

جامعة قاصدي مرباح - ورقلة
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
قسم علوم التسيير



مذكرة مقدمة لنيل شهادة ليسانس أكاديمي
ميدان: علوم اقتصادية وعلوم التسيير وعلوم تجارية
التخصص: تسيير الموارد البشرية
إعداد الطلبة
حاجي فاطمة الزهراء
بعنوان

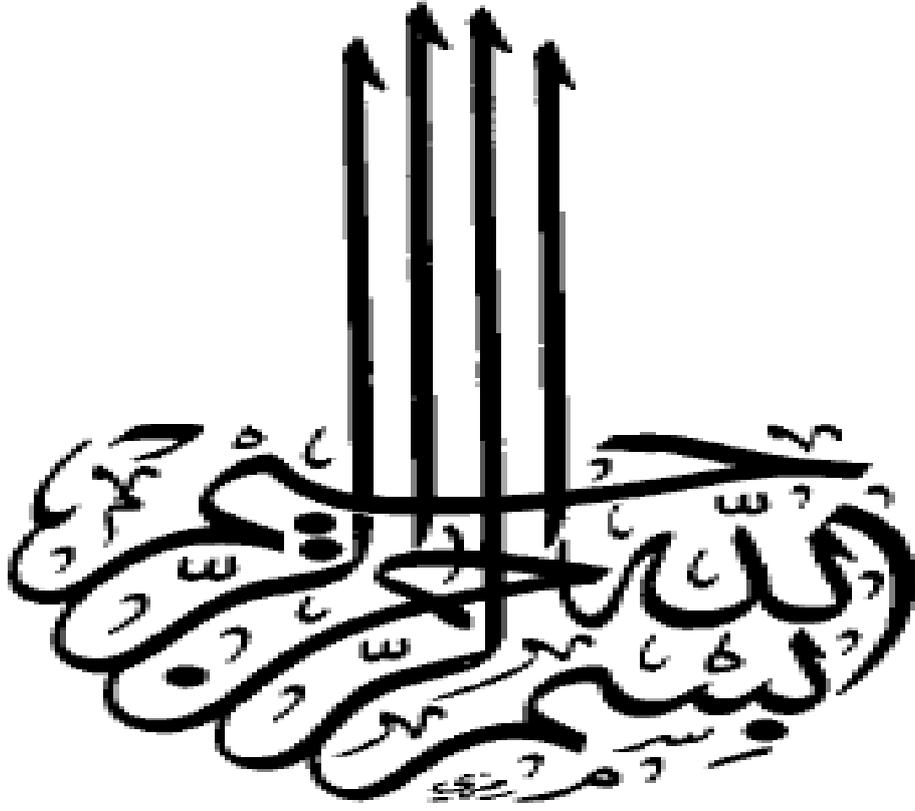
دور نظام معلومات الموارد البشرية في إدارة الموارد البشرية حالة مؤسسة ليند غاز - وحدة ورقلة -

نوقشت وأجيزت بتاريخ : 2015/05/25

أمام اللجنة المكونة من السادة :

رئيسا جامعة قاصدي مرباح ورقلة أستاذ محاضر	أ/بن شويحة بشير
مناقشا جامعة قاصدي مرباح ورقلة أستاذ محاضر	أ/حجاج عبد الرؤوف
مشرفا جامعة قاصدي مرباح ورقلة أستاذ محاضر	أ/خامرة الطاهر

السنة الجامعية: 2015/2014



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

- النمل 19 -

تشكرات

بداية نحمد الله سبحانه وتعالى ونشكره على نعمه الجمة عليا من علم وحب للمعرفة والذي منحني القوة والهمني الصبر في انجاز هذا العمل.

يطيب لي أن أتوجه بالشكر الجزيل والتقدير الكبير والعرفان الجميل إلى:

- أستاذي الكريم الطاهر خامرة على توجيهاته المادفة و نائحه القيمة و على كل الوقت و الجهد المبذول في متابعة هذا البحث و الإشراف عليه في كل مراحل.
 - كما أخص بالشكر الأستاذ حجاج عبد الرؤوف على توجيهاته و المساعدة التي قدمها لنا طيلة الوقت.
 - إلى أعضاء لجنة المناقشة الذين سألنا شرف مناقشتهم لبحثي هذا فلم مني كل الشكر والعرفان على مجمل نائحهم وتوجيهاتهم وانتقاداتهم التي ستبني مسارنا العلمي.
 - إلى الذي سهرت عيناه في كتابة وطباعة هذه المذكرة بكل جهد وإتقان.
 - إلى جميع العاملين بمؤسسة ليند نماز وحدة- ورقلة- أخص بالذكر رئيس مطبعة الموارد البشرية " بوطبة محمد".
 - إلى كل المعلمين و الأساتذة الذين مررت عليهم طيلة المشوار الدراسي .
- فنسال الله أن يبارك للجميع في جهودهم الخيرة وان يحقق لهم الآمال.

الملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مدى تأثير نظام معلومات الموارد البشرية على إدارة الموارد البشرية وذلك من خلال دراسة خصائصه والتي تجعله يوفر المعلومات وفقا لاعتبارات الوقت المناسب والدقة والملائمة والشمولية والاعتمادية، والتي تجعل منه نظاما ناجحا، وتقييم مدى فعاليته وتنبع أهمية الدراسة من أهمية الموضوع ذاته لما له أثر على وظائف إدارة الموارد البشرية، حيث صمم الاستبيان في صورته النهائية اشتمل على العديد من الأسئلة والمعلومات التي لها علاقة بموضوع الدراسة، واعتمد على المنهج الوصفي التحليلي، الذي يعتمد على جمع البيانات عن الظاهرة وتفسيرها، وقد تم استخدام الاستبيان لاستطلاع عينة الدراسة، والمكونة من العاملين، والتي بلغ عددهم 48 موظف وموظفة تم توزيعه على جميع موظفين الإدارة بمؤسسة ليند غاز ورقلة استخدم برنامج (SPSS) الإحصائي لتحليل البيانات، وأشارت النتائج إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين نظام معلومات الموارد البشرية ووظائف إدارة الموارد البشرية، توصلت الدراسة إلى ضرورة العناية بعملية الاستقطاب والتعيين ويمكن أن يأتي ذلك من خلال إنشاء بنك معلومات للحصول على أفضل المتقدمين للعمل.

الكلمات المفتاحية: نظام معلومات الموارد البشرية، المدخلات، العمليات، المخرجات، إدارة الموارد البشرية.

Résumé :

Cette étude visait à déterminer l'ampleur de l'impact du système d'information des ressources humaines en matière de gestion des ressources humaines, à travers l'étude de ses propriétés, ce qui rend fournit des informations en fonction de considérations de rapidité, l'exactitude et appropriée et de l'exhaustivité et de fiabilité, ce qui en fait un système qui a du succès, et d'évaluer son efficacité L'importance de l'étude des l'importance du même sujet en raison de son effet sur les fonctions de gestion des ressources humaines

Qui a conçu le questionnaire dans sa forme finale inclus un certain nombre de questions et informations qui sont liées à l'objet de l'étude, et appuyé sur la méthode d'analyse descriptive, qui est basée sur les données relatives à la collecte et l'interprétation phénomène, a été l'aide du questionnaire pour explorer l'échantillon de l'étude, composé de travailleurs, qui comptait 48 les employés et les employés. A été distribué à tous les programmes personnel de l'Administration de la Fondation Lindh gaz de l'utilisation Ouargla (statistiques SPSS) pour analyser les données,

Les résultats indiquent une relation statistiquement significative entre le système d'information des ressources humaines et les fonctions de gestion des ressources humaines, l'étude a révélé la nécessité pour le processus de polarisation et de soins rendez-vous et peut venir que par la mise en place de l'information pour obtenir les meilleurs candidats pour le travail de la banque.

Mots clés: Ressources humaines Système d'information.in puts, process, outputs
gestion des ressources humaines

الفهرس	
I	الإهداء
II	تشكرات
III	الملخص
IV	الفهرس
VI	قائمة الجداول
VII	قائمة الأشكال
VIII	قائمة الملاحق
XI	المقدمة العامة
الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية لعلاقة نظام معلومات الموارد البشرية بإدارة الموارد البشرية	
14	تمهيد
15	المبحث الأول: الإطار النظري لعلاقة نظام معلومات الموارد البشرية بإدارة الموارد البشرية
15	المطلب الأول : مفهوم إدارة الموارد البشرية
15	الفرع الأول: تعريف وأهمية إدارة الموارد البشرية
15	أولاً: تعريف إدارة الموارد البشرية
16	ثانياً: أهمية إدارة الموارد البشرية
16	الفرع الثاني : أهداف إدارة الموارد البشرية
17	الفرع الثالث: وظائف إدارة الموارد البشرية
19	المطلب الثاني: نظام معلومات الموارد البشرية وعلاقتها بإدارة الموارد البشرية
19	الفرع الأول: مفهوم و أهمية نظام معلومات الموارد البشرية
20	أولاً: مفهوم نظام معلومات الموارد البشرية
20	ثانياً: أهمية نظام معلومات الموارد البشرية
21	الفرع الثاني: أنواع و مكونات نظام معلومات الموارد البشرية
21	أولاً: أنواع نظام معلومات الموارد البشرية
22	ثانياً: مكونات نظام معلومات الموارد البشرية
23	الفرع الثالث: مركبات نظام معلومات الموارد البشرية
23	الفرع الرابع: تطبيقات و متطلبات نظام معلومات الموارد البشرية
23	أولاً: تطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية
26	ثانياً: متطلبات نجاح نظم معلومات الموارد البشرية
26	المبحث الثاني : الدراسات السابقة
26	المطلب الأول:دراسات لها علاقة بالدراسات الحالية
29	المطلب الثاني: محل الدراسة من الدراسات السابقة

31	خلاصة الفصل
الفصل الثاني: دراسة ميدانية لعلاقة نظام المعلومات للموارد البشرية بإدارة الموارد البشرية في مؤسسة ليند غاز	
33	تمهيد
34	المبحث الأول: الطريقة والأدوات
34	المطلب الأول: تقديم ميدان الدراسة
34	الفرع الأول: تعريف ومهام المؤسسة
34	أولاً: تعريف مؤسسة ليند غاز الجزائر - وحدة ورقلة
34	ثانياً: مهام مؤسسة ليند غاز الجزائر وحدة ورقلة
35	الفرع الثاني: الهيكل التنظيمي للوحدة و مختلف المصالح المكونة لها
35	أولاً: الهيكل التنظيمي للوحدة
36	ثانياً: مختلف المصالح المكونة لها
40	المطلب الثاني: الإطار المنهجي للدراسة
40	منهج الدراسة
40	وسائل جمع البيانات
40	مجتمع وعينة الدراسة
40	أداة الدراسة
48	الأساليب الإحصائية المتبعة في التحليل
48	مقياس التحليل
48	المبحث الثاني: عرض ومناقشة نتائج الدراسة
48	المطلب الأول: تشخيص نظام المعلومات الموارد البشرية في المؤسسة محل الدراسة
48	الفرع الأول: تحليل البيانات الخاصة بالسّمات الشخصية
53	الفرع الثاني: فاعلية نظام المعلومات الموارد البشرية في مؤسسة ليند غاز
58	المطلب الثاني: تحليل أثر نظام المعلومات الموارد البشرية على إدارة الموارد البشرية
58	الفرع الأول: أثر نظام المعلومات الموارد البشرية على التخطيط
58	الفرع الثاني: أثر نظام المعلومات الموارد البشرية على التوظيف
59	الفرع الثالث: أثر نظام المعلومات الموارد البشرية على التعويضات
59	الفرع الرابع: أثر نظام المعلومات الموارد البشرية على التدريب
60	الفرع الخامس: أثر نظام المعلومات الموارد البشرية على تقييم الأداء
62	خلاصة الفصل
63	الخاتمة
67	المراجع
71	الملاحق

قائمة الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
41	مكونات نظام معلومات الموارد البشرية و أثرها على إدارة الموارد البشرية	(1-2)
42	معاملات الارتباط بيرسون بين كل فقرة من فقرات المجال الأول والدرجة الكلية له	(2-2)
42	معاملات الارتباط بيرسون بين كل فقرة من فقرات المجال الثاني والدرجة الكلية له	(3-2)
43	يبين معاملات الارتباط بيرسون بين كل فقرة من فقرات المجال الثالث والدرجة الكلية له	(4-2)
44	يبين معاملات الارتباط بيرسون بين كل فقرة من فقرات المجال الرابع والدرجة الكلية له	(5-2)
44	يبين معاملات الارتباط بيرسون بين كل فقرة من فقرات المجال الخامس والدرجة الكلية له	(6-2)
45	يبين معاملات الارتباط بيرسون بين كل فقرة من فقرات المجال السادس والدرجة الكلية له	(7-2)
45	يبين معاملات الارتباط بيرسون بين كل فقرة من فقرات المجال السابع والدرجة الكلية له	(8-2)
46	يبين معاملات الارتباط بيرسون بين كل فقرة من فقرات المجال الثامن والدرجة الكلية له	(9-2)
46	الصدق البياني لمجالات الدراسة	(10-2)
47	يوضح معاملات ثبات الأداة حسب معادلة (الفاكرونباخ)	(11-2)
48	مقياس ليكرت الثلاثي	(12-2)
49	الخصائص الشخصية لعينة دراسة	(13-2)
52	وجهة نظر عينة الدراسة لنظام معلومات	(14-2)
53	تحليل فقرات المجال الأول : المدخلات	(15-2)
54	تحليل فقرات المجال الثاني: العمليات	(16-2)
56	تحليل فقرات المجال الثالث : المخرجات	(17-2)
58	تحليل فقرات المجال الرابع : التخطيط	(18-2)
58	تحليل فقرات المجال الخامس: التوظيف	(19-2)
59	تحليل فقرات المجال السادس: التعويضات	(20-2)
59	تحليل فقرات المجال السابع: التدريب	(21-2)
60	تحليل فقرات المجال السابع: تقييم الأداء	(22-2)
61	معامل الارتباط بين فاعلية نظام معلومات الموارد البشرية و إدارة الموارد البشرية	(23-2)

قائمة الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
22	نموذج عام مبسط للنظام	(1-1)
25	أهم مجالات استخدام نظام معلومات الموارد البشرية	(2-1)
35	الهيكل التنظيمي للوحدة	(1-2)
49	توزيع نسبة المستجوبين حسب الجنس	(2-2)
50	توزيع نسبة المستجوبين حسب المستوى التعليمي	(3-2)
51	توزيع نسبة المستجوبين حسب العمر	(4-2)
51	توزيع نسبة المستجوبين حسب سنوات الخبرة	(5-2)

قائمة الملاحق

رقم الملحق	عنوان الملحق	الصفحة
01	ملحق يوضح أداة الدراسة (الاستبيان) في صورته النهائية	72
02	ملحق يوضح إدخال البيانات إلى الحاسوب بإستخدام برنامج (SPSS)	75
03	ملحق يوضح صدق المحتوى لقفرات المجال الأول	76
04	ملحق يوضح صدق المحتوى لقفرات المجال الثاني	77
05	ملحق يوضح صدق المحتوى لقفرات المجال الثالث	79
06	ملحق يوضح صدق المحتوى لقفرات المجال الرابع	81
07	ملحق يوضح صدق المحتوى لقفرات المجال الخامس	82
08	ملحق يوضح صدق المحتوى لقفرات المجال السادس	82
09	ملحق يوضح صدق المحتوى لقفرات المجال السابع	82
10	ملحق يوضح صدق المحتوى لقفرات المجال الثامن	83
06	ملحق يوضح صدق المحتوى لقفرات الاستبيان	83
07	ملحق يوضح ثبات الأداة	84
08	ملحق يوضح السمات الشخصية لعينة الدراسة	84
09	ملحق يوضح وجهة نظر عينة الدراسة نظام معلومات الموارد البشرية	85
10	ملحق يوضح نتائج تحليل المجال الأول	86
11	ملحق يوضح نتائج تحليل المجال الثاني	87
12	ملحق يوضح نتائج تحليل المجال الثالث	88
13	ملحق يوضح نتائج تحليل المجال الرابع	90
14	ملحق يوضح نتائج تحليل المجال الخامس	90
15	ملحق يوضح نتائج تحليل المجال السادس	91
16	ملحق يوضح نتائج تحليل المجال السابع	92
17	ملحق يوضح نتائج تحليل المجال الثامن	92
18	علاقة ارتباط بين متغيرات الدراسة	93

المقدمة

توطئة :

يشهد العالم مجموعة من التحولات في مختلف المجالات خاصة منها التكنولوجية في عصر يتميز بالمعلوماتية وتطوير وسائل الاتصال وما نتج عنها من ثورة فكرية شاملة في جميع التخصصات والعلوم جسدتها ظاهرة المعلومة بمختلف أشكالها والإنتاج الاقتصادي العالمي، ولقد تأثر بذلك اقتصاد دول العالم بما في ذلك الدول النامية منها مما أجبرها على إعادة هيكلة اقتصادها وإحداث تغييرات في سياستها الاقتصادية لما يساعدها على مسايرة هذه التطورات والتكيف معها، ولعل أهمها هو تغيير نظرتها اتجاه الموارد البشرية التي ظلت طيلة عقود من الزمن عنصر تكلفة إلى كونها أصلا من الأصول يمكن الاستثمار فيها وبإمكانها أن تحقق لها ميزة تنافسية إن أحسنت تسييرها، فقد ظلت رغم كل التحولات هي الأساس أو العامل الرئيسي في الإنتاج والنمو الاقتصادي فهو المحرك الأساسي لمختلف الأنشطة والأعمال حيث أن العنصر البشري هو المبدع والصانع والمستهلك في نفس الوقت. ولعل ضعف المؤسسات الجزائرية لا يكمن في مواردها بقدر سوء تسييرها واستغلالها عقلانيا وبخصوص مواردها البشرية التي على مؤسستنا إن أرادت مواكبة تلك التطورات أن تحسن استثمارها وهذا لا يمكن إلا بوضع برامج من أجل تطوير وفعالية أدائها الأمر الذي يستوجب وجود نظام معلوماتها .

أ) طرح الإشكالية:

بناء على ما سبق يمكن طرح وصياغة الإشكالية الرئيسية التالية :

ما مدى أهمية نظام معلومات الموارد البشرية في فعالية تسيير الموارد البشرية؟

و لتبسيط هذه الإشكالية أدرجنا الأسئلة الفرعية التالية:

- ✓ ما هي المعايير المعتمدة لقياس نظام معلومات الموارد البشرية بالمؤسسة ؟
- ✓ ما مدى فعالية نظام المعلومات البشرية في مؤسسة ليند غاز؟
- ✓ هل هناك دلالة إحصائية بين نظام المعلومات الموارد البشرية و التخطيط؟
- ✓ هل هناك دلالة إحصائية بين نظام المعلومات الموارد البشرية و التوظيف؟
- ✓ هل هناك دلالة إحصائية بين نظام المعلومات الموارد البشرية و التعويضات؟
- ✓ هل هناك دلالة إحصائية بين نظام المعلومات الموارد البشرية والتدريب؟
- ✓ هل هناك دلالة إحصائية بين نظام المعلومات الموارد البشرية و تقييم الأداء؟

ب) فرضيات البحث :

ويهدف معالجة الإشكاليات محل الدراسة قمنا باختبار صحة الفرضيات التالية:

- ✓ هناك معايير متفق عليها لقياس فعالية نظام معلومات الموارد البشرية في المؤسسات؛
- ✓ يوجد نظام معلومات الموارد البشرية فعال بمؤسسة ليند غاز؛
- ✓ يوجد دلالة إحصائية بين نظام المعلومات الموارد البشرية و التخطيط؛
- ✓ يوجد دلالة إحصائية بين نظام المعلومات الموارد البشرية و التوظيف؛
- ✓ يوجد دلالة إحصائية بين نظام المعلومات الموارد البشرية و التعويضات؛

- ✓ يوجد دلالة إحصائية بين نظام المعلومات الموارد البشرية و التدريب؛
- ✓ يوجد دلالة إحصائية بين نظام المعلومات الموارد البشرية و تقييم الأداء.

ت) مبررات اختيار الموضوع:

هناك عدة اعتبارات و أسباب جاءت نتيجة لاختياري لهذا الموضوع منها:

1) أسباب ذاتية:

- ✓ الوقوف الميداني على واقع تسيير الموارد البشرية والمؤسسات الجزائرية ومدى استخدام نظام المعلومات؛
- ✓ ميولي لهذا النوع من المواضيع.

2) أسباب موضوعية:

- ✓ يدخل في إطار التخصص العلمي الذي أدرسه؛
- ✓ محاولة التعرف على واقع نظام معلومات الموارد البشرية بالمؤسسات الجزائرية.

ث) أهداف الدراسة:

- ✓ التعرف على أنواع نظام معلومات الموارد البشرية المستخدمة في المؤسسات الجزائرية؛
- ✓ تقديم بعض التوصيات والاقتراحات التي تساهم في تحقيق فعالية نظام معلومات الموارد البشرية
- ✓ تحسيس مسيري المؤسسات بأهمية نظام معلومات الموارد البشرية ودوره الفعال في مختلف أنشطة تسيير الموارد البشرية.

ج) أهمية الدراسة:

- ✓ الأهمية التي يكتسبها هذا الموضوع نظرا للوضع الراهن الذي تمر به المؤسسات الجزائرية؛
- ✓ تقدم هذه الدراسة آفاقاً للباحثين الجدد والعاملين الذين لهم علاقة في التعمق في موضوع نظام معلومات الموارد البشرية وعلاقتها بإدارة الموارد البشرية، والقيام ببحوث جديدة أكثر تخصصاً.

ح) حدود الدراسة:

- ✓ الحدود المكانية: تركزت الدراسة على مؤسسة ليند غاز- وحدة ورقلة-؛
- ✓ الحدود الزمنية: لقد تمت عملية تصميم الاستبيان، وجمع البيانات وتحليلها و تفسيرها، خلال السداسي الثاني للموسم الدراسي 2014/2015.

خ) المنهج المتبع و الأدوات المستخدمة :

من أجل تحقيق أهداف الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي والمنهج التحليلي كونهما أكثر ملائمة لمثل هذا النوع من المواضيع، بعد تجميع البيانات الأساسية عملت الباحثة على تحويل البيانات الأساسية إلى رموز رقمية، وإدخالها الحاسوب لمعالجتها إحصائياً باستخدام برنامج (SPSS) إذ استخلصت منه النسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، وكذلك تم استخدام الاختبارات الإحصائية المناسبة بهدف الوصول للدلالات ذات قيمة، ومؤشرات تدعم موضوع الدراسة، طبعاً إلى جانب المنهج التجريبي كوننا اعتمدنا منهجية امراد التي تهدف إلى تطبيق المنهج التجريبي في البحوث الاجتماعية.

د) صعوبات الدراسة :

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

ذ) هيكل الدراسة: نحاول من خلال هذه الدراسة التطرق إلى فصلين الفصل الأول الجانب النظري تحت عنوان علاقة نظام معلومات الموارد البشرية بإدارة الموارد البشرية، ويتضمن مجتئين، المبحث الأول درسنا مفاهيم حول إدارة الموارد البشرية ونظام معلومات الموارد البشرية، والمبحث الثاني خصص الدراسات السابقة التي عاجلت موضوع البحث ومقارنتها بالدراسة الحالية. وتناولنا بالدراسة في الفصل الثاني الجانب التطبيقي بعنوان علاقة نظام معلومات الموارد البشرية بإدارة الموارد البشرية في مؤسسة ليند غاز، ويتضمن مجتئين المبحث الأول تطرقنا من خلاله إلى الطريقة والأدوات المستخدمة، أما بالنسبة للمبحث الثاني حاولنا فيه عرض ومناقشة وتحليل نتائج الدراسة المتوصل إليها.

الفصل الأول

الأميات النظرية والتطبيقية لعلاقة نظام معلومات الموارد البشرية بإدارة الموارد البشرية

تمهيد:

تقوم إدارة الموارد البشرية في المؤسسة بعدد كبير من الوظائف المهمة والحساسة في حياة المؤسسة، لأنها تتعامل مع أمن عنصر وهو رأس المال البشري، وفي حقيقة الأمر من أعلى وأندر رؤوس الأموال التي تتعامل معها المؤسسة. وتعد نظم معلومات الموارد البشرية انعكاسا واضحا لاهتمام المنظمات بالموارد البشرية وتنمية استخدامها، وذلك من خلال توفير البيانات والحقائق المتعلقة بالعاملين والوظائف والأنشطة وسياسات التوظيف وغيرها، ومعالجتها للحصول على المعلومات والتقارير التي تمكن من اتخاذ القرارات السليمة المتعلقة بكفاءة وفاعلية استخدام الموارد البشري

.ة

وفيما يلي سنتطرق من خلال هذا الفصل إلى مبحثين:

المبحث الأول: الأدبيات النظرية؛

المبحث الثاني: الأدبيات التطبيقية.

المبحث الأول: الإطار النظري لعلاقة نظام معلومات الموارد البشرية بإدارة الموارد البشرية

لقد جعل تطوّر نظام المعلومات من مفهوم البيانات والمعلومات جزءاً أساسياً من موارد المنشأة، خاصة في ظل الظروف المتغيرة التي تواجهها المنشآت سواء في بيئتها الداخلية أو الخارجية ضمن الاتجاه المتسارع نحو عملية الأسواق تُؤمّن نظم المعلومات القيمة للمنظمة كتنظيم، كما تُؤمّن الحل الإداري لتحديات البيئة المحيطة بالمنظمة.

المطلب الأول : مفهوم إدارة الموارد البشرية

تمثل إدارة الموارد البشرية وظيفة أساسية في المؤسسات، تعمل على تحقيق الاستخدام الأمثل للموارد البشرية التي تعمل فيها، من خلال إستراتيجية تشمل على مجموعة من السياسات والممارسات المتعددة، بشكل يتوافق وينسجم مع إستراتيجية المؤسسة.

الفرع الأول: تعريف وأهمية إدارة الموارد البشرية

تعتبر إدارة الموارد البشرية من أهم وظائف التسيير لتركيزها على العنصر البشري والذي يعتبر أتمن مورد لدى المؤسسة والأكثر تأثير في الإنتاجية وتمكن المؤسسة من استقطاب وتأهيل الكفاءات اللازمة والقادرة على مواكبة التحديات الحالية والمستقلة وتحقيق أهداف و ربح المؤسسة.

أولاً: تعريف إدارة الموارد البشرية

لقد اختلفت وجهات النظر في تحديد مفهوم موحد لإدارة الموارد البشرية وللوصول إلى تعريف موحد وأكثر وضوحاً نستعرض بعض تعريفات لإدارة الموارد البشرية من وجهة نظر الكتاب المهتمين بذلك.

يقصد بها هي استخدام القوى العاملة بالمنشأة ويشمل ذلك على عمليات التعيين وتقييم الأداء والتنمية والتعويض المرتبات وتقديم الخدمات الاجتماعية والصحية للعاملين وبحوث الأفراد¹

وتعرف إدارة الموارد البشرية على أنها: تنمية قدرات العاملين وتحسين أدائهم، ورفع كفاءتهم العملية والفنية وإيجاد الوسائل المناسبة لرفع معنوياتهم، وترغيبهم في العمل والاستمرارية فيه وحثهم على المشاركة لتحقيق أهداف المؤسسة، يدخل في هذا كله توفير المزايا والحوافز المادية والمعنوية لإشباع رغباتهم الفردية والجماعية.²

ويعرفها حسن إبراهيم بلوط على إنها الإدارة التي تؤمن بان الأفراد العاملين في مختلف مستويات أو نشاطات المؤسسة، هم أهم الموارد ومن واجبها أن تعمل على تزايد هم بكافة الوسائل التي تمكنهم من القيام بأعمالهم، لما فيه مصلحتهم، وأن تراقبهم وتسهر عليهم باستمرار لضمان نجاحهم ونجاح المصلحة العامة، وعدة عوامل سهلت في توجيه الإدارة على التركيز على الموارد البشرية التي

1 فيصل حسونة، إدارة الموارد البشرية، الطبعة الأولى، دار أسامة للنشر و التوزيع، الأردن 2008، ص11

2 حسين بريقي، إستراتيجية تنمية الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية، حالة مؤسسة سونطراك، الطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة الجزائر3، الجزائر 2007، ص25

بواسطتها يمكن أن تحقق المؤسسات أهدافها، بحيث شدد كبار المدراء على أهميته ودقة الاستثمار في العنصر البشري، لما يتبع ذلك من فوائد وحسنات عدة.¹

ويعرفها ناصر دادي عدوان بأنها تخطيط وتنظيم وتوجيه ومراقبة النواحي المتعلقة بالحصول على الأفراد وتنميتهم وتعويضهم والمحافظة عليهم بغرض تحقيق أهداف المنشأة.²

كما عرفت الدكتورة سعاد نائف برنوطي إدارة الموارد البشرية على أنها عملية اهتمام بكل ما يتعلق بالموارد البشرية التي تحتاجها أية منظمة لتحقيق أهدافها، وهذا يشمل اقتناء هذه الموارد والإشراف على استخدامها وصيانتها والحفاظ عليها، وتوجيهها لتحقيق أهداف المنظمة وتطويرها.³

ثانياً: أهمية إدارة الموارد البشرية

تعتبر إدارة الموارد البشرية ذات أهمية بالغة في المنظمة والتي تؤثر على مردوديتها المالية ومكانتها الاقتصادية وتظهر أهميتها من خلال العناصر التالية⁴:

- ✓ اعتبارها وظيفة مهمة من وظائف المنظمة؛
- ✓ تنمية دور العنصر البشري في المنظمة لزيادة فعاليته وتأثيرها على حياة الفرد والمنظمة وكذلك المجتمع؛
- ✓ الموارد البشرية من أهم العناصر الرئيسية في الإنتاج إذ أن ثروة أي الدولة تنبع من قدراتها على تنمية مواردها البشرية؛
- ✓ العنصر البشري هو استثمار إن أحسن تدريبه وتنميته يمكن من خلاله المنظمة تحقيق مكفآت طويلة الأجل للمنظمة في شكل زيادة الإنتاجية؛⁵
- ✓ العنصر البشري هو المحرك الأساسي للنشاط الاقتصادي فهو المسؤول عن مستوى الأداء باعتباره المحرك والعمال المشترك في تحريك القدرات والإمكانات المادية للمجتمع؛
- ✓ تنافسية المنظمة تنبع من كفاءة وفعالية مواردها البشرية أكثر من قيمة تجهيزاتها.

الفرع الثاني: أهداف إدارة الموارد البشرية

من خلال الوظائف التي تمارسها إدارة الموارد البشرية فإنه يمكن استنتاج أهداف هذه الإدارة التي تسعى إلى تحقيقه و الذي يتجسد فيما يلي:⁶

1- تحقيق الكفاية الإنتاجية :

¹ - حسن إبراهيم بلوط، إدارة الموارد البشرية من منظور استراتيجي، ط1، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان 2002، ص18

² - ناصر دادي عدوان، اقتصاد مؤسسة، ط2، الجزائر العاصمة، دار المحمدية، دت، ص236

³ سعاد نائف برنوطي، إدارة الموارد البشرية (إدارة الأفراد)، الطبعة الثالثة، دار وائل للنشر و التوزيع، جامعة كالفورنيا، لوس أنجلس 2007، ص 17.

⁴ بن عنتر عبد الرحمان، إدارة الموارد البشرية، المفاهيم الأسس الأبعاد الإستراتيجية، دار البازوري العلمية للنشر و التوزيع، عمان 2010، ص 24

⁵ طاهر محمد الكلالدة، الإتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية، دار البازوري للنشر و التوزيع، الأردن 2011، ص224

⁶ حسين يريقي، مرجع سبق ذكره، ص32

يتم تحقيق الإنتاجية من خلال دمج الموارد البشرية مع الموارد المادية التي تمتلكها المنظمة لتحقيق الاستخدام الأمثل لهذه الموارد مجتمعة التي تسمى بالمدخلات على اعتبار أن المورد هو البشري (المواد، آلات، تكنولوجيا) وعلى مستوى أدائه وكفاءته يتوقف حيث هذا الاستخدام الذي ينتج عنه مخرجات (سلع، خدمات) بالكميات والمواصفات المطلوبة بأقل تكلفة. فالعنصر البشري هو المسؤول عن تحقيق الإنتاجية من خلال تعظيم المخرجات وتخفيض تكلفة المدخلات وهنا يبرز دور إدارة الموارد البشرية من خلال ما تقوم به من وظائف وممارسات تجعل المورد البشري مؤهلاً مدرباً محفزاً لديه ولاء و انتماء للعمل والمنظمة و التي تصبح من خلاله قادرة على الأداء بإنتاجية عالية.

2-تحقيق الفعالية في الأداء التنظيمي

الكفاية الإنتاجية وحدها لا تكفي لتحقيق النجاح والمنافسة والبقاء للمنظمة فتحقيق مخرجات بكفاية عالية (كمية، مواصفات، أقل تكلفة) من خلال استخدام كفاء للموارد (المدخلات) يجب أن يكون بمستوى عالي من الجودة لتحقيق الرضا لدى العملاء، أي أن يلي المنتج (المخرجات) الخدمات المقدمة للزبائن و معاملتهم معاملة حسنة، وهنا يبرز دور إدارة الموارد البشرية بقيامها بجملة من توعية للموارد البشرية حول مسألة الجودة ورضا الزبائن مسألة في غاية الأهمية وأن خدمة العملاء وتحقيق الرضا والسعادة لديهم هي مسؤولية كل من يعمل في المنظمة، فبقاؤها في حقل المنافسة السوقية يتوقف على هذا الرضا فالجميع يجب أن يكون في خدمة عملاء المنظمة.

الفرع الثالث: وظائف إدارة الموارد البشرية

ينطوي نشاط وممارسات إدارة الموارد البشرية في المؤسسة على العديد من الوظائف والنشاطات، يشكّل مجموعها فرعاً من فروع المعرفة التسييرية، وتمثّل هذه الوظائف فيما يلي:

1) وظيفة تكوين الموارد البشرية :

وهي نشاط رئيسي يتكون من أنشطة فرعية متكاملة ومتراصة، يشكل مجموعها سلسلة من الأعمال تقو من خلالها إدارة الموارد البشرية بتوفير احتياجات المؤسسة على اختلاف أنواعها، وفق مواصفات محددة (مهارة، خبرة، مقدرة) لشغل الوظائف الموجودة في المؤسسة، وتمثّل هذه النشاطات الفرعية فيما يلي:¹

(أ) **تصميم و تحليل العمل:** وتعني هذه الوظيفة التعرف على أنشطة ومهام المكونة للوظيفة وتوصيف هذه الوظيفة،

وتحديد المسؤوليات الملقاة على عاتقها، وتصميم الوظيفة بشكل مناسب، وتحديد مواصفات من يشغلها.

(ب) **تخطيط الموارد البشرية:** تعني بتحديد احتياج المنظمة من أنواع وأعداد العاملين، ويتطلب هذا تحديد طلب المنظمة

من العاملين، وتحديد ما هو معروض ومتاح منها، والمقارنة بينهما لتحديد صافي العجز والزيادة في القوى العاملة بالمنظمة.

(ت) **استقطاب الموارد البشرية:** في ضوء النشاطين السابقين، يقوم هذا النشاط بعملية ترغيب وجذب للموارد البشرية من

سوق العمل، للتقدم وطلب التوظيف في المؤسسة.

¹ احمد ماهر، إدارة الموارد البشرية، ط2، الدار الجامعية، الاسكندرية، مصر 2007، ص 33

ث) اختيار وتعيين الموارد البشرية: وتتم هذه الوظيفة بالبحث عن العاملين في سوق العمل، وتصفيتهم من خلال طلبات التوظيف، والاختبارات، والمقابلات الشخصية، وغيرها من الأساليب، وذلك ضمان الوضع الفرد المناسب في المكان المناسب.

ج) التأهيل: يعمل هذا النشاط على تدريب الموارد البشرية الجديدة التي تم اختيارها وتعيينها تدريباً أولياً، من أجل تمكينها من مباشرة أعمالها بشكل جيد منذ البداية.¹

2) وظيفة التعويضات:

تقوم إدارة الموارد البشرية من خلال هذه الوظيفة الرئيسية، بتصميم عدد من الأنظمة، التي على أساسها يجري وضع تعويضات ومكافآت الموارد البشرية التي تعمل في المؤسسة، وذلك وفق أساس و قواعد موضوعية وعادلة، وتشمل هذه الأنظمة على ما يلي:

أ) نظام تقييم الوظائف: هو عملية تقوم بها إدارة الموارد البشرية لتحديد قيمة وأهمية كل وظيفة من وظائف المؤسسة، وذلك في ضوء نتائج تصميم وتحليل العمل، التي توضح حجم مسؤوليات وصعوبة الوظائف ومواصفات شاغليها، حيث على أساس نتائج التقييم يحدد التعويض المالي المباشر الذي تستحقه كل وظيفة، والذي يتقاضاه شاغلها.

ب) نظام التعويض المالي المباشر: هو هيكل للرواتب والأجور تصممه إدارة البشرية، يشتمل على معايير يتم على أساسها دفع رواتب وأجور الموارد البشرية، ويجري تصميم هذا الهيكل، وتوضع معايير في ضوء النتائج التي يتوصل إليها تقييم الوظائف.

ت) نظام المكافآت المالية: هو نظام للتحفيز المالي تعده إدارة الموارد البشرية، لإثابة من يعمل بجد ونشاط وكفاءة، ويتحدد ذلك من خلال نتائج تقييم أداء الموارد البشرية، ويعتبر هذا النظام داعماً لنظام التعويض المالي المباشر.

ث) نظم المزايا الوظيفية الإضافية: هو نظام للتحفيز غير المالي على شكل خدمات متنوعة، يستفيد منها كل من يعمل بالمؤسسة كالتأمين الصحي والضمان الاجتماعي مثلاً.

ج) نظام تقييم الأداء: هو مجموعة من الأسس والقواعد والضوابط التي تستخدم من أجل تقييم أداء وكفاءة الموارد البشرية في العمل، حيث في ضوء نتائج التقييم يجري تعويض ومكافأة المجدين.

3) وظيفة تدريب و تنمية الموارد البشرية:

تشمل هذه الوظيفة على نشاطين فرعيين يكملان بعضهما، ويهدفان إلى جعل الموارد البشرية قوة عمل ذات كفاءة وأداء عالي المستوى ومتميز، لتلبية مطالب تحقيق إستراتيجية المؤسسة وأهدافها، وتتكون هذه الوظيفة من:

أ) التعلم و التدريب: يسعى هذا النشاط إلى اكتساب الموارد البشرية مهارات جديدة في تقييم أدائها، يعمل على معالجة جوانب الضعف في هذا الأداء، وتدعيم و تقوية جوانب القوة فيه، وفي مسعى إلى تطوير وتحسين أداء هذه الموارد وتمكنها مما هو مطلوب منها من مهام في الوقت الحاضر.

¹ عمر وصفي عقيلي، إدارة الموارد البشرية المعاصرة: بعد استراتيجي، ط1، دار وائل للنشر، عمان 2005، ص15

(ب) التنمية: يسعى هذا النشاط إلى تنمية الأداء المستقبلي للموارد البشرية، من أجل جعلها مؤهلة وقادرة على ممارسة وظائف أعلى مستوى في المستقبل، وتزويدها بشكل مستمر بكل جديد في مجالات المعرفة، وتمكينها من التكيف مع التغيرات التي تدخل على المؤسسة.

4) وظيفة صيانة الموارد البشرية:

تتكون وظيفة الصيانة كسائر الوظائف من نشاطين فرعيين متكاملين يهدفان إلى توفير السلامة والصحة للموارد البشرية في مكان عملها وهما:

أ) توفير السلامة: من خلال تصميم برامج فنية إدارية مشتركة لحماية الموارد البشرية من حوادث وإصابات العمل، التي قد تتعرض لها أثناء ممارستها لأعمالها.¹

ب) توفير الصحة: من خلال تصميم برامج صحية طبية، تحمي الموارد البشرية من الأمراض الناجمة عن طبيعة العمل ومناخه المادي.

5) علاقات الموارد البشرية:

تشمل هذه الوظيفة على نشاطين فرعيين أساسيين هما:

أ) دمج الموارد البشرية: وهو نشاط يتم من خلاله تصحيح البرامج، من أجل تفعيل مشاركة الموارد البشرية في العمل واتخاذ القرارات، وتوفير الرعاية الاجتماعية والمعاملة الإنسانية الطيبة لهم، وحل الصراعات التنظيمية التي تنشأ بينهم في فرق العمل أو بينهم وبين إدارة المؤسسة، وهذا كله لتحقيق الولاء والانتماء لديها اتجاه المؤسسة التي تعمل فيها.

ب) علاقات العمل: يسمى هذا النشاط في السابق بالعلاقات الصناعية، التي تمثل علاقة المؤسسة من خلال إدارة الموارد البشرية مع النقابات، حيث تقوم هذه الإدارة نيابة عن أصحاب المؤسسات بالتفاوض معها فيما يختص بشؤون العمل والتوظيف وإبرام اتفاقيات معها بخصوص ذلك.

وتشكل وظائف الموارد البشرية مع بعضها نظاما متكاملا ومتفاعلا، يشير إلى وجود اعتمادية متبادلة بين ما تقوم به هذه الوظائف من أعمال وممارسات، وإن القرارات التي تتخذ في مجال كل منهما يكمل بعضه بعضا، فجميعها يصب في قرار واحد يهدف إلى تحقيق هدف تسيير الموارد البشرية، وهو توفير وتهيئة قوة عمل مؤهلة ومدربة ومحفزة جيدا، ذات إنتاجية وفاعلية تنظيمية عالية المستوى تتمكن من إنجاز إستراتيجية المؤسسة وأهدافها.

المطلب الثاني: نظام معلومات الموارد البشرية وعلاقتها بإدارة الموارد البشرية

لقد ازدادت أهمية استخدام الحاسوب في الموارد البشرية يوما بعد يوم باعتباره وسيطا إداريا يساعد العاملين في الأداء على إنجاز مهامهم الوظيفية بصورة أكثر كفاءة وفعالية.

الفرع الأول: مفهوم وأهمية نظام معلومات الموارد البشرية

¹ عمر وصفي عقيلي، المرجع السابق، ص16

يعتبر نظام المعلومات الموارد البشرية فعال في المؤسسة فهو عبارة عن النظام الذي يدعم أنشطة الموارد البشرية (التدريب، التحفيز، التكوين). وتوفير المعلومات واتخاذ القرارات في الوقت المناسب وبتكلفة المناسبة.

أولاً: مفهوم نظام معلومات الموارد البشرية

يعرف نظام معلومات الموارد البشرية بأنه: تركيبة من المعدات والأفراد والإجراءات المصممة بغرض تجميع وتنقية وتحليل وتقييم وتوزيع معلومات دقيقة وسريعة لأغراض المتابعة واتخاذ القرارات في كافة المجالات المتعلقة بأداء العنصر البشري في المنظمة.¹ ويعرف **walker** بأنه: إجراء منظم لجمع وتخزين وصيانة واستخراج البيانات عن الموارد البشرية في المنظمة وشؤون الأفراد وسمات الوحدات التنظيمية التي تتعامل معها.² نظام معلومات الموارد البشرية عملية منظمة يتم من خلالها الحصول المستمر على البيانات المتعلقة بكافة شؤون الموارد البشرية في المنظمة لاستخدامها كأساس وقاعدة في عمليات اتخاذ القرارات المتعلقة بها ويستخدم الحاسب الآلي من أجل استلام هذه البيانات ومعالجتها إلكترونياً وتحويلها إلى معلومات صالحة للاستخدام لاتخاذ القرارات في مجال الموارد البشرية وتخزينها وجعلها عند الطلب بأقصى سرعة.³

ثانياً: أهمية نظام معلومات الموارد البشرية:

وتتجلى أهميته في إسهامه بشكل فعال في مختلف الأنشطة التي تمارسها إدارة الموارد البشرية:⁴

- 1- **السجلات والأداء:** يؤدي استخدام الحاسوب في السجلات إلى توفير الوقت والجهد مع الزيادة في الدقة، كما يؤدي إلى زيادة الرقابة وإمكانية تجميع التقارير في أقل وقت ممكن فيساعد في اتخاذ القرارات اللازمة في الوقت والمكان المناسبين.
- 2- **الاختيار والتعيين:** لاستخدام الحاسوب في الاختبار والتعيين فوائد كبيرة منها تخزين المعلومات عن كافة المرشحين للوظائف المختلفة واستعادتها عند الحاجة بأسرع وقت ممكن مع إجراء المقارنة بين مؤهلات المرشحين لاختيار المناسب منهم، إضافة إلى السرعة في اتخاذ القرارات وتخفيض التكاليف.⁵
- 3- **إدارة الأجور والمرتبات:** لقد حقق استخدام الحاسوب في إدارة الموارد البشرية في مجال الأجور والرواتب والمكافآت المزايا التالية:

- أ- زيادة الدقة والسرعة عند إعداد قوائم الأجور والرواتب والمكافآت و صرفها في الوقت المناسب؛
- ب- المساهمة في اتخاذ القرارات السريعة فيما يتعلق بالعلاوات والمستحقات للعاملين في المنظمة؛
- ج- إمكانية مقارنة ما تدفعه المؤسسة من رواتب للإدارات المختلفة في كافة أنحاء المؤسسة؛

1- جمال الدين محمد المرسى، (الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية المدخل لتحقيق ميزة تنافسية لمنظمة القرن الحادي والعشرين، الدار الجامعية، مصر 2003، ص 530

2- أمل إبراهيم أبو رحمة، نظم معلومات الموارد البشرية و أثرها على فاعلية إدارة شؤون الموظفين، رسالة ماجستير، فلسطين 2005، ص 38

3- عمر وصفي عقيلي، مرجع سبق ذكره، ص 129

4- محمد فالخ صالح (إدارة الموارد البشرية عرض وتحليل، الطبعة الأولى، دار الحامد، عمان 2004، ص 209- 210

5- حفصية كاظم حمود وياسين كاسب الخرشنة، إدارة الموارد البشرية، الطبعة الأولى، الميسر للنشر والتوزيع، عمان 2006، ص 245

د- إعداد المواد اللازمة للاستقطاعات المطلوبة للرواتب داخليا وخارجيا؛

هـ - تيسير إجراء التحليلات المحاسبية اللازمة للأجور والرواتب الموظفين واكتشاف الأخطاء والانحرافات - إن وجدت - في أقصر وقت والعمل على تصحيحها.

4- برامج التدريب والتأهيل : لقد أسهم الحاسوب في نظم المعلومات المتعلقة بالعاملين إلى تسهيل طرق تحديد المهارات والتأهيل وإعداد البرامج التدريبية اللازمة للعاملين وتوزيعهم على الوظائف المناسبة لهم كل حسب كفاءته ومؤهلاته العلمية المكتسبة.

إلا أن استخدام الحاسوب لا يقتصر على المجالات سابقة الذكر بل يتعدى ذلك إلى مجالات أخرى في أداء الأفراد مثل: نظام التقاعد وتقييم أداء العاملين وتطوير وتدريب القوى العاملة أيضا.¹

الفرع الثاني: أنواع و مكونات نظام معلومات الموارد البشرية

لقد مرت نظم معلومات الموارد البشرية بمرحلتين عديدة تطورت خلالها من نظم يدوية تقليدية إلى نظم آلية إلكترونية حديثة، وقد كان السبب الأساس لذلك التطور ما شهدته المنظمات من تطور ونمو في هيكلها التنظيمية وتعقيد أنشطتها الإدارية نتيجة الزيادة في إعداد العنصر البشري التي استخدمتها تلك المنظمات لإنجاز أعمالها.

أولاً: أنواع نظام معلومات الموارد البشرية

يمكن تصنيف نظام معلومات الموارد البشرية حسب درجة استعمال الآلة إلى ثلاثة أنواع هي:²

1- نظم يدوية: وهو نظام تقليدي يتصف بانعدام استعمال الآلة ومن أهم النظم المستعملة في هذا النوع ما يلي :

أ- نظام الملفات: ويمثل مجموعة الأوعية الخاصة بحفظ بيانات الأفراد العاملين بالمنظمة (الأوراق الرسمية والمستندات الخاصة بنشاط العاملين).

ب- نظام السجلات : يمثل نماذج معينة بما ملخص محتويات الأوراق والمستندات الرسمية الأصلية مما يسهل تصنيفها وتداولها واسترجاعها بالسرعة والدقة اللازمة ويعتبر هذا النظام تطوراً مرحلياً لنظام الملفات.³

2- نظم يدوية مع استخدام الآلات: هي مرحلة متطورة بالنسبة لسابقتها حيث يمكن أن يقوم الأفراد بالاعتماد بعض الآلات التي تيسر تسجيل المعطيات (البيانات) وإجراء عمليات التحليل لها بجانب العمليات اليدوية مما يساهم في زيادة سرعة تنفيذ الأعمال.

3- نظم آلية: وتنقسم إلى:

أ - نظام المصغرات الفيلمية: تعرف بأنها مجموعة الوسائل وأجهزة التي تهدف إلى تحويل الوثائق الورقية إلى صور مصغرة لا يمكن قراءتها بالعين المجردة ولكن بالإمكان تكبيرها ونسخ صور ورقية منها.

¹ محمد فالج صالح، مرجع سبق ذكره، ص 209

² اسمهان ماجد الطاهر، مها مهدي الخفاف، مقدمة في نظم المعلومات الإدارية، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر، الأردن، 2011، ص 72

³ عبد الحميد المغربي، نظم المعلومات الإدارية، المكتبة العصرية، المنصورة 2002، ص 344-345

ب نظام الحاسب الآلي (الكمبيوتر): ويقوم الحاسب بعدة عمليات متكاملة ومتعاقبة بطريقة آلية طبقا لنظام معين ووفقا لبرنامج التشغيل والتعليمات والأوامر المخزنة بذاكرة الحاسب تحدد طريقة المعالجة.

ثانيا: مكونات نظام معلومات الموارد البشرية: ويتألف من العناصر التالية:¹

1- مدخلات نظام معلومات الموارد البشرية: تمثل المعطيات (البيانات) بكافة صورها (بشرية ،مادية،معنوية) المادة الخام لعمل نظام معلومات ومن هذه المعطيات مايلي:

- معطيات عن النظام (البيئة الداخلية - البيئة الخارجية)؛

- معطيات عن الموظفين (المؤهلات-تاريخ التعيين-المهارات-الآراء.....)؛

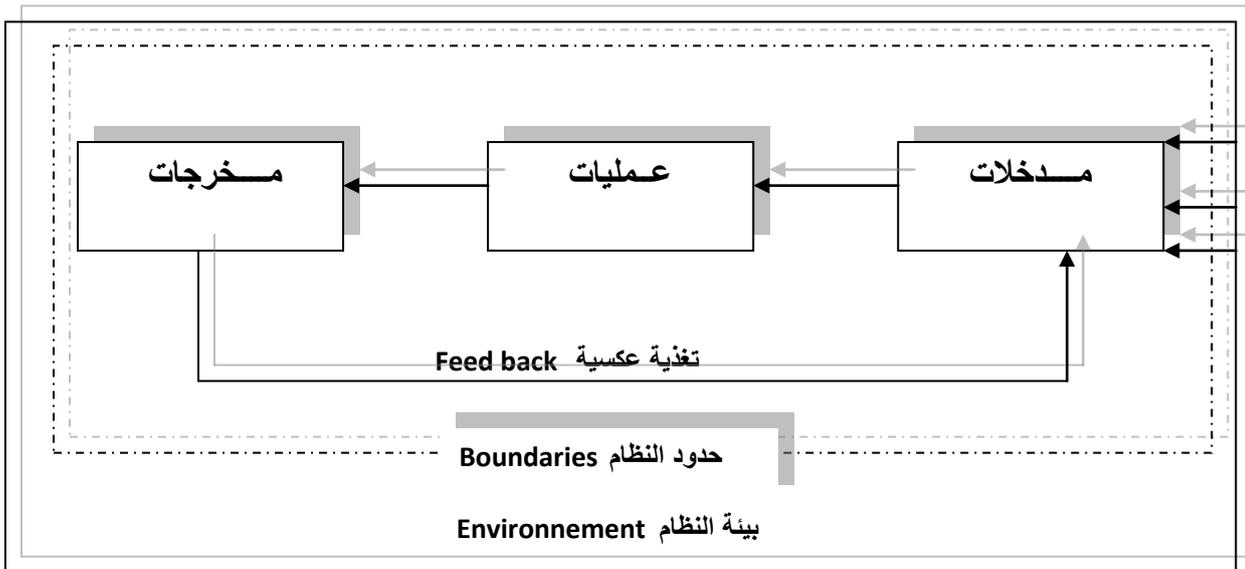
- معطيات عن الوظائف (الإجراءات- المهام-الأهداف).

2- قاعدة البيانات:² هي مجموعة معطيات (البيانات) مهيكلة على شكل جدول أو مجموعة جداول يمثل كل جدول مجموعة من المعطيات خاصة بمجال معين من مجالات الموارد البشرية، توجد روابط بين هذه الجداول والتي يتبع بعضها البعض ولهذا السبب تم جمعها في قاعدة بيانات.

3- مخرجات نظام معلومات الموارد البشرية: هي النتائج التي يتم التوصل إليها من المعالجة الآلية للمعطيات (المدخلات) وتكون على شكل تقارير وقتية أو دورية على فترات مختلفة.

4 - التغذية العكسية : وتتم للمحافظة على إنتاجية معلومات الموارد البشرية من خلال رصد الانحرافات والعمل على تصحيحها.

الشكل(1-1):نموذج عام مبسط للنظام



¹ أمل إبراهيم أبو رحمة، مرجع سبق ذكره، ص42

² رايونند مكليود. جيورج شيل، نظم معلومات الإدارية، دار المريخ للنشر، المملكة العربية السعودية 2009، ص933

المصدر: مراد مرمي، أهمية نظم معلومات الإدارة كأداة للتحليل البيئي في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الجزائرية، مذكرة ماجستير غير منشورة
سطف، 2010

الفرع الثالث: مرتكزات نظام معلومات الموارد البشرية:

رغم تعدد المدخل الخاصة بمرتكزات نظام معلومات الموارد البشرية واختلاف مسمياتها بين الكتاب والباحثين، فإنها لا تخرج عما حدده ولكر walker في خمسة مرتكزات أو عناصر رئيسية لا يستطيع أي نظام لمعلومات الموارد البشرية أن يتخطى إحداها وتمثل تلك المرتكزات فيما يلي:¹

- 1) **قاعدة بيانات:** يعتبر إنشاء قاعدة بيانات من أهم مرتكزات النظام وأولها، بحيث تشمل على البيانات الأساسية المتعلقة بالمؤسسة والعاملين بها.
- 2) **إدخال البيانات:** يمثل إدخال البيانات بطريقة صحيحة وفي الوقت المناسب وتحديثها باستمرار وتجنب التكرار غير الضروري في البيانات المخزنة بقاعدة البيانات.
- 3) **استرجاع المعلومات:** هو الحصول على المعلومات وقت الحاجة إليها، بحيث تتفق مع احتياجات المديرين من حيث الشكل والمضمون.
- 4) **مركز معلومات الموارد البشرية:** هو مجموعة الأفراد المكلفين بأنشطة وعمليات نظام معلومات الموارد البشرية والآلات والأدوات والوسائل ونظم وإجراءات العمل الواجب توفرها حتى يحقق النظام أهدافه.
- 5) **جودة و سلامة المعلومات:** يعد التأكيد من جودة و سلامة المعلومات أحد المرتكزات نظام معلومات الموارد البشرية إذ يجب أن يحدد مستوى معين من الدقة والوقت والموضوعية والمعالجة والملائمة والحداثة، ويجب الاعتراف بأنه لا أهمية لبناء نظم معلومات لا تأخذ في اعتبارها مستوى الجودة الموضوعية كمعايير تلزم مراعاتها.

الفرع الرابع: تطبيقات و متطلبات نظام معلومات الموارد البشرية

أولا: تطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية

توجد العديد من التطبيقات لنظم معلومات الموارد البشرية ومن أهمها ما يلي:²

تطبيقات التوظيف:

تتضمن كل من عملية جذب واستقطاب العاملين والمساعدة في توفير فرص عمل مناسبة والحفاظ على قاعدة البيانات (المعطيات) الخاصة بالعاملين.

1- جذب واستقطاب العاملين :

¹ أمل إبراهيم أبو رحمة، مرجع سبق ذكره، ص39.

² سهيلة محمد عباس، إدارة الموارد البشرية (مدخل إستراتيجي)، الطبعة الثانية، دار وائل، عمان 2006، ص ص329-330.

يساعد نظام معلومات جذب واستقطاب العاملين والمساعدة في حفظ المعلومات الخاصة بالمرشحين للوظائف وتحديد المرشح المناسب يحقق نظام الاستقطاب الفاعل للمنظمة ما يلي:

- أ- استرجاع المعلومات الخاصة بإسم العامل ورقم ضمانه الصحي.... الخ
- ب- توثيق جميع الإجراءات الخاصة بعملية الاستقطاب (المقابلة ، الاختيار...)
- ج- توثيق جميع البيانات الأساسية حول فرص العمل المتوفرة
- د- توفير جميع البيانات الأساسية للقائمين بالمقابلة وإعداد التقارير عن المرشحين للوظائف الشاغرة.

2 توفير قاعدة بيانات تدريبية للعاملين :

عادة ما تحتفظ المنظمة بمعطيات (بيانات) حول العاملين في ملف هذه المعلومات يمكن استخدامها لعدة أغراض أهمها:

- أ- إدارة الرواتب والأجور؛
- ب- توثيق تكاليف الفوائد والخدمات والحوافز؛
- ج- التخطيط للموارد البشرية.

تطبيقات التخطيط للموارد البشرية:

هناك نوعان من التطبيقات الحاسوبية المرتبطة بتخطيط الموارد البشرية وهما تخطيط التعاقب وتحديد الاحتياجات المستقبلية من الموارد البشرية كما ونوعا.

ويتمثل النوع الأول في ضمان توافر العاملين الذين يمكنهم شغل المناصب (المراكز) الحالية نتيجة تحريك بعض الفئات العالمية بسبب الإحالة إلى المعاش أو الترقية.. الخ. أما النوع الثاني فيتضمن تقدير عدد العاملين من تخصصات أو مهارات معينة قد تحتاج إليهم المنظمة لشغل الوظائف الشاغرة مستقبلا.

ونظرا لأن عملية تخطيط الموارد البشرية تنطوي على مجموعة من العمليات الحسابية الخاصة مثل: معدلات الدوران والنمو وسياسات الترقية فإن تطبيقات تخطيط الموارد البشرية تتطلب تصميم برامج خاصة¹.

لذلك فإنه لا بد من توفر العديد من الملفات منها: ملف خاص بالعاملين مصنفيين حسب الوظائف وحسب الدرجات الوظيفية وحسب الجنس والعمر وكذا حسب الخبرة ومدة الخدمة والتدريب، كما أنه بالإمكان الاستفادة منها في الحصول على ملفات أخرى منها: ملف تحليل قوة العمل وتحليل حركية قوة العمل الذي يتضمن ترقيات وتنقلات ومعدلات دوران العاملين وبالتالي توفر المعلومات التالية:²

- عدد التعيينات الجديدة، التنقلات، الترقيات من قسم لآخر؛
- عدد العاملين الذين تحتاجهم المنظمة في المستقبل؛
- عدد العاملين الذين ستفقدتهم المنظمة لأحد الأسباب (التقاعد، النقل، الإقالة، الاستقالة،.... الخ)

¹ جمال الدين محمد المرسي؛ مرجع سبق ذكره، ص 544.

² سهيلة محمد عباس، مرجع سبق ذكره، ص 331.

وعليه فإن نظام تخطيط الموارد البشرية يساهم في عملية اتخاذ القرارات بفعالية حسب كل حالة.

تطبيقات إدارة الأداء:

إن تطبيقات إدارة الأداء تساعد المنظمة في ربط أنظمة التقييم بخصائص ومواصفات كل وظيفة وتساهم في تحديد ووضع الحلول لمشاكل الأداء، كما يمكن للبرمجيات الخاصة بتقسيم الأداء تحديد نوع الطريقة المناسبة للتقييم وكذا توفير معلومات تبين الفروقات في الأداء الفعلي وفق المعايير المحددة وليتسنى لتطبيقات إدارة الأداء تصحيح الانحرافات ومعالجة مشاكل انخفاض الأداء تتطلب من إدارة الموارد البشرية تحديد مشاكل الأداء وبيئة العمل.

تطبيقات التدريب و التطور المهني:

يمكن استخدام الحاسب الآلي وما يرتبط به من نظام للمعلومات والانترنت في مجال التدريب كالاتي:

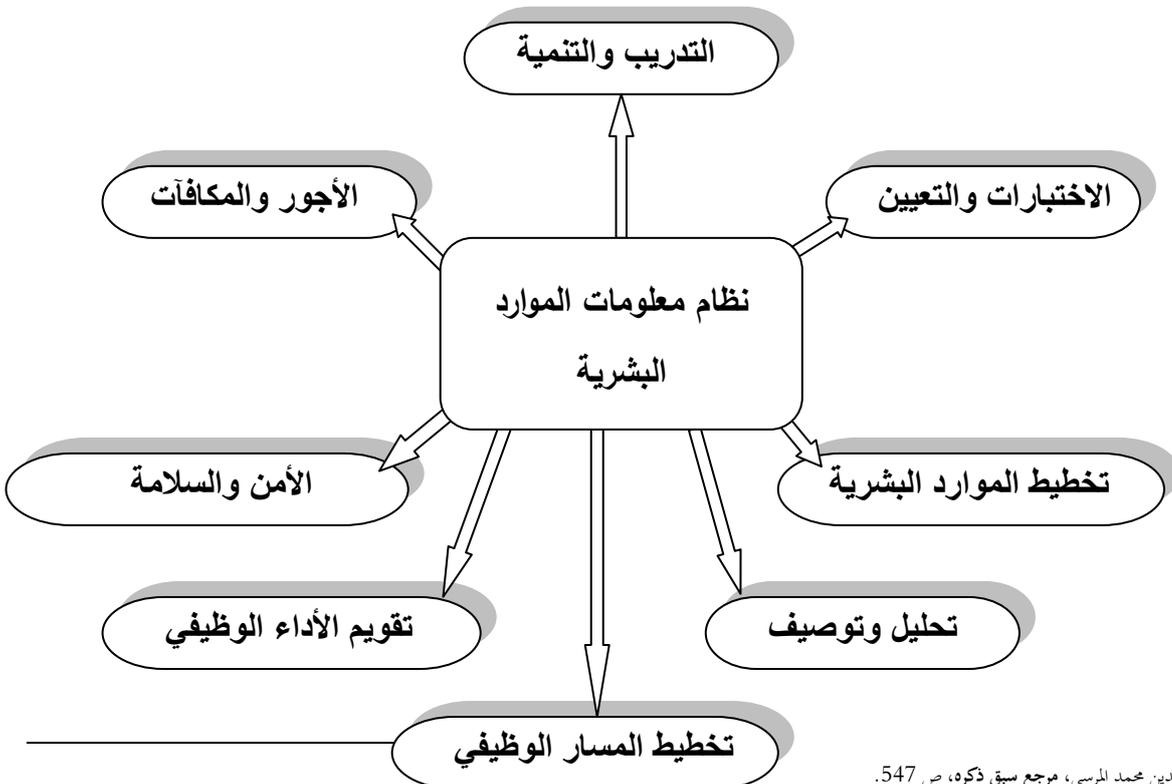
- تحديد الاحتياجات التدريبية بناء على تقارير الأداء المحتفظ بها في الكمبيوتر ونظام المعلومات؛

- إعداد الموازنات التدريبية؛

- تقييم البرامج التدريبية.¹

إن قاعدة المعطيات (البيانات) تتضمن المعطيات التدريبية (عدد المشاركين، محتوى البرنامج، تكلفة التدريب... الخ) وكذا معطيات حول البحوث والمجالات العلمية والمصادر المعرفية لمساعدة العاملين على الإطلاع على أحدث المستجدات العلمية. أما فيما يتعلق بتطبيقات التطوير المهني فتتمثل في تحديد الميول المهنية وقيم العمل والأهداف المهنية كالعاملين وكذا تقديم النصح والإرشاد لهم فيما يتعلق بالفرص المتوفرة في المنظمة (استحداث وظائف جديدة).

الشكل رقم (1-2): يوضح أهم مجالات استخدام نظام معلومات الموارد البشرية.



¹ - جمال الدين محمد المرسي، مرجع سبق ذكره، ص 547.

المصدر: : عبد الحميد عبد الفتاح المغربي، مرجع سبق ذكره، ص 36

ثانيا: متطلبات نجاح نظم معلومات الموارد البشرية

متطلبات نجاح نظام معلومات الموارد البشرية متعددة لكنها متكاملة مع بعضها البعض في التأثير على نجاح النظام ومن أهم ما يلي:¹

- ✓ تحديد أهداف وغايات الإدارة بشكل واضح التي يسعى النظام إلى تحقيقها؛
- ✓ التخطيط الفعال لاحتياجات النظام من الموارد المتعددة مما يتطلب بدوره اقتناع وتأييد الإدارة العليا بالمؤسسة بأهمية النظام من الموارد البشرية وتقديم الدعم المادي والمعنوي لذلك؛
- ✓ رفع درجة الوعي بأهمية نظم المعلومات في عملية اتخاذ القرارات والتخطيط والرقابة وغيرها؛
- ✓ سرعة تعميم النظام الآلي لمعلومات الموارد البشرية بدلا من النظام اليدوي لمعالجة البيانات؛
- ✓ العمل على التنسيق بين الإدارات الأخرى وإدارة الموارد البشرية لتزويدها بالمعلومات والبيانات الدقيقة؛
- ✓ تأسيس نظم معلومات موارد بشرية وإدارة خاصة بكل مؤسسة؛
- ✓ تحسين أوضاع المختصين في مجال المعلومات عن طريق وضع نظم خاصة بالأجر والحافز ارتباطا بطبيعة التخصص وأهمية ومجال عملهم؛
- ✓ تطوير النماذج والتقارير المتعلقة بمشكلات الموارد البشرية لتصبح صالحة للاستخدام الآلي عند تعميم استخدام النظام الآلي لمعلومات الموارد البشرية.

المبحث الثاني : الدراسات السابقة

يعد موضوع نظام معلومات الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية موضوع خصب للبحث باعتباره الحل المتوفر اليوم للزيادة في تنافسية المؤسسات بشتى أنواعها، ومن بين الدراسات التي تناولت هذا الموضوع نجد:

المطلب الأول: دراسات لها علاقة بالدراسات الحالية

إن الجهود المبذولة من طرف الباحثين في مختلف العلوم تزيد من ثقافتنا ومستوانا التعليمي والعملي ولهذا سنعرض بعض الدراسات التي تناولت مثل هذا الموضوع

¹ أمل إبراهيم أبو رحمة، مرجع سبق ذكره، ص 35

1) دراسة محمود علي الروسان. مثنى محمد العموش، دور نظام معلومات الموارد البشرية في الولاء التنظيمي، مجلة

كلية العلوم الاقتصادية، جامعة بغداد العدد 37

يهدف البحث إلى الوقوف على أداء نظام معلومات الموارد البشرية بمكونات (تخطيط الموارد البشرية، التوظيف، التدريب، التعويض، وتقويم الأداء) حيث ظهر مستوى أداء هذا النظام محدود متوسطة، أما الولاء التنظيمي كمتغير تابع فقد كان محدود متوسطة بمجالاته المختلفة وتبين أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية وأثر بين نظام معلومات الموارد البشرية وبين الولاء التنظيمي، إلا أن الأثر غاب بين مكون تخطيط الموارد البشرية والولاء التنظيمي، وأوصت الدراسة بضرورة زيادة الاهتمام وتفعيل دور هذا النظام في التخطيط والتوظيف والتدريب وتقييم الأداء.

2) دراسة معراج هوارى، أثر نظام معلومات الموارد البشرية في اقتصاد المعرفة، كلية العلوم الاقتصادية و علوم

التسيير، جامعة المسييلة

يهدف البحث إلى دراسة وتحديد أثر مخرجات نظام معلومات الموارد البشرية (الكمية، الوقت، المرونة) في اقتصاد المعرفة (تكلفة المعرفة، إنتاج المعرفة) وتحديد مستوى أهمية هذه المتغيرات. و من بين النتائج التي توصلت إليها الدراسة ما يلي:

✓ ضعف اهتمام في تطوير نظام معلومات الموارد البشرية مما يضمن الحصول على معلومات مفيدة لأغراض إدارة اقتصاد المعرفة؛

✓ ضعف مستوى و أهمية مخرجات نظام معلومات الموارد البشرية في المؤسسة؛

✓ ظهر عدم وجود تأثير خصائص نظام معلومات الموارد البشرية في المؤسسة مما يدل على عدم تحقيق فرضية البحث.

3) دراسة رائد عبد القادر حامد. إنعام عبد الجبار سلطان، توظيف تقانة المعلومات في تصميم نظام معلومات

الموارد البشرية المستند على الشبكة دراسة حالة في المعهد التقني / نينوى، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة

الموصل 2011

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد خطوات العمل على النظام من خلال الشبكة وباستخدام أدوات الدخول اللازمة للإدخال والتحديث لجميع بيانات النظام، واستخدام الصلاحيات الممنوحة لفئات محددة لسحب التقارير اللازمة من النظام وأخيراً تشغيله لغرض تجربته ثم تقديم التوصيات اللازمة. ومن بين النتائج المتوصل إليها ما يلي:

✓ يوفر النظام المقترح قاعدة معلومات ضخمة تحتوي على المعلومات الضرورية لكل منتسب في المعهد التقني / نينوى، كما يساعد النظام على الحفاظ على البيانات والمعلومات من الفقد أو الضياع؛

✓ يتيح النظام المقترح للمستفيد إمكانية الوصول السريع للمعلومات في مختلف الوحدات الإدارية من خلال

الربط بين الوحدات ذات العلاقة بالنظام المقترح، بالتالي يقلص النظام الجهد والوقت في الوصول للمعلومات؛

✓ يتيح النظام السرعة والدقة والموثوقية في إمكانية إدخال وتحديث البيانات وبوقت قصير ومن عدة وحدات

وبانتظام من خلال كلمات مرور تمنح للمخولين بالعمل على النظام؛

- ✓ يتم التعامل مع النظام من خلال الواجهات البينية والتي تمتاز بالبساطة في الاستخدام وعدم التعقيد؛
- ✓ إعداد التقارير والاستفادة منها في العملية الإدارية من خلال النظام المستند على الشبكة دون الحاجة إلى التنقل بين الوحدات لجمع المعلومات المطلوبة؛
- ✓ إمكانية البحث من خلال اسم المنتسب يعطي سرعة أكبر في الوصول إلى المعلومات، بدلاً من تصفح الأرشيف بحثاً عن معلومات تخص منتسب ما.

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

العاملين، مجلة العلوم الاقتصادية و الإدارية، مجلد19، العدد73، بغداد

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

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

5) دراسة أمل إبراهيم أبو رحمة، نظم معلومات الموارد البشرية و أثرها على فاعلية إدارة شؤون الموظفين بقطاع

غزة، مذكرة ماجستير 2005 .

تهدف الدراسة إلى التعرف على نظم معلومات الموارد البشرية المستخدمة في إدارة شؤون الموظفين بقطاع غزة وتقييم مجالات استخدامها وتحليلها بغرض الكشف عن الصعوبات التي تواجه تلك النظم، وتحد من كفاءتها وفعاليتها في توفير المعلومات الملائمة بدقة وفي الوقت المناسب.

و قد خلصت الدراسة النتائج التالية:

- ✓ تركيز إدارة شؤون الموظفين بالقطاع على استخدام النظم اليدوية وبالتحديد نظام الملفات مما يؤثر سلباً على فاعلية الإدارة؛
- ✓ توفر نظم معلومات الموارد البشرية المستخدمة المعلومات الخاصة بالموظف بنسب عالية من الدقة ؛
- ✓ نقص الكفاءة التكنولوجية والإدارية و التنظيمية ؛
- ✓ تدني كفاءة نظم معلومات الموارد البشرية من أهم العوامل المؤثرة على كفاءة الإدارة.

6) étude Ophelia Castillo étude, l'information et les ressources humaines dans les petites et moyennes entreprises de système, mémoire de maîtrise en 2012

الغرض من هذه الدراسة أنها تركز على نظام معلومات الموارد البشرية في الشركات الصغيرة والمتوسطة ويتسبب ذلك لتطوير نظام معلومات الموارد البشرية لضمان استدامتها ومواجهة المنافسة. وقد أظهرت النتائج المتحصل عليها لهذه الدراسة مايلي :

- ✓ الاستعانة بمصادر خارجية تتغير وفقا لحجم الشركة، وكلما كانت الشركة تميل إلى أصغر حجما وأكثر سيكون الاستعانة بمصادر خارجية لهذه العمليات؛
- ✓ لاحظنا أن درجة الأهمية التي تنسب إلى تنمية الموارد البشرية (التدريب) لا تتأثر بأهداف نظام المعلومات الموارد البشرية وتكون مختلفة حسب حجم أو قطاع نشاط الشركة؛
- ✓ وجدنا أنه لا يوجد نموذج واحد لنظام المعلومات الموارد البشرية (البرنامج) ويختلف وفقا لإدارة الموارد البشرية؛
- ✓ وبالإضافة إلى ذلك أظهرت هذه الدراسة أن الشركات الصغيرة والمتوسطة مقارنة مع الشركات الكبيرة الذين طوروا تعظيم نظام المعلومات الموارد البشرية أنها قادرة على تحقيق نفس الوظائف.

7) étude Ronan Vosnan, information sur les ressources humaines et son impact sur l'amélioration du système de gestion des ressources humaines, d'un MBA en gestion des ressources humaines, Octobre 2010

- هدفت الدراسة للنظر إلى ما يمكن أن تقوم به نظام معلومات الموارد البشرية ومساهمتها في تحسين وظيفة الموارد البشرية لخدمة الشركة، من خلال كيفية الاستفادة المثلى من الموارد البشرية
- خلصت الدراسة النتائج بمعدل الاستجابة التي وصل إليها الباحث إلى نتيجة مرضية
- ✓ وجدنا أن تكنولوجيا المعلومات يمكن أن تحسن من ميزات العمل لنمذجة المهام من قبل الجهات الفاعلة في تنفيذ عملية تجارية، مما يسمح للجهات الفاعلة للوصول إلى البيانات؛
 - ✓ لاحظنا أن دورها الأساسي هو توفير بيانات موثوقة في الوقت الحقيقي والقيام بالتحسين المستمر في إنتاجية وظيفة الموارد البشرية؛
 - ✓ لاحظنا أن نظام معلومات الموارد البشرية ليس مجرد نظام الكمبيوتر ولكن يشمل أيضا الناس والسياسات والممارسات والمعلومات اللازمة لأداء وظيفة الموارد البشرية؛
 - ✓ كما يمكن الاستنتاج من أنه لا يوجد نموذج واحد لنظام معلومات الموارد البشرية.

المطلب الثاني: محل الدراسة من الدراسات السابقة

سعت الدراسة الحالية إلى معرفة مدى أهمية نظام معلومات الموارد البشرية في فعالية تسيير الموارد البشرية الذي تمر به المؤسسات الجزائرية، والتعرف على أنواع نظام معلومات الموارد البشرية المستخدمة باعتبار أن هذا النظام أصبح شيء ضروري داخل المؤسسات يجب العمل به واستخدام الأسلوب الأنسب لجعله أكثر كفاءة وفعالية

وبعد إطلاعنا على الدراسات السابقة تبين أنه يوجد تشابه مع دراستنا الحالية خاصة في الجانب النظري ومن خلال إرساء فكرة أن نظام معلومات الموارد البشرية عملية منظمة يتم من خلالها الحصول المستمر على البيانات المتعلقة بكافة شؤون الموارد البشرية في المنظمة لاستخدامها كأساس وقاعدة في عمليات اتخاذ القرارات ، وفي الأدوات المستخدمة في جميع الدراسات تم استعمال استمارة الاستبيان وتحليل بياناته من خلال برنامج الحزمة الإحصائية، وهي نفس الأدوات المستعملة في الدراسة الحالية ما عدا دراستين اعتمدت على دراسة حالة فقط.

- ✓ بالنسبة للدراسة الأولى اختلفت عن دراستنا من حيث تناولها للولاء التنظيمي في القطاع الفندقي فقط، أما دراستنا فقد تناولت مؤسسة صناعية.
- ✓ بالنسبة للدراسة الثانية اختلفت عن دراستنا من حيث تناولها لاقتصاد المعرفة حيث يرى الباحث أن نظام معلومات الموارد البشرية لها دورا أساسيا في إدارة المعرفة من خلال أنه يحقق اقتصاد المعرفة عن طريق ما يزوده للإدارة من معرفة
- ✓ بالنسبة للدراسة الثالثة اختلفت عن دراستنا من حيث اعتمادها المنهج الوصفي التجريبي باستخدام الأدوات (المقابلة والملاحظة)، عكس دراستنا التي اعتمدت على استخدام الاستبيان.
- ✓ بالنسبة للدراسة الرابعة اختلفت عن دراستنا من حيث تناولها لكفاءة نظم معلومات الموارد البشرية على وظيفة واحدة من وظائف إدارة الموارد البشرية ألا وهي تقييم أداء العاملين عكس دراستنا التي تناولت جميع الوظائف.
- ✓ بالنسبة للدراسة الخامسة اختلفت عن دراستنا من حيث اعتماد الباحثة في بناء الاستبيان على أنواع نظم معلومات الموارد البشرية وتأثيرها على وظائف إدارة الموارد البشرية عكس دراستنا التي اعتمدت في بناء الاستبيان على مكونات نظم معلومات الموارد البشرية وأثره على وظائف إدارة الموارد البشرية.
- ✓ بالنسبة للدراسة السادسة والسابعة اختلفت عن دراستنا من حيث التركيز على نظام معلومات الموارد البشرية في الشركات الصغيرة والمتوسطة واعتمادها على المنهج الوصفي التجريبي باستخدام الأدوات (المقابلة والملاحظة)

خلاصة الفصل :

مما تقدم يتضح لنا أن العلاقة بين إدارة الموارد البشرية و نظام معلومات الموارد البشرية جدوى متداخلة و ايجابية حيث أن هذه الأخيرة هو النظام الذي يتم تصميمه بوظيفة محددة في إطار عمليات المنظمة، و للتحديد بقيام إدارة الموارد البشرية و السعي بصفة أساسية إلى توفير المعلومات التي يحتاجها المديرون لاتخاذ القرارات المتعلقة بفاعلية و كفاءة استخدام العنصر البشري، و الرفع من مستوى أدائه ليؤدي دوره في تحقيق الأهداف التنظيمية و تحقيق المؤسسة ميزة تنافسية في محيطها. وهذا ما نحاول اكتشافه في الجانب الواقعي من خلال دراسة الحالة في الفصل الثاني لمؤسسة ليند غاز ورقلة

الفصل الثاني

دراسة ميدانية لعلاقة نظام المعلومات بالموارد البشرية بإدارة الموارد البشرية في مؤسسة البند عاز

تمهيد:

الجانب النظري هو بمثابة القاعدة التي يبنى عليها الباحث دراسته، ولكنه لا يكفي لوحده إذ لا بد أن يكون هناك جانب تطبيقي لإثبات وتأكيد هذه الدراسة، وذلك لمعرفة مدى مطابقة المعلومات التي وردت في الفصول النظرية مع الجانب التطبيقي، أي تحويل المعطيات الكيفية إلى معطيات كمية وبواسطتها يستطيع الباحث أن ينفى أو يثبت متغيرات البحث. وتشمل دراستنا في هذا الفصل على مبحثين أساسيين حيث سنتناول في :

المبحث الأول : الطريقة والأدوات؛

المبحث الثاني : عرض ومناقشة نتائج الدراسة.

المبحث الأول: الطريقة والأدوات

يتناول هذا المبحث وصفا لمنهج وأفراد عينة ومجتمع الدراسة، وكذلك أداة الدراسة وطرق إعدادها وصدقها، كما يتضمن هذا المبحث المعالجة الإحصائية التي تم الاعتماد عليها في تحليل الدراسة.

المطلب الأول : تقديم بميدان الدراسة

يعد العاملون في المؤسسة المورد الأساسي لإستراتيجياتها التنافسية، فتحفيز الموارد البشرية تحقق للمنظمة النجاح و التميز في بيئة شديدة التنافس، من ثم سيكون أساس الميزة التنافسية مستقبلا هو قدرة الإدارة على وضع هيكل جيد يستطيع توليد القيمة.

الفرع الأول : تعريف ومهام مؤسسة ليند غاز الجزائر - وحدة ورقلة - Linde Gaz Algérie

نتعرض في هذا المطلب إلى شركة ليند غاز الجزائر وحدة ورقلة والتي هي موضوع الدراسة بإضافة إلى أهم المهام التي تقوم بها.

أولا: تعريف مؤسسة ليند غاز الجزائر - وحدة ورقلة:

"GI" هي مؤسسة تدرج تحت شركة المساهمة "SPA" برأسمال قدره 1500 مليون دج، وهي مؤسسة متواجدة في جميع أنحاء الوطن من خلال شبكة تتألف من تسعة (9) وحدات وهذا بعد ما كانت تتكون من 7 وحدات : الجزائر، عنابة، قسنطينة، رغاية، وهران، البويرة، سيدي بلعباس، أزيو، سكيكدة، والعديد من نقاط البيع المتواجدة في ولايات الوطن. وهي تضمن إنتاج وتوزيع مختلف الغازات الصناعية والطبية لمختلف القطاعات الاقتصادية مثلا: الرياضة، الصناعة، الصحة، الفلاحة، والبحوث التكنولوجية.

تعتبر هذه الوحدة من أقدم المصانع في منطقة الجنوب الشرقي، حيث انطلق الإنتاج بالوحدة في سنة 1960 كانت الوحدة في هذا التاريخ تقع خارج المدينة، ولكن المدينة زحفت على الوحدة وشملتها، والوحدة تقع حاليا على مساحة تبلغ 11455م²، وآخر توسع كان في سنة 1993، وشملت 2455 م²، تغطي هذه الوحدة الطلب على الغازات الصناعية في منطقة الجنوب من الوطن، وعلى وجه التحديد تغطي طلب الولايات: غرداية، الوادي، أدرار الأغواط، تلمسان، إيزي. وتشرف على مركزين للتوزيع، هما: مركز غرداية، ومركز تقرت. كما كانت تعتبر الممون الوحيد لمؤسسات البترولية في حاسي مسعود وعين صالح وبركاوي وحاسي الرمل، عين أميناس.

ثانيا: مهام مؤسسة ليند غاز الجزائر وحدة ورقلة:

تكمّن مهمة مؤسسة ليند غاز الجزائر وحدة ورقلة في إنتاج وتوزيع مجموعة متنوعة من الغازات الصناعية وتتمثل في الحالات التالية:

- الحالة غازي سائلة (منتجات مصنعة): الأزوت السائل، الأستلين .
- الحالة الغازية والمضغوطة (منتاج مكيفة) : وهي تلك المنتجات التي تحول من حالتها السائلة إلى غازات سواء أنتجت في الوحدة أو جلبت من خارجها وهي :
- أوكسجين غازي OG؛

- أزوت غازي Ng؛
- ثاني أكسيد الكربون قارورات Co2؛
- أرجون غازي Arg G؛
- خليط ثاني أكسيد الكربون Co2/أرجون Argon .

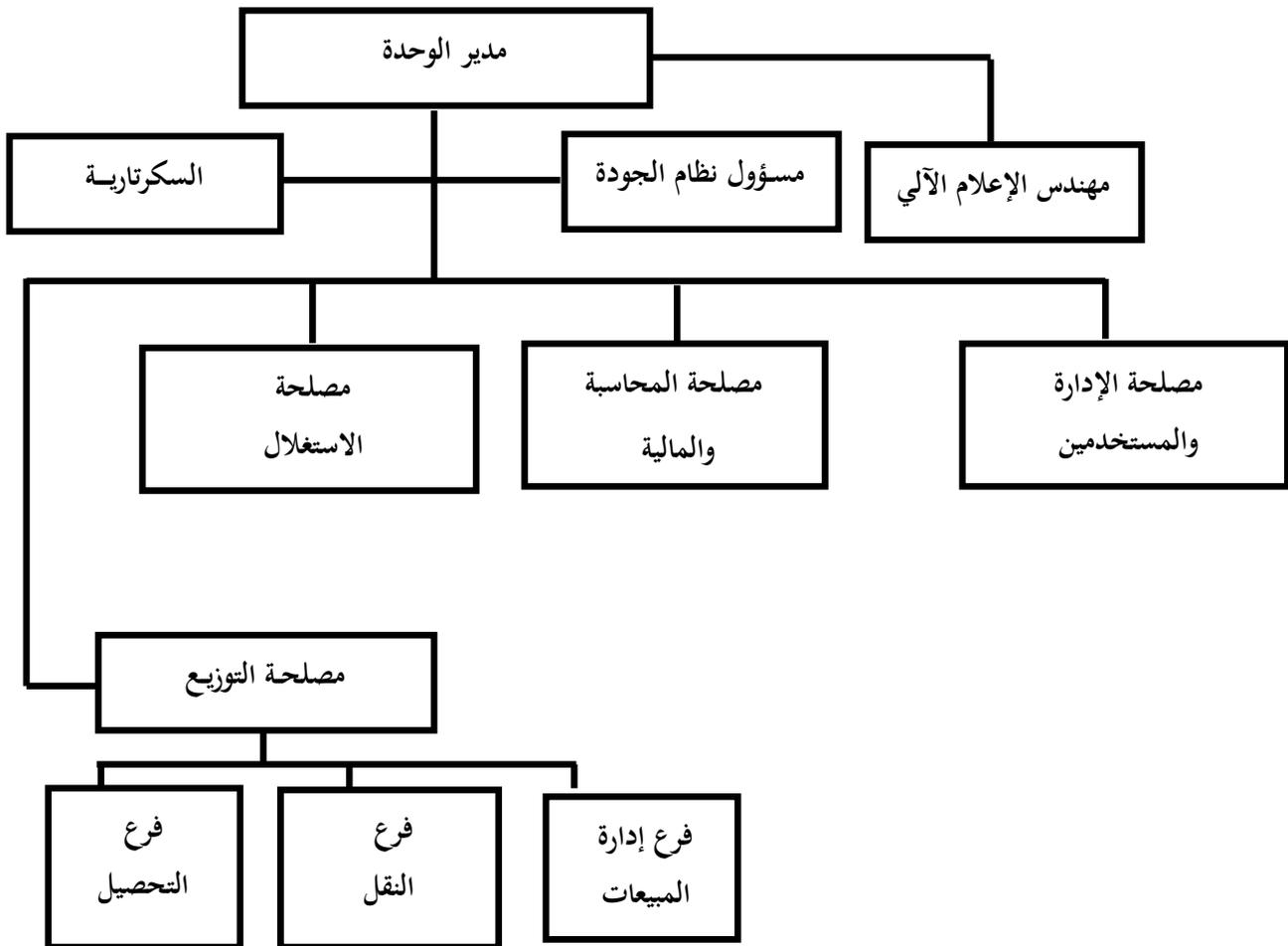
يتم توزيع السائلة: حسب الحالات التالية :

- الحالة السائلة : يتم توزيعها في صهاريج مخصصة لذلك : يتم تحويلها إلى مستودعات المشترين؛
- الحالة الغازية والمضغوطة : توزع في قارورات مسترجعة معبأة ومحفوظة من طرف المؤسسة تقوم المؤسسة بتلبية حاجات مختلف القطاعات الاقتصادية والاجتماعية السالفة الذكر.

الفرع الثاني : الهيكل التنظيمي للوحدة ومختلف المصالح المكونة لها

أولا: الهيكل التنظيمي للوحدة

الشكل رقم (2-1): يمثل الهيكل التنظيمي للوحدة:



المصدر: مصلحة إدارة الموارد البشرية بالوحدة

ثانيا: مهام ومسؤوليات المصالح بالوحدة:

1: مدير الوحدة

يعمل تحت سلطة الرئيس المدير العام لمؤسسة ليند غاز، إذ يعمل من أجل تحقيق الأهداف التي تحددها المديرية العامة لمؤسسة ليند غاز وذلك فيما يخص سياسات الإنتاج وسياسات التوزيع وسياسات الجودة؛ كما يسهر على استمرار نشاط الوحدة والدفاع عليها وتوجيه سياساتها القصيرة والمتوسطة وطويلة الأجل التي تعتبر امتدادا لسياسات المديرية العامة للمؤسسة، ولهذا يجب عليه أن يضمن للوحدة ما يلي:

- زيادة المرودية بشكل مستمر؛
- ظروف عمل مقبولة ومناسبة للعمال والموظفين؛
- تلبية حاجات الزبائن من حيث المنتجات بالجودة الجيدة والخدمات المتميزة، وذلك في ظل احترام العقود من ناحية الكم والكيف وآجال التسليم؛
- احترام كل القيود التي يفرضها محيط المؤسسة والمتمثلة في احترام القانون والقواعد الجنائية والشروط المدنية والبيئية؛
- التأكد من حسن تسيير وتنظيم الوحدة؛
- يعتبر المسؤول على إعداد وتنفيذ التنظيمات العامة للوحدة. كما حددها المديرية العامة وهو المسؤول على إسناد المسؤوليات والسلطات داخل الوحدة؛
- حسب توجيهات المديرية العامة عليه أن يضمن تلبية حاجات الوحدة فيما يخص التكوين و التمهين، وذلك عن طريق تطبيق خطط التكوين و التمهين المتعلقة بالوحدة؛
- عليه الاندماج في سياسة الجودة للمؤسسة، وذلك عن طريق تحليل وفهم الأهداف الجديدة التي تؤدي إلى تحسين الجودة، وذلك بتوفير كل الوسائل اللازمة لتحقيق هذه الأهداف؛
- يقدم تقرير لرئيس المدير العام للمؤسسة حول نظام الجودة بشكل دوري؛
- يساهم في تحضير الهيكل التنظيمي للوحدة.

2: مسؤول الجودة

من الناحية الهيكلية هو تحت سلطة مدير الوحدة، لكن عمليا هو تابع للمسؤول العام للجودة على مستوى المديرية العامة، وذلك عبر المسؤول الجهوي للجودة في إطار مهامه تحول له السلطات التالية:

- تسيير نظام الجودة على مستوى الوحدة؛
- يوقف عمليات الإنتاج إذا كانت غير مطابقة لشروط الجودة المحددة؛
- يساهم في إعداد شروط جودة المنتجات المنتجة على مستوى الوحدة؛
- يدير كل الوثائق الداخلية والخارجية المرتبطة بالجودة؛
- يتابع التعديلات التي تطرأ على المقياس والخصائص والنصوص والتنظيمات المتعلقة بالجودة في الوثائق الخارجية؛
- يساعد في حل المشاكل المتعلقة بالجودة؛

- يدير المؤشرات المرتبطة بالجودة؛
- يحسب ويكوّن العمال في كل ما يتعلق بالجودة؛
- يجمع كل المعلومات المتعلقة باعتراضات الزبائن ويساهم في تصحيحها وتحسينها؛
- يقوم بمراقبة الجودة بواسطة خطط يتم إعدادها مسبقاً؛
- يقدم تقرير لمدير الوحدة و المسؤول الجهوي للجودة في الاجتماعات الدورية.

3: مصلحة الاستغلال

تحت سلطة مدير الوحدة وبالتنسيق العملي مع مديرية الإنتاج على مستوى المديرية العامة، يقوم رئيس مصلحة الاستغلال بالمهام التالية:

3-1- قسم الإنتاج:

- يضمن الإنتاج في الوحدة حسب شروط الكفاءة والتكلفة والأزمة الموجودة في الميزانية السنوية التقديرية للإنتاج؛
- يشرف على مراقبة جودة المواد الأولية و المنتجات التامة التابعة لمصلحته؛
- يساهم في إعداد مخطط الاستثمار الخاص بوسائل الإنتاج التابعة لمصلحته؛
- يحدد الحاجات اللازمة في حالة تغير طرق الصنع ويساهم في تحديث هذه الطرق؛
- يسهر على متابعة التطور التكنولوجي لوسائل الإنتاج المستخدمة في مصلحته؛
- يساهم في اختيار وسائل الإنتاج؛
- يوفر ويتابع ويستغل كل البيانات الإحصائية المرتبطة بالإنتاج.

بصفته رئيس مصلحة الاستغلال على مستوى الوحدة يعتبر مسؤولاً ومنسقاً لنشاطات قسم الإنتاج وقسم التموين وقسم الصيانة.

3-2- قسم الصيانة:

- تحت سلطة رئيس قسم الاستغلال وبالتنسيق العملي مع مديرية الإنتاج للمؤسسة، يقوم رئيس قسم الصيانة بالمهام التالية:
- يسيّر بطريقة مثلى كل الآلات والمعدات وتجهيزات والوسائل الأخرى المستخدمة في الإنتاج؛
 - يخطط لعمليات الصيانة الوقائية مع الأخذ بعين الاعتبار حاجات مصلحة الاستغلال؛
 - يسيّر ويتابع حالة كل آلة أو تجهيز على حدى، وذلك من خلال مسك بطاقة تاريخية في ملف كل آلة (تحتوي البطاقة على الصيانة والإصلاحات وساعات العمل وساعات التوقف...)
 - يساهم في اختيار المؤسسات المكلفة بالصيانة، ويشرف على خدماتها في المؤسسة؛
 - يوفر ويتابع ويستغل كل المعطيات الإحصائية المتعلقة بالصيانة (مثل: متوسط وقت العمل متوسط وقت التوقف...)، وذلك بهدف تقليص التكلفة؛
 - يساهم في إعداد مخطط الإنتاج السنوي؛
 - يضمن ويتابع حالة تجهيزات بواسطة الرقابة عن طريق القياس والتجربة؛

- يلي عن طريق الصيانة الإصلاحية كل طلبات التصليح المقدمة له حسب شروط الأولوية؛
- يسهر على التطور التكنولوجي للمعدات والتجهيزات المستخدمة في الصيانة؛
- يحدد الحاجات اللازمة للوحدة من قطع الغيار والقطع الاستهلاكية الخاصة بالمعدات والتجهيزات؛
- يعلم رئيس مصلحة الاستغلال بمحوصلة نشاط الصيانة عن طريق اللقاءات الخاصة من أجل متابعة الأهداف التي حددت له.

3-3- قسم التموين:

رئيس قسم التموين يعمل تحت سلطة رئيس مصلحة الاستغلال وبالتنسيق العملي مع دائرة التموين على مستوى المديرية العامة، ويقوم هذا القسم بالمهام التالية:

- يلي حاجات الوحدة من المواد الأولية واللوازم، والمواد الاستهلاكية وفقا لما هو محدد في الميزانية التقديرية لتموين؛
- يحدد بالتعاون مع مختلف مصالح وأقسام الوحدة حاجات الوحدة من المواد الواجب شرائها؛
- يقوم بإعداد طلبيات الشراء حسب الخصائص والميزات المحددة، ويتأكد منها قبل الاستعمال؛
- يختار ويتابع ويقيم كفاءة الموردين؛
- يحول كل المعلومات المتعلقة بكفاءة الجودة (العيوب وتحسينات) للجهات المعنية؛
- يقوم بكل أعمال التقييم الخاصة بالموردين بالتعاون مع مسؤول الجودة؛
- يشرف على المشتريات ويتحقق منها، من حيث الكم والنوع والوثائق؛
- يحدد قواعد تخزين المواد وفقا لشروط الأمانة المعمول بها؛
- يحدد قواعد الدخول للمخازن؛
- يدير تدفق المواد وقطع الغيار اللازمة لاستمرارية النشاط؛
- يدير الصفقات التجارية من ظهور الحاجة إلى تليبتها من طرف المستعمل؛
- يجعل علاقة الجودة وتكلفة أمثل ما يمكن بالنسبة للمواد الأولية والموردين والمشتريات، وذلك عن طريق:
 - تطبيق مقاييس الجودة المطلوبة؛
 - تحديد الكميات اللازمة لنشاط؛
 - إجراءات الصنع.
- يحدد المستوى الأمثل لمخزون المواد واللوازم المشتراة؛
- يعلم رئيس مصلحة الاستغلال بمحوصلة نشاط قسم التموين عن طريق اللقاءات الخاصة من أجل متابعة الأهداف المحددة للقسم؛
- يعلم مصلحة المالية ودائرة التموين على مستوى المديرية العامة بنشاط القسم بواسطة تقارير دورية.

4: مصلحة الإدارة والمستخدمين:

تحت سلطة مدير الوحدة وبالتنسيق العملي مع مديرية الموارد البشرية في المؤسسة يقوم رئيس مصلحة الإدارة والمستخدمين بالمهام التالية:

- يبحث على الكفاءات اللازمة والمتطابقة مع حاجات الوحدة؛
- يضمن متابعة إدارية ملفات المستخدمين ويسير الأجور؛
- يحدد ويتابع مخطط التكوين في الوحدة، وذلك بالأخذ بعين الاعتبار حاجات المصالح وأهداف مدير الوحدة وأهداف مديرية الموارد البشرية على مستوى المؤسسة؛
- يستغل وينشر كل المعلومات المدونة حول تطور تكوين العمال في الوحدة؛
- يدير كل بطاقات مناصب الشغل في الوحدة؛
- يضمن وصول المعلومات العامة للمعنيين عن طريق المعلقات؛
- يسير النزاعات في الوحدة؛
- يختار ويقوم ويتابع كفاءة مقدمي خدمات التكوين للوحدة؛
- يحول المعلومات المتعلقة بالكفاءة (العيوب والتحسينات) لمسؤول الجودة؛
- يقوم بعمليات التصحيح لمقدمي خدمات التكوين للوحدة بالتعاون مع مسؤول الجودة؛
- يقوم بعمليات الرقابة على الجودة عند مقدمي خدمات التكوين للوحدة؛
- يقدم شهريا لمديرية الموارد البشرية على مستوى المؤسسة عرضا حول نشاط مصلحة الإدارة والمستخدمين.

5: مصلحة المالية والمحاسبة:

تحت سلطة مدير الوحدة وبالتنسيق العملي مع مدير المالية في المؤسسة تقوم مصلحة المالية والمحاسبة بالمهام التالي:

- الإسهام في إعداد ومتابعة الميزانيات التقديرية؛
- نراقب المعطيات المالية والمحاسبة على مستوى الوحدة؛
- يتابع تطور الخزينة والعلاقات مع الهيئات المالية؛
- يقوم بالمسك المحاسبي لعمليات الوحدة وفقا لقواعد المخطط المحاسبي الوطني؛
- يعد تقارير ثلاثية وسنوية حول النشاط المالي للوحدة ويقدمها لمديرية المالية في المؤسسة؛
- يعد شهريا تقرير حول خزينة الوحدة ويقدمه للمديرية المالية للمؤسسة؛
- يساهم في تحديد التكاليف والنتائج المستخلصة من عمليات التحسين والتطوير.

المطلب الثاني : الإطار المنهجي للدراسة

يتناول هذا المبحث وصفا لمنهج الدراسة و لأفراد مجتمع الدراسة وعينته، وكذلك أداة الدراسة المستخدمة وطرق إعدادها، وصدقها وثباتها، كما يتضمن هذا المبحث وصفا للإجراءات التي قامت بها الطالبة في تقنين أدوات الدراسة وتطبيقها، وأخيرا المعالجات الإحصائية التي اعتمدت عليها الطالبة في تحليل الدراسة، حيث سيتم تناول إجراءات الدراسة بالتفصيل وذلك على النحو التالي:

1) منهج الدراسة :

انطلاقا من طبيعة الدراسة والأهداف التي تسعى لتحقيقها، وهي معرفة إلى أي مدى يتم تطبيق نظام معلومات الموارد البشرية في إدارة الموارد البشرية، وقياس فعاليتها في تطوير هذه الموارد بمؤسسة ليند غاز ورقلة، كعينة من المؤسسات الغازات الصناعية بالجزائر، تستعمل الطالبة في هذه الدراسة أسلوب البحث الاستطلاعي الكشفي والذي يعتبر مهما في أخذ القرارات التي تخص ميدانا معيناً، كما يكون مفيدا في بلورة بعض الافتراضات والتنبؤات، وهو يندرج تحت المنهج الوصفي المناسب لأهداف الدراسة.

2) وسائل جمع البيانات :

اعتمدت هذه الدراسة على عدد من المصادر تتمثل فيما يلي :

✓ **مصادر أولية :** تتمثل في البيانات الخاصة بمفردات عينة الدراسة والذين وجهت لهم قائمة الاستقصاء وذلك لقياس المتغيرات التي تقوم عليها الدراسة، وتضمنت قائمة الاستقصاء مجموعة من الأسئلة التي قاست متغيرات مستقلة المتمثلة في تحديد نظام معلومات الموارد البشرية، و تنفيذه ومن تم تقييمه، بواسطة استبيان خاص طور خصيصا لأغراض هذه الدراسة

✓ **مصادر ثانوية :** تتمثل في كتب ورسائل جامعية و مجالات ومن خلال شبكة الأنترنت

3) مجتمع وعينة الدراسة :

يتكون مجتمع الدراسة من جميع الموظفين الإداريين العاملين في مختلف إدارات مؤسسة ليند غاز ورقلة بمستوياتهم الإدارية المختلفة، و تقدر عددهم 48 موظف وموظفة، تم توزيع 45 استبيان على جميع موظفين الإدارة بمؤسسة ليند غاز ورقلة استردت 43.

4) أداة الدراسة :

تم استخدام الاستبيان في دراسة ميدانية وذلك لما لها مميزات تتمثل بوضوح المعلومات وسهولة الحصول عليها حيث تم تصميم الأسئلة ذات النهايات المغلقة وذلك لسهولة وسرعة الإجابة عليها من قبل المبحوثين، أيضا لسهولة تحليلها، وقامت الطالبة بتفريغ وتحليل الاستبيان من خلال استخدام برنامج (SPSS) الإحصائي صممت الطالبة الاستبيان في صورته الأولية على ثلاثة أجزاء وهي :

✓ **الجزء الأول السمات الشخصية :** يهدف هذا الجزء إلى جمع البيانات الديموغرافية فيما يتعلق بأفراد عينة الدراسة

فاشتمل على متغيرات شخصية و وظيفية: الجنس، المستوى التعليمي، سنوات الخبرة، العمر.

✓ الجزء الثاني: تقييم نظام معلومات الموارد البشرية: يهدف هذا الجزء إلى استكشاف واقع ممارسة نظام

معلومات الموارد البشرية في مؤسسة ليند غاز ورقلة من وجهة نظر فئة الموظفين.

الجدول رقم (2-1) : مكونات نظام معلومات الموارد البشرية و أثرها على إدارة الموارد البشرية

الرقم	المجال	عدد الفقرات
01	المدخلات	07
02	العمليات	06
03	المخرجات	11
04	التخطيط	02
05	التوظيف	02
06	التعويضات	02
07	التدريب	03
08	تقييم الأداء	02
	مجموع الفقرات	35

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

1-4. الاختبارات الخاصة بأداة الدراسة (الاستبيان):

يعرف صدق الأداة بأنه عملية تأكد من أن الأداة المستخدمة في هذه الدراسة تقيس بالفعل ما ينبغي أن يقاس، تم التحقق من الاستبيان بعدة طرق كما يلي :

1-4-1. صدق المحتوى: يهدف التأكد من مدى انسجام فقرات الاستبيان مع ما أعدت لقياسه تم عرضها على مجموعة من

المحكمين تألفت من (04) أعضاء متخصصين في الإدارة والإحصاء وقد استجابت الطالبة آراء السادة المحكمين وقامت بإجراء ما يلزم من حذف وتعديل في ضوء مقترحاتهم بعد تسجيلها في نموذج تم إعداده، و بذلك خرج الاستبيان في صورته شبه النهائية ليتم تطبيقه على العينة الاستطلاعية.

1-4-2. العينة الاستطلاعية: طبقت الدراسة على عينة استطلاعية (تجريبية) من مجتمع الدراسة مكونة من (48) موظف

وموظفة، تم اختيارهم من خارج العينة للتعرف على مدى فهم المبحوثين للعبارات و الألفاظ المستخدمة و درجة وضوحها وذلك من خلال توزيع (45) استبيان على عينة عشوائية من مجتمع الدراسة، وقد نتج عن هذه الدراسة إدخال بعض التعديلات.

1-4-3. صدق الاتساق الداخلي لفقرات الاستبيان: تم حساب الاتساق الداخلي لفقرات الاستبيان على عينة الدراسة

البالغة (38) مفردة، وذلك بحساب معاملات الارتباط بين كل فقرة والدرجة الكلية للمجال التابع له كما هو موضح في الجداول الموالية :

1-3-1-4. الصدق الداخلي لفقرات المجال الأول : تحديد المدخلات

الجدول رقم (2-2): معاملات الارتباط بيرسون بين كل فقرة من فقرات المجال الأول والدرجة الكلية له

المجال	الرقم	الفقرات	معامل الارتباط	مستوى المعنوية
المدخلات	1	لنظام المطبق قدرة عالية على تحويل البيانات إلى معلومات ذات قيمة.	0.551**	0.000
	2	لنظام المعلومات بيانات محدثة عن النشاطات التي ينفذها موظفو المؤسسة.	0.399*	0.013
	3	لنظام المعلومات بيانات تخص الموارد البشرية القائمة على أنجاز الأعمال.	0.557**	0.000
	4	يوفر نظام المعلومات بيانات محدثة تخص عمليات البحث والتطوير بالمؤسسة.	0.401*	0.013
	5	لنظام المعلومات بيانات محدثة عن نشاطات المكلفين.	0.454**	0.004
	6	نظام المعلومات بيانات محدثة لها علاقة بالنشاطات التي يقدمها المكلفون.	0.542**	0.000
	7	لنظام المطبق قدرة عالية على تصفية البيانات واستبعاد البيانات غير المفيدة.	0.508**	0.001
T 1			1	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

جدول رقم (2-2): يبين معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات المحور الأول (تحديد المدخلات) والمعدل الكلي لفقراته، و الذي يبين أن معاملات الارتباط وتتراوح ما بين (0.399 و 0.557) ودالة عند مستوى دلالة (0.001)، و بذلك تعتبر فقرات المحور الأول صادقة لما وضعت لقياسه.

1-3-1-4. الصدق الداخلي لفقرات المجال الثاني : تحديد العمليات

جدول رقم (2-3) : معاملات الارتباط بيرسون بين كل فقرة من فقرات المجال الثاني والدرجة الكلية له

المجال	الرقم	الفقرات	معامل الارتباط	مستوى المعنوية
العمليات	8	لنظام المطبق قدرة عالية على فهرسة البيانات (تصنيفها وترتيبها).	0.397*	0.014
	9	يمكن للنظام المطبق إضافة معلومات جديدة لم تكن موجودة.	0.544**	0.000
	10	يمكن للنظام المطبق تخزين المعلومات لحين ظهور الحاجة إليها.	0.472**	0.003
	11	يتم استرجاع المعلومات التي تم تخزينها عند الحاجة إليها من قبل المستخدم.	0.548**	0.000
	12	يمكن لنظام المطبق حذف المعلومات القديمة غير المفيدة.	0.496**	0.002
	13	يمكن لنظام المطبق تقديم معلومات بصيغ مختلفة حسب حاجة المستخدمين.	0.491**	0.002
	T 2			1

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

جدول رقم (2-3) يبين معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات المحور الثاني (تحديد العمليات) والمعدل الكلي لفقراته، و الذي يبين أن معاملات الارتباط تتراوح ما بين (0.397 و0.548) ودالة عند مستوى دلالة (0.01)، حيث أن مستوى الدلالة لكل فقرة أكثر من (0.01) و بذلك تعتبر فقرات المحور الثاني صادقة لما وضعت لقياسه

4-3-3-3. الصدق الداخلي لفقرات المجال الثالث: تحديد المخرجات

جدول رقم (2-4): يبين معاملات الارتباط بيرسون بين كل فقرة من فقرات المجال الثالث والدرجة الكلية له

المجال	الرقم	الفقرة	معامل الارتباط	مستوى المعنوية	
المخرجات	14	يمكن لنظام المطبق اجراء تعديلات على المعلومات تناسب التغيير الحاصل.	*0.323	0.048	
	15	تتصف المعلومات التي يقدمها نظام المعلومات المطبق بسهولة الفهم استخدامه.	**0.441	0.006	
	16	تتصف المعلومات التي يقدمها نظام المعلومات المطبق بالدقة.	*0.387	0.016	
	17	تتميز المعلومات التي يوفرها نظام المعلومات المطبق بإمكانية الاعتماد عليها.	*0.404	0.012	
	18	تتميز المعلومات التي يوفرها نظام المعلومات المطبق بأنها تقدم في الوقت المناسب.	**0.518	0.001	
	19	تتسم المعلومات التي يوفرها نظام المعلومات المطبق بسهولة المقارنة.	**0.667	0.000	
	20	تتسم المعلومات التي يقدمها نظام المعلومات المطبق بأنها خالية من التحيز والخطأ.	**0.436	0.006	
	21	يتميز نظام المعلومات المطبق بسهولة فهمه واستخدامه.	**0.454	0.004	
	22	يتميز نظام المعلومات المطبق بالمرونة.	**0.507	0.001	
	23	يتصف نظام المعلومات المطبق بسرعة الاستجابة لمتطلبات العمل.	**0.479	0.002	
	24	يتسم نظام المعلومات المطبق بتوفيره لطرق للسيطرة على المشاكل والأخطاء.	*0.326	0.046	
	T3			1	

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

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

جدول رقم(2-4) يبين معاملات الارتباط بيرسون بين كل فقرة من فقرات المجال الثالث (المخرجات) والمعدل الكلي لفقراته، والذي يبين أن معاملات الارتباط تتراوح ما بين (0.323 و0.667) ودالة عند مستوى دلالة (0.01)، حيث أن مستوى الدلالة لكل فقرة أقل من (0.01) وبذلك تعتبر فقرات المحور الثالث صادقة لما وضعت لقياسه.

4-3-1-4. الصدق الداخلي لفقرات المجال الرابع: تحديد التخطيط

جدول رقم(2-5): يبين معاملات الارتباط بيرسون بين كل فقرة من فقرات المجال الرابع والدرجة الكلية له

مستوى المعنوية	معامل الارتباط	الفقرات	الرقم	التخطيط
0.000	**0.848	يتم الاعتماد على نظام المعلومات المطبق في إعداد التقارير والخطة وتوفير احتياجات متخذ القرار.	01	
0.000	**0.823	يساعد نظام المعلومات في تخطيط وتحديد الأهداف ورسم الاستراتيجيات الملائمة للمؤسسة.	02	
	1			T4

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

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

جدول رقم(2-5) يبين معاملات الارتباط بيرسون بين كل فقرة من فقرات المجال الرابع (تحديد التخطيط) والمعدل الكلي لفقراته، والذي يبين أن معاملات الارتباط تتراوح ما بين (0.823 و0.848) ودالة عند مستوى دلالة (0.01)، حيث أن مستوى الدلالة لكل فقرة أقل من (0.01) وبذلك تعتبر فقرات المحور الرابع صادقة لما وضعت لقياسه.

5-3-1-4. الصدق الداخلي لفقرات المجال الخامس: تحديد التوظيف

جدول رقم(2-6): يبين معاملات الارتباط بيرسون بين كل فقرة من فقرات المجال الخامس والدرجة الكلية له

مستوى المعنوية	معامل الارتباط	الفقرات	الرقم	التوظيف
0.000	**0.758	تمتلك الإدارة المعلومات الكافية عن المصادر الداخلية والخارجية، للحصول على أفضل المتقدمين لشغل الوظائف الشاغرة.	01	
0.000	**0.634	تهتم الإدارة باعتماد المعلومات الواردة في قاعدة البيانات أو ملفات المتقدمين للعمل لغرض استقطاب العاملين من ذوي المعرفة العالية بمواصفات العمل	02	
	1			T5

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

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

جدول رقم(2-6) يبين معاملات الارتباط بيرسون بين كل فقرة من فقرات المجال الخامس (التوظيف) والمعدل الكلي لفقراته، والذي يبين أن معاملات الارتباط تتراوح ما بين (0.63 و 0.758) ودالة عند مستوى دلالة (0.01)، حيث أن مستوى الدلالة لكل فقرة أقل من (0.01) وبذلك تعتبر فقرات المحور الخامس صادقة لما وضعت لقياسه.

4-1-3-6. الصدق الداخلي لفقرات المجال السادس: تحديد التعويضات

جدول رقم(2-7): يبين معاملات الارتباط بيرسون بين كل فقرة من فقرات المجال السادس والدرجة الكلية له

الرقم	الفقرات	معامل الارتباط	مستوى المعنوية	التعويضات
01	تمتلك الإدارة معلومات تفصيلية عن عدد العاملين، ومراكزهم الوظيفية وسنوات خدمتهم، لغرض تحديد الأجر والراتب بموضوعية.	**0.803	0.000	
02	تعتمد الإدارة على المعلومات التي يوفرها نظام تقييم الأداء، لغرض تحديد المكافآت والحوافز التي يستحقها العاملون المتميزون.	**0.795	0.000	
		1		T6

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

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

جدول رقم(2-7) يبين معاملات الارتباط بيرسون بين كل فقرة من فقرات المجال السادس (التعويضات) والمعدل الكلي لفقراته، والذي يبين أن معاملات الارتباط تتراوح ما بين (0.795 و 0.803) ودالة عند مستوى دلالة (0.01)، حيث أن مستوى الدلالة لكل فقرة أقل من (0.01) وبذلك تعتبر فقرات المحور السادس صادقة لما وضعت لقياسه.

4-1-3-7. الصدق الداخلي لفقرات المجال السابع: التدريب

جدول رقم(2-8): يبين معاملات الارتباط بيرسون بين كل فقرة من فقرات المجال السابع والدرجة الكلية له

الرقم	الفقرات	معامل الارتباط	مستوى المعنوية	التدريب
01	تحتّم الإدارة بإشراك العاملين في دورات تدريبية لغرض تطوير وتنمية مهاراتهم ومعرفتهم.	**0.681	0.000	
02	تعد عمليات التدريب والدعم الفني لمستخدمي نظام المعلومات المطبق مناسبة وجيدة.	**0.623	0.000	
03	يتم تدريب الموظفين بصفة مستمرة للتغلب على نقص الخبرة التكنولوجية	**0.562	0.000	
		1		T7

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

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

جدول رقم(2-8) يبين معاملات الارتباط بيرسون بين كل فقرة من فقرات المجال السابع (التدريب) والمعدل الكلي لفقراته، والذي يبين أن معاملات الارتباط تتراوح ما بين (0.562 و 0.681) ودالة عند مستوى دلالة (0.01)، حيث أن مستوى الدلالة لكل فقرة أقل من (0.01) وبذلك تعتبر فقرات المحور السابع صادقة لما وضعت لقياسه.

4-1-3-8. الصدق الداخلي لفقرات المجال الثامن: تقييم الأداء

جدول رقم(2-9): يبين معاملات الارتباط بيرسون بين كل فقرة من فقرات المجال الثامن والدرجة الكلية له

رقم	الفقرات	معامل الارتباط	مستوى المعنوية	تقييم الأداء
01	تعتمد الإدارة على تقارير نظام تقييم أداء العاملين في اتخاذ القرارات المتعلقة بشؤون العاملين.	**0.870	0.000	T8
02	تحتاج الإدارة إلى معلومات تفصيلية لغرض تطبيق نظام تقييم أداء العاملين بفاعلية.	**0.864	0.000	
		1		

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

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

جدول رقم(2-9) يبين معاملات الارتباط بيرسون بين كل فقرة من فقرات المجال الثامن من تقييم الأداء والمعدل الكلي لفقراته، والذي يبين أن معاملات الارتباط تتراوح ما بين (0.864 و 0.870) ودالة عند مستوى دلالة (0.01)، حيث أن مستوى الدلالة لكل فقرة أقل من (0.01) وبذلك تعتبر فقرات المحور الثامن صادقة لما وضعت لقياسه.

4-1-3-9 الصدق البياني لمجالات الاستبيان :

للتحقق من الصدق البياني للمجالات، تم حساب معاملات الارتباط بين كل مجال من المجالات الرئيسية والدرجة الكلية لفقرات الاستبيان، كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (2-10): الصدق البياني لمجالات الدراسة

المجال	محتوى المجال	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
T1	المدخلات	0.694**	0.000
T2	العمليات	0.575**	0.000
T3	المخرجات	0.666**	0.000
T4	التخطيط	0.435**	0.006
T5	التوظيف	0.437**	0.006
T6	التعويضات	0.523**	0.001
T7	التدريب	0.496**	0.002
T8	تقييم الأداء	0.625**	0.000
M		1	

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

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

الجدول رقم (2-10) يبين مدى ارتباط كل مجال من مجالات الاستبيان بالدرجة الكلية لفقرات الاستبيان، إذ تراوحت ما بين (0.435 و0.694) وبناء على ذلك فإن محتوى كل مجال من مجالات الاستبيان له علاقة قوية بهدف الدراسة عند مستوى دلالة (0.01)

4-2. حساب ثبات الأداة :

يرمي اختبار ثبات الأداة إلى التحقق من إمكانية الحصول على نفس البيانات في حالة توزيعها على نفس العينة وفي نفس الظروف، وهناك العديد من الاختبارات التي تسمح بقياس صدق وثبات الاستبيان منها تقنية التجزئة النصفية، وتقنية الإشكال البديلة، وفي هذا الصدد يعد معامل الثبات الداخلي الفا لصاحبه كرونباخ احد أهم وسائل قياس الثبات الداخلي ويعبر عنه بالصيغة :

$$\alpha = n \frac{n}{n-1} \left(1 - \frac{\sum_i V_i}{V_t} \right)$$

حيث يمثل :

n : عدد فقرات الاستبيان؛

Vt : التباين الكلي للاستبيان؛

Vi : تباين نتيجة الفقرات.

معامل الثبات الفا يأخذ قيما تتراوح بين الصفر والواحد الصحيح، فإذا لم يكن هناك ثبات في البيانات فان قيمة المعامل تكون مساوية للصفر، وعلى العكس اذا كان هناك ثبات تام تكون قيمة المعامل تساوي الواحد الصحيح، وكلما اقتربت قيمة معامل الثبات من الواحد كان الثبات مرتفعا وكلما اقتربت من الصفر كان الثبات منخفضا، وقد تم حساب (الفا كرونباخ) باستخدام البرنامج الاحصائي للعلوم الاجتماعي (SPSS) و الجدول الموالي يبين ذلك :

الجدول رقم (2-11) يوضح معاملات ثبات الأداة حسب معادلة (الفا كرونباخ)

البيان	عدد الفقرات	معامل الفا كرونباخ
المعامل الكلي للفقرات	35	0.792

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

يشير الجدول رقم (2-11) إلى أن معامل الثبات الكلي بلغ (0.792)، وهذا يمثل قيمة جيدة لثبات الاتساق الداخلي، ونسبة مقبولة لأغراض التحليل.

4-3 إجراءات تطبيق أداة القياس (الاستبيان):

بعد الحصول على موافقة مدير المؤسسة ليند غار-ورقلة- لإجراء هذه الدراسة قامت الطالبة بتوزيع 45 استبيان على عينة الدراسة و ذلك بعد التأكد من صدق وثبات أداة الدراسة في قياس الأهداف التي وضعت من أجلها ثم توزيع وجمع الاستبيانات من أفراد عينة الدراسة بمساعدة بعض الموظفين في المؤسسة حيث تم استعادة 40 استبيان منها 2 غير صالحة للتحليل.

5) الأساليب الإحصائية المتبعة في التحليل :

لانجاز الإطار العملي للدراسة أدخلت البيانات إلى الحاسوب باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وذلك بعد تبويبها وترميزها، وللاستفادة من هذه البيانات تم استخدام الاختبارات الإحصائية الموالية :

- ❖ النسب المئوية والتكرارات للتعرف على الخصائص الشخصية وتحديد اتجاه آراء عينة الدراسة في ما يتعلق بفقرات المحاور الرئيسية التي تضمنتها أداة الدراسة؛
- ❖ المتوسط الحسابي الموزون " المرجح "؛
- ❖ اختبار (الفا كرونباخ) لمعرفة مدى ثبات فقرات الاستبيان؛
- ❖ معامل الارتباط (بيرسون) لإيجاد العلاقة بين :
- ✓ كل فقرة والدرجة الكلية للمجال التابع له؛
- ✓ كل مجال من المجالات الرئيسية والدرجة الكلية لفقرات الاستبيان.

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

الجدول رقم (2-12) : مقياس ليكرت الثلاثي

المستوى	المتوسط المرجح
غير موافق	من 1 إلى 1.66
محايد	من 1.67 إلى 2.32
موافق	من 2.33 إلى 3

المصدر: من إعداد الطالبة

المبحث الثاني : عرض ومناقشة نتائج الدراسة

بعد التأكد من صدق وثبات الاستبيان في صورتها النهائية وكونها صالحة للتطبيق على عينة الدراسة الأساسية، يتم عرض وتحليل نتائج الدراسة ومناقشتها في ضوء كل من أهداف الدراسة، حيث بدأنا بعرض الخصائص الشخصية، ثم يتم تحليل تفصيلي للبيانات وعرض للنتائج من خلال المعالجات الإحصائية التي أجريت على عينة الدراسة ومن ثم تحليل ومناقشة النتائج .

المطلب الأول: تشخيص نظام المعلومات للموارد البشرية في المؤسسة محل الدراسة

سنتناول من خلال هذا المطلب فرعين أساسيين الأول تحليل البيانات الخاصة بالسمات الشخصية لعينة الدراسة والثاني فاعلية نظام المعلومات للموارد البشرية في مؤسسة ليند غاز - وحدة ورقلة - .

الفرع الأول: تحليل البيانات الخاصة بالسمات الشخصية لعينة الدراسة

تحليل الصفات الشخصية للموظفين الذين تم استقصائهم لهدف التعرف على بعض الحقائق الأساسية المتعلقة بهذه العينة من أجل إعطاء صورة واضحة عن الأفراد المشاركين في هذه الدراسة، والجدول رقم (08) الموالي يبين خصائص عينة الدراسة:

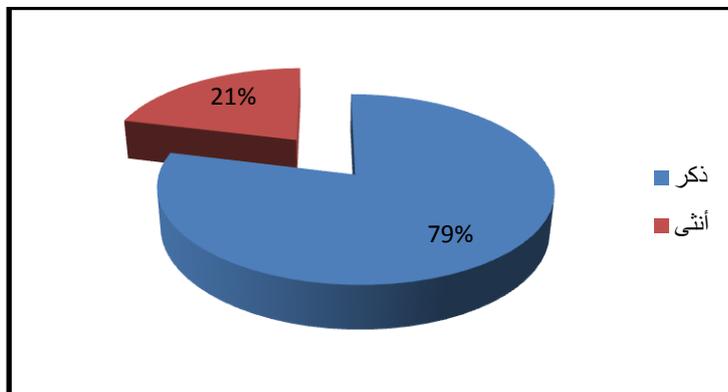
الجدول رقم(2-13) : الخصائص الشخصية لعينة دراسة

المتغير	المستوى	التكرار	النسبة %
الجنس	ذكر	30	78.9
	أنثى	8	21.1
المستوى التعليمي	ابتدائي	-	-
	متوسط	9	23.7
	ثانوي	10	26.3
	جامعي	9	23.7
	تكوين مهني	10	26.3
العمر	من 20 إلى 29	9	23.7
	من 30 إلى 39	10	26.3
	من 40 إلى 49	8	21.1
	أكثر من 50 سنة	11	28.9
	أقل من 5 سنوات	8	21.1
الخبرة	من 5 إلى 10 سنوات	11	28.9
	من 10 إلى 15 سنة	10	26.3
	من 15 فأكثر	9	23.7
	من 5 سنوات	8	21.1

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

يبين الجدول رقم (2-12) أن (78.9%) من عينة الدراسة إلى الذكور، في حين بلغت نسبة الإناث (21.1%) وهي نسبة منخفضة مقارنة بنسبة الذكور، وهذا ما تم ملاحظته فعلا عند زيارتنا للشركة، حيث أن جل العاملين كانوا من جنس الذكور كما هو مبين في الشكل رقم (2-2)، وقد يغزى هذا الفرق بدرجة كبيرة إلى طبيعة قطاع النشاط وطبيعة نظام العمل، بالإضافة إلى عادات و تقاليد المجتمع

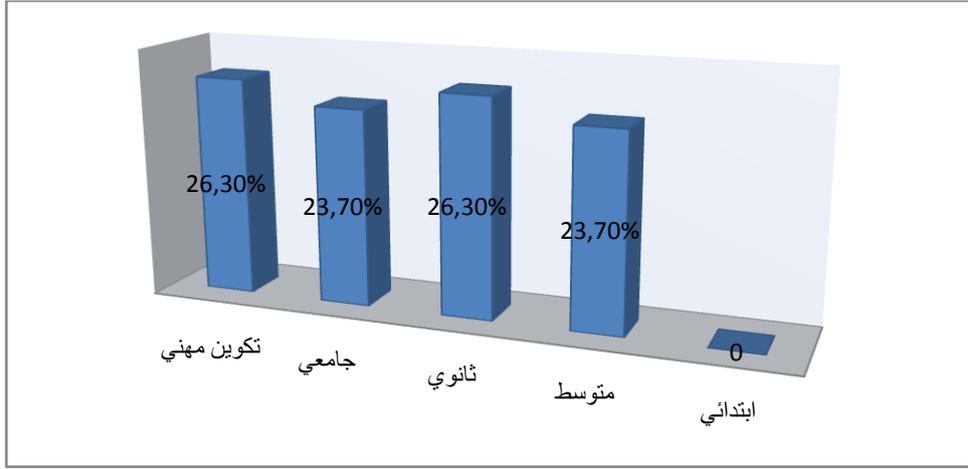
الشكل رقم (2-2) توزيع نسبة المستجوبين حسب الجنس



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

أما بالنسبة لتوزيع عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي فيبين الجدول رقم (2-12) إن معظم أفراد عينة الدراسة يحملون شهادات التكوين المهني بنسبة (26.3%) و بنفس النسبة (26.3%) من العينة يحملون مستوى ثانوي، في حين حاملوا شهادات جامعية بلغت نسبته (23.7%) و بنفس النسبة من العينة يحملون مستوى متوسط كما هو مبين في الشكل رقم (2-3) تدل هذه النتيجة على أن المستوى التعليمي الذي يتمتع به الموظفون مشجع كمؤشر إيجابي على توفر قدرات مؤهلة علميا ويرجع ذلك لكون المستوى التعليمي المحدد الأول في عملية التوظيف.

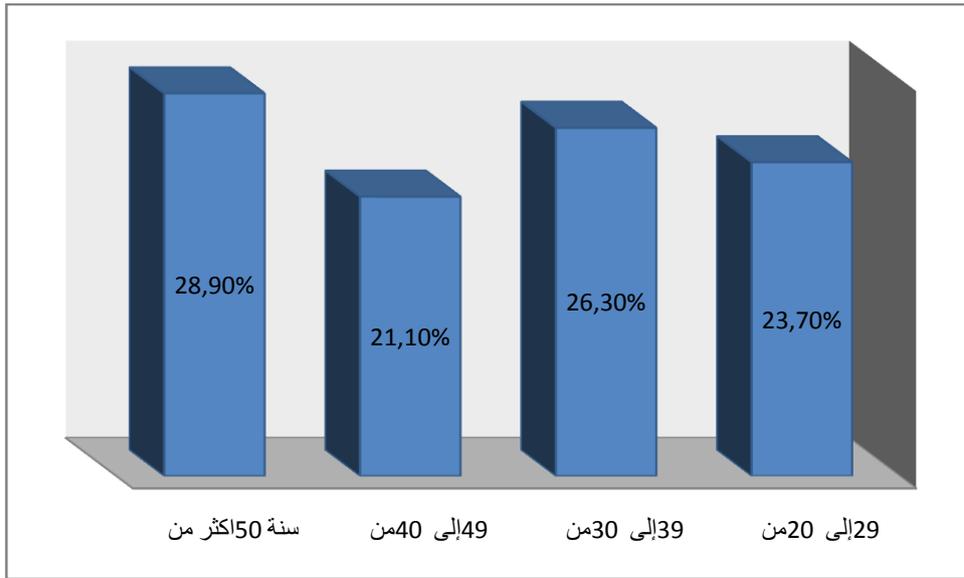
الشكل رقم (2-3) توزيع نسبة المستجوبين حسب المستوى التعليمي



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

يبين الجدول رقم (2-12) أعلاه أن معظم أفراد العينة تفوق أعمارهم عن 50 سنة، وهم ممن كانوا يعملون في الشركة لما كانت تابعة للقطاع العام، و تم الإبقاء عليهم ضمن شروط الخصوصية، وهؤلاء لهم خبرة طويلة في مجال عملهم، تليها فئة الشباب من 30 إلى 39 بنسبة (26.3%) ثم من 20 إلى 29 بنسبة (23.7%) و هذا ما يدل على أن الشركة تركز على العناصر الشابة التي لها شهادات وتتمتع بالكفاءة والقدرة على الإبداع والعمل، وذلك من خلال العمل على توظيف خريجي الجامعات والمعاهد المتخصصة، و الشكل الموالي يبين ذلك.

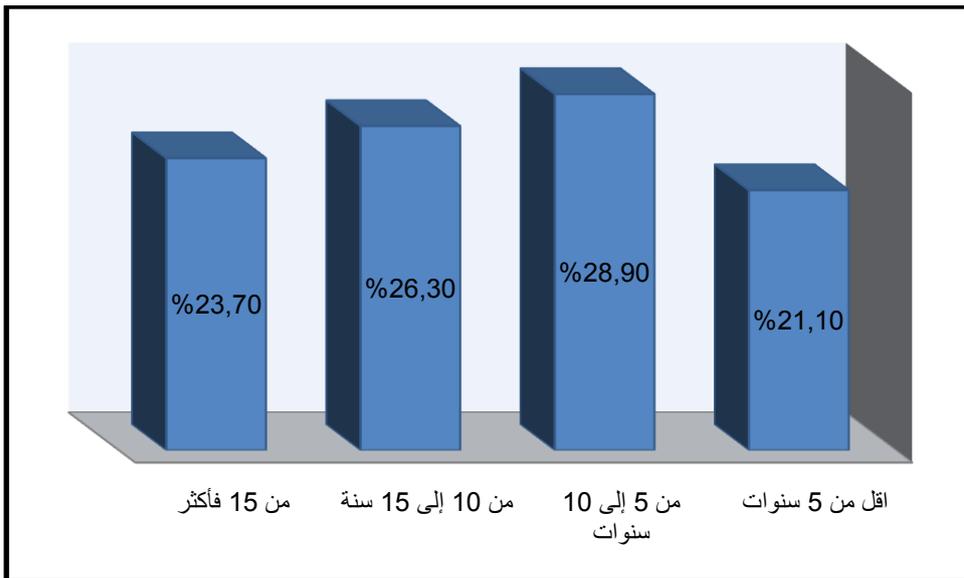
الشكل رقم (2-4) توزيع نسبة المستجوبين حسب العمر



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

وفيما يتعلق بسنوات الخبرة فقد تبين من الجدول (2-12) أن (28.9%) من عينة الدراسة تراوحت الخبرة لديهم من 5 سنوات إلى 10 سنوات، و (26.3%) من عينة الدراسة بلغت سنوات الخبرة لديهم من 10 سنوات إلى 15 في حين كانت نسبة (23.7%) من عينة الدراسة تراوحت سنوات الخبرة لديهم من أكثر من 15 سنة، تدل هذه النتيجة أن معظم عينة الدراسة لديهم خبرة من 5 سنوات إلى 10 سنوات كما هو مبين في الشكل (2-5) وهذا يعود لصغر سن عينة الدراسة، ويلاحظ أن ذوي الخبرة في المؤسسة يقل عددهم وذلك راجع إلى السياسة المنتهجة من طرف المؤسسة التي تعمل على تجديد إطاراتها من ذوي الكفاءات العلمية تماشياً مع روح العصر الذي يعرف تطور علمياً.

الشكل رقم (2-5) توزيع نسبة المستجوبين حسب سنوات الخبرة



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

وجهة نظر عينة الدراسة لنظام معلومات

الجدول رقم (2-14) : وجهة نظر عينة الدراسة لنظام معلومات

النسبة %	التكرار	الفقرة	
39.5	15	مجموعة من البيانات	ما هو مفهوم المعلومات بالنسبة لك
60.5	23	بيانات التي تم معالجتها و استخدامها في اتخاذ القرار	
63.2	24	نعم	هل المعلومات الموجودة لديك تسمح لك القيام بوظيفتك على أحسن وجه
31.6	12	لا	
55.3	21	مجموعة الوسائل التكنولوجية المستخدمة في الشركة	ما هو مفهوم نظام المعلومات بالنسبة لك
18.4	7	مجموعة الأفراد داخل المؤسسة المستخدمين للمعلومات	
26.3	10	كل المعلومات التي تخص الشركة	
73.7	28	نعم	هل تفضل أن تكون عملية تقييم أدائك بصفة دورية بعد الانتهاء من كل مهمة
26.3	10	لا	
55.3	21	نعم	هل يتم وضع برنامج تدريب على أساس معلومات تقييم أداء العامل
44.8	14	لا	

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

من خلال الجدول أعلاه وحسب آراء عينة الدراسة يتضح أن العاملين فضلوا أن مفهوم المعلومات هي بيانات التي تم معالجتها و استخدامها في اتخاذ القرار بنسبة (60.5%)، مما يدل على دراية العامل لمفهوم المعلومة ، و اتفق معظم أفراد العينة على مدى مساهمة المعلومة في القيام بوظيفتك العامل بأكمل وجه بنسبة (63.2%)، و هذا ما يدل على أن المعلومة متوفرة لدى كل عامل و يتم الحصول عليها في الوقت المناسب وتخدم احتياجات الفرد في الوظيفة ، و(55.3%) من افراد العينة يتفقون أن نظام المعلومات مجموعة الوسائل التكنولوجية و هذا ما يدل على وعي العامل لنظام المعلومات المطبق في المؤسسة، اغلب أفراد العينة قد اتفقوا بان نتائج تقييم أدائهم بصفة دورية بعد الانتهاء من كل عملية مهمة وبنسبة (73.7%)، و هذا من اجل المساعدة في التحسين المستمر في أداء الفرد الذي يخلق روح الإبداع والابتكار في العمليات ، و فيما يخص وضع برامج التدريب على أساس معلومات تقييم أداء العامل كانت بنسبة (55.3%) بالرغم من أنه يتم وضع برنامج التدريب على أساس التقييم إلا أنه فئة كبيرة من الموظفين ينقصون كفاءة عالية في استخدام النظام .

الفرع الثاني: فاعلية نظام المعلومات الموارد البشرية في مؤسسة ليند غاز

من خلال دراسة وتحليل نتائج اتجاه آراء عينة الدراسة نحو مجالات الاستبيان بالاعتماد على الملاحق يمكن معرفة مدى التزام

مؤسسة ليند غاز - ورقلة - بتطبيق نظام معلومات الموارد البشرية ومدى فعاليتها في التأثير على إدارة الموارد البشرية

أولا: بالنسبة لمدخلات نظام المعلومات الموارد البشرية

الجدول رقم (2-15) : نتائج تحليل الفقرات المجال الأول

المجال	الرقم	الفقرة	موافق	محايد	غير موافق	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	الاتجاه العام
المدخلات	1	لنظام المطبق قدرة عالية على تحويل البيانات إلى معلومات ذات قيمة.	55.3	15.8	28.9	2.26	0.890	موافق
	2	لنظام المعلومات بيانات محدثة عن النشاطات التي ينفذها موظفو المؤسسة.	65.8	18.4	15.8	2.5	0.762	موافق
	3	لنظام المعلومات بيانات تخص الموارد البشرية القائمة على أنجاز الأعمال.	68.4	28.9	2.6	2.65	0.534	موافق
	4	يوفر نظام المعلومات بيانات محدثة تخص عمليات البحث والتطوير بالمؤسسة.	42.1	36.8	21.1	2.21	0.776	محايد
	5	لنظام المعلومات بيانات محدثة عن نشاطات المكلفين.	47.4	39.5	13.2	2.34	0.708	موافق
	6	نظام المعلومات بيانات محدثة لها علاقة بالنشاطات التي يقدمها المكلفون.	44.7	31.6	23.7	2.21	0.810	محايد
	7	لنظام المطبق قدرة عالية على تصفية البيانات واستبعاد البيانات غير المفيدة.	55.3	31.6	13.2	2.42	0.721	موافق
		جميع فقرات المجال	54.14	28.94	16.92	2.75	0.743	موافق

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

في ما يتعلق بالفقرة " لنظام المطبق قدرة عالية على تحويل البيانات إلى معلومات ذات قيمة" فقد تبين أن آراء أفراد العينة سلبية وكانت بنسبة (55.3%) و بمتوسط حسابي (2.56)، يرجع ذلك إلى زيادة الكفاءة التكنولوجية ، هذا من شأنه أن ينعكس

بالإيجاب على إدارة الموارد البشرية

" لنظام المعلومات بيانات تخص الموارد البشرية القائمة على أنجاز الأعمال". فقد تبين أن آراء أفراد العينة ايجابية وكانت بنسبة (65.8%)، و بمتوسط حسابي (2.5) مما يعني أن بيانات تخص الموارد البشرية القائمة على أنجاز الأعمال مناسبة، و تدعم

الموظفين لتحسين أداء أعمالهم.

" لنظام المعلومات بيانات محدثة لها علاقة بالنشاطات التي يقدمها المكلفون " فقد تبين أن آراء أفراد العينة محايدة وكانت بنسبة (31.6%) وبتوسط حسابي (2.21) وهذه النتيجة تؤكد عدم وجود علاقة بين نظام المعلومات و النشاطات التي يقدمها المكلفون وهذا ما يؤثر سلبيًا على تقييم أداء العاملين

" للنظام المطبق قدرة عالية على تصفية البيانات واستبعاد البيانات غير المفيدة." فقد تبين أن أغلبية آراء أفراد العينة محايدون بنسبة (55.3%) وبتوسط حسابي (2.42) وهذا ما يدل كفاءة النظام المطبق .

و بالنظر إلى المتوسط الحسابي لجميع فقرات المجال الأول البالغ (2.75) حيث يقع ضمن الفئة الأولى من فئات مقياس ليكرت الثلاثي التي تشير على الموافقة و بانحراف معياري قيمته (0.743%) يمكن القول أن النظام المطبق ذو كفاءة تكنولوجية عالية وهذا يزيد من ثقة الموظفين للنظام

ثانيا: بالنسبة لعمليات نظام المعلومات للموارد البشرية

الجدول رقم (2-16): نتائج تحليل الفقرات المجال الثاني

المجال	الرقم	الفقرة	موافق	محايد	غير موافق	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	الاتجاه العام
العمليات	1	لنظام المطبق قدرة عالية على فهرسة البيانات (تصنيفها وترتيبها).	68.4	21.1	10.5	2.57	0.683	موافق
	2	يمكن للنظام المطبق إضافة معلومات جديدة لم تكن موجودة.	71.1	15.8	13.2	2.57	0.721	موافق
	3	يمكن للنظام المطبق تخزين المعلومات لحين ظهور الحاجة إليها.	81.6	5.3	13.2	2.68	0.701	موافق
	4	يتم استرجاع المعلومات التي تم تخزينها عند الحاجة إليها من قبل المستخدم.	76.3	13.2	10.5	2.65	0.688	موافق
	5	يمكن لنظام المطبق حذف المعلومات القديمة غير المفيدة.	55.3	34.2	10.5	2.44	0.685	موافق
	6	يمكن لنظام المطبق تقديم معلومات بصيغ مختلفة حسب حاجة المستخدمين.	76.3	15.8	7.9	2.68	0.619	موافق
		جميع فقرات المجال	71.5	17.56	9.4	2.59	0.703	موافق

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

في ما يتعلق بالفقرة " للنظام المطبق قدرة عالية على فهرسة البيانات (تصنيفها وترتيبها)." فقد تبين أن آراء أفراد العينة ايجابية و قد وافقوا بنسبة(68.4%) وبتوسط حسابي (2.57)، مما يدل على قوة النظام لمعالجة البيانات

" يمكن للنظام المطبق إضافة معلومات جديدة لم تكن موجودة." فقد تبين أن آراء أفراد العينة قد وافقوا بنسبة (71.1%)، وبتوسط حسابي (2.57) مما يؤكد أن للنظام المطبق قدرة عالية على تحديث المعلومات باستمرار.

" يمكن للنظام المطبق تخزين المعلومات حين ظهور الحاجة إليها. " فقد تبين أن آراء أفراد العينة إيجابية وكانت بنسبة (81.6%) وبتوسط حسابي (2.68)، هذا راجع إلى أن النظام المطبق ذو كفاءة و فعالية عالية.

" يتم استرجاع المعلومات التي تم تخزينها عند الحاجة إليها من قبل المستفيد. " فقد تبين أن آراء أفراد العينة قد وافقوا بنسبة (76.3%) بمتوسط حسابي (2.65) وهذه النتيجة تؤكد أن للنظام قدرة عالية على استرجاع المعلومات التي تم تخزينها في وقت الحاجة إليها و بصورة أسرع مما يساعد الموظفين انجاز وظائفهم بأحسن ما يمكن.

" يمكن لنظام المطبق تقديم معلومات بصيغ مختلفة حسب حاجة المستفيدين " فقد تبين أن أغلبية آراء أفراد العينة موافقون بنسبة (76.3%) وبتوسط حسابي (2.68) وهذا ما يدل أن الإدارة تستخدم نظام متطور و مناسبة يساهم في تلبية حاجة أداء الموظفين لأعمالهم.

و بالنظر إلى المتوسط الحسابي لجميع فقرات المجال الثاني البالغ (2.59) حيث يقع ضمن الفئة الأولى من فئات مقياس ليكرت الثلاثي التي تشير على الموافقة و بانحراف معياري قيمته (0.703%) يمكن القول أن نظام المعلومات المطبق يوفر المعلومات كيف ما كانت الحاجة إليها و كلما كانت مرتكزات نظام معلومات الموارد البشرية عالية و ذات كفاءة كلما ساهمت بدرجة كبيرة في فعالية اتخاذ القرارات.

ثالثا: بالنسبة لمخرجات نظام المعلومات الموارد البشرية

الجدول رقم () نتائج تحليل فقرات المجال الثالث (17-2)

المجال	الرقم	الفقرة	موافق	محايد	غير موافق	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	الاتجاه العام
المخرجات	1	يمكن لنظام المطبق إجراء تعديلات على المعلومات تناسب التغيير الحاصل.	57.9	34.2	7.9	2.5	0.647	موافق
	2	تتصف المعلومات التي يقدمها نظام المعلومات المطبق بسهولة الفهم استخدامه.	57.9	18.4	23.7	2.34	0.828	موافق
	3	تتصف المعلومات التي يقدمها نظام المعلومات المطبق بالدقة.	65.8	13.2	21.1	2.44	0.847	موافق
	4	تتميز المعلومات التي يوفرها نظام المعلومات المطبق بالملائمة.	65.8	15.8	18.4	2.47	0.796	موافق
	5	تتميز المعلومات التي يوفرها نظام المعلومات المطبق بأنها تقدم في الوقت المناسب.	44.7	28.9	26.3	2.18	0.833	محايد
	6	تتسم المعلومات التي يوفرها نظام المعلومات المطبق بسهولة المقارنة.	52.6	18.4	28.9	2.23	0.833	محايد
	7	تتسم المعلومات التي يقدمها نظام المعلومات المطبق بأنها خالية من التحيز والخطأ.	65.8	21.1	13.2	2.52	0.725	موافق
	8	يتميز نظام المعلومات المطبق بسهولة فهمه واستخدامه.	78.9	10.5	10.5	2.68	0.661	موافق
	9	يتميز نظام المعلومات المطبق بالمرونة.	65.8	18.4	15.8	2.5	0.762	موافق
	10	يتصف نظام المعلومات المطبق بسرعة الاستجابة لمتطلبات العمل.	60.5	28.9	10.5	2.5	0.687	موافق
	11	يتسم نظام المعلومات المطبق بتوفيره لطرق للسيطرة على المشاكل والأخطاء.	60.5	26.3	13.2	2.47	0.725	موافق
		جميع فقرات المجال	61.47	21.28	17.22	2.43	0.70	موافق

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

في ما يتعلق بالفقرة " تتصف المعلومات التي يقدمها نظام المعلومات المطبق بسهولة الفهم و استخدامه." فقد تبين أن آراء أفراد العينة ايجابية و قد وافقوا بنسبة(57.9%) و بمتوسط حسابي (2.34)، مما يدل على أن المعلومات تلي احتياجات متخذي القرار .

" تتصف المعلومات التي يقدمها نظام المعلومات المطبق بالدقة " فقد تبين أن آراء أفراد العينة قد وافقوا بنسبة (65.8%)، وبتوسط حسابي (2.44) مما يدل على أن الدقة في المعلومات التي يوفرها نظام معلومات الموارد البشرية تؤثر إيجابيا على مستوى فاعلية الإدارة، و زادت دقة المعلومات زادت نوعيتها و زادت ثقة الإدارة عند استخدامها في اتخاذ القرارات.

" تتميز المعلومات التي يوفرها نظام المعلومات المطبق بالملائمة. " فقد تبين أن آراء أفراد العينة قد وافقوا بنسبة (65.8%)، وبتوسط حسابي (2.47) يرجع ارتفاع درجة الملائمة في المعلومات إلى ارتفاع نسبة استخدام الحاسب الآلي في الإدارة هذا يعني أنه كلما كانت المعلومات أكثر ملائمة للتكنولوجيا المستخدمة بالمؤسسة زادت قيمتها.

" تتميز المعلومات التي يوفرها نظام المعلومات المطبق بأنها تقدم في الوقت المناسب " فقد تبين أن آراء أفراد العينة الإيجابية وكانت بنسبة (44.7%) وبتوسط حسابي (2.18)، هذا راجع إلى قوة استغلال الحاسب الآلي في توفير المعلومات مما يساهم النظام بشكل كبير على زيادة مستوى فاعلية نظام تقييم الأداء.

" تتسم المعلومات التي يقدمها نظام المعلومات المطبق بأنها خالية من التحيز والخطأ " فقد تبين أن آراء أفراد العينة قد وافقوا بنسبة (65.8%) وبتوسط حسابي (2.52) وهذه النتيجة تؤكد أن النظام المطبق ذو كفاءة و فاعلية عالية.

" يتميز نظام المعلومات المطبق بالمرونة " فقد تبين أن أغلبية آراء أفراد العينة موافقون بنسبة (65.8%) وبتوسط حسابي (2.5) وهذا ما يدل أن كلما زادت مرونة النظام زادت فاعليته على مستوى الإدارة و كذا إسهاماته.

" يتصف نظام المعلومات المطبق بسرعة الاستجابة لمتطلبات العمل. " فقد تبين أن آراء أفراد العينة الإيجابية وكانت بنسبة (60.5%) وبتوسط حسابي (2.5)، مما يدل أن كلما كانت المعلومة تصل إلى المستفيد في الوقت المناسب كلما تم استخدام هذا النظام من قبل المستفيد بشكل متكرر واسهم في تحقيق أهداف المستفيد

و بالنظر إلى المتوسط الحسابي لجميع فقرات المجال الثالث البالغ (2.43) حيث يقع ضمن الفئة الأولى من فئات مقياس ليكرت الثلاثي التي تشير على الموافقة وبانحراف معياري قيمته (0.70%) يمكن القول أن الزيادة في جودة نظام معلومات الموارد البشرية (خصائص) و الاهتمام على تطويره بشكل مستمر يمكن السعي إلى الأهداف المرجوة.

المطلب الثاني: تحليل أثر نظام المعلومات للموارد البشرية على إدارة الموارد البشرية

ستتناول من خلال المطلب على أثر نظام المعلومات للموارد البشرية على وظائف إدارة الموارد البشرية (التخطيط، التوظيف، التعويضات، التدريب، تقييم الأداء).

الفرع الأول: أثر نظام المعلومات للموارد البشرية على التخطيط

تحليل فقرات المجال الرابع: أثر نظام معلومات الموارد البشرية في إدارة الموارد البشرية (التخطيط)

الجدول رقم (2-18) : نتائج تحليل فقرات المجال الرابع

المجال	الرقم	الفقرة	موافق	محايد	غير موافق	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	الاتجاه العام
التخطيط	1	يتم الاعتماد على نظام المعلومات المطبق في إعداد التقارير والخطط وتوفير احتياجات متخذ القرار.	52.6	21.1	26.3	2.26	0.860	محايد
	2	يساعد نظام المعلومات في تخطيط وتحديد الأهداف ورسم الاستراتيجيات الملائمة للمؤسسة.	21.1	28.9	50	2.28	0.802	محايد
جميع فقرات المجال			36.8	25	38.1	2.27	0.834	محايد

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

تبين أن آراء أفراد العينة قد محايدون بنسبة (25%)، وبمتوسط حسابي (2.27) مما يدل على أن الإدارة تستطيع

الاستغناء على وظيفة التخطيط في رسم استراتيجياتها، مما يدل على عدم وجود دلالة إحصائية لمتغير التخطيط على نظام معلومات الموارد البشرية.

الفرع الثاني: أثر نظام المعلومات للموارد البشرية على التوظيف

تحليل فقرات المجال الخامس: أثر نظام معلومات الموارد البشرية في إدارة الموارد البشرية (التوظيف)

الجدول رقم (2-19) : نتائج تحليل فقرات المجال الخامس

المجال	الرقم	الفقرة	موافق	محايد	غير موافق	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	الاتجاه العام
التوظيف	1	تمتلك الإدارة المعلومات الكافية عن المصادر الداخلية والخارجية، للحصول على أفضل المتقدمين لشغل الوظائف الشاغرة.	44.7	23.7	31.6	2.13	0.875	محايد
	2	تتمتع الإدارة باعتماد المعلومات الواردة في قاعدة البيانات أو ملفات المتقدمين للعمل لغرض استقطاب العاملين من ذوي المعرفة العالية بمواصفات العمل.	44.7	36.8	15.8	2.31	0.739	محايد

محايد	0.807	2.22	23.7	30.2	46.5	جميع فقرات المجال
-------	-------	------	------	------	------	-------------------

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

تبين أن آراء أفراد العينة محايدون بنسبة (30.2%) و بمتوسط حسابي (2.22)، مما يدل على أن مستوى عملية الاستقطاب والتعيين باستخدام نظام معلومات الموارد البشرية متجاهل في المؤسسة، مما يدل على عدم وجود دلالة إحصائية لمتغير التوظيف على نظام معلومات الموارد البشرية.

الفرع الثالث: أثر نظام المعلومات للموارد البشرية على التعويضات

تحليل فقرات المجال السادس: أثر نظام معلومات الموارد البشرية في إدارة الموارد البشرية (التعويضات)

الجدول رقم (2-20) : نتائج تحليل فقرات المجال السادس

المجال	الرقم	الفقرة	موافق	محايد	غير موافق	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	الاتجاه العام
التعويضات	1	تمتلك الإدارة معلومات تفصيلية عن عدد العاملين، ومراكزهم الوظيفية وسنوات خدمتهم، لغرض تحديد الأجر والراتب بموضوعية.	65.8	23.7	10.5	2.55	0.685	موافق
	2	تعتمد الإدارة على المعلومات التي يوفرها نظام تقييم الأداء، لغرض تحديد المكافآت والحوافز التي يستحقها العاملون المتميزون.	73.7	15.8	10.5	2.63	0.674	موافق
		جميع فقرات المجال	69.7	19.7	10.5	2.59	0.679	موافق

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

فقد تبين أن آراء أفراد العينة فد وافقوا بنسبة(69.7%) بمتوسط حسابي (2.59) وهذه النتيجة تؤكد أن النظام يساهم في تحسين إنتاجية مستخدميه بشكل كبير، مما يدل على وجود دلالة إحصائية لمتغير التعويضات على نظام معلومات الموارد البشرية.

الفرع الرابع: أثر نظام المعلومات للموارد البشرية على التدريب

تحليل فقرات المجال السابع: أثر نظام معلومات الموارد البشرية في إدارة الموارد البشرية (التدريب)

الجدول رقم (2-21) : نتائج تحليل فقرات المجال السابع

المجال	الرقم	الفقرة	موافق	محايد	غير موافق	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	الاتجاه العام
التدريب	1	تتم الإدارة بإشراك العاملين في دورات تدريبية لغرض تطوير وتنمية مهاراتهم ومعارفهم.	10.5	13.2	15.8	2.57	0.758	موافق
	2	تعد عمليات التدريب والدعم الفني لمستخدمي نظام المعلومات المطبق مناسبة وجيدة.	18.4	18.4	10.5	2.55	0.724	موافق

موافق	0.679	2.60	73.7	68.4	71.1	يتم تدريب الموظفين بصفة مستمرة للتغلب على نقص الخبرة التكنولوجية.	3
موافق	0.720	2.57	33.3	33.3	33.3	جميع فقرات المجال	

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

تبين أن آراء أفراد العينة ايجابية وكانت بنسبة (33.3%) وبمتوسط حسابي (2.57)، هذا راجع إلى أن الإدارة تهتم بالدورات التدريبية و إلى وجود معلومات عن مستوى أداء العاملين يسهل تحديد فئات العاملين الواجب تدريبهم و تطويرهم عن الآخرين، مما يدل على وجود دلالة إحصائية لمتغير التدريب على نظام معلومات الموارد البشرية.

الفرع الخامس: أثر نظام المعلومات الموارد البشرية على تقييم الأداء

تحليل فقرات المجال الثامن: أثر نظام معلومات الموارد البشرية في إدارة الموارد البشرية تقييم الأداء

الجدول رقم (22-2) : نتائج تحليل فقرات المجال الثامن

المجال	الرقم	الفقرة	موافق	محايد	غير موافق	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	الاتجاه العام
تقييم الأداء	1	تعتمد الإدارة على تقارير نظام تقييم أداء العاملين في اتخاذ القرارات المتعلقة بشؤون العاملين.	52.6	26.3	21.1	2.31	0.808	محايد
	2	تحتاج الإدارة إلى معلومات تفصيلية لغرض تطبيق نظام تقييم أداء العاملين بفاعلية.	60.5	21.1	18.4	2.42	0.792	موافق
		جميع فقرات المجال	56.3	23.7	19.7	2.36	0.80	موافق

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

فقد تبين أن آراء أفراد العينة قد وافقوا بنسبة (56.3%)، وبمتوسط حسابي (2.36) مما يؤكد على أن الإدارة تهتم بمعايير تقييم الأداء و جعلها أكثر موضوعية من أجل دقة اتخاذ القرارات، مما يدل على وجود دلالة إحصائية لمتغير تقييم الأداء على نظام معلومات الموارد البشرية.

بصفة عامة : و بالنظر إلى المتوسط الحسابي لجميع فقرات المجالات أثر نظام معلومات الموارد البشرية في إدارة

الموارد البشرية البالغ (2.39) حيث يقع ضمن الفئة الأولى من فئات مقياس ليكرت الثلاثي التي تشير على الموافقة و بانحراف معياري قيمته (0.76%) يمكن القول أن النتائج تشير إلى أن نظام معلومات الموارد البشرية له القدرة على تنمية و استمرارية المؤسسة و يساهم ايجابيا في تعزيز و تكوين الإدارة، هذا من شأنه أن يؤكد الدور الذي يلعبه.

الجدول رقم (2-23): معامل الارتباط بين فاعلية نظام معلومات الموارد البشرية و إدارة الموارد البشرية

فاعلية نظام معلومات الموارد البشرية			
المتغير	معامل الارتباط	المعنوية	التكرار
فاعلية نظام معلومات الموارد البشرية	0.562	0.000	38

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

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

تم استخدام اختبار معامل ارتباط (بيرسون) لمعرفة العلاقة بين نظام معلومات الموارد البشرية ومدى فاعليته النتائج المبينة في الجدول رقم (2-12) تبين أن العلاقة بين نظام معلومات الموارد البشرية وفعاليتها طردية و ذات علاقة إحصائية عالية أقل من أو يساوي (0.001) مما يعني أن نظام معلومات الموارد البشرية من خلال مكوناته تؤثر على مستوى إدارة الموارد البشرية إيجابيا.

خلاصة الفصل

تضمن هذا الفصل عرضاً لأهمية المؤسسة وأهم المنتجات التي تنتجها المؤسسة الوطنية للغازات الصناعية ذات أهمية بالنسبة للوطن من الناحية الصحية، والتعليمية والاقتصادية، حيث تستخدم منتجاتها في العديد من القطاعات ومدى مساهمتها في الاقتصاد الوطني خاصة من الناحية الصناعية والاقتصادية ثم التعريف بوحدة ليند غاز - ورقلة - وأهم المصالح الموجودة فيها. كما تم التطرق إلى منهج الدراسة، وحدودها ومجتمع وعينة الدراسة، ووصف أداة الدراسة والإجراءات التي تم إتباعها للتحقق من صدقها وثباتها، ومن ثم أساليب المعالجة الإحصائية التي تم استخدامها في معالجة بيانات الدراسة. وفي نهاية هذا الفصل تم الوقوف على مدى أهمية نظام معلومات الموارد البشرية في فعالية تسيير الموارد البشرية ، وذلك بعد استعراض وتحليل نتائج آراء أفراد عينة الدراسة حول تحديد مكونات نظام معلومات الموارد البشرية، إضافة إلى ذلك تم دراسة تأثير نظام معلومات الموارد البشرية على إدارة الموارد البشرية.

الغائبة

تمثلت الدراسة خلال بحثنا في التعرض بالتحليل لفاعلية نظام معلومات الموارد البشرية في مؤسسة ليند غاز -وحدة ورقلة -، وذلك بهدف الإجابة على الإشكالية المطروحة سابقا والمتمثلة في: ما مدى أهمية نظام معلومات الموارد البشرية في فعالية تسيير الموارد البشرية؟ وعليه ضمن الخاتمة سنستعرض أهم النتائج المتوصل إليها، والتوصيات والآفاق:

أولا: نتائج اختبار الفرضيات:

- ❖ **الفرضية الأولى:** من خلال ما تم التطرق إليه في الجانب النظري نظام معلومات الموارد البشرية (المفاهيم الأساسية) يتضح أن هناك معايير معتمدة لقياس نظام معلومات الموارد البشرية في إدارة الموارد البشرية في مختلف المقاربات النظرية وبالتالي يمكن الحكم على صحة الفرضية الأولى
- ❖ **الفرضية الثانية:** من خلال النتائج المتوصل إليها في برنامج spss في المجال الأول المدخلات كانت قيمة المتوسط الحسابي (2.75) حيث يقع ضمن الفئة الثالثة من فئات ليكرت الثلاثي التي تشير على الموافقة ولجحراف معياري (0.743)، وفي المجال الثاني العمليات كانت قيمة المتوسط الحسابي (2.59) حيث يقع ضمن الفئة الثالثة من فئات مقياس ليكرت الثلاثي التي تشير على الموافقة وبانحراف معياري (0.703)، وفي المجال الثالث المخرجات كانت قيمة المتوسط الحسابي (2.43) حيث يقع ضمن الفئة الثانية من فئات مقياس ليكرت الثلاثي التي تشير على الموافقة بانحراف معياري (0.70)، مما يبين أن مكونات نظام معلومات الموارد البشرية في المؤسسة ذات جودة لها فاعلية وساهمت بدرجة كبيرة في فعالية اتخاذ القرارات وهذا ما يثبت صحة الفرضية الثانية.
- ❖ **الفرضية الثالثة:** من خلال النتائج المتوصل إليها في برنامج spss في مجال التخطيط تبين أن المتوسط الحسابي العام (2.27) حيث يقع ضمن الفئة الثانية من فئات مقياس ليكرت الثلاثي التي تشير على المحايدة وبانحراف معياري (0.834) مما يدل أن الإدارة تستطيع الاستغناء على وظيفة التخطيط في رسم استراتيجياتها وبالتالي نفي صحة الفرضية .
- ❖ **الفرضية الرابعة:** من خلال النتائج المتوصل إليها في برنامج spss في مجال التوظيف تبين أن المتوسط الحسابي العام (2.22) حيث يقع ضمن الفئة الثانية من فئات مقياس ليكرت الثلاثي التي تشير على المحايدة وبانحراف معياري (0.807) مما يدل على أن مستوى عملية الاستقطاب والتعيين باستخدام نظام معلومات الموارد البشرية متجاهل في المؤسسة وبالتالي نفي صحة الفرضية.
- ❖ **الفرضية الخامسة:** من خلال النتائج المتوصل إليها في برنامج spss في مجال التعويضات كانت قيمة المتوسط الحسابي (2.59) حيث يقع ضمن الفئة الثالثة من فئات ليكرت الثلاثي التي تشير على الموافقة ولجحراف معياري (0.679)، النظام يساهم في تحسين إنتاجية مستخدميه بشكل كبير، وهذه النتائج تؤكد صحة الفرضية.
- ❖ **الفرضية السادسة:** من خلال النتائج المتوصل إليها في برنامج spss في مجال التدريب كانت قيمة المتوسط الحسابي (2.57) حيث يقع ضمن الفئة الثالثة من فئات ليكرت الثلاثي التي تشير على الموافقة ولجحراف معياري (0.720)، مما يدل أن الإدارة تهتم بالدورات التدريبية وتطوير مهاراتهم، وهذه النتائج تؤكد صحة الفرضية.

❖ **الفرضية السابع:** من خلال النتائج المتوصل إليها في برنامج SPSS في مجال تقييم الأداء كانت قيمة المتوسط الحسابي (2.36) حيث يقع ضمن الفئة الثالثة من فئات ليكرت الثلاثي التي تشير على الموافقة ولجرف معياري (0.80)، مما يدل أن الإدارة تهتم بمعايير تقييم الأداء و جعلها أكثر موضوعية من أجل دقة اتخاذ القرارات، وهذه النتائج تؤكد صحة الفرضية.

ثانيا: نتائج الدراسة: ويتضح مما سبق أن :

✓ تطور وفعالية نظام معلومات الشركة خاصة في شقته التكنولوجي، وهذا راجع لليقظة التكنولوجية الكبيرة التي تتمتع بها إدارة المؤسسة مستوى كفاءة نظام معلومات الموارد البشرية في المؤسسة جيد، مما يؤكد على اهتمام الإدارة بنظام المعلومات وتطويرها لجعلها أكثر تقدماً مما يجتاهم في تطور وتحسين أداء العاملين؛

✓ ارتفاع نسبة جودة المعلومات التي توفرها نظام معلومات الموارد البشرية المستخدمة بالإدارة؛

✓ غياب وظيفة التخطيط في المؤسسة مما يؤثر على استراتيجتها؛

✓ تجاهل الإدارة لعملية الاستقطاب و التعيين في المؤسسة؛

✓ يساهم النظام في تحسين إنتاجية مستخدميه بشكل كبير؛

✓ تعتمد المؤسسة على الدورات التدريبية من أجل تطوير وتنمية مهارات العاملين لاستخدام الجيد للنظام؛

✓ تهتم المؤسسة بمعايير تقييم الأداء و جعلها أكثر موضوعية من أجل دقة اتخاذ القرارات

✓ تتخذ الشركة جملة من الاحتياطات لحماية نظامها المعلوماتي، منها:

- وضع برامج خاصة لحماية أجهزة وبرامج النظام من حواسيب وغيرها؛
- نسخ المعلومات بصفة دورية من قاعدة البيانات الخاصة بالنظام وحفظها في أقراص صلبة مكونين بذلك خزانة للأرشيف الالكتروني يمكن الرجوع لها وقت الحاجة؛
- اعتماد المودم (Modem) بدل البريد الالكتروني فيما يخص انتقال المعلومات إلى المديرية العامة أو مراكز التوزيع لحماية المعلومات من جرائم القرصنة.

ثالثا: توصيات الدراسة:

بعد استعراض نتائج الدراسة لا بد أن نضع بعض التوصيات التي بموجبها يمكن معالجة نقاط الضعف والخلل، وتعزيز نقاط القوة فيما يتعلق بنظام معلومات الموارد البشرية:

✓ الزيادة في تكثيف الدورات التكوينية والتدريبية، وجعلها بصفة دورية لزيادة كفاءة مستخدمي النظام في التعامل مع تكنولوجيا ونظم المعلومات المبنية على الحاسب الآلي؛

✓ ضرورة وعي مسؤولي الشركة بالأهمية التي تكتسبها نظم المعلومات من الناحية الإستراتيجية ؛

✓ العمل على متابعة جميع البيانات أولا بأول على أن تكون حديثة عن كل موضوع أو مشكلة ؛

✓ السعي وراء المحافظة على مستوى الأمن والرقابة الذي يتمتع به النظام الحالي والعمل على تطوير إجراءات السلامة تبعاً

لتطور النظام المعلوماتي بالشركة؛

✓ ضرورة العناية بعملية الاستقطاب و التعيين في المؤسسة؛

✓ زيادة توعية الموظفين بأهمية نظام المعلومات.

رابعاً: **أفاق الدراسة:** من خلال ما تم دراسته في بحثنا هذا، لا يمكننا الإحاطة بكل الموضوع، ومن هنا فان هذه الدراسة

يمكن أن تشكل نواة ومنطلقاً لبحوث ومواضيع قادمة، لذلك ارتأينا طرح المواضيع التالية للدراسة والتي تعتبر أفاقاً جديدة

للدراسة والتي تتمثل في :

✓ أهمية نظم المعلومات كأداة للتخطيط الإستراتيجي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة؛

✓ استخدام نظم المعلومات لتحقيق الميزة التنافسية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة؛

✓ تقييم نظام محاسبة معلومات الموارد البشرية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

المراجع

قائمة المراجع :

❖ المراجع باللغة العربية:

- 1) احمد ماهر، إدارة الموارد البشرية، ط2، الدار الجامعية، الاسكندرية، 2007.
- 2) اسمهان ماجد الطاهر، مها مهدي الخفاف، مقدمة في نظم المعلومات الادارية، الطبعة الاولى، دار وائل للنشر، الاردن، 2011.
- 3) أمل ابراهيم أبو رحمة، نظم معلومات الموارد البشرية و أثرها على فاعلية ادارة شؤون الموظفين، رسالة ماجستير، 2005.
- 4) بن عنتر عبد الرحمان، إدارة الموارد البشرية، المفاهيم الأسس الأبعاد الإستراتيجية، دار اليازوري العلمية للنشر و التوزيع، 2010.
- 5) جمال الدين محمد المرسي، (الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية المدخل لتحقيق ميزة تنافسية لمنظمة القرن الحادي والعشرين، الدار الجامعية، مصر، 2003.
- 6) حسن ابراهيم بلوط، إدارة الموارد البشرية من منظور استراتيجي، ط1، دار النهضة العربية، بيروت لبنان، 2002.
- 7) حسين يرقى، استراتيجية تنمية الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية، حالة مؤسسة سونطراك اطروحة دكتوراء دولة، جامعة الجزائر، 2007.
- 8) خضيرة كاظم حمود وياسين كاسب الخرشنة (إدارة الموارد البشرية) المسيرة للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى 2006.
- 9) رائد عبد القادر حامد. إنعام عبد الجبار سلطان، توظيف تقانة المعلومات في تصميم نظام معلومات الموارد البشرية المستند على الشبكة دراسة حالة في المعهد التقني / نينوى، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الموصل 2011.
- 10) رايغوند مكليود. جيورج شيل، نظم معلومات الادارية، دار المريخ للنشر، المملكة العربية السعودية، 2009.
- 11) سعاد نائف برشوطي، إدارة الموارد البشرية (إدارة الأفراد). جامعة كاليفورنيا - لوس أنجلس - دار وائل للنشر و التوزيع، الطبعة الثالثة 2007.
- 12) طاهر محمد الكلالدة، الإتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية، دار اليازوري للنشر والتوزيع، عمان، 2011.
- 13) عبد الحميد المغربي، نظم المعلومات الادارية، المكتبة العصرية، المنصورة، 2002.
- 14) عمر وصفي عقيلي، ادارة الموارد البشرية المعاصرة: بعد استراتيجي، دار وائل للنشر، ط1، عمان، 2005.
- 15) فيصل حسونة، إدارة الموارد البشرية، الطبعة الأولى، دار أسامة للنشر و التوزيع، الأردن، 2008.
- 16) محمد فالح صالح (إدارة الموارد البشرية عرض وتحليل)، دار الحامد، الطبعة الأولى، 2004.
- 17) محمود علي الروسان. مثنى محمد العموش، دور نظام معلومات الموارد البشرية في الولااء التنظيمي، مجلة كلية العلوم الاقتصادية، جامعة بغداد العدد 37

18) مراد مرمي، أهمية نظم معلومات الإدارة كأداة للتحليل البيئي في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الجزائرية

مذكرة ماجستير، غير منشورة سطيّف، 2010

19) معراج هوارى، أثر نظام معلومات الموارد البشرية في اقتصاد المعرفة، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، جامعة

المسيلة

20) ناصر دادي عدوان، اقتصاد مؤسسة، ط2، الجزائر العاصمة، دار المحمدية، د ت.

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

العلوم الاقتصادية و الإدارية، مجلد19، العدد73، بغداد

❖ المراجع باللغة الأجنبية:

- 1) Ronan Vosnan, information sur les ressources humaines et son impact sur l'amélioration du système de gestion des ressources humaines, d'un MBA en gestion des ressources humaines, Octobre 2010
- 2) Ophelia Castillo étude, l'information et les ressources humaines dans les petites et moyennes entreprises de système, mémoire de maîtrise en 2012

الملاحق

ملحق يبين: أداة الدراسة (الاستبيان) في صورته النهائية

جامعة قاصدي مرباح ورقلة

كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير

قسم علوم التسيير



تحت إشراف الأستاذ : خامرة الطاهر

دراسة للطالبة : حاجي فاطمة الزهراء

إستبيان

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

تحية طيبة وبعد، هذه الدراسة تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر تخصص تدقيق و مراقبة التسيير، والهدف من التعرف على دور نظام المعلومات الموارد البشرية في تحسين أداء المورد البشري للمؤسسات الاقتصادية.

لذا نرجو منك الإجابة بوضع علامة (X) في الخانة التي تعبر عن رأيك وفقا لما تمارسه في مؤسستك واقعيا، لذلك فالرجاء منك سيدتي سيدي التعبير عن رأيك بصدق، و سوف يتم تحليل النتائج إحصائيا وتستخدم لهدف البحث العلمي فقط.

- 1- الجنس: ذكر أنثى
- 2- الخبرة: أقل من 5 سنوات من 5 إلى 10 سنوات من 10 إلى 15 سنة من 15 سنة فأكثر
- 3- العمر: من 20 إلى 29 من 30 إلى 39 من 40 إلى 49 أكثر من 50 سنة
- 4- المستوى التعليمي: ابتدائي متوسط ثانوي جامعي تكوين مهني

بيانات متعلقة بوجهة نظر العاملين لنظام المعلومات:

- (1) ما هو مفهوم المعلومات بالنسبة لك ؟
مجموعة من البيانات بيانات التي تم معالجتها و استخدامها في اتخاذ القرار
- (2) هل المعلومات الموجودة لديك تسمح لك القيام بوظيفتك على أحسن وجه ؟
نعم لا
- (3) ما هو مفهوم نظام المعلومات بالنسبة لك ؟
مجموعة الوسائل التكنولوجية المستخدمة في الشركة
مجموعة الأفراد داخل المؤسسة المستخدمين للمعلومات
كل المعلومات التي تخص الشركة سواء كانت داخلية أو الخارجية
- (4) هل تفضل أن تكون عملية تقييم أدائك بصفة دورية بعد الانتهاء من كل مهمة؟
نعم لا
- (5) هل يتم وضع برنامج تدريب على أساس معلومات تقييم أداء العامل؟
نعم لا

I. نظام معلومات الموارد البشرية:

الرقم	الفقرات	غير موافق	محايد	موافق
01	لنظام المطبق قدرة عالية على تحويل البيانات إلى معلومات ذات قيمة.			
02	لنظام المعلومات بيانات محدثة عن النشاطات التي ينفذها موظفو المؤسسة.			
03	لنظام المعلومات بيانات تخص الموارد البشرية القائمة على أنجاز الأعمال.			
04	يوفر نظام المعلومات بيانات محدثة تخص عمليات البحث والتطوير بالمؤسسة.			
05	لنظام المعلومات بيانات محدثة عن نشاطات المكلفين.			
06	نظام المعلومات بيانات محدثة لها علاقة بالنشاطات التي يقدمها المكلفون.			
07	لنظام المطبق قدرة عالية على تصفية البيانات واستبعاد البيانات غير المفيدة.			
08	لنظام المطبق قدرة عالية على فهرسة البيانات (تصنيفها وترتيبها).			
09	يمكن للنظام المطبق إضافة معلومات جديدة لم تكن موجودة.			
10	يمكن للنظام المطبق تخزين المعلومات لحين ظهور الحاجة إليها.			
11	يتم استرجاع المعلومات التي تم تخزينها عند الحاجة إليها من قبل المستخدم.			
12	يمكن لنظام المطبق حذف المعلومات القديمة غير المفيدة.			
13	يمكن لنظام المطبق تقديم معلومات بصيغ مختلفة حسب حاجة المستخدمين.			
14	يمكن لنظام المطبق إجراء تعديلات على المعلومات تتناسب التغيير الحاصل.			
15	تتصف المعلومات التي يقدمها نظام المعلومات المطبق بسهولة الفهم استخدامه.			
16	تتصف المعلومات التي يقدمها نظام المعلومات المطبق بالدقة.			
17	تتميز المعلومات التي يوفرها نظام المعلومات المطبق بإمكانية الاعتماد عليها.			
18	تتميز المعلومات التي يوفرها نظام المعلومات المطبق بأنها تقدم في الوقت المناسب.			
19	تتسم المعلومات التي يوفرها نظام المعلومات المطبق بسهولة المقارنة.			
20	تتسم المعلومات التي يقدمها نظام المعلومات المطبق بأنها خالية من التحيز والخطأ.			
21	يتميز نظام المعلومات المطبق بسهولة فهمه واستخدامه.			
22	يتميز نظام المعلومات المطبق بالمرونة.			
23	يتصف نظام المعلومات المطبق بسرعة الاستجابة لمتطلبات العمل.			
24	يتسم نظام المعلومات المطبق بتوفيره لطرق للسيطرة على المشاكل والأخطاء.			

II. أثر نظام معلومات الموارد البشرية على ادارة الموارد البشرية

الرقم	الفقرات	غير موافق	محايد	موافق
01	يتم الاعتماد على نظام المعلومات المطبق في إعداد التقارير والخطط وتوفير احتياجات متخذ القرار.			
02	يساعد نظام المعلومات في تخطيط وتحديد الأهداف ورسم الاستراتيجيات الملائمة للمؤسسة.			
03	تمتلك الإدارة المعلومات الكافية عن المصادر الداخلية والخارجية، للحصول على أفضل المتقدمين لشغل الوظائف الشاغرة.			
04	تهتم الإدارة باعتماد المعلومات الواردة في قاعدة البيانات أو ملفات المتقدمين للعمل لغرض استقطاب العاملين من ذوي المعرفة العالية بمواصفات العمل			
05	تمتلك الإدارة معلومات تفصيلية عن عدد العاملين، ومراكزهم الوظيفية وسنوات خدمتهم، لغرض تحديد الأجر والراتب بموضوعية.			
06	تعتمد الإدارة على المعلومات التي يوفرها نظام تقييم الأداء، لغرض تحديد المكافآت والحوافز التي يستحقها العاملون المتميزون.			
07	تهتم الإدارة بإشراك العاملين في دورات تدريبية لغرض تطوير وتنمية مهاراتهم ومعارفهم.			
08	تعد عمليات التدريب والدعم الفني لمستخدمي نظام المعلومات المطبق مناسبة وجيدة			
09	يتم تدريب الموظفين بصفة مستمرة للتغلب على نقص الخبرة التكنولوجية.			
10	تعتمد الإدارة على تقارير نظام تقييم أداء العاملين في اتخاذ القرارات المتعلقة بشؤون العاملين.			
11	تحتاج الادارة الى معلومات تفصيلية لغرض تطبيق نظام تقييم أداء العاملين بفاعلية.			

ملحق يبين إدخال البيانات إلى الحاسوب باستخدام برنامج (spss)

application - HALI.sav [DataSet1] - SPSS Statistics Data Editor

	Name	Type	Width	Decimals	Label	Values	Missing	Columns	Align	Measure
1	R1	Numeric	8	0	قالب	(1, BDN)	None	8	Right	Nominal
2	R2	Numeric	8	0	قالب	(1, ECAI)	None	8	Right	Ordinal
3	R3	Numeric	8	0	قالب	(1, OAE YA)	None	8	Right	Ordinal
4	R4	Numeric	8	0	قالب	(1, ADQ)	None	8	Right	Scale
5	E1	Numeric	8	0	قالب	(1, CAU)	None	8	Right	Scale
6	E2	Numeric	8	0	قالب	(1, YNO CA)	None	8	Right	Scale
7	E3	Numeric	8	0	قالب	(1, OCAQ)	None	8	Right	Scale
8	E4	Numeric	8	0	قالب	(1, ACOEE)	None	8	Right	Scale
9	E5	Numeric	8	0	قالب	(1, CAQY)	None	8	Right	Scale
10	X1	Numeric	8	0	قالب	(1, OCAQY)	None	8	Right	Scale
11	X2	Numeric	8	0	قالب	(1, OCAQY)	None	8	Right	Scale
12	X3	Numeric	8	0	قالب	(1, OCAQY)	None	8	Right	Scale
13	X4	Numeric	8	0	قالب	(1, OCAQY)	None	8	Right	Scale
14	X5	Numeric	8	0	قالب	(1, OCAQY)	None	8	Right	Scale
15	X6	Numeric	8	0	قالب	(1, OCAQY)	None	8	Right	Scale
16	X7	Numeric	8	0	قالب	(1, OCAQY)	None	8	Right	Scale
17	X8	Numeric	8	0	قالب	(1, OCAQY)	None	8	Right	Scale
18	X9	Numeric	8	0	قالب	(1, OCAQY)	None	8	Right	Scale
19	X10	Numeric	8	0	قالب	(1, OCAQY)	None	8	Right	Scale
20	X11	Numeric	8	0	قالب	(1, OCAQY)	None	8	Right	Scale
21	X12	Numeric	8	0	قالب	(1, OCAQY)	None	8	Right	Scale
22	X13	Numeric	8	0	قالب	(1, OCAQY)	None	8	Right	Scale
23	X14	Numeric	8	0	قالب	(1, OCAQY)	None	8	Right	Scale
24	X15	Numeric	8	0	قالب	(1, OCAQY)	None	8	Right	Scale
25	X16	Numeric	8	0	قالب	(1, OCAQY)	None	8	Right	Scale
26	X17	Numeric	8	0	قالب	(1, OCAQY)	None	8	Right	Scale
27	X18	Numeric	8	0	قالب	(1, OCAQY)	None	8	Right	Scale
28	X19	Numeric	8	0	قالب	(1, OCAQY)	None	8	Right	Scale

Data View Variable View

application - HALI.sav [DataSet1] - SPSS Statistics Data Editor

20 25 1 0

Variable 25 of 28 Variables

	R1	R2	R3	R4	E1	E2	E3	E4	E5	X1	X2	X3	X4	X5
1	1	2	3	4	2	3	2	1	2	2	3	3	1	1
2	1	2	1	4	2	1	2	3	1	2	2	3	1	3
3	1	2	2	3	1	2	3	3	2	1	2	3	2	2
4	1	1	2	4	2	3	1	1	2	3	1	3	2	2
5	1	2	3	3	2	2	2	3	3	1	2	2	2	2
6	1	2	1	4	1	2	3	1	2	3	3	1	3	2
7	1	2	2	4	2	1	3	2	1	1	1	3	2	1
8	1	2	3	4	2	1	3	3	3	1	2	3	2	1
9	1	2	3	4	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2
10	1	2	3	2	2	1	2	3	2	2	1	1	2	3
11	1	1	1	4	1	1	2	3	1	3	3	2	3	1
12	1	2	3	4	1	3	2	3	3	2	2	3	2	2
13	2	3	3	1	1	2	3	1	3	3	3	2	3	3
14	1	2	3	4	2	3	3	2	2	3	2	1	1	3
15	1	2	3	2	2	3	3	2	3	1	1	1	1	2
16	1	2	3	3	2	3	4	3	2	3	1	2	2	3
17	1	2	3	2	2	1	3	3	2	2	1	3	2	3
18	1	2	3	1	2	3	3	1	2	2	1	3	1	1
19	1	1	3	3	1	2	1	3	2	1	3	3	3	3
20	1	1	3	4	2	2	2	1	3	3	2	3	1	1
21	1	1	3	4	1	2	4	1	1	1	1	1	1	1
22	1	1	3	1	2	1	3	1	2	3	1	3	1	2
23	2	1	1	3	2	1	3	3	3	1	3	2	1	1
24	2	2	1	1	2	1	4	2	2	3	1	1	2	2
25	1	1	3	3	2	3	2	2	2	1	1	1	2	1
26	1	1	4	2	2	4	2	2	1	1	1	1	1	1

Data View Variable View

الملحق يبين الاتساق الداخلي لفقرات الاستبيان

بالنسبة للمجال الأول: المدخلات

Correlations

		لنظام المعلومات محدثة عن النشاطات التي ينفذها موظفو المؤسسة	لنظام المعلومات محدثة عن النشاطات التي ينفذها موظفو المؤسسة	لنظام المعلومات محدثة عن النشاطات التي ينفذها موظفو المؤسسة
لنظام المعلومات محدثة عن النشاطات التي ينفذها موظفو المؤسسة	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 .438** 38	.438** .006 38	.194 .242 38
لنظام المعلومات محدثة عن النشاطات التي ينفذها موظفو المؤسسة	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.438** .006 38	1 .006 38	.365** .024 38
لنظام المعلومات محدثة عن النشاطات التي ينفذها موظفو المؤسسة	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.194 .242 38	.365** .024 38	1 38
لنظام المعلومات محدثة عن النشاطات التي ينفذها موظفو المؤسسة	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.035 .835 38	-.091- .586 38	.048 .775 38
لنظام المعلومات محدثة عن النشاطات التي ينفذها موظفو المؤسسة	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-.147- .380 38	-.025- .881 38	.103 .537 38
لنظام المعلومات محدثة عن النشاطات التي ينفذها موظفو المؤسسة	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-.004- .981 38	-.262- .111 38	.046 .784 38
لنظام المعلومات محدثة عن النشاطات التي ينفذها موظفو المؤسسة	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.201 .225 38	-.049- .770 38	.384 .017 38
s1	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.551** .000 38	.399** .013 38	.557** .000 38

Correlations

		لنظام المعلومات محدثة عن النشاطات التي ينفذها موظفو المؤسسة	لنظام المعلومات محدثة عن النشاطات التي ينفذها موظفو المؤسسة	لنظام المعلومات محدثة عن النشاطات التي ينفذها موظفو المؤسسة
لنظام المعلومات محدثة عن النشاطات التي ينفذها موظفو المؤسسة	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.035 .835 38	-.147- .380 38	-.004- .981 38
لنظام المعلومات محدثة عن النشاطات التي ينفذها موظفو المؤسسة	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-.091- .586 38	-.025- .881 38	-.262- .111 38
لنظام المعلومات محدثة عن النشاطات التي ينفذها موظفو المؤسسة	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.048 .775 38	.103 .537 38	.046 .784 38
لنظام المعلومات محدثة عن النشاطات التي ينفذها موظفو المؤسسة	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 .062 38	.062 .711 38	.357** .028 38
لنظام المعلومات محدثة عن النشاطات التي ينفذها موظفو المؤسسة	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.062 .711 38	1 38	.436** .006 38
لنظام المعلومات محدثة عن النشاطات التي ينفذها موظفو المؤسسة	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.357** .028 38	.436** .006 38	1 38
لنظام المعلومات محدثة عن النشاطات التي ينفذها موظفو المؤسسة	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-.114- .495 38	.187 .262 38	.214 .197 38
s1	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.401** .013 38	.454** .004 38	.542** .000 38

Correlations

		نظام المعلومات المطبق قدرة عالية على تصفية البيانات واستبعاد البيانات غير المفيدة	s1
لنظام المطبق قدرة عالية على تحويل البيانات إلى معلومات ذات قيمة	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.201 .225 38	.551** .000 38
لنظام المعلومات بيانات محدثة عن النشاطات التي ينفذها موظفو المؤسسة	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-.049- .770 38	.399* .013 38
لنظام المعلومات بيانات تخص الموارد البشرية القائمة على انجاز الأعمال	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.384 .017 38	.557** .000 38
يوفر نظام المعلومات بيانات محدثة تخص عمليات البحث والتطوير بالمؤسسة	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-.114- .495 38	.401* .013 38
لنظام المعلومات بيانات محدثة عن نشاطات المكلفين	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.187 .262 38	.454** .004 38
لنظام المعلومات بيانات محدثة لها علاقة بالنشاطات التي يقدمها المكلفون	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.214 .197 38	.542** .000 38
لنظام المعلومات المطبق قدرة عالية على تصفية البيانات واستبعاد البيانات غير المفيدة	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 .001 38	.508** .001 38
s1	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.508** .001 38	1 38

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

بالنسبة للمجال الثاني: العمليات

Correlations

		لنظام المطبق قدرة عالية على فهرسة البيانات (تصنيفها وترتيبها)	يمكن لنظام المعلومات المطبق إضافة معلومات جديدة لم تكن موجودة	يمكن للنظام المطبق تخزين المعلومات لحين ظهور الحاجة إليها
لنظام المطبق قدرة عالية على فهرسة البيانات (تصنيفها وترتيبها)	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 .001 38	.508** .001 38	-.003- .986 38
يمكن لنظام المعلومات المطبق إضافة معلومات جديدة لم تكن موجودة	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.508** .001 38	1 .738 38	-.056- .738 38
يمكن للنظام المطبق تخزين المعلومات لحين ظهور الحاجة إليها	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-.003- .986 38	-.056- .738 38	1 38
يتم استرجاع المعلومات التي تم تخزينها عند الحاجة إليها من قبل المستفيد	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-.028- .867 38	-.027- .874 38	.340 .037 38
يمكن للنظام حذف المعلومات القديمة غير المفيدة	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-.106- .525 38	.173 .300 38	-.035- .832 38
يمكن لنظام المطبق تقديم معلومات بصيغ مختلفة حسب حاجة المستفيدين.	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-.259- .117 38	-.064- .704 38	.137 .411 38
s2	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.397 .014 38	.544** .000 38	.472** .003 38

Correlations

		يتم استرجاع المعلومات التي تم تخزينها عند الحاجة إليها من قبل المستخدم	يمكن للنظام حذف المعلومات القديمة غير المفيدة
لنظام المطبق قدرة عالية على فهرسة البيانات (تصنيفها وترتيبها)	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-.028- .867 38	-.106- .525 38
يمكن لنظام المعلومات المطبق إضافة معلومات جديدة لم تكن موجودة	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-.027- .874 38	.173 .300 38
يمكن للنظام المطبق تخزين المعلومات لحين ظهور الحاجة إليها	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.340 .037 38	-.035- .832 38
يتم استرجاع المعلومات التي تم تخزينها عند الحاجة إليها من قبل المستخدم	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 .774 38	.048 .774 38
يمكن للنظام حذف المعلومات القديمة غير المفيدة	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.048 .774 38	1 .774 38
يمكن لنظام المطبق تقديم معلومات بصيغ مختلفة حسب حاجة المستخدمين.	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.319 .051 38	.405 .012 38
s2	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.548** .000 38	.496** .002 38

Correlations

		يمكن لنظام المطبق تقديم معلومات بصيغ مختلفة حسب حاجة المستخدمين.	s2
لنظام المطبق قدرة عالية على فهرسة البيانات (تصنيفها وترتيبها)	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-.259- .117 38	.397 .014 38
يمكن لنظام المعلومات المطبق إضافة معلومات جديدة لم تكن موجودة	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-.064- .704 38	.544 .000 38
يمكن للنظام المطبق تخزين المعلومات لحين ظهور الحاجة إليها	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.137 .411 38	.472 .003 38
يتم استرجاع المعلومات التي تم تخزينها عند الحاجة إليها من قبل المستخدم	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.319 .051 38	.548** .000 38
يمكن للنظام حذف المعلومات القديمة غير المفيدة	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.405 .012 38	.496** .002 38
يمكن لنظام المطبق تقديم معلومات بصيغ مختلفة حسب حاجة المستخدمين.	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 .002 38	.491** .002 38
s2	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.491** .002 38	1 .002 38

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		يمكن لنظام المطبق إجراء تعديلات على المعلومات تتناسب التغيير الحاصل.	تتصف المعلومات التي يقدمها نظام المعلومات المطبق بسهولة الفهم استخدامه.	تتصف المعلومات التي يقدمها نظام المعلومات المطبق بالدقة.
يمكن لنظام المطبق إجراء تعديلات على المعلومات تتناسب التغيير الحاصل.	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 .461 38	.123 .461 38	-.076- .652 38
تتصف المعلومات التي يقدمها نظام المعلومات المطبق بسهولة الفهم استخدامه.	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.123 .461 38	1 .150 38	.238 .150 38
تتصف المعلومات التي يقدمها نظام المعلومات المطبق بالدقة.	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-.076- .652 38	.238 .150 38	1 .150 38
تتميز المعلومات التي يوفرها نظام المعلومات المطبق بإمكانية الاعتماد عليها.	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.105 .531 38	.154 .356 38	.285 .083 38
تتميز المعلومات التي يوفرها نظام المعلومات المطبق بأنها تقدم في الوقت المناسب.	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.276 .094 38	-.092- .584 38	.112 .502 38
تتسم المعلومات التي يوفرها نظام المعلومات المطبق بسهولة المقارنة.	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-.024- .888 38	.394 .014 38	.294 .073 38
تتسم المعلومات التي يقدمها نظام المعلومات المطبق بأنها خالية من التحيز والخطأ.	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.058 .731 38	-.037- .825 38	.047 .778 38
يتميز نظام المعلومات المطبق بسهولة فهمه واستخدامه.	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.126 .450 38	.101 .544 38	.067 .687 38
يتميز نظام المعلومات المطبق بالمرونة.	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.356 .028 38	.146 .380 38	-.021- .899 38
يتصف نظام المعلومات المطبق بسرعة الاستجابة لمتطلبات العمل.	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-.030- .856 38	-.023- .890 38	-.024- .888 38
يتسم نظام المعلومات المطبق بتوفيره لطرق للسيطرة على المشاكل والأخطاء.	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-.173- .300 38	.037 .825 38	-.182- .273 38
s3	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.323 .048 38	.441 .006 38	.387 .016 38

Correlations

		تتميز المعلومات التي يوفرها نظام المعلومات المطبق بإمكانية الاعتماد عليها.	تتميز المعلومات التي يوفرها نظام المعلومات المطبق بأنها تقدم في الوقت المناسب.	تتسم المعلومات التي يوفرها نظام المعلومات المطبق بسهولة المقارنة.
يمكن لنظام المطبق إجراء تعديلات على المعلومات تتناسب التغيير الحاصل.	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.105 .531 38	.276 .094 38	-.024- .888 38
تتصف المعلومات التي يقدمها نظام المعلومات المطبق بسهولة الفهم استخدامه.	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.154 .356 38	-.092- .584 38	.394 .014 38
تتصف المعلومات التي يقدمها نظام المعلومات المطبق بالدقة.	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.285 .083 38	.112 .502 38	.294 .073 38
تتميز المعلومات التي يوفرها نظام المعلومات المطبق بإمكانية الاعتماد عليها.	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 .029 38	.353 .029 38	.144 .390 38
تتميز المعلومات التي يوفرها نظام المعلومات المطبق بأنها تقدم في الوقت المناسب.	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.353 .029 38	1 .380 38	.269 .102 38
تتسم المعلومات التي يوفرها نظام المعلومات المطبق بسهولة المقارنة.	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.144 .390	.269 .102	1

	N	38	38	38
تتسم المعلومات التي يقدمها نظام المعلومات المطبق بأنها خالية من التحيز والخطأ.	Pearson Correlation	-.069-	.148	.095
	Sig. (2-tailed)	.681	.375	.569
	N	38	38	38
يتميز نظام المعلومات المطبق بسهولة فهمه واستخدامه.	Pearson Correlation	-.170-	.108	.224
	Sig. (2-tailed)	.308	.518	.177
	N	38	38	38
يتميز نظام المعلومات المطبق بالمرونة.	Pearson Correlation	-.178-	.149	.221
	Sig. (2-tailed)	.285	.372	.183
	N	38	38	38
يُتصف نظام المعلومات المطبق بسرعة الاستجابة لمتطلبات العمل.	Pearson Correlation	.099	.071	.334
	Sig. (2-tailed)	.556	.673	.041
	N	38	38	38
يتسم نظام المعلومات المطبق بتوفيره لطرق للسيطرة على المشاكل والأخطاء.	Pearson Correlation	.162	.120	.200
	Sig. (2-tailed)	.330	.473	.229
	N	38	38	38
s3	Pearson Correlation	.404	.518	.667
	Sig. (2-tailed)	.012	.001	.000
	N	38	38	38

Correlations

	تتسم المعلومات التي يقدمها نظام المعلومات المطبق بأنها خالية من التحيز والخطأ.	يتميز نظام المعلومات المطبق بسهولة فهمه واستخدامه.	يتميز نظام المعلومات المطبق بالمرونة.
يمكن لنظام المطبق اجراء تعديلات على المعلومات تتناسب التغيير الحاصل.	Pearson Correlation	.058	.126
	Sig. (2-tailed)	.731	.450
	N	38	38
تتصف المعلومات التي يقدمها نظام المعلومات المطبق بسهولة الفهم استخدامه.	Pearson Correlation	-.037-	.101
	Sig. (2-tailed)	.825	.544
	N	38	38
تتصف المعلومات التي يقدمها نظام المعلومات المطبق بالدقة.	Pearson Correlation	.047	.067
	Sig. (2-tailed)	.778	.687
	N	38	38
تتميز المعلومات التي يوفرها نظام المعلومات المطبق بإمكانية الاعتماد عليها.	Pearson Correlation	-.069-	-.170-
	Sig. (2-tailed)	.681	.308
	N	38	38
تتميز المعلومات التي يوفرها نظام المعلومات المطبق بأنها تقدم في الوقت المناسب.	Pearson Correlation	.148	.108
	Sig. (2-tailed)	.375	.518
	N	38	38
تتسم المعلومات التي يوفرها نظام المعلومات المطبق بسهولة المقارنة.	Pearson Correlation	.095	.224
	Sig. (2-tailed)	.569	.177
	N	38	38
تتسم المعلومات التي يقدمها نظام المعلومات المطبق بأنها خالية من التحيز والخطأ.	Pearson Correlation	1	.187
	Sig. (2-tailed)		.262
	N	38	38
يتميز نظام المعلومات المطبق بسهولة فهمه واستخدامه.	Pearson Correlation	.187	1
	Sig. (2-tailed)	.262	
	N	38	38
يتميز نظام المعلومات المطبق بالمرونة.	Pearson Correlation	.244	.375
	Sig. (2-tailed)	.139	.020
	N	38	38
يُتصف نظام المعلومات المطبق بسرعة الاستجابة لمتطلبات العمل.	Pearson Correlation	.271	.416
	Sig. (2-tailed)	.100	.009
	N	38	38
يتسم نظام المعلومات المطبق بتوفيره لطرق للسيطرة على المشاكل والأخطاء.	Pearson Correlation	.335	-.018-
	Sig. (2-tailed)	.040	.916
	N	38	38
s3	Pearson Correlation	.436	.454
	Sig. (2-tailed)	.006	.004
	N	38	38

		يتصف نظام المعلومات المطبق بسرعة الاستجابة لمتطلبات العمل.	يتسم نظام المعلومات المطبق بتوفيره لطرق للسيطرة على المشاكل والأخطاء.	s3
يمكن لنظام المطبق إجراء تعديلات على المعلومات تتناسب التغيير الحاصل.	Pearson Correlaion Sig. (2-tailed) N	-.030- .856 38	-.173- .300 38	.323 .048 38
تتصف المعلومات التي يقدمها نظام المعلومات المطبق بسهولة الفهم استخدامه.	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-.023- .890 38	.037 .825 38	.441** .006 38
تتصف المعلومات التي يقدمها نظام المعلومات المطبق بالدقة.	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-.024- .888 38	-.182- .273 38	.387 .016 38
تتميز المعلومات التي يوفرها نظام المعلومات المطبق بإمكانية الاعتماد عليها.	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.099 .556 38	.162 .330 38	.404 .012 38
تتميز المعلومات التي يوفرها نظام المعلومات المطبق بأنها تقدم في الوقت المناسب.	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.071 .673 38	.120 .473 38	.518** .001 38
تتسم المعلومات التي يوفرها نظام المعلومات المطبق بسهولة المقارنة.	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.334 .041 38	.200 .229 38	.667 .000 38
تتسم المعلومات التي يقدمها نظام المعلومات المطبق بأنها خالية من التحيز والخطأ.	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.271 .100 38	.335 .040 38	.436** .006 38
يتميز نظام المعلومات المطبق بسهولة فهمه واستخدامه.	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.416** .009 38	-.018- .916 38	.454** .004 38
يتميز نظام المعلومات المطبق بالمرونة.	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.284 .085 38	.049 .771 38	.507 .001 38
يتصف نظام المعلومات المطبق بسرعة الاستجابة لمتطلبات العمل.	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 38	.108 .517 38	.479 .002 38
يتسم نظام المعلومات المطبق بتوفيره لطرق للسيطرة على المشاكل والأخطاء.	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.108 .517 38	1 38	.326 .046 38
s3	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.479 .002 38	.326 .046 38	1 38

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

بالنسبة للمجال الرابع: التخطيط

Correlations

		يتم الاعتماد على نظام المعلومات المطبق في إعداد التقارير والخطط وتوفير احتياجات متخذ القرار.	يساعد نظام المعلومات في تخطيط وتحديد الأهداف ورسم الاستراتيجيات الملائمة للمؤسسة.	s4
يتم الاعتماد على نظام المعلومات المطبق في إعداد التقارير والخطط وتوفير احتياجات متخذ القرار.	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 38	.396 .014 38	.848** .000 38
يساعد نظام المعلومات في تخطيط وتحديد الأهداف ورسم الاستراتيجيات الملائمة للمؤسسة.	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.396 .014 38	1 38	.823** .000 38
s4	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.848** .000 38	.823** .000 38	1 38

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		تمتلك الإدارة المعلومات الكافية عن المصادر الداخلية والخارجية، للحصول على أفضل المتقدمين لشغل الوظائف الشاغرة.	تهتم الإدارة باعتماد المعلومات الواردة في قاعدة البيانات أو ملفات المتقدمين للعمل لغرض استقطاب العاملين من ذوي المعرفة العالية بمواصفات العمل	s5
تمتلك الإدارة المعلومات الكافية عن المصادر الداخلية والخارجية، للحصول على أفضل المتقدمين لشغل الوظائف الشاغرة.	Pearson Correlation	1	-.024	.758**
	Sig. (2-tailed)		.885	.000
	N	38	38	38
تهتم الإدارة باعتماد المعلومات الواردة في قاعدة البيانات أو ملفات المتقدمين للعمل لغرض استقطاب العاملين من ذوي المعرفة العالية بمواصفات العمل	Pearson Correlation	-.024	1	.634**
	Sig. (2-tailed)	.885		.000
	N	38	38	38
s5	Pearson Correlation	.758**	.634**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	38	38	38

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		تمتلك الإدارة معلومات تفصيلية عن عدد العاملين، ومراكزهم الوظيفية وسنوات خدمتهم، لغرض تحديد الأجر والراتب بموضوعية.	تعتمد الإدارة على المعلومات التي يوفرها نظام تقييم الأداء، لغرض تحديد المكافآت والحوافز التي يستحقها العاملون المتميزون.	s6
تمتلك الإدارة معلومات تفصيلية عن عدد العاملين، ومراكزهم الوظيفية وسنوات خدمتهم، لغرض تحديد الأجر والراتب بموضوعية.	Pearson Correlation	1	.277	.803**
	Sig. (2-tailed)		.093	.000
	N	38	38	38
تعتمد الإدارة على المعلومات التي يوفرها نظام تقييم الأداء، لغرض تحديد المكافآت والحوافز التي يستحقها العاملون المتميزون.	Pearson Correlation	.277	1	.795**
	Sig. (2-tailed)	.093		.000
	N	38	38	38
s6	Pearson Correlation	.803**	.795**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	38	38	38

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

Correlation

		تهتم الإدارة بإشراك العاملين في دورات تدريبية لغرض تطوير وتنمية مهاراتهم ومعارفهم .	تعد عمليات التدريب والدعم الفني لمستخدمي نظام المعلومات المطبق مناسبة وجيدة.	يتم تدريب الموظفين بصفة مستمرة للتغلب على نقص الخبرة التكنولوجية.
تهتم الإدارة بإشراك العاملين في دورات تدريبية لغرض تطوير وتنمية مهاراتهم ومعارفهم .	Pearson Correlation	1	.140	.088
	Sig. (2-tailed)		.402	.598
	N	38	38	38
تعد عمليات التدريب والدعم الفني لمستخدمي نظام المعلومات المطبق مناسبة وجيدة.	Pearson Correlation	.140	1	.016
	Sig. (2-tailed)	.402		.924
	N	38	38	38
يتم تدريب الموظفين بصفة مستمرة للتغلب على نقص الخبرة التكنولوجية.	Pearson Correlation	.088	.016	1
	Sig. (2-tailed)	.598	.924	
	N	38	38	38
s7	Pearson Correlation	.681**	.623**	.562**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
	N	38	38	38

		s7
تهتم الإدارة بإشراك العاملين في دورات تدريبية لغرض تطوير وتنمية مهاراتهم ومعارفهم .	Pearson Correlation	.681**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	38
تعد عمليات التدريب والدعم الفني لمستخدمي نظام المعلومات المطبق مناسبة وجيدة.	Pearson Correlation	.623**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	38
يتم تدريب الموظفين بصفة مستمرة للتغلب على نقص الخبرة التكنولوجية.	Pearson Correlation	.562**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	38
s7	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	38

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

بالنسبة للمجال الثامن : تقييم الأداء

Correlations

		تعتمد الإدارة على تقارير نظام تقييم أداء العاملين في اتخاذ القرارات المتعلقة بشؤون العاملين .	تحتاج الإدارة الى معلومات تفصيلية لغرض تطبيق نظام تقييم أداء العاملين بفاعلية.	s8
تعتمد الإدارة على تقارير نظام تقييم أداء العاملين في اتخاذ القرارات المتعلقة بشؤون العاملين .	Pearson Correlation	1	.503**	.870**
	Sig. (2-tailed)		.001	.000
	N	38	38	38
تحتاج الإدارة الى معلومات تفصيلية لغرض تطبيق نظام تقييم أداء العاملين بفاعلية.	Pearson Correlation	.503**	1	.864**
	Sig. (2-tailed)	.001		.000
	N	38	38	38
s8	Pearson Correlation	.870**	.864**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	38	38	38

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

ملحق بين: صدق محتوى الاستبيان

Correlations

		s1	s2	s3	s4	s5	s6
s1	Pearson Correlation	1	.327**	.577**	.425**	.082	.430**
	Sig. (2-tailed)		.045	.000	.008	.624	.007
	N	38	38	38	38	38	38
s2	Pearson Correlation	.327**	1	.541**	.201	.051	-.030-
	Sig. (2-tailed)	.045		.000	.226	.762	.858
	N	38	38	38	38	38	38
s3	Pearson Correlation	.577**	.541**	1	.060	.127	.293
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.720	.448	.074
	N	38	38	38	38	38	38
s4	Pearson Correlation	.425**	.201	.060	1	.131	-.016-
	Sig. (2-tailed)	.008	.226	.720		.434	.926
	N	38	38	38	38	38	38
s5	Pearson Correlation	.082	.051	.127	.131	1	.151
	Sig. (2-tailed)	.624	.762	.448	.434		.366
	N	38	38	38	38	38	38
s6	Pearson Correlation	.430**	-.030-	.293	-.016-	.151	1
	Sig. (2-tailed)	.007	.858	.074	.926	.366	
	N	38	38	38	38	38	38
s7	Pearson Correlation	.246	.253	.256	-.165-	.061	.458**
	Sig. (2-tailed)	.137	.126	.121	.321	.714	.004
	N	38	38	38	38	38	38
s8	Pearson Correlation	.208	.488**	.458**	.021	.129	.087
	Sig. (2-tailed)	.210	.002	.004	.899	.442	.605
	N	38	38	38	38	38	38
m	Pearson Correlation	.694**	.575**	.666**	.435**	.437**	.523**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.006	.006	.001
	N	38	38	38	38	38	38

		s7	s8	M
s1	Pearson Correlation	.246	.208	.694**
	Sig. (2-tailed)	.137	.210	.000
	N	38	38	38
s2	Pearson Correlation	.253	.488**	.575**
	Sig. (2-tailed)	.126	.002	.000
	N	38	38	38
s3	Pearson Correlation	.256	.458**	.666**
	Sig. (2-tailed)	.121	.004	.000
	N	38	38	38
s4	Pearson Correlation	-.165-	.021	.435**
	Sig. (2-tailed)	.321	.899	.006
	N	38	38	38
s5	Pearson Correlation	.061	.129	.437**
	Sig. (2-tailed)	.714	.442	.006
	N	38	38	38
s6	Pearson Correlation	.458**	.087	.523**
	Sig. (2-tailed)	.004	.605	.001
	N	38	38	38
s7	Pearson Correlation	1	.279	.496**
	Sig. (2-tailed)		.089	.002
	N	38	38	38
s8	Pearson Correlation	.279	1	.625**
	Sig. (2-tailed)	.089		.000
	N	38	38	38
m	Pearson Correlation	.496**	.625**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	
	N	38	38	38

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).
 **. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

ملحق يوضح : ثبات أداة الاستبيان

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	38	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	38	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.792	35

الملحق تحليل المتغيرات الديمغرافية

Statistics

		الجنس	الخبرة	العمر	المستوى التعليمي	ما هو مفهوم المعلومات بالنسبة لك	هل المعلومات الموجودة لديك تسمح لك القيام بوظيفتك على أحسن وجه ؟
N	Valid	38	38	38	38	38	38
	Missing	0	0	0	0	0	0

Statistics

		ما هو مفهوم نظام المعلومات بالنسبة لك	هل تفضل أن تكون عملية تقييم أدائك بصفة دورية بعد الانتهاء من كل مهمة	هل يتم وضع برنامج تدريب على أساس معلومات تقييم أداء العامل
N	Valid	38	38	38
	Missing	0	0	0

Frequency Table

		الجنس			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	30	78.9	78.9	78.9
	2.00	8	21.1	21.1	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

		الخبرة			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	8	21.1	21.1	21.1
	2.00	11	28.9	28.9	50.0
	3.00	10	26.3	26.3	76.3
	4.00	9	23.7	23.7	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

		العمر			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	9	23.7	23.7	23.7
	2.00	10	26.3	26.3	50.0
	3.00	8	21.1	21.1	71.1
	4.00	11	28.9	28.9	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

		المستوى التعليمي			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	9	23.7	23.7	23.7
	3.00	10	26.3	26.3	50.0
	4.00	9	23.7	23.7	73.7
	5.00	10	26.3	26.3	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

ملحق يوضح وجهة نظر عينة الدراسة نظام معلومات

		ما هو مفهوم المعلومات بالنسبة لك			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	15	39.5	39.5	39.5
	2.00	23	60.5	60.5	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

		هل المعلومات الموجودة لديك تسمح لك القيام بوظيفتك على أحسن وجه ؟			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	24	63.2	63.2	63.2
	2.00	12	31.6	31.6	94.7
	3.00	2	5.3	5.3	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

		ما هو مفهوم نظام المعلومات بالنسبة لك			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	21	55.3	55.3	55.3
	2.00	7	18.4	18.4	73.7
	3.00	10	26.3	26.3	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

		هل تفضل أن تكون عملية تقييم أدائك بصفة دورية بعد الانتهاء من كل مهمة			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	28	73.7	73.7	73.7
	2.00	9	23.7	23.7	97.4
	3.00	1	2.6	2.6	100.0

هل تفضل أن تكون عملية تقييم أدائك بصفة دورية بعد الانتهاء من كل مهمة

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	28	73.7	73.7	73.7
2.00	9	23.7	23.7	97.4
3.00	1	2.6	2.6	100.0
Total	38	100.0	100.0	

هل يتم وضع برنامج تدريب على أساس معلومات تقييم أداء العامل

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	21	55.3	55.3	55.3
2.00	14	36.8	36.8	92.1
3.00	3	7.9	7.9	100.0
Total	38	100.0	100.0	

ملحق بيين : تحليل المتغيرات لمختلف المجالات

بالنسبة للمجال الأول:

Statistics

	يوفر نظام المعلومات بيانات محدثة تخص عمليات البحث والتطوير بالمؤسسة	نظام المعلومات بيانات تخص الموارد البشرية القائمة على انجاز الأعمال	نظام المعلومات بيانات محدثة عن النشاطات التي ينفذها موظفو المؤسسة	لنظام المطبق قدرة عالية على تحويل البيانات إلى معلومات ذات قيمة
N Valid	38	38	38	38
Missing	0	0	0	0
Mean	2.2105	2.6579	2.5000	2.2632
Std. Deviation	.77661	.53405	.76229	.89092

Statistics

	نظام المعلومات المطبق قدرة عالية على تصفية البيانات واستبعاد البيانات غير المفيدة	نظام المعلومات بيانات محدثة لها علاقة بالنشاطات التي يقدمها المكلفون	لنظام المعلومات بيانات محدثة عن نشاطات المكلفين
N Valid	38	38	38
Missing	0	0	0
Mean	2.4211	2.2105	2.3421
Std. Deviation	.72154	.81067	.70811

Frequency Table

لنظام المطبق قدرة عالية على تحويل البيانات إلى معلومات ذات قيمة

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	11	28.9	28.9	28.9
2.00	6	15.8	15.8	44.7
3.00	21	55.3	55.3	100.0
Total	38	100.0	100.0	

لنظام المعلومات بيانات محدثة عن النشاطات التي ينفذها موظفو المؤسسة

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	6	15.8	15.8	15.8
2.00	7	18.4	18.4	34.2
3.00	25	65.8	65.8	100.0
Total	38	100.0	100.0	

لنظام المعلومات بيانات تخص الموارد البشرية القائمة على انجاز الأعمال

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	1	2.6	2.6	2.6
2.00	11	28.9	28.9	31.6
3.00	26	68.4	68.4	100.0
Total	38	100.0	100.0	

يوفر نظام المعلومات بيانات محدثة تخص عمليات البحث والتطوير بالمؤسسة

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	8	21.1	21.1	21.1
2.00	14	36.8	36.8	57.9
3.00	16	42.1	42.1	100.0
Total	38	100.0	100.0	

لنظام المعلومات بيانات محدثة عن نشاطات المكلفين

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	5	13.2	13.2	13.2
2.00	15	39.5	39.5	52.6
3.00	18	47.4	47.4	100.0
Total	38	100.0	100.0	

لنظام المعلومات بيانات محدثة لها علاقة بالنشاطات التي يقدمها المكلفون

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	9	23.7	23.7	23.7
2.00	12	31.6	31.6	55.3
3.00	17	44.7	44.7	100.0
Total	38	100.0	100.0	

لنظام المعلومات المطبق قدرة عالية على تصفية البيانات واستبعاد البيانات غير المفيدة

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	5	13.2	13.2	13.2
2.00	12	31.6	31.6	44.7
3.00	21	55.3	55.3	100.0
Total	38	100.0	100.0	

بالنسبة للمجال الثاني: العمليات

Statistics

	لنظام المطبق قدرة عالية على فهرسة البيانات (تصنيفها وترتيبها)	يمكن لنظام المعلومات المطبق إضافة معلومات جديدة لم تكن موجودة	يمكن للنظام المطبق تخزين المعلومات لحين ظهور الحاجة إليها	يتم استرجاع المعلومات التي تم تخزينها عند الحاجة إليها من قبل المستفيد
N Valid	38	38	38	38
Missing	0	0	0	0
Mean	2.5789	2.5789	2.6842	2.6579
Std. Deviation	.68306	.72154	.70155	.66886

Statistics

	يمكن للنظام حذف المعلومات القديمة غير المفيدة	يمكن لنظام المطبق تقديم معلومات بصيغ مختلفة حسب حاجة المستخدمين.
N Valid	38	38
Missing	0	0
Mean	2.4474	2.6842
Std. Deviation	.68566	.61973

Frequency Table

لنظام المطبق قدرة عالية على فهرسة البيانات (تصنيفها وترتيبها)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	4	10.5	10.5	10.5
2.00	8	21.1	21.1	31.6
3.00	26	68.4	68.4	100.0
Total	38	100.0	100.0	

يمكن لنظام المعلومات المطبق إضافة معلومات جديدة لم تكن موجودة

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	5	13.2	13.2	13.2
2.00	6	15.8	15.8	28.9

3.00	27	71.1	71.1	100.0
Total	38	100.0	100.0	

يمكن للنظام المطبق تخزين المعلومات لحين ظهور الحاجة إليها

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	5	13.2	13.2	13.2
2.00	2	5.3	5.3	18.4
3.00	31	81.6	81.6	100.0
Total	38	100.0	100.0	

يتم استرجاع المعلومات التي تم تخزينها عند الحاجة إليها من قبل المستفيد

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	4	10.5	10.5	10.5
2.00	5	13.2	13.2	23.7
3.00	29	76.3	76.3	100.0
Total	38	100.0	100.0	

يمكن للنظام حذف المعلومات القديمة غير المفيدة

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	4	10.5	10.5	10.5
2.00	13	34.2	34.2	44.7
3.00	21	55.3	55.3	100.0
Total	38	100.0	100.0	

يمكن لنظام المطبق تقديم معلومات بصيغ مختلفة حسب حاجة المستخدمين.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	3	7.9	7.9	7.9
2.00	6	15.8	15.8	23.7
3.00	29	76.3	76.3	100.0
Total	38	100.0	100.0	

بالنسبة للمجال الثالث: المخرجات

Statistics

	يتميز المعلومات التي يوفرها نظام المعلومات المطبق بإمكانية الاعتماد عليها.	تتصف المعلومات التي يقدمها نظام المعلومات المطبق بسهولة الفهم المطبق بالدقة.	تتصف المعلومات التي يقدمها نظام المعلومات المطبق بسهولة الفهم المطبق بالدقة.	يتميز المعلومات التي يوفرها نظام المعلومات المطبق بإمكانية الاعتماد عليها.
N Valid	38	38	38	38
Missing	0	0	0	0
Mean	2.5000	2.3421	2.4474	2.4737
Std. Deviation	.64724	.84714	.82846	.79651

Statistics

	يتميز المعلومات التي يوفرها نظام المعلومات المطبق بأنها تقدم في الوقت المناسب.	تتسم المعلومات التي يوفرها نظام المعلومات المطبق بسهولة المقارنة.	تتسم المعلومات التي يقدمها نظام المعلومات المطبق بأنها خالية من التحيز والخطأ.	يتميز نظام المعلومات المطبق بسهولة فهمه واستخدامه.
N Valid	38	38	38	38
Missing	0	0	0	0
Mean	2.1842	2.2368	2.5263	2.6842
Std. Deviation	.83359	.88330	.72548	.66191

Statistics

	يتميز نظام المعلومات المطبق بالمرونة.	يتصف نظام المعلومات المطبق بسرعة الاستجابة لمتطلبات العمل.	يتسم نظام المعلومات المطبق بتوفيره لطرق للسيطرة على المشاكل والأخطاء.
N Valid	38	38	38
Missing	0	0	0
Mean	2.5000	2.5000	2.4737
Std. Deviation	.76229	.68773	.72548

Frequency Table

يمكن لنظام المطبق إجراء تعديلات على المعلومات تتناسب التغيير الحاصل.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	3	7.9	7.9	7.9
2.00	13	34.2	34.2	42.1
3.00	22	57.9	57.9	100.0
Total	38	100.0	100.0	

تتصف المعلومات التي يقدمها نظام المعلومات المطبق بسهولة الفهم استخدامه.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	9	23.7	23.7	23.7
2.00	7	18.4	18.4	42.1
3.00	22	57.9	57.9	100.0
Total	38	100.0	100.0	

تتصف المعلومات التي يقدمها نظام المعلومات المطبق بالدقة.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	8	21.1	21.1	21.1
2.00	5	13.2	13.2	34.2
3.00	25	65.8	65.8	100.0
Total	38	100.0	100.0	

تتميز المعلومات التي يوفرها نظام المعلومات المطبق بإمكانية الاعتماد عليها.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	7	18.4	18.4	18.4
2.00	6	15.8	15.8	34.2
3.00	25	65.8	65.8	100.0
Total	38	100.0	100.0	

تتميز المعلومات التي يوفرها نظام المعلومات المطبق بأنها تقدم في الوقت المناسب.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	10	26.3	26.3	26.3
2.00	11	28.9	28.9	55.3
3.00	17	44.7	44.7	100.0
Total	38	100.0	100.0	

تتسم المعلومات التي يوفرها نظام المعلومات المطبق بسهولة المقارنة.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	11	28.9	28.9	28.9
2.00	7	18.4	18.4	47.4
3.00	20	52.6	52.6	100.0
Total	38	100.0	100.0	

تتسم المعلومات التي يقدمها نظام المعلومات المطبق بأنها خالية من التحيز والخطأ.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	5	13.2	13.2	13.2
2.00	8	21.1	21.1	34.2
3.00	25	65.8	65.8	100.0
Total	38	100.0	100.0	

يتميز نظام المعلومات المطبق بسهولة فهمه واستخدامه.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	4	10.5	10.5	10.5
2.00	4	10.5	10.5	21.1

3.00	30	78.9	78.9	100.0
Total	38	100.0	100.0	

يتميز نظام المعلومات المطبق بالمرونة.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	6	15.8	15.8	15.8
2.00	7	18.4	18.4	34.2
3.00	25	65.8	65.8	100.0
Total	38	100.0	100.0	

يتصف نظام المعلومات المطبق بسرعة الاستجابة لمتطلبات العمل.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	4	10.5	10.5	10.5
2.00	11	28.9	28.9	39.5
3.00	23	60.5	60.5	100.0
Total	38	100.0	100.0	

يتسم نظام المعلومات المطبق بتوفيره لطرق للسيطرة على المشاكل والأخطاء.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	5	13.2	13.2	13.2
2.00	10	26.3	26.3	39.5
3.00	23	60.5	60.5	100.0
Total	38	100.0	100.0	

بالنسبة للمجال الرابع:

Statistics

	يتم الاعتماد على نظام المعلومات المطبق في إعداد التقارير والخطط وتوفير احتياجات متخذ القرار.	يساعد نظام المعلومات في تخطيط وتحديد الأهداف ورسم الاستراتيجيات الملائمة للمؤسسة.
N Valid	38	38
Missing	0	0
Mean	2.2632	2.2895
Std. Deviation	.86005	.80229

Frequency Table

يتم الاعتماد على نظام المعلومات المطبق في إعداد التقارير والخطط وتوفير احتياجات متخذ القرار.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	10	26.3	26.3	26.3
2.00	8	21.1	21.1	47.4
3.00	20	52.6	52.6	100.0
Total	38	100.0	100.0	

يساعد نظام المعلومات في تخطيط وتحديد الأهداف ورسم الاستراتيجيات الملائمة للمؤسسة.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	8	21.1	21.1	21.1
2.00	11	28.9	28.9	50.0
3.00	19	50.0	50.0	100.0
Total	38	100.0	100.0	

بالنسبة للمجال الخامس:

Statistics

	تمتلك الإدارة المعلومات الكافية عن المصادر الداخلية والخارجية، للحصول على أفضل المتقدمين لشغل الوظائف الشاغرة.	تهتم الإدارة باعتماد المعلومات الواردة في قاعدة البيانات أو ملفات المتقدمين للعمل لغرض استقطاب العاملين من ذوي المعرفة العالية بمواصفات العمل
N Valid	38	38
Missing	0	0
Mean	2.1316	2.3158

Statistics

		تمتلك الإدارة المعلومات الكافية عن المصادر الداخلية والخارجية، للحصول على أفضل المتقدمين لشغل الوظائف الشاغرة.	تهتم الإدارة باعتماد المعلومات الواردة في قاعدة البيانات أو ملفات المتقدمين للعمل لغرض استقطاب العاملين من ذوي المعرفة العالية بمواصفات العمل
N	Valid	38	38
	Missing	0	0
Mean		2.1316	2.3158
Std. Deviation		.87522	.73907

Frequency Table

تمتلك الإدارة المعلومات الكافية عن المصادر الداخلية والخارجية، للحصول على أفضل المتقدمين لشغل الوظائف الشاغرة.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	12	31.6	31.6	31.6
2.00	9	23.7	23.7	55.3
3.00	17	44.7	44.7	100.0
Total	38	100.0	100.0	

تهتم الإدارة باعتماد المعلومات الواردة في قاعدة البيانات أو ملفات المتقدمين للعمل لغرض استقطاب العاملين من ذوي المعرفة العالية بمواصفات العمل

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	6	15.8	15.8	15.8
2.00	14	36.8	36.8	52.6
3.00	18	47.4	47.4	100.0
Total	38	100.0	100.0	

بالنسبة للمجال السادس

Statistics

		تمتلك الإدارة معلومات تفصيلية عن عدد العاملين، ومراكزهم الوظيفية وسنوات خدمتهم، لغرض تحديد الأجر والراتب بموضوعية.	تعتمد الإدارة على المعلومات التي يوفرها نظام تقييم الأداء، لغرض تحديد المكافآت والحوافز التي يستحقها العاملون المتميزون.
N	Valid	38	38
	Missing	0	0
Mean		2.5526	2.6316
Std. Deviation		.68566	.67468

Frequency Table

تمتلك الإدارة معلومات تفصيلية عن عدد العاملين، ومراكزهم الوظيفية وسنوات خدمتهم، لغرض تحديد الأجر والراتب بموضوعية.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	4	10.5	10.5	10.5
2.00	9	23.7	23.7	34.2
3.00	25	65.8	65.8	100.0
Total	38	100.0	100.0	

تعتمد الإدارة على المعلومات التي يوفرها نظام تقييم الأداء، لغرض تحديد المكافآت والحوافز التي يستحقها العاملون المتميزون.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	4	10.5	10.5	10.5
2.00	6	15.8	15.8	26.3
3.00	28	73.7	73.7	100.0
Total	38	100.0	100.0	

بالنسبة للمجال السابع:

Statistics

		تهتم الإدارة بإشراك العاملين في دورات تدريبية لغرض تطوير وتنمية مهاراتهم ومعارفهم .	تعد عمليات التدريب والدعم الفني لمستخدمي نظام المعلومات المطبق مناسبة وجيدة.	يتم تدريب الموظفين بصفة مستمرة للتغلب على نقص الخبرة التكنولوجية.
N	Valid	38	38	38
	Missing	0	0	0
Mean		2.5789	2.5526	2.6053
Std. Deviation		.75808	.72400	.67941

Frequency Table

تهتم الإدارة بإشراك العاملين في دورات تدريبية لغرض تطوير وتنمية مهاراتهم ومعارفهم .

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	6	15.8	15.8	15.8
2.00	4	10.5	10.5	26.3
3.00	28	73.7	73.7	100.0
Total	38	100.0	100.0	

تعد عمليات التدريب والدعم الفني لمستخدمي نظام المعلومات المطبق مناسبة وجيدة.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	5	13.2	13.2	13.2
2.00	7	18.4	18.4	31.6
3.00	26	68.4	68.4	100.0
Total	38	100.0	100.0	

يتم تدريب الموظفين بصفة مستمرة للتغلب على نقص الخبرة التكنولوجية.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	4	10.5	10.5	10.5
2.00	7	18.4	18.4	28.9
3.00	27	71.1	71.1	100.0
Total	38	100.0	100.0	

بالنسبة للمجال الثامن:

Statistics

		تعتمد الإدارة على تقارير نظام تقييم أداء العاملين في اتخاذ القرارات المتعلقة بشؤون العاملين .	تحتاج الإدارة الى معلومات تفصيلية لغرض تطبيق نظام تقييم أداء العاملين بفاعلية.
N	Valid	38	38
	Missing	0	0
Mean		2.3158	2.4211
Std. Deviation		.80891	.79293

Frequency Table

تعتمد الإدارة على تقارير نظام تقييم أداء العاملين في اتخاذ القرارات المتعلقة بشؤون العاملين .

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	8	21.1	21.1	21.1
2.00	10	26.3	26.3	47.4
3.00	20	52.6	52.6	100.0
Total	38	100.0	100.0	

تحتاج الإدارة الى معلومات تفصيلية لغرض تطبيق نظام تقييم أداء العاملين بفاعلية.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	7	18.4	18.4	18.4
2.00	8	21.1	21.1	39.5
3.00	23	60.5	60.5	100.0
Total	38	100.0	100.0	

الملحق يبين: علاقة ارتباط بين متغيرات الدراسة

Correlations

		h1	h2
h1	Pearson Correlation	1	.562**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	38	38
h2	Pearson Correlation	.562**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	38	38

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

ملحق يبين قائمة المحكمين:

الدرجة العلمية	مجال التخصص	اسم الأستاذ

