

جامعة قاصدي مرياح - ورقلة
كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير
قسم العلوم الاقتصادية



مشروع مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر أكاديمي
الميدان: علوم اقتصادية، علوم التسيير، علوم تجارية
الشعبة: علوم اقتصادية
التخصص: إقتصاد وتسيير بترولي
من إعداد الطالب: بن السعدي محمد الجواد
بعنوان:

أثر أنظمة المعلومات في تسيير الموارد البشرية
دراسة حالة شركة كهرباء والغاز - ورقلة ريفي -

نوقشت و أجزيت علنا بتاريخ: 31/05/2015

أمام اللجنة المكونة من السادة:

الإستاد/ بن مالك حسين (أستاذ محاضر قسم ب) - جامعة قاصدي مرياح ورقلة رئيسا
الدكتورة/ محسن زويدة (أستاذ مساعد قسم أ) - جامعة قاصدي مرياح ورقلة مشرفا
الاستادة لحيمر سارة (أستاذ محاضر قسم أ) - جامعة قاصدي مرياح ورقلة مناقشا

السنة الجامعية: 2014/2015

إهداء

بسم الله الرحمن الرحيم

(واخضع لهما جناح الذل من الرحمة وقل رب ارحمهما كما ربياني صغيرا) الإساءة الآية 24

أهدي ثمرة جهدي وعملي المتواضع هذا :

إلى التي جعل الله الجنة تحت أقدامها، التي غمرتني بعطفها وحنانها، أنارت لي درب حياتي وكانت لي عوناً، الصدر الرحيم والحنون والقلب العطوف، سر نجاحي وتوفيقي بعد الله أمي إلي من أنارت في قلبي حب العلم العزيزة الغالية حفظها الله وأطال لي في عمرها .

إلي من علمني ولقنتني أولى أبديات الحياة، إلى والدي العزيز أطال الله في عمره.

إلي بذور الخير التي ترعرعت في قلبي إخوتي "نبيل، أيوب، شرف الدين، وائل "

إلى الأخ والصديق ورفيق الدرب "عبد الرحمان بركيبة "

إلى أصدقائي الذين لا أستطيع أن أصفهم إلا بالكنز العظم الذي امتلكه وادعوا الله أن لا أفقدهم

إلي كل الذين سعتهم ذاكرتي ولم تسعهم مذكرتي .

محمد جواد

كلمة شكر

قبل كل شيء، أحمد الله العليّ القدير على نعمه التي لا تعد ولا تحصى، وأشكره على أن وفقني وأمدني بالإرادة والصبر على إنجاز هذا العمل المتواضع .
وأصلي وأسلم على المبعوث رحمة للعالمين سيدنا محمد وعلى آله وصحبه الطيبين الطاهرين ومن تبعهم بإحسان إلى يوم الدين.

وأقدم بجزيل الشكر و الامتنان العظيمين والتقدير العميق إلى الأستاذة المشرفة "محسن زوييدة" التي لم تبخل عليّ بالتوجيه والنصح إلى ما يخدم غاية البحث طوال المدة اللازمة لذلك؛

وأتقدم بالشكر كذلك إلى عمال وإدارات مؤسسة شركة كهرباء والغاز ورقلة ريفي على جهدهم ومساعدتهم لي في إنجاز الجانب التطبيقي من البحث.
كما نشكر كل من ساعدنا من قريب أو من بعيد و لو بكلمة أو دعوة صادقة.

محمد جواد

الملخص:

يهدف البحث إلى التعرف على أثر نظام معلومات في تسيير الموارد البشرية في شركة كهرباء والغاز ورقلة ريفي، وعليه نطرح الإشكالية التالية ما أثر أنظمة المعلومات في تسيير الموارد البشرية، ولتحقيق أهداف الدراسة، تم تطوير وتوزيع إستبانه على عينة مكونة من (50) مفردة في مختلف الأقسام، وإسترجاع وتحليل (40) منها، وبناء على ما تقدم من تحليل النتائج الإستباني وما تم عرضه في الجانب النظري فقد تم الوصول إلى مجموعة إستنتاجات، أن أنظمة المعلومات عند إدماجها وإستغلالها إذ تلعب دورا هاما وحيويا في حياة المؤسسات الحكومية، وأكدت نتائج التحليل أن أهمية أنظمة المعلومات تظهر في إختصار أوقات وفي إنجاز الأعمال لتسريع معاملات وحفظ والأمن للمعلومات والأرشيف والوثائق وغير ذلك من المهام، في حين نري أن هناك ضعف في التدريب المتخصص في مجالات وتقنية أنظمة المعلومات لموارد البشري، ونقص في التوعية، إلا أن للأنظمة المعلومات المتعددة إيجابيات عديدة تدعم النشاط الإداري وترفع من كفاءته .

الكلمات المفتاحية: نظام معلومات، التسيير، الكفاءة، الفعالية، الموارد البشرية .

Résumé:

La recherche vise à identifier l'impact d'un système d'information dans le déplacement des ressources humaines dans la société de l'électricité et du gaz Ouargla rustique, et donc poser la problématique suivante ce que l'impact des systèmes d'information dans la gestion des ressources humaines, et d'atteindre les objectifs de l'étude, le développement et la distribution d'un questionnaire à un échantillon de (50) unique dans différents Forums, et la récupération et l'analyse (40) d'entre eux, et sur la base de l'analyse ci-dessus de l'analyse questionnaire ce qui a été présenté dans le côté théorique a été l'accès aux conclusions du groupe, que les systèmes d'information lorsqu'ils sont intégrés et exploités elle joue un rôle important et vital dans la vie des institutions gouvernementales, et a confirmé les résultats de l'analyse L'importance des systèmes d'information apparaît dans les moments de raccourci et l'achèvement de l'entreprise pour accélérer les transactions, la conservation et la sécurité de l'information et des archives, documents et autres tâches, tandis que voir qu'il ya une faiblesse dans la formation spécialisée dans les domaines de l'information des systèmes de technologie pour les ressources humaines, et d'un manque de sensibilisation, mais les systèmes multiples positifs de l'information Beaucoup soutiennent l'activité administrative et augmenter son efficacité.

Mots clés: système d'information, la gestion, l'efficacité, les ressources humaines.

قائمة الجداول

الصفحة	الجدول	الرقم
26	توزيع مفردات من حيث السن	(1-2)
26	توزيع مفردات العينة من حيث الجنس	(2-2)
27	توزيع مفردات العينة من حيث المستوى التعليمي	(3-2)
27	توزيع مفردات من حيث مدة الخدمة بالمؤسسة	(4-2)
29	معاملات ثبات الأداة	(5-2)
30	الدورات التدريبية في أنظمة المعلومات	(6-2)
31	أثر هذه البرامج التدريبية في الوظيفة	(7-2)
31	درجة المعرفة للأجهزة التقنية	(8-2)
32	معرفة بعض أنظمة المعلومات ومدى إستخدامها	(9-2)
33	إيجابيات التطور في أنظمة المعلومات	(10-2)
35	المعوقات التي تواجه تطبيق أنظمة المعلومات	(11-2)
36	آلية نجاح نظام المعلومات الموارد البشرية	(12-2)
36	آلية تنظيم ملفات الموظفين	(13-2)
37	أهم مراحل نظام معلومات الموارد البشرية	(14-2)
37	أثر أنظمة المعلومات في تسيير الموارد البشرية	(15-2)

قائمة الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	قائمة الأشكال
5	عناصر أنظمة المعلومات	(1-1)
6	أنواع أنظمة المعلومات	(2-1)
11	نموذج نظام المعلومات الموارد البشرية	(3-1)
14	النظم اليدوية لتنظيم معلومات الموارد البشرية	(4-1)
15	النظم الآلية لتنظيم معلومات الموارد البشرية	(5-1)

قائمة الملاحق

الصفحة	الملحق	الرقم
53	إستبان حول أثر أنظمة المعلومات في تسيير الموارد البشرية	(01)
58	تحليل الإستبيان في برنامج spss	(02)

الفهرس

الصفحة	قائمة المحتويات
III	الإهداء
IV	كلمة شكر وعرفان
V	الملخص
VI	قائمة الجداول
VII	قائمة الأشكال
VII	قائمة الملاحق
VIII	قائمة الفهرس
أ-د	المقدمة
2	الفصل الأول أهمية أنظمة المعلومات في تسيير الموارد البشرية
2	تمهيد
3	المبحث الأول: أنظمة المعلومات، أنظمة المعلومات الموارد البشرية، المفهوم، العناصر، الأنواع، وظائف
3	المطلب الأول :تعريف أنظمة المعلومات
8	المطلب الثاني : تعريف أنظمة المعلومات الموارد البشرية
9	المطلب الثالث : عناصر أنظمة المعلومات الموارد البشرية
13	المطلب الرابع :أنواع أنظمة المعلومات الموارد البشرية
16	المطلب الخامس: فاعلية أنظمة المعلومات الموارد البشرية
17	المبحث الثاني : الدراسات السابقة
17	المطلب الاول:(Beadles& Others 2006)
18	المطلب الثاني: شابونية عمر (2008)
18	المطلب الثالث:زاوي صورية / تومي ميلود (جوان 2010)
19	المطلب الرابع:الأستاذة بن طاعة عتيقة (2014)
20	المطلب الخامس :موقع دارستنا من الدراسات السابقة
21	خلاصة الفصل
23	الفصل الثاني : الدراسة الميدانية
23	تمهيد

24	المبحث الأول :طريقة وأدوات معالجة الدراسة الميدانية
24	المطلب الأول : تعريف بالمؤسسة
25	المطلب الثاني : إختيار مجتمع الدراسة والعينة
28	المطلب الثالث : أدوات جمع البيانات
30	المبحث الثاني : النتائج والمناقشة
30	المطلب الأول :نتائج البحث
39	المطلب الثاني :مناقشة النتائج
42	خلاصة الفصل
44	خاتمة
50	قائمة المراجع
53	قائمة الملاحق

المقدمة العامة

المقدمة العامة

لقد أعرب المفكرون والباحثون والاقتصاديون على حد سواء منذ الأربعينيات من القرن الماضي عن عدم الرضي عن الطرق المستخدمة في جمع المعلومات وإستخدامها وتنظيمها والعودة إليها عند الحاجة، وكانت هذه الحالة بمثابة تكهن آلة يمكنها بالضغط على مفاتيح أذ تجمع هذه المعلومات وتقوم بحفظها وإسترجاعها في وقت الحاجة وبعد عقدين ولدت الفكرة ومنذ ذلك أصبحت المعالجة الآلية للمعلومات أساس وعماد الإدارة المعاصرة، حيث أن أهم الإتجاهات المعاصرة في تكنولوجيا المعلومات تؤكد نمو الدور الإستراتيجي لنظم المعلومات في تسيير الموارد البشرية .

فقد أصبحت المعلومات جزء لا يتجزأ من نسيج الإدارة في المؤسسة وموردا أساسيا في تفعيل العملية الإدارية وتدعيم القرارات وأيضا تسيير مواردها البشرية وتقديم منتجات جديدة وتحسين جودة الاداء، فالإدارة الحديثة أصبحت تعتمد على المعلومات السريعة المتغيرة في جميع مراحلها بدءا بالمعلومات المتعلقة بأذواق المستهلكين وقدرتهم الشرائية وإنهاء بالمعلومات الخاصة بالسلسلة الطويلة لعملية الانتاج، وتختلف نوع نظم المعلومات المستخدمة في تسيير كل عملية من العمليات فمنها نظم المعلومات الخاص (التخطيط، والرقابة، التنظيمية، وغيرها...الخ) هذه النظم لو تم إستغلالها بطريقة أمثل ستؤدي حتما إلى الإختصار في الوقت وتخفيض التكاليف ورفع كميات المنتج ومضاعفة مستوى جودة السلعة مما يؤدي بالتالي إلى تحسين الأداء الاقتصادي للمؤسسة.

لم تنحصر أثر أنظمة المعلومات على وسائل وطرق الإنتاج في المؤسسة، بل تعدتها إلى الأفراد في المواقع العليا وإتخاذ القرارات أو المستوى الأدنى في تسيير أعمال المؤسسة وتسيير عملها بإستحداث وسائل جديدة للتكوين، وفلسفة جديدة لتسيير الموارد البشرية .

أ- مشكلة الدراسة :

وفي خضم التحولات على المستوى المحلي والدولي والتحديات الجديدة التي يفرضها المحيط نتيجة ظاهرة العولمة، والتي تتمثل أساسا في الانتقال الملحوظ من الإقتصاديات المادية إلى إقتصاديات تقوم على المعرفة والعلم والإستخدام المتزايد لأنظمة المعلومات، والآثار العميقة التي أفرزتها على عالمنا الحالي خاصة في عمل المؤسسات:

المقدمة العامة

وعليه ومما سبق يمكن طرح التساؤل التالي:

ما اثر إستخدام أنظمة المعلومات في تسيير الموارد البشرية حالة "شركة كهرباء والغاز ورقلة ريفي"؟

من خلال ما سبق وحتى يتسنى لنا دراسة هذا الموضوع فقد وضعنا له الإشكاليات التالية :

1. فيما تتمثل إيجابيات أنظمة معلومات الموارد البشرية ؟
2. كيف يؤثر نظام معلومات الموارد البشرية على تسيير الموارد البشرية ؟
3. ما هو واقع وأثر نظام المعلومات في تسيير الموارد البشرية في شركة كهرباء والغاز ورقلة ؟

ب- فرضيات البحث :

1. يعتبر نظام المعلومات الموارد البشرية من أهم فروع نظام المعلومات، حيث يعتبر كأداة تقييم لوظيفة الموارد البشرية في المؤسسة بالاطافة إلى المساعدة في إتخاذ القرارات المتعلقة بالموارد البشرية، كما أنه يساهم في تحسين سير الموارد البشرية؛
2. يعتبر الموارد البشرية المحدد الرئيسي لكفاءة وفعالية أداء المؤسسة، لذا وجب عليها تبني إدارة قادرة على تسيير شؤون الموارد البشرية بالمؤسسة بكفاءة وفعالية، إعتداد على التكنولوجيا الحديثة المتمثلة في نظام معلومات الموارد البشرية؛
3. يساهم نظام معلومات الموارد البشرية في رفع وتحسين سير الموارد البشرية بي شركة كهرباء والغاز ورقلة ريفي وذلك من خلال الإعتداد عليه في وظائف الموارد البشرية.

ت- أهداف الدراسة :

1. إبراز أثر أنظمة المعلومات في تسيير الموارد البشرية في المؤسسة؛
2. معرفة وسائل إستخدام أنظمة المعلومات من أجهزة حاسوب وأجهزة تقنية أخرى، البرمجيات، الشبكات، وطرق معالجة البيانات، ونظم دعم القرارات، الأنظمة الخبيرة، الذكاء الاصطناعي؛
3. معرفة هدف نظام المعلومات في توفير المعلومات الضرورية لكل مستويات سير عمل المؤسسة عن حالتها الحالية والسابقة، والتنبؤ عن طريق تجميع هذه المعلومات وحفظها وتحليلها ووضعها بطريقة تساعد على الإجابة على أسئلة إستراتيجية تنفيذه مهمة؛
4. نتائج الدراسة وإستنتاجاتها قد تكون مفيدة وذات أهمية للطلبة والباحثين والمؤسسات.

ث- أهمية البحث:

أن كفاءة المؤسسات ترتبط بكفاءة مواردها البشرية، وتلك الكفاءة يجب أن تصقل بالتقنية أنظمة المعلومات واستخدام الوسائل والأساليب التي تدعم تلك التقنية لتعطي:

إتخاذ القرارات السليمة، الإبداع، طرق جديد للإنتاج، إختراعات، البحوث التطويرية للمؤسسة؛ وأنظمة المعلومات هي أداة تكوين لتسيير متكاملة، وأداة تطوير وتسخيص، وأداة للحد من التجاوزات والأخطاء البشرية، وأداة لبناء وإعادة هيكلة أشكال المؤسسة، بالإضافة إلى محرك أساسي لتطويرها في محيط تنافسي صعب ومعقدة.

ج- حدود البحث :

المجال المكاني: قمنا بإختيار شركة كهرباء والغاز ورقلة الجزائر نظرا لامتلاكها نظام معلومات وقابلية المؤسسة لإستقبال المتربصين.

المجال الزمني: في فترة دراسة الموضوع من شهر جانفي إلى غاية شهر ماي 2015 .

ح- منهج البحث والأدوات المستخدمة:

للإجابة على الأسئلة المطروحة واختبار الفرضيات، ونظرا لطبيعة الموضوع قام الباحث بتجميع المادة العلمية الخام الخاصة بالدارسة من المراجع التي تدرس مثل هذه المواضيع تم تعقبها بالتحليل والدارسة، كما إتبعنا منهج دارسة حالة الذي نركز من خلاله على مؤسسة طاقوية تستوعب الموضوع محل البحث ونحاول ربط الأبعاد النظرية بالواقع الاقتصادي المعاش كما سنستعين بالمنهج الإحصائي من خلال تحليل المعطيات والمؤشرات الإحصائية الخاصة بالمؤسسة للوقوف على أثر أنظمة المعلومات في تسيير الموارد البشرية، وسوف نستخدم المقابلة والملاحظة والإستبيان كأدوات لجميع البيانات المتعلقة بالبحث بالإضافة إلى الجداول من أجل تبويب البيانات والمعلومات المجمعة .

خ- هيكل البحث:

من أجل معالجة هذا الموضوع قمنا بتقسيم البحث إلى فصلين منها فصل نظري وفصل تطبيقي حيث تم التعرض في الفصل النظري إلى أثر أنظمة المعلومات في تسيير الموارد البشرية من خلال مبحثين هي الإطار المفاهيمي لأنظمة المعلومات، وإنظمة المعلومات الموارد البشرية والدارسات السابقة التي لها علاقة مباشر بالموضوع. أما في الفصل التطبيقي فقد خصصناه لأثر أنظمة المعلومات في تسيير الموارد البشرية في إحدى المؤسسات الطاقوية الجزائرية وهي الشركة الوطنية لكهرباء والغاز وبالضبط مقاطعة ورقلة ريفي، وقد أشتمل على مبحثين وهما طريقة وأدوات معالجة البحث الميداني، وتحليل ومناقشة النتائج .

الفصل الأول

أهمية أنظمة المعلومات في تسيير الموارد البشرية

تمهيد:

يشهد العالم في ظل العولمة تطورا عميقا وسريعا على المستوى الإقتصادي والسياسي والإجتماعي والتكنولوجي، ونتيجة لعمق هذا التطور وسرعته في مجال تكنولوجيا المعلومات دخل العالم فيما يطلق عليه بعصر مجتمع المعلومات الذي أصبحت فيه للمعلومات مكانة هامة في حياة البشرية وفي جميع المجالات خاصة في المؤسسات الصناعية والتجارية، إذ نجد على مستوى كل مؤسسة أنظمة معلومات والتي تعتبر من الأساليب الإدارية الحديثة المساعدة على مواجهة التحديات في عصر يتسم بالتغيير المستمر، وتمثل تسيير الموارد البشرية في المؤسسة العصب الرئيسي حيث نجاح إدارة الأفراد هو نجاح المؤسسة كما أصبح التركيز على العنصر البشري إستثمار جيد كونه من أثن الموارد التي تملكها المؤسسة وهو الأكثر تأثير في الإنتاجية وبالتالي لابد من إرساء نظام معلومات في المؤسسة دقيق يستخدم في تسيير الموارد البشرية من أجل إستقطابهم، وتنظيمهم وتوجيههم.

من هنا يمكن طرح التساؤل التالي :

ما هو الدور الأساسي لنظام المعلومات فيما يتعلق بتسيير الموارد البشرية وكيف يساهم هذا النظام في تفعيل إستغلال هذه الموارد وتطويرها ومن ثم تنمية وتطوير المؤسسة من حيث إختصار الوقت، وتحسين صنع القرارات، تخفيض التكاليف، الرقابة.... الإدارة؟

لهذا تم تقسيم الفصل الأول إلى مبحثين : فسوف نتطرق في المبحث الأول إلى مفهوم أنظمة المعلومات وأنظمة المعلومات البشرية:(المفهوم والعناصر والأنواع والوظائف) أما المبحث الثاني فيتناول بعض الأبحاث والدراسات العلمية السابقة التي تحدثت عن نفس الموضوع.

المبحث الأول: أنظمة المعلومات وأنظمة المعلومات الموارد البشرية: المفهوم، والعناصر والأنواع

يتضمن هذا المبحث مجموعة من المفاهيم، والعناصر، والأنواع، والوظائف لأنظمة المعلومات وأنظمة المعلومات الموارد البشرية .

المطلب الأول: ماهية أنظمة المعلومات

أولاً: تعريف أنظمة المعلومات

يمكن تعريف نظام المعلومات من الناحية الفنية على أساس أنه مجموعة من الإجراءات التي تقوم بجمع وإسترجاع وتشغيل وتخزين وتوزيع المعلومات لتدعيم إتخاذ القرارات والرقابة في التنظيم .

ولقد عرف هودج وزملاؤه (1984) نظام المعلومات على أنه عملية إتصال يتم من خلالها تجميع البيانات وتشغيلها وتخزينها ونقلها للإفراد المناسبين داخل المنظمة بغرض توفير المعلومات اللازمة لأتخاذ القرارات، ويتكون ذلك النظام من شخص واحد على الأقل، له نمط نفسي معين، ويواجه مشكلة ما داخل نسق تنظيمي معين ويحتاج حلها إلى وجود بعض الحقائق (المعلومات)، والتي يتم توفيرها من خلال وسيلة عرض معينة¹.

ويعرف معجم مصطلحات نظم تكنولوجيا المعلومات والإتصالات نظام المعلومات على أنه: عبارة عن نظام كلي تنسيقي يحتوي على وسائل مادية وبشرية وجميع المواد الضرورية لمعالجة المدخلات وإخراجها وتخزين البيانات بالمؤسسة².

كما يعرف: نظام المعلومات على أنه نظام يتكون من الأشخاص والأجهزة والبرمجيات، وسجلات البيانات العمليات اليدوية وغير اليدوية، القواعد والإجراءات المنظمة والديناميكية، تكفل تنفيذ ومعالجة البيانات والمعلومات وتوفير وإنسياب المعلومات المفيدة المستخدمة لدعم عمليات صنع القرار الكفؤة والرقابة من طرف مسيري المؤسسات أو مختلف الهيئات لإقليم معين وفي زمن معين³.

¹ أحمد الخطيب، إدارة المعرفة ونظم المعلومات، دار الثقافة للنشر والتوزيع، دمشق، سنة 2004 ص 67، 68

² ذباب محمد، معجم مصطلحات، نظم وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات، الدار الدولية للنشر، سنة 1995، ص 37.

³ محسن زوييدة، التسيير المتكامل للمياه للتنمية المحلية المستدامة، مذكره لنيل الدكتوراه بكلية العلوم الاقتصادية جامعة ورقلة، سنة 2013 ص 243.

ومن خلال إستعراض هذه التعريف يمكن أن نلخص تعريف نظام المعلومات على أنه مجموعة من الأفراد والتجهيزات ومصادر المعلومات وقنوات إتصال يتم من خلالها جمع البيانات ومعالجتها وبثها من أجل الاستفادة منها.

ثانيا: عناصر أنظمة المعلومات

عرفنا أن النظام المعلومات يتضمن عددا من العناصر التي يمكن أن تمثل نظاما فرعية داخل النظام، وتلك العناصر الفرعية تتفاعل مع بعضها البعض من أجل تحقيق هدف أو مجموعة من الأهداف التي يسعى إلي تحقيقها النظام وذلك في ضوء معطيات بيئة معينة.

وإنطلاقا من هذا التعريف يمكن أن نحدد العناصر التي يتكون منها نظام المعلومات، وهي:

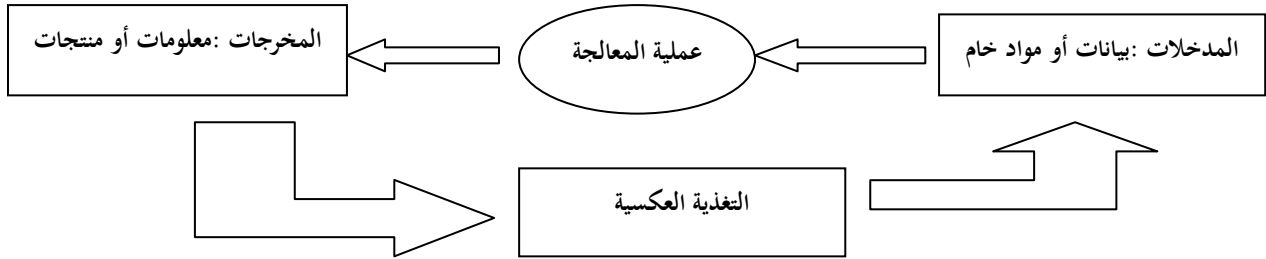
- ✓ **المدخلات:** وتمثل مدخلات نظام المعلومات في موارد ذلك النظام وتتحدد بناء على الأهداف التي يسعى إلي تحقيقها وتشمل هذه الموارد على المواد الخام والآلات والمعدات ورأس المال والموارد البشرية وغيرها من الموارد التي يحصل عليها النظام من البيئة المحيطة أو من نظم أخرى¹.
- ✓ **المعالجة:** وتسمى أيضا بعمليات التشغيل ويقصد بها كافة العمليات والتفاعلات التي تجري على مدخلات النظام بهدف تحويل تلك المدخلات إلى مخرجات، ويتطلب تحويل المدخلات إلى مخرجات وتضافر وتعاون عناصر النظام جميعها².
- ✓ **المخرجات:** وتمثل مخرجات النظام في الناتج النهائي للنظام وتختلف هذه المخرجات باختلاف طبيعة النظام وأهدافه، وهذه المخرجات قد تكون سلعا أو خدمات أو معلومات.
- ✓ وهناك عنصر آخر من عناصر النظام وهو عنصر ضروري لتحقيق أهداف النظام ويتمثل في المعلومات المرتدة من النظام أو الرقابة على النظام حيث تكشف المعلومات المرتدة عن مدى تحقيق النظام لأهدافه وفي حالة وجود خلل ما بالنظام فان هذه المعلومات تحدد موقعه سواء كان الخلل بالمدخلات أو بعمليات التشغيل لكي يتم إتخاذ الإجراءات التصحيحية المناسبة³.

¹ السامري سلوى أمين، نظم المعلومات الإدارية، مطبعة الإشعاع الفنية، مصر، 1999 ص 12 .

² السالمي علاء و آخرون، أساسيات نظم المعلومات الإدارية. الطبعة 1، مؤسسة حورس الدولية للنشر و التوزيع، مصر، 2005، ص 46، 45.

³ عبود، نجم نجم إدارة المعرفة المفاهيم والاستراتيجيات والعمليات مؤسسة الوراق عمان، سنة 2005، ص 329.

الشكل (1-1) يبين عناصر أنظمة المعلومات¹



المصدر: علاء السالمي وآخرون، أساسيات نظم المعلومات الإدارية الطبعة الأولى، مؤسسة حورس الدولية للنشر والتوزيع، مصر، ص50.

من خلال الشكل أعلاه نستنتج كيف تتم عملية معالجة المعلومات في المؤسسات بدءاً في إدخال المعلومات إلى مرحلة المعالجة إلى أن تتم الحصول على المخرجات، مع تحقق التغذية العكسية لهذه المعالجة.

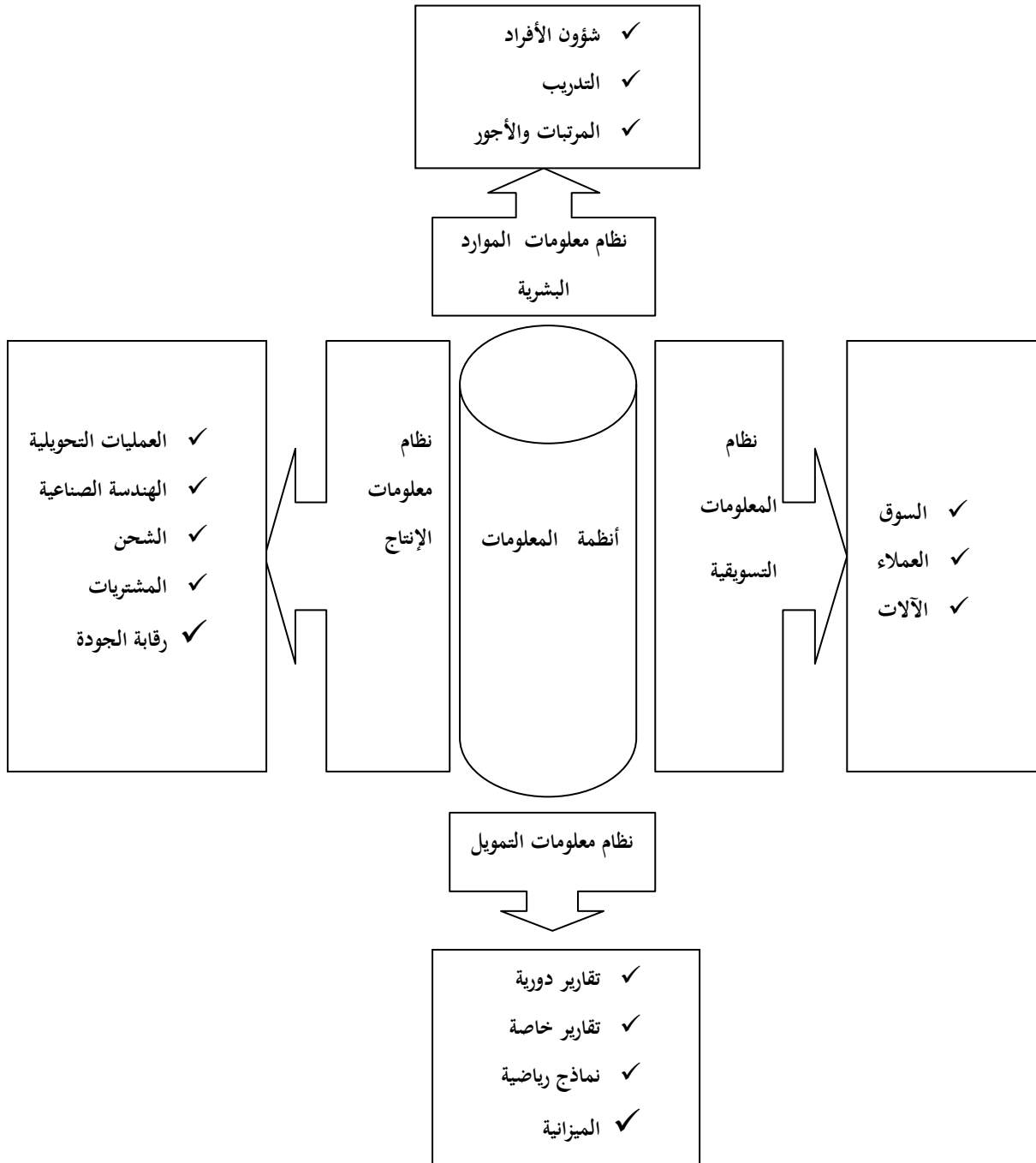
ثالثاً: أنواع أنظمة المعلومات

أن جميع نظم المعلومات متشابهة من حيث عناصرها ومكوناتها، إلا أنها تجتمع من حيث بنيتها الأساسية وتختلف فيما بينها من حيث الوظيفة التي تؤديها بالمؤسسة الاقتصادية، ومن أجل هذا فقد كان لكل وظيفة نظام خاص بها يسهل أداؤها وتعرف هذه الأنظمة بنظم المعلومات الوظيفية وتتوزع هذه النظم على الأنشطة الرأسيّة في المؤسسة من تسويق، تصنيع وإنتاج، محاسبة ومالية وموارد بشرية لتقديم لها المعلومات المناسبة بهدف رفع الكفاءة الإنتاجية لها، كما تمثل المورد الأساسي للبيانات التي يتم معالجتها وترتيبها لتقديمها إلى المستويات الإدارية المختلفة والتي تستخدمها في عمليات التخطيط العام للمؤسسة².

¹ السالمي علاء وآخرون، مرجع سابق، 2005 ص 50.

² قنديلجي، عامر إبراهيم. نظم المعلومات الإدارية. دار المسيرة عمان سنة 2007. ص 91

الشكل (1_2) يبين أنواع أنظمة المعلومات



من أعداد الطالب بالاعتماد على المصدر: قنديلجي، عامر إبراهيم، نظم المعلومات الإدارية، ص 91

من خلال الشكل أعلاه نلاحظ أن هناك مجموعة من أنواع أنظمة المعلومات تختلف من مؤسسة إلى أخرى من حيث المضمون وطبيعة عمل هذه المؤسسات.

رابعاً: وظائف نظم المعلومات

تتمثل الوظيفة الأساسية لنظم المعلومات في تجميع البيانات ومعالجتها وتحويلها إلى معلومات يتم إسترجاعها حسب الحاجة ولتحقيق ذلك يقوم النظام بما يلي:

1. الحصول على البيانات من المصادر المختلفة الداخلية والخارجية ؛
2. التأكد من صحة البيانات ودقتها¹؛
3. تنظيم البيانات (فرز ترتيب تبويب... الخ)؛
4. تخزين البيانات (أقراص صلبة، أقراص ممغنطة، أسطوانات ممغنطة،... الخ) ؛
5. إجراء العمليات الحسابية والمنطقية على البيانات²؛
6. إسترجاع المعلومات (تقارير مطبوعة، جداول، رسومات بيانية،... الخ)؛
7. إعادة الإنتاج ويعني نقل المعلومات من مكان إلى آخر بواسطة التقارير المطبوعة أو شاشات الحاسوب ووسائط التخزين الممغنطة المختلفة³.

ومن جهة أخرى يتم تصنيف وظائف نظام المعلومات إلى خمس وظائف رئيسية وهي:

جمع البيانات، معالجة البيانات، إنتاج المعلومات، رقابة وأمن البيانات .

حيث أن كل وظيفة من هذه الوظائف الخمس تشتمل على مجموعة متنوعة من الأنشطة التي يكون هدفها الأساسي العمل على تحويل البيانات الخام من مصادرها المختلفة إلى معلومات مفيدة من أجل إستخدامها من طرف المستفيد.

¹ الوافي الطيب، نظام المعلومات وأثره على عملية اتخاذ القرارات ، مجلة العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير جامعة تبسة، العدد 10 ،ص 112

² مناصريه إسماعيل ،دور نظام المعلومات الإدارية في الرفع من فعالية عملية اتخاذ القرارات الإدارية ، مذكرة الماجستير كلية العلوم التجارية وعلوم التسيير جامعة محمد يوضياف المسيلة ،ص 53

3 JEAN-LOUIS PEAUCELLE, **Informatique pour gestionnaires**, Vuibert, Paris, France, 1986, P : 616.

المطلب الثاني: تعريف أنظمة المعلومات الموارد البشرية

يعد نظام معلومات الموارد البشرية من الركائز الرئيسية الساندة لعملية صناعة القرارات في مختلف المستويات الإدارية، ويشكل جزء فعال من نظام المعلومات الإدارية، إختلف الكتاب والباحثون في تعريف نظام معلومات الموارد البشرية بسبب التطور السريع لنظم المعلومات أولا وثانيا بسبب إختلاف الهدف من التعريف فقد عرفه "1999 Stain and Reynold" على أنه نظام معلومات إداري يتعامل مع الفعاليات المتعلقة بالموظفين والمنظمة¹.

كما عرفه "2003,OBrien" على أنه مجموعة أنظمة تساند فعاليات إدارة الموارد البشرية مثل الاختيار والتعيين وتقييم الأداء، حيث ركز الكتاب أعلاه على أنه نظام معلومات إداري يتعلق بإدارة الموارد البشرية (أي التركيز على الجهة التي يرتبط بها النظام ويساند أعمالها)².

وعرف الباحث "Laudon200" على أنها مجموعة أنظمة التي تدمج سجلات الموظفين وتنمي مهاراتهم وتقيس أدائهم وترتيبهم وتطوير المهن والتعويضات (الرواتب والأجور) في هذا التعريف يركز الكاتب على نوع الفعاليات التي يقوم بها النظام ضمن حدود إدارة الموارد البشرية³.

وقد عرفه "Néo" وزملائه على أنه مجموعة من البرمجيات والحواسيب بنوعها الصغير والكبير (الشخصية) المستخدم لإدخال البيانات صيانتها وتحديثها وإستخدام معلومات الموارد البشرية بهدف توفيرها للمستفيدين والموظفين العاملين في مختلف المجالات والمدبرين لتساعد في صناعة القرارات الإستراتيجية وتجنب النزاعات القانونية وتقوم السياسات والممارسات ودعم العمليات اليومية للمنظمة، حيث أكد الكاتب هنا على الأجزاء الرئيسية المكونة لهذا النظام وأجزائه للوصول إلى أجزائه⁴.

ومن خلال ما سبق يمكننا أن نضع التعريف الآتي للنظام معلومات الموارد البشرية :

¹ أمل إبراهيم أبو رحمة، أنظمة المعلومات وأثرها على فاعلية إدارة شؤون الموظفين، مذكرة ماجستير الجامعة الإسلامية غزة، سنة 2005، ص 11
² أمل إبراهيم، نفس المرجع السابق، ص 16.

3 Nadège Gunia "la Fonction ressources humaines Face aux transformations organisationnelles des entreprises(impact des Nouvelles technologies d'informations et de communication" (Thèse de doctorat-UNV de Toulouse), Paris, 2002, P 145

⁴ أمل إبراهيم، نفس المرجع السابق، ص 39

هو عبارة عن مجموعة من التسهيلات المادية (أجهزة الحواسيب وملحقتها)، ومعلوماتية (نظم إدارة قواعد البيانات، وقواعد البيانات نظم التشغيل،... الخ) والبشرية (العاملين والمستخدمين والبرمجيين،...) والتي تعمل بشكل متكامل من أجل إسناد عملية صناعة القرارات المتعلقة بإدارة الموارد البشرية في المنظمة وفي كافة مستويات الإدارة.

المطلب الثالث: عناصر أنظمة المعلومات الموارد البشرية

لا يختلف نظام معلومات الموارد البشرية إختلافا كبيرا عن نظم المعلومات الإدارية الأخرى، إذ أنه يتكون من الإبعاد الرئيسية لأي نظام والتي تتمثل في المدخلات والعمليات التشغيلية والمخرجات مع وجود عنصر التغذية المرتدة، إلا أن نظام معلومات الموارد البشرية يتميز بتعدد الأنشطة التي يشملها ويعمل على خدمتها.

ومن الشكل رقم (1-3) يتضح أن نظام معلومات الموارد البشرية يعتبر نظاما ديناميكيا يتأثر بكافة العوامل البيئية الداخلية والخارجية، كما يبين الشكل أن:

1. مدخلات النظام تتمثل في جميع البيانات المتعلقة بالأفراد والوظائف المتاحة في المؤسسة؛
 2. مخرجات النظام تنقسم إلى معلومات وتقارير تحقيق الأهداف الشخصية للأفراد وتعمل على تحقيق رغباتهم وإحتياجاتهم في النمو والتطوير الوظيفي، إلى جانب تحقيق الأهداف التنظيمية المتعلقة بالمحافظة على الإنتاجية وإستمرار ونمو المنظمة والمساهمة في تطويرها التنظيمي¹؛
 3. عمليات التحويل والتشغيل والمتعلقة بتكوين قاعدة بيانات للموارد البشرية والتي تشتمل على البيانات الشخصية وبيانات تقييم الأداء... الخ تفيد في العمل على رفع إنتاجية الأفراد من خلال برامج تخطيط المسار الوظيفي والتحفيز والتدريب وتقييم الأداء والرواتب والمزايا والبرامج التشجيعية²؛
- كما تفيد أيضا المحافظة على الإنتاجية ورفع كفاءة الأداء التنظيمي من خلال التطوير الإداري والتنظيمي، وإجراءات الصحة والسلامة، والتشاور... الخ

¹ المغربي عبد الحميد، نظم المعلومات الإدارية، المكتبة العصرية المنصورة، سنة 2002، ص 333

² بوحسان سارة كنز، الآثار الفعلية لتكنولوجيا المعلومات والاتصال على تطبيقات تسيير الموارد البشرية في المؤسسة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علوم التسيير، سنة 2012، ص 65.

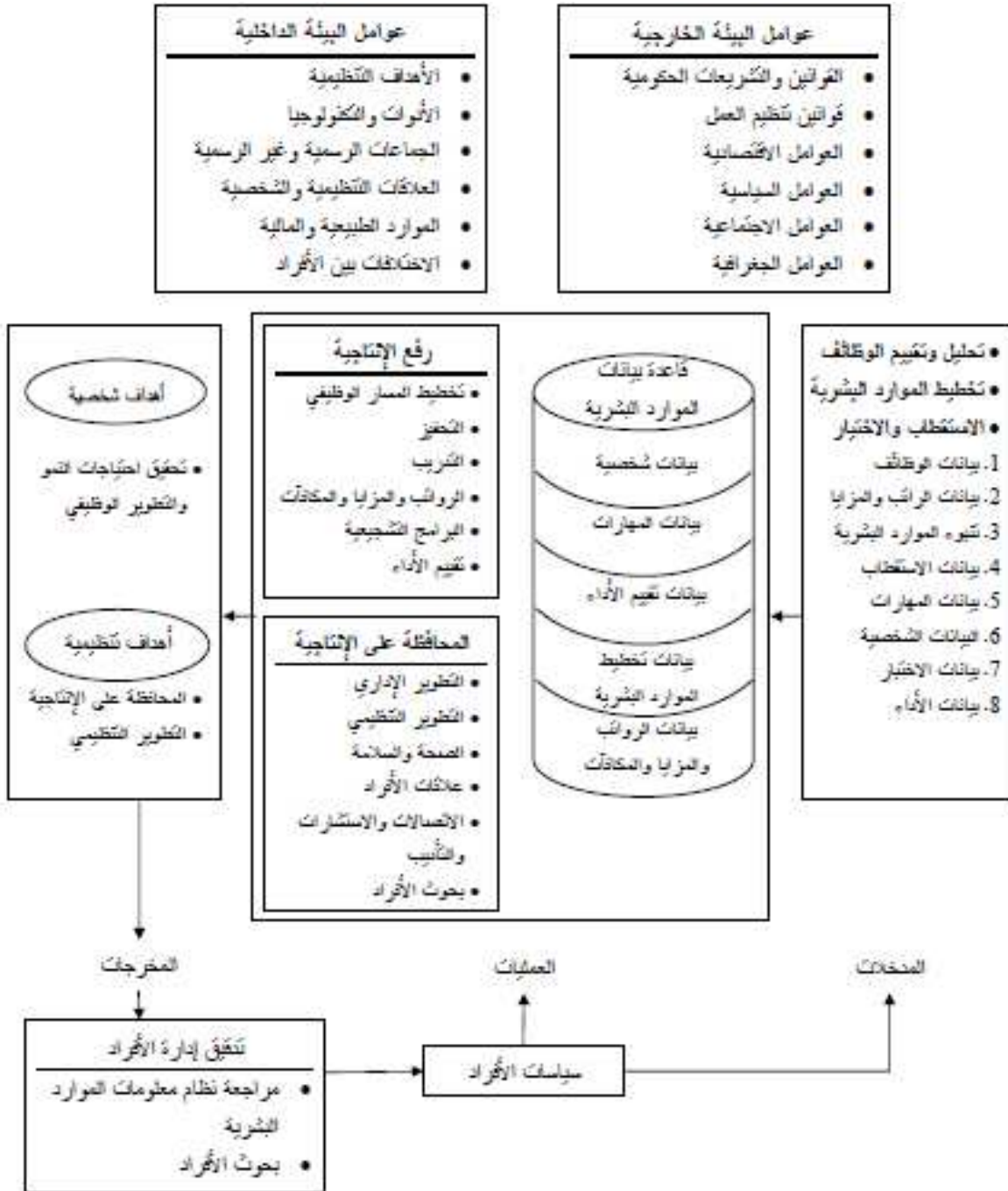
4. بالاطافة إلى ذلك فهناك عمليات المراجعة المستمرة لأداء إدارة الموارد البشرية وتقييم نظام معلوماتها، على أن يتم ذلك في ضوء سياسات وإجراءات إدارة الموارد البشرية وهذا ما يقصد به التغذية الراجعة لمخرجات النظام؛

5. التأثيرات البيئية وهي تمثل المتغيرات التي تؤثر على فاعلية أنشطة الموارد البشرية منها ما يتعلق بالجهات الحكومية والقوانين المنظمة للعمل، والمتغيرات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والتكنولوجية وغيرها من المتغيرات¹.

مما سبق يتضح أن نظام معلومات الموارد البشرية يتم تصميمه بحيث يمكن معالجة البيانات التي يحصل عليها، والتي تتعلق بالعاملين والوظائف وتحويلها إلى معلومات يمكن إستخدامها لأغراض إتخاذ القرارات الخاصة بالموارد البشري.

¹ احمد السيد طه كردي، [http:// kenanaonline.com/ users /ahmedkordy / topics /67695 / Post /123819](http://kenanaonline.com/users/ahmedkordy/topics/67695/Post/123819)، تاريخ الاطلاع 2015/05/17 .

الشكل: (1-3) بين نموذج نظام المعلومات الموارد البشرية



"Human Resources Information , Elias (1981), Wayne F. & Awad.Source: Casico P.63.Management: an Information System Approach"

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 شئون الموظفين، مثل طلبات التعيين وسجلات الموظفين وتشكيلات الوظائف... الخ.

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

ثالثاً: إستخراج المعلومات بصورة واضحة بحيث يسهل فهمها وتفسيرها، وتكون غالبا على شكل ملخصات للبيانات وإحصائيات جاهزة للإستخدام في شتى مجالات شئون الموظفين ويتم حفظها وتخزينها في ذاكرة النظام حيث يلجأ إليها متخذوا القرارات للإستفادة منها في إتخاذ قرارات سليمة تضمن كفاءة وفاعلية إستخدام العنصر البشري في الإدارة.

كما أن للمعلومات المرتدة أهمية ودور أساسي في نظام معلومات الموارد البشرية في إطار أهميتها للنظام الكلي لإدارة شئون الموظفين، حيث تدعم التغذية الرجعية النشاط الرقابي على العنصر البشري، وتكمن علاج المشكلات التي تحد من فاعلية إستخدامه، كما تكمن من متابعة التطور في سياسات وإجراءات شئون الموظفين، مثل التعديلات التي تطرأ على أنظمة ولوائح الخدمة المدنية، والهياكل 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 إستخدام الموارد البشرية بما يحقق الأهداف التنظيمية للمنظمة.

المطلب الرابع: أنواع أنظمة المعلومات الموارد البشرية

لقد مرت نظم معلومات الموارد البشرية بمراحل عديدة تطورت خلالها من نظم يدوية تقليدية إلى نظم آلية وإلكترونية حديثة، وقد كان السبب الأساسي لذلك التطور الذي شاهده المنظمات ونمو في هيكلها التنظيمية وتعقيد أنشطتها الإدارية نتيجة الزيادة في أعداد العنصر البشري التي إستخدامها تلك المنظمات لإنجاز أعمالها، وأيضاً تطور وسائل إتخاذ القرارات ويتصدرها الأساليب الكمية والأجهزة الإلكترونية مثل الحاسب الآلي وينبغي الإشارة هنا إلى أن إختيار 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 وفعالية.

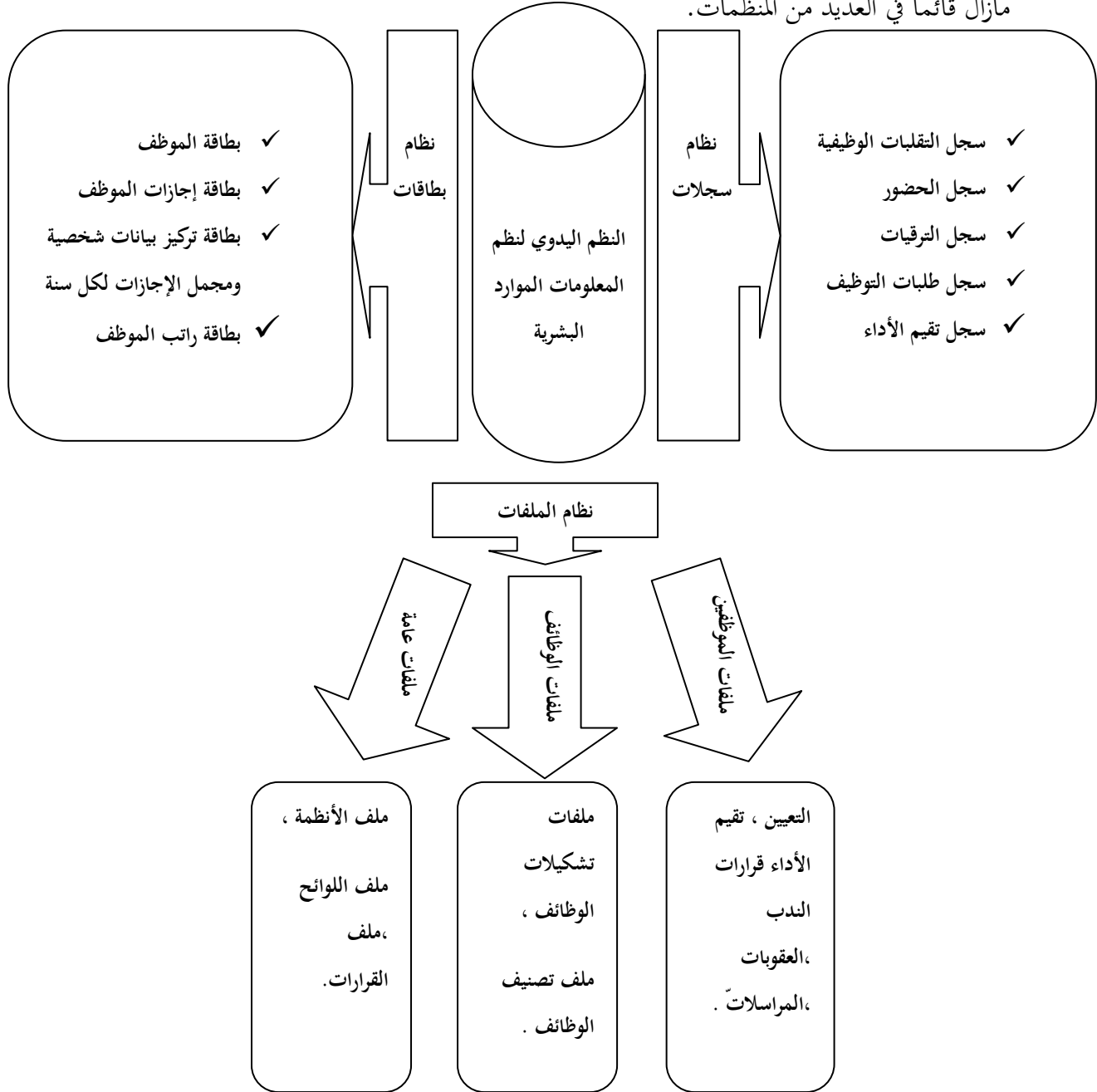
ويمكن تصنيف نظم معلومات الموارد البشرية إلى قسمين رئيسيين وذلك على النحو التالي (النظم اليدوية والنظم الآلية لنظم معلومات الموارد البشرية):

1) النظم اليدوية لنظم معلومات الموارد البشرية :

الشكل (1-4) النظم 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.



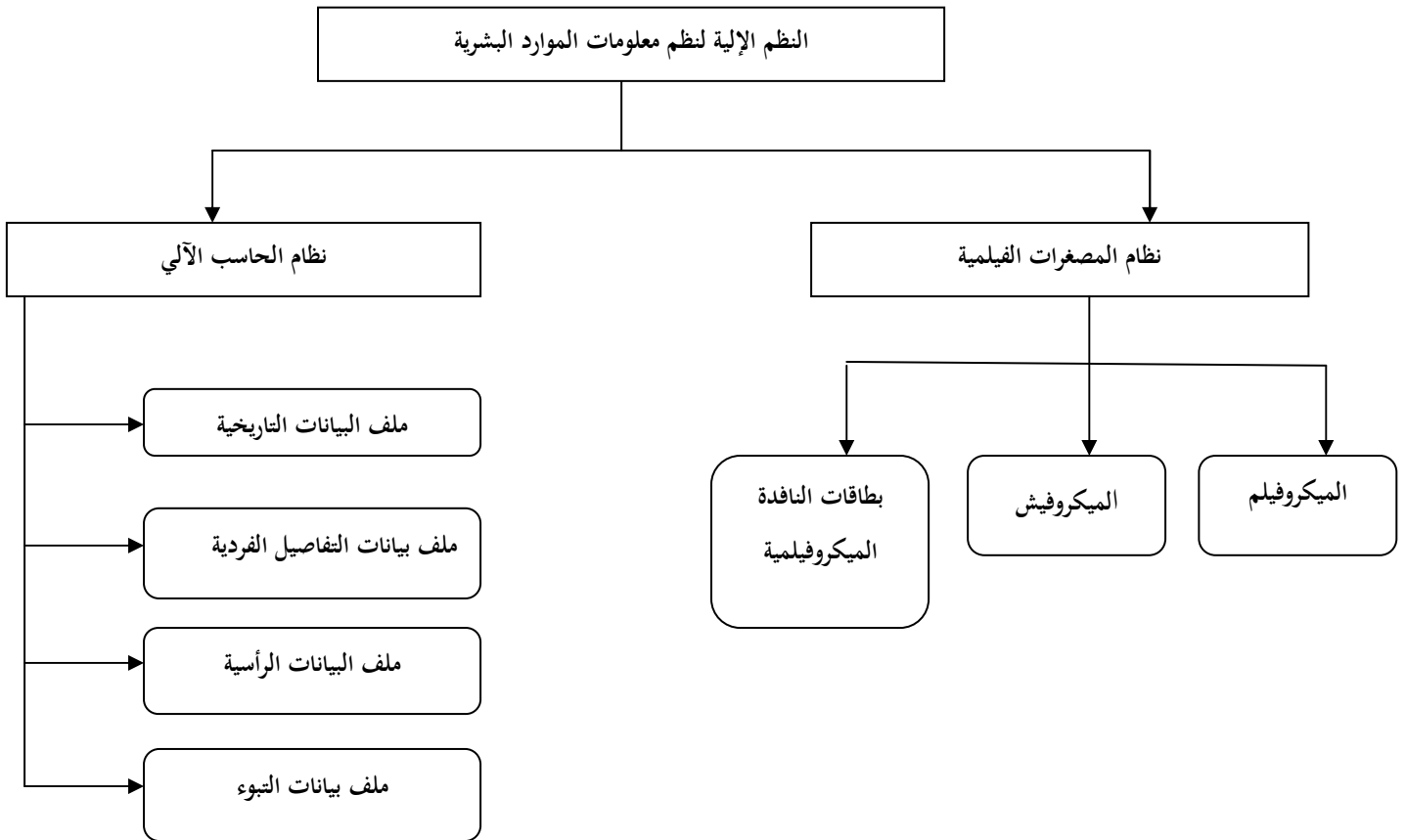
من أعداد الطالب بالاعتماد على المصدر: إبراهيم أبو رحمة، أنظمة المعلومات الموارد البشرية وأثرها على فاعلية إدارة شؤون الموظفين ، ص 11

يبين الشكل أعلاه النظم اليدوي لأنظمة المعلومات الموارد البشرية وهو نظام تقليدي الذي يعتمد على الملفات والسجلات.

2) النظم الآلية لنظم معلومات الموارد البشرية

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

الشكل (1-5) يبين النظم الآلية لنظم المعلومات الموارد البشرية



من أعداد الطالب بالاعتماد على المصدر: إبراهيم أبو رحمة، أنظمة المعلومات الموارد البشرية وأثرها على فاعلية إدارة شؤون الموظفين ، ص12

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

المطلب الخامس: فاعلية نظم المعلومات الموارد البشرية

حتى ينجح نظام معلومات الموارد البشرية فإنه من الضروري توفير متطلبات تتكامل مع بعضها البعض في التأثير على نجاح النظام، ومن أهم تلك المتطلبات:

- أ- المتطلبات الإدارية: وتتمثل في النواحي المتعلقة بالإدارة وأنشطتها المختلفة ومنها:
- ✓ تحديد أهداف وغايات الإدارة بشكل واضح، ومن ثم بيان الأهداف التي يسعى إلى تحقيقها نظام معلومات الموارد البشرية¹؛
 - ✓ التخطيط الفعال لإحتياجات النظام من الموارد المتعددة، مما يتطلب بدوره إقتناع وتأييد الإدارة العليا في المنظمة بأهمية نظام معلومات الموارد البشرية، وتقديم الدعم المادي والمعنوي لذلك؛
 - ✓ مشاركة الإدارات الرئيسية في المنظمة مع إدارة الموارد البشرية في إعداد وتصميم النظام؛
 - ✓ مراعاة إحتياجات المستخدمين من مخرجات ومعلومات النظام سواء من داخل المنظمة أو خارجها؛
 - ✓ الرقابة والمتابعة المستمرة على كافة عناصر نظام معلومات الموارد البشرية لضمان كفاءة وفاعلية أدائه.
- ب- المتطلبات التكنولوجية: وتمثل في عدة متطلبات أهمها:
- ✓ توفير الأجهزة والآلات والأدوات اللازمة لتشغيل النظام بمراعاة إمكانيات وإحتياجات المنظمة؛
 - ✓ توفير الأفراد ذوي المهارات والخبرات الفنية اللازمة لتشغيل الأجهزة والآلات والحاسبات الإلية؛
 - ✓ تصميم نظام متكامل للصيانة والسلامة، وسرية البيانات والمعلومات التي يتعامل معها النظام؛
 - ✓ تكامل البيانات، الملفات والسجلات والوثائق، من أجل إستخدامات أكثر فاعلية².
- ت- المتطلبات الاقتصادية: ومن أهمها
- ✓ توفير وقت كاف لعملية إعداد وتصميم النظام، بما يسهم في إيجاد نظم مبنية على أساس واضح وسليم؛
 - ✓ العمل على تخفيض التكاليف؛
 - ✓ الإستخدام الأمثل للأفراد العاملين على تشغيل نظام معلومات الموارد البشرية؛

¹ زاوي صورية /تومي ميلود، دور نظام معلومات الموارد البشرية في تقييم أداء الموارد البشرية في المؤسسة، مقال بقسم علم الاجتماع بجامعة محمد خيضر بسكرة، في جوان 2010.

² بن طاعة عتيقة، أثر نظام معلومات الموارد البشرية على فاعلية التسيير التقديري للوظائف والكفاءات، ملتقى وطني ثاني حول تسيير الموارد البشرية بقسم بجامعة محمد خيضر بسكرة، يومي 27-28 فيفري 2013، ص 18.

✓ توفير الجهد المبذول في جميع مراحل عمل نظام معلومات الموارد البشرية، مما يتطلب تدريب العاملين بالنظام لزيادة مهاراتهم في التشغيل وإستخراج المعلومات.

ث- المتطلبات الاجتماعية: من بينها

✓ التعاون المستمر بين إدارة الموارد البشرية وكافة الإدارات الأخرى بالمنظمة لضمان الإمداد بالمعلومات لتلك الإدارات والحصول منها على البيانات والحقائق؛

✓ الاتصال الجيد بين العاملين في إدارة الموارد البشرية ومجموعة العاملين بالحاسب الآلي وضرورة وجود تفاهم متبادل بين الطرفين.

✓ توفر روح المساعدة من قبل مصممي النظام للمستخدمين منه¹؛

✓ سهولة إستخدام مخرجات النظام مما يتطلب دعم السلوك الإيجابي لدى العاملين بالنظام والمستخدمين منه

المبحث الثاني: الدراسات السابقة

المطلب الأول: (Beadles & Others 2006)

عنوان الدراسة: تطبيق نظم المعلومات الموارد البشرية.

طبيعة الدراسة: جمع معلومات في تطبيق نظم المعلومات الموارد البشرية مقال نشر في الموقع الإلكتروني بجامعة أركنساس فورت سميت، الولايات المتحدة الأمريكية.

هدفت الدراسة إلى جمع معلومات عن تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية، المزايا المستقبلية للنظام، الرضا عن النظام، وأخيرا التأثير الإستراتيجي، التوصل إلى النتائج من خلال إستبيان على مديري الموارد البشرية للجامعات العامة في الولايات المتحدة الأمريكية، رغبة في قياس الإستراتيجي لنظم معلومات الموارد البشرية، ومن أهمها أن نسبة الموافقة على تخفيض الوقت المستغرق في كل من إدخال البيانات وكذا معالجة العمل اليدوي، مثلت (50%)، وبالنسبة لتخفيض الوقت المستغرق في تصحيح الأخطاء فقد مثلت نسبة الموافقة (60%)، أما نسبة الموافقة على تخفيض كلف مصاريف المدخلات مثلت (40%).

أهم الإستنتاجات التي توصلت إليها الدراسة:

✓ تخفيض الوقت المستغرق في كل من إدخال البيانات وكذا معالجة العمل اليدوي.

✓ تخفيض الوقت المستغرق في تصحيح الأخطاء.

¹ الوافي الطيب، نظام المعلومات وأثره على عملية اتخاذ القرارات، مجلة العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، العدد 10، سنة 2010، ص 21.

✓ تخفيض تكاليف مصاريف المدخلات .

المطلب الثاني: شابونية عمر (2008)

عنوان الدراسة: أنظمة الرصد المعلوماتية في المؤسسات الاقتصادية دور اختصاصي المعلومات (دراسة حالة مؤسسة صوميك سونا طراك سكيكدة).

طبيعة الدراسة : مذكرة لنيل شهادة الماجستير – مقدمة إلى كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة منتوري قسنطينة.

هدفت هذه الدراسة إلى أن المعلومات هي أساس وعماد القرارات في المؤسسة، لذلك فهي تعتبر موارد إستراتيجيا تسعى إلى الحصول عليه وتنافس من أجله، ولهذا نجد هذه المؤسسات تهتم بالتطورات والتغيرات الحاصلة في بيئتها الخارجية خاصة في ظل المنافسة الشديدة، ولهذا فقد تحتم على هذه المؤسسات أنشاء أنظمة رصد معلوماتي تمكنها من متابعة هذه التغيرات بصفة مستمرة، وهذه العملية تتطلب توفر موارد مادية وأخرى بشرية ممثلة في إختصاصي المعلومات، الذين يقومون بجميع، ومعالجة وبث المعلومات إلى المستفيدين منها.

أهم الإستنتاجات التي توصلت إليها الدراسة:

✓ يساهم إختصاصي المعلومات بصفة كبيرة في إتخاذ القرارات داخل المؤسسة من خلال المعلومات الإستراتيجية التي يرصدها،وعليه فبعد دراسة الإحتياجات من المعلومات يقوم إختصاصي المعلومات باعتبار متيقظا لمعلوماتنا .

✓ يعتبر إختصاصي المعلومات عنصر أساسيا في خلية الرصد بالمؤسسة بإعتباره منشطا من خلال البحث ومعالجة، وبث المعلومات لمتخذي القرار في المؤسسة.

المطلب الثالث:زاوي صورية /تومي ميلود (جوان 2010)

عنوان الدراسة: دور نظام معلومات الموارد البشرية في تقييم أداء الموارد البشرية في المؤسسة

طبيعة الدراسة: مقال في مجلة الباحث –مقدمة إلى قسم علم الاجتماع جامعة محمد خيضر بسكرة.

هدفت الدراسة إلى تبين أن المؤسسة تنشط في محيط يتصف بالتغير المستمر، خاصة في المجال التكنولوجي والمعرفي فإنها ملزمة على مواكبة هذا التغير وألا أصبح مصيرها الزوال.

وباعتبار أن العاملين بما يملكونه من مهارات ومعارف، السلاح الإستراتيجي الذي يمكن المؤسسة من خلق

ميزة تنافسية ، فإنها لجأت إلى تصميم نظام معلومات يساعدها على التسيير الفعال.

يقوم نظام معلومات الموارد البشرية بجميع البيانات المتعلقة بهم ومعالجتها وإنتاج معلومات دقيقة، تساعد إدارة الموارد البشرية على متابعة حركة العاملين وكل ما يتعلق بهم داخليا، مما يمكنها من إتخاذ قرارات أكثر وفعالية كقرار تقييم أدائهم.

فمن خلال عدالة تقييم أداء العاملين وحصولهم على مكافآت وحوافز تلاؤم قدرتهم وإمكانياتهم، وفعالية وموضوعية الدورات التدريبية التي تجريها المؤسسة، تزيد معارفهم ومهاراتهم خاصة الإبداعية منها، يزيد رضائهم عن عملهم وعن المؤسسة وبالتالي زيادة أدائهم.

أهم الإستنتاجات التي توصلت إليها الدراسة:

✓ إشراك المؤسسة في دورات تدريبية عبر شبكات الإنترنت، تسمح للعاملين بزيادة معارفهم ومهاراتهم وبخاصة الإبداعية .

✓ الرقابة على نتيجة تقييم أداء الأفراد التي يقوم بها الرؤساء المباشرون وعدم الأخذ بأرائهم مباشرة، من خلال إجراء بحوث في هذا المجال.

✓ الإعتماد على نظام معلومات الموارد البشرية في إتخاذ القرارات المتعلقة بالموارد البشرية وخاصة تقييم الأداء.

المطلب الرابع: الأستاذة بن طاطة عتيقة (2013)

عنوان الدراسة: أثر نظام معلومات الموارد البشرية على فاعلية التسيير التقديري للوظائف والكفاءات دراسة ميدانية في البنوك الجزائرية.

طبيعة الدراسة: مقال في الملتقى الوطني الثاني حول تسيير الموارد البشرية: التسيير التقديري للموارد البشرية ومخطط الحفاظ على مناصب العمل بالمؤسسات الجزائرية مقدم في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة محمد خيضر بسكرة.

هدفت الدراسة هذه الدراسة لي التعرف على أثر نظام معلومات الموارد البشرية على فاعلية التسيير التقديري للوظائف والكفاءات في البنوك الجزائرية، ولتحقيق أهداف الدراسة، تم الدراسة بتوزيع إستبان على عينة داخل البنك وقد تم التحقيق من صدقها وثباتها، وتوصلت الدراسة إلى وجود أثر ذي دلالة إحصائية لنظام معلومات الموارد البشرية على فاعلية التسيير التقديري للوظائف والكفاءات كما أشارت الدراسة إلى جميع علاقات الارتباط

كانت دالة إحصائية بين نظام معلومات الموارد البشرية وفاعلية التسيير التقديري للوظائف والكفاءات، وجاءت علاقات الارتباط بينها بدرجات متفاوتة، وعلى ضوء النتائج خلصت الدراسة إلى عدد من التوصيات.

أهم الإستنتاجات التي توصلت إليها الدراسة:

✓ الاهتمام بتوفير أجهزة وشبكات حديثة تتلاءم وإحتياجات المستخدمين من حيث أدوات الإدخال والإخراج، والسرعة الملائمة لإنجاز العمل .

✓ توفير البرمجيات التي تلي إحتياجات مختلف المستخدمين والتي تتلاءم مع الأجهزة والشبكات المستخدمة في العمل .

✓ إشراك مستخدمي النظام من الإداريين في مختلف المستويات والتخصصات في تطوير نظام معلومات الموارد البشرية، وتقديم إقتراحات حول النظام، لكي يتكامل الجانب الإداري مع الجانب التقني في نظام معلومات الموارد البشرية.

المطلب الخامس: موقع دراستنا من الدراسات السابقة

بعد تحديد الهدف من كل دراسة من الدراسات السابقة وطريقة معالجتها وكذا أهم الإستنتاجات تبين لنا أن هناك علاقة بين دراستنا والدراسات السابقة حيث أفادتنا في التعرف على مفاهيم والإقتباس منها على متغيرات الدراسة وهما أنظمة المعلومات والموارد البشرية ويكمن الإختلاف في طريقة المعالجة وطبيعة الدراسات السابقة التي تختلف من دراسة لأخرى بإلاضافة إلى أهم الإستنتاجات التي توصلت إليها الدراسات السابقة والتي تختلف إختلافا كليا عما نحن نهدف للوصول إليه وتختلف أيضا في طبيعة دراسة الحالة حيث ركزت كل دراسة على العينة التي تستوعب موضوع البحث .

خلاصة الفصل :

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

أن أنظمة المعلومات عند إدماجها وإستغلالها إذ تلعب دورا هاما وحيويا في حياة المؤسسات والمنظمات الحكومية، وبالتالي لا بد أن تؤخذ الخطوات الضرورية للتأكد من صحة المعلومات ومدى الإعتماد عليها وضمن سريتها لقد ثبت أن الأنظمة التي لا تؤدي الغرض منها تمثل الكارثة على أية مؤسسة، ولهذا لا بد من أن يتم تصميم أنظمة المعلومات حتى تؤدي الوظائف كما هو مخطط لها ويستطيع الأفراد مراقبة عملياتها ولا بد من مراعاة تأثير هذه الأنظمة على النواحي الإجتماعية والإنسانية للمنشأة.

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 وإتخاذ القرارات، وتحتاج هذه النظم إلى مجموعة من الإجراءات والأدوات والطرق الخاصة بتشغيل وتقييم البيانات لتوفير المعلومات أو برمجيات هذه النظم أو عجز إستقبال تلك المعلومات، سوف يؤدي إلى قلة الكم والنوع منها والتي تساعد في عملية التنبؤ وتخطيط الموارد البشرية... الخ ، وهذا ما يؤكد أهمية وجود نظم معلومات الموارد البشرية داخل المؤسسات.

الفصل الثاني

دارسة حالة شركة كهرباء والغاز-ورقلة ريفي-

تمهيد:

بعد أن تطرقنا في الجزء النظري من خلال المباحث السابقة إلى أنظمة المعلومات الموارد البشرية سنحاول في الجانب التطبيقي الذي يعتبر تجسيد للجانب النظري من مفاهيم ومبادئ ومدى مطابقتها لأرض الواقع.

تعد المؤسسات الاقتصادية الجزائرية من المؤسسات الرائدة في مجال تطبيق نظام المعلومات لتسيير الموارد البشرية بالرغم من أن تطبيق هذه الأنظمة إلى مراحل جد متطورة إلا أنها سهلت وأزالت الكثير من العقبات وساهمت في تفعيل الدور الإنتاجي أو الخدمي لهذه المؤسسات وريح الوقت ولأن تطبيق هذه الأنظمة يحتاج إلى بنية تحتية لا تتوفر عند جميع المؤسسات، وبناء على هذه المعطيات قمنا بإختيار الشركة الوطنية لكهرباء والغاز التي تتوفر وبشكل كبير على أحدث الأنظمة المستعملة في تسيير الموارد البشرية وكذا مواكبة التغيرات الحاصلة في مجال الأجهزة التقنيات الحديثة ونظرا لأن المؤسسة كبيرة وممتدة عبر التراب الوطني فقد إقتصرت دارستنا على شركة كهرباء والغاز ورقلة "ريفني" وسنحاول إبراز أثر أنظمة المعلومات في تسيير الموارد البشرية وقد تم تقسيم الفصل إلى مبحثين:

المبحث أول خصص لمنهجية الدراسة التطبيقية، والمبحث ثاني سنفرض فيه عرض نتائج الدراسة الميدانية بعد جمع البيانات ومعالجتها وكذلك تحليل تلك النتائج ومناقشتها.

المبحث الأول: طريقة وأدوات معالجة الدراسة الميدانية.

يتضمن هذا المبحث طريقة المعالجة من خلال عرض كيفية إختيار مجتمع الدراسة، والعينة المستهدفة وكذا التعرف بالأدوات التي إستخدمناها في جمع البيانات وفي معالجتها من أدوات إحصائية وبرامج.

المطلب الأول: التعريف بالمؤسسة محل الدراسة.

إنشأت شركة سونلغاز بمقتضى المرسوم رقم 69/59 في 1969/07/28 باسم "EGA" الشركة الجزائرية للكهرباء والغاز ثم تحولت بمقتضى قانون 1199988/01/12-88 إلى شركة ذات طابع صناعي تجاري. وأصبحت حاليا تسمى بالشركة الجزائرية للكهرباء والغاز ذات الأسهم¹.

تخضع مؤسسة سونلغاز لقواعد القانون العام في علاقتها مع الدولة، وتعرف كتاجر في تعاملاتها مع المواطن والمتعامل الخاص حاليا أصبحت مؤسسة سونلغاز عبارة عن مجمع يضم المديرية والفروع التالية:

✓ سونلغاز إنتاج الكهرباء "SPE"².

✓ سونلغاز نقل الكهرباء "GRTE"³.

✓ سونلغاز عمليات نظام الغاز "OSE"⁴.

وفيما يخص توزيع الكهرباء فقد توزعت على أربع مديريات هي:

✓ سونلغاز توزيع الجزائر "SDA"⁵.

✓ سونلغاز توزيع الوسط "SDC"⁶.

✓ سونلغاز توزيع الشرق "SDE"⁷.

✓ سونلغاز توزيع غرب "SDO"⁸.

1 مصلحة الموارد البشرية بالمؤسسة الوطنية لشركة كهرباء ورقلة ريفي

² Sonelgaz production d'électricité

³ Sonelgaz transport d'électricité

⁴ les opérations du système de gaz Sonelgaz

⁵ Sonelgaz Distribution Algérie

⁶ centre de distribution de Sonelgaz

⁷ la distribution Moyen Sonelgaz

كما إنقسمت هذه المديرية إلى فروع ومن بين هذه الفروع كانت دراستنا بالمديرية الجهوية لتوزيع الوسط سونلغاز ورقلة ريفي وتمثل أقسامها في الأمانة العامة، المكلفة بالشؤون القانونية مكلفة بكل المعاملات القضائية والقانونية للشركة، المكلف بالإتصال ، المكلفة بالأمن ، المكلفة بالأمن الداخلي ، قسم الدارسات وتنفيذ أشغال كهرباء والغاز، شعبة الوسائل العامة ،قسم إستغلال الكهرباء، قسم إستغلال الغاز ،قسم المالية والمحاسبة قسم الموارد البشرية.

المطلب الثاني : مجتمع الدراسة والعينة.

لقد إقتصرت الدراسة على جميع الموظفين في شركة كهرباء والغاز -ورقلة ريفي- والأقسام الموجودة داخل الأقسام داخل المؤسسة، حيث تم تحديد مجتمع الدراسة، بينما تركزت الدراسة على الفئات من موظفين الذين هم الأكثر إستعمالا لهذه الأنظمة داخل شركة كهرباء والغاز، أخذنا منهم عينة منهم تتكون من 40 موظفاً. وتم إختيارهم بصفة عشوائية منتظمة، عشوائية لأننا لم نحدد الأفراد بحد ذاتهم ولكن إكتفينا بأنهم يستعملون هذه الأنظمة، وشملت العينة المأخوذة كل الأقسام دون إستثناء هذا حتى تكون العينة ممثلة أكثر لمجتمع الدراسة، حيث قمنا بتوزيع 50 إستبياناً وإسترجعنا منها 40.

أدوات الدراسة :

هدفت الدراسة إلى تحليل أثر أنظمة المعلومات في تسير الموارد البشرية داخل شركة كهرباء والغاز -ورقلة ريفي - ذلك بفحص الفرضيات، ولهذا الغرض إستخدمت برنامج معالجة البيانات " spss".

أولاً: أفراد عينة الدراسة وخصائصها.

باعتبار أن شركة كهرباء والغاز يمثل مجتمع الدراسة، فإن وحدة المعاينة تشمل الموظفين جميعاً؛

وأن وحدة العينة ممثلة بمجموع العاملين في الأقسام الإدارية والفنية؛

وفي ضوء صغر حجم المجتمع فقد إعتبر كل أفراد عينة لهذه الدراسة وكان العدد الكلي 40 شخصاً؛

وللتعرف على خصائص السن، والمؤهل العلمي، والجنس، والخبرة فان النتائج تتضمنها الجداول التالية:

✓ أولاً خصائص العينة

1. من حيث العمر

جدول رقم(2-1): توزيع مفردات العينة من حيث السن

المتغيرات	الفئات	التكرار	النسبة المئوية
العمر	من 25-20	2	5%
	30-25	10	25%
	35-30	19	47.5%
	أكثر من 36	9	22.5%
المجموع		40	100

المصدر: من إعداد الطالب إعتقادا على نتائج الاستمارة

نلاحظ من خلال الجدول (2-1) التالي توزعت أعمار عينة الدارسة على الفئات العمرية الأربعة، ولكن بنسب مختلفة معظمها في الفئة الثالثة وهي 30 إلى 35 سنة بنسبة 47,5%، ثم تأتي الثاني الأكثر من 36 سنة بنسبة 22,5% في حين شكلت نسبة الفئة العمرية من 30-25 سنة ما نسبته 25%، وكانت الفئة العمرية الأقل للدين بلغت أعمارهم من 25-20 سنة بنسبة 5%

4. من حيث الجنس :

جدول رقم(2-2): توزيع مفردات العينة من حيث الجنس

النسبة المئوية	التكرار	الجنس الفئة
85%	34	ذكور
15%	6	إناث
100	40	مجموع

من إعداد الطالب إعتقادا على نتائج الاستمارة

يبين الجدول(2-2) رقم أن ما نسبة 85% من عينة الدارسة من الذكور، وأن ما نسبة 15% من عينة الدارسة هم من الإناث .

2. من حيث المستوى التعليمي:

جدول رقم (2-3) توزيع مفردات العينة من حيث المستوى التعليمي

المتغيرات	الفئات	التكرار	النسبة المئوية
المؤهل العلمي	بكالوريوس	5	12.5%
	معهد عالي	18	45%
	دبلوم عالي	16	40%
	ماجستير	1	2.5%
المجموع		40	100

من إعداد الطالب اعتمادا على نتائج الاستمارة

يتبين من الجدول رقم (2-3) أن حملة شهادة معهد عالي يمثلون 45% من عينة الدراسة، وأن حملة دبلوم عليا يمثلون 40%، وهذا يؤكد أن من يتخذ القرارات ومن يتولي تسيير أنظمة المعلومات ومتابعتها هم الموظفون الذين يتمتعون بمستوى ثقافي وتكوين عالي، إذ يمثلون في المجموع ما نسبته 85% .

3. من حيث الأقدمية بالمؤسسة :

جدول رقم (2-4): توزيع مفردات العينة من حيث مدة الخدمة بالمؤسسة

المتغيرات	الفئات	التكرار	النسبة المئوية
عدد سنوات الخبرة	اقل من 5 سنوات	4	10%
	5-10	17	42.5%
	11-16	1	2.5%
	16 فما فوق	18	45%
المجموع		40	100

من إعداد الطالب اعتمادا على نتائج الاستمارة

يتضح من الجدول رقم (2-4) أعلاه، أن أفراد عينة الدراسة الذين عدد سنوات خبرتهم تزيد عن 5 سنوات يمثلون 90% وهذا يدل على أن العاملين في تسيير الموارد البشرية في محل الدراسة ممن يتمتعون بالخبرة اللازمة في أنظمة المعلومات.

المطلب الثالث : أدوات جمع البيانات.

1. الاستمارة :

تعد الاستمارة من أكثر الأدوات المستخدمة في جمع البيانات، حيث قمنا بإستعمال إستمارة كوسيلة للكشف عن آراء العاملين حول كثير من القضايا منها أنظمة المعلومات في تسيير الموارد البشرية، وقد تضمنت الإستمارة مجموعة من الأسئلة نهدف من ورائها إلى معرفة الجوانب الشخصية والمهنية للمبحوثين من تحديد خصائص العينة، وكذا معرفة أبعاد معينة تتمحور حول المرؤوسين والرؤساء ونشاط المؤسسة، وتم الإستعانة بالدارسات السابقة من أجل إعداد إستمارة الإستبيان التي قمنا بجلها من دارسة سابقة (أثر معلوماتية في أداء الموارد البشري)⁹ والتي أفادتنا في إقتباس بعض المعلومات لإجراء نفس الدارسة في شركة سونلغاز .

الأدوات الإحصائية والبرامج المستخدمة :

بعد جمع المعلومات بأدوات مختلفة إعتمدنا على أساليب وبرامج إحصائية تتناسب وفرضيات الدارسة ومتغيراتها، وقمنا بمعالجة البيانات في الحاسوب بناء على الأساليب المستخدمة والتي تتمثل في

✓ النسب والتكرارات :

وذلك لأجل توزيع خصائص أفراد العينة، فضلا عن معرفة نسبة أفراد العينة الذين إختاروا كل بديل من بدائل أسئلة الإستبيان .

✓ البرامج :

إستخدمنا برنامج SPSSVERTIOI20 لأجل تحليل أسئلة الإستبيان من خلال حساب التكرارات والنسب المئوية والانحراف المعياري والمتوسط الحسابي والمجاميع لإجابات المستقيين.

⁹ فضيل حمد عبد القادر القردوح، أثر المعلوماتية في أداء الموارد البشرية دراسة تطبيقية لإدارة ميناء بنغازي البحري، مذكرة لنيل الماجستير في الإدارة الاكاديمية العربية البريطانية للتعليم العالي، ص 142، 143

✓ دلالات صدق الأداة وثباتها

إعتبرت الطريقة التي بنيت فيها الإستبانة دلالة صدق منطقي لها بالإضافة إلى الصدق الذي يعكسه آراء المحكمين كما ورد سابقاً، ولغرض تحديد " ثبات الأداة " تم إستخدام إختبار " Gronbachs Alpha"، وكانت معاملات الثبات بحسب محاور الإستبانة ،على النحو التالي :

جدول(2-5) معاملات ثبات الاداة

عدد الفقرات	Gronbachs Alpha	المحور
2	79,0	الدورات التدريبية
8	0.96	الأجهزة التقنية
9	0.97	معرفة البرمجيات
9	0.98	إيجابيات التطور التقني
5	96,0	المعوقات التي تواجه تطبيق أنظمة المعلومات
1	0.95	نجاح نظام المعلومات الموارد البشرية ؟
1	0.95	يعتبر من الأفضل ترتيب ملفات الموظفين في نظام معلومات الموارد البشرية داخل القسم الواحد الأفضل ؟
1	95,0	تعد أهم مراحل نظام معلومات الموارد البشرية؟
12	0.98	أنظمة المعلومات الموارد البشرية

المصدر : من إعداد الطالب إعتقادا على نتائج الاستمارة

نلاحظ أن معامل الثابت ألفا كروم باخ مرتفع وموجب الإشارة ومنه إستقرار المقياس وثبات وصدق مفردات الإستبيان وعدم تناقصها مع نفسها .

المبحث الثاني : تحليل ومناقشة نتائج البحث

سوف نتطرق في هذا المبحث إلى تحليل النتائج المتحصل عليه من خلال جمع المعلومات عن طريق إستمارة الإستبيان ومناقشتها للإجابة على الفرضيات التي وضعناها بناء على الإشكالية الرأسية للبحث .

المطلب الأول : تحليل نتائج البحث

يتضمن هذا المحور أنظمة المعلومات ومدى استعمالها في شركة كهرباء والغاز ورقة ريفي .

المحور الأول : أنظمة المعلومات

✓ ثانيا الدوارة التدريبية

مدى التحاق الموارد البشري بدورات تدريبية

جدول رقم(2-6):التوزيعات التكرارية للدورات التدريبية في أنظمة المعلومات والوسائل التقنية

السؤال	الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
هل سبق وأن شاركت في برامج تدريبية في مجال أنظمة المعلومات والوسائل التقنية لها ؟	نعم	12	40 %
	لا	18	60 %
المجموع		30	100 %

المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على نتائج الاستمارة

نلاحظ من خلال الجدول (2-6) إجابة الأفراد الدارسة أن نسبة 60 % لم يلتحقو بدورة تدريبية في مجال أنظمة المعلومات والوسائل التقنية ،بينما 40 % أشارت إلي حصولهم على بعض الدورات التدريبية على إستخدام أنظمة المعلومات والوسائل التقنية لها .

التوزيعات التكرارية للأفراد العينة على أثر البرامج التدريبية على مستوى الأداء

جدول رقم(2-7):التوزيعات التكرارية لأثر البرامج التدريبية على مستوى الأداء

السؤال	الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
أثر هذه البرامج التدريبية على مستوى أدائك في وظيفتك الحالية يعتبر له ؟	أثر كبير	8	20%
	أثر متوسط	25	62.5%
	أثر ضعيف	7	17.5%
المجموع		40	100%

المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على نتائج الاستمارة

يوضح الجدول رقم (2-7) أثر البرامج التدريبية على مستوى الأداء، حيث نلاحظ من إجابة أفراد العينة أن نسبة 62.5% كان الأثر متوسط نتيجة هذه البرامج، 20% كان الأثر كبير، بينما 17.5% كان الأثر ضعيف .

✓ ثالثا: الأجهزة التقنية لأنظمة المعلومات

جدول رقم(2-8): درجة المعرفة للأجهزة التقنية والبرامج

الانحراف المعياري	درجة المعرفة					الجهاز
	المتوسط الحسابي	معدومة %	منخفضة %	متوسطة %	عالية %	
0.6	3.55	0	7.5	30	62.5	1-حاسب إلي
0.8	3.37	5	5	37.5	5,52	2-إنترانت
0.9	2.92	7.5	25	35	32.5	3-طابعة
0.9	2.75	12.5	25	37.5	25	4-بريد الكتروني
0.8	2.80	5	30	45	20	5-تلكس
1.04	2.30	25.5	37.5	20	17.5	6-أجهزة تقنية
0.9	2.20	27.5	37.5	22.5	12.5	7-ماسح ضوئي
8.0	1.6	60	25.5	10	5	8-كاميرا

المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على نتائج الاستمارة

تشير بيانات الجدول (2-8) بصورة عامة، أن أغلبية الباحثين لديهم معرفة عالية ببعض أدوات التقنية المذكورة في الجدول وهي : (حاسب إيلي، إنترنت، طابعة، وبريد الكتروني) ، في حين هنالك نسبة بسيطة التي لديها معرفة بسيطة أو معدومة لتلك الأجهزة .

حيث إحتل الحاسب الآلي المرتب الأولى في درجة المعرفة نتيجة توفره في أغلب مكاتب العمل لأغلب الموظفين وبمتوسط بلغ 3.55 وانحراف معياري 0.6 والذي يدل على درجة تركيز إجابة الباحثين وعدم تشتتها ،بينما في المرتب الثانية فكانت الأجهزة (إنترنت ،وطابعة ،وبريد الكتروني) حيث كان المتوسطات 3.37، 2.92 ، 2.75 على التوالي وانحراف معياري 0.8 و 0.9 وهذه الأجهزة متوافر كذلك في كل مكتب عمل وحاجة تلك المكاتب إليها، بينما الأجهزة (تليكس، مساح ضوئي، كاميرا) فكانت لها متوسطات 2.8، 2.2، 1.6، ودرجة إنحراف معياري 0.8 و0.9 بينما الأجهزة التقنية فهناك أدنى نسبة لإعتمادها عليها في العمل وكان الانحراف المعياري 1.04 يدل على درجة التشتت في الإجابة .

✓ رابعا معرفة البرمجيات ومدى إستخدامها :

جدول رقم(2-9): معرفة بعض أنظمة المعلومات ومدى إستخدامها

درجة المعرفة						البرمجيات
الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	معدومة %	منخفضة %	متوسطة %	عالية %	
0.5	3.57	0	2.5	37.5	60	1-نظام التشغيل-التوافد windows ؟
0.7	3.42	2.5	5	40	52.5	2-حزمة Office ؟
0.7	3.17	2.5	10	55.5	32.5	3-تنصيب وإزالة البرامج
0.9	2.92	5	30	32.5	32.5	4-برامج التقارير؟
0.8	2.87	7.5	20	50	22.5	5-منظومات إدارية ومالية ؟
0.8	2.82	5	30	42.5	22.5	6-برامج تصميم مواقع الكترونية ؟
0.8	2.80	25	0	45	30	7-تعامل وتبادل ونقل الملفات ؟
0.9	2.65	7.5	45	22.5	25	8-برامج الحوارات والاجتماعات؟
0.9	2.50	15	37.5	30	17.5	9-برامج الأرشيف؟

المصدر : من إعداد الطالب إعتقادا على نتائج الاستمارة

نلاحظ من جدول (2-9) معرفة وإستخدام البرمجيات على أن أكثر نسبة في المعرفة والإستخدام هي نظام التشغيل التوافد ومجموعة برامج حزمة أوفيس وثبتت وإزالة البرامج بمتوسطات حسابي 3.57 و 3.42 و 3.17 وإخترافات معياري 0.5 و 0.7 على التوالي، بينما برامج التقارير، ومنظومة الإدارية ومالية، وبرامج تصميم موقع الكترونية وبرامج تعامل وتبادل الملفات، وبرامج الحوارات والإجتماعات فقد بلغت متوسطات الحسابي 2، 92، 2.87 ، 2.82 ، 2.80، 2.65 وإخترافات معياري 0.9 و 0.8 على التوالي والذي يدل على تركيز الإجابة. بينما إتفق المبحوثين على أن هناك ضعف في التعامل مع برامج الأرشيف وكانت قيمة المتوسط الحسابي 2.50 وتشت كبير في الإجابة من قيمة الإختراف المعياري 0.9 .

✓ خامسا إيجابيات في أنظمة المعلومات:

جدول رقم(2-10): إيجابيات التطور في إستعمال أنظمة المعلومات

الانحراف المعياري	الموسط الحسابي	غير موافق تماما %	غير موافق %	لا ادري %	موافق تماما %	موافق %	العبارة
0.8	4.27	0	5	10	47.5	37.5	1-تعمل أنظمة المعلومات على توفير الجهد والوقت في العمل والمساهمة على إعداد التقارير الدورية بدقة ؟
0.8	4.2	0	5	15	50	30	2-إستخدام التقنية والحاسب الآلي يؤدي إلي دعم تنسيق العمل في الشركة ؟
1.03	9.3	5.2	10	5.12	30	45	3-يتم الحفاظ على السرية وخصوصية العمل في الشركة باستخدام أنظمة المعلومات ؟
1.02	3.8	5	5	15	25.5	50	4-إستخدام وسائل تقنية متطورة مثل الحاسب الآلي ضرورة لاختزال إجراءات العمل والدقة في الانجاز ؟
0.9	3.9	2.5	2.5	22.5	40	32.5	5-تعمل أنظمة المعلومات على توفير قواعد بيانات ترفع من كفاءة القرارات المتخذة ؟
0.7	3.8	0	2.5	30	17.5	50	6-وسائل التقنية الحديثة المتعددة تدعم قنوات الاتصال بين الوحدات الإدارية ؟
0.9	8.3	2.5	10	17.5	45	27.5	7-الإعتماد على أنظمة المعلومات يرفع من كفاءة الأداء في المؤسسة بصورة عامة ؟
0.8	4.2	0	5	12.5	45	37.5	8-تعمل أنظمة المعلومات على التنبؤ بالمشكلات وإختيار أفضل البدائل لحلونها
0.9	4	2.5	2.5	20	32.5	42.5	9-إمكانية تبادل المعلومات عن طريق أنظمة المعلومات في المؤسسة والفروع التابعة لها ينجز العمل بسهولة؟

المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على نتائج الاستمارة

تبين إجابات المبحوثين من خلال الجدول (2-10) حول آرائهم عن إيجابيات التطور أنظمة المعلومات في المجال الوظيفي، أن أغلبية المبحوثين ترى أهمية توفر أنظمة المعلومات للرفع من مستوى أداء عمل الموارد البشري داخل شركة كهرباء والغاز ورقلة وفي كافة مجالات العمل، وتعد آراء المبحوثين حول عبارات هذا المحور مؤشرا إيجابيا يساعد على إدخال أنظمة المعلومات في أنشطة الموارد البشرية، فقد أشار أغلبية المبحوثين وبمتوسط ايجابي بلغ 4.27 في إالى موافقتهم على عمل أنظمة المعلومات تساعد في توفير الجهد والوقت في العمل والمساهمة على إعداد التقارير الدورية بدقة، وعلى إستخدام التقنية والحاسب الآلي إالى دعم تنسيق العمل في الشركة، وبإنحراف معياري بلغ 0.8 ويشير إالى تركيز الإجابات وعدم تشتتها.

وأشار أغلبية المبحوثين وبمتوسط 3.9 على موافقتهم أن الحفاظ على السرية وخصوصية العمل في الشركة يكون بإستخدام أنظمة المعلومات، وأن إستخدام وسائل تقنية متطورة مثل الحاسب الآلي ضرورة يساعد لإحتزال إجراءات العمل والدقة في الأنجاز وأن إمكانية تبادل المعلومات عن طريق أنظمة المعلومات في المؤسسة والفروع التابعة لها ينجز العمل بسهولة بينما قيمة الإنحراف المعياري فكانت 1.0 وهذا يدل على تشتت الإجابة وعدم التركيز .

كما أكد أغلبية المبحوثين بمتوسط 3.8 على أن تعمل أنظمة المعلومات على توفير قواعد بيانات ترفع من كفاءة القرارات المتخذة وبإنحراف معياري 0.9 والذي يدل على تشتت الإجابة للمبحوثين، ويرى أغلبية المبحوثين وبمتوسط 4.2 على أن تعمل أنظمة المعلومات على التنبؤ بالمشكلات وإختيار أفضل البدائل لحلها، وبدرجة إنحراف معياري 0.8 بينما قيمة متوسط إجابات المبحوثين وكانت 4 على أن إمكانية تبادل المعلومات عن طريق أنظمة المعلومات في المؤسسة والفروع التابعة لها ينجز العمل بسهولة .

ومن هذه النتائج يتضح أن المبحوثين أبدوا تقاربا في إجاباتهم على أنظمة المعلومات في شركة كهرباء والغاز .

✓ سادسا المعوقات التي تواجه تطبيق أنظمة المعلومات

جدول رقم(2-11): المعوقات التي تواجه تطبيق أنظمة المعلومات

العبارة	موافق %	موافق تماما %	لا ادر ي %	غير موافق %	غير موافق تماما	الموسط الحاسبي	الإنحراف المعياري
1-ضعف التدريب على إستخدام أنظمة المعلومات الحديثة يعيق إستخدامها نحو الأداء الأمثل للعمل ؟	25	50	22.5	2.5	0	4.22	0.8
2-المستوى التعليمي للعاملين له علاقة متصلة بإجادة إستخدام التقنية في أعمال المنظمة ؟	45	27.5	20	5	2.5	3.9	0.9
3-إرتفاع التكاليف المالية يعيق تطبيق التطور التقني في مختلف إدارات المنظمة ؟	25.5	50	12.5	7.5	5	4	1.1
4-إساءة إستخدام أنظمة المعلومات يحد من أهداف إستخدامه للسرعة في الانجاز ؟	65	25	5	2.5	2.5	4.07	0.7
5-عدم اهتمام الإدارة العليا بصفة عامة بأهمية إستخدام أنظمة المعلومات يحد من إستخدامه في العمل ؟	40	32.5	17.5	5	5	3.9	1.08

المصدر : من إعداد الطالب إعتمادا على نتائج الاستمارة

ويتضح من خلال من الجدول أعلاه (2-11) إجابات الباحثين وجود العديد من المعوقات التي تواجه تطبيق أنظمة المعلومات، حيث أشار الباحثين بمتوسط 4.2 على أن ضعف التدريب على إستخدام أنظمة المعلومات الحديثة يعيق إستخدامها نحو الأداء الأمثل للعمل، وأن المستوى التعليمي للعاملين له علاقة متصلة بإجادة إستخدام أنظمة المعلومات في أعمال الشركة، وإن إرتفاع التكاليف المالية يعيق تطبيق التطور أنظمة المعلومات في مختلف إدارات الشركة، وإن إساءة أنظمة المعلومات يحد من أهداف إستخدامه للسرعة في الإنجاز، وأن عدم إهتمام الإدارة العليا بصفة عامة بأهمية إستخدام أدوات أنظمة المعلومات يحد من إستخدامه في العمل، ونلاحظ تشتت في إجابات الباحثين من حيث قيمة الإنحراف المعياري 0.8، 0.9، 1.1، 0.7، 1.08، على التوالي .

المحور الثاني: أنظمة المعلومات الموارد البشرية

✓ سابعا : آلية نجاح نظام معلومات المواد البشرية

جدول رقم(2-12): آلية نجاح نظام المعلومات الموارد البشرية

الإجابة							العبارة
النسبة المئوية	دقته	النسبة المئوية	سهولة استخدامه	النسبة المئوية	بساطته ووضوحه	النسبة المئوية	أمكانية تطويره
17.5 %	7	22.5 %	9	17.5 %	7	42.5 %	17
							نجاح نظام المعلومات الموارد البشرية ؟

المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على نتائج الاستمارة

يظهر من خلال الجدول(2-12) أن أغلبية أفراد العينة والبالغ عددهم 17 يرون إلى أن نجاح نظام معلومات يتم على أساس إمكانية تطويره بمعدل 42.5 %، بما يري بعض أفراد العينة من نجاح نظام المعلومات والبالغ عددهم 9 نتيجة سهولة استخدامه والتي بلغت 22.5 %، في حين تساوه فئتين مختلفتين في الرأي أحدهم إعتبره نجاح نظام المعلومات مرتبط بي بساطته ووضوحه والأخرى مرتبط بدقته بمعدل 17.5 % .

✓ ثامنا:إلية تنظيم ملفات المواطنين

جدول رقم (2-13): آلية تنظم ملفات الموظفين

الإجابة							العبارة
النسبة المئوية	الكود الوظيفي	النسبة المئوية	المستوى الوظيفي	النسبة المئوية	حسب السن	النسبة المئوية	الترتيب الأبجدي
10 %	4	45 %	18	27.5 %	11	17.5 %	7
							يعتبر من الأفضل ترتيب ملفات الموظفين في نظام معلومات الموارد البشرية داخل القسم الواحد الأفضل ؟

المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على نتائج الاستمارة

يظهر من الجدول(2-13) أعلاه أن أفرد العينة إتفقوا على من الأفضل ترتيب ملفات الموظفين حسب المستوى الوظيفي بنسبة 45 % ثم تليه حسب السن بنسبة 27.5 %، وييري بعض أفرد العينة الترتيب حسب الترتيب الأبجدي والذي بلغ حوالي 17.5 %، في حين نرى أن هناك فئات قليلة إعتبر من الأفضل للجوء إلى الكود الوظيفي والذي بلغ معدل 10 % .

✓ تاسعا: أهم مراحل نظام معلومات الموارد البشرية

جدول رقم(2-14): أهم مراحل نظام معلومات الموارد البشرية

الإجابة								العبرة
النسبة المئوية	صيانة النظم	النسبة المئوية	التدريب على النظم	النسبة المئوية	تصميم النظام	النسبة المئوية	دراسة جدواي النظام	1-تعد أهم مراحل نظام معلومات الموارد البشرية ؟
2.5%	1	37.5%	15	32.5%	13	17.5%	7	

المصدر: من إعداد الطالب إعتقادا على نتائج الاستمارة

يظهر من خلال الجدول رقم (2-14) أعلاه أن أفراد العينة إتفقوا على أن أهم مراحل في نظام معلومات الموارد البشرية هي مرحلة التدريب على النظم والتي بلغت نسبة 37.5 %، في حين اختلافات الفئة الأخرى فمنها من إعتبر أهم مراحل هي تصميم النظم بنسبة 32.5 % ومنهم من أصر على أنها دراسة جدواي النظام بمعدل 17.5 % وهناك نسبة تكاد تكون معدومة بنسبة 2.5 % إلتزامات على أنها تكون في مرحلة صيانة النظم .

جدول رقم(2-15): أثر أنظمة المعلومات على وظيفة الموارد البشرية

العبرة	موافق	موافق تماما	لاادري	غير موافق	غير موافق تماما	الموسط الحاسبي	الانحراف المعياري
1-هل تعتقد أن عملية لإدخال التقنية الجديدة وأنظمة المعلومات في المؤسسة يؤثر على طريقة سير الموارد البشرية ؟	52.5	37.5	7.5	5.2	0	4.2	0.7
2-هل تعتقد من الأفضل أن تلجأ الشركة في عملية التوظيف عن طريق أنظمة المعلومات ؟	37.5	45	10	7.5	0	4.2	0.9
3-هل تعتقد من الأفضل أن مصلحة الموارد البشرية في عملية تكوين الموظفين إلي تلجأ إلي التكوين الالكتروني ؟	55	30	10	2.5	5.2	4.0	0.8
4-هل تعتقد من الأفضل باستعمال التقنية الجديدة للمعلومات والاتصال أن تثبت مكانتك داخل المؤسسة بشكل ما ؟	50	25	22.5	2.5	0	3.9	0.7
5-هل أدي إستخدام التقنية الجديدة للمعلومات والإتصال إلي تمكين العاملين من معلومات الموارد	57.5	37.5	0	5	0	4.2	0.7

							البشرية وسهولة وصولهم إليها ؟
0.7	4.0	5	7.5	15	45	27.5	6-هل أدى إدخال نظام معلومات الموارد البشرية إلى المؤسسة إلى إعطاء شكل أحسن للمعلومات مما يسهل التعامل معها ؟
0.8	4.5	0	0.5	12.5	37.5	45	7-هل أدى إستخدام التقنية الجديدة لتنظيم المعلومات والاتصال في مجال تسيير الموارد البشرية داخل إلى تفعيل دور هذه الوظيفة بشكل أفضل ؟
0.9	4.1	5	0	12.5	37.5	45	8-هل تعتقد أن استعمال التقنية الجديدة لتنظيم المعلومات والاتصال قد سمح بوظيفة الموارد البشرية من أن تكون أكثر إستراتيجية وبأن تمثل مكانة هامة في عملية إتخاذ القرار داخل المؤسسة ؟
0.9	3.9	2.5	7.5	15	30	45	9-هل تؤدي الأعطاب في أنظمة المعلومات إلى الإخلال بدور تسيير الموارد البشرية بشكل مؤثر ؟
0.8	4.27	0	5	10	47.5	37.5	10-تمكن أنظمة المعلومات من الحصول على المعلومات الخاص بالموارد البشرية في وقت قصير ؟
0.4	4	0	0	0	37.5	62.5	11-يعتبر إنشاء نظام معلومات موارد بشرية إستثمار طويل الأجل ؟
0.8	4	0	0	22.5	45	32.5	12-وجود نظام معلومات موارد بشرية غير كفاء ولا يتصف بالفاعلية من عدم وجوده ؟

المصدر: من إعداد الطالب اعتمادا على نتائج الاستمارة

من خلال الجدول (2-15) نلاحظ إجابة الباحثين حول مدى أثر أنظمة المعلومات على الموارد البشرية في مجال العمل، وكان هنالك إتفاق بين إجابة الباحثين حول الأثر الكبيرة لأنظمة المعلومات على عمل وتسيير الموارد البشرية، وكانت النتائج حسب قيمة المتوسط الحسابي كالآتي :

فكانت موافقة تامة على أن عملية إدخال التقنية الجديدة لأنظمة المعلومات في المؤسسة يؤثر على طريقة سير الموارد البشرية؟ وبمتوسط حسابي 4.2 وإختراف معياري 0.7 وهذا يدل على تركيز إجابة الباحثين وعدم تشتت إجاباتهم، أما الإتفاق بين الباحثين وبمتوسطات حسابي 4.2 و 4 فكان حول مصلحة الموارد البشرية في عملية التوظيف والتكوين إلى التوظيف والتكوين الإلكتروني وبإختراف معياري 0.9 و 0.8 على التوالي وهذا يدل على تركيز في إجابة الباحثين وعدم التشتت، أما المتوسط الحسابي 3.9 و 4.2 فكان حول إستعمال التقنية الجديدة

لأنظمة المعلومات تمكن العاملين من معلومات الموارد البشرية وسهولة وصولهم إليها ؟ وإختراف معياري 0.7 وهذا يدل في تركيز إجابة المبحوثين ،أما المتوسط 4.1 فكان الاتفاق حول إستعمال أنظمة المعلومات الحديثة قد سمح بوظيفة الموارد البشرية من أن تكون أكثر إستراتيجية وبأن تمثل مكانة هامة في عملية إتخاذ القرار داخل المؤسسة ؟ بإختراف معياري قدر بي 0.9 في تركيز إجابة المبحوثين، أما أقل قيمة متوسط حسابي 3.9 فكان حول الأعطاب في أنظمة المعلومات إلي إخلال بدور تسيير الموارد البشرية بشكل مؤثر وإختراف معياري قدر بي 0.9 .

ولقد أتفق المبحوثين وبمتوسط بلغ 4.2 على أن أنظمة المعلومات تمكن من الحصول على المعلومات في وقت قصير يؤدي إلي تفعيل دور هذه الوظيفة بشكل أفضل، وإختراف قدر بي 0.8 وهذا يدل على تركيز إجابات المبحوثين .

في حين إعتبار جميع المبحوثين أن نظام معلومات موارد بشرية إستثمار طويل الأجل وبمتوسط حسابي بلغ 4 وإختراف معياري قدر بي 0.8 ،وأصروا على وجود نظام معلومات موارد بشرية غير كفاء ولا يتصف بالفاعلية من عدم وجوده بمتوسط حسابي 4 وإختراف معياري قدر بي 0.8 وهذا يدل على تركيز إجابة المبحوثين وعدم تشتتها

المطلب الثاني : مناقشة النتائج :

بعد تحليل ومناقشة بيانات الدراسة في الفصل السابق، وذلك من أجل التعرف على أثر استخدام أنظمة المعلومات في تسيير الموارد البشرية داخل شركة الكهرباء والغاز، والكشف عن المعوقات التي تواجه تطبيق التطور في أنظمة المعلومات والأجهزة التقنية لها في الشركة، بإلاضافة إلى التعرف على إيجابيات استخدام أنظمة المعلومات على رافع أداء عمل الموارد البشرية، فقد توصلت الدراسة إلي العديد من النتائج والتي يمكن إبراز أهمها في النقاط التالية:

- 1) أن أغلبية أفراد العينة بنسبة 60 % لم يلتحقوا بأية دورة تدريبية في مجال استخدام أنظمة المعلومات وسائل التقنية المتعددة، وهذا له أثر سلبي على إعداد وتهيئة الموارد البشري في عصر المعلوماتية.
- 2) أشار 40 % من أفراد العينة إلى حصولهم على دورات تدريبية في مجال أنظمة المعلومات والوسائل التقنية لها.

3) أشار 25% من أفراد العينة إلى أثر البرامج التدريبية على مستوى الأداء بنسبة متوسطة بينما 20% إلى نسبة الأثر الكبير لتلك الدورات وهذه النسب ليست جيدة لمدى أهمية الدورات في تهيئة الكوادر البشرية لإستخدام أنظمة المعلومات.

يتضح من خلال إجابات أفراد العينة حول درجة معرفتهم بالأجهزة التقنية عالية ومتوسط وتكون معدومة لنسبة بسيطة من أفراد العينة، وخصوصا الأجهزة الأكثر شيوعا والأسهل إستخداما مثل الحاسب الآلي والانترنت والطابعة والفاكس.

4) أشار أغلبية أفراد العينة أن دارجة إستخدام وسائل التقنية الحديثة في أدائهم الوظيفي متوسط ويتضح ذلك من خلال:

أ- أن 62.5% من إستخدام الأجهزة التقنية لأنظمة المعلومات في عملهم مثل الحاسب الآلي.
ب- أشار 7.5% من أفراد العينة بأنهم لا يستخدمون الأجهزة التقنية لأنظمة المعلومات أثناء مزاولتهم أعمالهم، وهذه النسبة بسيطة جدا إلى عدد أفراد العينة .

ت- هناك شبه اتفاق من أفراد العينة بوجود إستخدام لانترنت أو الانترنت أثناء العمل.

ث- هناك ندرة في إستخدام الأجهزة التقنية الحديثة لأنظمة المعلومات مثل الكاميرا الرقمية. تلکس

5) أن معظم وسائل التقنية المستخدمة هي وسائل تقليدية شائعة في المكاتب مثل الحاسب الآلي والطابعة.

6) أشار أغلبية أفراد العينة بنسبة 47.5% من إستخدام أنظمة المعلومات والوسائل التقنية على توفير الجهد والوقت في العمل، ويسهل في أنجاز المعاملات بدقة.

7) اتفقت آراء أفراد العينة من أفراد العينة على أن أنظمة المعلومات وللوسائل التقنية المتعددة إيجابيات عديدة تدعم النشاط الإداري وترفع من كفاءته.

8) أشار أفراد العينة إلى الضعف في التدريب على إستخدام أنظمة المعلومات والوسائل التقنية الحديثة يعد إبراز المعوقات التي تواجه تطبيق التطور.

9) تعد أهم مراحل في نظام معلومات هي مرحلة التدريب على النظم بنسبة 37.5%.

10) أن نجاح نظام المعلومات الموارد البشرية مرتبط بإمكانية تطويره بنسبة 42,5% .

11) أشار أفراد العينة إلى وجود معوقات عديدة تواجه تطبيق أنظمة المعلومات في الأعمال الإدارية، كضعف المستوى التعليمي للموارد البشري، والإعتماد على الخبرات الشخصية في إتخاذ القرار والحصول على

المعلومات، بالاطافة إلى ضعف إهتمام الإدارة بصفة عامة بأهمية إستخدام أدوات التطور التقني، مما يحد من إستخدامه.

يري أفراد العينة أن أبرز سمات التقنية اللازمة لتسيير الموارد البشري والرفع من الأداء لابد من إستخدام أنظمة المعلومات والوسائل التقنية لها وذلك لإستفادة من تطوير أنظمة المعلومات في دعم نشاط أكثر من 60 % من الأعمال الإدارية.

خلاصة الفصل :

إشتمل هذا الفصل على الدراسة التطبيقية التي قمنا بها في شركة كهرباء والغاز والتي كان الغرض منها التعرف على أنظمة المعلومات وأثرها في تسيير الموارد البشرية .

وقد أكدت نتائج التحليل أن أهمية أنظمة المعلومات تظهر في إختصار 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 .

في حين نرى أن هناك ضعف في التدريب المتخصص في مجالات وتقنية أنظمة المعلومات لموارد البشري، ونقص في التوعية، مما يجب على المؤسسة من دعم نشاط الموارد البشرية بأنظمة معلومات ووسائل تقنية لتكون في متناول الجميع وتسخيرها في النشاط الإداري للرفع من مستوى إستقطاب الكوادر البشرية المؤهلة، مع حصر التقنيات المتوفرة في تسيير الموارد البشرية وتقييم مدى الاستفادة منها .

إنشاء أو تطوير نظام معلومات الموارد البشرية، بمد كافة المختصين بجميع المعلومات لكافة المختصين بالموارد البشرية في شركة كهرباء والغاز بمختلف البيانات والمعلومات، عبر مختلف أنظمة المعلومات وتحديد إحتياجات كافة الأطراف ذات العلاقة بالبيانات والمعلومات بالدقة والوقت المناسب، ودمج بنية عمليات تسيير الموارد البشرية وربطها بشبكات الاتصالات والتواصل مع النظم الوظيفية المختلفة بمنظمة .

مع العمل على ضرورة وضع دراسة عن علاقة إعادة هيكلة تسيير الموارد البشرية ومستوى إستخدام تقنيات أنظمة المعلومات في وظائف تسيير الموارد البشرية، تتركز تلك الدراسة على مدى وجود علاقة بين إعادة الهيكلة ومستوى إستخدام تقنيات المعلومات .

الفصل الثاني

دارسة حالة شركة كهرباء والغاز-ورقلة ريفي-

الخاتمة العامة

قد حاولنا في بحثنا هذا تحديد ودراسة أثر أنظمة المعلومات في تسيير الموارد البشرية وذلك عبر الإجابة عن التساؤلات التي تمثل إشكالية البحث، وللإجابة عليها قمنا بتقسيم بحثنا إلى جزأين، جزاء نظري وآخر تطبيقي.

في الجزء النظري حولنا الإحاطة بإشكالية البحث فبدأنا في المبحث الأول من الفصل الأول منه بمحاولة إبراز مفاهيم حول نظام المعلومات وأنظمة المعلومات الموارد البشرية من خلال مجموعة من العناصر والتي تتمثل في (في المفاهيم، والعناصر، والأنواع... إلخ)، وفي المبحث الثاني إبراز مختلف الدراسات التي تطرقت إلى أنظمة المعلومات الموارد البشرية وفي الأخير تطرقنا إلى تحديد موقع دراستنا من الدراسات السابقة.

أما في الجزء التطبيقي فقد أردنا دعم كيان هذا البحث والتعمق في إشكالية والإحاطة بها من جوانبها المختلفة من خلال دراسة ميدانية، وقد إختارنا شركة كهرباء والغاز "ورقلة ريفي" لتكون حالة الدراسة لانجاز هذا الجانب.

قمنا أولاً بإبراز أثر نظام المعلومات في تسيير الموارد البشرية من خلال مجموعة من الممارسات والمتمثلة في:

(الدورات التدريبية في أنظمة المعلومات والوسائل التقنية وأثرها على الموارد البشري، درجة معرفة الأجهزة التقنية لأنظمة المعلومات والبرامج الخاصة بها ومدى إستخدامها وإيجابيات ومعوقات أنظمة على التسيير الموارد البشري... إلخ).

إختبار الفرضية وفق نتائج الاستبيان والدراسة:

1. الفرضية الأولى: يعتبر نظام المعلومات الموارد البشرية من أهم فروع نظام المعلومات حيث يعتبر كأداة تقييم

لوظيفية الموارد البشرية المؤسسة بالإضافة إلى المساعدة في إتخاذ القرارات المتعلقة بالموارد البشرية كما أن

يساهم في تحسين سير الموارد البشرية. وتكمن في النقاط التالية:

- ✓ يعتبر نظام معلومات الموارد البشرية أداة وظيفة لتقييم الموارد البشرية في المؤسسة.
- ✓ يساعد نظام معلومات الموارد البشرية في اتخاذ قراراتها.
- ✓ يساهم نظام معلومات الموارد البشرية في تحسين أداء العاملين.
- ✓ يعمل نظام المعلومات داخل المؤسسة بشكل متكامل.
- ✓ إستخدام نظام المعلومات الموارد البشرية يؤدي إلى تسيير الفعال داخل المؤسسة.
- ✓ يوفر نظام المعلومات الجهد العقلي للفرد وتفادي تكرار نفس العمل بإلاضافة إلى السرعة، الدقة في الأداء

الخاتمة العامة

2. **الفرضية الثانية:** يعتبر المورد البشرية المحدد الرئيسي لكفاءة وفعالية أداء المؤسسة لذا وجب عليها تبني إدارة قادرة على تسيير شؤون المورد البشرية بالمؤسسة بكفاءة وفعالية والأداء اعتمادا على التكنولوجيا الحديثة الممثلة في نظام معلومات الموارد البشرية، يمكن أن نعتبر الفرضية محققة لكن ليس بشكل كبير أو فعال ولذلك نتيجة عدة أسباب من بينها:

✓ من خلال إجابة الأفراد عينة الدراسة أن نسبة 60 % لم يلتحقوا بدورة تدريبية في مجال أنظمة المعلومات والوسائل التقنية، بينما 40% أشارت إلى حصولهم على بعض الدورات التدريبية على استخدام أنظمة المعلومات والوسائل التقنية وهذا يؤدي عدم إستغلال نظام المعلومات بشكل كبير أو فعال.

✓ رغم حيازة المؤسسة على نظام معلومات متطور إلا أن المشكلة تتعلق بعدم إستغلاله بشكل كبير أو فعال كما أعلمنا مسؤول الموارد البشرية أن نظام المعلومات الخاص بالمؤسسة يتميز بقدرات كبيرة وعالية ولكن قلة الكفاءات تجعلنا نستغله في أمور تسييرية روتينية فقط، وهنا نخص الذكر نظام معلومات الموارد البشرية فهناك بعض الوظائف لا تزال تنجز تقليديا رغم توفرها في نظام معلومات الموارد البشرية وفي الأخير نقول أن هناك أثر للنظم المعلومات على الموارد البشرية .

✓ **الفرضية الثالث:** يساهم نظام معلومات الموارد البشرية في رفع وتحسين سير الموارد البشرية بي شركة كهرباء والغاز ورقلة ريفي وذلك من خلال الاعتماد عليه في كل وظائف إدارة الموارد البشرية .

من خلال الدراسة الميدانية لواقع نظام المعلومات المستعمل بشركة كهرباء والغاز -ورقلة ريفي- يمكن القول أنه متطور جدا، والذي يعد فعالا من خلال وجود أنظمة معلومات داخلي والخارجي، وبذلك يمكن القول أن هذه الفرضية غير محققة بشكل كامل، فمن جهة، فانه مهما كانت درجة تطور نظام المعلومات التي تحوز عليه المؤسسة، فان عمالها غير متكامل بصفة كاملة من إستخدام هذا الأنظمة بالطريقة اللازمة.

نتائج الدراسة:

إعتمادا على الإطار النظري للدراسة والمقابلة ونتائج الإختبارات الإحصائية، فقد خلصت الدراسة إلى العديد من النتائج من أهمها:

1. إن الموارد البشرية في المؤسسات تمثل عصب وشريان حياتها .

2. إن إستخدام نظام معلومات الموارد البشرية يساهم بشكل فعال في تحسين ورفع أداء العاملين بالمؤسسة ،ويؤدي إلى تسيير الفعال للموارد البشرية في المؤسسة .

الخاتمة العامة

3. يسعد المؤسسة إلى رفع أدائها للتكيف مع المتغيرات البيئية .
4. بالرغم من فعالية نظام معلومات المؤسسة من خلال قدرته على توفر المعلومات الملائمة للموارد البشرية إلا أن الإدارة تحملت تكاليف كبيرة في سبيل بناءه، خاصة من ناحية التكنولوجيا الحديثة التي يتوفر عليها، كما أن الجانب البشري في النظام تنقصه الكفاءة والخبرة التي تسمح له بالتحكم الجيد في إستخدام التكنولوجيا الحديثة .
5. توجد نسبة 60% من عينة الدراسة بشركة كهرباء والغاز "ورقلة ريفي" لم يلتحقو بأية دورة تدريبية في مجال إستخدام أنظمة المعلومات والوسائل التقنية لها، وهذا له أثر سلبي على إعداد وتهيئة الموارد البشرية في عصر التكنولوجيا الحديثة.
6. يوجد تأثير متوسط لأثر البرامج التدريبية على مستوى الأداء، حيث بينت الدراسة أن 62.5% من عينة الدراسة تفسر أثر البرامج التدريبية على مستوى الاداء والباقي يعود للأثر الكبير والضعيف.
7. إتضح من خلال إجابات المبحوثين حول درجة معرفتهم بالأجهزة التقنية عالية ومتوسطة، وتكون معدومة لنسبة بسيطة من المبحوثين، وخصوصا الأجهزة الأكثر شيوعا والأسهل إستخداما مثل الحاسب والانترنت والطابعة... الخ.
8. هناك إجماع بين المبحوثين في شركة كهرباء والغاز "ورقلة ريفي" على أن أستخدام أنظمة المعلومات يعمل على توفير الجهد والوقت في العمل ويسهل في إنجاز المعاملات بدقة بنسبة 52.5% وهذه المعلومات صحيحة وموثوقة .
9. إتفقت آراء المبحوثين من أن لأنظمة المعلومات المتعددة إيجابيات عديدة تدعم النشاط الإداري وترفع من كفاءته.
10. أشار المبحوثين إلى أن الضعف في التدريب على إستخدام أنظمة المعلومات والوسائل التقنية الحديثة يعد أبرز المعوقات التي تواجه تطبيق التطور في أنظمة المعلومات.
11. أشار المبحوثين إلى وجود معوقات عديدة تواجه تطبيق أنظمة المعلومات في الأعمال الإدارية، كضعف المستوي التعليمي للموظفين، والإعتماد على الخبرات الشخصية في إتخاذ القرار والحصول على أنظمة المعلومات، بالاضافة إلى ضعف إهتمام الإدارة بصفة عامة بأهمية إستخدام أدوات التطور أنظمة المعلومات، مما يحد من إستخدامه.

12. تعد أنظمة المعلومات الموارد البشرية استثمار طويل الأجل، ووجود نظام معلومات لا يتصف بالفاعلية من عدم وجوده .

التوصيات:

1. على ضوء النتائج السابقة فإنه يمكن تقديم بعض التوصيات الهادفة لمعالجة مشكلات استخدام أنظمة المعلومات الموارد البشرية للرفع من مستوى الأداء في الأعمال الوظيفية في شركة كهرباء والغاز:
2. الإهتمام بالتدريب المتخصص في مجالات أنظمة المعلومات لجميع الموظفين، ويتم ذلك عن طريق جدولة البرامج التدريبية الخاصة بأنظمة المعلومات وفق الإحتياج لها في كل قسم، والعمل على المتابعة للمتغيرات وتطويرها.
3. توعية المستويات الإدارية والفنية المختلفة بأهمية دور أنظمة المعلومات في رفع مستوى أداء الموارد البشرية.
4. دعم نشاط الموارد البشرية بوسائل تقنية مثل الانترنت وغيرها لتكون في متناول الجميع وتسخيرها في النشاط الإداري للرفع من مستوى الأداء إستقطاب الكوادر البشرية المؤهلة للعمل في الوحدات والأقسام، والعمل على تقدير العاملين المتميزين في الأداء بإلاضافة إلى تقدير المتفوقين في الدورات التدريبية في مجال استخدام أنظمة المعلومات لتحسين سير الموارد بشري.
5. العمل على إنشاء شبكة اتصالات باستخدام الحاسب الآلي يربط بين الأقسام وبين الجهات لها، ودعم سبل الاتصال والتنسيق بينهما لرفع من مستوى الأداء التركيز على دعم أنشطة الإدارات بأنظمة المعلومات لازمة حسب طبيعة أنشطتها، وبالتالي دعم الإدارات التنفيذية التي تمثل النشاط الرأسي بالكوادر البشرية.
6. إجراء دراسة (تحليل ووصف) لكل وظيفة من وظائف تسيير الموارد البشرية ومن ثم إعداد بيان بعناصرها الرأسية، والإشراف الذي تخضع له الوظيفة من الغير، الإشراف الواقع من الوظيفة على الغير، مسؤوليات وصلاحيات الوظيفة علاقة الوظيفة بالوظائف المتخصصة الأخرى.
7. حصر أنظمة المعلومات في تسيير الموارد البشرية وتقييم مدى الاستفادة منها.
8. تحديد إحتياجات أنظمة المعلومات بناء على نتائج دراسة الوظائف والخطوات الأنفة الذكر.
9. إعادة تشكيل قيادة وإعطاء إدارة الموارد البشرية إلى أفراد فيهم القدرات التقنية لمطالبات النظم لتسيير الموارد البشرية.

الخاتمة العامة

10. إعداد خطة تدريبية للمختصين بوظائف الموارد البشرية بناء على نتائج الوصف الوظيفي ونتائج تقييم أداء العاملين، والتقنيات المدخلة في الوظائف، وتوجهات المنظمة وإقناع الإدارة بأهمية التدريب، بإعتبار عائد استثماريا للمنظمة.

11. إقناع الإدارة العليا بأهمية الدور الذي تقوم بها إدارة الموارد البشرية والفوائد المرجوة من دعم وظائفها بالتقنيات الحديثة.

أفاق البحث :

1. دراسة آلية كيف يساهم نظام المعلومات بشكل كبير في تفعيل تسيير الموارد البشرية.
2. دراسة آلية نظام المعلومات في وضع الخطط الإستراتيجي في المؤسسة.
3. أثر إستخدام نظم المعلومات بمساعدة إدارة الموارد البشرية في إتخاذ قراراتها.

قائمة المراجع

قائمة المراجع

الكتب باللغة العربية :

1. أحمد الخطيب، إدارة المعرفة ونظم المعلومات، دار الثقافة للنشر والتوزيع، دمشق، سنة 2004 .
2. سلوى أمين الشامري، نظم المعلومات الإدارية، مطبعة الإشعاع الفنية مصر، سنة 1999.
3. عبود نجم نجم، إدارة المعرفة المفاهيم والإستراتيجيات والعمليات، مؤسسة الوراق عمان، سنة 2005 .
4. علاء السالمي وآخرون، أساسيات نظم المعلومات الإدارية، الطبعة 1، مؤسسة حورس الدولية للنشر والتوزيع مصر، سنة 2005.
5. قنديلجي عامر إبراهيم، نظم المعلومات الإدارية، دار الميسرة عمان، سنة 2007 .
6. محمد ذباب، معجم مصطلحات نظم وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات، الدار الدولية للنشر سنة 1995.
7. المغربي عبد الحميد، نظم المعلومات الإدارية المكتبة العصرية المنصورة، سنة 2002.

الرسائل الجامعية:

1. إسماعيل مناصريه، دور نظم المعلومات الإدارية في الرفع من فعالية إتخاذ القرارات الإدارية، مذكرة ماجستير، كلية العلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد بوضياف المسيلة سنة.
2. أمل إبراهيم أبو رحمة، أنظمة المعلومات وأثرها على فاعلية إدارة شؤون الموظفين، مذكرة ماجستير، الجامعة الإسلامية غزة سنة 2005.
3. بوحسان سارة كتنزة ، الآثار الفعلية لتكنولوجيا المعلومات والاتصال على تطبيقا تسيير الموارد البشرية في المؤسسة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم التسيير سنة 2012.
4. محسن زوييدة، التسيير المتكامل للمياه للتنمية المحلية المستدامة ،مذكرة لنيل الدكتوراة، بكلية العلوم الاقتصادية جامعة ورقلة، سنة 2013.

الملتقيات:

1. بن طاوطة عتيقة، أثر نظام معلومات الموارد البشرية التقدير للوظائف والكفاءات، ملتقى وطني ثاني حول تسيير الموارد البشرية، بجامعة محمد خيضر بسكرة، يومي 28/27 فيفري 2013.

قائمة المراجع

المدخلات والمقالات :

1. زاوي صورية /تومي مليود، دور نظم معلومات الموارد البشرية في تقييم أداء الموارد البشرية في مؤسسة ،مقال بقسم علم الاجتماع، بجامعة محمد خيضر بسكرة في جوان 2010.

المجلات:

- 1.الوافي الطيب، ونظام المعلومات وأثره على عملية إتخاذ القرارات، مجلة العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة تبسه العدد 10.

الكتب باللغة الأجنبية:

1. JEAN-LOUIS PEAUCELLE ،Informatique pour gestionnaires, Vuibert, Paris, France, 1986.
2. Nadège Gunia "la Fonction ressources humaines Face aux transformations organisationnelles des entreprises(impact des Nouvelles technologies d'informations et de communication " (Thèse de doctorat-UNV de Toulouse Paris, 2002.
3. Source: Casico, Wayne F. & Awad, Elias (1981), "Human Resources Information Management: an Information System Approach.

مواقع الانترنت :

تاريخ الإطلاع عليه في 2015/ 05/17 .

1. [http:// kenanaonline.com/users/ahmedkordy/topics/67695/post/123819](http://kenanaonline.com/users/ahmedkordy/topics/67695/post/123819).

الملاحق

الملاحق

الملاحق رقم 01 : إستبيان حول : أثر أنظمة المعلومات في تسيير الموارد البشرية

يرجى منكم الإطلاع على أسئلة هذا الإستبيان، والإجابة عليها بكل موضوعية وصراحة مع التعهد بسرية المعلومات وإستعمالها في هذه الدراسة

يرجى منكم الإجابة على الأسئلة التالية بوضع علامة X داخل المربع المقابل للإجابة المناسبة

القسم الأول: معلومات عامة.

- الجنس: ذكر أنثى

السن: 20 من 25 سنة من 25 إلى 30 سنة من 30 إلى 35 أكثر من 36

الدرجة العلمية

حاصل على دكتوراة حاصل على ماجستير حاصل على دبلوم عالي حاصل بكالوريوس
حاصل على معهد عالي

مدة الخدمة بالمؤسسة :

أقل من 5 سنوات من 5 سنوات إلى 10 سنوات من 11 سنة إلى 15 سنة أكثر من 16

المحور الأول : أنظمة المعلومات الموارد البشرية

✓ مدى التحاق الموارد البشري بدورات تدريبية

السؤال 1		الإجابة
هل سبق وأن شاركت في برامج تدريبية في مجال أنظمة المعلومات والوسائل التقنية لها ؟	نعم	لا

✓ أثر البرامج التدريبية على مستوى الأداء

السؤال	الاختيار	الإجابة
أثر هذه البرامج التدريبية على مستوى أدائك في وظيفتك الحالية يعتبر له	أثر كبير	
	أثر متوسط	
	أثر ضعيف	

ملاحظة : من فضلكم الإجابة عن السؤال في حالة القيم بدورات تكوينية أو لم تقوم

الملاحق

✓ الأجهزة التقنية لأنظمة المعلومات

درجة المعرفة				الجهاز
معدومة	منخفضة	متوسطة	عالية	
				1- حاسب الي
				2- إنترنت شبكة داخلية
				3- طابعة
				4- بريد الكتروني
				5- تليكس
				6- أجهزة تقنية
				7- ماسح ضوئي
				8- كاميرا رقمية

✓ معرفة البرمجيات ومدى إستخدامها :

درجة المعرفة				البرمجيات
معدومة	منخفضة	متوسطة	عالية	
				1- windows نظام التشغيل -التوافد
				2- حزمة Office
				3- تنصيب و أزالة البرامج
				4- برامج التقارير
				5- منظومة مالية وإدارية
				6- برامج تصميم مواقع الكترونية
				7- برامج وتبادل ونقل الملفات
				8- برامج الحوارات والاجتماعات؟
				9- برامج الأرشيف؟

الملاحق

✓ خامسا إيجابيات في أنظمة المعلومات:

العبرة	موافق	موافق تماما	لا أدري	غير موافق	غير موافق تماما
1-تعمل وسائل التقنية وأنظمة المعلومات على توفير الجهد والوقت في العمل والمساهمة على إعداد التقارير الدورية بدقة ؟					
2-إستخدام التقنية والحاسب الآلي يؤدي إلي دعم تنسيق العمل في الشركة ؟					
3-يتم الحفاظ على السرية وخصوصية العمل في الشركة بإستخدام أنظمة المعلومات ؟					
4-إستخدام وسائل تقنية متطورة مثل الحاسب الآلي ضرورية لاختزال إجراءات العمل والدقة في الانجاز ؟					
5-تعمل وسائل التقنية الحديثة وأنظمة المعلومات على توفير قواعد بيانات ترفع من كفاءة القرارات المتخذة ؟					
6-وسائل التقنية الحديثة المتعددة تدعم قنوات الإتصال بين الوحدات الإدارية المتعددة ؟					
7-الإعتماد على وسائل تقنية متطورة وأنظمة المعلومات يرفع من كفاءة الأداء في المؤسسة بصورة عامة ؟					
8-تعمل الوسائل التقنية الحديثة كالحاسب الآلي وأنظمة المعلومات على التنبؤ بالمشكلات وإختيار الأفضل البدائل لحلونها ؟					
9-إمكانية تبادل المعلومات عن طريق الحاسب الآلي وأنظمة المعلومات في المؤسسة والفروع التابعة لها ينجز العمل بسهولة ؟					

✓ المعوقات التي تواجه تطبيق أنظمة المعلومات

العبرة	موافق	موافق تماما	لا أدري	غير موافق	غير موافق تماما
1-ضعف التدريب على إستخدام وسائل التقنية وأنظمة المعلومات الحديثة يعيق إستخدامها نحو					

الملاحق

					الأداء الأمثل للعمل ؟
					2-المستوى التعليمي للعاملين له علاقة متصلة باجادة إستخدام التقنية في أعمال المنظمة ؟
					3-إرتفاع التكاليف المالية يعيق تطبيق التطور التقني في مختلف إدارات المنظمة ؟
					4-إساءة إستخدام الحاسب الآلي وأنظمة المعلومات يحد من أهداف إستخدامه للسرعة في الإنجاز ؟
					5-عدم إهتمام الإدارة العليا بصفة عامة بأهمية إستخدام أدوات التطور التقنية كالحاسب الآلي وأنظمة المعلومات يحد من إستخدامه في العمل ؟

المحور الثاني: أنظمة المعلومات الموارد البشرية

✓ إلية نجاح نظام معلومات المواد البشرية

الاقتراحات				العبارة
دقته	سهولة إستخدامه	بساطته ووضوحه	أمكانية تطويره	نجاح نظام المعلومات الموارد البشرية ؟
				الإجابة

✓ إلية تنظيم ملفات الموظفين

الاقتراحات				العبارة
الكود الوظيفي	المستوى الوظيفي	حسب السن	الترتيب الأبجدي	يعتبر من الأفضل ترتيب ملفات الموظفين في نظام معلومات الموارد البشرية داخل القسم الواحد الأفضل ؟
				الإجابة

✓ أهم مراحل نظام معلومات الموارد البشرية

الاقتراحات				العبارة
صيانة النظم	التدريب على النظم	تصميم النظم	دارسة جدواي النظم	تعد أهم مراحل نظام معلومات الموارد البشرية ؟
				الإجابة

الملاحق

✓ أثر أنظمة المعلومات في تسيير الموارد البشرية

العبارة	موافق	موافق تماماً	لا أدري	غير موافق	غير موافق تماماً
1-هل تعتقد أن عملية لإدخال التقنية الجديدة وأنظمة المعلومات في المؤسسة يؤثر على طريقة سير الموارد البشرية ؟					
2-هل تعتقد من الأفضل أن تلجأ الشركة في عملية التوظيف عن طريق أنظمة المعلومات ؟					
3-هل تعتقد من الأفضل أن مصلحة الموارد البشرية في عملية تكوين الموظفين إلي التكوين الإلكتروني					
4-هل تعتقد من الأفضل بإستعمال التقنية الجديدة للمعلومات والاتصال أن تثبت مكانتك داخل المؤسسة بشكل ما ؟					
5-هل أدي إستخدام التقنية الجديدة للمعلومات والاتصال إلي تمكين العاملين من معلومات الموارد البشرية وسهولة وصولهم إليها ؟					
6-هل أدي إدخال نظام معلومات الموارد البشرية إلي المؤسسة إلي إعطاء شكل أحسن للمعلومات مما يسهل التعامل معها					
7-هل أدى استخدام التقنية الجديدة لنظم المعلومات والاتصال في مجال تسيير الموارد البشرية داخل إلي تفعيل دور هذه الوظيفة بشكل أفضل؟					
8-هل تعتقد أن إستعمال التقنية الجديدة للنظم المعلومات والاتصال قد سمح بوظيفة الموارد البشرية من أن تكون أكثر إستراتيجية وبان تمثل مكانة هامة في عملية إتخاذ القرار داخل المؤسسة ؟					
9-هل تؤدي الإعطاب في أنظمة المعلومات إلي الإخلال بدور تسيير الموارد البشرية بشكل مؤثر ؟					
10-تمكن أنظمة المعلومات من الحصول على المعلومات الخاص بالموارد البشرية في وقت قصير ؟					
11-يعتبر إنشاء نظام معلومات موارد بشرية إستثمار طويل الأجل ؟					
12-وجود نظام معلومات موارد بشرية غير كفاء ولا يتصف بالفاعلية من عدم وجوده ؟					

شكرا لكم على تعاونكم معنا

الملاحق

الملاحق رقم 02: تحليل الإستبيان في برنامج spss

1. تحليل فقرات العمر والجنس والمؤهل العلمي الابدائية .

أولا :العمر

✓ حساب النسبة المئوية :

العمر

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
20-25	2	5.0	5.0	5.0
25-30	10	25.0	25.0	30.0
30-35	19	47.5	47.5	77.5
36 اكثرمن	9	22.5	22.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

من إعداد الطالب إعتقادا على برنامج spss

ثانيا:الجنس :

الجنس

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
ذكور	34	85.0	85.0	85.0
انثي	6	15.0	15.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

من إعداد الطالب إعتقادا على برنامج spss

الملاحق

رابعاً: المستوي:

✓ حساب النسبة المئوية :

المستوي

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
بكالوي	5	12.5	12.5	12.5
عالي معهد	18	45.0	45.0	57.5
عالي دلو م	16	40.0	40.0	97.5
ماجستير	1	2.5	2.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

من إعداد الطالب إعتما داً على برنامج spss

ثلاثاً: حساب الإقدا مية

✓ حساب النسبة المئوية :

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
سنوات 5 من أقل	4	10.0	10.0	10.0
5-10	17	42.5	42.5	52.5
11-16	1	2.5	2.5	55.0
فوق فما 16	18	45.0	45.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

من إعداد الطالب إعتما داً على برنامج spss

2. تحليل فقرات الإستهيان حسب الدورات التداربية

✓ معامل الثبات (Cronbach's Alpha):

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.794	2

من إعداد الطالب إعتما داً على برنامج spss

✓ حساب النسبة المئوية :

الملاحق

الدورات

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
نعم	12	30.0	30.0	30.0
لا	28	70.0	70.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

من إعداد الطالب اعتمادا على برنامج spss

✓ حساب النسبة المئوية :

أثر دورة

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
كبير اثر	8	20.0	20.0	20.0
اثر متوسط	25	62.5	62.5	82.5
اثر ضعيف	7	17.5	17.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

من إعداد الطالب اعتمادا على برنامج spss

3. تحليل فقرات الإستبيان حساب درجة معرفة الإجهزة التقنية

✓ معامل الثبات (Cronbach's Alpha):

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
حاسب	16.8500	35.105	.832	.969
انرانت	16.6750	33.456	.825	.968
طالعة	16.4250	31.584	.917	.962
بريد	16.0500	30.664	.937	.961
تلکس	16.1000	32.400	.932	.962
اجهزة	15.6000	30.041	.934	.962
ماسح	15.5000	30.667	.924	.962
كامير	14.9000	33.272	.774	.970

من إعداد الطالب اعتمادا على برنامج spss

4. تحليل فقرات الإستبيان حساب درجة معرفة البرامج

الملاحق

✓ معامل الثبات (Cronbach's Alpha)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.975	9

من إعداد الطالب اعتمادا على برنامج spss

5. تحليل فقرات الإستبيان حساب إيجابيات أنظمة المعلومات

✓ معامل الثبات (Cronbach's Alpha):

Cronbach's Alpha	N of Items
.982	9

من إعداد الطالب اعتمادا على برنامج spss

6. تحليل فقرات الإستبيان حساب معوقات أنظمة المعلومات

✓ حساب معامل الثبات (Cronbach's Alpha):

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
س1	8.0250	14.230	.902	.960
س2	7.7000	13.497	.951	.951
س3	7.8750	11.958	.942	.957
س5	7.7000	12.523	.966	.949
س4	7.9000	15.836	.842	.973

من إعداد الطالب اعتمادا على برنامج spss

7. تحليل فقرات الإستبيان حساب نجاح نظام معلومات الموارد البشرية

✓ حسب معامل الثبات (Cronbach's Alpha):

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
س1	5.0250	4.025	.981	.957
س2	5.0250	4.025	.981	.957
س3	4.9500	3.279	.940	1.000

من إعداد الطالب اعتمادا على برنامج spss

الملاحق

✓ حساب النسبة المئوية:

1س

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
امكانية	7	17.5	17.5	17.5
بساطة	11	27.5	27.5	45.0
Valid سهولة	18	45.0	45.0	90.0
دقّة	4	10.0	10.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

من إعداد الطالب إعتقادا على برنامج spss

2س

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
ابجدي	7	17.5	17.5	17.5
السن	11	27.5	27.5	45.0
Valid الوظيفي	18	45.0	45.0	90.0
الكود	4	10.0	10.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

من إعداد الطالب إعتقادا على برنامج spss

3س

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
ج دارسة	7	17.5	17.5	17.5
تصميم	13	32.5	32.5	50.0
Valid تدريب	15	37.5	37.5	87.5
صيانه	1	2.5	2.5	90.0
تطوير	4	10.0	10.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

من إعداد الطالب إعتقادا على برنامج spss

8. تحليل فقرات الاستبيان حساب أثر أنظمة المعلومات في تسيير الموارد البشرية

✓ حسب معامل الثبات (Cronbach's Alpha) :

الملاحق

Item-Total Statisti

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
س1	21.4250	81.328	.906	.979
س3	21.2750	80.102	.910	.979
س2	21.0250	77.256	.943	.978
س4	21.1250	79.087	.940	.978
س5	21.5000	84.000	.863	.981
س6	21.1750	72.815	.955	.979
س7	21.2250	74.128	.944	.978
س9	21.3750	77.061	.936	.978
س8	21.0500	77.638	.929	.978
س10	20.8000	73.805	.947	.979
س11	21.5500	86.305	.750	.983
س12	21.4000	79.682	.914	.979

من إعداد الطالب إعتقادا على برنامج spss