

مذكرة تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الليسانس المهني

فرع: علوم التسيير

تخصص: تسيير الموارد البشرية

أثر نظام المعلومات الموارد البشرية علي تسيير الأجور و الرواتب

دراسة حالة عينة من مؤسستي :

(كهريف-تقرت-و-الديوان الوطني للترقية والتسيير العقاري ورقلة)

(من 2017-04-02 الي 2017-05-04)

من إعداد الطلبة: *ميموني إبراهيم

* فطحيزة عمار ياسين

نوقشت بتاريخ : 23 /05/ 2017 من طرف اللجنة:

رئيسا

جامعة قاصدي مرباح ورقلة

أ/أولاد الحاج إبراهيم عائشة

مشرفا

جامعة قاصدي مرباح ورقلة

أ/هتهات السعيد

مناقشا

جامعة قاصدي مرباح ورقلة

أ/جعدي شريفة

الموسم الجامعي: 2016/2017

الإهداء

أولا و أخيرا كلمة تقال الحمد لله رب العالمين اله الأولين والآخرين

الذي أمدنا القوة و العافية وكان لنا عوننا نشكره انه وهبنا التوفيق و السداد و منحنا الرشد و

الثبات لإعداد هذا العمل

نحدي ثمرة جهدنا المتواضع إلى المثال الذي اتخذته..... إلى من بحزمه وجديته أرشدني و نصحني

إلى من وقف إلى جانبي ولم يبخل علي بحنانه و رعايته إلى من كان خصما للالتزامات التي

تواجهني و حافظا مشجعا لي في أوقات انهياري و ضعفي..... إلى باعث الحماس والإرادة

والقوة في نفسي إلى من افتخر كوني ابن له إلى أبي الحبيب..... حفظه الله ورعاه و رزقه

صحبة النبي صلى الله عليه وسلم في الجنة.

إلى من ينير دعاءها طريقي إلى من اهديتها عيوني ثمن لعيونها التي أرتقت من اجلي

إلى من سهرت على راحتي و حمتني منذ ولادتي إلى أن حبوت على يديها إلى ينبوع الحب

المتدفق بالحنان إلى من علمتني الصبر والصدق و الاعتماد على نفسي و إلى من كسبت من

حضانها الشجاعة والعزم و التفاؤل ومن عينيها الأمل.... ومن ابتساماتها النجاح و الرضي

و دفئ النفس و سمو الروح إلى من لن أنسى دعاءها لي ملكة فؤادي إلى اغلي جوهرة في حياتي

.....إليك أمي الحبيبة رعاك الله و رزقك الفردوس الأعلى إلى من يشاركوني حنان أمي و أبي

و يقاسمونني سقف بيت واحد سندي في الحياة إلى من هم أغلى ما املك إخوتي.

إلى جميع الأهل والأقارب و جميع الأصدقاء وإلى زميلاتي و زملائي في الدفعة

الإهداء

إلى التي حملتني وهنا على وهن و بكت من أجلي في صمت، إلى التي أهدتها الحياة التعب و الحرمان، فأهدتني
الدفء و الحنان، إلى التي خصها الله بالشرف الرفيع و العز المنيع، إليك يا أغلى شيء في الوجود، إليك حبيبي
حفظكي الله أُمي الغالية.

إلى الذي كابد الشدائد و كان عرق جبينه منير دربي، إلى من اشترى لي أول قلم ودفعتني بكل ثقة على خوض
الصعاب، أبي أطال الله عمره .إلى إخوتي وأخواتي حفظهم الله من كل أذى، إلى جميع
الأهل والأقارب.

إلى جميع الأصدقاء

إلى كل من قاسمني أتعاب هذا العمل.

إلى زملاء الدرب المقبلين معي على التخرج تخصص تسيير الموارد البشرية.

وإلى كل من ذكرهم قلبي و نساهم قلبي

إليهم جميعاً أهدي بذرة عملي و ثمرة جهدي

التشكرات

نحمد لله عز جل على إتمام هذا العمل كما نتقدم بالشكر الجزيل إلى الأستاذ الذي اشرف على هذا العمل ولم ييخل علينا بالمساعدة و الدعم الأستاذ المشرف السعيد هتهات لمساعدته ونصحه وتوجيهاته و إلى جميع أساتذتي

إلى كل من تلقينا منه علما صالحا أو عملا مفيدا لمواصلة مشوارنا وإلى كل من تمد رسنا على أيديهم

إلى كل من مدنا يد العون على انجاز هذا العمل ليرى النور سواء من قريب أو بعيد إلى كل عمال المديرية الجهوية لمؤسسة الوطنية لأشغال الكهرباء <كهريف>. و في الختام نقول إلى كل هؤلاء بارك الله فيكم و جعلها في ميزان حسناتكم

الملخص

يهدف هذا البحث إلى التعرف على أثر نظام معلومات الموارد البشرية في تسيير الأجور و الرواتب في شركة كهريف و ديوان الترقية و التسيير العقاري وعليه نطرح الإشكالية التالية: (ما مدى مساهمة نظام المعلومات الموارد البشرية علي تسيير الأجور و الرواتب حسب حالة عينتين من المؤسسات)، ولتحقيق أهداف الدراسة، وتوزيع نتائج استبيان على العينتين وتقدر (50) استبيان في مختلف الأقسام، واسترجاعها و تحليلها، وبناء على م تقدم من تحليلا لنتائج الاستبيان وماتم عرضه في الجانب النظري فقدم الوصول إلى مجموعة من استنتاجات، وأكدت نتائج التحليل أن تقييم تطبيق أنظمة المعلومات و أنظمة الأجور تظهر في استخدام قاعدة بيانات للاحتفاظ بالمعلومات و اختصار أوقات و العمل علي تحسين معدلات الأجور الرفع من الزيادات و العلاوات وفي إنجاز في حين نري أن هناك معوقات تسعي لاجتنابها أهمها افتقار التقارير و البيانات للوضوح والدقة ذلك ما يصعب عملية صيرورة العمل، إلا أن لأنظمة المعلومات المتعددة إيجابيات عديدة تدعم النشاط الإداري وترفع من كفاءته.

الكلمات المفتاحية: نظام معلومات، تسيير، كفاءة، الأجور، الموارد البشرية، الاستبيان)

This project aims to know the effect of the informatic system on the personnel ;the salaries and the payments manjement some soceties and industries.

That 's why we put the point on the problem and ask what's the effect of the informatic system on the evaluation of the personnel in the pays and the salarie ? pays to reach the aim of this stydy ;there was an emprovement and distribution of a qeuestionary ;in diferent departement of societies. After the resulatat and the analysis ;somes conclusion have been obtaimed :-that the informatic system always aims to improve the administrative prachises and build a good trchnology basis and even to follow the international technology.

This study also shoved that these results appears in the use of a good basis even to store thèse information ;its also fruitful in gaining Mora time in work and éven Making it better and more productive.

In Sun ;we Say That This system makes the administrative actions more likeness ;efficient and copitit

الصفحة	العنوان
I	الإهداء
II	التشكرات
III	الملخص
V	قائمة الجداول و الأشكال
VI	قائمة الاختصارات و الرموز
ب	المقدمة
	الفصل الأول : الإطار النظري ل اثر نظام المعلومات الموارد البشرية في تسيير الأجور و الرواتب
1	المبحث الأول: ماهية نظام المعلومات الموارد البشرية
1	المطلب الأول: أساسيات ، نظام معلومات الموارد البشرية
5	المطلب الثاني: أنواع أنظمة المعلومات الموارد البشرية
8	المطلب الثالث: أهمية وأهداف نظام معلومات الموارد البشرية
9	المبحث الثاني: مدخل إلي الأجور و الرواتب
9	المطلب الأول: مفهوم الأجور و الرواتب
11	المطلب الثاني: ماهية نظام الأجور و خطوات تصميمه
15	المطلب الثالث: أثر نظام معلومات الموارد البشرية على إدارة الأجور و الرواتب

16	الفصل الثاني: الفصل التطبيقي: الدراسة الميدانية
16	المبحث الأول: تقديم عام للمؤسستين و الأدوات المستخدمة في الدراسة
16	المطلب الأول: مفاهيم عامة حول المؤسسة و هيكلها
23	المطلب الثاني: المنهج والأدوات المستخدمة في الدراسة
24	المطلب الثالث: أدوات المستخدمة في الدراسة
25	المبحث الثاني: عرض ومناقشة نتائج اثر نضام المعلومات الموارد البشرية في تسيير الأجور و الرواتب
25	المطلب الأول: عرض نتائج الدراسة
30	المطلب الثاني: تقييم واقع نظام المعلومات الموارد البشرية في عينة المؤسستين
32	المطلب الثالث: تقييم مستوي تطبيق نظام المعلومات الموارد البشرية و نظام الأجور
36	الخاتمة
37	المراجع
38	الملاحق

فهرس الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
25	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الجنس	1-2
26	توزيع أفراد عيني الدراسة حسب المستوى التعليمي	2-2
27	توزيع أفراد عيني الدراسة حسب العمر.	3-2
28	الخبرة المهنية للعمال حسب السنوات	4-2
29	التوزيع التكراري للعينة حسب المنصب	5-2
30	يوضح صدق و ثبات الاستبيان	6-2
30	أهداف المؤسسات من استخدام نظام المعلومات الموارد البشرية	7-2
31	معوقات استخدام نظام المعلومات الموارد البشرية من المؤسسات	8-2
31	مقياس ليكارت الثلاثي	9-2
32	تقييم تطبيق نظام المعلومات الموارد البشرية	10-2
33	تقييم تطبيق نظام الأجور في المؤسسات	10-2
34	يبين النتائج الارتباط	11-2

فهرس الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
2	نموذج بيرنارد لنظام معلومات الموارد البشرية	1-1
4	نموذج لنظام معلومات الموارد البشرية	2-1
6	النظم اليدوية لنظم معلومات الموارد البشرية	3-1
7	النظم الآلية لنظم المعلومات الموارد البشرية	4-1
14	خطوات تصميم نظام الأجور	5-1
25	يوضح توزيع عينة الدراسة حسب الجنس	6-2
26	الدراسة حسب المستوى التعليمي	7-2
27	توزيع الأفراد حسب العمر	8-2
28	الخبرة المهنية للعمال بالسنوات	9-2
29	توزيع الموظفين حسب المنصب	10-2

قائمة الرموز و الاختصارات

المصطلح باللغة العربية	المصطلح باللغة الأجنبية
نظام معلومات الموارد البشرية	<i>SHRI</i>
قاعدة البيانات	<i>Database</i>
استرجاع المعلومات	<i>Information retrieval</i>
مصلحة تسيير نظام المعلومات الموارد البشرية	<i>CHRI</i>
جودة وسلامة البيانات	<i>ataquality and IntegrityD</i>
علاوة الخبرة المهنية	<i>IEP</i>
الديوان الترقية والتسيير العقاري	<i>Opgi</i>
كهريف	<i>Kahrif</i>

المقدمة العامة

المقدمة: لقد أعرب المفكرون و الباحثون و الاقتصاديون على حد سواء منذ الأربعينيات من القرن الماضي عن عدم الرضي عن الطرق المستخدمة في جمع المعلومات و استخدامها و تنظيمها و العودة إليها عند الحاجة , و كانت هذه الحالة بمثابة تكهن عن آلة يمكنها بالضغط على مفاتيح إذ تجمع هذه المعلومات و تقوم بحفظها و استرجاعها في وقت الحاجة , و بعد عقدين ولدت الفكرة و منذ ذلك أصبحت المعالجة الآلية للمعلومات أساس و عماد الإدارة الحديثة، حيث أن أهم الاتجاهات المعاصرة في تكنولوجيا المعلومات تؤكد نمو الدور الإستراتيجي لنظم المعلومات في إدارة الموارد البشرية.

تملك المؤسسة العديد من الموارد التي تستخدمها لتحسين مستويات الأداء و من ثم تحقيق أهدافها لكن الموارد الأكثر أهمية و أكثر تأثير هي الموارد البشرية و التي تعتبر الثروة الأولى و الجوهرية للمؤسسة ، فبدون المورد البشري لا يمكن أن ينشأ أو يكون تنظيم، لذلك اهتمت المدارس الإدارية بجميع العصور وحتى الوقت الحاضر بهذا المورد فقامت بتحفيظه و تنمية قدراته و رصد المعرفة الكامنة لديه، و عملت على تهيئة البيئة الداخلية والخارجية لكي يؤدي الأعمال والأنشطة الموكلة إليه بأفضل كفاءة لديه فهو الذي يقوم بترتيب وضبط واستغلال مختلف الموارد و الإمكانيات المادية والفنية و المالية والتكنولوجية التي تمتلكها المؤسسة، كما انه يعمل على توزيع الأدوار و يحدد السلطات و يفوضها و يشرف على النشاطات و المهام فهو المورد الذي بدونه لا يمكن أن تتحقق الأهداف.

وللحفاظ على المورد البشري و ضمان استمراره في العمل يجب على المنظمة مراعاة أهم العناصر و المتمثلة في الأجر الجيد و المحترم و الترتيبات العلاوات و كل ما يشكل للعامل من تحفيز في العمل ومن هذا المنطلق يمكن طرح الإشكالية التالية:

(ما مدى مساهمة نظام المعلومات الموارد البشرية علي تسيير الأجور و الرواتب حسب حالة عينتين من المؤسسات)

و للإجابة على الإشكالية نطرح التساؤلات التالية:

- ما هو واقع نظام المعلومات الموارد البشرية في المؤسسات محل الدراسة ؟
- ما هي الأهداف المرجوة للمؤسسات في نظام المعلومات الموارد البشرية ؟
- ما هي معوقات استخدام نظام المعلومات الموارد البشرية في المؤسسات محل الدراسة؟

و للإجابة على التساؤلات يمكن طرح الفرضيات التالية:

- تهتم المؤسسات بنظام المعلومات الموارد البشرية من حيث معالجة البيانات و تحليلها.
- ترمي المؤسسات من خلال استخدام نظام المعلومات الموارد البشرية لتحسين الممارسات الإدارية وتخفيف تكاليف العمل.
- تمثل معوقات استخدام نظام المعلومات الموارد البشرية في التكاليف المرتفعة و تعقيد النظام و تشعبه و صعوبته.

المقدمة العامة

أهداف الدراسة: تهدف هذه الدراسة أساساً:

- التعرف علي نظام المعلومات الموارد البشرية وكذلك نظام الأجور و الرواتب.
- معرفة واقع نظام المعلومات الموارد البشرية في المؤسسات محل الدراسة .
- إبراز أهمية نظام المعلومات الموارد البشرية في المؤسسات من اجل تحسين خدماتها.
- التعرف علي ما مددي تأثير هذه النظم علي الخدمات المقدمة من طرف المؤسسات.

مببرات اختيار الموضوع

- قلة الدراسات و المواضيع المتعلقة بنظام المعلومات الموارد البشرية في جانب المؤسسات العمومية .
- يمثل موضوع الدراسة جزءاً من التخصص الذي ندرسه و نأمل أن يكون إضافة لهذا المجال من المعلومات تدعم البحث العلمي .
- الميول شخصي لمعرفة الدور الذي تقدمه أنظمة المعلومات للموارد البشري وما يساهم في تحسين من خدمات للأجور للعمال إلي غير ذلك.

أهمية الدراسة تهدف الدراسة أساساً :

- تسليط الضوء علي موضوع مهم ألا وهو اثر نظام المعلومات الموارد البشرية في تسيير الأجور و الرواتب .
- محاولة التأكد من وجود نظام معلومات في المؤسسات الوطنية
- معرفة ما مددي وعي المؤسسات من استخدامها لهذا النظام للرفع من جودة الخدمات .

المنهج المتبع : لدراسة موضوعنا استخدمنا المنهج الوصفي حيث يعتبر المنهج الملائم لهذا النوع من الدراسات ف المنهج الوصفي مناسب لوصف الظاهرة محل الدراسة و من ثم ألالاعتماد علي أسلوب الإحصائية و ذلك بتحليل النتائج ببرنامج الاستبيان

حدود الدراسة : لأجل الوقوف علي الإشكالية المطروحة ركزنا في من حيث المكان و الزمان علي مايلي :

الإطار الزمني: وهو يختص بفترة الدراسة و التي امتدت من 2 افريل 2017إلي غاية 8ماي 2017

الإطار المكاني: وهو يتعلق با الحدود المكانية الخاصة بالبحث فقد قمنا بمسح عينة من العاملين بمؤسسة كهريف و الديوان للترقية العقارية

صعوبات البحث : من خلال دراستنا الميدانية تعرضنا لمجموعة من الصعوبات تتلخص في النقاط التالية:

- بعد المسافة المؤسسة من المنطقة السكنية و عدم توفر نقل للعمال
- ضيق الوقت
- صعوبة ناشئة عن عدم تعاون الوحدات الإدارية في المؤسسة

هيكل الدراسة: بغية معالجة الإشكالية المطروحة قمنا بتقسيم البحث إلي فصلين :

خصصنا الفصل الأول في دراسة الجانب النظري الذي يتضمن مبحثين في المبحث الأول عاجلنا فيه مجموعة من المفاهيم المتمثلة في نظام المعلومات الموارد البشرية و التطرق الي مرتكزات و مكونات هذا النظام ثم المبحث الثاني تابعنا أيضا المفاهيم العامة حول نظام الأجور وطرق تصميمه وكيفية استخدامه و الربط بين اثر نظام المعلومات في تسيير الأجور في نقاط محددة

لنعرض الفصل الثاني و الدراسة التطبيقية التي قمنا بها فتطرقنا في المبحث الأول إلى تقديم العينتين محل الدراسة وتقديم الهيكل التنظيمي لهما و التعريف ببعض المصالح التابعة لها و الإجراءات المهنية المتبعة في دراستنا الميدانية من خلال توضيح الطريقة و الأدوات المستخدمة في ذلك أما في المبحث الثاني حاولنا فيه عرض ومناقشة نتائج الدراسة المتوصل إليها

الفصل الأول: الإطار النظري لنظام المعلومات الموارء البشرية في تسيير الأءور و الرواتب

تمهيد: يشهد العالم في ظل العولمة تطوراً عميقاً و سريعاً على المستوى الاقتصادي و السياسي و الاجتماعي والتكنولوجي، و نتيجة لعمق هذا التطور و سرعته في مجال تكنولوجيا المعلومات دخل العالم فيما يطلق عليه بعصر المعلومات الذي أصبحت فيه للمعلومة مكانة هامة في حياة البشرية و في جميع المؤسسات الصناعية والتجارية ، إذ نجد على مستوى كل مؤسسة نظم معلومات و التي تعتبر من الأساليب الإدارية الحديثة المساعدة على مواجهة التحديات في عصر يتسم بالتغير المستمر

الفصل الأول: الإطار النظري أثر نظام المعلومات الموارد البشرية في تسديد الأجر و الرواتب

المبحث الأول: ماهية نظام المعلومات الموارد البشرية (Human resources information systems)

يعتبر نظام المعلومات الموارد البشرية أساس نجاح و ازدهار أي مؤسسة و خاصة مؤسسة اقتصادية وذلك بهدف تسهيل المعاملات بين المصالح الادارية و تحقيق الانسجام فيما بينها لذا سنتطرق إلي نبذة لهذا النظام و أهم عناصره

المطلب الأول: تعريف، نظام معلومات الموارد البشرية

الفرع الأول: مفهوم نظام معلومات الموارد البشرية

تعريف:1 هي عبارة عن قاعدة بيانات متكاملة متعلقة بالموظفين ووظائفهم لمساعدة المدراء في تقييم الوضع الحالي للموارد البشرية في المنظمة ووضع الأهداف للأنشطة الملائمة للموارد البشرية وتقييم نجاح تلك الأنشطة في المستقبل¹

تعريف:2 هو عبارة عن مجموعة من التسهيلات المادية (أجهزة الحاسوب و ملحقاتها) و المعلوماتية. (نظم إدارة قواعد البيانات و قواعد البيانات نظم التشغيل) و البشرية (العاملين و المستخدمين و المبرمجين) و التي تعمل بشكل متكامل من اجل إسناد عملية صنع القرارات المتعلقة بإدارة الموارد البشرية في المنظمة و في كافة مستويات الإدارة.²

تعريف:3 على أنه إجراء منظم لجمع وتخزين وصيانة واستخراج البيانات عن الموارد البشرية في المؤسسة وشؤون الأفراد، وسمات الوحدات التنظيمية التي تتعامل معها.³

ويتضح لنا من الشكل أدناه أن نظام معلومات الموارد البشرية يهتم بكل من الوظائف التالية: إدارة الوقت والنشاطات، الإجراءات الإدارية، الأجر، التوظيف، التدريب، إعداد التقارير، إدارة الكفاءات، المسار المهني كما أن لها علاقة ب: المحاسبة، الخدمات، الوكالات المصرفية. الوكالات الخارجية، الطب المهني، دليل الوظائف

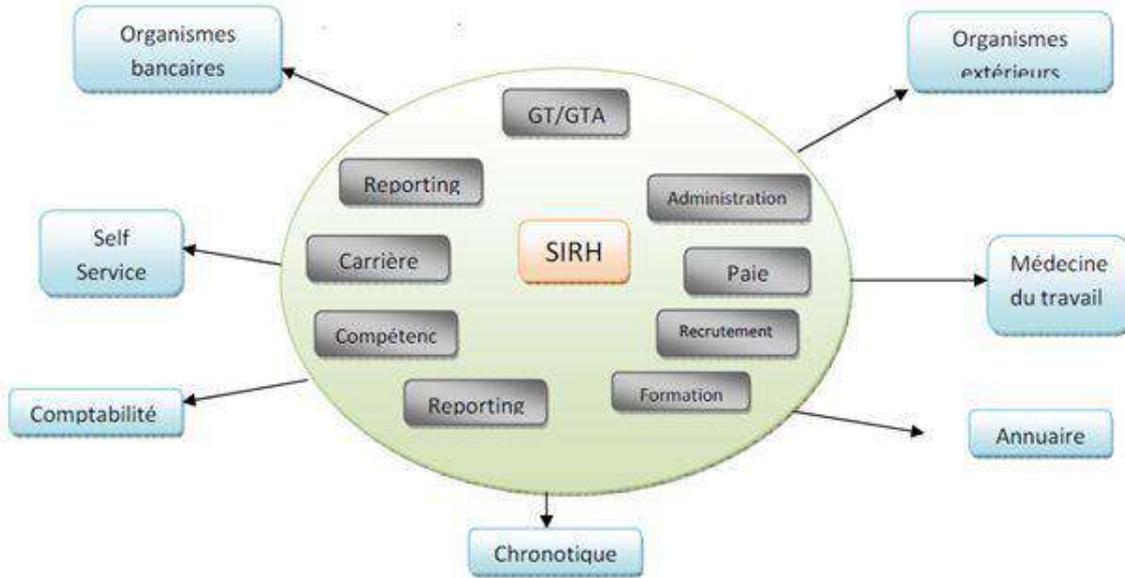
¹- أمل إبراهيم أبورحمة. مذكرة شهادة الماجستير. نظم المعلومات الموارد البشرية وأثرها في إدارة شؤون الموظفين سنة 2005 ص 37

²- معراج الهوا ري. محظارات اثر نظام المعلومات الموارد البشرية في اقتصاد المعرفة المركز الجامعي غرداية ص 5

³- رجم خالد مذكرة لاستكمال شهادة الماجستير أثر نظام معلومات الموارد البشرية على أداء العاملين جامعة ورقلة سنة 2012 ص 6

الفصل الأول: الإطار النظري اثر نظام المعلومات الموارد البشرية في تسديد الأجر و الرواتب

الشكل رقم(1-1): نموذج بيرنارد لنظام معلومات الموارد البشرية



Source: Bernard Just, PAS DE DRH SANS SIRH, Edition Liaisons, Paris, 2011, P 152

الثاني: فوائد نظام المعلومات الموارد البشرية

يعمل نظام المعلومات الموارد البشرية غلي إسناد العملية علي المستويات الإدارية الثلاثة وذلك مما يلي :

- 1- يساعد في قرارات التوظيف في منظمات الأعمال وتحديد المسار الوظيفي للعاملين في المنظمة
- 2- يساعد في عمليات التخطيط للاحتياجات التدريبية و برامج تطوير العاملين.
- 3- يساعد في إعداد خطة الموارد البشرية حيث يقوم بإعطاء المعلومات عن القوي العاملة و احتياجاتها
- 4- يساعد في جدولة العاملين وإعداد جداول الإحلال للعاملين في الوظائف
- 5- يساعد في تحديد الأجر و الرواتب و تحديد مستوياتها
- 6- يساعد في إدارة الكفاءة العلمية و الكفاءات المتاحة للمنظمة
- 7- يستخدم كأداة لتقويم أداء وظيفة الموارد البشرية في منظمات الأعمال⁴

⁴ - معراج الهواري . مرجع سابق . ص 5

الفصل الأول: الإطار النظري اثر نظام المعلومات الموار البشرية في تسير الأجور و الرواتب

الفرع الثالث: متركزات ومكونات نظام المعلومات الموار البشرية

يرتكز نظام المعلومات الموار البشرية على العناصر التالية: ⁵

- **قاعدة البيانات Database**: وهي تمثل المكان المخصص للاحتفاظ بالمعلومات الأساسية المتعلقة بالنظام المؤسسة والعاملين فيها، وتعتبر من أهم المتركزات الأساسية للنظام.
- **استرجاع المعلومات Information retrieval** هي عملية استرجاع المعلومات المعالجة والخزنة في الوقت المناسب لاستخدامه في عملية المساعدة على اتخاذ القرار، بالإضافة إلى توفيرها للمستخدمين لها؛
- **مصلحة تسيير نظام المعلومات الموار البشرية Human resources information center** هو عبارة عن مجموعة من الأفراد المكلفين بتسيير شؤون النظام من جمع إلى إدخال ومعالجة واسترجاع المعلومات
- **جودة وسلامة البيانات Data quality and Integrity** وهي عملية حماية المعلومات ضمان سلامتها بالإضافة إلى صيانة النظام

تتمثل مكونات نظام المعلومات الموار البشرية في:

- 1 **المدخلات**: تمثل جميع البيانات المتعلقة بالإفراد والوظائف المتاحة بالمؤسسة؛
- 2 **عمليات التحويل والمعالجة**: التي تتم على مستوى قاعدة البيانات والتي تتعلق بالبيانات الشخصية وبيانات المهارات وتقييم الأداء وبيانات تخطيط الموار البشرية والرواتب والمزايا، والتي تفيد في تحسين أداء الأفراد من خلال برامج تسيير المسار المهني والتحفيز و التدريب، وتتم المعالجة عبر: إجراءات التسجيل، التوبيخ، التنظيم، الترتيب، التحليل، التنبؤ، التدقيق، ثم تخزين هذه البيانات بطرق ووسائل مختلفة.
- 3 **المخرجات**: عبارة عن نتيجة المعالجة في شكل تقارير تتعلق:
 - ✓ تقارير خاصة بتوزيع العمال توضح التخصصات والوظائف والمؤهلات المطلوبة لها، وعدد العاملين فيها .
 - ✓ تقارير عن عدد العمال في المؤسسة وفي كل مستوى وظيفي وكذا نوع العمل، مؤقت أو دائم .
 - ✓ إحصائيات تحليل العمال لكل إدارة ووظيفة سواء من حيث التعيين أو النقل، الترقية، إنهاء الخدمة... الخ.

⁵- رجم خالد .مرجع سابق ص64

الفصل الأول: الإطار النظري أثر نظام المعلومات الموارد البشرية في تسديد الأجر و الرواتب

4 عمليات المراجعة: حيث يتم مراجعة أداء إدارة الموارد البشرية وتقييم نظام معلوماتها، أو ما يمثل التغذية العكسية للنظام⁶

والنظام يصمم لأداء وظائف محددة وهي كالتالي:

أولاً: حصر وتسجيل الوقائع الوظيفية ورصدها في شكل بيانات وحقائق مفصلة وذلك بربط النظام بمصادر البيانات من النماذج والسجلات المستخدمة في شؤون الموظفين، مثل طلبات التعيين وسجلات الموظفين وتشكيلات الوظائف... الخ.

ثانياً: تدفق البيانات والحقائق وتصنيفها وتحليلها تمهيدا لاستخدامها في المجالات المختلفة لإدارة شؤون الموظفين، ويتم التدقيق والتصنيف والتحليل أما يدويا أو أليا، وذلك حسب نوع النظام المستخدم.

ثالثاً: استخراج المعلومات بصورة واضحة بحيث يسهل فهمها وتفسيرها، وتكون غالبا على شكل ملخصات للبيانات وإحصائيات جاهزة للاستخدام في شتى مجالات شؤون الموظفين ويتم حفظها وتخزينها في ذاكرة النظام حيث يلجأ إليها متخذ القرارات للاستفادة منها في اتخاذ قرارات سليمة تضمن كفاءة وفاعلية استخدام العنصر البشري في الإدارة.

كما أن للمعلومات المرتدة أهمية ودور أساسي في نظام معلومات الموارد البشرية في إطار أهميتها للنظام الكلي لإدارة شؤون الموظفين، حيث تدعم التغذية الرجعية النشاط الرقابي على العنصر البشري، وتكمن علاج المشكلات التي تحد من فاعلية استخدامه، كما تكمن من متابعة التطور في سياسات وإجراءات شؤون الموظفين، مثل التعديلات التي تطرأ على أنظمة ولوائح الخدمة المدنية، والهيكل التنظيمية، وخطط تصنيف الوظائف وما إلى ذلك.

وبناء عليه فإن عناصر نظام معلومات الموارد البشرية تتكامل بعضها مع البعض وتتفاعل مع البيئة الخارجية للنظام لتؤدي دورا أساسيا في دعم سياسة ونشاط إدارة الموارد البشرية في المنظمة، وصولا إلى حسن استخدام الموارد البشرية بما يحقق الأهداف التنظيمية للمنظمة⁷.

المطلب الثاني: أنواع أنظمة المعلومات الموارد البشرية

لقد مرت نظم معلومات الموارد البشرية بمراحل عديدة تطورت خلالها من نظم يدوية تقليدية إلى نظم آلية والكترونية حديثة، وقد كان السبب الأساسي لذلك التطور الذي شاهدهته المنظمات ونمو في هيكلها التنظيمية وتعقيد أنشطتها الإدارية نتيجة الزيادة في إعداد العنصر البشري التي استخدمتها تلك المنظمات لإنجاز أعمالها، وأيضا تطور وسائل اتخاذ القرارات ويتصدرها الأساليب الكمية والأجهزة الإلكترونية مثل الحاسب الآلي وينبغي الإشارة هنا إلى أن اختيار نوع نظام المعلومات الموارد البشرية المناسب، يتوقف على عدة معايير منها حجم المنظمة، وعدد ونوعية العاملين بها... الخ، بالإضافة إلى الإمكانيات المالية المتمثلة في توفير الإعتمادات المالية

لتأمين تغطية تكلفة النظام، وكذلك مدى توفر الفنيين المؤهلين لإدارة وتشغيل النظام بكفاءة وفاعلية.

⁶ - أملابراهيم بورحمة، نظام معلومات الموارد البشرية وأثرها على فاعلية إدارة شؤونها والموظفين في فلسطين، مذكرة ماجستير، إدارة الأعمال، غزة 2005 ص 40

⁷ - بن السعدي محمد الجواد. مذكرة أثر أنظمة المعلومات في تسديد الموارد البشرية سنة 2015 ص 12

الفصل الأول: الإطار النظري لنظم المعلومات الموارد البشرية في تسيير الأجور و الرواتب

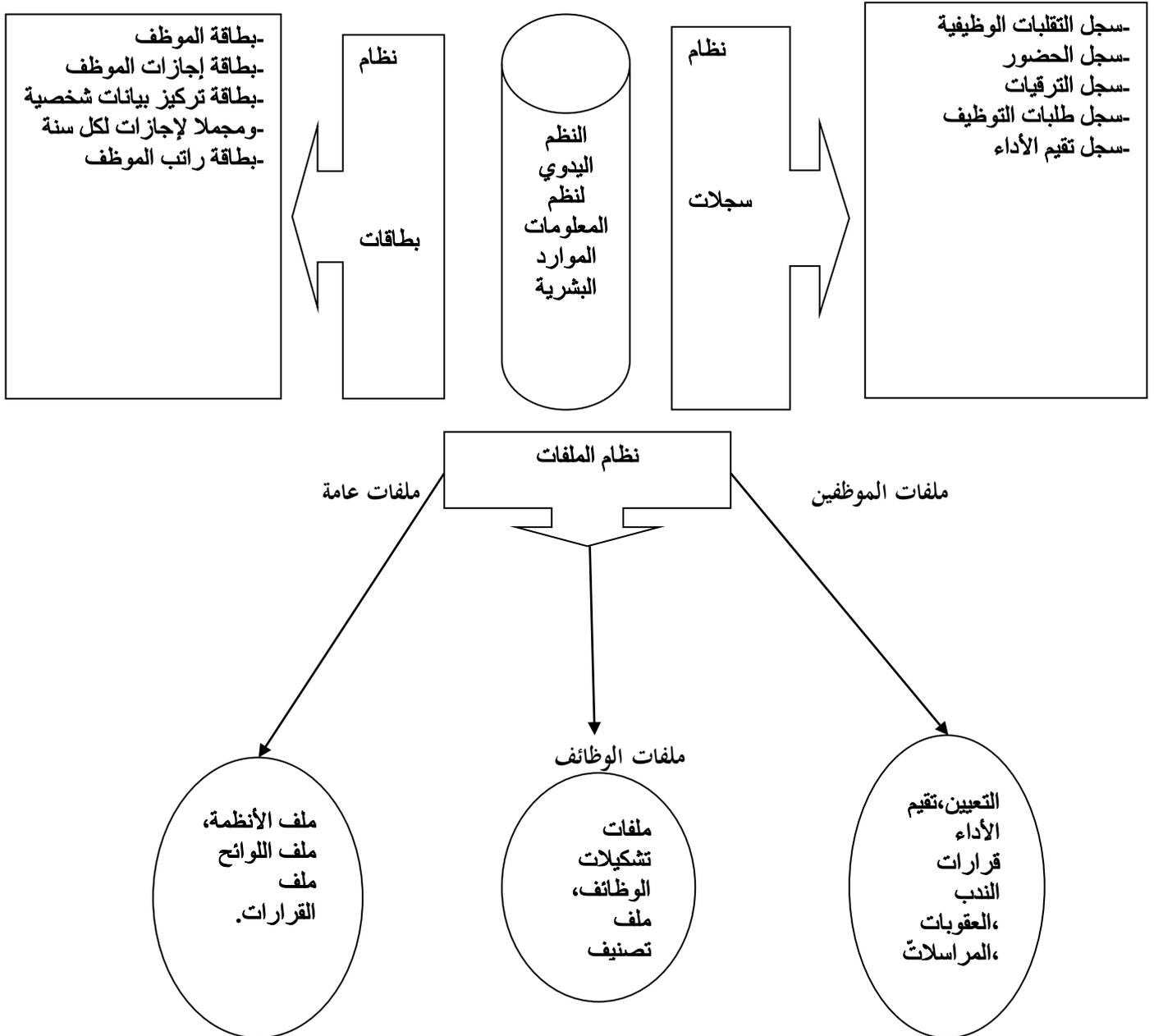
ويمكن تصنيف نظم معلومات الموارد البشرية إلى قسمين رئيسيين وذلك على النحو التالي (النظم اليدوية

والنظم الآلية لنظم معلومات الموارد البشرية)

1النظم اليدوية لنظم معلومات الموارد البشرية:

ويمثل النظام التقليدي لتسيير نظم معلومات الموارد البشرية والذي شاع الاعتماد عليه فيما مضى كما أنه مازال قائما في العديد من المنظمات.

الشكل رقم(1-2): النظم اليدوية لنظم معلومات الموارد البشرية



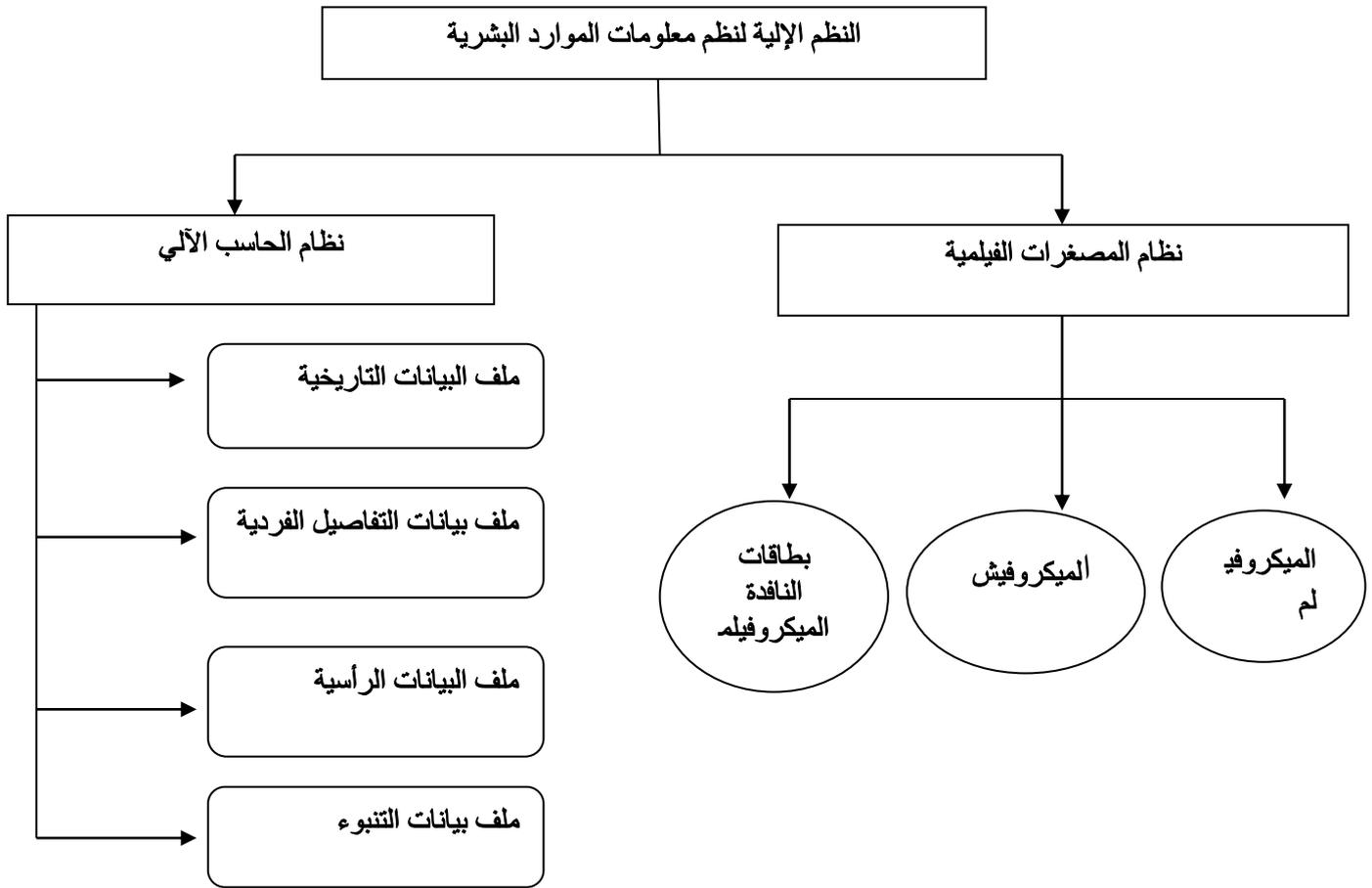
الفصل الأول: الإطار النظري أثر نظام المعلومات الموارد البشرية في تسيير الأجور و الرواتب

المصدر : من أعداد الطالب بالاعتماد على المصدر: بن السعدي محمد الجواد.مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر أثر أنظمة المعلومات في تسيير الموارد البشرية ، ، ص14

2 النظم الآلية لنظم معلومات الموارد البشرية

استمرت جهود التطوير والتحديث في مجال نظم معلومات الموارد البشرية، حيث اتجه التفكير للاستفادة من التقنيات الحديثة في جمع وتحليل الحقائق والبيانات المتعلقة بأنشطة شؤون الموظفين، مما يمكن من توفير المعلومات بدقة وفي الوقت المناسب لتحقيق كفاءة وفاعلية استخدام العنصر البشري.

الشكل رقم(1-3) يبين النظم الآلية لنظم المعلومات الموارد البشرية



يبين الشكل أعلاه النظم الآلية لنظم المعلومات الموارد البشرية والذي يحتوي على وسائل المعلوماتية والمتمثلة في نظام المصغرات الفيلمية، ونظام الحاسب الآلي

المصدر : من أعداد الطالب بالاعتماد على المصدر: بن السعدي محمد الجواد.مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر أثر أنظمة المعلومات في تسيير الموارد البشرية ، ، ص15

المطلب الثالث: أهداف نظام معلومات الموارد البشرية

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

- إعداد الخطط والاستراتيجيات التنافسية للمؤسسة؛
- التنبؤ بالاحتياجات من الموارد البشرية وتحليلها
- تخطيط المسارات الوظيفية ومسارات الترقية؛
- إعداد التقارير الخاصة بإدارة الخاصة المورد البشري؛
- تدعيم الأنشطة اليومية لإدارة الموارد البشرية كتسجيل ساعات العمل والغياب.¹

بالإضافة إلى :

- جمع البيانات المناسبة وتحويلها إلى معلومات ومعارف من أجل دعم عملية صنع القرار؛
- زيادة القدرة التنافسية من خلال تحسين أداء المورد البشري ومنه أداء العمليات؛
- تحسين رضا العاملين من خلال تقديم خدمات الموارد البشرية بسرعة وبدقة؛
- عملية إعادة هيكلة وظائف الموارد البشرية؛
- التحول من إدارة الأفراد إلى الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية؛
- تبسيط وتعزيز كفاءة وفعالية الوظائف الإدارية للموارد البشرية؛
- إنتاج أكبر عدد ممكن من التقارير الدقيقة التي تتعلق بالموارد البشرية وفي الوقت المناسب.⁸

⁸ - رجم خالد. مرجع سابق ص 69

المبحث الثاني: مدخل إلي الأجور و الرواتب

من خلال تطرقن إلي نظام المعلومات و كذا كامل التفاصيل في ذلك الجانب سنتطرق في هذا المبحث إلي نظام الأجور و الذي يعتبر جزء من نظام المعلومات وهم بدورهم يكملون بعضهم البعض فالأجر هو عامل الأساس بالنسبة للعامل

المطلب الأول: ماهية الأجور و الرواتب

الفرع الأول: تعريف الأجر

1- التعريف الاقتصادي للأجر: يعتبر الأجر "المقابل الذي يدفع للعامل مقابل العمل الذي قدمه لصاحب العمل" وهو بذلك يشمل العناصر النقدية والعينية التي يقدمها صاحب العمل لقاء ما قدمه له العامل من جهد و وقت وما يحققه له من نتائج وأهداف.

التعريف الاجتماعي للأجر: يعتبر عنصر الأجر ضروري يعطي للإنسان الاستقرار النفسي للعامل وأسرته ويعطيها القدرة على الاستمرار، وبالتالي يمثل العائد الأساسي إن لم يكن الوحيد لشريحة المجتمع، فإذا كان كافي لإشباع الرغبات الشرائية أدى إلى رواج اقتصادي عام، والعكس يؤدي إلى كساد اقتصادي عام، فعندنا يكون الأجر قليل لا يتناسب مع الحاجات الأساسية وضروريات الحياة كونها المصدر الأساسي لدخل الفرد ومنه يدفع بالعامل إلى سبل غير شرعية وسهلة تغطية ذلك النقص أو العجز وبالتالي يجعله أداة فاسدة بدلا من أن يكون وسيلة للإصلاح الاجتماعي.

1-المرتب : هو ما يحصل عليه الموظف ويصرف له شهريًا ويطلق عادة علي التعويضات النقدية التي تدفع لشاغلي الأعمال الإدارية والمكتبية والذين يطلق عليهم عادة ذوي الباقات البيضاء ويسمون بالموظفين حيث تدفع تعويضاتهم على أساس الزمن.

ويتكون نظام التعويضات من المرتب الأساسي و الحوافز أو العلاوات أو أي مزايا أخرى

1-2-المرتب الأساسي : هو المرتب الذي يحصل عليه الفرد في الساعة أو الأسبوع أو الشهر نتيجة قيامه بالعمل ،

1-3-الحوافز فهي: المكافآت التي تمنح للفرد إلي جانب أجره الأساسي وترتبط عادة بصورة مباشرة بالأداء.

1-4-المزايا : فهي المكافآت التي يحصل عليها الفرد كنتيجة لتوظيفه

ومركزة في المنظمة ، ومن أمثلة المزايا التأمين الصحي والإجازات المدفوعة و المعاشات.

إلا أن وأصبح اللفظان مترادفان، وأن كليهما هو مقابلا لقيمة الوظيفة التي يشغلها الفرد⁹.

⁹ - مونة هجيرة مذكرة لليسانس المعالجة المحاسبية للأجور وفق النظام المحاسبي المالي ج.ورقلة سنة 2012 ص8

الفصل الأول: الإطار النظري لنظام المعلومات الموارد البشرية في تسيير الأجور و الرواتب

الفرع الثاني: مكونات الأجر

1- الأجر النقدي:

يتكون من جزء ثابت يدفع بشكل دوري وجزء متحرك يرتبط في قيمته بظروف العمل والجهد المبذول من جانب العامل ، وكذلك الاستقطاعات والتأمينات الاجتماعية والغياب والضرائب.

2- المزايا العينية: تتحمل المنشأة تكاليف مجموعة من الخدمات التي تقدم للعاملين ،مثل تكاليف العرج ، والنقل من وإلى العمل، وملابس العمل.

3-التأمينات الاجتماعية:على توضيح بعض التشريعات العمالية أن يساهم رب العمل شهريا بنسبة كقسط للتأمينات الاجتماعية¹⁰.

الفرع الثالث : أنواع الأجور

1-الأجر الزمني :ويحتسب من خلال وحدة الزمن. .

2-الأجر الإنتاجي :و يحتسب من خلال الوحدات الإنتاجية. .

3-الأجر النقدي : ويعبر عنه بما يستلمه من أجر نقدي ويعتمد ذلك على القوة الشرائية للوحدة النقدية.

4-الأجر الأساسي :ويقابلة الأجر الإجمالي.

5-الأجر الكلي : ويقابله الأجر الصافي والفرق بينهما أنواع. الاستقطاعات كالضرائب.

6-الأجر الفردي :ويقابلة الأجر الجماعي، ويرتبط ذلك بطريقة حساب الأجور، فإذا كان إطارها الفردي فهو أجر فردي، وإذا تجاوزته إلى جماعه فهو أجر جماعي.²

❖ العوامل المؤثرة في تحديد مستويات الأجور:

هناك ثلاث سياسات تتبعها المؤسسة في تحديد الأجور:

1. إتباع مسلك الريادة في سوق العمل (أجر أعلى.)

2. إتباع مسلك المنافسة مع المؤسسات (نفس الأجر)

3. إتباع مسلك التخلف عن سوق العمل (أقل أجر

الفرع الرابع : أشكال الأجور

يتقاضى العاملون أجورهم بأشكال مختلفة وتبعًا لطرق وأساليب متباينة تحددها الاتفاقيات أو عقود العمل، وغالبًا ما يرغب كل من العمال وأصحاب العمل في اللجوء إلى شكل للأجور يلي رغبتهم

المشتركة. وتختلف رغبات الطرفين بحسب ظروف العمل وشروط السوق. إذ يميل العمال عادة إلى الحصول على أجر مضمون في حالة الركود الاقتصادي، ويرغبون بربط الأجر بالإنتاج في حالة

الرواج، وكذلك أرباب العمل. ولكن قد لا تتفق رغبات الطرفين دائمًا وفي مختلف الظروف، وقد تدفع الأجور نقدًا أو عينًا،

أسبوعيًا أو شهريًا. وقد دأب رجال الأعمال وعلماء الإدارة على السعي

¹⁰ - محاضرات احمد الكردي بعنوان نظام الأجور و الحوافز الفعال بمنظمات الأعمال سنة 2005ص11

الفصل الأول: الإطار النظري لنظام المعلومات الموارد البشرية في تسير الأجور و الرواتب

المتواصل إلى ابتكار أشكال للأجور تحقق أرباحًا أكبر لأصحاب العمل، وترفع في الوقت نفسه أجور العمل أيضا. وحدثت تطورات مهمة على سوق العمل في كل الدول الصناعية المتقدمة حققت ضمانات أكبر للعاملين ما يزال عمال كثيرون يطمحون إلى تحقيقها في بلدان أوربة الشرقية والعالم الثالث. وتتخذ الأجور في الوقت الراهن أحد الأشكال الثلاثة التالية.

1- أجر الوقت: يعد أجر الوقت أفضل تعبير عن ثمن العمل أو عن قيمة قوة العمل إذ يضع العامل نفسه بتصرف رب العمل للقيام بأعمال محددة في مدة زمنية معينة وقت العمل لقاء أجر محدد.

2- أجر القطعة: لاحظ أصحاب العمل وعلماء الإدارة أن أجر الوقت لا يعطي العامل أي حافز لزيادة وتيرة العمل وزيادة الإنتاجية، وغالبًا ما يحتاج صاحب العمل إلى تطبيق نظام دقيق للرقابة من أجل تحقيق هذا الهدف.

3- أجر الحوافز: على الرغم من مزايا أجر القطعة، فإن تدخل السلطات العامة وكذلك موقف النقابات من ضرورة تحديد أجر مضمون أو حد أدنى من الأجر للعاملين، قاد رجال الأعمال وعلماء الإدارة إلى استنباط شكل آخر من أشكال الأجور وهو أجر الحوافز، الذي يتلافى المساوىء التي تنجم عن أجر الوقت أو أجر القطعة. إن أجر الحوافز شكل مع معدل من أجر الوقت أو أجر القطعة يؤدي في الوقت نفسه إلى زيادة الإنتاج وتحسين أجور العمل¹¹

المطلب الثاني: ماهية نظام الأجور و خطوات تصميمه

الفرع الأول: تعريف نظام الأجور

1- نظام الأجور / المفهوم¹²:

- نظام الأجور هو الترتيب الرسمية التي تحدد مبالغ الأجور الامتيازات لكل وظيفة وشروط التمتع بهذه الأجور.
- نظام الأجور هو مجموعة العناصر المختلفة ذات الشكل القانوني والأخرى المرتبطة الجانب المالي وهو الذي يحدد مستوى الفرد عن طريق الشهادة، التكوين، المسؤولية على مستوى معدات الإنتاج ثم شروط العمل و الخطر المرتبط بها.

يمكن أن نستخلص من التعريف ما يلي:

- نظام الأجور هو الذي يقوم بتحديد مبالغ الأجور وذلك بعد تقييم الوظائف ودراسة مسح الأجور.
- نظام الأجور يحدد أيضا مستوى الفرد عن طريق الشهادة، التكوين... الخ.
- نظام الأجور يأخذ الطابع القانوني {قوانين، قواعد العمل المحددة قانونيا داخل المؤسسة.}

¹¹-احمد طرطار، تقنيات المحاسبة العامة في المؤسسة، ديوان المطبوعات الجامعية الساحرة المركزية بنعكون الجزائر، 2002، ص38

¹²- خالد رجم. مناصريه رشيد. عطية العربي مطبوعات مقياس إدارة الموارد البشرية جامعة ورقلة 2016 ص67

الفرع الثاني: دور إدارة الموارد البشرية والمديرين التنفيذيين في الأجر¹³

1الفرع الثاني: دور إدارة الموارد البشرية والمديرين التنفيذيين في الأجر

1- دور إدارة الموارد البشرية في الأجر:

- ✓ تصميم نظام الأجر.
- ✓ إدارة البرامج (حساب الأجر والزيادات والعلاوات.....)-
- ✓ تقييم الوظائف. - .
- ✓ دراسة مستويات الأجر في المجتمع (مسح الأجر.....)-

2- دور المديرين التنفيذيين من الأجر- :

- ✓ اقتراح بداية الأجر للعاملين الجدد. .
- ✓ اقتراح الزيادات الأجرية والعلاوات. - .
- ✓ تقديم المعلومات اللازمة لإدارة الموارد البشرية بغرض تقييم الوظائف

الفرع الثالث: قوانين حساب الأجر في القانون الجزائري¹⁴:

1-قوانين حساب الأجر في القانون الجزائري:

- علاوة الخبرة المهنية = حسب سلم الرواتب :عدد النقاط حسب كل درجة وفق الصنف 45* دج
- الأجر الرئيسي = الأجر القاعدي +علاوة الخبرة المهنية (تحسب علاوات الخطر، المنطقة بالنسبة إلى الأجر الرئيسي .)
- أجر المنصب (الأجر الخاضع للاقتطاع =) الأجر القاعدي + كل العلاوات ماعدا العلاوات العائلية
- الأجر الخاضع للضريبة = اجر المنصب - قيمة اقتطاع الضمان - علاوة المنطقة
- الأجر الخام = الأجر القاعدي + جميع العلاوات
- الأجر الصافي = الأجر الخام - الضريبة على الدخل - اقتطاع الضمان الاجتماعي

¹³-مرجع سابق خالد رجم.مناصريه رشيد. عطية العربي سنة 2016ص68

¹⁴-نفس المرجع ص 68

الفصل الأول: الإطار النظري اثر نظام المعلومات الموارد البشرية في تسيير الأجور و الرواتب

ملاحظة:

هناك علاوات لا تخضع للضريبة، و تخضع للاقتطاع.

وهناك علاوات تخضع للاقتطاع لكن لا تخضع للضريبة.

وأخرى تخضع للضريبة و تخضع للاقتطاع وهذا ينظمه القانون

لهذا يوجد: الأجر الخاضع للاقتطاع و الأجر الخاضع للضريبة

2- الطرق البديلة لقياس دخل العامل¹⁵:

متوسط أجر الساعة:

متوسط أجر الساعة يعن الدخل النقدي الذي يتقاضاه العامل لكل ساعة من ساعات العمل. ويمثل الأجر الأساسي بغض النظر عن العوائد الأخرى التي يحققها العامل مثل الأجر التشجيعية، والعلاوات، أو الأجر الإضافية.

متوسط الدخل للساعة:

يمثل متوسط الدخل للساعة بمجموع الدخل الصافي الذي يحمله إلى منزله مقسوماً على عدد ساعات العمل. وبهذا الدخل يمثل إما الدخل اليومي مقسوماً على عدد ساعات العمل في اليوم، أو الدخل الأسبوعي مقسوماً على عدد ساعات العمل الإجمالية خلال الأسبوع.

الدخل الأسبوعي: يمثل الدخل الأسبوعي مقدار ما يحصل عليه العامل من دخل لأسبوع واحد من العمل ويمكن حساب هذا الدخل بثلاث طرق:

1. الأجر الكلي للأسبوع = ساعات العمل القياسية في الأسبوع × معدل الأجر / عدد العمال في الإنتاج

2. الدخل الكلي للأسبوع = متوسط دخل الساعة / عدد العمال في الإنتاج × ساعات العمل القياسية في الأسبوع

3. متوسط الدخل الحقيقي الأسبوعي = المدفوعات الأسبوعية لعمال الإنتاج / عدد العمال في الإنتاج

وتمثل الطريقتان الأولى والثانية الطرق النظرية لاحتساب الدخل الأسبوعي وبهذا بخلاف الطريقة الثالثة والتي تعطينا المصروفات الفعلية الأسبوعية على الأجر.

¹⁵ - مرجع سابق خالد رجم. مناصريه رشيد. عطية العربي سنة 2016 ص 69

❖ خطوات تصميم نظام الأجر :

التمهيد لتصميم النظام:

- 1- تحديد ما إذا كان تقييم الوظائف سيتم بشكل رسمي أي وفق قواعد ثابتة ومقننة، أو غير رسمي أي لا-تحكمه قواعد ثابتة وغير مكتوب.
- 2- تحديد ما إذا كان النظام سيتم بناءه أو شراءه .
- 3- وكذلك تحديد من يقوم بتقييم الوظائف - .

وضع ملامح خطة التقييم: أي تحديد الوظائف التي ستقيم وتحديد الكلفة ووضع جدول زمني للتنفيذ وتعريف العاملين بخطة تقييم الوظائف.

التقييم الفعلي للوظائف: بناءً على الخطة الموضوعية والتأكد من أنها تسير بشكل المطلوب والمرضي.

تحديد عدد الدرجات: أي تحديد عدد الدرجات السلم الوظيفي، حيث كل درجة تحتوي على عدد من الوظائف.

تسعير الدرجات: يتم بتحديد بداية الأجر ونهايته لكل درجة.

إدارة نظام الأجر: أي أسلوب الدفع وتحديد العلاوات والزيادات المحتملة للتكيف مع غلاء المعيشة مع معالجة أي مشكلة تطرأ مستقبلاً

الشكل رقم (1-4): خطوات تصميم نظام الأجور¹⁶



¹⁶-المصدر: مرجع سابق رجم خالد سنة 2016 ص 69

الفصل الأول: الإطار النظري اثر نظام المعلومات الموارد البشرية في تسيير الأجور و الرواتب

المطلب الثالث: أثر نظام معلومات الموارد البشرية على إدارة الأجور و الرواتب

في تفعيل وظيفة تسيير الأجور من لقد ساهم نظام معلومات الموارد البشرية

- الدقة والسرعة عند إعداد قوائم الأجور والرواتب والمكافآت و صرفها في الأوقات المناسبة .
- المساهمة في اتخاذ القرارات السريعة بشأن العلاوات والمكافآت؛
- إجراء المقارنات المناسبة بين مختلف الأجور والرواتب المتحققة لكافة العاملين في المؤسسة.
- القيام بتوفير التسهيلات اللازمة للاقتطاعات المطلوبة داخليا وخارجيا .
- تسهيل عملية إجراء التحليلات المحاسبية اللازمة بغية اتخاذ الإجراءات التصحيحية بشأنها .
- يظهر هنا اثر نظام معلومات الموارد البشرية في عدالة وكفاءة إدارة الأجور مما ينعكس إيجابا على أداء العاملين من خلال رضاهم سياسة الأجور بالمكافآت التي تعتمد بدورها على نتائج تقييم الأداء هنا نستنتج أن نتائج تقييم أداء العاملين يكون تأثيرها متعديا إلى عدة وظائف مما تساهم في تحسين أداء العامل.
- تأثيرها متعديا إلى عدة وظائف مما تساهم في تحسين أداء العامل¹⁷.

¹⁷- المصدر: من إعداد الطالبين بالاستناد إلى المعلومات النظرية في المبحثين

خلاصة الفصل :

يمكن أن نلخص من خلال هذا الفصل إلي أن أنظمة المعلومات في المؤسسة تلعب دورا لا يستهان به لاسيما إذا تم استغلالها بأحدث الطرق باعتمادها على أحسن المصادر

ولقد تبين من خلال ما سبق أن تسيير الموارد البشرية تتطلب نظما لمعلوماتها يمكنها من تزويد وظيفة التسيير للموارد البشرية داخل المؤسسة بالبيانات الحالية والمستقبلية بهدف تحقيق الرقابة واتخاذ القرارات، وتحتاج هذه النظم إلى مجموعة من الإجراءات والأدوات والطرق الخاصة بتشغيل وتقييم البيانات لتوفير المعلومات أو برمجيات هذه النظم أو عجز استقبال تلك المعلومات، سوف يؤدي إلى قلة الكم والنوع منها والتي تساعد في تسيير الأجور وتخطيط الموارد البشرية... الخ ، وهذا ما يؤكد أهمية وجود نظم معلومات الموارد البشرية داخل المؤسسات

تمهيد:

بعد العرض النظري الذي قمنا من خلاله بالتعرف علي الجوانب النظرية لأثر لنظام المعلومات الموارد البشرية في تسيير الأجور و الرواتب و كيفية استخدام نظام الأجور و مراحلله الذي يامل في طياته جملة من الخصائص التي تعود ب النفع علي المؤسسات الخدمية فتطبيق نظام معلومات الموارد البشرية في المؤسسات الذي يعتبر عنصر فعال للرفع من مستوي الخدمات المقدمة و ذلك لما له من دور في الارتقاء في عملية التسيير كذا جودة الخدمات .

حيث سنقوم ب الربط بين الدراسة النظرية و الواقع العملي في المؤسسة واستخلاص النتائج المتعلقة بالدراسة.

المبحث الأول: تقديم عام للمؤسستين و الأدوات المستخدمة في الدراسة

المطلب الأول: مفاهيم عامة حول المؤسسة و هيكلها

الفرع الأول: المؤسسة الاقتصادية هي مجموعة من الوسائل البشرية والمادية والمالية مخصصة لأداء عرض اقتصادي، وتختلف أنواعها بحسب طبيعة المعايير التي تسند إليها. فمن الناحية القانونية نجد المؤسسات العامة والمؤسسات الخاصة، ومن بين هذه المؤسسات نذكر على سبيل المثال المؤسسة الوطنية للكهرباء والغاز والتي هي محور دراستنا.

تعريفها: انبثقت المؤسسة الوطنية لأشغال الكهرباء باختصار <كهريف> عن مجمع الشركة الوطنية ل (الكهرباء والغاز SONALGAZ أكتوبر سنة 1982 إذ تعتبر أكبر شركة وطنية لإنجاز مشاريع (الكهرباء و الغاز).

وفي سنة 1989 قد حدث تطور مهم بالنسبة لهذه الشركة وذلك بتغير وضعيتها القانونية إلى شركة ذات أسهم (SPA) برأسمال يقدر بـ 500 مليون دينار جزائري. وفي الفترة الممتدة ما بين سنة 1996-2005 شهدت الشركة منافسين كثيرين في إطار السوق المفتوحة حيث فكرت خلالها المؤسسة مواكبة التطور انطلاقاً من تحسين ظروف و نوعية العمل، حيث توجهت المجهودات المبذولة في الحصول على شهادة معايير التسيير والجودة العالمية (ISO 9001/2000) في يوم 23 نوفمبر 2002 يتم تجديدها كل ثلاث سنوات لتتحصل عليه مرة أخرى في يوم 2005/12/08 والتي قد سلمت من طرف مكتب معتمد أجنبي فرنسي AFAQ، حيث تسمح هذه الشهادة للمؤسسة بأولوية الحياة على المشاريع سواء كانت داخل القطر الوطني أو خارجه، و حالياً المؤسسة حاصلة على شهادة الجودة العالمية في مجال التسيير و الأمن من خلال معيار (ISO 9001 version 2008) و التي تدوم إلى غاية 2017.

تقع المديرية العامة للمؤسسة كهريف بولاية المدية حيث قسمت التراب الوطني إلى خمس مقاطعات تتأسسها مديريات جهوية بمختلف هيكلها (المديرية الجهوية الوسط، الغرب، الشرق، والجنوب الشرقي) وذلك من أجل ضمان تواجدها على جميع أقطار التراب الوطني مما يمكنها من حسن متابعة الدراسات والإنجاز وكذا اقتراحها أكثر من الزبائن.

الفرع الثاني: الوظيفة الأساسية للشركة

تحتوي المديرية الجهوية للجنوب الشرقي كغيرها من المديريات كهريف على مصالح ودوائر خاصة بالدراسات, بالإمداد ، الانجاز، المحاسبة،... الخ تسمح لها بالاستجابة إلى كل الطلبات الخاصة بانجاز شبكات توزيع الطاقة الكهربائية. ولها قدرة إنتاجية سنوية تتعدى :

- إنجاز 3000 كلم من خطوط كهرباء عالية، متوسطة ومنخفضة التوتر.
- تركيب 1000 وحدة من المحولات الكهربائية صغيرة و كبيرة الحجم

كما تساهم الشركة سنويا بانجاز ما يقارب 80 % من شبكة الكهرباء على مستوى القطر الوطني

نشاطات الشركة:

- 1- انجاز شبكات الكهربائية الهوائية منخفضة التوتر. ligne Basse Tension.
- 2- انجاز شبكات الكهربائية الهوائية متوسطة التوتر. ligne Moyenne Tension.
- 3- انجاز شبكات الكهربائية الهوائية العالية التوتر. ligne Haute Tension.
- 4- انجاز شبكات الكهربائية تحت أرضية منخفضة التوتر. ligne Basse Tension(BTS).
- 5- انجاز شبكات الكهربائية تحت أرضية متوسطة التوتر. ligne Moyenne Tension(MTS).
- 6- انجاز شبكات الكهربائية تحت أرضية العالية التوتر. ligne Haute Tension (HTS).
- 7- الإنارة العمومية Eclairage Public
- 8- شبكات توزيع الغاز Réseau de distribution de gaz
- 9 محولات كهربائية ذات التوتر المتوسط و المنخفض Poste Moyenne et Basse Tension
- 10 محولات كهربائية ذات التوتر العالي Poste Haute Tension

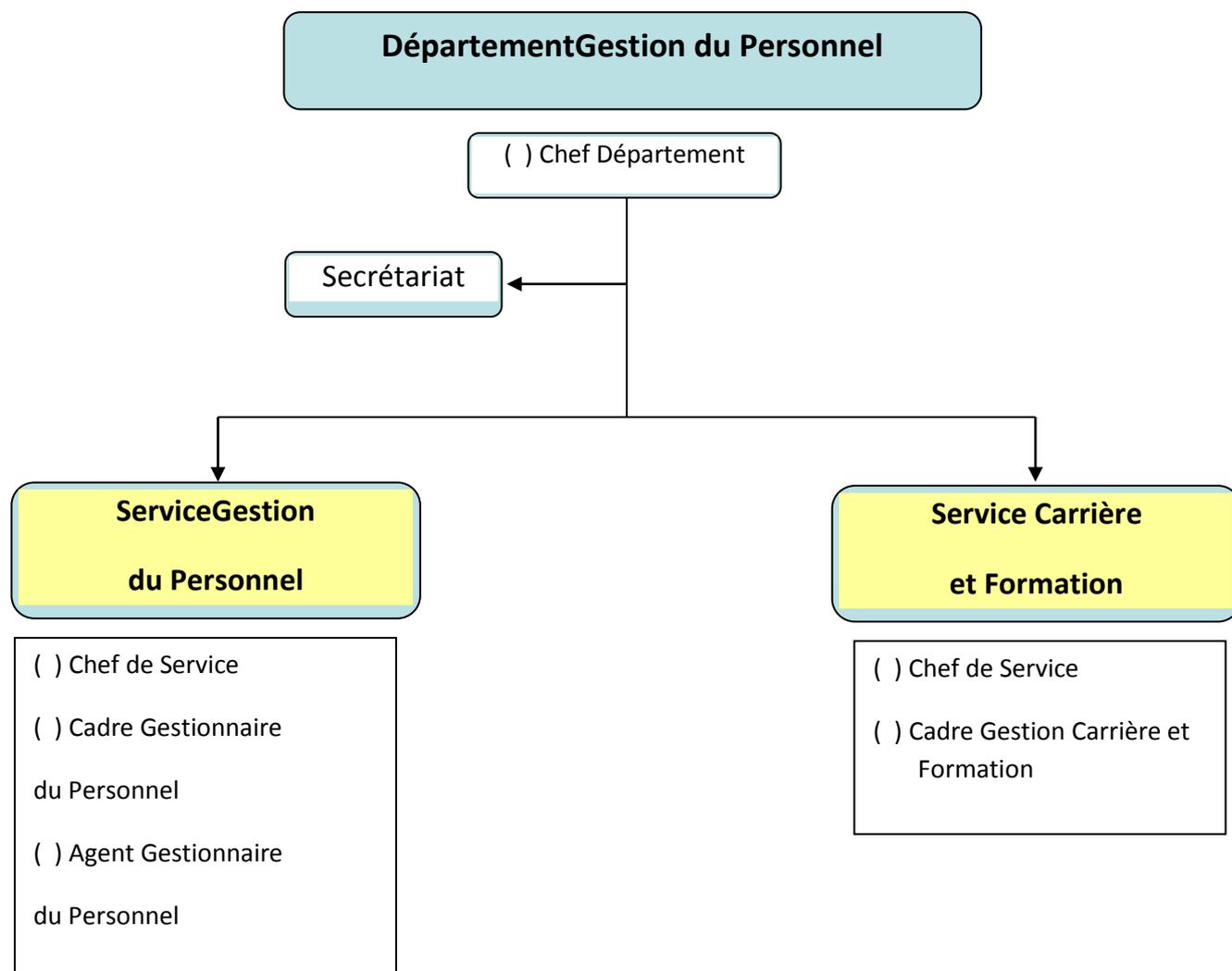
الفرع الثالث عرض الهيكل التنظيمي

لكل مؤسسة هيكلها التنظيمي الذي يخصصها ويناسبها سواء كانت عمومية أو خاصة

وهذا التنظيم يبدأ من أول طرح فكرة وضع أو إنشاء المؤسسة.

ومن منطلق آخر أنه يجب على كل شركة أو مؤسسة وضع هيكلها التنظيمي الذي يعيل وينظم ويحدد الوظائف للمؤسسة وذلك

من أجل تسهيل عملية الحفظ للمهام وترتيبها لسير العمل بدقة وإتقان وبأقل جهد.



الفرع الرابع: تقديم عن المؤسسة 2 الديوان الترقية والتسيير العقاري OPGI

1-التعريف بالمؤسسة: ديوان الترقية والتسيير العقاري هو المتعامل الرئيسي في ميدان انجاز سكنات الاجتماعية في إطار الترقية و التسيير العقاري بولاية ورقلة باعتبارها مؤسسة عمومية اقتصادية يقدر رأس مالها ب 120664495.40دينار جزائري

الديوان هو واحد من بين 53ديوان علي مستوى الوطني، وقد لعب دور هام وفعال في تعمير الولاية، حيث تكمن مهامه الرئيسية في تقديم المشاريع، تسليم السكنات في أجل محددة ومطابقتها لشروط الاستغلال بصفة نهائية، ملزمة بتقديم الخدمات المرتبطة بها، ويعتبر مؤسسة ذات حجم هام إذا بلغ عدد العاملين فيه نحو 514 عامل .

2-الايطار القانوني للمؤسسة: بموجب صدور المرسوم التنفيذي 91-147 المؤرخ في 12ماي 1991المتضمن تغيير دواوين الترقية والتسيير العقاري القائمة عند تاريخ ساري المفعول هذا المرسوم في طبيعتها القانونية إلى مؤسسات عمومية وطنية ذات طابع صناعي وتجاري بعدما كان ديوان ترقية والتسيير العقاري بورقلة في السابق هيئة عمومية ذات طابع إداري ما أضفى على الديوان صفة الشخص المعنوي والاستقلال المالي ، بحيث أن الديوان يمارس مهامه تحت رقابة وزارة السكن والعمران والمدينة ويعتبر تاجرا في علاقته مع الغير ويخضع لقواعد القانوني التجاري و الهدف من تحول الطبيعة القانونية هو إعطاء المؤسسة قدرات تنظيمية وتسييره لكي يكون في مقدورها توفير السكنات ، والمقصود بوجه خاص هو تنمية على مستوى العمراني .

3-الوكالات التابعة لها: يضم ديوان الترقية والتسيير العقاري إلى جانب الدوائر الإدارية تابعة للديوان حيث تتمتع باستقلال عضوي من مقبرة وتعمل تحت إشراف المديرية العامة على مستوى ولاية ورقلة نجد أن الديوان يشرف على سبعة وكالات خارجية وهي كتالي:

وكالة ورقلة،وكالة حاسي مسعود ، وكالة تقرت ،وكالة النزلة ، وكالة طبيبات ،وكالة الحجيرة

وتتمثل مهام هذه الوكالات في :

-التحصيل واعذرا الزبائن المتخلفين عن دفع مبالغ الإيجار .

-إرسال بالدفع للمستأجرين عن طريق البريد أو عن طريق أعوان الوكالات المباشرة .

-تغطية الإيجار الشهري لمستأجري السكنات أو المحلات التجارية .

الفصل الثاني: الدراسة التطبيقية - دراسة حالة عينة من مؤسستي

- إعداد التقارير احصائيات خاصة بسير عملية تغطية الإجازات الشهرية .

وتمثل الأهداف في:

- متابعة الأحياء الموجودة على مستوى الدائرة التي تشغلها الوحدة .

- مكلفة بالاستقبال فهي تستقبل المستخدمين من السكنات الواقعة في دائرتها في حالة أي مشكل تقني .

- القضاء على أزمة السكن و إنجاز سكنات لائقة وفقا للمعايير الدولية .

- التعريف بالطابع العمراني للمنطقة .

- الدقة في إنجاز السكنات و احترام المواعيد المحدد للتسليم .

- تطوير الجانب الفني والتسيير من أجل الرفع في الأداء .

- التحكم الجيد في التكاليف والزيادة في مردودية المشاريع المنجز.

المطلب الثاني: المنهج والأدوات المستخدمة في الدراسة

في هذا المطلب نهدف إلى توضيح الطريقة و الأدوات المستخدمة في دراستنا بغية التعريف بها.

الفرع الأول: أسلوب الدراسة

لوصف عناصر الظاهرة المدروسة و المتمثلة في اثر نظام المعلومات الموارد البشرية في تحسين جودة الخدمات المقدمة في المؤسسة و لتوضيح السبيل لتحقيق جودتها استخدمنا المنهج الوصفي التحليلي في الفصل النظري وفي الفصل الثاني سنحاول دراسة حالة المؤسسة

1-مصادر المعلومات

1-المصادر الثانوية: حيث اتجهنا في معالجة الإطار النظري للبحث إلى مصادر البيانات و التي تتمثل في الأبحاث و الدراسات السابقة التي تناولت موضوع الدراسة و مواقع الانترنت المختلفة

2-المصادر الأولية: لمعالجة الجانب الميداني للبحث لجانا إلى جمع البيانات الأولية من خلال الاستبيان كأداة رئيسية للبحث صممت خصيصا لهذا الغرض ووزعت 50منها علي العينة

2-متغيرات الدراسة

المتغير المستقل: ويشمل نظام المعلومات الموارد البشرية المستعمل في الدراسة(نظام الحوافز التدريب الأجر تقييم أداء العاملين)

المتغير التابع: ويشمل الجودة في تسيير الأجر (أوقات دفعها-الزيادات و العلاوات-مستويات الأجر)

الفرع الثاني مجتمع و عينة الدراسة

1-مجتمع الدراسة: ونعني به مجموعة الأشخاص التي تمت عليهم الدراسة التي انصب في هذه الدراسة بمجتمع ألا وهو

المجتمع: يمثل عمال المؤسستين و المتمثلة في المؤسسة الوطنية لأشغال الكهرباء (كهريف)و المؤسسة.الديوان الشرقية والتسيير العقاري **opgi**.. ولاية ورقلة

3-عينة الدراسة :

تم اختيارها و بشكل غير احتمالي من المجتمع في موظفي المؤسستين

وقد تم اختيار العينتين بشكل غير احتمالي لأننا قمنا باختيار العناصر المكونة لها شكل غير معروف وغير محدد مسبقا أي أننا لم نطلق من القاعدة البيانات المجتمع بل تم الاختيار عن طريق الصدفة.

المطلب الثالث: أدوات المستخدمة في الدراسة (الاستبيان)

في هذا المطلب نقوم بتوضيح الأدوات المستخدمة في الدراسة وأهم هذه البرامج التي قمنا باستخدامها من أجل تحليل البيانات المجمعة

الفرع الأول : أدوات جمع البيانات

في دراستنا هذه تمت الاستعانة ب الاستبيان أو كما يشير إليه بعض بمصطلح الاستقصاء .الاستبيان.قائمة السائلة وجمع وسبر الآراء وهي عبارة عن نموذج به مجموعة من الأسئلة توجه إلي أفراد العينة من اجل الحصول علي المعلومات حول موضوع أو مشكلة ما أو موقف وتم استخدامها كادات أساسية لجمع المعلومات وذلك لما تنطوي عليه من أسئلة حددت من قبلنا حتى نتمكن من الحصول علي إجابات لهذه الأسئلة وتتشكل المعطيات الأساسية التي تنطلق منه تحليل الظاهرة موضوع الدراسة

ولهذا الغرض تم تصميم استبيان في دراستنا هذه بغرض جمع المعلومات

الفرع الثاني: الأدوات و البرامج الإحصائية المستخدمة بالدراسة

من اجل تحليل هذه المعطيات استخدمنا برنامج الاختيارات الإحصائية التالية SPSS نسخة 20 الذي يعتبر البرنامج المناسب لتحليل مثل هذه البيانات وذلك بتفريغ جميع البيانات فيه وترميز الإجابات وتحليلها إحصائيا من خلال الأساليب الإحصائية التالية

-معامل ألفا كرونباخ لقياس درجة مصداقية الإجابات علي فقرات الاستبيان

-الإحصاء الوصفي لوصف متغيرات الديموغرافية لعينة الدراسة

-المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية بغرض الكشف عن الكشف عن اتجاه أفراد العينة تجاه أسئلة الدراسة

- معامل الارتباط لبيرسون للكشف عن علاقة الارتباط بين المتغير .

المبحث الثاني: عرض ومناقشة نتائج اثر نظام المعلومات الموارد البشرية في تسيير الأجور و الرواتب

بعد معرفتنا لمجتمع الدراسة وكذا عينة الدراسة و الأدوات المستخدمة في تحليل الدراسة نتطرق في هذا المبحث إلى عرض النتائج المتحصل عليها و أيضا مناقشتها

المطلب الأول: عرض نتائج الدراسة

الفرع الأول: تقديم العينة

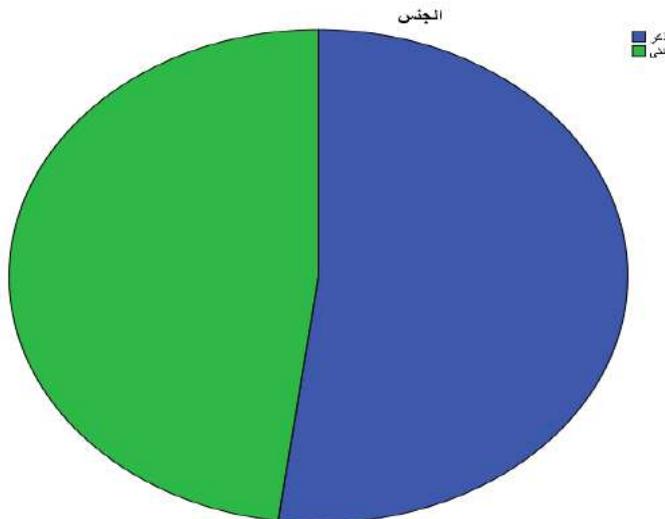
1-توزيع أفراد العينة حسب الجنس

الجدول رقم (2-1): يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الجنس

النسبة	العدد	
25	25	ذكر
23	23	أنثي
48	48	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على تحليل بيانات الاستبيان

الشكل رقم(2-6): يوضح توزيع عينة الدراسة حسب الجنس



المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على تحليل بيانات الاستبيان

الفصل الثاني: الدراسة التطبيقية - دراسة حالة عينة من مؤسساتي

من خلال الجدول رقم 1 و الشكل رقم 6 المبين أعلاه نلاحظ أن نسبة الذكور 25% أما بالنسبة للإناث كانت 23% ويتضح من خلال النتائج المتحصل عليها أن اغلب أفراد العينة من الذكور في المؤسسات محل الدراسة الذي يمكن أن نرجعه إلى الطابع العملي .

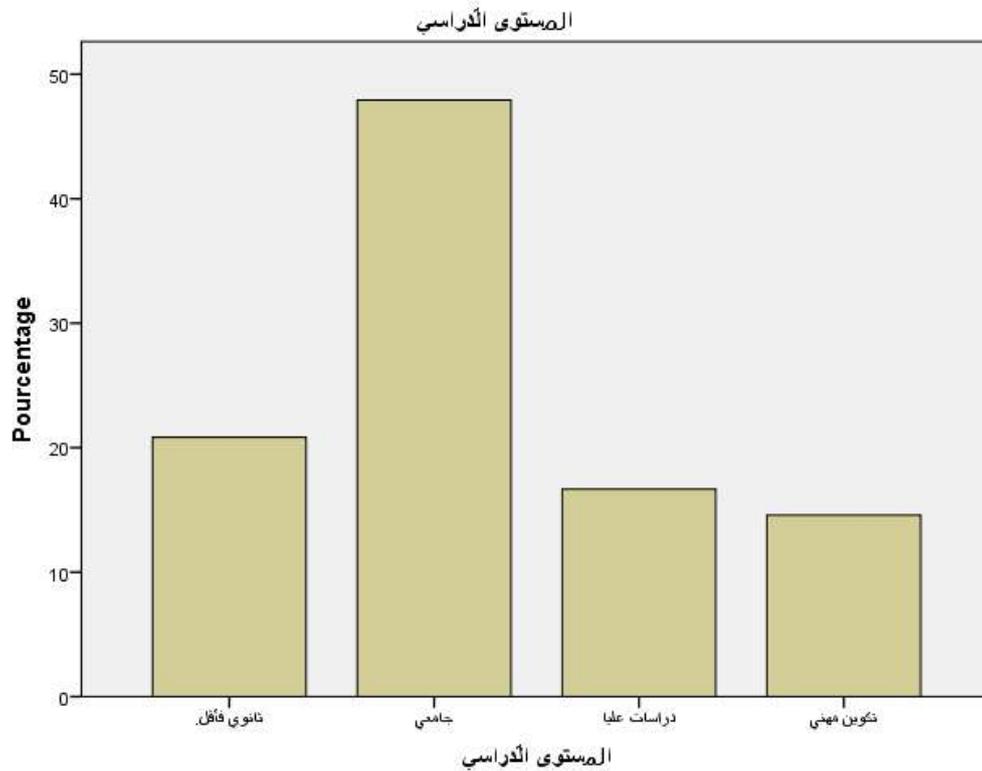
2-توزيع افراد العينتين الدراسة حسب مستوى التعليمي

جدول رقم(2-2):توزيع أفراد عيني الدراسة حسب المستوى التعليمي

النسبة	العدد	
20,8	10	.ثانوي فأقل
47,9	23	جامعي
16,7	8	دراسات عليا
14,6	7	تكوين مهني
100,0	48	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبين بناء على تحليل الاستبيان

الشكل رقم (2-7): توزيع عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي



الفصل الثاني: الدراسة التطبيقية - دراسة حالة عينة من مؤسستي

المصدر: من إعداد الطالبين بناء على تحليل الاستبيان

يوضح الجدول رقم 2 و الشكل رقم 7 المبين أعلاه أن جل عينة الدراسة تتميز بمستوي تعليمي عالي و مقبول نوع ما ويتضح ذلك من خلال النسبة التي تحصلت عليها فئة جامعي وقدرت ب47.9% تليها نسبة أصحاب ثانوي فاقل 20.8% تليها نسبة مستوي دراسات عليا و بلغت نسبتها 16.7% في حين بلغت اقل نسبة مستوي تكوين مهني 14.6% مما يدل لن المؤسسة العمومية تهتم بالمستوي العالي او المقبول وتفيد الدرجة التعليمية في تحقيق أداء متميز و المحافظة على الاستمرارية .

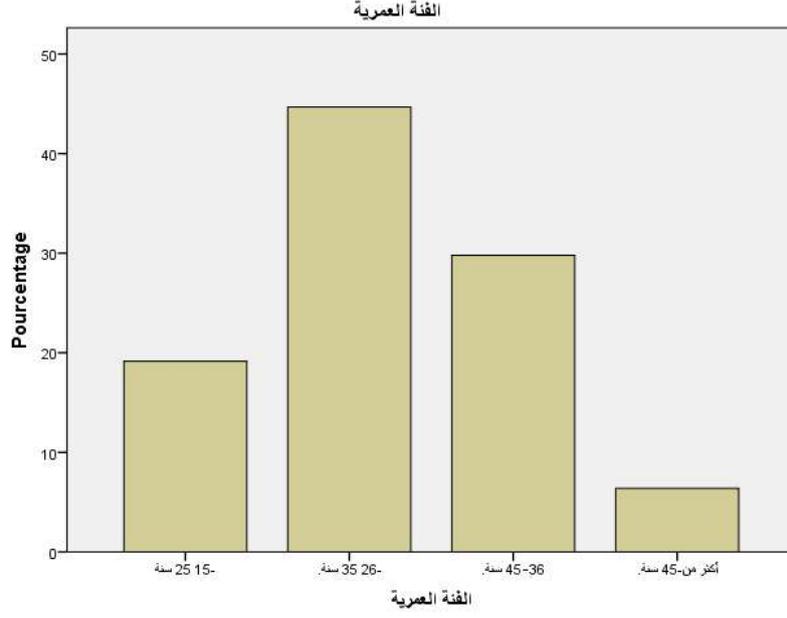
3-توزيع أفراد العينتين الدراسة حسب العمر :

جدول رقم(2-3): يوضح توزيع أفراد عيني الدراسة حسب العمر.

النسبة	العدد	
9	18,8	سنة 15- 25
21	43,8	سنة 26- 35 .
14	29,2	سنة 36-45 .
3	6,3	أكثر من-45 سنة
47	97,9	المجموع
1	2,1	الغير مجبين
48	100,0	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبين بناء على تحليل الاستبيان

الشكل رقم (2-8) يوضح توزيع الأفراد حسب العمر



المصدر: من إعداد الطالبين بناء علي تحليل الاستبيان

من خلال الجدول رقم 3 و الشكل رقم 8 يتضح لنا بان الفئة العمرية الغالبة في المؤسسات تتمثل ما بين (26-35) و هي متوسط للعمر أيا أن المؤسسة تستهدف الطاقات الشبابية في إدارتها وتليها الفئة ما بين (36-45) وهي فئة الأوسط و التي لها عامل الخبرة في العمل أما الفئة الأقلية فتتمثل في (45- فما أكثر) و هي قليلة جدا

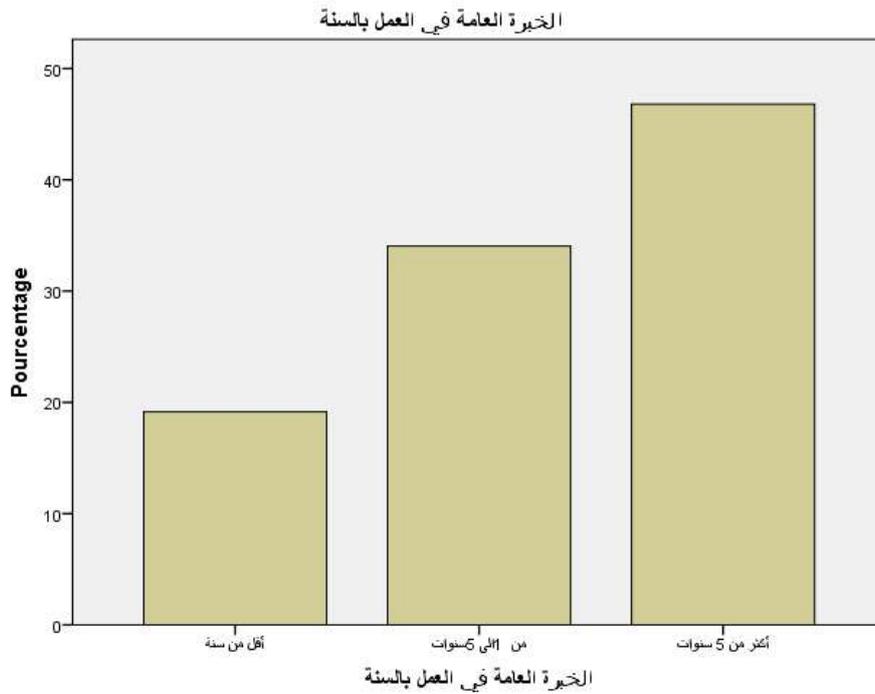
الفصل الثاني: الدراسة التطبيقي - دراسة حالة هيئة مه مؤسستي

4 توزيع أفراد العينتين الدراسة حسب الخبرة المهنية

النسبة	العدد	
18,8	9	أقل من سنة
33,3	16	من 1 إلى 5 سنوات
45,8	22	أكثر من 5 سنوات
97,9	47	المجموع
2,1	1	الغير مجيبين
100,0	48	المجموع

الجدول رقم (2-4) يمثل الخبرة المهنية للعمال حسب السنوات

الشكل (2-9) يوضح التدرج لخبرة العمال في المؤسسة حسب السنوات



المصدر: من إعداد الطالبين بناء على تحليل الاستبيان

من خلال الجدول رقم 4 و الشكل رقم 9 المبين أعلاه نلاحظ أن أغلبية العمال عدد سنوات عملهم هي من 5 سنوات فما أكثر وهذا راجع إلى المهارات وقدرات الفرد في المؤسسة و أقلية العمال عدد سنوات عملهم اقل من سنة و هذا راجع إلى فرق العمر و ليس لديهم الخبرة الكافي,

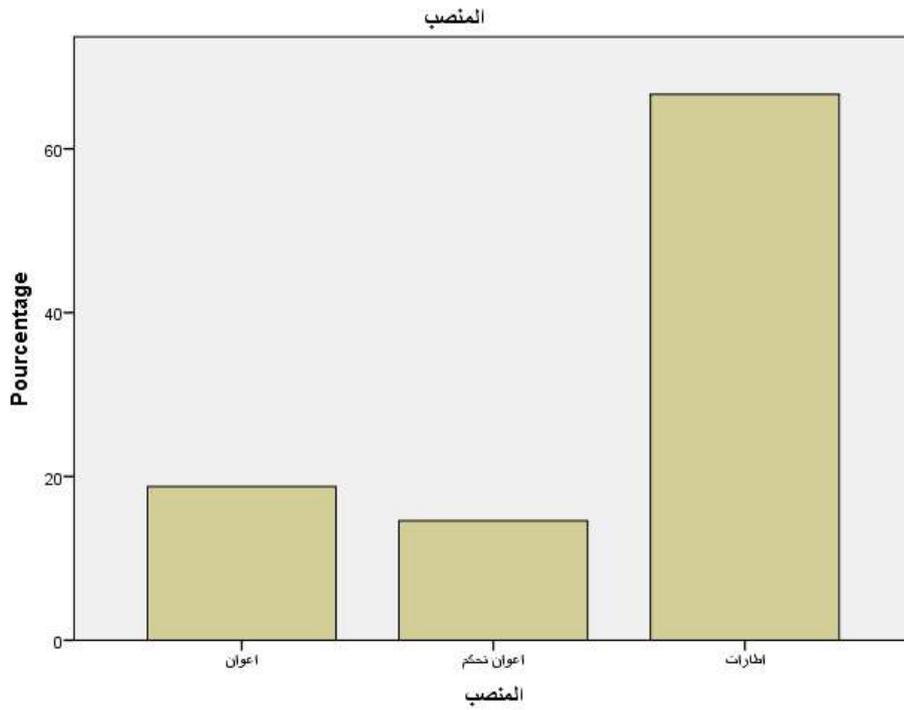
الفصل الثاني: الدراسة التطبيقية - دراسة حالة هيئة مه مؤسستي

5- توزيع الموظفين حسب المصلحة

الجدول رقم (2-5): يمثل التوزيع التكراري للهيئة حسب المنصب

المنصب	العدد	النسبة
أعوان	18,8	9
أعوان تحكم	14,6	7
إطارات	66,7	32
المجموع	100,0	48

الشكل رقم (2-10): يمثل توزيع الموظفين حسب المنصب



المصدر: من إعداد الطالبين بناء على تحليل الاستبيان

من خلال الجدول رقم (5) والشكل رقم (10) المبينين أعلاه نلاحظ أكبر نسبة من العمال يعملون كإطارات بنسبة 66.7% من إجمالي العمالي وذلك راجع إلى طبيعة عمل المؤسسة ويليها الأعوان بنسبة 18.8% أما بالنسبة للأقل النسبة فهي في أعوان التحكم بنسبة 14.6%

الفصل الثاني: الدراسة التطبيقية - دراسة حالة هيئة مه مؤسستي

الفرع الثاني : عرض وتحليل نتائج الاستبيان

أولاً-دراسة ثبات أداة الدراسة وصدقها

لاختبار ثبات أداة الدراسة نستخدم ذلك في طريقتين هما :

أ-الصدق الظاهري :وهو التأكد من صدق الاستبيان ظاهريا بحيث قمنا عرض هذا الاستبيان علي مجموعة من الأساتذة من ذوي الخبرة و الكفاءة المهنية في مجال البحث العلمي.

ب-الصدق البنائي :وهو استخراج معامل ثابت طبقا لاختبار ألفا كرونباخ ALFA CRONBACH ودراسة الاتساق الداخلي لفقرات الاستبيان كافة و كذا لفقرات كل متغير من متغيرات الدراسة

أما الثبات فيعني الاتساق المقياس وعدم تناقضه أي أن المقياس يعطي نفس نتائج باحتمال مساوي لقيمة المعامل إذا أعيد تطبيقه علي نفس العينة أما الصدق فيعني أن المقياس يقيس بما وضع لقياسه.

1-حساب صدق و ثبات الاستبيان.

الجدول رقم (2-6) يوضح صدق و ثبات الاستبيان

عدد العناصر	الفاكرونباخ
18	0.798

المصدر :من إعداد الطالبين بالاعتماد علي نتائج تفرغ برنامج SPSS

من خلال الجدول رقم 6 المبين أعلاه تبين أن قيمة ألفا كرونباخ هي 0.798 اي انه في حالة إعادة توزيع هذا الاستبيان علي نفس العينة في نفس الشروط فان 79.8%منهم سيعدون نفس الإجابات وهي تعكس نسبة المصدقية الجيدة التي يمكنها أن تعطيه نتائج الدراسة في قياس أثر نظام المعلومات الموارد البشرية في تسيير الأجور وتحسين الخدمات با المؤسساتين

المطلب الثاني :تقييم واقع نظام المعلومات الموارد البشرية في عينة المؤسساتين

الفرع الأول :أهداف المؤسساتين من استخدام نظام المعلومات الموارد البشرية

الفصل الثاني: الدراسة التطبيقية - دراسة حالة هيئة مه مؤسستي

الجدول رقم (2-7) يمثل أهداف المؤسسات من استخدام نظام المعلومات الموارد البشرية

الأهداف	نسبة القبول	نسبة الرفض	الترتيب
استخدامها كأداة إستراتيجية للتعرف على متغيرات على متغيرات البيئة الخارجية.	54.2	45.8	4
لتحقيق تمييز على المنافسين.	50	50	5
لتحسين الممارسات الإدارية.	89.6	10.4	1
تخفيض تكاليف العمل.	58.3	41.7	3
بناء بنية تحتية تكنولوجية و مواكبة التطور التكنولوجي.	72.9	27.1	2

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد علي الملحق رقم 02

من خلال الجدول يتعين أن أهم هدف يتم تطبيقه و استخدامه في نظام المعلومات الموارد البشرية هو تحسين الممارسات الإدارية بنسبة 89.6% والتوصل إلي أقصى حد من الجودة في الأداء و بدرجة اقل بناء بنية تحتية تكنولوجية و مواكبة التطور التكنولوجي بنسبة 72.9% وذلك من خلال متابعة كل التطورات الحديثة التابعة للنظام.

الفرع الثاني: معوقات استخدام نظام المعلومات الموارد البشرية من المؤسسات

الجدول رقم (2-8) يمثل معوقات استخدام نظام المعلومات الموارد البشرية من المؤسسات

الأهداف	نسبة القبول	نسبة الرفض	الترتيب
التكلفة المرتفعة.	35.4	64.6	3
رفض ثقافة التغيير من قبل البعض.	41.7	58.3	4
تعقيد النظام و تشعبه و صعوبته.	27.1	72.9	2
افتقار تقاريره للوضوح و البساطة.	14.6	85.4	1

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد علي الملحق رقم (02)

من خلال الجدول رقم 8 يتعين أن أهم معوقات في استخدام نظام المعلومات الموارد البشرية هي افتقار تقاريره للوضوح و البساطة و بنسبة 85.4% إذ يتوجب علي المؤسسات التغلب علي هذه المعوقات و إيجاد الحلول اللازمة لتفاديها

الفرع الثالث: تقييم الاتجاه العام لأراء الموظفين لمتغيري الدراسة :

يمكن القياس من خلال الاستبيان مستوي تطبيق نظام المعلومات الموارد البشرية من خلال عناصر محوري الأول و الثاني علي التوالي التي يعطي فيها الموظف درجة من الموافقة من ثلاثة مستويات (غير موافق. محايد. موافق) علي مجموعة من العناصر تقيس

الفصل الثاني: الدراسة التطبيقية - دراسة حالة هيئة مه مؤسستي

هذين المتغيرين و نحن من اجل تكميم هذه الإجابات نرمز لها 1.2.3 للمستويات الثلاثة السابقة علي التوالي بحيث كل ما زاد هذا التقييم كلما زاد هذين المتغيرين.

إلا انه تختلف درجة موافقة الموظفين علي العناصر لذلك اقترح ليكارت سلم ثلاثي يستنتج من من خلاله الاتجاه العام لمستوي تطبيق نظام المعلومات الموارد البشرية من خلال المتوسط الحسابي للإجابات

الجدول رقم (2-9) مقياس ليكارت الثلاثي

الاتجاه العام	المتوسط الحسابي
غير موافق	1) 1.66)
محايد	1.66) 2.33)
موافق	2.33) 3)

من إعداد الطالبين

المطلب الثالث: تقييم مستوي تطبيق نظام المعلومات الموارد البشرية و نظام الأجور

الفرع الأول: تقييم تطبيق نظام المعلومات الموارد البشرية

الجدول رقم (2-10) يمثل: تقييم تطبيق نظام المعلومات الموارد البشرية

الأبعاد	غ. موافق	محايد	موافق	المتوسط	الانحراف	الترتيب
DATA تتوفر في المؤسسة قاعدة بيانات للاحتفاظ بالمعلومات الأساسية BASE بالنظام.	8.3	4.2	81.3	2.78	0.599	1
هل عملية استرجاع المعلومات يمكن الحصول على عليها في الوقت المناسب.	14.6	14.6	64.6	2.53	0.757	3
تتوفر في المؤسسة حماية المعلومات و صيانة النظام.	14.6	20.8	62.5	2.49	0.748	5
هل يوجد مصلحة تهم بتسيير شؤون النظام المعلومات من الجمع إلى إدخال و معالجة و استرجاع المعلومات.	16.7	14.6	64.6	2.50	0.782	4
يتم في المؤسسة تحليل البيانات.	12.5	16.7	66.7	2.57	0.720	2

5	0.748	2.49	83.3	8.3	4.2	يتم في المؤسسة تخزين البيانات بوسائل مختلفة.
4	0.782	2.50	64.6	25.0	8.3	يتم في المؤسسة تبويب وترتيب البيانات.
2	0.720	2.57	56.3	20.8	20.8	تعتمد المؤسسة على نظام المعلومات في وضع خطة للموارد البشرية.
6	0.744	2.43	56.3	27.1	14.6	تعتمد المؤسسة على نظام المعلومات في إعداد تقارير السلامة المهنية.
7	0.762	2.33	47.9	31.3	16.7	تعتمد المؤسسة على نظام المعلومات في عملية التوظيف.
	0,41580	2,5414				المجموع

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على تحليل بيانات الاستبيان

من خلال تحليلنا للجدول رقم 10 لتطبيق نظام المعلومات الموارد البشرية ب العينتين و بالاعتماد غلي المتوسط الحسابي لترتيب التحليل وجدنا إن المؤسسة تركز علي أهم عنصر ألو هو وجود قاعدة بيانات DATA BASE للاحتفاظ بالمعلومات الأساسية بالنظام. إذ تسعى المؤسسة وتجتهد للإلمام بجميع معلوماتها و اقل متوسط تستعمله وهو اعتماد علي نظام في عملية التوظيف أي أنها تعتمد علي التوظيف دون نظام معلومات

الفرع الثاني: تقييم تصنيف نظام الأجور في المؤسسات

الجدول رقم (2-11) يمثل تقييم تطبيق نظام الأجور في المؤسسات

الترتيب	الانحراف	المتوسط	موافق	محايد	غ. موافق	الأبعاد
4	0,679	2,63	70.8	14.6	10.4	يتم في المؤسسة تصميم نظام الأجور.
6	0,722	2,52	62.5	20.8	12.5	يتم في المؤسسة عملية تقييم الوظائف.
8	0,859	2,15	43.8	25.0	29.2	يتم في المؤسسة دراسة مستويات الأجور في المجتمع.
1	0,560	2,77	81.3	10.4	6.3	يتم في المؤسسة إدارة برامج (حساب الأجور و الزيادات و العلاوات).
3	0,634	2,67	72.9	14.6	8.3	يتم في المؤسسة اقتراح بداية الأجر للعاملين الجدد.
2	0,663	2,68	77.1	10.4	10.4	يتم في المؤسسة اقتراح الزيادات الأجرية و العلاوات.
5	0,682	2,61	68.8	16.7	10.4	يتم في المؤسسة تقديم المعلومات اللازمة لإدارة الموارد البشرية بغرض تقديم الوظائف.

7	0,727	2,51	60.4	20.8	12.5	يتم في المؤسسة بناء نظام عادل للأجور بحيث يطبق على كل الأفراد وفقاً لامتيازات كل وظيفة و مستوى أدائهم فيها.
	0,3809 8	2,5745				المجموع

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على تحليل بيانات الاستبيان.

من خلال تحليلنا للجدول رقم 11 الذي يمثل تقييم تطبيق نظام الأجور في المؤسسات و من خلال نتائج الوسط الحسابي نجد أن المؤسسة تركز على إعداد و إدارة برامج لحساب الأجور و الزيادات و العلاوات للعمال و خذا بهدف تسهيل العملية و تسريعها و تمكين العمال من الاستفادة من حقوقهم بطريقة أحسن و في الدرجة 2 نجد أن المؤسسة تسعى دائماً لاقتراح الزيادات و العلاوات و ذلك لإعطاء العامل حافز أكبر للعمل .

الفرع الثالث: قياس قوة وصيغة العلاقة بين نظام المعلومات الموارد البشرية ونظام الأجور والرواتب

في هذا المطلب سنحاول الإجابة على الإشكالية الرئيسية بتقدير العلاقة ما بين نظام المعلومات الموارد البشرية ونظام الأجور والرواتب ونستعين في ذلك بمعامل الارتباط **person** نشير إلى المتغيرين ب (x-y)

الجدول التالي رقم (2-12)

يبين النتائج الارتباط

نظام معلومات الموارد البشرية	نظام الأجور و الرواتب	
0.629	1	نظام المعلومات الموارد البشرية
1	0.629	نظام الأجور و الرواتب

من خلال الجدول السابق يتبين وجود دلالة ما بين (x-y) حيث كانت نسبة الارتباط 62.9% مما يعني أن نظام المعلومات الموارد البشرية يساهم إيجاباً (إشارة المعامل +) في تحسين نظام الأجور و الرواتب بنسبة 62.9% وهي نسبة جيدة جداً تبين أهمية النظامين في المؤسسات . حيث أن عامل الترابط فيما بينهما قوي وكل نظام يكمل الآخر وذلك لما يوفر نظام المعلومات من امتيازات

منها؛ الدقة والسرعة عند إعداد قوائم الأجور والرواتب المكافآت أو صرفها في الأوقات المناسبة؛ المساهمة في اتخاذ القرارات السريعة بشأن العلاوات والمكافآت؛ ايضاً تسهيل عملية إجراء التحليلات المحاسبية اللازمة بغية اتخاذ الإجراءات التصحيحية بشأنها . فقد اجمع جميع المستجوبين على الفعالية الكبيرة لنظام المعلومات في مؤسستهم أي انه يستغل بالشكل المطلوب وان كلا المؤسسات لها أهداف متقاربة في أولوياتها في هذا المجال .

خلاصة الفصل:

- اشتمل هذا الفصل على الدراسة التطبيقية التي قمنا بها في شركة كهريف و الوكالة والتي كان الغرض منها التعرف على اثر أنظمة المعلومات في تسيير الأجور
- وقد أكدت نتائج التحليل أن أهمية أنظمة المعلومات تظهر في اختصار أوقات للإنجاز الأعمال لتسريع معاملات حفظ والأمن للمعلومات والأرشيف والوثائق وغير ذلك من المهام، كما أن القضاء على المعوقات التي تواجه أنظمة المعلومات والتطبيق الجيد لها يؤدي لتحصيل المكاسب والمزايا الشاملة وتعزيز مكانة المؤسسة. كما كشف هذا الفصل عن التعريف بعدة جوانب تتعلق بميدان الدراسة ، كمكائنها و اختصاصها ومجالها البشري ، وأهمية أنظمة المعلومات داخل المؤسسة . و من أهم النتائج
- تمتلك المؤسسة ثقافة الاستعانة بالطاقات الشابة وذلك لما يوافق أن معدل الأعمار في المؤسسة هو من متوسطي العمر و أيضا توظيف و الاستفادة من خريجي الجامعات و الدراسات العليا
 - تسعى المؤسسات من خلال وضعها لأهداف تطبيق نظام المعلومات الموارد البشرية هي أنها تسعى لتحسين المعاملات الإدارية و تحقيق الانسجام ما بين المصالح الإدارية في المؤسسة .
 - المؤسسات يسعون لبناء بنية تحتية تكنولوجية ومدعمة لمواكبة كل التطورات الحاصلة في أنظمة المعلومات و خاصة التطورات التكنولوجية في هذا المجال .
 - من معوقات استخدام نظام المعلومات في المؤسسة التكاليف المرتفعة للنظام و ذلك في وضع تحديثات له وشراء ملحقات له للعمل بها .
 - تعقد النظام وتشعبه في استخدامه وذلك راجع إلى نقص إمكانيات العامل في استعماله و نقص الدورات التدريبية في ذلك .
 - تعتمد المؤسسة في تطبيقها لنظام المعلومات الموارد البشرية في اعتمادها علي قاعدة بيانات DATA BASE للاحتفاظ بالمعلومات الأساسية و تخزينها والرجوع إليها عند الحاجة .
 - تقوم المؤسسة بالاستناد و الاعتماد علي نظام المعلومات الموارد البشرية في وضع خطط للموارد البشرية .
 - تعتمد المؤسسة في استخدامها لنظام الأجور أنها تعمل لإعداد برامج لحساب الأجور و الزيادات و العلاوات مع العلم أن الأجر هو الحافز الرئيسي في أداء العامل .

الخاتمة

تعرضنا في الفصل الأول أي الإطار النظري لنظام المعلومات الموارد البشرية و نظام الأجور و الرواتب, حيث يمكن القول انه يمنح للمؤسسة و للعامل الوسائل الضرورية للتصرف و اتخاذ القرار كما يسمح للأفراد بزيادة خبراتهم ومعارفهم ,ونجاح نظام المعلومات الموارد البشرية يعتمد علي مواكبة التغيرات الحاصلة في إدارة الموارد البشرية .

كما تطرقنا في الفصل الثاني إلي الدراسة الميدانية التي قمنا بها في كلا المؤسساتين حيث قدمنا مفهوم عام لتلك المؤسسات و الهيكل التنظيمي لها ومهام إدارة الموارد البشرية وكذا المجال المستخدم فيه النظام ولاختبار صحة الفرضيات ونجيب علي الإشكاليات من خلال النتائج التي تحصلنا عليها من تحليل الاستبيان الذي وزع علي الأفراد .

1-النتائج المتعلقة بالجانب التطبيقي

- ✚ إن استخدام نظام معلومات الموارد البشرية يؤدي إلى تسيير الفعال للمورد البشري في المؤسسة حيث يساهم بشكل فعال في تحسين عملية حساب الأجور و توزيعها ب الدقة الأزمة و الوقت المحدد
- ✚ سعي المؤسسة لتطوير هذا النظام من خلال إجراء تعديلات داخلية و خارجية عليه و تطويره لتحقيق الفعالية و النجاح في إدارة الموارد البشرية بشكل يخدم مصالحها.
- ✚ إن تبني نظام للمعلومات بالمؤسسة هو بغرض تحقيق جملة من الأهداف الجوهرية؛ فبالإضافة إلى الهدف المتعلق بتحسين التسيير وتحسين اتخاذ القرارات، فإن هناك أهدافاً أخرى هامة؛ فوجود مثل هذا النظام يكسب المؤسسة ميزة تنافسية، كما يجعلها على ارتباط أكبر ببيئتها

2- التوصيات

- ✚ ضرورة استقلالية مصلحة إدارة الموارد البشرية والتوجه نحو الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية بدلا م إدارة المستخدمين
- ✚ توعية العمال الذين هم من بقايا المؤسسة العمومية بأهمية تكنولوجيا المعلومات والاتصال
- ✚ رغم امتلاك المؤسسة لنظام معلومات فعال إلا أن السلبية الوحيدة هي في المورد البشري الذي يجب أن يكون على درجة عالية من العلم والتدريب من أجل الاستغلال الأمثل للنظام.
- ✚ توفير برامج تدريبية حول تكنولوجيا المعلومات بصفة عامة من اجل امتلاك مورد بشري كفؤ يساهم في الاستغلال الأمثل لنظام المعلومات مما ينعكس على أداء العاملين الذي يؤدي بدوره إلى تحقيق أهداف المنظمة
- ✚ تشجيع العاملين علي تطوير قدراتهم و مهارتهم العلمية من خلال التدريب
- ✚ بناء ثقافة تنظيمية مؤسسية لإكساب العاملين القيم والهادات السلوكية الحميدة.
- ✚ ضرورة تفعيل نظام الحوافز الذي يساهم في تشجيع العاملين علي الأداء الجيد
- ✚ محاولة ترسيخ ثقافة السرعة في الاستجابة والرد علي طلبات المواطن في الأجل المحدد

أفاق الدراسة:

- تطبيق لنظام المعلومات الموارد البشرية في كل المؤسسات و الإدارات العمومية
- دور نظم التدريبية في ترقية أداء العاملين في استعمال أنظمة المعلومات
- دور الرقابة الداخلية في المؤسسة للرفع من مستوي الأداء للعامل
- دراسة مقارنة في استخدام نظام المعلومات الموارد البشرية و نظام الأجور بين المؤسسات العمومية و الخاصة.

المراجع

- 1-أمل إبراهيم أبو رحمة.مذكرة لاستكمال نيل شهادة الماجستير.نظم المعلومات الموارد البشرية وأثرها في إدارة شؤون الموظفين سنة2005ص37
- 2- معراج الهواري . محاضرات اثر نظام المعلومات الموارد البشرية في اقتصاد المعرفة المركز الجامعي غرداية ص5
- 3-رحم خالد مذكرة لاستكمال شهادة الماجستير أثر نظام معلومات الموارد البشرية على أداء العاملين جامعة ورقلة سنة 2012 ص 60-64
- 4-أمل إبراهيم أبو رحمة، نظام معلومات الموارد البشرية وأثرها على فاعلية إدارة شؤون الموظفين في فلسطين،مذكرة ماجستير، إدارة الأعمال، غزة 2005 ص40
- 5--بن السعدي محمد الجواد.مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر أثر أنظمة المعلومات في تسيير الموارد البشرية سنة 2015 ص12.
- 6- مونة هجيرة مذكرة لنيل شهادة الليسانس المعالجة المحاسبية للأجور وفق النظام المحاسبي المالي ج.ورقلةسنة2012ص8
- 7- احمد طرطار، تقنيات المحاسبة العامة في المؤسسة، ديوان المطبوعات الجامعية الساحة المركزية بن عكنون الجزائر، 2002 ، ص238
- 8-محاضرات احمد الكردي بعنوان نظام الأجور و الحوافز الفعال بمنظمات الأعمال ص11
- 9- . خالد رحم .مناصريه رشيد . عطية العربي مطبوعات مقياس إدارة الموارد البشرية جامعة ورقلة 2016ص67.68.69
- 10 Sourec :Bernard Just, PAS DE DRH SANS SIRH, Edition Liaisons, Paris, 2011, P 152

الملحق رقم (01) استبيان لاثر نظام المعلومات الموارد البشرية في تسيير الاجور و الرواتب

جامعة قاصدي مرباح - ورقلة -

معهد العلوم و التقنيات التطبيقية سنة: 2016 / 2017

تخصص: تسيير الموارد البشرية (GRH)

استمارة إستبيان

أولاً: محور المعلومات الشخصية:

1- الجنس:

ذكر - أنثى

2 - الفئة العمرية :

1- 25 سنة.

26- سنة.

6- 45 سنة.

أكثر من 45 سنة.

3- المستوى الدراسي :

ثانوي فأقل. - جامعي. دراسات عليا. تكوين مهني.

4- الخبرة العامة في العمل بالسنة:

- أقل من سنة. - من 1 إلى 5 سنوات. - أكثر من 5 سنوات.

5- المنصب :

أعوان. - أعوان تحكم. - إطارات.

– ثانيا: الأسئلة النظرية :

الرجاء وضع العلامة (X) أمام الإجابة المناسبة حسب رأيك؟

** ما هي أهداف المؤسسة من وراء استخدام نظام المعلومات؟

- 1- استخدامها كأداة إستراتيجية للتعرف على متغيرات على متغيرات البيئة الخارجية.
- 2- لتحقيق تمييز على المنافسين.
- 3- لتحسين الممارسات الإدارية.
- 4- تخفيض تكاليف العمل.
- 5- بناء بنية تحتية تكنولوجية و مواكبة التطور التكنولوجي.

** ما هي معوقات استخدام نظام المعلومات الموارد البشرية

- 1- التكلفة المرتفعة.
- 2- رفض ثقافة التغيير من قبل البعض.
- 3- تعقيد النظام و تشعبه و صعوبته.
- 4- تعقيد النظام و تشعبه و صعوبته.

ثالثا : الأسئلة النظرية المتعلقة بنظام معلومات الموارد البشرية:

الأبعاد	العبارة	موافق	محايد	غير موافق
مدخلات	للاحتفاظ بالمعلومات الأساسية DATA BASE تتوفر في المؤسسة قاعدة بيانات بالنظام.			
	هل عملية استرجاع المعلومات يمكن الحصول على عليها في الوقت المناسب.			
	تتوفر في المؤسسة حماية المعلومات و صيانة النظام.			
معالجة	هل يوجد مصلحة تهتم بتسيير شؤون النظام المعلومات من الجمع إلى إدخال و معالجة و استرجاع المعلومات.			
	يتم في المؤسسة تحليل البيانات.			
	يتم في المؤسسة تخزين البيانات بوسائل مختلفة.			
مخرجات	يتم في المؤسسة تبويب وترتيب البيانات.			
	تعتمد المؤسسة على نظام المعلومات في وضع خطة للموارد البشرية.			
	تعتمد المؤسسة على نظام المعلومات في إعداد تقارير السلامة المهنية.			
	تعتمد المؤسسة على نظام المعلومات في عملية التوظيف.			
	تعتمد المؤسسة على نظام المعلومات في عملية توصيف الوظيفة.			

رابعا : الأسئلة النظرية المتعلقة بنظام الأجور و الرواتب:

الأبعاد	العبارة	موافق	محايد	غير موافق
دور إدارة الموارد البشرية في الأجور	يتم في المؤسسة تصميم نظام الأجور.			
	يتم في المؤسسة عملية تقييم الوظائف.			
	يتم في المؤسسة دراسة مستويات الأجور في المجتمع.			
	يتم في المؤسسة إدارة برامج (حساب الأجور و الزيادات و العلاوات) .			
دور مديري تنفيذيين في الأجور	يتم في المؤسسة اقتراح بداية الأجر للعاملين الجدد.			
	يتم في المؤسسة اقتراح الزيادات الأجرية و العلاوات.			
	يتم في المؤسسة تقديم المعلومات اللازمة لإدارة الموارد البشرية بغرض تقديم الوظائف.			

			يتم في المؤسسة بناء نظام عادل للأجور بحيث يطبق على كل الأفراد وفقا لامتيازات كل وظيفة و مستوى أدائهم فيها.
--	--	--	--

الملحق رقم (02) تحليل الاستبيان في برنامج spss

1. تحليل فقرات العمر والجنس والمؤهل العلمي الاقدامية.

أولا: العمر: حساب النسبة المئوية:

الفئة العمرية

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
سنة 15- 25	9	18,8	19,1	19,1
سنة 26- 35	21	43,8	44,7	63,8
Valide سنة 36-45	14	29,2	29,8	93,6
أكثر من-45 سنة	3	6,3	6,4	100,0
Total	47	97,9	100,0	
Manquante Système manquant	1	2,1		
Total	48	100,0		

من اعداد الطالبة باعتملد برنامج spss

ثانيا: الجنس:

حساب النسبة المئوية

الجنس

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide ذكر	25	52,1	52,1	52,1

انثى	23	47,9	47,9	100,0
Total	48	100,0	100,0	

من اعداد الطالبة باعتملد برنامج spss

ثالثا: حساب الإقداامية
حساب النسبة المئوية:

الخبرة في العمل بالسنة

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
أقل من سنة	9	18,8	19,1	19,1
من 1 الى 5 سنوات	16	33,3	34,0	53,2
أكثر من 5 سنوات	22	45,8	46,8	100,0
Total	47	97,9	100,0	
Manquante	Système manquant	1	2,1	
Total		48	100,0	

رابعا: المستوي:
حساب النسبة المئوية:

المستوى الدراسي

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
ثانوي فأقل	10	20,8	20,8	20,8
جامعي	23	47,9	47,9	68,8
دراسات عليا	8	16,7	16,7	85,4

تكوين مهني	7	14,6	14,6	100,0
Total	48	100,0	100,0	

خامسا: المنصب

النسبة المؤية:

المنصب

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
اعوان	9	18,8	18,8	18,8
اعوان تحكم	7	14,6	14,6	33,3
اطارات	32	66,7	66,7	100,0
Total	48	100,0	100,0	

2-تحليل فقرات الإستبيان

معامل الثبات (Cronbach's Alpha):

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,798	18

3تحليل فقرات الاستبيان

حساب النسب المئوية لأهداف والمعوقات من استخدام نظام المعلومات الموارد البشرية

من بين أهداف المؤسسة من وراء استخدام نظام المعلومات : استخدامها كأداة إستراتيجية للتعرف على متغيرات على متغيرات البيئة الخارجية

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
لا	22	45,8	45,8	45,8
Valides نعم	26	54,2	54,2	100,0
Total	48	100,0	100,0	

من بين أهداف المؤسسة من وراء استخدام نظام المعلومات : استخدامها كأداة إستراتيجية للتعرف على متغيرات على متغيرات البيئة الخارجية

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
لا	22	45,8	45,8	45,8
Valides نعم	26	54,2	54,2	100,0
Total	48	100,0	100,0	

من بين أهداف المؤسسة من وراء استخدام نظام المعلومات : لتحقيق تمييز على المنافسين

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
لا	24	50,0	50,0	50,0
Valides نعم	24	50,0	50,0	100,0
Total	48	100,0	100,0	

من بين أهداف المؤسسة من وراء استخدام نظام المعلومات : لتحسين الممارسات الإدارية

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé

لا	5	10,4	10,4	10,4
Validé نعم	43	89,6	89,6	100,0
Total	48	100,0	100,0	

من بين أهداف المؤسسة من وراء استخدام نظام المعلومات : تخفيض تكاليف العمل

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
لا	20	41,7	41,7	41,7
Validé نعم	28	58,3	58,3	100,0
Total	48	100,0	100,0	

من بين أهداف المؤسسة من وراء استخدام نظام المعلومات : بناء بنية تحتية تكنولوجية و مواكبة التطور التكنولوجي

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
لا	13	27,1	27,1	27,1
Validé نعم	35	72,9	72,9	100,0
Total	48	100,0	100,0	

من معوقات استخدام نظام المعلومات الموارد البشرية : التكلفة المرتفعة

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
لا	31	64,6	64,6	64,6
Validé نعم	17	35,4	35,4	100,0
Total	48	100,0	100,0	

من معوقات استخدام نظام المعلومات الموارد البشرية : رفض ثقافة التغيير من قبل البعض

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé

لا	28	58,3	58,3	58,3
Validé نعم	20	41,7	41,7	100,0
Total	48	100,0	100,0	

من معوقات استخدام نظام المعلومات الموارد البشرية : تعقيد النظام و تشعبه و صعوبته

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
لا	35	72,9	72,9	72,9
Validé نعم	13	27,1	27,1	100,0
Total	48	100,0	100,0	

من معوقات استخدام نظام المعلومات الموارد البشرية : افتقار تقاريره للوضوح و البساطة

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
لا	41	85,4	85,4	85,4
Validé نعم	7	14,6	14,6	100,0
Total	48	100,0	100,0	

من معوقات استخدام نظام المعلومات الموارد البشرية : افتقار تقاريره للوضوح و البساطة

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
لا	41	85,4	85,4	85,4
Validé نعم	7	14,6	14,6	100,0
Total	48	100,0	100,0	

4تحليل فقرات الاستبيان

حساب النسب حسب المئوية لمدخلات و مخرجات و معالجة للبيانات نظام المعلومات الموارد البشرية

للاحتفاظ بالمعلومات الأساسية بالنظام DATA BASE تتوفر في المؤسسة قاعدة بيانات

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
غير موافق	4	8,3	8,9	8,9
محاييد	2	4,2	4,4	13,3
موافق	39	81,3	86,7	100,0
Total	45	93,8	100,0	
Manquante	Système manquant	3	6,3	
Total		48	100,0	

.هل عملية استرجاع المعلومات يمكن الحصول على عليها في الوقت المناسب

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
غير موافق	7	14,6	15,6	15,6
محاييد	7	14,6	15,6	31,1
موافق	31	64,6	68,9	100,0
Total	45	93,8	100,0	
Manquante	Système manquant	3	6,3	
Total		48	100,0	

.تتوفر في المؤسسة حماية المعلومات و صيانة النظام

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
غير موافق	7	14,6	14,9	14,9
محاييد	10	20,8	21,3	36,2
موافق	30	62,5	63,8	100,0
Total	47	97,9	100,0	
Manquante	Système manquant	1	2,1	
Total		48	100,0	

هل يوجد مصلحة تهتم بتسيير شؤون النظام المعلومات من الجمع إلى إدخال و معالجة و استرجاع المعلومات

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
غير موافق	8	16,7	17,4	17,4
محاييد	7	14,6	15,2	32,6
موافق	31	64,6	67,4	100,0
Total	46	95,8	100,0	
Manquante	Système manquant	2	4,2	
Total		48	100,0	

يتم في المؤسسة تحليل البيانات

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
غير موافق	6	12,5	13,0	13,0
محاييد	8	16,7	17,4	30,4
موافق	32	66,7	69,6	100,0
Total	46	95,8	100,0	
Manquante	Système manquant	2	4,2	
Total		48	100,0	

يتم في المؤسسة تخزين البيانات بوسائل مختلفة

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
غير موافق	2	4,2	4,3	4,3
محاييد	4	8,3	8,7	13,0
موافق	40	83,3	87,0	100,0
Total	46	95,8	100,0	
Manquante	Système manquant	2	4,2	

Total	48	100,0		
-------	----	-------	--	--

يتم في المؤسسة تبويب وترتيب البيانات

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
غير موافق	4	8,3	8,5	8,5
محاييد	12	25,0	25,5	34,0
موافق	31	64,6	66,0	100,0
Total	47	97,9	100,0	
Manquante	Système manquant	1	2,1	
Total	48	100,0		

تعتمد المؤسسة على نظام المعلومات في وضع خطة للموارد البشرية

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
غير موافق	10	20,8	21,3	21,3
محاييد	10	20,8	21,3	42,6
موافق	27	56,3	57,4	100,0
Total	47	97,9	100,0	
Manquante	Système manquant	1	2,1	
Total	48	100,0		

تعتمد المؤسسة على نظام المعلومات في إعداد تقارير السلامة المهنية

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
غير موافق	7	14,6	14,9	14,9
محاييد	13	27,1	27,7	42,6
موافق	27	56,3	57,4	100,0
Total	47	97,9	100,0	

Manquante	Système manquant	1	2,1	
Total		48	100,0	

تعتمد المؤسسة على نظام المعلومات في عملية التوظيف

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
غير موافق	8	16,7	17,4	17,4
محاييد	15	31,3	32,6	50,0
موافق	23	47,9	50,0	100,0
Total	46	95,8	100,0	
Manquante	Système manquant	2	4,2	
Total		48	100,0	

5- تحليل فقرات الاستبيان

حساب النسب المؤية لنظام الأجور الرواتب

يتم في المؤسسة تصميم نظام الأجور

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
غير موافق	5	10,4	10,9	10,9
محاييد	7	14,6	15,2	26,1
موافق	34	70,8	73,9	100,0
Total	46	95,8	100,0	
Manquante	Système manquant	2	4,2	
Total		48	100,0	

يتم في المؤسسة عملية تقييم الوظائف

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
غير موافق	6	12,5	13,0	13,0

	محايد	10	20,8	21,7	34,8
	موافق	30	62,5	65,2	100,0
	Total	46	95,8	100,0	
Manquante	Système manquant	2	4,2		
Total		48	100,0		

يتم في المؤسسة دراسة مستويات الأجور في المجتمع

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
	غير موافق	14	29,2	29,8	29,8
Valide	محايد	12	25,0	25,5	55,3
	موافق	21	43,8	44,7	100,0
	Total	47	97,9	100,0	
Manquante	Système manquant	1	2,1		
Total		48	100,0		

يتم في المؤسسة دراسة مستويات الأجور في المجتمع

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
	غير موافق	14	29,2	29,8	29,8
Valide	محايد	12	25,0	25,5	55,3
	موافق	21	43,8	44,7	100,0
	Total	47	97,9	100,0	
Manquante	Système manquant	1	2,1		
Total		48	100,0		

يتم في المؤسسة إدارة برامج (حساب الأجور و الزيادات و العلاوات

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
غير موافق	3	6,3	6,4	6,4
محاييد	5	10,4	10,6	17,0
موافق	39	81,3	83,0	100,0
Total	47	97,9	100,0	
Manquante	Système manquant	1	2,1	
Total		48	100,0	

يتم في المؤسسة اقتراح بداية الأجر للعاملين الجدد

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
غير موافق	4	8,3	8,7	8,7
محاييد	7	14,6	15,2	23,9
موافق	35	72,9	76,1	100,0
Total	46	95,8	100,0	
Manquante	Système manquant	2	4,2	
Total		48	100,0	

يتم في المؤسسة اقتراح الزيادات الأجرية و العلاوات

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
غير موافق	5	10,4	10,6	10,6
محاييد	5	10,4	10,6	21,3
موافق	37	77,1	78,7	100,0
Total	47	97,9	100,0	
Manquante	Système manquant	1	2,1	

Total	48	100,0	
-------	----	-------	--

يتم في المؤسسة تقديم المعلومات اللازمة لإدارة الموارد البشرية بغرض تقديم الوظائف

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
غير موافق	5	10,4	10,9	10,9
محاييد	8	16,7	17,4	28,3
موافق	33	68,8	71,7	100,0
Total	46	95,8	100,0	
Manquante	Système manquant	2	4,2	
Total		48	100,0	

يتم في المؤسسة بناء نظام عادل للأجور بحيث يطبق على كل الأفراد وفقا لامتيازات كل وظيفة و مستوى أدائهم فيها

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
غير موافق	6	12,5	13,3	13,3
محاييد	10	20,8	22,2	35,6
موافق	29	60,4	64,4	100,0
Total	45	93,8	100,0	
Manquante	Système manquant	3	6,3	
Total		48	100,0	

حساب المتوسط الحسابي و الانحراف لنظام المعلومات الموارد البشرية و نظام الأجور

Statistiques descriptives

	N	Moyenne	Ecart type
تتوفر في المؤسسة قاعدة بيانات للاحتفاظ بالمعلومات الأساسية بالنظام.	45	2,78	,599
هل عملية استرجاع المعلومات يمكن الحصول على عليها في الوقت المناسب.	45	2,53	,757

تتوفر في المؤسسة حماية المعلومات و صيانة النظام.	47	2,49	,748
هل يوجد مصلحة تهتم بتسيير شؤون النظام المعلومات من الجمع إلى إدخال و معالجة و استرجاع المعلومات.	46	2,50	,782
يتم في المؤسسة تحليل البيانات.	46	2,57	,720
يتم في المؤسسة تخزين البيانات بوسائل مختلفة.	46	2,83	,486
يتم في المؤسسة تبويب وترتيب البيانات.	47	2,57	,651
تعتمد المؤسسة على نظام المعلومات في وضع خطة للموارد البشرية.	47	2,36	,819
تعتمد المؤسسة على نظام المعلومات في إعداد تقارير السلامة المهنية.	47	2,43	,744
تعتمد المؤسسة على نظام المعلومات في عملية التوظيف.	46	2,33	,762
يتم في المؤسسة تصميم نظام الأجور.	46	2,63	,679
يتم في المؤسسة عملية تقييم الوظائف.	46	2,52	,722
يتم في المؤسسة دراسة مستويات الأجور في المجتمع.	47	2,15	,859
يتم في المؤسسة إدارة برامج (حساب الأجور و الزيادات و العلاوات).	47	2,77	,560
يتم في المؤسسة اقتراح بداية الأجر للعاملين الجدد.	46	2,67	,634
يتم في المؤسسة اقتراح الزيادات الأجرية و العلاوات.	47	2,68	,663
يتم في المؤسسة تقديم المعلومات اللازمة لإدارة الموارد البشرية بغرض تقديم الوظائف.	46	2,61	,682
يتم في المؤسسة بناء نظام عادل للأجور بحيث يطبق على كل الأفراد وفقا لامتيازات كل وظيفة و مستوى أدائهم فيها.	45	2,51	,727
N valide (listwise)	43		

نتائج الارتباط :

Corrélations

	نظام معلومات الموارد البشرية	نظام الأجور و الرواتب
Corrélation de Pearson	1	,629**
نظام معلومات الموارد البشرية Sig. (bilatérale)		,000
N	47	47
Corrélation de Pearson	,629**	1
نظام الأجور و الرواتب Sig. (bilatérale)	,000	
N	47	47

الملحق رقم (03) نظام المعلومات المعتمد في مؤسسة كهريف