



مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في

شعبة: علوم التسيير

تخصص: إدارة أعمال

بـعـنـوان

نظم معلومات الموارد البشرية ودورها في تقييم أداء الموارد البشرية

دراسة حالة شركة الاسمنت سعيدة

تحت إشراف الأستاذة :

عيشور ذهبية

من إعداد الطالب :

مولاي اعمر

أعضاء لجنة المناقشة :

الأستاذ رئيسا

الأستاذ مشرفا ومقررا

الأستاذ عضوا

الأستاذ عضوا

السنة الجامعية: 2018/2017

الإهداء

إلى فخري واعتزازي، إلى من رأيتني لها أملا ورايتها لي قدوة أمي الغالية.
إلى والدي الحبيب أطال الله في عمره وأمدّه بالصحة والعافية
إلى كل أفراد عائلتي
إلى كل من دعا لي في ظهر الغيب
إليهم جميعا اهدي هذا العمل المتواضع

كلمة الشكر

إقرارا بالفضل لذويه ونزولا عند قوله صلى الله عليه وسلم "مَنْ لَا يَشْكُرُ النَّاسَ لَا يَشْكُرُ اللَّهَ" فان الواجب يدفعني أن أتقدم بجزيل الشكر بعد الله تعالى إلى:

الأستاذة المشرفة "عيشور ذهبية" التي تفضلت بالإشراف على هذا البحث وعلى كل الإرشادات والمجهودات المقدمة خلال فترة الانجاز.

أساتذة مشواري الدراسي على تشجيعهم ودعمهم، واطمئنان بالذكر الأستاذ/د "عثمان بوزيان" الخير معين، الذي ينير بعلمه وطيبته على كل طالب علم.

الأستاذ "رجم خالد" (جامعة ورقلة) لما تلقيته منه من دعم وعون.

الأستاذة المحكمين الكل باسمه الخاص، على توجيهاتهم وأرائهم المقدمة.

عمال شركة الاسمنت عامة، والأخ رئيس مصلحة الإعلام الآلي للتسيير "قادة شيخ" خاصة، على مساعدته القيمة وتكريس من وقته الكثير خلال فترة التبرص.

الأخت "خثير زاوية" رئيسة مصلحة التكوين على استقبالتها وتسهيلها للأمر الميدانية.

وكل من ساهم في هذا العمل ولو بالكلمة الطيبة.

جزاكم الله خيرا الجزاء

الملخص: تعتبر وظيفة تقييم الأداء من أهم الوظائف التي تركز عليها إدارة الموارد البشرية، إذ تعد من السياسات الإدارية المهمة والمعقدة، كون أداء الموارد البشرية في المنظمات يتصف بعدم الثبات، فانه يتعين على المنظمة الاهتمام بمتابعة هذا الأداء بصفة مستمرة والتحكم فيه، من خلال التقييم المستمر لهذا الأداء حتى يتم التعرف على أوجه القوة فيه لتطويرها وتنميتها وواجه القصور فيه ومن ثم تصحيحها في الوقت المناسب، مما اوجب على المنظمة ضرورة امتلاك نظام معلومات خاص بالموارد البشرية الذي يسمح للإدارة بمتابعة التطورات التي تحدث للعاملين منذ التحاقهم بالمنظمة إلى غاية خروجهم منها وتدعيم احتياجاتهم العلمية والعملية من خلال المعلومات التي يوفرها عن الموارد البشرية لاستخدامها من قبل المديرين.

انطلاقاً من هذه الأهمية جاءت هذه الدراسة كمحاولة للكشف عن طبيعة العلاقة التي تربط نظم معلومات الموارد البشرية بعملية تقييم الأداء، حيث اعتمدنا على المقابلة كأداة أولى من خلال وصف لواقع نظام المعلومات الموارد البشرية بالمؤسسة محل الدراسة، إضافة إلى الأداة الثانية التي تجسدت في توزيع استبيان على عينة مكونة من 50 موظفا هم مستخدمو نظام معلومات الموارد البشرية، وعليه توصلنا بأن لنظام معلومات الموارد البشرية دور في تقييم أداء الموارد البشرية بشكل متوسط وهذا راجع لعدم الاستغلال الأمثل للنظام في هذه الوظيفة.

الكلمات المفتاحية: نظام معلومات الموارد البشرية، تقييم أداء الموارد البشرية، نظام معلومات تخطيط الموارد البشرية، نظام معلومات الأجور والمرتببات.

Résumé : L'évaluation des performances est l'une des fonctions les plus importantes de la direction des ressources humaines car cette fonction se caractérise d'être une politique administrative importante et complexe. du fait de son incertitude ce qui implique que l'entreprise lui accorde un grand intérêt, de façon continue et de le contrôler, l'évaluation continue des performances permet à l'organisation de déterminer les points forts et de les renforcer ainsi que les faiblesses et de les corriger en temps voulu, ce qui nécessite d'avoir un système d'information des ressources humaines qui permet de suivre l'employé du jour de son recrutement à sa sortie de l'organisation et de renforcer leur besoin fonctionnel à travers les informations que fournit ce système.

De ce fait, cette étude est une tentative d'expliquer la nature de la relation entre le système d'information des ressources humaines et l'évaluation des performances, nous avons utilisé deux méthodes, la première repose sur l'entretien pour décrire la réalité du système d'information dans l'entreprise étudiée, la deuxième repose sur un questionnaire destiné à 50 employés utilisant ce système, nous avons conclu que le système d'information des ressources humaines joue un rôle moyen dans l'évaluation des performances dans cette entreprise car cette dernière n'exploite pas de façon optimale ce système.

Mots clés : système d'information des ressources humaines, évaluation de performance des ressources humaines, système d'information de planification des ressources humaines, système d'information des paies et des salaires.



قائمة المحتويات



قائمة المحتويات

الصفحة	الموضوع
	الإهداء
	كلمة الشكر
	الملخص
	قائمة المحتويات
	قائمة الجداول والأشكال والملاحق
	قائمة الاختصارات والرموز
أ	مقدمة عامة
الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لنظم المعلومات ونظم معلومات الموارد البشرية	
02	تمهيد
03	المبحث الأول: مدخل لنظام المعلومات
03	المطلب الأول: ماهية النظام
03	الفرع الأول: تعريف النظام
04	الفرع الثاني: مكونات النظام
05	المطلب الثاني: عموميات حول نظام المعلومات
05	الفرع الأول: مفهوم نظام المعلومات
05	الفرع الثاني: مكونات نظام المعلومات
06	الفرع الثالث: وظائف نظام المعلومات
07	المطلب الثالث: أنواع نظم المعلومات داخل المؤسسة
07	الفرع الأول: حسب المستويات الإدارية
08	الفرع الثاني: نظم المعلومات المبنية على الحاسب الآلي
11	الفرع الثالث: نظم المعلومات الوظيفية
13	المبحث الثاني: نظم معلومات الموارد البشرية
13	المطلب الأول: عموميات حول نظم معلومات الموارد البشرية
13	الفرع الأول: مفهوم نظام المعلومات الموارد البشرية
14	الفرع الثاني: أهمية نظام معلومات الموارد البشرية

15	المطلب الثاني: مراحل تصميم نظام معلومات الموارد البشرية ومكوناته
15	الفرع الأول: مراحل تصميم نظام معلومات الموارد البشرية
16	الفرع الثاني: مكونات نظام معلومات الموارد البشرية
19	المطلب الثالث: النظم الفرعية لنظام معلومات الموارد البشرية ومتطلبات نجاحه
19	الفرع الأول: النظم الفرعية لنظام معلومات الموارد البشرية
22	الفرع الثاني: متطلبات نجاح نظام معلومات الموارد البشرية
24	خلاصة الفصل
الفصل الثاني: تقييم أداء الموارد البشرية	
26	تمهيد
27	المبحث الأول: تقييم الأداء
27	المطلب الأول: أساسيات حول الأداء
27	الفرع الأول: مفهوم الأداء
28	الفرع الثاني: مكونات الأداء
31	الفرع الثالث: محددات الأداء
32	المطلب الثاني: تقييم أداء الموارد البشرية
32	الفرع الأول: مفهوم تقييم أداء الموارد البشرية
33	الفرع الثاني: أهمية ووظائف تقييم أداء الموارد البشرية
36	الفرع الثالث: معايير تقييم الأداء وشروطها
37	المطلب الثالث: أساسيات تقييم أداء الموارد البشرية
37	الفرع الأول: أهداف تقييم أداء الموارد البشرية
38	الفرع الثاني: مراحل تقييم أداء الموارد البشرية
39	الفرع الثالث: طرق تقييم أداء الموارد البشرية
41	المبحث الثاني: علاقة نظام المعلومات الموارد البشرية بتقييم الأداء
41	المطلب الأول: مزايا نظام معلومات الموارد البشرية
43	المطلب الثاني: دور نظام معلومات الموارد البشرية في وظائف إدارة الموارد البشرية وانعكاساته على أداء العاملين
50	المطلب الثالث: دور نظام معلومات الموارد البشرية في تقييم أداء الموارد البشرية
50	الفرع الأول: دور نظام المعلومات على الأداء الكلي للمؤسسة

50	الفرع الثاني: أهمية نظام معلومات الموارد البشرية في تقييم أداء الموارد البشرية
53	الفرع الثالث: مدى مساهمة نظام معلومات الموارد البشرية في تحسين أداء الموارد البشرية
55	خلاصة الفصل
الفصل الثالث: دراسة تطبيقية لشركة الاسمنت	
57	تمهيد
58	المبحث الأول: التعريف بالشركة محل الدراسة
58	المطلب الأول: تقديم الشركة
62	المطلب الثاني: موقع الشركة وهيكلها التنظيمي
62	الفرع الأول: موقع الشركة
64	الفرع الثاني: الهيكل التنظيمي لمؤسسة الاسمنت
65	المبحث الثاني: الإطار المنهجي للدراسة
65	المطلب الأول: منهجية الدراسة الميدانية ووصف متغيراتها
65	الفرع الأول: منهجية الدراسة
65	الفرع الثاني: متغيرات الدراسة
66	الفرع الثالث: مجتمع الدراسة وحجم العينة
67	المطلب الثاني: مصادر وأدوات الدراسة الميدانية
67	الفرع الأول: مصادر جمع البيانات
68	الفرع الثاني: الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة
70	المبحث الثاني: نتائج الدراسة الميدانية
70	المطلب الأول: واقع دور نظم معلومات الموارد البشرية على أداء العاملين بالشركة محل الدراسة
77	المطلب الثاني: تحليل نتائج الاستبيان
77	الفرع الأول: الوصف الإحصائي لعينة الدراسة وفق المتغيرات الشخصية
81	الفرع الثاني: تحليل وتفسير محاور الدراسة
89	المطلب الثالث: اختبار الفرضيات وتأثير المتغيرات الشخصية
100	خلاصة الفصل
101	خاتمة عامة
106	قائمة المصادر والمراجع
117	الملاحق



قائمة الجداول والأشكال والملاحق



قائمة الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
10	أنواع نظم المعلومات الإدارية	(1_1)
30	المقارنة بين الكفاءة والفاعلية	(1_2)
35	أهمية تقييم أداء الموارد البشرية	(2_2)
49	تطور وظائف إدارة الموارد البشرية اعتمادا على نظام معلومات الموارد البشرية	(3_2)
60	إنتاجي الاسمنت في الشركة للعشر سنوات الأخيرة	(1_3)
66	فئات وعقود العمال في شركة الاسمنت	(2_3)
68	درجات مقياس ليكارت الخماسي	(3_3)
77	توزيع أفراد العينة حسب الجنس	(4_3)
78	توزيع أفراد العينة حسب المسمى الوظيفي	(5_3)
79	المستوى التعليمي لعينة الدراسة	(6_3)
80	سنوات الخدمة لعينة الدراسة	(7_3)
81	معامل الثبات (ألفا كرونباخ) للاستمارة	(8_3)
82	اختبار التوزيع الطبيعي للمحاور الدراسة	(9_3)
83	إجابة المستجوبين على عبارات البعد الأول	(10_3)
84	إجابة المستجوبين على عبارات البعد الثاني	(11_3)
85	إجابة المستجوبين على عبارات البعد الثالث	(12_3)
86	إجابة المستجوبين على عبارات البعد الرابع	(13_3)
87	إجابة المستجوبين على عبارات المحور الأول	(14_3)
88	إجابة المستجوبين على عبارات المحور الثاني	(15_3)
89	نتائج معامل الانحدار المتعدد بين المحور الأول والمحور الثاني	(16_3)
90	نتائج معامل الانحدار البسيط للفرضية الفرعية الأولى	(17_3)
92	نتائج معامل الانحدار البسيط للفرضية الفرعية الثانية	(18_3)
93	نتائج معامل الارتباط للفرضية الفرعية الثالثة	(19_3)
94	نتائج معامل الارتباط للفرضية الفرعية الرابعة	(20_3)

96	اختبار Test-T للعينات المستقلة بين الجنس وتقييم أداء الموارد البشرية	(21_3)
97	تحليل التباين الاحادي ANOVA لمسمى الوظيفي وتقييم أداء الموارد البشرية	(22_3)
98	تحليل التباين الاحادي ANOVA لمستوى التعليمي وتقييم أداء الموارد البشرية	(23_3)
98	التباين الاحادي ANOVA لسنوات الخدمة في المؤسسة وتقييم أداء الموارد البشرية	(24_3)

قائمة الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
04	المكونات الاساسية للنظام	(1_1)
07	عناصر نظام المعلومات	(2_1)
08	العلاقة بين مختلف نظم معلومات المستوى الإداري	(3_1)
12	أنواع نظم المعلومات والمستويات الإدارية	(4_1)
18	مكونات نظام معلومات الموارد البشرية	(5_1)
21	النظم الفرعية لنظام معلومات الموارد البشرية	(6_1)
30	الأداء من منظور الكفاءة و الفعالية	(1_2)
39	مراحل عملية تقييم الأداء	(2_2)
54	إدارة الأداء كنقطة اتصال لتكامل أنشطة إدارة الموارد البشرية	(3_2)
60	صور تبين مراحل إنتاج مادة الاسمنت في الشركة	(1_3)
62	صورة توضح موقع شركة الاسمنت سعيدة	(2_3)
64	الهيكل التنظيمي لشركة الاسمنت	(3_3)
65	نموذج متغيرات الدراسة	(4_3)
71	الواجهة الأمامية لبرنامج الشركة	(5_3)
73	عملية الربط بين البيانات في قاعدة بيانات الشركة	(6_3)
74	الواجهة الأولية لوحدة الأجور module de paie	(7_3)
75	المعلومات العامة للعامل في الشركة	(8_3)
76	مزايا وحدة تسيير الوقت في الشركة	(9_3)
77	دائرة نسبية تمثل توزيع أفراد العينة حسب الجنس	(10_3)
78	أعمدة بيانية لتوزيع أفراد العينة حسب الوظيفة	(11_3)

79	أعمدة بيانية لتوزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي	(12_3)
80	يوضح دائرة نسبية لسنوات خدمة أفراد العينة في المؤسسة	(13_3)
84	اختبار التوزيع الطبيعي للمحور الأول والثاني	(14_3)

قائمة الملحق

الصفحة	عنوان الملحق	رقم الملحق
118	قائمة الأساتذة المحكمين للاستبيان	01
119	الاستبيان	02
122	أسئلة المقابلة	03
123	بطاقة تعريفية لشركة الاسمنت	04
124	وسائل (les états) برنامج BIG informatique الخاصة بوحدة الأجور والمرتبات	05
125	وسائل (les états) برنامج BIG informatique الخاصة بوحدة تسيير الموارد البشرية	06
126	وسائل (les états) برنامج BIG informatique الخاصة بوحدة تسيير الوقت	07
128	تقييم أداء الموارد البشرية في الشركة بواسطة نظام معلومات BIG informatique	08
129	مخرجات (les états) برنامج BIG informatique في شكل تقارير	09
130	Attestation de service fait	10
131	Demande d'ordre de mission	11
132	ملاحق خاصة بنتائج الاستبيان	12

قائمة الرموز والمختصرات

الترجمة	الرمز
نظام معلومات الموارد البشرية	HRIS / SIRH
نظام المعلومات	SI
المدخلات	input
المخرجات	Output
نظم معالجة المعاملات	TPS
نظم المعلومات الإدارية	MIS
نظم دعم القرار	DSS
نظم دعم المديرين التنفيذيين	ESS
D Déterminé عقد منتهي أي محدد بمدة زمنية	CDD
I Indéterminé عقد غير منتهي أي غير محدد بمدة معينة	CDI
المجمع الصناعي للاسمنت الجزائر	GICA
شركة الاسمنت بسعيدة	SCIS
نظم تخطيط موارد المنظمة	ERP
مخرجات نظام المعلومات	les états
وحدات نظام المعلومات	module
برنامج مختص في المسائل الإحصائية والتنبؤية	SPSS
برنامج للتسيير والصيانة بواسطة الحاسوب	Cos win
التنقيط	notation
عملية الإدخال في نظام المعلومات	la Saisie
تسيير الوقت	GT



مقدمة عامة



مقدمة:

إن التحولات والتغيرات المتسارعة في المحيط الحالي للمؤسسة وما صاحبها من تطورات تكنولوجيا وتنافسية، أكدت على حاجة المسير في معرفة كل جديد في البيئة الداخلية والخارجية للمؤسسة، وما يصاحبها من فرص وتحديات، والسبب هو التطور الهائل في تكنولوجيا المعلومات، التي أصبحت تشكل عنصراً رئيسياً في تقرير نجاح تلك المؤسسات.

فقد أصبح هذا العصر يسمى "بعصر المعلومات" والمؤسسة الناجحة هي القادرة على تحصيل كل ما تريده من المعلومات في الوقت المناسب "من حاز على المعلومة حاز على القوة" وإن تحقيق الأداء المتفوق يتطلب توفر مجموعة من المقومات في مقدمتها تأكيد جودة المنتج، وكفاءة نظام معلوماتها، لذا اعتمدت جل المؤسسات على النظم المعلوماتية، ومحاوله أفلمتها ومتطلبات كل وظيفة، كما تؤدي هذه النظم دوراً في الربط بين المستوى التنفيذي والقيادي، لزيادة فعالية وتحسين أداء وظائف المؤسسة، ومن بينها وظيفة إدارة الموارد البشرية من خلال الدور الذي تلعبه في تكوين قوة عمل مستقرة وفعالة من الأفراد القادرين والراغبين في العمل وتحديد وتشخيص احتياجات المنظمة من القوى العاملة وهيئتها بالأعداد المحددة وإجراء تنسيق للاستفادة من تلك الثروة البشرية بأعلى كفاءة ممكنة.

لأجل ذلك أصبح مورد المعلومات مورداً استراتيجياً في عملية تسيير المنظمة مما يتطلب فعالية وكفاءة التعامل معه والذي لا يتحقق إلا بتوفر العنصر البشري أحد أهم العوامل التنافسية لنجاح المنظمة.

إن هذا العنصر يستدعي الاهتمام من جانب المنظمة من خلال حشد طاقاته ومعارفه الكامنة واتجاهاته نحو نظام المعلومات لما لذلك من تأثير جوهري على عملية استخدام هذا الأخير الذي يقوم باستغلال مختلف الموارد والإمكانات المادية والفنية والمالية والمعلوماتية خاصة التي تمتلكها المنظمة فبدونه لا يمكن أن تتحقق الأهداف وهذا ما دفع المنظمات العصرية إلى الاهتمام أكثر بشؤون الموارد البشرية كون هذا العنصر يملك طاقات وقدرات لا تمتلكها الموارد الأخرى، وبالتالي يكون هذا المورد الحاكم الأول والأخير على نجاح نظام المعلومات أو فشله تبعاً للاتجاهات الإيجابية والسلبية التي يتخذها المورد البشري نحو النظام.

إن من أهم أسباب تبني المؤسسات لنظام معلومات خاص بالموارد البشرية يعود إلى ذلك النمو في هيكلها التنظيمية وتعقد أنشطتها الإدارية نتيجة الزيادة في أعداد العنصر البشري التي تستخدمها لإنجاز أعمالها حيث يضمن هذا النظام فعالية كافة العمليات والأنشطة والسيطرة على الكم الهائل من المعلومات الناتج عنها من جهة، وتزويد إدارة الموارد البشرية بمعلومات دقيقة لاتخاذ القرارات الملائمة من جهة أخرى، بهدف تحقيق أهدافها المسطرة والمساهمة إيجابياً في تحسين مستوى الأداء الوظيفي للعاملين الذي يأتي في المرتبة الأولى ضمن اهتمامات وأولويات الإدارة بشكل عام، حيث أن رفع مستوى أداء العاملين يقودنا إلى تحسين ورفع الأداء المؤسسي ككل وصولاً إلى تقديم الخدمة بشكل أسرع وبجودة عالية وبما يتوافق مع توقعات وحاجات متلقي الخدمة.

وذلك بفضل اعتماد نظام معلومات الموارد البشرية على طرق وأدوات حديثة من خلال جمع ومعالجة وتخزين المعلومات المتعلقة بالموارد البشرية بالمنظمة ثم استعمالها في اتخاذ القرارات المتعلقة بهم، مما يساهم في كفاءتها من خلال تفعيل عملية تقييم أداء العاملين التي يبنى على أساسها برامج التدريب ونظام الترقيات والحوافز والذي يؤثر بشكل مباشر وغير مباشر على أداء العاملين الذي يساهم بدوره في تحقيق أهداف المنظمة.

❖ إشكالية البحث

نظرا لأهمية نظام معلومات الموارد البشرية في التأثير على أداء الموارد البشرية، فهو من أهم المتغيرات التي تستهدف تحقيق الكفاءة والفعالية في عمليات إدارة الموارد البشرية في المنظمة العصرية، ومن هنا وفي ضوء ذلك فإنه يمكن صياغة إشكالية البحث والتي تتبلور في السؤال الجوهرى التالي:

➤ ما مدى مساهمة نظام معلومات الموارد البشرية في تقييم أداء الموارد البشرية في المؤسسة؟

وللإجابة على هذه الإشكالية قمنا بطرح أسئلة فرعية قصد التغلغل أكثر في صلب الموضوع والإلمام بجميع النواحي المتعلقة به والتي جاءت كالآتي:

- ✓ هل يوجد دور للنظام الفرعى تخطيط الموارد البشرية على تقييم أداء الموارد البشرية؟
- ✓ هل يوجد دور للنظام الفرعى الاستقطاب ولتعيين على تقييم أداء الموارد البشرية؟
- ✓ هل يوجد دور للنظام الفرعى للأجور والمرتبات على تقييم أداء الموارد البشرية؟
- ✓ هل يوجد دور للنظام الفرعى التنمية والتدريب على تقييم أداء الموارد البشرية؟
- ✓ ما هو واقع دور نظام المعلومات الموارد البشرية على أداء الموارد البشرية في مؤسسة الاسمنت SCIS بالحساسة سعيدة؟

❖ فرضيات البحث

➤ الفرضية الرئيسية الأولى: يوجد اثر ذو إحصائية بين نظام معلومات الموارد البشرية وتقييم اداء الموارد البشرية

وتنقسم إلى الفرضيات الفرعية التالية:

- يوجد اثر ذو دلالة إحصائية بين النظام الفرعى لتخطيط الموارد البشرية وتقييم أداء الموارد البشرية
- يوجد اثر ذو دلالة إحصائية بين النظام الفرعى للاستقطاب والتعيين وتقييم أداء الموارد البشرية
- يوجد اثر ذو دلالة إحصائية بين النظام الفرعى للأجور والمرتبات وتقييم أداء الموارد البشرية
- يوجد اثر ذو دلالة إحصائية بين النظام الفرعى للتنمية والتدريب وتقييم أداء الموارد البشرية

- **الفرضية الرئيسية الثانية:** توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المتغيرات الشخصية وتقييم أداء الموارد البشرية وتنقسم بدورها إلى الفرضيات الفرعية التالية:
 - توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية $\alpha < 0,05$ بين متغير الجنس وتقييم أداء الموارد البشرية
 - توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية $\alpha < 0,05$ بين متغير المسمى الوظيفي وتقييم أداء الموارد البشرية.
 - توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية $\alpha < 0,05$ بين متغير المستوى التعليمي وتقييم أداء الموارد البشرية
 - توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية $\alpha < 0,05$ بين متغير سنوات الخدمة في المؤسسة وتقييم أداء الموارد البشرية.

❖ **دوافع اختيار الموضوع:** هناك مجموعة من الأسباب الذاتية والموضوعية التي دفعت الباحث لاختيار

هذا الموضوع

➤ **الأسباب الذاتية**

- ✓ الميل الشخصي لدراسة المواضيع المتعلقة بالموارد البشرية ؛
- ✓ علاقة الموضوع المباشرة مع التخصص العلمي.
- ✓ الرغبة في الاطلاع على هذا الموضوع والتعرف على المفاهيم المتعلقة به.

➤ **الأسباب الموضوعية**

- ✓ محاولة إسقاط المفاهيم النظرية لدور نظم معلومات الموارد البشرية على أداء الموارد البشرية في المؤسسات الجزائرية
- ✓ أهمية الموضوع نظرا للتطورات الحاصلة على مستوى تكنولوجيا المعلومات والاتصال.
- ✓ عدم قدرة المؤسسات على العيش بمعزل عن التطورات الحاصلة في ميادين تأثيرات تكنولوجيا المعلومات على المورد البشري.

❖ **أهمية الدراسة:** يستمد هذا البحث أهميته انطلاقا من مجموعة من العناصر المتعلقة بالجانبين العلمي

والعملي.

➤ **الأهمية العلمية:**

- ✓ إثراء المعلومات وزيادة المعارف في هذا الموضوع الذي يعتبر من المواضيع الهامة في مجال التسيير.
- ✓ إظهار مكانة نظام معلومات الموارد البشرية والقناعة بأنه يمنح التفوق والزيادة في أداء الموارد البشرية.
- ✓ التعرف على أهمية تقييم أداء المورد البشري باستخدام نظم المعلومات.

➤ الأهمية العملية:

- ✓ تقديم معلومات واقتراحات تساهم في استفادة المسؤولين في هذا المجال بتفعيل وتطوير أداء الموارد البشرية.
- ✓ إبراز مدى أهمية ودور استخدام نظام معلومات للموارد البشرية في المؤسسة قيد الدراسة.
- ✓ إبراز نقاط القوة والضعف لنظام معلومات الموارد البشرية من خلال تشخيص وتحليل واقع استفادة أفراد المؤسسة من النظام بشكل عام وأفراد إدارة الموارد البشرية بشكل خاص.

❖ أهداف الدراسة

نسعى من خلال هذا البحث إلى:

- ✓ إبراز علاقة بين نظام معلومات الموارد البشرية وأثره على أداء العاملين
- ✓ لفت انتباه الباحثين والمسؤولين في مجال التسيير لهذا الموضوع وتحليل أبعاده.
- ✓ إبراز حتمية الانتقال من إدارة الموارد البشرية إلى الإدارة الحديثة المبنية على نظام معلومات للموارد البشرية.
- ✓ محاولة الاطلاع على واقع نظام معلومات الموارد البشرية في المؤسسات الجزائرية ومدى تأثيره على أداء العاملين.

❖ حدود الدراسة

- الحدود البشرية: وتضم جميع مستخدمي نظام معلومات الموارد البشرية في الشركة والتي تضمنت عينة من 50 فرد بمختلف مستوياتهم العلمية والإدارية
 - الحدود المكانية: تمت الدراسة التطبيقية في شركة الاسمنت S.Ci.S بالحساسنة سعيدة نظرا لكبر حجم الشركة وامتلاكهم نظام معلومات موارد بشرية واضح التطبيق.
 - الحدود الزمانية: تمت الدراسة الميدانية في شهر مارس من السنة الجارية
- ❖ صعوبات الدراسة:

-واجه الباحث العديد من الصعوبات أثناء البحث والتي كانت عبارة عن:

- ✓ النقص الحاد في المكتبة الجامعية من الكتب والمراجع التي تناولت هذا الموضوع، مما جعلنا نستعين بقدر كبير بالمعاهد ومكتبات الكليات الأخرى.
- ✓ صعوبة فهم بعض عمال المؤسسة بموضوع نظم المعلومات نظرا لحداثته ولعدم تداوله كثيرا بين كل العمال.
- ✓ رفض بعض العمال في المؤسسة محل الدراسة ملاً استمارة الاستبيان، بسبب انشغالهم في العمل.

الدراسات السابقة

أولاً: الدراسات العربية

1- دراسة زاوي صورية، تومي ميلود، دور نظام معلومات الموارد البشرية في تقييم أداء الموارد البشرية

في المؤسسة, مجلة كلية الأدب والعلوم الإنسانية, العدد السابع, جامعة محمد خيضر, بسكرة جوان, 2010,

هدفت الدراسة إلى البحث من نظام معلومات ودوره في أداء الموارد البشرية من خلال تتبع مختلف مداخل وسياسات نظم معلومات الموارد البشرية، ولقد خلصت المداخلة إلى أن نظام معلومات الموارد البشرية في المؤسسة يحتاج دائماً إلى تطوير، حتى يتمكن من تحقيق المهام المطلوبة تأديتها، ويجعل من عملية تقييم أداء الموارد البشرية أكثر فعالية، ومن أهم التوصيات الناتجة عن المقالة ما يلي:

— إخضاع العاملين في إدارة الموارد البشرية في دورات تدريبية، تمكنهم من مواجهة ومسايرة التغيرات التكنولوجية والاستفادة منها

— تشجيع وتحفيز ثقافة التغيير في أساليب العمل

2- دراسة غلا ياسمين: جاءت هذه الدراسة كمداخلة في المؤتمر الدولي المقام بوهان تحت عنوان Quel système d'information pour les ressources humaines a l'ère de la mondialisation de la communication أيام 27 جوان 2009 حيث اعتبرت غلا ياسمين نظام معلومات الموارد البشرية بمثابة نظام جامع ما بين وظيفة تسيير الموارد البشرية و تكنولوجيا المعلومات والاتصال. ثم قدمت شرح للسياسة نظام معلومات الموارد البشرية.

أهم ما جاءت به هذه الدراسات هو تحديد أدوات جديدة لنظام المعلومات التي بدونها لا يمكن تحقيق أهدافه إلا وهي: لوحة القيادة الدورية، كما طالبت بضرورة وجود هيكل خاص بالمعلومة ليتسنى مراجعة مختلف عمليات المعالجة ونقل المعلومات، وقدمت المداخلة دراسة حالة شركة سونلغاز باعتبارها مديرة احد وحدات سونلغاز، و كنتيجة للدراسة رأت المداخلة أن تطور المنظمات مرهون بكفاءة انظمة معلوماتها فهو بمثابة:

— أداة للتكيف ووسيلة لتجنب التأخير في سير المعلومات في المنظمات

— أداة للتكيف مع المهام المحتملة للمنظمة كما من شأنه أن يكون أداة التعريف بالأحداث غير المتوقعة

3- دراسة الأستاذين امزيان محمد ولحمر ميلود، جامعة وهران بنفس الملتقى السابق بمداخلة عنوانها نظم المعلومات الخاصة بالموارد البشرية تعرض الباحثان للإشكالية المبالغ الهائلة التي تنفقها الجزائر في مجال الاستثمار تكنولوجيا المعلومات والاتصال والتي تصل إلى ثلاث أضعاف مما تستخدمه فرنسا، إلا أنها تبقى غير مستغلة استغلالاً جيداً، مما يجعلها تخسر أموالاً بالعملة الصعبة كما قد ركزا في الدراسة على نظم معلومات الموارد البشرية

في المؤسسة، باعتبار انه كلما كانت هذه المعلومات ذات جودة عن الموارد البشرية في المؤسسة، كانت هنالك فعالية في اتخاذ القرارات ولتقويم هذا النظام طرحا الإشكالية التالية:

ما مدى فعالية نظام معلومات الموارد البشرية في تسيير أنشطة ومهام الأفراد في المؤسسة؟

ولمعالجة هذه الإشكالية وضع الباحثان دراسة تطبيقية على المؤسسة الوطنية للمحروقات نشاط المصب والكائن مقرها بمدينة وهران

كما قامت الدراسة على الفرضيات الآتية:

__ يسهل نظام معلومات الموارد البشرية في عملية الانتقاء والتوظيف كرهان استراتيجي.

__ يساهم نظام معلومات الموارد البشرية في إعداد الأجور.

__ يساهم نظام معلومات الموارد البشرية في تقييم الأداء وإعداد البرامج التكوينية.

بعد دراسة و تحليل نتائج الاستبيان تبين أن نظام معلومات الموارد البشرية يساهم في دعم مختلف وظائف إدارة الموارد البشرية.

4- دراسة قام بها الزعبي ونشرت في عام 2004 بعنوان "اثر نظم معلومات الموارد البشرية على أداء إدارة الموارد البشرية" في فنادق الدرجة الأولى (الأردن)، حيث هدفت إلى التعرف على اثر استخدام نظم معلومات الموارد البشرية الدرجة الأولى في الأردن على أداء إدارة الموارد البشرية فيها، وقد تم اختيار جميع فنادق الدرجة الأولى، وقد كانت الاستبانة التي صممت هي أداة جمع البيانات والمعلومات حيث كانت الاستبيانات المسترجعة هي 140 استبانة، وقد استخدم معامل الارتباط ومعامل الانحدار لتحليل البيانات واختيار الفرضيات، أظهرت النتائج أن استخدام نظم معلومات الموارد البشرية، يؤثر إيجابا على أداء إدارة الموارد البشرية في فنادق الدرجة الأولى، وان هناك اتجاه نحو استخدام هذه النظم كونها زادت في مستوى التنسيق بين الموظفين في الموارد البشرية من جهة وبين وظائف الموارد بشرية من جهة أخرى، كما أظهرت النتائج فاعلية إدارة الموارد البشرية في اتخاذ القرارات المتعلقة بالموظفين، وتبسيط تنفيذ الإجراءات في وظيفة الموارد البشرية، و تحقيق الرضا الوظيفي، وتخفيض الموظفين، نتيجة استخدام هذه النظم.

ثانيا: الدراسات الأجنبية

1- دراسة (Gerardine Desancti) بعنوان (Human Resources Information Systems, Current assessment Mis) سنة 2001، وفي هذه الدراسة تم وصف الوضع الحالي لنظام معلومات الموارد البشرية كمحاولة لدعم و تحسين وضع المنظمة، وتمت تجميع معلومات هذه الدراسة في ردود استبيانات الموزعة التي تحتوي 48 سؤالاً، والتي ملئت من قبل 161 مختصا في نظم المعلومات الموارد البشرية، وقام الباحثان بخصر مجموعة من المسؤوليات والدعم والترتيب للنشاطات الإدارية، وهذه البيانات مهمة للمنظمات التي ترغب في مقارنة فعالية تطبيق نظام معلومات الموارد البشرية الموجودة لديها مع المنظمات الأخرى في نفس الصناعة، وقد

تلخص نتائج الدراسة في تفضيل وضع نظم الموارد البشرية على الهيكل التنظيمي بموقع يكون متصلًا مع الموارد المالية، "مع ثبات العوامل الأخرى" كما أظهرت دور نظم المعلومات المترابطة والمتماثلة في قطاع الصناعة، والتي تكون فيها نظم معلومات الموارد البشرية غير واضحة، وإن المواضيع بحد ذاتها تكون مثيرة للجدل، وقد دلت النتائج أيضًا على أنه سيكون هناك نقص واضح في الكفاءات من المديرين في وظيفة نظم المعلومات البشرية، وذلك لأن المدير يحتاج أن يكون متخصصًا في وظيفة الموارد البشرية، بالإضافة إلى امتلاكها مهارات في نظم المعلومات.

2- دراسة (lee & wesely) التي قاما بها بعنوان (Using Balanced Scorecard to Measure the Performance of your Human Resources IS) في سنة 2002 وفي هذه الدراسة تم استخدام طريقة التدرج المتوازن لقياس أداء نظم المعلومات الموارد البشرية في المنظمات، وقد وجد الباحثان أنه من أكثر التحديات أهمية والتي تواجه إدارة الموارد البشرية هذه الأيام، كيفية قياس أداء نظم معلومات الموارد البشرية، من أجل تبرير القيمة المضافة جراء استخدام نظم معلومات الموارد البشرية لانهجاز أهداف المنظمات، توصل الباحثان إلا أن مدير برنامج (HRIS) قد استخدم ما تم تطويره من قبل المخبرات الأمريكية، وهو القياس المتوازن المعتمد على البطاقات المدرجة، وقد استخدم هذان الباحثان هذه الهيكلية في قياس الأداء لتحديد أغراض التنظيم، وأهدافه، ومقياسه، لجمع المعلومات الأساسية للقياس، باتجاه الأهداف المقاسة المحددة، ولقياس وتبرير القيمة المضافة لاستخدام وتطبيق (HRIS)، وبين الباحثان في نهاية بحثهما فوائد قياس أداء نظم معلومات الموارد البشرية باستخدام طريقة التدرج المتوازن.

3- أجرى (Butt Richard) دراسة بعنوان (Northen Telecom Handles International HRIS With Care) في عام 1995 حيث وجد الباحث من خلال دراسته عن إستراتيجية شركة "Norther Telecom Ltd" هي الانتشار الناجح لأنظمة إدارة الموارد البشرية في المواقع الأجنبية، وقد تحققت من خلال تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية لدى فروع الشركة المنتشرة عالميا، وهذا الانتشار مكانها من الرد على مشاكل الفروع المحلية، وتمكينها من استعمال التكنولوجيا لتحسين الاتصال في إدارة الموظفين وبناء شركات متينة مع الشركات الاستثمارية

4- أجرى (Hussain, Wallace & Cornelius) دراسة بعنوان (The Use and Impact Of Human Resources Information System on human resources management (Professionals)) في سنة 2007، وهدفت الدراسة إلى معرفة درجة استخدام نظام معلومات الموارد البشرية، وتأثيرها على موظفي الموارد البشرية، وقامت الدراسة بمسح مختلف المنظمات في المناطق محل الدراسة بالإضافة إلى إجراء المقابلات، وذلك للتعرف على درجة استخدام نظام معلومات الموارد البشرية، وإجراء مقارنة بين مختلف المنظمات، للوصول إلى تصنيف المنظمات التي تستخدم نظام معلومات الموارد البشرية، وقد أشارت نتائج الدراسة إلى أن استخدام

هذا النظام كان خيار استراتيجيا للمنظمات ويضيف قيمة محسوسة لها، وأن استخدامه يؤثر على درجة احتراف العاملين في الموارد البشرية، وبينت الدراسة أيضا أن استخدام نظم معلومات الموارد البشرية أدى إلى مشاركة الموارد البشرية في وضع إستراتيجية المنظمة بفاعلية، نتيجة لخبرتهم في استخدام هذا نظام.

❖ ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة:

الجديد في موضوعنا هو التطرق إلى ما تخلفه نظم معلومات الموارد البشرية على الأداء من فعالية وكفاءة للمورد البشري في المؤسسة الجزائرية وكيفية تحسينه وتطويره بواسطة الدور الذي تلعبه هذه النظم في المؤسسة، كون أن المؤسسات الجزائرية لا تزال تخطو خطوات خجولة ويصعب عليها طابع التردد في تبنيتها لنظم تقييم الأداء، وهذا استجابة لما أدلى به العاملين من ردود في الجانب التطبيقي للدراسة.

❖ مصطلحات الدراسة

- نظام معلومات الموارد البشرية: "مجموعة من الأفراد، النشاطات، الأشكال، والبيانات تُستعملٌ للحصول، تخزين، استرجاع، توزيع، واستعمال المعلومات المتعلقة بالموارد البشرية للمنظمة."¹
- تقييم أداء الموارد البشرية "هو قياس الأداء الفعلي ومقارنة النتائج المطلوب تحقيقها، او الممكن الوصول إليها حتى تكون صورة حية لما حدث وما يحدث فعلا، ومدى النجاح في تحقيق الأهداف وتنفيذ الخطط المصنوعة بما يكفل اتخاذ الإجراءات الملائمة لتحسين الأداء"²
- نظام معلومات تخطيط الموارد البشرية: "نظام يوفر تسهيلات في إعداد الخطط التنبؤية طويلة أو قصة الأجل، بالاعتماد على الحاسوب والبرامج التي يحتويها خاصة الإحصائية منها، التي تساعد على تحليل البيانات الإحصائية، إضافة إلى بعض التطبيقات المفيدة في مجال النظم الخبيرة للتسيير التنبئي للأفراد العاملين"
- نظام معلومات الأجور والمرتبات: "نظم تقوم على الحواسيب تمكن المستخدم من إعداد قوائم الأجور والمرتبات والمكافآت وحسابها في وقت قصير بعدما كان يتطلب ذلك وقتا أطول، كما تعددت البرامج المتخصصة في هذا المجال، والتي تعمل على حساب الأجور وتقييم الأداء خاصة في المنظمات الكبرى، كما ساهمت هذه النظم في إضافة طابع العدالة في منح المكافآت"³

¹ بن طاطا عتيقة وآخرون، نظام معلومات الموارد البشرية مدخل لتحقيق المزايا التنافسية دراسة ميدانية في البنوك الجزائرية، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، المجلة الجزائرية للاقتصاد والإدارة، العدد 04، أكتوبر 2013، ص 03

² د السعيد بريس وآخرون، أهمية التكامل بين أدوات مراقبة التسيير في تقييم أداء المنظمات وزيادة فعاليتها (دراسة حالة: ملبنة الأوراس)، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، العدد 01، 2011/2012، ص 30

³ بلاغسمان بركة، نظام معلومات الموارد البشرية وعلاقته بوظائف إدارة الموارد البشرية، جامعة الجزائر 03، مجلة التنمية وإدارة الموارد البشرية، العدد التاسع (الجزء الأول)، ص 61

❖ **هيكل الدراسة :** لمعالجة موضوع دراستنا قمنا بتقسيمه إلى مقدمة وخاتمة بالإضافة إلى جانبين أحدهما

نظري ممثل قى فصلين والأخر تطبيقي في فصل واحد وذلك في ضوء فرضيات وأهداف البحث:

➤ **الفصل الأول:**

معنون ب" **نظم معلومات الموارد البشرية**"، يهدف إلى التعريف بأصل نظم معلومات الموارد البشرية وهو نظام المعلومات والعناصر المشكلة له من نظام وموارد بشرية، ثم التطرق لماهية نظام معلومات الموارد البشرية والمفاهيم المتعلقة به، وأهميته في المنظمة ومكوناته وفي الأخير التطرق إلى الأنظمة الفرعية لنظام معلومات الموارد البشرية.

➤ **الفصل الثاني:**

تحت عنوان "**تقييم أداء الموارد البشرية**" الذي يتناول مختلف المفاهيم التي تتعلق بالأداء عامة ثم ننتقل إلى أداء الموارد البشرية ومن ثم إلى تقييم أداء المورد البشري في المؤسسة وطرقه، كما سنعرض في المبحث الثاني دور نظام معلومات الموارد البشرية في وظائف المؤسسة عامة وبعدها في الأداء الكلي للمنظمة، ومنه دوره في أداء الموارد البشرية، ومن خلاله سنوضح كيفية دور نظام معلومات الموارد البشرية في تقييم أداء المورد البشري، ومدى مساهمته في تحسينه.

➤ **الفصل الثالث:**

بعد التطرق للجانب النظري في الفصلين السابقين جاء الفصل الثالث كإسقاط للدراسة النظرية على الجانب الميداني الذي كان في شركة الاسمنت S.C.I.S بسعيدة بعنوان "**دراسة تطبيقية لشركة الاسمنت**" والذي تضمن التعريف بالشركة محل الدراسة، والإطار المنهجي للدراسة، كما تعرفنا من خلال المقابلة على نظام المعلومات المطبق في الشركة، وقاعدة بياناته، ووحداته، ودورها في مديرية الموارد البشرية في الشركة، وإجراءات عمل هذا النظام من خلال الملاحظة، أما الاستبانة خصصت لمعرفة استجابات أفراد العينة وتحليلها، وأخيرا تحليل نتائج الدراسة.



الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لنظم المعلومات

ونظم معلومات الموارد البشرية



تمهيد:

يشهد العالم حاليا في ظل العولمة تطورا عميقا وسريعا على المستوى الاقتصادي، والاجتماعي، والتكنولوجي، والسياسي، ونتيجة لعمق هذا التطور وسرعته في مجال تكنولوجيا المعلومات، دخل العالم فيما يطلق عليه بعصر مجتمع المعلومات الذي أصبحت فيه للمعلومات مكانة هامة في حياة البشرية وفي جميع المجالات، خاصة في المؤسسات الصناعية والتجارية، إذ نجد على مستوى كل مؤسسة أنظمة معلومات، والتي تعتبر من الأساليب الإدارية الحديثة المساعدة على مواجهة التحديات في عصر يتسم بالتغيير المستمر، وتمثل إدارة الموارد البشرية في المؤسسة العصب الرئيسي، حيث أن نجاح إدارة الأفراد هو نجاح المؤسسة، كما أصبح التركيز على العنصر البشري استثمار جيد كونه من أتمن الموارد التي تملكها المؤسسة، وهو الأكثر تأثير في الإنتاجية، وبالتالي لا بد من إرساء نظام معلومات في المؤسسة دقيق يستخدم في إدارة الموارد البشرية من أجل استقطابهم، وتنظيمهم، وتوجيههم.

من هنا يمكن طرح التساؤل التالي:

ما هو الدور الأساسي لنظام المعلومات، وفيما يتعلق بإدارة الموارد البشرية، وكيف يساهم هذا النظام في تفعيل إستغلال هذه الموارد وتطويرها ومن ثم تنمية وتطوير المؤسسة من حيث إختصار الوقت، وتحسين صنع القرارات، تخفيض التكاليف، الرقابة، الإدارة؟

لذلك تم تقسيم الفصل الأول إلى مبحثين: فسوف نتطرق في المبحث الأول إلى مفهوم أنظمة المعلومات في المؤسسة (المفهوم ومكوناته ووظائفه، والأنواع) أما المبحث الثاني فيتناول نظام معلومات الموارد البشرية من حيث (المفهوم والأهمية والمكونات والأنظمة الفرعية).

المبحث الأول: مدخل لنظام المعلومات

نتيجة لتعدد وتزايد حجم المؤسسات المعاصرة بسبب وجود أساليب تخطيط ورقابة متطورة ظهرت الحاجة الملحة لاستخدام المعلومات بالطريقة وبالكمية المناسبة، وسيلزم استخدام المعلومات عمليات متعددة من تجميع وتصنيف وتحليل، إضافة إلى عرض المعلومات الناتجة ونشرها وإيصالها إلى مستخدميها للمساعدة في اتخاذ القرار.

المطلب الأول: ماهية النظام

سيتم التطرق في هذا المطلب إلى مفهوم النظام ومكوناته.

I. تعريف النظام

حسب ludwing von bertalanffy النظام هو "مجموعة متشابكة من العناصر الدائمة التفاعل وللنظم مبادئ عامة حاکمة بصرف النظر عن طبيعة عناصر المكونات أو العلاقات فيما بينهم."¹

كما يكن تعريف النظام على أنه: " كيان متماسك، ذو طبيعة ديناميكية، من خلال تفاعل عناصره في بيئتها الداخلية مع البيئة الخارجية، وذلك لتحقيق الهدف الذي يعتبر الموجه الرئيسي لهذا الكيان"²

كما أن النظام "عبارة عن مجموعة من الأجزاء أو الأنظمة الفرعية المترابطة والمتكاملة تشكل في مجموعها كلاً متكاملًا، وانه يختلف في موصفاته عن مواصفاته مكوناته."³

وبالتالي يمكن القول أن النظام "مجموعة عمل تتكون من العنصر البشري وعنصر الآلات والمعدات مجمعة مع بعضها البعض بحيث تربطها علاقات محددة وقوانين ثابتة وبحيث يكون لكل جزء من مكونات النظام دورة ووظيفة محددة"، ومن هذا العرض يتضح أن النظام يشتمل على النقاط التالية:⁴

- ✓ لا بد من وجود عدد من العناصر لتكوين النظام.
- ✓ لا بد لهذه العناصر أن تكون مترابطة.
- ✓ لا بد لهذه العناصر المترابطة أن تعمل معا في الاتجاه الواحد.
- ✓ لا بد من هدف محدد ترمي العناصر المترابطة لتحقيقه من خلال عملها معا.

¹ عثمان بوزيان، نظام معلومات الموارد البشرية مدخل منظمات الأعمال المعاصرة، دراسة حالة شركة سينال، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علوم التسيير، جامعة ابي بكر بالقائد، تلمسان، 2003، ص63

² دكمال الدين الدهراوي، مدخل معاصر لنظم المعلومات المحاسبية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2003، ص06

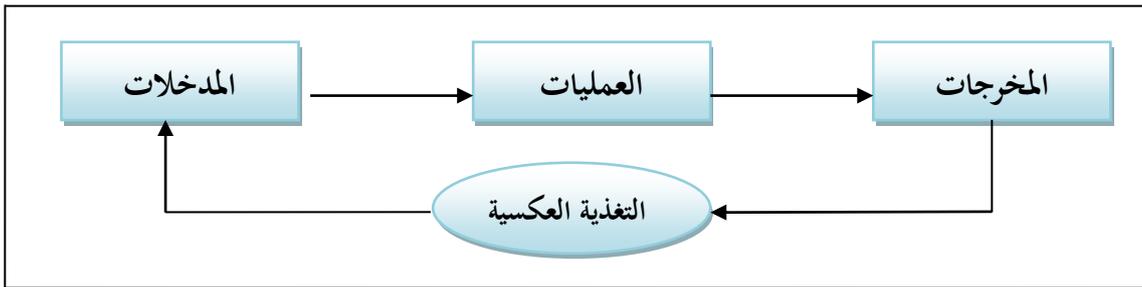
³ د إسماعيل حجازي وآخرون، محاسبة التكاليف الحديثة من خلال الأنشطة، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، الطبعة الأولى، 2012، ص23

⁴ د سلمان مرجان، نظم المعلومات الإدارية في المنظمات الإنتاجية الحديثة، كلية الاقتصاد، جامعة السابع من ابريل، المجلة الجامعة، العدد السادس، 2004، ص254

II. مكونات النظام

- إن النموذج المبسط لمكونات أي نظام هو أن لكل نظام، مدخلات وعمليات ومخرجات، وتختلف النظم بطبيعة مدخلاتها وعملياتها وأنماط وخصائص مخرجاتها.¹
- 1- **المدخلات Input** : هي كل ما يدخل للنظام ويأتي من مصادر داخلية وخارجية وتتباين المدخلات حسب نوع النظام فمدخلات النظام الإنتاجي مواد خام ومدخلات نظام المعلومات بيانات ومدخلات النظام التعليمي الطلبة والأساتذة والإجراءات التعليمية.
- 2- **العمليات Processing** : تعني كل الأنشطة التي تتولى تحويل المدخلات إلى مخرجات، فهي العمليات الحسابية والمنطقية لمعالجة البيانات وتحويلها إلى معلومات في نظام المعلومات والعمليات الإنتاجية لتحويل المواد الأولية إلى سلع في النظام الإنتاجي.
- 3- **المخرجات output** : هي كل ما ينتج عن عملية تحويل المدخلات إلى مخرجات وقد تكون هذه المخرجات عبارة عن سلعة، خدمة، او معلومة، وتعد المخرجات الأداة التي يتم من خلالها التحقق من أداء النظام وقدرته على تحقيق اهدافه²
- 4- **التغذية العكسية Feedback** : تقتضي عملية ضبط النظام وجود رقابة على جميع عناصر النظام ويعبر عنها بالتغذية العكسية، وهي عبارة عن ردود الأفعال السلبية أو الايجابية عن مخرجات النظام ويمكن التأكد من جودة مخرجات النظام من خلال مقارنة المخرجات بمعايير محددة مسبقا للأداء، ثم تغذية النظام بنتائج هذه المقارنة، أن الهدف من عملية التغذية العكسية الحفاظ على مستوى أداء النظام ومعالجة الانحرافات، مما يساهم في وصول النظام إلى حالة من التوازن والاستقرار.³

الشكل (1_1) : المكونات الأساسية للنظام



المصدر: د كمال الدين الدهراوي, مدخل معاصر لنظم المعلومات المحاسبية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2003، ص 08

¹ د عبد الرزاق محمد قاسم، تحليل وتصميم نظم المعلومات المحاسبية، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2004، ص 15

² شعباني مجيد واخرون، حوكمة نظم المعلومات كآلية لتدعيم الميزة التنافسية للمؤسسة، مجلة العلوم التجارية، جامعة احمد بوقرة، بومرداس، العدد 20، ص 31

³ د نجم الدين عبد الله الحميدي، وآخرون، نظم المعلومات الإدارية، مدخل معاصر، دار وائل للنشر، الطبعة الثانية، 2009، ص 19

المطلب الثاني: عموميات حول نظام المعلومات

I. مفهوم نظام المعلومات

إن نظام المعلومات يستخدم لمفاهيم متعددة وإن كان التركيز يكون في الغالب على الطابع التكنولوجي وهذا لإبراز الإنجازات ذات الاعتماد على أجهزة الحاسوب والنظام الشبكي، وفي الحقيقة إن مفهوم نظام المعلومات يتحمل أكثر مما يتبادر للأذهان عند تناول الشروحات التقريبية التي تعكس المظهر العلني لتكنولوجيا المعلومات، وبالتالي فإن الدراسة التفصيلية لهذا المفهوم هي موضوع هذا المطلب، كما يعتبر نظام المعلومات حل إداري تستخدمه المؤسسة لمواجهة التحديات التي تحدث باستمرار في بيئتها، ولنظام المعلومات عدة تعاريف منها :

نظام المعلومات عبارة عن: "مجموعة المكونات المتداخلة والإجراءات النمطية التي تعمل معاً لتجميع المعلومات التي تحتاجها المنظمة، وتخزينها، وتوزيعها، ونشرها، واسترجاعها بهدف دعم العمليات والإدارة والتعاون والتحليل والتصور والرقابة داخل المنظمة"¹

كما يعرف على أنه "نظام تفاعلي بين الأفراد والأجهزة بهدف جمع وتحليل المعلومات، صمم للتزويد بالبيانات الروتينية ومعالجة وتوفير المعلومات للمساعدة في اتخاذ القرار."²

Laudon et Laudon (2006) : "Un système d'information est un ensemble de composantes interreliées qui recueillent de l'information, la traitent, la stockent et la diffusent afin d'aider à la prise de décision, à la coordination et au contrôle au sein de l'organisation."³

كما أنها توفر المعلومات المناسبة على الصعيدين الداخلي والخارجي للإدارة على كافة مستوياتها حتى يمكن من اتخاذ القرارات الفعالة والمؤقتة لكي يوفر القيام بعملية التخطيط والرقابة والتوجيه داخل المنظمة.

II. مكونات نظام المعلومات

وهي المتطلبات التي يحتاجها النظام من اجل الحصول على المدخلات، وإجراء العمليات عليها لتوفير المخرجات بشكل سليم، تختلف هذه المكونات أو المتطلبات باختلاف الأنظمة من حيث نوعها وأهدافها وحجمها وطبيعة نشاطها ويمكن ذكر هذه المكونات من خلال أربع عناصر هي:⁴

¹ د فايز جمعة النجار وآخرون، نظم المعلومات وأثرها في مستويات الإبداع، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية- المجلد 26 -العدد الثاني-2010،ص261

² د بوغليطة الهام، أهمية ودور نظم المعلومات في اتخاذ القرارات في قطاع المحروقات بسكيكدة، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، مجلة الباحث، جامعة 20 اوت 55سكيكدة، العدد13، 2013 ص136

³ Sarah rajhi, système d'information ressources humains st et identification des compétences distinctives Gestion et management. Universite d'Angers, 2010. Français, p18

⁴ د لامية دالي علي، مساهمة لتصميم نظام معلومات فعال لتسيير الإنتاج في ضل اقتصاد المعرفة، دراسة حالة مؤسسة صناعة الكوابل، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراة، تخصص علوم التسيير، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2014/2015 ص63

✓ الموارد البشرية: وتضم الأفراد العاملين بمختلف تخصصاتهم ومؤهلاتهم ومستوياتهم باعتبار أنهم المورد الأساسي لتشغيل المكونات الأخرى والسيطرة عليها، ويعتبر من أهم عناصر النظام حيث يقوم بتحليل المعلومات و وضع البرامج وإدارة نظم المعلومات.

✓ المواد المادية: وتشتمل مختلف أنواع المكونات والوسائط المادية المستخدمة في العمليات التي تمر بها البيانات والمعلومات فالمكونات المادية أو الأجهزة لا تشتمل على الحواسيب والأجهزة فقط، بل أيضا كل الأغراض المنظورة التي تسجل عليها البيانات، من قطع الورق الذي تستخرج عليه المعلومات.¹

✓ المواد البرمجية والإجراءات: وتضم البرمجيات التي تشتغل بواسطتها الحواسيب وتنقسم إلى برمجيات النظم وتعني البرامج التي تساعد على تنفيذ العمليات مثل ترتيب البيانات واسترجاعها من الذاكرة، وبرمجيات التطبيقات وهي التي تقوم بتشغيل بيانات المنظمة مثل برامج الأجور والمحاسبة وبرامج التصنيع، إضافة إلى نظم إجراءات التي تعتبر عمليات تقوم بوصف وترتيب الخطوات والتعليمات المحددة لإنجاز العمليات الحاسوبية، وتسمى بخريطة مسار النظام التي تشرح ما الذي يجب عمله.

✓ المعطيات والمعلومات: في شكل صور وأرقام ومشاهدات مرمزة، بلاضافة إلى قواعد البيانات.²

III. وظائف نظام المعلومات:

وفي هذا السياق يقول robert rex أن "المعلومة حتى تكون مستعملة يجب أن تكون مجمعة، محجوزة، محمولة ثم موزعة" ولهذا تم تحديد وظائف نظام المعلومات في أربعة مهام أساسية وهي:³

أ- الحصول على المعلومات: تتمثل الوظيفة الأولى لنظام المعلومات في جمع المعطيات اللازمة لعمل النظام سواء من مصادر البيئة الخارجية أو البيئة الداخلية.

ب- تخزين المعلومات: تعتبر عملية تخزين المعلومات المعالجة منها أو غير المعالجة ضرورية ومهمة كذلك بحكم استعمالها المتكرر أو عند الضرورة، كما يجب أن تكون طريقة التخزين عادية وسهلة حتى يتمكن من استغلالها واستعمالها في أي وقت، وعملية التخزين إما أن تكون عدة وثائق إدارية وملفات، أو استعمال الحاسوب.

ج- معالجة المعلومات: تقتضي عملية التحليل، إذ تقوم بتخزين المعطيات وتصنيفها حتى يسهل استخراجها وإجراء مختلف العمليات البسيطة عليها أو النماذج الرياضية والحاسوبية المعقدة إذا تطلب الأمر ذلك.

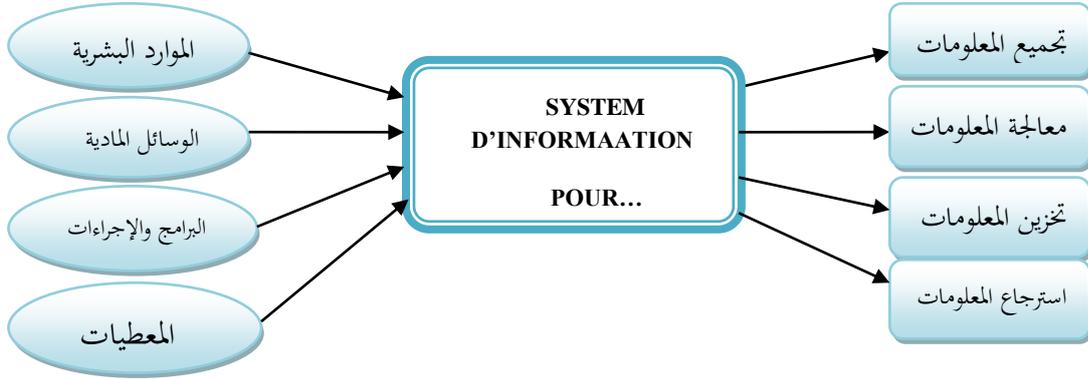
د- استرجاع المعلومات: والمقصود بها إعادة إدراج المعلومات في النظام بعد نقلها ومشاركتها للمستخدمين ليتم تحصيل معلومات جديدة.

¹ سليمة عبد الله واخرون، دور استخدام نظم المعلومات في تحقيق الميزة التنافسية -دراسة حالة مؤسسة كوندور للإلكترونيات بربح بوعريج، مجلة الاقتصاد الصناعي، جامعة باتنة (1) الحاج لخضر، العدد 12 (2) جوان 2017، ص448

² هدى بن محمد، اثر استخدام نظم المعلومات على أداء المؤسسات الاقتصادية، دراسة تطبيقية على شركات التأمين في الجزائر، دراسة مقدمة إلى المؤتمر الثاني لكلية الأعمال بجامعة الاردن، "القضايا الملحة للاقتصاديات الناشئة في بيئة الأعمال الحديثة"، 14-15 افريل 2009، ص07

³ عصام حسن احمد الدليمي، المعلوماتية و البحث العلمي، دار الرضوان للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى 2014، ص 134

الشكل (1_2): عناصر نظام المعلومات



المصدر: رجم خالد، تقييم اثر نظام معلومات الموارد البشرية على استراتيجيات إدارة الموارد البشرية، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراة، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة 2017، ص52

المطلب الثالث: أنواع نظم المعلومات داخل المؤسسة

إن توفر نظام المعلومات يسمح للمؤسسة بالتسيير الجيد لأقسامها ومصالحها، مع إمكانية حصول المديرين لهذه الأقسام على المعلومات اللازمة والكافية بطريقة فعالة لاتخاذ القرارات المناسبة، ويعتبر تنوع نظم المعلومات الإدارية راجع إلى اتساع مجال النشاطات التي تمارسها المؤسسة وكذلك طرق المعالجة ويمكن تصنيف نظم المعلومات إلى :

التصنيف الأول: حسب المستويات الإدارية¹

I. نظم المستوى التشغيلي

نظم تشغيلية تعمل على مراقبة النشاطات المختلفة والمعاملات التجارية في المنشأة من التسويق، إنتاج وتصنيع، مالية ومحاسبة، وموارد بشرية، وما تحويه من نظم فرعية لمعالجة الحركات المختلفة المتعلقة بها، إنها نظم تشغيلية تعمل على مستوى العمليات في مراقبة النشاطات المختلفة والمعاملات التجارية اليومية في المنظمة، حيث تجيب هذه النظم على الأسئلة المختلفة المنطلقة من هذه الوظائف.

II. نظم المستوى الإداري

نظم معلومات على مستوى مراقبة الإدارة، تعمل على دعم، مراقبة، ومراجعة اتخاذ القرار، وإدارة الأنشطة في الإدارة الوسطى، وغالبا ما تدعم هذه النظم القرارات الشبه مهيكلة، كما تخدم تخطيط الوظائف ومراقبة اتخاذ القرارات، عن طريق تقديم ملخص روتيني يهدف إلى تحقيق السرعة في إنجاز التقارير المطلوبة، والتساؤل الرئيسي الذي تحاول المنظمة الإجابة عليه هو: ما هو وضع المؤسسة مقارنة بالتوقعات ؟

¹ د فايز جمعة صالح النجار، نظم المعلومات الإدارية، دار الحامد للنشر والتوزيع، الطبعة الثانية، عمان، الأردن، 2007، ص53

III. نظم المستوى الاستراتيجي

هذه النظم التي تمكن المسيرين في الإدارة العليا من القيام بالنشاط ذات البعد الاستراتيجي والتي تسمح بتحديد الأهداف طويلة الأجل واختيار الوسائل الضرورية لتحقيقها.

إذ تأخذ هذه النظم في الاعتبار البيئة الداخلية والخارجية للمنظمة، وإحداث التوافق بين التغيرات التي تحدث في البيئة الخارجية للمؤسسة مقارنة بقدراتها الحالية المستقبلية، وتساعد هذه النظم في الإجابة على عدة التساؤلات منها: كيف تكون مستويات العمالة في الخمس سنوات المقبلة؟ ما هو اتجاه تكاليف الصناعة، بالإضافة إلى دراسة الوضع الاستراتيجي، وتخطيط الأرباح.

التصنيف الثاني: نظم المعلومات المبنية على الحاسب الآلي

1- نظم معالجة البيانات Transaction processing system: يعرف أيضا بنظام معالجة المعاملات، حيث تعتمد على الحاسب الآلي لمعالجة العمليات اليومية للمؤسسات في تسجيل تلك العمليات وتحليلها وتبويبها وتلخيصها، أي أن هذه الأنظمة يمكن استخدامها فقط لأداء المهام الهيكلية والروتينية¹ وتضم نوعين:

اولاً: النظم المعرفية Knowledge System: هي تلك النظم التي تهدف إلى دعم العاملين في مجال المعرفة والمعلومات داخل المنظمة من خلال ضمان وصول المعرفة الجديدة والخبرة بشكل متكامل.

ثانياً: نظم تجهيز المكاتب Office Automation system: تعد نوعاً من نظم تشغيل المعلومات والتي يمكن استخدامها في نطاق أعمال أنشطة المكاتب، وتجهيز المكاتب آلياً يشمل كل نظم الاتصال الرسمية وغير الرسمية المتعلقة بتوصيل المعلومات من شخص لآخر سواء داخل أو خارج المنظمة ومن أمثلة الأجهزة المستخدمة في تجهيز المكاتب: معالج الكلمات، البريد الإلكتروني، البريد الصوتي، شبكات الحاسب الشخصي².

- نظم المعلومات الإدارية Management Information Systems: يتزايد حجم المنظمات وما تتعامل فيه من معلومات، أصبحت نظم معالجة البيانات غير قادرة على توفير احتياجات متخذي القرارات من معلومات ولذلك اتجهت المنظمات إلى تطبيق نظم المعلومات الإدارية المعتمدة على الحاسب الآلي

ويمكن تعريفها بأنها نظم تتولى توفير التقارير المعلوماتية لدعم الإدارة الوسطى في اتخاذ القرارات الروتينية مثل تحليل المبيعات والتكاليف³.

¹ د. إبراهيم بن الطيب، دور نظم المعلومات في تعزيز ذكاء الأعمال لدى المؤسسات الاقتصادية الحديثة، مجلة الريادة لاقتصاديات الأعمال، جامعة حسيبة بن بوعلوي الشلف، المجلد 02 / العدد 03، 2016، ص 63.

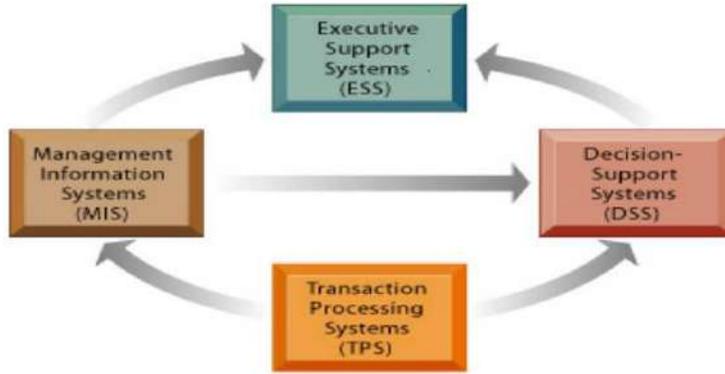
² د محمد السعيد خشبة، "نظم المعلومات (المفاهيم، التحليل، التصميم)"، مطابع الوليد القاهرة، مصر، 1992، ص 114

³ د محمد سمير احمد، الإدارة الإلكترونية، دار المسيرة للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، 2009، ص 142

3- نظم دعم القرارات Decisions Support Systems : وهي النظم التي تدعم قرارات الإدارة الوسطى المتكررة من خلال برمجيات متخصصة تتفاعل مع مستخدميها، والتي تقوم على قاعدة البيانات وقاعدة للنماذج التحليلية المتخصصة، وعن طريق واجهة مصممة لمثل تلك الأغراض التي تتعامل معها.¹

4- نظم دعم المديرين التنفيذيين Executive support systems : هي نظم لمساعدة الإدارة العليا على اتخاذ القرارات غير الروتينية، التي تقدم الرسوم البيانية والبيانات من مصادر كثيرة من خلال واجهة يسهل على المديرين استخدامها، وتتعامل تلك النظم مع القرارات التي تلعب البيئة الخارجية دورا ملموسا ومؤثرا عند اتخاذها، أي أنها قرارات ذات درجة عالية من عدم التأكد بشأن المعلومات التي يحتاجها متخذ القرار.²

الشكل رقم(3-1): العلاقة بين مختلف نظم معلومات المستوى الإداري



المصدر: د فايز النجار، نظم المعلومات الإدارية، دار حامد للنشر والتوزيع، الطبعة الثانية، عمان، 2007، ص 60

يبين الشكل أعلاه أن نظم المعلومات ترتبط وتتفاعل مع بعضها البعض بعلاقة تبادلية، إذ تقدم نظم معالجة المعاملات، المعلومات المختلفة المتجمعة لديها من النظم الوظيفية إلى نظم دعم القرار ونظم المعلومات الإدارية، كما تقوم نظم المعلومات الإدارية بدورها بتقديم المعلومات إلى نظم دعم القرار، كما أن نظم دعم القرار ونظم المعلومات الإدارية تزود نظم دعم المديرين التنفيذيين بالمعلومات والنماذج اللازمة لاتخاذ القرارات الإستراتيجية³

5- النظم الخبيرة Expert Systems: برنامج يساعد في صنع القرارات غير المهيكلة، والتي عادة ما تصنع من قبل أفراد ذوي خبرات معينة إذ يعمل هذا النظام كمستشار خبير، والذي يعتمد على مجموعة من البرمجيات الموجهة لأتمتة بعض العمليات التي تعتمد تقليديا على الخبرة التي تتعامل مع الرموز المركبة والحقائق المطلقة.⁴

¹ د فريد فهمي زيادة، وظائف منظمات الأعمال مدخل معاصر، دار البازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان 2009، ص 257

² laudon & laudon-management information systems Pearson Education, managing the digital firm ,dition9,Pearson Education, twelfth edition, p50

³ د فايز جمعة صالح النجار، رجع سبق ذكره، ص 60

⁴ د كامل عبد حسين ال فرج الطائي، نظم المعلومات الإدارية الحاسوبية. دار زهران للنشر وتوزيع، الطبعة الأولى. عمان 2012 ، ص 331

6. نظم المعلومات الإستراتيجية strategic information system: تلك النظم التي تقوم بدعم أو تكوين الإستراتيجية التنافسية لمنظمة الأعمال، وتتميز هذه النظم بقدرتها الجوهرية على تغيير أسلوب أداء الأعمال التي يدعمها النظام.¹

الجدول (1-1): أنواع نظم المعلومات الإدارية

هدفه	المستوى التنظيمي	مستخدميه	مخرجاته	نوع النظام
يساند المديرين الذين يشغلون الوظائف الإدارية العليا و الذين لهم تأثير ملموس على سياسات وخطط وإستراتيجية المنظمة	نظم المستوى الاستراتيجي الإدارة العليا	المدرء والعاملون	اتخاذ القرارات الإستراتيجية وتجميع البيانات الداخلية والخارجية	SI pour dirigeants SID نظم الإدارة العليا Excutive support system ESS
تقارير خاصة لتحليلات القرار وأجوبة عل الاستفسارات	نظم المستوى الإداري (الإدارة الوسطى، والإدارة العليا)	المتخصصون وهيئة الإدارة	تقارير خاصة لتحليلات القرار وأجوبة عل الاستفسارات	le système d'aide à la decision SAD او نظم دعم القرار Decision Support System (DDS)
لتزويد الإدارة الوسطى بالتقارير والوصول للمعلومات الضرورية للتخطيط والتنظيم والقيادة والرقابة على أنشطة المؤسسة او على مساعدته على اتخاذ القرار	نظم المستوى الإداري الإدارة الوسطى	مدرء الإدارة الوسطى	تقارير ملخصة واستثنائية وحسب الطلب	le SI de gestion SIG نظم المعلومات الإدارية Management Information System MIS
مساعدتة المؤسسة في دمج المعرفة داخل المؤسسة و المساعدة في التحكم في المعلومة لصالحها	نظم المستوى المعرفي بين الإدارة التشغيلية والوسطى	عمال المعرفة المتخصصون التقنيون والمهندسون	نماذج و رسومات بيانية	Système de connaissances SC او نظم المعرفة Knowledge System KS
يمكن استعمالها في نطاق أعمال وأنشطه المكاتب وتجهيز المكاتب التالية	نظم المستوى المعرفي بين الإدارة التشغيلية والوسطى	المكتبي	وثائق وجداول ومراسلات	Systèmes d'automatisation de bureau Sab نظام تجهيز المكاتب اليا Office Automation System OAS
خدمه المستويات التشغيلية داخل المنظمة، ويعتمد هذا النظام على الحاسب الآلي لتسجيل البيانات الروتينية اليومية	نظم المستوى العملياتي في الإدارة التشغيلية	الموظفون التشغيليين والمراقبون	تقارير تفصيلية وقوائمه ملخصات	le système detraitement destransactions STT نظام معالجه الأحداث Transaction processing System TPS

المصدر: حريزي فاروق، محاضرات مقياس نظم المعلومات، الموسم الجامعي 2015/2016 جامعة محمد بوضياف المسيلة، ص 1

¹ د نوي فتحي وآخرون، دور نظم معلومات الإستراتيجية في تحقيق الميزة التنافسية للمنظمات، مجلة البديل الاقتصادي، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية، الجلفة، العدد الثاني، ص 142

التصنيف الثالث: نظم المعلومات الوظيفية

تم التعرض في الجزء السابق إلى توضيح لنظم المعلومات المبنية على الحاسب الآلي وذلك حسب تطورها، إلا أن المنظمات الاقتصادية في الواقع تعمل ضمن هيكل تنظيمي منفصل ومتخصص الوظائف مما يفرض عليها ضرورة دراسة واتخاذ قرارات واقعية وملائمة لتحليل عوامل بيئة العمل المؤثرة داخل المنظمة وخارجها.

وبالتالي سوف نعرض في هذا الجزء مفهوم لكل من نظم المعلومات التسويقية، ونظم معلومات الإنتاج، ونظم معلومات المالية، و نظم معلومات الموارد البشرية، و دور كل من هذه النظم في اتخاذ القرار.

I. نظم الإنتاج والتصنيع:

إن الطريقة التي تقدم بها منظمة الأعمال خدماتها أو سلعتها المصنعة إلى العملاء تعرضت وما زالت تتعرض بشكل ملحوظ إلى تغيرات سريعة، إلى أن أصبحت عملية التصنيع تعتمد على الأدوات التقنية واستخدام الإنسان الآلي، والاعتماد على تكنولوجيا المعلومات من خلال نظم مستقرة.¹

ويمكن القول أن نظم معلومات التصنيع والإنتاج هو النظام المسؤول عن تحويل عناصر الإنتاج الرئيسية المؤلفة من المواد الأولية، المعدات، الموارد البشرية إلى منتجات ذات قيمة نفعية واقتصادية، أعلى مما كانت قبل التصنيع والتحويل، وتشمل وظيفة الإنتاج على عدد من الوظائف الفنية والفرعية، تبدأ بتصميم المنتج وتنفيذ العمليات اللازمة لإنتاجه ومراقبة عمليات الإنتاج وجودة المنتجات.²

II. نظم المالية والمحاسبة

يعرف نظام المعلومات المالي الحاسبي بأنه "ذلك الجزء من نظام المعلومات الكلي الذي يختص بتجميع وتشغيل وتخزين واسترجاع البيانات الكمية النقدية وغير النقدية، لإغراض توفير المعلومات لمتخذي القرارات من خلال التنظيم، ويمكن أن يمتد نظام المعلومات من المدى الكبير المعتمد على أنظمة الحاسبات الالكترونية إلى المدى البسيط اليدوي، والذي يقوم على مجموعة محدودة من البيانات المنظمة."³

¹ د ثابت عبد الرحمن ادريس، نظم المعلومات الإدارية في المنظمات المعاصرة، الدار الجامعية، الإسكندرية 2005، ص262

² مرغني بلقاسم، نظام المعلومات و دوره في اتخاذ القرار، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علوم التسيير، تخصص نظم المعلومات ومراقبة التسيير، 2013/2014، جامعة د قاصدي مرباح، ورقلة، ص99

³ د صلاح الدين عبد المنعم مبارك، اقتصاديات نظم المعلومات الحاسوبية والإدارية، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، 2000، ص69

III. نظم التسويق والمبيعات

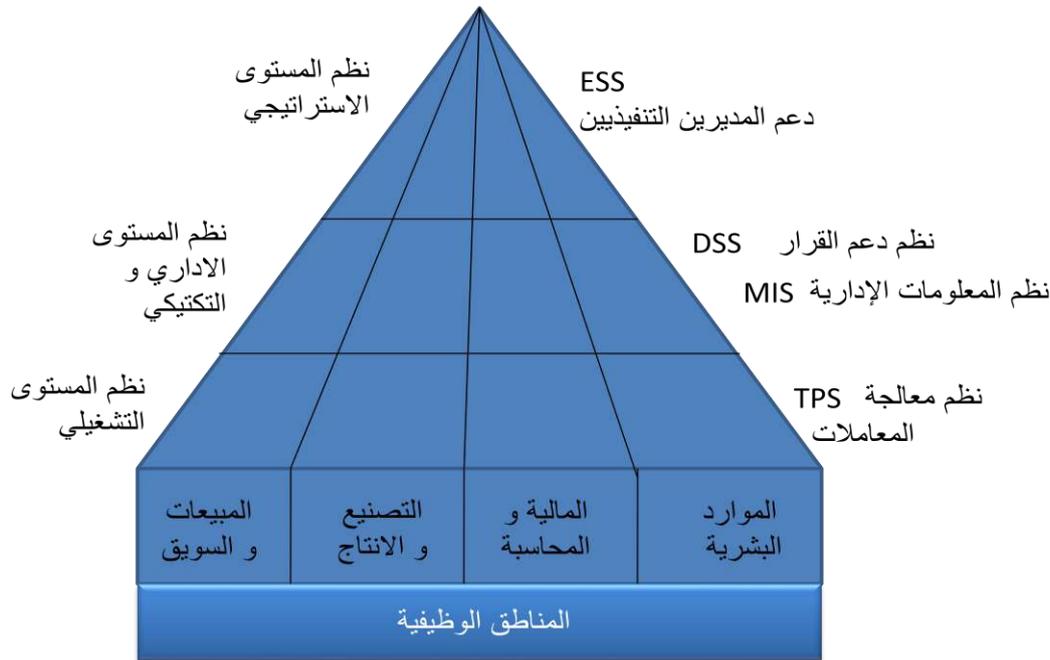
حسب f.kotler فان نظم المعلومات التسويقية "هيكل مستمر ومتفاعل بين الأفراد والمعدات والإجراءات لتجميع، وتخزين، وتحليل، وتقييم، وتوزيع معلومات دقيقة وذات توقيت مناسب، يستخدمها متخذو القرارات التسويقية في تحسين عمليات التخطيط والتنفيذ والرقابة التسويقية"¹

وتعرف نظم المعلومات التسويقية كذلك على أنها " شبكة معقدة من العلاقات المهيكلة أين يتدخل الأفراد الآلات والإجراءات لتوليد تدفق منتظم من معلومات ذات قيمة نفعية قادمة من مصادر داخلية وخارجية للمؤسسة لخدمة القرارات التسويقية"²

IV. نظم معلومات الموارد البشرية

هو نظام آخر من نظم المعلومات الوظيفية الذي تم تصميمه للقيام بوظيفة الموارد البشرية، (والذي سيتم التطرق إليه بشكل أكثر تفصيلاً في المبحث اللاحق)

الشكل (1-4) أنواع نظم المعلومات والمستويات الإدارية



المصدر: مسان كرومية، نظم المعلومات الإدارية، مطبوعات جامعة سعيدة، 2015/2014، ص30

¹ د محمد الصيرفي، نظم المعلومات الإدارية، مؤسسة حورس الدولية للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، القاهرة، 2005، ص314

² د هبة بوشوشة، دور نظام معلومات التسويق في صنع القرارات التسويقية ودعم عملية الرقابة داخل وظيفة التسويق، مجلة البحوث الاقتصادية والمالية، العدد الثالث، ام البواقي، 2015، ص198

المبحث الثاني: نظم معلومات الموارد البشرية

إنّ التأكيد على ضرورة أن تكون إدارة الموارد البشرية إدارة إستراتيجية، يستدعي أن يكون لها نظام معلومات بشرية متطور يتلاءم وطبيعة التطورات الحاصلة في المجالات الاقتصادية والسياسية والقانونية والاجتماعية المحيطة بالمنظمة، نظام قادر على مواجهة التحديات والعقبات ويساعد الإدارة على اتخاذ القرارات السليمة سواء المتعلقة منها بإدارة الموارد البشرية أو تلك التي ترتبط بالمنظمة بصورة عامة وبالتالي تقليل التكاليف وتوفير الوقت.

المطلب الأول: عموميات حول نظم معلومات الموارد البشرية

I. مفهوم نظام معلومات الموارد البشرية

لقد تعددت التعاريف التي وضعها الباحثون حول نظام معلومات الموارد البشرية، ومع أنها تختلف في الطريقة والأسلوب إلا أنها تتفق في المضمون والمحتوى وفيما يلي عدد منها.

ـ عرفه كل من Kovach et Cathcart بأنه "إجراء لجمع البيانات المتعلقة بالموارد البشرية وأنشطة الموظفين وخصائص الوحدات التنظيمية التي تملكها الشركة وتخزينها، ومعالجتها، والتحقق من صحتها".¹

ـ كما أن نظام معلومات الموارد البشرية يعرف "كمجموعة من البرامج أو تطبيقات الكمبيوتر لأتمتة العمليات المختلفة التي تشكل إدارة الموارد البشرية".

ـ ويعرف كذلك على انه "مجموعة من الطرق والإجراءات تعمل على إدامة سجلات الموظفين والإشراف على مهاراتهم، والأداء الوظيفي، وتدريب ودعم التعويضات، وتطوير المسار الوظيفي".²

وبالتالي فإن هذه الأخيرة تغطي كامل مجال الموارد البشرية، وسيكون لنظام معلومات الموارد البشرية هدف موضوعي لمساعدة إدارة الموارد البشرية في عملها اليوم، ولا سيما لأنها سمحت لأتمتة المهام الإدارية التي كانت متكررة أي إدارة الرواتب، وإدارة الوقت، والتدريب، وما إلى ذلك.³

ـ تساعد نظم معلومات الموارد البشرية على المستوى التشغيلي في الإشراف على الاستقطاب والإحلال في عمالة الشركة، كما يمكن أن تنتج تقارير مُتنوّعة فيما يتعلق بالعمال، وتصنيف الموظفين حسب مؤهلاتهم، ونوع العمل، وتقييم الأداء لأغراض مختلفة.

¹ Gilles exbrayat, et autres, Le Système d'Information des Ressources Humaines (SIRH) : un atout dans l'optimisation de la GRH au service de l'entreprise, MBA Management des Ressources Humaines , dauphine, université paris, promotion 7, octobre 2010, p07

² د محمود علي الروسان، د منى محمد العموش، دور نظام معلومات الموارد البشرية في الولاة التنظيمي، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، جامعة عمجلون الوطنية العدد 230، 2013، ص 37

³ Chaali Kaoutar1 , Bentahar Mohammed, Le SIRH : Tableau de bord RH comme outil de pilotage et de prise de décisions, IOSR Journal Of Humanities And Social Science (IOSR-JHSS), FSJES-Tanger Université Abdelmalek Essaidi Maroc, p50

- وعلى المستوى الإداري تساعد نظم معلومات الموارد البشرية المديرين على استقطاب وتعويضات العاملين.
- وأخيراً تُحدّد نظم معلومات الموارد البشرية على المستوى الاستراتيجي متطلبات القوى العاملة من مهارات، تَعَلّم، وبما يتفق وخطط المنظمة طويلة الأجل.¹

II. أهمية نظام معلومات الموارد البشرية

تتمثل أهمية نظم معلومات الموارد البشرية للمنظمات في ما يلي:²

1. توثيق المعلومات والحفاظ عليها من التلف أو العبث بها.
2. تقليص التعامل بالسجلات اليدوية والمعاملات الورقية.
3. السرعة في إنجاز عمليات الخزن والتحليل المؤدية إلى سرعة ودقة عملية صناعة القرارات.
4. تحقيق العلاقة الجيدة والفهم المتبادل بين الإدارة والعاملين عن طريق توفير المعلومات المختلفة حول نشاطات العاملين في المنظمة ومن أهم هذه المعلومات حول تقييم الأداء.
5. تقليل التكاليف في المنظمة (الموظفين اليدويين والاتصال).
6. يوفر المعايير التي عن طريقها تستطيع المنظمة من تحديد الأجور المناسبة للعاملين وفق الأداء المقدم، وهذا من شأنه أن يقلل من تدمير العاملين (انخفاض معدل شكاوي) كما يرفع من الروح المعنوية للأفراد.
7. تكشف نظم معلومات الموارد البشرية عن أية تغيرات في الموارد البشرية في البيئة الداخلية والخارجية، وبذلك تمكن الإدارة من الأعداد لمواجهة تلك التغيرات بكفاءة.
8. تحقق نظم معلومات الموارد البشرية التكامل والتنسيق بين مختلف نشاطات إدارة الموارد البشرية كما تساعد في تحقيق التكامل بين إدارة الموارد البشرية والإدارات الأخرى.
9. يمكن نظام المعلومات الموارد البشرية من التعرف على حاجات ورغبات الأفراد العاملين في المنظمة بما يتوافق مع زيادة دوافعهم وإنتاجيتهم.³

¹ د فايز جمعة صالح النجار، نظم المعلومات الإدارية، مرجع سبق ذكره، ص98

² د أنساعد رضوان، واقع استخدام نظام معلومات الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية حالة مؤسسة الزجاج الجديد بالشلف، مجلة الإدارة والتنمية للبحوث والدراسات، جامعة الشلف، العدد التاسع، ص36

³ د ادريسي التواتي، نظام معلومات الموارد البشرية في المنظمات الحديثة، مجلة علوم الاقتصاد والتسيير والتجارة، جامعة محمد بوقرة بومرداس، العدد27، المجلد2، 2013، ص67

المطلب الثاني: مراحل تصميم نظام معلومات الموارد البشرية ومكوناته

I. مراحل تصميم نظام معلومات الموارد البشرية

تشتمل عملية التصميم على الخطوات التالية:

1. مرحلة التخطيط:

وفيها يتم وضع خطة للنظام، تتضمن الأهداف المرجوة منه في ظل الموارد البشرية والمادية المتاحة، ويشتمل على تحديد مايلي:¹

__تحديد غايات النظام

__تحديد القرارات التي سيستعان بالنظام عند اتخاذها

__الحصول على موافقة الإدارة على تصميم النظام

2. مرحلة تحليل النظام

وهنا يعهد محلي النظام بدراسة عناصر النظام الجديد، وهؤلاء يبدؤون عملهم في العادة بدراسة النظام القديم والتعرف على عيوبه ومواطن ضعفه وأسباب فشله، وقد يأخذ ذلك بعض الوقت ولكن هذا الوقت لا يكون ضائعا لأنه ضروري في سبيل تصميم نظام جديد أفضل.

كما يجب على المنشأة أن تتيح لمحلي النظم فرصة الحصول على البيانات بكافة الطرق، ومن خلال تفهم محلي النظم للنظام القديم فانه يمكنهم وضع تصور عن هيكل لنظام الجديد²

3. مرحلة تصميم النظام

بعد الانتهاء من المرحلة السابقة يصبح للمحلل فكرة واضحة عما هو مطلوب من النظام الجديد، بحيث يتم استعراض مجموعة من بدائل التقنيات التي يمكن استخدامها في بناء نظام المعلومات كتخزين البيانات على شكل سلسلة من الملفات أو كقاعدة بيانات، كذلك تحديد ما هي العمليات التي سيتم حوسبتها وأيها سيظل يدويا، كما يتم في هذه الرحلة تحديد عيوب ومزايا كل بديل من البدائل المطروحة، مع تحديد تكلفته، ثم يترك للإدارة اختيار البديل الملائم لظروف المنشأة.³

¹ د عمر وصفي عقيلي، إدارة الموارد البشرية المعاصرة، دار وائل للنشر، الطبعة الثانية، عمان الأردن، 2009، ص134

² د محمد الصيرفي، المرجع المتكامل في الإدارة الالكترونية للموارد البشرية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 2009، ص492

³ علي ميا، دور نظم معلومات الموارد البشرية في اختيار القيادات الإدارية، مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العملية، المجلد 30، العدد2، 2008، ص203

4. مرحلة تنفيذ النظام

تمثل أهم مرحلة من مراحل تصميم نظام معلومات الموارد البشرية، حيث تعكس مدى إقبال العاملين والمدبرين والفئات الأخرى ذات الاهتمام على استخدام النظام والاستفادة منه.

5. مرحلة تقييم النظام

يمكن التحقق من مدى فعالية نظام المعلومات الحالي بواسطة مجموعة مؤشرات نجملها فيما يلي:¹

__وفرات الوقت.

__وفرات التكلفة.

__مدى التحسن في عملية صنع القرارات (توظيف الكفاءات المميزة مثلاً).

__مدى التحسن في مجال خدمة العملاء.

__مدى الحصول على معلومات تفصيلية بشأن سياسات الموارد البشرية.

II. مكونات نظام معلومات الموارد البشرية

يتكون نظام معلومات الموارد البشرية من وجهة نظر آلية عمل النظام من ستة عناصر هي: المدخلات، والعمليات والمخرجات، والتحكم، والتغذية العكسية، والذاكرة، وفي ما يلي توضيح لهذه العناصر.²

أ- المدخلات : عبارة عن البيانات المتعلقة بالموظفين والوظائف والبيانات ذات العلاقة وبالإمكان تقسيم هذه البيانات إلى أربعة أنواع هي:

-البيانات المتعلقة بالموظفين: وتشمل البيانات الشخصية والبيانات الخاصة بالخبرات العلمية والعملية للموظف، والبيانات الخاصة بالحياة الوظيفية كاسم الوظيفة ورقمها، وتاريخ التحاق الموظف بها، والتدرج الوظيفي، وتقييم الأداء، والإعارة، والإجازات، والعقوبات... إلخ

-البيانات المتعلقة بالوظائف: وتحتوي على مسميات الوظائف وأرقامها ومواقعها التنظيمية والتعديلات التي تطرأ عليها.

¹ د جمال الدين محمد مرسي، الإدارة الإستراتيجية للمواد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2003، ص542

² د مؤيد سعيد السالم، وآخرون، إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي، علم الكتب الحديث للنشر والتوزيع، الطبعة الثالثة، عمان الأردن، 2009، ص266_268

بيانات إدارية: وهي بيانات تتعلق بسياسات التوظيف وتتضمن القوانين والتعليمات والقرارات المتعلقة بإدارة الموارد البشرية.

- بيانات متعلقة بسوق العمل: مثل البيانات عن المنظمات المنافسة في الحصول على ذوق الخبرات والمؤهلات المهمة بالنسبة للمنظمة وكذلك البيانات الخاصة بسوق العمالة وإعداد الكفاءات وما هو المتوفر حاليا... إلخ.

ب- العمليات: وهي النشاطات التشغيلية التي تتم على المدخلات والمتمثلة في العمليات التحليلية والحسابية والإحصائية بهدف تحويلها إلى صورة واضحة وسهلة، حتى يمكن الاستفادة منها في إدارة الموارد البشرية بالشكل الجيد. وتشمل العمليات الخطوات الآتية:¹

- تسجيل ورصد تخزين البيانات.

- تدقيق ومراجعة وتحديث البيانات.

- تحليل وتفسير البيانات.

ت- المخرجات: وهي الحصول على المعلومات بعد إجراء العمليات التحويلية عليها، وعادة تشمل مخرجات نظام معلومات إدارة الموارد البشرية على ما يلي:²

- معلومات عن الموظفين والوظائف.

- معلومات عن العمليات الإدارية من تخطي وتوظيف.

- معلومات عن أوضاع العاملين، حاليا وسابقا، ومستقبلا.

عند البدء في تصميم نظام معلومات الموارد البشرية يجب أن يحدد مخرجاته من التقارير المتاحة إليها، سواء على مستوى إدارة الموارد البشرية أو إدارة المنظمة، ولذلك يجب أن تتوفر عدة نوعيات من التقارير عن العمالة التي قد تختلف تفصيلاتها ونوعيتها من منظمة لأخرى ومن أبرزها.

— تقرير خاص بتوزيع العمالة عدديا.

— إحصائيات غياب الأفراد

— تقارير الترقبات والجزاء الخاصة بالعاملين

¹ د محمد الصيرفي، الإدارة الالكترونية للموارد البشرية، مؤسسة حورس الدولية للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، الإسكندرية، 2008، ص121

² د محمد الصيرفي، المرجع المتكامل في الإدارة الالكترونية للموارد البشرية، مرجع سبق ذكره، ص500

ج- التغذية العكسية: هي معلومات تحمل رسائل وإرشادات عن كيفية سير العمليات حيث توضح كيفية سير النظام، ومدى تطابق إنجازاته ومخرجاته مع الخطط.

إن هذه المعلومات العكسية تلعب دوراً أساسياً في نظام معلومات الموارد البشرية في إطار أهميتها للنظام الكلي لإدارة القوى البشرية، حيث تدعم المعلومات المرتدة الرقابة على العنصر البشري وهي في الوقت نفسه تتيح متابعة التغيرات في سياسات وإجراءات شؤون الموظفين وتمكن من معالجة المشكلات التي تعوق فعالية استخدام النظام.

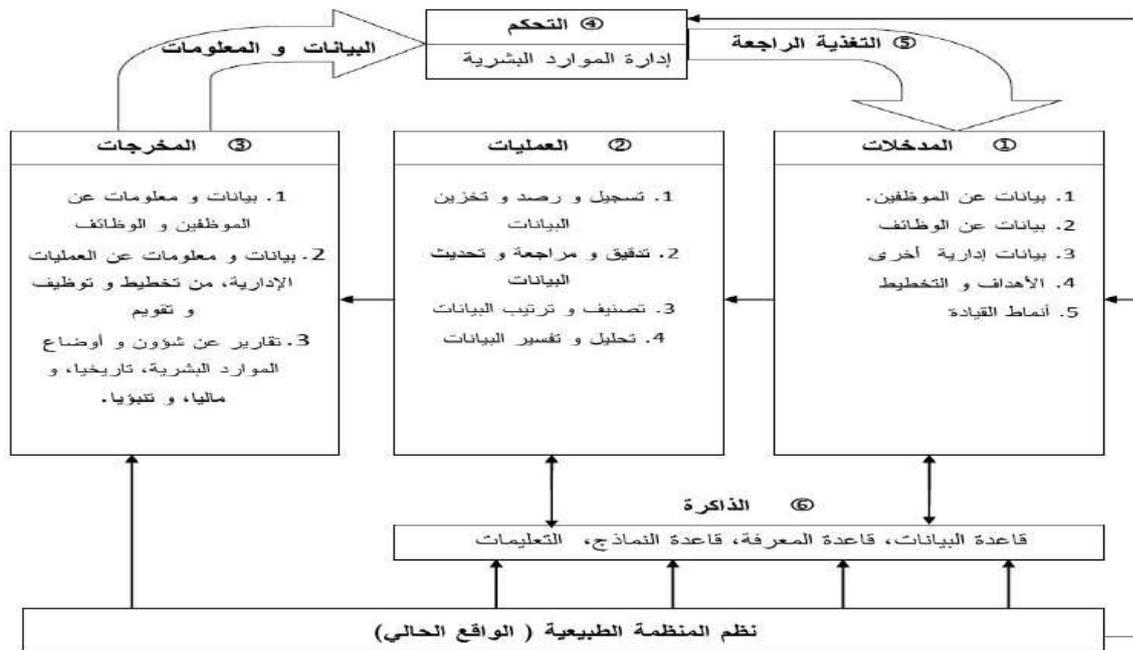
د- التحكم: وهو الجزء الخاص بالسيطرة على سير الخطوات كما هو مرسوم، لها وينبه عند حدوث أي عطل أو ثغرة أو خطأ في البرنامج أو في توظيف البيانات المدخلة.

ح- الذاكرة: وهي الوعاء الذي تحتزن فيه مخرجات ومدخلات النظام أي أنه ذاكرة النظام وتختلف أشكال وأنواع ذاكرة أنظمة المعلومات.¹

✓ الوعاء الورقي: ويتمثل في الملفات والمستندات الورقية أي استخدام الأوراق.

✓ الأشرطة الممغنطة والأقراص الضوئية: والتي تتيح مساحة كبيرة لتخزين عدد هائل من المستندات.

الشكل (5-1): مكونات نظام معلومات الموارد البشرية



المصدر: مؤيد سعيد السالم، وآخرون، إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي، علم الكتب الحديث للنشر والتوزيع، الطبعة الثالثة، عمان الأردن، 2009، ص 116

¹ د مؤيد سعيد السالم، وآخرون، مرجع سبق ذكره، ص 269

- كما عرض kovach (1999) المكونات الرئيسية الثلاثة في أي نظام معلومات الموارد البشرية من خلال هذا النموذج أدناه:¹

Input → **Data Maintenance** → **Output**

المطلب الثالث: النظم الفرعية لنظام معلومات الموارد البشرية ومتطلبات نجاحه.

I. النظم الفرعية لنظام معلومات الموارد البشرية

يضم نظام معلومات الموارد البشرية في ثناياه مجموعة من النظم الفرعية والتي تتعدد تطبيقاتها، حتى يمكن لهذا النظام العمل بشكل أفضل، أهم هذه النظم الفرعية يمكن ذكرها كما يلي:

✓ النظام الفرعي لتخطيط الموارد البشرية

يساهم هذا النظام في عملية صناعة القرارات بفاعلية في إدارة الموارد البشرية، سواء أكانت هذه القرارات لتحديد الاحتياجات المستقبلية من الموارد البشرية، أو لإعادة توزيعها من الوظائف التي يكون فيها فائض إلى تلك الوظائف التي تشكو من عجز أو نقص في القوة العاملة من خلال توفيره لنوعين من البيانات.²

بيانات تنظيمية تخص الهيكل التنظيمي مثلاً، أساليب العمل، معدات وأجهزة العمل بالمؤسسة، تشريعات وقوانين العمل بالدولة وغيرها،

وبيانات عن الموارد البشرية، كالتعليم والتدريب، الخبرة الماضية، مستويات الأداء، القابلية للترقية... الخ.

✓ النظام الفرعي الاستقطاب والتعيين:

يساعد في متابعة المهارات المتوفرة في البيئة الخارجية وتوفير المعلومات عنها، وكذلك المساعدة في عمل الأبحاث الداخلية لإيجاد مرشحين للعمل بالمؤسسة، بالإضافة إلى عمليتي توصيف وتحليل الوظائف.

كما يساعد هذا النظام الفرعي في حفظ المعلومات الخاصة بالمرشحين للوظائف وتحديد المرشح المناسب للمواقع الوظيفية.

¹ Asafo-Adjei Agyenim Boateng, The Role of Human Resource Information Systems (HRIS) in Strategic Human Resource Management (SHRM), Master of Science Theses in Accounting Swedish School Of Economics and Business Administration, 2007, p24

² انساعد رضوان، مصدر سابق ، 41

✓ النظام الفرعي للأجور والمرتبات

يشتمل هذا النظام على عدد من التطبيقات المتعلقة بحساب رواتب العاملين والعلاوات والأجور الإضافية، كما يساعد هذا النظام على توفير معلومات عن الزيادات والاستحقاقات والعلاوات، تشمل أهم تطبيقات نظام معلومات الموارد البشرية في مجال التعويضات الجوانب التالية:¹

- إعداد قوائم الأجور والمرتبات.
- تقييم الوظائف وتحديد الأجور التي تناسبها.
- مسح الأجور للتعرف على الأجور والمكافآت بالمقارنة مع المنافسين في نفس الوظيفة في مؤسسة أخرى.
- تحديد التغيرات المتوقعة في الرواتب نتيجة للترقية أو التميز في الأداء.

✓ النظام الفرعي لإدارة الأداء

تعمل المنظمات الحديثة على حفظ نتائج تقييم أداء الموارد البشرية في نظام خاص محسوب، يساعدها في متابعة مراحل تطور أداء العاملين خلال حياتهم الوظيفية، ويمكنها من اتخاذ قرارات الترقية ومنح العلاوات والحوافز، كما يساعدها في معرفة من هم العاملين الذين بحاجة إلى تدريب لتلاقي نقاط الضعف في أدائهم، وتحديد الأفراد أصحاب الأداء الضعيف الذين لا جدوى من تحسينه ويستوجب الأمر الاستغناء عن خدماتهم، أخيراً يساعد هذا النظام على حفظ كافة المعلومات المتعلقة بالتطلعات المقدمة اتجاه بعض نتائج التقييم، وأسماء أصحابها، ولمن قدمت ونتائج البث فيها.²

✓ النظام الفرعي للمزايا المالية

يحتوي هذا النظام على التطبيقات المستخدمة في إعداد الإعانات المالية للعاملين الحاليين والمتقاعدين.

✓ نظام معلومات التنمية والتدريب

يستخدم نظام المعلومات بصفة أساسية في مجال التدريب للمساعدة في إدارة أنشطة التدريب من خلال المعلومات التي تتضمنها قاعدة البيانات، محتوى البرامج التدريبية، إعداد ميزانية العملية التدريبية، عدد الشهادات

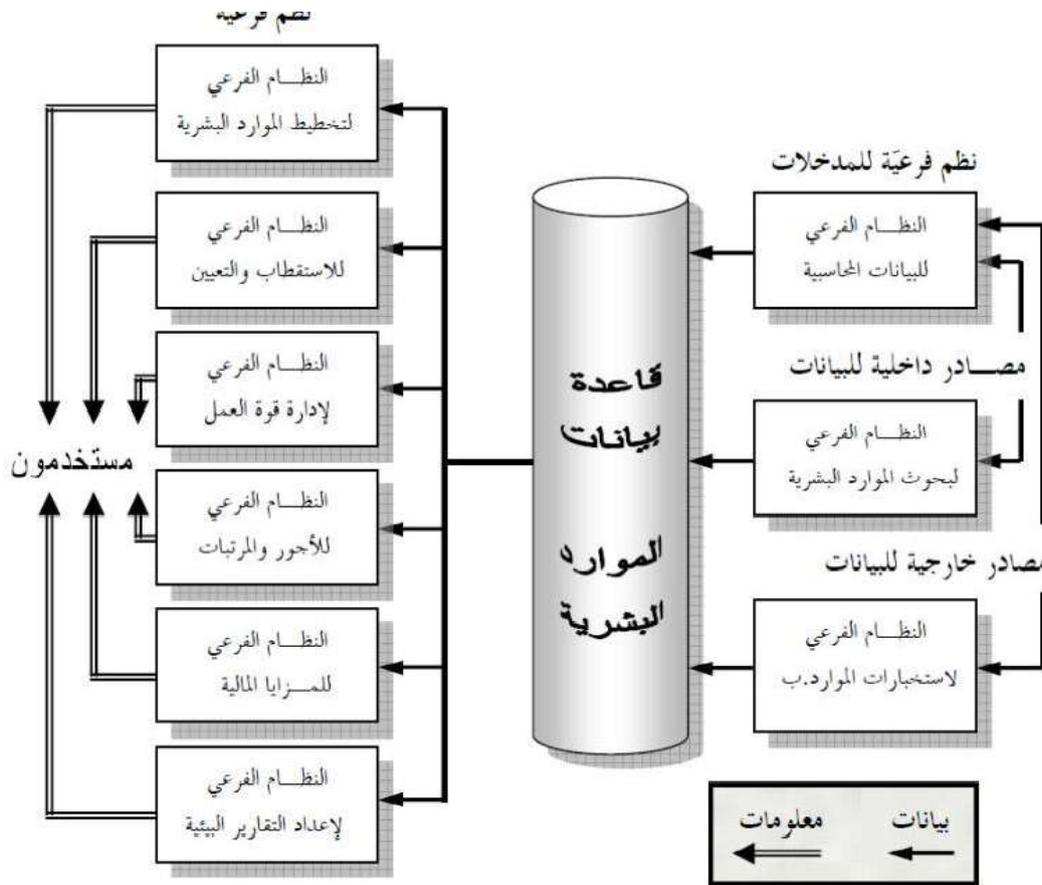
¹ رجم خالد، تقييم اثر نظام معلومات الموارد البشرية على استراتيجيات إدارة الموارد البشرية، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراة، جامعة قاصدي مرياح 2017، ص 64

² د عمر وصفي عقيلي، مرجع سبق ذكره، ص 131

الممنوحة أو الأفراد الذين تم تدريبهم... الخ، ويمكن استخدام قاعدة بيانات التدريب في اتخاذ القرارات بشأن الجوانب الرئيسية منها:¹

- ✓ تحديد الاحتياجات التدريبية.
- ✓ تقييم العملية التدريبية.
- ✓ تحديد الأفراد المؤهلين للترقية أو النقل.
- ✓ تحديد نوعيات البرامج ذات الأولوية أو الأهمية الخاصة.
- ✓ بناء فرق العمل المؤهلة لتحقيق الاستجابة لاحتياجات العملاء، وتعديلات المنتج، وحل مشكلات العمل وإنجاز المهام الخاصة.

الشكل (1_6) النظم الفرعية لنظام معلومات الموارد البشرية



المصدر: رجم خالد، اثر نظام معلومات الموارد البشرية على أداء العاملين، مذكرة لاستكمال متطلبات ماجستير في علوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2012، ص 69

¹ د جمال الدين محمد مرسي، مرجع سبق ذكره، ص 546_547

II. متطلبات نجاح نظام معلومات الموارد البشرية:

حتى ينجح نظام معلومات الموارد البشرية فانه من الضروري توفر عدة متطلبات تتكامل مع بعضها البعض في التأثير على نجاح النظام، ومن أهمها:¹

1 المتطلبات الإدارية:

وتتمثل في النواحي المتعلقة بالإدارة وأنشطتها ويمكن تلخيصها فيما يلي:

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

2 المتطلبات التكنولوجية(الفنية):

- ✓ توفر الآلات والأجهزة والأدوات وكل المتطلبات اللازمة لتشغيل النظام مع الأخذ بعين الاعتبار إمكانيات المنظمة؛
- ✓ توفير الكفاءات البشرية اللازمة لتشغيل ومراقبة النظام؛
- ✓ تصميم نظام متكامل للصيانة والسلامة، وسرية البيانات والمعلومات التي يخزنها النظام؛
- ✓ تكامل البيانات، الملفات والسجلات والوثائق من أجل استخدامات أكثر فعالية؛

3 المتطلبات الاقتصادية :

- ✓ توفير الوقت اللازم والكاف لعملية إعداد وتصميم النظام من اجل بنائه على أسس سليمة؛
- ✓ العمل على تخفيض التكاليف؛
- ✓ الاستخدام الأمثل للأفراد المكلفين بتشغيل نظام معلومات الموارد البشرية؛
- ✓ توفير الجهد المبذول في جميع مراحل عمل نظام معلومات الموارد البشرية، مما يتطلب تدريب العاملين على النظام لزيادة مهاراتهم في التشغيل واستخراج المعلومات؛

¹ نجاة بن يحيى، دور نظام المعلومات في تفعيل وظيفة إدارة الموارد البشرية، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ماجستير في إدارة الأعمال، قسم علوم التسيير، جامعة الجزائر3، 2010/2011، ص 123-124

4 المتطلبات الاجتماعية:

- ✓ التعاون المستمر بين إدارة الموارد البشرية وكافة الإدارات الأخرى بالمنظمة لضمان الإمداد بالمعلومات لتلك الإدارات والحصول منها على البيانات والحقائق؛
- ✓ الاتصال الفعال بين إدارة الموارد البشرية و مصلحة الإعلام الآلي؛
- ✓ سهولة استخدام مخرجات النظام مما يتطلب دعم السلوك الايجابي لدى العاملين بالنظام والمستفيدين منه.

خلاصة الفصل :

نلاحظ من خلال عرض هذا الفصل أن المعلومات تلعب دوراً أساسياً في سلوك الأفراد والمنظمات, فهي المصدر الحيوي الذي يستطيع الجميع بواسطته القيام بوظائفه التفاعلية. ولكي تنجز إدارة الموارد البشرية أنشطتها ومهامها العديدة بشكل يحقق للمنظمة ميزة تنافسية لا بد أن يهيئ لها نظم معلومات بشرية فاعلة تتجسد فيها الدقة والسرعة والشمول والموضوعية والتوقيت السليم فنظام معلومات الموارد البشرية مهمته أساساً القيام بوظائف إدارة الموارد البشرية، والسعي أساساً إلى توفير المعلومات إلى مراكز اتخاذ القرارات ذات العلاقة بفاعلية وكفاءة استخدام العنصر البشري ورفع مستويات أدائه في تحقيق أهداف المنظمة.



الفصل الثاني: تقييم أداء الموارد البشرية



تمهيد:

يعد تقييم أداء الموارد البشرية من أهم وظائف إدارة الموارد البشرية، ذلك أن أداء العاملين يعتبر حجر الزاوية بالنسبة لنجاح المنظمة وفعاليتها في بيئتها وتحقيق الاستمرار لها.

فيستخدم المديرين والأفراد بصفة دائمة بعض الأنواع الرسمية وغير الرسمية في تقييم الأداء، ويلجأ الأفراد إلى ذلك عندما يحاولون معرفة أداء الآخرين اتجاه مسؤولياتهم، وكذا بالنسبة للهيئة الإدارية فهي تلجأ إلى هذه الوسيلة عند تعديل أنظمة الأجور والحوافز وترقية الفرد أو لإغراض أخرى.

فنظام تقييم الأداء وسيلة من وسائل إدارة الموارد البشرية التي تمكن المؤسسة من الاستغلال الأمثل للموارد البشرية، من أجل المحافظة على مركزها التنافسي وزيادة قدرتها الإنتاجية، والذي يعتبر من أهم أساسيات الميزة التنافسية في المؤسسة الحديثة.

ومن هنا نقوم في هذا الفصل بتوضيح كل من مفهوم الأداء وتقييمه، ثم نعرض في ذلك مدى انعكاس نظام معلومات الموارد البشرية على تقييم الأداء.

المبحث الأول: تقييم الأداء

يعتبر تقييم الأداء احد الوظائف المتعارف عليها في إدارة الموارد البشرية في المنظمات الحديثة، وهذه ذات مبادئ وممارسات علمية مستقرة.

المطلب الأول: أساسيات حول الأداء

بغية الإلمام بجميع أبعاد عملية التقييم يتم استعراض مجموعة من التعاريف:

I. مفهوم الأداء

يعتبر مفهوم الأداء من أكثر المفاهيم شيوعاً واستعمالاً في حقل اقتصاد وتسيير المؤسسات، حيث حظي باهتمام واسع من قبل الباحثين والمفكرين خاصة في علم الاقتصاد، لا يوجد اتفاق بين الباحثين بالنسبة لتعريف الأداء، ويرجع هذا الاختلاف إلى تباين وجهات نظر المفكرين والكتاب ومن بينها مايلي:¹

الأداء حسب (Bromil and Miller) هو " انعكاس لكيفية استخدام المؤسسة الاقتصادية لمواردها البشرية والمادية واستغلالها بكفاءة وفاعلية بصورة تجعلها قادرة على تحقيق أهدافها."²

كما ينظر (peter drucker) للأداء على انه "قدرة المؤسسة على الاستمرارية والبقاء محققة التوازن بين رضا المساهمين والعمال."³

وفي تعريف آخر: "الأداء هو عبارة عن الجهد الذي يبذله الفرد في تنسيق عمله لانجاز مهام وظيفته بدقة في اقصر وقت واقل جهد، والأداء بصفة عامة هو تحويل المدخلات التنظيمية كالمواد الأولية إلى مخرجات تتكون من سلع خدمات بمواصفات فنية ومعدلات محددة."⁴

أما بالنسبة ل (Gilbert Thomas) يقول انه "لا يجوز الخلط بين السلوك، الإنجاز، الأداء، ذلك لان السلوك هو ما يقوم بالعمال من أعمال في المنظمة التي يعملون بها، أما الانجاز فهو ما يبقى من اثر أو نتائج بعد أن

¹ د احمد ماهر، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية للنقل والتوزيع، الإسكندرية، 2004ص406

² د عمار حمد خلف، تقييم كفاءة الاستثمار البشري في التعليم الجامعي الخاص وفقاً لإستراتيجية التعليم العالي في العراق، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، كلية الإدارة والاقتصاد، المجلد22، العدد94.2016، ص276

³ د الشيخ الداوي، تحليل الأسس النظرية لمفهوم الأداء، مجلة الباحث- عدد 7، جامعة الجزائر، 2009-2010، ص218

⁴ د خالد بن عبد الرحمن محسن، اثر تطبيق نظام معلومات الموارد البشرية على أداء الموظفين في مؤسسات التعليم العالي، المؤتمر الثاني لمعاهد الإدارة العامة والتنمية الإدارية في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، ص1242

يتوقف العمال عن العمل أي انه مخرج أو نتائج، ومن الأمثلة عليه تقديم خدمة محددة، أما الأداء فهو تفاعل بين السلوك والإنجاز، انه مجموع السلوك والنتائج التي تحققت معا.¹

II. مكونات الأداء

يربط الباحثون الأداء بمدى بلوغ المؤسسة أهدافها من جهة، ومن جهة أخرى بمدى الاقتصاد في استخدام مواردها المتميزة، وفي الغالب يستخدم في التعبير عن مستويات الكفاءة والفعالية التي تحقنها المؤسسة، يعني أن الأداء حاصل تفاعل عنصرين أساسيين هما الكفاءة والفعالية.²

أولاً: الكفاءة

ويعود مفهوم الكفاءة تاريخياً، إلى الاقتصادي الإيطالي "فلفريدو باريتو" الذي طور صياغة هذا المفهوم وأصبح يعرف "بأمثلية باريتو"، وحسب باريتو فإن أي تخصيص ممكن للموارد فهو إما تخصيص كفاء أو تخصيص غير كفاء، وأي تخصيص غير كفاء للموارد فهو يعبر عن اللاكفاءة.

يعرف (peter drucker) الكفاءة Efficiency "على أنها دالة توضح العلاقة بين الفاعلية والاقتصاد أي الحصول على أكبر قدر من المخرجات من مجموعة معينة من المدخلات".³

وفي تعريف آخر تعرف الكفاءة على أنها "مدى قدرة المنظمة على تحقيق قدر معين من المخرجات باستخدام قدر أقل من المدخلات، و بالتالي فهي تشير إلى مدى قدرة المنظمة على تدنئة تكاليف الإنتاج".⁴

كما انها "القدرة على تحقيق أقصى المخرجات من مدخلات محددة، أو القدرة على تحقيق الحجم نفسه باستخدام أدنى قدر من المدخلات".

من خلال التعاريف السابقة نخلص إلى القول أن الكفاءة تتجسد إما بتحقيق أقصى المخرجات من مدخلات محددة، أو بتحقيق أدنى المدخلات لمخرجات محددة، أي يمكن النظر للكفاءة من مدخلين أو جانبيين:

- جانب المخرجات حيث تعبر الكفاءة عن مقياس للمقارنة بين المخرجات الفعلية والمخرجات القصوى الممكن تحقيقها من مدخلات محددة.

¹ د عبد البارئ ابراهيم درة، تكنولوجيا الأداء البشري في المنظمات، الأسس النظرية ودلالاتها في البيئة العربية المعاصرة، المنظمة العربية للتنمية لإدارة، القاهرة، 2003، ص 14

² عبد الملك مزهوده، المقاربة الإستراتيجية للأداء مفهوماً وقياساً، المؤتمر العلمي الدولي حول الأداء المتميز للمنظمات و الحكومات، كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية جامعة ورقلة، 08-09 مارس 2005، 486

³ بن لباد محمد واخرون، الكفاءة التعليمية بين متطلبات الواقع ومؤشرات القياس، المجلة الجزائرية للمالية العامة، جامعة تلمسان، العدد 04، ديسمبر 2014، ص 89

⁴ د علي عبد الهادي مسلم، تحليل وتصميم المنظمات، الدار الجامعية الإسكندرية، 2001-2002، ص 169

-وجانب المدخلات حيث تعبر الكفاءة عن مقياس للمقارنة بين المدخلات الفعلية والمدخلات الدنيا، التي يمكنها إنتاج مستوى معين من المخرجات، كما تمثل الكفاءة مقياساً أو مؤشراً لأداء المؤسسة.

أما بالنسبة الى اللاكفاءة تعني أن المؤسسات تنتج أقل من المستوى الممكن من المخرجات باستخدام موارد معينة، أو أنها تستخدم توفيقه مكلفة من الموارد لإنتاج مجموعة معينة من المنتجات أو الخدمات.¹

ثانياً: الفعالية

أما بالنسبة للفعالية في حياة المؤسسات فتعتبر أمراً مهماً نتيجة التطور الكبير والمنافسة الشديدة من أجل البقاء والاستمرار؛ فقد سعى الكثير من الباحثين إلى تحديد مفهومها وضبط مؤشرات وقياسها فقد أكد (peter drucker) ان الفعالية هي أساس النجاح، وهي عمل الأشياء الصحيحة.²

يمكن تعريف الفعالية على أنها هي الوصول إلى تحقيق أهداف المنظمة في الوقت المناسب وعلى أكمل صورة وبأسلوب جيد مع البيئة المحيطة، ووفقاً لهذا المفهوم، فإن الفعالية تقاس من خلال نسبة الأهداف التي تم تحقيقها فعلياً إلى الأهداف المخططة مسبقاً، أما على المستوى الفردي فتشير إلى مدى قدرة الفرد على تحقيق الأهداف المطلوبة منه³

وفي تعريف آخر لبارتولي (Bartoli.M) يؤكد على أن "الفعالية على أنها تلك العلاقة بين النتائج المحققة فعلاً، والنتائج المقدرة وذلك من خلال قياس الانحراف".

كما يقصد بها "مدى تحقيق الأهداف وبالتالي فهي تقاس بالعلاقة بين النتائج المحققة والأهداف المرسومة، ولو أن هناك من يرى العكس بين الكفاءة والفاعلية من حيث المدلول".⁴

— وكثيراً ما يساوى بين مفهوم الفعالية ومفهوم الكفاءة، علماً بأن المصطلحين مختلفان ومتراپطان، فالفعالية تعني حسب ما يقول دراكر "ماذا نعمل؟"، أما الكفاءة فتعني "كيف نعمل؟"

الفاعلية=النتائج المحققة/النتائج المتوقعة

الكفاءة =النتائج المحققة/ الموارد المستخدمة

¹ د محمد جموعي القرشي وآخرون، قياس كفاءة الخدمات الصحية في المستشفيات الجزائرية باستخدام أسلوب تحليل مغلف البيانات، مجلة الباحث، جامعة قاصدي مباح، ورقلة، العدد 11 / 2012، ص12

² د سعد العنزي، -فاعلية المنظمة في فلسفة ابرز منظري الفكر الإداري، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، كلية الإدارة الاقتصاد، جامعة بغداد، المجلد15، العدد25، 2009، ص23

³ د العربي عطية، أثر إستخدام تكنولوجيا المعلومات على الأداء الوظيفي للعاملين في الأجهزة الحكومية المحلية، مجلة الباحث، جامعة قاصدي مباح، ورقلة العدد 10، ص323

⁴ عبد الملك مزهودة، الأداء بين الكفاءة والفاعلية مفهوم وتقييم، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، العدد الأول، نوفمبر 2001، ص87

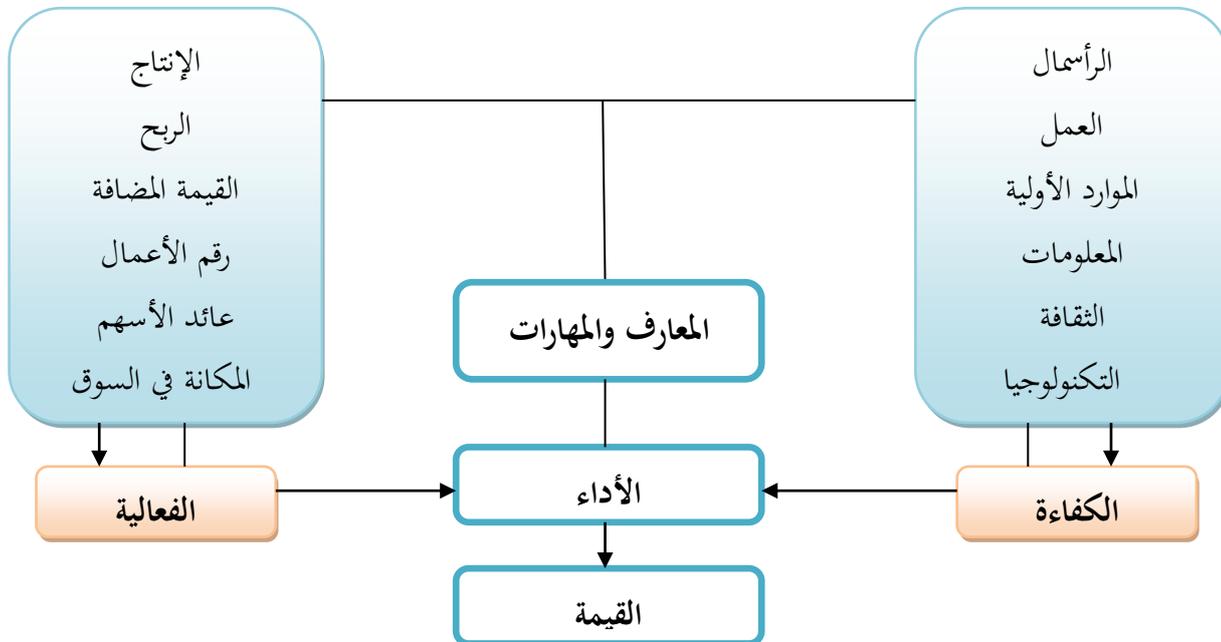
جدول رقم (2_1): المقارنة بين الكفاءة والفاعلية

معايير القياس	تحلل	تعالج	تتم	
المدخلات مثل: العمل، المواد، المعدات... الخ	كيفية الوصول	الموارد	بالوسيلة	الكفاءة
المخرجات مثل: الأرباح العائد، رقم الأعمال... الخ	نقطة الوصول	النتائج	بالهدف	الفاعلية

المصدر: رجم خالد، اثر نظام معلومات الموارد البشرية على أداء العاملين، مذكرة لاستكمال متطلبات ماجستير في علوم التسيير، جامعة قاصدي مرياح، ورقة، 2012، ص 5

وفي الواقع يرتبط الأداء بالكفاءة والفاعلية معا لأنهما في الأصل وجهان متلازمان، بحيث لا يمكن الحكم على المؤسسة التي بلغت أهدافها بارتفاع الأداء إذا كان ذلك قد كلفها الكثير من الموارد يفوق مثيلاتها، ولا على المؤسسة التي تمكنت من توظيف كامل مواردها دون بلوغ الأهداف المتوخاة أو الاقتراب منها بنسب مرضية ويمكن تلخيص هذا الطرح في الشكل التالي:¹

الشكل رقم (2-1) الأداء من منظور الكفاءة والفاعلية



المصدر: عبد الملك مزهودة، المقاربة الإستراتيجية للأداء مفهوما وقياسا، المؤتمر العلمي الدولي حول الأداء المتميز للمنظمات والحكومات 2005 - 09-08، ورقة، ص 487

¹ اد عرابه الحاج، تقييم كفاءة استخدام الموارد البشرية الصحية في المستشفيات العمومية، مجلة الباحث، جامعة قاصدي مرياح ورقة، العدد 10 / 2012، ص 334

III. محددات الأداء:

ينظر لأداء الموارد البشرية على أنه نتاج للعلاقة المتداخلة بين العناصر الموالية:¹

- الجهد : وهو الجهد الناتج من حصول الفرد على التدعيم (الحافز) إلى الطاقات الجسيمة والعقلية التي يبذلها الفرد لأداء مهمته
- القدرات: تعني الخصائص الشخصية المستخدمة لأداء الوظيفة.

ويضاف للعناصر المذكورة أعلاه المحددات الآتية:²

- إدراك الدور أو المهمة: يقصد به الاتجاه الذي يعتقد المورد البشري بأنه من الضروري توجيه جهوده في العمل من خلاله.
- متطلبات العمل: يقصد بها كل ما يتعلق بالوظيفة من واجبات ومسؤوليات وأدوات وتوقعات مطلوبة من المورد البشري إضافة للأساليب والمعدات المستخدمة.
- بيئة التنظيم الداخلية: وتعني ما تتصف به البيئة التنظيمية كالمناخ السائد، الهيكل التنظيمي، أسلوب القيادة ونظام الحوافز.

ولتحقيق الأداء ينبغي توفر عنصرين هامين وهما:³

أ- القدرة على الأداء

تعرف على أنها إمكانات الموظف على القيام بعمل ما، تكتسب بالتعليم والتدريب والخبرة العملية بالإضافة إلى الاستعداد الشخصي والقدرات الشخصية التي يمنحها التعليم والتدريب، وبالتالي فالقدرة هي المحصلة لعنصرين أساسيين هما المعرفة والمهارة، فالمعرفة هي حصيلة المعلومات التي توجد عند الموظف العامل اتجاه شيء معين، فمثلا الموظف في بداية انجازه للعمل الموكل إليه وقبل أن يجرب العمل على الآلة يجب أن يعرف شيئا عنها، نوعها، تركيبها... الخ.

أما المهارة فهي مستوى الكفاءة والإتقان التي يستطيع الموظف أن يؤدي العمل الموكل إليه.

¹ غانم ارزوقي وآخرون، علاقة واثر تحليل وتقييم الوظائف بأداء العاملين : دراسة استطلاعية، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد، المجلد 18، العدد 86، ص 62

² بوحنيك هدى وآخرون، اثر الثقافة التنظيمية على أداء الموارد البشرية دراسة حالة أساتذة كلية العلوم الاقتصادية لجامعة تبسة، مجلة دراسات اقتصادية جامعة العربي التبسي، تبسة، العدد 02، 2015، ص 50

³ الهاني عاشور، أداء العاملين داخل المؤسسة والعوامل المتحركة فيه، مجلة العلوم الإنسانية - جامعة محمد خيضر بسكرة، العدد 04، جوان 2016، ص 586

ب- الرغبة في الأداء

الرغبة في الأداء هي القوى الكامنة في العامل التي تحركه لكي يسلك سلوك معين لتأدية العمل، وتنعكس هذه القوى في كثافة الجهد الذي يبذله وفي درجة المثابرة والإلتقان، وتتأثر رغبة الموظف في العمل بثلاث عناصر أساسية هي : ظروف العمل المادية، ظروف الموظف الاجتماعية، حاجات ورغبات الموظف .

المطلب الثاني: تقييم أداء الموارد البشرية

ورد تقييم إدارة الموارد البشرية في الأدبيات المتخصصة لعدد من المفاهيم، وقبل استعراض البعض منها والخوض فيها، هناك مقولة لأبو الإدارة بيتر دركر (peter drucker) "أنت لا تستطيع إدارة ما لا تستطيع قياسه" وفحوى هذه المقولة هو إن لم تتمكن من إظهار المساهمات التي قامت بها إدارة الموارد البشرية، فإن هناك أملا ضعيفا في أن يتنبه الآخرون لما قدمته إدارة الموارد البشرية من وظائف ساهمت في تحقيق أهداف العاملين والمنظمة والمجتمع معا، فضلا عن ذلك إن تقييم إدارة الموارد البشرية ينسجم مع فلسفة إدارة الجودة الشاملة، لأنه يعتمد بالأساس على التطوير والتحسين المستمر، وقياس الأهداف، ورضا الزبون، ومدى جودة الخدمات التي يقدمونها مع تقليل كلف النوعية الرديئة.¹

I. مفهوم تقييم أداء الموارد البشرية

إذا كان تقييم الأداء المؤسسي الكلي هو العملية الرقابية التي تختص بالمقارنة الميدانية والفنية بين الانجاز الفعلي الذي تم أدائه وبين ما يجب أن ينجز، وذلك بعد التعرف والوقوف على مستوى وحجم نوعية الأداء الذي تم في المنظمة، فمنه يمكن إستخلاص تعريف لتقييم الأداء خاص بالموارد لبشري.

حسب التعريف الذي قدمه schuler "يقصد بتقييم أداء الموارد البشرية على انه النشاط المهم في أنشطة إدارة الموارد البشرية، الذي يهدف إلى التأكد من أن أداء الفرد لعمله في المنظمة كان بشكل كامل، وفاعل، وناجح"²

و في تعريف آخر "هي عملية قياس أداء وسلوك العاملين أثناء فترة زمنية محددة ودورية، وتحديد كفاءة الموظف في أداء عمله حسب الوصف الوظيفي المحدد له، ويتم ذلك من خلال الملاحظة المستمرة من قبل المدير المباشر في اغلب الأحيان، ويترتب كل ذلك إصدار قرارات تتعلق بتطوير الموظف من خلال حضور برامج تدريبية أو قرارات تتعلق بترقية الموظف أو نقله وفي أحيان أخرى الاستغناء عن خدماته"³

¹ محمد معنوق وآخرون، تقييم أداء إدارة الموارد البشرية وأثره في تحسين أداء المنظمة تأطير نظري في تقييم إدارة الموارد البشرية، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، العدد 39، 2014، ص 291

² د عبد العزيز بدر الندوي، عولمة إدارة الموارد البشرية، دار المسيرة للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، 2009، ص 193

³ مصطفى نجيب شاوش، إدارة الموارد البشرية، إدارة الأفراد، دار الشروق، الطبعة الثالثة، عمان الأردن، 2005، ص 86

كما يمكن القول على انه "الطريقة أو العملية التي يستخدمها أرباب العمل لمعرفة أي من الأفراد أنجز العمل وفقا لما ينبغي له أن يؤدي، و يترتب على هذا التقييم و صف الفرد بمستوى الكفاية أو الجدارة أو استحقاق معين (ممتاز، جيد جدًا، جيد، مقبول، ضعيف ، ضعيف جدًا)."¹

II. أهمية ووظائف تقييم أداء الموارد البشرية

➤ أهمية تقييم أداء الموارد البشرية

إن تقييم أداء الموارد البشرية يعتبر موضوعا ذو أهمية واسعة في إطار الفعالية الإدارية بصورة عامة، إذ أن التقييم من شأنه أن يخلق الأجواء الإدارية القادرة على متابعة الأنشطة الجارية في المنظمة والتحقق من مدى التزام الأفراد العاملين بانجاز مسؤولياتهم وواجباتهم وفق معطيات العمل البناء.²

وهكذا يبدو أن عملية تقييم الأداء هي عملية منفعة متبادلة بين المورد البشري والرئيس والمنظمة وكل طرف يحقق أهدافه من ورائها.

أولا : أهمية تقييم الأداء بالنسبة للموظف³

— توفير معلومات عن أداء العامل وتقدير ذلك الأداء من وجهة نظر الإدارة، وان أكثرهم يرغب في معرفة أين يقع بالضبط و أين يجرى تقييم الأداء الوظيفي.

— اقتراح مجموعة من الوسائل والطرق المناسبة لتطوير سلوك المرؤوسين وتطوير بيئتهم الوظيفية.

— إشعار العاملين بمسؤوليتهم، وان نشاطه وأدائه في العمل موضع تقييم من قبل الرؤساء المباشرين لبذل جهد أعلى و طاقة إضافية لتأدية عمله على أحسن وجه.

— تطوير الأفراد الجيدين في المؤسسة و ترقية المستخدمين ذوي المهارات والقدرات العالية.

— خلق شعور لدى الفرد بانتمائه للجهة التي يعمل فيها ويجفزه على المساهمة الجادة في تحقيق الأهداف المرسومة.

■ ومما سبق نستخلص إلى أن اهتمام الفرد بأدائه والعمل على رفعه وتنميته سوف يمكنه من تحقيق عدد من الأهداف المرتبطة به، التي تتمثل في الأهداف الاقتصادية والنفسية والاجتماعية.

¹ د عبد الغفار حنفي، حسين فزازي، السلوك التنظيمي و إدارة الأفراد، الدار الجامعية، الإسكندرية 1996 ، ص 59

² د خضير محمود وآخرون، إدارة الموارد البشرية، دار المسيرة للنشر والتوزيع، الطبعة الثالثة، عمان 2010، ص152

³ د وليد حميد رشيد الاميري، تقييم وتطوير تقييم نظام أداء العاملين، دار البازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، 2012، ص78

ثانياً: أهمية تقييم الأداء بالنسبة للمؤسسة: وتتمثل في النقاط التالية:¹

-تحسين موقع إدارة الموارد البشرية في الهيكل التنظيمي في المنظمة.

-الاستخدام الأمثل للموارد الاقتصادية.

-استخدام مفاهيم ومعايير موحدة لتقييم أداء العاملين في العمل الواحد أو المجموعة الوظيفية المتجانسة.

-التعرف على مستوى الأداء الفعلي مقارنة بالأداء المستهدف أو المفترض، لتحديد ما قد يتواجد من قصور.

- يحقق التنسيق بين مختلف أوجه النشاط للمؤسسة سواء ما تعلق بالإنتاج أو التسويق أو التمويل أو الأفراد.

-تحديد الأفراد المتميزين ووضعهم في الصورة أمام المسؤولين.

-توافر تغذية عكسية من العاملين والمدراء التنفيذيين والمتمثلة بدرجة رضائهم عن وظائف إدارة الموارد البشرية.

-التأكد من المعاملة العادلة لجميع الموظفين وان المستندات المتعلقة بذلك ستكون عنصراً هاماً في تأييد سلامة

الموظف داخل المنظمة في حالة تظلم احد الموظفين حول القرارات التي تمس ترقيته أو تعويض أو إنهاء خدمته.

ثالثاً: أهمية تقييم الأداء بالنسبة للمديرين²

-تشجيع المديرين والمشرفين إلى تنمية مهاراتهم وإمكانياتهم الفكرية وتعزيز قدراتهم الإبداعية للوصول إلى تقييم

سليم وموضوعي لأداء تابعيهم.

- تحفيز المديرين نحو تطوير العلاقات الجيدة مع المرؤوسين والتقرب إليه من التعرف على المشاكل والصعوبات.

- التعرف على المهام والأعمال التي من الممكن أن تسند إلى الموظف وهذا في حال الحاجة إلى هذه المهام.

-التعرف على كلف/ منافع وظائف إدارة الموارد البشرية.

- تحديد أوجه القصور في أداء الفرد، واحتياجه إلى التطوير والتنمية وذلك من خلال جهود التدريب.

¹د مؤيد سعيد السالم، أساسيات الإدارة الإستراتيجية، دار وائل للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، 2005، ص 92د

²د مجيد الكرخي، أساسيات تقييم العاملين، دار مناهج للنشر والتوزيع، عمان الأردن، 2017، ص43

جدول رقم (2_2): أهمية تقييم أداء الموارد البشرية

أهمية تقييم الأداء		
بالنسبة للمنظمة	بالنسبة للرؤساء	بالنسبة للمرؤوسين
تطوير سياسات توجيه العمال	تنمية قدرات التحليل والإشراف	الإحساس بالمسؤولية
الكشف عن فجوة الأداء	ضمان استمرارية الرقابة	إخضاع العامل تحت التجربة
وضع معدلات الأداء	تنمية الاتصال بالعمال	تطوير أداء العامل
تحقيق الموضوعية في تسيير العمال		زيادة مستوى الرضا الوظيفي
الكشف عن مشاكل التسيير		

المصدر: محمد عبد الوهاب حسن عشناوي، دور تقييم الأداء في تنمية الموارد البشرية، الشركة العربية المتحدة للتسويق والتوريدات، الطبعة الأولى، القاهرة 2013، ص 74

➤ وظائف عملية تقييم الأداء: تتمثل الوظائف الأساسية لعملية تقييم الأداء في الأتي:¹

1. متابعة تنفيذ الأهداف الاقتصادية للوحدات الإنتاجية بالكمية والقيمة، وذلك للتعرف علي مدى تحقيق الوحدة الاقتصادية للأهداف المحددة لها مسبقا.
2. الرقابة علي كفاءة الأداء الإنتاجي، للتأكد من قيام الوحدات الإنتاجية بممارسة نشاطها وتنفيذ الأهداف المطلوبة بأعلى درجة من الكفاءة، وذلك بتشخيص الانحرافات ومعرفة أسبابها والعمل علي إزالتها مستقبلا
3. تحديد الجهات والوحدات الإدارية المسؤولة عن حدوث الانحرافات التي حدثت أثناء عمليات التنفيذ.

¹مديني سوار الذهب وآخرون، تقويم أداء الجامعات وفقاً لمنظور الأداء المتوازن، مجلة كلية الاقتصاد العلمية دراسة حالة جامعة إفريقيا العالمية، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية والسياسية، العدد 04 - يناير 2014، ص 74

III. معايير تقييم الأداء وشروطها

➤ معايير تقييم الأداء:

يقصد بها العناصر التي تستخدم كركائز لتقييم الأداء ويمكن تقسيم هذه المعايير إلى: ¹

- 1- معايير الصفات الشخصية: أي المزايا الشخصية الإيجابية التي يجب أن يتحلى بها الفرد أثناء أداء عمله، حيث تمكنه من أدائه بنجاح وكفاءة، كالأمانة والإخلاص، والولاء. . . الخ.
- 2- معايير تصف السلوك: وهي السلوكيات الإيجابية التي تصدر عن الفرد الخاضع للتقييم فتشير إلى نواحي جيدة في أدائه كالتعاون، المواظبة على العمل.
- 3- معايير تصف النتائج: توضح ما يراد تحقيقه من قبل الفرد الخاضع للتقييم من إنجازات يمكن قياسها وتقييمها، من حيث الكم والجودة والزمن والعائد والتكلفة، حيث تمثل هذه الإنجازات الأهداف المطلوب منه تحقيقها.

➤ شروط معايير تقييم الأداء:

هناك العديد من الضوابط من أجل التحقق من كفاءة المعايير وموضوعيتها من أهمها: ²

- 1- الوضوح: أن يكون المقياس واضحاً بسيطاً ودقيقاً، على أن يستطيع قياس الفروق الفردية مهما كانت قليلة.
- 2- الثبات: وتؤكد من ثبات المقياس إذا أعدنا القياس والتقييم في الشروط نفسها، ولكن في فترات زمنية متباعدة نسبياً ونصل إلى النتائج نفسها تقريباً، فقدرة المقياس الدائمة على القياس وثباته من الشروط الأساسية لصحة أي مقياس أو بطلانه.
- 3- الموضوعية: ابتعاد المقياس عن الذاتية أو تحيزه وعدم تأثره بالمتغيرات الخارجية التي لا علاقة لها بأداء العاملين.
- 4- سهولة الاستخدام: إن سهولة استخدام المقياس وقلة الوقت والجهد الذي يحتاجه المقياس من الأمور الأساسية التي يجب توافرها في المقياس.

¹ أبو بكر بوسالم وآخرون، دور أسلوب كايزن (النموذج الياباني) في تحسين أداء المؤسسة- دراسة حالة اتصالات الجزائر للهاتف النقال أوريدوا لولاية بشار، مجلة الدراسات المالية والمحاسبية والإدارية، العدد 08- ديسمبر 2017، ص633

² حسين صديق، تقويم الأداء في المؤسسات الاجتماعية، مجلة جامعة دمشق، قسم علم اجتماع- كلية الآداب والعلوم الإنسانية - جامعة دمشق، المجلد 28 -العدد 01، 2012، ص223

المطلب الثالث: أساسيات تقييم أداء الموارد البشرية

I. أهداف تقييم أداء الموارد البشرية

إن الهدف العام من تقييم الأداء هو تحسين كفاءة المنظمة ومحاولة حشد أفضل الجهود الممكنة من الأفراد العاملين فيها، ويرى (mardova) أن الهدف الرئيس للتقييم هو تقييم أداء الموظف وخلق افتراضات داخل المنظمة لكيفية عمل الموظف، ومن بين هذه الافتراضات الدافعية والأداء والمهنية وبيان مدى إيفاء الموظف في القيام بواجباته، وفي حين يرى آخرون بأن الهدف الأساسي من عملية التقييم هو السماح للموظف والمديرين بتطوير أدائهم باستمرار وإزالة الحواجز لنجاح العمل وبعبارة أخرى أن يسعى كل فرد بأن يكون الأفضل كما يوفر تسجيل معلومات أساسية يمكن استعمالها كقاعدة بيانات خاصة بالموظف.¹

ومن أهم هذه الأهداف ما اقترحه باركنسون في النقاط التالية:²

__ العدالة والدقة في التعويضات والمكافآت.

__ تحديد الأفراد المحتمل ترقيتهم.

__ توفير نظام اتصال في اتجاهين.

__ تحديد الاحتياجات التدريبية.

__ العمل على تحسين الأداء الحالي.

__ تقديم تغذية عكسية او مرتدة للعاملين عن مستوى أدائهم.

__ المساعدة في تخطيط المسار الوظيفي والقوى العاملة.

__ زيادة معدلات استخدام التعلم أثناء العمل.

-استخدامها كمدخل أساس في تطوير وتحسين وظيفة إدارة الموارد البشرية من خلال توفر الوسائل الخاصة باتخاذ القرارات المتعلقة بتخفيض أنشطتها فضلا عن إضافة أنشطة جديدة لها.

-خلق قيمة (صورة) خاصة بالمنظمة مثل الاستجابة الاجتماعية والأخلاقية والتنافسية.

¹ عبد الرحمان الملا وآخرون، عوامل البيئة الداخلية وانعكاسها في عملية تقييم أداء العاملين - بحث ميداني، مجلة الإدارة والاقتصاد the jorname of administration and economics، كلية الاقتصاد والإدارة، جامعة بغداد، العدد 11، 2017، ص 140

² مصطفى يوسف كافي، إدارة الموارد البشرية، مكتبة المجمع العربي للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، 2014، ص 226

ومن البديهي إن تحديد أهداف نظام تقييم الأداء يعتبر من الأمور الهامة، ولقد أثبتت كثيرا من الدراسات أن فشل غالبية نظم التقييم يرجع عادة إلى عدم تحديد أهدافها مسبقا.

II. مراحل تقييم أداء الموارد البشرية

عملية تقييم الأداء ليست بالأمر البسيط فضلا عن احتلالها موقعا استثنائيا في المنظمات الناجحة، وعلى الرغم من اختلاف خطوات تقييم الأداء، إلا أنه توجد خطوات عامة يجب إتباعها في عملية تقييم الموارد البشرية والتي نوردتها فيما يلي:¹

1 - وضع توقعات الأداء:

تعد عملية وضع تقييم الأداء أولى خطوات عملية التقييم، حيث تعتبر كخطيطة للأداء، وتشمل على تحديد وصياغة أهداف الأداء بين الرؤساء المباشرين والعاملين²

2- مرحلة مراقبة التقدم في الأداء:

تهدف هذه المرحلة إلى التعرف على كيفية عمل العنصر البشري مقارنة بالمعايير المحددة مسبقا ويتم اتخاذ الإجراءات التصحيحية من خلال ذلك، كما يتم توفير المعلومات اللازمة عن كيفية إنجاز الأعمال بشكل أمثل و يكون ذلك بشكل مستمر أي لزوم المراقبة لما لها من أثر فعال في تصحيح الانحرافات أثناء حدوثها (رقابة تصحيحية) أو العمل على تفادي وقوعها لاحقا .

3 -مرحلة تقييم الأداء :

من خلال التعرف على مستوى الأداء بغية التمكن من اتخاذ مختلف القرارات المتعلقة بالأفراد .

4-التغذية العكسية :

وتتمثل في عملية تعريف العامل بمستوى أدائه والنتائج التي حققها ودرجة تقدمه في أدائه نحو عمله، وتعتبر التغذية العكسية ضرورية لأنها تفيد في كيفية أدائه المستقبلي لعمله.

5 -اتخاذ القرارات الإدارية :

وتتمثل هذه القرارات بنواحي عديدة متعلقة بالترقية والنقل والتعيين أو إعادة التكييف الوظيفي وتطوير الأداء أو الاستغناء...الخ³

¹د محمد قذري حسن، إدارة الأداء المتميز، الدار الجامعية الجديدة، الإسكندرية، 2015/2014، ص267

²د عبد العزيز حسن، الإدارة المتميزة للموارد البشرية، المكتبة العصرية للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، 2009، ص205

³د مؤيد سعيد السالم، وآخرون، مرجع سبق ذكره، ص107

6 - وضع خطط تطوير الأداء:

وتمثل المرحلة الأخيرة من مراحل تقييم الأداء، حيث يتم وضع الخطط التطويرية من خلال التعرف على المهارات والقدرات والقابليات والمعارف والقيم التي يحملها الفرد العامل، والاستفادة منها في إنجاز الأعمال أو محاولة تعزيزها وتطويرها، مما ينعكس على تحقيق أداء متميز.

الشكل رقم (2-2) يوضح مراحل عملية تقييم الأداء



المصدر إلیاس سالم، أثر الثقافة التنظيمية على أداء الموارد البشرية، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في العلوم التجارية، جامعة محمد بوضیاف بالمسيلة، 2006، ص 62

III. طرق تقييم أداء الموارد البشرية:

تتنوع طرق تقييم أداء العاملين تبعاً لتنوع المنظمات والوظائف التي يشغلونها، كما أن أغلب نظم تقييم الأداء في المنظمات العامة متماثلة على الرغم من اختلاف المهن والوظائف، مما قد يجعلها أقل دقة من النظم التي يتم اعتمادها على أساس كل قطاع أو كل منظمة وهناك العديد من الطرق والأساليب التي يستخدمونها في تقييم أداء العاملين ومن بينها.¹

¹ سعد فاضل واخرون، نموذج مقترح لتقييم أداء العاملين دراسة تطبيقية في ديوان الرقابة المالية الاتحادي، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، جامعة بغداد، المجلد 23، العدد 98، 2017، ص 32

➤ **الطرق التقليدية:** وهي الطرق والأساليب التي تركز على الأداء السابق فقط ومن بينها:¹

طريقة التدرج البياني: التي تتضمن إعطاء قيمة أو وزن لكل فقرة أو عبارة من العبارات التي تصف سلوك أو أداء الموظف تحت التقييم في هذه القائمة، وذلك بهدف تحقيق درجة معقولة من الموضوعية والدقة في أداء الموظف إذ أن الفقرات أو العبارات المعبرة عن سلوك الموظف غير متساوية من حيث الأهمية والقيمة بالنسبة للمؤسسة وإنجاز الأعمال الموكلة إليه بشكل عام.

طريقة التدرج المعياري: تقوم هذه الطريقة في التقييم على أساس استخدام معيار يتكون من عدد من المستويات المعبرة عن الأداء، يتراوح عددها بين خمسة إلى سبعة (5-7)، مستويات تبدأ ب (1) وتنتهي ب (5) أو (7) علمًا أن قطبي المقياس يعبران عن صفتين أو سلوكين متناقضين.

مثال ذلك: أن يبدأ المقياس ب(ضعيف) وينتهي ب(متغير) وبين هاتين الصفتين تقع الأخرى. وما يميز هذه الطريقة سهولة استخدامها، وفهمها وتفسيرها أو شرحها للعاملين، واستخدامها أيضا، كما يمكن تغيير الصفات أو المعايير الموضوعية على هذا المقياس بحسب حاجة المؤسسة أو المقوم.

طريقة قائمة المراجعة: وهي عبارة عن قائمة تضم مجموعة من الفقرات أو العبارات ذات العلاقة بأداء الموظف، يقوم المسؤول عن التقييم بتأشير الفقرات أو العبارات التي تنطبق على الصفات الموجودة في الموظف، ومن البديهي أن تشير كل فقرة من فقرات هذه القائمة إلى صفة أو سمة من السمات الإيجابية أو السلبية التي يتسم بها أداء الموظف، وبعد انتهاء المقوم من تأشير هذه القائمة تجمع التأشير الإيجابية والسلبية لصالح الموظف ثم يقارن بين عدد نقاطها، فإن كان رصيد النقاط الإيجابية أكثر دل ذلك على أداء إيجابي و العكس صحيح.

➤ **الطرق الحديثة:** تعمل هذه الطرق على تلاقي نقاط الضعف في الطرق القديمة ومنها²

طريقة التوزيع الإجباري: تهدف هذه الطريقة إلى التخلص من التحيز الشخصي في عملية التقييم، والميل إلى إعطاء تقديرات عالية ومنخفضة لمختلف المرؤوسين، لذلك تلزم بعض المنظمات الرؤساء المباشرين بتوزيع تقديراتهم على الأفراد بما يتماشى مع التوزيع التكراري الطبيعي ويقتضي هذا التوزيع بان يكون التفاوت بين القدرات بين أفراد المجموعة بالنسب التالية 10% 20% 40%.

¹ د بوزيان عثمان وآخرون، انعكاس تطبيق مفاهيم وأبعاد المسؤولية الاجتماعية اتجاه العاملين على أداء الموارد البشرية في المؤسسات الصناعية" دراسة حالة شبلي "Tubes"، مجلة نداء للاقتصاد والتجارة، جامعة الطاهر مولاي سعيدة، العدد الثاني، ديسمبر 2017، ص157

² عزام عبد الوهاب، اثر التمكين والمرونة الوظيفية في تقييم أداء العاملين دراسة تطبيقية، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، الجامعة التقنية الوسطى معهد الادارة التقني، الزعفرانية، المجلد 23، العدد 101، ص211

طريقة الإدارة بالأهداف: طورت من طرف العالم الإداري (Peter Drucker) في أواخر الخمسينيات وهي طريقة تقوم بمقارنه نتائج الأداء بالأهداف المخططة كوسيلة للتغلب على معظم عيوب الطرق التقليدية في الأداء وتتم هذه الطريقة عبر المراحل التالية:

- ✓ تحديد أهداف كمية يمكن قياسها.
- ✓ اشتراك كل من الرئيس ومرؤوسيه في تحديد الأهداف.
- ✓ وضع خطة عمل لبلوغ الأهداف.
- ✓ تحديد المعايير التي يتم بناء عليها قياس نتائج الأداء.

طريقة إدارة الجودة الشاملة في تقييم الأداء: تعتبر من الطرق المعاصرة في تقييم الأداء كونها أسلوب تسيير الموارد البشرية يترجم الاتجاهات الحديثة في تقييم أداء العاملين، كون المؤسسة اليوم أصبحت لا تستطيع أن تتجاهل أهمية ودور البعد الإنساني لضمان التزام العمال وانتمائهم وتعاونهم لتمكينها من النجاح وتركز هذه الطريقة على المزيج المركب في تقييم الأداء الذي يجمع بين السلوك وخصائص العامل بنتائج العمل.¹

المبحث الثاني: علاقة نظام المعلومات الموارد البشرية بتقييم الأداء

المطلب الأول: مزايا نظام معلومات الموارد البشرية

لقد كان لنظام معلومات الموارد البشرية دور كبير في التحكم في المعلومات وأثرها على تنافسية المنظمة إذ يساعد في خلق القيمة المضافة، يمكن إبراز أهم الآثار الإيجابية في ما يلي:²

1-تقليص الأجل والوقت:

وهذا راجع بطبيعة الحال إلى السرعة التي يتم بها معالجة المعلومات عن طريق الحاسوب، حيث يستطيع القيام بملايين العمليات في لحظات قصيرة جدا، عوض المعالجة التقليدية التي كانت تأخذ زمنا طويلا، وعملا شقا، إذ يمكن إجراء العديد من المعالجة فيما يخص ملفات العاملين وتحرير التقارير والمراسلات في وقت وجيز جدا.

2-جودة القرارات:

لقد ساعدت نظم المعلومات البشرية اليوم على سرعة وجودة تداول المعلومات بين الأفراد، وهذا ما من شأنه ضمان اتخاذ قرارات صائبة وفعالة خاصة تلك المتعلقة بالأفراد العاملين داخل التنظيم، فالمعلومة النافعة هي تلك التي تتوفر

¹ خبايا عبد الله وآخرون، تفعيل نظام تقييم أداء العاملين في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية دراسة حالة مؤسسه توزيع وتسويق المنتجات البترولية المتعددة نفضال، مجلة العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد بوضياف، العدد01، المسيلة2009، ص111-112

² أسماء حراثي، دور نظام الإعلام الموارد البشرية sirth في فاعلية وظيفة تسيير الموارد البشرية مجلة بحوث، كلية العلوم الاجتماعية، الجزء الثاني، العدد 11، جامعة الجزائر3، ص265

في الوقت والمكان المناسب وعند الشخص المناسب، وهذا مؤشر على جودة النظام وفعالته داخل التنظيم خاصة وظيفة حساسة كوظيفة الموارد البشرية.

3- التحكم في التكاليف:

لقد ساعدت تكنولوجيا المعلومات بإدخال النمط الإلكتروني في الأعمال الإدارية، بمعنى أن معظم الأنشطة المتعلقة بالموارد البشرية، أصبحت تتم إلكترونياً دون الحاجة إلى أوراق وتكاليف الحفظ والطبع وهذا من شأنه المساهمة مباشرة في التحكم في التكاليف والتقليل من تكاليف نشر المعلومة.¹

4- العمل الجماعي:

وهو مصطلح جديد ظهر حديثاً خاصة مع غزو تكنولوجيا المعلومات عالم الأعمال وسيطرة نظم المعلومات على محتوى الأنشطة داخل التنظيم، وهو يشير إلى: برامج تمكن مجموعة مستخدمين بالعمل الجماعي في نفس المشروع دون أن يكونوا مجتمعين أو متواجدين فيزيائياً، أي مجموعة الطرق والإجراءات والبرامج والبنى المعلوماتية، تسمح للأشخاص المنظمين لنفس العمل أو المحتوى الوظيفي بالعمل وبأقصى كفاءة.

وهذا ما من شأنه أن يرشد عمل الأفراد خاصة في بعض الأنشطة التي تتطلب وجود الجماعة كالبحت والتطوير، كما تمكن هذه البرامج في عقد اجتماعات عن بعد وتفعيل عملية الاتصال اللحظي، وفي الوقت الحقيقي، وتقليل تكاليف التنقل والإيواء وغيرها وهذا بطبيعة الحال يكون له أثر إيجابي في خلق القيمة المضافة.²

5- تهمين رأس المال البشري:

لقد وفرت نظم المعلومات إمكانيات غير مسبوقة للأفراد في مجال تنمية وتهمين القدرات والكفاءات البشرية، حيث أتاحت خدمات التعلم عن بعد، التكوين عن بعد، وذلك عن طريق الشبكات المعلوماتية الحديثة وهذا يساعد في نشر المعرفة والمعلومات للأفراد العاملين، كما أدت هذه التطبيقات إلى ظهور مصطلح إدارة علاقات العمال والذي يشير إلى أن العامل هو زبون داخلي ينبغي تتبع رغباته وحاجاته بأنجع الطرق وأسرعها حتى يتمكن هذا العامل من الاستجابة لرغبات الزبائن الخارجين أكثر وبشغف كبير.

كما أمكن من خلال الشبكات الداخلية إسناد بعض المهام الإدارية إلى العامل بنفسه كمتابعة ملفه ومساره المهني، وتحرير العطل، تعديل العنوان والهاتف... الخ، وهذا ما يؤدي إلى تمكين العاملين أكثر، وشعورهم بالمسؤولية

¹ د سيد محمد جاد، إدارة الموارد البشرية موضوعات وبحوث مقدمة، مطبعة العشري، 2005، ص440

² بوحسان سارة، الآثار الفعلية لتكنولوجيا المعلومات والاتصال على تطبيقات تسيير الموارد البشرية في المؤسسة، مذكرة مقدمة لنيل درجة الماجستير في علوم التسيير، تخصص تسيير الموارد البشرية، قسنطينة 2011/2012، ص75

أكثر كذلك، كما تساعد على تقليل التكاليف خاصة كما تجدر الإشارة إلى أن أكثر من 60% من وقت إدارة الموارد البشرية ينفق في أنشطة روتينية ضعيفة القيمة المضافة.

6- تدفق العمل:

لا يوجد تعريف محدد لهذا المفهوم الجديد الذي ظهر خاصة مع غزو تكنولوجيا المعلومات وتطبيقاتها عالم الأعمال خاصة نظم المعلومات الحوسبة، لكن يمكن القول أنها برمجيات لإدارة مراحل العمل وقياسها وتسجيلها وتنسيقها ومراقبتها، ويعني ذلك أن الأشخاص المناسبين يستلمون المعلومات الصحيحة في الوقت الصحيح فهو يقدم العون للموظفين على اختلاف وظائفهم، ويقبل تطبيقات متنوعة.

إذن فإن تدفق العمل هو أحد التطبيقات التي يرجى من خلالها أتمتة الإدارة، حيث تركز كل الجهود والأنشطة والمهام على الحوامل الإلكترونية.¹

المطلب الثاني: دور نظام معلومات الموارد البشرية في وظائف إدارة الموارد البشرية وانعكاساته على أداء العاملين

انعكست التقنيات الجديدة على المؤسسات الاقتصادية بكافة أشكالها ومجالاتها، وأنتجت أوضاع وممارسات وأساليب عمل جديدة، وسيكون لتلك الممارسات تأثيراتها على هياكل وفعالية الموارد البشرية في تلك المؤسسات بتغييرها من طريقة التفكير والتعامل، والحياة الخاصة والعملية للأفراد.²

أولاً: دور نظام معلومات الموارد البشرية في الإجراءات الإدارية (السجلات والإدارة)

لقد أدى استخدام الحاسوب في السجلات إلى توفير الوقت والمكان المناسبين، وأن سرعة توفيرها للمعلومات ودقتها تجعل القرارات الإدارية المتخذة أكثر فاعلية في معالجة المشاكل الحاصلة مما ينعكس على أداء العاملين بمديرية الموارد البشرية برفع كفاءة الأداء وزيادة الإنتاجية.

ثانياً: دور نظام معلومات الموارد البشرية في سياسات وبرامج التدريب

إن استخدام نظام معلومات الموارد البشرية بقواعد بياناته الخاصة بإدارة برنامج التدريب، يمكن الإدارة من ملائمة المتطلبات المحددة للتدريب مع الاحتياجات التدريبية للوظائف المتنوعة، وذلك بمساعدة نظم برمجيات أخرى مثل برامج التنمية وبرامج تقييم الأداء، أين يمكن أن توحد المعلومات في كل هذه المجالات بحيث تضمن أن الاحتياجات التدريبية لجميع الموارد البشرية تلقي الأهداف المحددة في الخطة الإستراتيجية لها.

¹ القردوح فضيل حمد عبد القادر. أثر المعلوماتية في أداء الموارد البشرية. مذكرة لنيل شهادة الماجستير، الأكاديمية العربية البريطانية للتعليم العالي، السنة غير مذكورة، ص 89

² د شليل عبد اللطيف وآخرون، أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال على أداء الموارد البشرية بالمؤسسات، واقع تطبيق البرنامج الحاسوبي X3 ERP وانجاز مختلف الأنشطة بمؤسسة Tubes Chiali بسيدي بلعباس، مجلة دفاتر بوادكس، جامعة أبو بكر بلقايد، العدد 04، سبتمبر 2015، ص 241

كما يمكن للإدارة الحصول على معلومات حول البحوث والمجالات العلمية والمصادر المعرفية من خلال البحوث التي يقوم بها نظام معلومات الموارد البشرية والتي من شأنه مساعدة العاملين في زيادة تعليمهم وإطلاعهم على أحدث المستجدات العلمية، كما يساهم في استخدام الطرق الحديثة في التدريب والتعليم منها التعليم الإلكتروني، التدريب الإلكتروني.¹

مما سبق نستنتج أن دور نظام معلومات الموارد البشرية في التدريب يتمثل فيما يلي:

- 1 تقليل وقت جمع المعلومات المتعلقة بالتدريب التي كانت تتحملها المؤسسة في النظام التقليدي.
 - 2 السرعة في الحصول على المعلومات لتحديد الاحتياجات التدريبية.
 - 3 إمكانية تحديد المادة التدريبية والأسلوب الملائم لتدريبها بشكل دقيق.
 4. تقليل تكاليف التدريب من خلال إخضاع العاملين للتدريب عن بعد.
 5. إعادة تخفيض الموارد المالية في الخطط التدريبية المستقبلية، من خلال استخدام المعلومات الخاصة بالتكاليف لتحديد أي الأقسام تكون فيها الموازنة التدريبية مرتفعة.
- من خلال النقاط الماضية يمكن أن نوضح أيضا أن الأثر المباشر لنظام معلومات الموارد البشرية على كفاءة التدريب أولا من خلال توفير المعلومات الشاملة، بالإضافة إلى اعتماده على معلومات تقييم الأداء العاملين في تحديد الاحتياجات ومن هنا نجد انعكاس مدى كفاءة عملية تقييم أداء العاملين على فعالية برامج التدريب وهذا ما يساهم في تحسين ورفع أداء العاملين

ثالثا: دور نظام معلومات الموارد البشرية في عملية التوظيف

استخدام نظام معلومات الموارد البشرية في توظيف العاملين يتضمن كل من عملية جذب واستقطاب العاملين، حيث يساعد نظام استقطاب العاملين في حفظ المعلومات الخاصة بالمرشحين للوظائف وتحديد المرشح المناسب للمواقع الوظيفية، كذلك تتضمن تطبيقات التوظيف المساعدة في توفير فرص العمل المناسبة والحفاظ على قاعدة البيانات الخاصة بالعاملين.²

وذلك على النحو الموضح كما يلي:

¹ رجم خالد، تقييم اثر نظام معلومات الموارد البشرية على استراتيجيات إدارة الموارد البشرية، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، جامعة قاصدي مرياح 2017، ص77
² مدثر حسن سالم، التطبيقات الحاسوبية لتكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية وأثر تكنولوجيا المعلومات على الموارد البشرية، المؤتمر والمعرض الدولي لفنون الحاسوب والوسائط الرقمية، شبكة المؤتمرات العربية، 10-11 يناير 2016 - كوالالمبور ماليزيا، ص19

1 جذب واستقطاب العاملين

يساعد نظام معلومات جذب واستقطاب العاملين في حفظ المعلومات الخاصة بالمرشحين للوظائف، وتحديد المرشح المناسب للمواقع الوظيفية والذي يحقق مايلي:

أ- استرجاع المعلومات الخاصة باسم العامل، ورقم ضمانه الصحي، ومؤشرات أخرى للمتقدم للوظيفة.

ب- توثيق جميع الإجراءات الخاصة بعملية الاستقطاب (مثل المقابلة، الاختيار، ...).

ج- توثيق جميع البيانات الأساسية حول فرص العمل المتوفرة.

د- توفير المعلومات الأساسية للقائمين بالمقابلة، وإعداد التقارير الدورية عن المرشحين للوظائف.

هـ- توفير المعلومات اللازمة لتقويم عملية الاستقطاب، وتحديد تكاليف الإعلانات عن الوظائف.

و- توفير معلومات عن نتائج الاختبارات للمرشحين للوظائف.

ز- زيادة أعداد المرشحين من المؤهلين بدرجة كبيرة والذين يمتلكون أعلى المهارات،

2 - توفير قاعدة بيانات خاصة بالعاملين:

تحتفظ المؤسسة عادة ببيانات حول العاملين في قاعدة بيانات، هذه المعلومات يمكن استخدامها لعدة أغراض أهمها:

أ- إدارة الرواتب والأجور.

ب- توثيق تكاليف الفوائد والخدمات والحوافز.

ج- التخطيط للموارد البشرية.

رابعاً: دور نظام معلومات الموارد البشرية في إدارة الأجور والرواتب

لقد ساهم نظام معلومات الموارد البشرية (HRIS) في تفعيل وظيفة تسيير الأجور من خلال¹:

• الدقة والسرعة عند إعداد قوائم الأجور والرواتب والمكافآت وصرفها في الأوقات المناسبة.

• المساهمة في اتخاذ القرارات السريعة بشأن العلاوات والمكافآت.

¹ رجم خالد، اثر نظام معلومات الموارد البشرية على أداء العاملين، مذكرة لاستكمال متطلبات ماجستير في علوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2012، ص80

- إجراء المقارنات المناسبة بين مختلف الأجور والرواتب المتحققة لكافة العاملين في المؤسسة.
- القيام بتوفير التسهيلات اللازمة للاقتطاعات المطلوبة داخليا وخارجيا.
- تسهيل عملية إجراء التحليلات المحاسبية اللازمة بغية اتخاذ الإجراءات التصحيحية بشأنها.

يظهر هنا دور نظام معلومات الموارد البشرية في عدالة وكفاءة إدارة الأجور مما ينعكس إيجابا على أداء العاملين من خلال رضاهم على سياسة الأجور بالمكافآت التي تعتمد بدورها على نتائج تقييم الأداء هنا نستنتج أن نتائج تقييم أداء العاملين يكون تأثيرها متعديا إلى عدة وظائف مما تساهم في تحسين أداء العامل.

خامسا: دور نظام المعلومات الموارد البشرية في تخطيط الموارد البشرية:

إن لنظم المعلومات المحوسبة دور كبيرا في هذا المجال نظرا لما توفره من تسهيلات في إعداد الخطط التنبؤية بالاعتماد على الحاسوب والبرامج التي يحتويها خاصة الإحصائية، قد تكون هذه الخطط طويلة أو متوسطة أو قصيرة الأجل، حيث يوجد حاليا في الأسواق العديد من البرامج المعلوماتية تساعد في تحليل البيانات الإحصائية كنظام SPSS¹

يتمثل دور نظام معلومات الموارد البشرية من خلال توفير المعلومات اللازمة، تنقسم المعلومات التي يوفرها النظام في مجال تخطيط الموارد البشرية إلى ما يلي: ²

1. المعلومات المتعلقة بالوظائف، أرقامها، طبيعة الوظائف (مؤقتة، دائمة...)، الوحدات التي تتبعها الوظيفة، مستويات الوظائف، المؤهلات العلمية المطلوبة لشغلها؛
2. المعلومات المتعلقة بالموظفين وتشمل: عدد الموظفين، طبيعة الوظيفة، مؤهلاتهم العلمية، المراتب، الرواتب، توزيع على أساس الجنس والسن، وتواريخ تعيينهم ومدة عقد كل منهم؛
3. المعلومات المتعلقة بالموظفين الذين تخلو عن الوظيفة: عددهم، طبيعة الوظيفة، تواريخ ترك العمل، مدة الخدمة قبل الخروج، أسباب الخروج، العمر عند الخروج، المراتب و الرواتب، التعليم، المهارات؛
4. المعلومات المتعلقة بالوظائف الشاغرة وتشمل: عددها، طبيعتها، الوحدات التي تتبعها، أسباب وشغل الوظيفة، وهل تم الإعلان عنها؟ وهل يمكن شغلها من داخل المؤسسة؟ ومدة شغلها؛

¹ عزيزة عبد الرحمن العتيبي، أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على أداء الموارد البشرية، Education Higher for Academy British Arab 2010 ص56

² أمل ابراهيم أبو رحمة، نظام معلومات الموارد البشرية وأثرها على فاعلية إدارة شؤون الموظفين في فلسطين، مذكرة ماجستير، ادارة الأعمال، غزة 2005، ص67

5. المعلومات المتعلقة بالتعيينات الجديدة وتشمل: عدد الموظفين الجدد، طبيعة الوظائف التي تم تعيين موظفين جدد بها ، تاريخ التعيين، العمر عند التعيين، المرتبة والراتب، مستوى التعليم والمهارات، مصدر التعيين وأسلوبه، الجنس؛

6. المعلومات المتعلقة بالترقيات: عدد الترقيات، طبيعة الوظائف التي تم فيها الترقيات، تاريخ الترقية، أسباب ومبررات الترقية، المراتب التي تم الترقية منها، المراتب التي تم الترقية إليها، مستويات التعليم والمهارات الخاصة بالذين تم ترقيتهم، الجنس، العمر، مدة الخدمة.

إن نجاح عملية تخطيط الموارد البشرية بكافة مراحلها (التنبؤ بطلب العمالة، التنبؤ بعرض العمالة، تطوير الخطط التشغيلية لمقابلة الموارد البشرية، مرحلة تنفيذ الخطة، مرحلة المتابعة والتقييم) يعتمد على مدى الترابط والتفاعل بينها ولا يتحقق ذلك إلا بوجود البيانات والمعلومات والحقائق الكافية والملائمة لكل مرحلة بدقة وفي الوقت المناسب، والتي يوفرها نظام معلومات الموارد البشرية ومن هنا تتضح أهمية الدور الذي يقوم به نظام معلومات الموارد البشرية في توفير البيانات والمعلومات التي تضمن تحقيق الفاعلية الكلية لمجال تخطيط الموارد البشرية من خلال اتخاذ القرارات الصائبة، وبالتالي فعالية الأداء التي تنعكس إيجاباً على أداء العاملين بالكفاءة والفعالية من خلال وضع الشخص المناسب في المكان المناسب وهذا ما يؤدي إلى تحقيق الأهداف التنظيمية للمؤسسة بصفة عامة.

سادساً: دور نظام معلومات الموارد البشرية في التحفيز

يكمن دور نظام معلومات الموارد البشرية في التحفيز، من خلال قيامه بجمع البيانات ومعالجتها سواء من مصادر خارجية من خلال إجراء مسح للمؤسسات المنافسة، للتعرف على سياسة الأجور والمكافآت المتبعة، مما يسمح لها من معرفة نوع المكافآت والتعويضات التي تقدمها لأفرادها وخاصة المهارات العالية التخصص التي تشد المنافسة عليها، أو من مصادر داخلية من خلال إجراء بحوث ودراسات تسمح للإدارة من رقابة ومتابعة العاملين سواء بواسطة تقارير الأداء أو بواسطة طرق أخرى، الشيء الذي يمكنها من التعرف على أسباب تدهور أداء العاملين، وهل هي راجعة إلى سوء بيئة العمل أو عدم إشباع حاجاتهم والحوافز التي يرغبون فيها. وبالتالي توفير معلومات للإدارة تمكنها من:¹

- ✓ تعديل سياسة الأجور والحوافز المتبعة.
- ✓ منح حوافز تتلاءم مع احتياجات العامل التي يصبوا إلى تحقيقها والتي تناسب قدراتهم ومهاراتهم.
- ✓ وضع مستويات وقياسات واضحة للعمل.

¹ رجم خالد، مذكرة ماجستير، مصدر سبق ذكره، ص 83

✓ خلق روح التعاون بين الأفراد من خلال الحرص على أن يكون العامل في جماعة متناسقة.

✓ نشر معلومات عن المهارات المطلوب من العاملين اكتسابها، رغبات المؤسسة التي تطمح إلى تحقيقها، المكافآت التي يمكن للفرد الحصول عليها، وكل ما هو متعلق بهم، مما قد يلغي أي تأثيرات أو معلومات مشوبة بالغموض قد تصدر من زملاء العمل، مما قد يزيد من احتمالات استقرار الأفراد وتمتين علاقتهم مع المؤسسة.

وتعتبر الترقية من أهم الحوافز التي يسعى الأفراد الحصول عليها، باعتبار أن نقلهم إلى مناصب أخرى يوفر لهم فرص لتعدد وتنوع مهاراتهم، ومهما كان شكل الحوافز مادية أو معنوية، فيجب أن تؤدي إلى تشجيع روح التعاون والاتصال فيما بين الأفراد، وفي نفس الوقت إلى زيادة التنافس بينهم، مما يؤدي إلى زيادة مستوى أدائهم الفردي والجماعي.

ثامنا: دور نظام معلومات الموارد البشرية على عملية تقييم أداء الموارد البشرية

يساهم نظام معلومات الموارد البشرية في ربط نظم التقييم بخصائص ومواصفات كل وظيفة وتساهم في تحديد ووضع الحلول لمشاكل الأداء.¹

وسيتم التطرق لذلك بوضوح في المطلب الأخير

¹ كسرى مسعود، تطبيقات نظام معلومات الموارد البشرية في المؤسسة، مجلة علوم الاقتصاد والتسيير والتجارة، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر3، المجلد4، لعدد28، 2013، ص199

الجدول رقم (2-3): يوضح تطور وظائف إدارة الموارد البشرية اعتمادا على نظام معلومات الموارد البشرية

وظائف إدارة الموارد البشرية الرئيسية	إدارة الموارد البشرية التقليدية	نظام معلومات الموارد البشرية
التوظيف	-نسخ ورقية من السيرة الذاتية،-الاعتماد على طرق تقليدية توفير الاحتياجات من الموارد البشرية خلال أشهر.	-نسخ الكترونية من السيرة الذاتية؛ - اعلان عن الوظائف الشاغرة باستخدام الانترنت؛ - توفير الاحتياجات من الموارد البشرية خلال أسبوع على الأكثر.
الاختيار	-النسبة المرتفعة من تكاليف التوظيف تستعمل في عملية جذب طالبي الوظيفة؛- دراسة واستعراض السيرة الذاتية يكون يدويا؛ -اتباع طريقة (FTF) تعتمد على ترتيب الملفات (To file first) في عملية الاختيار .	-التكاليف توجه لعملية الاختيار؛-دراسة واستعراض السيرة الذاتية يكون الكترونيا؛-الاعتماد على المقابلات عن بعد.
تقييم الأداء	- تقييم المشرف؛ التقييم يكون وجها لوجه.	-استخدام طريقة 360 درجة في التقييم؛ تقييم الكتروني(استخدام تطبيقات في عملية ادخال نتائج التقييم وفي الاخير يتم طباعة هذه النتائج مع الاحتفاظ بنسخة الكترونيا)
التعويضات والمنح	-استغراق وقت طويل في المعاملات الورقية؛ التركيز على المرتبات و المكافآت؛ -الموظفين ساذجون بالنسبة للإدارة فيما يتعلق بالأجور والمكافآت؛ - التركيز على مساواة داخليا فيما يتعلق بالمرتبات و المكافآت.	- استغلال الوقت في تحليل المرتبات على مستوى المؤسسات المنافسة؛ -التركيز على المستوى المعيشي و الرضا -الموظفون متعلمون و واعون؛ -التركيز على المساوات على المستوى الخارجي.
التدريب والتطوير	-طرق تدريبية نمطية و موحدة؛ -عملية توجيه وإدارة التدريب يكون من جهة إدارة الموارد البشرية.	- طرق تدريبية مرنة(استخدام التكنولوجيات الحديثة)؛ -الموظف جزء مهم في إدارة و توجيه عملية التدريب و التطوير.
المسار المهني	-مدير الموارد البشرية هو المسؤول الوحيد عن وضع ورسم و متابعة المسار المهني للموظف؛ -التعامل مع التغذية العكسية للقرارات؛ - التعامل مع شبكة شخصية تقليدية.	-ادارة تشاركية للمسار المهني بين إدارة الموارد البشرية و الموظف؛ -الاعتماد على التخطيط الاستباقي باستخدام التكنولوجيا؛ التعامل مع شبكة الكترونية/ شخصية.
الامن والسلامة المهنية	-ظروف عمل امنة من خلال البنائيات والمعدات؛ -متابعة مستوى الارهاق البدني؛ -الاعتماد على برامج تفاعلية؛ - التركيز على ضغوطات الوظيفة.	- التركيز على الاعتبارات الإنسانية؛ -الاهتمام بالإرهاق النفسي والصحة والعافية؛ -برامج استباقية للحد من التوتر والضغوطات الشخصية اضافة للضغوطات المتعلقة بالوظيفة.
إدارة العلاقة مع موظف /الجانب القانوني	-التركيز على العلاقة بين الإدارة و الموظف؛ -المساواة في فرص العمل؛- استخدام طرق تقليدية في متابعة الأداء..	-الاهتمام بالعلاقة موظف /موظف ؛ امن المعلومات؛ - حقوق الملكية الفكرية / - استخدام التكنولوجيا في عملية متابعة الأداء..
استراتيجيات المحافظة على الكفاءات	- نقطة غير محورية.	- متابعة اراء العمال بفتح المجال باعطاء آرائهم واقتراحاتهم عن طريق الموقع الالكتروني للمؤسسة - السعي لزرع ثقافة مؤسسة قوية، -السعي لغرس الولاء.
العمل /الاستقرار الاجتماعي والعائلي	- نقطة غير محورية	- الاهتمام بالخدمات الاجتماعية، الرعاية الصحية، خدمات- للمسنين، الأطفال... الخ .

المصدر: رجم خالد، تقييم أثر نظام معلومات الموارد البشرية على وظائف إدارة الموارد البشرية في المديرية الجهوية للإنتاج للمؤسسة

سوناطراك-حاسي مسعود، مجلة العلوم الإنسانية جامعة محمد خيضر بسكرة العدد 40، جوان 2015، ص08

المطلب الثالث: دور نظام معلومات الموارد البشرية في تقييم أداء الموارد البشرية

I. دور نظام المعلومات على الأداء الكلي للمؤسسة

إن التطورات التكنولوجية الحديثة المتزايدة وشدة المنافسة تجعل المنظمات اليوم في موقف حرج إزاء ضمان بقاءها واستمرارها في ممارسة نشاطها، و يصبح بلوغ مستوى عادي من الأداء غير كافي لوحده لمواجهة أعاصير التغيير والمنافسة الشرسة وتلبية حاجات الزبائن، فلا يمكن لأية منظمة أن تركز إلى ذات الأساليب والاستراتيجيات التقليدية السابقة لعصر الثورة التكنولوجية حتى تضمن بقاءها بل عليها أن تتميز في كل شيء.¹

كما أن الدور الذي يلعبه نظام المعلومات في تطوير شبكات الاتصالات رغبة في تحسين الأداء، والذي من شأنها أن تؤدي إلى ما يلي:²

- الاستغناء عن الكثير من العمليات الإدارية ذات الطابع الروتيني،
- تحسين عملية تدفق المعلومات ورفع كفاءتها،
- تحسين الممارسات الإدارية وتسهيل إدارة العمليات،
- تكامل الهيكل التنظيمي والإداري،
- تحسين المستوى العام للاتصال داخل المؤسسة،
- مواكبة التطور بسرعة عالية وتنفيذه لمواكبة التطورات في الأداء والانجاز،
- تفعيل آليات حوكمة الشركات لرفع الأداء، و تميز المؤسسة باستغلالها الأمثل لمواردها المتاحة.

II. أهمية نظام معلومات الموارد البشرية في تقييم أداء الموارد البشرية

يستخدم نظام معلومات الموارد البشرية في غالب المنظمات لتوفير البيانات المتعلقة بالعاملين والوظائف والأنشطة وسياسات التوظيف ومعالجتها وإنتاج معلومات دقيقة وملائمة وفي الوقت المناسب تساعد إدارة الموارد البشرية على متابعة حركة العاملين وكل ما تعلق بهم مما يمكنها من اتخاذ قرارات أكثر كفاءة وفعالية لاسيما قرار تقييم الأداء.

¹ بن رجدة جوهري، دور تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تنمية الأداء في المنظمة، مع لمحة حول تكنولوجيا المعلومات والاتصال في الجزائر، مجلة الاقتصاد والتنمية البشرية، جامعة البليدة 2، مجلد 4، العدد 01، ص 209

² خيرة قوبيق وآخرون، نظام المعلومات وانعكاساته على الأداء في المؤسسة الاقتصادية -دراسة حالة بالمطاحن الكبرى للظهرة مستغانم، مجلة الاقتصاد والتنمية - مخبر التنمية المحلية المستدامة - جامعة يحي فارس - المدية، العدد 07، جانفي 2017، ص 191

فَقِي بدايةً عملية تقييم الأداء يوفر نظام المعلومات بيانات عن المعايير المستخدمة للتقييم ومعالجتها للتأكد من مدى تحقيقها للأهداف الموضوعية كما يقدم بيانات عن مستوى كل فرد مما يسمح بتحديد الأداء (الأهداف) المطلوب منه تحقيقها.¹

1 - القرارات المتعلقة بعملية تقييم أداء الموارد البشرية:

يتم تقييم أداء العاملين دورياً، حيث يتخذ على أساسه عدة قرارات، أهمها:²

- تحديد معايير التقييم: أي الأساس الذي سيجري بناء عليه التقييم مثل المواظبة، السلوك، الأداء... الخ.
- تحديد الهدف من التقييم: بهدف الترقية أو لمعرفة نقاط القوة والضعف في الأداء، تقييم نتيجة التدريب... الخ.
- تحديد أو إعداد نماذج أو بطاقات التقييم.
- تقييم النظام المتبع في تقييم الموارد البشرية، في حالة ما إذا كانت المؤسسة تهتم بالنظام و بنتائجه.

2 - مدخلات نظام معلومات الموارد البشرية المتعلقة بتقييم الأداء:

كغيره من نظم المعلومات الوظيفية الأخرى يحتاج نظام معلومات الموارد البشرية إلى بيانات تستخدم في تقييم الأداء وتنقسم بدورها إلى:

- البيانات الموضوعية: وهي بيانات عن الأداء الفعلي للعامل، مصدرها وثائق وسجلات المؤسسة ككمية الإنتاج التي أنتجها والتي تكون في سجل الإنتاج، أو كمية المبيعات التي باعها الفرد العامل في قسم المبيعات، و التي تكون في سجل المبيعات... الخ، كما قد تكون بيانات عن المواظبة وهي مجموع الغيابات أثناء الشهر، أو بيانات التأخر عن العمل... الخ

- البيانات الذاتية: وهي بيانات تعكس تقديرات ذاتية لفرد معين غالباً ما يكون المقيم (الرئيس المباشر للعامل)، والتي تمثل وسيلة مهمة في التقييم، أين يعطي هذا الأخير رأيه في العامل وجوانب مختلفة في سلوكه، من خلال تأشيرته على معايير تحتويها نماذج أو قوائم التقييم.

¹ هديل علي وآخرون، كفاءة نظام معلومات الموارد البشرية على مستوى فاعلية نظام تقييم أداء العاملين، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد،

المجلد 19، العدد 74، ص 71

² د زاوي صورية، أثر نظام معلومات الموارد البشرية على تسيير الموارد البشرية، دراسة ميدانية لعينة من المؤسسات الاقتصادية بولاية بسكرة، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، علوم

التسيير، بسكرة 2015/2016، ص 118

3 - مخرجات نظام معلومات الموارد البشرية المتعلقة بتقييم أداء الموارد البشرية:

تسمح معلومات تقييم الأداء من متابعة العاملين والتعرف على مستوى أدائهم، من خلال ما يوفره النظام من مخرجات :¹

أ. تقييم مدى انضباط العاملين: بتوفير معلومات عن حضور وغياب الأفراد، من خلال معالجة بيانات بطاقات المتابعة اليومية، أو التقارير التي تنتجها النظم الخبيرة والخاصة بمتابعة حضور العاملين، كما يمكن استخدام شبكة الاتصال (الانترنت) في جمع تقارير الأداء بطريقة منظمة، من خلال توزيع بطاقات المتابعة أو التقييم على الشبكة وتحليلها بعد ذلك.

ب. تقييم مدى جودة الأداء: بعد جمع نتائج التقييم المقدمة يتم فحصها للتأكد من صحة مطابقتها للمعايير الموضوعية، ثم مقارنة هذه النتائج بالأهداف لتحديد مدى تحقيقها بالاستعانة بالبرامج الخاصة بذلك وتسجيلها بقاعدة البيانات، ثم إعداد معلومات عنها على شكل تقارير دورية، وفي إطار هذه النتائج يبدأ التخطيط والإعداد لدعم الفرد الذي يتسم أدائه بالاجابية أو معالجة أوجه القصور ونواحي الضعف في أدائه السلبي، وبهذا يحقق التقييم هدفه ويستفيد من المعلومات التي يحتويها التقرير كل من الفرد والمؤسسة.

كما يمكن أن تستخدم المؤسسة هذه المخرجات في عدة مجالات أهمها:

التخطيط الاستراتيجي للمؤسسة : من خلال ارتباطه بالكثير من المتغيرات المتعلقة بالموارد البشرية من خلال قدرتها وإمكاناتها، ذلك فإن معلومات نتائج التقييم هي مؤشرات واقعية توفر المعلومات اللازمة للتخطيط الاستراتيجي المتوافق مع ما ستوفره الموارد البشرية.

تطوير الأفراد: باعتماد أسس سليمة في تدعيم نقاط القوة في أدائهم، وتصميم البرامج التدريبية للسيطرة على نقاط الضعف.

زيادة رغبات الأفراد: تعد معلومات تقييم الأداء المقدمة للأفراد العاملين أحد عناصر الإثراء الوظيفي، باعتبارهم متطلعون دوماً إلى معرفة أدائهم بهدف تحسينه، كما أنها تعكس درجة عدالة الإدارة وتدعم ثقة العاملين بها.

إعداد نظام عادل للحوافز: بتوفير معلومات تقييم أداء صادقة، فالوظائف التي تتطلب مستويات عالية من الإبداع قد يصعب قياس نتائجها في الأجل القصير، وهذا يعني أن نتائج التقييم ستكون غير دقيقة ونظام الحوافز المعتمد على تلك النتائج غير عادل، لذلك فإنها تستلزم تصميم نظام حوافز يستند على المهارات؛ أي أن عملية تقييم الأداء لهذه الوظائف يجب أن تركز على المهارات أيضاً.

¹ زاوي صورية، مصدر سبق ذكره، ص119

III. مدى مساهمة نظام معلومات الموارد البشرية في تحسين أداء الموارد البشرية:

تتمثل عملية تقييم أداء العاملين في قياس أو الحكم على القيمة النسبية لمساهمة العامل في تحقيق أهداف المؤسسة أو المساهمة في رفع أدائها، فهي من الأدوات الضرورية للرقابة على أداء العاملين، حيث تتم بصفة دورية بحيث تنقسم إلى رقابة متزامنة أثناء تأدية العمل، ثم تأتي الرقابة اللاحقة بعدها يتم مقارنة الأداء الفعلي مع ما هو مخطط له وفق معايير وضعت مسبقا بناء على معلومات تخص الوظيفة والأهداف، لهذا ظهرت حاجة إدارة الموارد البشرية إلى معلومات لتقييم أداء عاملها أو الرقابة عليهم سواء قبل التقييم أو بعده وهو ما يوفره نظام معلومات الموارد البشرية.

يرافق نظام معلومات الموارد البشرية جميع مراحل تقييم الأداء بداية بتوفير المعلومات العامة عن مستوى كل عامل مما يسمح بتحديد الأداء (الأهداف) المطلوب منه تحقيقه ومعلومات تخص نوع الوظيفة، بالإضافة إلى معلومات عن معايير تقييم الأداء المستخدمة، ثم تنتقل إلى معلومات عن مستوى أداء العامل بعد التقييم عن طريق إحدى الطرق التي ذكرناها سابقا، يتم معالجتها للتأكد من مدى تحقيقها للأهداف الموضوعه، كما يقدم بيانات عن مستوى كل عامل مما يسمح بتحديد الأداء (الأهداف) المطلوب منه تحقيقه.

فقد كان سابقا يتم تقييم الفرد من قبل رئيسه المباشر، والذي يعتمد بدرجة كبيرة على علاقة الفرد برئيسه فإذا كانت العلاقة ممتازة فمن الطبيعي أن يحصل الفرد على درجة عالية، إلا أنه وفي ظل استعمال نظام المعلومات يتم وضع أهداف لكل فرد بناء على مستواه (من بيانات النتائج التي حققها فيما مضى)، ويقوم الفرد نفسه بمراقبة تطور أدائه (الرقابة الذاتية) قبل أن يقيمه رئيسه من خلال إطلاعه على نسبة الإنجاز التي حققها من الأهداف الموضوعه والتي تتضمنها برامج تقييم الأداء بالأهداف التي يحتويها نظام معلومات الموارد البشرية، الذي يسمح بتسجيل و متابعة كل الخطوات والعمليات التنفيذية بصورة مستمرة واكتشاف أي خلل أو انحراف.

وهذا يمكن الفرد من تحسين وتطوير الجوانب الضعيفة فيه والاستمرار في تحسين الأمور التي هو ممتاز فيها، بشرط أن تكون الأهداف الموضوعه محددة ويمكن قياسها ومتفق عليها وعلى زمن تحقيقها.¹

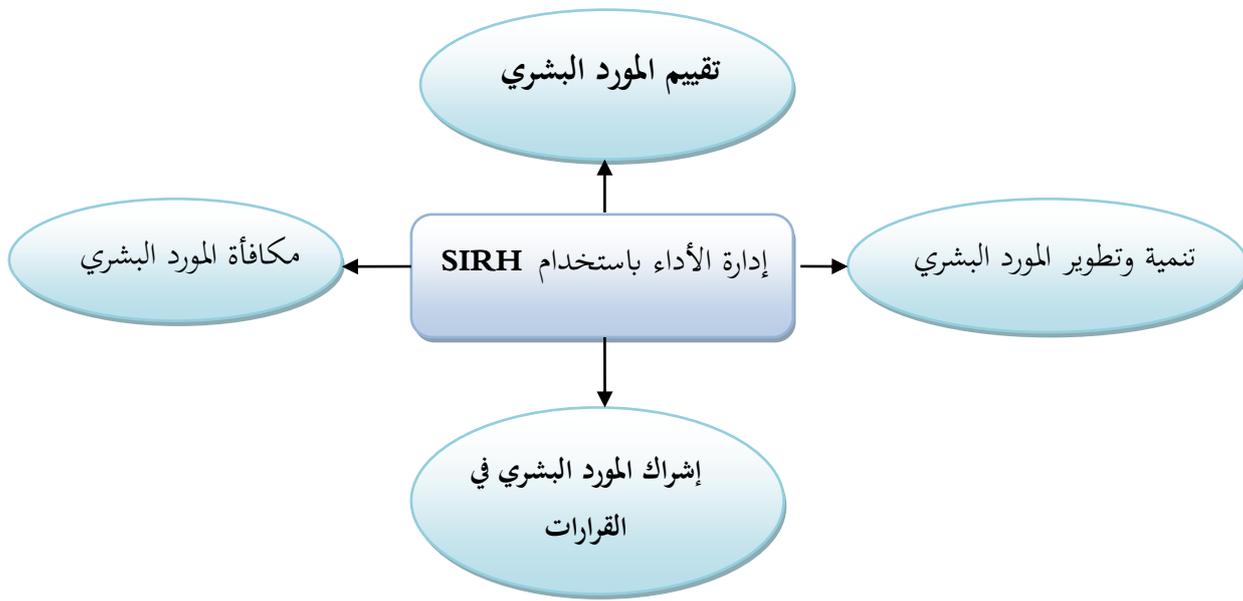
أما في الرقابة اللاحقة أو بعد تقييم أداء الأفراد، فيقوم نظام المعلومات بعد جمع نتائج التقييم المقدمة من طرف الرؤساء بفحصها للتأكد من صحة مطابقتها للمعايير الموضوعه ثم مقارنة هذه النتائج بالأهداف المتفق عليها لتحديد مدى تحقيقها، ثم إعداد تقارير عنها، ويسمح نظام معلومات الموارد البشرية للإدارة من خلال التقارير التي يقدمها (معلومات التغذية العكسية) من قياس مدى نجاح نظام التقييم المعمول به في المؤسسة وتحديد مواضع الخلل فيه، مما يمكنها من اتخاذ الإجراءات التصحيحية اللازمة.

¹ زاوي صورية، دور نظام معلومات الموارد البشرية في تقييم أداء الموارد البشرية في المؤسسة، مجلة كلية الآداب والعلوم الإنسانية وعلم الاجتماع، العدد السابع، بسكرة 2010، ص18

مما سبق نجد أن نظام معلومات الموارد البشرية يوفر المعلومات اللازمة عن العاملين وعن أدائهم في الوظيفة حيث تساعد إدارة الموارد البشرية في:¹

- 1- التنبؤ باحتمالات نجاح الفرد في وظيفته الحالية أو في وظائف أكبر منها؛
- 2- توفير المدخلات اللازمة لتحديد احتياجات التدريب الفعلية من خلال تحديد نقاط القوة أو الضعف في أداء الأفراد؛
- 3- إظهار مدى مصداقية إجراءات الاختيار وبأنه تم وضع الفرد المناسب في المكان المناسب؛
- 4- منح ترقيات عادلة أساسها مهارات وقدرات الأفراد؛
- 5- إبراز المهارات التي تتوفر عليها المؤسسة مما يمكنها من الاهتمام بها أكثر.
- 6- اتخاذ قرارات أكثر صحة ودقة وفي الوقت المناسب.

الشكل رقم (2-3): إدارة الأداء كنقطة اتصال لتكامل أنشطة إدارة الموارد البشرية



المصدر: رجم خالد، تقييم اثر نظام معلومات الموارد البشرية على استراتيجيات إدارة الموارد البشرية، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراة، جامعة قاصدي مرباح 2017، ص75

¹ رجم خالد، تقييم أثر نظام معلومات الموارد البشرية على وظائف إدارة الموارد البشرية في المديرية الجهوية لإنتاج مؤسسة سوناطراك-حاسي مسعود، مجلة العلوم الإنسانية جامعة محمد خيضر بسكرة العدد 40، جوان 2015، ص07

خلاصة الفصل

وخلاصة لما سبق في هذا الفصل، فإننا حاولنا أن نشير إلى أهمية أداء موارد البشرية وطرق تقييمه، فتقييم أداء الموارد البشرية ذو أهمية كبيرة في مجالات العمل في كل المؤسسات سواء أكانت صناعية أو خدمية أو غير ذلك.... الخ.

لأن نتائجه تعكس مستويات أداء الأفراد وكفاءة كل من يعمل في المؤسسة، فتساعد على معرفة حقيقة أداء العاملين بإيجابياته وسلبياته، وهذه المعرفة تمثل الأساس الذي يقوم عليه تطوير وتحسين أداء المورد البشري، ثم الأداء التنظيمي ككل للمؤسسة، وذلك بتبني نتائجه لإعداد برامج التحفيز المناسبة وتصحيحها كلما استدعت الضرورة لذلك.

وحتى تكون عملية التقييم ذات فعالية أكبر لا بد أن تتمتع إدارة الموارد البشرية بنظام معلومات يكون مرجعا لها لأخذ المعطيات اللازمة لإتخاذ قراراتها الأساسية وخاصة عند تقييم أداء الموارد البشرية.



الفصل الثالث: دراسة تطبيقية لشركة الاسمنت



تمهيد

بعد تحديد الإطار النظري العام لهذه الدراسة في الفصل الأول والثاني، سنحاول في من خلال هذا الفصل تحديد واقع نظم معلومات الموارد البشرية في مؤسسة الاسمنت ودورها في تقييم أداء مواردها البشرية، لتحديد متطلبات تفعيله في المستقبل حيث تأتي أهمية هذا الفصل الذي يهدف إلى الربط بين الدراسة النظرية والواقع العملي .

لدراسة هذا الجانب من البحث اعتمدنا على المعلومات المتوفرة في وثائق المؤسسة إضافة إلى المعلومات المقدمة من خلال القيام بمقابلة شخصية مع رئيس قسم الأعلام الآلي للتسيير في المؤسسة وبعض الايطارات كذلك، كما تم استقصاء الآراء حول هذا الموضوع بواسطة استبيان موجه لعمال المؤسسة بمختلف مستوياتهم ووظائفهم.

وضمن هذا الفصل سنحاول إبراز مدى دور نظم معلومات الموارد البشرية في تقييم أداء الموارد البشرية في شركة الإسمنت بسعيدة. SCIS

المبحث الأول: التعريف بالشركة محل الدراسة

المطلب الأول: تقديم الشركة

1- لمحة تاريخية حول الشركة الوطنية لمواد البناء

انشات الشركة الوطنية لمواد البناء (SNMC) بموجب الأمر 280/67 المؤرخ في 20 ديسمبر 1967، وهي مقسمة إلى أربع مؤسسات جهوية - كل وحدة مقسمة بدورها إلى مجموعة من الشركات كالتالي :

➤ المؤسسة الجهوية للاسمنت ومشتقاته للشرق .

➤ المؤسسة الجهوية للاسمنت ومشتقاته للوسط .

➤ المؤسسة الجهوية للاسمنت ومشتقاته للغرب، مصنع الاسمنت بسعيدة من الشركات التابعة لها وهو محل دراستنا

➤ مؤسسة الشلف للاسمنت.

وفي نوفمبر 2009 تم تحويل شركة تسيير مساهمة الدولة لمواد البناء إلى الجمع الصناعي لاسمنت الجزائر ، والذي يضم 12 شركة¹ GICA

2- لمحة تاريخية عن مصنع الاسمنت سعيدة SCIS

مشروع بناء مصنع الاسمنت بسعيدة أوكل إلى الشركة الوطنية لمواد البناء SNMC سنة 1974 من اجل تجسيده في دائرة الحساسنة وفي سنة 1975 وبعد دراسة هذا المشروع الذي بلغت تكلفته حوالي 652 مليار سنتيم ، وقعت شركة SNMC عقود دولية مع شركات أجنبية من اجل الشروع في عملية البناء و تمثلت هذه الشركات الأجنبية في:

➤ الشركة اليابانية KAWASAKI المتخصصة في مجال بناء مشروع المصنع و متابعة الاعمال

➤ الشركة الايطالية ACEC المتخصصة في انجاز المعدات الكهربائية

➤ وفي سنة 1979 بدأ الإنتاج ، بعد الانتهاء من بناء المصنع وكان خروج اول كيس في 01 من افريل 1979.

➤ وفي سنة 1991 انقسم مركب الاسمنت و الجير بسعيدة الى وحدتين :

1. وحدة الجير

¹ GICA : Groupe Industriel des ciments d'Algérie

2. وحدة الاسمنت

بعد التفرع استقرت كل واحدة منهما بقانون خاص وذلك في 28 ديسمبر 1997 مع تحديد راس مال الشركة وأصبحت شركة مساهمة برأسمال يقدر بـ 1.050.000.000 دج.

مؤخرا تم ضم جميع شركات الاسمنت ومشتقاته بالجزائر تحت وصاية المجمع الصناعي للاسمنت الجزائر G.I.C.A ابتداء من الفاتح جانفي 2010.

3- نشاط المؤسسة:

يتمثل نشاط المؤسسة في إنتاج مادة الإسمنت من نوع 50kg (CPC) Compost Portland Ciment

■ المواد الخام الأولية في صناعة الأسمنت:

1-الكلس (Calcaire)

2-الطين (argile)

3-الجبس (Gypse)

4-الحديد شوائب (Minerai De Fer)

5-بوزولان (pouzzolane)

6- مواد أخرى:

أ- تستخدم المواد الكيميائية في المعمل، للقيام بالتحاليل واختبارات التحكم في الجودة.

ب- تستخدم الزيوت ومواد التشحيم الأخرى لصيانة الآلات.

ج- يستخدم الغاز الطبيعي والمازوت لتوليد غازات الاحتراق المستخدمة في الأفران، وتكون الأفران مجهزة بحيث تستطيع حرق أكثر من نوع واحد من أنواع الوقود.

هذا الخليط المتجانس بين كل من Calcaire، Argile، Minerai De Fer، pouzzolane يتم تحويله بعدما يمر على مختلف ورشات المؤسسة إلى الكلينكر Clinker (الإسمنت الخام) ثم تضاف إليها مادة الجبس (Gypse)، وفي آخر العملية تتحصل على مادة الإسمنت التي تمر على عدة ورشات:

الشكل رقم (01-03): صور تبين مراحل انتاج مادة الاسمنت في الشركة

1 الاقتلاع

2 التكسير

3 اعداد الخليط

4 الطحن

5 التهيئة



6 الطهي .

7*التبريد .

8*التخزين

9*الشحن

10*التوزيع

المصدر: الوثائق الداخلية للمؤسسة (مصلحة الموارد البشرية)

الجدول رقم (01-03) يوضح إنتاجي الاسمنت في الشركة للعشر سنوات الأخيرة

السنة	إنتاجي الاسمنت
2007	480 225
2008	495 060
2009	518 230
2010	504 140
2011	470 100
2012	362 800
2013	515 200
2014	564 000
2015	515 000
2016	535 100
2017	528 400

المصدر: الوثائق الداخلية للمؤسسة (المصلحة التقنية)

4- أهم المدخلات التي تحتاجها المؤسسة.

✓ الكلس: المحجرة الخاصة بهذه المادة تقع على بعد 2 كيلومتر عن المؤسسة كما يبلغ الاحتياطي الموجود في هذه المحجرة حوالي 140 مليون طن .

احتياجات المؤسسة سنويا من هذه المادة يبلغ حوالي 521700 طن مدة الحياة المقدرة للمحجرة حوالي 233 سنة

✓ الطين تقع المحجرة الخاصة بالطين على بعد حوالي 25 كيلومتر من المؤسسة بالقرب من دائرة عين الحجر ويقدر الاحتياطي الموجود في هذه المحجرة حوالي 20 مليون طن.

الاحتياج السنوي من هذه المادة يقدر بحوالي 173900 طن مدة الحياة المقدرة للمحجرة حوالي 78 سنة.

✓ الصلصال يوجد الصلصال في الطبقات السفلى في محجرة الطين المتواجدة في عين الحجر ويقدر الاحتياطي بحوالي 2.4 مليون طن

✓ خام الحديد مصدره منجم الروينة في عين الدفلة يبعد حوالي 300 كيلومتر عن المؤسسة

الاحتياج السنوي من هذه المادة يقدر بحوالي 6956 طن

✓ الجببس مصدره من عقاز ولاية معسكر وفلوريس ولاية وهران يبعد حوالي 200 كيلومتر عن المؤسسة.

✓ المياه تتزود الشركة باحتياجاتها من المياه بالمياه الجوفية الموجودة بالقرب من محجرة الكلس القريبة من المؤسسة عن طريق الابار.

الاستهلاك السنوي للماء حوالي 180000م3

❖ الطاقة الكهربائية عن طريق خطين للضغط العالي :

أ الخط الأول قريب من المؤسسة يبعد حوالي 1 كيلومتر

ب الخط الثاني من سعيدة يبعد حوالي 20 كيلومتر

❖ تتزود الشركة من الغاز الطبيعي من أنبوب فريب من المؤسسة بضغط يقدر من 5 الى 10 با

✓ المواصلات والطرق

الطريق الوطني رقم 94 لا يمر بعيدا عن المؤسسة.

السكة الحديدية خط رابط بين سعيدة بشار غير مستعمل في الوقت الحالي.

5- المنتج النهائي المؤسسة

يتمثل نشاط المؤسسة في إنتاج مادة الاسمنت من نوع CPJ 42.5 KGF/MM² ، حيث تتكون هذه المادة من المركبات التالية :

- الكلس : من 75% إلى 80%
- الطين : من 20% الى 25%
- الجبس : 05 %
- حديد خام : 01% (Minerai de fer)

المطلب الثاني: موقع الشركة وهيكلها التنظيمي

1 موقع الشركة

تقع الشركة محل الدراسة S.C.I.S بولاية سعيدة بدائرة الحساسنة بلدية الحساسنة تبعد عنها حوالي 3 كلم أي 20 كلم عن ولاية سعيدة فهي بدورها تملك منطقتين للاستغلال واحدة للكلس تقع على بعد 1500م عن الشركة والأخرى للطين تبعد 27 كلم جنوب الشركة، حيث تقدر المساحة الكلية حوالي 23 هكتار مقسمة كالتالي:

✓ 08 هكتار مبنية.

✓ 11 هكتار للاستغلال (للتفريغ)

✓ 4 هكتار مساحة خضراء

الشكل رقم (02-03):: صورة توضح موقع شركة الاسمنت سعيدة



Source : <http://www.scis.dz/presentation.asp>

✓ مديريات ومصالح المؤسسة

تعتبر شركة الاسمنت شركة متوسطة الحجم نوعا ما بحيث تضم عدد من العمال لا بأس به يتأسهم الرئيس المدير العام.

يتكون الهيكل التنظيمي للمؤسسة من خمس مديريات رئيسية هي:

- المديرية التقنية

- مديرية الموارد البشرية

- مديرية التطوير والاستثمار

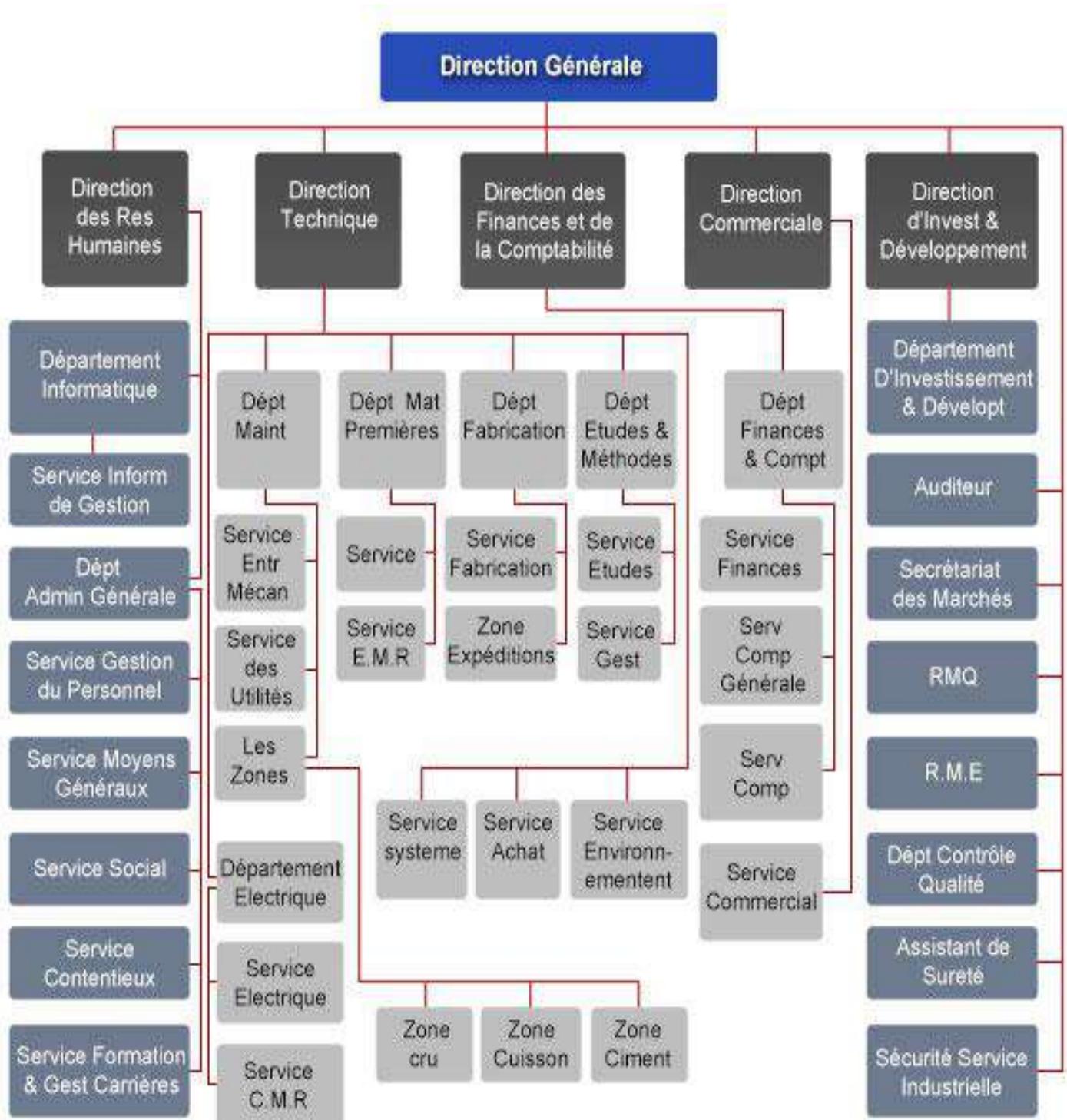
- مديرية المحاسبة والمالية

- مديرية المبيعات

كما تقع بعض الدوائر الإدارية تحت الإشراف المباشر للإدارة العامة نظرا لحساسيتها وأهميتها مثل دائرة مراقبة الجودة والتدقيق. دائرة الشؤون القانونية. الأمن الداخلي.... الخ كما هو مبين في الهيكل التنظيمي الرئيسي أدناه.

2 الهيكل التنظيمي لمؤسسة الاسمنت

الشكل رقم (03-03): يبين الهيكل التنظيمي لشركة الاسمنت



المصدر: الوثائق الداخلية للشركة

المبحث الثاني: الاطار المنهجي للدراسة

المطلب الأول: منهجية الدراسة الميدانية ووصف متغيراتها

I. منهجية الدراسة

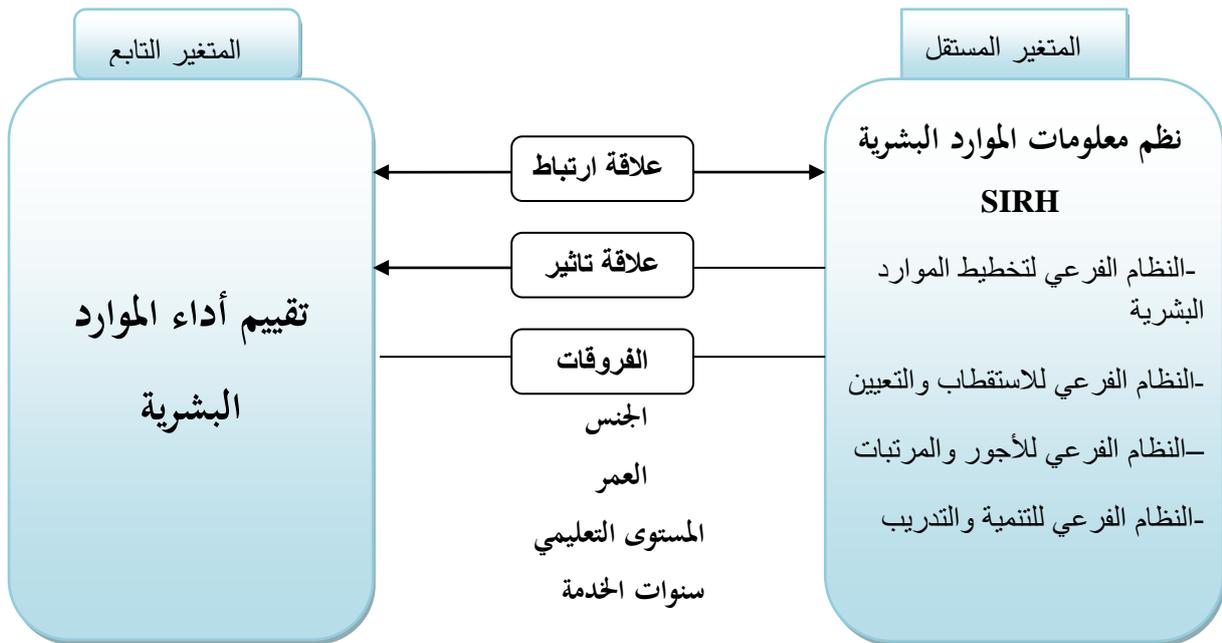
قصد الوصول إلى معرفة دقيقة لعناصر إشكاليتنا، وقصد فهم أدق وأفضل تم اعتماد المنهج الوصفي والتحليلي، باعتبار المنهج الوصفي طريقة لوصف الظاهرة المدروسة وصفا دقيقا كما توجد في الواقع وتصويرها كميا بإعطائها وصفا رقميا عن طريق جمع معلومات مقننة عن المشكلة، وفي اطار هذه الدراسة الوصفية التحليلية فإننا لا نقف عند جمع المعلومات فحسب.

بل كذلك إننا نعد إلى تحليلها وكشف العلاقة بين أبعادها المختلفة من اجل تقديرها والوصول إلى استنتاجات تساعد على فهم وتحديد الدور الذي تلعبه نظم معلومات الموارد البشرية في تقييم أداء الموارد البشرية في الشركة محل الدراسة.

II. -متغيرات الدراسة

المتغير المستقل: يشمل الأنظمة الفرعية لنظام معلومات الموارد البشرية المتمثلة في (تخطيط الموارد البشرية، الاستقطاب والتعيين، الأجور والمرتبات، التنمية والتدريب).
المتغير التابع: يتمثل في تقييم أداء الموارد البشرية

الشكل رقم (03 – 04) : نموذج متغيرات الدراسة



المصدر : من إعداد الطالب

III. مجتمع الدراسة وحجم العينة

يتمثل مجتمع الدراسة في الأفراد العاملين بالمؤسسة، والبالغ عددهم 258 عاملاً يتوزعون حسب الفئات التالية:

الجدول رقم (02-03): يوضح فئات وعقود العمال في شركة الاسمنت

الرقم	نوع العقد	الفئة الوظيفية	العدد
1	CDI عقد غير محدد المدة	30 عمال تنفيذيين (Les executants) 121 عمال متحكمين (Les agents de maîtrise) 68 إطارات موظفة: (Les cadres) 16 اطارات سامية: (Les cadres superieurs) 6 (5+1) اطارات مسيرة (Les cadres-dirigeants)	241
2	CDD عقد محدد المدة (contrat de l'anem)		17
Σ	المجموع		258

المصدر: من إعداد الطالب اعتماداً على وثائق الشركة (إحصائيات مارس 2018)

تكونت عينة الدراسة من عمال شركة الاسمنت، حيث تم اختيارهم من مختلف الفئات المذكورة وذلك حتى تكون العينة ممثلة أكثر لمجتمع الدراسة، وقد وضعت 68 استبانة لغرض جمع المعلومات وبعد توزيعهم تم فقد 15 استبيان لعدم استرجاعه، واستبعاد 3 استبانات لعدم صلاحيتها ما يمثلان نسبة 22% و 4% على التوالي من مجموع الاستبيانات الموزعة للدراسة، ليتم الاعتماد على النسبة المتبقية 74% الخاصة بالتحليل والمقدرة بـ 50 استبانة وقد تم مراعاة في ذلك أن يكون المستجوبون ممن يستخدمون نظام المعلومات (خاصة الإطارات)، أو على الأقل لهم مستوى تعليمي مقبول يمكنهم من فهم الأسئلة المطروحة والإجابة عليها، وهذا ما سيمكننا من الحصول على إجابات أكثر دقة ومصداقية والتي بدورها تزيد من دقة ومصداقية النتائج التي نريد الوصول إليها .

المطلب الثاني مصادر وأدوات الدراسة الميدانية

I. مصادر جمع البيانات

✓ **المصادر الثانوية:** تم الحصول على البيانات الثانوية من خلال مراجعة الأدبيات من كتب ومجلات والرسائل الجامعية ذات علاقة بموضوع الدراسة وعلى ضوء ذلك حددت الدراسة

✓ **المصادر الأولية:** ولمعالجة الجوانب التحليلية لموضوع البحث من أجل استكمال إجراءات الدراسة الميدانية، لجأ الباحث إلى جمع البيانات الأولية بالاعتماد على الأدوات التالية:

أ - المقابلة:

بما أن المقابلة أداة هامة من أدوات البحث العلمي، حيث قمنا باستخدامها مع رئيس مصلحة الإعلام الآلي للتسيير (chef service informatique de gestion)، للحصول على معلومات حول نظام معلومات الموارد البشرية المستخدم وتطبيقاته، والتي تضمنت مجموعة من الأسئلة دعمت أسئلة الاستمارة (الملحق رقم 03)

ب - الملاحظة:

تعتبر الملاحظة من الأدوات التي ساعدتنا في التقصي وجمع المعلومات وهذا من خلال تواجدها في المؤسسة محل الدراسة وذلك من خلال التنقل بين أقسام المؤسسة والاطلاع بشكل مقرب على التطبيقات المستعملة في الشركة (BIG ifomatique) وهذا ما مكننا من جمع العديد من الملاحظات التي تصب في فكرة واحدة ساعدتنا كثيرا في معرفة دور نظم معلومات الموارد البشرية في تقييم أداء الموارد البشرية.

ج - استمارة الاستبيان

بغية الحصول على المعلومات والتأكد من صحة فرضيات الدراسة البحث قمنا بوضع الاستبيان كأداة للوصول إلى الحقائق المتعلقة بالدراسة، بحيث يشمل الاستبيان الموجه لعمال المؤسسة ثلاث أجزاء (الملحق رقم 02):

الجزء الأول: يتعلق بالبيانات الشخصية تضمنت أسئلة حول: الجنس، العمر، المستوى التعليمي، سنوات الخدمة.

الجزء الثاني: يتعلق بواقع نظم معلومات الموارد البشرية في المؤسسة والذي يضم 20 سؤال مقسمة إلى أربع محاور فرعية جاءت كما يلي: النظام الفرعي لتخطيط الموارد البشرية، النظام الفرعي للاستقطاب والتعيين، النظام الفرعي للأجور والمرتبات، النظام الفرعي للتنمية والتدريب.

الجزء الثالث: يتعلق بتقييم أداء الموارد البشرية ويضم 15 سؤال حيث تم: عرض الاستبيان للتحكيم على مجموعة من أساتذة .

تعديل الاستبيان وصياغته وفقا للتحكيم في شكل نهائي.

توزيع الاستبيان شخصيا على مجموعة من عمال المؤسسة.

و قد تم إعداد الأسئلة على أساس مقياس " ليكارت " الخماسي والذي يحتل خمسة إجابات، وهذا حتى يتسنى لنا تحديد آراء أفراد العينة لأجزاء الاستبيان، ويسهل بالتالي ترميز وتنميط الإجابات كما هو مبين في الشكل الآتي:

الجدول رقم (03-03): يبين درجات مقياس ليكارت الخماسي

التصنيف	لا أوافق تماما	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق تماما
الوزن	1	2	3	4	5

المصدر: من إعداد الطالب

ولتحديد طول فئات هذا المقياس المستخدم في الاستبيان تم حساب المدى بين أكبر وأصغر قيمة لدرجات مقياس ليكارت (5-1=4) ثم تقسيمه على عدد درجات المقياس للحصول في الأخير على طول الفئة الصحيحة أي (4/5=0.8) بعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس، وهكذا أصبح طول الفئات كما يلي:

- من 1 إلى 1.8 يمثل الرأي لا أوافق تماما؛

- من 1.81 إلى 2.6 يمثل الرأي لا أوافق؛

- من 2.61 إلى 3.4 يمثل الرأي محايد؛

- من 3.41 إلى 4.2 يمثل الرأي موافق؛

- من 4.21 إلى 5 يمثل الرأي موافق تماما.

II. الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة

لتحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات، تم استخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS وهو برنامج يحتوي على مجموعة كبيرة من الاختبارات الإحصائية التي تدرج ضمن:

- ✓ مقاييس الإحصاء الوصفي مثل التكرارات، المتوسطات والانحرافات المعيارية والنسب المئوية... الخ لتحديد استجابات أفراد العينة اتجاه محاور الدراسة.
- ✓ معامل الثبات ألفا كرونباخ: (Cronbachs Alpha) لتحديد مدى ثبات أداة القياس المستخدمة.
- ✓ تحليل الانحدار المتعدد: لتحديد وتوضيح العلاقة والتاثير بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع.
- ✓ تحليل انحدار الخطي البسيط: تستخدم لتحديد وتوضيح التأثيرات بين كل متغير مستقل فرعي والمتغير التابع.

- ✓ اختبار التوزيع الطبيعي: كولموجروف-سميرنوف (Smirnov-Kolmogrove) يستخدم هذا الاختبار من أجل معرفة طبيعة توزيع البيانات المتاحة.
- ✓ تحليل التباين الاحادي : (one way anova) لتحليل دلالة الفروق والاختلافات بين استجابات أفراد عينة الدراسة باختلاف متغيرات الدراسة (المسمى الوظيفي، المستوى التعليمي، سنوات الخدمة).
- ✓ اختبارات (Independent simple test) لمعرفة اختبار الفروقات في إجابات العينة التي تعزى لمتغير الجنس.

■ اختبار الصدق الظاهري

خضع الاستبيان إلى عملية التحكيم قبل نشره، من قبل مجموعة من الأساتذة، ينتمون لاختصاصات علمية مختلفة ومن جامعات مختلفة، متمرسين في إعداد وإدارة الاستبيان وهذا لدراسة الجانب الموضوعي للبحث (الملحق رقم 01)، بغية التأكد من سلامة بناء الاستمارة من مختلف الجوانب، خاصة من حيث:

-دقة صياغة الأسئلة وصحة العبارات؛

-توزيع خيارات الإجابة لضمان ملائمتها لعملية المعالجة الإحصائية.

-من أجل الوقوف على مشكلة التصميم والمنهجية.

وفي الأخير وبناء على الملاحظات والتوصيات الواردة من الأساتذة المحكمين، تمت صياغة الاستبيان بشكله النهائي.

المبحث الثالث: نتائج الدراسة الميدانية

المطلب الأول: واقع دور نظم معلومات الموارد البشرية على أداء العاملين بالشركة محل الدراسة

سنحاول من خلال هذا المطلب القيام بتشخيص نظام المعلومات المعتمد بالمؤسسة (نظم المعلومات عامة ثم نظم معلومات الموارد البشرية خاصة) وذلك من خلال استغلالنا للمقابلة باعتبارها حوار لفظي مباشر يتم بين شخصين (باحث ومبحوث) بغرض الحصول على معلومات دقيقة يتعذر الحصول عليها بالأدوات والتقنيات الأخرى ويتم تقييده بالكتابة أو التسجيل الصوتي أو المرئي.¹

1- نظم المعلومات المستخدمة في المؤسسة

تستعمل المؤسسة نظام معلومات ERP (نظم تخطيط موارد المنظمة) نظام حاسوبي في المالية، والموارد البشرية، والصناعة، والتخزين، يجمع أداءها الوظيفي في نظام موحد مفرد، وهذا بديلا للنظام القديم الذي يعتمد على النصوص المكتوبة فقط يعرف باسم speedware يعمل بنظام التشغيل MPE/IX على الآلة HP3000 الذي طوره احد عمال الشركة سابقا منذ بداية التسعينات، كما يوجد برنامج آخر في الصيانة coswin7i.

إلى أن تم اعتماد ERP/BIG informatique عمليا سنة 2015، بحيث انه عبارة عن حزمة برمجية تطبيقية تكاملية حول قاعدة بيانات مشتركة، تعمل على المكاملة بين مختلف الأنظمة الفرعية المكونة لنظام معلومات المؤسسة الكلي من خلال مجموعة من الأجزاء المكونة لها الذي تبناه المصنع للأسباب التالية:

- صعوبة متابعة الأوراق والوثائق في مديرية الموارد البشرية.

-وجود خطوط اتصال غير موثوقة وغير فعالة.

-تكرار وتناقض بعض المعلومات بسبب كثرة استعمال الأوراق وانتقالها بين الهياكل والأقسام.

-تأخر وصول المعلومة مما يؤثر على اتخاذ القرارات في المؤسسة؛²

2- نظام معلومات الموارد البشرية المطبق في الشركة

بالنسبة لإدارة الموارد البشرية تعتمد المنظمة على برنامج حاسوبي للتسيير (logiciel de gestion) حديث يختص بجميع وظائف إدارة الموارد البشرية في المؤسسة ابتداء من يوم توظيف العامل حتى خروجه يعرف باسم

¹ نبيل حميدشة، المقابلة في البحث الاجتماعي، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة سكيكدة (الجزائر)، العدد الثامن، جوان 2012، ص99

Erp :Enterprise Resource Planning

² شيخ قادة، رئيس مصلحة الإعلام الآلي للتسيير، نظم المعلومات في الشركة، مكتب الإعلام الآلي، 2018/03/20

BIG informatique، الذي بدأ العمل به منذ 2015 بموجب اتفاقية مبرمة بين شركة الاسمنت بسعيدة s.ci.s والشركة الأم (BIG informatique annaba)

لقد مكن استخدام تكنولوجيا الحاسوب وبرمجياته إلى حد كبير من تسهيل إنجاز مختلف الأنشطة المتعلقة بالأفراد داخل المؤسسة، كما ساهم كذلك في بداية تشكيل وبلورة نظام معلومات خاص بتسيير شؤون الأفراد في المؤسسة،

الشكل رقم (03-05) الواجهة الأمامية لبرنامج الشركة

B.I.G
INFORMATIQUE

المصدر: مصلحة الإعلام الآلي بقسم التسيير (برنامج BIG informatique)

3- مصادر معلومات إدارة الموارد البشرية في شركة s.ci.s¹

*مصادر داخلية: وهي المعلومات التي تتلقاها من داخل المؤسسة مثل:

- معلومات عن مواظبة العمال اليومية وتقييم الأداء التي تتلقاها من مختلف المصالح.
- معلومات عن تغير الظروف الشخصية للعامل مثل عدد الأولاد، الحالة العائلية التي يبلغ بها العامل.
- معلومات عن الإنتاج المتوقع والفعلي من مصلحة الإنتاج.
- طلبات وشكاوي الأفراد.
- طلب توظيف عمال جدد.
- طلبات تكوين.

¹ شيخ قادة، رئيس مصلحة الإعلام الآلي للتسيير، مصادر معلومات مديرية الموارد البشرية، مكتب الإعلام الآلي، 2018/03/22

*مصادر خارجية: وهي المعلومات التي تتحصل عليها المؤسسة من الخارج مثل:

التقارير المرسله من المؤسسة الأم لتزود المؤسسة والمقاطعات الأخرى التابعة لها بالقرارات التي تصادق عليها كقرار التوظيف، بيانات عن التدريب كعدد المناصب، مكان التدريب، مدته... الخ في حالة وجود دورات تدريبية، وأي تعليمات جديدة تخص تسيير الموارد البشرية.

-معلومات عن الملتقيات والمحاضرات التي تعقدتها مراكز التشغيل والجامعات.

-معلومات عن تغيير قوانين وأنظمة العمل من مفتشية العمل، الضرائب... الخ.

-التقارير المرسله من مراكز التكوين التابعة لمؤسسة ...

3-الشكل العام لنظام معلومات الموارد البشرية

➤ -مدخلات النظام ما يعرف في النظام ب la Saisie

قصد تسيير الفعال لهذا المورد، تعمل مصلحة الموارد البشرية على جمع مختلف البيانات المتعلقة بها تقسم إلى :

- بيانات شخصية للعامل: الاسم، اللقب، الجنسية، الحالة العائلية، عدد الأولاد، مكان الإقامة... الخ.

- بيانات ذاتية للعامل: تاريخ التعيين، العلاوات الممنوحة له، قرارات الترقية، قرارات النقل... الخ.

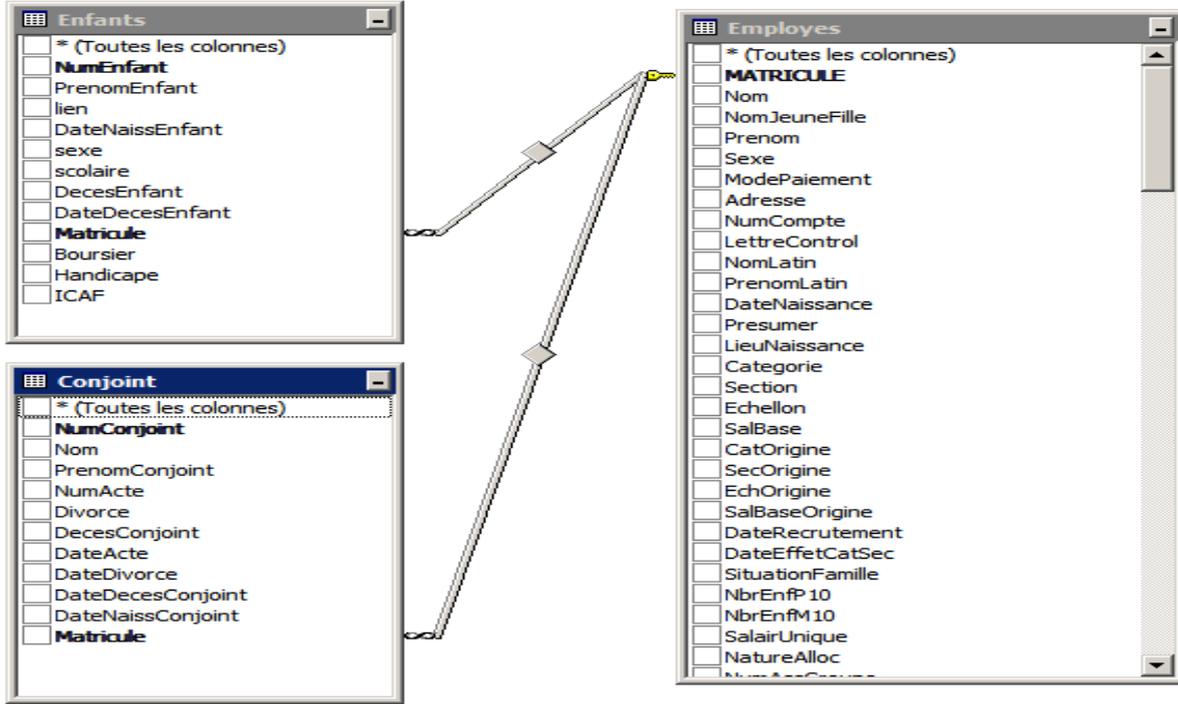
- بيانات تقييم الأداء: حجم العمل، المواظبة على العمل، جودة العمل... الخ.

➤ العمليات

تقوم مديرية الموارد البشرية بتصنيف وترتيب هذه البيانات وتدقيقها لإنتاج معلومات خاصة بالأفراد، يتم تخزينها بواسطة وسائط التخزين في الحاسوب، أي تشكيل قاعدة بيانات تسمح بالمحافظة على المعلومات من التلف والضياع وتسهل استرجاعها عند الضرورة.

يتطلب توفير قاعدة البيانات الإطلاع الدائم على وضعية الموارد البشرية، حيث يتم استخدام المعلومات الناتجة وفي نفس الوقت تزويدها بالبيانات التي تطرأ حسب الحاجة، والتوصيل أو الربط (relier) بين بيانات الأشخاص فيما بينهم.

الشكل رقم(03-06) عملية الربط بين البيانات في قاعدة بيانات الشركة



المصدر: مصلحة الإعلام الآلي بقسم التسيير (برنامج BIG informatique)

➤ مخرجات النظام (إنتاج المعلومات): اوما يعرف ب les états في برنامج الشركة، تنتج مصلحة الموارد البشرية معلومات في شكل تقارير (الملحق رقم 09) حسب كل وحدة (module) سواء مثل:¹

-التقارير التي ترسل إلى المديرية الأخرى.

- تقارير التوظيف أو التسريح.

- التقارير التي تضم الرد على طلبات الأفراد.

- تقارير عن المنح

- تقارير عن الترقيات

- تقارير عن الأجور

- تقارير تضم معلومات عن الأفراد الذين سيخضعون للتدريب وكل ما يخص هذه العملية التي ترفع للإدارة العامة للمصادقة عليها.

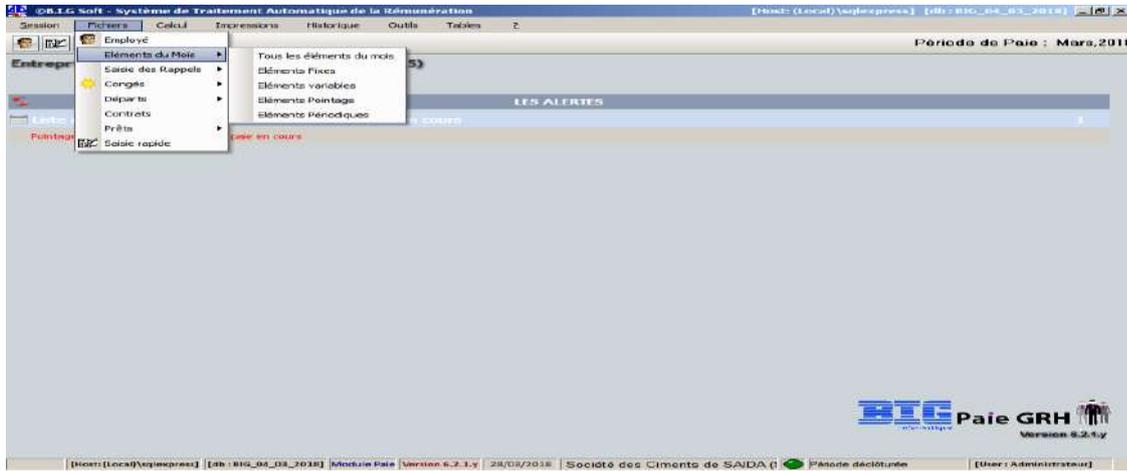
¹ شيخ قادة، رئيس مصلحة الإعلام الآلي للتسيير، مخرجات نظام المعلومات big informatique ، مكتب الإعلام الآلي، 2018/03/25

4- وحدات ERP/BIG informatique في مجال إدارة الموارد البشرية¹ (les modules)

➤ تسيير الأجور module paie GRH

يغطي التطبيق الشؤون المالية لوظيفة الموارد البشرية والذي يتم من خلاله تسيير وحساب أجور العمال ومختلف الاقتطاعات والمكافآت المتعلقة بهم بالكامل.

الشكل رقم (03-07): الواجهة الأولية module de paie



المصدر: مصلحة الإعلام الآلي بقسم التسيير (برنامج BIG informatique)

ويقدم العديد من المزايا (الملحق رقم 05) في شكل قائمة مخرجات (liste des états) منها:

- تسيير عقود العمل
- شهادة العمل والأجر
- تقارير إعلان التأمينات على العمال
- الكشوفات المالية للعمال

¹ شيخ قادة، رئيس مصلحة الإعلام الآلي للتسيير، وحدات نظام المعلومات big informatique، مكتب الإعلام الآلي، 2018/03/27

- تسيير العقوبات التأديبية
 - تسيير أوقات التدريب والتكوين
 - تسيير المسار المهني والكفاءات
- تسيير الموارد البشرية module GRH

ويتعلق الأمر بتسيير الملف الشخصي لكل فرد عامل بالمؤسسة، حيث يتم تسجيل وحفظ المعلومات الأساسية الخاصة بكل فرد الملحق رقم (06) والتي تتضمن: الاسم واللقب، السن، الجنس، المستوى التعليمي، الحالة العائلية، العنوان، اسم الوظيفة، الأجر، التكوينات، مدة العمل في المؤسسة وغيرها هذه المعلومات تعطي الصورة الاجتماعية للشركة مثلا.

الشكل رقم(03-08): المعلومات العامة للعامل في الشركة

المصدر: مصلحة الإعلام الآلي بقسم التسيير (برنامج BIG informatique)

➤ تسيير الوقت module gestion de temps : 1

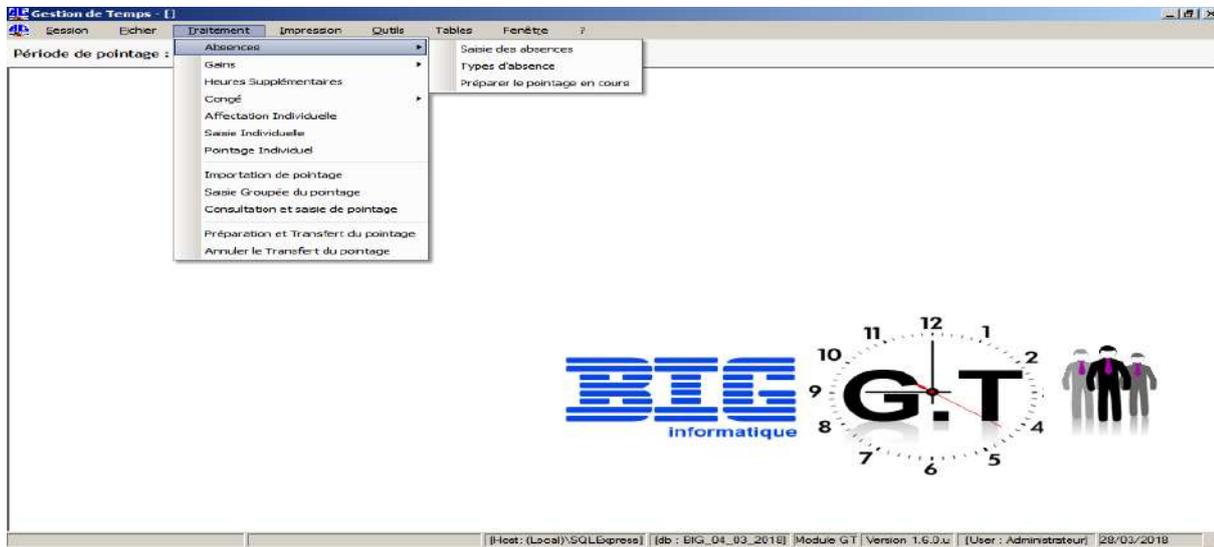
وذلك من خلال متابعة الأحداث التي لها علاقة بالدخول والخروج؛ والغياب، الساعات الإضافية، العلاوات وغيرها، الملحق رقم (07) وفي هذا الإطار فإن إدارة المؤسسة قامت بإعداد جهاز تنقيط (pointeuse) يتمكن

¹ شيخ قادة، رئيس مصلحة الإعلام الآلي للتسيير، وحدات نظام المعلومات big informatique ، مكتب الإعلام الآلي، 2018/04/03

من احتساب الأجور الشهرية الفعلية التي ستدفع للعاملين من خلال التسجيل الالكتروني لدخول وخروج العامل، كما يسمح النظام بالقيام ب:

- إعلان أيام العطل الرسمية.
- إعلان عطلة نهاية الأسبوع.
- أنواع الغياب.
- نظام عمل المناوبات وفرق العمل

الشكل رقم(03-09): يوضح مزايا وحدة تسيير الوقت في الشركة



المصدر: مصلحة الإعلام الآلي بقسم التسيير (برنامج BIG informatique)

5-تقييم أداء الموارد البشرية في المؤسسة:¹

يسمح برنامج ERP/BIG informatique بجمع المعلومات الموجودة على مستوى استمارات تقييم أداء العاملين على مستوى المديرية التي تكون في شكل تنقيط (notation) من عشرة كأقصى حد (الملحق رقم08) وتقوم بعدها مصلحة الموارد البشرية بتفريغ البيانات وتصنيفها وترتيبها وتخزينها في قاعدة البيانات والتي من خلالها يتم تحديد الأداء الجماعي، وبناء على هذه المعلومات يتم اتخاذ القرارات المتعلقة بالعاملين (الحوافز، المكافآت، الترقيات، التكوين، التدريب، التحويل او النقل، الإقصاء.) ومن خلال الملاحظة تبين أن هذا النظام غير مستغل بالشكل المطلوب في عملية تقييم أداء العاملين.

¹ صغير عبد القادر، رئيس مصلحة المستخدمين، تقييم أداء الموارد البشرية، مكتب مصلحة المستخدمين، 2018/04/09

المطلب الثاني: تحليل نتائج الاستبيان

I. الوصف الإحصائي لعينة الدراسة وفق المتغيرات الشخصية

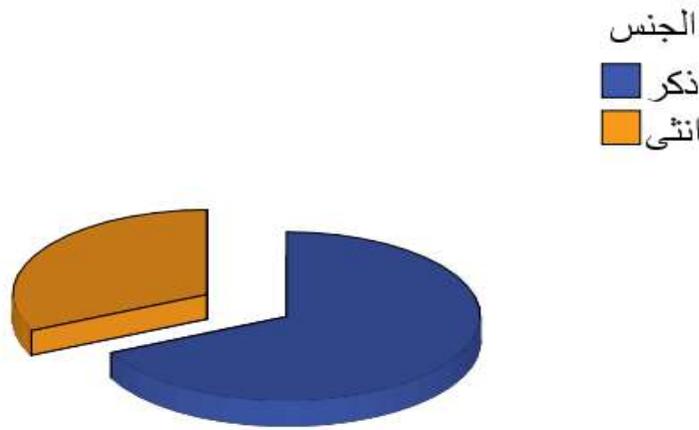
✓ جنس المستجوبين:

الجدول رقم (03-04) : توزيع أفراد العينة حسب الجنس

النسبة المئوية %	التكرارات	الجنس
68	34	ذكر
32	16	انثى
100	50	∑ المجموع

المصدر: من إعداد الطالب بناء على نتائج التحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS.

الشكل رقم (03-10) دائرة نسبية تمثل توزيع أفراد العينة حسب الجنس



المصدر: من إعداد الطالب بإعتماد على برنامج spss.

التعليق

يتضح من الجدول والدائرة النسبية السابقين أن نسبة 68% من المستجوبين هم ذكور، والباقي وهو ما يمثل نسبة 32% عبارة عن اناث، و يعود السبب في ذلك إلى أن العمل في المشاغل والمعامل يهتم كثيرا على الجهد العضلي وهو ما لا يتحمله الايناث، بل يفضلن الأعمال المكتبية والإدارية.

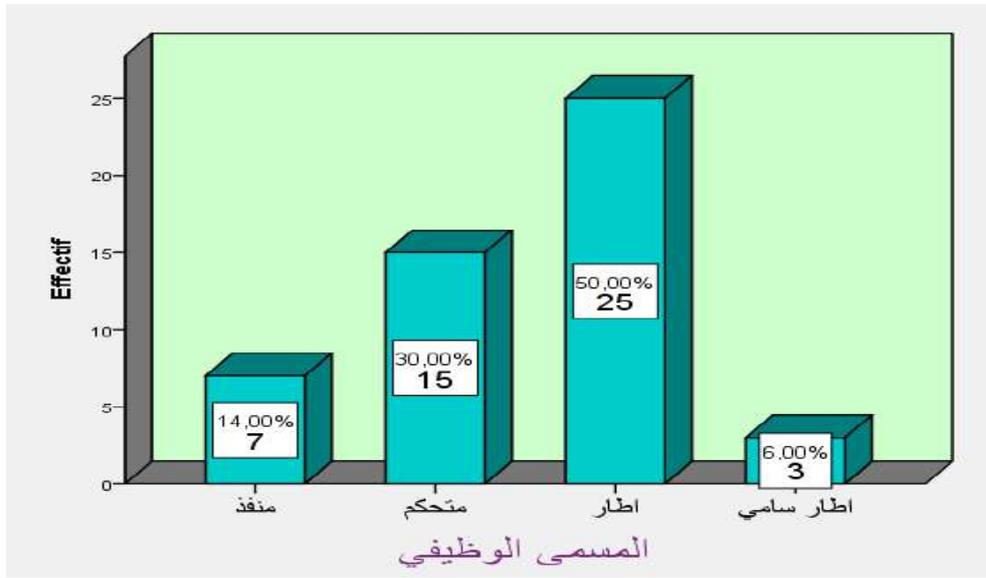
✓ وظيفة المستجوبين:

الجدول رقم (03-05) : توزيع أفراد العينة حسب المسمى الوظيفي

النسبة المئوية %	التكرارات	المسمى الوظيفي
14	7	منفذ
30	15	متحكم
50	25	اطار
6	3	اطار سامي
100	50	Σ المجموع

المصدر: من إعداد الطالب بناء على نتائج التحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS.

الشكل (03-11): أعمدة بيانية لتوزيع أفراد العينة حسب الوظيفة



المصدر: من إعداد الطالب بناء على نتائج التحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS.

التعليق

يتضح من الجدول والشكل السابقين أن نصف عينة الدراسة مركزهم الوظيفي اطارات والبالغ عددهم 25 اطار، في حين أن نسبة 15 عامل من العينة هم متحكمين والذين يشكلون مانسبته 30% أما النسبة الباقية فتتوزع ب 14% و 6% لمنفذين واطارات سامية على التوالي وهذا راجع لمدى أهمية هذا المنصب في الشركة.

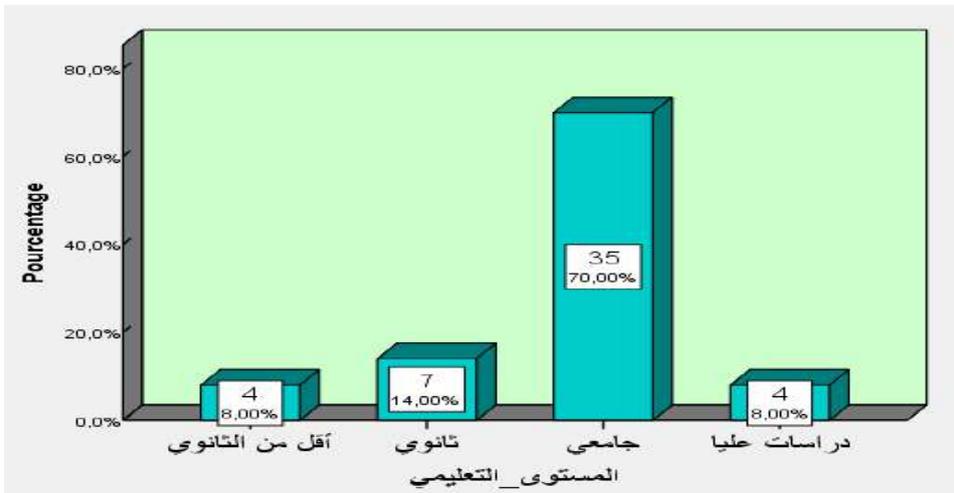
✓ المستوى التعليمي للمستجوبين:

الجدول رقم(03-06) يوضح المستوى التعليمي لعينة الدراسة

النسبة المئوية %	التكرارات	المستوى التعليمي
8	4	أقل من الثانوي
14	7	ثانوي
70	35	جامعي
8	4	دراسات عليا
100	50	Σ المجموع

المصدر من أعداد الطالب بناء على نتائج التحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS

الشكل(03-12) أعمدة بيانية لتوزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي



المصدر من إعداد الطالب بناء على نتائج التحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS

التعليق

من الجدول والشكل، يتضح أن الأغلبية الساحقة للمستوى التعليمي لأفراد العينة هم الجامعيون بنسبة 70% خريجو الجامعات (مهندسون، وحاملو شهادات عليا في مختلف التخصصات)، وهو ما يعكس الأهمية البالغة التي توليها المؤسسة للجانب التعليمي لعمالها في سعيها للمحافظة على استمرارية نشاطها، وكذلك من أجل تعزيز القدرة التنافسية لديها، الفئة الأخرى التي تليها هي التي لديها تكوين ثانوي وتمثل ما نسبته 14% من

أفراد العينة لهم مستوى ثانوي ويقومون بمهام مختلفة، أما المستويين المتبقين (دراسات عليا، اقل من الثانوي) ويمثلان نسبة 8% لكل منهما من مجموع أفراد العينة

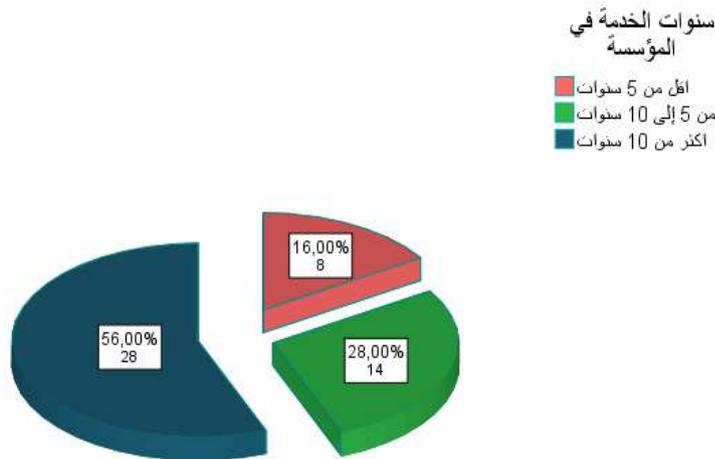
✓ سنوات العمل في المؤسسة للمستجوبين

الجدول رقم(03-07) يوضح سنوات الخدمة لعينة الدراسة

النسبة المئوية %	التكرارات	سنوات الخدمة في المؤسسة
16	8	أقل من 5 سنوات
28	14	من 5 إلى 10 سنوات
56	28	أكثر من 10 سنوات
100	50	∑ المجموع

المصدر من إعداد الطالب بناء على نتائج التحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS

الشكل رقم(03-13) يوضح دائرة نسبية لسنوات خدمة أفراد العينة في المؤسسة



المصدر من إعداد الطالب بناء على نتائج التحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS

التعليق

من خلال الجدول والدائرة أعلاه يتضح لنا أن معظم المستجوبين لديهم خبرة مهنية تفوق 10 سنوات بنسبة قدرها 56% وتليها الفئة ذات الخبرة المهنية ما بين 5 و 10 سنوات بنسبة 28% أما الفئة الثالثة ما تبقى من

المجموع الكلي بنسبة 16% وهذا ما يدل على أن معظم المستجوبين لديهم أقدمية مهنية كافية تسمح لهم بالتحلي بالموضوعية والمصدقية في ملاء الاستبيان الموجه إليهم.

II. تحليل وتفسير محاور الدراسة

❖ ثبات أداة الدراسة

لقد تم استخدام معامل الثبات ألفا كرونباخ Alpha Cronbach لقياس ثبات المحوين والثبات الكلي للاستبيان والاتساق الداخلي لعباراته، فكانت قيمة معامل ألفا كرونباخ لجميع عبارات الاستبيان ولكل محور كما في الجدول التالي:

الجدول رقم (03-08): معامل الثبات (ألفا كرونباخ) للاستمارة

المتغيرات	عدد الفقرات	قيمة الفا كرونباخ
البعد الأول: نظام تخطيط الموارد البشرية	5	0.867
البعد الثاني: نظام الاستقطاب والتعيين	5	0.833
البعد الثالث: نظام الأجور والمرتبات	5	0.737
البعد الرابع: نظام التنمية والتدريب	5	0.717
المحور الأول: نظام معلومات الموارد البشرية	20	0.885
المحور الثاني: تقييم أداء الموارد البشرية	15	0.887
المعامل الكلي	35	0.923

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات spss

التعليق:

بالنظر إلى النتائج المسجلة في الجدول أعلاه يتضح أن قيمة ألفا كرونباخ للبعدين الأول (0.867) والثاني (0.833) مرتفعتين نوعاً ما مقارنة بالثالث (0.737) والرابع (0.717) لنفس المحور، في حين سجلت القيمة الكلية له عند (0.885)، والمحور الثاني ب (0.887) وهما مرتفعتين نوعاً ما.

أما القيمة الكلية للاستبيان ككل استقرت عند (0.923)، وهذا يعني أنّ معامل الثبات مرتفع، والإستبانة في صورتها النهائية وقابلة للتوزيع، وبذلك تمّ التأكد من صدقها وثباتها، مما يدلّ على صلاحيتها لتحليل النتائج والإجابة على أسئلة الدراسة واختبار فرضياتها.

❖ اختبار التوزيع الطبيعي:

من أجل القيام باختبار الفرضيات الخاصة بأفراد عينة الدراسة N لأكثر من 30 فرد، تم إدراج في ذلك اختبار (Kolmogorov-Smirnov)، الذي يعتبر اختباراً ضرورياً لمعرفة ما إذا كانت البيانات التي تم جمعها من خلال الإستبانة تتبع التوزيع الطبيعي أم لا، وتحديد نوع الاختبارات التي يجب استخدامها، هل هي اختبارات معلمية أم غير معلمية، ومنه تم صياغة الفرضيتين التاليتين:

✓ H_0 : البيانات المتاحة تتبع التوزيع الطبيعي عند مستوى المعنوية $\alpha > 0.05$

✓ H_1 : البيانات المتاحة لا تتبع التوزيع الطبيعي عند مستوى المعنوية $\alpha < 0.05$

الجدول رقم(03-09) يوضح اختبار التوزيع الطبيعي للمحاور الدراسة

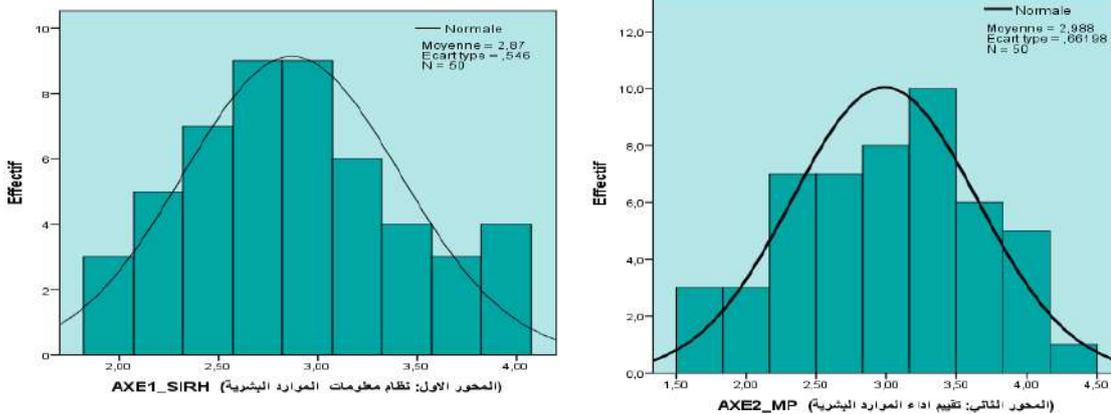
Tests de normalité						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistique	ddl	Signification	Statistique	ddl	Signification
dimension1	,135	50	,023	,965	50	,147
dimension2	,164	50	,002	,935	50	,008
dimension3	,111	50	,174	,964	50	,134
dimension4	,101	50	,200*	,963	50	,118
AXE1_SIRH	,083	50	,200*	,970	50	,224
AXE2_MP	,067	50	,200*	,978	50	,488

*. Il s'agit d'une borne inférieure de la signification réelle.

a. Correction de signification de Lilliefors

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

الشكل رقم(03-14): يوضح اختبار التوزيع الطبيعي للمحور الأول والثاني



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

التعليق:

من خلال الجدول والشكلين البيانيين السابقين نلاحظ أن مستوى المعنوية لأبعاد المحور الأول كلها كانت أكبر من 0.05 باستثناء البعد الثاني، و يتضح أن مستوى الدلالة لمحوري الدراسة معا كانتا أكبر من 0.05 كذلك، وعليه نقبل الفرضية الصفرية H_0 ونرفض الفرضية البديلة H_1 ، التي تؤكد على أن البيانات تخضع للتوزيع الطبيعي

❖ التحليل الوصفي لمحاور الدراسة

1- تحليل إجابات أفراد عينة الدراسة حول بعد نظام تخطيط الموارد البشرية

الجدول رقم(03-10) يوضح إجابة المستجوبين على عبارات البعد الأول

البعد الأول	العبرة	المقياس	لا أوافق تماماً	لا أوافق	محايد	موافق	موافق تماماً	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه العام	
نظام تخطيط الموارد البشرية	الأولى	التكرار	5	11	17	15	2	2.96	1.04	محايد	
		%	10	22	34	30	4				
	الثانية	التكرار	5	18	17	10	0	2.64	0.92	محايد	
		%	10	36	34	20	0				
	الثالثة	التكرار	4	17	19	9	1	2.72	0.92	محايد	
		%	8	34	38	18	2				
	الرابعة	التكرار	4	17	16	13	0	2.7	0.93	محايد	
		%	8	34	32	26	0				
	الخامسة	التكرار	7	21	14	8	0	2.46	0.93	لا أوافق	
		%	14	42	28	16	0				
	Σ		جميع عبارات البعد الأول						2.70	0.77	محايد

المصدر: من إعداد الطالب بناء على نتائج التحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS

التعليق : يتضح من الجدول أعلاه أن مختلف استجابات عينات الأفراد اتجاه فقرات نظام تخطيط الموارد البشرية تمثلت في الحياد باستثناء الفقرة الأخيرة من خلال متوسطاتها الحسابية (2.962_ 2.64_ 2.72_ 2.7_ 2.46)، على التوالي. كما يبين أن المتوسط الحسابي للبعد الأول استقر عند القيمة 2.70 وانحراف معياري 0.77 وبالنظر إلى النتائج المحصل عليها بالنسبة لهذا النظام، يمكن القول أن المؤسسة المدروسة تستخدم نظام معلومات الموارد البشرية في تخطيط الموارد البشرية وبدرجة متوسطة

2-تحليل إجابات أفراد عينة الدراسة حول بعد نظام الاستقطاب والتعيين

الجدول رقم(03-11) يوضح إجابة المستجوبين على عبارات البعد الثاني

البعد الثاني	العبرة	المقياس	لا أوافق تماما	لا أوافق	محايد	موافق	موافق تماما	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه العام	
نظام الاستقطاب والتعيين	الاولى	التكرار	4	24	12	1	1	2.58	0.94	لا	
		%	8	48	24	2	2			أوافق	
	الثانية	التكرار	7	20	12	11	0	2.54	0.99	لا	
		%	14	40	26	22	0			أوافق	
	الثالثة	التكرار	6	16	18	10	0	2.64	0.94	محايد	
		%	12	32	36	20	0				
	الرابعة	التكرار	6	20	13	11	0	2.58	0.97	لا	
		%	12	40	26	22	0			أوافق	
	الخامسة	التكرار	12	20	12	5	1	2.26	1	لا	
		%	24	40	24	10	2			أوافق	
	Σ		جميع عبارات البعد الثاني						2.52	0.75	لا أوافق

المصدر: من إعداد الطالب بناء على نتائج التحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS

التعليق

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن الاتجاه العام الإجمالي لهذا البعد كان نحو الاتجاه الثاني على سلم ليكرت الخماسي بمتوسط مرجح قدر ب 2.52 وانحراف معياري قدره 0.75 كما أن درجتي استجابات الأفراد للفقرتين الأولى والثانية كانتا على التوالي 2.58 و 2.54 ليرتفع بعدها هذا المعدل نسبيا في العبرة الثالثة "يساعد النظام على استقرار الموارد البشرية من خلال جذب نوعية من العاملين تدوم طويلا" إلى 2.64 بتوجه عام نحو الحياد، أما في الفقرتين الرابعة والخامسة كانت آراء أفراد العينة عند التوجه "لا أوافق" بمتوسطات حسابية قدرها 2.58 و 2.52 على التوالي

كما نرى أن الاستجابة الكلية لهذا البعد بلغت قيمة متوسطة 2.52 وانحراف معياري 0.75 بتوجه عام "لا أوافق" ومنه فإن جل الإجابات عليه كانت بدرجة "لا أوافق"، مما يعين وجود غموض حول النظام الخاص بالاستقطاب والتعيين ، ممكن من خلال نقص الدراية الكلية لهذا النظام من طرف الموظفين أو تعود سياسات التوظيف في الشركة لأسباب تحفظ المستجيبون عن ذكرها.

3-تحليل إجابات أفراد عينة الدراسة حول بعد نظام الاجور والمرتبات

الجدول رقم(03-12) يوضح إجابة المستجوبين على عبارات البعد الثالث

البعد الثالث	العبارة	المقياس	لا أوافق تماما	لا أوافق	محايد	موافق	موافق تماما	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه العام
نظام الأجور والمرتبات	الاولى	التكرار	4	10	11	23	2	3.1	1.06	محايد
		%	8	20	22	46	4			
	الثانية	التكرار	3	10	9	22	6	3.36	1.12	محايد
		%	6	20	18	44	12			
	الثالثة	التكرار	2	8	12	25	6	3.38	0.96	محايد
		%	4	16	24	50	12			
	الرابعة	التكرار	2	11	8	25	4	3.36	1.04	محايد
		%	4	22	16	50	8			
	الخامسة	التكرار	7	9	12	20	2	3.02	1.15	محايد
		%	14	18	24	40	4			
	Σ				جميع عبارات البعد الثالث			3.34	0.82	محايد

المصدر: من إعداد الطالب بناء على نتائج التحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS

التعليق

يبين الجدول السابق أنّ المتوسطات الحسابية (3.02_3.36_3.38_3.36_3.1) كلها تقع في المستوى المتوسط من الاستجابة (3.4_2.61) و بانحراف معياري قدر ب(1.15_1.04_0.96_1.12_1.06) على التوالي؛ أي أن هناك تقارب في وجهات نظر المستجوبين حول فقرات نظام الأجور والمرتبات، ليلعب المتوسط المرجح لهذا المحور 3.34 وانحراف معياري 0.82 بدرجة محايد،

وهذا ما يفسر عدم استخدام نظام معلومات الموارد البشرية للمؤسسات المدروسة بدرجة كبيرة في توفرها على نظام خاص بالأجور والمرتبات، وتوفير بيانات ومعلومات خاصة بهذا الفرع وتحديثها، ووضع المعايير والشروط اللازمة للأجور والمرتبات.

3-تحليل إجابات أفراد عينة الدراسة حول بعد نظام التنمية والتدريب

الجدول رقم(03-13) يوضح إجابة المستجوبين على عبارات البعد الرابع

البعد الرابع	العبرة	المقياس	لا أوافق تماما	لا أوافق	محايد	موافق	موافق تماما	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه العام
نظام التنمية والتدريب	الاولى	التكرار	4	15	18	13	0	2.8	0.92	محايد
		%	8	30	36	26	0			
	الثانية	التكرار	2	17	10	19	2	3.04	1.02	محايد
		%	4	34	20	38	4			
	الثالثة	التكرار	5	12	16	17	0	2.9	0.99	محايد
		%	10	24	32	34	0			
	الرابعة	التكرار	4	11	18	14	3	3.02	1.03	محايد
		%	8	22	36	28	6			
	الخامسة	التكرار	4	13	21	12	0	2.82	0.89	محايد
		%	8	26	42	24	0			
	Σ							2.91	0.67	محايد

المصدر: من إعداد الطالب بناء على نتائج التحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS

التعليق

يبين الجدول أعلاه تبين أن آراء المستجيبين لفقرات نظام التنمية والتدريب كانت محايدة لبلوغ متوسطاتها الحسابية (2.8_3.04_2.9_3.02_2.82) على التوالي وهذا ما يعكس الاتجاه العام المتوسط لهذا المرجح الذي بلغ 2.91 وانحراف معياري 0.67 مما يشير إلى عدم وجود تباين كبير في اتجاهات العمال حول ما جاء به هذا البعد.

5-تحليل إجابات أفراد عينة الدراسة حول محور نظام معلومات الموارد البشرية

الجدول رقم(03-14) يوضح إجابة المستجوبين على عبارات المحور الأول

الأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه العام
النظام الفرعي لتخطيط الموارد البشرية	2,7080	0,77112	محايد
النظام الفرعي للاستقطاب والتعيين	2,5200	0,75377	لا أوافق
النظام الفرعي للأجور والمرتبات	3,3400	0,82040	محايد
النظام الفرعي للتنمية والتدريب	2,9160	0,67017	محايد
Σ محور نظام معلومات الموارد البشرية	2.87	0.54	محايد

المصدر: من إعداد الطالب بناءً على نتائج التحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS

التعليق

من الجدول أعلاه وهو الصورة العامة لمحور نظام معلومات الموارد البشرية (المتغير مستقل) نلاحظ أنه هناك تباين بين استجابات الأفراد العاملين في الشركة نحو الأبعاد الأربعة لهذا المحور، حيث بلغت المتوسطات الحسابية للإبعاد (2.70_2.52_3.34_2.91) والانحرافات المعيارية (0.77_0.75_0.82_0.67) على التوالي، الأمر الذي جعل المتوسط الحسابي للمحول ككل يستقر عند القيمة 2.87 والذي يقع ضمن الفئة الثالثة من فئات سلم ليكارت الخماسي (59.2 - 39.3) وهي الفئة التي تشير إلى درجة إجابة محايد بانحراف معياري قدره 0.54

وبما أنّ أغلب المتوسطات الحسابية تقع في المستوى المتوسط، فإنه يمكن القول أن المؤسسات المدروسة تستخدم نظام معلومات الموارد البشرية وبدرجة متوسطة

6- تحليل إجابات أفراد عينة الدراسة حول محور تقييم أداء الموارد البشرية

الجدول رقم (03-15) يوضح إجابة المستجوبين على عبارات المحور الثاني

المحور الثاني	العبرة	المقياس	لا أوافق تماماً	لا أوافق	لا	محايد	موافق	موافق تماماً	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاتجاه العام
تقييم أداء الموارد البشرية	1	التكرار	3	18	11	16	3	2.94	1.07	محايد	
		%	6	36	22	32	6				
	2	التكرار	9	14	9	16	2	2.76	1.20	محايد	
		%	18	28	18	32	4				
	3	التكرار	3	8	15	22	2	3.24	0.98	محايد	
		%	6	16	30	44	4				
	4	التكرار	0	7	16	18	9	3.58	0.94	موافق	
		%	0	16	32	36	18				
	5	التكرار	8	21	12	7	2	2.48	1.05	لا أوافق	
		%	16	42	24	14	4				
	6	التكرار	6	17	11	13	3	2.80	1.14	محايد	
		%	12	34	22	26	6				
	7	التكرار	14	14	10	12	0	2.40	1.14	لا أوافق	
		%	28	28	20	24	0				
	8	التكرار	5	4	19	20	2	3.20	1.01	محايد	
%		10	8	38	40	4					
9	التكرار	2	6	13	22	7	3.52	1.01	أوافق		
	%	4	12	26	44	14					
10	التكرار	7	12	12	18	1	2.88	1.11	محايد		
	%	14	24	24	36	2					
11	التكرار	11	19	11	8	1	2.38	1.06	لا أوافق		
	%	22	38	22	16	2					
12	التكرار	7	11	14	16	2	2.90	1.12	محايد		
	%	14	22	28	32	4					
13	التكرار	3	17	16	9	5	2.92	1.08	محايد		
	%	6	34	32	18	10					
14	التكرار	2	4	12	26	6	3.60	0.94	موافق		
	%	4	8	24	52	12					
15	التكرار	2	11	14	20	3	3.22	0.99	محايد		
	%	4	22	28	40	3					
	∑	جميع عبارات المحور الثاني					2.98	0.66	محايد		

المصدر: من إعداد الطالب بناء على نتائج التحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS.

التعليق:

نلاحظ في الجدول الأعلى أن الاتجاه العام للفقرة الخامسة، والسابعة، والعاشر، هو "لا أوافق" بمتوسطات مرجحة بلغت 2.38، 2.40، 2.48، على التوالي .

كما يبين أن العبارة الرابعة، والتاسعة، والرابعة عشر، كان اتجاهها العام في الفئة "موافق" بمتوسطات معيارية هي 3.58، 3.52، 3.60 على التوالي.

أما بالنسبة للعبارة المتبقية فقد انحصرت متوسطها الحسابي بين القيمتين (2.76 و 3.22)، وهي الفئة الوسطية في سلم ليكرت الخماسي "محايد"، التي رجحت الاتجاه العام للمحور الكلي (المتغير التابع) الذي بلغ متوسطه الحسابي 2.98 والانحراف المعياري 0.66 بتوجه عام "محايد" وهو ما يدل على وجود تشتت نوعا ما في إجابات الأفراد المستجوبين على الأسئلة المتعلقة به وبدرجة متوسطة.

وبالنظر إلى النتائج المحصل عليها بالنسبة لهذا المحور، يمكن القول أنّ المؤسسة المدروسة تستخدم نظام معلومات الموارد البشرية في تقييم أداء مواردها البشرية وبدرجة متوسطة

المطلب الثالث: اختبار الفرضيات وتأثير المتغيرات الشخصية

1- الفرضية الرئيسية الأولى

لمعرفة وجود تأثير ذو دلالة إحصائية أم لا عند مستوى معنوية $\alpha < 0,05$ لنظم معلومات الموارد البشرية على تقييم أداء الموارد البشرية في المؤسسة نقوم بوضع:

H0: لا يوجد اثر ذو دلالة إحصائية لنظم معلومات الموارد البشرية على تقييم أداء الموارد البشرية.

H1: يوجد اثر ذو دلالة إحصائية لنظم معلومات الموارد البشرية على تقييم أداء الموارد البشرية.

الجدول رقم (03-16) : يبين نتائج معامل الانحدار المتعدد بين المحور الأول والمحور الثاني

المتغير المستقل: نظم معلومات الموارد البشرية					
المتغير التابع: تقييم أداء الموارد البشرية	معامل الارتباط	معامل التحديد	مستوى الدلالة	معادلة الانحدار	
	R	R-deux	Sig	α	B
	,570 ^a	,325	,000 ^b	1,005	0.691

a. Valeurs prédites : (constantes), AXE1_SIRH
b. Valeurs prédites : (constantes), AXE1_SIRH

المصدر: من إعداد الطالب بناء على نتائج التحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS

التعليق:

يوضح الجدول أعلاه أن قيمة معامل الارتباط $R=0.570$ وهذا يدل على وجود علاقة ارتباط متوسطة بين نظم معلومات الموارد البشرية وتقييم أداء الموارد البشرية في الشركة محل الدراسة، كما أن قيمة معامل التحديد قدرت ب $R^2= 0.325$ وتبين أن 32.5% من تقييم أداء الموارد البشرية يفسر عن طريق نظم معلومات الموارد البشرية وان 67.5% تعود لعوامل أخرى، كما أن مستوى معنوية النموذج (0.000) أقل من مستوى الدلالة (0.05) وعليه نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة، التي تنص على انه يوجد اثر ذو دلالة إحصائية لنظم معلومات الموارد البشرية على تقييم أداء الموارد البشرية.

$$\hat{y} = \alpha + \beta x$$

ومنه يمكن تشكيل معادلة خط الانحدار على الشكل التالي:

$$\hat{y} = 1 + 0.691x$$

حيث ان: \hat{y} : المتغير التابع "تقييم أداء الموارد البشرية"

x : المتغير المستقل "نظم معلومات الموارد البشرية"

β : ميل الخط المستقيم

α : الثابت

✓ الفرضية الفرعية الأولى:

لمعرفة وجود تأثير ذو دلالة إحصائية ام لا عند مستوى معنوية $0,05 < \alpha$ لنظام تخطيط الموارد البشرية على تقييم أداء الموارد البشرية في المؤسسة نقوم بوضع :

H0: لا يوجد اثر ذو دلالة إحصائية لنظام تخطيط الموارد البشرية على تقييم أداء الموارد البشرية.

H1: يوجد اثر ذو دلالة إحصائية لنظام تخطيط الموارد البشرية على تقييم أداء الموارد البشرية.

الجدول رقم (03-17) : يبين نتائج معامل الانحدار البسيط للفرضية الفرعية الأولى

المتغير التابع: تقييم أداء الموارد البشرية	المتغير المستقل: نظام تخطيط الموارد البشرية				
	معامل الارتباط R	معامل التحديد R-deux	مستوى الدلالة Sig	معادلة الانحدار	
				α	β
	,290 ^a	,084	,041 ^b	2,314	,249

a. Valeurs prédites : (constantes), dimension 1
b. Valeurs prédites : (constantes), dimension 1

المصدر: من إعداد الطالب بناء على نتائج التحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS

التعليق:

يوضح الجدول أعلاه أن قيمة معامل الارتباط $R=0,290$ وهذا يدل على وجود ارتباط ضعيف بين نظام تخطيط الموارد البشرية وتقييم أداء الموارد البشرية في الشركة، كما أن قيمة معامل التحديد بلغت $R^2= 0,084$ وتبين ان $8,4\%$ من تقييم أداء الموارد البشرية يفسر عن طريق نظام تخطيط الموارد البشرية وان $91,6\%$ تعود لعوامل أخرى. كما أن مستوى المعنوية للنموذج ($0,041$) أقل من مستوى الدلالة ($0,05$) وعليه نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة، التي تؤكد على وجود اثر ذو دلالة إحصائية لنظام تخطيط الموارد البشرية على تقييم أداء الموارد البشرية.

ومنه يمكن تشكيل معادلة خط الانحدار على الشكل التالي:

$$\hat{y} = \alpha + \beta x$$

$$\hat{y} = 2.314 + 0.248 x$$

حيث أن: \hat{y} : المتغير التابع "تقييم أداء الموارد البشرية"
 x : المتغير المستقل " نظام تخطيط الموارد البشرية "
 β : ميل الخط المستقيم
 α : الثابت

✓ الفرضية الفرعية الثانية:

لمعرفة وجود تأثير ذو دلالة إحصائية أم لا عند مستوى معنوية $\alpha < 0,05$ لنظام الاستقطاب والتعيين على تقييم أداء الموارد البشرية في المؤسسة نقوم بوضع:

H_0 : لا يوجد اثر ذو دلالة إحصائية لنظام الاستقطاب والتعيين على تقييم أداء الموارد البشرية.

H_1 : يوجد اثر ذو دلالة إحصائية لنظام الاستقطاب والتعيين على تقييم أداء الموارد البشرية.

الجدول رقم(03-18) : يبين نتائج معامل الانحدار البسيط للفرضية الفرعية الثانية

المتغير المستقل: نظام الاستقطاب والتعيين					
المتغير التابع: تقييم أداء الموارد البشرية	معامل الارتباط	معامل التحديد	مستوى الدلالة	معادلة الانحدار	
	R	R-deux	Sig	α	β
	,471 ^a	,222	,001 ^b	1,946	,414

a. Valeurs prédites : (constantes), dimension2
b. Valeurs prédites : (constantes), dimension2

المصدر: من إعداد الطالب بناء على نتائج التحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS

التعليق:

من الجدول أعلاه يتضح أنه قيمة معامل الارتباط $R=0,471$ مما يدل على وجود ارتباط ضعيف بين نظام الاستقطاب والتعيين وتقييم أداء الموارد البشرية، كما أن قيمة معامل التحديد $R^2= 0,222$ تبين أن 22,2% من تقييم أداء الموارد البشرية يفسر عن طريق نظام الاستقطاب والتعيين وان 77,7% تعود لعوامل أخرى. كما ان مستوى المعنوية للنموذج (0,001) أقل من مستوى الدلالة (0,05) وعليه نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة، التي تؤكد على انه يوجد اثر ذو دلالة إحصائية لنظام الاستقطاب والتعيين على تقييم أداء الموارد البشرية.

$$\hat{y} = \alpha + \beta x$$

$$\hat{y} = 1,946 + 0,414x$$

ومنه يمكن تشكيل معادلة الانحدار على الشكل التالي:

حيث أن: \hat{y} : المتغير التابع "تقييم أداء الموارد البشرية"

x : المتغير المستقل "نظام الاستقطاب والتعيين"

β : ميل الخط المستقيم

α : الثابت

✓ الفرضية الفرعية الثالثة:

لمعرفة وجود تأثير ذو دلالة إحصائية ام لا عند مستوى معنوية $\alpha < 0,05$ لنظام الأجور والمرتبات على تقييم أداء الموارد البشرية في المؤسسة نقوم بوضع:

H0: لا يوجد اثر ذو دلالة إحصائية لنظام الأجور والمرتبات على تقييم أداء الموارد البشرية.

H1: يوجد اثر ذو دلالة إحصائية لنظام الأجور والمرتبات على تقييم أداء الموارد البشرية.

الجدول رقم (03-19) : يبين نتائج معامل الارتباط للفرضية الفرعية الثالثة

المتغير التابع: تقييم أداء الموارد البشرية	المتغير المستقل: نظام الأجور والمرتبات				
	معامل الارتباط	معامل التحديد	مستوى الدلالة	معادلة الانحدار	
	R	R-deux	Sig	α	β
	,294 ^a	,086	,038 ^b	2,196	,237

a. Valeurs prédites : (constantes), dimension3

b. Valeurs prédites : (constantes), dimension3

المصدر: من إعداد الطالب بناء على نتائج التحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS

التعليق

يوضح الجدول أعلاه أن قيمة معامل الارتباط $R=0,294$ وهذا يدل على وجود ارتباط ضعيف بين نظام الأجور والمرتبات وتقييم أداء الموارد البشرية، كما أن قيمة معامل التحديد $R^2= 0,086$ تبين أن 8,6% من تقييم أداء الموارد البشرية يفسر عن طريق نظام الأجور والمرتبات وأن 91,4% تعود لعوامل أخرى. كما يبين أن مستوى المعنوية للنموذج (0,038) أقل من مستوى الدلالة (0,05) وعليه نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة، التي تؤكد على أنه يوجد اثر ذو دلالة إحصائية لنظام الأجور والمرتبات على تقييم أداء الموارد البشرية.

$$\hat{y} = \alpha + \beta x$$

$$\hat{y} = 2,196 + 0,237x$$

وتتشكل معادلة الانحدار على الشكل التالي:

حيث أن: \hat{y} : المتغير التابع "تقييم أداء الموارد البشرية"

x : المتغير المستقل "نظام الأجور والمرتبات"

β : ميل الخط المستقيم

α : الثابت

✓ الفرضية الفرعية الرابعة:

لمعرفة وجود تأثير ذو دلالة إحصائية أم لا عند مستوى معنوية $\alpha < 0,05$ لنظام التنمية والتدريب على تقييم أداء الموارد البشرية في المؤسسة نقوم بوضع:

H0: لا يوجد اثر ذو دلالة إحصائية لنظام التنمية والتدريب على تقييم أداء الموارد البشرية.

H1: يوجد اثر ذو دلالة إحصائية لنظام التنمية والتدريب على تقييم أداء الموارد البشرية

الجدول رقم(03-20) : يبين نتائج معامل الارتباط للفرضية الفرعية الرابعة

المتغير المستقل: نظام التنمية والتدريب					
المتغير التابع: تقييم أداء الموارد البشرية	معامل الارتباط	معامل التحديد	مستوى الدلالة	معادلة الانحدار	
	R	R-deux	Sig	α	β
	,636 ^a	,405	,000 ^b	1,156	,628

a. Valeurs prédites : (constantes), dimension4

b. Valeurs prédites : (constantes), dimension4

المصدر: من إعداد الطالب بناء على نتائج التحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS

التعليق:

يوضح الجدول أعلاه أن قيمة معامل الارتباط $R=0,636$ وهذا يدل على وجود ارتباط متوسط بين نظام التنمية والتدريب وتقييم أداء الموارد البشرية، كما أن قيمة معامل التحديد $R^2= 0,405$ تبين أن 40,5% من تقييم أداء الموارد البشرية يفسر عن طريق نظام التنمية والتدريب وان 59,5% تعود لعوامل أخرى. كما يوضح الجدول أن مستوى المعنوية للنموذج (0,000) أقل من مستوى الدلالة (0,05) وعليه نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة، التي تؤكد على انه يوجد اثر ذو دلالة إحصائية لنظام التنمية والتدريب على تقييم أداء الموارد البشرية،

$$\hat{y} = \alpha + \beta x$$

$$\hat{y} = 1,156 + 0,628x$$

ومنه يمكن كتابة معادلة الانحدار على الشكل التالي:

حيث أن: \hat{y} : المتغير التابع "تقييم أداء الموارد البشرية"

x : المتغير المستقل "نظام التنمية والتدريب"

β : ميل الخط المستقيم

α : الثابت

2-الفرضية الرئيسة الثانية:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية $\alpha < 0,05$ بين المتغيرات الشخصية وتقييم اداء الموارد البشرية وينبثق منها الفرضيات الفرعية التالية:

الفرضية الفرعية الأولى: توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية $\alpha < 0,05$ بين متغير الجنس وتقييم أداء الموارد البشرية

الفرضية الفرعية الثانية: توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية $\alpha < 0,05$ بين متغير المسمى الوظيفي وتقييم أداء الموارد البشرية.

الفرضية الفرعية الثالثة: توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية $\alpha < 0,05$ بين متغير المستوى التعليمي وتقييم أداء الموارد البشرية

الفرضية الفرعية الرابعة: توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية $\alpha < 0,05$ بين متغير سنوات الخدمة في المؤسسة وتقييم أداء الموارد البشرية.

✓ الفرضية الفرعية الأولى:

لمعرفة وجود فروق ذات دلالة إحصائية أم لا عند مستوى معنوية $0,05 < \alpha$ بين متغير الجنس وتقييم أداء الموارد البشرية في المؤسسة نقوم بوضع:

H0: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متغير الجنس وتقييم أداء الموارد البشرية

H1: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متغير الجنس وتقييم أداء الموارد البشرية

جدول رقم (03-21) اختبار Test-T للعينات المستقلة بين الجنس وتقييم أداء الموارد البشرية

Test d'échantillons indépendants					
المتغير المستقل: الجنس					
	Test de Levene		Test-t		
	قيمة F المحسوبة	مستوى الدلالة	قيمة t المحسوبة	درجة الحرية	الدلالة المعنوية
المتغير التابع: تقييم	,319	,575	-1,512	48	,137
أداء الموارد البشرية			-1,578	32,867	,124

T-TEST GROUPS=الجنس(1_2)

المصدر: من إعداد الطالب بناء على نتائج التحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS.

التعليق

بالنظر إلى الجدول أعلاه ومن خلال اختبار levene نرى أن قيمة الدلالة المعنوية $sig=0.575$ وان قيمة F المحسوبة أكبر من قيمة مستوى الدلالة المعتمدة $0,005$ مما يدل على أن مجموعتي المتغير المستقل الجنس وهما الذكور والاینات مجموعتين متجانسين.

ومنه وبالنظر إلى قيمة T_test فان قيمة الدلالة المعنوية هي $0,137$ عند درجة حرية 48 وهي بدورها أكبر من قيمة الدلالة المعنوية المعتمدة $0,05$ وبالتالي نقبل الفرضية الصفرية التي تؤكد على انه لا يوجد فروقات ذات دلالة إحصائية بين متغير الجنس وتقييم أداء الموارد البشرية .

✓ الفرضية الفرعية الثانية:

لمعرفة وجود فروق ذات دلالة إحصائية ام لا عند مستوى معنوية $0,05 < \alpha$ بين متغير المسمى الوظيفي وتقييم أداء الموارد البشرية في المؤسسة نقوم بوضع:

H0: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متغير المسمى الوظيفي وتقييم أداء الموارد البشرية

H1: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متغير المسمى الوظيفي وتقييم أداء الموارد البشرية

الجدول رقم(03-22): نموذج تحليل التباين الاحادي ANOVA المسمى الوظيفي وتقييم أداء الموارد البشرية

ANOVA à 1 facteur					
	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	فيشر	الدلالة المعنوية
بين المجموعات	1,111	3	,370	,837	,481
داخل المجموعات	20,362	46	,443		
المجموع	21,473	49			

المسمى_الوظيفي ONEWAY AXE2_MP

المصدر: من إعداد الطالب بناء على نتائج التحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS

التعليق:

بالنظر إلى النتائج المتحصل عليها في جدول تحليل التباين ANOVA فإن قيمة فيشر كانت $F=0,837$ وان قيمة الدلالة المعنوية $sig=0.481$ وهي اكبر من قيمة مستوى الدلالة المعتمدة $0,05$ ، وهذا يدل على عدم وجود دلالة إحصائية.

وبالتالي نقبل الفرضية الصفرية التي تأكد على انه لا يوجد فروقات ذات دلالة إحصائية بين متغير المسمى الوظيفي وتقييم أداء الموارد البشرية.

✓ الفرضية الفرعية الثالثة:

لمعرفة وجود فروق ذات دلالة إحصائية ام لا عند مستوى معنوية $0,05 < \alpha$ بين متغير المستوى التعليمي وتقييم أداء الموارد البشرية في المؤسسة نقوم بوضع:

H0: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متغير المستوى التعليمي وتقييم أداء الموارد البشرية

H1: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متغير المستوى التعليمي وتقييم أداء الموارد البشرية

الجدول رقم(03-23): نموذج تحليل التباين الاحادي ANOVA المستوى التعليمي وتقييم أداء الموارد البشرية

ANOVA à 1 facteur					
	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	فيشر	الدلالة المعنوية
بين المجموعات	1,878	3	,626	1,470	,235
داخل المجموعات	19,594	46	,426		
المجموع	21,473	49			
ONEWAY AXE2_MP المستوى_التعليمي					

المصدر: من إعداد الطالب بناء على نتائج التحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS.
التعليق:

بالنظر إلى النتائج المتحصل عليها في جدول تحليل التباين ANOVA فإن قيمة فيشر كانت $F=1,470$ وان قيمة الدلالة المعنوية $sig=0,235$ وهي أكبر من قيمة مستوى الدلالة المعتمدة $0,005$ ، وهذا يدل على عدم وجود دلالة إحصائية وبالتالي نقبل الفرضية الصفرية التي تؤكد على انه لا يوجد فروقات ذات دلالة إحصائية بين متغير المستوى التعليمي وتقييم أداء الموارد البشرية.

✓ الفرضية الفرعية الرابعة:

لمعرفة وجود فروق ذات دلالة إحصائية ام لا عند مستوى معنوية $0,05 < \alpha$ بين متغير سنوات الخدمة في المؤسسة وتقييم أداء الموارد البشرية في المؤسسة نقوم بوضع:

H0: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متغير سنوات الخدمة في المؤسسة وتقييم أداء الموارد البشرية

H1: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متغير سنوات الخدمة في المؤسسة وتقييم أداء الموارد البشرية

الجدول رقم(03-24): نموذج التباين الاحادي ANOVA سنوات الخدمة في المؤسسة وتقييم أداء الموارد البشرية

ANOVA à 1 facteur					
	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	فيشر	الدلالة المعنوية
بين المجموعات	,436	2	,218	,487	,618
داخل المجموعات	21,037	47	,448		
المجموع	21,473	49			
ONEWAY AXE2_MP سنوات_الخدمة					

المصدر: من إعداد الطالب بناء على نتائج التحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS.

التعليق:

استنادا إلى النتائج المتحصل عليها في جدول تحليل التباين ANOVA فإن قيمة فيشر كانت $F= 1,487$ وان قيمة الدلالة المعنوية $sig=0,618$ وهي اكبر من قيمة مستوى الدلالة المعتمدة $0,005$ ، وهذا يدل على عدم وجود دلالة إحصائية وبالتالي نقبل الفرضية الصفرية التي تأكد على انه لا يوجد فروقات ذات دلالة إحصائية بين متغير سنوات الخدمة في المؤسسة وتقييم أداء الموارد البشرية.

خلاصة الفصل:

لقد كان هدف الدراسة في هذا الفصل وفحواها معرفة دور تطبيق نظام معلومات الموارد البشرية على أداء المورد البشري في المؤسسة الجزائرية فعلا، وتجسيد الطابع النظري على أرض الواقع من خلال هذه الدراسة على شركة الاسمنت لولاية سعيدة، والتي أظهرت وبشكل بادي للعيان من خلال المقابلة مدى اعتمادها على الطابع الإلكتروني في تسيير إدارتها للموارد البشرية ما ينعكس ايجابا على أداء المورد البشري من رفع لفعالته وكفاءته، وتحقيق مرونة أكبر في العمل، أما من خلال الاستبانة واستنادا لاستجابات عينة الدراسة فتبين أن:

- ✓ بيانات الدراسة تتبع التوزيع الطبيعي.
- ✓ الدراسة تتميز بموثوقية عالية.
- ✓ تستخدم الشركة محل الدراسة نظام معلومات الموارد البشرية وبدرجة متوسطة.
- ✓ تستخدم الشركة محل الدراسة نظام معلومات الموارد البشرية في تقييم أداء الموارد البشرية وبدرجة متوسطة.
- ✓ هناك تأثير لنظم معلومات الموارد البشرية على تقييم أداء الموارد البشرية بالنسبة للفرضية الرئيسية الأولى.
- ✓ هناك تأثير للنظم الفرعية لنظام معلومات الموارد البشرية على تقييم أداء الموارد البشرية بالنسبة للفرضية الفرعية الأربعة.
- ✓ لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية بين المتغيرات الشخصية وتقييم أداء الموارد البشرية.



خاتمة عامة



خاتمة عامة:

يتوقف تحقيق المنظمة لأهدافها من تخطيط ورقابة واتخاذ قرارات، على ما يقدمه لها نظام المعلومات من معلومات ونتائج، هذا الأخير الذي يعتمد على مدى دقة البيانات المستعملة لإنتاج المعلومات الكفيلة لتحقيق أغراض المنظمة وأغراض المستعملين لها في شتى المجالات، من هنا كان الاهتمام بنظم معلومات الموارد البشرية كمصدر للمعلومات وأداة للاتصال بين إدارة الموارد البشرية بالمراكز والأقسام داخل المنظمة، ويمكن لنظام معلومات الموارد البشرية أن يعمل على التكفل بسهولة بإجراءات تناول المعلومات ويسهل عمليات الاتصال بين النظام ومستعمليه، كما يمكن أن تعكس فعاليته وطريقة تناوله على مستوى أداء عمليات اتخاذ القرار وعلى عمليات تقييم أداء العنصر البشري، وهذا ما كنا نصبوا إليه من خلال دراستنا التي حاولنا من خلالها تحديد ودراسة مدى مساهمة نظام المعلومات الموارد البشرية في تقييم أداء الموارد البشرية وذلك عبر الإجابة عن التساؤلات التي تمثل إشكالية البحث، وللإجابة عليها قمنا بتقسيم بحثنا إلى جزأين، جزء نظري وآخر تطبيقي .

في الجزء النظري حاولنا الإحاطة بإشكالية البحث من وجهتها النظرية فابتدأنا في الفصل الأول منه، بمحاولة إبراز مفاهيم حول نظام المعلومات ثم تطرقنا لنظام معلومات الموارد البشرية بشكل مفصل.

أما في الفصل الثاني من هذا الجزء فحاولنا إبراز مدى مساهمة نظام معلومات الموارد البشرية في إدارة الموارد البشرية من خلال مجموعة من الوظائف أولاً، ثم مدى مساهمته في تقييم أداء المورد البشري وتحسينه.

ويتضح من مجمل الفصلين أن نجاح الإدارات بصفة عامة وإدارة الموارد البشرية بصفة خاصة يتوقف بدرجة كبيرة على حجم ونوعية المعلومات التي تتوفر عليها، لذا يستوجب على إدارة الموارد البشرية أن تنظر إلى المعلومة من المنظور النظامي الاستراتيجي الذي يعتبر مدخلا علميا متكاملا وأكثر موضوعية ودقة في التعامل مع البيانات والمعطيات البيئية والذي بإمكانه أن يوفر معلومات نقية وذات جودة عالية وبأقل تكلفة وبذلك يشكل قاعدة بيانات توظفها إدارة الموارد البشرية في جملة من وظائفها ومهامها الإدارية وتسهل عليها وعلى متخذي القرار البشري عملية صنع واتخاذ القرارات ويجب أن ننظر إلى هذا النظام على أنه وسيلة مساعدة ودعم لاتخاذ القرارات، أي أنه نظام خدمة يعمل على تحقيق زيادة فاعلية أداء العنصر البشري في المؤسسات من خلال تأمين العلاقة بين مصادر المعلومات ومستخدميه من جهة، والتقليل من درجة المخاطرة وعدم التأكد من جهة أخرى، وتزداد أهمية تصميمه في المنظمات نظرا للحاجة إليه.

وفي الجانب الميداني حاولنا تطبيق المفاهيم النظرية الخاصة بدور نظام معلومات الموارد البشرية على أداء الموارد البشرية في شركة الاسمنت بسعيدة حيث استهلينا الدراسة بإعطاء نظرة شاملة عن المؤسسة من خلال إبراز الهيكل التنظيمي، المورد البشري، النشاط، رقم الأعمال.. الخ، وبعدها انتقلنا في مرحلة ثانية، إلى تشخيص طبيعة نظام المعلومات المعتمد

بالمؤسسة (ERP/BIG informatique) من خلال محاولة الوقوف على العناصر المكونة له ومختلف تطبيقاته وكل ما تستخدمه المؤسسة من تكنولوجيا حديثة، أما فيما يتعلق بالموارد البشري فيبقى يحتاج إلى مزيد من تكوين وتدريب حتى تصبح له القدرة الكافية على التحكم أكثر في استخدام هذه التكنولوجيا والاستفادة من المزايا التي تتيحها.

وفي مجمل الدراسة توصلنا إلى العديد من النتائج فيما يتعلق بمدى تطبيق نظم المعلومات الموارد البشرية ودورها في تقييم الأداء والتي نعرضها في العناصر التالية:

نتائج الدراسة:

توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج نظرية وتطبيقية، نوردتها على النحو الآتي:

I. نتائج الدراسة النظرية

تعد نظم معلومات الموارد البشرية أداة في جمع البيانات وتوفير المعلومات بخصائص معينة تدعم عملية اتخاذ القرارات الصائبة فيما لها علاقة بتبني أبعاد وظائف إدارة الموارد البشرية.

يوفر نظام معلومات الموارد البشرية معلومات موضوعية ودقيقة وفي الوقت المناسب، مما يجعل القرارات المتعلقة بتقييم أداء الموارد البشرية أكثر موضوعية وعدالة وفعالية.

تتوفر وظيفة الموارد البشرية على قاعدة بيانات تزيد من فعالية نظام معلومات الموارد البشرية، لأنها تسمح لمستخدميها باستعمال نفس البيانات واسترجاعها في الوقت المناسب، بالإضافة إلى تقليل جهدهم ووقتهم في البحث والمعالجة.

نظام المعلومات بمختلف أنواعه وفروعه ومستوياته يعمل داخل المؤسسة بشكل متكامل، حيث لا يمكن عمل كل نظام على حدى بالإضافة إلى أهمية المورد البشري المتحكم فيه.

نظام معلومات الموارد البشرية أساساً يقدم لإدارة الموارد البشرية المعلومات التي تحتاجها كافة المستويات التنظيمية، بما يحقق التوازن بين الأهداف التي تسعى المؤسسة لتحقيقها عن طريق موردها البشري، والأهداف العامة للمؤسسة، كما يساهم في التنسيق والتكامل بين مختلف المصالح.

لقد أسهم نظام معلومات الموارد البشرية بشكل فعال في تفعيل عملية تقييم أداء العاملين من خلال توفير المعلومات الخاصة بكل عامل.

مخرجات نظام معلومات الموارد البشرية تقارير تسمح باتخاذ القرارات الصائبة، والأداء المتفوق هو نتيجة تلك القرارات المناسبة.

تقييم الأداء يكون من طرف المسؤول في ذلك بإشراك رؤساء المصالح، ثم يتم التنقيط من طرف إدارة الموارد البشرية

نتائج الدراسة التطبيقية:

وبخصوص النتائج التطبيقية لمدى استخدام شركة الاسمنت لنظام المعلومات كأداة فعالة في تسيير شؤون المورد البشري وكفاءة القرارات المتخذة بشأنه، وتوفير المعلومات بالخصائص المطلوبة لتقييم أدائه خاصة من ناحية السرعة، الدقة، الكفاية والوضوح، فقد توصلنا من خلال تحليل نتائج الدراسة إلى أن المؤسسة تستخدم نظام معلومات بشكل مقبول إلى حد ما حيث يساهم في كفاءة عملية تقييم أداء العاملين.

لكن مع ذلك يبقى نقص أو تقصير من جانب مصلحة إدارة الموارد البشرية في هذا الجانب رغم أن النظام متاح لتسيير جميع وظائف الموارد البشرية إلى أن مسؤولي المورد البشري لا يزالون يستعملون الطرق التقليدية في بعض الوظائف وخاصة تنقيط الأداء مما يحول دون الاستغلال الأمثل للنظام الذي ينعكس سلبا على القرارات المتخذة بشأن المورد البشري بالمؤسسة، مما يتطلب من المؤسسة تعيين أفراد ذو كفاءة عالية في تسيير نظم المعلومات واستغلالها بشكل مثالي على مستوى إدارة الموارد البشرية.

1- نتائج ووصف متغيرات الدراسة:

بينت نتائج الوصف الإحصائي لعينة الدراسة وفق متغيراتها الشخصية أن 68% من المستجوبين ذكور وان 32% المتبقية هم اينات، والسبب في ذلك يعود إلى أن العمل في المشاغل والمعامل يهتم كبيرا على الجهد العضلي وهو ما لا يتحمله الاينات.

أما بالنسبة للمسمى الوظيفي فان نتائج الوصف الإحصائي كانت بنسبة 14%، 30%، 50%، 6%، للوظائف منفذ، متحكم، إطار، إطار سامي، على التوالي، ومنه نلاحظ أن غالبية أفراد العينة إطارات وهذا راجع لمدى أهمية هذا المنصب في الشركة.

وفيما يخص نتائج المستوى التعليمي لعينة الدراسة يتضح أن الأغلبية هم الجامعيون ويمثلون نسبة 70% من مجموع العينة ما يعكس الأهمية البالغة التي توليها المؤسسة للجانب التعليمي لعمالها في سعيها للمحافظة على استمرارية نشاطها، أما فئة الثانوية تمثل ما نسبته 14%، أما المستويين المتبقين (دراسات عليا، اقل من الثانوي) ويمثلان نسبة 8% لكل منهما من مجموع العينة

وفي النتائج الأخيرة لسنوات الخدمة لعينة الدراسة لديهم خبرة مهنية تفوق 10 سنوات بنسبة قدرها 56% وتليها الفئة ذات الخبرة المهنية ما بين 5 و 10 سنوات بنسبة 28% أما الفئة الثالثة ما تبقى من المجموع الكلي بنسبة 16% وهذا ما يدل على أن معظم المستجوبين لديهم أقدمية مهنية كافية.

2- اختبار الفرضيات:

بناء على تحليل بيانات الدراسة الميدانية واختبار فرضياتها، فقد توصلنا إلى النتائج التالية:

1- فيما يخص الفرضية الرئيسية الأولى التي تأكد على وجود اثر ذو دلالة إحصائية بين نظم معلومات الموارد البشرية بكل أبعاده وتقييم أداء الموارد البشرية (محوري الدراسة)، من خلال ما تبين في اختبار الانحدار المتعدد تم قبول الفرضية البديلة، التي تنص على انه يوجد اثر ذو دلالة إحصائية لنظم معلومات الموارد البشرية على تقييم أداء الموارد البشرية.

- أما بالنسبة إلى الفرضيات الجزئية فقد أثبتنا صحتها كما يلي:

✓ بالنسبة للفرضية الفرعية الأولى فقد تبين من خلالها قبول صحة الفرضية البديلة، التي تأكد على وجود اثر ذو دلالة إحصائية لنظام تخطيط الموارد البشرية على تقييم أداء الموارد البشرية .

✓ أما الفرضية الفرعية الثانية تم التأكد من خلال نتائجها على قبول صحة الفرضية الثانية، التي تنص على وجود اثر ذو دلالة إحصائية بين نظام الاستقطاب والتعيين وتقييم أداء الموارد البشرية.

✓ وبخصوص الفرضية الفرعية الثالثة لبعء الأجور والمرتبات وتقييم أداء الموارد البشرية، استجابة لنتائج الدراسة تم التأكيد على انه يوجد اثر ذو دلالة إحصائية لنظام الأجور والمرتبات على تقييم أداء الموارد البشرية.

✓ بعد اختبار الفرضية الرابعة لبعء التنمية والتدريب واستنادا إلى النتائج المتوصل عليها تم التأكد على صحة الفرضية البديلة، بأنه يوجد اثر ذو دلالة إحصائية لنظام التنمية والتدريب على تقييم أداء الموارد البشرية.

2- وفيما يتعلق بالفرضية الرئيسية الثانية التي تنص على وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية $\alpha < 0,05$ بين المتغيرات الشخصية (الجنس، المسمى الوظيفي، المستوى التعليمي، سنوات الخدمة في المؤسسة) وتقييم أداء الموارد البشرية، فانه حسب اختبار تحليل التباين الأحادي ANOVA و Test-t واستنادا على نتائجها تم قبول الفرضيات الصفرية التي تأكد على انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين هذه المتغيرات وتقييم أداء الموارد البشرية.



قائمة المصادر والمراجع



أولاً : المراجع باللغة العربية

I. الكتب

- 01- احمد ماهر، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية للنشر والتوزيع، الإسكندرية، 2004.
- 02- إسماعيل حجازي وآخرون، محاسبة التكاليف الحديثة من خلال الأنشطة، عمان، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، الطبعة الأولى، 2012
- 03- ثابت عبد الرحمن إدريس، نظم المعلومات الإدارية في المنظمات المعاصرة، الدار الجامعية، الإسكندرية 2005
- 04- جمال الدين محمد مرسي، الإدارة الإستراتيجية للمواد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2003
- 05- حميد رشيد الأميري، تقييم وتطوير تقييم نظام أداء العاملين، دار البازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، 2012
- 06- خضير محمود وآخرون، إدارة الموارد البشرية، دار المسيرة للنشر والتوزيع، الطبعة الثالثة، عمان 2010
- 07- سيد محمد جاد الرب، إدارة الموارد البشرية موضوعات وبحوث مقدمة، مطبعة العشري، 2005.
- 08- صلاح الدين عبد المنعم مبارك، اقتصاديات نظم المعلومات الحاسبية والإدارية، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، 2000
- 09- عبد البارئ إبراهيم درة، تكنولوجيا الأداء البشري في المنظمات، الأسس النظرية ودلالاتها في البيئة العربية المعاصرة، المنظمة العربية للتنمية للإدارة، القاهرة، 2003
- 10- عبد الرزاق محمد قاسم، تحليل وتصميم نظم المعلومات الحاسبية، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2004
- 11- عبد العزيز بدر النداوي، عولمة إدارة الموارد البشرية، دار المسيرة للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، 2009
- 12- عبد العزيز حسن، الإدارة المتميزة للموارد البشرية، المكتبة العصرية للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، 2009
- 13- عبد الغفار حنفي، حسين فزازي، السلوك التنظيمي و إدارة الأفراد، الدار الجامعية، الإسكندرية 1996.

- 14- عبد حسين آل فرج الطائي، نظم المعلومات الإدارية الحاسوبية، دار زهران للنشر ولتوزيع، الطبعة الأولى، عمان 2012
- 15- عصام حسن احمد الدليمي، المعلوماتية و البحث العلمي، دار الرضوان للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى 2014
- 16- علي عبد الهادي مسلم، تحليل وتصميم المنظمات، الدار الجامعية الإسكندرية، 2001-2002.
- 17- عمر وصفي عقيلي، إدارة الموارد البشرية المعاصرة، دار وائل للنشر، الطبعة الثانية، عمان، الأردن، 2009
- 18- فايز جمعة صالح النجار، نظم المعلومات الإدارية، دار الحامد للنشر والتوزيع، الطبعة الثانية، عمان، الأردن، 2007
- 19- فريد فهمي زيادة، وظائف منظمات الأعمال مدخل معاصر، دار البازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان 2009
- 20- كمال الدين الدهراوي، مدخل معاصر لنظم المعلومات المحاسبية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2003
- 21- مجيد الكرخي، أساسيات تقييم العاملين، دار مناهج للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2017
- 22- محمد السعيد خشبة، نظم المعلومات (المفاهيم، التحليل، التصميم)، مطابع الوليد القاهرة، مصر، 1992
- 23- محمد الصيرفي، الإدارة الالكترونية للموارد البشرية، مؤسسة حورس الدولية للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، الإسكندرية، 2008
- 24- محمد الصيرفي، المرجع المتكامل في الإدارة الالكترونية للموارد البشرية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 2009
- 25- محمد الصيرفي، نظم المعلومات الإدارية، مؤسسة حورس الدولية للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، القاهرة، 2005
- 26- محمد سمير احمد، الإدارة الالكترونية، دار المسيرة للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، 2009
- 27- محمد عبد الوهاب حسن عشموي، دور تقييم الأداء في تنمية الموارد البشرية، الشركة العربية المتحدة للتسويق والتوريدات، الطبعة الأولى، القاهرة 2013

- 28- محمد قدرى حسن، إدارة الأداء المتميز، قياس الأداء، تقييم الأداء، تحسين الأداء مؤسسيا وفرديا، الدار الجامعية الجديدة، الإسكندرية، 2015/2014
- 29- مصطفى يوسف كافي، إدارة الموارد البشرية، مكتبة المجمع العربي للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، 2014
- 30- مؤيد سعيد السالم، أساسيات الإدارة الإستراتيجية، دار وائل للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، 2005
- 31- مؤيد سعيد السالم، وآخرون، إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي، علم الكتب الحديث للنشر والتوزيع، الطبعة الثالثة، عمان، الأردن، 2009.
- 32- نجم الدين عبد الله الحميدي، وآخرون، نظم المعلومات الإدارية، مدخل معاصر، دار وائل للنشر، الطبعة الثانية، 2009
- 33- نجيب شاوش، إدارة الموارد البشرية، إدارة الأفراد، دار الشروق، الطبعة الثالثة، عمان الأردن، 2005.

II. المذكرات والبحوث الجامعية:

- 01- القردوح فضيل حمد عبد القادر، أثر المعلوماتية في أداء الموارد البشرية. مذكرة لنيل شهادة الماجستير، الأكاديمية العربية البريطانية للتعليم العالي، السنة غير مذكورة.
- 02- إلياس سالم، أثر الثقافة التنظيمية على أداء الموارد البشرية، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في العلوم التجارية، جامعة محمد بوضياف بالمسيلة، 2006.
- 03- أمل إبراهيم أبو رحمة، نظام معلومات الموارد البشرية وأثرها على فاعلية إدارة شؤون الموظفين في فلسطين، مذكرة ماجستير، إدارة الأعمال، غزة 2005.
- 04- بوحسان سارة، الآثار الفعلية لتكنولوجيا المعلومات والاتصال على تطبيقات تسيير الموارد البشرية في المؤسسة، مذكرة مقدمة لنيل درجة الماجستير في علوم التسيير، تخصص تسيير الموارد البشرية، قسنطينة 2012/2011
- 05- حريزي فاروق، محاضرات مقياس نظم المعلومات، الموسم الجامعي 2016/2015 جامعة محمد بوضياف المسيلة

- 06- رجم خالد، اثر نظام معلومات الموارد البشرية على أداء العاملين ،مذكرة لاستكمال متطلبات ماجستير في علوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2012
- 07- رجم خالد، تقييم اثر نظام معلومات الموارد البشرية على استراتيجيات ادارة الموارد البشرية، اطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراة، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة 2017
- 08- زاوي صورية، أثر نظام معلومات الموارد البشرية على تسيير الموارد البشرية، دراسة ميدانية لعينة من المؤسسات الاقتصادية بولاية بسكرة ، اطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراة، علوم التسيير، بسكرة 2016/2015
- 09- عثمان بوزيان، نظام معلومات الموارد البشرية مدخل منظمات الأعمال المعاصرة، دراسة حالة شركة سيتال، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علوم التسيير، جامعة ابي بكر بالكايد، تلمسان، 2003
- 10- عزيزة عبد الرحمان العتيبي، أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على أداء الموارد البشرية، Education Higher for Academy British Arab 2010
- 11- لامية دالي علي، مساهمة لتصميم نظام معلومات فعال لتسيير الإنتاج في ظل اقتصاد المعرفة، دراسة حالة مؤسسة صناعة الكوابل، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراة، تخصص علوم التسيير، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2015/2014
- 12- مرغني بلقاسم، نظام المعلومات و دوره في اتخاذ القرار، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علوم التسيير، تخصص نظم المعلومات ومراقبة التسيير، جامعة د قاصدي مرباح، ورقلة، 2014/2013.
- 13- مسان كرومية، نظم المعلومات الإدارية، مطبوعات جامعة سعيدة، 2015/2014.
- 14- نجاة بن يحي، دور نظام المعلومات في تفعيل وظيفة إدارة الموارد البشرية، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ماجستير في إدارة الأعمال، قسم علوم التسيير، جامعة الجزائر3، 2011/2010

III. المنتقيات والمؤتمرات

1. خالد بن عبد المحسن المرشدي، اثر تطبيق نظام معلومات الموارد البشرية على أداء الموظفين في مؤسسات التعليم العالي، المؤتمر الثاني لمعاهد الإدارة العامة والتنمية الإدارية في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية.

2. عبد الملك مزهوده، المقاربة الإستراتيجية للأداء مفهوما وقياسا، المؤتمر العلمي الدولي حول الأداء المتميز للمنظمات و الحكومات، كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية. جامعة ورقلة، 08-09 مارس 2005
3. مدثر حسن سالم، التطبيقات الحاسوبية لتكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية وأثر تكنولوجيا المعلومات على الموارد البشرية، المؤتمر والمعرض الدولي لفنون الحاسوب والوسائط الرقمية، شبكة المؤتمرات العربية، 10-11 يناير 2016 - كوالالمبور ماليزيا
4. هدى بن محمد، اثر استخدام نظم المعلومات على أداء المؤسسات الاقتصادية، دراسة تطبيقية على شركات التامين في الجزائر، دراسة مقدمة إلى المؤتمر الثاني لكلية الأعمال بجامعة الأردن، "القضايا الملحة للاقتصاديات الناشئة في بيئة الأعمال الحديثة"، 14-15 افريل 2009

IV.المجلات:

1. إبراهيم بن الطيب، دور نظم المعلومات في تعزيز ذكاء الأعمال لدى المؤسسات الاقتصادية الحديثة،مجلة الريادة لاقتصاديات الأعمال، جامعة حسيبة بن بوعلي الشلف، المجلد 02 /العدد 03، 2016
2. أبو بكر بوسالم وآخرون، دور أسلوب كايزن (النموذج الياباني) في تحسين أداء المؤسسة- دراسة حالة اتصالات الجزائر للهاتف النقال أوريدوا لولاية بشار، مجلة الدراسات المالية والمحاسبية والإدارية، العدد 08-ديسمبر 2017
3. ادريسي التواتي، نظام معلومات الموارد البشرية في المنظمات الحديثة، مجلة علوم الاقتصاد والتسيير والتجارة، جامعة محمد بوقرة بومرداس، العدد27، المجلد2، 2013
4. اسماء حراثي، دور نظام الإعلام الموارد البشرية sirh في فاعلية وظيفة تسيير الموارد البشرية.مجلة بحوث، كلية العلوم الاجتماعية، الجزء الثاني، العدد 11، جامعة الجزائر3، (السنة غير موجودة)
5. السعيد بربيش وآخرون، أهمية التكامل بين أدوات مراقبة التسيير في تقييم أداء المنظمات وزيادة فعاليتها (دراسة حالة: ملبنة الأوراس)،كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، العدد01، 2012/2011
6. الشيخ الداوي، تحليل الأسس النظرية لمفهوم الأداء، مجلة الباحث- عدد 7 ،جامعة الجزائر، 2009-2010

7. العربي عطية، أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على الأداء الوظيفي للعاملين في الأجهزة الحكومية المحلية، مجلة الباحث، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة العدد 10، 2012،
8. الهاني عاشور، أداء العاملين داخل المؤسسة والعوامل المتحكمة فيه، مجلة العلوم الإنسانية - جامعة محمد خيضر بسكرة، العدد 04، جوان 2016
9. أنساعد رضوان، واقع استخدام نظام معلومات الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية. حالة مؤسسة الزجاج الجديد بالشلف، مجلة الإدارة والتنمية للبحوث والدراسات، جامعة الشلف، العدد التاسع. (السنة غير موجودة)
10. بلاغسيمان بركة، نظام معلومات الموارد البشرية وعلاقته بوظائف إدارة الموارد البشرية، مجلة التنمية وإدارة الموارد البشرية، جامعة الجزائر 03، العدد التاسع (الجزء الأول)، (السنة غير موجودة)
11. بن رجدة جوهري، دور تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تنمية الأداء في المنظمة، مع لمحة حول تكنولوجيا المعلومات والاتصال في الجزائر، مجلة الاقتصاد والتنمية البشرية، جامعة البليدة 2، مجلد 4، العدد 01، (السنة غير موجودة)
12. بن طاطا عتيقة وآخرون، نظام معلومات الموارد البشرية مدخل لتحقيق المزايا التنافسية دراسة ميدانية في البنوك الجزائرية، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، المجلة الجزائرية للاقتصاد والإدارة، العدد 04، أكتوبر 2013
13. بن لباد محمد وآخرون، الكفاءة التعليمية بين متطلبات الواقع ومؤشرات القياس، المجلة الجزائرية للمالية العامة، جامعة تلمسان، العدد 04، ديسمبر 2014
14. بوحنيك هدى وآخرون، اثر الثقافة التنظيمية على أداء الموارد البشرية دراسة حالة أساتذة كلية العلوم الاقتصادية لجامعة تبسة، مجلة دراسات اقتصادية جامعة العربي التبسي، تبسة، العدد 02، 2015
15. بوزيان عثمان وآخرون، انعكاس تطبيق مفاهيم وأبعاد المسؤولية الاجتماعية اتجاه العاملين على أداء الموارد البشرية في المؤسسات الصناعية "دراسة حالة شبلي Tubes"، مجلة نماء للاقتصاد والتجارة، جامعة الطاهر مولاي سعيدة، العدد الثاني ديسمبر 2017
16. بوغليطة الهام، أهمية ودور نظم المعلومات في اتخاذ القرارات في قطاع المحروقات بسكيكدة، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، مجلة الباحث، جامعة 20 اوت 55 سكيكدة، العدد 13، 2013

17. حسين صديق، تقويم الأداء في المؤسسات الاجتماعية، مجلة جامعة دمشق، قسم علم اجتماع- كلية الآداب والعلوم الإنسانية - جامعة دمشق، المجلد 28 - العدد 01، 2012
18. خبابة عبد الله وآخرون، تفعيل نظام تقييم أداء العاملين في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية دراسة حالة مؤسسه توزيع وتسويق المنتجات البترولية المتعددة نفطال، مجلة العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد بوضياف، العدد 01، المسيلة 2009
19. خيرة قوبيق وآخرون، نظام المعلومات وانعكاساته على الأداء في المؤسسة الاقتصادية - دراسة حالة بالمطاحن الكبرى للظهرة مستغانم، مجلة الاقتصاد والتنمية- مخبر التنمية المحلية المستدامة- جامعة يحيى فارس- المدية، العدد 07، جانفي 2017
20. رجم خالد، تقييم أثر نظام معلومات الموارد البشرية على وظائف إدارة الموارد البشرية في المديرية الجهوية للإنتاج لمؤسسة سوناطراك-حاسي مسعود-، مجلة العلوم الإنسانية جامعة محمد خيضر بسكرة العدد 40، جوان 2015
21. زاوي صورية، دور نظام معلومات الموارد البشرية في تقييم أداء الموارد البشرية في المؤسسة، مجلة كلية الآداب والعلوم الإنسانية وعلم الاجتماع، العدد السابع، بسكرة 2010.
22. سعد العنزي، -فاعلية المنظمة في فلسفة ابرز منظري الفكر الإداري، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد، المجلد 15، العدد 25، 2009
23. سعد فاضل وآخرون، نموذج مقترح لتقييم أداء العاملين دراسة تطبيقية في ديوان الرقابة المالية الاتحادي، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، جامعة بغداد، المجلد 23، العدد 98، 2017
24. سلمان مرجان، نظم المعلومات الإدارية في المنظمات الإنتاجية الحديثة، كلية الاقتصاد، جامعة السابع من ابريل، المجلة الجامعة، العدد السادس، 2004
25. سليمة عبد الله وآخرون، دور استخدام نظم المعلومات في تحقيق الميزة التنافسية -دراسة حالة مؤسسة كوندور للإلكترونيات ببرج بوعرييج، مجلة الاقتصاد الصناعي، جامعة باتنة 1 الحاج لخضر، العدد 12(2) جوان 2017
26. شعباني مجيد وآخرون، حوكمة نظم المعلومات كآلية لتدعيم الميزة التنافسية للمؤسسة، مجلة العلوم التجارية، جامعة أمحمد بوقرة، بومرداس، العدد 20، (السنة غير موجودة)

27. شليل عبد اللطيف وآخرون، اثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال على أداء الموارد البشرية بالمؤسسات، واقع تطبيق البرنامج الحاسوبي X3 ERP وانجاز مختلف الأنشطة بمؤسسة Tubes Chiali بسيدي بلعباس، مجلة دفاتر بواد كس، جامعة أبو بكر بلقايد، العدد 04، سبتمبر 2015
28. عبد الرحمان الملا وآخرون، عوامل البيئة الداخلية وانعكاسها في عملية تقييم أداء العاملين - بحث ميداني، مجلة الإدارة والاقتصاد the jornale of administration and economics، كلية الاقتصاد والإدارة، جامعة بغداد، العدد 11، 2017
29. عبد الملك مزهودة، الأداء بين الكفاءة والفاعلية مفهوم وتقييم، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، العدد الأول، نوفمبر 2001
30. عرابية الحاج، تقييم كفاءة استخدام الموارد البشرية الصحية في المستشفيات العمومية، مجلة الباحث، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، العدد 10 / 2012
31. عزام عبد الوهاب، اثر التمكين والمرونة الوظيفية في تقييم أداء العاملين دراسة تطبيقية، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، الجامعة التقنية الوسطى معهد الإدارة التقني، الزعفرانية، المجلد 23، العدد 101
32. علي ميا، دور نظم معلومات الموارد البشرية في اختيار القيادات الإدارية، مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العملية، المجلد 30، العدد 2، 2008
33. عمار حمد خلف، تقييم كفاءة الاستثمار البشري في التعليم الجامعي الخاص وفقا لإستراتيجية التعليم العالي في العراق، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، كلية الإدارة والاقتصاد، المجلد 22، العدد 94، 2016
34. غانم ارزوقي وآخرون، علاقة واثر تحليل وتقييم الوظائف بأداء العاملين: دراسة استطلاعية، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد، المجلد 18، العدد 86، (السنة غير موجودة)
35. فايز جمعه النجار وآخرون، نظم المعلومات وأثرها في مستويات الإبداع، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية- المجلد 26 - العدد الثاني- 2010،
36. كسرى مسعود، تطبيقات نظام معلومات الموارد البشرية في المؤسسة، مجلة علوم الاقتصاد والتسيير والتجارة، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر 3، المجلد 04، لعدد 28، 2013
37. محمد جموعي القريشي وآخرون، قياس كفاءة الخدمات الصحية في المستشفيات الجزائرية باستخدام أسلوب تحليل مغلف البيانات، مجلة الباحث، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، العدد 11 / 2012

38. محمد معتوق وآخرون، تقييم أداء إدارة الموارد البشرية وأثره في تحسين أداء المنظمة تأطير نظري في تقييم إدارة الموارد البشرية، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، العدد39، 2014
39. محمود علي الروسان، د مثنى محمد العموش، دور نظام معلومات الموارد البشرية في الولاء التنظيمي، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، جامعة عجلون الوطنية العدد 37 ، 2013
40. مدني سوار الذهب وآخرون، تقويم أداء الجامعات وفقاً لمنظور الأداء المتوازن، مجلة كلية الاقتصاد العلمية دراسة حالة جامعة إفريقيا العالمية، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية والسياسية، لعدد 04 - يناير 2014
41. نبيل حميدشة، المقابلة في البحث الاجتماعي، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة سكيكدة (الجزائر)، العدد الثامن، جوان2012
42. نوي فتحي وآخرون، دور نظم معلومات الإستراتيجية في تحقيق الميزة التنافسية للمنظمات، مجلة البديل الاقتصادي، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية، الجلفة، العدد الثاني، (السنة غير موجودة)
43. هبة بوشوشة، دور نظام معلومات التسويق في صنع القرارات التسويقية ودعم عملية الرقابة داخل وظيفة التسويق، مجلة البحوث الاقتصادية والمالية، العدد الثالث، أم البواقي، 2015
44. هديل علي وآخرون، كفاءة نظام معلومات الموارد البشرية على مستوى فاعلية نظام تقييم أداء العاملين، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد، المجلد19، العدد74، (السنة غير موجودة)
- V. المراجع باللغة الأجنبية:

1. Sarah rajhi, système d'information ressources humains st et identification des compétences distinctives Gestion et management. Universite d'Angers, 2010. Francais
- 2.laudon & laudon-management information systems Pearson Education, managing the digital firm ,idition9,Pearson Education, twelfth edition,
3. Gilles exbrayat, et autres, Le Système d'Information des Ressources Humaines (SIRH) : un atout dans l'optimisation de la GRH au service de l'entreprise, MBA Management des Ressources Humaines , dauphine, université paris, promotion 7,octobre2010
4. Chaali Kaoutar1 , Bentahar Mohammed, Le SIRH : Tableau de bord RH comme outil de pilotage et de prise de décisions, IOSR Journal Of Humanities And Social Science (IOSR-JHSS), FSJES-Tanger Université Abdelmalek Essaidi Maroc

5. Asafo-Adjei Agyenim Boateng, The Role of Human Resource Information Systems (HRIS) in Strategic Human Resource Management (SHRM), Master of Science Theses in Accounting Swedish School Of Economics and Business Administration, 2007

VI .المواقع الالكترونية:

1. Source : <http://www.scis.dz/presentation.asp>

VII .المراجع الاخرى:

1- وثائق خاصة بشركة الاسمنت.



الملاحق



الملحق رقم 01:

قائمة الأساتذة المحكمين للاستبيان

الرقم	اسم الأستاذ	جهة العمل
01	بلعربي عبد القادر	جامعة سعيذة
02	ذياب زقاي	جامعة سعيذة
03	رجم خالد	جامعة ورقلة
04	عبدلي لطيفة	جامعة سعيذة
05	مولاي أمينة	جامعة البيض

الملحق رقم (02) استبانة الدراسة



جامعة الدكتور الطاهر مولاي_سعيدة
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير



قسم علوم التسيير

تخصص: إدارة أعمال

إستمارة البحث

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

تحية طيبة وبعد، السادة إدارات، موظفو وعمال شركة الاسمنت S.C.I.S، في إطار إعداد مذكرة ماستر بعنوان "نظم معلومات الموارد البشرية ودورها في تقييم أداء الموارد البشرية"

يشرفني أن أتقدم إلى سيادتكم بهذه الإستبانة المتعلقة بالموضوع أعلاه وأعلمكم أن الإجابات المقدمة من طرفكم تحظى بالأهمية الكبرى والسرية التامة ولا تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.
نظرا لكفاءتكم وانتمائكم لهذه المؤسسة، نتوقع منكم الإجابة على الأسئلة المرفقة بموضوعية وبصراحة تامة، ولكم جزيل الشكر.

✓ دراسة للطالب: مولاي اعمر

amarmoulai02@gmail.com

✓ تحت إشراف الأستاذة: عيشور ذهبية

إرشادات للإجابة على الاستبيان:

نظام معلومات الموارد البشرية: نظام يقوم بتحليل ومعالجة وتخزين جميع البيانات المتعلقة بالموارد البشرية في المنظمة من حيث (المهارات الخبرات التقييم...)

تقييم أداء الموارد البشرية: هو عملية يتم من خلالها معرفة مدى تحقيق أو انجاز العاملين للمهام الموجهة إليهم.

أولا : المعلومات الشخصية

1-الجنس: ذكر أنثى

2-المسمى الوظيفي : منفذ متحكم إطار إطار سامي

3-المستوى التعليمي: أقل من الثانوي ثانوي جامعي دراسات عليا

4-سنوات الخدمة في المؤسسة: أقل من 5 سنوات من 5 إلى 10 سنوات أكثر من 10 سنوات

المحور الأول: نظام معلومات الموارد البشرية

البعد الأول: نظام تخطيط الموارد البشرية

رقم	العبارة	لا أوافق تماما	لا أوافق	محايد	موافق	موافق تماما
01	تستخدم المؤسسة نظام معلومات واضح لتحديد الاحتياجات من الموارد البشرية					
02	تشتمل خطة الموارد البشرية كافة الموظفين والعمال المؤهلين للقيام بنشاطات المؤسسة					
03	تتعاون إدارات المؤسسة من خلال نظام المعلومات في اقتراح خطة الموارد البشرية					
04	يتم تقدير وتعديل خطة الموارد البشرية من خلال ظروف المؤسسة وأوضاع سوق العمل					
05	تقوم المؤسسة بإعداد دراسة تحليلية لتحديد كفاءة وتكلفة القوى العاملة					

البعد الثاني: نظام الاستقطاب والتعيين

الرقم	العبارة	لا أوافق تماما	لا أوافق	محايد	موافق	موافق تماما
01	تتسم إعلانات الوظائف التي يعلن عنها نظام معلومات الموارد البشرية بالوضوح والموضوعية					
02	لدى نظام معلومات الموارد البشرية آليات لإعلان نتائج المقبولين للوظائف الشاغرة					
03	يساعد النظام على استقرار الموارد البشرية من خلال جذب نوعية من العاملين تدوم طويلا					
04	يتيح النظام إجراءات جمع وتحليل المعلومات عن العاملين المتقدمين لشغل الوظائف					
05	يستطيع المتقدمين التعرف على أسباب عدم قبولهم للوظائف من خلال نظام المعلومات					

البعد الثالث: نظام الأجور والمرتبات

الرقم	العبارة	لا أوافق تماما	لا أوافق	محايد	موافق	موافق تماما
01	تتوفر المؤسسة على نظام خاص بالأجور والمرتبات					
02	تحتاط جميع بيانات العاملين الخاصة بالأجور والإجازات بالسرية التامة					
03	يتيح نظام معلومات الموارد البشرية معلومات خاصة بالضمان الاجتماعي ونظام التقاعد					
04	يتم تحديث المعلومات الخاصة بالأجور والمرتبات في النظام، في وقتها المناسب					
05	يوفر نظام معلومات الموارد البشرية معايير واضحة خاصة بالأجور والمرتبات					

البعد الرابع: نظام التنمية والتدريب

الرقم	العبارة	لا أوافق تماما	لا أوافق	محايد	موافق	موافق تماما
01	يوفر نظام معلومات برامج تدريب تناسب قدرات ومستوى جميع العاملين					
02	يستطيع النظام حصر وتحديد الأفراد المرشحين للتدريب والتأهيل					
03	لدى إدارة الموارد البشرية معلومات كاملة عن موضوعات التدريب					
04	يتم تحديث المعلومات الخاصة بالتدريب في النظام، كل وقت					
05	يوفر نظام المعلومات أساليب لتقييم عملية التدريب					

المحور الثاني: تقييم أداء الموارد البشرية

رقم	العبارة	لا أوافق تماما	لا أوافق	محايد	موافق	موافق تماما
01	تعمل المؤسسة على تحقيق نتائج جيدة من قبل العاملين					
02	تعتمد المؤسسة على سلوكي في التقييم أثناء العمل					
03	حسن استخدامي للتكنولوجيا المتوفرة في المؤسسة يجعلني أكثر إنتاجية.					
04	أقوم بتقديم عملي في الوقت المحدد له					
05	يتم وضع برامج الترقية على أساس معلومات تقييم أداء العامل					
06	ظروف العمل الحالية جيدة وتساعدني على الأداء الفعال					
07	نظام تقييم أداء العامل في شركتي عادل وفعال					
08	توفر المهارات والقدرات لدي على حل مشاكل العمل					
09	أحرص على تجنب ارتكاب الأخطاء أثناء العمل					
10	تتابع المؤسسة أدائي من خلال المقارنة بين الأداء السابق والأداء الحالي					
11	يقوم رئيسي بتوجيهي وإرشادي لتحسين أدائي					
12	يحقق تقييم الأداء الكشف على الاحتياجات التدريبية في سبيل تطوير أداء الموظفين					
13	تستخدم المؤسسة معايير مناسبة تزيد من كفاءة وفعالية أداء العاملين					
14	تسمح تكنولوجيا المعلومات بأدائي للعمل المطلوب بأقل مجهود					
15	تساعدني نظم المعلومات على تقليل التكاليف في العمل					

الملحق رقم (03) أسئلة المقابلة

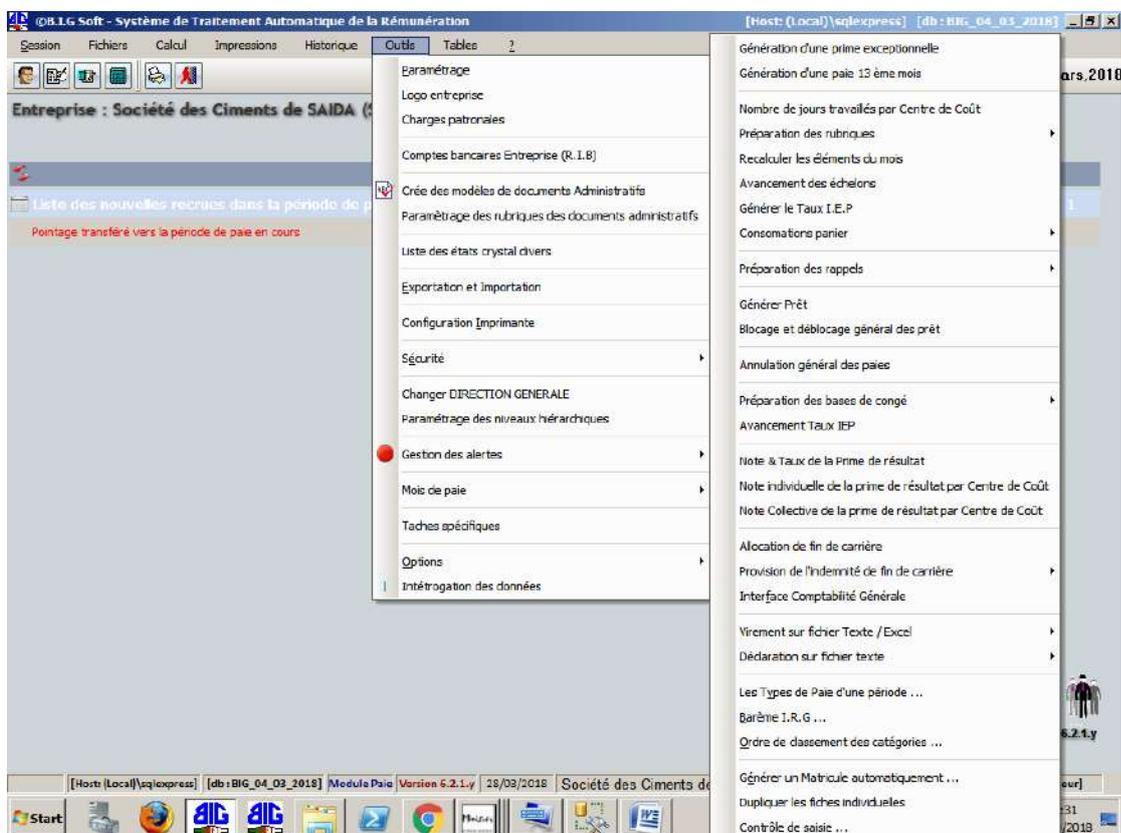
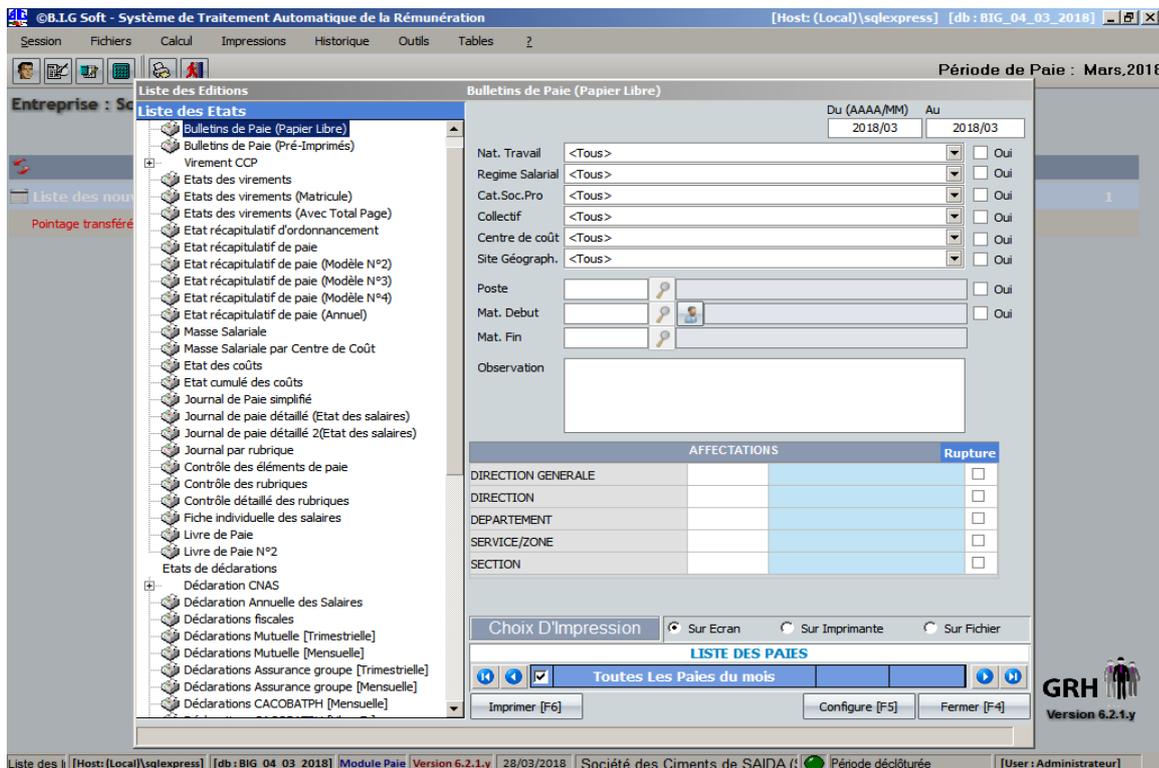
أسئلة المقابلة مع رئيس مصلحة الإعلام الآلي:

1. هل يوجد نظم معلومات تستخدمها الشركة؟ وما هي هذه النظم؟
2. هل تتوفر مديرية الموارد البشرية على نظام معلومات خاص، لتسيير شؤون أفرادها؟
3. ما هي مصادر المعلومات التي يركز عليها هذا النظام في عمله؟
4. كيف تعمل مكونات نظام معلومات الموارد البشرية ابتداء من مدخلاته حتى مخرجاته؟
5. على ماذا تتوفر قاعدة بيانات نظام معلومات الموارد البشرية؟ وهل يتم تحديثها كل وقت؟
6. في أي مجال يتم استعمال نظام معلومات الموارد البشرية؟ وما هي تطبيقاته؟
7. ما هي الوحدات التي يحتويها نظام معلومات الموارد البشرية؟
8. هل لاحظتم تغير في أداء وظائف ادارة الموارد البشرية بعد اعتماد نظام المعلومات الموارد البشرية؟
كيف وفي أي مجال؟
9. هل كان لهذا النظام اثر على أداء الموارد البشرية ؟ مثلا رضاهم عن برامج التدريب دقة حساب الاجور في الوقت المحدد دون أخطاء، تسيير المسار المهني... الخ ؟

الملحق رقم (04) بطاقة تعريفية لشركة الاسمنت

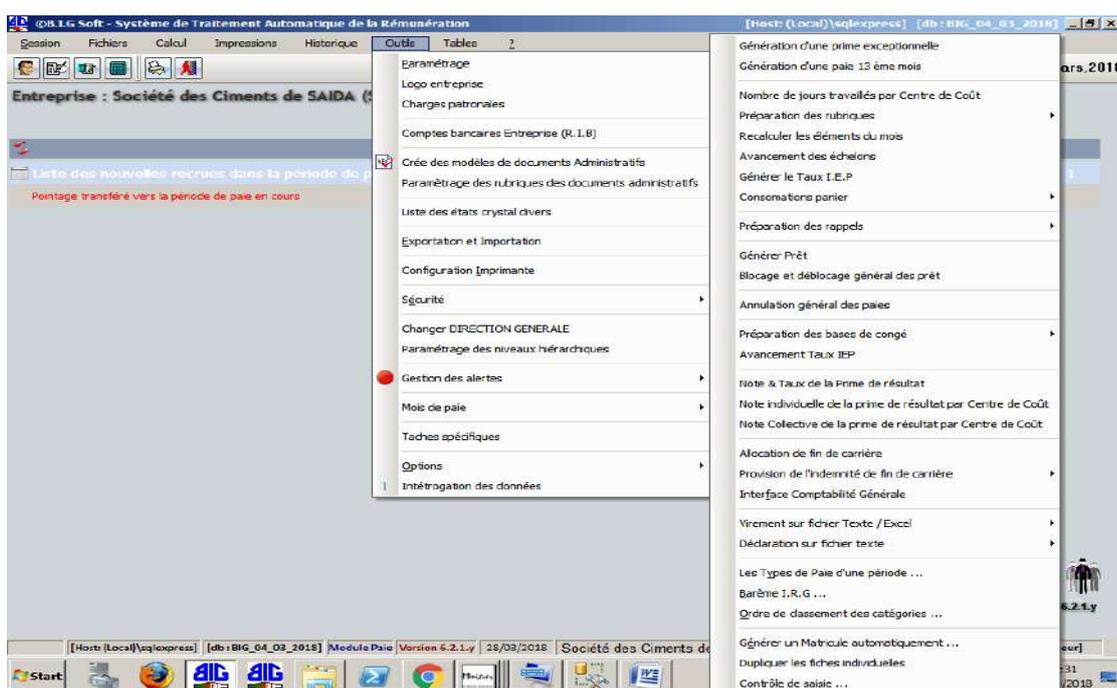
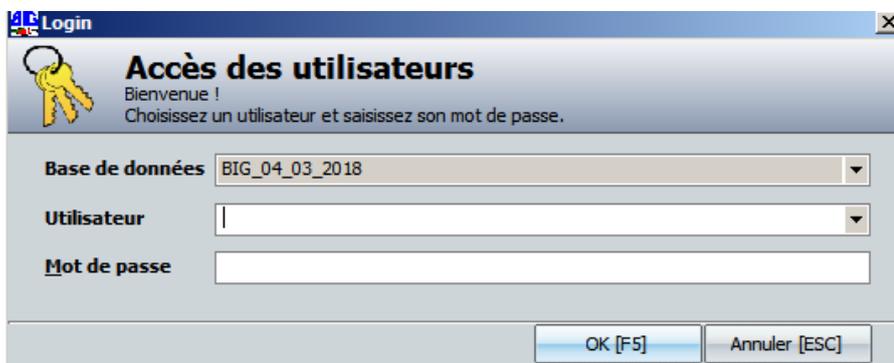
IDENTIFICATION DE LA SOCIETE	
Raison Sociale	Société des Ciments de Saida
Date de Création	28 Décembre 1997
Statut Social	Entreprise Publique Economique
Forme Juridique	Société par Action (SPA)
Siège Social	Hassasna (wilaya de Saida)
Capital Social	1.050.000.000 DA
Objet Social	Production et Commercialisation de ciment
Registre de Commerce	0742051 B 98
Certificat de Contrôle de Qualité	ISO 9001 V 2008
Capacité de Production	500 000 Tonnes/An
Adresse	B P 95 Saida
Téléphone	048-51-01-00 - 048-51-01-20 - 048-51-03-23
Fax	048-51-04-90
E-mail	dg_scis@yahoo.fr/ dt.scis@yahoo.fr/drhscis@yahoo.fr/ ddi.scis@yahoo.fr
•Effectif personnel au mars 2018	258 ➤ 241 Permanent ➤ 17 Occasionele

الملحق رقم (05) وسائل (les états) برنامج BIG informatique الخاصة بوحدة الأجور والمرتبات



الملحق رقم (06) وسائل (les états) برنامج BIG informatique الخاصة بوحدة تسيير الموارد

البشرية



الملحق رقم (07) وسائل (les états) برنامج BIG informatique الخاصة بوحدة تسيير الوقت



Gestion de Temps - [Liste des régimes de travail]

Session Fichier Traitement Impression Outils Tables Fenêtre ?

Période de pointage : Février 2018

Régime de travail

Désignation	Heure Début	Heure Fin	RegimeTravail
NORMAL	08:00	16:00	Normal
POSTE 3x8 Matin	06:00	13:00	Matin
POSTE 3x8 Après midi	13:00	21:00	Après Midi
POSTE 3x8 Nuit	21:00	06:00	Nuit
POSTE 2x8 Matin	05:00	13:00	Matin
POSTE 2x8 Après midi	13:00	21:00	Après Midi
Repos			Repos

Ajouter Modifier Supprimer Fermer

[Host: (Local)\SQLExpress] [db: BIG_04_03_2018] Module GT Version 1.6.0.u [User: Administrateur] 28/03/2018

Gestion de Temps - [Liste des équipes]

Session Fichier Traitement Impression Outils Tables Fenêtre ?

Période de pointage : Février 2018

Equipes

Code	Désignation
A	EQUIPE A
B	EQUIPE B
C	EQUIPE C
D	EQUIPE D
E	EQUIPE E
F	EQUIPE F
G	EQUIPE G
H	EQUIPE H
N	NORMAL

Ajouter Modifier Supprimer Fermer

[Host: (Local)\SQLExpress] [db: BIG_04_03_2018] Module GT Version 1.6.0.u [User: Administrateur] 28/03/2018

Gestion de Temps - [Edition des états du pointage]

Session Fichier Traitement Impression Outils Tables Fenêtre ?

Période de pointage : Février 2018

Date début : 28/03/2018 Date fin : 28/03/2018

Heures Supplémentaires

- Etat des Heures Supplémentaires
- Pointage
 - Etat de Pointage Détaillé
 - Etat des Absences saisies
 - Etat des anomalies du pointage
 - Etat des congés annuels
 - Etat des Entrées Avant Début de Travail
 - Etat des Retardataires
 - Etat des rubriques à transférer
 - Etat des Sorties Avant Fin de Travail
 - Etat Nominatif du pointage journalier
 - Etat Périodique des rubriques de pointage
 - Liste du Personnel Absent
 - Validation Pointage Avant Transfert sur Paie

Nat. Travail Oui

Régime salarial Oui

Cat.Soc.Pro Oui

Collectif Oui

Centre de coût Oui

Poste Oui

Mat. Debut Oui

Mat. Fin Oui

Planning Oui

AFFECTATIONS	Rupture
DIRECTION GENERALE	<input type="checkbox"/>
DIRECTION	<input type="checkbox"/>
DEPARTEMENT	<input type="checkbox"/>
SERVICE/ZONE	<input type="checkbox"/>
SECTION	<input type="checkbox"/>

Choix d'Impression

Sur Ecran Sur Imprimante Sur Fichier

OK Fermer

[Host: (Local)\SQLExpress] [db : BIG_04_03_2018] Module GT Version 1.6.0.u [User : Administrateur] 28/03/2018

Gestion de Temps

Session Fichier Traitement Impression Outils Tables Fenêtre ?

Période de pointage : Février 2018

Pointage *

Pointage

Matricule 01409 N°: Badge 1409 Nom & Prénom CHIKH KADDA

Fonction CHEF SERVICE INFORMATIQUE DE GESTION Structure DIRECTION GENERALE

Du 01/01/2016 Au 28/01/2016 Actualiser

Editer Rapport Affectation Evenement Congé

Jour	DATE	PLANNING	EQUIPE	Entrée	Sortie	Entrée	Sortie	Entrée
Vendredi (WeekEnd)	08/01/2016							
Samedi (WeekEnd)	09/01/2016							
Dimanche	10/01/2016			07:59	15:55			
Lundi	11/01/2016			08:02	15:58			
Mardi	12/01/2016			08:07	16:02			
Mercredi	13/01/2016			08:02	15:47			
Jeudi	14/01/2016			08:10	15:54			
Vendredi (WeekEnd)	15/01/2016							
Samedi (WeekEnd)	16/01/2016							
Dimanche	17/01/2016			08:00	16:00			
Lundi	18/01/2016			08:02	15:56			
Mardi	19/01/2016			08:03	16:12			
Mercredi	20/01/2016			08:04	15:51	17:33	22:11	
Jeudi	21/01/2016			08:03	15:53			
Vendredi (WeekEnd)	22/01/2016			14:13	22:18			
Samedi (WeekEnd)	23/01/2016			09:33	20:42			
Dimanche	24/01/2016			08:04	16:28			
	25/01/2016			08:05	16:28			
	26/01/2016							
	27/01/2016							
	28/01/2016							

[Host: (Local)\SQLExpress] [db : BIG_04_03_2018] Module GT Version 1.6.0.u [User : Administrateur] 28/03/2018

الملحق رقم (09) مخرجات (les états) برنامج BIG informatique في شكل تقارير

	Décision de Salaire	Code : E 32/ P 06
		Révision : 2
		Date : 03/01/2010

Réf : / DRH /

Hassasna le :

Décision Portant de Salaire

- Vu le statut de la société S.C.I.S, Modifié, établi par la direction générale des domaines de Saida N° 447/2011 portant le transfert du capital de la S.C.I.S du G.I.C. E.R.C.O. au G.I.C.A. (SPA) à partir du 01/01/2010.
- Vu le procès-verbal du conseil d'administration du 03 Juin 2009, portant élection de Mr..... en qualité de Président Directeur Général.
- Vu la décision n° 114/04 portant promotion de Mr. au poste de Directeur des Ressources Humaines.
- Vu la délégation de pouvoir de signature N° 91/ du 11/11/2008.
- Vu la convention collective du mois d'avril 1999 , et notamment son article **52**
- Vu l'avenant modificatif N°02 a la convention collective de la branche << industrie des Ciments du secteur établi en date du 01/05/2010.
- Vu l'avenant modificatif N°03 a la convention collective de la branche « industrie du ciment » établi en date du 08/07/2013.
- Vu la note d'application des dispositions salariales induites par l'avenant N°..... de la convention collective de la branche « industrie du ciment ».N°.....

D E C I D E

Article 1 : Il est attribue a Mr.Mme.Melle :

Fonction :..... * Catégorie :..... * section :.....

* salaire de base :.....

Article 2 : la Présente Décision prend effet à compter du :.....

Article 3 : Messieurs le chef de département administration générale et le directeur des Finances Et Comptabilité sont chargés chacun en ce qui le concerne la mise en Œuvre De la Présente Décision.

. LE DIRECTEUR DES RESSOURCES HUMAINES

Copies : Intéressé
Dossier
Paie

	<h2>Attestation de Service Fait</h2>	Code : E 24 / QA
		Révision : 1
		Date : 15 / 03 / 2006

N°: 05/2018.....

Date :

Mr :

En qualité de : ...chef service formation

Soussigné, certifié avoir vérifié que :

.....

.....

.....

N° et date du bon de commande :

N° et date de la convention :

N° et date de la facture :

Montant :

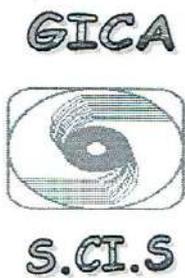
Fournisseur :

A été réellement et fidèlement exécutée et il y a lieu de payer la somme de :

.....

.....

VISA DEMANDEURVISA DIRECTION



شركة الاسمنت بسطة

Société des Ciments de Saida
Société par Action (SPA) au Capital de 1.050.000.000 DA



Direction DRH

Hassasna le : 22/03/2018

DEMANDE D'ORDRE DE MISSION

MR

Fonction Affectation...direction GENERAL

Destination : ALGER

Date de Départ : ...31/03/2018.....Heure :

Date de Retour Prévue : 05/04/2018.....

Moyen de Locomotion : VEHICULE "propre moyen"

Nature de la mission : Suivre la formation veille stratégique et intelligence économique
organisé par L'INPED qui aura lieu le 01/04/2018

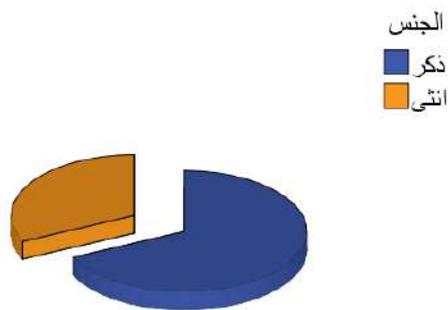
LE RESPONSABLE DU SERVICE

LE DIRECTEUR

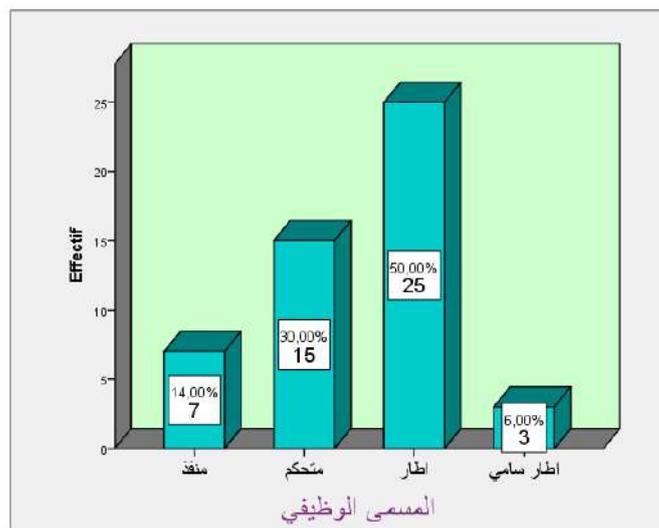
Mme BENHAMOU
née KHATIR Zouaouia
Chef de service formation

ملاحق خاصة بنتائج الاستبيان

		الجنس			
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	ذكر	34	68,0	68,0	68,0
	انثى	16	32,0	32,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

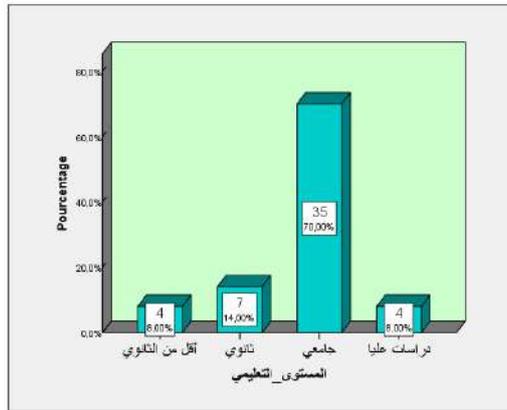


		المسمى الوظيفي			
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	منفذ	7	14,0	14,0	14,0
	متحكم	15	30,0	30,0	44,0
	اطار	25	50,0	50,0	94,0
	اطار سامي	3	6,0	6,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	



المستوى التعليمي

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
أقل من الثانوي	4	8,0	8,0	8,0
ثانوي	7	14,0	14,0	22,0
جامعي	35	70,0	70,0	92,0
دراسات عليا	4	8,0	8,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	



سنوات الخدمة في المؤسسة

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
أقل من 5 سنوات	8	16,0	16,0	16,0
من 5 إلى 10 سنوات	14	28,0	28,0	44,0
أكثر من 10 سنوات	28	56,0	56,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

سنوات الخدمة في المؤسسة

- أقل من 5 سنوات
- من 5 إلى 10 سنوات
- أكثر من 10 سنوات



Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,867	5

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,833	5

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,737	5

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,717	5

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,887	15

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,885	20

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,923	35

Tests de normalité

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistique	ddl	Signification	Statistique	ddl	Signification
dimension1	,135	50	,023	,965	50	,147
dimension2	,164	50	,002	,935	50	,008
dimension3	,111	50	,174	,964	50	,134
dimension4	,101	50	,200*	,963	50	,118
AXE1_SIRH	,083	50	,200*	,970	50	,224
AXE2_MP	,067	50	,200*	,978	50	,488

*. Il s'agit d'une borne inférieure de la signification réelle.

a. Correction de signification de Lilliefors

Statistiques

	تقوم المؤسسة بإعداد دراسة تحليلية لتحديد كفاءة وتكلفة القوى العاملة	يتم تقدير وتعديل خطة الموارد البشرية من خلال ظروف المؤسسة وأوضاع سوق العمل	تتعاون إدارات المؤسسة من خلال نظام المعلومات في اقتراح خطة الموارد البشرية	تشتمل خطة الموارد البشرية كافة الموظفين والعمال المؤهلين للقيام بنشاطات المؤسسة	تستخدم المؤسسة نظام معلومات واضح لتحديد الاحتياجات من الموارد البشرية
N Valide	50	50	50	50	50
N Manquante	0	0	0	0	0
Moyenne	2,9600	2,6400	2,7200	2,7600	2,4600
Ecart-type	1,04900	,92051	,92670	,93808	,93044
Variance	1,100	,847	,859	,880	,866

Statistiques

	يستطيع المتقدمين التعرف على اسباب عدم قبولهم للوظائف من خلال نظام المعلومات	يتمتع المتقدمين بجمع وتحليل المعلومات عن العاملين المتقدمين لشغل الوظائف	يساعد النظام على استقرار الموارد البشرية من خلال جذب نوعية من العاملين تدوم طويلا	لدى نظام معلومات الموارد البشرية آليات لإعلان نتائج المقبولين للوظائف الشاغرة	تتسم إعلانات الوظائف التي يعلن عنها نظام معلومات الموارد البشرية بالوضوح والموضوعية
N Valide	50	50	50	50	50
N Manquante	0	0	0	0	0
Moyenne	2,5800	2,5400	2,6400	2,5800	2,2600
Ecart-type	,94954	,99406	,94242	,97080	1,00631

Statistiques

		تتوفر المؤسسة على نظام خاص بالأجور والمرتبات	تحاط جميع بيانات العاملين الخاصة بالأجور والإجازات بالسرية التامة	يتيح نظام معلومات الموارد البشرية معلومات خاصة بالضمان الاجتماعي ونظام التقاعد	يتم تحديث المعلومات الخاصة بالأجور والمرتبات في النظام، في وقتها المناسب	يوفر نظام معلومات الموارد البشرية معايير واضحة خاصة بالأجور والمرتبات
N	Valide	50	50	50	50	50
	Manquante	0	0	0	0	0
	Moyenne	3,1800	3,3600	3,3800	3,3600	3,0200
	Ecart-type	1,06311	1,12050	,96658	1,04511	1,15157

Statistiques

		يوفر نظام معلومات برامج تدريب تتناسب قدرات ومستوى جميع العاملين	يستطيع النظام حصر وتحديد الأفراد المرشحين للتدريب والتأهيل	لدى ادارة الموارد البشرية معلومات كاملة عن موضوعات التدريب	يتم تحديث المعلومات الخاصة بالتدريب في النظام، كل وقت	يوفر نظام المعلومات أساليب لتقييم عملية التدريب
N	Valide	50	50	50	50	50
	Manquante	0	0	0	0	0
	Moyenne	2,8000	3,0400	2,9000	3,0200	2,8200
	Ecart-type	,92582	1,02936	,99488	1,03982	,89648

Statistiques descriptives

	N	Moyenne	Ecart type
dimension1	50	2,7080	,77112
dimension2	50	2,5200	,75377
dimension3	50	3,3400	,82040
dimension4	50	2,9160	,67017
N valide (listwise)	50		

Statistiques

	1	2	3.	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Valide	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Manquante	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Moyenne	2,9400	2,7600	3,240	3,580	2,4800	2,8000	2,4000	3,2000	3,5200	2,8800	2,3800	2,9000	2,9200	3,600	3,22
Ecart-type	1,0768	1,2047	,9806	,9495	1,0544	1,1428	1,1428	1,0101	1,0149	1,1183	1,0669	1,1293	1,0846	,94761	,9951

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,570 ^a	,325	,311	,54951

a. Valeurs prédites : (constantes), AXE1_SIRH

ANOVA^a

Modèle	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	D	Sig.
1 Régression	6,978	1	6,978	23,110	,000 ^b
1 Résidu	14,494	48	,302		
Total	21,473	49			

a. Variable dépendante : AXE2_MP

b. Valeurs prédites : (constantes), AXE1_SIRH

Coefficients^a

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
	A	Erreur standard	Bêta		
1 (Constante)	1,005	,420		2,394	,021
1 AXE1_SIRH	,691	,144	,570	4,807	,000

a. Variable dépendante : AXE2_MP

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,290 ^a	,084	,065	,64012

a. Valeurs prédites : (constantes), dimension1

ANOVA^a

Modèle	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	D	Sig.
1 Régression	1,805	1	1,805	4,404	,041 ^b
1 Résidu	19,668	48	,410		
Total	21,473	49			

a. Variable dépendante : AXE2_MP

b. Valeurs prédites : (constantes), dimension1

Coefficients^a

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
	A	Erreur standard	Bêta		
1 (Constante)	2,314	,334		6,936	,000
1 dimension1	,249	,119	,290	2,099	,041

a. Variable dépendante : AXE2_MP

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,471 ^a	,222	,205	,59007

a. Valeurs prédites : (constantes), dimension2

ANOVA^a

Modèle	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	D	Sig.
1 Régression	4,760	1	4,760	13,672	,001 ^b
1 Résidu	16,713	48	,348		
Total	21,473	49			

a. Variable dépendante : AXE2_MP

b. Valeurs prédites : (constantes), dimension2

Coefficients^a

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
	A	Erreur standard	Bêta		
1 (Constante)	1,946	,294		6,621	,000
1 dimension2	,414	,112	,471	3,698	,001

a. Variable dépendante : AXE2_MP

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,294 ^a	,086	,067	,63933

a. Valeurs prédites : (constantes), dimension3

ANOVA^a

Modèle	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	D	Sig.
1 Régression	1,853	1	1,853	4,533	,038 ^b
1 Résidu	19,620	48	,409		
Total	21,473	49			

a. Variable dépendante : AXE2_MP

b. Valeurs prédites : (constantes), dimension3

Coefficients^a

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
	A	Erreur standard	Bêta		
1 (Constante)	2,196	,383		5,739	,000
dimension3	,237	,111	,294	2,129	,038

a. Variable dépendante : AXE2_MP

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,636 ^a	,405	,392	,51604

a. Valeurs prédites : (constantes), dimension4

ANOVA^a

Modèle	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	D	Sig.
1 Régression	8,691	1	8,691	32,636	,000 ^b
Résidu	12,782	48	,266		
Total	21,473	49			

a. Variable dépendante : AXE2_MP

b. Valeurs prédites : (constantes), dimension4

Coefficients^a

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
	A	Erreur standard	Bêta		
1 (Constante)	1,156	,329		3,513	,001
dimension4	,628	,110	,636	5,713	,000

a. Variable dépendante : AXE2_MP

Test d'échantillons indépendants

	Test de Levene sur l'égalité des variances		Test-t pour égalité des moyennes						
	F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Différence écart-type	Intervalle de confiance 95% de la différence	
								Inférieure	Supérieure
Hypothèse de variances égales	,319	,575	-1,512	48	,137	-,29951	,19811	-,69784	,09882
Hypothèse de variances inégales			-1,578	32,867	,124	-,29951	,18980	-,68572	,08670

ANOVA à 1 facteur

AXE2_MP

	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	1,111	3	,370	,837	,481
Intra-groupes	20,362	46	,443		
Total	21,473	49			

ANOVA à 1 facteur

AXE2_MP

	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	1,878	3	,626	1,470	,235
Intra-groupes	19,594	46	,426		
Total	21,473	49			

ANOVA à 1 facteur

AXE2_MP

	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	,436	2	,218	,487	,618
Intra-groupes	21,037	47	,448		
Total	21,473	49			