

العنوان:

أنظمة المعلومات وأثرها على إدارة الموارد البشرية

دراسة حالة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة المسيلة

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر المهني في علوم التسيير
تخصص: إدارة الموارد البشرية في المؤسسات

تحت إشراف:

د. سديري سارة

من إعداد الطالبتين:

- بليزك خليفة

- زروخي سليمة

لجنة المناقشة:

رئيسا	جامعة محمد بوضياف المسيلة	أ.د. هبال عبد النور
مشرفا و مقررا	جامعة محمد بوضياف المسيلة	د. سديري سارة
مناقشا	جامعة محمد بوضياف المسيلة	أ.د. قرواط يونس





كلمة شكر

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

قال الله تعالى " لئن شكرتم لأزيدنكم "

الشكر لله عز وجل أولا وأخيرا على توفيقه وعونه.
شكر خاص للأستاذة سديري سارة على كل الجهد الذي بذلته
لمساعدتنا على إتمام هذا العمل، توجيهها، تحضيرها ومساندة.
شكر خاص لأعضاء لجنة المناقشة كل باسمه.
الشكر لكل من قدم لنا العون وساهم من قريب أو بعيد
في إنجاز هذا العمل.

الإهداء

إلى الوالدين الكريمين حفظهما الله ورعاهما

وأطال في عمرهما.

إلى إخوتي وأخواتي وكل أفراد عائلتي كل باسمه.

إلى كل الأصدقاء.

أهدي هذا العمل المتواضع.

خديعة وسليمة

ملخص الدراسة

هدفت الدراسة إلى بيان أثر نظام المعلومات على إدارة الموارد البشرية من خلال دراسة ميدانية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة محمد بوضياف بالمسيلة، حيث تم استخدام الاستبيان كأداة أساسية لجمع البيانات الأولية على عينة مكونة من 70 موظف، وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: نظام المعلومات بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة محمد بوضياف بالمسيلة يتميز بدرجة متوسطة من الجودة وأنها تقوم بإدارة مواردها البشرية بدرجة متوسطة فقط، ويوجد أثر إيجابي لنظام المعلومات على أبعاد إدارة الموارد البشرية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة محمد بوضياف بالمسيلة، ووجود فروق في إدارة الموارد البشرية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة محمد بوضياف بالمسيلة تعزى لمتغير الوظيفة المتعلق بأفراد عينة الدراسة، وعدم وجود فروق في إدارة الموارد البشرية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة محمد بوضياف بالمسيلة تعزى لمتغير الخبرة المتعلق بأفراد عينة الدراسة.

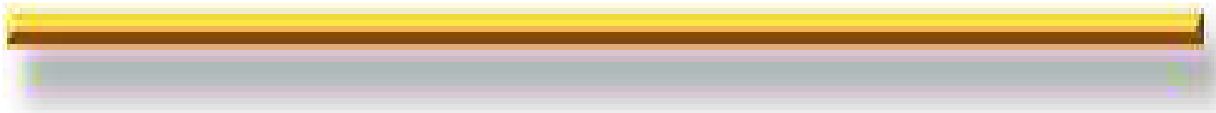
الكلمات المفتاحية: نظام المعلومات، إدارة الموارد البشرية.

Abstract:

The study aimed to show the impact of the information system on human resources management through a field study at the Faculty of Economic, Commercial and Management Sciences at Mohamed Boudiaf University in M'sila, where the questionnaire was used as a basic tool to collect primary data on a sample of 70 employees. The study reached several results, the most important of which is: The information system at the Faculty of Economic, Commercial and Management Sciences at Mohamed Boudiaf University in M'sila is characterized by a moderate degree of quality, and it manages its human resources to an average degree only, There is a positive impact of the information system on the dimensions of human resources management at the Faculty of Economic, Commercial and Management Sciences at Mohamed Boudiaf University in M'sila, and there are differences in human resources management at the Faculty of Economic, Commercial and Management Sciences at the University of Mohammed Boudiaf in M'sila due to the job variable that related to the individuals of the sample study, and there are no differences in human resources management at the Faculty of Economic and Commercial and Management Sciences at the University of Mohammed Boudiaf in M'sila due to the experience variable that related to the individuals of the sample study.

Keywords: information system, human resources management.

فهرس
المحتويات



فهرس المحتويات

الصفحة	العنوان
-	البسمة
-	كلمة شكر
-	إهداء
-	ملخص
-	فهرس المحتويات
-	فهرس الجداول والأشكال
أ- ز	مقدمة
الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لنظم المعلومات وإدارة الموارد البشرية	
10	تمهيد
10	المبحث الأول: مدخل لنظم المعلومات
10	المطلب الأول: مفهوم وتطور نظم المعلومات
14	المطلب الثاني: أهمية وأهداف نظم المعلومات
15	المطلب الثالث: خصائص نظام المعلومات الفعال
15	المطلب الرابع: مقومات وأنواع نظم المعلومات
18	المبحث الثاني: مقارنة مفاهيمية لإدارة الموارد البشرية
18	المطلب الأول: مفهوم وتطور إدارة الموارد البشرية
22	المطلب الثاني: أهمية إدارة الموارد البشرية
23	المطلب الثالث: وظائف إدارة الموارد البشرية
25	المطلب الرابع: تحديات إدارة الموارد البشرية وكيفية مواجهتها
26	المبحث الثالث: نظام معلومات الموارد البشرية
26	المطلب الأول: ماهية نظم معلومات الموارد البشرية
29	المطلب الثاني: مراحل إعداد وتصميم نظم معلومات الموارد البشرية
30	المطلب الثالث: علاقة نظم المعلومات بإدارة الموارد البشرية
32	المطلب الرابع: متطلبات نجاح نظام معلومات الموارد البشرية
34	خلاصة الفصل
الفصل الثاني: دراسة تطبيقية في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة المسيلة	
38	تمهيد
38	المبحث الأول: تعريف كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

38	المطلب الأول: تعريف كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير وتطور نشأتها
38	المطلب الثاني: الهيكل التنظيمي لكلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
41	المبحث الثاني: منهجية الدراسة الميدانية
41	المطلب الأول: أداة جمع بيانات الدراسة الميدانية
42	المطلب الثاني: مجتمع وعينة الدراسة والأساليب الإحصائية المستخدمة
43	المطلب الثالث: صدق تجانس العناصر لأداة الدراسة
46	المطلب الرابع: اختبار ثبات أداة الدراسة التوزيع الطبيعي الخاص بها
48	المبحث الثالث: عرض وتحليل البيانات المتعلقة بالتحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة
48	المطلب الأول: وصف خصائص أفراد عينة الدراسة
49	المطلب الثاني: تحليل بيانات محور نظام المعلومات بكلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة محمد بوضياف - المسيلة
50	المطلب الثالث: تحليل بيانات محور إدارة الموارد البشرية بكلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة محمد بوضياف - المسيلة
53	المبحث الرابع: اختبار فرضيات الدراسة ومناقشتها
53	المطلب الأول: اختبار الفرضية الرئيسية
68	المطلب الثاني: مناقشة نتائج الفرضيات
70	خلاصة الفصل
74	خاتمة
77	قائمة المراجع
-	الملاحق

فهرس الجداول والأشكال

فهرس الجداول

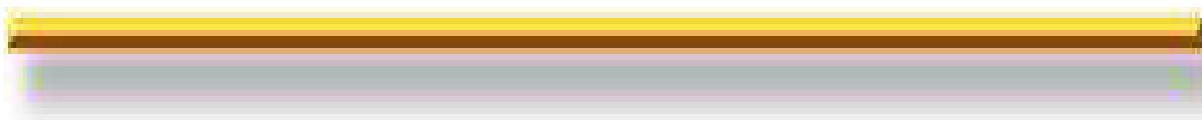
الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
12	الفرق بين البيانات والمعلومات والمعرفة	01
40	عدد الأساتذة في كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير	02
40	عدد الموظفين في كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير	03
43	مقياس ليكرت الخماسي	04
44	صدق تجانس العناصر لمحور نظام المعلومات بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة محمد بوضياف - المسيلة	05
45	صدق تجانس العناصر لمحور إدارة الموارد البشرية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة محمد بوضياف - المسيلة	06
47	ثبات أداة الدراسة	07
48	نتائج اختبار التوزيع الطبيعي لمحاور أداة الدراسة	08
49	توزيع أفراد العينة حسب الوظيفية	09
49	توزيع أفراد العينة حسب الخبرة	10
50	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحور نظام المعلومات بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة محمد بوضياف - المسيلة	11
52	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحور إدارة الموارد البشرية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة محمد بوضياف - المسيلة	12
55	تحليل تباين الانحدار ANOVA حسب متغير توظيف الموارد البشرية	13
56	تحليل الانحدار البسيط لاختبار أثر نظام المعلومات على توظيف الموارد البشرية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة محمد بوضياف - المسيلة	14
57	تحليل تباين الانحدار ANOVA حسب متغير تدريب الموارد البشرية	15
58	تحليل الانحدار البسيط لاختبار أثر تدريب الموارد البشرية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة محمد بوضياف - المسيلة	16
60	تحليل تباين الانحدار ANOVA حسب متغير الأجور والحوافز للموارد البشرية	17
60	تحليل الانحدار البسيط لاختبار أثر نظام المعلومات على الأجور والحوافز للموارد البشرية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة محمد بوضياف - المسيلة	18
62	تحليل تباين الانحدار ANOVA حسب متغير تقييم أداء الموارد البشرية	19

61	تحليل الانحدار البسيط لاختبار أثر نظام المعلومات على تقييم أداء الموارد البشرية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة محمد بوضياف -المسيلة	20
63	نتائج اختبار التوزيع الطبيعي لمتغير الوظيفة الخاص بالفرضية أ- -	21
63	اختبارات الفروق في متغير الوظيفة المتعلق باختبار الفرضية أ- -	22
64	نتائج اختبار التوزيع الطبيعي لمتغير الخبرة الخاص بالفرضية ب- -	23
65	اختبارات الفروق في متغير الخبرة المتعلق باختبار الفرضية ب- -	24
65	نتائج اختبار الفرضيتان أ- و ب- -	25
66	نتائج اختبار الفرضيات الفرعية الخمسة	26
66	تحليل تباين الانحدار ANOVA حسب متغير إدارة الموارد البشرية	27
67	تحليل الانحدار البسيط لاختبار أثر نظام المعلومات على إدارة الموارد البشرية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة محمد بوضياف -المسيلة	28

فهرس الأشكال

الرقم	عنوان الشكل	الصفحة
01	العلاقة بين البيانات والمعلومات والمعرفة	13
02	أنواع نظم المعلومات	19
03	تطور النظرة إلى الموارد البشرية تاريخيا	23
04	نموذج لعناصر نظام معلومات الموارد البشرية	30
05	الهيكل التنظيمي للكلية	39

مقدمة



تمهيد:

تعتبر وظيفة إدارة الموارد البشرية من الوظائف المهمة والأساسية في جميع المؤسسات بمختلف أنواعها، حيث تسعى للاستثمار الأمثل في المورد البشري من خلال القيام بعدة أنشطة ووظائف متكاملة فيما بينها، بهدف توفير احتياجات المنظمة من الموارد البشرية في الوقت المناسب ووضعها في المكان المناسب أيضا، والعمل على الحفاظ عليها وتأهيلها وتطويرها تماشيا مع التطورات والظروف المحيطة بها.

ولأن أنظمة المعلومات تلعب دورا بالغ الأهمية في المنظمة بالنظر للعلاقة التي تربطها بمختلف الإدارات، من خلال جمع البيانات والمعلومات التي تفرزها البيئة الداخلية والخارجية ومعالجتها وإعطاء نتائج تمكنها من أداء وظائفها على أكمل وجه، وتحقيق أهدافها وتحسين مستوى أدائها مما يلزمها مواكبة هذه المتغيرات ومواجهة مختلف التحديات والرهانات لضمان بقائها واستمرارها. وتعتبر المؤسسات التعليمية (الجامعات) من أكثر المؤسسات استخداما لأنظمة المعلومات، وذلك لتسهيل عملية إدارتها لمواردها المختلفة واتخاذ القرارات المناسبة. وهذا لاحتوائها على موارد بشرية كبيرة يصعب تسييرها دون أنظمة معلومات.

الإشكالية الرئيسية:

مما سبق يمكن طرح الإشكالية الرئيسية للدراسة على النحو الآتي:

"ما أثر نظام المعلومات على إدارة الموارد البشرية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة محمد بوضياف -المسيلة-؟"

ويندرج عن الإشكالية الرئيسية الأسئلة الفرعية التالية:

- ما هو نظام المعلومات وفيما تكمن أهدافه؟
- ما المقصود بإدارة الموارد البشرية؟
- ما هي علاقة نظم المعلومات بإدارة الموارد البشرية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة محمد بوضياف -المسيلة-؟

فرضيات الدراسة:

من خلال التساؤل الذي تم طرحه يمكن أن نضع الفرضيات التالية:

*الفرضية الرئيسية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لنظام المعلومات على إدارة الموارد البشرية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة محمد بوضياف -المسيلة-.

وينبثق عن هذه الفرضية الرئيسية الفرضيات الفرعية التالية:

- الفرضية الفرعية الأولى: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لنظام المعلومات على توظيف إدارة الموارد البشرية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة محمد بوضياف -المسيلة..
- الفرضية الفرعية الثانية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لنظام المعلومات على تدريب إدارة الموارد البشرية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة محمد بوضياف -المسيلة..
- الفرضية الفرعية الثالثة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لنظام المعلومات على الأجور والحوافز بإدارة الموارد البشرية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة محمد بوضياف -المسيلة..
- الفرضية الفرعية الرابعة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لنظام المعلومات على تقييم أداء إدارة الموارد البشرية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة محمد بوضياف -المسيلة..
- الفرضية الفرعية الخامسة: توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لإدارة الموارد البشرية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة محمد بوضياف -المسيلة- تعزى للمتغيرات العامة المتعلقة بأفراد عينة الدراسة.

نموذج الدراسة:



المصدر: من إعداد الطالبتين

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة من خلال تسليط الضوء على مدى تأثير نظام المعلومات على إدارة الموارد البشرية وقدرته على دعم المؤسسات في اتخاذ القرارات المناسبة، ومعرفة مدى اكتساب المؤسسة محل الدراسة لنظم المعلومات الحديثة وتبني هذه النظم في إدارة مواردها البشرية حتى تمكنها من إيجاد الحل لكثير من التحديات والرهانات.

أهداف الدراسة:

- تتجلى أهداف الدراسة في النقاط التالية:
- إبراز أهمية استخدام نظام المعلومات في إدارة الموارد البشرية.
- معرفة مدى استخدام كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة لنظم المعلومات والبرامج الحديثة.
- معرفة مدى تأثير أنظمة المعلومات في الرفع من كفاءة القرارات المتخذة بخصوص عملية توظيف وتدريب والأجور والحوافز وتقييم أداء الموارد البشرية.

أسباب اختيار الموضوع:

- يقول مالك بن نبي: « لست كاتباً بالمعنى المهني الذي صاحبه يبحث في الموضوع ليخرجه للناس ولكنني أشعر بواقع من حولي يدفعني لإخراجه للناس».
- وعلى هذا الأساس فالذي دفعنا إلى اختيار موضوع نظم المعلومات وأثرها في إدارة الموارد البشرية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة وتناوله في شكل دراسة أكاديمية جملة من الأسباب نذكر منها:
- يدخل الموضوع ضمن تخصص إدارة الموارد البشرية إذ يعد نظام المعلومات مهما في الوقت الحالي في إدارة الموارد البشرية بأي مؤسسة مهما كانت طبيعة نشاطها ومهما كان حجمها.
 - ميولنا الشخصي للمواضيع المتعلقة بنظام المعلومات وإدارة الموارد البشرية.
 - تزايد الاهتمام بأنظمة المعلومات على مستوى المنظمات نظرا للطفرة التكنولوجية التي يشهدها العالم.
 - تتبع رغبتنا في اختيار هذا الموضوع من محاولة فهمنا لواقع نظام معلومات الموارد البشرية بإحدى كليات جامعة المسيلة حيث هذه الأخيرة يشهد لها بالتميز في مجال التعليم العالي.

منهج وأدوات الدراسة:

- للإجابة على الإشكالية واختبار صحة الفرضيات تم اختيار المنهج الوصفي كطريقة للإمام بالجوانب الخاصة بالبحث، أما فيما يخص الدراسة الميدانية فقد تم اختبار جملة من الأبعاد (التوظيف، التدريب، الأجور والحوافز، تقييم الأداء) على مستوى كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة محمد بوضياف -المسيلة-، من خلال هذا الموضوع سنحاول التعرض إلى الجوانب المتعلقة بأنظمة المعلومات وأثرها على إدارة الموارد البشرية.
- وقد تم الاعتماد في هذه الدراسة على مجموعة من الأدوات للحصول على البيانات أهمها الكتب، المذكرات، المجالات، هذا فيما يخص الجانب النظري للدراسة.

أما الجانب التطبيقي فقد تم استخدام البرنامج الإحصائي للعلوم الاجتماعية SPSS لمعالجة البيانات المتعلقة بالاستبانة وترجمتها إلى نسب وتكرارات ومتوسطات وانحرافات.

مجال الدراسة:

بالنسبة للمجال الزمني: تم إنجاز البحث خلال الفترة الممتدة من 01 مارس إلى 30 ماي 2024.
بالنسبة للمجال المكاني: قمنا بدراسة ميدانية على مستوى كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة المسيلة.

الأبحاث والدراسات السابقة:

أولاً: الدراسات العربية:

الدراسة الأولى: دراسة خالد رجم، تقييم أثر نظام معلومات الموارد البشرية على استراتيجيات إدارة الموارد البشرية، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، 2017.
هدفت هذه الدراسة إلى تقييم أثر نظام معلومات الموارد البشرية في فعالية استراتيجيات إدارة الموارد البشرية المتمثلة في كل من : إستراتيجية التوظيف، إستراتيجية التطوير والتدريب، إستراتيجية التعويض وإستراتيجية تقييم أداء العاملين وحجم العينة وهو(4) مؤسسات عمومية ومؤسستين أجنبيتين، والمنهج المتبع هو دراسة حالة.

وتوصلت هذه الدراسة إلى النتائج الآتية:

أن المؤسسات لم تصل بعد للاستغلال الأمثل لنظام معلومات الموارد البشرية فلم يتعدى الأثر الوظيفي فقط، كما سجل غياب استراتيجيات واضحة للموارد البشرية، مما انعكس على أداء إدارة الموارد البشرية التي ركزت على التسيير قصير الأجل (سنة واحدة)، عكس ما وجد في المؤسسات الأجنبية باعتمادها أنظمة معلومات متطورة ومستغلة بشكل جيد، ويعتبر نظام معلومات الموارد البشرية الأداة الرئيسية التي تساهم في فعالية كل من صياغة وتنفيذ ورقابة استراتيجيات إدارة الموارد البشرية.

الدراسة الثانية: إسرائ الناجي محمد وديان، أثر استخدام نظم معلومات الموارد البشرية على أداء العاملين في مستشفى الملك المؤسس عبد الله الجامعي، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في الإدارة العامة، جامعة آل البيت، الأردن، 2018/2017.

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر استخدام نظام معلومات الموارد البشرية على أداء الموظفين في مستشفى الملك عبد الله المؤسس الجامعي واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتم تصميم أداة الدراسة وتوزيعها على عينة الدراسة حيث يتكون مجتمع الدراسة من موظفي مستشفى الملك عبد الله المؤسس وعددهم (2500) موظف، ثم اختبار عينة عشوائية (210) موظفين.

توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها:

يؤثر استخدام نظام معلومات الموارد البشرية على أداء موظفي المستشفى، حيث ساهم في رفع مستوى أداء الموظفين في المستشفى، وبينت الدراسة أن أكثر المجالات تأثيراً هو الحوافز والمكافآت والأجور والتعويضات، وتقييم أداء الموظفين، ومن ثم الاستقطاب والاختيار والتوظيف، والتدريب والتنمية، وتخطيط الموارد البشرية على الترتيب، كما بينت نتائج الدراسة وجود أثر ذو دلالة إحصائية لتطبيق نظم معلومات الموارد البشرية على أداء الموظفين في المستشفى.

وأوصت الدراسة بالعمل على الاستمرار في تطبيق هذا النظام والتحديث عليه ومواكبة تطورات النظام أولاً بأول، والعمل على نشره في باقي المستشفيات مع التجهيز من ناحية البنية التحتية والقدرة البشرية لتتناسب مع تطبيق النظام.

الدراسة الثالثة: أيوب الشاكر، مسراتي خولة: أثر نظام معلومات الموارد البشرية على وظائف إدارة الموارد البشرية للإدارة العمومية، دراسة حالة وزارة الصحة والسكان وإصلاح المستشفيات، مجلة بحوث مقدمة في الاقتصاد واستراتيجيات الأعمال، جامعة البليلة 02، الجزائر، العدد 02، ديسمبر 2021.

تهدف هذه الدراسة لإبراز أثر نظام معلومات الموارد البشرية في الإدارة العمومية، وقد تم الاختبار على وزارة الصحة والسكان وإصلاح المستشفيات كنموذج لدراسة حالة، ولتحقيق ذلك تم استخدام الاستبيان كأداة للدراسة بغية جمع البيانات من خلال توزيعه على عينة ميسرة من الموارد البشرية المستخدمة لهذا النظام في وزارة الصحة، وتم معالجة البيانات باستخدام برنامج التحليل الإحصائي spss بالاستعانة بجملته من الاختبارات الإحصائية المناسبة، وهذا وفق المنهج الوصفي والتحليلي.

وتوصلت الدراسة إلى أن نظام معلومات الموارد البشرية المطبق في وزارة الصحة يتسم بالفعالية، كما أنه يؤثر على وظائف إدارة الموارد البشرية (تخطيط، توظيف، المسار المهني، التكوين، تقييم الأداء) بشكل متوسط ومتباين.

الدراسات الأجنبية:

الدراسة الأولى: Ngai and Wat, 2006 "Human resources information systems a review and empirical analysis"

هدفت هذه الدراسة لتقديم تقرير لنتائج مسح حول تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية في "هونغ كونغ"، وقد تم توزيع استبيان على شريحة من مستخدمي نظم معلومات الموارد البشرية في الشركات في هونغ كونغ.

وتوصلت الدراسة إلى عدم وجود دعم مالي كافي لتنفيذ نظم معلومات الموارد البشرية في شركات هونغ كونغ على الرغم من إدراك العاملين لفوائد تنفيذ نظم معلومات الموارد البشرية.

وقد أوصت الدراسة بإجراء مزيد من البحوث حول وضع الانترنت والانترنت في نظم معلومات الموارد البشرية.

الدراسة الثانية: Hussam, Wallaa and cornelivs أجرى دراسة بعنوان **The use and Impact of Human Resources information system ou Human resources management Professionals**. 2007. هدفت الدراسة إلى معرفة درجة استخدام نظم معلومات الموارد البشرية وتأثيرها على موظفي الموارد البشرية وقامت الدراسة بمسح على مختلف المنظمات في المناطق محل الدراسة، بالإضافة إلى إجراء المقابلات وقد توصلت الدراسة إلى أن استخدام نظم معلومات الموارد البشرية كان خيارا استراتيجيا للمنظمات ويضيف قيمة محسوسة لها، كما بينت النتائج أن استخدام نظم معلومات الموارد البشرية يؤثر على درجة احتراف العاملين في الموارد البشرية.

مقارنة الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة:

أولا: أوجه الاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة

الأسلوب	الدراسات السابقة	الدراسة الحالية
من حيث الزمن	خلال 2006 – 2021	خلال سنة 2023 - 2024
من حيث المكان	البيئة العربية والغربية	وسط الجزائر - المسيلة -
بيئة الدراسة	مؤسسات صناعية وحكومية	مؤسسة تعليمية كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير - المسيلة -
من حيث متغيرات الدراسة	البعض منها تناول الجانب الأول وربطه بمتغيرات أخرى	متغيرين نظام المعلومات وإدارة الموارد البشرية

المصدر: من إعداد الطالبتين

ثانيا: أوجه التشابه:

- كل من الدراسة الحالية والدراسات السابقة يساهمان في إطار الجانب النظري للمتغيرين.
- توافق في المنهج المستخدم باعتباره الملائم.
- تشابه في الأدوات المستخدمة في الدراسة الميدانية من خلال توزيع الاستبيان على عينة الدراسة كأداة للحصول على المعلومات.

وقد توصلت الدراسات السابقة أن نظام المعلومات يؤثر على إدارة الموارد البشرية (التخطيط، التوظيف، الأجور والتعويضات والحوافز، تقييم الأداء) وفي هذه الدراسة الحالية نحاول ربط كفاءة وفعالية نظام المعلومات بإدارة الموارد البشرية، كما استهدفت الدراسة قطاع التعليم العالي إذ يعتبر من أهم القطاعات في الجزائر.

صعوبات الدراسة:

- ضيق الوقت.
- عدم وجود استجابة من بعض المعنيين لملاً الاستمارة.

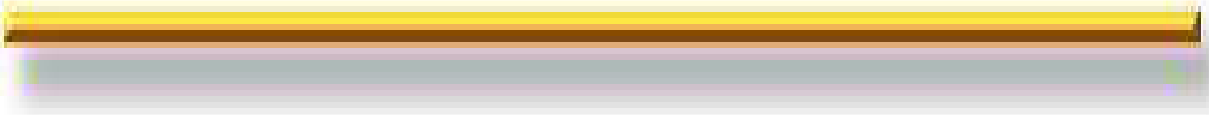
تقسيمات الدراسة:

من أجل دراسة ومعالجة البحث تم تقسيمه إلى فصلين، فصل نظري وفصل تطبيقي، حيث سنتناول في الفصل الأول الإطار المفاهيمي لنظم المعلومات وإدارة الموارد البشرية نقسمه إلى ثلاث مباحث: في المبحث الأول مدخل لنظم المعلومات، والمبحث الثاني مقارنة مفاهيمية لإدارة الموارد البشرية، أما المبحث الثالث نظام معلومات الموارد البشرية.

أما الفصل الثاني فيتمثل في الجانب التطبيقي لموضوع البحث فقد قمنا باختيار كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة محمد بوضياف - المسيلة- لإجراء الدراسة، حيث يتكون من أربعة مباحث، ففي المبحث الأول يتم تناول التعريف بالكلية، أما المبحث الثاني فيتضمن منهجية الدراسة الميدانية، والمبحث الثالث عرض وتحليل البيانات المتعلقة بالتحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة، وأخيرا اختبار فرضيات الدراسة ومناقشتها.

الفصل الأول:

الإطار المفاهيمي لنظم المعلومات
وإدارة الموارد البشرية



تمهيد:

إن ما يشهده العالم اليوم في ظل العولمة وما صاحبها من زيادة بالاهتمام بالمعلومات قد خلف ضرورة ملحة أمام المنظمات لامتلاك نظام معلومات فعال يوفر المعلومات نحو جميع المستويات الداخلية بها وذلك إن أرادت النمو والاستثمار والمحافظة على موقعها ضمن المحيط الذي تنشط فيه والتكيف مع المتغيرات الخارجية والتي لا يمكن تلبيتها والتكيف معها دون توفر المعلومات المناسبة .

إن درجة نجاح أي منظمة لا تقتصر فقط على امتلاكها لنظام معلومات جيد بل يتوقف أيضا على مدى تفعيل دور المورد البشري فيها والذي يعد من أهم موارد المنظمة إذ أن الاستثمار في هذا المورد بكفاءة وفعالية ساعد في التغلب على مشكلة المحدودية في الموارد الأخرى وذلك من خلال إدخال أنظمة معلومات خاصة بإداراتهم حيث تعد هذه الأخيرة (أنظمة معلومات إدارة الموارد البشرية) من الأنظمة المهمة في أي منظمة حيث تساهم في توفير المعلومات اللازمة والضرورية لأداء وظائف وأنشطة إدارة الموارد البشرية بشكل سريع ومرن وبجهد أقل.

ومن أجل الإلمام أكثر بالموضوع، يسלט الضوء في هذا الفصل على المفاهيم النظرية لكل من نظام المعلومات وإدارة الموارد البشرية حيث سيتناول المبحث الأول مدخل لنظم المعلومات المفهوم والتطور والخصائص والأنواع، أما المبحث الثاني سيتم التطرق فيه إلى إدارة الموارد البشرية من حيث مفهومها وتطورها و وظائفها، وفي المبحث الثالث والأخير سنتطرق لنظام معلومات الموارد البشرية من حيث ماهيته ومراحل إعدادة وتصميمه وعلاقته بإدارة الموارد البشرية.

المبحث الأول: مدخل نظم المعلومات

يلعب نظام المعلومات دورا مهما في إنتاج وتوفير المعلومات التي تحتاج إليها الأطراف الداخلية بالمؤسسة والتي تساعد في اتخاذ القرارات الإستراتيجية والمهمة، ومن أجل إعطاء نظرة عامة وشاملة لنظام المعلومات سنتطرق في هذا المبحث إلى مفهومه، خصائصه وأهدافه بالإضافة إلى مختلف أنواع نظم المعلومات وكيفية إعدادها.

المطلب الأول: مفهوم وتطور نظم المعلومات

أولا: نشأة وتطور نظام المعلومات

نشأ نظام المعلومات باستخدام الحاسبات في بداية الستينات ولم تنتشر هذه النظم في تحقيق أهدافها في ذلك الوقت بسبب محدودية إمكانيات الحاسبات الإلكترونية، وفي بداية السبعينات تطورت أجهزة الحاسبات الالكترونية وبرمجياتها والتي أصبحت لها إمكانيات تخزينية كبيرة تساعد على تنشيط عملية تنفيذ هذه النظم على الحاسبات.

في بداية الثمانينات حققت هذه النظم تقدما حيث تغيرت النظرة إلى المعلومات فبعد أن كانت لا ينظر إليها كأصل هام من أصول المؤسسة «أصبح ينظر إليها على أنها أحد الموارد الإستراتيجية التي تساعد على

الفصل الأول:.....الإطار المفاهيمي لنظم المعلومات وإدارة الموارد البشرية

توفير أفضل الأوضاع للمنظمات التي تمكنها من الحصول على مركز تنافسي مميز». (المغربي، بدون تاريخ نشر، صفحة 29)

كما شهدت هذه الفترة (الثمانينات) البداية الحقيقية لاستخدام نظام معلومات الموارد البشرية وكانت هذه البداية متواضعة وتشمل موضوعات محددة مثل التخزين واسترجاع المعلومات بكمية محدودة. وفي منتصف التسعينات من القرن العشرين شهد نظام المعلومات نقلة نوعية بفعل استخدام البرمجيات الخاصة بالموارد البشرية وانتشار الحاسبة الشخصية وازداد الاهتمام بهذا النظام من طرف المنظمات ولاسيما في السنوات الأخيرة بسبب التحديات المعاصرة التي تواجهها تلك المنظمات.

ثانياً: مفهوم نظام المعلومات

قبل التطرق إلى مفهوم نظام المعلومات سنتطرق إلى تعريف بعض المصطلحات ذات العلاقة:

❖ تعريف النظام: System

وردت تعاريف كثيرة للنظام منها:

- "مجموعة من العناصر المتداخلة كلاً متكاملاً" (الصباغ، 2000، صفحة 13)

- "مجموعة من العناصر المترابطة التي تشكل وحدة متكاملة تتفاعل أجزاؤها لتحقيق هدف مشترك "

(نبيل و أحمد، 2011، صفحة 12)

- كما عرفه. poss " التركيب المنظم للأجزاء الذي يشكل وحدة مركبة مع علاقات متداخلة والانجازات

المتقاطعة فيما بين هذه الأجزاء وبين النظام وبين البيئة المحيطة " (Gerbien, 1993, p. 49)

ومنه نستنتج أن النظام هو مجموعة من العناصر تتحد مع بعضها البعض لتشكل ما يعرف بالنظام

حيث أن هذه العناصر تتفاعل مع بعضها وتوسعى لتحقيق هدف مشترك، ويتكون النظام من ثلاث أجزاء رئيسية

هي: (الهادي، 1989، صفحة 2)

1- المدخلات: وهي كل شيء يأتي من خارج النظام ويدخل إليه .

2- العمليات: تحويل المدخلات إلى مخرجات.

3- المخرجات: مدخلات نظام معين هي مخرجات نظام آخر وبالعكس.

❖ تعريف البيانات Data

« مجموعة حقائق غير منظمة تكون عادة على شكل أرقام أو كلمات أو رموز، أو إشارات أو غيرها لا

علاقة بين بعضها ببعض. أي ليس لها معنى حقيقي و لا تؤثر في سلوك من يستقبلها ». (عبد الله و نوفل،

2016، صفحة 3)

- « تمثل البيانات المواد الخام التي تم جمعها ولم يتم ترتيبها، أو معالجتها بعد». (العاني، 2009،

صفحة 18)

❖ تعريف المعلومات:

الفصل الأول:.....الإطار المفاهيمي لنظم المعلومات وإدارة الموارد البشرية

"يقصد بالمعلومات البيانات التي تمت معالجتها حيث أصبحت ذات دلالة معينة وذات معنى"(سالمي و آخرون، 2005، صفحة 15).

ومنه يمكن القول أن كلا من البيانات والمعلومات على علاقة ببعضهما البعض، فالبيانات لا تفيد المستعمل النهائي حتى يتم معالجتها وتحويلها إلى معلومة يستفيد منها وتساعد على اتخاذ القرار.

❖ تعريف المعرفة:

هي حصيلة خبرة ومعلومات وتجارب ودراسات فرد أو مجموعة من أفراد مجتمع معين أو منظمة في وقت محدد، والمعرفة هي خلاصة البيانات والمعلومات، وهي الاستخدام الأمثل للمعلومات من أجل الوصول إلى نتائج مفيدة. (حريزي، 2017/2016، صفحة 17)

❖ الفرق بين البيانات والمعلومات والمعرفة

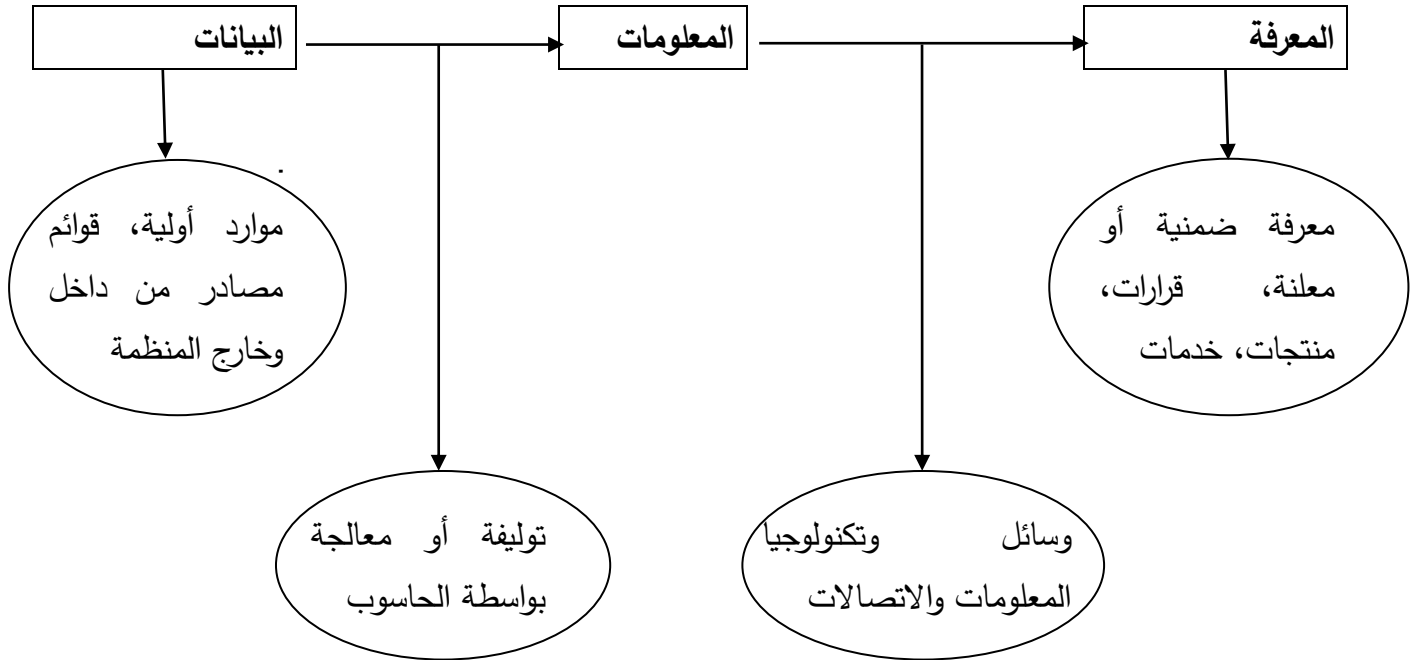
جدول رقم(01): الفرق بين البيانات والمعلومات والمعرفة

البيانات	المعلومات	المعرفة
. تمثل أرقاماً وأعداداً غير مفسرة.	. تمثل أرقاماً وأعداداً مفسرة.	. استنتاجات مستقاة من المعلومات.
. تمثل مدخلات النظام.	. تمثل مخرجات النظام.	. تجيب عن الأسئلة كيف ولماذا؟
. لا يمكن اتخاذ القرار بناء عليها.	. يمكن اتخاذ القرار بناء عليها.	. تساهم في القدرة على التنبؤ واتخاذ
. أرقام غير تامة المعالجة.	. أرقام تامة المعالجة بواسطة النظام.	. القرارات.
		. تختلف باختلاف العالم أو الباحث الذي يدرس المعلومات .

المصدر: من إعداد الطالبتين

❖ العلاقة بين البيانات والمعلومات والمعرفة

الشكل رقم (01): العلاقة بين البيانات والمعلومات والمعرفة



المصدر: (حريزي، 2017/2016، صفحة 18)

❖ مفهوم نظام المعلومات:

تعددت التعاريف التي يتناولها نظم المعلومات لتعدد جهات النظر بين الكتاب والباحثين. فقد عرفه Robert Reix بأنه "مجموعة منظمة من الموارد، أجهزة، برامج، أفراد، بيانات، إجراءات... الخ تسمح بالحصول (جمع) تخزين، معالجة، نشر المعلومات على شكل (أرقام، نصوص، صور، أصوات... الخ) داخل المنظمات. (Robert, 2002, p. 75).

كما عرفه أيضا Bocij "مجموعة الأجزاء المترابطة والتي تعمل سوية وبصورة متفاعلة لتحويل البيانات إلى معلومات وبالإمكان استخدامها لإسناد أنشطة التنبؤ والتخطيط واتخاذ القرار والرقابة والتنسيق والأنشطة العملياتية في المنظمة" (آخرون، 2005، صفحة 97)

من خلال هذين التعريفين يمكن القول أن نظام المعلومات عبارة عن مجموعة من العناصر البشرية والآلية والبرمجيات التي تعمل على تجميع البيانات ومعالجتها وتحليلها وتبويبها لتحويل إلى معلومات مناسبة وإيصالها إلى المستخدمين بالشكل والوقت المناسبين من أجل مساعدتهم على أداء وظائفهم المسندة إليهم وكذلك اتخاذ القرارات المناسبة.

المطلب الثاني: أهمية وأهداف نظم المعلومات

أولاً: أهمية نظم المعلومات

حظي موضوع نظام المعلومات بنطاق واسع في مجال البحوث الميدانية، الأمر الذي يظهر الوعي بأهميته واتساع مجالات تأثيره واستخداماته لأغراض التحليل والاختبار والقياس والتقويم لأنشطة العاملين المتنوعة والمختلفة .

تكمُن أهمية أنظمة المعلومات من خلال إسهامها في تحقيق التكامل والتنسيق بين مختلف أقسام ووحدات الإدارات 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 تمكين الإدارة من الإعداد لمواجهة تلك التغيرات بقوة. (الخطيب و زيغان، 2009، صفحة 75)

ومنه فإن أهمية نظام المعلومات تتبع من المؤسسة لكي تساعد في وضع الحلول للمشاكل، وتوفير العلاقات بين الوظائف المختلفة وتزيد من مستويات التخطيط الاستراتيجي وتعتبر موارد اقتصادية هامة. (الزعانين، 2007، صفحة 21)

ولتوضيح هذه الأهمية سنذكر بعض ما كتبه المختصون في هذا النوع:

قال السيد (دوو 1967) أن استعمال أنظمة المعلومات تفيد إدارة الأعمال بثلاثة طرق:

- 1- تقليل الوقت والجهد للمدراء في انجاز الأعمال والبحث وتحليل المعلومات وتوفير وقتاً أكثر على التخطيط.
- 2- القدرة على تقييم احتمالات المستقبل.
- 3- مواجهة التغيرات البيئية ورؤية الإجراءات اللازمة لمواجهتها.

كما يؤكد السيد كيفان (1970) على الطريقة المنظمة لتجهيز المعلومات الحالية والقديمة والتي لها علاقة بالعمليات داخل المنظمة وخارجها وهي التي تفيد التخطيط والسيطرة والعمليات في المنظمة وتكون مساعدة في عملية اتخاذ القرار.

ويقول السيد ماك لود (1979) بأن نظم المعلومات الإدارية تقوم بتجهيز المعلومات إلى المدير لغرض وضع القرار وأن هذه المعلومات تصف العمليات الداخلية في المنشأة ومحيطها وكذلك تصف المعلومات التي تحدث الآن وفي السابق وفي المستقبل. (السالمي، الكيلاني، و البياتي، 2012، الصفحات 57-59)

ثانياً: أهداف نظم المعلومات

هناك ثلاث أهداف أساسية لنظام المعلومات: (Moigne, 2001, p. 14).

- 1- يساعد نظام المعلومات المسيرين على اتخاذ القرارات والتخفيض من حالة عدم التأكد وذلك بتقديم معلومات مفصلة، وبدرجة عالية من الصحة والدقة وكذا التوقيت المناسب.
- 2- يسمح بالرقابة، إذ بعد وضع الاستراتيجيات والخطط اللازمة لتحقيق الأهداف تحتاج مرحلة تنفيذ الخطط وبرامج العمل إلى الرقابة ومتابعة مستوى الأداء من أجل بلوغ الأهداف المسطرة.

الفصل الأول:.....الإطار المفاهيمي لنظم المعلومات وإدارة الموارد البشرية

3- مع توسع حجم ونشاط المؤسسة تكثر المعلومات التي يحتاجها كل نشاط عن نشاط آخر، فمثلا وظيفة الإنتاج بحاجة إلى معرفة معلومات عن إمكانيات وظيفة التخزين، وبهذا فإن نظام المعلومات يصبح المحور الأساسي الذي تتجمع حوله مختلف الوظائف بما أنه تستمد منه ما تحتاج إليه من معلومات، وهكذا يكون تحقيق التنسيق والانسجام.

المطلب الثالث: خصائص نظام المعلومات الفعال

يتميز نظام المعلومات الفعال بخصائص أساسية تعتبر بمثابة معايير مساعدة على تقييم كفاءة هذا النظام وفعاليتها في المنظمة، ومن أهم هذه الخصائص نجد:

1. **الكفاءة والفعالية:** إذ يقوم نظام المعلومات بأداء المهام بصورة أسرع وبتكلفة أقل مع ضمان دقة المعلومات، مما يسمح بمساعدة أصحاب القرار في اتخاذ القرارات ذات جودة وفعالية عالية، مما يسمح للمنظمة بتحقيق أهدافها.

2. **المرونة والديناميكية:** حيث يمكن لمستخدميه إحداث التعديلات والتصحيحات اللازمة على النظام كلما اقتضى الأمر ذلك، بهدف مواجهة الاحتياجات الجديدة للمنظمة من المعلومات.

3. **التكامل بين عناصر النظام:** هذا يعني أن نظام المعلومات يشكل وحدة واحدة متكاملة ومتناسكة، الأمر الذي يسهل التفاعل السريع للمنظمة مع كل التغيرات الخارجية. (القباني، 2003، صفحة 10)

4. **الوضوح:** بحيث تكون المعلومات موضوعة على شكل جداول وإحصائيات وأن يتم دمج المتغيرات المتشابهة كما أن النسب المئوية تلعب دورا في وضوح المعلومات.

5. **الدقة:** يعني تخفيض نسبة الخطأ ما أمكن وأن تكون المعلومات سليمة إلى درجة كبيرة من ناحية الأخطاء. (لعياضي، 2014/2013، صفحة 31)

6. **الشمولية:** أن تكون شاملة لجميع جوانب المشكلة المراد بحثها.

7. **السرعة:** أي إمكانية توفر المعلومات لفترة زمنية قصيرة مع مراعاة الوضوح والدقة. (لعياضي، 2014/2013، صفحة 32)

المطلب الرابع: مقومات وأنواع نظم المعلومات

أولا- مقومات نظم المعلومات

يكاد يجمع الباحثون على أن نظام المعلومات يتكون من خمسة عناصر ممثلة في:

1- **الأجهزة (Hardware):** "جميع المعدات المادية والمواد المستخدمة في معالجة البيانات وهي بالأخص المكائن مثل: الحواسيب والآلات الحاسبة كما تشمل أوساط البيانات مثل الأوراق والأقراص المغناطيسية ومن أمثلة الماديات في نظام المعلومات الحاسوبي الحواسيب الكبيرة والصغيرة والدقيقة، محطات

الفصل الأول:.....الإطار المفاهيمي لنظم المعلومات وإدارة الموارد البشرية

الحواسيب وتستخدم لوحات المفاتيح لإدخال البيانات أو الطابعات لإخراج المنتجات أو المعلومات "(الصباغ، 2000، صفحة 25/24)

2- البرمجيات: (Software): وهي المكونات غير المادية والتي تشتمل على النظم والبرمجيات الأساسية والمطلوبة لتشغيل نظام المعلومات واستدامتها وهي:

نظم التشغيل (operating system)، والبرمجيات المساندة (Auxiliary Programs) والتطبيقات الجاهزة (Application) وتطبيقات نظم المعلومات الإداري (MIS application). (عبد الله و نوفل، 2016، صفحة 7)

3- قواعد البيانات: هي وعاء يحتوى على البيانات التي تصف العمليات والأحداث الجارية في المؤسسة بمختلف مستوياتها التنظيمية.

"تعتبر قاعدة البيانات المستودع الذي تتناول فيه البيانات والمعلومات بين الأنشطة والمستويات الإدارية المختلفة في المنظمة ... ومفهوم قاعدة البيانات يتمثل في أن البيانات تجمع وتحقق وتوصف مرة واحدة، وتدخل في قاعدة البيانات أو الوعاء التخزيني المركزي للبيانات ثم توفر بعدئذ لكل نظام من أنظمة المنظمة وفي العادة يتواجد عدة ملفات تتفاعل معا في إطار الملف الرئيسي ويخدم كل ملف بيانات فرعي أحد المجالات الوظيفية في المنظمة إلا أن هذا الأسلوب يزيد من تكرار البيانات ويزيد من التكلفة لذلك ساهم التطور الحديث لقاعدة البيانات في التجميع المشترك للبيانات الذي يستبعد التكرار ويساهم في التحديث مما ينعكس على زيادة فاعلية وكفاءة المعلومات ويقلل من التكلفة". (الهادي، 1989، صفحة 229)

4- الأفراد (القوى البشرية Human Resources): هم الأفراد الأكفاء وذوي المهارات في مجال تقنية المعلومات ونظم المعلومات الذين يقع على عاتقهم تشغيل النظم وإدامتها في المنظمة. وينقسم هؤلاء الأفراد إلى فريق نظم المعلومات الإدارية (MIS Team)، وفريق الدعم الفني (Technical support) ومستخدمي نظم المعلومات الإدارية (MIS users). (عبد الله و نوفل، 2016، صفحة 7)

5- الإجراءات: هي عبارة عن الخطوات والتعليمات التي تصف طريقة انجاز العمليات وتشغيل البيانات في الحاسب الآلي فالأجهزة والبرمجيات وقواعد البيانات لا يمكن أن تؤدي عملها بدقة دون وضع نظام محدد وتسمى أحيانا خريطة مسار النظام فالإجراءات تعد أدلة عمل تشرح ما الذي يجب عمله؟ ومن الذي سيعمله؟ ومتى سيتم عمله؟ والكيفية التي سيتم بها عمله؟ تكتب الإجراءات عادة على شكل كتيب يسمى دليل الإجراءات الغاية منه توحيد أسس العمل وتجنب الأنشطة غير المنظمة. (الحسينية، بدون سنة، صفحة 59)

ثانيا- أنواع نظم المعلومات

يمكن أن نصنف أنواع نظم المعلومات حسب ما يلي:

الفصل الأول:.....الإطار المفاهيمي لنظم المعلومات وإدارة الموارد البشرية

1/ تصنيف نظم المعلومات حسب وظائف المؤسسة: فنجد نظم المعلومات المحاسبية، نظم المعلومات التسويقية، نظم معلومات الموارد البشرية، نظم معلومات الإنتاج... الخ، بمعنى تم التصنيف حسب وظائف المؤسسة.

2/ تصنيف نظم المعلومات حسب المستويات الإدارية:

أ- نظم المستوى التشغيلي: نظم تشغيلية تعمل على مراقبة النشاطات والمعاملات التجارية في المؤسسة من تسويق وإنتاج، مالية، محاسبة، موارد بشرية وما تحويه من نظم فرعية لمعالجة الحركات المختلفة المتعلقة بها.
ب- نظم مستوى الإدارة (التكتيكي): نظم المعلومات على مستوى مراقبة الإدارة تعمل على دعم مراقبة، مراجعة، اتخاذ القرار وإدارة الأنشطة في الإدارة الوسطى.
ت- نظم المستوى الاستراتيجي: نظم المعلومات تدعم نشاطات التخطيط طويل الأجل والاستراتيجي للإدارة العليا، إذ تأخذ هذه النظم في اعتبار البيئة الداخلية والخارجية للمنظمة. (يمينة، 2021/2022، صفحة 39)

3/ تصنيف نظم المعلومات حسب طرق المعالجة:

أ- نظم معلومات بسيطة أو يدوية: والتي لا تعتمد على الحاسبات الآلية بل تعتمد بشكل أساسي على الأقلام والأوراق في عمليات المعالجة والتخزين والإيصال ومنذ ظهور الحواسيب بدأت هذه النظم بالزوال تدريجياً.
ب- نظم معلومات نصف آلية: والذي يعتمد جزء من أنشطتها على الأسلوب اليدوي البسيط والجزء الآخر على الحاسبات الآلية ولواحقها وهذا النوع هو الأكثر انتشار في المؤسسات الكلاسيكية .
ت- نظم المعلومات الآلية: والتي تعتمد بشكل أساسي وكلي على المكونات المادية وغير المادية للحاسبات الآلية وشبكات الاتصال في عمليات الإدخال، التخزين، المعالجة والاتصال. (طارق، 2008، صفحة 509)

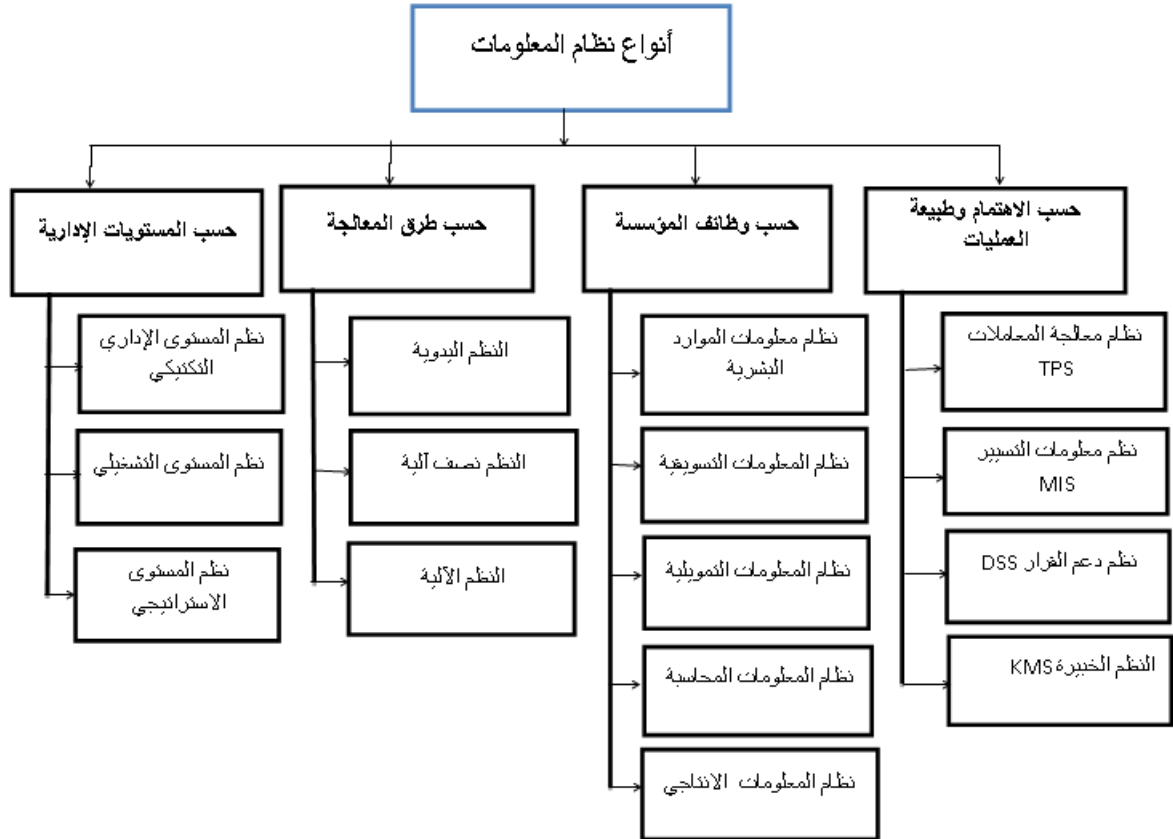
4/ تصنيف نظم المعلومات وفق اهتمامها وطبيعة عملياتها:

أ- نظم معالجة العمليات (TPS): أو ما تعرف بنظم معالجة البيانات، هي نظم مبنية على استخدام الحاسوب، تقوم بجمع، تسجيل ومعالجة البيانات الخاصة بالأحداث اليومية لأنشطة وعمليات المؤسسة مثل المبيعات، المشتريات، العمليات المالية... الخ.
ب- نظم معلومات التسيير (MIS): هي عبارة عن نظم تعتمد على الحاسب الآلي تقدم المعلومات للمدراء في المستوى الإداري في شكل تقارير دورية وتقارير استثنائية أو خاصة لتدعيم العمليات الإدارية من تخطيط ورقابة وتدعيم أنشطة اتخاذ القرارات.
ت- نظم دعم القرار (DSS): وهي نظم معلومات تهدف إلى مساعدة المدراء عند اتخاذهم لقرارات غير بنائية وغير متكررة أي لا يمكن تحديدها مسبقاً وتعتمد نظم دعم القرارات على ما تنتجه نظم تشغيل البيانات ونظم المعلومات الإدارية من معلومات وكذلك معلومات من خارج المنظمة ويتم تصميم نظم دعم القرارات وتنفيذها استجابة لاحتياجات غير المخططة من المعلومات مثل قرارات الإنتاج .

الفصل الأول:.....الإطار المفاهيمي لنظم المعلومات وإدارة الموارد البشرية

ث- النظم الخبيرة (KMS): هي واحدة من أقوى فروع الذكاء الاصطناعي، ويعتبر الذكاء الاصطناعي (Artificial Intelligence) أحد فروع علم الحاسوب وإحدى الركائز الأساسية التي تقوم عليها صناعة التكنولوجيا في العصر الحالي، وهو قدرة الآلات والحواسيب الرقمية على القيام بمهام معينة تحاكي وتشابه تلك التي تقوم بها الكائنات الذكية كالقدرة على التفكير أو التعلم من التجارب السابقة أو غيرها من العمليات الأخرى التي تتطلب عمليات ذهنية. (مراد، 2016/2017)

الشكل رقم(02): أنواع نظم المعلومات



المصدر: من إعداد الطالبتين.

المبحث الثاني: مقارنة مفاهيمية لإدارة الموارد البشرية

لم يعد هناك شك في أن الموارد البشرية هي إحدى المقومات الأساسية لنجاح المؤسسة، بل يمكن القول أنها المحدد الأول والأساسي لهذا النجاح، حيث أن توافر موارد بشرية ذات كفاءة ومسؤولية تمكنه من النهوض بأعباء العمل وتحقيق أهداف المؤسسة واستخدام الإمكانيات المادية المتاحة بأكبر كفاءة ممكنة. لذلك سنتناول في هذا المبحث مفهوم وتطور إدارة الموارد البشرية، أهمية إدارة الموارد البشرية وسنتطرق أيضاً إلى وظائف إدارة الموارد البشرية وكذلك إلى تحديات إدارة الموارد البشرية وكيفية مواجهتها.

المطلب الأول: مفهوم وتطور إدارة الموارد البشرية

أولاً: مفهوم إدارة الموارد البشرية

الفصل الأول:.....الإطار المفاهيمي لنظم المعلومات وإدارة الموارد البشرية

عند تعريف إدارة الموارد البشرية، نجد من الأهمية أن نعرف ونوضح معنى مصطلح المورد البشري Human Resource، ذلك لأن المورد يمثل محور عمل واهتمام هذه الإدارة. لذلك سنعمد في البداية إلى تعريف المورد البشري، ومن ثم ننتقل إلى تعريف هذه الإدارة.

الموارد البشرية

هي جميع الأفراد الذين يعملون في المنظمة رؤساء ومرووسين، والذين جرى توظيفهم فيها، لأداء كافة وظائفها وأعمالها تحت مظلة هي: ثقافتها التنظيمية التي توضع وتضبط وتوحد أنماطهم السلوكية، ومجموعة من الخطط والأنظمة والسياسات والإجراءات، التي تنظم أداء مهامهم وتنفيذهم لوظائف المنظمة، في سبيل تحقيق رسالتها وأهداف إستراتيجيتها المستقبلية.(عقيلي، 2005، صفحة 11)

هي الجماعات والأفراد العاملين الذين يمتازون بمجموعة من القدرات والمهارات الفنية والتي تجعلهم قادرين على أداء عملهم على أكمل وجه وبأقصى فعالية وكفاءة ممكنة للوصول إلى تحقيق إستراتيجية وأهداف المؤسسة. (برهان و طه، 2020، صفحة 22)

والموارد البشرية هي أهم عناصر العمل والإنتاج، ذلك لأنها هي التي تقوم بعملية الابتكار والإبداع، وهي التي تصمم المنتج وتشرف على تصنيفه ورقابته جودته، وهي التي تسوقه، وتستثمر رأس المال، وهي المسؤولة عن وضع الأهداف والاستراتيجيات، فبدون موارد بشرية جديدة وفعالة لا يمكن أداء هذه الأمور بكفاءة، ولن تتمكن أية مؤسسة من تحقيق أهدافها ورسالتها.(عقيلي، 2005، صفحة 11)

إدارة الموارد البشرية :

اختلف الباحثون في تحديد مفهوم إدارة الموارد البشرية، فقد عرف Flippo إدارة الموارد البشرية بأنها "تخطيط وتنظيم وتوجيه ورقابة عمليات اختيار وتعيين وتنمية ومكافأة، وتكامل ورعاية الأفراد والحفاظ عليهم بغرض الإسهام في تحقيق الأهداف التنظيمية".(كامل، بشري، و رستم، 2018، صفحة 9)

"إدارة الموارد البشرية تمثل جزء من العملية التي تساعد المؤسسة في تحقيق أهدافها".(كشواي، 2006، صفحة 10)

"إدارة الموارد البشرية هي إحدى الوظائف أو الإدارات الأساسية والرئيسية في كافة أنواع المنظمات، محور عملها جميع الموارد البشرية التي تعمل فيها، وكل ما يتعلق بها من أمور وظيفية، منذ ساعة تعيينها في المنظمة وحتى ساعة انتهاء خدمتها وعملها فيها ". (عقيلي، 2005، صفحة 13)

وعرفها Mevouta others بأنها «النشاط الخاص بتخطيط وتنظيم وتوجيه ورقابة العنصر البشري بالمؤسسة من خلال رسم السياسات المتعلقة بالاختيار والتدريب والأجور والحوافز وتقييم الأداء وتوفير الخدمات الصحية والاجتماعية وصولاً إلى الإحالة على التقاعد، بهدف تحقيق أهداف المؤسسة والعاملين بها والمجتمع». (زهمول، 2020، صفحة 19)

الفصل الأول:الإطار المفاهيمي لنظم المعلومات وإدارة الموارد البشرية

نستنتج من التعريفات السابقة أن إدارة الموارد البشرية تتمثل في تخطيط واختيار وتعيين الموارد البشرية، والتدريب والأجور والحوافز وتقييم الأداء بهدف تحقيق أهداف المؤسسة والأهداف الفردية للعاملين في الوقت نفسه.

ثانياً: تطور إدارة الموارد البشرية

لقد شهدت نظرة المنظمات والمجتمعات إلى الموارد البشرية تطورات تاريخية انعكست على اسم العلم المعني بهذه الموارد وعلى مسمى الكيان التنظيمي المسؤول بالدرجة الأولى عنها.

وينبغي التنويه ابتداءً إلى أنه لا يوجد اتفاق بين الباحثين حول مراحل التطور الفكري في النظرة للموارد البشرية. ذلك أنهم يختلفون حول الحدود الزمنية لكل مرحلة، كما أن التقسيم يشير إلى معايير تحكيمية. على أن نسبة فكر معين أو فلسفة معينة إلى مرحلة معينة لا يشير إلى اختفاء ما سبقه من فكر أو فلسفة تماماً، وإنما يشير فقط إلى الفكر السائد أو الفلسفة السائدة في هذه المرحلة.

وعلاوة على ذلك فإن النظرة للموارد البشرية في كل مرحلة تأثرت بالواقع الاجتماعي والاقتصادي والسياسي والثقافي الذي كان يميز المرحلة وفي هذا السياق، سيتم تسليط الضوء على النظرة المشار إليها منذ قبل الثورة الصناعية وحتى الآن من خلال المراحل التالية: (عشوش، السيد، و باشري، 2017، صفحة 15:12)

1- مرحلة ما قبل الثورة الصناعية (ما قبل 1770): ففي هذه المرحلة لم تكن المجتمعات معتادة على التغيير السريع، كما لم تكن الهياكل الاجتماعية مرنة بدرجة كبيرة، وقد انعكس ذلك على النظرة للمورد البشري على أنه كائن شامل يقوم بمهام كلية.

2- مرحلة الثورة الصناعية (1770 - 1840): حيث شهدت هذه المرحلة تطورات هائلة لعل أبرزها التحول من الصناعة اليدوية إلى الصناعة الآلية وأصبحت الآلة تقوم إلى جانب الإنسان بالعمل، ومن ثم كانت النظرة للمورد البشري على أنه مجرد نفر أو خادم أو مستخدم servant يتقاضى أجر.

3- مرحلة الإدارة العلمية (1870 - 1925): اتسمت هذه المرحلة بالتخصص وتقسيم العمل، وأصبح المورد البشري مطالباً بالعمل بالطريقة المناسبة في كل مرة يتم فيها أداء العمل، والإنسان لكي يعمل لابد من تحفيزه مادياً ومن هنا ظهر خلال هذه المرحلة مفهوم الكائن المادي "الاقتصادي" وأهملت الحاجات النفسية والاجتماعية للمورد البشري.

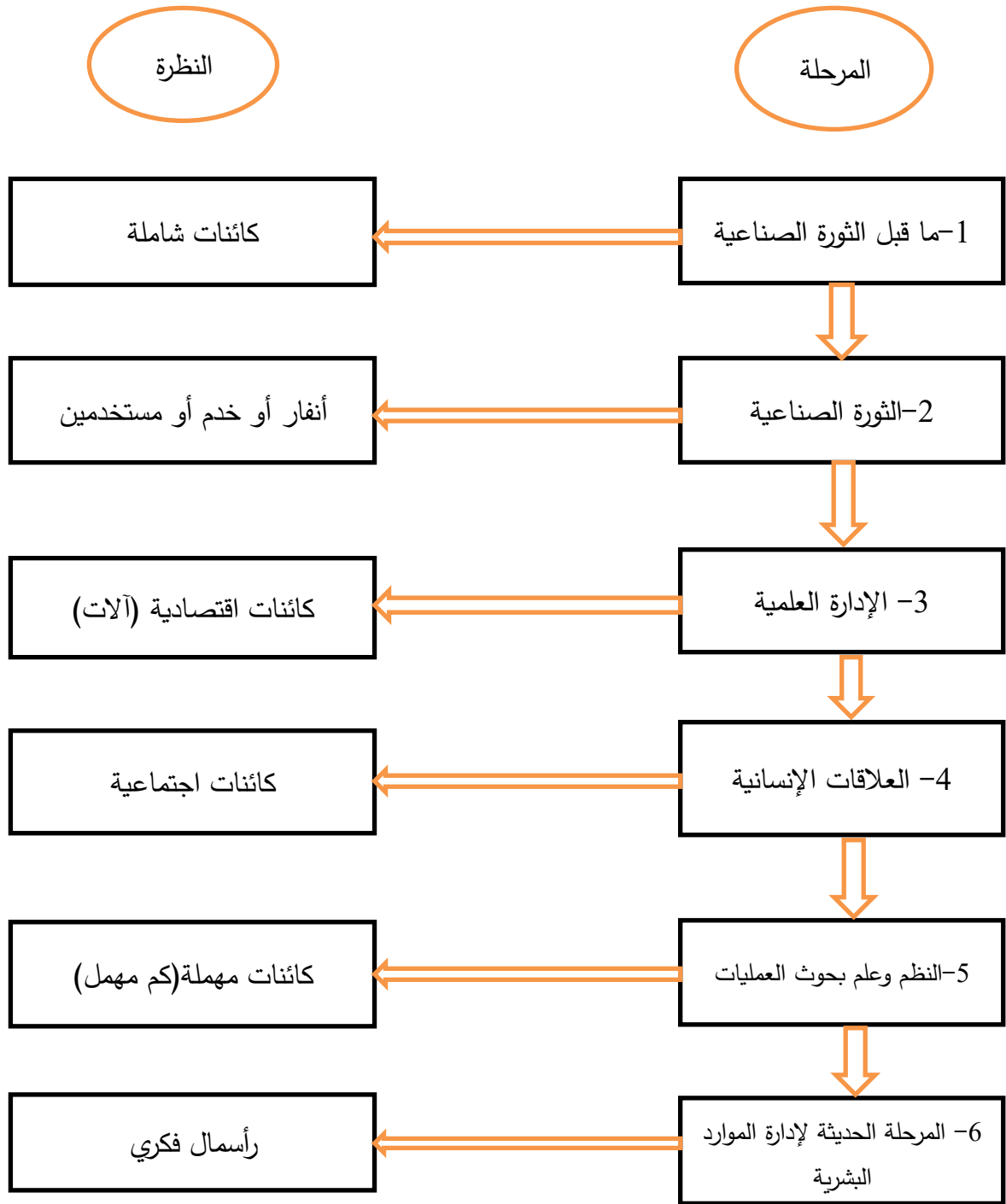
4 - مرحلة العلاقات الإنسانية (1925 - 1945): تحول الاهتمام خلال هذه المرحلة إلى التركيز على العوامل السيكولوجية والاجتماعية للمورد البشري بمعنى أن إنتاجية العامل لا تتوقف فقط على العوامل المادية والاقتصاد وتغيرت بالتالي النظرة للمورد البشري من كونه "كائناً اقتصادياً" إلى كونه "كائناً اجتماعياً" له مشاعر وأحاسيس تتأثر بفعل ظروف معينة كعلاقات العمل، نماذج القيادة، مساندة الإدارة.

الفصل الأول:الإطار المفاهيمي لنظم المعلومات وإدارة الموارد البشرية

5- مرحلة نظرية النظم وعلم بحوث العمليات (1945 - 1970): انصب الاهتمام خلال هذه المرحلة على تطبيق مفهوم نظرية النظم system theory واستخدام أساليب بحوث العمليات وهي أساليب رياضية في التوصل إلى حلول مثلى للمشكلات الإدارية.

6- المرحلة الحديثة لإدارة الموارد البشرية (1970 - الآن): خلال هذه المرحلة شاع استخدام مقارنة إدارة الموارد البشرية Human Resources Management Approach لزيادة فعالية المنظمة وإشباع حاجات الموارد البشرية في نفس الوقت، وهذا المدخل ينظر إلى الموارد البشرية في المنظمة على أنهم آدميون لهم حاجات ومشاعر وقيم يمكن من خلال إشباعها تحقيق منافع لكل من المنظمة ومواردها البشرية، الأمر الذي يحفز الإدارة على الاهتمام بوضع برامج تشبع الاحتياجات المادية والمعنوية لهذه الموارد، وكذا احتياجات المنظومة مع تهيئة مناخ عمل يتيح الفرصة لها للنمو والتقدم والتطور والاستخدام الفعال لقدراتها ومهاراتها. وعلى ذلك فقد أصبح ينظر للموارد البشرية خلال السنوات الأخيرة من هذه المرحلة على أنها رأس مال بشري Intellectual capital، فلم يعد ينظر إلى الموارد البشرية على أنها مصدر تكلفة أو عبء، يجب التخلص منه عند أول فرصة أو عند أول إخفاق بل هي بمثابة استثمار طويل الأجل يتحقق من خلاله الأهداف الرئيسية التي قامت من أجلها المنظمة باعتبارها ميزة تنافسية competitive Advantage كبرى لأي منظمة. ويعكس الشكل رقم (03) تطور النظرة إلى الموارد البشرية خلال المراحل السابق تناولها.

شكل رقم (03) تطور النظرة إلى الموارد البشرية تاريخيا



المصدر: (عشوش، السيد، و باشري، 2017، صفحة 16)

المطلب الثاني : أهمية إدارة الموارد البشرية

تشكل إدارة الموارد البشرية أهمية إستراتيجية لاهتمامها بالموارد البشري الذي يعتبر بمثابة القلب النابض للإدارة الحديثة فالموارد البشري هو نجاح أو فشل أي منظمة في تحقيق أهدافها لذا لا توجد مؤسسة ناجحة دون

الفصل الأول:.....الإطار المفاهيمي لنظم المعلومات وإدارة الموارد البشرية

إدارة موارد بشرية كفؤة وتكمن أهمية إدارة الموارد البشرية فيما يلي: (كامل، باشري، و رستم، 2018، صفحة 6،5)

1- أنها تدير أهم أصل من أصول المنظمة وهو المورد البشري فبرغم من أهمية العوامل الفنية كدالة في الإنتاجية وتحقيق الأهداف التنظيمية إلا أن تلك العوامل مهما بلغت من الدقة والكفاءة لا يمكن أن تؤدي إلى زيادة الإنتاجية بدون وجود عوامل إنسانية قادرة على العمل وراغبة فيه.

2- تعتبر الموارد البشرية مدخلاً للميزة التنافسية ويقصد بالميزة التنافسية عنصر أو عناصر تميز المنشأة عن غيرها من المنشآت ويمكن أن تحقق المنشأة ميزة تنافسية من خلال العنصر البشري إذا توافرت فيه المعايير الآتية :

- إذا حقق المورد البشري قيمة للمنشأة بمعنى إذا استطاع زيادة كفاءة وفعالية المنشأة من خلال تخفيض التكاليف أو زيادة الجودة أو هما معا.

- إذا كانت الموارد البشرية التي تعمل بالمنشأة موارد نادرة بمعنى أنها تتميز عن موارد المنافسين في المعارف والمهارات وذلك من خلال استقطاب واختيار أفضل العناصر والاهتمام بالتدريب.

3- المتغيرات البيئية التي تعمل في ظلها المنظمات سواء الداخلية أو الخارجية منها ألقى عبء على إدارة الموارد البشرية للتوجه برأس المال البشري والاستفادة من الفرص والتكيف مع التحديات.

المطلب الثالث: وظائف إدارة الموارد البشرية

لإدارة الموارد البشرية وظائف عديدة تغطي مجالات العمل داخل المنظمة تختلف على اختلاف أنواعها، وفيما يلي عرض لمختلف وظائف إدارة الموارد البشرية.

1. **تخطيط الموارد البشرية:** وترتبط هذه الوظيفة عادة بأهداف واستراتيجيات المؤسسة وتشمل هذه الوظيفة تخطيط الاحتياجات من الموارد البشرية في فترة مستقبلية بالعدد المناسب، وبالنوعية المناسبة، وفي الوقت المناسب سواء لمقابلة عمليات التوسع والنمو المخطط أو لمقابلة عمليات الإحلال Remplacement نتيجة خلو وظائف معينة من شاغليها، هذا إلى جانب تخطيط المسارات التي تكفل تحقيق التوازن بين جانبي الطلب على العمالة وعرضها.(الموسوي، 2004، صفحة 31)

2. **تحليل وتوصيف الوظائف:** يتم أداء هذه الوظيفة من خلال التعرف على الأنشطة والمهام المكونة للوظيفة وتوصيفها من أجل تحديد المسؤوليات الملقاة على عاتقها، مع معرفة الخصائص الفردية للأشخاص المرشحين لشغل الوظيفة. (حمداوي، صفحة 32)

3. **التوظيف:** ويركز على توفير الاحتياجات المخططة من العمالة، تتضمن هذه الوظيفة وظائف فرعية هامة تشمل استقطاب مرشحين لشغل الوظائف سواء من خارج المؤسسة أو من داخلها، واختيار أفضل المرشحين المتقدمين باستخدام أساليب متعددة للاختبارات، وتعيينهم في الأماكن والوظائف المناسبة لقدراتهم. (الموسوي، 2004، صفحة 32)

الفصل الأول:.....الإطار المفاهيمي لنظم المعلومات وإدارة الموارد البشرية

❖ استقطاب الموارد البشرية: من خلال هذه الوظيفية يجري جذب وترغيب العمالة الجيدة في المؤسسة وهذا يحسن سمعة المؤسسة من جهة ويحقق أرباحاً مجزية من جهة أخرى.

❖ اختيار وتعيين الموارد البشرية: تمثل وظيفة الاختيار والتعيين الامتداد الطبيعي لوظيفة الاستقطاب، ويمثل الاختيار الخطوة اللاحقة لعملية الاستقطاب وفي الوقت نفسه الخطوة السابقة مباشرة في اتخاذ قرار التعيين، يقوم هذا النشاط بانتقاء أفضل المتقدمين للتوظيف في المؤسسة ممن جرى استقطابهم.

إن عملية الاختيار والتعيين في المؤسسات قاطبة، ذات هدف استراتيجي يتمثل في اقتناء أفضل المستقطبين بصورة تحقق معها قاعدة إحداث التكامل والتوافق بين خصائص من يتم اختياره وبين متطلبات الوظيفة المرغوب تعيينه فيها وظائف أخرى محتمل تكليفه بها مستقبلاً. (زهمول، 2020، صفحة 26)

4. تقييم أداء العاملين: فبعد تعيين العاملين في الوظائف المناسبة لقدراتهم تبرز الحاجة إلى تقييم أدائهم وتحديد مدى كفاءتهم في أدائهم لأعمالهم ومكافأتهم عن الأداء الجيد، وقد يتضح عدم جودة أداء الموظف وهنا قد يكون التدريب مدخلاً لتعويض أوجه النقص في كفاءة الموظف. (الموسوي، 2004، صفحة 32)

5. الترقية والنقل: إن الترقية تعني بها " عملية إعادة نقل الفرد إلى وظيفة ذات مرتبة أعلى وعادة تتطوي مثل هذه الوظيفة على مسؤوليات وسلطات أكبر، كما أنها عادة ما ترتبط بزيادة في الراتب أو الأجر " (شاويش، 2005، صفحة 276)

فالترقية تقوم بخلق حافز قوي لدى العمال، وهذا الحافز يدفعهم إلى بذل المزيد من الجهد، ويولد فيهم الشعور بالطمأنينة لأنهم يحققون تقدماً في وظائفهم وكذا في أوضاعهم الاجتماعية والمعيشية، دون الحاجة إلى أن يغيروا مكان عملهم.

6. التدريب: يسعى هذا النشاط إلى إكساب الموارد البشرية كفاءات جديدة كما يعمل على معالجة جوانب الضعف في أداء الأفراد، وتدعيم وتقوية جوانب القوة فيه، وتحسين أداء هذا المورد وتمكينها مما هو مطلوب منها من مهام في الوقت الحاضر. (زهمول، 2020، صفحة 27)

7. الأجر والمكافآت (التعويض): التعويض هو ما يحصل عليه الفرد مقابل عمله، والذي يقسم إلى قسمين يطلق على الأول بالتعويض المباشر كالأجر والمشاركة في الأرباح، والثاني بالتعويض غير المباشر كالعطل والإجازات والتأمين الصحي. لذا فإن هذه التكلفة التي تعتبر عاملاً مهماً في صنع قرارات الموارد البشرية تتحمل أنظمة معلومات الموارد البشرية مسؤولية حسابها في ظرف لحظات وإعداد قوائم الأجر بعدما كان الأمر يتطلب وقتاً طويلاً.

كما ساهمت هذه النظم في إضفاء طابع العدالة في منح المكافآت مثل نظام *Système d'attribution de performance Russel* الذي يحتوي على مجموعة برامج تساعد صناديق التقاعد في حساب التعويضات وغيرها. (shimon dalon, 2002, p. 614)

وفي الختام فإن وظائف إدارة الموارد البشرية ليست بمعزل عن بعضها حيث إنها تشكل مع بعضها بعضاً نظاماً متكاملًا ومتفاعلاً وإن القرارات التي تتخذ في كل منها يكمل بعضها بعضاً، فجميعها يصب في قرار واحد

الفصل الأول:الإطار المفاهيمي لنظم المعلومات وإدارة الموارد البشرية

هو تحقيق هدف إدارة الموارد البشرية المتمثل في توفير بيئة قوة عمل مؤهلة ومدربة ومحفزة جيدا، ذات إنتاجية وفعالية تنظيمية عالية المستوى تتمكن من تحقيق أهداف المؤسسة.

المطلب الرابع: تحديات إدارة الموارد البشرية وكيفية مواجهتها

أولاً: التحديات التي تواجه إدارة الموارد البشرية

نتيجة التغيرات التي حدثت في مجالات العمل في وقتنا الحاضر صاحبها ظهور مجموعة من التحديات والعقبات التي تواجه المنظمات بصفة عامة وإدارة الموارد البشرية بصفة خاصة وسنذكر فيما يلي بعض هذه التحديات :

1- زيادة الاعتماد على التكنولوجيا الحديثة : أدت إلى تغيرات جذرية في أنواع الأعمال والمهارات وهنا تزداد أهمية بعض الأنشطة مثل التدريب والتنمية والتخطيط للمستقبل الوظيفي بما يتناسب مع تلبية احتياجات هذه التغيرات.

2- تنوع القوى العاملة: أو التغير في تركيبة القوى العاملة حيث لوحظ أن هناك تغير في تركيبة القوى العاملة الحالية بمختلف المنظمات (الجنس- العمر- الانتماء العرقي .. إلخ). ومن بين هذه التغيرات زيادة نسبة العمالة في أوساط النساء وذوي الاحتياجات الخاصة وهو ما شكل عبء على إدارة الموارد البشرية، فتزايد نسبة النساء العاملات يفرض إعداد سياسات خاصة بالنساء خاصة الأمهات من رعاية طبية وإنشاء دور الحضانة وإجازات الحمل والرضاعة والولادة.

3- الاستجابة للسوق: فبعد التحول من الأسواق المحدودة إلى الأسواق العالمية وفي ظل الميزة التنافسية، تلبية توقعات الزبون هي من الأمور الأساسية لأي منظمة فبالإضافة إلى التركيز على قضايا الإدارة الداخلية يجب على المنظمة أن تلبية متطلبات الزبون من حيث الجودة والتنوع والاختراع والاستجابة.

4- الثقافة التنظيمية للمنظمات: تؤدي القيم والاتجاهات والمعتقدات في المنظمة دورا هاما بالنسبة لإدارة الموارد البشرية وقد لوحظ أن هناك اتجاهات واضحة بين القوى العاملة على أثر سلبي على الأداء والإنتاجية ومن أمثلة هذه الاتجاهات : التهرب من المسؤولية - النظرة المضادة للتغير والتجديد واللامبالاة و عدم الولاء والانتماء للعمل والمنظمة... إلخ. كل هذه التغيرات تعتبر تحديات لإدارة الموارد البشرية حيث يقع على عاتق الإدارة مسؤولية مواجهة هذه المعوقات والتخلص منها أو على الأقل التقليل من حدتها.

5- نظم المعلومات في إدارة الموارد البشرية: لكي تساهم إدارة الموارد البشرية في تحقيق أهداف المنظمة فإنها تحتاج إلى نظم معلومات حديثة وجيدة تشتمل على كل بيانات وخطط إدارة الموارد البشرية والتحديات الذي يواجه معظم المنظمات في الوقت الحالي هو مقدرتها على التقدم بمعلومات ذات قيمة للإدارة تساعد على اتخاذ قرارات رشيدة اتجاه الموارد البشرية.

ثانياً: كيفية مواجهة هذه التحديات:

1- تبني فلسفة جديدة لتنفيذ الأنشطة وذلك من خلال التحول من مفهوم إدارة الموارد البشرية إلى مفهوم الإدارة مع الموارد البشرية باعتبار المورد البشري هو شريك في المنظمة وليس عنصر خارجي عنها.

الفصل الأول:الإطار المفاهيمي لنظم المعلومات وإدارة الموارد البشرية

- 2- ارتباط إدارة الموارد البشرية بشكل مباشر برسالة المنظمة من خلال المساهمة في التخطيط الاستراتيجي وتطوير الوسائل والأساليب التي يستطيع من خلالها الأفراد المبادرة والمساهمة في تحقيق أهداف المنظمة.
- 3- التركيز على الثقافة التنظيمية والمساهمة في اتخاذ القرارات من خلال إشراك العاملين في اتخاذ القرارات.
- 4- استخدام التحفيز والانجاز الشخصي وذلك من خلال قيام المنظمة بتصميم الوسائل التي تقدم فرص لتطوير قدرات ومهارات العاملين بها وذلك من خلال تحسين برامج التكوين والتطوير بين العاملين.
- 5- التركيز على إدارة المعرفة ورأس المال الفكري حيث أصبحت المعرفة أهم الموارد المتاحة بالمنظمة.
- 6- التحول الكلي إلى خدمة العملاء سواء العملاء الداخليين أو العملاء الخارجيين وذلك من خلال اعتبار أن العاملين بالمنظمة عملاء داخليين يجب إشباع حاجاتهم ورغباتهم في المنظمة.

المبحث الثالث: نظام معلومات الموارد البشرية

المطلب الأول: ماهية نظام معلومات الموارد البشرية

أولاً: مفهوم نظام معلومات الموارد البشرية

نظام معلومات الموارد البشرية هو بمثابة لوحة قيادة يستند إليها مسيري الموارد البشرية، عرفه WALKER بأنه "إجراء منظم لجمع وتخزين وصيانة واستخراج البيانات من الموارد البشرية في المنظمة وشؤون الأفراد، وسمات الوحدات التنظيمية التي تتعامل معها".

أما من وجهة نظر كل من London Kenneth & London jane نظم معلومات الموارد البشرية هو "نظام يحتفظ بسجل الموظف (تتبع مهارات الموظف وأداء عمله)"، أما عادل حرحوش صالح ومؤيد سعيد السالم فقد ذكرا من خلال كتابهما أنه " نظام مصمم للقيام بوظيفة إدارة الموارد البشرية والسعي إلى توفير المعلومات للمديرين لاتخاذ القرارات ذات العلاقة بكفاءة وفعالية استخدام العنصر البشري ورفع مستوى أدائه في تحقيق أهداف المؤسسة".

وعليه يمكن القول أن نظام معلومات الموارد البشرية هو عملية منظمة يتم من خلالها الحصول على البيانات المتعلقة بكافة شؤون الموارد البشرية في المنظمة لمعالجتها وتخزينها وجعلها عند الطلب بأقصى سرعة بهدف توفير معلومات لاستخدامها كأساس وقاعدة في عمليات اتخاذ القرارات المتعلقة بها وهذا لا يتأتى إلا باستخدام تكنولوجيا المعلومات .

ثانياً: عناصر نظم معلومات الموارد البشرية

اعتماداً على الأطر المفاهيمية الخاصة بنظرية النظام العام والتي تحدد عناصر النظام في إطار النموذج العام. بغض النظر عن طبيعة هذا النظام وأهدافه ودرجة تعقيده ومجال تطبيقه، فإنه يمكن تجزئة نظام معلومات الموارد البشرية إلى العناصر الأربعة التالية: (الصيرفي، 2008، صفحة 124/117)

الفصل الأول:الإطار المفاهيمي لنظم المعلومات وإدارة الموارد البشرية

1- **المدخلات:** تعد المدخلات الأساس في توليد المخرجات المطلوبة من قبل المستفيدين، لذا تقتضي الضرورة تحديدها على أسس صحيحة وسليمة وبالمواصفات المطلوبة، فالمادة الأولية الجيدة ينتج عنها سلعة جيدة وتتمثل مدخلات نظام معلومات الموارد البشرية في البيانات فقط والتي تقصد بها المادة الخام التي تستخدم لتوليد معلومات لصانع القرار، حيث يمكن تصنيفها إلى ثلاثة أنواع هي:

- البيانات المتعلقة بالموظف كالبيانات الشخصية، المؤهلات الدراسية، الخبرات العلمية السابقة. بالإضافة إلى البيانات المتعلقة بالحياة الوظيفية كتاريخ التحاق الموظف بالوظيفة، التدرج الوظيفي .. الخ .

- البيانات المتعلقة بالوظائف والتي تشمل مثلا مسميات الوظائف وأرقامها ومواقعها التنظيمية وكذا التعديلات التي تطرأ عليها.

- البيانات المتنوعة كبيانات سياسات التوظيف والسياسات الخاصة بسوق العمل.

هذه البيانات يتم الحصول عليها من مصدرين هما:

المصادر الداخلية: وهي البيانات التي تعكس واقع البيئة الداخلية للمنظمة التي يعمل فيها نظام معلومات الموارد البشرية. ويتم الحصول على هذه البيانات من أنظمة المعلومات الفرعية الأخرى، إذ تعد هذه البيانات في الأصل مخرجات لأنظمة المعلومات الفرعية الأخرى الموجودة في المنظمة كنظام معلومات الإنتاج، نظام معلومات التسويق، نظام معلومات الموارد البشرية .. الخ، وذلك في إطار علاقة التكامل بين الأنظمة الوظيفية.

المصادر الخارجية: وهي المصادر التي تقع في البيئة الخارجية المحيطة بالمنظمة، والتي تعكس الجهات التي تتفاعل معها المنظمة بوصفها نظام مفتوح، وهذه الجهات تتمثل في: الموردين، المنظمات المنافسة، المؤسسات المالية الداعمة للعمال، المنظمات الحكومية .. الخ.

2- **عمليات المعالجة:** هي النشاطات التشغيلية التي تتم على المدخلات، والمتمثلة في العمليات التحليلية والحسابية والإحصائية بهدف تحويلها إلى صورة واضحة يمكن الاستفادة منها بالشكل الجيد، حيث يتم أولاً تسجيل ورصد البيانات من مصادرها، يتم ترتيبها وتنسيقها وفق نمط معين حسب الاحتياجات وذلك بالاستعانة بالبرامج المعلوماتية المتوفرة، وأخيراً تخزينها والحفاظ عليها لاستدعائها عند الحاجة، وذلك في ملفات معينة يطلق عليهم اسم قاعدة بيانات الموارد البشرية التي تخضع للتفسير تبعاً للتغيرات الحاصلة في النشاطات التي تتولد عنها البيانات.

3- **المخرجات:** تتمثل بمجموعة كبيرة من المعلومات المعدة وفق أشكال متنوعة مثل التقارير والمخططات والأشكال البيانية والتي تطلب من داخل المنظمة أو خارجها. ومع حجم ونوع مخرجات نظام معلومات الموارد البشرية تختلف من نظام إلى آخر و حسب نوع وحجم العمل الذي تقوم به المنظمة، فإنها تحظى بأهمية بالغة مقارنة بباقي مخرجات أنظمة المعلومات الأخرى الموجودة في المنظمة نظراً لتعدد وتنوع المستفيدين منها من المستويات الدنيا إلى المستويات العليا للمنظمة، التعدد يرجع أساساً لعاملين هما:

- تعدد تطبيقات النظام التي تمس مختلف جوانب التنظيم .

- تخصص عمل هذا النظام في مورد لا تخلو منه أي إدارة أو وحدة تنظيمية موجودة في المنظمة.

المصدر: (جبيرات، 2014/2015، صفحة 84)

ومما سبق، فإن عناصر نظام معلومات الموارد البشرية تتكامل مع بعضها البعض وتتفاعل مع البيئة الخارجية للنظام لتؤدي دوراً أساسياً في دعم وظيفة وتسيير الموارد البشرية ومن ثمة الوصول إلى حسن استخدام الموارد البشرية بما يحقق الأهداف التنظيمية للمنظمة.

المطلب الثاني: مراحل إعداد و تصميم نظم معلومات الموارد البشرية

هناك خمسة خطوات أساسية لابد من إتباعها في تصميم هذا النظام وهي كما يلي: (الطائي، الفضل، و العبادي، 2006، صفحة 555/556)

1- التحليل الأولي للنظام: تتضمن هذه الخطوة:

- التحديد وإدراك المشاكل ووضع الحلول لها.
 - التحديد و تعريف كافة المعوقات والصعوبات الناجمة عن البيئة والتي ممكن أن تؤثر على النظام.
 - تحديد الأهداف والمتطلبات التشغيلية للنظام.
 - إعداد و دراسة جدوى وتقرير وافي عن سياسات الأفراد العاملين .
- #### 2- التصميم الأولي للنظام: تنطوي هذه الخطوة على:
- وضع أنظمة بديلة وفقاً للأهداف المحددة والمعوقات.
 - وضع التوصيات والاقتراحات.
 - تحديد المتطلبات الهندسية اللازمة لكل بديل مع تحديد وتقسيم تأثير العوامل البشرية والهندسية على النظام المقترح.

3- هندسة النظام: تركز هذه الخطوة على:

- تحديد الشروط التفصيلية لهندسة الآلات وتشغيل الأنظمة.
- وضع التسهيلات والأدوات اللازمة المستخدمة في الأنظمة المختلفة.
- القيام بتنفيذ دراسة حول فاعلية التكلفة لكل بديل للأنظمة المقدمة وتحديد مسؤولية اتخاذ القرار.
- توفير وتهيئة الشروط اللازمة للأفراد العاملين على الأنظمة المختلفة.

4- اختيار وتطبيق النظام: تتضمن هذه الخطوة :

- تحديد واختيار الأنظمة الفرعية وكذلك اختيار النظام الكلي للأفراد كما وتكون هنالك اختيارات أثناء تطبيق النظام.

5-تقويم النظام: تتضمن هذه الخطوة الجوانب التالية:

- قياس أداء النظام.
- تقويم أداء النظام.

الفصل الأول:.....الإطار المفاهيمي لنظم المعلومات وإدارة الموارد البشرية

-إمكانيات تفسير النظام عند الضرورة وتطبيق النظام المعدل إضافة إلى التقويم المستمر والمتابعة.
إن المنظمة التي تدير وفقا للخطوات الواردة أعلاه في تصميم أنظمة معلومات الموارد البشرية لابد وأن تدخل في اعتباراتها الجوانب السلوكية للأفراد العاملين واتجاهاتهم نحو النظام وأي إهمال لهذه الجوانب السلوكية سوف يؤدي إلى عدم فعالية النظام.

مما سبق يمكن القول أن تصميم نظام معلومات الموارد البشرية الفعال يرتكز على تحديد مجموعة من العناصر والخطوات والتي ترتبط فيما بينها وتشكل في مجموعها النظام الكلي لنظام معلومات الموارد البشرية ويجب على مصمم النظام إتباع هذه الخطوات حتى يتمكن من تصميمه بطريقة جيدة تسمح لهذا النظام من تحقيق الغرض الذي صمم من أجله.

المطلب الثالث: علاقة نظم المعلومات بإدارة الموارد البشرية

توجد علاقة وطيدة بين نظام معلومات الموارد البشرية ومختلف وظائف إدارة الموارد البشرية وتتمثل هذه العلاقة في إيجاد مجموعة من النظم الفرعية ضمن نظام معلومات الموارد البشرية والتي تتعدد تطبيقاتها حتى يمكن لهذا النظام العمل بشكل أفضل.

1. نظام المعلومات وعملية التوظيف:

يضم نظام معلومات الموارد البشرية في ثناياه مجموعة من النظم الفرعية، أهم هذه النظم الفرعية نذكر ما يلي:

نظام معلومات التوظيف: يتضمن نظام معلومات التوظيف ما يلي:(عقيلي، 2005، صفحة 131)

نظام معلومات الاستقطاب: يوفر هذا النظام الفرعي قائمة من الوظائف الخالية أو الشاغرة في المنظمة، ومسمياتها، وتعريف كل منها، ومزايا الوظيفة المحددة لها.

نظام معلومات المتقدمين لطلب التوظيف: هذا النظام عبارة عن قاعدة معلوماتية يحتفظ فيها بالمعلومات الأساسية المتعلقة بكل شخص تقدم بطلب للتوظيف في المنظمة.

نظام معلومات الاختيار: يشمل هذا النظام معلومات تتعلق بأنواع المقابلات التي ستجري مع المتقدمين للتوظيف، وأنواع الاختبارات التي سيدخلونها ومواعيدها وكيفية التقدم إليها ونتائجها.

فالمنظمات تستقبل عددا كبيرا من طلبات العمل يصعب معالجتها بالطرق التقليدية وهذا من شأنه أن يخلق صعوبة في الاختيار، فنظم المعلومات اليوم تسمح بمعالجة ومتابعة هذه الطلبات بشكل منتظم مع احترام المعايير المتعلقة بالتوظيف من خلال اختبار الأفراد العاملين وإجراء الاختيارات لتعيين الذين تتوفر فيهم الشروط اللازمة للعمل، فاستخدام نظم المعلومات المعتمدة على تكنولوجيا المعلومات سهلت هذه العملية حيث أن أغلب الطرق المستعملة فيها متصلة بقاعدة بيانات مما يسمح بتعديل المعلومة ويوفر معلومات دورية وحديثة عن الأداء البشري ويساعد على ترشيد القرارات.

2. نظام معلومات تخطيط الموارد البشرية:

لابد على المنظمة الاحتفاظ بملفات العاملين بها بسبب التقاعد والترقية والتنقلات والاستقالة، حيث تكون هذه الملفات مصنفة حسب الوظائف وحسب الدرجات الوظيفية، وكذلك حسب الجنس والعمر ومدة الخدمة والخبرة والتدريب، إذ هذه المعلومات تحدد إمكانية حركة العاملين كما بالإمكان الاستفادة منها في الحصول على ملفات أخرى من أهمها ملف دوران العمل وغيرها واستخدامها في التنبؤ بأثر التعيين أو الاستغناء عن العاملين ولذلك فالتخطيط للموارد البشرية يوفر المعلومات التالية: (عباس، 2006، صفحة 331)

- عدد التعيينات الجديدة، كذلك التنقلات والترقيات من قسم إلى قسم.

- عدد العاملين الذين تحتاجهم المنظمة مستقبلاً .

- عدد العاملين الذين ستقدمهم المنظمة مستقبلاً لأي سبب من الأسباب.

ومنه فإن لنظم المعلومات دور كبير في هذا المجال نظراً لما توفره من تسهيلات في إعداد الخطط التنبؤية طويلة أو قصيرة الأجل، بالاعتماد على الحاسوب والبرامج التي يحتويها خاصة الإحصائية منها، التي تساعد على تحليل البيانات الإحصائية.

3. نظام المعلومات وتطوير الكفاءات:

يستخدم هذا النظام الفرعي بشكل أساسي في توثيق المعلومات الخاصة بإدارة التدريب وهذه المعلومات تتضمن عدد المشاركين وخصائصهم، محتوى البرامج، وكلفة التدريب... الخ، إضافة إلى ذلك معلومات حول مهارات العاملين والنشاطات التدريبية الضرورية ويمكن استخدام قاعدة بيانات التدريب واتخاذ قرارات رئيسية منه: (عباس، 2006، صفحة 332)

- لتحديد الاحتياجات التدريبية.

- تقييم فعالية العملية التدريبية.

- لتحديد الأفراد المؤهلين للترقية أو النقل.

- لتحديد نوع البرامج التدريبية وفرق العمل المؤهلة لتحقيق الاستجابة لأهداف التدريب.

ويعتبر ميدان تطوير الكفاءات من أهم مسؤوليات إدارة الموارد البشرية، ونظراً لأهميته هناك من لا يرى أن محور عمل إدارة الموارد البشرية هو تفجير الطاقات البشرية الكامنة داخل المنظمة، وتعتبر برامج التدريب والتكوين أهم مدخل مستعمل في هذا المجال، حيث ظهرت العديد من البرمجيات والتطبيقات التي تهدف إلى تنمية قدرات العاملين. (Shimon Dolan, 2002, p. 611)

4. نظام المعلومات والمسار المهني:

تعمل المنظمات على ضغط نتائج تقييم أداء الموارد البشرية في نظام خاص محسوب، يساعدها في متابعة مراحل تطور أداء العاملين خلال حياتهم الوظيفية، ويمكنها من اتخاذ قرارات الترقية ومنح العلاوات والحوافز، كما يساعدها في معرفة من هم العاملين الذين بحاجة إلى تدريب لتلاقي نقاط الضعف في أدائهم،

الفصل الأول:.....الإطار المفاهيمي لنظم المعلومات وإدارة الموارد البشرية

وتحديد الأفراد أصحاب الأداء الضعيف الذين لا جدوى من تحسينه ويستوجب الأمر الاستغناء عن خدماتهم.(عقيلي، 2005، صفحة 131)

كما تسمح نظم المعلومات بمتابعة المسار المهني للعامل بطريقة سهلة وأكيدة وبدون تكاليف عالية، انطلاقاً من الحاسوب إلى قاعدة البيانات المتاحة حول الأفراد العاملين، حيث يمكن معرفة قدرات وكفاءات كل عامل ومدى تطوره في أدائه وما هي المناصب التي تقلدها.

5.نظام المعلومات والأجور (المكافآت):

تشمل أهم تطبيقات نظام معلومات الموارد البشرية في مجال التعويضات الجوانب التالية:(صورية و تومي، 2010، صفحة 10)

-إعداد الأجور والمرتبات.

-تقييم الوظائف وتحديد الأجور التي تناسبها.

-مسح الأجور للتعرف على الأجور والمكافآت بالمقارنة مع المنافسين لنفس الوظيفة في مؤسسات أخرى.

-تحديد التغيرات المتوقعة في الرواتب نتيجة الترقية أو التميز في الأداء فالحاسوب يمكن المستخدمين من

إعداد قوائم الأجور والمكافآت وحسابها في وقت قصير بعدما كان يتطلب ذلك وقتاً أطول، حيث توفر البرامج

والتطبيقات تسريع عملية التقييم وجودتها، كما تعددت البرامج المتخصصة في هذا المجال، والتي تعمل على

حساب الأجور وتقييم الأداء خاصة في المنظمات الكبرى، كما ساهمت هذه النظم في إضافة طابع العدالة في منح المكافآت.

6.نظام المعلومات وتقييم الأداء:

يوفر نظام معلومات إدارة الموارد البشرية المعلومات اللازمة عن العاملين وعن أدائهم في الوظيفة حيث

تساعد إدارة الموارد البشرية في :

1- التنبؤ باحتمالات نجاح الفرد في وظيفته الحالية أو في وظائف أكبر منها.

2- توفير المدخلات اللازمة لتحديد احتياجات التدريب الفعلية من خلال تحديد نقاط القوة والضعف في

أداء الأفراد.

3- إظهار مدى مصداقية إجراءات الاختيار وبأنه تم وضع الفرد المناسب في المكان المناسب.

4- منح ترقية عادلة أساسها مهارات وقدرات الأفراد.

5- إبراز المهارات التي تتوفر عليها المؤسسة مما يمكنها من الاهتمام بها أكثر.

6- اتخاذ قرارات أكثر صحة ودقة وفي الوقت المناسب.(صورية و تومي، 2010، صفحة 18)

المطلب الرابع: متطلبات نجاح نظام معلومات الموارد البشرية

حتى يكون نظام معلومات الموارد البشرية ناجحاً فإنه من الضروري توفر متطلبات تتكامل فيما بينها

وتؤثر عليه ومن أهم هذه المتطلبات نجد:

المتطلبات الإدارية:

وتتمثل في النواحي المتعلقة بالإدارة وأنشطتها المختلفة ومنها:

- تحديد أهداف وغايات الإدارات بشكل واضح ومن ثم بيان الأهداف التي يسعى إلى تحقيقها نظام معلومات الموارد البشرية.

- التخطيط الفعال لاحتياجات النظام من الموارد المتعددة.

- مشاركة الإدارات الرئيسية في المنظمة مع إدارة الموارد البشرية في إعداد وتصميم النظام.

- مراعاة احتياجات المستفيدين من مخرجات ومعلومات النظام سواء من داخل أو خارج المنظمة.

- الرقابة والمتابعة المستمرة على كافة عناصر نظام معلومات الموارد البشرية لضمان كفاءات وفعالية

أدائه. (المعزي، 2002، صفحة 352)

المتطلبات التكنولوجية والتقنية:

وذلك من خلال الحصول على كل ما يلزم المنظمة من احتياجات مادية (الأجهزة، المعدات أو الملفات

والسجلات والوثائق التي توفر البيانات) واحتياجات بشرية تساعد على تشغيل النظام مع العمل على إيجاد

تصاميم تتعلق بالصيانة والسلامة تضمن سرية المعلومات التي يتعامل معها النظام.

المتطلبات الاقتصادية :

ومن أهم المتطلبات الاقتصادية نجد:

- توفير وقت كاف لعملية إعداد وتصميم نظام معلومات الموارد البشرية بما يساهم في إيجاد نظم مبنية

على أساس واضح وسليم.

- العمل على تخفيض التكاليف.

- الاستخدام الأمثل للأفراد العاملين على تشغيل نظام معلومات الموارد البشرية.

- توفير الجهد المبذول في جميع مراحل عمل نظام معلومات موارد البشرية مما يتطلب تدريب العاملين

بالنظام لزيادة مهاراتهم في التشغيل واستخراج المعلومات.

المتطلبات الاجتماعية:

إن التعاون المستمر والاتصال الفعال بين العاملين في إدارة الموارد البشرية ومختلف الإدارات في المنظمة

وكذا التفاهم والعمل بروح جماعية يضمن توفر البيانات والحقائق كما يسهل استخدام مخرجات نظام معلومات

الموارد البشرية دون احتكار وبكل شفافية.

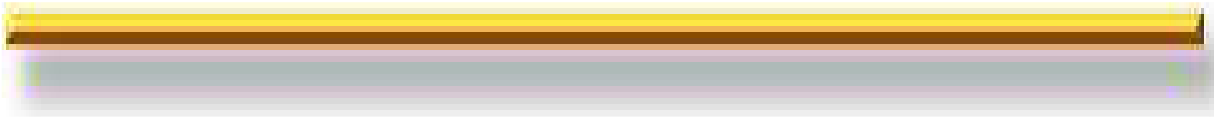
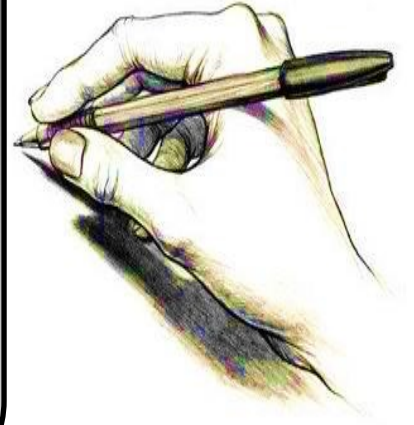
خلاصة الفصل

بعد دراسة هذا الفصل الخاص بالإطار المفاهيمي حول نظام المعلومات وإدارة الموارد البشرية، نستنتج أن نظام المعلومات هو مجموعة من العناصر المتفاعلة فيما بينها، والتي تعمل على إدخال البيانات والمعلومات ومعالجتها وتحليلها وإخراجها بشكل مناسب يساهم في إتخاذ القرارات الصائبة، ويلعب نظام المعلومات دورا هاما في المؤسسة من خلال أداء المهام بأسرع صورة وأقل تكلفة.

إن إدارة الموارد البشرية هي الإدارة المسؤولة عن ممارسة الأنشطة الإدارية المختلفة من تخطيط، تنظيم، توجيه ورقابة وتقييم الأداء والمرتبطة بتحديد إحتياجات المنظمة من المورد البشري من أجل تحقيق الأهداف المخطط لها.

الفصل الثاني:

دراسة تطبيقية في كلية العلوم
الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.
جامعة المسيلة.



تمهيد:

بعد تطرقنا للجوانب النظرية إلى أهم المفاهيم الخاصة بنظم المعلومات، وكذا إدارة الموارد البشرية، سنقوم ضمن هذا الفصل بإسقاط تلك المفاهيم النظرية على الواقع الميداني، استكمالاً لنا لمعالجة إشكالية البحث المطروحة، وقد ارتأينا اختبار كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة المسيلة، وفيها سنقوم بدراسة أنظمة المعلومات وأثرها على إدارة الموارد البشرية في الكلية.

وقد تم تقسيم هذا الفصل إلى أربع مباحث، المبحث الأول تعريف كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، أما المبحث الثاني منهجية الدراسة الميدانية، والمبحث الثالث عرض وتحليل البيانات المتعلقة بالتحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة، والمبحث الأخير سنقوم باختبار فرضيات الدراسة ومناقشتها.

المبحث الأول: تعريف كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

المطلب الأول: تعريف كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير وتطور نشأتها

أولاً: تاريخ ونشأة الكلية:

لقد بدأت كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير كبنية بسيطة في شكل قسم العلوم التجارية سنة 1988 من خلال فتح تخصصات: مالية ومحاسبة وضرائب، في سنة 1992 تم إنشاء المركز الجامعي بالمسيلة وظلت الدائرة تتسع إلى أن تم فتح التكوين في المدى الطويل بفرع علوم التسيير خلال الموسم الجامعي: 2000/1999 ثم فرع العلوم الاقتصادية: 2005/2004، أدرجت هذه الأقسام ضمن كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.

ثانياً: أقسام كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير:

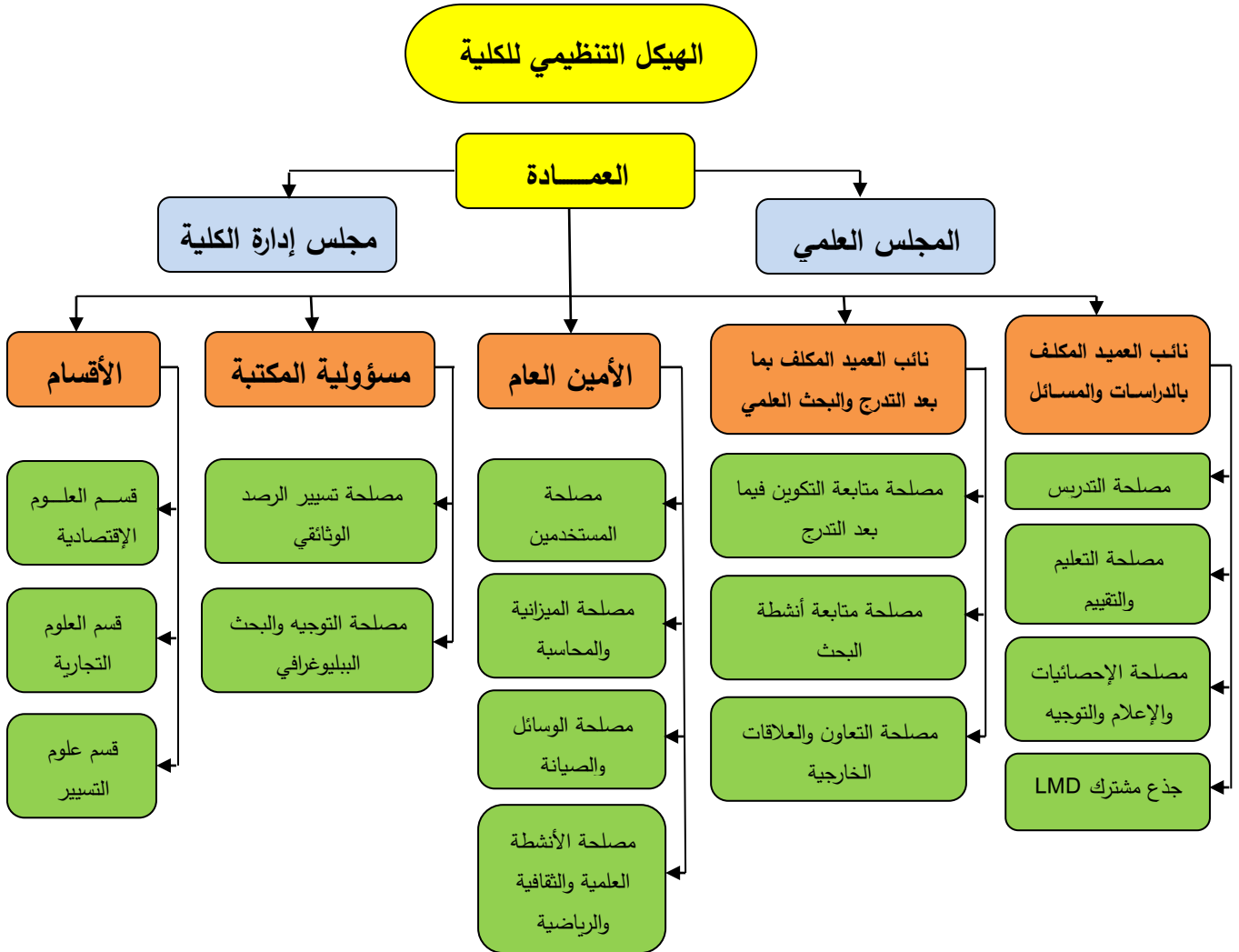
تم إنشاء أقسام الكلية بناء على القرار رقم 136 المؤرخ في 2011/03/02 المتضمن إنشاء الأقسام المكونة لكلية العلوم الاقتصادية و التجارية وعلوم التسيير لدى جامعة المسيلة تحوي أربعة أقسام :

- قسم العلوم التجارية
- قسم علوم التسيير
- قسم العلوم الاقتصادية
- قسم العلوم المالية والمحاسبة .

المطلب الثاني: الهيكل التنظيمي لكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

أولاً: شكل الهيكل التنظيمي لكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

شكل رقم (05): الهيكل التنظيمي لكلية



المصدر: الأمانة العامة لكلية مصلحة المستخدمين بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

ثانياً: الأمانة العامة لكلية:

هي جهاز تابع لعمادة الكلية يتولى وظائف الإدارة والمالية والصيانة وتتكفل بما يلي:

- ضمان تسيير المسار المهني لمستخدمي الكلية.
- السهر على السير الحسن للمصالح المشتركة لكلية.
- وضع برامج الأنشطة الثقافية والرياضية لكلية وترقيتها.

الفصل الثاني:دراسة تطبيقية في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير. جامعة المسيلة.

- ضمان تزويد الهيئات التابعة للكلية والمصالح المشتركة بوسائل التسيير والصيانة بالإضافة يلحق الأمانة العامة مكتب الأمن الداخلي ويتولى السهر على الأمن على مستوى الكلية وذلك عن طريق 04 مصالح:

1. **مصلحة المستخدمين:** تقوم مصلحة المستخدمين بتسيير المسار المهني للمستخدمين التابعين للكلية ابتداء من تاريخ توظيفه إلى غاية تقاعده (ترقية، تحويل،...)

إعداد وتنفيذ مخططات التكوين وتحسين المستوى وتجديد معلومات المستخدمين الإداريين والتقنيين وأعوان المصالح للكلية، وتتكون من فرعين: فرع الأساتذة، فرع المستخدمين الإداريين والعمال المهنيين، والجدولين التاليين يوضحان ذلك.

جدول رقم (02) عدد الأساتذة في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير:

رتبة الأستاذ					الرتبة
أستاذ مساعد قسم ب	أستاذ مساعد قسم أ	أستاذ محاضر قسم ب	أستاذ محاضر قسم أ	أستاذ	
51	20	19	64	82	العدد
236					المجموع

جدول رقم (03) عدد الموظفين في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير:

الرقم	الوظيفة	العدد
01	الإداريين	39
02	التقنيين	25
03	العمال المتعاقدين	33
04	العمال المهنيين	03
المجموع		100

2. **مصلحة المالية والميزانية:** تتكفل مصلحة المالية والميزانية بـ:

- تحضير مشروع ميزانية الكلية.
- متابعة تنفيذ ميزانية الكلية.
- تتولى تسديد أجور الأساتذة (ساعات إضافية، أجور الصفقات والاستشارات).

3. **مصلحة الوسائل والصيانة:** تتكفل مصلحة الوسائل والصيانة بـ:

- ضمان تزويد المصالح المشتركة بالوسائل من (عتاد وغيرها).

- صيانة الممتلكات المنقولة والغير منقولة للكلية والمصالح المشتركة.
- مسك سجلات الجرد.

وتتفرع مصلحة الوسائل والصيانة إلى:

- فرع الوسائل.

- فرع الصيانة والعتاد.

- المخزن.

4. مصلحة النشاطات الثقافية والرياضية: تتكفل المصلحة بالقيام بعدة نشاطات ثقافية ورياضية

وذلك بـ:

- تنظيم مسابقات ثقافية وعلمية ورياضية للطلبة احتفالاً بعيد الطالب ومعرض يوم العلم 16 أبريل.

- تنظيم دورات رياضية وذلك بالتنسيق مع المديرية الفرعية للأنشطة العلمية والثقافية والرياضية وذلك لتشجيع الطلبة الجامعيين للقيام بالنشاطات أيام دراسية كل سنة.

- تنظيم يوم احتفالي وذلك بتنسيق المنظمة الوطنية للمجاهدين (معرض صور أبطال الثورة المجيدة).

- تكريم العاملات بمناسبة عيد المرأة العاملة.

المبحث الثاني: منهجية للدراسة الميدانية

خصص هذا المبحث لعرض الخطوات والإجراءات المنهجية التي تم الاعتماد عليها في إجراء الدراسة الميدانية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة محمد بوضياف -المسيلة، بالإضافة إلى إجراء بعض الاختبارات للتأكد من مدى صدق وثبات الأداة المستخدمة في إجراء الدراسة الميدانية.

المطلب الأول: أداة جمع بيانات الدراسة الميدانية

تم الاعتماد على الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات الأولية لتحقيق أهداف الدراسة، نظراً لما توفره هذه الأداة من إمكانية تجميع أكبر قدر ممكن من البيانات، فضلاً على سهولة فرزها وعرضها، حيث تم تصميم الاستبيان من خلال الرجوع إلى الدراسات النظرية والتطبيقية حول موضوع بحثنا، وعرضه على مجموعة من المحكمين من أجل ضبط الصدق الظاهري للاستبيان، وبناءً على التعديلات المقترحة من المحكمين تم الاستقرار على أداة الدراسة النهائية والمتمثلة في الاستبيان (الملحق 01)، والذي تضمن قسمين أساسيين:

-القسم الأول: تضمن البيانات الشخصية لأفراد عينة الدراسة "الوظيفة، الخبرة".

*القسم الثاني: والذي تضمن محورين أساسيين:

الفصل الثاني:دراسة تطبيقية في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير. جامعة المسيلة.

- **المحور الأول:** نظام المعلومات بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة محمد بوضياف -المسيلة، والذي يتكون من (08 عبارات).

-**المحور الثاني:** إدارة الموارد البشرية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة محمد بوضياف -المسيلة، والذي يتكون من (16عبارة)، حيث تم تقسيم هذا المحور الثاني إلى أربعة أبعاد:

- **البعد الأول:** توظيف الموارد البشرية (04عبارات).

- **البعد الثاني:** تدريب الموارد البشرية (04عبارات).

- **البعد الثالث:** الأجور والحوافز (04 عبارات).

- **البعد الرابع:** تقييم أداء الموارد البشرية (04 عبارات).

وفي إطار إعدادنا لاستمارة الاستبيان اعتمدنا على الأسئلة المغلقة والتي تحتمل إحدى الإجابات المحددة والمعرفة مسبقاً، بما يمكننا من إجراء المعالجات الإحصائية المناسبة، وتبعاً لذلك استخدمنا سلم ليكرت الخماسي لقياس القسم الثاني من استبيان الدراسة حيث يختار المبحوثين إجابة واحدة من بين خمسة بدائل، وبتدرج المقياس ما بين درجة واحد إلى خمس درجات ويمكن توضيح هذا المقياس من خلال الجدول الآتي:

الجدول رقم (04): مقياس ليكرت الخماسي

الإجابات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
الدرجات	5	4	3	2	1
الفئة	[4.2-5]	[3.4-4.2]	[2.6-3.4]	[1.8-2.6]	[1-1.8]
الدرجة	عالية جداً	عالية	متوسط	منخفضة	منخفضة جداً

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على سلم ليكرت

المطلب الثاني: مجتمع وعينة الدراسة والأساليب الإحصائية المستخدمة

خصص هذا المطلب لعرض مجتمع وعينة الدراسة الميدانية، والأساليب التي سيتم استخدامها من طرف الطلبة لتحليل الدراسة الميدانية.

أولاً: مجتمع الدراسة

يعتبر تحديد مجتمع وعينة الدراسة نقطة البداية في تنفيذ الدراسة الميدانية لموضوع بحثنا، حيث تكون مجتمع هذه الدراسة من كل الموظفين بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة محمد بوضياف بالمسيلة.

ثانياً: عينة الدراسة

تم اختيار عينة الدراسة من الموظفين بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة محمد بوضياف -المسيلة باستخدام أسلوب العينة العشوائية البسيطة، حيث تكونت العينة من 70 موظف، إذ تم توزيع 70 استبيان، وبلغ عدد الاستبيانات المستردة 70 استبيان أي ما نسبته 100% من

الفصل الثاني:دراسة تطبيقية في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير. جامعة المسيلة.

الاستبيانات الموزعة، وبعد فحصها لم يتم استبعاد أي منها، أي عدد الاستبيانات الفعلية الصالحة للتحليل الإحصائي 70 استبيان، وكانت فترة توزيع الاستبيانات من 10 ماي 2024 إلى 27 ماي 2024 بالاعتماد على التسليم اليدوي لكل الموظفين بالكلية محل الدراسة.

ثالثا: الأساليب الإحصائية المستخدمة

بغرض عرض وتحليل بيانات أداة الدراسة المتمثلة في الاستبيان تم استخدام برنامج التحليل "الحزمة الإحصائية للدراسات الاجتماعية SPSS"، وعليه سيتم الاعتماد على مجموعة من الأساليب الإحصائية الآتية:

- معامل الارتباط بيرسون: لقياس صدق المحتوى (تجانس العناصر) للعبارات مع الدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليها، بهدف معرفة صدق تجانس العناصر لأداة الدراسة.
- معامل ألفا كرونباخ: لقياس ثبات أداة الدراسة.
- التكرارات والنسب المئوية: لوصف الخصائص العامة لأفراد عينة الدراسة.
- المتوسط الحسابي: لمعرفة متوسط إجابات أفراد عينة الدراسة على كل عبارة من عبارات محاور الدراسة، ولكل محور من المحاور الرئيسية، مع العلم أنه يفيد في ترتيب العبارات حسب أعلى متوسط.
- الانحراف المعياري: للتعرف على مدى انحراف إجابات أفراد عينة الدراسة لكل عبارة من عبارات محاور الدراسة، ولكل محور من المحاور الرئيسية عن متوسطاتها الحسابية، كما يستخدم لترتيب العبارات ذات المتوسط الحسابي المتساوي لصالح أقل تشتت.
- اختبار كلوموغروف سيميرنوف: لمعرفة طبيعة توزيع بيانات الدراسة ومدى معلمتها، ويستخدم عندما يكون حجم العينة أكبر من 50 مفردة.
- تحليل الانحدار الخطي البسيط: لقياس أثر متغير مستقل واحد على متغير تابع.
- اختبار ستودنت لعينتين: يستخدم في حالة البيانات تتبع التوزيع الطبيعي لمتغير ذات فئتين فقط.
- تحليل التباين الأحادي: يستخدم في حالة البيانات تتبع التوزيع الطبيعي لمتغير أكثر من متغيرين.

المطلب الثالث: صدق تجانس العناصر لأداة الدراسة

للتعرف على مدى صدق تجانس العناصر لكل عبارة من عبارات أداة الدراسة المتمثلة في الاستبيان مع المجال الذي تنتمي إليه العبارة، سنقوم بحساب معاملات الارتباط بيرسون بين درجة كل عبارة من عبارات المحور والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه العبارة، وذلك لكل محاور استبيان الدراسة.

أولاً: صدق تجانس العناصر لمحور نظام المعلومات بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة محمد بوضياف -المسيلة

كانت معاملات الارتباط بيرسون ومستويات المعنوية الإحصائية بين درجة كل عبارة من عبارات المحور الأول الخاص بنظام المعلومات بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة محمد بوضياف -المسيلة مع الدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه، وفقاً لما يوضحه الجدول الآتي:
الجدول رقم (05): صدق تجانس العناصر لمحور نظام المعلومات بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة محمد بوضياف -المسيلة

الرقم	العبارات	ارتباط العبارة بالبعد	
		معامل ارتباط بيرسون	Sig
01	يوفر نظام المعلومات بالكلية كل المعلومات المطلوبة في الوقت المناسب.	0.738	0.000
02	يسمح نظام المعلومات المطبق بتدفق المعلومات بين كل أقسام الكلية.	0.678	0.000
03	تغطي مخرجات نظام المعلومات بالكلية كافة الجوانب المطلوبة.	0.833	0.000
04	تتميز مخرجات نظام المعلومات بالكلية بالدقة والمصداقية.	0.802	0.000
05	يساهم نظام المعلومات بشكل كبير في الاستجابة لكل التغيرات الحاصلة.	0.780	0.000
06	يقدم نظام المعلومات المطبق بالكلية الحماية اللازمة ضد أي وصول غير مسموح به.	0.656	0.000
07	يتوفر نظام المعلومات الحالي على أجهزة ومعدات حديثة.	0.708	0.000
08	يحتوي نظام المعلومات على قاعدة بيانات حول المشكلات الحالية والمتوقعة في المستقبل.	0.669	0.000

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

من خلال ملاحظة بيانات الجدول أعلاه والتي توضح صدق تجانس العناصر للمحور الأول المتعلق بنظام المعلومات بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة محمد بوضياف -المسيلة، يتضح بأن جميع معاملات ارتباط عبارات المحور الأول مع الدرجة الكلية للمحور دالة إحصائياً عند معنوية ($\alpha \leq 0.05$) ذات إشارة موجبة، حيث أن نسبة الارتباط في حدها الأدنى بنسبة 65.60% للعبارة (06) الخاصة بـ: "يقدم نظام المعلومات المطبق بالكلية الحماية اللازمة ضد أي وصول غير مسموح به"، وفي حدها الأعلى بنسبة 83.30% للعبارة (03) الخاصة بـ: "تغطي مخرجات نظام المعلومات بالكلية كافة الجوانب المطلوبة"، وهذا ما يدل على وجود ارتباط عالي بين العبارات والمحور الأول.

ثانيا: صدق تجانس العناصر لمحور إدارة الموارد البشرية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة محمد بوضياف -المسيلة

بلغت معاملات الارتباط بيرسون ومستويات الدلالة الإحصائية بين درجة كل عبارة من عبارات المحور الثاني الخاص بإدارة الموارد البشرية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة محمد بوضياف -المسيلة مع الدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه العبارة، كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (06): صدق تجانس العناصر لمحور إدارة الموارد البشرية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة محمد بوضياف -المسيلة

الرقم	العبارات	ارتباط العبارة بالبعد	
		معامل ارتباط بيرسون	Sig
توظيف الموارد البشرية			
01	تقوم إدارة الكلية بالتخطيط للاحتياجات من الموارد البشرية لكل فترة.	0.615	0.000
02	تهتم إدارة الكلية باستقطاب الكفاءات من الأفراد ذوي الخبرة.	0.726	0.000
03	تقوم الكلية باختيار الموارد البشرية وفق معايير وشروط مناسبة.	0.712	0.000
04	تقوم الكلية بتعيين الموارد البشرية في وظائف ملائمة لقدراتهم المهنية.	0.754	0.000
تدريب الموارد البشرية			
05	تقوم إدارة الكلية بتحديد الاحتياجات التدريبية اللازمة للموارد البشرية.	0.826	0.000
06	تقوم إدارة الكلية بوضع برنامج تدريبي مرن ومناسب ليزيد من قدرات المتدربين.	0.730	0.000
07	تخصص إدارة الكلية ميزانية لتدريب الموارد البشرية.	0.819	0.000
08	توفر إدارة الكلية معلومات عن الدورات التدريبية وأماكنها ومؤطريها.	0.788	0.000
الأجور والحوافز			
09	يتوافق نظام الأجور والحوافز مع أداء الموارد البشرية.	0.610	0.000
10	تقدم إدارة الكلية حوافز مادية ومعنوية تشجعا لروح الإبداع لمواردها البشرية.	0.730	0.000
11	يتناسب نظام الحوافز وأداء الموارد البشرية.	0.753	0.000
12	يتم إعادة النظر في سلم الأجور من فترة إلى أخرى تماشيا والتغيرات	0.680	0.000

الفصل الثاني:دراسة تطبيقية في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير . جامعة المسيلة .

		الإجتماعية.	
تقييم أداء الموارد البشرية			
0.000	0.831	تمتلك إدارة الكلية نظام تقييم يعمل على مقارنة الأداء الفعلي بما تم التخطيط له.	13
0.000	0.768	تساهم الأنظمة والقوانين واللوائح المعتمدة في إدارة الكلية في تطوير أداء الموارد البشرية.	14
0.000	0.753	تقوم الكلية بعملية التقييم بشكل دوري وخلال فترات محدودة.	15
0.000	0.630	تطبق إدارة الكلية نظام رقابة على الموارد البشرية بهدف تقييم أداءهم بشكل مستمر.	16

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

من خلال ملاحظة بيانات الجدول أعلاه والتي توضح صدق تجانس العناصر للمحور الثاني المتعلق بإدارة الموارد البشرية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة محمد بوضياف -المسيلة، يتضح بأن جميع معاملات ارتباط عبارات المحور الثاني مع الدرجة الكلية للمحور الثاني دالة إحصائيا عند معنوية ($\alpha \leq 0.05$)، حيث أن نسبة الارتباط في حدها الأعلى بنسبة 83.10% للعبارة (13) الخاصة بـ: "تمتلك إدارة الكلية نظام تقييم يعمل على مقارنة الأداء الفعلي بما تم التخطيط له"، وفي حدها الأدنى بنسبة 61% للعبارة (09) الخاصة بـ: "يتوافق نظام الأجور والحوافز مع أداء الموارد البشرية"، وهذا ما يدل على وجود ارتباط قوي جدا ذات إشارة موجبة بين العبارات والمحور الثاني.

المطلب الرابع: اختبار ثبات أداة الدراسة التوزيع الطبيعي الخاص بها

أولا: اختبار ثبات أداة الدراسة

يدل ثبات أداة الدراسة على إمكانية الحصول على نفس النتائج عند إعادة توزيع الاستبيان، بمعنى أنه يعطي نفس النتائج إذا أعيد تطبيقه على أفراد العينة نفسها وفي نفس الظروف، لذلك تم الاعتماد في هذه الدراسة على معامل ألفا كرونباخ للتحقق من مستوى الثبات الذي تتمتع به أداة الدراسة، حيث يرى العديد من المتخصصين بأن قيمته تكون جيدة عندما تتجاوز (0.6)، والجدول الموالي يوضح نتائج ثبات أداة الدراسة.

الجدول رقم (07): ثبات أداة الدراسة

الرقم	محاوَر أداة الدراسة	عدد العبارات	معامل كرونباخ ألفا
01	نظام المعلومات بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة محمد بوضياف بالمسيلة.	08	0.877
02	إدارة الموارد البشرية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة محمد بوضياف بالمسيلة.	16	0.942
	إجمالي محاور أداة الدراسة	24	0.952

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

نلاحظ من بيانات الجدول أعلاه تمتع أداة الدراسة ومحاورها بنسبة ثبات عالية جدا، حيث بلغ معامل الثبات لإجمالي محاور أداة الدراسة 0.952، وبالنسبة للمحور الأول الخاص بنظام المعلومات بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة محمد بوضياف -المسيلة بلغ معامل كرونباخ ألفا 0.877، وبلغ 0.942 في محور إدارة الموارد البشرية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة محمد بوضياف -المسيلة، ما يزيد ويعزز من قدرة أداة الدراسة المتمثلة في الاستبيان على تحقيق الأهداف والأغراض التي وضعت من أجلها من خلال موضوع بحثنا.

ثانيا: اختبار التوزيع الطبيعي

قبل إجراء تحليل الانحدار من أجل اختبار فرضيات الدراسة، ولكي نستطيع أن نتعامل مع بيانات الدراسة بالطرق المعلمية، يجب أولا إجراء اختبارات التوزيع الطبيعي لمتغيرات الدراسة، حيث سيتم استخدام اختبار كلوموغروف سيميرنوف (Kolmogorov-Smirnov) للعينة أكبر من 50 مفردة للتحقق من أن عينة الدراسة مسحوبة من مجتمع تتبع بياناته التوزيع الطبيعي، والجدول الموالي يوضح نتائج اختبار التوزيع الطبيعي لمحاوَر الدراسة.

الجدول رقم (08): نتائج اختبار التوزيع الطبيعي لمحاوَر أداة الدراسة

الرقم	محاوَر أداة الدراسة	df	Sig	التوزيع
01	نظام المعلومات بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة محمد بوضياف -المسيلة.	70	0.051	طبيعي
02	إدارة الموارد البشرية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة محمد بوضياف -المسيلة.	70	0.200	طبيعي

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

الفصل الثاني:دراسة تطبيقية في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير. جامعة المسيلة.

يلاحظ من الجدول أعلاه أن القيمة الاحتمالية Sig لكل محاور الدراسة وفق اختبار (Kolmogorov-Smirnov) أكبر من مستوى الدلالة 0.05 ما يبين بأن بيانات المحورين للدراسة تتبع التوزيع الطبيعي وبالتالي فإن بياناتها تخضع للاختبارات المعلمية.

المبحث الثالث: عرض وتحليل البيانات المتعلقة بالتحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة

بعد التأكد من صدق وثبات أداة قياس الدراسة، سيتم في هذا المطلب وصف خصائص أفراد عينة الدراسة بالاعتماد على التكرارات والنسب المئوية، وعرض وتحليل بيانات محاور الدراسة باستخدام المتوسطات والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة حول محاور الاستبيان.

المطلب الأول: وصف خصائص أفراد عينة الدراسة

تم الاعتماد على التكرارات والنسب المئوية لوصف وتحليل بيانات أفراد عينة الدراسة حسب خصائصهم العامة والتي تم توزيعها إلى "الوظيفة، الخبرة"، والتي يمكن تحليلها وفق الآتي:

أولاً: توزيع أفراد العينة حسب الوظيفة

يمكن توضيح توزيع أفراد العينة حسب الوظيفة، في الجدول التالي:

الجدول رقم (09): توزيع أفراد العينة حسب الوظيفة

الوظيفة	التكرار	النسبة (%)
أستاذ جامعي	38	54.30%
إداري	32	45.70%
المجموع	70	100%

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن ما نسبته 54.30% من أفراد عينة الدراسة يشغلون منصب أستاذ جامعي بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة محمد بوضياف -المسيلة، في حين أن ما نسبته 45.70% من عينة الدراسة يشغلون منصب إداري بكلية محل الدراسة.

ثانياً: توزيع أفراد العينة حسب الخبرة

يمكن توضيح توزيع أفراد العينة حسب الخبرة، في الجدول التالي:

الجدول رقم (10): توزيع أفراد العينة حسب الخبرة

النسبة (%)	التكرار	الخبرة
14.30%	10	أقل من 05 سنوات
55.70%	39	من 05 إلى 15 سنة
30%	21	أكثر من 15 سنة
100%	70	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

نلاحظ من الجدول أعلاه أن ما نسبته 55.70% من أفراد عينة الدراسة لديهم خبرة من الفئة 05 إلى 15 سنة، وما نسبته 30% من عينة الدراسة خبرتهم المهنية أكثر من 15 سنة، في حين من كانت خبرتهم أقل من 05 سنوات فجاءت نسبتهم 14.30%، ومن التحليل السابق يتبين أن غالبية أفراد عينة الدراسة من ذوي الخبرة 05 سنوات فما فوق في مجال عملهم، ذلك ما يمكنهم من الإجابة على عبارات الاستبيان بحكم خبرتهم الكبيرة في مجال عملهم.

المطلب الثاني: تحليل بيانات محور نظام المعلومات بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة محمد بوضياف -المسيلة

الجدول الموالي يلخص المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة حول المحور الأول والخاص بنظام المعلومات بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة محمد بوضياف -المسيلة.

الجدول رقم (11): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحور نظام المعلومات بكلية العلوم

الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة محمد بوضياف -المسيلة

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الدرجة
01	يوفر نظام المعلومات بالكلية كل المعلومات المطلوبة في الوقت المناسب.	3.47	0.959	2	عالية
02	يسمح نظام المعلومات المطبق بتدفق المعلومات بين كل أقسام الكلية.	3.46	1.003	3	عالية
03	تغطي مخرجات نظام المعلومات بالكلية كافة الجوانب المطلوبة.	3.19	0.967	5	متوسطة
04	تتميز مخرجات نظام المعلومات بالكلية بالدقة والمصداقية.	3.44	1.044	4	عالية

الفصل الثاني:دراسة تطبيقية في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير - جامعة المسيلة.

05	يساهم نظام المعلومات بشكل كبير في الاستجابة لكل التغيرات الحاصلة.	3.51	0.944	1	عالية
06	يقدم نظام المعلومات المطبق بالكلية الحماية اللازمة ضد أي وصول غير مسموح به.	3.11	0.925	6	متوسطة
07	يتوفر نظام المعلومات الحالي على أجهزة ومعدات حديثة.	2.94	1.034	7	متوسطة
08	يحتوي نظام المعلومات على قاعدة بيانات حول المشكلات الحالية والمتوقعة في المستقبل.	2.67	0.989	8	متوسطة
	نظام المعلومات	3.23	0.721	/	متوسطة

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

يتضح من البيانات الواردة في الجدول أعلاه وحسب ترتيب عبارات المحور الأول الخاص بنظام المعلومات بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة محمد بوضياف - المسيلة، أن أكبر متوسط كان للعبارة (05) قدره 3.51 بانحراف معياري 0.944، وهذا ما يعني أن أغلبية المستجوبين من أفراد عينة الدراسة موافقون على هذه العبارة، والتي بينت نتائجها نظام المعلومات بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة محمد بوضياف - المسيلة يساهم بشكل كبير في الاستجابة لكل التغيرات الحاصلة.

وفي العبارات (01-02-04) جاءت متوسطاتها الحسابية بمقدار (3.47، 3.46، 3.44) على الترتيب، ما يبين بأن نظام المعلومات بالكلية محل الدراسة يوفر وبدرجة عالية كل المعلومات المطلوبة في الوقت المناسب وتدفق المعلومات بين كل أقسام الكلية، كما أن مخرجاته تتميز بالدقة والمصداقية. وكانت المتوسطات الحسابية للعبارات (03-06-07-08) بمقدار (3.19، 3.11، 2.94، 2.67) على التوالي، ما يفسر بأن بأنه مخرجات نظام المعلومات بالكلية محل الدراسة تغطي وبدرجة متوسطة فقط كافة الجوانب المطلوبة وتقديمه الحماية اللازمة ضد أي وصول غير مسموح به، كما أن هذا النظام يتوفر على أجهزة ومعدات حديثة نسبياً، واحتوائه على قاعدة بيانات حول المشكلات الحالية والمتوقعة في المستقبل.

وقد بلغ المتوسط الكلي للمحور الأول 3.23 ما يبين بأن نظام المعلومات بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة محمد بوضياف - المسيلة يتميز بدرجة متوسطة من الجودة.

المطلب الثالث: تحليل بيانات محور إدارة الموارد البشرية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة محمد بوضياف -المسيلة

الجدول الموالي يلخص المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة حول المحور الثاني والخاص بإدارة الموارد البشرية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة محمد بوضياف -المسيلة.

الجدول رقم (12): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحور إدارة الموارد البشرية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة محمد بوضياف -المسيلة

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	الدرجة
	توظيف الموارد البشرية	3.04	0.956	/	متوسطة
01	تقوم إدارة الكلية بالتخطيط للاحتياجات من الموارد البشرية لكل فترة.	3.23	1.010	1	متوسطة
02	تهتم إدارة الكلية باستقطاب الكفاءات من الأفراد ذوي الخبرة.	2.96	1.096	3	متوسطة
03	تقوم الكلية باختيار الموارد البشرية وفق معايير وشروط مناسبة.	2.93	1.171	4	متوسطة
04	تقوم الكلية بتعيين الموارد البشرية في وظائف ملائمة لقدراتهم المهنية.	3.04	1.148	2	متوسطة
	تدريب الموارد البشرية	2.80	1.074	/	متوسطة
05	تقوم إدارة الكلية بتحديد الاحتياجات التدريبية اللازمة للموارد البشرية.	2.93	1.146	1	متوسطة
06	تقوم إدارة الكلية بوضع برنامج تدريبي مرن ومناسب ليزيد من قدرات المتدربين.	2.80	1.269	2	متوسطة
07	تخصص إدارة الكلية ميزانية لتدريب الموارد البشرية.	2.69	1.222	4	متوسطة
08	توفر إدارة الكلية معلومات عن الدورات التدريبية وأماكنها ومؤطريها.	2.80	1.325	3	متوسطة
	الأجور والحوافز	2.47	0.952	/	منخفضة
09	يتوافق نظام الأجور والحوافز مع أداء الموارد	2.59	1.083	1	منخفضة

الفصل الثاني:دراسة تطبيقية في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير. جامعة المسيلة.

				البشرية.
منخفضة	4	1.161	2.31	تقدم إدارة الكلية حوافز مادية ومعنوية تشجيعاً لروح الإبداع لمواردها البشرية.
منخفضة	2	1.016	2.56	يتناسب نظام الحوافز وأداء الموارد البشرية.
منخفضة	3	1.246	2.43	يتم إعادة النظر في سلم الأجور من فترة إلى أخرى تماشياً والتغيرات الاجتماعية.
متوسطة	/	0.956	2.96	تقييم أداء الموارد البشرية
متوسطة	4	1.015	2.69	تمتلك إدارة الكلية نظام تقييم يعمل على مقارنة الأداء الفعلي بما تم التخطيط له.
متوسطة	2	1.063	2.97	تساهم الأنظمة والقوانين واللوائح المعتمدة في إدارة الكلية في تطوير أداء الموارد البشرية.
متوسطة	3	1.178	2.94	تقوم الكلية بعملية التقييم بشكل دوري وخلال فترات محدودة.
متوسطة	1	1.138	3.26	تطبق إدارة الكلية نظام رقابة على الموارد البشرية بهدف تقييم أداءهم بشكل مستمر.
متوسطة	/	0.839	2.82	إدارة الموارد البشرية

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

من خلال البيانات الواردة في الجدول أعلاه الخاص بالمحور الثاني إدارة الموارد البشرية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة محمد بوضياف - المسيلة، يمكن تقديم التحليلات التالية:

- **البعد الأول الخاص بتوظيف الموارد البشرية:** وحسب ترتيب عبارات البعد الأول من المحور الثاني كانت المتوسطات الحسابية للعبارات (01-02-03) بمقدار (2.93، 2.96، 3.04، 3.23) الترتيب، ما يفسر بأن كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة تقوم وبدرجة متوسطة فقط بالتخطيط للاحتياجات من الموارد البشرية لكل فترة وتعيين موارد بشرية في وظائف ملائمة لقدراتهم المهنية، واهتمامها المتقطع لاستقطاب الكفاءات من الأفراد ذوي الخبرة، بالإضافة إلى أنها تقوم بشكل متوسط فقط باختيار الموارد البشرية وفق معايير وشروط مناسبة، وقد بلغ المتوسط الكلي للبعد الأول 3.04 ما يدل على أن الكلية محل الدراسة تقوم وبدرجة متوسطة بتوظيف الموارد البشرية.

- **البعد الثاني الخاص بتدريب الموارد البشرية:** وحسب ترتيب العبارات الخاصة بهذا البعد جاءت المتوسطات الحسابية للعبارات (05-06-07) بمقدار (2.93، 2.80، 2.80، 2.69) على

الفصل الثاني:دراسة تطبيقية في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير. جامعة المسيلة.

التوالي، ما تفسر نتائجهم بأن إدارة الكلية محل الدراسة تقوم وبدرجة متوسطة فقط بتحديد الاحتياجات التدريبية مع برنامج تدريبي اللازمة للموارد البشرية بالإضافة إلى أنها توفر أحيانا معلومات عن الدورات التدريبية وأماكنها ومؤطريها، وتخصص بشكل متوسط ميزانية لتدريب الموارد البشرية، وقد بلغ المتوسط الكلي للبعد الثاني 2.80 ما يدل على إدارة الكلية محل الدراسة تقوم وبدرجة متوسطة بتدريب مواردها البشرية.

- **البعد الثالث الخاص بالأجور والحوافز:** وحسب ترتيب العبارات الخاصة بالبعد الثالث من المحور الثاني كانت المتوسطات الحسابية للعبارات (09-11-12-10) بمقدار (2.59، 2.56، 2.43)، ما يفسر نظام الأجور والحوافز لا يتوافق مع أداء الموارد البشرية بالكلية محل الدراسة، وأنه لا يتناسب نظام الحوافز وأداء الموارد البشرية، وأنه لا يتم إعادة النظر في سلم الأجور من فترة إلى أخرى تماشيا والتغيرات الاجتماعية، بالإضافة إلى أن إدارة الكلية تقدم بنسب ضئيلة جدا حوافز مادية ومعنوية تشجعا لروح الإبداع لمواردها البشرية، وقد بلغ المتوسط الكلي للبعد الثالث ب 2.47 ما يفسر بأن أجور وحوافز الموارد البشرية تتميز بدرجة ضعيفة.

- **البعد الرابع الخاص بتقييم أداء الموارد البشرية:** كانت المتوسطات الحسابية للعبارات (16-14-15-13) بمقدار (3.26، 2.97، 2.94، 2.69) على التوالي، ما يبين بأن إدارة الكلية محل الدراسة تطبق وبدرجة متوسطة نظام رقابة على الموارد البشرية بهدف تقييم أداءهم بشكل مستمر، وأن الأنظمة والقوانين واللوائح المعتمدة في إدارة الكلية تساهم قليلا في تطوير أداء الموارد البشرية، حيث نجد أنها تقوم أحيانا بعملية التقييم نظرا لاملاكها نظام تقييم يعمل على مقارنة الأداء الفعلي بما تم التخطيط له، وقد بلغ المتوسط الكلي لبعد الرابع 2.96 ما يفسر بأن إدارة الكلية محل الدراسة تقوم وبدرجة متوسطة بتقييم مواردها البشرية.

وقد بلغ المتوسط الكلي للمحور الثاني بمقدار 2.82 ما يبين بأن إدارة الموارد البشرية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة محمد بوضياف -المسيلة تتميز بدرجة متوسطة من الإدارة.

المبحث الرابع: اختبار فرضيات الدراسة ومناقشتها

خصص هذا المبحث لاختبار فرضيات الدراسة الخاصة بأثر نظام المعلومات على إدارة الموارد البشرية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة محمد بوضياف -المسيلة، من خلال استخدام أساليب التحليل الإحصائي المذكورة في المبحث السابق ذلك للتأكد من مدى صحة الفرضيات أو نفيها.

المطلب الأول: اختبار الفرضية الرئيسية

*الفرضية الرئيسية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لنظام المعلومات على أبعاد إدارة الموارد البشرية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة محمد بوضياف -المسيلة.

-الفرضية الصفرية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لنظام المعلومات على أبعاد إدارة الموارد البشرية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة محمد بوضياف -المسيلة.

-الفرضية البديلة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لنظام المعلومات على أبعاد إدارة الموارد البشرية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة محمد بوضياف -المسيلة.

لاختبار الفرضية الرئيسية سيتم اختبار الفرضيات الفرعية الخمسة التي تدرج تحت الفرضية الرئيسية، ذلك كما يلي:

أولاً: اختبار الفرضية الفرعية الأولى

*الفرضية الفرعية الأولى: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لنظام المعلومات على توظيف الموارد البشرية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة محمد بوضياف -المسيلة.

-الفرضية الصفرية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لنظام المعلومات على توظيف الموارد البشرية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة محمد بوضياف -المسيلة.

-الفرضية البديلة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لنظام المعلومات على توظيف الموارد البشرية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة محمد بوضياف -المسيلة.

بهدف اختبار الفرضية الفرعية الأولى سنقوم بتحليل تباين الانحدار ANOVA للتأكد من صلاحية النموذج، بالإضافة إلى تحليل الانحدار البسيط لاختبار أثر نظام المعلومات على توظيف الموارد البشرية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة محمد بوضياف -المسيلة.

الجدول رقم (13): تحليل تباين الانحدار ANOVA حسب متغير توظيف الموارد البشرية

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	F	Sig
الانحدار	27.351	1	27.351	52.055	0.000
البواقي	35.729	68	0.525		
الكلية	63.079	69			

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات SPSS

يتضح من الجدول أعلاه أن متوسط المربعات لفروق البواقي بلغ 0.525 وهو قيمة متوسطة تدل على متوسط الأخطاء العشوائية في نموذج الدراسة، وبلغت قيمة F المحسوبة 52.055 والقيمة الاحتمالية Sig المرافقة لها بلغت 0.000 وهي أقل من مستوى المعنوية 0.05، هذا ما يدل على أن النموذج دال إحصائياً في تفسير معادلة الانحدار الخطي البسيط لأثر نظام المعلومات على توظيف الموارد البشرية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة محمد بوضياف - المسيلة، وعليه يتبين أن النموذج صالح لاختبار الفرضية الفرعية الأولى للتمكن من التنبؤ بتوظيف الموارد البشرية من خلال تأثير نظام المعلومات عليه.

الجدول رقم (14): تحليل الانحدار البسيط لاختبار أثر نظام المعلومات على توظيف الموارد

البشرية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة محمد بوضياف - المسيلة

Sig	T	المعاملات المعيارية	المعاملات غير المعيارية		(R^2)	(R)	النموذج
		Beta	الخطأ المعياري	B			
0.579	0.557	/	0.400	0.223	0.434	0.658	الحد الثابت
0.000	7.215	0.658	0.121	0.873			نظام المعلومات

المتغير التابع: توظيف الموارد البشرية

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

نلاحظ من الجدول السابق أن معامل الارتباط يساوي 0.658 الذي يؤشر على الارتباط العالي الايجابي بين نظام المعلومات وتوظيف الموارد البشرية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة محمد بوضياف - المسيلة، كما بلغت قيمة معامل التحديد 0.434 وهو قوة تفسيرية متوسطة تدل على أن نظام المعلومات بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة محمد بوضياف - المسيلة يفسر ما نسبته 43.40% من التغيرات الحاصلة في توظيف الموارد البشرية بالكلية محل الدراسة، أما النسبة المتبقية فتعود لمتغيرات أخرى غير مدرجة بهذا النموذج.

كما بلغت قيمة الحد الثابت للنموذج 0.223 وهي قيمة توظيف الموارد البشرية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة محمد بوضياف - المسيلة عند عدم وجود نظام للمعلومات بالكلية، حيث بلغت قيمة معلمة الميل الحدي لنظام المعلومات 0.873 وهي قيمة موجبة تشير إلى أن هناك تأثير إيجابي، بحيث أنه كلما كان زيادة أو تحسين في نظام المعلومات بالكلية محل الدراسة بمقدار وحدة واحدة يؤدي إلى الزيادة الطردية الايجابية في توظيف الموارد البشرية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة محمد بوضياف - المسيلة بمقدار 0.873 درجة، وما يؤكد هذا الأثر الايجابي قيمة t المحسوبة والتي بلغت 7.215 والقيمة الاحتمالية Sig المرافقة لها 0.000 وهي أقل من مستوى المعنوية 0.05 والتي تشير إلى معنوية هذا الأثر، وبناءً على ما سبق يمكن صياغة معادلة الانحدار الخطي البسيط للفرضية الفرعية الأولى، وفق النموذج التالي:

$$Y=0.223+0.873X$$

علماً أن:

*Y: توظيف الموارد البشرية.

*X: نظام المعلومات.

وبناءً على التحليلات السابقة، تقبل الفرضية الفرعية الأولى (الفرضية البديلة) التي تنص على أنه: "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لنظام المعلومات على توظيف الموارد البشرية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة محمد بوضياف - المسيلة"، هذا ما يعني صحة الفرضية الفرعية الأولى.

ثانياً: اختبار الفرضية الفرعية الثانية

*الفرضية الفرعية الثانية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لنظام المعلومات على تدريب الموارد البشرية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة محمد بوضياف - المسيلة.

-الفرضية الصفرية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لنظام المعلومات على تدريب الموارد البشرية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة محمد بوضياف - المسيلة.

-الفرضية البديلة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لنظام المعلومات على تدريب الموارد البشرية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة محمد بوضياف - المسيلة.

لاختبار الفرضية الفرعية الثانية سيتم تحليل تباين الانحدار ANOVA للتأكد من صلاحية النموذج، بالإضافة إلى تحليل الانحدار البسيط لاختبار أثر نظام المعلومات على تدريب الموارد البشرية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة محمد بوضياف - المسيلة.

الجدول رقم (15):تحليل تباين الانحدار ANOVA حسب متغير تدريب الموارد البشرية

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	F	Sig
الانحدار	33.611	1	33.611	49.686	0.000
البواقي	46.000	68	0.676		
الكلي	49.612	69			

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات SPSS

يتبين من الجدول أعلاه أن متوسط المربعات لفروق البواقي بلغ 0.676 وهو قيمة متوسطة تدل على متوسط الأخطاء العشوائية في نموذج الدراسة، وبلغت قيمة F المحسوبة 49.686 والقيمة الاحتمالية Sig المرافقة لها بلغت 0.000 وهي أقل من مستوى المعنوية 0.05، هذا ما يدل على أن النموذج دال إحصائياً في تفسير معادلة الانحدار الخطي البسيط لأثر نظام المعلومات على تدريب الموارد البشرية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة محمد بوضياف -المسيلة، وعليه يتبين أن النموذج صالح لاختبار الفرضية الفرعية الثانية للتمكن من التنبؤ بتدريب الموارد البشرية من خلال تأثير نظام المعلومات عليه.

الجدول رقم (16): تحليل الانحدار البسيط لاختبار أثر تدريب الموارد البشرية بكلية العلوم

الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة محمد بوضياف -المسيلة

Sig	T	المعاملات المعيارية	المعاملات غير المعيارية		(R^2)	(R)	النموذج
		Beta	الخطأ المعياري	B			
0.485	-0.720	/	0.454	-0.319	0.422	0.650	الحد الثابت
0.000	7.049	0.650	0.137	0.968			نظام المعلومات

المتغير التابع:تدريب الموارد البشرية

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

من الجدول السابق يلاحظ أن معامل الارتباط يساوي 0.650 الذي يؤشر على الارتباط العالي الايجابي بين نظام المعلومات وتدريب الموارد البشرية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة محمد بوضياف -المسيلة، كما بلغت قيمة معامل التحديد 0.422 وهو قوة تفسيرية متوسطة تدل على أن نظام المعلومات بالكلية محل الدراسة يفسر ما نسبته 42.20% من التغيرات الحاصلة في تدريب الموارد البشرية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة محمد بوضياف -المسيلة، أما النسبة المتبقية فتعود لمتغيرات أخرى غير مدرجة بهذا النموذج.

الفصل الثاني:دراسة تطبيقية في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير. جامعة المسيلة.

كما بلغت قيمة الحد الثابت للنموذج -0.319 وهي قيمة سالبة لتدريب الموارد البشرية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة محمد بوضياف - المسيلة عند عدم وجود نظام للمعلومات بالكلية، حيث بلغت قيمة معلمة الميل الحدي لنظام المعلومات 0.968 وهي قيمة موجبة تشير إلى تأثير إيجابي، بحيث أنه كلما كان زيادة أو تحسين في نظام المعلومات بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة محمد بوضياف - المسيلة بمقدار وحدة واحدة يؤدي إلى الزيادة الطردية الايجابية في تدريب الموارد البشرية بالكلية بمقدار 0.968 درجة، وما يؤكد هذا الأثر الايجابي قيمة t المحسوبة والتي بلغت 7.049 والقيمة الاحتمالية Sig المرافقة لها 0.000 وهي أقل من مستوى المعنوية 0.05 والتي تشير إلى معنوية هذا الأثر، وبناءً على ما سبق يمكن صياغة معادلة الانحدار الخطي البسيط للفرضية الفرعية الثانية، وفق النموذج التالي:

$$Y = -0.319 + 0.968X$$

علماً أن:

Y^* : تدريب الموارد البشرية.

X^* : نظام المعلومات.

وانطلاقاً من التحليلات السابقة، تقبل الفرضية الفرعية الثانية (الفرضية البديلة) التي تنص على أنه: "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لنظام المعلومات على تدريب الموارد البشرية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة محمد بوضياف - المسيلة"، هذا ما يعني صحة الفرضية الفرعية الثانية.

ثالثاً: اختبار الفرضية الفرعية الثالثة

*الفرضية الفرعية الثالثة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لنظام المعلومات على الأجور والحوافز للموارد البشرية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة محمد بوضياف بالمسيلة.

-الفرضية الصفرية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لنظام المعلومات على الأجور والحوافز للموارد البشرية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة محمد بوضياف بالمسيلة.

-الفرضية البديلة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لنظام المعلومات على الأجور والحوافز للموارد البشرية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة محمد بوضياف - المسيلة.

بهدف اختبار الفرضية الفرعية الثالثة سنقوم بتحليل تباين الانحدار ANOVA للتأكد من صلاحية النموذج، بالإضافة إلى تحليل الانحدار البسيط لاختبار أثر نظام المعلومات على الأجور والحوافز للموارد البشرية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة محمد بوضياف - المسيلة.

الجدول رقم (17):تحليل تباين الانحدار ANOVA حسب متغير الأجور والحوافز للموارد البشرية

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	F	Sig
الانحدار	17.928	1	17.928	27.310	0.000
البواقي	44.640	68	0.656		
الكلي	62.568	69			

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات SPSS

يتضح من الجدول أعلاه أن متوسط المربعات لفروق البواقي بلغ 0.656 وهو قيمة متوسطة تدل على متوسط الأخطاء العشوائية في نموذج الدراسة، وبلغت قيمة F المحسوبة 27.310 والقيمة الاحتمالية Sig المرافقة لها بلغت 0.000 وهي أقل من مستوى المعنوية 0.05، هذا ما يدل على أن النموذج دال إحصائيا في تفسير معادلة الانحدار الخطي البسيط لأثر نظام المعلومات على الأجور والحوافز للموارد البشرية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة محمد بوضياف بالمسيلة، وعليه يتبين أن النموذج صالح لاختبار الفرضية الفرعية الثالثة للتمكن من التنبؤ بالأجور والحوافز للموارد البشرية من خلال تأثير نظام المعلومات عليه.

الجدول رقم (18): تحليل الانحدار البسيط لاختبار أثر نظام المعلومات على الأجور والحوافز

للموارد البشرية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة محمد بوضياف -المسيلة

Sig	T	المعاملات	المعاملات غير		(R ²)	(R)	النموذج
		المعيارية	الخطأ	B			
		Beta	المعيارية	المعيارية			
0.670	0.428	/	0.447	0.191	0.287	0.535	الحد الثابت
0.000	5.226	0.535	0.135	0.707			نظام المعلومات

المتغير التابع:الأجور والحوافز للموارد البشرية

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

نلاحظ من الجدول السابق أن معامل الارتباط يساوي 0.535 الذي يؤشر على الارتباط المتوسط الايجابي بين نظام المعلومات وأجور وحوافز الموارد البشرية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة محمد بوضياف -المسيلة، كما بلغت قيمة معامل التحديد 0.287 وهي قوة تفسيرية ضعيفة تدل على أن نظام المعلومات بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة محمد بوضياف -المسيلة يفسر ما نسبته 28.70% من التغيرات الحاصلة في أجور وحوافز الموارد البشرية بالكلية محل الدراسة، أما النسبة المتبقية فتعود لمتغيرات أخرى غير مدرجة بهذا النموذج.

كما بلغت قيمة الحد الثابت للنموذج 0.191 وهي قيمة الأجر والحوافز للموارد البشرية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة محمد بوضياف -المسيلة عند عدم وجود نظام للمعلومات بالكلية، حيث بلغت قيمة معلمة الميل الحدي نظام المعلومات 0.707 وهي قيمة موجبة تشير إلى أن هناك تأثير إيجابي، بحيث أنه كلما كان زيادة أو تحسين في نظام المعلومات بالكلية محل الدراسة بمقدار وحدة واحدة يؤدي إلى الزيادة الطردية الايجابية في أجر وحوافز للموارد البشرية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة محمد بوضياف -المسيلة بمقدار 0.707 درجة، وما يؤكد هذا الأثر الايجابي قيمة t المحسوبة والتي بلغت 5.226 والقيمة الاحتمالية Sig المرافقة لها 0.000 وهي أقل من مستوى المعنوية 0.05 والتي تشير إلى معنوية هذا الأثر، وبناءً على ما سبق يمكن صياغة معادلة الانحدار الخطي البسيط للفرضية الفرعية الثالثة، وفق النموذج التالي:

$$Y=0.191+0.707X$$

علما أن:

*Y: الأجر والحوافز للموارد البشرية.

*X: نظام المعلومات.

وبناءً على التحليلات السابقة، تقبل الفرضية الفرعية الثالثة (الفرضية البديلة) التي تنص على أنه: "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لنظام المعلومات على الأجر والحوافز للموارد البشرية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة محمد بوضياف -المسيلة"، هذا ما يعني صحة الفرضية الفرعية الثالثة.

رابعاً: اختبار الفرضية الفرعية الرابعة

*الفرضية الفرعية الرابعة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لنظام المعلومات على تقييم أداء الموارد البشرية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة محمد بوضياف -المسيلة.

-الفرضية الصفرية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لنظام المعلومات على تقييم أداء الموارد البشرية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة محمد بوضياف -المسيلة.

-الفرضية البديلة: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لنظام المعلومات على تقييم أداء الموارد البشرية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة محمد بوضياف -المسيلة.

لاختبار الفرضية الفرعية الرابعة سيتم تحليل تباين الانحدار ANOVA للتأكد من صلاحية النموذج، بالإضافة إلى تحليل الانحدار البسيط لاختبار أثر نظام المعلومات على تقييم أداء الموارد البشرية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة محمد بوضياف -المسيلة.

الجدول رقم (19): تحليل تباين الانحدار ANOVA حسب متغير تقييم أداء الموارد البشرية

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	F	Sig
الانحدار	26.259	1	26.259	48.554	0.000
البواقي	36.776	38	0.541		
الكلية	63.036	29			

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات SPSS

يتبين من الجدول أعلاه أن متوسط المربعات لفروق البواقي بلغ 0.541 وهو قيمة متوسطة تدل على متوسط الأخطاء العشوائية في نموذج الدراسة، وبلغت قيمة F المحسوبة 48.554 والقيمة الاحتمالية Sig المرافقة لها بلغت 0.000 وهي أقل من مستوى المعنوية 0.05، هذا ما يدل على أن النموذج دال إحصائياً في تفسير معادلة الانحدار الخطي البسيط لأثر نظام المعلومات على تقييم أداء الموارد البشرية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة محمد بوضياف - المسيلة، وعليه يتبين أن النموذج صالح لاختبار الفرضية الفرعية الرابعة للتمكن من التنبؤ بتقييم أداء الموارد البشرية من خلال تأثير نظام المعلومات عليه.

الجدول رقم (20): تحليل الانحدار البسيط لاختبار أثر نظام المعلومات على تقييم أداء الموارد

البشرية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة محمد بوضياف - المسيلة

Sig	T	المعاملات المعيارية	المعاملات غير المعيارية		(R^2)	(R)	النموذج
		Beta	الخطأ المعياري	B			
0.616	0.504	-	0.406	0.205	0.417	0.645	الحد الثابت
0.000	6.968	0.645	0.123	0.856			نظام المعلومات

المتغير التابع: تقييم أداء الموارد البشرية

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

من الجدول السابق يلاحظ أن معامل الارتباط يساوي 0.645 الذي يؤشر على الارتباط العالي الايجابي بين نظام المعلومات وتقييم أداء الموارد البشرية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة محمد بوضياف - المسيلة، كما بلغت قيمة معامل التحديد 0.417 وهو قوة تفسيرية متوسطة تدل على أن نظام المعلومات بالكلية محل الدراسة يفسر ما نسبته 41.70% من التغيرات الحاصلة في تقييم أداء الموارد البشرية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة محمد بوضياف - المسيلة، أما النسبة المتبقية فتعود لمتغيرات أخرى غير مدرجة بهذا النموذج.

كما بلغت قيمة الحد الثابت للنموذج 0.205 وهي قيمة تقييم أداء الموارد البشرية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة محمد بوضياف بالمسيلة عند عدم وجود نظام للمعلومات بالكلية، حيث بلغت قيمة معلمة الميل الحدي لنظام المعلومات 0.856 وهي قيمة موجبة تشير إلى تأثير إيجابي، بحيث أنه كلما كان زيادة أو تحسين في نظام المعلومات بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة محمد بوضياف -المسيلة بمقدار وحدة واحدة يؤدي إلى الزيادة الطردية الايجابية في تقييم أداء الموارد البشرية بالكلية بمقدار 0.856 درجة، وما يؤكد هذا الأثر الايجابي قيمة t المحسوبة والتي بلغت 6.968 والقيمة الاحتمالية Sig المرافقة لها 0.000 وهي أقل من مستوى المعنوية 0.05 والتي تشير إلى معنوية هذا الأثر، وبناءً على ما سبق يمكن صياغة معادلة الانحدار الخطي البسيط للفرضية الفرعية الرابعة، وفق النموذج التالي:

$$Y=0.205+0.856X$$

علما أن:

*Y:تقييم أداء الموارد البشرية.

*X: نظام المعلومات.

وانطلاقاً من التحليلات السابقة، تقبل الفرضية الفرعية الرابعة (الفرضية البديلة) التي تنص على أنه: "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لنظام المعلومات على تقييم أداء الموارد البشرية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة محمد بوضياف -المسيلة"، هذا ما يعني صحة الفرضية الفرعية الرابعة.

خامساً: اختبار الفرضية الفرعية الخامسة

*الفرضية الفرعية الخامسة: توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لإدارة الموارد البشرية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة محمد بوضياف -المسيلة تعزى للمتغيرات العامة المتعلقة بأفراد عينة الدراسة.

-الفرضية الصفرية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لإدارة الموارد البشرية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة محمد بوضياف -المسيلة تعزى للمتغيرات العامة المتعلقة بأفراد عينة الدراسة.

-الفرضية البديلة: توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لإدارة الموارد البشرية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة محمد بوضياف -المسيلة تعزى للمتغيرات العامة المتعلقة بأفراد عينة الدراسة.

ولاختبار هذه الفرضية سيتم اختبار الفرضيات الفرعية التابعة لها، وذلك كما يلي:

1- اختبار الفرضية أ-

الفصل الثاني:دراسة تطبيقية في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير. جامعة المسيلة.

الفرضية أ-: توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لإدارة الموارد البشرية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة محمد بوضياف بالمسيلة تعزى لمتغير الوظيفة المتعلق بأفراد عينة الدراسة.

الفرضية الصفرية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لإدارة الموارد البشرية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة محمد بوضياف بالمسيلة تعزى لمتغير الوظيفة المتعلق بأفراد عينة الدراسة.

الفرضية البديلة: توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لإدارة الموارد البشرية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة محمد بوضياف بالمسيلة تعزى لمتغير الوظيفة المتعلق بأفراد عينة الدراسة.

لاختبار الفرضية أ- سيتم اختبار التوزيع الطبيعي لمتغير الوظيفة الخاص بالفرضية أ- بهدف معرفة نوع الإحصائية المناسبة لها، والجدول الموالي يوضح ذلك.

الجدول رقم (21): نتائج اختبار التوزيع الطبيعي لمتغير الوظيفة الخاص بالفرضية أ-

الاختبار	النتيجة	كلوموغروف سيميرنوف		الفئات	المتغير
		Sig	Df		
ستيودنت لعينتين مستقلتين	حسب اختبار كلوموغروف سيميرنوف كل المتغيرات أكبر من 0.05، فالبيانات تتبع التوزيع الطبيعي	0.200	38	أستاذ جامعي	الوظيفة
		0.200	32	إداري	

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات SPSS

نلاحظ من البيانات الواردة في الجدول أعلاه حسب اختبار كلوموغروف سيميرنوف لعينة أكبر من 50 مفردة أن البيانات المتعلقة بمتغير الوظيفة تتبع التوزيع الطبيعي، وبما أن هذا المتغير العام الوصفي يتكون من فئتين فقط ما يتطلب استخدام ستيودنت لعينتين مستقلتين، والجدول الموالي يوضح نتائج الاختبار والقرار الصادر بناءً على كل النتيجة متوصل إليها لاختبار الفرضية أ-.

الجدول رقم (22): اختبارات الفروق في متغير الوظيفة المتعلق باختبار الفرضية أ-

القرار	النتيجة	الاختبار المناسب		المتغير
		ستيودنت لعينتين مستقلتين		
		Sig	قيمة t	
توجد فروق	0.05>0.000	0.000	4.769	الوظيفة

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات SPSS

من خلال النتائج في الجدول أعلاه أن القيمة الاحتمالية (Sig) أقل من مستوى المعنوية 0.05، وعليه نقبل الفرضية البديلة أي أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لإدارة الموارد البشرية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة محمد بوضياف بالمسيلة تعزى لمتغير الوظيفة المتعلق بأفراد عينة الدراسة، مما يدل على أن اختلاف وظيفة المستجوبين في متغير الوظيفة يؤثر على إدارة الموارد البشرية بالكلية محل الدراسة، وللكشف عن مصدر تلك الفروق بالنسبة لمتغير الوظيفة الخاص بالفرضية الفرعية الأولى تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لوظيفة الأستاذ الجامعي إذ بلغ متوسطها الحسابي 3.20 بانحراف معياري 0.731، ووظيفة الإداري الذي بلغ متوسطها الحسابي 2.37 بانحراف معياري 0.733، وعليه فإن مصدر الفروق هو الأستاذ الجامعي ذلك باعتباره أساس الكلية محل الدراسة التي تقوم عليه لتدريس الطلبة والقيام بمختلف البحوث العلمية، أما عن قيام الإداري بعمله في الكلية فإنه يتم في إطار مساعدة الأساتذة الجامعيين بالكلية محل الدراسة وتسيير مختلف أمور الطلبة، لذلك نجد أن إدارة الموارد البشرية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة في إطار عملها مع الأساتذة الجامعيين يختلف كثيرا مع الإداريين بالكلية محل الدراسة، وهذا ما يعني صحة الفرضية أ-.

2- اختبار الفرضية ب-

*الفرضية ب-: توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لإدارة الموارد البشرية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة محمد بوضياف -المسيلة تعزى لمتغير الخبرة المتعلق بأفراد عينة الدراسة.

-الفرضية الصفرية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لإدارة الموارد البشرية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة محمد بوضياف -المسيلة تعزى لمتغير الخبرة المتعلق بأفراد عينة الدراسة.

-الفرضية البديلة: توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لإدارة الموارد البشرية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة محمد بوضياف -المسيلة تعزى لمتغير الخبرة المتعلق بأفراد عينة الدراسة.

بهدف اختبار الفرضية ب- سيتم اختبار التوزيع الطبيعي لمتغير الخبرة الخاص بالفرضية ب-
بهدف معرفة نوع الإحصائية المناسبة لها، والجدول الموالي يوضح ذلك.

الجدول رقم (23): نتائج اختبار التوزيع الطبيعي لمتغير الخبرة الخاص بالفرضية ب-

الاختبار	النتيجة	كلوموغروف سيميرنوف		الفئات	المتغير
		Sig	Df		
تحليل التباين الأحادي	حسب اختبار كلوموغروف سيميرنوف كل المتغيرات أكبر من 0.05، البيانات تتبع التوزيع الطبيعي	0.200	10	أقل من 5 سنوات	الخبرة
		0.200	39	من 5 إلى 10 سنوات	
		0.200	21	من 11 إلى 15 سنة	

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات SPSS

نلاحظ من البيانات الواردة في الجدول أعلاه حسب اختبار كلوموغروف سيميرنوف لعينة أكبر من 50 مفردة أن البيانات المتعلقة بمتغير الخبرة تتبع التوزيع الطبيعي، وبما أن هذا المتغير العام الوصفي يتكون من أكثر من فئتين ما يتطلب استخدام تحليل التباين الأحادي، والجدول الموالي يوضح نتائج الاختبار والقرار الصادر بناءً على النتيجة متوصل إليها لاختبار الفرضية ب-.

الجدول رقم (24): اختبارات الفروق في متغير الخبرة المتعلق باختبار الفرضية ب-

القرار	النتيجة	الاختبار الإحصائي المناسب		المتغيرات
		تحليل التباين الأحادي		
		SIG	قيمة F	
لا توجد فروق	$0.05 < 0.316$	0.316	1.172	الخبرة

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات SPSS

من خلال النتائج في الجدول أعلاه أن القيمة الاحتمالية (Sig) تجاوزت مستوى المعنوية 0.05، وعليه نرفض الفرضية البديلة ونقبل الفرضية الصفرية أي أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لإدارة الموارد البشرية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة محمد بوضياف بالمسيلة تعزى لمتغير الخبرة المتعلق بأفراد عينة الدراسة، مما يدل على أن اختلاف خبرة المستجوبين لا يؤثر على إدارة الموارد البشرية بالكلية محل الدراسة، وهذا يعني عدم صحة الفرضية ب-.

ثالثاً: حوصلة اختبار الفرضية الفرعية الخامسة

فيما يلي عرض ملخص لاختبار الفرضيتان أ- و ب-، والتي ستقودنا لقبول أو رفض الفرضية الخامسة.

الجدول رقم (25): نتائج اختبار الفرضيتان أ- و ب-

القرار	الفرضية
قبول	الفرضية أ-
رفض	الفرضية ب-
قبول	الفرضية الفرعية الخامسة

المصدر من إعداد الطالبتين

من التحليل السابق لاختبار الفرضيتان أ- و ب- والتي تتدرج تحت الفرضية الفرعية الخامسة، حيث تبين أن الفرضية أ- مقبولة والفرضية ب- مرفوضة، وبما أن متغير الوظيفة هو الأساس في إدارة الموارد البشرية والنتائج توصلت إلى وجود فروق وهذا أمر طبيعي لأن الأستاذ الجامعي ليس كالإداري ما يقودنا إلى قبول صحة الفرضية الفرعية الخامسة (الفرضية البديلة) القائلة: توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لإدارة الموارد البشرية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة محمد بوضياف -المسيلة تعزى للمتغيرات العامة المتعلقة بأفراد عينة الدراسة، وهذا ما يعني صحة الفرضية الفرعية الخامسة.

سادساً: حوصلة اختبار الفرضية الرئيسية

فيما يلي عرض ملخص لاختبار الفرضيات الفرعية الخمسة، والتي ستقودنا لقبول أو رفض الفرضية الرئيسية.

الجدول رقم (26): نتائج اختبار الفرضيات الفرعية الخمسة

القرار	الفرضية
قبول	الفرضية الفرعية الأولى
قبول	الفرضية الفرعية الثانية
قبول	الفرضية الفرعية الثالثة
قبول	الفرضية الفرعية الرابعة
قبول	الفرضية الفرعية الخامسة
قبول	الفرضية الرئيسية

المصدر من إعداد الطالبتين

من التحليل السابق لاختبار الفرضيات الفرعية الخمسة التي تتدرج تحت الفرضية الرئيسية، حيث تبين أن كل الفرضيات مقبولة، ما يقودنا إلى القبول المبدئي لصحة الفرضية الرئيسية (الفرضية البديلة)،

الفصل الثاني:دراسة تطبيقية في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير. جامعة المسيلة.

ولإضفاء دلالة ومصدقية أكبر للفرضية الرئيسية، سنقوم باختبارها وفقا لتحليل الانحدار الخطي البسيط لاختبار أثر نظام المعلومات على إدارة الموارد البشرية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة محمد بوضياف بالمسيلة، وقبل القيام بهذا التحليل سنقوم بدراسة التباين للانحدار للتأكد من صلاحية النموذج.

الجدول رقم (27): تحليل تباين الانحدار ANOVA حسب متغير إدارة الموارد البشرية

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	F	Sig
الانحدار	25.974	1	25.974	78.203	0.000
البواقي	22.585	68	0.332		
الكلي	48.559	69			

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات SPSS

يتضح من الجدول أعلاه أن متوسط المربعات لفروق البواقي بلغ 0.332 وهو قيمة متوسطة تدل على متوسط الأخطاء العشوائية في نموذج الدراسة، وبلغت قيمة F المحسوبة 78.203 والقيمة الاحتمالية Sig المرافقة لها بلغت 0.000 وهي أقل من مستوى المعنوية 0.05، هذا ما يدل على أن النموذج دال إحصائياً في تفسير معادلة الانحدار الخطي البسيط لأثر نظام المعلومات على إدارة الموارد البشرية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة محمد بوضياف بالمسيلة، وعليه يتبين أن النموذج صالح لاختبار الفرضية الرئيسية للتمكن من التنبؤ بإدارة الموارد البشرية من خلال تأثير نظام المعلومات عليه.

الجدول رقم (28): تحليل الانحدار البسيط لاختبار أثر نظام المعلومات على إدارة الموارد

البشرية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة محمد بوضياف بالمسيلة

Sig	T	المعاملات المعيارية	المعاملات غير المعيارية		(R^2)	(R)	النموذج
		Beta	الخطأ المعياري	B			
0.814	0.236	/	0.318	0.075	0.535	0.731	الحد الثابت
0.000	8.843	0.731	0.096	0.851			نظام المعلومات

المتغير التابع: إدارة الموارد البشرية

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

نلاحظ من الجدول السابق أن معامل الارتباط يساوي 0.731 الذي يؤشر على الارتباط القوي الايجابي بين نظام المعلومات وإدارة الموارد البشرية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في

الفصل الثاني:دراسة تطبيقية في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير . جامعة المسيلة .

جامعة محمد بوضياف بالمسيلة، كما بلغت قيمة معامل التحديد 0.535 وهو قوة تفسيرية عالية تدل على أن نظام المعلومات بكلية الاقتصاد في جامعة محمد بوضياف بالمسيلة يفسر ما نسبته 53.50% من التغيرات الحاصلة في إدارة الموارد البشرية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير محل الدراسة، أما النسبة المتبقية فتعود لمتغيرات أخرى لم تدرج في هذا النموذج.

كما بلغت قيمة الحد الثابت للنموذج 0.075 وهي قيمة صغيرة جدا لإدارة الموارد البشرية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة محمد بوضياف بالمسيلة عند عدم وجود نظام للمعلومات بالكلية، حيث بلغت قيمة معلمة الميل الحدي لنظام المعلومات 0.851 وهي قيمة موجبة تشير إلى أن هناك تأثير إيجابي، بحيث أنه كلما كان زيادة أو تحسين في نظام المعلومات بالكلية محل الدراسة بمقدار وحدة واحدة يؤدي إلى الزيادة الطردية الايجابية في إدارة الموارد البشرية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة محمد بوضياف بالمسيلة بمقدار 0.851 درجة، وما يؤكد هذا الأثر قيمة t المحسوبة والتي بلغت 8.843 والقيمة الاحتمالية Sig المقابلة لها 0.000 وهي أقل من مستوى المعنوية 0.05 والتي تشير إلى معنوية هذا الأثر الإيجابي، وبناءً على ما سبق يمكن صياغة معادلة الانحدار الخطي البسيط للفرضية الرئيسية، وفق النموذج التالي:

$$Y=0.075+0.851X$$

علما أن:

*Y: إدارة الموارد البشرية.

*X: نظام المعلومات.

وانطلاقاً من التحليلات السابقة الخاصة باختبار الفرضيات الفرعية الخاصة بالفرضية الرئيسية والقيام باختبار الانحدار الخطي البسيط لتوضيح ذلك، تقبل الفرضية الرئيسية (الفرضية البديلة) التي تنص على أنه: "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لنظام المعلومات على أبعاد إدارة الموارد البشرية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة محمد بوضياف بالمسيلة"، هذا ما يعني صحة الفرضية الرئيسية.

المطلب الثاني: مناقشة نتائج الفرضيات

إن الدراسة التي أجريناها بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة المسيلة أوصلتنا إلى مجموعة من النتائج والاستنتاجات نذكر منها :

1- نظام معلومات الموارد البشرية محل الدراسة، يتسم بدرجة متوسطة من الجودة، ويفسر هذا بوجود مشاكل تقنية في قاعدة البيانات انعكس سلباً على جودة المعلومات المقدمة، وبالتالي عدم الحصول على المعلومات والتقارير اللازمة لاتخاذ القرارات الصائبة .

2- تقوم كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بإدارة مواردها البشرية بدرجة متوسطة وهذا راجع إلى استخدام نظام معلومات متوسط الجودة، الذي بدوره يؤثر على أداء إدارة مواردها البشرية

وممارساتها. فوجود نظام معلومات ذو فعالية وجودة عالية يعمل بدرجة كبيرة على الرفع من نوعية الأداء وذلك من خلال وجود تدفق فعلي للمعلومات بهذا النظام.

3- يوجد أثر ايجابي لنظام المعلومات على توظيف الموارد البشرية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة المسيلة، ولكن بدرجة متوسطة. وهذا ما يفسر أن إدارة الكلية تقوم وبدرجة متوسطة فقط بالتخطيط للاحتياجات من الموارد البشرية لكل فترة واهتمامها المنقطع لاستقطاب الكفاءات من الأفراد ذوي الخبرة، بالإضافة إلى أنها تقوم وبشكل متوسط باختيارها للموارد البشرية وفق معايير وشروط مناسبة .

4- يوجد أثر ايجابي لنظام المعلومات على تدريب الموارد البشرية بالكلية محل الدراسة ولكن بدرجة متوسطة. هذا ما يفسر أن إدارة الكلية تحاول القيام بتحديد الاحتياجات التدريبية مع وضع برامج تدريبية لازمة لمواردها البشرية، بالإضافة إلى أنها توفر أحيانا معلومات على الدورات التدريبية وأماكن مؤطريها مع تخصيص ميزانية متوسطة لتدريب مواردها البشرية .

5- يوجد أثر ايجابي لنظام المعلومات على الأجور والحوافز للموارد البشرية بالكلية محل الدراسة وبدرجة ضعيفة ما يفسر أن نظام الأجور والحوافز لا يتناسب مع أداء الموارد البشرية بالكلية. وأنه لا يتم إعادة النظر في سلم الأجور من فترة إلى أخرى تماشيا والتغيرات الاجتماعية. بالإضافة إلى أن إدارة الكلية تقدم وينسب ضئيلة جدا حوافز مادية ومعنوية تشجعا لروح الإبداع لمواردها البشرية.

6- يوجد أثر ايجابي لنظام المعلومات على تقييم أداء الموارد البشرية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير وبدرجة متوسطة ما يبين أن إدارة الكلية تطبق وبدرجة متوسطة نظام رقابة على الموارد البشرية بهدف تقييم أدائها. وأن الأنظمة والقوانين واللوائح تساهم قليلا في تطوير أداء الموارد البشرية .

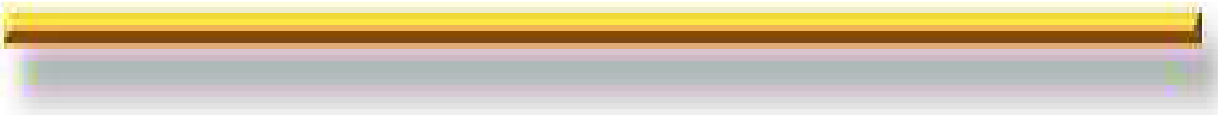
7- يوجد فروق في إدارة الموارد البشرية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة المسيلة تعزى لمتغير الوظيفة المتعلق بأفراد العينة مما يدل على أن اختلاف وظيفة المستجوبين يؤثر على إدارة الموارد البشرية فالأستاذ الجامعي ليس كالإداري ومصدر الفروق هو الأستاذ الجامعي، وذلك باعتباره أساس الكلية محل الدراسة التي تقوم عليه لتدريس الطلبة والقيام بمختلف البحوث العلمية. أما عن قيام الإداري بعمله في الكلية فإنه يتم في إطار مساعدة الأساتذة الجامعيين وتسيير مختلف أمور الطلبة.

8- لا توجد فروق في إدارة الموارد البشرية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة المسيلة تعزى لمتغير الخبرة المتعلق بأفراد العينة وهذا يدل على أن اختلاف خبرة المستجوبين لا يؤثر على إدارة الموارد البشرية بالكلية محل الدراسة.

خلاصة الفصل:

تم خلال هذا الفصل دراسة أثر نظام المعلومات على إدارة الموارد البشرية من خلال دراسة ميدانية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة محمد بوضياف -المسيلة، حيث تم استخدام أداة الدراسة المتمثلة في الاستبيان لإجراء الدراسة الميدانية بكلية محل الدراسة على عينة مكونة من 70 موظف، وتوصلت نتائج التحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS طبعة 22 بأن نظام المعلومات بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة محمد بوضياف -المسيلة يتميز بدرجة متوسطة من الجودة، وأنها تقوم بإدارة مواردها البشرية بدرجة متوسطة فقط، وأنه يوجد أثر إيجابي لنظام المعلومات على أبعاد إدارة الموارد البشرية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة محمد بوضياف بالمسيلة، ووجود فروق في إدارة الموارد البشرية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة محمد بوضياف -المسيلة تعزى للمتغيرات العامة المتعلقة بأفراد عينة الدراسة.

الخاتمة



الخاتمة:

من خلال هذه الدراسة حاولنا إبراز أهم الجوانب المتعلقة بنظام المعلومات وأثره في إدارة الموارد البشرية، وقد توصلنا إلى مجموعة من النتائج والاستنتاجات النظرية والتطبيقية كما تم طرح مجموعة من الاقتراحات والتوصيات وعدة مواضيع تمثل آفاق الدراسة.

أولاً: النتائج

- نظام المعلومات هو تفاعل مجموعة من العناصر (البشرية، الآلية، والبرمجيات) والتي تعمل على تجميع البيانات ومعالجتها وتحليلها وإخراجها بشكل مناسب يساهم في اتخاذ القرارات المناسبة.
- إدارة الموارد البشرية هي مجموعة من الأنشطة المتعلقة بإدارة الموارد البشرية والمتمثلة في تخطيط واختيار وتعيين المورد البشري وتقييم أدائه وتنمية قدراته ورفع كفاءته من أجل تحقيق أهداف الفرد والمنظمة والمجتمع.
- لكي يكون نظام المعلومات فعال ويلبي احتياجات الموارد البشرية يجب أن يتصف بالمرونة والجودة والكفاءة والأمان.
- يتميز نظام المعلومات بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة محمد بوضياف بالمسيلة بدرجة متوسطة من الجودة.
- تقوم كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة محمد بوضياف بالمسيلة بإدارة مواردها البشرية بدرجة متوسطة.
- يوجد أثر إيجابي لنظام المعلومات على أبعاد إدارة الموارد البشرية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة محمد بوضياف بالمسيلة.
- يوجد أثر إيجابي لنظام المعلومات على توظيف الموارد البشرية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة محمد بوضياف بالمسيلة.
- يوجد أثر إيجابي لنظام المعلومات على تدريب الموارد البشرية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة محمد بوضياف بالمسيلة.
- يوجد أثر إيجابي لنظام المعلومات على الأجور والحوافز للموارد البشرية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة محمد بوضياف بالمسيلة.
- يوجد أثر إيجابي لنظام المعلومات على تقييم أداء الموارد البشرية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة محمد بوضياف بالمسيلة.
- توجد فروق في إدارة الموارد البشرية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة محمد بوضياف بالمسيلة تعزى لمتغير الوظيفة المتعلق بأفراد عينة الدراسة.
- لا توجد فروق في إدارة الموارد البشرية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير في جامعة محمد بوضياف بالمسيلة تعزى لمتغير الخبرة المتعلق بأفراد عينة الدراسة.

ثانيا: الاقتراحات

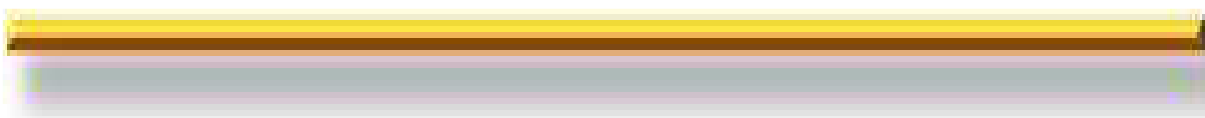
- ضرورة الاهتمام بتطوير البرامج المستخدمة وتحديثها.
- ضرورة اختيار موارد بشرية تمتلك مهارات إدارية وتعليمية متميزة.
- القيام بدورات تدريبية لزيادة كفاءة العاملين باستخدام الوسائل التكنولوجية الحديثة.
- زيادة الحوافز والكفاءات لتشجيع العاملين بالكلية.
- تقدير الجهود وتثمين الأفكار الابتكارية والإبداعية.
- تطبيق نظام رقابة على الموارد البشرية وتقييم أدائهم بشكل دوري.

ثالثا: آفاق الدراسة

يمكن مستقبلا إثراء هذا الموضوع بدراسات مستقبلية نظرا لتجده وتأثره بالتطورات الحاصلة:

- أثر نظام المعلومات في تحفيز العاملين.
- نظام المعلومات كمدخل لتحسين أداء الموارد البشرية.
- دراسة مقارنة لمدى تأثير نظام المعلومات على إدارة الموارد البشرية بين مؤسسات التعليم العالي بالجزائر والمؤسسات الرائدة في العالم.

قائمة المراجع



قائمة المراجع:

أولاً: قائمة الكتب:

أ- العربية:

1. أحمد الخطيب، خالد زيغان، إدارة المعرفة ونظم المعلومات، الطبعة الأولى، عالم المكتبة الحديثة ودار النشر والتوزيع، 2009.
2. باري كشواي، إدارة الموارد البشرية، دار الفاروق للنشر والتوزيع، الطبعة الثانية، 2006.
3. ثناء علي القباني، نظم المعلومات المحاسبية، جامعة المنوفية، مصر، 2003.
4. سامي بودبوس، خالد زهمول، إدارة الموارد البشرية (رؤية إستراتيجية وتطبيقات عملية)، دار الكتب الوطنية بنغازي، الطبعة الأولى، ليبيا، 2020.
5. سليم الحسينية، نظم المعلومات الإدارية، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، بدون سنة نشر.
6. سنان الموسوي، إدارة الموارد البشرية وتأثيرات العولمة عليها، دار مجدلاوي، عمان، الأردن، 2004.
7. سهيلة محمد عباس، إدارة الموارد البشرية-مدخل إستراتيجي-، دار وائل للنشر، الطبعة الثانية، عمان، الأردن، 2006.
8. سونيا محمد البكري، نظم المعلومات الإدارية، المفاهيم الأساسية، الإسكندرية، الدار الجامعية، 2003.
9. طه طارق، نظم المعلومات والحاسبات الآلية (من منظور إداري معاصر)، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2008.
10. عبد الحميد عبد الفتاح المغربي، نظم المعلومات الإدارية مدخل إداري وظيفي، المكتبة العصرية، مصر، بدون تاريخ نشر.
11. عبد الحميد عبد الفتاح المغربي، نظم المعلومات الإدارية، المكتبة العصرية، المنصورة، مصر، 2002.
12. عبد الله عطية الزهراني، نوفل سالم الزريبي، مقدمة في نظم معلومات الموارد البشرية، تطبيقات على الحاسب الآلي، دار جامعة الملك سعود للنشر، الرياض، 2016.
13. علاء السالمي وآخرون، أساسيات نظم المعلومات الإدارية، عمان، دار المناهج للنشر، 2005.
14. علاء السالمي، عثمان الكيلاني، هلال البياتي، أساسيات نظم المعلومات الإدارية، الطبعة الرابعة، عمان، دار المناهج للنشر والتوزيع، 2012.
15. عماد الصباغ، نظم المعلومات ماهيتها ومكوناتها، عمان، دار الثقافة للنشر والتوزيع، 2000.
16. عمر محمد المهدي حمد، نظم المعلومات الإدارية، جمهورية السودان، 2023.
17. عمر وصفي عقيلي، إدارة الموارد البشرية المعاصرة، دار وائل للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، الأردن، 2005.
18. محمد أيمن عبد اللطيف عشوش، أمل عبد الرحمن السيد، نفيسة محمد باشري، أساسيات إدارة الموارد البشرية، كلية التجارة، جامعة القاهرة، 2017.

19. محمد الصيرفي، الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية، الطبعة الأولى، مؤسسة حورس الدولية، مصر، 2008.
20. محمد بن دليم القحطاني، إدارة الموارد البشرية (نحو منهج إستراتيجي متكامل)، الطبعة الرابعة، العيبكان للنشر، الرياض، السعودية، 2015.
21. محمد محمد الهادي، نظم المعلومات في المنظمات المعاصرة، الطبعة الأولى، دار الشروق، بدون بلد النشر، 1989.
22. مزهر شعبان العاني، نظم المعلومات الإدارية (منظور تكنولوجي)، دار وائل للنشر، عمان، الطبعة الأولى، 2009.
23. مصطفى مصطفى كامل، نفيسة محمد باشري، دعاء محمد رستم، إدارة الموارد البشرية، بدون دار نشر، كلية التجارة، جامعة القاهرة، 2018.
24. مصطفى نجيب شاويش، إدارة الموارد البشرية- إدارة الأفراد-، كلية الإقتصاد والعلوم الإدارية، الجامعة الأردنية، 2005.
25. نبيل عزت أحمد موسى، أساسيات نظم المعلومات في المنظمات الإدارية، الطبعة الثانية، جدة، 2011.
26. يوسف حجيم الطائي، مؤيد عبد المحسن الفضل، هاشم فوزي العبادي، إدارة الموارد البشرية، مدخل إستراتيجي متكامل، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، الأردن، 2006.

ب- الأجنبية:

- 27- Camille Moigne, organisation du système d'informations de gestion edition fourcher, paris, 2001.
- 28- Jean Gerbirer, organisation and fonctionnement de l'entreprise edition tec doc, lavoisier paris, 1993.
- 29- shimon dalon, tunia saba, rolandall schuffer, la gestion des ressources humaine, tendances, enjeux et pratiques actuelles, edition village mondaile, paris, 2002.
- 30- Reix Robert, système d'informations des organisation, edition vubert, paris, 2002.

ثانياً: قائمة المجلات:

31. برشك صالح محمد العسكري وآخرون، توظيف تقنية المعلومات في تطوير نظم المعلومات الإدارية، حالة دراسية في معمل الألبسة الجاهزة بالسليمانية، مقال بمجلة تنمية الرافدين، المجلد 77، العدد 27، 2005.
32. بلاعماس بركة، نظام معلومات الموارد البشرية وعلاقته بوظائف إدارة الموارد البشرية، مجلة التنمية وإدارة الموارد البشرية، العدد التاسع (الجزء الأول)، جامعة الجزائر 03.
33. زاوي صورية، دور نظام معلومات الموارد البشرية في تقييم أداء الموارد البشرية في المؤسسة، مجلة كلية الآداب والعلوم الإنسانية وعلم الاجتماع، العدد السابع، بسكرة، 2010.

34. علي برهان محمد، أيمن عصمت طه، نظم المعلومات الإدارية وأثرها على إدارة الموارد البشرية في المديرية العامة لتربية محافظة نينوي (دراسة ميدانية)، مجلة دراسات تربوية، العدد 52، 2020.

ثالثا: رسائل التخرج:

35. سناء جبيرات، أطروحة دكتوراه بعنوان تقييم أثر نظم معلومات الموارد البشرية في تحسين الأداء البشري بالمؤسسة الاقتصادية من منظور المستعملين - دراسة عينة من المؤسسات الاقتصادية- جامعة محمد خيضر - بسكرة - كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسم علوم التسيير، 2014/2015.

36. عبد الحكيم العياضي، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير بعنوان نظم المعلومات وعلاقتها في تحسين عملية اتخاذ القرار من وجهة نظر مدراء المركبات الرياضية، دراسة ميدانية لولاية المسيلة وبرج بوعرييج، قسم الإدارة والتسيير الرياضي، جامعة المسيلة 2013/2014.

37. علا أحمد عبد الهادي الزعانين، أثر التحول في نظم المعلومات المحاسبية دراسة تطبيقية في وزارة المالية الفلسفية، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في المحاسبة والتمويل في الجامعة الإسلامية، غزة، 2007.

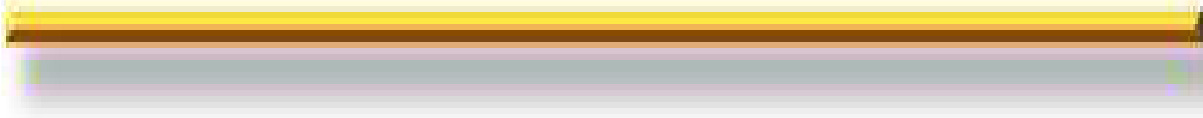
رابعا: المحاضرات:

38. بن ساعد يمينة، محاضرات في الاتصال وأنظمة المعلومات، مستوى السنة الثالثة محاسبة مالية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر 03، السنة الجامعية 2021/2022.

39. داوود مراد، مطبوعة لمقرر الاتصال وأنظمة المعلومات، قسم علوم التسيير، السنة الثالثة إدارة أعمال، جامعة الجزائر 03، السنة الجامعية 2016/2017.

40. فاروق حريزي، محاضرات في مقياس نظم المعلومات، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، تخصص إدارة إستراتيجية وإدارة أعمال، موجهة لطلبة الماستر، جامعة محمد بوضياف المسيلة 2016/2017.

الملاحق



الملاحق

الملحق رقم: (1) الاستبانة

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بوضياف - المسيلة -

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

استبيان

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

تحية طيبة وبعد...

نضع بين أيديكم هذا الاستبيان في إطار التحضير لمذكرة التخرج التي تندرج ضمن متطلبات الحصول على شهادة الماستر، تحت عنوان: أنظمة المعلومات وأثرها على إدارة الموارد البشرية-دراسة ميدانية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة محمد بوضياف -المسيلة-، بهدف معرفة آرائكم حول ما تضمنه من تساؤلات، لذا نرجو من حضرتكم التكرم بتعبئة الاستبيان كون نتائج الدراسة مبنية على صدق إجاباتكم، ونحيطكم علما أن ما تدلون به من معلومات سيتم التعامل معها في إطار علمي وبشكل موضوعي، ولن يستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.

في الأخير تفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير.

يرجى وضع علامة (x) في المكان المناسب

القسم الأول: معلومات عامة

*الوظيفة: أستاذ جامعي إداري
*الخبرة: أقل من 05 سنوات من 05 إلى 15 سنة أكثر من 15 سنة

القسم الثاني: محاور الدراسة

المحور الأول: نظام المعلومات

الرقم	العبارات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
01	يوفر نظام المعلومات بالكلية كل المعلومات المطلوبة في الوقت المناسب.					
02	يسمح نظام المعلومات المطبق بتدفق المعلومات بين كل أقسام الكلية.					
03	تغطي مخرجات نظام المعلومات بالكلية كافة					

					الجوانب المطلوبة.
					04 تتميز مخرجات نظام المعلومات بالكلية بالدقة والمصدقية.
					05 يساهم نظام المعلومات بشكل كبير في الاستجابة لكل التغيرات الحاصلة.
					06 يقدم نظام المعلومات المطبق بالكلية الحماية اللازمة ضد أي وصول غير مسموح به.
					07 يتوفر نظام المعلومات الحالي على أجهزة ومعدات حديثة.
					08 يحتوي نظام المعلومات على قاعدة بيانات حول المشكلات الحالية والمتوقعة في المستقبل.

المحور الثاني: إدارة الموارد البشرية بالكلية

رقم	العبارات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
توظيف الموارد البشرية						
01	تقوم إدارة الكلية بالتخطيط للاحتياجات من الموارد البشرية لكل فترة.					
02	تهتم إدارة الكلية باستقطاب الكفاءات من الأفراد ذوي الخبرة.					
03	تقوم الكلية باختيار الموارد البشرية وفق معايير وشروط مناسبة.					
04	تقوم الكلية بتعيين الموارد البشرية في وظائف ملائمة لقدراتهم المهنية.					
تدريب الموارد البشرية						
05	تقوم إدارة الكلية بتحديد الاحتياجات التدريبية اللازمة للموارد البشرية.					
06	تقوم إدارة الكلية بوضع برنامج تدريبي مرن ومناسب ليزيد من قدرات المتدربين.					
07	تخصص إدارة الكلية ميزانية لتدريب الموارد					

					البشرية.	
					توفر إدارة الكلية معلومات عن الدورات التدريبية وأماكنها ومؤطريها.	08
الأجور والحوافز						
					يتوافق نظام الأجور والحوافز مع أداء الموارد البشرية.	09
					تقدم إدارة الكلية حوافز مادية ومعنوية تشجيعاً لروح الإبداع لمواردها البشرية.	10
					يتناسب نظام الحوافز وأداء الموارد البشرية.	11
					يتم إعادة النظر في سلم الأجور من فترة إلى أخرى تماشياً والتغيرات الاجتماعية.	12
تقييم أداء الموارد البشرية						
					تمتلك إدارة الكلية نظام تقييم يعمل على مقارنة الأداء الفعلي بما تم التخطيط له.	13
					تساهم الأنظمة والقوانين واللوائح المعتمدة في إدارة الكلية في تطوير أداء الموارد البشرية.	14
					تقوم الكلية بعملية التقييم بشكل دوري وخلال فترات محددة.	15
					تطبق إدارة الكلية نظام رقابة على الموارد البشرية بهدف تقييم أداءهم بشكل مستمر.	16

الملحق رقم (02): تحكيم الاستبيان

الرقم	الاسم	الدرجة العلمية	الجامعة
01	د. بنتقة صونيا	أستاذ محاضر - أ .	المسيلة
02	أ.د حريزي فاروق	أستاذ التعليم العالي	المسيلة
03	أ.د. عسلي نور الدين	أستاذ التعليم العالي	المسيلة

الملحق (03): مخرجات برنامج SPSS

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,952	24

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,877	8

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,942	16

Corrélations

		نظام المعلومات
نظام المعلومات	Corrélation de Pearson	1
	Sig. (bilatérale)	
	N	70
يوفر نظام المعلومات بالكلية كل المعلومات المطلوبة في الوقت المناسب.	Corrélation de Pearson	,738**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	70
يسمح نظام المعلومات المطبق بتدقق المعلومات بين كل أقسام الكلية.	Corrélation de Pearson	,678**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	70
تغطي مخرجات نظام المعلومات بالكلية كافة الجوانب المطلوبة.	Corrélation de Pearson	,833**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	70
تتميز مخرجات نظام المعلومات بالكلية بالدقة والمصداقية.	Corrélation de Pearson	,802**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	70
يساهم نظام المعلومات بشكل كبير في الاستجابة لكل التغيرات الحاصلة.	Corrélation de Pearson	,780**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	70
يقدم نظام المعلومات المطبق بالكلية الحماية اللازمة ضد أي وصول غير مسموح به.	Corrélation de Pearson	,656**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	70
يتوفر نظام المعلومات الحالي على أجهزة ومعدات حديثة.	Corrélation de Pearson	,708**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	70
يحتوي نظام المعلومات على قاعدة بيانات حول المشكلات الحالية والمتوقعة في المستقبل.	Corrélation de Pearson	,669**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	70

		إدارة الموارد البشرية
إدارة الموارد البشرية	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	1 70
تقوم إدارة الكلية بالتخطيط للاحتياجات من الموارد البشرية لكل فترة.	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	,615** ,000 70
تهتم إدارة الكلية باستقطاب الكفاءات من الأفراد ذوي الخبرة.	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	,726** ,000 70
تقوم الكلية باختيار الموارد البشرية وفق معايير وشروط مناسبة.	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	,712** ,000 70
تقوم الكلية بتعيين الموارد البشرية في وظائف ملائمة لقدراتهم المهنية.	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	,754** ,000 70
تقوم إدارة الكلية بتحديد الاحتياجات التدريبية اللازمة للموارد البشرية.	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	,826** ,000 70
تقوم إدارة الكلية بوضع برنامج تدريبي مرن ومناسب ليزيد من قدرات المتدربين.	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	,730** ,000 70
تخصص إدارة الكلية ميزانية لتدريب الموارد البشرية.	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	,819** ,000 70
توفر إدارة الكلية معلومات عن الدورات التدريبية وأماكنها ومؤطريها.	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	,788** ,000 70
يتوافق نظام الأجور والحوافز مع أداء الموارد البشرية.	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	,610** ,000 70
تقدم إدارة الكلية حوافز مادية ومعنوية تشجيع الروح الإبداع لمواردها البشرية.	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	,730** ,000 70
يتناسب نظام الحوافز وأداء الموارد البشرية.	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	,753** ,000 70
يتم إعادة النظر في سلم الأجور من فترة إلى أخرى تماشياً والتغيرات الاجتماعية.	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	,680** ,000 70
تمتلك إدارة الكلية نظام تقييم يعمل على مقارنة الأداء الفعلي بما تم التخطيط له.	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale)	,831** ,000

		N	70
تساهم الأنظمة والقوانين واللوائح المعتمدة في إدارة الكلية في تطوير أداء الموارد البشرية.	Corrélation de Pearson	,768**	
	Sig. (bilatérale)	,000	
		N	70
تقوم الكلية بعملية التقييم بشكل دوري وخلال فترات محددة.	Corrélation de Pearson	,753**	
	Sig. (bilatérale)	,000	
		N	70
تطبق إدارة الكلية نظام رقابة على الموارد البشرية بهدف تقييم أداءهم بشكل مستمر.	Corrélation de Pearson	,630**	
	Sig. (bilatérale)	,000	
		N	70

الوظيفة

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentagevalide	Pourcentagecumulé
Valide أستاذ جامعي	38	54,3	54,3	54,3
إداري	32	45,7	45,7	100,0
Total	70	100,0	100,0	

الخبرة

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentagevalide	Pourcentagecumulé
Valide أقل من 05 سنوات	10	14,3	14,3	14,3
من 05 إلى 15 سنة	39	55,7	55,7	70,0
أكثر من 15 سنة	21	30,0	30,0	100,0
Total	70	100,0	100,0	

Statistiques descriptives

	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
يوفر نظام المعلومات بالكلية كل المعلومات المطلوبة في الوقت المناسب.	70	1	5	3,47	,959
يسمح نظام المعلومات المطبق بتدفق المعلومات بين كل أقسام الكلية.	70	1	5	3,46	1,003
تغطي مخرجات نظام المعلومات بالكلية كافة الجوانب المطلوبة.	70	1	5	3,19	,967
تتميز مخرجات نظام المعلومات بالكلية بالدقة والمصداقية.	70	1	5	3,44	1,044
يساهم نظام المعلومات بشكل كبير في الاستجابة لكل التغيرات الحاصلة.	70	1	5	3,51	,944

يقدم نظام المعلومات المطبق بالكلية الحماية اللازمة ضد أي وصول غير مسموح به.	70	1	5	3,11	,925
يتوفر نظام المعلومات الحالي على أجهزة ومعدات حديثة.	70	1	5	2,94	1,034
يحتوي نظام المعلومات على قاعدة بيانات حول المشكلات الحالية والمتوقعة في المستقبل.	70	1	5	2,67	,989
N valide (liste)	70				

Statistiques descriptives

	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
تقوم إدارة الكلية بالتخطيط للاحتياجات من الموارد البشرية لكل فترة.	70	1	5	3,23	1,010
تهتم إدارة الكلية باستقطاب الكفاءات من الأفراد ذوي الخبرة.	70	1	5	2,96	1,096
تقوم الكلية باختيار الموارد البشرية وفق معايير وشروط مناسبة.	70	1	5	2,93	1,171
تقوم الكلية بتعيين الموارد البشرية في وظائف ملائمة لقدراتهم المهنية.	70	1	5	3,04	1,148
تقوم إدارة الكلية بتحديد الاحتياجات التدريبية اللازمة للموارد البشرية.	70	1	5	2,93	1,146
تقوم إدارة الكلية بوضع برنامج تدريبي مرن ومناسب ليزيد من قدرات المتدربين.	70	1	5	2,80	1,269
تخصص إدارة الكلية ميزانية لتدريب الموارد البشرية.	70	1	5	2,69	1,222
توفر إدارة الكلية معلومات عن الدورات التدريبية وأماكنها وموطينها.	70	1	5	2,80	1,325
يتوافق نظام الأجور والحوافز مع أداء الموارد البشرية.	70	1	5	2,59	1,083
تقدم إدارة الكلية حوافز مادية ومعنوية تشجيع الروح الإبداع لمواردها البشرية.	70	1	5	2,31	1,161
يتناسب نظام الحوافز وأداء الموارد البشرية.	70	1	5	2,56	1,016
يتم إعادة النظر في سلم الأجور من فترة إلى أخرى تماثيا والتغيرات الاجتماعية.	70	1	5	2,43	1,246
تمتلك إدارة الكلية نظام تقييم يعمل على مقارنة الأداء الفعلي بما تم التخطيط له.	70	1	5	2,69	1,015
تساهم الأنظمة والقوانين واللوائح المعتمدة في إدارة الكلية في تطوير أداء الموارد البشرية.	70	1	5	2,97	1,063
تقوم الكلية بعملية التقييم بشكل دوري وخلال فترات محددة.	70	1	5	2,94	1,178
تطبق إدارة الكلية نظام رقابة على الموارد البشرية بهدف تقييم أداءهم بشكل مستمر.	70	1	5	3,26	1,138
N valide (liste)	70				

Statistiques descriptives

	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type
نظام المعلومات	70	1	5	3,23	,721

إدارة الموارد البشرية	70	1	5	2,82	,839
توظيف الموارد البشرية	70	1	5	3,04	,956
تدريب الموارد البشرية	70	1	5	2,80	1,074
الأجور والحوافز	70	1	5	2,47	,952
تقييم أداء الموارد البشرية	70	1	5	2,96	,956
N valide (liste)	70				

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deuxajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,658 ^a	,434	,425	,725

a. Prédicteurs : (Constante),
نظام المعلومات

ANOVA^a

Modèle	Somme des carrés	ddl	Carrémoyen	F	Sig.
1 Régression	27,351	1	27,351	52,055	,000 ^b
Résidus	35,729	68	,525		
Total	63,079	69			

a. Variable dépendante :
توظيف الموارد البشرية

b. Prédicteurs : (Constante),
نظام المعلومات

Coefficients^a

Modèle	Coefficients non standardizes		Coefficients standardisés	t	Sig.
	B	Ecart standard	Bêta		
1 (Constante)	,223	,400		,557	,579
نظام المعلومات	,873	,121	,658	7,215	,000

a. Variable dépendante :
توظيف الموارد البشرية

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deuxajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,650 ^a	,422	,414	,822

a. Prédicteurs : (Constante),
نظام المعلومات

ANOVA^a

Modèle	Somme des carrés	Ddl	Carrémoyen	F	Sig.
1 Régression	33,611	1	33,611	49,686	,000 ^b
Résidus	46,000	68	,676		

Total	79,612	69			
-------	--------	----	--	--	--

a. Variable dépendante : تدريب الموارد البشري
b. Prédicteurs : (Constante), نظام المعلومات

Coefficients^a

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
		B	Ecart standard	Bêta		
1	(Constante)	-,319	,454		-,702	,485
	نظام المعلومات	,968	,137	,650	7,049	,000

a. Variable dépendante : تدريب الموارد البشري

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deuxajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,535 ^a	,287	,276	,810

a. Prédicteurs : (Constante), نظام المعلومات

ANOVA^a

Modèle		Somme des carrés	Ddl	Carrémoyen	F	Sig.
1	Régression	17,928	1	17,928	27,310	,000 ^b
	Résidus	44,640	68	,656		
	Total	62,568	69			

a. Variable dépendante : الأجرور والحوافز
b. Prédicteurs : (Constante), نظام المعلومات

Coefficients^a

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
		B	Ecart standard	Bêta		
1	(Constante)	,191	,447		,428	,670
	نظام المعلومات	,707	,135	,535	5,226	,000

a. Variable dépendante : الأجرور والحوافز

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deuxajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,645 ^a	,417	,408	,735

a. Prédicteurs : (Constante), نظام المعلومات

ANOVA^a

Modèle		Somme des carrés	Ddl	Carrémoyen	F	Sig.
1	Régression	26,259	1	26,259	48,554	,000 ^b
	Résidus	36,776	68	,541		
	Total	63,036	69			

a. Variable dépendante : تقييم أداء الموارد البشرية
b. Prédicteurs : (Constante), نظام المعلومات

Coefficients^a

Modèle	Coefficients non standardizes		Coefficients standardisés	t	Sig.
	B	Ecart standard	Bêta		
1 (Constante)	,205	,406		,504	,616
نظام المعلومات	,856	,123	,645	6,968	,000

a. Variable dépendante : تقييم أداء الموارد البشرية

Tests de normalité

	الوظيفة	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Statistiques	Ddl	Sig.	Statistiques	Ddl	Sig.
إدارة الموارد البشرية	أستاذ جامعي	,067	38	,200*	,986	38	,900
	إداري	,090	32	,200*	,974	32	,611

*. Il s'agit de la borne inférieure de la vraie significati

a. Correction de signification de Lillief

Tests de normalité

	الخبرة	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Statistiques	Ddl	Sig.	Statistiques	ddl	
إدارة الموارد البشرية	أقل من 05 سنوات	,217	10	,200*	,908	10	,269
	من 05 إلى 15 سنة	,094	39	,200*	,972	39	,446
	أكثر من 15 سنة	,100	21	,200*	,971	21	,752

*. Il s'agit de la borne inférieure de la vraie sig

a. Correction de signification de

		Test de Levene sur l'égalité des variances			
		F	Sig.	T	ddl
إدارة الموارد البشرية	Hypothèse de variances égales	,005	,943	4,769	68
	Hypothèse de variances inégales			4,768	65,921

ANOVA

إدارة الموارد البشرية

	Somme des carrés	ddl	Carrémoyen	F	Sig.
Intergroupes	1,642	2	,821	1,172	,316
Intragroupes	46,917	67	,700		
Total	48,559	69			

Tests de normalité

	Kolmogorov-Smirnov ^a	Shapiro-Wilk

	Statistiques	ddl	Sig.	Statistiques	ddl	Sig.
نظام المعلومات	,106	70	,051	,967	70	,060
إدارة الموارد البشرية	,066	70	,200*	,988	70	,734

*. Il s'agit de la borne inférieure de la vraie signification.

a. Correction de signification de Lilliefors

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,731 ^a	,535	,528	,576

a. Prédicteurs : (Constante), نظام المعلومات

ANOVA^a

Modèle	Somme des carrés	Ddl	Carré moyen	F	Sig.
1 Régression	25,974	1	25,974	78,203	,000 ^b
Résidus	22,585	68	,332		
Total	48,559	69			

a. Variable dépendante : إدارة الموارد البشرية

b. Prédicteurs : (Constante), نظام المعلومات

Coefficients^a

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	T	Sig.
	B	Ecart standard	Bêta		
1 (Constante)	,075	,318		,236	,814
نظام المعلومات	,851	,096	,731	8,843	,000

a. Variable dépendante : إدارة الموارد البشرية

Statistiques de groupe

	الوظيفة	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
إدارة الموارد البشرية	أستاذ جامعي	38	3,20	,731	,119
	إداري	32	2,37	,733	,130



الجمهورية المورانية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد يوحنا بالسيير
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
قسم: علوم التسيير



المسجلة في:

رقم:

إلى السيد:

الموضوع: طلب مساعدة الطلبة على إجراء الترخيص الميداني.

سيدتي المحترم، تحية طيبة وبعد.....

في إطار افتتاح الجامعة على محيطها الاقتصادي والإداري، ومن أجل مساعدة الطلبة في إعداد مذكرات التخرج، التي تدخل ضمن متطلبات
بل شهادة الماجستير في شعبة: علوم التسيير..... تخصص إدارة الموارد البشرية فمن المؤسسات
فيه يتبرعا أن نطلب من سيادتكم مساعدة الطلبة المذكورين في الجدول أدناه، على إجراء ترخيصهم الميداني بواسطة
تقبلوا منا فائق التقدير والاحترام.

الطلبة:

الرقم	الاسم واللقب	رقم بطاقة الطالب	رقم ب.ت. و.ا.ر.س	الإمضاء
01	سليمة زروحي		20811 09 19	
02	خلية بليراك		20150 69 48	

عنوان المذكرة:
أنظمة المعلوماتية وأثرها على إدارة الموارد البشرية دراسة حالة
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بالسيير

شرف (الاسم واللقب و الإمضاء)	هيئة الترخيص (الإمضاء والختم)	رئيس القسم (الإمضاء والختم)
مباركة محمد 45		

الْحَمْدُ لِلَّهِ

الَّذِي بِنِعْمَتِهِ تَتِمُّ الصَّالِحَاتُ

تشكر الله بلسان انعم به عليك و تعبده بجسد انعم به عليك و توحد بقلب انعم به عليك و تصدق في سبيله بمال انعم به عليك و تمام الحمد استعمال نعمه الله لطاعته