

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

Minister of Higher Education and Scientific Research

Mohamed Bordia University of Mila

Faculty of Economic Commercial and  
Management Sciences

Department of Management Sciences



جامعة محمد بوضياف بالمسيلة

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير

العنوان:

أثر نظم المعلومات الإدارية في وظيفة الموارد البشرية  
دراسة ميدانية بمديرية التربية لولاية المسيلة

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

تخصص تسيير الموارد البشرية بالمؤسسات

من إعداد الطالبين: حفاف عبد العزيز

بدار عبد الفتاح

لجنة المناقشة

رئيسا	أستاذ محاضر أ	الأستاذ: زيد أيمن
مقررا ومشرفا	أستاذ التعليم العالي	الأستاذ: شريف مراد
ممتحنا	أستاذ مساعد	الأستاذة: ضيف دنيا

السنة الدراسية : 2024/2023

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

Minister of Higher Education and Scientific Research

Mohamed Bordia University of Mila

Faculty of Economic Commercial and  
Management Sciences

Department of Management Sciences



جامعة محمد بوضياف بالمسيلة

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير

العنوان:

أثر نظم المعلومات الإدارية في وظيفة الموارد البشرية  
دراسة ميدانية بمديرية التربية لولاية المسيلة

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

تخصص تسيير الموارد البشرية بالمؤسسات

من إعداد الطالبين: حفاف عبد العزيز

بدار عبد الفتاح

لجنة المناقشة

رئيسا	أستاذ محاضر أ	الأستاذ: زيد أيمن
مقررا ومشرفا	أستاذ التعليم العالي	الأستاذ: شريف مراد
ممتحنا	أستاذ مساعد	الأستاذة: ضيف دنيا

السنة الدراسية : 2024/2023

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## الإهداء

أهدي ثمرة هذا الجهد المتواضع

إلى الروح الطاهرة ... أمي رحمها الله

إلى الوالد الكريم حفظه الله ورعاه

إلى رفيقة درب ... زوجتي الكريمة

أولادي وقرّة عيني

أسيل، إياد، إدريس، تهذيب، غيداء

الإخوة والأخوات وإلى كل الأهل والأصدقاء

عبد العزيز حفاف

## الإهداء

أهدي ثمرة هذا الجهد المتواضع

إلى الوالدين الكريمين أمي وأبي حفظهما الله

إلى رفيقة الدرب ... زوجتي الكريمة

أولادي وقرّة عيني

عبد الرحيم هاجر بشرى

الإخوة والأخوات وإلى كل الأهل والأصدقاء

عبد الفتاح بدار

## شكر و عرفان

الحمد لله أولا و آخرا على منه وفضله أن وفقنا لإتمام هذا العمل المتواضع

الصلاة و السلام على سيدنا وحبينا محمد ... أما بعد

تحية شكرا و عرفان إلى الأستاذ المشرف على الدراسة على دعمه ، نصائحه وملاحظاته

الأساتذة الافاضل أعضاء لجنة المناقشة

أساتذتنا الافاضل الزملاء الأصدقاء الأهل والاقارب

لكم منا جزيل الشكر والعرفان

نشكر كذلك موظفي مديرية التربية لولاية المسيلة على تعاونهم وحسن إستقبالهم

نشكر كل من كان لنا عوننا وسندا في إنجاز هذا العمل من قريب أو بعيد

والحمد لله رب العالمين

عبد العزيز // عبد الفتاح

## المخلص

### أثر نظم المعلومات الادارية في وظيفة الموارد البشرية

#### دراسة ميدانية بمديرية التربية لولاية المسيلة

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على أثر استخدام نظم المعلومات الادارية في مختلف وظائف الموارد البشرية بمديرية التربية لولاية المسيلة ، وعلى أثرها في تحسين ممارسة هذه الوظائف، في البداية تم التعرف على مفاهيم نظم المعلومات الإدارية والوظائف المختلفة للموارد البشرية من خلال الجانب النظري للدراسة ، واعتمادا على المنهج الإحصائي في الجانب التطبيقي ، ومن أجل الإجابة على تساؤلات الدراسة و اختبار الفرضيات المقترحة ، قمنا بتصميم استبيان وزع على مختلف الموظفين بمديرية التربية لولاية المسيلة كأداة لجمع المعلومات وكذا الاستعانة بالملاحظة العينية والمقابلة لبعض إطارات المديرية، ثم اعتمادا على برنامج الحزم الإحصائية النسخة 25 ( SPSS V 25 ) ، تم التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة واختبار فرضياتها ومن ثم التوصل إلى نتائج بناء عليها قدم الباحثين توصيات و اقتراحات لمؤسسة محل الدراسة وتوصيات عامة.

وقد توصلت هذه الدراسة لوجود أثر ذو دلالة إحصائية لاستخدام نظم المعلومات الادارية في وظيفة الموارد البشرية بمديرية التربية لولاية المسيلة، وظهر هذا الأثر قويا في وظيفة توظيف الموارد البشرية والاحتفاظ بها، غير أن الأثر كان متوسطا في وظيفة تنمية الموارد البشرية وقدم الباحثين توصيات بالعمل على تعميم استخدام نظم المعلومات الادارية على جل وظائف إدارة الموارد البشرية من أجل الرقي بوظيفة الموارد البشرية وتحسينها، وكذا للأثر الكبير لنظم المعلومات الادارية في فاعلية وظيفة الموارد البشرية.

**الكلمات المفتاحية:** نظم المعلومات الادارية، وظيفة الموارد البشرية، مديرية التربية لولاية المسيلة.

## Summary

### **The impact of management information systems on the human resources function, a field study in the Directorate of Education in the state of M'sila.**

This study aims to identify the impact of the use of management information systems in various human resources functions in the Directorate of Education in the state of M'sila, and its role in improving the practice of these functions. Initially, the concepts of management information systems and the various functions of human resources were identified through the theoretical aspect of the study, and based on The statistical approach in the applied aspect, and in order to answer the questions of the study and test the proposed hypotheses, we designed a questionnaire that was distributed to various employees in the Directorate of Education in the state of M'sila as a tool for collecting information, as well as using visual observation and interviews with some of the directorate's frameworks, then based on the statistical packages program, version 25 (25 (SPSS), the variables of the study were descriptively analyzed and its hypotheses were tested, and then results were reached based on which the researchers presented recommendations and suggestions for the institution under study and general recommendations.

This study found a statistically significant effect of using management information systems on the human resources function in the Directorate of Education in the state of M'sila. This effect appeared strong in the function of recruiting and retaining human resources. However, the effect was moderate in the function of human resources development, and the researchers made recommendations to work on generalizing The use of management information systems in most human resources management functions in order to advance and improve the human resources function, as well as the significant impact of management information systems on the effectiveness of the human resources function.

**Keywords:** management information systems, human resources function, M'sila State Directorate of Education.

## قائمة المحتويات

رقم الصفحة	العنوان
	الإهداء حفاف عبد العزيز
	الإهداء بدار عبد الفتاح
	كلمة شكر
	الملخص
	فهرس المحتويات

أ - ح	مقدمة عامة
38-09	<b>الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لنظم المعلومات الإدارية ووظيفة الموارد البشرية</b>
	<b>المبحث الأول</b>
	أساسيات حـول نظام المعلومات الادارية
15-10	ماهية نظم المعلومات الادارية مكوناتها وخصائصها
17-15	وظائف نظم المعلومات الإدارية أهدافها وأهميتها
19-17	مراحل تصميم نظم المعلومات الإدارية والعوامل المؤثرة في تطورها
	<b>المبحث الثاني</b>
	ماهية وظيفة إدارة الموارد البشرية
23-19	مدخل إلى وظيفة الموارد البشرية
27-23	أهمية وأهداف وظيفة الموارد البشرية
33-27	وظائف إدارة الموارد البشرية
	<b>المبحث الثالث</b>
	دور نظم المعلومات الإدارية في وظيفة الموارد البشرية
34-33	دور نظم المعلومات الادارية في توظيف الموارد البشرية
36-34	دور نظم المعلومات الادارية في تنمية الموارد البشرية
37-36	دور نظم المعلومات الادارية في الاحتفاظ بالموارد البشرية

الإطار التطبيقي للدراسة تقييم أثر نظم المعلومات الإدارية في وظيفة الموارد البشرية بمديرية التربية لولاية المسيلة		الفصل الثاني
تعريف مديرية التربية لولاية المسيلة وأدوات الدراسة		المبحث الأول
44-40	التعريف بميدان الدراسة مديرية التربية لولاية المسيلة	المطلب الأول
45-44	واقع نظم المعلومات الإدارية في وظيفة الموارد البشرية بمديرية التربية	المطلب الثاني
46	مجتمع وعينة الدراسة	المطلب الثالث
49-46	أدوات الدراسة	المطلب الرابع
خصائص العينة والتحليل الوصفي للعبارات		المبحث الثاني
54-50	تحليل خصائص العينة	المطلب الأول
55-54	التحليل الوصفي لعبارات المتغير المستقل نظم المعلومات الإدارية	المطلب الثاني
60-55	التحليل الوصفي لعبارات المتغير التابع وظيفة الموارد البشرية	المطلب الثالث
اختبار الفرضيات ومناقشتها		المبحث الثالث
60	أدوات اختبار الفرضيات	المطلب الأول
68-60	اختبار الفرضيات	المطلب الثاني
70-68	مناقشة نتائج الفرضيات	المبحث الثالث
73-71	الخاتمة العامة	
78-74	المراجع	
89-78	الملاحق	

قائمة الجداول

رقم الجدول	عنوانه	الصفحة
01	معاملات الارتباط بين عبارات وأبعاد ومحاور الاستبيان	48-47
02	معاملات الثبات للاستبيان	49
03	توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس	49
04	توزيع أفراد العينة حسب متغير السن	50
05	توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي	51
06	توزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة المهنية	53-52
07	إجابات المبحوثين عن محور واقع استخدام نظام المعلومات الإدارية بمديرية التربية بالمسيلة	54
08	نتائج إجابات المبحوثين حول بعد توظيف الموارد البشرية	56
09	نتائج إجابات المبحوثين حول بعد تنمية الموارد البشرية	58-57
10	نتائج إجابات المبحوثين حول بعد الاحتفاظ بالموارد البشرية	59-58
11	نتائج اختبار العلاقة بين نظم المعلومات الادارية ووظيفة لموارد البشرية	61
12	نتائج اختبار العلاقة بين نظم المعلومات الادارية ووظيفة توظيف الموارد البشرية	63
13	نتائج اختبار العلاقة بين نظم المعلومات الادارية ووظيفة تنمية الموارد البشرية	65
14	نتائج اختبار العلاقة بين نظم المعلومات الادارية ووظيفة الاحتفاظ بالموارد البشرية	67

## قائمة الأشكال

رقم الجدول	عنوانه	الصفحة
01	مكونات النظام	11
02	موارد نظم المعلومات الإدارية	13
03	تطور النظرة إلى الموارد البشرية	23
04	أهم وظائف وظيفة الموارد البشرية	27
05	خطوات العملية التدريبية	30
06	الهيكل التنظيمي لمديرية التربية	43
07	توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس	50
08	توزيع أفراد العينة حسب متغير السن	51
09	توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي	52
10	توزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة المهنية	53
11	الرسم البياني للارتباط الخطي نظم المعلومات الادارية بوظيفة الموارد البشرية	62
12	الرسم البياني للارتباط الخطي نظم المعلومات الادارية بوظيفة توظيف الموارد البشرية	64
13	الرسم البياني للارتباط الخطي نظم المعلومات الادارية بوظيفة تنمية الموارد البشرية	66
14	الرسم البياني للارتباط الخطي نظم المعلومات الادارية بوظيفة الاحتفاظ بالموارد البشرية	68

مَقْدَمَةٌ

عَامَّةٌ

### أولاً-تمهيد:

يشهد العالم تطورات تكنولوجية متلاحقة، فبعد أن عاشت البشرية عصر الزراعة، شهدت ومع بداية القرن 18 ثورة صناعية ساهمت في تبلور الفكر الإداري، وظهر مدارس ونظريات تعمل على تطوير المنظمات ما ساهم في خلق معارف جديدة، أدت إلى ظهور ثورة للمعلومات هذه الأخيرة وبالتزامن مع التطورات التكنولوجية المتلاحقة التي شهدها العالم ازدادت أهميتها ومكانتها في شتى المجالات، وهو ما ألزم المنظمات على ضرورة تبني أسس جديدة في مجال إدارة الأعمال والأنشطة الادارية، أساسها امتلاك المعلومات و تطبيق التكنولوجيات الحديثة من اجل تحقيق أهدافها وتحقيق الميزة التنافسية، والمحافظة على بقائها في ظل بيئة سريعة التغير.

ومع تزايد أهمية المعلومات في عصرنا الحالي باعتبارها موردا مهما للمنظمات وأحد الركائز الأساسية لنجاحها، أصبح العمل على تعزيزها وتنميتها من أهم ما تسعى إليه المنظمات على اختلافها، صاحب هذه التطورات تطور النظرة للمورد البشري من كائن اقتصادي يهدف إلى الربح إلى رأس مال بشري للمنظمات، وهذا ما أدى إلى ظهور إدارة تهتم بتسيير شؤون الموارد البشرية وتطويرها والمحافظة عليها، لان مساعي المنظمات للتطور والنمو تبقى محدودة وغير مجدية ما لم تتوفر على إدارة تهتم بانشغالات موظفيها وأهدافهم، لذا تسعى المنظمات إلى الاستفادة من التطورات التكنولوجية من خلال دمج نظم المعلومات الإدارية في وظيفة الموارد البشرية، لكون المورد البشري أساس نجاح المنظمات لقدرته على التكيف ومسايرة التطورات التكنولوجية، من خلال التنمية والتدريب لمسايرة بيئة الأعمال الحديثة، والقائمة أساسا على إدماج أنظمة المعلومات في الأنشطة الادارية والعملية بالمؤسسات بما فيها وظيفة الموارد البشرية.

### ثانياً-طرح الإشكالية:

على اعتبار أن وظيفة الموارد البشرية هي أحد الركائز الأساسية لنجاح المنظمات كونها تهتم بأهم مورد داخلها، ففاعلية وظائف الموارد البشرية تعتبر المحدد الأساسي لنجاح المنظمات، خاصة في ظل الاستفادة من التطورات التكنولوجية والاعتماد على نظم معلومات إدارية في ممارسة هذه الوظائف داخل المنظمات.

من هذا المنطلق نسعى من خلال هذه الدراسة للإجابة على الإشكالية الرئيسية التالية:

هل يوجد أثر لاستخدام نظام المعلومات الإدارية في وظيفة الموارد البشرية في مديرية التربية لولاية المسيلة؟

## مقدمة عامة

وتتدرج ضمن هذه الإشكالية مجموعة من التساؤلات الفرعية مضمونها.

- هل يوجد أثر لنظم المعلومات الادارية في وظيفة توظيف الموارد البشرية في مديرية التربية لولاية المسيلة؟
- هل يوجد أثر لنظم المعلومات الادارية في وظيفة تنمية الموارد البشرية في مديرية التربية لولاية المسيلة؟
- هل يوجد أثر لنظم المعلومات الادارية في وظيفة الاحتفاظ بالموارد البشرية في مديرية التربية لولاية المسيلة؟

### ثالثا-فرضيات البحث:

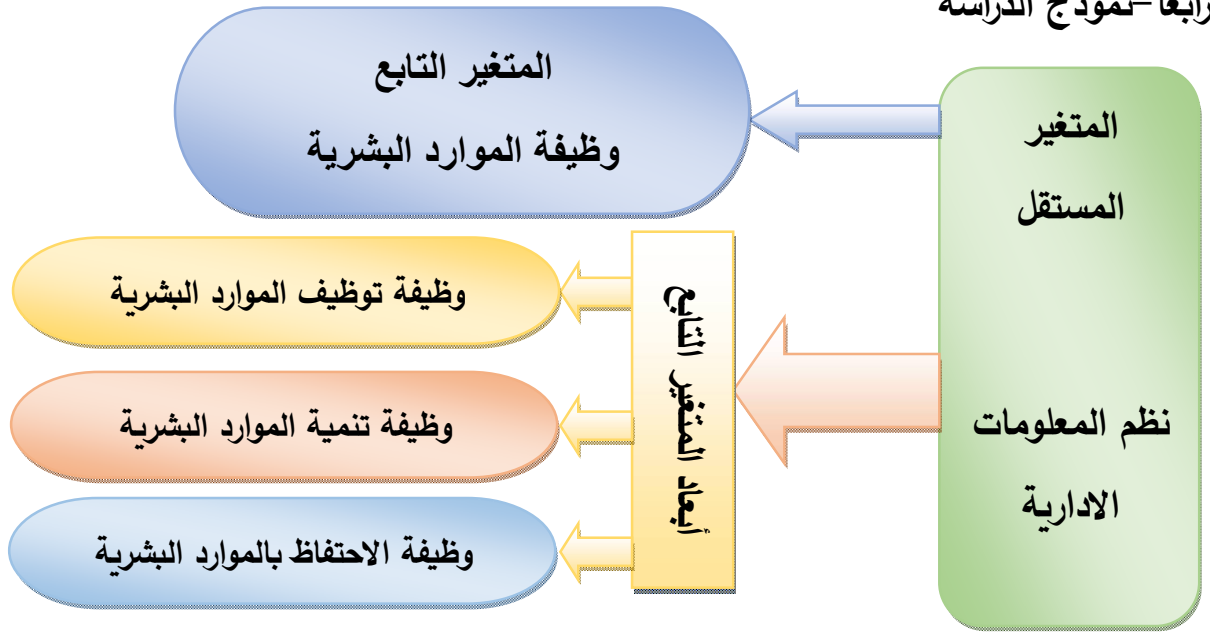
انطلاقا من الإشكالية المطروحة أنفا يمكننا الاعتماد في هذه الدراسة على الفرضية الرئيسية التالية:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) لنظم المعلومات الادارية على وظيفة الموارد البشرية في مديرية التربية لولاية المسيلة.

وتتفرع من هذه الفرضية الفرضيات الفرعية التالية:

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) لنظم المعلومات الادارية على وظيفة توظيف الموارد البشرية في مديرية التربية لولاية المسيلة.
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) لنظم المعلومات الادارية على وظيفة تنمية الموارد البشرية في مديرية التربية لولاية المسيلة.
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) لنظم المعلومات الادارية على وظيفة الاحتفاظ بالموارد البشرية في مديرية التربية لولاية المسيلة.

رابعاً- نموذج الدراسة



خامساً- أهمية البحث

تستمد الدراسة أهميتها بناء على النتائج المتوقعة منها.

- بحيث تساهم في توضيح الرؤية عن مدى إسهام نظم المعلومات الادارية في تفعيل وظائف إدارة الموارد البشرية بالمنظمات.

- كما يمكن أن تعرفنا عن واقع استخدام نظم المعلومات الادارية في المؤسسات الجزائرية عامة ومديرية التربية لولاية المسيلة بصفة خاصة.

- كما تساهم الدراسة في إثراء الرصيد المعرفي من خلال الإحاطة بمفاهيم وأساسيات متغيري الدراسة نظم المعلومات الادارية ووظيفة الموارد البشرية.

سادساً- أهداف البحث

يبقى الهدف الأساسي للدراسة هو الإجابة على الإشكالية المطروحة في الدراسة واختبار الفرضيات المقترحة، هذا بالإضافة إلى مجموعة من الأهداف الأخرى نذكر منها:

## مقدمة عامة

- الإلمام بالمفاهيم النظرية للدراسة واكتساب معارف جديدة حول نظم المعلومات الادارية ووظائف إدارة الموارد البشرية.
- التعرف على واقع استخدام نظم المعلومات الادارية في وظيفة الموارد البشرية بمديرية التربية لولاية المسيلة وأثرها في تفعيل وظائف الموارد البشرية.
- تحليل متغيرات الدراسة وتحليل النتائج من خلال تبيين الايجابي منها، وتقديم الاقتراحات والتوصيات لمعالجة النتائج السلبية، أملا في مساعدة مديرية التربية لولاية المسيلة على تفعيل وظيفة الموارد البشرية من خلال استخدام نظم المعلومات الادارية.

### سابعاً-أسباب اختيار الموضوع

- ترجع أسباب اختيارنا لموضوع أثر نظم المعلومات الادارية في وظيفة الموارد البشرية بمديرية التربية لولاية المسيلة لأسباب شخصية تخص الطالبين وأخرى موضوعية نذكر منها:
- الأسباب الشخصية:

- كوننا موظفين بالقطاع العمومي كان سببا بارزا في معرفة واقع استخدام المؤسسات العمومية لنظم المعلومات الادارية في وظيفة إدارة الموارد ومعرفة الأثر المترتب عن استخدامها.
- كذلك ونظرا لطبيعة وظائفنا أردنا اكتساب معارف نظرية حول وظائف إدارة الموارد البشرية بالمؤسسات على أمل العمل على تطبيقها ميدانيا من أجل تفعيل تسيير هذه الوظيفة.

### الأسباب الموضوعية:

- تندرج الدراسة ضمن تخصص دراستنا الجامعية ألا وهو تسيير الموارد البشرية بالمؤسسات ولاينكر أحد دور نظم المعلومات الإدارية في تفعيل وظيفة الموارد البشرية بالمؤسسات.
- توضيح الصورة من خلال الوقوف على الأثر الناتج عن استخدام نظم المعلومات الادارية في وظيفة الموارد البشرية بالمؤسسات.
- تبني الدولة الجزائرية لسياسة التحول الرقمي في عصر التكنولوجيا الرقمية، أصبحت نظم المعلومات الإدارية أداة أساسية لتحسين أداء المؤسسات وفهم كيفية تأثير هذه النظم على وظائف إدارة الموارد البشرية يمكن أن يكون مفتاحاً لتحقيق التحول الرقمي في المؤسسات.

### ثامنا- المنهج المستخدم

إن المنهج الذي سيتم استخدامه في هذه الدراسة هو المنهج الوصفي التحليلي، وذلك بالنظر إلى طبيعة الموضوع، من خلال جمع البيانات عن الظاهرة محل الدراسة، وتحليل النتائج التيمم التوصل إليها وتفسيرها والهدف من استخدام هذا المنهج هو توضيح النتائج التي أفرزتها آثار استخدام نظم المعلومات الادارية على فاعلية وظائف إدارة الموارد البشرية، بالإضافة إلى المنهج التاريخي في الجانب النظري من خلال استعراض مراحل تطور إدارة الموارد البشرية عبر التاريخ.

### تاسعا- حدود الدراسة

بغية الإجابة عن الإشكالية الرئيسية للدراسة وكذا الإشكاليات الفرعية، وكذا اختبار فرضيات الدراسة، وتحليل نتائجها تم إجراء الدراسة بمديرية التربية لولاية المسيلة، بهدف الوقوف على واقع وأثر استخدام نظم المعلومات الادارية في تفعيل وظيفة الموارد البشرية، وتمثلت حدود الدراسة فيما يلي:

الحدود المكانية:

أجريت الدراسة بمقر مديرية التربية لولاية المسيلة بمركز الولاية

الحدود الزمانية:

أجريت الدراسة خلال فترة زمنية موافقة للسداسي الثاني من السنة الجامعية 2024/2023 والتي تمتد

بداية من شهر فيفري 2024 إلى غاية بداية شهر ماي 2024

### عاشرا- خطة الدراسة

## مقدمة عامة

تم تناول الباحثين للدراسة من خلال تقسيمها إلى فصلين، خصص الفصل الأول للإلمام بالإطار المفاهيم لمتغيري الدراسة، وكذا التعرف على أثر المتغير المستقل على المتغير التابع، أما الفصل الثاني فخصص للدراسة الميدانية التي تهدف إلى محاولة إسقاط ما تم تناوله بالجانب النظري على الواقع، وتم عنونة الفصلين كالتالي:

**الفصل الأول:** الإطار المفاهيم لنظم المعلومات الادارية ووظيفة إدارة الموارد البشرية، بداية تم من خلال هذا الفصل التعرف على أساسيات ومفاهيم نظم المعلومات الادارية بهدف التعرف بداية على النظام ومكوناته، ومن ثم التعريف بنظم المعلومات الادارية مكوناتها، خصائصها، أهميتها وأهدافها، وطرق تصميمها وأهم وظائفها، والتعرف على أهم العوامل المساهمة والمؤثرة في تطورها، ومن ثم قمنا بالتعرف على مفهوم الموارد البشرية وتطور النظرة إلى هذا المورد، من إدارة الأفراد وصولاً إلى وظيفة الموارد البشرية التي ذكرنا أهميتها وأهدافها بالمؤسسات، بالإضافة إلى التعرف على أهم وظائف إدارة الموارد البشرية بالمؤسسات، وأخيراً تم التعرف على الأثر المتوقع لاستخدام نظم المعلومات الادارية في مختلف وظائف وظيفة إدارة الموارد البشرية بالمؤسسات.

**الفصل الثاني:** الإطار التطبيقي للدراسة واقع استخدام نظم المعلومات الادارية في وظيفة إدارة الموارد البشرية بمديرية التربية لولاية المسيلة، والذي حاولنا من خلاله إسقاط ما تم التطرق إليه نظرياً من خلال الفصل الأول على المؤسسة محل الدراسة من أجل الإجابة على إشكالية الدراسة واختبار فرضياتها.

### إحدى عشر-الدراسات السابقة:

**1-أثر نظام معلومات الموارد البشرية على إدارة الموارد البشرية دراسة ميدانية بالمديرية العملية لاتصالات الجزائر - فرع جيجل مذكرة لنيل شهادة الماستر من إعداد بوجاوي حبيبة وبخلخاله رزيقة جامعة جيجل 2017/2018**

حاولت الباحثين ومن خلال هذه الدراسة التعرف على واقع استخدام نظام معلومات الموارد البشرية بالوحدة العملية لاتصالات الجزائر وبعد استعراض الجانبي النظري من الدراسة حاولت الباحثين إسقاطه على الجانب الميداني بالمؤسسة، حيث خلصتا إلى عديد النتائج أهمها أن إدارة الموارد البشرية تعمل وفق نظام "RH Access" الذي يسمح لها بالقيام بمجموعة وظائف إدارة الموارد البشرية بشقيها الإداري والتنفيذي والتي تم تقسمها على النحو التالي:

## مقدمة عامة

الوظائف الادارية: التخطيط التنظيم التوجيه الرقابة وتقييم الأداء .

الوظائف التنفيذية: استقطاب الموارد البشرية، تدريب وتنمية العاملين، التعويض أو المكافأة، وظيفة رعاية وصيانة الموارد البشرية وأخيرا وظيفة التحفيز .

الوظائف سالفة الذكر تساهم في تسيير الموارد البشرية بصفة دورية ومستمرة غير أن مركزية استخدام هذا النظام بالمؤسسة محل الدراسة وعدم جعله متاحا للجميع ساهم بشكل أساسي في عرقلة تقديم أداء جيد وأمثلة مما جعل هذا النظام يشكل عائقا أكثر منه حافزا بالنسبة للمؤسسة.

**2 -تأثير تكنولوجيا المعلومات والاتصال على وظائف إدارة الموارد البشرية في عصر التحول الرقمي دراسة حالة مؤسسة اتصالات الجزائر دراسة بحثية من إعداد طرفة محمد منشورة في مجلة الريادة لاقتصاديات الأعمال المجلد 6 العدد 3 جانفي 2020.**

من خلال هذه الدراسة سعى الباحث إلى معرفة إلى أي مدى يمكن لتكنولوجيا المعلومات والاتصال التأثير على تطوير إدارة الموارد البشرية في ظل التطورات الراهنة لعصر التحول الرقمي، حيث ركز الباحث على دراسة أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على وظائف إدارة الموارد البشرية هذه الأخيرة التي تم تقسيمها حسب الباحث إلى وظيفة التخطيط ، وظيفة التوظيف، وظيفة التدريب، وظيفة التحفيز و وظيفة تقييم أداء الموارد البشرية كل وظيفة على حدة على عكس الدراسات السابقة التي اعتمد عليها الباحث والتي ركزت وبشكل أساسي على وظيفة التدريب الالكتروني فقط، حيث خلصت الدراسة في الأخير من خلال تحليل نتائج الدراسة الميدانية إلى وجود تأثير إيجابي لتكنولوجيا المعلومات على وظائف إدارة الموارد البشرية وهو ما يستوجب حتمية الاستثمار في تكنولوجيا المعلومات للمساهمة في رفع كفاءة وتطوير إدارة الموارد البشرية بالمؤسسة محل الدراسة اتصالات الجزائر، و بالتالي استغلال ذلك أحسن استغلال لتتحصل على أداء ذو كفاءة عالية وبأقل تكاليف، و كل هذا يدفع بالمنظمة للحصول على موقع تنافسي فريد من نوعه يمكنها من الاستمرارية في مواجهة التحديات في عصر التحول الرقمي .

**3 - تقييم أثر نظام معلومات الموارد البشرية على وظائف إدارة الموارد البشرية في المديرية الجهوية للإنتاج لمؤسسة سونا طراك - حاسي مسعود - ورقة بحثية من إعداد خالد رجم، وضادان عبد الغني جامعة ورقلة نشرت في مجلة أبحاث اقتصادية وإدارية العدد 19 جوان 2016.**

عمل الباحثين من خلال هذه الدراسة على توضيح مدى مساهمة نظام معلومات الموارد البشرية في المساعدة على اتخاذ القرارات المتعلقة بالموارد البشرية من خلال تطبيقه على مختلف الوظائف التوظيف، تخطيط الموارد البشرية، تقييم أداء العاملين، التدريب، إدارة الأداء و المسار المهني وتوصل الباحثان من خلال الدراسة إلى إن لنظام المعلومات RESHUM المستخدم من قبل المؤسسة محل الدراسة الأثر المباشر على

## مقدمة عامة

---

كفاءة وفعالية إدارة الموارد البشرية حيث ساهم في زيادة دقة العمليات وتوفير المعلومات بتطبيقه على وظائف التوظيف والتدريب وإدارة الأجور من خلال الإدارة الفاعلة للمعلومات الشخصية للأفراد وكذا إجراءات إعلان التوظيف ودراسة الملفات والاختيار والتعيين والمتابعة والتنصيب وكذا فعالية التدريب من خلال إعداد البرامج التدريبية ومتابعة نتائج التدريب، كما أثبتت فعاليته في تخطيط الموارد البشرية والتدريب و تسيير المسار المهني للموظفين في حين لاحظنا أن مساهمته كانت متوسطة في عملية تقييم الأداء و مرد ذلك لعدم الاعتماد على هذا النظام في هذه الوظيفة ، كما لاحظ الباحثان ضعف الثقافة التكنولوجية لبعض الأفراد مما يحول والاستغلال الأمثل لهذا النظام، وكذا مقاومة البعض لأي تغيير يخص التكنولوجيا وهذا ما يؤثر على سياسة المؤسسة في مواكبة وتبني التطورات التكنولوجية الحديثة.

## تمهيد:

بعد سلسلة التطورات التي عرفتھا البشرية باعتمادھا أولاً على الزراعة، ثم بداية من القرن الثامن عشر وظهور الثورة الصناعية، وصولاً إلى عصر المعلومات والتطور التكنولوجي، الذي زادت فيه الحاجة إلى المعلومات في شتى مجالات الحياة بما يواكب التطورات التكنولوجية الحاصلة، إذ أصبحت المعلومات بمثابة المورد الاستراتيجي لصناعة التميز بالمؤسسات، من خلال امتلاك نظام لتحليل مدخلات المعلومات بما يضمن جودة المخرجات، والسعي إلى تطبيق هذه الأنظمة في مختلف الأنشطة الادارية للمنظمات. وخاصة وظيفة الموارد البشرية والتي تعتبر أحد الركائز الأساسية بالمنظمات والمحرك الأساسي لها، فنجاحها واستمراريتها مرهون بمدى كفاءة مواردها البشرية، لذا وجب العمل على ضمان تلبية احتياجات المنظمات للمورد البشري كما وكيفا وكذا العمل على تمهيتها وتطويرها من خلال التدريب وتقييم الأداء والعمل على الاحتفاظ بها.

وسنحاول من خلال هذا الفصل التعرف على الإطار المفاهيمي لنظم المعلومات الادارية والموارد البشرية أهميتها وأهدافها وكذا التعرف على مختلف وظائف الموارد البشرية، وأثر استخدام نظم المعلومات الادارية في فاعلية هذه الوظائف من خلال المباحث التالية:

### المبحث الأول: أساسيات حول نظام المعلومات الادارية

#### المبحث الثاني: ماهية وظيفة الموارد البشرية

#### المبحث الثالث: دور نظم المعلومات الادارية في وظيفة الموارد البشرية

## المبحث الأول: أساسيات حول نظم المعلومات الإدارية.

تعد نظم المعلومات الإدارية من أهم النظم التي تساهم في توفير المعلومات المفيدة ومعالجتها وبنائها في مجال التخطيط، التنظيم، الرقابة والتوجيه لمساعدة الإدارة على انجاز أهدافها ولتمكينها من تشغيل العمليات الإدارية بأسلوب وتقنية سهلة وميسرة، بشكل أفضل من الطرق التقليدية بما يحقق وفرة في موارد ومصادر المنظمة والزيادة من كفاءة وإنتاجية هذه العمليات.

ومن هذا المنطلق سنتناول في هذا المبحث أساسيات حول نظم المعلومات الإدارية حيث سيتم التطرق في المطلب الأول إلى ماهية نظم المعلومات الإدارية، مكوناتها وخصائصها وفي المطلب الثاني إلى وظائف نظم المعلومات الإدارية، أهدافها وأهميتها وفي المطلب الثالث سنتطرق إلى مراحل تصميم نظم المعلومات الإدارية والعوامل المؤثرة في تطويرها.

### المطلب الأول: ماهية نظم المعلومات الإدارية، مكوناتها وخصائصها

#### أولاً: تعريف نظم المعلومات الإدارية

قبل التطرق إلى مفهوم نظم المعلومات الإدارية يجب إعطاء لمحة موجزة عن المفاهيم الآتية:

أ- مفهوم النظام: هو مجموعة من الأجزاء المترابطة التي تتفاعل مع البيئة مع بعضها البعض لتحقيق هدف ما عن طريق قبول المدخلات وإنتاج المخرجات من خلال إجراء تحويري منظم<sup>1</sup>.

ويعرف كذلك على انه إطار متكامل له هدف واحد أو أكثر من هدف وهو يقوم بالتنسيق فيما بين الموارد المطلوبة لتحويل المدخلات إلى مخرجات، والمدخلات تكون خامات أو آلات أو طاقة وذلك بالاعتماد على نوع النظام<sup>2</sup>.

بعد تعريف النظام لابد من إعطاء فكرة عن مكوناته بشكل عام.

ب- مكونات النظام: تتفق اغلب الدراسات بان النظام يشمل على المكونات التالية:

1- المدخلات: هو كل ما يدخل النظام ويأتي من مصادر داخلية أو خارجية فالمهم إن تكون هذه العناصر مستلزمات أساسية لعمل النظام<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> - عماد عبد الوهاب الصباغ، نظم المعلومات: ماهيتها ومكوناتها، دار الثقافة، عمان، 2004، ص13.

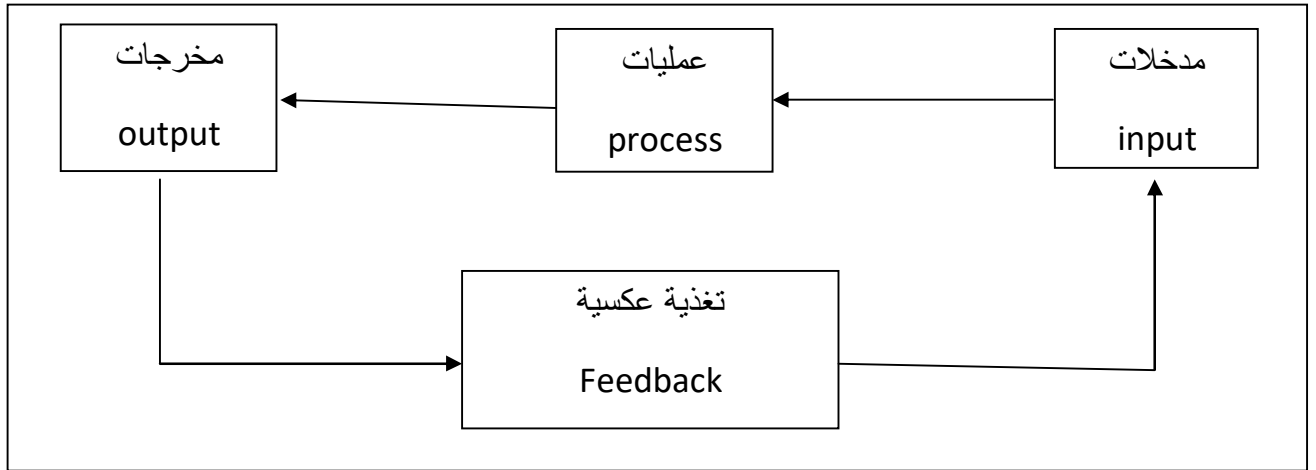
<sup>2</sup> - ثناء علناقباني، نظم المعلومات المحاسبية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2003، ص9.

2-العمليات: تعتبر العمليات مكونا أساسيا في النظام لكونه يحول المدخلات إلى مخرجات تحقق أهداف النظام، وان التفاعل بين المكونات الخاصة بالنظام لا يتم بشكل عشوائي وتلقائي بل يتم بواسطة التحكم في تلك التفاعلات وتحديد مساراتها وترشيدها بغية الوصول إلى ما هو مطلوب إجراؤه على المدخلات لغرض تحويلها إلى مخرجات مفيدة.<sup>2</sup>

3-المخرجات: هي كل ما ينتج عن النظام نتيجة الأنشطة التحويلية أو الإنتاجية التي جرت على المدخلات، والمخرجات قد تكون منتجات، خدمات أو معلومات.<sup>3</sup>

4-التغذية العكسية: إن التطوير المستمر للنظام يصحح المسارات الخاصة به ويستوجب توجيه ومتابعة تقييم عمليات المعالجة، الأمر الذي يتطلب فحصا لفعالية النظام وما أدى إليه من نتائج ومخرجات.<sup>4</sup>

الشكل(1): مكونات النظام



المصدر: بن سالم أمال، محاضرة نظام المعلومات البشرية، السنة أولى ماستر مهني إدارة الموارد البشرية قسم علوم التسيير، جامعة المسيلة، السنة الجامعية 2022-2023.

ج- مفهوم المعلومات: لقد تعددت التعاريف التي قدمت في شأن مصطلح المعلومات، لذلك سنحاول إعطاء جملة من التعاريف بهدف الإحاطة قدر الإمكان بالمعاني التي تتضمنها:

<sup>1</sup>سعد غالب ياسين، نظم المعلومات الادارية، دار اليازوري، عمان، 2003، ص18.

<sup>2</sup>عبد الرزاق السالمي، نظم إدارة المعلومات، المنظمة العربية للتنمية الادارية، القاهرة، 2003، ص23

<sup>3</sup>المرجع نفسه، ص24.

<sup>4</sup>المرجع نفسه، ص24.

- تعرف المعلومات بأنها بيانات يتم تنظيمها وتبادلها<sup>1</sup>.
- كما تعرف المعلومات على أنها مجموعة من البيانات المنظمة والمنسقة أو هي بيانات تمت معالجتها وتحليلها وتنظيمها وتلخيصها بشكل يسمح باستخدامه والاستفادة منها، حيث أصبحت ذات معنى لمستخدميها<sup>2</sup>.

### تعريف نظم المعلومات الإدارية:

لقد تعددت التعاريف المتعلقة بنظم المعلومات الإدارية نذكر منها:

- تعرف نظم المعلومات الإدارية بأنها مجموعة من العناصر الآلية والبشرية المكلفة بجمع البيانات وتشغيلها بموجب قواعد وإجراءات محددة بهدف تجهيز معلومات تخدم احتياجات الإدارة والقيام بالواجبات الإدارية واتخاذ القرار الملائم في الوقت المناسب<sup>3</sup>.
  - كما تعرف (جمعية نظم المعلومات الأمريكية) نظام المعلومات الإدارية بأنه نظام يتكون من نظام معلومات آلي يقوم بجمع وتنظيم وإيصال وعرض المعلومات لاستعمالها من قبل الإدارة في مجالات التخطيط والرقابة للأنشطة التي تمارسها الوحدة التنظيمية<sup>4</sup>.
  - كذلك تعرف بأنها نظام منهجي محوسب قادر على تكامل البيانات بقصد توفير المعلومات الضرورية لصنع القرارات، إذ يقوم نظام معالجة البيانات بمساندة نظم المعلومات الإدارية، كما أن أكثر المعلومات التي يستعملها نظام المعلومات الإدارية يتم حصرها مبدئياً وتخزينها بواسطة نظام معالجة البيانات<sup>5</sup>.
- من خلال التعاريف السابقة نستنتج أن نظم المعلومات الإدارية عبارة عن مجموعة من المكونات المترابطة التي تعمل معاً لتجميع البيانات والمعلومات الدقيقة والملائمة ومعالجتها وبنائها في الوقت المناسب، على مستوى الإدارة لتسهيل عمليات التخطيط، التنظيم، التوجيه والرقابة مما يساهم في اتخاذ القرارات، السليمة وحل المشكلات الإدارية.

<sup>1</sup>-مراد مرمي، أهمية نظم المعلومات كأداة للتحليل البيئي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية، رسالة ماجستير، عماري عمار جامعة فرحات عباس سطيف، 2010، ص14.

<sup>2</sup>-يوسف مجدلاوي، أساسيات نظم المعلومات الادارية، ط1، عمان، 2013، ص9.

<sup>3</sup>-إيمان فاضل السامرائي، هيثم محمد الزعبي، نظم المعلومات الإدارية، دار صفاء للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، 2015، ص50.

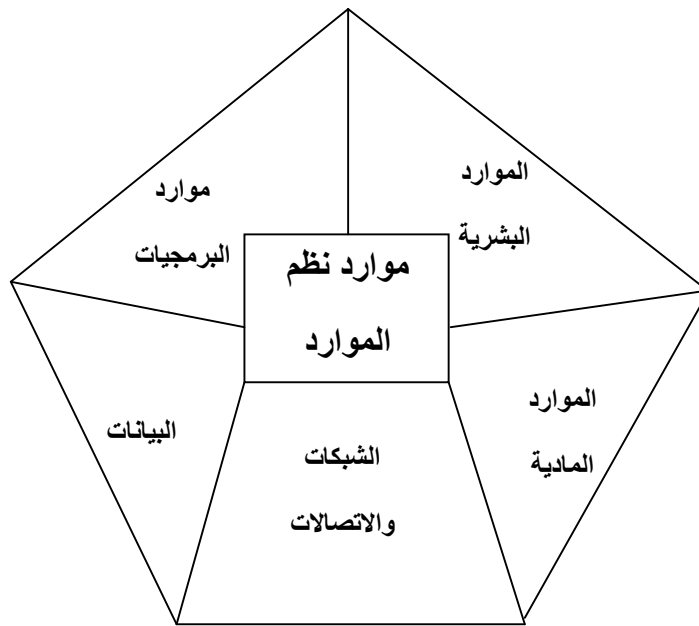
<sup>4</sup>- إيمان فاضل السامرائي، مرجع سابق ص51.

<sup>5</sup>- نجم عبد الله الحميدي وآخرون، نظم المعلومات الإدارية، دار وائل، عمان، 2005، ص73.

**ثانياً: مكونات (موارد) نظم المعلومات الإدارية:**

يمكن تقسيم مكونات نظم المعلومات الإدارية إلى خمسة مكونات رئيسية وعلى المنظمة ان تكون قادرة على تعظيم الموارد الخمسة حتى تعظم الفائدة من نظم المعلومات الإدارية ويبين الشكل (2) موارد نظم المعلومات الإدارية.

الشكل(2): موارد نظم المعلومات الإدارية



المصدر: فايز جمعة صالح النجار، نظم المعلومات الإدارية، جامعة الإسراء، قسم المعلومات الادارية ،

2007، ص 29

1- **الموارد البشرية:** تحتاج كل منظمة تستخدم نظم المعلومات الإدارية إلى الأفراد العاملين لتشغيل وإدارة هذه النظم ومكوناتها لهذا وجب الاهتمام بالتطوير والتدريب بشكل مستمر قصد مواكبة التحديث في نظم المعلومات الإدارية.

وتشمل الموارد البشرية عادة على: المستخدم النهائي وكذلك متخصص نظم المعلومات.

2- **الموارد المادية:** تتضمن الأجهزة والمكونات المادية والمواد المستخدمة في معالجة البيانات إذ لا تتضمن فقط الأجهزة مثل الحاسوب والطابعة بل تشمل أيضاً مدى إمكانية تحديث هذه الأجهزة بشكل

دوري ومنتظم لمواكبة التغييرات المستمرة، لان توفر مثل هذه الأجهزة والمعدات يعني توفر مورد هام من موارد نظم المعلومات الإدارية.

3- **موارد البرمجيات:** هي الأنظمة والبرامج التي تشغل الأجهزة، من البيانات، المعلومات، المعارف وتحدد العمليات التي ستؤديها الأجهزة وتشمل البرمجيات على برمجيات التشغيل، برمجة النصوص والتطبيقات.

4- **موارد البيانات:** تعتبر البيانات جزءاً أساسياً من أصول المؤسسة أو المنظمة لذا يجب أن ينظر إلى البيانات كمورد يجب أن ينظم ويدار بكفاءة بحيث يتضمن جميع مكونات تكنولوجيا المعلومات اللازمة المنظمة حتى تستطيع البيانات خدمة المستخدم النهائي، كما أن إدارة موارد البيانات يجب أن تكون جزءاً متكاملًا مع استراتيجية المنظمة واحتياجاتها.

5- **موارد الشبكات والاتصالات:** تعتبر جزءاً أساسياً من الموارد في جميع أنواع نظم المعلومات المكونة لنظم المعلومات الإدارية، حيث انتشرت العديد من أنظمة تخزين المعلومات وتميرها مثل: الانترنت، الإنترنت والتي أصبحت تشكل عوامل النجاح في العمليات وفي جميع المنظمات والتي يتم من خلالها نقل البيانات والمعلومات سواء داخل المنظمة أو خارجها<sup>1</sup>.

### ثالثاً: خصائص نظم المعلومات الإدارية

نظم المعلومات الإدارية خصائص متنوعة نذكر منها:<sup>2</sup>

- نظام متكامل يربط بين مجالات وظيفية مختلفة (تسويق، تمويل، أفراد...) ويحقق التكامل بين نظم معلومات المجالات الوظيفية المختلفة لوصف عمليات المنظمة ككل.

- نظام يصف الماضي والحاضر ويتنبأ بالمستقبل فالمعلومات تصف وضع المنظمة في الماضي والحاضر والمستقبل.

- نظام يصف العمليات الداخلية للمنظمة ويقارنها بالتوقعات أو الخطط ويظهر المجالات التي تتطلب تعديل أو تحسين.

- نظام يدعم وظائف التخطيط والرقابة والعمليات وهي الأنشطة المطلوبة في كل مجالات النشاط.

<sup>1</sup> - فايز جمعة صالح النجار، مرجع سابق ص 31-32.

<sup>2</sup> - عيد الغني حامد، مجد الصيرفي، الاتصالات الدولية ونظم المعلومات مؤسسة لورد العالمية للشؤون الجامعية، البحرين، 2006، ص 115.

- نظام مبني على الحاسوب وذلك في إدخال ومعالجة البيانات وتحويلها إلى معلومات تقيد متخذي القرارات في المنظمة.
- تعد الجزء الحساس والمركز العصبي للتنظيم كاملا، حيث تعتبر نظاما مفتوحا تؤثر وتتأثر بالبيئة الخارجية.
- تعتبر نظم مرنة يمكن تطويرها وتعديلها وتحديثها حسب متطلبات المرحلة التي تمر بها.
- تحقق عائدا مجديا للمنظمة وذلك بمساهمتها بخفض التكاليف وزيادة الأرباح<sup>1</sup>.
- تتميز بالقدرة الفائقة على تخزين ومعالجة حجم هائل من المعلومات وبمساحة قليلة وبطريقة يمكن الوصول إليها بسهولة ودقة ومن مناطق بعيدة جدا وبتكاليف قليلة.

## المطلب الثاني: وظائف نظم المعلومات الإدارية أهدافها وأهميتها

### أولاً: وظائف نظم المعلومات الإدارية:

يمكن تحديد وظائف نظم المعلومات الإدارية فيما يلي<sup>2</sup>:

- 01- الحصول على البيانات (المدخلات):** تتضمن وظيفة الحصول على البيانات اختيار كل البيانات اللازمة وتحديدها سواء من داخل المنظمة أو خارجها في ضوء احتياجات المستويات الإدارية في المنظمة.
- 02- تعليمات تشغيل البيانات (الإجراءات):** حيث يتم تحديد طبيعة استخدام المعلومات ومواصفات المعلومات المطلوبة ومن ثم طريقة معالجة البيانات حيث يشترك المتخصصين في وضع تعليمات وبرامج التشغيل اللازمة لإعداد التقارير المطلوبة وكذلك يتم تحديد التكنولوجيا المستخدمة والإجراءات الفنية للتشغيل.
- 03- معالجة البيانات:** تتضمن هذه الوظيفة تقويم البيانات للتأكد من صحتها ومناسبتها وتحديد درجة أهميتها للمنظمة، وتتم معالجة البيانات بهدف إعداد المعلومات التي تحتاجها الإدارة وتجري عمليات المعالجة وفقا لإجراءات وبرامج معدة مسبقا.
- 04- تخزين المعلومات:** حيث يتم حفظ وتخزين جميع المعلومات التي يتم الحصول عليها سواء استخدمت في غرض معين أو لم تستخدم بطريقة يسهل الرجوع إليها عند الحاجة.

<sup>1</sup> - محمد الصيرفي، نظم المعلومات الادارية، مؤسسة حورس الدولية للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، مصر، 2005، ص263.

<sup>2</sup> - نجم عبد الله الحميدي وآخرون، مرجع سابق، ص76-78.

**05- المخرجات:** بعد معالجة البيانات يتم استخراج المعلومات التي تحقق الهدف من عملية المعالجة وبعد حفظ نسخة من كل البيانات والمعلومات تعد نسخة من المعلومات لترسل إلى الجهة والأشخاص الذين يستخدمونها.

**06- الاتصال:** إن عملية الاتصال في نظم المعلومات الإدارية لا تقتصر على مجرد إيصال المعلومات إلى مستخدميها بل لابد إن يكون الاتصال مزدوجا في الاتجاهين بين النظم والمستفيدين للتأكد من فهمهم للمعلومات المطلوبة ويتم استرجاع نتائج ذلك الاتصال إلى النظم بالمقارنة بين النتائج والمعايير الموضوعية لتقييم الأداء.

### ثانيا: أهداف نظم المعلومات الادارية

هناك مجموعة من الأهداف التي تسعى نظم المعلومات الادارية إلى تحقيقها وتتمثل هذه الأهداف فيما يلي<sup>1</sup>:

- تساعد نظم المعلومات الادارية على رقابة عملية تداول المعلومات وحفظها.
- تطوير الأداء من خلال المعلومات المرتردة عن تنفيذ الخطط.
- تساعد على توفير التقارير التي تتضمن المعلومات اللازمة لأغراض التخطيط، الرقابة وصنع القرارات في جميع المستويات وفي المكان والوقت المناسبين.
- تساعد على ربط أهداف النظم الفرعية بالهدف العام.
- ربط النظم الفرعية للمنظمة مع بعضها في نظام متكامل، بما يسمح بتدفق المعلومات وتؤدي إلى التنسيق بين أنشطة المنظمة.
- تساهم على العمل في تحسين الإنتاجية من خلال طرق متعددة مثل إنتاج التقارير عن العمليات الروتينية وتحديد البيانات والمعلومات وكذلك التنبؤ بالمشكلات المستقبلية.

<sup>1</sup> - احمد الخطيب، خالد زيمان: ادارة المعرفة ونظم المعلومات، ط1 عالم الكتب الحديث، عمان، 2009، ص82.

### ثالثا: أهمية نظم المعلومات الإدارية

يمكن تلخيص أهمية نظم المعلومات الإدارية في العناصر التالية<sup>1</sup>:

- تقديم المعلومات إلى المستويات الإدارية المختلفة.
- مساعدة الإدارة في اتخاذ قرارات ناجعة وفعالة وصائبة من خلال تهيئة المعلومات في الوقت المناسب.
- المساعدة في تقييم نشاطات المنظمة وتقييم النتائج بغية تصحيح الانحرافات.
- توفير المعلومات للإدارة وتهيئتها في الوقت المناسب ومساعدتها وتحفيزها على اتخاذ القرار الفعال والصحيح، واستغلال مصادر المعلومات ومواردها داخل المؤسسة والسيطرة على المعلومات الواردة جميعها.
- القدرة على التخطيط والتنبؤ للمستقبل ضمن احتمالات مدروسة واقتراح البدائل في حالة وجود خلل في تنفيذ الخطط وتوقع احتياجات المنظمة المستقبلية<sup>2</sup>.
- تقديم تقارير تفصيلية شهرية أو فصلية أو سنوية عن نشاطات المنظمة.
- تزويد المستفيدين والباحثين بالمعلومات التي يرغبون بها.
- حفظ المعلومات والبيانات المختلفة في المنظمة.

ويمكن القول إن التطور الذي يشهده العالم في مجال تكنولوجيا المعلومات كما عبرت عنه آسيا خياط (ASSYA KHIAT) وآخرون بأنه وصل إلى نقطة اللارجع<sup>3</sup>.

**المطلب الثالث: مراحل تصميم نظم المعلومات الإدارية والعوامل المؤثرة في تطورها**

#### أولاً: مراحل تصميم نظم المعلومات الإدارية:

تنقسم إجراءات تصميم نظم المعلومات الإدارية إلى عدة مراحل وفيما يلي شرح موجز لها<sup>4</sup>.

**1- تحليل الاحتياجات:** ويتم ذلك من خلال فهم متطلبات العمل والمستخدمين وتحديد الأهداف والأولويات.

<sup>1</sup>- فايز جمعة، صالح النجار، مرجع سابق، ص28-29.

<sup>2</sup>- سيد محمد، نظم المعلومات الإدارية، الأساسيات والتطبيقات الإدارية، 2011، ص181.

<sup>3</sup>ASSYA KHIAT et autres, **gestion des ressources humaines** : les défis en Algérie, Edition dar Aladi, Oran, 2011, p151.-

<sup>4</sup>- سيد صابر ثعلب، نظم المعلومات الإدارية، ط1، دار الفكر، عمان، 2011، ص202-203.

2-التصميم الاستراتيجي: وهو وضع خطة شاملة تحدد كيفية تحقيق الأهداف وتحقيق الرؤية الاستراتيجية للمؤسسة.

3-التصميم الوظيفي: وهو تحديد وتوظيف وظائف النظام والعمليات الرئيسية التي يجب أن يدعمها.

4-التصميم التفصيلي: والمقصود به وضع تفاصيل تقنية للنظام بما في ذلك قواعد البيانات، واجهات المستخدم، والبرمجيات المستخدمة.

5-التطوير والاختبار: وهو بناء النظام واختباره لضمان أداءه الجيد وفقا للمواصفات المحددة.

6-التنفيذ والتشغيل: أي تثبيت النظام وتشغيله بشكل فعال في بيئة العمل الفعلية.

7-الصيانة والتحسين: وهو دعم النظام بعد التشغيل وإجراء التحسينات اللازمة وفقا لتغيرات الاحتياجات والتكنولوجيا.

## ثانيا: العوامل المؤثرة في تطور نظم المعلومات الإدارية

إن أنظمة المعلومات الإدارية لم تولد من فراغ، وإنما ظهرت نتيجة لتطور عديد من العوامل أفرزتها البيئة الاجتماعية والاقتصادية المتغيرة ومن أهم هذه العوامل<sup>1</sup>:

### 1-التطور التكنولوجي:

أدى التطور التكنولوجي إلى خلق ما يعرف بمجتمع المعلومات الذي أصبحت فيه عمليات معالجة المعلومات تشغل مكانا كبيرا من النشاط الإنساني مما انعكس بصورة ايجابية على ظهور ونمو أنظمة المعلومات الإدارية كأداة لتزويد الإدارة بالمعلومات الدقيقة في الوقت المناسب وبالذقة والكمية المناسبة من المعلومات.

### 2-تقدم الإدارة:

إن معالجة وتحليل المعلومات كمورد مهم وحيوي للمنظمة يعتبر بمثابة وظيفة جديدة للإدارة وبعدها آخر من أبعاد العملية الإدارية، هذه الوظيفة فرضتها تكنولوجيا المعلومات وأنظمة الحاسوب في مختلف الأنظمة الوظيفية للإدارة حيث تستخدم تكنولوجيا المعلومات في تطبيق العمليات الحديثة مثل إعادة هندسة العمليات

<sup>1</sup> - سعد غالب ياسين، مرجع سابق، ص48-54.

وإعادة تنظيم الهياكل، لذلك لا يمكن تصور انه بإمكان أي إدارة أن تهمل استخدام المعطيات الجديدة والتي أفرزتها علم الإدارة الحديث وتكنولوجيا المعلومات مما يؤدي إلى تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة.

### 3- انفجار المعلومات:

انفجار المعلومات هو توالد المعرفة وتراكمها بطريقة متسارعة تعجز القدرات العقلية للإنسان على الإلمام بها، ويعبر عن ثورة المعلومات التطور المتزايد في الأنظمة والبرمجيات في بنوك المعلومات ومن نتائج هذه التحولات انفجار المعرفة وانبثاق اقتصاد المعلومات حيث تم انتقال مفاتيح القوة من المادة إلى المعلومة ومن الآلة إلى المعرفة.

### 4- تسارع التغير الكمي والنوعي في بيئة الأعمال:

يظهر هذا التغير بوضوح في البيئة التكنولوجية والاقتصادية والاجتماعية المتغيرة في العالم وفي ظل هذه التغيرات فان جوهر المنافسة والميزة التنافسية يكمن في قيمة المعلومات الضرورية لتحليل واختيار الاستراتيجية التي تنتجها فقط أنظمة المعلومات الإدارية في عالم المنافسة والتطور. إن قيمة المعلومات لم تعد كافية لوحدها إذ تحتاج إلى مزيج من عناصر ومكونات لإنتاج قيمة مضافة أخرى هي المعرفة، فالمعرفة ضرورية ووجود نظم المعلومات في منظمات الأعمال هو تعبير عن الوعي بهذه الضرورة.

### المبحث الثاني: ماهية إدارة الموارد البشرية

تعتبر الموارد البشرية من المقومات الأساسية لنجاح أي مؤسسة ، حيث أن توفر هذه الأخيرة على موارد بشرية ذات كفاءة ومسؤولية على القيام بأعباء العمل وتحقيق أهدافها ، يجعل من الموارد البشرية هي المحدد الأساسي لنجاح المؤسسة ، هذا ما أدى إلى تغير النظرة إلى هذا العنصر من كونه عامل بسيط إلى مورد من موارد المؤسسات التي يمكن الاستثمار فيها لتحقيق الأهداف و مع التطور الصناعي والتكنولوجي زادت أهمية وظيفة إدارة الموارد البشرية بالمنظمات من حيث أن فعالية ممارستها تكسب المؤسسات الميزة التنافسية .

### المطلب الأول: مدخل إلى إدارة الموارد البشرية:

#### أولاً: تعريف وظيفة الموارد البشرية

#### 1 -تعرف الموارد البشرية:

الموارد البشرية هيأهم عناصر العمل والإنتاج ذلك لأنها هي التي تقوم بعملية الابتكار والإبداع، وهي التي تصمم المنتج وتشرف على تصنيعه ورقابة جودته، هي التي تسوقه، وتستثمر رأس المال، وهي المسؤولة عن

وضع الأهداف والاستراتيجيات. فبدون موارد بشرية جديّة وفعالة لا يمكن أداء هذه الأمور بكفاءة ولن تتمكن أي مؤسسة من تحقيق أهدافها ورسالتها.<sup>1</sup>

تعريف الموارد البشرية بأنها مجموعة الأفراد والجماعات التي تكون المنظمات، ويختلف هؤلاء الأفراد من حيث طبيعة تكوينهم ووظائفهم ومستوياتهم ومساراتهم الوظيفية، فهي تمثل مزيجاً من المعارف والمهارات التي تستخدمها المنظمة من أجل تحقيق أهدافها.

### 2- تعريف وظيفة الموارد البشرية:

تنطوي إدارة العنصر البشري على تلك النشاطات المصممة لتوفير القوى العاملة حسب التخصصات المطلوبة في المنشأة، وكذلك المحافظة على تلك الكفاءات وتنميتها وتحفيزها بما يمكن المنظمة من بلوغ أهدافها بكفاءة وفاعلية.<sup>2</sup>

**تعريف Grant&G. Smith .اسميث وجرانت:** يعرفها على أنها "مسؤولية كافة المديرين في المنشأة وتوصيف لما يقوم به المتخصصون في إدارة الأفراد".<sup>3</sup>

كما تعرف على أنها: مجموعة الممارسات والسياسات التي تشمل الجوانب المتعلقة بالموارد البشرية داخل المؤسسة.<sup>4</sup>

كما تعرف أيضاً على أنها: هي عملية الاهتمام بكل ما يتعلق بالموارد البشرية التي تحتاجها أي منظمة لتحقيق أهدافها<sup>5</sup>

وتعرف على أنها ذلك الجانب من الإدارة الذي يهتم بالناس كأفراد أو مجموعات وعلاقاتهم داخل التنظيم، وكذلك الطرق التي يستطيع بها الأفراد المساهمة في الكفاءة والتنظيم<sup>6</sup>

### ثانياً -مراحل تطور وظيفة الموارد البشرية:

يمكن إبراز أهم مراحل تطور وظيفة إدارة الموارد البشرية فيما يلي:

#### 1-تسيير الموارد البشرية في مرحلة ما قبل التصنيع:

- <sup>1</sup> - عمر وصفي عقيلي، إدارة الموارد البشرية المعاصرة: بعد استراتيجي، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، ط1 2005، ص 11
- <sup>2</sup> - حنا نصر الله، إدارة الموارد البشرية، دار زهران للنشر والتوزيع، عمان، الأردن ، 2001، ص 03
- <sup>3</sup> - فيصل حسونة، إدارة الموارد البشرية. دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن ،2007، ص 07
- <sup>4</sup> - رابحة حسن، إدارة الموارد البشرية) رؤية مستقبلية) . الدار الجامعية للطبع والنشر والتوزيع، الإسكندرية، مصر ،2001 ص.2.
- <sup>5</sup> - جعفر خانو الزبياري، وظائف إدارة الموارد البشرية، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان، الأردن ،2018، ص 17
- <sup>6</sup> - أحمد ماهر، إدارة الموارد البشرية. الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر ،2004 ص26.

تميزت هذه المرحلة بطرق الإنتاج اليدوية، وسعي الإنسان إلى توفير الحد الأدنى من مستلزمات العيش التي تكفل بقاءه كحيوان بشري<sup>1</sup>.

بالاعتماد الكلي على الصيد والزراعة ولم يكن هناك اهتمام جلي بالعنصر البشري نظرا لعدم تطور الفكر الإداري ولكن رغم ذلك فإن بعض الحضارات القديمة تركوا بعض الدلائل التي تشهد على كفاءة المجتمعات من خلال الإبداعات التي تركوها، وبالرغم من شيوع بعض المبادئ الإدارية خلال تلك الحقبة إلا أن العملية الإدارية تركزت حول استخدام الموارد بما في ذلك الموارد البشرية، من أجل خدمة القطاع الزراعي باعتباره مصدرا خلاق للثروة لهذه المجتمعات.

### 2-تسيير الموارد البشرية خلال مرحلة الثورة الصناعية:

مع ظهور الثورة الصناعية في العالم الغربي في القرن الثامن عشر وما صاحبها من ظهور المنظمات الصناعية واستخدامها لأنظمة إنتاج متطورة واهم ما ميز هذه الفترة هو روتينية العمل وسوء ظروفه وظهور فئة المشرفين على العمل، هذه الأخيرة التي كانت تسيء معاملة العاملين أحيانا مما أدى إلى ظهور دعوات لتحسين ظروف العمل تبلورت تدريجيا إلى اتحادات ونقابات عمالية تطالب بحقوق همكما تميزت بتبلور الفكر الإداري وظهور مسمى إدارة الأفراد.

### 3-تسيير الموارد البشرية في ظل تطور مدارس الفكر الإداري :

تطورت هذه الوظيفة بتطور مدارس الفكر الإداري وفقا لما يلي ;

#### 3-1 مرحلة المدرسة الكلاسيكية) حركة الإدارة العلمية) :

ظهرت هذه الحركة في أوائل القرن العشرين حيث قادها تاييلور وركزت على مبدأ العقاب والثواب<sup>2</sup>، حيث بحث في أفضل الطرق والأساليب المتخصصة في استخدام الفرد معتمدا في ذلك على نظام الأجر التقاضي والتخصص العملي (وهو ما يعرف بالتحفيز المادي الذي هو من أهم وظائف م ب)، إضافة إلى أعمال كل من **Fayola** و **Weber** اللذان أيدا **Taylor** فيما يخص مفهوم التخصص والتكوين وكذلك التحفيز المادي، وبالرغم من زيادة الإنتاجية وتحفيز العاملين ماديا إلا أن أوضاع العمال كانت تعرف تدهورا نظرا لانعدام الرضا عن ظروف العمل، ومن هنا ظهرت أفكار إدارية جديدة تهتم بالجوانب الإنسانية للأفراد وهو ما دعت إليه المدرسة السلوكية، وبالتالي فإن المدرسة الكلاسيكية نظرت للأفراد نظرة مادية حيث كان

<sup>1</sup> - جعفر خانو الزبياري، مرجع سابق، ص 18

<sup>2</sup>-المرجع نفسه، ص 20

ينصب اهتمامها حول الجانب الفيزيولوجي للأفراد كما أن العائد المادي هو الدافع الوحيد لسلوك الأفراد. حول وظيفة إدارة الموارد البشرية وقد تمثلت خطوات إدارة الأفراد في إطار المدرسة الكلاسيكية فيما يلي:<sup>1</sup>

- تصميم أساليب العمل ووضع معايير لتنفيذ المهام.
- الاختيار والتدريب.
- التحفيز.

### 3-2 مرحلة المدرسة السلوكية: (ما بعد عام 1920):

إن الاستقرار الذي شهده العالم بعد الحربين العالميتين زاد الفعالية بدور إدارة الاستخدام في المصانع، وأصبحت المسؤولية لا تقتصر على الأعمال الروتينية فحسب، بل توسع نطاقها لتشمل تدريب وتنمية الموارد البشرية والبحث في وضع برامج لتعويضهم وترشيد العلاقات الإنسانية، وعلاقات العمل إلى جانب توظيف المعرفة الجديدة في وضع سياسات الحوافز ونظم الاتصالات الادارية وأنماط القيادة<sup>2</sup>.

حيث ظهرت المدرسة الكلاسيكية التي ركزت على الجانب الاجتماعي ذلك بالإضافة إلى ما جاءت به المدرسة الكلاسيكية ، وقبلها كان Mayo هو أول من دعا إلى ضرورة الاهتمام بالشؤون الاجتماعية للأفراد من خلال تحسين الرضا الوظيفي والتحفيز المعنوي حيث أظهرت الدراسات التي قام بها أن المنظمة هي نظام اجتماعي وأن التحفيز المعنوي له الأثر الإيجابي على زيادة إنتاجية الأفراد وذلك من خلال نماذج القيادة والاتصال المتبعـة داخل المنظمات التي تساعد على تحقيق أهداف المنظمة، وعلى هذا الأساس فقد أولت المدرسة السلوكية اهتماماً خاصاً بالتنظيمات غير الرسمية التي تؤثر في سلوكيات الأفراد وتدفعهم نحو تحقيق أهدافهم الخاصة وكذا أهداف المنظمة.

### 3-3 مرحلة مدرسة إدارة الموارد البشرية: (ما بعد عام 1960)

بالرغم من التطور الإداري إلا أن المصطلح الذي يشير إلى الموارد البشرية ظل يعرف بإدارة الأفراد إلى غاية مطلع الستينيات ، حيث شاع استخدام هذا المدخل باعتبار أنه يكفل الفعالية التنظيمية ويولي اهتماماً كبيراً بأفراد المنظمة ، باعتبارهم مورداً اقتصادياً مهماً وليس فقط عنصراً من عناصر الإنتاج، وعلى هذا الأساس يهتم هذا المدخل بتحفيز الإدارة على تصميم خطط وبرامج عمل متكاملة تتضمن تطوير قدرات الأفراد وتوفير بيئة عمل ملائمة تتيح للأفراد القدرة على التطور والاستخدام الأمثل لكفاءاتهم، وفي بداية

<sup>1</sup>-مصطفى حوجو، مقدمة عامة حول وظيفة إدارة الموارد البشرية، مقياس إدارة الموارد البشرية، ماستر I تسيير الموارد البشرية بالمؤسسات، جامعة المسيلة، 2022 ،

<sup>2</sup>-عبد الرحمان القري، «تكنولوجيا المعلومات والاتصال وأثرها على إدارة الموارد البشرية». (مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماجستير في علوم التسيير، جامعة

محمد بوضياف، المسيلة، الجزائر، 2007)، ص. 63

الأمر كان ينظر لهذه الوظيفة على أنها تكلفة إضافية بالنسبة للمنظمة لكن الواقع أثبت أن ممارسة هذه الوظيفة يكسب المنظمة ميزة عن منافسيها في حالة استغلالها بشكل أمثل .

### 3-4مرحلة الإدارة المعاصرة:

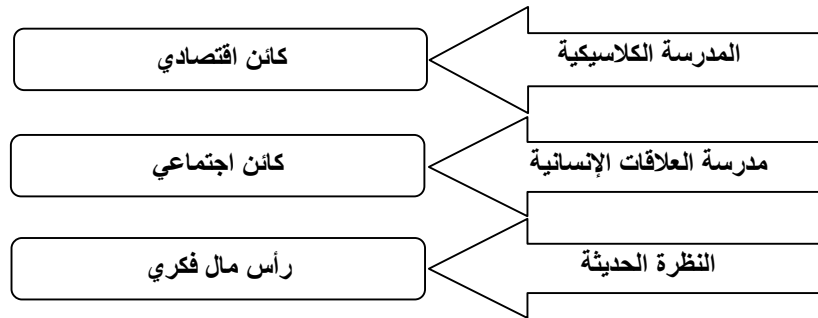
من الملاحظ في السنوات الأخيرة أن تأثير ومكانة وظيفة الأفراد قد اتسعت لأنها تطورت علاقتها بإدارات المنظمات لتحقيق التنسيق الدائم بينهما للوصول إلى مستوى عال من الفهم المشترك للمصالح، ليؤدي بالنتيجة إلى تحقيق أهداف المنظمة بأقل التكاليف وبفترات زمنية أقصر، إضافة إلى امتلاك المنظمة العاملين الذين يدفعون العمل دوماً للنجاح<sup>1</sup>، ويمكن إرجاع ذلك إلى عدة أسباب أهمها:

- المؤسسة تعتبر إدارة الموارد البشرية سلسلة من الأساليب لإرضاء العمال أو لتنفيذ أوامر وتعليمات الحكومة.

- إن إدارة الموارد البشرية نفسها من قوى العمل تقوم بالاختيار والكفاءة، وتتنظر في مشاكل الترقية ...

-وجود مجموعات مهنية متخصصة في التنظيمات لها توقعات عالية يجب أن يتم العمل على تحقيقها، وعلى إدارة الموارد البشرية أن تتولى مهمة تحقيق ذلك<sup>2</sup>.

### الشكل رقم (03): تطور النظرة إلى الموارد البشرية



المصدر من إعداد الطالبين بالاعتماد على مصطفى حوحو، مقدمة عامة حول وظيفة إدارة الموارد البشرية، مقياس إدارة الموارد البشرية، ماستر 1 تسيير الموارد البشرية بالمؤسسات، جامعة المسيلة ، 2022

### المطلب الثاني: أهمية وأهداف الموارد البشرية:

#### أولاً: أهمية إدارة الموارد البشرية:

هناك عديد الأسباب التي أدت إلى تنامي أهمية وظيفة الموارد البشرية في المؤسسات أهمها تأكيد الدراسات والأبحاث على ضرورة الاهتمام بالعنصر البشري كونه عاملاً رئيسياً في زيادة الإنتاج ، وكذا

<sup>1</sup> - جعفر خانو الزبياري، المرجع السابق، ص 21

<sup>2</sup> - مصطفى حوحو، مقدمة عامة حول وظيفة إدارة الموارد البشرية، مقياس إدارة الموارد البشرية، ماستر 1 تسيير الموارد البشرية بالمؤسسات، جامعة المسيلة ، 2022.

التأكيد على ضرورة الاهتمام بالعلاقات الإنسانية وتحفيز العاملين وتلبية حاجاتهم كونهم يعتبرون المحدد الأساس في نجاح أو فشل المؤسسات ، كما أنه يمكن معالجة أخطاء الموارد البشرية بسرعة وتكاليف أقل عكس الموارد الأخرى فمثلا يمكن معالجة الخطأ في الاختيار بالتدريب ، كما تعتبر وظيفة إدارة الموارد البشرية مركز الاستقطاب بالمؤسسات وهي المحدد لنوعية الموارد البشرية بالمؤسسات والمسؤولة عن تنميتها والمحافظة عليها<sup>1</sup>.

كما أن وظيفة الموارد البشرية تكتسب أهمية كبرى تجعل من تحقيق أهداف المنظمة واقعا ملموسا لذلك أمكن حصر أهمتها في ما يلي<sup>2</sup>:

- وظيفة الموارد البشرية تمثل المحور الأساسي في تنظيم العلاقة بين المنظمة وموظفيها.
- تعد وظيفة إدارة الموارد البشرية استراتيجية هامة في المنظمة حالها حال بقية مكوناتها ولا يمكن الاستغناء عنها.
- نجاح المنظمة يدل على أن لها إدارة موارد بشرية ناجحة في أداء وظائفها وممارساتها حيث تبدأ بالاختيار والتدريب وتقييم أداء العاملين وصيانتهم والاحتفاظ بهم.
- تعتبر مركز الجذب بالمنظمات إذ أن بواسطتها تتعدد وتنوع الموارد البشرية التي تحتاجها المنظمة .
- تنمية دور العنصر البشري في المنظمة لزيادة فعاليته وتأثيرها على حياة الفرد والمنظمة وكذلك المجتمع<sup>3</sup>.
- تغيير القيم الوظيفية لدى العاملين حيث يتطلعون إلى الاحترام والتقدير والمشاركة في صنع القرارات التي تتعلق بعملهم<sup>4</sup>.

كما يمكن الإشارة في إطار ذي صلة بالدراسة إلى أهمية إدارة الموارد البشرية في المؤسسات التربوية هذه الأخيرة التي تنشأ أساسا لتحقيق غايات سامية و أهداف نبيلة أساسها التربية والتعليم للناشئة وتحتل الموارد البشرية مكان الصدارة من بين الموارد التي تحتاجها المؤسسات لتحقيق أهدافها ، فهي التي تخطط البرامج التعليمية وتنفذها ومن هنا يمكن القول أن نجاح وتحقيق أهداف المؤسسات التعليمية يتوقف على نوعية الأفراد بها ، هذه الأخيرة التي تحتاج إلى تنظيم وتوجيه وإدارة حكيمة لتحقيق الاستفادة المرجوة منها ، ومن هنا تأتي أهمية العمل على بناء الكفاءات وما يتطلبه هذا العمل من تخطيط وتنمية الموظفين وتحفيزهم ماديا ومعنويا وتوخي العدالة والمساواة في تسيير شؤونهم ، كما أن لعملية التدريب أثناء العمل

<sup>1</sup> - نجاه بن يحي، دور نظم المعلومات في تفعيل وظيفة إدارة الموارد البشرية،(مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، قسم علوم التسيير، جامعة الجزائر 3) 2011، ص 15.

<sup>2</sup> - جعفر خانو الزبيري، مرجع سابق، ص 23

<sup>3</sup> عبد الرحمان بن عنتر ، إدارة الموارد البشرية (المفاهيم والأسس، الأبعاد، الاستراتيجية)، دار البازوردي العلمية للنشر والتوزيع، الأردن، 2010، ص 25.

<sup>4</sup> - فيصل حسونة، مرجع سابق، ص 14.

دور مهم كونها الجانب المكمل لمرحلة الإعداد الأولي للأفراد في الوظائف المختلفة وانعكاسها على عمليات ومخرجات عملية التعلم التي لا تحتمل الخطأ لأن تراكم الأخطاء يؤدي إلى تشويه المخرجات ومن ثم تدمير أجيال متعاقبة ويفضي إلى تدمير المجتمع و إضعافه في جميع المجالات<sup>1</sup>.

### 2-أهداف إدارة الموارد البشرية:

تتنوع أهداف إدارة الموارد البشرية من مؤسسة لأخرى حسب مرحلة التطوير التي بلغتها بالمؤسسة. فقد ينظر على سبيل المثال إلى الشخص المسؤول عن الموارد البشرية على أنه الشخص الذي يعتني بالجانب الإداري من إدارة الأشخاص، مثل إعداد عقود العمل والاحتفاظ بملفات الموظفين، وما إلى ذلك. على الجانب الآخر تماماً من ذلك، فإنه سوف يتم النظر إلى الشخص المسؤول عن الموارد البشرية على أنه جزء متكامل وحيوي من عملية التخطيط للعمل. ولذا، فإن أهداف إدارة الموارد البشرية تعد كثيرة ومتنوعة، وسوف تشمل في أوقات مختلفة على بعض، إن لم يكن كل الأهداف التالية<sup>2</sup>:

- تقديم نصائح إلى الإدارة بشأن السياسات الخاصة بالموارد البشرية اللازمة لضمان امتلاك المؤسسة قوة عاملة على مستوى عال من الكفاءة والتحفيز، ولديها مجموعة من الأشخاص المؤهلين للتكيف مع التغيير، علاوة على ضمان التزام المؤسسة بالتزاماتها القانونية الخاصة بالعمل.
- تنفيذ والحفاظ على استمرارية استخدام كل الإجراءات والسياسات الضرورية الخاصة بالموارد البشرية حتى تمكن المؤسسة من تحقيق أهدافها.
- المساعدة في تطوير الاستراتيجية العامة للمؤسسة، من خلال الخطط الاستراتيجية في ممارسات ووظائف وظيفة الموارد البشرية .
- إدارة الأزمات والمواقف الصعبة الخاصة بالعلاقات بين الأشخاص وذلك حتى يضمن ألا تقف مثل هذه الأشياء في طريق تحقيق المؤسسة لأهدافها.
- تعتبر إدارة الموارد البشرية كوسيط أو قناة اتصال بين القوة العاملة وإدارة المؤسسة.
- القيام بدور المشرف على القيم والمعايير المؤسسية في إدارة الموارد البشرية. الأنشطة الأساسية الخاصة بإدارة الموارد البشرية.

<sup>1</sup> - سعد أبو شندي، إدارة الموارد البشرية في المؤسسات التعليمية، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن ، 2015، ص 16-17.

<sup>2</sup> - باري كوساي، إدارة الموارد البشرية، دار الفاروق للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، الطبعة العربية 2، 2006، ص 12-13.

كما تجدر الإشارة أن إدارة الموارد البشرية ومن خلال ممارسته وظائفها بطريقة مثلي وفعالة يسمح لها بتحقيق جملة من الأهداف أهمها تزويد المؤسسة بموارد بشرية فعالة وتطويرهم بما يلبي رغباتهم واحتياجات المؤسسة، ويندرج ضمن من هذا الهدف المباشر أهداف أخرى، يمكن توضيحها فيما يلي<sup>1</sup>:

### \* أهداف اجتماعية:

وتتمثل في الأهداف الخاصة بالمجتمع ككل من خلال توظيف الموارد البشرية المتاحة لخلق توازن بين الأعمال وشاغليها، كما تساعد الأفراد على إيجاد أحسن الأعمال وأكثرها إنتاجية وربحية وهذا ما يشعرهم بالحماس للعمل، وبالتالي فهي تتيح فرصة لنمو المجتمع وتطوره في ظل تشريعات وقوانين العمل الخاصة والمتغيرات البيئية الموجودة سواء أكانت داخليا وخارجيا.

### \* أهداف تنظيمية:

تعتبر هذه الأهداف عن جزء من التنظيم، حيث تؤدي وظائفها بشكل مترابط مع الأجزاء الأخرى والأنظمة الموجودة داخل المؤسسة وتتمثل هذه الأهداف أساسا في:

- تعظيم الإنتاجية من خلال تطوير السياسات والإجراءات التي تساهم في تحقيق هذا الهدف.
- الوقاية التنظيمية بالمحافظة على التنظيم القائم كوحدة تسيير بخطة متقدمة دائما، في وجه الضغوط الداخلية والخارجية التي يمكن أن تصادف التنظيم.

بالإضافة إلى العمل على تحسين ظروف العمل، والتعاون الفعال بين العاملين ورعايتهم وتقديم الخدمات اللازمة لهم والقيام باختيار الكفاءات لشغل وظائف مناسبة.

### \* أهداف الوظيفية:

تقوم إدارة الموارد البشرية بعدة وظائف متخصصة تتعلق بالأفراد في مختلف أجزاء المؤسسة وفقا لحاجاتهم، والقيام بها بطريقة علمية ورشيده سيساهم في تحقيق الأهداف الوظيفية مما ينعكس إيجابا

<sup>1</sup> - بلخيري مراد، وظائف وأهداف إدارة الموارد البشرية في المؤسسة الصناعية العمومية الجزائرية الممارسة التقليدية والضرورة الاستراتيجية، دراسة

بحثة - مجلة التنمية وإدارة الموارد البشرية، 2018، ص 20-20

على الأداء، الإنتاج، الرضا الوظيفي وتنمية روح الانتماء...، أما في حالة العكس فحتمًا سيؤدي لحدوث مشكلات عديدة تعيق الوصول إلى الأهداف المرغوبة.

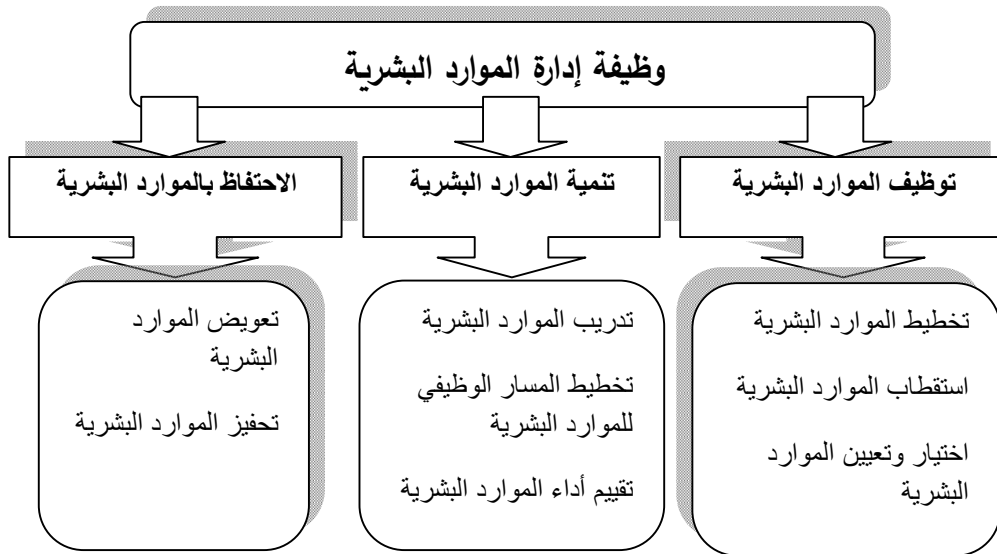
### \* أهداف إنسانية:

تتمثل هذه الأهداف في إشباع رغبات العاملين وحاجاتهم النفسية والسوسيو -اقتصادية، وبهذا فإدارة الموارد البشرية تساهم في تحقيق التطلعات، المختلفة للموارد البشرية العاملة في المؤسسة عندما تتيح الفرصة أمامهم للتطور و التقدم عندما يصبحون مؤهلين للترقية ، وكذا توفير ظروف عمل جيدة تساعد على الأداء بشكل أفضل ، كما أنها تحد من الإسراف والتبذير في الطاقات البشرية، وتعمل على تفادي الاستخدام غير الإنساني للقوى العاملة ، من خلال توفير سياسات موضوعية ومدروسة، بداية بالتوظيف الجيدة للعناصر المتوفرة في السوق ومنحهم برامج تدريبية جيدة ، ووضع سياسات عادلة للأجور والعلاوات، والعمل على الحفاظ على رأسمالها البشري .

### المطلب الثالث: وظائف إدارة الموارد البشرية

سيتم من خلال هذا المطلب وبناء على بعض الدراسات السابقة تقسيم أنشطة وظيفة الموارد البشرية على ثلاثة أنشطة أساسية يتضمن كل نشاط بعض الوظائف حسب الشكل التالي:

#### الشكل رقم (04): أهم وظائف وظيفة الموارد البشرية



المصدر من إنجاز الطالبين بالاعتماد على الدراسات السابقة

## أولاً: توظيف الموارد البشرية:

ويتم ذلك من خلال الوظائف التالية

### 1- وظيفة تخطيط الموارد البشرية:

وهو العملية المنهجية المستمرة التي يتم من خلالها تحليل الموارد البشرية في المؤسسة في ظل الظروف المتغيرة وسياسات شؤون الأفراد المتطورة التي تتناسب مع الفعالية طويلة المدى للمؤسسة، وتعتبر هذه العملية جزءاً مكملاً لإجراءات التخطيط والموازنة المشتركة وذلك لأن التكاليف والتقديرية الخاصة بالموارد البشرية تؤثر على الخطط المشتركة طويلة الأجل وتتأثر بها<sup>1</sup>.

كما عرف تخطيط الموارد البشرية بأنه التحليل المستمر للموارد البشرية في ضوء استراتيجية شاملة للمنظمة لتحديد أنواع الوظائف والمهارات والتخصصات والأعداد اللازمة من كل نوع لكل وحدة أو قسم أو إدارة في المنظمة وتوفيرها في الوقت والزمان المناسبين لكي يساعد على بقاء وتطور المنظمة وتحقيق أهدافها<sup>2</sup>.

وبناء على التعريفين السابقين فإن الجوانب الأساسية لتخطيط الموارد البشرية تتمثل في كون عملية التخطيط للموارد البشرية هي عملية ممنهجة تعتمد على مبدأ الإدراك والدراسة وليست محض صدفة ووهي عملية مستمرة تعتمد على التنبؤ بحجم الاحتياجات من الأفراد وحجم العرض الداخلي والخارجي من الكفاءات البشرية من خلال إعداد قائمة بالكفاءات المؤهلة لسد هذه الاحتياجات من خلال عملية الترقية أو النقل (داخليا) أو عن طريق الإعلان عن التوظيف (خارجي).

وتكمن أهمية التخطيط للموارد البشرية في أنه يساعد المنظمات على توفير احتياجاتها من الموارد البشرية وكذا مواكبة الظروف والتغيرات التكنولوجية والسياسات الحكومية والقوانين، كما انه يساعد المنظمات على تقليل التكاليف من خلال معالجة البطالة المقنعة من خلال إعادة النظر في هيكل العمالة بالمنظمة.

<sup>1</sup> - باري كوساي، إدارة الموارد البشرية، دار الفاروق للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، الطبعة العربية 2، 2006، ص24.

<sup>2</sup> - نجم عبد الله العزاوي، عباس حسين جواد، الوظائف الاستراتيجية في إدارة الموارد البشرية، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الاردن ،

## 2-وظيفة استقطاب الموارد البشرية:

يقصد بالاستقطاب بأنها تلك المراحل أو العمليات المختلفة للبحث عن المرشحين الملائمين لملاً الوظائف الشاغرة بالمنظمة سواء كانت من مصادر داخلية أو خارجية<sup>1</sup>.

و يعد استقطاب الموارد البشرية عملية حيوية لنجاح أي منظمة، حيث يعتمد نجاحها بشكل كبير على قدرتها على جذب واستقطاب الكفاءات المناسبة لتحقيق رؤيتها وأهدافها المؤسسية، بالاعتماد على مصدرين أساسيين هما الاستقطاب الداخلي عن طريق الترقية و استهداف الكفاءات من الموظفين للوظائف المناسبة، أو عن طريق التوظيف الخارجي من خلال إعلانات التوظيف و مواقع التوظيف عن طريق الانترنت، وتكمن أهمية الاستقطاب في ضمان توافر المواهب والمهارات اللازمة لتحقيق أهداف المنظمة وتعزيز تنافسيتها من خلال جذب كفاءات ومواهب استثنائية وهو ما يعزز سمعة المنظمة كمكان مفضل للعمل والتطوير المهني.

## 3-وظيفة اختيار وتعيين الموارد البشرية:

يعتبر الاختيار مرحلة أساسية ضمن عملية توظيف الموارد البشرية والهدف الأساسي منها هو إمداد المنظمة باحتياجاتها من الموارد البشرية، وبالتالي فهو عملية يتم بمقتضاها تقسيم المرشحين لشغل الوظائف الشاغرة إلى مجموعتين،مجموعة يتم تعيينها في الوظائف الشاغرة ومجموعة ترفض لعدم توفر الشروط اللازمة، وعليه فإن حسن الاختيار داخل المنظمة ينعكس إيجابا على أداء كل من الأفراد والمنظمة<sup>2</sup>.

كما يشير إلى العملية التي تهدف إلى اختيار الموظفين المناسبين للمنظمة وتوظيفهم لشغل الشواغر الوظيفية المتاحة، يعتبر الاختيار والتعيين من أهم الوظائف التي تقوم بها إدارة الموارد البشرية، حيث يؤثر بشكل مباشر على أداء المنظمة ونجاحها، وتكمن أهميته في توفير الموظفين المناسبين الذين يمتلكون المهارات والخبرات المناسبة للوظائف المتاحة، مما يضمن توظيف أفضل الكفاءات للمنظمة، وهذا ما يساهم في زيادة الإنتاجية والكفاءة وتقليل التكاليف من خلال تقليل التكاليف الناتجة عن الاستبدال المتكرر للموظفين وتدريبهم. وهو ما يساهم في تحقيق أهداف المنظمة.

<sup>1</sup>-نجم عبد الله العزاوي، عباس حسين جواد، مرجع سابق ، ص 69

<sup>2</sup>-مصطفى حوحو ، مرجع سابق

## ثانيا - تنمية الموارد البشرية:

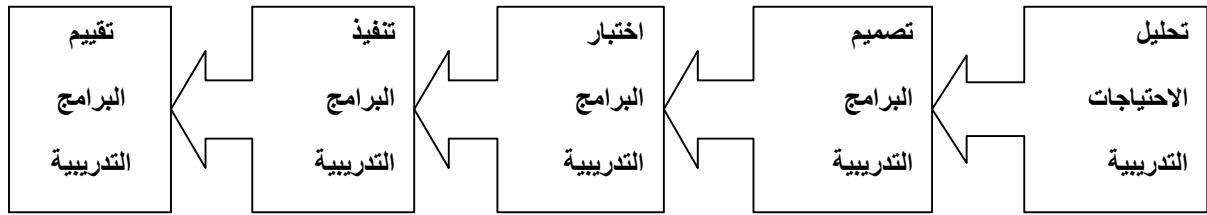
ويتم ذلك من خلال الوظائف التالية

### 1-وظيفة تدريب الموارد البشرية:

التدريب هو اكتساب العاملين الخبرات التعليمية التي تساعدهم على النمو والتكيف ليستطيع من خلالها تحقيق أهداف المنظمة 1.

ويعتبر التدريب من الأنشطة التي ترفع المهارات والقدرات الحالية والمقبلة للعاملين، ويختلف التدريب عن التعليم، وذلك أن التدريب يركز على زيادة القدرات والمهارات التي لها علاقة بعمل محدد، في حين أن التعليم يعبر عن زيادة في المعارف والمدارك التي لا ترتبط بالضرورة بعمل محدد.

#### الشكل رقم (05) خطوات العملية التدريبية



المصدر: من إعداد الطالبين المصدر جاري ديور تعريب (محمد سيد أحمد عبد المتعال)، إدارة الموارد البشرية، دار المريخ للنشر، الرياض،

المملكة العربية السعودية، 2016 ص 431

### 2-وظيفة تخطيط المسار الوظيفي للموارد البشرية:

تعتبر عملية تخطيط المسار الوظيفي وظيفة رسمية ومنظمة في إطار وظيفة الموارد البشرية، حيث تهتم بتطوير و توجيه العامل في المؤسسة، حيث يتكون المسار الوظيفي من مجموع المناصب المرتبطة التي تخطط مسبقا و يتم تعيين العامل فيها تدريجيا و التي تمتد طوال حياته المهنية ( إحداه توافق و تطابق بين الفرد من جهة و بين الوظائف التي يشغلها )، كما ينظر إلى المسار الوظيفي على انه مسار للحراك داخل المؤسسة أو تراكم مجموعات فريدة و مميزة من المراكز و الخبرات خلال شغل وظائف معينة<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> - جعفر خانو الزبياري، مرجع سابق، ص 83

<sup>2</sup> -أيوب الشيكور، مسراتي خولة، أثر نظام معلومات الموارد البشرية على وظائف إدارة الموارد البشرية للإدارة العمومية" دراسة حالة وزارة الصحة والسكان وإصلاح المستشفيات"، مجلة بحوث متقدمة في الاقتصاد واستراتيجيات الأعمال، المجلد 2 العدد 2، 2021، ص 27

بالإضافة إلى تعريف آخر فتخطيط المسار الوظيفي يتضمن التتابع في الماضي، الحاضر و المستقبل للوظائف التي يشغلها المورد البشري في مختلف مستويات وهياكل المنظمة، حيث تبين التوافق الدائم بين احتياجات المؤسسة و طموحات و رغبات المورد البشري<sup>1</sup>.

تخطيط المسار الوظيفي للموارد البشرية هو عملية حيوية لتعزيز كفاءة العمل في أي منظمة، يعزز تطوير الموظفين وتحفيزهم من خلال توفير الفرص للتدريب والتطوير المستمر، مما يؤدي إلى زيادة الالتزام والرضا الوظيفي. بالإضافة إلى ذلك، يساعد تخطيط المسار الوظيفي في استقرار العمل وتقليل معدلات التغيير في المنظمة، مما يقلل من التكاليف المرتبطة بتعيين وتدريب موظفين جدد. وفي النهاية، يعزز تخطيط المسار الوظيفي الشفافية والعدالة في فرص الترقية والتقدم المهني، مما يعزز الثقة والروح المعنوية للموظفين ويعزز الأداء العام للمنظمة.

### 3-وظيفة تقييم أداء الموارد البشرية:

تقوم المنظمات غالبا بالوقوف على سلبيات وإيجابيات مختلف الأنشطة الإنسانية وكفاءة عملها لأجل ترتيبها مقارنة مع التطور المتوقع الذي ينجز به العمل وهذا ما يعرف بتقييم الأداء للمورد البشري.

تقييم أداء الأفراد " عملية بموجبها يتم تقدير العاملين بشكل منصف وعادل لتجري مكافأتهم بقدر ما يعملون وينتجون وبالاستناد إلى عناصر ومعدلات يتم بموجبها مقارنة أدائهم لتحديد مستوى كفاءتهم<sup>2</sup>. يعرف بأنه " النظام الذي يتم من خلاله تحديد مدى كفاءة أداء العاملين لأعمالهم<sup>3</sup>.

ويعرف بأنه " عملية ترتيب العمل إما تصاعديا أو تنازليا حسب مقدرتهم وخبرتهم وعاداتهم الشخصية<sup>4</sup>.

وتولي وظيفة إدارة الموارد البشرية بالغ الأهمية لعملية تقييم الأداء بحكم أنها مصدر مهما للحصول على المعلومات اللازمة لسياسات الإدارة كاختيار الأكفاء للترقية ومنحهم مكافآت أو معرفة الأسوأ من أجل القيام بدورات تدريبية من أجل رفع مستوى الأداء.

هذه العملية مهمة أيضا للأفراد لأنها تساعدهم على إشباع الحاجة لإثبات الذات واكتساب احترام الآخرين.

<sup>1</sup>-بغالية مليكة،خيريات عائشة، تخطيط المسار الوظيفي و الأهم الوظيفي(دراسة مدانية بمؤسسة سونلغاز تيارت)مكترة لنيل شهادة الماستر، علم الاجتماع،جامعة تيارت، 2019، ص 13.

<sup>2</sup>- كامل المغربي، أساسيات الإدارة، دار الفكر للطباعة والتوزيع، الطبعة الأولى، 1995، ص 3.

<sup>3</sup>- كامل بربير إدارة الموارد البشرية وكفاءة الأداء التنظيمي، المؤسسة الجامعية، بيروت، 2000، ص 284

<sup>4</sup>- عائد حسن، إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، مصر، 1998، ص 183

أما بالنسبة للإدارة فهو مهم لأنه يساعد على تعرف بشكل دقيق على ذو الأداء المنخفض الجيدين، وأن تنمي المنافسة بين الأفراد ليحققوا نتائج أفضل باستمرار<sup>1</sup>.

### ثالثا - الاحتفاظ بالموارد البشرية:

ويتم ذلك من خلال الوظائف التالية

#### 1- وظيفة تعويض الموارد البشرية:

وظيفة التعويض أو المكافأة تعد هذه الوظيفة من الوظائف الهامة إدارة الموارد البشرية لما للتعويض من أثر مباشر على المستوى المعيشي للموارد البشرية، وتعنى بتحديد هيكل عادل للأجور أو المكافآت يتفق مع الجهد الذي تبذله الموارد البشرية في أداء مهامها في المؤسسة<sup>2</sup>.

وتكتسي هذه الوظيفة أهمية بالغة سواء بالنسبة للفرد أو المنظمة فالأجور هي الوسيلة لإشباع حاجيات الفرد المختلفة، سواء أكانت أساسية لمعيشته وبقائه أو لشعوره بالأمان أو للاندماج في العلاقات الاجتماعية، أو كوسيلة للشعور بالتقدير من قبل المنظمة التي يعمل بها، أما بالنسبة للمنظمة فالأجور هي وسيلة لتحقيق غايات أخرى تتمثل أساسا في:

- الأجر وسيلة لجذب الكفاءات المناسبة للعمل بالمنظمة والاحتفاظ بها.
- الأجر هو المقابل العادل للعمل وهو وسيلة لإشاعة العدالة بين العاملين وبالتالي زيادة الولاء الوظيفي.

#### 2- وظيفة تحفيز الموارد البشرية:

يعرف التحفيز بأنه " المقابل للأداء المتميز حيث يعتبر أنه الأجر القائم على الوفاء بالغرض وأنه الأداء الذي يستحق الحافز، وهو أداء غير عادي والمقصود من هذا أن الأفراد الذين يؤدون عملهم بكيفية حسنة وبجدية يتقاضون أجرا زائدا على العمال الذين يحسنوا عملهم".

كما يمكن تعريف التحفيز على أنه " تلك الجهود التي تبذلها الإدارة لحث العاملين على زيادة إنتاجيتهم، وذلك من خلال إشباع حاجياتهم الحالية وإنشاء حاجات جديدة لديهم، والسعي نحو إشباع تلك الحاجات شريطة أن يتميز ذلك بالاستمرارية والتجديد"<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> - بوهادي أسامة، بوهني عبد الرحمان إلياس، تقييم أداء الموارد البشرية كآلية لترشيد عملية اتخاذ القرار الاستراتيجي في المؤسسة الاقتصادية، دراسة حالة لمؤسسة نفضال تيارت، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر، قسم علوم التسيير، جامعة تيارت، 2022، ص 16-17.

<sup>2</sup> - بوجاوي حبيبة وبوخلاله رزيقة، أثر نظم معلومات الموارد البشرية على إدارة الموارد البشرية، دراسة حالة بالمدرسة العملية لاتصالات الجزائر - ولاية جيجل، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر، قسم العلوم السياسية والعلاقات الدولية، جامعة جيجل، 2018، ص 20-21.

<sup>3</sup> - هيبية مسعي، نوال بولاق، التحفيز كأحد أهم ممارسات إدارة الموارد البشرية ودوره في تحقيق الأداء المتميز، دراسة وصفية تحليلية لشركة جوجل، مجلة اقتصاد المال والأعمال، المجلد 05 العدد 02، جامعة الوادي. الجزائر، ديسمبر 2020، ص 405

وتبدأ عملية التحفيز من خلال معرفة المؤسسة للحاجات التي يرغب العاملين في إشباعها من خلال السلوك الذي يسلكونه والذي يتأثر بالعوامل التالية:

السبب: وهو أي تغير يحدث في ظروف العمل الداخلية والخارجية.

الهدف: وهو الغاية التي يسعى العامل إلى تحقيقها.

الدافع: وهو الذي يوجه سلوك العامل لإشباع رغبة غير مشبعة لديه، فهو بذلك يحدد اتجاه سلوكه ومدى قوته.

### المبحث الثالث: دور نظم المعلومات الادارية في أنشطة وظيفة الموارد البشرية

تزايد الاهتمام بنظم المعلومات الإدارية راجع لدورها البارز في تدعيم العملية الإدارية وما يرافقه من تخفيض التكاليف وتحسين الأداء للمورد البشري بتطبيق النظم الإدارية على وظائف أو أنشطة وظيفة الموارد البشرية بالمنظمات وللوقوف أكثر على مساهمة نظم المعلومات في تحسين وظائف الموارد البشرية سنحاول من خلال هذا المبحث التعرف على دور نظم المعلومات الإدارية في أنشطة وظيفة الموارد البشرية بالمؤسسات.

### المطلب الأول: دور نظم المعلومات الإدارية في توظيف الموارد البشرية.

#### أولاً - دور نظام المعلومات تخطيط الموارد البشرية:

هناك استخدامين أساسيين لنظم المعلومات في مجال تخطيط الموارد البشرية هما تخطيط التوظيف والتنبؤ بالعمالة حيث يمثل الهدف من تخطيط التوظيف ضمان توفر العاملين الذين يمكنهم شغل الوظائف الشاغرة حالياً، أما التنبؤ فيضمن تقدير عدد العاملين الذين قد تحتاجهم المنظمة لشغل الوظائف الشاغرة بها مستقبلاً.

ونظراً لان عملية تخطيط الموارد البشرية تتطلب عمليات حسابية كمعدلات دوران العمل، سياسات الترقية ... فإن تطبيقات تخطيط الموارد البشرية تتطلب تصميم برامج خاصة وتستلزم العيدي من الملفات مثل ملف التوظيف، ملف معدلات دوران العمل، ملف أنواع الترقيات<sup>1</sup>.

بشكل عام، يسهم نظام المعلومات في تخطيط الموارد البشرية من خلال توفير البيانات والأدوات اللازمة لتحليل وتخطيط الموارد البشرية بكفاءة وفعالية، وتحقيق أهداف المؤسسة في إدارة مواردها البشرية بشكل أفضل.

### ثانياً - دور نظام المعلومات في استقطاب الموارد البشرية:

<sup>1</sup>زاوي صورية، تومي ميلود، دور نظام معلومات الموارد البشرية في تدريب الموارد البشرية، جامعة بسكرة، أبحاث اقتصادية وإدارية العدد 14، جوان 2015، ص 231.

يساعد نظام المعلومات على استقطاب الموارد البشرية من خلال حفظ قاعدة بيانات خاصة بالمرشحين للوظائف وتحديد المرشح المناسب للمواقع الوظيفية، ويحقق نظام الاستقطاب الفعال للمنظمة مايلي<sup>1</sup>:

-استرجاع المعلومات الخاصة بالسير الذاتية للمتقدمين للوظيفة.

-توثيق جميع الإجراءات الخاصة بعملية المقابلة وإعداد تقارير عن المرشحين للوظائف.

-يقدم معلومات للقائمين على عملية المقابلة وإعداد تقارير عن المرشحين للوظائف.

-توفير معلومات لازمة لتقويم عملية الاستقطاب وتحديد تكاليفها إلى غير ذلك من التسهيلات.

كما يمكن لنظام المعلومات أن يعزز التواصل بين فرق التوظيف والمرشحين من خلال توفير وسائل الاتصال المختلفة، مثل البريد الإلكتروني الآلي أو الرسائل النصية القصيرة، لإبلاغ المرشحين بحالة طلباتهم أو توجيههم للخطوة التالية في عملية التوظيف.

### ثالثا - دور نظام المعلومات في عملية اختيار وتعيين الموارد البشرية:

يمكن لنظام المعلومات أن يدعم عمليات التحليل والمطابقة بين ملفات المرشحين ومتطلبات الوظيفة. باستخدام أدوات التحليل المتاحة، يمكن للمنظمة تقييم مدى توافق المرشحين مع الوظائف المتاحة بشكل أكثر دقة وتنظيم عمليات التوظيف بشكل فعال، بما في ذلك جدولة المقابلات، وتتبع تقدم عملية التوظيف بين الأقسام المختلفة ويساعد على اتخاذ قرارات التوظيف استناداً إلى البيانات والتحليلات المتاحة مما يساعد في ضمان اختيار المرشحين الأنسب للوظائف المتاحة بناءً على معايير محددة.

باستخدام نظام المعلومات في عملية اختيار وتعيين الموارد البشرية، يمكن للمؤسسات تحسين كفاءة عمليات التوظيف، وتقليل الوقت والجهد اللازمين لاختيار المرشحين المناسبين، وتحسين تجربة المرشح بشكل عام.

### المطلب الثاني: دور نظم المعلومات الادارية في تنمية الموارد البشرية.

#### أولاً - دور نظام المعلومات في تدريب الموارد البشرية:

يستخدم نظام معلومات الموارد البشرية بصفة أساسية في مجال التدريب في المساعدة في إدارته، من خلال المعلومات التي تتضمنها قاعدة البيانات وعدد المشاركين في التدريب، محتوى البرامج التدريبية إعداد ميزانية العملية التدريبية... إلخ، حيث يمكن استخدام هذه المعلومات في اتخاذ قرارات رئيسية منها<sup>2</sup>:

<sup>1</sup> - نجاه بن يحي، مرجع سابق، ص 110  
<sup>2</sup> - زاوي صورية، ثومي ميلود، مرجع سابق، ص 232.

- تحديد الاحتياجات التدريبية.
- تقييم فعالية العملية التدريبية.
- تحديد الأفراد المؤهلين للترقية أو النقل.
- تحديد نوع البرامج التدريبية.
- تحديد فرق العمل المؤهلة لتحقيق الاستجابة لأهداف التدريب.

### ثانيا - دور نظام المعلومات في تخطيط المسار المهني للموارد البشرية:

تكمُن أهمية نظام معلومات الموارد البشرية في تخطيط المسار الوظيفي من خلال توفير المعلومات المناسبة التي تسمح باتخاذ قرارات رشيدة تساهم بتسيير مختلف العمليات المتعلقة بحياة الموظف، ويمكن توضيحها فيما يلي<sup>1</sup> :

- إمداد إدارة الموارد البشرية بالمعلومات المهمة والدقيقة التي على أساسها يتحدد المستقبل الوظيفي للموظفين وخطى سيرها من لحظة تعيينها حتى سن بلوغها الإحالة على التقاعد بطريقة إلكترونية، فيحدد ما هي حركة انتقالها الوظيفي الرأسي والأفقي التي تتيحها الإدارة العمومية لها، إذ يساهم في توفير معلومات دقيقة وسريعة من أجل ملئ المناصب الشاغرة الناتجة عن مختلف أسباب مغادرة المنصب منها الاستقالة، التقاعد، الترقية... .
- توفير معلومات عن الموظفين الذين تتوفر فيهم مهارات وقدرات معرفية لتولي المراكز القيادية والمهنية ومن ثم توجيههم إلى برامج التكوينية التي تمكنهم من الوصول إلى هذه المراكز القيادية.
- توفير معلومات دقيقة تساهم في متابعة مسار الموظفين داخل الإدارة العمومية، والتي تساهم في خلق المناخ الاجتماعي المناسب لها وتحسينه بصفة دائمة.
- باستخدام نظام المعلومات في تخطيط المسار الوظيفي للموارد البشرية، يمكن للمؤسسات تعزيز تنمية الموظفين ورضاهم عن العمل، وتحفيزهم لتحقيق أهدافهم المهنية داخل المؤسسة.

### ثالثا - دور نظام المعلومات في وظيفة تقييم أداء الموارد البشرية:

يتيح نظام المعلومات للمؤسسة جمع وتخزين معلومات تقييم الأداء في قاعدة بيانات إلكترونية وهذا التطبيق يساعد المنظمة في ربط أنظمة التقييم بخصائص ومواصفات كل وظيفة وتساهم في تحديد ووضع الحلول للمشاكل المرتبطة بأداء العمال والموظفين. كما أن البرنامج الخاص بتقييم الأداء يمكن أن يحدد نوع الطريقة المناسبة للتقييم بعد الانتهاء من عملية التقييم يمكن توفير معلومات تشير إلى الفروق بين الأداء الفعلي

<sup>1</sup> - أيوب الشيكور، مسراتي خولة، مرجع سابق، ص 30

والأداء المعياري. إن تطبيق تقييم الأداء يتطلب من إدارة الموارد البشرية تحديد مشاكل الأداء وبيئة العمل ليتسنى لها تصحيح الانحرافات ومعالجة مشاكل انخفاض الأداء<sup>1</sup>.

كما يمكن استخدام هذه البيانات في عمليات تقييم الأداء السنوية، واتخاذ القرارات المتعلقة بالمكافآت والترقيات والتطوير المستقبلي للموظفين.

### المطلب الثالث: دور نظم المعلومات الادارية في الاحتفاظ بالموارد البشرية.

#### أولاً - دور نظام المعلومات في وظيفة تعويضات الموارد البشرية:

تتضمن تطبيقات التعويضات تقويم الوظائف وتحديد الأجور والرواتب، إضافة إلى تحديد الحوافز والإعانات والخدمات النقدية والخدمات العامة والاجتماعية المقدمة للعاملين وغيرها من الجوانب المتعلقة بتعويضات العمل.

يتم تحديد إجمالي الأجور المدفوعة وأية مبالغ يمكن حذفها أو إضافتها للتوصل إلى صافي الأجور لكل فترة شهريا أو سنويا، وفي بعض الأحيان يمكن ربط الراتب بأنظمة بيانات الموارد البشرية الأخرى، و تشترك قاعدة معلومات الأجور والرواتب مع قاعدة بيانات أخرى قصد تقليل التكاليف، كما وأنه بالإمكان التخلص من المعلومات غير المهمة، وذلك حتى يتم احتساب الأجور بسرعة، وبالتالي فإن تطبيقات الأجور والرواتب توفر لإدارة الموارد البشرية معلومات مثل إعداد قوائم الأجور والمرتبات وتحديد معدلات الدفع والمتغيرات المتوقعة في الرواتب نتيجة للترقية، وبالتالي فهذه التطبيقات ذات أهمية للتخطيط المستقبلي للزيادات في معدلات الدفع<sup>2</sup>.

#### ثانياً - دور نظام المعلومات في تحفيز الموارد البشرية:

يمكن لنظام المعلومات توفير معلومات شفافة حول الأهداف المؤسسية، وأداء الموظفين، والفرص المتاحة للتطوير والترقية. هذا يعزز الشفافية ويساهم في تعزيز الثقة والمشاركة بين الموظفين، كما يساعد على توفير الإعلان عن فرص التطوير المهني، مثل البرامج التدريبية، والدورات التعليمية. هذا يشجع الموظفين على تطوير مهاراتهم وتحسين أدائهم.

باستخدام نظام المعلومات بشكل فعال، يمكن للمؤسسات تعزيز تحفيز الموارد البشرية، وتعزيز الإنتاجية والابتكار، وتحقيق الأهداف الاستراتيجية بشكل أفضل.

<sup>1</sup> - نجاة بن يحي، مرجع سابق، ص 111

<sup>2</sup> - بوجاوي حبيبة وبوخلخاله رزيقة، مرجع سابق، ص 54-55.

## خلاصة الفصل

من خلال ما تم التطرق إليه في هذا، يتضح أنه يجب على المنظمات أن تتوفر أنظمة معلومات إدارية فعالة، وتوفير متطلباتها من أجهزة، برامج، شبكات اتصال و موارد بشرية ذات كفاءة في استخدام هذه الأنظمة، والعمل على امتلاك قاعدة بيانات تمكنها من ممارسة مختلف الأنشطة الادارية بها ، وتسيير مواردها البشرية من خلال أنظمة مساعدة على تخطيط احتياجاتها الوظيفية والعمل على استقطاب موارد بشرية ذات كفاءة و اختيار وتعيين الأنسب منها، وكذا توفير نظام تقييم أداء فعال يساعدها على تبني أنظمة تحفيزية أو برمجة دورات تدريبية من اجل تطوير وتنمية مواردها البشرية، و برمجة نظام تعويضي متكامل يساعدها على الاحتفاظ بمواردها البشرية وزيادة الولاء الوظيفي لدى موظفيها .

## تمهيد:

تدعيما لما تقدم بالجانب النظري للدراسة ومحاولة لإسقاط ما تم التطرق إليه نظريا على الواقع العملي وهذا نظرا لطبيعة الدراسة التي تستلزم ذلك، تم اختيار مديرية التربية لولاية المسيلة للدراسة الميدانية من اجل الإجابة على الإشكالية المطروحة، واختبار الفرضيات المقترحة من خلال توزيع استبيان على عينة من موظفي مديرية التربية لولاية المسيلة قدر عددها ب 56 ورقة استبيان بعد التصفية من خلال (برنامج SPSS V 25) تم تحليل المعطيات المحصل عليها من أجل الحصول على نتائج الدراسة، وتم تقسيم هذا الفصل إلى المباحث التالية :

**المبحث الأول: تعريف مديرية التربية لولاية المسيلة وأدوات الدراسة**

**المبحث الثاني: خصائص العينة والتحليل الوصفي للعبارات**

**المبحث الثالث: اختبار الفرضيات وتحليل النتائج**

## المبحث الأول: التعريف بمديرية التربية لولاية المسيلة وأدوات الدراسة

من خلال هذا المبحث سنحاول التعريف بالمؤسسة محل الدراسة الا وهي مديرية التربية لولاية المسيلة ،  
من ثم سنتعرف على مجتمع وعينة الدراسة واهم الادوات المستخدمة في جمع المعلومات والبيانات.

### المطلب الأول: التعريف بمديرية التربية لولاية المسيلة

اعتمد النظام الجزائري مباشرة بعد الاستقلال نفس النظام التربوي الموروث من الاستعمار الفرنسي  
والذي يعود إلى عهد نابوليون الثالث الذي نظم التعليم في وقته من خلال إنشاء أكاديميات تشرف على جميع  
أطوار التعليم من الابتدائي إلى التعليم الجامعي، وكان يطلق على الهيئة المسيرة والمشرفة على تنظيم التعليم  
اسم الأكاديمية .

وتحولت التسمية من مفتشية الأكاديمية إلى مديرية التربية والثقافة بمقتضى القرار الوزاري المشترك

المؤرخ في 1971/09/09

ويمكن تلخيص مسيرة مديرية التربية في المراحل التالية:

- من 1962 إلى 1971 كانت تسمى في هذه الفترة مفتشية الأكاديمية
- من 1971 إلى 1979 كانت تسمى مديرية التربية والثقافة
- من 1980 إلى 1986 كانت تسمى في هذه الفترة قسم استثمار الموارد البشرية

من 1986 إلى يومنا هذا تسمى "مديرية التربية"، ويرجع تاريخ إنشاء مديرية التربية للولاية إلى انبثاق  
ولاية المسيلة عن التقسيم الإداري لعام 1974 والتي أضيفت لها بوسعادة، سيدي عيسى وعين الحجل سنة  
1984.

### أولا: الامانة الخاصة

تشرف مديرية التربية على مستوى الولاية على كل ما يتعلق بالتربية والتكوين حيث يقوم بتسيير أمور  
المديرية إطار سامي في الدولة يتمثل في مدير التربية حيث يعتبر :

1. ممثل وزير التربية على مستوى الولاية في كل ما يخص التربية والتعليم
2. مشرف على التعليم بكل أطواره وأنواعه (تحضيري ابتدائي،متوسط،ثانوي،خاص،مكيف،معهم)
3. مكلف بتعيين وتنصيب الموظفين
4. مكلف بتسيير جميع المعلمين العاملين بالولاية
5. يمارس الرقابة التربوية والإدارية والمالية على جميع المؤسسات التابعة للولاية

6. يرأس لجان الموظفين (اللجان المتساوية الأعضاء)
7. ينقط الموظفين، الإداريين والمفتشين في الولاية
8. يقترح ويقرر تعيين الموظفين أو توقيفهم أو تسريحهم أو اتخاذ أي عقوبة في حدود القانون
9. يشرف ويراقب الاجتماعات ويرأس لجانها ويقترح أعضاءها
10. يضمن حقوق الموظفين ويسهر على مدى تنفيذ واجباتهم.

### ثانيا: الأمانة العامة

يتولى الأمين العام تحت السلطة المباشرة لمدير التربية تنشيط أعمال مختلف مصالح مديرية التربية على مستوى الولاية وتنسيقها ومتابعتها

- يسهر على تنفيذ التوجيهات والتعليمات الصادرة عن الإدارة المركزية
- يتابع تطبيق تعليمات مدير التربية وقراراته
- يتولى التسيير الإداري والمادي والمالي لمصالح مديرية التربية
- يعالج الملفات المعروضة على قرار مدير التربية
- يحضر جدول أعمال جلسات التنسيق المنعقدة في المديرية
- يعد الرزنامة الإدارية لمديرية التربية بالولاية ويسهر على تطبيقها ويقدم حصيلة الأنشطة المرتبطة بها
- يشرف على مصلحة البريد وخطية الإعلام والاتصال
- يمضي في حدود صلاحياته على المستندات والوثائق الإدارية
- ينوب عن مدير التربية في حالة حصول مانع
- يسهر على تطبيق قواعد النظافة والصحة والأمن واحترامها داخل مديرية التربية
- يقوم بربط الصلة مع جمعيات أولياء التلاميذ والحركة الجمعوية والنقابات التي تنشط في مجال التربية
- يساهم مع مديري المؤسسات التعليمية في معالجة القضايا المتنازع فيها والوقاية من النزاعات الاجتماعية والمهنية وتسويتها.
- يمثل مدير التربية لدى المصالح الخارجية والهيئات والإدارات العمومية في الولاية.

### ثالثا: مصالح مديرية التربية:

استنادا إلى المراسيم التنفيذية المتضمنة إنشاء المديرية الولائية وتنظيمها وسيرها:

- - مرسوم تنفيذي رقم 90-174 مؤرخ في 16 ذي القعدة عام 1410 الموافق 9 يونيو سنة 1990 يحدد كفايات تنظيم مصالح التربية على مستوى الولاية وسيرها.
- مرسوم تنفيذي رقم 02-71 مؤرخ في 7 ذي الحجة عام 1422 الموافق 19 فبراير سنة 2002، يعدل المرسوم التنفيذي رقم 90-174 المؤرخ في 16 ذي القعدة عام 1410 الموافق 9 يونيو سنة 1990 الذي يحدد كفايات تنظيم مصالح التربية على مستوى الولاية وسيرها.
- مرسوم تنفيذي رقم 05-404 مؤرخ في 14 رمضان عام 1426 الموافق 17 أكتوبر سنة 2005، يعدل ويتم المرسوم التنفيذي رقم 90-174 المؤرخ في 16 ذي القعدة عام 1410 الموافق 9 يونيو سنة 1990 الذي يحدد كفايات تنظيم مصالح التربية على مستوى الولاية وسيرها المعدل.
- والقرار الوزاري المتضمن التنظيم الهيكلي لمصالح المديرية ومهامها:
- قرار وزاري مشترك مؤرخ في 20 ربيع الأول عام 1423 الموافق 2 يونيو سنة 2002، يتضمن تنظيم مصالح مديريات التربية ومكاتبها على مستوى الولايات ومفتشية أكاديمية ولاية الجزائر (الجريدة الرسمية عدد 50 المؤرخة في 21 جولية 2002).

يمكن تقسيم مصالح مديرية التربية لولاية المسيلة وفق ما يأتي

### 1-مصلحة البرمجة والمتابعة

تضم مصلحة البرمجة والمتابعة ما يلي :

أ-مكتب البرمجة والخريطة المدرسية

ب-مكتب متابعة البناءات والتجهيزات المدرسية.

### 2-مصلحة المتمدرس و الامتحانات :

تضم أربعة مكاتب و هي :

أ -مكتب التعليم الأساسي

ب -مكتب التعليم الثانوي العام والتقني

ت -مكتب الامتحانات و المسابقات

ث -مكتب التنشيط الثقافي و الرياضي

### 3-مصلحة الموظفين (المستخدمين)

تضم أربعة مكاتب هي :

أ -مكتب مستخدمي التعليم للطورين الأول و الثاني من التعليم الأساسي.

ب -مكتب مستخدمي التعليم للطور الثالث من التعليم الأساسي و مستخدمي التعليم الثانوي العام و التقني.

ت -مكتب المستخدمين الإداريين و أعوان الخدمة.

ث -مكتب المعاشات و التقاعد والمنازعات.

#### 4-مصلحة التكوين و التفتيش

تضم أربعة مكاتب هي:

أ -مكتب التكوين.

ب -مكتب التفتيش

ت -مكتب التوجيه و التقييم

ث -مكتب الوثائق و الأرشيف

#### 5-مصلحة تسيير نفقات المستخدمين

تضم أربعة مكاتب هي :

أ -مكتب تسيير نفقات مستخدمي التعليم للطورين الأول و الثاني من التعليم الأساسي

ب -مكتب تسيير نفقات مستخدمي تعليم الطور الثالث من التعليم الأساسي

ت -مكتب تسيير نفقات مستخدمي التعليم الثانوي العام و التقني

ث -مكتب تسيير نفقات المستخدمين الإداريين و أعوان الخدمة

#### 6-مصلحة المالية و الوسائل

تضم ثلاثة مكاتب :

أ -مكتب مراقبة التسيير المالي للمؤسسات

ب -مكتب المحاسبة والميزانية

ت -مكتب النشاط الاجتماعي و الصحة المدرسية

الشكل رقم 06: الهيكل التنظيمي لمديرية التربية



المصدر: من إنجاز الطالبين بناءات على معلومات من مديرية التربية لولاية المسيلة

## المطلب الثاني: واقع استخدام نظم المعلومات بمديرية التربية لولاية المسيلة.

يتقدم التحول نحو نظم المعلومات الادارية داخل وزارة التربية الوطنية بنشاط ويكرس القطاع جهوده لتبني النظام المعلوماتي لمواكبة التقنيات الحديثة، بهدف تعزيز العمليات التعليمية والكفاءة التسييرية وتعمل الوزارة حاليا على تنفيذ أربع محاور أساسية.<sup>1</sup>

المحور الأول: تسيير تدرس التلاميذ

المحور الثاني: تسيير الموارد البشرية

المحور الثالث: تسيير الهياكل

المحور الرابع: تسيير السكنات الوظيفية

وفيما يخص المحور الثاني الخاص بتسيير الموارد البشرية حرصت الوزارة على أن يشمل النظام المعلوماتي جميع المعلومات الخاصة بالموظف من خلال النقاط التالية.

المعلومات الشخصية، الحالة الاجتماعية، الحالة الصحية، الحلة المدنية والعائلية، الأولاد، الذهاب المؤقت، الذهاب النهائي، الغيابات، الشريحة المالية، منحة المردودية وتحسين الأداء التربوي والتسييرين، دخول الولاية، الزوجات، الانتداب، مجمل بيان عن الخدمات، التحويل من الولاية، المؤهلات والشهادات، مناصب الشغل، الوظائف والمناصب العليا، العقوبات، الانتماء النقابي، تعويض الخبرة المهنية وأخيرا الانقطاعات. تعكس هذه المبادرات مقارنة شاملة لدمج نظم المعلومات في قطاع التربية الوطنية في الجزائر

وفي هذا المقام ذكر السيد وزير التربية عبدالحكيم بلعاب، أن مسار الرقمنة في قطاعه اتخذ "سرعته القصوى اعتبارا من نهاية سنة 2021 بعد الانخراط التام مع برنامج رئيس الجمهورية والارتكاز الكلي على الاستراتيجية الوطنية للرقمنة التي أقرها، والتي حددت الأهداف ورتبت الأولويات وأعطت الإمكانيات وجعلت من هذا الملف ملف دولة وليس ملف قطاعات".<sup>2</sup>

أما بخصوص مديرية التربية لولاية المسيلة فبالإضافة إلى اعتمادها على النظام المعلوماتي لوزارة التربية الوطنية في عملية تسيير مختلف الجوانب والمحاور المذكورة سابقا، فقد سعت إلى الاعتماد على نظم معلومات إدارية ومنصات رقمية من أجل تسهيل العمل وتخفيف الوقت والجهد والتكاليف ويتجسد ذلك من خلال:

<sup>1</sup> - المنشور الوزاري رقم 2018/230 الخاص بالإطار المرجعي المتعلق بالنظام المعلوماتي لقطاع التربية الوطنية

<sup>2</sup> - موقع الإذاعة الجزائرية: قطاع التربية يعمل على مواصلة مجهوداته في مسار التحول الرقمي | الإذاعة الجزائرية (radioalgerie.dz)

الاعتماد على منصة رقمية لتسيير الموظفين من خلال ولوج مدراء المؤسسات التربوية عبر حسابات خاصة لبرنامج المنصة الرقمية الذي يمكنهم من تسجيل البيانات الخاصة بمؤسساتهم وتلقي مختلف المراسلات من الوصاية وكذا متابعة الأجور للموظفين من خلال حجز الغيابات المرخصة والغير مرخصة حجز النقاط الخاصة بمنحة المردودية وتحسين الأداء التربوي والتسييريين و استخراج مختلف الوثائق المالية للموظفين وحجز النقطة الادارية الخاصة بهم ، وهذا ما أدى إلى التخلي عن المراسلات الورقية وتخفيف عبء التنقل إلى مصالح المديرية (الملحق رقم 2 و 3 )، كما يمكن متابعة تسيير مراكز إجراء الامتحانات الرسمية من خلال نفس المنصة وعبر تسجيل الدخول باسم مستخدم وكلمة مرور مخالفة (الملحق رقم 2 و 4) .  
كما لاحظنا الاعتماد كلياً عن وسائل التواصل وأهمها البريد الإلكتروني من أجل تنظيم عملية الاتصال والمراسلات الادارية صعوداً أو نزولاً.

كما اعتمدت مصلحة المالية والوسائل بمديرية التربية لولاية المسيلة منصة رقمية خاصة والتي تهدف إلى التواصل الرقمي ورقمته مختلف الوثائق مثل الميزانيات والحسابات الادارية والتسييرية البطاقات الوصفية ... من خلال تبادلها ومعالجتها والموافقة عليها إلكترونياً من ثم إعطاء الأمر بالطباعة الورقية وهذا ما يخفف على الموظفين المسيرين من قبل المصلحة عبء التنقل وهدر الوقت (الملحق رقم 06).

كما وقفنا على اعتماد مصلحة تسيير نفقات المستخدمين برنامج لتسيير الأجور والمرتبات وهو برنامج ( ميتا قروب META GROUPE ) هذا الأخير وحسب الأصدقاء من موظفي المصلحة عمل على تسهيل وتسريع العمل وهو ما تجسد ميدانياً من خلال صب الرواتب ومختلف التعويضات والحقوق للموظفين في أجالها القانونية وبدون أي تأخير كما أنه ساهم في تقليل الأخطاء وتسيير المصلحة بكل فعالية وسرعة وهو ما تجسد مؤخراً من خلال تفعيل الزيادات الأخيرة في النقطة الاستدلالية و تخفيض الضريبة على الدخل عبر مرآله الأربعة بسرعة ودقة وفعالية في الأداء ( الملحق رقم 05 ) .

### المطلب الثالث: مجتمع وعينة الدراسة

مجتمع الدراسة هم الأفراد الذين يقع عليهم الاهتمام من طرف الباحث أثناء الدراسة من أجل تعميم النتائج المتحصل عليها من العينة المبحوث ، ويتكون مجتمع هذه الدراسة من جميع العاملين بمقر مديرية التربية لولاية المسيلة والبالغ عددهم 197 موظف وقد قمنا بالتركيز على فئة الموظفين بالمكاتب واستثنينا فئة العمال المهنيين - البالغ عددهم (24 موظف ) ليصبح مجتمع الدراسة مكون من (173 موظف) - نظراً لطبيعة الدراسة التي تستهدف الموظفين الممارسين للأنشطة المكتبية وكذلك بهدف الحصول على نتائج دقيقة بحكم أنها من فئة ممارسة في غالبيتها ومطلعة على أنظمة المعلومات الادارية بمقر المديرية ، لذا حولنا استهداف عينة عشوائية بنسبة قاربت 50% من الموظفين بمختلف المصالح لذلك قمنا بتوزيع 80 استبيان تم استرجاع 63 استبيان منها وبعد التدقيق تبين أن عدد الاستثمارات الصالحة للمعالجة هو 56 استبيان .

## المطلب الرابع: أدوات الدراسة

من أجل القيام بالدراسة الميدانية، تم الاستعانة بمجموعة من الأدوات المنهجية والأساليب الإحصائية، بغرض جمع البيانات ومعالجتها وتحليلها لتحقيق أهداف الدراسة، وفي محاولة للإجابة على الإشكالية المطروحة واختبار الفرضيات الموضوعية قمنا بالاستعانة بالأدوات التالية:

### 1-الملاحظة:

من خلال تواجدها بمقر مديرية التربية لولاية المسيلة قمنا باستخدام أسلوب الملاحظة لجمع المعلومات عن واقع استخدام أنظمة المعلومات الادارية في تسيير مختلف الأنشطة والوظائف بها وبالأخص وظيفة الموارد البشرية حيث قمنا بملاحظة مدي تطبيق أنظمة المعلومات الادارية في القيام بمختلف الوظائف والأنشطة.

### -المقابلة:

من خلال تواجدها بمقر مديرية التربية لولاية المسيلة اغتتمنا السانحة من أجل إجراء بعض المقابلات مع إدارات المديرية ومسؤولي مكاتب الرقمنة(النظام المعلوماتي لوزارة التربية)، وتمت هذه المقابلات من خلال مناقشة أسئلة الاستبيان والوقوف حقيقة على مدى توفر متطلبات أنظمة المعلومات كالأجهزة والبرمجيات والشبكات وكذا الموارد البشرية المؤهلة لتسيير هذه الأنظمة، وعن مدى استخدام هذه الأنظمة في مختلف وظائف الموارد البشرية بمديرية التربية لولاية المسيلة.

### 3-الاستبيان:

للقوف على أثر استخدام نظم المعلومات الادارية في وظيفة الموارد البشرية بمديرية التربية لولاية المسيلة، ومن أجل الحصول على معلومات وبيانات حول الدراسة اعتمدنا الاستبيان كأداة مثلى ومناسبة، وقبل توزيعه على العينة في شكله النهائي مر بالمراحل التالية:

### أولاً-بناء الاستبيان:

من أجل جمع المعلومات والبيانات من عينة الدراسة وبعد بناء نموذج الدراسة وتحديد أبعاد ومحاور متغيرات الدراسة بناءات على مراجعة دراسات سابقة ومعرفة أهمية المعلومات المطلوبة ومدى علاقتها بالموضوع، تم تصميم استبيان أولي وبعد عرضه على الأستاذ المشرف وكذا على التحكيم من قبل أساتذة أصحاب الاختصاص والأخذ بأجرائهم تم بلورة الاستبيان في شكله النهائي حسب التفصيل الآتي:

### 1-الجزء الأول:

تضمن مجموعة من الأسئلة حول البيانات الشخصية لأفراد العينة (الجنس،السن، المستوى التعليمي والخبرة المهنية).

### 2-الجزء الثاني:

تم تقسيمه إلى محورين أساسيين.

### 2-1-المحور الأول:

يتضمن مجموعة من العبارات (09 عبارات) تتعلق بواقع استخدام نظم المعلومات الادارية بمديرية التربية لولاية المسيلة من خلال توفر متطلباتها مثل الأجهزة، البرمجيات، الشبكات والموارد البشرية وقاعدة البيانات.

## 2-2- المحور الثاني:

يتضمن مجموعة من العبارات (18 عبارة) تتعلق بمدى استخدام أنظمة المعلومات الادارية في مختلف وظائف الموارد البشرية وقد تم تقسيم هذا المحور إلى ثلاثة أبعاد يحتوي كل بعد عن (06 عبارات) وهي على التوالي:

- بعد وظيفة توظيف الموارد البشرية.
- بعد وظيفة تنمية الموارد البشرية.
- بعد وظيفة الاحتفاظ بالموارد البشرية.

كما تم الاعتماد على مقياس ليكارت الخماسي والذي يحتوي على خمسة اختيارات أعطيت الدرجات: من (01) وهي أدنى درجة معارض بشدة إلى (05) وهي أعلى درجة موافق بشدة

## ثانيا- اختبار صدق وثبات الاستبيان:

من أجل اختبار الصدق الظاهري الاستبيان تم عرضه للتحكيم على مجموعة من الأساتذة من ذوي الاختصاص وتم الأخذ بملاحظاتهم توجيهاتهم في بناءات الاستبيان بشكله النهائي. وللتأكد من صدق الاستبيان ومدى تحقيقه لأهداف الدراسة، وباستخدام معامل الارتباط بيرسون من خلال برنامج SPSS V 25 تم حساب الصدق البنائي لعبارات الاستبيان ومدى ارتباطها بأبعاد ومحاور الاستبيان والجدول التالي يوضح النتائج المتحصل عليها من خلال التحليل.

الجدول رقم 01: الصدق الداخلي للفقرات مع أبعاد ومحاور الاستبيان

رقم العبارة	محور نظام المعلومات		محور وظيفة الموارد البشرية		بعد توظيف الموارد البشرية		بعد تنمية الموارد البشرية		بعد تعويض الموارد البشرية		الجزء الثاني للاستبيان	
	الارتباط	مستوي الدلالة	الارتباط	مستوي الدلالة	الارتباط	مستوي الدلالة	الارتباط	مستوي الدلالة	الارتباط	مستوي الدلالة	الارتباط	مستوي الدلالة
1	0.897**	0.000									0.793**	0.000
2	0.984**	0.000									0.896**	0.000
3	0.825**	0.000									0.812**	0.000
4	0.889**	0.000									0.833**	0.000
5	0.843**	0.000									0.701**	0.000
6	0.984**	0.000									0.896**	0.000
7	0.934**	0.000									0.741**	0.000

الفصل الثاني: الإطار التطبيقي للدراسة واقع استخدام نظم المعلومات الادارية في وظيفة الموارد البشرية  
بمديرية التربية لولاية المسيلة

0.000	0.892**									0.000	0.966**	8
0.000	0.936**									0.000	0.925**	9
0.000	0.504**					0.000	0.789**	0.000	**0.561			10
0.000	0.644**					0.000	0.890**	0.000	0.720**			11
0.000	0.739**					0.000	0.687**	0.000	0.849**			12
0.000	0.935**					0.000	0.951**	0.000	0.960**			13
0.000	0.768**					0.000	0.964**	0.000	0.695**			14
0.000	0.881**					0.000	0.812**	0.000	0.832**			15
0.000	0.594**			0.000	0.824**			0.000	0.759**			16
0.000	0.633**			0.000	0.909**			0.000	0.681**			17
0.000	0.740**			0.000	0.424**			0.000	0.747**			18
0.000	0.803**			0.000	0.947**			0.000	0.840**			19
0.000	0.672**			0.000	0.841**			0.000	0.670**			20
0.000	0.544**			0.000	0.891**			0.000	0.699**			21
0.000	0.723**	0.000	0.846**					0.000	0.669**			22
0.000	0.604**	0.000	0.799**					0.000	0.636**			23
0.000	0.871**	0.000	0.977**					0.000	0.840**			24
0.000	0.741**	0.000	0.891**					0.000	0.840**			25
0.000	0.656**	0.000	0.538**					0.000	0.709**			26
0.000	0.583**	0.000	0.587**					0.000	0.590**			27

المصدر: من إعداد الطالبين بناءات على مخرجات برنامج spss v 25

من خلال النتائج المتحصل عليها والتي يوضحها الجدول السابق نلاحظ أن معاملات الارتباط بين فقرات الاستبيان وأبعاد ومحاور المتغيرات دالة عند مستوى الدلالة (0.000) وأن معاملات الارتباط تراوحت بين (0.424 و 0.984) مما يدل على وجود علاقة بينهما، بما أن مستوى الدلالة (0.000) أقل من (0.05) فهذا يعني أن فقرات الاستبيان صادقة فيما وضعت لقياسه.

ولقياس ثبات أداة الدراسة أي أنه يعطي نفس النتائج في حالة إعادة توزيعه أكثر من مرة في ظل نفس الظروف، ولإثبات ذلك تم حساب معامل ألفا كرونباخ للاتساق الداخلي كمؤشر لثبات فقرات الاستبيان، وقد تم الحصول على النتائج الموضحة في الجدول التالي:

### الجدول رقم 02: معاملات الثبات للاستبيان

المحور	عدد العبارات	معامل الثبات ألفا كرونباخ
المحور الأول نظم المعلومات الادارية	9	974
المحور الثاني وظيفة الموارد البشرية	18	945
الثبات الكلي	27	968

المصدر: من إعداد الطالبين بناءات على مخرجات برنامج spss v 25

المبحث الثاني: خصائص العينة والتحليل الوصفي للعبارات  
المطلب الأول: تحليل خصائص العينة (المعلومات الشخصية)

يحتوي الجزء الأول من الاستبيان على المعلومات الشخصية لأفراد العينة التي سنقوم فيما يأتي بالتحليل

الوصفي لها بناءات على نتائج ومخرجات برنامج spss v 25

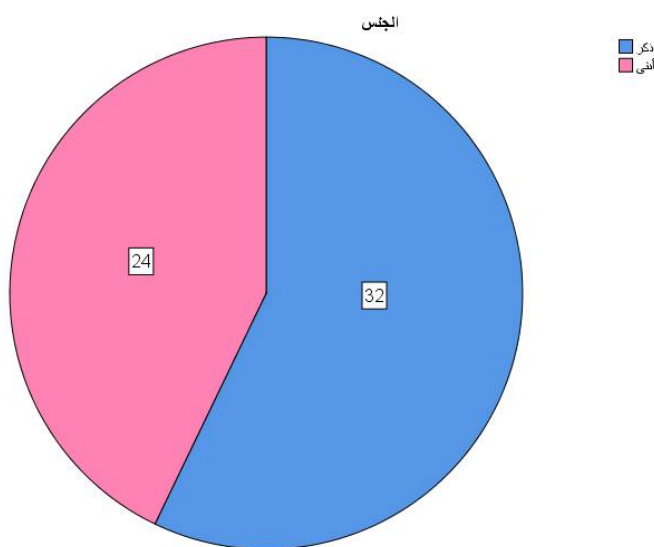
أولاً-توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس

### الجدول رقم 03: توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس

الجنس	التكرارات	النسبة المئوية
ذكر	32	57.1
أنثى	24	42.9
المجموع	56	100

المصدر: من إعداد الطالبين بناءات على مخرجات برنامج spss v 25

الشكل رقم 07: توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس



المصدر: من إعداد الطالبين بناءات على مخرجات برنامج spss v 25

من خلال معطيات الجدول والشكل البياني السابقين نلاحظ أن عينة الدراسة تشكلت أغليتها من الذكور بنسبة 57.1% في حين كانت النسبة المئوية للإناث 42.9%.

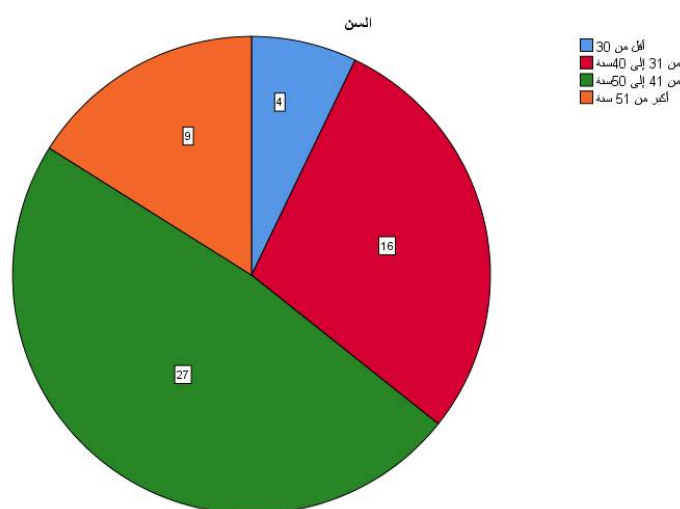
ثانيا: توزيع أفراد العينة حسب متغير السن

الجدول رقم 04: توزيع أفراد العينة حسب متغير السن

الفئات	التكرارات	النسبة المئوية
أقل من 30 سنة	4	7.1
من 31 إلى 40 سنة	16	28.6
من 41 إلى 50 سنة	27	48.2
أكثر من 51 سنة	29	16.1
المجموع	56	100

المصدر: من إعداد الطالبين بناءات على مخرجات برنامج spss v 25

الشكل رقم 08: توزيع أفراد العينة حسب متغير السن



من إعداد الطالبين بناءات على مخرجات برنامج spss v 25

من خلال الجدول والشكل السابقين نلاحظ أن توزيع عينة الدراسة حسب متغير السن كان غالبية من الفئة الثالثة أي بين (41-50 سنة) بنسبة مئوية 48.2% في حين كانت المرتبة الثانية لفئة (31-40 سنة) بنسبة مئوية تقدر بـ 28.6%، وجاءت الثالثة فئة (أكثر من 51 سنة) بنسبة مئوية تقدر بـ 16.1%، أخيرا فئة (أقل من 30 سنة) بنسبة مئوية تقدر بـ 7.1% أي أن غالبية أفراد العينة من الشباب هذه الفئة التي تتميز بالنشاط والحيوية والقدرة على أداء العمل مع التواجد الملحوظ لفئة أكثر من 51 سنة أصحاب الخبرة في العمل.

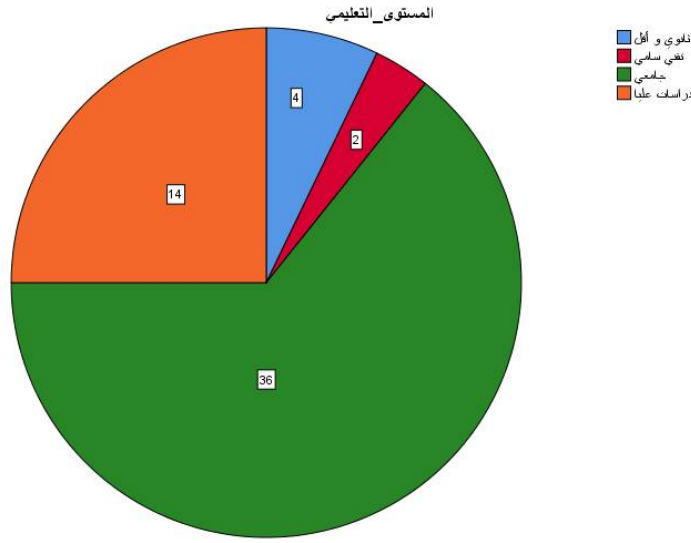
ثالثا -توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي

الجدول رقم 05: توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي

النسبة المئوية	التكرارات	المستوى التعليمي
7.1	4	ثانوي وأقل
3.6	2	تقني سامي
64.3	36	ليسانس
25	14	دراسات عليا
100	56	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبين بناءات على مخرجات برنامج spss v 25

الشكل رقم 09: توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي



المصدر: من إعداد الطالبين بناءات على مخرجات برنامج spss v 25

يلاحظ ومن خلال الجدول والشكل السابقين أن غالبية أفراد العينة من حاملي شهادة الليسانس بنسبة بلغت 64.3% ، ومرد ذلك يرجع لطبيعة المناصب المفتوحة ، وكذا عمليات الإدماج التي مست أصحاب عقود الإدماج المهني خلال السنوات الأخيرة، في حين كانت فئة الدراسات العليا بنسبة معتبرة قدرت بـ 25% غير أن الملاحظ أن هذه الفئة لم يتم توظيفها مباشرة بل هي نتاج عملية تحسين المستوى لحاملي شهادة ليسانس وكانت المرتبة الثالثة لفئة الثانوي وقل بنسبة مئوية قدرها 7.1% وأخيرا فئة تقني سامي بنسبة قدرها 3.6% ، ويرجع سبب هذه النتائج لطبيعة الأعمال المكتبية والمناصب المفتوحة .

رابعا-توزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة المهنية

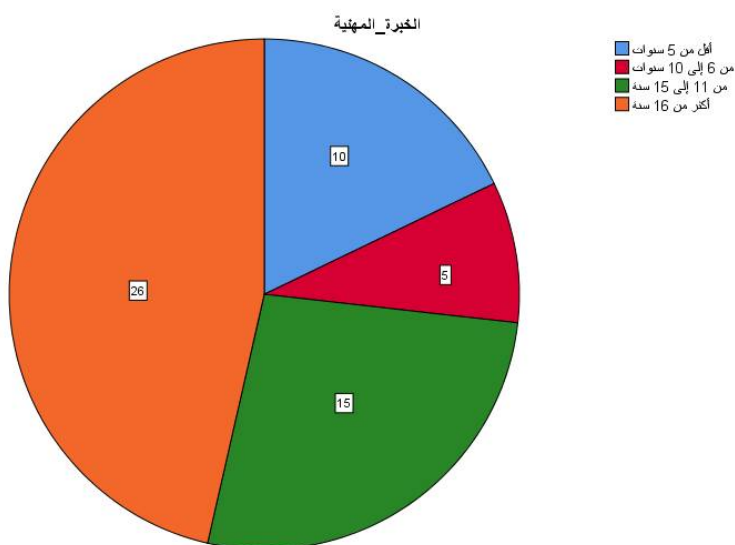
الجدول رقم 06: توزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة المهنية

الفئات	التكرارات	النسبة المئوية
أقل من 5 سنوات	10	17.9
من 6 إلى 10 سنوات	5	8.9
من 11 إلى 15 سنة	15	26.8
أكثر من 16 سنة	25	46.4

100	56	المجموع
-----	----	---------

المصدر: من إعداد الطالبين بناءات على مخرجات برنامج spss v 25

الشكل رقم 10: توزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة المهنية



المصدر: من إعداد الطالبين بناءات على مخرجات برنامج spss v 25

من خلال الجدول والشكل السابقين نلاحظ أن النسبة الغالبة لأفراد العينة هم من ذوي الخبرة المهنية التي تفوق 16 سنة بنسبة مئوية تقدر ب 46.4% وهو ما يفسر اعتماد مديرية التربية لولاية المسيلة على الموظفين ذوي الخبرة في العمل من أجل القيام بالمهام الادارية للاستفادة من خبراتهم في العمل وفي التكوين الميداني لزملائهم الجدد ، و المرتبة الثانية وبنسبة 26.8% كانت لفئة ( من 11-15 سنة ) في حين حل في المرتبة الثالثة فئة أقل من 5 سنوات بنسبة 17.9% من إجمالي العينة المبحوث ويرجع سبب ذلك كما أشرنا سابقا إلى عملية إدماج أصحاب الشهادات مؤخرا ، وأخيرا فئة (من 6 إلى 10 سنوات ) بالمرتبة الأخيرة بنسبة قدرت ب 8.9% من إجمالي عينة الدراسة .

المطلب الثاني: التحليل الوصفي لنتائج المتغير المستقل نظم المعلومات الادارية

جدول رقم 07: إجابات المبحثن عن محور واقع استخدام نظام المعلومات الإدارية بمديرية التربية بالمسيلة

رقم السؤال	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة	اختبار T	اتجاه العينة	ترتيب السؤال
1	تتوفر لدى مديرية التربية أجهزة حاسوب وبرمجيات تستخدم في نظم المعلومات الادارية	4.64	0.586	92.8	20.996	موافق بشدة	1
2	تخصص مديرية التربية ميزانية لتحديث وصيانة الأجهزة والبرمجيات	4.18	0.974	83.6	9.052	موافق	2
3	يغطي نظام المعلومات كافة أنشطة وظيفة إدارة الموارد البشرية بمديرية التربية لولاية المسيلة	4	1.112	80	6.730	موافق	5
4	ينقل الأفراد المكلفون باستخدام نظم المعلومات برامج تدريبية على استعمال الأجهزة والبرامج	3.26	1.036	75.2	4.437	موافق	9
5	تتمتع الموارد البشرية في مديرية التربية بمهارات ومؤهلات علمية تسهل قيامهم بمهامهم	3.92	1.093	78.4	6.357	موافق	7
6	تتوفر مديرية التربية على قاعدة بيانات دقيقة عن جميع المعلومات الخاصة بها	4.07	1.093	81.4	7.335	موافق	3
7	تسمح شبكة الانترنت من الاطلاع في أي وقت على المعلومات الادارية المستحدثة التي تخص العاملين	3.64	1.052	72.8	4.573	موافق	8
8	يسمح نظام المعلومات بالحصول على معلومات دقيقة في أوانها وبتكلفة أقل	3.96	1.111	79.2%	6.493	موافق	6
9	تغطي مخرجات نظام المعلومات بمديرية التربية الادارية احتياجات الموظفين	4.02	1.018	80.4%	7.483	موافق	4
المجموع الكلي للمحور		3.96	0.868	79.2	8.349	موافق	

المصدر: من إعداد الطالبين بناءات على مخرجات برنامج spss v 25

نلاحظ من خلال الجدول السابق أن إجابات أفراد العينة عن المحور الخاص عن واقع استخدام نظام المعلومات الادارية بمديرية التربية لولاية المسيلة قد بلغ توسطها الحسابي الإجمالي (3.96) بانحراف معياري

إجمالي قدر ب (0.868) وهي قيمة تدل على درجة الموافقة بناءات على مقياس التحليل المتبع في منهج الدراسة، بمعنى إن مديرية التربية لولاية المسيلة تعتمد في تسيير مواردها البشرية بنسبة كبيرة على نظم المعلومات الإدارية. وبالنظر إلى أسئلة هذا المحور نجد أن السؤال الأول منه قد حصل المرتبة الأولى بمتوسط حسابي يقدر ب (4.64) و إنحراف معياري قدره (0.868) باتجاه موافق بشدة وكان موضوع السؤال عن مدى توفر الأجهزة والبرامج بمديرية التربية حيث أكد غالبية المبحوثين عن توفرها ، وهذا ما وقف عليه الطالبين من خلال الزيارة الميدانية والملاحظة العينية بمديرية التربية لولاية المسيلة، في حين حصل باقي عبارات المحور عن إجابات متقاربة حيث كانت المتوسطات الحسابية للعبارات (2-3-5-6-7-8-9) محصورة بين (3.64 و4.18) باتجاه موافق والتي كانت تتمحور حول واقع استخدام نظام المعلومات الادارية بمديرية التربية من حيث شموليته لأنشطة ووظيفة الموارد البشرية ومدى وفعالية مخرجاته ودقتها وكذا كفاءة الموارد البشرية المكلفة باستخدامه وجودة الشبكة المستخدمة في تشغيله، وأخيرا حصل السؤال رقم 4 على الرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.26) وكان مضمون السؤال "يتلقى الأفراد المكلفون باستخدام نظم المعلومات برامج تدريبية على استعمال الأجهزة البرامج " حيث ومن خلال المقابلة التي أجريناها مع السيد رئيس مصلحة المستخدمين أكد عدم القيام بدورات تدريبية لفائدة هذه الفئة ، مع تأكيده كذلك على قدرتهم في ممارسة مهامهم بكفاءة وفعالية . إجمالاً يمكن القول أن مديرية التربية لولاية المسيلة تعتمد بنسبة كبيرة على نظم المعلومات الادارية في تسيير مواردها البشرية وذلك من خلال توفير الأجهزة والبرامج اللازمة وتوفير الاعتمادات المالية من أجل عمليات الاقتناء والصيانة لها وتسخير موارد بشرية مؤهلة من أجل تسيير هذا النظام، والتي تهدف من خلالها إلى التحكم الأمثل في تسيير الموارد البشرية من خلال جودة المعلومات ودقتها وتوفير الشبكة اللازمة لتحسين التحكم في هذا النظام .بههدف تغطية احتياجات موظفيها من خلال السعي ليشمل نظام المعلومات الادارية كافة أنشطة ووظائف ووظيفة الموارد البشرية .

### المطلب الثالث: تحليل نتائج المتغير التابع محور وظيفة الموارد البشرية

تم تقسيم هذا المحور إلى ثلاثة أبعاد تنطوي في مجملها على جل وظائف إدارة الموارد البشرية بالمنظمات وسيتم تحليل أبعاده حسب التفصيل الآتي:

## أولا - تحليل بعد توظيف الموارد البشرية

جدول رقم 08: نتائج إجابات المبحثن حول بعد توظيف الموارد البشرية

رقم السؤال	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة	اختبار T	اتجاه العينة	ترتيب السؤال
1	تعتقد أن نظم المعلومات الادارية بمديرية التربية تلبي احتياجات تخطيط مواردها البشرية	3.80	0.980	76	6.135	موافق	5
2	يساهم نظام المعلومات في تحديد احتياجات مديرية التربية للموارد البشرية بسرعة وبدقة	4.16	0.910	83.2	9.544	موافق	3
3	يساهم استخدام نظام المعلومات في تفعيل عملية استقطاب الموارد البشرية	3.61	0.731	72.2	6.219	موافق	6
4	تساعد نظم المعلومات في توسيع قاعدة الاستقطاب مما يؤدي إلى فاعلية الاختيار	3.95	1.034	79	6.847	موافق	4
5	يساهم نظام المعلومات في تخفيض تكاليف التوظيف مقارنة بالطرق التقليدية للتوظيف	4.44	0.807	88.8	13.409	موافق بشدة	1
6	يمنح التوظيف عن طريق نظم المعلومات فرصا متكافئة لطالبي العمل في الحصول على الوظائف التقليدية، وكذا مساهمته في إعطاء فرصا متكافئة لطالبي العمل في الحصول على الوظيفة وهو ما بينه اتجاه	4.25	0.769	85	12.169	موافق بشدة	2
المجموع الكلي للمحور		4.03	0.705	80.6	10.998	موافق	

المصدر: من إعداد الطالبين بناء على مخرجات برنامج spss v 25

نلاحظ من خلال الجدول رقم 08 الذي يبين نتائج إجابات العينة المبحوثة عن مدى مساهمة نظام المعلومات الادارية بمديرية التربية لولاية المسيلة في وظيفة توظيف الموارد البشرية من خلال التخطيط والاستقطاب والتعيين والاختبار للموارد البشرية، كانت بمتوسط حسابي يقدر ب (4.03) إنحراف معياري (0.705) وهو يعبر عن درجة الموافقة، وبالنظر لنتائج تحليل عبارات هذا البعد فقد جاءت متفاوتة حيث حصلت العبارة رقم 5 على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.44) وانحراف معياري (0.708) يعبر عن الموافقة بشدة للمبحوثين عن مدى مساهمة نظام المعلومة في تخفيض تكاليف التوظيف مقارنة بالطرق التقليدية، وكذا مساهمته في إعطاء فرصا متكافئة لطالبي العمل في الحصول على الوظيفة وهو ما بينه اتجاه

الموافقة بشدة على العبارة رقم 6 التي حصلت على المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (4.25) و إنحراف معياري (0.769) وجاءت العبارة الثانية في المرتبة الثالثة بدرجة موافق بمتوسط حسابي (4.16) وانحراف معياري (0.910) والتي تعبر عن مدى مساهمة نظام المعلومات الادارية بمديرية التربية في تحديد إنتاجاتها الوظيفية بدقة وفعالية، في حين جاءت العبارة الرابعة والتي تعبر عن مدى مساهمة نظام المعلومات الادارية في توسيع قاعدة الاستقطاب وبالتالي منح فاعلية أكثر لعملية الاختيار في المرتبة الرابعة حيث كانت الإجابات بدرجة مقبول وبمتوسط حسابي (3.95) و إنحراف معياري (1.034)، في حين حصلت العبارة الأولى على متوسط حسابي (3.80) و إنحراف معياري (0.980) التي كان مضمونها عن مدى مساهمة نظم المعلومات الادارية في تلبية احتياجات تخطيط الموارد البشرية بمديرية التربية والتي يمكن اعتبارها مساهمة مقبولة بالنظر إلى المتوسط الحسابي لهذه العبارة، وجاءت العبارة الثالثة بالمرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.61) و إنحراف معياري (0.731) وهو يعبر عن درجة مقبول أي أن مساهمة نظام المعلومات حسنة فيما يخص تفعيل عملية استقطاب الموارد البشرية بمديرية التربية.

### ثانيا-تحليل بعد تنمية الموارد البشرية

#### جدول رقم 09: نتائج إجابات المبحوثين حول بعد تنمية الموارد البشرية

رقم السؤال	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة	اختبار T	اتجاه العينة	ترتيب السؤال
1	تعتمد مديرية التربية على نظام معلومات في تخطيط البرامج التدريبية ومتابعة نتائجها	3.50	0.874	70	4.282	موافق	5
2	نظام المعلومات يسهل التعرف على الموظفين الذين يحتاجون إلى لخضوع لدورات تدريبية	3.55	0.971	71	4.267	موافق	4
3	يوفر نظام المعلومات في مديرية التربية آليات لتتبع وتقييم أداء الموظفين وتقدير النتائج (ترقية،تدريب) بناءً على أدائهم	4.27	0.820	85.4	11.570	موافق بشدة	1
4	يسمح نظام المعلومات للموظفين بالتعرف على مستوى أدائهم بكل عدالة وشفافية.	3.75	0.694	75	8.086	موافق	2
5	يوفر نظام المعلومات تقارير وتحليلات مفصلة حول تطور الموظفين في مساراتهم الوظيفية والفرص المتاحة لهم	3.75	1.195	75	4.698	موافق	3

الفصل الثاني: الإطار التطبيقي للدراسة واقع استخدام نظم المعلومات الادارية في وظيفة الموارد البشرية  
بمديرية التربية لولاية المسيلة

6	موافق	1.79	65.4	1.112	3.27	يدعم نظام المعلومات بمديرية التربية الموظفين في تخطيط مساهمهم الوظيفي من خلال المعلومات التي يوفرها	6
	موافق	6.673	73.6	0.764	3.68		المجموع الكلي للمحور

المصدر: من إعداد الطالبين بناء على مخرجات برنامج spss v 25

نلاحظ من خلال الجدول رقم 09 والخاص بإجابات المبحوثين بمديرية التربية لولاية المسيلة حول أثر مساهمة نظام المعلومات الادارية في وظيفة تنمية الموارد البشرية من خلال التدريب وتقييم الأداء وتخطيط المسار الوظيفي، إن المتوسط الحسابي للبعد ككل كان (3.68) والانحراف المعياري (0.764) وهي تعبر عن درجة القبول أي أن أفراد العينة يدركون مدى مساهمة نظام المعلومات الادارية في تفعيل وظيفة تنمية الموارد البشرية إلا أن هذه المساهمة متفاوتة من وظيفة لأخرى وهذا ما نلمسه من خلال تحليل عبارات هذا البعد حيث جاءت بالمرتبة الأولى العبارة رقم ثلاثة (03) بمتوسط حسابي (4.27) و إنحراف معياري (0.820) وهو ما يعبر عن درجة "موافق بشدة" أي أن أفراد العينة يدركون الأثر الكبير لمساهمة نظام المعلومات لتقييم أدائهم وما يترتب عليه من نتائج (ترقية ، تدريب ...)، في حين كانت المتوسطات الحسابية لباقي عبارات البعد (1-2-4-5-6) محصورة بين (3.27 و 3.75) و إنحراف معياري (0.694 و 1.195) وهو ما يعبر عن درجة "مقبول" أي أن مساهمة نظام المعلومات الادارية فوق المتوسط في تحديد الموظفين اللذين يحتاجون إلى تدريب وتخطيط البرامج التدريبية ومتابعتها ، وكذا عملية تقييم أداء العاملين إلكترونيا أو وظيفة تخطيط مساهمهم الوظيفي هذه الأخيرة التي تحكمها وتنظمها القوانين الأساسية الخاصة بقطاع التربية الوطنية.

### ثالثا-تحليل بعد الاحتفاظ بالموارد البشرية

جدول رقم 10: نتائج إجابات المبحوثين حول بعد الاحتفاظ بالموارد البشرية

رقم السؤال	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة	اختبار t	اتجاه العينة	ترتيب السؤال
1	تعتمد مديرية التربية نظام معلومات متكامل لتسيير الأجور والمكافأة بدقة وفعالية	4.50	0.661	90	16.993	موافق بشدة	1
2	يمكن للموظفين الوصول بسهولة إلى بيانات وتفصيل عن أجورهم ومستحققاتهم المالية عبر نظام المعلومات في مديرية التربية	4.30	0.829	86	11.761	موافق بشدة	2

الفصل الثاني: الإطار التطبيقي للدراسة واقع استخدام نظم المعلومات الادارية في وظيفة الموارد البشرية  
بمديرية التربية لولاية المسيلة

3	موافق	11.807	82.8	0.724	4.14	يوفر نظام المعلومات في مديرية التربية متابعة دقيقة للمدفوعات والاقتطاعات والضرائب المستحقة على أجور الموظفين	3
4	موافق	8.847	77.6	0.740	3.88	تعتقد أن نظام المعلومات في مديرية التربية يساعد في توفير بيئة عمل إلكترونية تحفز الموظفين	4
5	موافق	6.660	70.8	0.602	3.54	تسهل نظم المعلومات الإدارية إجراءات الترقية والتنقلات بين الموظفين التابعين لمديرية التربية	5
6	موافق	3.486	70.4	1.112	3.52	نظام المعلومات تقارير وتحليلات حول فعالية برامج التحفيز وتأثيرها على أداء الموظفين في مديرية التربية	6
المجموع الكلي للمحور		12.539	79.6	0.584	3.98		

المصدر: من إعداد الطالبين بناء على مخرجات برنامج spss v 25

نلاحظ من خلال الجدول 10 والذي يعبر عن إجابات أفراد العينة عن مدى مساهمة نظام المعلومات الادارية في وظيفة الاحتفاظ بالموارد البشرية من خلال تسيير الأجور والرواتب وتقديم الحوافز المادية والمعنوية حيث كانت إجابات أفراد العينة لهذا البعد بمتوسط حسابي إجمالي (3.98) و إنحراف معياري (0.584) وهو ما يعبر عن درجة " موافق " أي أن أفراد العينة يتفقون على مدى مساهمة نظام المعلومات في تفعيل وظيفة تعويض الموارد البشرية ، وبتحليل عبارات هذا البعد ندرك التفاوت الحاصل في مدى المساهمة حيث اتفق أفراد العينة وبدرجة " موافق بشدة " عن مدى المساهمة الكبيرة لنظام المعلومات في تسيير الرواتب والأجور والعمليات المرتبطة بها بشكل فعال ودقيق وهذا ما نلمسه من خلال حصول العبارات التي تخص هذه الوظيفة على المراتب الثلاثة الأولى حيث جاءت العبارة رقم واحد (01) في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.50) و إنحراف معياري (0.661) والتي كان مضمونها عن مدى اعتماد مديرية التربية على نظام معلومات متكامل دقيق وفعال في تسيير الأجور، وعن إمكانية وصول الموظفين بسهولة إلى بيانات وتفاصيل عن أجورهم ومستحققاتهم من خلال نظام المعلومات كان اتجاه أفراد العينة بدرجة " موافق بشدة " في إجاباتهم عن السؤال الثاني الذي جاء بالمرتبة الثانية بمتوسط حسابي (4.30) و إنحراف معياري (0.829)، وجاءت العبارة الثالثة في المرتبة الثالثة والتي كان مضمونها عن مدى متابعة نظام المعلومات للمدفوعات و الاقتطاعات المختلفة المستحقة على أجور الموظفين بمتوسط حسابي (4.14) و إنحراف معياري (0.724) وهو ما يوافق درجة " موافق " ، أما العبارة الرابعة فجاءت بالمرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (3.88) و إنحراف معياري (0.740) والتي تمحورت عن كون بيئة العمل التي يوفرها نظام المعلومات ومدى مساهمتها في تحفيزهم لأداء وظائفهم .

في حين أنفق أفراد العينة على مساهمة فوق المتوسط لنظام المعلومات في تحفيز الموظفين من خلال التقارير والتحليلات التي يوفرها والتي يتم بناء عليها تحديد حركة الموظفين أفقيا أو عموديا ونلمس هذا من خلال حصول العبارة رقم (5 و 6) على المرتبة الخامسة والسادسة على التوالي بمتوسط حسابي (3.54 و 3.52) على التوالي وإنحراف معياري (0.602 و 1.112)تواليا.

### المبحث الثالث: اختبار الفرضيات ومناقشتها:

#### المطلب الأول: أدوات اختبار الفرضيات

سنتعرف في هذا المطلب على الأدوات المستخدمة في اختبار فرضيات الدراسة، حيث استخدمنا الانحدار البسيط من أجل التعرف على العلاقة بين المتغير المستقل (نظم المعلومات الادارية) والمتغير التابع (وظائف الموارد البشرية) كمحور شامل ومن ثم العلاقة بين المتغير المستقل وأبعاد المتغير التابع

توظيف الموارد البشرية، تنمية الموارد البشرية، الاحتفاظ بالموارد البشرية

كما تم الاستعانة بمعامل اختبار F لمعرفة نسبة تفسير المتغير المستقل للتغير الحاصل في المتغير التابع إجمالاً ثم التعرف على نسبة تفسير المتغير المستقل للتغير الحاصل في أبعاد المتغير التابع.

توظيف الموارد البشرية

تنمية الموارد البشرية

الاحتفاظ بالموارد البشرية

#### المطلب الثاني: اختبار الفرضيات

##### أولا - اختبار الفرضية الرئيسية:

تنص الفرضية الرئيسية للدراسة على ما يلي:

الفرضية الصفرية

$H_0$  : " لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) لنظم المعلومات الادارية على وظيفة الموارد البشرية بمديرية التربية لولاية المسيلة. "

الفرضية البديلة

H1 : " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) لنظم المعلومات الادارية على وظيفة الموارد البشرية بمديرية التربية لولاية المسيلة."

الجدول رقم 11: نتائج اختبار العلاقة بين نظم المعلومات الادارية ووظيفة لموارد البشرية

المتغير التابع وظيفة الموارد البشرية					
المتغير المستقل نظام المعلومات الادارية	الحد	معامل	معامل	معامل	معنوية النموذج عند مستوى 0.05
	الثابت (a)	الارتباط (R)	الانحدار (b)	التحديد (R) Square	اختبار F
					مستوى الدلالة (sig)
	1.914	0.703	0.500	0.495	52.841
					0.000

المصدر: من إعداد الطالبين بناء على مخرجات برنامج spss v 25

من خلال الجدول السابق يمكن صياغة المعادلة التالية

$$Y=1.914 + 0.500X$$

وهو ما يوضح وجود علاقة ارتباط خطي طردي بين محور نظم المعلومات الادارية كمتغير مستقل ومحور وظيفة الموارد البشرية كمتغير تابع وبلغ الارتباط بين المتغيرتين (0.703)

وبالنظر إلى نتائج الانحدار الخطي البسيط كذلك يتبين لنا وجود تأثير موجب لنظم المعلومات الادارية على وظيفة الموارد البشرية، حيث أن قيمة معامل الانحدار (0.500) تعني أن أي توفر في نظم المعلومات بوحدة واحدة يقابله تغير في وظيفة الموارد البشرية ب(0.500) وذلك في غياب تأثير باقي المتغيرات الاخرى.

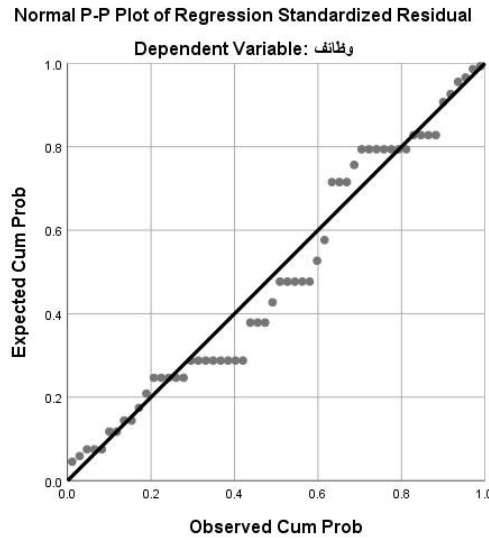
بلغ معامل التحديد لنموذج الانحدار (0,495)، وهذا يعني أن متغير نظم المعلومات الادارية يفسر 49.5% من تباين متغير وظيفة الموارد البشرية بمديرية التربية لولاية المسيلة.

كما أن مستوى دلالة اختبار F بلغ (0.000) وهي قيمة أقل من مستوى الدلالة (0.05) وهذا يدل على معنوية نموذج الانحدار الذي يقيس أثر نظم المعلومات في وظيفة الموارد البشرية، وبالتالي نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على أنه:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) لنظم المعلومات الادارية على وظيفة الموارد البشرية بمديرية التربية لولاية المسيلة.

كما يمكن توضيح الارتباط الخطي الطردي بين محور نظم المعلومات الادارية ومحور وظيفة الموارد البشرية من خلال الرسم البياني التالي:

الشكل رقم 11: الرسم البياني للارتباط الخطي لنظم المعلومات الادارية بوظيفة الموارد البشرية



المصدر: نتائج تحليل برنامج SPSS V 25

ثانيا - اختبار الفرضية الفرعية الأولى:

تنص الفرضية الرئيسية للدراسة على ما يلي:

الفرضية الصفرية

H<sub>0</sub> : " لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) لنظم المعلومات الادارية على وظيفة  
توظيف الموارد البشرية بمديرية التربية لولاية المسيلة."

الفرضية البديلة

H<sub>1</sub> : " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) لنظم المعلومات الادارية على وظيفة  
توظيف الموارد البشرية بمديرية التربية لولاية المسيلة."

الجدول رقم 12: نتائج اختبار العلاقة بين نظم المعلومات الادارية ووظيفة توظيف لموارد البشرية

المتغير التابع ووظيفة الموارد البشرية					
المتغير المستقل نظام المعلومات الادارية	الحد الثابت (a)	معامل الارتباط (R)	معامل الانحدار (b)	معامل التحديد (R) Square	معنوية النموذج عند مستوى 0.05 اختبار مستوى الدلالة (sig) F
	1.778	0.700	0.569	0.491	52.018
					0.000

المصدر: من إعداد الطالبين بناء على مخرجات برنامج spss v 25

من خلال الجدول السابق يمكن صياغة المعادلة التالية

$$Y=1.778 + 0.569X$$

وهو ما يوضح وجود علاقة ارتباط خطي طردي بين محور نظم المعلومات الادارية كمتغير مستقل  
ومحور وظيفة توظيف الموارد البشرية كمتغير تابع وبلغ الارتباط بين المتغيرين (0.700)

وبالنظر إلى نتائج الانحدار الخطي البسيط كذلك يتبين لنا وجود تأثير موجب لنظم المعلومات الادارية  
على وظيفة توظيف الموارد البشرية، حيث أن قيمة معامل الانحدار (0.569) تعني أن أي توفر في نظم  
المعلومات بوحدة واحدة يقابله تغير في وظيفة توظيف الموارد البشرية بـ(0.569) وذلك في غياب تأثير باقي  
المتغيرات الاخرى.

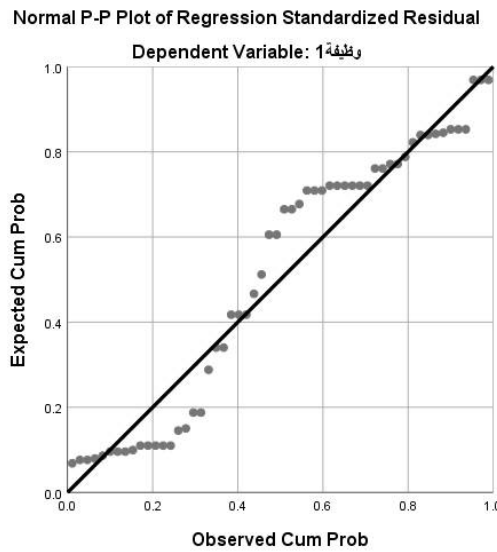
بلغ معامل التحديد لنموذج الانحدار (0,491)، وهذا يعني أن متغير نظم المعلومات الادارية يفسر 49.1% من تباين متغير وظيفة توظيف الموارد البشرية بمديرية التربية لولاية المسيلة.

كما أن مستوى دلالة اختبار F بلغ (0.000) وهي قيمة أقل من مستوى الدلالة (0.05) وهذا يدل على معنوية نموذج الانحدار الذي يقيس أثر نظم المعلومات في وظيفة توظيف الموارد البشرية، وبالتالي نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على أنه:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) لنظم المعلومات الادارية على وظيفة توظيف الموارد البشرية بمديرية التربية لولاية المسيلة.

كما يمكن توضيح الارتباط الخطي الطردي بين محور نظم المعلومات الادارية وبعد وظيفة توظيف الموارد البشرية من خلال الرسم البياني التالي:

الشكل رقم 12: الرسم البياني للارتباط الخطي لنظم المعلومات الادارية بتوظيف الموارد البشرية



المصدر: نتائج تحليل برنامج SPSS V 25

ثالثا - اختبار الفرضية الفرعية الثانية

تنص الفرضية الرئيسية للدراسة على ما يلي:

الفرضية الصفرية

H<sub>0</sub> : " لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) لنظم المعلومات الادارية على وظيفة تنمية الموارد البشرية بمديرية التربية لولاية المسيلة " .

الفرضية البديلة

H<sub>1</sub> : " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) لنظم المعلومات الادارية على وظيفة تنمية الموارد البشرية بمديرية التربية لولاية المسيلة " .

الجدول رقم 13: نتائج اختبار العلاقة بين نظم المعلومات الادارية ووظيفة تنمية الموارد البشرية

المتغير التابع وظيفة الموارد البشرية					
المتغير المستقل نظام المعلومات الادارية	الحد الثابت (a)	معامل الارتباط (R)	معامل الانحدار (b)	معامل التحديد (R Square)	معنوية النموذج عند مستوى 0.05
	(a)	(R)	(b)	(R Square)	اختبار F مستوى الدلالة (sig)
	1.779	0.544	0.479	0.296	22.744
					0.000

المصدر: من إعداد الطالبين بناء على مخرجات برنامج spss v 25

من خلال الجدول السابق يمكن صياغة المعادلة التالية

$$Y=1.779 + 0.296X$$

وهو ما يوضح وجود علاقة ارتباط خطي طردي بين محور نظم المعلومات الادارية كمتغير مستقل وبعد وظيفة تنمية الموارد البشرية كمتغير تابع وبلغ الارتباط بين المتغيرين (0.544)

وبالنظر إلى نتائج الانحدار الخطي البسيط كذلك يتبين لنا وجود تأثير موجب لنظم المعلومات الادارية على وظيفة تنمية الموارد البشرية، حيث أن قيمة معامل الانحدار (0.479) تعني أن أي توفر في نظم المعلومات بوحدة واحدة يقابله تغير في وظيفة تنمية الموارد البشرية ب(0.479) وذلك في غياب تأثير باقي المتغيرات الأخرى.

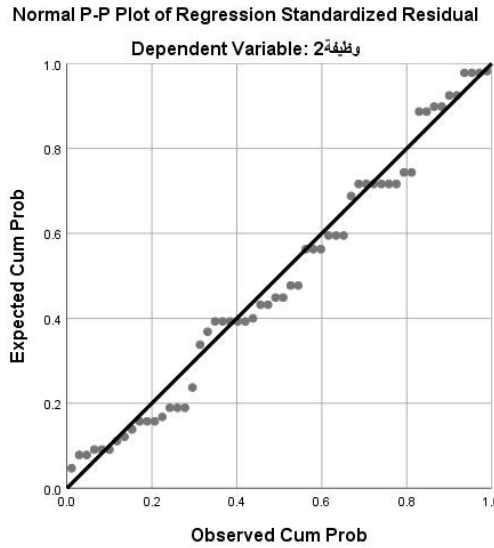
بلغ معامل التحديد لنموذج الانحدار (0,296)، وهذا يعني أن متغير نظم المعلومات الادارية يفسر 29.6% من تباين متغير وظيفة تنمية الموارد البشرية بمديرية التربية لولاية المسيلة.

كما أن مستوى دلالة اختبار F بلغ (0.000) وهي قيمة أقل من مستوى الدلالة (0.05) وهذا يدل على معنوية نموذج الانحدار الذي يقيس أثر نظم المعلومات في وظيفة تنمية الموارد البشرية، وبالتالي نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على أنه:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) لنظم المعلومات الادارية على وظيفة تنمية الموارد البشرية بمديرية التربية لولاية المسيلة.

كما يمكن توضيح الارتباط الخطي الطردي بين محور نظم المعلومات الادارية وبعد وظيفة تنمية الموارد البشرية من خلال الرسم البياني التالي:

الشكل رقم 13: الرسم البياني للارتباط الخطي لنظم المعلومات الادارية بتنمية الموارد البشرية



المصدر: نتائج تحليل برنامج SPSS V 25

رابعا - اختبار الفرضية الفرعية الثالثة

تنص الفرضية الرئيسية للدراسة على ما يلي:

الفرضية الصفرية

H<sub>0</sub> : " لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) لنظم المعلومات الادارية على وظيفة الاحتفاظ بالموارد البشرية بمديرية التربية لولاية المسيلة " .

الفرضية البديلة

H<sub>1</sub> : " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) لنظم المعلومات الادارية على وظيفة الاحتفاظ بالموارد البشرية بمديرية التربية لولاية المسيلة " .

الجدول رقم 14: نتائج اختبار العلاقة بين نظم المعلومات الادارية ووظيفة الاحتفاظ بالموارد البشرية

المتغير التابع وظيفة الاحتفاظ بالموارد البشرية						المتغير المستقل نظام المعلومات الادارية
معنوية النموذج عند مستوى 0.05		معامل التحديد	معامل الانحدار	معامل الارتباط	الحد الثابت	
مستوى الدلالة (sig)	اختبار F	(R) Square	(b)	(R)	(a)	
0.000	44.277	0.452	0.479	0.671	2.186	

المصدر: من إعداد الطالبين بناء على مخرجات برنامج spss v 25

من خلال الجدول السابق يمكن صياغة المعادلة التالية

$$Y=2.186 + 0.479X$$

وهو ما يوضح وجود علاقة ارتباط خطي طردي بين محور نظم المعلومات الادارية كمتغير مستقل وبعد وظيفة الاحتفاظ بالموارد البشرية كمتغير تابع وبلغ الارتباط بين المتغيرين (0.671)

وبالنظر إلى نتائج الانحدار الخطي البسيط كذلك يتبين لنا وجود تأثير موجب لنظم المعلومات الادارية على وظيفة الاحتفاظ بالموارد البشرية، حيث أن قيمة معامل الانحدار (0.479) تعني أن أي توفر في نظم المعلومات بوحدة واحدة يقابله تغير في وظيفة الاحتفاظ بالموارد البشرية بـ(0.479) وذلك في غياب تأثير باقي المتغيرات الأخرى.

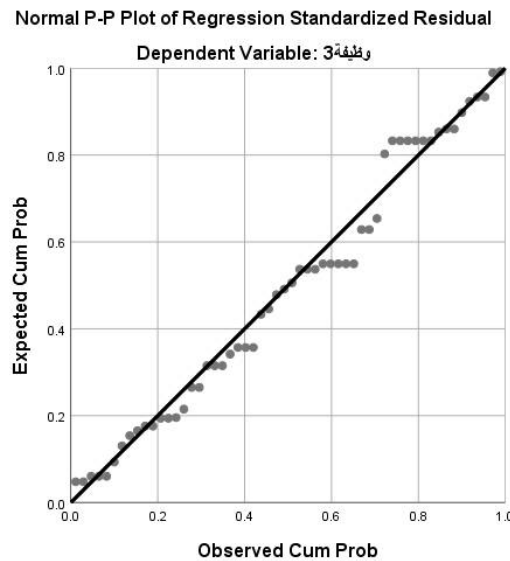
بلغ معامل التحديد لنموذج الانحدار (0,452)، وهذا يعني أن متغير نظم المعلومات الادارية يفسر 45.2% من تباين متغير وظيفة الاحتفاظ بالموارد البشرية بمديرية التربية لولاية المسيلة.

كما أن مستوى دلالة اختبار F بلغ (0.000) وهي قيمة أقل من مستوى الدلالة (0.05) وهذا يدل على معنوية نموذج الانحدار الذي يقيس أثر نظم المعلومات في وظيفة الاحتفاظ بالموارد البشرية، وبالتالي نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على أنه:

**يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) لنظم المعلومات الادارية على وظيفة الاحتفاظ بالموارد البشرية بمديرية التربية لولاية المسيلة.**

كما يمكن توضيح الارتباط الخطي الطردي بين محور نظم المعلومات الادارية وبعد وظيفة الاحتفاظ بالموارد البشرية من خلال الرسم البياني التالي:

**الشكل رقم 14: الرسم البياني للارتباط الخطي لنظم المعلومات الادارية بوظيفة الاحتفاظ بالموارد البشرية**



**المصدر: نتائج تحليل برنامج SPSS V 25**

**المطلب الثالث: مناقشة النتائج والفرضيات.**

من خلال التحليل الوصفي لمحور المتغير المستقل نظم المعلومات الادارية وأبعاد المحور التابع وظيفة الموارد البشرية، بناء على اختبار الفرضيات تم التوصل لنتائج تعبر عن اعتماد مديرية التربية لولاية المسيلة في تسيير مواردها البشرية على نظام معلومات إدارية، وتعمل على أن يغطي هذا النظام أنشطة ووظائف الموارد

البشرية بها من خلال توفير الأجهزة والبرمجيات وتخصيص ميزانية لأجل متابعة أعمال الصيانة والتجديد لهذه الوسائل. كما توفر موارد بشرية مؤهلة لاستخدام نظم المعلومات الادارية بكفاءة وفعالية بما يضمن جودة ودقة في مخرجات النظام، هذه الأخيرة التي تسعى مديرية التربية لولاية المسيلة إلى العمل على أن تغطي احتياجات موظفيها. وعن مدى مساهمة نظام المعلومات الادارية في وظيفة الموارد البشرية بمديرية التربية تبين أنها تعتمد عليه في تحديد احتياجاتها وتفعيل عملية التوظيف و تقليل تكاليفها كما تعمل على تقييم أداء موظفيها لتبني السياسة المثلى بناء على نتائج التقييم سواء بالترقية أو برمجة دورات تدريبية هذه الأخيرة وبناءات على نتائج الدراسة تبين أنها لم تفعل بصفة كبيرة عبر نظام المعلومات الادارية ، أما فيما يخص وظيفة تعويض الموارد البشرية والاحتفاظ بها فإن عملية تسييرها عبر نظام المعلومات قد بلغت نسب متقدمة وعالية وبالأخص تسيير الأجور والرواتب .

## خلاصة الفصل

حاولنا من خلال هذا الفصل تطبيق ما تم التطرق إليه في الجانب النظري من الدراسة على الواقع، من خلال الدراسة الميدانية بمديرية التربية لولاية المسيلة، أين قمنا بتوزيع استبيان على عينة مكونة من مجموعة من موظفي مديرية التربية لولاية المسيلة. ومن خلال تحليل النتائج المتحصل عليها من إجابات عينة الدراسة، والتحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة واختبار فرضياتها، تم التوصل لمجموعة من النتائج التي قمنا بتحليلها ووقفنا على أثر نظم المعلومات الادارية في تفعيل وظيفة الموارد البشرية سواء من حيث النتائج المتوصل إليها أو من خلال الملاحظة العينية والتواصل مع بعض موظفي وإطارات مديرية التربية لولاية المسيلة.

### الخاتمة العامة

تعد المعلومات موردا رئيسيا من موارد المؤسسات ومصدرا لنجاحها، وذلك لما لها من دور في زيادة كفاءة وفعالية الأنشطة الادارية المختلفة، كما أن نظام المعلومات الادارية يعتبر نظاما متكاملًا لكل من الموارد البشرية والآلة، والذي يهدف إلى تزويد المنظمة بالمعارف والمعلومات اللازمة، ليساعد ويدعم إدارة الموارد البشرية على صنع القرارات الحالية والمستقبلية والقيام بالعمليات اليومية الضرورية، كما تعمل نظم المعلومات الادارية على تحسين وتسريع وسائل الاتصالات المختلفة، بين كافة الوحدات الادارية المختلفة للموارد البشرية داخل المنظمة، فمن خلال قاعدة بيانات نظم المعلومات الادارية الدقيقة والمتوفرة تساعد إدارة الموارد البشرية على أداء مختلف وظائفها، توظيف، تدريب، تقييم أداء، تعويضات ومكافآت، بكفاءة وفعالية اختصار للوقت وتخفيض التكاليف.

من هذا المنطلق جاءت هذه الدراسة من أجل التعرف على أثر استخدام نظم المعلومات الادارية في وظيفة الموارد البشرية بمقر مديرية التربية لولاية المسيلة، وتم بداية التعرف على أساسيات ومفاهيم متغيري الدراسة، نظم المعلومات الادارية و وظيفة الموارد البشرية والتعرف على أهم الوظائف المختلفة لوظيفة الموارد البشرية، ودور نظم المعلومات الادارية في تحسين هذه الوظائف وكفاءتها، من ثم ومن خلال الدراسة التطبيقية حاولنا معرفة مدى توفر الإمكانيات الخاصة بأنظمة المعلومات من أجهزة وبرامج وموارد بشرية وشبكات، و امتلاك قاعدة بيانات، وللوقوف على واقع استخدام نظم المعلومات الإدارية بمديرية التربية لولاية المسيلة ومن أجل الحصول على معلومات أكثر، قمنا بتوزيع استبيان على موظفي المديرية تم ومن خلال برنامج الحزم الإحصائية SPSS النسخة 25، تم تحليل 56 ورقة استبيان صالحة للتحليل من أصل 80 الموزعة بعد عدم استرجاع 17 استبيان، وفي الأخير ومن خلال التحليل الوصفي لمتغيري الدراسة واختبار الفرضيات، التي أثبتت في مجملها على وجود أثر ذو دلالة إحصائية لنظم المعلومات على وظيفة الموارد البشرية بصفة عامة وعلى مختلف الوظائف توظيف و تنمية الموارد البشرية و الاحتفاظ بها، كما توصلنا لمجموعة من النتائج، بناء عليها تم طرح جملة من الاقتراحات والتوصيات، بالإضافة لاقتراح بعض العناوين كآفاق لدراسات مستقبلية.

### أولا: نتائج الدراسة

- في ظل التطورات التكنولوجية تعد نظم المعلومات الادارية الخيار الاستراتيجي للمنظمات من أجل تفعيل وظيفة الموارد البشرية وباقي الأنشطة الادارية.

## الخاتمة العامة

- تمتلك مديرية التربية لولاية المسيلة بنية تحتية جيدة لنظم المعلومات، وهذا ما يترجم وعيها وإدراكها لأهميتها.
- عدم برمجة دورات تدريبية للموارد البشرية المكلفة بتسيير نظم المعلومات، كما سجل عدم الرضا التام عن شبكة الانترنت المتوفرة.
- وعي وإدراك أفراد عينة الدراسة بأهمية نظم المعلومات ودورها في وظيفة الموارد البشرية كان مقبولاً بناءً على تحليل إجاباتهم
- لنظم المعلومات الإدارية دور بارز في تخطيط الموارد البشرية وتفعيل عملية الاستقطاب، كما أنها ساهمت في اختصار الوقت وإتاحة فرص متكافئة لطالبي العمل في التوظيف.
- مساهمة نظم المعلومات في تنمية الموارد البشرية من خلال برمجة البرامج التدريبية وتقييمها وتقييم أداء الموظفين وتخطيط مسارهم الوظيفي كان متوسطاً.
- تستخدم المؤسسة محل الدراسة نظام معلومات متكامل وفعال في تسيير الرواتب والأجور للموظفين، يسهل عليهم متابعة وضعياتهم المالية واستخراج مختلف الوثائق المالية.
- تعتمد المؤسسة محل الدراسة على نظام المعلومات في تسيير حركة التنقلات لموظفيها.
- تتجه المؤسسة محل الدراسة إلى الاتجاه نحو المعاملات الالكترونية والاستغناء تدريجياً على الملفات والمراسلات الورقية اختصاراً للوقت والتكاليف.

### ثانياً: التوصيات

بناءً على النتائج المتحصل عليها من خلال هذه الدراسة، يمكن استخلاص وتقديم مجموعة من التوصيات والتي تم حصرها فيما يلي:

توصيات خاصة بالمؤسسة محل الدراسة

- العمل على الاستغلال الأمثل للبنية التحتية الخاصة بنظام المعلومات من خلال برمجة دورات تدريبية للموارد البشرية المسيرة لهذه الأنظمة، والعمل على توفير شبكة إنترنت ذات تدفق عالي.
- تعميم استخدام نظم المعلومات الإدارية على باقي وظائف إدارة الموارد البشرية، وتوسيع استخدامها في باقي الأنشطة الإدارية.

توصيات عامة

## الخاتمة العامة

- ضرورة الانخراط الكلي في مساعي الدولة الجزائرية لأجل رقمته مختلف القطاعات، والعمل على تسريع العملية نظرا لأهميتها والفوائد المرجوة منها.
- التأكيد على أهمية الموارد البشرية وضرورة التسيير الأمثل لها، نظرا لأهميتها ودورها البارز في نجاح المنظمات وتحقيق أهدافها.
- توفير الانترنت ذات التدفق العالي، الضرورية لتحقيق الأهداف المرجوة من استخدام نظم المعلومات في مختلف الأنشطة والقطاعات.

### ثالثا: أفاق الدراسة

من خلال الدراسة تم التعرف على أثر نظم المعلومات الادارية في ووظيفة الموارد البشرية وكأفاق لدراسات لاحقة وإثراء أكثر للدراسة نقترح التفصيل في الوظائف من خلال دراسة أثر نظم المعلومات في وظائف إدارة الموارد البشرية كل وظيفة على حدا مثلا

- أثر نظم المعلومات الادارية في تخطيط الموارد البشرية المؤسسات.
- أثر نظم المعلومات الادارية في تدريب الموارد البشرية.
- أثر نظم المعلومات الادارية في تحفيز الموارد البشرية.

### الكتب باللغة العربية:

- 1- احمد الخطيب، خالد زيغان، إدارة المعرفة ونظم المعلومات، ط1 عالم الكتب الحديث، عمان، 2009.
- أحمد ماهر، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2004.
- 2-إيمان فاضل السامرائي، هيثم محمد الزعبي، نظم المعلومات الإدارية، دار صفاء للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، 2015.
- 3-باريكوساي، إدارة الموارد البشرية، مترجم من طرف دار الفاروق للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، الطبعة العربية 2، 2006.
- 4-ثناء على القباني، نظم المعلومات المحاسبية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2003.
- 5-جاري ديلور تعريب (محمد سيد أحمد عبد المتعال)، إدارة الموارد البشرية، دار المريخ للنشر، الرياض، المملكة العربية السعودية، 2016.
- 6-جعفر خانو الزبياري، وظائف إدارة الموارد البشرية، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان، الاردن ، 2018.
- 7-حنا نصر الله، إدارة الموارد البشرية، دار زهران للنشر والتوزيع، عمان، الاردن ، 2001.
- 8-راوية حسن، إدارة الموارد البشرية (رؤية مستقبلية) . الدار الجامعية للطبع والنشر والتوزيع، الإسكندرية، مصر، 2001.
- 9-سعد أبو شندي، إدارة الموارد البشرية في المؤسسات التعليمية، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، الاردن ، 2015
- 10-سعد غالب ياسين، نظم المعلومات الادارية، دار اليازوري، عمان، 2003.
- 11-سيد صابر ثعلب، نظم المعلومات الإدارية، ط 1، دار الفكر، عمان، 2011.
- 12-سيد محمد نظم المعلومات الإدارية، الأساسيات والتطبيقات الإدارية، 2011.
- 13-عادل حسن، إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، مصر، 1998.
- 14-عبد الرزاق السالمي، نظم إدارة المعلومات، المنظمة العربية للتنمية الادارية، القاهرة، 2003.

## المراجع

- 15- عبد الغني حامد، محمد الصيرفي، الاتصالات الدولية ونظم المعلومات، مؤسسة لورد العالمية للشؤون الجامعية، البحرين، 2006.
- 16- عماد عبد الوهاب الصباغ، نظم المعلومات: ماهيتها ومكوناتها، دار الثقافة، عمان، 2004.
- 17- عمر وصفي عقيلي، إدارة الموارد البشرية المعاصرة: بعد استراتيجي، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، ط 1، 2005.
- 18- فيصل حسونة، إدارة الموارد البشرية، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، الاردن، 2007.
- 19- كامل المغربي، أساسيات الإدارة، دار الفكر للطباعة والتوزيع، الطبعة الأولى، 1995.
- 20- كامل بربير إدارة الموارد البشرية وكفاءة الأداء التنظيمي، المؤسسة الجامعية بيروت، 2000.
- 21- محمد الصيرفي، نظم المعلومات الادارية، مؤسسة حورس الدولية للنشر والتوزيع، الطبعة الاولى، مصر، 2005.
- 22- نجم عبد الله الحميدي وآخرون، نظم المعلومات الإدارية، دار وائل، عمان، 2005.
- 23- نجم عبد الله العزاوي، عباس حسين جواد، الوظائف الاستراتيجية في إدارة الموارد البشرية، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الاردن ، 2010
- 24- يوسف مجدلاوي، أساسيات نظم المعلومات الادارية، ط1، عمان، 2013.

## المذكرات

- 1-بغالية مليكة، خيرات عائشة، تخطيط المسار الوظيفي و الأء الوظيفي(دراسة ميدانية بمؤسسة سونلغاز تيارت)،مذكرة لنيل شهادة الماستر، علم الاجتماع،جامعة تيارت ،2019.
- 2-بوجاوي حبيبة وبوخلخاله رزيقة، أثر نظم معلومات الموارد البشرية على إدارة الموارد البشرية، دراسة حالة بالمدرية العملية لاتصالات الجزائر - ولاية جيجل -، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر، قسم العلوم السياسية والعلاقات الدولية، جامعة جيجل ، 2018.

- 3-بوهادي أسامة، بوهني عبد الرحمان إلياس، تقييم أداء الموارد البشرية كآلية لترشيد عملية اتخاذ القرار الاستراتيجي في المؤسسة الاقتصادية، دراسة حالة لمؤسسة نפטال تيارت، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر، قسم علوم التسيير، جامعة تيارت، 2022
- 4-عبد الرحمان القري، «تكنولوجيا المعلومات والاتصال وأثرها على إدارة الموارد البشرية». (مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماجستير في علوم التسيير، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، الجزائر، 2007).
- 5-مراد مرمي، أهمية نظم المعلومات كأداة للتحليل البيئي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية، مذكرة لنيل رسالة ماجستير، عماري عمار جامعة فرحات عباس، سطيف، 2010.
- 6-نجاة بن يحي، دور نظم المعلومات في تفعيل وظيفة إدارة الموارد البشرية، (مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، قسم علوم التسيير، جامعة الجزائر 3)، 2011.

### المنشورات

- 1-أيوب الشيكور، مسراتي خولة، أثر نظام معلومات الموارد البشرية على وظائف إدارة الموارد البشرية للإدارة العمومية" دراسة حالة وزارة الصحة والسكان وإصلاح المستشفيات"، مجلة بحوث متقدمة في الاقتصاد واستراتيجيات الأعمال، المجلد 2 العدد 2، 2021.
- 2-بلخيري مراد، وظائف وأهداف إدارة الموارد البشرية في المؤسسة الصناعية العمومية الجزائرية الممارسة التقليدية والضرورة الاستراتيجية، دراسة بحثية - مجلة التنمية وإدارة الموارد البشرية، 2018
- 3-زاوي صورية، تومي ميلود، دور نظام معلومات الموارد البشرية في تدريب الموارد البشرية، جامعة بسكرة، أبحاث اقتصادية وإدارية العدد 14، جوان 2015
- 4-وهيبة مسعي، نوال بولاق، التحفيز كأحد أهم ممارسات ادارة الموارد البشرية ودورها في تحقيق الأداء المتميز، دراسة وصفية تحليلية لشركة جوجل، مجلة اقتصاد المال والأعمال، المجلد 05 العدد 02، جامعة الوادي.الجزائر، ديسمبر 2020

### المحاضرات

1-بن سالم أمال، محاضرة نظام المعلومات البشرية، السنة أولى ماستر مهني إدارة الموارد البشرية، قسم علوم التسيير، جامعة المسيلة، السنة الجامعية 2022-2023

2-مصطفى حوحو، مقدمة عامة حول وظيفة إدارة الموارد البشرية، مقياس إدارة الموارد البشرية، ماستر 1 تسيير الموارد البشرية بالمؤسسات، جامعة المسيلة، 2022

### الكتب باللغة الأجنبية

1-ASSYA KHIAT et autres, **gestion des ressources humaines**.Les défis en Algérie, Edition dar Aladi,Oran, 2011.

### مواقع الانترنت

1-موقع الإذاعة الجزائرية: قطاع التربية يعمل على مواصلة مجهوداته في مسار التحول الرقمي | الإذاعة الجزائرية (radioalgerie.dz)

### القوانين والمناشير

1-المنشور الوزاري رقم 2018/230 الخاص بالإطار المرجعي المتعلق بالنظام المعلوماتي لقطاع التربية الوطني

الملحق رقم (01)

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

Minister of Higher Education and Scientific Research

Mohamed Bordia University of Mila

Faculty of Economic Commercial and  
Management Sciences

Department of Management Sciences



جامعة محمد بوضياف بالمسيلة

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير

الاستبيان:

السلام عليكم ورحمة الله تعالى وبركاته في إطار القيام بدراسة حول:  
(أثر نظم المعلومات الادارية في وظيفة إدارة الموارد البشرية بمديرية التربية لولاية المسيلة)  
يشرفنا أن نضع بين أيديكم هذا الاستبيان راجين أن تتكرموا بالإجابة على أسئلته بكل صداقية وبما  
يتفق مع وجهة نظركم الشخصية مع إحاطتكم علما أنا هذا الاستبيان يستخدم فقط لأغراض  
البحث العلمي، شاكرين لكم مسبقا حسن تعاونكم ومقدرين لجهودكم المباركة.

دراسة للطالبين: تحت إشراف الأستاذ : شريف مراد

حفاف عبد العزيز

بدار عبد الفتاح

ملاحظة:

الإجابة على الاستبيان تكون بوضع علامة (X) في الخانة المناسبة.

## الملاحق

الجزء الأول:

البيانات الشخصية:

الجنس		ذكر	أنثى
السن		أقل من 30 سنة	من 31 إلى 40 سنة
المستوى التعليمي		ثانوي وأقل	جامعي
الخبرة المهنية		أقل من 5 سنوات	من 5 إلى 10 سنوات
		دراسات عليا	أكثر من 16 سنة
		من 11 إلى 16 سنة	أكثر من 16 سنة

الجزء الثاني:

الرقم	العبارات	معارض بشدة	معارض	معارض	محايد	موافق	موافق بشدة
أولاً: المحور الأول نظام المعلومات الادارية ومكوناته بمديرية التربية لولاية المسيلة							
01	تتوفر لدي مديرية التربية أجهزة حاسوب وبرمجيات تستخدم في نظم المعلومات الادارية						
02	تخصص مديرية التربية ميزانية لتحديث وصيانة الأجهزة والبرمجيات						
03	يغطي نظام المعلومات كافة أنشطة وظيفية إدارة الموارد البشرية بمديرية التربية لولاية المسيلة						
04	يتفلى الأفراد المكلفون باستخدام نظم المعلومات برامج تدريبية على استعمال الأجهزة والبرامج						
05	تتمتع الموارد البشرية في مديرية التربية بمهارات ومؤهلات علمية تسهل قيامهم بمهامهم						
06	تتوفر مديرية التربية على قاعدة بيانات دقيقة عن جميع المعلومات الخاصة بها						
07	تسمح شبكة الانترنت من الاطلاع في أي وقت على المعلومات الادارية المستحدثة التي تخص العاملين						

## الملاحق

					08	يسمح نظام المعلومات بالحصول على معلومات دقيقة في أوانها وبتكلفة أقل
					09	تغطي مخرجات نظام المعلومات بمديرية التربية الادارية احتياجات الموظفين
ثانيا: المحور الثاني أثر نظم المعلومات في وظيفة جذب الموارد البشرية						
					10	تعتقد أن نظم المعلومات الادارية بمديرية التربية تلبى احتياجات تخطيط مواردها البشرية
					11	يساهم نظام المعلومات في تحديد احتياجات مديرية التربية للموارد البشرية بسرعة وبدقة
					12	يساهم استخدام نظام المعلومات في تفعيل عملية استقطاب الموارد البشرية
					13	تساعد نظم المعلومات في توسيع قاعدة الاستقطاب مما يؤدي إلى فاعلية الاختيار
					14	يساهم نظام المعلومات في تخفيض تكاليف التوظيف مقارنة بالطرق التقليدية للتوظيف
					15	يمنح التوظيف عن طريق نظم المعلومات فرصا متكافئة لطالبي العمل في الحصول على الوظائف
ثالثا: المحور الثالث أثر نظم المعلومات في وظيفة تنمية الموارد البشرية						
					16	تعتمد مديرية التربية على نظام معلومات في تخطيط البرامج التدريبية ومتابعة نتائجها
					17	نظام المعلومات يسهل التعرف على الموظفين الذين يحتاجون إلى لخضوع لدورات تدريبية
					18	يوفر نظام المعلومات في مديرية التربية آليات لتتبع وتقييم أداء الموظفين وتقدير النتائج (ترقية، تدريب) بناءً على أداءهم
					19	يسمح نظام المعلومات للموظفين بالتعرف على مستوى أدائهم بكل عدالة وشفافية.
					20	يوفر نظام المعلومات تقارير وتحليلات مفصلة حول تطور الموظفين في مساراتهم المهنية والفرص المتاحة لهم

## الملاحق

					21	يدعم نظام المعلومات بمديرية التربية الموظفين في تخطيط مساهمهم المهني من خلال المعلومات التي يوفرها
رابعاً: المحور الرابع أثر نظم المعلومات في وظيفة تعويضات الموارد البشرية						
					22	تعتمد مديرية التربية نظام معلومات متكامل لتسيير الأجور والمكافأة بدقة وفعالية
					23	يمكن للموظفين الوصول بسهولة إلى بيانات وتفصيل عن أجورهم ومستحقاتهم المالية عبر نظام المعلومات في مديرية التربية
					24	يوفر نظام المعلومات في مديرية التربية متابعة دقيقة للمدفوعات والاقتطاعات والضرائب المستحقة على أجور الموظفين
					25	تعتقد أن نظام المعلومات في مديرية التربية يساعد في توفير بيئة عمل إلكترونية تحفز الموظفين
					26	تسهل نظم المعلومات الإدارية إجراءات الترقية والتنقلات بين الموظفين التابعين لمديرية التربية
					27	نظام المعلومات تقارير وتحليلات حول فعالية برامج التحفيز وتأثيرها على أداء الموظفين في مديرية التربية

الملحق رقم (02)

رقم النسخة الحالية : 4.0.1.5

حدد الدائـرة

اسم المستخدم

كلمة المرور

دخول

تحميل نسخة جديدة

استعادة كلمة المرور

الملحق رقم (03)

البيانات

(0) البريد

التحذرس

الأجور

الامتحانات

الموظفين

التحديث

كلمة المرور

النـاطير

تحميل الوثائق

الملحق رقم (04)

بيانات المركز

سير الامتحان

المترشحين

الجراس

حجز الأمانة

تحميل

كلمة المرور

تحميل الوثائق

ابتداء من 2024/04/05

انطلاق حجز اعضاء الأمانة شهادة التعليم المتوسط

الملحق رقم (05)



الملحق رقم (06)

https://demsila.education.dz/s\_fm/index.php 50%

مدينة التربية لولاية المسيلة

مصلحة المالية والوسائل

عاجل : مقررة ميزانية 2024 على تطبيق المصلحة

المقررة	الميزانية الأولية	وضعية الفوائض المالية المستخرجة
معلومات المتقاضي، لك مجلس المحاسبة (لتفوسط والتأني)	المطابقة الواسعة (لتفوسط والتأني)	جدول توزيع الأمانة المالية الاستثنائية
وضعية الفن المدرسي	التأني الصحية	وضعية الكتب المباحة والموزعة
المعلومات الأساسية	إحصاء التلاميذ ذوي الاحتياجات الخاصة	إحصائيات حول حماية الكتاب المدرسي

خدمات تطبيق المصلحة

تسجيل الخروج	تعليق كلمة المرور
--------------	-------------------

## الملاحق

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التربية الوطنية

مدير التربية  
إلى  
السادة /  
رؤساء المصالح على مستوى مديرية التربية  
( للتنفيذ )

مديرية التربية لولاية المسيلة  
مصصلحة التكوين والتفتيش  
مكتب التفتيش

الرقم: 80/2024/1.7/

demsila.sfi@gmail.com

الهاتف / الفاكس : 035/35/72/9

### ترخيص بإجراء دراسة ميدانية

بناء على مراسلة جامعة محمد بوضياف بالمسيلة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير والاجتماعية " قسم علوم التسيير" تحت رقم 2024/00/00 بتاريخ 2024/00/00  
يرخص للطلابين :

الرقم	اللقب والاسم	تاريخ الميلاد	رقم التسجيل	التخصص
01	عبد العزيز حفاف	1980/10/11	2299472845	ادارة الموارد البشرية بالمؤسسات
02	عبد الفتاح بدار	1981/05/19	2201484760	
موضوع الدراسة				اثر نظم المعلومات على وظيفة الموارد البشرية

بالدخول :


الى المصالح المذكورة أعلاه ابتداء من : 2024/03/03 الى غاية 2024/05/29 لاجراء (دراسة ميدانية)

### مع احترام الشروط التالية :


- ✓ العمل وفق ما يسمح به القانون وعدم التطرق إلى ما يمس السر المهني .
- ✓ استغلال المعلومات المتحصل عليها خلال الترخيص في خدمة الجانب العلمي لا غير .
- ✓ وضع رزمة عمل لفائدة المترشحين من طرف المشورول الاول للمؤسسة المستقبلة خلال الفترة المحددة في الوثيقة المرفقة.
- ✓ مراعاة السير العادي لأنشطة المؤسسة .

29 جويلي 2024

مدير التربية لولاية المسيلة  
مكتب التفتيش  
مصصلحة التكوين والتفتيش  
بسم الله المهيدي



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة محمد بوضياف بالمسيلة  
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير  
قسم علوم التسيير



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة محمد بوضياف بالمسيلة  
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير  
قسم علوم التسيير

---

رقم: ...../...../..... المسجلة في: .....

إلى السيد: .....  
لوراء: .....

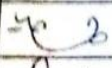
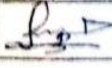
**الموضوع: طلب مساعدة الطلبة على إجراء الترخيص الميداني.**

سيدي المحترم، تحية طيبة و بعد...

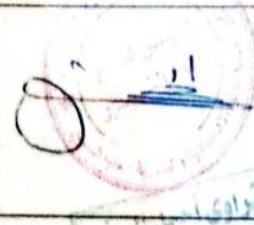
في إطار افتتاح الجامعة على محيطها الاقتصادي والإداري، ومن أجل مساعدة الطلبة في إعداد مذكرات التخرج، التي تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في شعبة: ..... تخصص: ..... المكونة من: ..... فإنه يشرفنا أن نطلب من سيادتكم مساعدة الطلبة المذكورين في الجدول أدناه، على إجراء ترخيصهم الميداني بمؤسساتكم.

تقبلوا منا فائق التقدير والاحترام.

**الطلبة:**

الرقم	الاسم واللقب	رقم بطاقة الطالب	رقم ب.ت.و. / ر.س	الإمضاء
01	عبد الويز عفاف	2299472845	201479393	
02	عبد الفتاح يدار	2201484760	200930353	

عنوان المذكرة: .....  
.....  
.....

المشرف (الاسم واللقب و الإمضاء)	هيئة الترخيص (الإمضاء والختم)	رئيس القسم (الإمضاء والختم)
أ.د. شريف هراد		

<http://virtuelcampus.univ-msila.dz/facseg>  
<https://www.facebook.com/Vice-Doyen-CFQLE-SFGC-Msila-475721049530765>

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير - جامعة محمد بوضياف بالمسيلة  
 ص ب: 166 المسيلة 28000. الجزائر. ☎ : 035 - 35-33-33

## الملاحق

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

Université Mohamed Boudiaf a M'sila

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

معة محمد بوضياف بالمسيلة

Faculté des Sciences Économiques, Commerciales et  
des Sciences de Gestion



ة العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

Département: .....

م.م. علوج التسيير

### تصريح شرقي

بالالتزام بمعايير الأمانة والنزاهة العلمية في إعداد مذكرة الماستر



أنا الممضي اسقله:

الطالب (ة): حقوق عبد العزيم المولود(ة) بتاريخ: 11.10.1980 ب: أولاد عدي لتيالة  
الحامل لبطاقة التعريف الوطنية (أورسن): رقم: 1479393 الصادرة بتاريخ: 2017 عن: بلدية يوه وم  
المسجل بالسنة الثانية ماستر شعبة: علوم التسيير تخصص: إدارة الموارد البشرية خلال السنة الجامعية: 2023-2024  
والمعد لمذكرة الماستر التي تحمل عنوان: "....."  
أشرف نظم المعلومات الإدارية في وخزينة الموارد البشرية  
دراسة حالة مديرية التربية لولاية المسيلة

أصبح يشرفني أني إلتزمت بمراعاة معايير الأمانة والنزاهة العلمية المطلوبة في إنجاز مذكرة الماستر المذكور أعلاه.

حرر بتاريخ: 19/05/2024

التوقيع والبصمة



## الملاحق

Université Mohamed Boudiaf a M'sila

Faculté des Sciences Économiques, Commerciales et  
des Sciences de Gestion

Département: .....

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي



جامعة محمد بوضياف - المسيلة  
Université Mohamed Boudiaf - M'sila

ةة محمد بوضياف بالمسيلة

ة العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

م: ... علوم البتير

### تصريح شرفي

بالالتزام بمعايير الأمانة والنزاهة العلمية في إعداد مذكرة الماستر

أنا الممضي اسقله:

الطالب (ة): ..... **بدر سعيد الفتحاح** ... المولود(ة) بتاريخ: **1981 / 05 / 19** ب: **مسقرة**  
الحامل لبطاقة التعريف الوطنية (أور.س.) رقم: ..... **0571** ... الصادرة بتاريخ: **2022/06/20** من: **بلدية مسقرة**  
المسجل بالسنة الثانية ماستر شعبة: **علوم البتير** تخصص: **ادارة المولد البتير** المؤرخة خلال السنة الجامعية: **2023/2024**  
والمعد لمذكرة الماستر التي تحمل عنوان: "..... **أمن ونظم المعلومات الحد ارجح في وظيفة**  
**الموارد البتير** ....."

أصح بشرفي أنني إلتزمت بمراعاة معايير الأمانة والنزاهة العلمية المطلوبة في إنجاز مذكرة الماستر المذكور أعلاه.

حرر بتاريخ: **19/05/2024** / .....

التوقيع والبيصمة

.....

