جـامـعـة قاصدي مرباح – ورقـلـة

كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي ، الطور الثاني

في الميدان: علوم اقتصادية ،علوم التسييرو علوم التجارية

فرع: علوم التسيير، التخصص : إدارة الموارد البشرية

بعنوان:

تقييم كفاءة نظام معلومات الموارد البشرية

–دراسة حالة مديرية توزيع الكهرباء والغاز ورقلة –

من إعداد الطالب : مرزوق عمر

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ2018/05/10

أمام اللجنة المكونة من السادة:

الأستاذ/ حجاج عبد الرؤوف (أستاذمحاضرأ –جامعة قاصدي مرباح ورقلة–) رئيسا

الدكتور/ خالد رجم (أستاذ محاضرأ–جامعة قاصدي مرباح ورقلة–) مشرفاو مقررا

الأستاذ/ خامرة بوعمامة(أستاذمحاضرب–جامعة قاصدي مرباح–)مناقشا

السنة الجامعية 2018/2017

جـامـعـة قاصدي مرباح – ورقـلـة

كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي ، الطور الثاني

في الميدان: علوم اقتصادية ،علوم التسييرو علوم التجارية

فرع: علوم التسيير، التخصص : إدارة الموارد البشرية

بعنوان:

تقييم كفاءة نظام معلومات الموارد البشرية

–دراسة حالة مديرية توزيع الكهرباء والغاز ورقلة –

من إعداد الطالب : مرزوق عمر

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ2018/05/10

أمام اللجنة المكونة من السادة:

الأستاذ/ حجاج عبد الرؤوف (أستاذمحاضرأ –جامعة قاصدي مرباح ورقلة–) رئيسا

الدكتور/ خالد رجم (أستاذ محاضرأ–جامعة قاصدي مرباح ورقلة–) مشرفاو مقررا

الأستاذ/ خامرة بوعمامة(أستاذمحاضرب–جامعة قاصدي مرباح–)مناقشا

السنة الجامعية 2018/2017

الإهداء

الحمد لله والصلاة والسلام على سيد المرسلين

إلى اللذين قال فيهما المولى "وبالوالدين إحسانا"

أهدي ثمرة جهدي إلى أغلى جوهرة في الوجود ومنبع الحب والحنان إلى من منحتني سر الحياة ...أمي الغالية حفظها الله

إلى من زرع فيا قوة العزم وروح الحزم وحب العمل إلى رمز العطاء...أبي أطال الله في عمره

إلى أعز ما في الوجود أخي شعبان وأخواتي كل واحدة بإسمها

إلي جميع الأهل والأقارب

إلى كل طالب علم

شكر وتقدير

الحمد لله الذي وفقنا لهذا وما كنا لنهتدي لولا أن هدانا الله

انطلاقا من قول خير البشرية محمد عليه أفضل الصلاة وأزكى التسليم "لا يشكر الله من لا يشكر الناس" .

أتقدم بجزيل الشكر والتقدير إلى أستاذنا الفاضل الذي تفضل بالإشراف على هذه الدراسة **الدكتور "رجو خالد"**، الذي لم يبخل علينا لا بوقته ولا أفكاره ولا توجيهاته ونصائحه السديدة لإثراء هذه الدراسة جعلها الله في ميزان حسناته.

إلى الأساتذة المناقشين على تفضلهم بقبول مناقشة هذا البحث وإثرائه بالنصائح والتوجيهات.

كما أتقدم بالشكر إلى جميع أساتذة وأستاذات كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير لجامعة قاصدي مرباح بورقلة

وأتقدم بشكري إلى جميع عمال مؤسسة توزيع الكهرباء والغاز الذين ساهموا في ملئ استبيان الدراسة على رأسهم السيد **عمران محمد** و **بوغابة عبد الرؤوف**

دون أن ننسى كل من ساعدني من قريب أو من بعيد في إنجاز هذا البحث.

ملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة كفاءة نظام معلومات الموارد البشرية في مؤسسة سونلغاز –ورقلة ومعرفة مدى فاعلية النظام على وظائف إدارة الموارد البشرية،حيث تم استخدام المنهج الوصفي والمنهج التحليلي وقد أجريت الدراسة على عينة من عمال مؤسسة سونلغاز والتي بلغت عامل ،ومن أجل جمع بيانات الدراسة تم إجراء مقابلة مع بعض العمال القائمين بالنظام وكذلك توزيع الاستبيان.

وقد استخدم برنامج spss لتحليل البيانات المستخرجة من الاستبيانات بالاعتماد على المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، معامل الإرتباط سبيرمان،وخلصت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها: هناك علاقة طردية متوسطة بين مكومتن نظام معلومات الموارد البشرية وبين جودة مخرجات نظم معلومات الموارد البشرية، إن نظام المعلومات في مؤسسة سونلغاز لم يصل إلى مستوى النظام الفعال و هذا لكونه لم يغط جميع وظائف إدارة الموارد البشرية .

الكلمات المفتاحية: نظام معلومات، كفاءة، نظام معلومات الموارد البشرية، موارد نظام معلومات، جودة مخرجات النظام

Absract

The aim of this study is to know the efficiency of the human resources information system at the Sonlgaz-Ouargla Foundation and to know the effectiveness of the system on human resources management functions, Where the descriptive approach and the analytical method were used. The study was conducted on a sample of the workers of the Sonalgaz Foundation, In order to collect the study data, an interview was conducted with some of the workers in charge of the system as well as the distribution of the questionnaire, The spss program was used to analyze data extracted from the questionnaires based on the arithmetical averages and standard deviations, the Spearman correlation coefficient,

The study concluded several results, the most important of which are:

There is a moderate intermediate relationship between HR components and the quality of human resources information systems output, The enterprise information system Sonalgaz did not reach the level of the effective system because it did not cover all functions of human resources management .

.

Key words: The information system, Efficieny, The Human Resource Information System , Information System Resources ,Quality of information system outputs.

قائمة المحتويات

المحتويات	الصفحة
الإهداء	I
الشكر	II
ملخص الدراسة	III
قائمة المحتويات	IV
قائمة جداول	V
قائمة الاشكال البيانية	VI
قائمة الملاحق	VII
مقدمة	أ
الفصل الأول : الأدبيات النظرية و التطبيقية لكفاءة نظام معلومات الموارد البشرية	1
تمهيد	2
المبحث الأول: الأسس النظرية لنظام معلومات الموارد البشرية	3
المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية	12
خلاصة الفصل	15
الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لواقع نظام معلومات الموارد البشرية دراسة مؤسسة توزيع الكهرباء و الغاز لولاية ورقلة	16
تمهيد	17
المبحث الأول:الطريقة و الأدوات	17
المبحث الثاني: النتائج و المناقشة	19
خلاصة الفصل	42
خاتمة	44
المراجع	48
الملاحق	51
الفهرس	65

قائمة الجداول

الرقم	عنوان الجـــــدول	الصفحة
1-2	عدد الاستبيانات الموزعة و المسترجعة	18
2-2	توزيع موظفي نظام المعلومات لمؤسسة سونلغاز	20
3-2	الأجهزة الإلكترونية لنظام المعلومات لمؤسسة سونلغاز	20
4-2	أجوبة المقابلة مع رئيس مصلحة الموارد البشرية و مستخدمي نظام المعلومات	24
5-2	معامل ألفا كرونباخ	28
6-2	توزيع درجات الموافقة لمقياس (Likert)	29
7-2	إجابات أفراد العينية على عبارات البعد الأول للمحور الأول الخاص بالأجهزة	30
8-2	إجابات أفراد العينية على عبارات البعد الأول للمحور الأول الخاص بالشبكات	31
9-2	إجابات أفراد العينية على عبارات البعد الأول للمحور الأول الخاص بالبرامج	32
10-2	إجابات أفراد العينية على عبارات البعد الأول للمحور الأول الخاص بالسياسات الأمنية	33
11-2	إجابات أفراد العينية على عبارات البعد الأول للمحور الأول الخاص بالامكانيات البشرية	34
12-2	إجابات أفراد العينية على عبارات الأبعاد الخمس الخاصة بالمحور الأول موارد نظم معلومات الموارد البشرية	35
13-2	إجابات أفراد العينية على عبارات البعد الأول للمحور الثاني الخاص بالدقة	36
14-2	إجابات أفراد العينية على عبارات البعد الأول للمحور الثاني الخاص بالشمول	37
15-2	إجابات أفراد العينية على عبارات البعد الأول للمحور الثاني الخاص بالتوقيت و السرعة	37
16-2	إجابات أفراد العينية على عبارات البعد الأول للمحور الثاني الخاص بالملائمة	38
17-2	إجابات أفراد العينية على أبعاد الاربع الخاصة بالمحور الثاني جودة مخرجات نظم معلومات الموارد البشرية	39
18-2	الارتباط correlation	39

قائمة الأشكال البيانية

رقم الشكل	عنوان الشكل	الصفحة
1-2	تقنية خادم/ زبون	19
2-2	واجهة نظامnova	21
3-2	محتوى قاعدة بيانات الموارد البشرية	22
4-2	توزيع أفراد العينية حسب الجنس	26
5-2	توزيع أفراد العينية حسب العمر	26
6-2	توزيع أفراد العينية حسب مستوى التعليم	27
7-2	توزيع أفراد العينية حسب الخبرة	28

قائمة الملاحق

الرقم	عنوان الملحق	الصفحة
01	قائمة المحكمين الأساتذة	51
02	دليل مقابلة	52
03	الإستبيان	57
04	واجهة نظام المالي و المحاسبي	61
05	واجهة تقنية الاتصال للبريد الداخلي المحلي kerio Connect	62
06	واجهة تقنية الاتصال للبريد TENSIK	63

مقدمة

أ- توطئة:

إن أهمية المعلومة جعلت من المؤسسة تبحث في كيفية الاستفادة المثلى لذلك سعت ان يكون لها نظام معلومات خاص يتولى البحث عنها وتوزيعها على كافة المستفدين منها ، إذ تعتبر كفاءة نظام معلومات الموارد البشرية من الأهداف الأساسية التي تسعى إليها مختلف المؤسسات قصد تحقيق أعلى درجات الربح من خلال التحكم في هذه الموارد، ولذلك ظهرت الحاجة لتطبيق نظام معلومات الموارد البشرية لمساعدة المؤسسات في تحقيق هذا الهدف.

و من بين هذه الأنظمة نجد نظام معلومات الموارد البشري والذي يحتوي على كافة المعلومات الخاصة بالموظفين تحفظ سجلاتهم آليا في المؤسسة وبسبب التعقيد الكبير ظهرت الحاجة إلى تطبيق نظام المعلومات الموارد البشرية بهدف سهولة تبادل المعلومات بين أفراد المؤسسة ووصولها للإدارة لأجل اتخاذ القرار الراشد.

و قد انتشر استعمال هذا النظام بين المؤسسات منها مؤسسة مديرية توزيع الكهرباء والغاز، ونظرا لقدرة المؤسسة على تحقيق الأهداف المرجوة بأقل تكاليف ممكنة في المؤسسة.

ب- إشكالية الدراسة:

بغية الإلمام بحيثيات هذا الموضوع و الخوض فيه بصفة مفصلة نطرح الإشكالية التالية:

- ما مدى كفاءة نظام معلومات الموارد البشرية في مديرية نوزيع الكهرباء والغاز ورقلة؟

ويقودنا هذا التساؤل إلى طرح التساؤلات الفرعية الآتية:

أولا: ما مدى كفاءة موارد نظام معلومات الموارد البشرية في المؤسسة محل الدراسة؟

ثانيا: ما مدى استغلال نظام معلومات الموارد البشرية في وظائف ادارة الموارد البشرية؟

ثالثا: ما مدى فعالية نظم معلومات الموارد البشرية في توفير مخرجات ذو جودة؟

ت- الفرضيات:

الفرضية الأولى: تتمثل مكونات نظام معلومات الموارد البشرية في الموارد المادية (أجهزة)، والمعلوماتية (نظم تشغيل، قواعد بيانات)، والبشرية (مستخدمين، مبرمجين) في المؤسسة.

الفرضية الثانية: يساهم نظام معلومات الموارد البشرية بصفة كبيرة في توفير المعلومات من أجل تحقيق إدارة جيدة.

الفرضية الثالثة: نظام معلومات الموارد البشرية يمتاز بجودة عالية و مطبق على جميع وظائف دائرة الموارد البشرية.

ث- مبررات اختيار الموضوع:

هناك دافعان في اختيار الموضوع:

شخصية:

- الميل الشخصي للمواضيع المتعلقة بإدارة الموارد البشرية .
- محاولة التعرف على واقع نظام المعلومات في الموارد البشرية في المؤسسات الجزائرية.
- ارتباط موضوع الدراسة بالتخصص الذي أدرسه وهو إدارة الموارد البشرية.

موضوعية:

- حاجة المؤسسات إلى نظام معلومات متطور لإدارة الموارد البشرية لأجل تحسين إدارتهم.
- المشاكل التي تواجهها إدارات الموارد البشرية فيما يخص نظام المعلومات.
- دور إدارة الوارد البشرية في صنع القرار بالمؤسسة.
- دور كفاءة مكونات نظام معلومات الموارد البشرية في تحقيق أهداف المؤسسة.
- الكشف على نقاط القوة والضعف في مؤسسة كبيرة ذات طابع خدماتي وتقييم نظامها المعلوماتي لإدارة الموارد البشرية.

ج- أهداف البحث:

يهدف هذا البحث إلى:

- إبراز نظام معلومات الموارد البشرية في المؤسسة الخدماتية.
- تقييم نظام معلومات الموارد البشرية في مؤسسة سونلغاز ورقلة.
- التعرف على كفاءة نظام معلومات الموارد البشرية في مؤسسة سونلغاز ورقلة .

ح- أهمية البحث:

يستمد الموضوع أهميته في تحليل واقع نظام معلومات الموارد البشرية وهذا لكون اتجاه المؤسسات حاليا نحو تطبيق التكنولوجيات الحديثة لأجل بلوغ أهدافها.

خ- حدود البحث:

الحدود الجغرافية: كانت الدراسة بمديرية التوزيع الكهرباء والغاز ورقلة ، بنهج القدس شارع الجمهورية ورقلة.

الحدود البشرية: عينة قصدية تقتصر فقط على مستخدمي نظام معلومات الموارد البشرية في مؤسسة سونلغاز ورقلة .

الحدود الزمنية: 2017-2018

د- منهج البحث والأدوات المستخدمة:

نظرا لطبيعة الدراسة التي تستهدف التعرف على تقييم كفاءة نظام معلومات الموارد البشرية في مديرية توزيع الكهرباء والغاز ورقلة ، وذلك بتقديم وصف لنظام معلومات الموارد البشرية من خلال مدى استغلاله للموارد من أجل تحقيق الأهداف المرجوة، وعلى هذا الأساس تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي في المبحث الأول والثاني من الفصل الأول، والذي يعتمد على دراسة الواقع وتحليله ،وكذا تم الاعتماد على المنهج التاريخي في المبحث الثالث من نفس الفصل نظرا لتناوله على الدراسات السابقة، أما بالنسبة لي الفصل الثاني للدراسة، فقد اعتمدنا منهج دراسة الحالة، واستخدمنا فيها أدوات البحث والمتمثلة في الملاحظة، المقابلة، والاستبيان.

ذ- مرجعية البحث:

تم استخدام مراجع مختلفة مع التركيز على حداثتها، منها الكتب والمجلات، والمقالات العلمية ومواقع الانترنت، والرسائل الجامعية.

ر- صعوبات الدراسة:

- صعوبة الوصول لعينة الدراسة بسبب تزامن فترة الدراسة مع العطل السنوية لبعض الموظفين.
- صعوبة المقابلة مع الإطارات بسبب كثرة الاجتماعات الداخلية في المؤسسة.
- طول فترة استرجاع الاستبيانات الموزعة مع قصر وقت الدراسة .

ز- هيكل الدراسة:

من أجل معالجة الإشكالية واختبار الفرضيات، تمت هيكلة الموضوع بالبدء بالمقدمة، ثم تقسيم الدراسة إلى فصلين؛ فصل للأدبيات النظرية والتطبيقية للدراسة، والذي يحتوي على مبحثين، المبحث الأول بعنوان الأسس النظرية لنظام معلومات الموارد البشرية و المبحث الثاني خصص للأدبيات التطبيقية المتعلقة بالدراسة، أما بالنسبة للفصل الثاني فجسد الجانب التطبيقي للدراسة، والذي قسم بدوره إلى مبحثين، المبحث الأول خصص لعينة وأدوات الدراسة، أما المبحث الثاني فهو لتحليل ومناقشة الدراسة، وختم البحث بخاتمة تتناول أهم التوصيات والأفاق المستقبلية للدراسة.

الفصل الأول: الأدبيات النظرية و التطبيقية لكفاءة نظام معلومات الموارد البشرية

تمهيد

يعتبر نظام المعلومات من النظم الأساسية الموجودة في المؤسسة والتي تقوم بدور وظيفي وتنظيمي ودور استراتيجي الذي من خلاله تستطيع المؤسسة تسيير العمليات المحددة وتحقيق الأهداف المخططة ، وهذا الدور يتجسد بدءا من إدراك المؤسسة أهمية المعلومات كمورد أساسي لكل مؤسسة وبالتالي كيفية إدارة نظام يسير هذه المعلومات وهو نظام المعلومات .

المبحث الأول : الأسس النظرية لنظام معلومات الموارد البشرية

في الوقت الحالي يعد نظام المعلومات من أهم الأنظمة التي تعتمد عليها المنظمات المعاصرة والتي تعتمد أساسا على المعلومات، وقد ازدادت أهمية استخدام الحاسوب في إدارة الموارد البشرية باعتباره وسيطا إداريا يساعد العاملين على انجاز مهامهم بكفاءة وفاعلية، وفي هذا المبحث سوف نتطرق إلى مفهوم وأهمية و خصائص نظام معلومات الموارد البشرية.

المطلب الأول: ماهية نظام معلومات الموارد البشرية

الفرع الأول: مفهوم نظام معلومات الموارد البشرية

أولا : تعريف نظام المعلومات : سوف نقوم بتعريف النظام والمعلومة

1. **تعريف النظام:** [1] هو مجموعة وحدات أو عناصر أو عمليات مترابطة أو متفاعلة مع بعضها من أجل تكوين كل منظم تكون قيم مخرجاته أكبر من القيم المضافة إليه من قبل الوحدات المشاركة فيه فيما لو عملت بشكل مستقل عن بعضها البعض.
2. **تعريف المعلومات:** [2]أنها مجموعة من البيانات التي تم تحويلها –عن طريق معالجتها– من صورتها الخام إلى صورة قابلة للتوظيف في شتى الاستخدامات من طرف المستخدمين لاسيما أصحاب القرار، ولن تكون ذات فائدة أن لم تتصف بمجموعة من الخصائص، منها الملائمة، الدقة، الشمولية...الخ.
3. **تعريف نظام المعلومات** :[3] يعرف نظام المعلومات على أنه: عبارة عن مجموعة من المكونات أو العناصر المترابطة والمتفاعلة معا، والتى تتولى مهام جمع واسترجاع وتشغيل ، وتخزين ، وتوزيع المعلومات الازمة لدعم عمليات اتخاذ القرارات والتنسيق والرقابة في المنظمة .

ثانيا: تعريف نظام معلومات الموارد البشرية HRMIS

يعرف نظام معلومات الموارد البشرية على أنه:[4]

النظام المتضمن معلومات حول الموارد البشرية في المنظمة ، يمكن الاستفادة منها في صناعة القرارات المختلفة الخاصة بالموارد البشرية كالتدريب و التطوير و التحفيز والترقية والتنقلات .....الخ .

كما و أن نظام المعلومات ينطوي على عملية جمع وتنظيم وتحليل البيانات الخاصة بالموارد البشرية وتحويلها إلى مراكز صناعة القرارات لأغراض التخطيط للموارد البشرية في الوقت المناسب.

---

[1] عادل حرحوش صالح ومؤيد سعيد السالم :**إدارة الموارد البشرية مدخل إستراتيجي** ، جدار للكتاب العالمي ، عمان ، الأردن، 2009، ص 262.

[2] مزهودة نور الدين ، **مطبوعة محاضرات في مقياس الاتصال وأنظمة المعلومات** ،غير منشورة ، جامعة ورقلة ، 2017، ص 11.

[3] ثابت عبد الرحمن إدريس ، **نظم المعلومات الادارية في المنظمات المعاصرة** ، دار الجامعية ، مصر، 2005، ص 123 .

[4] سهيلة محمد عباس، **إدرة الموارد البشرية مدخل إستراتيجي** ، الطبعة الثانية، دار وائل للنشر و التوزيع، عمان، الأردن، 2002، ص 322.

ثالثا: خصائص نظام معلومات الموارد البشرية

تتمثل خصائص نظام معلومات الموارد البشرية في:[5]

1- نظام فرعي من نظام المعلومات الشامل للمنظمة مثله مثل باقي النظم؛

2- يهتم بجمع وتخزين وحفظ واسترجاع البيانات ذات الفائدة في تعظيم الأداء البشري في قاعدة البيانات؛

3- يهتم بجميع أنشطة العنصر البشري المتعددة من تخطيط للقوى العاملة واختيار وتعيين وترقية ونقل وأجور وحوافز وغيرها؛

4- يهتم بتوفير المعلومات عن الموارد البشرية وترشيد عملية صنع واتخاذ القرارات؛

5- بما أن الموارد البشرية تنتشر في جميع أجزاء المنظمة لذا يمكن القول بأن العلاقة تبادلية بين نظام معلومات الموارد البشرية والنظم الأخرى من إنتاجية، تسويقية، ومالية...

الفرع الثاني: : أهداف ووظائف و مراحل نظام معلومات الموارد البشرية

أولا: أهداف نظام معلومات الموارد البشرية

تسعى المؤسسة من خلال تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية تحقيق مجموعة من الأهداف:[6]

1- إعداد الخطط والاستراتيجيات التنافسية للمؤسسة؛

1- التنبؤ بالاحتياجات من الموارد البشرية وتحليلها؛

2- تخطيط المسارات الوظيفية ومسارات الترقية؛

3- إعداد التقارير الخاصة بإدارة الخاصة المورد البشري؛

4- تدعيم الأنشطة اليومية لإدارة الموارد البشرية كتسجيل ساعات العمل والغياب.

ثانيا : وظائف نظام معلومات الموارد البشرية

لنظام معلومات الموارد البشرية عدة وظائف منها: [7]

1- وضع الخطط التفصيلية والإجمالية والتنبؤية لقوة العمل؛ وذلك بمقابلة حاجات المؤسسة للقوى العاملة مع العروض من الموارد البشرية من داخل المؤسسة وخارجها، وإيجاد الرصيد، وعروض البدائل لمعالجة الفروقات؛

2- بناء ملفات شخصية لكل عضو في المؤسسة، يبين فيه كل المعلومات الضرورية عنه من حيث العمر، الجنس، الحالة الاجتماعية، الأولاد، المؤهل وتاريخ الالتحاق ونوع الوظيفة، ومقدار الراتب...الخ؛

3- وضع جداول ولوائح تفصيلية وإجمالية، يوضح فيه طبيعة الموارد البشرية في المؤسسة من حيث متوسط العمر، ونسبة النوع، ومعدل الشهادات، والقدم الوظيفي، وحجم وطبيعة المهارات البشرية التي تمتلكها المؤسسة؛

4- وصف كامل لجميع الوظائف المتاحة في المؤسسة، مبينا فيه متطلبات كل وظيفة والمهمات التي سيقوم بها شاغل هذه الوظيفة، وفي مقابل ذلك يجري حصر المهارات والكفاءات المتواجدة في المؤسسة، ومدى مطابقتها مع الوظائف المتاحة؛

---

[5] محمد الصيرفي، **الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية**، الطبعة الأولى، دار المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 2008، ص467.

[6] خالد رحم، **أثر نظام معلومات الموارد البشرية على أداء العاملين**، مذكرة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير، علوم التسيير، جامعة ورقلة، 2016ص67.

[7] لمين علوطي، **أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال على إدارة الموارد البشرية في المؤسسة**، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، جامعة الجزائر، 2008، ص161.

5- تنظيم شؤون العاملين الإدارية والإجرائية، مثل صكوك التعيين، الإجازات العادية والمرضية، تسجيل الغياب، النقل، الترقية وغيرها من الأنشطة الدورية الروتينية؛

6- إجراء البحوث والدراسات المهنية والسلوكية، باستخدام قاعدة بيانات الموارد البشرية وقاعدة المعرفة لإجراء هذه البحوث، مثل مقارنة مستوى الأجور مع مستوى المعيشة، أو فحص العلاقة بين الحوافز التي تقدمها المؤسسة ومعدلات أداء العاملين، أو حساب نسبة تكاليف الأيدي العاملة في المنتج النهائي، وغيرها من مجالات بحث الموارد البشرية مثل الغياب ودوران العمل..الخ.

ثالثا: مراحل تطوير نظام معلومات الموارد البشرية

لنظام معلومات الموارد البشرية مراحل تطوير وهي: [8]

- **مرحلة تصميم نظام معلومات الموارد البشرية (Design stage)**: يجدر بالفريق الذي يصمم هذا النظام أن يكون على معرفة شاملة بكل القضايا التي تتطلب اتخاذ قرار معين، و أن تكون لديه فكرة عن نوع المعلومات المطلوبة و الضرورية لاتخاذ القرار السليم، كما يجب التغلب على عوائق الاتصال كالصراع داخل المؤسسة، و المنافسة التي قد تدفع بعض الأفراد لإخفاء معلومات هامة، لهذا يجب القضاء على هذا النوع من المشاكل حتى يتم جمع كل المعلومات المطلوبة، التي تمكن من تصميم نظام معلومات للموارد البشرية في ضوء تحليل احتياجات الإدارة من المعلومات، و بذلك يمكن تطوير البرامج التي تلبي متطلَّبات تخزين و استرجاع البيانات، و اختيار الأجهزة الضرورية لاستخدام تلك البرامج.
- **مرحلة تنفيذ نظام معلومات الموارد البشرية (Implementation Stage)**: تعتبر هذه المرحلة من أهم مراحل تطوير نظام معلومات الموارد البشرية، حيث تظهر هذه المرحلة مدى إقبال العاملين، و كذا الجهات المستفيدة من النظام على مخرجاته. فتطبيق مدخل إدارة الموارد البشرية الإلكترونية و ما به من استخدام للتكنولوجيات المتقدمة، يساعد العاملين في هذه المرحلة على القيام بوظائفهم بطريقة أفضل، إلاَّ أنهم قد يقاوموا إدخال هذه التطبيقات التكنولوجية الجديدة، إذا ما تطلبت منهم تغيير أسلوب عملهم و ما لديهم من خبرات مكتسبة في ذلك.

  و يجدر بمسؤولي إدارة الموارد البشرية تقديم الدعم اللازم للحد من مشاعر القلق و التخوف لدى العاملين، و التي قد ترافق مرحلة تنفيذ نظام معلومات الموارد البشرية، فإظهار هؤلاء المسؤولين تأييدهم للتغيير، و مساهمتهم في تصميم برامج تدريبية تساعد على تطوير مهارات العاملين، يجعل عملية إدخال التكنولوجيا الجديدة أمرا سهلا، و يحفز العاملين على تقبل هذا النظام الجديد.
- **مرحلة تقييم نظام معلومات الموارد البشرية (Evaluation Stage)**:[9] اعتماداً على الخطة الإستراتيجية العامَّة للمؤسسة، تقوم الإدارة بتحديد الخطة الإستراتيجية للموارد البشرية، و التي تبين مختلف السياسات المتعلقة بالتعامل مع الموارد البشرية و الوسائل المجندة لذلك، في سبيل تحقيق الأهداف الإستراتيجية للمؤسسة خلال الفترة المحدَّدة للخطة.

[8] عبد القادر شلالي، **دور إدارة الموارد البشرية في صنع القرار بالمؤسسة الاقتصادية، الملتقى العلمي الدولي حول صنع القرار في المؤسسة الاقتصادية**، جامعة محمد بوضياف مسيلة، يومي 14-15 أفريل 2009، المحور السادس، ص 7

[9] عبد القادر شلالي، المرجع سابق، ص 8.

وعليه فإن نظام معلومات الموارد البشرية يجب أن يزود هذه الخطة الإستراتيجية، بكل ما تحتاجه من معلومات بدقة متناهية وفي الوقت المناسب، ولا يمكن لإدارة الموارد البشرية التحقق من فعالية هذا النظام إلا بقيامها بمرحلة تقييم نظام معلومات الموارد البشرية، حيث يجدر بها التحقق من الوقت المستغرق للحصول على المعلومات الجاهزة، والتكلفة التي تتحمَّلها المؤسسة من أجل هذه المعلومات، و مدى التحسن في عملية اتخاذ القرارات نتيجة استعمال معلومات هذا النظام، فالمسؤولون عن برامج الموارد البشرية يحتاجون إلى معرفة نتائجها، بغرض اتخاذ القرار المناسب بشأن الاستمرار في تطبيقها، أو تعديلها، أو إلغائها. وعندما يحقِّق نظام معلومات الموارد البشرية أهدافه، يجب على إدارة الموارد البشرية أن تتخذ الإجراءات الضرورية، للحفاظ على المستوى الجديد من فعالية معلومات هذا النظام، أو ما يعرف بترسيخ التغيير (Stabilization of change)، لأن غياب هذا الإجراء يجعل من السهل على الفرد العودة إلى عادات العمل السابقة لتنفيذ برامج نظام معلومات الموارد البشرية.

المطلب الثاني: دور ومتطلبات نجاح ومعوقات نظام معلومات الموارد البشرية

الفرع الأول: دور نظام معلومات الموارد البشرية

يتمثل دور نظام معلومات الموارد البشرية في:[10]

1- يسهل سير العمليات اليومية بتقديم المعلومات؛

2- يساعد في اتخاذ القرار بتقديم معلومات؛

3- يراقب عملية تداول البيانات والمعلوما؛.

4- مواكبة المنظمات لتطوير أدائها من خلال ما توضحه المعلومات؛

5- تحسين إنتاجية المنظمة بعدة طرق منها تحديث البيانات والمعلومات؛

6- إعداد الخطط والاستراتيجيات التنافسية للمؤسسة؛

7- التنبؤ بالاحتياجات من الموارد البشرية وتحليلها؛

8- تخطيط المسارات الوظيفية ومسارات الترقية؛

9- المساعدة والمساندة في عملية صنع القرار على جميع المستويات التنظيمية من خلال توفير التقارير المتضمنة للمعلومات اللازمة في الوقت المناسب.

الفرع الثاني: متطلبات نجاح ومعوقات نظم معلومات الموارد البشرية:

أولا: متطلبات نجاح نظم معلومات الموارد البشرية

حتى ينجح نظام معلومات الموارد البشرية فإنه من الضروري توفر عدة متطلبات تتكامل مع بعضها البعض في التأثير على نجاح

[10] يوسف حجيم الطائي، **إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي**، الطبعة الأولى، الوراق للنشر والتوزيع، الأردن، 2006، ص 55.

النظام، ومن أهمها:[11]

1- **المتطلبات الإدارية**: وتتمثل في النواحي المتعلقة بالإدارة وأنشطتها المختلفة ومنها:

- تحديد أهداف وغايات الإدارة بشكل واضح، و من ثم بيان الأهداف التي يسعى إلى تحقيقها نظام معلومات الموارد البشرية؛
- التخطيط الفعال لاحتياجات النظام من الموارد المتعددة، مما يتطلب بدوره اقتناع وتأييد الإدارة العليا في المؤسسة بأهمية نظام معلومات الموارد البشرية وتقديم الدعم المادي والمعنوي؛
- مشاركة الإدارات الرئيسية في المؤسسة مع إدارة الموارد البشرية في إعداد وتصميم النظام؛
- مراعاة احتياجات المستفيدين من مخرجات ومعلومات النظام سواء داخل أو خارج المؤسسة؛
- الرقابة والمتابعة المستمرة على كافة عناصر النظام لضمان كفاءة وفعالية أدائه.

2- **المتطلبات التكنولوجية (الفنية)**:

- توفر الآلات والأجهزة والأدوات اللازمة لتشغيل النظام مع الأخذ بعين الاعتبار إمكانية المؤسسة؛
- توفير الكفاءات البشرية اللازمة لتشغيل ومراقبة النظام؛
- تصميم نظام متكامل للصيانة والسلامة، وسرية البيانات والمعلومات التي ينجزها النظام؛
- تكامل البيانات، الملفات والسجلات والوثائق من أجل استخدامات أكثر فعالية.

3- المتطلبات الاقتصادية:

- توفير الوقت اللازم والكاف لعملية إعداد وتصميم النظام من أجل بنائه على أسس سليمة؛
- العمل على تخفيض التكاليف؛
- الاستخدام الأمثل للأفراد المكلفين بتشغيل نظام معلومات الموارد البشرية؛
- توفير الجهد المبذول في جميع مراحل عمل نظام معلومات الموارد البشرية، مما يتطلب تدريب العاملين بالنظام لزيادة مهاراتهم في التشغيل واستخراج المعلومات.

4- المتطلبات الاجتماعية:

- التعاون المستمر بين إدارة الموارد البشرية وكافة الإدارات الأخرى بالمؤسسة لضمان الإمداد بالمعلومات لتلك الإدارات والحصول منها على البيانات والحقائق؛
- الاتصال الفعال بين إدارات الموارد البشرية ومصلحة الإعلام الآلي؛
- سهولة استخدام مخرجات النظام مما يتطلب دعم السلوك الايجابي لدى العاملين بالنظام والمستفيدين منه.

[11] رجم خالد، **تقييم أثر نظام معلومات الموارد البشرية على استراتيجيات إدارة الموارد البشرية**، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه، علوم التسيير، غير منشورة، جامعة ورقلة، 2017، ص من 88 إلى 89

ثانيا– العوامل التي تحد من فاعلية نظام معلومات الموارد البشرية (المعوقات):[12]

لقد قام (walker (1980 بتحديد عشرة عوامل تقف حيال بناء نظام معلومات الموارد البشرية، وذكر أنها أخطاء متكررة وليست حديثة أهمها:

1- عدم تحديد أهداف نظم معلومات الموارد البشرية بدقة؛
2- عدم توفر المشاركة الفعالة لإدارة الموارد البشرية في بناء وتصميم النظام؛
3- ضعف الارتباط والتكامل بين النظم الفرعية لنظام معلومات الموارد البشرية؛
4- وجود تعقيدات وعلاقات متشابكة بالنظام تؤدي لتعدد التقارير؛
5- عدم وجود التأييد والدعم الكافي من طرف الإدارة العليا؛
6- استخدام تكنولوجيا معقدة يصعب من عمل لأفراد مصلحة إدارة الموارد البشرية خلال الاستخدام والتشغيل؛
7- التهاون في عملية الرقابة قبل وأثناء بناء وتصميم نظام معلومات الموارد البشرية؛
8- مقاومة العاملين ومعرضتهم لفكرة الاعتماد على نظام معلومات الموارد البشرية؛
9- عدم دراسة تكلفة البرامج المساعدة المستخدمة بدقة وعناية.

المطلب الثالث: أثر نظام معلومات الموارد البشرية في فعالية استراتجيات إدارة الموارد البشرية ومعايير تقييم نظام معلومات الموارد البشرية

في هذا المطلب سنتناول فيه فرعين نخصص الفرع الاول للحديث عن أثر نظام معلومات الموارد البشرية في فعالية استراتجيات إدارة الموارد البشرية بينما الفرع الثاني نتناول فيه معايير تقييم نظام معلومات الموارد البشرية

الفرع الأول : أثر نظام معلومات الموارد البشرية في فعالية استراتجيات إدارة الموارد البشرية

سنحاول توضيح مساهمة مخرجات نظام معلومات الموارد البشرية في تفعيلها من خلال اتخاذ القرارات الاستراتجية المناسبة ووضع الخطط المستقبلية ومتابعتها وتقيمها وتتمثل فيما يلي:[13]

أولا: أثر نظام معلومات الموارد البشرية على استراتجية التوظيف

1- الملائمة بين استراتجية المؤسسة وإستراتجية التوظيف؛
2- وضع خطط التوظيف وفق الاحتياجات المستقبلية التي يجب أن تتوافق ومشاريع واستثمارات و الأهداف الاستراتجية للمؤسسة ؛
3- وضع خطط لاستهداف مهارات معينة (توسيغ مخزون المهارات)؛
4- وضع خطط للتكيف مع متتطلبات الكفاءات المستقبلية(لها علاقة بإدارة الكفاءات واستراتجية الاداء)؛
5- يمكن من متابعة وتقييم سياسات الاستقطاب والاختيار(الفعالية+ التكاليف+ الوقت).

[12] خالد رجم ، **المرجع سابق**، ص90.
[13] خالد رجم،المرجع سابق،ص 88.

ثانيا: أثر نظام معلومات الموارد البشرية على استراتجية التدريب والتطوير

1- الملائمة بين استراتجية المؤسسة و استراتجية التدريب؛

2- يمكن من تسهيل عملية التحديد الدقيق لاحتياجات التدريبة المستقبلية؛

3- يمكن من وضع استراتجية للوصول إلى منظمة متعلمة؛

4- يمكن من التوجه نحو التدريب الالكتروني؛

5- يساهم في التقليل من فجوة أداء الموظفين خلال وضع برامج التدريب استنادا إلى نتائج التقييم؛

6- إدارة المسار الوظيفي للموظفين.

ثالثا:أثر نظام معلومات الموارد البشرية على استراتجية التعويضات والمكافآت

1- التحديد الدقيق لتكاليف الموظفين ومتابعة تطورها واتجاهاتها؛[14]

2- يمكن من وضع سياسات المكافآت والتعويضات تتلاءم والمحيط التنافسي؛

3- يمكن من مقارنة نسبة المكافآت والتعويضات و اداء الموظفين؛

4- يمكن من وضع سياسات المكافآت والتعويضات تساعد على جذب الكفاءات إلى المؤسسة؛

5- يمكن من وضع سياسات المكافآت والتعويضات للمحافظة على جذب الكفاءات إلى المؤسسة؛

6- توفير المعلومات الآنية و الشاملة لوضع ومتابعة و تقييم إستراتجية التعويضات و المكافآت.

رابعا: أثر نظام معلومات الموارد البشرية على إستراتجية إدارة الأداء

1- توفير تقارير تساعد على معرفة خصائص ومميزات الموظفين؛

2- امكانية قياس مساهمة الموظفين في انتاجية المؤسسة؛

3- امكانية تحديد الموظفين الأكثر تميزا في المؤسسة؛

4- امكانية تحديد من هم القادة و المديرين المستقبلين ووضع خطط لتطوير أدائهم بالتنسيق مع برامج التدريب؛

5- توفر تقارير أداء الأفراد تمكن من الاستخدام في كل من : تحديد الاحتياجات التدريبة ، منح المكافآت، تحديد الاحتياجات من الموارد البشرية ، رسم المسار الوظيفي خاصة بما يتعلق بالترقيات للمناصب العليا.

[14] خالد رجم،المرجع سابق،ص88

الفرع الثاني : معايير تقييم نظام معلومات الموارد البشرية

من الصعب جدا تقييم كفاءة نظام المعلومات، لذا سوف نورد مجموعة من المعايير التي تتمثل في كفاءة الموارد المادية واللامادية لنظام المعلومات نورد منها ما يلي: [15]

1. **تكلفة الحصول على الأجهزة والبرمجيات:** إن المؤسسة الناجحة دوما هي تلك المؤسسة التي تساير التطورات التكنولوجية، إذ أنها تقوم بتخصيص مبالغ مالية معتبرة من ميزانيتها للحصول على المعدات والأجهزة والبرمجيات المتطورة، لاسيما أن لهذه الأخيرة دور كبير في معالجة البيانات وتقديم المعلومة في أسرع وقت ممكن، وتعد قرارات الحصول على البرمجيات من القرارات الهامة، نظرا لأنها في الغالب تفوق تكلفة الحصول على الأجهزة والمعدات من جهة، ومن جهة أخرى انه لا يمكن استئجارها من الغير، أما بالنسبة للأجهزة والمعدات فيوجد العديد من البدائل المتاحة للمؤسسة من اجل الحصول عليها، فبجانب اقتنائها بإمكان المؤسسة تأجيرها من الغير على فترات قصيرة أو طويلة الأجل مع حق شرائها بعد انتهاء عقد الاستئجار، إلا أن قرار الاختيار بين هذه البدائل صعب للغاية نظرا للآثار المترتبة عنه، خاصة الآثار الاقتصادية كالضريبة مثلا، ويعتبر قرار الاستئجار الملاذ الوحيد للمؤسسات التي لا تملك السيولة اللازمة للحصول على الأجهزة والمعدات الجديدة، أو المؤسسات التي تسعى للحصول على أجهزة ومعدات إضافية، وتتحقق كفاءة نظام المعلومات إذا كانت تكاليف الحصول على الأجهزة والبرمجيات غير مرتفعة إلى درجة أن إيراداتها (البرمجيات والأجهزة) اقل من التكلفة المخصصة للحصول عليها، ذلك أن الاستخدام الأمثل لكل من الأجهزة و البرمجيات، يقتضي اقل تكلفة ممكنة للوصول إلى النتيجة المتوقعة وهو ما يعني تحقق الكفاءة، في حين أن نظام المعلومات الذي توجد فيه برمجيات وأجهزة كلفته الكثير فهذا يعني انه ليس هناك كفاءة.

2. **تكلفة صيانة الأجهزة والمعدات والبرمجيات:** إلى جانب تخصيص مبالغ مالية كبيرة للحصول على الأجهزة المادية المختلفة، لابد على المؤسسة من تخصيص مبالغ مالية أخرى لصيانة معدات وأجهزة وبرمجيات نظام المعلومات لغرض الحفاظ عليها وبالتالي استعمالها أطول مدة ممكنة، ذلك أن الصيانة تجنب المؤسسة تكلفة الحصول على معدات وبرمجيات جديدة من جهة، ومن جهة أخرى فان الصيانة الدورية للعتاد والأجهزة والبرمجيات تؤدي إلى الاستعمال الأمثل لها، وهو ما يعني تحقيق الكفاءة، ومن بين المخصصات المالية التي تعتمدها المؤسسة خاصة لصيانة الأجهزة والمعدات هي اقتطاع مبلغ مالي من ميزانيتها كقيمة اهتلاك الآلة حيث تكون مدة هذا الاقتطاع حسب العمر الإنتاجي للآلة الذي حددته المؤسسة، وتعتمد المؤسسة على هذه الطريقة لغرض صيانة العتاد من جهة و تجديد المعدات والتجهيزات حال انتهاء مدة استعمالها من جهة أخرى، وهو ما يضمن تحقيق عائد للمؤسسة من خلال بيع هذه المعدات كخردة، أما بالنسبة للبرمجيات فيمكن الحفاظ عليها من خلال تخصيص مبالغ مالية للحصول على برمجيات أخرى تتمثل في البرمجيات المضادة للفيروسات

[15] مزهودة نور الدين : المرجع سابق،ص56و 57 .

والقرصنة، أو استعمال أرقام سرية خاصة بالبرمجيات التي يستعملها نظام المعلومات، أو منح ترخيص لمستعمل معين على حساب مستعمل آخر...الخ.

3. **تكلفة تطوير المعدات والأجهزة والبرمجيات:** إن بعض المؤسسات خاصة التي تعاني عسرا في الجانب المالي، والذي لا يمكنها من الحصول على معدات وأجهزة جديدة لاسيما بعد انتهاء عمرها الإنتاجي، أو غير قادرة على الحصول على برمجيات جديدة تلجا إلى إدخال تعديلات على المعدات والأجهزة والبرمجيات الحالية لنظام معلوماتها لغرض تطويرها وجعلها تتماشى وحاجيات المؤسسة من المعلومات، وبالتالي الوصول إلى الاستعمال الأمثل لهذه المعدات والأجهزة والبرمجيات، ومن بين التعديلات التي تلجا إليها المؤسسة لتطوير هذا المعدات والبرمجيات لتحسين أدائها، نجد مثلا إضافة ذاكرة ثانوية لجهاز الإعلام الآلي القديم بدل من اقتناء جهاز إعلام آلي جديد، أو اقتناء لوازم أخرى تساعد في تخزين البيانات (**C.D** , **U.S.B**...الخ)، أو تطوير البرمجة الحالية من خلال معرفة نقاط الضعف فيها، وتتحقق كفاءة نظام المعلومات حسب هذا المعيار إذا كانت تكلفة تطوير المعدات والأجهزة والبرمجيات في حدود المعقول أي انه يجب أن تكون التكلفة المخصصة لذلك تضمن تحقيق عائد أكثر من التكلفة المخصصة لذلك.

4. **بالنسبة للإجراءات:** للوصول إلى الاستعمال الأمثل للإجراءات وبالتالي تقييم كفاءتها في نظام المعلومات، لابد من وضوح التعليمات التفصيلية والأوامر التي يجب التقيد بها والخطوات الواجب إتباعها من جهة، ومن جهة أخرى لابد من التعريف الدقيق للأعمال والمهام والنشاطات التي يجب أن يقوم بها نظام المعلومات، [16] أي انه يجب أن تتضمن الإجراءات الجوانب المتعلقة بكيفية عمل الأفراد، وتشغيل الأجهزة المختلفة وطريقة إدخال البيانات إليها وتخزينها واسترجاعها، وتصنيف المخرجات وطرق توزيعها، و كذا أسماء الملفات والبرامج ، ذلك أن فهم الإجراءات والتقيد بها يضمن تحقيق الكفاءة لنظام المعلومات، وبالتالي يمكن القول ما نفع الإجراءات التي لا تضيف أي شيء لنظام معلومات المؤسسة،

5. **بالنسبة للشبكات وقواعد البيانات:** أصبح الكثير من المؤسسات تهتم بقواعد البيانات وتعتمد على أنواع الشبكات التي تم عرضها في الفصل الثاني (الشبكة العالمية، الشبكة المحلية، الشبكة الإقليمية) لتسهيل عمل نظام معلوماتها، حيث تعتبر هذه القواعد والشبكات كموردين من بين الموارد التي لها أهمية كبيرة في نظام معلومات أي مؤسسة، حيث يجب تخصيص مبالغ مالية لإنشاء قواعد للبيانات وشبكات محلية أو إقليمية، أو دفع اشتراكات لقاء ربط المؤسسة بالشبكة العالمية، وحتى تتحقق الكفاءة المطلوبة لنظام المعلومات، لابد من أن تكون الأموال المخصصة لإنشاء هذه القواعد والشبكات تضيف شيئا جديدا لنظام المعلومات من جهة، ومن جهة أخرى يجب ان تتناسب والخدمات التي تقدمها هذه الشبكات وقواعد البيانان، كتوفير مختلف المعلومات وتسهيل معالجة البيانات وانتقال المعلومة في المؤسسات ذات الحجم الكبير، و الربط بين الأنواع المختلفة من نظم المعلومات داخل المؤسسة...الخ، وبالتالي فانه يمكن معرفة كفاءة قواعد البيانات والشبكات من

[16] مزهودة نور الدين : **المرجع سابق**،ص58

خلال هذه الخدمات التي توفرها لنظام المعلومات وبأقل تكلفة ممكنة، لأن في مثل هذه الحالة فقط يمكن القول أن هناك استعمالا أمثليا لشبكات وقواعد بيانات نظام المعلومات.

المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية للدراسة

في هذا المبحث سنتطرق للدراسات السابقة وإبراز أوجه التشابه والاختلاف مع الدراسة الحالية.

المطلب الأول: دراسات سابقة باللغة العربية و اللغات الأجنبية

الفرع الأول: دراسات سابقة باللغة العربية

1-دراسة زاوي صورية، تومي ميلود، دور نظام معلومات الموارد البشرية في تقييم أداء الموارد البشرية في المؤسسة، مجلة كلية الآداب والعلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة الجزائر، العدد السابع، جوان 2010:

هدفت الدراسة إلى: محاولة إبراز مفهوم نظام معلومات الموارد البشرية، وأهمية تقييم أداء الموارد البشرية، ومدى إسهام نظام معلومات الموارد البشرية في تقييم أداء الموارد البشرية.

وتوصلت هذه الدراسة للنتائج الآتية: بأن نظام معلومات الموارد البشرية في المؤسسة يحتاج دائما إلى تطوير حتى يتمكن من تحقيق المهام المفترض به تأديتها، و يجعل من عملية تقييم أداء الموارد البشرية أكثر فعالية.

2-دراسة رجم خالد، أثر نظام معلومات الموارد البشرية على أداء العاملين، مذكرة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، 2012:

هدفت الدراسة إلى: معرفة واقع نظام معلومات الموارد البشرية في المؤسسات الجزائرية ومدى تأثيره على أداء العاملين، وحجم العينة هو 40 عامل، والمنهج المتبع هو المنهج الوصفي.

وتوصلت هذه الدراسة للنتائج الآتية: إن استخدام نظام معلومات الموارد البشرية يؤدي إلى التسيير الفعال ويساهم في تحسين ورفع أداء العاملين بالمؤسسة.

3-دراسة خالد رجم، تقييم أثر نظام معلومات الموارد البشرية على استراتيجيات إدارة الموارد البشرية، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، 2017:

هدفت الدراسة إلى: تقييم أثر نظام معلومات الموارد البشرية في فعالية استراتيجيات إدارة الموارد البشرية المتمثلة في كل من: إستراتيجية التوظيف، إستراتيجية التطوير والتدريب، إستراتيجيات التعويض وإستراتيجية تقييم أداء العاملين، وحجم العينة هو 4 مؤسسات عمومية ومؤسستين أجنبيتين، والمنهج المتبع هو دراسة الحالة.

وتوصلت هذه الدراسة للنتائج الآتية: أن المؤسسات لم تصل بعد للاستغلال الأمثل لنظام معلومات الموارد البشرية فلم يتعدى الأثر الوظيفي فقط، كما سجلنا غياب استراتيجيات واضحة للموارد البشرية، مما انعكس على أداء إدارة الموارد البشرية التي ركزت على التسيير قصير الأجل(سنة واحدة)، عكس ما وجدناه في المؤسسات الأجنبية باعتمادها أنظمة معلومات متطورة ومستغلة بشكل جيد، ويعتبر نظام معلومات الموارد البشرية الأداة الرئيسية التي تساهم في فعالية كل من صياغة وتنفيذ ورقابة استراتيجيات إدارة الموارد البشرية.

04- دراسة قزال أحلام، دور نظام المعلومات في التسيير الفعال للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر ، جامعة ورقلة، 2012:

هدفت الدراسة إلى تحديد كفاءة نظام المعلومات ودوره في تسيير والسعي إلى ربط نجاح التسيير أو المؤسسة بمدى كفاءة نظام المعلومات المتبع فيها .

وتوصلت هذه الدراسة لنتائج الأتية :أهمية نظام المعلومات في تفعيل عمليات التسيير وإلقاء الضوء على تقنيات التسيير وابراز خصوصية تطبيقها في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وكذلك محاولة إبراز واقع أنظمة في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ومدى إعتماد عليها في تقنيات التسيير.

الفرع الثاني: دراسات سابقة باللغة الأجنبية

1- Negin and others, Evaluation of the effectiveness of e-recruitment practices for SMEs, international conference on innovation, management and service, vol 14, in Malaysia, 2011:

هدفت الدراسة إلى: تحليل الإمكانيات والصعوبات التي تواجه التوظيف الإلكتروني في الشركات الصغيرة والمتوسطة في ماليزيا، وشرح العملية وبعض الآثار الإدارية بشأن هذه الإجراءات، وحجم العينة هو 60 شركة، والمنهج المتبع هو المنهج الوصفي التحليلي، وتوصلت هذه الدراسة إلى النتائج الآتية: اعتبار أراء المديرين التنفيذيين للشركات الصغيرة والمتوسطة وظيفة فرعية نحو التوظيف الإلكتروني، وتظهر النتائج القدرة على التواصل والتعامل مع بيئة العمل متعددة اللغات من أهم الفوائد التشغيلية لإدارة الموارد البشرية الإلكترونية، وأوصت الدراسة باستخدام التكنولوجيا الحديثة كوسيلة في التعاملات الداخلية والخارجية.

2- Effectiveness of human resource information system on hr functions of the organization, a cross sectional study, us china education review a 9, 2012, p de 830 a 839:

هدفت الدراسة إلى: دراسة تأثير وفعالية نظام معلومات الموارد البشرية على وظيفة الموارد البشرية في المؤسسة، وحجم العينة هو 104 فردا، واعتمدت على الاستبانة، وتوصلت الدراسة إلى النتائج الآتية: أن النظام معقد وصعب للعمل في بعض الأحيان، ولكنه ساعد على ممارسات الموارد البشرية محاذاة مع الإستراتيجية التنظيمية، وتحديد مجالات التحسين، ومواكبة مع أنه يسمح للمنظمة لتقدير وتقييم أية مخاطر محتملة وزيادة الفجوات الممارسات الحالية.

ويلتزم بالتحسين المستمر لخبراء الموارد البشرية.وظيفة الموارد البشرية وعلى العموم، نظام معلومات الموارد البشرية، يزيد من كفاءة وظيفة الموارد البشرية، ساعدت إدارة الموارد البشرية إلى المساهمة في تنظيم الطاقات، وضعت الهيكل، والمرتبات، والوقت، والحضور، وتقييم الأداء، وتجنيد والتعلم إدارة، ونظام التدريب، سجل الأداء، الخدمة الذاتية للموظفين، وجدولة، وإدارة الغياب، لأنظمة، الأساليب، وخفض تكلفة الموارد البشرية، وزيادة الحافز للموظفين الموارد البشرية، تحليل المشكلات.

3 - Bader Yousef Obeidat, The relationship between human resource information system (HRIS) functions and human resource management (HRM) functionalities, journal of management research, Vol4,No 4, in Jordan, October 2012:

هدفت الدراسة إلى: مناقشة العلاقة بين نظام معلومات الموارد البشرية ووظائف إدارة الموارد البشرية، وحجم العينة هو 15 بنوك، المنهج المتبع هو المنهج الوصفي، الاستبانة، وتوصلت الدراسة إلى النتائج الآتية: وجود علاقة بين وظائف إدارة الموارد البشرية ووظائف نظام معلومات الموارد البشرية، فقد وجد أن التكامل الإستراتيجي، التنبؤ والتخطيط، وتحليل الموارد البشرية، والاتصالات

لا يملكون علاقة مع وظائف الموارد البشرية، في حين أن أداء وإدارة معرفة نظام معلومات الموارد البشرية له علاقة مع وظائف الموارد البشرية.

المطلب الثاني: مقارنة بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة.

الفرع الأول: أوجه التشابه بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة

- من خلال الإطلاع على الدراسات السابقة يظهر أنها تركز على أهمية نظام معلومات الموارد البشرية وهذا ما تهدف إليه الدراسة الحالية؛
- من حيث المضمون مفهوم نظام المعلومات الموارد البشرية و أهميته؛
- تتشابه من حيث المنهج والأدوات الدراسة الحالية البرنامج المستعمل SPSS ؛
- وجود علاقة بين نظام المعلومات وإدارة الموارد البشرية؛
- الاستغلال الأمثل للموارد وهذا ما تتجه له الدراسة الحالية؛

الفرع الثاني: أوجه الاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة

- سعت الدراسة الحالية على غرار الدراسات السابقة إلى الاستغلال الأمثل للموارد لأجل تحقيق نظام معلومات جيد؛
- يكمن الاختلاف في زمن الدراسة؛
- هناك اختلاف في العينات من حيث العدد و النوع؛
- هناك اختلاف في نوع الدراسة؛
- تختلف الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في مكان الدراسة؛
- تختلف الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة من حيث المتغيرات حيث اعتمدت دراستنا على متغير وحيد، أما الدراسات السابقة فقد تناولت متغيرات مختلفة؛
- تختلف الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في نوع وحجمها المنظمة المدروسة.

يمكننا اعتبار أن الدراسة الحالية هي تكملة للدراسات السابقة من حيث:

- ابراز أهمية تقييم نظام معلومات الموارد البشرية؛
- بلوغ درجة الكفاءة العالية من خلال قياس وتحليل موارد نظام معلومات الموارد البشرية مع تعظيم مخرجاته؛
- واقع كفاءة نظام معلومات الموارد البشرية بكل مكوناته في المؤسسة الكبيرة ذات طابع خدمي.

خلاصة الفصل الأول:

من خلال ما سبق يتضح لنا أن نظام معلومات الموارد البشرية له دور أساسي ، حيث أن إدارة الموارد البشرية تتطلب نظما لمعلوماتها يمكنها من تزويد إدارة الموارد البشرية دخل المؤسسة بالبيانات المستقبلية بهدف تحقيق الرقابة واتخاذ القرارات ، وتحتاج هذه النظم إلى مجموعة من الإجراءات والأدوات والطرق الخاصة بتشغيل وتقييم البيانات لتوفير المعلومات الازمة وبالشروط المطلوبة وبالتالي في حالة افتقار المؤسسات لنظم المعلومات او تقادم المعلومات سوف يؤدي إلى قلة الكم والنوع منها والتي تساعد في عملية التنبؤ وتخطيط الموارد البشرية.

الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لواقع نظام معلومات الموارد البشرية

-دراسة مؤسسة توزيع الكهرباء و الغاز لولاية ورقلة-

تمهيد:

بعدما تطرقنا في الجزء الأول للجانب النظري للموضوع ، سنحاول في هذا الفصل إسقاط الدراسة النظرية على أرض الواقع وذلك بتقييم مدى فعالية نظام المعلومات للموارد البشرية في مديرية توزيع الكهرباء والغاز – ورقلة

وذلك من خلال تناول طريقة وأدوات البحث المستخدمة في جمع المعلومات، عرض نتائج الدراسة ومناقشتها.

المبحث الأول: الطريقة والأدوات

سوف نقوم في هذا المبحث بعرض كيف تم إنجاز الدراسة الميدانية و ذلك بتوضيح مجتمع الدراسة، العينة ،طريقة جمع المعطيات والأدوات المستخدمة في الجمع والأدوات الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات من أجل بلوغ الأهداف المسطرة.

المطلب الأول:مجتمع و عينة الدراسة

يتمثل مجتمع الدراسة في مدرية توزيع الكهرباء والغاز– ورقلة

في حين تتمثل عينة الدراسة في مصلحة الموارد البشرية (مستخدمي نظام معلومات الموارد البشرية) وقد اقتصرت العينة على 25 موظف.

المطلب الثاني: أدوات جمع البيانات

أولا: المقابلة : استخدمت المقابلة كأداة لتحليل واقع استخدام نظام معلومات الموارد البشرية، وتضمنت إستبيانة المقابلة مجموعة من الأسئلة ذات العلاقة بالموضوع، حيث تمت المقابلة مع إطارات إدارة الموارد البشرية،أنظر للملحق رقم(02).

ثانيا: الملاحظة: من أجل التعرف أكثر على واقع نظام المعلومات داخل المؤسسة والوقوف مباشرة على سير العمل خلالها استعملنا الملاحظة من خلال التواجد في مختلف المصالح لمراقبة البرامج ووسائل الشبكة وكذلك التعرف على طريقة تعامل الموظفين فيما بينهم.

ثالثا: الاستبيان: استخدم الاستبيان في هذه الدراسة كأداة من أدوات جمع المعلومات الأولية ذات العلاقة بموضوع الدراسة، إذ اقتصرت العينة على 25 موظف في مصلحة إدارة الموارد البشرية للتحقق من صحة فرضياتنا، كما هو موضح في الملحق رقم(03).

وقد تم تقسيم الاستبيان كمايلي:

أ– بناء الاستبيان: تم تقسيم الاستبيان إلى ثلاثة محاور رئيسية كما يلي:

المحور الأول المعلومات العامة: ويتضمن المعلومات الشخصية والمتكون من 04 فقرات.

المحور الثاني موارد نظام معلومات الموارد البشرية: وتم تقسيمه إلى خمسة أبعاد:

البعد الأول الأجهزة يحتوي على 4 فقرات، أما **البعد الثاني** الشبكات يحتوي على 4 فقرات ، و **البعد الثالث** البرامج ويحتوي على 5 فقرات، **البعد الرابع** السياسات الأمنية يحتوي على 4 فقرات ، أما **البعد الخامس** الإمكانيات البشرية يحتوي على 3 فقرات ، و أما بالنسبة للإجابات على فقرات هذا المحور **"غير موافق" " محايد" " موافق"**

المحور الثالث جودة مخرجات نظام معلومات الموارد البشرية: وتم تقسيمه إلى أربعة الأبعاد:

البعد الأول الدقة يحتوي على 4 فقرات، أما **البعد الثاني** الشمول يحتوي على 4 فقرات ، و **البعد الثالث** التوقيت والسرعة ويحتوي على 4 فقرات، **البعد الرابع** الملائمة يحتوي على 4 فقرات، و أما بالنسبة للإجابات على فقرات هذا المحور **"غير موافق" " محايد" " موافق".**

ب– التحكيم: تم عرض الاستبيان على مجموعه من الاساتذة لتحكيمه . (أنظر للملحق رقم:01)

ج– طريقة التوزيع: تم توزيع الاستبيان بطريقة انتقائية خاصة بموظفي مصلحة إدارة الموارد البشرية وكانت كما هو مبين في الجدول أدناه :

جدول(2–1):إحصائيات الاستبيانات الموزعة والمستردة على العينة

البيان	العدد	النسبة
عدد الاستمارات الموزعة	30	%100
عدد الاستمارات المستردة	25	%83.33
عدد الاستمارات المستبعدة	05	%16
عدد الاستمارات الصالحة لتحليل	25	%83.33

المصدر: من إعداد الطالب بناءا على فروق استمارات الاستبيان

من خلال الجدول رقم(2–2) و بعد عملية الفرز والتبويب والتنظيم تم الاعتماد على 25 استمارة للدراسة من مجموع الاستمارات الموزعة والبالغة 30 استمارة وذلك بعد فقد 05 استمارات.

المبحث الثاني: النتائج والمناقشة

في هذا سنتناول تحليل واقع نظام معلومات الموارد البشرية ونتائج المقابلة والاستبيان ومناقشة النتائج المبحث

المطلب الأول: تحليل واقع نظام معلومات الموارد البشرية

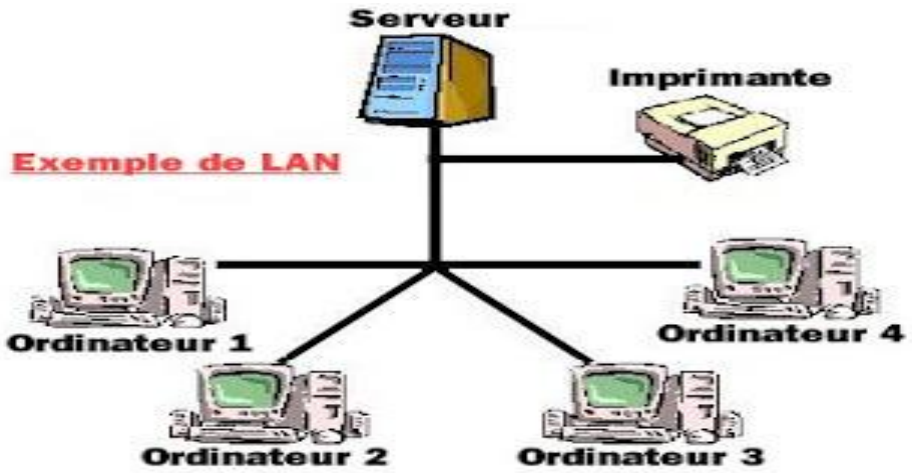
سنتناول في هذا المطلب واقع كفاءة نظام معلومات الموارد البشرية في المؤسسة محل الدراسة والتي تم جمع المعلومات بأدوات سالفة الذكر من أجل إعطاء صورة حقيقية تمثل الواقع الحقيقي لكفاءة نظم معلومات الموارد البشرية وتم تقسيم المطلب أعلاه إلى فرعين هما :

الفرع الأول :مكونات نظام معلومات المؤسسة :

بناءا على المقابلة والملاحظة تم تجميع المعلومات التالية : يتكون نظام المعلومات من الأجهزة و المعدات، البرمجيات، العنصر البشري، قاعدة البيانات والشبكات.

يبين الشكل رقم (2-1) أدناه تمثيل لتقنية خادم/زبون، حيث يتواجد مركزيا خادم واحد أو مجموعة من الخوادم، ترتبط مع أجهزة تسمى زبائن، قد يكون هذا الزبون محطة طرفية، أو حاسوب محمول، أو طابعة ...ألخ.

الشكل (2-1): تقنية خادم/ زبون



المصدر : مصلحة الإعلام الآلي

أولا:العنصر البشري ينقسم العنصر البشري إلى شقين ، الشق الأول وهم الأشخاص المسؤولين على تسيير نظام المعلومات ، والشق الثاني يضم الأشخاص المستغلين لهذا النظام (المستخدمي النظام) ويعتمد على تقنية خادم/زبون كما هو مبين في الشكل رقم (2-1) أعلاه.

أشخاص الدعم : وهم التعداد المسؤول على صيانة وضمان السير الحسن لنظام المعلومات وعددهم يختلف من مؤسسة إلى أخرى موزعين حسب الجدول التالي:

الجدول(2–2):توزيع موظفي نظام المعلومات لمؤسسة سونلغاز

numéro	Qualification	Quantité
01	Ingénieur d'Etat en électronique	02
02	Ingénieur d'Etat en informatique	05
03	technicien supérieur en informatique	01
04	technicien supérieur en communications	04

المصدر : من إعداد الطالب بالاعتماد على مقابلة مع رئيس مصلحة المعلوماتية

ثانيا: العتاد والأجهزة الكترونية :

أ– الوصف المكاني : تقع مصلحة نظام المعلوماتية تتوسط المؤسسة في الطابق الأول كما أن الأجهزة موضوعة في مكتب كبير يمنع الدخول له إلا لضرورة القصوى وهذا المكتب مقسم إلى قسمين القسم الأول لمشرفون على النظام والقسم الثاني يحتوي على باب حديدي يفصل بين القسمين ومن اجل حماية الأجهزة .

ب– الأجهزة والعتاد الكتروني : يتكون النظام من مجموعة أجهزة مبينة في الجدول التالي :

الجدول(2–3): الأجهزة الكترونية لنظام المعلومات مؤسسة سونلغاز

numéro	Equipement	Marque	Quantité
01	Micro ordinateur Optiplex 9020 500 Go INTEL 2.5 GHZ	Dell	04
02	Micro ordinateur LCD 500 Go INTEL 1.5 GHZ	Condor	09
03	Onduleur UPS Périph	APC	12
04	Server Data Base Power Edge 500 To 12 Processeur	Dell	02
05	Server Data Base Power Edge 500 To 24 Processeur	Dell	04
06	Modem 5	Cisco	05
07	Switch Périph	Cisco	22
08	Routeur Périph	Cisco	04
09	imprimeur MS510 DN	LEXMARCK	05
10	imprimeur B411 DN	OKI	01
11	imprimeur ML3710 ND	SAMSUNG	01
12	Caméra de surveillance	SONY	04
13	Capteurs d'incendie	/	/
14	Capteurs d'incendie	/	/
13	Climatiseur 18000	Condor	02

المصدر : من إعداد الطالب بالاعتماد على مقابلة مع رئيس مصلحة المعلوماتية

تعد من أهم مكونات نظام المعلومات الإلكتروني، حيث تسمح بتشغيل النظام من خلال تسيير مختلف التطبيقات المعلوماتية بواسطة شبكة الاتصال للوصول لقواعد البيانات قصد تخزين أو استرجاع المعلومات والجدول التالي يوضح الأجهزة الإلكترونية المستخدمة في مصلحة تسيير وتطوير نظام المعلومات الإلكترونية الخاصة بالمؤسسات .

ثالثا: قاعدة البيانات :

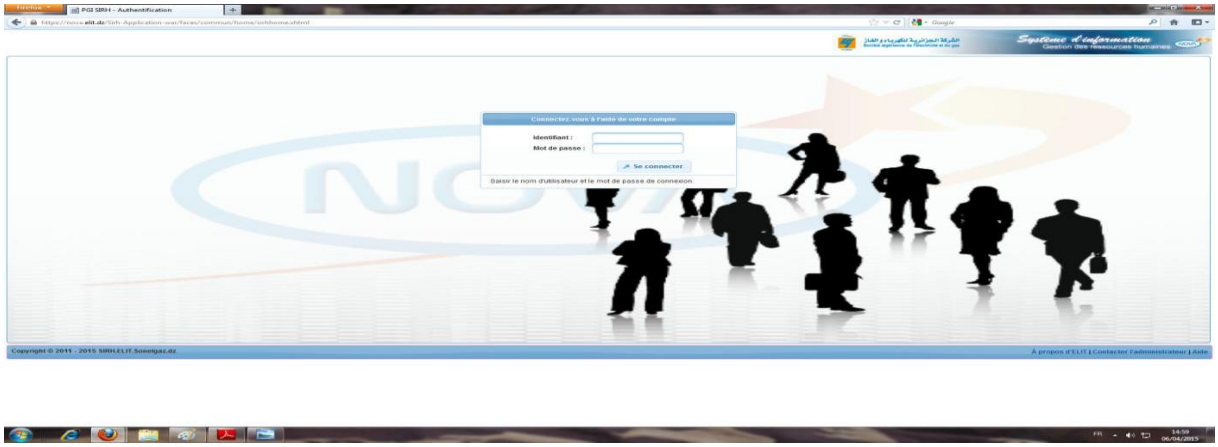
تتكون قواعد البيانات الخاصة بنظام المعلومات من أربعة خوادم قاعدة بيانات من نوع "Dellوتتبع للصنف Power Edge" بسعة 500 تيرا أوكتي و 24 معالج مدعومة بخادمين احتياطيين من نوع "Dell "وتتبع للصنف Power Edge"بسعة 500 تيرا أوكتي و 12 معالج، كما تستخدم تقنية التخزين المزدوج في تخزين معلومات قاعدة المعطيات، ونوع هيكل قاعدة البيانات هو الهيكل الشبكي للبياناتNetwork Data Structure.

رابعا: البرامج المستخدمة :

البرنامج المستعمل في إنشاء قاعدة البيانات هو ORACLE و اللغة الاستعلامية لقواعد البيانات Sql Server 2014 ويعمل الخادم بنظام التشغيل Windows server

- ✓ "SGC" نظام معلومات تسيير الزبائن.
- ✓ "HISSAB" نظام معلومات مالي محاسبي، انظر الملحق (04)
- ✓ " NOVA" نظام معلومات تسيير الموارد البشرية: هي نظام من تصميم "ELIT"[17] وهو من صنع أيادي جزائرية لشركة El Djazair Information Technology ويقصد بها الجزائرية في التكوين و التكنولوجيا، أنشأة سنة 2009 ولقد تم تجريب nova لمدة 03 أشهر من سنة 2012، وفي 2013/01/011 تم البدأ بالعمل به والدخول إلى هذا النظام بحاجة إلى إسم المستعمل وكلمة المرور الخاصة بكل مستعمل ويستطيع أن يسير جميع فروع المؤسسة الام ويقوم بالتنبيه عند الخطأ والقيام بتصحيحه، يسهل عملية تحيين المعلومة وتحديث وتقليل الأخطاء، و الشكل الموضح أدناه لواجهة نظام **nova**

الشكل(2–2): واجهة نظام nova



المصدر : برنامج nova مصلحة المستخدمين

[1] www.elit.dz-

وتعتمد مؤسسة سونلغاز على استخدام البرنامج الحاسوبي nova ، ومن مكونات هذا النظام نجد:

1– مدخلات النظام: تتمثل مدخلات النظام في:

- **بيانات شخصية للعامل** : الاسم، اللقب، الحالة العائلية ، عدد الاولاد، مكان الاقامة.....الخ
- **بيانات ذاتية مهنية وطبيعية للعامل**: تاريخ التعين، العلاوات الممنوحة له، العقوبات التي صدرت بحقه، قرارات الترقية، قرارات النقل.....الخ.
- **بيانات تقييم الأداء**: حجم العمل، المواظبة على العمل، جودة العمل.....الخ.

2– العمليات: تقوم المصلحة بتصنيف وترتيب هذه البيانات وتدقيقها و انتاج معلومات يتم تخزينها بواسطة وسائط التخزين في الحاسوب ، أي تتشكل قاعدة بيانات تسمح بالمحافظة على المعلومات من التلف والضياع وتسهل استرجاعها عند الضرورة.

3– **مخرجات النظام**:وتتمثل في انتاج المعلومات من قبل مصلحة الموارد البشرية في شكل تقارير منها:

- التقارير التي ترسل إلى المصالح للتبليغ عن القرارات الجديدة المتخذة.
- التقارير التي ترسل إلى مديرية المراقبة والتسيير في 25 و 30 من كل شهر.
- تقارير التوظيف أو التسريح.
- التقارير التي تضم الرد على طلبات الافراد.
- تقارير تضم معلومات عن الأفراد الذين سيخضعون للتدريب وكل ما يخص هذه العملية التي ترفع للإدارة العامة للمصادقة عليها.

الشكل(2–3): يبن محتوى قاعدة بيانات الموارد البشرية

المصدر : برنامج nova مصلحة المستخدمين

خامسا: الشبكات :

– **شبكة الاتصالات الإلكترونية** : يتم الاتصال بالشبكة الواسعة" WAN " للوصول لقواعد البيانات في الجزائر العاصمة من خلال شبكة شركة اتصالات الجزائر من نوع"HDSL"

– **تقنية اتصال داخلي :"Kerio Connect"**: هي تقنية اتصال تستخدم في إرسال الملفات ما بين رئيس القسم ومختلف مرؤوسيه وتكون في شكل تقارير ولوائح تنظيمية وتعليمات واردة وصادرة، ذات صلة بمخرجات نظام المعلومات أو بمدخلاته انظر الملحق(05)

– **تقنية اتصال داخلي: "TENSIK"** : هي تقنية اتصال إلكتروني من تصميم "ELIT"تعمل من خلال الاتصال يربط بين شركات وفروع فيما بينها انظر الملحق (06)

الفرع الثاني : السياسات الأمنية المتبعة :

يعد اعتماد الإجراءات و الاحترازات الأمنية، أمرا حتميا لحماية نظام معلومات الموارد البشرية ، لما له من أهمية في الحفاظ على سلامة المعلومات ، إذ تعتبر جزء مهما لاستفاء كل المعلومات مؤسسة خصائصها ، حيث يرتبط أمن النظام وسلامة المعلومة ، بثقة المؤسسة في اتخاذ القرار سليم ، وإمكانية الاعتماد عليها، على هذا الأساس تعتمد كل المؤسسات على السياسات الأمنية على المستوى الأفراد والعتاد والبرامج والشبكات لحماية نظام معلوماتها ومكوناته وهي كالتالي:

- ✓ استعمال التخزين المزدوج لمعطيات قواعد البيانات، وحفظ مخرجات نظام المعلومات في نسخ إلكترونية احتياطية.
- ✓ طباعة آلية لاسم المستخدم على مخرجات كل عملية إدخال للبيانات قام بإدخالها، سواء كان إدخال يدوي أو آلي، بما يحقق الأثر في التسجيل أي عملية وعدم الإنكار، ويجسد الرقابة على المداخلات وتحديد مسؤولية كل مستخدم؛
- ✓ منع استعمال البرامج ومضادات الفيروسات الغير مرخصة؛
- ✓ إرساء ثقافة المؤسسة من خلال التحلي بالأمانة في تسيير الموارد المالية، والتأكيد على حفظ السر المهني والمحافظة على الملفات والمستندات المحاسبية، كأثر مادي لأحداث الشركة؛
- ✓ منع إيصال الكمبيوتر المحمول الشخصي بشبكة الاتصال الداخلي للمؤسسة؛
- ✓ دورات تدريبية خاصة بالأمن بإشراف المهندس المكلف بالأمن الصناعي، فيما يخص إجراءات السلامة لتشغيل وتوقيف الأجهزة الإلكترونية لنظام المعلومات؛
- ✓ تخصيص كلمة سر لكل مستخدم للنظام، كما هو موضح في الملحق رقم 05
- ✓ الصيانة الدورية للعتاد من طرف مهندسين مختصين في الصيانة؛
- ✓ تخصيص خزانة فولاذية لحفظ الشيكات والضمانات البنكية للتنفيذ كودائع لآجال والملفات المهمة ونسخ الكترونية ، مقبوضة من الموردين؛
- ✓ تثبيت أربعة كاميرات للمراقبة، لمنع دخول الأشخاص الغير مرخص لهم بالدخول إلى آماكن تواجد الخوادم والأجهزة الإلكترونية ذات العلاقة بأمن المعلومات؛

- ✓ التشديد على أهمية عملية الأرشيف للمستند المحاسبي، والحرص على تنظيمه وحمايته، من خلال تخصيص قاعة لأرشيف خاصة بعض الأقسام المهمة ، غير مخول للأشخاص الآخرين الدخول لها؛
- ✓ استخدام جدار ناري قائم على جهاز متخصص من نوع"Firewall Hardware"

المطلب الثاني : نتائج المقابلة والإستبيان

الفرع الأول: نتائج المقابلة: سوف نحاول عرض إجابات المقابلة بشكل مختصر وللتوضيح أكثر يمكن الرجوع للملحق رقم(01)

الجدول رقم (2–4)أجوبة المقابلة مع رئيس مصلحة الموارد البشرية ومستخدمي نظام معلومات

الرقم	أسئلة المقابلة	إجابات المقابلة
01	**– هل الأجهزة حديثة وكافية من حيث العدد؟**	الأجهزة متوسطة الحداثة وكافية
	– هل توفر شبكات داخلية تسهل انتقال المعلومات أم لا؟	نعم توفر شبكات داخلية تساهم في انتقال المعلومة
	– ما هي البرامج المستعملة في تسيير الموارد البشرية؟وما رأيك فيها؟	يوجد نظام NOVA يعد هذا النظام فعال في المؤسسة
	–: هل هناك سياسات أمنية لحماية نظام المعلومات	نعم توجد سياسات أمنية ومتمثلة في قسم خاص في استغلال أنظمة الإعلام الألي.
	–:هل مستخدمي النظام مكونين بالدرجة المطلوبة لتسيير النظام؟	هناك ستخدمين ولكن ينقصهم التكوين
	– هل توجد قاعدة بيانات موحدة في إدارة الموارد البشرية؟	نعم توجد وذلك على مستوى الجزائر
02	**هل يساعد استعمال نظام معلومات الموارد البشرية في فعالية وظيفة التكوين؟**	نعم يساعد ولكن لايعتمد عليه في اتخاذ قرار التكوين
03	**ما رأيك في استغلال نظام المعلومات الموارد البشرية في وظيفة التوظيف؟**	أمر مطلوب ولكن يعتمد على الطريقة التقليدية في التوظيف
04	**ما رأيك في استغلال نظام المعلومات الموارد البشرية في وظيفة إدارة الأجور؟**	موجود في المؤسسة ويعتمد عليه بشكل كبير

05	**ما رأيك في استغلال نظام المعلومات الموارد البشرية في وظيفة تقييم أداء العاملين؟**	ليس له علاقة إذ يتم تقييم بالطريقة التقليدية
06	**ما رأيك في استغلال نظام المعلومات الموارد البشرية في إدارة المسار المهني؟**	أمر مطلوب ومتاح من قبل NOVA ولكن لا يعتمد عليه بشكل كبير
07	**هل استفدت من أي تكوين أو تربص له علاقة بنظام المعلومات أو باستخدام التكنولوجيا؟**	نعم استفدت من التكوين
08	**في رأيك ما هي الأسباب التي تحول دون الاستغلال الأمثل لنظام معلومات الموارد البشرية؟**	نقص التكوين، الاستعمال المحدود للنظام، القيود الأمنية،قوة مردودية الشبكة
09	**هل استفاد موظفي إدارة الموارد البشرية من تكوين TIC؟**	جلهم استفاد من التكوين

المصدر : من إعداد الطالب بالاعتماد على مقابلة مع رئيس المصلحة

الفرع الثاني: نتائج الإستبيان: سوف نتطرق في هذا الفرع إلى تحليل المتغيرات الشخصية للعينة وثبات أداة الدراسة

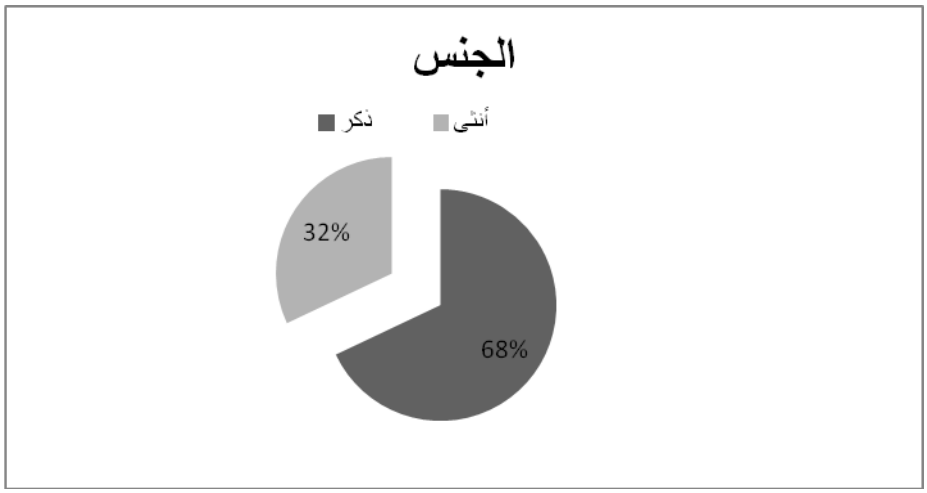
أولا :تحليل المتغيرات الشخصية

يتضمن هذا الجزء طرح أربعة أسئلة شخصية تتعلق بالشخص المستجوب، هذه الاسئلة مكنتنا من التعريف أكثر بمفردات العينة المدروسة كما يلي:

1- الجنس:

ينقسم التوزيع حسب الجنس إلى: ذكور:17بنسبة 68% و إيناث: 08بنسبة 32%

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



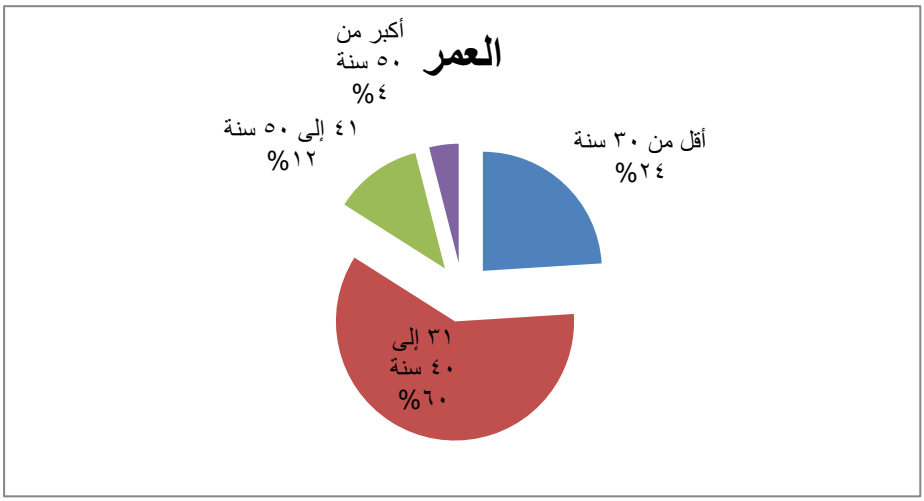
المصدر: من إعداد الطالب بناءا على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS

من خلال الشكل المذكور أعلاه يتضح أن عينة الدراسة تتكون من عدد الذكور 68 % و الإناث 32% ومن خلال مفردات العينة نجد أن عدد الذكور أكبر من عدد الاناث و هذا ما تم ملاحظته فعلا عند زيارتنا للمؤسسة، حيث أن جل الموظفين كانوا من جنس الذكور.

2– العمر

كانت النتائج المتحصل عليها ما يلي:

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



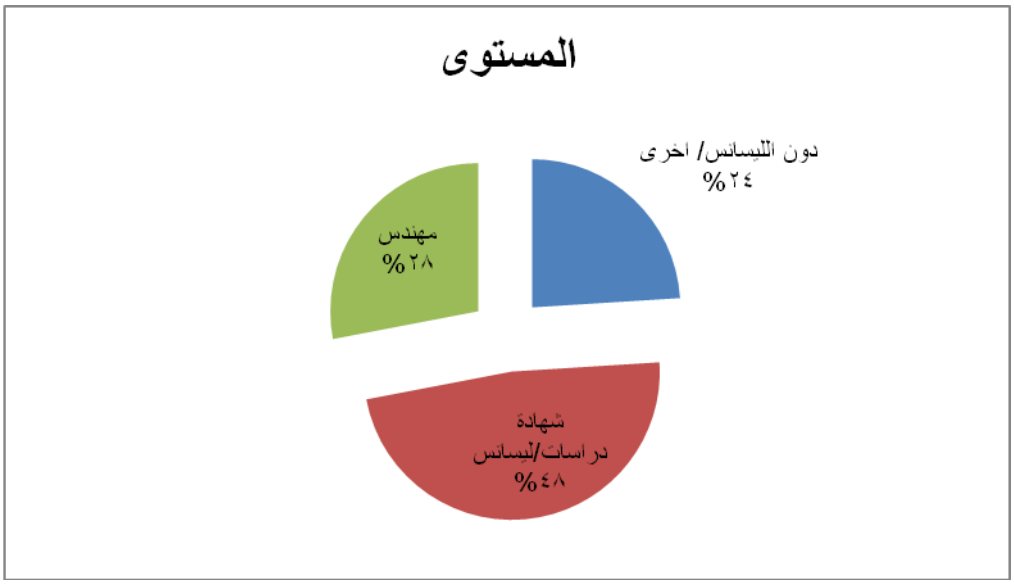
المصدر: من إعداد الطالب بناءا على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS

نلاحظ من الشكل أعلاه أن أغلبية أفراد العينية سنهم مابين 31 و40 سنة ، 15فردا بنسبة 60 % في معدل دوران اليد العاملة كما أن الفئة الأقل من 30 سنة ، عدد الأفراد 6 بنسبة 24 % وهذا يدل على أن المؤسسة يرتكز توظيفها على الفئة الشبابية والتي لها قدرات بدنية وذهنية وسرعة تنفيذها للمهام ، وذلك من خلال توظيف حرجي الجامعات والمعاهد المتخصصة وقد قدرت عدد كلا الفئتين من 41 إلى 50 سنة 03 أفراد بنسبة 12 % أما أكبر من 50 فكان فردا واحدا بنسبة 4 %وهذه النسبة تؤكد على أن رسالة المؤسسة هي تدعيم الاستقرار والاستفادة من الخبرة بالإضافة نجد أن معظمهم كبار السن خرجوا تقاعد حيث أن القانون الجديد ألغى التقاعد المسبق لذلك تم تقاعدهم خوفا من القانون الجديد.

3– مستوى التعليم

كانت النتائج المتحصل عليها ما يلي:

الشكل رقم(2–6):توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي



المصدر: من إعداد الطالب بناءا على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS

نلاحظ من تحليل نتائج الشكل أعلاه أن معظم أفراد عينة الدراسة يحملون شهادات جامعية ب 48%، فيما بلغت نسبة الحاملين لشهادة مهندس 28% ، في حين كانت أقل نسبة من دون حملة شهادة اللسانس بنسبة 24% ،تدل هذه النتيجة على أن المستوى التعليمي الذي يتمتع به الموظفون مشجع كمؤشر إيجابي على توفر قدرات مؤهلة علميا ويرجع ذلك لكون المستوى التعليمي المحدد الأول في عملية التوظيف.

4– الخبرة

كانت النتائج المتحصل عليها ما يلي:

الشكل رقم (2–7) يمثل توزيع أفراد العينة حسب عدد سنوات الخبرة المهنية

المصدر: من إعداد الطالب بناءا على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS

بناءا على الشكل أعلاه يتبن أن أغلب المستجوبين تراوحت خبرتهم في العمل بين 05 إلى 10 سنوات كانت الفئة الغالبة بنسبة 56 % أي بتعداد14 عامل ، في حين احتلت المرتبة الثانية الفئة أقل من 5 سنوات بنسبة 28 % أي ما يعادل 7 عمال، تليه من 11 إلى 22 سنة نجده شكل 8 % بتعداد 2 عمال وكذلك نفس النسبة احتلتها الفئة أكثر من 20 سنة.

تدل هذه النتيجة على أن معظم عينة الدراسة لديهم خبرة من 05 إلى 10 سنوات يعود إلى صغر سن عينة الدراسة وهذا راجع أن المؤسسة قامت بتوظيف حملة الشهادات الجامعية و نلاحظ ذوي الخبرة يقل عددهم وذلك راجع إلى السياسة المنتهجة من طرف المؤسسة التي تعمل على تجديد إطاراتها من ذوي الكفاءات العلمية تماشيا مع روح العصر الذي يعرف تطورا علميا بالإضافة إلى التقاعد المسبق.

ثانيا– ثبات أداة الدراسة

من أجل تقييم وقياس أراء العينة، قمنا بحساب (ألفاكرومباخ) حيث حصلت جميع فقرات الاستبيان على القيم الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (2–5) يمثل معامل ألفاكرومباخ

المجال	آلفاكرومباخ
37	0,877

المصدر: من إعداد الطالب بناءا على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS

من خلال الجدول يتضح لنا أن معامل الفا كرومباخ بلغ حوالي 87 % وهي نسبة مقبولة بالنسبة للعلوم الاقتصادية التي تعتمد عليها ابتداء من 60 %، وهذا يدل على أن الاستبيان يتمتع بدرجة عالية من الثبات تطمئننا في تطبيقه على عينة الدراسة.

ثالثا:نتائج محاور الاستبيان

1– التحليل الوصفي لإجابات أفراد العينة على متغيرات الدراسة:

يتم استخدام مقياس ليكرت الثلاثي لتحديد الاتجاه العام لآراء العاملين في كل محور من محاور الاستبيان بحيث قيمة المتوسط المرجح لهذه العبارات وفق ما هو مبين في الجدول رقم (2–6)الآتي:

الجدول رقم (2–6):توزيع درجات الموافقة لمقياس (Likert)

	غير موافق	محايد	موافق
الدرجة	1	2	3
المتوسط	1.66-1	2.33-1.67	3-2.34

المصدر: من إعداد وليد عبد الرحمان حالد الفرا، تحليل بيانات الاستبيان، إدارة البرامج والشؤون الخارجية 1430هـ

2– تحليل محاور الاستبيان

تهدف محاور الاستبيان لمعرفة مدى كفاءة نظام معلومات الموارد البشرية ومدى تطبيق نظام معلومات في كافة وظائف إدارة الموارد البشرية.

- **المحور الاول : موارد نظام معلومات الموارد البشرية**

قسمنا المحور الأول إلى خمس أبعاد خاصة بموارد نظام معلومات الموارد البشرية كالتالي:

I. نتائج الاجابات المتعلقة بالبعد الاول :الأجهزة

بعد استخدام برنامج SPSSلاجابات الأفراد حصلنا على النتائج الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم(2–7) إجابات أفراد العينة على عبارات البعد الأول الخاص بالأجهزة

المحور الأول: موارد نظام معلومات الموارد البشرية	المقياس	غير موافق	محايد	موافق	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه
البعد الأول: الأجهزة							
1–يعتمد نظام معلومات الإداري الحالي بشكل أساسي على الحاسوب؛	التكرار	00	00	25	3	0.000	موافق
	النسبة	00	00	100			
2–المعدات المستخدمة حاليا تتناسب وطبيعة العمل، توفر القدرة اللازمة للتشغيل،	التكرار	4	3	18	2.56	0.768	موافق
	النسبة	16	12	72			
3–تعتبر المعدات المستخدمة حاليا من أفضل وأحدث تكنولوجيا متوفرة في السوق؛	التكرار	14	6	5	1.64	0.810	غير موافق
	النسبة	56	24	20			
4–القدرة التخزينية للأجهزة المستخدمة مناسبة وتؤدي أغراض الحفظ بكفاءة.	التكرار	1	12	12	2.44	0.583	موافق
	النسبة	4	48	48			
مجموع البعد الأول للمحور الثاني					2.41	0.374	موافق

المصدر: من إعداد الطالب بناءا على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS

تعليق: نلاحظ من الجدول المذكور أعلاه أن العبارة الأولى التي تنص على أنه **يعتمد نظام المعلومات الإداري الحالي بشكل أساسي على الحاسوب** كانت هي العبارة الأكثر حضورا أو توافرا، إذ أن كل المستجوبين أجابوا بموافق لذا فإن متوسط الحسابي قدر ب 3.00 ومن البديهي أن يكون الانحراف المعياري0.00 ، واحتلت المرتبة الثانية العبارة الثانية بمتوسط حسابي قدره 2.56 وانحرف معياره 0.786، ثم يليها العبارة الرابعة بمتوسط حسابي قدره2.44 وانحرف معياره0.583 وجاء في الأخير العبارة الثالثة التي نصت على أنه **تعتبر المعدات المستخدمة حاليا أفضل وأحدث تكنولوجيا متوفرة في السوق**، لمتوسط حسابه قدره 1.64 وانحرف معياره 0.810 و هذا يدل على أن معظم المستجوبين لا يعتقدون أن الأجهزة المتوفرة لديهم هي أحسن ما يكون في السوق المحلي.

ومن خلال كل هذا فإن البعد بشكله العام بوسط حسابي قدر ب 2.41 وانحرف معياره 0.374، أي في الغالب فإن الاجابة تقول على توفر البعد الأول وهو توفر الأجهزة.

II. نتائج الاجابات المتعلقة بالبعد الثاني :الشبكات

بعد استخدام برنامج SPSSلإجابات الأفراد حصلنا على النتائج الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم(2–8) إجابات أفراد العينة على عبارات البعد الثاني الخاص بالشبكات

المحور الأول: موارد نظام معلومات الموارد البشرية	المقياس	غير موافق	محايد	موافق	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه
البعد الثاني: الشبكات							
5–يستخدم النظام الحالي لتبادل ونقل المعلومات شبكة اتصال محسوبة بين مختلف الاقسام والمصالح؛	التكرار	2	4	19	2.68	0.627	موافق
	النسبة	8	16	76			
6–سرعة تدفق المعلومات في الشبكة والتي لها علاقة بالعتاد المستعمل من كوابل قوة الخادم(**Server**) لها أثر فعالية الاتصال؛	التكرار	3	4	18	2.60	0.707	موافق
	النسبة	12	16	72			
7–شبكة الاتصالات المستخدمة لنقل البيانات والمعلومات كافية لانجاز الأعمال المطلوبة في الوقت المناسب؛	التكرار	9	7	9	2.00	0.866	محايد
	النسبة	36	28	36			
8–يتم الاستناد إلى قاعدة بيانات مركزية في الحصول على المعلومة.	التكرار	11	3	11	2.00	0.957	محايد
	النسبة	44	12	44			
مجموع البعد الثاني للمحور الأول					2.32	0.789	محايد

المصدر: من إعداد الطالب بناءا على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS

تعليق: نلاحظ من خلال الجدول المبين أعلاه أن العبارة الخامسة التي تتناول **يستخدم النظام الحالي لتبادل ونقل المعلومات شبكة اتصال محوسبة بين مختلف الأقسام والمصالح**،فهي العبارة التي احتلت المرتبة الأولى في البعد الثاني بمتوسط حسابي قدر ب2.68 وانحرف معياره ب 0.627وهذا يدل على ان معظم المستجوبين يقرون على توافر شبكات اتصال في حين احتلت المرتبة الثانية العبارة السادسة بمتوسط حسابي قدره 2.60 وانحرف معياره0.707 ، تليه العبارة السابعة بمتوسط حسابي قدره 2.00 وانحرف معياره ب0.866 وفي الاخير كانت المرتبة الأخيرة للعبارة الثامنة بمتوسط حسابي قدره 2.00 وانحراف معياره 0.957 وهذا يدل أن جل المستجوبين وضعوا عبارة محايد أي امتنعوا عن الاجابة التي تنص على أنه **يتم الاستناد إلى قاعدة بيانات مركزية في الحصول على المعلومات.**

و من خلال كل هذا فإن البعد بشكله العام بمتوسط حسابي قدر ب2.32 وانحراف معياره 0.789 أي يمكن القول بأنه توجد شبكات ولكن بدرجة متوسطة وليست قوية.

III. نتائج الاجابات المتعلقة بالبعد الثالث :البرامج

بعد استخدام برنامج SPSSلإجابات الأفراد حصلنا على النتائج الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم(2–9) إجابات أفراد العينة على عبارات البعد الثالث الخاص بالبرامج

المحور الأول: موارد نظام معلومات الموارد البشرية	المقياس	غير موافق	محايد	موافق	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه
البعد الثالث: البرامج							
9–تتميز البرامج المستخدمة بتمكين أكثر من مستفيد بالاتصال معا في وقت واحد؛	التكرار	1	24	18	2.68	0.557	موافق
	النسبة	4	6	72			
10–توفر البرامج كل ما تطلبه الوظيفة من مهام؛	التكرار	6	28	12	2.24	0.831	محايد
	النسبة	24	7	48			
11–تساعد البرمجيات المستخدمة في التقليل من استخدام الورق في المراسلات بين الدوائر والأقسام المختلفة؛	التكرار	6	4	15	2.36	0.860	موافق
	النسبة	24	16	60			
12–تتميز البرامج بكشف أي خطأ عند إدخال البيانات و إصدار رسائل خاصة بهذه الاخطاء؛	التكرار	6	4	15	2.36	0.860	موافق
	النسبة	24	16	60			
13–تتميز البرامج المستعملة بالحداثة وسهولة الاستخدام.	التكرار	3	8	14	2.44	0.710	موافق
	النسبة	12	32	56			
مجموع البعد الثالث للمحور الأول					2.41	0.763	موافق

المصدر: من إعداد الطالب بناءا على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS

تعليق: نلاحظ من خلال الجدول المذكور أعلاه أن العبارة التاسعة التي تنص على أنه **تتميز البرامج المستخدمة بتمكين أكثر من مستفيد بالاتصال معا في وقت واحد،** فهذه العبارة التي احتلت المرتبة الأولى في البعد الثالث قدر متوسط حسابها ب2.68 و انحراف معيارها ب 0.557 و هذا يدل على ان معظم المستجوبين يقرون على توافر البرامج المستخدمة في تمكين الأفراد، في حين احتلت المرتبة الثانية العبارة الثالثة عشر بمتوسط حسابي قدره 2.44 وانحراف معياره 0.710، تليه العبارتين الحادي عشر والاثني عشر بمتوسط حسابي قدره 2.36 وانحراف معيارهما ب0.860 وفي الاخير كانت المرتبة الأخيرة للعبارة العاشرة بمتوسط حسابي قدره 2.24وانحراف معياره 0.831 وهذا يدل أن جل المستجوبين وضعو عبارة محايد عن الاجابة التي تنص على أنه **توفر البرامج كل ماتطلبه الوظيفة من مهام.**

ومن خلال كل هذا فإن البعد بشكله العام بمتوسط حسابي قدر ب2.41 وانحراف معياره 0.763 أي يمكن القول بأنه توجد برامج لموارد نظام معلومات الموارد البشرية.

IV. نتائج الاجابات المتعلقة بالبعد الرابع :السياسات الأمنية

بعد استخدام برنامج SPSSلإجابات الأفراد حصلنا على النتائج الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم(2–10) إجابات أفراد العينة على عبارات البعد الرابع الخاص بالسياسات الأمنية

المحور الأول: موارد نظام معلومات الموارد البشرية	المقياس	غير موافق	محايد	موافق	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه
البعد الرابع: السياسات الامنية							
14–تقوم المؤسسة بوضع قواعد حاصة بحماية المعلومات ومعاقبة الموظفين المخلين بها؛	التكرار	3	9	13	2.40	0.707	موافق
	النسبة	12	36	52			
15–فصل وظيفة مراقبة النظام عن وظيفة إدخال المعلومات(أي الذي يدخل المعلومات ليس نفسه هو من يراقب النظام)؛	التكرار	4	7	14	2.40	0.764	موافق
	النسبة	16	28	56			
16–تقوم المؤسسة بالتحديث المستمر والصيانة الوقائية للنظام (الاجهزة والبرامج)؛	التكرار	4	8	13	2.36	0.757	موافق
	النسبة	16	32	52			
17–توفر المؤسسة برمجيات لحماية الشبكة من الاختراق.	التكرار	3	8	14	2.44	0.712	موافق
	النسبة	12	32	56			
مجموع البعد الرابع للمحور الأول					2.4	0.735	موافق

المصدر: من إعداد الطالب بناءا على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS

تعليق: نلاحظ من خلال الجدول المذكور أعلاه أن العبارة السابعة عشر التي تنص على أنه **تتوفر المؤسسة برمجيات لحماية الشبكة من الاختراق**، فهذه العبارة التي احتلت المرتبة الأولى في البعد الرابع قدر متوسط حسابها ب2.44 وانحراف معيارها ب 0.712وهذا يدل على ان معظم المستجوبين يرون توفر المؤسسة على برمجيات لحماية الشبكة ، في حين احتلت المرتبة الثانية العبارة السادسة عشر بمتوسط حسابي قدره 2.36 وانحراف معياره 0.757، تليه العبارة الرابع عشر بمتوسط حسابي قدره 2.40 وانحراف معيارهما ب0.707 ، تليها العبارة الخامس عشر بمتوسط حسابي قدره 2.40 و انحراف معياره 0.764 و في الاخير كانت المرتبة الأخيرة للعبارة السادس عشر بمتوسط حسابي قدره 2.36وانحراف معياره 0.831 وهذا يدل أن جل المستجوبين أجابو عن الفقرة التي تنص على أن **المؤسسة تقوم بالتحديث المستمر والصيانة الوقائية للنظام (الأجهزة والبرامج)**كانت إجاباتهم ضعيفة .

ومن خلال كل هذا فإن البعد بشكله العام بمتوسط حسابي قدر ب2.4 وانحراف معياره 0.735 أي يمكن القول بأنه توجد سياسات أمنية قوية لموارد نظام معلومات الموارد البشرية.

V. نتائج الاجابات المتعلقة بالبعد الخامس :الامكانيات البشرية

بعد استخدام برنامج SPSSلإجابات الأفراد حصلنا على النتائج الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم(2–11) إجابات أفراد العينة على عبارات البعد الخامس الخاص بالإمكانيات البشرية

المحور الأول: موارد نظام معلومات الموارد البشرية	المقياس	غير موافق	محايد	موافق	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	الاتجاه
البعد الخامس: الامكانيات البشرية							
18–تمت استفادتك من دورات تكوينية كان لها الأثر في تحسين استخدامك لنظم المعلومات؛	التكرار	8	4	13	2.20	0.913	محايد
	النسبة	32	16	52			
19–يمتلك مستخدم النظام المهارة الكافية لانجاز العمل بكفاءة؛	التكرار	3	10	12	2.36	0.700	موافق
	النسبة	12	40	48			
20–يساعد نظام معلومات في تنظيم المهام الوظيفية .	التكرار	3	6	16	2.52	0.714	موافق
	النسبة	12	24	64			
مجموع البعد الخامس للمحور الأول					2.36	0.775	موافق

المصدر: من إعداد الطالب بناءا على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS

تعليق: نلاحظ من خلال الجدول المذكور أعلاه أن الفقرة عشرون و التي تنص على أنه **يساعد نظام معلومات في تنظيم المهام الوظيفية،** فهذه العبارة التي احتلت المرتبة الأولى في البعد الخامس قدر متوسط حسابها ب2.52 وانحراف معيارها ب 0.714 و هذا يدل على أن معظم المستجوبين يرون أن نظام المعلومات يساعد في تنظيم المهام لأفراد، في حين احتلت المرتبة الثانية الفقرة التاسعة عشر بمتوسط حسابي قدره 2.36 و انحراف معياره 0.700، في الأخير كانت المرتبة الأخيرة للفقرة الثامن عشر بمتوسط حسابي قدره 2.20 و انحراف معياره 0.913 وهذا يدل أن جل المستجوبين وضعوا عبارة محايد التي تنص على أنه **تمت استفادتك من دورات تكوينية كان لها الأثر في تحسين استخدامك لنظم المعلومات**.وهذا يعود أن الدورات التكوينية لم يستفادو منها أصلا وهذا يعود للخبرة المهنية المتحصل عليها.

ومن خلال كل هذا فإن البعد بشكله العام بمتوسط حسابي قدر ب2.36 و انحراف معياره 0.775 أي يمكن القول بأنه توجد إمكانيات بشرية بد رجة قوية لموارد نظام معلومات الموارد البشرية.

VI. نتائج الاجابات المتعلقة بالأبعاد الخمس للمحور الأول موارد نظام معلومات الموارد البشرية

بعد استخدام برنامج SPSSلإجابات الأفراد حصلنا على النتائج الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم(2–12) إجابات أفراد العينة على الأبعاد الخمس الخاصة بالمحور الاول موارد نظم معلومات الموارد البشرية

المحور الأول: موارد نظام معلومات الموارد البشرية	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	الاتجاه
البعد الأول: الأجهزة	2.40	0.374	موافق
البعد الثاني: الشبكات	2.32	0.789	محايد
البعد الثالث:البرامج	2.41	0.763	موافق
البعد الرابع: السياسات الامنية	2.40	0.735	موافق
البعد الخامس: الامكانيات البشرية	2.36	0.775	موافق
مجموع الأبعاد للمحور الاول	2.37	0.687	موافق

المصدر: من إعداد الطالب بناءا على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS

تعليق: نلاحظ من خلال الجدول المذكور أعلاه أن البعد الأول المتعلق **بالبرامج** احتل المرتبة الأولى بمتوسط حسابه ب2.41 و قدر انحراف معياره ب 0.763 و هذا يدل على أن معظم المستجوبين يرون أن البرامج متوفرة بقوة في نظام المعلومات، في حين احتلت المرتبة الثانية البعد الأول المتعلق بالأجهزة بمتوسط حسابي قدره 2.40 و انحراف معياره 0.374، وفي المرتبة الثالثة البعد الرابع المتعلق بالسياسات الأمنية بمتوسط حسابي قدره 2.40 و انحراف معياره 0.735 يليه البعد الخامس المتعلق بالإمكانيات البشرية بمتوسط حسابي قدره 2.36 و انحراف معياري 0.775وفي الاخير جاء البعد الثاني المتعلق **بالشبكات** بمتوسط حسابي قدرب 2.32 وانحراف معياري 0.789وهذا يدل أن جل المستجوبين وضعوا عبارة محايد وهذا يعود إما ان الشبكات توجد ولكنها غير كافية أم انهم لم يفهموا الاسلة التي وضعت حول الشبكات

ومن خلال كل هذا فإن أبعاد المحور الأول بشكله العام بمتوسط حسابي قدر ب2.37 و انحراف معياره 0.687 أي يمكن القول بأنه توجد موارد نظام معلومات الموارد البشرية بالمؤسسة بد رجة قوية .

- **المحور الثاني : جودة مخرجات نظم معلومات الموارد البشرية**

قسمنا المحور الثاني إلى أربع أبعاد خاصة بجودة نظم معلومات الموارد البشرية كالتالي:

I. نتائج الاجابات المتعلقة بالبعد الاول :الدقة

بعد استخدام برنامج SPSSلإجابات الأفراد حصلنا على النتائج الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم(2–13) إجابات أفراد العينة على عبارات البعد الأول الخاص بالدقة

المحور الأول: جودة مخرجات نظام معلومات الموارد البشرية	المقياس	غير موافق	محايد	موافق	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	الاتجاه
البعد الأول: الدقة							
1–تتميز المعلومات التي تستخدمها حول الموارد البشرية بمستوى عال من الدقة؛	التكرار	8	4	13	2.20	0.913	محايد
	النسبة	32	16	52			
2–ساهم استخدام نظام معلومات الموارد البشرية في تقليل نسبة الأخطاء على مستوى المعلومات المقدمة؛	التكرار	1	4	20	2.76	0.523	موافق
	النسبة	4	16	80			
3–يمكنك الحصول على معلومات خول الموارد البشرية واضحة ومفهومة؛	التكرار	3	5	17	2.56	0.712	موافق
	النسبة	12	20	68			
4–يمكنك الحصول على معلومات حول الموارد البشرية موجزة ومفيدة.	التكرار	7	6	12	2.20	0.866	محايد
	النسبة	28	24	48			
مجموع البعد الأول للمحور الثاني					2.43	0.753	موافق

المصدر: من إعداد الطالب بناءا على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS

تعليق: نلاحظ من خلال الجدول المذكور أعلاه أن الفقرة الثانية التي تنص على أنه **ساهم استخدام نظام معلومات الموارد البشرية في تقليل نسبة الأخطاء على مستوى المعلومات المقدمة،** فهذه العبارة احتلت المرتبة الأولى في البعد الأول بتقدر متوسط حسابها ب2.76 وانحراف معيارها ب 0.523 و هذا يدل على ان معظم المستجوبين يرون قوة مساهمة نظام معلومات في التقليل من الأخطاء ، في حين احتلت المرتبة الثانية الفقرة الثالثة بمتوسط حسابي قدره 2.56 و انحراف معياره 0.712، تليه الفقرة الرابعة بمتوسط حسابي قدره 2.20 وانحراف معيارهما ب0.866 وفي الاخير كانت المرتبة الأخيرة للعبارة الأولى بمتوسط حسابي قدره 2.20 و انحراف معياره 0.913 وهذا يدل أن جل المستجوبين وضعو عبارة محايد عن الاجابة التي تنص على أنه **تتميز المعلومات التي تستخدمها حول الموارد البشرية بمستوى عال من الدقة.**

ومن خلال كل هذا فإن البعد بشكله العام بمتوسط حسابي قدر ب2.43 وانحراف معياره 0.753 أي يمكن القول بأنه توجد دقة بدرجة قوية في جودة مخرجات نظام معلومات الموارد البشرية .

II. نتائج الاجابات المتعلقة بالبعد الثاني :الشمول

بعد استخدام برنامج SPSSلاجابات الأفراد حصلنا على النتائج الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم(2–14) إجابات أفراد العينة على عبارات البعد الثاني الخاص بالشمول

المحور الأول: جودة مخرجات نظام معلومات الموارد البشرية	المقياس	غير موافق	محايد	موافق	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	الاتجاه
البعد الثاني: االشمول							
5–تغطي مخرجات نظام معلومات الموارد البشرية جميع وظائف إدارة الموارد البشرية؛	التكرار	8	7	10	2.08	0.862	محايد
	النسبة	32	28	40			
6–تتميز مخرجات نظام معلومات الموارد البشرية بالشمول(أي كاملة غير ناقصة)؛	التكرار	5	10	10	2.20	0.764	محايد
	النسبة	20	40	40			
7–يوفر لك نظام معلومات الموارد البشرية الإحصائيات اللازمة في المجالات المختلفة التي تحتاجها لاتخاذ قراراتك؛	التكرار	5	12	8	2.12	0.726	محايد
	النسبة	20	48	32			
8–تتميز المعلومات التي يوفرها النظام بأنها تحتوي على كل العناصر والتفاصيل التي تساعدك في اتخاذ القرار.	التكرار	6	11	8	2.08	0.759	محايد
	النسبة	24	44	32			
مجموع البعد الثاني للمحور الثاني					1.73	0.777	محايد

المصدر: من إعداد الطالب بناءا على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS

تعليق: نلاحظ من خلال الجدول المذكور أعلاه أن جميع إجابات المستجوبين عن فقرات البعد الثاني جاءت بعبارة محايد بمتوسط حسابي قدره 1.74 و انحراف معياره 0.777 و هذا يعود لاحتمالين ، الاحتمال الأول أن أسئلة فقرات البعد الثاني لم تكون واضحة ، أما عن الاحتمال الثاني وهو الأصح أن المستجوبين توجد لديهم الشمول في جودة مخرجات نظام معلومات ولكنهم يتهربون من إجابة أو يتعمدون عدم الاجابة على الأسئلة.

نتائج الاجابات المتعلقة بالبعد الثالث :التوقيت والسرعة

بعد استخدام برنامج SPSSلإجابات الأفراد حصلنا على النتائج الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم(2–15) إجابات أفراد العينة على عبارات البعد الثالث الخاص بالتوقيت والسرعة

المحور الأول: جودة مخرجات نظام معلومات الموارد البشرية	المقياس	غير موافق	محايد	موافق	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	الاتجاه
البعد الثالث: التوقيت والسرعة							
9–يتم الحصول على المعلومات في الوقت المناسب	التكرار	6	4	14	2.33	0.868	محايد
	النسبة	24	16	56			
10–يمكن الحصول على المعلومات المتعلقة بالموارد البشرية في وقت قصير حسب الحاجة إليها؛	التكرار	4	8	13	2.36	0.757	موافق
	النسبة	16	32	52			
11–يتيح لي نظام معلومات الموارد البشرية إرسال واستقبال المعلومات المتعلقة بالمورد البشري في وقت وجيز؛	التكرار	3	9	13	2.40	0.707	موافق
	النسبة	12	36	52			
12–يساعدك نظام معلومات الموارد البشرية على ارسال المعلومات للشخص المناسب في الوقت والمكان المناسبين.	التكرار	4	9	12	2.32	0.748	محايد
	النسبة	16	36	48			
مجموع البعد الثالث للمحور الثاني					2.35	0.77	موافق

المصدر: من إعداد الطالب بناءا على مخرجات البرنامج الإحصائي SPS

تعليق: نلاحظ من خلال الجدول المذكور أعلاه أن الفقرة الحادي عشرا احتلت المرتبة الأولى التي تنص على أنه **يتيح لي نظام معلومات الموارد البشرية إرسال واستقبال المعلومات المتعلقة بالمورد البشري في وقت وجيز**، وقد قدر متوسط حسابها ب2.40 و انحراف معيارها ب 0.707 و هذا يدل على ان معظم المستجوبين يرون قوة نظام معلومات في ارسال واستقبال المعلومة، في حين احتلت المرتبة الثانية الفقرة العاشرة بمتوسط حسابي قدره 2.36 و انحراف معياره 0.757، أما عن الفقرتين التاسعة و الثاني عشر كانت عبارة الواردة محايدة، حيث أنهم امتنعوا اجابة عن السؤال أو تهربوا منها.

ومن خلال كل هذا فإن البعد بشكله العام بمتوسط حسابي قدر ب2.35 وانحراف معياره 0.77 أي يمكن القول بأنه تتوفر دقة بدرجة قوية في جودة مخرجات نظام معلومات الموارد البشرية .

III. نتائج الاجابات المتعلقة بالبعد الرابع:الملائمة

بعد استخدام برنامج SPSS لإجابات الأفراد حصلنا على النتائج الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم(2–16) إجابات أفراد العينة على عبارات البعد الرابع الخاص بالملائمة

المحور الأول: جودة مخرجات نظام معلومات الموارد البشرية	المقياس	غير موافق	محايد	موافق	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	الاتجاه
البعد الرابع: الملائمة							
13–المعلومات التي يوفرها نظام معلومات الموارد البشرية تساعدك في اتخاذ القرارات المتعلقة بعملية التوظيف(الاستقطاب + الاختيار+التعين)؛	التكرار	8	10	4	1.96	0.790	محايد
	النسبة	32	40	28			
14– المعلومات التي يوفرها نظام معلومات الموارد البشرية تساعدك في اتخاذ القرارات المتعلقة بوظيفة التدريب؛	التكرار	8	9	8	2.00	0.816	محايد
	النسبة	32	36	32			
15–المعلومات التي يوفرها نظام معلومات الموارد البشرية تساعدك في إدارة التعويضات والمكافآت؛	التكرار	7	10	8	2.04	0.790	محايد
	النسبة	28	40	32			
16–تساهم مخرجات نظام معلومات الموارد البشرية في المساعدة في التخطيط للإحتياجات المستقبلية للموارد البشرية؛	التكرار	7	5	13	2.24	0.897	موافق
	النسبة	28	20	52			
17–تساهم مخرجات نظام معلومات الموارد البشرية في تقييم أداء الأفراد.	التكرار	4	8	13	2.36	0.757	موافق
	النسبة	16	32	52			
مجموع البعد الرابع للمحور الثاني					1.71	0.81	محايد

المصدر: من إعداد الطالب بناءا على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS

تعليق: من خلال الجدول المذكور أعلاه يتضح أن الفقرة السابعة عشرا احتلت المرتبة الأولى التي تنص على أنه **يساهم مخرجات نظام معلومات الموارد البشرية في تقييم أداء الأفراد**، وقد قدر متوسط حسابها ب2.36 و انحراف معيارها ب 0.757 و هذا يدل على ان معظم المستجوبين يرون قوة مساهمة مخرجات نظام معلومات في تقييم الأداء، في حين باقي الفقرات جاءت محايدة ، حيث أن المستجوبين امتنعوا اجابة عن الأسئلة أو أن فقرات البعد لم تكن واضحة.

ومن خلال كل هذا فإن البعد بشكله العام بمتوسط حسابي قدر ب1.71 و انحراف معياره 0.81 أي يمكن القول بأنه لا تتوفر دقة بدرجة في جودة مخرجات نظام معلومات الموارد البشرية أو أنها تتوفر ولكنهم تعمدو عدم الإجابة.عدم الإجابة .

IV. نتائج الاجابات المتعلقة بالأبعاد الأربعة للمحور الثاني

بعد استخدام برنامج SPSS لإجابات الأفراد حصلنا على النتائج الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم(2–17) إجابات أفراد العينة على أبعاد الأربع الخاصة بجودة مخرجات نظم معلومات الموارد البشرية

المحور الثاني: جودة مخرجات نظم معلومات الموارد البشرية	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	الاتجاه
البعد الأول: الدقة	2.43	0.753	موافق
البعد الثاني: الشمول	1.73	0.777	محايد
البعد الثالث:التوقيت والسرعة	2.35	0.77	موافق
البعد الرابع: الملائمة	1.71	0.81	محايد
مجموع الأبعاد للمحور الاول	2.05	0.777	محايد

المصدر: من إعداد الطالب بناءا على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS

تعليق: من خلال الجدول المذكور أعلاه يتضح أن **البعد الأول الخاص بدقة جودة محرجات نظام معلومات الموارد البشرية** احتلت المرتبة الأولى ، وقد قدر متوسط حسابها ب2.43 و انحراف معيارها ب 0.753 و هذا يدل على ان معظم المستجوبين يرون قوة مدقة مخرجات نظام معلومات ، وجاءت المرتبة الثانية البعد الثالث الخاص بتوقيت والسرعة بمتوسط حسابي قدر ب2.35 وانحراف معياري 0.77في حين باقي الفقرات جاءت محايدة ، حيث أن المستجوبين امتنعوا اجابة عن الأسئلة أو أن فقرات الأبعاد لم تكن واضحة.

ومن خلال كل هذا فإن جودة مخرجات نظم معلومات الموارد البشرية بشكله العام بمتوسط حسابي قدر ب2.05 و انحراف معياره 0.777 أي يمكن القول بأنه تتوفر جودة مخرجات نظام معلومات الموارد البشرية بدرجة متوسطة وليست قوية ولقد وردت اجابات أفراد العينة محايد وذلك لكونهم لم يفهموا السؤال أو يتهربون من الاجابة.

دراسة الارتباط Correlation بين محاور الاستبيان باستخدام معامل سبيرمان Spearman's**، ومستوى الدلالةsig:**

الجدول رقم (2–18)معامل سبيرمان لارتباط:

		المحور الثاني	المحور الأول
Spearman's rho	Correlation Coefficient	1.000	0.47
المحور الأول	Sig.(2-tailed)		0.011
	N	25	25
Spearman's rho	Correlation Coefficient	0.497	1.000
المحور الثاني	Sig.(2-tailed)	0.011	
	N	25	25

المصدر: من إعداد الطالب بناءا على مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS

تعليق:

من خلال الجدول نلاحظ أن معامل الارتباط سبيرمان=0.497 أي هناك علاقة خطية طردية متوسطة بين موارد نظام معلومات الموارد البشرية وجودة مخرجات نظام معلومات الموارد البشرية، وبما ان α=0.011≤ 0.05، فإنه هناك علاقة ذات دلالة معنوية بين متغيرين.

المطلب الثالث: مناقشة النتائج

بعد أن قمنا بعرض نتائج الاستبيان الموزع على مستخدمي نظام معلومات الموارد البشرية في مديرية توزيع الكهرباء و الغاز، في هذا المطلب سنتطرق لتحليلها:

1- **مكونات النظام** : من خلال دراستنا الميدانية لموارد نظام معلومات الموارد البشرية لاحظنا من خلال إجابات المستجوبين ومن خلال مقابلتنا مع رئيس مصلحة الموارد البشرية أنها تتوفر على مكونات فعالة في نظم معلومات الموارد البشرية تتكون من أجهزة وشبكات إذ يوجد قسم خاص بتسيير أنظمة المعلمات مهمته توفير الشبكات وحمايتها وقاعدة بيانات وبرامج مستخدمة وتوجد سيايات أمنية وهاتين الآخرتين كانتا متوفرين بدرجة قوية و بارزتين من خلال عرض نتائج الاستبيان لهما.

2- **جودة مخرجات النظام**: من خلال دراستنا الميدانية وجدنا أن جودة مخرجات نظام معلومات الموارد البشرية تقتصر فقط على وظيفة إدارة الأجور و استخدامه كقاعدة بيانات يتم إدخال كل المعلومات المتعلقة بالموظف فقط ، أما باقي وظائف إدارة الموارد البشرية تسيير بالاعتماد على الاكسل و الوورد فقط ، إذ يمكن أن نلخص الأسباب الرئيسية التي حالت دون استغلال الأمثل للنظام إلى:

- ضعف التكوين
- غياب سياسة التحفيز
- الاعتماد على الطريقة التقليدية في التوظيف
- الاعتماد على الطريقة التقليدية في تقييم الأفراد

أما بالنسبة لمخرجات النظام يمكن تحليلها كمايلي:

- **الدقة**: أظهرت نتائج المتوصل إليها من خلال دراستنا أن النظام يوفر معلومات تمتاز بالدقة وخالية من الأخطاء ولكن هذه الخاصية غير محققة بالنسبة للوظائف التي تستعمل الاكسل و الوورد.
- **الشمول**: لقد لاحظنا من خلال دراستنا الميدانية أن مخرجات النظام لا تغطي كافة الجوانب الوظيفية أي غير مستغل كليا بالإضافة أنها لا تحتوى على كل العناصر والتفصيل التي يحتاجها متخذ القرار.
- **السرعة والتوقيت**:من خلال دراستنا الميدانية نجد أن نظام معلومات الموارد البشرية من أهم مميزاته هو توفير المعلومات في الوقت المناسب إضافة إلى امكانية استرجاع معلومات في وقت الحاجة إليها وهذا راجع إلى خاصية التكامل والاعتماد على قاعدة بيانات موحدة ، بينما نجدها غير محققة في باقي الوظائف التي تستخدم الاكسل و الوورد إذ يتطلب ذلك ارسال عن طريق البريد الالكتروني.

- **الملائمة**: أظهرت نتائج المتوصل إليها من خلال دراستنا أن نظام معلومات الموارد البشرية نجده ملائم فقط في إدارة الأجور والتعويضات أما باقي الوظائف نجده غير ملائم وهذا راجع لعدم استغلال النظام في كافة وظائف إدارة الموارد البشرية.

3– مدى استغلال النظام في وظائف ادارة الموارد البشرية : لقد لاحظنا من خلال دراستنا أن لنظام معلومات الموارد البشرية دورا حيويا في عملية التنظيم، داخل المؤسسة خاصة بالنسبة لإدارة الموارد البشرية نظرا لما يقدمه من معلومات مفيدة لصياغة الاستراتجيات واتخاذ القرارات، وعليه سنقوم بتوضيح مدى استغلال النظام في وظائف إدارة الموارد البشرية من خلال التطرق لكل وظيفة على حدى:

أ– وظيفة المسار المهني:لقد أدى استخدام الحاسوب في مجال السجلات إلى توفير الوقت والمكان المناسبين وسرعة توفيرها للمعلومة ودقتها تجعل القرارات الادارية المتخذة أكثر فعالية في معالجة المشاكل الحاصلة إذ يتم تسجيل ومتابعة العامل منذ تعينه في المؤسسة إلى غاية خروجه منها إلا انه من خلال مقابلة والاستبيان وجدنا هناك تعارض كبير إذ أن نظام معلومات بناءا على المقابلة التي اجريت مع رئيس مصلحة المستخدمين قال بأنه من المفروض يساهم إلا أن الواقع عكس ذلك تماما .

ب– وظيفة التوظيف : من خلال من خلال مقابلتنا مع رئيس مصلحة الموارد البشرية و اجابات أفراد العينة لاحظنا الاستخدام النظام في أقسام الاختبار والتعين في إدارة الموارد البشرية ، جعل إمكانية الاحتفاظ بالمعلومات اللازمة حول الأفراد المرشحين للوظائف و استرجاعها في الوقت المناسب، إلا أن قرار التوظيف لا يعنيه إذ يتم التوظيف بناءا على الطريقة التقليدية إذ ان التوظيف يتم عن طريق مكاتب التشغيل مما يعيق عملية الاستقطاب .

ت– **وظيفة إدارة الأجور و الرواتب**:من خلال المقابلة ونتائج اجابات أفراد العينة تبن لنا أن استخدام نظام معلومات الموارد البشرية في مجال إدارة الاجور فعال وتحقق ذلك من خلال زيادة دقة وسرعة في إعداد قوائم الأجور والرواتب والمساهمة في إتخاذ القرارات السريعة بشأن المكافآت وهذا كذلك ما أكده لنا رئيس قسم المالية ورئيس مصلحة المستخدمين بتاريخ 26 فيفري 2018.(أنظر للملحق رقم02)

ث– وظيفة التكوين: بناءا على المقابلة وتحليلنا لاستبيان يمكن القول بأنه يتم استخدام نظام معلومات الموارد البشرية في تسهيل سبل تحديد المهارات والتأهيل و إعداد الحاجات التدريبية اللازمة للأفراد و توزيعهم على الوظائف المناسبة وفق كفاءتهم ومؤهلاتهم العلمية إلا أنه لا يساهم في اتخاذ قرار التكوين بالإضافة إلى أن تكوين الأفراد لا يوجد في الآونة الاخيرة نتيجة للتقشف الذي تشهده البلاد والمؤسسة من جهة أخرى وهذا ماصرح به رئيس مصلحة التكوين والتطوير عند مقابلتنا به بتاريخ 26 فيفري 2018.(أنظر للملحق رقم02)

ج– وظيفة تقيم أداء العاملين: من خلال نتائج المتوصل إليها من خلال ملاحظتنا و تحليلنا للمقابلة و الاستبيان، تبن أن مؤسسة سونلغاز لا تعطي أهمية كبيرة بالنسبة لتقييم العاملين بل تعتبر إجراء روتيني سنوي يتم من خلال تقيم العامل عن طريق ملأ استمارة التقييم من طرف المسؤول المباشر ويتم نقل محتوى الاستمارة إلى النظام ومنه نقول أن مساهمة النظام في تقييم العاملين لا توجد وهذا ما أكدته المقابلة بخلاف إجابات أفراد العينة التي أكدت أنه توجد بمتوسط حسابي قدر ب2.36 وانحراف معياري0.757.

خلاصة الفصل

من خلال هذا الفصل قمنا بعرض أدوات جمع البيانات وطريقة المعالجة إذ استخدمنا الملاحظة والمقابلة والاستبيان للحصول على جملة من البيانات والتي قمنا بمعالجتها بمجموعة أدوات إحصائية، ثم عرض النتائج المتوصل لها، من ثمة تحليلها و تفسيرها، بعد ذلك قمنا بمناقشتها.

إذ خصصنا لذلك مبحثين أساسين تطرقنا في الاول إلى الطريقة و الإجراءات المتبعة في الدراسة الميدانية أما الثاني فعرضنا فيه نتائج الدراسة الميدانية بالإضافة إلى تحليلها ومناقشتها.

الخاتمة

الخاتمة

تعتمد أي مؤسسة على نظام معلومات الموارد البشرية من اجل بقائها وتحقيق الاهداف المسطرة لها ولقد حاولنا من خلال هذه الدراسة التعرف على مدى كفاءة وفعالية نظام المعلومات الموارد البشرية في مديرية توزيع الكهرباء والغاز بورقلة وقد قسمنا دراستنا إلى فصلين ففي القسم تطرقنا إلى الجانب النظري والقسم الثاني تضمن الجانب التطبيقي ، ومن خلال الدراسة الميدانية التي قمنا بها والتي أجريناها على عينة من عمال مديرية توزيع الكهرباء و الغاز من أجل معالجة الاشكالية التالية: ما مدى كفاءة نظام معلومات الموارد البشرية في مدرية توزيع الكهرباء والغاز بورقلة؟

اختبار الفرضيات:

بعد عرض مختلف النتائج المتوصل إليها ومناقشتها سنقوم فيما يلي بإختبار مدى صحة الفرضيات المتعلقة بموضوع الدراسة و المتمثلة في:

– الفرضية الأولى : تتمثل مكونات نظام معلومات الموارد البشرية في الموارد المادية (الأجهزة)، المعلوماتية (نظم التشغيل، قواعد بيانات) و البشرية (مستخدمين مبرمجين) في المؤسسة.

بناءا على النتائج التي توصلنا إليها في الدراسة الميدانية فإن مؤسستنا تتوفر على موارد مادية متنوعة وشبكات داخلية ومحلية ووطنية وبرامج تتمتع بمرونة فائقة، ولها قاعدة بيانات موحدة ووطنية مخزنة داخل الخوادم على مستوى الجزائر، تمتلك ثروة بشرية من فئات الشباب ذات تخصصات مختلفة وخبرتهم تفوق 05 سنوات، كل هذه المكونات تتفاعل مع بعضها البعض لأجل دعم عملية اتخاذ القرار بدائرة الموارد البشرية **وعليه نثبت صحة فرضيتنا الأولى.**

– الفرضية الثانية: يساهم نظام معلومات الموارد البشرية بصفة كبيرة في توفير المعلومات من أجل تحقيق إدارة جيدة

بناءا على النتائج المتوصل إليها من خلال دراستنا الميدانية لاحظنا أن نظام معلومات الموارد البشرية لا يوفر جميع المعلومات الخاصة بجميع وظائف إدارة الموارد البشرية فهو يوفر المعلومة فقط التي تقتصر على الأجر وعلى قاعدة بيانات العاملين أما باقي الوظائف فلا تستغل فيها ومن هنا يمكن القول أن مساهمة نظام معلومات الموارد البشرية لا تحقق إدارة جيدة و إنما إدارة ضعيفة **وعليه نفي صحة الفرضية الثانية**

– الفرضية الثالثة: نظام معلومات الموارد البشرية يمتاز بجودة عالية و مطبق على جميع وظائف دائرة الموارد البشرية.

من خلال النتائج المتوصل إليها في دراستنا فيمكن القول أن نظام المعلومات لا يطبق في كافة وظائف إدارة الموارد البشرية فهو محصورا فقط في إدارة الأجور و التعويضات، أما باقي الوظائف لا نجده فيها.حيث أنه في وظيفة التكوين لا يمكنه أن يتخذ قرار التكوين فهو يحدد فقط الاحتياجات التدريبية و بالإضافة يعلم من هم الاشخاص الذين قاموا بالتدريب أما عن وظيفة تقييم أداء العاملين فهو لا يقم أداء العاملين لأن المسؤول المباشر هو الذي بقيمه، فهم يعتمدون على الطريقة التقليدية أما من حيث تتبع المسار المهني فلا نجده أصلا لكون التقييم لا يرجع له في الأساس **و عليه نفي صحة فرضيتنا.**

الخاتمة

النتائج:

ويمكن تلخيص أهم النتائج وفق ما تم التوصل إليه بما يلي:

1- من خلال تشخيصنا لواقع كفاءة نظام المعلومات المعتمدة بالمؤسسة محل الدراسة توصلنا أن المؤسسة تتوفر على العناصر الأساسية المكونة لنظام المعلومات من عتاد الحاسوب وبرمجياته الشبكة المعلوماتية و قاعدة البيانات بالإضافة إلى العنصر البشري المستخدم للنظام.

2- تساهم مخرجات نظم معلومات الموارد البشرية في وظيفة إدارة الاجور والتعويضات.

3- تساهم مخرجات نظم معلومات الموارد البشرية في المعلومات الشخصية لافراد.

4- تسعى المؤسسة لتحسين ورفع أداء المورد البشري وهذا عبر إتباع تقنيات ووسائل حديثة في إدارته و أهمها نظام معلومات الموارد البشرية.

5- توجد نسبة 65% من عينة الدراسة بالمؤسسة لم يلتحقوا بأية دورة تدريبية في مجال استخدام أنظمة المعلومات والوسائل التقنية وهذا ما يعكس في تهيئة الموارد البشرية.

6- ان استخدام نظام معلومات يعمل على تقليل الجهد والوقت عكس البرامج التي تستخدم الاكسل و الوورد.

7- غياب الاستغلال الأمثل لنظام المعلومات الموارد البشرية في عملية تقييم أداء العاملين.

8- غياب الاستغلال الأمثل لنظام المعلومات الموارد البشرية في عملية التوظيف.

9- غياب الاستغلال الأمثل لنظام المعلومات الموارد البشرية في عملية التكوين.

التوصيات: يمكن تقديم جملة من التوصيات التالية:

1- على المؤسسة القيام بالتحديث المستمر والصيانة الوقائية للنظام (الأجهزة والبرامج)

2- توفير برامج تدريبية حول تكنولوجيا المعلومات بصفة عامة من أجل امتلاك مورد بشري كفء يساهم في الاستغلال الأمثل لنظام المعلومات مما ينعكس على أداء العاملين الذي بدوره يؤدي إلى تحقيق أهداف المؤسسة.

3- الاعتماد على نظام معلومات الموارد البشرية بشكل كبير وفعال في اتخاذ القرارات بشأن المورد البشري وخاصة الجانب الخاص بعملية تقييم أداء العاملين التي تعتبر مهمة جدا لارتباط نتائجها بكل برامج التدريب والحوافز والترقيات.

4- ضرورة توفير الأمن والحماية وبشكل دائم للمعلومات وقواعد البيانات ونظم الحاسوب من كل الأخطار والتهديدات المحتملة.

5- يجب على المؤسسة الاعتماد على التخطيط المستقبلي من خلال مخرجات نظام معلومات الموارد البشرية.

الخاتمة

آفاق الدراسة: تتمثل في

1- أثر تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية على الرضا الوظيفي.

2- دور نظم معلومات الموارد البشرية في التخطيط الاستراتجي.

3- أثر توافر متطلبات تطبيق معلومات الموارد البشرية المحوسبة على التطوير التنظيمي.

4- مقارنة تقييم كفاءة نظام معلومات الموارد البشرية بين مؤسستين خاصة وعامة.

قائمة المراجع

قائمة المراجع

أولا: المراجع باللغة العربية:

1- ثابت عبد الرحمان إدريس ، **نظم المعلومات الإدارية في المنظمات المعاصرة** ، دار الجامعية ، مصر 2005.

2- خالد رجم،**تقييم أثر نظام معلومات الموارد البشرية على استراتيجيات إدارة الموارد البشرية**، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه، علوم التسيير، جامعة ورقلة،2017.

3 - خالد رجم ،**أثر نظام معلومات الموارد البشرية على أداء العاملين**، مذكرة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير، علوم التسيير، جامعة ورقلة، 2016.

4- خالص صافي صالح، **رقابة تسيير المؤسسة في ظل اقتصاد السوق**، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثانية، الجزائر، 2010.

4- خضير كاظم حمود، ياسين كاسب الخرشة، **إدارة الموارد البشرية**، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، الطبعة الرابعة، عمان، 2011.

5- زابي مريم، عيسى عيدة، **مراقبة التسيير كنظام للمعلومات** ، مذكرة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر، المركز الجامعي العقيد أكلي محند أولحاج، البويرة، 2012، (بتصرف) .

6- سهيلة محمد عباس، **إدارة الموارد البشرية مدخل إستراتيجي** ، الطبعة الثانية ، دار وائل للنشر والتوزيع ، عمان الأردن ، 2002.

7- زاوي صورية، تومي ميلود، **دور نظام معلومات الموارد البشرية في تقييم أداء الموارد البشرية في المؤسسة**، مجلة كلية الآداب والعلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة الجزائر، العدد السابع، جوان 2010.

9- عادل حرحوش صالح ، مؤيد سالم ، **إدارة الموارد البشرية مدخل إستراتيجي** ، جدار للكتاب العالمي ، عمان الأردن ، 2009.

10- عبد القادر شلالي، **دور إدارة الموارد البشرية في صنع القرار بالمؤسسة الاقتصادية**، الملتقى العلمي الدولي حول صنع القرار في المؤسسة الاقتصادية، جامعة محمد بوضياف مسيلة، يومي 14-15 أفريل 2009، المحور السادس.

11- لمين علوطي، **أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال على إدارة الموارد البشرية في المؤسسة**، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، جامعة الجزائر، 2008.

12- محمد الصيرفي، **الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية**، الطبعة الأولى، دار المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 2008؛

13- مزهودة نورالدين، **مطبوعة محاضرات في مقياس الاتصال وأنظمة المعلومات** ،غير منشورة ، جامعة ورقلة ، 2017،

14- يوسف حجيم الطائي، **إدارة الموارد البشرية مدخل إستراتيجي**، الطبعة الأولى، الوراق للنشر والتوزيع، الأردن، 2006؛

ثانيا: المراجع باللغة الأجنبية:

1- Bader Yousef Obeidat, The relationship between human resource information system (HRIS) functions and human resource management (HRM) functionalities, journal of management research, Vol4,No 4, in Jordan,October 2012;

2- Darelet Mlzard l et scmmzzi M , l'Essentiel sur le management, 5 e edition foucher, 2006 ;

4- Effectiveness of human resource information system on hr functions of the organization, a cross sectional study, us china education review a 9, 2012;

6- Negin and others, Evaluation of the effectiveness of e-recruitment practices for SMEs, international conference on innovation, management and service, vol 14, in Malaysia, 2011;

7- Pqtrick Hubert, systèmes d'information de gestion, gualion éditions, France, 2009 ;

ثالثا: مواقع الانترنت:

1- http://kenanaonline.com/users/ahmedkordy/posts/319623

2- https://hrdiscussion.com/hr87005.html

3- www.elit.dz

الملاحق

الملحق رقم (01):قائمة المحكمين لاستبيان

الرقم	إسم المحكم	الدرجة العلمية
01	عرابة الحاج	بروفيسور
02	حليدة دلهوم	أستاذ محاضرب
03	بوخلخال عبد الرحيم	أستاذ مساعد أ

المصدر : من إعداد الطالب

الملحق رقم (02):أسئلة المقابلة

. دليل المقابـلة:

الطالبة: مرزوق عمر **تخصص:** إدارة الموارد البشرية ماستر 2

الشخص: ..... **الوظيفة:**.....

التاريخ: يوم ..... /. ..../2018م **الساعة:**.....

.الأسئلة:

1-ما رأيك في مدى كفاءة موارد نظام المعلومات في قسم الموارد البشرية:

1-1-الأجهزة: حديثة و كافية من حيث العدد؟

1-2- الشبكات: توفر شبكات داخلية تسهل انتقال المعلومات أم لا؟

1-3- البرامج، ما هي البرامج المستعملة في تسيير الموارد البشرية؟ وما رأيك فيها؟

1-4-السياسات الأمنية، هل هناك سياسات أمنية لحماية نظام المعلومات؟

1-5- الإمكانات البشرية: هل مستخدمي النظام مكونين بالدرجة المطلوبة لتسيير النظام؟

1-6-قاعدة بيانات: هل توجد قاعدة بيانات موحدة في إدارة الموارد البشرية؟

2-هل يساهم استعمال نظام معلومات الموارد البشرية في وظيفة التكوين؟

3-ما رأيك في استغلال نظام معلومات الموارد البشرية في وظيفة التوظيف؟

4-ما رأيك في استغلال نظام معلومات الموارد البشرية في وظيفة إدارة الأجور؟

5-ما رأيك في استغلال نظام معلومات الموارد البشرية في وظيفة تقييم أداء العاملين؟

6-ما رأيك في استغلال نظام المعلومات الموارد البشرية في إدارة المسار المهني؟

7- هل استفدت من أي تكوين أو تربص له علاقة بنظام المعلومات أو باستخدام التكنولوجيا؟

8- في رأيك ما هي الأسباب التي تحول دون الاستغلال الأمثل لنظام معلومات الموارد البشرية؟

9-هل استفاد موظفو إدارة الموارد البشرية من تكوين TIC ؟

. دليل المقابـلة:

الطالب: مرزوق عمر **تخصص:** إدارة الموارد البشرية ماستر 2

الشخص: أجريت المقابلة مع أربع رؤساء مصالح في نفس اليوم 2018/02/26وهم:

1-بوغابة عبد الرؤوف رئيس قسم المالية

2- عمران محمد رئيس مصلحة الموارد البشرية

3-عياض عبد الباري رئيس مصلحة التكوين والتطوير

4-ميلودي لخضر مكلف بالدراسات في الموارد البشرية

10- ما رأيك في مدى كفاءة موارد نظام المعلومات في قسم الموارد البشرية من حيث:

1-1-الأجهزة: س 1:حديثة و كافية من حيث العدد؟

ج 1:متوسطة الحداثة ولكنها كافية.

1-2- الشبكات: س2 : توفر شبكات داخلية تسهل انتقال المعلومات ام لا؟

ج 2: نعم توجد شبكات توفر سهولة انتقال المعلومات

1-3- البرامج، س 3:ما هي البرامج المستعملة في تسيير الموارد البشرية؟ وما رأيك فيها؟

ج 3: كان في السابق عبارة عن برنامج في لغة البرمجة في نظام DO3 وفي سنة 2010 استحدث نظام جديد يحتوي على قاعدة معطيات موجودة في مديرية ILLITفي الجزائر ويتم التواصل معها عن طريق الشبكات وهذا البرنامج المستحدث اسمه NOVA وهو يحتوي على جميع العمليات المتعلقة بDRH.

ويعد NOVAنظام فعال لأنه يساعد في وضعية العمال.

وقد حصص قسم حاص تسيير أنظمة المعلومات لمتابعة الشبكات

كما أن هنالك وسائل لاتصال الداخلي نجد الهاتف الثابت بالاضافة إلى Email Kerio Entrenet.

1-4-السياسات الأمنية، س 4: هل هناك سياسات أمنية لحماية نظام المعلومات؟

ج 4 :هناك سياسات أمنية تتمثل في الجدار الناري ومفاتيح التشغيل حسب المستعمل ويوجد قسم خاص باستغلال أنظمة الإعلام الألي Mises a jour.

1-5- الإمكانات البشرية: س 5:هل مستخدمي النظام مكونين بالدرجة المطلوبة لتسيير النظام؟

ج 5- هناك مستخدمين للنظام ولكنهم ينقصهم التكوين الجيد فقط.

1-6-قاعدة بيانات:س 6: هل توجد قاعدة بيانات موحدة في ادارة الموارد البشرية؟

ج 6- نعم توجد قاعدة بيانات في إدارة الموارد البشرية موجودة على مستوى مديرية ILLITفي الجزائر العاصمة.

11- هل يساهم استعمال نظام المعلومات الموارد البشرية (NOVA) في وظيفة التكوين؟

ج2-يحفظ في النظام الاحتياجات التدريبية بالإضافة إلى عدد الاشخاص الذين قاموا بالتدريب.

والتكوين في المؤسسة يتميز بثلاث أنواع:

- **تكوين داخل المؤسسة**: وهنا يكون بالوسائل الخاصة بالمؤسسة كبرمجته يوم دراسي لبعض العمال من أجل توضيح بعض المسائل الخاصة بأعمالهم.
- **تكوين بمراكز تابعة للمؤسسة**:فنجد ثلاث مدارس توجد المدرسة التقنية بالبليدة ونجد المدرية التكوين بعين مليلة ومركز التكوين في بن عكنون.
- **حارج المؤسسة** : نادرا ماتلجأ المؤسسة إلى التكوين حارج مراكزها التكوينية.

نعم يساهم ولكن لا يعتمد عليه في اتخاذ قرار التكوين.

12- ما رأيك في استغلال نظام المعلومات في وظيفة التوظيف؟

ج3- أمر مطلوب ولكن المؤسسة تعتمد على الطريقة التقليدية في التوظيف إذ يتم التوظيف بناءا على مكتب التشغيل.

13- ما رأيك في استغلال نظام المعلومات في وظيفة ادارة الأجور؟

ج 4- أمر مطلوب وموجود في المؤسسة وتعتمد عليه بشكل كبير.

14- ما رأيك في استغلال نظام المعلومات في وظيفة تقييم أداء العاملين؟

ج 5- أمر مطلوب ولكن مؤسستنا لا يتم اعتمادها بنظام NOVAو انما يتم تقييم أداء العاملين على الطريقة التقليدية فالمسؤول المباشر هو الذي يقيم أداء الافراد وينصب ذلك التقيم في النظام.

15- ما رأيك في استغلال نظام المعلومات في ادارة المسار المهني؟

ج 6- أمر مطلوب ومتاح من قبل نظام NOVA ولكن لا يعتمد عليه بشكل كبير.

16- هل استفدت من أي تكوين أو تربص له علاقة بنظام المعلومات أو باستخدام التكنولوجيا؟

ج 7- نعم استفدت من عدة تكوينات وتربصات في مجالات متعددة وذلك في السابق أما اليوم تم تجميد التكوين نظرا لما تعانيه المؤسسة من ساسة التقشف وبالاعتبار كذلك أن التكوين يتطلب ميزانية خاصة.

17- في رأيك ما هي الاسباب التي تحول دون الاستغلال الأمثل لنظام معلومات الموارد البشرية؟

ج 8- هناك أسباب عديدة أهمها عدم دعم الادارة العليا للإستغلال الأمثل للنظم المعلوماتية في استعماله في كل المجالات.بالإضافة إلى نقص التكوين

18- هل استفاد موظفو إدارة الموارد البشرية من تكوين TIC؟

ج9- نعم استفاد بعض الموظفين من التكوين ولكن هذا كان في السنوات السابقة وهذا راجع لكون المسؤولين في مؤسسة سونلغاز يرون أن التكوين موردهم العنصر البشري شيء غير كاف بل ينظرون أن التكوين مضيعة للوقت ولا تعود بالعائد على النشاط المهني للمؤسسة بالإضافة أن هناك حالة تقشف تفرض عدم وجود التكوين.

- فيما يخص كفاءة نظام معلومات الموارد البشرية (NOVA) في قسم الموارد البشرية فهو يستجيب للمعطيات الحالية المتعلقة بإعداد الأجر فقط.

الملحق رقم (03): الاستبيان

جامعة قاصدي مرباح ورقلة

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

استبيان مذكرة الماستر

السادة والسيدات الأفاضل، يشرفني أن أتقدم إلى سيادتكم المحترمة هذه الاستمارة التي تدخل ضمن متطلبات انجاز ***مذكرة الماستر*** تحت عنوان: **تقييم كفاءة نظام معلومات الموارد البشرية**، وأعلمكم أن إجاباتكم تحظى بالأهمية القصوى لنجاح بحثنا، وأنها ستستخدم لأغراض البحث العلمي، نشكركم جزيل الشكر لمساندتكم ومساعدتكم لنا، تقبلوا مني أسمى عبارات التقدير و الاحترام.

الطالب مرزوق عمر **المشرف: رجم خالد**

الرقم	المحور الأول: موارد نظام معلومات الموارد البشرية	غير موافق	محايد	موافق
	البعد الأول: الأجهزة			
1	يعتمد نظام المعلومات الإداري الحالي بشكل أساسي على الحاسوب			
2	المعدات المستخدمة حاليا تتناسب و طبيعة العمل، و توفر القدرة اللازمة للتشغيل			
3	تعتبر المعدات المستخدمة حاليا من أفضل و احدث تكنولوجيا متوفرة في السوق			
4	القدرة التخزينية للأجهزة المستخدمة مناسبة و تؤدي أغراض الحفظ بكفاءة			
	البعد الثاني: الشبكات	**غير موافق**	**محايد**	**موافق**
5	يستخدم النظام الحالي لتبادل و نقل المعلومات شبكة اتصال محوسبة بين مختلف الأقسام و المصالح			
6	سرعة تدفق المعلومات في الشبكة والتي لها علاقة بالعتاد المستعمل من كوابل قوة الخادم (server) لها أثر فعالية الاتصال			
7	شبكة الاتصالات المستخدمة لنقل البيانات و المعلومات كافية لإنجاز الأعمال المطلوبة في الوقت المناسب			
8	يتم الاستناد إلى قاعدة بيانات مركزية في الحصول على المعلومات			
	البعد الثالث: البرامج	**غير موافق**	**محايد**	**موافق**
9	تتميز البرامج المستخدمة بتمكين أكثر من مستفيد بالاتصال معا في وقت واحد			
10	توفر البرامج كل ما تطلبه الوظيفة من مهام			
11	تساعد البرمجيات المستخدمة في التقليل من استخدام الورق في المراسلات بين الدوائر و الأقسام المختلفة			

12	تتميز البرامج بكشف أي أخطاء عند إدخال البيانات و إصدار رسائل خاصة بهذه الأخطاء			
13	تتميز البرامج المستعملة بالحداثة و سهولة الاستخدام			
	البعد الرابع: السياسات الأمنية	غير موافق	محايد	موافق
14	تقوم المؤسسة بوضع قواعد خاصة بحماية المعلومات و معاقبة الموظفين المخلين بها			
15	فصل وظيفة مراقبة النظام عن وظيفة إدخال المعلومات (أي الذي يدخل المعلومات ليس نفسه هو من يراقب النظام)			
16	تقوم المؤسسة بالتحديث المستمر و الصيانة الوقائية للنظام(الأجهزة و البرامج)			
17	توفر المؤسسة برمجيات لحماية الشبكة من الاختراق			
	البعد الخامس: الإمكانات البشرية	غير موافق	محايد	موافق
18	تمت استفادتك من دورات تكوينية كان لها الأثر في تحسين استخدامك لنظم المعلومات			
19	يمتلك مستخدم النظام المهارة الكافية لانجاز العمل بكفاءة			
20	يساعد نظام المعلومات في تنظيم المهام الوظيفية			

المحور الثاني: جودة مخرجات نظام معلومات الموارد البشرية				
	البعد الأول: الدقة	غير موافق	محايد	موافق
1	تتميز المعلومات التي تستخدمها حول الموارد البشرية بمستوى عال من الدقة			
2	ساهم استخدام نظام معلومات الموارد البشرية في تقليل نسبة الأخطاء على مستوى المعلومات المقدمة			
3	يمكنك الحصول على معلومات حول الموارد البشرية واضحة و مفهومة			
4	يمكنك الحصول على معلومات حول الموارد البشرية موجزة ومفيدة			
	البعد الثاني: الشمول	غير موافق	محايد	موافق
5	تغطي مخرجات نظام معلومات الموارد البشرية جميع وظائف إدارة الموارد البشرية			
6	تتميز مخرجات نظام معلومات الموارد البشرية بالشمول (اي معلومات كاملة غير ناقصة)			
7	يوفر لك نظام المعلومات الموارد البشرية الإحصائيات اللازمة في المجالات المختلفة التي تحتاجها لاتخاذ قراراتك			
8	تتميز المعلومات التي يوفرها النظام بأنها تحتوي على كل العناصر والتفاصيل التي تساعدك في اتخاذ القرار			
	البعد الثالث: التوقيت و السرعة	غير موافق	محايد	موافق
9	يتم الحصول على المعلومات في الوقت المناسب			
10	يمكن الحصول على المعلومات المتعلقة بالموارد البشرية في وقت قصير حسب الحاجة اليها			
11	يتيح لي نظام معلومات الموارد البشرية إرسال و استقبال المعلومات المتعلقة بالمورد البشري في وقت وجيز			
12	يساعد نظام معلومات الموارد البشرية على إرسال المعلومات للشخص المناسب في الوقت و المكان المناسبين			
	البعد الرابع: الملائمة	غير موافق	محايد	موافق
13	المعلومات التي يوفرها نظام معلومات الموارد البشرية تساعدك في اتخاذ القرارات المتعلقة بعملية التوظيف(الاستقطاب+ الاختيار+التعيين)			
14	المعلومات التي يوفرها نظام معلومات الموارد البشرية تساعدك في اتخاذ القرارات المتعلقة بوظيفة التدريب			
15	المعلومات التي يوفرها نظام معلومات الموارد البشرية تساعدك في إدارة التعويضات والمكافآت			
16	تساهم مخرجات نظام معلومات الموارد البشرية في المساعدة في التخطيط للاحتياجات المستقبلية للموارد البشرية			
17	تساهم مخرجات نظام معلومات الموارد البشرية في تقييم أداء الأفراد			

ثالثا: معلومات الموظف ضع علامة X في الخانة المناسبة

الجنس	**ذكر**	**أنثى**			
العمر	**أقل من 30 سنة**	**31 إلى 40 سنة**	**41 إلى 50 سنة**	**أكبر من 50 سنة**	
مستوى التعليم	**دون الليسانس/ اخرى**	**شهادة دراسات/ليسانس**	**مهندس/ماستر**	**ماجستير**	**دكتوراه**
الخبرة	**أقل من 5 سنوات**	**من 05 إلى 10 سنوات**	**من 11 إلى 20سنة**	**أكثر من 20 سنة**	

جزاكم الله خيرا لتعاونكم

الملحق رقم (04): واجهة نظام المالي ومحاسبي

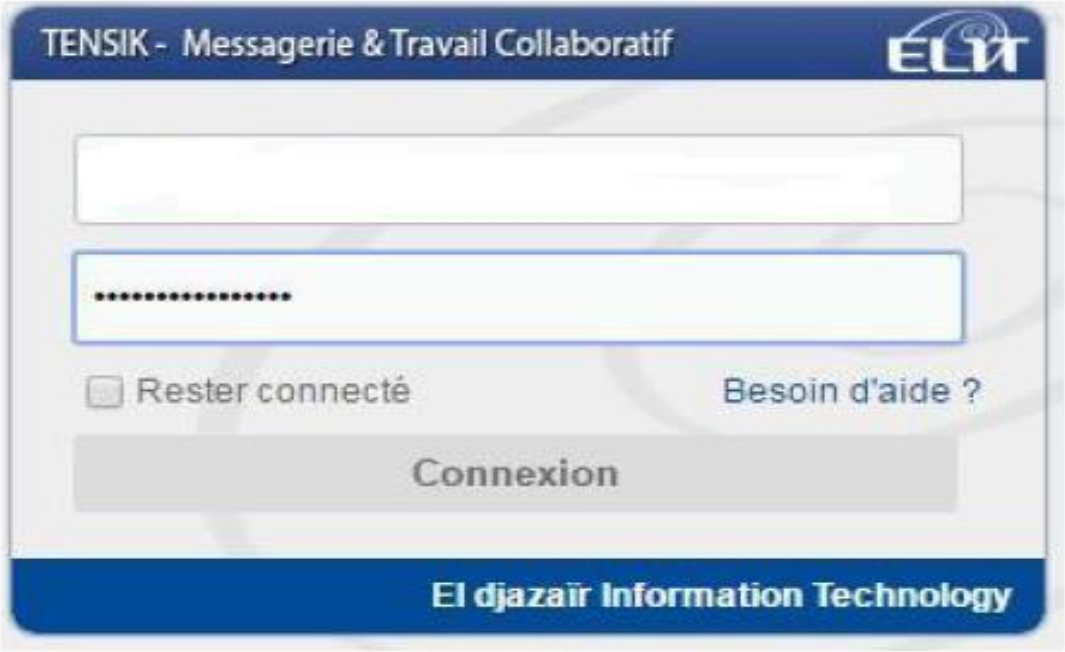
المصدر:نظام المعلومات الالكتروني سونلغاز

الملحق رقم(05) واجهة تقنية الاتصال للبريد الداخلي المحليKerio Connect

المصدر:نظام المعلومات الالكتروني سونلغاز

الملحق رقم(06) واجهة تقنية الاتصال للبريد الداخلي

الواسع TENSIK



المصدر:نظام المعلومات الالكتروني سونلغاز

الفهرس

الفهرس	الصفحة
الإهداء	I
الشكر	II
الملخص	III
قائمة المحتويات	V
قائمة الجداول	VI
قائمة الأشكال	VII
قائمة الملاحق	VIII
قائمة الاختصارات	IV
مقدمة	أ
الفصل الأول: الأدبيات النظرية و التطبيقية لكفاءة نظام معلومات الموارد البشرية	01
تمهيد	02
المبحث الأول: الأسس النظرية لنظام معلومات الموارد البشرية	03
المطلب الأول: ماهية نظام معلومات الموارد البشرية	03
الفرع الاول:مفهوم نظام معلومات الموارد البشرية	03
أولا:تعريف نظام معلومات	03
ثانيا:تعريف نظام معلومات الموارد البشرية	03
ثالثا:خصائص نظام معلومات الموارد البشرية	04
الفرع الثاني :أهداف ووظائف ومراحل نظام معلومات الموارد البشرية	04
أولا:أهدافه	04
ثانيا:وظائفه	04
ثالثا:مراحله	05
المطلب الثاني:دور ومتطابات نجاح ومعوقات نظام معلومات الموارد البشرية	06
الفرع الاول:دور نظام معلومات الموارد البشرية	06
الفرع الثاني:متطلبات نجاح ومعوقات نظم معلومات الموارد البشرية	06
أولا: متطلبات نجاح نظم معلومات الموارد البشرية	07

ثانيا:معوقات نظم معلومات الموارد البشرية	08
المطلب الثالث:أثر نظام معلومات الموراد البشرية في فعالية استراتجيات إدارة الموارد البشرية و معايير تقييم نظام معلومات الموارد البشرية	08
الفرع الاول: أثر نظام معلومات الموراد البشرية في فعالية استراتجيات إدارة الموارد البشرية	08
الفرع الثاني: معايير تقييم نظام معلومات الموارد البشرية	10
المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقة	12
المطلب الاول دراسات سابقة باللغة العربية	12
المطلب الاول: دراسات سابقة باللغة الأجنبية	14
المطلب الثالث : مقارنة بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة	14
الفرع الاول:أوجه الشبه	14
الفرع الثاني :أوجه الاختلاف	14
خلاصة الفصل الأول	15
الفصل الثاني: الدراسة الميدانية لواقع نظام معلومات الموارد البشرية في مؤسسة سونلغاز ورقلة	16
تمهيد	17
المبحث الأول: عينة و أدوات الدراسة	17
المطلب الأول: مجتمع وعينة الدراسة	17
المطلب الثاني: أدوات الدراسة	17
المبحث الثاني: النتائج والمناقشة	19
المطلب الأول: عرض نتائج الاستبيان	19
الفرع الأول : مكونات نظام معلومات المؤسسة	19
الفرع الثاني: السياسات الأمنية المتبعة	23
المطلب الثاني: نتائج المقابلة و الاستبيان	24
الفرع الاول: نتائج المقابلة	24
الفرع الثاني: نتائج الإستبيان	25
المطلب الثالث: مناقشة النتائج	40
خلاصة الفصل	42
الخاتمة	44

المراجع و المصادر	48
الملاحق	51
الفهرس	65