

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 KHIDHER -Biskra
Faculté des Sciences Economiques,
Commerciales et des Sciences de Gestion
Département des Sciences Economiques



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

الموضوع

دور نظم المعلومات في إدارة الموارد البشرية
دراسة حالة جامعة محمد خيضر بسكرة

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في (الاقتصاد)
تخصص: اقتصاد وتسيير المؤسسات

الأستاذ المشرف:
دريدي أحلام

إعداد الطالب(ة):
حسنين ميادة

لجنة المناقشة

الرقم	أعضاء اللجنة	الرتبة	الصّفة	مؤسسة الانتماء
1	حبة نجوى	أستاذ محاضر "أ"	رئيسا	جامعة بسكرة
2	دريدي أحلام	أستاذ محاضر "أ"	مشرفا	جامعة بسكرة
3	شناقر وردة	أستاذ محاضر "ب"	ممتحنا	جامعة بسكرة

السنة الجامعية: 2020/ 2019

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

{ إن الذين آمنوا وعملوا الصالحات إنا لا نضيع أجر من أحسن عملاً }

صدق الله العظيم

(سورة الكهف، الآية: 30)

شكر وعرفان

"يَرْفَعُ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ"

الحمد لله الذي بعزته وجلاله تتم الصالحات، يا رب لك الحمد كما ينبغي لجلال وجهك

ومعظمتك سلطانك، اللهم انقصر لنا وارحمنا وارض عنا، إن الواجب يدعيني أن أشكر بعد الله

تعالى أستاذتي المشرفة على مذكرتي الدكتوراة "درستي ألام" التي كانت تسعى

للمساعدة بكل الطرق لتقديم العون أقول لها بكل امتنان وشكر على ما قدمته لي من

مجهود جزاها الله خيرا فقد كانت نعم الأستاذة.

إهداء

إلى والدي رحمه الله وأسكنه فسيح جنانه...

إلى والدتي الغالية أطال الله عمرها...

إلى زوجي أدامه الله معنا لي...

إلى إخوتي وصديقاتي وأحبائي...

أهدي هذا العمل المتواضع

الملخص

تهتم المؤسسات اليوم بتصميم نظم المعلومات وتطويرها لما لها من أهمية في تسيير كل وظائف المؤسسة، وهذا ما يساعد إدارة الموارد البشرية من اتخاذ القرارات المناسبة والأكثر كفاءة وفعالية، حيث تهدف هذه الدراسة لإبراز دور نظم المعلومات في إدارة الموارد البشرية بجامعة بسكرة، وذلك من خلال التعرف على أهم المفاهيم الأساسية حول نظم المعلومات وإدارة الموارد البشرية ونظم معلومات المورد البشري. وقد تم استخدام الإستبيان كأداة للدراسة حيث تم توزيع إستمارة بشكل إلكتروني وإسترجاع 45 إستمارة، منها 32 إستمارة صالحة للتحليل بواسطة البرنامج الإحصائي SPSS .

وقد تم التوصل إلى وجود دور لنظم المعلومات في وظائف إدارة الموارد البشرية (التدريب، تقييم العاملين، الإستقطاب والإختيار)، وفي الأخير تقترح الدراسة أن تولي الجامعة أهمية لنظم المعلومات والتطوير المستمر للنظم التي يتم استخدامها داخل إدارتها وكلياتها

الكلمات المفتاحية: إدارة الموارد البشرية، نظم المعلومات، نظم معلومات الموارد البشرية، التدريب، تقييم الأداء، الإستقطاب، الإختيار

Résumé:

Les institutions sont aujourd'hui intéressées par la conception et le développement de systèmes d'information en raison de leur importance dans la gestion de toutes les fonctions de l'institution, et c'est ce qui aide le service des ressources humaines à prendre des décisions appropriées, plus efficaces et efficaces, car cette étude vise à mettre en évidence le rôle des systèmes d'information dans la gestion des ressources humaines à l'Université de Biskra, à travers l'identification Sur les concepts les plus élémentaires des systèmes d'information, de la gestion des ressources humaines et des systèmes d'information sur les ressources humaines. Le questionnaire a été utilisé comme outil d'étude. Un formulaire a été distribué électroniquement et 45 ont été récupérés, dont 32 sont valables pour analyse par le programme statistique SPSS.

Il a été conclu que les systèmes d'information ont un rôle à jouer dans les fonctions de gestion des ressources humaines (formation, évaluation des employés, recrutement et sélection). Enfin, l'étude suggère que l'université attache de l'importance aux systèmes d'information et au développement continu des systèmes utilisés au sein de ses départements et collèges.

Mots clés: gestions des ressources humaines, systèmes d'information, systèmes d'information sur les ressources humaines, formation, évaluation des performances, recrutement, sélection.

فهرس المحتويات

الصفحة	العنوان
	شكر وعرهان
	اهداء
I	الملخص
II	فهرس المحتويات
IV	قائمة الجداول
V	قائمة الأشكال
أ-و	مقدمة
الفصل الأول: مفاهيم أساسية حول نظم المعلومات وإدارة الموارد البشرية والعلاقة بينهما	
2	تمهيد
17-3	المبحث الأول: ماهية نظم المعلومات
13-3	المطلب الأول: أساسيات نظم المعلومات
15-13	المطلب الثاني: أنواع نظم المعلومات
17-15	المطلب الثالث: مراحل و تحديات نظم المعلومات في المؤسسة
37-18	المبحث الثاني: ماهية إدارة الموارد البشرية
22-18	المطلب الأول: أساسيات حول إدارة الموارد البشرية
25-22	المطلب الثاني: أهمية و أهداف إدارة الموارد البشرية
30-25	المطلب الثالث: وظائف و تحديات إدارة الموارد البشرية
37-31	المبحث الثالث: دور نظم المعلومات في مختلف وظائف إدارة الموارد البشرية
33-31	المطلب الأول: مفهوم ومزايا نظم معلومات إدارة الموارد البشرية
36-33	المطلب الثاني: دور نظم معلومات الموارد البشرية في التدريب وأداء الموارد البشرية

37-36	المطلب الثالث: دور نظام معلومات الموارد البشرية في الإشراف والتوجيه الرقابة والتقييم
38	خلاصة الفصل
الفصل الثاني: نظم المعلومات ودورها في تحسين وظائف إدارة الموارد البشرية بجامعة بسكرة	
40	تمهيد
46-41	المبحث الأول: التعريف بالمؤسسة
43-41	المطلب الأول: نشأة وتقديم جامعة محمد خيضر بسكرة
43	المطلب الثاني: كليات وأقسام جامعة محمد خيضر بسكرة
44	المطلب الثالث: الهياكل البيداغوجية وإدارة جامعة محمد خيضر بسكرة
45	المطلب الرابع: مهام جامعة محمد خيضر بسكرة
46-45	المطلب الخامس: نظم المعلومات في جامعة محمد خيضر بسكرة
46	المبحث الثاني: عرض وتحليل نتائج الاستبيان
47-46	المطلب الأول: عرض نتائج الاستبيان
48-47	المطلب الثاني: كيفية بناء الاستبانة
49-48	المطلب الثالث: ثبات الاستبانة والتحقق من الأدوات المستخدمة
59-54	المطلب الرابع: عرض البيانات وتحليل اتجاهات الآراء
67-59	المبحث الثالث: اختبار الفرضيات وتفسير النتائج
59	المطلب الأول: اختبار التوزيع الطبيعي
62-60	المطلب الثاني: اختبار الفرضيات
63	خلاصة الفصل
67-64	خاتمة
75-68	قائمة المراجع
123-76	قائمة الملاحق

قائمة الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
47	الإطار العام للدراسة	1-2
47	ترميز درجات سلم لكارث	2-2
48	طول الخلية لسلم لكارث	3-2
48	معاملات الثبات للدراسة باستخدام ألفا كرونباخ	4-2
50	توزيع العينة حسب البيانات الشخصية	5-2
53-55	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب واتجاهات الآراء لنظم المعلومات	6-2
55-58	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب واتجاهات الآراء لإدارة الموارد البشرية بأبعاده	7-2
59	اختبار التوزيع الطبيعي - Simple Kolmogorov- Smirnov	8-2
60	معاملات الارتباط بين نظم المعلومات و إدارة الموارد البشرية	9-2

قائمة الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
6	آلية عمل النظام	1-1
9	النموذج العام لنظم المعلومات	2-1
11	مفاهيم أساسية حول نظم المعلومات	3-1
27	تخطيط الموارد البشرية	4-1
44	الهيكل التنظيمي لجامعة محمد خيضر بسكرة	1-2
51	توزيع عينة الدراسة حسب الجنس	2-2
51	توزيع عينة الدراسة حسب السن	3-2
52	توزيع عينة الدراسة حسب المستوى الدراسي	4-2
52	توزيع عينة الدراسة حسب عدد سنوات الخبرة	5-2
53	توزيع عينة الدراسة حسب الوظيفة	6-2

مقدمة

مقدمة

أصبحت تكنولوجيا المعلومات مورد استراتيجي هام وفعال، خاصة مع التغيرات السريعة والوسائل الحديثة التي فرضت نفسها في الساحة، مما أرغم المؤسسات المتنافسة على مواكبة التغيرات السريعة ومجابهة المنافسة بالاهتمام الكبير بالمعلومات الذي تطور ليصبح نظام يعرف بنظم المعلومات، ولمواجهة الكم الهائل من المعلومات والبيانات أصبح مفروض على المؤسسات السيطرة على هذا الكم من المعلومات من خلال تصميم نظم معلومات تتميز بالمرونة وتغطية كل وظائف المؤسسة وأقسامها، ويعتبر قسم الموارد البشرية من بين أهم الأقسام لأنه يهتم بتوفير اليد العاملة المتمثلة وتوزيعه على المناصب بشكل صحيح لاتخاذ قرارات سليمة، وقد أخذ المورد البشري أبعاد جديدة كنتيجة للتغير السريع لمحيط المؤسسة وللوصول إلى أهدافها ولتحقيق هذه الأهداف يجب استغلال العنصر البشري عن طريق الإستراتيجية المتمثلة في إدارة الموارد البشرية الذي يساعد على التنظيم الإداري من خلال الاهتمام بمختلف الوظائف المتمثلة في التخطيط والتنظيم والتوجيه والرقابة على الموارد البشرية، وهناك عدة وظائف مختلفة تقوم بها إدارة الموارد البشرية مثل معايير الوظيفة وتقييم الأداء والأجور وغيرها، واستغلال الموارد البشرية بأفضل شكل يوصلها لنتائج أفضل، وإنّ التأكيد على ضرورة أن تكون إدارة الموارد البشرية إدارة إستراتيجية يستدعي أن يكون لها نظام معلومات بشرية يواكب التطورات التي تحصل في المجالات المحيطة بالمنظمة، بمعنى توفر العديد من النظم تساعد الإدارة على اتخاذ القرارات السليمة.

إن نظم معلومات الموارد البشرية هو النظام الذي يساعدنا في معرفة كل المعلومات حول المورد البشري المتواجد داخل المؤسسة حيث تستطيع المؤسسة أن تصنع أي قرار خاص بالمورد البشري انطلاقاً من نظام المعلومات كالترقية على سبيل المثال ويركز عمل هذا النظام في محاولة الإلمام بالمعلومات الخاصة بالموارد البشرية ويعمل على تنظيمها وتحليلها لتتحول أخيراً إلى المراكز المتعلقة بصنع القرار، لهذا يعتبر نظام معلومات الموارد البشرية موفر للبيانات التي يحتاج إليها المدير وتساعده في اتخاذ القرار المتعلق باستخدام المورد البشري بطريقة مجدية مما يؤدي إلى وصولها لغاياتها ومخططاتها.

ومن خلال ما سبق يمكن طرح الإشكالية التالية:

ما هو دور نظم المعلومات في إدارة الموارد البشرية ؟

• أولاً : الأسئلة الفرعية

➤ هل لنظم المعلومات دور في وظيفة تدريب الموارد البشرية في جامعة بسكرة؟

➤ هل لنظم المعلومات دور في وظيفة تقييم الموارد البشرية في جامعة بسكرة؟

مقدمة

- هل لنظم المعلومات دور في وظيفة إستقطاب الموارد البشرية في جامعة بسكرة؟
- هل لنظم المعلومات دور في وظيفة إختيار الموارد البشرية في جامعة بسكرة؟
- ثانيا : فرضيات الدراسة .

1- الفرضية الرئيسية .

لا يوجد دور لنظم المعلومات في تحسين وظائف إدارة الموارد البشرية في جامعة بسكرة

2- الفرضيات الفرعية .

للإجابة على التساؤلات المطروحة أعلاه يمكن الإنطلاق من الفرضيات الآتية :

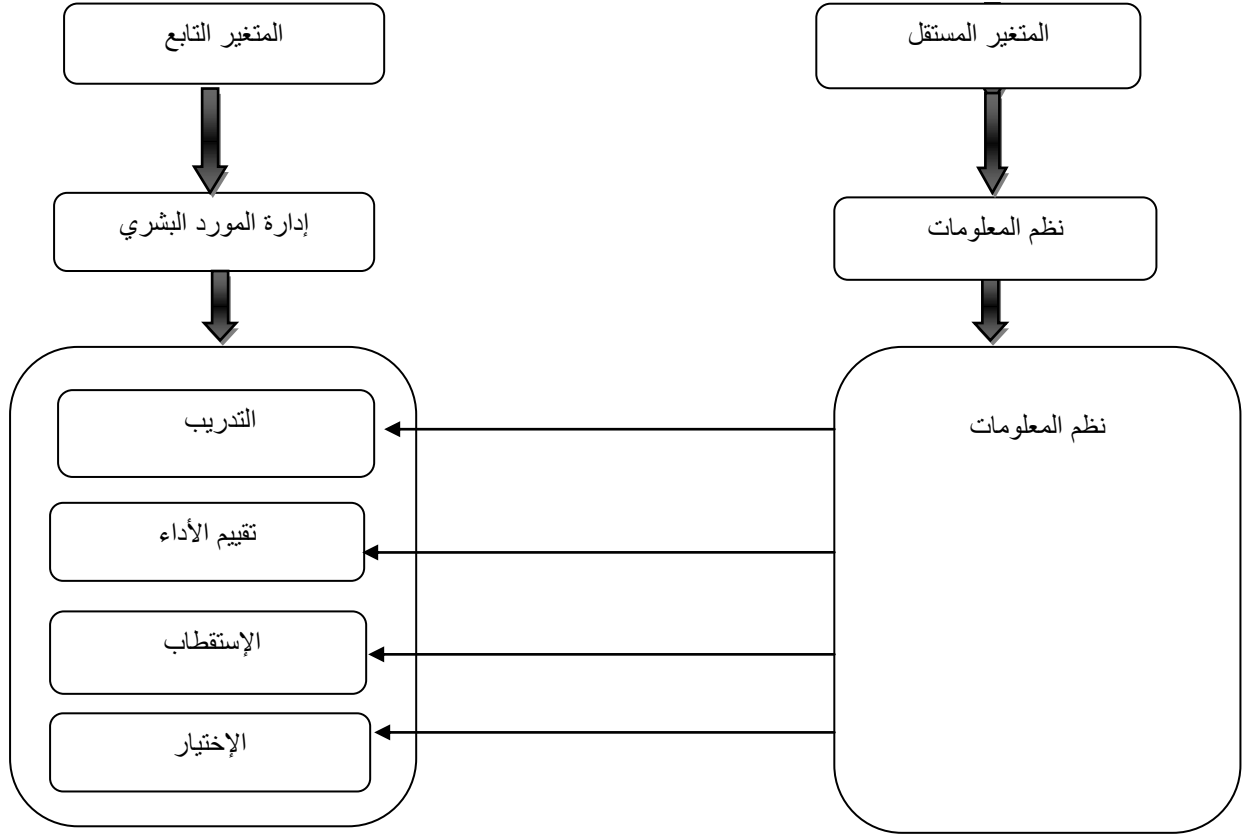
- H1 لا يوجد دور لنظم المعلومات في وظيفة تدريب الموارد البشرية في جامعة بسكرة
- H2 لا يوجد دور لنظم المعلومات في وظيفة تقييم الموارد البشرية في جامعة بسكرة
- H3 لا يوجد دور لنظم المعلومات في وظيفة إستقطاب الموارد البشرية في جامعة بسكرة
- H4 لا يوجد دور لنظم المعلومات في وظيفة إختيار الموارد البشرية في جامعة بسكرة
- ثالثا : أهمية الدراسة .

- توضيح الأهمية المتزايدة لنظم معلومات الموارد البشرية في المؤسسات الجزائرية
- إبراز العلاقة بين نظم المعلومات ومختلف وظائف إدارة الموارد البشرية .
- معرفة كيفية إستخدام نظم المعلومات في وظائف إدارة الموارد البشرية داخل جامعة بسكرة.

• رابعا : 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 الإستفادة من نظم المعلومات في إدارة الموارد البشرية

• خامسا : نموذج الدراسة



• سادسا : مبررات إختيار الموضوع

- الإهتمام و الرغبة الشخصية في الموضوع .
- بما أن الموضوع الذي نقوم بدراسته جزء من تخصصنا فهذا فتح لنا المجال للتطرق إليه
- إبراز طبيعة العلاقة التي تربط بين نظم المعلومات ومختلف وظائف إدارة الموارد البشرية
- أهمية الموضوع بالنسبة للمؤسسات وبصفة خاصة بالنسبة للجامعات الجزائرية

• سابعا: الدراسات السابقة .

- اعتمدت الطالبة على مجموعة من الدراسات لإتمام دراستها نذكر البعض منها:
- دراسة يحي الشريف حنان، تأثير نظام المعلومات على اليقظة الإستراتيجية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، تخصص علوم الاقتصادية، جامعة فرحات عباس سطيف1، 2017- 2018: هدفت الدراسة إلى الإهتمام بالقيمة الإستراتيجية للموارد المعلوماتية وحث

مقدمة

المؤسسات على إعطاء قيمة أكبر لنظم المعلومات واليقظة الإستراتيجية والبيئة المعقدة والمضطربة تدفع متخذي القرار إلى استبدال الأساليب التقليدية بأساليب أكثر حداثة تحتوي على تكنولوجيا متطورة.

وقد اتفقت دراستي مع دراسة يحي الشريف حنان في اختيار متغير نظم المعلومات واختلفت في المتغير الثاني حيث اختارت اليقظة الإستراتيجية وأنا اخترت إدارة الموارد البشرية

➤ **دراسة خالد رجم**، تقييم أثر نظام معلومات الموارد البشرية على استراتيجيات إدارة الموارد البشرية، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، تخصص أنظمة المعلومات ومراقبة التسيير، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2016-2017 : تهدف الدراسة إلى تقييم أثر نظام معلومات الموارد البشرية في فعالية استراتيجيات إدارة الموارد البشرية وإبراز فعالية نظام معلومات المورد البشري واستغلاله في كل المستويات وكذلك توضيح أهمية نظم معلومات الموارد البشرية داخل المنظمات وضرورة الانتقال إلى الإدارة الإستراتيجية والمكانة التي تملكها الموارد البشرية كعنصر رئيسي للميزة التنافسية، اتفقت دراستي مع دراسة رجم خالد في اختيار متغيرين والمتمثلين في إدارة الموارد البشرية ونظم معلومات الموارد البشرية و توصلنا تقريبا إلى نفس النتائج لكن اختلفنا في بعض النقاط، على سبيل المثال هو تكلم عن الميزة التنافسية والإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية وأنا لم أوظفها في دراستي بل إكتفيت بوظائف إدارة الموارد البشرية ، وبخصوص الدراسة الميدانية هو قام بمقارنة للعديد من المؤسسات لموضوع دراسته في حين إقتصرت دراستنا على الجامعة

➤ **دراسة عماد صفوك جلود الروبلي**، دور نظم معلومات الموارد البشرية في زيادة فاعلية أداء إدارة الموارد البشرية رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، تخصص إدارة الموارد البشرية، جامعة العلوم التطبيقية البحريين، 2014: هدف البحث إلى دراسة دور نظم معلومات الموارد البشرية في زيادة فاعلية أداء إدارة الموارد البشرية ومعرفة مستويات نظام المعلومات واتخاذ القرار في إطار التنمية المستدامة، كذلك معرفة مدى مساهمة نظم المعلومات في اتخاذ القرار. اتفقت دراستي مع دراسة عماد صفوك جلود في اختيار متغير نظم معلومات الموارد البشرية واختلفت قليلا في المتغير الثاني فقد اختار متغير أداء الموارد البشرية في حين أنا اخترت إدارة الموارد البشرية فقط، وهذا لا يمنع في أننا توصلنا إلى بعض النتائج التي نتفق فيها

❖ **تعقيب على كل الدراسات السابقة** : يبدو أن ما يميز الدراسة عن الدراسات السابقة أنها تناولت متغير نظم معلومات الموارد البشرية وعلاقتها بمختلف وظائف إدارة الموارد البشرية (تدريب ، تقييم العاملين، الإستقطاب والإختيار) ، كما وقع إختيارنا على عمال وأساتذة جامعة محمد خيضر بسكرة كعينة للدراسة ،

مقدمة

وهو ما لم تتناوله الدراسات المذكورة، ولكنها اتفقت مع العديد منها من حيث المنهج المستخدم وأداة الدراسة ونوع العينة وأسلوبه، كما توصلت دراستنا إلى مجموعة نتائج وإقترحت مجموعة توصيات تخدم تطبيق نظم المعلومات بكفاءة وفعالية في إدارة الموارد البشرية في جامعة بكرة

ثامنا: المنهج المستخدم

في هذه الدراسة تم الإعتماد على المنهج الوصفي التحليلي و هذا من خلال وصف المفاهيم الأساسية المتعلقة بأبعاد الدراسة ومحاولة تحليل العلاقة أما بالنسبة للفصل التطبيقي فقد تم الإعتماد على المنهج التحليلي من خلال وضع إستبيان لأفراد العينة و تحليل النتائج . وقد تم الإعتماد على الإستبيان كوسيلة لجمع المعلومات التي تسمح بإختبار صحة الفرضيات المعتمدة في الدراسة من خلال إرسال الإستبيان و تلقي الإجابات إلكترونياً، كما تم الإعتماد على البرنامج الإحصائي spss.v 23 لمعالجة المعلومات بتطبيق العمليات الإحصائية اللازمة لتحليل المعلومات وتفسير النتائج .

• تاسعا : هيكل الدراسة

قسمت الدراسة إلى فصلين فصل نظري و آخر تطبيقي حيث تضمن الفصل النظري مفاهيم أساسية حول نظم المعلومات وإدارة الموارد البشرية والعلاقة بينهما من خلال تقسيمه إلى ثلاث مباحث ، يعالج المبحث الأول نظم المعلومات وأهم المفاهيم المتعلقة بها، بينما خصص المبحث الثاني لمعرفة أهم المفاهيم في إدارة الموارد البشرية، في حين خصص المبحث الثالث لمعالجة علاقة نظم المعلومات بإدارة الموارد البشرية من خلال التطرق والتركيز أكثر على نظم معلومات الموارد البشرية ، أما الفصل الثاني فقد خصص للجانب التطبيقي من خلال تقسيمه هو الآخر إلى ثلاث مباحث ، يتضمن المبحث الأول منه نظرة حول بجامعة بكرة وكلياتها ومختلف المعلومات المهمة المتعلقة بالجامعة، أما المبحث الثاني منه يعالج عرض النتائج الدراسة ، أما المبحث الثالث فيدرس إختبار الفرضيات وتفسير النتائج .

الفصل الأول: مفاهيم أساسية حول
نظم المعلومات وإدارة الموارد البشرية
والعلاقة بينهما

الفصل الأول: مفاهيم أساسية حول نظم المعلومات وإدارة الموارد البشرية والعلاقة بينهما

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 ثلاث مباحث كما يلي:

- المبحث الأول: مفاهيم أساسية حول نظم المعلومات
- المبحث الثاني: ماهية إدارة الموارد البشرية
- المبحث الثالث: دور نظم المعلومات في مختلف وظائف إدارة الموارد البشرية

الفصل الأول: مفاهيم أساسية حول نظم المعلومات وإدارة الموارد البشرية والعلاقة بينهما

المبحث الأول: مفاهيم أساسية حول نظم المعلومات

أصبحت نظم المعلومات تمثل جزء مهم من حياتنا المعاصرة، وتوسع استخدامها ليشمل جميع مناحي الحياة وميادينها المختلفة، لأن المعلومة مورد أساسي لتدعيم العمليات الإدارية وتساعد في اتخاذ القرارات والعمل على تحسين جودة المنتجات، ومن خلال هذا المبحث سنتطرق إلى أهم المفاهيم المتعلقة

المطلب الأول: أساسيات حول نظم المعلومات

لقد جعل تطور نظم المعلومات من مفهوم البيانات والمعلومات جزء أساسي من موارد المؤسسة، وسنتطرق في هذا المطلب إلى مفهوم النظام ونظم المعلومات في الفرع الأول، والفرع الثاني سنتطرق إلى أسباب نشأة نظم المعلومات وصولاً إلى أهميته وأهدافه.

الفرع الأول: مفهوم نظم المعلومات وخصائصه

أولاً: مفهوم النظام system

إن كلمة "نظام" system مستعملة بشكل كبير في حياتنا، فنحن نربطها مع العديد من الكلمات على سبيل المثال: النظام السياسي، أو النظام الاقتصادي... الخ. وأصبحت هناك حاجة كبيرة لاستخدام هذا المصطلح خاصة في الإدارات، ويمكن تعريف النظام بأنه

- system هو مجموعة من العناصر المترابطة والمتكاملة والمتفاعلة لتحقيق هدف مشترك، ويجب أن تكون هذه العناصر كلا واحداً. فالعلاقة بين عناصر النظام هي الرابطة التي تربطها معا نحو تحقيق هدفها المشترك. وللنظام مدخلات وآلية لمعالجة هذه المدخلات لتحويلها إلى مخرجات.¹
- حسب «SAUSSURE» النظام هو الكل المنظم، مركب من مجموعة وحدات لا يمكن عزل أحدها عن الآخر، حسب موضعها في المجموعة."

¹ سليم الحسنية، نظم المعلومات الإدارية، مؤسسة الوراق للنشر، الطبعة الثانية، عمان الأردن، 2006، ص5.

الفصل الأول: مفاهيم أساسية حول نظم المعلومات وإدارة الموارد البشرية

والعلاقة بينهما

➤ كما عرفها JOLI DE ROSNAY: "النظام هو مجموعة عناصر ذات تفاعل حيوي، ومنظم من أجل تحقيق هدف معين".¹

ويمكن تعريفه أيضا أنه "النظام هو مجموعة من العناصر أو الأجزاء التي تتكامل مع بعضها وتحكمها علاقات وآليات عمل مضبوطة وفي نطاق مكاني وزماني محددين، بقصد تحقيق هدف أو أهداف معينة".

ا. مكونات النظام

يتكون النظام من ثلاثة أجزاء رئيسية هي:

- (1) **المدخلات: input** وهي أي شيء يكون من خارج النظام ويدخل إليه.
- (2) **المعالجة: processing** وهي آلية التعامل مع المدخلات لتحويلها إلى مخرجات .
- (3) **المخرجات: output** وهي الأشياء الناتجة عن عملية المعالجة والتي تخرج النظام. ويمكن أن تكون مدخلات نظام معين هي مخرجات نظام آخر وبالعكس

ا. خصائص النظام:

يتمتع النظام بالعديد من الخصائص نذكر أهمها :

- (1) **هدف النظام:** إن غاية أي نظام عند انطلاقه في تصميم نظام ما هو تحديد الهدف ولدينا احتمالين هما إما نكون بصدد إنشاء نظام جديد أو نسعى إلى وجود أساليب للتعامل مع نظام موجود حاليا وكلتا الحالتين عند الانطلاق تكون في تحديد الأهداف العامة للنظام.
- (2) **شمولية النظام:** يجب أن تكون هناك وحدة شاملة تصب جهودها للوصول إلى الهدف المراد ، أي لا تستطيع المنظمة تحقيق هذا الهدف إذا كانت طريقة العمل منفصلة وكل عنصر يعمل لوحده.
- (3) **استرجاع النتائج (التغذية العكسية):** تعني هذه الخاصية استرجاع المعلومات والبيانات عن نتائج عمل النظام لكي يقوموا بالتغذية من خلالها لتوجيه آلية التشغيل.

¹ الشيخ ولد أحمد، استخدام نظم المعلومات في اتخاذ القرارات في المؤسسة الاقتصادية، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير ، تخصص بحوث العمليات وتسيير المؤسسات، جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان، 2010-2011، ص65.

الفصل الأول: مفاهيم أساسية حول نظم المعلومات وإدارة الموارد البشرية

والعلاقة بينهما

ويتم القيام بهذه العملية عن طريق مقارنة المخرجات بمعايير قد تم تحديدها مسبقاً ثم تغذية النظام بما تم التحصل عليه من خلال هذه المقارنة والغاية الرئيسية من هذه العملية هو تحسين أداء المنظمة والتقليل من الانحرافات التي تحصل في الأداء وفي العادة لا تستطيع المنظمة الحد من الانحرافات بصفة نهائية نظراً لعدم إمكانية ضبط جميع العناصر بدقة وبالتالي فالتغذية العكسية تخفض من الانحرافات فقط ولا تحد منها نهائياً.

III. **مستويات النظام:** يتكون النظام بصفة عامة من عدد من النظم الفرعية، ويتم تحديد النظم الفرعية بالإشارة إلى نظام معين يكون محل الدراسة يتخذ على أنه نقطة بداية فإن لكل نظام بيئة تحيط به يلزم التمييز بينها وبين بيئة النظام الأكبر.

(1) **حدود النظام:** إن النظام شيء غير ملموس بل أشياء نتخيلها في أذهاننا ولا نستطيع لمسها وبمجرد التفكير في النظم فإننا نتكلم عن الأشياء التي يمثلها هذا التصور، وبما أن النظام تخيل ذهني فهذا يعني أننا نستطيع أن نضع له حدود وقد تكون الحدود التي اخترناها جزءاً من المنظمة، أو تكون مثلاً مجموعة من المهام تحتاج للمعالجة، حدود النظام عبارة عن خطوط ليست حقيقية بل افتراضية توضح لنا المكونات التي يتكون منها النظام وتفرقتها عن الأشياء التي لا تعد جزءاً من النظام وتفرق بين حدود النظام وبيئته. ويتم تقرير الحدود على أساس متغيرين هما: طبيعة النظام، والغرض من تحليله كما أن تلك القرارات تتخذ في ظروف تتصف بنقص المعلومات وعدم التأكد وصعوبة الرؤية.

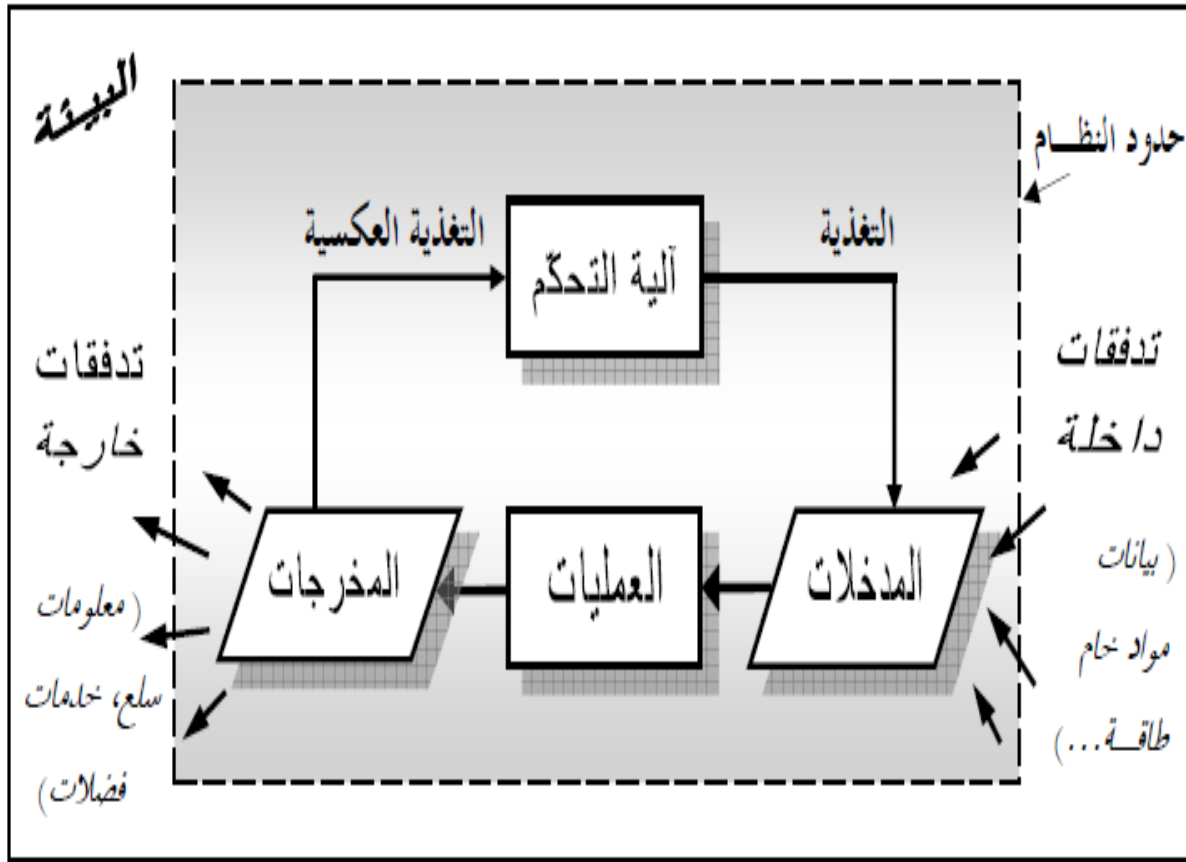
(2) **الاتصال:** يتمثل في تبادل الآراء والبيانات، والاتجاهات، والمعلومات لنقل رسالة بين طرفين عن طريق الوسائل التكنولوجية أو الطاقات البشرية ويجب أن يتم تبادل الرسالة بين المستقبل والمرسل بمعنى تكون هناك ازدواجية في العملية.¹

والشكل رقم (1-1) يمثل آلية عمل أي نظام

¹ نجمبند الله الحميدي، سلوى أمين السمراني، عبد الرحمن العبيد، نظم المعلومات الإدارية، دار وائل للنشر، عمان الأردن، 2005، ص ص 16 11.

الفصل الأول: مفاهيم أساسية حول نظم المعلومات وإدارة الموارد البشرية والعلاقة بينهما

الشكل رقم (1-1): آلية عمل النظام



المصدر: مرمي مراد، أهمية نظم المعلومات الإدارية كأداة للتحليل البيئي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، تخصص اقتصاد وتسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، جامعة فرحات عباس، سطيف، 2009-2010، ص 13.

ثانياً: مفهوم نظم المعلومات

إن نظم المعلومات أصبحت جزء لا يتجزأ من المنظمة، وذلك نتيجة للتطورات التي تواجهها معظم المنظمات داخليا أو خارجيا، وتعددت وجهات النظر حول نظام المعلومات والمحاولات التي اهتمت بتحديد تعريف معين لنظام المعلومات ومن أهمها:

➤ وقد عرفها لوكيس بأنها " مجموعة من الإجراءات والبرمجيات والآلات والتركيبات وعلم المناهج الضرورية لمعالجة البيانات واسترجاعها والتي تعد ضرورية لإدارة المنظمة".

الفصل الأول: مفاهيم أساسية حول نظم المعلومات وإدارة الموارد البشرية

والعلاقة بينهما

- وعرفت الجمعية نظم المعلومات الأمريكية بأنها " نظام المعلومات الذي يقوم بجمع، وتنظيم، وإيصال، وعرض المعلومات، واستعمالها، من قبل الإدارة في مجال التخطيط ورقابة الأنظمة التي تمارسها الوحدة التنظيمية".¹
- يعرف أنه " مجموعة متداخلة من المعلومات التي تعمل على تجميع أو استرجاع، تخزين، ونشر المعلومات وذلك بغرض مساندة عملية صنع القرار والرقابة".²
- يعرف أنه " هي مجموعة من الأنظمة المستقلة التي يتمثل هدفها في توفير المعلومات للعملاء".³
- كما يعرف أنه مجموعة من الإجراءات التي يتم من خلالها تجميع ومعالجة وتخزين ونشر المعلومات بغرض دعم عملية صنع القرار وتحقيق الرقابة في المنظمة .
- ويعرف أيضا " مجموعة الأجزاء أو المكونات التي تتفاعل مع بعضها البعض لتحقيق غرض معين".
- ويعرف أيضا " إطار يتم من خلاله تنسيق الموارد البشرية والآلية لتحويل المدخلات البيانات إلى مخرجات (المعلومات) لتحقيق أهداف المشروع.

وتشير المفاهيم السابقة إلى الآتي:

- ✓ يمثل العنصر البشري أحد المكونات الأساسية في نظم المعلومات.
- ✓ تتكون نظم المعلومات من مجموعة من الإجراءات الموضوعية للتأكد من أن المعلومات المناسبة قد وصلت للفرد المناسب في الوقت المناسب.
- ✓ هناك فرق بين نظم المعلومات والحاسب الآلي الذي ساهم بشكل مباشر في تطوير هذه النظم وبالتالي فإن الحاسبات الآلية ما هي إلا أداة لتخزين ومعالجة واسترجاع وعرض المعلومات، أما البرمجيات فهي مجموعة من الإجراءات والتعليمات التي توجه وتتحكم في عمليات تشغيل الحاسبات الآلية ، لذلك فإن

¹ عماد صفوك جلود الرويلي، دور نظم معلومات الموارد البشرية في زيادة فاعلية أداء إدارة الموارد البشرية، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في إدارة الموارد البشرية، جامعة العلوم التطبيقية كلية العلوم التطبيقية، مملكة البحرين، 2014، ص46.

² فكرون نسرين، دور نظم المعلومات في تحسين تنافسية الشركات، مجلة أبحاث اقتصادية وإدارية العدد 17، بسكرة - الجزائر، جوان 2015، ص6.

³ Steven Alter، **Defining Information Systems as Work Systems: Implications for the IS Field**، European Journal of Information Systems، 17(5)، Oct. 2008، pp. 448-469.

الفصل الأول: مفاهيم أساسية حول نظم المعلومات وإدارة الموارد البشرية

والعلاقة بينهما

معرفة كيفية تشغيل واستخدام الحاسبات الآلية والبرمجيات تعتبر أمراً هاماً في تصميم نظم المعلومات الحديثة ، مع الأخذ بعين الاعتبار أن الحاسبات الآلية هي جزء فقط من نظم المعلومات، وليست فقط هي كل نظام كما يعتقد البعض.

✓ يتكون أي نظم معلومات من خمسة عناصر أساسية هي:

- المكونات المادية.
- البرامج .
- البيانات.
- الإجراءات.
- العنصر البشري.

ويمكن التمييز بين عناصر أساسية هي البيانات والمعلومات والمعرفة والتي يمكن التمييز بينها على

النحو التالي:

➤ **البيانات DATA:** هي مواد وحقائق خام أولية raw facts، ليست ذات قيمة بشكلها الأولي هذا، ما لم تتحول إلى معلومات مفهومة ومفيدة. فالمعلومات هي البيانات التي تمت معالجتها، وتحويلها إلى شكل له معنى.¹

➤ **المعلومات INFORMATION:** عبارة عن مجموعات من الحقائق ذات المعنى والمفيدة للعنصر البشري في عمليات معينة مثل عملية صنع القرارات الإدارية.²

➤ **المعرفة: KNOWLEDGE** وهي عبارة عن الرصيد الذي يتم جمعه عن طريق الدراسات والخبرات، والمعرفة هنا هي الجسر BRIDGE الذي يربط بين الآلات والموارد البشرية والهياكل والذين يقومون بتحريك النظام في حد ذاته.³

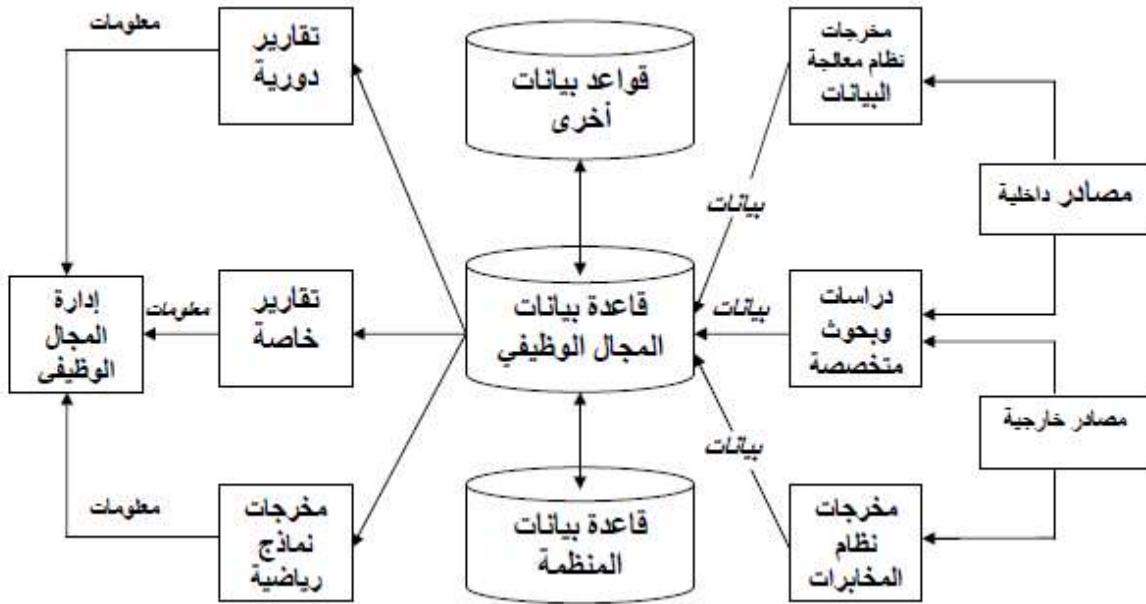
¹ عامر إبراهيم قنديلجي، علاء الدين عبد القادر الجنابي، **نظم المعلومات الإدارية**، دار المسيرة للنشر، الطبعة الثالثة، عمان الأردن، 2008، ص 29.

² نبيل محمد مرسي خليل، **نظم المعلومات الإدارية**، خوارزم العلمية للنشر، جدة، 2014، ص 21.

³ محمد إسماعيل بلال، **نظم المعلومات الإدارية**، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، بدون طبعة، ص: 24، 27.

الفصل الأول: مفاهيم أساسية حول نظم المعلومات وإدارة الموارد البشرية والعلاقة بينهما

الشكل رقم (1-2): النموذج العام لنظم المعلومات



المصدر: مجدي عريف، نظم المعلومات الإدارية ودورها في حل مشكلات الإدارة العامة، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، تخصص إدارة الأعمال، جامعة تشرين سوريا، 2008.

الفرع الثاني: أسباب نشأة نظم المعلومات

هناك أسباب عديدة لنشأة نظم المعلومات نستخلصها فيما يلي:

- **المشكلة الإدارية:** تتمثل المشكلة الإدارية في اتخاذ القرارات التي تتكفل بتحديد توزيع الموارد المحدودة على أوجه الاستخدام الغير محدودة بحيث لدى العوامل الخارجية تأثير عليها ولا تستطيع السيطرة عليها إلا أن تخفف من آثارها السلبية واغتنام الفرص كما أن تلك القرارات تتخذ في ظروف تتصف بنقص المعلومات وعدم التأكد وصعوبة الرؤية المستقبلية بصورة صحيحة.
- **تقسيم العمل:** إن تقسيم العمل أدى إلى ضرورة تبادل المعلومات، فالمنظمة تنقسم إلى العديد من الإدارات المختلفة (المشتريات، الإنتاج، التسويق...) وحتى يتم أداء هذه الأنشطة بشكل فعال يجب أن تتم عملية تبادل المعلومات بين هذه الإدارات والأقسام، بشكل أفقي بين الإدارات في المستوى الواحد، وعمودي بين الإدارات في المستويات المختلفة من أجل تحقيق الأهداف المرسومة.

الفصل الأول: مفاهيم أساسية حول نظم المعلومات وإدارة الموارد البشرية

والعلاقة بينهما

ويمكن القول أنه كلما زاد ازدياد التقسيم الوظيفي المكاني للعمل كلما ازدادت أهمية تبادل المعلومات بين المصالح الإدارية المختلفة للمنظمة وبالتالي تنشأ الحاجة إلى نظم المعلومات يساهم في تقديم المعلومات إلى المستويات الإدارية المختلفة في الوقت المناسب وبالشكل الملائم.

➤ **التقدم التقني والعملي:** إن التطورات العملية والتقنية للإنتاج تجعل العملية الإنتاجية أكثر تعقيداً، فالمشروعات أصبحت كبيرة الحجم، وتحتاج إلى رؤوس أموال ضخمة.

هذه العمليات أدت إلى ازدياد مخاطر القرار بحيث أن أي قرار خاطئ قد يؤدي إلى خسارة كبيرة لأن الإجراءات الإنتاجية تسير في المنظمات الحديثة بشكل سريع مما جعل عملية إدارة المنظمات الحديثة أكثر تعقيداً، وتحتاج إلى كم هائل من المعلومات والتي يجب أن تتدفق بشكل منظم بين المراكز الإدارية المتعددة في المنظمة.

➤ **المنافسة الدولية والمحلية:** إن أهم سمة في الاقتصاديات الحديثة هي أنها تقوم على اقتصاديات السوق حيث يوجد تنافس كبير بين المنظمات على الصعيد الدولي والمحلي بالإضافة إلى ذلك فإن اقتصاد السوق هو اقتصاد عرض مما يلقي على عاتق إدارة المنظمة أعباء إضافية من أجل ضمان بقائها في السوق واستمرارها في العمل في ظل هذه الظروف، وهذا يتطلب بعض البيانات الهامة، كما أن ثورة الاتصالات تؤدي إلى تغير مستمر في أذواق المستهلكين مما يلقي على عاتق المنظمة أعباء لمتابعة أذواق المستهلكين ورغباتهم من أجل تطوير الإنتاج والخدمات مما يتلاءم مع التغيرات.¹

الفرع الثالث: فوائد وأهمية نظم المعلومات

أولاً: فوائد نظم المعلومات

تقدم نظم المعلومات العديد من الفوائد سواء على مستوى الإدارة الوسطى أو على مستوى المؤسسة الكلي وتهيئ الظروف المناسبة التي تخدم المؤسسة في وظائفها المختلفة و مساعدة المدير عند ممارسة أنشطته المختلفة، و الفوائد التي يمكن أن تقدمها نظم المعلومات هي:

➤ تقديم المعلومات إلى المستويات الإدارية المختلفة

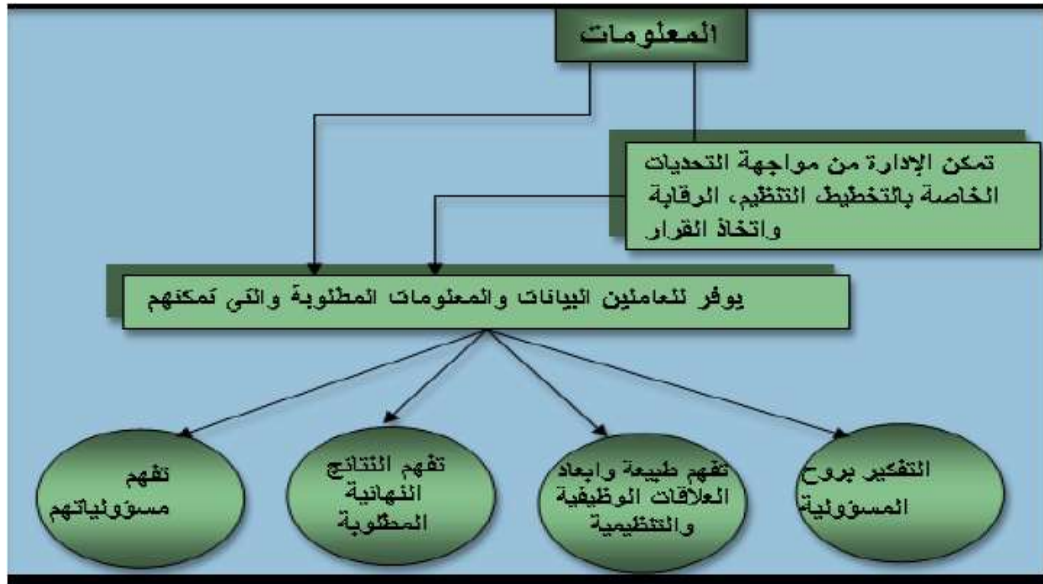
¹ العياشي عيدوني، مرجع سابق، ص، ص: 15 16.

الفصل الأول: مفاهيم أساسية حول نظم المعلومات وإدارة الموارد البشرية

والعلاقة بينهما

- تقديم المعلومات إلى الأقسام المختلفة بغية إصدار التقارير سواء كانت تجميعية أو تفصيلية عن نشاطات المؤسسة المختلفة.
- تجهيز المعلومات الملائمة بشكل مختصر و في الوقت المناسب لتهيئة الظروف المناسبة لصنع القرار.
- تقييم النتائج و النشاطات في المؤسسة، لتصحيح أي انحرافات محتملة.
- المساعدة على التنبؤ بمستقبل المؤسسة و الاحتمالات المختلفة التي تواجهها لصنع الاحتياطات اللازمة في حالة وجود أي خلل في تحقيق الأهداف.
- تحديد قنوات الاتصال الأفقية والعمودية بين الوحدات الإدارية المختلفة لتسهيل عملية استرجاع البيانات.
- تزويد المستفيدين والباحثين بالمعلومات التي يرغبون بها.
- الإحاطة المستمرة بالمعلومات عن التطورات الحديثة التي تخدم المستفيدين فيما يخص نشاطات المؤسسة المختلفة.
- تسهيل التماور بين النظام والمستفيد، للرد على الاستفسارات المختلفة.
- حفظ البيانات والمعلومات المختلفة في المؤسسة¹.

الشكل رقم (1-3): مفاهيم أساسية حول نظم المعلومات



- المصدر: العياشي عيدوني، دور نظم المعلومات في اتخاذ القرارات، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، تخصص إدارة الأعمال الإستراتيجية للتسمية المستدامة، جامعة سطيف1، 2014، ص7.

¹ علاوي نصيرة، دور البقطة التنافسية في تحسين تنافسية المؤسسة، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في إدارة الأفراد وحكومة الشركات، تخصص تسيير الموارد البشرية جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان 2014-2015، ص43.

الفصل الأول: مفاهيم أساسية حول نظم المعلومات وإدارة الموارد البشرية والعلاقة بينهما

ثانياً: أهمية نظم المعلومات

شهدت الآونة الأخيرة تزايد مستمرا وسريعا في أهمية نظم المعلومات وترجع هذه الأهمية إلى وجود ثلاث متغيرات عالمية باتت تحكم على كافة المنظمات، وهذه المتغيرات هي:

➤ العولمة: Globalization

لقد جلبت العولمة تهديدات جديدة لمؤسسات الإدارة العامة في بلدنا، حتى بات وجود هذه المؤسسات يتعلق بشكل حاسم بمدى قدرتها على الاستجابة السريعة للمتغيرات العالمية.

ففي السنوات القليلة الماضية تراكمت العولمة مع ثورة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات، وهو ما أدى إلى تدفق كمية هائلة من المعلومات والبيانات عبر الزمان والمكان، وإلى تزايد المنافسة لتتعدى حدود الدولة التي تعمل المنظمات ضمن نطاقها.

وبالتالي فإن مفتاح نجاح منظماتنا العامة في ظل العولمة، أصبح يتمثل بضرورة وجود نظم قوية وفعالة للمعلومات والاتصالات.

➤ التحول في الاقتصاديات الصناعية Transformation in industrial Economics

لقد أصبحت المعرفة والمعلومات القاعدة الأساسية للخدمات والمنتجات الجديدة، وتحولت الاقتصاديات العملاقة في العالم مثل اقتصاد الولايات المتحدة الأمريكية، واليابان، وألمانيا وغيرها من اقتصاديات صناعية إلى اقتصاديات الخدمات التي تعتمد على المعرفة والمعلومات وذلك من خلال التخلي عن الملفات الورقية واستبدالها بالالكترونية، ووضع خدمات الإدارة العامة لاستخدامات كل الناس، ونشر التعليمات والمعلومات والبيانات على الانترنت.

➤ التحول في إدارة المؤسسات Transformation of organizations

فالإدارة التقليدية المتبعة في مؤسساتنا العامة تعتمد عادة على الخطط الرسمية، والتقسيم الشديد، والتخصص في العمل، وعلى القواعد الرسمية، والولاء للوائح والتعليمات لتحقيق التشغيل الأكثر كفاءة للمنظمة. كما تتصف بالمركزية في اتخاذ القرارات من خلال مجموعة من المتخصصين يعتمدون على مجموعة ثابتة من إجراءات العمل النمطية.

الفصل الأول: مفاهيم أساسية حول نظم المعلومات وإدارة الموارد البشرية

والعلاقة بينهما

ولكن الإدارة الحديثة لإدارة المنظمة العامة اليوم تعتمد على شبكات ونظم المعلومات لتخطيط الأهداف بدلا من التخطيط الرسمي، وعلى المهنية والمعرفة لتأكيد التشغيل المناسب للمنظمة. كما تتصف باللامركزية والمرونة، من خلال مجموعة من غير المتخصصين الذين يعتمدون على المعلومات الفورية.

هذا النمط الجديد لم يتسع نطاق انتشاره بعد لأنه مازال في مرحلة النشوء، على الرغم أنه يشكل ضرورة حتمية لإدارة منظماتنا العامة. لكن يستحيل تطبيقه دون استخدام نظم المعلومات التي تعتبر القوة الرئيسية للتغيرات التنظيمية في تلك المنظمات.¹

المطلب الثاني: أنواع نظم المعلومات

تعددت أنواع نظم المعلومات نذكر منها:

1. نظم تشغيل البيانات Transaction processing system

يهدف هذا النوع من نظم المعلومات إلى خدمة المستويات التشغيلية داخل المنظمة، ويعتمد الحاسب الآلي لتسجيل البيانات الروتينية اليومية التي تتم في مجالات النشاط المختلفة مثل الأجور، نظم الحجز الفندقية وتتمتع نظم تشغيل البيانات بناحيتين أساسيتين وهما:

- رسم حدود المنظمة وبيئتها من خلال ربط العملاء بالمنظمة وإدارتها وبالتالي فإن فشل نظم تشغيل البيانات يؤدي إلى فشل النظام في الحصول على المدخلات من البيئة أو التصدير المخرجات إلى البيئة.
- تعد نظم تشغيل البيانات بمثابة منتج للمعلومات كي تستخدم بواسطة أنواع أخرى من نظم المعلومات سواء داخل المنظمة أو خارجها.

II. النظم المعرفية Knowledge system

تهدف تلك النظم إلى دعم العاملين في مجال المعرفة والمعلومات داخل المنظمة من خلال ضمان وصول المعرفة الجديدة والخبرة الفنية بشكل متكامل. ويقصد بالعاملين في مجال المعرفة هؤلاء الأفراد المؤهلون

¹ مجدي عريف، مرجع سابق، ص: 52 51.

الفصل الأول: مفاهيم أساسية حول نظم المعلومات وإدارة الموارد البشرية والعلاقة بينهما

بدرجة مهنية كالأطباء والمحامون والمهندسون حيث ينصرف في مجال عملهم إلى خلف معلومات ومعرفة جديد.

III. نظم تجهيز المكاتب آليا Office automation system

تعد تلك النظم نوعا خاصا من نظم تشغيل المعلومات والتي يمكن استخدامها في نطاق أعمال وأنشطة المكاتب. وتجهيز المكاتب آليا يشمل كل أنواع نظم الاتصالات الرسمية وغير الرسمية المتعلقة بتوصيل المعلومات المكتوبة وغير المكتوبة من شخص لآخر سواء داخل أو خارج المنظمة. ومن أمثلة الأجهزة المستخدمة في تجهيز المكاتب: معالج الكلمات، البريد الإلكتروني، البريد الصوتي، شبكات الحاسب الشخصي، واجتماعات الفيديو.

IV. نظم المعلومات الإدارية Management informat system

تستخدم نظم المعلومات الإدارية المستوى الإداري في المنظمة لأنها تزود المديرين بالتقارير وأحيانا تعطيه نتائج الأداء الحالي للمنظمة بشكل فوري، تقوم نظم المعلومات بالعديد من الوظائف منها التخطيط والرقابة واتخاذ القرارات على المستوى الإداري بمعنى تهتم بالبيئة الداخلية أكثر من توجيهها للبيئة الخارجية.¹

V. نظم دعم القرارات decision support system

هي نظم معلومات تهدف إلى مساعدة المديرين عند اتخاذهم لقرارات غير متكررة أي لا يمكن تحديدها مسبقا. وتعتمد نظم دعم القرارات على ما تنتجه نظم تشغيل البيانات ونظم المعلومات الإدارية من معلومات، وكذلك معلومات من خارج المنظمة. ويتم تصميم نظم دعم القرارات وتنفيذها للاستجابة للاحتياجات غير المخططة من المعلومات مثل قرارات الإنتاج.

VI. نظم الإدارة العليا Executive support system

وهي تلك النظم التي يتم تصميمها لمساندة المديرين الذين يشغلون الوظائف الإدارية العليا في المنظمات والذين لهم تأثير ملموس على سياسات وخطط واستراتيجيات المنظمة. وتتعامل تلك النظم مع القرارات التي

¹ علي بن محمد زهيد الغامدي، إدارة الموارد البشرية، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة-مصر، 2010، ص33.

الفصل الأول: مفاهيم أساسية حول نظم المعلومات وإدارة الموارد البشرية

والعلاقة بينهما

تلعب البيئة الخارجية دورا ملموسا ومؤثرا عند اتخاذها، أي أنها قرارات ذات درجة عالية من عدم التأكد بشأن المعلومات التي يحتاجها متخذ القرارات.

VII. النظم الخبيرة expert system

تستخدم النظم الخبيرة لمساعدة متخذ القرار في التعامل مع القرارات غير الروتينية والتي لا يمكن التنبؤ بخطواتها.

وتعتمد تلك النظم غير الروتينية على نتائج ما يطلق عليه بالذكاء الاصطناعي، حيث تقوم تلك النظم على فكرة محاكاة عملية اتخاذ القرار التي يقوم بها الإنسان أو المتخصص في مجال معين.¹

المطلب الثالث: مراحل وتحديات نظم المعلومات في المؤسسة

هناك عدة مراحل لتطبيق نظم المعلومات في المؤسسة، كما تتعرض هذه النظم لبعض التحديات وسيتم التطرق لكل منهما من خلال هذا المطلب.

الفرع الأول: مراحل تطبيق نظم المعلومات داخل المؤسسة

هناك عدة مراحل لتطبيق نظم المعلومات وهي:

- **تحليل البنية الداخلية والخارجية:** يعتبر التحليل البيئي للمؤسسة نقطة مهمة في التخطيط الاستراتيجي، حيث يتم تحليل البيئة الداخلية لكي يكتشفوا نقاط القوة والضعف التي بحوزة المؤسسة في مجال نظم المعلومات، وتحليل البيئة الخارجية والتي تحتوي على كل العوامل التي تحيط بالمؤسسة للتمكن من الوقوف على الفرص والتهديدات التي من شأنها أن تواجه المؤسسة في المستقبل.
- **تحديد الرسالة في نظم المعلومات:** تصف الرؤية الإستراتيجية الإجابة عن تساؤل هل استطاعت المؤسسة الوصول إلى أهدافها؟ وتتمثل في رسالة المنظمة والرسالة في نظم المعلومات تعمل تضامنا مع الإدارة العليا لتطوير رسالة المنظمة لتطبيق نظم معلومات مناسب يوصلها إلى أهدافها المنشودة.

¹ أحمد فوزي ملوخية، نظم المعلومات الإدارية، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2007، ص، ص : 11 14.

الفصل الأول: مفاهيم أساسية حول نظم المعلومات وإدارة الموارد البشرية والعلاقة بينهما

➤ **تحديد أهداف نظم المعلومات:** يتمثل الهدف الرئيسي من تطبيق نظم المعلومات في تحقيق غايات المؤسسة ويتم ذلك عن طريق:

- فهم الخطة الإستراتيجية للمؤسسة وتحليلها.
- ربط أهداف المنشأة بأهداف نظم المعلومات.
- دراسة الهيكل التنظيمي للمؤسسة والمهام الخاصة بالإدارات والأقسام الأخرى.

وتبدأ أهداف نظم المعلومات من خلال الرسالة والتي تتجسد في جعل المعلومات تخدم المؤسسة وتضيف قيمة مضافة.

➤ **تحديد نظم المعلومات المطلوبة وأولويات النظم:** تتمثل هذه المرحلة في عملية جمع المعلومات والأفكار لمشروع نظم المعلومات عن طريق التبادل الحر للأفكار، مع العلم أن تحديد الأولويات يعتمد على دراسة الجدوى والعوامل الإستراتيجية، وتقوم الإدارة العليا بدراسة البدائل عن طريق تخصيص الأسبقيات كأساس منطقي لاختيار مشروع نظم المعلومات، ويمكن أن تعتمد على هامش الربح حيث يرتبون النظم المقترحة حسب العائد المتوقع منها

➤ **تقدير موارد نظم المعلومات:** يجب تحديد العناصر الأساسية لنظم المعلومات وتحديد متطلباتها الأساسية، كذلك يجب تحديد القرارات الإدارية حول الأجهزة، السلطات، البيانات، البرمجيات، الامتلاك، الاتصالات المركزية واللامركزية، لأن هذا يؤثر على القوى البشرية وخطة التوظيف والتدريب اللازمة.

➤ **السياسات:** هي تلك الإرشادات التي يستعين بها متخذ القرار، والغاية منها تنفيذ العملية تماشياً مع ما تم التخطيط له، والتأكد أن العاملين يعملون بشكل يعزز رسالة المتعلقة بنظم المعلومات.¹

¹ صالح أحمد مفتاح غميص، نظم المعلومات الإدارية ودورها في صنع القرار الاستراتيجي، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية، 2017، ص:ص: 47، 45.

الفصل الأول: مفاهيم أساسية حول نظم المعلومات وإدارة الموارد البشرية والعلاقة بينهما

الفرع الثاني: تحديات نظم المعلومات

توجد مجموعة من التحديات التي تواجه المؤسسات عندما تريد استخدام أو التحول نحو مجتمع المعلومات ومن بين هذه التحديات:

- **التحدي الإستراتيجي لمنظمات الأعمال:** هنا تدرك المؤسسات بأنها في تحدي تزايد الإقبال على استخدام نظم المعلومات، لتحقيق قيمة مضافة وميزة تنافسية.
- **تحدي العولمة:** تعي المؤسسات أن تطبيق تكنولوجيا المعلومات أصبح ضرورة عالمية، يفتح لها المجال للدخول للأسواق العالمية وتوفير المتطلبات اللازمة لممارسة العمليات التكنولوجية على المستوى العالمي.
- **تحدي هيكلية البيانات والبنية التحتية لها:** من خلال إعادة بناء الهيكل التنظيمي بشكل ينسجم مع هيكل وحجم المعلومات المطلوب، واستيعاب البنية التحتية من تكنولوجيا المعلومات التي تساعد في تحقيق أهداف المنظمة.
- **تحدي الاستثمار في نظم المعلومات:** بأن تستطيع المنظمة حساب القيمة المتوقعة لعوائد استخدام نظام المعلومات، كذلك يجب أن تكون التكاليف التي تخص عملية الاستثمار في أنظمة المعلومات مبررة.
- **تحدي المسؤولية والسيطرة:** أن تكون المؤسسة قادرة على تطبيق نظام المعلومات في حدود الأخلاقيات العامة وضمن حدود المسؤولية الاجتماعي

الفصل الأول: مفاهيم أساسية حول نظم المعلومات وإدارة الموارد البشرية

والعلاقة بينهما

المبحث الثاني: ماهية إدارة الموارد البشرية

إن المورد البشري هو الأساس في التكوين الاقتصادي، وللمورد البشري تأثير كبير على المؤسسة وحركتها لأنه يساعد في نجاحها أو فشلها، وسنتطرق في هذا المبحث إلى مفهوم إدارة الموارد البشرية والأهداف التي تسعى إلى تحقيقها إضافة إلى وظائفها وأخيرا أهم التحديات التي تواجهها.

المطلب الأول: أساسيات حول إدارة الموارد البشرية

تعتبر إدارة الموارد البشرية جزء أساسي في الإدارة الحديثة لما تقوم به من وظائف تعزز مكانتها داخل أي مؤسسة وتجعلها عنصر فعال في نجاحها واستمرارها لمدة طويلة.

الفرع 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.

➤ ركزت بعض التعريفات على أن الهدف من إدارة الموارد البشرية هو محاولة الاستعادة من كفاءات وإمكانيات الموارد البشرية لتحقيق الأهداف المسطرة وتحقيق أعلى إنتاجية.

➤ عرفها كل من c.Merys و p.pigros أنها: "القانون أو النظام الذي يحدد طرق وتنظيم معاملة الأفراد العاملين بالمنشأة، بحيث تمكنهم من تحقيق ذواتهم وأيضاً الاستخدام الأمثل لقدراتهم وإمكانياتهم لتحقيق أعلى إنتاجية"¹

➤ تعريف French: عرفها كونها عملية اختيار واستخدام وتنمية وتعويض الموارد البشرية بالمنظمة.

➤ تعريف Glueck عرفها بأنها وظيفة في التنظيم تخص باستقطاب الموارد البشرية اللازمة للمؤسسة وتشمل تخطيط الاحتياجات من القوى العاملة والتفتيش عنها وتشغيلها والاستغناء عنها.²

¹ سامح أحمد رفعت عبد الباقي، إدارة الموارد البشرية، دار الشتات للنشر والبرمجيات، مصر، 2011، ص23.

² مجيد الكرخي، إدارة الموارد البشرية، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان-الأردن، 2014، ص23.

الفصل الأول: مفاهيم أساسية حول نظم المعلومات وإدارة الموارد البشرية

والعلاقة بينهما

- 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.¹
- ينظر كل من BYARS & RUE إلى إدارة الموارد البشرية على أنها "أنشطة مصممة لتوفير وتنسيق الموارد البشرية لمنظمة".²
- يؤكد JEAN MARIE على إطلاق اصطلاح الموارد البشرية على الأفراد لا يعني أنهم موارد بل لأنهم يملكون الموارد (المهارات والمواهب...)³.
- ويعرفها flippo1971 بأنها" تخطيط وتنظيم وتوجيه ورقابة عمليات اختيار وتعيين وتنمية وتعويض وتكامل ورعاية الأفراد والحفاظ عليهم بغرض الإسهام في تحقيق الأهداف التنظيمية المقررة والمحددة للمنظمة"⁴
- تعرف كذلك على أنها "مجموعة متنوعة من تقنيات المعلومات مثل الأجهزة والبرامج وقواعد البيانات وأنظمة الاتصالات والإنترنت وغيرها، لأداء مهام محددة بشكل عام".⁵
- وتعرف أيضا " إدارة الموارد البشرية هي تخطيط وتنظيم وتوظيف وقيادة ورقابة الأفراد العاملين في المنظمة".⁶
- وتعرف أيضا على أنه" مجموعة السياسات والممارسات التي تقتصر على تنفيذ الأفراد أو جوانب الموارد البشرية لمنصب إداري بما في ذلك التوظيف والفحص والتدريب والمكافأة والتقييم".⁷

¹ عمر وصفي عقيلي، إدارة الموارد البشرية المعاصرة، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان-الأردن، 2005، ص13.

² Adeniji a .anthonia،osibanjo a.omotayo، **human ressource management**، pumrk nigerla limited،firsrtedition،2002،p5.

³ اسماعيل حجازي، معالم سعاد، **تيسير الموارد البشرية**، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان-الأردن، 2013، ص: 20، 19.

⁴ سعد عامر أبو شندي، **إدارة الموارد البشرية**، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان-الأردن، 2011، ص 15.

⁵ Sebastian k boell، dubravka ceccez-kecmaovic، **what is an information**، Intervention،Hawaii international conference on system science،2015،P2.

⁶ منير نوري- فريد كورتل، **إدارة الموارد البشرية**، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، عمان-الأردن، بدون سنة نشر، ص46.

⁷ Dessler Gary، **Human resource management and Human resource management skills** ،university commerce ، prentice 2005 ، P 3.

الفصل الأول: مفاهيم أساسية حول نظم المعلومات وإدارة الموارد البشرية والعلاقة بينهما

➤ ويعرف أيضا أنه "إدارة الموارد البشرية هو عبارة عن مصطلح يستخدم بشكل متزايد للإشارة إلى السياسات والإجراءات والممارسات المتعلقة بإدارة موظفي المنظمة".¹

ومنه نستخلص أن إدارة الموارد البشرية تعتبر وظيفة رئيسية في أي مؤسسة وتسعى لتحقيق أفضل استخدام للموارد البشرية من خلال مجموعة من السياسات والتي عادة تكون متماشية مع رسالة وأهداف المؤسسة.

الفرع الثاني: التطور التاريخي لإدارة الموارد البشرية

قبل الثورة الصناعية لقد كان الاقتصاد العالمي يعتمد بشكل خاص على الزراعة وبعض الأعمال، هذا التميز انعكس على تطبيقات إدارة الموارد البشرية في هذه المرحلة حيث كانت تتم من خلال مجموعة من التطبيقات التي تشكل:

- إن إدارة العاملين تنجز من خلال أقدم شخص موجود في التنظيم.
- العاملين الجدد يتعلمون أعمالهم من خلال الأصدقاء أو الأقرباء ذو المهارات.
- إن التعويضات التي تدفع للعاملين لا تشمل سوى أجر بسيط إضافة إلى الطعام والسكن.
- إن الأشخاص المقربون كانوا يحصلون بالأولوية في أشغال العمل.²

بعدها جاءت الصناعات المنزلية ومرحلة نظام الطوائف، حيث ظهرت فئة من الصناع أو المهنيين وأصحاب الحرف يملك كل منهم أدواته ورأسماله ويتولى إدارة العمل بنفسه، هذه المرحلة تميزت بظهور العمالة متمثلة بالأجراء والذين لهم أجور معينة وفقا لساعات العمل.³

شهد القرن العشرين جملة من أحداث ومتغيرات مادية أثرت تأثيرا كبيرا في إدارة الموارد البشرية ومن أبرزها الإدارة العلمية والتي كان يتزعمها فريدريك تايلور في أمريكا والذي أطلق عليه آنذاك تسمية أبي الإدارة العلمية، وهنري فايول في فرنسا، لقد قدم تايلور أفكارا جديدة حول دراسة العمل وظهر بمفهوم الحركة والزمن،

¹ Ronald R. Sims ، **organizational succes through effective human ressources management**، London، 2008، P 2.

² عبد العزيز بدر النداوي، عولمة إدارة الموارد البشرية، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة ، عمان-الأردن، 2009، ص26.

³ سراج وهيب، إستراتيجية تنمية الموارد البشرية كمدخل لتحسين الأداء المستدام في المؤسسة الاقتصادية، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير ، تخصص إدارة الأعمال الإستراتيجية للتنمية المستدامة، جامعة فرحات عباس سطيف، 2011-2012، ص15.

الفصل الأول: مفاهيم أساسية حول نظم المعلومات وإدارة الموارد البشرية

والعلاقة بينهما

بههدف اختصار الحركات الزائدة في أداء الفرد لعمله، من أجل رفع مستوى إنتاجيته، وبمجرد ما قدم تايلور أفكاره رحب بها رجل الأعمال وطبقها بلهفة لأنه وجد فيها طريقة جديدة لزيادة الإنتاج وتخفيض التكاليف وزيادة أرباحهم، وأصبح الفرد بموجب هذه الأفكار يعمل كآلة، فعارضت النقابات العمالية هذه الأفكار مما خلق صراع بين العمال، ومن أشهر هذه الصراعات الإضراب الذي قام في أحد مصانع الأسلحة التابعة للأسطول الأمريكي الأمر الذي دعا الكونجرنس الأمريكي يقوم بتشكيل لجنة تقصي الحقائق عن أفكار تايلور وغيره من النظم في مجال الإدارة في إدارة المصانع سنة 1912 كما أعطت الحق لتايلور في الدفاع عن أفكاره العلمية حيث افتتح دفاعه بأن أفكاره عبارة عن ثورة فكرية لتوفير التكلفة ونتيجة لهذه الصراعات برزت فكرة إدارة الأفراد كوسيلة لتنظيم العلاقة بين العاملين والإدارة ويتضح بأن إدارة الأفراد ظهرت بظهور حركة الإدارة العلمية.¹

ثم جاءت مرحلة الأوضاع الاجتماعية والاقتصادية فقد مر العالم خلال القرن العشرين جملة من الأحداث أثرت في الأوضاع الاجتماعية والاقتصادية للعديد من البلدان حي ألزمت هذه الأحوال إتباع سياسات تجاه القوى العاملة واستخدامها في المشروعات الصناعية، ثم سرعان ما تتغير بالاتجاه المعاكس في عملية الاستخدام وقد خلقت هذه الحالة وضعا غير مستقر بالنسبة للقوى العاملة وبذلك بدأت عملية البحث عن أساليب تخلق حالة الاستقرار لهذه القوى، ومن هنا بدأ الاهتمام بالبحث على علم ترسي بموجبه أسس هذه العلاقة والذي تطور من بعد إلى تخصص إدارة الموارد البشرية.

مرحلة الحربان العالميتان الأولى والثانية حيث شهد القرن الحالي الحربين العالميتين الأولى 1914 والثانية 1939 وكان لكل من الحربين آثارها وانعكاساتها على القوى العاملة حيث فرضت حالة الحرب إغلاق العديد من المشاريع الصناعية أو تغيير نوع المنتج بالاتجاه الذي يحقق الهدف المركزي للدولة (تحويل الصناعات المدنية إلى صناعة عسكرية) ولقد لعب العنصر البشري دورا حاسما في مجال سياق هذه العملية وبذلك فإن هذه الحالات قد دفعت إلى إيجاد العديد من المنظمات الرسمية وغير الرسمية والتي تأخذ على عاتقها عملية حصر وتدرج القوى العاملة في مختلف البلدان.

إن مجمل الأحداث والمتغيرات المادية التي مرت بها الإدارة في القرن العشرين قد أدت إلى التفكير بشكل علمي في إيجاد وسائل علمية تكفل عملية تحديد العلاقات الإنسانية ضمن المنظمة الواحدة وكذلك تؤدي

¹ محمد عبده حافظ، إدارة الموارد البشرية، دار الفجر للنشر والتوزيع، القاهرة، 2011، ص14.

الفصل الأول: مفاهيم أساسية حول نظم المعلومات وإدارة الموارد البشرية

والعلاقة بينهما

إلى تنظيم العلاقة بين العاملين داخل المنظمة الواحدة والأخذ بها بالاتجاه الذي يؤدي إلى الوصول إلى الأهداف بأفضل وأعلى كفاءة وهذا يرتبط ارتباطا وثيقا بعملية تحديد حجم القوى العاملة المتوافرة في كل مجتمع وابتكار الوسائل الأساسية التي تؤدي إلى تحديدها التحديد الدقيق لها ومن ثم توزيعها على مجمل العملية الاقتصادية ومشاريعها المختلفة نزولا إلى مستوى المشروع الواحد ثم تطويرها بالاتجاه الذي يؤدي إلى زيادة إمكانياتها واستمرار تدريبها وفقا لبرنامج التدريب المرسوم والمتوافق مع الهدف.

المطلب الثاني: أهمية وأهداف إدارة الموارد البشرية

لإدارة الموارد البشرية أهمية كبيرة في أي منظمة، كما تهدف هذه الإدارة إلى تنمية قدرات الأفراد بصفة عامة وعدة أهداف مهمة أخرى سنحاول من خلال هذا المطلب التعرف عليها

الفرع الأول : أهمية إدارة الموارد البشرية

إن إدراك المؤسسات لأهمية الموارد البشرية والى تعظيم دور إدارة الموارد البشرية، قد جاء بناء لمجموعة من المتغيرات أساسية ومهمة، أعطت بعدا استراتيجيا لأهمية دورهما¹

وقبل التطرق إلى الأهمية نذكر الأسباب تكمن وراء أهمية إدارة الموارد البشرية فيما يلي:

- أسباب تتعلق بالفوائد التي تجنيها المجتمعات ككل، وليس فقط المؤسسات العاملة فيها من أعمال ونشاطات مواردها البشرية، وحسن الانتباه لخلق إدارة خاصة بها.
- أسباب تعود إلى الارتباط والتداخل الحاصل بين علم إدارة الموارد البشرية والعلوم المتخصصة الأخرى.
- أسباب أخرى، منها ما يتعلق بالمؤسسات، ومنها ما يتعلق بالأفراد وطرائق اختيارهم الانضمام إلى مؤسسات معينة، دون سواها.²

ونستعرض الأهمية فيما يلي:

- تقديم النصح والإرشاد للمديرين التنفيذيين في الأمور المتعلقة بالعاملين، فذلك يساعد هؤلاء المديرين على صياغة وإدارة و تنفيذ السياسات و حل المشاكل المتعلقة بالأفراد العاملين بالمنظمة؛

¹ كامل بربر، إدارة الموارد البشرية، دار المنهل اللبناني، بيروت، 2008، ص20.

² حسن إبراهيم بلوط، إدارة الموارد البشرية، دار النهضة العربية، بيروت-لبنان، 2002، ص19.

الفصل الأول: مفاهيم أساسية حول نظم المعلومات وإدارة الموارد البشرية

والعلاقة بينهما

- تساعد المديرين على كشف الصعوبات والمشاكل الأساسية للقوى العاملة والمؤثرة على فعالية التنظيم؛
- توفير جميع الإجراءات المتعلقة بالعمال لضمان الإنتاجية الأفضل والأداء الأعلى، ومن هذه الإجراءات: الخدمات، إعداد و تهيئة الأفراد العاملين، إعداد البرامج التدريبية، إدارة الأجور والحوافز؛
- ضمان التنسيق بين جميع النشاطات المتعلقة بالعمال والوحدات الإدارية في المنظمة من خلال مناقشة الإدارات التنفيذية حول هذه النشاطات. ويدخل في هذا توفير المزايا والحوافز المادية والمعنوية لإشباع حاجاتهم ورغباتهم الفردية والجماعية.¹

الفرع الثاني: أهداف إدارة الموارد البشرية

تعنى إدارة الموارد البشرية بالأفراد وقضاياهم داخل المؤسسة، من خلال مجموعة من الوظائف، ساعية بذلك إلى تحقيق جملة من الأهداف يمكن توضيحها من خلال النقاط التالية:

- توصيف الوظائف بما يضمن التحديد الواضح لاحتياجات المؤسسة من الموارد البشرية.
- وضع سياسات وخطط متعلقة بإدارة الأجور والحوافز والمكافآت المادية والمعنوية الخاصة بالموظفين والإداريين والعاملين
- استقطاب واختيار وتعيين المورد البشري المناسب ووضعه في الوظيفة المناسب الرجل المناسب في المكان المناسب.
- الاهتمام برضا العاملين والرفع من ولائهم لمؤسستهم بما يضمن أداء أفضل وانتماء أكثر.
- الأخذ في الحسبان شكاوي العاملين والعمل على التقييم الموضوعي لها.
- الاهتمام بمقترحات العاملين مهما كان مستوى منصبهم داخل المؤسسة وتطبيق المناسب منها.
- الاهتمام بالمشاكل المهنية والشخصية للعامل والبحث عن حلول مناسبة لها.
- تنمية العاملين والرفع من مستوى كفاءاتهم.
- تحقيق أهداف المؤسسة من خلال بحثها الدائم عن أفضل المهارات والمحافظة عليها وتنميتها؛ أي توفير احتياجات المؤسسة من الموارد البشرية الضرورية.
- المطابقة بين الأفراد والمهام المطلوبة منهم من حيث الفعالية المنتظرة والمؤهلات اللازمة.

¹ خالد رجم، تقييم أثر نظام معلومات الموارد البشرية على استراتيجيات إدارة الموارد البشرية، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، تخصص أنظمة المعلومات ومراقبة التسيير، جامعة قاصدي مرياح ورقلة، 2017 2016، ص26.

الفصل الأول: مفاهيم أساسية حول نظم المعلومات وإدارة الموارد البشرية والعلاقة بينهما

➤ تحقيق العدل بين الأفراد.¹

➤ التأكد من أن المنظمة لديها أشخاص يتمتعون بالموهبة والمهارة.

➤ إنشاء علاقة عمل إيجابية بين الموظفين ومناخ من ثقة المتبادلة.²

➤ وضع سياسات وخطط متعلقة بإدارة الأجور والحوافز والمكافآت المادية والمعنوية الخاصة بالموظفين والإداريين والعاملين.

➤ إحداث وخلق جو من الانسجام بين الموظفين والبيئات الخارجية المحيطة للمنظمات والمنشآت الداخلية والخارجية.³

كما يمكن تقسيم الأهداف إلى:

أولاً: الأهداف على مستوى المنظمة:

إن الهدف الأساسي لإدارة الموارد البشرية في جميع المنظمات سواء كانت كبيرة أم صغيرة، عامة أم خاصة هو تزويد المنظمة بموارد بشرية فعالة وتطوير الأفراد وهي:

➤ إستراتيجية التكامل: أي تكامل إدارة الموارد البشرية مع الخطط الإستراتيجية للمنظمة.

➤ الولاء: يقصد به إخلاص العاملين لأهداف المنظمة.

➤ المرونة: وتهتم بالقدرة على التكيف والقدرة على إدارة التغيير.

➤ الجودة: ويقصد بها جودة العاملين والخدمات التي تقدمها المنظمة وصورتها الذهنية.

➤ التنبؤات: وهي وضع التنبؤات باحتياجات المنظمة من القوى العاملة.

➤ الخطط: وضع خطط القوى العاملة والإشراف على تنفيذها.

ثانياً: الأهداف على مستوى العاملين:

تتمثل أهداف إدارة الموارد البشرية على مستوى الأفراد بما يلي:

¹ مانع سبيرنة، أثر إستراتيجية تنمية الموارد البشرية على أداء الأفراد في الجامعات، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه، تخصص تنظيم الموارد البشرية، جامعة محمد خيضر، 2014 2015، ص:ص: 43، 44.

² Armstrong Michal. **Human Resource Management Practice Publisher**: London: Kogan، 2014 p5.

³ محمد سرور الحريري، إدارة الموارد البشرية، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، عمان-الأردن، ص:ص: 24، 26.

الفصل الأول: مفاهيم أساسية حول نظم المعلومات وإدارة الموارد البشرية والعلاقة بينهما

- جذب المرشحين ومحاولة الاحتفاظ بالذين يملكون كفاءات جيدة منهم.
- توفير شروط عادلة للتوظيف.
- اقتراح السياسات والأنظمة واللوائح المتعلقة بالتوظيف، والمكافآت الأجور والحوافز والمنافع وصحة وسلامة العاملين.
- تطبيق أسس عادلة قائمة على نظام الجدارة في التوظيف والتنافس الحر بعيدا عن التحيز والمحاباة.
- رفع كفاءة العاملين عن طريق التدريب والتوجيه بناءا على أسس علمية.¹

ثالثا: الأهداف الاجتماعية: أي تطبيق أهداف المجتمع لتشغيل الأفراد حسب قدراتهم مع ما يسمح بالتطور والنمو طبقا لتشريعات وقوانين العمل والعمال وخلق جو مريح لهم وحمايتهم من الأخطار.²

المطلب الثالث: وظائف وتحديات إدارة الموارد البشرية

سنتناول في هذا المطلب وظائف إدارة الموارد البشرية والتي تنقسم إلى ثلاث أنواع، والتحديات التي تواجهها.

الفرع الأول: الوظائف الأساسية لإدارة الموارد البشرية

ينطوي نشاط وممارسات إدارة الموارد البشرية في المنظمة على عديد من الوظائف والنشاطات، يغطي مجالات التوظيف والعمل في المنظمات على اختلاف أنواعها، ويشتمل إطار عملها على عدد من الوظائف، تشكل نطاق ومجال عملها داخل المنظمة³، ومهام هذه الإدارة تجمع مختلف المهام العامة والمعروفة في الإدارة وهي التخطيط، التنظيم، القيادة التوجيه والرقابة، وهي في وجهها الوظيفي والتنفيذي. ففي وجهها الأول تركز على العمل الاستشاري، والوجه الثاني هو الوظائف أو المهام التنفيذية المتمثلة في تهيئة أفراد القوى العاملة، وتنمية مواهبهم وقدراتهم وكفاءتهم، كذلك يجب تحقيق التكامل في محيط عملهم.⁴

¹ يوسف حجيم الطائي، هاشم فوزي العبادي، إدارة الموارد البشرية، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان- الأردن، 2015، ص:ص 45:44.

² قوبع خيرة، تنمية الموارد البشرية مدخل لتحقيق الميزة التنافسية للمؤسسة، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، تخصص تسيير الموارد البشرية، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان، 2010-2011، ص 18.

³ باسم جميل مطرية، دور تخطيط وتنمية الموارد البشرية في تحسين جودة الخدمات التعليمية في مؤسسات التعليم التقني رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، تخصص القيادة والإدارة، جامعة الأقصى-غزة، 2016، ص 17.

⁴ ناصر دادي عدون، إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي، دار العجبية العامة، بدون طبعة، الجزائر، 2004، ص:ص 19:18.

الفصل الأول: مفاهيم أساسية حول نظم المعلومات وإدارة الموارد البشرية والعلاقة بينهما

ويمكن تقسيمها إلى ثلاثة أنواع من الوظائف وهي:

أولاً: الوظائف التخصصية professional functions

وهي الوظائف المتخصصة التي تزاولها إدارة الموارد البشرية في المنظمة سواء كانت هي المنظمة تابعة لقطاع الدولة أو القطاع الخاص، ويختلف عدد هذه الوظائف من منظمة لأخرى تبعاً ل فلسفة الإدارة العليا وحجم المنظمة ونوع التكنولوجيا المستخدمة وخصائص سوق العمل، وكفاءة ومهارة العاملين فيها، وتتمثل أهم الوظائف التخصصية في التالي:

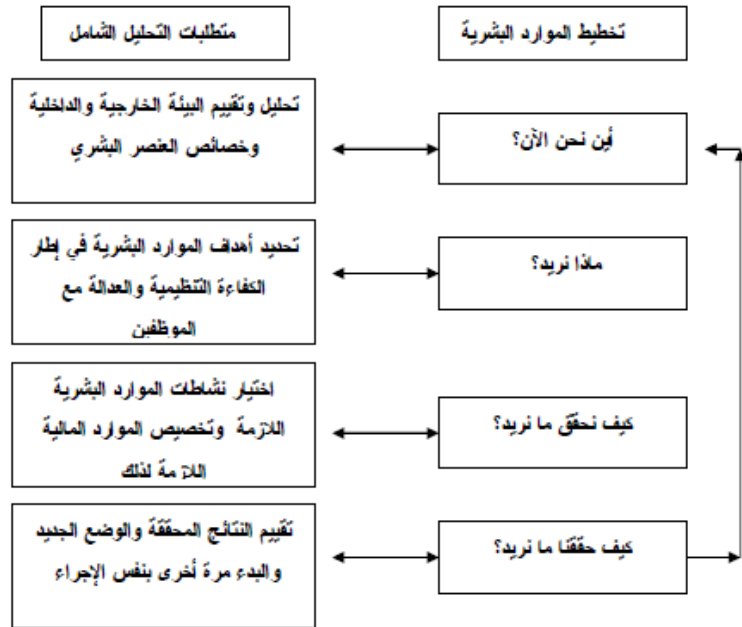
1. تخطيط الموارد البشرية:

يعتبر تخطيط الموارد البشرية بأنه العملية التي تتأكد المؤسسة من خلالها أن لديها الأعداد والأنواع المناسبة من الموظفين في الأماكن المناسبة والوقت المناسب والقادرين على القيام بكفاءة وفاعلية بتلك المهام التي تسمح للمؤسسة بإنجاز أهدافها الكلية ومن الكتاب من رأى: أن عملية تخطيط الموارد البشرية ما هي إلا عملية تنبؤ باحتياجات المؤسسة المستقبلية بالكم والنوع، ومن ثم وضع إستراتيجية واضحة للحصول على القوى البشرية اللازمة لتنفيذ أنشطتها، ولذلك على إدارة الموارد البشرية أن تكون على اطلاع بما لدى المؤسسة من موارد بشرية حالية وما هو المطلوب منها في المستقبل لتتمكن من وضع إستراتيجية واضحة لمواجهة المتطلبات المستقبلية.

ويعتبر تخطيط الموارد البشرية هو نظام مطابقة المعروض من الموارد البشرية، داخلياً وهم الموظفون الحاليون، وخارجياً تلك التي سيتم التعاقد معها ويتم البحث عنها في إطار زمن معين، فالتخطيط السليم للموارد البشرية يساهم في تحديد حاجة المؤسسة للموارد البشرية بشكل دقيق.

الفصل الأول: مفاهيم أساسية حول نظم المعلومات وإدارة الموارد البشرية والعلاقة بينهما

الشكل رقم (1-4): تخطيط الموارد البشرية



المصدر: محمد الهزام، تسيير الموارد البشرية في ظل تكنولوجيا المعلومات واقتصاد المعرفة، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، تخصص تسيير الموارد البشرية، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، 2015-2016، ص 30.

II. التوظيف:

وهو عملية مكونة من عدة خطوات، صممت لتزويد المنشأة بالأفراد المتناسبين للوظائف المناسبة. هذه الخطوات تتضمن: توصيف الوظائف، تخطيط الموارد البشرية، توفير الموظفين من خلال الاستقطاب؛ ثم الاختيار، والتعيين.

ويعتبر توصيف الوظائف، البداية الحقيقية لعمل إدارات الموارد البشرية، لأنه يحدد الأعمال و المهارات المطلوبة لإنجازها، بعد تحديد أهداف المنشأة. توصيف الوظائف أيضا؛ وتحديد معالم كل وظيفة من الوظائف الموجودة في المنشأة، من حيث واجباتها ومسؤولياتها ومتطلباتها، والشروط التي يجب أن تتوفر في من يشغلها.¹

¹ أحمد جابر حسنين، مرجع سابق، ص، ص:52،53 .

الفصل الأول: مفاهيم أساسية حول نظم المعلومات وإدارة الموارد البشرية

والعلاقة بينهما

➤ **استقطاب المرشحين لشغل الوظائف:** هو ذلك النشاط الذي ينطوي على جذب وعاء من الأفراد المتقدمين المؤهلين لشغل الوظيفة الشاغرة ، ليتم اختيار الأفضل من بينهم لشغل وظائف المؤسسة، ومن الناحية الأخرى فإن الاستقطاب لا بد وأن يهتم بعملية جذب المرشحين الأكفاء والمؤهلين فقط للوظيفة، وهي عملية جذب للأفراد المتقدمين المؤهلين لشغل الوظائف الشاغرة في مختلف المستويات التنظيمية، وذلك من أجل اختيار الأفضل من بينهم لشغل وظائف المؤسسة، ومن ناحية أخرى، فإن الاستقطاب يهتم بعملية جذب المرشحين الأكفاء والمؤهلين لانتقاء الأفضل للعمل بالمؤسسة.

➤ **الاختيار والتعيين:** هو "عملية انتقاد الأفراد الذين تتوفر لديهم المؤهلات المطلوبة والمناسبة لشغل وظائف معينة"، وهو الجزء الأخير من عملية الاستقطاب عندما تقرر المؤسسة تعيين المرشح المناسب في المكان المناسب من المتقدمين للوظيفة ، وذكر المغربي بأن الاختيار و التعيين تأتي بعد الانتهاء من عملية الاستقطاب التي من خلالها يتم دراسة وتحليل الطلبات المقدمة من الأفراد لشغل الوظائف الشاغرة في المؤسسة، بهدف التأكد من توافر المواصفات والشروط المطلوبة لشغل وظائف معينة ثم مقابلتهم واختيارهم وفحصهم طبياً، تمهيدا لانتقاء أفضلهم وتعيينهم بالمؤسسة.¹

III. التقييم:

وتقضي هذه المهمة وضع مقياس فاعلة ومؤثرة لقياس أداء الموظفين لغرض تحديد اتجاهات التطور والتقدم في أدائهم لوجباتهم.²

IV. التدريب :

وتتناول هذه الوظيفة مدخلين : المدخل الأول تدريب الموارد البشرية التشغيلية بغرض تنمية المهارات و القدرات وعلى تغيير الاتجاهات السلوكية للموارد البشرية. أما المدخل الثاني، فتعالج هذه الوظيفة عملية تنمية المديرين والذي تختص بالتعلم أي بزيادة المعارف ورفع القدرات المفاهيمية للمديرين، هذا ويوضح الشكل التالي تكاملية الوظائف السابقة وعلاقتها بأهداف وإستراتيجية الموارد البشرية.³

¹ ميرفت محمد بيان الغلايني، علاقة استقطاب وتعيين الموارد البشرية بتحقيق الميزة التنافسية، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في إدارة الأعمال، جامعة الأزهر، غزة، 2015، ص، ص 16، 15،

² مجيد الكرخي، إدارة الموارد البشرية، دار المناهج للنشر والتوزيع ، عمان-الأردن، 2014، ص 27.

³ كامل بربر، مرجع سابق، ص 45.

الفصل الأول: مفاهيم أساسية حول نظم المعلومات وإدارة الموارد البشرية والعلاقة بينهما

ثانياً: الوظائف الإدارية **managerial functions**: تحتاج الوظائف التخصصية القيام بعدد من

الوظائف المتمثلة في:¹

أ. التخطيط:

تبدأ الإدارة بإعداد خطة عن نشاطات الدائرة خلال فترة زمنية معينة. إعداد الخطة هو جزء من عملية التخطيط، أي أن على مدير دائرة الموارد البشرية أن يبدأ بإعداد خطة عمل لدائرتة.²

أ. التنظيم:

تحديد مهام وأعمال الأفراد والعاملين وتوزيعهم للقيام بتنفيذ تلك الخطط والسياسات والبرامج وصولاً إلى تحقيق أهدافها

أ. التنسيق:

وضع خطوط الاتصال بين العاملين وتشجيع التعاون بينهم لتحقيق أهداف المنظمة.

أ. القيادة:

توجيه الأفراد العاملين نحو العمل ورفع معنوياتهم وزيادة دافعيتهم للعمل من خلال التحفيز والترغيب وجعل أهداف المنظمة وأهداف العاملين المشتركة.

أ. الرقابة:

وهو التأكد من الأداء الفعلي للعاملين يتطابق مع المعايير الموضوعية لتحقيق الهدف والبحث عن الانحرافات لاتخاذ الإجراءات الوقائية.

¹ نجم عبد الله العزاوي، عباس حسين جواد، تطور إدارة الموارد البشرية، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، الطبعة العربية، عمان-الأردن 2010، ص 81،82.

² سعاد نائف برنوطي، إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر والتوزيع، الطبعة الثانية، الأردن-عمان، 2004، ص 65.

الفصل الأول: مفاهيم أساسية حول نظم المعلومات وإدارة الموارد البشرية

والعلاقة بينهما

ثالثا: الوظائف الاستشارية **staffing functions**: إن إدارة الموارد البشرية يحكم تخصصها في أعمال تخطيط وتنظيم واختيار وتعيين وتأهيل وتدريب في المنظمة تعد أقدر الإدارات على تقديم المشورة لجميع الإدارات الأخرى بخصوص العاملين فيها سواء من الناحية القانونية أو الفنية، واقتراح التحسينات وتطوير التعليمات والأنظمة فيما يخص العاملين من أجور وحوافز وغيرها.¹

الفرع الثاني: التحديات التي تواجه إدارة الموارد البشرية

لقد حدثت كثير من التغيرات في مجالات العمل المختلفة في وقتنا الحاضر، وقد صاحبت هذه التغيرات كثير من التحديات والعقبات أمام إدارة الموارد البشرية لتحقيق أهدافها اتجاه العاملين والمنظمة وتتمثل هذه التحديات فيما يلي:

- زيادة الاعتماد على التكنولوجيا الحديثة.
- التغيرات في تركيب القوى العاملة.
- نظم المعلومات في إدارة الموارد البشرية.
- تغير القيم والاتجاهات.
- العائد والتعويض المادي للعاملين.
- زيادة حجم القوى العاملة.
- التشريعات واللوائح الحكومية.
- تزايد ونمو أعداد الموظفين المتخصصين.
- عدم قدرة المديرين التنفيذيين في الإدارات المختلفة على تقييم الأداء بفاعلية.
- تزايد مسؤولية إدارة الموارد البشرية عن الإنتاجية والربحية.
- زيادة حجم المنظمات وتعقد علاقات العمل.
- تزايد عدد الوظائف الذهنية مع تناقص في الأعمال اليدوية.
- الحاجة المتزايدة إلى تنمية وتطوير قدرات العاملين .

¹ نجم عبد الله العزاوي، عباس حسين جواد، نفس المرجع السابق، ص 83.

الفصل الأول: مفاهيم أساسية حول نظم المعلومات وإدارة الموارد البشرية والعلاقة بينهما

المبحث الثالث: دور نظم المعلومات في مختلف وظائف إدارة الموارد البشرية

إن نجاح أي مؤسسة يعتمد بشكل كبير على الموارد البشرية التي أصبحت الركيزة الأساسية لأي مؤسسة ومهما كان نشاطها، إذا أصبح من الضروري إعطاء أهمية كبيرة لنظم المعلومات وخاصة نظم معلومات الموارد البشرية لما لها من قدرة على تسيير كتلة لا متناهية من المعلومات والبيانات، لذلك تعتبر نظم معلومات الموارد البشرية انعكاسا واضحا لاهتمام المنظمة بالموارد البشري وتنمية استخدامه، وهنا تكمن العلاقة بين نظم المعلومات ومختلف وظائف إدارة الموارد البشرية

المطلب الأول: مفهوم ومزايا نظم معلومات إدارة الموارد البشرية

من أهم التطورات الحديثة في مجال إدارة الموارد البشرية الاتجاه نحو تصميم و تشغيل نظم معلومات تكون أساسا في رسم السياسات و اتخاذ القرارات في كل ما يتصل بشؤون العاملين، إذ لم تعد هناك إدارة موارد بشرية بدون نظام معلومات موارد بشرية في المؤسسات الحديثة، أي أن نظم معلومات الموارد البشرية أساس إدارة الموارد البشرية

الفرع الأول: مفهوم نظام معلومات الموارد البشرية

هناك مفاهيم عديدة لنظم معلومات الموارد البشرية من بينها:

- عرفت على أنها: نظم معلومات الموارد البشرية هي أحد الأنظمة الوظيفية في المنظمات، وأحد أنواع نظم المعلومات الإدارية فيها، وعرفت على أنها: النظم المعنوية التي تستخدم في إدارة الأفراد، وتقوم بجمع وصيانة البيانات التي تصف الموارد البشرية وتحويل البيانات إلى معلومات وإصدار المعلومات على شكل تقارير للمستخدمين¹
- وعرف (الطائي وآخرون، 2006) 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 يهمها مصير المنظمة وبما يخدم تحقيق أهدافها.

¹ عمرو هشام هاشم السقا، نظام معلومات الموارد البشرية الإلكتروني على أداء ديوان الموظفين العام بقطاع غزة، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في إدارة الأعمال من الجامعة الإسلامية-غزة، 2013، ص 30.

الفصل الأول: مفاهيم أساسية حول نظم المعلومات وإدارة الموارد البشرية

والعلاقة بينهما

- في حين وصف (Griffin & Denisi) نظام معلومات الموارد البشرية، بأنه مجموعة متكاملة ومتربطة من الأشخاص والأجهزة والبرمجيات التي تجمع، وتقدم بيانات مفسرة ومناسبة عن نشاطات إدارة الموارد البشرية، إلى المديرين لاتخاذ قرارات خاصة بها بشكل متلائم مع إستراتيجية الأعمال.¹
- HARRIES1986 طرق مستندة إلى الحاسوب تهدف إلى جمع البيانات و تخزينها والحفاظ عليها واسترجاع وتقديم المعلومات بطريقة مفيدة فيما يخص الموارد البشرية في المنظمة.
- (1992) CARREL النظام الآلي الذي يسعى إلى جمع وتخزين واسترجاع البيانات المتعلقة بالموارد البشرية في المنظمة.²
- وقد عرفها SRTAIN & REYNOLD على أنه نظام معلومات إداري يتعامل مع الفعاليات المتعلقة بالموظفين والمنظمة.³
- يشير مفهوم نظم معلومات الموارد البشرية إلى النظام الذي يعمل علي استقبال وتخزين، واسترجاع، معالجة تحليل و بث المعلومات المفيدة والمتعلقة أساسا بتسيير الموارد البشرية.⁴
- عرف أيضا على انه : عبارة عن مجموعة برمجيات متصلة فيما بينها تسمح بالقيام بمختلف الأنشطة و الوظائف الإدارية المختلفة والعمليات التسييرية المطبقة في إدارة الموارد البشرية بطريقة منسقة.⁵

الفرع الثاني: أهمية نظم معلومات الموارد البشرية

- إن الاستثمار في الموارد البشرية يعد 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:

¹ يوسف جسيم الطائي، هاشم فوزي العبادي، إدارة الموارد البشرية، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان-الأردن، 2015 ص206.

² سناء جبيرات، نظام معلومات الموارد البشرية، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان-الأردن، 2018 ص98.

³ معراج الهواري، مصطفى الباهي، أثر نظم معلومات الموارد البشرية في اقتصاد المعرفة، بتاريخ (23/08/2020)، iefpedia.com، ص4.

⁴ عبد المنعم محمد أبو ليفة، 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، 28/04 - 01/05 2014، ص6.

⁵ خدير سهام، واقع نظام معلومات الموارد البشرية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات شهادة الماستر في علوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، 2014-2015، ص9.

الفصل الأول: مفاهيم أساسية حول نظم المعلومات وإدارة الموارد البشرية والعلاقة بينهما

- 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 و اللوائح القانونية.
- الحد من التكرارات الموجودة في النظام، و تحقيق 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 إلكترونيا.
- تحقيق الرضا لدى موظفي إدارة الموارد البشرية من خلال سهولة و كفاءة تنفيذ المهام.
- تقليل الوقت للحصول على المعلومات المطلوبة¹.
- تقوم بتزويد المديرين بكافة المعلومات المتعلقة بالموارد البشرية في مجالات المزايا والتعويضات والأجور والتأمينات والتدريب وتنمية الكفاءات وتقويم 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 تخطيط الموارد البشرية².

المطلب الثاني: 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.

¹ رجم خالد، دادان عبد الغني، تقييم أثر نظام معلومات الموارد البشرية على وظائف إدارة الموارد البشرية، مجلة أبحاث اقتصادية وإدارية، العدد 19، 2016، ص: 6-7.

² خالد بن عبد المحسن المرشدي، أثر تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية على أداء الموظفين، مداخلة مقدمة في الملتقى الدولي الثاني لمعاهد الإدارة العامة والتنمية الإدارية في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، كلية الاقتصاد والإدارة جامعة القصيم السعودية، 10-12/12/2012 ص 10.

الفصل الأول: مفاهيم أساسية حول نظم المعلومات وإدارة الموارد البشرية والعلاقة بينهما

الفرع الأول: دور نظم المعلومات الموارد البشرية في تدريب 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 نتمكن 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 العاملين¹.

¹ بشيري رشيدة، دور نظم المعلومات في الموارد البشرية، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير في العلوم السياسية، تخصص تسيير موارد بشرية، جامعة زيان عاشور الجلفة، 2017-2016، ص26.

الفصل الأول: مفاهيم أساسية حول نظم المعلومات وإدارة الموارد البشرية

والعلاقة بينهما

الفرع 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 بناءً على مستواه، كما يعتمد على الرقابة الذاتية للموظف دون تدخل رئيسته 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.

الفصل الأول: مفاهيم أساسية حول نظم المعلومات وإدارة الموارد البشرية والعلاقة بينهما

- 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.¹

المطلب الثالث: دور نظام معلومات الموارد البشرية في الإشراف والتوجيه والرقابة والتقييم

بعد أن تعرفنا في المطلب السابق على دور نظم المعلومات البشرية على تدريب وأداء الموارد البشرية سنتطرق في هذا المطلب على دور نظام معلومات الموارد البشرية على الإشراف والتوجيه والرقابة والتقييم

الفرع الأول: دور نظام معلومات الموارد البشرية في الإشراف والتوجيه

يعتبر التوجيه من العمليات الصعبة كونه مرتبط بالعنصر البشري، لهذا يمكن تعريفه على أنه " عملية واعية تقوم على أسس علمية وبوضع خطط واستراتيجيات دقيقة يقوم بها متخصصون مؤهلون في التوجيه ".²

حيث يقوم التوجيه على مجموعة من العمليات والأسس تتمثل فيما يلي:

- أن تكون الأوامر المصدرة بالنسبة للمرؤوسين تتسم بالمرونة، مقنعة وسهلة التنفيذ.
- تجانس التوجيهات مع محيط العمل.
- حث الأفراد على القيام بالمهام داخل المؤسسة على أكمل وجه.

¹ زاوي صورية، تومي ميلود، دور نظم معلومات الموارد البشرية في تقييم أداء الموارد البشرية في المؤسسة، مجلة كلية الآداب والعلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 7، بسكرة الجزائر، 17 جوان 2010، ص 17.

² زيرق سعاد، عرض تكوين مقترح في تخصص التوجيه المدرسي والمهني في ضوء متطلبات المنصب، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم الاجتماعية، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، 2017-2018، ص 52.

الفصل الأول: مفاهيم أساسية حول نظم المعلومات وإدارة الموارد البشرية والعلاقة بينهما

وبالنسبة للتوجيه في القيادة والاتصال تتمثل في الآتي:

- القيادة الملائمة التي تسعى إلى التنسيق بين رغبات الأفراد والأهداف المتعارضة.
- الاعتماد على وسائل الاتصال التي تتناسب مع مستوى العاملين.
- الاهتمام الذي يدفع إلى تحقيق الأهداف من خلال الحوافز، والاهتمام بصفة خاصة بالعنصر البشري لأن هذا يدفعه لتحمل المسؤولية.¹

الفرع الثاني: دور نظام معلومات الموارد البشرية في الرقابة والتقييم

تعرف الرقابة على أنها "وظيفة من وظائف الإدارة وهي عملية متابعة الأداء وتعديل الأنشطة التنظيمية بما يتفق مع انجاز الأهداف"² وترتبط الرقابة بالتخطيط وهذا لأننا لا نستطيع أن نتأكد من صحة الخطة بدون مراقبة والعكس صحيح

تحتوي العملية الرقابية على مجموعة من المعلومات التي تمر بمراحل يجب على الأفراد أن يكونوا على علم بها للوصول إلى الانحرافات و إعادة تصحيحها وهي كما يلي:

- وضع مجموعة من المقاييس التي تخص كل فرد داخل المؤسسة.
- الموازنة بين الأداء الفعلي بهذه المقاييس.
- اعتماد الإجراءات اللازمة لتصحيح أي خلل.³

¹ لونيبي خديجة، دور نظام معلومات الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر تخصص إدارة أعمال، جامعة العربي بن مهيدي - أم البواقي، 2017-2018، ص ص: 52 53.

² السعيد بلوم، أساليب الرقابة ودورها في تقييم أداء المؤسسة الاقتصادية، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في تنمية الموارد البشرية، جامعة منتوري قسنطينة، 2007-2008 ص 27.

³ لونيبي خديجة، مرجع سابق، ص 54.

الفصل الأول: مفاهيم أساسية حول نظم المعلومات وإدارة الموارد البشرية والعلاقة بينهما

خلاصة الفصل

من خلال هذا الفصل تعرفنا على نظم المعلومات 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، الإشراف والتوجيه، الرقابة والتقييم وتوصلنا إلى أن لها علاقة ارتباطيه بهذه الوظائف ولها تأثير كبير عليها.

وبعد أن تم التعرف على مختلف المفاهيم النظرية المتعلقة بمتغيرات الدراسة في هذا الفصل سنحاول في الفصل الموالي إسقاط مختلف المفاهيم النظرية التي تعرفنا عليها في هذا الفصل ومعرفة دور نظم المعلومات في إدارة الموارد البشرية في جامعة بسكرة

الفصل الثاني: نظم المعلومات
ودورها في تحسين وظائف
إدارة الموارد البشرية
بجامعة بسكرة

الفصل الثاني: نظم المعلومات ودورها في تحسين وظائف إدارة الموارد

البشرية بجامعة بسكرة

تمهيد:

بعد تعرفنا في الفصل السابق على متغيرات الدراسة نظم المعرفة وإدارة الموارد البشرية ونظرا لأهمية نظم المعلومات خاصة فيما يتعلق بتطبيقها في مختلف المؤسسات ، سنتطرق من خلال هذا الفصل لعرض الجزء التطبيقي والذي قمنا به في جامعة محمد خيضر بسكرة و المتمثل في دراسة أفراد العينة المتمثلين في مختلف العمال والأساتذة بجامعة بسكرة بإستخدام أداة الدراسة المتمثلة في الإستبيان لجمع البيانات اللازمة وتطبيق مختلف العمليات الإحصائية بواسطة البرنامج الإحصائي (spss) ، من خلال المباحث الأساسية الآتية :

- المبحث الأول: تقديم جامعة محمد خيضر بسكرة
- المبحث الثاني: عرض نتائج الدراسة
- المبحث الثالث: اختبار الفرضيات وتفسير النتائج

الفصل الثاني: نظم المعلومات ودورها في تحسين وظائف إدارة الموارد

البشرية بجامعة بسكرة

المبحث الأول: التعريف بالمؤسسة

من خلال هذا المبحث سنقدم جامعة محمد خيضر بسكرة وسنتعرف على مختلف مراحل نشأتها وكياناتها ومهامها وأهم ما يتعلق بالجامعة

المطلب الأول : نشأة والتعريف بجامعة محمد خيضر بسكرة

تعتبر جامعة محمد خيضر من الجامعات التي حققت العديد من الانجازات رغم أنها حديثة النشأة، تقع جامعة محمد خيضر على بعد كيلومترين عن وسط مدينة بسكرة.

وقد مرت جامعة محمد خيضر بالعديد من المراحل وصولا لما هي عليه الآن، والتي نختصرها فيما يلي:

➤ المرحلة الأولى: مرحلة المعاهد (1984 - 1992)

كانت المعاهد الوطنية تتمتع باستقلالية إدارية، بيداغوجية ومالية وتتكفل هيئة مركزية بالتنسيق بينها

- المعهد الوطني للري (المرسوم 254-84 المؤرخ في: 18/08/1984)
- المعهد الوطني للهندسة المعمارية (المرسوم رقم 253-84 المؤرخ في: 05/08/1984)
- المعهد الوطني للكهرباء التقنية (المرسوم رقم 169-86 المؤرخ في: 18/08/1986)

➤ المرحلة الثانية: مرحلة المركز الجامعي (1992 - 1998)

تحولت هذه المعاهد إلى مركز جامعي بمقتضى المرسوم رقم 295-92 في 07/07/1992، منذ عام 1992 تم فتح معاهد أخرى :

- معهد العلوم الدقيقة
- معهد العلوم الاقتصادية
- معهد الأدب العربي
- معهد الهندسة المدنية
- معهد الإلكترونيك
- معهد علم الاجتماع

الفصل الثاني: نظم المعلومات ودورها في تحسين وظائف إدارة الموارد

البشرية بجامعة بسكرة

➤ المرحلة الثالثة: مرحلة الجامعة (1998 - إلى يومنا هذا)

بصدور المرسوم رقم 98-219 المؤرخ في 07/07/1998 تحول المركز الجامعي إلى جامع تضم ثلاث كليات. تم في 24/08/2004 صدور المرسوم التنفيذي رقم 04-255 المعدل للمرسوم التنفيذي رقم 98-219 المؤرخ في 07/07/1998 والمتضمن إنشاء جامعة بسكرة، المعدل بحيث أصبحت الجامعة تتكون من ست كليات هي:

- كلية العلوم والتكنولوجيا
- كلية العلوم الإنسانية
- كلية الحقوق والعلوم السياسية
- كلية العلوم الاقتصادية والتسيير
- كلية الآداب
- كلية العلوم الدقيقة

➤ الوضعية الحالية للجامعة

ثم جاء المرسوم التنفيذي رقم 90-09 المؤرخ في 21 صفر 1430 هـ الموافق لـ 17 فيفري 2009، الذي يعدل ويتم المرسوم التنفيذي رقم 98-219 المؤرخ في 07/07/1998 وأصبحت الجامعة تتكون من ستة كليات هي:

- كلية العلوم الدقيقة وعلوم الطبيعة والحياة
- كلية العلوم والتكنولوجيا
- كلية الحقوق والعلوم السياسية
- كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
- كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
- كلية الآداب واللغات
- معهد علوم و تقنيات النشاطات البدنية و الرياضية

كما عدل المرسوم التنفيذي المادة 4 من المرسوم التنفيذي رقم 98-219 بحيث أصبحت تضم مديرية الجامعة زيادة على الأمانة العامة والمكتبة المركزية أربع نيابات مديريةية تكلف على التوالي بالميادين الآتية:

- نيابة مديريةية الجامعة للتكوين العالي في التدرج والتكوين المتواصل والشهادات

الفصل الثاني: نظم المعلومات ودورها في تحسين وظائف إدارة الموارد

البشرية بجامعة بسكرة

- نيابة مديرية الجامعة للتكوين العالي في ما بعد التدرج والتأهيل الجامعي والبحث العلمي
- نيابة مديرية الجامعة للعلاقات الخارجية والتعاون والتنشيط والاتصال والتظاهرات العلمية
- نيابة مديرية الجامعة للتنمية والاستشراف والتوجيه.

المطلب الثاني: كليات وأقسام جامعة محمد خيضر بسكرة

تحتوي بسكرة على 06 كليات و32 قسم ومعهد 01 واحد بالإضافة إلى المصالح المشتركة كالتالي:

- كلية العلوم وعلوم الطبيعة والحياة : قسم الرياضيات، قسم الإعلام الآلي، قسم علوم المادة، قسم علوم الأرض والكون، قسم العلوم البيولوجية، قسم العلوم الزراعية.
- كلية العلوم والتكنولوجيا : قسم هندسة الطرق، قسم الهندسة المدنية والري، قسم الهندسة الميكانيكية، قسم الهندسة الكهربائية، قسم الهندسة المعمارية.
- كلية الآداب واللغات: قسم اللغة والأدب العربي، قسم الآداب واللغات الأجنبية.
- كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية: قسم العلوم الإنسانية، قسم العلوم الاجتماعية.
- كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير: قسم العلوم الاقتصادية، قسم العلوم التجارية، قسم علوم التسيير.
- كلية الحقوق والعلوم السياسية: قسم الحقوق، قسم العلوم السياسية.

والمعهد يحتوي على :

- معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية: قسم الإدارة والتسيير الرياضي، قسم التدريب الرياضي، قسم التربية الحركية.

أما فيما يخص المصالح المشتركة فهي كما يلي :

- المصالح المشتركة:
- مركز الأنظمة وشبكات الإعلام الآلي والاتصال والتعليم المتلفز والتعليم عن بعد
- مركز تعليم تكثيف اللغات
- المركز السمعي البصري
- النهو التكنولوجي
- خلية ضمان الجودة
- دار المقاولتية.

الفصل الثاني: نظم المعلومات ودورها في تحسين وظائف إدارة الموارد

البشرية بجامعة بسكرة

المطلب الثالث: الهياكل البيداغوجية وإدارة لجامعة محمد خيضر بسكرة

الفرع الأول: الهياكل البيداغوجية لجامعة محمد خيضر بسكرة

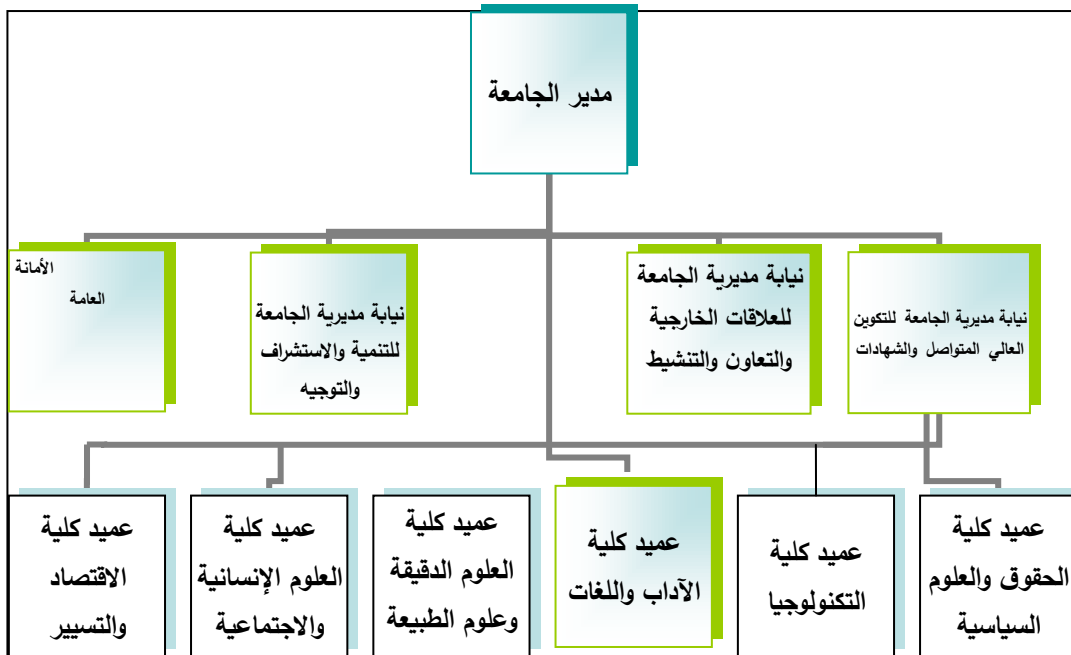
تتربع جامعة محمد خيضر بسكرة على مساحة تقدر ب 126.2392 هكتارا وتتكون من أربع مجتمعات، كما تتوفر جامعة بسكرة على 23816 مقعد بيداغوجي.

- المدرجات: 29 بطاقة استيعاب 5610
- قاعات التدريس والأعمال التوجيهية: 363
- الأعمال التطبيقية: 50
- قاعات الرسم والورشات: 18
- قاعات المحاضرات الكبرى: 02
- قاعات الانترنت: 17 قاعة
- قاعات الحسابات: 08 قاعات الانترنت 170
- قاعات التعليم عن بعد والقاعات المرئية: 01

الفرع الثاني: إدارة جامعة محمد خيضر بسكرة

سنتطرق إلى مديرية الجامعة وعمداء الكليات:

الشكل رقم (1-2): الهيكل التنظيمي لجامعة محمد خيضر بسكرة



المصدر: من إعداد الطلبة بالاستعانة بموقع الكلية.

الفصل الثاني: نظم المعلومات ودورها في تحسين وظائف إدارة الموارد البشرية بجامعة بسكرة

المطلب الرابع: مهام جامعة محمد خيضر بسكرة

تتولى جامعة محمد خيضر بسكرة المهام التالية:

➤ في مجال التعليم العالي

- تكوين الإطارات الضرورية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.
- تلقين الطلبة مناهج البحث وترقية التكوين بالبحث وسبل البحث.
- المساهمة في إنتاج ونشر العلم والمعارف وتطويرها.
- المشاركة في التكوين المتواصل.

➤ في مجال البحث العلمي والتكنولوجي

- ترقية الثقافة الوطنية
- المشاركة في دعم القدرات العلمية الوطنية
- المشاركة في تبادل المعارف الدولية.¹

المطلب الخامس: نظم المعلومات في جامعة محمد خيضر بسكرة

تستخدم جامعة محمد خيضر أنظمة المعلومات التي تساعدها لتلبية أعمالها بسرعة وفعالية، تعتبر شبكة الانترنت بالنسبة للجامعة جزء من الشبكة الوطنية ARN الشبكة الأكاديمية للبحث، وهي مرتبطة بالشبكة الأوروبية GEAN وهي حاليا بتدفق 100 ميغابايت.

شبكة الانترنت في الجامعة عبارة عن ربط لثلاثة مواقع بواسطة الألياف البصرية وتكنولوجية اللاسلكي، وقد ارتفع عدد الوصلات لأكثر من 820 وصلة وما يقارب 30 جهاز لاسلكي، تغطي جميع مرافق وهيكل الجامعة، باستثناء القطب الحاجب، ومركز البحث العلم أين تم برمجة ربط هذه المواقع.

تم فتح قاعات جديدة للإعلام الآلي وتجهيزها لخدمة الطلبة وتوفير ال Wi-Fi و Wi-ssi

الفرع الأول: خدمات الانترنت والانترانت المقدمة

يحرص مركز الشبكات للجامعة على حسن تسيير هذه الشبكة و تثبيت وصيانة الخوادم، وكذلك يقدم

مركز الخدمات التالية:

¹ قلبو حسينة، دور إدارة المعرفة في تحسين الأداء المؤسسي، منكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر، تخصص التسيير الاستراتيجي للمنظمات، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2014 - 2015.

الفصل الثاني: نظم المعلومات ودورها في تحسين وظائف إدارة الموارد

البشرية بجامعة بسكرة

- استضافة الموقع الرسمي للجامعة site w ، وكذلك المواقع الخاصة بالكليات والمعهد ومخابر البحث والمصالح المشتركة.
- منح بريد إلكتروني (Email) للمشاركين.
- استفادة الأساتذة الباحثين الجزائريين من خدمة النظام الوطني للتوثيق الإلكتروني SNDL بالجامعات الجزائرية.
- التعليم عن بعد وهو يعتبر أداة مكملة للتعليم الحضوري، تحتوي على منصة (plate forme).
- التعليم المتلفز visio- conférnce.
- إدراج وتسيير التظاهرات العلمية من أجل تسهيل عملية المشاركة في التظاهرات العلمية.
- المكتبة الرقمية والتي تحتوي على الأطروحات والمذكرات التي تم مناقشتها في الجامعة، حيث يتم البحث عن المراجع والكتب بطريقة رقمية ذكية.

المبحث الثاني: عرض وتحليل نتائج الاستبيان

سنحاول من خلال هذا المبحث توضيح مختلف مراحل إعداد الدراسة و عرض مختلف النتائج التي تم التوصل إليها و محاولة تحليلها .

المطلب الأول: عرض نتائج الاستبيان

أولاً: أسلوب الدراسة

تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي الذي يعتبر أكثر المناهج الملائمة للدراسة، والذي يهدف لتحليل الظاهرة ووصفها وصفا دقيقا.

ثانياً مجتمع البحث

هو جميع مفردات الظاهرة التي يدرسها الباحث، وبالتالي فيتمثل مجتمع الدراسة في كل الأفراد الذين يكونون مشكلة الدراسة، وبالتالي فان مجتمع دراستنا موجه لكل أساتذة وعمال جامعة محمد خيضر بسكرة.

ثالثاً: عينة الدراسة

تم توزيع إستمارة إلكترونية وقد تم إسترجاع 45 إستمارة على الأساتذة والإداريين في جامعة محمد خيضر بسكرة، وقد تم قبول 32 إستمارة وتبين أنها كلها صالحة للتحليلي الإحصائي.

الفصل الثاني: نظم المعلومات ودورها في تحسين وظائف إدارة الموارد

البشرية بجامعة بسكرة

رابعاً: أدوات جمع البيانات

تم جمع البيانات من خلال الاستبيان كأداة رئيسية لمعالجة الجوانب التحليلية لموضوع البحث، تم إعداد الاستبانة حول دور نظم المعلومات في إدارة الموارد البشرية، قسمنا الاستبانة إلى :

- المحور الأول: يتعلق بالبيانات العامة والشخصية للأفراد والتي تتمثل في الجنس، والعمر، والمستوى الدراسي، وعدد سنوات الخبرة، والرتبة العلمية.

- المحور الثاني: ويتعلق بمتغير الدراسة الأول والمتمثل في نظم المعلومات

- المحور الثالث: ويتعلق بمتغير الدراسة الثاني إدارة الموارد البشرية ويتكون من أربعة أبعاد (التدريب، تقييم العاملين، الاستقطاب، الاختيار)

المطلب الثاني: كيفية بناء الاستبانة

أولاً: الإطار العام للدراسة

تم الاستعانة بمواضيع سابقة لبناء الاستبانة وصياغتها وفيما يلي الجدول الذي يبين إطار الدراسة:

الجدول رقم(2-1): الإطار العام للدراسة

العدد	الإستمارات
45	الإستمارات المسترجعة
32	الإستمارات الصالحة للتحليل

المصدر: من إعداد الطالبة

كما تم الاعتماد على سلم لكارتر الخماسي (Likert)، والتي تتضمن عبارات موافق، موافق بشدة، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة

الجدول رقم(2-2) : ترميز درجات سلم لكارتر

الاستجابة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
الدرجة	1	2	3	4	5

المصدر: من إعداد الطالبة

الفصل الثاني: نظم المعلومات ودورها في تحسين وظائف إدارة الموارد

البشرية بجامعة بسكرة

وقد تم حساب المدى لتحديد الحدود العليا والدنيا ثم تقسيمه على عدد خلايا المقاس للحصول على طول الخلية الأساسي، بعد ذلك تم إضافة هذه القيمة لأقل قيمة في المقياس والتي تتمثل في الواحد الصحيح وهذا من أجل تحديد الحد الأعلى للخلية، وبالتالي توصلنا إلى الجدول الموضح كالتالي:

الجدول رقم(2-3): طول الخلية لسلم لكارتر

الفئات	درجة الموافقة
1.79-1	غير موافق بشدة
1.80-2.59	غير موافق
3.39-2.60	محايد
4.19-3.40	موافق
5-4.20	موافق بشدة

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على SPSS26

المطلب الثالث: ثبات الاستبانة والتحقق من الأدوات المستخدمة

الفرع الأول: ثبات الاستبانة

تم الاعتماد على طرق التحليل الإحصائية، وذلك عن طريق استخراج معامل الثبات وهذا للتأكد من عدم وجود أي خطأ في حال أعيدت نفس الدراسة وفي نفس الظروف، باستخدام نفس المقياس في التحليل.

الفرع الثاني: التحقق من ثبات الاستبانة

من أجل الحصول على معلومات دقيقة يجب الحصول على إجابات تكون ثابتة، وهذا الأمر يعد لازم ومن متطلبات الدراسة، وبالتالي استعملنا معامل ألفا كرونباخ للتحقق من الثبات فهو يزودنا بتقدير جيد ودقيق للثبات. وقد قامت الطالبة بالتحقق من الثبات باستعمال معامل ألفا كرونباخ وتوصلت إلى الجدول التالي:

الجدول رقم(2-4): معاملات الثبات للدراسة باستخدام ألفا كرونباخ

محاور الاستبانة	عدد العبارات	ألفا كرونباخ	الصدق الذاتي
نظم المعلومات	17	0.949	0.9741663102
إدارة الموارد البشرية	37	0.976	0.987271228

الفصل الثاني: نظم المعلومات ودورها في تحسين وظائف إدارة الموارد

البشرية بجامعة بسكرة

0.88388252	0.978	54	معامل الثبات العام
------------	-------	----	--------------------

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على برنامج Spss26

يتضح من خلال الجدول بأن معامل ثبات نظم المعلومات هو 0.949 وهذا يعني أنها قيمة ممتازة، أما بالنسبة لوظائف إدارة الموارد البشرية فقد بلغت قيمتها 0.976 وهي قيمة عالية، في حين كان الثبات العام بقيمة 0.978 وهذه القيمة تعني أن الدراسة تتمتع بثبات ممتاز.

الفرع الثالث: الأدوات الإحصائية المستخدمة

في هذه الدراسة تم الاعتماد على الأدوات التالية:

- تم الاعتماد على النسب المئوية والمتوسط الحسابي والتكرارات وهذه الأدوات تعتبر رئيسية لإتمام متطلبات الدراسة، فهي تساعدنا في معرفة فئة أي متغير.
- تم الاستعانة كذلك بالانحراف المعياري لمعرفة مدى تركيز وتشتت إجابات أفراد العينة.
- استخدمنا معامل ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha لمعرفة ثبات فقرات الاستبانة الخاصة بنا.
- قمنا كذلك بتحليل نتائج الجداول المتحصل عليها بالإضافة إلى تحليل علاقة الارتباط وتفسيرها.

المطلب الرابع: عرض البيانات وتحليل اتجاهات الآراء

الفرع الأول: عرض البيانات الشخصية

سيتم في هذا الجدول عرض المتغيرات الشخصية لأفراد العينة كما هو موضح من حيث الجنس والعمر والمستوى الدراسي والوظيفي كذلك عدد سنوات الخبرة.

الفصل الثاني: نظم المعلومات ودورها في تحسين وظائف إدارة الموارد

البشرية بجامعة بسكرة

الجدول رقم (2-5): توزيع العينة حسب البيانات الشخصية

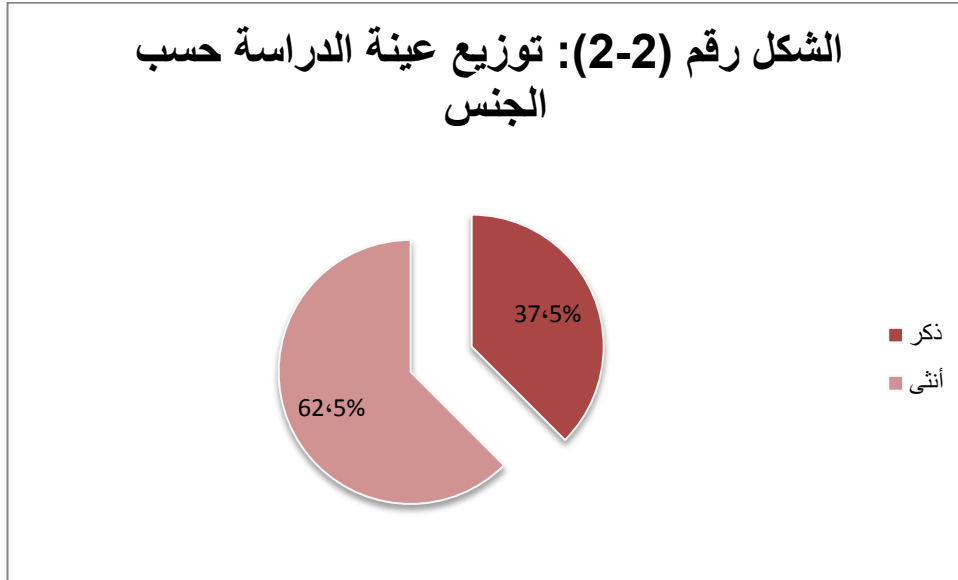
المتغير	فئات المتغير	التكرارات	النسب المئوية
الجنس	نكر	12	5,37%
	أنثى	20	5,62%
	المجموع	2 3	100%
السن	أقل من 30 سنة	17	1,53%
	من 30 ال 39 سنة	10	3,31%
	من 40 سنة فأكثر	5	6,15%
	المجموع	32	100%
المستوى الدراسي	جامعي	21	6,65%
	دراسات عليا	11	4,34%
	المجموع	32	100%
عدد سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	19	37,59%
	من 5 إلى 10 سنوات	10	25,31%
	أكثر من 10 سنوات	3	38,9%
	المجموع	32	100%
الوظيفة	عامل	3	4,9%
	إداري	10	3,31%
	أستاذ	14	8,43%
	مهندس	3	4,9%
	أستاذ إداري	2	3,6%
	المجموع	32	100%

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على SPSS26

الفصل الثاني: نظم المعلومات ودورها في تحسين وظائف إدارة الموارد

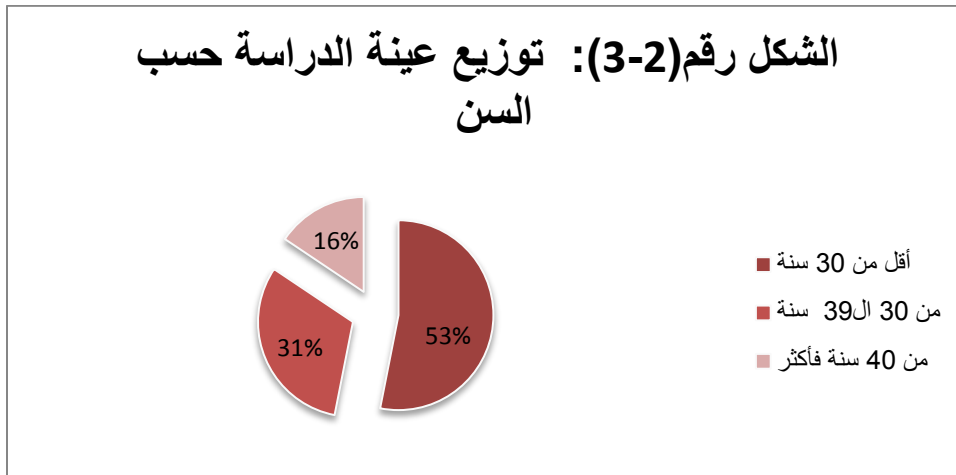
البشرية بجامعة بسكرة

- **الجنس:** تبين من خلال الجدول والشكل (2-6) أن عينة الدراسة تتشكل أغلبها من الإناث بنسبة بلغت 62.5% في حين كانت بلغت نسبة الذكور بنسبة 37.5%.



المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على SPSS26

- **العمر:** يبدو من خلال الجدول والشكل (2-3) أن الفئة العمرية الغالبة على أفراد عينة الدراسة هي الفئة أقل من 30 سنة بنسبة مئوية بلغت 53.1% بعد ذلك مباشرة تليها الفئة العمرية من 30 إلى 39 سنة بنسبة مئوية بلغت 31.3% ، أخيرا تأتي فئة من 40 فأكثر بنسبة بلغت 15.6%.

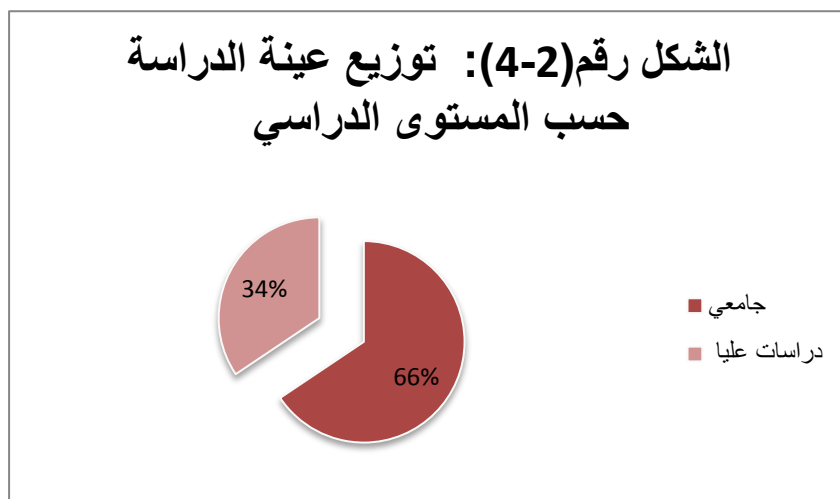


المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على SPSS26

الفصل الثاني: نظم المعلومات ودورها في تحسين وظائف إدارة الموارد

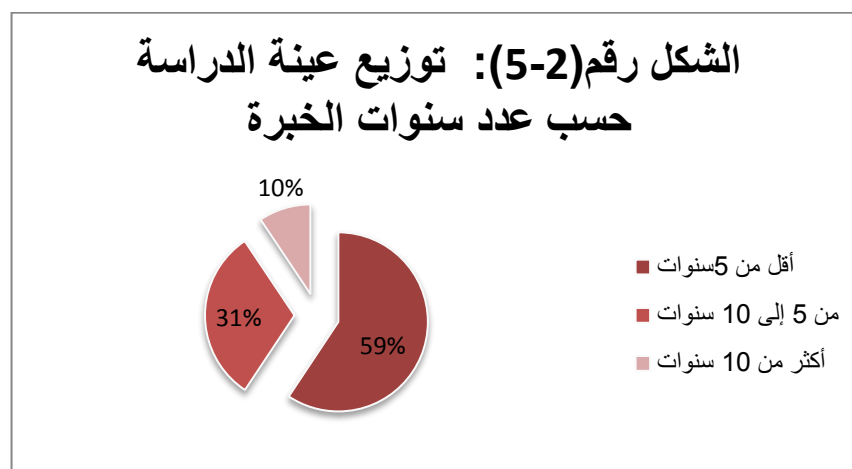
البشرية بجامعة بسكرة

- **المستوى الدراسي:** تبين من خلال الجدول والشكل (2-4) بأن النسبة التي كانت طاغية على أفراد عينة الدراسة هي نسبة الجامعيين حيث بلغت نسبتهم 65.6 %، أما نسبة الدراسات العليا فقد بلغت 34.4 %، مع انعدام وجود فئات التكوين المهني والثانوي بنسبة 00% مما يعني بأن غالبية الفئة التي تعاملنا معها كانت ذات مستوى تعليمي عالي.



المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على SPSS26

- **عدد سنوات الخبرة:** نلاحظ بأن النسبة من العينة التي احتلت المرتبة الأولى هي نسبة الذين خبرتهم اقل من 5 سنوات حيث بلغت نسبتهم بالتقريب 59.4 %، وبالنسبة للأفراد الذين خبرتهم من 5 سنوات إلى 10 سنوات بلغت نسبتهم بالتقريب 31.3 % وفي الأخير نسبة الذين خبرتهم من 10 سنوات فأكثر بلغت نسبتهم بالتقريب 9.4 %.

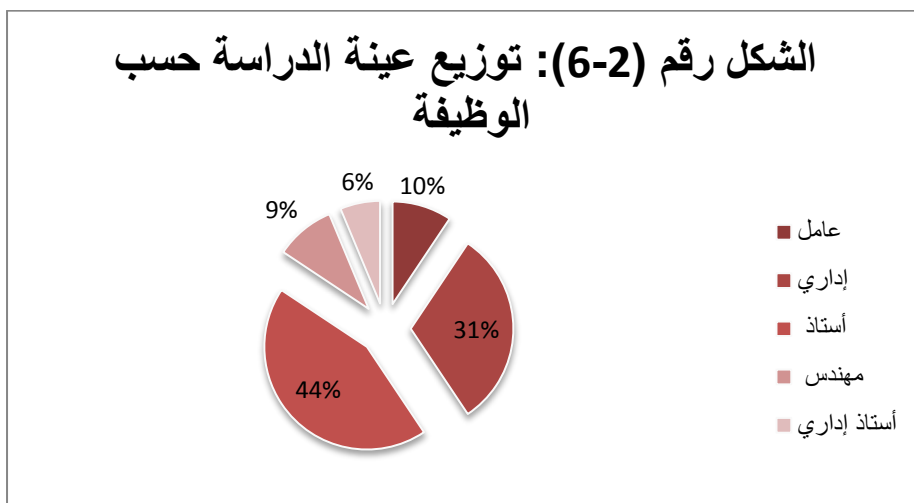


المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على SPSS26

الفصل الثاني: نظم المعلومات ودورها في تحسين وظائف إدارة الموارد

البشرية بجامعة بسكرة

- الوظيفة: بلغت نسبة العاملين 9.4%، في حين كانت نسبة الإداريين نسبة 31.3%، أما الأساتذة كانت هي النسبة الأكبر والتي تمثلت في هذه النسبة 43.8%، كما بلغت نسبة المهندسين نسبة 9.4% تليها في المرتبة الأخيرة نسبة الأساتذة الإداريين والتي كانت قليلة جدا بنسبة 3.6%.



المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على SPSS26

الفرع الثاني: تحليل اتجاهات الآراء

سنقوم في هذا الفرع بعرض النتائج التي توصلت إليها الدراسة لتشمل جميع المحاور التي تطرقنا إليها، وقد استعملنا الإحصاء الوصفي للتحليل بالاعتماد على الانحراف المعياري والمتوسط الحسابي، حيث تم استخراجهم بالاستعانة بمقياس لكارتر.

أولاً: نظم المعلومات

الجدول رقم (2-6): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب واتجاهات الآراء بالنسبة لنظم المعلومات

الرقم	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	اتجاهات الآراء
1	هل نظم المعلومات واضح لديك ؟	34,4	745,0	1	موافق بشدة
2	تتوفر المؤسسة حالياً على نظم المعلومات	19,4	792,0	4	موافق

الفصل الثاني: نظم المعلومات ودورها في تحسين وظائف إدارة الموارد

البشرية بجامعة بسكرة

موافق بشدة	7	914,0	06,4	تعتمد المؤسسة بشكل كبير على نظم المعلومات للقيام بأعمالها	3
موافق بشدة	14	091,1	81,3	هل تمت حوسبة و إدخال نظام المعلومات لكافة أنشطتكم و أعمالكم في المؤسسة ؟	4
موافق	6	963,0	09,4	هل تعتمد مؤسستكم على نظام معلومات خاص بالموارد البشرية	5
موافق بشدة	11	948,0	94,3	تستخدم نظم المعلومات هيكل أساس للبيانات	6
موافق	5	928,0	09,4	تتيح نظم المعلومات إمكانية الوصول للمعلومات بسهولة و سرعة	7
موافق	12	008,1	88,3	هل تهتم مؤسستكم بتعيين و توفير الوسائل والتطبيقات الحديثة التي تستخدمها في إدارة المؤسسة	8
موافق	3	0,762	4,25	يسمح نظام المعلومات بالحصول على معلومات دقيقة وواضحة	9
موافق	16	1,136	3,75	يوفر نظام المعلومات كل القوانين الخاصة بحقوق وواجبات العامل	10
موافق	15	136,1	75,3	تعمل المؤسسة على تطوير وتجديد نظم المعلومات المستخدمة	11
موافق	10	031,1	03,4	للمؤسسة خطة واضحة لطريقة عمل نظم المعلومات	12
موافق بشدة	17	114,1	72,3	تتميز نظم المعلومات المطبقة المؤسسة بوفرة الطرق العديدة للسيطرة على المشاكل و تجنب الوقوع في الخطأ	13
موافق بشدة	13	100,1	87,3	تتصف نظم المعلومات المطبقة في المؤسسة بسرعة الاستجابة لمتطلبات العمل	14
موافق بشدة	8	982,0	06,4	يتم تحديث المعلومات الخاصة بالعامل على نظام المعلومات في الوقت المناسب	15
موافق بشدة	9	062,1	03,4	يحتفظ نظام المعلومات بكل المعلومات السابقة الخاصة بالعامل	16

الفصل الثاني: نظم المعلومات ودورها في تحسين وظائف إدارة الموارد

البشرية بجامعة بسكرة

17	تناسب البرمجيات المستخدمة في تنظيم المعلومات بالمؤسسة مع طبيعة عمل	31,4	859,0	2	موافق بشدة
----	---	------	-------	---	---------------

المصدر: من إعداد الطالبة بالاستعانة ببرنامج SPSS26

توضح نتائج الجدول أعلاه (6-7) أن اتجاهات مفردات عينة الدراسة قد أظهرت اتجاهها عاما نحو الموافقة على ايجابية نظم المعلومات، وذلك بمتوسط حسابي قدره (4.0109)، وبانحراف معياري قدره (0.972669) واتضح أن أكثر العبارات أهمية في الإجابة هي العبارة الأولى (هل نظم المعلومات واضح لديك) بمتوسط حسابي قدره (4.34)، في حين كانت العبارة الأقل في درجة الموافقة هي العبارة الثالث عشر (تتميز نظم المعلومات المطبقة المؤسسة بوفرة الطرق العديدة للسيطرة على المشاكل و تجنب الوقوع في الخطأ) بمتوسط قدرة (3.72)

ثانيا: وظائف إدارة الموارد البشرية

دراسة وتحليل النتائج المحصل عليها في الجدول

الجدول رقم (2-7): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب واتجاهات الآراء عن إدارة الموارد

البشرية

الرقم	البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	اتجاهات الآراء
بعد التدريب					
1	تؤمن إدارة الموارد البشرية أن التدريب هو أفضل وسيلة لاكتساب المهارات العملية للموارد البشرية	3,59	1,266	2	موافق
2	تهتم إدارة الموارد البشرية بتدريب الموظفين بشكل يتناسب مع احتياجاتهم الوظيفية	3,41	1,316	11	موافق
3	تؤمن إدارة الموارد بأهمية التدريب وانعكاسه على أداء العمل	3,53	1,164	4	موافق
4	توجد برامج تدريب تناسب قدرات ومستوى جميع العاملين	3,47	1,077	7	موافق
5	يستطيع نظام معلومات الموارد البشرية حصر وتحديد الأفراد المرشحين للتدريب والتأهيل استنادا إلى احتياجاتهم التدريبية	3,47	1,164	8	موافق

الفصل الثاني: نظم المعلومات ودورها في تحسين وظائف إدارة الموارد

البشرية بجامعة بسكرة

موافق	1	0,937	3,66	لدى إدارة الموارد البشرية معلومات كاملة عن أهم الموضوعات المطلوب تدريب وتأهيل العاملين عليها.	6
موافق	9	1,105	3,44	لدى نظام معلومات الموارد البشرية أساليب لتقييم عملية التدريب والتأهيل التي يمر بها العاملين	7
موافق	3	1,266	3,59	يتم وضع برامج التدريب على أساس تقييم أداء العمال	8
موافق	5	1,164	3,50	لنظم المعلومات أثر في كفاءة القرارات المتخذة بشأن برامج التدريب	9
موافق	14	1,256	3,31	تدعم الإدارة عقد دورات تدريب في مجال نظم المعلومات	10
موافق	12	1,289	3,37	عمليات التدريب في المؤسسة قائمة على نظم المعلومات	11
موافق	15	1,203	3,19	تقدم المؤسسة برامج تدريب عبر وسائط إلكترونية متنوعة	12
موافق	6	1,191	3,50	باستخدام نظم المعلومات يمكن تحديد الاحتياجات التدريبية المتنوعة	13
موافق	13	1,427	3,35	تساعد نظم المعلومات في اكتساب مهارات جديدة للعمال	14
موافق	10	1,343	3,44	يراعي نظام معلومات الموارد البشرية ما لدى العاملين من مؤهلات وقدرات سابقة قبل الشروع في اختيارهم للتدريب	15
بعد تقييم العاملين					
موافق	2	1,319	3,53	يوفر نظام المعلومات للعمال المعلومات والبيانات اللازمة	1
موافق	1	0,870	3,78	يمكن نظام المعلومات العمال من أداء أعمالهم بطريقة مناسبة	2
موافق	8	1,420	3,28	يمكن نظام المعلومات العمال من معرفة حصيلة أدائهم	3
موافق	9	1,128	3,22	توفر المؤسسة أنظمة خاصة لتقييم أداء العمال	4
موافق	10	1,368	3,00	يتم تقييم أداء الموظفين إلكترونياً	5
موافق	2	1,135	3,53	تتوفر بنظام معلومات الموارد البشرية الشفافية الكاملة لإعلام الموظفين بنتائج أدائهم وأسباب الترقى أو الانخفاض	6

الفصل الثاني: نظم المعلومات ودورها في تحسين وظائف إدارة الموارد

البشرية بجامعة بسكرة

7	7	1,224	3,28	تتصف المعلومات الخاصة بتقييم الأداء بالسرية التامة	7
8	3	1,164	3,53	يستطيع أي موظف من خلال نظام معلومات الموارد البشرية بمقارنة أداءه الحالي بالأداء السابق	8
9	6	1,238	3,37	يتوفر نظام المعلومات على آليات تسمح للعاملين بربط أدائهم بالحوافز التي يستحقونها	9
10	5	1,012	3,41	يتم تحليل الأداء على أساس معدلات أداء موضوعية	10
بعد الاستقطاب					
1	4	1,281	3,31	يتم تحديد الاحتياجات بشكل دائم قبل البدء في إجراءات الاستقطاب	1
2	2	0,946	3,41	تتم عملية الاستقطاب بشكل مركزي في ديوان الموظفين العام	2
3	1	1,134	3,44	يسمح نظام العمل باستقطاب كفاءات من خلال مرونة في طبيعة العمل (عمل جزئي) استشاري	3
4	6	1,134	2,94	يعتبر دور الوزارة في عملية الاستقطاب هامشي	4
5	3	1,405	3,34	تهتم الإدارة باستقطاب الأفراد ذوي الخبرة	5
6	5	1,114	3,28	يحاول نظام المعلومات عدم تدخل الأهواء الشخصية في استقطاب المتقدمين للوظائف	6
بعد الاختيار					
1	2	1,335	3,66	يتم تعيين العاملين وفق معايير وقواعد ثابتة من أهمها الخبرة والكفاءة	1
2	1	1,234	3,66	يتم اختيار الموارد البشرية وفق مواصفات ومعايير شغل الوظيفة	2
3	3	1,188	3,41	يتم اختيار المتقدمين للوظائف للعمل على أسس موضوعية	3
4	4	1,047	3,25	يتم مشاركة ذوي العلاقة بالوظيفة مباشرة بشكل فعال	4

الفصل الثاني: نظم المعلومات ودورها في تحسين وظائف إدارة الموارد

البشرية بجامعة بسكرة

5	تستخدم وسائل انتقاء فعالة في الاختيار	3,16	1,273	6	موافق
6	يتم السؤال عن المرشح للوظيفة لدى الجهات التي عمل لديها سابقا	3,22	1,338	5	موافق

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات SPSS26

توضح نتائج الجدول أعلاه (7-8) أن اتجاهات مفردات عينة الدراسة قد أظهرت اتجاها عاما نحو الموافقة على بعد التدريب، وذلك بمتوسط حسابي قدره (3.4568)، وبانحراف معياري قدره (0.94169) واتضح أن أكثر العبارات أهمية في الإجابة هي العبارة السادسة (لدى إدارة الموارد البشرية معلومات كاملة عن أهم الموضوعات المطلوب تدريب وتأهيل العاملين عليها). بمتوسط حسابي قدره (3.6)، في حين كانت العبارة الأقل في درجة الموافقة هي العبارة الثانية عشر (تقدم المؤسسة برامج تدريب عبر وسائط إلكترونية متنوعة) بمتوسط قدرة (3.19).

توضح بالنسبة لبعدها تقييم العاملين من نتائج الجدول أعلاه (7-8) أن اتجاهات مفردات عينة الدراسة قد أظهرت اتجاها عاما نحو الموافقة على بعد تقييم العاملين، وذلك بمتوسط حسابي قدره (3.3938)، وبانحراف معياري قدره (0.98372) واتضح أن أكثر العبارات أهمية في الإجابة هي العبارة الثانية (يمكن نظام المعلومات العاملين من أداء أعمالهم بطريقة مناسبة). بمتوسط حسابي قدره (3.78)، في حين كانت العبارة الأقل في درجة الموافقة هي العبارة الخامسة (يتم تقييم الموظفين إلكترونيا) بمتوسط قدرة (3.00).

بالنسبة لبعدها الاستقطاب من نتائج الجدول أعلاه (7-8) تبين أن اتجاهات مفردات عينة الدراسة قد أظهرت اتجاها عاما نحو الموافقة على بعد الاستقطاب، وذلك بمتوسط حسابي قدره (3.2865)، وبانحراف معياري قدره (0.96371) واتضح أن أكثر العبارات أهمية في الإجابة هي العبارة الثالثة (يسمح نظام العمل باستقطاب كفاءات من خلال مرونة في طبيعة العمل (عمل جزئي) استشاري). بمتوسط حسابي قدره (يسمح نظام العمل باستقطاب كفاءات من خلال مرونة في طبيعة العمل (عمل جزئي) استشاري) (3.44)، في حين كانت العبارة الأقل في درجة الموافقة هي العبارة الرابعة (يعتبر دور الوزارة في عملية الاستقطاب هامشي) بمتوسط قدرة (2.94).

أما فيما يخص بعد الاختيار فقد كانت نتائج الجدول أعلاه (7-8) أن اتجاهات مفردات عينة الدراسة قد أظهرت اتجاها عاما نحو الموافقة على بعد الاختيار، وذلك بمتوسط حسابي قدره (3.3905)، وبانحراف معياري قدره (0.97239) واتضح أن أكثر العبارات أهمية في الإجابة هي العبارة الثانية (يتم اختيار الموارد

الفصل الثاني: نظم المعلومات ودورها في تحسين وظائف إدارة الموارد

البشرية بجامعة بسكرة

البشرية وفق مواصفات ومعايير شغل الوظيفة.) بمتوسط حسابي قدره (3.66)، في حين كانت العبارة الأقل في درجة الموافقة هي العبارة الخامسة (تستخدم وسائل انتقاء فعالة ف الاختيار) بمتوسط قدرة(3.16).

كانت نتائج الأفراد الباحثين بالنسبة لوظائف إدارة الموارد البشرية ايجابية تمثلت في "موافق" وذلك بمتوسط حسابي قدره (3.4015) وانحراف معياري قدره (0.89067)، مما يعني أن جامعة محمد خيضر بسكرة لديها قبول ناحية وظائف إدارة الموارد البشرية.

المبحث الثالث: اختبار الفرضيات وتفسير النتائج

المطلب الأول: اختبار التوزيع الطبيعي

سوف نقوم باختبار ما إذا كانت البيانات تخضع للتوزيع الطبيعي أم لا، وللتأكد من ذلك نقوم بحساب وفي ما يلي الجدول الذي يوضحهما:

الجدول رقم (2-8): اختبار التوزيع الطبيعي Simple Kolmogorov-Smirnov

المحاور	المتغيرات	القيمة الإحصائية	قيمة مستوى الدلالة sig
1	المتغير المستقل (نظم المعلومات)	0.100	0.200
2	إدارة الموارد البشرية	0.219	0.000

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على Sps26

في أي اختبار فرضيات يكون اختبار التوزيع الطبيعي لازما، لأن كل الاختبارات المعملية تشترط أن يكون التوزيع طبيعيا ، وبالتالي قمنا باختبار كولمجروف سميرونوف لمعرفة هل التوزيع طبيعي أم لا ومن خلال الجدول فقد حصلنا على النتائج التالية : تبين أن قيمة مستوى الدلالة لكل من المتغير المستقل والتابع أكبر من (0.05) وهذا يوضح أن الاختبار يتبع التوزيع الطبيعي.

الفصل الثاني: نظم المعلومات ودورها في تحسين وظائف إدارة الموارد البشرية بجامعة بسكرة

المطلب الثاني: اختبار الفرضيات

اعتمدنا في هذه الدراسة على معامل الارتباط لمعرفة العلاقة بين المتغير التابع والمستقل، والجدول التالي يوضح مصفوفة الارتباط لكل من المتغير التابع والمستقل.

الجدول رقم (2-9): معاملات الارتباط بين نظم المعلومات وإدارة الموارد البشرية

نظم المعلومات			إدارة الموارد البشرية
**0.518	معامل الارتباط	التدريب	
0.002	مستوى الدلالة		
32	العدد		
*0.631	معامل الارتباط	تقييم الأداء	
0.000	مستوى الدلالة		
33	العدد		
**0.652	معامل الارتباط	الاستقطاب	
0.000	مستوى الدلالة		
33	العدد		
**0.730	معامل الارتباط	الاختيار	
0.000	مستوى الدلالة		
33	العدد		
**0.654	معامل الارتباط	الكلي	
0.000	مستوى الدلالة		
33	العدد		

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات spss 26

الفصل الثاني: نظم المعلومات ودورها في تحسين وظائف إدارة الموارد

البشرية بجامعة بسكرة

من خلال استقراء القيم الخاصة بالعلاقة من الجدول تبين بأنه يوجد دور ايجابي ذا دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.00) بين نظم المعلومات وإدارة الموارد البشرية بأبعاده (التدريب، تقييم العاملين، الاستقطاب، الاختيار)، حيث بلغت قيمة الارتباط (0.654) عند معنوية اختبار (0.02) وهذا يعني أنه كلما زادت نظم المعلومات بقيمة واحدة كلما زادت إدارة الموارد البشرية بقيمة (0.654)، وتمثلت أكبر قيمة ارتباط بين نظم المعلومات والاختيار ب(0.730) .

بعد ما حللنا العلاقة بين نظم المعلومات وإدارة الموارد البشرية بأبعاده المختلفة وقد كانت العلاقة ايجابية عند معنوية اختبار (0.01) والتي كانت مدخل مناقشة الفرضيات واختبارها. استخدمنا الارتباط لتحليل الفرضية الرئيسية والفرضيات التابعة لها لكي نتأكد من صلاحية النموذج وقد كانت كالتالي:

- قبول الفرضية الصفرية H_0 : إذا كانت معنوية الاختبار أقل من 0.01
- رفض الفرضية الصفرية H_1 إذا كانت معنوية الاختبار أكبر من 0.01
- توجد علاقة بين نظم المعلومات والتدريب في جامعة محمد خيضر بسكرة، وهذا من خلال الجدول رقم (10-11) نلاحظ بأن معامل الارتباط بين نظم المعلومات والتدريب يقدر ب(0.518) عند مستوى دلالة يقدر ب (0.002). وبما أن معنوية الاختبار عند (0.01) أكبر من مستوى الدلالة وهذا يعني رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة H_1 .
- توجد علاقة بين نظم المعلومات وتقييم العاملين في جامعة محمد خيضر بسكرة، وهذا من خلال الجدول رقم (10-11) نلاحظ بأن معامل الارتباط بين نظم المعلومات وتقييم العاملين يقدر ب(0.631) عند مستوى دلالة يقدر ب (0.00)، وبما أن معنوية الاختبار عند (0.01) أكبر من مستوى الدلالة وهذا يعني رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة H_1 .
- توجد علاقة بين نظم المعلومات والاستقطاب في جامعة محمد خيضر بسكرة، وهذا من خلال الجدول رقم (10-11) نلاحظ بأن معامل الارتباط بين نظم المعلومات والاستقطاب يقدر ب(0.652) عند مستوى دلالة يقدر ب (0.00)، وبما أن معنوية الاختبار عند (0.01) أكبر من مستوى الدلالة وهذا يعني رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة H_1 .

الفصل الثاني: نظم المعلومات ودورها في تحسين وظائف إدارة الموارد

البشرية بجامعة بسكرة

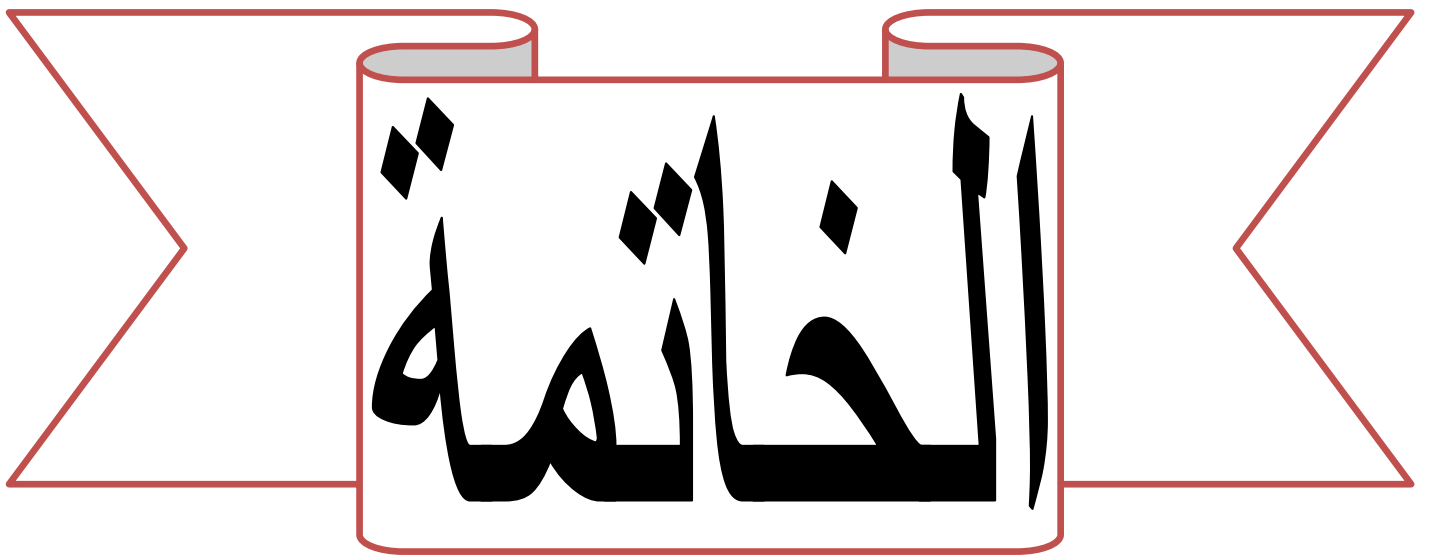
- توجد علاقة بين نظم المعلومات والاختيار في جامعة محمد خيضر بسكرة، وهذا من خلال الجدول رقم (10-11) نلاحظ بأن معامل الارتباط بين نظم المعلومات والاختيار يقدر ب(0.730) عند مستوى دلالة يقدر ب (0.00)، وبما أن معنوية الاختبار عند (0.01) أكبر من مستوى الدلالة وهذا يعني رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة H1.
- توجد علاقة بين نظم المعلومات وإدارة الموارد البشرية في جامعة محمد خيضر بسكرة، وهذا من خلال الجدول رقم (10-11) نلاحظ بأن معامل الارتباط بين نظم المعلومات وإدارة الموارد البشرية يقدر ب(0.654) عند مستوى دلالة يقدر ب (0.00)، وبما أن معنوية الاختبار عند (0.01) أكبر من مستوى الدلالة وهذا يعني رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة H1.

الفصل الثاني: نظم المعلومات ودورها في تحسين وظائف إدارة الموارد

البشرية بجامعة بسكرة

خلاصة الفصل:

من خلال دراستنا لجامعة محمد خيضر بسكرة والتعرف عليها وعلى كلياتها ونظم المعلومات داخلها، تمت دراسة دور نظم المعلومات في إدارة الموارد البشرية في جامعة محمد خيضر بسكرة، حيث تم تحليل وعرض نتائج الدراسة لمعرفة العلاقة بين المتغيرين من خلال بناء ثم توزيع الاستبانة على الأساتذة والعاملين بالإدارة في الجامعة، وهذه الاستبانة تحتوي على محورين هما: نظم المعلومات وإدارة الموارد البشرية، وفي الأخير توصلنا إلى أن هناك دور لنظم المعلومات في إدارة الموارد البشرية في جامعة محمد خيضر بسكرة ، كما وجدنا أن هناك علاقة قوية بين نظم المعلومات والإختيار حيث قدر معامل الارتباط (0.730)، ثم تليها علاقة نظم المعلومات بالإستقطاب حيث قدر معامل الارتباط (0.652) ، ثم تليها علاقة نظم المعلومات بتقييم العاملين حيث قدر معامل الارتباط (0.631) ، وفي الأخير علاقة نظم المعلومات بالتدريب حيث قدر معامل الارتباط (0.518).



الخاتمة

بعد عرضنا للموضوع وجدنا أنه على المؤسسات اليوم أن تهتم بتصميم نظم المعلومات وتطويرها لما لها من أهمية في تسيير كل وظائف المؤسسة، وهذا ما يساعد إدارة الموارد البشرية من اتخاذ القرارات المناسبة والأكثر كفاءة وفعالية، وقد تم من خلال دراستنا لموضوع دور نظم المعلومات في إدارة الموارد البشرية العمل على إبراز الدور الفعال الذي تؤديه نظم المعلومات في تحسين مختلف وظائف إدارة المورد البشري في جامعة محمد خيضر بسكرة، وذلك إنطلاقاً من إشكالية الدراسة و الأسئلة الفرعية المطروحة حيث تم تقسيم الدراسة إلى فصلين أساسيين ، يتناول الفصل الأول منها مفاهيم أساسية حول نظم المعلومات و إدارة الموارد البشرية والعلاقة بينهما و الذي تم من خلاله الإلمام بمجمل التعاريف و المفاهيم الأساسية و ذات علاقة بمتغيرات الدراسة ، أما بالنسبة للفصل الثاني و المخصص للدراسة التطبيقية و الذي تم التعرف من خلاله على الإطار النظري الخاص بجامعة بسكرة و أفراد عينتها كما تمت محاولة إسقاط الجزء النظري فيه ، وقد تم الإعتماد على الإستمارة كوسيلة لجمع البيانات و كأداة للدراسة و وجهت أسئلتها لعينة من عمال وأساتذة بجامعة بسكرة ، وبالإعتماد على برنامج SPSS الذي تم بواسطته تطبيق مختلف العمليات الإحصائية اللازمة لإختبار و تحليل و الإجابة على كل من الإشكالية و الأسئلة الفرعية محل الدراسة وإختبار مختلف الفرضيات الموضوعية، وقد تم التوصل في الأخير لعدة نتائج وإقتراح بعض التوصيات .

أولاً: النتائج

من خلال ما تم دراسته توصلنا إلى بعض النتائج نلخصها فيما يلي :

• الجانب النظري:

1. لنظم المعلومات دور في تقييم أداء الموارد البشرية بطريقة فعالة وجيدة.
2. يساعد نظم المعلومات رب العمل في تزويده بكافة المعلومات والتغيرات التي تحدث للمورد البشري.
3. كلما كانت أنظمة المعلومات في المؤسسة ذات جودة عالية وسهلة الاستخدام، كلما ازدادت فاعلية أداء العامل.
4. تسعى المؤسسة لتوفير كافة المستحقات للمورد البشري وتساهم بعدة طرق لرفع مستواه من خلال التدريب من أجل تحسين أداءه وبالتالي فالمؤسسة تركز الكثير من الوقت وتضع المورد البشري كهدف استراتيجي لتحسين أداءه.
5. لنظم المعلومات دور أساسي في اتخاذ القرارات داخل المؤسسة.

الخاتمة

6. الأشخاص ذوي الخبرة الذين يشرفون على نظم المعلومات يجعلون الاعتماد على نظم المعلومات شيء أساسي وجوهري.

7. تتمتع نظم معلومات الموارد البشرية بالوضوح والمصداقية، وهذا الأمر يدفع العامل في إدارة الموارد البشرية الامتناع كليا عن التواصل المباشر بين زملائه والاكتفاء بالمعلومات التي تتيحها نظم المعلومات.

• الجانب التطبيقي:

1. تولي جامعة محمد خيضر بسكرة نظم المعلومات أهمية كبيرة وتسعى لتطبيقها على نطاق واسع .
2. بعد الدراسة التطبيقية في " جامعة محمد خيضر بسكرة " توصلنا إلى أن هناك دور لنظم المعلومات في إدارة الموارد البشرية (التدريب، تقييم العاملين، الإستقطاب والإختيار) بجامعة محمد خيضر بسكرة.
3. هناك علاقة بين نظم المعلومات ومختلف وظائف إدارة الموارد البشرية (التدريب، تقييم العاملين، الإستقطاب والإختيار) بجامعة محمد خيضر بسكرة ، وتختلف قوة هذه العلاقة حيث وجدنا:
 - وجود ارتباط بين نظم المعلومات والاختيار بقيمة (0.730).
 - وجود ارتباط بين نظم المعلومات والاستقطاب بقيمة (0.652).
 - وجود ارتباط بين نظم المعلومات وتقييم العاملين بقيمة (0.631).
 - وجود ارتباط بين نظم المعلومات والتدريب بقيمة (0.518).

ثانيا: التوصيات

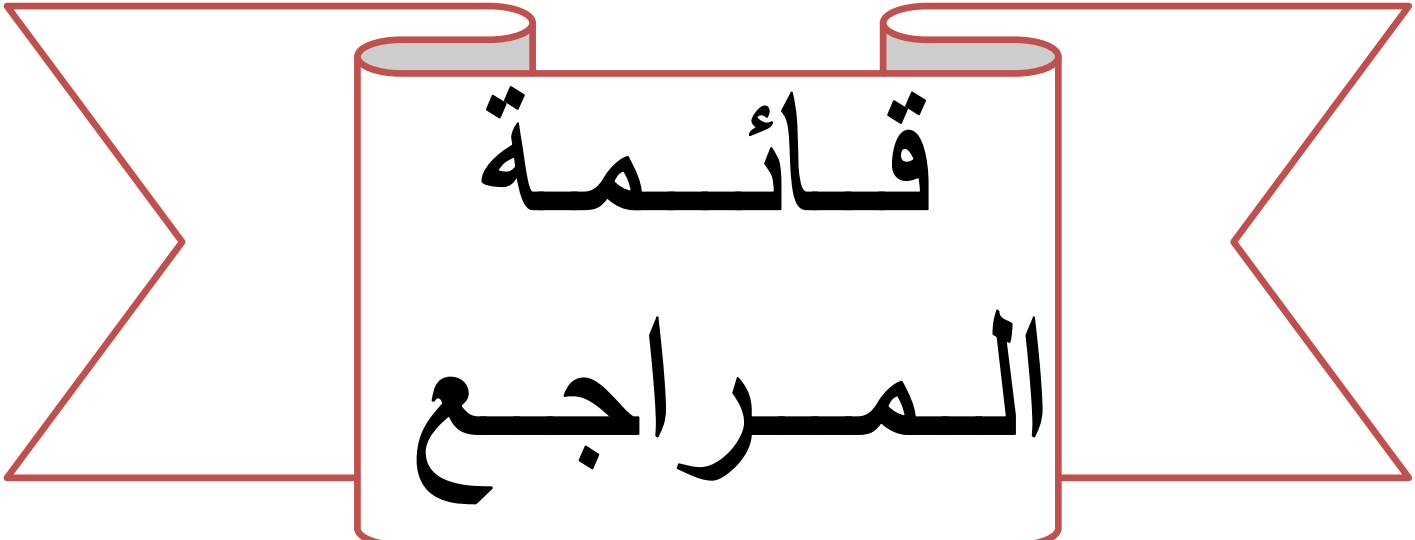
- وعلى ضوء النتائج المتوصل إليها أعلاه، يمكن في الأخير تقديم بعض التوصيات نذكر منها ما يلي:
1. على الجامعة أن تهتم بتصميم نظم المعلومات وتطويرها لما لها من أهمية في تسيير كل وظائف المؤسسة، وهذا ما يساعد إدارة الموارد البشرية من اتخاذ القرارات المناسبة والأكثر كفاءة وفعالية
 2. يجب العمل على التطوير المستمر لأنظمة المعلومات التي يتم استخدامها داخل الإدارات في جامعة محمد خيضر بسكرة
 3. نظرا لأهمية وظائف إدارة الموارد البشرية فيوصى بالمساهمة في تدريب العاملين لزيادة إدراكهم وكفاءتهم في العمل على أنظمة المعلومات والتي تزيد من فعالية النظام والسير الحسن للعمل داخل الجامعة.
 4. يجب على مستخدمي نظم معلومات الموارد البشرية أن يكونوا دائما في ترصد لأي مشاكل قد تحدث، وتشكيل دوريات من شأنها كشف التحديات التي تواجهها الجامعة وإيجاد الحلول المناسبة .

الخاتمة

5. من الضروري إيجاد أنظمة تساعد في إرضاء العامل، مثلا نظام يقتصر عمله على الحوافز.
6. ضرورة إعلام المتقدمين للوظائف بالأسباب الحقيقية وراء عدم قبولهم لشغل المناصب داخل الجامعة.
7. يجب وضع كل عامل في المنصب الذي يستحقه، وأن تكون مؤهلاته تتناسب مع المنصب الذي يشغله في الجامعة.

ثالثا: آفاق البحث

- من خلال بحثنا عن دور نظم المعلومات في إدارة الموارد البشرية ، يمكن إقتراح الآفاق التالية لبحثنا:
1. دراسة أثر نظم المعلومات على إدارة الموارد البشرية في مؤسسات أخرى تختلف عن الجامعة كالبنوك
 2. دور نظم معلومات الموارد البشرية في تقييم أداء العاملين في البنوك.
 3. دراسة دور نظم معلومات الموارد البشرية في الولاء التنظيمي.



قائمة
المراجع

قائمة المراجع

➤ الكتب:

- 1- أحمد فوزي ملوخية، نظم المعلومات الإدارية، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2007.
- 2- إسماعيل حجازي، معالم سعاد، تيسير الموارد البشرية، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان- الأردن ، 2013.
- 3- الغامدي، إدارة الموارد البشرية، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة- مصر، 2010.
- 4- حسن إبراهيم بلوط، إدارة الموارد البشرية، دار النهضة العربية، بيروت-لبنان، 2002.
- 5- زاهد محمد ديري، إدارة الموارد البشرية، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان-الأردن، 2011.
- 6- سناء جبيرات، نظام معلومات الموارد البشرية، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان - الأردن، 2018.
- 7- سليم الحسنية، نظم المعلومات الإدارية، مؤسسة الوراق للنشر، الطبعة الثانية، عمان الأردن، 2006.
- 8- سعد عامر أبو شندي، إدارة الموارد البشرية، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان- الأردن، 2011.
- 9- سعاد نائف برنوطي، ادارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر والتوزيع، الطبعة الثانية، عمان- الأردن، بدون سنة نشر
- 10- عامر إبراهيم قنديلجي، علاء الدين عبد القادر الجنابي، نظم المعلومات الإدارية، دار المسيرة للنشر، الطبعة الثالثة، عمان الأردن، 2008.

قائمة المراجع

- 11- عمر وصفي عقيلي، إدارة الموارد البشرية المعاصرة، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان-الأردن، 2005.
- 12- عبد العزيز بدر النداوي، عولمة إدارة الموارد البشرية، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان-الأردن، 2009.
- 13- كامل بربر، إدارة الموارد البشرية، دار المنهل اللبناني، بيروت، 2008.
- 14- منير نوري- فريد كورتل، إدارة الموارد البشرية، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، عمان-الأردن، دون سنة نشر.
- 15- محمد سرور الحريري، إدارة الموارد البشرية، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، عمان-الأردن، دون سنة نشر.
- 16- محمد عبده حافظ، إدارة الموارد البشرية، دار الفجر للنشر والتوزيع، القاهرة، 2014.
- 17- مجيد الكرخي، إدارة الموارد البشرية، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان-الأردن، 2014.
- 18- ناصر دادي عدون، إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي، دار المحمدية العامة، بدون طبعة، الجزائر، 2004.
- 19- نجم عبد الله العزاوي، عباس حسين جواد، تطور إدارة الموارد البشرية، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، الطبعة العربية، عمان-الأردن 2010.
- 20- نبيل محمد مرسي خليل، نظم المعلومات الإدارية، خوارزم العلمية للنشر، 2014.
- 21- يوسف حجيم الطائي-هاشم فوزي العبادي، إدارة الموارد البشرية، دار صفاء للنشر والتوزيع ، عمان، 2015.

قائمة المراجع

➤ المذكرات:

- 1- الشيخ ولد أحمد، استخدام نظم المعلومات في اتخاذ القرارات في المؤسسة الاقتصادية، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية، تخصص بحوث العمليات وتسيير المؤسسات، جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان، 2010-2011.
- 2- العياشي عيدوني، دور نظم المعلومات في اتخاذ القرارات ضمن متطلبات التنمية المستدامة، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، تخصص إدارة الأعمال الإستراتيجية للتنمية المستدامة، جامعة سطيف1، 2013-2014 .
- 3- السعيد بلوم، أساليب الرقابة ودورها في تقييم أداء المؤسسة الاقتصادية، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في تنمية الموارد البشرية، جامعة منتوري قسنطينة، 2007-2008.
- 4- أونيسي وسام، دور البنوك التجارية في تفعيل الثقافة البنكية لدى الجمهور، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر، تخصص اقتصاد نقدي وبنكي، جامعة العربي بن مهيدي، أم بواقي، 2017-2018 .
- 5- بشيري رشيدة، دور نظم المعلومات في الموارد البشرية، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في العلوم السياسية، تخصص تسيير موارد بشرية، جامعة زيان عاشور الجلفة، 2017-2016.
- 6- باسم جميل مطرية، دور تخطيط وتنمية الموارد البشرية في تحسين جودة الخدمات التعليمية في مؤسسات التعليم التقني، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير ، تخصص القيادة والإدارة، جامعة الأقصى-غزة، 2016.
- 7- بادة مراد، إدارة مخاطر صيغ التمويل الإسلامي، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر، تخصص مالية مؤسسة، جامعة أحمد دراية، أدرار، 2017-2018 .

قائمة المراجع

- 8- حاجي أسماء، قلقول خالدة ياسمين، دور تحديثالخدمات البنكية في تحسين مردودية البنك، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر، تخصص مالية المؤسسة، جامعة 08 ماي، قالمة، 2014-2015.
- 9- خدير سهام، واقع نظام معلومات الموارد البشرية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في علوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، 2014-2015.
- 10- خالد رجم، تقييم أثر نظام معلومات الموارد البشرية على استراتيجيات إدارة الموارد البشرية، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، تخصص أنظمة المعلومات ومراقبة التسيير، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، 2016 2017.
- 11- زيرق سعاد، عرض تكوين مقترح في تخصص التوجيه المدرسي والمهني في ضوء متطلبات المنصب، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم الاجتماعية، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي ، 2017-2018.
- 12- سراج وهيبة، إستراتيجية تنمية الموارد البشرية كمدخل لتحسين الأداء المستدام في المؤسسة الاقتصادية، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، تخصص إدارة الأعمال الإستراتيجية للتنمية المستدامة، جامعة فرحات عباس سطيف، -2011 2012.
- 13- صحرروي انتصار، مساهمة البنوك الخاصة في تمويل الاقتصاد الجزائري، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر، تخصص بنوك، جامعة الشهيد حمه لخضر، الوادي، 2014_2015.
- 14- عبد اللاوي عبد الحميد، دور الأمن الالكتروني في زيادة ولاء المستهلك، مذكرة مكملة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر، تخصص تسويق وخدمات، جامعة أم البواقي، 2014 -2015.

قائمة المراجع

- 15- علاوي نصيرة، دور اليقظة التنافسية في تحسين تنافسية المؤسسة، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في إدارة الأفراد وحكومة الشركات، تخصص تسيير الموارد البشرية جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان 2014-2015.
- 16- عمرو هشام هاشم السقا، نظام معلومات الموارد البشرية الالكتروني على أداء ديوان الموظفين العام ، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في إدارة الأعمال من الجامعة الإسلامية-غزة، 2013.
- 17- علي بن محمد زهيد صالح أحمد مفتاح غميص، نظم المعلومات الإدارية ودورها في صنع القرار الاستراتيجي، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير ، جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية ، 2017.
- 18- قوبع خيرة، تنمية الموارد البشرية مدخل لتحقيق الميزة التنافسية للمؤسسة، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، تخصص تسيير الموارد البشرية، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان، 2010-2011.
- 19- قلبو حسينة، دور إدارة المعرفة في تحسين الأداء المؤسسي، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر، تخصص التسيير الاستراتيجي للمنتظمات، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2014-2015.
- 20- لونيسي خديجة، دور نظام معلومات الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر تخصص إدارة أعمال، جامعة العربي بن مهدي -أم البواقي، 2017-2018.
- 21- مجدي عريف، نظم المعلومات الإدارية ودورها في حل مشكلات الإدارة العامة ، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، تخصص إدارة الأعمال، جامعة تشرين سوريا، 2008.
- 22- مانع سبيرنة، أثر إستراتيجية تنمية الموارد البشرية على أداء الأفراد في الجامعات، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه، تخصص تنظيم الموارد البشرية، جامعة محمد خيضر، 2014-2015.

قائمة المراجع

- 23- مروان محمد المشتحي، واقع استراتيجيات الموارد البشرية في وزارة التربية والتعليم بقطاع غزة، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في القيادة والإدارة، جامعة الأقصى، غزة- فلسطين، 2014.
- 24- محمد الهزام، تسيير الموارد البشرية في ظل تكنولوجيا المعلومات واقتصاد المعرفة، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، تخصص تسيير الموارد البشرية، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، 2015-2016.
- 25- مرمي مراد، أهمية نظم المعلومات الإدارية كأداة للتحليل البيئي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، تخصص اقتصاد وتسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، جامعة فرحات عباس، سطيف، 2009-2010.
- 26- نداء محمد النجار، دور إدارة الموارد البشرية في صناعة المعلومات في ظل اقتصاد المعرفة، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في إدارة الأعمال، الجامعة الإسلامية-غزة، 2012.

➤ المجلات:

- 1- رجم خالد، دادان عبد الغني، تقييم أثر نظام معلومات الموارد البشرية على وظائف إدارة الموارد البشرية، أبحاث اقتصادية وإدارية، العدد 19، 2016.
- 2- زاوي صورية، تومي ميلود، دور نظم معلومات الموارد البشرية في تقييم أداء الموارد البشرية في المؤسسة، مجلة كلية الآداب والعلوم الإنسانية والاجتماعية ، العدد 7، بسكرة الجزائر، 17 جوان 2010
- 3- فكرون نسرين، دور نظم المعلومات في تحسين تنافسية الشركات، أبحاث اقتصادية وإدارية العدد 17، بسكرة - الجزائر، جوان 2015.

➤ الملتقيات:

- 1- خالد بن عبد المحسن المرشدي، أثر تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية على أداء الموظفين، مداخلة مقدمة في الملتقى الدولي

قائمة المراجع

الثاني لمعهد الإدارة العامة والتنمية الإدارية في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، كلية الاقتصاد والإدارة جامعة القصيم السعودية، 10-12//2012.

2- عبد المنعم محمد أبو ليفة، أثر نظام معلومات الموارد البشرية في تحديد الاحتياجات من الموارد البشرية، مداخلة مقدمة في ملتقى الدولي الثالث، تكامل مخرجات التعليم مع سوق العمل في القطاع العام والخاص، جامعة مصراته-ليبيا، 28/04 - 01/05/2014.

➤ المواقع الإلكترونية

1. معراج الهواري، مصطفى الباهي، أثر نظم المعلومات في اقتصاد المعرفة، بتاريخ (23/08/2014:30)، .iefpedia.com.

➤ مراجع أجنبية :

➤ الكتب

1. Armstrong Michal، **Human Resource Management Practice** Publisher: London:Kogan Page،2014.
2. Adeniji، anthonia،osibanjoa.omotayo،human ressource management،pumrknigeria limited،firsrtedition،2002.
3. Dessler Gary، **Humanresource managementand Human resourcemanagementskills**،university commerce،prentice 2005.
4. Ronald R، Sims، **organizational success through effective human resourcesmanagement**،London، 2008

➤ المجلات

1. Steven Alter، **Defining Information Systems as Work Systems: Implications for the IS Field**، European Journal of Information Systems، 17(5)، Oct. 2008،

➤ الملتقيات

1. Sebastiakboell، dubravkacececz-kecmaovic،**what is an information**،Intervention،Hawaii international conference on system science،2015

الملاحق

الملاحق

الملحق (01): الاستبيان

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد خيضر بسكرة

كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير

قسم: العلوم الاقتصادية

تخصص: اقتصاد وتسيير المؤسسات

استمارة استبيان

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته أما بعد

في إطار انجاز مذكرة ماستر تخصص اقتصاد وتسيير المؤسسة والتي تعالج موضوع (دور

نظم المعلومات في إدارة الموارد البشرية)

أتقدم إلى سيادتكم بهذه الاستمارة ونرجو منكم مساعدتنا بالإجابة عن أسئلتها بكل دقة

وموضوعية علما أن المعلومات التي تتقدم سوف تبقى سرية ولا تستخدم إلا لأغراض علمية

وأخيرا تقبلوا مني فائق الاحترام والتقدير.

الملاحق

المحور الاول : البيانات الشخصية

- 1- الجنس ذكر انثى
- 2- السن اقل من 30 سنة من 30 ال 39 سنة من 40 سنة فأكثر
- 3- المستوى الدراسي ثانوي أو أقل جامعي دراسات عليا تكوين مهني
- 4- عدد سنوات الخبرة : أقل من 5 سنوات من 5 إلى 10 سنوات أكثر من 10 سنوات
- 5- الوظيفة : عامل إداري أستاذ مهندس أستاذ إداري

المحور الثاني: نظم المعلومات

يرجى وضع علامة (X) في الإجابة المناسبة لكل سؤال

ملاحظة : لكل سؤال يتم اختيار إجابة واحدة فقط

الفقرات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
1 هل نظم المعلومات واضح لديك					
2 تتوفر المؤسسة حاليا على نظم المعلومات					
3 تعتمد المؤسسة بشكل كبير على نظم المعلومات للقيام بأعمالها					
4 هل تمت حوسبة و إدخال نظام المعلومات لكافة أنشطتكم و أعمالكم في المؤسسة ?					
5 هل تعتمد مؤسستكم على نظام معلومات خاص بالموارد البشرية					
6 تستخدم نظم المعلومات هيكل أساس للبيانات					
7 تتيح نظم المعلومات إمكانية الوصول					

الملاحق

					للمعلومات بسهولة و سرعة	
					هل تهتم مؤسستكم بتعيين و توفير الوسائل والتطبيقات الحديثة التي تستخدمها في إدارة المؤسسة	8
					يسمح نظام المعلومات بالحصول على معلومات دقيقة وواضحة	9
					يوفر نظام المعلومات كل القوانين الخاصة بحقوق وواجبات العامل	10
					تعمل المؤسسة على تطوير وتجديد نظم المعلومات المستخدمة	11
					للمؤسسة خطة واضحة لطريقة عمل نظم المعلومات	12
					تتميز نظم المعلومات المطبقة المؤسسة بوفرة الطرق العديدة للسيطرة على المشاكل و تجنب الوقوع في الخطأ	13
					تتصف نظم المعلومات المطبقة في المؤسسة بسرعة الاستجابة لمتطلبات العمل	14
					يتم تحديث المعلومات الخاصة بالعامل على نظام المعلومات في الوقت المناسب	15
					يحتفظ نظام المعلومات بكل المعلومات السابقة الخاصة بالعامل	16
					تتناسب البرمجيات المستخدمة في تنظيم المعلومات بالمؤسسة مع طبيعة عمل	17

الملاحق

المحور الثالث: إدارة الموارد البشرية

الرقم	أسئلة الاستبيان	غير موافق	غير موافق بشدة	محايد	موافق	موافق بشدة
البعء الأول: التدريب						
1	تؤمن إدارة الموارد البشرية أن التدريب هو أفضل وسيلة لاكتساب المهارات العملية للموارد البشرية					
2	تهتم إدارة الموارد البشرية بتدريب الموظفين بشكل يتناسب مع احتياجاتهم الوظيفية					
3	تؤمن إدارة الموارد بأهمية التدريب وانعكاسه على أداء العمل					
4	توجد برامج تدريب تناسب قدرات ومستوى جميع العاملين					
5	يستطيع نظام معلومات الموارد البشرية حصر وتحديد الأفراد المرشحين للتدريب والتأهيل استنادا إلى احتياجاتهم التدريبية					
6	لدى إدارة الموارد البشرية معلومات كاملة عن أهم الموضوعات المطلوب تدريب وتأهيل العاملين عليها.					
7	لدى نظام معلومات الموارد البشرية					

الملاحق

				أساليب لتقييم عملية التدريب والتأهيل التي يمر بها العاملين	
				يتم وضع برامج التدريب على أساس تقييم أداء العمال	8
				لنظم المعلومات أثر في كفاءة القرارات المتخذة بشأن برامج التدريب	9
				تدعم الإدارة عقد دورات تدريب في مجال نظم المعلومات	10
				عمليات التدريب في المؤسسة قائمة على نظم المعلومات	11
				تقدم المؤسسة برامج تدريب عبر وسائط الكترونية متنوعة	12
				باستخدام نظم المعلومات يمكن تحديد الاحتياجات التدريبية المتنوعة	13
				تساعد نظم المعلومات في اكتساب مهارات جديدة للعمال	14
				يراعي نظام معلومات الموارد البشرية ما لدى العاملين من مؤهلات وقدرات سابقة قبل الشروع في اختيارهم للتدريب	15
البعد الثاني: تقييم العاملين					
				يوفر نظام المعلومات للعمال المعلومات والبيانات اللازمة	1
				يمكن نظام المعلومات العمال من أداء أعمالهم بطريقة مناسبة	2
				يمكن نظام المعلومات العمال من معرفة	3

الملاحق

					حصيلة أدائهم	
					توفر المؤسسة أنظمة خاصة لتقييم أداء العمال	4
					يتم تقييم أداء الموظفين إلكترونياً	5
					تتوفر بنظام معلومات الموارد البشرية الشفافية الكاملة لإعلام الموظفين بنتائج أدائهم وأسباب الترقى أو الانخفاض	6
					تتصف المعلومات الخاصة بتقييم الأداء بالسرية التامة	7
					يستطيع أي موظف من خلال نظام معلومات الموارد البشرية بمقارنة أداءه الحالي بالأداء السابق	8
					يتوفر نظام المعلومات على آليات تسمح للعاملين بربط أدائهم بالحوافز التي يستحقونها	9
					يتم تحليل الأداء على أساس معدلات أداء موضوعية	10
البعد الثالث: الاستقطاب						
					يتم تحديد الاحتياجات بشكل دائم قبل البدء في إجراءات الاستقطاب	1
					تتم عملية الاستقطاب بشكل مركزي في ديوان الموظفين العام	2
					يسمح نظام العمل باستقطاب كفاءات من خلال مرونة في طبيعة العمل (عمل جزئي) استشاري	3

الملاحق

					يعتبر دور الوزارة في عملية الاستقطاب هامشي	4
					تهتم الإدارة باستقطاب الأفراد ذوي الخبرة	5
					يحاول نظام المعلومات عدم تدخل الأهواء الشخصية في استقطاب المتقدمين للوظائف	6
البعد الرابع: الاختيار						
					يتم تعيين العاملين وفق معايير وقواعد ثابتة من أهمها الخبرة والكفاءة	1
					يتم اختيار الموارد البشرية وفق مواصفات ومعايير شغل الوظيفة	2
					يتم اختيار المتقدمين للوظائف للعمل على أسس موضوعية	3
					يتم مشاركة ذوي العلاقة بالوظيفة مباشرة بشكل فعال	4
					تستخدم وسائل انتقاء فعالة في الاختيار	5
					يتم السؤال عن المرشح للوظيفة لدى الجهات التي عمل لديها سابقا	6

الملاحق

الجنس					
		Fréque nce	Pourcen tage	Pourcent age valide	Pourcent age cumulé
Vali de	ذكر	12	37,5	37,5	37,5
	أنثى	20	62,5	62,5	100,0
	Tot al	32	100,0	100,0	

السن					
		Fréque nce	Pourcen tage	Pourcent age valide	Pourcent age cumulé
Vali de	أقل من 30 سنة	17	53,1	53,1	53,1
	من 30 إلى 39	10	31,3	31,3	84,4
	أكثر من 40	5	15,6	15,6	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

المستوى الدراسي					
		Fréque nce	Pourcen tage	Pourcent age valide	Pourcent age cumulé
Vali	جامعي	21	65,6	65,6	65,6

الملاحق

de	دراسات عليا	11	34,4	34,4	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

عدد سنوات الخبرة					
		Fréque nce	Pourcen tage	Pourcent age valide	Pourcent age cumulé
Vali de	أقل من 5سنوات	19	59,4	59,4	59,4
	من 5إلى 10سنوات	10	31,3	31,3	90,6
	أكثر من 10سنوات	3	9,4	9,4	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

الوظيفة					
		Fréque nce	Pourcen tage	Pourcent age valide	Pourcent age cumulé
Valide	عامل	3	9,4	9,4	9,7
	إداري	10	31,3	31,3	41,9
	أستاذ	14	43,8	43,8	87,1
	مهندس	3	9,4	9,4	96,8
	أستاذ إداري	1	6,1	6,2	100,0
	Total	31	96,9	100,0	

الملاحق

Manquant	Système	1	3,1		
Total		32	100,0		

هل نظم المعلومات واضح لديك ؟					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافق	1	3,1	3,1	3,1
	محايد	2	6,3	6,3	9,4
	موافق	14	43,8	43,8	53,1
	موافق بشدة	15	46,9	46,9	100,0
	Tota l	32	100,0	100,0	

تتوفر المؤسسة حاليا على نظم المعلومات					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافق	1	3,1	3,2	3,2
	محايد	4	12,5	12,9	16,1
	موافق	14	43,8	45,2	61,3
	موافق	12	37,5	38,7	100,0

الملاحق

	بشدة				
	Total	31	96,9	100,0	
Manquant	Système	1	3,1		
Total		32	100,0		

تعتمد المؤسسة بشكل كبير على نظم المعلومات للقيام بأعمالها

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافق	3	9,4	9,4	9,4
	محايد	3	9,4	9,4	18,8
	موافق	15	46,9	46,9	65,6
	موافق بشدة	11	34,4	34,4	100,0
	Tota l	32	100,0	100,0	

هل تمت حوسبة و إدخال نظام المعلومات لكافة أنشطتكم و أعمالكم في المؤسسة ؟

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافق	5	15,6	15,6	15,6
	محايد	7	21,9	21,9	37,5

الملاحق

	موافق	9	28,1	28,1	65,6
	موافق بشدة	11	34,4	34,4	100,0
	Tota ا	32	100,0	100,0	

هل تعتمد مؤسستكم على نظام معلومات خاص بالموارد البشرية					
		Fréque nce	Pourcen tage	Pourcent age valide	Pourcent age cumulé
Vali de	غير موافق	3	9,4	9,4	9,4
	محايد	4	12,5	12,5	21,9
	موافق	12	37,5	37,5	59,4
	موافق بشدة	13	40,6	40,6	100,0
	Tota ا	32	100,0	100,0	

تستخدم نظم المعلومات هيكل أساس للبيانات					
		Fréque nce	Pourcen tage	Pourcent age valide	Pourcent age cumulé
Vali de	غير موافق	3	9,4	9,4	9,4
	محايد	6	18,8	18,8	28,1
	موافق	13	40,6	40,6	68,8

الملاحق

	موافق بشدة	10	31,3	31,3	100,0
	Tota ا	32	100,0	100,0	

تتيح نظم المعلومات إمكانية الوصول للمعلومات بسهولة و سرعة					
		Fréque nce	Pourcen tage	Pourcent age valide	Pourcent age cumulé
Vali de	غير موافق	2	6,3	6,3	6,3
	محايد	6	18,8	18,8	25,0
	موافق	11	34,4	34,4	59,4
	موافق بشدة	13	40,6	40,6	100,0
	Tota ا	32	100,0	100,0	

هل تهتم مؤسستكم بتعيين و توفير الوسائل والتطبيقات الحديثة التي تستخدمها في إدارة المؤسسة					
		Fréque nce	Pourcen tage	Pourcent age valide	Pourcent age cumulé
Vali de	غير موافق	4	12,5	12,5	12,5
	محايد	6	18,8	18,8	31,3

الملاحق

	موافق	12	37,5	37,5	68,8
	موافق بشدة	10	31,3	31,3	100,0
	Tota ا	32	100,0	100,0	

يسمح نظام المعلومات بالحصول على معلومات دقيقة وواضحة					
		Fréque nce	Pourcen tage	Pourcent age valide	Pourcent age cumulé
Vali de	غير موافق	2	6,3	6,3	6,3
	موافق	18	56,3	56,3	62,5
	موافق بشدة	12	37,5	37,5	100,0
	Tota ا	32	100,0	100,0	

يوفر نظام المعلومات كل القوانين الخاصة بحقوق وواجبات العامل					
		Fréque nce	Pourcen tage	Pourcent age valide	Pourcent age cumulé
Vali de	غير موافق بشدة	1	3,1	3,1	3,1
	غير موافق	4	12,5	12,5	15,6

الملاحق

	محايد	7	21,9	21,9	37,5
	موافق	10	31,3	31,3	68,8
	موافق بشدة	10	31,3	31,3	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

تعمل المؤسسة على تطوير وتجديد نظم المعلومات المستخدمة					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافق	7	21,9	21,9	21,9
	محايد	4	12,5	12,5	34,4
	موافق	11	34,4	34,4	68,8
	موافق بشدة	10	31,3	31,3	100,0
	Tota l	32	100,0	100,0	

للمؤسسة خطة واضحة لطريقة عمل نظم المعلومات					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافق بشدة	1	3,1	3,1	3,1
	غير موافق	2	6,3	6,3	9,4

الملاحق

	موافق				
	محايد	4	12,5	12,5	21,9
	موافق	13	40,6	40,6	62,5
	موافق بشدة	12	37,5	37,5	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

تتميز نظم المعلومات المطبقة المؤسسة بوفرة الطرق العديدة للسيطرة على المشاكل و تجنب الوقوع في الخطأ					
		Fréque nce	Pourcen tage	Pourcent age valide	Pourcent age cumulé
Vali de	غير موافق بشدة	1	3,1	3,1	3,1
	غير موافق	4	12,5	12,5	15,6
	محايد	7	21,9	21,9	37,5
	موافق	11	34,4	34,4	71,9
	موافق بشدة	9	28,1	28,1	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

تتصف نظم المعلومات المطبقة في المؤسسة بسرعة الاستجابة لمتطلبات العمل					
		Fréque	Pourcen	Pourcent	Pourcent

الملاحق

		nce	tage	age valide	age cumulé
Vali de	غير موافق بشدة	1	3,1	3,1	3,1
	غير موافق	3	9,4	9,4	12,5
	محايد	6	18,8	18,8	31,3
	موافق	11	34,4	34,4	65,6
	موافق بشدة	11	34,4	34,4	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

يتم تحديث المعلومات الخاصة بالعامل على نظام المعلومات في الوقت المناسب					
		Fréque nce	Pourcen tage	Pourcent age valide	Pourcent age cumulé
Vali de	غير موافق	3	9,4	9,4	9,4
	محايد	5	15,6	15,6	25,0
	موافق	11	34,4	34,4	59,4
	موافق بشدة	13	40,6	40,6	100,0
	Tota l	32	100,0	100,0	

الملاحق

يحتفظ نظام المعلومات بكل المعلومات السابقة الخاصة بالعامل					
		Fréque nce	Pourcen tage	Pourcent age valide	Pourcent age cumulé
Vali de	غير موافق بشدة	1	3,1	3,1	3,1
	غير موافق	2	6,3	6,3	9,4
	محايد	5	15,6	15,6	25,0
	موافق	11	34,4	34,4	59,4
	موافق بشدة	13	40,6	40,6	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

تناسب البرمجيات المستخدمة في تنظيم المعلومات بالمؤسسة مع طبيعة عمل					
		Fréque nce	Pourcen tage	Pourcent age valide	Pourcent age cumulé
Vali de	غير موافق	2	6,3	6,3	6,3
	محايد	2	6,3	6,3	12,5
	موافق	12	37,5	37,5	50,0
	موافق بشدة	16	50,0	50,0	100,0
	Tota l	32	100,0	100,0	

الملاحق

تؤمن إدارة الموارد البشرية أن التدريب هو أفضل وسيلة لاكتساب المهارات العملية للموارد البشرية					
		Fréque nce	Pourcen tage	Pourcent age valide	Pourcent age cumulé
Vali de	غير موافق بشدة	5	15,6	15,6	15,6
	غير موافق	1	3,1	3,1	18,8
	محايد	1	3,1	3,1	21,9
	موافق	20	62,5	62,5	84,4
	موافق بشدة	5	15,6	15,6	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

تهتم إدارة الموارد البشرية بتدريب الموظفين بشكل يتناسب مع احتياجاتهم الوظيفية					
		Fréque nce	Pourcen tage	Pourcent age valide	Pourcent age cumulé
Vali de	غير موافق بشدة	6	18,8	18,8	18,8
	غير موافق	1	3,1	3,1	21,9

الملاحق

	محايد	3	9,4	9,4	31,3
	موافق	18	56,3	56,3	87,5
	موافق بشدة	4	12,5	12,5	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

تؤمن إدارة الموارد بأهمية التدريب وانعكاسه على أداء العمل					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافق بشدة	4	12,5	12,5	12,5
	غير موافق	1	3,1	3,1	15,6
	محايد	5	15,6	15,6	31,3
	موافق	18	56,3	56,3	87,5
	موافق بشدة	4	12,5	12,5	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

توجد برامج تدريب تناسب قدرات ومستوى جميع العاملين					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage	Pourcentage
		nce	tage	age	age

الملاحق

				valide	cumulé
Vali de	غير موافق بشدة	3	9,4	9,4	9,4
	غير موافق	2	6,3	6,3	15,6
	محايد	7	21,9	21,9	37,5
	موافق	17	53,1	53,1	90,6
	موافق بشدة	3	9,4	9,4	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

يستطيع نظام معلومات الموارد البشرية حصر وتحديد الأفراد المرشحين للتدريب والتأهيل استنادا إلى احتياجاتهم التدريبية					
		Fréque nce	Pourcen tage	Pourcent age valide	Pourcent age cumulé
Vali de	غير موافق بشدة	4	12,5	12,5	12,5
	غير موافق	2	6,3	6,3	18,8
	محايد	4	12,5	12,5	31,3
	موافق	19	59,4	59,4	90,6
	موافق بشدة	3	9,4	9,4	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

الملاحق

لدي إدارة الموارد البشرية معلومات كاملة عن أهم الموضوعات المطلوب تدريب وتأهيل العاملين عليها.					
		Fréque nce	Pourcen tage	Pourcent age valide	Pourcent age cumulé
Vali de	غير موافق بشدة	2	6,3	6,3	6,3
	غير موافق	1	3,1	3,1	9,4
	محايد	6	18,8	18,8	28,1
	موافق	20	62,5	62,5	90,6
	موافق بشدة	3	9,4	9,4	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

لدى نظام معلومات الموارد البشرية أساليب لتقييم عملية التدريب والتأهيل التي يمر بها العاملين					
		Fréque nce	Pourcen tage	Pourcent age valide	Pourcent age cumulé
Vali de	غير موافق بشدة	4	12,5	12,5	12,5
	غير موافق	1	3,1	3,1	15,6
	محايد	6	18,8	18,8	34,4

الملاحق

	موافق	19	59,4	59,4	93,8
	موافق بشدة	2	6,3	6,3	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

يتم وضع برامج التدريب على أساس تقييم أداء العمال					
		Fréque nce	Pourcen tage	Pourcent age valide	Pourcent age cumulé
Vali de	غير موافق بشدة	5	15,6	15,6	15,6
	محايد	4	12,5	12,5	28,1
	موافق	17	53,1	53,1	81,3
	موافق بشدة	6	18,8	18,8	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

لنظم المعلومات أثر في كفاءة القرارات المتخذة بشأن برامج التدريب					
		Fréque nce	Pourcen tage	Pourcent age valide	Pourcent age cumulé
Vali de	غير موافق بشدة	4	12,5	12,5	12,5
	محايد	9	28,1	28,1	40,6
	موافق	14	43,8	43,8	84,4

الملاحق

	موافق بشدة	5	15,6	15,6	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

تدعم الإدارة عقد دورات تدريب في مجال نظم المعلومات					
		Fréque nce	Pourcen tage	Pourcent age valide	Pourcent age cumulé
Vali de	غير موافق بشدة	5	15,6	15,6	15,6
	غير موافق	2	6,3	6,3	21,9
	محايد	7	21,9	21,9	43,8
	موافق	14	43,8	43,8	87,5
	موافق بشدة	4	12,5	12,5	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

ذ

عمليات التدريب في المؤسسة قائمة على نظم المعلومات					
		Fréque nce	Pourcen tage	Pourcent age valide	Pourcent age cumulé
Vali	غير	5	15,6	15,6	15,6

الملاحق

de	موافق بشدة				
	غير موافق	2	6,3	6,3	21,9
	محايد	6	18,8	18,8	40,6
	موافق	14	43,8	43,8	84,4
	موافق بشدة	5	15,6	15,6	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

تقدم المؤسسة برامج تدريب عبر وسائط الكترونية متنوعة					
		Fréque nce	Pourcen tage	Pourcent age valide	Pourcent age cumulé
Vali de	غير موافق بشدة	5	15,6	15,6	15,6
	غير موافق	2	6,3	6,3	21,9
	محايد	10	31,3	31,3	53,1
	موافق	12	37,5	37,5	90,6
	موافق بشدة	3	9,4	9,4	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

باستخدام نظم المعلومات يمكن تحديد الاحتياجات التدريبية المتنوعة					
		Fréque	Pourcen	Pourcent	Pourcent

الملاحق

		nce	tage	age valide	age cumulé
Vali de	غير موافق بشدة	4	12,5	12,5	12,5
	غير موافق	2	6,3	6,3	18,8
	محايد	4	12,5	12,5	31,3
	موافق	18	56,3	56,3	87,5
	موافق بشدة	4	12,5	12,5	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

تساعد نظم المعلومات في اكتساب مهارات جديدة للعمال					
		Fréque nce	Pourcen tage	Pourcent age valide	Pourcent age cumulé
Valide	غير موافق بشدة	7	21,9	22,6	22,6
	غير موافق	1	3,1	3,2	25,8

الملاحق

	محايد	2	6,3	6,5	32,3
	موافق	16	50,0	51,6	83,9
	موافق بشدة	5	15,6	16,1	100,0
	Total	31	96,9	100,0	
Manquant	Système	1	3,1		
Total		32	100,0		

يراعي نظام معلومات الموارد البشرية ما لدى العاملين من مؤهلات وقدرات سابقة قبل الشروع في اختيارهم للتدريب					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافق بشدة	6	18,8	18,8	18,8
	محايد	6	18,8	18,8	37,5
	موافق	14	43,8	43,8	81,3
	موافق بشدة	6	18,8	18,8	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

يوفر نظام المعلومات للعمال المعلومات والبيانات اللازمة					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé

الملاحق

Vali de	غير موافق بشدة	6	18,8	18,8	18,8
	محايد	2	6,3	6,3	25,0
	موافق	19	59,4	59,4	84,4
	موافق بشدة	5	15,6	15,6	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

يمكن نظام المعلومات العمال من أداء أعمالهم بطريقة مناسبة					
		Fréque nce	Pourcen tage	Pourcent age valide	Pourcent age cumulé
Vali de	غير موافق بشدة	1	3,1	3,1	3,1
	غير موافق	1	3,1	3,1	6,3
	محايد	7	21,9	21,9	28,1
	موافق	18	56,3	56,3	84,4
	موافق بشدة	5	15,6	15,6	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

يمكن نظام المعلومات العمال من معرفة حصيلة أدائهم					
		Fréque nce	Pourcen tage	Pourcent age	Pourcent age

الملاحق

				valide	cumulé
Vali de	غير موافق بشدة	8	25,0	25,0	25,0
	محايد	3	9,4	9,4	34,4
	موافق	17	53,1	53,1	87,5
	موافق بشدة	4	12,5	12,5	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

توفر المؤسسة أنظمة خاصة لتقييم أداء العمال					
		Fréque nce	Pourcen tage	Pourcent age valide	Pourcent age cumulé
Vali de	غير موافق بشدة	4	12,5	12,5	12,5
	غير موافق	3	9,4	9,4	21,9
	محايد	9	28,1	28,1	50,0
	موافق	14	43,8	43,8	93,8
	موافق بشدة	2	6,3	6,3	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

يتم تقييم أداء الموظفين إلكترونياً					
		Fréque	Pourcen	Pourcent	Pourcent

الملاحق

		nce	tage	age valide	age cumulé
Vali de	غير موافق بشدة	7	21,9	21,9	21,9
	غير موافق	5	15,6	15,6	37,5
	محايد	4	12,5	12,5	50,0
	موافق	13	40,6	40,6	90,6
	موافق بشدة	3	9,4	9,4	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

تتوفر بنظام معلومات الموارد البشرية الشفافية الكاملة لإعلام الموظفين بنتائج أدائهم وأسباب الترقى أو الانخفاض					
		Fréque nce	Pourcen tage	Pourcent age valide	Pourcent age cumulé
Vali de	غير موافق بشدة	3	9,4	9,4	9,4
	غير موافق	2	6,3	6,3	15,6
	محايد	7	21,9	21,9	37,5
	موافق	15	46,9	46,9	84,4

الملاحق

	موافق بشدة	5	15,6	15,6	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

تتصف المعلومات الخاصة بتقييم الأداء بالسرية التامة					
		Fréque nce	Pourcen tage	Pourcent age valide	Pourcent age cumulé
Vali de	غير موافق بشدة	5	15,6	15,6	15,6
	غير موافق	2	6,3	6,3	21,9
	محايد	7	21,9	21,9	43,8
	موافق	15	46,9	46,9	90,6
	موافق بشدة	3	9,4	9,4	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

يستطيع أي موظف من خلال نظام معلومات الموارد البشرية بمقارنة أداءه الحالي بالأداء السابق					
		Fréque nce	Pourcen tage	Pourcent age valide	Pourcent age cumulé
Vali de	غير موافق بشدة	3	9,4	9,4	9,4

الملاحق

	غير موافق	2	6,3	6,3	15,6
	محايد	8	25,0	25,0	40,6
	موافق	13	40,6	40,6	81,3
	موافق بشدة	6	18,8	18,8	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

يتوفر نظام المعلومات على آليات تسمح للعاملين بربط أدائهم بالحوافز التي يستحقونها					
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير موافق بشدة	5	15,6	15,6	15,6
	غير موافق	2	6,3	6,3	21,9
	محايد	4	12,5	12,5	34,4
	موافق	18	56,3	56,3	90,6
	موافق بشدة	3	9,4	9,4	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

يتم تحليل الأداء على أساس معدلات أداء موضوعية				
	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage	Pourcentage
	nce	tage	age	age

الملاحق

				valide	cumulé
Vali de	غير موافق بشدة	2	6,3	6,3	6,3
	غير موافق	3	9,4	9,4	15,6
	محايد	10	31,3	31,3	46,9
	موافق	14	43,8	43,8	90,6
	موافق بشدة	3	9,4	9,4	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

يتم تحديد الاحتياجات بشكل دائم قبل البدء في إجراءات الاستقطاب					
		Fréque nce	Pourcen tage	Pourcent age valide	Pourcent age cumulé
Vali de	غير موافق بشدة	6	18,8	18,8	18,8
	غير موافق	1	3,1	3,1	21,9
	محايد	5	15,6	15,6	37,5
	موافق	17	53,1	53,1	90,6
	موافق بشدة	3	9,4	9,4	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

الملاحق

تتم عملية الاستقطاب بشكل مركزي في ديوان الموظفين العام					
		Fréque nce	Pourcen tage	Pourcent age valide	Pourcent age cumulé
Vali de	غير موافق بشدة	2	6,3	6,3	6,3
	غير موافق	2	6,3	6,3	12,5
	محايد	11	34,4	34,4	46,9
	موافق	15	46,9	46,9	93,8
	موافق بشدة	2	6,3	6,3	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

يسمح نظام العمل باستقطاب كفاءات من خلال مرونة في طبيعة العمل(عمل جزئي) استشاري					
		Fréque nce	Pourcen tage	Pourcent age valide	Pourcent age cumulé
Vali de	غير موافق بشدة	3	9,4	9,4	9,4
	غير موافق	3	9,4	9,4	18,8
	محايد	7	21,9	21,9	40,6
	موافق	15	46,9	46,9	87,5
	موافق	4	12,5	12,5	100,0

الملاحق

	بشدة				
	Total	32	100,0	100,0	

يعتبر دور الوزارة في عملية الاستقطاب هامشي					
		Fréque nce	Pourcen tage	Pourcent age valide	Pourcent age cumulé
Vali de	غير موافق بشدة	6	18,8	18,8	18,8
	غير موافق	2	6,3	6,3	25,0
	محايد	13	40,6	40,6	65,6
	موافق	10	31,3	31,3	96,9
	موافق بشدة	1	3,1	3,1	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

تهتم الإدارة باستقطاب الأفراد ذوي الخبرة					
		Fréque nce	Pourcen tage	Pourcent age valide	Pourcent age cumulé
Vali de	غير موافق بشدة	6	18,8	18,8	18,8
	غير موافق	2	6,3	6,3	25,0

الملاحق

	محايد	6	18,8	18,8	43,8
	موافق	11	34,4	34,4	78,1
	موافق بشدة	7	21,9	21,9	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

يحاوّل نظام المعلومات عدم تدخّل الأهواء الشخصية في استقطاب المتقدمين للوظائف					
		Fréque nce	Pourcen tage	Pourcent age valide	Pourcent age cumulé
Vali de	غير موافق بشدة	4	12,5	12,5	12,5
	غير موافق	2	6,3	6,3	18,8
	محايد	9	28,1	28,1	46,9
	موافق	15	46,9	46,9	93,8
	موافق بشدة	2	6,3	6,3	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

يتم تعيين العاملين وفق معايير وقواعد ثابتة من أهمها الخبرة والكفاءة					
		Fréque nce	Pourcen tage	Pourcent age valide	Pourcent age cumulé
Vali	غير	5	15,6	15,6	15,6

الملاحق

de	موافق بشدة				
	غير موافق	1	3,1	3,1	18,8
	محايد	2	6,3	6,3	25,0
	موافق	16	50,0	50,0	75,0
	موافق بشدة	8	25,0	25,0	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

يتم اختيار الموارد البشرية وفق مواصفات ومعايير شغل الوظيفة					
		Fréque nce	Pourcen tage	Pourcent age valide	Pourcent age cumulé
Vali de	غير موافق بشدة	3	9,4	9,4	9,4
	غير موافق	3	9,4	9,4	18,8
	محايد	4	12,5	12,5	31,3
	موافق	14	43,8	43,8	75,0
	موافق بشدة	8	25,0	25,0	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

يتم اختيار المتقدمين للوظائف للعمل على أسس موضوعية					
		Fréque	Pourcen	Pourcent	Pourcent

الملاحق

		nce	tage	age valide	age cumulé
Vali de	غير موافق بشدة	4	12,5	12,5	12,5
	غير موافق	2	6,3	6,3	18,8
	محايد	7	21,9	21,9	40,6
	موافق	15	46,9	46,9	87,5
	موافق بشدة	4	12,5	12,5	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

يتم مشاركة ذوى العلاقة بالوظيفة مباشرة بشكل فعال					
		Fréque nce	Pourcen tage	Pourcent age valide	Pourcent age cumulé
Vali de	غير موافق بشدة	3	9,4	9,4	9,4
	غير موافق	3	9,4	9,4	18,8
	محايد	11	34,4	34,4	53,1
	موافق	13	40,6	40,6	93,8
	موافق بشدة	2	6,3	6,3	100,0

الملاحق

	Total	32	100,0	100,0	
--	--------------	-----------	--------------	--------------	--

تستخدم وسائل انتقاء فعالة في الاختيار					
		Fréque nce	Pourcen tage	Pourcent age valide	Pourcent age cumulé
Vali de	غير موافق بشدة	6	18,8	18,8	18,8
	غير موافق	3	9,4	9,4	28,1
	محايد	5	15,6	15,6	43,8
	موافق	16	50,0	50,0	93,8
	موافق بشدة	2	6,3	6,3	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

يتم السؤال عن المرشح للوظيفة لدى الجهات التي عمل لديها سابقا					
		Fréque nce	Pourcen tage	Pourcent age valide	Pourcent age cumulé
Vali de	غير موافق بشدة	6	18,8	18,8	18,8
	غير موافق	4	12,5	12,5	31,3
	محايد	2	6,3	6,3	37,5

الملاحق

	موافق	17	53,1	53,1	90,6
	موافق بشدة	3	9,4	9,4	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Récapitulatif de traitement des observations			
		N	%
Observations	Valide	31	96,9
	Exclue ^a	1	3,1
	Total	32	100,0
a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.			

Statistiques de fiabilité	
Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,949	17

Récapitulatif de traitement des observations			
		N	%
Observations	Valide	30	93,8
	Exclue ^a	2	6,3
	Total	32	100,0
a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.			

الملاحق

Statistiques de fiabilité	
Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,976	38

Récapitulatif de traitement des observations			
		N	%
Observations	Valide	31	96,9
	Exclue ^a	1	3,1
	Total	32	100,0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques de fiabilité	
Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,976	37

Récapitulatif de traitement des observations			
		N	%
Observations	Valide	30	93,8
	Exclue ^a	2	6,3
	Total	32	100,0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

الملاحق

Statistiques de fiabilité	
Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,978	54

Statistiques descriptives			
	N	Moyenne	Ecart type
? هل نظم المعلومات واضح لديك	32	4,34	,745
تتوفر المؤسسة حاليا على نظم المعلومات	31	4,19	,792
تعتمد المؤسسة بشكل كبير على نظم المعلومات للقيام بأعمالها	32	4,06	,914
هل تمت حوسبة و إدخال نظام المعلومات ? لكافة أنشطتكم و أعمالكم في المؤسسة	32	3,81	1,091
هل تعتمد مؤسستكم على نظام معلومات خاص بالموارد البشرية	32	4,09	,963
تستخدم نظم المعلومات هيكل أساس للبيانات	32	3,94	,948
تتيح نظم المعلومات إمكانية الوصول للمعلومات بسهولة و سرعة	32	4,09	,928
هل تهتم مؤسستكم بتعيين و توفير الوسائل والتطبيقات الحديثة التي تستخدمها في إدارة المؤسسة	32	3,88	1,008
يسمح نظام المعلومات بالحصول على معلومات دقيقة وواضحة	32	4,25	,762
يوفر نظام المعلومات كل القوانين الخاصة بحقوق وواجبات العامل	32	3,75	1,136
تعمل المؤسسة على تطوير وتجديد نظم	32	3,75	1,136

الملاحق

المعلومات المستخدمة			
للمؤسسة خطة واضحة لطريقة عمل نظم المعلومات	32	4,03	1,031
تتميز نظم المعلومات المطبقة المؤسسة بوفرة الطرق العديدة للسيطرة على المشاكل و تجنب الوقوع في الخطأ	32	3,72	1,114
تتصف نظم المعلومات المطبقة في المؤسسة بسرعة الاستجابة لمتطلبات العمل	32	3,87	1,100
يتم تحديث المعلومات الخاصة بالعامل على نظام المعلومات في الوقت المناسب	32	4,06	,982
يحتفظ نظام المعلومات بكل المعلومات السابقة الخاصة بالعامل	32	4,03	1,062
تتناسب البرمجيات المستخدمة في تنظيم المعلومات بالمؤسسة مع طبيعة عمل	32	4,31	,859
تؤمن إدارة الموارد البشرية أن التدريب هو أفضل وسيلة لاكتساب المهارات العملية للموارد البشرية	32	3,59	1,266
تهتم إدارة الموارد البشرية بتدريب الموظفين بشكل يتناسب مع احتياجاتهم الوظيفية	32	3,41	1,316
تؤمن إدارة الموارد بأهمية التدريب وانعكاسه على أداء العمل	32	3,53	1,164
توجد برامج تدريب تناسب قدرات ومستوى جميع العاملين	32	3,47	1,077
يستطيع نظام معلومات الموارد البشرية حصر وتحديد الأفراد المرشحين للتدريب والتأهيل استنادا إلى احتياجاتهم التدريبية	32	3,47	1,164
لدي إدارة الموارد البشرية معلومات كاملة عن أهم الموضوعات المطلوب تدريب وتأهيل العاملين عليها.	32	3,66	,937

الملاحق

لدى نظام معلومات الموارد البشرية أساليب لتقييم عملية التدريب والتأهيل التي يمر بها العاملين	32	3,44	1,105
يتم وضع برامج التدريب على أساس تقييم أداء العمال	32	3,59	1,266
لنظم المعلومات أثر في كفاءة القرارات المتخذة بشأن برامج التدريب	32	3,50	1,164
تدعم الإدارة عقد دورات تدريب في مجال نظم المعلومات	32	3,31	1,256
عمليات التدريب في المؤسسة قائمة على نظم المعلومات	32	3,37	1,289
تقدم المؤسسة برامج تدريب عبر وسائط الكترونية متنوعة	32	3,19	1,203
باستخدام نظم المعلومات يمكن تحديد الاحتياجات التدريبية المتنوعة	32	3,50	1,191
تساعد نظم المعلومات في اكتساب مهارات جديدة للعمال	31	3,35	1,427
يراعي نظام معلومات الموارد البشرية ما لدى العاملين من مؤهلات وقدرات سابقة قبل الشروع في اختيارهم للتدريب	32	3,44	1,343
يوفر نظام المعلومات للعمال المعلومات والبيانات اللازمة	32	3,53	1,319
يمكن نظام المعلومات العمال من أداء أعمالهم بطريقة مناسبة	32	3,78	,870
يمكن نظام المعلومات العمال من معرفة حصيلة أدائهم	32	3,28	1,420
توفر المؤسسة أنظمة خاصة لتقييم أداء العمال	32	3,22	1,128
يتم تقييم أداء الموظفين الكترونياً	32	3,00	1,368

الملاحق

تتوفر بنظام معلومات الموارد البشرية الشفافية الكاملة لإعلام الموظفين بنتائج أدائهم وأسباب الترقى أو الانخفاض	32	3,53	1,135
تتصف المعلومات الخاصة بتقييم الأداء بالسرية التامة	32	3,28	1,224
يستطيع أي موظف من خلال نظام معلومات الموارد البشرية بمقارنة أداءه الحالي بالأداء السابق	32	3,53	1,164
يتوفر نظام المعلومات على آليات تسمح للعاملين بربط أدائهم بالحوافز التي يستحقونها	32	3,37	1,238
يتم تحليل الأداء على أساس معدلات أداء موضوعية	32	3,41	1,012
يتم تحديد الاحتياجات بشكل دائم قبل البدء في إجراءات الاستقطاب	32	3,31	1,281
تتم عملية الاستقطاب بشكل مركزي في ديوان الموظفين العام	32	3,41	,946
يسمح نظام العمل باستقطاب كفاءات من خلال مرونة في طبيعة العمل(عمل جزئي) استشاري	32	3,44	1,134
يعتبر دور الوزارة في عملية الاستقطاب هامشي	32	2,94	1,134
تهتم الإدارة باستقطاب الأفراد ذوي الخبرة	32	3,34	1,405
يحاول نظام المعلومات عدم تدخل الأهواء الشخصية في استقطاب المتقدمين للوظائف	32	3,28	1,114
يتم تعيين العاملين وفق معايير وقواعد ثابتة من أهمها الخبرة والكفاءة	32	3,66	1,335
يتم اختيار الموارد البشرية وفق مواصفات ومعايير شغل الوظيفة	32	3,66	1,234
يتم اختيار المتقدمين للوظائف للعمل على	32	3,41	1,188

الملاحق

أسس موضوعية			
يتم مشاركة ذوى العلاقة بالوظيفة مباشرة بشكل فعال	32	3,25	1,047
تستخدم وسائل انتقاء فعالة في الاختيار	32	3,16	1,273
يتم السؤال عن المرشح للوظيفة لدى الجهات التي عمل لديها سابقا	32	3,22	1,338
N valide (liste)	30		

Corrélations							
		المحورا لثاني	البعدا ول	البعدا ثاني	البعدا ثالث	البعدا رابع	المحورا لثالث
المحورا لثاني	Corrélation de Pearson	1	,518 **	,631 **	,652 **	,730 **	,654 **
	Sig. (bilatérale)		,002	,000	,000	,000	,000
	N	32	32	32	32	32	32
البعدا ول	Corrélation de Pearson	,518 **	1	,846 **	,683 **	,758 **	,935 **
	Sig. (bilatérale)	,002		,000	,000	,000	,000
	N	32	32	32	32	32	32
البعدا ثاني	Corrélation de Pearson	,631 **	,846 **	1	,868 **	,841 **	,962 **
	Sig. (bilatérale)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	32	32	32	32	32	32
البعدا	Corrélation de	,652	,683	,868	1	,819	,872

الملاحق

ثالث	Pearson	**	**	**		**	**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000		,000	,000
	N	32	32	32	32	32	32
البعدر ابع	Corrélation de Pearson	,730 **	,758 **	,841 **	,819 **	1	,897 **
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	32	32	32	32	32	32
المحور ثالث	Corrélation de Pearson	,654 **	,935 **	,962 **	,872 **	,897 **	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	32	32	32	32	32	32
** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).							