



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



مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي، الطور الثاني
في ميدان : علوم اقتصادية والتسيير وعلوم تجارية
فرع علوم اقتصادية، تخصص تسيير واقتصاد بتزولي

بعنوان:

أثر نظام معلومات الموارد البشرية على أداء العاملين
بالمؤسسة الاقتصادية

دراسة حالة شركة الكهرباء والطاقت المتجددة بغارداية (خلال فترة أبريل 2016)

من إعداد الطالبة : قرياتي إيمان

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ: 2016/05/23

أمام اللجنة المكونة من السادة:

د/ بوزيد السايح.....(أستاذ، جامعة ورقلة) رئيسا

الأستاذ/عزاوي اعمر.....(أستاذ، جامعة ورقلة) مشرفا ومقررا

د/دبون عبد القادر..... (أستاذ محاضر "أ"، جامعة ورقلة) مناقشا

السنة الجامعية 2015/2016



كن عالما فإن لم تستطع فكن معلما، فإن لم تستطع فأحب العلماء، فإن لم تستطع فلا

تبغضهم



الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على خاتم الأنبياء والمرسلين
أهدي هذا العمل المتواضع إلى:

من لا يمكن للكلمات أن توفي حقهما إلى والداي العزيزان {أحمد، مريم}
إلى إخوتي و أخواتي، سندي في الحياة: {عصام وعبد الرؤوف،

رميصاء، رباب و زوجها عبدالله}

إلى كافة أفراد عائلتي كبيرها وصغيرها.

إلى صديقتي وأخواتي في الله: {إيمان، خديجة، سلمى}

إلى كل زملائي وزميلاتي طلبة السنة الثانية ماستر اقتصاد وتسيير بترولي دفعة

{2014-2016}

إلى كل من ساعدني في إنجاز هذه المذكرة ولو بالدعاء،

وكل من سقط من قلبي سهوا.

أهدي لكم هذا العمل.

وفي الأخير أرجو من الله تعالى أن يجعل عملي هذا نفعاً

يستفيد منه طلاب العلم.

شكر وتقدير



قال الله تعالى:

﴿وَلَا تَسُوا الْفَضْلَ بَيْنَكُمْ﴾ البقرة - 237.



الحمد لله كما ينبغي لجلال وجه وعظيم سلطانه
لابد لنا ونحن نخطو خطواتنا الأخيرة في الحياة الجامعية من وقفة نعود بها إلى أعوام قضيناها في رحاب الجامعة.
وقبل أن نمضي نتقدم بأسمى آيات الشكر والامتنان والتقدير والحببة
إلى الذين حملوا أقدس رسالة في الحياة.
إلى الذين مهدوا لنا طريق العلم والمعرفة.
إلى أساتذتنا الأفاضل
وأخص بالتقدير وجزيل الشكر:
الدكتور اعمر العزاوي
الذي تفضل بالإشراف على هذه المذكرة، ولم يبخل علينا بتوجيهاته ونصائحه القيمة
التي صوبت اتجاه الدراسة، فجزاه الله عنا كل خير.
وكذلك نشكر كل من ساعد على إتمام هذا البحث وقدم لنا يد المساعدة
وزودنا بالمعلومات اللازمة لإتمام هذا البحث.
حيث نتوجه بالشكر الخاص للأساتذة الكرام:
"السايب بوزيد"، "سعيد هتهات"، "بوبكر قواميد".
إلى من زرعو التفأل في دربنا وقدموا لنا المساعدات والتسهيلات والأفكار والمعلومات،
ربما دون أن يشعروا بدورهم في ذلك فلهم كل الشكر والتقدير،
وأخص بالذكر أساتذة العلوم الاقتصادية تخصص اقتصاد وتسيير بترولي.
كما لا أنسى أن أتوجه بالشكر لكافة عمال واطارات شركة الكهرباء والطاقات المتجددة بغارداية
وأخص بالذكر: السيد "سعدى إدير"، السيدة "فاطمة حازم".

الملخص:

حاولنا في هذه الدراسة توضيح مدى تأثير نظام معلومات الموارد البشرية على أداء العاملين، عبر إبراز دور الأنظمة الفرعية لنظام معلومات الموارد البشرية في التأثير على أداء العاملين في المؤسسات الطاقوية، لما تتمتع به من خصوصية في طبيعة نشاطها.

ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة، قمنا بتوزيع استبيان على عينة مكونة من 60 مفردة من عمال شركة الكهرباء والطاقت المتجددة واسترجعنا 48 مفردة، حيث تم استخدام عددا من الأساليب الإحصائية ومعالجتها ببرنامج SPSS20 لمعرفة النتائج المتوصل إليها واختبار فرضيات البحث التي تم وضعها.

وأظهرت هذه الدراسة وجود ارتباط إيجابي بين نظام معلومات الموارد البشرية وأداء العاملين، وقد خلصت الدراسة إلى أن المؤسسة عينة الدراسة تعتمد على أنظمة فعالة ضمن نظام معلومات الموارد البشرية ممثلة في نظام التوظيف، التكوين، الترقية، الاتصال والتكنولوجيا، في حين تبين من خلال نتائج الدراسة أنه هناك ضعف في نظام الحوافز والأجور في التأثير على أداء العاملين.

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

Abstract :

In this study we tried to clarify the impact of the human resources information system on the performance of employees, by highlighting the role of the subsystems of HRIS to influence the performance of employees in the Energetic institutions, because of its specificity in the nature of its activity.

In order to achieve the objectives of the study, we have distributed a questionnaire to a sample of 60 single from the SKTM workers and Looking back 48 single, whereas the use of a number of statistical methods and treatment program SPSS20 to know the results obtained to test the hypotheses that have been put.

This study showed a positive correlation between the human resources information system employees and performance, the study concluded that the foundation of the study sample depends on effective systems within the human resources information system represented in the system of recruitment and configuration, promotion, communication and technology, while showing by the results of the study that there is weakness in wages and incentives system in influencing the performance of employees.

Key words: Human resources information system, Performance of employees, Evaluation of employees.

قائمة المحتويات

رقم الصفحة	العنوان
I	الإهداء
II	الشكر
III	ملخص
IV	قائمة المحتويات
V	قائمة الجداول
VII	قائمة الأشكال البيانية وقائمة الملاحق
ب	المقدمة
الفصل الأول: الاطار المفاهيمي لنظام معلومات الموارد البشرية وأداء العاملين	
03	المبحث الأول: المفاهيم الأساسية لنظام معلومات الموارد البشرية وأداء العاملين
03	المطلب الأول: ماهية نظام معلومات الموارد البشرية
08	المطلب الثاني: ماهية أداء العاملين
18	المطلب الثالث: مساهمة نظام معلومات الموارد البشرية في أداء العاملين
20	المبحث الثاني: الدراسات السابقة
20	المطلب الأول: الدراسات باللغة العربية
23	المطلب الثاني: الدراسات باللغة الأجنبية
24	المطلب الثالث: ما يميز دراستنا عن الدراسات السابقة
الفصل الثاني: الدراسة التطبيقية لشركة الكهرباء والطاقات المتجددة بغارداية	
30	المبحث الأول: الإجراءات المنهجية للدراسة التطبيقية
30	المطلب الأول: عينة ومجتمع الدراسة
34	المطلب الثاني: الأدوات المستخدمة في الدراسة التطبيقية
35	المطلب الثالث: الأدوات والبرامج الإحصائية المستخدمة في الدراسة
36	المبحث الثاني: نتائج الدراسة واختبار الفرضيات
36	المطلب الأول: عرض نتائج الدراسة
54	المطلب الثاني: مناقشة النتائج واختبار الفرضيات
65	الخاتمة
69	المصادر والمراجع
76	الملاحق

قائمة الجداول

رقم الصفحة	العنوان
34	جدول رقم (1-2): يوضح درجات الموافقة حسب مقياس ليكرث الثلاثي (Likert Scale)
34	جدول رقم (2-2): يوضح طريقة توزيع المتوسطات حسب جدول ليكرث الثلاثي (Likert Scale)
35	جدول رقم (3-2): يوضح مقياس ألفا كرونباخ بالنسبة لأسئلة الاستبيان
36	جدول رقم (4-2): توزيع أفراد العينة حسب الجنس
37	جدول رقم (5-2): توزيع أفراد العينة حسب العمر
37	جدول رقم (6-2): توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي
38	جدول رقم (7-2): توزيع أفراد العينة حسب الخبرة
40	جدول رقم (8-2): توزيع أفراد العينة حسب الفئة الوظيفية
41	جدول رقم (9-2): توزيع أفراد العينة حسب عدد مرات الخضوع للتدريب
42	جدول رقم (10-2): اتجاه آراء أفراد العينة فيما يخص عوائق فعالية التكنولوجيا في المؤسسة
42	جدول رقم (11-2): اتجاه آراء أفراد العينة فيما يخص كيفية التواصل مع إدارة الموارد البشرية
43	جدول رقم (12-2): اتجاه آراء أفراد العينة فيما يخص أسباب عدم كفاءة عملية التدريب
43	جدول رقم (13-2): اتجاه آراء أفراد العينة فيما يخص أسباب عدم الحصول على الترقية
45	جدول رقم (14-2): اتجاهات آراء أفراد العينة فيما يخص تقييم العاملين لنظام معلومات الموارد البشرية في المؤسسة
47	جدول رقم (15-2): اتجاه آراء العاملين فيما يخص تقييمهم لأدائهم الوظيفي
48	جدول رقم (16-2): يوضح معامل الارتباط بين نظام معلومات الموارد البشرية وأداء العاملين
48	جدول رقم (17-2): يوضح معامل الارتباط بين عملية التكوين وأداء العاملين
49	جدول رقم (18-2): يوضح معامل الارتباط بين سياسة الأجور والخوافز مع أداء العاملين
49	جدول رقم (19-2): يوضح معامل الارتباط بين سياسة الترقية وأداء العاملين
50	جدول رقم (20-2): يوضح معامل الارتباط بين سياسة التوظيف وأداء العاملين
50	جدول رقم (21-2): يوضح معامل الارتباط بين نظام الاتصال والتكنولوجيا وأداء العاملين
51	جدول رقم (22-2): اختبار فرق المتوسطين (ت) test لمتغير الجنس
51	جدول رقم (23-2): اختبار تحليل التباين الأحادي One Way Anova لمتغير السن
52	جدول رقم (24-2): اختبار تحليل التباين الأحادي One Way Anova لمتغير المستوى التعليمي
53	جدول رقم (25-2): اختبار تحليل التباين الأحادي One Way Anova لمتغير الخبرة
53	جدول رقم (26-2): اختبار تحليل التباين الأحادي One Way Anova لمتغير الفئة الوظيفية

قائمة الأشكال

رقم الصفحة	العنوان
07	شكل رقم (1-1): مكونات نظام معلومات الموارد البشرية
10	شكل رقم (2-1): محددات الأداء البشري وممارسات إدارة الموارد البشرية
17	شكل رقم (3-1): آلية تقييم أداء الموارد البشرية وبعدها الاستراتيجي
31	شكل رقم (1-2): الهيكل التنظيمي لشركة الكهرباء والطاقت المتجددة
32	شكل رقم (2-2): الهيكل التنظيمي لقسم الموارد البشرية
33	شكل رقم (3-2): نموذج متغيرات الدراسة
36	شكل رقم (4-2): توزيع أفراد العينة حسب الجنس
37	شكل رقم (5-2): توزيع أفراد العينة حسب العمر
38	شكل رقم (6-2): توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي
39	شكل رقم (7-2): توزيع أفراد العينة حسب الخبرة
40	شكل رقم (8-2): توزيع أفراد العينة حسب الفئة الوظيفية
41	شكل رقم (9-2): توزيع أفراد العينة حسب عدد مرات الخضوع للتدريب

قائمة الملاحق

رقم الصفحة	العنوان
70	الملحق رقم (1): الاستبيان
74	الملحق رقم (2): نموذج لتقييم العاملين لفئة الإطارات محدودي المسؤولية
83	الملحق رقم (3): الهيكل التنظيمي لشركة الكهرباء والطاقت المتجددة
84	الملحق رقم (4): الهيكل التنظيمي لقسم الموارد البشرية
85	الملحق رقم (5): الجداول التوضيحية لبرنامج ال SPSS 20

المقدمة

أ- توطئة:

ظهر الاهتمام بإدارة الموارد البشرية من كافة النواحي، باعتبار أن المورد البشري أصبح يشكل مصدرا للثروات الحقيقية للمؤسسات، حيث أن إدارة الموارد البشرية تعد نشاطا إداريا يعمل على تشخيص وتحديد القوى العاملة وتنميتها ورفع مردوديتها عبر مختلف سياساتها بهدف الاستفادة القصوى من تلك الثروة البشرية بأعلى كفاءة.

وفي ظل هذا الدور لإدارة الموارد البشرية من ناحية، والتطور التكنولوجي من ناحية أخرى أصبح اهتمام إدارة المؤسسات بتوفير نظام معلومات الموارد البشرية يوفر لإدارة الموارد البشرية البيانات والحقائق الحالية والمستقبلية الخاصة بالموظفين وتحليلها ومعالجتها من أجل تحويلها إلى معلومات واضحة تساعد الإدارة على التخطيط والرقابة و اتخاذ قرارات سليمة.

ولذلك أصبح الاعتماد على نظام معلومات الموارد البشرية باعتباره نظام متكامل ويقوم بكافة وظائف الموارد البشرية من عملية التخطيط والتوظيف، وعملية التدريب والتطوير، ونظام تقييم الأداء ونظام الحوافز والأجور، ضرورة حتمية من أجل التأثير في مستوى أداء المورد البشري ورفع كفاءته وتطويره وتنميته وتحفيز إبداعه، وهذا من خلال نيل رضا الوظيفي على مختلف السياسات والأنظمة الفرعية لنظام معلومات الموارد البشرية التي تهتم بكل شؤونه.

ب- الإشكالية:

بناء على ما سبق أصبح اهتمام المؤسسات بموضوع أداء العاملين بشكل كبير، لما له من عوائد وفوائد تعود على المؤسسة بالنجاح والتميز، خاصة وأن لكل مؤسسة نشاطها ومتطلبات وظيفية خاصة بها تسعى لاستقطاب وتوظيف وتكوين وتطوير موظفيها بما يتناسب وأهداف المؤسسة المسطرة وكذا بما يتناسب وطبيعتها، لذلك سنقوم باتخاذ المؤسسة الطاقوية "شركة الكهرباء والطاقات المتجددة" كعينة دراسة خاصة لما يشكله قطاع المحروقات من أهمية كبيرة في الاقتصاد، وهذا من أجل تجربة حيثيات الموضوع عليها ومعرفة الاختلاف بينها وبين باقي المؤسسات في القطاعات الأخرى، ومنه نطرح الإشكالية التالية:

إلى أي مدى يؤثر نظام معلومات الموارد البشرية على أداء العاملين في شركة الكهرباء والطاقات المتجددة بغارداية؟

وينبثق عن هذه الإشكالية الرئيسية بضع إشكاليات فرعية كالتالي:

- 1- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين نظام معلومات الموارد البشرية وأداء العاملين؟
- 2- هل يوجد تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية للأنظمة الفرعية لنظام معلومات الموارد البشرية على أداء العاملين؟
- 3- هل توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية في إجابات العاملين تعزى للمتغيرات الديمغرافية؟

ج- فرضيات الدراسة:

- 1- "يوجد تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية لنظام معلومات الموارد البشرية على أداء العاملين".
- 2- "يوجد تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية للأنظمة الفرعية لنظام معلومات الموارد البشرية على أداء العاملين"، ويمكن تقسيم هذه الفرضية للفرضيات الفرعية التالية:

- "يوجد تأثير إيجابي لسياسة التكوين والتدريب على أداء العاملين".
- "يوجد تأثير إيجابي لسياسة الأجور والحوافز على أداء العاملين".
- "يوجد تأثير إيجابي لسياسة الترقية على أداء العاملين".

- "يوجد تأثير إيجابي لسياسة التوظيف على أداء العاملين".
- "يوجد تأثير إيجابي لنظام الاتصال والتكنولوجيا على أداء العاملين".
- 3- "لا توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية في إجابات العاملين تعزى للمتغيرات الديمغرافية".

د- مبررات اختيار الموضوع:

الأسباب الموضوعية:

- أهمية الموضوع نظرا للأهمية التي أصبح يحظى بها المورد البشري في المؤسسات وتطور الطرق تسيير الموارد البشرية.
- محاولة إسقاط المفاهيم النظرية لأثر نظام معلومات الموارد البشرية على أداء العاملين على المؤسسات الطاقوية.

الأسباب الشخصية:

- الميول الشخصي لمواضيع إدارة الموارد البشرية وحب التوسع والتعمق في دراستها.
- يمثل موضوع الدراسة جزءا من التخصص الذي ندرسه ونأمل أن يكون إضافة لهذا المجال.

هـ- أهداف الدراسة:

نهدف من خلال هذه الدراسة إلى:

- التعرف على واقع تطبيق نظام معلومات الموارد البشرية على أداء العاملين في المؤسسات الطاقوية.
- معرفة مدى تأثير نظام معلومات الموارد البشرية على أداء العاملين في المؤسسات الطاقوية.
- محاولة معرفة نقاط الضعف والتوصل إلى نتائج واقتراحات تساعد شركة الكهرباء والطاقات المتجددة على تصويب وسد هذه الفجوات.

و- أهمية الدراسة:

تتجلى أهمية الدراسة في خصوصية العينة المدروسة، باعتبار أن المؤسسات ذات الطابع الطاقوي تشكل أهمية كبيرة في الاقتصاد وبالتالي عليها أن تكون السبابة في التكيف والتطور والانسجام مع التغيرات الحاصلة في المحيط خاصة بما يتعلق مع المورد البشري. ومن خلال دراستنا سنحاول إبراز وتوضيح صورة نظام معلومات الموارد البشرية في المؤسسة الطاقوية بناء على تقييم أداء العاملين مما يسمح للإدارة بتدارك الأخطاء وفهم متطلبات رضا العاملين.

ز- حدود الدراسة:

الحدود المكانية: تقتصر الدراسة التطبيقية على شركة الكهرباء والطاقات المتجددة بغارداية كنموذج لقياس أثر نظام معلومات الموارد البشرية على أداء عاملها.

الحدود الزمانية: قمنا بإجراء الدراسة في الفترة من مارس إلى نهاية أبريل، تمثلت في استقصاء آراء العاملين من خلال أداة الاستبيان.

ح- منهج الدراسة والأدوات المستخدمة:

الجانب النظري: تم استخدام المنهج الوصفي، وهو ما يساهم في تشكيل خلفية علمية يمكن أن تفيد في إثراء الجوانب المختلفة للدراسة.

الجانب التطبيقي: فقد اعتمدنا على المنهج التحليلي من خلال تحليل نتائج الاستبيان المعالجة عبر برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS20 ، بالإضافة إلى المقابلة الشخصية مع رئيس مصلحة الموارد البشرية.

ط- صعوبات الدراسة: واجهنا خلال دراستنا الصعوبات التالية:

- صعوبة الحصول على إذن لدراسة الحالة في المؤسسات الطاقوية.
- صعوبة تطبيق وتحليل نتائج برنامج ال SPSS الإحصائي.

ي- هيكل الدراسة:

بغية معالجة الإشكالية المطروحة واختبار الفرضيات قمنا بتقسيم البحث الذي يبدأ بمقدمة وينتهي بخاتمة إلى فصلين:

خصصنا **الفصل الأول** الموسوم ب : الإطار المفاهيمي لنظام معلومات الموارد البشرية وأداء العاملين الذي يتضمن

مبحثين، المبحث الأول عالجننا فيه مختلف المفاهيم الأساسية لنظم معلومات الموارد البشرية والعلاقة التي تربطهما، أما في المبحث الثاني: فقد تطرقنا إلى مختلف الدراسات السابقة التي تناولت موضوع دراستنا وحاولنا إبراز أوجه التشابه وأوجه الاختلاف مع دراستنا.

أما في **الفصل الثاني** الموسوم ب: الدراسة التطبيقية لشركة الكهرباء والطاقت المتجددة بغارداية، حيث حاولنا في هذا القسم إسقاط مفاهيم الجانب النظري على الجانب التطبيقي ومحاولة إبراز أثر نظام معلومات الموارد البشرية على أداء العاملين في شركة الكهرباء والطاقت المتجددة، حيث قمنا في المبحث الأول: بعرض الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية، أما في المبحث الثاني قمنا بعرض نتائج الدراسة واختبار والفرضيات ومناقشة هذه النتائج.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي
لنظام معلومات الموارد البشرية
وأداء العاملين

تمهيد:

تقوم إدارة الموارد البشرية بالعديد من الأنشطة والمهام التي من شأنها توفير الموارد البشرية وفقا للاحتياجات الحالية والمستقبلية للمنظمة، فتعمل على استقطابها وتدريبها وتطويرها وتحفيزها وتقييم أدائها وتنظيم علاقتها مع الأقسام الأخرى والعديد من الجهات الخارجية .

ولإنجاز هذه الأنشطة والمهام بفاعلية وكفاءة عالية، يحتاج مدير الموارد البشرية إلى عدد كبير من القرارات التي تعتمد بدورها على معلومات يجب أن تكون دقيقة وملائمة، ويمكن الوصول إليها بسرعة واستخدامها بسهولة .

إنّ التأكيد على ضرورة أن تكون إدارة الموارد البشرية إدارة استراتيجية تستدعي أن يكون لها نظام معلومات بشرية متطور يتلاءم وطبيعة التطورات الحاصلة في المجالات الاقتصادية والسياسية والقانونية والاجتماعية المحيطة بالمنظمة، نظام قادر على اتخاذ القرارات السليمة من اجل الاعتناء الجيد بمصلحة العاملين في المؤسسة ومحاولة التأثير الجيد في مستوى أدائهم، باعتبار أن أداء الموارد البشرية عنصر استراتيجي جزئي لتحقيق أهداف المؤسسة الكلية.

وعلى ضوء ذلك سنحاول من خلال هذا الفصل إبراز الاطار المفاهيمي لنظم معلومات الموارد البشرية وأهمية أداء العاملين في المؤسسة، بالإضافة إلى توضيح العلاقة التي تربطهما. وهذا ضمن المبحث الأول، أما في المبحث الثاني سنتطرق لمختلف الدراسات السابقة والمهمة منها والمتعلقة بموضوع دراستنا والتعليق عليها ، وإبراز ما يميز دراستنا عنها، ومنه قسمنا هذا الفصل على النحو التالي:

المبحث الأول: مفاهيم أساسية حول نظم معلومات الموارد البشرية وأداء العاملين.

المبحث الثاني: الدراسات السابقة لموضوع الدراسة.

المبحث الأول: المفاهيم الأساسية لنظم معلومات الموارد البشرية وأداء العاملين

يعتبر نظام معلومات الموارد البشرية نظاما فرعيا ضمن نظام المعلومات الشامل، يتكون بدوره من أنظمة فرعية تتمثل في سياسات وأوامر تصدرها الإدارة، والتي تسعى من خلالها إلى تسيير وتفعيل أداء مواردها البشرية بما يحقق أهداف المؤسسة الاستراتيجية.

المطلب الأول: ماهية نظام معلومات الموارد البشرية**الفرع الأول: ماهية نظام المعلومات****1- مفهوم وخصائص نظام المعلومات:****أ- مفهوم نظام المعلومات:**

إن مصطلح نظام المعلومات يشير إلى كلمتين النظام والمعلومات حيث تشير الأولى إلى مجموعة من العناصر التي يكون تركيبها ووظائفها منظمة، أما الثانية فتشير إلى حقيقة أو ملاحظة أو ادراك يستخدم في تقليل عدم التأكد بالنسبة لحالة أو حدث معين¹.

ومن ثم يمكن القول أن نظام المعلومات عبارة عن تفاعل بين الموارد المختلفة من الأشخاص والبيانات والعمليات وتكنولوجيا المعلومات لتطوير وتحسين أداء ودعم احتياجات متخذي القرار بإمدادهم بالمعلومات في الوقت المناسب².

ويعرف نظام المعلومات كذلك بأنه يعمل عن الاتصال بين الأنظمة الفرعية الإدارية والتشغيلية للمنظمة³.

كما يعرف نظام المعلومات بأنه مجموعة من العناصر البشرية والمادية والبرمجية تعمل معا على تجميع البيانات وتصنيفها وفرزها ومعالجتها ثم تحويلها إلى معلومات تساعد الإدارة في إنجاز أعمالها واتخاذ القرارات اللازمة في الوقت المناسب وبالتكلفة والكمية المناسبة⁴.

ومنه من خلال التعريفات السابقة نستنتج أن نظام المعلومات عبارة عن مجموعة من الأجهزة والبرمجيات والتي تحتاج إلى يد عاملة مدربة ومؤهلة لتسييرها لتسهيل عمليات التخطيط والرقابة والتنسيق واتخاذ القرارات داخل المؤسسة.

ب- كفاءة نظام المعلومات:

يعني بالكفاءة مدى تحقيق هذا النظام للأهداف التي أنشئ من أجلها، أي أن كفاءة نظام المعلومات تعني نجاح النظام في توفير المعلومات المطلوبة بالدقة والملائمة والوقت والتكلفة المناسبة، وهي ما يعرف بمؤشرات قياس الكفاءة⁵:

- **الدقة:** وتعني توافر درجة مناسبة من الدقة في المعلومات المعدة لاستخدامها بدرجة عالية من الثقة في الأغراض الإدارية مثل التخطيط والرقابة واتخاذ القرارات.

¹ أنزاري صورية و تومي ميلود. دور نظام معلومات الموارد البشرية في تقييم أداء الموارد البشرية في المؤسسة. مجلة كلية الآداب والعلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد السابع، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2010، ص3.

² كامل سيد غراب و فادية محمد حجازي. نظم المعلومات الإدارية (مدخل تحليلي). مطابع جامعة الملك سعود، المملكة العربية السعودية، 1997، ص28.

³ ALTER Steven. **Defining Information Systems as Work Systems: Implications for the IS Field.** article from school of business and management, University of San Francisco, 2008, p2.

⁴ بوغليظة إمام. أهمية ودور نظم المعلومات في اتخاذ القرارات في قطاع الخروقات بسكيكدة. مجلة الباحث، جامعة 20 أوت 55، العدد 13، سكيكدة، 2013، ص136.

⁵ اسماعيل عماد أحمد. خصائص نظم المعلومات وأثرها في تحديد خيار المنافسة الاستراتيجي في الإدارتين العليا والوسطى. مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة، 2011، ص29.

- **الملائمة:** وتعني أن تتطابق أنواع ومواصفات البيانات والمعلومات مع احتياجات المستخدمين.
 - **الوقت المناسب:** والمقصود هنا مراعاة عامل الزمن عند توفير البيانات والمعلومات بالحجم والنوعية المناسبة ، حيث إن مجرد توفير البيانات والمعلومات في عصر ديناميكي لا يعني شيئاً بقدر ما يعني الحصول على هذه البيانات والمعلومات بالوقت المناسب لأغراض اتخاذ القرار المناسب.
 - **التكلفة المناسبة:** أي أن المنافع المتأتية من نظام المعلومات يجب أن يوازى أو يفوق التكاليف المترتبة على استخدام هذا النظام وإلا اختلت الموازنة وانعدمت أو تدنت الكفاءة تبعاً لذلك.
- 2- وظائف و أنواع نظام المعلومات:**
- أ- وظائف نظام المعلومات:** يقوم نظام المعلومات بالوظائف التالية¹:
- **جمع البيانات :** وهي عبارة عن التزود بالبيانات والحصول عليها من مصادر مختلفة، فهذه المرحلة ترافقها دائما مرحلة الاختيار أو الانتقاء لأن البيانات الخام المجمعدة ليست دائما ملائمة للمعالجة المرغوب فيها، وعادة ما يتم إدخال البيانات مباشرة إلى أجهزة الإعلام الآلي، أو يتم تسجيل البيانات في السجلات الورقية إلى حين يتم إدخالها إلى أجهزة الإعلام الآلي.
 - **معالجة البيانات :** وهي عملية تحويل البيانات إلى صورة أو شكل يوصل المعرفة أو النتائج، وهذا عن طريق ترتيبها وفرزها في تسلسل منطقي أو حسابي معين، كما تشكل هذه المرحلة تصنيف البيانات بوضعها في قطاعات أو فئات طبقا لخصائص مشتركة.
 - **تخزين المعلومات:** بعد مرحلة تحويل البيانات إلى معلومات ذات معنى وفائدة، تأتي مرحلة تخزين المعلومات التي تعني تسجيل البيانات المعالجة (بصفة مؤقتة أو نهائية في ذاكرة العمل أو على حوامل البيانات).
 - **إيصال المعلومات (نشر المعلومات):** تعتبر مرحلة إيصال المعلومات آخر مرحلة من وظائف أنظمة المعلومات وهي تعني جعل المعلومات متوفرة للمستخدمين في الأشكال المناسبة والكميات والأماكن المرغوب بها، ويجب الأخذ بعين الاعتبار عند نشر المعلومات السرية كإرسال الفواتير إلي العملاء.
- ب- أنواع نظم المعلومات:**
- بالرغم من أن جميع نظم المعلومات متشابهة من حيث عناصرها ومكوناتها، إلا إن هناك أنواعا متعددة منها، وكل نوع له خصائص مميزة وهي مرتبة حسب الأهمية كما يلي²:
- **نظم معالجة البيانات:** تعتبر نظم معالجة البيانات من وائل نظم المعلومات التي استخدمت في المنظمات لكونها تؤدي مهامها لا غنى عنها، فهي تتولى عمليات جمع البيانات الروتينية اليومية التي تصف المستويات التشغيلية المختلفة ومعالجتها وتلخيصها، وتخزينها في ملفات تدعى بقاعدة البيانات، وعرضها في شكل تقارير تحتوي على بيانات تصف أحداث تاريخية تساهم في عملية صنع القرارات من قبل أنواع أخرى من نظم المعلومات سواء داخل المنظمة أو خارجها.
 - **نظم المعلومات الإدارية:** وهي مجموعة تتكون من الأفراد، والأجهزة التي تتولى عمليات جمع، ومعالجة، وتخزين البيانات، واسترجاعها بغية تقليل حالة عدم التأكد عند صنع القرارات، وذلك من خلال تلبية حاجات المديرين من المعلومات لغرض اتخاذ قرارات بفعالية.

¹ بن الشيخ الفقون رشيدة. دور نظام المعلومات التسويقية في اتخاذ القرار التسويقي. مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علوم التسويق، جامعة منتوري، قسنطينة، 2005-2006، ص28.

² عريف مجدي . نظم المعلومات الإدارية ودورها في حل مشاكل الإدارة العامة. مذكرة لنيل شهادة الماجستير في إدارة الأعمال، جامعة تشرين، سوريا، 2008، ص36.

- نظم دعم القرارات: وهي النظم التي تعتمد على الحاسب الآلي والذي يساعد صانع القرار للاستفادة من المعلومات والنماذج لحل المشكلات غير الروتينية، والتي لا تتوفر لها حلول جاهزة، ولا تحدث بصورة مستمرة. تعتمد هذه النظم على ما تنتجه من مخرجات، كما تستخدم من قبل الإدارة العليا في المنظمة.
- النظم الخبيرة: وهي نظام معلومات مبني على الحاسب الآلي ويتكون من أجزاء تستخدم كآلة للاستدلال، والخبرات المخزنة، والعرض منها تقديم النصائح والحلول للمشكلات الخاصة بمجال معين حيث تمثل هذه النصائح تلك التي يمكن أن يقدمها الخبير البشري في هذا المجال، وتوفير الأدوات التي يمكن الاعتماد عليها في حل المشكلات والتأكد من نتائجها ذاتيا.
- نظم أتمتة المكاتب: أي أن النظام يقوم باستخدام الحاسب الآلي لأتمتة الأعمال التي تنفذ في المكاتب الإدارية، والغرض الأساسي لهذا النظام هو تقديم أفضل القواعد اللازمة لصنع القرارات، أي زيادة فعالية العمل الإداري في المنظمات.

الفرع الثاني: ماهية نظام معلومات الموارد البشرية

يعد نظام معلومات الموارد البشرية من الركائز الرئيسية لعملية صناعة القرارات في مختلف المستويات الإدارية، ويشكل جزء فعال من نظام المعلومات الإدارية.

1- مفهوم وخصائص نظام معلومات الموارد البشرية

أ- مفهوم نظام معلومات الموارد البشرية:

يمكن تعريف نظام معلومات الموارد البشرية على أنه: "أحد التطبيقات الخاصة لقواعد المعلومات الإلكترونية والبرامج الجاهزة، التي تستهدف تحقيق الكفاءة والفعالية".¹

ويعرف كذلك بأنه: "وسيلة منهجية لجمع و تخزين البيانات والمعلومات لكل فرد موظف لغرض المساعدة في التخطيط وصنع القرار، وتقديم العوائد والتقارير للوكالات الخارجية".²

وتعد نظم المعلومات البشرية انعكاسا واضحا لاهتمام المنظمات بالموارد البشرية وتنمية استخدامها، وذلك من خلال توفير البيانات والحقائق المتعلقة بالعاملين والوظائف والأنشطة وسياسات التوظيف وغيرها، ومعالجتها للحصول على المعلومات والتقارير التي من شأنها اتخاذ القرارات السليمة المتعلقة بكفاءة وفعالية استخدام الموارد البشرية.³

ومنه نستنتج أن نظام معلومات الموارد البشرية هو عبارة عن إجراءات منظمة لجمع، تخزين وصيانة وتحليل واسترجاع وتصديق البيانات التي تحتاجها المنظمة عن مواردها البشرية ونشاطات الموظفين من أجل توفير معلومات دقيقة وفعالة لتساعد المسؤولين على اتخاذ القرار المناسب بخصوص موارد البشرية للمنظمة.

¹ المرسي جمال الدين. الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية (مدخل لتحقيق الميزة التنافسية لمنظمة القرن الحادي والعشرين). الدار الجامعية، الاسكندرية، 2003، ص530.

² JAHAN sabrina. **Human Resources Information System (HRIS): A Theoretical Perspective**. article from Journal of Human Resource and Sustainability Studies, University of Bangladesh, 2014, p35.

³ المغربي عبد الحميد. نظم معلومات الموارد الادارية. المكتبة العصرية، المنصورة، مصر، 2002، ص327.

ب- مكونات نظام معلومات الموارد البشرية:

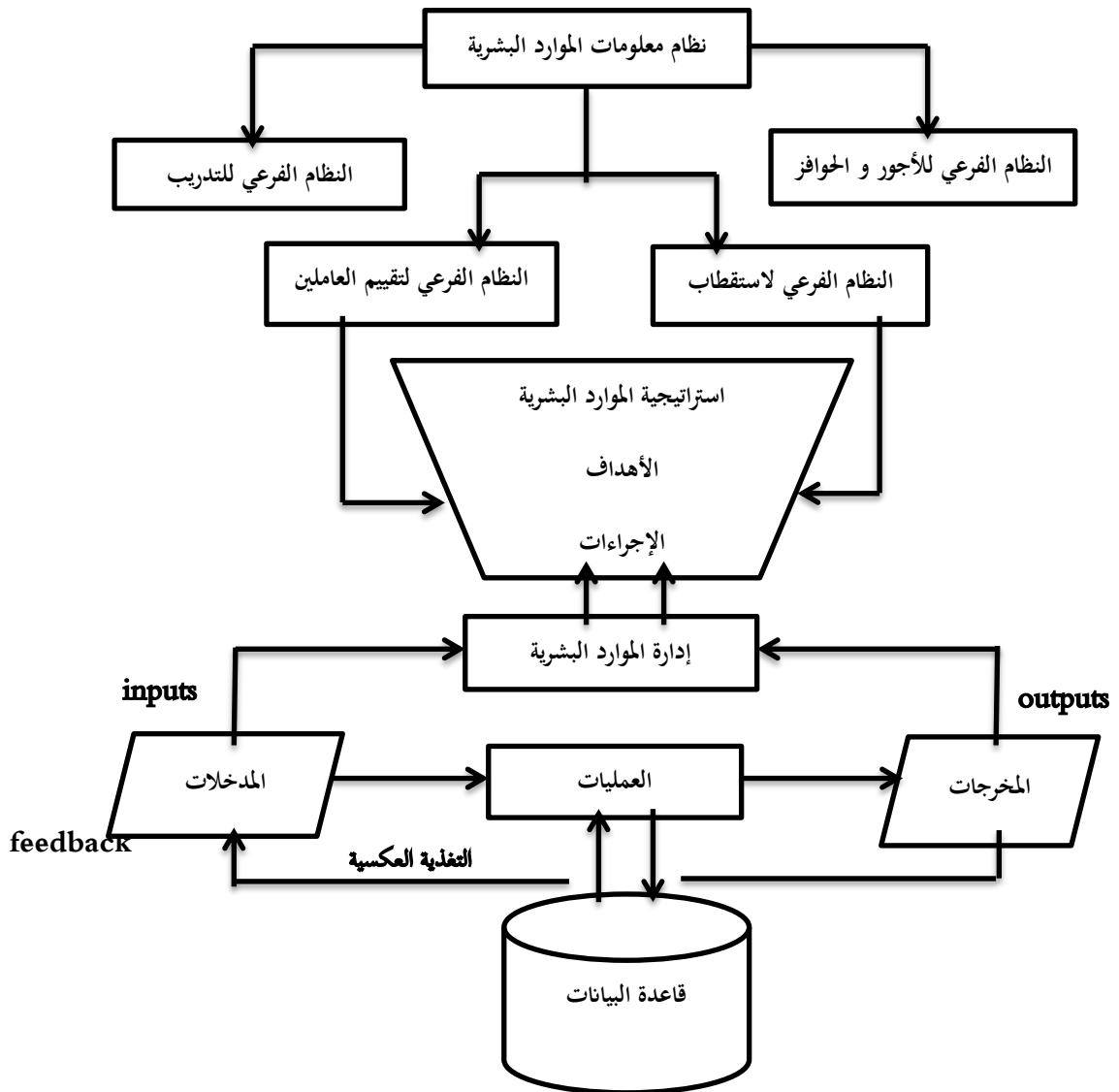
- مدخلات نظام معلومات الموارد البشرية : يحتاج نظام معلومات الموارد البشرية إلى مجموعة من المدخلات يتمكن من خلالها على انتاج ما هو مطلوب منه من مخرجات واهم هذه المدخلات¹:
 - سياسية المنظمة وما يتعلق بالاحتياجات الحرجة من الموارد البشرية.
 - قواعد دفع الأجور أو أشكال التعامل مع عملية دفع الأجور.
 - المصادر الخارجية للحصول على القوى العاملة.
 - المصادر الداخلية للحصول على القوى العاملة.
 - البيانات الشخصية عن الموارد البشرية الموجودة في المؤسسة (تاريخ التعيين، تاريخ الترقيات، العلاوات..).
 - وصف دقيق للوظائف بالمؤسسة.
 - قواعد قياس الأداء المستخدمة في المؤسسة
 - بيانات التدريب والتعلم التي استفاد من العامل.
- معالجة المخرجات: وتتم هذه العملية عن طريق الحاسب الآلي الذي يحتوي على نظام معلومات معالج، أين تتم معالجة البيانات إلكترونياً وإضافتها لقاعدة البيانات المخزنة في الحاسب ، وتكون المعلومات المخزنة مصنفة ومرتبطة على درجة عالية من الدقة، تكون بعدها المعلومات جاهزة للاستخدام حيث تتم العملية بسرعة كبيرة.²
- مخرجات نظام معلومات الموارد البشرية: يختلف حجم المخرجات ونوعها من نظام إلى آخر، وحسب حجم العمل الذي تقوم به المؤسسة، ومن أهم هذه المخرجات³:
 - خطة الموارد البشرية.
 - اختيار وطلب الموارد البشرية (أي المساعدة في تحديد المناسب من القوى العاملة).
 - خطط التدريب و تحديد الاحتياج التدريبي للمؤسسة.
 - نتائج تقييم أداء العاملين في مختلف المستويات.

¹أبوليفة عبد المنعم محمد، أثر نظام معلومات الموارد البشرية في تحديد الاحتياجات من الموارد البشرية، المؤتمر الدولي الثالث: تكامل مخرجات التعليم مع سوق العمل في القطاع العام والخاص، جامعة البلقاء، الأردن، 2014، ص5.

²بوجعادة الياس، تفعيل الموارد البشرية وأثره في تحسين الأداء الاقتصادي للمؤسسة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علوم التسيير، جامعة 20 أوت 1955، سكيكدة، 2005-2006، ص30.

³أبوليفة عبد المنعم محمد، مرجع سابق، ص5.

الشكل رقم (1-1): مكونات نظم معلومات الموارد البشرية



المصدر: جلود الرويلي عماد صفوك. دور نظم معلومات الموارد البشرية في زيادة فاعلية أداء الموارد البشرية. مذكرة لنيل شهادة الماجستير في إدارة الموارد البشرية، جامعة العلوم التطبيقية، البحرين، 2014، ص78.

2- أهمية وأنواع نظم معلومات الموارد البشرية:

- أ- أهمية نظم معلومات الموارد البشرية: تكمن أهمية نظم معلومات الموارد البشرية في الاعتبارات التالية:
 - تساهم في تجميع البيانات اللازمة لإدارة النظام وصيانتها وإدخال عمليات التحويل والتشغيل عليها.
 - تقوم بتزويد المديرين بكافة المعلومات المتعلقة بالموارد البشرية في مجالات المكافآت والتعويضات والأجور والتأمينات والتدريب وتنمية المكافآت وتقييم الأداء والاختيار والتعيين.
 - تساعد في عملية متابعة المتغيرات التي تتم في البيئة الداخلية بالمنطقة مثل الأهداف وتحليل الوظائف وتكوين جماعات العمل والوحدات الإدارية.

- تساهم في بناء خطة الموارد البشرية على مستوى المنظمة من خلال نظام معلومات تخطيط الموارد البشرية.
- تحقق مواكبة التغيرات التي تحدث في البيئة الخارجية مثل التشريعات الحكومية.
- تقوم بخدمة أهم مورد للمنظمات وهو المورد البشري من خلال تكامل عناصر النظام المعلوماتي - المدخلات - عملية المعالجة - المخرجات والتغذية العكسية.
- تتكامل مع نظم المعلومات الإدارية الفرعية الأخرى بما يكفل وجود نظام معلومات كلي متكامل يحسن عملية صناعة القرار في المنظمة.¹

ب- أنواع نظام معلومات الموارد البشرية: تستخدم إدارة الموارد البشرية نظام المعلومات لتحسين ورفع كفاءات الأداء بها، وهذا باستخدام مجموعة من الأنظمة الفرعية أهمها ما يلي²:

- نظام معلومات تخطيط الموارد البشرية:
- هناك استخدامان أساسيان للمعلومات في مجال تخطيط الموارد البشرية هما: تخطيط التوظيف والتنبؤ بالعمالة، حيث يتمثل الهدف من تخطيط التوظيف في ضمان توفر العاملين الذين يمكنهم شغل المراكز الحالية. أما التنبؤ فيتضمن تقدير عدد العاملين الذين قد تحتاج إليهم المؤسسة لشغل الوظائف الشاغرة بها مستقبلاً.

- نظم معلومات تطوير الكفاءات:

تعد برامج التدريب أهم مدخل مستعمل في هذا المجال، ولقد استفادت عملية التدريب من التطورات الحاصلة في مجال المعلوماتية، فهناك العديد من البرمجيات والتطبيقات المتوفرة لأن الغرض منها هو تنمية قدرات العاملين كنظام *Thought ware's* *management diagnosis* للقيادة والتحفيز وتحديد الأهداف وإدارة الوقت وبرنامج *Dimensions of Leadership* المتعلق بجوانب مختلفة في إدارة الموارد البشرية... الخ.

- نظام معلومات المسار المهني:

تنتج اليوم نظم المعلومات المحوسبة متابعة المسار المهني للعامل بطريقة سهلة وأكيدة وبدون تكاليف عالية، عن طريق الولوج إلكترونيا وانطلاقاً من الحاسوب إلى قاعدة البيانات المتاحة حول الأفراد العاملين يمكن معرفة قدرات وكفاءات كل عامل، وما مدى تطوره في أدائه وعمله، وماهي المناصب والأدوار التي تقلدها داخل التنظيم طوال مشواره العملي.

- نظام معلومات الأجور (المكافأة):

فمن طريق الحاسوب أمكن اليوم إعداد قوائم الأجور والمكافآت وحسابها في ظرف لحظات بعد ما كان يتطلب ذلك وقتاً طويلاً، ويوجد حالياً برامج متخصصة في هذا المجال تعمل على حساب الأجور، تقييم أداء الأفراد.

المطلب الثاني: ماهية أداء العاملين

حظي موضوع الأداء باهتمام بالغ وشهد بحثاً مستمراً للبحث عن حلول لمشكلاته، من خلال إشراك العاملين في وضع السياسات والأهداف، اتباع حوافز جديدة للجهود الفردية والجماعية، ومئات الأساليب التي تركز على تحقيق هدف واحد وهو تحسين الأداء.

¹ بوجعادة الياس، مرجع سابق، ص 31.

² بلحمري سيمية. الموارد البشرية ومدى استفادتها من تكنولوجيا الإعلام والاتصال في الجماعات المحلية. مذكرة لنيل شهادة الماجستير، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، 2013-

ص 77-78.

الفرع الأول: مفهوم أداء العاملين

1- تعريف أداء العاملين ومحدداته:

أ- تعريف أداء العاملين:

يعرف بأنه: "محاولة لتحليل أداء الفرد ولكل ما يتعلق به من صفات نفسية أو بدنية أو مهارات فنية وسلوكية ، وذلك بهدف تحديد نقاط القوة والضعف، ومحاولة تعزيز الأولى ومواجهة الثانية وذلك كضمان أساسي لتحقيق فعالية المنظمة حالياً وفي المستقبل".¹

ويعرف كذلك بأنه: "عملية إصدار حكم على النشاطات التي تتم ممارستها من طرف العامل في زمن محدد في المنظمة، ويعد ذلك حكم مثالي لاعتماده على مقاييس أداء واضحة ومعايير مستخرجة بطريقة تسمح للمشرف بتكوين رأي شامل وموضوعي وغير متحيز عن أداء العامل".²

يعرف "درة" الأداء بأنه: "تفاعل بين السلوك والإنجاز أو أنه مجموع السلوك والنتائج معاً، مع الميل إلى إبراز السلوك أو النتائج، وذلك لصعوبة الفصل بين السلوك من ناحية وبين الإنجاز من ناحية أخرى".³

وعرفه "الموسي" بأنه: نظام فعال لتحقيق التكامل بين جهود كافة الأطراف والمجموعات داخل المؤسسة التي تتولى بناء الجودة، وتحسينها والحفاظ بالشكل الذي يمكن منه تقديم السلعة أو الخدمة بأقل تكلفة مع تحقيق الرضا الكامل للعميل".⁴

ومنه فإن أداء العاملين هو الجهد المبذول من طرف العامل داخل المؤسسة ويرجى منه تحقيق أهداف المؤسسة المسطرة، ويكون هذا الأداء محدد بمعايير واضحة ومعينة تقوم بتقييمه ومقارنته بالأداء المسطر أو المنشود.

ب- محددات أداء العاملين: إن العوامل التي تحدد مستوى الأداء الفردي تتمثل فيما يلي⁵:

- الدافعية الفردية: حيث يجب أن يتوفر الدافع لكل فرد على العمل، وقد يكون الدافع قويا أو ضعيفا.
 - مناخ أو بيئة العمل: حيث يجب تهيئة بيئة ومناخ العمل، على كافة المستويات (التنظيم، الإدارة، والقسم) لتكون محفزة للفرد في أدائه لعمله.
 - القدرة على أداء عمل معين: فالفرد يجب أن تتوفر لديه القدرة على أداء العمل المحدد له .
- وتتأثر محددات أداء العاملين بممارسات وسياسات إدارة الموارد البشرية، كما يوضحه الشكل الموالي:

¹الصيرفي محمد. قياس وتقييم أداء العاملين. حورس للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، الإسكندرية، 2008، ص84.

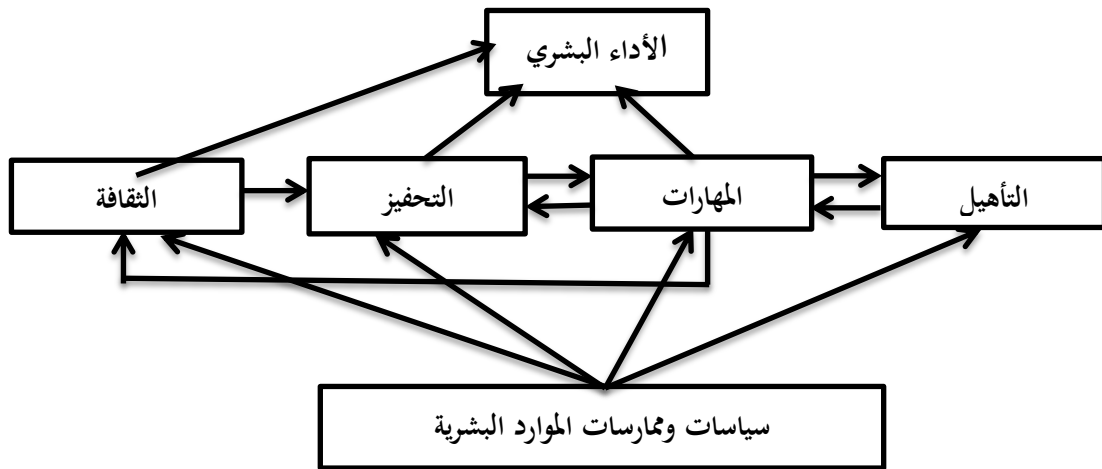
²رجم خالد. أثر نظام معلومات الموارد البشرية على أداء العاملين. مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2011-2012، ص58.

³درة عبد الباري. تكنولوجيا الأداء البشري في المنظمات - الأسس النظرية ودلالاتها في البيئة المعاصرة-. منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، مصر، 2003، ص87.

⁴الموسي جمال الدين محمد. الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية: مدخل لتحقيق ميزة تنافسية لمنظمة القرن الواحد والعشرين. الطبعة الأولى، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2003، ص18.

⁵الرواحنة عبد الله حودة. أثر جودة أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية E-HRM على كفاءة أداء العاملين. مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية الأعمال، جامعة الشرق الأوسط، 2013، ص41.

الشكل رقم (1-2): محددات الأداء البشري وممارسات إدارة الموارد البشرية



المصدر: بوجعادة الياس، مرجع سابق، ص 57.

نلاحظ من خلال الشكل السابق أن أداء العاملين بالمؤسسة نتاج عن ثلاثة عناصر أساسية، حيث تعتبر المهارات المصدر الأهم والمكون الرئيسي للأداء، والتي بدورها تكون مرتبطة بمؤهلات الأفراد. كما يؤثر التحفيز على الأداء بحيث يدفعهم للتعلم واكتساب المهارات والى بذل المزيد من الجهد في العمل. أما الثقافة والقيم المشتركة بين الأفراد فهي تثير الحاجة إلى الانتماء إلى المؤسسة. وتمثل هذه العناصر الثلاثة الحافز والعامل المساهم في تأهيل الأفراد، وتتأثر كل هذه العوامل بالجو العام الذي توفره إدارة الموارد البشرية.

2- أهمية الأداء ومعوقاته:

أ- أهمية أداء العاملين:

تقاس كفاءة الفرد بمقدار ما ينتجه في عمله، والأعمال المتوقعة في المستقبل، فتزيد خبرته وتزداد مهارته في اتخاذ القرارات.

إن دافعية الفرد نحو العمل ترتبط بوجود نظام فعال للحوافز المادية والمعنوية كما يرتبط الأداء الناجح بالاستقرار الوظيفي للعاملين، إذ أن الموظفين ذوي الأداء المتدني يكونون دائما مهددين بالاستغناء عن خدماتهم.

لذلك اهتم الباحثون بموضوع الأداء في منظمات الأعمال من خلال تدريب وتطوير قدرات الموظفين، وتحفيزهم باستمرار للوصول إلى تحقيق أهدافها، وبناء على ما سبق فإن الباحث يرى أن تطوير أداء الموظفين هي نقطة ارتكاز كبرى في إدارة الموارد البشرية في جميع المؤسسات على اختلاف أنواعها، ومجال أعمالها. أن عملية تقييم الأداء ودراسة مخرجات العمليات في المؤسسة يعمل على إعادة تعديل أو تصحيح مدخلان العملية الإدارية في المؤسسة مما يزيد من كفاءة العملية الإنتاجية أو الخدمائية على حد سواء.¹

¹الرواحنة عبد الله حوده ، مرجع سابق، ص 39.

ب- معوقات أداء العاملين

هناك العديد من العوامل التي يتوقف عليها أداء العامل ومن أهمها¹:

- عوامل خارجية: وتمثل فيما يلي:

الإضاءة، الحرارة، الضوضاء، التهوية، نمط لإشراف، عدم الكفاية في تسهيلات العمل والتركيبات والتجهيزات والسياسات المحددة والتي تؤثر على الوظيفة، إلا أن هذه العوامل والتي يطلق عليها العوامل الخارجية ليست وحدها المؤثرة على أداء العامل وإنتاجيته، ولكنها تتفاعل بشكل كبير مع العوامل الداخلية.

- عوامل داخلية: والتي يمكن أن ترتبط بشخصية العامل، ذكاؤه وقدراته الخاصة، سماته الشخصية وخبرته وتدريبه على ما يمارسه من عمل، بالإضافة إلى ظروف العمل الاجتماعية، ويجب النظر إلى هذه العوامل البيئية على أنها مؤثرات على الجهد، القدرة والاتجاه .

الفرع الثاني: قياس أداء العاملين

1- مفهوم تقييم أداء العاملين والهدف منه:

أ- مفهوم تقييم أداء العاملين:

يعرف تقييم أداء العاملين بأنه "نظام رسمي تصممه إدارة الموارد البشرية في المنظمة ، ويشتمل على مجموعة من الأسس والقواعد العلمية والإجراءات، التي وفقا لها تتم عملية تقييم أداء الموارد البشرية في المنظمة، سواء أكانوا رؤساء أو مرؤوسين أو فرق عمل، أي جميع العاملين فيها بحيث يقوم كل مستوى أداري أعلى بتقييم أداء المستوى الأدنى، بدءا من قمة الهرم التنظيمي مرورا بمستوياته الإدارية وصولا لقاعدته.²

ويعرف تقييم أداء العاملين كذلك بأنه: "النظام الذي يعمل على توصيف وتحليل أداء العاملين، ويتم ذلك لأغراض عديدة قد تكون لمنح الحوافز أو لتحديد الاحتياج التدريبي، حيث يحتاج أي نظام متكامل لتقييم الأداء إلى تحديد كل المسؤولين والمشاركين في عملية التقييم، مع تحديد المعايير المرجعية للتقييم ، ثم وضع هذه المعايير في وسيلة أو طريقة للتقييم، وبعد إجراء عملية التقييم بنبا المرؤوسين بنتيجة تقييمهم من أجل تحديد نقاط القوة والضعف لديهم".³

ومنه فان تقييم أداء العاملين هو عبارة عن تحديد وقياس قيمة كل عامل عن طريق وسائل اختبار متبعة بالرجوع إلى معايير ومؤشرات معينة للقياس، وهذا من أجل تحديد نقاط القوة والضعف لدى كل عامل، والهدف منه تصحيح وتأهيل أداء المورد البشري داخل المؤسسة.

¹ باباه ولد سيدن. دور الموارد البشرية في التأثير على الأداء. مذكرة لنيل شهادة الماجستير في إدارة الأعمال، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، 2009-2010، ص51.

² عقيلي عمر وصفي. إدارة الموارد البشرية المعاصرة بعد استراتيجي. دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2005، ص363.

³ القردحجي محمود محمد. أثر عمليات نظم إدارة الموارد البشرية في ذكاء المنظمة. مذكرة لنيل شهادة الماجستير في تخصص الأعمال الإلكترونية، جامعة الشرق الأوسط، 2013، ص

ولكي يكون تقييم الأداء وسيلة فعالة وهادفة لتحقيق الأغراض المنتظرة منه، ينبغي أن يتوفر فيه مجموعة من الخصائص أهمها¹:

- أن يكون بصورة دورية ومستمرة، حيث يتم المقارنة بين نتائجه السابقة والحالية، وأن توضع نتائجه بين يدي العاملين، أي تتاح لهم فرصة الحوار والنقاش مع رؤسائهم.
- أن يخضع للتقييم جميع العاملين، على كل المستويات دون استثناء.
- أن يعتمد على معلومات كافية ودقيقة وحديثة، تحفظ في سجلات وملفات، حيث يسهل الرجوع إليها مرة أخرى.
- أن يدرك المقيمون مسؤولياتهم، أن يتمسكوا بالموضوعية و يتجنبوا الأهواء والنزاعات، بحيث يتعاملون مع جميع الأفراد بكل مصداقية.
- أن تتضح المبادئ والآليات التي تحكم عملية التقييم وأن يتم إصدارها بقرار من أعلى سلطة مختصة، أين يتم احترامه من طرف الجميع.
- أن يشمل مختلف الجوانب الشخصية والإدارية والإنسانية والفنية المتعلقة بالعامل وبالوظيفية والمؤسسة، وأن يتم إعطاء أوزان كمية لهذه المتغيرات تبعاً لدرجة أهميتها.

ب- الهدف من تقييم أداء العاملين:

تقوم المؤسسة باستخدام أنظمة لتقييم أداء العاملين فيها، نظراً لما توفره من معلومات مفيدة لها، وعلى الخصوص لإدارة الموارد البشرية، التي تستعملها لأغراض عديدة منها أن تقييم الأداء يساهم في²:

- تخطيط القوى العاملة ورسم سياسات الاختيار والتعيين بما يحقق اختيار المهارات والمعارف اللازمة من الموارد البشرية المتميزة.
- يساعد الإدارة في معرفة معوقات العمل مثل السياسات والتعليمات المطبقة أو عدم توفر المعدات والأجهزة اللازمة لإنجاز العمل المطلوب.
- يساعد في عمليات النقل والترقية وتحديد الفائض من القوى العاملة فقد يكون السبب في فشل الأفراد في أداء مهامهم بكفاءة هو عدم وضعهم في الوظيفة المناسبة لمؤهلاتهم العلمية والعملية.
- يساعد في تحديد الاحتياجات التدريبية اللازمة للعاملين من خلال تحديد مواطن الضعف في أدائهم من حيث القدرات والمهارات الفنية والإدارية.
- يمكن من تقديم معلومات للعاملين أنفسهم عن جودة وكفاءة أدائهم لأعمالهم، وذلك لتحسينه إلى الأفضل.

2- مؤشرات وطرق قياس أداء العاملين:

أ- مؤشرات قياس أداء العاملين: وقد قسمت حسب معايير رئيسية كالتالي³:

المعيار الرئيسي الأول: الأداء الوظيفي والإنجازات

● الجودة والإنتاجية: حيث يقاس الأداء على أساس:

- السرعة والدقة في الإنجاز .
- كفاءة استغلال الوقت في إنجاز العمل ومستوى الجودة و إدارة الوقت وتحديد الأولويات.

¹ الزاوي صورية و تومي ميلود، مرجع سابق، ص9.

² بوجعادة الياس، مرجع سابق، ص58.

³ <http://www.alwaqfalsheai.gov.iq/sites/default/files/job%20performance/pdf>, تقييم الأداء الوظيفي، عدنان ماشي والي

على الساعة:17:00،:2016/03/15.

- تحديد حجم العمل المنجز في الظروف الاعتيادية.
- الجهود التي يبذلها الموظف لإنجاز العمل و تحطى العقبات والصعوبات في سبيل تحقيق نتائج متميزة.
- القيمة المضافة لجهود الموظف على العمل من حيث التكلفة والخدمة والجودة.
- **تقييم الأداء:** ويقاس الأداء ب :
 - قياس ومراجعة مستوى الأداء الوظيفي.
 - التعلم والاستفادة من عملية مراجعة الأداء الوظيفي.
 - القيام وبشكل مستمر بمراقبة وتصحيح الأداء لتفادي المشاكل والأخطاء .
 - القدرة على التصرف في حالة تفويض الصلاحيات .
- **المعيار الرئيسي الثاني: المؤهلات والقدرات**
 - **المؤهلات العلمية والدورات التدريبية:** وهذا من خلال:
 - ملائمة المؤهلات العلمية مع تلك المحددة في الوصف الوظيفي .
 - تناسب المؤهلات العلمية مع طبيعة العمل .
 - أثر الدورات التدريبية على القيام بالعمل بكفاءة .
 - استخدام المهارات والمعارف المكتسبة لإنجاز العمل .
 - **التطوير والتحسين:** حيث تتمثل مؤشرات التميز فيما يلي:
 - تطوير المهارات الوظيفية و /أو امتلاك مهارات جديدة.
 - اكتساب الخبرات وانعكاسها على الأداء .
 - الاستفادة من خبرات الموظفين الآخرين.
 - الرغبة الذاتية في تطوير القدرات.
 - التعامل مع المشكلات وصنع واتخاذ القرارات.
- **علاقات العمل والاتصال:** وتبرز مؤشرات التميز لدى الموظف في:
 - لباقة التعامل مع الزملاء في العمل .
 - حسن العلاقات مع الرؤساء والمرؤوسين ومدى التعاون معهم .
 - المقدرة على التأثير في الآخرين.
 - المقدرة على بناء علاقات إيجابية مثمرة مع الآخرين لمصلحة العمل.
 - العمل بروح الفريق وتحفيز الزملاء على العمل بروح الفريق.
 - التعامل مع الزملاء ومتلقي الخدمة باحترام وثقة.
 - المقدرة على إيصال واستقبال المعلومات.
 - المقدرة على تبادل الأفكار شفويًا وكتابيًا وإلكترونيًا.
- **المعيار الرئيسي الثالث: السلوك الوظيفي:**
 - **الالتزام بأنظمة العمل:** من خلال:
 - الالتزام بأنظمة وتعليمات العمل وسياسات المؤسسة.

- العمل بكفاءة ضمن المواعيد المحددة لإنهاء العمل المطلوب .
- عدم التغيب والتمارض والإكثار من المغادرات غير الضرورية .
- **الإخلاص والانتماء: ب:**
- المحافظة على ممتلكات المؤسسة وأموالها والأجهزة والمعدات المستخدمة في العمل.
- المحافظة على سرية المعلومات الخاصة بالمؤسسة ومتلقي الخدمة .
- عدم استغلال الصلاحيات والسلطة.
- **أخلاقيات العمل: تظهر من خلال:**
- مدى الالتزام بمدونة السلوك الوظيفي وأخلاقيات الوظيفة العامة .
- حسن ولباقة الإجابة على استفسارات متلقي الخدمة .
- توفر الرغبة والصبر لتقديم المساعدة اللازمة لمتلقي الخدمة .
- توافر المصداقية والموضوعية في أداء العمل.
- **المعيار الرئيسي الرابع: المبادرة والإبداع:**
- **الإبداع وتطوير أساليب العمل**
- تقديم مبادرات إبداعية (أفكار، دراسات، أساليب عمل، مشاريع أو ما شابه) أدت إلى تحسين أو تطوير عمل المؤسسة.
- امتلاك زمام المبادرة في تقديم الاقتراحات البناءة والجديدة.
- إبداء الرأي لتحسين العمل .
- عدم انتظار التعليمات للقيام بالمهام والأعمال الضرورية.
- **المعيار الرئيسي الخامس: المهارات القيادية:**
- **التخطيط الاستراتيجي : ويتجلى في:**
- المساهمة في تطوير ومراجعة ونشر رؤية ورسالة وقيم المؤسسة التي يعمل بها.
- المساهمة في وضع الخطة الاستراتيجية للمؤسسة وتنفيذها.
- **المشاركة وتحمل المسؤولية: من خلال:**
- حجم وطبيعة المشاركة في المؤتمرات والندوات والنشاطات الرسمية وغير الرسمية .
- المقدرة على تحمل المسؤوليات الوظيفية خاصة في الحالات غير الروتينية.
- **دعم عملية التغيير: ب:**
- تخصيص الموارد والدعم اللازمين لعملية التغيير.
- إدارة مقاومة التغيير والمخاطر المترتبة على برامج التغيير.
- قياس ومراجعة فعالية التغيير .

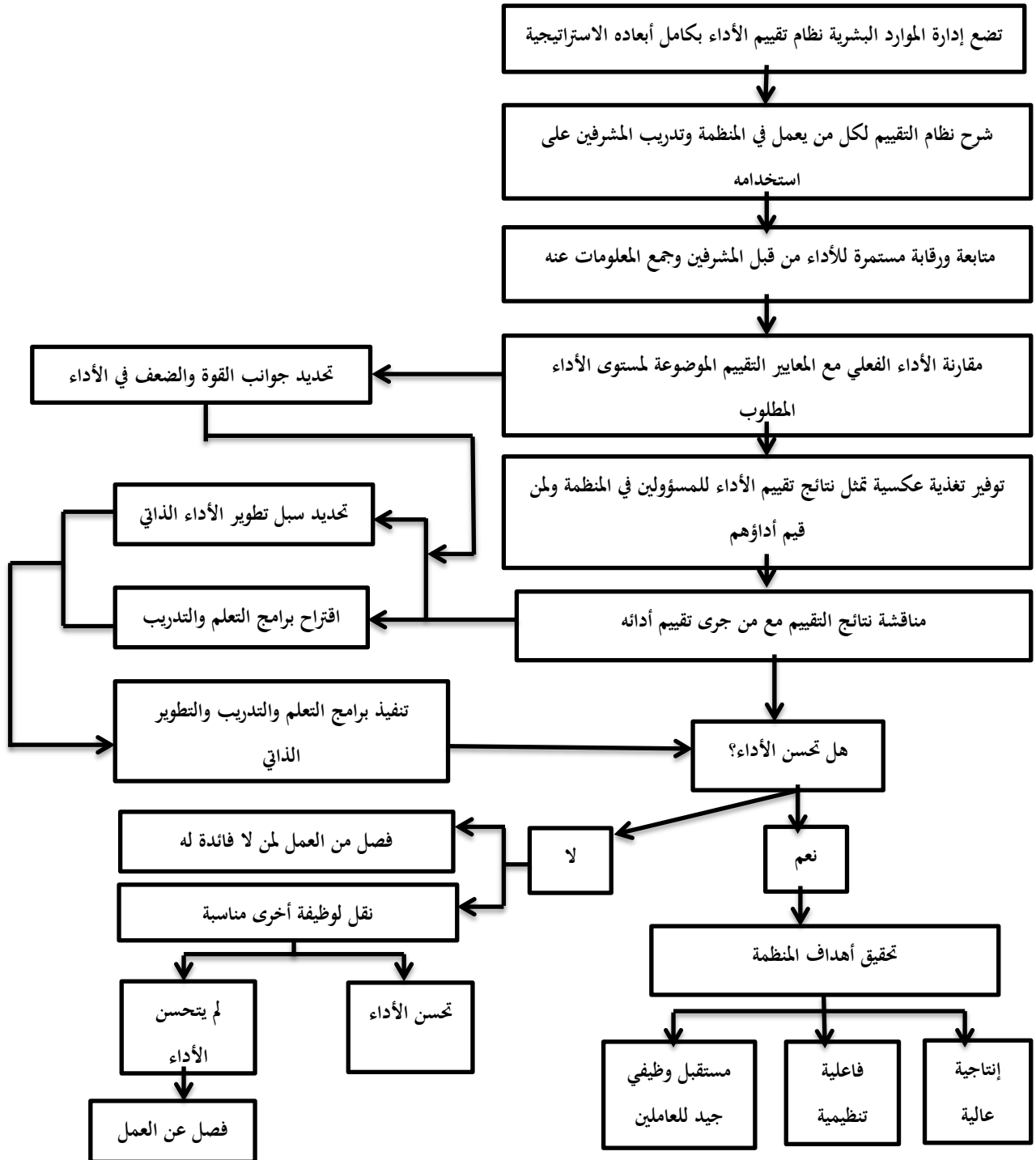
- ب- طرق تقييم أداء العاملين: هناك عدة طرق لتقييم أداء الأفراد في المؤسسة نذكر منها¹:
- طريقة الترتيب: تعتمد على مبدأ المفاضلة بين الأفراد، إذ يقوم الرئيس المباشر بترتيب مرؤوسيه تنازلياً طبقاً للمستوى للعام للأداء من الأفضل إلى السوء، حيث أفضلهم ليصبح الرقم 1 وأسوأهم ليصبح الرقم ن، ثم يختار ثاني أفضل الأفراد وأسوأهم (ن-1) من بين البقية وهكذا إلى أن يتم ترتيب جميع الأفراد.
 - تتميز هذه الطريقة بأنها بسيطة وسهلة التطبيق، كما أنها سريعة، إلا أنه يعاب عليها صعوبة التطبيق إذا زاد عدد الأفراد في القسم أو المصلحة، كما أن عدم وجود معايير محددة للتقييم يجعله غير موضوعي لأنه يتم للأداء بشكل عام، بالإضافة إلى الجهد الكبير الذي يتطلبه من قبل المقيم لمتابعة أداء مرؤوسيه باستمرار.
 - طريقة القوائم: حيث تقوم الإدارة بإعداد قوائم تضم عبارات تشرح جوانب كثيرة من سلوك العاملين في العمل والصفات الواجب توفرها فيهم، وعلى المقيم أن يختار العبارة التي تصف أداء الفرد، ويكون ذلك إما بنعم أو لا، وعند الإتمام ترسل القوائم إلى إدارة الموارد البشرية لتحليلها وتحديد أوزان لكل إجابة فيها حسب درجة أهميتها، ثم تجمع هذه الأوزان ويكون الناتج هو مقدار كفاءة الفرد، تتميز هذه الطريقة بأنها تقلل من تحيز المقيمين لأنه يشارك في إعدادها رؤساء الوظائف المراد تقييمها، كما أنها بسيطة وسهلة الفهم والتطبيق، وما يعاب عليها تكلفتها العالية إذ تتطلب من المؤسسة إعداد قوائم بقدر ما يوجد من الوظائف فيها، حيث أن عوامل القوائم تختلف من وظيفة إلى أخرى، كما تتطلب وقت وجهد لإعدادها.
 - طريقة الأحداث الحرجة (الجوهريّة): تعتمد هذه الطريقة على قيام المقيم بتسجيل السلوكيات والأحداث التي قام بها العامل والتي تؤثر على أدائه إيجاباً أو سلباً، أي أن سلوكيات الفرد نوعان، إيجابية تؤدي إلى نجاحه في العمل، وسلبية تؤدي إلى إخفاقه في العمل.
 - تتميز هذه الطريقة بابتعادها عن التحيز في التقييم، كما أنها تعطي فكرة واضحة ودقيقة على أداء الفرد من خلال ملاحظة أداءه وتحليله أثناء حدوث الوقائع (الأحداث) وبالتالي تحديد نقاط القوة والضعف فيه، إلا أنها تتطلب جهد كبير ومستمر من قبل المقيم لمتابعة أداء الفرد، كما أنها تقلل من موضوعية التقييم، حيث أن المواقف السلبية التي تصدر عن العامل قد تكون استثنائية لا تعبر عن طبيعة الفرد أو أنها قد تتلاشى بمرور الوقت.
 - طريقة الإدارة بالأهداف: يطلق عليها غالباً الإدارة بالنتائج أو إدارة الأداء، والتي تعني إشراك المرؤوسين في اتخاذ القرارات، بمعنى أن الرئيس لا يتولى تحديد الأهداف ويطلب من المرؤوسين تنفيذها، وإنما يشركهم في تحديدها وتحديد الوسائل اللازمة لتحقيقها والفترة الزمنية التي تنجز خلالها.
 - أما تقييم المرؤوسين فيتم على مدى قدرتهم على تحقيق الأهداف التي التزموا بها.
 - تتميز هذه الطريقة بأنها تركز على الأداء وليس السمات الشخصية، أي تركز على الحاضر والمستقبل، كما أنها تأخذ مبدأ المشاركة في وضع الأهداف، فهي تبين للفرد ما هي إمكانياته وما هي النتائج المطلوبة منه، مما يجعله يبذل أقصى جهد لتحقيقها، إلا أنها تتطلب مهارات في الصياغة وتحديد الأهداف بشكل واضح، كما يصعب قياس الأهداف النوعية في ظلها.

¹ انظر: صالح عبد القادر. تقييم أداء العاملين باستخدام بطاقة الأداء المتوازن. مذكرة لنيل شهادة الماجستير، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2012-2013، ص 14. و حيمر حمودي. أجر الكفاءة وأثره على تحسين الأداء في المؤسسة. مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علوم التسيير، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2007-2008، ص 88.

- طريقة تقييم الأداء 360 درجة: وفق هذه الطريقة يجري تقييم الفرد من جانب كافة المحيطين به على شكل دائرة قطرها 360 درجة، من جانب كل من الرئيس، الزميل، المرؤوس، العميل الداخلي، العميل الخارجي، تصب هذه التقييمات في وعاء لدى الرئيس يستعين به فب إعداد تقاريره عن أداء مرؤوسيه.
- تضمن هذه الطريقة تنوع المعلومات مما يقلل من التحيز القائم على المعرفة الشخصية أو أي عوامل أخرى من شأنها التأثير على قرار المقيم، كما تستخدم كأساس أو محدد للتعين والتدريب وتحديد المهارات اللازمة من الموارد البشرية.

والشكل الموالي يوضح آلية تقييم أداء الموارد البشرية مع بعد استراتيجي لهذه العملية:

الشكل رقم (1-3): آلية تقييم أداء الموارد البشرية وبعدها الاستراتيجي



المصدر: عقيلي عمرو وصفي، مرجع سابق، ص 364.

المطلب الثالث: مساهمة نظام معلومات الموارد البشرية في أداء العاملين

إن التنمية البشرية وتطوير الأداء البشري أصبحا محطيان بأهمية كبيرة في وقتنا الحالي خاصة مع المنافسة الشرسة التي يعرفها قطاع الأعمال، لذا فإن السبيل الوحيد لأي نظام من أجل البقاء هو العمل على تطوير كفاءات موارده البشرية المتاحة والكامنة داخله.

الفرع الأول: نظام معلومات الموارد البشرية والتكوين والتدريب

أن العملية التكوينية تعتبر السبيل الأمثل لغرض رفع وتنمية قدرات الأفراد، ولقد ساهم نظام معلومات الموارد البشرية مساهمة عظيمة وهذا من خلال ثلاث مراحل:

1- مرحلة التخطيط والإعداد للعملية التكوينية:

حيث أن نظم معلومات الموارد البشرية ساهمت في تفعيل وترشيد عملية التخطيط للعملية التكوينية، وذلك بتوفيرها لمعلومات حديثة في الوقت المناسب للمشرفين على هذه العملية، وهذا في ما يخص ما يلي¹:

أ- قياس الاحتياجات: وذلك بتوفير معلومات عن:

- الأهداف والتوجهات والسياسات المتبعة، وتحليل عناصر القوة ومواطن الضعف، وهذا أحد المدخل الأساسية لتحديد الاحتياجات.
- إتاحة شبكة الأنترنت إمكانية معرفة عناصر التحليل الاستراتيجي بصورة يمكن من خلالها تحديد عناصر القوة ومواجهة مواطن الضعف عن طريق التكوين بما يستجيب للتوجهات الجديدة.
- إتاحة كذلك إمكانية تحديد المتغيرات الخارجية والتعرف على الفرص والتهديدات التي تتعرض لها، وبصورة يمكن من خلالها تحديد الجديد من الاحتياجات مع الاستفادة من الفرص وتفادي المخاطر.

ب- التخطيط للاحتياجات: وتلعب هنا كذلك نظم المعلومات دورا حيويا وهذا من خلال:

- معرفة برامج وخطط عمل العملية التكوينية لكافة الإدارات الأخرى.
- كما تتيح بعض برامج الحاسبات وضع خطط مسبقة للعملية التكوينية، كالبرامج الإن2حصائية والأنظمة الخبيرة مثل Prays للتسيير التنبئي للأفراد العاملين.
- ويعتمد نظام معلومات على مصادر مختلفة من أجل تحديد الاحتياج التدريبي وتطوير وتنمية الموارد البشرية للمؤسسة ، نذكر أهمهما فيما يلي²:

- استراتيجية المؤسسة عند إقامة تغييرات تنظيمية لغرض التوسع أو التنمية، وبالتالي تحتاج موارد بشرية جديدة أو تنمية الموارد البشرية الموجودة بالمؤسسة بما يتلاءم مع التغييرات الحديثة.
- التحليل التنظيمي عبر المسح الشامل لجميع وظائف المؤسسة من شأنه أن يبرز نقاط الضعف فيها، ومن ثم تحديد الاحتياج التنموي.

¹القرودح فضيل حمد عبد القادر. أثر المعلوماتية في أداء الموارد البشرية. مذكرة لنيل شهادة الماجستير، الأكاديمية العربية البريطانية للتعليم العالي، السنة غير مذكورة، ص88-89.

²كشواي باري. إدارة الموارد البشرية. الطبعة الثانية، دار الفاروق للنشر والتوزيع، القاهرة، 2006، ص124.

- عملية تقييم الأداء كذلك تعد مصدر لتحديد الاحتياج التدريبي بعد معرفة نقاط ضعف العاملين، وبالتالي يسهل على المسؤولين على تصنيف وتحديد من يحتاج للتدريب.
- سجلات حوادث وإصابات العمل توفر عادة معلومات وفيرة عن الحوادث ونتائجها ومسبباتها، فمن خلال هذه المعلومات يتسنى للمؤسسة معرفة مجالات العمل الخطر ذات المعدلات المرتفعة من الحوادث والأمراض التي سببها نقص المهارة والإلمام بالعمل، وبالتالي تحتاج لإلمام تدريبي مستعجل.
- الترقبات المحتملة والتي يمكن أن يحظى بها الفرد بعد فترة من عمله تحتم عليه الخضوع لدورات تدريبية تأهله للحصول على المنصب المرقي إليه.
- استقصاء رأي الموارد البشرية من خلال الاستماع لمتطلباتهم واحتياجاتهم التي يمكن أن تمس حاجتهم للتدريب والتنمية.

2- مرحلة تنفيذ العملية التكوينية:

يعمل نظام معلومات الموارد البشرية على وضع جدول زمني لتنفيذ برامج التدريب بشكل منسق، وبشكل يحقق أهداف الاستراتيجية بشكل تدريجي، ويشمل هذا الجدول تحديد أولويات تنفيذ هذه البرامج، وذلك وفقاً لإلحاح كل منها.

ثم بعد ذلك ينفذ البرنامج مع توفير متابعة مستمرة لهذا التنفيذ، مع رصد أي مشكلة قد تظهر خلال التنفيذ.¹

3- مرحلة قياس أو تقييم كفاءة العملية التكوينية:

ساهم نظام معلومات الموارد البشرية في إثراء وتسريع مرحلة تقييم العملية التكوينية حيث يمكن أن نلمس ذلك من خلال النقاط التالية:²

- إمكانية التقييم المستمر لكفاءة العملية التكوينية من خلال التفاعل بين العامل والبرنامج التكويني بصورة كاملة يمكن من خلالها تحديد نقاط القوة والضعف.
- إمكانية تتبع المتكون في جميع حالات التكوين، حيث تقوم البرامج الذكية لنظم معلومات الموارد البشرية بتجميع وتوفير جميع المعلومات أثناء العملية التكوينية وليس فقط أثناء مرحلة التقييم.

الفرع الثاني: نظام معلومات الموارد البشرية والابتكار والإبداع

1- علاقة التوظيف بإبداع الموارد البشرية:

من خلال التوجه الفكري الحديث للمؤسسات، أصبح الاهتمام بنوعية المورد البشري الواجب استقطابه سياسة استراتيجية تنتهجها، بحيث تعمل على تصميم برامج لاستقطاب واختيار الموارد البشرية المؤهلة والموهوبة. وقد تلجأ بذلك مثلاً للعلامات التجارية للتوظيف، وبالتالي يمكن أن تقلل من تكلفة الوقت في التوظيف وزيادة نوعية المرشحين، الذين يمتازون بالحس الإبداعي وذوي كفاءات ومهارات عالية.³

2- علاقة التحفيز بإبداع الموارد البشرية:

¹ عقيلي عمرو وصفي، مرجع سابق، ص452.

² القردوح فضيل حمد عبد القادر، مرجع سابق، ص90.

³ MOHAN Kokila and others . **innovation and global HRM by 2050**. Article in the international journal of pharmaceutical sciences and business management, 2014, p24.

يعد نظام التحفيز كنظام فرعي لنظم معلومات الموارد البشرية نظاما فعالا في خلق تأثير بارز في أداء العاملين وتنمية قدراتهم وإبراز أبداعهم، حيث أن عامل تحفيز وتعويض العاملين من خلال أجور ومكافآت عادلة، وتحفيزات معنوية، يساهم في تعزيز القدرة لدى العامل وتوطيد انتمائه للمؤسسة وبالتالي تفانيه في عمله ، وهذا ما يخلق لديه المبادرة لتطوير عمله والإبداع فيه.

3- علاقة تقييم أداء العاملين بإبداع الموارد البشرية:

إن نظام تقييم أداء العاملين ضمن نظام معلومات الموارد البشرية يقوم على أسس ومعايير تتخذها المؤسسة من أجل الاستناد عليها في عملية تقييم العاملين، وهذه المعايير تختلف من مؤسسة إلى أخرى، ولها دور فعال في التأثير على أداء الفرد وتطويره من خلال المعايير البناءة التي تقوم على تقييم سلوك الفرد وإنجازاته ومدى مبادرته في العمل، حيث أنه كلما أدرجت المؤسسة معايير تهتم بتقييم إنجازات وسلوكيات الفرد المتميزة كلما كان أداء الفرد محفز نحو الأبداع في مجال عمله .

ويرى الباحثون بأن بيئة العمل تؤثر بشكل كبير على أداء وسلوك الفرد، من خلال التأثير على دافعية الفرد في الإبداع عبر تحليل سلوكه بمعرفة نقاط قوته ومدى تلائمه مع الوظيفة التي يعمل فيها، وكذا استكشاف ميولاته وأهدافه. وهذا يتحقق عبر برنامج تقييم أداء العامل الذي يوفر للفرد وللإدارة معرفة نقاط قوة وضعف الفرد وكذا مجالات إبداعه.¹

المبحث الثاني: الدراسات السابقة

تطرقت العديد من الدراسات لأثر نظام معلومات الموارد البشرية أو احد أنظمتها الفرعية على أداء العاملين، لكننا اخترنا بعضا من تلك الدراسات التي اعتبرناها أكثر أهمية و قربا لموضوع دراستنا.

المطلب الأول: الدراسات باللغة العربية

1- مانع سبرينة . أثر استراتيجية تنمية الموارد البشرية على أداء الأفراد في الجامعات-دراسة حالة :عينة من الجامعات

الجزائرية- مذكرة لنيل شهادة الدكتوراه في علوم التسيير، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2014-2015.

هدفت الباحثة في هذه الدراسة إلى تحديد أثر استراتيجية تنمية الموارد البشرية على أداء الأفراد في الجامعات، معتمدة المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم دراسة حالة الأساتذة والموظفين الإداريين بالجامعات: محمد خيضر "بسكرة"، عباس لغرور "خنشلة" والعربي بن مهدي "أم البواقي"، واعتمدت الاستبيان كأداة لجمع البيانات الأولية وتحليل نتائجه عبر برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية "spss".

أما اهم النتائج التي خلصت لها الباحثة أن الدراسة أكدت أن كل من التدريب، التعلم التنظيمي، التطوير (التنظيمي، الإداري وتطوير المسار الوظيفي) والإبداع تمثل استراتيجيات هامة، تبناها الجامعات محل الدراسة في تنمية مواردها البشرية من أساتذة وموظفين و إداريين.

كما أبرزت الدراسة وجود علاقة ارتباطية بين استراتيجية تنمية الموارد البشرية (التدريب ، التعلم التنظيمي والإبداع) وأداء الموارد البشرية.

¹ AHONEN Mikko . Designing an Information System for Open Innovation. Academic dissertation in information science, university of Tampere, 2011, p40.

2- جلود الرويلي عماد صفوك. دور نظم معلومات الموارد البشرية في زيادة فاعلية أداء إدارة الموارد البشرية-دراسة ميدانية في وزارة الداخلية بمملكة البحرين-. مذكرة لنيل شهادة الماجستير في إدارة الموارد البشرية، جامعة العلوم التطبيقية، البحرين، 2014.

هدف البحث إلى دراسة دور نظم معلومات الموارد البشرية في زيادة فاعلية أداء إدارة الموارد البشرية، وذلك في ضوء بعض المتغيرات الديمغرافية مثل (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، الوظيفة، سنوات الخبرة).

واستخدم الباحث أداة الاستبيان بغرض تحليل نتائجها إحصائياً، وخلص إلى نتيجة أن هناك تأثير قوي في العلاقة بين نظام معلومات الموارد البشرية وأداء إدارة الموارد البشرية، وتزداد فاعلية أداء العاملين بإدارة الموارد البشرية كلما كانت تكنولوجيا المعلومات والنظم الحاسوبية المستخدمة واضحة وسهلة الاستخدام.

كما تتأثر فاعلية أداء العاملين بإدارة الموارد البشرية سلباً وإيجاباً بشفافية وموضوعية نظام المعلومات بشكل عام ونظام الأجور والحوافز والمكافآت شكل خاص.

3- الكساسبة يوسف سالم. أداء الموظفين كمتغير وسيط بين ممارسات استراتيجيات إدارة الموارد البشرية والمنظمة الساعية للتعلم- دراسة حالة شركة ميناء الحاويات العقبة-. مذكرة لنيل شهادة الماجستير في إدارة الأعمال، جامعة الشرق الوسط، 2013.

هدفت هذه الدراسة إلى اختبار العلاقة بين ممارسات استراتيجيات إدارة الموارد البشرية ومعايير المنظمة الساعية للتعلم بوجود أداء الموظفين كمتغير وسيط في هذه العلاقة، واستعمل الباحث أداة الاستبيان لجمع البيانات بغرض معالجتها إحصائياً.

وأظهرت النتائج أن مستوى ممارسات استراتيجيات إدارة الموارد البشرية للعاملين كان مرتفعاً ودرجة توافر معايير المنظمة الساعية للتعلم ومستوى أداء العاملين في الشركة، وتبين من خلال الدراسة أن هناك أثر بين استراتيجيات الموارد البشرية (التدريب والتنمية، الدافعية والتحفيز، الاستقطاب والاختيار، وتقييم الأداء)، ومعايير المنظمة الساعية للتعلم بأبعاده بوجود أداء العاملين كمتغير وسيط.

4- دراسة الرواحنة عبد الله عوده. أثر جودة أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية E-HRM على كفاءة أداء العاملين- دراسة حالة في مجموعة الاتصالات الأردنية (أورنج)- . مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية الأعمال، جامعة الشرق الأوسط، 2013.

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر جودة أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على كفاءة أداء العاملين في شركة الاتصالات الأردنية (أورنج)، واستخدم الباحث المنهج دراسة الحالة والأساليب الإحصائية الملائمة مثل: اختبار ألفا كرونباخ لقياس ثبات فقرات الاستبانة، والانحدار المتعدد البسيط لقياس درجة الارتباط بين المتغيرين.

وقد أظهرت نتائج الدراسة أن جودة أنظمة الموارد البشرية ليس لها تأثير واضح على كفاءة الأداء، كما أظهرت أن جودة البنية التحتية لأنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية هي التي لها تأثير إيجابي واضح على كفاءة أداء العاملين في الشركة، وهذا بسبب الحماية العالية للبرامج المستخدمة في إدارة الموارد البشرية في الشركة .

أما كفاءة أداء العاملين فكانت مرتفعة كون إدارة الموارد البشرية لشركة الاتصالات الأردنية تحرص على التحسين المستمر لأداء العاملين فيها عبر الطرق الحديثة التي تهدف للتغلب على معوقات العمل، وتسعى عبر الدورات والبرامج التدريبية إلى تقليل الأخطاء واختصار الوقت والجهد على العاملين في الشركة.

5- فوطة سحر محمد، القطب محي الدين . أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على تعلم ونمو العاملين في المصارف التجارية

الأردنية. المجلة الأردنية للعلوم التطبيقية، سلسلة العلوم الإنسانية، المجلد الخامس عشر، العدد الأول، 2013.

هدفت الدراسة إلى اختبار مدى تطبيق ثمانية من ممارسات إدارة الموارد البشرية تمثلت ب(التحليل الوظيفي، تخطيط الموارد البشرية، التوظيف، التدريب والتطوير، تقييم الأداء، التعويضات والمنافع، التمكين، إدارة علاقات العاملين) وأثرها على أحد أبعاد بطاقة الأداء المتوازن (التعلم والنمو) ممثلاً ب (أداء العاملين، تحسين العمليات الداخلية، القدرات، الإبداع والابتكار).

واستعمل الباحثان استبانة من اجل جمع المعلومات بغرض تحليل نتائجها إحصائياً.

توصلت الدراسة إلى أن جميع المصارف تطبق ممارسات إدارة الموارد البشرية الثمانية وبدرجة مرتفعة، ويوجد اثر ذو دلالة إحصائية بين جميع ممارسات إدارة الموارد البشرية وأداء العاملين عدا التحليل الوظيفي .

6- دراسة المرشدي خالد بن المحسن .اثر تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية على أداء الموظفين في مؤسسات التعليم العالي

السعودية. المؤتمر الثاني لمعهد الإدارة العامة والتنمية الإدارية في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، كلية الاقتصاد،

المحور الرابع، جامعة القصيم، السعودية، 2012.

سعت هذه الدراسة إلى تحليل أثر نظم معلومات الموارد البشرية على أداء الموظفين في مؤسسات التعليم العالي في السعودية، و عمد الباحث إلى استخدام الاستبيان ،حيث لجأ إلى استخدام الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية "SPSS" لترجمة هذه الإجابات إحصائياً.

و توصلت الدراسة إلى نتائج أهمها أن: درجة تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية في مؤسسات التعليم العالي مرتفعة، حيث أن تطبيق نظم التحفيز احتل المركز الأول، يليها تطبيق نظم التخطيط ، يليها تطبيق نظم الاستقطاب والتعيين، وفي المركز الأخير جاء تطبيق نظم التدريب. وتبين أن مؤسسات التعليم العالي تحتم بتفعيل نظم معلومات الموارد البشرية لتعزيزها على سد حاجتها من الموارد البشرية الكفؤة في الوقت المناسب.

وأشارت نتائج الدراسة إلى أن مستوى أداء الموظفين في مؤسسات التعليم العالي مرتفع، ويعكس رضا كبير من طرف الموظفين إزاء إجراءات العمل المتبعة و سياسات التدريب الفنية الخارجية، وتفسر هذه النتيجة أن هذه المؤسسات اهتمت بشكل ملحوظ في تحقيق مستويات أداء عالية سواء كان ذلك من اجل تحقيق حاجات الموظفين فيها، أو تحقيق حاجات الطلبة العلمية والعملية.

7- رجم خالد . أثر نظام معلومات الموارد البشرية على أداء العاملين -دراسة حالة مؤسسة شي علي بسطيف- . مذكرة

لنيل شهادة الماجستير في علوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2011-2012.

هدفت الدراسة إلى إبراز اثر مخرجات نظام معلومات الموارد البشرية على أداء العاملين في ظل تكنولوجيا المعلومات، واستند في اختبارها لهذا الأثر على أداة الاستبيان بالإضافة إلى المقابلات الشخصية مع رؤساء بعض المصالح مع عنصر الملاحظة.

وخلصت الدراسة إلى أن المؤسسة تستخدم نظام معلومات بشكل مقبول إلى حد ما حيث يساهم في كفاءة عملية تقييم أداء العاملين التي تنعكس إيجاباً على برامج التدريب، كما تسهل عملية تسيير الأجور بفعالية مما يحقق الرضا لدى الأفراد الذي يؤثر على أداء العاملين بالمؤسسة بشكل إيجابي، لكن مع ذلك يبقى نقص أو تقصير من جانب مصلحة إدارة الموارد البشرية في هذا الجانب رغم أن النظام متاح لتسيير جميع وظائف الموارد البشرية إلى أن مسعولي المورد البشري لا يزالون يستعملون الطرق التقليدية في بعض الوظائف مما يحول دون الاستغلال الأمثل للنظام.

المطلب الثاني: الدراسات باللغة الأجنبية

1- **RUKEVWE Juliet Olughor .The relashion ship between human resource information system and human resource management-**. Article in International Journal of Economics, Commerce and Management, united kingdom, 2016.

هدفت الدراسة إلى توضيح العلاقة بين نظام معلومات الموارد البشرية وممارسات إدارة الموارد البشرية داخل شركة الأغذية والمشروبات بنيجيريا، واستخدمت الباحثة أداة الاستبيان استجواب العاملين في مستويات الإدارة بالشركة.

وتوصلت نتائج الدراسة إلى أنه توجد علاقة كبيرة بين نظام معلومات الموارد البشرية وإدارة الموارد البشرية داخل المؤسسة، حيث يتأثر هذا الأخير بنظم معلومات الموارد البشرية تأثيراً إيجابياً من خلال تحسن الاتصالات واتخاذ القرارات وعمليات سير العمل.

2- **AL DMOUR Rand H, AL ZUBI .Factors motivating and inhibiting the practice of HRIS in business organizations- an empirical analysis-**. Article in international journal of business research, canadian center of science and education, 2014.

هدفت الدراسة إلى اختبار مدى استعمال منظمات الأعمال في الأردن ، باعتبارها دولة نامية لنظام معلومات الموارد البشرية ودراسة فوائده والحواجز التي يعاني منها، واعتمد الباحثان على استبيان بالاستناد إلى تحليل الأعمال السابقة.

وتوصلت الدراسة إلى أن التطبيقات الأكثر استخداماً في نظام معلومات الموارد البشرية هي تطبيقات تخزين وثائق الموظفين ثم تليها نظام الاختيار والتعيين، كما وجد أن هذه المؤسسات تستعمل أنظمة متطورة في مجال تقييم الأداء وإدارة التعويضات والتدريب والتطوير، وأظهرت الدراسة كذلك أن نظام معلومات الموارد البشرية يمتاز بالدقة والسرعة في العمل ويكاد يخلو من المعاملات الورقية، إما بالنسبة لعواقب هذا النظام فتتمثل في التكلفة وعدم كفاية المعرفة في تنفيذ هذا النظام.

3- **REZAEI Mohammad and Others .The Effects of Information Technology (IT) on Employee Productivity - Shahr Bank (Case study of Shiraz, Iran)-**. Article in journal of technology and management, 2014.

هدفت هذه الدراسة إلى دراسة مدى تأثير تكنولوجيا المعلومات في إنتاجية الموارد البشرية، وبالاستناد إلى استعراض الخلفية النظرية والأدبيات وكذا المقابلات مع موظفي شهر بنك، خلصت الدراسة إلى أن هناك علاقة إيجابية بين تكنولوجيا المعلومات وإنتاجية الموارد البشرية، حيث أن تكنولوجيا المعلومات تحفز الدافع للأبداع والابتكار وروح المنافسة وتحد من تكلفة النشاط، وتحسين نوعية النشاط ووقت العمل، وتحقيق الرضا الوظيفي وبالتالي الرفع من إنتاجية العاملين.

4- LABERGE Mélanie. **Mesure de la contribution du système d'information de gestion des ressources humaines à la performance de la fonction ressources humaines : application au processus du recrutement.** Mémoire présenté comme exigence partielle de la maîtrise en science de la gestion, université du Québec à Montréal, 2014.

هدفت الدراسة إلى قياس مدى مساهمة نظام معلومات الموارد البشرية في أداء وظيفة إدارة الموارد البشرية، باتخاذ نظام التوظيف نموذجاً، كما حاولت الدراسة إبراز وتحديد مؤشرات الأداء الأكثر أهمية في قياس أداء الخدمة (وظيفة إدارة الموارد البشرية).

اعتمدت الباحثة على منهج دراسة الحالة من خلال أداة المقابلة شبه المنظمة مع موظفي خدمة التوظيف.

وتوصلت الباحثة إلى أن نظام التوظيف يساهم في رفع أداء وظيفة إدارة الموارد البشرية، من خلال المعايير المتبعة للاختيار والتعيين ومؤشرات الأداء وتختلف هذه المعايير باختلاف ظروف المؤسسة.

المطلب الثالث: ما يميز دراستنا عن الدراسات السابقة

سنقوم من خلال الجدول المدرج أدناه بمقارنة مختلف الدراسات السابقة والتي تطرقنا إليها من خلال نقاط التشابه والاختلاف كما يلي:

عنوان الدراسة	أوجه الشبه	أوجه الاختلاف
1- دراسة المرشدي خالد عبد الرحمان (2012):	- التطرق لنفس هدف دراستنا في إبراز اثر نظام معلومات الموارد البشرية على أداء العاملين. - الاعتماد على نفس أداة الدراسة (الاستبيان).	- طبيعة دراسة الحالة تختلف، حيث مست قطاع التعليم، في حين دراستنا تمس القطاع الطاقوي.
2- دراسة الرواحنة عبد الله عودة(2013):	- التطرق لنفس هدف دراستنا في إبراز اثر نظام معلومات الموارد البشرية على أداء العاملين.	- تختلف الدراسة من حيث تطرقها لمرحلة المعالجة فقط ضمن نظام معلومات الموارد البشرية في محاولة لإبراز مدى كفاءة الأنظمة الإلكترونية به. - دراسة الأثر على الأداء في هذه الدراسة المراد به أن يكون إيجابياً على خلاف دراستنا التي لا تحدد الهدف. - طبيعة الدراسة أيضاً تختلف بدراسة قطاع الاتصالات. - الاعتماد على منهج دراسة الحالة.
3- دراسة مانع سبرينة (2014-2015):	- نفس موضوع الدراسة من حيث التأثير على أداء المورد البشري. - الاعتماد على نفس أداة الدراسة.	- التطرق لأحد الأنظمة الفرعية لنظام معلومات الموارد البشرية كاستراتيجية التدريب والتطوير وقياس اثره على أداء المورد البشري. - المراد من الدراسة هو دراسة الأثر الإيجابي

<p>المترب على التنمية.</p> <p>- اختلاف طبيعة دراسة الحالة بالتطرق لقطاع التعليم.</p>		
<p>الهدف من الدراسة قياس مدى مساهمة نظام معلومات الموارد البشرية في زيادة أداء الموارد البشرية.</p> <p>- اختلاف طبيعة دراسة الحالة بالتطرق للقطاع الوزاري.</p> <p>-</p>	<p>- يصب في نفس قالب الموضوع من حيث متغيري الدراسة.</p> <p>- الاعتماد على نفس أداة الدراسة.</p>	<p>4- دراسة جلود لرويلي عماد صفوك (2014):</p>
<p>- استبعاد التكنولوجيا ومرحلة المعالجة.</p> <p>- افتراض نمو وتعلم العاملين أي حتمية الأداء الإيجابي.</p> <p>- اختلاف طبيعة دراسة الحالة بالتطرق للقطاع المصري.</p>	<p>- نفس موضوع الدراسة من حيث أثر ان2مدخلات ومخرجات نظام معلومات الموارد البشرية على أداء العاملين.</p> <p>- الاعتماد على نفس أداة الدراسة.</p>	<p>5- دراسة فوطة سحر محمد والقطب محي الدين (2013):</p>
<p>- اختلاف طبيعة دراسة الحالة (مؤسسة صناعة أنابيب المياه).</p>	<p>- نفس موضوع الدراسة من حيث إلمامها بكل مكونات نظام معلومات الموارد البشرية واثرها على أداء العاملين.</p> <p>- الاعتماد على الاستبيان.</p>	<p>6- دراسة رجم خالد (2011-2012):</p>
<p>- اختلاف طبيعة دراسة الحالة (شركة الحاويات العقبه)</p>	<p>- يشترك مع دراستنا في هدف التأثير على أداء الموظفين من طرف مخرجات نظام معلومات الموارد البشرية.</p> <p>- الاعتماد على نفس أداة الدراسة.</p>	<p>7- الكساسبة يوسف سالم (2013):</p>
<p>- اختلاف المتغير التابع المتمثل في كل عمليات وممارسات إدارة الموارد البشرية.</p> <p>- التركيز على أثر مرحلة المعالجة في نظام معلومات الموارد البشرية (التكنولوجيا والاتصال).</p> <p>- اختلاف طبيعة دراسة الحالة (شركة الأغذية والمشروبات).</p>	<p>- التطرق لنفس المتغير المستقل لدراستنا والمتمثل في نظام معلومات الموارد البشرية ودراسة أثره.</p> <p>- اعتماد نفس أداة الدراسة.</p>	<p>8- دراسة RUKEVWE Juliet Olughor (2016)</p>

<p>- دراسة مجردة بحيث لا تقيس أثر متغير على آخر وإنما تكتفي بإبراز أهمية نظام معلومات الموارد البشرية.</p> <p>- اختلاف طبيعة دراسة الحالة بالتطرق لقطاع إدارة الأعمال.</p>	<p>- دراسة نفس المتغير المستقل لدراستنا.</p> <p>- واعتماد نفس أداة الدراسة.</p>	<p>9- دراسة ALDMOUR Rand H and AL ZUBI :(2014)</p>
<p>- التطرق لتأثير التكنولوجيا في مرحلة معالجة المعلومات.</p> <p>- اختلاف طبيعة دراسة الحالة بالتطرق للقطاع البنكي.</p> <p>- اعتماد منهج دراسة الحالة بالتركيز على معطيات المقابلة.</p>	<p>- نفس هدف الموضوع وهو دراسة الأثر على إنتاجية وأداء العاملين.</p>	<p>10- دراسة REZAEI Mohammad and others :(2014)</p>
<p>- تضيق نطاق الدراسة باتخاذ نظام التوظيف نموذجاً.</p> <p>- دراسة الأثر على كل ممارسات إدارة الموارد البشرية.</p> <p>- اعتماد منهج دراسة الحالة، وأداة المقابلة.</p>	<p>- دراسة نفس أثر المتغير المستقل وهو نظام معلومات الموارد البشرية.</p>	<p>11- دراسة LABERGE Mélanie :(2014)</p>

خلاصة الفصل الأول

تسعى كل المؤسسات الاقتصادية دون استثناء إلى تحسن أدائها وتطويره، من أجل تحقيق هدف النمو والاستقرار، حيث يؤدي الأداء الجيد والمتواصل إلى تحقيق المؤسسة لميزة تنافسية في سوق المؤسسات.

ومن أجل تحقيق متطلبات البقاء والميزة التنافسية لا بد على المؤسسة من اتخاذ استراتيجيات فعالة، تنفرد بها أمام مثيلاتها من المؤسسات، فنرى الآن أن المؤسسات أصبحت تولي أهمية كبيرة للمورد البشري باعتباره مورد استراتيجي ومحرك لكل الأنظمة الأخرى، كونه مزيج بين اليد العاملة والعقل المفكر.

تتمثل أدوات هذه الاستراتيجية في توفير مختلف المخططات التي تعنى بالاهتمام بأداء المورد البشري وتطويره، من خلال عمليات صقل المهارات وتطوير الخبرات، تحفيز مستوى الإبداع، توظيف الشخص المناسب في المكان المناسب، وكذا الرفع من الولاء والرضا الوظيفي عبر الوسائل المختلفة للتحفيز.

إن هذه الأدوات يحكمها نظام معلوماتي يسمى نظام معلومات الموارد البشرية يهتم بكل ما يتعلق بالمورد البشري، وتستفيد منه إدارة المؤسسات في تقييم أداء مواردها البشرية والتأثير على فعاليته وكفاءته من خلال الأدوات السابقة الذكر.

الفصل الثاني: الدراسة
التطبيقية لشركة الكهرباء
والطاقات المتجددة بغارداية

تمهيد:

بعد التطرق في الجزء النظري من هذا البحث لمختلف الجوانب المتعلقة بنظام معلومات الموارد البشرية، وأداء العاملين، والعلاقة التي تربطهما. تم في هذا الفصل العرض الدراسة الميدانية، والتي تم إعدادها في إحدى الشركات الوطنية الاقتصادية، في محاولة لمعرفة أثر نظام معلومات الموارد البشرية على أداء عاملها، من خلال دراسة أثر مدخلات ومخرجات وعملية المعالجة ضمن هذا النظام على أداء العاملين.

ولهذا الغرض تم إجراء الدراسة الميدانية في شركة الكهرباء والطاقت المتجددة بولاية غارداية، وعليه تم تقسيم هذا الفصل إلى ثلاثة مباحث، حيث اشتمل المبحث الأول على الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية، من عرض لعينة البحث ومنهج الدراسة وفرضيات البحث، والأدوات المستخدمة في جمع وتحليل البيانات.

أما المبحث الثاني فخصص لعرض نتائج الدراسة وتحليلها وتفسيرها ومناقشتها، ومنه تم تقسيم هذا الفصل كالتالي:

المبحث الأول: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

المبحث الثاني: نتائج الدراسة واختبار الفرضيات

المبحث الأول: الإجراءات المنهجية للدراسة التطبيقية

من خلال هذه الدراسة سوف يتم استعمال مجموعة من الأدوات و الطرق و الأساليب الإحصائية المناسبة لخصائص مجتمع وعينة الدراسة، بغرض عرض، معالجة و تحليل ومناقشة نتائج المعطيات، وسوف نتطرق لذلك كالاتي:

المطلب الأول: عينة ومجتمع الدراسة

الفرع الأول: تقديم شركة الكهرباء والطاقت المتجددة بغارداية -SKTM-

1- نشأة وتعريف شركة الكهرباء والطاقت المتجددة:

هي شركة توليد الكهرباء (SKTM)¹، تندرج ضمن مجموعة الشركات مجمع سونلغاز (الشركة القابضة) بالعاصمة -الجزائر-، نشأت يوم 07 أبريل سنة 2013 عن طريق تقسيم شركة SPA.SPE، يقع مقرها الرئيسي في ولاية غارداية.

ولدت الشركة في سياق الوعي الواسع بالطاقة والحاجة إلى مكافحة ظاهرة الاحتباس الحراري، و الاستخدام المكثف للطاقة الشمسية في جميع أشكالها، مباشرة (كالطاقة الضوئية والحرارية) أو غير مباشرة (كطاقة الرياح، الكتلة الحيوية).

بالإضافة إلى القضايا ذات الصلة بظاهرة الاحتباس الحراري، واستنزاف الموارد التقليدية للطاقة والنفط والغاز الطبيعي، واستخدام الطاقة النظيفة لم يعد مسألة اختيار بل أكثر من ذلك، حيث أن الجزائر تمتلك إمكانيات كبيرة من الطاقة الشمسية وطاقة الرياح. مما يسمح لها بإقامة مرافق لإنتاج الكهرباء عبر الطاقات المتجددة بسلاسة².

2- مهام شركة الكهرباء والطاقت المتجددة: تتمثل مهام الشركة فيما يلي:

- تشغيل شبكات الطاقة الكهربائية المعزولة من الجنوب (توليد الكهرباء في التقليدية) والطاقة المتجددة في مجموع التراب الوطني.
- تطوير البنية التحتية للكهرباء من مرافق إنتاج الشبكات المعزولة الجنوبية للهندسة والصيانة وإدارة محطات توليد الكهرباء في نطاق ولايتها.
- تسويق الطاقة المنتجة للشركات التابعة خصوصا بعد نشر الطاقة المتجددة في الشبكات المترابطة.

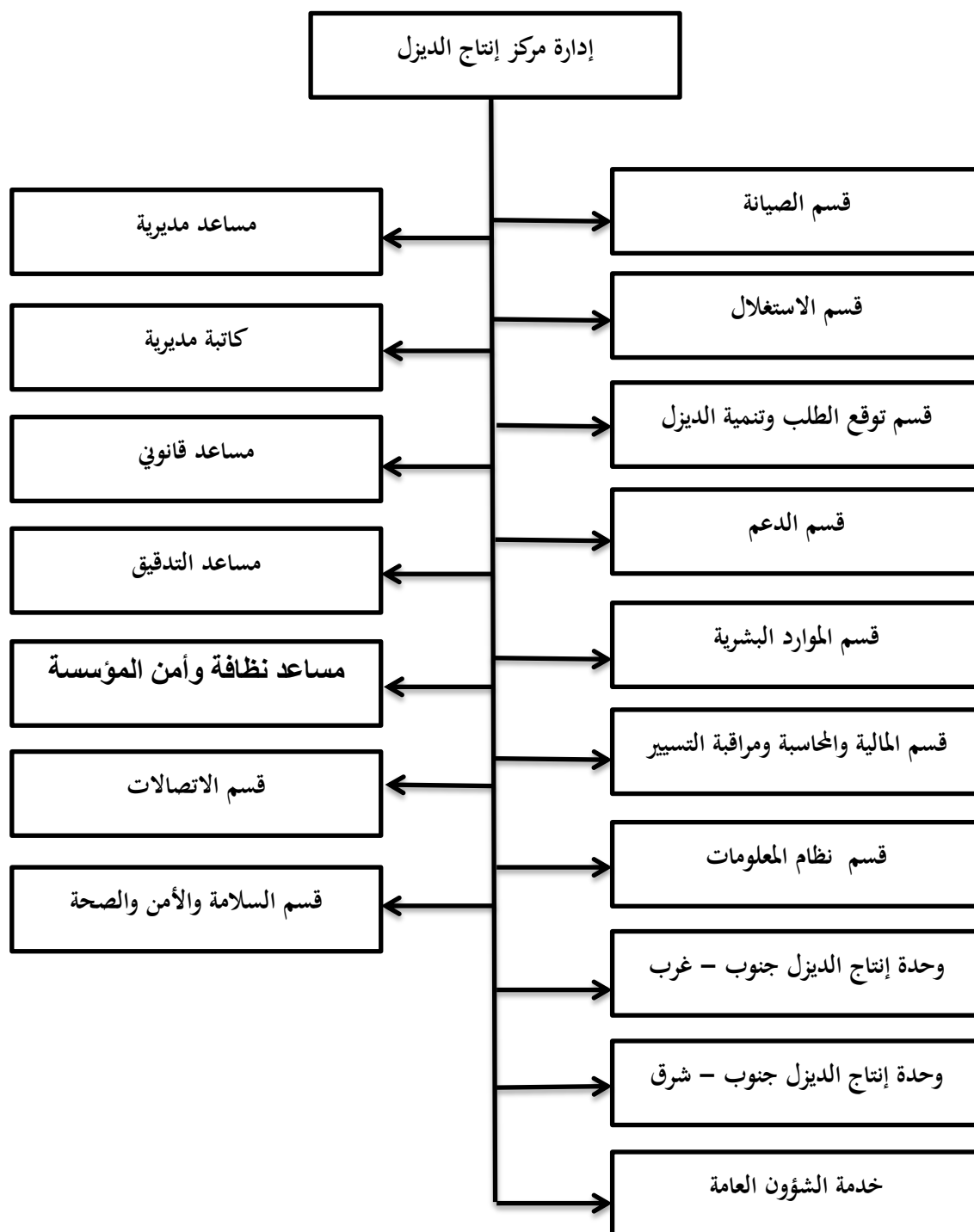
3- الهيكل التنظيمي لشركة الكهرباء والطاقت المتجددة:

يجدر الإشارة إلى أن الهيكل التنظيمي الموالي يعد النسخة القديمة سنة 2013، أي منذ نشأة شركة الكهرباء والطاقت المتجددة، حيث أن هناك إعادة هيكلة للهيكل التنظيمي، والشركة بصدد إعداد هذا المخطط الجديد قريبا تحت وصاية وإشراف المسؤولين والمتخصصين.

¹ S : Sharikat , K : Kahraba , T : Taket , M : Moutadjadida

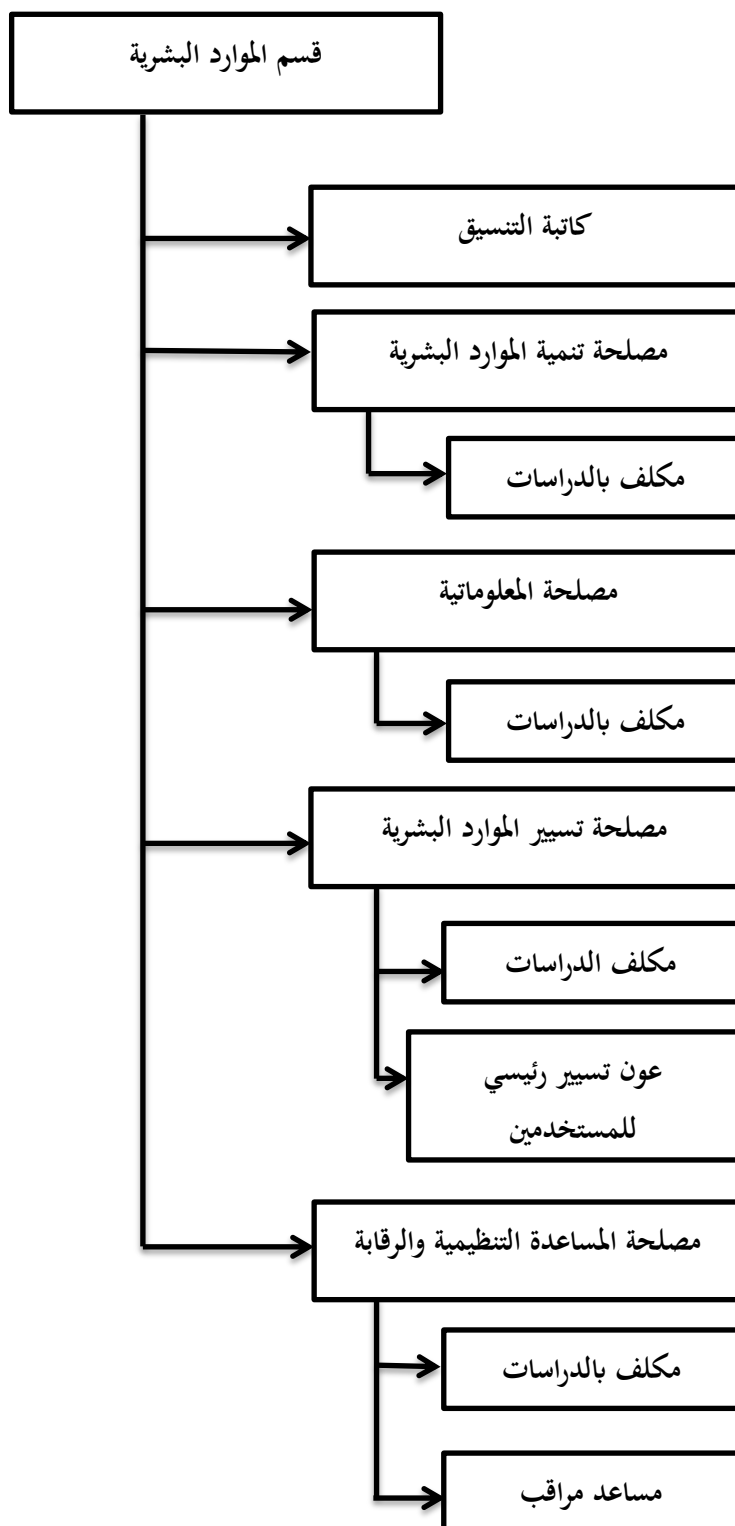
² تاريخ المشاهدة: 2016/05/01، على الساعة 15:00 www.sktm.dz

الشكل رقم (1-2): الهيكل التنظيمي لشركة الكهرباء والطاقت المتجددة



المصدر: وثائق شركة الكهرباء والطاقت المتجددة

الشكل رقم (2-2): الهيكل التنظيمي لقسم الموارد البشرية



المصدر: وثائق شركة الكهرباء والطاقت المتجددة

الفرع الثاني: اختيار العينة ومتغيرات الدراسة

1- اختيار العينة:

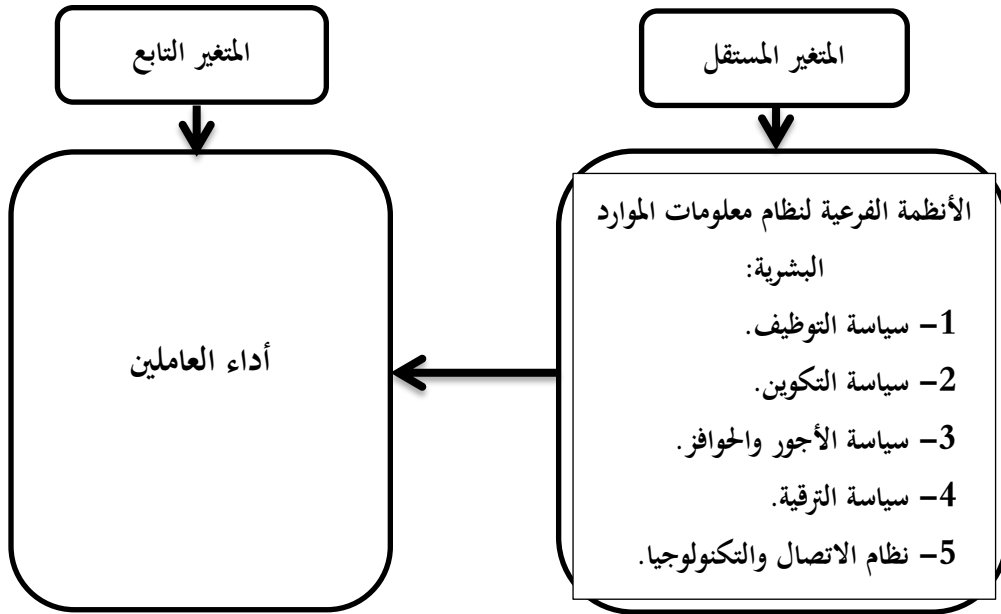
قمنا باختيار إطارات وعمال شركة الكهرباء والطاقت المتجددة بغارداية باعتبارها شركة وطنية شبه بترولية، والتي يبلغ عدد عمالها 153 عامل من مختلف الفئات الوظيفية، وهذا بغرض اختبار صحة فرضيات الدراسة. حيث تم توزيع الاستبيانات على العينة، وقدر عدد الاستبيانات الموزعة ب 60 استبيان في حين تم استرجاع 48 استبيان كلها صالحة للتحليل، وبالتالي فإن نسبة الاستجابة من طرف العاملين قدرت ب 80 %.

2- متغيرات الدراسة

تتمثل متغيرات الدراسة فيما يلي:

- 1- المتغير المستقل: يتمثل في الأنظمة الفرعية لنظام معلومات الموارد البشرية المتمثلة في (نظام التوظيف، نظام الأجور والحوافز، نظام الترقية، نظام التدريب والتكوين، نظام الاتصال والتكنولوجيا)
- 2- المتغير التابع: يتمثل في أداء العاملين

الشكل رقم (2-3): يوضح نموذج متغيرات الدراسة



المصدر : من إعداد الطالبة

المطلب الثاني: الأدوات المستخدمة في الدراسة التطبيقية

الفرع الأول: أداة الدراسة

تم الاعتماد في دراستنا على أداتين تمثلتا في:

1- أداة المقابلة الشخصية: حيث قمنا بإجراء بعض المقابلات مع رئيس ومدير قسم إدارة الموارد البشرية للحصول على بعض المعلومات الخاصة بمتغيرات الموضوع.

2- أداة الاستبيان: حيث اعتمدنا على الاستبانة كأداة لجمع البيانات الأولية، بالرجوع إلى بعض الدراسات السابقة وتوجيهات الأستاذ المشرف التي ساعدتنا في تصويب وضبط عبارات ومحاور الاستبيان وكذا استوحاء عبارات الاستبيان من خلال تصورنا لحثيات الموضوع داخل المؤسسة بعد إجراء المقابلة. وتمثلت عدد فقرات الاستبيان في 31 عبارة، حيث استخدمنا مقياس ليكرت الثلاثي، ليظهر في الأخير في شكله النهائي (أنظر الملحق رقم 1).

-وقد تم الاعتماد على مقياس ليكرت الثلاثي الذي يعبر عن الخيارات (موافق، محايد، غير موافق) وهو مقياس ترتيبي، و الجدول التالي يوضح درجات الموافقة حسب جدول ليكرت الثلاثي:

جدول رقم (1-2): يوضح درجات الموافقة حسب مقياس ليكرت الثلاثي (Likert Scale)

البيانات	غير موافق	محايد	موافق
الرمز	1	2	3

المصدر: من إعداد الطالبة

باستعمال درجات الموافقة حسب مقياس ليكرت الثلاثي قمنا بإدخال إجابات العاملين في برنامج ال "spss"، حيث أعطينا كل إجابة درجة كالتالي: موافق درجة: (3)، محايد درجة: (2)، غير موافق درجة: (1).

جدول رقم (2-2): يوضح طريقة توزيع المتوسطات حسب جدول ليكرت الثلاثي (Likert Scale)

المتوسط الحسابي	1 إلى 1.66	1.67 إلى 2.33	2.34 إلى 3
الرأي (الاتجاه)	غير موافق	محايد	موافق
درجة التقييم	ضعيف	متوسط	عالي

المصدر: من إعداد الطالبة

يلاحظ أن طول الفترة المستخدمة هنا هي 2/3 أي حوالي 0.66، وقد حسب طول الفترة على أساس أن الأرقام الثلاث 1، 2، 3 قد حصرت فيما بينها بمسافتين.

الفرع الثاني: ثبات أداة الاستبيان:

لقد تم استخدام مقياس ألفا كرونباخ لتحديد درجة ثبات الأداة ، حيث بلغت نتيجة الاختبار: (73.9%) (أنظر الملحق رقم 5) وهي نسبة تمثل أعلى من الحد الأدنى المقبول وهو : (60%) وبالتالي نسبة كافية من الناحية الإحصائية للاستمرار في إجراءات البحث، وهذا ما يعكس مدى فعالية وصدق الاستبانة.

جدول رقم(2-3): يوضح مقياس ألفا كرونباخ بالنسبة لأسئلة الاستبيان

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
0.739	31

المصدر: معلومات تحليل الاستبيان عن طريق برنامج ال spss

المطلب الثالث: الأدوات والبرامج الإحصائية المستخدمة في الدراسة

من أجل معالجة معطيات الاستبيان تم الاعتماد على برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS20 (statistical package for social sciences)، وبواسطة هذا البرنامج تمت الاستعانة ببعض الأدوات الإحصائية التي تتناسب مع فرضيات الدراسة ومتغيراتها وهي كالتالي:

- معامل الثبات ألفا كرونباخ لقياس ثبات وصدق الاستبيان؛
- استخدام التكرارات والنسب المئوية وذلك لمعرفة توزيع أفراد العينة حسب متغير الخصائص الديمغرافية؛
- المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل محور ولكل فقرة بهدف الكشف عن اتجاه آراء العينة حول متغيرات الدراسة؛
- معامل الارتباط بيرسون للكشف عن علاقة الارتباط بين المتغيرات؛
- اختبار (ت) Independent simple test لمعرفة اختبار الفروقات في إجابات العينة التي تعزى لمتغير الجنس؛
- اختبار تحليل التباين الأحادي One Way Anova لمعرفة الفروقات في إجابات العينة والتي تعزى للمتغيرات الديمغرافية (السن، التحصيل العلمي، الخبرة، الفئة الوظيفية، عدد مرات الخضوع للتدريب).

المبحث الثاني: نتائج الدراسة واختبار الفرضيات

تعتبر هذه المرحلة مهمة جدا، فمن خلالها سنقوم بعرض مختلف نتائج الدراسة وتحليلها وتفسيرها وفقا للفرضيات الموضحة، حيث سيتم دراسة العينة من حيث البيانات الأولية، إلى جانب إجابات العينة على العبارات التي تضمنها الاستبيان، للوصول أخيرا إلى اختبار الفرضيات.

المطلب الأول: عرض نتائج الدراسة

الفرع الأول : عرض النتائج المتعلقة بالخصائص الديمغرافية

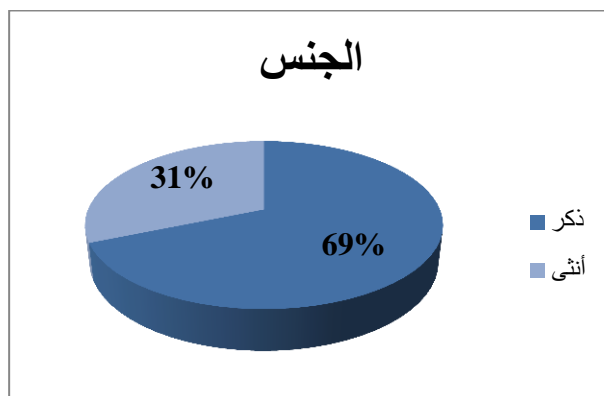
1- توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس (أنظر الملحق رقم 5):

جدول رقم (2-4): توزيع أفراد العينة حسب الجنس

النسبة	التكرار	الجنس
68.8%	33	ذكر
31.3%	15	أنثى
100.0%	48	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على تحليل بيانات الاستبيان

الشكل البياني رقم (2-4): توزيع أفراد العينة حسب الجنس



المصدر: من إعداد الطالبة بناء على تحليل بيانات الاستبيان

من خلال الجدول رقم (2-4) والشكل رقم (2-4) المبيّن أعلاه، نلاحظ أن نسبة 69% من عينة الدراسة ذكور بتعداد 33 مفردة، أما 31% من العينة إناث بتعداد 15 مفردة.

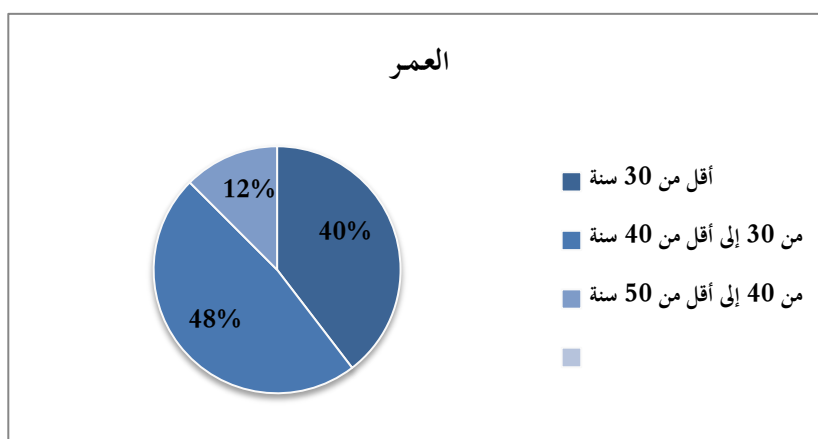
2- توزيع أفراد العينة حسب متغير العمر (أنظر الملحق رقم 5):

جدول رقم (2-5): توزيع أفراد العينة حسب العمر

النسبة	التكرار	العمر
39.6%	19	أقل من 30 سنة
47.9%	23	من 30 إلى أقل من 40 سنة
12.5%	6	من 40 إلى أقل من 50 سنة
100.0%	48	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على تحليل بيانات الاستبيان

الشكل رقم (2-5): توزيع أفراد العينة حسب العمر



المصدر: من إعداد الطالبة بناء على تحليل بيانات الاستبيان

من خلال الجدول رقم (2-5) والشكل رقم (2-5) نلاحظ أن الفئة العمرية الأكثر تواجدا في الشركة هي التي تتراوح أعمارها ما بين 30 و40 سنة بنسبة 48% بتعداد 23 مفردة، ثم تليها الفئة العمرية التي يقل سنها عن 30 سنة بنسبة 40% بتعداد 19 مفردة، ثم تأتي المرتبة الثالثة للفئة العمرية التي تتراوح أعمارها ما بين 40 و50 سنة بنسبة 12% بتعداد 6 مفردات.

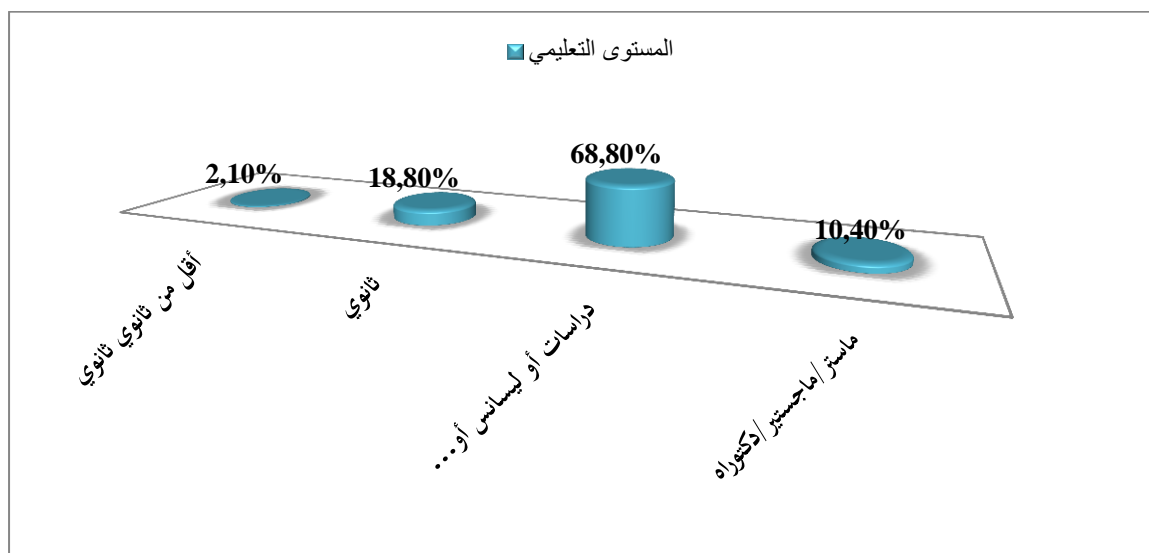
3- توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي (أنظر الملحق رقم 5):

جدول رقم (2-6): توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي

النسبة	التكرار	المستوى التعليمي
2.1%	1	أقل من ثانوي
18.8%	9	ثانوي
68.8%	33	شهادات دراسات أو ليسانس أو مهندس
10.4%	5	ماستر/ماجستير/دكتوراه
100.0%	48	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على تحليل الاستبيان

الشكل رقم (2-6): توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي



المصدر: من إعداد الطالبة بناء على تحليل الاستبيان

من خلال الجدول رقم (2-6) والشكل رقم (2-6) المبين أعلاه نلاحظ أن جل عينة الدراسة تتميز بمستوى تعليمي جيد، ويتضح ذلك من خلال النسبة التي تحصل عليها أصحاب الدراسات والمهندسين وشهادة الليسانس قدرت بنسبة 68.8% بتعداد 33 مفردة، يليها مباشرة أصحاب المستوى الثانوي بنسبة 18.8% بتعداد 9 مفردات، ثم يأتي بعدها أصحاب شهادات ما بعد التدرج فحظت بنسبة 10.40% بتعداد 5 مفردات، أما الفئة ذات المستوى أقل من ثانوي فأخذت نسبة 2.1% فقط بتعداد مفردة واحدة.

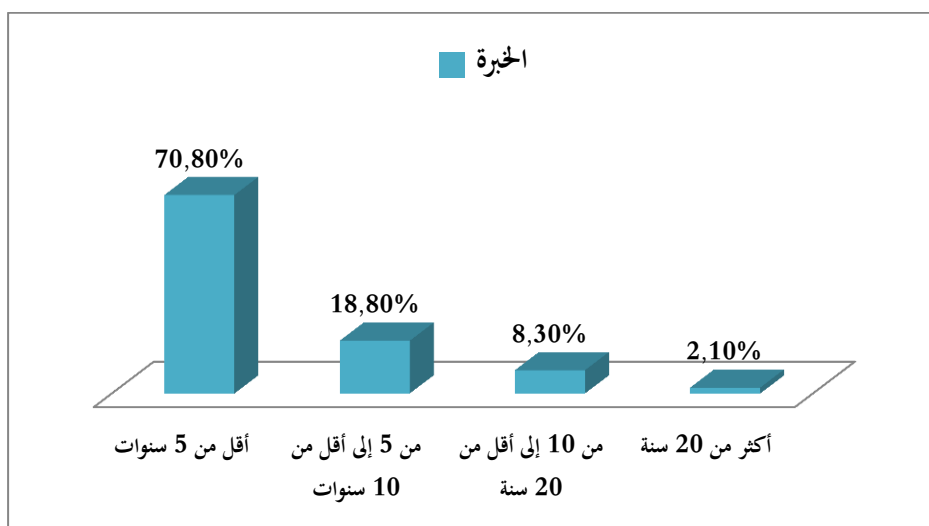
4- توزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة (أنظر الملحق رقم 5):

جدول رقم (2-7): توزيع أفراد العينة حسب الخبرة

النسبة	التكرار	الخبرة
70.8%	34	أقل من 5 سنوات
18.8%	9	من 5 إلى أقل من 10 سنوات
8.3%	4	من 10 إلى أقل من 20 سنة
2.1%	1	أكثر من 20 سنة
100.0%	48	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على تحليل الاستبيان

الشكل رقم (2-7): توزيع أفراد العينة حسب الخبرة



المصدر: من إعداد الطالبة بناء على تحليل الاستبيان

من خلال الجدول رقم (2-7) والشكل رقم (2-7) نلاحظ أن نسبة 70.8% من العينة يمتلكون خبرة أقل من 5 سنوات وهذا وبتعداد 34 مفردة، في حين أن 18.8% من العينة ذوي خبرة تفوق 5 سنوات إلى 10 سنوات بتعداد 9 مفردات، ثم تليها نسبة 8.3% من الفئة ذات خبرة من 10 سنوات إلى أقل من 20 سنة بتعداد 4 مفردات، أما آخر نسبة بـ 2.1% كانت لمفردة واحدة من العينة ذات خبرة أكثر من 20 سنة.

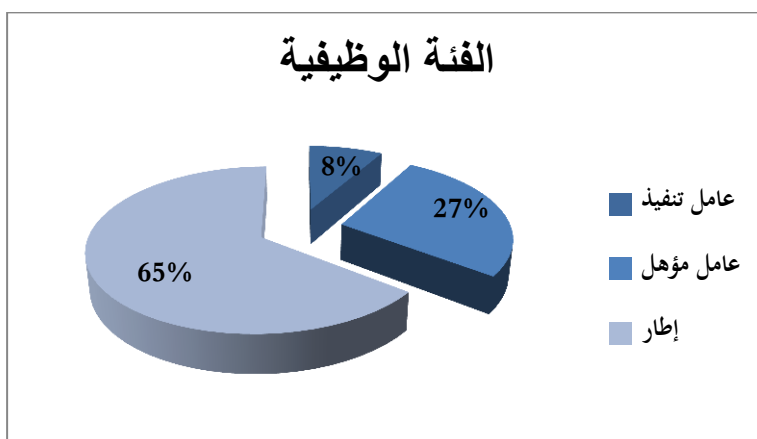
5- توزيع أفراد العينة حسب الفئة الوظيفية (أنظر الملحق رقم 5):

جدول رقم (2-8): توزيع أفراد العينة حسب الفئة الوظيفية

النسبة	التكرار	الفئة الوظيفية
8.3%	4	عامل تنفيذ
27.1%	13	عامل مؤهل
64.6%	31	إطار
100.0%	48	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على تحليل الاستبيان

الشكل رقم (2-8): توزيع أفراد العينة حسب الفئة الوظيفية



المصدر: من إعداد الطالبة بناء على تحليل الاستبيان

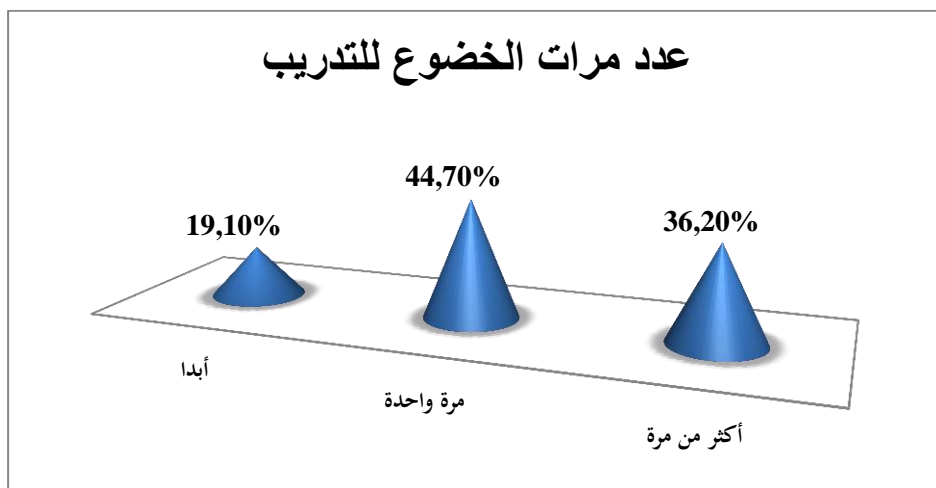
نلاحظ من خلال الجدول رقم (2-8) والشكل رقم (2-8) أن الفئة الكبيرة التي تكتسح الوظائف داخل الشركة هي من فئة الإطارات بنسبة 65% وهذا بتعداد 31 مفردة، أما نسبة 27% كانت من فئة العمال المؤهلين بتعداد 13 مفردة، في حين أن نسبة 8% لصالح فئة عمال التنفيذ بتعداد 4 مفردات.

6- توزيع أفراد العينة حسب عدد مرات الخضوع للتدريب (أنظر الملحق رقم 5):
جدول رقم (2-9): توزيع أفراد العينة حسب عدد مرات الخضوع للتدريب

النسبة	التكرار	عدد مرات الخضوع للتدريب
20.83%	10	أبدا
43.75%	21	مرة واحدة
35.41%	17	أكثر من مرة
100.0%	48	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على تحليل الاستبيان

الشكل رقم (2-9): توزيع أفراد العينة حسب عدد مرات الخضوع للتدريب



المصدر: من إعداد الطالبة بناء على تحليل الاستبيان

نلاحظ من خلال الجدول رقم (2-9) والشكل رقم (2-9) أن نسبة 44.7% من أفراد العينة خضعوا للتدريب لمرة واحدة وهذا بتعداد 21 مفردة، و36.2% من العينة خضعوا للتدريب أكثر من مرة وهذا بتعداد 17 مفردة، في حين أن 19.1% من الأفراد لم يخضعوا للتدريب ولا مرة وهذا بتعداد 9 مفردات.

الفرع الثاني: تحديد اتجاه آراء العاملين حول المدخل النظري للاستبيان

سنعرض هنا نتائج اتجاه آراء العاملين حول المدخل النظري للاستبيان، حيث يقيس توجه الأفراد من خلال إجاباتهم الاختيارية، وهذا عبر الجداول الموالية التي توضح الإجابات بنعم ولا لكل اختيار مبينة بعدد التكرارات والنسب.

1- تحديد اتجاه آراء أفراد العينة فيما يخص عوائق فعالية التكنولوجيا في المؤسسة (أنظر الملحق رقم 5) :
جدول رقم (2-10): اتجاه آراء أفراد العينة فيما يخص عوائق فعالية التكنولوجيا في المؤسسة

نعم		لا		الاختيارات المتاحة
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
47.9%	23	52.1%	25	نقص التجهيزات المادية الحديثة
25%	12	75%	36	نقص الكفاءات البشرية التي تجيد استخدام هذه التجهيزات
39.6%	19	60.4%	29	نقص التجهيزات المادية والبشرية معا

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على تحليل الاستبيان

نلاحظ من خلال الجدول (2-10) أن إجابات العاملين بالمؤسسة كانت متضاربة نوعا ما، ما بين الاختيار الأول بنسبة 47.9% بتعداد 23 مفردة، والاختيار الثاني بنسبة 39.6% بتعداد 19 مفردة، في حين أن نسبة قليلة قدرت ب 25% رجحت الاختيار الثاني وهذا بتعداد 12 مفردة.

2- تحديد اتجاه آراء أفراد العينة فيما يخص كيفية التواصل مع إدارة الموارد البشرية (أنظر الملحق رقم 5):
جدول رقم (2-11): اتجاه آراء أفراد العينة فيما يخص كيفية التواصل مع إدارة الموارد البشرية

نعم		لا		الاختيارات المتاحة
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
60.4%	29	39.6%	19	الاتصالات الإلكترونية (بريد إلكتروني، فاكس)
52.1%	25	47.9%	23	الاتصالات الشفهية المباشرة
47.9%	23	52.1%	25	الاتصالات الكتابية

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على تحليل الاستبيان

نلاحظ من خلال الجدول أن جل العاملين يتفقون على أن الاتصال مع إدارة الموارد البشرية يتم من خلال الوسائل الثلاثة لكن بدرجات متفاوتة، حيث أن الاتصال إلكترونيا كان بموافقة 60.4% من أفراد العينة بتعداد 29 مفردة، يليها الاتصال الشفهي المباشر كان بموافقة 52.1% بتعداد 25 مفردة، في حين أن الاتصالات الكتابية كانت بموافقة 47.9% بتعداد 23 مفردة.

3- تحديد اتجاه آراء أفراد العينة فيما يخص أسباب عدم كفاءة عملية التدريب (أنظر الملحق رقم 5):
جدول رقم (2-12): اتجاه آراء أفراد العينة فيما يخص أسباب عدم كفاءة عملية التدريب

نعم		لا		الاختيارات المتاحة
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
54.2%	26	45.8%	22	التوقيت غير مناسب للتدريب
16.7%	8	83.3%	40	الطرق المستعملة في التدريب قديمة
4.2%	2	95.8%	46	عدم تحديد المتدربين المحتاجين للتدريب بدقة
35.4%	17	64.6%	31	افتقار المادة التدريبية للمحتوى العلمي الكامل والمنظم

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على تحليل الاستبيان

نلاحظ من خلال الجدول (2-12) أن نسبة 54.2% من أفراد العينة يرجحون سبب عدم كفاءة عملية التدريب لعدم تناسب وقت التدريب، وهذا بتعداد 40 مفردة، في حين أن نسبة 35.4% أرجعت سبب عدم كفاءة التدريب كذلك لافتقار المادة التدريبية للمحتوى العلمي الكامل والمنظم، أما نسبة 16.7% يرون أن الطرق المستعملة في التدريب قديمة.

4- تحديد اتجاه آراء أفراد العينة فيما يخص أسباب عدم الحصول على الترقية (أنظر الملحق رقم 5):
جدول رقم (2-13): اتجاه آراء أفراد العينة فيما يخص أسباب عدم الحصول على الترقية

نعم		لا		الاختيارات المتاحة
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
18.8%	9	81.3%	39	نقطة تقييمك كانت أقل من 20/13
8.3%	4	91.7%	44	تحيز الإدارة في هذا الموضوع
0	0	100%	48	وجود من لديه الحق في الحصول عليها
83.3%	40	16.7%	8	لعدم استوفاء شروط الترقية

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على تحليل الاستبيان

نلاحظ أن أفراد العينة اتفقوا على أن السبب الرئيسي والشرط الأساسي للحصول على الترقية هو استوفاء الشروط المتمثلة في النقطة التقييمية لأربع مواسم من العمل، شرط الخبرة و حسب معايير التقييم من انضباط و ارتفاع في المردودية والجودة ، حيث شكلوا نسبة 83.3% بتعداد 40 مفردة، في حين أن نسبة 18.8% أرجعت السبب لنقطة التقييم وهذا بتعداد 9 مفردات، أما نسبة 8.3% رأوا أن الإدارة متحيزة في هذا الموضوع.

الفرع الثالث: عرض نتائج اختبار الفرضيات

1- تحديد اتجاه آراء العاملين حول متغيرات الدراسة

نقوم هنا بحساب المتوسطات والغرض من حساب هذه المتوسطات، هو معرفة توجهات المستجوبين حول فعالية تطبيق نظام معلومات الموارد البشرية في شركة الكهرباء والطاقت المتجددة عينة الدراسة.

أ- اتجاهات آراء أفراد العينة فيما يخص تقييم العاملين لنظام معلومات الموارد البشرية (أنظر الملحق رقم 5):

جدول رقم (2-14): اتجاهات آراء أفراد العينة فيما يخص تقييم العاملين لنظام معلومات الموارد البشرية في المؤسسة

المحور الثاني	الفقرات	المقياس	غير موافق	محايد	موافق	المتوسط	الانحراف المعياري	الاتجاه العام
سياسة التدريب والتكوين	الفقرة (1)	التكرار	19	10	19	2	0.90	متوسط
		النسبة	39.6%	20.8%	39.6%			
	الفقرة (2)	التكرار	11	0	37	2.54	0.85	عالي
		النسبة	22.9%	0	77.1%			
	الفقرة (3)	التكرار	10	6	32	2.46	0.82	عالي
		النسبة	20.8%	12.5%	66.7%			
	الفقرة (4)	التكرار	3	5	40	2.77	0.56	عالي
		النسبة	6.3%	10.4%	83.3%			
	المجموع		/	/	/	2.44	0.51	عالي
	سياسة الأجور والحوافز	الفقرة (5)	التكرار	9	2	37	2.58	0.79
النسبة			18.8%	4.2%	77.1%			
الفقرة (6)		التكرار	14	1	33	2.40	0.92	عالي
		النسبة	29.2%	2.1%	68.8%			
الفقرة (7)		التكرار	30	2	13	1.71	0.94	متوسط
		النسبة	62.5%	4.2%	33.3%			
الفقرة (8)		التكرار	6	32	10	2.08	0.58	متوسط
		النسبة	12.5%	66.7%	20.8%			
الفقرة (9)		التكرار	5	1	42	2.77	0.63	عالي
	النسبة	10.4%	2.1%	87.5%				
المجموع		/	/	/	2.19	0.53	متوسط	

ضعيف	0.79	1.38	9	0	39	التكرار	الفقرة
------	------	------	---	---	----	---------	--------

			18.8%	0	%81.3	النسبة	(10)	سياسة الترقية
عالي	0.77	2.48	31	9	8	التكرار	الفقرة	
			64.6%	18.8%	16.7%	النسبة	(11)	
عالي	0.51	2.85	44	1	3	التكرار	الفقرة	
			91.7%	2.1%	6.3%	النسبة	(12)	
متوسط	0.44	2.24	/	/	/	/	المجموع	
عالي	0.71	2.71	41	0	7	التكرار	الفقرة	
			85.4%	0	14.6%	النسبة	(13)	
عالي	0.88	2.48	35	1	12	التكرار	الفقرة	
			72.9%	2.1%	25%	النسبة	(14)	
عالي	0.44	2.88	44	2	2	التكرار	الفقرة	
			91.7%	4.2%	4.2%	النسبة	(15)	
عالي	0.64	2.73	40	3	5	التكرار	الفقرة	
			83.3%	6.3%	%10.4	النسبة	(16)	
عالي	0.53	2.69	/	/	/	/	المجموع	
عالي	0.29	2.96	47	0	1	التكرار	الفقرة	
			97.9%	0	2.1%	النسبة	(17)	
عالي	0.67	2.75	42	0	6	التكرار	الفقرة	
			87.5%	0	%12.5	النسبة	(18)	
متوسط	0.96	2.25	29	2	17	التكرار	الفقرة	
			60.4%	4.2%	%35.4	النسبة	(19)	
عالي	0.76	2.65	39	1	8	التكرار	الفقرة	
			81.3%	2.1%	16.7%	النسبة	(20)	
عالي	0.86	2.50	35	2	11	التكرار	الفقرة	
			72.9%	4.2%	%22.9	النسبة	(21)	
عالي	0.77	2.58	36	4	8	التكرار	الفقرة	
			75%	8.3%	%16.7	النسبة	(22)	
عالي	0.25	2.94	45	3	0	التكرار	الفقرة	
			93.8%	6.3%	0	النسبة	(23)	
عالي	0.47	2.67	/	/	/	/	المجموع	

عالي	0.47	2.67	المجموع الإجمالي للمحور
------	------	------	-------------------------

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على تحليل الاستبيان

نلاحظ أن الاتجاه العام للمحور الثاني (المتغير المستقل) كان على نحو عالي بمتوسط حسابي قدر ب (2.67) وانحراف معياري (0.47).

- فيما يخص عملية التكوين: نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن الاتجاه العام الإجمالي لهذا الفرع كان نحو الاتجاه العالي بمتوسط قدر ب (2.44) وانحراف معياري (0.51)، حيث كان الاتجاه العام لجل فقرات هذا الفرع (2، 3، 4) على نحو عالي بمتوسط حسابي قدر ب (2.54، 2.46، 2.77) وانحراف معياري قدر ب (0.85، 0.82، 0.56) على التوالي، في حين أن الفقرة (1) كانت على نحو متوسط بمتوسط حسابي (2.00) وانحراف معياري (0.90).
- فيما يخص سياسة الأجور والحوافز: تبين من خلال الجدول أن الاتجاه العام لسياسة الأجور والحوافز كان نحو اتجاه متوسط بمتوسط حسابي قدر ب (2.19) وانحراف معياري (0.53)، حيث أن الفقرتين (7، 8) كانتا على نحو متوسط بمتوسط حسابي (1.71، 2.08) وانحراف معياري (0.94، 0.58) على التوالي، أما الفقرتين (5، 6، 9) كانتا على نحو عالي بمتوسط حسابي (2.58، 2.40، 2.77) وانحراف معياري (0.79، 0.92، 0.63) على التوالي.
- فيما يخص سياسة الترقية: من الملاحظ أن الاتجاه العام لسياسة الترقية كان على نحو متوسط بمتوسط حسابي (2.23) وانحراف معياري (0.44)، حيث أن الفقرة (10) كان اتجاهها العام على نحو ضعيف بمتوسط حسابي (1.38) وانحراف معياري (0.79)، أما الفقرة (11، 12) كانتا على نحو عالي بمتوسط حسابي (2.48، 2.85) وانحراف معياري (0.77، 0.51) بالترتيب.
- فيما يخص سياسة التوظيف: نلاحظ أن سياسة التوظيف تتجه نحو اتجاه عالي باعتبار أن متوسطها الحسابي قدر ب (2.69) وانحرافها المعياري قدر ب (0.53)، حيث أن كل عبارات هذا الفرع المبينة في الفقرات (13، 14، 15، 16) كانت نحو اتجاه عالي بمتوسطات حسابية على التوالي كالآتي: (2.71، 2.48، 2.88، 2.73) وانحرافات معيارية ب (0.71، 0.86، 0.44، 0.64).
- فيما يخص نظام الاتصال والتكنولوجيا: يوضح الجدول أن الاتجاه العام كان نحو الاتجاه العالي بمتوسط حسابي قدر ب (2.67) وانحراف معياري قدر ب (0.47)، وهذا حيث أن أغلب عبارات هذا النظام المتمثلة في الفقرة (17، 18، 20، 21، 22، 23) كانت على نحو عالي بمتوسط حسابي (2.96، 2.75، 2.65، 2.50، 2.58، 2.94) وانحراف معياري قدر ب (0.29، 0.67، 0.76، 0.86، 0.77، 0.25) على الترتيب، غير أن الفقرة رقم (19) كان اتجاهها العام متوسط بمتوسط حسابي قدر ب (2.25) وانحراف معياري ب (0.96).

ب- تحديد اتجاه آراء العاملين فيما يخص تقييمهم لأدائهم الوظيفي (أنظر الملحق رقم 5):
جدول رقم (2-15): اتجاه آراء العاملين فيما يخص تقييمهم لأدائهم الوظيفي

المحور الثالث	الفقرات	المقياس	غير موافق	محايد	موافق	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه العام
تقييم العاملين لأدائهم الوظيفي داخل المؤسسة	الفقرة (1)	التكرار	15	3	30	2.31	0.93	متوسط
		النسبة	31.3%	6.3%	62.5%			
	الفقرة (2)	التكرار	6	3	39	2.69	0.69	عالي
		النسبة	12.5%	6.3%	81.3			
	الفقرة (3)	التكرار	0	0	48	3.00	0.00	عالي
		النسبة	0	0	100%			
	الفقرة (4)	التكرار	18	5	25	2.72	0.52	عالي
		النسبة	37.5%	10.4%	52.1%			
	الفقرة (5)	التكرار	4	0	44	2.83	0.59	عالي
		النسبة	8.3%	0	91.7%			
	الفقرة (6)	التكرار	0	1	47	2.98	0.14	عالي
		النسبة	0	2.1%	97.9%			
	الفقرة (7)	التكرار	23	1	24	2.02	1.00	متوسط
		النسبة	47.9%	2.1%	50%			
المجموع الإجمالي للمحور								
						2.57	0.27	عالي

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على تحليل الاستبيان

يتضح لنا من خلال الجدول أعلاه أن الاتجاه العام للمحور الثالث (المتغير التابع) كان نحو اتجاه عالي، حيث قدر المتوسط الحسابي له ب (2.57) وانحرافه المعياري ب (0.27)، في حين أن الفقرتين (1، 7) كان اتجاههما العام على نحو متوسط بمتوسط حسابي قدر ب (2.31، 2.02) وانحراف معياري ب (0.93، 1) على التوالي، غير أن باقي الفقرات المتمثلة في (2، 3، 4، 5، 6) كانت على نحو عالي ب متوسطات حسابية مبينة بالترتيب كما يلي: (2.69، 3، 2.72، 2.83، 2.98) وانحرافات معياري (0.69، 0، 0.52، 0.56، 0.14).

2- اختبار فرضيات الدراسة:

اختبار الفرضية الأولى: "يوجد تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية لنظام معلومات الموارد البشرية على أداء العاملين"، تم اختبار هذه الفرضية باستعمال معامل الارتباط بيرسون والجدول التالي يبين ذلك (أنظر الملحق رقم 5):

جدول رقم (2-16): يوضح معامل الارتباط بين نظام معلومات الموارد البشرية وأداء العاملين

نظام معلومات الموارد البشرية		
0.47	معامل الارتباط بيرسون	أداء العاملين
0.001	Sig	
48	N	

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على تحليل الاستبيان

نلاحظ من خلال الجدول أنه هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين نظام معلومات الموارد البشرية وأداء العاملين في الواقع، حيث أن معامل المعنوية كان أقل من معامل المعنوية (0.05) وقدر (0.001)، وبما أن معامل الارتباط كان 0.47 فنقول أن يوجد ارتباط طردي ضعيف ذو دلالة إحصائية بين نظام معلومات الموارد البشرية وأداء العاملين.

اختبار الفرضية الثانية: "يوجد تأثير إيجابي ذا دلالة إحصائية للأنظمة الفرعية لنظام معلومات الموارد البشرية على أداء العاملين"، وقد تقسيم هذه الفرضية كما يلي:

أ- "يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لعملية التكوين على أداء العاملين":
يوضح الجدول التالي معامل الارتباط بين المتغيرين كالتالي:

جدول رقم (2-17): يوضح معامل الارتباط بين عملية التكوين وأداء العاملين

عملية التكوين		
0.32	معامل الارتباط بيرسون	أداء العاملين
0.03	Sig	
48	N	

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على تحليل الاستبيان

من خلال الجدول يتضح أنه يوجد ارتباط ضعيف بين النظام الفرعي لنظام معلومات الموارد البشرية (عملية التكوين) وأداء العاملين، حيث أن قيمة معامل الارتباط (0.32)، وهذا الارتباط دال إحصائياً حيث أن Sig بلغت قيمتها (0.03) وهي قيمة أقل من مستوى المعنوية (0.05)، ومنه نقول أنه توجد علاقة خطية طردية لكن ضعيفة.

ب- " يوجد تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية لسياسة الأجور والحوافز على أداء العاملين":
يوضح لنا الجدول الموالي الأثر من خلال اختبار معامل الارتباط بين سياسة الأجور وأداء العاملين كما يلي:

جدول رقم (2-18): يوضح معامل الارتباط بين سياسة الأجور والحوافز مع أداء العاملين

سياسة الأجور والحوافز		
0.19	معامل الارتباط بيرسون	أداء العاملين
0.20	Sig	
48	N	

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على أداء العاملين

نلاحظ من خلال الجدول أنه يوجد ارتباط ضعيف بين سياسة الأجور والحوافز مع أداء العاملين، حيث أن معامل الارتباط قدر ب (0.19)، في حين أن هذا الارتباط ليس له دلالة إحصائية لأن معامل المعنوية قدر ب 0.20 وهو أكبر من (0.05).

ج- "يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لسياسة الترقية على أداء العاملين":
من خلال الجدول الموالي سنختبر الفرضية عبر اختبار معامل الارتباط بيرسون بين سياسة الترقية وأداء العاملين كالتالي:

جدول رقم (2-19): يوضح معامل الارتباط بين سياسة الترقية وأداء العاملين

سياسة الترقية		
0.40	معامل الارتباط بيرسون	أداء العاملين
0.005	Sig	
48	N	

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على تحليل الاستبيان

بناء على الجدول نلاحظ أنه يوجد ارتباط ضعيف بين سياسة الترقية وأداء العاملين، حيث أن معامل الارتباط قدر ب (0.40)، وبما أن معامل المعنوية قدر ب (0.005) فإن علاقة الارتباط تتسم بالدلالة الإحصائية، وبالتالي نقول أنه توجد علاقة ارتباط طردية ضعيفة و ذات دلالة إحصائية بين سياسة الترقية وأداء العاملين.

د- "يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لسياسة التوظيف على أداء العاملين":
يوضح لنا الجدول الموالي تأثير سياسة التوظيف على أداء العاملين من خلال اختبار معامل الارتباط بين المتغيرين كالتالي:

جدول رقم (2-20): يوضح معامل الارتباط بين سياسة التوظيف وأداء العاملين

سياسة التوظيف		
0.31	معامل الارتباط بيرسون	أداء العاملين
0.03	Sig	
48	N	

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على تحليل الاستبيان

نلاحظ من خلال الجدول أنه توجد علاقة ارتباط ضعيفة بين سياسة التوظيف وأداء العاملين حيث قدر معامل الارتباط ب (0.31)، وهذه العلاقة ارتباطية طردية ذات دلالة إحصائية في الواقع كون أن معامل المعنوية يساوي (0.03) أي أقل من (0.05).

هـ - "يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لنظام الاتصال والتكنولوجيا على أداء العاملين"

جدول رقم (2-21): يوضح معامل الارتباط بين نظام الاتصال والتكنولوجيا وأداء العاملين

نظام الاتصال والتكنولوجيا		
0.39	معامل الارتباط بيرسون	أداء العاملين
0.006	Sig	
48	N	

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على تحليل الاستبيان

نلاحظ من خلال الجدول أنه توجد علاقة ارتباط ضعيفة بين نظام الاتصال والتكنولوجيا وأداء العاملين حيث قدر معامل الارتباط ب (0.39)، وهذه العلاقة ارتباطية طردية ذات دلالة إحصائية كون أن معامل المعنوية يساوي (0.006) أي أقل من (0.05).

اختبار الفرضية الثالثة: "لا توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية لأثر نظام معلومات الموارد البشرية على أداء العاملين تعزى للمتغيرات الديمغرافية"، وقد تم تقسيم هذه الفرضية كما يلي:

أ- لا توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية في إجابات عينة الدراسة تعزى للمتغير الجنس:

لتحديد فيما إذا كانت هناك فروق بين متوسطين إجابات الذكور والإناث من العينة، قمنا بإجراء اختبار فرق المتوسطين (ت) Independent samples test، وذلك لمعرفة ما إذا كان مستوى الدلالة لنظام معلومات الموارد البشرية أكبر من 5% نقول أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في الإجابات الذكور والإناث.

جدول رقم (2-22): اختبار فرق المتوسطين (ت) test لمتغير الجنس

مستوى المعنوية	قيمة T	المتوسط الحسابي		المجال
		أنثى	ذكر	
0.03	3.09	2.13	2.58	سياسة التكوين
0.43	-0.79	2.28	2.15	سياسة الأجور والحوافز
0.12	1.58	2.08	2.30	سياسة الترقية
0.02	2.48	2.42	2.81	سياسة التوظيف
0.95	0.07	2.67	2.68	نظام الاتصال والتكنولوجيا
0.07	1.83	2.47	2.61	تقييم العاملين لأدائهم الوظيفي

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على تحليل الاستبيان

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن مستوى الدلالة لأغلب المجالات كانت أكبر من (5%) ، هذا ما يدل على عدم وجود دلالة إحصائية، بينما سياسة التكوين و سياسة التوظيف كان مستوى دلالتهمسا يساوي (0.03، 0.02) على التوالي وهذا ما يدل على وجود دلالة إحصائية، ومن خلالها نستنتج قبول جزئي للفرضية.

ب- لا توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية في إجابات عينة الدراسة تعزى للمتغير السن:

من أجل اختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار تحليل التباين One Way Anova لمعرفة الفروقات ذات الدلالة الإحصائية بين إجابات عينة الدراسة والتي تعزى للمتغير الديمغرافي السن والجدول الموالي يبين ذلك:

جدول رقم (2-23): اختبار تحليل التباين الأحادي One Way Anova لمتغير السن

مستوى المعنوية	قيمة F	المتوسط الحسابي			المجال
		من 40 إلى أقل من 50 سنة	من 30 إلى أقل من 40 سنة	أقل من 30 سنة	
0.53	0.65	2.36	2.37	2.47	سياسة التكوين والتدريب
0.05	3.26	2.54	2.27	1.99	سياسة الأجور والحوافز
0.32	1.17	2.39	2.29	2.12	سياسة الترقية
0.39	0.96	2.83	2.75	2.56	سياسة التوظيف
0.28	1.32	2.83	2.74	2.54	نظام الاتصال والتكنولوجيا
0.89	1.28	2.69	2.59	2.50	تقييم العاملين لأدائهم الوظيفي

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على تحليل الاستبيان

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن مستوى المعنوية لمعظم الأنظمة الفرعية أعلى من المستوى (5%)، وهذا ما يدل على عدم وجود دلالة إحصائية لهذه الأنظمة في الواقع، في حين أن سياسة الأجور والحوافز كان مستوى معنويتها يساوي (0.005) أي وجود دلالة إحصائية، وبالتالي نستنتج قبول جزئي للفرضية.

ج- لا توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية في إجابات عينة الدراسة تعزى لمتغير المستوى العلمي:

من أجل اختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار تحليل التباين One Way Anova بمعرفة الفروقات ذات الدلالة الإحصائية بين إجابات عينة الدراسة والتي تعزى للمتغير الديمغرافي المستوى التعليمي، والجدول التالي يبين ذلك:

جدول رقم (2-24): اختبار تحليل التباين الأحادي One Way Anova لمتغير المستوى التعليمي

مستوى المعنوية	قيمة F	المتوسط الحسابي				المجال
		أقل من ثانوي	ثانوي	ليسانس أو مهندس	ماستر أو مهندس	
0.28	1.32	1.5	2.56	2.44	2.44	سياسة التكوين والتدريب
0.40	1.01	3	2.19	2.14	2.35	سياسة الأجور والحوافز
0.03	3.3	2.33	2.44	2.25	1.73	سياسة الترقية
0.95	0.12	3	2.7	2.68	2.67	سياسة التوظيف
0.05	2.75	2.67	2.74	2.73	2.13	نظام الاتصال والتكنولوجيا
0.59	0.64	2.71	2.66	2.54	2.51	تقييم العاملين لأدائهم الوظيفي

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على تحليل الاستبيان

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن مستوى المعنوي لسياسة التكوين، سياسة الأجور والحوافز، سياسة التوظيف، وتقييم العاملين لأدائهم الوظيفي كان أعلى من مستوى المعنوي (0.05) وبالتالي لا توجد دلالة إحصائية لهذه الأنظمة ووجود تجانس بين إجابات أفراد العينة، في حين أن سياسة الترقية ونظام الاتصال والتكنولوجيا كان مستويا معنويتها أقل من (0.05) وهذا يدل على وجود دلالة إحصائية لهذين النظامين تعزى لمتغير المستوى التعليمي، ومنه نستنتج قبول جزئي للفرضية.

د- لا توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية في إجابات عينة الدراسة تعزى لمتغير الخبرة:

من أجل اختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار تحليل التباين One Way Anova، لمعرفة الفروقات ذات الدلالة الإحصائية بين إجابات عينة الدراسة، والتي تعزى للمتغير الديمغرافي "الخبرة" والجدول التالي يبين ذلك:

جدول رقم (2-25): اختبار تحليل التباين الأحادي One Way Anova لمتغير الخبرة

مستوى المعنوية	قيمة F	المتوسط الحسابي				المجال
		أقل من 20 سنة	من 10 إلى من 20 سنة	من 5 إلى أقل من 10 سنوات	أقل من 5 سنوات	
0.29	1.28	2.75	2.63	2.17	2.49	سياسة التكوين والتدريب
0.69	0.49	2.75	2.25	2.08	2.20	سياسة الأجور والحوافز
0.11	2.17	1.33	2.5	2.15	2.25	سياسة الترقية
0.65	0.56	2.67	3	2.59	2.68	سياسة التوظيف
0.91	0.18	2.33	2.67	2.67	2.69	نظام الاتصال والتكنولوجيا
0.74	0.34	2.29	2.54	2.56	2.58	تقييم العاملين لأدائهم الوظيفي

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على تحليل الاستبيان

نلاحظ من خلال الجدول أن كل الأنظمة الفرعية لنظام معلومات الموارد البشرية حازت على مستويات معنوية أكبر من مستوى المعنوية (0.05) وبالتالي لا توجد دلالة إحصائية تعزى لمتغير الخبرة.

هـ- لا توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية في إجابات عينة الدراسة تعزى لمتغير الفئة الوظيفية:

من أجل اختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار تحليل التباين One Way Anova، لمعرفة الفروقات ذات الدلالة الإحصائية بين إجابات عينة الدراسة، والتي تعزى للمتغير الديمغرافي "الفئة الوظيفية" والجدول التالي يبين ذلك:

جدول رقم (2-26): اختبار تحليل التباين الأحادي One Way Anova لمتغير الفئة الوظيفية

مستوى المعنوية	قيمة F	المتوسط الحسابي			المجال
		عامل تنفيذ	عامل مؤهل	إطار	
0.37	1.02	2.5	2.40	2.13	سياسة التكوين والتدريب
0.33	1.12	2.18	2.11	2.56	سياسة الأجور والحوافز
0.9	0.1	2.22	2.28	2.25	سياسة الترقية
0.13	2.18	2.74	2.46	3	سياسة التوظيف
0.68	0.39	2.65	2.77	2.58	نظام الاتصال والتكنولوجيا
0.53	0.65	2.59	2.56	2.43	تقييم العاملين لأدائهم الوظيفي

المصدر: من إعداد الطالبة بناء على تحليل الاستبيان

نلاحظ من خلال الجدول أن مستويات المعنوية لكل الأنظمة أعلى من مستوى (0.05)، بالتالي نقبل الفرضية أي لا توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية في إجابات عينة الدراسة تعزى لمتغير الفئة الوظيفية.

المطلب الثاني: مناقشة النتائج واختبار الفرضيات

من أجل مناقشة نتائج تحليل المعطيات نبدأ بعرض النتائج والتعليق عليها كالتالي:

1- نتائج تحليل البيانات الشخصية لأفراد العينة :

أ- طبيعة الجنس في عينة الدراسة:

أظهرت نتائج جدول رقم (2-4) أن معظم عمال شركة الكهرباء والطاقت المتجددة بغاردية هم من جنس الذكور إذ بلغت نسبتهم 68.8%، في حين أن نسبة الإناث بلغت نسبتهم 31.3% ويرجع ذلك لطبيعة وخصوصية الوظائف بالشركات الطاقوية التي تتطلب وجود يد عاملة ذكورية أكثر.

ب- عينة الدراسة حسب متغير السن:

من خلال نتائج الجدول (2-5) نلاحظ أن الفئة العمرية الأكثر تواجدا ضمن عمال الشركة هي من الفئة التي تتراوح أعمارهم بين 30 إلى أقل من 40 سنة بنسبة 47.5%، تليها نسبة 39.6% للفئة العمرية التي يقل عمرها عن 30 سنة وهذا ما يعكس وجود فئة شبابية كبيرة داخل الشركة، في حين أن نسبة 12.5% كانت للفئة العمرية من 40 إلى أقل من 50 سنة.

ج- عينة الدراسة حسب متغير المستوى العلمي:

من خلال الجدول رقم (2-6) نستنتج أن نسبة كبيرة من العمال داخل الشركة يتميزون بمستوى علمي عالي حيث قدرت نسبة ذوي الشهادات الجامعية والمهندسين ب 68.8% وهذا يدل على أن الشركة تحرص في عملية استقطابها واختيارها للموارد البشرية على استقطاب نوعية متعلمة من الموظفين.

د- عينة الدراسة حسب متغير الخبرة:

من خلال الجدول رقم (2-7) لمتغير الخبرة نجد أن نسبة كبيرة من العمال ليس لديها خبرة كبيرة حيث أن نسبة 70.8% من العمال لديهم خبرة أقل من 5 سنوات فقط وهذا راجع لحداثة الشركة حيث أنشأت سنة 2013.

هـ- عينة الدراسة حسب الفئة الوظيفية:

نلاحظ من خلال الجدول رقم (2-8) أن أغلب العمال من فئة الإطارات بنسبة 64.6% حيث أن نسبة لا بأس منها تعمل ضمن الجهاز الإداري للشركة، في حين أن العمال المؤهلين حظوا بنسبة 18.8% فقط وهذا راجع لعدم تواجدهم بسبب البعثات التكوينية للمؤسسات التابعة لشركة الكهرباء والطاقت المتجددة.

و- عينة الدراسة حسب عدد مرات الخضوع للتدريب:

نستنتج من خلال جدول رقم (2-9) أن أغلب عمال الشركة خضعوا للتكوين بنسبة 43.8% بالنسبة للذين خضعوا للتدريب مرة واحدة و 35.4% بالنسبة للذين خضعوا للتدريب أكثر من مرة، وهذا راجع لحرص الشركة على تكوين وتأهيل موظفيها بما يتناسب مع متطلبات الوظائف والتغيرات المحيطة.

2- نتائج تحليل اتجاه آراء العاملين حول المدخل النظري للاستبيان:

أ- اتجاه آراء أفراد العينة فيما يخص عوائق فعالية التكنولوجيا في المؤسسة:

من خلال الجدول رقم (2-10) نلاحظ أن إجابات العاملين بالمؤسسة كانت متضاربة نوعاً ما، حيث تراوحت إجابات العاملين حول سبب عدم فعالية التكنولوجيا في حال وجودها بين الاختيارات الثلاثة، أي أن العاملين لا يدركون السبب الرئيسي وراء عدم فعالية التكنولوجيا وهذا راجع إلى نقص الخبرة والوعي الوظيفي لديهم.

ب- اتجاه آراء أفراد العينة فيما يخص كيفية التواصل مع إدارة الموارد البشرية:

يتضح من خلال الجدول رقم (2-11) أن العاملين بشركة الكهرباء والطاقت المتجددة يستعملون الوسائل الثلاثة للتواصل مع إدارة الموارد البشرية، حيث حظت الاتصالات الإلكترونية بالنسبة الأكبر وقدرت ب 60.4% تليها الاتصالات الشفهية ب 52.1% ثم الكتابية ب 47.9%، وهذا يشير إلى اعتماد المؤسسة على نظام الاتصالات الإلكترونية أكثر من باقي الوسائل، وبالتالي هناك تطبيق جيد لتكنولوجيا المعلومات في المؤسسة.

ج- اتجاه آراء أفراد العينة فيما يخص أسباب عدم كفاءة عملية التدريب:

تبين من خلال الجدول (2-12) أن عدد لا بأس به من العاملين بالشركة اتفقوا على أن السبب الرئيسي لعدم كفاءة عملية التدريب يرجع لعدم تناسب أوقات التدريب وهذا بنسبة 54.2%، في حين أن هناك نسبة 35.4% من العينة أرجعت السبب لافتقار المادة التدريبية للمحتوى العلمي، و 16.7% رأيت أن السبب هو قدم الطرق المستعملة في التدريب.

وبالتالي يتضح أن العاملين لا يدركون بشكل كافي سلبيات وإيجابيات نظام التكوين والتدريب بالشركة، وقد يرجع ذلك كذلك لنقص الخبرة من قبلهم.

د- اتجاه آراء أفراد العينة فيما يخص أسباب عدم الحصول على الترقية:

نلاحظ من خلال الجدول رقم (2-13) أن نسبة 83.3% من عينة الدراسة اتفقت أن السبب الرئيسي وراء عدم الحصول على الترقية هو عدم استوفاء شروط الترقية، وهذا راجع إلى وعي أفراد العينة لسياسات وقواعد نظام الترقية بالمؤسسة والتي يحرصون على معرفتها من أجل أن يحصلوا على فرصة الترقية ضمن مساهمهم الوظيفي.

3- نتائج تحليل اتجاهات آراء العينة حول متغيرات الدراسة:

أ- اتجاهات آراء أفراد العينة فيما يخص تقييم العاملين لنظام معلومات الموارد البشرية:

- فيما يخص عملية التكوين: تبين لنا من خلال الجدول رقم (2-14) أن الاتجاه العام الإجمالي لهذا الفرع كان نحو الاتجاه العالي بمتوسط قدر ب (2.44) وانحراف معياري (0.51)، بحيث أن الفقرة التي تنص على "على أن التكوين رفع من أداء العاملين" حازت على أعلى متوسط حسابي قدر ب (2.77) وانحراف معياري (0.56) وهذا ما يدل على أن العمال داخل الشركة استفادوا من سياسات التدريب والتكوين حيث تحسن أداءهم نتيجة السياسات التكوينية المتطورة التي تنتهجها المؤسسات التابعة لشركة الكهرباء والطاقت المتجددة بالمراكز التالية: (بن عكنون، بلدية، عين مليلة)، كما أن باقي العبارات عكست رضا العاملين عن طرق وفترات إجراء التكوين ضمن برنامج الشركة.

- فيما يخص سياسة الأجور والحوافز: تبين لنا من خلال الجدول (2-14) أن الاتجاه العام لسياسة الأجور والحوافز كان نحو اتجاه متوسط بمتوسط حسابي قدر ب (2.19) وانحراف معياري (0.53)، بحيث أن أعلى متوسط حسابي (2.58) وانحراف معياري (0.79) يخص العبارة التي تدور حول "رضا العاملين عن كفاءة إعداد الأجور من حيث الأخطاء" وهذا ما يعكس كفاءة نظام المعلومات الموارد البشرية في إعداد الأجور، وكذا العبارة (9) التي تقر حسب رأي العينة أن نظام الحوافز نظام قادر على رفع من كفاءة الموظف من خلال تشجيع المبادرات الفردية والأفكار الخلاقة، في حين أن الفقرات السابعة والثامنة التي تدور حول عدالة المكافآت ونظام الحوافز عكست اتجاه متوسط من قبل العاملين هذا ما يدل على عدم الرضا الكلي حول عدالة نظام الحوافز في المؤسسة.
- فيما يخص سياسة الترقية: وجدنا من خلال الجدول رقم (2-14) أن الاتجاه العام لسياسة الترقية كان على نحو متوسط بمتوسط حسابي (2.23) وانحراف معياري (0.44)، حيث أن العبارة (12) التي تنص على "أن الترقية تحفز من رفع أداء العاملين" حازت على أعلى متوسط حسابي قدر ب (2.85) وانحراف معياري (0.51) وبالتالي يتضح أن العاملين يدركون أهمية نظام الترقية كنظام وكمحفز للرفع من الأداء، كما أظهرت النتائج بأن نظام الترقية مرتبط ببرنامج تقييم العاملين حيث هناك معايير وشروط مأخوذة من برنامج تقييم العاملين تستفيد منها برامج الترقية (أنظر الملحق رقم 2)، أما العبارة التي تعني "بحصول العاملين على الترقية" أظهرت أن فئة قليلة ممن تحصلوا على الترقية قدرت بنسبة 18.8% وهذا راجع إلى عدم استوفاء معظم العاملين لشروط الترقية من الخبرة والشروط التقييمية.
- فيما يخص سياسة التوظيف: تبين من خلال جدول رقم (2-14) أن سياسة التوظيف تتجه نحو اتجاه عالي باعتبار أن متوسطها الحسابي قدر ب (2.69) وانحرافها المعياري قدر ب (0.53)، تعكس العبارة (15) "رضائك عن وظيفتك يجعلك تحسن من أدائك" الرضا الوظيفي للعاملين اتجاه وظائفهم، حيث كان المتوسط الحسابي لها أعلى متوسط فيما يتعلق بهذا الفرع قدر ب (2.88) وانحراف معياري (0.44)، كما يتضح من خلال العبارات (13، 14، 16) أن متطلبات المنصب من ملائمة لمؤهلات الموظف وميولاته الإبداعية وكذا في سهولة وليونة برنامج العمل، تتجلى في سياسة التوظيف الجيدة التي تنتهجها الشركة في استقطابها لمواردها البشرية المؤهلة (أي الشخص المناسب في المكان المناسب).
- فيما يخص نظام الاتصال والتكنولوجيا: توضح نتائج الجدول رقم (2-14) أن الاتجاه العام لنظام الاتصال والتكنولوجيا كان نحو عالي بموافقة آراء العمال بمتوسط حسابي قدر ب (2.67) وانحراف معياري قدر ب (0.47)، بحيث أن الفقرة (23) التي تدور حول "ما إذا كان استعمال التكنولوجيا يسهل من أداء العمل" حازت على أعلى متوسط حسابي قدر ب (2.94) وانحراف معياري (0.25)، وهذا ما يعكس أهمية استعمال التكنولوجيا في أداء الوظائف داخل هذه الشركة، وهذا على غرار الفقرتين (21، 22) التي تعكسان مستوى التكنولوجيا العالي المواكب للتطورات التكنولوجية الذي تتميز به الشركة، أما الفقرة (20) التي تنص على أن "المعلومات المتوفرة تساعد على القيام بالوظيفة على أحسن وجه" كانت على نحو عالي أيضا وبالتالي فهي تعكس أهمية نظام معلومات الموارد البشرية من خلال معيار الدقة بالشركة كضرورة لتسيير وإدارة الوظيفية، في حين أن الفقرة (19) المتمثلة في "حصول الموظفين على المعلومات في الوقت المناسب" حازت على أدنى متوسط حسابي وكان اتجاهها العام على نحو متوسط، وهذا يعكس ضعف نظام معلومات الموارد البشرية من حيث معيار الوقت المناسب.

ب- تحديد اتجاه آراء العاملين فيما يخص تقييمهم لأدائهم الوظيفي:

يتضح لنا من خلال الجدول رقم (2-9) أن الاتجاه العام كان نحو اتجاه عالي، حيث قدر المتوسط الحسابي له ب (2.57) وانحرافه المعياري ب (0.27)، بحيث أن الفقرة التي تصب حول "وجود مبادرة ذاتية لأداء العمل على أكمل وجه" حازت على أعلى متوسط بنسبة (3.00) وانحراف معياري (0.00)، ومن خلال باقي الفقرات نستنتج أن الموظف في هذه الشركة يشيد بمرونة وعدالة وفعالية نظام تقييم أداء العاملين في شركته مما يدفعه للتفاني في العمل وتطويره والإبداع فيه، وأقر العاملون بضرورة وجود تحفيزات عادلة من أجل الرفع من مردودية عملهم، وكذا أعربوا عن حاجتهم لمناقشة هذه النتائج مع المشرفين في عملية التدريب من أجل معرفة فجوات أدائهم وتصحيحها.

4- نتائج اختبار الفرضيات:

الفرضية الأولى: "يوجد تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية لنظام معلومات الموارد البشرية على أداء العاملين"، تم اختبار هذه الفرضية باستعمال معامل الارتباط بيرسون، وقد بينت نتائج الجدول رقم (2-16) أنه هناك ارتباط موجب ضعيف ذو دلالة إحصائية حيث أن مستوى المعنوية كان أقل من (0.05) مستوى الدلالة المعتمد في الدراسة وقدر (0.001).

وبناء عليه يتم قبول الفرضية القائلة بأنه يوجد ارتباط إيجابي ذو دلالة إحصائية بين نظام معلومات الموارد البشرية وأداء العاملين.

الفرضية الثانية: "يوجد تأثير إيجابي ذا دلالة إحصائية للأنظمة الفرعية لنظام معلومات الموارد البشرية على أداء العاملين"، وقد تقسيم هذه الفرضية كما يلي:

أ- "يوجد تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية لعملية التكوين على أداء العاملين":

من خلال الجدول رقم (2-17) يتضح أنه يوجد ارتباط ضعيف بين النظام الفرعي لنظام معلومات الموارد البشرية (عملية التكوين) وأداء العاملين، وهذا قد يرجع للوقت غير الكافي من أجل حصد نتائج وفعالية السياسات التكوينية على أداء العاملين بسبب حداثة نشأة شركة الكهرباء والطاقت المتجددة، وبما أن مستوى الدلالة يساوي إلى (0.03) وهي قيمة أقل من مستوى المعنوية (0.05)، ومنه نقول أنه توجد علاقة خطية موجبة لكن ضعيفة، وبالتالي يتم قبول الفرضية القائلة بأنه "يوجد ارتباط إيجابي ذو دلالة إحصائية بين عملية التكوين وأداء العاملين".

ب- "يوجد تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية لسياسة الأجور والحوافز على أداء العاملين":

تبين من خلال الجدول رقم (2-18) أنه يوجد ارتباط ضعيف بين سياسة الأجور والحوافز مع أداء العاملين، حيث أن معامل الارتباط قدر ب (0.19)، في حين أن هذا الارتباط ليس له دلالة إحصائية لأن معامل المعنوية قدر ب 0.20 وهو أكبر من (0.05)، وبالتالي نرفض الفرضية القائلة بأنه "يوجد تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية لسياسة الأجور والحوافز على أداء العاملين".

ج- "يوجد تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية لسياسة الترقية على أداء العاملين":

من خلال الجدول رقم (2-19) تبين أنه يوجد ارتباط ضعيف بين سياسة الترقية وأداء العاملين، حيث أن معامل الارتباط قدر ب (0.40)، وبما أن معامل المعنوية قدر ب (0.005)، ومنه فإن علاقة الارتباط تتسم بالدلالة الإحصائية، وبالتالي نقول أنه توجد علاقة ارتباط إيجابية ضعيفة و ذات دلالة إحصائية بين سياسة الترقية وأداء العاملين، حيث أن اختبار معامل بيرسون أثبت أن سياسة الترقية تؤثر في أداء العاملين وهذا باعتراف 91.7% من أفراد العينة بأن سياسة الترقية تحفز على الرفع من أدائهم (أنظر الجدول رقم (2-14)، الفقرة (12))، لكن يعزى ضعف هذا الارتباط لنقص خبرة العينة باعتبار أن 70.8% من العمال يمتلكون خبرة تقل عن

5 سنوات (أنظر الجدول رقم (2-7))، وكذا لعدم استوفاء شروط الترقية كاملة حيث يتغذى نظام الترقية على معطيات نظام تقييم العاملين من خلال نقطة التقييم لكل 4 مواسم (أنظر الملحق رقم (2)).

ومنه من خلال ما سبق تم إثبات صحة الفرضية القائلة بأنه "يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لسياسة الترقية على أداء العاملين".

د- "يوجد تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية لسياسة التوظيف على أداء العاملين":

من خلال الجدول رقم (2-20) لاختبار معامل الارتباط بيرسون نجد أنه توجد علاقة ارتباط ضعيفة بين سياسة التوظيف وأداء العاملين، وهذه العلاقة علاقة ارتباطية إيجابية ذات دلالة إحصائية في الواقع كون أن معامل المعنوية يساوي (0.03) أي أقل من (0.05)، ويرجع هذا الارتباط الضعيف لنقص الخبرة كما قلنا سابقاً، وهو ما يجعل نظام معلومات الموارد البشرية عاجز على تقدير مردودية 70.8% من أفراد العينة بعد.

وبالتالي تم إثبات صحة الفرضية القائلة بأنه "يوجد تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية لسياسة التوظيف على أداء العاملين"

هـ- "يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لنظام الاتصال والتكنولوجيا على أداء العاملين"

وجدنا من خلال الجدول (2-21) أنه توجد علاقة ارتباط ضعيفة بين نظام الاتصال والتكنولوجيا وأداء العاملين، وأن هذه العلاقة علاقة ارتباطية طردية ذات دلالة إحصائية كون أن معامل المعنوية يساوي (0.006) أي أقل من (0.05).

ونستطيع تفسير هذا الضعف في علاقة الارتباط إلى أن نظام الاتصال والتكنولوجيا في المؤسسة يعاني من نقص الكفاءات البشرية المدربة التي تجيد استعمال التكنولوجيا، أي أن المؤسسة تحتاج إلى تنظيم برامج تكوينية أكثر في مجال استعمال التكنولوجيا مما يسمح بتسهيل أداء العمل أكثر، كما أن الجدول رقم (2-14) من خلال الفقرة (19) المتمثلة في "حصول الموظفين على المعلومات في الوقت المناسب" تبين أن نظام معلومات الموارد البشرية يعاني من ضعف من حيث معيار الوقت المناسب.

بناء على ما سبق نقول أنه "يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لنظام الاتصال والتكنولوجيا على أداء العاملين" ومنه تم إثبات صحة الفرضية.

الفرضية الثالثة: "لا توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية في إجابات العاملين تعزى للمتغيرات الديمغرافية"، وقد تم تقسيم هذه الفرضية كما يلي:

أ- "لا توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية في إجابات عينة الدراسة تعزى للمتغير الجنس":

من خلال الجدول (2-22) وجدنا أن مستوى الدلالة لأغلب المجالات كانت أكبر من (5%)، هذا ما يدل على عدم وجود دلالة إحصائية، وبالتالي نستنتج أنه يوجد تجانس في إجابات أفراد العينة، ومنه تم إثبات الفرضية القائلة بأنه: "لا توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية في إجابات عينة الدراسة تعزى للمتغير الجنس"

ب- "لا توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية في إجابات عينة الدراسة تعزى لمتغير العمر":

نجد من خلال الجدول (2-23) أن مستوى المعنوية لمعظم الأنظمة الفرعية أعلى من المستوى (5%)، وهذا ما يدل على عدم وجود دلالة إحصائية لهذه الأنظمة في الواقع، مما يدل على وجود تجانس أي أنه لا توجد اختلافات في إجابات عينة الدراسة تعزى لمتغير السن؛ وعليه نقبل الفرضية القائلة أنه "لا توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية في إجابات عينة الدراسة تعزى للمتغير السن".

ج- "لا توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية في إجابات عينة الدراسة تعزى للمستوى التعليمي":

من خلال الجدول رقم (2-24) نجد أنه بما أن أغلب المجالات ذات معنوية أكبر من (0.05) مستوى المعنوية المعتمد في الدراسة، نقول أنه لا توجد دلالة إحصائية لهذه المجالات وبالتالي وجود تجانس بين إجابات أفراد العينة، ومنه نقبل الفرضية القائلة بأنه "لا توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية في إجابات عينة الدراسة تعزى للمستوى التعليمي".

د- "لا توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية في إجابات عينة الدراسة تعزى لمتغير الخبرة":

تبين من خلال الجدول (2-25) أن كل المجالات حازت على مستويات معنوية أكبر من مستوى المعنوية (0.05) وبالتالي لا توجد دلالة إحصائية تعزى لمتغير الخبرة، ومنه نستنتج قبول الفرضية القائلة بأنه: "لا توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية في إجابات عينة الدراسة تعزى لمتغير الخبرة".

هـ- "لا توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية في إجابات عينة الدراسة تعزى للفئة الوظيفية":

من خلال الجدول (2-26) نجد أن مستويات المعنوية لكل المجالات أعلى من مستوى (0.05)، وبالتالي نقبل فرضية العدم أي لا توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية في إجابات عينة الدراسة تعزى لمتغير الفئة الوظيفية، ومنه نقبل الفرضية القائلة بأنه: "لا توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية في إجابات عينة الدراسة تعزى للفئة الوظيفية".

خلاصة الفصل الثاني:

بعد ما تطرقنا في الفصل الأول إلى الجانب النظري حاولنا ومن خلال هذا الفصل إسقاطه على الجانب التطبيقي وذلك من خلال اختيار عينة من عمال شركة الكهرباء والطاقت المتجددة بغارداية ، وهذا بغرض الاطلاع أكثر على اثر نظام معلومات الموارد البشرية على أداء العاملين بالمؤسسة.

تم الاستعانة بالاستبيان كأداة أساسية في جمع البيانات من مجتمع الدراسة، واعتمدنا على نتائج المقابلة الشخصية والملاحظة لتفسير وتدعيم نتائج تحليل الاستبيان.

وقد توصلنا إلى مجموعة من النتائج كانت أهمها أن الأداء الوظيفي الفعال في المؤسسة ناتج عن فعالية تسيير نظام معلومات الموارد البشرية.

الخاتمة

الخاتمة:

تم التطرق من خلال هذه الدراسة لمختلف الجوانب المتعلقة بنظام معلومات الموارد البشرية وأداء العاملين، حيث قمنا بالعرض المفاهيمي لهذا النظام مبرزين خصوصيته بالنسبة لباقي الأنظمة المعلوماتية، ثم قمنا بالوقوف على أهمية أداء العاملين وتقييمه داخل المؤسسة، كما عرجنا على نقاط التواصل بين عناصر نظام معلومات الموارد البشرية وأداء العاملين، من خلال إبراز مدى تأثير هذه الأنظمة الفرعية على جودة الأداء وتطويره، وكذا أهمية هذا النظام في التأثير على دافعية المورد البشري للإبداع والتميز في وظيفته، وهذا ما يعود على المؤسسة بالنفع الأكيد، حيث أن تميز مواردها البشرية يعني تميزها وتحقيقها للنجاح.

بناء على ما سبق حاولنا توضيح اتجاه الدراسة والعلاقة الرابطة بين متغيرات الدراسة نظريا ومحاوله إسقاطها على العينة محل الدراسة، هذا وقد كان الجانب التطبيقي عبارة عن دراسة حالة شركة الكهرباء والطاقات المتجددة بولاية غارادية، حيث تم في هذا الجانب استعراض مجموعة من الأدوات والطرق والأساليب الإحصائية المناسبة لغرض معالجة وتحليل معطيات الاستبيان، بالإضافة إلى تحليل اتجاه آراء أفراد العينة من خلال تحليل معطيات برنامج ال SPSS لمعرفة ما إذا كان نظام معلومات الموارد البشرية يطبق بالشكل المناسب في المؤسسة عينة الدراسة.

من خلال الدراسة التي قمنا بها، عملنا على الإحاطة بجميع جوانبها حيث توصلنا إلى مختلف النتائج على المستويين النظري والتطبيقي.

النتائج النظرية للدراسة:

- 👉 نظام معلومات الموارد البشرية نظام متكامل يقوم على جمع وتصنيف وتحليل ومعالجة وتخزين المعلومات المتعلقة بمختلف شؤون الموارد البشرية (من عملية التوظيف، إعداد الأجور والحوافز، الترقية، والتعويضات، التكوين والتدريب، تقييم العاملين)
- 👉 يتأثر الأداء بالدافعية الفردية ومناخ العمل المناسب والأهلية والملائمة للمنصب.
- 👉 فعالية نظام تقييم أداء العاملين تكمن في خصائصه (كدورية هذا التقييم واستمراريته، تقييم جميع العاملين على كل المستويات، دقة المعلومات وحدثتها، كفاءة المشرفين على عملية التقييم).

النتائج التطبيقية للدراسة:

- 👉 وجود نظام ترقية فعال وعادل ضمن نظام معلومات الموارد البشرية بالشركة.
- 👉 نظام التوظيف بالشركة عكس فعالية في الاستقطاب والاختيار والتعيين من خلال النسب التي رأيناها سابقا.
- 👉 هناك تطبيق واضح وجلي لنظام معلومات الموارد البشرية في شركة الكهرباء والطاقات المتجددة.
- 👉 يوجد تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية لنظام معلومات الموارد البشرية على أداء العاملين.
- 👉 يوجد تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية للأنظمة الفرعية على أداء العاملين:

- ✧ يوجد تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية لسياسة التكوين والتدريب على أداء العاملين.
- ✧ لا يوجد تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية لسياسة الأجور والحوافز على أداء العاملين.
- ✧ يوجد تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية لسياسة الترقية على أداء العاملين.
- ✧ يوجد تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية لسياسة التوظيف على أداء العاملين.
- ✧ يوجد تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية لنظام الاتصال والتكنولوجيا على أداء العاملين.
- 👉 لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات عينة الدراسة تعزى للمتغيرات الديمغرافية:
- ✧ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات عينة الدراسة تعزى لمتغير الجنس.
- ✧ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات عينة الدراسة تعزى لمتغير العمر.
- ✧ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات عينة الدراسة تعزى للمستوى التعليمي.
- ✧ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات عينة الدراسة تعزى للخبرة.
- ✧ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات عينة الدراسة تعزى للفئة الوظيفية.

توصيات الدراسة:

- 📖 إخضاع العاملين في إدارة الموارد البشرية لدورات تكوينية تمكنهم من مواجهة ومسايرة التغيرات التكنولوجية والاستفادة منها لتأدية مهامهم.
- 📖 أهمية نشر الوعي والتثقيف لموظفي إدارة الموارد البشرية بأهمية استخدام نظام معلومات الموارد البشرية الإلكتروني وأثره في سرعة ودقة إنجاز الأعمال التي يقومون بها.
- 📖 تعيين فرع تابع لمصلحة الموارد البشرية، يسند إليه مهمة إجراء البحوث للتعرف على الأوضاع الخاصة بالموارد البشرية، واستقبال شكاوي الأفراد والتقصي عن المشاكل التي يعانون منها ومحاولة معالجتها، وهذا من خلال إعداد استمارات توزع على الأفراد حتى يتمكنوا من الإجابات بجرية ودون الشعور بالخوف من الإدارة.
- 📖 ضرورة توعية العاملين بفوائد السياسات التدريبية على أدائهم من خلال ندوات تنظمها المؤسسة من أجل شرح هذه السياسات.
- 📖 ضرورة إعادة النظر في نظام الحوافز المعتمد في المؤسسة، حيث أن التحفيز المادي والمعنوي عنصر فعال جدا في التأثير على أداء العاملين، لذا تحتاج المؤسسة لترقية هذا النظام بإدراج حوافز خارج الأجر كمكافأة على الأداء الجيد والمتواصل والسلوك القويم والانضباط مثلا.
- 📖 محاولة إشراك العاملين بموضوعية في أنظمة تقييمهم عبر استقصاء آراء العاملين، والتماس رضاهم وكذا إمدادهم بمعلومات تقييمهم من نقاط ضعف وقوة) شفهيًا مع المشرف، حتى يستطيع العامل فهم وإدراك إمكانياته وتصحيح أخطائه.
- 📖 آفاق الدراسة: نسعى من خلال دراستنا إلى إعطاء آفاق لبحث فيها الباحثون بعدنا ويتوسع فيها، نذكر منها مايلي:

📖 دراسة تأثير تكاليف نظام معلومات الموارد البشرية على أداء الموظفين.

-
- 📖 مساهمة استقطاب الموارد البشرية في ذكاء المؤسسة.
 - 📖 أثر مناخ العمل على أداء العاملين في المؤسسة الطاقوية.
 - 📖 دور تقييم أداء العاملين في تحديد الاحتياج التدريبي.
 - 📖 أثر استخدام أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على الدور الاستراتيجي لإدارة الموارد البشرية في المؤسسات الطاقوية.
 - 📖 إجراء مقارنة بين مؤسسة أجنبية ووطنية طاقوية حول واقع تطبيق نظام معلومات الموارد البشرية فيها.

قائمة المراجع

قائمة المصادر والمراجع:

أولاً: المراجع باللغة العربية

أ- الكتب:

- 1- الصيرفي محمد. قياس وتقييم أداء العاملين. حورس للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، الإسكندرية، 2008.
 - 2- المرسي جمال الدين. الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية (مدخل لتحقيق الميزة التنافسية لمنظمة القرن الحادي والعشرين). الدار الجامعية، الإسكندرية، 2003.
 - 3- المغربي عبد الحميد. نظم معلومات الموارد الإدارية. المكتبة العصرية، المنصورة، مصر، 2002.
 - 4- درة عبد الباري. تكنولوجيا الأداء البشري في المنظمات - الأسس النظرية ودلالاتها في البيئة المعاصرة-. منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، مصر، 2003.
 - 5- عقيلي عمر وصفي. إدارة الموارد البشرية المعاصرة بعد استراتيجي. دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2005.
 - 6- كامل سيد غراب و فادية محمد حجازي. نظم المعلومات الإدارية (مدخل تحليلي). مطابع جامعة الملك سعود، المملكة العربية السعودية، 1997.
 - 7- كشواي باري. إدارة الموارد البشرية. الطبعة الثانية، دار الفاروق للنشر والتوزيع، القاهرة للنشر والتوزيع، 2006.
- ب- المذكرات الجامعية:

- 1- إسماعيل عماد أحمد. خصائص نظم المعلومات وأثرها في تحديد خيار المنافسة الاستراتيجي في الإدارتين العليا والوسطى. مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة، 2011.
- 2- الرواحنة عبد الله حودة. أثر جودة أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية E-HRM على كفاءة أداء العاملين. مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية الأعمال، جامعة الشرق الأوسط، 2013.
- 3- السقا عمرو هشام هاشم. أثر استخدام نظام معلومات الموارد البشرية الإلكتروني على أداء ديوان الموظفين العام بقطاع غزة. مذكرة لنيل شهادة الماجستير في إدارة الأعمال، الجامعة الإسلامية، غزة، 2013.
- 4- القردحجي محمود محمد. أثر عمليات نظم إدارة الموارد البشرية في ذكاء المنظمة. مذكرة لنيل شهادة الماجستير في تخصص الأعمال الإلكترونية، جامعة الشرق الأوسط، 2013.
- 5- القردوح فضيل حمد عبد القادر. أثر المعلوماتية في أداء الموارد البشرية. مذكرة لنيل شهادة الماجستير، الأكاديمية العربية البريطانية للتعليم العالي، السنة غير مذكورة.
- 6- الكساسبة يوسف سالم. أداء الموظفين كمتغير وسيط بين ممارسات استراتيجيات إدارة الموارد البشرية والمنظمة الساعية للتعليم. مذكرة لنيل شهادة الماجستير في إدارة الأعمال، جامعة الشرق الأوسط، 2013.
- 7- باباه ولد سيدن. دور الموارد البشرية في التأثير على الأداء. مذكرة لنيل شهادة الماجستير في إدارة الأعمال، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، 2009-2010.
- 8- بلحمري سمية. الموارد البشرية ومدى استفادتها من تكنولوجيا الإعلام والاتصال في الجماعات المحلية. مذكرة لنيل شهادة الماجستير، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، 2013-2014.

- 9- بن الشيخ الفقون رشيدة . دور نظام المعلومات التسويقية في اتخاذ القرار التسويقي. مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علوم التسيير، جامعة منتوري، قسنطينة، 2005-2006.
- 10- بوجعادة الياس. تفعيل الموارد البشرية وأثره في تحسين الأداء الاقتصادي للمؤسسة. مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علوم التسيير، جامعة 20 أوت 1955، سكيكدة، 2005-2006.
- 11- جلود الرويلي عماد صفوك. دور نظم معلومات الموارد البشرية في زيادة فاعلية أداء الموارد البشرية. مذكرة لنيل شهادة الماجستير في إدارة الموارد البشرية، جامعة العلوم التطبيقية، البحرين، 2014.
- 12- حيمر حمودي. أجر الكفاءة وأثره على تحسين الأداء في المؤسسة. مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علوم التسيير، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2007-2008.
- 13- خويلدات إيمان. أثر تسيير الموارد البشرية على الأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسات الوطنية. مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2013-2014.
- 14- رجم خالد. أثر نظام معلومات الموارد البشرية على أداء العاملين. مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2011-2012.
- 15- صالحى عبد القادر. تقييم أداء العاملين باستخدام بطاقة الأداء المتوازن. مذكرة لنيل شهادة الماجستير، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2012-2013.
- 16- عريف مجدي. نظم المعلومات الإدارية ودورها في حل مشاكل الإدارة العامة. مذكرة لنيل شهادة الماجستير في إدارة الأعمال، جامعة تشرين، سوريا، 2008.
- 17- مانع سبرينة. أثر استراتيجية تنمية الموارد البشرية على أداء الأفراد في الجامعات. مذكرة لنيل شهادة الدكتوراه في علوم التسيير، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2014-2015.

ج- المجالات والمؤتمرات:

- 1- أبوليفة عبد المنعم محمد. أثر نظام معلومات الموارد البشرية في تحديد الاحتياجات من الموارد البشرية. المؤتمر الدولي الثالث: تكامل مخرجات التعليم مع سوق العمل في القطاع العام والخاص، جامعة البلقاء، الأردن، 2014.
- 2- الزاوي صورية و تومي ميلود. دور نظام معلومات الموارد البشرية في تقييم أداء الموارد البشرية في المؤسسة. مجلة كلية الآداب والعلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد السابع، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2013.
- 3- المرشدي خالد بن المحسن. اثر تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية على أداء الموظفين. المؤتمر الثاني لمعاهد الإدارة العامة والتنمية الإدارية في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، كلية الاقتصاد، المحور الرابع، جامعة القصيم، السعودية، 2012.
- 4- بوغليطة إهام. أهمية ودور نظم المعلومات في اتخاذ القرارات في قطاع المحروقات بسكيكدة. مجلة الباحث، جامعة 20 أوت 55، العدد 13، سكيكدة، 2013.
- 5- عطية العربي. أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على الأداء الوظيفي للعاملين في الأجهزة الحكومية المحلية. مجلة الباحث، العدد العاشر، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2012.
- 6- فوطة سحر محمد، القطب محي الدين. أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على تعلم ونمو العاملين. المجلة الأردنية للعلوم التطبيقية، سلسلة العلوم الإنسانية، المجلد الخامس عشر، العدد الأول، 2013.

ثانيا: المراجع باللغة الأجنبية

أ- المذكرات الجامعية:

- 1- AHONEN Mikko . **Designing an Information System for Open Innovation.** Academic dissertation in information science, university of Tampere, 2011.
- 2- LABERGE Mélanie .**Mesure de la contribution du système d'information de gestion des ressources humaines à la performance de la fonction ressources humaines : application au processus du recrutement.** Mémoire présenté comme exigence partielle de la maîtrise en science de la gestion, université du Québec à Montréal, 2014.

ب- المقالات الأكاديمية:

- 1- AL DMOUR Rand H, AL ZUBI .**Factors motivating and inhibiting the practice of HRIS in business organizations- an empirical analysis-**. Article in international journal of business research, canadian center of science and education, 2014.
- 2- ALTER Steven .**Defining Information Systems as Work Systems: Implications for the IS Field.** article from school of business and management, University of San Francisco, 2008.
- 3- JAHAN sabrina. **Human Resources Information System (HRIS): A Theoretical Perspective,** article from **Journal of Human Resource and Sustainability Studies .** University of Bangladesh, 2014.
- 4- MOHAN Kokila and others .**innovation and global HRM by 2050.** Article in the international journal of pharmaceutical sciences and business management, 2014.
- 5- REZAEI Mohammad and Others .**The Effects of Information Technology (IT) on Employee Productivity** .Article in journal of technology and management, 2014.
- 6- RUKWEVWE Juliet Olughor .**The relationship between human resource information system and human resource management.** Article in International Journal of Economics, Commerce and Management, United King dom, 2016.

ثالثا: المواقع الإلكترونية

- 1- <http://www.alwaqfalsheai.gov.iq/sites/default/files/job%20performance>, عدنان ماشي والي ,
تقييم الأداء الوظيفي
- 2- www.sktm.dz
<http://www.alwaqfalsheai.gov.iq/sites/default/files/job%20performance.pdf>

قائمة الملاحق

الملحق رقم (1)

كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة قاصدي مرباح - ورقلة



السادة اطارات، موظفو وعمال شركة الكهرباء والطاقات المتجددة، في إطار اعداد مذكرة الماستر بعنوان: "أثر نظام معلومات الموارد البشرية على أداء العاملين في المؤسسة الطاقوية".

يشرفني أن أتقدم الى سيادتكم بهذه الاستبانة المتعلقة بالموضوع أعلاه واعلمكم أن الإجابات المقدمة من طرفكم تحظى بالأهمية الكبرى والسرية التامة ولا تستخدم الا لأغراض البحث العلمي.

نظرا لكفاءتكم وانتمائكم لهذه المؤسسة، نتوقع منكم الاجابة على الاسئلة المرفقة وبصراحة تامة ، ولكم جزيل الشكر.

- الباحثة: ايمان قرياتي.

- تحت إشراف الأستاذ: عزوي عمر.

الجزء الأول: البيانات الشخصية والوظيفية

الجنس	ذكر	أنثى
العلامة		

العمر	أقل من 30 سنة	من 30 إلى أقل من 40 سنة	من 40 إلى أقل من 50 سنة	50 سنة وأكثر
العلامة				

مستوى التعليم	أقل من ثانوي	ثانوي	ليسانس أو مهندس	ماستر/ماجستير/دكتوراه
العلامة				

الخبرة	أقل من 5 سنوات	من 5 إلى أقل من 10 سنوات	من 10 إلى أقل من 20 سنة	أكثر من 20 سنة
العلامة				

الفئة الوظيفية	إطار	عامل مؤهل	عامل تنفيذ
العلامة			

عدد مرات الخضوع للتدريب	أبدا	مرة واحدة	أكثر من مرة
العلامة			

الجزء الثاني: معلومات حول متغيرات الدراسة (يرجى وضع علامة "X" على الخانة التي تعتقد انها تمثل رأيك)

المحور الأول: مدخل نظري

1- عوائق فاعلية التكنولوجيا في المؤسسة، برأيك:

- نقص التجهيزات المادية
- نقص الكفاءات البشرية التي تجيد استخدام هذه التجهيزات
- نقص التجهيزات المادية والبشرية معا

2- أدوات الاتصال وتبادل المعلومات مع ادارة الموارد البشرية، تمثل:

- الاتصال عبر الهاتف (الثابت أو المحمول)
- الاتصالات الالكترونية (بريد الكتروني، فاكس)
- الاتصالات الشفهية المباشرة
- الاتصالات الكتابية

3- أسباب عدم كفاءة عملية التدريب:

- التوقيت غير المناسب للتدريب
- الطرق المستعملة في التدريب قديمة
- عدم تحديد المتدربين المحتاجين للتدريب بدقة
- افتقار المادة التدريبية للمحتوى العلمي الكامل والمنظم

4- أسباب عدم الحصول على الترقية:

- نقطة التقييم أقل من 20/13
- تحيز الادارة في منح الترقية
- وجود من لديه الحق في الحصول على الترقية
- عدم استوفاء شروط الترقية

الخور الثاني: تقييم العاملين لنظام معلومات الموارد البشرية في المؤسسة

موافق	محايد	غير موافق	1-عملية التكوين (التدريب):
			1- يتم وضع برامج التدريب على أساس معلومات تقييم أداء العامل
			2- خصعت للتدريب (التكوين) في مجال وظيفتك
			3- ان طرق وفترات التدريب مناسبة في مؤسستك
			4- تحسن أدائك بعد خضوعك للتكوين

موافق	محايد	غير موافق	2-سياسة الأجور والحوافز:
			5- انت راض على كفاءة اعداد الاجور من حيث الاخطاء واعدادها في الوقت المناسب دون تأخير
			6- يحفزك مستوى أجرك على الرفع من أدائك
			7- تتحصل على مكافآت خارج الأجر
			8- طرق توزيع هذه المكافآت عادلة
			9- نظام الحوافز في مؤسستك يشجع المبادرات الفردية والأفكار الخلاقة

موافق	محايد	غير موافق	3-سياسات الترقية:
			10- حصلت على ترقية خلال عملك في المؤسسة
			11- هناك علاقة بين معلومات تقييم أداء العامل وكفاءة وعدالة برامج الترقية
			12- ان الترقية تحفزك للرفع من أدائك

موافق	محايد	غير موافق	4-سياسة التوظيف:
			13- المنصب الذي تعمل فيه يلائم مؤهلاتك العلمية والمعرفية
			14- ساعدك منصبك على ابراز قدراتك الابداعية
			15- رضائك عن وظيفتك يجعلك تحسن من أدائك
			16- يساعدك برنامج العمل المعد لك في أدائك لعملك على أحسن وجه

موافق	محايد	غير موافق	1- نظام الاتصال والتكنولوجيا:
			17- تعتبر أن المعلومات مهمة بالنسبة لشركتك (مورد استراتيجي)
			18- تحتاج إلى حجم كبير من المعلومات أثناء قيامك بوظيفتك
			19- تتحصل على المعلومات الخاصة بعملك في الوقت المناسب
			20- تساعدك المعلومات المتوفرة لديك من القيام بوظيفتك على أحسن وجه
			21- إن التكنولوجيا المستعملة في شركتك من حواسيب وشبكات وتجهيزات فعالة ومتطورة
			22- تتبادل المعلومات مع إدارة الموارد البشرية
			23- إن استعمالك للتكنولوجيا سهل من أدائك لعملك

المحور الثالث: تقييم العاملين لأدائهم الوظيفي في المؤسسة

موافق	محايد	غير موافق	العبرة
			1- يساعدك نظام تقييم الأداء على تحديد نقاط ضعفك وقوتك
			2- تحتاج إلى محفزات من طرف المؤسسة لتحسين أدائك
			3- لديك المبادرة لتأدية عملك على أكمل وجه دون أن يطلب منك ذلك.
			4- إن نظام تقييم أداء العامل في شركتك عادل وفعال
			5- تقوم بإنجاز عملك في الوقت المحدد
			6- أنت قادر على أن تبدع في عملك وتطوره
			7- تناقش نتائج تقييمك مع المشرف.

الملحق رقم (2)

S O N E L G A Z

FORMULAIRE D'EVALUATION

CADRE SANS RESPONSABILITE HIERARCHIQUE

ANNEE

NOM :

PRENOMS :

IDENTIFICATION DE L'EVALUE (E)

NOM :

PRENOMS :

DATE DE RECRUTEMENT :

AGE :

POSTE OCCUPE:

ANCIENNETE DANS LE POSTE:

CLASSEMENT:

DIRECTION :

UNITE :

CODE SERVICE :

CODE BG :

EVALUATION FAITE PAR

NOM ET PRENOMS :

FONCTION :

EVALUATION DU RENDEMENT

TRIMESTRE 1

PARAMETRES / OBJECTIFS	RESULTATS ENREGISTRES

PRI DU TRIME 1TM

/10

Autres contributions :

TRIMESTRE 2

PARAMETRES / OBJECTIFS	RESULTATS ENREGISTRES

PRI DU TRIMESTRE 2TM

/10

Autres contributions :

TRIMESTRE 3

PARAMETRES / OBJECTIFS	RESULTATS ENREGISTRES

PRI DU TRIME 3TM

/10

<u>Autres contributions :</u>

TRIMESTRE 4

PARAMETRES / OBJECTIFS	RESULTATS ENREGISTRES

PRI DU TRIMESTRE 4TM

/10

<u>Autres contributions :</u>

MOYENNE ANNUELLE (T1+T2+T3+T4)*2 =>

/20

4

HABILETES ET COMPORTEMENT OBSERVABLES	COTES (1)				Nbre de points (2)
	1	2	3	4	
1 . HABILETES INTELECTUELLES					
1. ORDRE ET METHODE : Tient ses dossiers , informations et travaux en ordre. Programme ses Travaux pour une période donnée . Se dote de procédés ,moyens et Démarche de travail facilitant l'atteinte des objectifs . Réalise ses Travaux par ordre de priorité et selon la démarche arrêtée . Procède A des réajustements éventuels de son programme de travail . Accorde un soin particulier à la présentation matérielle de ses travaux Respecte les délais de réalisation					
2. OBSERVATION ET DISCERNEMENT : Prend le temps nécessaire pour examiner un problème . Recueille des faits avant de porter un jugement . Consolide ses observations par des informations complémentaires . Identifie les contraintes pouvant constituer un blocage pour l'avancement des travaux . Dresse des constats exhaustifs et objectifs . Entrevoit l'impact des solutions préconisées .					
3. ANALYSE ET SYNTHESE : Identifie tous les éléments d'une situation donnée . Distingue les données essentielles de celles qui sont accessoires (va à l'essentiel) Résume les faits et les rattache à une problématique d'ensemble . Identifie les causes possibles d'un problème . Elabore et fournit les éléments de synthèse inhérents au problème posé .Fournit des éléments suffisants pour une prise de décision ;					
4 . SENS DE L'INNOVATION : Identifie et prend en charge le changement souhaité. Identifie les éventuels apports à tirer des nouvelles approches ou innovations technologiques. Propose des améliorations à effectuer dans son environnement professionnel. Expérimente et procède à des essais . Initie et participe aux changements . Evalue les résultats de ses propositions . Prévoit un dispositif de suivi, d'actualisation et de mise à jour de ses travaux.					

2- HABILETES INTERPERSONNELLES :

5. COLLABORATION / TRAVAIL D'EQUIPE : Participe activement dans les réunions, rencontres, donne son opinion en s'impliquant dans la discussion. Adopte un rôle actif dans le groupe. Adhère aux idées retenues même si ce ne sont pas les siennes. Agit dans le sens des décisions de l'équipe. Procède à des consultations et concertations .					
6 . SENS DE LA COMMUNICATION : Transmet un message clair et précis. Soigne la présentation matérielle de ses documents . S'assure de la compréhension de son message par son interlocuteur et reformule si nécessaire . Suscite de l'intérêt et de l'attention à ses propos . Prend le temps d'écouter ses interlocuteurs .Fait préciser au besoins le contenu de l'idée, du message émis par son interlocuteur. Intègre les points de vue différents des siens .					
7 . CAPACITE A RENDRE COMPTE :					

Donne suite aux instructions et orientations reçues . Tient la hiérarchie au fait des évènements ou informations significatifs . Fait part à sa hiérarchie des résultats obtenus . Choisit les supports et les moyens appropriés pour transmettre l'information. Fournit rapidement à sa hiérarchie l'information demandée . Etablit des rapports d'activités périodiques.				
--	--	--	--	--

3- HABLETES PERSONNELLES

<p align="center">8. SOUPLESSE ET ADAPTATION ;</p> <p>Se montre conciliant et ouvert dans ses relations professionnelles. S'adapte facilement aux situations nouvelles . Accepte de modifier ses idées , ses opinions ainsi que ses travaux à la lumière d'informations nouvelles . Admis ses erreurs et en tire des enseignements . Ajuste ses comportements en fonction des situations . Maintient un rendement de qualité malgré les changements . Adapte ses méthodes de travail à celles arrêtées au sein de sa structure de rattachement .</p>				
<p align="center">9. INITIATIVE ET AUTONOMIE :</p> <p>Etablit lui même son propre programme d'activité . Utilise ses connaissances avant de demander de l'aide . Eest capable de prendre en charge une situation , un problème . Induit des ajustements au programme de travail en tenant compte de nouveaux facteurs . Expérimente des solutions et méthodes de travail nouvelles . Propose des travaux complémentaires par rapport aux objectifs convenus .</p>				
<p align="center">10 . DYNAMISME :</p> <p>S'engage pleinement dans son travail en terme de temps et d'implication . Fournit beaucoup d'efforts . Stimule son entourage par son activité débordante . Affiche de l'engouement et de la motivation pour ses activités . Reprend ses travaux et recommence plusieurs fois si nécessaire . Fait preuve d'efficacité.</p>				

TOTAL / 100

NOTE FINALE / 2

3. EVALUATION GLOBALE

EVALUATION DU RENDEMENT	EVALUATION DU ROLE	EVALUATION DU RENDEMENT
NOTE PONDEREE (N X 0,60)	NOTE PONDEREE (N 0,40)	NOTE / 20

4. SYNTHESE DE L'EVALUATION

1-EVALUATION DU RENDEMENT

POINTS FORTS	POINTS A AMELIORER

2. EVALUATION DU ROLE

POINTS FORTS	POINTS A AMELIORER

5. PISTES DE DEVELOPPEMENT

5.1. Actions de formation proposées

5.2. Réorientations

- L'intéressé doit-il être réaffecté sur un autre emploi, vers une autre activité ? Si oui dire lesquels ?

- L'intéressé souhaite-t-il être réaffecté sur un autre emploi, vers une autre activité ? Si oui dire lesquels ?

6. COMMENTAIRES ET VISAS

DATE DE L'ENTRETIEN D'EVALUATION :

COMMENTAIRES DU SUPERIEUR HIERARCHIQUE N+1

DATE ET VISA

COMMENTAIRES DE L'EVALUE

DATE ET VISA

ISAS DE LA HIERARCHIE

AVIS DU SUPERIEUR HIERARCHIQUE N+2

NOMS :

FONCTION :

AVIS :

SIGNATURE ET DATE :

AVIS DU DIRECTEUR CENTRAL OU D'UNITE

NOMS :

FONCTION :

SIGNATURE ET DATE :

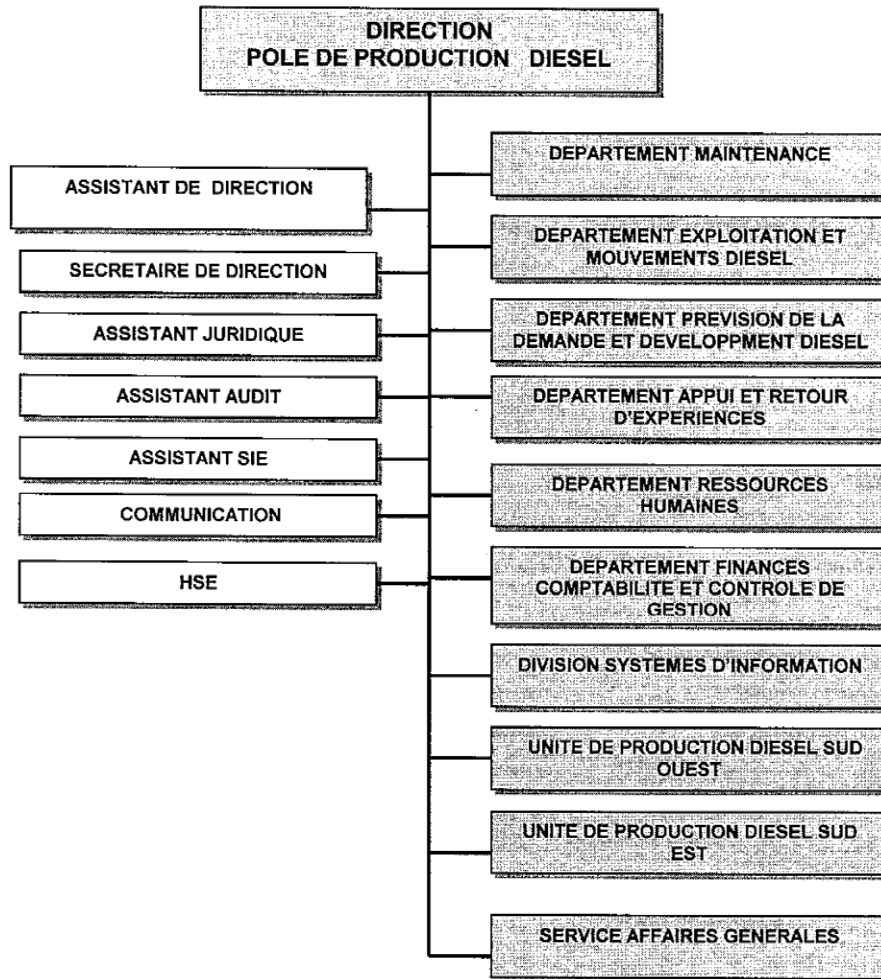
Ce formulaire a été réceptionné par la structure Ressources Humaines:

Visa et cachet du SCE RH

(3) الملحق رقم

SONELGAZ PRODUCTION DE L'ELECTRICITE

SONELGAZ PRODUCTION D'ELECTRICITE
DIRECTION POLE DE PRODUCTION DIESEL

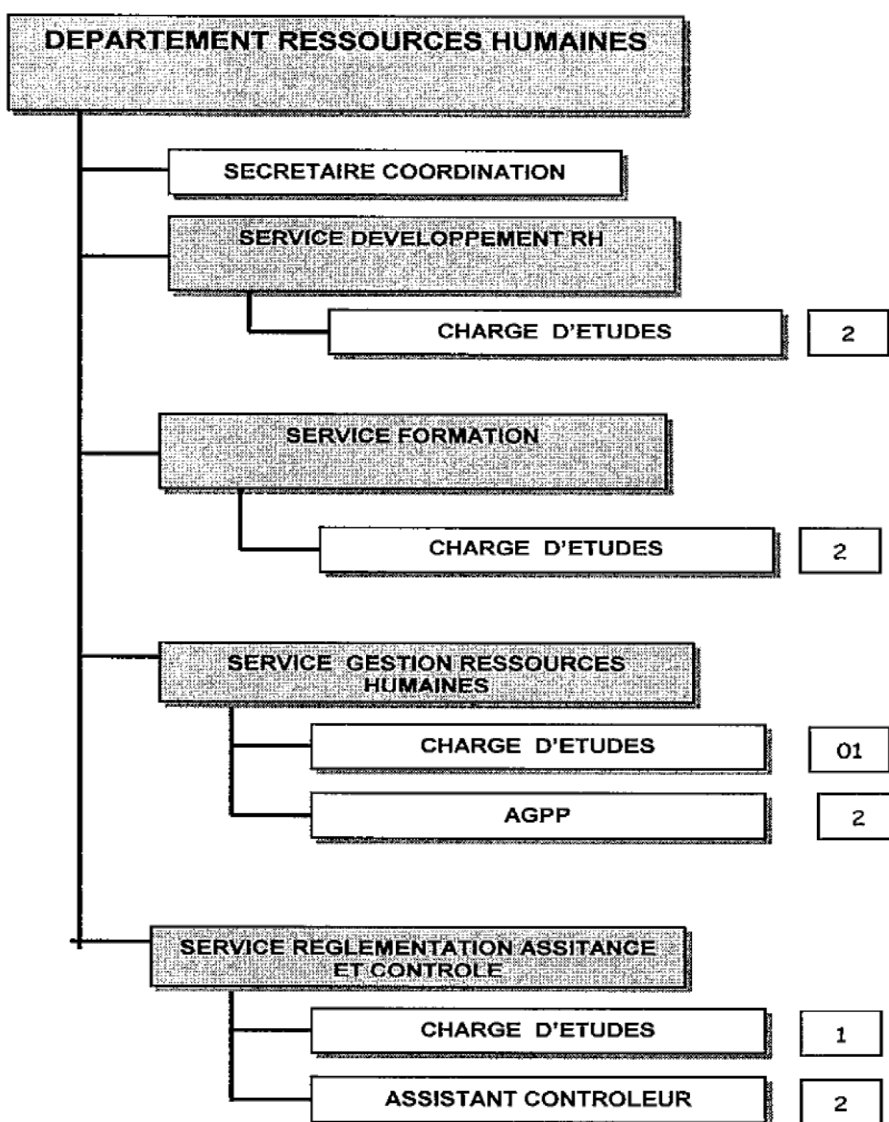


Cf

الملحق رقم (4)

SONELGAZ PRODUCTION DE L'ELECTRICITE

DIRECTION POLE DE PRODUCTION DIESEL
DEPARTEMENT FINANCES RESSOURCES HUMAINES



الملحق رقم (5)

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
.739	31

الجنس

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
ذكر	33	68.8	68.8	68.8
أنثى	15	31.3	31.3	100.0
Total	48	100.0	100.0	

العمر

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
سنة 30 من أقل	19	39.6	39.6	39.6
سنة 40 من أقل إلى 30 من	23	47.9	47.9	87.5
سنة 50 من أقل إلى 40 من	6	12.5	12.5	100.0
Total	48	100.0	100.0	

التعليم مستوى

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
ثانوي من أقل	1	2.1	2.1	2.1
ثانوي	9	18.8	18.8	20.8
مهندس أو ليسانس أو دراسات شهادات	33	68.8	68.8	89.6
دكتوراه/ماجستير/ماستر	5	10.4	10.4	100.0
Total	48	100.0	100.0	

الخبرة

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
سنوات 5 من أقل	34	70.8	70.8	70.8
سنوات 10 من أقل إلى 5 من	9	18.8	18.8	89.6
سنة 20 من أقل إلى 10 من	4	8.3	8.3	97.9
سنة 20 من أكثر	1	2.1	2.1	100.0
Total	48	100.0	100.0	

الوظيفية الفنية

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
تنفيذ عامل	4	8.3	8.3	8.3
مؤهل عامل	13	27.1	27.1	35.4
إطار	31	64.6	64.6	100.0
Total	48	100.0	100.0	

للتدريب الخضوع مرات عدد

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
أبدا	9	18.8	19.1	19.1
واحدة مرة	21	43.8	44.7	63.8
مرة من أكثر	17	35.4	36.2	100.0
Total	47	97.9	100.0	
Manquante Système manquant	1	2.1		
Total	48	100.0		

والبشرية المادية التجهيزات نقص: في تتمثل المؤسسة في التكنولوجيا فاعلية عوائق

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
لا	25	52.1	52.1	52.1
نعم	23	47.9	47.9	100.0
Total	48	100.0	100.0	

تجيد التي البشرية الكفاءات نقص لكن متوفرة التجهيزات : في تتمثل المؤسسة في التكنولوجيا فاعلية عوائق

التجهيزات هذه استخدام

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
لا	36	75.0	75.0	75.0
نعم	12	25.0	25.0	100.0
Total	48	100.0	100.0	

معا والبشرية المادية التجهيزات نقص : في تتمثل المؤسسة في التكنولوجيا فاعلية عوانق

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
لا	29	60.4	60.4	60.4
Valides نعم	19	39.6	39.6	100.0
Total	48	100.0	100.0	

(المحمول أو الثابت) الهاتف عبر الاتصال: تمثل البشرية، الموارد ادارة مع المعلومات وتبادل الاتصال أدوات

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
لا	34	70.8	70.8	70.8
Valides نعم	14	29.2	29.2	100.0
Total	48	100.0	100.0	

الكتابية الاتصالات: تمثل البشرية، الموارد ادارة مع المعلومات وتبادل الاتصال أدوات

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
لا	25	52.1	52.1	52.1
Valides نعم	23	47.9	47.9	100.0
Total	48	100.0	100.0	

للتدريب المناسب غير التوقيت: في تتمثل التدريب عملية كفاءة عدم أسباب

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
لا	22	45.8	45.8	45.8
Valides نعم	26	54.2	54.2	100.0
Total	48	100.0	100.0	

قديمية التدريب في المستعملة الطرق: في تتمثل التدريب عملية كفاءة عدم أسباب

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
لا	40	83.3	83.3	83.3
Valides نعم	8	16.7	16.7	100.0
Total	48	100.0	100.0	

بدقة للتدريب المحتاجين المتدربين تحديد عدم : في تتمثل التدريب عملية كفاءة عدم أسباب

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
لا	46	95.8	95.8	95.8
Validé نعم	2	4.2	4.2	100.0
Total	48	100.0	100.0	

والمنظم الكامل العلمي للمحتوى التدريبي المادة افتقار : في تتمثل التدريب عملية كفاءة عدم أسباب

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
لا	31	64.6	64.6	64.6
Validé نعم	17	35.4	35.4	100.0
Total	48	100.0	100.0	

13/20 من أقل التقييم نقطة : في تكمن الترقية على الحصول عدم اسباب

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
لا	39	81.3	81.3	81.3
Validé نعم	9	18.8	18.8	100.0
Total	48	100.0	100.0	

الترقية منح في الادارة تحيز : في تكمن الترقية على الحصول عدم اسباب

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
لا	44	91.7	91.7	91.7
Validé نعم	4	8.3	8.3	100.0
Total	48	100.0	100.0	

الترقية على الحصول في الحق لديه من وجود : في تكمن الترقية على الحصول عدم اسباب

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Validé لا	48	100.0	100.0	100.0

الترقية شروط استوفاء عدم : في تكمن الترقية على الحصول عدم اسباب

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
لا	8	16.7	16.7	16.7
Validé نعم	40	83.3	83.3	100.0
Total	48	100.0	100.0	

(استراتيجي مورد) لشركتك بالنسبة مهمة المعلومات أن تعتبر

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
موافق غير	1	2.1	2.1	2.1
Valide موافق	47	97.9	97.9	100.0
Total	48	100.0	100.0	

بوظيفتك قيامك أثناء المعلومات من كبير حجم الى تحتاج

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
موافق غير	6	12.5	12.5	12.5
Valide موافق	42	87.5	87.5	100.0
Total	48	100.0	100.0	

المناسب الوقت في بعملك الخاصة المعلومات على تتحصل

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
موافق غير	17	35.4	35.4	35.4
Valide محايد	2	4.2	4.2	39.6
موافق	29	60.4	60.4	100.0
Total	48	100.0	100.0	

وجه أحسن على بوظيفتك القيام من لديك المتوفرة المعلومات تساعدك

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
موافق غير	8	16.7	16.7	16.7
Valide محايد	1	2.1	2.1	18.8
موافق	39	81.3	81.3	100.0
Total	48	100.0	100.0	

ومتطورة فعالة وتجهيزات وشبكات حواسيب من شركتك في المستعملة التكنولوجيا ان

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
موافق غير	11	22.9	22.9	22.9
Valide محايد	2	4.2	4.2	27.1
موافق	35	72.9	72.9	100.0
Total	48	100.0	100.0	

لعملك أدانك من سهل للتكنولوجيا استعمالك ان

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
محايد	3	6.3	6.3	6.3
Validé موافق	45	93.8	93.8	100.0
Total	48	100.0	100.0	

Statistiques de groupe

	الجنس	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
الموارد معلومات لنظام العاملين تقييم	ذكر	33	2.6939	.33721	.05870
المؤسسة في البشرية	أنثى	15	2.6467	.32704	.08444
الموارد معلومات لنظام العاملين تقييم	ذكر	33	2.6439	.38033	.06621
الاتصال نمط حسب البشرية	أنثى	15	2.6667	.40825	.10541
الموارد معلومات لنظام العاملين تقييم	ذكر	33	2.6768	.46759	.08140
التكنولوجيا نمط حسب البشرية	أنثى	15	2.6667	.48795	.12599
الموارد معلومات لنظام العاملين تقييم	ذكر	33	2.7778	.49768	.08663
القيادة نمط حسب البشرية	أنثى	15	2.6000	.55205	.14254
في الوظيفي لأدائهم العاملين تقييم	ذكر	33	2.6147	.27078	.04714
المؤسسة	أنثى	15	2.4667	.23203	.05991
البشرية الموارد معلومات نظام علاقة	ذكر	33	2.4481	.27795	.04838
العاملين بأداء	أنثى	15	2.2286	.35014	.09040
(التدريب) التكوين عملية	ذكر	33	2.5833	.41771	.07271
	أنثى	15	2.1333	.56590	.14611
والحوافز الأجور سياسة	ذكر	33	2.1515	.53743	.09355
	أنثى	15	2.2833	.52497	.13555
الترقية سياسات	ذكر	33	2.3030	.43592	.07588
	أنثى	15	2.0889	.42663	.11015
التوظيف سياسة	ذكر	33	2.8081	.44120	.07680
	أنثى	15	2.4222	.61032	.15758

ANOVA à 1 facteur

		Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
الموارد معلومات لنظام العاملين تقييم المؤسسة في البشرية	Inter-groupes	.373	2	.186	1.751	.185
	Intra-groupes	4.787	45	.106		
	Total	5.159	47			
الموارد معلومات لنظام العاملين تقييم الاتصال نمط حسب البشرية	Inter-groupes	.301	2	.151	1.017	.370
	Intra-groupes	6.666	45	.148		
	Total	6.967	47			
الموارد معلومات لنظام العاملين تقييم التكنولوجيا نمط حسب البشرية	Inter-groupes	.572	2	.286	1.318	.278
	Intra-groupes	9.759	45	.217		
	Total	10.331	47			
الموارد معلومات لنظام العاملين تقييم القيادة نمط حسب البشرية	Inter-groupes	1.038	2	.519	2.035	.143
	Intra-groupes	11.480	45	.255		
	Total	12.519	47			
المؤسسة في الوظيفي لأدائهم العاملين تقييم	Inter-groupes	.180	2	.090	1.284	.287
	Intra-groupes	3.147	45	.070		
	Total	3.326	47			
بدء البشرية الموارد معلومات نظام علاقة العاملين	Inter-groupes	.491	2	.246	2.637	.083
	Intra-groupes	4.194	45	.093		
	Total	4.685	47			
(التدريب) التكوين عملية	Inter-groupes	.341	2	.170	.649	.528
	Intra-groupes	11.814	45	.263		
	Total	12.155	47			
والحوافز الأجور سياسة	Inter-groupes	1.680	2	.840	3.258	.048
	Intra-groupes	11.600	45	.258		
	Total	13.280	47			
الترقية سياسات	Inter-groupes	.450	2	.225	1.171	.319
	Intra-groupes	8.651	45	.192		
	Total	9.102	47			
التوظيف سياسة	Inter-groupes	.530	2	.265	.958	.391
	Intra-groupes	12.449	45	.277		
	Total	12.979	47			

Corrélations

	نظام العاملين تقييم الموارد معلومات في البشرية المؤسسة	العاملين تقييم في الوظيفي لأدائهم المؤسسة	نظام العاملين تقييم الموارد معلومات نمط حسب البشرية الاتصال	نظام العاملين تقييم البشرية الموارد معلومات التكنولوجيا نمط حسب	نظام العاملين تقييم الموارد معلومات نمط حسب البشرية القيادة	معلومات نظام علاقة بأداء البشرية الموارد العاملين
في البشرية الموارد معلومات نظام العاملين تقييم المؤسسة	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	1 .292* .044 48	.292* .684** .000 48	.759** .759** .000 48	.770** .770** .000 48	.427** .427** .002 48
المؤسسة في الوظيفي لأدائهم العاملين تقييم	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	.292* .292* .044 48	1 .220 .134 48	.390** .390** .006 48	.053 .053 .721 48	.466** .466** .001 48
البشرية الموارد معلومات نظام العاملين تقييم الاتصال نمط حسب	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	.684** .684** .000 48	.220 .220 .134 48	1 .259 .075 48	.233 .233 .110 48	.262 .262 .072 48
البشرية الموارد معلومات نظام العاملين تقييم التكنولوجيا نمط حسب	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale)	.759** .759** .000	.390** .390** .006	.259 .259 .075	1 .458** .001	.280 .280 .054

	N	48	48	48	48	48	48
	Corrélation de	.427**	.466**	.262	.280	.399**	1
بأداء البشرية الموارد معلومات نظام علاقة العاملين	Pearson Sig. (bilatérale)	.002	.001	.072	.054	.005	
	N	48	48	48	48	48	48
	Corrélation de	.321*	.319*	.106	.269	.337*	.635**
(التدريب) التكوين عملية	Pearson Sig. (bilatérale)	.026	.027	.472	.064	.019	.000
	N	48	48	48	48	48	48
	Corrélation de	.277	.187	.134	.094	.374**	.630**
والحوافز الأجور سياسة	Pearson Sig. (bilatérale)	.057	.204	.363	.525	.009	.000
	N	48	48	48	48	48	48
	Corrélation de	.253	.396**	.319*	.324*	-.069	.581**
الترقية سياسات	Pearson Sig. (bilatérale)	.082	.005	.027	.025	.639	.000
	N	48	48	48	48	48	48
	Corrélation de	.198	.312*	.151	.038	.240	.647**
التوظيف سياسة	Pearson						

Sig. (bilatérale)	.177	.031	.307	.799	.101	.000
N	48	48	48	48	48	48

*. La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

**. La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).