



مذكرة تخرج

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر مهني تخصص المناجنت
استراتيجي ونظام المعلومات

دور نظام معلومات الموارد البشرية في تحسين فاعلية إدارة الموارد البشرية دراسة حالة مؤسسة سوناطراك (مصفاة أدرار)

من إعداد الطالبين: تحت إشراف:

- اسباعي عبد العزيز د. بوشطارة مهدي

- بامحمد عبد الله

لجنة المناقشة	
رئيسا	أمقران مصطفى
مشرفا	مهدي بوشطارة
مناقشا	محمد الحاج ليلي

الملخص:

تهدف الدراسة الحالية إلى معالجة موضوع دور نظم معلومات الموارد البشرية في تحسين فاعلية إدارة الموارد البشرية. فيعكس التعاطي مع المنافع التي يخلقها نظام معلومات الموارد البشرية على مستعملها (أفراد إدارة الموارد البشرية) إدراك أهميتها والوعي بها فاعلية وظيفة إدارة الموارد البشرية بالمنظمة، ويرسم صورة لا يشوبها غموض تساهم في وضع المستخدمين على عتبة الطريق الذي يفضي إلى تحقيق أهداف الفرد والمنظمة. ومعرفة الدور الذي يلعبه نظام المعلومات في إدارة الموارد البشرية بالاعتماد على المنهج الوصفي، ولتحقيق أهداف الدراسة تم إعداد وتصميم استبيان لجمع البيانات الأولية من عينة الدراسة تم توزيع (50) استبيان وتم تحليل 37 استبيان المتمثلة في الاستبيانات المقبولة باستخدام برنامج spss، وقد أظهرت نتائج الدراسة أنه يوجد أثر لنظام معلومات الموارد البشرية على إدارة الموارد البشرية.

الكلمات المفتاحية : نظام معلومات الموارد البشرية، إدارة الموارد البشرية المعلومات، الموارد البشرية.

Abstract:

L'objectif de cet étude est de découvrir le rôle de système d'information des ressources humaines dans l'amélioration d'efficacité des ressources humaines, nous découvrons les bénéfices créés par le système pour les individus et l'organisation d'une manière générale, cet étude nous donne une description complète sur l'articulation entre le système d'information et les ressources humaines, suivons la méthode descriptive

Et pour concrétiser cet étude nous avons établi un questionnaire pour collecter les informations primaires a partir de l'enchations représentative, nous avons diffusé (50) questionnaire et analysé (37) qui sont les questionnaires acceptées par notre logiciel de traitement SPSS Les résultats obtenus prouvent qu'il existe bien un impact de système d'information sur les le management des ressources humaines

Les mots clé ; le système d'information des ressources humaines, management des ressources humaines, les informations, les ressources humaines

Summary:

The objective of this study is to discover the role of the human resources information system in improving the efficiency of human resources, we discover the benefits created by the system for individuals and the organization in general, this study gives us a complete description of the relationship between the information system and human resources, following the descriptive method,

And to make this study a reality we have established a questionnaire to collect the primary information from the representative enchantions, we have distributed (50) questionnaire and analyzed (37) which are the questionnaires accepted by our processing software SPSS,

The results obtained prove that there is indeed an impact of an information system on human resources management,

Keywords; the human resources information system, human resources .management, information, human resources,

الإهداء

الحمد لله وكفى والصلاة والسلام على النبي المصطفى سيدنا محمد وعلى آله
وصحبه الشرفا ثم أما بعد أهدي هذا العمل :

إلى زهرة البستان ووردة الريحان التي وصى بها الرحمان لك يا أحلى وأغلى ما
في الوجود "أمي" بارك الله في عمرك وأمدك بدوام الصحة والعافية.
إلى الذي رباني على الفضيلة والأخلاق وكان لي درع أمان أحتمي به من
نائبات الزمان وتحمل عبئ الحياة حتى لا أحس بالحرمان "أبي" رحمك الله
رحمة واسعة وجعل الجنة دارك ومأواك.

إلى إخوتي وأخواتي الذين تقاسموا معي الحلو والمر وإلى كل الأهل والأقارب
والأصدقاء.

إلى أساتذتي الذين أجلهم وأحترمهم حيث كان لهم الدور الكبير في مساندتي.
إليكم جميعا أهدي ثمرة جهدي.

عبد العزيز

الإهداء

الحمد لله حتى يبلغ الحمد منتهاه والصلاة والسلام على سيد السادات سيدنا
محمد وعلى آله وصحبه وسلم تسليما ثم أما بعد أهدي عملي هذا:
إلى أمي الحنونة لا أجد كلمات يمكن أن تمنحها حقها، فهي ملحمة الحب
وفرحة العمر ومثال التفاني والعطاء
إلى أبي العطوف قدوتي ومثلي الأعلى في الحياة من علمني كيف أعيش
بكرامة وشموخ. حفظه الله وأطال في عمره وأمدّه الله بدوام الصحة والعافية
إلى إخوتي سندي وعضدي ومشاطري أفراحي أحزاني.
إلى كل الأهل والأقارب والأصدقاء
إلى أساتذتي الذين أجلهم وأحترمهم الذين كانوا لهم الدور الكبير في مسانذتي.

عبدالله

شكر وتقدير

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على أشرف الأنبياء والمرسلين
سيدنا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين.

بعد عناء البحث وتعب الأيام علينا الثناء على الرحمن الرحيم ، فالحمد
لله ولي النعمة ودافع النعمة ما تعسر أمر إلا يسره، وما اشتد بلاء إلا
أزاله فله الحمد من قبل ومن بعد أن وفقنا لإتمام هذه المذكرة ونسأله
فيها التوفيق والنجاح وأن يجعل عملنا هذا خالصا لوجهه الكريم.

نتقدم بخالص الشكر والتقدير إلى الأستاذ المشرف "بوشطارة مهدي" مع
فائق الاحترام والتقدير لما قدمه لنا من توجيهات ونصائح وملاحظات
قيمة.

كما نتقدم بالشكر إلى كل الذين لم يبخلوا علينا بالعطاء ولم يترددوا عن
تقديم كل أشكال الدعم والمساعدة في المؤسسة "مصفاة البترول أدرار"
وأخص بالذكر المؤطر "ناير محمد الأمين" و السيد "بوحفصي عبدالله"
والى كل من وجهنا وساعدنا ولو بكلمة طيبة.

فهرس المحتويات

الصفحة	المحتوى
/	الإهداء
/	الشكر والتقدير
/	فهرس المحتويات
/	قائمة الأشكال
/	قائمة الجداول
/	الملخص
أ	المقدمة
الفصل الأول: مفاهيم أساسية حول نظام المعلومات وإدارة الموارد البشرية و نظام معلومات إدارة الموارد البشرية	
11	تمهيد
12	المبحث الأول : مفاهيم أساسية حول نظام المعلومات
12	المطلب الأول : نظام المعلومات
13	المطلب الثاني : مكونات نظام المعلومات
14	المطلب الثالث : أنواع نظام المعلومات
16	المطلب الرابع : أهمية نظام المعلومات
16	المطلب الخامس : أهداف نظام المعلومات
17	المبحث الثاني : إدارة الموارد البشرية
18	المطلب الأول : مفهوم الموارد البشرية
18	المطلب الثاني : مفهوم إدارة الموارد البشرية
18	المطلب الثالث : أهداف إدارة الموارد البشرية
19	المطلب الرابع : أسس إدارة الموارد البشرية
19	المطلب الخامس : وظائف إدارة الموارد البشرية
23	المبحث الثالث : نظام معلومات إدارة الموارد البشرية
24	الطلب الأول : مفهوم نظام معلومات الموارد البشرية
25	المطلب الثاني : مراحل تطور نظام معلومات الموارد البشرية
25	المطلب الثالث : خصائص وأهداف نظام معلومات الموارد البشرية
28	المطلب الرابع : مصادر المعلومات ، مكونات وأجزاء نظام المعلومات البشرية
36	خاتمة الفصل الأول

الفصل الثاني: دراسة ميدانية في مؤسسة سوناطراك " مصفاة أدرار

38	المبحث الأول : عرض عام لمؤسسة سوناطراك
40	المطلب الأول: عرض خاص للهيئة المستقبلية
41	المبحث الثاني : مجتمع وعينة الدراسة
42	المطلب الثاني : الأدوات المعتمدة في تحليل الدراسة
50	المبحث الثاني : عرض وتحليل النتائج
50	المطلب الأول : تحليل النتائج
61	المطلب الثاني : اختبار فرضيات الدراسة ومناقشتها
69	خاتمة الفصل
73	قائمة المراجع
/	الملاحق

قائمة الأشكال

الصفحات	العناوين	الرقم
14	المكونات الأساسية لنظام المعلومات	1
15	أنواع نظم المعلومات	2
29	مكونات نظام معلومات الموارد البشرية	3
35	يبين كل النظم الفرعية لنظام معلومات الموارد البشرية	4
39	يمثل الهيكل التنظيمي العام للمصفاة	5
41	يمثل الهيكل التنظيمي للمديرية الفرعية للأشخاص	6
51	رسم بياني يوضح خصائص العينة حسب النوع	07
52	رسم بياني يوضح أفراد العينة حسب الفئة العمرية	08
53	رسم بياني يوضح خصائص أفراد العينة حسب المؤهل	09
54	رسم بياني يوضح خصائص أفراد العينة حسب سنوات الخبرة	10

قائمة الجداول

الرقم	العناوين	الصفحة
01	يوضح توزيع العينة	41
02	يوضح مقياس ليكارت الخماسي	42
03	مستويات الموافقة لمقياس ليكارت الخماسي	43
04	يوضح معامل ارتباط بيرسون لعبارات الدقة	43
05	يوضح معامل الارتباط بيرسون لعبارات اتخاذ القرار	44
06	يوضح معامل الارتباط بيرسون لعبارات الفعالية	45
07	يوضح معامل الارتباط بيرسون لعبارات الحماية	46
08	يوضح معامل الارتباط بيرسون لعبارات التوظيف	47
09	يوضح معامل الارتباط بيرسون لعبارات تنمية الموارد البشرية	47
10	يوضح معامل الارتباط بيرسون لعبارات تقييم أداء العاملين	48
11	يوضح معامل الارتباط بيرسون لعبارات التحفيز	49
12	يبين معامل ثبات الاستبيان	49
13	خصائص أفراد العينة حسب النوع	50
14	خصائص أفراد العينة حسب الفئة العمرية	51
15	يوضح خصائص أفراد العينة حسب المؤهل العلمي	52
16	يمثل التحليل الوصفي لمتغير سنوات الخبرة	53
17	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمحور نظام معلومات الموارد البشرية	55

56	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمحور نظام معلومات الموارد البشرية	18
57	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمحور نظام معلومات الموارد البشرية	19
58	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمحور نظام معلومات الموارد البشرية	20
59	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمحور إدارة الموارد البشرية	21
59	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمحور إدارة الموارد البشرية	22
60	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمحور إدارة الموارد البشرية	23
60	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمحور إدارة الموارد البشرية	24
61	يوضح نتائج قيم معاملات خط الانحدار بين بعد دقة نظام معلومات الموارد البشرية وإدارة الموارد البشرية	25
62	يوضح نتائج قيم معاملات خط الانحدار بين بعد دقة نظام معلومات الموارد البشرية وإدارة الموارد البشرية	26
62	يوضح نتائج قيم معاملات خط الانحدار بين بعد دقة نظام معلومات الموارد البشرية وإدارة الموارد البشرية	27
63	يوضح نتائج قيم معاملات خط الانحدار بين بعد دقة نظام معلومات الموارد البشرية وإدارة الموارد البشرية	28
64	يوضح نتائج قيم معاملات خط الانحدار بين بعد دقة نظام معلومات الموارد البشرية وإدارة الموارد البشرية	29

مقدمة

مقدمة:

إن ما تتمتع به الموارد البشرية من مميزات وقدرات هي التي تصنع التجدد والنجاح المستمر حيث تعتبر وظيفة إدارة الموارد البشرية من الوظائف المهمة والأساسية في جميع المؤسسات بمختلف أنواعها، حيث تسعى للاستثمار الأمثل في المورد البشري من خلال القيام بعدة أنشطة بهدف توفير احتياجات المنظمة الكفاءات في الوقت المناسب ووضعها في المكان المناسب والعمل على تنميتها وتحفيزها وتأهيلها بما يتماشى مع الظروف المحيطة بها. (boufarouj, 2020)

وتبرز أهمية إدارة الموارد البشرية من خلال كونها إدارة وظيفية توجد في مختلف المنظمات، وتبرز أهميتها أيضا من حيث حساسيتها في التعامل مع أهم عنصر من عناصر الإنتاج وهو (المورد البشري) ولأن الأخير متغير في قواه وتفكيره ومستوى أداءه ومعلوماته وخبراته ومتأثر بعلاقته المختلفة مع الآخرين في البيئتين الداخلية والخارجية ومتقلب من حيث المزاج والشعور بالحب والكره... الخ من الصفات الإنسانية المختلفة، كذلك فإن المورد البشري له قيمة تنافسية مهمة في المنظمات لعدم إمكانية تقليده من جهة، ولعطائه المتنامي من جهة أخرى، ولأن العنصر الإنساني هو العامل المحرك والمخطط والموجهة لكل عوامل الإنتاج الأخرى، لذلك اختلفت وجهات نظر المتخصصين في الحياة العلمية والعملية في تحديد مفهوم موحد لإدارة الموارد البشرية. (gonthier, 2019)

ولقد عرفت المنظمات تطورات سريعة في الآونة الأخيرة خاصة المؤسسات الاقتصادية في المجال التكنولوجي و المعلوماتي، الأمر الذي جعل من المؤسسات تهتم بالمورد البشري بأهمية كبيرة وتوفير المكان المناسب لممارسة عمله بإتقان باعتباره المورد الرئيسي، وحتى تواكب هذه التطورات يلزم عليها استخدام نظم معلومات داخل الإدارات من أجل تحقيق كفاءة وفاعلية للمعلومات الضرورية لها.

وضمن مقتضيات التزامن مع التطور التكنولوجية كان لزاما على المؤسسات الاقتصادية الجزائرية أن تتواكب مع هذه الطفرة التكنولوجية، ونجد أنه في السنوات الماضية لم يكن التركيز كافيا على نظم معلومات الموارد البشرية ولكن في الفترة الأخيرة ونتيجة للتطورات بدأ نظام معلومات الموارد البشرية يأخذ دوره في حيز الوجود بشكل أكبر. (hammidi, 2019)

ويلعب نظام معلومات الموارد لبشرية دورا بالغ الأهمية في تحسين مردودية العمل وطرق إدارة الأنشطة في المؤسسة ، من خلال جمع البيانات والمعلومات التي توفرها البيئة الداخلية والخارجية ومعالجتها واعطاء نتائج تجعلها قادرة على مواجهة مختلف التحديات والرهانات.

تحاول المنظمات جاهدة مواكبة التقدم التكنولوجي ومواجهة التغيرات الحاصلة في البيئة الخارجية وتعتبر المؤسسات الاقتصادية من أكثر المؤسسات استخداما لأنظمة المعلومات وذلك لتسهيل عملية إدارتها اتخاذ القرارات المناسبة، وهذا لاحتوائها على موارد بشرية كبيرة يصعب تسيرها دون أنظمة معلومات. (berdous, 2021)

الإشكالية :

ومن خلال ما سبق يمكن صياغة التساؤل الرئيسي على النحو التالي: وبالاعتماد على (جيرات، 2015/2014)

في ماذا يتمثل أثر تأثير نظم معلومات إدارة الموارد البشرية على فاعلية إدارة الموارد البشرية ؟
الأسئلة الفرعية :

- ما أثر بعد دقة نظام معلومات إدارة الموارد البشرية على إدارة الموارد البشرية.
- ما أثر بعد فاعلية نظام معلومات إدارة الموارد البشرية على إدارة الموارد البشرية.
- ما أثر بعد اتخاذ القرار لنظام معلومات الموارد البشرية على إدارة الموارد البشرية.
- ما أثر بعد حماية نظام معلومات إدارة الموارد البشرية على إدارة الموارد البشرية.

الفرضيات :

ومن اجل الإجابة على مشكلة الدراسة وبالاعتماد على(الصالح د.، دور نظم معلومات الموارد البشرية في تحقيق فاعلية التعليم التنظيمي، 2020/2019) يمكن طرح التساؤل الرئيسي

- يوجد أثر لنظام معلومات الموارد البشرية على إدارة الموارد البشرية وتنقسم هذه الفرضية إلى فرضيات فرعية.

- يوجد أثر لبعد دقة نظام معلومات إدارة الموارد البشرية على إدارة الموارد البشرية
- يوجد أثر لبعد فاعلية نظام معلومات إدارة الموارد البشرية على إدارة الموارد البشرية.
- يوجد أثر لبعد اتخاذ القرار لنظام معلومات إدارة الموارد البشرية على إدارة الموارد البشرية
- يوجد أثر لبعد حماية نظام معلومات إدارة الموارد البشرية على إدارة الموارد البشرية

أهمية الدراسة:

- تكمُن أهمية الدراسة من خلال تحديد علاقة أبعاد نظام معلومات الموارد البشرية بإدارة الموارد البشرية قصد الخروج بالنتائج التالية
- ✓ الإشارة إلى الأبعاد النظرية
- ✓ الأهمية بالنسبة لموضوع نظام معلومات الموارد البشرية ودوره في إدارة الموارد البشرية
- ✓ اهتمام إدارة المؤسسة بنظام معلومات إدارة الموارد البشرية في إدارة الموارد البشرية

أهداف الدراسة:

تتجلى أهداف الدراسة في النقاط التالية :

- ✓ إبراز وتوضيح المفاهيم النظرية المتصلة بنظام معلومات الموارد البشرية.
- ✓ تبيان أهمية استخدام نظام معلومات الموارد البشرية.
- ✓ معرفة مدى استخدام المؤسسة لنظام معلومات الموارد البشرية.
- ✓ معرفة مدى مساهمة نظام معلومات الموارد البشرية في الرفع من كفاءة القرارات المتخذة.

دوافع اختيار الموضوع:

يعود اختيارنا للموضوع محل الدراسة للأسباب التالية:

- ✓ ميولنا الشخصي للمواضيع المتعلقة بنظام المعلومات إدارة الموارد البشرية.
- ✓ الرغبة في معرفة مدى تأثير نظام معلومات الموارد البشرية على إدارة الموارد البشرية
- ✓ تزايد الاهتمام بأنظمة المعلومات على مستوى المؤسسات نظرا للطفرة التكنولوجية التي يشهدها العالم.

منهج الدراسة :

سنعتمد في بحثنا هذا على المنهج الوصفي التحليلي باعتباره المنهج المناسب لمتغيرات البحث وأهدافه وذلك للكشف عن أثر استخدام نظم معلومات الموارد البشرية على فاعلية أداء إدارة الموارد البشرية باعتبار هذا المنهج يهدف إلى وصف خصائص مشكلة البحث وصفا شاملا ودقيقا وتحديد العلاقات بين المتغيرات

هيكل الدراسة :

قمنا بتقسيم العمل البحثي إلى فصلين اثنين حيث سوف نتطرق في الفصل الأول إلى الإطار النظري وتم تقسيمه إلى ثلاث مباحث وكل مبحث إلى خمس مطالب حيث جاء في المبحث الأول مفاهيم أساسية حول نظام المعلومات ثم في المبحث الثاني مفاهيم حول إدارة الموارد البشرية واختتم الفصل الأول بالمبحث الثالث الذي تحدثنا فيه عن مفاهيم حول نظام معلومات إدارة الموارد البشرية. أما الفصل الثاني فخصص للدراسة الميدانية بالمصفاة حول دور نظام معلومات إدارة الموارد البشرية في إدارة الموارد البشرية وقد تم تقسيمه إلى مبحثين، المبحث الأول تم فيه عرض الطرق والأدوات أما المبحث الثاني مخصص لعرض وتحليل النتائج المتعلقة بالدراسة الميدانية.

الدراسات السابقة:

من أجل دراسة هذه الإشكالية واختبار فرضيات الدراسة تم الاستعانة ببعض الدراسات السابقة ومن أهم الدراسات التي نراها مناسبة هي :

الدراسات المتعلقة بنظام معلومات الموارد البشرية

دراسة (Camille gonthier2019) تحدثت هذه الدراسة عن الدور الذي يلعبه نظام معلومات الموارد البشرية في تحويل وظيفة الموارد البشرية ، كانت تهدف إلى تحليل تأثير نظام معلومات الموارد البشرية على تحول الموارد البشرية بمعنى كان لها تأثير اعتماد الأداء في المنظمة وبعدها تحدث الباحث بالتفصيل عن استخدام نظام معلومات الموارد البشرية من خلال توفير الوصول إلى المعلومات العالمية ما يمكن المنظمات من إدارة مواهبها بشكل أكثر فاعلية واستراتيجية.

دراسة (chiama bouferouj2020) تناولت هذه الدراسة دور تطور نظام معلومات الموارد البشرية في تطوير وظيفة الموارد البشرية مما يسمح بالتعرف على التحول الرقمي للشركات بالبقاء متماشية مع البيئة، هذا الانجاز موجود بشكل أكبر لوظيفة الموارد البشرية التي تسعى في أن تصبح شريكا استراتيجيا معترفا به من قبل المنظمة كما هدفت هذه الدراسة إلى فهم الأساس النظري لمفهوم نظام معلومات الموارد البشرية بطريقة عامة لتحليل وتقريب تطوره.

دراسة (محمد مواهب، محمد حمزة 2018) هدفت هذه الدراسة إلى فعالية استخدام نظام المعلومات في المؤسسات النفطية الجزائرية بإتباع المنهج الوصفي اعتمدت الدراسة بشكل أساسي عن تقصي مدى فعالية استخدام نظم المعلومات لدى المؤسسات النفطية الجزائرية، ومن النتائج المتوصل

إليها هناك مستوى عالي لفاعلية نظام المعلومات في المؤسسات النفطية وأهم المؤشرات الأكثر تعبيراً عن فاعلية نظام المعلومات.

دراسة (بغلماس بركة 2017) وضحت هذه الدراسة نظام معلومات الموارد البشرية وعلاقة بوظائف إدارة الموارد البشرية، هدفت هذه الدراسة إلى طبيعة العلاقة التي تربط نظام معلومات الموارد البشرية بمختلف وظائف الموارد البشرية وكذلك إبراز أثر استخدام نظام معلومات الموارد البشرية على وظائف إدارة الموارد البشرية والكشف عن المنافع التي يمكن الحصول عليها من خلال ذلك.

دراسة (زاوي صورية ، تومي ميلود 2015) هدف هذه الدراسة على التعرف كيف يساهم نظام معلومات الموارد البشرية في تدريب الموارد البشرية كما تحدث الباحث في هذه الدراسة عن المعلومات التي ينتجها نظام معلومات الموارد البشرية دوراً هاماً في تدريب الموارد البشرية وهو يسمح بتوفير معلومات موضوعية ودقيقة في الوقت المناسب مما يجعل قرار التدريب أكثر موضوعية وفاعلية، ومن النتائج المتوصل إليها تعتبر الموارد البشرية اليوم أهم الموارد التي تمكنها من التطور وتحسين أدائها وبالتالي القدرة على المنافسة، كما يعد نظام معلومات الموارد البشرية في الإدارة قاعدة أساسية لإتخاذ مختلف القرارات.

دراسة (عادل خير الله، فايزة خير الله 2018) أوضحت هذه الدراسة دور تطبيق نظام معلومات الموارد البشرية ورأس المال الفكري البشري في تحقيق الميزة التنافسية في الشركات الدولية الكويتية، وقد هدفت هذه الدراسة إلى التركيز على العلاقة من حيث تطبيقات نظام معلومات الموارد البشرية (تخطيط الموارد البشرية، التعيين، التعويض، التدريب، التطوير) كمتغيرات مستقلة رأس المال الفكري البشري (قيادة التكلفة، التمايز الإبداع) وقد توصلت إلى أهم النتائج بأن وجود علاقة ارتباط وتأثير بين التطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية وعناصر رأس المال الفكري البشري وعناصر الميزة التنافسية في الشركات الدولية الكويتية.

دراسة (زيد فوزي أيوب الشيخ، محمد ياسين 2019) عالجت هذه الدراسة دور نظام المعلومات الإدارية في تقييم أداء الموظفين السنوي بإتباع المنهج الوصفي والدراسة الميدانية فقد تم توزيع استمارة إستبائية على الكادر الوظيفي في كلية التربية للعلوم الإنسانية واعتمدت الدراسة بشكل أساسي إلى تحديد دور نظام المعلومات الإدارية في عملية تقييم الأداء السنوي للموظفين العاملين وذلك من خلال قياس التأثير واختبار العلاقة بين مفهوم نظام المعلومات الإدارية وتقييم الأداء السنوي،

حيث توصلت هذه الدراسة إلى أن هناك جملة من النتائج تبين أنه يمكن الاعتماد على المخرجات التي يقدمها نظام المعلومات الإدارية في أداء الوظائف وإنجاز المهام داخل المنظمة بالإضافة أنها تقدم تقارير متنوعة ومعلومات تتصف بالجودة والتي تساهم في وضع الحلول للمشاكل التي تواجه المستفيدين وتزيد قيمة القرار المتخذة.

الدراسات المتعلقة بإدارة الموارد البشرية:

دراسة (ركاب توفيق 2014) عالجت هذه الدراسة إدارة الموارد البشرية وتنمية كفاءات الأفراد إذ يعتبر العنصر البشري المورد الهام الذي تعتمد عليه المنظمات في تأدية نشاطها وتحقيق أهدافها، ولقد تطور الاهتمام بالعنصر البشري عبر مراحل التطور الصناعي الأمر الذي أدى إلى ظهور إدارة الموارد البشرية والتي أصبحت الإدارة الحديثة والتي تهتم بتطوير وتنمية كفاءات الأفراد، وذلك من خلال عمليات التوظيف والاختيار والتدريب وتقييم الأداء.

دراسة (فاطمة هاشم محمد عثمان 2016) عالجت هذه الدراسة أثر وظائف إدارة الموارد البشرية على أداء العاملين هدفت هذه الدراسة بيان إدارة الموارد البشرية والتي تعتبر من أهم المواضيع التي استحوذت على اهتمام وتفكير الكثيرين من الكتاب والمفكرين في إدارة الأعمال تناولت هذه الدراسة أثر وظائف إدارة الموارد البشرية على أداء العاملين بالمصرف الإسلامي السوداني من فروض هذه الدراسة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين التدريب والحوافز وتقييم الأداء مع العاملين .

دراسة (بوحشيشة عائدة 2017) عالجت هذه الدراسة علاقة إدارة الموارد البشرية بالتغيير التنظيمي وكان الهدف منها هو معرفة طبيعة العلاقة بين إدارة الموارد البشرية والتغيير التنظيمي وكيف تحدث إدارة الموارد البشرية التغيير التنظيمي في المؤسسة والكشف عن مدى تأثير إدارة الموارد البشرية في التغيير التنظيمي.

دراسة (الغامدي مبارك 2018) عالجت هذه الدراسة دور إدارة الموارد البشرية في تعزيز الأمن الوظيفي ومن أهم النتائج المتوصل إليها تحقيق الأمن الوظيفي للعاملين، اتضح وجود علاقة بين إدارة الموارد البشرية وتعزيز الأمن الوظيفي ، تمارس إدارة الموارد البشرية ودورها في إنجاز الإستراتيجية المنتهجة بدرجة عالية ومن أهم هذه المهام توفير الكفاءات المدربة والمؤهلة في جهاز التخطيط للموارد البشرية.

الفصل الأول

مفاهيم أساسية حول نظام المعلومات وإدارة الموارد البشرية و نظام معلومات إدارة الموارد البشرية

تمهيد:

إن نظام المعلومات يلعب دورا هاما وحيويا في المؤسسة حيث يعتبر مصدرا للمعلومات ، إذ على أساس المعلومات التي ينتجها يتم اتخاذ القرارات الإستراتيجية في المؤسسة . وتعتبر إدارة الموارد البشرية من أهم الإدارات الإستراتيجية في المنظمات وذلك من خلال ما تقوم به من وظائف وممارسات تجعل الموارد البشري مؤهلا ومحفزا ولديه ولاء وإخلاص للعمل .

ومن أجل الإلمام أكثر بالموضوع سنسلط الضوء في هذا الفصل على المفاهيم النظرية لكل من نظام المعلومات وإدارة الموارد البشرية المتعلقة بالموضوع، حيث سيتناول المبحث الأول الإطار النظري لكل من نظام المعلومات مفهومه أهميته وأهدافه أنواعه ، وإدارة الموارد البشرية من حيث مفهومها ووظائفها .

إن المؤسسات التي تحقق نجاحا هي تلك التي تعتمد وبدرجة كبيرة على نظام تكنولوجيا المعلومات، لكون المعلومات أصبحت تشكل أحد مواردها الثمينة، فأى نشاط تقوم به سيكون مآله الفشل إذا كانت المعلومات الملائمة عنه غير متوفرة في الوقت والتكلفة المناسبين .

ونظرا لأهمية العاملين في المؤسسة ظهرت أهمية المعلومات الواجب توفرها في تسيير الموارد البشرية ، مما ألزم المؤسسة ضرورة وجود نظام معلومات الموارد البشرية، يسمح لإدارة من متابعة التطورات التي تحدث على العاملين منذ التحاقهم بالمؤسسة إلى غاية خروجهم منها .

إن لنظام معلومات المواد البشرية وظائف حديثة في الوقت الحالي تختلف عن وظائف إدارة الموارد البشرية التقليدية نظرا للتغيرات التي تحدث في البيئة المحيطة بالمؤسسة ، فقد أصبحت مهمة إدارة الموارد البشرية تحتاج المزيد من البيانات والمعلومات، توفير الوقت المناسبين إعطاء أكبر خدمة ذات جودة عالية للموظفين، لهذا ظهرت الحاجة إلى نظام معلومات المواد البشرية.

المبحث الأول : مفاهيم أساسية حول نظام المعلومات

المبحث الثاني : مفاهيم حول إدارة الموارد البشرية

المبحث الثالث : مفاهيم حول نظام معلومات إدارة الموارد البشرية

المبحث الأول : مفاهيم أساسية حول نظام المعلومات

المطلب الأول :نظام المعلومات

أولا : مفهوم نظام المعلومات

قبل التطرق إلى مفهوم نظام المعلومات نلاحظ أن هذا المصطلح يتكون من جزئين الأول نظام والثاني معلومات

1- مفهوم النظام : عبارة عن مجموعة من الأجزاء التي ترتبط ببعضها ومع البيئة المحيطة وهذه

الأجزاء تعمل كمجموعة واحدة من أجل تحقيق أهداف النظام (نوري، 2015، صفحة 15)

ويعرف أيضا بأنه مجموعة من المكونات المادية مثل الحاسب والشاشات وخطوط الاتصال ومكونات معنوية مثل البرامج والملفات والأنظمة والقوانين والتعليمات والعلاقات (النجار، 2010، صفحة 38)

نستخلص من هذه التعاريف إلى أن النظام مجموعة من العناصر المرتبطة التي تعمل معا من أجل تحقيق هدف محدد، ويمكن القول أنه لتعريف النظام يجب أن يكون مشتملا على ثلاث عناصر :

- انه يتكون من مجموعة من الأجزاء في علاقات متبادلة
- أن يكون بين هذه الأجزاء علاقات متبادلة أو متداخلة أو معتمدة بعضها على بعض
- أنها تعمل معا في سبيل تحقيق هدف مشترك

2-مفهوم المعلومات :

لقد تعددت التعاريف التي قدمت من شأن مصطلح " المعلومات " لذلك سنعطي مجموعة من التعاريف .

تعرف المعلومات على أنها نتيجة تنظيم أو ترتيب أو جدولة أو تحويل البيانات بواسطة النظام مجموعات مختارة من البيانات مجمعة بطريقة معينة مما يزيد من قيمتها بالنسبة للمستخدم أو المستخدم (اسلام، 2019، صفحة 376)

وتعرف على أنها " البيانات المنظمة والمعروضة بشكل يجعلها ذات معنى للشخص الذي يستلمها لذلك فإن للمعلومات قيمة حقيقية للمستخدم، وتقدم إضافة للمعرفة الموجودة لديه حول ظاهرة أو موضوع أو حدث أو مجال معين، فالمعلومات تخبر المستخدم بشيء ما لا يعرفه أو لا يمكن توقعه.(هلالي، 2019، صفحة 376)

من خلال التعريف السابقة نستخلص أن نظام المعلومات : هو مجموعة من العناصر المتفاعلة فيما بينها،تقوم باستقبال المدخلات ومعالجتها وإخراجها بشكل مناسب يساهم في اتخاذ القرارات الصائبة .

المطلب الثاني : مكونات نظام المعلومات

يتكون نظام المعلومات من المكونات الأساسية التالية : (نجاه، 2011/2010، صفحة 20)

1. المدخلات : وتتمثل في التدفقات الداخلية إلى النظام من مواد خام، بيانات و طاقة، وهذه المدخلات قد تكون تتابعيه، أي عبارة عن مخرجات لنظم أخرى سابقة، أو قد تكون احتمالية. ويكون مصدرها إما مصدر داخلي (المنظمة) أو مصدر خارجي البيئة المحيطة.(مراد، 2010/2009، صفحة 21)

2. العمليات : وهي الأنشطة التي يمارسها النظام على المدخلات من خلال عمليات التجميع والفرز، المعالجة، التخزين، الاسترجاع.....الخ وذلك باستخدام العناصر التالية : (نجاه، دور نظام المعلومات في تفعيل وظيفة إدارة الموارد البشرية، 2011/2010، صفحة 22)

- أجهزة الحاسب HARDWAR : وتتمثل في وحدة التشغيل المركزية، وحدة الإخراج وظهار النتائج، وحدات التخزين المساعدة.
- برامج الحاسب SOFTWARE : اللغات، البرامج الجاهزة، البرامج التطبيقية، برامج التحكم والاتصال.
- قاعدة البيانات DAT BASE : وهي مجموعة البيانات التي تم تخزينها في وسائل التخزين الدائمة .
- إجراء النظام SYSTEM PROSEDUR : وهي مجموعة الأعمال والأوامر التفصيلية والخطوات الواجب إتباعها لتوضيح مراحل التنفيذ.
- الأفراد STAFF : وهم العاملين القائمين على تشغيل الحاسب وتصميم وتشغيل برامجه وإدارة قاعدة البيانات

2- المخرجات : تمثل المخرجات ناتج عملية تحويل المدخلات، وتعد الأداة التي يمكن من خلالها التحقق من أداء النظام أي قدرته على تحقيق أهدافه.(سنا، 2015/2014، صفحة 27)

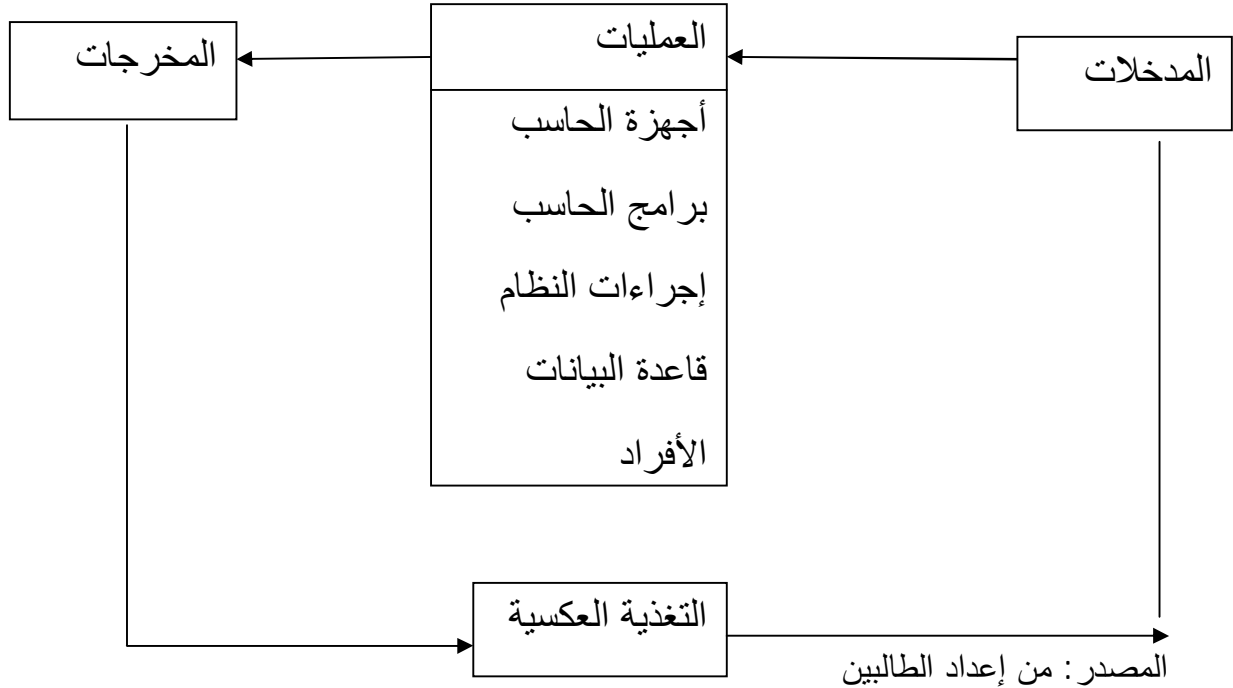
3- التغذية العكسية : وتعني عملية إرجاع نتيجة تقييم المعلومات التي تم الحصول عليها من المخرجات إلى الأعضاء المعنيين في التنظيم لتقييم وتصحيح مرحلة المدخلات حتى تؤدي

بدورها بتحسين نوعية المخرجات. (صفوك، دور نظم معلومات الموارد البشرية في زيادة

فاعلية أداء إدارة الموارد البشرية، 2014، صفحة 54)

ويوضح الشكل التالي المكونات الأساسية لنظام المعلومات

الشكل (01) : المكونات الأساسية لنظام المعلومات



المطلب الثالث : أنواع نظام المعلومات

يعتمد كل نوع من هذه الأنظمة على نوع العمل الذي يؤديه النظام وتتمثل فيما يلي : (خديجة ل.، دور

نظام معلومات الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية، 2018/2017، صفحة 30)

❖ نظم معالجة المعاملة (TPS) : تقع هذه الأنظمة ضمن المستوى التشغيلي للمؤسسة وهي أنظمة

معلومات مبرمجة تعالج كم هائل من المعلومات ، وتستخدم لإنجاز الأعمال التجارية الروتينية

واليومية ، وتوكل المؤسسة للمحافظة على علاقتها بالبيئة الخارجية .

❖ أنظمة المكتب الأوتوماتيكية وأنظمة العمل المعرفي (OAS) ، (KWS) تقع هذه الأنظمة ضمن

المستوى المعرفي في المؤسسة ، فهذه الأنظمة تساند في معالجة البيانات لتصبح معلومات يستفاد

منها .

❖ أنظمة المعلومات الإدارية (MIS) : تقع هذه الأنظمة ضمن المستوى الأعلى للمؤسسة ، وهي

أنظمة معلومات مبرمجة تعمل على تحقيق التفاعل بين الأفراد والحواسيب ، وتتطلب هذه الأنظمة

أفراد مختصين وحاسب مبرمجة تعمل بشكل صحيح ، وتعطي هذه الأنظمة مجالاً واسعاً من مهام المؤسسة .

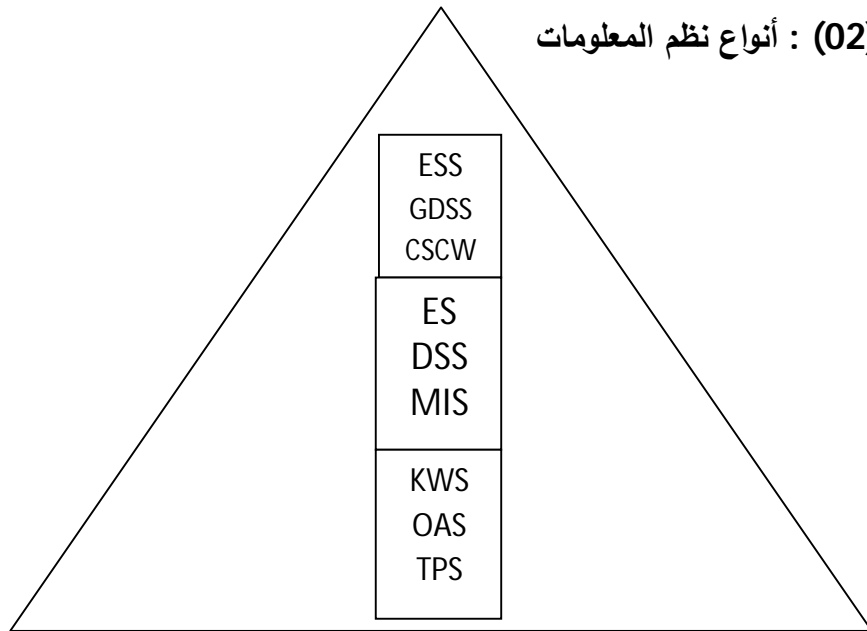
❖ نظم دعم القرار (DSS) : تقع هذه الأنظمة ضمن المستوى الأعلى للمؤسسة وهي أنظمة معلومات مبرمجة تشبه أنظمة القرار التقليدية

❖ الأنظمة الجيدة وأنظمة الذكاء الاصطناعي (AI) ، (ES) : الأنظمة الخبيرة تستخدم الذكاء الاصطناعي لإيجاد الحلول ووضعها في متناول المستخدمين للنظام بالاعتماد على الإمكانيات المعرفية المتاحة لها في المنظمة ،

❖ نظم دعم القرارات الجماعية (GDSS) ونظم الحاسوب لدعم العمل التعاوني (CSCWS) : تستخدم نظم دعم القرارات الجماعية في مواقع خاصة في المؤسسة ، وبشكل يسمح لأعضاء الجماعة بالتفاعل عبر الاستخدامات الإلكترونية للنظام الحاسوبي من أجل الوصول للقرار النهائي.

❖ نظم دعم التنفيذيين Executive Support Systems : هي تلك النظم التي تدعم توجه التنفيذيين على طرق المساعدة بقصد صناعة واتخاذ القرارات على المستوى الإستراتيجي وربط متغيرات الأعمال وربطها بما يحدث في البيئة الخارجية من خلال تجهيز المخططات وإعادة مخططات الاتصالات التي تساعد على تحقيق غايات أعمال التنفيذيين

الشكل رقم (02) : أنواع نظم المعلومات



المصدر: مزدهر شعبان العاني شوقي ناجي جواد العملية الإدارية وتكنولوجيا المعلومات دار إثراء

للنشر الأردن ص 254

المطلب الرابع : أهمية نظام المعلومات

لنظام المعلومات أهمية كبيرة في المنظمة ، بحيث يمكن أن نوجزها فيما يلي : (دشاش، 2020/2019، صفحة 29)

- تزايد نفوذ المعرفة والمعلومات في المجتمعات الحديثة .
- تنمية وتطوير شبكات الاتصال والمعالجة الدقيقة .
- تغيير مفهوم ودور المعلومات وتنامي هذا الدور في المؤسسات الحديثة .
- المعلومات أساس بناء الهياكل التنظيمية .
- المعرفة والمعلومات هذا المصدران الحقيقيان للسلطة في المؤسسة .
- أصبحت المعلومات احد عناصر مخرجات المنظمة الجديدة ، وليس مجرد مدخلات تستخدم في الأنشطة الإدارية ،
- الاستخدام المكثف لتقنيات الحاسب الآلي في تطبيقات متعددة وشاملة لمختلف مجالات العمل الإداري .
- التطوير المتسارع للبرمجيات لتسيير انتشار استخدام الآلية في كافة فروع النشاط الإداري .
- يؤدي التوظيف الفعال للمعلومات إلى تزايد الفرص وإمكانية التنوع وعدم الانحصر في دائرة التخصص .

المطلب الخامس : أهداف نظام المعلومات

تسعى المنظمة من خلال نظام المعلومات إلى تحقيق جملة من الأهداف وهي (بوتادارة صليحة، 2017/2016، صفحة 56)

- تحقيق الكفاءة : من أداء المهام بأسرع صورة وبأقل تكلفة مثل تقليل التكاليف من خلال استعمال أجهزة الحواسيب وكذا ربط المؤسسة بشبكة اتصالات تسمح استقبال الطلبات بصفة مباشرة .
- تحقيق الفعالية : من خلال تحقيق الأهداف المسطرة للمؤسسة ، ومن العوامل التي تساعد على تحقيق الفعالية نجد القرارات الجيدة والرشيده .
- تحسين الأداء : وخاصة فيما يخص الخدمات المقدمة للعملاء ، فتهدف نظم المعلومات الإدارية إلى تقديم خدمة ذات مستوى أفضل لعملاء المؤسسة وذلك باستخدام التكنولوجيا الحديثة .

- التعرف على الفرص واستغلالها : تعمل المؤسسات في بيئة سريعة التغيير الأمر الذي يتطلب منها ضرورة التكيف مع هذه التغييرات ومساعدة مسيري المؤسسة في اتخاذ القرارات التي تمكنها من استغلال الفرص الجيدة.
- ربط العملاء بالمؤسسة : من خلال استفادة كل من المؤسسة والعملاء من التكنولوجيا والمعلومات فيمكن للمؤسسة جعل عملائها أكثر قربا وارتباطا من خلال تحسين مستوى الخدمات التي تقدمها لهم ومن ثم كسب رضاهم عن خدماتها وبالشكل الذي يجعل من الصعب على هؤلاء العملاء التحول إلى المؤسسات المنافسة .
- التنسيق بين مختلف وظائف المؤسسة : وذلك من خلال الاعتماد على العمل الجماعي للأفراد بطريقة منظمة وهذا ما يسمح بانتقال المعلومات بين مختلف المصالح في المؤسسة بغرض الاستفادة منها في تحقيق الخطط الإستراتيجية والأهداف المحددة من طرف الإدارة العليا .

المبحث الثاني : إدارة الموارد البشرية

بعدما تطرقنا إلى مفهوم نظام المعلومات وأهميته وأهدافه، نعرض من خلال هذا المبحث على ماهية إدارة الموارد البشرية (نوري، إدارة الموارد البشرية، 2014، صفحة 9)

المطلب الأول : مفهوم الموارد البشرية

تعرف على أنها : "مجموعات الأفراد المشاركة في رسم أهداف وسياسات ونشاطات وإنجاز الأعمال التي تقوم بها المؤسسات.(امينة، 2014، صفحة 162)

وتعرف أيضا على أنها : "مجموعة من الأفراد القادرين على أداء العمل والراغبين في هذا الأداء بشكل جاد وملتزم ، حيث يتعين أن تتكامل القدرة مع الرغبة في إطار منسجم ، وتزيد فرص الاستفادة الفاعلة لهذا المورد عندما تتوفر نظم تحسين تصميمها وتطويرها بالتعليم والتدريب والتطوير (بن سعيد، 2015، صفحة 9).

وتعبر عن مجموع الأفراد والجماعات التي تكون في المؤسسة في وقت معين ، ويختلف هؤلاء الأفراد فيما بينهم من حيث تكوينهم ، خبرتهم ، سلوكهم ، اتجاههم ، طموحهم كما يختلفون في وظائفهم ، مستوياتهم الإدارية وفي مساراتهم الوظيفية .(الشيخ، 2010، صفحة 10)

المطلب الثاني : مفهوم إدارة الموارد البشرية :

لقد اختلفت مفاهيم إدارة الموارد البشرية ونذكر منها ما يلي : (السلمي، 2013، صفحة 154)

تعرف إدارة الموارد البشرية : " مجموعة من الإجراءات والقرارات والسياسات ، التي تمكن من الحصول في الوقت المرغوب على الموارد البشرية بالكفاءات والتأهيل والمعارف والقدرات المطلوبة ، وتحفيزها وتطوير إمكانياتها لتتمكن من القيام بالنشاط أو الوظائف ، وتحمل المسؤوليات من اجل استمرار حياة المؤسسة وتطويرها " .

ويعرفها آخر على أنها " هي عبارة عن النشاط الخاص بتخطيط وتنظيم وتوجيه ومراقبة أداء مجموعة من الأنشطة والعمليات التشغيلية المختلفة المتعلقة بإدارة العنصر البشري في المنظمة ". (كلتوم، 2014، صفحة 251)

كما تعبر عن الإدارة التي تشمل مجموعة من العمليات المتنوعة ، التي ترتبط ارتباطا تسلسليا ، ابتداء من تخطيط المورد البشري ، وتحليل ووصف للوظائف ، وإعداد نظام الاختيار والتعيين ، وتقييم الأداء ، والحوافز ثم تحديد نظام إجراءات التأديب والسلامة المهنية بما يتفق مع الأهداف المرسومة في المنظمة . (احمد، 2006، صفحة 238)

من خلال التعاريف السابقة نستنتج أن إدارة الموارد البشرية هي الإدارة المسؤولة عن ممارسة الأنشطة الإدارية المختلفة من تخطيط ، تنظيم ، توجيه ، رقابة والمرتبطة بتحديد احتياجات المنظمة من المورد البشري وتنمية قدراته ورفع كفاءته من اجل تحقيق أهداف الفرد والمجتمع والمنظمة .

المطلب الثالث : أهداف إدارة الموارد البشرية

تسعى إدارة الموارد البشرية إلى تحقيق جملة من الأهداف أهمها: (هشام، 2013، صفحة 150)

- السعي نحو الانسجام والترابط بين جموع العاملين بالمنظمة.
- الاختيار الدقيق للكفاءات لشغل الأماكن الشاغرة.
- تقديم مختلف الخدمات للموظفين.
- إيجاد مناخ عمل صحي آمن.
- إنشاء قاعدة بيانات وإمداد العاملين بكل ما يحتاجونه منها.
- إقامة جو من العدالة وتكافؤ الفرص للعاملين من حيث الترقية والأجور والتدريب وغيرها.

- تحقيق الانسجام والترابط والتكامل بين سياسات إدارة الموارد البشرية من اختيار وتعيين ووصف الوظائف والأجور والمرتبات وغيرها، وذلك بالشكل الذي يمكن من تحقيق الانسجام الأمثل للموارد.

المطلب الرابع : أسس إدارة الموارد البشرية

توجد الكثير من الأسس والمبادئ التي تحكم إدارة الموارد البشرية أهمها : (عاشور، 2014/2013، صفحة 26)

- المسؤولية العامة : إن نشاط الموارد البشرية يمتد لجميع الموظفين بالمؤسسة كوظيفة إدارية وكوحدة تنظيمية ، إذن فإن جهاز المشرف على تسيير الموارد البشرية له علاقات عمل وظيفية بباقي إدارة المؤسسة ، الأمر الذي يتطلب الاحتفاظ بالسجلات والمستندات المتعلقة بالموظفين .
- مبدأ المعاملة المتماثلة : إن المعاملة المتماثلة يتم بتطبيق إجراءات ونظم ولوائح عمل ثابتة من خلال سياسات وقواعد عمل موحدة تضمن عدم التمييز بين الموظفين .
- تزويد الموظفين بالمعلومات : يجب على الإدارة أن تزود الموظفين بالمعلومات الكافية حتى يتمكنوا من أداء أعمالهم بطريقة جيدة .
- إشعار الموظف : وذلك بأنه يؤدي عمل له قيمة ، من خلال وظيفة مناسبة لإمكانياته وقدراته وتأهيله العملي والمهني .
- وضع نظام عادل للأجور : يجب وضع نظام عادل للأجور ، الحوافز ، المكافآت والترقيات
- الاعتماد على العنصر الإنساني : الذي أصبح ركيزة أساسية لبناء التقدم الاقتصادي ، بحيث يجب تحقيق التوازن بين أهداف المنظمة وأهداف الفرد .
- تنمية الاتصال : بتوفير الاتصال وتحقيق العلاقات بين المسؤولين والعمال وبين العمال أنفسهم يمكن الوصول إلى الاندماج لدى الموظفين وفي علاقاتهم مع المؤسسة لان الاتصال يعد من العناصر المهمة التي تقوي نشاطات التسيير الأحسن .

المطلب الخامس : وظائف إدارة الموارد البشرية

لإدارة الموارد البشرية عدة وظائف نوجزها فيما يلي : (كاظم، 2007، صفحة 176)

1/ تخطيط الموارد البشرية : هو عملية تتضمن تحديد متطلبات المنظمة من الموارد البشرية من حيث الكم والنوع ووضع الخطط المناسبة من أجل تزويد المنظمة بما تحتاج إليه من الوارد البشرية من تحقيق أهدافها . (منار ابراهيم، 2014، صفحة 187)

ويتم تخطيط الموارد البشرية وفق مراحل

✓ المرحلة الأولى : تقوم على التحليل البيئي للمنظمة حيث يتم دراسة أهداف المنظمة بناء على البيئة الداخلية والخارجية للمنظمة .

✓ المرحلة الثانية : التنبؤ باحتياجات المنظمة من الكوادر البشرية التي تحتاج إليها في المستقبل وموصفاتهم من حيث (الخبرة والتعليم والمهارات والاستعدادات) والوقت الملائم لتعيينهم في المنظمة .

✓ المرحلة الثالثة : تحديد الغاية من الموارد البشرية إذ تقوم إدارة الموارد البشرية بدراسة وتحليل ما يتوفر لدى المنظمة من موارد بشرية وما هي حاجاتها من هذه الموارد في الحاضر والمستقبل القريب .

✓ المرحلة الرابعة : إعداد خطة عمل للموارد البشرية بحيث تتضمن هذه الخطة : خطة التوظيف وخطة الترقيّة وخطة إعادة توزيع المهام والمسؤوليات .

2/ التوظيف : هو عملية جذب واستقطاب العاملين والمساعدة في توفير فرص العمل المناسبة وتشمل استقطاب والاختيار والتعيين .

1-2 الاستقطاب : هي عملية البحث عن الموارد البشرية المناسبة التي تحتاجها المؤسسة والتي أوضحها تخطيط الموارد البشرية في ظل متطلبات الإستراتيجية المستقبلية للمؤسسة والعمل على جذبها وتوفيرها بالعدد والنوعية والمواصفات المطلوبة وفي الوقت المناسب . (سامية، 2021، صفحة 115)

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

2-2 الاختيار والتعيين :

الاختيار هو انتقاء الفرد المناسب من بين مجموعة من الأفراد المتقدمين لشغل وظيفة معينة ، ونعرف التعيين على انه وضع الفرد المناسب في الوظيفة التي تتناسب شروط ومستلزمات القيام بها مع مؤهلاته وكفاءته .(السلمي، 2013، صفحة 112)

تشكل عملية اختيار الموارد البشرية التي تحتاجها المؤسسات من إستراتيجية المؤسسة المستقبلية لان الانتقاء السليم والحيد لهذه الموارد يعتبر العمود الفقري لتكوين وتشكيل قوة العمل فيها ، وتتوقف إنتاجيتها وفعالية أدائها التنظيمي عليه ، ذلك لأن العنصر البشري من أهم عناصر الإنتاج والعمل ، فإذا لم تتجح مؤسسة في اختيار مواردها البشرية فسيكون مآلها الإخفاق ولن تصمد طويلا ، فتنفيذ الخطط وتحقيق أهدافها بنجاح يعتمد أساسا على موارد بشرية تمتلك القدرات والمهارات الجيدة التي تمكنها من الأداء الفعال ، وإذا لم تكن كذلك فالفشل حتمي حتى لو كانت التكنولوجيا المستخدمة في أعلى مستوياتها ، واستراتيجياتها محكمة والتنبؤات سليمة ، لان هذه الجوانب لن توتي ثمارها إلا بتوفر الموارد البشرية الجيدة من خلال منهجية رصينة للاختيار والتعيين.

2/ تنمية الموارد البشرية :

عبارة عن عملية مخططة ومنظمة ومستمرة لتنمية سلوكيات واتجاهات المورد البشري أو المجموعة لتحسين الأداء واكتساب الخبرة ، من خلال توسيع معارفهم وصقل مهاراتهم وقدراتهم عن طريق التحفيز المستمر على تعلم واستخدام الأساليب الحديثة لتتفق مع طموحهم الشخصي ، وذلك ضمن برنامج مخطط الإدارة مراعية فيها حاجياتهم وحاجات المؤسسة وحاجات الدولة في المستقبل من أعمال .(امينة، 2014، صفحة 120)

تتركز الأهداف الأساسية لتنمية الموارد البشرية فيما يلي :

- الزيادة في الإنتاج : وهي زيادة في كميته وتحسين نوعيته من خلال تدريب العاملين على كيفية إتقانهم للعمل .
- النقل في دوران العمل : إذ أن تدريب العاملين وتلقينهم من المعارف التي تتفق مع مداركهم يؤدي إلى زيادة رغبتهم وقدرتهم في مزاولة أعمالهم ورغبتهم في خدمة المؤسسة .
- تخفيض حوادث العمل : يعني تدريب وتنمية الأفراد على الأسلوب المأمون لأداء العمل وعلى كيفية أدائه ، يؤدي حتما إلى تخفيض معدل تكرار الحادث .

- استمرارية التنظيم واستقراره : تعني قدرة التنظيم على المحافظة على فاعليته رغم فقدانه لأحد المديرين الرئيسيين والمؤهلين لشغل هذه المراكز فور خلوها لأي سبب من الأسباب ، ويتطلب هذا توفر الأفراد من ذوي المهارات المتعددة للنقل على الأعمال التي تحتاج إليهم فالأفراد المدربين لديهم الحافز أو الدافع للعمل فهم أصل استثماري فعال في التنظيم .
- رفع مستوى الأداء والكفاءة في الإنتاجية لدى الأفراد سواء في النواحي الفنية أو السلوكية أو الإشرافية وغيرها من العوامل التي يقتضيها ظروف العمل وطبيعته.
- تمكين الأفراد من ممارسة الأساليب المتطورة بالفاعلية المطلوبة على أساس تجريبي قبل الانتقال إلى مرحلة التطبيق الفعلي .
- إعداد العمال الجدد وتهيئتهم للقيام بعملهم الجديد على أكمل وجه .

4/ تقييم أداء العاملين :

هي العملية التي تهدف إلى قياس ورصد الأداء الفردي والجماعي للعاملين ، والحكم على مدى انجازهم للأهداف المتوخى بلوغها ، إذ أن ذلك من شأن أن يرتبط بقدرات ومهارات وقابليات الأفراد العاملين من ناحية ، وطبيعة الأداء ومعايير قياسه من ناحية أخرى ، فان المعايير التقويمية للأفراد تركز بشكل أساسي على كفاءة وفاعلية الانجاز المراد تحقيقه.(احمد، 2006، صفحة 200)

يسعى تقييم الأداء إلى تحقيق مجموعة من الأهداف تتمثل فيما يلي :

- ❖ اختيار الأفراد الصالحين للرقية وتفاذي المحسوبية عن طريق توحيد الأسس إلي تتم عليها الترقية أو زيادة الأجور .
- ❖ تنمية المنافسة بين الأفراد وتشجيعهم على بذل مجهود اكبر للاستفادة من فرص التقدم المتاحة.
- ❖ المحافظة على مستوى عال من الكفاءة في الإنتاجية مع إمكانية قياس إنتاجية وكفاءة الأقسام المختلفة .
- ❖ تزويد الإدارة بمعلومات مفصلة للحكم على مدى سلامة ونجاح أساليب شؤون العاملين للتخطيط الجيد للسياسات المستقبلية للاختيار والتدريب والنقل والترقية وغيرها .
- ❖ التعرف على نقاط القوة والضعف في أداء العاملين لإعداد برامج التدريب لرفع مستوى الأداء وتلاقي نقاط القوة بالتحفيز المناسب من مكافآت تشجيعية .

- ❖ يساعد تقييم الأداء في التعرف على العاملين الذين يستحقون التقدير والمكافآت التشجيعية ويساعد كذلك على تحديد العاملين الذين يحتاجون لمزيد من التدريب .
 - ❖ مساعدة المشرفين المباشرين على تفهم خصائص العاملين الذين يعملون تحت إشرافهم وتحسين الاتصال بهم ، مما يساعد على تقوية العلاقات بين الطرفين وزيادة التعاون بينهم لرفع الكفاءة الإنتاجية من ناحية ولتنمية قدرات الأفراد من ناحية أخرى .
- 5/ التحفيز : تكمن أهمية التحفيز فيما يلي : (بن سعيد، 2015، صفحة 125)
- المساهمة في إشباع الحاجات المادية للعاملين ورفع روحهم المعنوية .
 - المساهمة في إعادة تنظيم منظومة احتياجات العاملين وتنسيق أولوياتها .
 - تنمية عادات وقيم سلوكية جديدة تسعى المنظمة إلى وجودها بين العاملين .
 - المساهمة في تعزيز العاملين لأهداف المنظمة أو سياساتها وتعزيز قدراتهم وميولهم .
 - تنمية الطاقات الإبداعية لدى العاملين بما يضمن ازدهار المنظمة وتطورها .
 - المساهمة في تحقيق أي أعمال أو أنشطة تسعى المنظمة إلى إنجازها .
- 6/ الصحة والسلامة المهنية :هي المحافظة على صحة وسلامة الموارد البشرية في مختلف الوظائف داخل المنظمة وذلك من خلال المحافظة على صحتهم الجسدية والعقلية والنفسية وتحسين كيانهم الاجتماعي ، أي أن السلامة المهنية تنظر نظرة تتعلق بالفرد العامل وطبيعة العمل والبيئة التي يعمل فيها الفرد .

المبحث الثالث: نظام معلومات إدارة الموارد البشرية.

إن لنظام معلومات إدارة الموارد البشرية وظائف حديثة في الوقت الحالي تختلف عن وظائف إدارة الموارد البشرية التقليدية نظرا للتغيرات التي تحدث في البيئة المحيطة بالمؤسسة ، فقد أصبحت مهمة إدارة الموارد البشرية تحتاج المزيد من البيانات والمعلومات، توفير الوقت المناسب إعطاء أكبر خدمة ذات جودة عالية للموظفين، لهذا ظهرت الحاجة إلى نظام معلومات الموارد البشرية.

لذلك سنحاول في هذا المبحث تقديم مفهوم نظام معلومات الموارد البشرية، أهميته، أهدافه، خصائصه.

الطلب الأول : مفهوم نظام معلومات الموارد البشرية:

ازدادت أهمية استخدام الحاسوب في إدارة الموارد البشرية يوما بعد يوم باعتباره وسيطا إداريا يساعد العاملين في الإدارة على إنجاز مهامهم الوظيفية بصورة أكثر كفاءة وفاعلية ، وقد أشارت معطيات الفكر التنظيمي إلى أن مصطلح نظام system يتبلور كمفهوم علمي في نهاية الأربعينيات

من القرن الماضي ، ويمثل مصطلحا مشتقا من كلمة systema التي تعني الكل المركب من عدد من الأجزاء وقد أصبح مفهوم النظام من أكثر المصطلحات الشائعة الاستخدام في مختلف المجالات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية ، والنظام ورغم التباين في اتجاهات المفكرين والباحثين والاختصاصيين في إطار إعطائه صورة موحدة لكنه من حيث المضمون الفكري للنظام ذاته يختلف باختلاف المجال الذي ينتمي إليه ، أما المفهوم العلمي فلا يختلف عليه اثنان لذا فإن النظام عبارة عن مجموعة من العناصر أو الأجزاء المتكاملة والمتداخلة التي يمكن من خلالها تحقيق أهداف النظام.(بلاغماس، 2017)

من خلال هذا فإن مفهوم نظام معلومات الموارد البشرية يتناول جميع المهام الأنشطة التي ترتبط بإدارة الموارد البشرية العاملة وفقا لطبيعة الاحتياجات الحالية والمستقبلية في المنظمة كاستقطابها وتطويرها وتدريبها وتحفيزها وتقييم أدائها وتنظيم العلاقات المرتبطة بها مع الإدارات التنظيمية الأخرى في المنظمة ، وخلق التناسق الكامل بين هذه المهام والمسؤوليات مع غيرها من الأقسام الأخرى بغية السعي لتحقيق أهداف المنظمة وانجازها بكفاءة وفاعلية .

المطلب الثاني: مراحل تطور نظام معلومات الموارد البشرية

لقد مرت عملية التطور الذي مر بها نظام المعلومات للموارد البشرية من نظام يدوي إلى الحاسوب من خلال خمس مراحل أساسية هي : (احمد، 2006، صفحة 458)

1) دراسات الجدوى: وقد تضمنت دراسات الجدوى للتحويل من نظام يدوي لنظام حاسوب من خلال :

- أ - تشخيص المشكلات وتحديد بدقتها عالية
- ب - تحديد المشاكل العقبات الداخلية والخارجية المحتمل ظهورها في استخدام أجهزة الحاسوب
- ت - تحديد الأهداف المتوخى بلوغها لاستخدام الحاسوب
- ث - تحديد مستلزمات و متطلبات التشغيل
- ج- تقديم التقرير الأولي لدراسة الجدوى المتعلقة بسبل الاستخدام الحاسوب في إدارة الموارد البشرية

2) التصميم الأولي لنظام الموارد البشرية : إن التصميم والإعداد الأولي لنظام الموارد البشرية تحقق الأنشطة التالية:

- أ - العرض التفصيلي لصورة النظام والمتوقعات التي سيكون عليها .
- ب - عرض وتحديد البدائل التي سيكون عليها النظام في ضوء الأهداف والمحددات

ت - تقويم البدائل المتاحة للنظام

ث - تقديم المقترحات والتوجيهات اللازمة لذلك

(3) الدراسات الهندسية : لقد تضمنت الدراسات الهندسية والتقنية الجوانب الأساسية التالية

أ - عرض وتحديد المتطلبات الهندسية والفنية للمكونات المادية للنظام (كالأجهزة ،العمليات التشغيلية، الأجهزة المساعدة)

ب- الدراسات الأولية والتفصيلية حول التكاليف والفعاليات لأنظمة التصميم الهندسي البديلة الأخرى

ت - اختيار التصميم المناسب والأكثر فعالية وكفاءة

ث - تقديم التوصيات والمقترحات

ج- عند حصول الموافقة على ذلك يتم عرضا مفصلا لمتطلبات النظام من القوى البشرية

(4) اختبار النظام وتطبيقه : وعملية الاختبار تتطوي على القيام بالأنشطة التالية:

أ - اختبار الأنظمة الفرعية .

ب-اختبار النظام الكلي المقترح لنظام معلومات الموارد البشرية .

ت-تطبيق النظام وتشغيله

(5) متابعة وتقييم النظام : وتتطوي هذه المرحلة على القيام بالأنشطة الضرورية التالية :

أ - قياس وتقويم الأداء المنجز .

ب-اتخاذ الإجراءات التصحيحية اللازمة .

ت-المتابعة المستمرة للنظام .

إن هذه الخطوات تتضمن مراحل التطوير التي مر بها نظام معلومات الموارد البشرية وكيفية تحويله من النظام اليدوي الأجهزة والأنشطة الحاسوبية التي أسهمت بتحقيق فاعلية وكفاءة نظام القوى البشرية العاملة في المنظمات الإنسانية المختلفة .

المطلب الثالث : خصائص وأهداف نظام معلومات الموارد البشرية

أولا : خصائص نظام معلومات الموارد البشرية

تتمثل أهم خصائص نظام معلومات البشرية الحديثة فيما يلي : (ياسين، 2001، صفحة 87)

- متاح للاستخدام المباشر من كافة المسؤولين المعنيين بشؤون الموارد البشرية

- شامل لجميع مكونات الموارد البشرية مهما تعددت مصادر الحصول عليها ،تجميع تلك المعلومات في ملف واحد خاص بالفرد الواحد .
- شامل لجميع الموارد البشرية على اختلاف مستوياتها وأنواعها
- متداخل بحيث يمكن الوصول إلى المعلومات المطلوبة عن الفرد من كافة الجهات التي يتصل بها في عمله .
- إمكانية إشراك الأفراد أنفسهم في تغذية النظام بالمعلومات المتجددة عن أفكارهم ومقترحاتهم وملاحظاتهم ، وغير ذلك من المعلومات التي قد لا تتوفر للفرد لتوصيلها بفاعلية إلى الإدارة في النظم التقليدية .
- شمول النظام عن كل ما يخص الفرد ، حتى لو نشأت المعلومات الخاصة به من مواقع متعددة في المؤسسة ، مثل الرواتب ، الحوافز ، الإجازات المستخدمة ، رصيد الإجازات المتاحة.... الخ .

ثانيا : أهداف نظام معلومات الموارد البشرية (عز الدين، 2015/2014، صفحة 264)

لقد كان لنظام معلومات الموارد البشرية داخل التنظيم آثار إيجابية على مختلف نواحي العمل، خاصة المتعلقة بالموارد البشري ، حيث ساعد هذا النظام على ترشيد والتحكم في تدفق المعلومات ، هذا بدوره يؤثر إيجابا على تنافسية التنظيم حيث يساعد في خلق قيمة مضافة ، إذن يمكننا إبراز أهم أهداف نظام معلومات الموارد البشرية كآتي :

أولا : التحكم في الوقت والتكاليف ، جودة القرارات

01: تقليص الآجال والوقت

إن تقليص الوقت راجع بطبيعة الحال إلى السرعة التي يتم بها معالجة المعلومات عن طريق الحاسوب ، حيث يستطيع القيام بآلاف العمليات في لحظة وجيزة ، عوض المعالجة التقليدية التي كانت تأخذ زمنا طويلا ، حيث أصبح اليوم الإطلاع على العديد من الملفات الخاصة بالعاملين وتحرير التقارير والمراسلات في وقت قصير جدا . (stevene, 2001, p. 52)

02: التحكم في التكاليف

لقد ساعدت تكنولوجيا المعلومات بإدخال النمط الالكتروني في الأعمال الإدارية ، بمعنى أن كل أو جل الأنشطة الإدارية اليوم المتعلقة بالموارد البشري وغيرها أصبحت تتم عبر الشبكة دون

الحاجة إلى أوراق وتكاليف الطبع والحفظ ، هذا من شأنه المساهمة مباشرة في التحكم في التكاليف و التقليل من استهلاكها وغيرها من الوارد

03: جودة القرارات

لقد ساعد نظام معلومات الموارد البشرية اليوم على سرعة وجودة تداول المعلومات الإستراتيجية بين الأفراد ، هذا من شأنه ضمان اتخاذ قرارات صائبة وفعالة خاصة تلك المتعلقة بالأفراد العاملين داخل التنظيم ، فالمعلومة النافعة هي تلك التي توفر في الوقت المكان المناسب وعند الشخص المناسب على جودة النظام وفاعليته داخل التنظيم .

ثانيا : العمل الجماعي وتثمين رأس المال البشري

01: العمل الجماعي

هو مصطلح جديد ظهر حديثا خاصة مع غزو تكنولوجيا المعلومات عالم الأعمال وسيطرة نظم المعلومات على محتوى الأنشطة داخل التنظيم ، حيث يشير إلى برامج تمكن مجموعة مستخدمين بالعمل الجماعي في نفس الوقت المشروع دوت أن يكونوا مجتمعين أو متواجدين فيزيائيا ، أي مجموعة الطرق والإجراءات والبرامج المعلوماتية التي تسمح للأشخاص المنظمين لنفس العمل أو المحتوى الوظيفي بالعمل بأقصى كفاءة ، هذا من شأنه أن يرشد عمل الأفراد خاصة في بعض الأنشطة التي تتطلب وجود الجماعة كالبحث والتطوير كما تمكن هذا البرامج في عقد اجتماعات عن بعد وتفعيل و تفعيل عملية الاتصال اللفظي ، في الوقت الحقيقي ، وتقليل تكاليف التنقل والإبواء .

02: تثمين رأس المال البشري

لقد وفر نظام معلومات الموارد البشرية إمكانية غير مسبوقة للأفراد في مجال تنمية وتثمين القدرات والكفاءات البشرية ، حيث أتاحت خدمات التعلم عن بعد ، التكوين عن بعد ، ذلك عن طريق الخدمات الشبكات المعلوماتية وهذا ساعد على نشر المعرفة والمعلومات للأفراد .

إذن ما يمكن استنتاجه من هذه المهام التي يقوم بها نظام معلومات الموارد البشرية نلخصها في

النقاط التالية :

- ربح الوقت في تسيير المهام ذات القيمة المضافة
- التقليل من التكاليف
- رصد ومتابعة متغيرات البيئة الداخلية والخارجية
- تبسيط انتقال المعلومة في إدارة الموارد البشرية بين مختلف مصالحها

- وضع مرجع وحيد (قاعدة بيانات) تعتمد عليه كل المصالح في المؤسسة بحيث يحسن من تطوير الاتصال بين إدارات المؤسسة بتوفير المعلومات المتكاملة والصحيحة عن العاملين
- الاحتفاظ بقاعدة بيانات دقيقة ومتجددة يمكن استخدامها عن الحاجة لإعداد التقارير والسجلات وآلية المهام والإجراءات .

المطلب الرابع : مصادر المعلومات ، مكونات وأجزاء نظام المعلومات البشرية

إن لنظام معلومات الموارد البشرية مصادر ومكونات وأجزاء مثل باقي النظم الأخرى ، مثل نظم المعلومات الإدارية ، نظم المعلومات المحاسبية ، نظم معلومات التسويقية الخ ، لهذا سوف نقوم بالتطرق إلى أنواع مصادر المعلومات ، المكونات والأجزاء التي يتكون منها هذا النظام (بلاغماس ، 2017).

أولا : مصادر معلومات نظام معلومات الموارد البشرية

إن لنظام معلومات الموارد البشرية مصدرين أساسيين للحصول على كل المعلومات المتعلقة بالموارد البشري في المؤسسة حيث نجد مصادر داخلية وأخرى خارجية .(دشاش، 2020/2019)

1/01 المصادر الداخلية للمعلومات

إن مصادر المعلومات التي يستقبلها نظام معلومات الموارد البشرية من المصادر الداخلية نجدها داخل المؤسسة ، حيث تكون مخزنة في شكل قواعد بيانات ، متعلقة بسجلات خدمة الموظفين وما تحتويه من تفصيلاتهم ، وصف الوظائف ، سياسات الاستقطاب ، الاختيار والتعيين ، التدريب والتطوير التحفيز والمحافظة .

كما يمكن أن يحصل هذا النظام على المعلومات من قاعدة بيانات المؤسسة والمرتبطة مع نظم مع نظم دعم الإدارة العليا ، نظم القرارات الموارد البشرية نظم التقارير الإدارية وغيرها من النظم الفرعية المتعلقة بالموارد البشرية بالمؤسسة .

1/02 المصادر الخارجية للمعلومات

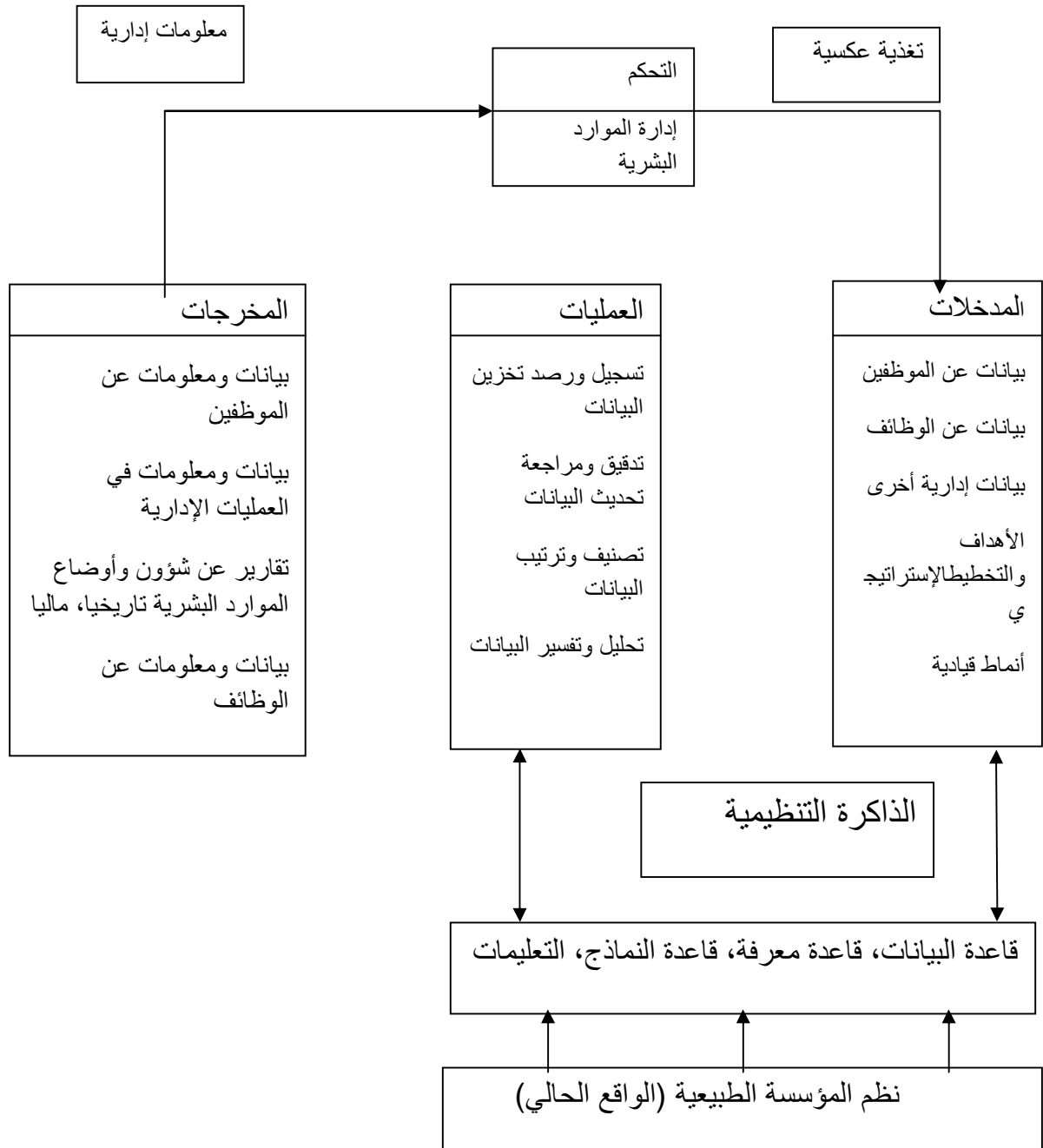
نقصد بمصادر المعلومات الخارجية كل المعلومات التي يستخدمها نظام معلومات الموارد البشرية من المصادر الخارجية للمؤسسة ، مثل معلومات سوق العمل ، معلومات حول المنافسين ، الأحوال العمالية ، معلومات النقابة والهيئات العمالية ، الجامعات ، المعاهد ، الأوضاع الاقتصادية المؤشرات العالمية وغيرها من المعلومات المتاحة خارج المؤسسة .

إذن على ضوء ما تقدم يمكن القول أن المعلومات سواء كانت داخلية أو خارجية التي يستخدمها نظام معلومات الموارد البشرية تعتبر على درجة عالية وبالغة من الأهمية لإدارة الموارد البشرية من ناحية والإدارة من ناحية أخرى ، ذلك لصلة هذه المعلومات باحتياجات الإدارات ومستلزمات تحسين كفاءة وفاعلية العنصر البشري داخل المؤسسة .

ثانيا : مكونات وأجزاء نظام معلومات الموارد البشرية

سوف نقوم في هذا الجزء بذكر مكونات وأجزاء هذا النظام ذلك من وجهة نظر آلية عمل النظام المعلوماتي ، على هذا الأساس فإن مكونات نظام معلومات الموارد البشرية يتكون من ستة مكونات أساسية تمثلت في المدخلات ، العمليات ، المخرجات ، التحكم ، التغذية العكسية ، الذاكرة التنظيمية ، وبغرض التفصيل يمكننا توضيح ذلك في الشكل التالي : (صفوك، دور نظام معلومات الموارد البشرية في زيادة فاعلية إدارة الموارد البشرية، 2014)

شكل رقم(03) : مكونات نظام معلومات الموارد البشرية



المصدر : رايمونمكليود نظم المعلومات الادارية دار المريخ للنشر والتوزيع

أولاً : مكونات نظام معلومات الموارد البشرية

إن لنظام معلومات الموارد البشرية مكونات أساسية تتمثل في ما يلي : (احمد، 2006، صفحة 452)

01: المدخلات

- أ- بيانات متعلقة بالموظفين : تشمل البيانات الشخصية ، الخبرات العلمية ، الحياة الوظيفية ، الترقيات ، اسم الوظيفة ، التدرج الوظيفي ، الإجازات ، العقوبات الخ

ب- بيانات إدارية : تشمل على القوانين ، السياسات ، التعليمات ، القرارات المتعلقة بإدارة الموارد البشرية

ت- بيانات متعلقة بالوظائف : تشمل على مسميات الوظائف ، أرقامها مواقعها التنظيمية ، التعديلات ... الخ

ث- بيانات متعلقة بسوق العمل : تشمل أيضا على كل البيانات المتعلقة بالمنافسة بين المؤسسات المتعلقة بالعنصر البشري الكفاء المؤهل ، سوق العمالة ، إعداد وتكوين الكفاءات البشرية .

02: العمليات

هي الأنشطة التشغيلية التي تتم على المدخلات والمتمثلة في العمليات التحليلية والحسابية و الإحصائية ، قصد تحويلها إلى صورة واضحة وسهلة ، بغرض الاستفادة منها في إدارة الموارد البشرية بشكل جيد وتشمل على :

- تسجيل ورصد ، تخزين البيانات
- تدقيق ومراجعة وتحديث البيانات
- تحليل وتفسير البيانات

03: المخرجات

هي الحصول على المعلومات بعد إجراء العمليات التحويلية عليها، وعادة ما تشتغل مخرجات نظام معلومات الموارد البشرية على ما يلي:

- بيانات ومعلومات على الموظفين
- بيانات ومعلومات على العمليات الإدارية من تخطيط، توظيف، استقطاب، أجور.... الخ
- بيانات ومعلومات عن أوضاع العاملين سابقا وحاليا، مستقبليا

04: التحكم

نقصد بعملية التحكم السيطرة على سير الخطوات كما هو مسطر لها ، بحيث يقوم بتنبيه عن حدوث أي عطل أو ثغرة أو أخطاء في مخرجات البرنامج أو في طريقة توظيف البيانات المدخلة.

05: الذاكرة التنظيمية

هي الوعاء الذي يتم فيه تخزين كل المعلومات الخاصة بمدخلات ومخرجات هذا النظام، فهي عبارة ذاكرة النظام وتكون في عدة أشكال الوعاء الورقي، الأنشطة الممغنطة، الأقراص الضوئية، الذاكرة المتحركة.

ثانيا: أجزاء نظام معلومات الموارد البشرية

من بين أهم أجزاء نظام معلومات الموارد البشرية نجد:

01/ قاعدة البيانات

تعد قاعدة البيانات من بين أهم التسهيلات التي يعتمد عليها نظام معلومات الموارد البشرية التي تحتوي على عدة ملفات الخاصة بالموظفين، بحيث تستخدم المؤسسات قاعدة البيانات التي يتم بموجبها تخزين المعلومات في ملفات متعددة

02/ المعدات المستخدمة

تشمل كل الأجهزة التي يتم فيها تحديد نوع التطبيق الذي يحتاجه المدير، سواء كانت برمجيات جاهزة أو برامج تصمم من قبل المؤسسة

03/ البرمجيات

هي التطبيق الذي يساعد على الاستفادة التفاعل الانسيابي مع النظم الفرعية الأخرى، مثل إعطاء الفرص للمستفيد، تمكينه من الاتصال مع الحواسيب الأخرى، الاستفادة من البيانات المخزنة في الحواسيب الأخرى.

المطلب الخامس : النظم الفرعية لنظام معلومات الموارد البشرية

تختلف النظم الفرعية لنظام معلومات الموارد البشرية من مؤسسة إلى أخرى وهذا راجع إلى تعدد واختلاف الأنشطة التي تقوم بها إدارة الموارد البشرية في المؤسسة، لهذا سوف نتطرق إلى النظم الفرعية الرئيسية والأساسية التي يتضمنها هذا النظام ولعل أهم هذه النظم الفرعية المساعدة في عمل هذا النظام هي النظم الفرعية للمدخلات، النظم الفرعية للمخرجات، العمليات. (صفوك، دور نظام معلومات الموارد البشرية في زيادة فاعلية إدارة الموارد البشرية، 2014)

أولا : النظم الفرعية للمدخلات نظام معلومات الموارد البشرية

تتكون النظم الفرعية للمدخلات بدورها إلى ثلاث نظم فرعية أخرى نذكرها كما يلي :

01: النظام الفرعي للمعلومات المحاسبية : يضم هذا النظام البيانات التالية :

- **البيانات الشخصية** : عادة ما تكون هذه المعلومات ثابتة في أية مؤسسة والمتعلقة بالموظف داخل المؤسسة.

- **البيانات المالية** : هي بيانات متغيرة تتضمن الراتب وكل ما له علاقة به.

02: النظام الفرعي لبحوث الموارد البشرية : يقوم هذا النظام بجمع المعلومات المتعلقة بالبحوث التي تجرى عن العاملين بالمؤسسة مثل :

- الدراسات الخاصة بالشكاوى
- الدراسات الخاصة بتحليل وتقييم العمل
- الدراسات الخاصة بتنمية العاملين

ثالثا : النظام الفرعي لاستخبارات الموارد البشرية :

يقوم هذا النظام بتوفير المعلومات الموجودة في البيئة الخارجية للمؤسسة مثل(خديجة ل.، دور نظام معلومات الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية، 2018/2017، صفحة 545)

- مدارس التكوين
- الظروف الاقتصادية السياسية
- قوانين العمل
- المهارات والخبرات وخصائص عرض وطلب سوق العمل

الفرع الثاني : قاعدة بيانات نظام معلومات الموارد البشرية

تتكون قاعدة بيانات نظام معلومات الموارد البشرية من كل المعلومات والبيانات المتعلقة بالموارد البشرية داخل أو خارج المؤسسة، وهي تصف العاملين الموجودين داخل البيئة الداخلية للمؤسسة أو المؤسسات والعاملين الغير موجودين داخل المؤسسة، حيث تعتبر قاعدة البيانات هذه أهم مصدر تعتمد عليه المؤسسة عند الحاجة إليها.

الفرع الثالث : النظم الفرعية لمخرجات نظام معلومات الموارد البشرية

يشمل نموذج نظام معلومات الموارد البشرية ستة نظم فرعية أساسية للمخرجات، يحتوي كل منها على العديد من التطبيقات.

01: النظام الفرعي للتخطيط الموارد البشرية

يسمح هذا النظام للإدارة بتحديد كل الاحتياجات الحالية والمستقبلية من الأفراد على مختلف المستويات، خاصة الإجراءات السياسات المتعلقة بعملية التعلم والتدريب ويشمل هذا النظام الفرعي لتخطيط الموارد البشرية نوعيين من البيانات :

01: بيانات تنظيمية : تضم هذه البيانات كل من الهيكل التنظيمي، الأنشطة المستقبلية التي يتوقع القيام بها التغييرات في القوانين، والتشريعات، بيانات حجم الإنتاج، تغييرات البيئة الداخلية والخارجية.

02: بيانات المخزون من الوارد البشرية : تشمل بيانات التكوين، المهارات والخبرات الحالية والمكتسبة، مستوى الأداء، القابلية للترقية، تحمل المسؤولية، التدرج الوظيفي.

ثانيا : النظام الفرعي للاستقطاب والاختيار والتعيين

يقوم النظام الفرعي للاستقطاب والتعيين بمتابعة المهارات المتوفرة بالبيئة الداخلية والخارجية، وتوفير جميع المعلومات عن طالبي العمل، لأن المؤسسة تستقبل أعدادا كبيرة من طالبي العمل، وبالتالي يصعب عليها معالجتها بالطرق التقليدية، هذا من شأنه أن يخلق صعوبة في الاختيار، لهذا فإن النظام يقوم بمتابعة هذه الطلبات بشكل منتظم مع احترام المعايير المتعلقة بالتوظيف، كما يسمح هذا النظام بإعداد المناصب المتوفرة داخل النظام .

أما بما يتعلق بالاختيار فهناك تطبيقات عديدة في مجال المعلوماتية لاختيار الأفراد العاملين لإجراء الاختبارات لتعيين الأفراد الذين تتوفر فيهم الشروط اللازمة للعمل.

ثالثا: النظام الفرعي للأجور

يسمح هذا النظام بمتابعة التحركات الداخلية والخارجية، والتحكم في المتغيرات الأساسية التي تطرأ على سياسة الأجور، كذلك يسمح بتحليل هيكل الأجور وقاعدة المعطيات حول النصوص القانونية المتعلقة بالعمل، حيث يحتوي هذا النظام الفرعي على كل الإجراءات الوظيفية (تقسيم ساعات العمل، الغيابات، العلاوات، العطل السنوية...الخ)

كما توجد برامج متخصصة في هذا المجال تعمل على حساب الأجور، تقييم أداء الأفراد خاصة بالنسبة للتنظيمات الكبرى أو العملاقة، حيث ساهمت هذه النظم في إضفاء طابع العدالة في منح المكافآت système d'attribution de performance russel والذي يحتوي على مجموعة برامج تساعد صناديق التقاعد في حساب التعويضات وغيرها.

كما يسمح بمتابعة المسار المهني للعمال بطريقة سهلة وبدون تكاليف عالية، عن طريق الانطلاق المباشر في قاعدة البيانات المتاحة للأفراد العاملين بالمؤسسة، تمكن الإدارة من معرفة قدرات وكفاءات كل عامل وما مدى تطوره في أدائه وعمله، كما توجد عدة تطبيقات معلوماتية للتقييم الذاتي والتي تساعد الأفراد العاملين بصياغة مسارهم المهني والتحكم عليه مثل برامج carrer planning centre وبعض الأجهزة الخبيرة في هذا المجال مثل Miram لتدقيق في إدارة الموارد البشرية .

حيث تقوم هذه الأنظمة ب:

- المساهمة في تفصيل وتنشيط المجموعات، التعلم التنظيمي، إعداد وتحضير مخططات التكوين
- تحليل البيئة الاجتماعية داخل العمل
- التدقيق في الموارد البشرية خاصة الجانب الاجتماعي

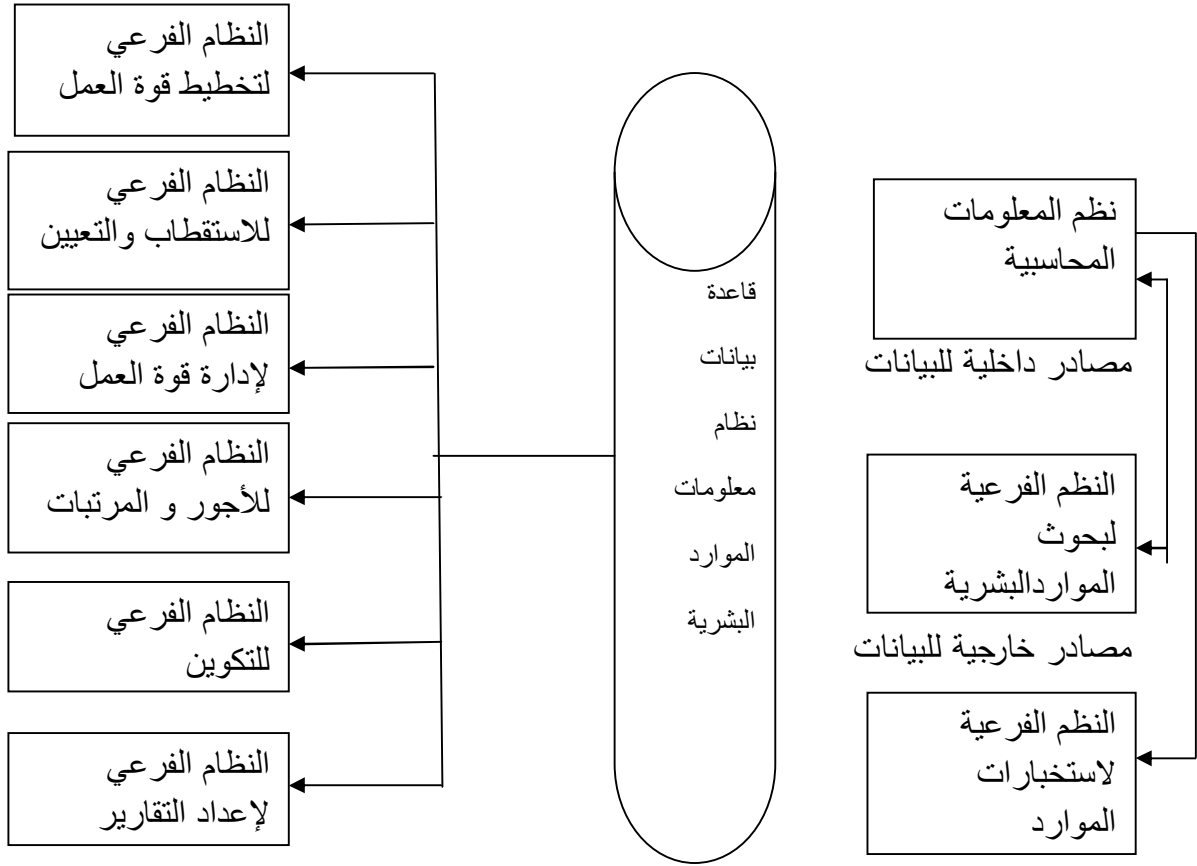
رابعاً: النظام الفرعي للتكوين وتطوير الكفاءات

تعتبر برامج التكوين من أهم البرامج في العملية التدريبية والتنظيمية، حيث ساهم استفادة عملية التكوين من التطورات الحاصلة في مجال المعلوماتية، فهناك العديد من البرامج والتطبيقات المتوفرة الآن بهدف تنمية قدرات العاملين، توسيع دائرة المعارف، الخبرات وتبادلها بين العمال، تلقي برامج تكوينية ودروس عن بعد، الاستفادة من خبرات الآخرين.

كما تقوم هذه البرامج بمعالجة كل المجموعات الخاصة بالعمليات التسييرية الخاصة بالتكوين، تأمين العمال، مشاركة ومساهمة العمال في العمليات المالية، التكوين التنبؤي المستمر.

الشكل الموالي يبين كل النظم الفرعية لنظام معلومات الموارد البشرية :

الشكل رقم (04) يبين كل النظم الفرعية لنظام معلومات الموارد البشرية



المصدر: ريمون مكليود نظم المعلومات الادارية دار المريخ للنشر والتوزيع

خاتمة الفصل الأول:

بعد دراسة هذا الفصل الخاص بالإطار المفاهيمي حول نظام المعلومات وإدارة الموارد البشرية ونظام معلومات الموارد البشرية يمكن أن نستنتج نظام المعلومات هو مجموعة من العناصر المتفاعلة فيما بينها، تقوم باستقبال المدخلات ومعالجتها وإخراجها بشكل مناسب يساهم في اتخاذ القرارات الصائبة، ويلعب دورا هاما في المؤسسة من خلال أداء المهام بأسرع صورة وأقل تكلفة مثل تقليل التكاليف من خلال استعمال الحواسيب وكذا ربط المؤسسة بشبكة اتصالات تسمح باستقبال الطلبات بصفة مباشرة، من خلال استفادة كل من خلال استفادة كل من المؤسسة والعملاء من التكنولوجيا والمعلومات، فيمكن للمؤسسة جعل عملائها أكثر قربا وارتباطا من خلال تحسين مستوى الخدمات التي تقدمها لهم ومن ثم كسب رضاهم عن خدماتها وبالشكل الذي يجعل من الصعب على هؤلاء العملاء التحول إلى المؤسسات المنافسة.

إن إدارة الموارد البشرية هي الإدارة المسؤولة عن ممارسة الأنشطة الإدارية المختلفة من تخطيط، تنظيم، توجيه، رقابة، والمرتبطة بتحديد احتياجات المنظمة من المورد البشري وتنمية قدراته ورفع كفاءته من خلال تحقيق أهداف الفرد والمجتمع والمنظمة وتقوم بالعديد من الوظائف (توظيف، تحفيز، تقييم، تنمية) تهدف من خلالها إلى تحديد احتياجات المنظمة من اليد العاملة والعمل على تطويرها وتأهيلها بما يفيد المنظمة والأفراد. لأن العنصر البشري هو الجزء الأساسي في رفع المردودية وتحقيق الكفاءة.

الفصل الثاني

دراسة ميدانية في مؤسسة سوناظراك

" مصفاة أدرار "

المبحث الأول : عرض خاص بالهيئة المستقبلية

المطلب الأول: عرض عام لمؤسسة سوناطراك

أولا: تعريف المؤسسة

لم تظهر أهمية شركة سوناطراك إلا بعد تأميم المحروقات في 24 فبراير 1971 ومنذ ذلك التاريخ وهي تعمل على تعزيز عملية استرجاع الثروات البترولية والغازية التي توجد في باطن التراب الوطني حيث أن في 1975 كانت تتحكم في 83% و 17% كانت في حوزة الشركة الفرنسية "total" ولم تسير سوناطراك 100% من منتج البترول والغاز في الجزائر إلا في سنة 1981 أين تم إعادة هيكلتها وتكوين 17 مؤسسة مستقلة عن الشركة الأم.

الشركة الوطنية لنقل وتسويق المحروقات المعروفة باسم سوناطراك أنشئت تحت المرسوم رقم 491-63 في 31 ديسمبر 1963 الذي كلفها بمهام محددة تتلخص في نقل وتسويق المحروقات، ثم جاء مرسوم 66-296 المؤرخ في 22 سبتمبر 1966 ليوسع مهام الشركة إلى عدة ميادين منها: البحث عن المحروقات و إنتاجها، تحويلها وتسويقها، ورغم كل هذا التعديل بقيت المؤسسة باسمها القديم، وعملت بكل جهدها على تطوير فروع المحروقات فتفرعت عنها 17 مؤسسة جديدة منها NAFTAL ENTP, EGZIZ, ASMIDAL... الخ.

والتنظيم الجديد لسوناطراك كان بين 1984 و 1986 اعتمادا على توجيهات المخطط الرباعي، وفي 21 جانفي 1998 وبعد موافقة المجلس الوطني للطاقة يرسم أن سوناطراك هي تسمية للشركة الوطنية للبحث وإنتاجها ونقلها وتحويلها وتسويقها، والتي يوجد مقرها بالجزائر العاصمة.

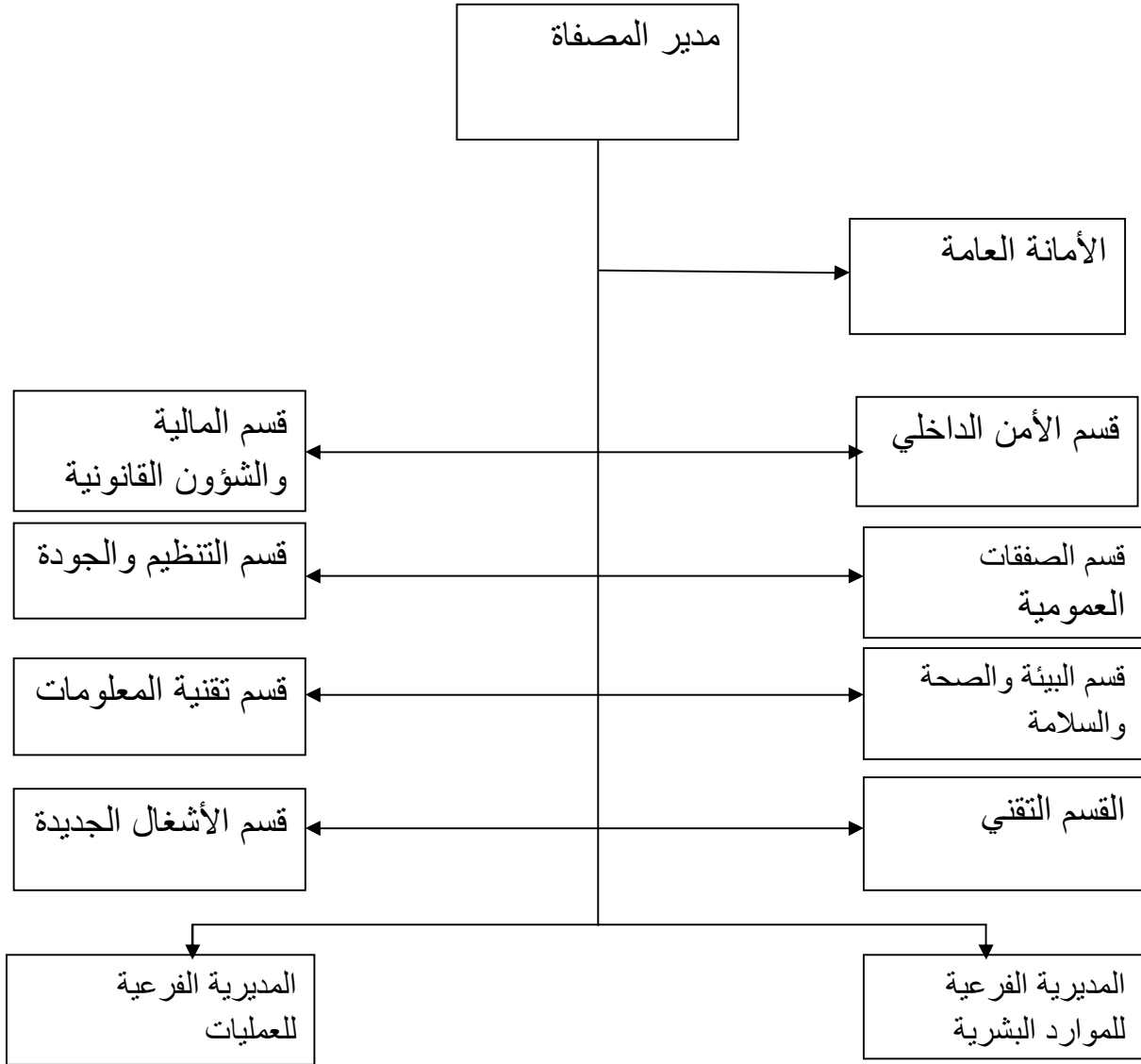
المطلب الثاني : عرض لمؤسسة الدراسة (مصفاة أدرار)

أولا : تقديم مصفاة أدرار

هي إحدى مصافي النفط الخمس في الجزائر تقع في بلدية السبع (40 كلم شمال أدرار) تبلغ مساحة المصفاة 84 هكتارا منها 37 هكتارا على هذا السطح للتركيب، في 23 يوليو 2003 وقعت سوناطراك عقدا مع شركة CNPC الصينية لبناء وتشغيل المصفاة (70% لـ CNPC و 30% لسوناطراك) هذه الجمعية تسمى (SORAL SHINE) بدأت أعمال البناء في يونيو 2004 ودخلت المصفاة حيز التشغيل في مايو من نفس العام ، وفي 28 أكتوبر 2014 قامت سوناطراك بشراء جميع أسهم الشركة الصينية وأصبح سوناطراك 100%.

ثانيا: الهيكل التنظيمي للمصفاة

الشكل رقم (05) : يمثل الهيكل التنظيمي العام للمصفاة



المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على وثائق مقدمة من طرف المؤسسة

ثالثا : الهيكل التنظيمي للمديرية الفرعية للأشخاص

01: قسم إدارة الموارد البشرية (département ressource humain)

يحتوي هذا القسم على خدمتين

أ- خدمة التدريب Service formation

تهدف هذه الخدمة إلى توفير كافة المعلومات وارشاد العاملين الجدد للقيام بكل ما يلزم من تدريب العاملين حسب احتياجاتك

ب- خدمة التخطيط Service planification

تهدف هذه الخدمة إلى إدارة الأفراد وتصنيفهم والتحقق من ملفات العاملين الجدد وغيرهم.

02: قسم الإدارة Département Administration

يحتوي هذا القسم على 4 خدمات

أ- خدمة الإدارة والرواتب Service gestion paie

تهدف هذه الخدمة إلى إدارة ملفات الدفع وتوقيات العاملين وكشوف المرتبات حسب الفئة

ب- مصلحة إجراءات الحماية الاجتماعية Service Action protection sociale

تهدف هذه الخدمة لحفظ الحقوق الاجتماعية للعمال مثل بطاقة الشفاء ،لحماية صحة عمال المصفاة من خلال تقديم جميع الخدمات الصحية.

03: قسم الوسائل العامة Département moyens généraux

يحتوي هذا القسم على أربعة مصالح

أ- مصلحة الوكالات Service Intendance

هذه المصلحة متخصصة في توريد المصفاة للمعدات الصغيرة وبأقل تكلفة، ونضمن سكن العمال.

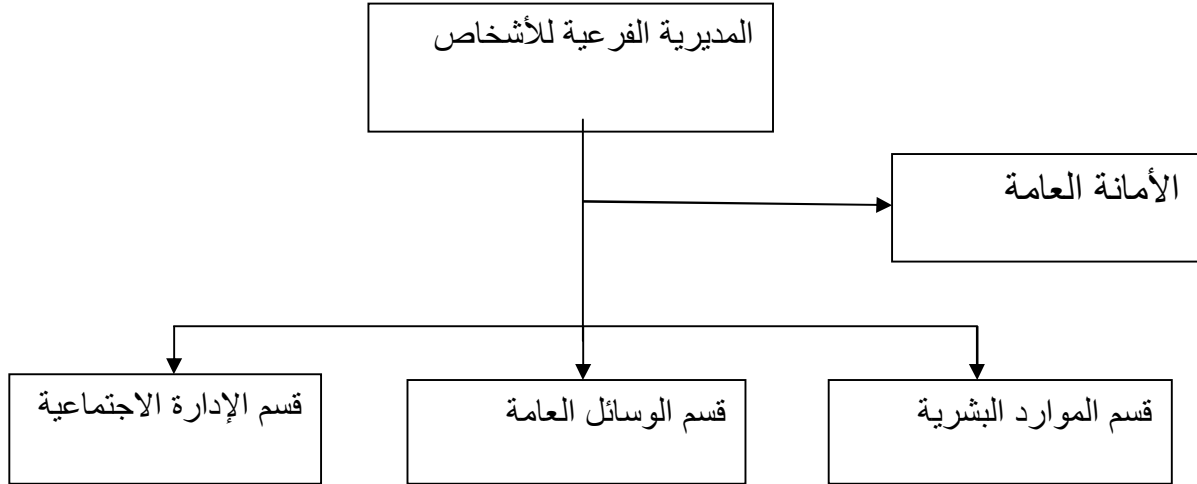
ب- مصلحة النقل service transport

تضمن هذه المصلحة أداة نقل مختلفة للعمال

ت- مصلحة العلاقات العامة Service Relation public

ث- مصلحة الإطعام Service Restauration

الشكل رقم (06) : يمثل الهيكل التنظيمي للمديرية الفرعية للأشخاص



المصدر : من إعداد الطالبين بالاعتماد على وثائق مقدمة من طرف المؤسسة

المبحث الثاني : مجتمع وعينة الدراسة

1- مجتمع الدراسة :

يتمثل مجتمع الدراسة في جميع موظفي المصفاة مستخدمي نظام معلومات الموارد البشرية

2- عينة الدراسة :

استهدف الاستبيان موظفي المصفاة مستخدمي نظام معلومات الموارد البشرية (قسم إدارة الموارد البشرية، قسم الإدارة والشؤون الاجتماعية، قسم الوسائل العامة، قسم تسير المخزونات، قسم المعلوماتية) وقد بلغ عددهم 200 عامل وبحكم عمل المؤسسة بنظام التفويج 4/4 قد التقينا في فترة تربصنا ب50 عامل فتم توزيع 50 استبيان فكان المسترجع منها 40 استبيان و10 استبيانات غير مسترجعة و3 غير قابلة للتحليل لعدم استكمال إجابتها، وبالتالي أصبح عدد الاستبيانات القابلة للتحليل 37 استبيان وهذا ما يمثل حجم العينة.

الجدول رقم (01) التالي يوضح توزيع العينة:

الاستبيانات	الموزعة	المسترجعة	غير المسترجعة	غير صالحة للتحليل	نهائي
العدد	50	40	10	03	37
النسبة المئوية	100	80	20	06	74

المصدر: من إعداد الطالبين وفقا لتوزيع الاستبيان

3- متغيرات الدراسة

من أجل الإجابة على إشكالية الدراسة والتساؤلات الفرعية لها فإن متغيرات الدراسة تتمثل في ما يلي:

- المتغير المستقل: نظام معلومات الموارد البشرية
- المتغير التابع: إدارة الموارد البشرية

المطلب الثاني : الأدوات المعتمدة في تحليل الدراسة

أولاً: أداة الدراسة

تمثلت أداة الدراسة في الاستبيان وقد تم تقسيمه إلى جزئين وهما:

الجزء الأول: يتضمن المعلومات الشخصية (الجنس، الفئة العمرية، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة)

الجزء الثاني: يتضمن محاور الدراسة وبدوره ينقسم محورين :

✓ المحور الأول: يتضمن المتغير المستقل وهو نظام معلومات الموارد البشرية بأبعاده الأربعة (الدقة، اتخاذ القرارات، الفاعلية، الحماية) وقد شملت هذه الأبعاد 28 عبارة وفق مقياس ليكارت الخماسي.

✓ المحور الثاني: يتضمن المتغير التابع وهو إدارة الموارد البشرية بأبعاده الأربعة (التوظيف، تنمية الموارد البشرية، تقييم أداء العاملين، التحفيز) وقد شملت 20 عبارة وفق مقياس ليكارت الخماسي.

ثانياً: قياس أداة الدراسة

وقد تم الاعتماد في قياس متغيرات الدراسة على مقياس ليكارت الخماسي، الإجابة تتراوح

بين (1-5) وذلك حسب الدرجات التالية

الجدول رقم (02) : يوضح مقياس ليكارت الخماسي

أوافق بشدة	أوافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
5	4	3	2	1

المصدر: من إعداد الطالبين

ولتحديد قيم المتوسط الحسابي كونها في أي فئة يتم ذلك من خلال إيجاد المدى

$$\text{المدى} = 5 - 1 = 4$$

تم قسمة المدى على عدد الفئات $0.8 = 5/4$ وبعد ذلك يضاف للحد الأدنى للمقياس فتصبح كالتالي :

الجدول رقم(03) : مستويات الموافقة لمقياس ليكارت الخماسي

من 3.67 إلى 5	من 2.34 إلى 3.66	من 1 إلى 2.33	مجال المتوسط الحسابي المرجح
قوي	متوسط	ضعيف	المستوى الموافق له

المصدر: من إعداد الطالبين

ثالثا: صدق وثبات أداة المقياس

1- صدق أداة الدراسة

يقصد بصدق أداة الدراسة أن تقيس أن تقيس فقرات الاستبيان ما وضعت لقياسه ، من أجل التأكد من صدق أداة الدراسة تم اختيار بعض المقاييس المعتمدة لصدق أداة الدراسة وهي الصدق الظاهري للاستبيان .

الصدق الظاهري:

للتأكد من صدق أداة الدراسة تم عرضها أولاً على الأستاذ المشرف لمناقشة فقراتها وفي ضوء ما قدمه من توجيهات واقتراحات تم إجراء بعض التعديلات والتصحيحات الضرورية وبالتالي خرج بصورته النهائية.

الاتساق الداخلي :

يقصد به مدى الاتساق كل عبارة من عبارات الاستبيان مع المتغير الذي وضعت لقياسه وقمنا بحساب الاتساق الداخلي لمتغيرات الدراسة باستعمال معامل الارتباط وكانت النتائج كما يلي:

- المتغير المستقل : بعد نظام معلومات الموارد البشرية

✓ الدقة

الجدول رقم(4) : يوضح معامل ارتباط بيرسون لعبارات الدقة

الرقم	العبارة	معامل الارتباط	القيمة الاحتمالية
1	التحكم في تكاليف الموارد البشرية	0.523	0.001
2	يقدم تقارير مفصلة عن الموظفين وتحديثها باستمرار	0.687	0.000
3	الاحتفاظ بقاعدة بيانات دقيقة يمكن استخدامها عند الحاجة لإعداد التقارير	0.360	0.000

4	تدقيق البيانات	0.338	0.041
5	تحليل وتفسير البيانات	0.553	0.000
6	مراجعة البيانات	0.610	0.000
7	تتميز مخرجات نظام المعلومات بالثقة وانخفاض الأخطاء	0.557	0.000

المصدر: من إعداد الطالبين بناء على نتائج spss

من خلال الجدول رقم (4) نلاحظ أن كل العبارات الخاصة بقياس الدقة ترتبط مع الدرجة الكلية للمجموعة عند مستوى معنوية (0.05). وبالتالي تعتبر المجموعة صادقة لما وضعت لقياسه.
✓ اتخاذ القرارات

الجدول رقم (5): يوضح معامل الارتباط بيرسون لعبارات اتخاذ القرار

الرقم	العبارة	معامل الارتباط	القيمة الاحتمالية
1	تتصف مخرجات نظام معلومات الموارد البشرية بارتفاع مستوى مصداقيته مما يساعد على فاعلية اتخاذ القرار	0.632	0.000
2	محدودية نسبة الخطأ في المعلومات المدونة فيه يعطي الثقة لقرارات الإدارة التي تعتمد عليه	0.594	0.000
3	تحرص الإدارة على إشراك جميع العاملين في صنع القرار المتعلق بالعمل	0.544	0.001
4	تطبق الإدارة التقنيات الإحصائية لمتابعة ومراقبة الانحرافات في العمل لاتخاذ القرار	0.382	0.020
5	تعتمد جميع قرارات إدارة الموارد على ما يتوفر لديها من معلومات عن الموظفين بنظام المعلومات	0.467	0.004
6	المرونة التي تتصف بها المعلومات بنظام المعلومات تؤثر إيجابا على القرارات	0.678	0.000
7	ثثق الإدارة بقدرة موظفيها لذلك تمنحهم الصلاحيات اللازمة لأداء أعمالهم وفقا لذلك	0.647	0.000

المصدر: من إعداد الطالبينبناء على نتائج SPSS

من خلال الجدول رقم (5) نلاحظ أن كل عبارات الخاصة بقياس اتخاذ القرار ترتبط مع الدرجة الكلية للمجموعة عند مستوى معنوية (0.05)، وبالتالي تعتبر للمجموعة صادقة لما وضعت لقياسه .

✓ الفعالية

الجدول رقم(6): يوضح معامل الارتباط بيرسون لعبارات الفعالية

الرقم	العبرة	معامل الارتباط	القيمة الاحتمالية
1	يساعد نظام المعلومات في تحسين فاعلية الأداء بشكل عام	0.547	0.000
2	لدى الإدارة كفاءات كثيرة من ذوي الخبرة في مجالات مختلفة	0.391	0.017
3	ييدي العاملين اهتماما كبيرا حول تحسين أدائهم الوظيفي	0.577	0.000
4	يقدم برامج حديثة تساعد على تحسين أداء العاملين	0.461	0.004
5	استطيع توظيف مهارتي وقدراتي لإنجاز العمل المطلوب مني	0.562	0.000
6	تقوم الإدارة باستمرار بقياس درجة التحسن في أدائها	0.596	0.000
7	يؤدي نظام معلومات الموارد البشرية إلى سرعة إنجاز العمل	0.767	0.050

المصدر: من إعداد الطالبينبناء على نتائج SPSS

من خلال الجدول رقم (6) نلاحظ أن كل العبارات الخاصة بمقياس الفاعلية ترتبط مع الدرجة المعنوية (0.05) وبالتالي تعتبر المجموعة صادقة لما وضعت إليه .

✓ الحماية

الجدول رقم(7): يوضح معامل الارتباط بيرسون لعبارات الحماية

الرقم	العبارة	معامل الارتباط	القيمة الاحتمالية
1	تنبيه عن حدوث أي عطل أو ثغرة أو خطأ في مخرجات النظام	0.583	0.000
2	تنبيه في طريقة توظيف البيانات المدخلة في النظام	0.526	0.001
3	إعداد التنبؤات باحتياجات المؤسسة من الموارد البشرية	0.532	0.001
4	يقلص التعامل بالسجلات الورقية	0.608	0.000
5	تحاط جميع معلومات العاملين والعمل بالسرية التامة	0.451	0.005
6	تقوم الإدارة باستخدام أنظمة تشفير قوية يصعب اختراقها عند نقل معلومات سرية	0.576	0.000
7	يتم وضع نسخ عمل احتياطية لبعض الملفات المهمة	0.480	0.003

المصدر: من إعداد الطالبينبناء على نتائج spss

من خلال الجدول رقم(7) نلاحظ أنكل العبارات الخاصة بمقياس الحماية ترتبط مع الدرجة

الكلية للمجموعة عند مستوى (0.05) وبالتالي تعتبر المجموعة صادقة لما وضعت إليه.

المتغير التابع:

أبعاد المتغير التابع:

✓ التوظيف

الجدول رقم(8): يوضح معامل الارتباط بيرسون لعبارات التوظيف

الرقم	العبارة	معامل الارتباط	القيمة الاحتمالية
1	تتنبأ المؤسسة باحتياجاتها من العاملين	0.622	0.000
2	تهتم الإدارة باستقطاب الكفاءات من العاملين ذوي الخبرة	0.749	0.000
3	تتسم الوظائف التي أعلنت عنها المؤسسة بالوضوح والموضوعية	0.689	0.000
4	تقوم المؤسسة بتعيين العاملين الذين تم اختيارهم	0.894	0.000
5	وضع العاملين في أماكنهم المناسبة	0.801	0.000

المصدر: من إعداد الطالبين بناء على نتائج SPSS

من خلال الجدول رقم (8) نلاحظ أن كل العبارات الخاصة بمقياس التوظيف ترتبط مع الدرجة الكلية للمجموعة عند مستوى (0.05) وبالتالي تعتبر المجموعة صادقة لما وضعت إليه.

✓ تنمية الموارد البشرية

الجدول رقم (9): يوضح معامل الارتباط بيرسون لعبارات تنمية الموارد البشرية

لرقم	العبارة	معامل الارتباط	القيمة الاحتمالية
1	تهتم إدارة الموارد البشرية في زيادة وتنمية مهارات وكفاءة العاملين منذ تعيينهم حتى نهاية مساهم المهني	0.658	0.000
2	تراعي الإدارة قدرات ومؤهلات العاملين السابقين قبل اختيارهم للتدريب	0.687	0.000
3	تقوم الإدارة بحصر وتحديد الأفراد المرشحين للتدريب استنادا إلى احتياجاتهم	0.616	0.000
4	توفر الإدارة برامج تدريب تتناسب مع قدرات جميع العاملين	0.507	0.001
5	تقوم الإدارة بتدريب وتنمية الأفراد على الأسلوب المأمون وكيفية أدائه	0.571	0.000

المصدر: من إعداد الطالبين بناء على نتائج SPSS

من خلال الجدول رقم (9) نلاحظ أن كل العبارات الخاصة بمقياس تنمية الموارد البشرية ترتبط مع الدرجة الكلية للمجموعة عند مستوى معنوية (0.05) وبالتالي تعتبر المجموعة صادقة لما وضعت إليه.

✓ تقييم أداء العاملين

الجدول رقم(10): يوضح معامل الارتباط بيرسون لعبارات تقييم أداء العاملين

الرقم	العبارة	معامل الارتباط	القيمة الاحتمالية
1	يتم مراعاة نتائج تقييم أداء العاملين عند تحديد احتياجاتهم التدريبية	0.504	0.001
2	يتم تحديد الأداء على أساس معدلات موضوعية	0.648	0.000
3	تتصف المعلومات الخاصة بتقييم أداء العاملين بالسرية التامة	0.646	0.000
4	يستطيع أي عامل مقارنة أدائه السابق بالأداء الحالي	0.698	0.000
5	اختيار الأفراد الصالحين للترقية وتفاذي المحسوبية عن طريق توحيد الأسس التي تتم عليها الترقية أو زيادة الأجور	0.715	0.000

المصدر: من إعداد الطالبين بناء على نتائج spss

من خلال الجدول رقم (10) نلاحظ أن كل العبارات الخاصة بمقياس التوظيف ترتبط مع الدرجة الكلية للمجموعة عند مستوى معنوية (0.05)، وبالتالي تعتبر المجموعة صادقة لما وضعت إليه.

✓ التحفيز

الجدول رقم(11): يوضح معامل الارتباط بيرسون لعبارات التحفيز

الرقم	العبارة	معامل الارتباط	القيمة الاحتمالية
1	تشجيع المؤسسة على نشر ثقافة الاحترام وتقدير الآخرين	0.788	0.000
2	تمنح المؤسسة الترقيات للعاملين بناء على كفاءتهم في العمل	0.849	0.000
3	تضع المؤسسة نظام الحوافز عادل ومتكامل	0.754	0.000
4	يتم الإصغاء الجيد لاقتراحات العاملين	0.854	0.000
5	تتمية الطاقات الإبداعية لدى العاملين بما يضمن ازدهار المؤسسة وتفوقها	0.646	0.000

المصدر: من إعداد الطالبينبناء على نتائج spss

من خلال الجدول رقم(11) نلاحظ أن كل العبارات الخاصة بمقياس التحفيز ترتبط مع الدرجة الكلية للمجموعة عند مستوى معنوية(0.05)، وبالتالي تعتبر المجموعة صادقة لما وضعت إليه.

02- اختبار ثبات أداة المقياس:

يعتبر الثبات من أهم المواضيع التي يهتم الباحثين من حيث تأثيرها البالغ على النتائج، ويعد من المتطلبات الأساسية لأداة الدراسة ، لإجراء اختبار مصداقية الاستبيان تم استخدام معامل الثبات (Alpha Cronbach) وهو يأخذ القيمة ما بين (1-0) وتكون مقبولة عند 60 بالمائة فما فوق.

الجدول رقم (12) : يبين معامل ثبات الاستبيان

عدد الفقرات	الصدق الذاتي	معامل ألفا كرونباخ	محاور الاستبيان
28	0.901	0.813	المحور الأول
20	0.930	0.865	المحور الثاني
48			جميع محاور الاستبيان

الصدق الذاتي هو الجذر التربيعي الموجب لمعامل ألفا كرونباخ

المصدر: من إعداد الطالبين وفقا لمخرجات برنامج spss

تشير نتائج الجدول أعلاه أن قيمة ألفا كرونباخ هي معاملات مرتفعة بقيمة (0.813) للمحور الأول و(0.865) للمحور الثاني وهذا يدل على أن قيمة الثبات لأداة الدراسة جيدة ومرتفعة .

- اختبار اعتدالية التوزيع

المبحث الثاني : عرض وتحليل النتائج

من أجل تحليل الاستبيانات الموزعة يعتمد في ذلك على برامج إحصائية منها برنامج spss سوف يتم في هذا المبحث التطرق إلى تحليل البيانات بناء على البرنامج.

المطلب الأول : تحليل النتائج

سيتم من خلال المطلب إجراء اختبارات التحليل الوصفي لمتغيرات الشخصية (النوع، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة) ومحاور الدراسة (نظام معلومات الموارد البشرية، إدارة الموارد البشرية)

أولاً: التحليل الوصفي لمتغيرات الشخصية

يتم عرض نتائج التحليل الوصفي لمتغيرات الشخصية الخاصة بأفراد العينة من خلال الجدول

التالي:

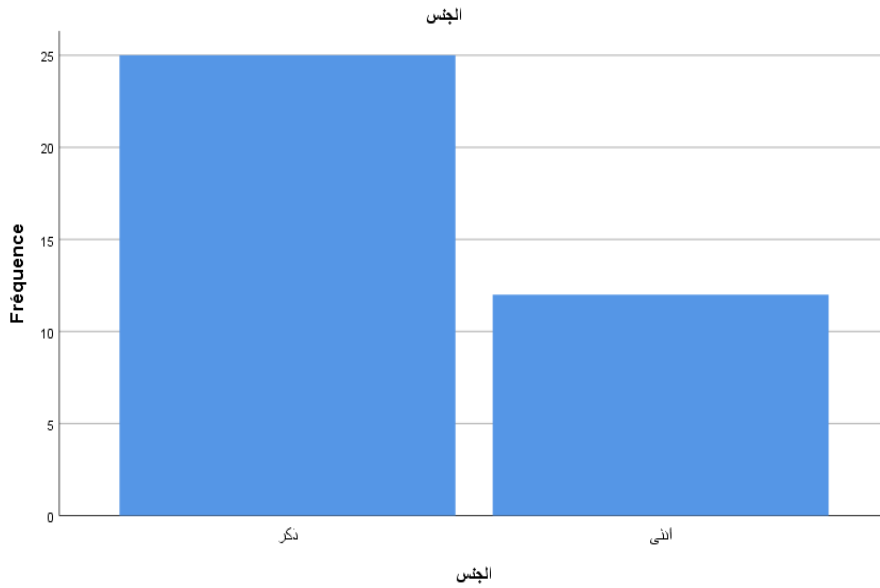
الجدول رقم(13) : خصائص أفراد العينة حسب النوع

النوع	الإناث	ذكور	المجموع
التكرار	12	25	37
النسبة المئوية	32.4	67.6	100

المصدر: من إعداد الطالبين بناء على مخرجات spss

والرسم الموالي يوضح خصائص أفراد العينة حسب النوع

الشكل رقم (07): رسم بياني يوضح خصائص العينة حسب النوع



المصدر: من إعداد الطالبين باستخدام برنامج SPSS

تشير النتائج في الشكل رقم (07) والجدول أعلاه أن غالبية أفراد العينة ذكور ، حيث بلغ عددهم 68 ما يعادل نسبة (67.6%) ، في حين بلغ عدد الإناث 12 بنسبة (32.4%) .

ثانيا: التحليل الوصفي لمتغير العمر

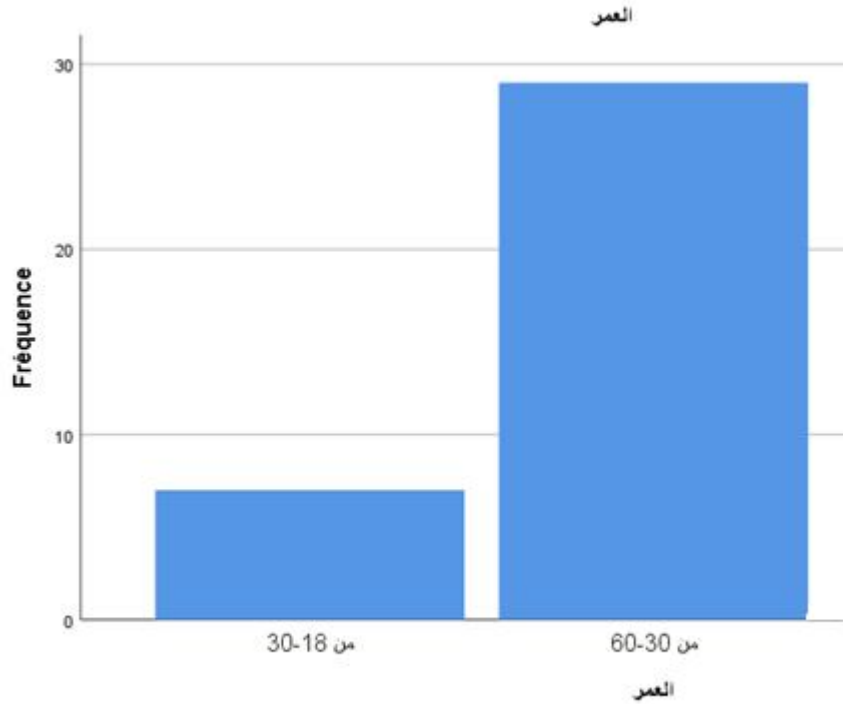
الجدول رقم (14): خصائص أفراد العينة حسب الفئة العمرية

الفئة العمرية	من 18 سنة إلى 30 سنة	من 30 سنة إلى 60 سنة	المجموع
التكرار	08	29	37
النسبة	21.6	78.4	100

المصدر : من إعداد الطالبين باعتماد على نتائج spss

والرسم الموالي يوضح أفراد العينة حسب الفئة العمرية

الشكل رقم (8) : رسم بياني يوضح أفراد العينة حسب الفئة العمرية



المصدر من إعداد الطالبين باعتماد على نتائج spss

بالنسبة للعمر نلاحظ في الشكل أعلاه والجدول أعلاه ، أن أغلب أفراد العينة تتراوح أعمارهم ما بين 30 و60 ما يعادل نسبة (78.4%) في حين الفئة الثانية التي تتراوح أعمارهم ما بين 18 و30 هم الفئة الأقل ما يعادل نسبة (21.6%).

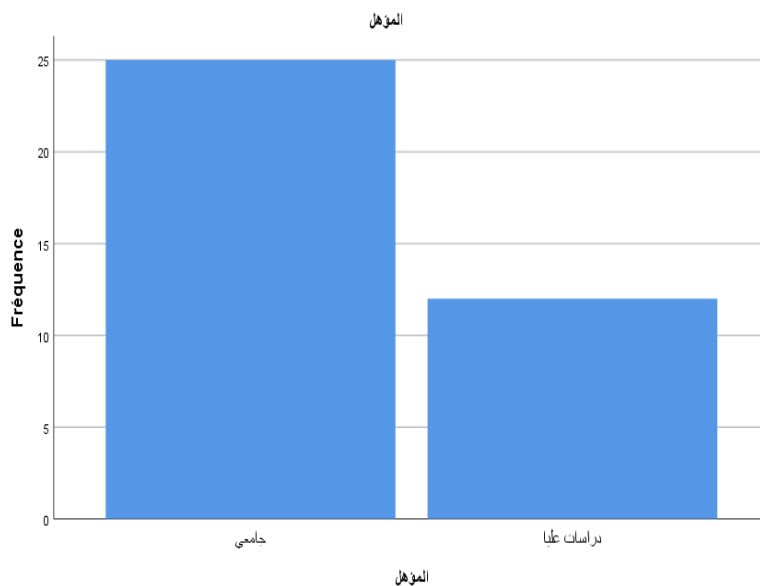
ثالثا: التحليل الوصفي لمتغير المؤهل العلمي

الجدول رقم (15) : يوضح خصائص أفراد العينة حسب المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	ثانوي	جامعي	دراسات عليا	أخرى	المجموع
التكرار	00	25	12	00	37
النسبة	00	67.6	32.4	00	100

المصدر : من إعداد الطالبين بناء على مخرجات spss

الشكل رقم (09) : رسم بياني يوضح خصائص أفراد العينة حسب المؤهل



المصدر : من إعداد الطالبين باستخدام برنامج SPSS

تظهر النتائج أن في الشكل رقم (09) والجدول أعلاه أن جميع أفراد العينة هم من

الجامعيين وأصحاب الدراسات العليا حيث بلغ عدد العاملين الجامعيين 25 بنسبة (67.6%)

وعدد أصحاب الدراسات العليا 12 بنسبة (32.4%)

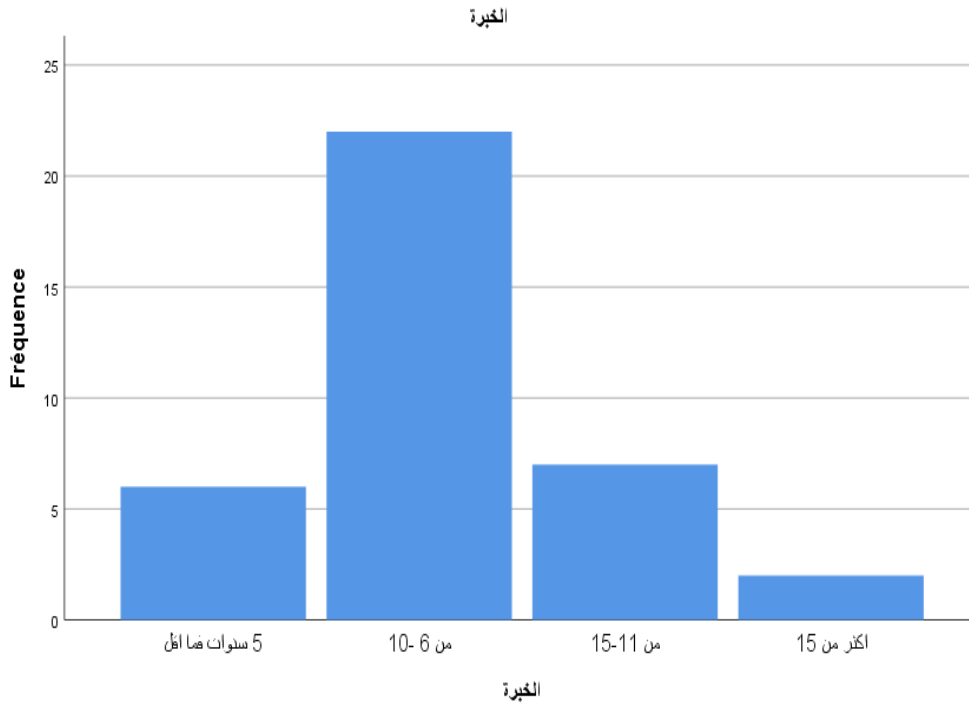
رابعا : التحليل الوصفي لمتغير سنوات الخبرة

الجدول رقم (16) يمثل التحليل الوصفي لمتغير سنوات الخبرة

المجموع	أكثر من 15 سنة	من 10 إلى 15 سنة	من 5 إلى 10 سنوات	أقل من 5 سنوات	سنوات الخبرة
37	2	7	22	6	التكرار
100	5.4	18.9	59.5	16.2	النسبة

المصدر: من إعداد الطالبين بناء على نتائج SPSS

الشكل رقم (10) رسم بياني يوضح خصائص أفراد العينة حسب سنوات الخبرة



المصدر: من إعداد الطالبين باستخدام برنامج spss

أظهرت النتائج الموضحة أعلاه في الشكل والجدول أعلاه أن نسبة (16.2%) من أفراد العينة التي عندهم سنوات الخبرة أقل من 5 سنوات، بينما نسبة (59.5%) من أفراد العينة التي بلغت سنوات الخبرة لديهم من 6 إلى 10 سنوات ، و (18.9%) من أفراد العينة التي لديهم خبرة من 11 إلى 15 سنة، و (5.4%) من أفراد العينة التي لديهم أكثر من 15 سنة.

ثانيا: نتائج التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة

يعتمد التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة على المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لقياس تشتت درجة الموافقة في العينة والترتيب يكون على أساس المتوسط الحسابي للمتغيرات.

1- نتائج التحليل الوصفي لعبارات محور نظام معلومات الموارد البشرية

يتم توضيحها من خلال الجداول التالية التي تبين نتائج التحليل الوصفي لأبعاد نظام معلومات

الموارد البشرية كما يلي:

✓ بعد الدقة

الجدول رقم (17) : المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمحور نظام معلومات الموارد البشرية

الرقم	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى القبول
1	التحكم في تكاليف الموارد البشرية	4.08	1.038	قوي
2	يقدم تقارير مفصلة عن الموظفين وتحديثها باستمرار	3.78	1.109	قوي
3	الاحتفاظ بقاعدة بيانات دقيقة يمكن استخدامها عند الحاجة لإعداد التقارير	4.11	1.022	قوي
4	تدقيق البيانات	4.05	0.705	قوي
5	تحليل وتفسير البيانات	3.76	1.065	قوي
6	مراجعة البيانات	3.65	1.006	متوسط
7	تتميز مخرجات نظام المعلومات بالثقة وانخفاض الأخطاء	3.68	1.270	قوي

المصدر: من إعداد الطالبين بناء على نتائج spss

من خلال نتائج الجدول رقم (1) أعلاه نلاحظ أن عينة الدراسة ككل متففين بدرجة قوية على دقة نظام معلومات الموارد البشرية والتي يؤكد المتوسط الحسابي البالغ (3.872) بانحراف معياري قدره (0.545) وقد تراوحت قيم المتوسط الحسابي للفقرات بين أعلى قيمة (4.08) والتي تحصلت عليها العبارة الأولى وهذا يدل على أن نظام معلومات الموارد البشرية يمتاز بالدقة العالية من خلال تعبير مستخدميه عن ذلك.

2- بعد اتخاذ القرارات

الجدول رقم (18): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمحور نظام معلومات الموارد البشرية

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى القبول
1	تتنصف مخرجات نظام معلومات الموارد البشرية بارتفاع مستوى مصداقية مما يساعد على فعالية اتخاذ القرار	3.62	1.114	متوسط
2	محدودية نسبة الخطأ في المعلومات المدونة فيه يعطي الثقة قرارات الإدارة التي تعتمد عليه	3.54	1.282	متوسط
3	تحرص الإدارة على إشراك جميع العاملين في صنع القرار المتعلق بالعمل	3.38	1.233	متوسط
4	تطبق الإدارة التقنيات الإحصائية لمتابعة ومراقبة الانحرافات في العمل لاتخاذ القرار	3.32	1.082	متوسط
5	تعتمد جميع قرارات إدارة الموارد البشرية على ما يتوفر لديها من معلومات عن الموظفين بنظام المعلومات	3.46	1.238	متوسط
6	المرونة التي تتصف بها المعلومات بنظام المعلومات تؤثر إيجابيا على القرارات	3.49	1.407	متوسط
7	تنثق الإدارة بقدرة موظفيها لذلك تمنحهم الصلاحيات اللازمة لأداء أعمالهم وفقا لذلك	2.86	1.159	متوسط

المصدر من إعداد الطالبين بناء على نتائج SPSS

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن عينة الدراسة ككل متفقين على درجة متوسطة حيث يؤكدنا المتوسط الحسابي (3.38) وانحراف معياري (0.690) ، ومتوسطات إجابات الأفراد تراوحت ما بين (2.86) كأصغر قيمة و(3.62) كأكبر قيمة مما يدل على أن الموظفين راضون عن كل القرارات الناتجة عن نظام المعلومات.

3- بعد الفعالية

الجدول رقم (19): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمحور نظام معلومات الموارد البشرية

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى الموافق له
1	يساعد نظام المعلومات في تحسين فاعلية الأداء بشكل عام	3.68	1.002	قوي
2	لدى الإدارة كفاءات كثيرة من ذوي الخبرة في مجالات مختلفة	3.54	1.095	متوسط
3	يبيد العاملين اهتماما كبيرا حول تحسين أدائهم الوظيفي	3.76	0.925	قوي
4	يقدم برامج حديثة تساعد على تحسين أداء العاملين	3.76	0.925	قوي
5	استطيع توظيف مهاراتي وقدرتي لإنجاز العمل المطلوب مني	3.54	0.960	متوسط
6	تقوم الإدارة باستمرار بقياس درجة التحسن في أدائها	3.54	1.238	متوسط
7	يؤدي نظام معلومات الموارد البشرية إلى سرعة إنجاز العمل	2.41	1.066	متوسط

المصدر: من إعداد الطالبين بناء على نتائج SPSS

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن عينة الدراسة ككل متفقين على بدرجة قوية على فاعلية نظام معلومات الموارد البشرية والتي يؤكد المتوسط الحسابي لبعدها الفاعلية البالغ (3.45) وانحراف معياري (0.460) ومتوسطات إجابات أفراد العينة على الفقرات تتراوح ما بين (3.76) كأكبر قيمة و (2.41) كأصغر قيمة مما يدل على نظام معلومات الموارد البشرية للمؤسسة يمتاز بفاعلية عالية.

4- بعد الحماية

الجدول رقم (20): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمحور نظام معلومات الموارد البشرية

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى الموافق له
1	تنبيه عن حدوث أي عطل أو ثغرة أو خطأ في مخرجات النظام	3.73	1.122	قوي
2	تنبيه في طريقة توظيف البيانات المدخلة في النظام	3.76	1.011	قوي
3	إعداد التنبؤات باحتياجات المؤسسة من الموارد البشرية	4.05	1.201	قوي
4	يقلص التعامل بالسجلات الورقية	4.08	1.010	قوي
5	تحاط جميع معلومات العاملين والعمل بالسرية التامة	4.05	1.079	قوي
6	تقوم الإدارة باستخدام أنظمة تشفير قوية يصعب اختراقها عند نقل معلومات سرية	4.00	1.027	قوي
7	يتم وضع نسخ عمل احتياطية لبعض الملفات المهمة	3.92	0.983	قوي

المصدر : من إعداد الطالبين بناء على نتائج spss

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن عينة الدراسة ككل متفقين بدرجة قوية على بعد حماية نظام معلومات الموارد البشرية والتي يؤكدها المتوسط الحسابي لبعد الحماية (3.94) وانحراف معياري (0.569) وكان أعلى متوسط للفقرة (4) بمتوسط حسابي (4.08) وانحراف معياري (1.010) مما يدل على أن المؤسسة تقوم بوضع نسخ عمل احتياطية لبعض الملفات المهمة

ثانيا :التحليل الوصفي ل فقرات محور إدارة الموارد البشرية

1-2 بعد التوظيف

الجدول رقم (21) : المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمحور إدارة الموارد البشرية

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الموافق له
1	تتنبأ المؤسسة باحتياجاتها للعاملين	4.05	1.153	قوي
2	تهتم الإدارة باستقطاب الكفاءات من العاملين ذوي الخبرة	3.76	1.065	قوي
3	تتسم الوظائف التي أعلنت عنها المؤسسة بالوضوح والموضوعية	3.81	1.050	قوي
4	تقوم المؤسسة بتعيين العاملين الذين تم اختيارهم	3.59	1.166	متوسط
5	وضع العاملين في أماكنهم المناسبة	3.76	1.116	قوي

المصدر: من إعداد الطالبين بناء على نتائج SPSS

نلاحظ من خلال الجدول أن متوسطات الفقرات تساوي (3.79) بانحرافات معيارية (0.813)

وهذا دليل على أن المؤسسة تتبع الموضوعية في استقطاب العاملين ذوي خبرة وتعيينهم.

2- تنمية الموارد البشرية

الجدول رقم (22) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمحور إدارة الموارد البشرية

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى الموافق له
1	تهتم إدارة الموارد البشرية في زيادة وتنمية مهارات وكفاءة العاملين منذ تعيينهم حتى نهاية مساهم المهني	3.78	1.272	قوي
2	ترتعي الإدارة قدرات ومؤهلات العاملين السابقين قبل اختيارهم للتدريب	3.59	1.117	متوسط
3	تقوم الإدارة بحصر وتحديد الأفراد المرشحين للتدريب استنادا إلى احتياجاتهم	3.95	1.053	قوي

4	توفر الإدارة برامج تدريب تتناسب مع قدرات جميع العاملين	3.84	0.898	قوي
5	تقوم الإدارة بتدريب وتنمية الأفراد على الأسلوب المأمون وكيفية أدائه	3.59	1.301	متوسط

المصدر: من إعداد الطالبين بناء على نتائج SPSS

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن متوسطات الفقرات تساوي (3.75) بانحرافات معيارية (0.690) وهذا دليل على أن المؤسسة تقوم بتدريب وتنمية الأفراد.

2-تقييم أداء العاملين

الجدول رقم (23): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمحور إدارة الموارد البشرية

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى الموافق له
1	يتم مراعاة نتائج تقييم أداء العاملين عند تحديد احتياجاتهم التدريبية	3.70	0.996	قوي
2	يتم تحديد الأداء على أساس معدلات أداة موضوعية	3.49	1.070	متوسط
3	تتصف المعلومات الخاصة بتقييم أداء العاملين بالسرية التامة	3.54	1.145	متوسط
4	يستطيع أي عامل مقارنة أدائه السابق بالأداء الحالي	3.19	1.309	متوسط
5	اختيار الأفراد الصالحين للترقية وتفاذي المحسوبية عن طريق توحيد الأسس التي تتم عليها الترقية أو زيادة الأجور	3.41	1.404	متوسط

المصدر: من إعداد الطالبين بناء على نتائج SPSS

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن متوسطات الفقرات تساوي (3.46) بانحرافات معيارية (0.770) وهذا ما يدل على أن المؤسسة تقوم بتقييم عاملها بموضوعية.

4- بعد التحفيز

الجدول رقم (24): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمحور إدارة الموارد البشرية

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى الموافق له
1	تشجيع المؤسسة على نشر ثقافة الاحترام وتقدير الآخرين	3.27	1.194	متوسط
2	تمنح المؤسسة الترقيات للعاملين بناء على كفاءتهم في العمل	3.35	1.457	متوسط
3	تضع المؤسسة نظام الحوافز عادل ومتكامل	3.27	1.347	متوسط
4	يتم الإصغاء الجيد لاقتراحات العاملين	3.30	1.351	متوسط
5	تنمية الطاقات الإبداعية لدى العاملين بما يضمن ازدهار المؤسسة وتطورها	3.05	1.290	متوسط

المصدر: من إعداد الطالبين بناء على نتائج SPSS

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن المتوسطات تتراوح ما بين (3.05-3.35) حيث بلغت العبارة الثانية أعلى متوسط (3.35) وانحراف معياري (1.457) وهذا يدل على أن الموظفين هم على درجة متوسطة من الرضا اتجاه بعد التحفيز .

المطلب الثاني : اختبار فرضيات الدراسة ومناقشتها

يستعرض في هذا الجزء نتائج الفروض المتعلقة باختبار فرضيات الدراسة المتعلقة بوجود علاقة بين متغيرات الدراسة.

نقوم باختبار فرضيات الدراسة، وذلك باستخدام تحليل التباين، وذلك لمعرفة العلاقة بين نظام معلومات الموارد البشرية كمتغير مستقل وإدارة الموارد البشرية كمتغير تابع ، بحيث توجد علاقة ذات دلالة إحصائية إذا كانت قيمة مستوى الدلالة (sig) أقل من (0.05)

نص الفرضية الرئيسية:

نصت فرضية الدراسة على أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين نظام معلومات الموارد البشرية وإدارة الموارد البشرية للمؤسسة.

ولاختبار صحة الفرضية سنقوم بتجزئتها إلى أربع فرضيات فرعية على النحو التالي:

الفرضية الفرعية الأولى : والتي نصت على أنه "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بعد دقة نظام معلومات الموارد البشرية وإدارة الموارد البشرية "

الجدول رقم (25) : يوضح نتائج قيم معاملات خط الانحدار بين بعد دقة نظام معلومات الموارد

البشرية وإدارة الموارد البشرية

المتغيرات	معامل الثبات	معامل الانحدار	معامل الارتباط	معامل التجزئة	معامل فيشر	قيمة الاختبار	مستوى المعنوية
			R	R2	F	T	Sig
بعد الدقة	11.105	0.815	0.181	0.033	1.187	1.099	0.232

المصدر : من إعداد الطالبين بناء على نتائج spss

يظهر من خلال الجدول أعلاه أن القيمة الاحتمالية (0.232) وهي أكبر من مستوى المعنوية الأسمى 0.05 وعلى أساس ذلك لا تقبل الفرضية إذ أنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية لبعد دقة نظام معلومات الموارد البشرية على إدارة الموارد البشرية بالمصفاة. وتشير قيمة معامل فيشر المشار إليه في الجدول أعلاه التي بلغت (1.187) عند مستوى دلالة(0.232) وتستند قاعدة القرار أن نموذج الانحدار معنوي أن معاملات النموذج كلها معنوية وتتبع علاقة خطية إذا كانت القيمة الاحتمالية أقل من 0.05 وبناء على النتائج السابقة فإن النموذج ليس له معنوية إجمالية. الفرضية الفرعية الثانية : والتي نصت على أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بعد اتخاذ القرار ونظام معلومات الموارد البشرية بالمصفاة.

الجدول رقم(26) يوضح نتائج قيم معاملات خط الانحدار بين بعد اتخاذ القرار نظام معلومات

الموارد البشرية وإدارة الموارد البشرية

المتغيرات	معامل الثبات	معامل الانحدار	معامل الارتباط	معامل التجزئة	معامل فيشر	قيمة الاختبار	مستوى المعنوية
			R	R2	F	T	Sig
بعد اتخاذ القرار	8.586	1.677	0.472	0.222	10.008	3.164	0.003

المصدر : من إعداد الطالبين بناء على نتائج spss

يظهر من خلال الجدول أعلاه أن القيمة الاحتمالية 0.003 وهي أقل من مستوى المعنوية الأسمى 0.05 وعلى أساس ذلك تقبل الفرضية إذ أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بعد اتخاذ القرار لنظام معلومات الموارد البشرية و إدارة الموارد البشرية للمصفاة، وتشير قيمة معامل فيشر المشار إليه في الجدول أعلاه التي بلغت 1.008 عند مستوى دلالة 0.003 وتسد قاعدة القرار أن نموذج الانحدار معنوي وأن معاملات النموذج كلها معنوية وتتبع علاقة خطية إذا كانت القيمة الاحتمالية أقل من 0.05 وبناء على النتائج السابقة فإن النموذج له معنوية إجمالية.

الفرضية الفرعية الثالثة : نصت الفرضية على أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بعد فعالية نظام معلومات الموارد البشرية وإدارة الموارد البشرية

الجدول رقم (27) يوضح نتائج قيم معاملات خط الانحدار بين بعد كفاءة نظام معلومات الموارد

البشرية وإدارة الموارد البشرية

المتغيرات	معامل الثبات	معامل الانحدار	معامل الارتباط	معامل التجزئة	معامل فيشر	قيمة الاختبار	مستوى المعنوية
			R	R2	F	T	SIG
بعد الفعالية	8.131	1.772	0.232	0.111	4.348	2.085	0.04

المصدر من إعداد الطالبين بناء على نتائج spss

يظهر من خلال الجدول أعلاه أن القيمة الاحتمالية 0.04 وهي أقل من مستوى المعنوية الأسمى 0.05 وعلى أساس ذلك تقبل الفرضية إذ أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بعد فعالية لنظام معلومات الموارد البشرية و إدارة الموارد البشرية للمصفاة، وتشير قيمة معامل فيشر المشار إليه في الجدول أعلاه التي بلغت 4.348 عند مستوى دلالة 0.04 وتسد قاعدة القرار أن نموذج الانحدار معنوي وأن معاملات النموذج كلها معنوية وتتبع علاقة خطية إذا كانت القيمة الاحتمالية أقل من 0.05 وبناء على النتائج السابقة فإن النموذج له معنوية إجمالية.

الفرضية الفرعية الرابعة : نصت الفرضية إلى أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بعد حماية نظام معلومات الموارد البشرية وإدارة الموارد البشرية بالمصفاة .

الجدول رقم (28) يوضح نتائج قيم معاملات خط الانحدار بين بعد الحماية لنظام معلومات الموارد

البشرية وإدارة الموارد البشرية

المتغيرات	معامل الثبات	معامل الانحدار	معامل الارتباط	معامل التجزئة	معامل فيشر	قيمة الاختبار	مستوى المعنوية
			R	R2	F	T	Sig
بعد الحماية	7.300	1.765	0.410	0.158	7.065	2.618	0.01

المصدر: من إعداد الطالبين بناء على نتائج SPSS

يظهر من خلال الجدول أعلاه أن القيمة الاحتمالية 0.01 وهي أقل من مستوى المعنوية الأسمى 0.05 وعلى أساس ذلك تقبل الفرضية إذ أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بعد الحماية لنظام معلومات الموارد البشرية و إدارة الموارد البشرية للمصفاة، وتشير قيمة معامل فيشر المشار إليه في الجدول أعلاه التي بلغت 7.065 عند مستوى دلالة 0.01 وتسد قاعدة القرار أن نموذج الانحدار معنوي وأن معاملات النموذج كلها معنوية وتتبع علاقة خطية إذا كانت القيمة الاحتمالية أقل من 0.05 وبناء على النتائج السابقة فإن النموذج له معنوية إجمالية. الفرضية الرئيسية : نصت إلى توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين نظام معلومات الموارد البشرية وإدارة الموارد البشرية ومن خلالها يمكن صياغة الفرضية توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين نظام معلومات الموارد البشرية وإدارة الموارد البشرية.

الجدول رقم (29) يوضح نتائج قيم معاملات خط الانحدار بين بعد نظام معلومات الموارد البشرية

وإدارة الموارد البشرية.

المتغيرات	معامل الثبات	معامل الانحدار	معامل الارتباط	معامل التجزئة	معامل فيشر	قيمة الاختبار	مستوى المعنوية
			R	R2	F	T	sig
نظام معلومات الموارد البشرية	7.963	1.235	0.325	0.152	7.458	2.954	0.02

المصدر : من إعداد الطلبة بناء على نتائج SPSS

يظهر من خلال الجدول أعلاه أن القيمة الاحتمالية 0.02 وهي أقل من مستوى المعنوية الأسمى 0.05 وعلى أساس ذلك تقبل الفرضية إذ أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين نظام معلومات الموارد البشرية وإدارة الموارد البشرية للمصفاة وتشير قيمة معامل فيشر المشار إليه في الجدول أعلاه التي بلغت 7.458 عند مستوى دلالة 0.02 وتستند قاعدة القرار أن نموذج الانحدار معنوي وأن معاملات النموذج كلها معنوية وتتبع علاقة خطية إذا كانت القيمة الاحتمالية أقل من 0.05 وبناء على النتائج فإن النموذج له معنوية إجمالية.

خاتمة الفصل :

حاولنا من خلال هذا الفصل تطبيق مفهوم نظام معلومات الموارد البشرية ودوره في إدارة الموارد البشرية الذي ينال اهتماما واسعا من قبل المؤسسة حيث تم إسقاط المفاهيم النظرية على هذه الدراسة التطبيقية من خلال عدة أبعاد تدرس وتقيس الواقع الميداني لمتغيرات الدراسة والمتمثلة في المتغير المستقل وهو نظام معلومات الموارد البشرية والمتغير التابع إدارة الموارد البشرية وتفسير الفرضيات التي كانت جوهر الدراسة .

لقد تم عرض نتائج الدراسة التطبيقية المتعلقة بدراسة دور نظام معلومات الموارد البشرية في تحقيق فاعلية إدارة الموارد البشرية ، حيث تم توزيع 50 استبيان وتم استرجاع 37 استبيان وكان هدف الدراسة هو الإجابة على إشكالية البحث بعد القيام بتفريغ الاستبيانات باستخدام نظام spss بغية تحليلها والوصول إلى الهدف المرغوب ومنه تم التوصل إلى النتائج التالية:

❖ لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بعد دقة نظام معلومات الموارد البشرية وإدارة الموارد البشرية.

❖ توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بعد اتخاذ القرار لنظام معلومات إدارة الموارد البشرية وإدارة الموارد البشرية.

❖ توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بعد الفاعلية لنظام معلومات إدارة الموارد البشرية وإدارة الموارد البشرية.

❖ توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بعد الحماية لنظام معلومات الموارد البشرية وإدارة الموارد البشرية.

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين نظام معلومات الموارد البشرية وإدارة الموارد البشرية .

خاتمة

خاتمة: عامة

من خلال هذا الموضوع حاولنا البحث لعرض أهم الجوانب المتعلقة بجودة نظام معلومات الموارد البشرية في إدارة الموارد البشرية ، إذ أن إدارة الموارد البشرية تعتبر لها أهمية بالغة في المؤسسة باعتبارها المنشأ الرئيسي للموارد البشرية كون أن نظام معلومات الموارد البشرية هو المحرك الرئيسي لمختلف العمليات والأنشطة فيها.

حاولنا معالجة إشكالية الموضوع التي تدور حول دور نظام معلومات الموارد البشرية في تحقيق فاعلية إدارة الموارد البشرية ، حيث قمنا بتوزيع الاستبيان على مستخدمي هذا النظام في المؤسسة. أما النتائج المتوصل إليها جاءت كما يلي:

النتائج النظرية :

- 1 نظام معلومات الموارد البشرية هو مجموعة من العناصر المتفاعلة فيما بينها، تقوم باستقبال المدخلات ومعالجتها وإخراجها بشكل مناسب يساهم في اتخاذ القرارات الصائبة.
- 2 لنظام معلومات الموارد البشرية أهمية كبيرة إذ يعتبر مصدر رئيسي لتجميع المعلومات ومعالجتها وتحليلها وإعطاء النتائج المرغوبة.
- 3 إدارة الموارد البشرية هي الإدارة المسؤولة عن ممارسة الأنشطة الإدارية المختلفة من ، تخطيط، تنظيم، توجيه، رقابة والمرتبطة بتحديد احتياجات المنظمة من المورد البشري وتنمية قدراته ورفع كفاءته من أجل تحقيق أهداف الفرد والمجتمع والمنظمة.
- 4 ليعطي نظام معلومات الموارد البشرية نتائج جيدة يجب أن يكون دقيق وفعال وذو جودة في اتخاذ القرارات وآمن.

النتائج التطبيقية :

- 1 من خلال التحليل الإحصائي تبين أن معظم العاملين بالمؤسسة الذين تم استجوابهم تتراوح أعمارهم بين 30 و60 سنة
- 2 بينت آراء عينة الدراسة أن المؤسسة تقوم بتبادل المعلومات مع المديرية العامة باستخدام أنظمة المعلومات والحاسب الآلي.
- 3 تبين أن المؤسسة تستخدم برامج لا تتميز بالحدثة

- 4 أن إدارة المؤسسة تستخدم أنظمة تشفير قوية يصعب اختراقها ومعلومات عاملها تمتاز بالسرية التامة.
- 5 المؤسسة تقوم بوضع نسخ احتياطية لبعض الملفات المهمة
- 6 تتبع المؤسسة الشفافية والموضوعية في استقطاب العاملين ذوي خبرة وتعيينهم.
- 7 تهتم المؤسسة في زيادة وتنمية مهارات وكفاءات العاملين وتوفر برامج تدريب تتناسب مع قدرات العاملين.

أما بخصوص اختبار الفرضيات فكانت النتائج كالتالي:

- 1 يوجد أثر عند مستوى 0.05 بين نظام معلومات الموارد البشرية وإدارة الموارد البشرية.
- 2 يوجد أثر عند مستوى 0.05 بين بعد دقة نظام معلومات الموارد البشرية وإدارة الموارد البشرية.
- 3 يوجد أثر عند مستوى 0.05 بين بعد اتخاذ القرار لنظام معلومات الموارد البشرية وإدارة الموارد البشرية.
- 4 يوجد أثر عند مستوى 0.05 بين بعد فاعلية نظام معلومات الموارد البشرية وإدارة الموارد البشرية.
- 5 يوجد أثر عند مستوى 0.05 بين بعد الحماية لنظام معلومات الموارد البشرية وإدارة الموارد البشرية.

التوصيات والاقتراحات:

من خلال ما سبق يمكن طرح التوصيات التالية:

- 1 اهتمام بتطوير البرامج المستخدمة وتحديثها لتسهيل معالجة المعلومات بسرعة
- 2 تشجيع على نشر ثقافة واحترام الآخرين
- 3 زيادة الحوافز والمكافآت وذلك لتشجيع العاملين على العمل
- 4 القيام بدورات تدريبية لزيادة كفاءة العاملين باستخدام الوسائل التكنولوجية
- 5 القيام بحملات تحسيسية وتوعوية، لتعريف مستخدمي النظام بأهمية تكنولوجيا المعلومات التي يوفرها النظام المعلوماتي في تسهيل العمليات الإدارية.

أفاق الدراسة:

- ✓ دور نظام معلومات الموارد البشرية في توظيف الموارد البشرية

خاتمة

- ✓ دور نظام معلومات الموارد البشرية في تنمية الموارد البشرية
- ✓ دور نظام معلومات الموارد البشرية في تحفيز العاملين

قائمة المراجع

قائمة المراجع

المراجع باللغة العربية

1. أثر استخدام نظام معلومات الموارد البشرية الالكتروني علة اداء ديوان الموظفين 2013
2. احمد م, (2006). أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية في التخفيض من ضغوط العمال . دار الجامعية لنشر والتوزيع.
3. إدارة الموارد البشرية 2005
4. اسلام هاللي. (2019). مساهمة نظام المعلومات المحاسبية في عملية تحسين اتخاذ القرار. 23. مجلة دفاتر اقتصادية .
5. اسلام ه, (2019). مساهمة نظام معلومات المحاسبية في عملية اتخاذ القرار .مجلة دفاتر اقتصادية.
6. امينة ع, (2014). مساهمة برامج تدريب الموارد البشرية .مذكرة دكتوراة.
7. بن سعيد ي, (2015). تنمية الموارد البشرية .ديوان المطبوعات الجامعية.
8. بن يحيى نجاة. (2010/2011). دور نظام المعلومات في تفعيل وظيفة إدارة الموارد البشرية. مذكرة ماجستير ، جامعة الجزائر 03.
9. بوتادارة صليحة .(2016/2017). اثار تكنولوجيا المعلومات و الاتصال على جودة الخدمات المصرفية .مذكرة ماجستير.
10. جبيرات سناء. (2014/2015). تقييم أثر نظم معلومات الموارد البشرية في تحسين الأداء البشري. أطروحة دكتوراه.
11. خديجة ل, (2017/2018). دور نظام معلومات الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية . جامعة أم البواقي.

قائمة المراجع

12. خديجة ل. (2017/2018). دور نظام معلومات الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية.
13. خديجة ل. (2018/2017). دور نظام المعلومات في المؤسسات الاقتصادية . جامعة أم البواقي.
14. دشاش م. ا. (2019/2020). دور نظام المعلومات في تحقيق فاعلية التعليم التنظيمي في المؤسسة الاقتصادية . 19. مجلة اقتصادية .
15. دور نظام معلومات الموارد البشرية في زيادة فاعلية إدارة الموارد البشرية 2014
16. سامية خ. (2021). أهمية استخدام نظام معلومات محاسبة الموارد البشرية في المؤسسات الجزائرية . مجلة الاقتصاد والمناخمنت.
17. السلمي ع. (2013). إدارة الموارد البشرية . 20. مجلة اقتصادية.
18. الشيخ ا. (2010). تحليل اثر التدريب والتحفيز علة تنمية الموارد البشرية . مجلة الباحث.
19. عاشور ه. (2013/2014). تسيير الاستراتيجي للمورد البشرية . اطروحة دكتوراه.
20. عز الدين ا. (2014/2015). إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية . دار غريب للطباعة والنشر .
21. عماد صفوك. (2014). دور نظم معلومات الموارد البشرية في زيادة فاعلية أداء إدارة الموارد البشرية. مذكرة ماجستير جامعة البحرين.
22. كاظم خ. (2007). إدارة الموارد البشرية . مجلة اقتصادية .
23. كلتوم و. (2014). استراتيجيات وممارسات إدارة الموارد البشرية . مجلة الاقتصاد الجديد.
24. مراد م. (2009/2010). أهمية نظم المعلومات الادارية كأداة للتحليل البيئي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة . مذكرة ماجستير جامعة فرحات عباس سطيف.
25. منار ابراهيم ل. (2014). اثرا لاداري الالكترونية على الموارد البشرية . مجلة المعارف.

قائمة المراجع

26. نجاة ب. بي. (2010/2011). دور نظام المعلومات في تفعيل وظيفة إدارة الموارد البشرية .
مذكرة ماجستير جامعة الجوائز .03
27. النجار ب. ف. (2010). نظم المعلومات الإدارية . دار الحامد.
28. نظام المعلومات المطبق في التسيير 2015 الجزائر ديوان المطبوعات الجامعية
29. نظام معلومات الموارد البشرية وعلاقته بوظائف إدارة الموارد البشرية 48 2017
30. نوري م. (2014). إدارة الموارد البشرية . 19. ديوان المطبوعات الجامعية.
31. هشام ع. (2013). اثر استخدام نظام المعلومات الموارد البشرية الالكتروني على اداء دوان
الموظفين بغزة .مذكرة ماجستير.
32. هلاي اسلام. (2019). مساهمة نظام المعلومات المحاسبية في تحسين عملية اتخاذ القرار .
مجلة دفاتر اقتصادية ، صفحة 23.
33. ياسين س. غ. (2001). نظم معلومات الادارية وتكنولوجيا المعلومات . دار المناهج للنشر
والتوزيع .

المراجع باللغة الأجنبية:

34. stevene, g. (2001). g how an frsi can impacte . a completeb paradigme.

35. berdous, f. m. (2021). l'impacte de l'implantation d'un système d'information des ressources humaines sur les pratiques de la gestion des ressources humaines. université mouloud mammeri .
36. boufarouj, c. (2020). revue de management et cultures 43/71.
37. gonthier, c. (2019). quel rôle joue un système d'information des ressources humaines dans la transformation de la fonction des ressources humaines. université de liège belgique .
- 38.** hammidi, l. b. (2019). le système d'information des ressources humaines outil de réponse aux défis de la direction des ressources humaines.

الملاحق

استمارة استبيان

حول موضوع : دور نظام معلومات الموارد البشرية في تحقيق كفاءة إدارة الموارد

البشرية

تخصص : مناجمت استراتيجية ونظام المعلومات

تحياتي.....

يقوم الباحثين بإجراء دراسة ميدانية تهدف إلى إبراز دور نظام معلومات الموارد البشرية في تحقيق كفاءة إدارة الموارد البشرية

دراسة حالة : شركة سوناطراك مصفاة البترول

لإثراء واستكمال دراستنا نود الاستعانة بخبراتكم وملاحظاتكم بإعطائنا جزء من وقتكم والإجابة على جميع فقرات الاستبيان بما يعكس تقديرانكم ووجهة نظركم وذلك بوضع علامة (x) في خانة (موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق، غير موافق بشدة)

ونؤكد لكم أن المعلومات المقدمة من طرفكم ستحظى بالسرية ولا تستعمل إلا لأغراض البحث العلمي .

تقبلوا منّا فائق الشكر والاحترام

الطالبين:

- أسباعي عبد العزيز
- بامحمد عبد الله

• دور نظام معلومات الموارد البشرية في تحقيق كفاءة إدارة الموارد البشرية

لدينا متغيرين

أولاً: المتغير المستقل: نظام معلومات الموارد البشرية GESSOR

ثانياً: المتغير التابع: إدارة الموارد البشرية

* أداة الدراسة : قد قسمت إلى جزئيين وهما

الجزء الأول : يتضمن المعلومات الشخصية (الجنس، الفئة العمرية، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة)

الملاحق

الجزء الثاني : يتضمن محاور الدراسة وينقسم إلى محورين

المحور الأول : يتضمن المتغير المستقل وهو نظام معلومات الموارد البشرية بأبعاده الأربعة (الدقة ، اتخاذ القرارات، الفاعلية ، الحماية) وقد شملت هذه الأبعاد مجموعة من العبارات وفق مقياس ليكارت الخماسي

المحور الثاني : المتغير التابع وهو إدارة الموارد البشرية بأبعاده الأربعة (التوظيف، تنمية الموارد البشرية، تقييم أداء العاملين، التحفيز) والتي تنظم مجموعة من العبارات وفق مقياس ليكارت الخماسي

01: الجزء الأول

الجنس :

ذكر

أنثى

الفئة العمرية:

من 18 إلى 30 سنة

من 30 إلى 60 سنة

المؤهل العلمي:

المتوسط

لثانوي

جامعي

دراسات عليا

لى

عدد سنوات الخبرة :

5 سنوات فأقل

من 6 إلى 10 سنوات

من 11 إلى 15 سنوات

أكثر

من 15 سنة

02: الجزء الثاني

المحور الأول : المتغير المستقل

✓ الدقة

الجدول رقم 01

الرقم	العبارات	أوافق بشدة	أوافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
01	التحكم في تكاليف الموارد البشرية					
02	يقدم تقارير مفصلة عن الموظفين وتحديثها باستمرار					
03	الاحتفاظ بقاعدة بيانات دقيقة يمكن					

الملاحق

					استخدامها عند الحاجة لإعداد التقارير
					04 تدقيق البيانات
					05 تحليل وتفسير البيانات
					06 مراجعة البيانات
					07 تتميز مخرجات نظام المعلومات بالثقة وانخفاض الأخطاء

✓ اتخاذ القرارات

الجدول رقم 02

الرقم	العبارات	أوافق بشدة	أوافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
01	تتصف مخرجات نظام معلومات الموارد البشرية بارتفاع مستوى مصداقيته مما يساعد على فعالية اتخاذ القرار					
02	محدودية نسبة الخطأ في المعلومات المدونة فيه يعطي الثقة قرارات الإدارة التي تعتمد عليه					
03	تحرص الإدارة على إشراك جميع العاملين في صنع القرار المتعلق بالعمل					
04	تطبق الإدارة التقنيات الإحصائية لمتابعة ومراقبة الانحرافات في العمل لاتخاذ القرار					
05	تعتمد جميع قرارات إدارة الموارد البشرية على ما يتوفر لديها من معلومات عن الموظفين بنظام المعلومات					
06	المرونة التي تتصف بها المعلومات بنظام المعلومات تؤثر إيجابيا على القرارات					

الملاحق

					07 تتق الإدارة بقدرة موظفيها لذلك تمنحهم الصلاحيات اللازمة لأداء أعمالهم وفقا لذلك
--	--	--	--	--	--

الجدول رقم 03:

✓ الفعالية

الرقم	العبارات	أوافق بشدة	أوافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
01	يساعد نظام المعلومات في تحسين فاعلية الأداء بشكل عام					
02	لدى الإدارة كفاءات كثيرة من ذوي الخبرة في مجالات مختلفة					
03	يبدى العاملین اهتماما كبيرا حول تحسين أدائهم الوظيفي					
04	يقدم برامج حديثة تساعد على تحسين أداء العاملين					
05	استطيع توظيف مهارتي وقدراتي لإنجاز العمل المطلوب مني					
06	تقوم الإدارة باستمرار بقياس درجة التحسن في أدائها					
07	يؤدي نظام معلومات الموارد البشرية الى سرعة إنجاز العمل					

الجدول رقم 04:

✓ الحماية

الرقم	العبارات	أوافق بشدة	أوافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
01	تنبيه عن حدوث أي عطل أو ثغرة أو خطأ في مخرجات النظام					
02	تنبيه في طريقة توظيف البيانات المدخلة في النظام					
03	إعداد التنبؤات باحتياجات المؤسسة من الموارد البشرية					
04	يقلص التعامل بالسجلات الورقية					
05	تحاط جميع معلومات العاملين والعمل بالسرية التامة					
06	تقوم الإدارة باستخدام أنظمة تشفير قوية يصعب اختراقها عند نقل معلومات سرية					
07	يتم وضع نسخ عمل احتياطية لبعض الملفات المهمة					

المحور الثاني : إدارة الموارد البشرية

أبعاد المتغير التابع

الجدول رقم 01:

✓ التوظيف

الرقم	العبارات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق بشدة	غير موافق بشدة
01	تتنبأ المؤسسة باحتياجاتها من العاملين					
02	تهتم الإدارة باستقطاب الكفاءات من العاملين ذوي الخبرة					
03	تتسم الوظائف التي أعلنت عنها المؤسسة بالوضوح والموضوعية					
04	تقوم المؤسسة بتعيين العاملين الذين تم اختيارهم					
05	وضع العاملين في أماكنهم المناسبة					

الجدول رقم 02

✓ تنمية الموارد البشرية:

الرقم	العبارات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق بشدة	غير موافق بشدة
01	تهتم إدارة الموارد المؤسسة في زيادة وتنمية مهارات وكفاءة العاملين منذ تعيينهم حتى نهاية مسارهم المهني					
02	تراعي الإدارة قدرات ومؤهلات العاملين السابقين قبل اختيارهم للتدريب					
03	تقوم الإدارة بحصر وتحديد الأفراد المرشحين للتدريب استنادا إلى					

الملاحق

					احتياجاتهم
					04 توفر الإدارة برامج تدريب تتناسب مع قدرات جميع العاملين
					05 تقوم الإدارة بتدريب وتنمية الأفراد على الأسلوب المأمون وكيفية أدائه

الجدول رقم 03

✓ تقييم أداء العاملين

الرقم	العبارات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
01	يتم مراعاة نتائج تقييم أداء العاملين عند تحديد احتياجاتهم التدريبية					
02	يتم تحديد الأداء على أساس معدلات أداء موضوعية					
03	تتصف المعلومات الخاصة بتقييم أداء العاملين بالسرية التامة					
04	يستطيع أي عامل مقارنة أدائه السابق بالأداء الحالي					
05	اختيار الأفراد الصالحين للترقية وتفادي المحسوبية عن طريق توحيد الأسس التي تتم عليها الترقية أو زيادة الأجور					

الجدول رقم 04

✓ التحفيز

الرقم	العبارات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
01	تشجيع المؤسسة على نشر ثقافة الاحترام وتقدير الآخرين					
02	تمنح المؤسسة الترقية للعاملين بناء على كفاءتهم في العمل					
03	تضع المؤسسة نظام الحوافز عادل ومتكامل					
04	يتم الإصغاء الجيد لاقتراحات العاملين					
05	تنمية الطاقات الإبداعية لدى العاملين بما يضمن ازدهار المؤسسة وتفوقها					