

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد بوضياف - المسيلة

ميدان: العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
فرع: علوم التسيير
تخصص: إدارة أعمال المؤسسات



كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
قسم علوم التسيير
رقم:

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر مهني تحت عنوان

مدى مساهمة نظام المعلومات في تحسين
أداء الموارد البشرية
دراسة حالة ببلدية أولاد عدي لقبالة

تحت إشراف الأستاذ
د. عطالله ياسين

من إعداد الطلبة:

1- روباش عبد الحق

2- بوفافة محمد

أمام لجنة المناقشة المكونة من السادة:

الصفة	المؤسسة	الإسم و اللقب
رئيسا	جامعة المسيلة	نوي نور الدين
مشرفاً و مقررًا	جامعة المسيلة	عطالله ياسين
مناقشا	جامعة المسيلة	بركاتي حسين

السنة الجامعية: 2020 / 2019

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد بوضياف - المسيلة

ميدان: العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
فرع: علوم التسيير
تخصص: إدارة أعمال المؤسسات



كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
قسم علوم التسيير
رقم:

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر مهني تحت عنوان

مدى مساهمة نظام المعلومات في تحسين
أداء الموارد البشرية
دراسة حالة بلدية أولاد عدي لقبالة

تحت إشراف الأستاذ
د. عطالله ياسين

من إعداد الطلبة:

1- روباش عبد الحق

2- بوفافة محمد

أمام لجنة المناقشة المكونة من السادة:

الصفة	المؤسسة	الإسم و اللقب
رئيسا	جامعة المسيلة	نوي نور الدين
مشرفاً و مقررًا	جامعة المسيلة	عطالله ياسين
مناقشا	جامعة المسيلة	بركاتي حسين

السنة الجامعية: 2019 / 2020

سورة الاحقاف

إهداء

إلى الغاليين اللذين أفنيا من عمرهما السنين لأصل إلى هذا المستوى
إلى الوالدين الكريمين حفظهما الله
إلى رفيقة الدرب: أم يوسف
إلى من يتمنون الخير لي دائما إخوتي وأخواتي
منير وأنور وكنزه
إلى عصفير الجنة أولادي
يوسف وسيف الإسلام
إلى جميع أصدقائي
إلى جميع أساتذتي وكل من علمني حرفا
إلى كل من يحب عبد الحق روباش من قريب أو بعيد
أهدي عملي المتواضع هذا

إهداء

إلى والدي الكريمين، حفظهما الله وأطال في عمرهما

إلى رفيقة دربي

إلى فلذات كبدي أبنائي حفظهم الله ورفعهم بالعلم والتقوى

إلى جميع أساتذتنا الذين علمونا

إلى إخواني وأخواتي وإلى أصدقائي وإلى كل من ساندنا في انجاز هذا العمل

المتواضع.

الطالب: محمد بوفافة

شكر

نحمد الله حمدا كثيرا طيبا مباركا فيه ونشكره شكرا جزيلا على منه وكرمه

بأن سهل لنا إنجاز هذا العمل المتواضع

كما نتقدم بأسمى آيات الشكر والامتنان والتقدير إلى من مهدوا لنا إنجاز هذا

العمل وخاصة الأستاذ المشرف: عطاالله ياسين

إلى جميع أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

بجامعة المسيلة الذين حملوا راية *العلم فوق كل اعتبار*

الطالبن

ملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى إبراز الأثر والمساهمة التي يمكن أن يحدثها نظام معلومات الموارد البشرية بأبعاده الثلاثة المتمثلة في:

الأجهزة والشبكات المستعملة، البرامج وأنظمة الحماية، وكذلك مهارة المورد البشري على أداء الموارد البشرية من خلال دراسة

الحالة التي قمنا بها في المؤسسة العمومية بلدية أولاد عدي لقبالة بالمسيلة على عينة من 30 عامل وكانت نتائج الدراسة كمايلي:

- إن الأجهزة والشبكات المستخدمة في نظام معلومات الموارد البشرية تؤثر بشكل ملحوظ على أداء العاملين
 - إن البرامج وأنظمة الحماية المستخدمة في نظام معلومات الموارد البشرية تؤثر بشكل ملحوظ على أداء العاملين
 - في حين أن البعد الثالث المتمثل في مهارة المورد البشري نجده لا يؤثر بتاتا على أداء العاملين بالبلدية.
- وفي الأخير فقد قمنا بتقديم جملة من الاقتراحات من شأنها الرفع من مستوى أداء المورد البشري ولعل من أهمها تشجيع ثقافة استخدام نظام معلومات الموارد البشرية وتطويره وتحديث موارده باستمرار.

الكلمات المفتاحية: نظام معلومات الموارد البشرية، أداء الموارد البشرية

Abstract:

This study aimed to highlight the impact and contribution that the human resource information system can make with its three dimensions:

The devices and networks used, programs and protection systems, as well as the skill of the human resource to perform human resources through a case study. We carried out in the public institution of the municipality of Ouled Addi Guebala in Msila, on a sample of 30 workers. The results of the study were as follows:

- The devices and networks used in the human resources information system significantly affect the performance of workers.
- The programs and protection systems used in the Human Resources Information System significantly affect the performance of workers.
- While the third dimension represented in the skill of the human resource, we find that it does not affect at all the performance of workers in the municipality.

Finally, we have made a number of proposals that would raise the level of human resource performance, perhaps the most important of which is to encourage a culture of use Human Resources Information System, its development and continuous updating of its resources.

Key words: human resources information system, human resources performance

فهرس المحتويات

..... فهرس المحتويات.....

العنوان	الصفحة
إهداء	
شكر وتقدير	
الملخص	
فهرس المحتويات	I
قائمة الجداول	V
قائمة الأشكال	VI
قائمة الملاحق	VII
مقدمة	أ-ج
الفصل الأول: عموميات حول نظام معلومات الموارد البشرية	22-01
تمهيد	02
المبحث الأول: مفاهيم أساسية لنظام المعلومات	03
المطلب الأول: ماهية النظام	03
الفرع الأول: تعريف النظام	03
الفرع الثاني: مكونات النظام	04
الفرع الثالث: أنواع الأنظمة	05
الفرع الرابع: خصائص النظام	07
المطلب الثاني: ماهية المعلومات	09
الفرع الأول: مفهوم البيانات	09
الفرع الثاني: مفهوم المعلومات	09
الفرع الثالث: أنواع المعلومات	09
الفرع الرابع: خصائص المعلومات	10
المطلب الثالث: ماهية نظام المعلومات	11
الفرع الأول: تعريف نظام المعلومات	11
الفرع الثاني: أنواع نظم المعلومات	11
الفرع الثالث: موارد نظام المعلومات	12
الفرع الرابع: وظيفة نظام المعلومات	14
المبحث الثاني: نظام معلومات الموارد البشرية	15
المطلب الأول: ماهية نظام معلومات الموارد البشرية	15
الفرع الأول: مفهوم نظام معلومات الموارد البشرية	15
الفرع الثاني: أهمية نظام معلومات الموارد البشرية	16
الفرع الثالث: أهداف نظام معلومات الموارد البشرية	18
المطلب الثاني: مجالات استخدام نظام معلومات الموارد البشرية	18
المطلب الثالث: متطلبات نجاح نظام معلومات الموارد البشرية	20
خلاصة الفصل	22

.....فهرس المحتويات.....

39-23	الفصل الثاني: مفاهيم أساسية حول أداء الموارد البشرية
24	تمهيد
24	المبحث الأول: ماهية أداء الموارد البشرية
24	المطلب الأول: مفهوم أداء الموارد البشرية
25	المطلب الثاني: أبعاد ومحددات أداء الموارد البشرية
26	المطلب الثالث: معايير أداء الموارد البشرية
27	المطلب الرابع: طرق تحسين أداء الموارد البشرية
28	المبحث الثاني: ماهية تقييم أداء الموارد البشرية
29	المطلب الأول: مفهوم تقييم أداء الموارد البشرية
29	المطلب الثاني: خطوات وطرق تقييم أداء الموارد البشرية
34	المطلب الثالث: الشروط اللازمة لوضع نظام معلومات فعال لتقييم أداء الموارد البشرية
35	المطلب الرابع: اختيار نظام المعلومات الأمثل لتقييم أداء الموارد البشرية
39	خلاصة الفصل
67-40	الفصل الثالث: دراسة حالة بلدية أولاد عدي لقبالة
41	تمهيد
42	المبحث الأول: طرق وأدوات الدراسة
42	المطلب الأول: طريقة الدراسة
42	الفرع الأول: مجتمع وعينة الدراسة
44	الفرع الثاني: تحديد متغيرات الدراسة
44	المطلب الثاني: أدوات الدراسة
46	المبحث الثاني: عرض وتحليل بيانات الدراسة
46	المطلب الأول: خصائص العينة المدروسة
50	المطلب الثاني: إجراء اختبار الثبات Reliability لبنود محاور الاستبيان
56	المطلب الثالث: اختبار اتجاهات أفراد العينة
60	المبحث الثالث: تحليل النتائج ومناقشتها
60	المطلب الأول: اختبار التوزيع الطبيعي
61	المطلب الثاني: اختبار الفرضيات
64	المطلب الثالث: مناقشة نتائج اختبار الفرضيات
66	خلاصة الفصل
67	الخاتمة

.....فهرس الجداول.....

فهرس الجداول

الصفحة	العنوان	الرقم
12	موارد نظام المعلومات	(1-1)
38	الجمع بين درجات مراتب التقييم وعبارات وصفية لعناصر التقييم	(1-2)
45	يوضح الأوزان في سلم ليكرت الخماسي	(1-3)
45	تقسيم متوسطات العينات	(2-3)
46	توزيع الدراسة حسب الجنس	(3-3)
47	توزيع أفراد العينة حسب العمر	(4-3)
48	توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي	(5-3)
49	توزيع عينات الدراسة حسب المتغير الخبرة المهنية	(6-3)
50	توزيع عينات الدراسة حسب متغير المنصب الوظيفي	(7-3)
51	معامل الثبات ألفا كرو نباخ	(8-3)
52	يمثل الارتباط بين كل فقرة من فقرات البعد الأول: الأجهزة والشبكات والدرجة الكلية للمحور	(9-3)
53	يمثل الارتباط بين كل فقرة من فقرات البعد الثاني: البرمجيات وأنظمة الحماية والدرجة الكلية للمحور	(10-3)
54	يمثل الارتباط بين كل فقرة من فقرات البعد الثالث: مهارة المورد البشري والدرجة الكلية للمحور	(11-3)
55	يمثل الارتباط بين كل فقرة من فقرات محور أداء الموارد البشرية والدرجة الكلية للمحور	(12-3)

.....فهرس الجدول.....

56	يبين المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لقياس اتجاه الأفراد نحو البعد الأول الأجهزة والشبكات	(13-3)
57	يبين المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لقياس اتجاه الأفراد نحو بعد البرمجيات وأنظمة الحماية	(14-3)
58	يبين المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لقياس اتجاه الأفراد نحو بعد مهارة العنصر البشري	(15-3)
59	يبين المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لقياس اتجاه الأفراد نحو محور أداء الموارد البشرية.	(16-3)
60	يمثل اختبار Kolmogorov-Smirnov	(17-3)
61	ملخص نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد لأثر الأجهزة والشبكات على أداء الموارد البشرية	(18-3)
62	ملخص نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد لأثر البرامج المستخدمة وأنظمة الحماية على أداء الموارد البشرية	(19-3)
62	ملخص نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد لأثر مهارات المورد البشري على أداء الموارد البشرية بالبلدية	(20-3)
63	ملخص نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد لأثر نظام معلومات الموارد البشرية ككل على أداء الموارد البشرية	(21-3)
64	يمثل معامل الارتباط والتحديد لأثر نظام معلومات الموارد البشرية على أداء الموارد البشرية	(22-3)

..... فهرس الأشكال.....

فهرس الأشكال

الصفحة	العنوان	الرقم
05	نموذج لمكونات النظام	(1،1)
07	أنواع النظام	(2-1)
16	أهمية نظام معلومات الموارد البشرية في المؤسسة	(3-1)
43	الهيكل التنظيمي لبلدية أولاد عدي لقبالة	(1-3)
46	الدائرة النسبية لمتغير الجنس	(2-3)
47	توزيع أفراد العينة حسب العمر	(3-3)
48	توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي	(4-3)
49	الدائرة النسبية متغير عدد سنوات الخبرة المهنية	(5-3)
50	الدائرة النسبية حسب متغير المنصب الوظيفي	(6-3)
61	الرسم البياني لطبيعة التوزيع	(7-3)
65	ملخص للدراسة الميدانية	(8-3)

..... فهرس الملاحق.....

فهرس الملاحق

الصفحة	العنوان	الرقم
76	الاستمارة	01
79	قائمة المحكمين للاستمارة	02

مفصلة

مقدمة:

تعد المعلومات عاملا أساسيا لتطور المؤسسة بل أصبحت سلاحا تنافسيا يترتب عليه بقاؤها خاصة في ظل بيئة تتميز بسرعة التغير نتيجة التطورات التكنولوجية المتسارعة حيث يشهد العالم في ظل العولمة تطورا كبيرا في مختلف المجالات فأصبحت المعلومات المادة الأولية لأي نشاط إنساني وتوفر المعلومات للمؤسسة في الوقت المناسب وبالنوعية المناسبة لاستخدامها في مواجهة التحديات وإيجاد الحلول للمشاكل التي تواجهها يتطلب أن تنتج وتقدم في ظل نظام.

حيث يعمل نظام المعلومات علي جمع البيانات ومعالجتها للحصول على المعلومات المطلوبة لمتخذي القرار للقيام بمهامهم من تخطيط وتوجيه وتنظيم ورقابة على مختلف الأنشطة والوظائف المكونة للمؤسسة.

فلقد ظهرت الحاجة إلى استخدام نظام معلومات الموارد البشرية بعد التطور الكبير في ثورة المعلومات وتقدم وسائل الاتصال، حيث أصبحت السرعة والدقة في العمل من مواصفات جودة الأداء في أي وظيفة من وظائف المؤسسة مما ألزمها ضرورة وجود نظام معلومات الموارد البشرية والذي يسمح بجمع ومعالجة وتخزين المعلومات المتعلقة بالموارد البشري ثم استعمالها في اتخاذ القرارات المتعلقة به مما يساهم في كفاءته .

أولا: إشكالية الدراسة

إن زيادة أهمية تسيير الموارد البشرية في المؤسسة فرض ضرورة استخدام نظام معلومات الموارد البشرية لضمان توفير معلومات في الوقت المناسب تساهم في فعالية القرارات المتعلقة بالموارد البشرية من جهة وتحسين كفاءة تسييرها من جهة أخرى وعليه يمكن طرح التساؤل الرئيس التالي:

هل يساهم نظام معلومات الموارد البشرية في تحسين أداء الموارد البشرية ببلدية أولاد عدي لقبالة؟

وللإجابة على التساؤل الرئيس يمكن طرح الأسئلة الفرعية التالية:

- ماهو مفهوم نظام معلومات الموارد البشرية؟

- ما المقصود بأداء الموارد البشرية؟

- كيف يمكن تحسين أداء الموارد البشرية؟

ثانيا: فرضيات الدراسة

من خلال الإشكالية المطروحة يمكن الانطلاق من هذه الدراسة للإجابة على الفرضيات التالية:

الفرضية الرئيسية:

يمكن صياغة الفرضية الرئيسية التالية:

-يساهم نظام معلومات الموارد البشرية في تحسين أداء الموارد البشرية ببلدية أولاد عدي لقبالة.

وللإجابة على الفرضية الرئيسة تم وضع الفرضيات الفرعية التالية:

الفرضيات الفرعية:

1-هناك تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية للبعد الخاص بالأجهزة والشبكات على أداء الموارد البشرية ببلدية أولاد عدي لقبالة.

2-هناك تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية للبعد الخاص بالبرمجيات وأنظمة الحماية على أداء الموارد البشرية ببلدية أولاد عدي لقبالة.

3-هناك تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية بالبعد الخاص بمهارة المورد البشري على أداء الموارد البشرية ببلدية أولاد عدي لقبالة.

ثالثا: أهمية الدراسة

تعد هذه الدراسة من الموضوعات المهمة نظرا للوضع الراهن الذي تمر به المؤسسات لاسيما في ظل العولمة.

رابعا: أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق النقاط التالية:

- التعرف على نظام المعلومات وتوضيح مفهوم نظام معلومات الموارد البشرية.
- التطرق إلى أداء الموارد البشرية وكيفية تقييمه.

خامسا: أسباب اختيار موضوع الدراسة

يرجع اختيار الموضوع إلى الأسباب التالية :

- الميل الشخصي للموضوع.
- الرغبة في معرفة كيف يمكن لنظام المعلومات أن يؤثر على أداء المورد البشري.
- موضوع قابل للإبداع والدراسة.

- أهمية الموضوع نظرا للتطورات الحاصلة على مستوى تكنولوجيا المعلومات والاتصال.

سادسا: الدراسات السابقة

01-دراسة الشيخ ولد محمد بعنوان "استخدام نظم المعلومات في اتخاذ القرارات في المؤسسة الاقتصادية دراسة حالة المؤسسة الموريتانية للألبان"، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية، جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان 2010-2011.

هدفت هذه الدراسة إلى إبراز أهمية نظم المعلومات في اتخاذ القرارات وتحديد العناصر الأساسية المكونة لنظام المعلومات وتقديم بعض المقترحات لتحسين فعالية نظام المعلومات داخل المؤسسة من خلال تحسين نوعية القرارات المتخذة وتوصلت الدراسة إلى أن المؤسسة بحاجة إلى تطوير نظام معلوماتها بصورة أكبر وتوسيع الاستفادة منها لتعم مختلف المستويات الإدارية كما أنها بحاجة إلى توسيع مشاركة المرؤوسين في اتخاذ القرارات بصفة أكثر.

02-دراسة رجم خالد بعنوان أثر نظام معلومات الموارد البشرية على أداء العاملين دراسة حالة مؤسسة شي علي CHIALI سطيف خلال 2011 رسالة ماجستير في علوم التسيير، جامعة قاصدي مرياح ورقلة 2011-2012.

هدفت هذه الدراسة إلى إبراز علاقة نظام معلومات الموارد البشرية بعملية تقييم أداء العاملين في المؤسسة ودوره في تحسين أداء هذه الأخيرة كما هدفت الدراسة إلى محاولة الاطلاع على واقع نظام معلومات الموارد البشرية في المؤسسات الجزائرية ومدى تأثيره على أداء العاملين بحيث توصل الطالب من خلال الدراسة إلى أن استخدام نظام معلومات الموارد البشرية يؤدي إلى تسيير فعال للموارد البشرية في المؤسسة حيث يساهم بشكل فعال في تحسين ورفع أداء العاملين في المؤسسة من خلال التسيير الكفاء والفعال للموارد البشرية بالإضافة إلى كفاءة القرارات المتخذة بشأنه المتمثلة في قرارات التدريب، الترقية، الحوافز، تقييم الأداء الذي يحقق الرضا لدى الفرد مما ينعكس إيجابا على أداء الأفراد وهو ما يساهم في تحقيق أهداف المنظمة.

03-دراسة مغني بلقاسم بعنوان نظام المعلومات ودوره في اتخاذ القرار -دراسة حالة مؤسسة اتصالات الجزائر-، الوادي رسالة ماجستير في علوم التسيير، جامعة قاصدي مرياح ورقلة 2013-2014.

هدفت هذه الدراسة إلى محاولة تبيين مدى أهمية نظام المعلومات وتوضيح أنواعه وخصائصه ومحاولة ربط العلاقة بين نظام المعلومات واتخاذ القرار وذلك من خلال توضيح دور نظام المعلومات في اتخاذ القرار وتوصلت الدراسة إلى أن نظام المعلومات المعمول بها في المؤسسة لها أهمية كبيرة في التوصل إلى القرارات الصائبة في الوقت المناسب وبأدنى تكلفة ممكنة.

04-دراسة بن السعدي محمد الجواد بعنوان أثر أنظمة المعلومات في تسيير الموارد البشرية دراسة حالة شركة الكهرباء والغاز ورقلة، مذكرة ماستر في العلوم الاقتصادية، جامعة قاصدي مرياح ورقلة 2014-2015.

هدفت هذه الدراسة إلى إبراز أثر المعلومات في تسيير الموارد البشرية في المؤسسة ومعرفة هدف نظام المعلومات في توفير المعلومات الضرورية لكل مستويات سير عمل المؤسسة عن حالتها الحالية والسابقة عن طريق تجميع هذه المعلومات وحفظها وتحليلها ووضعها بطريقة تساعد على الإجابة عن أسئلة استراتيجية تنفيذية مهمة حيث توصل الطالب إلى أن استخدام نظام معلومات الموارد البشرية يساهم بشكل فعال في تحسين أداء العاملين.

05-دراسة حساين لامية بعنوان تكنولوجيا المعلومات وأثرها على أداء الموارد البشرية، دراسة حالة مصنع الاسمنت بني صاف، مذكرة ماستر في علوم التسيير، المركز الجامعي بلحاج بوشعيب عين تموشنت 2015-2016.

هدفت هذه الدراسة إلى إعطاء صورة عن واقع استخدام تكنولوجيا المعلومات في المؤسسة محل الدراسة وكيف كان لها دور وأهمية في تحسين أداء الأفراد العاملين داخلها وتوصلت الدراسة إلى وجود اثر ايجابي لتكنولوجيا المعلومات على أداء الموارد البشرية في مصنع الاسمنت بني صاف.

06-دراسة زاوي صورية بعنوان أثر نظام معلومات الموارد البشرية على تسيير الموارد البشرية دراسة ميدانية لعينة من المؤسسات الاقتصادية بولاية بسكرة، مذكرة دكتوراه في علوم التسيير، جامعة محمد خيضر بسكرة 2015-2016.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على فعالية نظام معلومات الموارد البشرية المستخدم في عينة المؤسسات الاقتصادية محل الدراسة وإبراز أهمية استخدام هذا النظام في وظائف تسيير الموارد

البشرية، وتوصلت الدراسة إلى أنه رغم أهمية المؤسسات المكونة لعينة الدراسة في بيئتها إلا أن نظام معلوماتها الموارد البشرية يعاني من قلة اهتمام به مقارنة بنظم المعلومات الوظيفية الأخرى كالتسويق والمحاسبة.

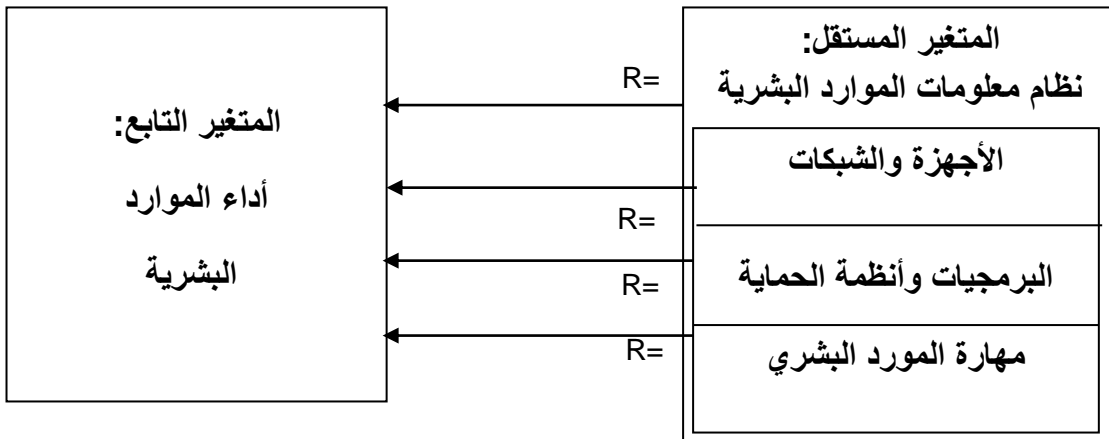
سابعاً: نموذج الدراسة

يتكون نموذج الدراسة من محورين أساسيين وهما:

المتغير المستقل: نظام معلومات الموارد البشرية والذي يتكون بدوره من ثلاثة أبعاد أساسية وهي: (الأجهزة والشبكات، البرامج وأنظمة الحماية، مهارة المورد البشري).

المتغير التابع: أداء الموارد البشرية.

الشكل رقم (01) يمثل ملخص للدراسة



المصدر: من إعداد الطالبين

ثامناً: المنهج المتبع في الدراسة

قمنا باعتماد المنهج الوصفي التحليلي الذي يهتم بمحاولة الوصول إلى معرفة دقيقة لعناصر الموضوع بجانبه نظام المعلومات وأداء الموارد البشرية وفيما يخص الجانب التطبيقي اعتمدنا على منهج دراسة حالة: بلدية أولاد عدي لقبالة بالمسيلة.

تاسعا: حدود الدراسة

تتمثل الحدود المكانية في بلدية أولاد عدي لقبالة بالمسيلة أما الحدود الزمنية فتمثلت في أواخر شهر ماي 2020 وحتى أواخر شهر جوان من نفس العام 2020.

عاشرا: صعوبات الدراسة

يمكن ذكر المشاكل التي واجهتنا في دراستنا هذه وهي:

- غياب ثلث العمال تقريبا عن مناصب عملهم بسبب الحجر الصحي.
- غياب العنصر النسوي وخاصة اللواتي لهن أطفال بسبب الحجر الصحي.
- غلق مقاهي الانترنت بسبب الحجر الصحي.

إحدى عشر: هيكل الدراسة

تم تقسيم بحثنا إلى قسمين قسم نظري وقسم تطبيقي حيث يضم القسم النظري فصلين، تم التطرق في الفصل الأول إلى عموميات حول نظام معلومات الموارد البشرية من خلال مبحثين يتناول المبحث الأول مفاهيم أساسية لنظام المعلومات أما المبحث الثاني تم تخصيصه لنظام معلومات الموارد البشرية.

أما الفصل الثاني فقد تم التطرق فيه إلى مفاهيم أساسية حول أداء الموارد البشرية، قسمنا هذا الفصل إلى مبحثين يتضمن المبحث الأول ماهية أداء الموارد البشرية أما المبحث الثاني فتضمن ماهية تقييم أداء الموارد البشرية.

أما القسم التطبيقي كفصل ثالث فقد تم تخصيصه لدراسة حالة حول بلدية أولاد عدي لقبالة بالمسيلة.

الفصل الأول:

عموميات

حول نظام معلومات الموارد البشرية

تمهيد:

تقوم إدارة الموارد البشرية بعدد كبير من الوظائف والأنشطة المهمة والحساسة والتي تضمن للمؤسسة تحقيق أهدافها، ولعل من بين العوامل المساعدة لإدارة الموارد البشرية وجود نظام معلومات فعال يوفر لها كافة البيانات المتعلقة بالعاملين الوظائف والأنشطة وغيرها ومعالجتها للحصول على المعلومات التي تمكن من اتخاذ القرارات السليمة المتعلقة بكفاءة وفاعلية المورد البشري، وقد تم التطرق في هذا الفصل للعناصر التالية:

- مفاهيم أساسية لنظام المعلومات

- نظام معلومات الموارد البشرية

المبحث الأول: مفاهيم أساسية لنظام المعلومات

المطلب الأول: ماهية النظام

يمكن تعريف نظام المعلومات information system من الناحية الفنية على أنه مجموعة من الإجراءات التي تقوم بجمع وتخزين واسترجاع وتوزيع المعلومات لتدعيم اتخاذ القرارات والرقابة في التنظيم¹. كما يعرف على أنه عبارة عن آلية وإجراءات منظمة، تسمح بتجميع وتصنيف وفرز البيانات ومعالجتها وتحويلها إلى معلومات يسترجعها الإنسان عند الحاجة ليتمكن من انجاز عمل أو اتخاذ قرار أو القيام بأي وظيفة تفيد حركة المجتمع عن طريق المعرفة التي يحصل عليها من المعلومات المسترجعة من النظام²

ويعرف أيضا على أنه مجموعة من الأفراد والتجهيزات والإجراءات والبرمجيات والاتصالات وقواعد البيانات تعمل يدويا أو ميكانيكيا أو آليا على جمع المعلومات وتخزينها ومعالجتها ومن ثم بثها للمستفيد³.

من خلال ما سبق يمكن أن نعرف نظام المعلومات على أنه مجموعة من الأفراد والتجهيزات وقنوات الاتصال يتم من خلالها جمع المعلومات وتخزينها ومعالجتها وبثها من أجل الاستفادة منها.

الفرع الأول: تعريف النظام

تعددت تعريفات النظام من حيث الألفاظ ولكنها تتفق من حيث المعنى ونذكر منها:

* النظام هو مجموعة من العناصر أو الأجزاء المتكاملة والمتداخلة والتي يمكن من خلالها تحقيق أهداف النظام⁴.

* يمكن تعريف النظام بأنه مجموعة من العناصر المترابطة والمتكاملة والمتفاعلة لتحقيق هدف مشترك ويجب أن تكون هذه العناصر كلا واحدا فالعلاقة بين عناصر النظام هي الرابطة التي تربطها معا نحو تحقيق هدفها المشترك وللنظام آلية لمعالجة هذه المدخلات لتحويلها إلى مخرجات⁵.

* كما يمكن تعريفه كذلك أنه: التركيب الكلي الذي يتكون من أجزاء مترابطة مع بعضها البعض ويقوم بمعالجة المدخلات ضمن آلية عمل منظمة للحصول على مخرجات مفيدة

¹سونيا محمد البكري، نظم المعلومات الإدارية المفاهيم الأساسية، الدار الجامعية الإسكندرية، 2002، ص14

²وهيبة غرامري، نظم المعلومات التوثيقية في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، 2011، ص17

³عدنان محمد قاعد، دراسة وتقييم نظام المعلومات المحاسبية الإلكترونية في الشركات الفلسطينية، رسالة ماجستير، جامعة غزة، 2007، ص 28

⁴محمد عبد الحسين آل فرج الطائي، المدخل إلى نظم المعلومات الإدارية، دار وائل للنشر، الطبعة الأولى، عمان، 2005، ص18

⁵مصطفى يوسف كافي، نظم المعلومات المالية، دار المناهج، عمان، 2016، ص17

للتنظيم¹ من خلال التعاريف السابقة يمكن أن نستنتج أن النظام هو مجموعة من الأجزاء التي تتفاعل وتتكامل مع بعضها البعض ومع بيئتها لتحقيق أهداف معينة.

الفرع الثاني: مكونات النظام

من خلال التعاريف السابقة يمكن تحديد العناصر التي يتضمنها النظام كما يلي :

01-المدخلات:

وهي عبارة عن القوة الدافعة لتشغيل النظام وهذه المدخلات يحددها الهدف النهائي للنظام، وقد تكون هذه المدخلات متمثلة في مواد أولية، عمالة، رأسمال، معلومات أو أي شيء يحصل عليه النظام من البيئة المحيطة به.

02-المعالجة:

هي العملية التي يتم بواسطتها تحويل المدخلات إلى مخرجات، والمعالجة بهذا تمثل تفاعل كل العوامل داخل النظام مثل عوامل الإنتاج داخل المؤسسة في صورة نشاط ينتج عنه عملية تحويل المواد الأولية إلى منتجات نهائية ويتم تحويل البيانات في نظام المعلومات إلى معلومات بطرق التشغيل المختلفة من تسجيل، تليخيص، حساب...الخ

03-المخرجات:

بمقابل المدخلات توجد المخرجات وتسمى بالمخرجات لأنها تصدر أو تخرج من النظام وبالتالي يمكن اعتبارها ناتج يطرح في البيئة الخارجية وقد تكون المخرجات كالمدخلات في عدة صور ممكنة: منتج وسط، خدمة، معلومة تستخدم في دعم أنظمة أخرى كأنظمة اتخاذ القرار وعادة ما تستعمل كبيانات لنظام معلومات آخر مما يضمن التسلسل والتناسق الموجود بصفة عامة²

04-التغذية العكسية:

تقتضي عملية ضبط النظام وجود رقابة على جميع عناصره، ويعبر عنها بالتغذية العكسية وهي عبارة عن ردود الأفعال السلبية أو الايجابية عن مخرجات النظام، ويمكن التأكد من جودة مخرجات النظام من خلال مقارنة مخرجاته بمعايير أداء محددة مسبق ثم تغذية النظام بنتائج هذه المقارنة.

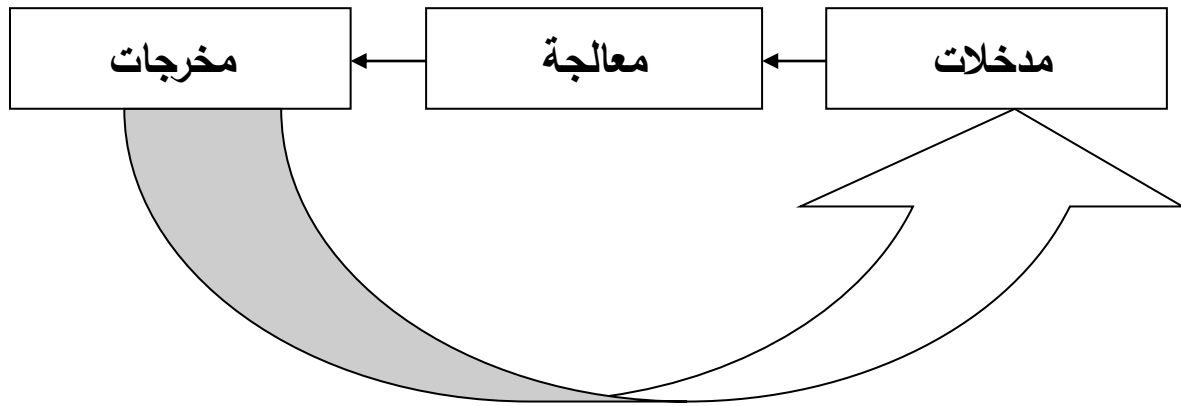
إن الهدف من التغذية العكسية هو الحفاظ على مستوى أداء النظام ومعالجة الانحرافات مما يساهم في وصول النظام إلى حالة من الاستقرار والتوازن³

¹موسى مراد، أهمية نظم المعلومات الإدارية كأداة للتحليل البيئي في المؤسسات الجزائرية، رسالة ماجستير، جامعة سطيف، 2010 ، ص4

²مصطفى يوسف كافي، مرجع سبق ذكره، ص18

³حسين ذيب، فعالية نظم المعلومات المصرفية في تسيير حالة فشل الائتمان، رسالة ماجستير، جامعة قاصدي مرياح، ورقلة، 2011.

الشكل رقم (1-1): نموذج لمكونات النظام



التغذية العكسية

المصدر: من إعداد الطالبين

الفرع الثالث: أنواع الأنظمة

01-النظام المفتوح: هو الذي يجسد التفاعل الحركي للنظام مع بيئته، وعليه هو أكثر واقعية

لدراسة المنظمات، مثل النظم الاجتماعية.¹

02-النظام المغلق: يمكن وصف النظام المغلق بأنه نظام يتمتع بالاكتمال الذاتي ولا يوجد أي

تبادل أو تجاوب بينه وبين بيئته، أو ذلك النظام غير القادر على استقبال المعلومات المرتدة، أو لا

يقوم باستقبال أي مدخلات من البيئة الخارجية المحيطة به، ومفهوم النظام المغلق ينطبق أكثر في

العلوم الطبيعية مثل التفاعلات الكيميائية في إناء مغلق، فمثل هذا النظام لا يتلقى مدخلات من بيئته

ويؤول هذا النظام إلى انتهاء لكونه غير منتظم ويعتمد النظام المغلق فقط على المعلومات الداخلية

الخاصة بمكوناته.²

¹صباح رحيمة، محسن عبد الفتاح، فتحي احمد الشيباني، نظم المعلومات المالية أسسها النظرية وبناء قواعد بياناتها، ورق للنشر، عمان

2011، ص43

²عبد الرحمن إدريس، نظم المعلومات الإدارية في المنظمات المعاصرة، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2005، ص32

03-النظام المغلق نسبيا:

في هذا النظام يخضع التبادل بين النظام والبيئة للرقابة فيسمح بتلقي مدخلات معينة من حدود النظام ويجهز مخرجات محددة ويكون معزولا جزئيا عن البيئة، فالنظم الفرعية للإنتاج وبرامج الكمبيوتر تعتبر أمثلة للنظم المغلقة نسبيا أو جزئيا فهذه الأنظمة الفرعية تعتبر أجزاء من النظام الكلي للمنشأة وهذا النظام الكلي يعتبر نظاما مفتوحا لكن اغلب الأنظمة الفرعية مغلقة نسبيا وقليل منها يكون مفتوحا، حيث تتضمن فقط التقاء مع البيئة تحصل منها على المدخلات وتقدم لها مخرجات، فمثلا في النظام الفرعي للبيع يمثل مندوبي المبيعات نقطة التقاء مع البيئة حيث يحصلون منها على المدخلات (طلبات العملاء، التغيير في الأذواق....الخ)، ويقدمون إليها مخرجات(المنتجات)¹.

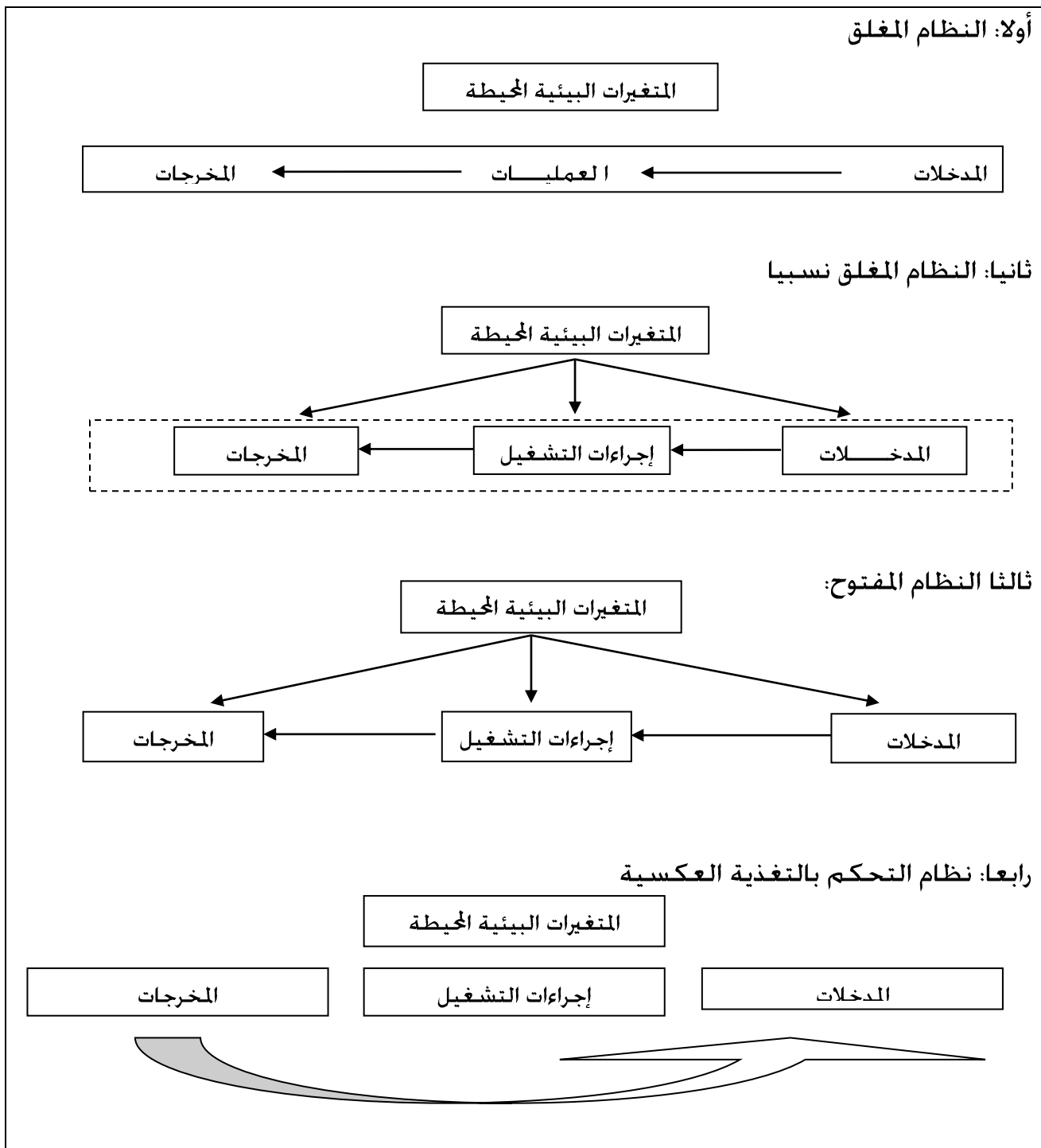
04-نظام التحكم بالتغذية العكسية:

يعتبر النظام واحدا من مجموعة نظم التغذية العكسية إذا تمت إعادة بعض من مخرجاته إلى النظام في صورة مدخلات له².

¹ عبد الرحمن إدريس، نفس المرجع، ص 32-33

² النعاس صديقي، أهمية نظم المعلومات في تدعيم الميزة التنافسية، رسالة ماجستير، جامعة سعد دحلب، البلدة 2005، ص79

الشكل رقم (1،2): أنواع النظام



المصدر: النعاس صديقي، أهمية نظم المعلومات في تدعيم الميزة التنافسية، رسالة ماجستير، جامعة سعد دحطب، البلدية، 2005

الفرع الرابع: خصائص النظام

يتصف النظام بمجموعة من الخصائص يمكن تلخيصها فيما يلي:

01- هدف النظام:

يعد تحديد الهدف الذي يسعى النظام لتحقيقه نقطة البداية في تصميم أي نظام، كما أن تحديد الهدف العام يتبعه تحديد الأهداف الفرعية لكل عنصر من عناصره على حدة بما يصب في مجال تحقيق الهدف العام للنظام ككل¹

02-شمولية النظام:

يمكن تكوين عناصر النظام وتجميعها بطرائق مختلفة ومتعددة لتحقيق هدف النظام، ولا بد لأي طريقة من هذه الطرق أن تؤدي إلى وجود وحدة شاملة تعمل من أجل الوصول إلى الهدف النهائي، وهذه الوحدة تكون بطبيعتها أكثر تعقيدا من العناصر المنفردة، غير أن مفهوم الشمولية هنا يعني على وجه التحديد أن هذه الوحدة الشاملة يمكن أن تتجزأ من الأعمال أكثر من مجموع ما تتجزأ الأجزاء منفردة، أي أن النظام بطبيعته يتصف بالشمولية ويمكن أن يحقق الهدف من وجوده، بينما العناصر المكونة للنظام لا تستطيع تحقيق هذا الهدف إذا عمل كل عنصر منفردا عن العناصر الأخرى²

03-مستويات النظام:

يحتوي كل نظام في الكون على عدد من النظم الفرعية مجموعها يمثل النظام الكلي العام ولأغراض الدراسة والتحليل يفضل أن نحدد النظام العام ثم نحدد النظم الفرعية بداخله ومخرجات كل نظام فرعي تكون مدخلات لنظام فرعي آخر كما أن انتقال مخرجات أي نظام فرعي لتصبح مدخلات لنظام فرعي آخر يتم عبر حدود كل نظام فرعي مثال مخرجات قسم الإنتاج هي سلع تكون مدخلات مثلا لقسم التسويق بغرض بيع هذه السلع³

04-التكيف:

يقصد به قدرة النظام على الاستجابة لمتغيرات البيئة الخارجية، والنظم المفتوحة وشبه المفتوحة تمتاز بقدرتها على الاستجابة لمتغيرات البيئة الخارجية وتعتبر النظم شبه المفتوحة أكثر قدرة على التكيف،

¹إسماعيل مناصريه، دور نظام المعلومات الإدارية في الرفع من فعالية عملية اتخاذ القرارات الإدارية، رسالة ماجستير، جامعة المسيلة، 2014، ص4

²تجم عبد الله الحميدي، عبد الرحمن الأحمد العبيد، سلوى أمين السامرائي، نظم المعلومات الإدارية -مدخل معاصر- ، دار وائل للنشر، عمان، 2005 ،

ص13-14

³عاطف جابر طه، نظم معلومات الموارد البشرية، الدار الأكاديمية للعلوم، الطبعة الأولى، مصر، 2014، ص04

والوصول إلى حالة التوازن من خلال علاقتها مع البيئة الخارجية وذلك بسبب قدرتها على السيطرة على متغيرات البيئة الخارجية من خلال عملية التغذية العكسية والرقابة.

المطلب الثاني: ماهية المعلومات

تحتل المعلومات مكانة هامة في حياتنا لما تحتويه من بيانات كمية ووصفية للظواهر الاقتصادية، الاجتماعية، الثقافية وغيرها للفرد والمجتمع إضافة إلى ما توصلت إليه المعلومات من تقنيات عالية في الدقة وأساليب بالغة في التنظيم وسرعة كبيرة في إنجاز المهام.

الفرع الأول: مفهوم البيانات

عادة ما يخلط بين المعلومات والبيانات ويستخدم كلا المصطلحين للدلالة على نفس الشيء، إلا أنهما يشيران إلى مفهومين مختلفين فالبيانات هي مجموعة من الحقائق المجردة كالأرقام والحروف والرموز الخاصة والكلمات القابلة للمعالجة كأسماء الأشخاص، بيانات الطلبة... الخ¹

الفرع الثاني: مفهوم المعلومات

المعلومات هي كل ما يصل إلى علم الفرد من سواء بالقراءة أو الاستماع أو المشاهدة، وتتعلق بجوانب وأمور تتصل بحياته والأوضاع المحيطة به والعلاقات التي يقيمها والظروف التي تلازمه والإمكانات المتاحة له والأحداث التي يجابهها من وقت لآخر²

قد تكون هذه المعلومات شيئاً يمكن لمسه أو رؤيته أو سماعه أو الإحساس به، وعلى هذا فإن المعلومات تعبر عن حقيقة أو ملاحظة أو إدراك أو أي شيء ملموس أو غير ملموس يستخدم في تقليل عدم التأكد بالنسبة لمشكلة أو حدث معين³

لقد أصبحت المعلومات مصدراً أساسياً لأنشطة المؤسسة فكل وظيفة تسعى إلى إنتاج معلومات من شأنها رفع إنتاجيتها واتخاذ قراراتها في مجالات عملها المختلفة كالخطيط، التنظيم والرقابة... الخ

الفرع الثالث: أنواع المعلومات

بما أن المؤسسة تحتاج إلى العديد من المعلومات في مختلف مستوياتها التنظيمية وفي مختلف وظائفها، فإنه يمكن التمييز بين عدة أنواع للمعلومات، كالمعلومات التاريخية، المعلومات المستقبلية، المعلومات المتعلقة بالموارد الملموسة وغير الملموسة في المؤسسة، معلومات رسمية مقدمة من

¹عاطف جابر، طه عبد الرحيم، مرجع سابق، ص8

²أحمد محمد المصري، الإدارة الحديثة-الاتصالات المعلومات القرارات-، مؤسسة شباب الجامعة الإسكندرية، 2004، ص205

³أحمد محمد المصري، فادية محمد حجازي، نظم المعلومات الإدارية-مدخل تحليلي-، السعودية، 1997، ص28

خلال إجراءات محددة ذات علاقة مباشرة باتخاذ قرار معين تظهر بصورة رسمية، أي توفرها نظم المعلومات في المؤسسة، معلومات غير رسمية يتم الحصول عليها بطريقة غير رسمية وغالبا ما تكون شخصية لذا يستبعد في الكثير من الحالات الاعتماد عليها كمبرر لاتخاذ القرارات.

الفرع الرابع: خصائص المعلومات

لكي تكون المعلومات مفيدة لا بد من توفر جملة من الخصائص نذكر منها:¹

01-الملاءمة: بمعنى أن تتلاءم المعلومات مع الغرض الذي أعدت من أجله، ويمكن الحكم على مدى ملاءمة أو عدم ملاءمة المعلومات بكيفية تأثيرها على سلوك مستخدميها فالمعلومات الملائمة هي تلك التي تؤثر على سلوك متخذ القرار وتجعله يتخذ قرارا يختلف عن القرار الذي كان سيتخذه في غياب هذه المعلومات .

02-التوقيت: بمعنى تقديم المعلومات في الوقت المناسب، بحيث تكون متوفرة وقت الحاجة إليها حتى تكون مفيدة ومؤثرة فالمعلومات التي تقدم لمتخذ القرار متأخرة جدا عن موعدها لن يكون لها أي قيمة أو تأثير عليه مهما كانت أهميتها لهذا القرار.

03-السهولة والوضوح: بمعنى أن تكون المعلومات واضحة ومفهومة لمستخدمها، فلا يجب أن تتضمن المعلومات أي ألفاظ أو رموز أو مصطلحات غير معروفة ولا يستطيع المستخدم أن يفهمها.

04-الدقة والصحة: يقصد بالمعلومات الصحيحة أن تكون المعلومات حقيقية عن الشيء الذي تعبر عنه ودقيقة بمعنى عدم وجود أخطاء أثناء إنتاج وتجميع وتقرير هذه المعلومات.

05-الشمول: بمعنى أن تكون المعلومات المقدمة معلومات كاملة تغطي كافة جوانب اهتمامات مستخدميها أو جوانب المشكلة المراد أن يتخذ بشأنها القرار، كما يجب أن تكون هذه المعلومات في شكلها النهائي، بمعنى أن لا يضطر مستخدميها إلى إجراء عمليات تشغيل إضافية حتى يحصل على المعلومات المطلوبة.

06-القبول: بمعنى أن تقدم المعلومات في الصورة وبالوسيلة التي يقبلها مستخدم هذه المعلومات من حيث الشكل ومن حيث المضمون، فمن حيث الشكل يمكن أن تكون المعلومات في شكل تقرير مكتوب بلغة سهلة وواضحة ومفهومة أو في شكل جداول أو إحصائيات وما إلى ذلك، أما من حيث المضمون فيتعلق بدرجة التفاصيل المطلوبة .

¹ محمد الفيومي، أحمد حسين علي حسين، تصميم وتشغيل نظم المعلومات المحاسبية، مكتبة الإشعاع، الاسكندرية، 1998، ص15

المطلب الثالث: ماهية نظام المعلومات

يعتبر نظام المعلومات حلا تنظيميا وإداريا تستخدمه المؤسسة لمواجهة التحديات التي تحدث باستمرار في بيئتها ويلعب دورا حيويا وجوهريا في تطويرها بصفة عامة فهو يمثل تلك الأنشطة المتكاملة التي تهدف إلى توفير المعلومات الملائمة في الوقت الأكثر ملاءمة ليستعملها المديرون في اتخاذ القرارات.

الفرع الأول: تعريف نظام المعلومات

إن لنظام المعلومات دورا هاما وحساسا داخل المؤسسة بصفته منتجا للمعلومات، فهو نظام يعنى بجمع المعلومات وتوجيهها وتحليلها وتخزينها واسترجاعها في المؤسسة¹ أي انه يعبر عن مجموع التقنيات والإجراءات التي تسمح للمعلومة بالتدفق داخل المؤسسة ويعد عنصرا أساسيا في التسيير.

الفرع الثاني: أنواع نظام المعلومات

01-نظام معلومات التصنيع:

يوفر مختلف البيانات والمعلومات الإنتاجية التي تساعد الإدارة في اتخاذ العديد من القرارات المتعلقة بالإنتاج كتخطيط الاحتياجات من الموارد، تخطيط وجدولة الإنتاج....الخ

02-نظام المعلومات التسويقية:

يقوم بتحليل البيانات التسويقية وتحويلها إلى معلومات لتزويد صناع القرار بها في الوقت المناسب كمعلومات عن السوق، قنوات التوزيع...الخ.

03-نظام المعلومات المحاسبية:

هو شبكة من التعليمات والإجراءات المحاسبية التي تمثل سلسلة من العمليات الكتابية والحسابية تضم جميع أعمال المؤسسة، يعمل على توفير معلومات للمستفيدين منها والتي تعبر عن أهم التقارير المالية كالميزانيات جدول حسابات النتائج المتوقعة....الخ

04-نظام معلومات التمويل:

يهتم بتوفير معلومات تلائم القرارات المتعلقة بالأنشطة التمويلية وتحديد المخصصات المالية والرقابة عليها.

¹حسين حريم، إدارة المنظمات- منظور كلي، دار حامد للنشر، عمان، 2002، ص217

05- نظام معلومات الموارد البشرية:

يمكن تعريفه بأنه الإجراءات المنظمة الخاصة بجمع، تخزين، حفظ واسترجاع البيانات الصحيحة والفعالة عن الموارد البشرية و أنشطة الأفراد و خصائصهم في أي منظمة وبما يدعم كفاءة وفاعلية إدارة الموارد البشرية في اتخاذ القرارات الخاصة بالعنصر البشري¹

الفرع الثالث: موارد نظام المعلومات

إن نظام المعلومات يقوم على استخدام خمسة موارد يوضح الجدول التالي أمثلة عنها:

الجدول رقم (1-1): موارد نظم المعلومات

-الموارد البشرية: المستخدمون النهائيون، كل من يستخدم النظام أو مخرجاته.
-أخصائيو النظم: محللو النظم، مطورو البرامج، المشغلون.
-الموارد المادية: المعدات والآلات مثل الحاسبات، الشاشات، الطابعات، الوسائط مثل: الورق، الأقراص الممغنطة، الأقراص المرنة.
-موارد البرمجيات: البرامج مثل برنامج نظام التشغيل (WINDOWS) وبرامج التطبيقات (برنامج EXCEL وبرامج الأجور والمرتببات)
-الإجراءات مثل إجراءات إدخال البيانات، إجراءات تصحيح الأخطاء
-موارد البيانات: مثل توظيف المنتجات وملفات العملاء وملفات العاملين وقواعد مبيعات المخزون.
-موارد الشبكات: وتشمل وسائط الاتصالات، مشغل الاتصالات وبرامج الاتصال بالشبكات والرقابة عليها

المصدر: الشيخ ولد محمد، استخدام نظم المعلومات في اتخاذ القرارات في المؤسسة الاقتصادية، رسالة ماجستير، جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان، 2010-2011، ص107.

1-الموارد البشرية: إن وجود الأفراد أمر ضروري لعمل أي نظام معلومات وهناك نوعين أساسيين من الموارد البشرية اللازمة لنظم المعلومات وهما:

¹سيد محمد جاد، إدارة الموارد البشرية، مطبعة العشري، مصر، 2005، ص438

أ- **المستخدمون النهائيون**: هم الأفراد الذين يستخدمون النظام بطريقة مباشرة أو يستخدمون مخرجاته المجهزة بواسطة الآخرين ومن أمثلة المستخدمين النهائيين: المحاسبين، رجال البيع، المديرين والعملاء.

ب - **الأخصائيون في نظم المعلومات**: وهم الذين يطورون ويشغلون النظام ويشملون أفراداً مثل محلي النظم ومطوري البرامج ومشغلي النظام.¹

2- **الموارد المادية (المعدات)**: تتضمن جميع الأجهزة المادية المستعملة كأجهزة الإعلام الآلي وملحقاته وأماكن العمل وشبكات الاتصال ومختلف دعائم المعلومات من الأوراق والأقراص المضغوطة..... الخ

3- **موارد البرمجيات**: يعني مصطلح البرمجيات مجموعة الإيعازات الخاصة بمعالجة البيانات، ولكن هذا المصطلح لا يشمل فقط البرامج التي يحتاجها الأفراد لمعالجة البيانات بل يشمل بعض التوجيهات التشغيلية التي تسمى إجراءات، ومن بين البرمجيات:

- **برمجيات المنظومة**: مثل نظام التشغيل الذي يدير ويدعم عمليات منظومة الحاسوب.

- **البرمجيات التطبيقية**: وهي برامج توجه لمعالجة استخدام معين للحاسوب من قبل المستخدم النهائي ومن أمثلتها: نظام السيطرة على التخزين، نظام الرواتب ونظم معالجة النصوص.

- **الإجراءات**: وهي توجيهات تشغيلية للأفراد الذين يستخدمون نظام المعلومات ومن أمثلتها التوجيهات الخاصة بملء الاستثمارات أو استخدام حزمة برمجيات معينة.

4- **موارد البيانات**: إن مفهوم موارد البيانات قد تم توسيعه من قبل المدراء واختصاصيي أنظمة المعلومات فقد وجدوا أن البيانات والمعلومات تشكل موارد ثمينة للمنظمة، ولذلك فالبيانات والمعلومات التي تخزن في قواعد البيانات وقواعد المعرفة تعتبر اليوم جزء من موارد البيانات وموارد المعلومات للمنظمة.

5- **موارد الشبكات**: أصبحت شبكة الانترنت ضرورية لقيام المنظمة بالتجارة والأعمال اليومية وتتكون شبكات الاتصال عن بعد من الحاسبات، مشغل الاتصالات وغيرها من الأجهزة المتصلة بوسائط الاتصالات وتشمل برامج الاتصالات:

¹ الشيخ ولد محمد، استخدام نظم المعلومات في اتخاذ القرارات في المؤسسة الاقتصادية، رسالة ماجستير، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2011، ص

-وسائط الاتصالات: مثل كابلات الألياف الضوئية والأقمار الصناعية.

-نظم تدعيم الشبكات: وتشمل جميع الأفراد والمعدات والبرامج وموارد البيانات التي تسهم مباشرة

في تشغيل واستخدام شبكة الاتصالات.¹

الفرع الرابع: وظيفة نظام المعلومات

لنظام المعلومات عدة وظائف نلخصها فيما يلي:

01-تزويد الإدارة العليا بالمعلومات:

تحتاج الإدارة في جميع أعمالها إلى مزيد من المعلومات خاصة أننا نعيش في عالم تعقدت علاقاته وتشتعبت تخصصاته حيث يلاحظ مثلا أن سرعة حصر المخزون بالمنشأة يساعد في تحديد خطها الإنتاجي في المستقبل القريب كما أن دقة التعرف على الكفاءات البشرية الموجودة يساعد على التخطيط لتوسعات مطلوبة في المستقبل القريب، كما أن لنظام المعلومات دورا في صنع القرارات الاستراتيجية أي في المستقبل البعيد.

02-تحديد المسؤولية:

تساعد نظم المعلومات في تحديد أدوار الأفراد والأقسام في المنشأة وبالتالي تحديد مسؤولية هؤلاء والنظام الجيد هو الذي يحسب الحجم الحقيقي للفرد المطلوب ويرسم دوره في المنشأة حتى لا يكلف بما هو أكثر من طاقته فتضطرب الأمور فيما بعد عند عجزه عن القيام بمهمته، وتحديد المسؤولية أيضا فانه يمكن محاسبة المقصرين و التعرف على المهملين²

03-تخفيض عدد المشاكل:

لعل الهدف الحقيقي من التفكير في نظام جيد هو التخلص من المشاكل الموجودة في ظل النظام الحالي بيد انه عمليا من غير الممكن التخلص من كل المشاكل ولكن فقط تخفيض عددها وحجمها كلما أمكن ذلك.

¹حسين ذيب، مرجع سابق، ص 39-40

²مغني بلقاسم، نظام المعلومات ودوره في اتخاذ القرار، رسالة ماجستير، جامعة قاصدي مرياح، ورقلة، 2014، ص15

04-تنظيم الإجراءات:

وهذه الوظيفة مستمدة من الاسم نظام أي شيء مخطط محدد ومرتب وفي غياب النظام فان الغلبة تكون للفوضى والعشوائية والمؤسسة تتوقع من النظام الجيد تقنين الإجراءات وسد الثغرات في خطط سير العمل الحالية¹

05-السيطرة على الموارد:

مثل الأجهزة والمعدات والأموال والسيطرة على هذه الموارد هو عمل في منتهى الأهمية للاستفادة منها استفادة قصوى فعلى سبيل المثال يمكن للشركة أن تحصر عدد تخصصات العاملين لديها لتعيد توزيع أدوارهم ووظائفهم ما يكفل الاستفادة منهم في زيادة الإنتاج دون الحاجة إلى أي عمل إضافي²

المبحث الثاني: نظام معلومات الموارد البشرية

يعتبر نظام معلومات الموارد البشرية من الركائز الأساسية التي تلبى احتياجات إدارة الموارد البشرية من المعلومات التي تحتاجها حول جميع الأفراد العاملين بغرض تخطيط وتنظيم الموارد البشرية في المؤسسة بالإضافة إلى تزويد الإدارة العليا بمعلومات دقيقة وشاملة عن المورد البشري.

المطلب الأول: ماهية نظام معلومات الموارد البشرية

يتضمن نظام معلومات الموارد البشرية تفاعل مجموعة من المكونات للحصول على البيانات والمعلومات ومساعدة الإدارة في اتخاذ القرار في مختلف المجالات المتعلقة بالموارد البشرية.

الفرع الأول: مفهوم نظام معلومات الموارد البشرية:

يعتبر نظام معلومات الموارد البشرية "عملية تنطوي على جمع وتنظيم وتحليل البيانات الخاصة بالموارد البشرية وتحويلها إلى مراكز صنع القرار لأغراض التخطيط للموارد البشرية في الوقت المناسب³

فهو نظام مصمم للقيام بوظيفة الموارد البشرية والسعي إلى توفير المعلومات للمديرين لاتخاذ القرارات ذات العلاقة بكفاءة وفعالية استخدام العنصر البشري ورفع مستوى أدائه في تحقيق أهداف المؤسسة⁴

¹زواوي نادية، دور تكنولوجيا الإعلام والاتصال على أداء الموارد البشرية، مذكرة ماستر، جامعة عين تموشنت، 2016، ص43

²مغني بلقاسم، مرجع سابق ص15

³سهيلة محمد عباس، إدارة الموارد البشرية -مدخل استراتيجي-، ط2، دار وائل للنشر، عمان، 2006، ص322

⁴عادل حرحوش صالح، مؤيد سعيد سالم، إدارة الموارد البشرية(مدخل استراتيجي)، عالم الكتب الحديثة، الأردن، 2006، ص266

الفصل الأول عموميات حول نظام معلومات الموارد البشرية

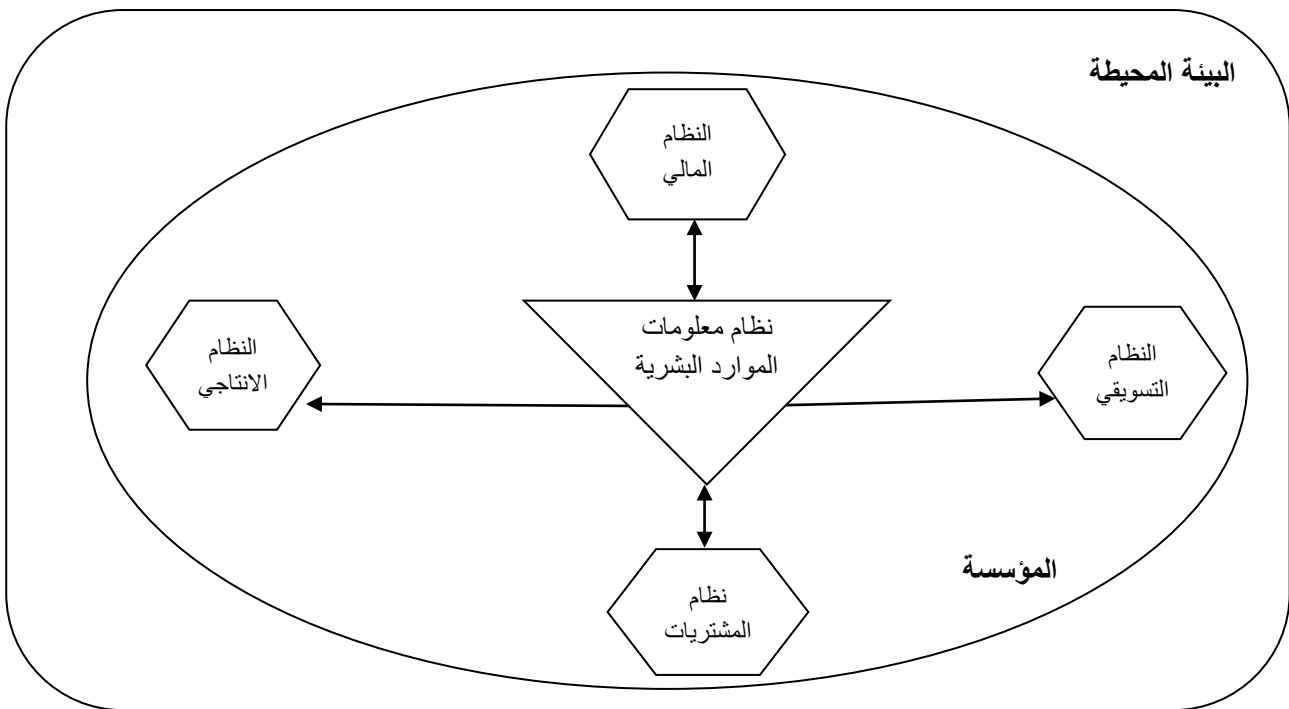
-نظام معالجة أو تشغيل البيانات الأساسية والذي يشكل قاعدة البيانات من خلال إجراء المعالجة الأولية للبيانات.

يمكن القول أن نظام معلومات الموارد البشرية هو مجموعة من المكونات التي تعمل بصورة منظمة ومتفاعلة لجمع ومعالجة وتخزين واسترجاع البيانات المرتبطة بالموارد البشرية بهدف توفير معلومات تساعد المؤسسة في اتخاذ القرارات المتعلقة بها بغية رفع كفاءة وفعالية الأفراد والوظائف والمؤسسة ككل.

الفرع الثاني: أهمية نظام معلومات الموارد البشرية

يتكون نظام المعلومات في المؤسسة من مجموعة من النظم الجزئية تتفاعل معا لخدمة وظائفها وبما أن المورد البشري عنصر مهم في كل وظيفة فان نظام معلومات الموارد البشرية يعتبر ركيزة أساسية لنظم المعلومات الأخرى كما يبينه الشكل أدناه:

الشكل رقم (1-3): أهمية نظام معلومات الموارد البشرية في المؤسسة



المصدر: يوسف حجيم الطائي وآخرون، إدارة الموارد البشرية (مدخل استراتيجي متكامل)، مؤسسة الوراق للنشر،

عمان، 2006، ص558

-تحتاج عملية صنع القرار المتعلقة بالموارد البشرية إلى معلومات تساعد متخذ القرار على تكوين رؤية واضحة وهو ما يساعد استخدام نظام معلومات الموارد البشرية فيه.

-يوفر نظام معلومات الموارد البشرية معلومات بالسرعة والجودة المطلوبة مما يساعد في زيادة مستوى جودة قرارات وظائف تسيير الموارد البشرية ويجعله أكثر دقة وموضوعية.

-يوفر نظام معلومات الموارد البشرية بيانات ومعلومات تساعد في التنبؤ بالمعروض من الموارد البشرية

- يساعد في عملية التوظيف بنشاطاتها، الاستقطاب، الاختيار والتعيين....الخ

-يساعد على التعرف على الموارد البشرية بمعزل عن العلاقات الشخصية.

-يساعد في تسهيل عملية تقييم أداء الموارد البشرية.

-يساعد بشكل كبير في تسهيل تدريب وتكوين الموارد البشرية.

-يساعد على الحصول على المعلومات بأقل تكلفة

- "يزود الوظائف الأخرى بمعلومات متكاملة وصحيحة عن الأفراد والعاملين والذين يعتبرون موردا هاما من مواردها التي لا يمكن الاستغناء عنها.

-يوفر معلومات عن رغبات العاملين وبشكل يتوافق مع زيادة دوافعهم وإنتاجيتهم.

-من خلاله يمكن توجيه الموارد البشرية نحو الاستخدام الأمثل لتحقيق ميزة تنافسية.

- يوفر المعايير التي تساعد على تطوير أساليب الرقابة على الأفراد العاملين، وتحديد الأجور المناسبة لهم وفقا للأداء المقدم من قبلهم دون الاعتماد على المحسوبية والآراء الشخصية والذي من شأنه أن يقلل من تدمير العاملين ويرفع من روحهم المعنوية من خلال زيادة رضاهم على المناخ التنظيمي السائد وبالتالي زيادة أدائهم"¹.

فأهمية نظام معلومات الموارد البشرية تنبع من كونه يتعلق بالموارد البشري الذي يعتبر من أهم الموارد المتاحة و المستقبلية في المؤسسة، فهو يزود كافة الوظائف بالمعلومات المطلوبة في الوقت المناسب وبالسرعة والتكلفة الأقل كما انه يساهم في زيادة دور وظيفة الموارد البشرية في صياغة الاستراتيجية العامة للمؤسسة وفي نفس الوقت في تنفيذها إلى جانب مساهمته في دعم القرارات المتعلقة بالموارد البشرية كالتخطيط وتخفيض العمالة....الخ.²

¹يوسف حبيب الطائي وآخرون، إدارة الموارد البشرية(مدخل استراتيجي متكامل)، مؤسسة الوراق للنشر، عمان، 2006، ص557

²محفوظ احمد جودة، إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر، عمان، 2010، ص396

وبالتالي فإن لنظام معلومات الموارد البشرية دورا فعالا في تحسين وتطوير أداء وظيفة الموارد البشرية كونه يتسم بقدرة عالية على توفير المعلومات المطلوبة لاتخاذ القرارات في مختلف وظائف تسيير الموارد البشرية.

الفرع الثالث: أهداف نظام معلومات الموارد البشرية

إن الهدف من استخدام نظام معلومات الموارد البشرية يتعدى مجرد تخزين واسترجاع المعلومات بشأن الموارد البشرية في المؤسسة إلى أغراض أكثر أهمية نذكر منها:¹

-المشاركة في إعداد الخطط والاستراتيجيات التنافسية للمؤسسة.

-التنبؤ بالاحتياجات المستقبلية من الموارد البشرية

-تحليل الاحتياجات التدريبية

-تخطيط المسارات الوظيفية ومسارات الترقية

-تقييم سياسات وممارسات وبرامج الموارد البشرية وإعداد التقارير الخاصة بتسيير هذا العنصر

-تدعيم الأنشطة اليومية لتسيير الموارد البشرية كتسجيل ساعات العمل والغياب....الخ

المطلب الثاني: مجالات استخدام نظام معلومات الموارد البشرية

يختلف الحكم على فعالية نظام معلومات الموارد البشرية لاختلاف الأفراد الذين يتعاملون معه وطبيعة الأنشطة التي يمارسونها، إلا أنهم يتفقون على استخدامه في مجالات مختلفة لتسيير الموارد البشرية.

-تتعدد مجالات استخدام نظام معلومات الموارد البشرية والتي تعتبر نظاما جزئية له أهمها:²

01-الحصول على البيانات(مدخلات النظام): يقوم نظام معلومات الموارد البشرية بجمع

البيانات المتعلقة بالموارد البشرية من مصادر مختلفة لمعالجتها منها سجلات تشغيل البيانات التي تضم:

-سجلات الأفراد: وهي تشمل بيانات أساسية ذات طبيعة غير مالية تخص العاملين في المؤسسة

مثل: الاسم، تاريخ الميلاد، معدلات الغياب، الدرجة العلمية، الخبرات....الخ.

¹ جمال الدين محمد المرسي، الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية(مدخل لتحقيق الميزة التنافسية لمنظمة القرن الحادي والعشرين)، الدار الجامعية الإسكندرية، 2003، ص511

² - محمد عبده حافظ، إدارة الموارد البشرية بين الفكر التقليدي والمعاصر، دار الفجر، القاهرة، 2011، ص58-60

-رايموند ماكليود، جورج شيل، نظم المعلومات الإدارية، ترجمة سرور علي إبراهيم سرور، دار المريخ، الرياض، 2006، ص930-931

- محمد الصيرفي، هندسة الموارد البشرية، مؤسسة حورس الدولية، الإسكندرية، 2006، ص107

سجلات إحصائية: تشمل بيانات مالية عن العامل مثل معدلات ساعات العمل، المرتب الشهري، الحوافز، الضرائب على الدخل... الخ.

02- استعمال نواتج النظام (مخرجات): تستخدم المعلومات المتحصل عليها من معالجة نظام معلومات الموارد البشرية للبيانات السابقة في عدة مجالات وظيفية خاصة بالموارد البشرية أهمها:

03- التوظيف: يوفر نظام معلومات الموارد البشرية المعلومات التي من شأنها استقطاب الأفراد للعمل بالمؤسسة والمفاضلة بينهم مما يسمح لها بتعيين أفضلهم مثل المؤهلات العلمية، الخبرة، التصنيف الوظيفي للمناصب الشاغرة، المؤهلات الفنية... الخ.

04- تخطيط الموارد البشرية: يتم استخدام المعلومات في مجال تخطيط الموارد البشرية في جانبين هما:

تخطيط التوظيف والتنبؤ بالعمالة، حيث يتمثل الهدف من تخطيط التوظيف في ضمان توفير العاملين الذين يمكنهم شغل المراكز الشاغرة.

أما التنبؤ فيتضمن تقدير عدد العاملين الذين قد تحتاج إليهم المؤسسة لشغل الوظائف الشاغرة بها مستقبلا لذا يتطلب تخطيط الموارد البشرية معلومات عن التوظيف، معدلات دوران العمل، الترقيات... الخ.

05- تسيير الأداء: تساعد معلومات تقييم أداء العاملين الإدارة على تحقيق الملاءمة بين تقييم الأداء وطبيعة الوظائف والسمات المميزة لها، وبالتالي تحديد ووضع حلول لمشاكل الأداء كما تمكنها من تحديد الطريقة المناسبة للتقييم ومعرفة الفروقات بين الأداء المحقق والمعايير المحددة له.

06- التدريب والتنمية: يمكن استخدام معلومات التدريب في اتخاذ القرارات الرئيسية كتحديد الاحتياجات التدريبية، تقييم فعالية العملية التدريبية، تحديد الأفراد المؤهلين للترقية أو النقل، تحديد نوع البرامج التدريبية، تحديد فرق العمل المؤهلة لتحقيق الاستجابة لأهداف التدريب... الخ.

07- التعويضات: يشمل نظام عمل معلومات الموارد البشرية في مجال التعويضات جوانب عديدة كإعداد قوائم الأجور والمرتبات، تقييم الوظائف وتحديد الأجور التي تناسبها، مسح الأجور للتعرف على الأجور والمكافآت لنفس الوظيفة في مؤسسة أخرى، تحديد التغيرات المتوقعة في الرواتب نتيجة للترقية أو التميز في الأداء... الخ.

والملاحظ أن نواتج نظام معلومات الموارد البشرية يمكن استخدامها ليس فقط في المجالات السابقة التي تعتبر الوظائف الأساسية لتسيير الموارد البشرية وإنما في مواجهة الضغوط الخارجية التي يمكن أن يعرفها تسيير الموارد البشرية كنقص العمالة واستقطاب المهارات..... الخ

المطلب الثالث: متطلبات نجاح نظام معلومات الموارد البشرية

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

أولاً: المتطلبات الإدارية وتتمثل في النواحي المتعلقة بالإدارة وأنشطتها المختلفة ومنها:¹

- ✓ تحديد الأهداف والغايات الإدارية بشكل واضح ومن ثم بيان الأهداف التي يسعى إلى تحقيقها نظام معلومات الموارد البشرية.
- ✓ التخطيط الفعال لاحتياجات النظام من الموارد المتعددة مما يتطلب بدوره اقتناع وتأييد الإدارة العليا في المنظمة بأهمية نظام معلومات الموارد البشرية وتقديم الدعم المادي والمعنوي لذلك.
- ✓ مشاركة الإدارات الرئيسية في المنظمة مع إدارة الموارد البشرية في إعداد وتصميم النظام.
- ✓ مراعاة احتياجات المستفيدين من مخرجات ومعلومات النظام سواء من داخل المنظمة أو خارجها.
- ✓ الرقابة والمتابعة المستمرة على كافة عناصر نظام معلومات الموارد البشرية لضمان كفاءة وفعالية أدائه

ثانياً: المتطلبات التكنولوجية (الفنية) وتتمثل في عدة متطلبات أهمها:

- ✓ توفر الأجهزة والآلات والأدوات اللازمة لتشغيل النظام مع مراعاة إمكانيات واحتياجات المنظمة.
- ✓ توفر الأفراد ذوي المهارات والخبرات الفنية اللازمة لتشغيل الأجهزة والآلات والحاسبات الآلية أو الاستعانة بمجموعة من الاستشاريين في هذا المجال.
- ✓ تصميم نظام متكامل للصيانة والسلامة وسرية البيانات والمعلومات التي يتعامل معها النظام.
- ✓ تكامل البيانات-الملفات السجلات والوثائق- من أجل استخدامات أكثر فاعلية.

¹ ابن السعدي محمد الجواد، اثر أنظمة المعلومات في تسيير الموارد البشرية، مذكرة ماستر، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2014

ثالثا: المتطلبات الاقتصادية

ومن أهمها:¹

- ✓ توفير وقت كاف لعملية إعداد وتصميم النظام بما يسهم في إيجاد نظم مبنية على أساس واضح وسليم.
- ✓ العمل على تخفيض التكاليف.
- ✓ الاستخدام الأمثل للأفراد في تشغيل نظام معلومات الموارد البشرية.
- ✓ توفير الجهد المبذول في جميع مراحل عمل نظام معلومات الموارد البشرية مما يتطلب تدريب العاملين بالنظام لزيادة مهاراتهم في التشغيل واستخراج المعلومات .

رابعا: المتطلبات الاجتماعية

- ✓ التعاون المستمر بين إدارة الموارد البشرية وكافة الإدارات الأخرى بالمنظمة لضمان الإمداد بالمعلومات لتلك الإدارات والحصول منها على البيانات والحقائق.
- ✓ إعداد خطة تدريبية للعاملين والرفع من مستواهم لتخطي التخوف من نظم المعلومات وتطبيقاتها.
- ✓ الاتصال الجيد بين العاملين في إدارة الموارد البشرية ومجموعة العاملين بمركز نظم المعلومات وضرورة وجود التفاهم المتبادل بين الطرفين.
- ✓ توفر آلية مساعدة مستمرة من قبل مصممي النظام للمستخدمين.
- ✓ سهولة استخدام مخرجات النظام مما يتطلب دعم السلوك الايجابي لدى العاملين بالنظام والمستخدمين منه²

¹شارف عبد القادر، دور نظم المعلومات الإستراتيجية في تدعيم الميزة التنافسية، أطروحة دكتوراه، جامعة الجزائر، 2010، ص40-41
²ماجد احمد عبد العزيز بشير، أنظمة المعلومات ودورها في دعم القرارات الإدارية، منشورات العربية للتنمية، مصر، 2015، ص151

خلاصة الفصل:

يعتبر النظام مجموعة من العناصر المترابطة والمتكاملة والمتفاعلة مع بعضها البعض لتحقيق هدف مشترك وللنظام مدخلات وآلية معالجة لتحويل هذه المدخلات إلى مخرجات. إن نظام المعلومات يلعب دورا هاما وحساسا داخل المؤسسة بصفته منتجا للمعلومات فهو يعمل على تقليل الوقت والجهد الذي يبذله المديرون في البحث عن المعلومات وتحليلها، كما يسعى لتخفيض عدد المشاكل وتنظيم الإجراءات إذ يعتبر قاعدة لاتخاذ القرارات. ويعتمد نجاح نظام معلومات الموارد البشرية على توفر المتطلبات الإدارية، الاقتصادية، التكنولوجية والاجتماعية.

الفصل الثاني:

مفاهيم أساسية

حول أداء الموارد البشرية

تمهيد:

يعد أداء الموارد البشرية من أهم محددات نتائج المؤسسة، فقد تختلف مؤسستين متنافستين على الرغم من تماثل توفر الموارد المادية، المالية والتكنولوجية وقد يرجع هذا الاختلاف إلى تباين أداء العاملين في كل منهما لذا تسعى المؤسسة لعملية تقييم أداء العاملين للحصول على التغذية العكسية لفعاليتهم.

المبحث الأول: ماهية أداء الموارد البشرية

يعتبر أداء الموارد البشرية من أكثر المجالات التي لقيت اهتماما كبيرا من قبل الباحثين والمفكرين وقد اجمع المفكرون أن الاهتمام بأداء الفرد في المؤسسة وإعطائه العناية اللازمة يصل بالمؤسسة إلى أسى أهدافها.

المطلب الأول: مفهوم أداء الموارد البشرية

* يعرف الأداء على أنه نشاط يمكن الفرد من انجاز المهمة أو الهدف المخصص له بنجاح، ويتوقف ذلك على القيود العادية للاستخدام الأمثل للموارد المتاحة¹.

* يعبر مفهوم الأداء عن الأثر الصافي للجهود التي تبدأ بالقدرات وإدراك الدور أو المهام الذي يشير إلى درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد².

كما يمكن تعريفه بأنه: "السلوك الذي يتخذه الفرد في أدائه للأنشطة والمهام المختلفة في عمله"³ ويعرف أداء الموارد البشرية على أنه درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة للوظيفة وهو يعكس الكيفية التي يحقق بها الفرد متطلبات الوظيفة وغالبا ما يحدث لبس أو تداخل بين الأداء والجهد، فالجهد يشير إلى الطاقة المبذولة أما الأداء فيقاس على أساس النتائج⁴

من خلال التعاريف السابقة نستنتج أن أداء الموارد البشرية هو: قيام الفرد بالأنشطة والمهام المختلفة التي يتكون منها عمله على أكمل وجه.

¹ زكلاال يمينه، أثر التكوين في تحسين أداء الموارد البشرية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مذكرة ماستر، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2013، ص2.

² بوشليق الامين، دور التكوين في تحسين أداء العاملين، مذكرة ماستر، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2014، ص06.

³ عمر سرار، تأثير التمكين على أداء العاملين في المؤسسة، مجلة البحوث والدراسات العلمية، العدد07، جامعة يحي فارس، المدينة، 2013، ص169.

⁴ ابن دحمان رزيقة، عزي جميلة، المناخ التنظيمي وأثره على أداء الموارد البشرية، مذكرة ماستر، المركز الجامعي بلحاج بوشعيب، عين تموشنت، 2014، ص59.

المطلب الثاني: أبعاد ومحددات أداء الموارد البشرية

أولاً: أبعاد أداء الموارد البشرية

نعني بأداء الفرد للعمل قيامه بالأنشطة والمهام المختلفة التي يتكون منها عمله، ويمكننا أن نميز بين ثلاثة أبعاد جزئية يمكن أن يقاس أداء الفرد عليها وهذه الأبعاد هي: كمية الجهد، نوعية الجهد ونمط الأداء.

01- كمية الجهد المبذول:

تعبّر عن مقدار الطاقة الجسمانية أو العقلية التي يبذلها الفرد في العمل خلال مدة زمنية، وتعتبر المقاييس التي تقيس سرعة الأداء والكيفية خلال فترة زمنية معبرة عن البعد الكمي للطاقة المبذولة.

02- نوعية الجهد:

أما نوعية الجهد المبذول فتعني مستوى الدقة والجودة ودرجة مطابقة الجهد المبذول لمواصفات نوعية معينة ففي بعض أنواع الأعمال قد لا تهتم كثيراً سرعة الأداء أو الكمية بقدر ما تهتم نوعية وجودة الجهد المبذول¹

03- نمط الأداء:

المقصود به الأسلوب أو الطريقة التي تبذل بها الجهد في العمل، أي الطريقة التي تؤدي بها أنشطة العمل، فعلى أساس نمط الأداء يمكن مثلاً قياس الترتيب يمارسه الفرد حركات أو أنشطة معينة أو مزيج هذه الحركات أو الأنشطة إذا كان العمل جسمانياً بالدرجة الأولى، كما يمكن أيضاً قياس الطريقة التي يتم الوصول بها إلى حل مشكلة معينة².

ثانياً: محددات أداء الموارد البشرية

ينظر لأداء الموارد البشرية على أنه العلاقة المتداخلة بين العناصر الموائية:³

01- الجهد: والذي يعبر عن تلك الطاقات الجسدية والعقلية التي يبذلها المورد البشري لأداء

مهمته.

¹ ياسين محجر، الهاشمي لوكيا، تأثير برنامج الاتصال التنظيمي في الأداء، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد السابع، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، جانفي 2012، ص 6-7

² زين دحمان رزيقة، عزي جميلة مرجع سابق ص 62

³ روية حسن، إدارة الموارد البشرية: رؤية مستقبلية، الدار الجامعية الإسكندرية، 2003، ص 209

02- القدرات: يقصد بها مجموع الخصائص الشخصية المستخدمة لأداء الوظيفة.

ويضاف لهذين العنصرين العناصر التالية¹:

***إدراك الدور أو المهمة:** يقصد به الاتجاه الذي يعتقد المورد البشري بأنه من الضروري توجيه جهوده في العمل من خلاله.

***ممتطلبات العمل:** يقصد بها كل ما يتعلق بالوظيفة من واجبات ومسؤوليات وأدوات وتوقعات مطلوبة من المورد البشري إضافة للأساليب والمعدات المستخدمة.

***بيئة التنظيم الداخلية:** وتعني ما تتصف بها البيئة التنظيمية كالمناخ السائد، الهيكل التنظيمي، أسلوب القيادة ونظام الحوافز.

المطلب الثالث: معايير أداء الموارد البشرية

تعتبر معايير أداء العاملين مهمة من خلال معرفة الطريق المناسب للوصول إلى أفضل مستوى للأداء وفي نفس الوقت التعرف على أوجه القصور التي تشوه الأداء وتتنحصر أهم معايير أداء العاملين فيما يلي²:

الجودة: تمثل جودة الأداء مدى مطابقة أداء العامل لما هو منتظر منه (مستوى أداء العامل) وتتعكس أيضا على مدى تلبية رغبات العملاء.

الكمية: يقصد بها حجم العمل المنجز، حيث يتم مقارنة كمية أو حجم العمل المنجز مع ما هو مستهدف وذلك بعد تحديد كمية العمل المطلوبة من العامل حيث يجب أن تكون الكمية المستهدفة متوافقة وقدرات العامل.

الوقت: ترجع أهمية الوقت إلى كونه موردا غير قابل للتجديد أو التعويض مما يحتم استغلاله استغلالا أمثالا في كل لحظة.

الإجراءات: عبارة عن خطوات مرتبة للتطبيق العملي للمهارات الواجب القيام بها، لذلك يجب الاتفاق على الطرق والأساليب المسموح بها والمصرح باستخدامها لتحقيق الأهداف فبالرغم من كون الإجراءات والخطوات المتبعة في إنجاز العمل المتوقع مدونة في مستندات المنظمة وفق قواعد

¹ أحمد صقر عاشور، إدارة القوى العاملة، الأسس السلوكية وأدوات البحث التطبيقي، الدار الجامعية، الإسكندرية، 1986، ص50

² حساين لامية، تكنولوجيا المعلومات وأثرها على أداء الموارد البشرية، مذكرة ماستر، المركز الجامعي بلحاج بوشعيب، عين تموشنت،

2015، ص54/55

وقوانين ونظم وتعليمات، إلا أنه يفضل الاتفاق بين الرؤساء والمرؤوسين على الإجراءات المتبعة في إنجاز العمل سواء ما يتعلق بإنجاز المعاملات أو تسلمها أو تسليمها حتى تكون الصورة واضحة لجميع الأطراف وحتى لا يتأثر الأداء بغياب أحد العاملين وهذا لا يعني قتل عمليات الابتكار والإبداع لدى العاملين، ولكن الاتفاق والتفاهم على ما يريد المرؤوسين تنفيذه مع الرئيس قبل اعتماده كأسلوب مفضل في الانجاز ولضمان اتفائه وعدم مخالفته للنظام والتعليمات واللوائح والقوانين.¹

المطلب الرابع: طرق تحسين أداء الموارد البشرية

يحدد Heynes ثلاث مداخل لتحسين الأداء تتمثل في: تحسين العامل، تحسين الوظيفة وتحسين الموقف.

أولاً: تحسين العامل

يرى Heynes بأن تحسين العامل يعد من أكثر العوامل صعوبة في التأثير مقارنة بالعوامل الأخرى وفي هذا الإطار توجد عدة وسائل تعمل على تحسين أداء الموارد البشرية في المؤسسة والتي نذكر منها:

الوسيلة الأولى: تتمثل في التركيز على نواحي القوة وما يجب عمله أولاً واتخاذ اتجاه إيجابي نحو العامل بما في ذلك مشاكل الأداء التي يعاني منها والاعتراف بأنه ليس هناك فرد كامل و بأنه لا يمكن القضاء كلياً على جوانب القصور وتركيز جهود التحسين في الأداء من خلال أساليب الاستفادة مما لدى العامل من مواهب وتنميتها.

الوسيلة الثانية: تتمثل في التركيز على المرغوب بين ما يرغب الفرد من عمله وبين ما يؤديه الفرد بامتياز وأن وجود العلاقة السببية بين الرغبة والأداء تؤدي إلى زيادة احتمالات الأداء الممتاز من خلال السماح للأفراد بأن يؤديوا الأعمال التي يرغبون بها وهذا يعني إيجاد التوافق بين الوظيفة واهتمامات العامل .

الوسيلة الثالثة: الربط مع الأهداف الشخصية للعامل وهذا يعني أن تقنع المؤسسة العامل بأن تحسين أدائه إنما يخدم اهتماماته ومصالحه الشخصية.²

¹ بوقطف محمود، التكوين أثناء الخدمة ودوره في تحسين أداء الموظفين بالمؤسسة الجامعية، رسالة ماجستير، جامعة محمد خيضر،

بسكرة، 2016، ص66

² زكلال يمينة، مرجع سابق ص60-61

ثانياً: تحسين الوظيفة

يرى بعض الباحثين أن عملية التغيير في طبيعة المهام الوظيفية توفر فرصاً جيدة لتحسين الأداء، حيث تساهم محتويات الوظيفة إذا كانت مهمة أو تحتاج إلى مهارات تفوق مهارات الفرد القائم بها أو حتى احتوائها على مهام غير ضرورية أو مناسبة فإنها تؤدي تدني مستوى الأداء ويعتبر "هاينز" أن نقطة البداية في دراسة وسائل تحسين الأداء في وظيفة معينة تكون عن طريق معرفة ضرورة لكل مهمة من مهام الوظيفة خصوصاً مع الاستمرار في أداء بعض المهام حتى بعد زوال منفعتها وتكرار أداء مهم خاصة بإدارة أخرى أو أقسام أخرى داخل المنظمة بسبب عدم الثقة بين الأقسام في أداء المهام الملقاة على عاتقهم بالشكل الصحيح¹.

ثالثاً: تحسين الموقف

يرى هاينز أن الموقف أو البيئة التي تؤدي فيها الوظيفة تعطي فرصاً للتغيير الذي قد يؤدي إلى تحسين الأداء من خلال معرفة مدى مناسبة عدد المستويات التنظيمية والطريقة التي تم بها تنظيم الجماعة ومدى مناسبة ووضوح خطوط الاتصال والمسؤولية وفعالية التفاعل المتبادل مع الإدارات الأخرى ومع الجمهور المستفيد من الخدمة ويضيف هاينز أن عمل جداول للعمل وتغييرها بما يناسب خدمة ومصالح العامل بالإضافة إلى إيجاد أسلوب الإشراف المناسب من خلال تحقيق درجة مناسبة من التناسق بين الأسلوب الإشرافي وبين مستوى الرشد الذي يتمتع به العاملون فإذا انحرف الأسلوب الإشرافي عما هو مألوف أو مناسب أو كان هناك قصور في التوجيه فعند ذلك سيؤدي إلى تثبيط همة الموظف أو العامل، ومن الأمور التي يجب مراعاتها والتي لها دور فعال في تحسين الأداء درجة اهتمام المشرف بالاتصالات ومقدار تفويضه للسلطة ومعايير الأداء التي يضعها ومدى متابعته للأعمال أثناء الانجاز والى أي مدى يسمح أو يشجع المشرف موظفيه على تحمل المخاطر².

¹بوعروة سمير، دور التكوين في تحسين أداء الموارد البشرية، مذكرة ماستر، المركز الجامعي بلحاج بوشعيب، عين تموشنت،

2015، ص 99

²زكلال يمينة، مرجع سابق ص 62

المبحث الثاني: ماهية تقييم أداء الموارد البشرية

تعتبر عملية تقييم الأداء من أهم وظائف إدارة الموارد البشرية كما تعتبر من العمليات الهامة على جميع مستويات المؤسسة حيث يترتب على هذه العملية قرارات كثيرة في مجال إدارة شؤون الأفراد ومن ذلك الحكم على أهلية العاملين للبقاء في العمل.

المطلب الأول: مفهوم تقييم أداء الموارد البشرية

يعرف تقييم أداء الموارد البشرية على انه عبارة عن: "تقييم العاملين من خلال أدائهم لوظائفهم والمساهمة في تحقيق أهداف منظماتهم، وذلك بالتعرف على مستوى الأداء الحالي والمتوقع للعاملين بمختلف الوظائف والمستويات بالمنظمة "

كما يعرف أيضا أنه "قياس الأداء الفعلي ومقارنته بالنتائج المطلوب تحقيقها أو الممكن الوصول إليها حتى تتكون صورة حية لما حدث ولما يحدث فعلا ومدى النجاح في تحقيق الأهداف وتنفيذ الخطط الموضوعة بما يكفل اتخاذ الإجراءات الملائمة لتحسين الأداء ".

من خلال التعاريف السابقة يمكن القول إن عملية تقييم أداء الأفراد (السلوكيات، التصرفات، الإبداع، الابتكار.... الخ) هي عملية دورية ومستمرة حسب طبيعة العمل ليتم من خلالها تحديد الأداء الفعلي للأفراد ومقارنته بالأداء المقدر ليتم بعدها تصحيح الانحرافات وذلك بغرس سلوكيات وقيم جديدة تزيد من كفاءة وفعالية أداء الأفراد.

المطلب الثاني: خطوات وطرق تقييم أداء الموارد البشرية

أولا: خطوات تقييم أداء الموارد البشرية

نوجزها فيما يلي :

01- تحديد معايير الأداء:

هي متغيرات تقيس في ضوء ما معدلات الأداء مثل السرعة، كمية الإنتاج، النوعية، القدرة على التحكم في انجاز العمل في مواعيده، التقيد بأوقات الدوام الرسمي حسن السلوك في العمل، العلاقة مع الرؤساء.... الخ، و تتطلب جانبين: موضوعي يعبر عن مقومات أساسية، وذاتي سلوكي يكشف عن الصفات الشخصية للفرد¹

¹ علي غربي، بلقاسم سلاطونية، إسماعيل تيرة، تنمية الموارد البشرية، دار الفجر للنشر والتوزيع، القاهرة، 2007، ص140

02-اختيار طريقة التقييم:

هناك طرق متعددة تستخدم في عملية تقييم أداء الموارد البشرية منها ما هو تقليدي ومنها ما هو حديث¹

03-تدريب القائمين بعملية تقييم الأداء:

إن النجاح في استخدام تقارير تقييم الأداء يتوقف على الأشخاص الذين يوكل إليهم إعدادها ولذلك من الضروري أن يكونوا ملمين بالهدف من إعداد تلك التقارير وطريقة استخدامها كما يجب أن يشتمل التدريب على الجوانب التالية:

أ-الجانب الفني والعملي: يتمثل في دراسة وفهم الأسس النظرية والعلمية لعملية تقييم الأداء.

ب-الجانب الفكري: يتمثل في القدرة على استخدام تلك النظريات والمبادئ المختلفة في تقييمك الأداء.

ج-الجانب الإنساني: ويتمثل في القدرة على التفاعل والتفاهم مع الأفراد وكسب الثقة والتعاون من جانبهم.

04-تقييم الأداء:

بمقتضى هذه المرحلة يتم تقييم أداء جميع العاملين والتعرف على مستويات الأداء والتي يمكن الاستفادة منها واتخاذ القرارات المختلفة.

05-التغذية المرتدة:

يحتاج كل عامل إلى معرفة مستوى أدائه ومستوى العمل الذي يزاوله لكي يعرف درجة تقدمه في أدائه لعمله، "إن التغذية المرتدة معلومات تتاح للفرد بغرض الحفاظ عليها أو لتحسين الأداء" وان المعلومات الناتجة عن التغذية المرتدة ينبغي أن تكون في الأصل الأساس الذي يعتمد عليه في مراقبة وتحسين الأداء وتشجيع المجددين ومحاسبة المقصرين .

¹ بن دحمان رزيقة، مرجع سابق، ص 67

06- اتخاذ القرارات الإدارية.

على ضوء نتائج تقييم الأداء يتم اتخاذ العديد من القرارات الإدارية عن طريق إعداد توصيات، وتشمل هذه القرارات على عدة نواحي مثل الترقية والنقل والتعيين وتسوية الرواتب والحاجة للتدريب... الخ.¹

ثانيا: طرق تقييم أداء الموارد البشرية

هناك عدة طرق تتبعها المنظمات في تقييم أداء مواردها البشرية وقد تستخدم أكثر من طريقة في نفس الوقت إلا أن هناك إجماع على وجود طرق تقليدية وأخرى حديثة نوجزها فيما يلي:

1- الطرق التقليدية:

01- طريقة الترتيب البسيط: حيث يتم ترتيب الموظفين بالتسلسل بناء على أدائهم بشكل عام

مقارنة بالذين يشغلون وظيفة مماثلة في المنظمة ويؤدون نفس المهام والواجبات، فإذا كان المطلوب تقييم 10 أشخاص فيعطى الرقم 01 لأفضل فرد والرقم 10 لأسوأ فرد، تركز هذه الطريقة على مقارنة الفرد بغيره من الأفراد بافتراض أن هناك فروقا بين أداء الموظفين يسهل تمييزها وتستخدم هذه الطريقة لأغراض تحديد أو زيادة الأجور والمكافآت أو الترقيات وتمتاز بسهولةها ووضوحها ولكن يعاب عليها عدم توفر التغذية العكسية للعمال، وكذا احتمال تحيز القائم بعملية التقييم، هذا بالإضافة إلى قلة موضوعيتها ودقتها في التقييم بسبب افتقارها لمعايير موضوعية للمقارنة.²

02- طريقة المقارنة الزوجية: ويتم التقييم وفق هذه الطريقة بالمقارنة الثنائية بين الأفراد المراد

تقييمهم حيث توضع أسماء هؤلاء الأفراد في استمارة التقييم في الجانب الأيمن منها ثم يقوم المقيم بمقارنة كل فرد بالفرد الذي يليه استنادا للمعايير المعتمدة كالأداء العام للإنجاز أو الالتزام بالدوام مثلا، فإذا كانت إنتاجية الفرد الأول أكثر من الثاني فتوضع علامة أمام الفرد الأول ثم يقارن بالفرد الثالث في القائمة فالرابع حتى الثامن وفي نفس المعيار المستخدم وهو الإنتاجية حيث توضع علامة واضحة أمام الفرد الذي يبدو أنه أكثر إنتاجا من غيره، وهكذا تستمر المقارنة لجميع الأفراد ثم يصبح الفرد الذي حصل على أكثر العلامات أفضل الموجودين أداء للعمل ومن أكثر ما يعاب على هذه

¹مدثر حماد الشيخ التيجاني، أثر الدوافع على أداء العاملين، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، مصر، 2015، ص123-124

²مراد نعموي، مدخل إلى علم نفس العمل والتنظيم، جسر للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، الجزائر، 2014، ص130-131

الطريقة أن المقارنات فيها تصبح غير متناهية سيما إذا كان عدد العاملين المراد تقييم أدائهم كبيرا ويستنزف جهدا كبيرا في انجاز تلك المقارنات¹

03-طريقة التدرج البياني: تعتمد هذه الطريقة على التقييم الكمي حيث يقوم القائم بعملية تقييم الأداء بترتيب العمال اعتمادا على بعض المعايير تتخذ كأساس للتقييم مثل نوعية الأداء وكمية الأداء والتعاون مع الزملاء والدقة في العمل والمعرفة بالواجبات والمهام وتقبل الأفكار الجديدة والقدرة على اتخاذ القرارات والقدرة على حل المشكلات والعلاقة مع العملاء وغيرها ومن ثم تحديد الدرجة التي تتفق مع أداء الموظف في كل صفة ويتم جمع الأوزان التي حصل عليها العامل لتحديد تقييمه العام.

ويستخدم في عملية الترتيب هذه سلم يتراوح بين 01 إلى 10 بحيث الرقم 01 أقل درجة لتوفر الصفة بينما رقم 10 أعلى درجة لتوفر الصفة.

هذه الطريقة هي الأكثر شيوعا وهذا نظرا لسهولةها ومن الممكن تطبيق القائمة على عدد كبير من العمال كما أنها لا تحتاج إلى تدريب كبير للقائمين على التقييم غير انه يعاب عليها وجود بعض المشكلات الناجمة عن التحيز من جانب الفرد الذي يقوم بالتقييم بالإضافة إلى نزعة بعض المقيمين إلى إعطاء تقديرات عليا (المتفائلون) أو دنيا (المتشائمون) كما أن نتائج تطبيقها قد تختلف إذا ما اختلف الفرد القائم بعملية التقييم لاختلاف مفهوم الصفات لذا يجب وضع ضبط دقيق للصفات المراد قياسها²

II-الطرق الحديثة:

01-طريقة الإدارة بالأهداف:

تقوم هذه الطريقة على أساس تقييم المرؤوسين بناء على قدراتهم للوصول إلى الأهداف التي شاركوا في وضعها، حيث يتم وضع الأهداف لكل مستوى وقسم في المؤسسة ويقوم الرئيس ومرؤوسيه دوريا بمراجعة مدى التقدم في تحقيقها والتي عادة ما ترتبط بمكافآت تشجيعية لذا فان إعلان نتائج تقييم الأداء وفقا لهذه الطريقة يعرف الأفراد بمستوى أدائهم وينمي روح المنافسة بينهم³.

¹بوقطف محمود، مرجع سابق ص80

²مراد نعومي، مرجع سابق ص132-133

³عمر وصفي عقيلي، إدارة الموارد البشرية المعاصرة (بعد استراتيجي)، دار وائل للنشر، عمان، 2005، ص374

02- طريقة قوائم المراجعة:

وتعني اختيار البديل المناسب من بين عدة بدائل وهذه تصف نواحي السلوك المختلفة للموظف ويمكن تمثيل هذا الأسلوب بنموذج الامتحانات الموضوعية متعددة الأجوبة والتي يتمثل فيها دور المقيم بدور الشخص الذي يجيب عن هذه الأسئلة ويختار أفضل إجابة في رأيه والجوانب المختلفة للسلوك الذي يجري تقييمها هي بمثابة الأسئلة في الامتحان، وتعتبر هذه الطريقة من أحدث الطرق المتبعة في تقييم الأداء وبموجبها يتم إعداد قائمة تحتوي على عدد من الأسئلة تتعلق بسلوك الفرد في الأداء حيث يطلب من القائم بالتقييم وضع علامة أمام كل سؤال إما بنعم أو بلا حسب رأيه الشخصي للفرد وتقوم بعدها إدارة الموارد البشرية بإعداد القيم لكل سؤال.

وتكون هذه القيم سرية لا يعلم بها المقيم نفسه خوفاً من احتمال التحيز وفيما يلي نماذج من هذه الأسئلة:

- هل لديه أفكار جديدة؟ هل هو مهتم حقيقة بالعمل؟
- هل يقف إلى جانب رؤوسيه؟ هل هو مواظب على الحضور؟
- هل يعرف بالحزم في أوقات الأزمات؟ هل هو سريع الملاحظة والفهم؟
- هل يتخذ قراراته بكفاءة؟ هل لديه استعداد ذهني؟
- هل يمتاز باليقظة؟ هل لديه معلومات كافية عن عمله؟

03- طريقة الاختيار الإجباري:

في هذه الطريقة توضع استمارة التقييم وهذه الأخيرة تتكون من مجموعة عديدة من الجمل وتحتوي كل مجموعة على أربع جمل اثنان تمثلان الصفات المرغوبة واثنان تمثلان الصفات غير المرغوبة في أداء الموظفين ويقوم المشرف أو الرئيس باختيار جملتين فقط واحدة تقيس الصفة المرغوبة والأخرى تقيس الصفة غير المرغوبة في أداء الموظفين وقد وضعت هذه الطريقة أربع جمل في كل مجموعة بهدف وجود صفتين سلبيتين في أداء الموظف ولا يعلم الرئيس مسبقاً القيمة "س" الممنوحة لهذه الجمل معناه انه لا يتوصل إلى الطريقة التي يقيم فيها الموظف تقيماً جيداً أو ضعيفاً حسب تفصيله الشخصي وفيما بعد تجري إدارة الموارد البشرية عملية الحساب وتظهر التقييم وهذا المثال يوضح لنا طبيعة الجمل:

الصفات المرغوبة:

- يقابل الموظف توقعات الإدارة في أوقات زحمة العمل

-ينجز الأعمال المطلوبة منه والأعمال الإضافية أيضا

الصفات غير المرغوبة:

-لا يستطيع أن يحدد موقفه في المشاكل التي يصادفها

-لا يعد قادرا على اتخاذ القرارات

إن لهذه الطريقة مزايا من بينها المساعدة على إتمام تقييم الأداء بموضوعية مما يبعد الأخطاء الإنسانية كالتحيز والتداخل أما من عيوبها أن الرئيس لا يعرف الأساس الذي يبني عليه التقييم وذلك لعدم علمه بقيمة الجمل كما أنها طريقة مكلفة لأنه من اللازم إنشاء عبارات خاصة لكل وظيفة على حدة وهذا يختلف من قسم إلى آخر ومن وظيفة لأخرى وخاصة لما يشمل التقييم عددا هائلا من الموظفين زد على ذلك فهي لاتسمح أن يناقش الرئيس تقييم موظفيه خاصة إذا كان في حاجة إلى تحسين أدائه¹.

المطلب الثالث:

الشروط اللازمة لوضع نظام فعال لتقييم أداء الموارد البشرية:

يعد تقييم أداء الفرد من أصعب المهام الرقابية حيث أن معايير التقييم نادرا ما تكون موضوعية ومباشرة معظم الوظائف الإدارية وغير الإدارية لا تنتج منتجات يمكن قياسها وتقييمها بشكل موضوعي هذا وهناك شروط عديدة لابد من مراعاتها عند وضع نظام فعال لتقييم أداء العاملين .

ويشير علي محمد عبد الوهاب وآخرون إلى بعض هذه الشروط كالتالي²:

01-تحديد الأهداف المطلوبة من تقويم الأداء التي من خلالها يتم التعرف على الجوانب التي يركز عليها القياس والتقويم وتشير الأهداف إلى الطرق والأساليب التي تستخدم في عملية التقويم حيث تختلف هذه الطرق والأساليب باختلاف الأهداف والأغراض المطلوب تحقيقها وقد يكون الهدف من التقويم هو تحفيز العاملين على بذل المزيد من الجهد، وقد يكون استخدام التقويم في تطبيق نظام الحوافز أو زيادة أجور العاملين أو ترقيتهم إلى مناصب أعلى أو تخفيضهم إلى مناصب أقل وهذا يتطلب استخدام طرق وأساليب تختلف عن بعضها البعض.

¹نور الدين حاروش، إدارة الموارد البشرية، دار الأمة، الطبعة الأولى، الجزائر، 2011، ص98

²مدحت محمد أبو النصر، الأداء الإداري المتميز، المجموعة العربية للتدريب والنشر، الطبعة الأولى، مصر، 2012، ص130-131

02- تحديد أنواع الوظائف التي سيقوم شاغلوها والمستويات الإدارية لهذه الوظائف والتي تساعد في تحديد واختيار أفضل الطرق والمقاييس لإجراء قياس دقيق للأداء، فمن الصعوبة الاعتماد على مقاييس موحدة لتقييم أداء العاملين في الوظائف المختلفة ولجميع المستويات الإدارية، وذلك لاختلاف التخصصات والمهارات والجوانب الفنية لكل وظيفة واختلاف الواجبات والمسؤوليات المطلوبة من كل مستوى إداري.

03- تحديد عناصر الوظيفة التي يتم تقييم أداء العاملين من خلالها وتحديد هذه العناصر في ضوء الواجبات والمسؤوليات المطلوبة من كل وظيفة، ويعتبر تحديد عناصر الوظيفة من الأمور الهامة حتى يتمكن من تحديد الأسس التي تستخدم في قياس هذه العناصر والتعرف على أداء الفرد لها.

04- التعرف على مكونات كل عنصر من عناصر الوظيفة ويتم تحديد المكونات من خلال تحليل الوظائف ووصفها وتوضع المقاييس والمؤشرات التي تستخدم في عملية قياس الأداء بالنسبة لكل مكون من مكونات العنصر بحيث تكون هذه المقاييس و المؤشرات مؤسسة على مجال العمل وبالنسبة للفرد شاغل الوظيفة.

هذا ويمكن إضافة الشروط التالية:¹

01- تحسين مصداقية تقييم الأداء ودرجة الوثوق به.

02- استخدام العديد من التقييمات بدلا من الاعتماد على تقييم منفرد.

03- تدريب المسؤولين على تقييم الأداء.

04- التركيز في التقييم على معايير خاصة بالعمل .

05- تحسين وتوفير عملية التغذية العكسية.

06- ربط فرص شغل الوظيفة بنتائج التقييم .

المطلب الرابع: اختيار النظام الأمثل لتقييم أداء الموارد البشرية

لقد أصبح تقييم الأداء لا ينظر إليه من منطلق كونه عملية روتينية ولكن يجب النظر إليه على انه أصبح نظاما يبدأ بموضوع التحليل الوظيفي وصولا إلى العناصر المطلوب تقييمها في الوظيفة، ومعلومات التقييم تظل مجرد بيانات ليس لها أهمية إلى أن تستخدم للوصول إلى غرض ما ويجب أن نسلم أن المنظمات تخضع لمقتضيات ومعطيات وفروض بيئية مختلفة، ومن ثم لا يمكن اقتباس

¹ مدحت أبو النصر، مرجع سابق ص 131

أساليب إدارية ناجحة من منظمة ما إلى منظمة أخرى إلا إذا توافرت الفروض والمعطيات البيئية الرئيسية التي نجحت في ظلها هذه الأساليب، فإذا نظرنا مثلا إلى التقارير المعتمدة على مرتكزات وظيفية وأنماط السلوك الوظيفي وإلى أسلوب الاختيار الإجباري تجد أنهما أسلوبان يتسمان بشيء من التعقيد سواء عند إعدادهما أو عند استخدامهما في التقييم مما يتطلب معطيات معينة، مثلا: توافر القدرة على الاستنتاج والتحليل لدى الرؤساء والدقة وارتفاع الوعي لديهم بأهمية التقييم، سيادة قاعدة الكفاءة والجدارة ورسوخها في نفوس الرؤساء والمرؤوسين، دقة تصميم الوظائف ووضوح التوصيف.... الخ.

ومن هنا لا يمكن القول أن هناك نظاما واجب التطبيق فالعبرة إذن هي اختيار النظام الأكثر فاعلية المناسب لظروف البيئة ولطبيعة نشاط المنظمة، وعلاوة على ذلك يرتبط اختيار النظام المناسب بالهدف الرئيس ذي الأولوية الخاصة الذي تركز عليه المنظمة وان كان من الصعوبة القول بوجود نظام أمثل واجب التطبيق في كافة المنظمات فان هناك من دون شك بعض النظم تتميز عن غيرها بالدقة والموضوعية ولعملية التقييم المثلى لا بد أن يكون هناك ارتباط بين معايير وعناصر التقييم وبين الوظيفة التي يشغلها الموظف الخاضع للتقييم¹

و ما يجب الإشارة إليه أن هناك ثلاث مجموعات رئيسية على الأقل من المعايير التي يجب أن تحتوي عليها نماذج تقارير الكفاءة في أداء الموظفين وهي:²

- مجموعة المعايير المتعلقة بالأداء كما ونوعا والقدرات والصفات الشخصية اللازمة له والمرتبطة به.
- مجموعة المعايير المتعلقة بالسلوك الاجتماعي الوظيفي المرتبط بالأداء الوظيفي.
- مجموعة المعايير والعناصر التي توضح التوقعات بشأن الاستخدام المستقبلي للموظف مثل القدرة على تحمل مسؤوليات أعلى أو القدرة على التطوير والابتكار.
- وتظهر هنا أهمية التحليل الوظيفي في تحديد المعايير الوظيفية وعناصر تقييم الأداء والتي تختلف من وظيفة لأخرى ومن مستوى إداري إلى آخر.

¹ محمد عبد الوهاب، حسن عشاوي، دور تقييم الأداء في تنمية الموارد البشرية، الشركة العربية المتحدة للتسويق والتوريدات، القاهرة، 2014 ، ص 107-108

² أحمد أبو السعود محمد، الاتجاهات الحديثة لقياس وتقييم أداء الموظفين، الإسكندرية، 2004، ص 138

■ كما تظهر أهمية التصميم لنظام تقارير الكفاية في تحديد المعايير التي تخدم الغرض من عمل نظام لتقييم الأداء، كما أن هناك بعض الضوابط التي يجب أن تتوافر في تصميم معايير الأداء وذلك لضمان جودة مقاييس الأداء وهي:¹

أ-صدق المقياس:

يعني صدق المقياس أن العوامل الداخلة في المقياس يجب أن تعبر عن تلك الخصائص التي يتطلبها أداء العمل بدون زيادة أو نقص.

ب-ثبات المقياس:

يعني أن تكون نتائج أعمال الفرد من خلال المقياس ثابتة عندما يكون أداء ثابت.

ج-التمييز:

ونعني به درجة حساسية المقياس بإظهار الاختلاف في مستويات الأداء مهما كانت بسيطة فيميز بين أداء الفرد أو مجموعة من الأفراد.

د-سهولة استخدام المقياس:

وتعني وضوح المقياس وإمكانية استخدامه من قبل الرؤساء في العمل. وبالرغم من أنه ليس هناك نظام واجب التطبيق إلا أنه عند اختيار النظام المناسب يجب البعد عن طرق التقييم التي يمكن أن تتأثر بالانطباع والتحيز الشخصي لدى الرؤساء، وفي الواقع العملي إن استخدام الطرق التي تعتمد على تقييم العناصر من خلال الدرجات تتم من خلال تحديد الدرجة النهائية التي سيحصل عليها الموظف من قبل الرئيس المباشر ثم توزيعها عشوائياً بما يساوي هذه الدرجة على عناصر التقييم مما يعطي تقييم غير موضوعي عن أداء الموظف.

لذا لا بد أن تقوم المنظمات بدراسة الطرق التي سبق الإشارة إليها وهي على سبيل المثال:

01-الطرق التي تعتمد على اختيار العبارات السلوكية التي تصف بدقة السلوك المعتاد للموظف.

02-الطرق التي تشمل مجموعات خاصة بالأبعاد الوظيفية وتتضمن كل مجموعة عبارات سلوكية ايجابية وسلبية خاصة بالبعد الوظيفي ويقوم الرؤساء باختيار العبارات التي تنطبق أكثر على المرؤوسين.

¹مدثر حماد الشيخ التيجاني، مرجع سابق ص122

وقد أثبت الواقع العملي أنه في النماذج التي تجمع بين استخدام درجات ومراتب التقييم انه ينظر فقط إلى مرتبة التقييم التي تحصل عليها الموظف سواء جيد جدا أو ممتاز... الخ، ولا يلتفت إلى الدرجة المتحصل عليها التي تعبر عنها هذه المرتبة، وبالتالي لا أهمية لتحديد تدرج الدرجات لكل مرتبة ويوضح الجدول التالي طريقة الجمع بين تحديد الدرجات وتحديد عبارات وصفية لكل عنصر من عناصر التقييم حيث يمكن تجميع الدرجات الحاصل عليها الموظف وبالتالي تحديد المرتبة المقابلة لها.¹

الجدول رقم(2-1): الجمع بين درجات مراتب التقييم وعبارات وصفية لعناصر التقييم

20	15	10	5	صفر	الدرجات عناصر التقييم
سريع جدا	سريع	متوسط	بطيء	بطيء جدا	سرعة الأداء
دقيق جدا	دقيق	متوسط	دقيق لحد ما	غير دقيق	دقة الأداء
منضبط جدا	منضبط	أحيانا غير منضبط	غالبا غير منضبط	دائما غير منضبط	انضباط مواعيد الحضور والانصراف
ملم تماما	فوق المتوسط	متوسط	إلى حد ما	محدود جدا	الإلمام بالعمل
يفهم تماما وينفذ كما يجب	يفهم وينفذ بدرجة معقولة	يفهم وينفذ بدرجة متوسطة	يفهم تماما ولا ينفذ تماما	فهم محدود وتنفيذ محدود	فهم وتنفيذ التوجيهات

المصدر: أحمد أبو السعود محمد، الاتجاهات الحديثة لقياس وتقييم أداء الموظفين، الإسكندرية، 2004 ص 141

الحد الأقصى للدرجات مائة درجة وتكون الدرجة الكلية للتقييم والحاصل عليها الموظف هي 70 %

¹ محمد عبد الوهاب، حسن عشاوي مرجع سابق ص 110

خلاصة الفصل:

يعتبر أداء الموارد البشرية وسيلة أساسية لتحقيق أهداف المؤسسة فلا بد من متابعته وتقييمه باستمرار، كما أن عملية تقييم أداء الموارد البشرية تعد من أهم العمليات في المؤسسة كونها تهدف إلى تحديد مدى كفاءة أداء العاملين لأعمالهم ويعتمد تقييم الأداء على طرق وأساليب يجب مراعاتها عند وضع نظام التقييم إذ يجب اختيار الطريقة المناسبة لتقييم الأداء حتى يكون نظام التقييم فعالاً.

الفصل الثالث:

دراسة حالة بلدية أولاد عدي
لقبالة بالمسييلة

تمهيد:

لقد تطرقنا في الدراسة النظرية لأهم النقاط حول موضوع نظام المعلومات وأداء الموارد البشرية ولتسليط الضوء أكثر على الموضوع قمنا بإجراء دراسة تطبيقية لمعرفة مدى مساهمة نظام معلومات الموارد البشرية على أداء الموارد البشرية، في هذا الفصل سنتطرق إلى إبراز الطريقة المستخدمة في الجانب الميداني وكذا مختلف الأدوات المستخدمة وذلك باستعمال البرنامج الإحصائي SPSS، وكذلك من خلال عرضنا للنتائج وتفسيرها.

وسيتيم في هذا الفصل التطرق إلى:

المبحث الأول: الطرق والأدوات المستخدمة في الدراسة

المبحث الثاني: تحليل النتائج ومناقشتها

المبحث الأول: طرق وأدوات الدراسة

يتناول هذا المبحث أهم الأدوات والطرق المستخدمة في الدراسة التي تم الاعتماد عليها في تنفيذ الدراسة الميدانية وتشمل كلا من (مجتمع وعينة الدراسة، أدوات الدراسة المستخدمة، الأدوات المستخدمة في جمع البيانات، صدق وثبات الاستبيان).

المطلب الأول: طريقة الدراسة

سيتم من خلال هذا المطلب التطرق إلى مجتمع وعينة الدراسة، تحديد متغيرات الدراسة، كيفية قياسها ومصادر بيانات الدراسة.

الفرع الأول: مجتمع وعينة الدراسة

أولاً: مجتمع الدراسة بلدية أولاد عدي لقبالة

❖ التعريف بالبلدية بشكل عام:

تعرف البلدية كما نص على ذلك قانون البلدية رقم 10-11 المؤرخ في 22 جويلية 2011 في المادة 01: " هي الجماعة الإقليمية القاعدية للدولة وتتمتع بالشخصية المعنوية والذمة المالية المستقلة وتحدث بموجب القانون"¹

❖ التعريف ببلدية أولاد عدي لقبالة:

أنشئت بلدية أولاد عدي لقبالة عام 1953 وكان مقرها بأولاد دراج إلى جانب بلدية أولاد دراج في هيكل واحد وبعد عدة سنوات تم تحويلها إلى تراب أولاد عدي لقبالة، تقدر مساحتها بـ"32250 هكتار، عدد سكانها قدر بـ 25450 نسمة حسب إحصاء عام 2008 م².

تمت رقمنة الإدارة وبدء العمل بالرقمنة في نهاية سنة 2013 .

كما تم إنشاء المصلحة البيومترية وهي مصلحة تم إنشاؤها خلال رقمنة الإدارة، ويعود فتح هذه المصلحة بالبلدية بداية عام 2016 حيث يتم استخراج كل من بطاقة التعريف الوطنية وجواز السفر البيومترين بالإضافة لرخصة السياقة آليا.³

¹ - القانون 10-11 المؤرخ في 22 جويلية 2011، المتعلق بالبلدية، الجريدة الرسمية، عدد 37، الصادرة في 03 جويلية 2011.

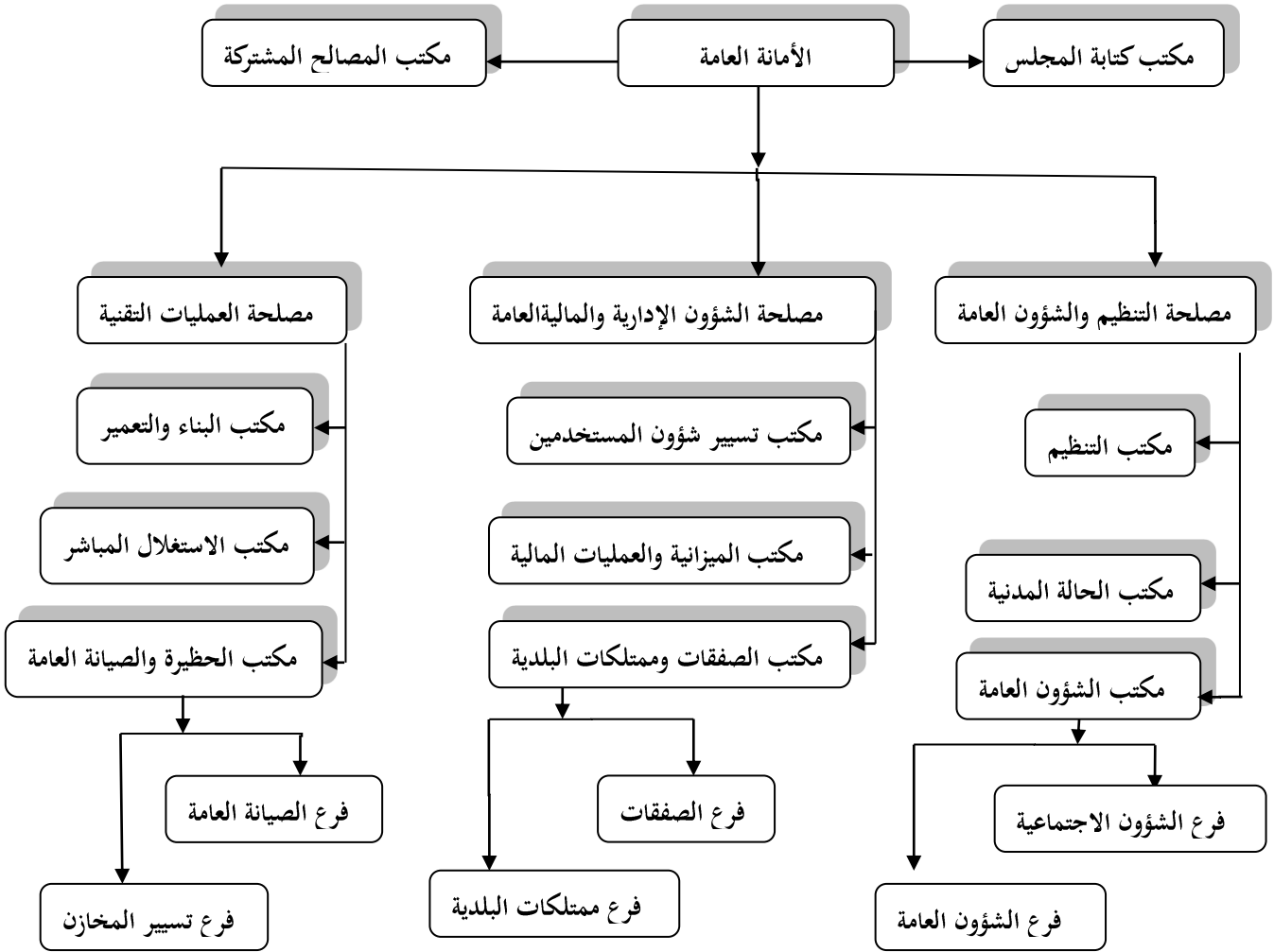
² - وثائق من الأمانة العامة للبلدية.

³ - المرجع السابق

بعد ذلك تم فتح مكتب حركة السيارات الذي تعالج به ملفات السيارات وتسليم البطاقات الرمادية وكذا بطاقة المراقبة عن طريق الشبكة المحلية والوطنية.

❖ الهيكل التنظيمي للبلدية:

الشكل رقم (1-3) : الهيكل التنظيمي لبلدية أولاد عدي لقبالة



المصدر: الأمانة العامة للبلدية

ثانيا: عينة الدراسة

حجم العينة: استهدف الاستبيان موظفي بلدية أولاد عدي لقبالة (موظفي الإدارة فقط والبالغ عددهم 44 موظفا)، وقد تم توزيع 30 استبانة على الموظفين .

الفرع الثاني: تحديد متغيرات الدراسة

من أجل تحقيق هدف الدراسة تم اختيار مجموعة من المتطلبات لنظام معلومات الموارد البشرية كمتغير مستقل وأداء الموارد البشرية كمتغير تابع ويمكن توضيحها فيما يلي:

أولاً: المتغير المستقل نظام معلومات الموارد البشرية

يتمثل المتغير المستقل في دراسة نظام معلومات الموارد البشرية من حيث ثلاثة أبعاد وهي:

- **البعد الأول:** الأجهزة والشبكات

- **البعد الثاني:** البرمجيات وأنظمة الحماية

- **البعد الثالث:** مهارة المورد البشري

باعتبارها أحد العوامل التي تؤثر في تطبيق نظام معلومات الموارد البشرية في أي مؤسسة

ثانياً: المتغير التابع أداء الموارد البشرية

المطلب الثاني: أدوات الدراسة

أولاً: الأدوات الإحصائية المستخدمة

من أجل تحليل البيانات التي تم جمعها من خلال قوائم الاستبيان، تمت عملية تفريغ البيانات في Excel والاستعانة ببرنامج SPSS، حيث تم الاعتماد على مجموعة من الأساليب الإحصائية من بينها :

- 1- قياس ثبات وصدق الأداة المستخدمة في الدراسة بواسطة معامل ألفا كرومباخ.
- 2- التكرارات والنسب المئوية لوصف الخصائص الديمغرافية لعينة الدراسة.
- 3- الاعتماد على بعض مقاييس الإحصاء الوصفي مثل الوسط الحسابي والانحراف المعياري.
- 4- معامل الارتباط بيرسون لقياس قوة واتجاه العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع.
- 5- اختبار كولموغوروف سمرنوف لمعرفة البيانات إن كانت تتبع التوزيع الطبيعي أولاً.

ثانياً: الأدوات المستخدمة في جمع البيانات

في موضوع دراستنا هاته سيتم الاعتماد على الاستبيان بشكل كبير كوسيلة لجمع البيانات الخاصة بالدارسة، بالإضافة إلى الاعتماد على الملاحظة العلمية.

❖ **الاستبيان:** حيث خصص الاستبيان لمعرفة مدى مساهمة نظام معلومات الموارد البشرية للبلدية في

تحسين أداء الموارد البشرية، وهو قسمان:

القسم الأول: عبارة عن معلومات عامة تتعلق بالبيانات الشخصية لعينة من إداريي بلدية أولاد عدي لقبالة مثل (الجنس، العمر، المستوى التعليمي، الخبرة في مجال العمل، المستوى الوظيفي) .

القسم الثاني: يتكون من محورين

المحور الأول: يتعلق بنظام معلومات الموارد البشرية ويحتوي على 18 عبارة.

المحور الثاني: يتعلق بأداء الموارد البشرية ويحتوي على 15 عبارة.

وتم الاعتماد على سلم ليكرت الخماسي كأداة لقياس اتجاهات العاملين، وتم وضع الأوزان كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (3-1): يوضح الأوزان في سلم ليكرت الخماسي

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

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على الاستبيان.

كما تم الاعتماد على المتوسط الحسابي بمجالاته الموضحة في الجدول رقم (3-1) وذلك لتفسير مستوى ومعدل إجابات أفراد العينة على كل عبارة من عبارات الاستبيان أو على كل محور من محاور الاستبيان.

الجدول رقم (3-2): تقسيم متوسطات العينات

المجالات	درجات السلم	الإجابة
غير موافق بشدة	1	من 1 إلى 1.79
غير موافق	2	من 1.80 إلى 2.59
محايد	3	من 2.60 إلى 3.39
موافق	4	من 3.40 إلى 4.19
موافق بشدة	5	من 4.20 إلى 5

المصدر: من إعداد الطالبين

الملاحظة العلمية :

تم الاعتماد على الملاحظة والتي كان لها دور كبير في فسح المجال لاستكشاف ميدان الدراسة والتعرف على الفروع والهيكل و المصالح التابعة للبلدية وذلك من خلال تجولنا في محيط البلدية

المبحث الثاني: عرض وتحليل بيانات الدراسة

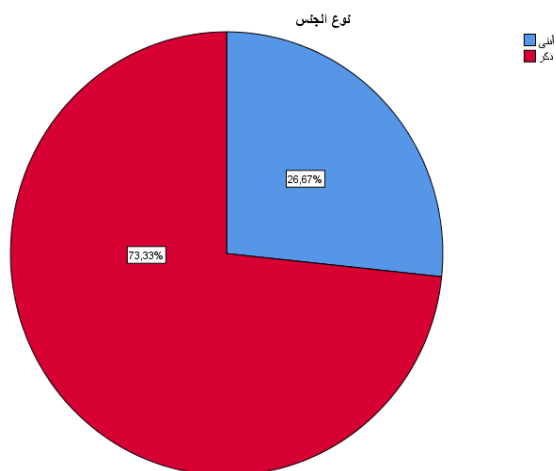
المطلب الأول: خصائص العينة المدروسة

في هذا المطلب سنتطرق إلى وصف المتغيرات الاسمية وذلك باستخدام التكرارات والنسب المئوية.

أولاً: توزيع عينات الدراسة حسب متغير الجنس

الشكل رقم (3-2): يمثل الدائرة

النسبية لمتغير الجنس.



الجدول رقم (3-3): يمثل توزيع عينة

الدراسة حسب الجنس.

الجنس	التكرار	النسبة المئوية
ذكر	22	73.3
أنثى	08	26.7
المجموع	30	100

المصدر : من إعدادا لطلابنا بالاعتماد على مخرجات spss

من خلال الجدول السابق يتضح لنا توزيع النسب حسب الجنس لأفراد العينة حيث تمثل ما نسبته 73.3% ذكورا، وما نسبته 26.7% إناثا، أي أن غالبية المبحوثين كانوا ذكورا.

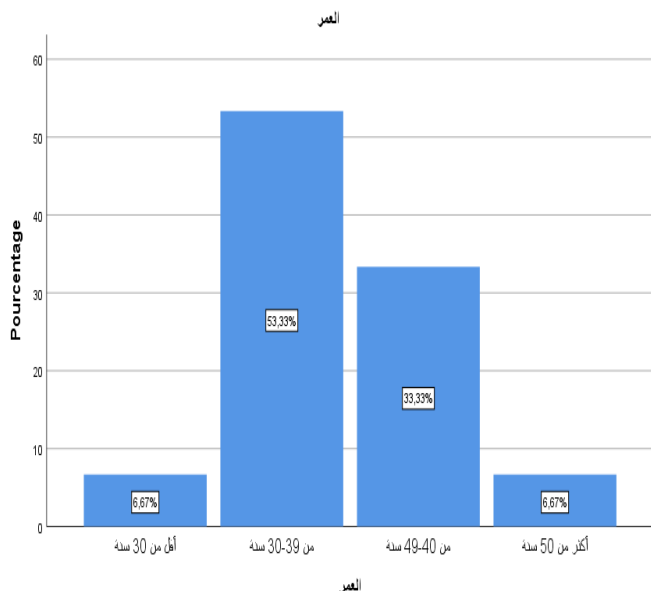
ثانيا: توزيع عينات الدراسة حسب متغير الفئات العمرية

الشكل رقم (3-3): توزيع أفراد العينة

حسب العمر.

الجدول رقم (3-4): توزيع أفراد العينة

حسب العمر.



العمر	التكرار	النسبة (%)
أقل من 30 سنة	2	6.7
من 30-39 سنة	16	53.3
من 49-40 سنة	10	33.33
أكثر من 50 سنة	2	6.7
المجموع	30	100

المصدر: من إعداد الطالبين بناء على مخرجات برنامج spss

نلاحظ من خلال الجدول رقم (3-4) والشكل رقم (3-3) بأن الفئات العمرية هي فئات شبانية حيث تمثل ما نسبته 68.63% من أفراد العينة وهذا ما يمكن من استغلال هذه الطاقة الشبانية في زيادة مردودية وسرعة إنجاز الأعمال وبأكثر دقة ممكنة في حين نجد بأن فئة أكثر من 50 سنة تمثل ما نسبته 6.7% وهي نسبة قليلة وهذا راجع إلى إحالة عدد من العمال على التقاعد النسبي في السنوات الماضية ولكن بدون إهمال هذه الفئة التي تتمتع بدورها بالكفاءة والخبرة.

ثالثا : توزيع عينات الدراسة حسب متغير المستوى التعليمي

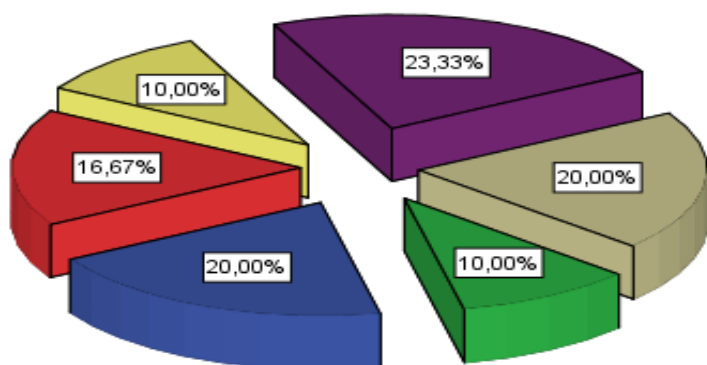
الشكل (3-4): توزيع أفراد العينة حسب

الجدول رقم (3-5): توزيع أفراد العينة حسب

المستوى التعليمي

المستوى التعليمي

■ ثانوي فأقل ■ مهندس ■ تقني سامي
■ تقني ■ ماستر فأكثر ■ ليسانس



النسبة (%)	التكرار	المستوى التعليمي
20.0	6	ثانوي فأقل
10.0	3	تقني
20.0	6	تقني سامي
23.3	7	ليسانس
10.0	3	مهندس
16.7	5	ماستر فأكثر
100.0	30	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبين بناء على مخرجات برنامج spss

يتضح من خلال الجدول رقم (3-5) بأن العاملين المتحصلين على الشهادات يمثل ما نسبته 60 % وهي نسبة موزعة على النحو التالي: 10 % فئة التقنيين و 20 % فئة التقنيون الساميون و 23.3 % من فئة حاملي ليسانس و 10 % من فئة المهندسين و 16.7 % من فئة حاملي شهادة الماستر وهذا ما يبين المستوى الجيد للكفاءات التي تتوفر عليها البلدية وهو ما يساهم بشكل كبير في إمكانية التحكم في التقنيات الحديثة من قبل العاملين بالبلدية.

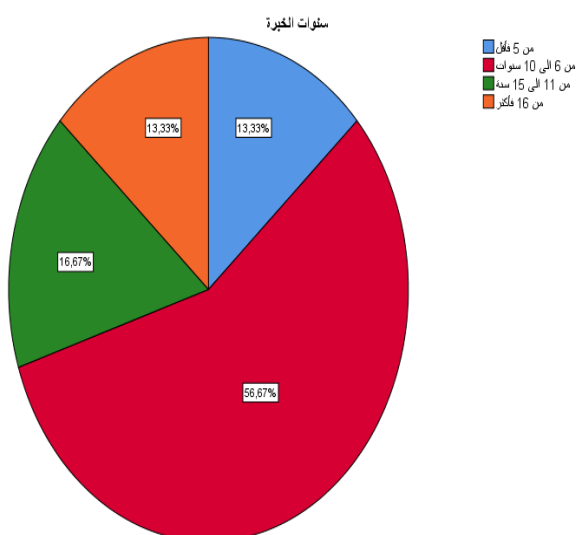
ثالثاً: توزيع عينات الدراسة حسب متغير عدد سنوات الخبرة المهنية

الشكل رقم (3-5): يمثل الدائرة النسبية

لمتغير عدد سنوات الخبرة المهنية

الجدول رقم (3-6): توزيع عينات الدراسة

حسب المتغير الخبرة المهنية



سنوات الخبر	التكرارات	النسبة (%)
5 سنوات فأقل	4	13,3
من 6 إلى 10 سنوات	17	56,7
من 11 إلى 15 سنة	5	16,7
من 16 سنة فأكثر	4	13,3
المجموع	30	100,0

المصدر: من إعداد الطالبين بناء على مخرجات برنامج SPSS

نلاحظ من خلال الجدول رقم (3-6) بأن ما نسبته 13.3% يملكون خبرة أقل من خمس سنوات أما المبحوثين الذين تتراوح خبرتهم من 6 إلى 10 سنوات فقد بلغت نسبتهم 56.7% فهي نسبة عالية، أما المبحوثين الذين تتراوح خبرتهم بين 11 و 15 سنة فقد بلغت نسبتهم 16.7% والأفراد الذين تتراوح خبرتهم لأكثر من 15 سنة فقد بلغت نسبتهم 13.3% ومن خلال هذه النتائج فإننا نجد بأن ما نسبته 86.7% تتوفر لديهم خبرة أكثر من 5 سنوات وهي نسبة عالية جدا مقارنة بعدد المبحوثين وبالتالي فإن غالبية المبحوثين لديهم الخبرة الكافية في مجال عملهم وهو ما يؤهلهم ليكونوا فعالين في أداء عملهم وعلى دراية تامة بكل المستجدات التي تحدث في البلدية.

رابعاً: توزيع عينات الدراسة حسب متغير المنصب الوظيفي

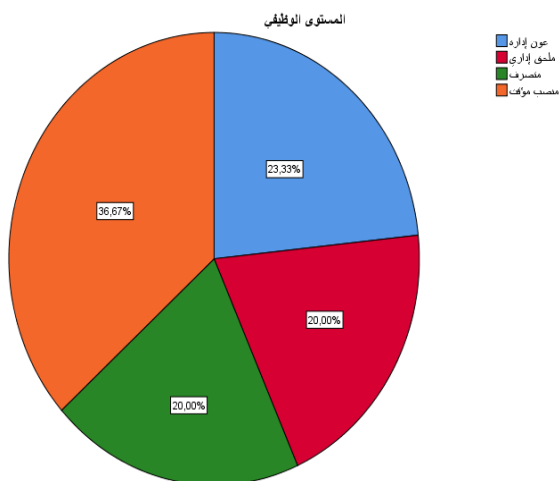
الجدول رقم (3-7): توزيع عينات الدراسة

حسب متغير المنصب الوظيفي

النسبة	التكرار	المنصب الوظيفي
23,3	7	عون إداري
20,0	6	ملحق إداري
20,0	6	متصرف إداري
36,7	11	منصب مؤقت
100,0	30	المجموع

الشكل رقم (3-6): يمثل الدائرة النسبية

حسب متغير المنصب الوظيفي



المصدر: من إعداد الطالبين بناء على مخرجات برنامج spss

من خلال الجدول رقم (3-7) والشكل رقم (3-6) نلاحظ بأن ما نسبته 36.7% منصب مؤقت وهذا ما يبين اعتماد البلدية على عدد كبير من موظفي عقود ما قبل التشغيل في حين أن نسب التوظيف الأخرى هي نسب مقاربة بحيث بلغت نسبة أعوان الإدارة 23.3% في حين أن نسبة ملحق إدارة بلغت 20% وكذلك نسبة متصرف إداري بلغت 20% وهي نسب معتبرة مقارنة بالاحتياجات الوظيفية للبلدية.

المطلب الثاني: إجراء اختبار الثبات Reliability لبنود محاور الاستبيان

أولاً: اختبار الثبات الكلي لمحاور الاستبيان

لقد تم إجراء عدد من الاختبارات على الاستبيان للتأكد من صحته وثباته مستخدماً في ذلك تحكيم الاستبيان من خلال محكمين متخصصين في هذا الموضوع، بالإضافة للاختبارات اللازمة للتحقق من الصدق والثبات .
لقد تم فحص عبارات الاستبيان من خلال مقياس ألفا كرونباخ، الموضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (3-8): معامل الثبات ألفا كرو نباخ

معامل الثبات	
ألفا كرو نباخ	عدد العبارات
0.855	33

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

نلاحظ من خلال الجدول رقم (3-8) أن قيمة ألفا كرو نباخ الكلية تقدر بـ 0.855 أي ما نسبة 85.5% وهي نسبة معتبرة مقارنة بالنسبة المعيارية التي تقدر بـ 60% ، ودلالة هذه النسبة هو أن المبحوثين يفهمون البنود أو العبارات بنفس الطريقة وعليه يمكن اعتماده في هذه الدراسة الميدانية لكون هذه النسبة (85.5%) تحقق نفس النتائج إذا أعيد تطبيقها مرة أخرى.

ثانيا: صدق الاتساق الداخلي

ويقصد بصدق الاتساق الداخلي لعبارات الاستبيان: مدى اتساق جميع فقرات الاستبيان مع المحور الذي تنتمي إليه، أي أن العبارة تقيس ما وضعت لقياسه ولا تقيس شيء آخر. وعليه قمنا بحساب معامل الارتباط 'بيرسون' بين درجة كل عبارة من عبارات المحور والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه هذه الفقرة.

الجدول رقم (3-9): يمثل الارتباط بين كل فقرة من فقرات البعد الأول: الأجهزة والشبكات والدرجة الكلية للمحور.

النتيجة	Sig. (bilatérale) الدلالة الإحصائية	معامل الارتباط بيرسون	الرقم	البعد الأول: الأجهزة والشبكات
عدد عبارات المحور هو 07				
يوجد ارتباط معنوي (دال)	0,000	0.631**	1	الأجهزة المستخدمة ذات تقنية عالية
يوجد ارتباط معنوي (دال)	0,000	0.739**	2	القدرة التخزينية للأجهزة كافية لتخزين البيانات والمعلومات
يوجد ارتباط معنوي (دال)	0,000	0.658**	3	الملحقات تتناسب وطبيعة العمل وتوفر القدرة اللازمة للتشغيل
يوجد ارتباط معنوي (دال)	0,000	0.500**	4	تتوفر الشركة على شبكة محلية LAN
يوجد ارتباط معنوي (دال)	0,000	0.751**	5	تتوفر لديكم خدمة الانترنت عالية التدفق
يوجد ارتباط معنوي (دال)	0,000	0.535**	6	يتم استغلال شبكة الانترنت في تبادل البيانات والمعلومات
يوجد ارتباط معنوي (دال)	0.000	0.531**	7	يتم الاستناد إلى قاعدة بيانات مركزية في الحصول على المعلومات
** تكون قيمة معامل الارتباط معنوية عند مستوى $SIG < 0.01$				
* تكون قيمة معامل الارتباط معنوية عند مستوى $SIG < 0.05$				

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

ومن خلال الجدول رقم (3-9) والذي يوضح صدق الاتساق البنائي لأداة الدراسة من خلال اختبار معامل الارتباط بين البعد الأول الخاص بالأجهزة والشبكات والعبارات المكونة له، حيث نجد أن هناك علاقة ارتباطيه دالة إحصائية عند مستوى معنوي أقل من (0.05) في جميع عبارات المحور، وهذا يعني أن عبارات المحاور متناسقة وصادقة مع محاورها الرئيسية.

الجدول رقم (3-10): يمثل الارتباط بين كل فقرة من فقرات البعد الثاني: البرمجيات وأنظمة الحماية والدرجة الكلية للمحور

النتيجة	Sig (bilatérale) الدلالة الإحصائية	معامل الارتباط بيرسون	الرقم	البعد الثاني: البرمجيات وأنظمة الحماية	عدد عبارات المحور هو 7
يوجد ارتباط معنوي (دال)	0,000	0.750**	8	البرامج المستخدمة تتناسب مع طبيعة العمل والمهام	
يوجد ارتباط معنوي (دال)	0,000	0.843**	9	تتميز البرامج المستخدمة بالحدثة وسهولة الاستخدام	
يوجد ارتباط معنوي (دال)	0,000	0.851**	10	تسمح البرامج المستخدمة بكشف أي أخطاء عند إدخال البيانات	
يوجد ارتباط معنوي (دال)	0,001	0.821**	11	تمتاز البرامج المستخدمة بسرعة استرجاع المعلومات عند الحاجة إليها	
يوجد ارتباط معنوي (دال)	0,000	0.704**	12	توفر الإدارة برمجيات لحماية الشبكة من الاختراق	
يوجد ارتباط معنوي (دال)	0,001	0.655**	13	تعمل البرمجيات على امن وسرية البيانات	
يوجد ارتباط معنوي (دال)	0,000	0.737**	14	يتم بصفة دورية تحديث برامج الحماية	
** تكون قيمة معامل الارتباط معنوية عند مستوى $SIG < 0.01$					
* تكون قيمة معامل الارتباط معنوية عند مستوى $SIG < 0.05$					

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

من خلال الجدول رقم (3-10) نجد أن هناك علاقة ارتباطيه دالة إحصائيا عند مستوى معنوي أقل من 0.05 في جميع عبارات المحور، وهذا يعني أن عبارات المحور متناسقة وصادقة لما وضعت لقياسه.

الجدول رقم (3-11): يمثل الارتباط بين كل فقرة من فقرات البعد الثالث: مهارة المورد البشري والدرجة الكلية للمحور

النتيجة	Sig. (bilatérale) الدلالة الإحصائية	معامل الارتباط بيرسون	الرقم
عدد العبارات 4			البعد الثالث: مهارة المورد البشري
يوجد ارتباط معنوي (دال)	0,000	0.790**	15 يتمتع المورد البشري بمهارة استخدام الحاسوب
يوجد ارتباط معنوي (دال)	0,000	0.481**	16 يتلقى مستخدمو الحواسيب دورات تكوينية وتدريبية في نظام المعلومات
يوجد ارتباط معنوي (دال)	0,000	0.747**	17 يوجد بالإدارة خبراء لتصميم وتطوير البرامج
يوجد ارتباط معنوي (دال)	0,000	0.788**	18 يوجد بالإدارة متخصصون في استخدام التقنيات الحديثة
** تكون قيمة معامل الارتباط معنوية عند مستوى $SIG < 0.01$			
* تكون قيمة معامل الارتباط معنوية عند مستوى $SIG < 0.05$			

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

من خلال الجدول رقم (3-11) نجد أن هناك علاقة ارتباطية دالة إحصائية عند مستوى معنوي أقل من 0.05 في جميع عبارات المحور، وهذا يعني أن عبارات المحور متناسقة وصادقة لما وضعت لقياسه.

الجدول رقم (3-12): يمثل الارتباط بين كل فقرة من فقرات محور أداء الموارد البشرية والدرجة الكلية للمحور

النتيجة	Sig. (bilatérale) الدلالة الاحصائية	معامل الارتباط بيرسون	الرقم
عدد العبارات: 15			
يوجد ارتباط معنوي (دال)	0,000	.671**	19 يساهم نظام معلومات الموارد البشرية في سرعة انجاز الأعمال
يوجد ارتباط معنوي (دال)	0,000	0.660**	20 يساهم نظام معلومات الموارد البشرية في توفير وقت وجهد العاملين
يوجد ارتباط معنوي (دال)	0,000	0.711**	21 يساهم نظام معلومات الموارد البشرية في تحديد مسؤوليات العاملين بدقة
يوجد ارتباط معنوي (دال)	0,000	0.666**	22 يساهم نظام معلومات الموارد البشرية في تحسن أداء العاملين
يوجد ارتباط معنوي (دال)	0,000	0.655**	23 يساهم نظام معلومات الموارد البشرية في الحصول على المعلومات في الوقت المناسب
يوجد ارتباط معنوي (دال)	0,000	0,512**	24 يساهم نظام معلومات الموارد البشرية في التقليل من الأخطاء
يوجد ارتباط معنوي (دال)	0,000	0.761**	24 يساعد نظام معلومات الموارد البشرية في القضاء على التكاليف الورقية
يوجد ارتباط معنوي (دال)	0,000	0.570**	26 يساهم نظام معلومات الموارد البشرية في تحسين الاتصال بين المصالح المختلفة
يوجد ارتباط معنوي (دال)	0,000	0.583**	27 يساهم نظام معلومات الموارد البشرية في سرعة إيصال المعلومات مابين العاملين
يوجد ارتباط معنوي (دال)	0,000	0.611**	28 يساهم نظام معلومات الموارد البشرية في التقليل من ضغوط العمل
يوجد ارتباط معنوي (دال)	0,000	0.677**	29 يساهم نظام معلومات الموارد البشرية في دقة إيصال المعلومات للعاملين
يوجد ارتباط معنوي (دال)	0,000	0.650**	30 يساهم نظام معلومات الموارد البشرية في إعطاء معلومات تساعد على اتخاذ القرار

يوجد ارتباط معنوي (دال)	0,000	0.720**	يساهم نظام معلومات الموارد البشرية في تحديث المعلومات الخاصة بالعاملين في الوقت المناسب	31
يوجد ارتباط معنوي (دال)	0,000	0.749**	يساهم نظام معلومات الموارد البشرية في إدارة عمليات التوظيف {الاستقطاب-التعيين-التدريب}	32
يوجد ارتباط معنوي (دال)	0,000	0.561	يساعد نظام معلومات الموارد البشرية في تقييم أداء العاملين	33
** تكون قيمة معامل الارتباط معنوية عند مستوى $SIG < 0.01$				
* تكون قيمة معامل الارتباط معنوية عند مستوى $SIG < 0.05$				

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss من خلال الجدول رقم (3-12) نجد أن هناك علاقة ارتباطيه دالة إحصائيا عند مستوى معنوي أقل من 0.05 في جميع عبارات المحور، وهذا يعني أن عبارات المحور متناسقة وصادقة لما وضعت لقياسه.

المطلب الثالث: اختبار اتجاهات أفراد العينة

أولا: اختبار الاتجاهات لأفراد العينة تجاه عبارات البعد الأول الخاص بالأجهزة والشبكات

الجدول رقم (3-13): يبين المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لقياس اتجاه الأفراد نحو البعد الأول

الأجهزة والشبكات

الرقم	العبرة	المتوسط	الانحراف المعياري
01	الأجهزة المستخدمة ذات تقنية عالية	3.81	0.659
02	القدرة التخزينية للأجهزة كافية لتخزين البيانات والمعلومات	3.64	0.536
03	الملحقات تتناسب وطبيعة العمل وتوفر القدرة اللازمة للتشغيل	3.15	0.226
04	تتوفر الشركة على شبكة محلية LAN	2.14	1.321
05	تتوفر لديكم خدمة الانترنت عالية التدفق	2.14	1.948
06	يتم استغلال شبكة الانترنت في تبادل البيانات والمعلومات	2.70	1.253
07	يتم الاستناد إلى قاعدة بيانات مركزية في الحصول على المعلومات	2.59	1.101
	الأجهزة والشبكات	3.73	0.863

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

من خلال الجدول نلاحظ بأن البعد الخاص بالأجهزة والشبكات بلغ المتوسط الحسابي له 3.73% بانحراف معياري (0.863) وفقا لمقياس الدراسة فإن هذا البعد يشير إلى نسبة قبول جيدة تميل إلى عبارة موافق حسب سلم ليكارت، كما يتضح من الجدول أن أكثر العبارات أهمية هي "الأجهزة المستخدمة ذات تقنية عالية" بمتوسط حسابي 3.81% وانحراف معياري (0.659) تليها عبارة "القدرة التخزينية للأجهزة كافية لتخزين البيانات والمعلومات" بمتوسط حسابي 3.64% وانحراف معياري (0.536) ثم تلتها عبارة "الملحقات تتناسب وطبيعة العمل والمهام" بمتوسط حسابي 3.15% وانحراف معياري (0.226) ، ومما سبق يمكن القول أن هناك رضا مقبول من طرف الموظفين حول الأجهزة المستخدمة ببلدية أولاد عدي لقبالة، في حين نجد أن العبارات المتعلقة بالشبكات تراوحت المتوسطات الحسابية بين (2.14 و 2.70 %) وانحرافات معيارية تراوحت بين (1.321 و 1.948) وهذا يدل على عدم رضا الموظفين حول العبارات المتعلقة بالشبكات وهذا راجع لضعف الشبكات داخل البلدية أو عدم وجودها أصلا لدى بعض المصالح.

ثانيا: اختبار الاتجاهات لأفراد العينة تجاه عبارات محور البرمجيات وأدوات الحماية

الجدول رقم(3-14): يبين المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لقياس اتجاه الأفراد نحو بعد البرمجيات

وأنظمة الحماية

الرقم	العبرة	المتوسط	الانحراف المعياري
8	البرامج المستخدمة تتناسب مع طبيعة العمل والمهام	3.41	0.421
9	تتميز البرامج المستخدمة بالحدائثة وسهولة الاستخدام	2.90	1.533
10	تسمح البرامج المستخدمة بكشف أي أخطاء عند إدخال البيانات	3.64	0.930
11	تمتاز البرامج المستخدمة بسرعة استرجاع المعلومات عند الحاجة إليها	2.97	1.689
12	توفر الإدارة برمجيات لحماية الشبكة من الاختراق	3.27	0.769
13	تعمل البرمجيات على أمن وسرية البيانات	3.20	0.890
14	يتم بصفة دورية تحديث برامج الحماية	3.31	0.743
	البرمجيات وأنظمة الحماية	3.24	0.996

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

من خلال الجدول السابق نجد أن بعد البرمجيات وأدوات الحماية بلغ المتوسط الحسابي له 3.24% بانحراف معياري (0.996) وفقا لمقياس الدراسة فان هذا البعد يشير إلى نسبة قبول متوسطة حول محور البرامج وأدوات الحماية، كما يتضح من الجدول أن أكثر العبارات أهمية هي العبارة رقم 10 المتمثلة في * تسمح البرامج المستخدمة بكشف أي أخطاء عند إدخال البيانات بمتوسط حسابي (3,64) وبانحراف معياري 0.930 تليها العبارة رقم 08 بمتوسط حسابي قدره (3.41) % بنسبة رضا مقبولة، تليها كل من العبارة (13,14,12) على التوالي بمتوسط حسابي يتراوح بين: 3.20 و 3.31 أي برضا متوسط ما يفسر أهمية البرامج المستخدمة في تسهيل عمل الموظفين بالبلدية.

ثالثا: اختبار الاتجاهات لأفراد العينة تجاه البعد الثالث الخاص بمهارة المورد البشري

الجدول رقم (3-15): يبين المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لقياس اتجاه الأفراد نحو بعد مهارة العنصر البشري

الرقم	العبارة	المتوسط	الانحراف المعياري
15	يتمتع المورد البشري بمهارة استخدام الحاسوب	3.71	1.115
16	يتلقى مستخدمو الحواسيب دورات تكوينية وتدريبية في نظام المعلومات	1.80	1.855
17	يوجد بالإدارة خبراء لتصميم وتطوير البرامج	2.60	1.628
18	يوجد بالإدارة متخصصون في استخدام التقنيات الحديثة	2.51	0,721
	مهارة المورد البشري	2.66	1.32

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

من خلال الجدول السابق نجد أن بعد مهارة العنصر البشري بلغ المتوسط الحسابي له 2.66% بانحراف معياري (1,32) وفقا لمقياس الدراسة فان هذا البعد يشير إلى نسبة قبول متوسطة حول هذا المحور، كما يتضح من الجدول أن أكثر العبارات أهمية هي عبارة " يتمتع المورد البشري بمهارة استخدام الحاسوب " بمتوسط حسابي 3.71% وانحراف معياري (1.115) ما يدل على أن للموظفين قدرة على التعامل الجيد مع الحواسيب، في حين نجد أن العبارتين (17,18) تأتيان متأخرتين في الترتيب بمتوسط حسابي على الترتيب (2.60,2.51) % وبانحراف معياري على الترتيب (1,628,0.721) وهذا يدل على رضا ضعيف من قبل الموظفين حول هاتين العبارتين، أما أكثر العبارات كانت بعدم الموافقة حسب سلم ليكارت فهي العبارة رقم 16

المتمثلة في * يتلقى مستخدمو الحواسيب دورات تكوينية وتدريبية في نظام المعلومات * مما يفسر ضعف الدورات التدريبية ونقص الكوادر والمتخصصين في مجال البرمجة داخل البلدية .

رابعاً: اختبار الاتجاهات لأفراد العينة تجاه عبارات محور أداء الموارد البشرية:

الجدول رقم (3-16): يبين المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لقياس اتجاه الأفراد نحو محور أداء الموارد البشرية.

الرقم	العبارة	المتوسط	الانحراف المعياري
19	يساهم نظام معلومات الموارد البشرية في سرعة انجاز الأعمال	3.63	1,676
20	يساهم نظام معلومات الموارد البشرية في توفير وقت وجهد العاملين	3.13	1.706
21	يساهم نظام معلومات الموارد البشرية في تحديد مسؤوليات العاملين بدقة	2.87	1.541
22	يساهم نظام معلومات الموارد البشرية في تحسن أداء العاملين	3.17	1,502
23	يساهم نظام معلومات الموارد البشرية في الحصول على المعلومات في الوقت المناسب	3.53	1,563
24	يساهم نظام معلومات الموارد البشرية في التقليل من الأخطاء	3,97	1.292
25	يساعد نظام معلومات الموارد البشرية في القضاء على التكاليف الورقية	3.50	1,676
26	يساهم نظام معلومات الموارد البشرية في تحسين الاتصال بين المصالح المختلفة	2.93	1.444
27	يساهم نظام معلومات الموارد البشرية في سرعة إيصال المعلومات مابين العاملين	3.50	1,676
28	يساهم نظام معلومات الموارد البشرية في التقليل من ضغوط العمل	2.65	1.420
29	يساهم نظام معلومات الموارد البشرية في دقة إيصال المعلومات للعاملين	3.63	1.680
30	يساهم نظام معلومات الموارد البشرية في إعطاء معلومات تساعد على اتخاذ القرار	2.93	1.444
31	يساهم نظام معلومات الموارد البشرية في تحديث المعلومات الخاصة بالعاملين في الوقت المناسب	3.55	1.711
32	يساهم نظام معلومات الموارد البشرية في إدارة عمليات التوظيف {الاستقطاب-التعيين-التدريب}	3.61	1.674
33	يساعد نظام معلومات الموارد البشرية في تقييم أداء العاملين	2.33	1.433
	أداء الموارد البشرية	3.26	1.562

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

من خلال الجدول السابق نجد أن بعد أداء الموارد البشرية بلغ المتوسط الحسابي له 3.26% بانحراف معياري (1.562) وفقا لمقياس الدراسة فان هذا البعد يشير إلى نسبة قبول متوسطة حول هذا المحور؛ ما يفسر أداء مقبول لدى المورد البشرية ببلدية أولاد عدي لقبالة.

كما يتضح من الجدول أن أكثر العبارات أهمية هي (19.23.24.25.27.29.31.32) بمتوسط حسابي يتراوح بين 3.63 و 3.97 وهو قريب من 4 حسب سلم ليكارت أي عبارة موافق وهي نسب تشير إلى رضا مقبول لدى الموظفين حول هذه العبارات، وهذا ما يفسر سرعة انجاز العاملين لأعمالهم في الوقت المحدد وبأقل جهد ووقت ممكن وبأقل أخطاء مع التقليل من التكاليف الورقية عند انجاز الأعمال .

المبحث الثالث: تحليل النتائج ومناقشتها

المطلب الأول: اختبار التوزيع الطبيعي

في هذه المرحلة سنقوم باختبار ما إذا كان أفراد العينة التي تم دراستها تتبع التوزيع الطبيعي أم لا وذلك باستخدام اختبار Kolmogorov-Smirnov

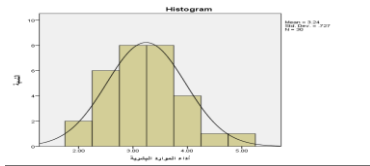
الجدول رقم (3-17): يمثل اختبار Kolmogorov-Smirnov

0.91	الاختبار الإحصائي
0.201	مستوى الدلالة Sig
غير دال * التوزيع طبيعي *	القرار

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

من خلال الجدول رقم (3-17) نلاحظ أن قيمة الدلالة الإحصائية تفوق 0.05 وبدرجة ارتباط قريبة من الواحد وهذا يدل على أن طبيعة التوزيع هو توزيع طبيعي، والرسم البياني الموالي يوضح طبيعة التوزيع بشكل أكثر.

الشكل رقم (3-7): يمثل الرسم البياني لطبيعة التوزيع



المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

المطلب الثاني: اختبار الفرضيات

أولا : الفرضيات الفرعية

1-الفرضية الفرعية الأولى:

نصت الفرضية الفرعية الأولى لهذه الدراسة على أن "للأجهزة والشبكات في نظام المعلومات أثر ذو دلالة إحصائية على أداء الموارد البشرية ببلدية أولاد عدي لقبالة"، وبعد اختبارنا للفرضية بالاعتماد على برنامج spss وباستخدام الانحدار الخطي المتعدد تم التوصل إلى النتيجة الملخصة في الجدول التالي :

الجدول رقم (3-18): ملخص نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد لأثر الأجهزة والشبكات على أداء الموارد

البشرية

المتغير المستقل	B	الانحراف المعياري	Beta	t	Sig
الأجهزة والشبكات	0.502	0.141	0.141	2.530	0.018
<i>المتغير التابع: أداء الموارد البشرية</i>					

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

من خلال الجدول رقم (3-18) يمكن القول أن هناك أثر معنوي ذو دلالة إحصائية للأجهزة والشبكات على أداء الموارد البشرية وذلك لأن قيمة الدلالة الإحصائية (SIG =0.018) وهي أقل من (0.05).

2- الفرضية الفرعية الثانية:

نصت الفرضية الفرعية الثانية لهذه الدراسة على أن " للبرامج المستخدمة وأنظمة الحماية أثر ذو دلالة إحصائية على أداء الموارد البشرية ببلدية أولاد عدي لقبالة وبعد اختبارنا للفرضية بالاعتماد على برنامج spss وباستخدام الانحدار الخطي المتعدد تم التوصل إلى النتيجة الملخصة في الجدول التالي :

الجدول رقم (3-19): ملخص نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد لأثر البرامج المستخدمة وأنظمة الحماية على أداء الموارد البشرية

المتغير المستقل	B	الانحراف المعياري	Beta	t	Sig
البرمجيات وأدوات الحماية	0.329	0.141	0.407	2.348	0.027
المتغير التابع : أداء الموارد البشرية					

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

من خلال الجدول رقم (3-19) يمكن القول أن هناك اثر معنوي ذو دلالة إحصائية للبرامج المستخدمة وأنظمة الحماية على أداء الموارد البشرية وذلك لأن قيمة الدلالة الإحصائية (SIG=0.027) وهي أقل من (0.05)

3- الفرضية الفرعية الثالثة:

نصت الفرضية الفرعية الثالثة لهذه الدراسة على أن " لمهارات المورد البشري أثر ذو دلالة إحصائية على أداء الموارد البشرية ببلدية أولاد عدي لقبالة، وبعد اختبارنا للفرضية بالاعتماد على برنامج spss وباستخدام الانحدار الخطي المتعدد تم التوصل إلى النتيجة الملخصة في الجدول التالي:

الجدول رقم(3-20):ملخص نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد لأثر مهارات المورد البشري على أداء الموارد البشرية بالبلدية

المتغير المستقل	B	الانحراف المعياري	Beta	t	Sig
مهارات المورد البشري	0.035	0.166	0.040	0.210	0.137
المتغير التابع: أداء الموارد البشرية					

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

من خلال الجدول رقم (3-20) يمكن القول أنه لا يوجد أثر معنوي ذو دلالة إحصائية لمهارات المورد البشري على أداء الموارد البشرية وذلك لأن قيمة الدلالة الإحصائية $SIG=0.137$ وهي أكبر من (0.05).

ثانياً: الفرضية الرئيسية

نصت الفرضية الرئيسية لهذه الدراسة على أنه "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لنظام معلومات الموارد البشرية على أداء الموارد البشرية ببلدية أولاد عدي لقبالة" وبعد اختبارنا للفرضية بالاعتماد على برنامج spss وباستخدام الانحدار الخطي المتعدد تم التوصل إلى النتيجة الملخصة في الجدول التالي :

الجدول رقم (3-21): ملخص نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد لأثر نظام معلومات الموارد البشرية ككل على أداء

الموارد البشرية

المعاملات						
النموذج		معاملات غير معيارية		معاملات معيارية	قيمة T	قيمة Sig.
		B	الخطأ المعياري	قيمة Bêta		
1	الثابت	1,732	,4620		2.288	,0000
	نظام معلومات الموارد البشرية	0.502	0.141	0.141	2.530	,019 0

المتغير التابع: أداء الموارد البشرية

جدول رقم (3-22): يمثل معامل الارتباط والتحديد لأثر نظام معلومات الموارد البشرية على أداء الموارد البشرية

المتغير المستقل	R	R ²	الانحراف المعياري	F
نظام معلومات الموارد البشرية بشكل عام	0.644	0.486	0.269	6.337
المتغير التابع: أداء الموارد البشرية				

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

من خلال الجدول رقم (3-21) نلاحظ أن قيمة (Sig=0.019) ما يعني أن هناك أثر معنوي ذو دلالة إحصائية على أداء الموارد البشرية، ومن خلال الجدول رقم (3-22) نجد أن معامل الارتباط قد بلغ (R=0.644) كما بلغت قيمة معامل التحديد (R²=0.486) أي أن نظام معلومات الموارد البشرية يفسر ما نسبته 48.6% من التغيير في الأداء في حين تعود النسبة المتبقية لتغيرات أخرى.

المطلب الثالث: مناقشة نتائج اختبار الفرضيات

سننظر في هذا المطلب إلى مناقشة أهم النتائج التي تم التوصل إليها:

❖ من خلال اختبارنا للفرضية الفرعية الأولى والتي تنص على " للأجهزة والشبكات أثر على أداء الموارد البشرية ببلدية أولاد عدي لقبالة " حيث بلغت قيمة (sig=0.018) وهي أقل من (0.05) ما يثبت صحة هذه الفرضية ويمكن تفسير ذلك بوجود أجهزة وحواسيب ذات تقنية عالية ساهمت في تحسين الأداء لدى العاملين ببلدية أولاد عدي لقبالة .

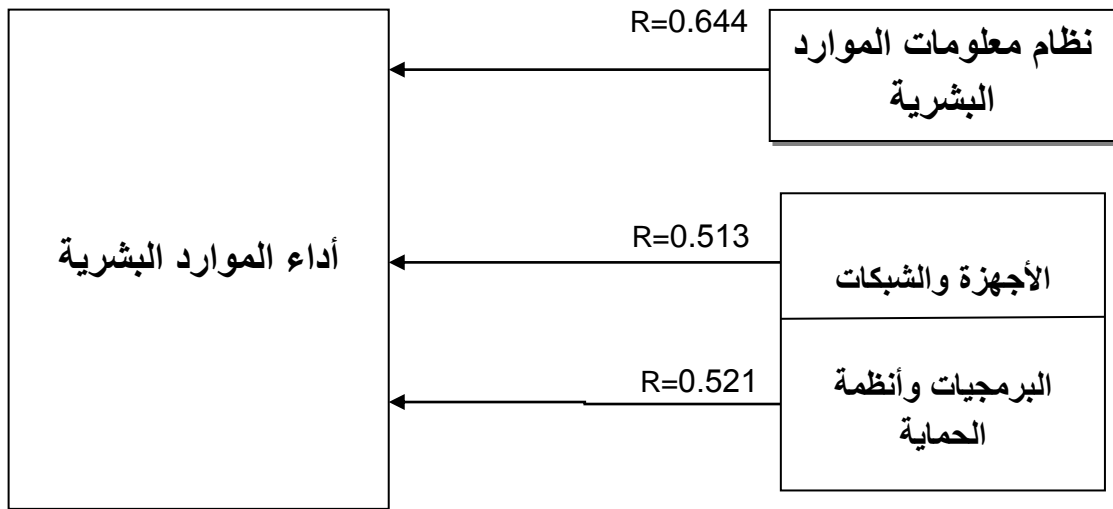
❖ من خلال اختبارنا للفرضية الفرعية الثانية والتي تنص على " للبرامج وأنظمة الحماية المستخدمة في نظام معلومات الموارد البشرية أثر على أداء الموارد البشرية ببلدية أولاد عدي لقبالة " حيث بلغت قيمة (sig=0.027) وهي أقل من (0.05) ما يثبت صحة هذه الفرضية ويمكن تفسير ذلك لوجود برامج سهلة وبسيطة تتناسب مع طبيعة العمل تساهم في انجاز العمل بالسرعة والكفاءة المطلوبة، بالإضافة إلى حفظها للمعلومات الهائلة والتمكين من استرجاعها وقت الحاجة، مع التقليل من الأخطاء الممكنة وهذا ينعكس بالإيجاب على أداء الموارد البشرية ببلدية أولاد عدي لقبالة.

❖ من خلال اختبارنا للفرضية الفرعية الثالثة والتي تنص على "مهارات المورد البشري أثر على أداء الموارد البشرية ببلدية أولاد عدي لقبالة " حيث بلغت قيمة (sig=0.137) وهي أكبر من (0.05) ما ينفي صحة هذه الفرضية وعليه لا يوجد أثر لمهارة العنصر البشري على أداء الموارد البشرية ويمكن تفسير ذلك لضعف الدورات التدريبية التي يتلقاها العاملون بالبلدية بالإضافة إلى النقص الكبير في المتخصصين بالبرمجة ونظم المعلومات الحديثة.

❖ من خلال اختبار الفرضية الرئيسية والتي تنص على أنه " يوجد أثر لنظام معلومات الموارد البشرية على أداء الموارد البشرية ببلدية أولاد عدي لقبالة " حيث كانت قيمة (sig.= 0.019) وهي أقل من (0.05) ما يثبت وجود أثر لنظام معلومات الموارد البشرية على أداء الموارد البشرية ببلدية أولاد عدي لقبالة حيث بلغت قوة العلاقة 64% وهذا ما يفسر الاستخدام الكبير لنظام المعلومات ومساهمته في تحسين أداء الموارد البشرية بالبلدية مما أدى بدوره إلى تحسين ورفع مستويات الأداء من حيث السرعة والدقة وجودة الانجاز والتقليل من معدلات الأخطاء وغيرها.

والشكل الموالي يمثل ملخص لنتائج الدراسة الميدانية

الشكل رقم (3-8): يمثل ملخص للدراسة الميدانية



المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

خلاصة الفصل:

تضمن هذا الفصل الدراسة الميدانية للمؤسسة العمومية بلدية أولاد عدي لقبالة حول مدى مساهمة نظام معلومات الموارد البشرية وأثره على أداء الموارد البشرية، حيث تم التطرق فيه إلى التعريف ببلدية أولاد عدي لقبالة وجمع البيانات حيث اقتصر على 30 استبياناً صالحاً للتحليل الإحصائي، ومن أجل اختبار فرضيات الدراسة قمنا بتفريغ هذه الاستمارات باستخدام الأساليب الإحصائية والاستعانة ببرنامج SPSS وبعدها تعرضنا لتفسير ومناقشة النتائج وذلك بغية الإجابة على فرضيات الدراسة.

ومن خلال هذه الدراسة التطبيقية التي قمنا بها وجدنا بأن نظام معلومات الموارد البشرية يساهم بشكل كبير في عملية تحسين الأداء للموارد البشرية داخل البلدية خاصة وأن الإدارة في البلدية تعتمد بشكل كبير على الرقمنة وبالتالي فإن للأجهزة والشبكات والبرامج وأنظمة الحماية المختلفة دور كبير في تسهيل عمل نظام معلومات الموارد البشرية وبالتالي تسهيل عمل الموارد البشرية بكل تخصصاتها في إنجاز الأعمال بأقصى سرعة وأكثر دقة وبأقل جهد ممكن مع المحافظة على أمن وسرية البيانات والمعلومات والتقليل من الأخطاء و كذا من التكاليف الورقية وغيرها من الميزات الأخرى التي يوفرها ويساهم بها هذا النظام.

الخطمة

الخاتمة:

لقد تطرقنا في بحثنا هذا إلى نظام معلومات الموارد البشرية ومدى مساهمته وقدرته في تحسين أداء الموارد البشرية وذلك من خلال الدراسة النظرية والميدانية التي قمنا بها والنتائج المتوصل إليها، فقد تبين لنا المساهمة الكبيرة والأثر البالغ الذي يحدثه نظام معلومات الموارد البشرية على أداء الموارد البشرية في المؤسسة بأبعاده الثلاث المتمثلة في الأجهزة والشبكات المستخدمة والبرامج وأنظمة الحماية وكذلك مهارة المورد البشري والتي قادتنا في بحثنا هذا إلى جملة من النتائج نوجزها فيما يلي:

أولاً: النتائج

أولاً: في الجانب النظري

- يعتبر نظام معلومات الموارد البشرية من المرتكزات الأساسية التي تبني عليها المؤسسة استراتيجياتها
- يعتمد نجاح نظام معلومات الموارد البشرية على توفر عدة متطلبات إدارية اقتصادية تكنولوجية واجتماعية
- يعتبر نظام المعلومات قاعدة أساسية تساعد على اتخاذ القرار وبلوغ الأهداف
- يعتبر أداء المورد البشري الوسيلة الأساسية لتحقيق التفوق والتميز ومن ثم بلوغ الأهداف لذلك لا بد من مراقبته وتقييمه بصفة منتظمة ومستمرة
- يعتمد تقييم أداء المورد البشري على طرق وأساليب يجب مراعاتها مع ضرورة وضع نظام فعال لتقييم الأداء

ثانياً: في الجانب التطبيقي

- من خلال اختبارنا لفرضيات البحث توصلنا إلى ما يلي:
- يساعد نظام معلومات الموارد البشرية في تسيير وظيفة الموارد البشرية داخل البلدية من خلال جمع وتخزين واسترجاع المعلومات المتعلقة بالمورد البشري.
 - تساهم التكنولوجيا المستخدمة من أجهزة وشبكات في تحسين أداء العاملين في البلدية نتيجة وجود أثر ذوا دلالة إحصائية لهذا البعد على أداء العاملين.
 - تساهم البرمجيات وأنظمة الحماية في تحسن أداء العاملين بالبلدية وهذا نتيجة وجود أثر ذو دلالة إحصائية لهذا البعد على أداء العاملين.
 - لا تؤثر مهارة العنصر البشري بشكل كبير على أداء العاملين بالبلدية.

وعليه ومن خلال النتائج المتوصل إليها فإننا نستطيع القول بأن نظام معلومات الموارد البشرية يساهم بشكل كبير في تحسين أداء الموارد البشرية داخل أي منظمة.

_ ثانياً: الاقتراحات

من خلال ما تم التطرق إليه في الدراسة النظرية وبناء على النتائج المتوصل إليها من خلال الدراسة التطبيقية يمكن صياغة الاقتراحات التالية:

- ضرورة مواكبة التكنولوجيات الحديثة واستخدامها في نظام معلومات أي منظمة بغية تحسين أداء المورد البشري المتوفر لدى المنظمة.

- الاهتمام بتوظيف المورد البشري الذي يملك المهارة والمعرفة وحسن الاستخدام للتقنيات الحديثة .

- تشجيع ثقافة استخدام نظام معلومات الموارد البشرية والاستفادة من المزايا التي يقدمها.

- ضرورة الاهتمام بشكل كبير بقاعدة بيانات الموارد البشرية لحفظ جميع البيانات والمعلومات المتعلقة بالمورد البشري مما يسهل جمعها واسترجاعها بأقل التكاليف.

- تطوير نظام معلومات الموارد البشرية وتحديثه بصفة دورية مما يزيد من فعاليته.

ثالثاً: آفاق الدراسة.

من خلال دراستنا لموضوع بحثنا والتمثل في مدى مساهمة نظام المعلومات في تحسين أداء الموارد البشرية،

وعلى ضوء النتائج المتوصل إليها يمكن أن نقترح بعض العناوين التي يمكن أن تكون كدراسات مستقبلية:

- نظام معلومات الموارد البشرية وأثره في مؤسسة إنتاجية *دراسة حالة مؤسسة في القطاع الخاص *

- مهارة استخدام نظام معلومات الموارد البشرية وعلاقته بتحسين الأداء داخل المؤسسة.

- نظام المعلومات وفعاليته في وظيفة إدارة الموارد البشرية.

قائمة المراجع

المراجع المعتمدة:

1/ الكتب:

- 1- أحمد أبو السعود محمد، الاتجاهات الحديثة لقياس وتقييم أداء الموظفين، الإسكندرية، 2004.
- 2- أحمد صقر عاشور، إدارة القوى العاملة، الأسس السلوكية وأدوات البحث التطبيقي، الدار الجامعية الإسكندرية، 1986.
- 3- أحمد محمد المصري، الإدارة الحديثة-الاتصالات للمعلومات القرارات- مؤسسة شباب الجامعة الإسكندرية، 2004 .
- 4- أحمد محمد المصري، فادية محمد حجازي، نظم المعلومات الإدارية-مدخل تحليلي- السعودية، 1997 .
- 5- جمال الدين محمد المرسي، الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية(مدخل لتحقيق الميزة التنافسية لمنظمة القرن الحادي والعشرين)، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2003 .
- 6- حسين حريم، إدارة المنظمات-منظور كلي-، دار حامد للنشر، عمان، 2002.
- 7- رايmond ماكليود، جورج شيل، نظم المعلومات الإدارية، ترجمة سرور علي إبراهيم سرور، دار المريخ، الرياض، 2006.
- 8- روية حسن، إدارة الموارد البشرية: رؤية مستقبلية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2003
- 9- سهيلة محمد عباس، إدارة الموارد البشرية -مدخل استراتيجي-، ط2، دار وائل للنشر، عمان، 2006 .
- 10- سونيا محمد البكري، نظم المعلومات الإدارية المفاهيم الأساسية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2002 .
- 11- سيد محمد جاد، إدارة الموارد البشرية، مطبعة العشري، مصر، 2005 .
- 12- صباح رحيمة، محسن عبد الفتاح، فتحي أحمد الشيباني، نظم المعلومات المالية أسسها النظرية وبناء قواعد بياناتها، ورق للنشر، عمان، 2011.
- 13- عادل حرحوش صالح، مؤيد سعيد سالم، إدارة الموارد البشرية(مدخل استراتيجي)، عالم الكتب الحديثة الأردن، 2006 .
- 14- عاطف جابر طه، نظم معلومات الموارد البشرية، الدار الأكاديمية للعلوم، الطبعة الأولى، مصر، 2014
- 15- عبد الرحمن إدريس، نظم المعلومات الإدارية في المنظمات المعاصرة، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2005.

- 16- علي غربي، بلقاسم سلاطينية، إسماعيل تيرة، تنمية الموارد البشرية، دار الفجر للنشر والتوزيع، القاهرة، 2007.
- 17- عمر وصفي عقيلي، إدارة الموارد البشرية المعاصرة (بعد استراتيجي)، دار وائل للنشر، عمان، 2005 .
- 18- القانون 10-11 المؤرخ في 22 جويلية 2011، المتعلق بالبلدية، الجريدة الرسمية عدد 37، الصادرة في 03 جويلية 2011.
- 19- ماجد احمد، عبد العزيز بشير، أنظمة المعلومات ودورها في دعم القرارات الإدارية، منشورات العربية للتنمية، مصر، 2015 .
- 20- محفوظ احمد جودة، إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر، عمان، 2010 .
- 21- محمد الصيرفي، هندسة الموارد البشرية، مؤسسة حورس الدولية، الإسكندرية، 2006.
- 22- محمد الفيومي، أحمد حسين علي حسين، تصميم وتشغيل نظم المعلومات المحاسبية، مكتبة الإشعاع، الاسكندرية، 1998 .
- 23- محمد عبد الحسين آل فرج الطائي، المدخل إلى نظم المعلومات الإدارية، دار وائل للنشر، عمان، 2005
- 24- محمد عبد الوهاب، حسن عشاوي، دور تقييم الأداء في تنمية الموارد البشرية، الشركة العربية المتحدة للتسويق والتوريدات، القاهرة، 2014 .
- 25- محمد عبده حافظ، إدارة الموارد البشرية بين الفكر التقليدي والمعاصر، دار الفجر، القاهرة، 2011.
- 26- مدثر حماد، الشيخ التيجاني، أثر الدوافع على أداء العاملين، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، مصر، 2015 .
- 27- مدحت محمد أبو النصر، الأداء الإداري المتميز، المجموعة العربية للتدريب والنشر، الطبعة الأولى، مصر، 2012.
- 28- مراد نعومي، مدخل إلى علم نفس العمل والتنظيم، جسور للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، الجزائر، 2014
- 29- مصطفى يوسف كافي، نظم المعلومات المالية، دار المناهج، عمان، 2016.
- 30- نجم عبد الله الحميدي، عبد الرحمن الأحمد العبيد، سلوى أمين السامرائي، نظم المعلومات الإدارية (مدخل معاصر)، دار وائل للنشر، عمان، 2005 .
- 31- نور الدين حاروش، إدارة الموارد البشرية، دار الأمة، الطبعة الأولى، الجزائر، 2011 .
- 32- وثائق من الأمانة العامة لبلدية أولاد عدي لقبالة.

- 33- وهيبة غراممي، نظم المعلومات التوثيقية في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2011
- 34- يوسف حجيم الطائي وآخرون، إدارة الموارد البشرية (مدخل استراتيجي متكامل)، مؤسسة الوراق للنشر، عمان، 2006 .

2/ الرسائل الجامعية:

- 1- إسماعيل مناصريه، دور نظام المعلومات الإدارية في الرفع من فعالية عملية اتخاذ القرارات الإدارية، رسالة ماجستير، جامعة المسيلة، 2014.
- 2- بن دحمان رزيقة، عزي جميلة، المناخ التنظيمي وأثره على أداء الموارد البشرية، مذكرة ماستر، المركز الجامعي بلحاج بوشعيب، عين تموشنت .
- 3- بوشليق الأمين، دور التكوين في تحسين أداء العاملين، مذكرة ماستر، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2014.
- 4- بوعروة سمير، دور التكوين في تحسين أداء الموارد البشرية، مذكرة ماستر، المركز الجامعي بلحاج بوشعيب، عين تموشنت، 2015 .
- 5- بوقطف محمود، التكوين أثناء الخدمة ودوره في تحسين أداء الموظفين بالمؤسسة الجامعية، رسالة ماجستير، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2016 .
- 6- حساين لامية، تكنولوجيا المعلومات وأثرها على أداء الموارد البشرية، مذكرة ماستر، المركز الجامعي بلحاج بوشعيب، عين تموشنت، 2015.
- 7- حسين ذيب، فعالية نظم المعلومات المصرفية في تسيير حالة فشل الائتمان، رسالة ماجستير، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2011.
- 8- زكلال يمينة، أثر التكوين في تحسين أداء الموارد البشرية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مذكرة ماستر، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2013 .
- 9- زواوي نادية، دور تكنولوجيا الإعلام والاتصال على أداء الموارد البشرية، مذكرة ماستر، جامعة عين تموشنت، 2016.
- 10- شارف عبد القادر، دور نظم المعلومات الإستراتيجية في تدعيم الميزة التنافسية، أطروحة دكتوراه، جامعة الجزائر، 2010.

- 11- الشيخ ولد محمد، استخدام نظم المعلومات في اتخاذ القرارات في المؤسسة الاقتصادية، رسالة ماجستير، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2011.
- 12- الشيخ ولد محمد، استخدام نظم المعلومات في اتخاذ القرارات في المؤسسة الاقتصادية، رسالة ماجستير، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2011.
- 13- عدنان محمد قاعود، دراسة وتقييم نظام المعلومات المحاسبية الالكترونية في الشركات الفلسطينية، رسالة ماجستير، كلية التجارة، جامعة غزة، 2007 .
- 14- مغني بلقاسم، نظام المعلومات ودوره في اتخاذ القرار، رسالة ماجستير، جامعة قاصدي مرياح، ورقلة، 2014
- 15- موسى مراد، أهمية نظم المعلومات الإدارية كأداة للتحليل البيئي في المؤسسات الجزائرية، رسالة ماجستير، جامعة سطيف، 2010 .
- 16- النعاس صديقي، أهمية نظم المعلومات في تدعيم الميزة التنافسية، رسالة ماجستير، جامعة سعد دحلب البليدة، 2005.

03- المجالات:

- 1- عمر سرار، تأثير التمكين على أداء العاملين في المؤسسة، مجلة البحوث والدراسات العلمية، العدد 07، جامعة يحي فارس، المدينة، 2013.
- 2- ياسين محجر، الهاشمي لوكيا، تأثير برنامج الاتصال التنظيمي في الأداء، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد السابع، جامعة قاصدي مرياح، ورقلة، جانفي، 2012.

الملاحق



الملحق رقم: 01 الاستبيان



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية والتسيير
قسم علوم التسيير

استبيان حول " مدى مساهمة نظام المعلومات في تحسين أداء الموارد البشرية (دراسة حالة بلدية أولاد عدي لقبالة المسيلة)

السلام عليكم ورحمة الله أما بعد

يمثل هذا الاستبيان أحد الجوانب الهامة في البحث ويهدف إلى دراسة مدى مساهمة نظام المعلومات في تحسين أداء الموارد البشرية, أرجو التكرم والإجابة على الأسئلة المطروحة وتزويدنا بأرائكم القيمة من خلال وضع إشارة (X) أمام الإجابة التي ترونها ملائمة، كما نأمل أن تغني إجاباتكم وترفع من المستوى العلمي لهذا البحث.

وأحيطكم علما بأن إجاباتكم على أسئلة الاستبيان تدخل ضمن البحث العلمي وأنها ستكون محاطة بالسرية التامة والأمانة العلمية وفي الأخير تقبلوا مني فائق الشكر والتقدير على استقبالكم وتعاونكم.

تحت إشراف الأستاذ:

عطا الله ياسين

الطلبة

1- روباش عبد الحق 2- بوفافة محمد

القسم الأول: معلومات عامة

يرجى وضع الإشارة (X) أمام الإجابة الصحيحة والملائمة

<input type="checkbox"/>	أنثى	<input type="checkbox"/>	ذكر	1-الجنس:
<input type="checkbox"/>	30-39 سنة	<input type="checkbox"/>	أقل من 30 سنة	2-العمر:
<input type="checkbox"/>	أكثر من 49 سنة	<input type="checkbox"/>	40-49 سنة	
<input type="checkbox"/>	تقني سامي	<input type="checkbox"/>	تقني	3-المستوى التعليمي:
<input type="checkbox"/>	ماستر فأكثر	<input type="checkbox"/>	مهندس	
<input type="checkbox"/>	6-10 سنوات	<input type="checkbox"/>	5 سنوات فأقل	4-سنوات الخبرة:
<input type="checkbox"/>	أكبر من 15 سنة	<input type="checkbox"/>	11-15 سنة	
<input type="checkbox"/>	متصرف إداري	<input type="checkbox"/>	ملحق إداري	5-المستوى الوظيفي:
		<input type="checkbox"/>	منصب مؤقت	

القسم الثاني: فيما يلي مجموعة من العبارات الخاصة بنظام معلومات الموارد البشرية وأداء الموارد البشرية، نرجو التكرم باختيار العبارة المناسبة بوضع العلامة (X) أمام الخانة المناسبة.

المحور الأول: نظام معلومات الموارد البشرية					
الرقم	العبارة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق بشدة
	البعد الأول: الأجهزة والشبكات				
01	الأجهزة المستخدمة ذات تقنية عالية				
02	القدرة التخزينية للأجهزة كافية لتخزين البيانات والمعلومات				
03	الملحقات تتناسب وطبيعة العمل وتوفر القدرة اللازمة للتشغيل				
04	تتوفر الشركة على شبكة محلية LAN				
05	تتوفر لديكم خدمة الانترنت عالية التدفق				
06	يتم استغلال شبكة الانترنت في تبادل البيانات والمعلومات				
07	يتم الاستناد الى قاعدة بيانات مركزية في الحصول على المعلومات				
	البعد الثاني: البرمجيات وانظمة الحماية				
08	البرامج المستخدمة تتناسب مع طبيعة العمل والمهام				
09	تتميز البرامج المستخدمة بالحدائثة وسهولة الاستخدام				
10	تسمح البرامج المستخدمة بكشف اي اخطاء عند ادخال البيانات				
11	تمتاز البرامج المستخدمة بسرعة استرجاع المعلومات عند الحاجة اليها				
12	توفر الشركة برمجيات لحماية الشبكة من الاختراق				
13	تعمل البرمجيات على امن وسرية البيانات				
14	يتم بصفة دورية تحديث برامج الحماية				
	البعد الثالث: مهارة المورد البشري				
15	يتمتع المورد البشري بمهارة استخدام الحاسوب				
16	يتلقى مستخدمو الحواسيب دورات تكوينية وتدريبية في نظام المعلومات				
17	يوجد بالشركة خبراء لتصميم وتطوير البرامج				
18	يوجد بالشركة متخصصون في استخدام التقنيات الحديثة				

المحور الثاني: أداء الموارد البشرية

الرقم	العبارة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
19	يساهم نظام معلومات الموارد البشرية في سرعة انجاز الأعمال					
20	يساهم نظام معلومات الموارد البشرية في توفير وقت وجهد العاملين					
21	يساهم نظام معلومات الموارد البشرية في تحديد مسؤوليات العاملين بدقة					
22	يساهم نظام معلومات الموارد البشرية في تحسن أداء العاملين					
23	يساهم نظام معلومات الموارد البشرية في الحصول على المعلومات في الوقت المناسب					
24	يساهم نظام معلومات الموارد البشرية في التقليل من الأخطاء					
25	يساهم نظام معلومات الموارد البشرية في القضاء على التكاليف الورقية					
26	يساهم نظام معلومات الموارد البشرية في تحسين الاتصال بين الأقسام والمصالح المختلفة					
27	يساهم نظام معلومات الموارد البشرية في سرعة إيصال المعلومات مابين العاملين					
28	يساهم نظام معلومات الموارد البشرية في التقليل من ضغوط العمل					
29	يساهم نظام معلومات الموارد البشرية في دقة إيصال المعلومات للعاملين					
30	يساهم نظام معلومات الموارد البشرية في إعطاء معلومات تساعد على اتخاذ القرار					
31	يساهم نظام معلومات الموارد البشرية في تحديث المعلومات الخاصة بالعاملين في الوقت المناسب					
32	يساهم نظام معلومات الموارد البشرية في ادارة عمليات التوظيف {الاستقطاب-التعيين-التدريب}					
33	يساعد نظام معلومات الموارد البشرية في تقييم أداء العاملين					

الملحق رقم: 2
قائمة المحكمين

قائمة المحكمين

الرقم	الاسم اللقب	الرتبة العلمية	المؤسسة الجامعية
01	مصطفى حوجو	أستاذ محاضر أ	جامعة محمد بوضياف المسيلة
02	بن البار موسى	أستاذ محاضر أ	جامعة محمد بوضياف المسيلة
03	بتغة صونيا	أستاذ محاضر ب	جامعة محمد بوضياف المسيلة

ملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى إبراز الأثر والمساهمة التي يمكن أن يحدثها نظام معلومات الموارد البشرية بأبعاده الثلاثة المتمثلة في:

الأجهزة والشبكات المستعملة، والبرامج وأنظمة الحماية، وكذلك مهارة المورد البشري على أداء الموارد البشرية من خلال دراسة الحالة التي قمنا بها في المؤسسة العمومية بلدية أولاد عدي لقبالة بالمسيلة على عينة من 30 عامل وكانت نتائج الدراسة كمايلي:

- إن الأجهزة والشبكات المستخدمة في نظام معلومات الموارد البشرية تؤثر بشكل ملحوظ على أداء العاملين
 - إن البرامج وأنظمة الحماية المستخدمة في نظام معلومات الموارد البشرية تؤثر بشكل ملحوظ على أداء العاملين
 - في حين أن البعد الثالث المتمثل في مهارة المورد البشري نجده لا يؤثر بتاتا على أداء العاملين بالبلدية.
- وفي الأخير فقد قمنا بتقديم جملة من الاقتراحات من شأنها الرفع من مستوى أداء المورد البشري ولعل من أهمها تشجيع ثقافة استخدام نظام معلومات الموارد البشرية وتطويره وتحديث موارده باستمرار.

الكلمات المفتاحية: نظام معلومات الموارد البشرية، أداء الموارد البشرية

Abstract:

This study aimed to highlight the impact and contribution that the human resource information system can make with its three dimensions:

The devices and networks used, programs and protection systems, as well as the skill of the human resource to perform human resources through a case study. We carried out in the public institution of the municipality of Ouled Addi Guebala in Msila, on a sample of 30 workers. The results of the study were as follows:

- The devices and networks used in the human resources information system significantly affect the performance of workers.
- The programs and protection systems used in the Human Resources Information System significantly affect the performance of workers.
- While the third dimension represented in the skill of the human resource, we find that it does not affect at all the performance of workers in the municipality.

Finally, we have made a number of proposals that would raise the level of human resource performance, perhaps the most important of which is to encourage a culture of use Human Resources Information System, its development and continuous updating of its resources.

Key words: human resources information system, human resources performance

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ