

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة الجيلالي بونعامية خميس مليانة

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير

العنوان

نظام المعلومات الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية دراسة ميدانية في ملينة عريب

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي في علوم التسيير

تخصص إدارة الموارد البشرية

إعداد الطالبان:

- قرجاج فتحي

- مروش قويدر

نوقشت علنا أمام اللجنة المكونة من :

أ/

ب/..... د.خثير محمد(.....- جامعة الجيلالي بونعامية) مشرفا ومقررا

ج/.....

السنة الجامعية: 2022/2021

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

إهداء 1

الحمد لله الذي أعاننا بالعلم وزيننا بالحلم وأكرمنا بالتقوى وأجلنا بالعافية

أتقدم بإهداء عملي المتواضع إلى

الذرع الوافي والنفحة الباقي، إلى من جعل العلم منبع اشتياقي، لك أقدم وسام

الاستحقاق إلى .والدي الغالي. أطال الله عمرك .

رنم العطاء وصدق الأيباء ، إلى ذروة العطف والوفاء ، لك أجمل حواء ، أنت أبي الغالية أطال الله

عمرك .

وإلى رنم الصداقة وحسن العلاقة زلاء الدراسة دفعة 2022

إلى من هم انطلاقة الماضي وعون الحاضر سند المستقبل اللواتي لا عيش بدونهن ولا تتعة إلا يرفقتن إخوتي

الأعزاء

إلى الزلاء

وفي الأخير يا رب ..

يا رب لا تدعني أصاب بالغرور إذا هجت ولا أصاب باليأس إذا فشلت بل ذكري دائما بأن الفشل هو التجربة الذي

تسبق النجاح أمين يا رب العالمي

إِسْرَاءُ 2

أهدي هذا العمل إلى من قال فيما

"واخفض لهما جناح الذل من الرصمة وقل رب ارحمهما كما ربياني صغيرا" سورة الإسراء الآية 24.

إلى الوالدين الكريمين حفظهما الله وأطال في عمرهما،

إلى الإخوة والأخوات، إلى كل الأهل والأقارب،

إلى جميع الأصدقاء،

إلى كل من عرفته من قريب أو بعيد،

إلى من رفعوا رايات العلم والتعليم

أساتذتي الأفاضل،

إلى كل من سقط سوا من قلبي ولم يسقط من قلبي.

شكر وتقدير



بعد أن من الله علينا بانجاز هذا العمل ، فإننا نتوجه إليه الله سبحانه وتعالى أولاً وأخيراً بجميع ألوان الحمد والشكر على فضله وكرمه الذي غمرنا به فوقنا إلى ما نحن فيه راجين منه دوام نعمه وكرمه ، وانطلاقاً من قوله صلى الله عليه وسلم : "من لا يشكر الناس لا يشكر الله" ، فإننا نتقدم بالشكر والتقدير والعرفان إلى الأستاذ المشرف "د. خثير محمد" ، على إشرافه على هذه المذكرة وعلى الجهد الكبير الذي بذله معنا ، وعلى نصائحه القيمة التي مهدت لنا الطريق لإتمام هذه الدراسة، فله منا فائق التقدير والاحترام ، كما نتوجه في هذا المقام بالشكر الخاص لأساتذتنا الذين رافقونا طيلة المشوار الدراسي ولم يبخلوا في تقديم يد العون لنا .

وندين بالشكر أيضاً إلى كل عمال مؤسسة ملبنة عريب ، الذين ساعدونا من خلال تقديم جميع التسهيلات ومختلف التوضيحات والمعلومات المقدمة من طرفهم لانجاز هذا البحث . وفي الختام نشكر كل من ساعدنا وساهم في هذا العمل سواء من قريب أو بعيد حتى ولو بكلمة طيبة أو ابتسامة عطرة

المخلص

تهدف الدراسة إلى أهمية نظام المعلومات الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية.

حيث تم الاعتماد على أسلوب العينة الاستبيان ، حيث بلغ عددهم 25.مفردة .

واعتمدنا في الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي. وذلك باستعمال استبيان لجمع البيانات من المبحوثين، حيث

قسمت الدراسة إلى جانب منهجي وجانب تطبيقي الذي تم فيه التحقق من صحة الفرضيات.

وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها.أنا نظام المعلومات له أهمية كبيرة في المؤسسة الاقتصادية

.

الكلمات المفتاحية : نظام المعلومات-موارد البشرية- المؤسسة الاقتصادية -المعلومات.....

فهرس المحتويات

رقم الصفحة	قائمة المحتويات
	الشكر والعرهان
	إهداء
	ملخص الدراسة
	فهرس المحتويات
	قائمة الجداول
	قائمة الأشكال
أ.ج	مقدمة
الفصل الأول: مفاهيم حول نظام المعلومات الموارد البشرية	
1	تمهيد
2	المبحث الأول : نظام المعلومات الموارد البشرية
2	المطلب الأول : نظام المعلومات
2	أولا : تعريف نظام المعلومات
3	ثانيا: أنواع نظام المعلومات وأهميتها
5	ثالثا: خصائص وأهداف نظام المعلومات
7	المطلب الثاني: مفهوم نظام المعلومات الموارد البشرية
7	أولا: تعريف نظام معلومات الموارد البشرية
8	ثانيا: أهمية وأهداف نظام معلومات الموارد البشرية
11	ثالثا: مكونات وأنواع نظام المعلومات الموارد البشرية
16	المبحث الثاني: الدراسات السابقة
16	المطلب الأول: الدراسات العربية والأجنبية
16	أولا: الدراسات العربية
19	ثانيا: الدراسات الأجنبية
22	المطلب الثاني: مقارنة الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة

22	أولاً: أوجه الاختلاف
22	ثانياً: : أوجه التشابه
24	خلاصة الفصل
الفصل الثاني : الدراسة الميدانية في مؤسسة -ملبنة عريب-	
26	تمهيد
27	المبحث الأول : تقديم عام لمؤسسة ملبنة عريب
27	المطلب الأول :تعريف بالمؤسسة ملبنة عريب
29	المطلب الثاني :أهداف مؤسسة ملبنة عريب
30	المطلب الثالث :البنية الهيكلية لمؤسسة ملبنة عريب
37	المبحث الثاني: دراسة إحصائية لدور نظام معلومات الموارد البشرية في إدارة الموارد البشرية بالمؤسسة ملبنة عريب
37	المطلب الأول: الأدوات المعتمدة في تحليل الدراسة.
38	المطلب الثاني: تحليل البيانات.
42	النتائج العامة للدراسة
52	خلاصة الفصل الثاني
53	الخاتمة
54	قائمة المراجع
57	الملاحق

قائمة الجداول

الصفحة	الجدول	رقم الجدول
22	أوجه اختلاف بين الدراسة الحالية و الدراسات السابقة	1
37	مقياس لكارت	2
38	توزيع عينة دراسة حسب الجنس	3
39	توزيع عينة دراسة حسب السن	4
40	توزيع عينة دراسة حسب المؤهل العلمي	5
41	توزيع عينة دراسة حسب الخبرة	6
43	أهمية نظام المعلومات بالنسبة لوظيفة التوظيف	7
45	أهمية نظام المعلومات بالنسبة لوظيفة التدريب	8
47	أهمية نظام المعلومات بالنسبة لوظيفة تقييم أداء	9
49	أهمية نظام المعلومات بالنسبة لوظيفة الحوافز والأجور	10

قائمة الأشكال

الصفحة	العبارة	رقم الشكل
31	الهيكل التنظيمي لمؤسسة ملبنة عريب	1
38	توزيع عينة الدراسة حسب الجنس	2
39	توزيع عينة الدراسة حسب السن	3
40	توزيع عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي	4
41	توزيع عينة الدراسة حسب الخبرة	5

مقدمة

مقدمة:

تعتبر المعلومات أحد الموارد الأساسية التي تحتاجها المؤسسة للقيام بمختلف العمليات الفنية والوظائف الإدارية من تخطيط، تنظيم واتخاذ قرارات رشيدة . حيث أصبحت المعلومات تلعب دورا هاما في تحديد فعالية وكفاءة المؤسسة التي اتجهت بدورها إلي تصميم وبناء نظام معلومات قادر علي تلبية الاحتياجات المعلوماتية المختلفة للمدريين أو المسيرين في كافة المستويات الإدارية وفي مختلف المجالات الوظيفية، خاصة أن اتخاذ القرار أصبح احد التحديات التي تواجه مسيرين المؤسسة نظرا للتقلبات الهائلة في البيئة الخارجية للمؤسسة .

لذلك فإن المؤسسات الاقتصادية اليوم تحتاج إلى إدارة موارد بشرية تستغل فيها العديد من المعلومات اللازمة لتحقيق الاستخدام الأمثل للموارد البشرية المتاحة، حيث كانت وسائل التعامل في السابق تتسم بالبدائية والبساطة وعدم الفعالية، إذ كانت تنحصر في تجميع البيانات في صحف أو سجلات وكذلك حفظ المستندات والأوراق التي تحتوي على بيانات هامة عن الأفراد في ملفات تخزن في أماكن للحفظ، بحيث يتم التعامل عليها يدويا، لكن مع تقدم الحواسيب والشبكات والانترنت الداخلية في المؤسسات، فقد أصبح من الميسور تصميم وتشغيل نظام فعال للمعلومات الذي يهتم بالموارد البشرية والذي يطلق عليه نظام معلومات الموارد البشرية.

من هنا برز دور وأهمية وجود نظام معلومات الموارد البشرية الذي يكتسي أهميته من أهمية العنصر البشري من حد ذاته، فهذا النظام وضع أصلا من أجل الاستفادة القصوى من الموارد البشرية المتاحة، ليمثل سلاحا استراتيجيا بين المؤسسات الاقتصادية لمواجهة هذه التحديات ، من خلال اعتماده كأداة لتوفير المعلومات للمؤسسة، بالإضافة إلى دوره البارز في تحقيق قيمة مضافة لها.

وبناء علي ما سبق يمكن طرح إشكالية الرئيسية لهذا البحث علي النحو الآتي:

ما هي أهمية نظام المعلومات الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية ؟

ومن أجل البحث في هذا الموضوع تم طرح الأسئلة الفرعية التالية

1- ما هي أهمية نظام المعلومات بالنسبة لوظيفة التوظيف؟

2- ما هي أهمية نظام المعلومات بالنسبة لوظيفة التدريب؟

3- ما هي أهمية نظام المعلومات بالنسبة لوظيفة تقييم الأداء؟

4- ما هي أهمية نظام المعلومات بالنسبة لوظيفة الحوافز و الأجور ؟

وللإجابة علي الأسئلة الفرعية اقترحنا الفرضيات التالية:

- نظام المعلومات يدعم وظيفة التوظيف
- نظام المعلومات يدعم وظيفة التدريب
- نظام المعلومات يدعم وظيفة تقييم الأداء
- نظام المعلومات يدعم وظيفة الحوافز و الأجور

أهمية الدراسة:

يمكن إبراز أهمية الدراسة من خلال :

- نقص البحوث و الدراسات التي عالجت موضوع أهمية نظام المعلومات الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية.
- يمكن أن يساهم البحث ونتائجه بأن يكون مرجعا للدارسات المستقبلية لنفس الموضوع.
- علي المؤسسات تسليط الضوء علي نظام المعلومات الموارد البشرية في المؤسسة لأنه بدوره يساهم في تطوير المؤسسة و تحقيق أهدافها.

أهداف الدراسة:

يمكن تلخيص أهداف البحث فيما يلي :

- يعتبر نظام المعلومات وسيلة لتدقيق وتوفير المعلومات بالإضافة إلي التسهيلات التي يوفرها في معالجة البيانات .
- نظام المعلومات يعتبر عنصرا هاما وموردا استراتيجيا تعتمد عليه المؤسسات في تحقيق أهدافها.
- يبين البحث أهمية نظام المعلومات الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية.

مميزات اختيار الموضوع :

- محاولة التعرف علي مدى أهمية نظام المعلومات الموارد البشرية وكيف يتم استخدامه في المؤسسة الاقتصادية ملبنة عريب .
- أهمية الموضوع نظرا للتغيرات ومستجدات البيئة المستمرة.
- محاولة معرفة اقتراحات ونتائج في هذا الموضوع للاستفادة منها في الجانب العلمي .

حدود الدراسة:

ارتبطت الدراسة بحدود مكانية وزمنية وبشرية تتمثل في ما يلي:

- الحدود المكانية : علي مستوى المؤسسة الاقتصادية ملبنة عريب ولاية عين الدفلي
 - الحدود الزمنية: امتدت هذه الدراسة من 17 جانفي إلي 9 مارس 2022 اقتصرت الدراسة علي أهمية نظام المعلومات الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية
 - الحدود البشرية: تم أخذ معيار عدد العاملين بالمؤسسة الاقتصادية ملبنة عريب
- المنهج العلمي المستخدم :**

اعتمدنا علي المنهج الوصفي التحليلي ، الوصفي في إطار النظري لمفاهيم نظام معلومات الموارد البشرية والدراسات السابقة و، وتم استخدام أسلوب التحليلي لتحليل وترجمة البيانات الأولية لمخرجات SPSS .

هيكل الدراسة :

قمنا بتقسيم موضوع الدراسة إلي فصلين ، حيث تما تخصيص الفصل الأول إلي إطار النظري لنظام المعلومات الموارد البشرية ودراسات السابقة، أما الفصل الثاني فقد خصص للدراسة الميدانية للمؤسسة الاقتصادية ملبنة عريب .

صعوبات الدراسة :

من خلال إعدادنا للدراسة واجهتنا عدة صعوبات منها

- رفض بعض أفراد استلام استبيان بحجة أنهم مشغولين .
- عدم ايجابية بجدية علي استبيان.
- قلة المراجع الحديثة وصعوبة الحصول علي المعلومات في المؤسسة.

الفصل الأول:

مفاهيم حول نظام المعلومات

الموارد البشرية

الفصل الأول — مفاهيم حول نظام المعلومات الموارد البشرية

تمهيد

تتمثل المعلومات عنصرا حيويا في المؤسسات بشكل عام والاقتصاد بشكل خاص، إذ أنها تتمثل موردا استراتيجيا هاما يعتمد عليه في مجابهة ظروف المنافسة ، فمحيط المؤسسة يتسم بتغير السريع والمستمر ، وقصدا مواكبة هذا التغير كان لازمنا علي المؤسسة أن يتوفر لديها نظام يمكن من خلاله توفير ما تحتاجه عملياتها من معلومات، حيث تسهم نظام المعلومات علي العموم في زيادة إمكانيات المؤسسة في التعامل مع البيانات ومعالجتها وتدعم عمليات صنع القرار بها من خلال التواصل بين مراكز صنع القرارات المختلفة بالمؤسسة عن طريق تبادل المعلومات فيما بينها .

ويهدف هذا الفصل لتقديم إطار شامل يمكن من خلاله التعرف علي ماهية نظام المعلومات .

الفصل الأول — مفاهيم حول نظام المعلومات الموارد البشرية

المبحث الأول : نظام معلومات الموارد البشرية.

إن لنظام معلومات الموارد البشرية وظائف حديثة في الوقت الحالي تختلف عن وظائف غدارة الموارد البشرية التقليدية ، نظرا للتغيرات التي تحدث غي البيئة المحيطة بالمؤسسة .
سنحاول في هذا المبحث تقديم مفهوم نظام المعلومات الموارد البشرية ،أنواعه ، أهميته

المطلب الأول : نظام المعلومات.

أولاً: تعريف نظام المعلومات :

قبل التطرق إلي تعريف نظام المعلومات سنقوم بتعريف النظام والمعلومات .

تعريف النظام : هو مجموعة من الموارد والعناصر المرتبطة والتي تتفاعل مع بعضها البعض، داخل إطار معين وتعمل كوحدة واحدة وتحقيق هدف أو مجموعة من الأهداف ضمن ظروف بيئة معينة¹

تعريف المعلومات : هي معطيات تم تسجيلها وتنظيمها وتصنيفها في قالب معين لي إظهارها عند الحاجة إليها، ويتم إرسالها ومعالجتها واحتفاظ بها في الحاسوب².

والآن نتطرق إلي تعريف نظام المعلومات ،حيث اختلفا الباحثون في وضع مختلف المصطلحات علي نظام المعلومات أو نظام معالجة البيانات وإدارة موارد المعلومات " نظام المعلومات "كن هذه المصطلحات برغم من تسميتها إلي أنها تتقارب في مفاهيمها ومعابنتها ،بل وتكاد تتطابق عند بعض المؤلفين للوصول إلي تعاريف متعددة لنظام المعلومات كما يلي :

التعريف الأول : يمكن تعريف نظام المعلومات على أنها مجموعة منظمة من الأفراد والمعدات والبرامج وشبكات الاتصالات وموارد البيانات والتي تقوم بتجميع وتشغيل وتوزيع المعلومات اللازمة لاتخاذ القرارات والتنسيق والرقابة داخل المنظمة³.

¹ إيمان فاضل الشامل، نظم المعلومات الإدارية، دار صفا للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2004، ص30.
² سيد صابر تعلق ، نظم المعلومات الإدارية، دار الفكر للنشر و التوزيع، عمان الأردن، 2011، ص37.
³ محمد الفاتح محمود بشير المغربي ، نظم المعلومات الإدارية ، الشركة العربية المتحدة لتسويق و التوريدات ، مصر القاهرة، 2011 ، ص117 .

الفصل الأول — مفاهيم حول نظام المعلومات الموارد البشرية

التعريف الثاني: ويمكن تعريفه على أنه مجموعة من الإجراءات التي تقوم بتجميع استرجاع التشغيل، التخزين وتوزيع المعلومات بالصفاة إلى ذلك يمكن لنظام المعلومات أن تساعد المدراء والعاملين في تحليل المشاكل وتطوير المنتجات المقدمة، وخلق المنتجات الجديدة.⁴

التعريف الثالث : يعرف كذلك بأنه مجموعة من التقنيات والإجراءات التي تسمح للمعلومات بالسريان داخل التنظيم في حين هنالك من يرى أن نظام المعلومات هو مجموعة من الموارد البرامج، الأشخاص، الإجراءات التي تسمح بالحصول، معالجة، تخزين، إيصال المعلومات على شكل بيانات، نصوص، صور، أصوات، ... الخ داخل التنظيم.⁵

ومن خلال ما سبق يمكن تعريف نظام المعلومات على أنه مجموعة من المكونات المتناسقة بشكل منتظم وتمثل هذه المكونات في مجموعة من العناصر المادية والمعنوية تهدف إلى إنتاج معلومات مفيدة وذلك عن طريق وظيفة تجميع، تخزين، معالجة وإيصال المعلومات إلى المستخدمين بالشكل الملائم في الوقت المناسب من أجل مساعدتهم في أداء الوظائف الموكلة لهم خاصة الوظائف التسييرية لإيجاد حلول للمشاكل الإدارية وبالتالي اتخاذ قرارات صائبة وصحيحة.

ثانيا: أنواع نظم المعلومات وأهميته.

1-أنواع نظم المعلومات:

يعتمد كل نوع من هذه الأنظمة على نوع العمل الذي يؤديه النظام وتتمثل في ما يلي :

- **نظم معالجة المعاملة (TPS) :** تقع هذه الأنظمة ضمن المستوى التشغيلي للمؤسسة ، وهي أنظمة

معلومات مبرمجة تعالج كم هائل من المعلومات ، وتستخدم لانجاز الأعمال التجارية الروتينية واليومية ، وتوكل المؤسسة للمحافظة على علاقتها بالبيئة الخارجية .

- **أنظمة المكتب الاتوماتيكية وأنظمة العمل المعرفي (OAS ، KWS):** تقع هذه الأنظمة ضمن المستوى المعرفي في المؤسسة ، فهذه الأنظمة تساند في معالجة البيانات لتصبح معلومات يستفاد منها .

⁴ سعد الغالب ياسين، أساسيات نظم المعلومات الإدارية و التكنولوجيا المعلومات ، دار المناهج للنشر و التوزيع ، عمان الأردن، 2006 ،ص20 .
⁵ -حمدي أبو النور السيد عويس ، نظم المعلومات ودورها في صنع القرار الإداري ،دار الفكر الجامعي، الإسكندرية ، 2011،ص54 .

الفصل الأول — مفاهيم حول نظام المعلومات الموارد البشرية

- **أنظمة المعلومات الإدارية (MIS) :** تقع هذه الأنظمة ضمن المستوى الأعلى للمؤسسة ، وهي أنظمة معلومات مبرمجة تعمل على تحقيق التفاعل بين الأفراد والحواسيب ، وتتطلب هذه الأنظمة أفراد مختصين وحواسيب مبرمجة تعمل بشكل صحيح ، وتعطي هذه الأنظمة مجالاً واسعاً من مهام المؤسسة .
 - **نظم دعم القرارات (DSS) :** تقع هذه الأنظمة ضمن المستوى الأعلى للمؤسسة وهي أنظمة معلومات مبرمجة تشبه أنظمة اتخاذ القرار التقليدية .
 - **الأنظمة الجيدة وأنظمة الذكاء الاصطناعي (AI,ES) :** الأنظمة الخبيرة تستخدم الذكاء الاصطناعي لإيجاد الحلول ووضعها في متناول المستخدمين للنظام بالاعتماد على الإمكانيات المعرفية المتاحة لها في المنظمة .
 - **نظم دعم القرارات الجماعية (GDSS) ونظم الحاسوب لدعم العمل التعاوني (CSCWS) :** تستخدم نظم دعم القرارات الجماعية في مواقع خاصة في المؤسسة ، وبشكل يسمح لأعضاء الجماعة بالتفاعل عبر الاستخدامات الإلكترونية للنظام الحاسوبي من أجل الوصول للقرار النهائي .
 - **نظم دعم التنفيذيين Executive Support Systems :** هي تلك النظم التي تدعم توجه التنفيذيين على طرق المساعدة بقصد صناعة واتخاذ القرارات على المستوى الاستراتيجي وربط متغيرات الأعمال وربطها بما يحدث في البيئة الخارجية من خلال تجهيز المخططات وإعداد مخططات الاتصالات التي تساعده على تحقيق غايات أعمال التنفيذيين .
- 2- أهمية نظم المعلومات:

- النظام المعلومات أهمية كبيرة في المنظمة، بحيث يمكن أن نوجزها فيما يلي:
- تزايد نفوذ المعرفة والمعلومات في المجتمعات الحديثة .
- تنمية وتطوير شبكات الاتصال والمعالجة الدقيقة.
- تغيير مفهوم ودور المعلومات وتنامي هذا الدور في المؤسسات الحديثة .
- المعلومات أساس بناء الهياكل التنظيمية .
- المعرفة والمعلومات هما المصدران الحقيقيان للسلطة في المؤسسة .
- أصبحت المعلومات أحد عناصر مخرجات المنظمة الجديدة، وليس مجرد مدخلات تستخدم في الأنشطة الإدارية .

الفصل الأول — مفاهيم حول نظام المعلومات الموارد البشرية

- الاستخدام المكثف لتقنيات الحاسب الآلي في تطبيقات متعددة وشاملة لمختلف مجالات العمل الإداري .
- التطوير المتسارع للبرمجيات لتسيير انتشار استخدام الآلية في كافة فروع النشاط الإداري .
- يؤدي التوظيف الفعال للمعلومات إلى تزايد الفرص وإمكانية التنوع وعدم الانحصار في دائرة التخصص.⁶

ثالثاً: خصائص وأهداف نظام المعلومات.⁷

1- خصائص نظام المعلومات:

إن أهم الخصائص التي يجب أن تتوفر في نظام المعلومات الحديث والتي تكون بمثابة معايير تساعدنا في التحكم على مدى كفاءة وفعالية نظام معلومات معين نوجزها فيما يلي:

1-1 - هدف النظام: يعد الهدف الذي يسعى النظام لتحقيقه نقطة البداية في تصميم أي نظام وتحديد الهدف العام للنظام وتحديد الهدف الفرعي لكل عنصر ويتم تحقيق الهدف العام عن طريق مشاركة كل عناصره .

1-2 - التكامل والتفاعل: يمكن أن يحقق النظام ككل الهدف المنشود من وجوده بأكثر من مجموعة ما تحقق عناصر النظام كل على حدة، أي أن النظام ككل يمكن أن يحقق الهدف بينما لا تستطيع مكوناته كل على حدة أن تحقق هذا الهدف لو انفصلت عن بعضها.

1-3 - شكل المكونات الرئيسية: يبدأ عمل النظام بمدخلات وهي ما تأتي من خارج النظام وتدخل فيه ليتم معالجتها لتحويلها إلى المخرجات المطلوبة.

- الرقابة والضبط والتأمين والسرية؛ - الاتصالات والشبكات التي تربط عناصر النظام.

1-4 - تطبيق نظام الكمبيوتر: لعل من أهم الخصائص الحديثة لنظام المعلومات المتطورة هو استخدام نظم الكمبيوتر والتي تساهم في زيادة الفعالية والكفاءة .

2- أهداف نظام المعلومات:

⁶ - بسود مبارك، بوخني أمينة، دور نظام المعلومات في إدارة الموارد البشرية دراسة حالة جامعة أدرار، مذكرة ماستر ميدان علوم إقتصادية وتجارية و علوم التسيير، جامعة أحمد دراية أدرار- (2019-2020) ص 11-09.

⁷ - شريقي ثللي، جليد سولاف، دور نظام المعلومات في تحسين أداء في المؤسسة الاقتصادية، مذكرة ماستر في العلوم التسيير تخصص إدارة أعمال، جامعة ألكلي محند اولحاج البويرة، (2018-2019) ص 7 6 5 .

الفصل الأول — مفاهيم حول نظام المعلومات الموارد البشرية

من خلال التعاريف السابق لنظم المعلومات فانه يمكن وضع مجموعة من الأهداف التي تسعى نظم المعلومات إلى تحقيقها، وتتمثل تلك الأهداف فيما يلي:

- ربط النظم الفرعية للمنظمة مع بعضها في نظام متكامل بما يسمح بتدفق البيانات والمعلومات بين تلك النظم وبما يؤدي إلى تحقيق التنسيق بين أنشطة تلك النظم وهو ما يوضحه الشكل الموالي:
- المساعدة في ربط أهداف النظم الفرعية بالمنظمة بالهدف العام للمنظمة و بالتالي المساهمة في تحقيق هذا الهدف.
- المساعدة والمساهمة في عملية صنع واتخاذ القرار في جميع المستويات التنظيمية من خلال توفير التقارير التي تتضمن المعلومات اللازمة لتلك القرارات وفي التوقيت المناسب؛
- توفير المعلومات اللازمة لأغراض التخطيط والرقابة في المكان والتوقيت المناسب؛
- الرقابة علي عملية تداول البيانات والمعلومات وحفظها؛
- تهدف نظم المعلومات إلى تحسين إنتاجية المنظمة بعدة طرق منها إنتاج التقارير عن العمليات الروتينية للمنظمة بدقة، تحديث البيانات والمعلومات، التنبؤ بالمشاكل التي تتعرض لها المنظمة؛
- هدف نظم المعلومات إلى تطوير أداء المنظمات من خلال ما تتيحه من معلومات مرتدة عن تنفيذ الخطط و المشروعات.

الفصل الأول — مفاهيم حول نظام المعلومات الموارد البشرية

المطلب الثاني: مفهوم نظام معلومات الموارد البشرية

أولاً: تعريف نظام المعلومات الموارد البشرية.

وردت لنظام معلومات الموارد البشرية العديد من التعاريف والمفاهيم في الأدبيات المتخصصة في هذا المجال، لذا سوف نقوم بإعطاء أهم المفاهيم والتعاريف المتعلقة بهذا النظام.

يعرف نظام معلومات الموارد البشرية على أنه "الإجراءات المتعلقة بالوظائف والكفاءات التي تعطي الجودة في المعلومة لهذا النظام، الوظائف الجديدة لتسيير الاستراتيجي و التسيير الفردي والجماعي، تسيير الكفاءات، المساعدة على اتخاذ القرارات الإدارية".

كما يعرف على أنه "مجموعة من البرمجيات المتصلة فيما بينها تسمح بالقيام بمختلف الأنشطة أو الوظائف الإدارية المختلفة والعمليات التسييرية المطبقة في إدارة الموارد البشرية بطريقة منسقة"

كما يشير مفهوم هذا النظام إلى "النظام الذي يعمل على استقبال، تخزين، استرجاع، معالجة، تحليل وبحث المعلومات المفيدة المتعلقة بتسيير الموارد البشرية"

كما يعرف على أنه "قاعدة بيانات متكاملة متعلقة بالموظفين ووظائفهم لمساعدة المدراء في تقييم الوضع الحالي والمستقبلي للموارد البشرية في المؤسسة، وضع الأهداف والأنشطة الملائمة للموارد

البشرية وسمات الوحدات التنظيمية، الاحتفاظ بسجلات الموظفين (مهارات-الأداء - التدريب)، تدعيم التخطيط الخاص بالوظائف، التطور الوظيفي"

هو "تركيبية من الأفراد والإجراءات المصممة بغرض تجميع، تحليل، تقييم، توزيع المعلومات بشكل دقيق وسريع بغرض المتابعة واتخاذ القرارات في كافة المجالات المتعلقة بإدارة العنصر البشري في المؤسسة،

كما يعتبر أحد أهم التطبيقات الخاصة لقواعد المعلومات الالكترونية والبرامج التي تهدف إلى تحقيق الكفاءة والفعالية في عمليات إدارة الموارد البشرية في المؤسسة العصرية ويجمع بين الأفراد والأجهزة والإجراءات والبيانات"

يعرف على أنه "عمل منسق لجمع وتخزين وتحليل بيانات الموارد البشرية داخل المؤسسة بالإضافة إلى الاهتمامات التكنولوجية الصريحة، حيث يؤثر هذا النظام على القرارات المتعلقة بالتخطيط الاستراتيجي"

هو عبارة عن "نظام مصمم تكنولوجيا ل دعم ومساندة الإدارة في إدارة الموارد البشرية في المؤسسة، كإدارة أنشطة الاستقطاب، التوظيف، التدريب والتطوير، التحفيز، تقييم الأداء، تحديث بياناتهم باستمرار في كافة

المستويات الإدارية، من خلال دعم القوى البشرية، دعم قرارات المدراء، تحليل الموقع، التنقل للمستوى الفني، توثيق وحفظ وترتيب بيانات الموظفين، المساندة في انجاز كافة عمليات الأفراد في المؤسسة"

الفصل الأول — مفاهيم حول نظام المعلومات الموارد البشرية

إذن، من خلال سردنا لهذه التعاريف المختلفة، يمكننا تعريف نظام معلومات الموارد البشرية على أنه مجموعة من الإجراءات والتطبيقات، البرامج التي تعمل وفق آلية نظامية (مدخلات، عمليات، مخرجات، قاعدة بيانات، تغذية عكسية) تقوم باستقبال، تخزين، استرجاع، معالجة، تحليل وبتث المعلومات الخاصة بالموارد البشرية، بما يساعد على ضمان فعالية وكفاءة جميع الوظائف الأساسية (استقطاب، توظيف، التكوين والتطوير، الأجر، التقييم ..إلخ) لإدارة الموارد البشرية في المؤسسة، والشكل الموالي يوضح نظام معلومات الموارد البشرية.⁸

ثانياً: أهمية وأهداف نظام المعلومات الموارد البشرية.

1-أهمية نظام المعلومات الموارد البشرية:⁹

- إن للنظام معلومات للموارد البشرية العديد من المزايا التي يحققها للمؤسسة، ومن أهم هذه المزايا نجد
- تخزين واسترجاع المعلومات ومعالجتها بالسرعة الممكنة؛
 - تقليص التعامل بالسجلات اليدوية والمعاملات الورقية؛
 - السرعة في إنجاز عمليات التخزين والتحليل المؤدية إلى سرعة ودقة عملية صناعة القرارات؛
 - تحقيق العلاقة الجيدة والفهم المتبادل بين الإدارة والعمال، عن طريق توفير إستراتيجية مختلفة حول أنشطة العاملين في المؤسسة، من أهم هذه المعلومات تلك الخاصة بتقييم الأداء؛
 - الكشف عن أية تغيرات في الموارد البشرية في البيئة الداخلية والخارجية، بذلك تمكن الإدارة من الإعداد لمواجهة تلك التغيرات بكل كفاءة؛
 - تحقيق التكامل والتنسيق بين مختلف أنشطة الموارد البشرية والإدارات الأخرى؛
 - المساعدة في تحضير وتخطيط الموارد البشرية؛
 - إعداد التنبؤات باحتياجات المؤسسة من الموارد البشرية؛
 - دعم برامج التدريب، التطوي، التقييم؛
 - دعم برامج توزيع الأجر والمكافآت والتعويضات؛
 - تقديم تقارير مفصلة عن الموظفين وتحديثها باستمرار؛
 - توثيق تفاصيل الموظفين وإدامة سجلاتهم؛

⁸ دشاش محمد صالح، دور نظام المعلومات الموارد البشرية في تحقيق الفعالية التعليم التنظيمي للمؤسسة الاقتصادية الجزائرية، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتور، ميدان إدارة أعمال والتنمية المستدامة جامعة فرحات عباس - سطيف (2019-2020) ص27.

⁹ - سعد غالب ياسين نظام المعلومات الإدارية وتكنولوجيا المعلومات. دار المناهج للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان الأردن، 2008، ص87.

الفصل الأول — مفاهيم حول نظام المعلومات الموارد البشرية

-دعم إدارة الاستقطاب والاختيار، التعيين.

2- أهداف نظام معلومات الموارد البشرية.

لقد كان النظام معلومات للموارد البشرية داخل التنظيم آثار إيجابية على مختلف نواحي العمل، خاصة المتعلقة بالموارد البشري، حيث ساعد هذا النظام على ترشيد والتحكم في تدفق المعلومات، هذا بدوره يؤثر إيجابا على تنافسية التنظيم حيث يساعد في خلق قيمة مضافة، إذن يمكننا إبراز أهم أهداف نظام معلومات للموارد البشرية كالتالي:¹⁰

2-1: التحكم في الوقت والتكاليف، جودة القرارات

2-1-1: تقليص الأجل والوقت.

إن تقليص الوقت راجع بطبيعة الحال إلى السرعة التي يتم بها معالجة المعلومات عن طريق الحاسوب، حيث يستطيع القيام بملايين العمليات في لحظة وجيزة، عوض المعالجة التقليدية التي كانت تأخذ زمتا طويلا، حيث أصبح اليوم الاطلاع على العديد من الملفات الخاصة بالعاملين وتحرير التقارير والمراسلات في وقت قصير جدا.

2-1-2: التحكم في التكاليف،

لقد ساعدت تكنولوجيا المعلومات بإدخال النمط الالكتروني في الأعمال الإدارية، بمعنى أن كل أو جل الأنشطة الإدارية اليوم المتعلقة بالموارد البشرية وغيرها، أصبحت تتم عبر الشبكة دون الحاجة إلى أوراق وتكاليف الطبع والحفظ، هذا من شأنه المساهمة مباشرة في التحكم في التكاليف والتقليل من استهلاكها، وغيرها من الموارد (تكاليف نشر المعلومة).

2-1-3: جودة القرارات.

لقد ساعد نظام معلومات الموارد البشرية اليوم على سرعة وجود تداول المعلومات الإستراتيجية بين الأفراد، هذا من شأنه ضمان اتخاذ القرارات صائبة وفعالة خاصة تلك المتعلقة بالأفراد العاملين داخل التنظيم، فالمعلومة النافعة هي تلك التي توفر في الوقت والمكان المناسب، عند الشخص المناسب، على جودة النظام وفعاليته داخل التنظيم.

¹⁰-دشاش محمد صالح، مرجع سابق ذكره، ص32

الفصل الأول — مفاهيم حول نظام المعلومات الموارد البشرية

2-2: العمل الجماعي وتثمين رأس المال البشري.

2-2-1: العمل الجماعي.

و هو مصطلح جديد ظهر حديثا خاصة مع غزو تكنولوجيا المعلومات عالم الأعمال وسيطرة نظم المعلومات على محتوى الأنشطة داخل التنظيم، حيث يشير إلى برامج تمكن مجموعة مستخدمين بالعمل الجماعي في نفس الوقت المشروع دون أن يكونوا مجتمعين أو متواجدين فيزيائيا، أي مجموعة الطرق والإجراءات والبرامج المعلوماتية التي تسمح للأشخاص المنظمين لنفس العمل أو المحتوى الوظيفي بالعمل وبأقصى كفاءة، هذا من شأنه أن يرشد عمل الأفراد خاصة في بعض الأنشطة التي تتطلب وجود الجماعة كالبحث والتطوير، كما تمكن هذا البرامج في عقد اجتماعات عن بعد وتفعيل عملية الاتصال اللفظي، في الوقت الحقيقي، تقليل تكاليف التنقل والإيواء.

2-2-2: تثمين رأس المال البشري.

لقد وفر نظام معلومات للموارد البشرية إمكانية غير مسبوقة للأفراد في مجال تنمية وتثمين القدرات والكفاءات البشرية، حيث أتاحت خدمات التعلم عن بعد، التكوين عن بعد، ذلك عن طريق الشبكات المعلوماتية وهذا ساعد على نشر المعرفة والمعلومات للأفراد.

إذن، ما يمكن استنتاجه من هذه المهام التي يقوم بها نظام معلومات للموارد البشرية نلخصها في النقاط التالية:

- ربح الوقت في تسيير المهام ذات القيمة المضافة؛
- التقليل من التكاليف؛
- رصد ومتابعة متغيرات البيئة الداخلية والخارجية؛
- تبسيط انتقال المعلومة في إدارة الموارد البشرية بين مختلف مصالحها؛
- وضع مرجع وحيد (قاعدة بيانات تعتمد عليه كل المصالح في المؤسسة، بحيث يحسن من تطوير الاتصال بين إدارات المؤسسة بتوفير المعلومات المتكاملة والصحيحة عن العاملين؛
- الاحتفاظ بقاعدة بيانات دقيقة ومتجددة يمكن استخدامها عند الحاجة للإعداد التقارير والسجلات وآلية المهام والإجراءات.

الفصل الأول — مفاهيم حول نظام المعلومات الموارد البشرية

ثالثاً: مكونات و أنواع نظام المعلومات الموارد البشرية.

1. مكونات نظام المعلومات الموارد البشرية:¹¹

يتكون نظام معلومات الموارد البشرية من وجهة نظر آلية عمل النظام من ستة عناصر هي: المدخلات، والعمليات، والمخرجات، والتحكم، والتغذية العكسية، والذاكرة. والشكل التالي يوضح هذه العناصر .

مكونات نظم معلومات الموارد البشرية من خلال العناصر التالية:

أ. المدخلات:

وتعتبر مدخلات نظم المعلومات الإدارية الخاصة بالموارد البشرية عبارة عن البيانات المتعلقة بالموظفين، والوظائف، والبيانات ذات العلاقة. ويمكن تقسيم هذه البيانات إلى أربعة أنواع كما يلي:

1- **البيانات المتعلقة بالموظفين:** وتشمل البيانات الشخصية الخاصة بالخبرات العلمية والعملية للموظف، والبيانات الخاصة بالحياة الوظيفية، كاسم الوظيفة ورقمها وتاريخ التحاق الموظف بها، والترج الوظيفي، وتقييم الأداء، والإعارة، والإجازات، والعقوبات.... إلخ.

2- **البيانات المتعلقة بالوظائف:** وتحتوي على مسميات الوظائف، وأرقامها، ومواقعها التنظيمية، والتعديلات التي تطرأ عليها.

3- **بيانات إدارية:** وهي بيانات تتعلق بسياسات التوظيف، وتتضمن القوانين، والتعميمات، والقرارات المتعلقة بإدارة الموارد البشرية.

4- **بيانات متعلقة بسوق العمل:** مثل البيانات عن المنظمات المنافسة في الحصول على ذوي الخبرات والمؤهلات المهمة بالنسبة للمنظمة، وكذلك البيانات الخاصة بسوق العمالة، وإعداد الكفاءات، وما هو المتوفر حالياً إلى آخره.

ب. العمليات:

وهي الأنشطة التشغيلية التي تتم على المدخلات، والمتمثلة في العمليات التحليلية والحسابية والإحصائية، بهدف تحويلها إلى صورة واضحة وسهلة، حتى يمكن الاستفادة منها في إدارة الموارد البشرية بالشكل الجيد. وتشمل العمليات الخطوات التالية:

¹¹-عماد صفوك جلود الرويلي، دور نظام المعلومات الموارد البشرية في زيادة الفعالية أداء إدارة الموارد البشرية، رسالة مقدمة إلى كلية العلوم إدارية للحصول علي درجة ماجستير في إدارة الموارد البشرية جامعة العلوم تطبيقية، البحرين 2014 ص67.

الفصل الأول — مفاهيم حول نظام المعلومات الموارد البشرية

1- تسجيل ورصد وتخزين البيانات.

2- تدقيق ومراجعة وتحديث البيانات.

3- تحليل وتفسير البيانات.

ج. المخرجات:

وهي الحصول على المعلومات بعد إجراء العمليات التحويلية عليها. وعادة ما تشمل مخرجات نظام

معلومات إدارة الموارد البشرية على ما يلي:

1- بيانات ومعلومات عن الموظفين.

2- بيانات ومعلومات عن العمليات الإدارية من تخطيط وتوظيف.

3- بيانات عن أوضاع العاملين حالياً وسابقاً ومستقبلاً.

د. التحكم:

وهو الجزء الخاص بالتحكم والسيطرة على سير الخطوات كما هو مرسوم لها، وينبئ عن حدوث أي

عطل، أو ثغرة، أو خطأ، في مجريات البرنامج، أو في توظيف البيانات المدخلة.

هـ. التغذية الراجعة:

هي معلومات تحمل رسائل وإرشادات عن كيفية سير العمليات، حيث توضح كيفية سير النظام،

ومدى تطابق إنجازاته، ومخرجاته مع الخطط.

وهذه المعلومات الراجعة تقوم بدور أساسي في نظام معلومات الموارد البشرية، في إطار أهميتها

للنظام الكلي لإدارة القوى البشرية؛ حيث تدعم المعلومات المرتدة الرقابة على العنصر البشري، وهي في

الوقت نفسه تتيح متابعة التغيرات في سياسات وإجراءات شؤون الموظفين، وتمكن من معالجة المشكلات

التي تعوق فعالية استخدام النظام.

و. الذاكرة:

وهي الوعاء الذي تختزن فيه مخرجات ومدخلات النظام، أي أنه ذاكرة النظام. وتختلف أشكال

وأنواع ذاكرة أنظمة المعلومات، فأشكالها كالاتي:

1. الوعاء الورقي: يتمثل في الملفات والمستندات الورقية، أي استخدام الأوراق.

الفصل الأول — مفاهيم حول نظام المعلومات الموارد البشرية

2. الوعاء الفيلمي المصغر: ويشمل الميكروفيلم الملفوف، والمكروفيش، والألترافيش.
3. الأشرطة الممغنطة والأقراص الضوئية، والتي تتيح مساحة كبيرة لتخزين عدد هائل من المستندات.

2. أنواع رئيسية لنظم معلومات الموارد البشرية.¹²

ولقد تطور نطاق إدارة الموارد البشرية على مدى العقدين الماضيين، و أدى التحول في التكنولوجيا إلى إعادة تشكيل المجال بشكل كبير. دعونا نركز على عنصر واحد من عناصر الموارد البشرية، وهي نظام معلومات الموارد البشرية.

إن نظم معلومات الموارد البشرية برامج برمجيات محددة جدًا تسمح لمخصصي الموارد البشرية بتخزين وتنظيم كمية هائلة من البيانات المتعلقة بمعلومات خاصة بالموظفين. وهناك أنواع مختلفة من نظم معلومات الموارد البشرية التي تستخدمها كل منظمة من أجل تنفيذ مهامها اليومية لإدارة الموظفين. فما هي هذه الأنواع المختلفة من نظم معلومات الموارد البشرية؟ وإليك نظرة عن ذلك:

2-1- نظام معلومات الموارد البشرية التشغيلي:

يعتبر نظام معلومات الموارد البشرية التشغيلي مساعدة هائلة للمدير. فهو يوفر للمدير جميع البيانات المطلوبة لدعم القرارات الروتينية والمتكررة الخاصة بالموارد البشرية. وتقوم العديد من نظم الموارد البشرية التشغيلية بجمع وكتابة تقارير عن بيانات الموارد البشرية. وعادة ما تشمل هذه المنظمة على معلومات عن موظفي المنظمة والوظائف واللوائح الحكومية. وتنقسم إدارة الموارد البشرية التشغيلية إلى قسمين فرعيين رئيسيين من ما يلي:

2-1-1. نظام معلومات الموظفين

إن نظام معلومات الموظف جزء رئيسي من نظام معلومات الموارد البشرية التشغيلي. تحتاج المنظمات إلى الحفاظ على مسار سجلات الموظف والتفاصيل المتعلقة بجميع أنواع التفاصيل الشخصية والمهنية بما في ذلك الاسم والعنوان والجنس والمواطنة والخبرات المهنية الماضية والتعليم و أكثر من ذلك بكثير.

¹² <http://shrdiscussion.com/hr122835.ht>

الفصل الأول — مفاهيم حول نظام المعلومات الموارد البشرية

2-1-2. أنظمة التحكم بالوظائف

يتم إدخال مفهوم أنظمة التحكم بالوظائف في المنظمة من أجل تحديد كل وظيفة داخل المنظمة. والمسمى الوظيفي الذي تصنف فيه الوظيفة والموظف المُعين لهذا المنصب. وبالإشارة إلى أنظمة التحكم بالوظائف، يمكن لمدير الموارد البشرية تحديد التفاصيل المتعلقة بالوظيفة الشاغرة.

2-1-3 نظم معلومات إدارة الأداء

وتشمل نظم معلومات إدارة الأداء على بيانات تقييم الأداء وبيانات الإنتاجية. وكثيراً ما يتم استخدام هذا النظام كدليل في قضايا شكاوى الموظفين. حيث يعتبر التوثيق الدقيق لأداء الموظفين وكيفية قياس الأداء والتقرير عنه غاية في الأهمية لقبول معلومات التقييم في جلسة الشكاوى. ويمكن أن يؤدي نظام إدارة الأداء إلى عدد من القرارات كقرارات الاحتفاظ بالموظف والترقية والنقل والفصل.

2-2. نظام معلومات الموارد البشرية التخطيطي:

ويوفر نظام معلومات الموارد البشرية التكتيكي للمديرين الدعم للقرارات التي تؤكد على تخصيص الموارد. وتشمل هذه القرارات قرارات التوظيف وتحليل الوظائف وقرارات التصميم والتدريب والتطوير وخطط تعويض الموظفين أيضاً. لدى نظام معلومات الموارد البشرية التكتيكي بعض الأجزاء الفرعية التي يتم شرحها أدناه:

2-2-1. التحليل الوظيفي ونظام معلومات التصميم:

وتشمل مدخلات نظام تحليل الوظائف وتصميم المعلومات على مشرفي البيانات والعمال والمبادئ التوجيهية للعمل الإيجابي. وتشمل المدخلات أيضاً معلومات من مصادر خارجية للشركة مثل نقابات العمال والمنافسين والوكالات الحكومية.

2-2-2. نظام معلومات التوظيف:

فمن أجل توجيه مهام التوظيف، تحتاج المنظمة إلى وضع خطة توظيف مناسبة. ويتم تصميم الخطة من أجل معالجة الثغرات مثل الوظائف الشاغرة التي سيتم شغلها والمهارات المطلوبة لهذه الوظائف. وإذا كان من المقرر تنفيذ هذه الخطة، يكون هناك حاجة إلى نظام توظيف جيد إلى حد كبير، حيث يتم تنفيذ كل شيء بسهولة.

الفصل الأول — مفاهيم حول نظام المعلومات الموارد البشرية

2-2-3 أنظمة معلومات التعويض والامتيازات:

وقد تدعم نظم المعلومات هذه مجموعة متنوعة من قرارات الموارد البشرية التكتيكية، خاصة عندما يتعلق الأمر بنظام التعويضات والمزايا. ويلعب التعويض والامتيازات دورًا هامًا في الإنتاجية الكلية للمنظمة.

2-2-4 نظام تدريب وتطوير الموظفين.

ومن الجوانب الرئيسية الأخرى التي يُنفذ فيها نظام معلومات الموارد البشرية هو تدريب الموظفين وتطويرهم. ويجب توجيه التدريب إلى الأفراد الذين ليسوا مهتمين فحسب بل الذين قادرين على الاستفادة منه.

· نظام معلومات الموارد البشرية الاستراتيجي

وتركز إستراتيجية الموارد البشرية على دعم مفاوضات العمل وتخطيط القوى العاملة وبعض البرامج المتخصصة في الموارد البشرية. والغرض الرئيسي من ذلك هو إنشاء فكرة جيدة عمومًا عن موارد العمل وتخطيط القوى العاملة. وتشمل الأنواع الرئيسية لنظام معلومات الموارد البشرية الاستراتيجي على:

· نظام معلومات دعم تخطيط القوى العاملة

وستحتاج المنظمة التي تشارك في التخطيط الاستراتيجي الطويل المدى، مثل تلك التي تخطط للتوسع في سوق العمل أو بناء مصانع أو مكاتب في مواقع جديدة أو إضافة منتجات جديدة إلى معلومات عن عدد ونوعية القوى العاملة المتاحة لتحقيق الأهداف. يخدم نظام المعلومات الذي يدعم تخطيط القوى العاملة هذا الغرض.

· برمجيات نظام معلومات الموارد البشرية المتخصصة

وكان هناك قدر كبير من البرامج التي صُممت من أجل تناسب مهام الموارد البشرية. ويمكن تقسيم البرامج المُصممة خصيصًا لمهام إدارة الموارد البشرية إلى فئتين أساسيتين: برمجيات نظام معلومات الموارد البشرية الشامل وحزم الوظائف المحدودة التي تدعم نشاطًا واحدًا أو قلة من أنشطة الموارد البشرية.

الفصل الأول — مفاهيم حول نظام المعلومات الموارد البشرية

2-3 نظام معلومات الموارد البشرية الشامل.

وقد أدت حوسبة نظام معلومات الموارد البشرية إلى إنشاء قاعدة بيانات متكاملة لملفات الموارد البشرية وملفات الموظفين والوظائف وملفات جرد المهارات وملفات العمل الإيجابي وتحليل الوظائف وملفات التصميم وملفات الصحة والسلامة المهنية والعديد من ملفات الموارد البشرية الأخرى بطريقة مُنسقة باستخدام برمجيات نظم إدارة قواعد البيانات بحيث يمكن لبرامج التطبيقات إنتاج تقارير من أي من الملفات أو جميعها.

يتم إدخال نظام معلومات الموارد البشرية بحيث يكون مجال الموارد البشرية قادرًا على العمل بطريقة أسهل بكثير وأبسط. وبدأت اليوم معظم المنظمات في جميع أنحاء العالم في تنفيذ نظام معلومات الموارد البشرية حيث تستفيد منها إلى حد كبير.

الفصل الأول — مفاهيم حول نظام المعلومات الموارد البشرية

المبحث الثاني: الدراسات السابقة

سيتم التطرق في هذا المبحث إلي سلسلة من الدراسات السابقة التي تتداخل مع موضوع بحثنا حيث تم الاستناد إلي معايير موثوقا وعلمية.

المطلب الأول: الدراسات العربية والأجنبية

أولا: الدراسات العربية

1- دراسة قام بها أبو زيد وجواد نشرت في عام 2007 ، حول أثر نظم المعلومات على فاعلية إدارة الموارد البشرية لدى شركات التأمين الأردنية ، وهدفت إلى التعرف على أثر نظم معلومات الموارد البشرية المحسوبة على فاعلية إدارة الموارد البشرية. وكانت الاستبانة التي صممت هي أداة جمع البيانات والمعلومات. وشملت عينة الدراسة 43 مديرة ورئيسة لإدارة الموارد البشرية لدي 15 شركة تأمين.

وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، منها أن هناك دائرة مستقلة لنظم إدارة الموارد البشرية المحسوبة بنسبة 81.2 % من المؤسسات المبحوثة. ولوحظ وجود أثر لخصائص نظم المعلومات المحسوبة على مدى استخدام نظم معلومات الموارد البشرية. وكذلك وجود أثر للعوامل السلوكية والهيكلية على مدى استخدام نظم الموارد البشرية المحسوبة، وأن هناك علاقة بين استخدام نظم معلومات الموارد البشرية وفاعلية إدارة الموارد البشرية (الفنية والإستراتيجية).

2- دراسة أجراها المدهون وأبو رحمة نشرت في عام 2007 حول مدى كفاءة نظم معلومات الموارد البشرية في وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية في قطاع غزة ، وقد هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى كفاءة نظم معلومات الموارد البشرية في وزارة السلطة الفلسطينية بقطاع غزة، وأهم العوامل التي تحد من كفاءتها، وأثرها على فاعلية إدارة الموارد البشرية. وقد قدمت الدراسة بعض

المقترحات التي يمكن أن تساهم في تحسين كفاءة نظم معلومات الموارد البشرية بما يمكنها من القيام بدورها في توفير المعلومات الملائمة التي تعتمد عليها إدارة الموارد البشرية في اتخاذ القرارات، للقيام بمسئولياتها بكفاءة وفاعلية، وتكون مجتمع الدراسة من وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية بقطاع غزة والبالغ عددها 24 وزارة. وقد تم استخدام الاستبانة لفحص فرضيات الدراسة، وكانت وحدة المعاينة من المديرين العاميين ونوابهم، وكانت الاستبيانات المستردة 44 استبانة.

الفصل الأول — مفاهيم حول نظام المعلومات الموارد البشرية

وتوصلت الدراسة إلى ضرورة تدقيق المعلومات المستخدمة لتنظيم معلومات الموارد البشرية، وإلى أن من أهم أسباب تدني كفاءة نظم معلومات الموارد البشرية هو نقص الكفاءة التكنولوجية والإدارية والتنظيمية، وكذلك فإن تدني كفاءة نظم معلومات الموارد البشرية يعتبر من أهم العوامل المؤثرة على فاعلية إدارة الموارد البشرية.

3- دراسة أعدها العتيبي نشرت في 2007 حول الأتمتة ودورها في تحسين أداء إدارات الموارد البشرية في الأجهزة الأمنية، وهدفت إلى التعرف على دور الأتمتة في تحسين أداء إدارات الموارد البشرية، باستخدام المنهج الوصفي، عن طريق تطبيق مدخل المسح الاجتماعي على العاملين الذين يمارسون بشكل مباشر مهام وأنشطة إدارات الموارد البشرية، في الأجهزة الأمنية المركزية، بمدينة الرياض. وتوصلت الدراسة إلى أن استخدام الأتمتة بإدارات الموارد البشرية بصفة عامة كانت ضعيفة، وأن الأتمتة يمكن أن تسهم في تخطيط واستقطاب الموارد البشرية، وتحديد الاحتياجات التدريبية بدرجة كبيرة؛ كما أن الأتمتة يمكن أن تسهم في تحسين أداء إدارات الموارد البشرية بدرجة كبيرة. وقد أثبتت الدراسة أيضاً أن هناك صعوبات تحد من تطبيق الأتمتة بإدارات الموارد البشرية بدرجة كبيرة، وأن المتطلبات المقترحة في هذه الدراسة لتفعيل الأتمتة ستؤدي إلى زيادة فعالية أتمتة إدارات الموارد البشرية بدرجة كبيرة جداً.

4- قامت جرادات بدراسة بعنوان " واقع تطبيق أنظمة المعلومات الإدارية للموارد البشرية في قطاع البنوك الأردني " نشرت في 2004، وهدفت إلى معرفة اتجاهات مديري الموارد البشرية في قطاع البنوك الأردني نحو واقع تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية، وإلى معرفة المعوقات التي تحول دون تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية. كما هدفت الدراسة أيضاً إلى إبراز أهمية نظم معلومات الموارد البشرية بالنسبة لمديري الموارد البشرية، وإلى قياس مدى فاعلية نظم معلومات الموارد البشرية والتعرف على العلاقة بين الأداء المالي وفاعلية نظم معلومات الموارد البشرية.

وتوصلت نتائج الدراسة إلى مدي الموافقة العامة لأفراد عينة الدراسة نحو تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية متوسط، وأن هناك معوقات تحول دون تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية؛ ومن أبرز هذه المعوقات: عدم معرفة الموظفين بالنظم الحديثة لإدارة الموارد البشرية بشكل خاص، ولنظام المعلومات الإدارية في البنك بشكل عام، كذلك نقص الدورات التدريبية في مجال نظم المعلومات لدى موظفي البنك، واعتماد البنك على نظام معلوماتي واحد للموارد البشرية وعدم تحديثه جاءت ضمن درجة موافقة متوسطة.

الفصل الأول — مفاهيم حول نظام المعلومات الموارد البشرية

5- دراسة قام بها شريقي ثلثي و جليد سولاف نشرت في عام 2018.2019 حول دور نظام المعلومات في تحسين الأداء في المؤسسة الاقتصادية دراسة حالة شركة توزيع الكهرباء والغاز " البويرة " وهدفت إلي التعرف علي دور نظام المعلومات في تحسين الأداء في المؤسسة ،وكانت استبانة التي صممت هي أداة جمع البيانات والمعلومات ، ولقد تكون مجتمع الدراسة من إطارات ومشرفين بالمؤسسة محل الدراسة يصل عددهم 31 فردا وتم استثناء العمال اليدواين، وتم توزيع استبيان علي مختلف المصالح المتواجدة في المؤسسة،

وتوصلت الدراسة إلي مجموعة من النتائج هي أن سياسة التدريب في المؤسسة تزيد فقدرات العمال وتحسين في خبراتهم بمتوسط حسابي 3,42 وانحراف 1,205 وتعمل المؤسسة في تأهيل أفرادها معرفيا وتكنولوجيا لتطوير أدائهم وأيضا لدي المؤسسة مرونة إنتاجية وسرعة استجابة لطلبات عمالها،

6- دراسة قام بها يحيي بعنوان " فعالية نظم معلومات الموارد البشرية في أداء إدارات شؤون الضباط والأفراد في الأجهزة الأمنية " نشرت في 2002م، وهدفت إلى معرفة نظم معلومات الموارد البشرية المستخدمة في الأجهزة الأمنية في منطقة الرياض بالمملكة العربية السعودية، ومدى فعالية تلك النظم في مختلف مكوناتها ومجالات استخدامها.

وأظهرت نتائج الدراسة أن أكثر نظم معلومات الموارد البشرية المستخدمة في عمل أفراد عينة الدراسة بإدارات شؤون الضباط والأفراد في الأجهزة الأمنية بالرياض هي نظم الملفات والحاسب الآلي، ووجود مجالات استخدام متوسطة لنظم معلومات الموارد البشرية المستخدمة في الأجهزة الأمنية، كان أبرزها نقل وإعارة وترقية الضباط والأفراد. كما بينت النتائج وجود معوقات تحد من استخدام نظم معلومات الموارد البشرية في مختلف مجالات استخدامها في الأجهزة الأمنية، كان من أهمها: كثرة الأعباء الوظيفية على العاملين، ووجود رضا مرتفع نسبيا عن نظم معلومات الموارد البشرية المستخدمة في الأجهزة الأمنية. وأخيرا أشارت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتغيرات الديموغرافية لأفراد عينة الدراسة وآرائهم نحو بعض متغيرات الدراسة الأساسية (المحاور) حول فعالية نظم معلومات الموارد البشرية في أداء إدارات شؤون الضباط والأفراد في الأجهزة الأمنية.

الفصل الأول — مفاهيم حول نظام المعلومات الموارد البشرية

ثانيا: الدراسات الأجنبية

1- أجرى (Madapusi) دراسة بعنوان (Aligning International Business Human)

نشرت في 2008م ، وهدفت إلى بيان العلاقة بين تصنيف العمل والموارد البشرية واستراتيجيات نظم المعلومات الدولية. وأشارت الدراسة إلى أن الشركات تحتاج إلى تصنيف نفسها على مستوى العمل الدولي، واستراتيجيات الموارد البشرية لإنجاز أداء رفيع المستوى. وكشركات منافسة في السوق، فإن نظم المعلومات تعبر عن عولمة عمل الشركات باعتبارها عالمية؛ إذ تعد ضرورة حتمية لهذه الشركات، للوصول إلى ترتيب نظم معلوماتها واستراتيجيات مواردها البشرية. وتختبر هذه الدراسة عالمية العمال للشركات، والموارد البشرية، واستراتيجيات نظم المعلومات لتطوير إطار التوجيه مديري الشركات لتصنيف شركاتهم عالمية، من حيث نظم المعلومات، واستراتيجيات الموارد البشرية التي تستخدمها عالميا.

2- أجرى (Cornelius & Hussain, Wallace) دراسة بعنوان (The Use and Impact Of)

Human Resources Information System on human resources management Professionals) نشرت في 2007م ، وهدفت الدراسة إلى معرفة درجة استخدام نظم معلومات الموارد البشرية وتأثيرها على موظفي الموارد البشرية، وقامت الدراسة بمسح على مختلف المنظمات في المناطق محل الدراسة، بالإضافة إلى إجراء المقابلات، وذلك للتعرف على درجة استخدام نظم معلومات الموارد البشرية؛ وإجراء مقارنات بين مختلف المنظمات للوصول إلى تصنيف للمنظمات التي تستخدم نظم معلومات الموارد البشرية، وقد أشارت نتائج الدراسة إلى أن استخدام نظم معلومات الموارد البشرية كان خيارا إستراتيجية للمنظمات، ويضيف قيمة محسوسة لها. كما بينت النتائج أن استخدام نظم معلومات الموارد البشرية يؤثر على درجة احتراف العاملين في الموارد البشرية، كما أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق في درجة استخدام نظم معلومات الموارد البشرية بين المنظمات تعزي لحجم المنظمة؛ وكانت هذه الفروق لصالح المنظمات الكبيرة. كما بينت الدراسة أيضا أن استخدام نظم معلومات الموارد البشرية أدى إلى مشاركة عاملي الموارد البشرية في وضع إستراتيجية المنظمة بفاعلية نتيجة لخبرتهم في استخدام نظم معلومات الموارد البشرية.

3- قام (Boateng) بدراسة بعنوان (The Role of Human Resource Information)

System (SHRM) in strategic Human resource Management (HRIS)) أجريت

في 2007م ، وهدفت إلى إظهار الدور الإستراتيجي لإدارة الموارد البشرية، وتحري أية أوار يمكن لنظم معلومات الموارد البشرية أن تلعبها في إدارة الموارد البشرية الإستراتيجية. وعمدت إلى فحص أثر نظم

الفصل الأول — مفاهيم حول نظام المعلومات الموارد البشرية

معلومات الموارد البشرية على مهام الموارد البشرية، وعلى أدوار الوظيفة. حاولت الدراسة أيضا أن تكشف إذا كانت هناك أية اختلافات ذات قيمة في استخدام نظم معلومات الموارد البشرية بين المنظمات ذات الحجم الصغير والمتوسط والكبير.

وتوصلت الدراسة إلى أن مديري واختصاصي وظيفة الموارد البشرية والتنفيذيين لا يعتبرون أن استخدام نظم معلومات الموارد البشرية داعم للمهام الإستراتيجية لوظيفة الموارد البشرية فقط، وإنما هي أداة تمكين تكنولوجية مهمة. وتوصلت الدراسة أيضا إلى أن المنظمات ذات الحجم الكبيرة هي أكثر خبرة وقدرة على استخدام نظم معلومات الموارد البشرية لدعم المهام الإستراتيجية للموارد البشرية، في حين لم يكن هناك اختلاف ينسب إلى حجم المنظمة فيما يتعلق باستخدام نظم معلومات الموارد البشرية في دعم إدارة وقضايا الالتزام وإدارة علاقات المنظمة مع النقابات العمالية.

4- قام (Wesley & Lee) بدراسة بعنوان (Using Balanced Scorecard to Measure

the Performance of your Human Resources IS Cen1) أجراها في 2002م، وفي هذه الدراسة تم استخدام طريقة التدرج المتوازن لقياس أداء نظم معلومات الموارد البشرية في المنظمات. وقد وجد الباحثان أن من أكثر التحديات أهمية والتي تواجه إدارة الموارد البشرية هذه الأيام هو كيفية قياس أداء نظم معلومات الموارد البشرية (HRIS)، من أجل تبرير القيمة المضافة جراء استخدام نظم معلومات الموارد البشرية لإنجاز أهداف المنظمات. وتوصل الباحثان إلى أن مدير برنامج (HRIS) قد استخدم ماتم تطويره من قبل المخابرات الأمريكية، وهو القياس المتوازن المعتمد على البطاقات المدرجة. وقد استخدم هذان الباحثان هذه الهيكلية في قياس الأداء لتحديد أغراض

التنظيم، وأهدافه، ومقياسه، لجمع المعلومات الأساسية للقياس باتجاه الأهداف المقاسة المحددة، ولقياس وتبرير القيمة المضافة لاستخدام وتطبيق (HRIS). وبين الباحثان في نهاية بحثهما فوائد قياس أداء نظم معلومات الموارد البشرية باستخدام طريقة التدرج المتوازن.

5- قام (Elisabeth Wilson-Evered and Charmine E.J. Hartel) بدراسة

بعنوان (Measuring Attitudes to HRIS Implementation A pilot Field study to inform

implementation methodology) نشرت في عام 2009م ، وهي تعني بتقييم مواقف الموظفين تجاه تطبيق أنظمة معلومات الموارد البشرية، فيما يتعلق بجدول الرواتب ومدراء الخطوط أثناء المرحلة التحضيرية، الاثنين من أنظمة معلومات الموارد البشرية (نظام الموارد البشرية جدول الرواتب ونظام إعداد جداول الخدمة)، عبر عدد من المستشفيات ضمن منطقة صحية حكومية، حيث يتسم البحث العلمي حول الموظفين أثناء المرحلة التطبيقية لأنظمة المعلومات المتعلقة بالموارد البشرية بالصعوبة العدة أسباب منها أن القيود التي تواجه الباحثين من حيث حجم العينات وعوامل الالتزام، وصعوبة من الحصول على

الفصل الأول — مفاهيم حول نظام المعلومات الموارد البشرية

مجموعات للمراقبة، أو المقارنة، من شأنها إحباط المبادرات البحثية. وأن أساليب إدارة المشروعات التي تؤكد على التكلفة والالتزام بالمواعيد الزمنية تحظر التأخير بأنواعه التي قد تملئها الأبحاث. وقد استعملت الدراسة أساليب البحث النفسي مع أساليب إدارة المشروعات لإثراء أساليب تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية. وعلى الرغم من صغر حجم العينة التي تم الحصول عليها، فإنها مع ذلك تمثل المحاولة الأولى للتعرف على أساليب التطبيق الفعالة المقترنة بأنظمة المعلومات المتعلقة بالموارد البشرية في مرحلة ما قبل التطبيق. وتعتبر هذه الدراسة ذات أهمية خاصة للمجتمعات البحثية، والممارسين في مجالات التغيير المؤسسي وإدارة المشروعات، وتطبيق نظم معلومات الموارد البشرية .

6- أجرت (Others & Elisabeth Wilson-Evered) دراسة بعنوان (Climate To Support Technology Change “an empirical study of an HRIS implementation”) في عام 2003م ، وهدفت الدراسة إلى قياس المناخ التنظيمي الداعم لتطبيق نظم معلومات الموارد البشرية من قبل القيادة التحولية ، من خلال فحص نموذج تنبؤي لفترة إدارة المشاريع في الدعم والإبداع والتغيير . وقد وجدت الدراسة أن القيادة التحولية توفر معلومات تكنولوجية حول التغيير والرضا الشعوري والمشاركة في عملية صنع القرار . وأن للقيادة التحولية دورا حيوية في دعم قبول الأفكار الجديدة في مرحلة التغيير ، خلال عملية تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية .

وبينت الدراسة أن جميع الأقسام في المنظمة تتطلب وتحتاج إلى معلومات ومعرفة أكثر حول النظم الجديدة المطبقة في المنظمة؛ فقد دلت الإحصائيات أن المعدلات التي تحصلت أقل من المتوسط الحسابي كانت مرتبطة بمنظمات حديثة التطبيق لتلك النظم وأن المعدلات العالية للمعرفة بالنظم ارتبطت بحماسة واندفاع وإيجابية نحو تطبيق النظام. وكان ذلك يعزي لوعي الأفراد، والذي كان يمثل مستوى مثالية من المعرفة ساعد في نجاح تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية . وتوصلت النتائج إلى أن المناخ الداعم للإبداع والتغيير بحضور القيادة التحولية يؤكد وجود الفرص للتطوير المحترف والنمو والتدخل النشط في صنع القرار . وبينت الدراسة أن مؤشرات نجاح تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية هي: القيادة التحولية الكفاءة، وتوفير المعلومات والاتصالات، والمشاركة في صنع القرار، والتطوير المحترف والرضا العاطفي.

الفصل الأول — مفاهيم حول نظام المعلومات الموارد البشرية

المطلب الثاني: مقارنة الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة

أولاً: أوجه الاختلاف

الجدول رقم (1) : أوجه الاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسة السابقة

الأسلوب	الدراسات السابقة	الدراسة الحالية
من حيث الزمن	خلال 2002-2019	خلال سنة 2021-2022
من حيث المكان	البيئة العربية والغربية	البيئة الشمالية الجزائرية
بيئة الدراسة	مؤسسات صناعية والحكومية	مؤسسة اقتصادية ملبنة عريب - عين الدفلى -
من حيث متغيرات الدراسة	البعض منها تناول الجانب الأول وربط بمتغير أخرى	نظام المعلومات الموارد البشرية

المصدر: من إعداد الطالبين

ثانياً: أوجه التشابه

- كل من الدراسة الحالية و الدراسات السابقة يتشاركان في إطار الجانب النظري للمتغير .
- توافق في المنهج المستخدم باعتباره الملائم .
- تشابه في الأدوات المستخدمة في الدراسة الميدانية من خلال توزيع الاستبيان علي عينة الدراسة كأداة للحصول علي المعلومات
- بعد استعراض عدد من الدراسات السابقة، يلاحظ قلة الدراسات التي تناولت قياس أهمية نظم المعلومات الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية في القطاع العام؛ فبعض تلك الدراسات التي تم الحصول عليها تناول جانب قياس جودة نظم المعلومات الإدارية ، وتكلم بعض آخر عن تخطيط الموارد البشرية ، وتكلمت بعض الدراسات عن أثر وظائف الموارد البشرية على العديد من العوامل، كالمناخ من التنظيمي والتغيير التنظيمي، إلا أن هذه الدراسات لم تتطرق إلى أهمية نظم المعلومات على هذه الوظائف.

الفصل الأول — مفاهيم حول نظام المعلومات الموارد البشرية

يتميز البحث الحالي بأنه تناول قياس أهمية نظم معلومات الموارد البشرية في مؤسسة اقتصادية مصلحة المستخدمين ملبنة عريب ، والذي يتميز بأهمية نوع الخدمة التي يقدمها للعمال، حيث يمكن الاستفادة من نتائج هذا البحث في تعميم وتفعيل استخدام نظم المعلومات على أنظمة وإجراءات العمل المختلفة لزيادة فاعلية أداء الموارد البشرية؛ وبالتالي مما ينعكس على نوعية وجودة الخدمة التي تقدمها مصلحة المستخدمين للعمال؛ وعلى حد علمي الباحث هي من الدراسات الأولى.

الفصل الأول — مفاهيم حول نظام المعلومات الموارد البشرية

خلاصة الفصل :

بعد دراستنا لهذا الفصل الخاص بالإطار لمفاهيمي حول نظام معلومات الموارد البشرية يمكن أن نستنتج أن نظام المعلومات هو مجموعة من العناصر المتفاعلة فيما بينها ، تقوم باستقبال المدخلات ومعالجتها وإخراجها بشكل مناسب يساهم في اتخاذ قرارات الصائبة ، ويلعب دور هام في المؤسسة من خلال أداء المهام بأسرع وقت وأقل تكلفة ، ويمكن أن نستخلص أن نظام المعلومات يلعب دور هام في المؤسسة لا سيما إذ تما استغلاله بأحدث الطرق بالاعتماد علي أحسن المصادر ، ومن خلال ما سبق نستنتج أن نظام المعلومات يلعب دورا هاما و حساسا داخل المؤسسة من خلال أدوار و الوظائف التي يؤديها داخل المؤسسة ، فهو يعتبر عنصر حيوي إذ علي أساس المعلومات التي ينتجها يتم اتخاذ القرارات الأنوية و السليمة في المؤسسة ، كما أنه يتدخل في مختلف الوظائف و المستويات إدارية .

الفصل الثاني:

دراسة ميدانية في مؤسسة –
ملبنة عريب-

الفصل الثاني — دراسة ميدانية في مؤسسة –ملبنة عريب-

تمهيد

بعد التطرق إلي الأسس النظرية والإطار المفاهيمي لمفهوم نظام المعلومات الموارد البشرية ، يأتي هذا الفصل التطبيقي كإسقاط ما تم دراسته نظريا علي احدي المؤسسات ذات أهمية كبيرة في الجزائر والتي تصنف في مؤسسات الاقتصادية.

حيث نسعى من خلال هذا الفصل إلي تحقيق الهدف الأساسي من الدراسة، والمتمثل في الكشف عن أهمية نظام المعلومات الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية لمبنة عريب .

حيث تم تقسيم هذا الفصل إلي مبحثين ، تناول المبحث الأول نبذة شاملة عن ملبنة عريب،أما المبحث الثاني فتناولنا فيه الدراسة التطبيقية.

الفصل الثاني — دراسة ميدانية في مؤسسة -ملبنة عريب-

المبحث الأول: نبذة شاملة عن ملبنة عريب

تعتبر ملبنة عريب ولاية عين الدفلى مؤسسة من المؤسسات الناتجة والتي تسعى لتغطية احتياجات السوق وتحقيق التمييز والتفوق على المنافسين في ظل تنامي وتعدد رغبات المستهلكين، يتضمن هذا المبحث تقديم عام لمؤسسة ملبنة عريب التي تعد من أهم الوحدات الاقتصادية في البلد من خلال دورها في تلبية حاجات المستهلكين عن طريق منتجاتها، وسنقوم بتقديم لمحة تاريخية عن المؤسسة بإعطاء تعريف لها وإبراز أهم أهدافها والقيام بدراسة هيكلها التنظيمي.

المطلب الأول: : نبذة شاملة عن ملبنة عريب.

سننتظر في هذا العنصر إلى نشأة وتطور ملبنة عريب، وسنحاول الإلمام بمختلف جوانبها، كما يلي:¹³

1-نشأة وتطور ملبنة عريب:

تم إنشاء ملبنة عريب كضرورة حتمية لتلبية الحاجات الوطنية من الحليب ومشتقاته حيث كان لها امتداد تاريخي عرفت خلاله عدة تطورات وتغييرات، الأمر الذي جعلها تحتل مكانة غير مسبوقه في الأسواق.

الديوان الوطني للحليب ومشتقاته orlac كان فيما مضى عبارة عن مؤسسة صغيرة قام بإنشائها المستعمر الفرنسي، وكانت تسمى آنذاك laiko وتعني التعاونية الجزائرية للحليب وكان موقعها بئر خادم بالجزائر العاصمة، حيث تركها الاستعمار الفرنسي باسم coletal تقوم بتوزيع الحليب البقر في قارورات من زجاج، وبما أن إنتاجها كان ضعيفا لا يغطي السوق الجزائرية، لجأ الديوان الوطني للتجارة onaco إلى استيراد الحليب من السوق الأوروبية المشتركة آنذاك، إلا أن هذا لم يلبي حاجيات السكان المتزايدة على الحليب.

ولهذا تم إنشاء الديوان الوطني للحليب ومشتقاته "onalait" بمرسوم رئاسي رقم 23-69 نوفمبر 1969 وهي مؤسسة اقتصادية تابعة للقطاع العام تحت وصاية وزارة الفلاحة.

¹³ تتبیرت عبد القادر وسلامي فريد، تطبيق السياسة التدريبية في المؤسسات الاقتصادية دراسة حالة ملبنة عريب ، مذكرة مقدمة للحصول على شهادة ماستر أكاديمي في، علوم التسيير، تخصص إدارة أعمال، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة الجليلي بونعامة خميس مليانة، الجزائر، 2016، ص38.

الفصل الثاني — دراسة ميدانية في مؤسسة -ملبنة عريب-

حيث كان يبلغ عدد عماله آنذاك 450 عامل عمدت "onalait" إلى عدة استثمارات لتوسيع قدراتها الإنتاجية فقامت ببناء وحدات إنتاجية للتخلص من العجز الوطني لإنتاج الحليب وبعد إعادة الهيكلة للمؤسسات قامت الدولة بإنشاء دواوين جهوية موزعة على ثلاث مناطق:

-الديوان الجهوي للحليب في الوسط orlac ومركزه بالجزائر العاصمة؛

-الديوان الجهوي للحليب في الشرق ومركزه بعنابة؛

-الديوان الجهوي للحليب في الغرب ومركزه بوهران؛ كان يضم الديوان الجهوي للحليب ومشتقاته بعد تأسيسه عام 1981 ثلاث وحدات وهي:

-وحدة يئر خادم؛

-وحدة بودواو؛

-وحدة نراع بن خدة؛

2- تعريف مؤسسة ملبنة عريب:

ملبنة عريب مؤسسة اقتصادية ذات طابع إنتاجي وتجاري تختص بإنتاج الحليب ومشتقاته أنشأت سنة 1987، حيث تم إنجاز المصنع من طرف المجموعة القانونية الإيطالية Intocoop وهذا بعد إبرام الصفقات في 1985/12/24، وبدأ نشاطه خلال ماي 1989 بعدما تم تأسيسه وقدرت رخصة البرنامج ب: 1670000.00 دج وكان يبلغ عدد عمال الوحدة آنذاك 300 عامل وقد تم اختيار الوحدة بالمنطقة نظراً للمساحة الشاسعة، حيث تتربع على مساحة تقدر ب 11 هكتار منها 7 هكتار مبنية، إضافة إلى وجود عدد لا بأس به من

مربي أبقار الحليب كما أن بلدية عريب تقع على الخط الوطني رقم 04 وتبعد عن مقر الولاية ب 11 كلم، وقد تحصلت الوحدة على استقلالها بتاريخ 1989/10/21.

ابتداء من تاريخ جويلية 1997 أصبحت orlac تسمى بالمجمع الصناعي للحليب giplait وقد اختارت الوحدة نفسها ملبنة عريب وهي الآن شركة ذات أسهم spa رأس مالها يقدر ب 275,670,000 دج، وهي تتمتع

الفصل الثاني — دراسة ميدانية في مؤسسة -ملبنة عريب-

باستقلالية التسيير، في سعر مختلف منتجاتها، ما عدا سعر الحليب باعتباره منتجا استراتيجيا، فسعره تسيطر عليه المديرية لجميع الوحدات وبأمر من الدولة.

المطلب الثاني: أهداف مؤسسة ملبنة عريب.

تسعى المؤسسة من خلال نشاطها إلى تحقيق جملة من الأهداف تتمثل في الآتي: ¹⁴

- إنشاء مخزون أمان وتدعيم السوق الوطنية بالمواد التي توزعها؛
- إعداد برنامج التمويل على ضوء احتياجات الزبائن؛
- توسيع تشكيلة المنتجات وبالتالي التعامل مع موردين وزبائن جدد؛
- تحقيق أقصى حد ممكن من الأرباح، أي مضاعفة رقم الأعمال؛
- السهر على مراقبة الجودة وتركيب منتجاتها بالفحص المخبري للحفاظ على سلامة الزبائن؛
- العمل على إنشاء هيئات جديدة لتعزيز وتوسيع شبكة التوزيع والاتصال؛

¹⁴ تنبیرت عبد القادر وسلامي فريد، مرجع سابق، ص 39.

الفصل الثاني — دراسة ميدانية في مؤسسة -ملبنة عريب-

المطلب الثالث: البنية الهيكلية لمؤسسة ملبنة عريب:

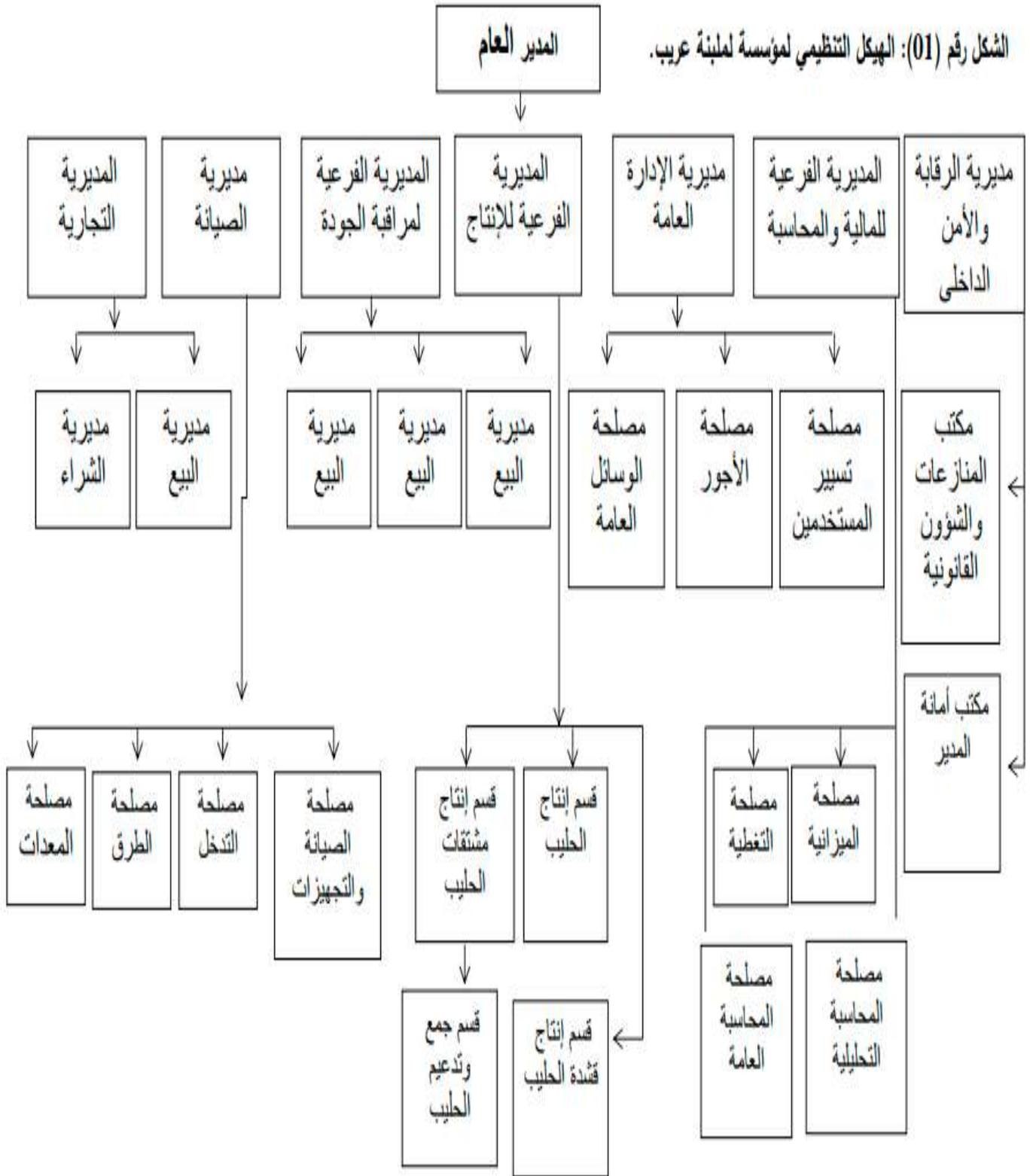
سنتطرق لعرض البنية الهيكلية لمؤسسة عريب كالتالي:

1-الهيكل التنظيمي لمؤسسة ملبنة عريب: الهيكل التنظيمي لمؤسسة عريب في تغير مستمر وذلك بسبب التحولات الاقتصادية التي عرفتها الوحدة منذ بداية نشاطها سنة 1989

وفيما يلي سيتم شرح الهيكل التنظيمي للمؤسسة كما هو موضح في الشكل التالي

الفصل الثاني — دراسة ميدانية في مؤسسة — ملبنة عريب-

الشكل رقم (01): الهيكل التنظيمي لمؤسسة لمبنة عريب.



الفصل الثاني — دراسة ميدانية في مؤسسة -ملمبة عرب-

-مصالح الهيكل التنظيمي للمؤسسة:

بعلما عرضنا الهيكل التنظيمي للمؤسسة ملمبة عرب، نقوم بتوضيح المصالح المكونة لهذه الهياكل:

2-1-المدير العام: ويقوم بالمهام التالية:

-إدارة الوحدة: له مسؤولية على كل المجرىات النشاط اليومي للوحدة والمديرىات الفرعية؛

-التكفل بتنفيذ التوجيهات السياسية والتنموية للوحدة(التموين-إنتاج-توزيع)؛

-الإشراف على الهيئات والمصالح والأقسام في الوحدة من أجل المتابعة المستمرة لنشاط الوحدة وظروف العمل؛

-الإطلاع على الحالة المالية والمحاسبية للوحدة ومختلف المعلومات الضرورية للتسيير من أجل اتخاذ القرارات؛

-إبرام صفقات مع الموردين والزبائن تحت شكل عقود تجارية؛

-عقد اجتماعات دورية ما بين مختلف المديرىات الفرعية آنذاك للوحدة، وذلك للتنسيق فيما بينها؛

-إمضاء كل المستندات، الوثائق والتقارير بغية إرسالها للمديرية العامة أو المتعاملين؛

2-2-المديرية الفرعية المالية و المحاسبية: تضم أربع مصالح وهي على التوالي:

-مصلحة المحاسبة العممة؛

-مصلحة المحاسبة التحليلية؛

-مصلحة الميزانية؛

-مصلحة التغطية؛

تقوم هذه المديرية بعدة وظائف بمساعدة هذه المصالح، ومن بين هذه المهام نذكر:

-مطابقة الوثائق المحاسبية من مصاريف وإرادات؛

-مسك سجلات البنوك والخزينة وتأمين الحسابات؛

الفصل الثاني — دراسة ميدانية في مؤسسة -ملمبة عرب-

-السهر على تحقيق الموازنات، كما أنه تصدر وتتابع الصكوك ودفعها لأجل قبضها؛

-السهر على دفع الديون والقروض، وتغطية الزبائن؛

-متابعة ملفات الزبائن، (الزبائن التجارية)؛

-الحرص على أملاك المؤسسة ومتابعة العقود(الاستثمارات)؛

-2-3-المديرية الفرعية للإدارة العامة: وتشرف على ثلاث مصالح وهي:

-مصلحة تسيير المستخدمين؛

-مصلحة الأجور والإعانات الاجتماعية؛

-مصلحة الوسائل العامة؛

كما تقوم المديرية بالمهام التالية:

-السهر على احترام حسن السلوك العام، والإجراءات الخاصة به؛

-المساهمة في وقاية أو تصفية الصراعات الجماعية أو الفردية؛

-المشاركة في إنجاز محتوى البرامج التعليمية لرفع مستوى المستخدمين؛

-إنجاز مخططات التدريب والترقيات وتنفيذها، كما تتكفل بالمتابعة المالية لهم بالتعاون مع المديرية الفرعية

للمحاسبة والمالية؛

-إنجاز مخططات التشغيل حسب حاجيات الوحدة، وتنفيذها بعد المصادقة عليها من قبل المديرية العامة؛

-إنجاز إنجاز مشاريع المخططات التكوينية والإتقان، وتسيير السلك المهني للوحدة، بدلالة السياسة العامة والتنمية

للمؤسسة فيما يخص الموارد البشرية وتسييرها من أجل الخدمات الاجتماعية؛

-2-4-المديرية الفرعية للإنتاج: وتشرف على الأقسام التالية:

-قسم إنتاج الحليب؛

الفصل الثاني — دراسة ميدانية في مؤسسة -ملبنة عريب-

-قسم إنتاج مشتقات الحليب؛

-قسم إنتاج القشدة؛

-قسمة جمع وتدعيم الحليب؛

كما أسندت لهذه المديرية المهام التالية:

-تنفيذ الساسة الإنتاجية للمؤسسة وتساهم في شراء المواد الأولية؛

-الإشراف وتنسيق نشاطات هذه الوظيفة؛ وتحرير تقارير النشاط؛

-تحضير برامج الإنتاج واستهلاك المواد؛

-إيجاد سبل الاستهلاك المعياري للمواد الأولية ومركبات مواد التعبئة؛

-السهر على النظافة والأمن والآداب داخل الورشات الصناعية؛

-تساهم في إعداد البحوث فيما يخص المنتجات الجديدة بالأخذ في الحسبان الملاحظات المخبرية؛

2-5- المديرية الفرعية لمراقبة الجودة: وتضم كل من المصالح التالية:

مصلحة التنظيم والتطهير، المصلحة البكتريولوجية، المصلحة الفيزيولوجية، هذه المديرية تقوم بالمهام التالية:

-السهر على تنفيذ سياسة المؤسسة، وهذا من جانب النظافة ومراقبة الجودة؛

-السهر على احترام إجراءات المراقبة بالعينات وتحليلها، وكذا تحسينها؛

-تحديد حاجيات المخبر فيما يخص المنتجات والتجهيزات؛

-السهر على احترام مقاييس الاستهلاك واحترام قانون الجودة الصحية للمركبات وتمييز المنتج؛

-الاستغلال والمراقبة والمصادقة على نتائج التحليل والتخلص من المواد الفاسدة؛

-إظهار للمسؤولين نتائج التحليل مع الملاحظات والتوجيهات الضرورية؛

الفصل الثاني — دراسة ميدانية في مؤسسة -ملبنة عريب-

2-6- مديرية الصيانة: وتضم كل من المصالح التالية:

-مصحة الطرق؛

-مصحة التدخل؛

-مصحة المعدات والآلات الجديدة؛

-مصحة المنافع؛

-مصحة الصيانة والتجهيزات؛

ولهذه المديرية المهام التالية:

-تحديد سياسة الصيانة وميزانية الصيانة السنوية واحترام معايير الأمن؛

-إنجاز البرامج وميزانية الصيانة السنوية واحترام معايير الأمن؛

-التكفل بتنسيق مصالحها مع المصالح الأخرى؛

-المشاركة في أخذ القرار فيما يخص الصرف على التشغيل reforme والإنتاج والنقل؛

2-7- المديرية التجارية: وتضم مديرتين فرعيتين، مديرية البيع ومديرية الشراء، ولكل منهما مجموعة من المصالح

تقوم بالإشراف عليها، كما هي مبينة في الشكل السابق، ويتمثل دورها فيما يلي:

-تشارك في إنجاز المديرية التقديرية السنوية؛

-عقد الصفقات التجارية مع الموردين، مراعية في ذلك الجودة والسعر؛

-القيام بالتقديرات بدلالة مختلف الورشات الإنتاجية والمخزون الموجود؛

-تشارك في إنجاز برنامج التوزيع المحلي؛

-بعث الفحوصات وإعلانات المناقضة المتعلقة بالحاجيات على المستوى الداخلي والخارجي.

الفصل الثاني — دراسة ميدانية في مؤسسة -ملبنة عريب-

المبحث الثاني: دراسة إحصائية لدور نظام معلومات الموارد البشرية في إدارة الموارد البشرية

بالمؤسسة -ملبنة عريب-

يشمل هذا المبحث علي التعريف بعينة الدراسة والإشارة إلي وحدة المعاينة ونموذج الدراسة ، والأدوات المستخدمة وتحليل البيانات .

المطلب الأول:الأدوات المعتمدة في تحليل الدراسة

أولاً: أداة الدراسة

تتمثل أداة الدراسة في استبيان وقد تم تقسيمه إلي جزئيين وهما :

*الجزء الأول : يتضمن المعلومات الشخصية (الجنس، الفئة العمرية، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة)

*الجزء الثاني : يتضمن محاور الدراسة (أهمية نظام المعلومات الموارد البشرية)

ثانياً:قياس أداة الدراسة

وقد تم الاعتماد في قياس متغيرات الدراسة علي مقياس لكارث الثلاثي، الإجابة تتراوح بين (1-3) وذلك حسب الدراسات التالية:

الجدول رقم (2): يوضح مقياس لكارث الثلاثي

أوافق	محايد	غير موافق
1	2	3

المصدر: من إعداد الطالبين.

الفصل الثاني — دراسة ميدانية في مؤسسة -ملبنة عريب-

المطلب الثاني: تحليل البيانات

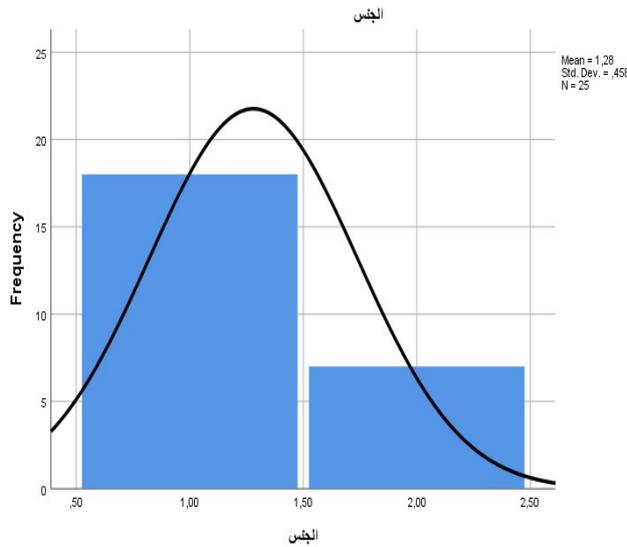
أولاً: تحليل البيانات الشخصية لخصائص العينة.

الجدول (3): توزيع عينة الدراسة حسب الجنس.

النسبة	التكرارات	
72	18	نكر
28	07	أنثي
100	25	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد علي نتائج SPSS.

الشكل (02): توزيع عينة الدراسة حسب الجنس.



المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد علي نتائج الجدول.

يتضح من خلال الجدول أن توزيع أفراد حسب الجنس أن 18 من العينة الدراسة من الذكور أي ما نسبة 72% ومن الإناث 07 من عينة الدراسة أي ما يعادل نسبة 28%.

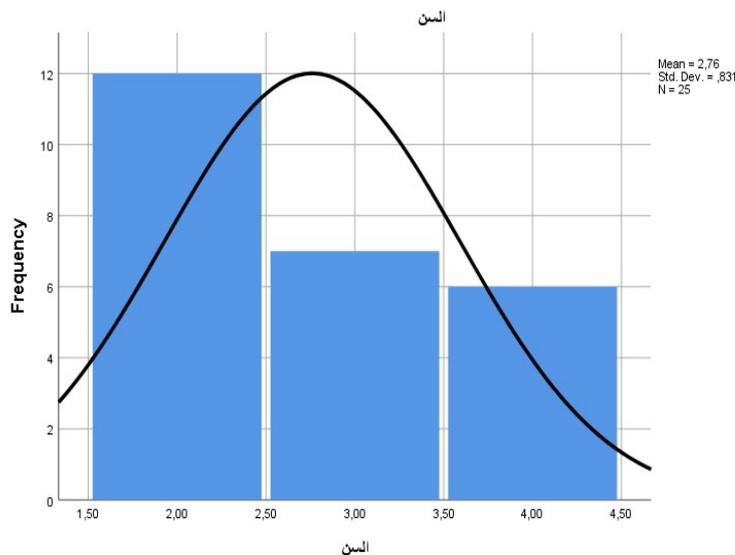
الفصل الثاني — دراسة ميدانية في مؤسسة -ملبنة عريب-

الجدول(4): توزيع عينة الدراسة حسب السن.

النسبة	التكرارات	
00	00	أقل من 25 سنة
48	12	من 25 إلى 34 سنة
28	07	من 35 إلى 40 سنة
24	06	40 سنة فأكثر
100	25	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد علي نتائج SPSS.

الشكل (03): توزيع عينة الدراسة حسب السن.



المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد علي نتائج الجدول.

يتضح من خلال شكل توزيع النسب حسب السن لإفراد العينة ، تعتمد المؤسسة بالدرجة الأول علي فئة الشباب الذين تتراوح أعمارهم من 25 إلى 34 سنة، بنسبة مئوية بلغة 48% بمجموع تكرار 12 عامل ثم يليها العمال الذين تتراوح أعمارهم من 35 إلى 40 سنة ،بنسبة 28% ،وأخيرا فئة العمال الذين تفوق أعمارهم 40 سنة بتكرار 06 عامل ونسبة 24% .

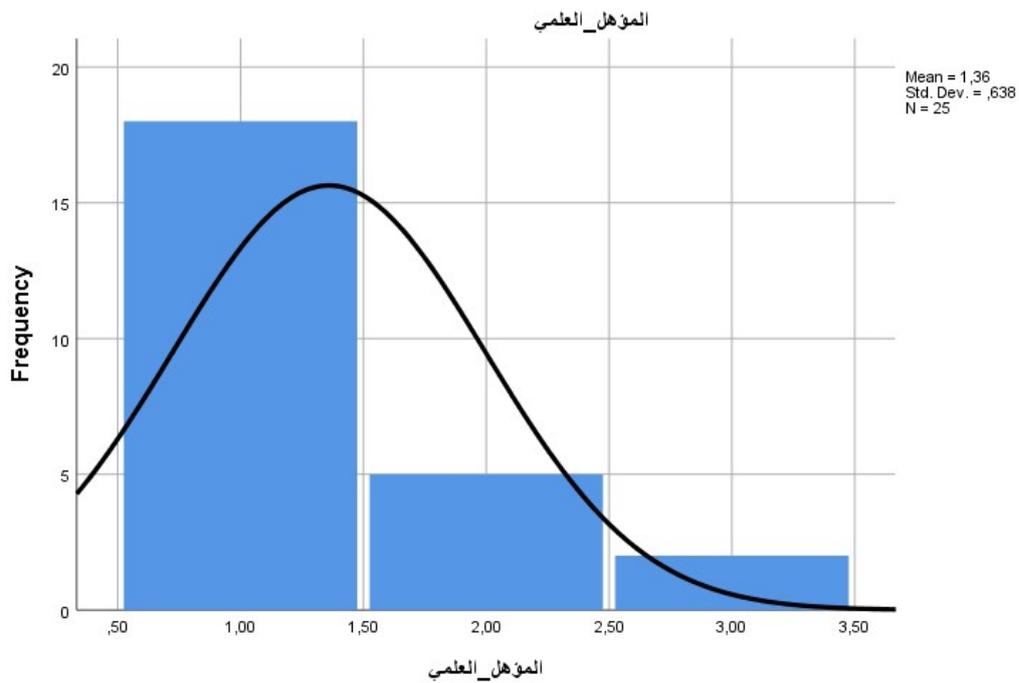
الفصل الثاني — دراسة ميدانية في مؤسسة -ملبنة عريب-

الجدول (5): توزيع عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي،

النسبة	التكرارات	
72	18	ليسانس
20	05	ماستر
08	02	دكتورة
100	25	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبين باعتماد علي نتائج SPSS.

الشكل (04): توزيع العينة حسب المؤهل العلمي.



المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد علي نتائج الجدول.

يتضح من خلال الجدول أن أغلبية الفئة العاملة بالمؤسسة لديها مستوى علمي ليسانس بتكرار 18 وبنسبة 72% ويليها مستوى ماستر بتكرار 05 وبنسبة 20% وأخيرا مستوى دكتورة بتكرار 02 وبنسبة 08%.

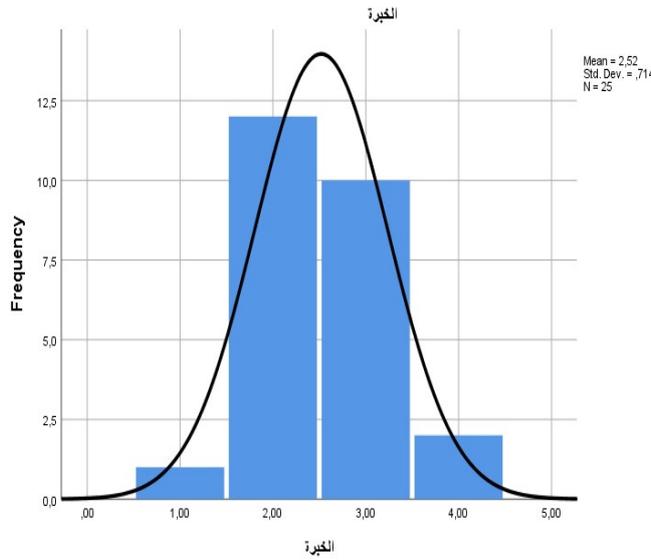
الفصل الثاني — دراسة ميدانية في مؤسسة –ملبنة عريب-

الجدول (6): توزيع عينة الدراسة حسب الخبرة.

النسبة	التكرارات	
04	01	أقل من 5 سنوات
48	12	من 5 إلى 10 سنة
40	10	من 10 إلى 20 سنة
08	02	أكثر من 20 سنة
100	25	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبين باعتماد علي نتائج SPSS.

الشكل (5): توزيع العينة حسب الخبرة.



المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد علي نتائج الجدول.

يتضح من خلال الجدول (6) أن نسبة 48% من عمال المؤسسة خبرتهم تتراوح من 5 إلى 10 سنوات في المؤسسة بتكرار 12 عامل ثم تليها الفئة الثانية من 10 إلى 20 سنة بنسبة 40% يقابلها تكرار 10 عمال ثم تليها فئة أكثر من 20 سنة بنسبة 8% بتكرار 2 عمال وأخيرا فئة أقل من 5 سنوات بنسبة 4% بتكرار 1 .

الفصل الثاني — دراسة ميدانية في مؤسسة –ملبنة عريب-

ثانياً: عرض وتحليل نتائج الدراسة.

سنحاول من خلال هذا الجزء التعرف واقع ملبنة عريب فيما يتعلق بأهمية نظام المعلومات الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية، وذلك من خلال تحليل إجابات العينة المدروسة علي الأسئلة المحور الثاني .

للإجابة علي التساؤلات الدراسة وتحقق من فرضياتها سيتم حساب الوسط الحسابي لكل عبارة من عبارات الاستبيان والتي تبين آراء عينة الدراسة بخصوص أهمية نظام المعلومات الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية (ملبنة عريب) ، حيث تم استخدام سلم لكارث الثلاثي ، وتم إعطاء الدرجة (1) لكل إجابة أوافق و الدرجة (2) لكل إجابة محايد والدرجة (3) لكل إجابة غير موافق، إن كل ما سبق ذكره وحسب متطلبات التحليل الإحصائي هو تحليل متغيرات اسمية إلي متغيرات كمية .

تم اختيار فرضيات الدراسة من واقع بيانات الدراسة الميدانية والتي تم جمعها ،حيث وزع عدد (25) استمارة استبيان علي عينة مجتمع الدراسة وبلغ عدد المستلم منها (25) بنسبة استجابة (100%)، وللخروج بالنتائج دقيقة قدر الإمكان حرصنا علي تنوع عينة الدراسة من حيث شمولها علي الآتي :

الجنس ، السن ، المؤهل العلمي ، الخبرة .

استخدام برنامج (SPSS) لمعالجة البيانات إحصائية SPSS مختصر ل Statistical package for social sciences و التي تعني بالعربية الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية، الأسلوب إحصائي المستخدم في تحليل هذه البيانات هو التكرار ونسبة المئوية للإجابات المبحوثين بالإضافة إلي الوسط الحسابي و انحراف معياري .

سنحاول عرض ذلك من خلال الجدول التالي:

الفصل الثاني — دراسة ميدانية في مؤسسة -ملبنة عريب-

الجدول (7) : أهمية نظام المعلومات بالنسبة لوظيفة التوظيف .

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الاجابة			العبارات	
		غيرموافق	محايد	أوافق		
0,802	1,68	5	7	13	ت	هل المعلومات المستخدمة في نظام المعلومات ملائمة في عملية التوظيف
		20	28	52	%	
0,802	1,68	5	7	13	ت	هل المعلومات المستخدمة في نظام معلومات تتميز بالموثقية في عملية التوظيف
		20	28	52	%	
0,781	1,88	6	10	9	ت	هل تتميز المعلومات بالقابلية للمقارنة بالنسبة لعملية التوظيف
		24	40	36	%	
0,881	1,88	8	6	11	ت	هل يقدم نظام المعلومات معلومات قابلة للفهم بالنسبة لوظيفة التوظيف
		32	24	44	%	
0,707	2	6	13	6	ت	هل يقدم نظام المعلومات معلومات في الوقت المناسب لوظيفة التوظيف
		24	52	24	%	

المصدر : من إعداد الطالبين باعتماد علي نتائج SPSS.

1- تحليل النتائج الخاصة بأهمية نظام المعلومات بالنسبة لوظيفة التوظيف.

يتبين من الجدول رقم (7) مايلي:

- يتضح من خلال الجدول أن تكرار العبارة أولى بلغ 13 علي عبارة أوافق بنسبة 52% و 7 محايد بنسبة 28% و 5 غير موافق بنسبة 20% ، وتعني هذه القيم أن أغلب الأفراد موافقون علي أن "المعلومات المستخدمة في نظام المعلومات ملائمة في عملية التوظيف" .

الفصل الثاني — دراسة ميدانية في مؤسسة –ملبنة عريب-

- يتضح من خلال الجدول أن تكرار العبارة الثانية بلغ 13 علي عبارة أوافق بنسبة 52% و 7 محايد بنسبة 28% و 5 غير موافق بنسبة 20% ، وتعني هذه القيم أن أغلب الأفراد موافقون علي أن "المعلومات المستخدمة في نظام معلومات تتميز بالموثقية في عملية التوظيف".
- يتضح من خلال الجدول أن تكرار العبارة الثالثة بلغ 9 علي عبارة أوافق بنسبة 36% و 10 محايد بنسبة 40% و 6 غير موافق بنسبة 24% ، وتعني هذه القيم أن أغلب الأفراد محايدون علي عبارة "هل تتميز المعلومات بالقابلية للمقارنة لعملية التوظيف".
- يتضح من خلال الجدول أن تكرار العبارة الرابعة بلغ 11 علي عبارة أوافق بنسبة 44% و 6 محايد بنسبة 24% و 8 غير موافق بنسبة 32% ، وتعني هذه القيم أن أغلب الأفراد موافقون علي عبارة "هل يقدم نظام المعلومات معلومات قابلة للفهم بالنسبة لوظيفة التوظيف".
- يتضح من خلال الجدول أن تكرار العبارة الخامسة بلغ 6 علي عبارة أوافق بنسبة 24% و 13 محايد بنسبة 52% و 6 غير موافق بنسبة 24% ، وتعني هذه القيم أن أغلب الأفراد محايدون علي عبارة "هل يقدم نظام المعلومات معلومات في الوقت المناسب لوظيفة التوظيف".

إن النتائج أعلاه لا تعني أن جميع أفراد العينة الدراسة متفقون علي ذلك حيث أنه هنالك أفراد محايدون أو غير موافقون علي ذلك

نلاحظ من خلال الجدول أن عبارة هل "يقدم نظام المعلومات معلومات في الوقت المناسب بالنسبة لوظيفة التوظيف" تأتي في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي 2 وانحراف معياري 0,707 ويعود سبب ذلك أن المؤسسة تهتم بإيصال كافة المعلومات المتعلقة بها إلي العاملين، ثم يليها في المرتبة الثانية العبارتين "هل تتميز المعلومات بالقابلية للمقارنة بالنسبة لعملية التوظيف" "هل يقدم نظام المعلومات معلومات قابلة للفهم بالنسبة لوظيفة التوظيف" بمتوسط حسابي 1,88 وانحراف معياري 0,781 ويعود ذلك أن المعلومات المقدمة لا تكون دائما مفهومة ولا قابلة للمقارنة في عملية التوظيف ، وفي الأخير تأتي العبارتين "هل المعلومات المستخدمة في نظام معلومات ملائمة في عملية التوظيف" "هل المعلومات المستخدمة في نظام معلومات تتميز بالموثقية في عملية التوظيف" بمتوسط حسابي 1,68 ، وانحراف معياري 0,802 وهذا راجع إلي أن المعلومات المستخدمة ملائمة وموثوق في عملية التوظيف

الفصل الثاني — دراسة ميدانية في مؤسسة -ملبنة عريب-

من خلال تحليلنا نستنتج أن معظم الإجابات كانت بدرجة استجابة عالية وهذا يدل على أن المؤسسة تعتمد على نظام معلومات بنسبة لوظيفة التوظيف .

الجدول (8) : أهمية نظام المعلومات بالنسبة لوظيفة التدريب.

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الإجابة			العبارات	
		غير موافق	محايد	أوافق		
0,748	1,68	4	9	12	ت	هل المعلومات المستخدمة في نظام المعلومات ملائمة في عملية التدريب
		16	36	48	%	
0,879	1,76	7	5	13	ت	هل المعلومات المستخدمة في نظام معلومات تتميز بالموثقية في عملية التدريب
		28	20	52	%	
0,779	1,76	5	9	11	ت	هل تتميز المعلومات بالقابلية للمقارنة بالنسبة لعملية التدريب
		20	36	44	%	
0,881	1,88	8	6	11	ت	هل يقدم نظام المعلومات معلومات قابلة للفهم بالنسبة لوظيفة التدريب
		32	24	44	%	
0,645	2	5	15	5	ت	هل يقدم نظام المعلومات معلومات في الوقت المناسب لوظيفة التدريب
		20	60	20	%	

المصدر : من إعداد الطالبين باعتماد علي نتائج SPSS.

الفصل الثاني — دراسة ميدانية في مؤسسة -ملبنة عريب-

2- تحليل نتائج الخاصة بأهمية نظام المعلومات بالنسبة لوظيفة التدريب.

يتبين من الجدول رقم (8) ما يلي:

- يتضح من خلال الجدول أن تكرار العبارة أولى بلغ 12 علي عبارة أوافق بنسبة 48% و9 محايد بنسبة 36% و4 غير موافق بنسبة 16% ، وتعني هذه القيم أن أغلب الأفراد موافقون علي أن "المعلومات المستخدمة في نظام المعلومات ملائمة في عملية التدريب " .
- يتضح من خلال الجدول أن تكرار العبارة الثانية بلغ 13 علي عبارة أوافق بنسبة 52% و5 محايد بنسبة 20% و7 غير موافق بنسبة 28% ، وتعني هذه القيم أن أغلب الأفراد موافقون علي أن "المعلومات المستخدمة في نظام معلومات تتميز بالموثوقية في عملية التدريب " .
- يتضح من خلال الجدول أن تكرار العبارة الثالثة بلغ 11 علي عبارة أوافق بنسبة 44% و9 محايد بنسبة 36% و5 غير موافق بنسبة 20% ، وتعني هذه القيم أن أغلب الأفراد موافقون علي عبارة "هل تتميز المعلومات بالقابلية للمقارنة لعملية التدريب " .
- يتضح من خلال الجدول أن تكرار العبارة الرابعة بلغ 11 علي عبارة أوافق بنسبة 44% و6 محايد بنسبة 24% و8 غير موافق بنسبة 32% ، وتعني هذه القيم أن أغلب الأفراد موافقون علي عبارة "هل يقدم نظام المعلومات معلومات قابلة للفهم بالنسبة لوظيفة التدريب " .
- يتضح من خلال الجدول أن تكرار العبارة الخامسة بلغ 5 علي عبارة أوافق بنسبة 20% و15 محايد بنسبة 60% و5 غير موافق بنسبة 20% ، وتعني هذه القيم أن أغلب الأفراد محايدون علي عبارة "هل يقدم نظام المعلومات معلومات في الوقت المناسب لوظيفة التدريب " .

إن النتائج أعلاه لا تعني أن جميع أفراد العينة الدراسة متفقون علي ذلك حيث أنه هنالك أفراد محايدون أو غير موافقون علي ذلك

نلاحظ من خلال الجدول أن عبارة هل "يقدم نظام المعلومات معلومات في الوقت المناسب بالنسبة لوظيفة التدريب" تأتي في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي 2 وانحراف معياري 0,645 ويعود سبب ذلك أن المؤسسة لا تهتم دائما بإيصال كافة المعلومات المتعلقة بها إلي العاملين، ثم يليها في المرتبة الثانية العبارة " هل يقدم نظام المعلومات معلومات قابلة للفهم بالنسبة لعملية التدريب" بمتوسط حسابي 1,88 وانحراف معياري 0,881 ويعود

الفصل الثاني — دراسة ميدانية في مؤسسة –ملبنة عريب-

ذلك أن المعلومات المقدمة لا تكون دائما مفهومة ولا قابلة للمقارنة في عملية التدريب ، وفي المرتبة الثالثة تأتي العبارتين " هل تتميز المعلومات بالقابلية للمقارنة في عملية التدريب " هل المعلومات المستخدمة في نظام معلومات تتميز بالموثوقية في عملية التدريب" بمتوسط حسابي 1,76 ، وانحراف معياري 0,779 و 0,879 وهذا راجع الي أن المعلومات المستخدمة ملائمة وموثوق في عملية التدريب.

وفي الأخير تأتي العبارة "هت المعلومات المستخدمة في نظام المعلومات ملائمة في عملية التدريب " بمتوسط حسابي 1,68 وانحراف معياري 0,748 وهذا راجع الي المقدمة ملائمة في عملية التدريب .

من خلال تحليلنا نستنتج أن معظم الإجابات كانت بدرجة استجابة عالية وهذا يدل علي أن المؤسسة تعتمد علي نظام معلومات بنسبة لوظيفة التدريب.

الجدول (9) : أهمية نظام المعلومات بالنسبة لوظيفة تقييم أداء.

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الإجابة			العبارات	
		غير موافق	محايد	أوافق		
0.790	2.4	8	10	7	ت	هل المعلومات المستخدمة في نظام المعلومات ملائمة في عملية تقييم الأداء
		32	40	28	%	
0.802	1.68	5	7	13	ت	هل المعلومات المستخدمة في نظام معلومات تتميز بالموثوقية في عملية تقييم الأداء
		20	28	52	%	
0.735	1.96	6	12	7	ت	هل تتميز المعلومات بالقابلية للمقارنة بالنسبة لعملية تقييم الأداء
		24	48	28	%	
0.781	1.88	6	10	9	ت	هل يقدم نظام المعلومات معلومات قابلة للفهم بالنسبة لوظيفة تقييم الأداء
		24	40	36	%	
0.757	1.64	4	8	13	ت	هل يقدم نظام المعلومات معلومات في الوقت المناسب لوظيفة تقييم الأداء
		16	32	52	%	

المصدر : من إعداد الطالبين باعتماد علي نتائج SPSS.

الفصل الثاني — دراسة ميدانية في مؤسسة -ملمبة عرب-

3- تحليل نتائج الخاصة بأهمية نظام المعلومات بالنسبة لوذيفة تقييم الأداء .

يتبين من الجدول رقم (9) ما يلي:

- يتضح من خلال الجدول أن تكرار العبارة أولى بلغ 7 علي عبارة أوافق بنسبة %28 و 10 محايد بنسبة %40 و 8 غير موافق بنسبة %32 ، وتعني هذه القيم أن أغلب الأفراد محايدون علي أن "المعلومات المستخدمة في نظام المعلومات ملائمة في عملية تقييم أداء " .
- يتضح من خلال الجدول أن تكرار العبارة الثانية بلغ 13 علي عبارة أوافق بنسبة %52 و 7 محايد بنسبة %28 و 5 غير موافق بنسبة %20 ، وتعني هذه القيم أن أغلب الأفراد موافقون علي أن "المعلومات المستخدمة في نظام معلومات تتميز بالموثقية في عملية تقييم أداء " .
- يتضح من خلال الجدول أن تكرار العبارة الثالثة بلغ 7 علي عبارة أوافق بنسبة %28 و 12 محايد بنسبة %48 و 6 غير موافق بنسبة %24 ، وتعني هذه القيم أن أغلب الأفراد محايدون علي عبارة "هل تتميز المعلومات بالقابلية للمقارنة لعملية تقييم أداء " .
- يتضح من خلال الجدول أن تكرار العبارة الرابعة بلغ 9 علي عبارة أوافق بنسبة %36 و 10 محايد بنسبة %40 و 6 غير موافق بنسبة %24 ، وتعني هذه القيم أن أغلب الأفراد محايدون علي عبارة "هل يقدم نظام المعلومات معلومات قابلة للفهم بالنسبة لوذيفة تقييم أداء " .
- يتضح من خلال الجدول أن تكرار العبارة الخامسة بلغ 13 علي عبارة أوافق بنسبة %52 و 8 محايد بنسبة %32 و 4 غير موافق بنسبة %16 ، وتعني هذه القيم أن أغلب الأفراد موافقون علي عبارة "هل يقدم نظام المعلومات معلومات في الوقت المناسب لوذيفة تقييم أداء " .

إن النتائج أعلاه لا تعني أن جميع أفراد العينة الدراسة متفقون علي ذلك حيث أنه هنالك أفراد محايدون أو غير موافقون علي ذلك

نلاحظ من خلال الجدول أن عبارة "هل المعلومات المستخدمة في نظام معلومات ملائمة في عملية تقييم أداء " تأتي في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي 2,4 وانحراف معياري 0,790 ويعود سبب ذلك أن المؤسسة تهتم بإيصال كافة المعلومات المتعلقة بها إلي العاملين، ثم يليها في المرتبة الثانية العبارة "هل تتميز المعلومات بالقابلية للمقارنة بالنسبة لعملية تقييم أداء " بمتوسط حسابي 1,96 وانحراف معياري 0,735 ويعود ذلك أن المعلومات

الفصل الثاني — دراسة ميدانية في مؤسسة –ملبنة عريب-

المقدمة لا تكون دائما مفهومة ولا قابلة للمقارنة في عملية تقييم أداء ،ثم تليها في المرتبة الثالثة العبارة "هل يقدم نظام المعلومات معلومات قابلة للفهم بالنسبة لوظيفة تقييم أداء" بمتوسط حسابي 1,88 وانحراف معياري 0,781 وهذا راجع إلي أن المعلومات لا تكون دائما قابلة للفهم في عملية تقييم أداء ، ثم تليها العبارة "هل المعلومات المستخدمة في نظام المعلومات تتميز بالموثوقية في عملية تقييم أداء" تأتي في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي 1,68 وانحراف معياري 0,757 ويعود سبب ذلك أن المعلومات مستخدمة في نظام المعلومات تتميز بالموثوقية ،أخيرا تأتي العبارة "هل يقدم نظام المعلومات معلومات في الوقت المناسب لوظيفة تقييم أداء" بمتوسط حسابي 1,68 وانحراف معياري 0,757 ويعود ذلك إلي أن المعلومات المستخدمة تأتي دائما في الوقت المناسب .

من خلال تحليلنا نستنتج أن معظم الإجابات كانت بدرجة استجابة عالية وهذا يدل علي أن المؤسسة تعتمد علي نظام معلومات بنسبة لوظيفة تقييم أداء .

الجدول (10) : أهمية نظام المعلومات بالنسبة لوظيفة الحوافز و الأجور .

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الإجابة			العبارات
		غير موافق	محايد	أوافق	
0.781	1.88	6	10	9	ت هل المعلومات المستخدمة في نظام المعلومات ملائمة في عملية أجور و الحوافز
		24	40	36	%
0.881	2.12	11	6	8	ت هل المعلومات المستخدمة في نظام معلومات تتميز بالموثوقية في عملية أجور و الحوافز
		44	24	32	%
0.790	1.96	7	10	8	ت هل تتميز المعلومات بالقابلية للمقارنة بالنسبة لعملية أجور و الحوافز
		28	40	32	%
0.781	1.88	6	10	9	ت هل يقدم نظام المعلومات معلومات قابلة للفهم بالنسبة لوظيفة أجور و الحوافز
		24	40	36	%
0.707	2	6	13	6	ت هل يقدم نظام المعلومات معلومات في الوقت المناسب لوظيفة أجور و الحوافز
		24	52	24	%

الفصل الثاني — دراسة ميدانية في مؤسسة -ملبنة عريب-

المصدر : من إعداد الطالبين باعتماد علي نتائج SPSS.

4- تحليل نتائج الخاصة بأهمية نظام المعلومات بالنسبة لوظيفة أجور و الحوافز.

يتبين من الجدول رقم (10) ما يلي:

- يتضح من خلال الجدول أن تكرار العبارة أولى بلغ 9 علي عبارة أوافق بنسبة 36% و 10 محايد بنسبة 40% و 6 غير موافق بنسبة 24% ، وتعني هذه القيم أن أغلب الأفراد محايدين علي أن "المعلومات المستخدمة في نظام المعلومات ملائمة في عملية الحوافز والجور " .
- يتضح من خلال الجدول أن تكرار العبارة الثانية بلغ 8 علي عبارة أوافق بنسبة 32% و 6 محايد بنسبة 24% و 11 غير موافق بنسبة 44% ، وتعني هذه القيم أن أغلب الأفراد غير موافقون علي أن "المعلومات المستخدمة في نظام معلومات تتميز بالموثوقية في عملية الحوافز والاجور " .
- يتضح من خلال الجدول أن تكرار العبارة الثالثة بلغ 8 علي عبارة أوافق بنسبة 32% و 10 محايد بنسبة 40% و 7 غير موافق بنسبة 28% ، وتعني هذه القيم أن أغلب الأفراد محايدون علي عبارة "هل تتميز المعلومات بالقابلية للمقارنة لعملية الحوافز والجور " .
- يتضح من خلال الجدول أن تكرار العبارة الرابعة بلغ 9 علي عبارة أوافق بنسبة 36% و 10 محايد بنسبة 40% و 6 غير موافق بنسبة 24% ، وتعني هذه القيم أن أغلب الأفراد محايدين علي عبارة "هل يقدم نظام المعلومات معلومات قابلة للفهم بالنسبة لوظيفة الحوافز والجور " .
- يتضح من خلال الجدول أن تكرار العبارة الخامسة بلغ 6 علي عبارة أوافق بنسبة 24% و 13 محايد بنسبة 52% و 6 غير موافق بنسبة 24% ، وتعني هذه القيم أن أغلب الأفراد محايدين علي عبارة "هل يقدم نظام المعلومات معلومات في الوقت المناسب لوظيفة الحوافز والجور " .

إن النتائج أعلاه لا تعني أن جميع أفراد العينة الدراسة متفقون علي ذلك حيث أنه هنالك أفراد محايدون أو غير موافقون علي ذلك

الفصل الثاني — دراسة ميدانية في مؤسسة -ملبنة عريب-

نلاحظ من خلال الجدول أن عبارة "هل المعلومات المستخدمة في نظام معلومات تتميز بالموثوقية في عملية الحوافز والأجور" تأتي في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي 2,12 وانحراف معياري 0,881 ويعود سبب ذلك أن المؤسسة لا تهتم بإيصال كافة المعلومات المتعلقة بها إلي العاملين، ثم يليها في المرتبة الثانية العبارة "هل يقدم نظام المعلومات معلومات في الوقت المناسب لوظيفة الحوافز والأجور" بمتوسط حسابي 2 وانحراف معياري 0,707 ويعود ذلك أن المعلومات المقدمة لا تكون دائما مفهومة ولا قابلة للمقارنة في عملية الحوافز و الأجور ،ثم تليها في المرتبة الثالثة العبارة "هل تتميز المعلومات بالقابلية للمقارنة بالنسبة لعملية الحوافز والأجور" بمتوسط حسابي 1,96 وانحراف معياري 0,790 وهذا راجع إلي أن المعلومات لا تكون دائما قابلة للمقارنة في عملية الحوافز و الأجور ، ثم تليها العبارتين "هل المعلومات المستخدمة في نظام المعلومات المستخدمة في نظام معلومات ملائمة في عملية الحوافز و الأجور" و "هل يقدم نظام المعلومات معلومات قابلة للفهم بالنسبة لوظيفة الحوافز والأجور" يأتيان في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي 1,88 وانحراف معياري 0,781 ويعود سبب ذلك أن المعلومات المستخدمة في نظام المعلومات لا تكون دائما ملائمة ولا قابلة للفهم .

من خلال تحليلنا نستنتج أن معظم الإجابات كانت بدرجة استجابة متوسطة وهذا يدل علي أن المؤسسة لا تعتمد دائما علي نظام معلومات بنسبة لوظيفة الحوافز والأجور .

الفصل الثاني — دراسة ميدانية في مؤسسة -ملبنة عريب-

خلاصة الفصل :

لقد أردنا من خلال هذه الدراسة الميدانية معرفة واقع المؤسسة الاقتصادية لمبنة عريب ولاية عين الدفلي ، فيما يتعلق بمدى امتلاكها لنظام المعلومات ، والقدرة علي إيصال المعلومات الملائمة والقابلة للفهم وفي الوقت المناسب لعمالها في كل من الوظائف (التوظيف، التدريب، تقييم أداء، الحوافز والأجور)،ومن خلال تحليلنا لنظام المعلومات المعتمد في المؤسسة ومدى توفرها علي كل الالتزامات الضرورية،ومن خلال إجابات عمالها استخلصنا أن المؤسسة بحاجة إلي تطوير وتوسيع أكثر لنظام المعلومات للاستفادة منها في جميع الوظائف .

الخاتمة

الخاتمة

رأينا من خلال دراستنا النظرية والتطبيقية لي هذا الموضوع كيف أن نظام المعلومات الموارد البشرية تلعب دورا مهما في بيئة عمل المؤسسة ، حيث تمت دراستنا التطبيقية في مؤسسة ملبنة عريب ولاية عين الدفلي ،وقد توصلنا إلي أن هذه المؤسسة تحوز علي نظام معلومات يمكن القول أنه فعال إلي حد مقبول جدا ، خاصة علي البيئة الداخلية ،وذلك من خلال مساهمته في توفير المعلومات الملائمة التي تمكن من انجاز مختلف الوظائف وأنشطة إدارية علي أحسن وجه ، بالإضافة إلي نظام المعلومات يساعد في تحديد الأفراد الذين يحتاجون إلي التحسين والتطوير في أدائهم كما أنه يساعد في إعطاء الحلول المناسبة إلي المشاكل التي تواجه المؤسسة ، وهذا كله يدل علي الدور الذي يلعبه نظام المعلومات في تسهيل المهام المؤسسة ،ولذلك يجب تعزيز الوعي داخل المؤسسة علي المستويات كافة بأهمية نظام المعلومات في نجاح المؤسسة عامة ونجاح تطبيق نظام المعلومات الموارد البشرية ،ومن أجل أن يعمل نظام المعلومات بكفاءة ينبغي توفير عاملين لتشغيل النظام وإدارته ،وكذلك بحاجة إلي أجهزة حديثة ومتطورة لكي تستطيع المؤسسة تحقيق أهدافها بأفضل الطرق .

اختبار الفرضيات:

ولتحقق من صحة الفرضيات السابقة الذكر توصلنا إلي :

الفرضية الأولى: نظام المعلومات يدعم وظيفة التوظيف ،نقول أن هذه الفرضية صحيحة فنظام المعلومات ساهم ويساهم في تدعيم عملية التوظيف داخل المؤسسة وذلك بما ينتجه من تطبيقات ووسائل ، التي لها تأثير كبير علي عملية التوظيف داخل المؤسسة.

الفرضية الثانية: نظام المعلومات يدعم وظيفة التدريب ، وهي فرضية صحيحة وهذا راجع إلي أن نظام المعلومات يقدم معلومات حول أداء الحقيقي للموارد البشرية ومن ثم إتخاذ قرار التدريب وتنمية القدرات الموارد البشرية لتحقيق أهداف وظيفة التدريب .

الفرضية الثالث: نظام المعلومات يدعم وظيفة تقييم أداء، نقول أن هذه الفرضية صحيحة، فنظام المعلومات ساهم ويساهم في تدعيم عملية تقييم أداء العاملين داخل المؤسسة وذلك بما ينتجه من تطبيقات و وسائل التي لها تأثير كبير علي سرعة والدقة في التعامل مع العاملين داخل المؤسسة .

الفرضية الرابعة: نظام المعلومات يدعم وظيفة الحوافز والأجور هذه الفرضية صحيحة وذلك من خلال تقدم معلومات حول وضعية نشاط الموارد البشرية في المؤسسة ونتائج تقييم أدائهم مما يدعم وظيفة الحوافز و الأجور من خلال تحديد العلاوات المناسبة لكل عامل وأجر وفق الجهد المبذول.

النتائج المتوصل إليها :

- يسهل نظام المعلومات في المؤسسة من عملية توفير المعلومات في الوقت المناسب والقابلة للفهم وملائمة وذو موثوقية عالية لكل من التوظيف، تدريب، تقييم أداء والحوافز و الأجور .
- يقوم نظام المعلومات بدعم عملية تقييم وذلك من خلال توفير المعلومات الدقيقة، كما أنه يساهم في إعطاء حلول للمشاكل بما يتلاءم مع نتائج التقييم.
- يقلل استخدام نظام المعلومات من أخطاء المحتملة في المؤسسة .
- يساعد نظام المعلومات في تحديد العاملين الذين يحتاجون إلي تحسين و تطوير أداءهم

التوصيات:

- إن المعلومات التي تعتمد عليها المؤسسة يجب أن تكون بمقدورها الاستجابة الكاملة لاحتياجات العاملين ، من خلال اعتماد نظام المعلومات مبني علي أسس عملية بالإضافة إلي أن تكون عملية التعامل مع مخرجات من قبل متخصصين.
- يجب علي المؤسسات أن تسعى لتطوير نظام المعلومات التي تستخدمها تجاوبا مع متغيرات المحيط قصد تحقيق الرهانات الجديدة التي تطرح نفسها علي أرض الواقع .
- يجب تكييف نظام المعلومات في المؤسسة بطريقة تسمح بالحصول علي معلومات المناسبة في الوقت المناسب.

أفاق الدراسة:

أهمية نظام المعلومات بالنسبة لوظيفة التوظيف

أهمية نظام المعلومات بالنسبة لوظيفة التدريب

أهمية نظام المعلومات بالنسبة لوظيفة التقييم الداء

أهمية نظام المعلومات بالنسبة لوظيفة الحوافز والأجور

قائمة المراجع

قائمة المصادر و المراجع

الكتب:

- 1 إيمان فاضل الشامل، نظم المعلومات الإدارية، دار صفا للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2004.
- 2 سيد صابر تعلب ، نظم المعلومات الإدارية، دار الفكر للنشر و التوزيع، عمان الأردن، 2011.
- 3 محمد الفاتح محمود بشير المغربي ، نظم المعلومات الإدارية ، الشركة العربية المتحدة لتسويق و التوريدات ، مصر القاهرة، 2011 .
- 4 سعد الغالب ياسين، أساسيات نظم المعلومات الإدارية و التكنولوجيا المعلومات ، دار المناهج للنشر و التوزيع ، عمان الأردن، 2006 .
- 5 -حمدي أبو النور السيد عويس ، نظم المعلومات ودورها في صنع القرار الإداري ،دار الفكر الجامعي، الإسكندرية .
- 6 - سعد غالب ياسين نظام المعلومات الإدارية وتكنولوجيا المعلومات.دار المناهج للنشر و التوزيع، الطبعة الأولى، عمان الأردن، 2008 .

المذكرات:

- 1 -بسود مبارك،بوخني أمينة ،دور نظام المعلومات في إدارة الموارد البشرية دراسة حالة جامعة أدرار،مذكرة ماستر ميدان علوم إقتصادية وتجارية و علوم التسيير،جامعة أحمد دراية أدرار.(2020.2019).
- 2 - شريقي ثللي، جليد سولاف ،دور نظام المعلومات في تحسين أداء في المؤسسة الاقتصادية ،مذكرة ماستر في العلوم التسيير تخصص إدارة أعمال،جامعة أكلي محند اولحاج البويرة،(2019.2018) .

- ³ - دشاش محمد صالح، دور نظام المعلومات الموارد البشرية في تحقيق الفعالية التعليم التنظيمي للمؤسسة الاقتصادية الجزائرية، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتورة، ميدان إدارة أعمال والتنمية المستدامة جامعة فرحات عباس . سطيف. (2020.2019) ص 27.
- ⁴ - عماد صفوك جلود الرويلي، دور نظام المعلومات الموارد البشرية في زيادة الفعالية أداء إدارة الموارد البشرية ،رسالة مقدمة إلي كلية العلوم إدارية للحصول علي درجة ماجستير في إدارة الموارد البشرية جامعة العلوم تطبيقية،البحرين 2014 ص 67.
- 5 - تتبيرت عبد القادر وسلامي فريد، تطبيق السياسة التدريبية في المؤسسات الإقتصادية دراسة حالة ملبنة عريب ، مذكرة مقدة للحصول على شهادة ماستر أكاديمي في، علوم التسيير، تخصص إدارة أعمال، كلية العلوم الإقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة الجيلالي بونعامة خميس مليانة، الجزائر، 2016.

الملاحق

جامعة الجلاي بونعامة خميس مليانة
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم: علوم التسيير

تخصص: إدارة الموارد البشرية

استبيان

السلام عليكم ورحمة الله تعالى وبركاته

الأخ الكريم...الأخت الكريمة

في إطار التحضير لنيل مذكرة نهاية الدراسة للحصول علي شهادة ماستر تخصص إدارة
موارد البشرية أضع بين أيديكم هذا الاستبيان آمالا في دعمكم من أجل إجراء الدراسة الميدانية
لموضوع :

نظام معلومات الموارد البشرية دراسة

حالة ملبنة عريب

وذلك بتفضلكم للإجابة علي محتوى فقرات وأسئلة الاستبيان بكل دقة،شفافية وموضوعية، وأحيطكم علما بأن
أرائكم ستعامل بالسرية التامة ولن تستخدم إلا في أغراض البحث العلمي.
شكرا لكم لاهتمامكم وكرم مساعدتكم ، تقبلوا مني فائق التقدير والاحترام والامتنان.

تحت إشراف:

الأستاذ: خثير محمد

إعداد الطالبين:

* قرجاج فتحي

* مروش قويدر

السنة الجامعية 2021_2022

ملاحظة: الرجاء وضع علامة (X) علي الإجابة التي تراها مناسبة.



المحور الاول: المعلومات الشخصية

الجنس:

 ذكر

 أنثي

السن:

 أقل من 25 سنة

 من 25 إلى 34

 من 35 إلى 40

 40 سنة فأكثر

المؤهل العلمي:

 ليسانس

 ماستر

 دكتورة

الخبرة:

 أقل من 5 سنة

 من 5 إلى 10

 من 10 إلى 20

 20 سنة فأكثر

المحور الثاني: أهمية نظام معلومات الموارد البشرية في المؤسسة

الرقم	العبارات	السلّم		
		أوافق	محايد	غير موافق
أهمية نظام معلومات بالنسبة لوظيفة التوظيف				
1	هل المعلومات المستخدمة في نظام معلومات ملائمة في عملية التوظيف			
2	هل المعلومات المستخدمة في نظام معلومات تتميز بالموثوقية في عملية التوظيف			
3	هل تتميز المعلومات بالقابلية للمقارنة بالنسبة لعملية التوظيف			
4	هل يقدم نظام المعلومات معلومات قابلة للفهم بالنسبة لوظيفة التوظيف			
5	هل يقدم نظام المعلومات معلومات في الوقت المناسب لوظيفة التوظيف			
أهمية نظام معلومات بالنسبة لوظيفة التدريب				
6	هل المعلومات المستخدمة في نظام معلومات ملائمة في عملية التدريب			
7	هل المعلومات المستخدمة في نظام معلومات تتميز بالموثوقية في عملية التدريب			
8	هل تتميز المعلومات بالقابلية للمقارنة بالنسبة لعملية التدريب			

			هل يقدم نظام المعلومات معلومات قابلة للفهم بالنسبة لوظيفة التدريب	9
			هل يقدم نظام المعلومات معلومات في الوقت المناسب لوظيفة التدريب	10
أهمية نظام معلومات بالنسبة لوظيفة تقييم الأداء				
			هل المعلومات المستخدمة في نظام معلومات ملائمة في عملية تقييم الأداء	11
			هل المعلومات المستخدمة في نظام معلومات تتميز بالموثوقية في عملية تقييم الأداء	12
			هل تتميز المعلومات بالقابلية للمقارنة بالنسبة لعملية تقييم الأداء	13
			هل يقدم نظام المعلومات معلومات قابلة للفهم بالنسبة لوظيفة تقييم الأداء	14
			هل يقدم نظام المعلومات معلومات في الوقت المناسب لوظيفة تقييم الأداء	15
أهمية نظام معلومات بالنسبة لوظيفة الحوافز والأجور				
			هل المعلومات المستخدمة في نظام معلومات ملائمة في عملية الحوافز والأجور	16
			هل المعلومات المستخدمة في نظام معلومات تتميز بالموثوقية في عملية الحوافز والأجور	17
			هل تتميز المعلومات بالقابلية للمقارنة بالنسبة لعملية الحوافز والأجور	18
			هل يقدم نظام المعلومات معلومات قابلة للفهم بالنسبة لوظيفة الحوافز والأجور	19
			هل يقدم نظام المعلومات معلومات في الوقت المناسب لوظيفة الحوافز والأجور	20

Untitled1.sav [DataSet1] - IBM SPSS Statistics Data Editor

File Edit View Data Transform Analyze Graphs Utilities Extensions Window Help

Visible: 24 of 24 Variables

	الجنس	السن	المؤهل العلمي	الخبرة	11م	12م	13م	14م	15م	21م	22م	23م	24م	25م	31م
1	انثى	أكثر من 40 سنة	ليسانس	من 10 إلى 20 سنة	معيّد	غير موافق									
2	نكر	أكثر من 40 سنة	ليسانس	من 5 إلى 10 سنة	أوافق	غير موافق	غير موافق	غير موافق	غير موافق	معيّد	غير موافق	معيّد	غير موافق	معيّد	معيّد
3	نكر	من 25 إلى 34	ليسانس	من 5 إلى 10 سنة	معيّد	غير موافق	غير موافق	غير موافق	غير موافق	معيّد	غير موافق	معيّد	غير موافق	معيّد	معيّد
4	نكر	من 25 إلى 34	نكروه	من 5 إلى 10 سنة	غير موافق	معيّد	معيّد	غير موافق	غير موافق	معيّد	غير موافق	معيّد	معيّد	معيّد	معيّد
5	نكر	أكثر من 40 سنة	ليسانس	أكثر من 20 سنة	أوافق	أوافق	أوافق	أوافق	معيّد	أوافق	أوافق	أوافق	أوافق	معيّد	غير موافق
6	نكر	من 35 إلى 40	ماسنر	من 10 إلى 20 سنة	أوافق	أوافق	أوافق	أوافق	معيّد	أوافق	أوافق	أوافق	أوافق	معيّد	معيّد
7	نكر	من 35 إلى 40	ليسانس	من 10 إلى 20 سنة	معيّد	أوافق	معيّد	أوافق	معيّد	أوافق	أوافق	أوافق	أوافق	معيّد	أوافق
8	انثى	من 25 إلى 34	ليسانس	من 5 إلى 10 سنة	غير موافق	معيّد	معيّد	غير موافق	معيّد	أوافق	أوافق	أوافق	أوافق	أوافق	أوافق
9	انثى	من 25 إلى 34	ماسنر	من 5 إلى 10 سنة	أوافق	أوافق	معيّد	معيّد	معيّد	أوافق	أوافق	أوافق	أوافق	أوافق	أوافق
10	انثى	من 35 إلى 40	ليسانس	من 10 إلى 20 سنة	أوافق	أوافق	أوافق	أوافق	معيّد	أوافق	أوافق	أوافق	أوافق	أوافق	أوافق
11	انثى	من 25 إلى 34	ليسانس	أقل من 5 سنوات	غير موافق	أوافق	معيّد	معيّد	معيّد	أوافق	معيّد	معيّد	معيّد	معيّد	معيّد
12	انثى	من 25 إلى 34	ليسانس	من 5 إلى 10 سنة	معيّد	غير موافق	غير موافق	غير موافق	معيّد	غير موافق					
13	نكر	أكثر من 40 سنة	ليسانس	من 10 إلى 20 سنة	أوافق	أوافق	أوافق	معيّد	أوافق	أوافق	أوافق	أوافق	أوافق	معيّد	غير موافق
14	نكر	من 35 إلى 40	ليسانس	من 10 إلى 20 سنة	أوافق	معيّد	غير موافق	أوافق	أوافق	معيّد	غير موافق	معيّد	أوافق	معيّد	معيّد
15	نكر	أكثر من 40 سنة	ليسانس	أكثر من 20 سنة	معيّد	معيّد	غير موافق	غير موافق	معيّد	معيّد	غير موافق	معيّد	معيّد	معيّد	غير موافق
16	نكر	من 25 إلى 34	ماسنر	من 5 إلى 10 سنة	أوافق	أوافق	معيّد	أوافق	غير موافق	أوافق	أوافق	أوافق	أوافق	معيّد	معيّد
17	نكر	من 25 إلى 34	ليسانس	من 5 إلى 10 سنة	أوافق	أوافق	أوافق	أوافق	معيّد	معيّد	أوافق	أوافق	أوافق	أوافق	أوافق
18	انثى	من 25 إلى 34	ليسانس	من 5 إلى 10 سنة	غير موافق	غير موافق	معيّد	أوافق	غير موافق	معيّد	أوافق	معيّد	أوافق	أوافق	غير موافق
19	انثى	من 35 إلى 40	ليسانس	من 10 إلى 20 سنة	أوافق	أوافق	معيّد	أوافق	معيّد	أوافق	معيّد	معيّد	أوافق	معيّد	غير موافق
20	نكر	من 35 إلى 40	ماسنر	من 5 إلى 10 سنة	غير موافق	معيّد	أوافق	معيّد	معيّد	غير موافق	معيّد	غير موافق	غير موافق	غير موافق	أوافق
21	نكر	من 25 إلى 34	ليسانس	من 5 إلى 10 سنة	معيّد	معيّد	معيّد	معيّد	معيّد	غير موافق					

Data View Variable View

IBM SPSS Statistics Processor is ready Unicode ON

25°C Ensoleillé 13:16 16/05/2022

Untitled1.sav [DataSet1] - IBM SPSS Statistics Data Editor

File Edit View Data Transform Analyze Graphs Utilities Extensions Window Help

	Name	Type	Width	Decimals	Label	Values	Missing	Columns	Align	Measure	Role
1	الجنس	Numeric	8	2	...	1, 00 (نكر)	None	8	Right	Nominal	Input
2	السن	Numeric	8	2	...	1, 00 أقل من 2	None	8	Right	Ordinal	Input
3	المؤهل العلمي	Numeric	8	2	...	1, 00 (ليسانس)	None	8	Right	Ordinal	Input
4	الخبرة	Numeric	8	2	...	1, 00 أقل من 5	None	8	Right	Ordinal	Input
5	11م	Numeric	8	0	...	1, 00 (أوافق)	None	8	Right	Ordinal	Input
6	12م	Numeric	8	0	...	1, 00 (أوافق)	None	8	Right	Ordinal	Input
7	13م	Numeric	8	0	...	1, 00 (أوافق)	None	8	Right	Ordinal	Input
8	14م	Numeric	8	0	...	1, 00 (أوافق)	None	8	Right	Ordinal	Input
9	15م	Numeric	8	0	...	1, 00 (أوافق)	None	8	Right	Ordinal	Input
10	21م	Numeric	8	0	...	1, 00 (أوافق)	None	8	Right	Ordinal	Input
11	22م	Numeric	8	0	...	1, 00 (أوافق)	None	8	Right	Ordinal	Input
12	23م	Numeric	8	0	...	1, 00 (أوافق)	None	8	Right	Ordinal	Input
13	24م	Numeric	8	0	...	1, 00 (أوافق)	None	8	Right	Ordinal	Input
14	25م	Numeric	8	0	...	1, 00 (أوافق)	None	8	Right	Ordinal	Input
15	31م	Numeric	8	0	...	1, 00 (أوافق)	None	8	Right	Ordinal	Input
16	32م	Numeric	8	0	...	1, 00 (أوافق)	None	8	Right	Ordinal	Input
17	33م	Numeric	8	0	...	1, 00 (أوافق)	None	8	Right	Ordinal	Input
18	34م	Numeric	8	0	...	1, 00 (أوافق)	None	8	Right	Ordinal	Input
19	35م	Numeric	8	0	...	1, 00 (أوافق)	None	8	Right	Ordinal	Input
20	41م	Numeric	8	0	...	1, 00 (أوافق)	None	8	Right	Ordinal	Input
21	42م	Numeric	8	0	...	1, 00 (أوافق)	None	8	Right	Ordinal	Input
22	43م	Numeric	8	0	...	1, 00 (أوافق)	None	8	Right	Ordinal	Input
23	44م	Numeric	8	0	...	1, 00 (أوافق)	None	8	Right	Ordinal	Input
24	45م	Numeric	8	0	...	1, 00 (أوافق)	None	8	Right	Ordinal	Input

Data View Variable View

IBM SPSS Statistics Processor is ready Unicode ON

25°C Ensoleillé 13:20 16/05/2022

IBM SPSS Statistics Data Editor - Frequencies dialog box and data view.

Variables(s): الجنس, السن, المؤهل العلمي

Statistics: Statistics..., Charts..., Format..., Style..., Bootstrap.

Chart Type:

- Ngne
- Bar charts
- Pie charts
- Histograms:
 - Show normal curve on histogram

Chart Values:

- Frequencies
- Percentages

Display frequency tables:

Data View: A table with 24 columns (labeled 24, 25, 31, 30, 29, 28, 27, 26, 25, 24, 23, 22, 21, 20, 19, 18, 17, 16, 15, 14, 13, 12, 11, 10, 9, 8, 7, 6, 5, 4, 3, 2, 1) and 24 rows of data. The data is organized into a grid with Arabic text labels.

System Tray: IBM SPSS Statistics Processor is ready, Unicode ON, 13:18, 16/05/2022, 25°C Ensoleillé.

IBM SPSS Statistics Data Editor - Variable View.

Name	Type	Width	Decimals	Label	Values	Missing	Columns	Align	Measure	Role
1 الجنس	Numeric	8	2	...	1, 00	None	8	Right	Nominal	Input
2 السن	Numeric	8	2	...	1, 00	None	8	Right	Ordinal	Input
3 المؤهل العلمي	Numeric	8	2	...	1, 00	None	8	Right	Ordinal	Input
4 العبرة	Numeric	8	2	...	1, 00	None	8	Right	Ordinal	Input
5 11م	Numeric	8	0	...	1	None	8	Right	Ordinal	Input
6 12م	Numeric	8	0	...	1	None	8	Right	Ordinal	Input
7 13م	Numeric	8	0	...	1	None	8	Right	Ordinal	Input
8 14م	Numeric	8	0	...	1	None	8	Right	Ordinal	Input
9 15م	Numeric	8	0	...	1	None	8	Right	Ordinal	Input
10 21م	Numeric	8	0	...	1	None	8	Right	Ordinal	Input
11 22م	Numeric	8	0	...	1	None	8	Right	Ordinal	Input
12 23م	Numeric	8	0	...	1	None	8	Right	Ordinal	Input
13 24م	Numeric	8	0	...	1	None	8	Right	Ordinal	Input
14 25م	Numeric	8	0	...	1	None	8	Right	Ordinal	Input
15 31م	Numeric	8	0	...	1	None	8	Right	Ordinal	Input
16 32م	Numeric	8	0	...	1	None	8	Right	Ordinal	Input
17 33م	Numeric	8	0	...	1	None	8	Right	Ordinal	Input
18 34م	Numeric	8	0	...	1	None	8	Right	Ordinal	Input
19 35م	Numeric	8	0	...	1	None	8	Right	Ordinal	Input
20 41م	Numeric	8	0	...	1	None	8	Right	Ordinal	Input
21 42م	Numeric	8	0	...	1	None	8	Right	Ordinal	Input
22 43م	Numeric	8	0	...	1	None	8	Right	Ordinal	Input
23 44م	Numeric	8	0	...	1	None	8	Right	Ordinal	Input
24 45م	Numeric	8	0	...	1	None	8	Right	Ordinal	Input

System Tray: IBM SPSS Statistics Processor is ready, Unicode ON, 13:20, 16/05/2022, 25°C Ensoleillé.