

جامعة قاصدي مباح - ورقلة-

كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير



مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر

الميدان: علوم اقتصادية، علوم التسيير وعلوم تجارية

الشعبة: علوم تسيير

التخصص: تسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

من إعداد الطالبة: حامد إسلام

بعنوان:

**دور نظم معلومات الموارد البشرية في تحسين أداء  
العاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة  
دراسة حالة مؤسستي ورود للعطور، ومؤسسة نجمة للطحين**

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ: 21 / 05 / 2016

أمام اللجنة المكونة من السادة:

- أ. / رجم خالد..... ( أستاذ، جامعة قاصدي مباح ورقلة ) رئيسا  
أ/بن شويحة بشير.....(أستاذ مساعد- أ- ، جامعة ورقلة) مشرفا  
أ / قويدري ميادة .....(أستاذة جامعة قاصدي مباح ورقلة) مناقشا

السنة الجامعية: 2015/2016



جامعة قاصدي مباح - ورقلة-

كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير



مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر

الميدان: علوم اقتصادية، علوم التسيير وعلوم تجارية

الشعبة: علوم تسيير

التخصص: تسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

من إعداد الطالبة: حامد إسلام

بعنوان:

**دور نظم معلومات الموارد البشرية في تحسين أداء  
العاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة  
دراسة حالة مؤسستي ورود للطور، ومؤسسة نجمة للطحين**

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ: 21 / 05 / 2016

أمام اللجنة المكونة من السادة:

أ. / رجم خالد..... ( أستاذ، جامعة قاصدي مباح ورقلة ) رئيسا

أ/بن شويحة بشير.....(أستاذ مساعد- أ- ، جامعة ورقلة) مشرفا

أ / قويدري ميادة .....(أستاذة جامعة قاصدي مباح ورقلة) مناقشا

السنة الجامعية: 2015/2016



رب أوزعني أن أشكر نعمتك التي أنعمت علي وعلى والدي  
وأن أعمل صالحا ترضاه وأدخلني برحمتك في عبادك الصالحين"

- النمل 19 -

## الاهداء

إلى والدي تمنى دوما أن أسير على هذا الدرب إلى  
والدي حفظه الله.

إلى التي غمرتني بدفتها و أطعمتني بحبها و روتني  
بحنانها إلى أمي الحبيبة.

إلى اخوي العزيزين حامد شرف الدين و حسام الدين  
البشير

إلى من ساعدني في إنجاز هذه المذكرة و لو بالقليل و

إلى عائلتي حامد و روابح بصفة عامة

إلى رفيقة دربي و روعي روابح انيسة

و إلى لميس ، اميمة ، اية ، رميسة ، جهاد ، امينة ،

سندس

خنساء و إلى صديقاتي : فطيمة ، ايناس ، هاجر ،

فردوس ، سهام ، ليلي

إلى كل من درسني حرفا إلى أساتذتي إلى كل زملائي .

## شكر

الحمد لله نحمده ونشكره والصلاة والسلام على حبيبنا محمد خاتم  
الأنبياء و الرسل

نتقدم بالشكر الجزيل إلى أستاذي المحترم الأستاذ: بن شويحة بشير  
على قبوله الإشراف على هذه المذكرة وعلى الإرشادات التي قدمها لنا  
خلال فترة انجاز هذه المذكرة.

كما نتقدم بالشكر إلى كل عمال مؤسسة ورود للعطور ونجمة للدقيق  
كما نتقدم بالشكر إلى الأستاذ مناصرية رشيد و استاذة اسماء يوسف  
و محمد قوجيل.

اسلام

### الملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى بيان دور نظم معلومات الموارد البشرية في تحسين أداء العاملين ، والتعرف على طبيعة الأثر الذي يمكن أن تحدثه هذه النظم على الأداء في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة ولتحقيق أهداف الدراسة والإجابة عن التساؤلات، اعتمدت الباحثة في جمع البيانات المتعلقة بالموضوع على الأدبيات والدراسات السابقة ذات الصلة، ومن خلالها تم الحصول على البيانات الثانوية والتي شكلت الإطار النظري للدراسة، أما الإطار العملي فقد اعتمدت على إعداد استبيان تم تصميمه لهذا الغرض، وقامت الباحثة بإجراء التحليلات اللازمة واختبار فرضيات الدراسة، وتوصلت الدراسة إلى أن استخدام نظم معلومات الموارد البشرية بأبعاده (الدقة و الوضوح ، المرونة و الشمول ، السرعة ، و الملائمة ) يؤثر تأثيرا ايجابيا على أداء الموظفين في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة

**الكلمات المفتاحية :** المؤسسات الصغيرة و المتوسطة ، نظم معلومات موارد البشرية ، أداء العاملين

### Résumé

Cette étude vise à indiquer le rôle des systèmes d'information des ressources humaines dans l'amélioration de la performance des employés, et d'identifier la nature de l'impact que peut être ces systèmes sur les performances dans les PME Pour atteindre les objectifs de l'étude et répondre à des questions, il a adopté un chercheur au sujet des données sur la littérature et les études antérieures sur la collection pertinentes, et qui a été obtenu sur les données secondaires qui ont formé le cadre théorique de l'étude, le cadre opérationnel a été adopté dans la préparation d'un questionnaire conçu à cet effet, et le chercheur pour effectuer l'analyse et de test des hypothèses nécessaires de l'étude, et l'étude a révélé que l'utilisation de l'information des ressources humaines Dimensions systèmes (précision et la clarté, la souplesse et l'exhaustivité, la rapidité et appropriée )impact positif sur la performance des personnel dans les PME

**Mots-clés:** petites et moyennes entreprises, les ressources humaines des systèmes d'information, le rendement des employés

## قائمة المحتويات

قائمة المحتويات	
الصفحة	المحتوى
III	الإهداء
IV	الشكر
V	الملخص
VI	قائمة المحتويات
VII	قائمة الجداول
VIII	قائمة الأشكال
IX	قائمة الملاحق
أ	المقدمة العامة
<b>الفصل الأول :نظم معلومات الموارد البشرية و اداء العاملين</b>	
2	تمهيد
3	المبحث الأول : مفاهيم أساسية حول نظام معلومات الموارد البشرية
9	المبحث الثاني: مفاهيم اساسية حول تحسين اداء العاملين
12	خلاصة الفصل الاول
<b>الفصل الثاني : الدراسات السابقة</b>	
14	تمهيد
15	المبحث الأول : الدراسات باللغة العربية و الاجنبية
18	المبحث الثاني : محل الدراسة من الدراسات السابقة
19	خلاصة الفصل الثاني
<b>الفصل الثالث : الطرق و الادوات المستخدمة</b>	
21	تمهيد
22	المبحث الاول : مجتمع و عينة الدراسة
23	المبحث الثاني : الاساليب الاحصائية المستخدمة و ثبات اداة الدراسة
23	خلاصة الفصل الثالث
<b>الفصل الرابع : تحليل النتائج و اختبار الفرضيات</b>	
30	تمهيد
31	المبحث الاول : تحليل نتائج الدراسة
37	المبحث الثاني : اختبار الفرضيات و نتائج الدراسة
42	خلاصة الفصل الرابع



43	الخاتمة
46	المراجع
49	الملاحق
61	الفهرس

### قائمة الجداول

الصفحة	الجدول	الرقم
18	مقارنة الدراسة الحالية بالدراسات السابقة	1-2
22	مجتمع الدراسة	1-3
22	استبيانات الموزعة و المستردة	2-3
23	نتائج اختبار معامل الفاكرونباخ	3-3
24	معامل ارتباط بين عبارات المحور الاول و نسبة معامل كلي	4-3
26	معامل ارتباط بين عبارات المحور الثاني و نسبة معامل كلي	5-3
31	توزيع عينة الدراسة	1-4
32	توزيع افراد الدراسة حسب متغير الجنس	2-4
33	توزيع افراد الدراسة حسب متغير العمر	3-4
34	توزيع افراد الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي	4-4
35	توزيع افراد الدراسة حسب متغير الخبرة	5-4
36	مقياس ليكارت الثلاثي	6-4
37	قيم متوسطات حسابية و الانحرافات المعيارية لبعء الدقة و الوضوح	7-4
38	قيم متوسطات حسابية و الانحرافات المعيارية لبعء المرونة و الشمول	8-4
38	قيم متوسطات حسابية و الانحرافات المعيارية لبعء السرعة	9-4
39	قيم متوسطات حسابية و الانحرافات المعيارية لبعء الملائمة	10-4
39	متوسطات حسابية و الانحرافات المعيارية لابعاد نظم معلومات الموارد البشرية	11-4
40	متوسطات حسابية و الانحرافات المعيارية لمحور اداء العاملين	12-4
41	العلاقات الارتباطية بين المتغير المستقل و التابع	13-4
41	تحليل التباين	14-4

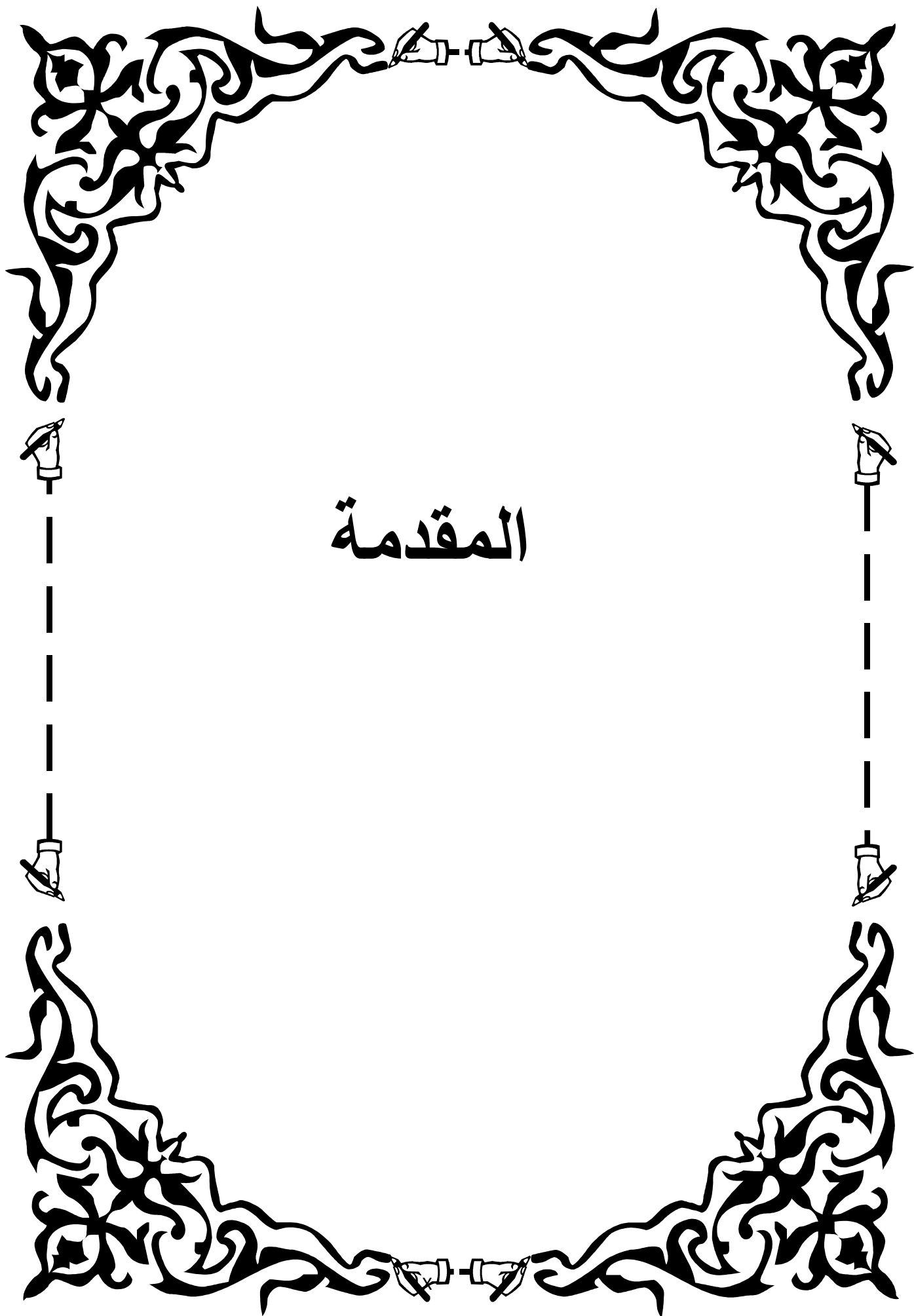
### قائمة الأشكال

الصفحة	الشكل	الرقم
7	مكونات نظام معلومات الموارد البشرية	1-1
8	تطبيقات نظام معلومات الموارد البشرية	2-1
31	توزيع نسبة المستجوبين لكل مؤسسة	1-4
32	توزيع نسبة المستجوبين حسب الجنس	2-4
33	توزيع نسبة المستجوبين حسب العمر	3-4
34	توزيع نسبة المستجوبين حسب المستوى التعليمي	4-4
35	توزيع نسبة المستجوبين حسب الخبرة	5-4

### قائمة الملاحق

الصفحة	الملحق	
51	الأساتذة المحكمين للاستبيان	1
52	الاستبيان	2
55	الهيكل التنظيمي لشركة قويدر لانتاج الطحين - نجمة -	3
56	الهيكل التنظيمي لشركة ورود للعطور	4
57	معامل الثبات	5
57	الارتباط بين المتغير المستقل و التابع	6
57	الارتباط بين الدقة و الوضوح و اداء العاملين	7

58	الارتباط بين المرونة و الشمول و اداء العاملين	8
58	الارتباط بين الملائمة و اداء العاملين	9
58	الفروق في الاداء حسب المؤسستين	10
59	الفروق في الاداء حسب الخبرة	11
59	التباين	12
60	شهادة الايزو	13
61	نظم المعلومات في مؤسسة ورود	14



# المقدمة

توطئة :

تواجه المنظمات العالمية والمحلية العديد من التغيرات والتحديات سواء كانت منظمات صناعية أم خدمية. ودعت هذه التحديات إلى ظهور مفاهيم جديدة في إدارة المنظمات التي تسعى إلى تحقيق هدف البقاء والاستمرار في عالم المنافسة، خاصة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة وذلك بتغيير أساليبها التقليدية التي لا تتناسب مع ما تواجهه المنظمات من تحديات، وتبني مفاهيم إدارية حديثة تمكن المنظمة من التعامل مع التحديات التي توجهها والتغلب عليها لتحقيق مستوى الأداء الأفضل من اجل التفوق على المنافسين .

ولعل استخدام هذه المنظمات لنظم المعلومات ذات كفاءة وفعالية من شأنه أن يحقق لها أهدافها، فقد تزايد الاهتمام بهذه النظم لما تلعبه من دور حاسم في تطوير المنظمات حيث توفر كافة المعلومات المناسبة في الأوقات الأكثر ملائمة لمختلف المستويات الإدارية . و نظرا لاهمية العاملين في المؤسسة ظهرت اهمية المعلومات الواجب توفرها في تسيير الموارد البشرية ، خاصة تدريبهم ، اين يلعب التدريب دورا مهما و مؤثرا على مستوى الاداء . مما الزم المؤسسة على ضرورة وجود نظام معلومات الموارد البشرية ، الذي يسمح للادارة بمتابعة التطورات التي تحدث للعاملين منذ التحاقهم بالمؤسسة الى غاية خروجهم منها و تدعيم احتياجاتهم العلمية و العملية من خلال القرارات التدريبية .

أ) طرح الاشكالية :

بناء على ما سبق يمكن طرح وصياغة الإشكالية الرئيسية التالية :

ما مدى مساهمة نظام معلومات موارد البشرية في تحسين اداء العاملين في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة ؟

ب) التساؤلات : للإجابة على هذه الإشكالية يمكن صياغة التساؤلات الفرعية التالية:

- ❖ هل هناك تأثير بين سرعة نظام المعلومات الموارد البشرية و اداء العاملين؟
- ❖ هل هناك تأثير بين دقة و وضوح نظام المعلومات الموارد البشرية و اداء العاملين؟
- ❖ هل هناك دلالة إحصائية بين مرونة و شمول نظام المعلومات الموارد البشرية و اداء العاملين؟
- ❖ هل هناك دلالة إحصائية بين ملائمة نظام المعلومات الموارد البشرية و اداء العاملين .؟

ت) فرضيات البحث :

وبهدف معالجة الإشكاليات محل الدراسة قمنا باختبار صحة الفرضيات التالية:

- هناك تأثير بين مخرجات نظام معلومات موارد البشرية و اداء العاملين ؛
- هناك تأثير بين سرعة نظام المعلومات الموارد البشرية و اداء العاملين؛
- هناك تأثير بين دقة و وضوح نظام المعلومات الموارد البشرية و اداء العاملين ؛
- هناك ارتباط ذو دلالة إحصائية بين مرونة و شمول نظام المعلومات الموارد البشرية و اداء العاملين؛
- هناك ارتباط ذو دلالة إحصائية بين ملائمة نظام المعلومات الموارد البشرية و اداء العاملين .

ث) أهداف الدراسة : تهدف هذه الدراسة إلى :

- تهدف الى ابراز علاقة نظم معلومات الموارد البشرية بعملية تقييم اداء العاملين و منه تحسين اداء المؤسسة ككل ؛
- محاولة الاطلاع على واقع نظم المعلومات موارد البشرية في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة .

ج) أهمية الدراسة :

- توضح هذه الدراسة أهمية تحسين اداء العاملين من خلال الاستغلال الامثل لنظام معلومات الموارد البشرية في المؤسسة و انعكاساته الايجابية في الحصول على مستويات افضل و التغلب على الصعوبات ؛
- تندرج الأهمية ايضا حول تحسين اداء و مردودية العمال بالمؤسسة و الخروج من الاداء الروتيني .

ح) مبررات اختيار الموضوع : (اسباب ذاتية و موضوعية)

- الاسباب الموضوعية : تتمثل المبررات الموضوعية فيما يلي :
- أهمية الموضوع نظرا لأهمية المورد البشري في المؤسسة ؛
- محاولة معرفة كيفية تأثير مخرجات نظم المعلومات على اداء العاملين ؛
- راجع الى تطورات التكنولوجيا الحاصلة لنظم المعلومات .

- المبررات الشخصية : تتمثل المبررات الذاتية فيما يلي :

- للموضوع علاقة مباشرة مع التخصص العلمي ؛
- ميلي الطبيعي للبحث والإستطلاع في قطاع المؤسسات الصغيرة و المتوسطة .

خ) المنهج المتبع و الأدوات المستخدمة :

من أجل تحقيق أهداف الدراسة على المناهج التالية :

1. المنهج الوصفي : الذي يتيح لنا جمع البيانات والمعلومات على الظاهرة محل الدراسة ووصف النتائج التي تم التوصل إليها

وتحليلها وتفسيرها

2. المنهج الإحصائي : الذي يمكننا من اختبار صحة الفرضيات باستعمال الأساليب والأدوات الإحصائية في تحليل البيانات . ،

بعد تجميع البيانات الأساسية عملت على تحويل البيانات الأساسية إلى رموز رقمية، وإدخالها الحاسوب لمعالجتها إحصائياً باستخدام برنامج (SPSS) إذ استخلصت منه النسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، وكذلك تم استخدام الاختبارات الإحصائية المناسبة بهدف الوصول للدلالات ذات قيمة، ومؤشرات تدعم موضوع الدراسة .

د) حدود الدراسة :

الحدود المكانية: استهدفت مؤسستين من المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الموجودة في ولاية الوادي هما " مؤسسة ورود

للعطور و مؤسسة نجمة للطحين " .

الحدود الزمنية: لقد تمت عملية تصميم الاستبيان، وجمع البيانات وتحليلها و تفسيرها والانتهاؤها منها، خلال الموسم الدراسي 2016/2015.

(ذ) **هيكل الدراسة:** نحاول من خلال هذه الدراسة التطرق إلى اربعة فصول الفصل الأول الجانب النظري تحت عنوان نظام معلومات الموارد البشرية و اداء العاملين ، و يتضمن ثلاث مباحث ، و تناولنا بالدراسة في الفصل الثاني الدراسات السابقة ، اما في الفصل الثالث تناولنا الجانب التطبيقي تحت عنوان الطرق و الادوات المستخدمة اما الفصل الرابع فقد تطرقنا الى تحليل النتائج و اختبار الفرضيات.

(ر) **صعوبات الدراسة :**

صعوبة الإلمام بالموضوع لتعدد الأوجه و العناصر المتعلقة به؛  
عدم تفهم كثير من العاملين لأهمية البحث وأهمية الاستبيان ؛  
صعوبة تصميم الإستبيان على شكله الشبه نهائي



# الفصل الأول

نظم معلومات الموارد البشرية

و اداء العاملين



## تمهيد

شهدت الآونة الأخيرة تزايدا مستمرا وسريعا في أهمية نظم المعلومات بالنسبة للمنظمات ويرجع ذلك إلى ظهور ثلاث اتجاهات حديثة, حيث يتمثل الاتجاه الأول في تزايد نفوذ المعرفة والمعلومات في المنظمات الحديثة, أما الثاني يتمثل في أن تنمية وتطوير شبكة الاتصال والمعالجات الدقيقة قد أدى إلى ظهور نظم معلومات مبنية على استخدام أجهزة الحاسبات الآلية وشبكات الاتصال المتقدمة وأخيرا الاتجاه الثالث يتمثل في أن التغيرات التي طرأت في الطلب على المعلومات وفي الأساليب الفنية اللازمة لتشغيلها أدى إلى تغيير في مفهوم ودور المعلومات, حيث أصبح ينظر إليها باعتبارها موردا إستراتيجيا قادر على الإمداد بهذه المعلومات داخل المؤسسة.

يعد تقييم أداء العاملين من أهم وظائف إدارة الموارد البشرية، ذلك ان أداء العاملين يعتبر حجر الزاوية بالنسبة لنجاح المنظمة و فعاليتها في بيئتها و تحقيق الاستمرار لها

## المبحث الأول : مفاهيم اساسية حول نظام معلومات الموارد البشرية

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

### المطلب الاول : مدخل لنظام معلومات الموارد البشرية

قبل التطرق لمفهوم نظم معلومات الموارد البشرية يجب تعريف بعض المصطلحات المتداخلة .

- النظام system : ويعرفه " ماديسون ودارنتون " بأنه مجموعة الأجزاء المتصلة ببعضها بطريقة منتظمة حيث يؤثر كل جزء في الآخر و يساهم في تحقيق غرض معين<sup>1</sup>
- البيانات data: مجموعة من الحقائق او المشاهدات او التقديرات غير المنظمة ، قد تكون ارقاما او كلمات او رموز او حروف .<sup>2</sup>
- المعلومات information:

**تعريف 1:** البيانات التي تم معالجتها بحيث أصبحت ذات دلالة ذات معني،و البيانات هي عبارة عن رموز مجردة من المعني الظاهرة و تعتبر المادة الخام التي يمكن أن تكون كمية يمكن أن تكون كمية يمكن قياسها وحسابها رياضيا أو أن تكون غير كمية (وصفية)،و تتطلب إجراء معالجات معنية من أجل تحويلها إلى نتائج (معلومات) بالإمكان الاستفادة منها بشكل أفضل<sup>3</sup>.

**تعريف 2:** ومنه المعلومة هي تلك المعطيات المتحصل عليها من خلال عملية تقويم وتصفية وتنقية البيانات الخام وبموجبها يتم الاستعانة بها لكل من يحتاجها كاتخاذ القرار باعتبارها قيم ذات منفعة ودلالة<sup>4</sup>.

- نظم المعلومات :

**تعريف 1 :** عرفه reix robert بأنه مجموعة من الموارد و الوسائل و البرامج و و الافراد و المعطيات و الاجراءات التي تسمح بجمع و معالجة و اىصال المعلومات على شكل نصوص ، صور ، رموز ..... في المؤسسة<sup>5</sup>.

**تعريف 2:** نظام المعلومات هو النظام الذي يقوم يدويا أو آليا بجمع المعلومات وتنظيمها و ومعالجتها وتخزينها ونشرها وتقييمها بشكل فعال ليستفيد منها كل من يحتاجها داخل المنظمة بما فيهم متخذي القرار، باستخدام مجموعة العناصر البشرية و المادية التي تعنى بالتعامل مع المعلومات<sup>6</sup>.

ومنه يمكن استنتاج التعريف التالي : " هو مجموع من الموارد و الاجهزة و و البيانات و البرامج المترابطة لجمع و معالجة و تخزين المعلومات .

<sup>1</sup> طارق طه : مقدمة في نظم المعلومات الإدارية و الحسابات الآلية ، ط3 ، شركة جلال للطباعة 2000 ص (2423)

<sup>2</sup> عبد الرحمن الصباح ، نظم المعلومات الادارية ، دار زهران للنشر 1998 ص 21

<sup>3</sup> نسرين كعبش و هالة قحف ، مساهمة نظم المعلومات في تفعيل ادارة الموارد البشرية ، مذكرة ليسانس ، علوم التسيير ، جامعة ورقلة ، 2012

<sup>4</sup> Patrick hubert, **systemes d'information de gestion**, gualion éditions, France, 2009, p25.

<sup>5</sup> Robert reix , **traitement des information** edition vubret, 2001, p 165

<sup>6</sup> Karim gassemi, **systemes d'information et management**, éditions ESKA, France , 2005, p108

## المطلب الثاني : مفهوم نظم معلومات الموارد البشرية

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

- اولا : تعريفها

**1-** يعرف نظام معلومات موارد بشرية بأنه تركيبة من المعدات و الأفراد و الإجراءات المصممة بغرض تجميع و تنقية و تحليل و تقييم و توزيع معلومات دقيقة و سريعة لأغراض المتابعة و اتخاذ القرارات في كافة المجالات المتعلقة بالعنصر البشري في المنظمة.<sup>1</sup>

**2-** يمكن تعريف نظم المعلومات الخاصة بالمواد البشرية بأنها " الإجراءات المنظمة الخاصة لتجميع وتخزين و حفظ و استخراج البيانات الصحيحة و الفعالة عن الموارد البشرية و أنشطة الأفراد و خصائصهم في أي منظمة و بما يدعم كفاءة و فاعلية إدارة الموارد البشرية في إنجاز القرارات الخاصة بالعنصر البشري"<sup>2</sup>

**3-** ويرى "Laudon" ان نظم معلومات الموارد البشرية نظام يحتفظ بسجل الموظف (تتبع مهارات الموظف واداء عمله)<sup>3</sup>

**4-** ويعرف **walker** بأنه: إجراء منظم لجمع وتخزين وصيانة واستخراج البيانات عن الموارد البشرية في المنظمة وشؤون الأفراد وسمات الوحدات التنظيمية التي تتعامل معها<sup>4</sup>

إذن فنظام معلومات الموارد البشرية هو نظام فرعي لنظم معلومات التسيير يختص بمعالجة وتوفير المعلومات المتعلقة بالأفراد العاملين داخل التنظيم، بما يساعد على ضمان فعالية التخطيط و جودة القرارات المتخذة فيما يخص الموارد البشرية.

- ثانيا : الأهمية

وتتحلى أهميته في إسهامه بشكل فعال في مختلف الأنشطة التي تمارسها إدارة الموارد البشرية من بين هذه المجالات :<sup>5</sup>

أ/ السجلات و الاداء : يؤدي استخدام الحاسوب في السجلات الى توفير التقارير في أقل وقت ممكن فيساعد في اتخاذ القرارات اللازمة في الوقت و المكان المناسبين .

ب/ الاختيار و التعيين : لاستخدام الحاسوب في لاختيار و التعيين فوائد كبيرة منها تخزين المعلومات عن كافة المرشحين للوظائف المختلفة واستعادتها عند الحاجة بأسرع وقت ممكن مع اجراء المقارنة بين مؤهلات المرشحين لاختيار مناسب منهم اضافة الى السرعة في اتخاذ القرارات و تخفيض التكاليف .

<sup>1</sup> جمال الدين محمد المرسي، الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية، مدخل لتحقيق ميزة تنافسية منظمة القرن 21،الدار الجامعية مصر 2003،ص53

<sup>2</sup> قايدى حميدة و اخرون ، دور نظام معلومات تسيير الموارد البشرية في تحسين فعالية التسيير في المؤسسة دراسة حالة المؤسسة الاستشفائية " محمد

بوضياف" المدية ، مذكرة ليسانس ، تخصص مالية ، مركز جامعي بالمدينة ، 2007 ، ص 27

<sup>3</sup> Laudon kenneth and Laudon Jane . **managment information system** . 7 th edition .usa.2002 . p 50

<sup>4</sup> أمل إبراهيم أبو رحمة، نظم معلومات الموارد البشرية و أثرها على فاعلية إدارة شؤون الموظفين، رسالة ماجستير، فلسطين 2005، ص38

<sup>5</sup> محمد فالخ صلح، إدارة الموارد البشرية عرض و تحليل، دار الحامد ، طبعة الاولى، ص 209 ، 210

ج/ إدارة الأجور و المرتبات : لقد حقق استخدام الحاسوب في إدارة الأجور و المرتبات المزايا التالية :

د/ زيادة الدقة و السرعة عند إعداد قوائم الاجور والرواتب و المكافآت و صرفها في الوقت المناسب ،المساهمة في اتخاذ القرارات السريعة فيما يتعلق بالعلاقات و المستحقات للعاملين في المنظمة ،إمكانية مقارنة ما تدفعه المؤسسة من رواتب للادارات المختلفة في كافة أنحاء المؤسسة

### ثالثا : الاهداف

كل هذه المهام يقوم بها هذا النظام من أجل تحقيق مجموعة من الأهداف نلخصها فيما يلي<sup>1</sup>:

- ❖ تحسين طريقة إدارة الموارد البشرية عن طريق قواعد معلومات تشمل :مقاييس التشغيل، التكوين، تسيير الكفاءات... الخ.
- ❖ تحسين وتطوير الاتصال بين إدارة الموارد البشرية والإدارات الأخرى، من خلال توفير معلومات متكاملة وصحيحة عن العاملين.
- ❖ إمداد المؤسسة بالمعلومات الخاصة بالموارد البشرية والتي تمكنها من توجيه القرارات وتسهيل اتخاذها.
- ❖ الوقوف أمام المخاطر التي تواجه إدارة الموارد البشرية من تعطيلات وتوقفات عن العمل بتقليل التكاليف وريح الوقت.
- ❖ تبسيط مسار انتقال المعلومات في إدارة الموارد البشرية بين مختلف مصالحها
- ❖ ربح الوقت في تسيير المهام ذات القيمة المضافة المنخفضة
- ❖ وضع مرجع وحيد تعتمد عليه كل مصالح إدارة الموارد البشرية .
- ❖ رصد ومتابعة متغيرات البيئة الداخلية كالأهداف وتحليل الوظائف وتشكيل جماعات العمل .
- ❖ رصد ومتابعة تطورات البيئة الخارجية كالتشريعات الحكومية ونظم التأمين الاجتماعية وإجراءات الاختيار والتعيين والعمل على تحليل هذه المتغيرات بما يخدم النظام.

### المطلب الثالث :انواع و تطبيقات نظام معلومات موارد البشرية

#### اولا : الانواع

يمكن تصنيف نظام معلومات الموارد البشرية حسب درجة استعمال الآلة إلى ثلاث أنواع<sup>2</sup>:

- أ/ نظم يدوية : وهو نظام تقليدي يتصف بانعدام استعمال الآلة ومن أهم النظم المستعملة في هذا النوع ما يلي:
  - نظام الملفات : ويمثل مجموعة الأوعية الخاصة بحفظ بيانات الأفراد العاملين بالمنظمة (الأوراق الرسمية و المستندات الخاصة بنشاط العاملين )
  - نظام السجلات : يمثل نماذج معينة بما ملخص محتويات الأوراق و المستندات الرسمية الأصلية مما يسهل تصنيفها و تداولها واسترجاعها بالسرعة و الدقة اللازمة و يعتبر هذا النظام تطورا مرحليا لنظام الملفات

<sup>1</sup> بن قارة أمينة ،اهمية نظام معلومات الموارد البشرية في الادارة الاستراتيجية ،مذكرة ماجستير ، علوم التسيير ، جامعة الجزائر ، 2009 ، ص137

<sup>2</sup> حاجي فاطمة الزهراء ، دور نظام معلومات موارد البشرية في ادارة الموارد البشرية ، مذكرة ليسانس ، تخصص موارد بشرية ، جامعة ورقلة ، 2015

## ب/ نظم يدوية مع استخدام الآلات :

هي مرحلة متطورة بالنسبة لسابقتها حيث يمكن أن يقوم الأفراد بالاعتماد على بعض الآلات التي تسير تسجيل المعطيات (البيانات) و إجراء عمليات التحليل لها بجانب العمليات اليدوية مما يساهم في زيادة سرعة تنفيذ الأعمال .

## ج/ نظم آلية :

- **نظام المصفرات الفيلمية :** تعرف بأنها مجموعة الوسائل و الأجهزة التي تهدف إلى تحويل الوثائق الورقية الى صور مصغرة لا يمكن قراءتها بالعين المجردة و لكن بالإمكان تكبيرها و نسخ صور ورقية منها .
- **نظام الحاسب الآلي :** ويقوم الحاسب بعدة عمليات متكاملة متعاقبة بطريقة آلية طبق نظام معين ووفق برنامج التشغيل و التعليمات و الأوامر المخزنة بذاكرة الحاسب تحدد طريقة المعالجة

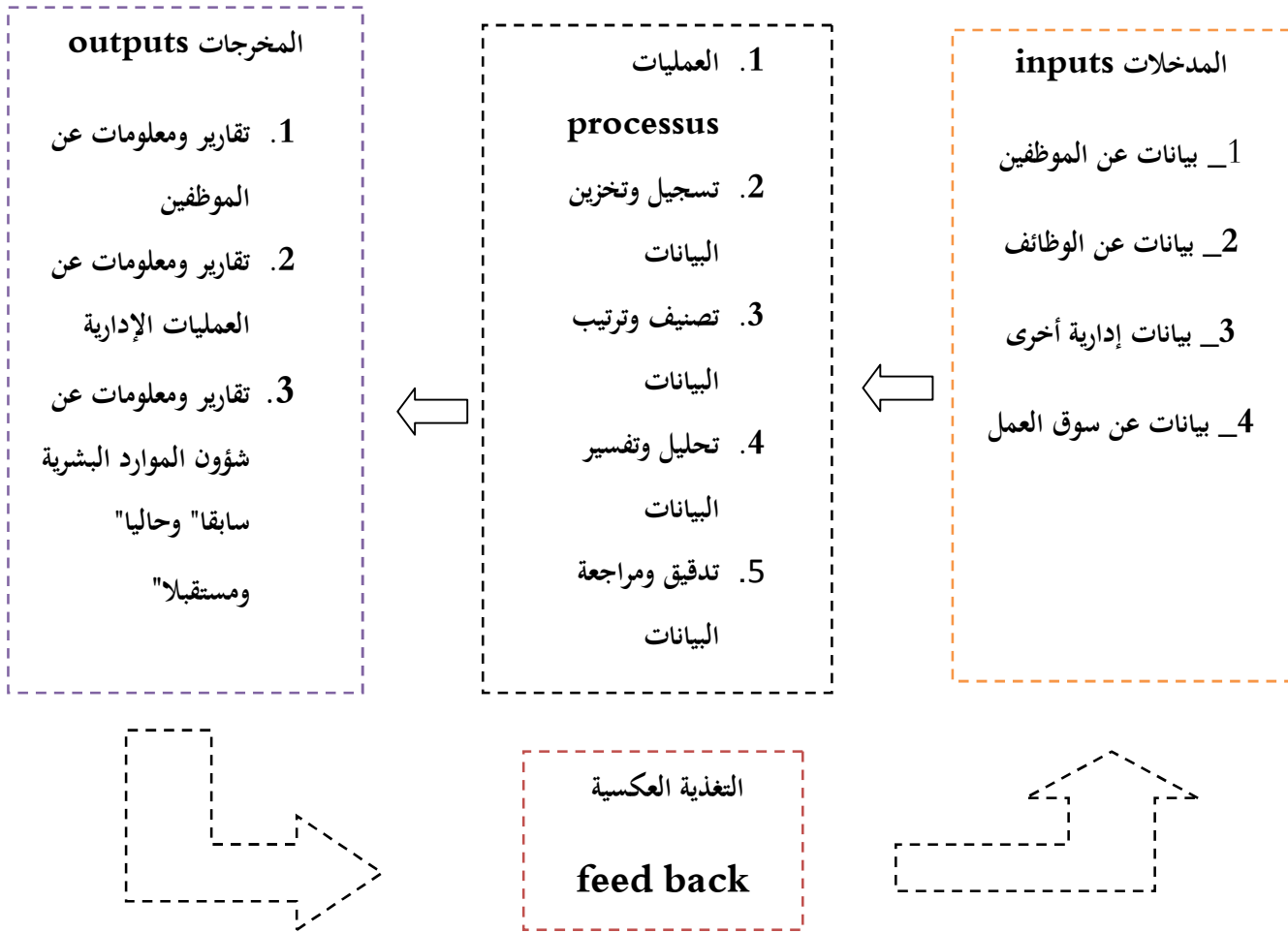
ثانيا : المكونات

يتكون نظام معلومات المورد البشرية من العناصر التالية :<sup>1</sup>

- أ/مدخلات نظام معلومات موارد بشرية : تمثل المعطيات بكافة صورها (بشرية, مادية , معنوية ) المادة الخام لنظام المعلومات وهذه المعطيات مايلي : معطيات عن النظام (بيئة داخلية ,بيئة خارجية ) ، معطيات عن الموظفين (المؤهلات,تاريخ التعيين, المهارات ,الافراد.....)، معطيات عن الوظائف ( الاجراءات، المهام، الاهداف )
- ب/ قاعدة البيانات : هي مجموعة معطيات مهيكلة على شكل جدول أو مجموعة جداول يمثل كل جدول مجموعة من المعطيات خاصة بمجال معين من مجالات الموارد البشرية توجد روابط بين هذه الجداول و التي يتبع بعضها في قاعدة البيانات
- ب/مخرجات نظام معلومات موارد بشرية : هي النتائج التي يتم التوصل اليها من المعالجة الآلية للمعطيات (المدخلات) وتكون على شكل تقارير وقتية أو دورية على فترات مختلفة.
- ج/التغذية العكسية : و تتم للمحافظة على انتاجية معلومات الموارد البشرية من خلال رصد الانحرافات و العمل على تصحيحها.

<sup>1</sup> رجم خالد ، اثر نظام معلومات الموارد البشرية على اداء العاملين ، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماجستير في علوم التسيير ، جامعة ورقلة، 2012، ص 64

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



المصدر : من اعداد الطالبة بالاعتماد على<sup>1</sup>

<sup>1</sup>رجم خالد ، مرجع سابق الذكر ، ص 64

## ثالثاً: تطبيقات نظام معلومات الموارد البشرية

لنظام معلومات الموارد البشرية تطبيقات عديدة في كافة نشاطات المنظمة وأهم هذه التطبيقات :<sup>1</sup>

**1- تطبيقات التخطيط للموارد البشرية :** يساعد النظام في تحديد الاحتياجات المستقبلية من الموارد البشرية كما

ونوعاً حيث يوفر معلومات عمّن سيشغل الوظيفة مستقبلاً ,ويستخدم في التنبؤ عن عدد التعيينات الجديدة والتنقلات والترقيات من قسم لآخر وعدد العاملين الذين تحتاجهم المنظمة مستقبلاً

**2- تطبيقات التوظيف :** تتضمن تطبيقات توظيف العاملين كل من عملية جذب واستقطاب العاملين, والمساعدة في

توفير فرص العمل المناسبة لهم ,والحفاظ على قاعدة البيانات الخاصة بالعاملين.

**3- تطبيقات إدارة الأداء :** تعد عملية تطبيق إدارة وتقييم الأداء من مهام إدارة الموارد البشرية والتي تتطلب بلا شك

اعتماد تطبيق الحاسب الإلكتروني لكي يحقق كل سبل التقويم السليم والدقة العالية والموضوعية وهذا من شأنه أن يساعد المنظمة في ربط أنظمة التقويم بخصائص ومواصفات كل وظيفة ,ويساهم في تحديد ووضع الحلول لمشاكل الأداء الناتجة عن الفروقات بين الأداء الفعلي قياساً بالمعايير الموضوعية حتى يتسنى للنظام تصحيح الانحرافات ومعالجة مشاكل انخفاض الأداء .

**4- تطبيقات التدريب والتطوير المهني :** لكي يكون أسلوب التدريب والتطوير المهني قائماً على الأبعاد الموضوعية

في تحقيق الأداء فهذا يتطلب بناء قاعدة معلومات واسعة تتضمن معلومات عن النشاطات الجارية في المنظمة ,وعدد العاملين المطلوبين للتدريب وخصائصهم ,وإلى أي إدارة أو قسم ينتمون حتى يتسنى وضع محتوى برنامج التدريب المناسب وكلفة التدريب وبالتالي معرفة أي الأقسام تكون تكلفة التدريب فيها مرتفعة دون غيرها.

**5- تطبيقات التعويضات :** تتضمن التطبيقات الخاصة بالتعويضات تحديد الرواتب والأجور والمكافآت والحوافز

والإعانات والخدمات العامة والاجتماعية المقدمة للعاملين .

<sup>1</sup> سهيلة محمد عباس، إدارة الموارد البشرية (مدخل إستراتيجي)، الطبعة الثانية، دار وائل، عمان، 2006، ص 329-331

الشكل رقم (1-2): تطبيقات نظام معلومات موارد البشرية



المصدر : من اعداد الطالبة بالاعتماد على<sup>1</sup>

## المبحث الثاني : مفاهيم اساسية حول تحسين اداء العاملين

### المطلب الاول : مدخل الى اداء العاملين

من اهم عوامل نجاح المؤسسات المعاصرة هو اهتمامها بالعنصر البشري و بمدى تحقيق اهدافه و رغباته و اماله ، و هذا من خلال الاهتمام بهم و تحسين مستواهم و ذلك عن طريق تقييم ادائهم و تحسينه باستمرار. قبل التطرق الى تحسين اداء العاملين يجب التطرق الى بعض المصطلحات التالية :

- **الاداء** : يقصد بمفهوم الاداء المخرجات او الاهداف التي يسعى النظام الى تحقيقها و لذا فهو مفهوم يعكس كلا من الاهداف و الوسائل اللازمة لتحقيقها ، أي انه مفهوم يربط بين اوجه النشاط و بين الاهداف التي تسعى هذه الانشطة الى تحقيقها داخل المنظمة.<sup>2</sup>

$$\text{الاداء} = \text{الكفاءة} \times \text{الفعالية}$$

- **تقييم الاداء** : 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.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> سهيلة محمد عباس ، مرجع سابق الذكر ، ص 329

<sup>2</sup> توفيق محمد عبد المحسن، تقييم الأداء مداخل جديدة لعالم جديد، مصر، دار الفكر العربية ، دار النهضة العربية ، 2003-2004 ص 3



- **الفعالية** : الوصول إلى تحقيق أهداف المنظمة في الوقت المناسب وعلى أكمل صورة وبأسلوب جيد مع البيئة المحيطة، ووفقا لهذا المفهوم، فإن الفعالية تقاس من خلال نسبة الأهداف التي تم تحقيقها فعليا إلى الأهداف المخططة مسبقا، أما على المستوى الفردي فتشير إلى مدى قدرة الفرد على تحقيق الأهداف المطلوبة منه.
- **الكفاءة** : وتشير إلى قدرة المنظمة على تحقيق الأهداف بأقل التكاليف أو أن يؤدي الفرد عمله بأقل تكلفة من الوقت والجهد والمال<sup>2</sup>.

### المطلب الثاني : تعريف اداء العاملين و معايير تحسينه

اولا : سنتطرق للمفهوم من خلال التعاريف التالية :

- انطلاقا من التعريف اللغوي للأداء بأنه "إنجاز عمل ما" فان مفهوم أداء العامل هو إنجاز العامل لهدف أو مجموعة من الأهداف خلال فترة زمنية معينة.<sup>3</sup>
  - تلك العملية التي تعنى بقياس كفاءة العاملين و صلاحيتهم و إنجازاتهم و سلوكهم في عملهم الحالي للتعرف على مدى مقدرتهم على تحمل المسؤولية الحالية و استعدادهم على حصول على مناصب اعلى مستقبلا.<sup>4</sup>
  - من خلال ما سبق فأداء المورد البشري هو الجهد الفعلي الذي يقوم به العامل و الأنشطة التي يؤديها والواجبات التي يتحملها و التي يمكن من خلالها الحكم على أدائه.
- و تبرز اهميته فيما يلي :

▪ رفع الروح المعنوية للعاملين عندما يشعرون أن جهدهم موضع تقدير واهتمام إدارة المنظمة بهدف معالجة نقاط الضعف ؛

▪ إشعار العاملين بمسئولياتهم فعندما يشعر الفرد أن نشاطه موضع تقييم من قبل قادته، وأن نتائج هذا التقييم يترتب عنها قرارات هامة تؤثر على مساره الوظيفي، فإنه يبذل قصار جهده في العمل.

### ثانيا : معايير تحسين اداء العاملين

وتمثل أهم معايير أداء الموارد البشرية فيما يلي :<sup>5</sup>

- **الجودة** : مثل جودة الأداء مدى مطابقة أداء العامل لما هو منتظر منه ( مستوى اداء العامل ) و ونعكس أيضا على مدى ولبية رغبات العملاء ؛

<sup>2</sup>الصبري محمد ، قياس وتقويم أداء العاملين، الطبعة الأولى ، حورس للنشر والتوزيع، الإسكندرية، 2008 ، ص 84

<sup>3</sup>العربي عطية ، أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على الأداء الوظيفي للعاملين في الأجهزة الحكومية المحلية ، مجلة الباحث ، جامعة قاصدي مرباح ورقلة - الجزائر - العدد 10 ، 2012 ص 323

<sup>3</sup>رجم خالد ، مرجع سابق الذكر ، ص 8

<sup>4</sup>ابن احمد ابراهيم العمري ، اثر نظم معلومات الادارية المحسوبة على اداء العاملين في شركة الاتصالات الفلسطينية ، مذكرة ماجستير في ادارة اعمال ، الجامعة الاسلامية بغزة ، 2009، ص 29

<sup>5</sup>عروب حسناء ، اثر نظام الرقابة الداخلية في اداء الموارد البشرية ، مذكرة ماستر اكاديمي ، في تدقيق و مراقبة التسيير ، جامعة ورقلة ، 2015 ، ص 8

- **الكمية** : يقصد بها حجم العمل المنجز، حيث يتم مقارنة كمية أو حجم العمل المنجز مع ما هو مستهدف و ذلك بعد تحديد كمية العمل المطلوبة من العامل، حيث يجب أن تكون الكمية المستهدفة متوافقة و قدرات العامل ؛
- **الوقت** : و يمثل أحد أهم موارد المؤسسة و ما يميزه أنه غير متجدد و غير قابل للتعويض مما يتطلب تحديد الوقت المناسب و الكافي لكل نشاط حتى يتم استغلاله أحسن استغلال ؛
- **الإجراءات** : هي خطوات أداء العامل الضرورية للنشاط أو المهمة، لذلك يجب الإوفاق على الطرق و الأساليب المسموح بها و المصرح باستخدامها لتحقيق الأهداف.

### المطلب الثالث : مساهمة نظام المعلومات الموارد البشرية في تحسين اداء العاملين

تمثل مساهمة نظم معلومات الموارد البشرية في تحسين اداء العمال فيما يلي :<sup>1</sup>

- ✓ تسببت إلى حد كبير في تحسين الأداء الوظيفي وذلك من خلال تخطي القيام بكثير من الأعمال الروتينية وما يترتب عليه، من إنجاز الأعمال بسرعة وكفاءة ودقة متناهية وتكلفة قليلة؛
- ✓ تسببت في تقليل الأعباء الوظيفية الروتينية الملغاة على عاتق المدراء، مما يتيح لهم استغلال هذا الوقت في التخطيط الاستراتيجي ورسم السياسات العامة للمنظمة، مما أسهم في رفع كفاءة وفعالية الإدارة العليا؛
- ✓ تسببت في التأثير على الجانب المعنوي لدى العاملين باتجاه زيادة ولائهم وانتمائهم للمنظمة من خلال ما توفره من فرص للإطلاع على المعلومات بشكل سهل مما يسهم في تعزيز مشاركتهم في عملية صنع القرار؛
- ✓ تسببت في زيادة كفاءة المنظمة في استغلال مواردها المختلفة لتوليد المخرجات المطلوبة بأقل تكلفة ممكنة وذلك من خلال أتمته عملياتها وأنشطتها اعتمادا على تطبيقات الحاسوب مما يسهم في تحسين نوعية المنتجات وتقليل التباين والتفاوت في مستوى أداء هذه السلع والخدمات؛
- ✓ تسببت في زيادة عدد الفرص المتاحة أمام المنظمة في الأسواق الداخلية والخارجية وتفعيل عملية توليد وتطبيق الأفكار الجديدة اللازمة لتطوير السلع والخدمات.

<sup>1</sup>العربي عطية، مرجع سابق الذكر، ص 325

## الخلاصة :

من خلال ما تم عرضه في هذا الفصل نلاحظ اهمية نظم معلومات موارد البشرية في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و حتى الكبيرة لهذا يتوجب الاهتمام بها و هذا عن طريق الاهتمام بأداء المورد البشري و تقييمه من اجل رفع الاداء الكلي للمؤسسة ، كما وضحنا العلاقة بين نظم معلومات موارد البشرية و دورها في تحسين اداء العمال في المؤسسات و كانت العلاقة ايجابية .

# الفصل الثاني

## الدراسات السابقة

## تمهيد

إنّ موضوع نظم معلومات موارد البشرية و اداء العاملين في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة لم ينل بعد حظّه من الدّراسة من طرف الباحثين خاصةً في الجزائر إلاّ أنّ هذا لم يمنع من وجود بعض المساهمات التي تناولت هذا الموضوع و أهم عناصره ، فمن خلال هذا الفصل سنتطرق إلى أهم تلك الدّراسات و الأهداف و النتائج التي تصبو إلى تحقيقها.

## المبحث الاول : الدراسات باللغة العربية و الاجنبية

### المطلب الاول : الدراسات العربية

#### 1/دراسة رجم خالد بعنوان ( أثر نظام معلومات الموارد البشرية على أداء العاملين) 2012

-تهدف هذه الدراسة الى محاولة الاطلاع على واقع نظام معلومات الموارد البشرية في المؤسسات الجزائرية ومدى تأثيره على أداء العاملين.

- تم اعتماد المنهج الوصفي وذلك في تحديد ماهية الأداء و أداء المورد البشري، أبعاده، العوامل المؤثرة فيه ، بالإضافة إلى وصف و تحليل كيفية تقييمه وطرق تحسينه ، و الإلمام بالمفاهيم المتعلقة بنظام المعلومات الموارد البشرية.

- وتمثلت نتائج الدراسة في ان المؤسسة تسعى إلى رفع أدائها للتكيف مع التغيرات البيئية بالإضافة إلى تعزيز مكانتها التنافسية مقارنة بالمنافسين وهذا لا يتحقق إلا بتحسين ورفع أداء المورد البشري الذي يعتبر الدعامة الأساسية للأداء وهذا عبر إتباع تقنيات ووسائل حديثة في إدارته وأهمها نظام معلومات الموارد البشرية.

- التعليق : كانت الدراسة في مؤسسة شي علي بسطيف و مثلت عينة الدراسة في الأفراد العاملين بالمؤسسة حيث تم اختيار 40 عاملا . و تم ربط اداء العاملين بنظام المعلومات من خلال وقييم الأداء و متابعته و ربطه مع النظام.

#### 2/ دراسة أمل إبراهيم أبو رحمة، نظم معلومات الموارد البشرية و أثرها على فاعلية إدارة شؤون الموظفين في وزارات

#### السلطة الوطنية الفلسطينية بقطاع غزة، مذكرة ماجستير تخصص ادارة اعمال 2005

تهدف الدراسة إلى التعرف على نظم معلومات الموارد البشرية المستخدمة في إدارة شؤون الموظفين بقطاع غزة و تقييم مجالات استخدامها و تحليلها بغرض الكشف عن الصعوبات التي تواجه تلك النظم، و تحد من كفاءتها و فاعليتها في توفير المعلومات الملائمة بدقة و في الوقت المناسب.

تم اعتماد المنهج الوصفي، لانه الاكثر ملائمة لطبيعة هذا البحث لانه يتيح للباحث جمع البيانات و تصنيفها و عرضها بأسلوب وصفي يساعد على تحديد المجتمع الاحصائي

و قد خلصت الدراسة النتائج الى تركيز إدارة شؤون الموظفين بالقطاع على استخدام النظم اليدوية و بالتحديد نظام الملفات مما يؤثر سلبا على فاعلية الإدارة؛و توفر نظم معلومات الموارد البشرية المستخدمة المعلومات الخاصة بالموظف بنسب عالية من الدقة ؛

التعليق : كانت الدراسة في ادارات شؤون الموظفين في وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية بقطاع غزة تم توزيع 45 استبانة و

استرجاع 44 جميعها صالحة للتحليل.

3/ العربي عطية، أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على الأداء الوظيفي للعاملين في الأجهزة الحكومية المحلية دراسة ميدانية في جامعة ورقلة الجزائر، مجلة الباحث 2012

يهدف المقال إلى دراسة أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على الأداء الوظيفي للعاملين في الأجهزة الحكومية المحلية وذلك من خلال البحث في حجم الأداء، ونوعية الأداء وكفاءة الأداء وسرعة الانجاز وتبسيط العمل، إذ اختيرت جامعة ورقلة لتشخيص واقع استخدام تكنولوجيا المعلومات ومدى أثره على الأداء الوظيفي للعاملين.

اعتمدنا في هذه الدراسة على إستخدام المنهج الوصفي التحليلي والميداني أما مصادر البيانات والمعلومات فهي: المسح المكتبي والاستبانة.

تم توصل الى نتائج التالية: أظهرت الدراسة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين استخدام تكنولوجيا المعلومات والأداء الوظيفي للعاملين مما يؤكد على أن جامعة ورقلة تدرك هذه الأهمية وتسير بخطوات إيجابية في الاستثمار والتطوير في هذه الأداة؛ كما أظهرت الدراسة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين استخدام تكنولوجيا المعلومات و (حجم الأداء، نوعية الأداء، كفاءة الأداء، تبسيط العمل)

التعليق : يتكون مجتمع الدراسة من العاملين في جامعة ورقلة (الجزائر) بمختلف فئاتهم الوظيفية والبالغ

حوالي ( 1799 ) موظفا وموظفة حسب إحصائيات الثلاثي الأول لسنة 2012 موزعين على ستة ( 06 ) كليات ومديرية ومن بين هذا المجتمع تم إختيار عينة عشوائية والبالغ عددها ( 61 ) موظف وموظفة وذلك بغية تعميم نتائج دراسة العينة على المجتمع والأجهزة الحكومية الأخرى المثلثة لها.

4 /دراسة هديل علي عبد، كفاءة نظم معلومات الموارد البشرية و تأثيره على مستوى فاعلية نظام تقييم أداء العاملين،

مجلة العلوم الاقتصادية و الإدارية، مجلد19، العدد73، بغداد

تهدف الدراسة إلى تحديد دور كفاءة نظم معلومات الموارد البشرية في فاعلية نظام تقييم أداء العاملين في وزارة التعليم العالي، و من أجل تطوير أساليب و مستويات تقييم أداء العاملين فيها و قد خلصت الدراسة النتائج التالية:

- ✓ أن وزارة التعليم العالي لا توظف نظم معلومات الموارد البشرية في تقييم أداء العاملين إلا بنسبة قليلة ؛
- ✓ لا تقوم الوزارة باطلاع العاملين على نتائج تقييم أدائهم مما يدل على وجود خلل في نظام التقييم المتبع بالوزارة؛
- ✓ وجود علاقة ارتباط بين نظام تقييم أداء العاملين و كل من (دقة، جودة، استخدام) نظم معلومات الموارد البشرية.

## المطلب الثاني : الدراسات الاجنبية

1 /دراسة أوفيليا كاستيو، نظام المعلومات الموارد البشرية في الشركات الصغيرة والمتوسطة ، أطروحة ماجستير ،

تخصص ادارة موارد بشرية 2012

الغرض من هذه الدراسة أنها تركز على نظام معلومات الموارد البشرية في الشركات الصغيرة والمتوسطة ويتسبب ذلك لتطوير نظام معلومات الموارد البشرية لضمان استدامتها ومواجهة المنافسة.

وقد أظهرت النتائج المتحصل عليها لهذه الدراسة مايلي :

✓ الاستعانة بمصادر خارجية تتغير وفقا لحجم الشركة، وكلما كانت الشركة تميل إلى أصغر حجما وأكثر سيكون الاستعانة

بمصادر خارجية لهذه العمليات؛

✓ لاحظنا أن درجة الأهمية التي تنسب إلى تنمية الموارد البشرية (التدريب) لا تتأثر بأهداف نظام المعلومات الموارد البشرية و

تكون مختلفة حسب حجم أو قطاع نشاط الشركة؛

✓ وجدنا أنه لا يوجد نموذج واحد لنظام المعلومات الموارد البشرية (البرنامج) و يختلف وفقا لإدارة الموارد البشرية؛

وبالإضافة إلى ذلك ، أظهرت هذه الدراسة أن الشركات الصغيرة والمتوسطة، مقارنة مع الشركات الكبيرة الذين طوروا تعظيم نظام المعلومات الموارد البشرية أنها قادرة على تحقيق نفس الوظائف.

- Huub Ruel, Tanya Bondarouk, Mandy Van Der Velde, employee relation  
"the Contribution of e-HRM to HRM Effectiveness: Results from a  
Quantitative Study in Dutch Ministry", 2007.

الغرض من الدراسة قياس مدى مساهمة تكنولوجيا المعلومات في ادارة الموارد البشرية في رفع كفاءة اداء المارد البشرية ، من خلال

دراسة كمية اجريت على وزارة الداخلية في هولندا و هل كانت عملية التحول مفيدة للوزارة ام لا

توصلت الدراسة الى ان التطبيق الفعلي لتكنولوجيا المعلومات في ادارة الموارد البشرية مرتبطة بكفاءة اداء الموارد البشرية .

ومن خلال تحليل الانحدار توصل الباحث الى جودة تطبيقات تكنولوجيا المعلومات في ادارة الموارد البشرية من حيث المحتوى و

المضمون هي العامل التفسيري الاكثر اهمية في كفاءة استراتيجية الموارد البشرية

واوصلت الدراسة باجراء المزيد من البحوث الكمية المتعلقة بقياس كفاءة، تكنولوجيا المعلومات في ادارة الموارد البشرية بادخال

المزيد من المتغيرات للنموذج الذي توصل اليه الباحث



### المبحث الثاني : محل الدراسة من الدراسات السابقة

سنحاول من خلال هذا المطلب مقارنة الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة سواء العربية أو الأجنبية و استخراج أوجه الشبه و الاختلاف بينها

#### المطلب الاول : أوجه الشبه

تكمن في أن جميع الدراسات اعتمدت على الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات اشتهت الدراسة الحالية مع الدراسات و كلها تتناول موضوع نظام معلومات موارد البشرية

#### المطلب الثاني : أوجه الاختلاف

هناك العديد من أوجه الاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة من حيث الزمان والمكان، العينة، نوع القطاع و المتغيرات و الجدول الموالي يوضح أوجه الاختلاف بينها :

الجدول رقم (2-1) : يوضح مقارنة الدراسة الحالية بالدراسات السابقة

الدراسة السابقة	الدراسة الحالية	
تمت في بيئة عربية و اجنبية و كانت في سنوات التالية : 2007، 2005 ، 2012	تمت الدراسة الحالية في ولاية الوادي سنة 2016	من حيث المكان و الزمان
تناولت الدراسات السابقة عينات أكبر من الدراسة الحالية لأنها في قطاعات مختلفة	تناولت الدراسة 34 عامل في عينة من م ص م	من حيث العينة
تنوعت الدراسات السابقة بين القطاع العام و الخاص	كانت الدراسة في القطاع الخاص و المتمثل في عينة من م ص م	من حيث نوع القطاع
تناولت الدراسات السابقة متغيرات مختلفة منها ادارة الموارد البشرية ، تكنولوجيا المعلومات ..... الخ	هدفت الدراسة الى ابراز العلاقة بين نظم معلومات الموارد البشرية و اداء العاملين	من حيث المتغيرات

المصدر : من اعداد الطالبة بالاعتماد على الدراسات السابقة

## الخلاصة

تم التطرق على الدراسات السابقة التي لها علاقة مباشرة و غير مباشرة مع دراستنا باللغتين العربية و الاجنبية حيث تعتبر الدراسة من المواضيع الجديدة على المكتبة الجامعية حيث لم يتم تناول هذا الموضوع من قبل على مستوى الجامعة كما تختلف هذه الدراسة بالمقارنة مع مؤسسات الأخرى من عدة جوانب كما ذكرنا في الدراسات السابقة



## الفصل الثالث

### الدراسة الميدانية

"الطرق و الأدوات المستخدمة"

### تمهيد :

بعدها تم استعراض الجانب النظري من خلال الفصول السابقة سنحاول من خلال هذا الفصل إجراء عملية إسقاط لأهم المفاهيم النظرية التي تم تناولها على مؤسسة نجمة للطحين و مؤسسة ورود للعطور .

وبهدف القيام بهذه الدراسة التطبيقية تم تقسيم الفصل إلى مبحثين الاول يتعلق بمجتمع و عينة الدراسة والثاني يتعلق بالاساليب الاحصائية المستخدمة و ثبات اداة الدراسة

### ➤ المبحث الاول : مجتمع و عينة الدراسة

#### • المطلب الاول : مجتمع الدراسة

و يتكون مجتمع الدراسة من العاملين في المؤسسات محل الدراسة و الموضحة في الجدول أدناه :

الجدول(1.3) يوضح مجتمع الدراسة

المؤسسة	نوع المؤسسة	عدد العمال	راس المال
مؤسسة نجمة لإنتاج الدقيق	شركة ذات مسؤولية محدودة	149	390.000.000
مؤسسة روائح الورود للطور	شركة ذات مسؤولية محدودة	45	500.000.000

المصدر : من إعداد الطالبة بالاعتماد على معطيات المؤسسات

#### • المطلب الثاني : ادوات الدراسة

مناقشة اشكاليتنا ومحاولة معرفة مدى توافق الجانب النظري مع ما هو مطبق في الواقع فقد استعملنا بعد الأدوات منها:

**الملاحظة :** تعتبر الملاحظة من الأدوات التي ساعدتنا في التقصي وجمع المعلومات وهذا من خلال تواجدها بالمؤسسة محل الدراسة وذلك من خلال التنقل بين أقسام المؤسسة، وهذا ما مكنا من جمع العديد من الملاحظات التي تصب في فكرة واحدة ساعدتنا كثيرا في معرفة دور نظم معلومات الموارد البشرية في تحسين أداء العاملين.

**الاستبيان:** بغية الحصول على المعلومات والتأكد من صحة فرضيات البحث قمنا بوضع الاستبيان كأداة للوصول إلى الحقائق المتعلقة بالدراسة، بحيث يشمل الاستبيان الموجه للعمال بالمؤسسة والذي يحتوي على ثلاث محاور الأول يتضمن البيانات الشخصية ، والثاني يتعلق بنظم معلومات الموارد البشرية ويضم (15) سؤال، أما المحور الثالث فيتعلق بأداء العاملين ويضم (12) سؤال حيث تم :

- عرض الاستبيان للتحكيم على مجموعة من الأساتذة.
- تعديل الاستبيان وصياغته وفقا للتحكيم في شكل نهائي.
- توزيع الاستبيان شخصيا على العمال بالمؤسسة.

الجدول رقم (2.3) جدول الاستبيانات الموزعة والمستردة

النسبة	العمال	البيان
100%	38	الاستبيانات الموزعة
89%	34	الاستبيانات المستردة
89%	34	الاستبيانات القابلة للتحليل

المصدر: إعداد الباحث استخلاصا من نتائج تحليل spss.

## ➤ المبحث الثاني : الأساليب الإحصائية المستخدمة و ثبات أداة الدراسة

### المطلب الأول: الأساليب الإحصائية المستخدمة

للإجابة عن أسئلة الدراسة واختبار صحة الفرضيات تم استخدام أساليب الإحصاء الوصفي والتحليلي، حيث تم ترميز وإدخال المعطيات إلى الحاسوب باستخدام البرنامج الإحصائي للعلوم الاجتماعية (SPSS) للتوصل إلى ما يلي :

1-مقاييس الإحصاء الوصفي وذلك لوصف عينة الدراسة وإظهار خصائصها، وهذه الأساليب هي المتوسط الحسابي والانحرافات المعيارية للإجابة عن أسئلة الدراسة وترتيب عبارات كل متغير تنازلياً؛

2-مصنوفة الارتباطات سيرمان لمعرفة العلاقات الارتباطية بين متغيرات الدراسة المستقلة والتابعة؛

3-تحليل الانحدار المتعدد لاختبار صلاحية نموذج الدراسة وتأثير المتغيرات المستقلة على المتغير التابع (أداء العاملين)؛

4- تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) للاختبار تأثيرات المتغيرات المستقلة على المتغير التابع؛

### المطلب الثاني: قياس ثبات أداة الدراسة

▪ تم استخدام معامل الثبات ألفا كرونبيخ لقياس درجة مصداقية الاستبيان وقد كانت النتائج المتحصل عليها كما هو موضح في الجدول التالي :

الجدول رقم(3.3) يوضح نتائج اختبار معامل ألفا كرونبيخ للعمال في المؤسسة.

المحاور	عدد العبارات	معامل الثبات الفا كرونباخ
نظم معلومات موارد البشرية و دورها في تحسين اداء العاملين	27	0.714

المصدر: من تحليل spss.

من خلال الجدول أعلاه يبين لنا أن قيمة ألفا هي 0.714 أي بنسبة 71.4% من العينة يعيدون نفس الإجابة في حالة استجوابهم من جديد وهي نسبة تعبر عن مدى مصداقية المستجوبين وبالتالي تعميم النتائج على مستوى الدراسة.

▪ قياس صدق الإتساق الداخلي لعبارات الإستبيان : سنقوم بحساب و قياس صدق الإتساق الداخلي لعبارات

الإستبيان من خلال معامل الإرتباط لبيرسون Person correlation coefficient بين كل عبارة و معامل

الإرتباط لكل عبارات المحور الذي تنتمي إليه كما يلي :

الجدول رقم(4.3) يبين معامل الارتباط بين كل عبارة من عبارات المحور الأول و نسبة المعامل

الكلي لعبارات المحور الاول.

Corrélations			العبارة
نظام_معلومات_الموارد البشرية	رمز العبارة		
,523**	Corrélation de Pearson	X1	تتميز المعلومات التي تقدمها نظم معلومات موارد البشرية المطبق في المؤسسة بالدقة
,001	Sig. (bilatérale)		
34	N		
,520**	Corrélation de Pearson	X2	تتصف مخرجات (المعلومات المتحصل عليها من نظام معلومات الموارد البشرية المطبق في المؤسسة) بأنها خالية من الاخطاء و التحيز
,002	Sig. (bilatérale)		
34	N		
,686**	Corrélation de Pearson	X3	يتميز نظام المعلومات المطبق في المؤسسة بتوفيره لطرق عديدة للسيطرة على المشاكل و تجنب الوقوع في الاخطاء
,000	Sig. (bilatérale)		
34	N		
,596**	Corrélation de Pearson	X4	يتميز نظام معلومات موارد البشرية المطبق في المؤسسة بسهولة فهمه و استخدامه
,000	Sig. (bilatérale)		
34	N		
,247	Corrélation de Pearson	X5	تتميز المعلومات المتحصل عليها بالوضوح
,158	Sig. (bilatérale)		
34	N		
,138	Corrélation de Pearson	X6	تتميز المعلومات التي يوفرها نظام معلومات الموارد البشرية المطبق بامكانية الاعتماد عليها في مختلف المجالات
,437	Sig. (bilatérale)		
34	N		
,541**	Corrélation de Pearson	X7	تتميز المعلومات التي يوفرها نظام معلومات الموارد البشرية المطبق بامكانية الاعتماد عليها في مختلف الاوقات (الازمنة)
,001	Sig. (bilatérale)		
34	N		
,524**	Corrélation de Pearson	X8	يقدم نظام معلومات الموارد بشرية معلومات متنوعة و بأساليب مختلفة
,001	Sig. (bilatérale)		
34	N		
,315	Corrélation de Pearson	X9	يساعد نظم معلومات الموارد البشرية في سرعة انجاز المهام في وقت قصير
,069	Sig. (bilatérale)		
34	N		
,387*	Corrélation de Pearson	X10	يساعد نظم معلومات الموارد البشرية في سرعة فهم العمل و سهولته
,024	Sig. (bilatérale)		
34	N		

,336	Corrélation de Pearson	X11	يمكن الحصول على المعلومات الخاصة بالعاملين بسرعة عند الحاجة لها
,052	Sig. (bilatérale)		
34	N		
,294	Corrélation de Pearson	X12	تتميز المؤسسة بسرعة تداول المعلومات بين العمال
,092	Sig. (bilatérale)		
34	N		
,637**	Corrélation de Pearson	X13	يتصف نظام المعلومات المطبق بسرعة الاستجابة لمتطلبات العمل
,000	Sig. (bilatérale)		
34	N		
,492**	Corrélation de Pearson	X14	تساعد نظم معلومات موارد البشرية في عملية التعيين و التدريب
,003	Sig. (bilatérale)		
34	N		
,484**	Corrélation de Pearson	X15	تساعد نظم معلومات موارد البشرية في اتخاذ القرارات الصحيحة ( الترقية ، التكوين )
,004	Sig. (bilatérale)		
34	N		
** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).			
* . La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).			

المصدر: إعداد الباحث استخلاصا من نتائج تحليل spss

- التحليل :

من خلال الجدول اعلاه فان العبارات المناسبة هي (x1,x2,x3,x4,x7,x8,x10,x13,x14,x15)

ومنه  $100\% \rightarrow 15 = 66.66\%$

$10 \leftarrow \%X$

و هي نسبة اكبر من 60% و هذا يدل على وجود صدق اتصال داخلي في المحور الاول



الجدول رقم(5.3) يبين معامل الارتباط بين كل عبارة من عبارات المحور الثاني و نسبة المعامل

الكلي لعبارات المحور الثاني.

		Corrélations	
اداء العمال		رمز العبارة	
0,324	Corrélation de Pearson	Y1	اقوم بتقديم عملي في الوقت المحدد له
0,061	Sig. (bilatérale)		
34	N		
0,135	Corrélation de Pearson	Y2	توفر المعلومات في الوقت المناسب يساعدي على اتخاذ القرار الصحيح
0,445	Sig. (bilatérale)		
34	N		
0,196	Corrélation de Pearson	Y3	اقوم بتادية الاعمال الموجهة الي بكفاءة و فعالية
0,267	Sig. (bilatérale)		
34	N		
0,347	Corrélation de Pearson	Y4	انجز ما يسند الي من اعمال باسلوب جديد و متطور
0,044	Sig. (bilatérale)		
34	N		
0,338	Corrélation de Pearson	Y5	لا اغيب عن عملي الا للضرورة القصوى
0,051	Sig. (bilatérale)		
34	N		
0,368	Corrélation de Pearson	Y6	ظروف العمل الحالية جيدة و تساعد على الاداء الفعال
0,032	Sig. (bilatérale)		
34	N		
0,199	Corrélation de Pearson	Y7	تبادل المعلومات بين الزملاء يساعدي على العمل بطريقة افضل
0,260	Sig. (bilatérale)		
34	N		
0,342	Corrélation de Pearson	Y8	تعامل صاحب المؤسسة بعدالة يساهم في رفع مستوى أدائي
0,047	Sig. (bilatérale)		
34	N		
0,613**	Corrélation de Pearson	Y9	تشجيع صاحب المؤسسة يدفعني لإنجاز عملي بكفاءة
0,000	Sig. (bilatérale)		
34	N		
0,510**	Corrélation de Pearson	Y10	لدي المهارة والقدرة على حل مشكلات العمل
0,002	Sig. (bilatérale)		
34	N		
0,146	Corrélation de Pearson	Y11	تبادل الاراء و المشاركة في اتخاذ القرار تساعدي في العمل بشكل جيد
0,409	Sig. (bilatérale)		
34	N		
0,523**	Corrélation de Pearson	Y12	حصولي على التدريب المناسب يجعلني اكثر قدرة على اداء عملي بشكل جيد
0,000	Sig. (bilatérale)		
34	N		
*. La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).			
**. La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).			

المصدر: إعداد الباحث استخلاصا من نتائج تحليل spss

- التحليل :

من خلال الجدول رقم (5.3) فان العبارات المناسبة هي (y6, y8, y9, y10, y12)

$$\begin{array}{rcl}
 42\% & = & 12 \quad \longrightarrow \quad \%100 \\
 & & 5 \quad \longleftarrow \quad \%y
 \end{array}$$

ومنه

و هي نسبة اقل من 60% و هذا يدل على عدم وجود صدق اتصال داخلي في المحور الثاني

## الخلاصة

تم التطرق في هذا الفصل إلى الجانب العملي و التطبيقي للدراسة من خلال وصف منهجها و الأفراد و مجتمع و عينة هاته الدراسة و كذا الأداة المستخدمة و طريقة إعدادها و قياس مدى صدقها و ثباتها بالإضافة إلى أهم المعالجات و الأدوات الإحصائية التي تمّ الإعتماد عليها في هذه الدراسة.



## الفصل الرابع

تحليل النتائج و اختبار

الفرضيات

### تمهيد

في هذا الفصل سيتم التطرق الى عملية تحليل نتائج الاستبيان كما نبين الخصائص الشخصية لعينة الدراسة و تباينها في دوائر نسبية كما يتم اختبار الفرضيات و مناقشة النتائج

المبحث الاول : تحليل نتائج الدراسة

المطلب الأول: الخصائص الشخصية لعينة الدراسة

تتميز عينة الدراسة بمجموعة من الخصائص يمكن إيضاها في ما يلي:

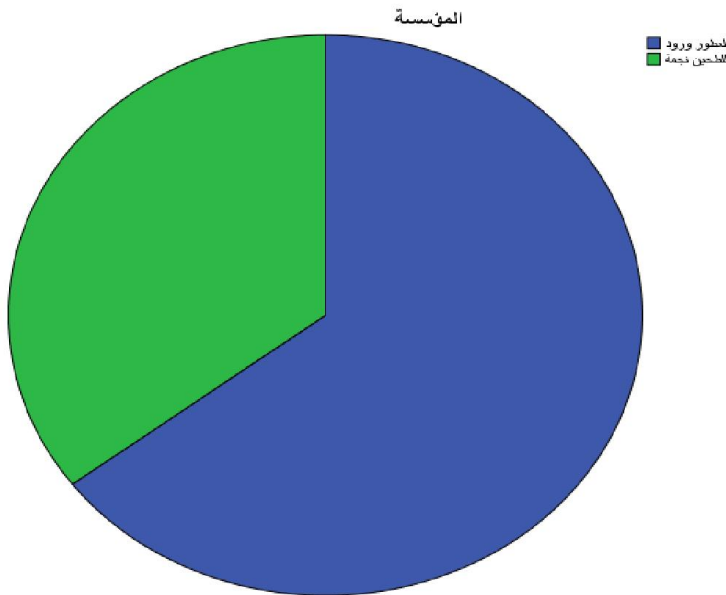
أ- بالنسبة للمؤسسة

الجدول (1.4) يوضح توزيع افراد الدراسة لكل مؤسسة

النسبة	التكرار	المؤسسة
64.7%	22	مؤسسة روائح الورود للعطور
35.3%	12	مؤسسة نجمة لإنتاج الدقيق
100%	34	المجموع

المصدر : من إعداد الطالبة وفقا لمخرجات البرنامج spss

الشكل رقم (4-1): توزيع نسبة المستجوبين لكل مؤسسة



المصدر: من إعداد الطالبة بناء على نتائج التحليل الإحصائي (SPSS)

ب- متغير الجنس:

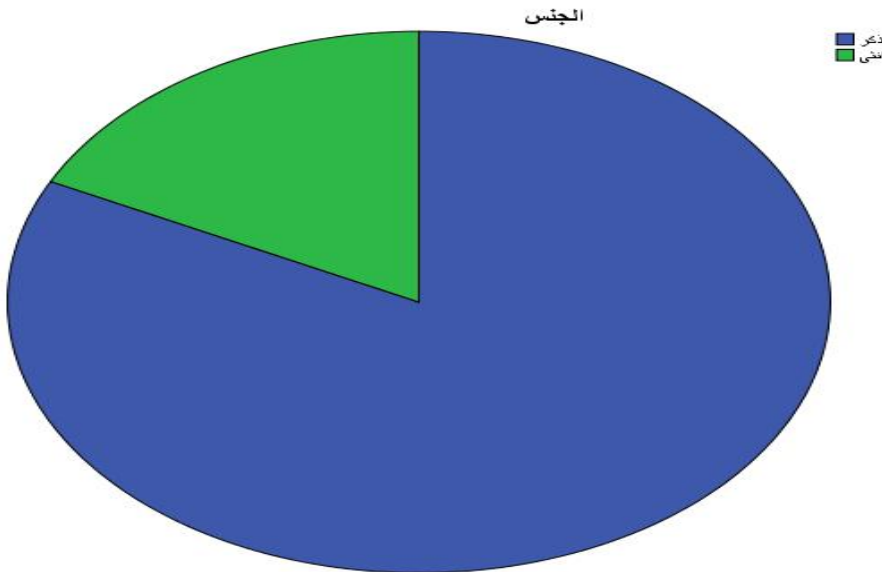
الجدول (2.4): يوضح توزيع افراد الدراسة حسب متغير الجنس

النسبة	التكرار	الفئة
82.4	28	ذكر
17.6%	6	انثى
100%	34	المجموع

المصدر : من إعداد الطالبة وفقا لمخرجات البرنامج spss

يبين الجدول رقم (2-7) أن (82.4%) من عينة الدراسة إلى الذكور، في حين بلغت نسبة الإناث (17.6%) وهي نسبة منخفضة مقارنة بنسبة الذكور، وهذا ما تم ملاحظته فعلا عند زيارتنا للشركة، حيث أن جل العاملين كانوا من جنس الذكور كما هو مبين في الشكل رقم (2-2)، و هذا الفرق راجع بدرجة كبيرة إلى طبيعة قطاع النشاط وطبيعة نظام العمل، بالإضافة إلى عادات و تقاليد المجتمع

الشكل رقم (2-4): توزيع نسبة المستجوبين حسب الجنس



المصدر: من إعداد الطالبة بناء على نتائج التحليل الإحصائي (SPSS)

ت-متغير العمر:

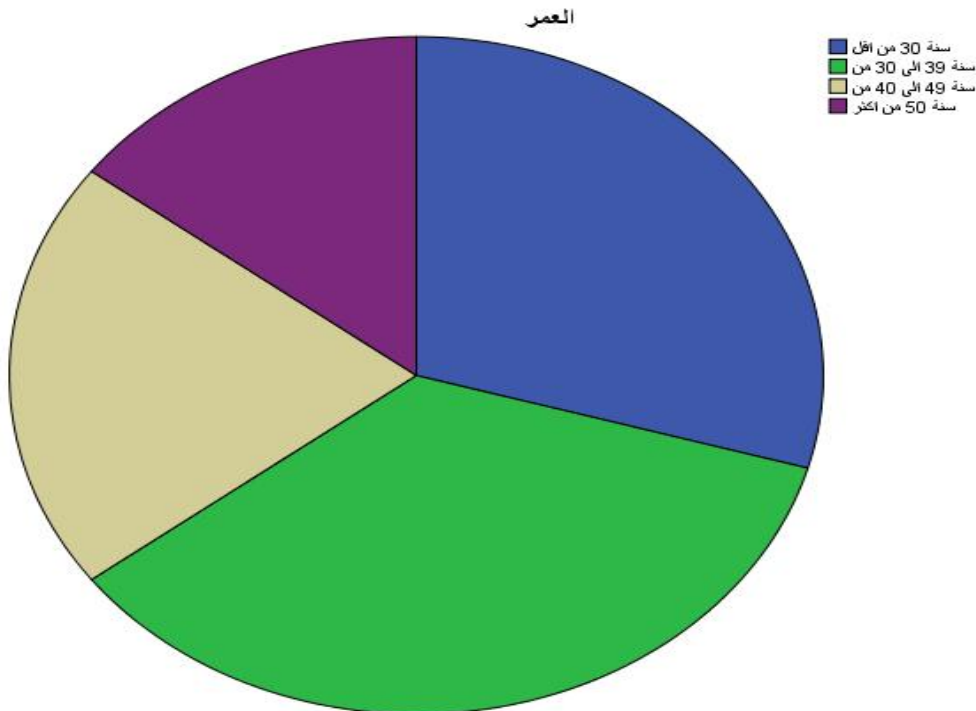
الجدول : (3.4) يوضح توزيع أفراد الدراسة وفقا لمتغيرات العمر

النسبة	التكرار	فئة العمر
32,4 %	11	اقل من 30
20.6%	7	من 30 الى 39
29.4%	10	من 40 الى 49
17.6%	6	اكثر من 50 سنة
100%	34	المجموع

المصدر : من إعداد الطالبة وفقا لمخرجات البرنامج spss

يبين الجدول أعلاه أن معظم أفراد العينة أعمارهم اقل من 30 سنة ، هؤلاء لهم خبرة في مجال عملهم، تليها فئة العمر من 40 إلى 49 بنسبة (29.4%) ثم من 30 إلى 39 بنسبة (20.6%) وهذا ما يدل على أن الشركة تركز على العناصر الشابة التي لها شهادات وتتمتع بالكفاءة والقدرة على الإبداع و العمل وهي نتيجة منطقية لأن هاتين الفئتين العمريتين المتتاليتين تسعيان أكثر من غيرها للبحث عن المعرفة وإثبات الكفاءة من خلال التجاوب الكبير في الإجابة على عبارات الاستبيان.

الشكل رقم (3-4): توزيع نسبة المستجوبين حسب العمر



المصدر: من إعداد الطالبة بناء على نتائج التحليل الإحصائي (SPSS)



ث- المستوى التعليمي :

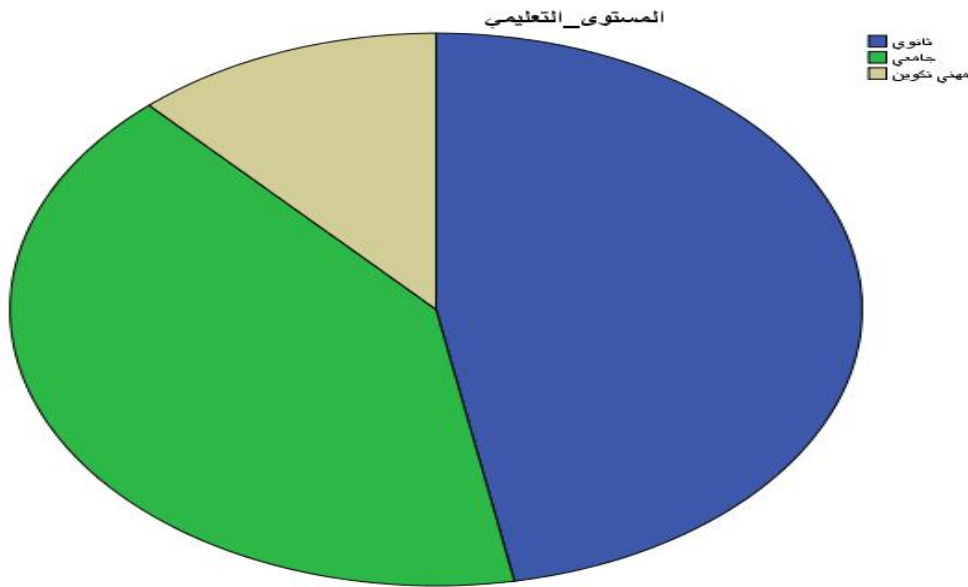
الجدول (4.4) يوضح توزيع أفراد الدراسة وفقا للمستوى التعليمي

المستوى التعليمي	التكرار	النسبة
اقل من ثانوي	0	0
ثانوي	16	47.1%
جامعي	14	41.2%
تكوين	4	11.8%
المجموع	34	100%

المصدر : من إعداد الطالبة وفقا لمخرجات البرنامج spss

أما بالنسبة لتوزيع عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي فيبين الجدول رقم ( 2- 9) إن معظم أفراد عينة الدراسة يحملون شهادات الثانوي بنسبة (47.1%) و تليه (41.1%) من العينة يحملون مستوى جامعي، في حين حاملوا شهادات التكوين بلغت نسبته (11.8%) .

الشكل رقم (4-4): توزيع نسبة المستجوبين حسب المستوى التعليمي



المصدر: من إعداد الطالبة بناءا على نتائج التحليل الإحصائي (SPSS)

ج- سنوات الخبرة في العمل :

الجدول (5.4) يوضح توزيع أفراد الدراسة وفقا لسنوات الخبرة في العمل

الخبرة	التكرار	النسبة
اقل من 5 سنوات	11	32.4%
من 5 الى 10 سنوات	7	20.6%
من 10 الى 15 سنة	10	29.4%
اكثر من 15 سنة	6	17.6%
المجموع	34	%100

المصدر : من إعداد الطالبة وفقا لمخرجات البرنامج spss

وفيما يتعلق بسنوات الخبرة فقد تبين من الجدول (2-10) أن (32.4%) من عينة الدراسة كانت الخبرة لديهم اقل من 5 سنوات ، و (29.4%) من عينة الدراسة بلغت سنوات الخبرة لديهم من 10 سنوات إلى 15 في حين كانت نسبة (20.6%) من عينة الدراسة تراوحت سنوات الخبرة لديهم من 5 سنوات إلى 10 سنوات ،بينما تراوحت بنسبة (17.6%) أكثر من 15 سنة ،تدل هذه النتيجة أن معظم عينة الدراسة ليس لديهم خبرة كبيرة كما هو مبين في الشكل (2-5) ،وهي نتيجة منطقية لنمو المؤسسة المتزايد وتوظيفها للكفاءات الشابة والاستثمار فيها فمن خلال جهودها وطاقاتها تحقق المؤسسة المزيد التقدم والازدهار

الشكل رقم (4-5): توزيع نسبة المستجوبين حسب الخبرة



المصدر: من إعداد الطالبة بناء على نتائج التحليل الإحصائي (SPSS)

المطلب الثاني: تحليل نتائج الاستبيان

1) تم استخدام مقياس ليكرت الثلاثي لتحديد الاتجاه العام لأراء الموظفين في كل محور من محاور الاستبيان بحيث قيمة المتوسط المرجح لهذا السؤال كما هو في الجدول الموالي :

الجدول رقم (6.4) : مقياس ليكرت الثلاثي

المستوى	المتوسط المرجح
غير موافق	من 1 إلى 1.66
محايد	من 1.67 إلى 2.33
موافق	من 2.34 إلى 3

المصدر: من إعداد الطالبة

2) ولتحديد قيم المتوسط الحسابي، كونها في أي فئة يتم ذلك من خلال إيجاد:

$$\text{المدى} = \text{أكبر قيمة} - \text{اصغر قيمة} ، 2 = 3 - 1$$

ثم قسمة المدى على عدد الفئات  $0.66 = 3/2$  وبعد ذلك يضاف 0.66 إلى الحد الأدنى للمقياس الجدول اعلاه

المبحث الثاني : اختبار الفرضيات و نتائج الدراسة

المطلب الاول : اختبار الفرضيات

بالنسبة لمفهوم نظم معلومات الموارد البشرية

جدول رقم (7.4) يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات عمال المؤسسة محل الدراسة حول بعد

الدقة و الوضوح

الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الترتيب	العبارة	رمز العبارة
مرتفع	0,500	2,85	1	تتميز المعلومات التي تقدمها نظم معلومات موارد البشرية المطبق في المؤسسة بالدقة	X1
مرتفع	0,5890	2,68	3	تتصف مخرجات (المعلومات المتحصل عليها من نظام معلومات الموارد البشرية المطبق في المؤسسة) بأنها خالية من الاخطاء و التحيز	X2
مرتفع	0,597	2,65	4	يتميز نظام المعلومات المطبق في المؤسسة بتوفيره لطرق عديدة للسيطرة على المشاكل و تجنب الوقوع في الاخطاء	X3
مرتفع	0,567	2,74	2	يتميز نظام معلومات موارد البشرية المطبق في المؤسسة بسهولة فهمه و استخدامه	X4
مرتفع	0,5670	2,74	2	تتميز المعلومات المتحصل عليها بالوضوح	X5
مرتفع	0.3477	2.72942		الدقة_والوضوح	

المصدر : من إعداد الطالبة وفقا لمخرجات البرنامج spss

بالنسبة للفرضية الثانية : يظهر من الجدول السابق أن المتوسط العام لفقرات هذا البعد المتعلق بالدقة و الوضوح بلغ (2.72942) وانحراف معياري (0.3477) بدرجة مرتفعة ،وقد احتلت الفقرة رقم 01 (تتميز المعلومات التي تقدمها نظم معلومات موارد البشرية المطبق في المؤسسة بالدقة) المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (2,85) وانحراف معياري (0,500) بدرجة مرتفعة ايضا ،في حين جاءت الفقرة رقم 03 (يتميز نظام المعلومات المطبق في المؤسسة بتوفيره لطرق عديدة للسيطرة على المشاكل و تجنب الوقوع في الاخطاء) في المرتبة الأخيرة بين فقرات هذا البعد بمتوسط حسابي بلغ (2,65) وانحراف معياري (0,5890) ، كما يظهر من الجدول أن المتوسطات الحسابية لأغلب فقرات هذا البعد جاءت بدرجة مرتفعة مما يؤشر على وجود فهم جيد ومقبول لدقة و وضوح نظام معلومات الموارد البشرية.

جدول رقم (8.4) يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات عمال المؤسسة محل الدراسة حول بعد

المرونة و الشمول

الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الترتيب	العبارة	رمز العبارة
متوسط	0,5890	2,32	3	تتميز المعلومات التي يوفرها نظام معلومات الموارد البشرية المطبق بإمكانية الاعتماد عليها في مختلف المجالات	X6
مرتفع	0,6600	2,56	1	تتميز المعلومات التي يوفرها نظام معلومات الموارد البشرية المطبق بإمكانية الاعتماد عليها في مختلف الاوقات (الازمنة)	X7
مرتفع	0,7060	2,53	2	يقدم نظام معلومات الموارد بشرية معلومات متنوعة و بأساليب مختلفة	X8
مرتفع	0.4503	2.4706		المرونة_والشمول	

المصدر : من إعداد الطالبة وفقا لمخرجات البرنامج spss

بالنسبة للفرضية الثالثة : يظهر من الجدول السابق أن المتوسط العام لفقرات هذا البعد المتعلق بالمرونة و الشمول بلغ (2.4706) وانحراف معياري (0.4503) بدرجة مرتفعة ، وقد احتلت الفقرة رقم 07 (تتميز المعلومات التي يوفرها نظام معلومات الموارد البشرية المطبق بإمكانية الاعتماد عليها في مختلف الاوقات (الازمنة)) المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (2,56) وانحراف معياري (0,6600) في حين جاءت الفقرة رقم 06 (تتميز المعلومات التي يوفرها نظام معلومات الموارد البشرية المطبق بإمكانية الاعتماد عليها في مختلف المجالات) في المرتبة الأخيرة بين فقرات هذا البعد بمتوسط حسابي بلغ (2,32) وانحراف معياري (0,5890) بدرجة متوسطة ، كما يظهر من الجدول أن المتوسطات الحسابية لأغلب فقرات هذا البعد جاءت بدرجة مرتفعة مما يؤشر على وجود فهم جيد ومقبول لمرونة و الشمول نظام معلومات الموارد البشرية.

جدول رقم (9.4) يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات عمال المؤسسة محل الدراسة حول بعد

السرعة

الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الترتيب	العبارة	رمز العبارة
مرتفع	0,1710	2,97	1	يساعد نظم معلومات الموارد البشرية في سرعة انجاز المهام في وقت قصير	X9
مرتفع	0,4090	2,88	2	يساعد نظم معلومات الموارد البشرية في سرعة فهم العمل و سهولته	X10
مرتفع	0,4360	2,85	3	يمكن الحصول على المعلومات الخاصة بالعاملين بسرعة عند الحاجة لها	X11
مرتفع	0,4590	2,82	4	تتميز المؤسسة بسرعة تداول المعلومات بين العمال	X12
مرتفع	0,5610	2,56	5	يتصف نظام المعلومات المطبق بسرعة الاستجابة لمتطلبات العمل	X13
مرتفع	0.2578	2.817		السرعة	

المصدر : من إعداد الطالبة وفقا لمخرجات البرنامج spss

بالنسبة للفرضية الرابعة : يظهر من الجدول السابق أن المتوسط العام لفقرات هذا البعد المتعلق بالسرعة بلغ (2.817) وانحراف معياري (0.2578) بدرجة مرتفعة ، وقد احتلت الفقرة رقم 09 (يساعد نظم معلومات الموارد البشرية في سرعة إنجاز المهام في وقت قصير) المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (2,97) وانحراف معياري (0,1710) في حين جاءت الفقرة رقم 13 (يتصف نظام المعلومات المطبق بسرعة الاستجابة لمتطلبات العمل) في المرتبة الأخيرة بين فقرات هذا البعد بمتوسط حسابي بلغ (2,56) وانحراف معياري (0,5610) بدرجة مرتفعة ، كما يظهر من الجدول أن المتوسطات الحسابية لأغلب فقرات هذا البعد جاءت بدرجة مرتفعة مما يؤشر على وجود فهم جيد ومقبول لسرعة نظام معلومات الموارد البشرية.

جدول رقم (10.4) يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات عمال المؤسسة محل الدراسة حول

بعد الملائمة

الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الترتيب	العبارة	رمز العبارة
مرتفع	0,6380	2,68	2	تساعد نظم معلومات موارد البشرية في عملية التعيين و التدريب	X14
مرتفع	0,5110	2,74	1	تساعد نظم معلومات موارد البشرية في اتخاذ القرارات الصحيحة ( الترقية ، التكوين )	X15
مرتفع	0.5521	2.7059		الملائمة	

المصدر : من إعداد الطالبة وفقا لمخرجات البرنامج spss

بالنسبة للفرضية الخامسة : يظهر من الجدول السابق أن المتوسط العام لفقرات هذا البعد المتعلق بالسرعة بلغ (2.7059) وانحراف معياري (0.5521) بدرجة مرتفعة ، وقد احتلت الفقرة رقم 15 (تساعد نظم معلومات موارد البشرية في اتخاذ القرارات الصحيحة ( الترقية ، التكوين ) المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (2,74) وانحراف معياري (0,5110) في حين جاءت الفقرة رقم 14 (تساعد نظم معلومات موارد البشرية في عملية التعيين و التدريب) في المرتبة الأخيرة بين فقرات هذا البعد بمتوسط حسابي بلغ (2,68) وانحراف معياري (0,6380) بدرجة مرتفعة ، كما يظهر من الجدول أن المتوسطات الحسابية لأغلب فقرات هذا البعد جاءت بدرجة مرتفعة مما يؤشر على وجود فهم جيد ومقبول لملائمة نظام معلومات الموارد البشرية.

❖ وبناء على ما ورد في الجداول السابقة فإن أبعاد نظم معلومات الموارد البشرية في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة محل

الدراسة تكون وفق الترتيب الآتي:

جدول رقم (11.4) متوسطات أبعاد نظم معلومات الموارد البشرية

الرقم	البيان	المتوسط الحسابي	المتوسط الحسابي	مستوى الاجابة
01	الدقة و الوضوح	2.72942	2.72942	مرتفع
02	المرونة و الشمول	2.4706	2.4706	مرتفع
03	السرعة	2.817	2.817	مرتفع
04	الملائمة	2.7059	2.7059	مرتفع
	المتوسط العام لأبعاد نظم معلومات الموارد البشرية	2.7039	2.7039	مرتفع

المصدر : من إعداد الطالبة وفقا لمخرجات البرنامج spss

❖ يؤثر نظم معلومات الموارد البشرية على أداء المورد البشري من خلال أبعاده الخمس حيث كلما زاد نظم معلومات موارد البشرية الوظيفي كلما زاد أداء المورد البشري

3) اداء العاملين

جدول رقم (12.4) يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات عمال المؤسسة محل الدراسة

حول اداء العاملين

رمز العبارة	العبارة	الترتيب	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
Y1	اقوم بتقديم عملي في الوقت المحدد له	3	2,91	0,288	مرتفع
Y2	توفر المعلومات في الوقت المناسب يساعدي على اتخاذ القرار الصحيح	3	2,91	0,288	مرتفع
Y3	اقوم بتادية الاعمال الموجهة الي بكفاءة و فعالية	4	2,88	0,327	مرتفع
4Y	انجز ما يسند الي من اعمال باسلوب جديد و متطور	8	2,41	0,609	مرتفع
Y5	لا اغيب عن عملي الا للضرورة القصوى	7	2,50	0,564	مرتفع
Y6	ظروف العمل الحالية جيدة و تساعد على الاداء الفعال	6	2,76	0,496	مرتفع
Y7	تبادل المعلومات بين الزملاء يساعدي على العمل بطريقة افضل	3	2,91	0,379	مرتفع
Y8	تعامل صاحب المؤسسة بعدالة يساهم في رفع مستوى أدائي	3	2,91	0,379	مرتفع
Y9	تشجيع صاحب المؤسسة يدفعني لإنجاز عملي بكفاءة	5	2,85	0,500	مرتفع
Y10	لدي المهارة والقدرة على حل مشكلات العمل	9	2,35	0,691	مرتفع
Y11	تبادل الاراء و المشاركة في اتخاذ القرار تساعدي في العمل بشكل جيد	2	2,97	0,171	مرتفع
Y12	حصولي على التدريب المناسب يجعلني أكثر قدرة على اداء عملي بشكل جيد	1	3,00	0,000	مرتفع
	اداء_العمال		2.781	0.139	مرتفع

المصدر : من إعداد الطالبة وفقا لمخرجات البرنامج spss

يظهر من الجدول السابق أن المتوسط العام ل فقرات هذا المتغير المتعلق مفهوم أداء العاملين بلغ (2.781) وانحراف معياري (0.139) بدرجة مرتفعة وقد احتلت الفقرة رقم 12 (حصولي على التدريب المناسب يجعلني أكثر قدرة على اداء عملي بشكل جيد) المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (3,00) وانحراف معياري (0,000) في حين جاءت الفقرة رقم 10 (لدي المهارة والقدرة على حل مشكلات العمل) في المرتبة الأخيرة بين فقرات هذا البعد بمتوسط حسابي بلغ (2,35) وانحراف معياري (0,69100) ، كما يظهر من الجدول أن المتوسطات الحسابية لأغلب فقرات هذا المتغير جاءت بدرجة مرتفعة مما يدل على المعرفة الكافية الفهم الجيد والمقبول لمفهوم أداء العاملين في المؤسسة

المطلب الثاني : مناقشة النتائج

بانسبة للعلاقة الارتباطية بين المتغيرين:

جدول رقم (13.4) يوضح العلاقات الارتباطية بين المتغيرين

Corrélations			
		نظام_معلومات_الموارد_ال بشرية	اداء_العمال
نظام_معلومات_الموارد د_البشرية	Corrélacion de Pearson	1	0,423*
	Sig. (bilatérale)		0,013
	N	34	34
اداء_العمال	Corrélacion de Pearson	0,423*	1
	Sig. (bilatérale)	0,013	
	N	34	34

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

المصدر: من نتائج تحليل spss.

يتضح من جدول الارتباطات السابق بأن العلاقة الارتباطية طردية وذات دلالة إحصائية ضعيفة بين المتغير المستقل نظم معلومات الموارد البشرية وأداء العاملين في المؤسسات "ورود و نجمة للدقيق" بالوادي كمتغير تابع ، وقد بلغت القيمة الإجمالية للعلاقة الارتباطية للمتغيرين ككل (42%) .

جدول رقم (14.4) يبين تحليل التباين ANOVA لتقدير العلاقة بين نظم معلومات الموارد البشرية و أداء العاملين

ANOVA

	Somme des carrés	Ddl	Carré moyen	F	Sig.
Intergroupes	6,065	2	3,033	1,094	0,348
Intragroupes	85,964	31	2,773		
Total	92,029	33			

كما يوضح الجدول رقم(19.2) نجد ما يلي :

-مجموع مربعات الانحدار يساوي 6.065 ومجموع مربعات البواقي هو 85.964 ومجموع المربعات الكلي يساوي 92.029؛

-درجة حرية الانحدار هي 2 ودرجة حرية البواقي هي 31 ؛

-معدل مربعات الانحدار هو 3.033 ومعدل مربعات البواقي هو 2,773 ؛

-قيمة إختبار تحليل التباين لخط الانحدار " معامل فيشر" هو 1,094 ؛

-مستوى دلالة الاختبار 0,348 أكبر من مستوى دلالة الفرضية الصفرية 0.05 فترفضها ،وبالتالي خط الانحدار لا يلائم

المعطيات .



## الخلاصة

توصلنا من خلال الاستبيان وبالاستعانة ببرنامج " spss " الى معرفة مدى تأثير نظام معلومات موارد بشرية على أداء العاملين,والذي يعتبر أهم عنصر بالنسبة للمؤسسة لمسايرة نشاطها, ومن خلال هذه النتائج توصلنا الى أن نظام معلومات موارد بشرية له تأثير على أداء العاملين في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة, فمن خلال المستجوبين الذي كان عددهم 34 مستجوب إعتبرت أن نظام معلومات موارد بشرية مهم بالنسبة للمؤسستين وهو ما يعكس مدى تأثير النظام على أداء العاملين. كما نستنتج أن من بين أهم العناصر التي أدت إلى تحسين الأداء هي نظام معلومات الذي تتبعه المؤسسة.

# الخاتمة

## الخاتمة

تحتل نظم المعلومات الموارد البشرية دورا مهما في أغلب المؤسسات سواء كانت مؤسسات كبيرة او صغيرة ، لان لها العديد من المميزات التي تتمتع بها، على رأسها تقليل نسبة التدخل البشري في العمليات المتكررة وتحسين صورة أو أداء المؤسسات وتسريع عمليات تبادل المعلومات عبر الشبكات، و تحسين اداء العامل ، كما يساعد بشكل خاص في اتخاذ القرار المناسب والسريع المبني على الحقائق و المعلومات الصحيحة، كما يحدث تحولا تدريجيا من الإدارة التقليدية إلى الإدارة الإلكترونية فتطبيق نظام معلومات موارد البشرية في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة يؤثر ايجابيا عليها، بحيث يزيد من كفاءتها وفعاليتها وتجاوز حاجزي الزمان والمكان، وكما يحسن من اداء الموظفين مما يؤدي الى زيادة الاداء الكلي للمؤسسة . و هذا ما دعانا إلى طرح الإشكالية التالية: "ما مدى مساهمة نظم معلومات موارد البشرية في تحسين اداء العاملين في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة " و التي سعينا من خلال هذه الدراسة الإجابة عنها ، حيث تبرز هذه الدراسة أبعاد نظم معلومات الموارد البشرية و مدى تأثيرها على أداء المورد البشري في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة محل الدراسة ، وهي مؤسسة ورود للعطور، و مؤسسة نجمة لإنتاج الدقيق ، حيث تعتبر هذه الدراسة في منطلقها دراسة إحصائية وصفية لنظام معلومات الموارد البشرية السائد في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة محل الدراسة من حيث التعرف على أهم أبعاده و كذا مستوى أداء الموارد البشرية فيها و هي دراسة تأثيرية و ارتباطية كونها تكشف عن مدى وجود علاقة بين نظام معلومات الموارد البشرية و أداء المورد البشري .

ومن خلال هذه المحاور تم طرح فرضيات لهذه الدراسة، و قد أظهرت نتائج الدراسة الإحصائية التي اعتمدت في تحليلها على مجموعة من المؤشرات و الأساليب الإحصائية و المتمثلة في ( المتوسط الحسابي، النسب المئوية، الانحراف المعياري و معامل الارتباط)

### النتائج الخاصة باختبار صحة الفرضيات

➤ **الفرضية الاولى :** يتضح من خلال الملحق رقم 6 الارتباط للمؤسستين أن العلاقة الارتباطية دالة إحصائيا وعند مستويات إيجابية بين المتغير المستقل نظم المعلومات الموارد البشرية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة و اداء العاملين كمتغير تابع و ان مستوى الدلالة 0.013 و هو اقل من 0.05 مما يدل على أنه توجد أدلة كافية من بيانات العينة للقول أنه هناك تأثير قوي و علاقة ارتباطية قوية بين نظام معلومات الموارد البشرية و اداء العاملين في مؤسسات الصغيرة و المتوسطة.

➤ **الفرضية الثانية :** هناك ارتباط ذو دلالة إحصائية بين سرعة نظام المعلومات الموارد البشرية و اداء العاملين يتضح من خلال الملحق رقم 7 أن العلاقة الارتباطية دالة إحصائيا وعند مستويات إيجابية بين سرعة نظم المعلومات الموارد البشرية و اداء العاملين و ان مستوى الدلالة هو 0.042 و هو اقل من 0.05 مما يدل على أنه توجد أدلة كافية من بيانات العينة للقول أنه هناك تأثير قوي و علاقة ارتباطية قوية بين سرعة نظام معلومات الموارد البشرية و اداء العاملين في مؤسسات الصغيرة و المتوسطة.

- **الفرضية الثالثة :** يتضح من خلال الملحق رقم 8 أن العلاقة الارتباطية غير دالة إحصائياً بين الدقة و وضوح نظم المعلومات الموارد البشرية و اداء العاملين و ان مستوى الدلالة هو 0.087 و هو اكبر من 0.05 مما يدل على أنه لا توجد أدلة كافية من بيانات العينة للقول أنه هناك تأثير قوي و علاقة ارتباطية قوية بين الدقة و وضوح نظام معلومات الموارد البشرية و اداء العاملين في المؤسسات.
- **الفرضية الرابعة :** يتضح من خلال الملحق رقم 9 هناك ارتباط ذو دلالة احصائية بين مرونة و شمول نظام معلومات موارد البشرية و اداء العاملين حيث تم استخدام معامل الارتباط و حصول على مستوى الدلالة 0.033 و هو اقل من 0.05 مما يدل على وجود دلالة احصائية بينهما
- **الفرضية الخامسة:** يتضح من خلال الملحق 10 رقم يوجد دلالة إحصائية بين ملائمة نظام المعلومات الموارد البشرية و اداء العاملين حيث تم استخدام معامل الارتباط و حصول على مستوى الدلالة 0.117 و هو اكبر من 0.05 هذه النتائج تؤكد عدم صحة الفرضية .
- أثبتت الدراسة أنه هناك مستويات عالية من نظم معلومات الموارد البشرية في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة محل الدراسة من خلال حساب المتوسطات الحسابية لكل بعد من أبعاد نظم معلومات الموارد البشرية ، وهذا ما يبينه المتوسط الحسابي الإجمالي الذي كانت قيمته (2.70) و هو مستوى مرتفع نسبة إلى الفئة التي ينتمي إليها عن طريق مدى توافر عبارات المقياس .
- يعتبر نظام معلومات الموارد البشرية من أهم فروع نظام المعلومات حيث يعتبر كأداة تقييم لوظيفة الموارد البشرية في المؤسسة بالإضافة إلى المساعدة في اتخاذ القرارات المتعلقة بالموارد البشرية كما يمكن أن يساهم في تحسين أداء العاملين في المؤسسة ويمكن حصرها في ثلاث نقاط:
  - ✓ يعتبر نظام معلومات الموارد البشرية أداة لتقييم وظيفة الموارد البشرية في المؤسسة ؛
  - ✓ يساعد نظام معلومات الموارد البشرية إدارة الموارد البشرية في اتخاذ قرارات ؛
  - ✓ يساهم نظام معلومات الموارد البشرية في تحسين أداء العاملين في المؤسسة من خلال التقييم المستمر و الفعال.

#### توصيات الدراسة:

- كخلاصة لما جاءت به هذه الدراسة، يقدم الباحث جملة من التوصيات و الاقتراحات بهدف المساهمة في زيادة استخدام نظم معلومات الموارد البشرية في المؤسسات محل الدراسة و كذا أداء مواردها البشرية و تلخص هذه التوصيات في:
- ضرورة استيعاب مفهوم نظام معلومات من قبل العاملين في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة باعتباره مرتكزا هاما في تعزيز أداء مواردها البشرية.
- ضرورة أن اهتمام المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بالحصول على قدر أكبر من معلومات أكثر دقة و شمولية حول محيطها الخارجي من سوق و مستهلكين و منافسين كمعلومات تسويقية للتكيف أكثر مع بيئتها التنافسية.

- ضرورة أن تهتم المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بتوفير نظام معلومات لكل مصلحة، تحقيقاً لمبدأ التخصص في جانب نظام المعلومات في المؤسسة.
- ضرورة أن تهتم المؤسسات الصغيرة و المتوسطة بتكثيف دورات التدريب و التكوين للعمال لزيادة كفاءتهم في التعامل مع التكنولوجيا و نظم المعلومات وخصوصاً المصممة حاسوبياً من خلال الربط بين الجانب الإنساني و الآلي من أجل الوصول إلى الأهداف ككل.



# قائمة المراجع

قائمة المراجع :

الكتب:

أ) باللغة العربية

- 1) توفيق محمد عبد المحسن ، تقييم الاداء مداخل جديدة لعالم جديد ، دار النهضة العربية ، بيروت 2004،
- 2) جمال الدين محمد مرسي,الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية،مدخل لتحقيق ميزة تنافسية لمنظمة القرن الحادي والعشرين ، الدار الجامعية الإسكندرية، مصر ، 2003
- 3) سهيلة محمد عباس، إدارة الموارد البشرية مدخل إستراتيجي ، دار وائل ، عمان ، الطبعة الثانية ، 2005.
- 4) عبد الرحمن الصباح ، نظم المعلومات الادارية ، دار زهران للنشر ، 1998
- 5) طارق طه، مقدمة في نظم المعلومات الإدارية والحسابات الآلية، شركة جلال للطباعة ، مصر، الطبعة الثالثة، 2000،
- 6) محمد الصيرفي ، قياس و تقويم اداء العاملين ، حورس للنشر و التوزيع ، الطبعة الاولى ، الاسكندرية ، 2008
- 7) محمد فالح صلح ، ادارة الموارد البشرية ( عرض و تحليل ) ، دار الحامد ، الطبعة الاولى ، 2004،

ب) باللغة الاجنبية

- 1) Karim gassemi, système d'information et management, édition eska , France , 2005.
- 2) Laudon kenneth and laudon jane, management information système , 7 th édition, usa, 2002
- 3) Patrick hubert, systèmes d'information de gestion , gualion édition , France, 2009
- 4) Robert reix, traitement des information , édition vubret , France , 2001

ت) المجالات

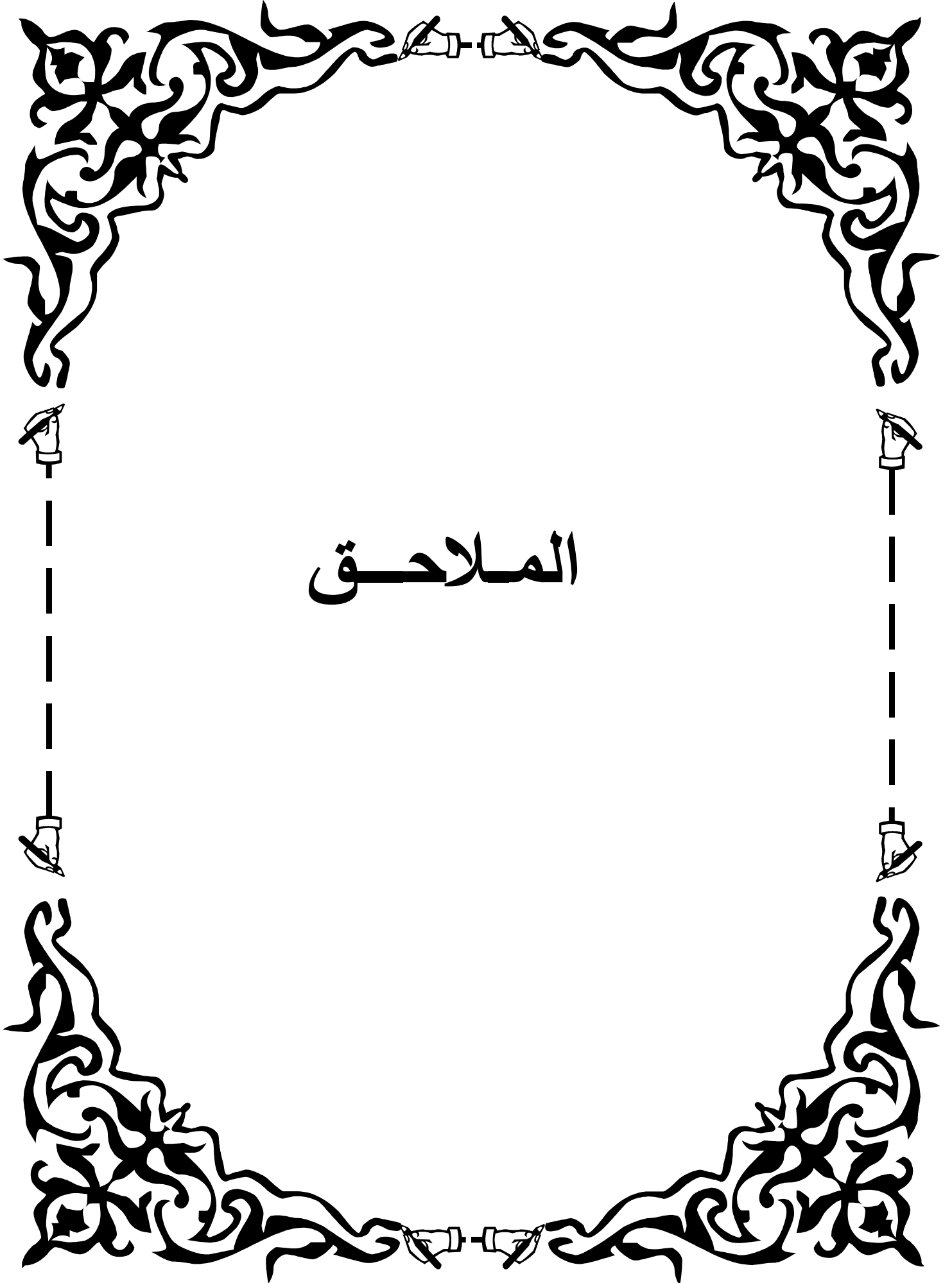
- العربي عطية ، اثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على الاداء الوظيفي للعاملين في الاجهزة الحكومية المحلية ، مجلة الباحث ، جامعة قاصدي مرياح ورقلة ، العدد العاشر ، ورقلة ، 2012

ث) المذكرات

- أمل ابراهيم أبو رحمة، نظم معلومات الموارد البشرية و أثرها على فاعلية ادارة شؤون الموظفين، رسالة ماجستير،غزة ( فلسطين ) 2005.
- ايمن ابراهيم العمري ، اثر نظم معلومات الادارية المحسوبة على اداء العاملين في شركة الاتصالات الفلسطينية ، مذكرة ماجستير ، ادارة اعمال ، الجامعة الاسلامية بغزة ، 2009
- بن قارة أمينة ،اهمية نظام معلومات الموارد البشرية في الادارة الاستراتيجية ،مذكرة ماجستير ، علوم التسيير ، جامعة الجزائر ، 2009
- حاجي فاطمة الزهراء ، دور نظام معلومات الموارد البشرية في ادارة الموارد البشرية ، مذكرة ليسانس اكاديمي ،تخصص موارد بشرية ، جامعة ورقلة ، 2015
- رجم خالد ، اثر نظام معلومات موارد البشرية على اداء العاملين ، مذكرة ماجستير ، علوم التسيير ، جامعة ورقلة 2012
- عروب حسناء ، اثر الرقابة الداخلية على اداء الموارد البشرية ، مذكرة ماستر اكاديمي ، تخصص تدقيق و مراقبة التسيير ، جامعة ورقلة ، 2014
- فايدى حميدة و اخرون ، دور نظام معلومات تسيير الموارد البشرية في تحسين فعالية التسيير في المؤسسة ، مذكرة ليسانس ، علوم المالية ، المركز الجامعي بالمدينة ، 2007



# الملاحق



الملحق رقم 1

قائمة الأساتذة المحكمين للاستبيان

الرقم	الاسم	الدرجة العلمية	جهة العمل
1	مناصرية رشيد	استاذ محاضر-ب-	جامعة قاصدي مرياح - ورقلة-
2	بوخلخال عبد الرحيم	استاذ مساعد- ا-	جامعة قاصدي مرياح - ورقلة-
3	حجاج عبد الرؤوف	استاذ محاضر-ب-	جامعة قاصدي مرياح - ورقلة-

الملحق رقم 2

جامعة قاصدي مرباح ورقلة

كلية العلوم الاقتصادية و التجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير



**إستبيان**

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

تحية طيبة وبعد، هذه الدراسة تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر تخصص تسيير مؤسسات صغيرة و متوسطة ، والهدف من التعرف على دور نظام المعلومات الموارد البشرية في تحسين أداء العاملين في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة. لذا نرجو منك الإجابة بوضع علامة (X) في الخانة التي تعبر عن رأيك وفقا لما تمارسه في مؤسستك واقعيا، لذلك فالرجاء منك سيدتي سيدي التعبير عن رأيك بصدق، و سوف يتم تحليل النتائج إحصائيا وتستخدم لهدف البحث العلمي فقط.

تقبلوا منا فائق المودة والاحترام

بيانات الشخصية:

- 1- الجنس:  ذكر  أنثى
- 2- الخبرة:  أقل من 5 سنوات  من 5 إلى 10 سنوات  من 10 إلى 15 سنة  من 15 سنة فأكثر
- 3- العمر:  أقل من 30  من 30 إلى 39  من 40 إلى 49  أكثر من 50 سنة
- 4- المستوى التعليمي:  أقل من ثانوي  ثانوي  جامعي  تكوين مهني

I. نظام معلومات الموارد البشرية:

موافق	محايد	غير موافق	الفقرات	الرقم	
			تتميز المعلومات التي تقدمها نظم معلومات موارد البشرية المطبق في المؤسسة بالدقة	01	الدقة و الوضوح
			تتصف مخرجات (المعلومات المتحصل عليها من نظام معلومات الموارد البشرية المطبق في المؤسسة) بأنها خالية من الاخطاء و التحيز	02	
			يتميز نظام المعلومات المطبق في المؤسسة بتوفيره لطرق عديدة للسيطرة على المشاكل و تجنب الوقوع في الخطاء	03	
			يتميز نظام معلومات موارد البشرية المطبق في المؤسسة بسهولة فهمه و استخدامه	04	
			تتميز المعلومات المتحصل عليها بالوضوح	05	
			تتميز المعلومات التي يوفرها نظام معلومات الموارد البشرية المطبق بإمكانية الاعتماد عليها في مختلف المجالات	06	المرونة و الشمول
			تتميز المعلومات التي يوفرها نظام معلومات الموارد البشرية المطبق بإمكانية الاعتماد عليها في مختلف الاوقات (الازمنة)	07	
			يقدم نظام معلومات الموارد بشرية معلومات متنوعة و بأساليب مختلفة	08	
			يساعد نظم معلومات الموارد البشرية في سرعة انجاز المهام في وقت قصير	09	السرعة
			يساعد نظم معلومات الموارد البشرية في سرعة فهم العمل و سهولته	08	
			يمكن الحصول على المعلومات الخاصة بالعاملين بسرعة عند الحاجة لها	09	
			تتميز المؤسسة بسرعة تداول المعلومات بين العمال	10	
			يتصف نظام المعلومات المطبق بسرعة الاستجابة لمتطلبات العمل	11	
			تساعد نظم معلومات موارد البشرية في عملية التعيين و التدريب	12	الملائمة
			تساعد نظم معلومات موارد البشرية في اتخاذ القرارات الصحيحة ( الترقية ، التكوين )	13	

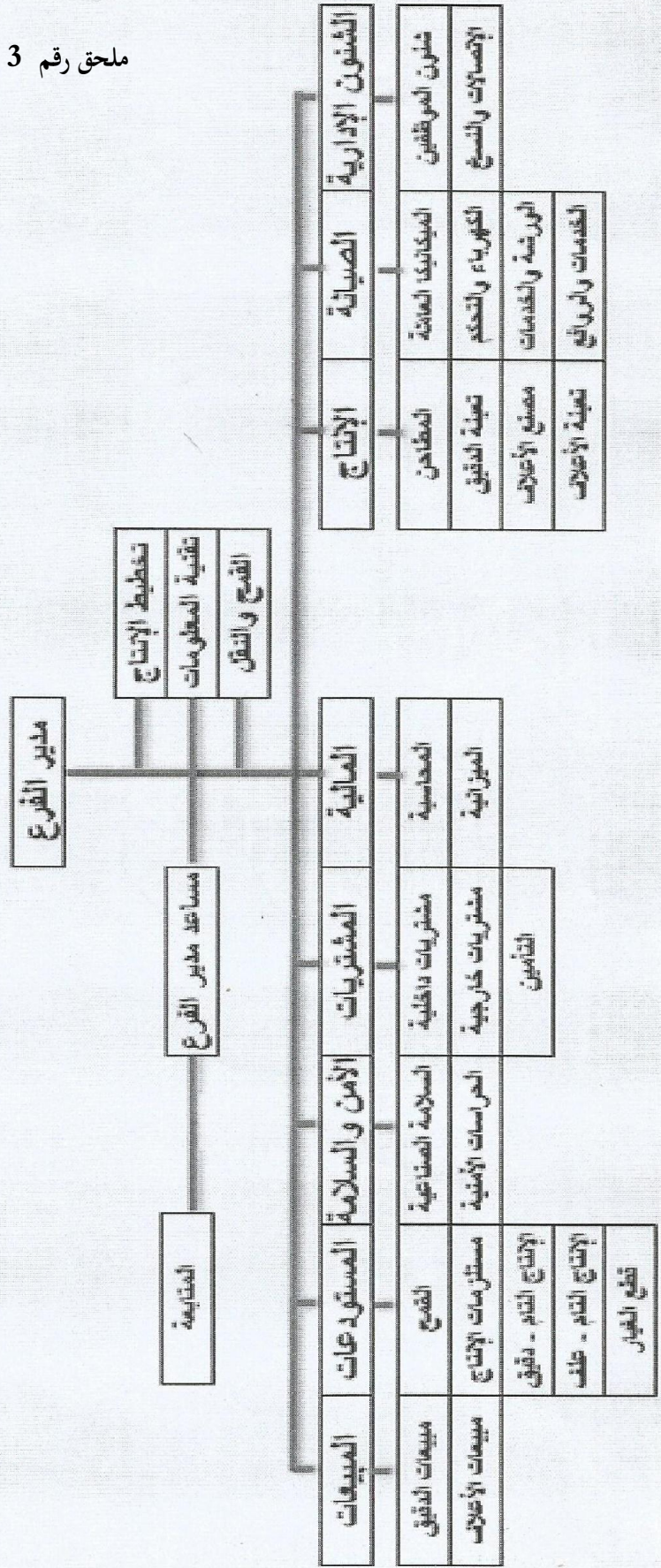
.II اداء العاملين

الرقم	الفقرات	غير موافق	محايد	موافق
01	اقوم بتقديم عملي في الوقت المحدد له			
02	توفر المعلومات في الوقت المناسب يساعدني على اتخاذ القرار الصحيح			
03	اقوم بتادية الاعمال الموجهة الي بكفاءة و فعالية			
04	انجز ما يسند الي من اعمال باسلوب جديد و متطور			
05	لا اغيب عن عملي الا للضرورة القصوى			
06	ظروف العمل الحالية جيدة و تساعد على الاداء الفعال			
07	تبادل المعلومات بين الزملاء يساعدني على العمل بطريقة افضل			
08	تعامل صاحب المؤسسة بعدالة يساهم في رفع مستوى أدائي			
09	تشجيع صاحب المؤسسة يدفعني لإنجاز عملي بكفاءة			
10	لدي المهارة والقدرة على حل مشكلات العمل			
11	تبادل الاراء و المشاركة في اتخاذ القرار تساعدني في العمل بشكل جيد			
12	حصولي على التدريب المناسب يجعلني أكثر قدرة على اداء عملي بشكل جيد			

# شركة قويدر لانتاج الدقيق -نجمة-

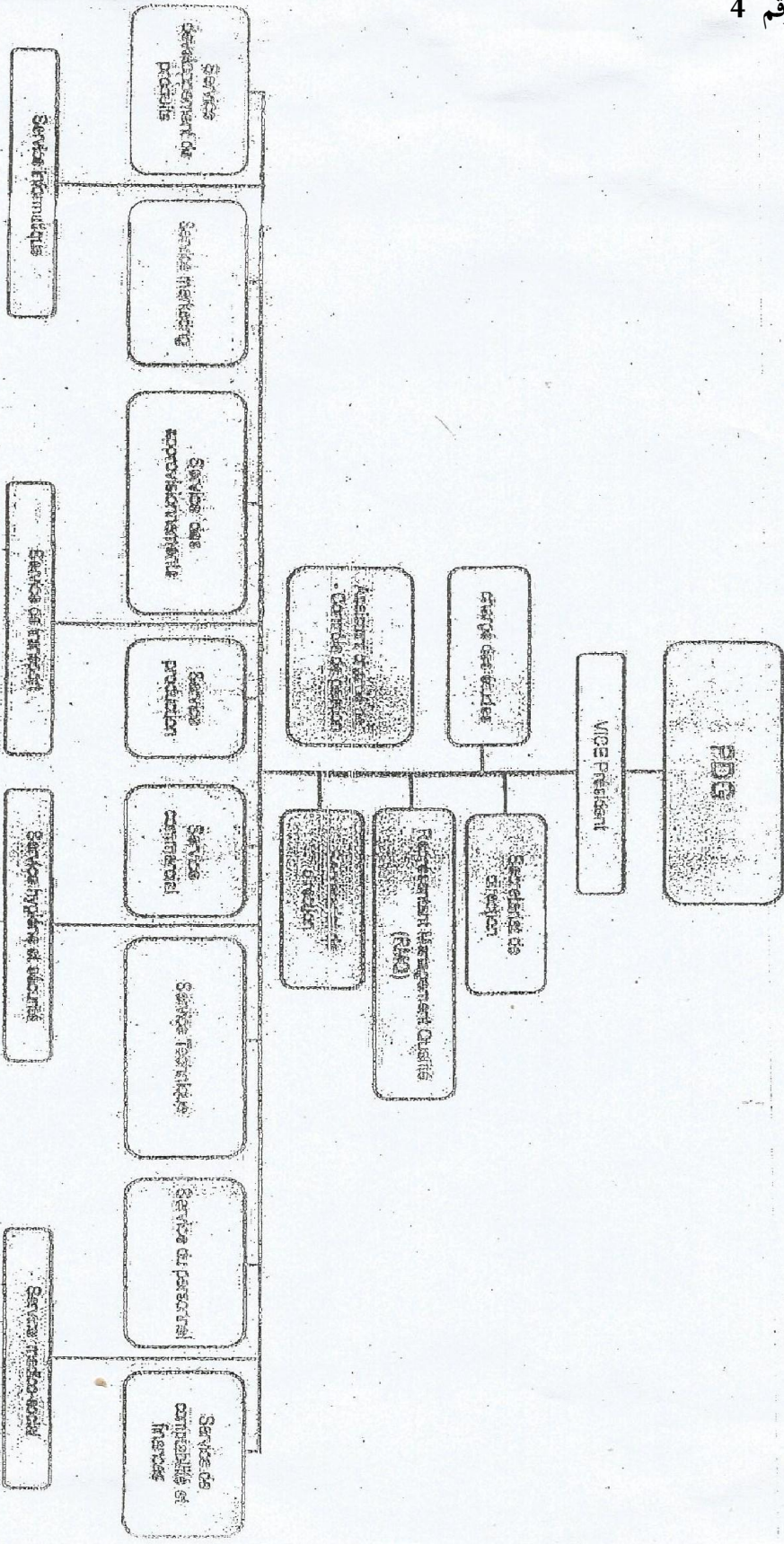
## الهيكل التنظيمي

ملحق رقم 3





ملحق رقم 4



50

✓ للملحق رقم 5

- الثبات

**Statistiques de fiabilité**

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
0,714	27

✓ الملحق رقم 6

الارتباط بين نظم المعلومات وأداء العمال

**Corrélations**

		معلومات_نظام البشرية_الموارد	العمال_اداء
البشرية_الموارد_معلومات_نظام	Corrélation de Pearson	1	,423
	Sig. (bilatérale)		,013
	N	34	34
العمال_اداء	Corrélation de Pearson	,423	1
	Sig. (bilatérale)	,013	
	N	34	34

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

✓ الملحق رقم 7

الارتباط بين السرعة وأداء العمال

**Corrélations**

		العمال_اداء	السرعة
العمال_اداء	Corrélation de Pearson	1	,350*
	Sig. (bilatérale)		,042
	N	34	34
السرعة	Corrélation de Pearson	,350	1
	Sig. (bilatérale)	,042	
	N	34	34

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

✓ الملحق رقم 8

الارتباط بين الدقة والوضوح وأداء العمال

**Corrélations**

		العمال_اداء	والوضوح_الدقة
العمال_اداء	Corrélation de Pearson	1	,298
	Sig. (bilatérale)		0.087
	N	34	34
والوضوح_الدقة	Corrélation de Pearson	,298	1
	Sig. (bilatérale)	0,087	
	N	34	34



✓ الملحق رقم 9

الارتباط بين المرونة والشمول وأداء العمال

Corrélations

		العمال اداء	والشمول المرونة
العمال_ اداء	Corrélation de Pearson	1	,210
	Sig. (bilatérale)		,0 33
	N	34	34
والشمول_ المرونة	Corrélation de Pearson	,210	1
	Sig. (bilatérale)	,0 33	
	N	34	34

✓ الملحق رقم 10

الارتباط بين الملائمة وأداء العمال

Corrélations

		العمال اداء	الملائمة
العمال_ اداء	Corrélation de Pearson	1	,274
	Sig. (bilatérale)		,117
	N	34	34
الملائمة	Corrélation de Pearson	,274	1
	Sig. (bilatérale)	,117	
	N	34	34

✓ الملحق رقم 11

الفروق في الأداء حسب المؤسسة

		Test de Levene sur l'égalité des variances				
		F	Sig.	T	ddl	Sig. (bilatéral)
العمال_ اداء	Hypothèse de variances égales	,801	,377	-,299	32	,767
	Hypothèse de variances inégales			-,305	24,004	,763

Statistiques de groupe

	المؤسسة	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
العمال_ اداء	للطور ورود	22	33,3182	1,72892	,36861
	للطحين نجمة	12	33,5000	1,62369	,46872

✓ الملحق رقم 12

الفروق في أداء العمال حسب الخبرة

	N	Moyenne	Ecart type
ثانوي	16	33,1250	1,58640
جامعي	14	33,3571	1,90575
مهني تكوين	4	34,5000	,57735
Total	34	33,3824	1,66996

الملحق رقم 13

ANOVA

العمال اداء

	Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
Intergroupes	6,065	2	3,033	1,094	,348
Intragroupes	85,964	31	2,773		
Total	92,029	33			

# CERTIFICAT

EN ISO 9001 : 2008

Systeme de Management de la Qualite

VINÇOTTE INTERNATIONAL

ALGERIE SPA,

Alger - Algérie

ملحق رقم 14 ملحق 14

Il est certifié que

**Parfums Wouroud**

sis à

**Zone industrielle  
39450 Kouinine – El Oued  
Algérie**

a établi et tient a jour un systeme qualite conforme aux exigences de la norme EN ISO 9001 : 2008 "Systemes de Management de la Qualite" pour :

**Conception, développement, production et commercialisation des produits de parfumerie :  
eaux de toilettes, déodorants, pochettes parfumées**

Le présent certificat est basé sur le résultat d'un audit qualite, documente dans le rapport d'audit RA13077-23A.

Numero du certificat: 10 014-23A

Date de delivrance initiale le: 12 juillet 2010

Date de delivrance le: 29 juillet 2013

Ce certificat expire le: 11 juillet 2016

Les informations complementaires concernant le perimetre de ce certificat et l'application des exigences de EN ISO 9001 : 2008 peuvent être obtenues aupres du titulaire de ce certificat.

Le present certificat est octroyé moyennant respect du Règlement Général Vincotte International Algérie SPA.



Au nom de l'organisme de certification:

Mourad BARAKA  
Président de la Commission de  
Certification



54





روائح الورد  
PARFUMS WOUROUD  
Fabrication de parfums depuis 1963

ملحق رقم 15



**SYSTEME d'INFORMATION  
(réseau informatique)**

01. PD.G.	02
02. Secrétariat de Direction	04
03. contrôle de gestion	01
04. servical approvisionnements	02
05. service commercial	02
06. service technique/informatique	02
07. service juridique	01
08. service des ressources humaines	02
09. service comptabilité/finances	01
10. Développement nouveaux produits	01
11. Marketing	01
12. service production	01
13. contrôle qualité	01
14. RMQ (iso Système)	01
total.....	<b>22</b>

AVRIL 2016

S.A.R.L. CAPITAL SOCIAL DE 600.000.000 DA  
Siège : zone industrielle 39450 KOUININE EL-OUED  
Tél. : +213 (0) 32 20 15 15 / 15 25 Fax : +213 (0) 32 20 15 60  
Bureau de Liaison : villa N° 75 Hai El-Bina 16320 Dely Brahim Alger  
Tél. : +213 (0) 021 91 76 66 Fax : +213 (0) 021 91 76 67  
web : www.wouroud.com



## الفهرس

قائمة المحتويات	
الصفحة	المحتوى
III	الإهداء
IV	الشكر
V	الملخص
VI	قائمة المحتويات
VII	قائمة الجداول
VIII	قائمة الأشكال
IX	قائمة الملاحق
أ	المقدمة العامة
<b>الفصل الأول: نظم معلومات الموارد البشرية و اداء العاملين</b>	
2	تمهيد
3	المبحث الأول : مفاهيم أساسية حول نظام معلومات الموارد البشرية
3	المطلب الاول : مدخل لنظام معلومات الموارد البشرية
4	المطلب الثاني : مفهوم نظم معلومات الموارد البشرية
5	المطلب الثالث: انواع و تطبيقات نظام معلومات موارد البشرية
9	المبحث الثاني: مفاهيم اساسية حول تحسين اداء العاملين
9	المطلب الاول: مدخل الى اداء العاملين
9	المطلب الثاني: تعريف اداء العاملين و معايير تحسينه
10	المطلب الثالث : مساهمة نظام المعلومات الموارد البشرية في تحسين اداء العاملين
12	خلاصة الفصل الاول
<b>الفصل الثاني : الدراسات السابقة</b>	
14	تمهيد
15	المبحث الأول : الدراسات باللغة العربية و الاجنبية
15	المطلب الاول: الدراسات العربية
17	المطلب الثاني : الدراسات الاجنبية
18	المبحث الثاني : محل الدراسة من الدراسات السابقة
18	المطلب الاول : أوجه الشبه بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة
18	المطلب الثاني : أوجه الاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة
19	خلاصة الفصل الثاني

الفصل الثالث : الطرق و الادوات المستخدمة	
21	تمهيد
22	المبحث الاول : مجتمع و عينة الدراسة
22	المطلب الاول : مجتمع الدراسة
22	المطلب الثاني : ادوات الدراسة
23	المبحث الثاني : الاساليب الاحصائية المستخدمة و ثبات اداة الدراسة
23	المطلب الاول : الأساليب الإحصائية المستخدمة
23	المطلب الثاني : قياس ثبات أداة الدراسة
الفصل الرابع : تحليل النتائج و اختبار الفرضيات	
30	تمهيد
31	المبحث الاول : تحليل نتائج الدراسة
31	المطلب الاول : الخصائص الشخصية لعينة الدراسة
36	المطلب الثاني : تحليل نتائج الاستبيان
37	المبحث الثاني : اختبار الفرضيات و نتائج الدراسة
37	المطلب الاول : اختبار الفرضيات
41	المطلب الثاني : مناقشة النتائج
42	خلاصة الفصل الرابع
43	الخاتمة
46	المراجع
49	الملاحق
61	الفهرس