكنولوجيا المعلومات في مختلف الأنظمة الوظيفية للإدارة، حيث تستخدم تكنولوجيا المعلومات في تطبيق المداخل الحديثة، مثل إعادة هندسة العمليات، وإعادة تنظيم الهياكل، لذلك لا يمكن تصور أنه بإمكان أي إدارة أن تهمل المعطيات الجديدة التي أفرزتها علم الإدارة وتكنولوجيا المعلومات خاصة أدوات التحليل والصياغة والتخطيط لاستخدام الموارد المادية والغير مادية بطريقة كفؤة وفعالة لتحقيق الأهداف الإستراتيجية للمنظمة.

4) تسارع التغير الكمي والنوعي في بيئة الأعمال:

نعيش في عالم متغير في كل نواحيه ومظاهره ويتسارع التغير في هذا العالم إلى الحد الذي تتلاشى فيه الحدود الفاصلة للزمان والمكان أي تتلاشى الفواصل بين ما هو قديم وما هو جديد، ويظهر هذا التغير بوضوح في البيئة التكنولوجية والاقتصادية والاجتماعية المتغيرة في العالم، وفي ظل هذه التغيرات فإن جوهر المنافسة والميزة التنافسية يكمن في قيمة المعلومات الضرورية لتحليل واختيار الإستراتيجية التي تنتجها فقط أنظمة المعلومات الإدارية في عالم المنافسة والتطور، وإن قيمة المعلومات لم تعد كافية لوحدها إذ تحتاج إلى مزيج من عناصر ومكونات لإنتاج قيمة مضافة أخرى هي المعرفة، فالمعرفة ضرورية ووجود نظم المعلومات في منظمات الأعمال هو تعبير عن الوعي بهذه الضرورة . (ياسين س.، 2003،

الصفحات 48-54)

المبحث الثاني: أساسيات حول إدارة الموارد البشرية

الاهتمام بالموارد البشرية ورعايتها يعد ظاهرة من أهم الظواهر التي تشغل بال جميع المسؤولين في المنظمات والمؤسسات العامة والخاصة على حد سواء في وقتنا الحاضر ويرجع ذلك إلى كون الموارد البشرية تمثل عنصرا مهما من عناصر الإنتاج، والتسويق والتمويل... الخ وبدون توافر الخبرات والمهارات البشرية اللازمة ولعل من الأسباب التي تدفع أيضا الدول النامية إلى الاهتمام بالقوى البشرية هي الإحساس بانخفاض الإنتاجية، وعدم التوازن بين الطلب والعرض في بعض التخصصات وانتشار ظاهرة البطالة بكثافة، والرغبة في تطوير القوى العاملة باعتبارها الأساس الأول لخطط التنمية الشاملة.

المطلب الأول: مفهوم إدارة الموارد البشرية

اهتم العديد من خبراء إدارة الأعمال بوضع العديد من التعريفات لإدارة الموارد البشرية واختلفت هذه التعريفات باختلاف المفاهيم الإدارية السائدة في كل فترة:

- عرفها كل من **Merys** و **p.pigros** أنها: القانون أو النظام الذي يحدد طرق وتنظيم معاملة الأفراد العاملين بالمنشأة، بحيث تمكنهم من تحقيق ذواتهم وأيضا الاستخدام الأمثل لقدراتهم وإمكانيتهم لتحقيق أعلى إنتاجية. (1961، Myers و Pigros)

تعريف **French** عرفها كونها عملية اختيار واستخدام وتنمية وتعويض الموارد البشرية بالمنظمة. (الكرمي، 2014، صفحة 18)

- تعريف **Glueck Garmen** عرفها بأنها وظيفة في التنظيم تخص باستقطاب الموارد البشرية اللازمة للمؤسسة وتشمل تخطيط الاحتياجات من القوى العاملة والتفتيش عنها وتشغيلها والاستغناء عنها. (أحمد و الباقي، 2011، صفحة 23)

- كما تعرف إدارة الموارد البشرية هي إحدى الوظائف أو الإدارات الأساسية والرئيسية في كافة أنواع المنظمات، محور عملها جميع الموارد البشرية التي تعمل فيها، وكل ما يتعلق بها من أمور وظيفية منذ ساعة تعيينها في المنظمة وحتى ساعة انتهاء خدمتها وعملها فيها.

- ينظر كل من الاقتصاديين **Byars & Rue** إلى إدارة الموارد البشرية على أنها أنشطة مصممة لتوفير وتنسيق الموارد البشرية لمنظمة.

- يؤكد **Jean Marie** على إطلاق اصطلاح الموارد البشرية على الأفراد لا يعني أنهم موارد بل لأنهم يملكون الموارد المهارات والمواهب (Pertti, 2001).
- ويعرفها **Fillip** بأنها تخطيط وتنظيم وتوجيه ورقابة عمليات اختيار وتعيين وتنمية وتعويض وتكامل ورعاية الأفراد والحفاظ عليهم بغرض الإسهام في تحقيق الأهداف التنظيمية المقررة والمحددة للمنظمة.
- تعرف كذلك على أنها مجموعة متنوعة من تقنيات المعلومات مثل الأجهزة والبرامج وقواعد البيانات وأنظمة الاتصالات والإنترنت وغيرها، لأداء مهام محددة بشكل عام. (**B Fillip**، 1971)
- وتعرف أيضا إدارة الموارد البشرية هي تخطيط وتنظيم وتوظيف وقيادة ورقابة الأفراد العاملين في المنظمة.

المطلب الثاني: أهمية وأهداف إدارة الموارد البشرية

تنبع أهمية وأهداف إدارة الموارد البشرية من إدراك الآثار الايجابية التي يمكن تحقيقها عند أداء هذه العملية بشكل فعال، وأيضا من خلال تجنب نقاط الضعف والآثار السلبية التي تنتج بسبب عدم القيام بها على أكمل وجه أو عندما يتم تنفيذها بأسلوب غير ملائم.

الفرع الأول: أهمية إدارة الموارد البشرية

تعتبر إدارة الموارد البشرية ذات أهمية بالغة في المنظمة شأنها في ذلك شأن باقي الإدارات الأخرى الموجودة في المنظمة والتي تؤثر على مردوديتها المالية ومكانتها الاقتصادية، وتظهر أهميتها من خلال العناصر التالية: (عبد الرحمن، 2010، الصفحات 24-25)

- 1) **الموارد البشرية:** من أهم العناصر الرئيسية في الإنتاج، إذ أن ثروة أي دولة تنبع من قدراتها على تنمية مواردها البشرية.
- 2) **العنصر البشري:** هو المحرك الأساسي للنشاط الاقتصادي، فهو المسئول عن مستوى الأداء باعتباره المحرك والعامل المشترك في تحريك القدرات والإمكانات المادية للمجتمع.
- العنصر البشري هو استثمار، إذا أحسن تدريبه وتنميته يمكن من خلال المنظمة تحقيق مكافآت طويلة الأجل للمنظمة في شكل زيادة الإنتاجية.
- 3) **تنافسية المنظمة:** تنبع من كفاءة وفعالية مواردها البشرية أكثر من قيمة تجهيزاتها.

الفرع الثاني: أهداف إدارة الموارد البشرية

من أهمها ما يلي: (عقيلي، 2005، الصفحات 29-30)

1. وضع إستراتيجية للموارد بشرية وفق متطلبات واحتياجات تنفيذ وإنجاز إستراتيجية المنظمة الحالية والمستقبلية، لتسهم من خلالها بتوفير قوة بشرية ذات مستوى عال من الإنتاجية والفاعلية التنظيمية .
2. تحقيق الكفاية الإنتاجية ويتم تحقيق الكفاية الإنتاجية من خلال دمج الموارد البشرية مع الموارد المادية التي تشملها المنظمة لتحقيق الاستخدام الأمثل لهذه الموارد مجتمعة.
3. تحقيق الفاعلية في الأداء التنظيمي الكفاية الإنتاجية لوحدها لا تكفي لتحقيق النجاح للمنظمة وتحقيق مخرجات بكفاية من خلال استخدام كفاء للموارد لتحقيق الرضا لدى عملاء المنظمة. (فرج علي و البهلول، 2021، صفحة 05)

المطلب الثالث: وظائف إدارة الموارد البشرية

فيما يلي سنقوم بتوضيح مختلف الوظائف التي تقوم بها إدارة الموارد البشرية:

- 1) **التخطيط:** للاحتياجات من الموارد البشرية يعتبر التخطيط من أهم الوظائف التي تقوم بها الإدارة، وأهمية تفرضها البيئة غير المستقرة التي تخلقها المنافسة من أجل الحصول على مختلف الموارد. " فالإدارة العليا تقوم بإعداد سياسات وخطط مختلفة بغية الوصول إلى الأهداف الموضوعية، وهذه الخطط تتضمن مصادر الحصول على الموارد كيفية جلبها، والطرق والأساليب التي يتم عن طريقها استثمار وتحويل هذه الموارد بفاعلية كبيرة وتكاليف قليلة. ويعتبر التخطيط ذلك العمل الإداري المنتظم والمستند على أسس علمية، ومعلومات موضوعية، والمهادف إلى تكوين قوة عمل قادرة على الوفاء بمتطلبات أعمال معينة في تنظيم محدد، وراغبة في أداء تلك الأعمال وعلى أساس مستقر ومستمر نسبياً، أي أنه يمثل مرحلة التفكير في المستقبل بقصد تحديد أنواع الوظائف المطلوبة للمشروع عن فترة معينة في المستقبل.

تقوم إدارة الموارد البشرية بوظيفة التخطيط، عن طريق تحديد الأهداف، ووضع المعايير وصياغة الخطط والتنبؤ

بالتغيرات المستقبلية المتعلقة

- 2) **التنظيم:** تنظيم الموارد البشرية يعتبر التنظيم الوظيفة المكملة للتخطيط؛ حيث يتم تحويل كل ما خطط له إلى واقع عملي قابل للتنفيذ، فالتنظيم يعمل على ترجمة الخطة إلى أنشطة تعمل على تحقيق الهدف أو الأهداف الموضوعية للتنفيذ، فالمؤسسات المحيطة بنا لم تكن على هذا النحو منذ بدايتها، بل بدأت في شكل بسيط ثم تطورت إلى

أشكال أخرى نتيجة لعوامل النمو أو الانكماش أو التغيير. وبهذا فإنها مرت بعدة خطوات وذلك بتحديد الهيكل التنظيمي، تحديد المسؤوليات والسلطات التي يمكن أن تمارس الأدوار والمراكز التي تتضمنها كل وحدة من وحدات التنظيم، والفرد أو الأفراد الذين يشغلون هذا الهيكل من حيث النوعية والعدد.

وإدارة الموارد البشرية تساهم في تأسيس هذا الهيكل أو إطار العمل؛ حيث يقسم إلى أجزاءه الإدارية قصد تسهيل إنجاز الأهداف المبينة في الخطة، وتشتمل هذه العملية على توزيع المسؤوليات، تكوين الأقسام والإدارات، تفويض السلطة للمرؤوسين، توضيح قنوات الاتصال بين العمال والإدارة العليا، وكذلك العمل على التنسيق بين أعمال المرؤوسين لضمان التنفيذ الجيد للأعمال والأهداف التي تحتويها الخطة العامة.

(3) التوجيه: هو الوظيفة الثالثة من الوظائف الإدارية، وهو الوظيفة التي تعمل على تفعيل نشاط المؤسسة، وتبقى هذه الوظيفة القوة المحركة لكافة الأنشطة التي تقوم بها، باعتبارها تكون مباشرة على الأفراد.

وتتميز هذه الوظيفة بأنها وظيفة مركبة؛ كونها تحتوي على العديد من الأنشطة الذهنية التي تتعلق بشكل رئيسي بالتعامل مع العنصر البشري، وتفاعلاته المختلفة والمتنوعة، فبالإضافة إلى توجيه المرؤوسين إلى كيفية تنفيذ الأعمال الموكلة إليهم حسب لوائح العمل والتعليمات التي تحكم أعمالهم، ووفق إستراتيجية المؤسسة المعتمدة وتفسير ما قد يصعب عليهم فهمه في هذا المجال بطريقة لا تتعارض مع أهداف التنظيم.

والتوجيه أصبح يعنى بالسلوك الإنساني في العمل، فإدارة الموارد البشرية لم تعد تكنفي بتنظيم الأفراد وتوزيعهم بطريقة علمية وموضوعية وفق هيكل تنظيمي معين، يتم فيه توضيح وتحديد المهام والسلطة والعلاقات الوظيفية؛ بل أصبحت تعمل على التنبؤ بسلوكهم وتفاعلهم مع زملائهم ومع الوسائل المستخدمة في العمل، كما أنها أصبحت تقوم بإدارة المسار الوظيفي للعامل، وإدارة الأداء.

(4) الرقابة تؤسس هذه الوظيفة عمليات الرقابة للتأكد من سير الأحداث وفق ما هو مخطط له، وهي عملية ديناميكية ومستمرة تنفيذية بالنسبة للإدارة العليا، واستشارية بالنسبة لإدارة الموارد البشرية، حيث تقوم على متابعة الأداء، وتعديل الأنشطة التنظيمية بما يتفق مع إنجاز الأهداف، وتكون الرقابة على الموارد المادية والبشرية على حد سواء، وعلى موارد المعلومات والموارد المالية أيضا، هذا فيما يخص الإدارة العليا. أما بالنسبة لإدارة الموارد البشرية فيتضمن نشاطها وضع المعايير الرقابية، واتخاذ الإجراءات التصحيحية في حال وجود انحرافات في الأداء الفعلي للأفراد، أو حتى إذا ما وجدت اختلالات في المعايير الرقابية في حد ذاتها، وتبرز ضرورة الرقابة، حين تتوافر أسباب تؤدي إليها، ويمكن ذكر أهمها فيما يلي:

- كبر حجم المؤسسات وتنوع نشاطاتها وتعقد أتماطها الإدارية.

- كونها تفيدي في تقليل فرص الخطأ في الحكم على الموظفين من خلال متابعة وتقييم الأداء.
- كما تفيدي في مراجعة أداء المرؤوسين في حالة الإدارة المركزية.
- وتفيدي في تقييم الأداء ومعدلات الإنتاج وتعديل أو تطوير الخطط والاستراتيجيات. (مراد، بدون سنة نشر)

المطلب الرابع: العوامل المؤثرة في إدارة الموارد البشرية

إن هناك عديد من العوامل المؤثرة على إدارة الموارد البشرية، ولكننا سنركز على أربعة عوامل رئيسية لها تأثير جوهري على هذا الموضوع، وهي العوامل الاقتصادية، القانونية، الاجتماعية، والتكنولوجية التي تعتبر مهد الإدارة الحديثة. (الباقي، 2001، صفحة 40)

1) العوامل السياسية والقانونية

ولها دور كبير في التأثير على التنظيمات الإدارية وعلى كفاءات هذه التنظيمات إلا أن العلاقة بين الوحدات التنظيمية والظروف الاقتصادية هي علاقة قوية الأمر الذي يتطلب ضرورة القيام بدراسة الظروف والأوضاع الاقتصادية والعمل على تطوير استراتيجيات تساعد الإدارة على التصرف وعلى مواجهة هذه الظروف فإذا كانت الأوضاع الاقتصادية مزدهرة فإن ذلك يؤثر إيجابيا أما إذا كانت الظروف والأوضاع الاقتصادية في حالة ركود فإن ذلك يؤثر سلبيا يعني أن هذه العوامل تؤثر في الاقتصاد القومي والظروف المحيطة به على إدارة الموارد البشرية.

إن حالة الاقتصاد القومي والظروف المحيطة به على إدارة الموارد البشرية، لأن المنظمات تنتج إلى التوسع في الأنشطة الخاصة بإدارة الموارد البشرية في فترات الرواج وتقلصها في فترات الكساد ويتضح هذا كما سنرى كثير من التأثير الشديد للاتجاهات والممارسات الخاصة بالأفراد أثناء فترة الكساد العظيم في الثلاثينات، وأثناء فترة الرواج في الأربعينات والخمسينات والستينات وأيضا خلال فترات الركود الاقتصادي منذ منتصف السبعينات وحتى أواخر الثمانينات. زيادة عن هذا يمكن حصر العوامل الاقتصادية فيما يلي:

- البنيان الاقتصادي للدولة (النظام الاقتصادي) النظام المالي والنقدي ودور البنك المركزي وكذلك دور الدولة في التسعير احتياطي البنوك فوائد القروض
- السياسة المالية للدولة من حيث الإنفاق الحكومي، توقيت الإنفاق العجز أو الفائض نصيب الدولة من الإنفاق من جملة الإنتاج القومي الإجمالي؛
- الاستقرار الاقتصادي وقدرة الاقتصاد على مواجهة تغيرات التضخم، الانكماش، واستقرار الأسعار ومعدلات النمو الاقتصادي.

- هيكل الأسواق المالية، ومدى تواجد سوق الإدارة المالية وفعاليتها وأمانتها وتأثيرها الكلي في الاقتصاد القومي دور، البنوك كمؤسسات للإقراض. (الباقي، 2001، صفحة 41)

(2) **العوامل الاجتماعية:** ويقصد بها مجموعة العوامل بالقيم والعادات والتقاليد وتأثيرها على السلوكيات العامة للناس وهناك العديد من المؤثرات الاجتماعية على إدارة الموارد البشرية في المؤسسة وهي بذلك تخلق جزءا من المناخ الخارجي الذي تعمل فيه وهذه المؤثرات لها تأثير كبير على التخطيط طويل الأجل بذلك يجب على مدير الموارد البشرية أن يكون لديه القدرة والمؤثرات الاجتماعية السائدة حتى يستطيع تقدير الآثار قصيرة ومن أهم هذه العوامل. المسؤولية الاجتماعية فهيئات الأعمال تضم الأفراد العلاقات الاجتماعية والصلات الشخصية القوية؛ المؤثرات السكانية حيث ينبغي على إدارة الموارد البشرية أن تأخذ الزيادة السكانية بعين الاعتبار عند تخطيط العمليات: (الباقي، 2001، صفحة 41)

- دور المرأة في تغيير ترتيب القوى العاملة حيث يجب على إدارة الموارد البشرية على الرعاية الطبية والخدمات الاجتماعية بالنسبة للنساء العاملات..

(3) **العوامل السياسية والقانونية:**

- مدى نوعية وكفاءة الأنظمة والتشريعات في مجالات الأعمال، والعمل، والقوانين العامة ذات الارتباط بقطاع الأعمال.

- السياسة الدفاعية وتأثيرها على الصناعة في تعاملها مع المؤسسات أو الدول الأجنبية، تطوير الصناعة وسياسات الشراء والموارد البشرية

- السياسة الخارجية ودور هذه السياسة في منظمات الأعمال في إطار القيود التجارية، الحصص، الجمارك، والتبادل التجاري

- الاستقرار السياسي

- مرونة الأنظمة والتشريعات

- الهيكل السياسي للنظام ومدى تطبيق مركزية أو لا مركزية السلطة والتنفيذ. (السلمي ع.، 2001، صفحة 40)

(4) **العوامل التعليمية:**

تعتبر من أهم المؤثرات بالنسبة للموارد البشرية فالنظام التعليمي هو الذي يمد المنشآت باحتياجاتها من القوى العاملة من حيث أنواع التخصصات والأعداد المطلوبة من كل تخصص وعجز النظام التعليمي عن أداء هذه المهمة ينعكس على إدارة الموارد البشرية في تحقيق أهدافها وممارستها وتتمثل فيما يلي:

- ارتفاع نسبة الأمية؛

- قصور نظام التعليم عن توفير بعض التخصصات الفنية والمهنية. (السلمي ع.، 2001، صفحة 40)

- تضخم خريجي الجامعات عن الحاجة في بعض التخصصات غير المطلوبة لخطط التنمية الاقتصادية ويتسبب ذلك في وجود فائض وبطالة بين الخريجين؛

- قصور في برامج التدريب والتنمية الإدارية التي تقوم بها أجهزة التدريب ومنشآت الأعمال..

- وتقع على إدارة الموارد البشرية بالمؤسسات في هذه الحالة مسؤولية تنمية الكفاءات التي تتطلبها مجالات العمل بالمؤسسة ويتطلب ذلك إعداد برامج تدريبية تعقد داخل أو خارج المؤسسة.

إن المورد البشري من أهم الدعائم التي تستند إليها المؤسسة في رفع مردوديتها وكفاءتها الإنتاجية وتكميل باقي الوظائف باعتباره العنصر المفكر في المؤسسة والقادر على الابتكار والتحديد، لذلك تسعى المؤسسات إلى إعطائه أهمية ومكانة خاصة في إدارة الموارد البشرية و التوجه إلى الاهتمام أكثر في إدارته بطريقة علمية فعالة، و نجد أن أهم سياسات ووظائف إدارة الموارد البشرية ما يلي:

تدريب وتحفيز وتهيئة وتمكين، تخطيط القوى العاملة، تصميم وتحليل العمل، واتخاذ القرارات، هذه السياسات تمكن المؤسسة من تحقيق أهدافها ومهامها، لذلك وجب عليها كسب و تنمية و الحفاظ على هذا المورد الذي يعد المؤثر الأساسي في المؤسسة. (الباقي، 2001، صفحة 37)

من خلال هذا الفصل تعرفنا على نظم المعلومات الإدارية التي لها دورا حيويا في حياة المؤسسات، وبالتالي يجب الأخذ بعين الاعتبار كل المعلومات المستخدمة وضمان سريتها وصحتها، والحرص على استخدام أنظمة المعلومات التي توصلنا إلى الأهداف المخطط لها، كما تعرفنا على إدارة الموارد البشرية التي تقوم بالعديد من الوظائف التي تهدف للوصول من خلالها إلى تحديد احتياجات المنظمة من اليد العاملة، والعمل على تطويرها بشتى الطرق تطويرا فعالا يفيد المؤسسة ويحقق الكفاءة والفعالية، كما تطرقنا لدور نظم المعلومات على مختلف وظائف إدارة الموارد البشرية: التدريب والأداء التقييم والاستقطاب والاختيار.

الفصل الثاني

أهمية نظم المعلومات الإدارية في

إدارة الموارد البشرية

تمهيد

إن تحول وظيفة الموارد البشرية في الوقت الحالي إلى شريك استراتيجي يساهم في خلق القيمة للمنظمة من خلال اعتبار أنشطتها أنشطة أساسية غير داعمة، جعل من نظم معلومات الموارد البشرية انعكاسا واضحا على اهتمام المنظمات بمواردها البشرية، وكذا حتمية من حتميات الإدارة الحديثة خاصة في ظل الحركة التطورية المتسارعة لها وتحولها من نظام مركزي إلى نظام لا مركزي يستند على انتشار و تدفق معلوماتي يسود داخل المنظمة وخارجها ويتشارك الجميع في تخليقها كما قادت هذه الحركة إلى أحداث تغييرات عميقة تمثل الأساس الذي تبنى عليه الفلسفة الجديدة لتسيير الموارد البشرية القائمة على التوجه الاستراتيجي. وعليه سنتناول ضمن هذا الفصل الإطار النظري لهذه النظم بالإضافة الى وظيفة الموارد البشرية وأهم تحولاتها، ويكون ذلك في بحثين كالتالي:

المبحث الأول: ماهية نظم معلومات الموارد البشرية

المبحث الثاني: العلاقة بين نظم المعلومات ووظائف إدارة الموارد البشرية.

المبحث الأول: ماهية نظم معلومات الموارد البشرية

لقد ساعدت نظم معلومات الموارد البشرية في الترشيد والتحكيم في تدفق المعلومات نظرا لأهميتها التي ازدادت يوما بعد يوم باعتباره وسيطا إداريا يساعد العاملين في إنجاز مهامهم الوظيفية بصورة أكثر كفاءة وفعالية ، وهذا ما جعلنا نتناول في هذا المبحث مفاهيم حول النظام والبيانات والمعلومات وكذلك سنعرض مفاهيم عامة حول نظام معلومات للموارد البشرية.

المطلب الأول: مفهوم نظم معلومات الموارد البشرية

تقوم إدارة الموارد البشرية بالعديد من الأنشطة والمهام التي من شأنها توفير الموارد البشرية وفقا للاحتياجات الحالية والمستقبلية للمنظمة فتعمل على استقطابها وتدريبها وتطويرها وتحفيزها وتقييم أدائها وتنظيم علاقتها مع الأقسام الأخرى والعديد من الجهات الخارجية، بعد التطرق لمفهوم نظم معلومات في الفصل الأول نأتي الآن لإعطاء أهم المفاهيم التي جاءت حول نظم المعلومات الموارد البشرية:

يعرف نظام معلومات موارد بشرية بأنه تركيبة من المعدات والأفراد والإجراءات المصممة بعرض تجميع وتنقية وتحليل وتقييم وتوزيع معلومات دقيقة وسريعة لأغراض المتابعة واتخاذ القرارات في كافة المجالات المتعلقة بالعنصر البشري في المنظمة.

- يشير مصطلح نظم معلومات الموارد البشرية بأنها: قاعدة بيانات متكاملة متعلقة بالموظفين ووظائفهم المساعدة المدراء في تقييم الوضع الحالي للموارد البشرية في المؤسسة ووضع الأهداف للأنشطة الملائمة للموارد البشرية وتقييم نجاح تلك الأنشطة في المستقبل.

- ويمكن تعريف نظم المعلومات الخاصة بالمواد البشرية بأنها: "الإجراءات المنظمة الخاصة لتجميع وتخزين وحفظ واسترجاع البيانات الصحيحة والفعالة عن الموارد البشرية وأنشطة الأفراد وخصائصهم في أي منظمة وبما يدعم كفاءة وفاعلية إدارة الموارد البشرية في إنجاز القرارات الخاصة بالعنصر البشري." (الموسى، 2003، صفحة 53)

- ويرى "Jane Laudon" إن نظم معلومات الموارد البشرية نظام يحتفظ بسجل الموظف (تتبع مهارات الموظف وأداء عمله).

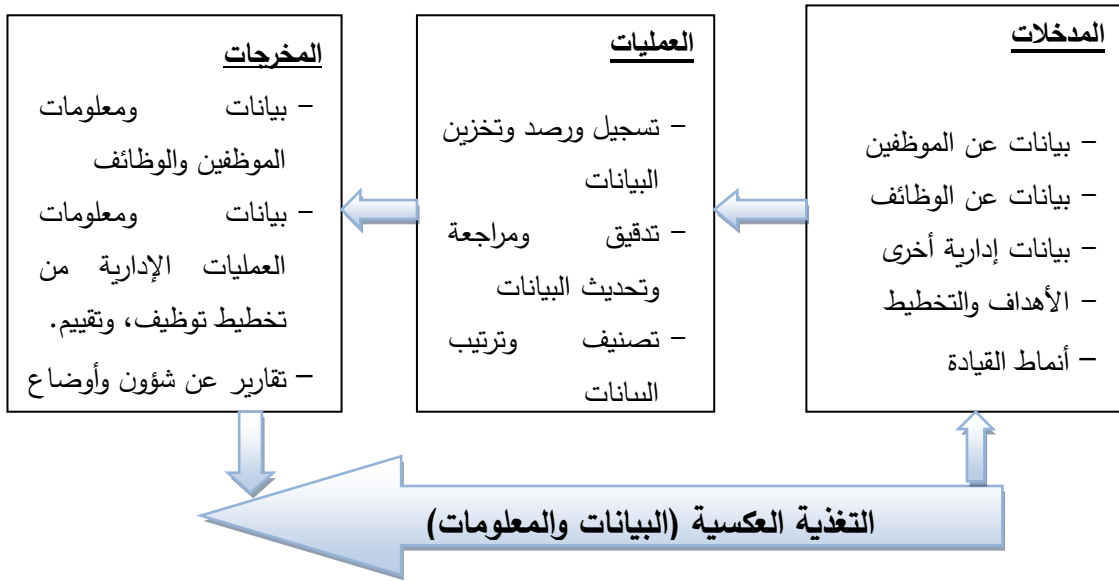
- ويعرف الاقتصادي الفرنسي "Michael Walker" بأنه: إجراء منظم الجمع وتخزين وصيانة واستخراج البيانات عن الموارد البشرية في المنظمة وشؤون الأفراد وسمات الوحدات التنظيمية التي تتعامل معها إذن فنظام معلومات الموارد البشرية هو نظام فرعي النظم معلومات التسيير يختص بمعالجة وتوفير المعلومات المتعلقة بالأفراد العاملين داخل

- كما تم تعريف نظام معلومات الموارد البشرية من قبل **Sang & Gray** على أنه النظام الذي يتم تصميمه بوظيفة محددة في إطار عمليات المنظمة، وتحديد القيام بوظيفة إدارة الموارد البشرية والسعى بصفة أساسية إلى توفير المعلومات التي يحتاجها المديرون لاتخاذ القرارات المتعلقة بفعالية وكفاءة استخدام العنصر البشري والرفع من مستوى أدائه ليؤدي دوره في تحقيق الأهداف التنظيمية.
 - وعرف **(الطائي و العبادي، 2015)** نظام معلومات الموارد البشرية بأنه أحد النظم الفرعية في المنظمة، يتكون من عدة أنظمة فرعية أخرى تعمل مع بعضها البعض بصورة مترابطة ومتناسقة ومتبادلة بهدف توفير المعلومات البشرية التاريخية والحالية والمستقبلية لجميع الجهات التي يهملها مصير المنظمة وبما يخدم تحقيق أهدافها. (السفاه، 2013، صفحة 30)
 - في حين وصف **Griffin & Denis** نظام معلومات الموارد البشرية، بأنه مجموعة متكاملة ومترابطة من الأشخاص والأجهزة والبرمجيات التي تجمع وتقدم بيانات مفسرة ومناسبة عن نشاطات إدارة الموارد البشرية إلى المديرون لاتخاذ قرارات خاصة بها بشكل متلائم مع إستراتيجية الأعمال.
 - وقد عرفها **Srtain & Reynold** على أنه نظام معلومات إداري يتعامل مع الفعاليات المتعلقة بالموظفين والمنظمة.
 - ❖ بشكل عام يمكن القول بأن نظام معلومات الموارد البشرية هو: "أحد النظم التي تهتم بتوفير كافة المعلومات التاريخية والمستقبلية الخاصة بالموارد البشرية وتقديمها إلى الجهات التي يهملها أمر تلك الموارد المعرفة مدى إدارة هذا العنصر من قبل المؤسسة المعنية."
- من خلال التعريفات يمكن استخلاص مجموعة نقاط تتمثل في أهمية نظم المعلومات الموارد البشرية:
- يعتبر الاستثمار في الموارد البشرية استثمارا يحقق منتجا، لا يقل فيما يحققه من عائد عن باقي عناصر الإنتاج الأخرى، وهو يزداد مع طول المدة بخلاف الاستثمار في الآلات، وبالتالي فإن أهمية نظم معلومات الموارد البشرية تكمن
- في: **(الطائي و العبادي، 2015 ، صفحة 206)**
- امتلاك قاعدة بيانات موحدة عن جميع الموظفين في المؤسسة مما يتيح الحصول على تقارير وإحصائيات آنية.
 - القدرة على تحديث قاعدة البيانات في الوقت الحقيقي.
 - تقليل الأخطاء الناجمة عن المورد البشري و عن المعاملات الورقية.
 - الاعتماد على تطبيقات تساهم في متابعة حضور و غياب العمال بأكثر دقة.
 - تحسين نظام الإدارة وفقا للتشريعات واللوائح القانونية. (جبيرات، 2018 ، صفحة 98)

- الحد من التكرارات الموجودة في النظام، وتحقيق الموثوقية في البيانات الموجودة.
- إمكانية الولوج إلى بيانات مستقلة، إضافة إلى العمل في نافذة مستقلة.
- توفير الوقت مثال في عملية طلب إجازة يكفي أن يقدم الموظف طلب عن طريق الانترنت و ينتظر الرد إلكترونياً.
- تحقيق الرضا لدى موظفي إدارة الموارد البشرية من خلال سهولة و كفاءة تنفيذ المهام.
- تقليل الوقت للحصول على المعلومات المطلوبة.
- تقوم بتزويد المديرين بكافة المعلومات المتعلقة بالموارد البشرية في مجالات المزايا والتعويضات والأجور
- والتأمينات والتدريب وتنمية الكفاءات وتقوم الأداء بالإضافة إلى توفير المعلومات عن نظم الاختيار
- والتعيين وشروطهما وتقييم الوظائف وتحليلها.
- تسهم في بناء خطة الموارد البشرية على مستوى المنظمة من خلال نظام معلومات. (ليغة، 2014، صفحة 28)

المطلب الثاني: مكونات نظام معلومات الموارد البشرية

شكل رقم (1): مكونات نظام معلومات الموارد البشرية



المصدر: من اعداد الطالبتين

يلاحظ من الشكل السابق أن مكونات نظام معلومات الموارد البشرية هي: الآلي، ومعالجتها لجعلها صالحة للاستخدام، ولاتخاذ القرارات المختلفة، فهي تمثل المادة المدخلات وتمثل البيانات المتعلقة بالموارد المختلفة، والتي يراد إدخالها إلى الحاسب الخام بالنسبة لعمل نظام المعلومات. العمليات وهي عبارة عن الجزء التشغيلي في النظام، وتشمل

المعالجة الآلية للبيانات أو للمدخلات، ويتم معالجة هذه البيانات إلكترونياً وإضافتها إلى قاعدة البيانات الموجودة والمخزنة في الحاسب الآلي، بهدف الاحتفاظ بها، وتكون المعلومات المخزنة مصنفة ومرتبطة في ملفات بدقة عالية. (المدهون و رحمة، 2008، صفحة 75)

المطلب الثالث: متطلبات نجاح نظم معلومات في إدارة الموارد البشرية

حتى ينجح نظام معلومات إدارة الموارد البشرية فإنه من الضروري توافر عدة متطلبات تتكامل مع بعضها البعض في التأثير على نجاح النظام، ومن أهم تلك المتطلبات نذكر: (يوسف د.، أكتوبر 2021، صفحة 20)

- **المتطلبات الإدارية:** وتتمثل في النواحي المتعلقة بالإدارة وأنشطتها المختلفة ومنها:
 - تحديد أهداف وغايات الإدارة بشكل واضح، ومن ثم بيان الأهداف التي يسعى إلى تحقيقها نظام معلومات الموارد البشرية
 - التخطيط الفعال لاحتياجات النظام من الموارد المتعددة، مما يتطلب بدوره اقتناع وتأييد الإدارة العليا في المنظمة بأهمية نظام معلومات الموارد البشرية، وتقديم الدعم المادي والمعنوي لذلك؛ مشاركة الإدارات الرئيسية في المنظمة مع إدارة الموارد البشرية في إعداد وتصميم النظام مراعاة احتياجات المستفيدين من مخرجات ومعلومات النظام سواء من داخل المنظمة أو خارجها الرقابة والمتابعة المستمرة على كافة عناصر نظام معلومات الموارد البشرية لضمان كفاءة وفاعلية أدائه .
- **المتطلبات التكنولوجية:** أو ما يعرف بالمتطلبات الفنية وتذكر منها:
 - توفر الأجهزة والآلات والأدوات اللازمة لتشغيل النظام بمراعاة إمكانيات واحتياجات المنظمة
 - توفير الأفراد ذوي المهارات والخبرات الفنية اللازمة لتشغيل الأجهزة والآلات والحاسبات الآلية أو الاستعانة بمجموعة من الاستشاريين في هذا المجال.
 - تصميم نظام متكامل للصيانة والسلامة، وسرية البيانات والمعلومات التي يتعامل معها النظام
 - تكامل البيانات والملفات والسجلات والوثائق من أجل استخدامات أكثر فاعلية للمتطلبات الاقتصادية ومن أهمها : (يوسف د.، 2020، صفحة 81)
- توفير وقت كاف لعملية إعداد وتصميم النظام، بما يسهم في إيجاد نظم مبنية على أساس واضح وسليم؛
- العمل على تخفيض التكاليف الاستخدام الأمثل للأفراد العاملين على تشغيل نظام معلومات الموارد البشرية
- توفير الجهد المبذول في جميع مراحل عمل نظام معلومات الموارد البشرية، مما يتطلب تدريب
- العاملين بالنظام لزيادة مهاراتهم في التشغيل واستخراج المعلومات.

- المتطلبات الاجتماعية: ونذكر منها:

- التعاون المستمر بين إدارة الموارد البشرية وكافة الإدارات الأخرى بالمنظمة لضمان الإمداد بالمعلومات لتلك الإدارات والحصول منها على البيانات والحقائق والاتصال الجيد بين العاملين في إدارة الموارد البشرية ومجموعة العاملين بالحاسب الآلي وضرورة وجود تفاهم متبادل بين الطرفين؛
- توفر روح المساعدة من قبل النظام للمستفيدين منه؛
- سهولة استخدام مخرجات النظام مما يتطلب دعم السلوك الإيجابي لدى العاملين بالنظام والمستفيدين منه. (يوسف د.، 2020، صفحة 81)

المطلب الرابع: العوامل التي تحد من فاعلية نظام معلومات إدارة الموارد البشرية

لقد قام **Walker** بتحديد عشرة عوامل تقف حيال بناء نظام معلومات الموارد البشرية المحسوب وذكر أنها أخطاء متكررة وليست حديثة بل تتكرر منذ الستينات من القرن العشرين، وتتمثل هذه الأخطار فيما يلي: (بوزوروة و قطاف، 2020، صفحة 82)

- عدم تحديد أهداف نظم معلومات الموارد البشرية بدقة.
- عدم المشاركة الفعالة لإدارة الموارد البشرية في بناء وتصميم نظام المعلومات.
- ضعف الارتباط المتكامل بين النظم الفرعية لنظام معلومات الموارد البشرية.
- وجود تعقيدات وعلاقات متشابكة بالنظام تؤدي لتعدد التقارير.
- عدم وجود التأييد والدعم الكافي من قبل الإدارة العليا.
- الاعتماد على اللجان لتصميم النظام ومتابعته.
- استخدام تكنولوجيا معقدة، يصعب في كثير من الأحيان على موظفي إدارة الموارد البشرية استخدامها وتشغيلها.
- التهاون في عملية الرقابة قبل وأثناء بناء وتصميم نظام معلومات الموارد البشرية. (المغربي، 2002، صفحة 353)

المبحث الثاني: العلاقة بين نظم المعلومات وإدارة الموارد البشرية

تعد نظم المعلومات وإدارة الموارد البشرية جزء أساسي من أي منظمة تهدف إلى تحقيق أهدافها بفعالية، العلاقة بينهما تعتبر حيوية لتحقيق التنمية والنمو المستدام. تهدف أنظمة المعلومات إلى جمع وتخزين وتحليل وتوزيع البيانات

والمعلومات التي تدعم عمليات إدارة الموارد البشرية. يعتمد قرارات إدارة الموارد البشرية على بيانات والتحليلات التي يوفرها نظام المعلومات، مما يسهل عليها اتخاذ القرارات الإستراتيجية والتكتيكية بناء على البيانات الدقيقة والموثوقة.

المطلب الأول: دور نظم المعلومات الموارد البشرية في تدريب الموارد البشرية

دور نظم معلومات الموارد البشرية في تدريب وأداء الموارد البشرية بعد أن تعرفنا على مفهوم نظم معلومات الموارد البشرية سنتطرق في هذا المطلب لدور نظم المعلومات البشرية على تدريب وأداء الموارد البشرية.

تحديد المهارات والكفاءات الموجودة في المؤسسة يساعد نظام معلومات 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، ويتم ذلك عن طريق نظام معلومات قادراً على تحقيق ذلك، ومنه نجد أن دور 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 الإلكتروني 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. (رشيدة، 2017 - 2016، صفحة 26)

المطلب الثاني: دور نظم معلومات الموارد البشرية في تقييم الأداء

تركز أي إدارة على تقييم الأداء كأداة هامة في الرقابة على الموارد البشرية، وهي تعتمد على العديد من المبادئ ثم إجراء التعديلات اللازمة التي تستنتج من العملية التي تمت مقارنتها.

يطبق تقييم الأداء في موقع العمل عندما يكون العمل قيد التنفيذ، وتكون منظمة بطريقة دورية كنوع من الرقابة المتاحة في زمن واحد أي متزامنة، وفي آخر السنة يتم التقييم للأداء ويطلق عليها مسمى الرقابة اللاحقة وانطلاقاً منها، يتم تحديد المعايير التي سيتم اعتمادها في العام المقبل.

- إن السبب الذي أدى إلى ظهور نظام معلومات الموارد البشرية هو أن إدارة الموارد البشرية لكي تقوم بتقييم أي عامل من عاملها يشترط أن تحصل على معلومات تخصه سواء تقييم أو بعده.

- يقوم نظام المعلومات بتوفير البيانات اللازمة التي تستخدم للتقييم ويتم معالجتها من أجل التأكد من وصولها للأهداف المخطط لها، كما يوفر البيانات على مستوى كل عامل وهذا يسمح بتحديد الأداء المطلوب منه تحقيقه. في السابق كانت علاقة الفرد بالرئيس هي التي تتحكم في التقييم، فبطبيعة الحال إذا كانت علاقتهم جيدة سيحصل على درجة مرتفعة والعكس صحيح، لكن سرعان ما تلاشت هذه الفكرة بعد استعمال نظام المعلومات في المؤسسات والذي ينص على تقييم الفرد بناء على مستواه، كما يعتمد على الرقابة الذاتية للموظف دون تدخل رئيسه بحيث يطلع على الأهداف المخطط لها والنسبة التي أنجزها من الأهداف، كما يراقب كل العمليات والخطوات لمعرفة أي خلل أو خطأ للعمل على تسوية الوضعية، وهذا ما يجعل الفرد قادر على تحسين وتطوير مهارته من كلتا الجانبين سواء أن يحسن الجانب الضعيف أو يستمر في تحسين الجانب الممتاز.

- وبعد ما يتم تقييم الموظفين على أساس تجميع النتائج التي قدمها الرؤساء فإنه يقوم نظام المعلومات بالتدقيق في النتائج والتأكد من مدى مطابقتها للأهداف التي تم وضعها مسبقاً وفي الأخير يتم إنشاء تقارير عليها.

- يقوم نظام المعلومات بعملية التغذية العكسية، حيث يعمل على وضع الإجراءات اللازمة للانحرافات التي قد تتواجد في النظام المعمول به، وتستعين الإدارة بالمعلومات التي ينتجها نظام المعلومات في:

- التسطير على نقاط القوة والضعف لأداء الفرد للتركيز على احتياجات التدريب وتوفير مستلزماته.
- إسناد العمل لمن يستحقه عن طريق وضع الفرد المناسب في المكان المناسب.
- كشف الامتيازات التي تمتلكها المؤسسة والعمل على تطويرها..
- اتخاذ التدابير اللازمة التي تكون أكثر دقة وصحة.

بعد أن تعرفنا في المطلب السابق على دور نظم المعلومات البشرية على تدريب الموارد البشرية سنتطرق في هذا

المطلب على دور نظام معلومات في استقطاب الموارد البشرية. (صورية و ميلود، جوان 2010، صفحة 17)

المطلب الثالث: دور نظم المعلومات في استقطاب الموارد البشرية

- **عملية الاستقطاب:** هي عملية البحث عن الموارد البشرية المناسبة التي تحتاجها المؤسسة والتي أوضحها تخطيط الموارد البشرية في ظل متطلبات الإستراتيجية المستقبلية للمؤسسة والعمل على جذبها وتوفيرها بالعدد والنوعية والمواصفات المطلوبة وفي الوقت المناسب.

وتهدف وظيفة الاستقطاب إلى جذب وترغيب أكبر عدد ممكن من الموارد البشرية المؤهلة والصالحة التي تحتاجها المؤسسة والمتاحة في سوق العمل بأقل تكلفة ممكنة، وفق نوعيات ومواصفات محددة تخدم نشاطها المستقبلي، بحيث تمكن الوفرة المستقطبة من انتقاء الأفضل، ولا يقتصر الاستقطاب على الموارد البشرية الخارجية بل يشمل الموارد البشرية الحالية للمؤسسة وذلك من اجل المحافظة عليها وعدم تسربها للمؤسسات أخرى. (كلثوم، 2014، صفحة 251)

وعن طريق الاستقطاب يتم جذب الكمية والنوعية المطلوبة للمؤسسة التربوية من الموارد البشرية في الوقت والمتطلبات المناسبة، إذ تركز عملية الاستقطاب على إستراتيجية مدروسة ضمن برامج تهدف إلى البحث عن الموارد البشرية ضمن الكفاءات والخبرات والاختصاصات المطلوبة للمنظمة.

أما بالنسبة العمليات الاختيار فهي مبنية على عملية الاستقطاب، إذ توفر مرحلة الاستقطاب أكبر عدد من طلبات التوظيف من الكفاءات والخبرات والاختصاصات المطلوبة للمنظمة، وضمن مرحلة الاختيار تتبع المنظمة إجراءات جمع وتحليل المعلومات عن المتقدمين لشاعر الوظيفة، وتكون هذه المعلومات خطة المنظمة في اتخاذ قرار قبول أو رفض التوظيف، بإذ يتم اختيار الأفراد الذين تتوفر لديهم المؤهلات والخبرات الضرورية لشغل الوظيفة في المنظمة. (محمد، 2020)

المطلب الرابع: دور نظم المعلومات في اختيار الموارد البشرية

تتضمن عملية الاختيار المفاضلة بين الأفراد المتقدمين لشغل وظيفة معينة من خلال درجة صلاحيتهم لتلك الوظيفة، وينظر إليه أحد الباحثين بأنه العمل القائم على الانتقاء من بين الأفراد المتقدمين للعمل وفقاً لأسس موضوعية

وعادلة اعتماداً على الشروط والمواصفات التي يجب أن تتوفر فيهم. وينظر إليه بأنه البحث عن أفضل العناصر لشغل وظيفة معينة واختيار أكثرها ملائمة.

والاختيار يعبر عن الآليات والإجراءات التي يتم بموجبها تحديد نوعية الموارد البشرية لعموم المنظمة وهذه المنظمة ترسم الدعائم المتينة لفاعلية المنظمة إذا ما تمت وفق أسس علمية ويعنى الاختيار أن تقوم المنظمة باختيار فرد أو أكثر حسب الحاجة من بين أولئك الذين تم استقطابهم. (الروسان و العموش، 2013، صفحة 228)

تتضمن عملية الاختيار المفاضلة بين الأفراد المتقدمين لشغل وظيفة معينة من خلال درجة صلاحيتهم لتلك الوظيفة وينظر إليه بأنه البحث عن أفضل العناصر لشغل وظيفة معينة واختيار أكثرها ملائمة. والاختيار يعبر عن الآليات والإجراءات التي يتم بموجبها تحديد نوعية الموارد البشرية لعموم المنظمة وهذه المنظمة ترسم الدعائم المتينة لفاعلية المنظمة إذا ما تمت وفق أسس علمية.

خلاصة الفصل

من خلال ما سبق اتضح أن نظم معلومات الموارد البشرية تلعب دوراً حيوياً في إدارة الموارد البشرية في المؤسسات والشركات تهدف هذه الأنظمة إلى تسهيل وتنظيم جميع العمليات المتعلقة بالموظفين، مثل التوظيف والتدريب والرواتب

والمزايا والأداء والتقييم، إضافة إلى إدارة المعلومات الشخصية والمهارات والخبرات لكل موظف كما تساهم نظم معلومات الموارد البشرية في توليد تقارير وتحليلات تساعد القيادة في اتخاذ القرارات الإستراتيجية بناءً على البيانات والمعلومات الدقيقة. بالإضافة إلى ذلك، تسهم هذه الأنظمة في تحسين كفاءة إدارة الموارد البشرية وتقليل الأخطاء البشرية والتكاليف، مما يعزز الإنتاجية والأداء العام للمؤسسة، وفي الأخير توصلنا إلى أن هناك علاقة ارتباطية بين نظم معلومات الموارد البشرية وظائف إدارة الموارد البشرية ولها تأثير كبير عليها.

وبعد أن تم التعرف على مختلف المفاهيم النظرية المتعلقة بمتغيرات الدراسة في الفصلين السابقين سنحاول في الفصل الموالي إسقاط مختلف المفاهيم النظرية التي تعرفنا عليها في هذا الفصل ومعرفة دور نظم المعلومات الإدارية في إدارة الموارد البشرية في وكالة الصندوق الوطني للتأمينات للعمال الأجراء بسكرة بطولقة- بسكرة.

الفصل الثالث

**دراسة ميدانية بالصندوق الوطني
للتأمينات للعمال الأجراء بسكرة**

تمهيد

بعد أن تطرقنا لمختلف المفاهيم النظرية المتعلقة بكل من إدارة الموارد البشرية ونظم المعلومات الإدارية سوف نحاول في هذا الفصل الإمام بجوانب الدراسة الميدانية المتعلقة بصندوق الوطني للتأمينات العمال الأجراء بسكرة، وهذا من خلال ما تحصلنا عليه من معلومات من طرف موظفين المؤسسة، وقد ساعدتنا الإستبانة التي أعدت لهذا الغرض، ومحاولة تدعيم هذه الدراسة ببعض الجوانب التحليلية في حدود المعلومات المتحصل عليها من المؤسسة ومن ثم معرفة طبيعة ومدى وجود علاقة الارتباط والتأثير بين متغيري الدراسة، وقد خصصنا ثلاثة مباحث في هذا الفصل وهي كالتالي:

❖ المبحث الأول: تقديم عام للمؤسسة محل الدراسة

❖ المبحث الثاني: الإطار المنهجي للدراسة الميدانية

❖ المبحث الثالث: تحليل وتفسير نتائج الدراسة واختبار الفرضيات

المبحث الأول: تقديم عام

ستكون الصندوق الوطني للتأمينات للعمال الأجراء بولاية بسكرة مصدر إهتمامنا في هذا المبحث، حيث سنتطرق إلى التعريف بها وتأسيسها والهيكل التنظيمي المكون لها.

المطلب الأول: التعريف بالصندوق الوطني للتأمينات للعمال الأجراء بسكرة

يعتبر الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص طبقا للمادة 49 من القانون رقم 01/88 المؤرخ في جانفي 1988 المتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية، يتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلالية المالية ويقع مقره في وسط المدينة، وبالضبط بشارع الزعاطشة بسكرة، ويشغل 120 عاملا يعتمد على خبراتهم ومؤهلاتهم.

والمستفيدون من الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الاجراء وكالة بكسرة هم:

- العمال الاجراء مهما كان قطاع النشاط.
 - المتربصين والطلبة.
 - فئة المعاقين.
 - المجاهدين.
 - المستفيدين من امتيازات الصندوق الوطني للتأمينات للعمال الأجراء بسكرة (المنح والربوع).
 - المستفيدين من المنح الجزافية للتضامن (المرضى، المسنين وغير النشطين).
 - ذوي الحقوق (الاطفال القصر ، الزوج والزوجة الفتيات الغير متزوجات غير العاملات). (وثائق المؤسسة،
- (2024)

المطلب الثاني: الهيكل التنظيمي للصندوق الوطني للتأمينات للعمال الأجراء بسكرة

يعتبر الهيكل التنظيمي للوكالة هو الهيكل الإداري المنظم لتسيير خدمات الوكالة فهو يبين المصالح والوحدات الفرعية التي تقوم بمختلف الأعمال والأنشطة لهذه الوكالة ومن بين هذه المصالح نذكر ما يلي:

أولا: المديرية الفرعية للاداءات

قسم الأداءات: يقوم هذا القسم بربط العلاقات بين المراكز ومديريات، كما يقوم ايضا بمتابعة الامور المادية.

ثانيا: المديرية الفرعية للتحصيل والمالية

1. مصلحة الترقيم:

تعد مصلحة التقييم أولى المصالح بمديرية الفرعية للمالية والوجهة الأولى لرب العمل وذلك بفتح ملف خاص به والذي يميزه عن بقية الملفات بالإضافة إلى فتح ملف آخر لكل عامل ينتمي إلى رب العمل المعني. ويقوم العون المكلف بمصلحة التقييم بإدخال المعلومات المتحصل عليها من طرف رب العمل ضمن جهاز الإعلام الآلي، ومنح رقم التسجيل رب العمل والعامل على حدى وذلك بعد ملئ الوثائق التالية:

- وثيقة التصريح بالنشاط.
- وثيقة التصريح بالعمال.
- تحرير صاحب العمل تصريح شرقي.
- قيام صاحب العمل بملء وثيقة تتضمن قائمة العمال المراد تشغيلهم. (وثائق المؤسسة، 2024)

2. مصلحة التحصيل:

تصب داخل هذه المصلحة كامل الاشتراكات التي تم تحصيلها من المؤمنين المنخرطين في الوكالة بناء على تحديد كل من:

- التصريح بالأجور من طرف رب العمل.
- فترة الاشتراكات.
- نسبة الاشتراكات.

3. مصلحة مراقبة أرباب العمل:

تتكفل هذه المصلحة بمراقبة مهام اصحاب العمل في حال وجود خلل اة مشكل او شك في تصريحات كل من العامل او رب العمل ويتم ذلك (المراقبة) تلقائيا من المصلحة نفسها، أو بطلب من مصالح مديرية الفرعية للمالية والتحصيل مصلحة التقييم مصلحة الاشتراكات مصلحة المنازعات اصحاب العمل بالإضافة الى مصلحة الأداءات.

ثالثا: مديرية الفرعية للمراقبة الطبية

تقوم بدراسات متعلقة بما يلي:

- درجات العجز عن العمل.
- مدونة الاعمال المهنية وقائمة المنتجات الصيدلانية القابلة للتعويض.
- جداول اجهزة الاعضاء الاصطناعية للمعاقين ولوائحها.
- جداول الامراض المهنية.
- تنظيم المراقبة الطبية وتوحيد طرق سيرها.
- تشارك في إطار القوانين والتنظيمات المعمول بها في اللجنة التقنية ذات طابع تقني.

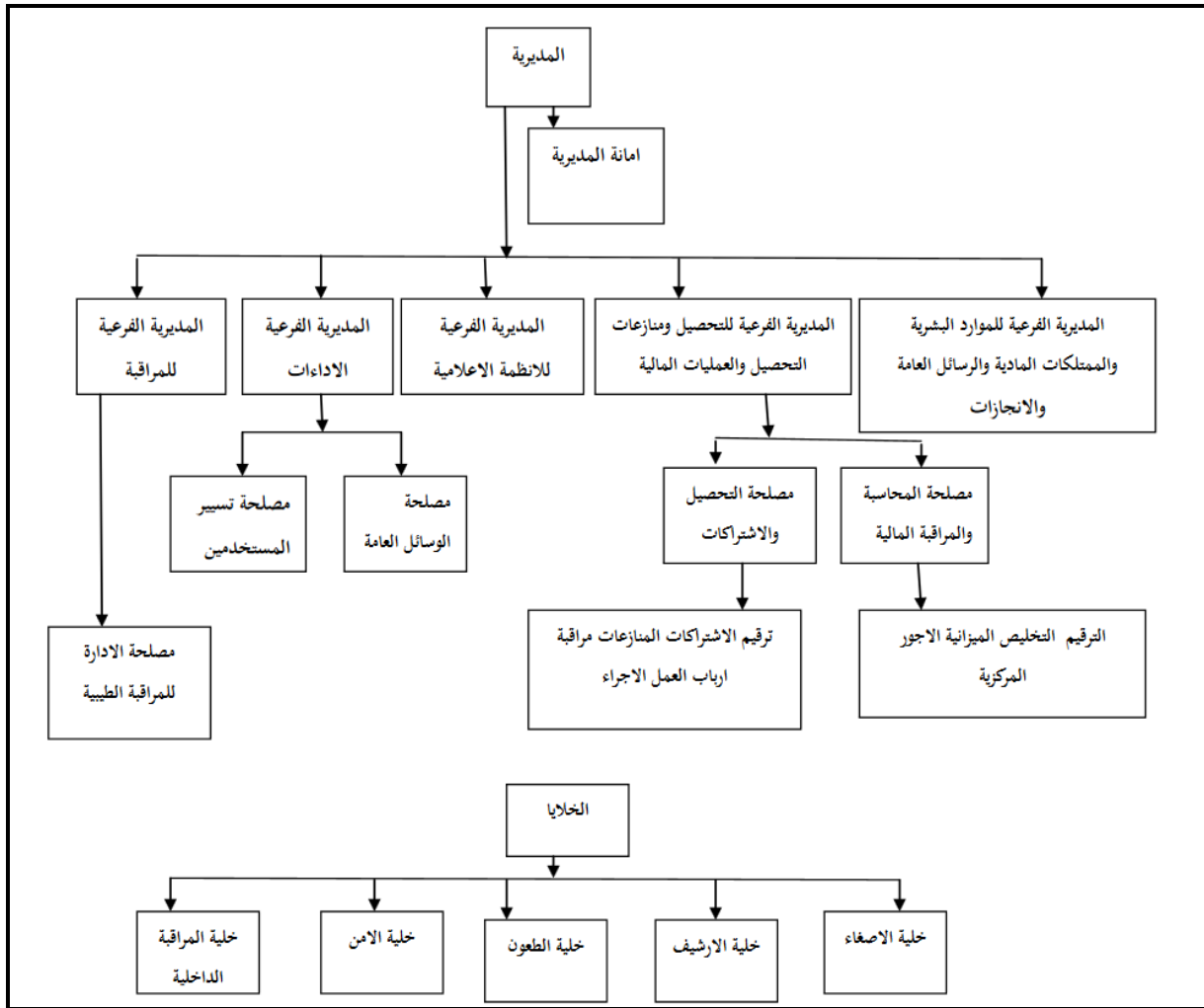
رابعاً: مديرية الفرعية للأنظمة الاعلامية

- تعد مخطط الاعلام الخاص بالصندوق وتنفيذ المخطط المعقد وتكيفه.
- تحرى الدراسات المعلوماتية وتتولى التطبيقات المعلوماتية.
- تسيير مراكز الحساب وكذا مجموعة الوسائل المعلوماتية.
- تضمن صيانة تجهيزات الاعلام الالي والمساعدة التقنية لاستعمالها.
- تشارك في نشاطات التكوين وتحسين المستوى في مجال الاعلام الالي التي يبادر بها الصندوق.

خامساً: خلية الاصغاء والاتصال

- استقبال وتوجيه ومرافقة مستعملي الصندوق الوطني للتأمينات للعمال الأجراء بسكرة.
 - التقليل بما أمكن من التنقل غير المجدي للمؤمن له اجتماعيا وذلك بتبسيط طرق الحصول على حقوقه.
 - تحسين نوعية العلاقات فيما بين الصندوق ومستعمليه وذلك بالمشاركة في إيجاد حلول لأسباب الخلافات المحتملة او حالات النزاع المعقدة.
 - القيام بنشاطات اعلامية وتحسيسية لفائدة مستعملي الصندوق.
 - المساهمة في اعداد المخطط الاتصالي الهادف الخاص بالصندوق. (وثائق المؤسسة، 2024)
- بيانها يظهر الهيكل التنظيمي للمؤسسة محل الدراسة كما يلي:

الشكل رقم (2): الهيكل التنظيمي للصندوق الوطني للتأمينات للعمال الأجراء بسكرة



المصدر: (وثائق المؤسسة، 2024)

المطلب الثالث: أهداف ومهام الوكالة

الفرع الأول: مهام الوكالة

- تسيير أداءات التأمينات الاجتماعية (المرض)، الأمومة العجز والوفاة كذا حوادث العمل والأمراض المهنية.
- تسيير المنح العائلية لحساب الدول.
- تحصيل الاشتراكات.
- الرقابة والمنازعات المتعلقة بتحصيل الاشتراكات الموجهة لتمويل الأداءات.
- منح رقم تسجيل وطني للمؤمن لهم اجتماعيا كذا اصحاب العمل.

- المساهمة في ترقية السياسة الرامية الى الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية.
- تسيير الأداءات المتعلقة بالأشخاص المستفيدين من الاتفاقيات الثنائية للضمان الاجتماعي.
- اجراء الرقابة الطبية لفائدة المستفيدين.
- القيام بالنشاطات الرامية الى تمكين العمال وذوي حقوقهم من الأداءات الجماعية على شكل إنجازات ذات طابع صحي واجتماعي.
- تسيير صندوق المساعدة والنجدة.
- إبرام اتفاقيات مع مقدمي العلاج.
- إعلام المستفيدين وأصحاب العمل بحقوقهم والتزاماتهم. (وثائق المؤسسة، 2024)

الفرع الثاني: أهداف الوكالة

- تأمين الحاجات الأساسية للمؤمن عليه ولأفراد أسرته من خلال توفير دخل منتظم ومستمر له
- الاسهام في تحقيق الاستقرار الوظيفي للإنسان العامل كحافز للعمل.
- الاسهام في تقليص جيوب الفقر في المجتمع.
- توطيد علاقة العامل بصاحب العمل.
- تعميق قيم التكافل الاجتماعي بين أبناء المجتمع الواحد وتوزيع الدخل بين الأجيال.
- معالجة قلة الأمن الخاص بالدخل الفردي عن طريق محاولة تقليل الفقر، وتوفير جميع الخدمات الاجتماعية الصحية لكافة الأفراد، والحرص على توفير ظروف عيش وعمل مناسبة.
- الحد من ظاهرة عدم المساواة بين الأفراد.
- توفير مساعدات للأفراد الذين يحتاجون لها باعتباره حقاً من حقوقهم القانوني.
- ضمان عدم وجود أي تمييز في المجتمع على أساس الجنس أو الانتماء أو الجنسية.

الفرع الثالث: الأداءات التي يغطيها الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء وكالة -بسكرة-

- يتم التكفل بمصاريف العلاج الطبي والأدوية بنسبة 80% وبنسبة 100% في بعض الحالات (لاسيما المرضى المصابين بأمراض مزمنة).
- يتم تعويض فترات التوقف عن العمل بسبب المرض بنسبة 50% من الأجر خلال الخمسة عشرة يوماً الأولى وترفع إلى نسبة 100% من الأجر بعدها.
- التكفل بالتأمين عن الأمومة بنسبة 100%، حيث تستفيد المرأة العاملة من عطلة أمومة تصل إلى 98 يوماً.

- يساوي المبلغ الأدنى لمنحة العجز إلى نسبة 75% من الأجر الوطني الأدنى المضمون.
- عند وفاة المؤمن له اجتماعيا يستفيد ذوي حقوقه من منحة الوفاة.
- منح الأخطار المهنية الحق التغطية بنسبة 100% في مجال العلاج والتوقف عن العمل بسبب المرض.
- يتم تسديد الربوع في حالة الآثار الجسدية الناجمة عن الحوادث، وتسدد أيضا لفائدة ذوي الحقوق في حالة وقوع حادث العمل المفضي إلى الوفاة. (وثائق المؤسسة، 2024)

المبحث الثاني: الإطار المنهجي للدراسة الميدانية

سنتطرق في هذا المبحث إلى مصادر جمع بيانات الدراسة، عينة البحث، بالإضافة إلى أساليب التحليل الإحصائي، وكذا إلى مدى ثبات وصدق الإستبانة للوقوف على دور نظم المعلومات في تحسين إدارة الموارد البشرية في الصندوق الوطني للتأمينات للعمال الأجراء فرع بسكرة.

المطلب الأول: وصف مجتمع وعينة الدراسة

الفرع الأول: مجتمع وعينة الدراسة

يتمثل مجتمع الدراسة في عمال الصندوق الوطني للتأمينات للعمال الأجراء فرع بسكرة وعددهم ... عامل، وقد أخذت عينة تقدر بـ 40 عامل وعاملة، وتم توزيع الاستبانات عليهم وتم إسترجاع 30 كلها مستوفاة الشروط المطلوبة للتحليل الإحصائي.

والجدول الموالي يوضح لنا تفاصيل جمع عينة الدراسة:

الجدول رقم (01): تفاصيل جمع عينة الدراسة

عدد الاستبيانات الموزعة	عدد الاستبيانات المسترجعة	عدد الاستبيانات المستبعدة	العدد النهائي للعينة
40	30	0	30

المصدر: من إعداد الطلبة

الفرع الثاني: وصف إحصائي لأفراد عينة الدراسة

فيما يلي سنتطرق إلى دراسة خصائص عينة الدراسة حسب البيانات الشخصية والوظيفية.

الجدول رقم (02): وصف خصائص عينة الدراسة

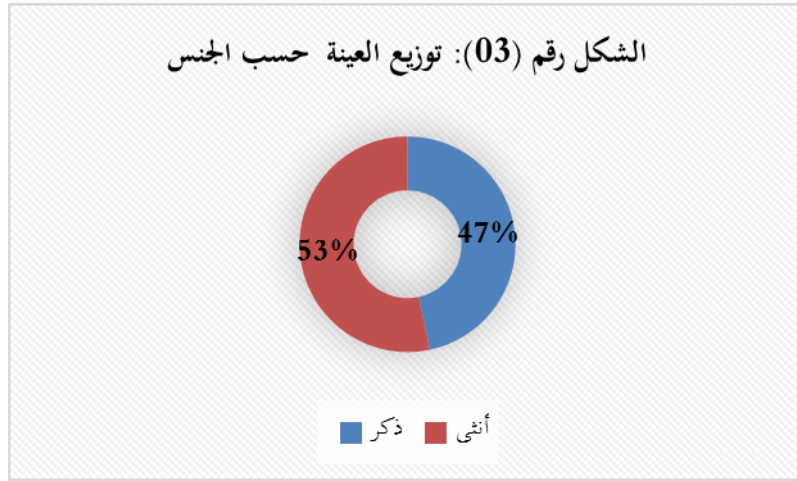
المتغير	فئات المتغير	التكرار	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	14	46,7%
	أنثى	16	53,3%
	المجموع	30	100%
العمر	أقل من 29 سنة	1	3,3%
	من 29 إلى أقل من 39 سنة	10	33,3%
	من 40 إلى أقل من 49 سنة	14	46,7%
	من 50 سنة فأكثر	5	16,7%

30	100%	المجموع	
7	23,3%	تقني سامي	المستوى التعليمي
8	26,7%	ليسانس	
9	30,0%	ماستر	
3	10,0%	دراسات عليا	
3	10,0%	أخرى	
30	100%	المجموع	
4	13,3%	أقل من 5 سنوات	سنوات الخبرة
7	23,3%	من 5 إلى 10 سنوات	
8	26,7%	من 10 إلى 15 سنة	
11	36,7%	أكثر من 15 سنة	
30	100%	المجموع	
13	43,3%	موظف	الدرجة الوظيفية
5	16,7%	رئيس فرع	
11	36,7%	رئيس مصلحة	
1	3,3%	مدير	
30	100%	المجموع	

المصدر: من إعداد الطلبة بالإعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V 25

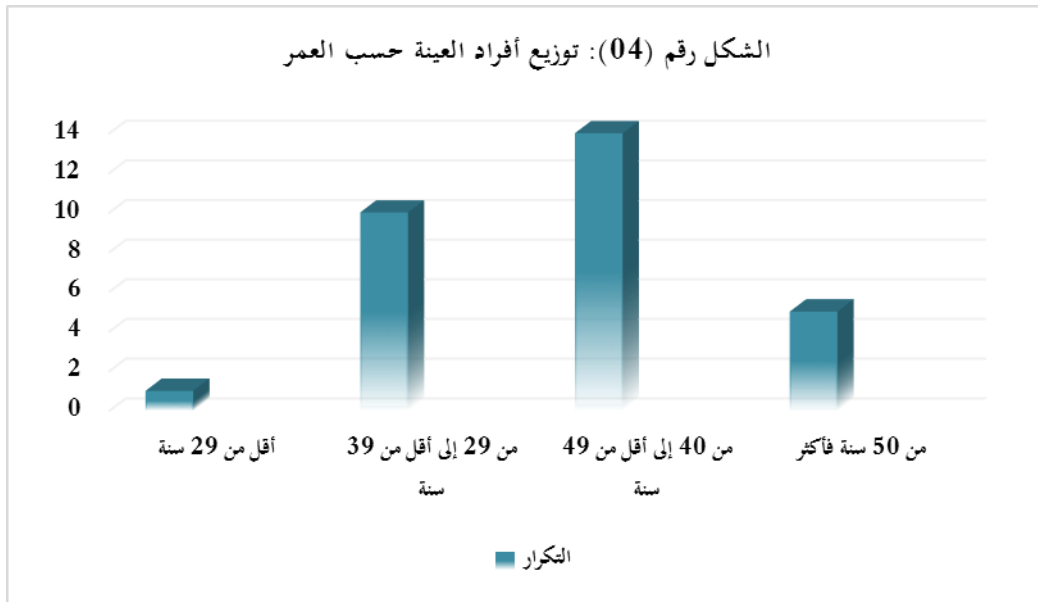
من خلال الجدول أعلاه، نلاحظ:

1. متغير الجنس: من خلال الإحصائيات المتحصل عليها في الجدول الموضح أعلاه، نلاحظ أن ما نسبته 53,3% من مفردات عينة الدراسة هم الإناث أما الذكور فتمثل بنسبة 46,7%، ومن خلال النسبة المبينة أعلاه سابقة نلاحظ أن نسبة الإناث أكبر من نسبة الذكور والشكل الموالي يوضح توزيع مفردات العينة حسب الجنس:



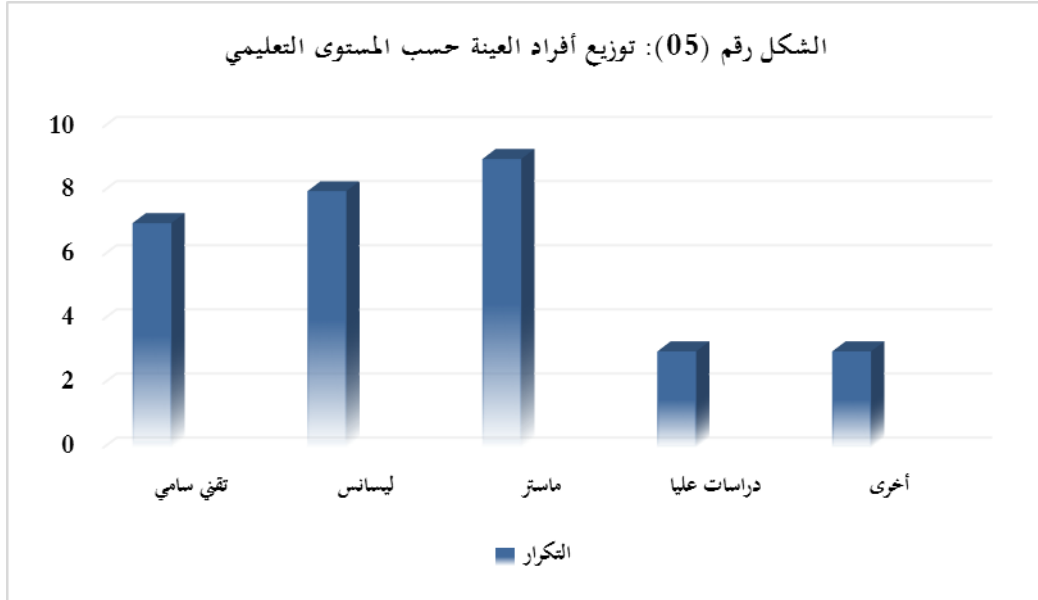
المصدر: من إعداد الطلبة بالإعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V 25

متغير العمر: من خلال إحصائيات المتحصل عليها في الجدول أعلاه نلاحظ أن أغلبية أفراد عينة الدراسة تتراوح أعمارهم من 40 سنة إلى 49 سنة بنسبة 46,7 %، بينما مثلت ما نسبته 33,3 % تتراوح أعمارهم من 29 سنة إلى 39 سنة، أما فئة 50 سنة فأكثر فمثلت نسبة قدرها 16,7 %، وفي الأخير فئة أقل من 29 سنة جاءت بنسبة طفيفة من أفراد عينة الدراسة 3,3 %، هذا يؤكد أن جميع عمال مديرية الصندوق الوطني للتأمينات للعمال الأجراء بسكرة من فئة الشباب الذين تتراوح أعمارهم بين 29 إلى 49 سنة والشكل الموالي توضيح لذلك:



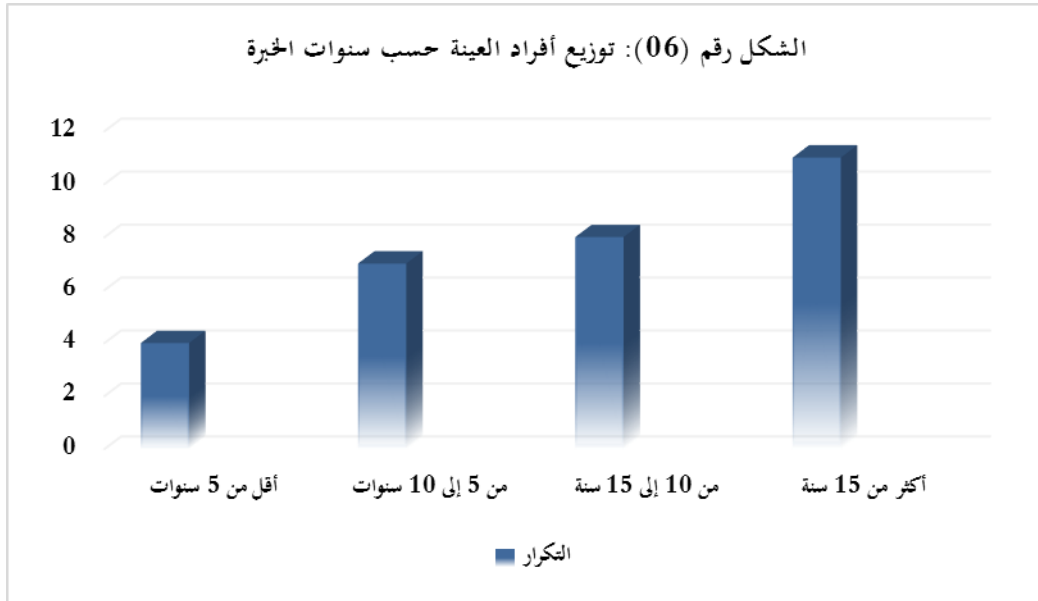
المصدر: من إعداد الطلبة بالإعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V 25

2. متغير المستوى التعليمي: نلمح من خلال نتائج الجدول أعلاه أن 30% من مفردات عينة الدراسة ذات مستوى تعليمي جامعي ماستر، في حين نجد 26,7% منهم ذات مستوى تعليمي جامعي ليسانس، أما ذات الشهادة العلمية تقني سامي فجاءت بنسبة 23,3% وفي شهادة الدراسات العليا والشهادات الأخرى مثل تكوين مهني جاءت بنسبة 10% لكل منهما، والشكل الموالي تمثيل لذلك:



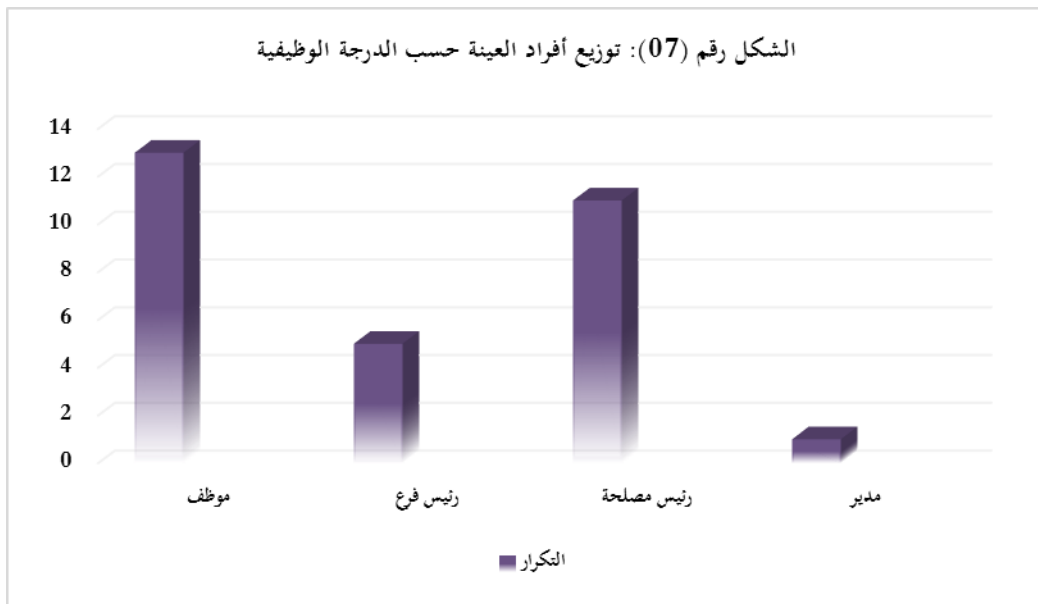
المصدر: من إعداد الطلبة بالإعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V 25

1. متغير سنوات الخبرة: نلمح من خلال نتائج الجدول أعلاه أن 36,7% من مفردات عينة الدراسة ذات خبرة مهنية من أكثر من 15 سنة عمل، منهم 26,7% ذات خبرة مهنية من 10 إلى 15 سنة عمل، ومنهم 23,3% ذات خبرة مهنية من 5 إلى 10 سنة عمل، بينما ما نسبته 13,3% ذات 5 سنوات سنة عمل، والشكل الموالي تمثيل لذلك:



المصدر: من إعداد الطلبة بالإعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V 25

2. متغير الدرجة الوظيفية: يلاحظ من خلال نتائج الجدول أعلاه أن 43,3% من مفردات عينة الدراسة ذات رتبة عامل موظف، و 36,7% ذات رتبة رئيس مصلحة و 16,7% من فئة رئيس فرع وفي الأخير منصب مدير جاء بنسبة طفيفة قدرت بـ 3,3% والشكل الموالي توضيح لذلك:



المصدر: من إعداد الطلبة بالإعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V 25

المطلب الثاني: المعلومات والأساليب الإحصائية المستخدمة

الفرع الأول: بناء أداة الدراسة

إعتماداً على ما ورد في الإطار النظري والدراسات السابقة، تم بناء إستبيان خصيصاً لقياس إتجاهات مفردات العينة، وفق المحاور الرئيسية للدراسة (أنظر الملحق رقم 01)، تم تقسيم هذا الإستبيان إلى جزئين، يتعلق أحد أجزاءه

(القسم الأول) بالخصائص الشخصية لأفراد عينة الدراسة، وتشمل كل من الجنس والعمر والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة والمنصب الوظيفي، وقد خصص القسم الثاني لمحاور الإستبانة، يتعلق المحور الأول بمتغير نظم المعلومات الإدارية حيث يتكون من 17 عبارة مقسمة على 4 أبعاد وذلك لقياس مستوى إدارة الموارد البشرية بمديرية الصندوق الوطني للتأمينات للعمال الأجراء بسكرة فرع بسكرة وهي:

✓ **البعد الأول:** يقيس هذا البعد إتجاهات أفراد العينة نحو التدريب بالصندوق الوطني للتأمينات للعمال الأجراء فرع بسكرة، ويشتمل على أربع عبارات من 1 إلى 4.

✓ **البعد الثاني:** يقيس هذا البعد إتجاهات أفراد العينة نحو تقييم الأداء بالصندوق الوطني للتأمينات للعمال الأجراء فرع بسكرة، ويشتمل على أربع عبارات من 5 إلى 8.

✓ **البعد الثالث:** يقيس هذا البعد إتجاهات أفراد العينة نحو الاستقطاب بالصندوق الوطني للتأمينات للعمال الأجراء فرع بسكرة، ويشتمل على أربع عبارات من 9 إلى 12.

✓ **البعد الرابع:** يقيس هذا البعد إتجاهات أفراد العينة نحو الاختيار بالصندوق الوطني للتأمينات للعمال الأجراء فرع بسكرة، ويشتمل على أربع عبارات من 13 إلى 17.

أما المحور الثاني والأخير من الإستبيان يتعلق بنظم المعلومات الإدارية بالصندوق الوطني للتأمينات للعمال الأجراء فرع بسكرة ويتكون بدوره من (14) لقياس مستوى إدارة الموارد البشرية بالصندوق الوطني للتأمينات للعمال الأجراء فرع بسكرة.

وقد تم اختيار مقياس ليكارت الخماسي لاعتباره أكثر المقاييس المستخدمة في قياس آراء لسهولة فهمه وتوازن درجاته، وتمت ترجمة درجاته كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (03): درجات مقياس ليكارت الخماسي

التصنيف	موافق تماما	موافق	محايد	غير موافق	معارض تماما
الدرجة	5	4	3	2	1

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على دراسات سابقة

الفرع الثاني: الأساليب الإحصائية المستخدمة

يتم معالجة البيانات باستخدام العديد من الأساليب الإحصائية المستخرجة من برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الإجتماعية الإصدار عشرون، وقد تم استخدام في هذه الدراسة الأساليب التالية:

- **مقاييس الإحصاء الوصفي:** وذلك لوصف مجتمع البحث وإظهار خصائصه، بالإعتماد على النسب المئوية والتكرارات والإجابة على أسئلة البحث وترتيب متغيرات البحث حسب أهميتها بالإعتماد على المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.
- **الوسط الحسابي:** يمثل القيمة التي لو أعطيت لكل مفردة من مفردات المجموعة فإن مجموع القيم الجديدة يساوي مجموع القيم الأصلية، وبمعنى آخر أن الوسط الحسابي يساوي مجموع نقاط الفقرات مقسوما على عددها.
- **معامل الارتباط لبيرسون:** وذلك لمعرفة طبيعة علاقات الارتباط بين أبعاد النموذج واختبار صحة الفرضيات.
- **معامل الارتباط ألفا كرونباخ ALPHA DE CRONBACH :** وذلك لقياس ثبات أداة البحث.
- **معامل صدق المحك:** وذلك لقياس صدق أداة البحث.
- **الانحراف المعياري.**

المطلب الثالث: صدق وثبات أداة الدراسة

الفرع الأول: صدق أداة الدراسة

يقصد بصدق الأداة قدرة الاستبانة على قياس المتغيرات التي صممت لقياسها، ولتحقق من صدق استبانة هذه الدراسة نعتمد على ما يلي:

- **صدق المحتوى أو الصدق الظاهري:** للتحقق من صدق محتوى أداة البحث والتأكد من أنها تخدم الأهداف الخاصة بالبحث، تم عرضها على مجموعة من المحكمين الأكاديميين المختصين في هذا المجال الذين يعملون بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة بسكرة، بحيث طلب منهم النظر في مدى كفاية أداة البحث من حيث عدد العبارات، وتنوع محتواها وشموليتها، وتصحيح الأخطاء اللغوية، أي ملاحظات يروها مناسبة فيما يتعلق بالتعديلات، وهذا ما يعتبر بالصدق الظاهري، وصدق محتوى الأداة وبذلك تم اعتبار هذه الأداة صالحة للدراسة وتفي بالغرض الذي هدفت له.
- **صدق المحك:** تم حساب معامل صدق المحك من خلال أخذ الجذر التربيعي لمعامل الثبات " ألفا كرونباخ"، إذ نجد أن معامل الصدق الكلي لأداة البحث بلغ (0,953) وهو معامل مرتفع جدا ومناسب لأغراض وهدف الدراسة، كما أنه يتبين لنا أن جميع معاملات الصدق لمحاور البحث هي مرتفعة وصادقة لما وضعت من أجله.

الفرع الثاني: ثبات أداة الدراسة

يسعى اختبار الثبات لقياس مدى صدق الإجابة على فقرات الاستبيان، إذ يعتبر الإختبار ثابتاً إذا حصلنا على نفس نتائج القياس في كل مرة لو تم إعادة نفس الإختبار مرة أخرى، ولقياس مدى ثبات أداة الدراسة نلجأ لحساب معامل ألفا كرو نباخ ALPHA DE CRONBACH ومنه إستنتاج صدق المحك والجدول التالي يوضح ذلك:

الجدول رقم (04): معامل الصدق والثبات

محاور الدراسة	عدد العبارات	معامل الثبات	صدق المحك
نظم المعلومات الإدارية	17	0,932	0,965
إدارة الموارد البشرية	14	0,868	0,931
الصدق والثبات العام للإستبيان	31	0,909	0,953

المصدر: من إعداد الطلبة بالإعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V 25

من خلال إحصائيات الجدول السابق، يتضح لنا أن معامل الثبات العام مرتفع جدا حيث بلغ 0,909، كما أن معاملات الثبات لمحاور الدراسة مرتفعة جميعها حيث تجاوزت الـ 60% بإعتباره الحد الأدنى المقبول في معظم الدراسات، وهذا يدل على أن لجميع محاور الإستبانة درجة عالية من الثبات، لذلك يمكن القول أنه يمكن الإعتماد على هذه الأداة في الدراسة الميدانية وهو ما يؤكد أيضا صدق المحك الذي تجاوز معامل العام نسبة 95,3%.

● الإتساق الداخلي لأداة الدراسة

فيما يلي الإتساق الداخلي لمختلف أبعاد متغيري الدراسة:

● الإتساق الداخلي لمحور إدارة الموارد البشرية:

الجدول رقم (05): معامل الارتباط بيرسون بين إدارة الموارد البشرية وعباراتها

الأبعاد	العبارات	إدارة الموارد البشرية	
		معامل الارتباط بيرسون	Sig. (bilatérale)
التدريب	y11	0,931**	0,000
	y12	0,895**	0,000
	y13	0,860**	0,000
	y14	0,921**	0,000
تقييم الأداء	y21	0,841**	0,000

	y22	0,768**	0,000
	y23	0,703**	0,000
	y24	0,863**	0,000
الاستقطاب	y31	0,802**	0,000
	y32	0,707**	0,000
	y33	0,798**	0,000
	y34	0,859**	0,000
الاختبار	y41	0,885**	0,000
	y42	0,764**	0,000
	y43	0,663**	0,000
	y44	0,683**	0,000
	y45	0,907**	0,000

* ذات دلالة إحصائية عند المستوى $(\alpha=0,05)$

** ذات دلالة إحصائية عند المستوى $(\alpha=0,01)$

المصدر: من إعداد الطلبة بالإعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V 25

من الجدول السابق يمكن تبين ما يلي:

- بالنسبة لبعد التدريب نجد أنه مرتبط ارتباطا طرديا في جميع العبارات التي تقيسه، وتراوحت معاملات الارتباط بين 86% و 93,1% وهي أكبر من 50%، فجميعها دالة إحصائية عند مستوى الدلالة 05% حيث كانت مستويات الدلالة 0,000، وهذا ما يدل على أن العبارات أساسية في قياس البعد التي تقيسه وأنها متسقة داخليا معه، الأمر الذي يؤكد الصدق البنائي لعبارات هذا البعد.
- بالنسبة لبعد تقييم الأداء نجد أنه مرتبط ارتباطا طرديا في جميع عباراته، وتراوحت معاملات الارتباط في مجملها بين 70,3% و 86,3% وهي أكبر من 50%، فجميع الفقرات دالة إحصائية عند مستوى الدلالة 05%، حيث كانت مستويات الدلالة 0,000، وهذا ما يدل على أن العبارات أساسية في قياس البعد التي تقيسه وأنها متسقة داخليا معه، الأمر الذي يؤكد الصدق البنائي لعبارات هذا البعد.
- بالنسبة لبعد الاستقطاب نجد أنه مرتبط ارتباطا طرديا في جميع عباراته، حيث تراوحت معاملات الارتباط في مجملها بين 70,7% و 85,9% وهي أكبر من 50%، فجميع الفقرات دالة إحصائية عند مستوى الدلالة 05%، حيث

كانت مستويات الدلالة 0,000، وهذا ما يدل على أن العبارات أساسية في قياس البعد التي تقيسه وأنها متسقة داخليا معه، الأمر الذي يؤكد الصدق البنائي لعبارات هذا البعد.

- بالنسبة لبعد الاختيار نجد أنه مرتبط ارتباطا طرديا في جميع عباراته، وتراوحت معاملات الارتباط في مجملها بين 66,3% و 90,7% وهي أكبر من 50%، فجميع الفقرات دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة 05%، حيث كانت مستويات الدلالة 0,000، وهذا ما يدل على أن العبارات أساسية في قياس البعد التي تقيسه وأنها متسقة داخليا معه، الأمر الذي يؤكد الصدق البنائي لعبارات هذا البعد.

أما بالنسبة للمتغير التسويق الداخلي ككل فقد تراوحت معاملات الارتباط لفقراته بين 66,3% و 92,1%، وبذلك فمجموع الفقرات مرتبطة ارتباطا طرديا كونها كانت أكبر من 50%، وعليه نستطيع القول إن فقرات الأبعاد المكونة لمحور إدارة الموارد البشرية على اتساق في تكوينها للمحور وصادقة لما وضعت لقياسه.

● الاتساق الداخلي لمحور نظم المعلومات الإدارية:

الجدول رقم (06): معامل الارتباط بيرسون بين نظم المعلومات الإدارية وعباراتها

العبارات	نظم المعلومات الإدارية	
	معامل الارتباط بيرسون	Sig. (bilatérale)
z1	0,897**	0,000
z2	0,629**	0,000
z3	0,479**	0,007
z4	0,485**	0,007
z5	0,526**	0,036
z6	0,149**	0,433
z7	0,282**	0,131
z8	0,369*	0,045
z9	0,358**	0,052
z10	0,511**	0,004

z11	0,499**	0,005
z12	0,111**	0,561
z13	0,502**	0,005
z14	0,754**	0,000

* ذات دلالة إحصائية عند المستوى $(0,05=\alpha)$

** ذات دلالة إحصائية عند المستوى $(0,01=\alpha)$

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V 25

من خلال نتائج الجدول الموضح أعلاه، بالنسبة للمتغير التابع نظم المعلومات الإدارية نجد أنه مرتبط ارتباطاً طردياً في جميع عباراته، وتراوحت معاملات الارتباط في مجملها بين 11,1% و 86,9% وهي أكبر من 50%، فجميع الفقرات دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 05%، حيث كانت مستويات الدلالة 0,000 و 0,561، وهذا ما يدل على أن العبارات أساسية في قياس البعد التي تقيسه وأنها متسقة داخلياً معه، الأمر الذي يؤكد الصدق البنائي لعبارات المتغير ولاء العميل الداخلي.

المبحث الثالث: تحليل وتفسير نتائج الدراسة واختبار الفرضيات

بعد تناولنا لبناء أداة الدراسة والتأكد من صدقها وثباتها، نتجه الآن إلى تحليل محاورها والوقوف على أهم النتائج التي جاءت بها، وقد خصصنا هذا المبحث للإلمام بها.

المطلب الأول: اختبار التوزيع الطبيعي

من أجل اختبار ما إذا كانت البيانات تخضع للتوزيع الطبيعي أم لا، ومن أجل التحقق من ذلك تم حساب قيمة معامل الالتواء ومعامل التفلطح للمتغيرات المستقلة والمتغير التابع ومن المعلوم أن البيانات تقترب من التوزيع الطبيعي إذا كان معامل الالتواء يقع في المجال (-1.1) وقيمة معامل التفلطح تقع في المجال (-3.3) وتظهر قيم معامل الالتواء والتفلطح في الجدول التالي:

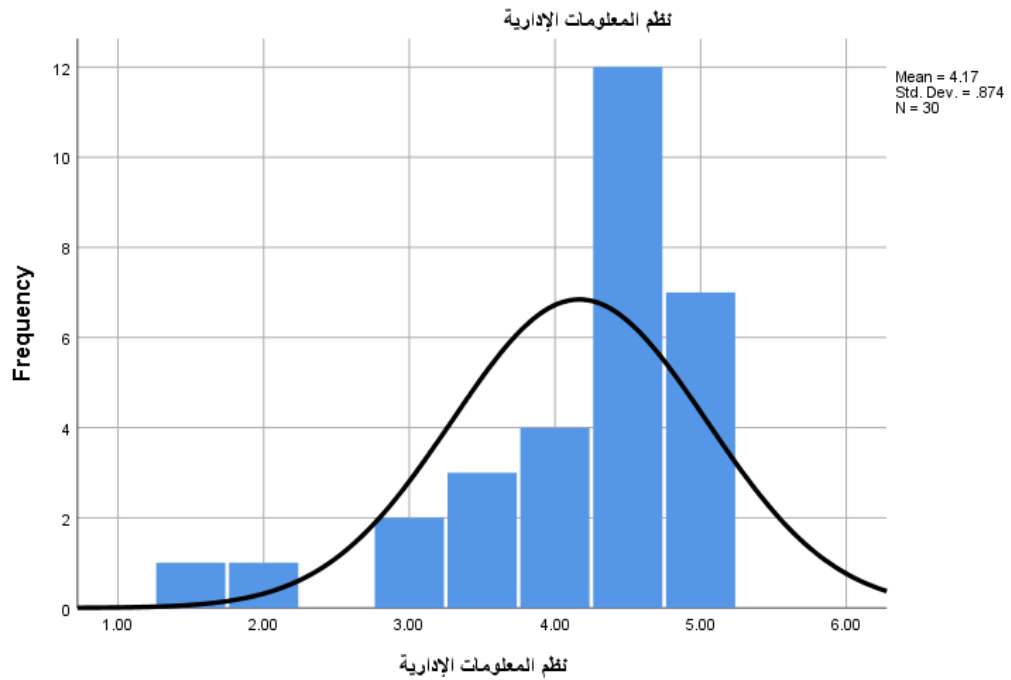
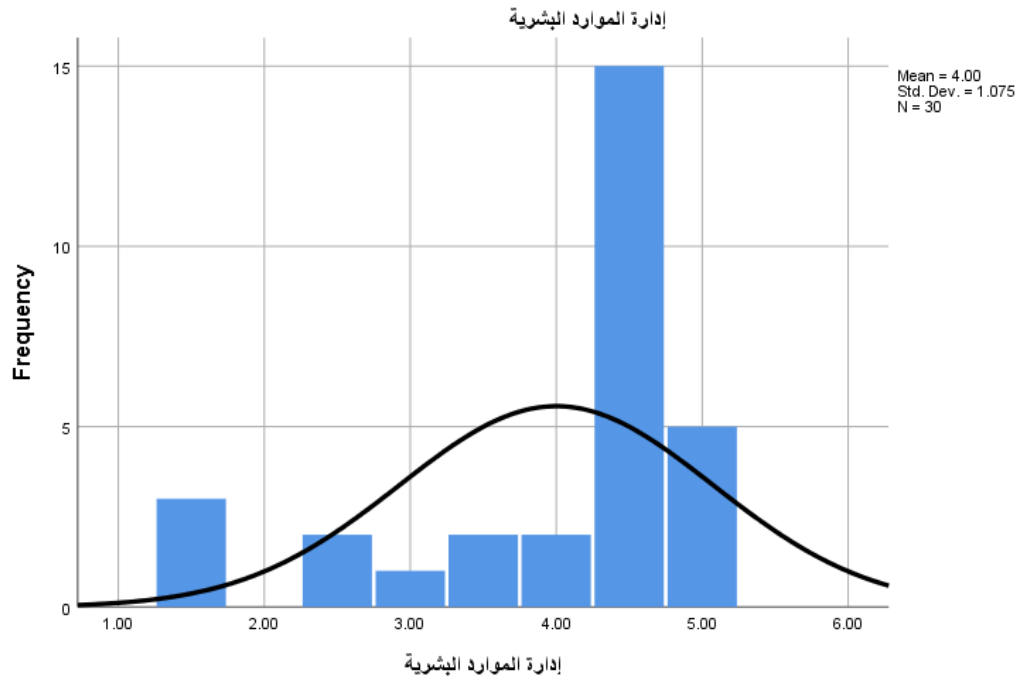
جدول (07): معاملات الالتواء والتفلطح

معامل التفلطح		معامل الالتواء		المتغير
الخطأ المعياري	القيم الإحصائية	الخطأ المعياري	القيم الإحصائية	
0,833	0,934	0,427	-0,428	نظم المعلومات الإدارية
0,833	2,502	0,427	-0,588	إدارة الموارد البشرية

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V 25

من خلال الجدول أعلاه نجد أن قيمة معامل الالتواء بالنسبة لجميع متغيرات الدراسة وأبعادها تقع في المجال (1، -1)، وقيمة معامل التفلطح تقع في المجال (3-3)، مما يشير إلى أن متغيرات الدراسة تتوزع توزيعا طبيعيا. والشكل الموالي يوضح ذلك.

الشكل رقم (08): التوزيع الطبيعي لمتغيرات الدراسة



المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V 25

المطلب الثاني: تحليل محاور الاستبيان

ولتحديد قيم المتوسط الحسابي في أي فئة يتم ذلك من خلال إيجاد طول المدى (5-1=4) قسمة المدى على عدد الفئات (0.8=4/5)، وبعد ذلك يضاف إلى الحد الأدنى للمقياس مع تخفيض 0.01 من الحد الأعلى من أجل التخلص من مشكلة التعرف على أي فئة تنتمي القيمة المتساوية للحد الأعلى، فتصبح الفئة الأولى (1-1.79) وهكذا لبقية الفئات، فيكون لدينا المقياس التالي:

الجدول رقم (08): مقياس الحكم على إجابات الأفراد

فئات المتوسط الحسابي	الاتجاه العام	مستوى الموافقة
(1.79-1)	معارض تماما	منخفض تماما
(2.59-1.8)	غير موافق	منخفض
(3.39-2.60)	محايد	متوسط
(4.19-3.4)	موافق	مرتفع
(5.0-4.20)	موافق تماما	مرتفع تماما

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على دراسات سابقة

الفرع الأول: تحليل فقرات محور إدارة الموارد البشرية

ما مدى إدراك عمال الصندوق الوطني للتأمينات للعمال الأجراء بسكرة لإدارة الموارد البشرية؟

للإجابة على هذا السؤال سنقوم بتحليل فيما يلي فقرات محور المتغير المستقل إدارة الموارد البشرية، والخاصة بكل بعد من أبعاد إدارة الموارد البشرية.

الجدول رقم (09): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية لإجابات أفراد عينة الدراسة عن

عبارات محور إدارة الموارد البشرية

الرقم	أبعاد إدارة الموارد البشرية وعبارات القياس	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	الاتجاه العام
01	تؤمن إدارة الموارد البشرية بأهمية التدريب لرفع كفاءة العمل	4,00	1,365	1	مرتفع
02	تحرص إدارة الموارد البشرية على تنمية مهارات الموظفين الجدد وزيادة كفاءتهم	3,97	1,351	2	مرتفع

مرتفع	3	1,413	3,73	تتم إدارة الموارد البشرية بمؤسستكم بتدريب الموظفين بشكل يتناسب مع احتياجاتهم الوظيفية	03
مرتفع	4	1,273	3,63	تقدم مؤسستكم برامج تدريبية عبر وسائط إلكترونية متنوعة	04
مرتفع	2	1,221	3.81	التدريب	
مرتفع	2	0,995	3,90	توفر مؤسستكم أنظمة خاصة لتقييم أداء العمال	05
مرتفع	3	1,081	3,73	تتصف المعلومات الخاصة بتقييم الأداء في مؤسستكم بالسرية التامة	06
مرتفع	1	0,850	4,03	يمكن نظام المعلومات العمال من أداء أعمالهم بطريقة مناسبة	07
مرتفع	4	1,066	3,63	يتم تحليل الأداء على أساس معدلات أداء موضوعية	08
مرتفع	3	,8780	3.76	تقييم الأداء	
مرتفع	2	0,950	3,83	يتم تحديد احتياجات مؤسستكم بشكل دائم قبل البدء في إجراءات الاستقطاب	09
مرتفع	1	1,029	3,90	تتم الوكالة باستقطاب الموظفين من ذوى الكفاءات والمهارات	10
مرتفع	3	0,898	3,77	يسمح نظام العمل باستقطاب كفاءات من خلال المرونة في طبيعة العمل	11
مرتفع	4	1,106	3,53	يعتبر دور الوزارة هامشي في عملية الاستقطاب	12
مرتفع	4	,8550	3.68	الاستقطاب	
مرتفع	5	1,064	3,80	يتم اختيار وتعيين الموظفين وفق معايير وقواعد ثابتة من أهمها الخبرة	13
	3	1,106	3,87	يتم اختيار وتعيين الموظفين وفق معايير وقواعد ثابتة من أهمها الكفاءة	14
مرتفع	4	1,042	3,87	يتم اختيار الموارد البشرية وفق مواصفات ومعايير شغل الوظيفة	15
مرتفع	2	0,850	3,97	يتم اختيار المتقدمين للوظائف على أسس موضوعية	16
مرتفع	1	1,174	4,00	يتم السؤال عن مرشح الوظيفة لدى الجهات التي عمل بها سابقا	17
مرتفع	1	1,003	3.90	الإختيار	
مرتفع	-	1,074	4.00	إدارة الموارد البشرية	

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS V.25

من خلال إحصائيات الجدول السابق نلاحظ أن:

1. بعد التدريب: من خلال الجدول أعلاه يتبين لنا أنه جاء بالترتيب الثاني من حيث الأهمية النسبية المعطاة له من قبل أفراد عينة الدراسة، إذ بلغ المتوسط الحسابي للإجابات عن هذا البعد (3,81) بانحراف معياري (1,221)، ووفقا لمقياس الدراسة فإن هذا البعد يقع ضمن الفئة (3,40-4,19)، وهو يشير إلى مستوى موافقة مرتفع أي موافق حسب مقياس ليكرت، حيث تراوحت المتوسطات ما بين (3,63-4,00) وتراوحت انحرافاتها المعيارية ما بين (1,273-1,413)، هذا ما يعكس اهتمام إدارة الموارد البشرية بالمؤسسة محل الدراسة بتدريب الموظفين بشكل يتناسب مع احتياجاتهم الوظيفية.
2. بعد تقييم الأداء: جاء بالترتيب الثالث من حيث الأهمية النسبية المعطاة له من قبل أفراد عينة لدراسة، إذ بلغ المتوسط الحسابي للإجابات عن هذا البعد (3,76) بانحراف معياري (0,878)، ووفقا لمقياس الدراسة فإن هذا البعد يقع ضمن الفئة (3,40-4,19)، وهو يشير إلى مستوى موافقة مرتفع، حيث تراوحت المتوسطات ما بين (3,63-4,03) وتراوحت انحرافاتها المعيارية ما بين (0,801-1,081)، هذا ما يعكس لنا اهتمام المؤسسة محل الدراسة بتوفير أنظمة خاصة بتقييم أداء عمالها.
3. بعد الاستقطاب: لقد جاء هذا البعد بالترتيب الرابع من حيث الأهمية النسبية المعطاة له من قبل أفراد عينة الدراسة، إذ بلغ المتوسط الحسابي للإجابات عن هذا البعد (3,68) بانحراف معياري (0,855)، ووفقا لمقياس الدراسة فإن هذا البعد يقع ضمن الفئة (3,40-4,19)، وهو يشير إلى مستوى موافقة مرتفع، حيث تراوحت المتوسطات ما بين (3,53-3,90) وتراوحت انحرافاتها المعيارية ما بين (0,898-1,106) هذه النتائج تعكس لنا اهتمامات المؤسسة محل الدراسة بعملية الاستقطاب حيث تستقطب العمال ذوي الكفاءات والمهارات التي تبحث عنها.
4. بعد الاختيار: لقد جاء هذا البعد بالترتيب الأول من حيث الأهمية النسبية المعطاة له من قبل أفراد عينة الدراسة، إذ بلغ المتوسط الحسابي للإجابات عن هذا البعد (3,90) بانحراف معياري (1,003)، ووفقا لمقياس الدراسة فإن هذا البعد يقع ضمن الفئة (3,40-4,19)، وهو يشير إلى مستوى موافقة مرتفع، حيث تراوحت المتوسطات ما بين (3,80-4,00) وتراوحت انحرافاتها المعيارية ما بين (0,850-1,106) تعود هذه النتائج إلى العديد من الأسباب من بينها قيام المؤسسة محل الدراسة باختيار وتعيين الموارد البشرية وفق مواصفات ومعايير شغل الوظيفة..

وبناء على ما تقدم نستنتج أن مستوى إدارة الموارد البشرية لدى عمال الصندوق الوطني للتأمينات للعمال الأجراء بسكرة جاء مرتفعا وفقا لمقياس الدراسة، إذ بلغ متوسط إجابات المبحوثين عن أبعاد إدارة الموارد البشرية ككل بمختلف عباراتها (4,00) بانحراف معياري (1,074) ووفقا لمقياس الدراسة فإن هذا المتغير يقع ضمن الفئة (3,4-4,19) ويشير إلى مستوى موافقة مرتفع.

الفرع الثاني: تحليل فقرات محور نظم المعلومات الإدارية

ما مدى إدراك عمال الصندوق الوطني للتأمينات للعمال الأجراء بسكرة لنظم المعلومات الإدارية؟

للإجابة على هذا السؤال سنقوم بتحليل فيما يلي فقرات محور المتغير التابع نظم المعلومات الإدارية.

الجدول رقم (10): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية لإجابات أفراد عينة الدراسة عن عبارات محور نظم المعلومات الإدارية

الرقم	أبعاد نظم المعلومات الإدارية وعبارات القياس	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	الاتجاه العام
01	يوفر نظام المعلومات الإدارية كل المعلومات عن الضمان الاجتماعي المقدم للزبائن	4,03	1,245	6	مرتفع
02	يوفر نظام المعلومات كل القوانين الخاصة بحقوق وواجبات الموظف	4,20	0,847	4	مرتفع جدا
03	يوفر نظام المعلومات الإدارية كل المعلومات الخاصة بالمستحقات المالية للموظف في حالة بلوغه سن التقاعد	4,23	0,728	2	مرتفع جدا
04	يوفر نظام المعلومات الإدارية الأعداد المناسبة من القوى العاملة اللازمة للوكالة	4,20	0,610	3	مرتفع جدا
05	يعمل نظام المعلومات الإدارية على تقليل أعداد العمالة الغير مؤهلة لشغل الوظائف	4,03	0,850	5	مرتفع
06	يعمل نظام المعلومات الإدارية على تحقيق التوازن بين جميع اختبارات شغل الوظيفة	3,77	1,104	10	مرتفع

مرتفع	14	1,167	3,53	يحتوى نظام المعلومات الإدارية على جميع بيانات المتقدمين لشغل الوظائف داخل الوكالة العامة	07
مرتفع	11	0,944	3,73	يعتبر نظام المعلومات الإدارية المطبق داخل الوكالة واضح وسهل للجميع	08
مرتفع	9	0,662	3,90	يتميز نظام المعلومات المطبق من طرف الوكالة بوفرة الطرق العديدة للسيطرة على المشاكل وتجنب الوقوع في الخطأ	09
مرتفع	7	0,669	3,97	تناسب سرعة أجهزة النظام مع حجم العمل المطلوب إنجازه	10
مرتفع	12	1,015	3,73	يتم التحديث المستمر للمعلومات الخاصة بالموظفين على نظام المعلومات الخاص بالوكالة في الوقت المناسب	11
مرتفع	8	1,189	3,97	تعتمد مؤسستكم بشكل كبير على نظام المعلومات الإدارية في إنجاز مختلف أعمالها	12
مرتفع	13	0,994	3,67	تمت حوسبة وإدخال نظام المعلومات لكافة أنشطة وأعمال الوكالة	13
مرتفع جدا	1	0,837	4,30	تتمتع مؤسستكم بتعيين وتوفير الوسائل والتطبيقات الحديثة اللازمة التي تستخدمها في إدارة المؤسسة	14
مرتفع	-	0,874	4,16	نظم المعلومات الإدارية	

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS V.22

من خلال إحصائيات الجدول أعلاه يتبين لنا ما يلي:

وبناء على ما تقدم نستنتج أن مستوى نظم المعلومات الإدارية لدى عمال الصندوق الوطني للتأمينات للعمال الأجراء بسكرة جاء مرتفع جدا وفقا لمقياس الدراسة، إذ بلغ متوسط إجابات الباحثين عن محور نظم المعلومات الإدارية بمختلف عباراته (4,16) بانحراف معياري (0,874) ووفقا لمقياس الدراسة فإن هذا المتغير يقع ضمن الفئة (3,40-4,20) وبذلك يكون يشير إلى مستوى موافقة مرتفع.

وقد تراوحت المتوسطات الحسابية لعبارات هذا المتغير بين (3,53-4,30) وتراوحت انحرافات المعيارية (0,662-1,884)، هذا ما يوضح لنا اهتمام الصندوق الوطني للتأمينات للعمال الأجراء بسكرة بنظم المعلومات الإدارية.

المطلب الثالث: اختبار الفرضيات وتفسير النتائج

بعد قيامنا باختبار التوزيع الطبيعي وتحليلنا لمجاور الاستبيان، سوف نتطرق الآن إلى اختبار الفرضيات وذلك عن طريق حساب الانحدار والتباين للانحدار لاختبار الفرضية الرئيسية والفرضيات الفرعية.

الفرع الأول: اختبار الفرضية الرئيسية

لا يوجد دور ذو دلالة إحصائية لنظم المعلومات الإدارية في تحسين إدارة الموارد البشرية بسكرة عند مستوى الدلالة (ألفا=0,05).

تم استخدام نتائج تحليل التباين للانحدار (Analyses of Variance) للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار هذه الفرضية والجدول التالي يبين ذلك:

الجدول رقم (11): نتائج تحليل التباين للانحدار للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار الفرضية الرئيسية

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F المحسوبة	مستوى الدلالة
الانحدار	6,496	1	6,496	6,736	0,015
الخطأ	27,004	28	0,964		
المجموع الكلي	33,500	29			

* ذات دلالة إحصائية عند المستوى $(\alpha=0,05)$ المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات برنامج

SPSS.V 25

- معامل الارتباط $R = 0,440$
- معامل التحديد $R^2 = 0,194$
- معامل التحديد المعدل $R_a^2 = 0,165$

من خلال النتائج الواردة في الجدول (08) يتبين لنا ثبات صلاحية النموذج لاختبار الفرضية الرئيسية حيث بلغت قيمة (F) المحسوبة (6,736) بقيمة احتمالية (0,015) وهي أقل من مستوى الدلالة المعتمد $(\alpha=0,05)$ ، مما يدل على أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لنظم المعلومات الإدارية في تحسين إدارة الموارد البشرية بسكرة عند مستوى الدلالة (ألفا $=0,05$). كما يتضح لنا من خلال الجدول أن المتغير المستقل بشكله الإجمالي وهو نظم المعلومات الإدارية يفسر ما مقداره 19,4 % من التباين في المتغير التابع الذي يعبر عنه نظم إدارة الموارد البشرية وهي قوة تفسيرية متوسطة نسبياً، وبناءً على ثبات صلاحية النموذج نستطيع اختبار الفرضية الرئيسية بفروعها المختلفة وذلك كما هو مبين في الجدول (09).

الجدول رقم (12): نتائج تحليل الانحدار البسيط لاختبار أثر إدارة الموارد البشرية على نظم المعلومات الإدارية

المتغيرات المستقلة	B	الخطأ المعياري	Beta	قيمة T المحسوبة	مستوى الدلالة المحسوب T	F	معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²
نظم المعلومات الإدارية/التدريب	0,470	0,249	0,336	1,891	0,069	3,574	0,336	0,113
نظم المعلومات الإدارية/تقييم الأداء	0,211	0,186	0,210	1,134	0,266	1,286	0,210	0,044
نظم المعلومات الإدارية/الاستقطاب	0,432	0,166	0,442	2,605	0,015	6,785	0,442	0,195
نظم المعلومات الإدارية/الاختبار	0,530	0,192	0,462	2,755	0,010	7,592	0,462	0,213
نظم المعلومات الإدارية/إدارة الموارد	0,541	0,209	0,440	2,595	0,015	6,736	0,440	0,194

البشرية

*ذات دلالة إحصائية عند المستوى $(\alpha=0,05)$ المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات برنامج

SPSS.V 25

من خلال النتائج الموضحة في الجدول السابق، يتبين لنا وجود أثر ذو دلالة إحصائية لنظم المعلومات الإدارية في تحسين إدارة الموارد البشرية بسكرة عند مستوى الدلالة 0,05، حيث بلغت قيمة **F** المحسوبة (6,736) عند مستوى دلالة (0,015) وهو أقل من مستوى الدلالة 0,05 وأيضا بلغت قيمة **T** المحسوبة (2,595) عند مستوى دلالة (0,015) وهو أقل من مستوى الدلالة 0,05 وبلغ معامل الارتباط (0,440) وبالرجوع إلى معامل التحديد التي بلغت (0,194). وهذا يبين أن ما نسبته 19,4 % من التغيرات في إدارة الموارد البشرية ناتجة عن التغير في نظم المعلومات الإدارية وبالتالي نرفض الفرضية الرئيسية ونقبل بديلتها التي تنص على: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لنظم المعلومات الإدارية في تحسين إدارة الموارد البشرية بالصندوق الوطني للتأمينات للعمال الأجراء بسكرة عند مستوى الدلالة (ألفا=0,05).

الفرع الثاني: اختبار الفرضيات الفرعية

1. الفرضية الفرعية الأولى:

من خلال النتائج الموضحة في الجدول السابق، يتبين لنا عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية لنظم المعلومات الإدارية في تحسين التدريب بسكرة عند مستوى الدلالة 0,05، حيث بلغت قيمة **F** المحسوبة (3,574) عند مستوى دلالة (0,069) وهو أكبر من مستوى الدلالة 0,05 وأيضا بلغت قيمة **T** المحسوبة (1,891) عند مستوى دلالة (0,069) وهو أكبر من مستوى الدلالة 0,05 وبلغ معامل الارتباط (0,336) وبالرجوع إلى معامل التحديد التي بلغت (0,113). وهذا يبين أن ما نسبته 11,3 % من التغيرات في التدريب ناتجة عن التغير في نظم المعلومات الإدارية وبالتالي نقبل الفرضية الفرعية الأولى التي تنص على: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لنظم المعلومات الإدارية في تحسين التدريب بالصندوق الوطني للتأمينات للعمال الأجراء بسكرة عند مستوى الدلالة (ألفا=0,05) ونرفض بديلتها.

2. الفرضية الفرعية الثانية:

من خلال النتائج الموضحة في الجدول السابق، يتبين لنا عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية لنظم المعلومات الإدارية في تحسين تقييم الأداء بسكرة عند مستوى الدلالة 0,05، حيث بلغت قيمة **F** المحسوبة (1,286) عند مستوى دلالة (0,266) وهو أكبر من مستوى الدلالة 0,05 وأيضا بلغت قيمة **T** المحسوبة (1,134) عند مستوى دلالة (0,266) وهو أكبر من مستوى الدلالة 0,05 وبلغ معامل الارتباط (0,210) وبالرجوع إلى معامل التحديد التي بلغت (0,044). وهذا يبين أن ما نسبته 4,4 % من التغيرات في تقييم الأداء ناتجة عن التغير في نظم المعلومات

الإدارية وبالتالي نقبل الفرضية الفرعية الثانية التي تنص على: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لنظم المعلومات الإدارية في تحسين تقييم الأداء بالصندوق الوطني للتأمينات للعمال الأجراء بسكرة عند مستوى الدلالة (ألفا=0,05) ونرفض بديلتها.

3. الفرضية الفرعية الثالثة:

من خلال النتائج الموضحة في الجدول السابق، يتبين لنا وجود أثر ذو دلالة إحصائية لنظم المعلومات الإدارية في تحسين الاستقطاب بسكرة عند مستوى الدلالة 0,05، حيث بلغت قيمة **F** المحسوبة (6,785) عند مستوى دلالة (0,015) وهو أقل من مستوى الدلالة 0,05 وأيضا بلغت قيمة **T** المحسوبة (2,605) عند مستوى دلالة (0,015) وهو أقل من مستوى الدلالة 0,05 وبلغ معامل الارتباط (0,442) وبالرجوع إلى معامل التحديد التي بلغت (0,195). وهذا يبين أن ما نسبته 19,5% من التغيرات في الاستقطاب ناتجة عن التغير في نظم المعلومات الإدارية وبالتالي نرفض الفرضية الفرعية الثالثة ونقبل بديلتها التي تنص على: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لنظم المعلومات الإدارية في تحسين الاستقطاب بالصندوق الوطني للتأمينات للعمال الأجراء بسكرة عند مستوى الدلالة (ألفا=0,05).

4. الفرضية الفرعية الرابعة:

من خلال النتائج الموضحة في الجدول السابق، يتبين لنا وجود أثر ذو دلالة إحصائية لنظم المعلومات الإدارية في تحسين الاختيار عند مستوى الدلالة 0,05، حيث بلغت قيمة **F** المحسوبة (7,592) عند مستوى دلالة (0,069) وهو أقل من مستوى الدلالة 0,05 وأيضا بلغت قيمة **T** المحسوبة (1,891) عند مستوى دلالة (0,069) وهو أقل من مستوى الدلالة 0,05 وبلغ معامل الارتباط (0,462) وبالرجوع إلى معامل التحديد التي بلغت (0,213). وهذا يبين أن ما نسبته 21,3% من التغيرات في الاختيار ناتجة عن التغير في نظم المعلومات الإدارية وبالتالي نرفض الفرضية الفرعية الرابعة ونرفض بديلتها. التي تنص على: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لنظم المعلومات الإدارية في تحسين الاختيار بالصندوق الوطني للتأمينات للعمال الأجراء بسكرة عند مستوى الدلالة (ألفا=0,05).

الفرع الثاني: تحليل وتفسير نتائج الفرضيات

أولا: تحليل وتفسير نتائج الفرضية الرئيسية

ومن خلال نتائج الواردة في الجدول رقم (09) نلاحظ وجود أثر ذو دلالة إحصائية لنظم المعلومات الإدارية في تحسين الاختيار بالصندوق الوطني للتأمينات للعمال الأجراء بسكرة عند مستوى الدلالة 0,05 أي وجود علاقة ارتباط قوية بين إدارة الموارد البشرية ونظم المعلومات الإدارية عند مستوى المعنوية 0,069 إلى جانب وجود قوى تفسيرية جيدة قدرت ب 19,4% أي أن ما مقداره 19,4% من التغير في إدارة الموارد البشرية يفسره متغير نظم المعلومات الإدارية والباقي 80,6% تعود لمتغيرات أخرى، هذا ما يفسر عدم وجود تشتت في إجابات أفراد عينة الدراسة وعليه يثبت أن نظم المعلومات الإدارية تؤثر بشكل إيجابي على إدارة الموارد البشرية وبشكل مباشر في المؤسسة محل الدراسة.

ثانيا: تحليل وتفسير نتائج الفرضيات الفرعية

1. الفرضية الفرعية الأولى:

ومن خلال نتائج الواردة في الجدول رقم (09) نلاحظ عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية لنظم المعلومات الإدارية على تدريب عمال الصندوق الوطني للتأمينات للعمال الأجراء بسكرة عند مستوى الدلالة 0,069 وبالتالي ينتج عنه عدم وجود علاقة ارتباط بين التدريب ونظم المعلومات الإدارية عند مستوى المعنوية 0,05 إلى جانب وجود قوى تفسيرية جيدة قدرت ب 11,3 % توضح أن ما مقداره التغير في التدريب يفسره نظم المعلومات الإدارية وال 88,7 % الباقية تعود لمتغيرات أخرى.

2. الفرضية الفرعية الثانية:

ومن خلال نتائج الواردة في الجدول رقم (09) نلاحظ عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية لنظم المعلومات الإدارية على تقييم أداء عمال الصندوق الوطني للتأمينات للعمال الأجراء بسكرة عند مستوى الدلالة 0,266 وبالتالي ينتج عنه عدم وجود علاقة ارتباط بين تقييم الأداء ونظم المعلومات الإدارية عند مستوى المعنوية 0,05 إلى جانب وجود قوى تفسيرية جيدة قدرت ب 4,4 % توضح أن ما مقداره التغير في تقييم الأداء يفسره نظم المعلومات الإدارية وال 95.6 % الباقية تعود لمتغيرات أخرى.

3. الفرضية الفرعية الثالثة:

ومن خلال نتائج الواردة في الجدول رقم (09) نلاحظ وجود أثر ذو دلالة إحصائية لنظم المعلومات الإدارية في تحسين الاستقطاب بالصندوق الوطني للتأمينات للعمال الأجراء بسكرة عند مستوى الدلالة 0,015 أي وجود علاقة ارتباط قوية بين إدارة استقطاب ونظم المعلومات الإدارية عند مستوى المعنوية 0,05 إلى جانب وجود قوى تفسيرية جيدة قدرت ب 19,5 % أي أن ما مقداره 19,5 % من التغير في إدارة الموارد البشرية يفسره متغير نظم المعلومات الإدارية وال 80,50 % الباقية تعود لمتغيرات أخرى، هذا ما يفسر عدم وجود تشتت في إجابات أفراد عينة الدراسة وعليه يثبت أن نظم المعلومات الإدارية تؤثر بشكل إيجابي على استقطاب الموارد البشرية وبشكل مباشر في المؤسسة محل الدراسة.

4. الفرضية الفرعية الرابعة:

ومن خلال نتائج الواردة في الجدول رقم (09) نلاحظ وجود أثر ذو دلالة إحصائية لنظم المعلومات الإدارية في تحسين الاختيار بالصندوق الوطني للتأمينات للعمال الأجراء بسكرة عند مستوى الدلالة 0,010 أي وجود علاقة ارتباط قوية بين إدارة اختيار ونظم المعلومات الإدارية عند مستوى المعنوية 0,05 إلى جانب وجود قوى تفسيرية جيدة قدرت ب 21,3 % أي أن ما مقداره 21,36 % من التغير في الاختيار يفسره متغير نظم المعلومات الإدارية

والـ 78,7% الباقية تعود لمتغيرات أخرى، هذا ما يفسر عدم وجود تشتت في إجابات أفراد عينة الدراسة وعليه يثبت أن نظم المعلومات الإدارية تؤثر بشكل إيجابي على إدارة الموارد البشرية وبشكل مباشر في المؤسسة محل الدراسة.

خلاصة الفصل

نبين من خلال هذه الدراسة الميدانية بالصندوق الوطني للتأمينات للعمال الأجراء بسكرة والتي هدفنا من خلال بحثنا هذا الى الوقوف على علاقة الارتباط والتأثير لنظم المعلومات الإدارية وتأثيرها إجمالاً على إدارة الموارد البشرية بأبعادها المختلفة تدريب، تقييم الأداء، استقطاب، اختيار وتعيين توصلنا إلى عدة نتائج أهمها: مدى إدراك موظفي الصندوق الوطني للتأمينات للعمال الأجراء بسكرة لإدارة الموارد البشرية ونظم المعلومات الإدارية جاء:

- مستوى إدراك وتصورات عينة المبحوثين نحو إدارة الموارد البشرية موظفي الصندوق الوطني للتأمينات للعمال الأجراء بسكرة كان بمستوى قبول مرتفع.
 - مستوى إدراك وتصورات عينة المبحوثين نحو نظم المعلومات الإدارية موظفي الصندوق الوطني للتأمينات للعمال الأجراء بسكرة كان بمستوى قبول مرتفع.
- كما توصلنا كذلك من خلال هدف هذا البحث إلى أن:
- يوجد علاقة ارتباط ذو دلالة إحصائية لمتغير نظم المعلومات الإدارية في تحقيق إدارة الموارد البشرية كمجموعة.
 - عند بحث أثر نظم المعلومات الإدارية على كل بعد من أبعاد إدارة الموارد البشرية على نحو مستقل للمؤسسة وجدنا:
 - لا يوجد علاقة ارتباط ذو دلالة ذو دلالة إحصائية لنظم المعلومات الإدارية في تحسين التدريب بالصندوق الوطني للتأمينات للعمال الأجراء بسكرة عند مستوى الدلالة (ألفا=0,05).

- لا يوجد علاقة ارتباط ذو دلالة ذو دلالة إحصائية لنظم المعلومات الإدارية في تحسين تقييم الأداء بالصندوق الوطني للتأمينات للعمال الأجراء بسكرة عند مستوى الدلالة (ألفا=0,05).
- يوجد علاقة ارتباط ذو دلالة ذو دلالة إحصائية لنظم المعلومات الإدارية في تحسين الاستقطاب بالصندوق الوطني للتأمينات للعمال الأجراء بسكرة عند مستوى الدلالة (ألفا=0,05).
- يوجد علاقة ارتباط ذو دلالة ذو دلالة إحصائية لنظم المعلومات الإدارية في تحسين الاختيار بالصندوق الوطني للتأمينات للعمال الأجراء بسكرة عند مستوى الدلالة (ألفا=0,05).

خاتمة

خاتمة

تعتبر المؤسسة العمود الفقري للاقتصاد الوطني يتم على مستواها تفاعل مجموعة من الوظائف المتتالية من مجموعة الوسائل المادية والبشرية في سبيل تلبية الطلب أو تقديم الخدمات وتدعيم الاقتصاد الوطني عن طريق الربح والنمو ولمكانتها الهامة ولضمان السير الحسن لأعمالها وجد ما يسمى بإدارة الموارد البشرية و قد خصص لها قسم خاص نظرا لما تكتسبه من أهمية لمساهمتها الفعالة في سير الأعمال كونها القلب النابض للمؤسسة وكيفية تفاعلها مع العنصر المادي والمتمثل في نظام المعلومات المستخدم حيث أن هذا الأخير يسمح للمسيرين بالتحكم في إدارة الموارد البشرية.

يعتبر مجال نظم المعلومات من أهم الحقول التي نالت أهمية كبيرة في الآونة الأخيرة، هذه الأهمية أملتتها الظروف الاقتصادية المعاشة والمنافسة الحادة التي يعرفها عالم الأعمال في وقتنا الحالي، والذي يوصف بأنه عصر المعلومات، عصر اقتضت نظم المعلومات كافة أنشطته البشرية دون استثناء. لذا فإن التحكم في هذه النظم وحسن استغلالها أصبح أمرا ضروريا، ومؤشرا هاما لدى فاعلية المؤسسة وكفاءتها.

ومن خلال هذا الموضوع حاولنا البحث لإبراز أهم الجوانب المتعلقة بجودة نظام المعلومات ودوره في إدارة الموارد البشرية وذلك بان هذه الأخيرة لها أهمية كبيرة في المؤسسة باعتبارها المنشأ الرئيسي للموارد البشرية كون نظام المعلومات هو المحرك الرئيسي لمختلف العمليات والأنشطة فيها.

وحاولنا معالجة إشكالية الموضوع التي تدور حول دور نظام المعلومات في إدارة الموارد البشرية في الصندوق الوطني للتأمينات للعمال الجراء وكالة بسكرة.

وبخصوص دور نظام المعلومات في إدارة الموارد البشرية توصلنا إلى النتائج النظرية والتطبيقية التالية:

❖ النتائج النظرية:

1. من خلال الدراسة النظرية وجدنا إن الاستخدام العقلاني لأنظمة المعلومات يؤدي إلى دور فعال في إدارة الموارد البشرية.
2. يعتبر نظام المعلومات مجموعة من العناصر المتفاعلة فيما بينها، تقوم باستقبال المدخلات ومعالجتها وإخراجها بشكل مناسب يساهم في اتخاذ القرارات الصائبة.
3. لنظام المعلومات أهمية كبيرة إذ يعتبر مصدر رئيسي لتجميع المعلومات ومعالجتها وتحليلها وإعطاء النتائج المرغوبة.
4. تعتبر إدارة الموارد البشرية الإدارة المسؤولة عن ممارسة الأنشطة الإدارية المختلفة من تخطيط تنظيم توجيه، رقابة والمرتبطة بتحديد احتياجات المنظمة من المورد البشري وتنمية قدراته ورفع كفاءته من اجل تحقيق أهداف الفرد والمجتمع والمنظمة.

❖ النتائج التطبيقية:

- وجود قسم خاص بالموارد البشرية في المؤسسة يوضح الأهمية الكبيرة لهذا المورد بالنسبة للمؤسسة.
- يوجد علاقة ارتباط ذو دلالة إحصائية لمتغير نظم المعلومات الإدارية في تحقيق إدارة الموارد البشرية كمجموعة.
- لا يوجد علاقة ارتباط ذو دلالة ذو دلالة إحصائية لنظم المعلومات الإدارية في تحسين التدريب بالصندوق الوطني للتأمينات للعمال الأجراء بسكرة عند مستوى الدلالة (ألفا=0,05).
- لا يوجد علاقة ارتباط ذو دلالة ذو دلالة إحصائية لنظم المعلومات الإدارية في تحسين تقييم الأداء بالصندوق الوطني للتأمينات للعمال الأجراء بسكرة عند مستوى الدلالة (ألفا=0,05).
- يوجد علاقة ارتباط ذو دلالة ذو دلالة إحصائية لنظم المعلومات الإدارية في تحسين الاستقطاب بالصندوق الوطني للتأمينات للعمال الأجراء بسكرة عند مستوى الدلالة (ألفا=0,05).
- يوجد علاقة ارتباط ذو دلالة ذو دلالة إحصائية لنظم المعلومات الإدارية في تحسين الاختيار بالصندوق الوطني للتأمينات للعمال الأجراء بسكرة عند مستوى الدلالة (ألفا=0,05).

❖ التوصيات والاقتراحات:

- ومن أجل إفادة المؤسسة محل الدراسة رغبتنا في وضع بعض التوصيات، أهمها:
- (1) يجب على المؤسسة الاهتمام بتطوير البرامج المستخدمة وتحديثها لتسهيل معالجة المعلومات بسرعة.
 - (2) تشجيع على نشر ثقافة الاحترام وتقدير الآخرين.
 - (3) ضرورة إيجاد نظام آخر أكثر تخصصا، مثلا نظام يتعلق بالحوافز أو المتابعة
 - (4) زيادة الحوافز والمكافآت وذلك لتشجيع العاملين على العمل.
 - (5) قيام بدورات تدريبية لزيادة كفاءة العاملين باستخدام الوسائل التكنولوجية.
 - (6) العمل على إجراء تدريبات لمواكبة التعديلات الداخلية والخارجية.
 - (7) توفير وسائل أكثر تطورا لتسهيل استغلال النظام و ضمان راحة أكثر للمسيرين.
 - (8) القيام بحملات تحسيسية وتوعوية، لتعريف مستخدمي النظام بأهمية تكنولوجيا المعلومات التي يوفرها النظام المعلوماتي في تسهيل العمليات الإدارية.

❖ أفاق الدراسة:

في ختام الدراسة يجدر بنا أن نفتح آفاقاً مستقبلية لإثراء الموضوع، نظراً لأن الموضوع في تطور مستمر، ولا تزال

هناك بعض النقاط المجهولة:

- علاقة نظم معلومات الموارد البشرية بالأنظمة المستخدمة في المؤسسة
- تأثير نظم معلومات الموارد البشرية على الوظائف المختلفة للمؤسسة
- دور نظام المعلومات في توظيف الموارد البشرية
- دور نظام المعلومات في تنمية الموارد البشرية

قائمة المراجع

- (1) أولاً- المراجع العربية
- (2) أحمد سامح و رفعت عبد الباقي .إدارة الموارد البشرية . مصر : دار الشتات للنشر والبرمجيات.2011
- (3) الباقي صلاح الدين محمد عبد .التحديات الحديثة في إستراتيجية الموارد البشرية . مصر : دار العرب للطباعة والنشر 2001.
- (4) الحميدي منال محمد والعبد و عبد الرحمان الأحمد السامرائي .نظم المعلومات الادارية (مدخل معاصر)، الطبعة 1. الاسكندرية.2004
- (5) الحميدي نجم عبد الرحمان و آخرون .نظم المعلومات الإدارية مدخل عام .الأردن : دار وائل .2002.
- (6) الروسان محمود علي و مثنى محمد العموش. دور نظام معلومات الموارد البشرية في الولاء التنظيمي دراسة ميدانية في القطاع الفندقي الأردني .مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة العدد .372013
- (7) السامرائي و سلوى أمين.رؤيا تشخيصية للمجتمع المغربي في ظل اقتصاد المعرفة، المؤتمر الدولي المستوى الرابع . الاردن كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية :جامعة الزيتون الاردنية.2003
- (8) السامرائي ايمان الزغبى فاضل و محمد هيثم .نظم المعلومات الادارية .عمان : دار صفاء للنشر والتوزيع.2004
- (9) السفاء اعمر و هشام هاشم . نظام معلومات الموارد البشرية الالكتروني على أداء ديوان الموظفين العام بقطاع غزة . رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في إدارة الأعمال . غزة : الجامعة الإسلامية.2013
- (10) السلمي علي .إدارة الموارد البشرية . مصر : دار الغريب للطباعة والنشر.2001
- (11) السلمي علي .إدارة الموارد البشرية . مصر : دار الغريب للنشر والتوزيع.2001
- (12) الطائي يوسف حجيم و هاشم فوزي العبادي .إدارة الموارد البشرية . عمان، الأردن : دار صفاء للنشر والتوزيع 2015 .
- (13) القادر جلولي عبد.أثر تكنولوجيا المعلومات على الأداء الوظيفي للمؤسسة .مذكرة ماستر .تيارت كلية العلوم الاقتصادية. تخصص اقتصاد دولي : جامعة ابن خلدون .2018-2019
- (14) الكردي منال محمد والعبد و ابراهيم جلال .مقدمة في نظم المعلومات الادارية (المفاهيم الاساسية والتطبيقات .) الاسكندرية : دار الجامعة الجديدة.2003
- (15) الكرمي مجيد .إدارة الموارد البشرية . عمان الأردن : دار المناهج للنشر والتوزيع.2014
- (16) المدهون محمد ابراهيم و أمل ابراهيم ابو رحمة.مدى كفاءة نظم معلومات الموارد البشرية في وزارات السلطة الفلسطينية في قطاع غزة .مجلة الجامعة الاسلامية، مجلد 16، العدد .2008 2
- (17) المرسي الجمال الدين محمد .الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية مدخل لتحقيق ميزة تنافسية منظمة القرن .21 مصر :الدار الجامعية .2003
- (18) المغربي عبد الحميد .نظم معلومات الموارد الإدارية المنصورة . مصر :المكتبة العصرية.2002

- (19) بوزرورة ليندة و سهيلة قطاف. دور نظام المعلومات في إدارة الموارد البشرية في المؤسسة. مجلة الحدث للدراسات المالية والاقتصادية العدد. 4 2020.
- (20) جبيرات سناء. نظام معلومات الموارد البشرية. عمان الأردن: دار أسامة للنشر والتوزيع. 2018
- (21) حريم حسين. ادارة المنظمات منظور كمي، الطبعة 1. دار الحامد للنشر والتوزيع. 2003.
- (22) حسين الطائي محمد عبد. اثر متغيرات البيئة التنظيمية للمنظمة في اعتماد تطبيقات نظام المعلومات الإدارية. مجلة التنظيمية الرافدين، العدد. 34 1991.
- (23) حمد عمر محمد المهدي. نظم المعلومات الإدارية. 2023.
- (24) رشيدة بشيري. دور نظم المعلومات في الموارد البشرية تخصص تسيير موارد بشرية. مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في العلوم السياسية. الجلفة :جامعة زبان عاشور. 2016 - 2017
- (25) صورية زاوي و تومي ميلود. دور نظم معلومات الموارد البشرية في تقسيم أداء الموارد البشرية في المؤسسة. مجلة كلية الآداب والعلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 7، بسكرة الجزائر 17 جوان. 2010.
- (26) عبد الرحمن بن عنتر. ادارة الموارد البشرية (المفاهيم والاسس، الأبعاد، الاستراتيجية). (عمان، الأردن: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع. 2010.
- (27) عقيلي عمر وصفي. إدارة الموارد البشرية المعاصرة بعد استراتيجي. عمان، الأردن: دار وائل للنشر والتوزيع 2005.
- (28) غالب ياسين سعد. نظم مساندة القرارات. عمان، الأردن: دار المناهج للنشر والتوزيع. 2004.
- (29) فايز النجار و جمعة صالح. نظم المعلومات الادارية، الطبعة 2. 2007.
- (30) فرج علي عمار نصر و ناصر المقدولي البهلول. إدارة الموارد البشرية في تطوير الخدمات الفندقية على فنادق شركة الضمان للاستثمارات بمدينة طرابلس -ليبيا. المجلة الدولية للأداء الاقتصادي، المجلد: 04 العدد. 01 2021.
- (31) فؤاد الشرايبي. نظم المعلومات الادارية، الطبعة 1. عمان: دار أسامة للنشر والتوزيع. 2008.
- (32) فوزي ملوخية أحمد. نظم المعلومات الإدارية. الاسكندرية: مركز الاسكندرية للكتاب. 2009.
- (33) كلثوم. 2014.
- (34) ليغة عبد المنعم محمد أبو. أثر نظام معلومات الموارد البشرية في تحديد الاحتياجات من الموارد البشرية. مداخلة مقدمة في الملتقى الدولي الثالث، تكامل مخرجات التعليم مع سوق العمل في القطاع العام والخاص. جامعة مصراته ليبيا. 05 01 2014.
- (35) محمد على برهان. نظم المعلومات الإدارية وأثرها على إدارة الموارد البشرية في المديرية العامة لتربية محافظة نينوى، دراسة ميدانية. مجلة دراسات تربوية، العدد. 52 2020.

- (36) مراد بلخيري. وظائف وأهداف إدارة الموارد البشرية في المؤسسة الصناعية العمومية الجزائرية الممارسة التقليدية والضرورة الإستراتيجية. برج بوعرييج قسم العلوم الاجتماعية كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية: جامعة محمد البشير الإبراهيمي بدون سنة نشر.
- (37) ياسين سعد غالب. نظم المعلومات الإدارية. عمان: دار اليازوري العلمية. 2003.
- (38) يوسف داليا طه محمود. متطلبات تطبيق نظم المعلومات الإدارية (MIS) لتطوير إدارة الموارد البشرية بالإدارات التعليمية بمحافظة المنيا، كلية التربية - جامعة المنيا. مجلة الإدارة التربوية العدد 32 أكتوبر. 2021.
- (39) يوسف داليا طه محمود. متطلبات تطبيق نظم المعلومات الإدارية (mis)، لتطوير إدارة الموارد البشرية بالإدارات التعليمية بمحافظة المنيا. مجلة الإدارة التربوية، العدد 32. 2020.

ثانيا - المراجع الأجنبية

- 1) B Fillip. E. *principal of personnel management third edition*. New York: Mc Graw-hill book company 1971.
- 2) Donnas Hessian. «information system for business; prentice hall.» 1991.
- 3) Palanisamy et Snshi. «empirically testing the relationship between user involvement; information waste and mis success.» *journal of services research; V.I.N.I. April* 2001.
- 4) Pertti JEAN MARIE. *E-RH et renouvellement des pratiques managériales. humaines et management n°2*. 2001.
- 5) Pigros P et C Myers. *Personnel administration a paint of view and method 8° edition me. Grow-hill Book go New York*. 1961.