

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
المدرسة الوطنية العليا للمناجنت
القلعة



مذكرة تخرج

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

دور نظام معلومات الموارد البشرية في تقييم أداء العاملين
دراسة حالة المديرية الولائية للتجارة و ترقية الصادرات لولاية تيبازة

تحت إشراف:

د. محمد الحاج ليلي

من إعداد الطالبتين:

-علواش رفيدة

-ضيف الله لمياء

لجنة المناقشة	
رئيسا	مساوي سامية
مشرفا	محمد الحاج ليلي
مناقشا	منصور امينة

الموسم الجامعي 2023/2022

الملخص:

أصبح نظام المعلومات يلعب دوراً مهماً في إدارة مختلف الأنشطة في المؤسسة و نجد نظم معلومات عديدة لوظائف مختلفة منها نظام معلومات الموارد البشرية حيث يقوم بجمع بيانات الموارد البشرية ومعالجتها و إنتاج معلومات دقيقة تساعد إدارة الموارد البشرية في عدة وظائف منها تقييم أداء العاملين لمعرفة قدراتهم وإمكانياتهم وتحديد نقاط الضعف.

والهدف من الدراسة الحالية هو دراسة تأثير نظام معلومات الموارد البشرية على تقييم أداء العاملين، حيث تم التعريف بالأبعاد النظرية للموضوع والاعتماد على المنهج الكمي والأسلوب الوصفي التحليلي، ولتحقيق أهداف الدراسة تم إعداد استبيان لجمع المعلومات وتوزيعه على 30 فرد من مديرية التجارة وترقية الصادرات تيبازة وتحليل النتائج واختبار الفرضيات بالاعتماد على برنامج SPSS، وقد توصلت الدراسة إلى أن لنظام معلومات الموارد البشرية بأبعاده التنظيم والتنموية والدقة تأثير على تقييم أداء العاملين ما عدا اتخاذ القرار.

الكلمات المفتاحية: نظام معلومات الموارد البشرية، تقييم أداء العاملين، اتخاذ القرار، التنظيم.

Résumé:

Les systèmes d'information jouent un rôle important dans la gestion des différentes activités de l'entreprise, et nous trouvons de nombreux systèmes d'information pour différentes fonctions, dont le système d'information des ressources humaines. Ce dernier collecte et traite les données des ressources humaines, produisant des informations précises qui aident la gestion des ressources humaines dans plusieurs fonctions, notamment l'évaluation des performances des employés afin de connaître leurs capacités, leurs compétences et d'identifier leurs points faibles.

L'objectif de l'étude est d'évaluer l'impact du système d'information des ressources humaines sur l'évaluation des performances des employés. On a défini les dimensions théoriques du sujet, en utilisant une approche quantitative et une méthode analytique descriptive. Pour atteindre les objectifs de l'étude, on a préparé un questionnaire pour collecter des informations et on a distribué à 30 personnes de la Direction du Commerce et de la Promotion des Exportations à Tipaza. On a analysé les résultats et testé les hypothèses à l'aide du logiciel SPSS. L'étude a conclu que le système d'information des ressources humaine avec ses paramètres, l'organisation, le développement et la précision ont tous un impact sur l'évaluation des performances des employés, sauf que la prise de décision.

Mots-clés : système d'information des ressources humaines, évaluation des performances des employés, prise de décision, l'organisation.

Abstract :

The information system has become an essential role in managing various activities within an organization. There are numerous information systems for different functions, including the human resource information system. This system collects and processes human resource data, producing accurate information that assists in multiple functions of human resource management, including evaluating employee performance to assess their capabilities, skills, and identify areas of improvement.

The objective of the study is to examine the impact of the human resource information system on employee performance evaluation. The theoretical dimensions of the topic were defined, utilizing a quantitative approach and descriptive analytical method. To achieve the study's objectives, a questionnaire was prepared to collect information and distributed to 30 individuals from the Directorate of Trade and Export Promotion in Tipaza. The results were analyzed, and hypotheses were tested using the SPSS software. The study concluded that human resource information system with its parameters (organization, development, and accuracy) have an impact on evaluating employee performance, except for decision-making.

Keywords: human resource information system, employee performance evaluation, decision-making, organization.

الإهداء

أهدي هذا العمل المتواضع

إلى والدتي الغالية أطال الله في عمرها و أمدّها بالصحة و العافية

إلى إخوتي الأعزاء (أرسلان، افتان و سلاف)

إلى أساتذتي و كل من ساعدني في دراستي

و إلى كل من دعا لي و فرح لفرحي

رفيدة

الإهداء

أهدي هذا العمل

إلى الوالدين الكريمين حفظهما الله وأطال عمرهما

والى أخواتي وأخي حفظهم الله

والى أستاذتي التي ساعدتني

والى كل صديقاتي ومن كان كانوا برفقتي ومصاحبتي في أثناء دراستي في جامعة

والى كل من لم يدخر جهدا في مساعدتي ودعا لي بظهر غيب

إليكم جميعا اهدي هذا العمل المتواضع

لمياء

الشكر والتقدير

بداية نشكر الله عز وجل الذي أعاننا وشد عزمنا لإكمال هذه المذكرة والذي ألهمنا الصحة والعافية

والعزيمة

ثم نتقدم بأجمل عبارات الشكر والامتنان للدكتورة المشرفة محمد الحاج ليلي ونقدم لها أركى

تحياتنا، شاكرينها على كل ما قدمته لنا في إشرافها على هذه المذكرة

كما نشكر جميع أساتذتنا الكرام بالمدرسة الوطنية العليا للمناجمت على كل ما قدموه لنا طيلة فترة

تكويننا

كما نتقدم بالشكر إلى السيدة قاسمي صفية وإلى كل الذين قدموا لنا كل أشكال وأنواع المساعدة

والنصح في مديرية التجارة وترقية الصادرات تيبازة وإلى جميع من وجهنا وقدم لنا النصح ولو

بكلمة طيبة.

الصفحة	فهرس المحتويات
	الملخص
	الإهداء
	الشكر و التقدير
	فهرس المحتويات
	قائمة الجداول
	قائمة الأشكال
	المقدمة
	الفصل الأول: الدراسات السابقة و الإطار النظري
05	تمهيد
06	المبحث الأول: الدراسات السابقة
06	المطلب الأول: دراسات متعلقة بنظام معلومات الموارد البشرية
09	المطلب الثاني: دراسات متعلقة بنظام معلومات الموارد البشرية في تقييم الأداء
11	المبحث الثاني: الإطار النظري نظام معلومات الموارد البشرية و أداء العاملين
11	المطلب الأول: ماهية نظام معلومات الموارد البشرية
18	المطلب الثاني: مفاهيم أساسية حول تقييم أداء العاملين
22	المطلب الثالث: مساهمة نظام معلومات الموارد البشرية في تقييم أداء العاملين
25	خاتمة الفصل الأول
	الفصل الثاني: الإطار المنهجي للدراسة
27	تمهيد
28	المبحث الأول: تقديم المديرية الولائية للتجارة و ترقية الصادرات تيبازة
28	المطلب الأول: تعريف بالمديرية الولائية للتجارة و ترقية الصادرات و مهامها
30	المطلب الثاني: الهيكل التنظيمي للمديرية الولائية للتجارة و ترقية الصادرات
33	المبحث الثاني: منهجية الدراسة الميدانية
33	المطلب الأول: اختيار مجتمع و عينة الدراسة

34	المطلب الثاني: الأدوات المعتمدة في تحليل الدراسة
45	خاتمة الفصل الثاني.
الفصل الثالث: عرض و تحليل النتائج	
47	تمهيد
48	المبحث الأول: تحليل النتائج
48	المطلب الأول: تحليل لمتغيرات الشخصية
52	المطلب الثاني: تحليل لمتغيرات الدراسة
57	المبحث الثاني: اختبار فرضيات الدراسة
57	المطلب الأول: العلاقة بين متغيرات الدراسة
61	المطلب الثاني: أثر المتغير المستقل على المتغير التابع
67	خاتمة الفصل الثالث
69	الخاتمة
72	قائمة المراجع
-	قائمة الملاحق

قائمة الجداول

الصفحات	العناوين	الرقم
33	مجموع الاستبيانات الموزعة والمستردة	01
36	ترميز درجات مقياس ليكارت الخماسي	02
36	مستويات الموافقة لمقياس ليكارت الخماسي	03
39	يمثل معامل الارتباط بين كل عبارة من عبارات بعد "التنظيم" والدرجة الكلية للبعد.	04
40	يمثل معامل الارتباط بين كل عبارة من عبارات بعد "التممية" والدرجة الكلية للبعد	05
40	يمثل معامل الارتباط بين كل عبارة من عبارات بعد "الدقة" والدرجة الكلية للبعد	06
41	يمثل معامل الارتباط بين كل عبارة من عبارات بعد "اتخاذ القرار" والدرجة الكلية للبعد	07
41	يمثل معامل الارتباط بين كل أبعاد المحور والدرجة الكلية للمحور	08
42	معامل الارتباط بين كل عبارة من عبارات محور تقييم أداء العاملين والدرجة الكلية للمحور	09
43	يتضمن معامل الارتباط بين درجة محوري الاستثمار والدرجة الكلية للاستثمار	10
44	نتائج قياس معامل الفا كرونباخ	11
48	خصائص أفراد العينة حسب الجنس	12
49	خصائص أفراد العينة حسب العمر	13

50	خصائص أفراد العينة حسب المستوى التعليمي	14
51	خصائص أفراد العينة حسب سنوات الخبرة	15
52	يمثل نتائج اختبار التوزيع الطبيعي	16
53	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والأهمية النسبية لإجابات أفراد العينة على عبارات محور نظام معلومات الموارد البشرية	17
56	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والأهمية النسبية لإجابات على عبارات محور تقييم أداء العاملين	18
57	نتائج تحليل سبرمان بروان لبعء التنظيم	19
58	نتائج تحليل سبرمان براون لبعء التنمية	20
59	نتائج تحليل سبرمان بروان لبعء الدقة	21
60	نتائج تحليل سبرمان بروان لبعء اتخاذ القرار	22
61	نتائج تحليل الانحدار البسيط لبعء التنظيم	23
62	نتائج تحليل الانحدار البسيط لبعء التنمية	24
64	نتائج تحليل الانحدار البسيط لبعء الدقة	25
65	نتائج تحليل الانحدار البسيط لبعء اتخاذ القرار	26

قائمة الأشكال

الرقم	العناوين	الصفحات
01	مهام المديرية الولائية للتجارة	28
02	الهيكل التنظيمي للمديرية الولائية للتجارة تيبازة	30
03	دائرة نسبية توضح خصائص العينة حسب الجنس	48
04	أعمدة بيانية توضح خصائص العينة حسب السن	49
05	أعمدة بيانية توضح خصائص العينة حسب المستوى التعليمي	50
06	أعمدة بيانية توضح خصائص العينة حسب سنوات الخبرة	51

مقدمة

مقدمة :

أصبحت المعلومات اليوم جزء لا يتجزأ من نسيج الإدارة في المؤسسة وموردا أساسيا في تفعيل العملية الإدارية واتخاذ القرارات وأيضا إدارة الموارد البشرية، وأصبح نظام المعلومات يلعب دورا بالغة الأهمية في إدارة مختلفة الأنشطة في المؤسسة من خلال جمع البيانات والمعلومات ومعالجتها وإعطاء نتائج تجعلنا قادرين على اتخاذ قرارات مهمة ومواجهة مختلف المخاطر والتحديات وظهرت نظم معلومات عديدة لوظائف مختلفة منها نظام معلومات الموارد البشرية.

تعتبر وظيفة نظام معلومات الموارد البشرية من الوظائف المهمة والأساسية في جميع المؤسسات وذلك من اجل الاستغلال الأمثل للموارد البشرية وتوفير كفاءات ووضعها في مكانها المناسب والعمل على تطويرها وتحفيزها.

يعد نظام معلومات الموارد البشرية واحد من الفروع الداخلية الهامة في تقييم أداء العاملين وتستخدمه المؤسسات اليوم من أجل تسهيل إدارة مواردها من خلال المعلومات التي تحتاجها حول جميع العاملين وتخطيط وتنظيم وتوجيه الأنشطة ومختلف الوظائف الأخرى.

ويتمثل الهدف من تقييم أداء العاملين بصورة موضوعية وصادقة، على تطوير أداء الأفراد ومعرفة نقاط القوة والضعف والحدود الخاص بكل فرد و مدى نجاحه في تحقيق المهام الموكلة إليه، بالإضافة إلى معرفة الأفراد لمهارات وقدراتهم ومساهماتهم في المؤسسة، والذي يؤثر بشكل مباشر وغير مباشر على أداء العاملين الذي يساهم بدوره بتحقيق الكفاءة وتحقيق أهداف المؤسسة.

الإشكالية :

من خلال ما سبق نطرح التساؤل التالي:

ما هو تأثير نظام معلومات الموارد البشرية على تقييم أداء العاملين؟

الأسئلة الفرعية :

- ✓ هل لبعء تنظيم نظام معلومات الموارد البشرية أثر على تقييم أداء العاملين؟
- ✓ هل لبعء تنمية نظام معلومات الموارد البشرية أثر على تقييم أداء العاملين؟
- ✓ هل لبعء دقة نظام معلومات الموارد البشرية أثر على تقييم أداء العاملين؟
- ✓ هل لبعء اتخاذ القرار لنظام معلومات الموارد البشرية أثر على تقييم أداء العاملين؟

الفرضيات :

للإجابة عن تساؤلات سابقة نطرح الفرضيات التالية :

- يوجد أثر لبعء تنظيم نظام معلومات الموارد البشرية على تقييم أداء العاملين.
- يوجد أثر لبعء تنمية نظام معلومات الموارد البشرية على تقييم أداء العاملين.
- يوجد أثر لبعء دقة نظام معلومات الموارد البشرية على تقييم أداء العاملين.
- يوجد أثر لبعء اتخاذ القرار لنظام معلومات الموارد البشرية على تقييم أداء العاملين.

أهداف الدراسة :

- ✓ تقديم تعريفات وتوضيح للمفاهيم النظرية المتعلقة بنظام معلومات الموارد البشرية و تقييم الأداء.
- ✓ توضيح حول دور نظام معلومات الموارد البشرية في أداء العاملين.
- ✓ التعرف على كيفية استخدام نظام معلومات الموارد البشرية في تقييم أداء العاملين في المؤسسة.

أهمية الدراسة :

- ✓ الإشارة إلى الأبعاد النظرية
- ✓ أهمية نظام معلومات الموارد البشرية و دوره في تقييم أداء العاملين.
- ✓ تحديد العلاقة العملية بين نظام معلومات الموارد البشرية و أداء العاملين.

صعوبات الدراسة:

- ✓ صعوبة تصميم الاستبيان على شكله الشبه نهائي.
- ✓ صعوبة الإلمام بالموضوع لتحديد العناصر المتعلقة به.

حدود الدراسة:

✓ **الحدود المكانية:** قمنا بالدراسة الميدانية على مستوى المديرية الولائية للتجارة و ترقية الصادرات - تيبازة.

✓ **الحدود الزمنية:** تمت الدراسة خلال الموسم الجامعي 2023/2022.

مبررات اختيار الموضوع :

- ✓ يمثل الموضوع جزء من التخصص الذي ندرسه.
- ✓ ميولنا الشخصي للمواضيع المتعلقة بالموارد البشرية.
- ✓ أهمية الموضوع نظرا لأهمية الموارد البشرية في المؤسسة.

منهج الدراسة:

قمنا بإتباع المنهج الكمي و الأسلوب الوصفي التحليلي من أجل الإجابة على إشكالية الدراسة والفرضيات المطروحة حيث يعتمد هذا المنهج على وصف المفاهيم العامة المتعلقة بالدراسة ويعتبر المنهج المناسب للبحث عن دور نظام معلومات الموارد البشرية في تقييم أداء العاملين.

هيكل الدراسة :

لغرض الوصول إلى أهداف الدراسة قسمنا العمل إلى ثلاث فصول حيث عالج الفصل الأول الدراسات السابقة و الإطار النظري حيث يضم مفاهيم حول نظام معلومات الموارد البشرية وأداء العاملين ويحتوي على بحثين، حيث يحتوي المبحث الأول على الدراسات السابقة، والمبحث الثاني عن الإطار النظري نظام معلومات الموارد البشرية و أداء العاملين.

وقد عرضنا في الفصل الثاني الإطار المنهجي للدراسة، ويحتوي الفصل الثاني على بحثين، حيث جاء في المبحث الأول تقديم للمديرية، و في المبحث الثاني منهجية الدراسة الميدانية.

والفصل الثالث فيه عرض وتحليل النتائج، و يحتوي على بحثين، و جاء في المبحث الأول تحليل النتائج و في المبحث الثاني اختبار فرضيات الدراسة.

الفصل الأول

الدراسات السابقة و الإطار النظري

الفصل الأول: الدراسات السابقة والإطار النظري

تمهيد :

لنظام معلومات الموارد البشرية دورا مهما في المؤسسة و مع التطور السريع الذي يشهده العالم في مجال تكنولوجيا المعلومات أصبحت للمعلومة مكانة مهمة في حياة البشرية في جميع المجالات. ويعتبر نظام معلومات الموارد البشرية مصدرا للمعلومات المتعلقة بالموارد البشرية و يشغل وظائف عديدة و مهمة (كالاختيار، التعيين، التدريب و تقييم الأداء... الخ) حيث أصبح له دور وتأثير على اتخاذ القرارات في المؤسسة و نجد في وقتنا الحالي على مستوى كل مؤسسة "نظام معلومات موارد بشرية" وهو من أساليب الإدارة الحديثة، ويعتبر تقييم أداء العاملين نشاطا ذو أهمية بالغة نظرا لدوره في المؤسسة.

فنقول أن "نظام معلومات الموارد البشرية و تقييم الأداء" عاملان مهمان في المؤسسة. أصبح نظام معلومات الموارد البشرية يشغل وظائف عديدة و مهمة في المؤسسة نظرا لحاجة إدارة الموارد البشرية للبيانات و المعلومات.

من أجل تبين أهمية نظام معلومات الموارد البشرية في تقييم أداء العاملين و الدور الذي يلعبه، قمنا بتقسيم الفصل إلى مبحثين رئيسيين:

- الدراسات السابقة.
- الإطار النظري نظام معلومات الموارد البشرية و أداء العاملين

المبحث الأول: الدراسات السابقة.

قمنا بالاستعانة بمجموعة من الدراسات السابقة (مقالات) لمساعدتنا في دراستنا وهي الدراسات التالية :

المطلب الأول: دراسات متعلقة بنظام معلومات الموارد البشرية.

- دراسة (زاوي صوفية، تومي ميلود)، مقال عن دور نظام معلومات الموارد البشرية في تدريب الموارد البشرية، جامعة بسكرة-الجزائر، 2015.

الهدف من الدراسة التعرف على كيفية مساهمة نظام معلومات الموارد البشرية في تدريب الموارد البشرية، وقد تحدثت الدراسة على نظام معلومات الموارد البشرية ومعلوماته التي لها دور هام في تدريب الموارد البشرية، ومن النتائج المتوصل إليها هي أن الموارد البشرية تعد ثروة حقيقية للمؤسسة حتى تتمكن من التطور، كما يعتبر التدريب وظيفة أساسية في إدارة الموارد البشرية.

اعتمدت هذه الدراسة على مراجع تناولت الجانب النظري وتختلف عن دراستنا بأنها ركزت على تدريب الموارد البشرية وأيضا في اعتمادنا على الأسلوب الوصفي إلا أنها قدمت معلومات جيدة حول نظم معلومات الموارد البشرية

- دراسة (إدريس تواتي)، نظام معلومات الموارد البشرية في المنظمات الحديثة، جامعة بومرداس-الجزائر، 2013.

تهدف هذه الدراسة إلى التوعية بأهمية نظام معلومات الموارد البشرية في المنظمات الحديثة من خلال تعريفه وإبراز أهميته وكيفية تصميمه، بالإضافة إلى أهم مجالات تطبيقه، ومن نتائج الدراسة تعريف بأهمية ودور نظام معلومات الموارد البشرية في إدارة الموارد البشرية في المنظمات الحديثة واعتباره وسيلة مساعدة في اتخاذ القرارات لما يوفره من معلومات بأقل تكلفة ودقة عالية، كما أن نظام معلومات الموارد البشرية ضرورية للمنظمات التي تعرف قيمة وأهمية المعلومة.

اعتمدت هذه الدراسة نفس الدراسة السابقة إلا أنها تناولت موضوع نظم معلومات الموارد البشرية بشكل عام وكيفية تطبيقه في مؤسسة ومساعدته في اتخاذ القرارات

- دراسة (خاتمة لواتي، رجم خالد، عياش زبير)، تشخيص مخرجات نظام معلومات الموارد البشرية في إدارة الموارد البشرية، جامعة ورقلة-الجزائر، 2021.

حيث تم إتباع المنهج الوصفي، و تم توزيع الاستبيان على 12 فردا من إطارات إدارة الموارد البشرية في مؤسسة اتصالات الجزائر ورقلة، ومن النتائج المتوصل إليها من خلال تحليل الاستبيان بأبعاده الأربعة بأن المخرجات تتميز بجودة عالية من غير عنصر الملائمة (البعد الرابع)، وان عنصر الملائمة غير محقق خاصة فيما يتعلق بتقييم الأداء وتخطيط المسار المهني

تشبه دراستنا من الناحية التطبيقية حيث اعتمدت على نفس المنهج والأسلوب وأداة الدراسة لكنها تختلف عن دراستنا من حيث المتغير المستقل والتابع وتحديث عن نظم معلومات الموارد البشرية لكن بشكل غير كافي.

- دراسة (مقيح صبري، شنتي مروة)، مساهمة نظم معلومات الموارد البشرية في تحسين الأداء الوظيفي بالمؤسسات الصحية، جامعة سكيكدة-الجزائر، دراسة ميدانية لمؤسسات القطاع الصحي العمومي بولاية ميلة، 2021.

تم إتباع المنهج الوصفي، و في مجتمع الدراسة تم توزيع الاستبيان على 11 مؤسسة استشفائية عمومية بولاية ميلة، تهدف الدراسة لتعرف على مدى تأثير نظام معلومات الموارد البشرية في تحسين الأداء الوظيفي، وقد توصلت الدراسة إلى أن نسبة التأثير ضعيفة في مؤسسات الاستشفائية العمومية بولاية ميلة.

تشبه دراستنا من ناحية التطبيقية في المنهج وفي المتغير المستقل نظام معلومات الموارد البشرية وتختلف عن دراستنا من حيث المتغير التابع والجانب النظري حيث تحدثنا عن نظام معلومات الموارد البشرية بطريقة مفصلة وركزنا على تقييم أداء العاملين بينما هذه الدراسة كانت معلوماتها النظرية شحيحة و لم نتحدث عن نظام معلومات الموارد البشرية بشكل كافي.

- دراسة (Boufaroudj Chaimae ،Mdrabi Said)، دور تطور نظام معلومات الموارد البشرية في تطوير وظيفة الموارد البشرية، جامعة حسن الثاني-المغرب، 2020.

الهدف من هذا العمل البحثي هو فهم الأساس النظري لمفهوم نظام معلومات الموارد البشرية بشكل عام، وتحليل تطوره عبر الدراسات السابقة التي تمت في هذا المجال، ومن النتائج المتوصل إليها أن نظام معلومات الموارد البشرية يمثل جزءًا هامًا في تحويل العمل الرقمي داخل منظمة العمل، ويلعب دورًا مهمًا في تطوير وظيفة الموارد البشرية حيث تطورت وظيفة الموارد البشرية مع إنشاء نظام معلومات الموارد البشرية، كما أنه أصبح وسيلة لاتخاذ القرارات من خلال المعلومات التي يوفرها.

ركزت هذه الدراسة على الجانب النظري فقط تحتوي على معلومات جيدة حول نظام معلومات ولم تتبع المنهج الكمي والأسلوب الوصفي حيث كانت تحتوي على معلومات عامة حول نظام معلومات الموارد البشرية ولم تشمل وظيفة واحدة.

المطلب الثاني: دراسات متعلقة بنظام معلومات الموارد البشرية في تقييم الأداء .

- دراسة (سناء ميلود جبيرات)، أثر نظم معلومات الموارد البشرية على الأداء الفردي للعاملين في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية، جامعة بسكرة -الجزائر، 2019. تم إتباع المنهج الوصفي، تم توزيع الاستبيان على 7 مؤسسات مختلفة ل 140 مستخدم لنظام معلومات الموارد البشرية، ومن أهم نتائج الدراسة بأن هناك أثر لنظم معلومات الموارد البشرية على الأداء الفردي.

تناولت هذه الدراسة جانب نظري وتطبيقي يشبه دراستنا من حيث المتغير التابع وركزت على الأداء الفردي من خلال التقييم بينما نحن تحدثنا عن تقييم أداء العاملين وقدمنا بشرح مفصل عنه

- دراسة (زاوي صوفية، تومي ميلود)، دور نظام معلومات الموارد البشرية في تقييم أداء الموارد البشرية في المؤسسة، جامعة بسكرة-الجزائر، 2010. تهدف الدراسة بصفة عامة بدراسة أثر نظم معلومات الموارد في تقييم أداء الموارد البشرية، وتوصلت الدراسة إلى أهمية الموارد البشرية في كل مؤسسة نظرا لتغير المفاهيم وكيف أصبح اليوم العاملون موردا مهما وأساسيا في المؤسسة، كما أن استخدام نظام معلومات الموارد البشرية في تقييم الأداء يعطي نتائج أكثر موضوعية وأكثر فعالية.

تناولت هذه الدراسة جانب نظري فقط يشبه فيه دراستنا من ناحية نظرية تتحدث فيه عن نظم معلومات الموارد وتقييم الأداء بشكل جيد إلا أنها لم تعتمد على دراسة ميدانية لدراسة فرضياتها.

- دراسة (آسيا يعقوب الهادي عبد الخير)، دور وممارسات إدارة الموارد البشرية في تقييم أداء العاملين للمنظمات، جامعة الملم خالد-المملكة العربية السعودية، 2021.

تم إتباع المنهج الوصفي، حيث تم توزيع الاستبيان على كافة العاملين بالكلية، والهدف من هذه الدراسة بيان دور وظائف إدارة الموارد البشرية في تقييم أداء الموظفين وتعريف طرق تقييم الأداء المستخدمة في الجامعة وتحديد جوانب القصور ومعالجتها، بالإضافة إلى استخدام نتائج الدراسة في تعزيز ورفع الأداء في الكليات، و من خلال نتائج البحث توصل إلى أن هناك تأثير موجب ذو دلالة إحصائية لكل من الحوافز، الاختيار، التعيين، والتدريب على أداء العاملين، واعتمدت الجامعة على المعلومات التي يوفرها نظام تقييم الأداء لتحديد المكافآت والحوافز المستحقة للعاملين المتميزين.

اهتمت هذه الدراسة بجانب نظري وتطبيقي يشبهان دراستنا إلا أنها ركزت على الجانب التطبيقي وكانت أبعادها مختلفة عن أبعاد دراستنا.

المبحث الثاني: الإطار النظري نظام معلومات الموارد البشرية وأداء العاملين.**المطلب الأول: ماهية نظام معلومات الموارد البشرية.**

يعد نظام معلومات الموارد البشرية المصدر الأساسي لتزويد الإدارة بالمعلومات المتعلقة بالموارد البشرية، لذا سنتطرق في دراسته في هذا المطلب بعنوان ماهية نظام معلومات الموارد البشرية.

الفرع الأول: مفهوم وأهمية نظام معلومات الموارد البشرية.**أولاً: مفهوم نظام معلومات الموارد البشرية:**

قبل أن نتطرق إلى مفهوم نظام معلومات الموارد البشرية، يجب تعريف أصل هذا المصطلح وهو نظام المعلومات حيث ينقسم إلى كلمتين:

- النظام: هو عبارة عن مجموعة من الأجزاء التي تتفاعل مع بعضها لتحقيق غرض معين. (السديري، 2010، صفحة 5)
- المعلومات: هي عبارة عن بيانات تتم معالجتها لتصبح ذات معنى. (هلايلي و احمد قايد ، 2019، صفحة 376)
- نظام المعلومات: هو عبارة عن مدخلات تتمثل في بيانات مختلفة و يتم معالجتها للحصول على مخرجات وهي معلومات تفيد المؤسسة. (بوليفة و حجاجي، 2012-2013، صفحة 3)

مفهوم نظام معلومات الموارد البشرية:

هناك عدة تعاريف لنظام معلومات الموارد البشرية اقترحها الباحثين منها:

- هو نظام يجمع ويخزن المعلومات المتعلقة بالموارد البشرية. (السالم و حرحوش، 2002، صفحة 266)
- هو قاعدة بيانات متعلقة بالموظفين، تساعد على تقييم وضع الموارد البشرية ووضع أنشطة ملائمة لهم (casio & waynef, p. 583).
- هو مزيج من أفراد ومعدات غرضها جمع وتحليل المعلومات الخاصة بالعناصر البشرية في المؤسسة، لغرض اتخاذ قرار الإشراف على مهارتهم. (عمر، 2011، صفحة 206)

من خلال التعاريف السابقة يمكننا القول أن: نظام معلومات الموارد البشرية هو نظام يوفر كافة معلومات الموارد البشرية في المؤسسة، للتمكن من اتخاذ القرار الذي يخص رفع الكفاءات وتقديم الأنشطة والوظائف.

ثانياً: أهمية نظام معلومات الموارد البشرية.

تكمن أهمية نظام معلومات الموارد البشرية في النقاط التالية: (عبد الحميد و عبد العزيز، 2015، صفحة 280)

- اتخاذ قرارات فعالة من خلال المعلومات الدقيقة والموضوعية التي توفرها لنا.
- تساعد نظم معلومات الموارد البشرية في رفع كفاءة كل وظائف إدارة الموارد البشرية، بما فيها الوظائف الإدارية مثل تخطيط القوى العاملة، التنظيم والتوجيه...، وكذلك تشمل الوظائف التنفيذية، والتي تشمل الاستقطاب، الاختيار، والتعيين، وتقييم أداء العاملين بالمنظمة الخ.
- ارتفاع كفاءة وفعالية إدارة الموارد البشرية ينعكس على رفع كفاءة وفعالية إدارة المنظمة بشكل عام، مما يؤدي لرفع أدائها وإنتاجيتها.
- خفض التكاليف لجمع وتحليل وحفظ المعلومات.
- ربح الوقت والدقة في تخزين واسترجاع المعلومات الخاصة بالموارد البشرية.
- نقص خطر الضياع والتلف من خلال نقصان استعمال السجلات الورقية.
- تحقيق اتصال التنسيق والتعاون بين إدارة الموارد البشرية والإدارات الوظيفية مثل التمويل والإنتاج والتسويق...

الفرع الثاني: أنواع نظم معلومات الموارد البشرية.

مرت نظم معلومات الموارد البشرية بمراحل متعددة طورت من خلالها النظم، حيث انتقلت من نظم يدوية تقليدية إلى نظم آلية إلكترونية حديثة، نذكرها: (المغربي، 2002، الصفحات 343-346)

أولاً: النظم اليدوية لمعلومات الموارد البشرية.

النظام اليدوي هو نظام تقليدي شاع الاعتماد عليه سابقاً، مازال في العديد من المؤسسات، ويتكون من:

- نظام الملفات: يتمثل في ملفات خاصة بحفظ بيانات العاملين، تشمل أوراق رسمية ومستندات و يمكن مراجعتها بسهولة، من بينها:
 - ملفات الأفراد: تحتوي على ملفات أنواع الوظائف و أصنافها.
 - ملفات عامة: تحتوي على ملفات تشمل مستندات تتعلق بالأجور و المكافآت، التدريبات، الحاسب الآلي، الإعارات ...
- نظام السجلات: تتمثل في نماذج بها ملخصات لمحتويات المستندات و الأوراق الرسمية لتسهيل تصنيفها و استرجاعها بسرعة و يعتبر نظام متطور على نظام الملفات، أنواعه:
 - سجل الترقيات
 - سجل الحضور والغيابات.
 - سجل الشكاوي.
 - السجل الصحي...

ثانياً: النظم اليدوية مع استخدام الآلات.

هي مرحلة متطورة بالنسبة للنظم اليدوية، حيث يمكن الاعتماد على بعض الآلات التي تسير تسجيل البيانات و عمليات التحليل عليها بجانب العمليات اليدوية، و تفيد هذه الآلات في العمليات المتعلقة بالسجلات كالأجور و المكافآت مما يزيد من سرعة تنفيذ الأعمال.

ثالثاً: النظام الآلي لمعلومات الموارد البشرية.

استمرت جهود التطوير في مجال نظم معلومات الموارد البشرية، حيث اتجه إلى الاستفادة من التقنيات الحديثة في تجميع البيانات المتعلقة بالموارد البشرية في المؤسسة، بما ييسر الحصول على المعلومات بدقة و وقت مناسب، و نذكر أهم أنواع النظم الآلية لمعلومات الموارد البشرية:

- نظام المصغرات الفيلمية: هي مجموعة من الأجهزة التي تحول الوثائق الورقية إلى صور مصغرة لا يمكن قراءتها بالعين المجردة و لكن يمكن تكبيرها، و هي وسيط متطور لتخزين المعلومات.

- نظام الحاسب الآلي (الكمبيوتر): يقوم الحاسب الآلي بعدة عمليات متكاملة بطريقة آلية وفقاً للتعليمات المخزنة في ذاكرة الحاسب، و من خصائص الحاسب الآلي نذكر:

- قدرته على أداء العمليات بسرعة.
- قدرته على تخزين البيانات.
- قدرته على نقل المعلومات صوتياً.
- قدرته على حل العمليات المتشابهة.

منه نجد أن أحسن نظام هو نظام الحاسب الآلي خاصة مع ضخامة البيانات، تنوعها، تعددها وتشابكها فهو أسرع و أكثر دقة.

الفرع الثالث: دور نظام معلومات الموارد البشرية في العمليات الإدارية (التخطيط، التنظيم، التوجيه).

هناك علاقة وطيدة بين نظم معلومات الموارد البشرية مع العمليات الإدارية، حيث نجد أن من خلالها يتم تحديد أهداف المؤسسة و توزيع المهام.

• دور نظام معلومات الموارد البشرية في التخطيط:

- يعتبر التخطيط هو الوظيفة الأولى في العمليات الإدارية، و منه يمكن أن نحدد الأهداف و الأفعال التي يتوجب تحقيقها و تحديد أحسن الطرق لإنجازها، و هو عمل فكري يقوم به مخطط ذو خبرة و مهارات، ليساعد على نجاح المؤسسة. (الدر، 2009، صفحة 19)
- عملية التخطيط تكون على مستوى المؤسسة كليا، أي في كل الأقسام، و له غرضين: غرض وقائي و غرض المخاطرة. (العاصي، 2004، صفحة 110)
- أولاً: غرض وقائي يعتمد على تقليل المخاطر الخاصة بالمؤسسة.
- ثانياً: غرض المخاطرة يعتمد على إدارة المخاطر الخاصة بالمؤسسة.

• دور نظام معلومات الموارد البشرية في التنظيم:

- يعتبر التنظيم هو الوظيفة الثانية في العمليات الإدارية، وهو عبارة عن مجموعة من النشاطات، ويرتبط التنظيم بشكل كبير مع السلطة. (عدون، 1998، صفحة 209)
- ويعتبر أيضا أنه رسم تخطيطي لتوزيع المهام في المؤسسة. (علاق، 2002، صفحة 182)
- ويعرف انه عملية تنسيق لإمكان تنفيذ السياسات بتكلفة اقل. (عصفور، 2012، صفحة 124)
- غرض التنظيم هو إعطاء عمل مستقل لكل شخص و يضمن التنسيق في المهام لتحقيق الأهداف. (عصفور، 2012، صفحة 124)
- يوفر التنظيم فرص اكتساب الخبرة و تبادل المعرفة بين الموظفين. (عباس، 2009، صفحة 128)

- دور نظام معلومات الموارد البشرية في التوجيه:
 - يعتبر التوجيه من أصعب العمليات كونه مرتبط بالعناصر البشرية، وهي عملية تقوم بوضع خطط واستراتيجيات. (سعاد، 2017-2018، صفحة 52)
 - ويكون التوجيه بإصدار أوامر واضحة في حدود الطاقة وقابلة للتنفيذ، وهناك اتجاهين للتوجيه: من الرئيس إلى المرؤوسين، ومن المرؤوسين للرئيس. (لونيبي، 2017-2018، صفحة 52)
 - يساعد التوجيه في تسيير وتنفيذ الأوامر ويحفز على انجاز المهام. (لونيبي، 2017-2018، صفحة 52)

الفرع الرابع: متطلبات نجاح نظام معلومات الموارد البشرية.

لنجاح نظام معلومات الموارد البشرية يجب توفر عدة متطلبات، نذكر أهمها: (شارف، 2010-2011، صفحة 41)

المتطلبات الإدارية:

- تحدد الأهداف التي تسعى لتحقيقها.
- مراقبة مستمرة لكافة عناصر نظام معلومات الموارد البشرية.
- مشاركة الإدارات في إعداد وتصميم النظم.

المتطلبات التكنولوجية:

- توفير أجهزة وأدوات لازمة لتشغيل نظم معلومات الموارد البشرية.
- تصميم نظام يضمن سرية البيانات التي تتعامل معها نظم معلومات الموارد البشرية.
- توفير أفراد ذو مهارات في تشغيل الأجهزة.

المتطلبات الاقتصادية:

- تدريب العاملين على العمل على خفض التكاليف.
- تدريب العاملين على مهارات استخراج المعلومات.
- توفير وقت لتصميم نظم معلومات الموارد البشرية.

المتطلبات الاجتماعية:

- التعاون بين إدارة الموارد البشرية والإدارات الأخرى في المؤسسة للحصول على البيانات.
- وجود اتصال بين عمال إدارة الموارد البشرية وعمال الحاسب الآلي.
- وجوب سهولة استخدام مخرجات النظم.

المطلب الثاني: مفاهيم أساسية حول تقييم أداء العاملين.

بعدما تطرقنا إلى مفهوم نظام معلومات الموارد البشرية وأهميته وأنواعه، ننتقل إلى المطلب الثاني الذي هو مفاهيم أساسية حول تقييم أداء العاملين.

الفرع الأول: مفهوم ومكونات الأداء

أولاً: مفهوم الأداء

- يعتبر الأداء من أكثر المفاهيم استعمالاً في تسيير المؤسسات. (ماهر، 2004، صفحة 406)
- حسب (Bromil and Miller) هو عبارة عن انعكاس لكيفية استغلال المؤسسة لمواردها لتحقيق أهدافها. (خلف، 2016، صفحة 276)
- و حسب (Peter drucker) هو عبارة عن قدرة المؤسسة على الاستمرار و بقائها محققة توازن. (الداوي، 2009-2010، صفحة 218)

ثانياً: مكونات الأداء

يتكون الأداء من عنصرين أساسيين هما الكفاءة و الفعالية: (اعمر، 2017-2018، صفحة 28)

- الكفاءة:
 - هي القدرة على تحقيق حجم كبير من المخرجات مع مدخلات أقل.
- الفعالية:
 - الفعالية في حياة المؤسسات هو أمر مهم من أجل الاستمرار نتيجة التطورات و المنافسات الحالية.
 - و تعرف الفعالية على أنها الوصول لتحقيق الأهداف في المؤسسة في وقت مناسب و أسلوب جيد.

الفرع الثاني: مفهوم تقييم الأداء .

يمكن تسميتها بتقييم الأداء أو قياس الكفاءة:

- تعتبر عملية تقييم أداء العاملين وسيلة لتعريف العامل بمستوى أدائه و منه نقترح التغييرات التي يحتاجها.(حسن، 2000، صفحة 208)
- و تعرف أيضا أنها عملية قياس أداء العاملين أثناء فترة زمنية ثم تحديد كفاءة العامل في أداء عمله، و تتم عملية تقييم الأداء من خلال الملاحظة المستمرة و غالبا من قبل المدير المباشر.(شاوش، 2005، صفحة 86)
- كما يمكن القول أنها العملية التي يستخدمها أرباب العمل لمعرفة أي من العمال أنجز عمله وفقا لما ينبغي و يترتب هذا التقييم على الكفاءة و الاستحقاق.(الحنفي و فزاري، 1996، صفحة 59)

الفرع الثالث: أهمية و أهداف تقييم الأداء .

أولا: أهمية تقييم الأداء

تعتبر عملية تقييم الأداء عملية ذات منفعة متبادلة بين العمال، الرؤساء والمؤسسة:(اعمر، 2017-2018، صفحة 33)

- أهمية تقييم الأداء بالنسبة للعمال:
- يقترح تقييم الأداء مجموعة من الطرق لتطوير سلوك العمال.
- يشعرهم بالمسؤولية لبذل جهد أكبر.
- ترقية الأفراد ذوي المهارات العالية في المؤسسة.
- أهمية تقييم الأداء بالنسبة للمؤسسة:
- تحسين استخدام الموارد الاقتصادية.
- يحدد العمال المتميزين ويضعهم في صورة أمام المسؤولين.
- يحسن موقع إدارة الموارد البشرية في هيكل المؤسسة.
- سهولة معرفة الموظفين الذين يحتاجون إلى ترقية أو إنهاء الخدمة.

- أهمية تقييم الأداء بالنسبة للرؤساء:
- تحفيزهم على تطوير العلاقات مع العمال.
- معرفة مشاكل و صعوبات العمال.
- معرفة أوجه القصور في أداء العمال و احتياجاتهم إلى التطوير.

ثانيا: أهداف تقييم الأداء.

تقوم المؤسسة باستعمال أنظمة للقيام بتقييم أداء عاملها، نظرا لما توفره من معلومات، و الهدف من تقييم الأداء هو: (زاوي و تومي، جوان 2010، صفحة 379)

- المساهمة في رسم سياسات الاختيار و التعيين، فيقوم باختيار مهارات متميزة من العاملين.
- مساعدة الإدارة في معرفة معوقات العمل مثل عدم توفر الأجهزة لإنجاز العمل المطلوب.
- المساعدة في عملية الترقية أو تحديد سبب فشل الأفراد في أداء مهامهم.
- يساعد في تحديد الاحتياجات التدريبية اللازمة للعاملين من خلال تحديد نقاط الضعف في أدائهم.
- التمكن من تقديم معلومات للعاملين عن جودة و كفاءة أدائهم.

الفرع الرابع: معايير و طرق تقييم الأداء .

أولاً: معايير تقييم الأداء .

تقسم إلى ثلاث معايير و هي: (بوسالم و شهيد ، ديسمبر 2017، صفحة 633)

- معايير تصف الشخصية:

هي المزايا الايجابية التي يتحلى بها الفرد في شخصيته أثناء أداء عمله حيث يؤديها بإخلاص.

- معايير تصف السلوك:

هو السلوك الايجابي الذي يصدر عن الفرد كالتعاون و المواظبة على العمل.

- معايير تصف النتائج:

تتمثل فيما يراد تحقيقه من قبل الفرد من حيث الجودة و الزمن و الكمية.

ثانياً: طرق تقييم الأداء .

هناك عدة طرق لتقييم أداء العاملين في المؤسسة نذكر منها: (زاوي و تومي، جوان 2010، صفحة 382)

- طريقة الترتيب: تعتمد على مبدأ التفاضل بين الأفراد حيث يقوم الرئيس بترتيب العمال تنازلياً

حسب مستوى أدائهم، تتميز هذه الطريقة أنها بسيطة و سريعة.

- طريقة القوائم: حيث تقوم الإدارة بإعداد قوائم تشرح فيها جوانب سلوك العمال و الصفات

التي يجب أن تتوفر فيهم.

- طريقة الأحداث الحرجة: تعتمد على تسجيل سلوك و أحداث العمال سواء كانت ايجابية أو

سلبية، و تتميز هذه الطريقة بالابتعاد عن التحيز في التقييم و تعطي فكرة واضحة لأداء كل

عامل.

- طريقة الإدارة بالأهداف: هي اشتراك العمال مع الرؤساء في تحديد الأهداف، و يتم تقييمهم

على مدى قدرتهم على تحقيق الأهداف اللازمة.

- طريقة تقييم الأداء 360 درجة: و يتم هذا التقييم من طرف كل الأشخاص المحيطين به من

رئيس، مرؤوس، زميل و عميل ثم تجمع هذه التقييمات إلى الرئيس.

المطلب الثالث: مساهمة نظام معلومات الموارد البشرية في تقييم أداء العاملين.

بعدما تطرقنا إلى ماهية نظام معلومات الموارد البشرية و مفاهيم أساسية حول تقييم الأداء، ننتقل الآن إلى مساهمة نظام معلومات الموارد البشرية في تقييم أداء العاملين:

الفرع الأول: أهمية نظام معلومات الموارد البشرية في تقييم أداء العاملين.

تستعمل أغلب المؤسسات نظام معلومات الموارد البشرية من أجل توفير البيانات والمعلومات المتعلقة بالعاملين ومعالجتها وإنتاج معلومات دقيقة ومناسبة، كما تقوم بمساعدة إدارة الموارد البشرية على متابعة حركة العاملين وكل ما يتعلق بهم من أجل اتخاذ قرارات ذات كفاءة وفعالية لاسيما قرار تقييم الأداء. (هديل و غني دحام ، 2013، صفحة 71)

بالإضافة إلى أنه يقدم بيانات عن مستوى كل فرد مما يسمح بتحديد الأهداف المطلوب تحقيقها. (هديل و غني دحام ، 2013، صفحة 71)

و من أهمية استخدام نظام معلومات الموارد البشرية لتقييم أداء العاملين نذكر: (الحسينة، 2006، صفحة 292)

- بناء خطط إستراتيجية لقوة العمل.
- بناء ملفات شخصية لكل عامل في المؤسسة.
- وضع لوائح فيها طبيعة العمال.
- وصف لجميع الوظائف المتاحة في المؤسسة مع متطلبات كل وظيفة.
- ينظم شؤون العاملين.
- إجراء دراسات حول مستوى الأجر المناسب لكل عامل.

الفرع الثاني: مدخلات و مخرجات نظام معلومات الموارد البشرية المتعلقة بتقييم أداء العاملين.

أولاً: مدخلات نظام معلومات الموارد البشرية المتعلقة بتقييم أداء العاملين.(اعمر، 2017-2018،
صفحة 51)

كغيره من نظم المعلومات يحتاج نظام معلومات الموارد البشرية بيانات (مدخلات) التي تستعمل في تقييم الأداء وتنقسم إلى:

- البيانات الموضوعية: هي بيانات متعلقة بالأداء الفعلي للعامل، مصدرها وثائق وسجلات المؤسسة، كما يمكن أن تكون بيانات عن مواظبة وهي مجموع الغيابات خلال شهر أو التأخر عن العمل الخ
- البيانات الذاتية: هي بيانات تعكس تقديرات ذاتية لفرد معين غالباً ما يكون المقيم (الرئيس المباشر للعامل)، وتعد وسيلة مهمة للتقييم حيث يقوم المقيم بإعطاء رأيه حول العامل وسلوكياته.

ثانياً: مخرجات نظام معلومات الموارد البشرية المتعلقة بتقييم أداء العاملين.

تسمح معلومات تقييم الأداء من متابعة العاملين والتعرف على مستوى أدائهم، من خلال ما يوفرها نظام من مخرجات : (زاوي، 2015-2016، صفحة 119)

- تقييم مدى انضباط العاملين: من خلال توفير معلومات الحضور والغياب الخاصة بالعاملين.
- تقييم مدى جودة الأداء: نقوم بجمع نتائج التقييم ويتم فحصها للتأكد من مطابقتها للمعايير الموضوعية ومقارنتها مع الأهداف لتحديد مدى تحقيقها بالاستعانة ببرامج خاصة وتخزينها بقاعدة البيانات، ثم إعداد معلومات عنها على شكل تقارير، وفي إطار النتائج تقوم المنظمة بتخطيط على حسب أداء الأفراد من خلال دعم الأفراد التي يتسم أدائه بالإيجابية ومعالجة نقص وضعف في الذي يتم أدائه بسلبية، وهكذا يتم تحقيق الهدف من التقييم من خلال المعلومات التي يحتوي التقرير بتحقيق فائدة لكل من الفرد والمؤسسة.

الفرع الثالث: مدى مساهمة نظام معلومات الموارد البشرية في تحسين أداء العاملين.

يقوم نظام معلومات الموارد البشرية بتوفير المعلومات اللازمة عن العاملين وعن أدائهم في الوظيفة حيث تساعدهم هذه المعلومات في تحسين أداء العاملين في ما يلي: (خالد، جوان 2015، صفحة 07)

- يتنبأ باحتمالات نجاح الفرد في وظيفته الحالية أو في وظائف أكبر منها.
- يقوم بتحديد نقاط القوة أو ضعف في أداء الأفراد من خلال المدخلات التي يوفرها لتحديد احتياجات التدريب الفعلية.
- يقوم بإظهار مدى مصداقية الإجراءات وأنه تم وضع الفرد المناسب في المكان المناسب.
- يقوم بمنح ترقية عادلة على أساس كفاءة الأفراد.
- يساعدنا في معرفة المهارات الموجودة في المؤسسة مما يمكنها تطويرها والاهتمام بها.
- اتخاذ قرارات دقيقة وصحيحة وفي الوقت المناسب.

خاتمة الفصل الأول

يمكن أن نستخلص من هذا الفصل أن نظام معلومات الموارد البشرية هو عبارة عن نظام يقوم بتوفير مجموعة من العناصر المتعلقة بالموارد البشرية و يقوم بمعالجتها وتحليلها وتحويل البيانات (المدخلات) وإخراجها على شكل معلومات والتي تساعدنا في تقييم أداء العاملين في المؤسسة. و لابد أن تتمتع إدارة الموارد البشرية بنظام معلومات يكون خاص بالموارد البشرية يكون مرجع للمعطيات حتى تكون عملية التقييم ذات منفعة أكبر.

الفصل الثاني

الإطار المنهجي للدراسة

الفصل الثاني: الإطار المنهجي للدراسة.

تمهيد:

بعد أن تطرقنا في الفصل السابق إلى الدراسات السابقة و الجانب النظري لموضوع الدراسة، سنتطرق الآن إلى الجانب المنهجي الذي من خلاله نجد حل للإشكال الذي طرحناه و ستم الدراسة في المديرية الولائية للتجارة و ترقية الصادرات لولاية تيبازة حيث سنقوم بتقديم المديرية ووصف منهجية الدراسة، باستخدام أداة الدراسة المتمثلة في الاستبيان لجمع البيانات اللازمة.

حيث قمنا بتقسيم هذا الفصل إلى مبحثين رئيسيين:

- تقديم المديرية الولائية للتجارة.
- منهجية الدراسة الميدانية.

المبحث الأول: تقديم المديرية الولائية للتجارة وترقية الصادرات تيبازة.

تعتبر المديرية الولائية للتجارة من الهيئات الإدارية التي تمتلك الصلاحيات القانونية و الإمكانيات المادية و البشرية و حتى العلمية و التكنولوجية لحماية المستهلك و من هنا سنتطرق للمطالب التالية:

المطلب الأول: تعريف بالمديرية الولائية للتجارة وترقية الصادرات و مهامها

الفرع الأول: تعريف بالمديرية الولائية للتجارة وترقية الصادرات

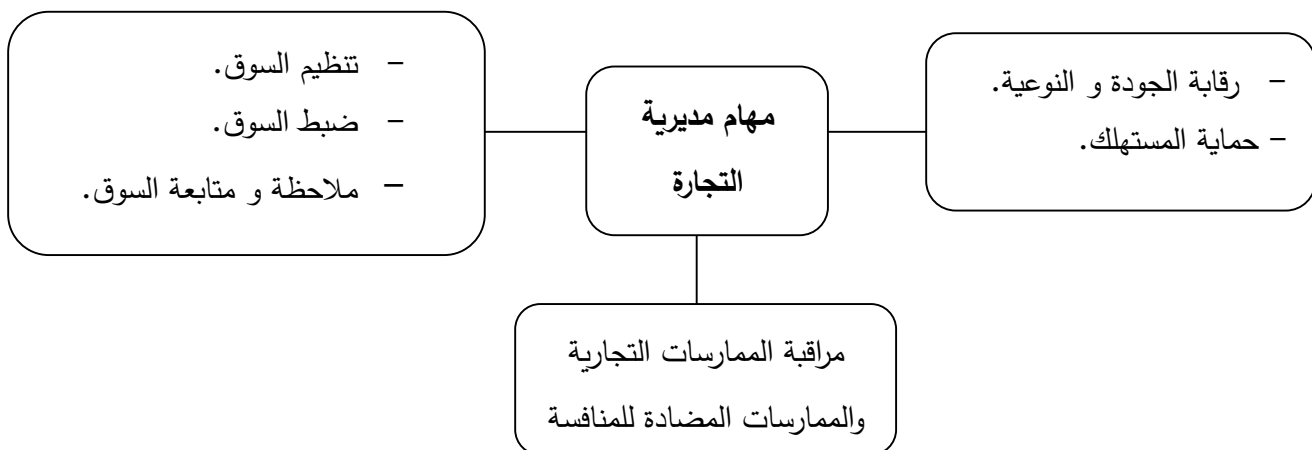
تعتبر مديرية التجارة إدارة عمومية ذات طابع محلي تابعة وطنيا ووظيفيا لوزارة التجارة تسمى بالمصالح الخارجية.

أصبحت تسمى المديرية الولائية للتجارة بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 409/03 المؤرخ في 2003/11/05 المتضمن تنظيم المصالح الخارجية في وزارة التجارة وصلاحياتها وعملها.

حاليا أصبحت تسمى بالمديرية الولائية للتجارة وترقية الصادرات، وتضم 201 عاملا من بينهم 148 جامعا.

الفرع الثاني: مهام المديرية الولائية للتجارة وترقية الصادرات.

الشكل رقم 01: مهام المديرية الولائية للتجارة.



المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على المعلومات المقدمة من طرف المديرية الولائية للتجارة و ترقية الصادرات.

وفقاً لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 409/03 المؤرخ في 2003/11/05 الذي ينص على تنظيم ومهام المصالح الخارجية للوزارة فإن مهام المديرية الولائية للتجارة تتمثل في تنفيذ السياسة الوطنية المقررة في ميدان التجارة الخارجية والمنافسة والجودة وتنظيم النشاطات التجارية والمهن والرقابة الاقتصادية وقمع الغش. تكلف بهذه الصفة، بما يأتي :

✓ السهر على تطبيق التشريع والتنظيم المتعلقين بالتجارة الخارجية والجودة وتنظيم النشاطات التجارية.

✓ السهر على احترام القواعد المتعلقة بالمنافسة وضمان مراعاة شروط التنافس السليم والنزاهة بين المتعاملين الاقتصاديين.

✓ المساهمة في تطوير وترقية قانون المنافسة فيما يخص نشاطات إنتاج وتوزيع السلع والخدمات.

✓ متابعة تطور الأسعار عند الإنتاج واستهلاك السلع والخدمات الضرورية والإستراتيجية.

✓ السهر على تطبيق سياسة الرقابة الاقتصادية وقمع الغش.

✓ تنظيم تسيير الشؤون القانونية والمنازعات المرتبطة بنشاط المراقبة ومتابعة تطبيق قرارات العدالة والتكفل بها، عند الاقتضاء.

✓ وضع نظام إعلامي حول وضعية السوق بالاتصال مع النظام الوطني للإعلام.

✓ القيام بالتحقيقات ذات الطابع الاقتصادي، بالاتصال مع الهياكل المعنية.

✓ تقديم المساعدة للمتعاملين الاقتصاديين والجماعات والمستعملين والمستهلكين في ميدان الجودة و أمن المنتجات والنظافة الصحية.

✓ المشاركة مع الهيئات المعنية في جميع الدراسات والتحقيقات وأعمال صياغة المقاييس العامة أو الخاصة في مجال الجودة والنظافة الصحية والأمن المطبقة على المنتجات والخدمات.

✓ اقتراح برامج تكوين وتحسين المستوى وإعادة تأهيل لصالح الموظفين.

✓ تنظيم وضع الرصيد الوثائقي والأرشيف و تسييره.

المطلب الثاني: الهيكل التنظيمي للمديرية الولائية للتجارة وترقية الصادرات.

الشكل رقم 02: الهيكل التنظيمي للمديرية الولائية للتجارة لولاية تيبازة.



المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على الوثائق المقدمة من طرف المديرية.

يتضمن الهيكل التنظيمي لمديرية التجارة وترقية الصادرات لولاية تيبازة خمسة (05) مصالح، كل مصلحة تتضمن ثلاث مكاتب وهي منظمة كالآتي :

● **مصلحة ملاحظة السوق والإعلام الاقتصادي:**

- مكتب ملاحظة السوق والإحصائيات.
- مكتب تنظيم السوق والمهن المقننة.
- مكتب ترقية التجارة الخارجية و أسواق المنفعة العمومية.

وتتمثل مهامها فيما يلي :

- المتابعة المستمرة للتموين وتطوير الأسعار على مختلف مراحل الإنتاج، التوزيع، للمواد الواسعة الاستهلاك والإستراتيجية.
- متابعة وتنظيم سوق الجملة للخضر والفواكه.
- المساهمة في تطوير وترقية المنافسة على مستوى نشاط جميع القطاعات الإنتاج، التوزيع والخدمات

● **مصلحة مراقبة الممارسات التجارية والمضادة للمنافسة.**

- مكتب التحقيقات المتخصصة.
- مكتب الممارسات المضادة للمنافسة.
- مكتب مراقبة الممارسات التجارية.

تتمثل مهامها فيما يلي:

- السهر على تطبيق سياسة الرقابة الاقتصادية وقمع الغش.
- تنظيم تسيير الشؤون القانونية والمنازعات المرتبطة بنشاط المراقبة ومتابعة قرارات العدالة والتكفل بها.
- القيام بتحقيقات ذات طابع اقتصادي، بالاتصال مع الهياكل المعنية.

• مصلحة حماية المستهلك وقمع الغش :

- المكتب المكلف بالتنوع والعلاقات مع جمعيات حماية المستهلك.
- مكتب مراقبة المنتجات الصناعية.
- مكتب مراقبة المنتجات الغذائية.

وتتمثل مهامها في :

- وضع وتنفيذ برنامج خاص بقمع الغش.
- السهر على تنفيذ كل التدابير لحماية المصالح المادية للمستهلك.
- ضمان جودة وسلامة السلع المقدمة للمستهلك.

• مصلحة النزاعات والشؤون القانونية :

- مكتب منازعات الممارسات التجارية.
- مكتب منازعات قمع الغش.
- مكتب الشؤون القانونية والتحصيل.

• مصلحة الإدارة والوسائل :

- مكتب الميزانية والوسائل.
- مكتب الموظفين والتكوين.
- مكتب التوثيق، الأرشفة والإعلام الآلي.

بالإضافة إلى هذه المصالح تمتلك المديرية الولائية للتجارة وترقية الصادرات تيبازة (06) ستة مفتشيات إقليمية للتجارة موزعة عبر دوائر الولاية، بوسماعيل، القليعة، حجوط، شرشال، احمر العين والداموس حسب الهيكل التنظيمي للمؤسسة.

المبحث الثاني: منهجية الدراسة الميدانية.**المطلب الأول: اختيار مجتمع و عينة الدراسة.**

سنتطرق من خلال هذا المطلب إلى كل من مجتمع الدراسة وعينتها بالإضافة إلى متغيراتها.

الفرع الأول: مجتمع الدراسة

هي مجموعة من العناصر التي يسعى الباحث أن يعمم عليها النتائج ذات علاقة بالمشكلة المدروس. (خوجة، 2019-2020، صفحة 76).

يتمثل مجتمع الدراسة في الأفراد العاملين بالمديرية الولائية للتجارة لولاية تيبازة و يبلغ عددهم 201 عامل.

قمنا بأخذ عينة تتكون من 30 عامل، حيث قمنا باختيارهم من مختلف الفئات الموجودة في المديرية.

الجدول رقم (1): مجموع الاستبيانات الموزعة و المستردة

عدد الاستبيانات المستردة		عدد الاستبيانات الموزعة	
النسبة	العدد	النسبة	العدد
%100	30	%100	30

المصدر: من إعداد الطالبتين

الفرع الثاني: اختيار العينة

العينة هي جزء من المجتمع يتم اختيارها وفق طرق عملية حيث تمثل المجتمع تمثيلا صحيحا(جيدير، 2004، صفحة 28)

حرصا من أن نصل إلى نتائج أكثر دقة و مطابقة للواقع، قمنا باختيار عينة متمثلة في 15% من مجتمع الدراسة التي تقدر ب 30 عامل على مستوى المديرية، حيث تم توزيع 30 إستمارة عبر العديد من الزيارات الميدانية، ولقد تم إسترجاع كل الإستمارات، بنسبة استرداد بلغت 100%.

الفرع الثالث: متغيرات الدراسة.

من أجل الإجابة على إشكالية الدراسة و الأسئلة الفرعية فان متغيرات الدراسة تتمثل في ما يلي:

- المتغير المستقل: نظام معلومات الموارد البشرية.
- المتغير التابع: تقييم أداء العاملين.

المطلب الثاني: الأدوات المعتمدة في تحليل الدراسة.

الفرع الأول: أداة الدراسة.

تمثلت أداة الدراسة في مجموعة من الكتب و المقالات التي تناولت هذا الموضوع، بالإضافة إلى الملاحظة، المقابلة، مستندات و وثائق إدارية و استمارة الاستبيان.

- **الملاحظة:** و تعتبر من الوسائل التلقائية التي يعتمد عليها الباحث لفهم الأحداث، و في هذا البحث تسنى لنا تدوين العديد من الملاحظات على مستوى المديرية بواسطة الملاحظة المباشرة و الاحتكاك الدائم مع العاملين و أخذنا نظرة عن كيفية تقييم أداء العاملين.

- **المقابلة:** هي عبارة عن عملية اتصال مباشر بين الباحث و مساعديه و يتم فيها تدويننا لإجابات بهدف مراجعتها.(الزيباري، 2011، صفحة 144).

لقد قمنا بمقابلة مباشرة مع السيدة قاسمي صفية التي قامت بمهمة تأطيرنا وتوجيهنا على مستوى المديرية، فمن خلالها قمنا بجمع معلومات لازمة من خلال توجيه أسئلة ذات صلة بموضوع بحثنا و قد ساعدتنا أيضا بتنظيم مقابلات أخرى مع رؤساء مصالح مختلفة بالمديرية، و الذين بدورهم أعطونا فرصة مقابلة العديد من الموظفين.

- **المستندات و الوثائق الإدارية:** قمنا بالاطلاع على بعض الوثائق الخاصة بالمديرية منها الهيكل التنظيمي للمديرية، الجرائد الرسمية للمديرية و وثائق أخرى قمنا بأخذ معلومات منها ذات صلة بموضوعنا.

- **استمارة الاستبيان:** يعرف الاستبيان على أنه استمارة تضم مجموعة من الأسئلة يوجهها الباحث إلى المبحوث لغرض الإجابة عليها بنفسه دون تدخل من الباحث.(الزيباري، 2011، صفحة 115) يعد الاستبيان الأداة الرئيسية لهذه الدراسة، ولقد قمنا بإعداده بعد الاطلاع على الدراسات السابقة ذات صلة بالموضوع، و بعض الكتب و المقالات و يحتوي هذا الاستبيان على قسمين:

- **القسم الأول:** حيث يضم هذا القسم البيانات الأولية، و هي متغيرات تشمل البيانات الشخصية و المعلومات الوظيفية للعمال بالمديرية و هذه المتغيرات تمثلت في الجنس، السن، المستوى التعليمي و سنوات الخبرة.

- القسم الثاني: و يشمل محوري الدراسة التي من خلالهما يتم استطلاع آراء مجتمع الدراسة و تضمنت 23 عبارة و ينقسم إلى محورين.
- المحور الأول: يضم المتغير المستقل للدراسة المتمثلة في نظام معلومات الموارد البشرية، وله أربع أبعاد (التنظيم، التنمية، الدقة، اتخاذ القرارات) و قد شملت هذه الأبعاد 14 عبارة وفق مقياس ليكارت الخماسي.
- المحور الثاني: يضم المتغير التابع للدراسة المتمثلة في تقييم أداء العاملين و تضم 9 عبارات وفق مقياس ليكارت الخماسي.

الفرع الثاني: قياس أداة الدراسة.

اعتمدنا في قياس متغيرات الدراسة على مقياس ليكارت الخماسي (Likert)، والذي يتضمن عبارات: موافق، موافق بشدة، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة.

الجدول رقم 02: ترميز درجات مقياس ليكارت الخماسي

الإجابة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
الدرجات	1	2	3	4	5

المصدر: من إعداد الطالبتين

لتحديد قيم المتوسط الحسابي في أي فئة يجب حساب المدى

المدى = أكبر قيمة - أصغر قيمة

المدى = 5 - 1 = 4

ثم نقسم المدى على عدد الفئات $0.8 = 5/4$ و بعدها يضاف للحد الأدنى للمقياس فتصبح كما في الجدول:

الجدول رقم 03: مستويات الموافقة لمقياس ليكارت الخماسي

مجال المتوسط الحسابي المرجع	من 1 إلى	من 1.81 إلى	من 2.61 إلى	من 3.41 إلى	من 4.21 إلى
المستوى الموافق له	1.80	2.60	3.40	4.20	5
منخفض جدا	منخفض	متوسط	مرتفع	مرتفع جدا	

المصدر: من إعداد الطالبتين

الفرع الثالث: الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة.

تم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية الوصفية والاستدلالية التي تتناسب متغيرات الدراسة المختلفة على النحو التالي:

- معامل الارتباط (بيرسون): وذلك للتأكد من الاتساق الداخلي بين كل الأبعاد والدرجة الكلية.
- معامل الثبات (الفا كرونباخ): من أجل اختبار ثبات الدراسة وإمكانية الحصول على نتائج مقارنة فيما لو تم إجراء الدراسة مرة ثانية باستخدام نفس الأداة في ظروف مشابهة للدراسة الأولى.
- الوسط الحسابي والانحراف المعياري: للتعرف على مدى تركيز أو تشتت إجابات عينة الدراسة عن العبارات المتعلقة بعناصر المسؤولية الاجتماعية والميزة التنافسية.
- معامل الإلتواء (Skewness): لاختبار ما إذا كانت البيانات تتبع التوزيع الطبيعي من عدمه.
- معامل التفلطح (Kurtosis): للتأكد من أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي.
- اختبار الانحدار البسيط.

الفرع الرابع: صدق و ثبات أداة الدراسة.

يهتم هذا الفرع بإبراز صدق أداة الدراسة، أي مدى قدرة الإستمارة على قياس ما صممت من أجله، وذلك من خلال التركيز على العناصر التالية: الصدق الظاهري أو صدق المحكمين، وأيضاً الإتساق الداخلي والصدق البنائي كمشقين فرعيين لقياس صدق المقياس، كما يهتم هذا المطلب بإثبات ما إذا كانت الإستمارة قادرة على جمع معلومات دقيقة وذلك باعتماد ألفا كرونباخ كأساس لقياس ثبات أداة الدراسة.

أولاً: صدق أداة الدراسة.

يشير الصدق (Validity) إلى قدرة الإستمارة على قياس ما صممت من أجله، ويعد هذا من أهم الشروط الواجب توافرها في بناء المقياس، وفقدان هذا الشرط يعني عدم صلاحية المقياس وعدم اعتماد نتائجه، ولاختبار صدق المقياس هناك طرق متعددة حيث اعتمدت على قسمين منها هي:

• الصدق الظاهري:

يعد الصدق الظاهري من العوامل الأساسية التي ينبغي التأكد منها، وللتأكد من صدق أداة الدراسة قمنا بعرضها أولاً على الأستاذة المشرفة لمناقشة فقراتها، ثم قمنا بالتعديلات التي قدمتها لنا و منه توصلنا إلى الحالة النهائية.

• صدق المقياس:

- الإتساق الداخلي:

يقصد بالإتساق الداخلي مدى إتساق كل عبارة من عبارات الإستمارة مع المحور الذي تنتمي إليه هذه العبارة، وقد تم حساب الإتساق الداخلي للإستمارة من خلال حساب معاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات الإستمارة والدرجة الكلية للمحور نفسه.

الجدول رقم 04: يمثل معامل الارتباط بين كل عبارة من عبارات "بعد التنظيم" والدرجة الكلية للبعد.

رقم العبارة	العبارات	معامل الارتباط	Sig
1	تستخدم المديرية نظام معلومات واضح لتحديد احتياجات العاملين	0.193	0.003
2	تعتمد المديرية على نظام معلومات خاص بالموارد البشرية لتنظيم بيانات العاملين.	0.821	0.004
3	يغطي نظام معلومات الموارد البشرية كافة نشاطات العمال.	0.488	0.002
4	يساعد نظام معلومات الموارد البشرية بتنظيم المهام بكفاءة أكبر.	0.528	0.017

الإرتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha=0.05$

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج تحليل الإستمارة من خلال برنامج (SPSS)

يتضح من الجدول أعلاه أنّ معامل الارتباط بين كل عبارة من عبارات "بعد التنظيم" والدرجة الكلية للبعد، دال عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$)، وبذلك يعتبر المحور صادقاً في قياس ما وضع لقياسه.

الجدول رقم 05: يمثل معامل الارتباط بين كل عبارة من عبارات "بعد التنمية" والدرجة الكلية للبعد.

رقم العبارة	العبارات	معامل الارتباط	Sig
1	يوفر نظام معلومات الموارد البشرية برنامج تدريب يناسب جميع العاملين	0.731	0.016
2	يساهم نظام معلومات الموارد البشرية في تحسين أداء العاملين بشكل يناسب احتياجاتهم الوظيفية	0.486	0.004
3	نظام معلومات الموارد البشرية هو أحسن وسيلة لاكتساب المهارات.	0.923	0.002

الإرتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha=0.05$

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج تحليل الإستمارة من خلال برنامج (SPSS)

يتضح من الجدول أعلاه أنّ معامل الارتباط بين كل عبارة من عبارات "بعد التنمية" والدرجة الكلية للبعد، دال عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$)، وبذلك يعتبر المحور صادقاً في قياس ما وضع لقياسه.

الجدول رقم 06: يمثل معامل الارتباط بين كل عبارة من عبارات "بعد الدقة" والدرجة الكلية للبعد.

رقم العبارة	العبارات	معامل الارتباط	Sig
1	يتميز نظام معلومات الموارد البشرية بإرسال واستقبال معلومات العاملين بسرعة ودقة	0.717	0.020
2	يتميز بتقديم تقارير مفصلة عن العاملين	0.560	0.002
3	تساهم مخرجات نظام معلومات الموارد البشرية في تقييم أداء الأفراد	0.433	0.009
4	تتصف المعلومات المحصل عليها من نظم معلومات الموارد البشرية بأنها خالية من الأخطاء	0.617	0.007

الإرتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha=0.05$

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج تحليل الإستمارة من خلال برنامج (SPSS)

يتضح من الجدول أعلاه أنّ معامل الارتباط بين كل عبارة من عبارات "بعد الدقة" والدرجة الكلية للبعد، دال عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$)، وبذلك يعتبر المحور صادقاً في قياس ما وضع لقياسه.

الجدول رقم 07: يمثل معامل الارتباط بين كل عبارة من عبارات "بعد اتخاذ القرار" والدرجة الكلية للبعد.

رقم العبارة	العبارات	معامل الارتباط	Sig
1	تتصف مخرجات نظام معلومات الموارد البشرية على أنها فعالة في اتخاذ القرارات	0.188	0.002
2	محدودية نسبة الأخطاء في المعلومات المستخرجة تعطي ثقة لقرارات الإدارة	0.791	0.006
3	تعتمد قرارات إدارة الموارد البشرية على ما يتوفر لديها من معلومات حول العاملين.	0.743	0.014

الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha=0.05$

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج تحليل الإستمارة من خلال برنامج (SPSS)

يتضح من الجدول أعلاه أنّ معامل الارتباط بين كل عبارة من عبارات "اتخاذ القرار" والدرجة الكلية للبعد، دال عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$)، وبذلك يعتبر المحور صادقاً في قياس ما وضع لقياسه.

الجدول رقم 08: يمثل معامل الارتباط بين كل أبعاد المحور والدرجة الكلية للمحور

رقم العبارة	الأبعاد	معامل الارتباط	Sig
1	التنظيم	0.900	0.000
2	التنمية	0.873	0.001
3	الدقة	0.738	0.015
4	اتخاذ القرار	0.139	0.001

الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha=0.05$

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج تحليل الإستمارة من خلال برنامج (SPSS)

يتضح من الجدول أعلاه أنّ معامل الارتباط بين كل عبارة من كل أبعاد المحور والدرجة الكلية للمحور، دال عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$)، وبذلك يعتبر المحور صادقاً في قياس ما وضع لقياسه.

الجدول رقم 09: معامل الارتباط بين كل عبارة من عبارات محور تقييم أداء العاملين والدرجة الكلية للمحور

رقم العبارة	العبارات	معامل الارتباط	Sig
1	تعمل المديرية على تحقيق نتائج جيدة من قبل العاملين	0.470	0.001
2	يعتمد تقييم الأداء في المديرية على نظام معلومات خاص	0.343	0.000
3	يعتمد تقييم أداء العاملين على السلوك أثناء تأدية المهام	0.355	0.005
4	تقييم أداء العاملين في المديرية يتم عن طريق برنامج ترقية	0.078	0.001
5	التقيد بالوقت المحدد أحد أساليب تقييم الأداء	0.848	0.002
6	تقييم أداء العاملين يتم على أساس المقارنة بين الأداء الحالي والأداء السابق	0.848	0.002
7	يكشف نظام معلومات الموارد البشرية في تقييم الأداء على الاحتياجات التدريبية للعمال	0.381	0.008
8	دور نظام معلومات الموارد البشرية في تقييم الأداء يقوم برفع كفاءة وفعالية الأداء	0.222	0.008
9	تستخدم المديرية معايير مناسبة تزيد من كفاءة وفعالية أداء العاملين	0.549	0.010

الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha=0.05$

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج تحليل الإستمارة من خلال برنامج (SPSS)

يتضح من الجدول أعلاه أنّ معامل الارتباط بين كل عبارة من عبارات محور تقييم أداء العاملين والدرجة الكلية للمحور دال عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$)، وبذلك يعتبر المحور صادقاً في قياس ما وضع لقياسه.

الصدق البنائي:

يعتبر الصدق البنائي أحد مقاييس صدق الأداة الذي يقيس مدى تحقق الأهداف التي تريد الأداة الوصول إليها، ويبين مدى ارتباط كل من محوري الدراسة بالدرجة الكلية لعبارات الإستمارة.

الجدول رقم 10: يتضمن معامل الارتباط بين درجة محوري الإستمارة والدرجة الكلية للإستمارة.

رقم المحور	المحور	معامل الارتباط	القيمة الاحتمالية
1	نظام معلومات الموارد البشرية	0.655	0.036
2	تقييم أداء العاملين	0.644	0.044

الإرتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha=0.05$.

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج تحليل الإستمارة من خلال برنامج (SPSS)

يبين الجدول أعلاه أنّ جميع معاملات الارتباط في محوري الإستمارة دالة إحصائياً عند مستوى معنوية ($\alpha=0.05$)، وبذلك نعتبر محوري الإستمارة صادقة لما وضعت لقياسه.

ثانياً: ثبات أداة الدراسة.

ويقصد بالثبات الرسوخ والإستقرار والقابلية على التنبؤ بالمقياس، كما يقصد به مدى إتساق المقياس فيما يزودنا من معلومات عن سلوك الأفراد، حيث يعد الثبات من متطلبات وشروط أداة الدراسة، وقد تم التحقق من ثبات أداة الدراسة باعتماد معامل ألفا كرونباخ. يعد معامل (ألفا كرونباخ) من أكثر الطرق شيوعاً إذ تمتاز بتسويقها وإمكانية الوثوق بنتائجها، وللتحقق من ثبات أداة الدراسة بهذا الأسلوب طبقت معامل (ألفا كرونباخ) على درجات أفراد عينة الثبات وكانت النتائج كما مبينة في الجداول التالية بالنسبة لكل دراسة حالة على حدى.

الجدول رقم 11: نتائج قياس معامل ألفا كرونباخ

الرقم	البعء	عدد الفقرات	ألفا كرونباخ
1	نظام معلومات الموارد البشرية	14	0.662
1-1	التنظيم	4	0.608
2-1	التنمية	3	0.584
3-1	الدقة	4	0.708
4-1	اتخاذ القرار	3	0.629
2	تقييم أداء العاملين	9	0.646
	مجموع	23	0.643

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج تحليل الإستمارة من خلال برنامج (SPSS)

يتضح من النتائج الموضحة في الجدول أعلاه، أن قيمة معامل ألفا كرونباخ كانت مقبولة في كل محور من محاور الإستمارة، حيث تراوحت بين (0.584-0.708)، كما كانت قيمة معامل ألفا كرونباخ مقبولة بالنسبة للإستمارة ككل، حيث بلغت قيمته 0.643.

وبناءً على ما تقدم فإنه يمكن القول بأن الاستبيان له درجة مقبولة من الصدق والثبات ويمكن الاعتماد على نتائجه.

خاتمة الفصل الثاني

قدمنا في هذا الفصل نظرة عامة حول مديرية التجارة وترقية الصادرات تيبازة من خلال تعريفها وعرض مهامها وإبراز هيكلها التنظيمي وبالإضافة إلى ذلك قمنا بوصف منهجية الدراسة عن طريق اختيار مجتمع و عينة الدراسة والأدوات المعتمدة في تحليل الدراسة وإبراز مفاهيمهم وأيضاً قمنا بحساب الصدق الذي أثبتنا به صدق العبارات للقياس والثبات التي كانت نسبته 60% ويعتبر مقبولة لمواصلة الدراسة.

الفصل الثالث

عرض و تحليل النتائج

الفصل الثالث: عرض وتحليل النتائج.

تمهيد

بعد أن تطرقنا في الفصل السابق إلى الإطار المنهجي للدراسة، سنتطرق الآن إلى عرض وتحليل النتائج التي حصلنا عليها من الاستبيان و سنقوم بهذا التحليل بالاعتماد على البرنامج الإحصائي (spss).

حيث قسمنا هذا الفصل إلى مبحثين رئيسيين:

- تحليل النتائج.
- اختبار فرضيات الدراسة.

المبحث الأول: تحليل النتائج.

المطلب الأول: تحليل لمتغيرات الشخصية.

يتم عرض نتائج التحليل الوصفي للمتغيرات الشخصية من خلال تحليل بيانات الجنس، السن، المستوى التعليمي، سنوات الخبرة.

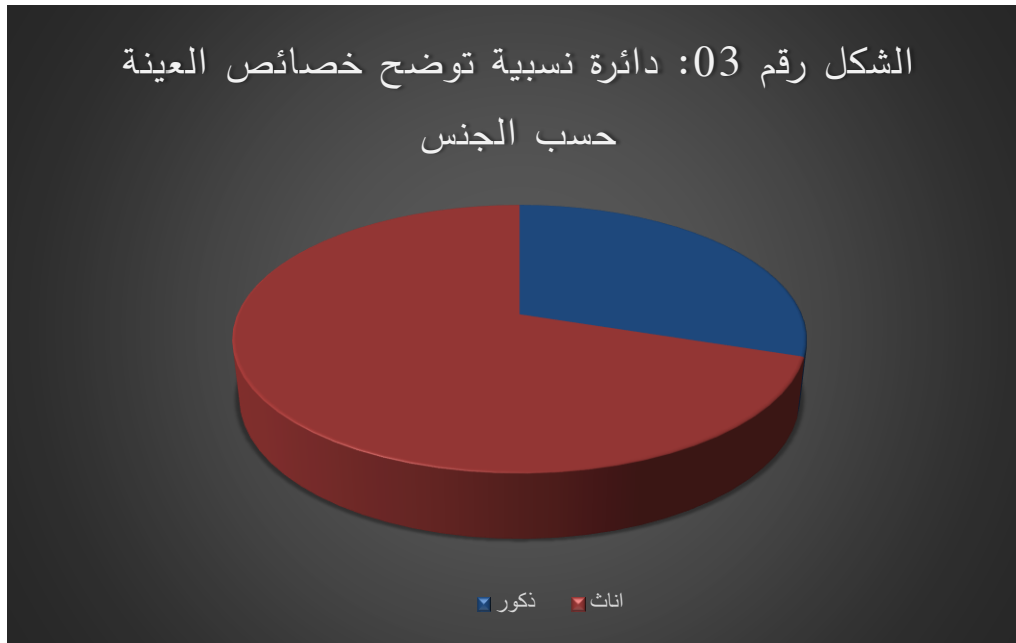
الفرع الأول: تحليل بيانات الجنس لعينة الدراسة.

الجدول رقم 12: خصائص أفراد العينة حسب الجنس

المجموع	ذكور	إناث	
30	9	21	التكرار
100%	30%	70%	النسبة

المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على مخرجات spss

الرسم الموالي يوضح خصائص أفراد العينة حسب الجنس:



المصدر: من إعداد الطالبتين باستخدام برنامج excel و اعتمادا على مخرجات spss

تشير نتائج الشكل رقم 03 و الجدول أعلاه أن أفراد العينة التي أخذناها فيها نسبة الإناث اكبر من نسبة الذكور حيث بلغ عدد الإناث 21 فرد بنسبة 70% و عدد الذكور 9 أفراد بنسبة 30%.

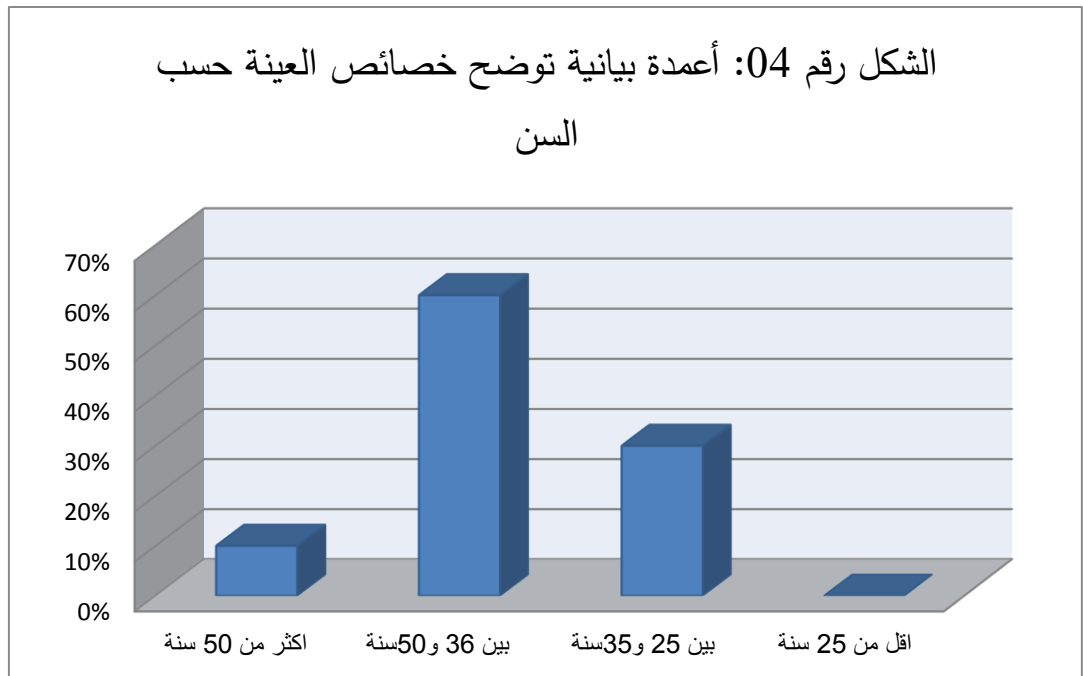
الفرع الثاني: تحليل بيانات السن لعينة الدراسة.

الجدول رقم 13: خصائص أفراد العينة حسب العمر

المجموع	أكثر من 50 سنة	بين 36 و50 سنة	بين 25 و35 سنة	اقل من 25 سنة	التكرار
30	3	18	9	0	
100%	10%	60%	30%	0%	النسبة

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات spss

الرسم الموالي يوضح خصائص أفراد العينة حسب السن:



المصدر: من إعداد الطالبتين باستخدام برنامج excel و اعتمادا على مخرجات spss

تشير نتائج الشكل 04 و الجدول أعلاه أن أغلبية أفراد العينة تتراوح أعمارهم بين 36 و 50 سنة و هي أكبر نسبة ما يعادل 60 % و تليها الفئة التي تتراوح أعمارهم بين 25 و 35 سنة بنسبة 30%، ثم الفئة التي أعمارهم أكثر من 50 سنة و هم الفئة الأقل ما يعادل نسبة 10%.

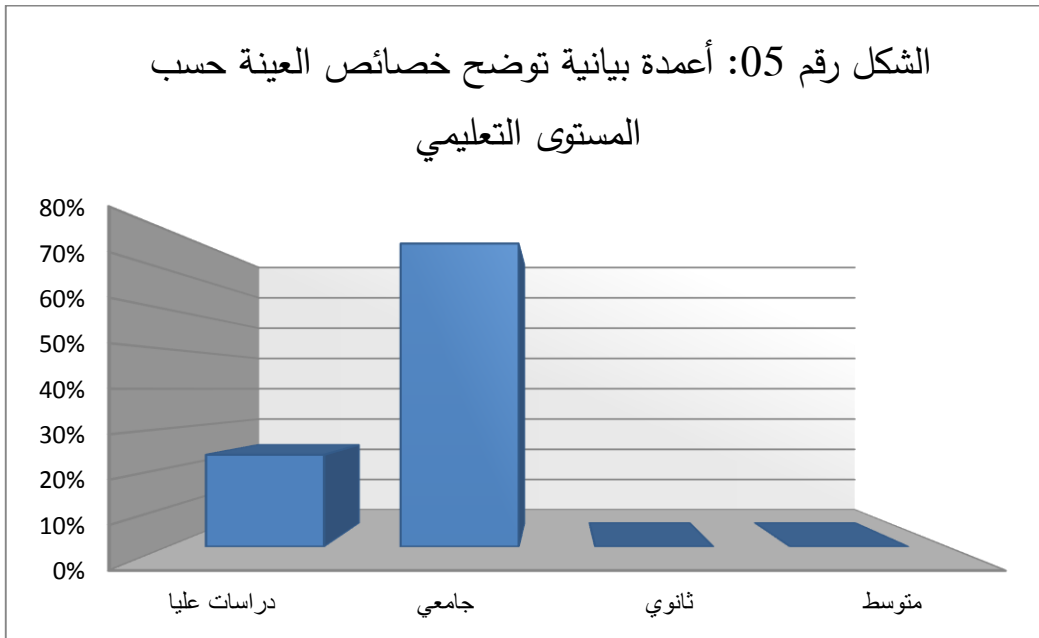
الفرع الثالث: تحليل بيانات المستوى التعليمي لعينة الدراسة.

الجدول رقم 14: خصائص أفراد العينة حسب المستوى التعليمي

المجموع	دراسات عليا	جامعي	ثانوي	متوسط	التكرار
30	7	23	0	0	
100%	23.33%	76.67%	0%	0%	النسبة

المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على مخرجات spss

الرسم الموالي يوضح خصائص أفراد العينة حسب المستوى التعليمي:



المصدر: من إعداد الطالبتين باستخدام برنامج excel و اعتمادا على مخرجات spss

تظهر نتائج الشكل رقم 05 و الجدول أعلاه أن جميع أفراد العينة هم من الجامعيين وأصحاب الدراسات العليا حيث بلغ نسبة الجامعيين 76.67% و أصحاب الدراسات العليا نسبة 23.33%.

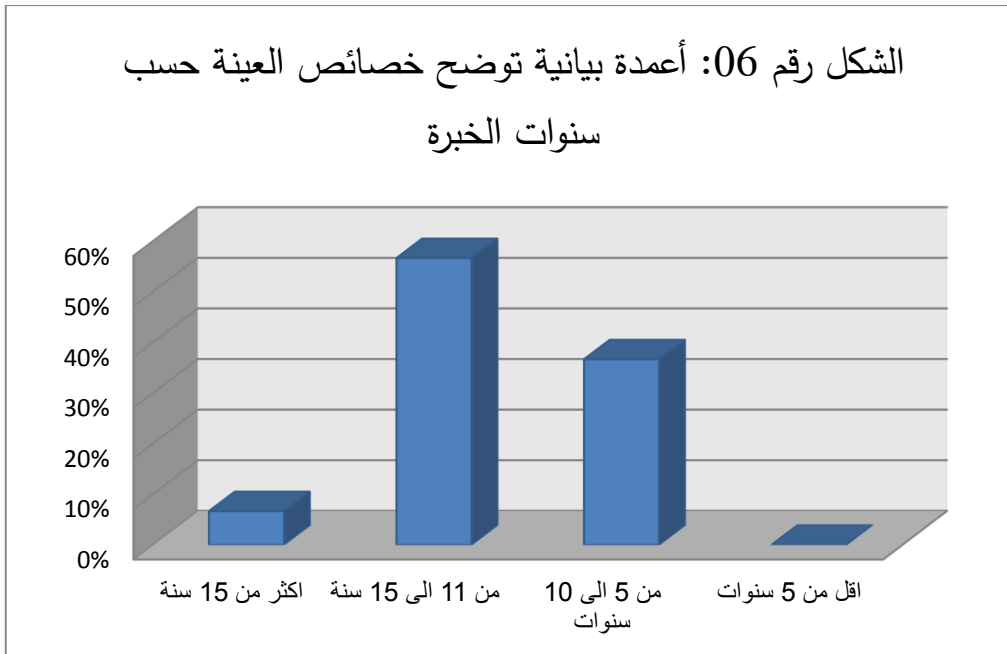
الفرع الرابع: تحليل بيانات سنوات الخبرة لعينة الدراسة.

الجدول رقم 15: خصائص أفراد العينة حسب سنوات الخبرة

المجموع	أكثر من 15 سنة	من 11 إلى 15 سنة	من 5 إلى 10 سنوات	أقل من 5 سنوات	
30	2	17	11	0	التكرار
100%	6.66%	56.67%	36.67%	0%	النسبة

المصدر: من إعداد الطالبتين بناء على مخرجات spss

الرسم الموالي يوضح خصائص أفراد العينة حسب سنوات الخبرة:



المصدر: من إعداد الطالبتين باستخدام برنامج excel و اعتمادا على مخرجات spss

أما بالنسبة لسنوات الخبرة نلاحظ في الشكل رقم 06 و الجدول أعلاه أن أغلبية أفراد العينة تتراوح سنوات خبرتهم بين 11 و 15 سنة بنسبة 56.67%، تليها الفئة التي تتراوح بين 5 و 10 سنوات بنسبة 36.67%، و أخيرا فئة أكثر من 15 سنة كأقل فئة بنسبة 6.66%.

المطلب الثاني: تحليل لمتغيرات الدراسة.

الفرع الأول: إختبار التوزيع الطبيعي لمتغيرات الدراسة.

تم استخدام كلاً من معامل الإلتواء Skewness ومعامل التقلطح Kurtosis لإختبار ما إذا كانت البيانات تتبع التوزيع الطبيعي من عدمه، حيث ترى بعض الدراسات الإحصائية أنّ "معامل الإلتواء" يجب أن يكون محصور بين 3 و-3، و"معامل التقلطح" يجب أن يكون محصور بين 7 و-7. (Dowlatshahi.S and Cao.Q, 2005, p. 542)

إضافة إلى ذلك أنّ أحد الشروط الهامة التي تعتمد عليها أغلب الإختبارات المعلمية أن تكون البيانات تتبع التوزيع الطبيعي، ونتائج الإختبارين موضحة في الجدولين المواليين.

الجدول رقم 16: يمثل نتائج إختبار التوزيع الطبيعي.

الرقم	البعـد	معامل الإلتواء Skewness	معامل التقلطح kurtosis
1-1	التنظيم	-0,180	1,032
2-1	التنمية	0,473	-1,140
3-1	الدقة	-0,226	-0,840
4-1	اتخاذ القرار	-1,264	1,464
1	نظام معلومات الموارد البشرية	-1,155	0,309
2	تقييم أداء العاملين	0,387	0,070

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج تحليل الإستمارة من خلال برنامج (SPSS).

من خلال النتائج الموضحة في الجدول أعلاه، يمكن القول أنّ جميع متغيرات الدراسة تتبع التوزيع الطبيعي.

الفرع الثاني: عرض نتائج تقييم متغيرات الدراسة.

في هذا الجزء سيتم تحليل متغيرات الدراسة حسب إجابات مفردات العينة، حيث تم استخدام مقاييس الإحصاء الوصفي باستخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري على مقياس ليكارت الخماسي.

الجدول رقم 17: المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والأهمية النسبية لإجابات أفراد العينة على عبارات محور نظام معلومات الموارد البشرية

رقم العبارة	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	التعليق
1	تستخدم المديرية نظام معلومات واضح لتحديد احتياجات العاملين	3,8667	0,93710	2	مرتفع
2	تعتمد المديرية على نظام معلومات خاص بالموارد البشرية لتنظيم بيانات العاملين.	2,7667	0,89763	3	متوسط
3	يغطي نظام معلومات الموارد البشرية كافة نشاطات العمال.	4,0667	0,58329	1	مرتفع
4	يساعد نظام معلومات الموارد البشرية بتنظيم المهام بكفاءة أكبر.	2,7000	0,91539	4	متوسط
	1- التنظيم				
1	يوفر نظام معلومات الموارد البشرية برنامج تدريب يناسب جميع العاملين	2,8000	0,99655	2	متوسط
2	يساهم نظام معلومات الموارد البشرية في تحسين أداء العاملين بشكل يناسب احتياجاتهم الوظيفية	2,9000	0,88474	1	متوسط
3	نظام معلومات الموارد البشرية هو أحسن وسيلة لاكتساب المهارات.	2,7667	0,85836	3	متوسط
	2- التنمية				
1	يتميز نظام معلومات الموارد البشرية بإرسال واستقبال معلومات العاملين بسرعة ودقة	2,8333	0,87428	3	متوسط
2	يتميز بتقديم تقارير مفصلة عن العاملين	3,7333	0,73968	2	مرتفع

مرتفع	1	0,30513	3,9000	تساهم مخرجات نظام معلومات الموارد البشرية في تقييم أداء الأفراد	3
مرتفع	4	0,87691	3,3000	تتصف المعلومات المحصل عليها من نظم معلومات الموارد البشرية بأنها خالية من الأخطاء	4
مرتفع	2	0,42893	3,4417	3-الدقة	
مرتفع	1	0,25371	3,9333	تتصف مخرجات نظام معلومات الموارد البشرية على أنها فعالة في اتخاذ القرارات	1
مرتفع	2	0,47946	3,6667	محدودية نسبة الأخطاء في المعلومات المستخرجة تعطي ثقة لقرارات الإدارة	2
مرتفع	3	0,68145	3,5333	تعتمد قرارات إدارة الموارد البشرية على ما يتوفر لديها من معلومات حول العاملين.	3
مرتفع	1	0,34722	3,7111	4-اتخاذ القرار	
متوسط	/	0,31100	3,2889	نتيجة المحور الأول	

المصدر: من إعداد الطالبتين بالإعتماد على نتائج تحليل الإستمارة من خلال برنامج (SPSS)

- نظام معلومات الموارد البشرية: أيد أفراد العينة آرائهم حول محور " نظام معلومات الموارد البشرية"، الذي خصصت لقياسه 14 عبارات، كما هو موضح في الجدول أعلاه، وزعت على أربعة أبعاد. جسدتها قيم المتوسط الحسابي 3.288 و بانحراف معياري 0.311 وهذا ما يشير إلى أنّ اتجاه أفراد العينة حول نظام معلومات الموارد البشرية اتجاه محايد أي مستوى نظام معلومات الموارد البشرية متوسط، وفيما يلي نتائج كل بعد على حدى حسب الأهمية النسبية المعطاة له من قبل أفراد العينة.

1 اتخاذ القرار: من خلال مجمل إجابات أفراد العينة على العبارات (3) التي خصصت لقياس هذا البعد، كما هو موضح في الجدول أعلاه، يتضح أنه جاء بالترتيب الأول من حيث الأهمية النسبية المعطاة له من قبل أفراد العينة، إذ سجل وسط حسابي قدره (3,7111)، وانحراف معياري قدره (0.347)، ووفقاً لمقياس الدراسة، كما تشير هذه النتيجة إلى أن اتجاه أفراد العينة نحو بعداتخاذ القرار لنظام معلومات الموارد البشرية اتجاه موافق أي مستوى اتخاذ القرار لنظام معلومات الموارد البشرية مرتفع.

2 الدقة: من خلال مجمل الإجابات على العبارات (4) التي خصصت لقياس هذا البعد، كما هو موضح في الجدول أعلاه، يتضح أنه جاء بالترتيب الثاني من حيث الأهمية النسبية المعطاة له من قبل أفراد العينة، إذ سجل وسط حسابي قدره (3,4417)، وانحراف معياري قدره (0.428)، ووفقاً لمقياس الدراسة، كما تشير هذه النتيجة إلى أنّ اتجاه أفراد العينة نحو بعد الدقة لنظام معلومات الموارد البشرية اتجاه موافق. أي مستوى الدقة لنظام معلومات الموارد البشرية مرتفع.

3 التنظيم: من خلال مجمل الإجابات على العبارات الأربعة (4) التي خصصت لقياس هذا البعد، كما هو موضح في الجدول أعلاه، يتضح أنّ بعد جاء بالترتيب الثالث من حيث الأهمية النسبية المعطاة له من قبل أفراد العينة، إذ سجل وسط حسابي قدره (3,3500)، وانحراف معياري قدره (0.480)، ووفقاً لمقياس الدراسة، كما تشير هذه النتيجة إلى أنّ اتجاه أفراد العينة نحو بعد التنظيم لنظام معلومات الموارد البشرية اتجاه محايد. أي مستوى التنظيم لنظام معلومات الموارد البشرية متوسط.

4 التنمية: من خلال مجمل الإجابات على العبارات (3) التي خصصت لقياس هذا البعد، كما هو موضح في الجدول أعلاه، يتضح أنّ بعد جاء بالترتيب الرابع من حيث الأهمية النسبية المعطاة له من قبل أفراد العينة، إذ سجل وسط حسابي قدره (2,8222)، وانحراف معياري قدره (0.761)، ووفقاً لمقياس الدراسة، فإنّ هذا البعد يشير إلى اتجاه أفراد العينة نحو بعد التنمية لنظام معلومات الموارد البشرية اتجاه محايد، أي مستوى التنمية لنظام معلومات الموارد البشرية متوسط.

الجدول رقم 18: المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والأهمية النسبية لإجابات على عبارات محور تقييم أداء العاملين

رقم العبارة	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	التعليق
1	تعمل المديرية على تحقيق نتائج جيدة من قبل العاملين	2,6333	0,71840	8	متوسط
2	يعتمد تقييم الأداء في المديرية على نظام معلومات خاص	3,8000	0,48423	2	مرتفع
3	يعتمد تقييم أداء العاملين على السلوك أثناء تأدية المهام	3,8667	0,34575	1	مرتفع
4	تقييم أداء العاملين في المديرية يتم عن طريق برنامج ترقية	2,3333	0,60648	7	متوسط
5	التقيد بالوقت المحدد أحد أساليب تقييم الأداء	3,5000	0,77682	5	مرتفع
6	تقييم أداء العاملين يتم على أساس المقارنة بين الأداء الحالي والأداء السابق	3,3667	0,99943	6	متوسط
7	يكشف نظام معلومات الموارد البشرية في تقييم الأداء على الاحتياجات التدريبية للعمال	3,7667	0,67891	4	مرتفع
8	دور نظام معلومات الموارد البشرية في تقييم الأداء يقوم برفع كفاءة وفعالية الأداء	2,5667	0,62606	9	متوسط
9	تستخدم المديرية معايير مناسبة تزيد من كفاءة وفعالية أداء العاملين	3,7667	0,50401	3	مرتفع
	نتيجة المحور الثاني	3,3315	0,30565	/	متوسط

المصدر: من إعداد الطالبتين بالإعتماد على نتائج تحليل الإستمارة من خلال برنامج (SPSS)

- **تقييم أداء العاملين:** أبدا أفراد العينة، أرائهم حول محور تقييم أداء العاملين، الذي خصصت لقياسه 9 عبارات، كما هو موضح في الجدول أعلاه، جسدتها قيم المتوسط الحسابي 3.331 و انحراف معياري 0.305 وهذا ما يشير إلى أنّ مستوى تقييم أداء العاملين متوسط.

المبحث الثاني: اختبار فرضيات الدراسة.**المطلب الأول: العلاقة بين متغيرات الدراسة.**

يسعى هذا المطلب لاختبار فرضيات الدراسة من خلال العلاقة بين متغيرات الدراسة

الفرضية الأولى: تنص الفرضية الأولى على أنه "يوجد علاقة ارتباطية بين بعد تنظيم نظام معلومات الموارد البشرية و تقييم أداء العاملين.

• الفرضية الصفرية: لا يوجد علاقة ارتباطية بين بعد تنظيم نظام معلومات الموارد البشرية و تقييم أداء العاملين.

• الفرضية البديلة: يوجد علاقة ارتباطية بين بعد تنظيم نظام معلومات الموارد البشرية و تقييم أداء العاملين.

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام معامل ارتباط سبيرمان بروان، ونتائج هذا التحليل موضحة في الجدول أدناه.

الجدول رقم 19: نتائج تحليل سبيرمان بروان لبعده التنظيم

المتغير	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
تنظيم نظام معلومات الموارد البشرية على تقييم أداء العاملين.	0.546**	0.002

الإرتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha=0.01$.

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج تحليل الإستمارة من خلال برنامج (SPSS)

- عند البحث عن العلاقة بين بعد تنظيم نظام معلومات الموارد البشرية و تقييم أداء العاملين. تبين وجود علاقة ارتباطية طردية ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.01$)، بين تنظيم نظام معلومات الموارد البشرية و تقييم أداء العاملين، حيث قدرت قيمة معامل ارتباط (0.546) عند مستوى الدلالة (0.002). وبالتالي نرفض الفرضية بصيغتها الصفرية ونقبل الفرضية البديلة، وذلك عند مستوى دلالة ($\alpha=0.01$). وعليه توجد علاقة بين بعد تنظيم نظام معلومات الموارد البشرية و تقييم أداء العاملين.

الفرضية الثانية: يوجد علاقة بين بعد تنمية نظام معلومات الموارد البشرية و تقييم أداء العاملين.

• الفرضية الصفرية: لا يوجد علاقة ارتباطية بين بعد تنمية نظام معلومات الموارد البشرية و تقييم أداء العاملين.

• الفرضية البديلة: يوجد علاقة ارتباطية بين بعد تنمية نظام معلومات الموارد البشرية و تقييم أداء العاملين.

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام معامل ارتباط سبيرمان بروان، ونتائج هذا التحليل موضحة في الجدول أدناه.

الجدول رقم 20: نتائج تحليل سبيرمان بروان لبعده التنمية

المتغير	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
تنمية نظام معلومات الموارد البشرية على تقييم أداء العاملين.	0.795**	0.000

الإرتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha=0.01$.

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج تحليل الإستمارة من خلال برنامج (SPSS)

- عند البحث عن العلاقة بين بعد تنمية نظام معلومات الموارد البشرية و تقييم أداء العاملين. تبين وجود علاقة ارتباطية طردية ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.01$)، بين تنمية نظام معلومات الموارد البشرية على تقييم أداء العاملين، حيث قدرت قيمة معامل ارتباط (0.795) عند مستوى الدلالة (0.000) وبالتالي نرفض الفرضية بصيغتها الصفرية ونقبل الفرضية البديلة، وذلك عند مستوى دلالة ($\alpha=0.01$). وعليه توجد علاقة بين بعد تنمية نظام معلومات الموارد البشرية و تقييم أداء العاملين.

الفرضية الثالثة: توجد علاقة ارتباطية بين بعد دقة نظام معلومات الموارد البشرية و تقييم أداء العاملين.

• الفرضية الصفرية: لا توجد علاقة ارتباطية بين بعد دقة نظام معلومات الموارد البشرية و تقييم أداء العاملين.

• الفرضية البديلة: توجد علاقة ارتباطية بين بعد دقة نظام معلومات الموارد البشرية و تقييم أداء العاملين.

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام معامل ارتباط سبيرمان بروان، ونتائج هذا التحليل موضحة في الجدول أدناه.

الجدول رقم 21: نتائج تحليل سبيرمان بروان لبعد الدقة

المتغير	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
دقة نظام معلومات الموارد البشرية على تقييم أداء العاملين.	0.544**	0.002

الإرتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha=0.01$.

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج تحليل الإستمارة من خلال برنامج (SPSS)

- عند البحث عن العلاقة بين بعد دقة نظام معلومات الموارد البشرية و تقييم أداء العاملين. تبين وجود علاقة ارتباطية طردية ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.01$)، بين دقة نظام معلومات الموارد البشرية و تقييم أداء العاملين، حيث قدرت قيمة معامل ارتباط (0.544) عند مستوى الدلالة (0.002) وبالتالي نرفض الفرضية بصيغتها الصفرية ونقبل الفرضية البديلة، وذلك عند مستوى دلالة ($\alpha=0.01$). وعليه توجد علاقة بين دقة نظام معلومات الموارد البشرية و تقييم أداء العاملين.

الفرضية الرابعة: توجد علاقة ارتباطية بين بعد اتخاذ القرار لنظام معلومات الموارد البشرية وتقييم أداء العاملين.

- الفرضية الصفرية: لا توجد علاقة ارتباطية بين بعد اتخاذ القرار لنظام معلومات الموارد البشرية و تقييم أداء العاملين
- الفرضية البديلة: توجد علاقة ارتباطية بين بعد اتخاذ القرار لنظام معلومات الموارد البشرية و تقييم أداء العاملين.

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام معامل ارتباط سبيرمان بروان، ونتائج هذا التحليل موضحة في الجدول أدناه.

الجدول رقم 22: نتائج تحليل سبيرمان بروان لبعده اتخاذ القرار

المتغير	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
اتخاذ القرار لنظام معلومات الموارد البشرية على تقييم أداء العاملين.	0.178	0.346

الإرتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha=0.01$.

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج تحليل الإستمارة من خلال برنامج (SPSS) - عند البحث عن العلاقة بين بعد اتخاذ القرار لنظام معلومات الموارد البشرية و تقييم أداء العاملين.

تبين عدم وجود علاقة ارتباطية ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.01$)، بين اتخاذ القرار لنظام معلومات الموارد البشرية و تقييم أداء العاملين، حيث قدرت قيمة معامل ارتباط (0.178) عند مستوى الدلالة (0.346) وبالتالي نرفض الفرضية بصيغتها البديلة ونقبل الفرضية الصفرية، وذلك عند مستوى دلالة ($\alpha=0.01$). وعليه لا توجد علاقة بين اتخاذ القرار لنظام معلومات الموارد البشرية و تقييم أداء العاملين.

المطلب الثاني: دراسة أثر المتغيرين و مقارنة النتائج.

يسعى هذا المطلب لاختبار فرضيات الدراسة بقياس أثر المتغير المستقل في المتغير التابع بأبعاده المختلفة، باستعمال نموذج الإنحدار البسيط بالإضافة الى مناقشة نتائج دراستنا مع الدراسات السابقة

الفرع الأول : أثر المتغير المستقل على المتغير التابع.

الفرضية الأولى: تنص الفرضية على أنه يوجد أثر لبعده تنظيم نظام معلومات الموارد البشرية على تقييم أداء العاملين.

- الفرضية الصفرية: لا يؤثر بعد تنظيم نظام معلومات الموارد البشرية على تقييم أداء العاملين.
 - الفرضية البديلة: يؤثر بعد تنظيم نظام معلومات الموارد البشرية على تقييم أداء العاملين.
- لاختبار هذه الفرضية تم استخدام تحليل الإنحدار البسيط، ونتائج هذا التحليل موضحة في الجدول أدناه.

الجدول رقم 23: نتائج تحليل الإنحدار البسيط لبعده التنظيم

						المتغير
Sig	معامل التحديد R ²	معامل الارتباط R	درجة الحرية Ddl	قيمة F المحسوبة	Beta	تنظيم نظام معلومات الموارد البشرية على تقييم أداء العاملين.
0.000	0.392	0.626	1	18.050	0.626	

الإرتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha=0.05$.

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج تحليل الإستمارة من خلال برنامج (SPSS)

- عند البحث عن أثر بعد تنظيم نظام معلومات الموارد البشرية على تقييم أداء العاملين.

تبين وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$)، بين تنظيم نظام معلومات الموارد البشرية و تقييم أداء العاملين ، حيث بلغت قيمة F المحسوبة (18.050)، بقيمة إحصائية (0.000)، كما تشير قيمة معامل الإرتباط (R) إلى قوة العلاقة بين تنظيم نظام معلومات الموارد البشرية و تقييم أداء العاملين ، حيث بلغت قيمته (0.626)، كما تكشف قيمة معامل الإرتباط عن وجود علاقة إرتباطية طردية قوية بين المتغيرين السابقين، إضافة إلى ذلك، يتضح من خلال قيمة معامل التحديد

(R²) البالغة (0.392)، أن تنظيم نظام معلومات الموارد البشرية تفسر ما نسبته (39.2%) من أداء العاملين، وهي قوة تفسيرية مقبولة، وبالتالي فإن تنظيم نظام معلومات الموارد البشرية تساهم في تقييم (39.2%) أداء العاملين، أما النسبة المتبقية فإنها تعزى لمساهمة متغيرات أخرى لم تؤخذ في النموذج، وبالتالي نرفض الفرضية بصيغتها الصفرية ونقبل الفرضية البديلة ، وذلك عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$). فنقول انه يؤثر بعد تنظيم نظام معلومات الموارد البشرية على تقييم أداء العاملين.

الفرضية الثانية: تنص الفرضية على أنه يوجد أثر لبعء تنمية نظام معلومات الموارد البشرية على تقييم أداء العاملين.

- الفرضية الصفرية: لا يؤثر بعد تنمية نظام معلومات الموارد البشرية على تقييم أداء العاملين.
 - الفرضية البديلة: يؤثر بعد تنمية نظام معلومات الموارد البشرية على تقييم أداء العاملين.
- لاختبار هذه الفرضية تم استخدام تحليل الإنحدار البسيط، ونتائج هذا التحليل موضحة في الجدول أدناه.

الجدول رقم 24: نتائج تحليل الإنحدار البسيط لبعء التنمية

						المتغير
Sig	معامل التحديد R ²	معامل الارتباط R	درجة الحرية Ddl	قيمة F المحسوبة	Beta	تنمية نظام معلومات الموارد البشرية على تقييم أداء العاملين.
0.000	0.668	0.817	1	56.235	0.817	

الإرتباط دال إحصائيا عند مستوى دلالة $\alpha=0.05$.

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج تحليل الإستمارة من خلال برنامج (SPSS)

- عند البحث عن أثر بعد تنمية نظام معلومات الموارد البشرية على تقييم أداء العاملين.
- تبين وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$)، بين تنظيم نظام معلومات الموارد البشرية و تقييم أداء العاملين ، حيث بلغت قيمة F المحسوبة (56.235)، بقيمة إحتتمالية (0.000)، كما تشير قيمة معامل الإرتباط (R) إلى قوة العلاقة بين تنمية نظام معلومات الموارد البشرية و تقييم أداء العاملين ، حيث بلغت قيمته (0.817)، كما تكشف قيمة معامل الإرتباط عن وجود علاقة

إرتباطية طردية قوية بين المتغيرين السابقين، إضافة إلى ذلك، يتضح من خلال قيمة معامل التحديد (R^2) البالغة (0.668)، أنّ تنمية نظام معلومات الموارد البشرية تفسر ما نسبته (81.7%) من تقييم أداء العاملين، وهي قوة تفسيرية عالية، وبالتالي فإنّ تنمية نظام معلومات الموارد البشرية تساهم في تقييم (81.7%) أداء العاملين، أما النسبة المتبقية فإنها تعزى لمساهمة متغيرات أخرى لم تؤخذ في النموذج، وبالتالي نرفض الفرضية بصيغتها الصفرية ونقبل الفرضية البديلة، وذلك عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$). فنقول انه يؤثر بعد تنمية نظام معلومات الموارد البشرية على تقييم أداء العاملين.

الفرضية الثالثة: تنص الفرضية على أنه يوجد أثر لبعد دقة نظام معلومات الموارد البشرية على تقييم أداء العاملين.

الفرضية الصفرية: لا يؤثر بعد دقة نظام معلومات الموارد البشرية على تقييم أداء العاملين.

الفرضية البديلة: يؤثر بعد دقة نظام معلومات الموارد البشرية على تقييم أداء العاملين.

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام تحليل الانحدار البسيط، ونتائج هذا التحليل موضحة في الجدول أدناه.

الجدول رقم 25: نتائج تحليل الانحدار البسيط لبعد الدقة

						المتغير
Sig	معامل التحديد R^2	معامل الارتباط R	درجة الحرية Ddl	قيمة F المحسوبة	Beta	دقة نظام معلومات الموارد البشرية على تقييم أداء العاملين.
0.002	0.300	0.548	1	12.014	0.548	

الإرتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha=0.05$.

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج تحليل الإستمارة من خلال برنامج (SPSS)

- عند البحث عن أثر بعد دقة نظام معلومات الموارد البشرية على تقييم أداء العاملين.

تبين وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$)، بين دقة نظام معلومات الموارد البشرية و تقييم أداء العاملين، حيث بلغت قيمة F المحسوبة (12.014)، بقيمة إحصائية (0.000)،

كما تشير قيمة معامل الارتباط (R) إلى قوة العلاقة بين دقة نظام معلومات الموارد البشرية و تقييم أداء العاملين، حيث بلغت قيمته (0.548)، كما تكشف قيمة معامل الارتباط عن وجود علاقة إرتباطية طردية قوية بين المتغيرين السابقين، إضافة إلى ذلك، يتضح من خلال قيمة معامل التحديد (R^2) البالغة (0.300)، أنّ دقة نظام معلومات الموارد البشرية تفسر ما نسبته (30%) من تقييم أداء العاملين، وهي قوة تفسيرية مقبولة، وبالتالي فإنّ دقة نظام معلومات الموارد البشرية تساهم في تقييم (30%) أداء العاملين، أما النسبة المتبقية فإنها تعزى لمساهمة متغيرات أخرى لم تؤخذ في النموذج، وبالتالي نرفض الفرضية بصيغتها الصفرية ونقبل الفرضية البديلة، وذلك عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$). فنقول انه يؤثر بعد دقة نظام معلومات الموارد البشرية على تقييم أداء العاملين.

الفرضية الرابعة: تنص الفرضية على أنه يوجد أثر لبعد اتخاذ القرار لنظام معلومات الموارد البشرية على تقييم أداء العاملين.

- الفرضية الصفرية: لا يؤثر بعد اتخاذ القرار لنظام معلومات الموارد البشرية على تقييم أداء العاملين.
- الفرضية البديلة: يؤثر بعد اتخاذ القرار لنظام معلومات الموارد البشرية على تقييم أداء العاملين.

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام تحليل الانحدار البسيط، ونتائج هذا التحليل موضحة في الجدول أدناه.

الجدول رقم 26: نتائج تحليل الانحدار البسيط لبعد اتخاذ القرار

						المتغير
Sig	معامل التحديد R^2	معامل الارتباط R	درجة الحرية Ddl	قيمة F المحسوبة	Beta	اتخاذ القرار لنظام معلومات الموارد البشرية على تقييم أداء العاملين.
0.326	0.034	0.186	1	0.999	0.186	

الإرتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha=0.05$.

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على نتائج تحليل الإستمارة من خلال برنامج (SPSS)

- عند البحث عن أثر بعد اتخاذ القرار لنظام معلومات الموارد البشرية على تقييم أداء العاملين. تبين أنه لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$)، بين اتخاذ القرار نظام معلومات الموارد البشرية و تقييم أداء العاملين، حيث بلغت قيمة **F** المحسوبة (0.99)، بقيمة إحصائية (0.326)، كما تشير قيمة معامل الارتباط (**R**) إلى قوة العلاقة بين اتخاذ القرار نظام معلومات الموارد البشرية و تقييم أداء العاملين، حيث بلغت قيمته (0.186)، كما تكشف قيمة معامل الارتباط عن وجود علاقة ارتباطية ضعيفة بين المتغيرين السابقين، إضافة إلى ذلك، يتضح من خلال قيمة معامل التحديد (R^2) البالغة (0.034)، أن اتخاذ القرار نظام معلومات الموارد البشرية تفسر ما نسبته (3.4%) من تقييم أداء العاملين، وهي قوة تفسيرية مقبولة، وبالتالي فإن اتخاذ القرار نظام معلومات الموارد البشرية تساهم في تقييم (3.4%) أداء العاملين، أما النسبة المتبقية فإنها تعزى لمساهمة متغيرات أخرى لم تؤخذ في النموذج، وبالتالي نرفض الفرضية بصيغتها البديلة ونقبل الفرضية الصفرية اتخاذ القرار، وذلك عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$). فنقول انه لا يؤثر بعد اتخاذ القرار لنظام معلومات الموارد البشرية على تقييم أداء العاملين.

الفرع الثاني : مقارنة نتائج الدراسة مع دراسات السابقة.

بالنسبة لدراسات السابقة المتعلقة بنظام معلومات الموارد البشرية حيث :

توصلت كل من دراسة (خاتمة لواتي، رجم خالد، عياش زبير)، تشخيص مخرجات نظام معلومات الموارد البشرية في إدارة الموارد البشرية، دراسة (مقيح صبري، شنتي مروة)، مساهمة نظم معلومات الموارد البشرية في تحسين الأداء الوظيفي بالمؤسسات الصحية، و بالنسبة لدراسة (Boufaroudj Chaimae ،Mdrabi Said) دور تطور نظام معلومات الموارد البشرية في تطوير وظيفة الموارد البشرية الى أهمية و دور الهام لنظام معلومات الموارد البشرية وكيف اصبح وسيلة في اتخاذ القرار والعلاقة الموجودة بينهما، اما درستنا فقد توصلت الى نفس نتائج المتعلقة بنظام معلومات الموارد البشرية ماعدا اتخاذ القرار .

بالنسبة لدراسة دراسة (خاتمة لواتي، رجم خالد، عياش زبير)، تشخيص مخرجات نظام معلومات الموارد البشرية في إدارة الموارد البشرية، ان اتجاه عينة موافق اتجاه استبيان (الابعاد) التي تضمن جودة مخرجات نظام معلومات الموارد البشرية التي تتوافق مع درستنا التي تستخدم هذه المخرجات في تقييم أداء العاملين ماعدا تقييم الأداء .

توصلت دراسة (مقيح صبري، شنتي مروة)، مساهمة نظم معلومات الموارد البشرية في تحسين الأداء الوظيفي بالمؤسسات الصحية، الى الأثر ضعيف فيما يتعلق بنظام معلومات الموارد البشرية فيما يخص تحسين الأداء الوظيفي مما يعني ضعف في استخدام نظام معلومات الموارد البشرية عكس ما توصلت اليه درستنا الى استخدام الجيد لنظم معلومات الموارد البشرية ماعدا ما يخص اتخاذ القرارات.

بالنسبة لدراسات متعلقة بنظام معلومات الموارد البشرية في تقييم الأداء حيث :

دراسة (سناء ميلود جبيرات)، أثر نظم معلومات الموارد البشرية على الأداء الفردي للعاملين في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية، توصلت هذه الدراسة إلى أن نظام معلومات الموارد البشرية يؤثر على أداء الأفراد في المؤسسات و هي تتوافق دراستنا غير أنها درست الأثر بين نظام معلومات الموارد البشرية و الأداء الفردي في المؤسسة و نحن درسنا دور نظام معلومات الموارد البشرية في تقييم أداء العاملين

دراسة (زاوي صوفية، تومي ميلود)، دور نظام معلومات الموارد البشرية في تقييم أداء الموارد البشرية في المؤسسة، توصلت إلى أن استخدام نظام معلومات الموارد البشرية في تقييم الأداء يعطي نتائج جيدة و أنه يحسن أداء العاملين في المؤسسة من خلال المعلومات التي يقدمها و هي تتوافق مع دراستنا حيث أننا توصلنا إلى نفس النتائج التي هي أن نظام معلومات الموارد البشرية يعطي نتائج أكثر فعالية في تقييم أداء العاملين ماعدا فيما يتعلق باتخاذ القرار .

دراسة (آسيا يعقوب الهادي عبد الخير)، دور وممارسات إدارة الموارد البشرية في تقييم أداء العاملين للمنظمات، توصلت إلى أن هناك تأثير موجب لكل من الحوافز، الاختيار، التعيين والتدريب على أداء العاملين و اعتمدت على نظام يقيم الأداء لتحديد المكافآت المستحقة للعاملين، و بالنسبة لدراستنا قمنا بدراسة تأثير كل من التنظيم، التنمية، الدقة و اتخاذ القرار على أداء العاملين، رغم اختلاف الأبعاد في الدراستين إلا أننا توصلنا إلى نتائج متشابهة و هي أن نظام معلومات الموارد البشرية عطي تأثر فعال في تقييم الأداء .

خاتمة الفصل الثالث:

لقد كان الهدف من هذه الدراسة في هذا الفصل هو معرفة أثر نظام معلومات الموارد البشرية في تقييم أداء العاملين في مديرية التجارة وترقية الصادرات تيازة وتجسيد الجانب النظري على ارض الواقع فمن خلال تحليل نتائج الاستبيان برنامج SPSS ومناقشة الفرضيات تم التوصل إلى النتائج التالية:

- يؤثر بعد تنظيم نظام معلومات الموارد البشرية على تقييم أداء العاملين.
- يؤثر بعد تنمية نظام معلومات الموارد البشرية على تقييم أداء العاملين.
- يؤثر بعد دقة نظام معلومات الموارد البشرية على تقييم أداء العاملين.
- لا يؤثر بعد اتخاذ القرار لنظام معلومات الموارد البشرية على تقييم أداء العاملين.

الخصائفة

خاتمة عامة:

من ضمن هذه الدراسة تم التطرق إلى الدراسات السابقة التي لديها علاقة مع دراستنا، منها من اعتمد المنهج الوصفي ومنها من ركز على جانب النظري والدراسات السابقة فقط، حيث نجد دراسات عن نظام معلومات الموارد البشرية بشكل عام ووظائفه المختلفة التي لديها علاقة بموضوعنا وقد توصلت هذه النتائج إلى أهمية المورد البشري و دور نظام معلومات الموارد البشرية وأهميته في اتخاذ القرارات. ودراسات أخرى عن دور نظام معلومات الموارد البشرية في تقييم الأداء التي تحتوي تقريبا على نفس خصائص دراستنا، حيث أن دراستنا ركزت على تقييم أداء العاملين في المؤسسة وأثره بطريقة مفصلة ومن أهم نتائج هذه الدراسات أن نظام معلومات الموارد البشرية يؤثر على تقييم الأداء وانه يعطي نتائج أكثر فعالية وموضوعية.

في الجانب النظري تطرقنا إلى جميع محتويات نظام معلومات الموارد البشرية بشرح بسيط ومفصل وتقييم أداء العاملين وحاولنا إبراز العلاقة الموجودة بينهما وقد تم التأكد من صحة المعلومة، وأيضا تم احتواءه على أبعاد نظام معلومات الموارد البشرية الذي يعمل على التأثير على أداء العاملين وشرحه.

حاولنا في جانب التطبيقي لدراسة تطبيق المفاهيم النظرية وقد أعطينا تعريف مبسط للمؤسسة وإبراز هيكلها التنظيمي بالإضافة إلى إعطاء نظرة شاملة لمهام المديرية وبعدها انتقلنا إلى شرح منهجية الدراسة الميدانية (مجتمع وعينة دراسة، الأدوات المعتمدة في تحليل الدراسة) وفي الأخير قمنا بتحليل النتائج ومناقشة الفرضيات باستعمال برنامج SPSS وقد تحصلنا على النتائج التالية:

- وجود علاقة ذو دلالة إحصائية لكل من التنظيم، التنمية، والدقة مع تقييم أداء العاملين وعدم وجودها مع اتخاذ القرار.
- وجود أثر ذو دلالة إحصائية بين التنظيم وتقييم أداء العاملين بنسبة 39.2% وهو مقبول
- وجود أثر بين التنمية وتقييم أداء العاملين بنسبة 81.7% والذي يعد قويا.

- وجود أثر بين الدقة وتقييم أداء العاملين وهو 30% وهو مقبول.
- عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية بين اتخاذ القرار وتقييم أداء العاملين.

الاقتراحات:

- الاهتمام بتطوير نظام معلومات الموارد البشرية أكثر واستخدامه في مختلف الوظائف للاستغناء عن الورق لتسهيل العمل وريح الوقت.
- استعمال نظام معلومات الموارد البشرية لتقييم أداء العاملين وتوفير احتياجاتهم من التدريب -تحفيز ومكافأة العاملين لتشجيعهم للقيام بعمل أحسن.
- استخدام مخرجات نظام معلومات الموارد البشرية في اتخاذ القرارات في المؤسسة لما توفره من معلومات دقيقة.

الدراسات المستقبلية المقترحة :

- ✓ دور نظام معلومات الموارد البشرية في تحفيز العاملين.
- ✓ دور نظام معلومات الموارد البشرية في تدريب الموارد البشرية.
- ✓ أثر نظام معلومات الموارد البشرية في تحسين الأداء.

المراجع

المراجع:

قائمة المراجع باللغة العربية:

الياس خوجة، دور تكنولوجيا الحديثة في تحسين فعالية أداء الموارد البشرية في المؤسسات الرياضية، 2019-2020.

مؤيد سعيد السالم، عادل حرحوش، إدارة الموارد البشرية (مدخل استراتيجي) دون طبعة، عالم الكتب الحديث، عمان، 2002.

سامح عبد المطلب عمر، إستراتيجية إدارة الموارد البشرية، الطبعة الأولى، دار الفكر ناشرون و موزعون، عمان، 2011.

عمر محمد درة، مدخل إلى الإدارة، رسالة ماجستير، كلية التجارة، جامعة عين الشمس، مصر، 2009.

أحمد شريف العاصي، نظم المعلومات الإدارية، جامعة الزقازيق، مصر، 2004.

ناصر دادي عدون، اقتصاد المؤسسة، دار المحمدية، الطبعة الثانية، الجزائر، 1998.

بشير علاق، الإدارة المبادئ و تطبيقات، مؤسسة شباب الجامعة، الطبعة الأولى، الأردن، 2002.

محمد شاكر عصفور، أصول التنظيم و الأساليب، الطبعة الثامنة، دار المسيرة للنشر و التوزيع، عمان-الأردن، 2012.

علي عباس، أساسيات علم الإدارة، الطبعة الرابعة، دار المسيرة للنشر و التوزيع، عمان-الأردن، 2009.

خديجة لونيبي، دور نظام معلومات الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية، دراسة حالة مؤسسة مطاحن سيدي رغييس - أم البواقي، 2017-2018 .

زيرق سعاد، عرض تكوين مقترح في تخصص التوجيه المدرسي و المهني في ضوء متطلبات المنصب، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم الاجتماعية، جامعة العربي بن مهيدي - أم البواقي، 2017-2018 .

عبد القادر شارف، دور نظم المعلومات الإستراتيجية في تدعيم الميزة التنافسية (حالة المؤسسات الجزائرية)، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، جامعة الجزائر، 2010-2011.

عبد الحميد عبد الفاتح المغربي، نظم معلومات الإدارية (مدخل إداري وظيفي) دون طبعة، المكتبة العصرية، المنصورة، 2002.

محمد بن أحمد السديري، نظم المعلومات الإدارية، 2010.

صفاء بوليفة، حجاجي كريمة، دور نظام المعلومات في إدارة الموارد البشرية، 2012-2013.

هلايلي اسلام، أحمد قايد نور الدين، مساهمة نظام المعلومات المحاسبية في تحسين عملية اتخاذ القرارات بالمؤسسة الاقتصادية، 2019.

ماثيو جيدير، منهجية البحث، دليل الباحث المبتدئ، 2004.

أحمد ماهر، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية للنقل و التوزيع، الإسكندرية، 2004.

عمار محمد خلف، تقييم كفاءة الاستثمار البشري في التعليم الجامعي الخاص وفق إستراتيجية التعليم العالي في العراق، مجلة العلوم الاقتصادية و الإدارية، كلية الإدارة و الاقتصاد، المجلد 22، العدد 94، 2016.

الشيخ الداوي، تحليل الأسس النظرية لمفهوم الأداء، مجلة الباحث، العدد 7، جامعة الجزائر، 2009-2010.

مولاي أعمار، نظم معلومات الموارد البشرية و دورها في تقييم أداء الموارد البشرية، 2017-2018.

عبد الحميد عبد الفتاح المغربي، عبد العزيز بن سلطان العنقري، إدارة الموارد البشرية، دار المريخ للنشر، السعودية الرياض، 2015.

رواية حسن، إدارة الموارد البشرية رؤية مستقبلية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2000.

مصطفى نجيب شاوش، إدارة الموارد البشرية، إدارة الأفراد، دار الشروق، الطبعة الثالثة، عمان الأردن، 2005.

عبد الغفار حنفي، حسين فزازي، السلوك التنظيمي و إدارة الأفراد، الدار الجامعية، الإسكندرية، 1996.

ابو بكر بوسالم، شهيد هدى، دور أسلوب كايزن (الأنموذج الياباني) في تحسين أداء المؤسسة- دراسة حالة اتصالات الجزائر اوريدوا-بشار- مجلة الدراسات المالية و المحاسبية و الإدارية العدد 08، ديسمبر 2017.

رجم خالد، تقييم أثر نظام معلومات الموارد البشرية على وظائف إدارة الموارد البشرية في المديرية الجهوية للإنتاج لمؤسسة سوناطراك-حاسي مسعود-، مجلة العلوم الإنسانية جامعة محمد خيضر بسكرة العدد 40، جوان 2015.

زاوي صورية، تومي ميلود، دور نظام معلومات الموارد البشرية في تقييم أداء الموارد البشرية في المؤسسة، قسم علم الاجتماع، جامعة محمد خيضر- بسكرة- جوان 2010.

سليم الحسينة، نظم المعلومات الإدارية نما (إدارة المعلومات في عصر المنظمات الرقمية)، مؤسسة الورق للنشر و التوزيع، عمان، الطبعة 03، 2006.

هديل علي عبد، غني دحام الزبيدي، كفاءة نظام معلومات الموارد البشرية و تأثيره على مستوى فاعلية نظام تقييم أداء العاملين، بحث ميداني في وزارة التعليم العالي و البحث العلمي مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد، المجلد 19، العدد 74، 2013.

ظاهر حسو الزبياري، أساليب البحث العلمي في علم الاجتماع، الطبعة الأولى، مجد المؤسسة الجامعية للدراسات و النشر و التوزيع، بيروت- لبنان، 2011.

زاوي صورية، أثر نظام معلومات الموارد البشرية على تسيير الموارد البشرية، دراسة ميدانية لعينة من المؤسسات الاقتصادية بولاية بسكرة، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراة، علوم التسيير، بسكرة .2016/2015

- قائمة المراجع باللغة الأجنبية:

Casio, waynef, human resources information management : an information system approach, 1er edition , USA, Prentice Hall .

Cao.Q and Dowlatshahi.S,"The impact of alignment between virtual enterprise and information technology on business performance in an agile manufacturing environment", Journal of Operations Management,No : 23, 2005.

الملاحق

الملحق رقم 01: استبانة الدراسة

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

المدرسة الوطنية العليا للمناجنت

القليعة

قسم: علوم التسيير

تخصص: مناجنت استراتيجي و نظم المعلومات.

استمارة الاستبيان

السلام عليكم و رحمة الله و بركاته

أما بعد

في إطار انجاز مذكرة ماستر تخصص مناجنت استراتيجي و نظام المعلومات و التي نعالج فيها

موضوع "دور نظام معلومات الموارد البشرية في تقييم أداء العاملين"

دراسة حالة " المديرية الولائية للتجارة و ترقية الصادرات لولاية تيبازة"

أتقدم إلى سيادتكم بهذه الاستمارة و أتمنى منكم مساعدتنا بالإجابة عن الأسئلة بدقة من أجل استكمال

دراستنا، علما أن المعلومات المقدمة سوف تبقى سرية و لن نستخدمها إلا لأغراض البحث العلمي.

وانتهز هذه الفرصة لأعبر لكم عن شكري لتخصيصكم جزءا من وقتكم لملء هذا الاستبيان.

وأخيرا تقبلوا مني فائق الاحترام والتقدير.

الطالبتين:

- علواش رفيده

- ضيف الله لمياء

إرشادات للإجابة على الاستبيان:

- نظام معلومات الموارد البشرية: هو نظام يقوم بتحليل ومعالجة وتخزين جميع البيانات المتعلقة بالموارد البشرية في المؤسسة.
- تقييم أداء العاملين: هو عملية يتم من خلالها معرفة مدى انجاز العاملين للمهام الموجهة إليهم.

استمارة البحث :

يرجى وضع العلامة (X) في المكان المناسب لكل سؤال.

القسم الأول :البيانات الشخصية.

يهدف هذا القسم إلى التعرف على بعض البيانات الاجتماعية والوظيفية في المديرية

1-الجنس :

أنثى

ذكر

2-السن :

اقل من 25 سنة

بين 25 و 35 سنة

بين 36 و 50 سنة

أكثر من 50 سنة

3-المستوى التعليمي :

متوسط

ثانوي

جامعي

دراسات عليا

4-سنوات الخبرة :

اقل من 5 سنوات

من 5 إلى 10 سنوات

من 11 إلى 15 سنة

أكثر من 15 سنة

القسم الثاني: يتضمن هذا القسم متغيرات الدراسة في المديرية.

يتم اختيار إجابة واحدة لكل سؤال

موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة	المحور الأول : نظام معلومات الموارد البشرية
البعد الأول: التنظيم					
					1- تستخدم المديرية نظام معلومات واضح لتحديد احتياجات العاملين
					2- تعتمد المديرية على نظام معلومات خاص بالموارد البشرية لتنظيم بيانات العاملين.
					3- يغطي نظام معلومات الموارد البشرية كافة نشاطات العمال.
					4- يساعد نظام معلومات الموارد البشرية بتنظيم المهام بكفاءة أكبر.
البعد الثاني: التنمية					
					1- يوفر نظام معلومات الموارد البشرية برنامج تدريب يناسب جميع العاملين
					2- يساهم نظام معلومات الموارد البشرية في تحسين أداء العاملين بشكل يناسب احتياجاتهم الوظيفية
					3- نظام معلومات الموارد البشرية هو أحسن وسيلة لاكتساب المهارات.
البعد الثالث: الدقة					
					1- يتميز نظام معلومات الموارد البشرية بإرسال واستقبال معلومات العاملين بسرعة ودقة
					2- يتميز بتقديم تقارير مفصلة عن العاملين
					تساهم مخرجات نظام معلومات الموارد البشرية في تقييم أداء الأفراد

					4- تتصف المعلومات المحصل عليها من نظم معلومات الموارد البشرية بأنها خالية من الأخطاء البعد الرابع: اتخاذ القرارات
					1- تتصف مخرجات نظام معلومات الموارد البشرية على أنها فعالة في اتخاذ القرارات
					2- محدودية نسبة الأخطاء في المعلومات المستخرجة تعطي ثقة لقرارات الإدارة
					3- تعتمد قرارات إدارة الموارد البشرية على ما يتوفر لديها من معلومات حول العاملين.

المحور الثاني : تقييم أداء العاملين					غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
					1- تعمل المديرية على تحقيق نتائج جيدة من قبل العاملين				
					2- يعتمد تقييم الأداء في المديرية على نظام معلومات خاص				
					3- يعتمد تقييم أداء العاملين على السلوك أثناء تأدية المهام				
					4- تقييم أداء العاملين في المديرية يتم عن طريق برنامج ترقية				
					5- التقيد بالوقت المحدد أحد أساليب تقييم الأداء				
					6- تقييم أداء العاملين يتم على أساس المقارنة بين الأداء الحالي والأداء السابق				
					7- يكشف نظام معلومات الموارد البشرية في تقييم الأداء على الاحتياجات التدريبية للعمال				
					8- دور نظام معلومات الموارد البشرية في تقييم الأداء يقوم برفع كفاءة وفعالية الأداء				
					9- تستخدم المديرية معايير مناسبة تزيد من كفاءة وفعالية أداء العاملين				