

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique

Université Mohamed Boudiaf - M'SILA
Faculté des Sciences Économiques
Commerciales et des Sciences de Gestion
Département Sciences de gestion



جامعة محمد بوضياف بالمسيلة
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
قسم علوم التسيير

العنوان:

أثر نظم معلومات الموارد البشرية على عملية
التوظيف داخل المؤسسة

—دراسة ميدانية بمؤسسة لافارج للإسمنت بحمام الضلعة —

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر (أكاديمي) في علوم التسيير

تخصص: تسيير عمومي

إشراف الأستاذ:

—حريزي فاروق

رئيسا

مناقشا

مشرفا

من إعداد الطالبة:

— صالحى أسماء

لجنة المناقشة:

د.براهيمي عبد الرزاق

أ.غضبان البشير

أ.حريزي فاروق

السنة الجامعية 2016/2015

إهداء

أهدي هذا العمل المتواضع إلى:

روح أخي الطاهرة رحمه الله

إلى صاحبة القلب الحنون و الابتسامة الرائعة

أمي الغالية أطال الله في عمرها

إلى الذي غرس فينا حب العمل ظل ينمو و ينمو إلى أن تفتحت زهوره و
فاح عبيره

أبي الغالي أطال الله في عمره

إلى بذور الخير التي ترعرعت في قلبي إخوتي وأخواتي

إلى كل الأصدقاء والأقارب

إلى كل من رافقني في هذا الدرب

إلى كل الذين سعتهم ذاكرتي ولم تسعهم مذكرتي

شكر وتقدير

أشكر الله عز وجل الذي وهبنا نعمة العلم ووفقنا لإنجاز هذا العمل

كما أتقدم بالشكر الجزيل إلى كل أساتذة قسم علوم التفسير على كل

مجهوداتهم في إنجاز هذا العمل ونخص بالذكر:

الأستاذ المشرف حريزي فاروق الذي ساندنا في إنجاز هذا العمل ولم يبخل

علينا بتقديم كل ما أمكن من مساعدة

إلى أعضاء لجنة المناقشة الموقرين على قبول مناقشة هذا العمل

إلى مسؤولي وإطارات وعمال مؤسسة لافارج للإسمنت بحمام الضلعة وأخص

بالذكر السيد شردود نورالدين

وفي الأخير ندعو الله عز وجل أن يكون عملي هذا بذرة خير لفائدة كل من

يسعى ويجهد في طلب العلم .

فهرس المحتويات

الصفحة	المحتويات
III	اهداء
IV	شكر و تقدير
V	الفهرس
VII-VIII	قائمة الجداول
IX	قائمة الأشكال
X	قائمة الملاحق
أ-و	المقدمة
	الفصل الأول: الإطار النظري للدراسة
09	تمهيد
10	المبحث الأول: نظم معلومات الموارد البشرية
10	المطلب الأول: مدخل لنظم المعلومات
14	المطلب الثاني: نظم معلومات الموارد البشرية
23	المبحث الثاني : التوظيف
23	المطلب الأول : الاستقطاب
28	المطلب الثاني: الاختيار والتعيين
37	خلاصة
	الفصل الثاني: الدراسة الميدانية
39	تمهيد
40	المبحث الأول : التعريف بالمؤسسة
40	المطلب الأول: بطاقة فنية عن المؤسسة ميدان الدراسة
44	المطلب الثاني: دراسة الموارد البشرية بالمؤسسة
45	المبحث الثاني: منهجية وأدوات الدراسة
45	المطلب الأول: الإطار المنهجي للدراسة

46	المطلب الثاني: منهجية ومراحل الدراسة الكيفية و الدراسة الكمية
52	المبحث الثالث: تحليل ومناقشة البيانات واختبار فرضيات الدراسة
52	المطلب الأول: وصف خصائص العينة حسب البيانات العامة
57	المطلب الثاني: اختبار الفرضيات
63	المطلب الثالث: تحليل نتائج اختبار الفرضيات
69	خلاصة
71	الخاتمة
74	قائمة المراجع
79	الملاحق

قائمة الجداول:

رقم الصفحة	العنوان	الرقم
42	بطاقة تعريفية خاصة بالوحدات الإنتاجية	(1.2)
50	محاور وأبعاد الاستمارة	(2.2)
50	سلم ليكارت الخماسي	(3.2)
51	قيم معامل الفا كرونباخ حسب كل محور	(4.2)
52	يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس	(5.2)
53	يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير السن	(6.2)
54	توزيع مفردات العينة حسب متغير المستوى التعليمي	(7.2)
55	توزيع مفردات العينة حسب متغير الخبرة	(8.2)
56	توزيع مفردات العينة حسب متغير الوظيفة المشغولة	(9.2)
57	أبعاد الاستمارة	(10.2)
57	اختبار معلمية الفرضية الأولى	(11.2)
58	نتائج اختبار الفرضية الأولى	(12.2)
59	تحليل التباين لنموذج التأثير لنظم معلومات الموارد البشرية على الاستقطاب	(13.2)
59	معاملات (b و a ₁ و a ₂) لنموذج الانحدار المتعدد الخاص بالفرضية الجزئية الأولى للفرضية الرئيسية الثانية	(14.2)
60	تحليل التباين لنموذج التأثير لنظم معلومات الموارد البشرية على الاختيار	(15.2)
60	معاملات (a ₁ و 2a و b) لنموذج الانحدار المتعدد الخاص بالفرضية الجزئية الثانية للفرضية الرئيسية الثانية	(16.2)
61	تحليل التباين لنموذج التأثير لنظم معلومات الموارد البشرية على التعيين.	(17.2)
62	معاملات (a ₁ و 2a و b) لنموذج الانحدار المتعدد الخاص بالفرضية الفرعية الثالثة للفرضية الرئيسية الثانية	(18.2)
63	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومعاملات الاختلاف لعبارات البعد الأول للمحور الأول	(19.2)
64	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومعاملات الاختلاف لعبارات البعد الثاني للمحور الأول	(20.2)

65	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومعاملات الاختلاف لعبارات البعء الأول للمحور الثاني	(21.2)
66	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومعاملات الاختلاف لعبارات البعء الثاني للمحور الثاني	(22.2)
67	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومعاملات الاختلاف لعبارات البعء الثالث للمحور الثاني	(23.2)

قائمة الأشكال:

رقم الصفحة	العنوان	الرقم
13	العلاقات المتداخلة بين أنواع نظم المعلومات	(1.1)
17	مكونات نظم معلومات الموارد البشرية	(2.1)
23	العلاقة بين الفرد والمؤسسة في الاستقطاب	(3.1)
25	مصادر البحث والاستقطاب للموارد البشرية	(4.1)
30	خطوات عملية الاختيار	(5.1)
47	النموذج المعتمد في الدراسة	(1.2)
52	تمثيل بياني لمتغير الجنس	(2.2)
53	تمثيل بياني لمتغير السن	(3.2)
54	تمثيل بياني لمتغير المستوى التعليمي	(4.2)
55	تمثيل بياني لمتغير الخبرة	(5.2)
56	تمثيل بياني لمتغير الوظيفة المشغولة	(6.2)

قائمة الملاحق

رقم الصفحة	العنوان
79	الملحق رقم (01) جدول تحكيم الاستبيان
80	الملحق رقم (02) الشكل النهائي لاستمارة الاستبيان

المقدمة

أ. توطئة

يشهد العالم حاليا تطورا هائلا وسريعا في كافة المجالات والذي انعكس بدوره على طبيعة حياة الأفراد والمؤسسات والدول، مما أدى إلى ضرورة استخدام موارد حديثة ومتنوعة، لأنها تنشط في محيط يتصف بالتغيير المستمر، خاصة في المجال التكنولوجي و المعرفي لذا فإنها ملزمة على مواكبة هذا التغيير و إلا أصبح مصيرها الزوال.

ونظرا لأهمية العاملين في المؤسسة ظهرت أهمية المعلومات الواجب توفرها في تسيير الموارد البشرية، وهذا ما أزم المؤسسات بضرورة وجود نظم معلومات الموارد البشرية لتحسين ورفع كفاءات الأداء بها. وتعد نظم معلومات الموارد البشرية انعكاسا واضحا لاهتمام المؤسسات بالموارد البشرية وتنمية استخدامها، وذلك من خلال توفير البيانات والحقائق المتعلقة بالعاملين والوظائف والأنشطة كعملية التوظيف وغيرها من العمليات الإدارية، ومعالجتها للحصول على القرارات السليمة.

وعملية التوظيف في المؤسسات الجزائرية عرفت تقدما ملحوظا في السنوات الأخيرة، إذ بدأت تتجسد فكرة الاهتمام بتبني أساليب فعالة في اختيار الموارد البشرية والاعتماد على مجموعة من الخطوات والطرق التي تساعد على تحقيق الأهداف المسطرة، فهذا ما دفعنا على تسليط الضوء على عملية التوظيف، التي تمثل أهم خطوة من خطوات العملية التخطيطية والإدارية في المؤسسة، فهي الأداة الأساسية التي تعتمد عليها المؤسسات في اختيار اليد العاملة المناسبة، بحيث يمكن تطبيق مبدأ وضع الرجل المناسب في المكان المناسب، فالمؤسسة تحتاج لعملية التوظيف و ذلك لتدعيم الإدارة بالعنصر البشري الذي تتوفر فيه شروط التوظيف، وتتضمن عملية التوظيف ثلاث عناصر أساسية تتمثل في الاستقطاب والاختيار والتعيين.

ب. إشكالية البحث

نظرا لحدثة تطبيق و استخدام نظم معلومات الموارد البشرية على عملية التوظيف، فإن نجاح عملية التوظيف في المؤسسة يستلزم إتباع نظم معلومات موارد بشرية حديثة و متخصصة، تشمل جميع البيانات و المعلومات عن الموارد البشرية و خطط العمل المتعلقة بها، و التي تمتلك برمجيات وقاعدة

بيانات معتمدة على جهاز الحاسوب لكي تستطيع استيعاب تلك المعلومات و البيانات للتمكن من اتخاذ قرارات سليمة بشأن المورد البشري في المؤسسة.

ومن هذا المنطلق يمكن طرح إشكالية بحثنا على النحو التالي:

هل يؤثر نظم معلومات الموارد البشرية على عملية التوظيف في المؤسسة ؟

وبشكل عام يمكن التعرف على مضامين هذه الإشكالية من خلال طرح التساؤلات التالية:

➤ هل هناك درجة معرفة كبيرة لاستخدام نظم معلومات الموارد البشرية في المؤسسة من طرف المستخدمين؟

➤ هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لنظم معلومات الموارد البشرية على عملية التوظيف؟

➤ هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لنظم معلومات الموارد البشرية على عملية الاستقطاب؟

➤ هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لنظم معلومات الموارد البشرية على عملية الاختيار؟

➤ هل يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لنظم معلومات الموارد البشرية على عملية التعيين؟

ج. فرضيات البحث:

الفرضية الرئيسة

لا يوجد أثر لنظم معلومات الموارد البشرية على عملية التوظيف في المؤسسة.

الفرضية الأولى:

عدم وجود معرفة كبيرة لاستخدام نظم معلومات الموارد البشرية في المؤسسة من طرف المستخدمين.

الفرضية الثانية:

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لنظم معلومات الموارد البشرية على عملية التوظيف.

وتم تقسيمها إلى ثلاث فرضيات فرعية:

1- الفرضية الفرعية الأولى للفرضية الرئيسة الثانية:

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لنظم المعلومات على عملية الاستقطاب.

2- الفرضية الفرعية الثانية للفرضية الرئيسية الثانية:

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لنظم المعلومات على عملية الاختيار.

3- الفرضية الفرعية الثالثة للفرضية الرئيسية الثانية:

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لنظم المعلومات على عملية التعيين.

د. أسباب اختيار الموضوع

من الأسباب التي دفعتني إلى اختيار الموضوع في هذا البحث ما يلي:

- القناعة الشخصية بوجود أثر بين نظم معلومات الموارد البشرية وعملية التوظيف؛
- الاعتقاد بأن استخدام نظم معلومات الموارد البشرية تساعد في تطوير عملية التوظيف.

هـ. أهداف البحث

الهدف الرئيسي من هذه الدراسة هو هل يوجد أثر لنظم معلومات الموارد البشرية على عملية التوظيف داخل المؤسسة. و يتفرع هذا الهدف إلى الأهداف التالية:

- إعطاء مفاهيم حول نظم معلومات الموارد البشرية وأهميتها في المؤسسة؛
- إعطاء مفاهيم حول عملية التوظيف في المؤسسة.
- و. أهمية البحث: تكمن أهمية البحث في ما يلي:
- التعرف على تأثير نظم معلومات الموارد البشرية على عملية التوظيف داخل المؤسسة؛
- الكشف عن واقع تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية على عملية التوظيف؛
- توضيح أهمية نظم معلومات الموارد البشرية على عملية التوظيف؛
- الوصول إلى نتائج و توصيات تساهم في تطوير عملية التوظيف باستخدام نظم معلومات الموارد البشرية داخل المؤسسة.

ز. الحدود الزمانية والمكانية

- أجريت الدراسة الميدانية في الفترة الممتدة من مارس إلى ماي سنة 2015.
- تتمثل الحدود المكانية في مؤسسة لافارج للإسمنت بحمام الضلعة.

ح. رابعا: منهج البحث والأدوات المستخدمة

بما أن بحثنا يندرج تحت عنوان البحوث الوصفية اعتمدنا على المنهج الوصفي لقصد وصف الظاهرة وتفسيرها، للوصول إلى الأسباب و استخلاص النتائج لتعميمها، وقد استخدمنا مجموعة من الأدوات تمثلت في:

➤ دراسة الوثائق

➤ الملاحظة

➤ المقابلة الحرة

➤ الاستبيان

ط. صعوبات البحث

تمثلت الصعوبات التي واجهت هذه الدراسة في قلة الدراسات و البحوث العلمية المتعلقة بمجال نظم معلومات الموارد البشرية وعلاقته بعملية التوظيف، وهذا راجع لحداثة الموضوع في المؤسسات الجزائرية.

ي. هيكل البحث

سنقوم في دراستنا، بمعالجة الموضوع بتقسيمه إلى قسمين الأول تناول الإطار النظري لدراسة و الثاني تناول الفصل التطبيقي.

القسم الأول يتضمن فصل واحد، يشتمل على مبحثين حيث تطرقنا في المبحث الأول لنظم معلومات الموارد البشرية، أما في المبحث الثاني فتناولنا فيه التوظيف؛

أما الفصل التطبيقي فيتضمن أيضا فصل واحد، وتم اختيار مؤسسة لافارج للإسمنت بحمام الضلعة، حيث تم التطرق إلى التعريف بالمؤسسة وهيكلها التنظيمي، بالإضافة إلى مكونات نظم المعلومات في المؤسسة محل الدراسة في المبحث الأول، و في المبحث الثاني تناولنا منهجية وأدوات الدراسة.

ك. الدراسات السابقة

إن الدراسات التي تطرقنا لها في بحثنا هذا هي:

1. دراسة عمرو هشام هاشم السقا، بعنوان "أثر استخدام نظام معلومات الموارد البشرية الإلكتروني على أداء ديوان الموظفين العام بقطاع غزة" قدمت هذه الدراسة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال من الجامعة الإسلامية بغزة، سنة 2013 .

و هدفت هذه الدراسة إلى وصف واقع استخدام نظام معلومات الموارد البشرية الإلكتروني في ديوان الموظفين العام بقطاع غزة و أثر هذا الاستخدام على أداء الديوان من أربعة جوانب فرعية هي: فاعلية و كفاءة و جودة الأداء و الوقت اللازم للأداء. وكان المنهج المتبع في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم جمع البيانات المتعلقة بالدراسة من مصادرها الأولية بواسطة أداتين هما: الاستبانة و المقابلات الفردية.

وتوصلت الدراسة إلى أن نظام معلومات الموارد البشرية الإلكتروني مستخدم بالفعل في الديوان، وأدى استخدامه إلى تحسين أداء الديوان من خلال مساهمته في زيادة فعالية وكفاءة وجودة أداء الديوان، وأوصت الدراسة بإتمام حوسبة نظام معلومات الموارد البشرية في الديوان ليشمل جميع تعاملات الديوان الداخلية والخارجية.

2. دراسة أحمد عطا عوده ، بعنوان "واقع نظم معلومات الموارد البشرية و دورها في فعالية

العمل الإداري في المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة " قدمت هذه الدراسة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال ، سنة 2013 .

و هدفت هذه الدراسة الى التعرف على واقع نظم معلومات الموارد البشرية و أثرها على فاعلية العمل الإداري في المنظمات غير الحكومية العاملة في قطاع غزة. وذلك لأهمية ادارة الموارد البشرية وتأثيرها على سير العملية الادارية داخل الجمعيات، واعتمد الباحث في دراسته على المنهج الوصفي التحليلي، وتمثل مجتمع الدراسة في المنظمات غير الحكومية، وقد خلصت الدراسة إلى وجود علاقة بين تطبيق نظم

معلومات الموارد المحوسب وبين فاعلية العمل الاداري البشري في الجمعيات، كما أظهرت النتائج توافر المتطلبات التقنية لتطبيق نظم معلومات الموارد البشرية.

أما دراستنا فستعالج النقاط التالية :

- . التعرف على واقع نظم معلومات الموارد البشرية و دوره في تطوير عملية التوظيف داخل مؤسسة لافارج للإسمنت؛
- دراسة مجال استخدام نظم معلومات الموارد البشرية في عملية التوظيف داخل المؤسسة؛
- دراسة أثر نظم معلومات الموارد البشرية على عملية التوظيف داخل المؤسسة محل الدراسة.

تمهيد

تحتاج المؤسسة إلى كم هائل من المعلومات على جميع المستويات، إذ نجد على مستوى كل مؤسسة نظم معلومات، والتي تعتبر من الأساليب الحديثة المساعدة على مواجهة التحديات في عصر يتسم بالتغير المستمر، فأصبح دور وأهمية نظم المعلومات يعرف على أنه المورد الأكثر أهمية للمؤسسة، بحيث لا يمكنها الاستغناء عنها، بل تعمل على تنميته وتطويره، فهو أداة داعمة لاتخاذ القرار، ويساعد المؤسسة على الحصول على الميزة التنافسية، ومن بين هذه الأنظمة الفعالة نظم معلومات الموارد البشرية، الذي يهتم بجميع جوانب إدارة الموارد البشرية، مما يمكنها اتخاذ قرارات أكثر كفاءة وفعالية في المؤسسة، كقرار عملية التوظيف مثلاً. فعلمية التوظيف من المهام الرئيسية و الأساسية لإدارة الموارد البشرية في المؤسسة، و الهدف منها هو تحقيق التوافق و الانسجام بين خصائص المترشحين لطلب التوظيف و متطلبات الوظيفة الشاغرة، حيث تبدأ المؤسسة في تجسيد إجراءات التوظيف التي تؤثر على العمال و على فعالية المؤسسة، من خلال جلب الكفاءات المطلوبة وفقاً لأوصاف و متطلبات كل وظيفة و وضعها في المناصب المناسبة لها. ولقد تم تقسيم الفصل إلى مبحثين، حيث تناولنا في المبحث الأول نظم معلومات الموارد البشرية، أما المبحث الثاني فتناولنا فيه التوظيف.

المبحث الأول: نظم معلومات الموارد البشرية

تعد نظم معلومات الموارد البشرية انعكاسا واضحا لاهتمام المؤسسات بالموارد البشرية وتنمية استخدامها، وذلك من خلال توفير البيانات والحقائق المتعلقة بالعاملين والوظائف والأنشطة وسياسات التوظيف وغيرها، ومعالجتها للحصول على المعلومات والتقارير التي تمكن من اتخاذ القرارات السليمة المتعلقة بكفاءة وفعالية استخدام الموارد البشرية.

المطلب الأول: مدخل لنظم المعلومات

تمثل المعلومات أحد أهم ركائز اتخاذ القرار بشكل عام في المؤسسات بمختلف أنواعها، فهي تنشط في محيط يتصف بالتغير المستمر، لذلك لجأت لتصميم نظام معلومات يساعدها على التسيير الفعال داخل المؤسسة.

أولاً: مفهوم نظم المعلومات

يمكن فهم نظم المعلومات من خلال تفكيك المصطلح إلى عنصرين فرعيين هما: النظام (System) والمعلومات (Information).

مفهوم النظام: تعني كلمة النظام (System) باليونانية، الترابط العضوي بين الأجزاء المختلفة، والإنسان نظام يتكون من نظم فرعية عدة (Subsystems) مثل: الدورة الدموية والدورة التنفسية والدورة الهضمية، وعلى هذا فإن النظام هو مجموعة من العناصر أو الأجزاء أو العمليات أو الوظائف المرتبطة فيما بينها تؤدي وتنجز وظيفة متكاملة محققة هدفا محددًا.¹

مفهوم المعلومات: هي نتاج معالجة البيانات، والبيانات تشير إلى وصف أولي للأشياء، الأحداث، الأنشطة والمعاملات المسجلة و المخزونة ولكنها ليست منظمة أو ذات معنى. و بالنتيجة فإن المعلومات هي بيانات تم تنظيمها و لها معنى وقيمة، وبهذا المعنى يقول عالم الإدارة الألمع (Peter Dracker) أن المعلومات هي البيانات الجديدة التي ترتبط ضمناً بسياق وهدف، أو هي بتعبير (Bateson) التمييز الذي يصنع تمايزاً ويعطي المستفيد فهماً وإدراكاً.²

مفهوم نظم المعلومات: هو التكوين الهيكلي المتكامل والمتفاعل من الآلات والمعدات، البرامج، القواعد، القوى العاملة والذي يكفل تحصيل ومعالجة البيانات لأجل توفير المعلومات الضرورية (توصيلها إلى المستفيدين، تخزينها، تحديثها، استرجاعها) بالوقت المناسب والتكلفة والكمية المناسبين عن البيئة الداخلية

¹ سيد صابر تعلق، نظم المعلومات الإدارية، دار الفكر، ط 01، الأردن، 2011، ص 165.

²، سعد غالب ياسين، نظم المعلومات الإدارية، دار اليازوري العلمية، الأردن، 2009 ص 21.

للمؤسسة والبيئة الخارجية المحيطة بها، وفيما يخص أدائها في الماضي والحاضر والتنبؤات المحتملة في المستقبل، وعلى النحو الذي يسهل مهمة الإدارات في جميع المستويات في صنع القرارات من خلال انجاز الوظائف الإدارية وبما يحقق أفضل استخدام ممكن لهذه المعلومات.¹

ثانياً: أهمية نظم المعلومات

حضي موضوع نظام معلومات الموارد البشرية باهتمام واسع في مجال البحوث الميدانية خلال العقود الأربعة الماضية، الأمر الذي يظهر الوعي بأهميته واتساع مجالات تأثيره واستخداماته لأغراض التحليل والاختبار والقياس والتقييم لأنشطة العاملين المتنوعة والمختلفة، وناقش المهتمون بتلك الأدوار التي تحققها وتلعبها نظم الموارد البشرية في تحقيق الميزة التنافسية والنجاح والتفوق التنظيمي على المستوى المحلي والعالمي... الخ. إن حاجة المؤسسات إلى نظم معلومات متطورة لإدارة الموارد البشرية تنبع من الأهمية البالغة التي تكتسبها تلك النظم في تمكين الإدارة من تحقيق التنسيق بين عوامل الإنتاج المتاحة لها من جهة، والتنسيق بين العوامل البيئية الداخلية والخارجية من جهة أخرى، ونظم معلومات الموارد البشرية تلعب دوراً مهماً في إدارة الموارد البشرية من خلال وظائف أنظمة معلومات العاملين التي تعمل على تحسين إدارتهم، فيما يتعلق بالأغراض الإدارية والتحليلية.

حيث تكمن أهمية أنظمة المعلومات من خلال إسهامها في تحقيق التكامل والتنسيق بين مختلف الأقسام والوحدات والإدارات ومساعدتها على تحقيق التفاهم بين الإدارة والأفراد، ومساعدة الإدارة على الوفاء بالتزاماتها القانونية المتعلقة بتقديم البيانات والمعلومات عن العاملين للجهات الحكومية والنقابات، فضلاً عن دور تلك الأنظمة في اكتشاف التغيرات والتطورات التي تحدث في المؤسسة، ومدى إسهام تلك الأنظمة في تمكين الإدارة من الإعداد لمواجهة تلك التغيرات بقوة.²

ثالثاً: أنواع نظم المعلومات

يمكن تصنيف نظم المعلومات وفقاً لطبيعة الدور الذي تلعبه في المؤسسة إلى نظم تشغيل المعاملات ونظم الرقابة على العمليات، ونظم مساندة أعمال المكاتب ونظم المعلومات الإدارية ونظم دعم القرارات، ونظم معلومات الإدارة العليا.

أ) **نظم معالجة البيانات**: وهي التي تختص في التعامل مع مجالات عدة في المنظمة، مثل متابعة الطلبات، ومعالجتها، ومتابعة ما يتعلق بالأجور، وكذلك السيطرة على المكائن والمعدات، ومتابعة التعويضات،

¹ محمد عبد حسين آل فرج الطائي، المدخل إلى نظم المعلومات الإدارية، دار وائل، ط 01، الأردن، 2005، ص ص 24 _ 25.

² تم الاطلاع عليه في 17/03/2016. <http://Kenanaonline.com/users/ahmedkordy/topics/67695/posts/123819>

وكلها تخدم مستوى العمليات والتعاملات التجارية في المنظمة، التي تتابع انسيابية العمل اليومي الروتيني للتعاملات التي هي ضرورية لأداء أعمال المنظمة.

(ب) **نظم آلية المكاتب**: تخدم نظم آلية المكاتب الأفراد الذين يتعاملون مع البيانات في المنظمة وخاصة في تشغيل البيانات، وعادة يتواجد هؤلاء الأفراد في مستوى المعرفة في التنظيم، ويعتمد نظام آلية المكاتب على تطبيق تكنولوجيا المعلومات في أداء المهام التي كانت تؤدي في الماضي بواسطة الأفراد، وذلك بغرض سرعة إنجاز الأعمال وزيادة إنتاجية الأفراد العاملين في السكرتارية وحفظ البيانات في سجلات.¹

(ج) **نظم المعرفة**: وتشير إلى توفير المعرفة المرتبطة بمجالات محددة في النظام في شكل حقائق واقتراحات وقواعد، حيث يتم تغذية النظام بالمشكلة من خلال الإجابة على الأسئلة التي يطرحها النظام نفسه على من يستخدمه، ثم يقوم النظام بعد ذلك باقتراح الحلول البديلة لحل تلك المشكلة.²

(د) **نظم المعلومات الإدارية**: هي مجموعة من العناصر الآلية والبشرية المكلفة بجمع البيانات وتشغيلها بموجب قواعد وإجراءات محددة، بهدف تجهيز معلومات تخدم احتياجات الإدارة والقيام بالواجبات الإدارية واتخاذ القرار الملائم في الوقت المناسب.³

(هـ) **نظم دعم القرار**: مجموعة من الإجراءات تقوم بالاعتماد على الحاسب الآلي، وتستخدم العديد من النماذج والبرامج لمعالجة البيانات والاستفادة من الخبرات الشخصية لمساعدة الإدارة في اتخاذ القرارات.⁴

(و) **نظم دعم الإدارة العليا**: نظام معلومات مبني على استخدام الحاسب الآلي، يوفر للمديرين الوصول السهل والسريع للمعلومات الداخلية والخارجية التي يحتاجونها لأداء أنشطتهم الإدارية.⁵

(ز) **نظم المعلومات حسب وظائف المؤسسة**: توجد خمس أنواع من نظم المعلومات في المؤسسة، وهي:

1. نظم المبيعات والتسويق: وتؤدي وظائف عدة منها: إدارة المبيعات، وبحوث السوق،

والتحسين، وتحديد الأسعار، ووظائف المنتجات الجديدة؛

¹ محمد عبد العليم صابر، نظم المعلومات الإدارية، دار الفكر الجامعي، ط 01، الإسكندرية، 2007، ص 57.

² محمد أحمد حسان، نظم المعلومات الإدارية، دار الجامعة، الإسكندرية، 2008، ص 199 _ 200.

³ إيمان فاضل السامرائي وآخرون، نظم المعلومات الإدارية، دار صفاء، ط 01، الأردن، 2015، ص 51.

⁴ محمد أحمد حسان، المرجع السابق، ص 198.

⁵ أحمد فوزي مولوخية، نظم المعلومات الإدارية، مركز الإسكندرية للكتاب، الإسكندرية، 2009، ص 72.

2. نظم التصنيع والإنتاج: وظائفها الأساسية هي: الجدولة، والمشتريات، والشحن والاستلام،

وهندسة العمليات، ووظائف العمليات الأخرى؛

3. نظم التمويل والمحاسبة: والتي تؤمن وظائف الموازنة، وعمل ما يسمى بالأستاذ العام،

والكشوفات والفواتير، ومحاسبة التكاليف؛

4. نظم الموارد البشرية: والتي تؤمن سجلات العاملين، والامتيازات، والتعويضات، وعلاقات

العاملين، والتدريب، ووظائف المرتبات والأجور؛

5. نظم أخرى: وتعتمد على طبيعة عمل المنظمة وتخصصاتها، فإذا كانت جامعة مثلاً فإن

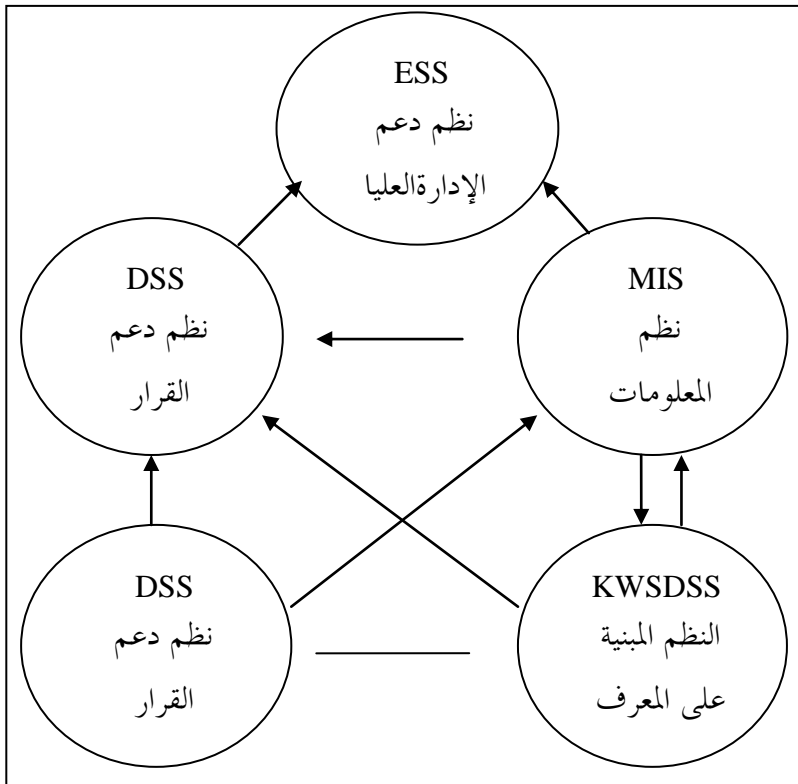
وظائفها تكون: القبول والتسجيلات، وشؤون الخريجين ... الخ.¹

ويلاحظ أن الأنواع المختلفة من نظم المعلومات تعتمد بعضها على البعض، وهناك علاقة تبادلية بينها، فيعتبر

نظام معالجة البيانات مصدر البيانات للنظم الأخرى، وتستمد نظم دعم القرار (DSS) البيانات من النظم

الأقل في المستوى مثل نظم المعلومات الإدارية.

الشكل (1.1) : العلاقات المتداخلة بين أنواع نظم المعلومات



¹ فؤاد الشراي، نظم المعلومات الإدارية، دار أسامة، ط 01، الأردن، 2008، ص ص 107 _ 109.

المصدر: محمد عبد العليم صابر، نظم المعلومات الإدارية، دار الفكر الجامعي، ط 01، الإسكندرية، 2007، ص 75.

المطلب الثاني: نظم معلومات الموارد البشرية

إن نظم معلومات الموارد البشرية هي أحد الأنظمة الوظيفية المهمة في المؤسسة، مما ألزم بضرورة وجوده داخل المؤسسة، حيث تسمح للإدارة من متابعة التطورات التي تحدث للعاملين منذ التحاقهم بالمؤسسة إلى غاية خروجهم منها وتدعيم احتياجاتهم العلمية والعملية من خلال القرارات التدريجية.

أولاً: ماهية نظم معلومات الموارد البشرية

(أ) مفهوم نظم معلومات الموارد البشرية: يجب على كل مؤسسة أن تمتلك نظاماً لجمع وصيانة البيانات التي تصف العمالة فيها، وتحويل البيانات إلى معلومات وإعطاء المستفيدين من هذه المعلومات على شكل تقارير، وهذا يسمى بنظام معلومات الموارد البشرية (Human Resources Information System) وقد تستخدم تسمية أخرى في بعض الأحيان: نظم إدارة الموارد البشرية (HRMS). وفي كثير من الحالات تدار هذه النظم من مدير الموارد البشرية مباشرة، ولكن في بعض المؤسسات قد تكون كوحدة فرعية لمجموعة أخرى ضمن الموارد البشرية مثل دائرة التخطيط للقوى العاملة.¹

(ب) أهمية نظم معلومات الموارد البشرية: تحقق نظم معلومات الموارد البشرية للمؤسسات العديد من المزايا من أهمها الآتي:

1. يساعد في دعم قرارات التوظيف في منظمات الأعمال وتحديد المسار الوظيفي للموظفين في المؤسسة؛
2. يدعم عملية التخطيط للاحتياجات التدريبية وبرامج تطوير العاملين؛
3. يساعد في إعداد خطة الموارد البشرية حيث يقوم بإعطاء معلومات عند القوى العاملة واحتياجاتها؛
4. يساعد في جدولة العاملين وإعداد جداول الإحلال للعاملين في الوظائف؛
5. يساعد في إدارة الأجور والرواتب وتحديد مستوياتها؛

¹ علاء السالمي وآخرون، أساسيات نظم المعلومات الإدارية، دار المناهج، الأردن، 2006، ص 267.

6. يساعد في إدارة الممتلكات العلمية والكفاءات المتاحة للمؤسسة (إدارة رأس المال الفكري للمؤسسة بكفاءة)؛

7. يستخدم كأداة لتقويم أداء وظيفة الموارد البشرية في منظمات الأعمال.¹

ج) مزايا و معوقات نظم معلومات الموارد البشرية:

1. مزايا نظم معلومات الموارد البشرية: فيما يلي عرض لأهم الفوائد التي يمكن أن تجنيها

المؤسسات من وراء نظم معلومات موارد بشرية محوسب:

➤ الحصول على معلومات مرتبة، محللة، مبنية، مصنفة، ودقيقة تساعد على وضع استراتيجية موارد بشرية جيدة؛

➤ سرعة الحصول على المعلومات واستثمار عنصر الوقت؛

➤ الحصول على المعلومات بأدنى تكلفة؛

➤ تقليص حجم الورقيات المتداولة في العمل إلى أدنى حد؛

➤ توثيق المعلومات والحفاظ عليهما من التلف أو الضياع أو العبث بها؛

➤ تقليل عدد الموظفين اليدويين مما يقلل من تكلفة العمل؛

➤ خلق علاقات مباشرة بين العاملين من خلال شبكة الحاسب الآلي؛

➤ قرارات أكثر صواباً؛

➤ تقليل تكلفة الاتصال؛

➤ تقليل الجهد في الحصول على المعلومات لأدنى حد؛

➤ توفير درجة عالية من اللامركزية في الحصول على المعلومات وتقديم خدمات الموارد البشرية؛

➤ إحداث التكامل بين وظائف وممارسات إدارة الموارد البشرية؛

➤ تسريع تنفيذ العمل واتخاذ القرارات وحل المشاكل، منها على سبيل المثال: إعداد قائمة الرواتب

والأجور، معرفة مدى نجاح عمليات التدريب، معرفة من سيحال على التقاعد خلال العام... الخ.²

2. معوقات نظم معلومات الموارد البشرية: فيما يلي عرض لأكثر معوقات نظم معلومات الموارد

البشرية التي قد تتعرض لها بعض المؤسسات:

¹ معراج هواري، "أثر نظم معلومات الموارد البشرية في اقتصاد المعرفة" المركز الجامعي بغرداية: الجزائر.

² عمر وصفي عقيلي، إدارة الموارد البشرية المعاصرة بعد استراتيجي، دار وائل، الأردن، ط 01، 2005، ص 132.

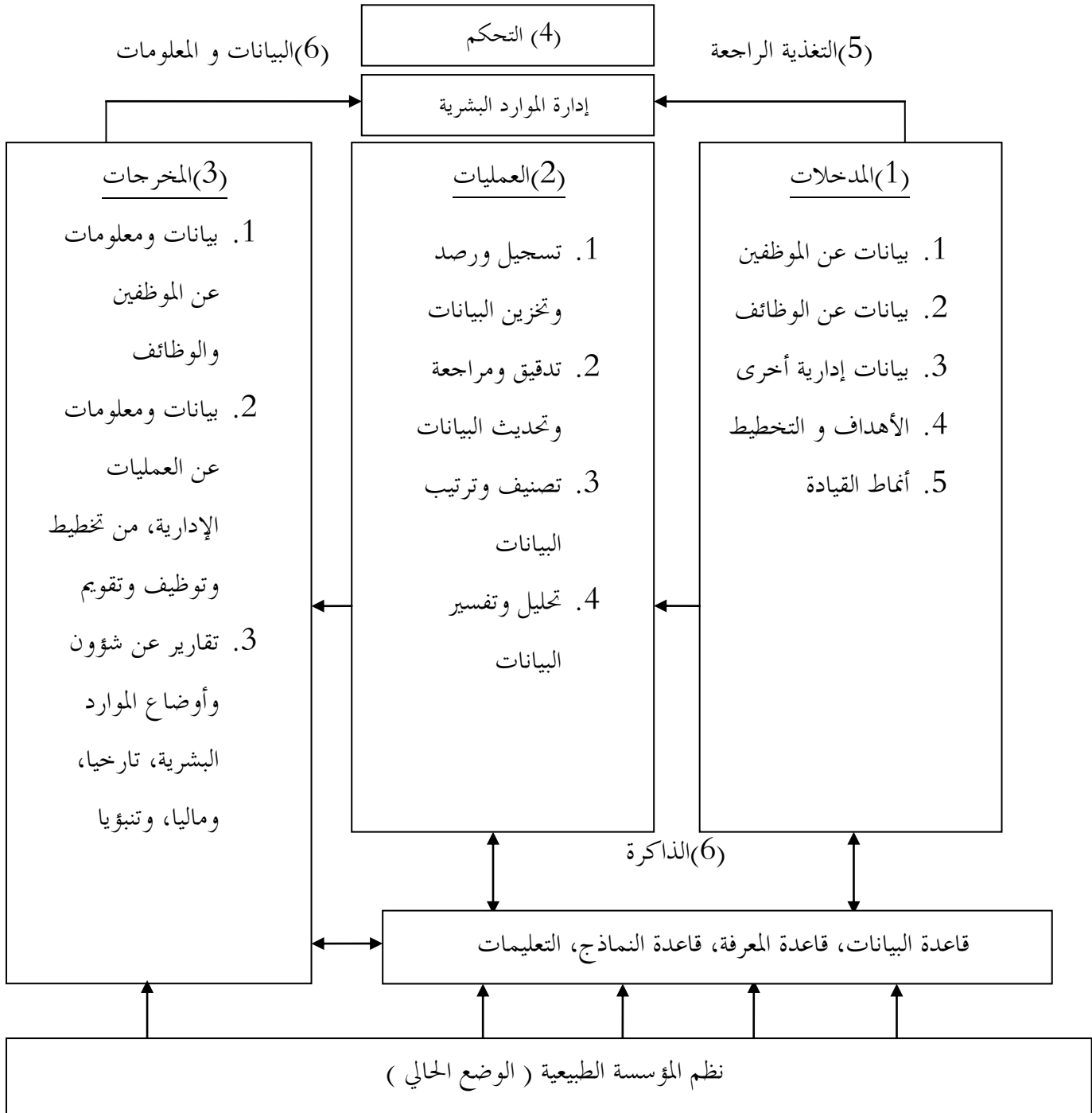
- عدم كفاية الموازنات المالية المتخصصة؛
- تأخر مصممي النظم في فهم طبيعة وأنشطة الموارد البشرية؛
- عدم كفاية وكفاءة مستخدمي النظام؛
- عدم تدريب مستخدمي النظام التدريب الفعال؛
- عدم القدرة على الاتصال بالنظم الأخرى؛
- قصور استراتيجية ورؤية (HRIS)؛
- قصور أو عدم قدرة النظام على الاستجابة للمتطلبات المتنوعة؛
- القيود القانونية على نقل المعلومات والبيانات الدولية؛
- عدم كفاءة وجودة المعلومات؛
- زيادة معدلات التغير التكنولوجي؛
- قصور دعم الإدارة العليا للنظام؛
- نقص التطبيقات والمواقف العملية المستخدمة في تشغيل وبرمجة النظم وفي الدول النامية، فإن معوقات الاستخدام الفعال لنظم معلومات الموارد البشرية، يرجع بالإضافة إلى ما سبق إلى:
- عدم قدرة الهيكل التنظيمي على استيعاب النظام الجديد؛
- مقاومة الأفراد لتطبيق النظام خوفا على وظائفهم وبدلات الوقت الإضافي التي يتقاضونها؛
- عدم وجود دراسات جدوى حقيقية تبين اقتصاديات نجاح أو عدم نجاح النظام مستقبلا؛
- عدم وجود قواعد بيانات أصلية ودقيقة وكافية لتغذية النظام بها؛
- فيحالة وجود مثل هذا النظام، فإن عدم الميل إلى الاستفادة من مخرجات النظام تكون سمة مميزة في المنظمات المختلفة.¹

ثانيا: مكونات ومرتكزات ومستخدمي نظام معلومات الموارد البشرية

أ) **مكونات نظام معلومات الموارد البشرية:** يتكون نظام معلومات الموارد البشرية من وجهة نظر آلية عمل النظام من ستة عناصر هي: المدخلات، والعمليات، والمخرجات، والتحكم، والتغذية العكسية، والذاكرة. وفيما يلي شكل يوضح هذه العناصر:

¹ محمد الصبري، الإدارة الالكترونية للموارد البشرية، دار أبو الخير، الإسكندرية، 2009، ص 549 .

الشكل رقم (2.1) : مكونات نظم معلومات الموارد البشرية



البيئة الخارجية

المصدر: محمد الصيرفي، الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية، دار أبو الخير، الإسكندرية، 2009، ص494.

1. المدخلات: مدخلات نظم المعلومات الإدارية عبارة عن البيانات المتعلقة بالموظفين والوظائف

والبيانات ذات العلاقة، وبالإمكان تقسيم هذه البيانات إلى أربع أنواع هي:

1_1 البيانات المتعلقة بالموظفين: وتشمل البيانات الشخصية والبيانات الخاصة بالخبرات العلمية والعملية

للموظف، والبيانات الخاصة بالحياة الوظيفية كاسم الوظيفة ورقمها وتاريخ التحاق الموظف بها والتدرج

الوظيفي وتقييم الأداء والإعارة والإجازات والعقوبات... الخ.

1_2 البيانات المتعلقة بالوظائف: وتحتوي على مسميات الوظائف وأرقامها ومواقعها التنظيمية والتعديلات

التي تطرأ عليها.

1_3 بيانات إدارية: وهي بيانات تتعلق بسياسات التوظيف وتتضمن القوانين والتعليمات والقرارات المتعلقة

بإدارة الموارد البشرية.

1_4 بيانات متعلقة بسوق العمل: مثل بيانات عن المؤسسات المنافسة في الحصول على ذوي الخبرات

والمؤهلات المهمة بالنسبة للمؤسسة، وكذلك البيانات الخاصة بسوق العمالة وإعداد الكفاءات وما هو متوفر

حاليا... الخ.

2. العمليات: هي النشاطات التشغيلية التي تتم على المدخلات والمتمثلة في العمليات التحليلية والحسابية

والإحصائية بهدف تحويلها إلى صورة واضحة وسهلة حتى يمكن الاستفادة منها في إدارة الموارد

البشرية بالشكل الجيد، وتشمل العمليات الخطوات الآتية:

➤ تسجيل ورصد وتخزين البيانات؛

➤ تدقيق ومراجعة وتحديث البيانات؛

➤ تحليل وتفسير البيانات.

3. المخرجات: هي الحصول على المعلومات بعد إجراء العمليات التحويلية عليها، وعادة تشمل

مخرجات نظام معلومات إدارة الموارد البشرية على ما يلي:

- بيانات ومعلومات عن الموظفين والوظائف؛
 - بيانات ومعلومات عن العمليات الإدارية من تخطي وتوظيف؛
 - بيانات عن أوضاع العاملين، حالياً وسابقاً ومستقبلاً.¹
4. **التغذية الراجعة:** هي معلومات تحمل رسائل وإرشادات عن كيفية سير العمليات، حيث توضح كيفية سير النظام ومدى تطابق إنجازاته ومخرجاته مع الخطط، إن هذه المعلومات الراجعة تلعب دوراً أساسياً في نظام معلومات الموارد البشرية في إطار أهميتها للنظام الكلي لإدارة القوى البشرية في إطار أهميتها للنظام الكلي لإدارة القوى البشرية، حيث تدعم المعلومات المرتدة الرقابة على العنصر البشري، وهي في الوقت نفسه تتيح متابعة التغيرات في سياسات وإجراءات شؤون الموظفين وتمكن من معالجة المشكلات التي تعوق فعالية استخدام النظام.
5. **التحكم:** وهو الجزء الخاص بالتحكم والسيطرة على سير الخطوات كما هو مرسوم لها وينبه عند حدوث أي عطل أو ثغرة أو خطأ في مجريات البرنامج أو في توظيف البيانات المدخلة.
6. **الذاكرة:** وهي الوعاء الذي تخزن فيه مخرجات ومدخلات النظام، أي أنه ذاكرة النظام وتختلف أشكال وأنواع ذاكرة أنظمة المعلومات فقد تكون:
- الوعاء الورقي: يتمثل في الملفات والمستندات الورقية أي استخدام الأوراق؛
 - الوعاء الفيلمي المصغر: ويمثل الميكروفيلم الملفوف والميكروفيشش والإتريفيش؛
 - الأشرطة الممغنطة والأقراص الضوئية والتي تتيح مساحة كبيرة لتخزين عدد هائل من المستندات.²
- (ب) **مرتكزات نظام معلومات الموارد البشرية:** هناك خمس مرتكزات أو عناصر رئيسية يجب توفرها في نظم معلومات الموارد البشرية وهي:
1. **قاعدة البيانات:** يعتبر إنشاء قاعدة البيانات من أهم مرتكزات النظام، بحيث تشتمل على البيانات الأساسية المتعلقة بالمؤسسة والعاملين فيها.
 2. **إدخال البيانات:** يمثل إدخال البيانات بصورة صحيحة وتحديثها باستمرار وتجنب التكرار غير الضروري في البيانات المخزنة في قاعدة البيانات.

¹ أحمد عطا عودة، "واقع نظم معلومات الموارد البشرية ودورها في فعالية العمل الإداري في المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة" رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة 2013.

² محمد الصبري، المرجع السابق، ص 502.

3. استرجاع المعلومات: هو الحصول على المعلومات وقت الحاجة إليها، بحيث تتفق مع احتياجات المديرين من حيث الشكل والمضمون.

4. مركز معلومات الموارد البشرية: وهو عبارة عن مجموعة الأفراد المكلفين بالأنشطة اليومية لنظم معلومات الموارد البشرية ولديهم الخبرة اللازمة بتلك الأنشطة.

5. جودة وسلامة البيانات: ويقصد بها الوثوق بالبيانات وضمان أمن وسلامة البيانات من خلال التحكم في الوصول إلى قاعدة البيانات.

ج) مستخدمى نظام معلومات الموارد البشرية:

ينبغي توظيف نظم معلومات الموارد البشرية في تحقيق كفاءة وفاعلية الأداء في مجال تخطيط الموارد البشرية، بتوفير المعلومات التي تؤدي دورا مهما في تمكين المسؤولين في المؤسسة من اتخاذ قرارات سليمة وصائبة فيما يتعلق بتخطيط الموارد البشرية، ولا شك أن ذلك ينعكس على مستوى الأداء في المجالات الأخرى لنشاط شؤون الموظفين بما يحقق أهداف إدارات شؤون الموظفين بصفة خاصة، والأهداف التنظيمية بصفة عامة، وكذلك في إعداد موازنة الوظائف، ذلك الجانب من الإنفاق في الموازنة العامة للدائرة الحكومية، المخصص للصراف على الموظفين ومستحقاتهم وامتيازاتهم، ويشمل بالتحديد: الرواتب، والأجور، والمكافآت، والبدلات.

وتستخدم المعلومات لصالح تصنيف الوظائف من النشاطات الواسعة التي تضطلع بها الدوائر الحكومية، وما تتطلبه تلك الأنشطة من درجات متنوعة من المعارف والمهارات والقدرات، ومستويات متباينة من الواجبات والمسؤوليات، ومن ذلك المساهمة في عملية توظيف فعالة، وتشتمل عملية التوظيف على مرحلتين أساسيتين الاستقطاب و الاختيار، ومن ثم رعاية مصالح الموظفين أثناء الخدمة، وكذلك في مجال إدارة الرواتب.¹

ثالثا: نظام معلومات الموارد البشرية في المؤسسة: تعتبر الموارد البشرية عماد المؤسسة حيث تسعى لأن تكون فاعلة و مشاركة في الإدارة العليا على الرغم من أنها تواجه صعوبات كثيرة، ولكن في الآونة الأخيرة ساعدت البحوث على تطوير النماذج لمساعدة الموارد البشرية، حيث تساعد أنظمة الموارد البشرية في حفظ السجلات وتقييم العاملين، بحيث أن كل مؤسسة يجب أن تحتفظ بسجل دقيق للعاملين يتضمن معلومات

¹ أمل إبراهيم أبو رحمة، "مدى كفاءة نظم معلومات الموارد البشرية في وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية في قطاع غزة" مجلة الجامعة الإسلامية، فلسطين: الجامعة الإسلامية، المجلد 16، العدد الثاني، يونيو 2008، ص ص 745_785.

كاملة عن كل فرد، وتخدم نظم معلومات الموارد البشرية أهدافا كثيرة في المؤسسة. ويظهر تأثير نظم المعلومات داخل المؤسسات فيما يلي:

أ) نظام معلومات التوظيف: يقوم بـ:

1. استقطاب ومتابعة المترشحين للوظائف: تفيد متابعة المتقدمين للوظائف المختلفة بالمؤسسة في تأمين المعلومات الضرورية عن شاغلي الوظائف وتحديد الأفراد المناسبين لشغلها، ويجب أن تتوفر في نظام استقطاب ومتابعة المترشحين ما يلي:

- استرجاع كافة المعلومات عن المتقدمين للوظائف مثل: الاسم، المؤهل، السن، الخبرة، ... الخ؛
- احتواء كل الأحداث التي تضمنتها عملية التوظيف، كالمقابلات، الاختبارات، ... الخ؛
- مساعدة المستخدم في التعرف على المراحل التي اجتازها المتقدم للوظيفة؛
- تسهيل مهمة القائم بالاستقطاب، كتزويده بالبيانات التي تساعد على جدولة المقابلات واستخراج التقارير؛

➤ المساعدة في تقييم استراتيجية الاستقطاب، أي كتحديد الوسائل المساهمة في الحصول على أفضل الكفاءات؛

➤ المساهمة في المفاضلة بين المتقدمين من خلال المعايير المناسبة، كالمهارات والخبرة؛

2. تكافؤ فرص العمل: حيث تقوم الإدارة بإعداد تقارير عن العاملين تشمل بيانات عنهم تقدمها للأجهزة الحكومية المختصة، لتحقيق فرصة تكافؤ العمل أمام جميع الأفراد الراغبين فيه.

3. إنشاء قاعدة بيانات العاملين الأساسية: يشير مفهوم قاعدة البيانات إلى العديد من ملفات البيانات أو الموضوعات التي يحتوي عليها نظام معلومات الموارد البشرية، والتي تم تكوينها من ملفات وسجلات العاملين، حيث يمكن استخدام هذه القاعدة في العديد من الأغراض، منها إدارة الأجور والترقيات والتنقلات، وإدارة المسارات الوظيفية ... الخ.

4. استخدام بيانات التوظيف في اتخاذ القرارات: تساعد المعلومات المتوفرة من بيانات توظيف الإدارة على تحسين فعالية وإنتاجية إجراءات التوظيف، كتقييم مدى فعالية مصادر الاستقطاب المختلفة والتعرف على المصادر التي تساعد على توفير أفضل الكفاءات للعمل بالمؤسسة.

ب) نظام معلومات تخطيط الموارد البشرية: هناك استخدامان أساسيان للمعلومات في مجال تخطيط الموارد البشرية هما: تخطيط التوظيف والتنبؤ بالعمالة، حيث يتمثل الهدف من تخطيط التوظيف في ضمان

توفر العاملين الذين يمكنهم شغل المراكز الخالية. أما التنبؤ فيتضمن تقدير عدد العاملين الذين قد تحتاج إليهم المؤسسة لشغل الوظائف الشاغرة بها مستقبلاً. ولأن عملية تخطيط الموارد البشرية تتطلب عمليات حسابية كمعدلات دوران العمل، وسياسات الترقية... الخ، فإن تطبيقات تخطيط الموارد البشرية تتطلب تصميم برامج خاصة وتستلزم استخدام العديد من الملفات، مثل ملف التوظيف، وملف معدلات دوران العمل، وملف أنواع الترقيات... الخ. بحيث يوفر تحليل حركة الوظائف المعلومات التالية:

➤ إعداد الموظفين المنقولين أو المترقين الجدد في كل فئة وظيفية أو وحدة أو قسم، والعدد

الإجمالي للترقيات؛

➤ إعداد العاملين الذين تحتاجهم المؤسسة في المستقبل؛

➤ إعداد العاملين المتاحين داخل المؤسسة لشغل وظائف مستقبلية بها.¹

ج) **نظم المعلومات ومفهوم سلسلة القيمة المضافة:** إن نظم المعلومات وربطه بمفهوم سلسلة القيمة المضافة، والذي بدأ في الظهور في العديد من الكتابات في مجال الإدارة الاستراتيجية، ثم بعد ذلك أخذ يتناوله في العديد عن الكتاب والباحثين في مجال أنظمة المعلومات، حيث وجدوا أن مفهوم سلسلة القيمة المضافة والذي طرح من قبل Porter 1985، يمكن أن يساهم في تطور دور جديد لأنظمة المعلومات الاستراتيجية، حيث من خلاله ينظر إلى المؤسسة على أنها سلسلة من الأنشطة الرئيسية التي تساهم في إضافة قيمة لمنتجاتها أو خدماتها، أي تساهم في إضافة هامش للربح حيث وفقاً للنموذج يتم تقسيم الأنشطة إلى نوعين: النوع الأول الأنشطة الرئيسية، و النوع الثاني الأنشطة المساندة، والمطلوب من المدراء اعتماد استراتيجية تنافسية تعتمد على تطوير أنظمة معلومات استراتيجية لهذه الأنشطة والتي يمكن أن تساهم في تحقيق قيمة مضافة لمنتجاتهم أو خدماتهم.²

د) **نظم المعلومات والاتصال:** ليس للمعلومات أية قيمة إذا لم تستخدم، لذلك لا بد من توصيلها

بالشكل المطلوب وفي الوقت المناسب إلى مستخدميها، ولا تقتصر وظيفة الاتصال في نظم المعلومات

الإدارية على مجرد توصيل المعلومات إلى مستخدميها، بل لا بد أن يكون الاتصال مزدوجاً في

¹ زاوي صورية وآخرون، "دور نظم معلومات الموارد البشرية في تقييم أداء الموارد البشرية في المؤسسة"، العدد السابع، جامعة محمد خيضر: بسكرة، جوان 2010.

² نجم عبد الله الحميدي وآخرون، نظم المعلومات الإدارية، دار وائل للنشر، ط 02، الأردن، 2009، ص 63.

الاتجاهين، بين النظم والمستفيدين، للتأكد من فهمهم للمعلومات المطلوبة، ويتم استرجاع نتائج ذلك الاتصال إلى النظم بالمقارنة بين النتائج والمعايير الموضوعية لتقييم الأداء.¹

المبحث الثاني: التوظيف

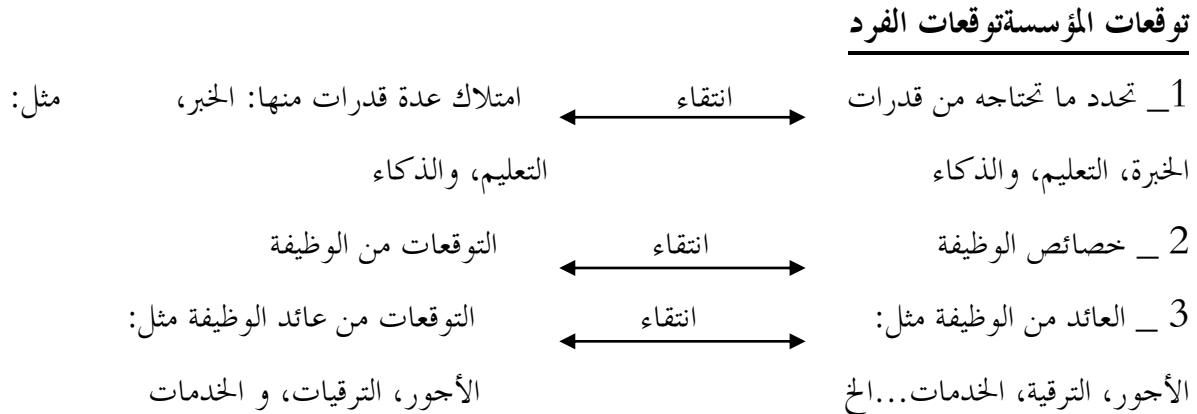
إن إدارة الموارد البشرية تساعد في إحضار الموظفين الجدد في المؤسسة، وذلك من خلال الإعلان عن الحاجة للموظفين، من خلال عملية التوظيف، وذلك للحصول على الموظفين بالأعداد والمؤهلات المطلوبة لشغل الوظائف الحالية أو المتوقعة في المستقبل.

وتمر عملية التوظيف بثلاث مراحل أساسية هي: الاستقطاب، الاختيار والتعيين.

المطلب الأول : الاستقطاب

يعتبر الاستقطاب مرحلة من مراحل التوظيف، فعملية الاستقطاب تفيد متابعة المتقدمين للوظائف المختلفة للمؤسسة في تأمين المعلومات الضرورية عن شاغلي الوظائف، وتحديد الأفراد المناسبين لشغلها. **أولاً: مفهوم الاستقطاب:** الاستقطاب هو مجموعة نشاطات المؤسسة الخاصة بالبحث وجذب مرشحين لسد الشواغر الوظيفية، وذلك بالعدد والتنوع المطلوبة والمرغوبة في الوقت المناسب.² ويمكن النظر إلى مرحلة الاستقطاب على أنها ذات علاقة مشتركة بين كل من المؤسسة والفرد المتقدم بطلب للعمل، ويمكن تمثيل هذه العلاقة في الشكل التالي:

الشكل رقم (1. 3): العلاقة بين الفرد والمؤسسة في الاستقطاب



¹ المرجع نفسه، ص 77.

² زيد منير عبوي، إدارة لموارد البشرية، دار كنوز المعرفة للنشر والتوزيع، ط 01، الأردن، 2007، ص 217.

المصدر: عبد الباري إبراهيم درة وآخرون، إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر والتوزيع، ط 01، الأردن، 2008، ص216.

ثانيا: أهداف وأهمية الاستقطاب

أ) **أهداف الاستقطاب:** إن نشاط الاستقطاب يسعى إلى تحقيق الأهداف التالية، التي تبين مدى أهميته بالنسبة للمؤسسة:

1. القيام بتحديد الأفراد الذين سيتم استقطابهم في الوقت الحاضر والمستقبل، وذلك على ضوء ما يظهره نشاط تخطيط القوى العاملة وتصميم وتحليل العمل من نتائج؛
2. العمل على زيادة عدد المتقدمين للعمل في المؤسسة إلى أقصى حد، وبأقل تكلفة ممكنة، فزيادة العدد يجعل بدائل المفاضلة والاختيار أمام المؤسسة أكثر، وهذا يمكنها من تلبية احتياجاتها من القوى العاملة حسب العدد والنوعية التي تريدها؛
3. مساعدة نشاط اختيار القوى العاملة في زيادة معدل نجاحه في أداء مهمته، وذلك عن طريق استبعاد الأفراد المتقدمين للعمل والذين مؤهلاتهم ومواصفاتهم أقل أو أعلى من المؤهلات والمواصفات المطلوبة للاختيار والتعيين، ومنعهم من الدخول في إجراءات الاختيار، وبالتالي هذا يساهم في تسهيل عملية الاختيار، وتخفيض تكلفتها؛
4. المساهمة في تخفيض احتمال ترك الأفراد الذين تم استقطابهم واختيارهم للعمل في المؤسسة بعد فترة قصيرة من الزمن، وذلك بترغيبهم في البقاء فيها.¹

ب) **أهمية الاستقطاب:** تبرز أهمية دور الاستقطاب من خلال ما يلي:

1. توسيع نشاط المؤسسة المستقبلي بحيث قد يستدعي هذا التوسيع حاجة المؤسسة لموارد بشرية إضافية جديدة من أجل تغطيته؛
2. استبدال بعض المهارات البشرية التي تعمل حاليا في المؤسسة بسبب عدم الحاجة إليها وإحلال مهارات جديدة في سوق العمل مكانها، مما قد يرفع من مستوى فعالية أداء المؤسسة مستقبلا؛

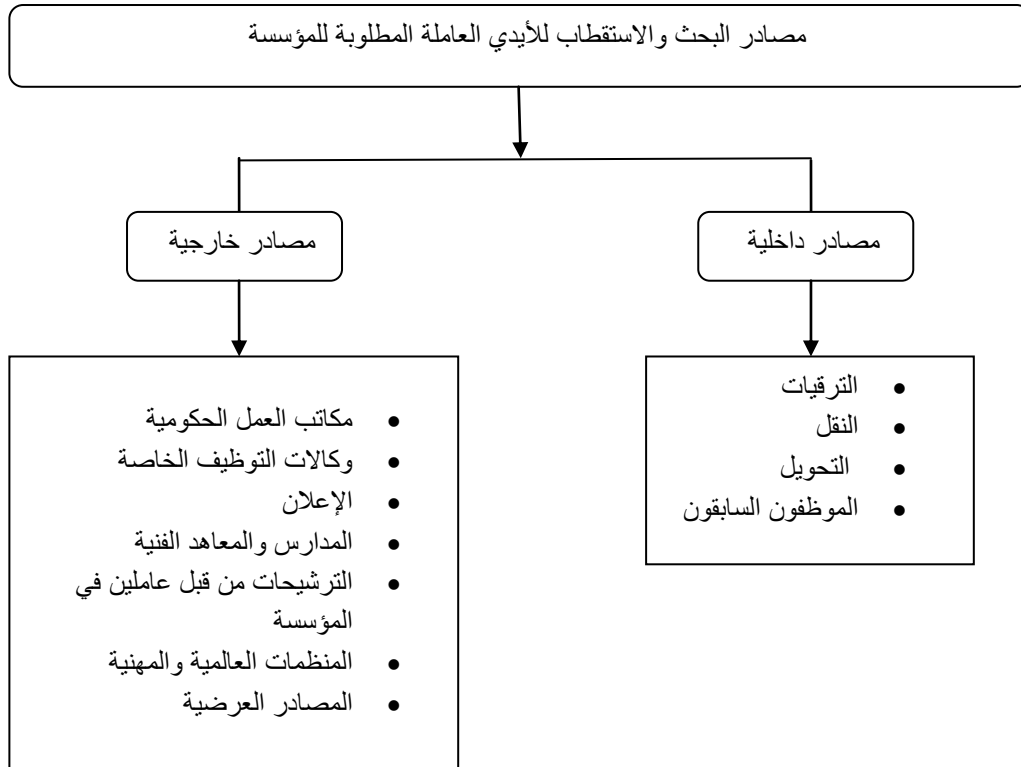
¹ مصطفى يوسف كافي، إدارة الموارد البشرية، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، ط 01، الأردن، 2014، ص 117.

3. تؤدي عملية الاستقطاب لجذب مهارات بشرية مطلوبة بمواصفات عالية إلى تسهيل مهمة انتقاء الأفضل منها وتأهيله وتدريبه بسهولة وبتكلفة أقل بعد تعيينه في المؤسسة.¹

ثالثاً: مصادر الاستقطاب

يمكن تقسيم مصادر الاستقطاب إلى فئتين أساسيتين هما: مصادر داخلية ومصادر خارجية. و الشكل التالي يوضح المصادر شائعة الاستخدام:

الشكل رقم (1. 4): مصادر البحث والاستقطاب للموارد البشرية



المصدر: أنس عبد الباسط عباس، إدارة الموارد البشرية، دار المسيرة للنشر والتوزيع، ط 01، الأردن،

2011، ص 109.

¹ بن عنتر عبد الرحمان، إدارة الموارد البشرية، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، الأردن، 2010، ص 45.

أ) مصادر داخلية (من داخل المؤسسة): المقصود بالمصادر الداخلية هو اعتماد المؤسسة على الموارد البشرية المتاحة داخل المؤسسة والتي تتوفر فيهم شروط ومتطلبات الوظيفة.¹

1. الترقية: ونعني بها ترقية أحد العاملين إلى الوظيفة الشاغرة، والتي تعلق عادة الوظيفة التي يشغلها

الفرد، وفي حالة عدم استطاعة ترقية فرد ملائم لتلك الوظيفة عندئذ قد ينقل فرد من وظيفة إلى أخرى.²

2. النقل أو التحويل: قد يتم تطبيق سياسة التوظيف من داخل المؤسسة.³

3. الموظفون السابقون: قد تلجأ بعض المؤسسات إلى اتباع سياسة توظيف الموظفين السابقين، على

أساس أنهم موظفون من الداخل، وخاصة الراغبين منهم العودة إلى العمل وهذا المصدر أثبتت أهميته

وجدوا في بعض المؤسسات، وهناك سياسة أخرى قريبة الشبه من هذه السياسة، وهي سياسة

توظيف أبناء العاملين بالمؤسسة، واتباع هذه السياسة أكثر وضوحاً في المؤسسات الصغيرة وتحقق

مزايا عدة للمؤسسة منها زيادة الشعور بالولاء والانتماء للمؤسسة من قبل العاملين بها، وأيضا زيادة

الشعور بالرضا بينهم، ولكن عيوب هذه الطريقة كثيرة منها الحد من قدرة الإدارة على اختيار

عناصر بشرية ذات كفاءة عالية من خارج المؤسسة، أو قد تكون تنظيمات غير رسمية تقوم على

أساس القرابة والعلاقات الشخصية.⁴

ب) مصادر خارجية (من خارج المؤسسة): لغرض الحصول على الموارد البشرية من المصادر الخارجية

أي الأفراد الذين يرغبون في العمل والذين لديهم القدرة والاستعداد له لا بد من الاعتماد على بعض

الوسائل التي تساعد إدارة الأفراد في الحصول على احتياجاتها من الأفراد.⁵

و سنذكر في ما يلي أهم المصادر الخارجية للاستقطاب التي تعتمد عليها المؤسسة:

1. مكاتب عمل حكومية : هذه المكاتب تشرف عليها وزارة العمل، وهي تنتشر في مختلف المناطق

الجغرافية، وتقوم هذه المكاتب عادة بحصر طالبي الوظائف من الذين يترددون عليها، كما أنها تتصل

بالمؤسسات لمعرفة مدى حاجتها من العمالة، بمعنى آخر تقوم هذه المكاتب بدور الوسيط بين طالبي

العمل والمؤسسات الباحثة عن طالبي العمل. ومن الطبيعي توقع أن يقوم الأشخاص ذوي الكفاءات

¹ فيصل حسونة، إدارة الموارد البشرية، دار أسامة للنشر والتوزيع، ط 01، الأردن، 2008، ص 66.

² عبد البارى إبراهيم درة وآخرون، المرجع السابق، ص 17.

³ أنس عبد الباسط عباس، أنس عبد الباسط عباس، إدارة الموارد البشرية، دار المسيرة للنشر والتوزيع، ط 01، الأردن، 2011، ص 104.

⁴ أنس عبد الباسط عباس، المرجع نفسه، ص 104.

⁵ سهيلة محمد عباس وآخرون، إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر والتوزيع، ط 03، الأردن، 2007، ص 71.

العالية أو النادرة بالتسجيل في هذه المكاتب، لذلك فإن دورها قد ينحصر في توفير العمالة غير الماهرة.¹

2. وكالات التوظيف الخاصة: ظهرت هذه المكاتب في كثير من الدول، وغالبا ما يعتمد عليها للحصول على العمالة غير الماهرة، وفي الدول المتقدمة تقوم مكاتب التوظيف الخاصة بدور كبير من توفير وقت إدارة الموارد البشرية في المؤسسات إذا أدت واجبها بشكل جيد، وهناك شكوك مستمرة من أن معظم هذه المكاتب ترسل الأشخاص غير المناسبين دون تصفية أو تفرقة بين الأشخاص ذوي الكفاية العالية أو المنخفضة، وعادة ما تدفع رسوم معينة لهذه المكاتب قد يتحملها صاحب العمل أو طالب العمل.²

3. الإعلان: كثير من أصحاب العمل يستخدمون المؤسسات الإعلانية من أجل الإعلان عن الوظائف الشاغرة، حيث تقوم هذه المؤسسات بتجهيز نص الإعلان كما يتم استخدام وسائل الإعلان المناسبة، وهناك عدة طرق للإعلان:

3_1 الإعلان الداخلي: حيث يعطي فرصة للموظفين العاملين في المؤسسة ويقلل من التكلفة ويزيد من سرعة التوظيف؛

3_2 قائمة الوظائف خارج حدود المؤسسة: وهي طريقة اقتصادية للإعلان، ولكن عدد قليل من الناس يمكن أن يروا هذه الإعلانات؛

3_3 الإعلان في الجرائد الوطنية: حيث يصل الإعلان إلى عدد كبير من الناس، ولكنها مكلفة، وقد يتم إضافة الوقت في الحصول على أشخاص غير مناسبين؛

3_4 الإعلان في الجرائد المحلية: معظم الاستقطاب عن طريق الإعلان يتم قراءته من قبل الأشخاص الذين يبحثون عن وظائف محلية حيث يقلل من إضاعة الوقت؛

3_5 الإعلان في الجرائد الفنية (المهنية): من مميزاتها أنها تصل إلى الأشخاص المتخصصين وتقلل من إضاعة الوقت، لكنها غير مناسبة في حالة الحاجة إلى أشخاص غير متخصصين.³

¹ صلاح الدين عبد الباقي وآخرون ، إدارة الموارد البشرية ، مركز الإسكندرية للكتاب، الإسكندرية، 2009، ص 159.

² صلاح الدين محمد عبد الباقي، إدارة الموارد البشرية،الدار الجامعية للنشر والتوزيع، الإسكندرية، 2000، ص 159.

³ زيد منير عبوي، المرجع السابق، ص 220.

4. المدارس والمعاهد الفنية والجامعات: زاد الاعتماد على هذا المصدر بعد الحاجة إلى مهارات وكفاءات محددة، حيث تتصل المؤسسات في نهاية العام مع هذه الجهات لاستقطاب المتفوقين وترغيبهم بالعمل لديها.¹
5. الترشيحات من قبل عاملين المؤسسة: تعتبر أيضا توصيات العاملين بالمؤسسة أحد مصادر الحصول على الأفراد، وذلك عندما يسأل العاملون الحاليون عن آرائهم و مقترحاتهم بخصوص عاملون جدد، فالموظف الحالي يكون على علم باحتياجات المؤسسة من الأفراد، وفي نفس الوقت لديه فكرة عن الشخص الذي يريد تعيينه، وبالتالي فمن المحتمل أن يقوم بالتوفيق بين كلا الجانبين.²
6. المنظمات العالمية: تلعب الاتحادات المهنية والنقابات العمالية دورا هاما كمصدر للقوى العاملة، فهي تؤدي خدمات لكل من أصحاب الأعمال والأفراد الباحثين عن العمل، وذلك لترشيح من يصلح من الأفراد لشغل الوظائف الشاغرة في المؤسسة.³
7. المصادر العرضية: تعتمد كثير من المؤسسات في تعيين الأفراد بالنسبة للأعمال الكتابية على طلبات الالتحاق التي تصل إليها يوميات من الباحثين عن العمل، وبالنسبة للأعمال اليدوية على الاتصالات الشخصية التي تتم يوميا بين العمال ومكاتب العمل الخاصة بالمؤسسة. وتلجأ معظم المشروعات إلى هذه الوسيلة لأنها لا تكلفها الكثير من جهة، ولأن طالب العمل يحضر بنفسه مما يجعل المؤسسة في مركز أفضل للمساومة من جهة أخرى، إذ أن عرض العامل لخدماته أو الاتصال بالمنظمة يدل على حاجته الماسة إلى العمل، وعلى استعداده لقبول أي شروط تملئها عليه الإدارة.⁴

المطلب الثاني: الاختيار والتعيين

إن عملية الاختيار هي المرحلة الثانية من مراحل التوظيف، فبعد أن يتم توصيف الوظائف والذي يتضمن تحديدا دقيقا لمسؤوليات الوظيفة وواجباتها ومطالبها والخصائص الواجب توفرها في شاغليها، وبعد أن يتم تحديد احتياجات المؤسسة من قوى عاملة لمدة زمنية قادمة تبدأ عملية الاختيار، ومن ثم تبدأ المرحلة الأخيرة من مراحل عملية التوظيف وهي التعيين، وهي عملية الاختيار النهائي أين يوضع الرجل المناسب في المكان المناسب.

أولا : ماهية الاختيار

¹ مصطفى يوسف كافي، المرجع السابق، ص 125.

² محمد محمد إبراهيم وآخرون، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الأردن، 2009، ص 589.

³ أنس عبد الباسط عباس، المرجع السابق، ص 108.

⁴ المرجع نفسه، ص 108 - 109 .

أ) مفهوم الاختيار: إن عملية الاختيار تنطوي على اختيار الأفراد المناسبين للعمل في المؤسسة واستبعاد الأفراد غير المناسبين، ولا يمكن أن يتم ذلك بشكل سليم إلا بعد توصيف الوظائف في المؤسسة، والذي يجب أن يتضمن تحديدا دقيقا ومفصلا وشاملا لمسؤوليات الوظيفة وواجباتها وصلاحياتها وشروطها ومطالبها والسمات والخصائص الواجب توفرها في من يصلح لأن يقوم بشغلها على الوجه الأكمل، هذا من جهة ومن جهة أخرى ينبغي تحديد احتياجات المؤسسة من القوى العاملة لمدة زمنية قادمة حسب الاختصاصات والأعداد المطلوبة من كل اختصاص.¹

ب) أهمية الاختيار

إن وظيفة الاختيار ليست وظيفة هامشية في إطار استراتيجية التوظيف، وذلك لأن قرارات هذه الوظيفة لها أبعاد مستقبلية على المؤسسة، حيث تكمن أهداف عملية الاختيار في:

1. وضع الشخص المناسب في المكان المناسب؛
2. اتباع الحد الأدنى من الحاجات الإنسانية كإعطائهم أجر عادل يتناسب ومؤهلاتهم وقدراتهم؛
3. إن الاختيار السيئ من عوامل فساد الإدارة بينما الاختيار الجيد يضمن إنتاجية عالية.²

ج) أهداف الاختيار:

من أهم أهداف سياسة الاختيار تحقيق الشروط التالية:

1. جذب (Attract) واختيار أفضل القدرات والمهارات المتاحة في السوق؛
2. الاحتفاظ (Retain) بالقوى العمالية المنتجة، وتفضيل القوى المحلية؛
3. حفز (Motivate) العاملين وتحقيق الاستقرار الوظيفي لهم.³

د) خطوات الاختيار:

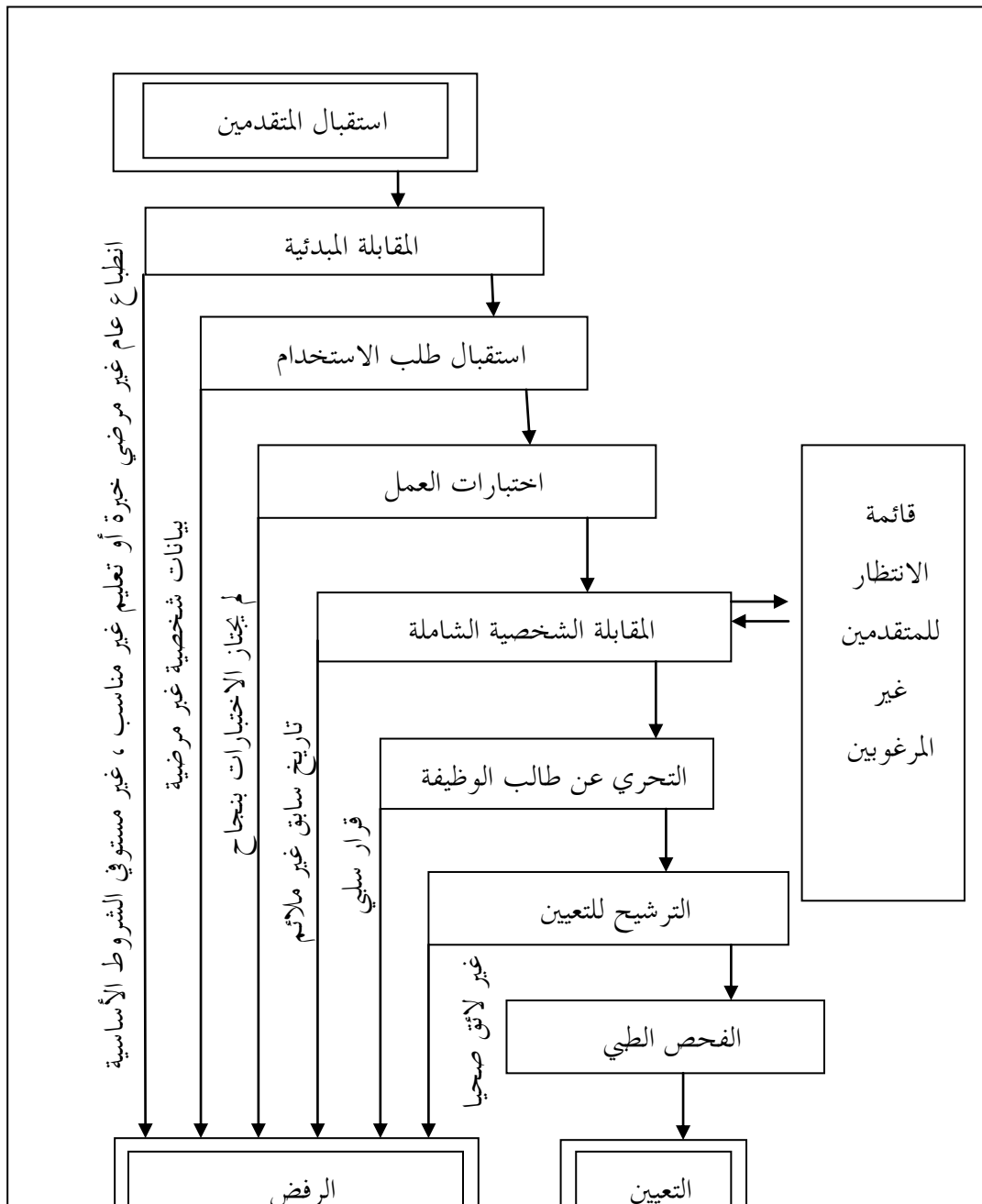
يمكن النظر إلى عملية الاختيار على أنها عملية تتكون من سلسلة من الخطوات الرئيسية المرتبة، وتتكون عملية الاختيار عادة من ثمان خطوات رئيسية، سنقوم بتناولها في الشكل التالي:

¹ سنان الموسوي، إدارة الموارد البشرية، دار مجد لاوي، الأردن، 2006، ص 109.

² علي محمد رابعة، إدارة الموارد البشرية، دار صفاء، ط 01، الأردن، 2003، ص 46.

³ محمد فالخ صالح، إدارة الموارد البشرية، دار حامد، ط 01، الأردن، 2004، ص 87.

الشكل رقم (5.1) : خطوات عملية الاختيار



المصدر: أنس عبد الباسط عباس، إدارة الموارد البشرية، دار المسيرة للنشر و التوزيع، ط 01، الأردن، 2011، ص 115.

- 1) **المقابلة المبدئية:** عادة تأخذ المقابلة المبدئية (Preliminary interview) شكل المقابلات بالمفهوم الواسع للمقابلة، إنما هي مقابلة تستغرق وقتا محدودا جدا، عادة تجري هذه المقابلة مع المتقدمين بطلب التوظيف، ويتم من خلالها الاستفسار عن بعض المعلومات الواردة في طلب التوظيف، أو استفسار المتقدمين عن بعض المعلومات المتعلقة بالمؤسسة أو بالوظيفة المعلن عنها. و جرت العادة أيضا أن تحقق هذه المقابلة خطوات متقدمة فيما يتعلق بالانطباعات التي يمكن استنتاجها كالمظهر، المستوى الثقافي، السرعة في التخاطب... الخ، وخطوات متقدمة في تصفية عدد من المتقدمين غير المناسبين للوظيفة بعد فرز طلبات التوظيف، مما يعني استبعادهم نهائيا، أما الذين تتوافر فيهم المواصفات الأساسية للوظيفة، فيطلب منهم استيفاء طلب التوظيف للانتقال إلى الخطوة التالية من عملية الاختيار.¹
- 2) **استيفاء طلب الاستخدام:** في حالة توافر الشروط اللازمة للتعين من خلال المقابلة المبدئية، يطلب من المتقدمين أن يستوفوا طلبات الاستخدام، وعادة ما تكون هذه الطلبات مطبوعة وجاهزة ومصممة بشكل خاص بواسطة المؤسسة، وتصميم طلب الاستخدام هو الوسيلة الأساسية للحصول على المعلومات عن المتقدم للوظيفة، والتي بدراستها تتضح قدرته ودرجة صلاحيته.²
- 3) **اختبارات العمل:** تعرف الاختبارات بأنها وسيلة قياس لعينة صغيرة من مقدرة وسلوك الشخص، على أساس أنها تمثل مقدرة وسلوك الشخص تمثيلا كاملا (Sampling of Behavior)، وهي من أدق وسائل قياس قدرات الأشخاص واستعدادهم لتحمل أعباء الوظيفة، كما أنها تستخدم ليس فقط

¹ كامل بربير، إدارة الموارد البشرية، دار المنهل اللبناني، ط 01، بيروت، 2008، ص 133.

² صلاح الدين عبد الباقي وآخرون، المرجع السابق، ص 168.

في عملية الاختيار بل أيضا في تقييم الأداء وتحديد الاحتياجات التدريبية والترقية.¹ ويوجد عدد كبير من الاختبارات المصممة لقياس خصائص وقدرات معينة لدى طالي الوظائف، يمكن تقسيمها إلى الأنواع التالية:

1) اختبار الأداء و الإنجاز

1-1 اختبار الأداء و الإنجاز: يتطلب في هذه الاختبارات من المتقدم لشغل وظيفة معينة، أداء الأعمال التي سيكلف بها عند شغل الوظيفة، فمثلا يطلب من المتقدم لوظيفة كاتب على الآلة الكاتبة أن يكتب عددا من الصفحات ثم تحسب المدة التي تم خلالها هذه الصفحات وعدد الأخطاء التي ارتكبها، ويستخدم هذا النوع من الاختبارات في حالة المفاضلة بين المتقدمين لشغل وظائف معينة، وهي الوظائف التي توجد معايير مادية لقياس كيفية أداء الأعمال الموكلة إليها، وهي بذلك لا تصلح بالنسبة للأنواع الأخرى من الوظائف، كالوظائف الإدارية والشرافية.²

1-2 اختبارات الذكاء: إن الغرض من هذا النوع هو قياس درجة ذكاء الأفراد وصحة حكمهم على الأشياء وطريقة تفكيرهم وتصرفاتهم وقوة ذكائهم وقدرتهم على الملاحظة ووصف ما يشاهدون.³

1-3 اختبارات الاستعداد و القدرات: إن الهدف الرئيسي من اختبارات الاستعداد هو قياس قدرة الشخص على التعلم والاستفادة من المواقف التي يتعرض لها، وهو في ضوء ذلك من الممكن أن يستخدم في قياس القدرات الخاصة التي اكتسبها الشخص مثل القدرات اللغوية مثلا.⁴

1-4 اختبارات الإنجاز: تقيس هذه الاختبارات ما أنجزه أو ما تعلمه الفرد، فاختبارات الإنجاز (Achievement Tests) تقيس درجة المعرفة الجيدة لما طلب منه المتقدمين معرفته للمفاضلة بينهم لشغل وظائف أو مهن معينة لما يستخدم هذا النوع من الاختبارات في حالة المفاضلة بين المتقدمين لشغل وظائف أو مهن تحكمها معايير مادية لقياس كيفية أداء الأعمال الموكلة إليها، وبالتالي فهذه الاختبارات لا تصلح بالنسبة لأنواع أخرى، كالوظائف الإدارية والإشرافية التي من الصعوبة وضع معايير لأدائها بغرض قياسها.⁵

2) اختبارات الميول والشخصية

¹ عبد الباري إبراهيم درة، المرجع السابق، ص 233.

² راوية حسن وآخرون، إدارة الموارد البشرية، دار التعليم الجامعي، الإسكندرية، 2007، ص 151.

³ عادل حسن، إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 2004، ص 407.

⁴ صلاح الدين عبد الباقي وآخرون، المرجع السابق، ص 176.

⁵ كامل بربور، المرجع السابق، ص 37.

1-2 اختبارات الميول للعمل: الغرض من هذه الاختبارات هو قياس مدى رغبة المتقدم للوظيفة للعمل الذي سيسند إليه وميله وحبه وولائه لأدائه.¹

2-2 اختبارات شخصية: ولعل أصعب نوع من أنواع الاختبارات هو ذلك المتعلق بدراسة شخصية المرشح من ناحية أخلاقه وطباعه ومقدرته على القيادة ودرجة حساسيته وشجاعته وتحكمه في أعصابه وما إلى ذلك، ويرجع السبب في صعوبة هذا النوع من الاختبارات إلى عدم التوصل إلى معرفة ماهية هذه المميزات بالضبط، إلى أنها غير ملموسة مما يصعب معه قياسها بدقة.²

3-2 اختبارات الاتجاهات: تهدف هذه الاختبارات إلى قياس المواقف (الاتجاهات) الفعلية للشخص من بعض القضايا العامة والأشخاص المحيطين به ونظم العمل والمنظمة بصفة عامة، حيث يساعد ذلك على معرفة الدرجة التي يمكن بها أن يتكيف الشخص مع ظروف العمل المحيطة به في المستقبل.³

هـ) **المقابلة الشخصية الشاملة:** يقصد بالمقابلة مجرد محادثة بين شخصين أو أكثر و بين متقدم أو متقدمين لوظائف شاغرة، وذلك بهدف الحصول على معلومات عن المتقدمين تكون ذات قيمة ومعنى بما يكفل سلامة عملية الاختيار وذلك مع ملاحظة:

- أن تكون المقابلة في الوقت والمكان المناسب ولا تتسبب في إجهاد راغب العمل بقدر الإمكان؛
- أن يبدأ المقابل بعرض نبذة مختصرة عن موضوع المقابلة مع التركيز على البيانات والمعلومات الموضوعية اللازم توفرها في شاغل الوظيفة؛
- يجب أن يكون المقابل على درجة عالية من الكفاءة وأن يتذكر دائماً أنه يقوم بمقابلة وليس تحقيق، وأن يجتنب التحيز بقدر الإمكان وأن يراعي استخدام اللغة التي تلائم المبحوث.⁴

أما عن أنواع المقابلات فهي متعددة حيث يمكن تقسيمها إلى الأنواع التالية:

1) المقابلة المنظمة: ويتم فيها تحديد الأسئلة التي تطرح على المتقدم حسب ترتيب معين وتوجه إلى جميع المتقدمين بالطريقة نفسها.⁵

¹ أنس عبد الباسط عباس، المرجع السابق، ص 120.

² عادل حسن، المرجع نفسه، ص 408.

³ أنس عبد الباسط عباس، المرجع السابق، ص 121.

⁴ محمد الصيرفي، إدارة الموارد البشرية، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2007، ص 116.

⁵ علي محمد رابعة، المرجع السابق، ص 51.

- (2) **المقابلة الموجهة:** يتميز هذا النمط من المقابلة بالتخطيط الدقيق والمسبق لإجراء المقابلة كالنمط السابق، إلا أنه تترك فيه للمقابل حرية توجيه الأسئلة في حدود الإطار العام للمقابلة، وكذلك في ضوء ظروف المقابل وحالته النفسية.¹
- (3) **المقابلة غير الموجهة:** إن مدخل المقابلة غير الموجهة يعتمد على سلوك المقابل في الاتصالات بعناية ودون مناقشة مستخدماً أسئلة محددة، دون أن تدخل أو تغيير موضوع المناقشة على نحو مفاجئ والسماح بالتوقف (Pause) في صورة المناقشة.²
- (4) **المقابلة الجماعية:** يستخدم هذا النوع من المقابلة لاختبار الأفراد في الوظائف الدنيا في المؤسسة خصوصاً خريجي الجامعات والمعاهد الذين لا يملكون خبرة عملية، ويطلب في هذه المقابلة من المتقدمين (عادة يتراوح عددهم بين 10 - 12 متقدماً) بإجراء نقاش بين أنفسهم أو مع مدير المقابلة ويقوم المدير بتدوير ملاحظاته حول أسلوب المناقشة ومعرفة الأشخاص البارزين في النقاش ومعرفة قائد الاجتماع.³
- (5) **المقابلة المرسومة:** في هذا النوع من المقابلة تحدد ماهية الأسئلة المفروض أن يستعملها المقابل، وبذلك يتقيد المقابل بقائمة من أسئلة معينة ولأن يلقى بالترتيب وبالطريقة المرسومة.⁴
- (6) **مقابلة عن طريق لجنة:** يستخدم في هذا النمط من المقابلة مجموعة من الأشخاص تمثل المؤسسة، تمثل تلك المجموعة إما بمقابلة مرشح واحد أو عدد من المرشحين، حيث تقرّر المجموعة فيما بينها التقدير الذي يعطى لكل مرشح، ويستخدم هذا النمط في حالة ما إذا كان يجب أن يكون قرار التعيين أو الاختيار قراراً جماعياً.⁵

ثانياً: التعيين

تعتبر عملية التعيين هي المرحلة الأخيرة من مراحل عملية التوظيف والتي تبدأ من الاستقطاب ثم الاختيار وأخيراً التعيين، وهي عملية الاختيار النهائي أين يوضع الرجل المناسب في المكان المناسب.

¹ عبد الباري إبراهيم درة وآخرون، المرجع السابق، ص 229.

² محمد محمد إبراهيم وآخرون، المرجع السابق، ص 600.

³ سنان الموسوي، المرجع السابق، ص 126.

⁴ عادل حسن، المرجع السابق، ص 404.

⁵ عبد الباري إبراهيم درة وآخرون، المرجع السابق، ص 230.

أ) **مفهوم التعيين:** إن سلطة التعيين تكمن عادة في جهة مركزية، أما بالنسبة للتعين في الوظائف العليا القيادية فيختص مجلس الإدارة بسلطة التعيين فيها.¹ ويمكن تعريف عملية التعيين على أنها عملية الاختيار والتطوير في الإجراءات من خلال مراجعة الطلبات بناء عن الاختيارات المعرفية والاختيارات الشخصية.²

ب) **شروط التعيين:** قبل أن يتم اختيار الشخص الملائم للوظيفة الشاغرة، وتعيينه في تلك الوظيفة، وتعيين الفرد المتقدم للعمل في وظيفة تتناسب مع قدراته وإمكانياته، يتعين عليه أن تتوفر فيه مجموعة من الشروط التي تطبق في كثير من المؤسسات وهي:

- 1) شروط الجنسية؛
- 1) شروط حسن السيرة و السمعة؛
- 2) شرط عدم سبق الحكم عليه بعقوبة جنائية؛
- 3) شرط عدم سبق الفصل من الخدمة؛
- 4) شرط اللياقة الصحية؛
- 5) شرط اجتياز الخدمة العسكرية لبعض الوظائف الاستثنائية؛
- 6) شرط اجتياز الاختبارات التي تعقدتها الجهة.³

ج) **خطوات التعيين:** تمر عملية التوظيف عموماً بأربعة مراحل أساسية هي: إصدار قرار التعيين، والتهيئة المبدئية، ثم متابعة وتقييم الفرد خلال فترة التجربة، وأخيراً تثبيت الموظف.

1) **إصدار قرار التعيين:** بعد تحديد الأولويات وجمع و تبويب المعلومات وتحليلها وتحديد تسلسل الأفراد الذين اجتازوا مراحل عملية الاختيار بنجاح، تعرض هذه الأسماء على مدراء الوحدات التي فيها وظائف شاغرة لأخذ رأيهم بالموضوع، كما تعرض ترشيحات على مدير المؤسسة بغية إصدار أوامر التعيين وفي حالة موافقته يتم إصدار الأمر الإداري بشأن تعيينهم.⁴

2) **التهيئة المبدئية:** عند تعيين أحد العاملين الجدد تتولى إدارة الأفراد تقديمه إلى رئيس القسم الذي سيعمل به، ويقوم رئيس القسم بدوره بمقابلة الموظف الجديد ويعطيه معلومات كافية عن العمل الذي سيزاوله وعن ظروف وبيئة العمل، وعن مستقبله الوظيفي. كذلك يتولى تقديمه إلى زملائه ورؤسائه في العمل، ويجب على

¹ فيصل حسونة، المرجع السابق، ص 64.

² بن عنتر عبد الرحمان، المرجع السابق، ص 53.

³ بن عنتر عبد الرحمان، المرجع السابق، ص 54.

⁴ سنان الموسوي، المرجع السابق، ص 129.

رئيس القسم أن يتيح الفرصة للموظف الجديد لأن يستفسر عن كافة ما يراه من أمور وأن يطلب منه الحضور إلى مكتبه إذا ما عنت له أي ملاحظات أو شكاوي بعد الرجوع إلى رئيسه المباشر، كذلك يطالبه على فترات معينة ليوقف منه على مدى تقدمه في عمله ومدى تأقلمه مع البيئة الجديدة، وعمّا إذا كانت لديه أي مطالب في هذا الخصوص. ويفيد في هذا الشأن أن يعد للموظف الجديد برنامج توجيهي لفترة قصيرة تتراوح من أسبوع إلى أسبوعين لتعريفه بأهداف المشروع وسياساته وأنظمة العمل والخدمات الاجتماعية والطبية التي يوفرها المشروع، إلى جانب مسؤولياته وسلوكه الوظيفي الذي تتوقعه منه الإدارة.¹

(3) **متابعة و تقويم الفرد خلال فترة التجربة:** سبق القول بأن الفرد يعين تحت التجربة لمدة قد تصل إلى سنة، ويبقى الموظف خلال هذه الفترة تحت الاختبار والملاحظة من قبل رئيسه المباشر، وفي نهاية الفترة يعد الرئيس تقريراً نهائياً يحدد فيه مدى كفاءة الموظف الجديد، ويضع فيه تصوره بشأن تثبيته أو فصله أو تحويله إلى عمل آخر.²

(4) **تثبيت الموظف و تمكينه:** بعد أن يمضي الموظف الجديد الفترة التجريبية المحددة له بنجاح و تثبيت كفاءته، ويفيد تقرير رئيسه المباشر أنه جيد في عمله، تنتهي فترة الاختبار ويعين بصورة نهائية، وهنا يتم تمكين الفرد من أداء العمل من خلال منحه الصلاحية الكاملة وتهيئة الظروف المادية والمعنوية اللازمة لتنفيذ العمل، فعملية التثبيت في العمل دون التمكين من أدائه (Empowerment) لا تكفي، لأن التمكين يعد مبدأً أساسياً من مبادئ التوظيف، وأن أحسن أداء للعمل لا يتوقف فقط على قرار التعيين وعلى قدرات الشخص وأمانته، بل وعلى مدى منحه الصلاحية الكافية بالتصرف في الأمر وتهيئة الظروف المناسبة لأداء هذا العمل.³

¹ راوية حسن وآخرون ، المرجع السابق، ص 175.

² مؤيد السالم وآخرون، إدارة الموارد البشرية، جدار للكتاب العالمي، الأردن، 2002، ص 95.

³ مؤيد السالم وآخرون، المرجع نفسه، ص 96.

خلاصة

من خلال هذا الفصل يمكن القول أن عملية التوظيف والاجراءات المتبعة في ذلك تلعب دورا هاما على التطوير ومساعدة العاملين على التكيف السريع في المؤسسة، من خلال جهود الاستقطاب التي يبذلها المختصون في ذلك، والسعي على اختيار أكفئ الأفراد من المستقطبين واخضاعه لمختلف اختبارات التوظيف ليتم بعدها تعيينه في الوظيفة، كما أن لنظم استخدام نظم المعلومات له علاقة بعملية التوظيف حيث تساعد على التوظيف بفعالية للوصول إلى قرار فعال، محكم، ودقيق، و العمل على اختيار الشخص المناسب للوظيفة باستخدام نظم المعلومات.

تمهيد

بعد تطرقنا للجوانب النظرية إلى أهم المفاهيم الخاصة بنظم معلومات الموارد البشرية، وكذا عملية التوظيف، سنقوم ضمن هذا الفصل بإسقاط تلك المفاهيم النظرية على الواقع الميداني، استكمالاً منا لمعالجة إشكالية البحث المطروحة، وقد ارتأينا اختبار لمؤسسة لافارج للإسمنت بحمام الضلعة، وفيها سنقوم بدراسة أثر نظم معلومات الموارد البشرية على عملية التوظيف داخل هذه المؤسسة.

وتم تقسيم هذا الفصل إلى ثلاث مباحث، المبحث الأول قدم تعريف بمؤسسة لافارج للإسمنت بحمام الضلعة، أما المبحث الثاني فتناول وصف منهجية وأدوات الدراسة، وأخيراً في المبحث الثالث سنقوم بتحليل ومناقشة البيانات واختبار فرضيات الدراسة.

المبحث الأول: التعريف بالمؤسسة

المطلب الأول: بطاقة فنية عن المؤسسة ميدان الدراسة

أولاً: التعريف بمؤسسة لافارج هلسيم

أ . نشأة مؤسسة لافارج هلسيم: إن مؤسسة لافارج للإسمنت طبقت سياسة تجارية وتسويقية، وبفضل هذا احتلت الريادة في مجال صناعة الاسمنت في المغرب العربي ودول إفريقيا، بالإضافة إلى مساعيها الجادة من أجل التطوير قصد إنجاح نشاطها وتلبية رغبات الزبائن، وهذا ما تؤكد مساعيها لتوزيع المناطق الصناعية عبر كامل التراب الوطني الجزائري، الذي بدأت فيها بإنشاء المصنع الأول بولاية المسيلة بشرق الجزائر سنة 2001، تلاه المصنع الثاني في معسكر أي غرب الجزائر سنة 2005، والذي بدأ بالإنتاج بداية عام 2007، والثالث مزعم إنشاؤه في ولاية الجلفة بالجنوب، وبذلك يمكن تغطية احتياجات الزبائن في كامل التراب الوطني من هذه المادة المهمة والضرورية.

تعتبر مؤسسة لافارج مؤسسة خاصة، وهي المساهم الوحيد ل المؤسسة الجزائرية للإسمنت، وتعتبر واحدة من المجموعات الأولى في قطاع الإنشاءات من حيث إنتاج مواد البناء، وهي فرع من مجمع عالمي في 150 دولة متواجدة على مستوى المعمورة و يتم إنشاء مصنع ثالث للإسمنت بالجزائر .

إن الاستثمار في المؤسسة الجزائرية للإسمنت في المرحلة الأولى كان بإنشاء خط إنتاج بقدرة إنتاجية سنوية تعادل 2 مليون طن من الاسمنت قدرت بحوالي 260 مليون أورو، ومن بعد جاءت المرحلة الثانية، وركزت على إنشاء خط ثاني للإنتاج ب 2 مليون طن لتحقيق هدف الوصول إلى سعة إنتاج تعادل 4 مليون طن سنويا في سنة 2005، وهذا بتكلفة استثمار تقدر ب 190 مليون أورو، وهذا قبل أن يتم شراء أسهم من طرف المجمع العالمي لافارج.

ب . تعريف مؤسسة لافارج هلسيم بحمام الضلعة: تقع مؤسسة لافارج بمنطقة الدبيل بدائرة حمام الضلعة بولاية المسيلة، متصلة غربا بالطريق الوطني رقم 60 الرابط بين مسيلة وسيدي عيسى، أما شرقا متصلة بالطريق الوطني رقم 45 الرابط بين مسيلة وبرج بوعرييج، وعلى بعد حوالي 260 كلم من العاصمة و 120 كلم من ولاية بجاية، وهذا التموقع أعطى لها مكانة جغرافية جيدة بالنسبة للمنطقة التجارية المنشودة، ولها إدارة مركزية بالجزائر العاصمة بمنطقة حيدرة، بالإضافة إلى إدارة فرعية متواجدة على مستوى المصنع.

المؤسسة أنشأت بالمطابقة مع التقنيات التكنولوجية الحديثة للإسمنت ومحددات وخصائص عملية بطريقة تنقص من التلوث البيئي بنسبة معتبرة وتحافظ على صفاء المحيط، وتستعمل المواد الأولية والموارد البشرية والطاقة الكهربائية والغاز الطبيعي المتوفرين محليا، وتعتبر هذه المؤسسة الأكبر على مستوى المغرب العربي بعد انطلاق الخط الثاني في

بداية سنة 2005، وتجدر الإشارة هنا إلى أن الجزائر قبل إنشاء هذا المصنع والى غاية شروعه في الإنتاج كانت تستورد نوعا من الاسمنت غير متوفر محليا من تونس، أما الآن فأصبحت بالإضافة إلى اكتفائها محليا تقوم بتصدير ما كانت تستورده نحو الدول العربية والإفريقية . وفي سنة 2008 بدأت مؤسسة لافارج وهي جزء من مجموع عالمي، إنتاجها من الاسمنت وحقت قفزة نوعية بتحقيقها أعلى رقم في الإنتاج قدره 5مليون طن سنة 2015.

وتقوم مؤسسة لافارج هلسيم بمصنع حمام الضلعة بتصنيع 5 أنواع من الاسمنت: المقاوم، المحترف، المتين، الشامل، السريع.

1. **التعريف بالمنتج المتين:** عموما يستعمل عندما لا تكون هناك احتياجات خاصة، مثلا في صناعة الخرسانات التي تتعرض لظروف قاسية كهجوم الكبريتات الخاصة بالماء والتراب، وكذلك في البناء حيث لا تكون الخرسانة متعرضة للحرارة الضارة بالاسمنت.

إن الميادين الأساسية لاستخدامات هذا النوع من الاسمنت هي:

- قطاع إنشاء الاسمنت المسلح في المباني السكنية والإدارية والفنادق؛
- قطاع الأشغال العمومية للجسور؛
- تعبيد الطرقات وتغطيتها؛
- ويستعمل في القطاع الصناعي.

2. **التعريف بالاسمنت المقاوم:** الاسمنت المقاوم للكبريتات، يستعمل غالبا في الخرسانات المعرضة لظروف قاسية بسبب مهاجمة السلفات الموجودة في التراب والماء والموجودة خاصة تحت الأرض كما يحصل في البناءات تحت الأرضية والمركبات في الأوساط القاسية وأعمال الملاحة البحرية والأعمال المنحزة بالقرب من المياه مثل السدود... الخ.

وتجدر الإشارة إلى أن الجزائر تنتج ما قيمته 12.5 مليون طن من الاسمنت سنويا، وتساهم لافارج هلسيم بثلاث هذا الإنتاج، أي 5 ملايين طن من مادة الاسمنت الرمادي.

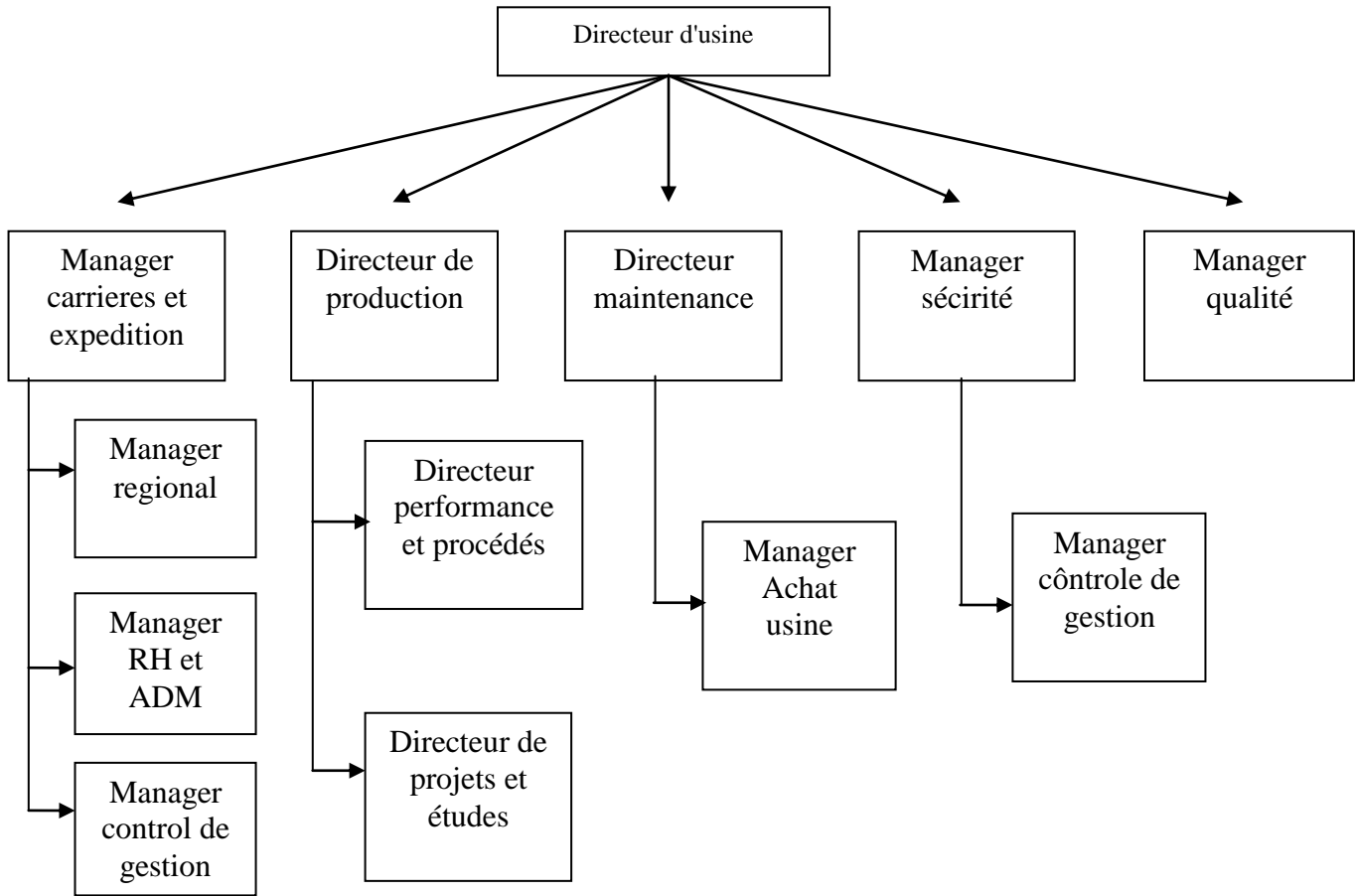
و الجدول التالي يوضح ذلك:

الجدول رقم (1. 2) : بطاقة تعريفية خاصة بالوحدات الإنتاجية

معلومات خاصة بالمتعامل الاقتصادي	معلومات خاصة بالوحدة الإنتاجية
التسمية الإجماعية : LAFARGE Holcim	المساحة الإجمالية : المساحة المغطاة : طاقة التخزين : المصنع: 900م X 2000م / حجر جيرى + طين : 50000 طن 1.800.000م ² رمل : 2000 ؛ جيس : 2500 خام الحديد : 2500 الحجر المكسر : 2×8400 الكلينكر: 50000طن×2 الإسمنت: 60000 طن .
	وسائل التخزين : 04 خلايا للإسمنت + مخزن مغطى + صومعة مواد مطحونة
المقر الإداري: باب الزوار مقر الوحدة الإنتاجية: مصنع الجزائر حمام الضلعة الدبيل 03 مارس 2003	طبيعة النشاط الممارس: الإنتاج الصناعي للإسمنت (مصنع اسمنت) ؛ استيراد التجهيزات المواد والمعدات المرتبطة بقطاع البناء والأشغال العمومية .
طبيعة النشاط الممارس: الإنتاج الصناعي للإسمنت (مصنع اسمنت) ؛ استيراد التجهيزات المواد والمعدات المرتبطة بقطاع البناء والأشغال العمومية .	الطاقة الإنتاجية النظرية الطاقة الإنتاجية الحقيقية عدد 5 مليون طن اسمنت /السنة 12000 طن /اليوم المستخدمين 12000 طن/اليوم) في الوقت الحالي 545
إطارات 45	أعوان تحكم 100
أعوان تنفيذ 400	
معلومات خاصة بالمواد المنتجة	معلومات أخرى
المواد المنتجة الإسمنت مواد محلية ، الكلس ، الطين ، الرمل ، خامات الحديد.	العلامة التجارية القيام بعمليات التصدير 
المراقبة الذاتية طبيعة التحاليل المجراة دورية التحاليل مخبر المصنع كيميائية + فيزيائية كل ساعة/ساعتين CETIM يوم/يومين/7ايام/28يوم.	البلدان المستهدفة بعمليات التصدير: /
المواد المجرات قواعد النظافة و اسم المنتج	/
عليها التحاليل  الموجودة	ملاحظات: الإنتاج الحالي يقدر بنسبة 90 % و المصنع ينتج الاسمنت بمادة الكلينكر المنتجة بالمصنع .
كل المواد الأولية، المواد النصف مصنعة والمواد المصنعة . Mtin / Chamil Mokaouem /Malaki	

المصدر: وثائق مقدمة من طرف مؤسسة لافارج للإسمنت بحمام الضلعة.

ثانيا: الهيكل التنظيمي لمؤسسة لافارج هلسيم



المصدر: وثائق مقدمة من طرف مؤسسة لافارج للإسمنت بحمام الضلعة.

المطلب الثاني: دراسة الموارد البشرية بالمؤسسة

أولاً: الموارد البشرية لمؤسسة لافارج: لافارج هلسيم تشغل حالياً ما يفوق 545 شخص في قطاعات وتخصصات مختلفة، واستراتيجية المؤسسة في الاستثمار تعتمد أساساً على تطوير موردها الأساسي وهو المورد البشري. وتقدم المؤسسة عدة احتمالات للتكوين في مختلف المجالات كالتكوين التقني الذي يركز أساساً من أجل الإنتاج، الصيانة، النوعية، الأمن. حيث تقوم المؤسسة بالتكوين في التركيبة الشخصية للعامل من أجل تحسين علاقات العمل بين العمال و التعود على روح المشاركة والعمل في مجموعات والاتصالات والتكوين في اللغات الأجنبية وأدوات الإعلام الآلي.

تتعامل المؤسسة الجزائرية للإسمنت بالتعاون مع معاهد تكوين جزائرية لتحصيل موظفيها على المعارف من التكوينات المحلية، بالإضافة إلى التعامل مع معاهد عالمية للتكوين للحصول على المعلومات ومسايرة الركب الحضاري والتقنيات الحديثة المعمول بها في المصانع العالمية الخاصة بطرق التسيير الحديثة والمبتكرة والتكنولوجيا الحديثة.

ثانياً: مكونات نظم المعلومات في المؤسسة

تستعمل المؤسسة نظم معلومات بمقاييس عالمية، إذ تتوفر لديها عدة مكونات تتمثل في أجهزة متطورة، والشبكات، وقاعدة المعلومات بالإضافة إلى البرمجيات.

أ. **الأجهزة و الشبكات:** تتوفر لدى المؤسسة العديد من الحواسيب المتطورة وهي موصولة بشبكة داخلية لتبادل المعلومات وتسهيل عملية الاتصال بين المستخدمين، كما أن المؤسسة تستعمل عدة أنواع من الشبكات تتمثل في الأنترنت، إذ تربط هذه الشبكة عدة مصالح وأقسام مثل المالية و المحاسبة و مصلحة التسويق و الإنتاج والموارد البشرية.

ب. **قاعدة المعلومات:** تعتمد المؤسسة على مجموعة من قواعد المعلومات، و هي خاصة بكل مديرية، إذ أنها لا تستعمل قاعدة معلومات خاصة بكل المصالح و هذا ما يساعدها في جمع المعلومات.

ج. **البرمجيات:** تحتوي المؤسسة على عدة برمجيات موزعة على المصالح التي تستخدمها لتحليل البيانات وتخزينها من بينها البرمجيات المستعملة في مصلحة الموارد البشرية، وفي مصلحة المحاسبة و المالية، التسويق... الخ. وهي عبارة عن برمجيات تستعملها المؤسسة من أجل زيادة الكفاءة الانتاجية وتطوير نشاطها والقيام بالعمليات الإدارية بسرعة... الخ.

المبحث الثاني: منهجية وأدوات الدراسة

يتناول هذا المبحث وصفا لمنهج الدراسة ومصادر البيانات، ومجتمع الدراسة وعينتها، وكذلك أداة الدراسة المستخدمة وطرق إعدادها وصدقها وثباتها، كما يتضمن هذا المبحث وصفا للإجراءات التي قمت بها في تقنين أدوات الدراسة وتطبيقها، وأخيرا المعالجات الإحصائية التي اعتمدت عليها في تحليل الدراسة.

المطلب الأول: الاطار المنهجي للدراسة

تتطلب كل دراسة منهجا علميا وأدوات بحثية تمكن من الوصول الى الأهداف التي وضعها الباحث عند البداية وهذا ما يتضمنه هذا المطلب.

أولا: منهج الدراسة ومصادر البيانات

بما أن بحثنا يندرج تحت مجموعة البحوث الوصفية اعتمدنا على المنهج الوصفي لقصد وصف الظاهرة وتفسيرها وللوصول إلى الأسباب واستخلاص نتائج، ونظرا لأننا قمنا بدراسة أثر نظم معلومات الموارد البشرية على عملية التوظيف داخل المؤسسة، فقد اعتمدنا على أسلوب ونوع من أساليب المنهج الوصفي وهو المنهج الوصفي الارتباطي الذي يهدف إلى كشف وجود علاقة بين المتغيرات أو عدم وجودها.

وقد استخدمت مجموعة من الأدوات (مصادر جمع البيانات) تمثلت في ما يلي:

أ) دراسة الوثائق: اعتمدت في دراستي على تجميع وتحليل المعطيات الواردة في الوثائق المتوفرة لدى المؤسسة وذلك بهدف الاستفادة منها، وتمثلت في ملف يحوي على معلومات حول المؤسسة، وكذا الهيكل التنظيمي.

ب) الملاحظة: إن للملاحظة المباشرة تأثير كبير، حيث يتم التشخيص المباشر لواقع المؤسسة مباشرة من خلال العين الجردة، ومن بين النقاط التي تم ملاحظتها ما يلي:

➤ طريقة العمل بحواسيب متطورة ووسائل اتصال أخرى (الإنترنت، الأنترنت)؛

➤ توفر مصلحة الموارد البشرية على برامج جاهزة وأجهزة حديثة.

ج) المقابلة: تعتبر المقابلة أداة هامة من أدوات البحث العلمي، إذ يرجع اختيار المقابلة لطبيعة الدراسة

الاستكشافية في ميدان البحث والتي تمثل نقطة البداية في البحث العلمي ومهما بلغت دقة المناهج والإجراءات التي يصطنعها الباحث في مراحل لاحقة فسوف تكون عديمة القيمة إذ كانت البداية غير صحيحة أو ليست

ملائمة، وتهدف الدراسة الاستطلاعية من خلال أداة المقابلة إلى الحصول على معلومات أولية، كما أن المقابلة

مكنتني من الإجابة عن أسئلة البحث ولأنها تساعدني في شرح الأسئلة للمقابل (المبحوث) وبالتالي تكون

إجابته دقيقة تقل فيها الأخطاء.

ومكنتني المقابلة من الحصول على معلومات تتوافق مع أهداف البحث والربط مع الجانب النظري.

حيث استخدم تنوع من المقابلة تمثل في المقابلة الحرة مع بعض إطارات المؤسسة؛ والتي تمثلت في طرح مجموعة من الأسئلة على 4 مسؤولين في المؤسسة، فسمحت لي هذه الدراسة الأولية على التدريب طريقة غير مباشرة على كيفية إجراء مقابلة حرة مع الأفراد وتحقيق الغرض منهم.

(د) الاستبيان: استخدمنا أداة الاستبيان في الدراسة وهذا بعد الاستعانة بالمعلومات التي جمعت من أداة المقابلة، وهذا مما ساعدنا على الوصول إلى دراسة كمية تسمح لنا بالحصول على معلومات دقيقة.

ثانيا: مجتمع وعينة الدراسة

(أ) مجتمع الدراسة

يتمثل مجتمع الدراسة في كل الموظفين الإداريين الذين يعملون على مستوى المديریات وكان عددهم 180 في مؤسسة لافارج للإسمنت بحمام الضلعة، ويرجع السبب في اختيار هذا المجتمع لكون هذه المؤسسة محل الدراسة مؤسسة اقتصادية، وهذا ما يدعم دراستي التي كان الهدف منها دراسة أثر نظم معلومات الموارد البشرية على عملية التوظيف داخل المؤسسة، ومن بين معايير الاختيار نجد:

➤ وجود نظم معلومات بالمؤسسة؛

➤ استخدام نظم معلومات الموارد البشرية في عملية التوظيف؛

➤ تلجأ إلى معايير عالمية في التوظيف (الاستعانة بمكاتب التوظيف، الاعلان عن طريق

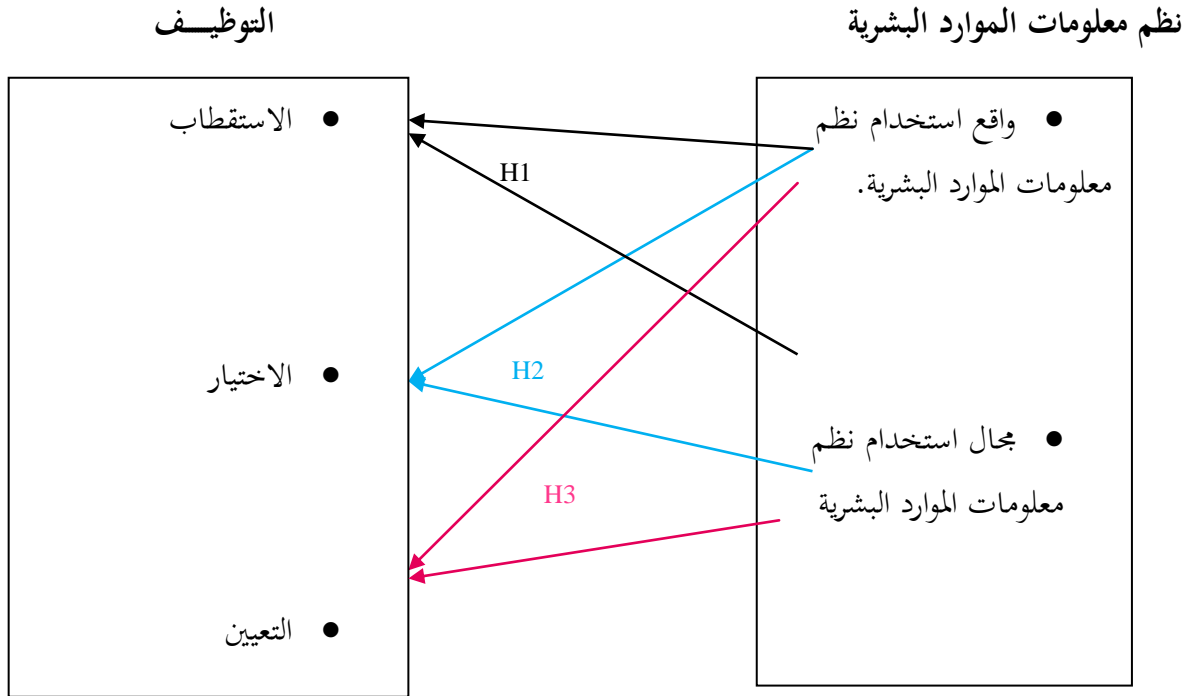
الانترنت... الخ.

(ب) عينة الدراسة: تم اختيار عينة الدراسة بطريقة عشوائية، حيث تم استهداف 50 فردا تتعلق بكل الموظفين المتواجدين على مستوى المديریات في المؤسسة.

المطلب الثاني: منهجية ومراحل الدراسة الكيفية و الدراسة الكمية

يمكن اعتبار منهجية الدراسة بأنها الطريقة التي يتبعها الباحث، ليصل في النهاية إلى نتائج تتعلق بالموضوع محل الدراسة، ومراحل الدراسة والأسلوب المنظم المستخدم لحل مشكلة البحث، إضافة إلى أنه يبين كيفية إجراء البحوث العلمية، بحيث يعرف الباحث مسبقا جوانب وأبعاد الظاهرة المدروسة. وقد اتبعنا النموذج التالي:

الشكل رقم (1.2): النموذج المعتمد في الدراسة



المصدر: من إعداد الطالبة.

أولاً: **الدراسة الكيفية:** إن الدراسة الكيفية هي الدراسة الأولية (الاستطلاعية)، حيث استخدمت فيها مجموعة من الأدوات تمثلت في الملاحظة و المقابلة الحرة.

أ) **مناخ سير المقابلة الحرة :**

تمت المقابلة الحرة في بداية الدراسة الأولية بالمؤسسة ميدان الدراسة، إذ قمت بإجرائها مع رؤساء مصالح الموارد البشرية في المؤسسة، وقد تم اختيارهم بحكم وظيفة كل واحد منهم وعلاقته بموضوع البحث، والشيء الإيجابي في هذا النوع من المقابلة هو كشف بعض العناصر المهمة وجمع بعض المعلومات التي تخص موضوع البحث محل الدراسة التي اعانتي مع أداة الملاحظة والدراسة النظرية في إعداد استمارة الاستبيان، أما اجابات المستجوبين كانت كما يلي:

➤ **الخبر الأول:** رأى أن الهدف الحقيقي من وراء استخدام نظم المعلومات في المؤسسة هو تسهيل عملية الاتصال بين فروع المؤسسة، مما يوفر جو يساعد في العمل، حيث رأى أن وجود نظام معلومات الموارد البشرية في المؤسسة إلزامي من أجل توفير خدمات جيدة، كما أكد على أن النظام المتوفر حالياً لدى مؤسستهم من الأنظمة العالمية المعترف بها التي ساعدت مصالح المؤسسة بالقيام بعملية التوظيف، وذلك من خلال توفير البرمجيات وقواعد البيانات التي تسهل عملية التوظيف بالمؤسسة.

➤ **الخبير الثاني:** يؤكد بضرورة تواجد نظم المعلومات في المؤسسة، وذلك باعتباره نظام يسهل من عملية الاتصال بين فروع المؤسسة وعمالها من أجل تحسين الإنتاج، ويرى أن المؤسسة تتوفر حالياً على نظم معلومات الموارد البشرية متطور وفعال، من خلال تجربته في العمل وملاحظته لسرعة حركة المعلومات وفعاليتها، ويرى أن استخدام هذا النظام يساعد على القيام بعملية التوظيف بشكل جيد من خلال إظهار المناصب الشاغرة في البرمجيات وقواعد البيانات.

➤ **الخبير الثالث:** يجد أن استخدام نظم المعلومات في مؤسستهم يؤدي إلى تحسين الإنتاجية واستبدال الأعمال اليدوية بمعالجة أوتوماتيكية، بالإضافة إلى تسهيل حركة المعطيات بين مختلف القطاعات عبر الشبكة، إذ يعتبر وجود هذا النظام بالمؤسسة مهم جداً لأنه في نظره يساعد على زيادة الكفاءة الإنتاجية واتخاذ القرار السريع، حيث يرى بأن نظام معلومات الموارد البشرية المتوفر لدى مؤسستهم نظام فعال ومتطور بمقاييس عالمية، يساعد في تسيير العطل والأجور بالإضافة إلى عملية التكوين والتوظيف... الخ، كما أنه يعتقد بأن استخدام هذا النظام يؤثر على مصلحة الموارد البشرية، حيث يوجد أكثر من 500 عامل، مع تصوره لعدم وجود نظام تسيير المستخدمين، ويرى أن استخدام هذا النظام يسهل من عملية التوظيف داخل المؤسسة من خلال البرمجيات وقواعد البيانات بالإضافة إلى المقابلة والاختبارات الكتابية.

➤ **الخبير الرابع:** يرى أن استخدام نظم المعلومات الموارد البشرية لدى مؤسستهم يساعد في تحسين الجو المناسب للعمل، بالإضافة إلى السرعة في إنجاز الخدمات، بحيث تتم عملية التوظيف من خلال الإعلان عن المناصب الشاغرة في البرمجيات وقواعد البيانات، بالإضافة إلى الموقع الإلكتروني الخاص بالمؤسسة، مما يؤدي إلى السرعة في عملية التوظيف وبأقل جهد.

(ب) النتائج:

لقد لاحظنا أن إجابات الخبراء كانت متقاربة جداً، إلا أن هناك اختلاف طفيف جداً راجع لمستوى المعرفة بنظم معلومات الموارد البشرية من خبير إلى آخر.

وكفكرة عامة حول إجابات الخبراء نجد أنهم توافقوا بشكل كبير، حيث أنهم أظهروا الأهمية الكبيرة لاستخدام نظم معلومات الموارد البشرية في المؤسسة، الذي ساعد على تحسين جودة الخدمات وتحسين الجو المناسب للعمل من خلال تسهيل عملية الاتصال بين فروع المؤسسة وعمالها، بالإضافة إلى تطور عملية التوظيف في هذه المؤسسة بحيث أصبحت عملية التوظيف تتم بدقة وفي وقت أسرع من أجل شغل المناصب الشاغرة في

الوقت المناسب، واعتبارهم بأن هذا النظام نظام متطور، شامل، وفعال بمقاييس عالمية فعالة معترف بها، أما بالنسبة لقدرة العاملين على التكيف مع التكنولوجيا الحديثة فإن المؤسسة هي التي تتولى ذلك من خلال برامج تدريب العاملين في حالة جلب نظم جديدة، وإجراء تربصات خارج المؤسسة.

ثانياً: الدراسة الكمية

تأتي الدراسة الكمية كمرحلة ثانية بعد الدراسة النوعية، التي تعتبر دراسة أولية (استطلاعية)؛ أما الدراسة الكمية فاستخدمت فيها الاستبيان الذي تم بناءه من خلال الاعتماد على نتائج المقابلة و تحليلها، بحيث استخدمت مجموعة من العناصر و المتغيرات التي حصلت عليها بفضل الدراسة النوعية في بناء محاور وأبعاد وبنود الاستبيان. (أ) **تصميم الاستمارة:** من أجل اختبار فرضيات البحث فقد تم تصميم الاستمارة بشكل يتلاءم والخطة المنتهجة في الفصول النظرية، حيث استعنت بالمعلومات الواردة في الجانب النظري وصياغتها على شكل بنود تدرج ضمن أسئلة محددة بالإضافة إلى الاسترشاد ببعض الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع البحث.

ولقد تضمنت الاستمارة على البيانات الشخصية، بالإضافة إلى محورين، فقد خصص المحور الأول لنظم معلومات الموارد البشرية، وتم تقسيمه إلى بعدين، البعد الأول تضمن واقع استخدام نظم معلومات الموارد البشرية، أما البعد الثاني فقد تضمن مجال استخدام نظم معلومات الموارد البشرية، في حين تم تخصيص المحور الثاني للتوظيف، وتم تقسيمه إلى ثلاثة أبعاد، البعد الأول الاستقطاب، أما البعد الثاني الاختيار، وفي الأخير البعد الثالث التعيين. والجدول الموالي يوضح ذلك:

الجدول رقم (2.2) محاور وأبعاد الاستمارة

عدد البنود	أبعاد كل محور		عنوان المحور	محاور الاستمارة
	الرقم	عنوان المحور		
05	1/1	واقع استخدام نظم معلومات الموارد البشرية.	نظم معلومات الموارد البشرية.	المحور الأول
05	2/1	مجال استخدام نظم معلومات الموارد البشرية.		
06	1/2	الاستقطاب	التوظيف	المحور الثاني
05	2/2	الاختيار		
05	3/2	التعيين		
26	مجموع البنود			

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على استمارة الاستبيان.

لقد تنوعت أسئلة الاستمارة، حيث تضمنت الأسئلة المغلقة كما هو موجود في البيانات الشخصية، بالإضافة إلى الأسئلة الموجودة في المحورين الأول والثاني، والهدف من صياغة هذا النوع من الأسئلة هو الحصول على معلومات تسهل في تحليل النتائج المتوصل إليها.

كما اعتمدت على سلم ليكارت الخماسي في خمسة محاور لاختبار الفرضيات ومن ثم الاجابة على إشكالية البحث، وذلك وفق ما يلي:

الجدول رقم (3.2): سلم ليكارت الخماسي

درجة الموافقة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
الوزن المرجح	1	2	3	4	5

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على استمارة الاستبيان.

أسباب رفض الاستثمار: تم توزيع الاستثمارات على كل الموظفين المتواجدين على مستوى المديرية في المؤسسة محل الدراسة، وبناء على ذلك تم توزيع (50) استمارة استبيان بشكل عشوائي على هذه العينة، بحيث تم استرجاع (31) استمارة، ولم يتم استرجاع (19) مع العلم أن جميع الاستثمارات المسترجع صالحة للاستعمال.

ب) **صدق الاستثمار:** تم عرض الاستثمار في صورتها الأولية على مجموعة من الأساتذة العاملين في جامعة محمد بوضياف بكلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، قسم علوم التسيير، تألفت من 03 أساتذة، حيث قاموا بإبداء آراءهم وملاحظاتهم حول مدى مناسبة فقرات الاستثمار، ومدى انتماء البنود إلى كل محور من محاور الاستثمار، وكذلك وضوح صياغتها اللغوية، حيث تعددت توجيهات المحكمين، وبناء على هذه الملاحظات والتوجيهات التي أقرها المحكمين قمت بإجراء التعديلات التي اتفق عليها معظم المحكمين لتكون الاستثمار في صورتها النهائية. أنظر الملحق رقم(01).

ج) **ثبات الاستثمار:**

للتحقق من ثبات فقرات الاستثمار تم الاعتماد على معامل ألفا كرونباخ، وتم تلخيص الجداول الإحصائية في الجدول الموالي الذي يوضح المحاور وقيمة المعامل ألفا كرونباخ المقابلة لكل محور.

الجدول رقم (4.2): قيم معامل ألفا كرونباخ حسب كل محور

المحاور	الأبعاد	عدد البنود	معامل ألفا كرونباخ
نظم معلومات الموارد البشرية	البعد الأول	05	0.83
	البعد الثاني	05	0.82
التوظيف	البعد الأول	06	0.75
	البعد الثاني	05	0.89
	البعد الثالث	05	0.68

المصدر: اعتمادا على بيانات الاستثمار باستخدام برمجية SPSS .

من خلال الجدول السابق يظهر لنا بأن جميع قيم ألفا كرونباخ تقع في المدى المرتفع (0.68 إلى 0.89)، فقيم معامل ألفا كرونباخ كلها أكبر من (0.60) في جميع المحاور، وهو الحد الأدنى المطلوب و هذا ما يدل على ثبات الاستثمار.

المبحث الثالث: تحليل ومناقشة البيانات واختبار فرضيات الدراسة

في هذا المبحث سيتم تحليل و مناقشة البيانات بالإضافة إلى اختبار فرضيات الدراسة من خلال الاعتماد على أسئلة الاستمارة.

المطلب الأول: وصف خصائص العينة حسب البيانات العامة

في هذا المطلب سيتم وصف خصائص العينة بالاعتماد على بيانات الاستمارة الموجودة ضمن البيانات الشخصية.

أولاً: توزيع مفردات العينة

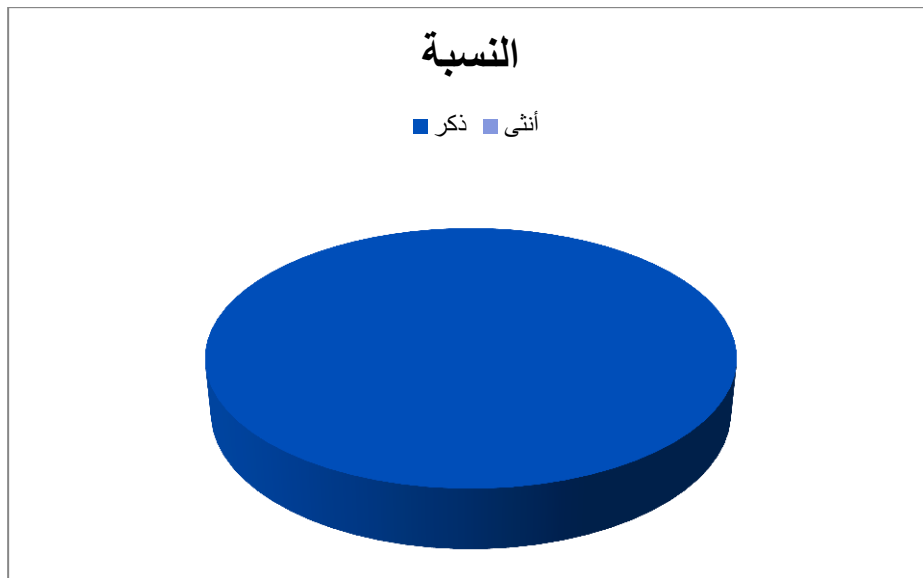
1) من حيث الجنس:

الجدول رقم: (6.2) يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس

الجنس	التكرار	النسبة (%)
ذكر	31	100
انثى	00	00
المجموع	31	100

المصدر: مستنتجة اعتماداً على بيانات الاستمارة باستخدام برمجية spss.

الشكل رقم (2.2): تمثيل بياني لمتغير الجنس



المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات spss.

نلاحظ مما سبق أن كل أفراد العينة ذكور، وذلك بنسبة 100%، وانعدام نسبة الاناث، ما رأيناه فعلا عندما قمنا بالزيارة الميدانية، وهذا راجع لطبيعة نشاط المؤسسة محل الدراسة.

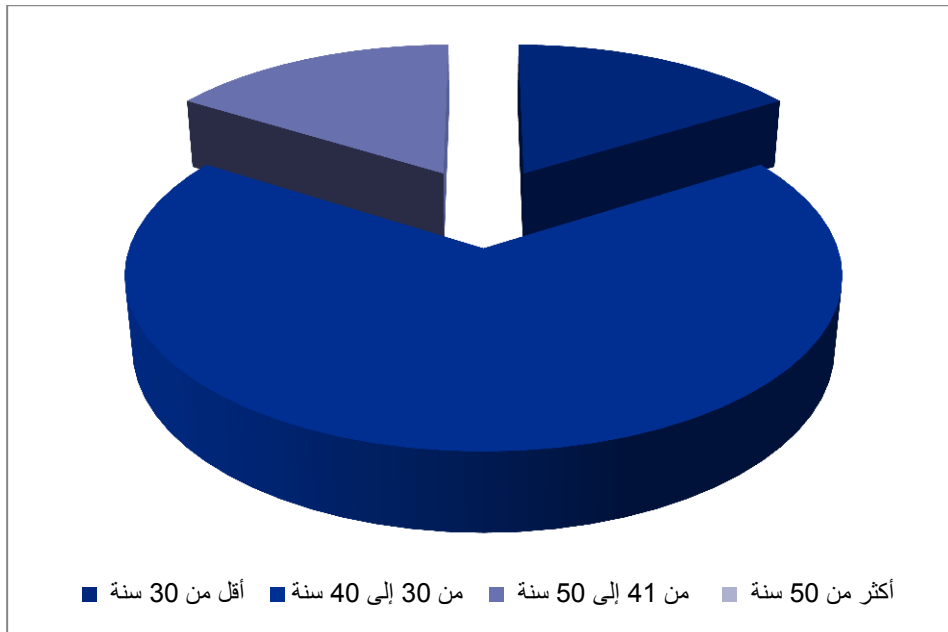
(2) من حيث السن

الجدول رقم: (2-6) يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير السن

السن	التكرار	النسبة
اقل من 30 سنة	05	16.1
من 30 الى 40 سنة	21	67.7
من 41 الى 50 سنة	05	16.1
أكثر من 50 سنة	00	00
المجموع	31	100

المصدر: مستنتجة اعتمادا على بيانات الاستمارة باستخدام برمجية spss.

الشكل رقم (3.2): تمثيل بياني لمتغير السن



المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات spss.

يتبين مما سبق أن معظم أفراد العينة المدروسة وبنسبة (67.7%)، أي ما يعادل 21 فرد من أصل 31 فرد، وهم الذين تنحصر أعمارهم ما بين 30 و 40 سنة ما يدل على أنه يتم الاعتماد على هذه الفئة من الأعمار وهذا ما يدل على أن المؤسسة محل الدراسة تعتمد على عنصر الخبرة، ونلاحظ نسبة (16.1%) هم

الذين تقل أعمارهم عن 30 سنة، أي ما يعادل 5 أفراد من أصل 31 فرد، ونفس الشيء بالنسبة للفئة التي تنحصر أعمارهم ما بين 41 و 50 سنة، وانعدام نسبة الفئة التي تفوق أعمارهم 50 سنة.

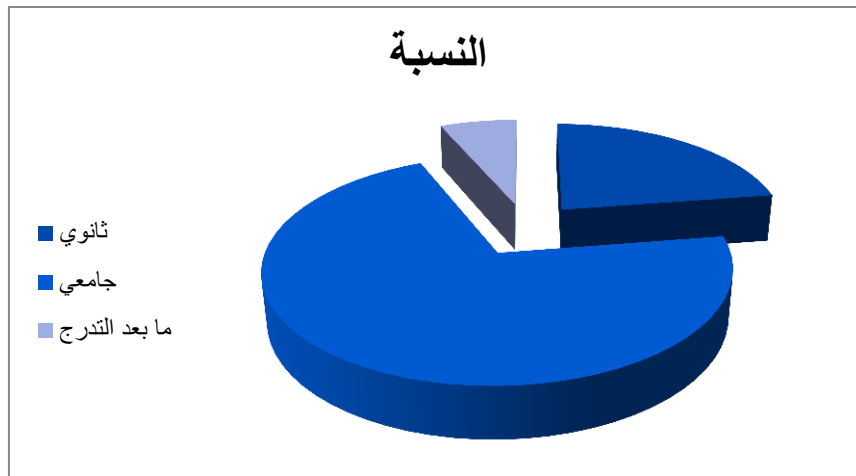
3) من حيث المستوى التعليمي

الجدول رقم (7.2): توزيع مفردات العينة حسب متغير المستوى التعليمي

النسبة	التكرار	المستوى التعليمي
22.6	07	ثانوي
71.0	22	جامعي
6.50	02	ما بعد التدرج
100	31	المجموع

المصدر: مستنتجة اعتمادا على بيانات الاستمارة باستخدام برمجية spss.

الشكل رقم (4.2): تمثيل بياني لمتغير المستوى التعليمي



المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات spss.

مما سبق نلاحظ أن أفراد عينة البحث أغلبها من ذوي المستوى الجامعي بنسبة (71%)، ثم تليها فئة المستوى الثانوي بنسبة (22.6%)، وأخيرا فئة ما بعد التدرج بنسبة (6.5%)، مما يدل على أن هذه المؤسسة تلجأ بالأساس على توظيف يد عاملة ذات مستوى تعليمي جيد.

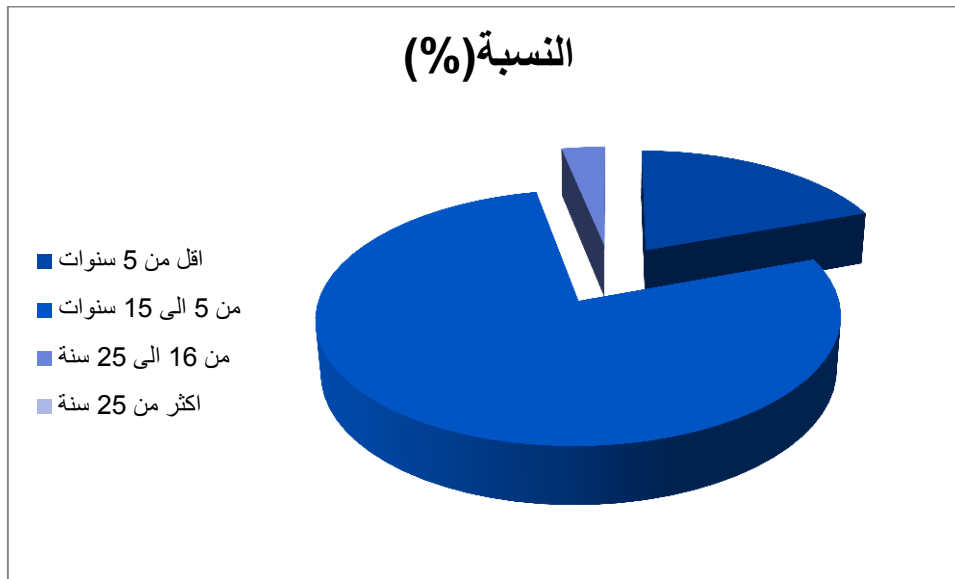
4) من حيث الخبرة

الجدول رقم (8.2): توزيع مفردات العينة حسب متغير الخبرة

الخبرة	التكرار	النسبة(%)
اقل من 5 سنوات	06	19.4
من 5 الى 15 سنوات	24	77.4
من 16 الى 25 سنة	01	3.2
اكثر من 25 سنة	00	00
المجموع	31	100

المصدر: مستنتجة اعتمادا على بيانات الاستمارة باستخدام برمجية spss.

الشكل رقم (5.2): تمثيل بياني لمتغير الخبرة



المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات spss.

نلاحظ مما سبق أن أغلب الموظفين يملكون الخبرة المهنية التي تتراوح بين 5 و 15 سنة بنسبة (77.4%)، ثم تليها الفئة التي تمتلك خبرة مهنية تقل عن 5 سنوات بنسبة (19.4%) وأخيرا الفئة التي تتراوح خبرتها المهنية بين 16 و 25 سنة بنسبة (3.2%)، ومنه نلاحظ أن أغلبية الموظفين لهم أقدمية كبيرة بشكل نسبي في المؤسسة.

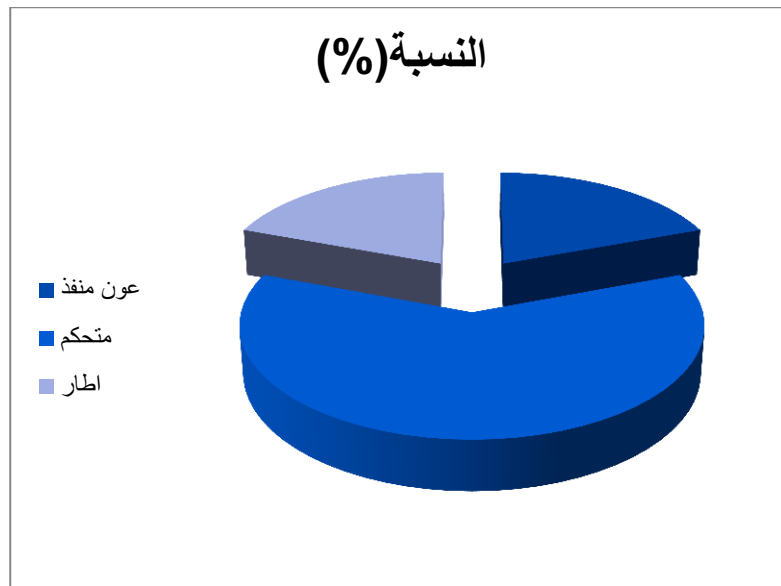
5) من حيث الوظيفة المشغولة

الجدول رقم (9.2): توزيع مفردات العينة حسب متغير الوظيفة المشغولة

الوظيفة المشغولة	التكرار	النسبة (%)
عون منفذ	06	19.4
متحكم	19	61.3
إطار	06	19.4
المجموع	31	100

المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على بيانات الاستمارة باستخدام برمجية (spss).

الشكل رقم (6.2): تمثيل بياني لمتغير الوظيفة المشغولة



المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات spss.

أما من حيث توزيع عينة البحث وفقا لمتغير الوظيفة المشغولة فنلاحظ أن نسبة المتحكم مرتفعة جدا بنسبة (61.3%)، أما بالنسبة لوظيفة عون منفذ وإطار فنلاحظ أنها نسبة متساوية تقدر ب(19.4%)، وهي نسبة منخفضة بالمقارنة مع نسبة وظيفة المتحكم.

ثانيا: دراسة المتوسطات

الجدول رقم(10.2): أبعاد الاستمارة

العنوان	البعد الأول	البعد الثاني	البعد الثالث	البعد الرابع	البعد الخامس
عنوان البعد	واقع استخدام نظم معلومات الموارد البشرية	مجال استخدام نظم معلومات الموارد البشرية	الاستقطاب	الاختيار	التعيين
المتوسط	3.6000	3.5484	3.5699	3.4774	3.9097

المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات (spss).

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن قيم المتوسط تفوق قيمة المتوسط الافتراضي (03).

المطلب الثاني: اختبار الفرضيات

في هذا المطلب سيتم اختبار فرضيات الدراسة، من أجل تحديد الاختبار المناسب لكل فرضية.

أولا: اختبار الفرضية الرئيسة الأولى

وتم صياغتها على النحو التالي:

عدم وجود معرفة كبيرة لاستخدام نظم معلومات الموارد البشرية في المؤسسة من طرف المستخدمين .

وحتى يتم اختبار الفرضية لابد أن نقوم في البداية باختبار معلمية الفرضية أي طبيعة التوزيع وهذا ما يوضحه

الجدول التالي:

الجدول رقم (11.2) اختبار معلمية الفرضية الأولى

الاختبار	كولموغروف سميرونون	شبيروويلك
المحور الأول	درجة الحرية	درجة الحرية
	31	31
	0.001	0.002

المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات (spss).

بما أن حجم العينة لا يفوق 50 فرد فسنستخدم اختبار شبيروويلك لمعرفة نوع التوزيع، وما يلاحظ من الجدول أعلاه أن مستوى الدلالة وفق شبيروويلك يساوي (0.002) وهو أقل من (0.05) لذا نستنتج أن البيانات لا تتبع التوزيع الطبيعي، وبالتالي سيتم اختبار ويلكوكسن.

الجدول رقم (12.2) نتائج اختبار الفرضية الأولى

المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة	مستوى الدلالة
3.5742	0.54097	-3.946	0.000

المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات (spss).

يلاحظ من الجدول أعلاه أن مستوى الدلالة أقل من (0.05) وهذا ما يؤدي بنا إلى رفض فرضية العدم وقبول الفرضية البديلة، بحيث تصبح صياغة الفرضية على الشكل التالي:
توجد معرفة كبيرة لاستخدام نظم معلومات الموارد البشرية في المؤسسة من طرف المستخدمين.

ثانيا: اختبار الفرضية الرئيسة الثانية

وتم صياغتها على النحو التالي:

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لنظم معلومات الموارد البشرية على عملية التوظيف.

للتحقق من مدى صحة الفرضيات ووفقا لبعض الأدوات والأساليب الاحصائية التي اختيرت لإجراء التحليل على متغيرات الدراسة، واستكمالا لمعالجة فرضياتها، سوف نتناول تحليل علاقات التأثير بين المتغيرات، وبما أن هذه الفرضية تربط بين محورين استخدمنا الانحدار المتعدد.

أ) الفرضية الفرعية الأولى للفرضية الثانية الرئيسة

وتم صياغة هذه الفرضية على النحو التالي:

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لنظم معلومات الموارد البشرية على عملية الاستقطاب.

الجدول رقم (13.2) تحليل التباين لنموذج التأثير لنظم معلومات الموارد البشرية على الاستقطاب

Modèle		Somme des carrés	Ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	4,756	2	2,378	26,541	,000 ^b
	Résidus	2,509	28	,090		
	Total	7,265	30			
a. Variable dépendante : RE						
b. Prédicteurs : (Constante), CH, SIRH R²=0.655						

المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات (spss).

يوضح الجدول السابق رقم (13.2) والخاص بتحليل التباين، من خلال معامل الارتباط ($R^2 = 0.655$)، يشير إلى قدرة المتغيرين المستقلين " واقع استخدام نظم معلومات الموارد البشرية" و "مجال استخدام الموارد البشرية" على تفسير الاختلافات الحاصلة في المتغير التابع " الاستقطاب" بنسبة (65.5%) من الاختلافات الحاصلة من المتغير التابع، وأن نحو (34.5%) لم يتم تفسير الاختلافات وتعود إلى متغيرات أخرى بسبب طبيعة الدراسة.

الجدول رقم(14.2): معاملات (b و a₁ و a₂) لنموذج الانحدار المتعدد الخاص بالفرضية الفرعية

الأولى للفرضية الرئيسية الثانية

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	T	Sig.
	B	Ecart standard	Bêta		
1 (Constante)	1,009	,365		2,764	,010
SIRH	,234	,093	,306	2,502	,018
CH	,484	,093	,633	5,180	,000

المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات (spss).

يبين الجدول السابق (2-14) عدة نتائج أولها قيم الميل ومقطع خط الانحدار، بالإضافة أنه يجب على فرضية الدراسة. ونلاحظ من الجدول أن مقطع خط الانحدار ب(1.009) الذي يمثل حرف b من معادلة الخط المستقيم ($y = a_1 x_1 + a_2 x_2 + b$)، وميل خط الانحدار ب(0.234) الذي يمثل حرف a₁ من المعادلة بالنسبة للمتغير الأول واقع نظم معلومات الموارد البشرية، وخط الانحدار(0.484) الذي يمثل حرف a₂ من المعادلة بالنسبة للمتغير الثاني مجال استخدام نظم معلومات الموارد البشرية.

وبذلك تصبح معادلة خط الانحدار للمتغير المستقل: ($y = 0.234 x_1 + 0.484x_2$)

حيث أن y هو المتغير التابع و x₁ و x₂ متغيرين مستقلين.

ونلاحظ من الجدول أن قيم sig أقل من 0.05 وهذا ما يدل على وجود دلالة معنوية، أي وجود أثر للمتغيرين المستقلين x₁ واقع استخدام نظم معلومات الموارد البشرية و x₂ مجال استخدام الموارد البشرية على المتغير التابع

الاستقطاب، وبالتالي نرفض الفرضية العدم ونقبل الفرضية البديلة، حيث تصبح صياغة الفرضية على الشكل التالي:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لنظم معلومات الموارد البشرية على عملية الاستقطاب.

ب) الفرضية الفرعية الثانية للفرضية الثانية الرئيسية

وتم صياغة هذه الفرضية على النحو التالي:

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لنظم معلومات الموارد البشرية على عملية الاختيار.

الجدول رقم (15.2) تحليل التباين لنموذج التأثير لنظم معلومات الموارد البشرية على الاختيار

	Modèle	Somme des carrés	Ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	1,358	2	,679	1,392	,265 ^p
	Résidus	13,657	28	,488		
	Total	15,014	30			
a. Prédicteurs : (Constante), CH, SIRH						
b. Variable dépendante : CHOIX $R^2 = 0.090$						

المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات (spss).

يوضح الجدول السابق رقم (15.2) والخاص بتحليل التباين، من خلال معامل الارتباط ($R^2 = 0.090$)، يشير إلى قدرة المتغيرين المستقلين " واقع استخدام نظم معلومات الموارد البشرية" و "مجال استخدام نظم معلومات الموارد البشرية" على تفسير الاختلافات الحاصلة في المتغير التابع " الاختيار" بنسبة (9%) من الاختلافات الحاصلة من المتغير التابع وهي نسبة ضئيلة جدا، وأن نحو (91%) لم يتم تفسير الاختلافات وتعود إلى متغيرات أخرى بسبب طبيعة الدراسة.

الجدول رقم (16.2) معاملات (a₁ و a₂ و b) لنموذج الانحدار المتعدد

الخاص بالفرضية الجزئية الثانية للفرضية الرئيسية الثانية

	Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	T	Sig.
		B	Ecart standard	Bêta		
1	(Constante)	2,888	,852		3,391	,002
	SIRH	-,192	,218	-,175	-,881	,386
	CH	,361	,218	,328	1,655	,109

المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات (spss).

يبين الجدول السابق (16.2) عدة نتائج أولها قيم الميل ومقطع خط الانحدار، بالإضافة أنه يجب على فرضية الدراسة. ونلاحظ من الجدول أن مقطع خط الانحدار يقدر ب (2.888) الذي يمثل حرف b من معادلة

الخط المستقيم ($y = a_1 x_1 + a_2 x_2 + b$)، وميل خط الانحدار يقدر بـ (-0.192) وكانت العلاقة عكسية ويمثل حرف a_1 من المعادلة بالنسبة للمتغير الأول "واقع نظم معلومات الموارد البشرية"، وخط الانحدار (0.361) الذي يمثل حرف a_2 من المعادلة بالنسبة للمتغير الثاني "مجال استخدام نظم معلومات الموارد البشرية". وبذلك تصبح معادلة خط الانحدار للمتغير المستقل: ($y = -0.192 x_1 + 0.361x_2$) حيث أن y هو المتغير التابع و x_1 و x_2 المتغيرين المستقلين.

ونلاحظ من الجدول أن قيم sig للمتغيرين المستقلين أكبر من 0.05 وهذا يعني عدم وجود دلالة معنوية، وهذا ما يدل على عدم وجود أثر للمتغيرين المستقلين x_1 "واقع استخدام نظم معلومات الموارد البشرية" و x_2 "مجال استخدام نظم معلومات الموارد البشرية" على المتغير التابع y "الاختيار"، وبالتالي نقبل بالفرضية الجزئية الثانية للفرضية الرئيسة الثانية التي صيغت على الشكل التالي:

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لنظم معلومات الموارد البشرية على عملية الاختيار.

ج) الفرضية الفرعية الثالثة للفرضية الثانية الرئيسة

وتم صياغة هذه الفرضية على النحو التالي:

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لنظم معلومات الموارد البشرية على عملية التعيين.

الجدول رقم (17.2) تحليل التباين لنموذج التأثير لنظم معلومات الموارد البشرية على التعيين.

Modèle		Somme des carrés	Ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	,360	2	,180	1,029	,371 ^b
	Résidus	4,907	28	,175		
	Total	5,267	30			
a. Variable dépendante : INT						
b. Prédicteurs : (Constante), CH, SIRH				R ² = 0.068		

المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات (spss).

يوضح الجدول السابق رقم (17.2) والخاص بتحليل التباين، من خلال معامل الارتباط ($R^2 = 0.068$)، يشير إلى قدرة المتغيرين المستقلين "واقع استخدام نظم معلومات الموارد البشرية" و "مجال استخدام نظم معلومات الموارد البشرية" على تفسير الاختلافات الحاصلة في المتغير التابع "الاختيار" بنسبة (6.8%) من الاختلافات الحاصلة من المتغير التابع وهي نسبة منخفضة جدا، وأن نحو (93.2%) لم يتم تفسيرها وتعود إلى متغيرات أخرى بسبب طبيعة الدراسة.

الجدول رقم (18.2) معاملات (a₁ و a₂ و b) لنموذج الانحدار المتعدد

الخاص بالفرضية الفرعية الثالثة للفرضية الرئيسية الثانية

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés		T	Sig.
	B	Ecart standard	Bêta			
1 (Constante)	3,204	,511			6,276	,000
SIRH	,136	,131	,209		1,040	,307
CH	,061	,131	,093		,465	,646

المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات (spss).

نلاحظ من الجدول السابق (2-18) وجود عدة نتائج أولها قيم الميل ومقطع خط الانحدار، بالإضافة إلى أنه يجب على فرضية الدراسة . ونستنتج أن مقطع خط الانحدار ب (3.204) الذي يمثل حرف **b** من معادلة الخط المستقيم ($y = a_1 x_1 + a_2 x_2 + b$) ، وميل خط الانحدار ب (0.136) الذي يمثل حرف **a₁** من المعادلة بالنسبة للمتغير الأول "واقع نظم معلومات الموارد البشرية"، وخط الانحدار (0.061) الذي يمثل حرف **a₂** من المعادلة بالنسبة للمتغير الثاني "مجال استخدام نظم معلومات الموارد البشرية".

وبذلك تصبح معادلة خط الانحدار للمتغير المستقل: ($y = -0.192 x_1 + 0.361x_2$)

حيث أن y هو المتغير التابع و x_1 و x_2 المتغيرين المستقلين.

ونلاحظ كذلك أن قيم sig للمتغيرين المستقلين أكبر من (0.05) وهذا يعني عدم وجود دلالة معنوية،

وهذا ما يدل على عدم وجود أثر للمتغيرين المستقلين x_1 "واقع استخدام نظم معلومات الموارد البشرية"

و x_2 "مجال استخدام نظم معلومات الموارد البشرية" على المتغير التابع y "التعيين"، وبالتالي نقبل بالفرضية الجزئية

الثالثة للفرضية الرئيسية الثانية التي صيغت على الشكل التالي:

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لنظم معلومات الموارد البشرية على عملية التعيين.

من خلال تحليل نتائج الفرضيات الفرعية للفرضية الرئيسية الثانية نستنتج أن الفرضية الرئيسية الثانية محققة

بشكل جزئي كبير التي تم صياغتها على النحو التالي:

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لنظم معلومات الموارد البشرية على عملية التوظيف.

المطلب الثالث: تحليل نتائج اختبار الفرضيات

أولاً: تحليل نتائج اختبار الفرضية الأولى

تنص الفرضية الأولى على ما يلي:

توجد معرفة كبيرة لاستخدام نظم معلومات الموارد البشرية في المؤسسة من طرف المستخدمين .

يتضمن الجدول الموالي واقع استخدام نظم معلومات الموارد البشرية

الجدول رقم (19.2): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومعاملات الاختلاف لعبارات البعد

الأول للمحور الأول:

الرقم	واقع استخدام نظم معلومات الموارد البشرية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	الترتيب حسب درجة الاستخدام
01	تستخدم إدارة الموارد البشرية نظام معلومات الموارد البشرية متطور وفعال .	3.16	1.157	36.61	05
02	تتوفر أجهزة تلي احتياجات المؤسسة لتطبيق نظم معلومات الموارد البشرية .	3.65	0.755	20.68	04
03	توجد شبكة حاسوب داخلية تربط جميع مكاتب المؤسسة .	3.77	0.669	17.74	01
04	استخدام برمجيات تغطي كافة أعمال و أنشطة المؤسسة الخاصة بنظم معلومات الموارد البشرية .	3.71	0.739	19.61	02
05	استخدام قاعدة بيانات ملائمة للعمل بنظم معلومات الموارد البشرية في المؤسسة .	3.71	0.739	19.91	03

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على بيانات الاستمارة بالاستخدام برمجية (spss).

يتضح من الجدول أعلاه أن كل بنود البعد الاول للمحور الأول تفوق قيمة المتوسط المعياري، وهذا ما يدل

على أن المؤسسة محل الدراسة تستخدم نظم معلومات الموارد البشرية، هذا ما يؤكد البند(03) على وجود شبكة

حاسوب داخلية تربط جميع مكاتب المؤسسة، والذي احتل المرتبة الأولى في الترتيب، أما البند (04) و

05) تستخدم برمجيات وقاعدة بيانات ملائمة للعمل تغطي كافة أعمالها وأنشطتها الخاصة بهذا النظام والذي احتل المرتبة الثانية في الترتيب، أما بالنسبة للبند (02) فقد أظهر بأن المؤسسة محل الدراسة تتوفر على أجهزة تلي احتياجاتها لتطبيق نظم معلومات الموارد البشرية.

أما الجدول الموالي فيتضمن مجال استخدام نظم معلومات الموارد البشرية

الجدول رقم (20.2): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومعاملات الاختلاف لعبارات البعد

الثاني للمحور الأول

الرقم	مجال استخدام نظم معلومات الموارد البشرية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	الترتيب حسب درجة الاستخدام
01	تسير العطل من خلال نظم معلومات الموارد البشرية.	3.48	1.851	53.18	05
02	تسير الأجور من خلال نظم معلومات الموارد البشرية .	3.94	0.629	15.96	01
03	يستخدم نظم معلومات الموارد البشرية في عملية التكوين .	3.61	0.803	22.24	02
04	يستخدم نظم معلومات الموارد البشرية في عملية التوظيف .	3.42	0.923	26.98	03
05	يستخدم نظم معلومات الموارد البشرية في تقييم الموارد البشرية .	3.29	0.938	28.51	04

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على بيانات الاستمارة بالاستخدام برمجية (spss).

نلاحظ من خلال الجدول السابق أن كل بنود البعد الثاني للمحور الأول تفوق قيمة المتوسط المعياري، وهذا ما يدل على أن المؤسسة محل الدراسة تستخدم نظم معلومات الموارد البشرية في عدة مجالات، وهذا ما يظهره البند (02) الذي أظهر أن هذه المؤسسة تستخدم هذا النظام في تسير الأجور، بحيث احتل المرتبة الأولى في الترتيب، أما البند (03) فقد احتل المرتبة الثانية من الترتيب وهذا ما يدل على استخدام المؤسسة محل الدراسة

لنظم معلومات الموارد البشرية، كما نلاحظ أن استخدام هذا النظام في تقييم الموارد البشرية والذي احتل المرتبة الثانية، كما نلاحظ أن البند (04) يدل على استخدام المؤسسة لهذا النظام في تقييم الموارد البشرية.

ثانيا: تحليل نتائج الفرضية الرئيسة الثانية

لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية لنظم معلومات الموارد البشرية على عملية التوظيف.

وقد تم تقسيمها إلى ثلاث فرضيات فرعية:

الفرضية الفرعية الأولى نصت على ما يلي:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لنظم معلومات الموارد البشرية على عملية الاستقطاب.

الجدول رقم (21.2): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومعاملات الاختلاف لعبارات البعد

الأول للمحور الثاني

الرقم	الاستقطاب	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	الترتيب حسب درجة الاستخدام
01	تقوم مؤسستكم بتصميم نموذج للإعلان عن الوظائف الشاغرة فيها.	3.58	0.807	22.54	05
02	تقوم مؤسستكم بتصميم نموذج طلب توظيف خاص بها.	3.55	0.675	19.01	02
03	تؤدي عملية الاستقطاب إلى جذب مهارات وانتقاء الأفضل منها.	3.71	0.588	15.84	01
04	تعتمد المؤسسة على الموارد البشرية المتاحة داخل المؤسسة التي تتوفر فيهم شروط الوظائف الشاغرة.	3.55	0.888	25.01	06
05	تتوفر لدى مؤسستكم موقع الكتروني خاص بالإعلان عن الوظائف الشاغرة .	3.52	0.724	20.56	04
06	تتعامل مؤسستكم مع وكالات توظيف خاصة للإعلان عن الوظائف الشاغرة لديها.	3.52	0.677	19.23	03

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على بيانات الاستمارة بالاستخدام برمجية (spss).

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن جميع المتوسطات الحسابية تفوق قيمة المتوسط الافتراضي (03)، ويظهر لنا الجدول أن عملية الاستقطاب في المؤسسة تؤدي إلى جذب المهارات و انتقاء الأفضل منها، وهذا ما يظهره البند رقم (03) الذي يحتل المرتبة الأولى في الترتيب، كما نلاحظ أن البند (02) يدل على أن المؤسسة محل الدراسة تقوم بتصميم نموذج طلب توظيف خاص بها في عملية الاستقطاب، إذ يحتل هذا البند المرتبة الثانية في الترتيب، أما البند (05) فيحتل المرتبة الرابعة، حيث يظهر بأن هذه المؤسسة تتوفر لديها موقع الكتروني خاص بالإعلان عن الوظائف الشاغرة.

الجدول رقم (22.2): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومعاملات الاختلاف لعبارات البعد

الثاني للمحور الثاني

الرقم	الاختيار	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	الترتيب حسب درجة الاستخدام
01	تعتقد أن وفرة المستقطبين الذين يتقدمون بطلب التوظيف للمؤسسة يساعد من عملية الاختيار.	3.42	0.925	27.04	05
02	تستخدم مؤسستكم تقنيات حديثة في فرز طلبات التوظيف .	3.39	0.709	20.91	01
03	تساعد الاختبارات من اختيار الموارد البشرية المناسبة لشغل الوظائف.	3.48	0.851	24.45	03
04	تساعد المقابلة الشخصية من اختيار الموارد البشرية المناسبة لشغل الوظائف.	3.65	0.844	23.12	02
05	تستخدم مؤسستكم الاختبارات الكتابية للقيام بعملية الاختيار .	3.45	0.848	24.57	04

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على بيانات الاستمارة باستخدام برمجية (spss).

يتضح من الجدول السابق أن جميع المتوسطات الحسابية تفوق قيمة المتوسط الافتراضي (03)، وهذا ما

يدل على أن المؤسسة محل الدراسة تستخدم نظم معلومات الموارد البشرية، ولكن بنسب ضئيلة جدا إذ نلاحظ

معاملات الاختلاف متقاربة، وهذا يعني أن المؤسسة تستخدم هذا النظام في عملية الاختيار ولكن ليس بدرجة عالية، إذ يظهر البند رقم (02) بأن المؤسسة تستخدم تقنيات حديثة في فرز طلبات الوظيف بحيث احتل المرتبة الأولى في الترتيب، والبند رقم (04) الذي يبين أن المقابلة الشخصية تساعد في اختيار الموارد البشرية لشغل الوظائف.

الجدول رقم (23.2): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومعاملات الاختلاف لعبارات البعد

الثالث للمحور الثاني

الرقم	التعيين	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	الترتيب حسب درجة الاستخدام
01	يخضع جميع المتقدمين للتوظيف في مؤسستكم إلى فحوصات طبية.	3.87	0.670	17.31	05
02	تعتقد أن انتقاء طالب العمل وتعيينه يعد مؤشرا للتنبؤ بنجاحه في العمل الذي تم تعيينه فيه.	3.83	0.648	16.74	04
03	يخضع الفرد الذي تم تعيينه إلى تجربة قبل اتخاذ قرار التعيين النهائي.	4.00	0.632	15.8	02
04	يتم تزويد الفرد الذي تم تعيينه بكافة المعلومات عن نشاط المؤسسة.	4.03	0.657	16.30	03
05	تتولى إدارة الموارد البشرية بإعداد قرار التعيين النهائي في الوظيفة.	3.84	0.454	11.82	01

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على بيانات الاستمارة بالاستخدام برمجية (spss).

نلاحظ من الجدول السابق أن جميع المتوسطات الحسابية تفوق قيمة المتوسط الافتراضي (03)، وهذا ما

يدل على أن المؤسسة محل الدراسة تستخدم نظم معلومات الموارد البشرية في عنصر التعيين، إذ يظهر البند (05)

أن إدارة الموارد البشرية تتولى إعداد قرار التعيين النهائي في الوظيفة، حيث احتل المرتبة الأولى من الترتيب، أما بالنسبة للبند (03) فقد بين أن المؤسسة محل الدراسة تقوم بإحضار الفرد الذي تم تعيينه إلى تجربة قبل اتخاذ قرار التعيين النهائي حيث احتل المرتبة الثانية من الترتيب، أما المرتبة الثالثة فكانت للبند رقم (04) الذي أظهر أن الفرد الذي يتم تعيينه يزود بكافة المعلومات عن نشاط المؤسسة.

خلاصة

من خلال هذا الفصل الذي قمنا فيه بإسقاط المفاهيم النظرية على الواقع الميداني، ومن أجل الإجابة على اشكالية البحث التي تم طرحها فقد تم التطرق في هذا الفصل إلى المنهج المتبع في الدراسة والأدوات والأساليب الإحصائية التي تم الاستعانة بها، بالإضافة إلى تحليل ومناقشة البيانات واختبار نتائج فرضيات الدراسة، تلك النتائج التي سيتم التطرق إليها في خاتمة البحث من أجل تقديم اقتراحات للمؤسسة محل الدراسة.

الخلاصة

تعتبر الموارد البشرية الدعامة الأساسية للتنمية الاقتصادية التي تهدف إلى رفع وتحسين وتيرة الانتاج كما ونوعا عن طريق الاهتمام بالقوى العاملة فهي الأداة الناجعة لتنسيق أعمال المؤسسة ورفع مستوى خدمات الأداء، حيث تعمل المؤسسة على استغلال مواردها البشرية بطريقة فعالة وذلك عن طريق التسيير الجيد لها في مختلف المجالات والاتجاهات والمستويات. وبتطبيق هذه الحقيقة فإن إجراءات التوظيف تعتبر من المهام الأساسية لإدارة الموارد البشرية في المؤسسة وأكثرها تعقيدا وصعوبة، لذا أوجب على المؤسسات تحسين طرق التوظيف ومحاولة التكيف مع التكنولوجيا الحديثة، وحتى يتسنى ذلك لابد من توفير نظم معلومات الموارد البشرية أمر ضروري يساعد على القيام بعملية التوظيف داخل المؤسسة.

ومن خلال دراستنا لهذا الموضوع حاولنا معرفة الأثر بين نظم معلومات الموارد البشرية وعملية التوظيف داخل المؤسسة، ولقد توصلنا إلى بعض النتائج التي ساعدتنا في اختبار صحة الفرضيات المقترحة في بداية الدراسة والتي من خلالها يمكن الخروج باقتراحات نأمل أن يأخذ بها في المستقبل لتطوير استخدام نظم معلومات الموارد البشرية في عملية التوظيف.

أولا: النتائج

بناء على ما تقدم من تحليل نتائج الاستبيان وما تم عرضه في الجانب النظري، فقد تم التوصل إلى مجموعة من النتائج، أهمها ما يلي:

- استخدام المؤسسة محل الدراسة لنظم معلومات الموارد البشرية؛
- تعدد مجالات استخدام نظم معلومات الموارد البشرية في المؤسسة المبحوثة؛
- وجود أثر بين نظم معلومات الموارد البشرية وعملية التوظيف في عنصر الاستقطاب؛
- ظهور عدم وجود تأثير لنظم معلومات الموارد البشرية وعملية التوظيف في عنصر الاختيار و التعيين.

ثانياً: الفرضيات

بناءً على النتائج السابقة تم التوصل إلى التحقق من إثبات واختبار صحة الفرضيات التي تم صياغتها في بداية الدراسة كما يلي:

- الفرضية الرئيسة الأولى: عدم وجود درجة معرفة كبيرة لاستخدام نظم معلومات الموارد البشرية في المؤسسة من طرف المستخدمين.
- ومن خلال الدراسة لهذا الموضوع واستناداً للنتائج المتوصل إليها تبين لنا بأن هذه الفرضية غير محققة في مؤسسة لافارج للإسمنت. وهذا ما يدل على وجود معرفة كبيرة لاستخدام نظم معلومات الموارد البشرية من طرف المستخدمين في المؤسسة محل الدراسة.
- الفرضية الرئيسة الثانية: لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية لنظم معلومات الموارد البشرية على عملية التوظيف.

وتبين لنا من خلال دراستنا تبين لنا بأن هذه الفرضية محققة بشكل جزئي كبير وهذا يعني وجود تأثير منخفض جداً لنظم معلومات الموارد البشرية على عملية التوظيف .

ثالثاً: الاقتراحات

- توفير أجهزة تلبى احتياجات المؤسسة لتطبيق نظم معلومات الموارد البشرية؛
- استخدام نظم معلومات الموارد البشرية في تسيير العطل وتقييم الموارد البشرية؛
- تصميم نموذج للإعلان عن الوظائف الشاغرة خاص بالمؤسسة؛
- ضرورة اعتماد المؤسسة على الموارد المتاحة داخل المؤسسة التي تتوفر فيهم ظروف الوظائف الشاغرة؛
- اعتماد المؤسسة على الاختبارات الكتابية عند القيام بعملية الاختيار؛
- إخضاع جميع المتقدمين للتوظيف إلى فحوصات طبية؛
- ضرورة اعتماد المؤسسة على الاختبارات في عملية اختيار الموارد البشرية لشغل الوظائف؛
- تزويد الفرد الذي تم تعيينه بكافة المعلومات عن نشاط المؤسسة.

قائمة المراجع

أولاً: الكتب باللغة العربية

1. السالم مؤيد وآخرون، إدارة الموارد البشرية، جدار للكتاب العالمي، الأردن، 2002.
2. السالمي علاء وآخرون، أساسيات نظم المعلومات الإدارية، دار المناهج، الأردن، 2006.
3. الشرايبي فؤاد، نظم المعلومات الإدارية، دار أسامة، ط 01، الأردن، 2008.
4. الصيرفي محمد، الإدارة الالكترونية للموارد البشرية، دار أبو الخير، الإسكندرية، 2009.
5. الصيرفي محمد، إدارة الموارد البشرية، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2007.
6. الموسوي سنان، إدارة الموارد البشرية، دار مجد لاوي، الأردن، 2006.
7. إبراهيم درة عبد الباربي وآخرون، إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر والتوزيع، ط 01، الأردن، 2008.
8. أحمد حسان محمد، نظم المعلومات الإدارية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2008.
9. برير كامل، إدارة الموارد البشرية، دار المنهل اللبناني، ط 01، بيروت، 2008.
10. بن عنتر عبد الرحمان، إدارة الموارد البشرية، دار اليازوري العلمية للنشر و التوزيع، الأردن، 2010.
11. حسن راوية وآخرون، إدارة الموارد البشرية، دار التعليم الجامعي، الإسكندرية، 2007.
12. صابر تغلب سيد، نظم المعلومات الإدارية، دار الفكر، ط 01، الأردن، 2011.
13. صابر محمد عبد العليم، نظم المعلومات الإدارية، دار الفكر الجامعي، ط 01، الإسكندرية، 2007.

14. عادل حسن، إدارة الأفراد و العلاقات الإنسانية، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية،
2004.
15. عبد الباسط عباس أنس، إدارة الموارد البشرية، دار المسيرة للنشر والتوزيع، ط 01، الأردن،
2011.
16. عبد الباقي صلاح الدين وآخرون، إدارة الموارد البشرية، مركز الإسكندرية للكتاب،
الإسكندرية، 2009.
17. عبد الله الحميدي نجم وآخرون، نظم المعلومات الإدارية، دار وائل للنشر، ط 02،
الأردن، 2009.
18. عبد حسين آل فرج الطائي محمد، المدخل إلى نظم المعلومات الإدارية، دار وائل، ط
01، الأردن، 2005.
19. فاضل السامرائي إيمان وآخرون، نظم المعلومات الإدارية، دار صفاء، ط 01، الأردن،
2015.
20. فالح صالح محمد، إدارة الموارد البشرية، دار حامد، ط 01، الأردن، 2004.
21. فوزي مولوخية أحمد، نظم المعلومات الإدارية، مركز الإسكندرية للكتاب، الإسكندرية،
2009.
22. محمد إبراهيم محمد وآخرون، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الأردن، 2009.
23. محمد ربابعة علي، إدارة الموارد البشرية، دار صفاء، ط 01، الأردن، 2003.
24. محمد عباس سهيلة وآخرون، إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر والتوزيع، ط 03،
الأردن، 2007.

25. محمد عبد الباقي صلاح الدين، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية للنشر والتوزيع، الإسكندرية، 2000.
26. منير عبوي زيد، إدارة لموارد البشرية، دار كنوز المعرفة للنشر والتوزيع، ط 01، الأردن، 2007.
27. وصفي عقيلي عمر، إدارة الموارد البشرية المعاصرة بعد استراتيجي، دار وائل، الأردن، ط 01، 2005.
28. ياسين سعد غالب، نظم المعلومات الإدارية، دار اليازوري العلمية، الأردن، 2009.
29. يوسف كايفي مصطفى، إدارة الموارد البشرية، مكتبة المجتمع العربي للنشر و التوزيع، ط 01، الأردن، 2014.

ثانيا: البحوث الجامعية

1. عطا عودة أحمد، "واقع نظم معلومات الموارد البشرية ودورها في فعالية العمل الإداري في المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة" رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة 2013.

ثالثا: المقالات

1. إبراهيم أبو رحمة أمل، "مدى كفاءة نظم معلومات الموارد البشرية في وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية في قطاع غزة" مجلة الجامعة الإسلامية، فلسطين: الجامعة الإسلامية، المجلد 16، العدد الثاني، يونيو 2008.

2. زاوي صورية و آخرون، "دور نظم معلومات الموارد البشرية في تقييم أداء الموارد البشرية في المؤسسة"، العدد السابع، جامعة محمد خيضر: بسكرة، جوان 2010.

3. هوارى معراج، "أثر نظام معلومات الموارد البشرية فى اقتصاد المعرفة" المركز الجامعى

بغرداية: الجزائر.

رابعاً: مواقع الأنترنت

1. <http://Kenanaonline.com/users/ahmedkordy/topics/67695/posts/123819> تم

الاطلاع عليه يوم 2016/03/17.

الملحق رقم (01) جدول تحكيم الاستبيان

الملحق رقم (02) الشكل النهائي لاستمارة الاستبيان

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بوضياف بالمسيلة

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير

استمارة الاستبيان حول :

أثر نظم معلومات الموارد البشرية على عملية التوظيف داخل

المؤسسة

دراسة حالة مؤسسة "لافارج بحمام الضلعة "

تحية تقدير واحترام....وبعد

الاستبيان المرفق عبارة عن أداة لجمع المعلومات اللازمة لإجراء هذه الدراسة ، وذلك استكمالا لمتطلبات الحصول على شهادة الماستر تخصص تسيير عمومي من جامعة محمد بوضياف بالمسيلة .

ولأهمية رأيكم حول موضوع الدراسة نأمل منكم التكرم بالإجابة على جميع فقرات الاستبيان بدقة وموضوعية ،علما بأنه سيتم التعامل مع هذه المعلومات بسرية تامة وستستخدم لأغراض البحث العلمي فقط.

الأستاذ المشرف:

من إعداد الطالبة:

*حريزي فاروق

*صالحى أسماء

السنة الجامعية 2016/2015

البيانات الشخصية

1. الجنس :

أنثى ذكر

2. السن :

أقل من 30 سنة من 30 إلى 40 سنة من 41 إلى 50 سنة أكثر من 50 سنة

3. المستوى العلمي :

ثانوي جامعي ما بعد التدرج شهادات أخرى.....

4. الخبرة :

أكثر من 25 سنة أقل من 5 سنوات من 5 سنوات إلى 15 سنة 16 إلى 25 سنة

5. الوظيفة المشغولة :

إطار متحكم عون منفذ

المحور الأول : نظم معلومات الموارد البشرية

الرقم	واقع استخدام نظم معلومات الموارد البشرية	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
1	تستخدم إدارة الموارد البشرية نظام معلومات الموارد البشرية متطور وفعال.					
2	تتوفر أجهزة تلي احتياجات المؤسسة لتطبيق نظم معلومات الموارد البشرية.					
3	توجد شبكة حاسوب داخلية تربط جميع مكاتب المؤسسة.					
4	استخدام برمجيات تغطي كافة أعمال و أنشطة المؤسسة الخاصة بنظم معلومات الموارد البشرية.					
5	استخدام قاعدة بيانات ملائمة للعمل بنظم معلومات الموارد البشرية في المؤسسة.					

الرقم	مجال استخدام نظم معلومات الموارد البشرية	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
1	تسير العطل من خلال نظم معلومات الموارد البشرية.					
2	تسير الأجور من خلال نظم معلومات الموارد البشري .					
3	يستخدم نظم معلومات الموارد البشرية في عملية التكوين .					
4	يستخدم نظم معلومات الموارد البشرية في عملية التوظيف .					

					يستخدم نظم معلومات الموارد البشرية في تقييم الموارد البشرية .	5
--	--	--	--	--	---------------------------------------------------------------	---

المحور الثاني : التوظيف

الرقم	الاستقطاب	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
1	تقوم مؤسساتكم بتصميم نموذج للإعلان عن الوظائف الشاغرة فيها.					
2	تقوم مؤسساتكم بتصميم نموذج طلب توظيف خاص بها.					
3	تؤدي عملية الاستقطاب إلى جذب مهارات وانتقاء الأفضل منها.					
4	تعتمد المؤسسة على الموارد البشرية المتاحة داخل المؤسسة التي تتوفر فيهم شروط الوظائف الشاغرة.					
5	تتوفر لدى مؤسساتكم موقع الكتروني خاص بالإعلان عن الوظائف الشاغرة .					
6	تتعامل مؤسساتكم مع وكالات توظيف خاصة للإعلان عن الوظائف الشاغرة لديها.					

الرقم	الاختيار	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
1	تعتقد أن وفرة المستقطبين الذين يتقدمون بطلب التوظيف للمؤسسة					

					يساعد من عملية الاختيار	
					تستخدم مؤسستكم تقنيات حديثة في فرز طلبات التوظيف .	2
					تساعد الاختبارات من اختيار الموارد البشرية المناسبة لشغل الوظائف .	3
					تساعد المقابلة الشخصية من اختيار الموارد البشرية المناسبة لشغل الوظائف .	4
					تستخدم مؤسستكم الاختبارات الكتابية للقيام بعملية الاختيار .	5

الرقم	التعيين	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
1	يخضع جميع المتقدمين للتوظيف في مؤسستكم إلى فحوصات طبية.					
2	تعتقد أن انتقاء طالب العمل وتعيينه يعد مؤشرا للتنبؤ بنجاحه في العمل الذي تم تعيينه فيه.					
3	يخضع الفرد الذي تم تعيينه إلى تجربة قبل اتخاذ قرار التعيين النهائي.					
4	يتم تزويد الفرد الذي تم تعيينه بكافة المعلومات عن نشاط المؤسسة.					
5	تتولى إدارة الموارد البشرية بإعداد قرار التعيين النهائي في الوظيفة.					

ملخص

تهدف هذه الدراسة لمعرفة أثر نظم معلومات الموارد البشرية على التوظيف في المؤسسة، و تتعلق الاشكالية بتحديد أثر نظم معلومات الموارد البشرية على مراحل التوظيف (الاستقطاب، الاختيار، التعيين).

و قسم البحث إلى فصلين ، فالفصل الأول تناولنا فيه ماهية نظم معلومات و نظم معلومات الموارد البشرية و في المبحث الأخير تطرقنا للعلاقة بين م م م ب و وظيفة التوظيف؛ أما الفصل الثاني فتمثل في الدراسة الميدانية.

و استخدم الاستبيان كأداة أساسية في جمع البيانات و المعلومات و لتحليل البيانات ، تكون مجتمع الدراسة من 180 موظف بمؤسسة لافارج المسيلة، ومثلت العينة 28 في المائة من مجتمع الدراسة (180 موظف) الذي تم اختياره، و تم توزيع مجموع 50 استبيان، رجعت منها 31 استبيان، و تم تحليل النتائج باستخدام برمجية SPSS

أظهرت نتائج الاستبيان أن نظم معلومات الموارد البشرية له أثر على عملية التوظيف بجميع مراحلها التي تتعلق بالاستقطاب و الاختيار و التعيين

الكلمات المفتاحية: نظم معلومات الموارد البشرية، التوظيف، الاستقطاب، الاختيار، التعيين

Abstract

This study aims to know the impact of human resources information system on recruitment in enterprise. And the problematic was related in determining the impact of HRIS on recruitment 's three stages (attraction, selection, and retention).

In addition to, The research divided into two chapters , the first chapter we were taken the definition of information system and human resources information system, and in the last part of chapter one we wrote about the relationship between HRIS and recruitment function, the second chapter was the case study.

Moreover , used the questionnaire as an essential tool in the collection of data and information, and the study population consisted 180 employees from Lafarge Company of M'SILA. And a random sample consists of 28 % of the total population (180) is selected , a total of (50) questionnaires were distributed, (31) of them were returned, Also was analyzed the results with spss program.

Finally the results of questionnaire is declaring that the human resources information system was impacted on recruitment opération with all its stages

Key words : human resources information system, recruitment , attraction, selection, and retention

And was distributed questionnaires on a sample comprised 120 employees