



جامعة الجبالي بونعامة - خميس مليانة



كلية العلوم الإقتصادية و التجارية و علوم التسيير

قسم: علوم التسيير

العنوان

دور نظام المعلومات في إدارة الموارد البشرية
دراسة حالة: مؤسسة سونلغاز-ولاية عين الدفلى

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي في علوم التسيير

تخصص إدارة الموارد البشرية

تحت إشراف الأستاذ:

* د/ خثير محمد.

إعداد الطالبين:

* سواعدي حكيمة.

* تومي يحي.

السنة الجامعية: 2022/2021

الإهداء

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على خاتم الأنبياء والمرسلين

أهدي هذا العمل إلى

من ربّتي وأنانك دربي وأمانتي بالصلوات والدعوات، إلى أغلى إنسان في هذا الوجود

أمي

الحبيبة

إلى من عمل بك في سبيلي وعلمني معنى الكفاح

أبي الكريم أدامه

الله لي

إلى إخوتي إلى أخواتي إلى من عمل معي بغية إتمام هذا العمل،

إلى جميع أساتذة وطلبة قسم علوم التسيير

سواندي حكيمة

الإهداء

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على خاتم الأنبياء والمرسلين

أهدي نجاحي وثمره جهدي إلى أعمز وأغلى شخصين في الوجود

إلى الذين أوطاني ربي بهما خيرا وإحسانا رغم تقصيري

إلى من هم سبب بهجتي وسروري ودعواتهما سر نجاحي وتوفيقتي

إلى الوالدين الكريمين

حفظهما الله وأطال في عمرهما آمين.

إلى كل طلبة قسم علوم التسيير.

تومي يحي

كلمة شكر

أولاً وقبل كل شيء، نحمد الله تعالى الذي وفقنا

لإنجاز هذا العمل.

ثانياً نتقدم بالشكر الجزيل لكل أساتذة قسم علوم التسيير

ونخص بالذكر الأستاذ المشرف

خضير محمد.

الذي كان صبورا معنا والذي لم يبخل علينا بتوجيهاته وإرشاداته القيمة

كما نشكر عمال مؤسسة سونلغاز بولاية عين الدفلى على تعاونهم

معنا.

وإلى كل من مدّ لنا يد العون من قريب أو من بعيد.

الطالبيين

الملخص:

تواجه المنظمات في العصر الحالي حالة من المنافسة نتيجة الثورة العلمية والتكنولوجي في مختلف الميادين ما نتج عنه تعقد وظائف الإدارة ما يلزمها مواكبة هذا التغيير لضمان الاستمرارية ، وباعتبار أن المورد البشري من أهم الركائز التي تستند إليها المنظمة في الرفع من مردوديتها و كفاءتها الإنتاجية و تكميل باقي النشاطات باعتباره العنصر الأساسي في المؤسسة و القادر على الإبداع و التطوير لذلك تسعى المنظمات إلى إعطائه أهمية و مكانة خاصة في إدارة الموارد البشرية و التوجه إلى الاهتمام أكثر في إدارته بطريقة علمية فعالة و نجد أن أهم سياسات ووظائف إدارة الموارد البشرية ما يلي : الأجور و الحوافز ،التدريب، تخطيط القوى العاملة، تخطيط و تحليل العمل ، سياسة الاستقطاب ... هذه السياسات تمكن المنظمة من تحقيق أهدافها و مهامها ، لذلك استوجب عليها تنمية و الإحتفاظ بهذا المورد حيث لجأت المؤسسة إلى تصميم نظام معلومات يساعدها على التسيير الفعال لهذا المورد والذي يقوم بجمع البيانات ومعالجتها وإنتاج معلومات دقيقة تساعد إدارة الموارد البشرية على متابعة حركة العاملين وكل ما يتعلق بهم داخليا، مما يمكنها من اتخاذ قرارات أكثر كفاءة و فعالية.

الكلمات المفتاحية: إدارة الموارد البشرية، المورد البشري،نظام المعلومات.

Résumé:

Dans la nouvelle ouverte les airer les organisations sont affrontées a une ambiance de concurrence, Suite a révolution scientifique et technologique dans tous les domaines, ce qui on résulte la complication des missions administrative, ainsi que ces principes et obligations, ce qu'il oblige de ce maintenir et de ce prospérer du faite que les ressources humains reste l'action fondamentale et révérencielle pour l'entreprise. A fin d'augmenter ca productivité et ces capacité du production, et la fonction de toute ces taches étant donné que ces le seul paramètre, Pensons et capable de rénover ce que pousse l'entreprise a lui une importance majeure pour la gestion des ressources humains et l'orientation a ca gestion d'une façon scientifique, de ce faite on trouver que l'importance des déférentes fonction des ressource humain : la paie ,les prime, la formation , programmation des force ouvriers, plan de charge et analyse du travail politique du sélection Cette politique aide l'entreprise a attendre ces objectif et fonctions, ce qui l'oblige a gérer, gardet et développer ces ressources.

Ce qui à pousser l'entreprise et à élaborer un programme d'information a fin de l'aider a gérer d'une façon réaliste l'ensemble des donnees layées aux ressources humains et les analysés pour produire des donnée exacte qui adouer l'administration des ressources humains à suivre activité des personnes, ainsi que tout ce qui liés avec eux, ce qui facilite la pris en charge des décision plus efficaces et précises.

Mots clé : Gestion des ressources humains, ressource humain , System d'information.

الفهرس

الصفحة	المحتويات
	الإهداء
	الشكر
	الملخص
	الفهرس
	قائمة الجداول
	قائمة الأشكال
	قائمة الملاحق
أ	المقدمة
5	الفصل الأول : الإطار المفاهيمي حول نظام المعلومات وإدارة الموارد البشرية
5	تمهيد
6	المبحث الأول: الأدبيات النظرية لنظام المعلومات وإدارة الموارد البشرية
6	المطلب الأول: نظام المعلومات
6	الفرع الأول : مفهوم نظام المعلومات
7	الفرع الثاني : مكونات نظام المعلومات
8	الفرع الثالث : أنواع نظام المعلومات
9	الفرع الرابع : أهمية نظام المعلومات
10	الفرع الخامس : أهداف نظام المعلومات
11	المطلب الثاني: إدارة الموارد البشرية
11	الفرع الأول: مفهوم الموارد البشرية
11	الفرع الثاني: مفهوم إدارة الموارد البشرية
12	الفرع الثالث: أهداف إدارة الموارد البشرية
13	الفرع الرابع: وظائف إدارة الموارد البشرية
15	المبحث الثاني: مراجعة الأبحاث و الدراسات السابقة.
15	المطلب الأول: الدراسات العربية.
16	المطلب الثاني : الدراسات الأجنبية.
18	المطلب الثالث: المقارنة بين الدراسات السابقة و الدراسات الحالية.
19	خلاصة الفصل

21	الفصل الثاني: دراسة ميدانية بمؤسسة سونلغاز بولاية عين الدفلى
21	تمهيد
22	المبحث الأول: الطريقة و الأدوات
22	المطلب الأول: طريقة الدراسة
22	الفرع الأول: مجتمع و عينة الدراسة
22	الفرع الثاني: وحدة المعاينة
22	الفرع الثالث: عينة الدراسة
23	الفرع الرابع: متغيرات الدراسة
23	المطلب الثاني: الأدوات المعتمدة في تحليل الدراسة
23	الفرع الأول: أداة الدراسة
23	الفرع الثاني: قياس أداة الدراسة
25	المبحث الثاني: تحليل و مناقشة النتائج
25	المطلب الأول: تحليل النتائج
25	الفرع الأول: التحليل الوصفي للمتغيرات الشخصية
28	الفرع الثاني: التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة
38	المطلب الثاني: مناقشة النتائج
39	خلاصة الفصل
41	الخاتمة
44	المراجع
47	الملاحق

فهرس الجداول

الصفحة	العنوان	الرقم
23	توزيع العينة	1
23	مقياس ليكارت الخماسي	2
24	مقياس تحديد الأهمية النسبية للوسط الحسابي	3
25	خصائص أفراد العينة حسب النوع	4
26	خصائص أفراد العينة حسب الفئة العمرية	5
27	خصائص أفراد العينة حسب المؤهل العلمي	6
27	خصائص أفراد العينة حسب الأقدمية	7
29	نتائج الإحصاءات الوصفية المتعلقة بملائمة نظام المعلومات	8
31	نتائج الإحصاءات الوصفية المتعلقة بموثوقية نظام المعلومات	9
33	نتائج الإحصاءات الوصفية المتعلقة بقابلية نظام المعلومات للفهم	10
35	نتائج الإحصاءات الوصفية المتعلقة بالتوقيت المناسب لاستخدام نظام المعلومات	11

فهرس الأشكال

الصفحة	العنوان	الرقم
08	أنواع نظم المعلومات	1
12	نشاطات و أهداف إدارة الموارد البشرية	2
25	رسم بياني يوضح خصائص أفراد العينة حسب النوع	3
26	رسم بياني يوضح خصائص أفراد العينة حسب الفئة العمرية	4
27	رسم بياني يوضح خصائص أفراد العينة حسب المؤهل العلمي	5
28	رسم بياني يوضح خصائص أفراد العينة حسب سنوات الأقدمية	6

فهرس الملاحق

الصفحة	العنوان	الرقم
47	الإستبيان	1

المقدمة:

لقد عرفت المنظمات المعاصرة عدة تطورات هامة و سريعة في الفترة الأخيرة في عدة مجالات منها التكنولوجية والمعلوماتية والإدارية و هذا ما جعلها تهتم بالموارد البشري أهمية كبيرة و توفر الظروف المناسبة لممارسة عمله بإتقان باعتباره المورد الأساسي لها ومن أجل مواكبة هذه التطورات استوجب عليها إستغلال نظم المعلومات داخل الإدارات من أجل تحقيق المرونة والموثوقية للمعلومات الضرورية لها.

وتعتبر إدارة الموارد البشرية من الوظائف و النشاطات الأساسية في جميع المؤسسات بمختلف أنواعها ،حيث تسعى للاستثمار الأمثل في المورد البشري من خلال القيام بعدة أنشطة بهدف توفير احتياجات المنظمة من الكفاءات في الوقت و المكان المناسبين والعمل على تنميتها وتحفيزها وتأهيلها بما يتماشى مع الظروف المحيطة بها.

كما يلعب نظام المعلومات دورا كبيرا في تحسين مردودية العمل وطرق إدارة الأنشطة في المؤسسة، من خلال جمع البيانات والمعلومات التي توفرها البيئة الداخلية والخارجية ومعالجتها و إعطاء نتائج قادرة على مواجهة مختلف التحديات والرهانات.

الإشكالية:

من خلال ما سبق يمكن صياغة التساؤل الرئيسي على النحو التالي:

-ما دور نظام المعلومات في إدارة الموارد البشرية بمؤسسة سونلغاز بولاية عين الدفلى؟

الإشكاليات الفرعية:

يتفرع هذا الإشكال الرئيسي إلى الأسئلة التالية:

- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين ملائمة نظام المعلومات و إدارة الموارد البشرية.
- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين موثوقية نظام المعلومات و إدارة الموارد البشرية.
- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين قابلية نظام المعلومات للفهم و إدارة الموارد البشرية.
- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التوقيت المناسب لاستخدام نظام المعلومات و إدارة الموارد البشرية.

فرضيات الدراسة:

من خلال التساؤل الرئيسي الذي سيتم طرحه يمكن أن نضع الفرضية الرئيسية : "توجد علاقة ذات دلالة

إحصائية بين نظام المعلومات و إدارة الموارد البشرية بمؤسسة سونلغاز بولاية عين الدفلى".

وتتقسم هذه الفرضية لفرضيات فرعية وهي:

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين ملائمة نظام المعلومات و إدارة الموارد البشرية.
 - توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين موثوقية نظام المعلومات و إدارة الموارد البشرية.
 - توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين قابلية نظام المعلومات للفهم و إدارة الموارد البشرية.
 - توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التوقيت المناسب لاستخدام نظام المعلومات و إدارة الموارد البشرية.
- دوافع اختيار الموضوع:**

يعود اختيارنا للموضوع موضوع الدراسة للأسباب التالية:

- ميولنا الشخصي للمواضيع المتعلقة بنظام المعلومات و إدارة الموارد البشرية.
- الرغبة في معرفة مدى تأثير نظام المعلومات على إدارة الموارد البشرية بمؤسسة سونلغاز لولاية عين الدفلى.
- تزايد الاهتمام بأنظمة المعلومات على مستوى المنظمات نظرا للطفرة التكنولوجية التي يشهدها العالم.

أهداف الدراسة:

تتجلى أهداف الدراسة في النقاط التالية:

- توضيح المفاهيم النظرية المتعلقة بنظام المعلومات و إدارة الموارد البشرية.
- توضيح أهمية استخدام نظام المعلومات في إدارة الموارد البشرية.
- التعرف على مدى استخدام مؤسسة سونلغاز بولاية عين الدفلى لنظم المعلومات والبرامج الحديثة.
- التعرف على مدى مساهمة أنظمة المعلومات في الرفع من كفاءة القرارات اللازمة.

أهمية الدراسة:

- تكمن أهمية هذه الدراسة من خلال تحديد علاقة أبعاد نظام المعلومات بإدارة الموارد البشرية قصد الخروج بنتائج يتجلى أهمها في ما يلي:
- الإشارة إلى الأبعاد النظرية.
 - أهمية دراسة موضوع نظام المعلومات ودوره في إدارة الموارد البشرية.
 - اهتمام مؤسسة سونلغاز بولاية عين الدفلى بنظام المعلومات وإدارة الموارد البشرية.

حدود الدراسة:

وتتمثل في:

المجال الزمني: طبقت هذه الدراسة خلال السداسي الثاني من السنة الجامعية 2021/2022.

المجال المكاني: قمنا بدراسة ميدانية على مستوى مؤسسة سونلغاز لولاية عين الدفلى .

المجال البشري: شملت هذه الدراسة على العاملين في مؤسسة سونلغاز لتوزيع الكهرباء والغاز بولاية عين الدفلى.

المجال الموضوعي: ركزت الدراسة على معرفة دور نظام معلومات في إدارة الموارد البشرية في مؤسسة سونلغاز بولاية عين الدفلى.

منهجية وأدوات الدراسة:

من أجل الإجابة على إشكالية الدراسة والتحقق من الفرضيات فقد تم إتباع المناهج التي تتناسب مع طبيعة وأهداف الدراسة وهي:

- المنهج الوصفي: من أجل وصف المفاهيم العامة المتعلقة بالإطار النظري للدراسة.
- منهج دراسة حالة: من خلال قيامنا بدراسة ميدانية على مستوى مؤسسة سونلغاز بولاية عين الدفلى.

صعوبات الدراسة:

- خلال إعدادنا للمذكرة واجهتنا مجموعة من الصعوبات نوجزها فيما يلي:
- عدم وجود استجابة من بعض المعنيين لمأ الاستمارة.
 - صعوبة الحصول على بعض المعلومات من المؤسسة محل الدراسة.

تقسيمات الدراسة:

بغرض الوصول إلى هدف الدراسة بالإجابة على التساؤلات المطروحة من خلال المحاولة للتطرق إلى جميع جوانب الدراسة تم الاعتماد على خطة وفق التقسيم التالي:

جاء الفصل الأول تحت عنوان الإطار المفاهيمي حول نظام المعلومات وإدارة الموارد البشرية ، فمن خلاله تم تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين، المبحث الأول تم التطرق فيه إلى الإطار النظري لكل من نظام المعلومات و إدارة الموارد البشرية، أما المبحث الثاني تناولنا الدراسات السابقة للموضوع.

أما الفصل الثاني خصص للدراسة الميدانية في مؤسسة سونلغاز بولاية عين الدفلى حول دور نظام المعلومات في إدارة الموارد البشرية ،وتم كذلك تقسيمه إلى مبحثين: المبحث الأول تم فيه عرض الطرق والأدوات، أما المبحث الثاني فقد خصص لعرض وتحليل النتائج المتعلقة بالدراسة الميدانية.

الفصل الأول

الإطار المفاهيمي حول نظام المعلومات وإدارة الموارد البشرية

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي حول نظام المعلومات وإدارة الموارد البشرية.

تمهيد:

يلعب نظام المعلومات دورا مهما في المؤسسة إذ يعتبر مصدرا هاما للمعلومات، إذ أنه على أساس المعلومات التي ينتجها يتم اتخاذ القرارات الهامة في المؤسسة، وتعتبر إدارة الموارد البشرية من أهم الوظائف الإستراتيجية في المنظمات وذلك من خلال ما تقوم به من ممارسات تجعل من المورد البشري مؤهلا ومحفزا للعمل. ومن أجل الإلمام بالموضوع سنتطرق في هذا الفصل إلى المفاهيم النظرية لكل من نظام المعلومات وإدارة الموارد البشرية المتعلقة بالموضوع ، حيث سنتناول في المبحث الأول الإطار النظري لكل من نظام المعلومات مفهومه وأهميته وأهدافه وأنواعه ، وإدارة الموارد البشرية من حيث مفهومها و وظائفها، أما المبحث الثاني فسيتم التطرق فيه الدراسات السابقة المتعلقة بالموضوع باللغتين العربية والأجنبية و مقارنتها بالدراسة الحالية على وجه الاستفادة منها.

المبحث الأول: الأدبيات النظرية لنظام المعلومات وإدارة الموارد البشرية.

في هذا المحور سنتطرق إلى الجوانب النظرية لنظام المعلومات وإدارة الموارد البشرية من خلال تعريف نظام المعلومات وأنواعه وأهدافه ووظائف إدارة الموارد البشرية.

الفرع الأول: مفهوم نظام المعلومات.

قبل التطرق إلى مفهوم نظام المعلومات نشير إلى أنه يضم كلمتين:

➤ مفهوم النظام: هو مجموعة من الأجزاء التي ترتبط ببعضها ومع البيئة المحيطة وهذه الأجزاء تعمل كمجموعة واحدة من أجل تحقيق أهداف النظام.

و يعرف بأنه : "بنية متواصلة التنفيذ مكونة من عدة أطراف تعمل معا للوصول إلى تحقيق هدف مشترك، و كلمة نظام تتضمن ترتيب، تخطيط، طريقة تنظيم¹.

كما يعرف النظام بأنه: "مجموعة من العناصر أو الأجزاء التي تتكامل مع بعضها و تحكمها علاقات و آليات عمل معينة و في نطاق محدد بقصد تحقيق هدف معين².

نستخلص من هذه التعاريف أن النظام هو مجموعة من العناصر التي تتفاعل مع بعضها البعض لتحقيق هدف أو مجموعة من الأهداف في ظل معطيات بيئة معينة.

➤ مفهوم المعلومات :

عرفها محمد حفناوي " بأنها البيانات التي تمت معالجتها لتصبح بشكل أكثر نفعاً للمستقبل، و التي لها قيمة في الإستخدام الحالي أو في اتخاذ قرارات مستقبلية³.

نظام المعلومات:

سنتطرق إلى بعض التعاريف فيما يلي:

عرفت جمعية نظم المعلومات الأمريكية نظام المعلومات بصورة عامة بأنه: " نظام آلي يقوم بجمع المعلومات وتنظيمها و إيصالها وعرضها لاستعمالها من قبل الأفراد، في مجالات التخطيط والرقابة للأنشطة التي تمارسها الشركة⁴.

عرف عبد الرحمان الصباغ نظام المعلومات بأنه: " نظام متكامل من العنصر البشري والآلات، ويهدف إلى تقديم معلومات لدعم عمليات اتخاذ القرارات في المنظمة، ويستخدم النظام في ذلك أجهزة وبرمجيات الحاسب الآلي و الإجراءات و نماذج اتخاذ القرار وقواعد البيانات⁵.

¹ ISSAC Getzm, "Système d'information l'apport de la psychologie», revue français de gestion juin – juillet 1994.

² سليم إبراهيم الحسنية، نظم المعلومات الإدارية، مؤسسة الوراق للنشر و التوزيع، الطبعة الثانية، الأردن، 2002، ص 27.

³ محمد يوسف حفناوي، نظم المعلومات المحاسبية، دار وائل للنشر، الطبعة الأولى، عمان، 2001، ص 11.

⁴ طلال محمد علي الحجاوي، فؤاد عبد الحسن الحوي، نظم المعلومات المحسوب و فاعليتها في ظل الدور الإستراتيجي لمنظمات

الأعمال، دار اليازوري العلمية للنشر و التوزيع، الأردن، 2014، ص 56.

⁵ عبد الرحمان الصباغ، نظام المعلومات الإدارية، دار زهران، الأردن، 1999، ص 162.

بالنسبة لروبرت ركس (Robert Reix) نظام المعلومات هو: "مجموعة موارد المنظمة من وسائل، برامج، موظفين، معطيات و إجراءات تسمح بجمع، معالجة، تخزين و إيصال المعلومات في شكل معطيات أو نصوص أو صور... إلخ في المنظمة¹ .

و عرفه لوкас (Lucas Lucas) بأنه: "مجموعة من الإجراءات المنظمة التي يمكن من خلالها توفير معلومات، تستخدم لدعم عمليات صنع القرار و الرقابة في المنظمة"² .

من التعاريف السابقة يمكن تعريف نظام المعلومات بأنه مجموعة من العناصر البشرية والآلية اللازمة لجمع، تحميل، تخزين وتشغيل البيانات بهدف تحويلها إلى معلومات تساعد في اتخاذ القرارات بالسرعة والدقة العاليتين.

الفرع الثاني: مكونات نظام المعلومات.

إن نظام المعلومات يتكون من مجموعة من المكونات التي يتم استخدامها للقيام بجمع البيانات وتحويلها إلى منتجات معلوماتية وهي خمس مكونات³:

أولاً-الموارد البشرية:

و هم الأفراد الأكفاء وذوي المهارات في مجال تكنولوجيا ونظم المعلومات ووجود هذه الأفراد ضروري لعمل أي نظام معلومات وهناك نوعين أساسيين من الموارد البشرية اللازمة لنظم المعلومات وهما:

أ -المستخدمين النهائيين :وهم الأفراد الذين يستخدمون النظام بطريقة مباشرة أو يستخدمون مخرجاته المجهزة بواسطة الآخرين، ومن أمثلة المستخدمين النهائيين :المحاسبين والمهندسين والمديرين والعملاء.

ب الأخصائيون في نظم المعلومات :هم الذين يطورون ويشغلون النظام مثل :محلي النظام ومطوي البرامج ومشغلي النظام.

ثانياً-الموارد المادية(المعدات):

تتضمن جميع الأجهزة المالية المستخدمة في تشغيل المعلومات مثل :الحاسبات الآلية، الطابعات، الشاشات والوسائط مثل :الورق والأقراص المرنة.

ثالثاً-موارد البرمجيات:

وتشمل كل من برامج نظام التشغيل Windows، برامج التطبيقات Microsoft office وأيضا الإجراءات وتتمثل في تعليمات التشغيل الموجهة لمستخدمي نظام المعلومات، كإجراءات إدخال البيانات و تصحيح الأخطاء.

رابعاً-موارد البيانات:

تتمثل في قواعد بيانات التي تتكون من مجموعة من الملفات والسجلات المرتبطة بطريقة منطقية.

خامساً-موارد الشبكات:وتشمل وسائط الاتصالات وبرامج الاتصال و الانترنت والأقمار الصناعية اللاسلكية.

¹ REIX Robert, " Systèmes d'information et management des Organisations, Edition Vuibert, 1995, P73.

² محمد الصيرفي، نظم المعلومات الإدارية، ط1 ، مؤسسة حورس الدولية، الإسكندرية، 2005 ، ص 17 .

³ مناعي تهنان نور، دور نظم المعلومات في اتخاذ القرارات في المؤسسة الاقتصادية، دراسة حالة مؤسسة اتصالات الجزائر - وكالة بسكرة، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات شهادة ماستر أكاديمي، تخصص إقتصاد وتسيير المؤسسة، السنة الجامعية 2018/2019، ص5.

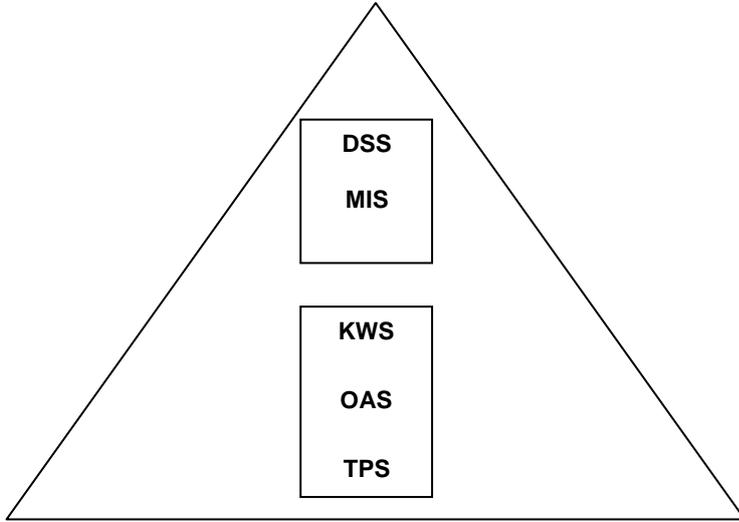
الفرع الثالث :أنواع نظام المعلومات.

يعود تنوع نظم المعلومات إلى الاهتمامات والتخصصات والمستويات المختلفة للمنظمة كما أنه من غير الممكن لنظام واحد توفير كافة المعلومات التي تحتاجها المنظمة.

نظم معالجة المعاملات TPS : تقع هذه الأنظمة ضمن المستوى التشغيلي للمؤسسة ،وهي أنظمة معلومات مبرمجة تعالج كم هائل من المعلومات وتوَهّل المؤسسة للمحافظة على علاقتها بالبيئة الخارجية و تتمثل المهام الرئيسية لها في إعداد كشوف المرتبات، نظام مراقبة المخزون، معالجة طلبات الشراء...
أنظمة المعلومات الإدارية MIS : تقع هذه الأنظمة ضمن المستوى الأعلى للمؤسسة، وهي أنظمة معلومات مبرمجة تعمل على تحقيق التفاعل بين الأفراد والحواسيب، وتغطي مجالا واسعا من مهام المؤسسة لمراقبة الأعمال والتنبؤ.
نظم دعم القرارات DSS : تقع هذه الأنظمة ضمن المستوى الأعلى للمؤسسة وهي أنظمة معلومات مبرمجة تشبه أنظمة اتخاذ القرار التقليدية.

أنظمة المكتب الأتوماتيكية وأنظمة العمل المعرفي OAS،KWS : تقع هذه الأنظمة ضمن المستوى المعرفي في المؤسسة ، فهذه الأنظمة تساند في معالجة البيانات لتصبح معلومات يستفاد منها¹.

الشكل رقم (01) :أنواع نظم المعلومات.



المصدر: مزهر شعبان العاني، شوقي ناجي جواد، العملية الإدارية وتكنولوجيا المعلومات، دار إثراء للنشر، الأردن، 2008 ، ص 254.

¹ لونيبي خديجة، دور نظام معلومات الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية- دراسة حالة مطاحن سيدي رغييس أم البواقي، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر تخصص إدارة أعمال، جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي، 2017-2018، ص 38.

الفرع الرابع :أهمية نظام المعلومات.

تتمثل أهمية نظم المعلومات فيما يلي¹:

-تزايد نفوذ المعرفة والمعلومات في المجتمعات الحديثة.

-تتمية 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 الحديثة.

-أصبحت المعلومات أحد عناصر مخرجات المنظمة الجديدة وليس مجرد مدخلات تستخدم في الأنشطة الإدارية.

-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.

تطوير المؤسسات ورفع إنتاجيتها إلى مستويات قياسية جديدة وفريدة.

لارتقاء بالأداء لمتخذي القرار وذلك بإمدادهم بالمعلومات اللازمة في الوقت المناسب.

-تحسين القدرة على التخطيط الفعال وإقامة تنظيم مرن، وتحسين القدرة على المتابعة وتوفير المعلومات التي تحقق

لمتخذي القرار الرؤية الشاملة والشفافية الكاملة.

-تدعيم العمليات الخاصة بالمؤسسة في مجالاتها الوظيفية المختلفة من تسويق و إنتاج وغيرها، كما يعمل على

تدعيم ومساعدة الوظائف الإدارية.

-تحسين القدرة على مواجهة الأزمات والتغلب على المواقف الصعبة وحل المشاكل بما يقلل من الخسائر ويحمي

المشروع من تكاليفها الباهظة.

-تحسين القدرة على القيادة وتطوير أساليب التفويض وتنمية الإحساس بالمسؤولية والالتزام والاتصال وتفعيل

استخدام الموارد.

¹ محمد إسماعيل بلال، نظم المعلومات الإدارية، الدار الجامعية الجديدة، مصر، 2005، ص 27.

الفرع الخامس: أهداف نظام المعلومات.

نذكر بعض أهداف نظام المعلومات فيما يلي:

1- الرقابة و المتابعة:

من مهام نظام المعلومات جميع البيانات لجميع النشاطات داخل المؤسسة مما يستوجب متابعة كتفاصيل الأنشطة داخل المؤسسة ،و هنا تظهر أهمية الرقابة المستمرة على جميع مدخلات و مخرجات نظام المؤسسة من أجل تحديد الانحرافات و النقائص و محاولة معالجتها لتحقيق كفاءة أكثر في عملية اتخاذ القرار و تكمن الرقابة أصلا في مقارنة حجم و طبيعة المعلومات المراد الوصول إليها مع المعلومات المحصل عليها و مدى مساهمتها في تحقيق أهداف المؤسسة.

2-التنسيق والاتصال¹:

من خصائص نظام المعلومات تكامل و تنسيق الجهود بين الأنظمة الفرعية المختلفة ،حيث يعتبر التنسيق من أهم وظائف نظام المعلومات ،كما أنه يعمل على الربط بين جميع مستويات المؤسسة سواء كان الإتصال عموديا أو أفقيا،كما يجب أن يكون الاتصال منسقا بين مختلف الوظائف مثلا :تحتاج وظيفة الإنتاج للقيام بنشاطها على أكمل وجه بالاتصال و التنسيق مع كل من وظيفة التسويق و التمويل و المالية و ذلك للحصول على المعلومات حول الطلب في السوق و تكلفة و توفير المواد الأولية و مستوى الأسعار و مدى قدرة المؤسسة على التموين.

3- المساعدة على اتخاذ القرار:

تعتبر عملية صنع القرارات الأساس الذي تعتمد عليه الإدارة الحديثة و تختلف عملية اتخاذ القرار على حسب المستويات الموجودة في المؤسسة فيظهر دور نظام المعلومات حاليا في عملية اتخاذ القرار في المستويات التالية:

- المستوى التعليمي:و التي تكون فيه القرارات غير معقدة و غالبا ما تكون قرارات روتينية.
- المستوى التكتيكي:حيث تكون فيه القرارات رقابية و تنظيمية.
- المستوى الإستراتيجي: وفيه تكون القرارات تخطيطية تساهم في وضع استراتيجيات طويلة المدى و هي غالبا في غاية الأهمية و ذلك لضخامة مصاريف الميزانية المالية لهذه الخطط الإستراتيجية.

إن مما سبق نستخلص أن نظام المعلومات يهدف بشكل عام إلى توفير المعلومات الضرورية لمستويات الإدارة على حالتها الحاضرة و المستقبلية و من ثم التنبؤ عن طريق تجميع هذه المعلومات، حفظها،تحليلها و تحديد الضوابط و تقييم فعاليتها بطريقة تساعد في الإجابة على أسئلة المسيرين و تنفيذ مهام المؤسسة.

¹ كامل السيد غراب،نادية محمد حجازي،نظم المعلومات الإدارية ،مكتبة الإشعاع الفنية، مصر، 1999، ص 44.

المطلب الثاني: إدارة الموارد البشرية.

الفرع الأول: مفهوم الموارد البشرية.

تعرف الموارد البشرية بأنها: "مجموعات الأفراد المشاركة في رسم أهداف وسياسات ونشاطات وإنجاز الأعمال التي تقوم بها المؤسسات".

كما تعرف بأنها: "تلك المجموعات من الأفراد القادرين على أداء العمل بشكل جاد وملتزم، حيث يتعين أن تتكامل وتتفاعل القدرة مع الرغبة في إطار منسجم، وتزيد فرص الاستفادة الفاعلة لهذه الموارد عندما تتوفر نظم تحسين تصميمها وتطويرها بالتعليم و الإختبار والتدريب والتطوير والصيانة".

من خلال ما سبق يتضح أن الموارد البشرية هي كل العناصر البشرية المتواجدة بالمؤسسة والموزعة عبر مختلف المناصب وهي تعمل من أجل تحقيق أهداف محددة على المدى القصير، المتوسط والبعيد.

الفرع الثاني: مفهوم إدارة الموارد البشرية.

عرّف **العلاق** في معجمه إدارة الموارد البشرية بأنها جزء من الإدارة تتعلق بشؤون الأفراد العاملين من حيث التعيين و التأهيل و التدريب و تطوير الكفاءات و كذا وصف أعمالهم.

و عرفها **نيجرو** بأنها فن اجتذاب العاملين و اختيارهم و تعيينهم و تنمية قدراتهم و تطوير مهاراتهم و تهيئة الظروف التنظيمية الملائمة من حيث الكم و الكيف لاستخراج أفضل ما فيهم من طاقات و تشجيعهم على بذل أكبر قدر ممكن من الجهد و العطاء.

كما يعرف **Clueck.w** إدارة الموارد البشرية على أنها: "تلك الوظيفة في التنظيم التي تختص بإمداد الموارد البشرية اللازمة و يشمل ذلك تخطيط الاحتياجات من القوى العاملة و البحث عنها و تشغيلها و الاستغناء عنها"¹.

و عرفها **Sikula** بأنها: "استخدام القوى العاملة داخل المنشأة أو بواسطة المنشأة، و يشمل ذلك عمليات تخطيط القوى العاملة بالمؤسسة، الاختيار و التعيين، تقييم الأداء، التدريب و التنمية، التعويض و المرتبات، العلاقات الصناعية، تقديم الخدمات الاجتماعية و الصحية للعاملين"².

أما **فيليبو** فيعرف إدارة الموارد البشرية بأنها "تخطيط وتنظيم وتوجيه و مراقبة النواحي المتعلقة بالحصول على الأفراد و تتميتهم و تعويضهم و المحافظة عليهم بغرض تحقيق أهداف المؤسسة "

و عرفها **فرنش** على أنها " عملية اختيار واستخدام وتنمية وتعويض الموارد البشرية بالمؤسسة"³.

ويمكن تعريف إدارة الموارد البشرية بالقول أنها " إحدى الوظائف أو الأدوات الأساسية في المؤسسة، محور عملها جميع الموارد البشرية التي تعمل فيها وكل ما يتعلق بها من أمور وظيفية"⁴.

¹ فيصل حسونة، إدارة الموارد البشرية، الطبعة الأولى، دار أسامة للنشر و التوزيع ، الأردن، 2008، ص 05.

² صلاح عبد الباقي، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، مصر، 2000 ، ص 20.

³ محمد محمد مصطفى، الإدارة العامة، ط 1 ، دار البداية، عمان-الأردن، 2012 ، ص 191.

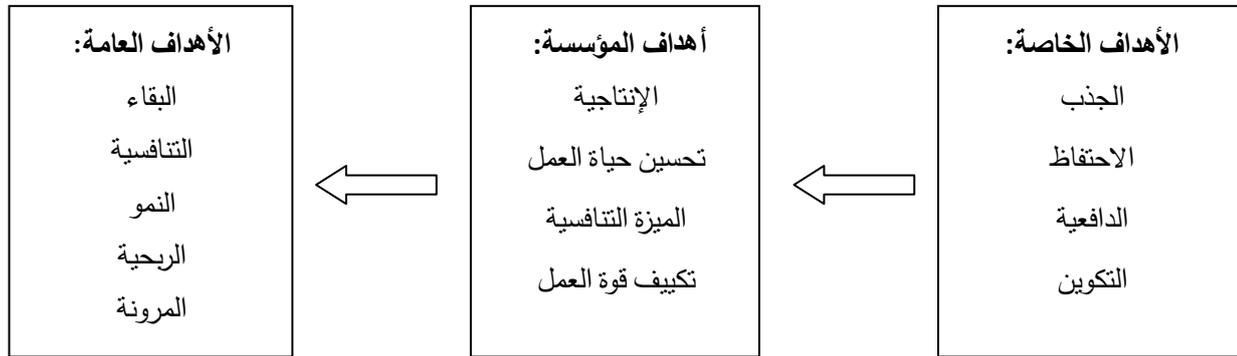
⁴ حفيان عبد الوهاب، دور إدارة الموارد البشرية في تحقيق الميزة التنافسية في المنظمات، دار الأيام، عمان، 2015 ، ص 27.

وعرفها آخرون وفق معنيين " ففي معناها الواسع تختص إدارة الموارد البشرية بشؤون الاستخدام الأمثل والفعال للموارد البشرية في جميع المستويات التنظيمية للمؤسسة حتى تحقق هذه الأخيرة أهدافها، أما في معناها الضيق فهي تهتم بتوفير احتياجات المؤسسة من القوى العاملة والمحافظة عليها وتنمية قدراتها .
ومن التعاريف السابقة يمكن استخلاص أن إدارة الموارد البشرية هي الإدارة التي تقوم بشؤون الاستخدام الأمثل للموارد البشرية على جميع المستويات بغية المساعدة على تحقيق أهداف المشروع، و تشمل أساسا على الاكتساب، الإستعمال، الاحتفاظ والتنمية الخاصة بالموارد البشرية داخل المؤسسة.

الفرع الثالث: أهداف إدارة الموارد البشرية.

لإدارة الموارد البشرية عدة من الأهداف من بينها:

- 1-الأهداف الاجتماعية: أي تطبيق أهداف المجتمع بتشغيل الأفراد حسب قدراتهم مع ما تسمح به التشريعات و قوانين العمل و العمال ، و خلق جو مريح لهم و حمايتهم من الأخطار .
 - 2-الأهداف التنظيمية: أي تؤدي وظيفتها بشكل مترابط مع بقية الفروع في المؤسسة و تقديم النصح و الإرشاد فيما يتعلق بشؤون الأفراد فيها والعمل على تحقيق التعاون بين العاملين حتى يساهم كل منهم بشكل ايجابي في تحقيق المستوى المنشود من الأداء¹ .
 - 3-الأهداف الوظيفية: قيام إدارة الموارد البشرية بالوظائف الخاصة بها و المتعلقة بالأفراد العاملين في المؤسسة وفقا لحاجاتهم.
 - 4-الأهداف الإنسانية: أي إشباع رغبات و حاجات الأفراد كونهم عنصرا مهما في العملية الإنتاجية.
- إضافة إلى مجموعة الأهداف هذه يمكن أن نضيف مجموعة أخرى من الأهداف نوضحها من خلال الشكل (02) كآتي :
- الشكل رقم (02): أهداف إدارة الموارد البشرية.



المصدر: د.خالد عبد الرحيم الهيتي، "إدارة الموارد البشرية"، دار وائل للنشر، 2005، ص 34.

¹ بكري ليلي، تطوير إدارة الموارد البشرية، الشركة المتحدة للطباعة و النشر، الإمارات العربية المتحدة، 2009 ، ص 87

من خلال الشكل نلاحظ أن هناك مجموعة من الأهداف و المستويات لإدارة الموارد البشرية في المؤسسة بحيث تتمثل أهداف إدارة الموارد البشرية في جذب الموارد البشرية و تطويرها و دفعها للعمل و تعتبر هذه الأهداف خاصة بالإدارة للوصول إلى أهداف شاملة تتمثل في الإنتاجية و تحسين حياة العمل و تحقيق الميزة التنافسية و تكيف قوة العمل مع المتغيرات البيئية كما ترتبط هذه الأهداف و تتفاعل فيما بينها لتحقيق غايات البقاء و النمو و التنافسية و الربحية و المرونة على العموم فهي تستدعي إعطاء أهمية خاصة لإدارة الموارد البشرية في المؤسسات.

الفرع الرابع: وظائف إدارة الموارد البشرية.

تشمل وظائف إدارات الأفراد في المنظمة الأبعاد التالية¹:

✚ تحليل العمل: تعني هذه الوظيفة التعرف على الأنشطة والمهام المكونة للوظيفة وتوصيف هذه الوظيفة وتحديد المسؤوليات الملقاة على عاتقها وتصميم الوظيفة بشكل مناسب وتحديد مواصفات من يشغلها.

✚ تخطيط القوى العاملة: تعني بتحديد احتياجات المنظمة من العاملين وتحديد ما هو معروض منها والمقارنة بينهما لتحديد صافي العجز والزيادة في القوى العاملة في المنظمة.

✚ الإختيار والتعيين: وتهتم هذه الوظيفة بالبحث عن العاملين في سوق العمل وتصفياتهم من خلال طلبات التوظيف، والاختبارات والمقابلات الشخصية وغيرها من الأساليب، وذلك ضمانا لوضع الفرد المناسب في المكان المناسب.

✚ تصميم هيكل الأجور: وتهتم هذه الوظيفة بتحديد القيم والأهمية النسبية لكل وظيفة وتحديد أجرها وتحديد درجات الأجور للوظائف، كما تهتم هذه الوظيفة بإدارة سليمة لنظام الأجور حتى يتم ضمان مقابل سليم للوظائف المختلفة.

✚ تصميم أنظمة الحوافز: و تعنى الوظيفة بمنح مقابل عادل للأداء المتميز ويمكن تحفيز العاملين على أدائهم الفردي أو أدائهم الجماعي بالحوافز الفردية والحوافز الجماعية وأيضا هناك حوافز على أساس أداء المنظمة ككل.

✚ تصميم أنظمة مزايا وخدمات العاملين: تهتم المنظمات بمنح عاملها مزايا معينة مثل المعاشات والتأمينات الخاصة بالمرض والعجز والبطالة كما تهتم المنظمات بتقديم خدمات للعاملين في شكل خدمات مالية واجتماعية ورياضية وقانونية وقد تمتد إلى الإسكان والمواصلات وغيرها.

✚ تقييم الأداء: تهتم كل المنظمات تقريبا بتقييم أداء موظفيها ويتم ذلك من خلال أساليب معينة وغالبا ما يقوم بالتقييم الرؤساء المباشرون بغرض التعرف على الكفاءة العامة للعاملين و كذا أوجه القصور في هذا الأداء .

✚ التدريب: تمارس المنظمات أنشطة التدريب بغرض رفع كفاءة ومعارف و مهارات العاملين وتوجيه اتجاهاتهم نحو أنشطة معينة وعلى الشركة أن تحدد احتياجات المرؤوسين للتدريب وان تستخدم الأساليب والطرق المناسبة وان تقييم فعالية هذا التدريب

✚ تخطيط المسار الوظيفي: تهتم هذه الوظيفة بالتخطيط للحركة الوظيفية المختلفة للعاملين بالمنظمة وعلى الأخص فيما يمس النقل، الترقية والتدريب ويحتاج هذا إلى التعرف على نقاط القوة لدى الفرد ونقاط الضعف لديه .

1 حمداوي وسيلة، إدارة الموارد البشرية، مديرية النشر الجامعية، قالمة، سنة 2004 ، ص 7 .

كما توجد بعض الوظائف المساعدة في إدارة الموارد البشرية نذكر منها:

- ❖ العلاقات مع النقابة: وهي وظيفة تهتم بتنظيم العلاقة مع التنظيمات العمالية أي النقابات والتطرق إلى موضوعات مثل الشكاوى، النزاعات العمالية، التأديب و الفصل من الخدمة.
- ❖ أمن و سلامة العاملين: وهي تهتم بإجراءات الحفاظ على وحماية سلامة العاملين ، و الأمن والصحة والاتجاهات النفسية السليمة لهم.
- ❖ ساعات و جداول العمل: وتهتم هذه الوظيفة بتحديد ساعات العمل والراحة والإجازات وفقا لنظام يناسب طبيعة المنظمة.

المبحث الثاني:مراجعة الأبحاث و الدراسات السابقة.

المطلب الأول :الدراسات العربية.

تناول العديد من الكتاب موضوع التحديات والتطورات التكنولوجية وأثارها على إدارة الموارد البشرية مهما كانت طبيعة المنظمة ومن بين هذه الدراسات نذكر:

دراسة عزيزة عبد الرحمان الهيبي، مذكرة ماجستير أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على أداء الموارد البشرية 2010، وتناولت الدراسة:

-اثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على أداء الموارد البشرية.

-مفاهيم حول إدارة الموارد البشرية ونظم معلومات إدارة الموارد البشرية.

-التعرف على أنظمة الموارد البشرية المستخدمة حاليا في المؤسسات التعليمية.

دراسة رجم خالد مذكرة ماجستير، أنظمة المعلومات ومراقبة التسيير، جامعة ورقلة، أثر نظام معلومات الموارد البشرية على أداء العاملين دراسة حالة مؤسسة شي علي بسطيف سنة 2011، وتوصلت الدراسة إلى:

-تواجه المنظمة في العصر الحديث حالة من التحدي نتيجة للثورة العلمية والتكنولوجية في جميع الميادين وما نجم عنه تعقد مهام الإدارة ومتطلباتها ما يلزمها مواكبة هذا التغيير لضمان الإستمرار.

-باعتبار أن المورد البشري بما يملكه من معارف ومهارات أداة فعالة تمكن المؤسسة من رفع أدائها لجأت إلى تصميم نظام معلومات يساعدها على التسيير الفعال للمورد البشري.

-نظام معلومات الموارد البشرية يساهم في رفع أدائه من خلال تفعيل كل من عمليات التوظيف، التدريب ، سياسة الأجور و عملية تقييم أداء العاملين.

-يساهم نظام معلومات الموارد البشرية في تحقيق الرضا الوظيفي الذي يعتبر محرك أساسي للأداء.

دراسة مراد رابيس مذكرة ماجستير، أثر تكنولوجيا المعلومات على الموارد البشرية إدارة أعمال، جامعة الجزائر، في المؤسسة 2015، توصلت الدراسة إلى:

-هناك جهود تبذل من طرف المسؤولين قصد استقطاب هذه التكنولوجيا و استغلالها ، لكن هذه الجهود في أغلب الأحيان غير منهجية تنقصها إستراتيجية واضحة المعالم يشترك فيها كل من العامل والإدارة على حد سواء لإنجاح هذه المشاريع المعلوماتية.

-أن هذه الجهود تبقى دون المستوى وهذا لسبب رئيسي هو عدم كفاءة الموارد البشرية، لهذا ينبغي وضع برامج تكوينية مدروسة قصد إعادة تأهيل العامل الجزائري.

دراسة نجاة بن يحي، دور نظام المعلومات في تفعيل وظيفة إدارة الموارد البشرية، دراسة حالة مؤسسة نفضال فرع الغاز المميع GPL، رسالة مقدمة ضمن نيل شهادة الماجستير في إدارة الأعمال ، تخصص إدارة أعمال ، قسم علوم التسيير ، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التجارية وعلوم التسيير، سنة 2010/2011، حاولت الباحثة من خلال هذه الدراسة الإجابة على الإشكالية التالية : ما مدى مساهمة نظام المعلومات في تفعيل وظيفة إدارة الموارد البشرية ؟

هدفت الدراسة إلى إلغاء فكرة نظام المعلومات هو استخدام الحاسب الآلي، واعتبار التكنولوجيا المعلوماتية وسيلة من وسائل قيام أنظمة المعلومات دون إهمال دور نظم المعلومات اليدوية ومعرفة مستوى استخدام تكنولوجيا المعلومات التي تنفق عليها المنظمات عملة صعبة معتبرة واستكشاف مناطق القوة والضعف في نظام المعلومات الموارد البشرية بفرع GPL، أما أهم النتائج التي توصلت إليها الباحثة تمثلت فيما يلي:

-تحفظ المؤسسة في اعتماد نظم المعلومات الالكترونية.

-نظام المعلومات بمديرية إدارة الموارد البشرية محل الدراسة بأنه نظام يحتاج الاهتمام أكثر، من خلال التطوير والدعم لأجل تفعيله ومن ثم تفعيل وظيفة إدارة الموارد البشرية.

دراسة عماد صفوك جمود، دور نظم معلومات الموارد البشرية في زيادة فاعلية أداء إدارة الموارد البشرية، رسالة ماجستير، كلية العلوم الإدارية، جامعة العلوم التطبيقية، مملكة البحرين، 2014، هدفت هذه الدراسة إلى معرفة دور نظم المعلومات الموارد البشرية في زيادة فعالية أداء إدارة الموارد البشرية، وتوصلت إلى النتائج التالية:

-تزداد فاعلية أداء العاملين بإدارة الموارد البشرية، كما كانت نظم المعلومات والنظم الحاسوبية المستخدمة واضحة وسهلة الإستخدام.

-تتأثر فاعلية الأداء للعاملين بإدارة الموارد البشرية سلباً وإيجاباً بشفافية وموضوع نظام المعلومات بشكل عام و نظام الأجور والحوافز والإجازات بشكل خاص.

-لاشك أن درجة وضوح ومصداقية المعلومات التي يتضمنها نظام معلومات الموارد البشرية قد يجعل العاملين والإداريين يستغنون عن ضرورة التواصل البشري المباشر، لكون المعلومات المتاحة كافية.

المطلب الثاني: الدراسات الأجنبية.

الدراسة الأولى: SihamDoughman , Human Resources Information Systems : 1997.

قامت الباحثة من خلال هذه الدراسة بتحليل وتصميم نظام معلومات الموارد البشرية لدى واحدة من الشركات النسيج الأردنية، وتتلخص نتائج الدراسة في ما يلي:

-لا يتم استخدام جميع عناصر المدخلات النظام في التقارير المحوسبة للنظام وان هذه التقارير هي بحد ذاتها غير كافية لإعطاء معلومات الضرورية للمساعدة في تحقيق إدارة الموارد البشرية في المؤسسة.

-هناك بعض الأخطاء في عمليات النظام جزء منها متعلق في تصميم النظام(تقارير الحضور) والبعض متعلق في تصميم العمليات(تقارير التدريب).

الدراسة الثانية:

Gerardine Desanctis, Human Resources Information Systems, Current assessment Mis, 2001.

في هذه الدراسة تم وصف نظم معلومات الموارد البشرية كمحاولة لدعم وتحسين وضع المنظمة وتتلخص نتائج الدراسة في ما يلي:

- وضع نظم معلومات الموارد البشرية على الهيكل التنظيمي بموقع يكون متصلا مع الموارد المالية.
- سوف يكون هناك نقص واضح في الكفاءات من المديرين لوظيفة نظم معلومات الموارد البشرية ، وذلك لأن المدير الكفاء يحتاج أن يكون متخصصا في وظيفة الموارد البشرية، بالإضافة لامتلاكه مهارات في نظم المعلومات.
الدراسة الثالثة: Yasemin Bal and others، 2012، بعنوان " أهمية استخدام إدارة الموارد البشرية لنظام المعلومات ومحددات نجاحه دراسة حالة مجموعة من المؤسسات بتركيا"، المؤتمر الدولي لإدارة المعرفة والتعلم، المدرسة الدولية للعلوم الاجتماعية، سلوفينيا، تمثلت إشكالية هذه الدراسة في تحديد العلاقة بين رضا المستخدمين عن استخدام نظام معلومات الموارد البشرية و ادراكهم لأهميته، و ما اذا ما كان هذا الرضا يختلف باختلاف الخصائص الشخصية والوظيفية للمستجوبين، حيث قام الباحثون بتوزيع 78 استمارة على موظفي الموارد البشرية في عدة قطاعات بتركيا، وتوصلوا إلى أن المستجوبين يرون أن نظام معلومات الموارد البشرية هام في المؤسسة وأنهم راضين عنه، حيث يختلف هذا الرضا باختلاف الخصائص الشخصية والوظيفية لهم.

ركزت الدراسة في تناولها لنظام معلومات الموارد البشرية من حيث تأثير مستوى استخدامه على العوامل الشخصية لمستخدميه، والتي تعتبر جزء من هذه الدراسة، هذه الأخيرة التي ركزت بالإضافة إلى ذلك على دراسة استخدام نظام معلومات الموارد البشرية في تسيير الموارد البشرية.

الدراسة الرابعة: Usman Sadiq and others، 2012

بعنوان " تأثير نظم المعلومات على أداء إدارة الموارد البشرية دراسة حالة قطاع البنوك الخاصة في لاهور (البنجاب) بباكستان"، مجلة الدراسات الإدارية كالفورنيا.

تمثلت إشكالية الدراسة في تحديد تأثير استخدام نظم وتكنولوجيا المعلومات المقصود بها نظام معلومات الموارد البشرية على القيام بالوظائف الإدارية والمقصود بها كفاءة تسيير الموارد البشرية والإستراتيجية للموارد البشرية، حيث قام الباحثون بتوزيع 18 استبيان على مدراء الموارد البشرية بالبنوك الخاصة العاملة في لاهور.
توصلت الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية لاستخدام نظام معلومات الموارد البشرية كأداة لتحقيق قدر أكبر من الكفاءة الإدارية، عن طريق تحسين تبادل المعلومات بين إدارة الموارد البشرية والوظائف الأخرى، وإلى تخفيض تكلفة الوقت، إلا أنه مازال لم يتم الاعتراف الكامل بفائدته كأداة إستراتيجية ، نظرا لعدم استخدامه في المؤسسات محل الدراسة للقيام بوظيفة التدريب.

تميزت الدراسة في تناولها لنظام معلومات الموارد البشرية من حيث تأثير مستوى استخدامه على كفاءة تسيير الموارد البشرية وفعالية اتخاذ قرار تدريبهم، والتي تعتبر جزء من هذه الدراسة.

الدراسة الخامسة:

Khaled Mahmoud Al-Shawabkeh, Human Resource Information Systems and their Impact on Human Resource Management Strategies: A Field Study in Jordanian Commercial Banks, Information and Knowledge Management, Vol.5, No.1, 2015.

هدفت الدراسة إلى إظهار أثر نظام معلومات الموارد البشرية على إستراتيجية الموارد البشرية في البنوك التجارية الأردنية من خلال توزيع استبيان على 04 بنوك حيث استهدفت الدراسة 190 موظفا ، حيث توصلت الدراسة إلى:

✓تأثير نظام معلومات الموارد البشرية على كل من إستراتيجية التوظيف، إستراتيجية التدريب، و إستراتيجية التعويضات، نظام تقييم الأداء، نظام تخطيط الموارد البشرية.
✓توجد دلالة إحصائية لتأثير نظام معلومات الموارد البشرية على إستراتيجية الموارد البشرية في البنوك التجارية الأردنية.

المطلب الثالث: المقارنة بين الدراسات السابقة و الدراسة الحالية.

إن أهم ما يمكن أن إستخلاصه من هذه الدراسات أنها أجريت في بيئات مختلفة عربية منها و أجنبية، أما عن مجالات البحث التي تمت فيها فقد تنوعت بين المؤسسات بمختلف أنواعها.

+ أوجه التشابه:

- يظهر أن الدراسات السابقة ركزت على أهمية نظام المعلومات و هذا ما تهدف إليه الدراسة الحالية .
- أثبتت علاقة التأثير بين نظام المعلومات و إدارة الموارد البشرية.
- اعتمد معظم الباحثين في دراساتهم على المنهج الوصفي الملائم لهذا النوع من الدراسات، كما استخدموا الاستبيان في تحليلها و هو ما تم استخدامه في دراستنا هذه كأداة في جمع المعلومات، وكذا برنامج SPSS.

+ أوجه الاختلاف:

- الإختلاف في زمان و مكان الدراسة.
- الإختلاف في مجتمع الدراسة كونه ينتمي إلى القطاع العمومي، و كذلك في العينة من حيث النوع و العدد .
- هذه الدراسة قد أجريت في بيئة محلية في ولاية عين الدفلى و مست متغيرين مهمين من وجهة نظرنا نظام المعلومات وإدارة الموارد البشرية في مؤسسة سونلغاز الذي توليه الدولة أهمية كبيرة.
يمكننا اعتبار أن الدراسة الحالية هي تكملة للدراسات السابقة من حيث:
- إبراز أهمية تقييم نظام المعلومات .
- بلوغ درجة الكفاءة العالية من خلال قياس وتحليل موارد نظام المعلومات مع تعظيم مخرجاته.
- واقع كفاءة نظام المعلومات بكل مكوناته في المؤسسات الكبيرة.

خلاصة الفصل:

بعد دراسة الفصل الأول المتعلق بالإطار المفاهيمي حول نظام المعلومات وإدارة الموارد البشرية تبين أن نظام المعلومات هو مجموعة من العناصر تتفاعل فيما بينها حيث تقوم بإدخال ما يسمى بالمدخلات و تتم معالجتها و إخراجها بشكل مناسب يساهم في اتخاذ القرارات اللازمة، كما يلعب دورا هاما في المؤسسة من خلال أداء المهام بأسرع وقت وأقل تكلفة من خلال استعمال أجهزة الحاسوب، وكذا ربط المؤسسة بشبكة اتصالات تسمح استقبال الطلبات بصفة مباشرة من خلال استفادة كل من المؤسسة والمتعاملين من تكنولوجيا المعلومات ،ما يجعل المتعاملين أكثر قربا من خلال تحسين مستوى الخدمات المقدمة ما ينتج عنه كسب رضاهم عن خدماتها.

إن إدارة الموارد البشرية هي المسؤولة عن ممارسة الأنشطة و الوظائف الإدارية المختلفة من التخطيط ،التنظيم و الرقابة المرتبطة بتحديد احتياجات المنظمة من الموارد البشرية و تنميتها و رفع كفاءتها من أجل تحقيق أهداف الفرد و والمنظمة وتقوم بالعديد من الوظائف (توظيف،تحفيز،تقييم وتنمية) تسعى من خلالها إلى تحديد احتياجات المنظمة من اليد العاملة والعمل على تنميتها وتأهيلها بما يخدم المنظمة و العاملين معا و ذلك أن العنصر البشري يمثل الجزء الرئيسي في رفع المردودية وتحقيق الكفاءة.

الفصل الثاني:

دراسة ميدانية

بمؤسسة سونلغاز - ولاية عين

الدفلى

تمهيد:

بعد التطرق في الفصل الأول إلى الأسس النظرية والإطار المفاهيمي لمفهوم نظام المعلومات وإدارة الموارد البشرية نقوم في هذا الفصل التطبيقي بإسقاط ما تم دراسته نظريا على إحدى المؤسسات ذات أهمية كبيرة في الجزائر وهي مؤسسة سونلغاز بولاية عين الدفلى حيث نسعى من خلال هذا الفصل إلى تحقيق الهدف الأساسي من الدراسة والمتمثل في الكشف عن دور نظام المعلومات في إدارة الموارد البشرية بمؤسسة سونلغاز بولاية عين الدفلى.

لقد تم تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين، تناول الفصل الأول الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة، أما المبحث الثاني فتناول عرض وتحليل النتائج المتوصل إليها، واختبار الفرضيات وإثبات صحتها من عدمها والإجابة بشكل نهائي على الإشكالية الرئيسية موضوع الدراسة.

المبحث الأول: الطريقة والأدوات.

يشمل هذا المبحث على التعريف بمجتمع وعينة الدراسة والإشارة إلى وحدة المعاينة ونموذج الدراسة، والأدوات المستخدمة ، بما في ذلك أدوات تحليل البيانات والمعالجة الإحصائية وتم التطرق لكل عنصر على النحو التالي:

المطلب الأول: طريقة الدراسة.**الفرع الأول: مجتمع وعينة الدراسة.****1- مجتمع الدراسة.**

يتمثل مجتمع الدراسة العاملين المتواجدين في مؤسسة سونلغاز بولاية عين الدفلى.

1-1: تقديم مؤسسة سونلغاز.

تعتبر الشركة الوطنية للكهرباء والغاز من أقدم الشركات الوطنية ، تم إنشاؤها سنة 1947 ، وذلك تكملة للمنشآت النفطية البترولية بعد اكتشاف آبار البترول تحمل كمية كبيرة من الغاز الطبيعي في الصحراء الجزائرية وبعد الاستقلال مباشرة ركزت الحكومة الجزائرية إهتمامها لتأمين الاقتصاد الوطني.

أجريت هذه الدراسة بمؤسسة توزيع الكهرباء و الغاز بولاية عين الدفلى ، وهي ممثلة شركة توزيع على مستوى الولاية ، مهمتها الأساسية توصيل الكهرباء و الغاز من أجل تلبية الحاجيات الأساسية من الكهرباء و الغاز للمستهلكين على نحو دائم ومنتظم.

1-2: أهداف مؤسسة سونلغاز.

تسعى مؤسسة سونلغاز إلى تحقيق الأهداف التالية:

-القيام بأعمال توصيل الكهرباء و الغاز في إطار برامج الدولة أو البرامج الخاصة بالمؤسسة أو بناء على طلبات المواطنين.

-تطوير و صيانة و إستغلال المعدات الكهربائية و الغازية.

-الحرص على سلامة و أمن الأشخاص و الأملاك التي لها علاقة بتوزيع الكهرباء و الغاز.

الفرع الثاني : وحدة المعاينة.

تتضمن وحدة الدراسة العاملين المتواجدين في مؤسسة سونلغاز بولاية عين الدفلى، وتم توزيع الاستبيان على هذه العينة بغية الحصول على بيانات ومعلومات من أجل تحقيق هدف الدراسة.

الفرع الثالث: عينة الدراسة .

قد تم توزيع الاستبيان على عينة من الموظفين بالمؤسسة، حيث تم توزيع 60 استبيانا فكان المسترجع منها 56 استبيانا و 04 استبيانات غير مسترجعة ، وبالتالي أصبح عدد الاستبيانات القابلة للتحليل 56 استبيانا وهذا ما يمثل حجم العينة.

الجدول رقم (01) : توزيع العينة.

غير المسترجعة	المستردة	الموزعة	الإستبيانات
4	56	60	العدد
% 06	% 94	% 100	النسبة المئوية

المصدر : من إعداد الطالبين وفقا لتوزيع الاستبيان.

الفرع الرابع : متغيرات الدراسة.

من أجل الإجابة على إشكالية الدراسة والتساؤلات الفرعية لها فان متغيرات الدراسة تتمثل في مايلي :

✚ المتغير المستقل : نظام المعلومات.

✚ المتغير التابع : إدارة الموارد البشرية.

المطلب الثاني : الأدوات المعتمدة في تحليل الدراسة.

الفرع الأول : أداة الدراسة.

تمثلت أداة الدراسة في الاستبيان وقد تم تقسيمه إلى جزئين وهما :

الجزء الأول: يتضمن المعلومات الشخصية (الجنس، الفئة العمرية، المؤهل العلمي والأقدمية).

الجزء الثاني: يتضمن محاور الدراسة المتغير المستقل وهو نظام المعلومات والمتغير التابع وهو إدارة الموارد البشرية .

الفرع الثاني: قياس أداة الدراسة.

لقد تم الإعتماد في قياس متغيرات الدراسة على مقياس ليكارت الخماسي ،الإجابة تتراوح بين 1 و 5 وذلك

حسب الدرجات التالية:

الجدول رقم(02) : مقياس ليكارت الخماسي.

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
1	2	3	4	5

المصدر : من إعداد الطالبين .

ثم نقوم بقسمة المدى على عدد الفئات أي قسمة 4 / 5 و تساوي 0.8 و بعد ذلك يضاف للحد الأدنى للمقياس

فتصبح كالتالي :

تحديد الأهمية النسبية للمتوسط الحسابي:

تم وضع مقياس ترتيبي لهذه الأرقام لإعطاء الوسط الحسابي مدلولاً باستخدام المقياس الترتيبي للأهمية، وذلك للاستفادة منها فيما بعد لتحليل النتائج حيث تبنت الدراسة المعيار التالي للحكم على الاتجاه عند استخدام ليكارت الخماسي والموضح في الجدول الموالي:

جدول رقم (03): مقياس تحديد الأهمية النسبية للمتوسط الحسابي.

أهمية المقياس	المقياس	المتوسط الحسابي
درجة صغيرة جدا	لا أوافق بشدة	01 إلى 01.80
درجة صغيرة	لا أوافق	01.81 إلى 02.60
درجة متوسطة	محايد	02.61 إلى 03.40
درجة كبيرة	أوافق	03.41 إلى 04.20
درجة كبيرة جدا	أوافق بشدة	4.20 إلى 05.00

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على ليكارت الخماسي.

تم حساب المدى للمقياس (5-1=4) أي (الحد الأعلى - الحد الأدنى) ثم تقسيمه على عدد فئات المقياس (04) أي (4/5=0.80) للحصول على طول الفئة، حيث 4 تمثل عدد الاجابات من 1الى2 و2الى3 و3الى4 و4الى5، أما 5 تمثل عدد الخيارات.

- ✓ إذا كان قيمة المتوسط الحسابي تتراوح من 01 إلى 01.80 فإنه يمثل الخيار (لا أوافق بشدة).
- ✓ إذا كان قيمة المتوسط الحسابي تتراوح من 01.81 إلى 02.60 فإنه يمثل الخيار (لا أوافق).
- ✓ إذا كان قيمة المتوسط الحسابي تتراوح من 02.61 إلى 03.40 فإنه يمثل الخيار (محايد).
- ✓ إذا كان قيمة المتوسط الحسابي تتراوح من 03.41 إلى 04.20 فإنه يمثل الخيار (أوافق).

المبحث الثاني: تحليل ومناقشة النتائج .

من أجل تحليل الاستبيانات الموزعة يتم إستخدام برامج إحصائية منها برنامج SPSS وسيتم في هذا المبحث التطرق إلى تحليل البيانات بناء على هذا البرنامج.

المطلب الأول: تحليل النتائج.

سيتم من خلال هذا المطلب إجراء إختبارات التحليل الوصفي لمتغيرات الشخصية(النوع،العمر،المؤهل العلمي و الأقدمية في العمل) ومحاور الدراسة(نظام المعلومات ،إدارة الموارد البشرية).
الفرع الأول: التحليل الوصفي للمتغيرات الشخصية.

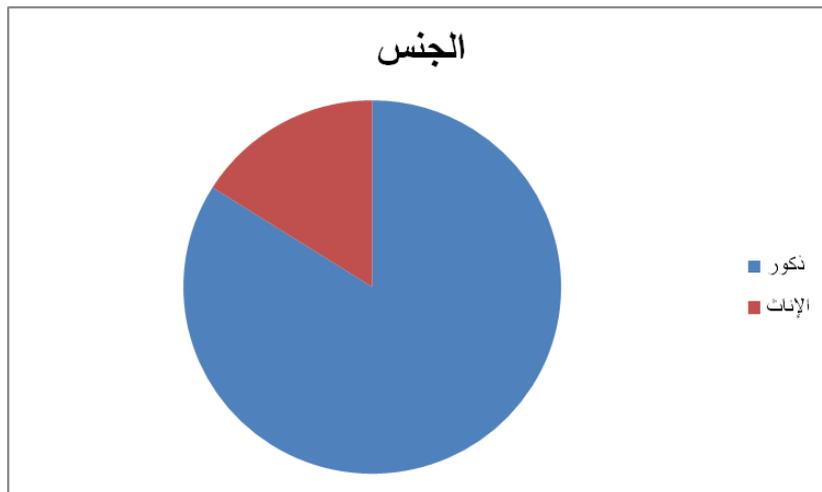
يتم عرض نتائج التحليل الوصفي لمتغيرات الشخصية الخاصة بأفراد العينة من خلال ما يلي:
 ❖ توزيع أفراد عينة الدراسة حسب النوع:
 -الجدول رقم (04): خصائص أفراد العينة حسب النوع.

النوع	الإناث	ذكور	المجموع
التكرار	09	47	56
النسبة %	16	84	%100

المصدر: من إعداد الطالبين بناء على مخرجات SPSS

والرسم الموالي يوضح خصائص أفراد العينة حسب النوع.

الشكل رقم (03): رسم بياني يوضح خصائص أفراد العينة حسب النوع.



المصدر: من إعداد الطالبين باستخدام برنامج excel بالإعتماد على نتائج SPSS

تشير النتائج في الشكل رقم (03) والجدول أعلاه إلى أن غالبية أفراد العينة ذكور، حيث بلغ عددهم 47 ما يعادل نسبة 84 %، في حين بلغ عدد الإناث 09 بنسبة 16 %.

❖ توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الفئة العمرية :

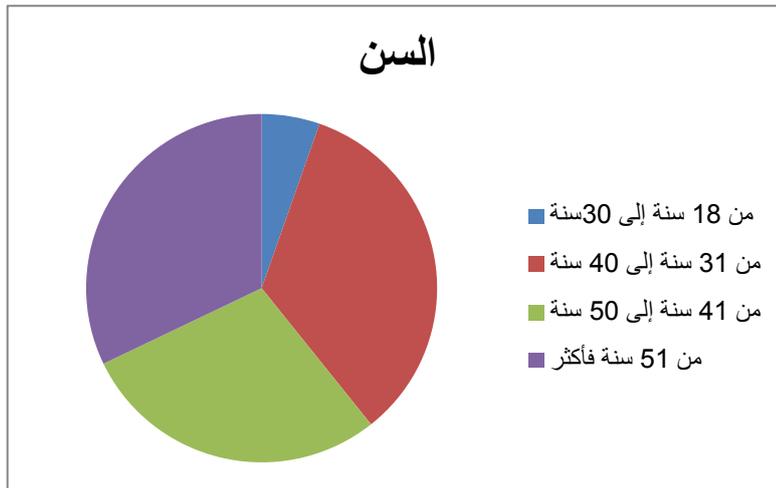
الجدول رقم (05): خصائص أفراد العينة حسب الفئة العمرية.

الفئة العمرية	من 18 سنة إلى 30 سنة	من 31 سنة إلى 40 سنة	من 41 سنة إلى 50 سنة	من 51 سنة فأكثر	المجموع
التكرار	03	19	16	18	56
النسبة	06	33	29	32	%100

المصدر: من إعداد الطالبين باعتماد على نتائج SPSS

والرسم الموالي يوضح أفراد العينة حسب الفئة العمرية:

الشكل رقم (04): رسم بياني يوضح خصائص أفراد العينة حسب الفئة العمرية.



المصدر: من إعداد الطالبين باستخدام EXCEL

يمثل الجدول توزيع الباحثين حسب الفئة العمرية، حيث بلغت نسبة الأفراد الذين تتراوح أعمارهم بين 31 و 40 سنة 33 % و هي تمثل نسبة كبيرة وبنفس النسبة (32 %) من الأفراد الذين تفوق أعمارهم 51 سنة فيما تأتي في المرتبة الثالثة الفئة التي تتراوح أعمارهم ما بين 41 و 50

سنة بنسبة 29 % وفي المرتبة الاخيرة الفئة التي تتراوح أعمارهم ما بين 18 و 30 سنة في المرتبة الثالثة بنسبة 06 % .

❖ توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي:

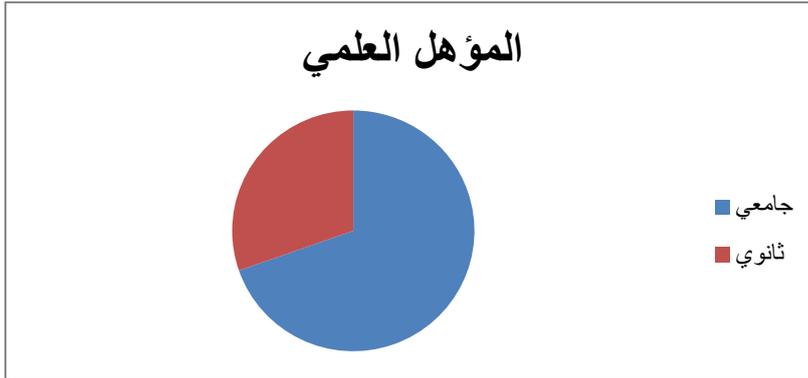
الجدول رقم (06): يوضح خصائص أفراد العينة حسب المؤهل العلمي.

المجموع	جامعي	ثانوي	المؤهل العلمي
56	39	17	التكرار
%100	69	31	النسبة

المصدر: من إعداد الطالبين بناء على مخرجات SPSS

والرسم الموالي يوضح خصائص أفراد العينة حسب المؤهل العلمي .

الشكل رقم (05): رسم بياني يوضح خصائص أفراد العينة حسب المؤهل العلمي.



المصدر: من إعداد الطالبين باستخدام برنامج Excel

يبين الجدول أعلاه توزيع المبحوثين حسب المستوى التعليمي إلى فئتين يحتل فيها الجامعيون المرتبة الأولى

بنسبة 69 % أما ذوو المستوى الثانوي بنسبة 31 % في المرتبة الثانية.

❖ توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الأقدمية:

الجدول رقم (07): خصائص أفراد العينة حسب الأقدمية.

المجموع	من 21 سنة فما فوق	من 16 الى 20 سنة	من 11 الى 15 سنة	من 06 إلى 10 سنوات	01 سنة الى 05 سنوات	أقل من 01 سنة	سنوات الأقدمية
56	19	07	16	07	06	01	التكرار
%100	34	13	28	13	10	02	النسبة

المصدر: من إعداد الطالبين بناء على نتائج SPSS

والرسم الموالي يوضح خصائص أفراد العينة حسب سنوات الأقدمية.
الشكل رقم (06): رسم بياني يوضح خصائص أفراد العينة حسب سنوات الأقدمية.



المصدر: من إعداد الطالبين باستخدام برنامج Excel

يمثل الجدول السابق توزيع المبحوثين تبعاً لسنوات الأقدمية، حيث بلغت أعلى نسبة ذوي الأقدمية من 12 سنة فما فوق بـ 34%، أما الموظفين من 11 إلى 15 سنة النسبة بـ 28%. ومن 06 إلى 10 سنوات ومن 16 ، إلى 20 سنة بنفس النسبة والمقدرة بـ 13% ، ومن 01 سنة إلى 05 سنوات بنسبة 10% ، أما أقل من سنة فقدت بـ 02% .

الفرع الثاني: التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة:

يعتمد التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة على المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لقياس تشتت درجة الموافقة في العينة والترتيب يكون على أساس المتوسط الحسابي للمتغيرات. وحتى تكون النتائج دقيقة وواضحة فقد تم حوصلة نتائج الاستبيان في جداول وبوبت الاجابات حسب التسلسل للعبارات المدرجة في الاستبيان.

تحليل النتائج المتعلقة بالمحور الأول.

يتعلق المحور الأول بنظام المعلومات وإدارة الموارد البشرية، والذي يحتوي على خمس أسئلة تم تلخيص نتائجها وتحليلها كما يلي:

الجدول رقم (08): نتائج الإحصاءات الوصفية المتعلقة بملائمة نظام المعلومات.

الاتجاه العام	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة					التكرار النسبة	العبارات
			لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة		
			1	02	02	41	10		
موافق	0.725	4.017	1.8	3.6	3.6	73.2	17.9	ك	1. نظام المعلومات الملائم يؤثر في رفع وكفاءة إدارة الموارد البشرية.
موافق	0.755	3.892	00	03	10	33	10	ك	2. اتصاف نظام المعلومات الملائم بخاصية القيمة التنبؤية تؤدي إلى زيادة كفاءة إدارة الموارد البشرية .
موافق	0.832	4.125	00	04	04	29	19	ك	3. ملائمة نظام المعلومات المتصف بالدقة والحدائة يساعد إدارة الموارد البشرية على مواجهة التغيرات والأحداث بطريقة فعالة.
موافق	0.662	4.125	00	00	09	31	16	ك	4. وجود مؤشرات موضوعية سليمة لنظام المعلومات الملائم يدعم كفاءة وفعالية أداء إدارة الموارد البشرية.
موافق	0.891	4.071	00	05	05	27	19	ك	5. نظام المعلومات الملائم يساعد على اتخاذ القرارات المناسبة.
موافق	0.72	4.046	00	8.9	8.9	48.2	33.9	%	نتيجة المحور الأول المتعلق بملائمة نظام المعلومات وإدارة الموارد البشرية

المصدر: من اعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات SPSS

يتضح من خلال الجدول السابق ما يلي:

➤ بالنسبة للعبارة 01: نلاحظ أن 73.2% من عينة الدراسة موافقون على ملائمة نظام المعلومات وإدارة الموارد البشرية، وبالنظر الى المتوسط الحسابي فهو يعبر عن الفئة الرابعة من مقياس ليكارت الخماسي بمقدار (4.046)

وهو ما يدل على أن الاتجاه العام لعينة الدراسة (موافق)، أما الانحراف المعياري فهو يمثل نسبة الانحراف على المتوسط الحسابي والذي قدر بـ 0.72 وهو أقل من 1 ما يدل على أن الانحراف لا يتعدى طرفي الخيار.

➤ **بالنسبة للعبارة 02:** نلاحظ أن 58.9% من عينة الدراسة موافقون على ملائمة نظام المعلومات وإدارة الموارد البشرية، وبالنظر الى المتوسط الحسابي فهو يعبر عن الفئة الرابعة بمقدار 3.89 وهو ما يدل على أن الاتجاه العام لعينة الدراسة (موافق)، أما الانحراف المعياري فهو أقل من 1 ما يدل على أن الانحراف المعياري لا يتعدى طرفي الخيار.

➤ **بالنسبة للعبارة 03:** نلاحظ أن 51.8% من عينة الدراسة موافقون على ملائمة نظام المعلومات وإدارة الموارد البشرية، وبالنظر الى المتوسط الحسابي فهو يعبر عن الفئة الرابعة بمقدار 4.12 وهو ما يدل على أن الاتجاه العام لعينة الدراسة (موافق)، أما الانحراف المعياري فهو أصغر من 1 ما يدل على أن الانحراف المعياري لا يتعدى طرفي الخيار.

➤ **بالنسبة للعبارة 04:** نلاحظ أن 55.4% من عينة الدراسة موافقون على ملائمة نظام المعلومات وإدارة الموارد البشرية، وبالنظر الى المتوسط الحسابي فهو يعبر عن الفئة الرابعة بمقدار 4.12 وهو ما يدل على أن الاتجاه العام لعينة الدراسة (موافق)، أما الانحراف المعياري فهو أقل من 1 ما يدل على أن الانحراف المعياري لا يتعدى طرفي الخيار.

➤ **بالنسبة للعبارة 05:** نلاحظ أن 48.2% من عينة الدراسة غير موافقون على ملائمة نظام المعلومات وإدارة الموارد البشرية، وبالنظر الى المتوسط الحسابي فهو يعبر عن الفئة الرابعة بمقدار 4.07 وهو ما يدل على أن الاتجاه العام لعينة الدراسة (موافق)، أما الانحراف المعياري فهو أقل من 1 ما يدل على أن الانحراف المعياري لا يتعدى طرفي الخيار.

➤ من خلال تحليلات لنتائج المحور الأول المتعلق بملاءمة نظام المعلومات وإدارة الموارد البشرية ، والتي تراوحت نسب الموافقة على ملائمة نظام المعلومات وإدارة الموارد البشرية في مختلف العبارات بين نسب 48% و 73 % توحى بقدرة عناصر العينة على اختلاف اعمارهم ومؤهلاتهم على ادراك مدى ملائمة نظام المعلومات في إدارة الموارد البشرية وتقديمه للمعلومات المطلوبة التي من شأنها رفع كفاءة العنصر البشري وتقديم تسهيلات له في مجال عمله و إنسيابية المعلومة بين مختلف عناصر الأقسام التي شملها الاستبيان.

➤ كما أعطت هذه النتائج صورة واضحة عن نجاح إدارة الموارد البشرية في استخدام نظام المعلومات وابرار أهمكيته داخل المؤسسة بين العمال ، وجعله واضح المعالم والأهداف مما يضمن مرونة بينها وبين مختلف الأقسام التي تعمل على تطويرها وتلبية احتياجاتها.

➤ وهذا ما يدعم صحة الفرضية الأولى ويؤكد سلامتها بأن هناك علاقة ذات دلالة احصائية في كون نظام المعلومات يتناسب وإدارة الموارد البشرية وأهدافها وسياستها المنتهجة.

✚ تحليل النتائج المتعلقة بالمحور الثاني.

يتعلق المحور الثاني بموثوقية نظام المعلومات وإدارة الموارد البشرية، والذي يحتوي على خمس أسئلة تم تلخيص نتائجها وتحليلها كما يلي:

➤ جدول رقم (09): نتائج الإحصاءات الوصفية المتعلقة بموثوقية نظام المعلومات.

الاتجا هالعام	الإنحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة					العبارات	
			لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة		التكرار
									النسبة
موافق	0.574	4.125	00	01	03	40	12	ك	1. موثوقية نظام المعلومات تحسن أداء إدارة الموارد البشرية في اتخاذ القرارات عند حدوث انحرافات.
			00	1.8	5.4	71.4	21.4	%	
موافق	0.570	3.964	00	00	10	38	08	ك	2. نظام المعلومات الموثوق يساعد إدارة الموارد البشرية في إعداد القرارات للاستفادة منها بالتنبؤ.
			00	00	17.9	67.9	14.3	%	
موافق	0.786	4.000	00	03	08	31	14	ك	3. موثوقية نظام المعلومات تساعد إدارة الموارد البشرية في تقويم الأداء بتأكد من سلامة المعلومات ومطابقتها للقوانين.
			00	5.4	14.3	55.4	25	%	
موافق	0.57	3.982	00	01	06	42	07	ك	4. يوفر نظام المعلومات الموثوق عامل جوهري للرفع مستوى الرضى الوظيفي.
			00	1.8	10.7	75	12.5	%	

موافق	0.915	3.875	00	08	03	33	12	ك	5. نظام المعلومات الموثوق يعبر عن قدرة إدارة الموارد البشرية على مواجهة الأحداث والمتغيرات المستقبلية غير المتوقعة .
			00	14.3	5.4	58.9	21.4	%	
موافق	0.57	3.99	نتيجة المحور الثاني المتعلق بموثوقية نظام المعلومات وإدارة الموارد البشرية						

➤ المصدر: من اعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات SPSS

➤ **بالنسبة للعبارة 01:** نلاحظ أن 71.4% من عينة الدراسة موافقون على موثوقية نظام المعلومات وإدارة

الموارد البشرية ، وبالنظر الى المتوسط الحسابي فهو يعبر عن الفئة الرابعة من مقياس ليكارت الخماسي بمقدار 4.12 وهو ما يدل على أن الاتجاه العام لعينة الدراسة (موافق)، أما الانحراف المعياري فهو يمثل نسبة الانحراف على المتوسط الحسابي والذي قدر بـ 0.57 وهو أقل من 1 ما يدل على أن الانحراف لا يتعدى طرفي الخيار .

➤ **بالنسبة للعبارة 02:** نلاحظ أن 67.9% من عينة الدراسة موافقون على موثوقية نظام المعلومات وإدارة

الموارد البشرية ، وبالنظر الى المتوسط الحسابي فهو يعبر عن الفئة الرابعة من مقياس ليكارت الخماسي بمقدار 3.96 وهو ما يدل على أن الاتجاه العام لعينة الدراسة (موافق)، أما الانحراف المعياري فهو يمثل نسبة الانحراف على المتوسط الحسابي والذي قدر بـ 0.57 وهو أقل من 1 ما يدل على أن الانحراف لا يتعدى طرفي الخيار .

➤ **بالنسبة للعبارة 03:** نلاحظ أن 55.4% من عينة الدراسة موافقون على موثوقية نظام المعلومات وإدارة

الموارد البشرية ، وبالنظر الى المتوسط الحسابي فهو يعبر عن الفئة الرابعة من مقياس ليكارت الخماسي بمقدار 4.00 وهو ما يدل على أن الاتجاه العام لعينة الدراسة (موافق)، أما الانحراف المعياري فهو يمثل نسبة الانحراف على المتوسط الحسابي والذي قدر بـ 0.78 وهو أقل من 1 ما يدل على أن الانحراف لا يتعدى طرفي الخيار .

➤ **بالنسبة للعبارة 04:** نلاحظ أن 75.00% من عينة الدراسة موافقون على موثوقية نظام المعلومات وإدارة

الموارد البشرية ، وبالنظر الى المتوسط الحسابي فهو يعبر عن الفئة الرابعة من مقياس ليكارت الخماسي بمقدار 3.98 وهو ما يدل على أن الاتجاه العام لعينة الدراسة (موافق)، أما الانحراف المعياري فهو يمثل نسبة الانحراف على المتوسط الحسابي والذي قدر بـ 0.55 وهو أقل من 1 ما يدل على أن الانحراف لا يتعدى طرفي الخيار .

➤ **بالنسبة للعبارة 05:** نلاحظ أن 58.90% من عينة الدراسة موافقون على موثوقية نظام المعلومات وإدارة

الموارد البشرية ، وبالنظر الى المتوسط الحسابي فهو يعبر عن الفئة الرابعة من مقياس ليكارت الخماسي بمقدار

3.87 وهو ما يدل على أن الاتجاه العام لعينة الدراسة (موافق)، أما الانحراف المعياري فهو يمثل نسبة الانحراف على المتوسط الحسابي والذي قدر بـ 0.91 وهو أقل من 1 ما يدل على أن الانحراف لا يتعدى طرفي الخيار.

➤ من خلال تحليل نتائج المحور الثاني المتعلق بموثوقية نظام المعلومات وإدارة الموارد البشرية ، والتي تراوحت نسب الموافقة على موثوقية نظام المعلومات وإدارة الموارد البشرية في مختلف العبارات بين نسب: 58 % و 71 % وهي نسب عالية تعطي دلالة على ارتياح عناصر العينة المستجوبة لموثوقية نظام المعلومات وإدارة الموارد البشرية نظرا لموقفهم أن نظام المعلومات يساعد ويقدم لإدارة الموارد البشرية المعلومات الكافية والموثوقة قانونيا وعمليا ونظاميا ، بحيث تساعد مخرجاته السليمة إدارة الموارد البشرية على تصحيح الانحرافات الحاصلة والتنبؤ بالاختلالات الممكنة ، كما يعطي صورة واضحة عن سيرورة حياة المهنية والوظيفية للعمال مما يضمن لها العمل على توفير شروط الرفع من نسب الرضى الوظيفي للأفراد داخل المؤسسة ويساهم في فعالية وكفاءة العنصر البشري .

📊 تحليل النتائج المتعلقة بالمحور الثالث.

➤ يتعلق المحور الثالث قابلية نظام المعلومات للفهم وإدارة الموارد البشرية، والذي يحتوي على خمس أسئلة تم تلخيص نتائجها وتحليلها كما يلي:

جدول رقم (10): نتائج الإحصاءات الوصفية المتعلقة بقابلية نظام المعلومات للفهم.

الاتجاه العام	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة					التكرار النسبة	العبارات
			لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة		
موافق	0.748	3.946	00	03	08	34	11	ك	1. يساعد نظام المعلومات القابل للفهم أداء إدارة الموارد البشرية في القيام بعمليات الاستقطاب والتوظيف.
			00	5.4	14.3	60.7	19.6	%	
موافق	0.919	3.750	01	05	11	29	10	ك	2. استخدام نظام المعلومات القابل للفهم يمكن إدارة الموارد البشرية على التنبؤ للحد من المخاطر التنظيمية.
			1.8	8.9	19.6	51.8	17.9	%	

موافق	0.837	4.089	00	05	02	32	17	ك	3. نظام المعلومات القابل للفهم، يساعد إدارة الموارد البشرية في تقييم أداء العاملين.
			00	8.9	3.6	57.1	30.4	%	
موافق	0.528	4.107	00	01	02	43	10	ك	4. يوفر نظام المعلومات القابل للفهم المعلومات الكافية لبناء التوقعات في عملية التخطيط للموارد البشرية.
			00	1.8	3.6	76.8	17.9	%	
موافق	0.683	4.071	01	01	02	41	11	ك	5. نظام المعلومات القابل للفهم بمد إدارة الموارد البشرية بالمعلومات الكافية والواضحة لرسم إستراتيجية المؤسسة في تطوير المورد البشري.
			1.8	1.8	3.6	73.2	19.6	%	
موافق	0.74	3.992	نتيجة المحور الثالث المتعلق بقابلية نظام المعلومات للفهم وإدارة الموارد البشرية						

المصدر: من اعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات SPSS

➤ **بالنسبة للعبارة 01:** نلاحظ أن 60.70% من عينة الدراسة قابلية نظام المعلومات للفهم وإدارة الموارد البشرية ، وبالنظر الى المتوسط الحسابي فهو يعبر عن الفئة الرابعة من مقياس ليكارت الخماسي بمقدار 3.94 وهو ما يدل على أن الاتجاه العام لعينة الدراسة (موافق)، أما الانحراف المعياري فهو يمثل نسبة الانحراف على المتوسط الحسابي والذي قدر بـ 0.74 وهو أقل من 1 ما يدل على أن الانحراف لا يتعدى طرفي الخيار.

➤ **بالنسبة للعبارة 02:** نلاحظ أن 51.80% من عينة الدراسة قابلية نظام المعلومات للفهم وإدارة الموارد البشرية ، وبالنظر الى المتوسط الحسابي فهو يعبر عن الفئة الرابعة من مقياس ليكارت الخماسي بمقدار 3.75 وهو ما يدل على أن الاتجاه العام لعينة الدراسة (موافق)، أما الانحراف المعياري فهو يمثل نسبة الانحراف على المتوسط الحسابي والذي قدر بـ 0.91 وهو أقل من 1 ما يدل على أن الانحراف لا يتعدى طرفي الخيار.

➤ **بالنسبة للعبارة 03:** نلاحظ أن 57.10% من عينة الدراسة قابلية نظام المعلومات للفهم وإدارة الموارد البشرية ، وبالنظر الى المتوسط الحسابي فهو يعبر عن الفئة الرابعة من مقياس ليكارت الخماسي بمقدار 4.08 وهو ما يدل على أن الاتجاه العام لعينة الدراسة (موافق)، أما الانحراف المعياري فهو يمثل نسبة الانحراف على المتوسط الحسابي والذي قدر بـ 0.83 وهو أقل من 1 ما يدل على أن الانحراف لا يتعدى طرفي الخيار.

➤ **بالنسبة للعبارة 04:** نلاحظ أن 76.80% من عينة الدراسة قابلية نظام المعلومات للفهم وإدارة الموارد البشرية ، وبالنظر الى المتوسط الحسابي فهو يعبر عن الفئة الرابعة من مقياس ليكارت الخماسي بمقدار 4.10 وهو ما يدل على أن الاتجاه العام لعينة الدراسة (موافق)، أما الانحراف المعياري فهو يمثل نسبة الانحراف على المتوسط الحسابي والذي قدر بـ 0.52 وهو أقل من 1 ما يدل على أن الانحراف لا يتعدى طرفي الخيار.

➤ **بالنسبة للعبارة 05:** نلاحظ أن 73.20% من عينة الدراسة قابلية نظام المعلومات للفهم وإدارة الموارد البشرية ، وبالنظر الى المتوسط الحسابي فهو يعبر عن الفئة الرابعة من مقياس ليكارت الخماسي بمقدار 4.07 وهو ما يدل على أن الاتجاه العام لعينة الدراسة (موافق)، أما الانحراف المعياري فهو يمثل نسبة الانحراف على المتوسط الحسابي والذي قدر بـ 0.68 وهو أقل من 1 ما يدل على أن الانحراف لا يتعدى طرفي الخيار.

من خلال تحليل نتائج المحور الثالث المتعلق بقابلية نظام المعلومات للفهم وإدارة الموارد البشرية ، والتي تراوحت نسب الموافقة بقابلية نظام المعلومات للفهم وإدارة الموارد البشرية في مختلف العبارات بين نسب: 60 % و 76 % وهي نسب ذات دلالة قوية أن عناصر الاستبيان المستجوبة تجمع على قابلية نظام المعلومات للفهم ومساعدته لإدارة الموارد البشرية في أداء وظائفها كالأستقطاب والتوظيف ورسم استراتيجيات الموارد البشرية والتخطيط لها ، وكذا يعطيها المعلومات اللازمة لبحث سبل التطوير المستمر للعنصر البشري من خلال تحليل مخرجات عملية التقييم المستمر واتخاذ القرارات على ضوء ذلك فيما يتعلق بتحسين الأداء والكفاءة .

🔗 تحليل النتائج المتعلقة بالمحور الرابع.

➤ يتعلق المحور الرابع التوقيت المناسب لاستخدام نظام المعلومات وإدارة الموارد البشرية، والذي يحتوي على خمس أسئلة تم تلخيص نتائجها وتحليلها كما يلي:

جدول رقم (11): نتائج الإحصاءات الوصفية المتعلقة بالتوقيت المناسب لاستخدام نظام المعلومات.

الاتجاه العام	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة					العبارات	
			لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق	التكرار		
							النسبة		
موافق	0.687	4.000	00	03	04	39	10	ك	1. تطبيق المعايير الخاصة بنظام المعلومات في الوقت المناسب يساعد إدارة الموارد البشرية في أداء عملها بصورة مستمرة.
			00	5.4	7.1	69.6	17.9	%	

موافق	0.686	4.035	00	03	03	39	11	ك	2. استخدام نظام المعلومات في الوقت المناسب ، يمكن إدارة الموارد البشرية من سهولة وسرعة اتخاذ القرارات .
			00	5.4	5.4	69.6	19.6	%	
موافق	0.730	4.107	00	04	00	38	14	ك	3. التوقيت المناسب لاستخدام نظام المعلومات، يساعد إدارة الموارد البشرية على الرقابة و تقويم أداء العاملين.
			00	7.1	00	67.9	25	%	
موافق	0.761	4.035	00	04	03	36	13	ك	4. التوقيت الملائم لاستخدام نظام المعلومات يساهم في وضع بدائل عند القيام بعملية التخطيط للموارد البشرية.
			00	7.1	5.4	64.3	23.2	%	
موافق	0.830	4.035	00	05	03	33	15	ك	5. استخدام نظام المعلومات في التوقيت المناسب يساعد إدارة الموارد البشرية في الحد من المخاطر التنظيمية الناجمة عن عدم رضى العمال والموظفين ويساهم في توفير احتياجاتهم الاجتماعية من خلال مخرجاته الدورية و الآنية.
			00	8.9	5.4	58.9	26.8	%	
موافق	0.68	4.042	نتيجة المحور الرابع المتعلق بالتوقيت المناسب لاستخدام نظام المعلومات وإدارة الموارد البشرية						

المصدر: من اعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات SPSS

➤ **بالنسبة للعبارة 01:** نلاحظ أن 69.60% من عينة الدراسة التوقيت المناسب لاستخدام نظام المعلومات وإدارة الموارد البشرية ، وبالنظر الى المتوسط الحسابي فهو يعبر عن الفئة الرابعة من مقياس ليكارت الخماسي بمقدار 4.00 وهو ما يدل على أن الاتجاه العام لعينة الدراسة (موافق)، أما الانحراف المعياري فهو يمثل نسبة الانحراف على المتوسط الحسابي والذي قدر بـ 0.68 وهو أقل من 1 ما يدل على أن الانحراف لا يتعدى طرفي الخيار .

➤ **بالنسبة للعبارة 02:** نلاحظ أن 69.60% من عينة الدراسة التوقيت المناسب لاستخدام نظام المعلومات وإدارة الموارد البشرية ، وبالنظر الى المتوسط الحسابي فهو يعبر عن الفئة الرابعة من مقياس ليكارت الخماسي بمقدار 4.03 وهو ما يدل على أن الاتجاه العام لعينة الدراسة (موافق)، أما الانحراف المعياري فهو يمثل نسبة الانحراف على المتوسط الحسابي والذي قدر بـ 0.68 وهو أقل من 1 ما يدل على أن الانحراف لا يتعدى طرفي الخيار .

➤ **بالنسبة للعبارة 03:** نلاحظ أن 67.90% من عينة الدراسة التوقيت المناسب لاستخدام نظام المعلومات وإدارة الموارد البشرية، وبالنظر الى المتوسط الحسابي فهو يعبر عن الفئة الرابعة من مقياس ليكارت الخماسي بمقدار 4.10 وهو ما يدل على أن الاتجاه العام لعينة الدراسة (موافق)، أما الانحراف المعياري فهو يمثل نسبة الانحراف على المتوسط الحسابي والذي قدر بـ 0.73 وهو أقل من 1 ما يدل على أن الانحراف لا يتعدى طرفي الخيار.

➤ **بالنسبة للعبارة 04:** نلاحظ أن 64.30% من عينة الدراسة التوقيت المناسب لاستخدام نظام المعلومات وإدارة الموارد البشرية ، وبالنظر الى المتوسط الحسابي فهو يعبر عن الفئة الرابعة من مقياس ليكارت الخماسي بمقدار 4.03 وهو ما يدل على أن الاتجاه العام لعينة الدراسة (موافق)، أما الانحراف المعياري فهو يمثل نسبة الانحراف على المتوسط الحسابي والذي قدر بـ 0.76 وهو أقل من 1 ما يدل على أن الانحراف لا يتعدى طرفي الخيار.

➤ **بالنسبة للعبارة 05:** نلاحظ أن 58.90% من عينة الدراسة التوقيت المناسب لاستخدام نظام المعلومات وإدارة الموارد البشرية ، وبالنظر الى المتوسط الحسابي فهو يعبر عن الفئة الرابعة من مقياس ليكارت الخماسي بمقدار 4.03 وهو ما يدل على أن الاتجاه العام لعينة الدراسة (موافق)، أما الانحراف المعياري فهو يمثل نسبة الانحراف على المتوسط الحسابي والذي قدر بـ 0.83 وهو أقل من 1 ما يدل على أن الانحراف لا يتعدى طرفي الخيار.

من خلال تحليل نتائج المحور الثالث المتعلق التوقيت المناسب لاستخدام نظام المعلومات وإدارة الموارد البشرية والتي تراوحت نسب الموافقة على التوقيت المناسب لاستخدام نظام المعلومات وإدارة الموارد البشرية في مختلف العبارات بين نسب: 58% و 69% هذه الأخيرة التي تدل على أن الأفراد المستجوبين أكد جهم أكثرهم أن هناك استخداما مناسب التوقيت لنظام المعلومات من طرف إدارة الموارد البشرية، والتي ظهر من خلال مساعدتها على أداء عملها بصورة مستمرة ومرنة وسهل لها سرعة اتخاذ القرارات الظرفية الآنية والإستراتيجية ومنح ادارة الموارد البشرية رقابة أفضل وأقل تعقيدا من تلك المعتمدة بطرق تقليدية ، مما يتيح لها سهولة في تقويم أداء العمال وتصحيحه بعد كل عملية رقابة حيث جعل عملية الرقابة ومخرجاتها متاحة في كل وقت وعملية تصحيح الأخطاء إجراء يوميا ودوريا، كما أن التأكيد على سلامة التوقيت ومناسبتها في استخدام نظام المعلومات يقرب إدارة الموارد البشرية من اهتمامات الأفراد ويساعدها على تحليل انشغالاتهم، ومعالجتها بسرعة للحد من مخاطر عدم

الرضا الوظيفي كتخفيض نسب التأخرات و الغيابات والعطل المرضية و التقليل من نسب الصراعات بين أفراد مصالح وأقسام العمل المختلفة .
المطلب الثاني: مناقشة النتائج .

إن نتائج المتحصل عليها من خلال استجواب ما فاقت نسبته 60 % من مجموع موظفي المؤسسة محل الدراسة أكدت موافقة العناصر المستجوبة على صحة الفرضيات الأربع من ملاءمة وموثوقية وقابلية للفهم وتوقيت استخدام مناسب لنظام المعلومات من طرف ادارة الموارد البشرية، وهو ما يشير الى نجاح الهدف المرجو من الدراسة وهو التأكد من صحة العناصر المدروسة في علاقة نظام المعلومات وتأثيره ودوره في إدارة الموارد البشرية حقيقة تمكنت إدارة الموارد البشرية من خلال اتخاذها لنظام معلومات ملائم وقابل للفهم من إعطاء الأهمية للمعلومة وتدققها بين الإدارة وموظفيها وبين مختلف المصالح ، كما أن نجاح ادارة الموارد البشرية في اختيار التوقيت المناسب لاستخدام نظام المعلومات وفق متطلبات العمل مكنها من القيام بوظائفها الأساسية كالاستقطاب والتوظيف وتحليل وتقييم الوظائف ومتابعة ومراقبة أداء العمال وتطوير مهاراتهم ، كما أن موثوقية البيانات المدخلة الى نظام المعلومات المستعمل في المؤسسة جعل من مخرجاته أكثر وثوقا ودقة مما أتاح حسب رأي العينة المستجوبة لإدارة الموارد البشرية اتخاذ القرار الصائب والمناسب السريع والمؤثر في آن واحد في مواجهة مختلف المواقف الحاصلة ، وسهل من مرونة وسلاسة عمليات الرقابة وتصحيح أخطائها وإيجاد حلول للأمور المستعصية منها في وقت وجيز وعملي ، كما وجه النظام المستعمل في إدارة الموارد البشرية اهتمامها إلى الحياة الاجتماعية للأفراد العاملين بها وتلبية حاجياتهم الاجتماعية والتكفل بالحماية الصحية والمهنية لهم مما يؤدي إلى رفع معدلات الرضا الوظيفي و يرفع من كفاءة و مردودية العمال بما يخدم أهداف إدارة الموارد البشرية وأهداف المؤسسة ، ويعمل على تجسيد الاستراتيجيات المخطط لها لبقاء في ريادة السوق الوطني للطاقة بنوعها كهرباء وغاز وتعزيز مكانتها الإقليمية والدولية مسقبلا.

خلاصة الفصل:

حاولنا من خلال هذا الفصل تطبيق مفهوم نظام المعلومات ودوره في إدارة الموارد البشرية الذي ينال إهتماما واسعا من قبل مؤسسة سونلغاز بولاية عين الدفلى، حيث تم إسقاط المفاهيم النظرية على هذه الدراسة التطبيقية من خلال عدة أبعاد تدرس وتقيس الواقع الميداني لمتغيرات الدراسة والمتمثلة في المتغير المستقل وهو نظام المعلومات والمتغير التابع المتمثل في إدارة الموارد البشرية بالإضافة إلى اختبار وتفسير الفرضيات التي كانت جوهر هذه الدراسة.

لقد تم عرض نتائج الدراسة التطبيقية المتعلقة بدراسة دور نظام المعلومات في إدارة الموارد البشرية في مؤسسة سونلغاز بولاية عين الدفلى ، حيث تم توزيع 60 استبيان واسترجاع 56 منها ، وكان هدف الدراسة هو الإجابة على إشكالية البحث بعد القيام بتفريغ الاستبيانات باستخدام نظام SPSS بغية تحليلها والوصول إلى الهدف المرغوب ومنه تم التوصل إلى أهم النتائج التالية:

- ✓ توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين ملائمة نظام المعلومات وإدارة الموارد البشرية.
- ✓ توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين موثوقية نظام المعلومات وإدارة الموارد البشرية.
- ✓ توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين قابلية نظام المعلومات للفهم وإدارة الموارد البشرية.
- ✓ توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التوقيت المناسب لاستخدام نظام المعلومات وإدارة الموارد البشرية.
- ✓ توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين نظام المعلومات وإدارة الموارد البشرية.

الخطمة

الخاتمة:

لقد حاولنا من خلال هذا الموضوع إظهار أهم الجوانب المتعلقة بنظام المعلومات ودوره في إدارة الموارد البشرية لما لهاته الأخيرة من أهمية كبيرة في المؤسسة باعتبارها المنشأ الرئيسي للموارد البشرية حيث أن نظام المعلومات هو المحرك الأساسي لمختلف العمليات والأنشطة فيها، كما حاولنا معالجة إشكالية الموضوع التي تضمنت دور نظام المعلومات في إدارة الموارد البشرية في مؤسسة سونلغاز بولاية عين الدفلى، حيث قمنا بتوزيع الإستبيانات على مجموعة من العاملين في هاته المؤسسة.

و كانت النتائج المتوصل إليها كما يلي:

النتائج النظرية:

- نظام المعلومات هو مجموعة من العناصر التي تتفاعل فيما بينها حيث تقوم باستقبال المدخلات ومعالجتها و إخراجها بشكل ملائم يساهم في اتخاذ القرارات اللازمة.

- لنظام المعلومات أهمية بالغة حيث يعتبر مصدرا أساسيا لجمع المعلومات، معالجتها، تحليلها وإعطاء النتائج المرغوبة.

- إدارة الموارد البشرية هي المسؤولة عن ممارسة الوظائف الإدارية المختلفة من تخطيط، تنظيم، توجيه، رقابة والمتعلقة بتحديد الاحتياجات اللازمة للمنظمة من الموارد البشرية وتنمية قدراتها و كفاءاتها من أجل تحقيق أهداف الفرد و المنظمة.

- من أجل تحقيق نظام المعلومات لنتائج دقيقة يجب أن يكون ملائما، موثوقا، قابلا للفهم و كذا التوقيت المناسب لاستخدامه.

النتائج التطبيقية:

- من خلال التحليل الإحصائي يظهر أن معظم العاملين في المؤسسة الذين تم استجوابهم يميلون إلى فئة الشباب، تتراوح أعمارهم من 31 إلى 40 سنة.

- إن مؤسسة سونلغاز بولاية عين الدفلى تستخدم برامج تتميز بالحدثة المرغوبة.

- نظام المعلومات الملائم يؤثر في رفع وكفاءة إدارة الموارد البشرية.

- موثوقية نظام المعلومات تساعد إدارة الموارد البشرية في تقويم الأداء بتأكد من سلامة المعلومات ومطابقتها للقوانين في المؤسسة.

- نظام المعلومات المستخدم في المؤسسة يتميز بكفاءة عالية.

-يساعد نظام المعلومات القابل للفهم أداء إدارة الموارد البشرية في القيام بعمليات الاستقطاب والتوظيف.

-استخدام نظام المعلومات في الوقت المناسب، يمكن إدارة الموارد البشرية من سهولة وسرعة إتخاذ القرارات.

التوقيت الملائم لاستخدام نظام المعلومات يساهم في وضع بدائل عند القيام بعملية التخطيط للموارد البشرية.

أما بخصوص اختبار الفرضيات فكانت النتائج كالتالي:

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين نظام المعلومات وإدارة الموارد البشرية بمؤسسة سونلغاز بولاية عين الدفلى".
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بعد ملائمة نظام المعلومات وإدارة الموارد البشرية بمؤسسة سونلغاز بولاية عين الدفلى".
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بعد موثوقية نظام المعلومات وإدارة الموارد البشرية بمؤسسة سونلغاز بولاية عين الدفلى".
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين قابلية نظام المعلومات للفهم وإدارة الموارد البشرية بمؤسسة سونلغاز بولاية عين الدفلى".
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الوقت المناسب لاستخدام نظام المعلومات وإدارة الموارد البشرية بمؤسسة سونلغاز بولاية عين الدفلى".

التوصيات و الإقتراحات:

من خلال ما سبق يمكن طرح التوصيات التالية:

- الإهتمام بتطوير البرامج المستخدمة وتحديثها لتسهيل معالجة المعلومات .
- القيام بالإهتمام بزيادة كفاءة العاملين باستخدام الوسائل التكنولوجية.
- إعتناء نظام معلوماتي دقيق يعتمد على برمجيات خاصة بتنفيذ أنشطة إدارة الموارد البشرية.
- يجب أن تهتم هذه الإدارات بإرساء الثقافة التنظيمية المبنية على نظم المعلومات.
- القيام بدورات تكوينية لمستخدمي النظام للتعريف بأهمية تكنولوجيا المعلومات التي توفرها نظم المعلومات في تسهيل العمليات الإدارية.

آفاق الدراسة:

نظرا لأهمية نظام المعلومات و دوره الفعال في إدارة الموارد البشرية من خلال تطبيقاته على مختلف وظائفها و أنشطتها، لا بد من تكثيف الجهود من طرف الطلبة و الباحثين لإجراء المزيد من الأبحاث و الدراسات في هذا المجال لهذا نقترح المواضيع التالية:

- ✓ دور نظام المعلومات في تقييم أداء الموارد البشرية.
- ✓ دور نظام المعلومات في تدريب العاملين.
- ✓ دور نظام المعلومات في تنمية الموارد البشرية.

المراجع

المراجع:

أولاً : المراجع باللغة العربية.

✓ الكتب:

- 1- سليم إبراهيم الحسنية، نظم المعلومات الإدارية، مؤسسة الوراق للنشر و التوزيع، الطبعة الثانية، الأردن، 2002.
- 2- محمد يوسف حفناوي، نظم المعلومات المحاسبية، دار وائل للنشر، الطبعة الأولى، عمان، 2001 .
- 3- طلال محمد علي الحجاوي، فؤاد عبد الحسن الحيوي، نظم المعلومات المحوسب و فاعليتها في ظل الدور الإستراتيجي لمنظمات الأعمال، دار اليازوري العلمية للنشر و التوزيع، الأردن، 2014 .
- 4- عبد الرحمان الصباغ، نظام المعلومات الإدارية، دار زهران، الأردن، 1999 .
- 5- محمد الصيرفي، نظم المعلومات الإدارية، ط1 ، مؤسسة حورس الدولية، الإسكندرية، 2005 .
- 6- محمد إسماعيل بلال، نظم المعلومات الإدارية، الدار الجامعية الجديدة، مصر، 2005.
- 7- كامل السيد غراب، نادية محمد حجازي، نظم المعلومات الإدارية ،مكتبة الإشعاع الفنية، مصر، 1999.
- 8- فيصل حسونة، إدارة الموارد البشرية، الطبعة الأولى، دار أسامة للنشر و التوزيع ، الأردن، 2008.
- 9- صلاح عبد الباقي، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، مصر، 2000 .
- 10- حفيان عبد الوهاب، دور إدارة الموارد البشرية في تحقيق الميزة التنافسية في المنظمات، دار الأيام، عمان، 2015
- 11- محمد محمد مصطفى، الإدارة العامة، ط 1 ، دار البداية، عمان-الأردن، 2012 .
- 12- بكرى ليلي، تطوير إدارة الموارد البشرية، الشركة المتحدة للطباعة و النشر، الإمارات العربية المتحدة، 2009
- 13- د.خالد عبد الرحيم الهيبي، إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر، 2005.
- 14- حمداوي وسيلة، إدارة الموارد البشرية، مديرية النشر الجامعية، قالمه، سنة 2004 .

✓ المذكرات:

- 1 -مناعي تنهان نور، دور نظم المعلومات في اتخاذ القرارات في المؤسسة الاقتصادية، دراسة حالة مؤسسة اتصالات الجزائر - وكالة بسكرة، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات شهادة ماستر أكاديمي، تخصص إقتصاد وتسيير المؤسسة، السنة الجامعية 2018/2019.
- 2 لثونيسي خديجة، دور نظام معلومات الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية- دراسة حالة مطاحن سيدي رغيص أم البواقي، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر تخصص إدارة أعمال، جامعة العربي بن مهدي أم البواقي، 2017-2018.

ثانيا : المراجع باللغة الأجنبية.

1-REIX Robert, " **Systèmes d'information et management des Organisations**, Edition Vuibert, 1995.

2- ISSAC Getzm, "**Système d'information l'apport de la psychologie**", revue français de gestion juin – juillet 1994.

الملاحق

الإستبيان: 

جامعة الجليلي بونعامة – خميس مليانة
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
قسم التسيير

التخصص: تسيير موارد بشرية

الإستبيان

في إطار إعداد مذكرة لنيل شهادة ماستر بعنوان: " دور نظام المعلومات في إدارة الموارد البشرية- دراسة حالة مؤسسة توزيع الكهرباء والغاز غرب بعين الدفلى"، نرجو من سيادتكم الموقرة الإجابة على قائمة الأسئلة المرفقة وذلك بوضع علامة (V) في الخانة المناسبة، كما نعدكم بالمحافظة على سرية المعلومات التي تقدمونها وأنها لن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.

نشكركم على توفير جزء من وقتكم وتعاونكم ونقدر بعمق مساعدتكم وحسن استقبالكم .

تحت إشراف الأستاذ:

* د / خنير محمد.

إعداد الطلبة:

* تومي يحي.

* سواعدي حكيمة.

نرجو منكم التكرم بوضع علامة (V) أمام مستوى الإجابة التي تراها مناسبة.

المعلومات الشخصية:

الجنس : ذكر أنثى

العمر: من 18 إلى 30 سنة من 31 إلى 40 سنة من 41 إلى 50 سنة أكبر من 50 سنة

المستوى التعليمي : ثانوي جامعي

الأقدمية في العمل: أقل من سنة من سنة إلى 05 سنوات من 06 إلى 10 سنوات

من 11 إلى 15 سنة من 16 إلى 20 سنة من 21 فما فوق

نظام المعلومات وإدارة الموارد البشرية:

الفرضية الأولى: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين ملائمة نظام المعلومات وإدارة الموارد البشرية.

الرقم	العبارة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
1	نظام المعلومات الملائم يؤثر في رفع وكفاءة إدارة الموارد البشرية.					
2	اتصاف نظام المعلومات الملائم بخاصية القيمة التنبؤية تؤدي إلى زيادة كفاءة إدارة الموارد البشرية .					
3	ملائمة نظام المعلومات المتصف بالدقة والحدثة يساعد إدارة الموارد البشرية على مواجهة التغيرات والأحداث بطريقة فعالة.					
4	وجود مؤشرات موضوعية سليمة لنظام المعلومات الملائم يدعم كفاءة وفعالية أداء إدارة الموارد البشرية.					
5	نظام المعلومات الملائم يساعد على اتخاذ القرارات المناسبة.					

الفرضية الثانية : توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين موثوقية نظام المعلومات وإدارة الموارد البشرية.

الرقم	العبارة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
1	موثوقية نظام المعلومات تحسن أداء إدارة الموارد البشرية في اتخاذ القرارات عند حدوث انحرافات.					
2	نظام المعلومات الموثوق يساعد إدارة الموارد البشرية في إعداد القرارات للاستفادة منها بالتنبؤ.					
3	موثوقية نظام المعلومات تساعد إدارة الموارد البشرية في تقويم الأداء بتأكد من سلامة المعلومات ومطابقتها للقوانين.					
4	يوفر نظام المعلومات الموثوق عامل جوهري للرفع مستوى الرضا الوظيفي.					
5	نظام المعلومات الموثوق يعبر عن قدرة إدارة الموارد البشرية على مواجهة الأحداث والمتغيرات المستقبلية غير المتوقعة .					

الفرضية الثالثة: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين قابلية نظام المعلومات للفهم وإدارة الموارد البشرية.

الرقم	العبارة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
1	يساعد نظام المعلومات القابل للفهم أداء إدارة الموارد البشرية في القيام بعمليات الاستقطاب والتوظيف.					
2	استخدام نظام المعلومات القابل للفهم ، يمكن إدارة الموارد البشرية على التنبؤ للحد من المخاطر التنظيمية.					
3	نظام المعلومات القابل للفهم، يساعد إدارة الموارد البشرية في تقييم أداء العاملين.					
4	يوفر نظام المعلومات القابل للفهم المعلومات الكافية لبناء التوقعات في عملية التخطيط للموارد البشرية.					
5	نظام المعلومات القابل للفهم يمد إدارة الموارد البشرية بالمعلومات الكافية والواضحة لرسم إستراتيجية المؤسسة في تطوير المورد البشري.					

الفرضية الرابعة : توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التوقيت المناسب لاستخدام نظام المعلومات وإدارة الموارد البشرية.

الرقم	العبارة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
1	تطبيق المعايير الخاصة بنظام المعلومات في الوقت المناسب يساعد إدارة الموارد البشرية في أداء عملها بصورة مستمرة.					
2	استخدام نظام المعلومات في الوقت المناسب ، يمكن إدارة الموارد البشرية من سهولة وسرعة اتخاذ القرارات .					
3	التوقيت المناسب لاستخدام نظام المعلومات، يساعد إدارة الموارد البشرية على الرقابة و تقويم أداء العاملين.					
4	التوقيت الملائم لاستخدام نظام المعلومات يساهم في وضع بدائل عند القيام بعملية التخطيط للموارد البشرية.					
5	استخدام نظام المعلومات في التوقيت المناسب يساعد إدارة الموارد البشرية في الحد من المخاطر التنظيمية الناجمة عن عدم رضى العمال والموظفين ويساهم في توفير احتياجاتهم الاجتماعية من خلال مخرجاته الدورية و الآنية.					