

جامعة أحمد دراية - أدرار - الجزائر
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
قسم علوم التسيير



مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر
ميدان علوم اقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
شعبة: علوم التسيير
تخصص: إدارة أعمال
بعنوان:

دور نظام المعلومات في إدارة الموارد البشرية دراسة حالة جامعة أدرار

إعداد الطالبين: إشراف الدكتور:

د. مسعودي عبد الكريم

➤ بسود مبارك

➤ بوخني أمينة

لجنة المناقشة

الأستاذ	الرتبة	الصفة
أ.نعماوي رشيدة	أستاذ مساعد "أ"	رئيسا
د.مسعودي عبد الكريم	أستاذ محاضر "أ"	مشرفا
أ.دتيقاوي العربي	أستاذ محاضر "أ"	مناقشا

الموسم الجامعي: 2020/2019م



الإهداء

اختتم بحث تخرجي بعون الله وحفظه وأثمن لكل من كان له فضل في مسيرتي وساعدني ولو باليسير، إلى زهرة البستان ووردة الريحان والتي وصى بها الرحمان لك يا أحلى وأغلى ما في الوجود "أمي" بارك الله في عمرك.

إلى الذي رباني على الفضيلة والأخلاق وكان لي درع أمان أحتمي به من نائبات الزمان وتحمل عبء الحياة حتى لا أحس بالحرمان، إلى "أبي" العزيز حفظه الله وأطال في عمره. إلى أخوتي إلى الذين تقاسموا معي الحلو والمر، وإلى كل الأهل والأقارب والأصدقاء .

إلى أساتذتي الذين اجلهم وأحترمهم الذين كانوا لهم الدور الكبير في مساندتي

أمينة

الإهداء

إلى التي حملتنيو هنا علو هنو بكتمنأجلي فيصمت، إلى التي

أهدتها الحياة التعب

والحرمان فأهدتني الدفاء والحنان إلى التي خصها الله بالشرف الرفيع والعز

المنيع إليك يا أغلى شيء في الوجود إليك حبيبتي حفظك الله.... يا أمي الغالية

واهدي تخرجي إلى من حصد الأشواك عن دربي ليمهد لي طريق العلم

أبي الغالي رحمة الله عليه

إلى من سندتني في مشوار إعداد المذكرة

إلى إخوتيو وأخواتي حفظهما الله من كل أذى، إلى جميع أهلي والأقارب

إلى جميع الأصدقاء

إلى كل من قام سمنياً تعاب هذا العمل

إلى زملاء الدر بالمقبلين معي على التخرج تخصص إدارة أعمال.

إلى كل من ذكر هم قلبي ونسا هم قلبي

إلى جميعاً هدي بذرة عملي وثمره جهدي

مبارك

تشكرات

حمد الله تعالى وشكراً على فضلها أنمَّ علينا وتفضلتو فيقهلنا لإنهاء هذا الدراسة.
ثم الشكر والامتنان للدكتور المحترم مسعودي عبد الكريم، لقبولها لإشراف علينا فيخوض غمار هذه
الدراسة، وعلتوجيهات هطو الفترة لإشراف، فأكرم مبهمنا أستاذ
ثم الشكر الجزيل للأساتذة الذين قدموا لنا النصائح والتوجيهات والإرشادات،
. أعبقالتحايا والصعبار اتالشكر لكل من أسهم في هذا العمل من قريب أو بعيد

قائمة الأشكال

الصفحات	العناوين	الرقم
09	المكونات الأساسية لنظام المعلومات	1
11	أنواع نظم المعلومات	2
41	رسم بياني يوضح خصائص أفراد العينة حسب النوع	3
42	رسم بياني يوضح خصائص أفراد العينة حسب الفئة العمرية	4
43	رسم بياني يوضح خصائص أفراد العينة حسب المؤهل العلمي	5
44	رسم بياني يوضح خصائص أفراد العينة حسب سنوات الخبرة	6

قائمة الجداول

الرقم	العناوين	الصفحة
1	يوضح أوجه الاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسة السابقة	24
2	يوضح توزيع العينة	31
3	يوضح مقياس ليكارت الخماسي	32
4	مستويات الموافقة لمقياس ليكارت الخماسي	33
5	يوضح معامل الارتباط بيرسون لعبارات المرونة	34
6	يوضح معامل الارتباط بيرسون لعبارات الأمان	34
7	يوضح معامل الارتباط بيرسون لعبارات الكفاءة	35
8	يوضح معامل الارتباط بيرسون لعبارات التوظيف	36
9	معامل الارتباط بيرسون لعبارات تقييم العاملين	34
10	معامل الارتباط بيرسون لعبارات التحفيز	35
11	معامل الارتباط بيرسون لمجموعات متغيرات الدراسة	36
12	معامل الارتباط بيرسون لمجموعات متغيرات الدراسة	37
13	يبين معامل الثبات الاستبيان	38
14	معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية	38
15	اختبار اعتدالية التوزيع	39
16	خصائص أفراد العينة حسب النوع	39
17	خصائص أفراد العينة حسب الفئة العمرية	40
18	خصائص أفراد العينة حسب المؤهل العلمي	40
19	خصائص أفراد العينة حسب الفئة العمرية	41
20	خصائص أفراد العينة حسب سنوات الخبرة	41
21	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمحور نظام المعلومات (بعد المرونة)	42
22	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمحور نظام المعلومات (بعد الأمان)	42
23	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمحور نظام المعلومات (بعد الكفاءة)	43
24	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمحور إدارة الموارد البشرية (بعد التوظيف)	44
25	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمحور إدارة الموارد البشرية (بعد تنمية العاملين)	45
26	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمحور إدارة الموارد البشرية (بعد تقييم العاملين)	45
27	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمحور إدارة الموارد البشرية (بعد التحفيز)	46
28	يوضح نتائج قيم معاملات خط الانحدار بين بعد مرونة نظام المعلومات وإدارة الموارد البشرية	46
29	يوضح نتائج قيم معاملات خط الانحدار بين بعد أمان نظام المعلومات وإدارة الموارد	47

	البشرية	
47	يوضح نتائج قيم معاملات خط الانحدار بين بعد كفاءة نظام المعلومات وادارة الموارد البشرية	30
48	يوضح نتائج قيم معاملات خط الانحدار بين بعد نظام المعلومات وادارة الموارد البشرية	31

المقدمة العامة

توطئة:

لقد عرفت المنظمات تطورات سريعة في الآونة الأخيرة خاصة المنظمات التعليمية في المجال التكنولوجي والمعلوماتي والإداري، الأمر الذي جعل المنظمات تهتم بالموارد البشري بأهمية كبيرة وتوفير المكان المناسب لممارسة عمله بإتقان باعتباره المورد الرئيسي ، وحتى تواكب هذه التطورات يلزم عليها استخدام نظم المعلومات داخل الإدارات من أجل تحقيق كفاءة وأمان للمعلومات الضرورية لها.

وتعتبر وظيفة إدارة الموارد البشرية من الوظائف المهمة والأساسية في جميع المؤسسات بمختلف أنواعها ،حيث تسعى للاستثمار الأمثل في المورد البشري من خلال القيام بعدة أنشطة بهدف توفير احتياجات المنظمة الكفاءات في الوقت المناسب ووضعها في المكان المناسب والعمل على تنميتها وتحفيزها وتأهيلها بما يتماشى مع الظروف المحيطة بها .

ويلعب نظام المعلومات دوراً بالغ الأهمية في تحسين مردودية العمل وطرق إدارة الأنشطة في المؤسسة، من خلال جمع البيانات والمعلومات التي تفرزها البيئة الداخلية والخارجية ومعالجتها وإعطاء نتائج تجعلها قادرة على مواجهة مختلف التحديات والرهانات .

تحاول المنظمات جاهدة مواكبة التقدم التكنولوجي ومواجهة التغيرات الحاصلة في البيئة الخارجية، وتعتبر المؤسسات التعليمية (الجامعات) من أكثر المؤسسات استخداماً لأنظمة المعلومات وذلك لتسهيل عملية إدارتها لمواردها المختلفة واتخاذ القرارات المناسبة، وهذا لاحتوائها على موارد بشرية كبيرة يصعب تسييرها دون أنظمة معلومات .

الإشكالية:

ومن خلال ماسبق يمكن صياغة التساؤل الرئيسي على النحو التالي:

ما دور نظام المعلومات في إدارة الموارد البشرية بجامعة أدرار؟

الإشكاليات الفرعية :

يتفرع هذا الإشكال الرئيسي إلى الأسئلة التالية :

➤ هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بعد مرونة نظام المعلومات وإدارة الموارد البشرية ؟

- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بعد أمان نظام المعلومات وإدارة الموارد البشرية ؟
- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بعد كفاءة نظام المعلومات وإدارة الموارد البشرية ؟

فرضيات الدراسة :

من خلال التساؤل الرئيسي الذي سيتم طرحه يمكن أن نضع الفرضية الرئيسية: "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين نظام المعلومات وإدارة الموارد البشرية بجامعة أدرار"

وتنقسم هذه الفرضية لفرضيات فرعية وهي :

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بعد مرونة نظام المعلومات وإدارة الموارد البشرية .
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بعد أمان نظام المعلومات وإدارة الموارد البشرية .
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بعد كفاءة نظام المعلومات وإدارة الموارد البشرية .

أهمية الدراسة :

تكمن أهمية هذه الدراسة من خلال تحديد علاقة أبعاد نظام المعلومات بإدارة الموارد البشرية قصد الخروج بنتائج يتجلى أهمها في مايلي:

- الإشارة إلى الأبعاد النظرية .
- الأهمية بالنسبة لموضوع نظام المعلومات ودوره في إدارة الموارد البشرية .
- اهتمام إدارة الجامعة بنظام المعلومات وإدارة الموارد البشرية.

أهداف الدراسة :

تتجلى أهداف الدراسة في النقاط التالية :

- إبراز وتوضيح المفاهيم النظرية المتصلة بنظام المعلومات وإدارة الموارد البشرية.
- تبيان أهمية استخدام نظام المعلومات في إدارة الموارد البشرية .

- معرفة مدى استخدام جامعة ادرار لنظم المعلومات وبرامج الحديثة.
- معرفة مدى مساهمة أنظمة المعلومات في الرفع من كفاءة القرارات المتخذة.

أهمية الدراسة :

تكمن أهمية هذه الدراسة من خلال تحديد علاقة أبعاد نظام المعلومات بإدارة الموارد البشرية قصد الخروج بنتائج يتجلى أهمها في مايلي:

- الإشارة إلى الأبعاد النظرية .
- الأهمية بالنسبة لموضوع نظام المعلومات ودوره في إدارة الموارد البشرية .
- اهتمام إدارة الجامعة بنظام المعلومات وإدارة الموارد البشرية.

دوافع اختيار الموضوع:

يعود اختيارنا للموضوع محل الدراسة للأسباب التالية:

- ميولنا الشخصي للمواضيع المتعلقة بنظام المعلومات وإدارة الموارد البشرية.
- الرغبة في معرفة مدى تأثير نظام المعلومات على إدارة الموارد البشرية بجامعة أدرار.
- تزايد الاهتمام بأنظمة المعلومات على مستوى المنظمات نظرًا للطفرة التكنولوجية التي يشهدها العالم.

منهجية وأدوات الدراسة :

من أجل الإجابة على إشكالية الدراسة والتحقق من الفرضيات فقد تم إتباع المناهج التي تتناسب مع طبيعة وأهداف الدراسة وهي :

- المنهج الوصفي: من أجل وصف المفاهيم العامة المتعلقة بالإطار النظري للدراسة.
- منهج دراسة حالة: من خلال قيامنا بدراسة ميدانية على مستوى جامعة أدرار.

مجال الدراسة :

بالنسبة للمجال الزمني: تم انجاز البحث خلال الموسم الجامعي 2019 / 2020.

بالنسبة للمجال المكاني: قمنا بدراسة ميدانية على مستوى جامعة احمد دراية "ادرار".

صعوبات الدراسة:

خلال إعدادنا للمذكرة واجهتنا مجموعة من الصعوبات نوجزها فيما يلي:

- عدم وجود استجابة من بعض المعنيين لملا الاستمارة .
- الوضع الصحي الإستشفائي الذي عرفته الجزائر جراء انتشار وباء كورونا مما أثر علينا في التواصل مع المؤسسة محل الدراسة.

تقسيمات الدراسة :

بغرض الوصول إلى هدف الدراسة بالإجابة على التساؤلات المطروحة من خلال المحاولة للتطرق إلى جميع جوانب الدراسة تم الاعتماد على خطة وفق التقسيم التالي:

جاء الفصل الأول تحت عنوان الإطار النظري والدراسات السابقة ،فمن خلاله تم تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين ،المبحث الأول تم التطرق فيه إلى الإطار النظري لكل من نظام المعلومات وإدارة الموارد البشرية، أما المبحث الثاني تناولنا الدراسات السابقة للموضوع .

أما الفصل الثاني خصص للدراسة الميدانية في جامعة أدرار حول دور نظام المعلومات في إدارة الموارد البشرية ،وتم كذلك تقسيمه إلى مبحثين : المبحث الأول تم فيه عرض الطرق والأدوات، أما المبحث الثاني مخصص لعرض وتحليل النتائج المتعلقة بالدراسة الميدانية.

الفصل الأول: الإطار
المفاهيمي حول نظام
المعلومات وإدارة
الموارد البشرية

تمهيد :

إن نظام المعلومات يلعب دوراً هاماً وحيوياً في المؤسسة حيث يعتبر مصدر للمعلومات ، إذ على أساس المعلومات التي ينتجها يتم اتخاذ القرارات الإستراتيجية في المؤسسة. وتعتبر إدارة الموارد البشرية من أهم الإدارات الإستراتيجية في المنظمات وذلك من خلال ما تقوم به من وظائف وممارسات تجعل المورد البشري مؤهلاً ومحفزاً ولديه ولاء وإخلاص للعمل.

ومن أجل الإلمام أكثر بالموضوع سنسلط الضوء في هذا الفصل على المفاهيم النظرية لكل من نظام المعلومات وإدارة الموارد البشرية المتعلقة بالموضوع ، حيث سيتناول المبحث الأول الإطار النظري لكل من نظام المعلومات مفهومه وأهميته وأهدافه وأنواعه ، وإدارة الموارد البشرية من حيث مفهومها ووظائفها، أما المبحث الثاني فسيتم التطرق فيه الدراسات السابقة المتعلقة بالموضوع باللغتين العربية والأجنبية والتعليق عليها وعلى أوجه الاستفادة منها.

المبحث الأول: الأدبيات النظرية لنظام المعلومات وإدارة الموارد البشرية

في هذا المحور سنتطرق إلى الجوانب النظرية لنظام المعلومات وإدارة الموارد البشرية، من تعريف نظام المعلومات وأنواعه وأهدافه ووظائف إدارة الموارد البشرية .

المطلب الأول: ماهية نظام المعلومات

أولاً: مفهوم نظام المعلومات

قبل التطرق إلى مفهوم نظام المعلومات يجب تحديد مفهوم هذا المصطلح فهو يشير إلى كلمتين:

1- مفهوم النظام : هو مجموعة من الأجزاء التي ترتبط ببعضها ومع البيئة المحيطة وهذه الأجزاء

تعمل كمجموعة واحدة من أجل تحقيق أهداف النظام (منير، 2015، صفحة 15)

• ويعرف أيضا بأنه " مجموعة من العناصر أو الأجزاء المترابطة التي تعمل بتنسيق تام وتفاعل تحكمها علاقات والية عمل معينة في نطاق محدد لتحقيق غايات مشتركة وهدف عام بواسطة قبول المدخلات ومعالجتها من خلال إجراء تحويلي منظم للمدخلات بهدف إنتاج المخرجات مع التغذية الراجعة والرقابة (النجار، 2010، صفحة 38)

نستخلص من هذه التعاريف أن النظام هو مجموعة من العناصر التي تتفاعل مع بعضها البعض لتحقيق هدف أو مجموعة من الأهداف في ظل معطيات بيئة معينة

2- مفهوم المعلومات :

لقد تعددت التعاريف التي قدمت في شأن مصطلح " المعلومات" لذلك سنحاول إعطاء جملة من التعاريف:

• تعرف المعلومات بأنها: " نتيجة تنظيم أو ترتيب أو جدولة أو تحويل البيانات بواسطة النظام على مجموعات مختارة من البيانات مجمعة بطريقة معينة مما يزيد من قيمتها بالنسبة للمستفيد أو المستخدم " (اسلام، 2019، صفحة 376)

• وتعرف على أنها "البيانات المنظمة والمعروضة بشكل يجعلها ذات معنى للشخص الذي يستلمها لذلك فإن للمعلومات قيمة حقيقية للمستخدم، وتقدم إضافة للمعرفة الموجودة لديه حول ظاهرة أو موضوع أو حدث أو مجال معين، فالمعلومات تخبر المستخدم بشيء ما لا يعرفه أو لا يمكن توقعه" (مرمي مراد، 2009\2010، صفحة 14)

من خلال التعاريف السابقة نستخلص أن نظام المعلومات : هو مجموعة من العناصر المتفاعلة فيما بينها، تقوم باستقبال المدخلات ومعالجتها وإخراجها بشكل مناسب يساهم في اتخاذ القرارات الصائبة .

ثانيا :مكونات نظام المعلومات:

يتكون نظام المعلومات من المكونات الأساسية التالية:(بجي، 2010/2011)

1. **المدخلات:** وتتمثل في التدفقات الداخلة إلى النظام من مواد خام، بيانات وطاقة، وهذه المدخلات قد تكون تتابعيه ، أي عبارة عن مخرجات لنظم أخرى سابقة ، أو قد تكون احتمالية (عشوائية). ويكون مصدرها إما مصدر داخلي (المنظمة) أو مصدر خارجي (البيئة المحيطة). (مراد، 2009/2010)
2. **العمليات:** وهي الأنشطة التي يمارسها النظام على المدخلات من خلال عمليات التجميع والفرز، المعالجة، التخزين ، الاسترجاع الخ وذلك باستخدام العناصر التالية :
 - **أجهزة الحاسب HARDWAR:** وتتمثل في وحدة التشغيل المركزية، وحدة الإخراج وإظهار النتائج، وحدات التخزين المساعدة .
 - **برامج الحاسب SOFTWARE:** اللغات ، البرامج الجاهزة ، البرامج التطبيقية ، برامج التحكم والاتصال.
 - **قاعدة البيانات DATA BASE :** وهي مجموعة البيانات التي تم تخزينها في وسائل التخزين الدائمة .
 - **إجراءات النظام SYSTEM PROCEDURE:** وهي مجموعة الأعمال والأوامر التفصيلية والخطوات الواجب إتباعها لتوضيح مراحل التنفيذ.
 - **الأفراد STAFF:** وهم العاملين القائمين على تشغيل الحاسب وتصميم وتشغيل برامجه وإدارة قاعدة البيانات (منير، 2015، صفحة 112).

3. المخرجات : تمثل المخرجات ناتج عملية تحويل المدخلات ،وتعد الأداة التي يمكن من خلالها

التحقق من أداء النظام أي قدرته على تحقيق أهدافه

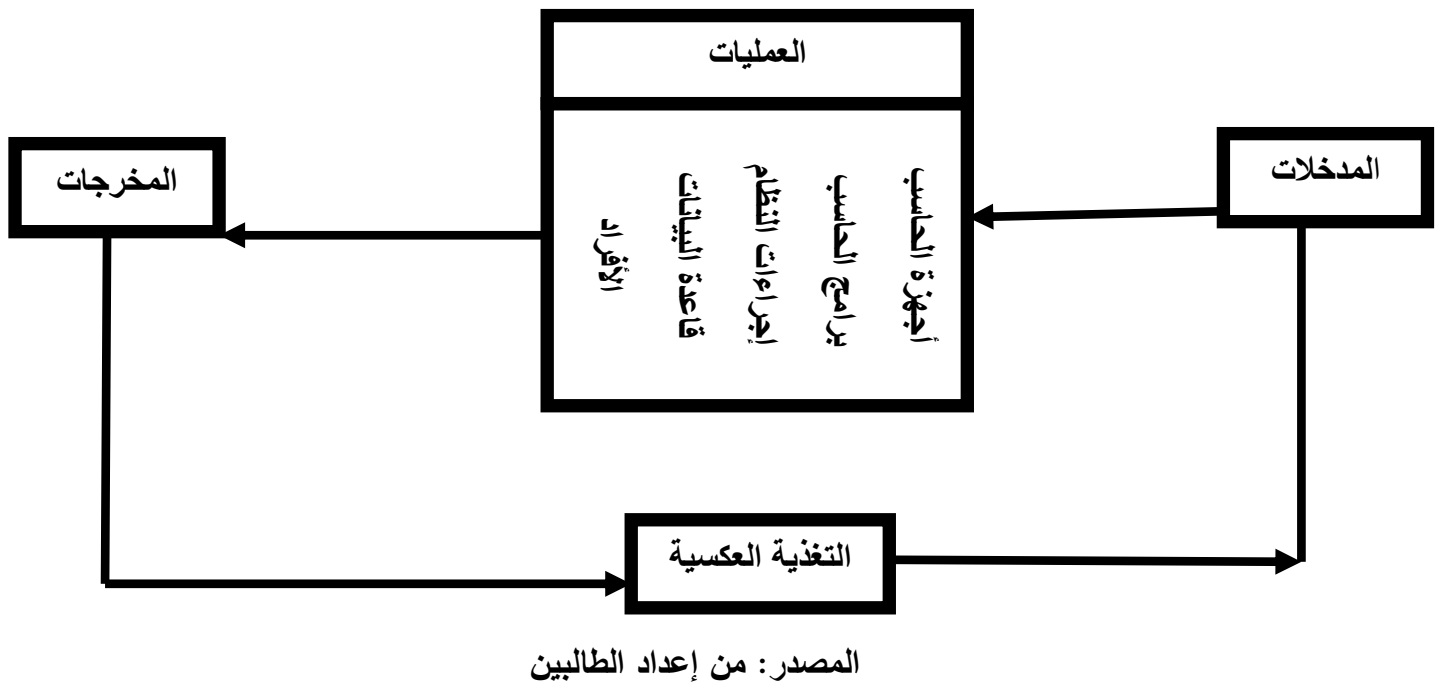
4. التغذية العكسية : وتعني عملية إرجاع نتيجة تقييم المعلومات التي تم الحصول عليها من

المخرجات إلى الأعضاء المعنيين في التنظيم لتقييم وتصحيح مرحلة المدخلات حتى تؤدي

بدورها بتحسين نوعية المخرجات

ويوضح الشكل التالي المكونات الأساسية لنظام المعلومات:

الشكل (1) : المكونات الأساسية لنظام المعلومات



ثالثاً: أنواع نظام المعلومات

يعتمد كل نوع من هذه الأنظمة على نوع العمل الذي يؤديه النظام وتتمثل في ما يلي : (خديجة،

2017-2018، صفحة 38)

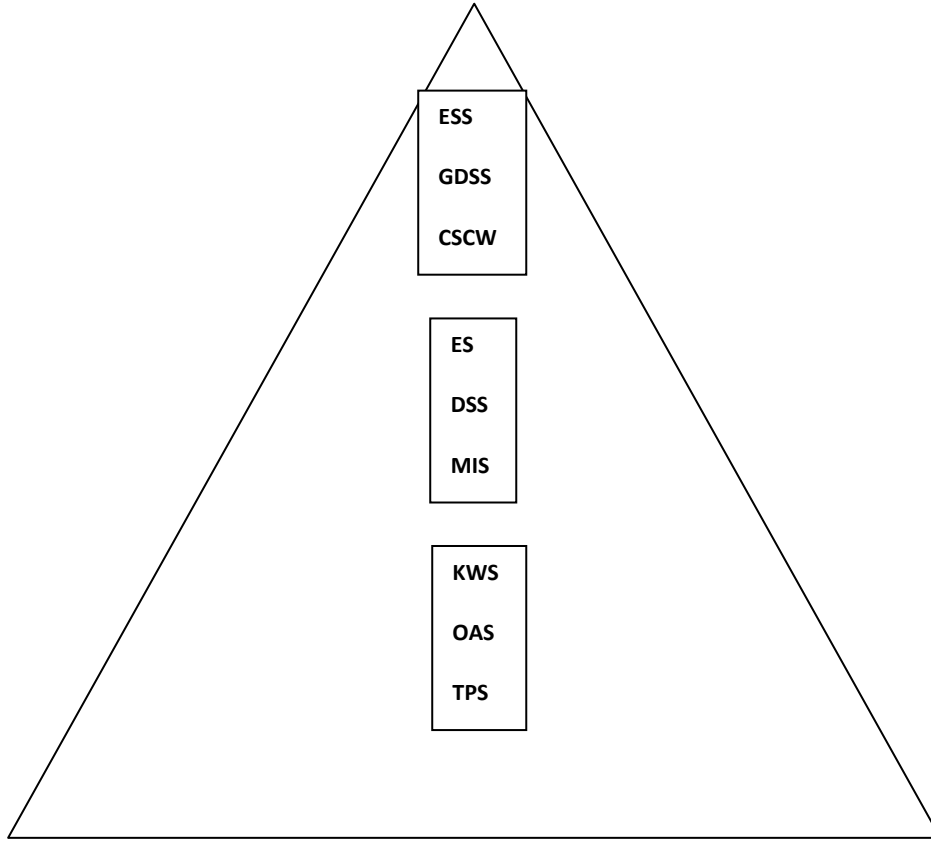
➤ نظم معالجة المعاملة (TPS) : تقع هذه الأنظمة ضمن المستوى التشغيلي للمؤسسة ،وهي أنظمة

معلومات مبرمجة تعالج كم هائل من المعلومات ،وتستخدم لانجاز الأعمال التجارية الروتينية

واليومية ،وتوكل المؤسسة للمحافظة على علاقتها بالبيئة الخارجية .

- أنظمة المكتب الاتوماتيكية وأنظمة العمل المعرفي (OAS) ، (KWS): تقع هذه الأنظمة ضمن المستوى المعرفي في المؤسسة ، فهذه الأنظمة تساند في معالجة البيانات لتصبح معلومات يستفاد منها .
- أنظمة المعلومات الإدارية (MIS) : تقع هذه الأنظمة ضمن المستوى الأعلى للمؤسسة ،وهي أنظمة معلومات مبرمجة تعمل على تحقيق التفاعل بين الأفراد والحواسيب ، وتتطلب هذه الأنظمة أفراد مختصين وحواسيب مبرمجة تعمل بشكل صحيح ،وتعطي هذه الأنظمة مجالا واسعا من مهام المؤسسة .
- نظم دعم القرارات (DSS) : تقع هذه الأنظمة ضمن المستوى الأعلى للمؤسسة وهي أنظمة معلومات مبرمجة تشبه أنظمة اتخاذ القرار التقليدية .
- الأنظمة الجيدة وأنظمة الذكاء الاصطناعي (AI)،(ES) : الأنظمة الخبيرة تستخدم الذكاء الاصطناعي لإيجاد الحلول ووضعها في متناول المستخدمين للنظام بالاعتماد على الإمكانيات المعرفية المتاحة لها في المنظمة .
- نظم دعم القرارات الجماعية (GDSS)ونظم الحاسوب لدعم العمل التعاوني (CSCWS) :تستخدم نظم دعم القرارات الجماعية في مواقع خاصة في المؤسسة ،ويشكل يسمح لأعضاء الجماعة بالتفاعل عبر الاستخدامات الالكترونية للنظام الحاسوبي من اجل الوصول للقرار النهائي .
- نظم دعم التنفيذيين **Executive Support Systems**: هي تلك النظم التي تدعم توجه التنفيذيين على طرق المساعدة بقصد صناعة واتخاذ القرارات على المستوى الاستراتيجي وربط متغيرات الأعمال وربطها بما يحدث في البيئة الخارجية من خلال تجهيز المخططات وإعداد مخططات الاتصالات التي تساعده على تحقيق غايات أعمال التنفيذيين .

الشكل رقم (2) : أنواع نظم المعلومات



المصدر: مزهر شعبان العاني، شوقي ناجي جواد، العملية الإدارية وتكنولوجيا المعلومات، دار اثراء للنشر، الاردن 2008، ص254

رابعاً: أهمية نظام المعلومات

لنظام المعلومات أهمية كبيرة في المنظمة، بحيث يمكن أن نوجزها فيما يلي: (طارق، 2016-2017، صفحة 36)

- تزايد نفوذ المعرفة والمعلومات في المجتمعات الحديثة .
- تنمية وتطوير شبكات الاتصال والمعالجة الدقيقة.
- تغيير مفهوم ودور المعلومات وتنامي هذا الدور في المؤسسات الحديثة .
- المعلومات أساس بناء الهياكل التنظيمية .
- المعرفة والمعلومات هما المصدران الحقيقيان للسلطة في المؤسسة .

- أصبحت المعلومات احد عناصر مخرجات المنظمة الجديدة، وليس مجرد مدخلات تستخدم في الأنشطة الإدارية .
- الاستخدام المكثف لتقنيات الحاسب الآلي في تطبيقات متعددة وشاملة لمختلف مجالات العمل الإداري .
- التطوير المتسارع للبرمجيات لتسيير انتشار استخدام الآلية في كافة فروع النشاط الإداري .
- يؤدي التوظيف الفعال للمعلومات إلى تزايد الفرص وإمكانية التنوع وعدم الانحصار في دائرة التخصص .

خامسا: أهداف نظام المعلومات

تسعى المنظمة من خلال نظام المعلومات إلى تحقيق جملة من الأهداف وهي:(صليحة، 2016/2017، صفحة 15)

- تحقيق الكفاءة : من خلال أداء المهام بأسرع صورة وقل تكلفة مثل تقليل التكاليف من خلال استعمال أجهزة الحواسيب وكذا ربط المؤسسة بشبكة اتصالات تسمح استقبال الطلبات بصفة مباشرة .
- تحقيق الفعالية : من خلال القدرة على تحقيق الأهداف المسطرة للمؤسسة ، ومن العوامل التي تساعد على تحقيق الفعالية نجد القرارات الجيدة والرشيده .
- تحسين الأداء : وخاصة فيما يخص الخدمات المقدمة للعملاء ، فتهدف نظم المعلومات الإدارية إلى تقديم خدمة ذات مستوى أفضل لعملاء المؤسسة وذلك باستخدام التكنولوجيا الحديثة.
- التعرف على الفرص واستغلالها : تعمل المؤسسات في بيئة سريعة التغيير الأمر الذي يتطلب منها ضرورة التكيف مع هذه التغييرات ومساعدة مسيري المؤسسة في اتخاذ القرارات التي تمكنها من اتخاذ القرارات التي تمكنها من استغلال الفرص الجديدة .
- ربط العملاء بالمؤسسة : من خلال استفادة كل من المؤسسة والعملاء من التكنولوجيا والمعلومات ،فيمكن للمؤسسة جعل عملائها أكثر قربا وارتباطا من خلال تحسين مستوى الخدمات التي تقدمها لهم ومن ثم كسب رضاهم عن خدماتها وبالشكل الذي يجعل من الصعب على هؤلاء العملاء التحول إلى المؤسسات المنافسة .

- التنسيق بين مختلف وظائف المؤسسة : وذلك من خلال الاعتماد على العمل الجماعي للأفراد بطريقة منظمة وهذا ما يسمح بانتقال المعلومات بين مختلف المصالح في المؤسسة بغرض الاستفادة منها في تحقيق الخطط الإستراتيجية والأهداف المحددة من طرف الإدارة العليا .

المطلب الثاني: إدارة الموارد البشرية

بعدها تم التطرق إلى مفهوم نظام المعلومات وأهميتها وأهدافها، نخرج من خلال هذا المطلب على ماهية إدارة الموارد البشرية.

أولاً: مفهوم الموارد البشرية

تعرف على أنها : "مجموعات الأفراد المشاركة في رسم أهداف وسياسات ونشاطات وإنجاز الأعمال التي تقوم بها المؤسسات". (بمينة، 2015، صفحة 9)

وتعرف أيضا على أنها "مجموعة من الأفراد القادرين على أداء العمل والراغبين في هذا الأداء بشكل جاد وملتزم ،حيث يتعين أن تتكامل القدرة مع الرغبة في إطار منسجم ،وتزويد فرص الاستفادة الفاعلة لهذه الموارد عندما تتوفر نظم تحسين تصميمها وتطويرها بالتعليم والتدريب والتطوير ". (امنة، صفحة 162)

وتعبر عن مجموع الأفراد والجماعات التي تكون في المؤسسة في وقت معين ، ويختلف هؤلاء الأفراد فيما بينهم من حيث تكوينهم ،خبرتهم ،سلوكهم ، اتجاههم ، طموحهم كما يختلفون في وظائفهم ، مستوياتهم الإدارية وفي مساراتهم الوظيفية . (الشيخ، 2008، صفحة 10)

ثانياً: مفهوم إدارة الموارد البشرية

لقد اختلفت مفاهيم إدارة الموارد البشرية ونذكر منها ما يلي :

تعرف إدارة الموارد البشرية على أنها : " مجموعة من الإجراءات والقرارات والسياسات ،التي تمكن من الحصول في الوقت المرغوب على الموارد البشرية بالكفاءات والتأهيل والمعارف والقدرات المطلوبة ،وتحفيزها وتطوير إمكانياتها لتتمكن من القيام بالنشاط أو الوظائف ،وتحمل المسؤوليات من أجل استمرار حياة المؤسسة وتطورها ". (منير، الوجيز في تسيير الموارد البشرية، 2014، صفحة 8)

ويعرفها آخر على أنها"هي عبارة عن النشاط الخاص بتخطيط وتنظيم وتوجيه ومراقبة أداء مجموعة الأنشطة والعمليات التشغيلية المختلفة المتعلقة بإدارة العنصر البشري في المنظمة " . (بكر، 2008، صفحة 56)

كما تعبر عن الإدارة التي تشمل مجموعة من العمليات المتنوعة ، التي ترتبط ارتباطا تسلسليا ،ابتداء من تخطيط المورد للمورد البشري ،وتحليل ووصف للوظائف ، وإعداد نظام الاختيار و التعيين ، وتقييم الأداء ، والحوافز ثم تحديد نظام إجراءات التأديب و السلامة المهنية بما يتفق مع الأهدافالمرسومة في المنظمة .(الرويلي، 2014، صفحة 60)

من خلال التعاريف السابقة نستنتج أن إدارة الموارد البشرية هي الإدارة المسؤولة عن ممارسة الأنشطة الإدارية المختلفة من تخطيط ،تنظيم ،توجيه ، رقابة والمرتبطة بتحديد احتياجات المنظمة من المورد البشري وتنمية قدراته ورفع كفاءته من اجل تحقيق أهداف الفرد والمجتمع والمنظمة.

ثالثا: أهداف إدارة الموارد البشرية

تسعى إدارة الموارد البشرية إلى تحقيق جملة من الأهداف أهمها : (السقا، 2013، صفحة 31)

- الاختيار الدقيق للكفاءات لشغل الأماكن الخالية .
- الارتفاع بإنتاجية العاملين من خلال تشجيعهم على بذل جهودهم الجسمانية والعقلية في العمل والإنتاج.
- السعي نحو الانسجام والترابط بين جموع العاملين بالمنظمة .
- تقديم مختلف الخدمات للعاملين .
- إيجاد مناخ عمل صحي امن .
- إنشاء قاعدة بيانات وإمداد العاملين بكل ما يحتاجونه منها .
- إقامة جو من العدالة وتكافؤ الفرص للعاملين من حيث الترقية والأجور والتدريب وغيرها.
- تحقيق الانسجام والترابط والتكامل بين سياسات إدارة الموارد البشرية من اختيار وتعيين ووصف الوظائف والأجور والمرتبات وغيرها ،وذلك بالشكل الذي يمكن من تحقيق الاستخدام الأمثل للموارد.

رابعا: أسس إدارة الموارد البشرية

توجد الكثير من الأسس والمبادئ التي تحكم إدارة الموارد البشرية أهمها: (هاجر،

2013/2014، صفحة 26)

- **المسؤولية العامة :** إن نشاط الموارد البشرية يمتد لجميع الموظفين بالمؤسسة كوظيفة إدارية وكوحدة تنظيمية ، إذن فإن جهاز المشرف على تسيير الموارد البشرية له علاقات عمل وظيفية بباقي إدارة المؤسسة ، الأم الذي يتطلب الاحتفاظ بالسجلات والمستندات المتعلقة بالموظفين .
- **مبدأ المعاملة المتماثلة :** إن مبدأ المعاملة المتماثلة يتم بتطبيق إجراءات ونظم ولوائح عمل ثابتة من خلال سياسات وقواعد عمل موحدة تضمن عدم التمييز بين الموظفين .
- **تزويد الموظفين بالمعلومات :** يجب على الإدارة أن تزود الموظفين بالمعلومات الكافية حتى يتمكنوا من أداء أعمالهم بطريقة جيدة .
- **إشعار الموظف :** وذلك بأنه يؤدي عمل له قيمة ، من خلال وظيفة مناسبة لإمكانياته وقدراته وتأهيله العملي والمهني .
- **وضع نظام عادل للأجور:** يجب وضع نظام عادل للأجور ، الحوافز، المكافآت والترقيات .
- **الاعتماد على العنصر الإنساني :** الذي أصبح ركيزة أساسية لبناء التقدم الاقتصادي ، بحيث يجب تحقيق التوازن بين أهداف المنظمة وأهداف الفرد .
- **تنمية الاتصال :** بتوفير الاتصال وتحقيق العلاقات بين المسؤولين والعمال وبين العمال أنفسهم يمكن الوصول إلى الاندماج لدى الموظفين وفي علاقاتهم مع المؤسسة لان الاتصال يعد من العناصر المهمة التي تقوي نشاطات التسيير الأحسن .

خامسا:وظائف إدارة الموارد البشرية

لإدارة الموارد البشرية عدة وظائف نوجزها فيما يلي :

1. تخطيط الموارد البشرية : هو عملية تتضمن تحديد متطلبات المنظمة من الموارد البشرية من حيث الكم والنوع ووضع الخطط المناسبة من أجل تزويد المنظمة بما تحتاج إليه من الموارد البشرية من أجل تحقيق أهدافها .

ويتم تخطيط الموارد البشرية وفق عدة مراحل : (القطاونة، 2014، صفحة 187)

• المرحلة الأولى : تقوم على التحليل البيئي للمنظمة حيث يتم دراسة أهداف المنظمة بناء على البيئة الداخلية والخارجية للمنظمة .

• المرحلة الثانية : التنبؤ باحتياجات المنظمة من الكوادر البشرية التي تحتاج إليها بالمستقبل ومواصفاتهم من حيث (الخبرة والتعليم والمهارات والاستعدادات) والوقت الملائم لتعيينهم في المنظمة .

• المرحلة الثالثة : تحديد الغاية من الموارد البشرية إذ تقوم إدارة البشرية بدراسة وتحليل ما يتوفر لدى المنظمة من موارد بشرية وما هي حاجاتها من هذه الموارد في الحاضر والمستقبل القريب .

• المرحلة الرابعة : إعداد خطة عمل للموارد البشرية بحيث تتضمن هذه الخطة : خطة التوظيف وخطة الترقية وخطة إعادة توزيع المهام والمسؤوليات .

2.التوظيف :هو عملية جذب واستقطاب العاملين والمساعدة في توفير فرص العمل المناسبة وتشمل استقطاب والاختيار والتعيين

1.2 الاستقطاب :هي عملية البحث عن الموارد البشرية المناسبة التي تحتاجها المؤسسة والتي

أوضحها تخطيط الموارد البشرية في ظل متطلبات الإستراتيجية المستقبلية للمؤسسة والعمل على جذبها وتوفيرها بالعدد والنوعية والمواصفات المطلوبة وفي الوقت المناسب .

وتهدف وظيفة الاستقطاب إلى جذب وترغيب أكبر عدد ممكن من الموارد البشرية المؤهلة والصالحة التي تحتاجها المؤسسة والمتاحة في سوق العمل بأقل تكلفة ممكنة ، وفق نوعيات

ومواصفات محددة تخدم نشاطها المستقبلي ، بحيث تمكن الوفرة المستقطبة من انتقاء الأفضل ،ولا يقتصر الاستقطاب على الموارد البشرية الخارجية بل يشمل الموارد البشرية الحالية للمؤسسة وذلك من

أجل المحافظة عليها وعدم تسربها لمؤسسات أخرى . (كلثوم، 2014، صفحة 251)

2.2 الاختيار والتعيين : الاختيار هو انتقاء الفرد المناسب من بين مجموعة من الافراد المتقدمين لشغل وظيفة معينة ، ونعرف التعيين على انه وضع الفرد المناسب في الوظيفة التي تتناسب شروط ومستلزمات القيام بها مع مؤهلاته وكفاءته . (منير، الوجيز في تسيير الموارد البشرية، 2014، صفحة 51)

تشكل عملية اختيار الموارد البشرية التي تحتاجها المؤسسات من إستراتيجية المؤسسة المستقبلية ، لان الانتقاء السليم والجيد لهذه الموارد العمود الفقري لتكوين وتشكيل قوة العمل فيها ، وتتوقف إنتاجيتها وفعالية أدائها التنظيمي عليه ، ذلك لان العنصر البشري من أهم عناصر الإنتاج والعمل ، فإذ لم تتجح مؤسسة في اختيار مواردها البشرية فسيكون مالها الإخفاق ولن تصمد طويلا ، فتنفيذ الخطط وتحقيق أهدافها بنجاح يعتمد أساسا على موارد بشرية تمتلك القدرات والمهارات الجيدة التي تمكنها من الأداء الفعال ، وإذ لم تكن كذلك فالفشل حتمي حتى لو كانت التكنولوجيا المستخدمة في أعلى مستوياتها ، واستراتيجيتها محكمة والتنبؤات سليمة ، لان هذه الجوانب لن تؤتي ثمارها إلا بتوفر الموارد البشرية الجيدة من خلال منهجية رصينة للاختيار والتعيين . (كلثوم، 2014، صفحة 253)

3 تنمية الموارد البشرية : عبارة عن عملية مخططة ومنظمة ومستمرة لتنمية سلوكيات واتجاهات المورد البشري او المجموعة لتحسين الأداء واكتساب الخبرة ، من خلال توسيع معارفهم وصقل مهاراتهم وقدراتهم عن طريق التحفيز المستمر على تعلم واستخدام الأساليب الحديثة لتتفق مع طموحهم الشخصي ، وذلك ضمن برنامج تخططه الإدارة مراعية فيها حاجياتهم وحاجات المؤسسة وحاجات الدولة في المستقبل من أعمال . (بوحديد، 2015، صفحة 50).

تتركز الأهداف الأساسية لتنمية الموارد البشرية فيما يلي : (منير، الوجيز في تسيير الموارد البشرية، 2014، صفحة 88)

- الزيادة في الإنتاج : وهي زيادة في كميته وتحسين نوعيته من خلال تدريب العاملين على كيفية إتقانهم للعمل .
- التقليل في دوران العمل : إذ أن تدريب العاملين وتلقينهم من المعارف التي تتفق مع مداركهم يؤدي إلى زيادة رغبتهم وقدرتهم في مزاوله أعمالهم ورغبتهم في خدمة المؤسسة .

- تخفيض حوادث العمل : يعني تدريب وتنمية الأفراد على الأسلوب المأمون لأداء العمل وعلى كيفية أدائه ، يؤدي بلا شك إلى تخفيض معدل تكرار الحادث .
- استمرارية التنظيم واستقراره : تعني قدرة التنظيم على المحافظة على فاعليته رغم فقدانه لأحد المديرين الرئيسيين والمؤهلين لشغل هذه المراكز فور خلوها لأي سبب من الأسباب .ويطلب هذا توافر الأفراد من ذوي المهارات المتعددة للنقل على الأعمال التي تحتاج إليهم فالأفراد المدربين لديهم الحافز أو الدافع للعمل هم أصل استثماري فعال في التنظيم .
- رفع مستوى الأداء والكفاءة الإنتاجية لدى الأفراد سواء في النواحي الفنية أو السلوكية أو الإشرافية وغيرها من العوامل التي يقتضيها ظروف العمل وطبيعته .
- تمكين الأفراد من ممارسة الأساليب المتطورة بالفاعلية المطلوبة على أساس تجريبي قبل الانتقال إلى مرحلة التطبيق الفعلي .
- إعداد العمال الجدد وتهيئتهم للقيام بعملهم الجديد على أكمل وجه .

4 تقييم أداء العاملين : هي العملية التي تهدف الى قياس ورصد الأداء الفردي والجماعي للعاملين ، والحكم على مدى انجازهم للأهداف المتوخى بلوغها ، اذ أن ذلك من شأن ان يرتبط بقدرات ومهارات وقابليات الأفراد العاملين من ناحية ، وطبيعة الأداء ومعايير قياسه من ناحية أخرى ، فان المعايير التقويمية للأفراد تركز بشكل أساسي على كفاءة وفاعلية الانجاز المراد تحقيقه .
(الرويلي، 2014، صفحة 87)

- يسعى تقييم الأداء إلى تحقيق مجموعة من الأهداف تتمثل فيما يلي : (بكر، 2008، صفحة 299)
- اختيار الأفراد الصالحين للترقية ونفاذي المحسوبية عن طريق توحيد الأسس التي تتم عليها الترقية أو زيادة الأجور .
- تنمية المنافسة بين الأفراد وتشجيعهم على بذل مجهود اكبر للاستفادة من فرص التقدم المتاحة .
- المحافظة على مستوى عال من الكفاءة الإنتاجية مع إمكان قياس إنتاجية وكفاءة الأقسام المختلفة .
- تزويد الإدارة بمعلومات مفصلة للحكم على مدى سلامة ونجاح أساليب شؤون العاملين للتخطيط الجيد للسياسات المستقبلية للاختيار والتدريب والنقل والترقية وغيرها .
- التعرف على نقاط القوة والضعف في أداء العاملين لإعداد برامج التدريب لرفع مستوى الأداء وتلاقي نقاط القوة بالتحفيز المناسب من مكافآت تشجيعية .

- يساعد تقييم الأداء في التعرف على العاملين الذين يستحقون التقدير والمكافآت التشجيعية ويساعد كذلك على تحديد العاملين الذين يحتاجون لمزيد من التدريب .
 - مساعدة المشرفين المباشرين على تفهم خصائص العاملين الذين يعملون تحت إشرافهم وتحسين الاتصال بهم، مما يساعد على تقوية العلاقات بين الطرفين وزيادة التعاون بينهم لرفع الكفاءة الإنتاجية من ناحية ولتنمية قدرات الأفراد من ناحية أخرى .
- 5 التحفيز:** عملية تحريك الأفراد في الاتجاه الذي تريده لهم ، ويمكن للمؤسسة ككل ان تقدم المضمون الذي ممكن من خلاله تحقيق مستويات عالية من التحفيز من خلال أنظمة المكافأة ، وتوفير فرص التعليم والتحسين . (ميرفت ابراهيم، 2012/2011، صفحة 19)
- أهمية التحفيز:** تكمن أهمية التحفيز فيما يلي: (ميرفت ابراهيم، 2012/2011، صفحة 20)
- المساهمة في إشباع الحاجات المادية للعاملين ورفع روحهم المعنوية .
 - المساهمة في إعادة تنظيم منظومة احتياجات العاملين وتنسيق أولوياتها.
 - تنمية عادات وقيم سلوكية جديدة تسعى المنظمة إلى وجودها بين العاملين .
 - المساهمة في تعزيز العاملين لأهداف المنظمة أو سياساتها وتعزيز قدراتهم وميولهم .
 - تنمية الطاقات الإبداعية لدى العاملين بما يضمن ازدهار المنظمة وتطورها .
 - المساهمة في تحقيق أي أعمال أو أنشطة تسعى المنظمة إلى انجازها .
- 6 الصحة والسلامة المهنية :** هي المحافظة على صحة وسلامة الموارد البشرية في مختلف الوظائف داخل المنظمة وذلك من خلال المحافظة على صحتهم الجسدية والعقلية والنفسية وتحسين كيانهم الاجتماعي ، أي أن السلامة المهنية تنتظر نظرة تتعلق بالفرد العامل وطبيعة العمل والبيئة التي يعمل فيها الفرد . (احمد، 2019، صفحة 563).

المبحث الثاني: الأبحاث و الدراسات السابقة

سيتم التطرق في هذا المبحث إلى سلسلة من الدراسات السابقة التي تتداخل مع موضوع بحثنا حيث تم والاستناد إلى معيار الموثوقية والدرجة العلمية .

المطلب الأول: الدراسات العربية والأجنبية

أولاً: الدراسات العربية

الدراسة الأولى :عماد صفوك جلود الرويلي، دور نظام معلومات الموارد البشرية في زيادة فاعلية أداء الموارد البشرية، دراسة ميدانية في وزارة الداخلية بمملكة البحرين

رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الإدارية ، تخصص إدارة الموارد البشرية ، جامعة العلوم التطبيقية بالبحرين ، سنة 2014، حيث حاول الباحث من خلال هذه الدراسة الإجابة على إشكالية مفادها : إلى أي مدى تؤثر نظم معلومات الموارد البشرية على فعالية أداء إدارة الموارد البشرية بوزارة الداخلية ؟ بحيث هدفت هذه الدراسة إلى :

- الوقوف على واقع كلا من كفاءة نظم معلومات الموارد البشرية ومستوى أداء الدور الإداري .
 - معرفة أهم العوامل التي تحد من كفاءة وفاعلية نظم الموارد البشرية واثرت ذلك فاعلية إدارة الموارد البشرية في وزارة الداخلية .
 - الكشف عن مدى تأثير بعض المتغيرات الديمغرافية الخاصة بالعاملين بإدارة الموارد البشرية لوزارة الداخلية مثل (الجنس - العمر - المؤهل - الوظيفة سنوات الخبرة) على استخدام نظم المعلومات من جهة وزيادة فاعلية أداء إدارة الموارد البشرية من جهة أخرى .
 - تقديم بعض التوصيات التي يمكن أن تساهم في زيادة فاعلية مخرجات إدارة الموارد البشرية من خلال تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية .
- أما أهم النتائج التي توصل إليها الباحث فتمثلت فيما يلي :
- هناك تأثير قوي في العلاقة بين نظم معلومات الموارد البشرية وبين أداء إدارة الموارد البشرية لوزارة الداخلية
 - تزداد فاعلية أداء العاملين بإدارة الموارد البشرية لوزارة الداخلية ، كلما كانت تكنولوجيا المعلومات والنظم الحاسوبية المستخدمة واضحة وسهلة الاستخدام .

- تتأثر فاعلية الأداء للعاملين بإدارة الموارد البشرية سلبا وإيجابا بشفافية وموضوعية نظام المعلومات بشكل عام ونظام الأجور والحوافز بشكل خاص .
- كان للمؤهلات العليا دورا بارزا في التأكيد على فاعلية أداء إدارة الموارد البشرية بوزارة الداخلية .
- ان درجة وضوح ومصداقية المعلومات التي يتضمنها نظام معلومات إدارة الموارد البشرية قد يجعل العاملين والإداريين يستغنون عن ضرورة التواصل البشري المباشر لكون المعلومات المتاحة كافية .

الدراسة الثانية: نجاة بن يحيى، دور نظام المعلومات في تفعيل وظيفة إدارة الموارد البشرية ، دراسة حالة مؤسسة نפטال فرع الغاز المميع GPL

رسالة مقدمة ضمن نيل شهادة الماجستير في إدارة الأعمال ، تخصص إدارة أعمال ، قسم علوم التسيير ، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التجارية وعلوم التسيير ، سنة 2011/2010، حاولت الباحثة من خلال هذه الدراسة الإجابة على هذه الإشكالية مفادها : ما مدى مساهمة نظام المعلومات في تفعيل وظيفة ادارة الموارد البشرية ؟

بحيث هدفت الدراسة إلى إلغاء فكرة نظام المعلومات هو استخدام الحاسب الآلي ، واعتبار التكنولوجيا المعلوماتية وسيلة من وسائل قيام أنظمة المعلومات دون إهمال دور نظم المعلومات اليدوية ومعرفة مستوى استخدام تكنولوجيا المعلومات التي تتفق عليها المنظمات عملة صعبة معتبرة واستكشاف مناطق القوة والضعف في نظام المعلومات الموارد البشرية بفرع GPL.

أما أهم النتائج التي توصلت إليها الباحثة تمثلت فيما يلي :

- تحفظ المؤسسة في اعتماد نظم المعلومات الالكترونية
- نظام المعلومات بمديرية إدارة الموارد البشرية محل الدراسة بأنه نظام يحتاج الاهتمام أكثر، من خلال التطوير والدعم لأجل تفعيله ومن ثم تفعيل وظيفة إدارة الموارد البشرية.

الدراسة الثالثة: مرميمراد، أهمية نظم المعلومات الإدارية كأداة للتحليل البيئي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية، دراسة حالة شركة CHIALI Profiplast سطيف

رسالة مقدمة ضمن نيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية ، تخصص اقتصاد وتسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ، قسم علوم اقتصادية ، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التجارية وعلوم التسيير ، سنة 2010/2009، حاول الباحث من خلال هذه الدراسة الإجابة على هذه الإشكالية مفادها : ما مدى أهمية اعتماد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر على نظم المعلومات الإدارية كأداة لتحليل البيئة التي تعمل في إطارها، وماهي سبل تحسين هذه النظم ؟

بحيث هدفت الدراسة إلى التعرف على نظم المعلومات الإدارية، وعلى طبيعة واليات عمل هذه النظم في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية والتعرف على مدى وعي هذه المؤسسات بأهمية استخدام نظم المعلومات كوسيلة لتحليل عناصر البيئة التي تتواجد فيها ، والتي تعد من اكبر التحديات التي تواجهها في الوقت والتعرف على مدى مساهمة نظم المعلومات في تسهيل عملية التحليل البيئي من خلال المعلومات الضرورية التي توفرها.

أما أهم النتائج التي توصل إليها الباحث تبين أن النظام يشتمل على العناصر الأساسية، والمتمثلة في عتاد الحاسوب وبرمجياته، الشبكة المعلوماتية، شبكة الانترنت ،قاعدة البيانات ،بالإضافة إلى العنصر البشري المستخدم وبالرغم من فعالية نظام المعلومات الشركة من خلال قدرته على توفير المعلومات الملائمة للمستخدمين إلا أن الإدارة تحملت تكاليف كبيرة في سبيل بناءه خاصة من ناحية التكنولوجيا الحديثة التي يتوفر عليها ،كما أن الجانب البشري في النظام تنقصه الكفاءة والخبرة التي تسمح له بالتحكم الجيد في استخدام التكنولوجيات الحديثة ،خاصة في ظل عدم استفادة معظم الأفراد من برامج تكوينية فيما له علاقة بمجال نظم او تكنولوجيا المعلومات المستخدمة في التسيير وتبني نظام المعلومات هو بغرض تحقيق جملة من الأهداف الجوهرية ،فبالإضافة إلى الهدف المتعلق بتحسين التسيير وتحسين اتخاذ القرارات ،فان هناك أهداف أخرى هامة ،فوجود مثل هذا النظام يكسب الشركة ميزة تنافسية ،كما يجعلها على ارتباط اكبر ببيئتها ،زيادة على مساهمته في تعليم المستخدمين ورفع مستوى معارفهم وخبراتهم وغيرها.

ثانيا: الدراسات الأجنبية

الدراسة الأولى: SihamDoughman, Human Resources Information Systems, analysis and design and case study, 1997، وقامت الباحثة من خلال هذه الدراسة بتحليل وتصميم نظام معلومات الموارد البشرية (HRIS) لدى واحدة من الشركات النسيج الاردنية. وتتلخص نتائج الدراسة في مايلي :

- لا يتم استخدام جميع عناصر المدخلات النظام في التقارير المحوسبة للنظام وان هذه التقارير هي بحد ذاتها غير كافية لإعطاء معلومات الضرورية للمساعدة في تحقيق إدارة الموارد البشرية في المؤسسة
- هناك بعض الأخطاء في عمليات النظام جزء منها متعلق في تصميم النظام (تقارير الحضور)، والبعض متعلق في تصميم العمليات (تقارير التدريب)

الدراسة الثانية: GerardineDesanctis, Human Resources Information Systems, Current assessment Mis, 2001 وفي هذه الدراسة تم وصف الوضع الحالي لنظم معلومات الموارد البشرية كمحاولة لدعم وتحسين وضع المنظمة وتتلخص نتائج الدراسة في مايلي :

- وضع نظم معلومات الموارد البشرية على الهيكل التنظيمي بموقع يكون متصلا مع الموارد المالية
- سوف يكون هناك نقص واضح في الكفاءات من المديرين لوظيفة نظم معلومات الموارد البشرية (HRIS)، وذلك لان المدير الكفاء يحتاج ان يكون متخصصا في وظيفة الموارد البشرية، بالإضافة لامتلاكه مهارات في نظم المعلومات

المطلب الثاني: مقارنة الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة

أولاً: أوجه الاختلاف

الجدول رقم (1) : أوجه الاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسة السابقة

الأسلوب	الدراسات السابقة	الدراسة الحالية
من حيث الزمن	خلال 1997- 2014	خلال سنة 2019-2020
من حيث المكان	البيئة العربية والغربية	البيئة الجنوبية الجزائرية
بيئة الدراسة	مؤسسات صناعية وحكومية	مؤسسة تعليمية جامعة ادرار
من حيث متغيرات الدراسة	البعض منها تناول الجانب الأول وربطه بمتغيرات أخرى	متغيرين نظام المعلومات وإدارة الموارد البشرية

المصدر: من إعداد الطالبين

ثانياً: أوجه التشابه

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

في إطار التطرق إلى الدراسات السابقة جاءت الدراسة الحالية بناءً على ما طرحته الدراسات السابقة في مجال نظام المعلومات وإدارة الموارد البشرية، وما تم التوصل إليه من استنتاجات وما أفرزته من توصيات، حيث كانت شعاع أمل في إعطاء خلفية وإطار مفاهيمي لمتغيرات الدراسة من خلال التعرف على بعض المصادر البحثية، والنظرية والتطبيقية، مما يسر الطريق أمامنا في إعداد منهجية الدراسة بتحديد مشكلة وعينة الدراسة، وبناء أداة لقياس دور نظام المعلومات في إدارة الموارد البشرية في جامعة أدرار. وتوصلت الدراسات السابقة إلى العديد من النتائج أهمها:

- تتأثر فاعلية الأداء للعاملين بإدارة الموارد البشرية سلباً وإيجاباً بشفافية وموضوعية نظام المعلومات بشكل عام ونظام الأجور والحوافز بشكل خاص .

- إن درجة وضوح ومصداقية المعلومات التي يتضمنها نظام معلومات إدارة الموارد البشرية قد يجعل العاملين والإداريين يستغنون عن ضرورة التواصل البشري المباشر لكون المعلومات المتاحة كافية.
- تحفظ المؤسسة في اعتماد نظم المعلومات الالكترونية.
- وتبني نظام المعلومات هو بغرض تحقيق جملة من الأهداف الجوهرية، فبالإضافة إلى الهدف المتعلق بتحسين التسيير وتحسين اتخاذ القرارات، فإن هناك أهداف أخرى هامة، فوجود مثل هذا النظام يكسب الشركة ميزة تنافسية.

وتتباين هذه الدراسة على الدراسات السابقة بما يلي:

- تحاول هذه الدراسة ربط "نظام المعلومات" بمتغير آخر وهو "إدارة الموارد البشرية"، وهذا ما يميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة التي ربطت نظام المعلومات بمتغيرات أخرى.
- استهدفت الدراسة قطاع التعليم العالي، إذ يعتبر من أهم القطاعات في الجزائر.
- تميزت هذه الدراسة بأنها ليست دراسة نظرية فحسب، بل دراسة تطبيقية على واقع دور نظام المعلومات في إدارة الموارد البشرية في مؤسسة تعليمية وهي جامعة أدرار.

خلاصة الفصل :

بعد دراسة هذا الفصل الخاص بالإطار المفاهيمي حول نظام المعلومات وإدارة الموارد البشرية يمكن أن نستنتج نظام المعلومات هو مجموعة من العناصر المتفاعلة فيما بينها، تقوم باستقبال المدخلات ومعالجتها وإخراجها بشكل مناسب يساهم في اتخاذ القرارات الصائبة، ويلعب دورا هاما في المؤسسة من خلال أداء المهام بأسرع صورة وأقل تكلفة مثل تقليل التكاليف من خلال استعمال أجهزة الحواسيب وكذا ربط المؤسسة بشبكة اتصالات تسمح استقبال الطلبات بصفة مباشرة، من خلال الاستفادة كل من المؤسسة والعملاء من التكنولوجيا والمعلومات، فيمكن للمؤسسة جعل عملائها أكثر قريبا وارتباطا من خلال تحسين مستوى الخدمات التي تقدمها لهم ومن ثم كسب رضاهم عن خدماتها وبالشكل الذي يجعل من الصعب على هؤلاء العملاء التحول إلى المؤسسات المنافسة .

إن إدارة الموارد البشرية هي الإدارة المسؤولة عن ممارسة الأنشطة الإدارية المختلفة من تخطيط، تنظيم، توجيه، رقابة والمرتبطة بتحديد احتياجات المنظمة من المورد البشري وتنمية قدراته ورفع كفاءته من اجل تحقيق أهداف الفرد والمجتمع والمنظمة، وتقوم بالعديد من الوظائف (توظيف، تحفيز، تقييم، تنمية) ،تهدف من خلالها إلى تحديد احتياجات المنظمة من اليد العاملة والعمل على تطويرها وتأهيلها بما يفيد المنظمة والأفراد. لأن العنصر البشري هو الجزء الأساسي في رفع المردودية وتحقيق الكفاءة.

الفصل الثاني:
دراسة ميدانية
بجامعة احمد دراية
بأدرار

تمهيد :

بعد التطرق إلى الأسس النظرية والإطار المفاهيمي لمفهوم نظام المعلومات وإدارة الموارد البشرية، يأتي هذا الفصل التطبيقي كإسقاط ما تم دراسته نظرياً على إحدى المؤسسات ذات أهمية كبيرة في الجزائر والتي تصنف ضمن القطاع التعليمي وهي جامعة أدرار .

حيث نسعى من خلال هذا الفصل إلى تحقيق الهدف الأساسي من الدراسة، والمتمثل في الكشف عن دور نظام المعلومات في إدارة الموارد البشرية بجامعة أدرار .

حيث تم تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين، تناول الفصل الأول الطريقة والأدوات المستخدمة في الدراسة، أما المبحث الثاني فتناول عرض وتحليل النتائج المتوصل إليها، واختبار الفرضيات وإثبات صحتها من عدمها والإجابة بشكل نهائي على الإشكالية الرئيسية موضوع الدراسة .

المبحث الأول: الطريقة والأدوات

يشمل هذا المبحث على التعريف بمجتمع وعينة الدراسة والإشارة إلى وحدة المعاينة ونموذج الدراسة، والأدوات المستخدمة ، بما في ذلك أدوات تحليل البيانات والمعالجة الإحصائية وتم التطرق لكل عنصر على النحو التالي :

المطلب الأول :طريقة الدراسة

أولا : مجتمع وعينة الدراسة "جامعة أدرار"

1- مجتمع الدراسة

يتمثل مجتمع الدراسة من جميع العاملين المتواجدين في جامعة احمد دراية بأدرار .

1.1 - تقديم جامعة أدرار

جامعة احمد دراية مؤسسة علمية ذات طابع علمي ، ثقافي ومهني ، تتمتع بشخصية معنوية واستقلال مالي ،تابعة لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي ،تعتبر صرح علمي وثقافي ورمز إشعاع فكر يجمع بين ضخامة المنشأة ورصانة المنهج ويساعدها على تحقيق وظيفتها الأساسية وهي الأداء البيداغوجي الجيد والبحث العلمي الهادف لضمان إمداد المنهج بكفاءات ويد عاملة تستجيب للمقاييس الدولية وتسهل الاندماج في المحيط الاجتماعي تقع جامعة احمد دراية بمحاذاة الطريق الوطني رقم 6 المنطقة الصناعية ادرار على بعد حوالي 2 كم عن مقر الولاية ،تضم خمس كليات ،كل كلية تضم مجموعة من التخصصات التي تمكن الطالب من الوصول الى رغبته ، تعتمد الجامعة نظام ل.م.د. الجديد الذي يعطي الطالب الحق بدراسة ثلاث سنوات ليسانس وستين ماستر وثلاث سنوات دكتوراه

1. 2 أهداف جامعة أدرار

تسعى الجامعة إلى تحقيق الأهداف التالية :

- تلبية احتياجات التكوينات وفقا لمتطلبات سوق العمل والتنمية محليا ووطنيا .
- تشجيع الإنتاج العلمي .

- تشجيع الإبداع العلمي والتكنولوجي وتثمين نتائجهما.
- تفعيل البحث العلمي بشكل يستجيب لمتطلبات التنمية المحلية والوطنية .
- المتابعة المستمرة للمستجدات في مجال العلم والتكنولوجيا .
- تطبيق ضمان الجودة في التعليم العالي بالجامعة .
- تطبيق مبادئ إدارة الجودة الشاملة في تسيير الجامعة بشكل يزيد من كفاءة وفعالية العمل الإداري .
- خلق علاقات تعاون وتبادل علمي مع مختلف الجامعات وهيئات البحث العلمي وطنيا وإقليميا ودوليا .
- تكريس الشراكة مع القطاعات الاقتصادية والاجتماعية والمهنية .

ثانيا : وحدة المعاينة

تتضمن وحدة الدراسة العاملين (أساتذة ، أساتذة مساعدين ،إداريين) المتواجدين في الكليات الخمس بالجامعة وتم توزيع الاستبيان على هذه العينة بغية الحصول على بيانات ومعلومات من اجل تحقيق هدف الدراسة .

ثالثا :عينة الدراسة :

قد تم توزيع الاستبيان على عينة صدفية حيث تم توزيع 130استبيان فكان المسترجع منها112 استبيان و18 استبيان غير مسترجعة و6 غير قابلة للتحليل لعدم استكمال إجاباتها، وبالتالي أصبح عدد استبيانات القابلة للتحليل 106 استبيان وهذا مايمثل حجم العينة .

الجدول رقم (2): يوضح توزيع العينة

الاستبيانات	الموزعة	المسترجعة	غير المسترجعة	غير صالحة للتحليل	النهائي
العدد	130	112	18	6	106
النسبة المئوية	100%	86.15%	13.84%	4.61%	81.53%

المصدر: من إعداد الطالبين وفقا لتوزيع الاستبيان

رابعا : متغيرات الدراسة

من اجل الإجابة على إشكالية الدراسة والتساؤلات الفرعية لها فان متغيرات الدراسة تتمثل في مايلي :

✓ المتغير المستقل: نظام المعلومات

✓ المتغير التابع: إدارة الموارد البشرية

المطلب الثاني : الأدوات المعتمدة في تحليل الدراسة

أولاً : أداة الدراسة

تمثلت أداة الدراسة في الاستبيان وقد تم تقسيمه إلى جزئين وهما :

الجزء الأول: يتضمن المعلومات الشخصية (الجنس ،الفئة العمرية ،المؤهل العلمي ،سنوات الخبرة)

الجزء الثاني: يتضمن محاور الدراسة وبدوره ينقسم إلى محورين :

✓ **المحور الأول:** يتضمن المتغير المستقل وهو نظام المعلومات بأبعاده الثلاثة (المرونة ،الأمان ،الكفاءة) وقد شملت هذه الأبعاد 12 عبارة وفق مقياس ليكارت الخماسي .

✓ **المحور الثاني:** يتضمن المتغير التابع وهو إدارة الموارد البشرية بأبعادها الأربعة (التوظيف ،تنمية العاملين تقييم العاملين ، التحفيز) والتي تضم 16 عبارة وفق مقياس ليكارت الخماسي.

ثانياً :قياس أداة الدراسة

وقد تم الاعتماد في قياس متغيرات الدراسة على مقياس ليكارت الخماسي ،الإجابة تتراوح بين

(5-1) وذلك حسب الدرجات التالية :

الجدول رقم(3) : يوضح مقياس ليكارت الخماسي

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

المصدر : من إعداد الطالبين

ولتحديد قيم المتوسط الحسابي كونها في أي فئة يتم ذلك من خلال إيجاد المدى

المدى=أكبر قيمة - اصغر قيمة

المدى=5- 1=4

ثم قسمة المدى على عدد الفئات $0.8 = 5 \div 4$ وبعد ذلك يضاف للحد الأدنى للمقياس فتصبح كالتالي :

الجدول(4) : مستويات الموافقة لمقياس ليكارت الخماسي

من 3.67 إلى 5	من 2.34 إلى 3.66	من 1 إلى 2.33	مجال المتوسط الحسابي المرجح
قوي	متوسط	ضعيف	المستوى الموافق له

المصدر: من إعداد الطالبين

ثالثا: اختبار صدق وثبات أداة المقياس:

1- صدق أداة الدراسة:

يقصد بصدق أداة الدراسة أن تقيس فقرات الاستبيان ما وضعت لقياسه ، من أجل التأكد من صدق أداة الدراسة تم اختيار بعض المقاييس المعتمدة لصدق أداة الدراسة وهي : الصدق الظاهري للاستبيان .

➤ الصدق الظاهري :

للتأكد من صدق أداة الدراسة ،تم عرضها أولا على الأستاذ المشرف لمناقشة فقراتها المختلفة ثم على مجموعة من المحكمين المختصين في مجال الدراسة ،وفي ضوء ما قدموه من توجيهات واقتراحات،تم إجراء بعض التعديلات والتصحيحات الضرورية وبذلك خرج بصورته النهائية.

➤ الاتساق الداخلي :

يقصد به مدى الاتساق كل عبارة من عبارات الاستبيان مع المتغير الذي وضعت لقياسه وقمنا بحساب الاتساق الداخلي لمتغيرات الدراسة باستعمال معامل الارتباط ،وكانت النتائج كما يلي :

- المتغير المستقل : أبعاد نظام المعلومات :
✓ المرونة :

الجدول رقم (5) : يوضح معامل الارتباط بيرسون لعبارات المرونة

الرقم	العبرة	معامل الارتباط	القيمة الاحتمالية
1	تتميز البرامج المستخدمة بالحدائثة وسهولة الاستخدام	0.774	0.000
2	تشجع إدارة الجامعة على استخدام نظام المعلومات الإدارية	0.892	0.000
3	تدعم أنظمة المعلومات قنوات الاتصال بين الوحدات الإدارية	0.855	0.000
4	يتم تبادل المعلومات بين الجامعة ووزارة التعليم العالي باستخدام الحاسب الآلي وأنظمة المعلومات	0.820	0.000

المصدر: من إعداد الطالبين بناءً على تحليل نتائج spss

من خلال الجدول رقم(4) نلاحظ أن كل عبارات الخاصة بقياس المرونة ترتبط مع الدرجة الكلية للمجموعة عند مستوى معنوية (0.01) ،وبالتالي تعتبر المجموعة صادقة لما وضعت لقياسه .

✓ الأمان :

الجدول رقم(6) : يوضح معامل الارتباط بيرسون لعبارات الأمان

الرقم	العبرة	معامل الارتباط	القيمة الاحتمالية
5	تحاط جميع معلومات العاملين والعمل بالسرية التامة	0.882	0.000
6	تقوم الإدارة باستخدام أنظمة تشفير قوية يصعب اختراقها عند نقل معلومات سرية	0.897	0.000
7	يتم وضع نسخ عمل احتياطية لبعض الملفات المهمة	0.848	0.000

المصدر: من إعداد الطالبين بناءً على نتائج spss

من خلال الجدول رقم(5) نلاحظ أن كل عبارات الخاصة بقياس الأمان ترتبط مع الدرجة الكلية للمجموعة عند مستوى معنوية (0.01) ،وبالتالي تعتبر المجموعة صادقة لما وضعت لقياسه .

✓ الكفاءة :

الجدول رقم(7) : معامل الارتباط بيرسون لعبارات الكفاءة

الرقم	العبارة	معامل الارتباط	القيمة الاحتمالية
8	تؤدي نظم المعلومات الإدارية إلى سرعة انجاز العمل	0.840	0.000
9	يساعد نظام المعلومات في تحسين فاعلية الأداء بشكل عام	0.894	0.000
10	تعمل أنظمة المعلومات على رفع من كفاءة القرارات المتخذة	0.870	0.000
11	تتميز مخرجات نظام المعلومات بقدرتها على تلبية متطلبات المستخدمين	0.872	0.000
12	تتميز مخرجات نظام المعلومات بالدقة وانخفاض الأخطاء	0.834	0.000

المصدر : من إعداد الطالبين بناءً على نتائج spss

من خلال الجدول رقم(6) نلاحظ أن كل عبارات الخاصة بقياس الأمان ترتبط مع الدرجة الكلية

للمجموعة عند مستوى معنوية (0.01) ،وبالتالي تعتبر المجموعة صادقة لما وضعت لقياسه.

- المتغير التابع :

- أبعاد المتغير التابع :

✓ التوظيف :

الجدول رقم(8) : يوضح معامل الارتباط بيرسون لعبارات التوظيف

الرقم	العبرة	معامل الارتباط	القيمة الاحتمالية
13	تتنبأ الجامعة باحتياجاتها من العاملين	0.787	0.000
14	تتسم الوظائف التي أعلنت عنها الجامعة بالوضوح والموضوعية	0.888	0.000
15	تهتم الإدارة باستقطاب الكفاءات من العاملين ذوي الخبرة	0.857	0.000
16	تقوم الجامعة بتعيين العاملين الذين تم اختيارهم	0.791	0.000

المصدر : من إعداد الطالبين بناءً على نتائج spss

من خلال الجدول رقم(6) نلاحظ أن كل عبارات الخاصة بقياس التوظيف ترتبط مع الدرجة الكلية للمجموعة عند مستوى معنوية (0.01) ، وبالتالي تعتبر المجموعة صادقة لما وضعت لقياسه
✓ تنمية العاملين :

الجدول رقم(9) : معامل الارتباط بيرسون لعبارات تنمية العاملين

الرقم	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
17	تهتم إدارة الجامعة في زيادة وتنمية مهارات وكفاءات العاملين منذ تعيينهم حتى نهاية مساهمهم المهني	0.895	0.000
18	توفر الإدارة برامج تدريب تتناسب مع قدرات جميع العاملين	0.934	0.000
19	تقوم الإدارة بحصر وتحديد الأفراد المرشحين للتدريب استنادا إلى احتياجاتهم	0.903	0.000
20	تراعي الإدارة قدرات ومؤهلات العاملين السابقين قبل اختيارهم للتدريب	0.896	0.000

المصدر : من إعداد الطالبين بناءً على نتائج spss

من خلال الجدول رقم(7) نلاحظ أن كل عبارات الخاصة بقياس الامان ترتبط مع الدرجة الكلية للمجموعة عند مستوى معنوية (0.01) ،وبالتالي تعتبر المجموعة صادقة لما وضعت لقياسه.

✓ تقييم العاملين :

الجدول رقم(10) : معامل الارتباط بيرسون لعبارات تقييم العاملين

الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
21	تتصف المعلومات الخاصة لتقييم أداء العاملين بسرية التامة	0.557	0.000
22	يتم تحليل الأداء على أساس معدلات أداء موضوعية	0.642	0.000
23	يستطيع أي عامل من خلال نظام معلومات مقارنة أدائه السابق بأدائه الحالي	0.584	0.000
24	يتم مراعاة نتائج تقييم أداء العاملين عند تحديد احتياجاتهم التدريبية	0.515	0.000

المصدر :من إعداد الطالبين بناءً على نتائج spss

من خلال الجدول رقم(8) نلاحظ أن كل عبارات الخاصة بقياس تقييم العاملين ترتبط مع الدرجة الكلية للمجموعة عند مستوى معنوية (0.01) ،وبالتالي تعتبر المجموعة صادقة لما وضعت لقياسه.

✓ التحفيز:

الجدول رقم(11) : معامل الارتباط بيرسون لعبارات التحفيز

الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
25	تمنح الجامعة الترقيات للعاملين بناءً على كفاءتهم في العمل	0.886	0.000
26	تشجع الجامعة على نشر ثقافة الاحترام وتقدير الآخرين	0.887	0.000
27	يتم الإصغاء الجيد لاقتراحات العاملين	0.933	0.000
28	تضع الجامعة نظام الحوافز عادل ومتكامل	0.906	0.000

المصدر: من إعداد الطالبين بناءً على مخرجات spss

من خلال الجدول رقم(9) نلاحظ أن كل عبارات الخاصة بقياس التحفيز ترتبط مع الدرجة الكلية للمجموعة عند مستوى معنوية (0.01)، وبالتالي تعتبر المجموعة صادقة لما وضعت لقياسه.

➤ الصدق البنائي:

هو احد مقاييس صدق الاستبيان ،ويقيس مدى تحقيق الأهداف التي يريد الاستبيان تحقيقها ،وذلك بدراسة مدى ارتباط كل متغير من متغيرات الدراسة مع الدرجة الكلية لعبارات الاستبيان .

الجدول رقم(11):معامل الارتباط بيرسون لمجموعات متغيرات الدراسة

العبارات	معامل الارتباط
المرونة	0.862
الأمان	0.807
الكفاءة	0.917
التوظيف	0.560
تنمية العاملين	0.610
تقييم العاملين	0.653
التحفيز	0.653

المصدر: من إعداد الطالبين بناءً على نتائج spss

من خلال الجدول رقم (10) نلاحظ أن كل متغيرات الدراسة ترتبط مع الدرجة الكلية للاستبيان عند مستوى (0.01) وبالتالي يعتبر الاستبيان صادق من الناحية البنائية .

2- اختبار ثبات أداة المقياس :

يعتبر الثبات من أهم المواضيع التي يهتم بها الباحثين من حيث تأثيرها البالغ على النتائج، ويعد من متطلبات الأساسية لأداة الدراسة . لإجراء اختبار مصداقية الاستبيان تم استخدام معامل الثبات (Alpha Cronbach) وهو يأخذ القيمة ما بين (0-1) وتكون مقبولة عند 60 في المائة فما فوق.

الجدول رقم(12): يبين معامل الثبات الاستبيان

عدد الفقرات	الصدق الذاتي *	معامل ألفا كرونباخ	محاور الاستبيان		
12	0.962	0.926	المحور الأول	1	محاور الاستبيان
16	0.973	0.948	المحور الثاني	2	
28	0.979	0.959	جميع محاور الاستبيان		

*الصدق الذاتي هو الجذر التربيعي الموجب لمعامل ألفا كرونباخ

المصدر: من إعداد الطالبين وفقا لمخرجات برنامج spss

تشير نتائج الجدول أعلاه أن قيمة معاملات ألفا كرونباخ هي معاملات مرتفعة بقيمة (0.926) للمحور الأول (0.948) للمحور الثاني ، وكذلك معامل ألفا كرونباخ لجميع فقرات الاستبيان ككل بلغت (0.959)، وهذا يدل على أن قيمة الثبات لأداة الدراسة جيدة ومرتفعة .ومن جهة أخرى يمكن استخدام طريقة ثبات التجزئة النصفية بتقسيم فقرات الاستبيان إلى نصفين

الجدول رقم(13): معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية

الجزء الثاني	الجزء الأول	التجزئة النصفية
14	14	عدد العبارات
0.947	0.925	قيمة معامل الثبات
0.835		قيمة معامل جتمان

المصدر: من إعداد الطالبين وفقا لمخرجات برنامج spss

نلاحظ من خلال الجدول رقم(12) أن قيمة معامل الثبات التجزئة النصفية للجزء الأول (0.925) والجزء الثاني (0.947)، وقيمة معامل جتمان (0.835) وبالتالي فإن أداة الدراسة ذات ثبات مرتفع ، مما يؤكد صحة الاستبيان .

3- اختبار اعتدالية التوزيع :

الاختبارات الإحصائية كثيرة ومتنوعة ، بحيث تنقسم الى اختبارات معلمية (البارامترية) للبيانات ذات التوزيع الطبيعي واختبارات لامعلمية (لابارامترية) للبيانات التي ليس لها توزيع طبيعي .

لذلك يجب تشخيص البيانات الدراسة من اجل اختيار الاختبارات المناسبة لتحليل الإحصائي، ومن اجل اختبار طبيعة التوزيع نحتاج إلى وضع فرضيتين هما فرضية العدم والفرضية البديلة

H_0 = البيانات تتبع التوزيع الطبيعي

H_1 =البيانات لا تتبع التوزيع الطبيعي

وبما أن حجم العينة اكبر من 50مشاهدة فيتم اختيار اختبار كولمجروف- سمرنوفوالجدول التالي يوضح ذلك :

الجدول رقم(14) :اختبار اعتدالية التوزيع

المتغيرات	الإحصائية	الدالة
المحور الأول(نظام المعلومات)	0.084	0.062
المحور الثاني (إدارة الموارد البشرية)	0.081	0.086

المصدر :من إعداد الطالبين بناءً على نتائج spss

يوضح الجدول أعلاه أن القيمة الاحتمالية لنظام المعلومات وإدارة الموارد البشرية اكبر من مستوى الدلالة 0.05 ، مما يدل على قبول الفرضية الصفرية وهذا ما يدل على ان البيانات تتبع التوزيع الطبيعي .

المبحث الثاني: عرض وتحليل النتائج

من أجل تحليل الاستبيانات الموزعة يعتمد في ذلك على برامج إحصائية منها برنامج spss سوف يتم في هذا المبحث التطرق إلى تحليل البيانات بناء على هذا البرنامج .

المطلب الأول: تحليل النتائج

سيتم من خلال هذا المطلب إجراء اختبارات التحليل الوصفي لمتغيرات الشخصية (النوع، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة) ومحاور الدراسة (نظام المعلومات، إدارة الموارد البشرية) أولاً: التحليل الوصفي للمتغيرات الشخصية

يتم عرض نتائج التحليل الوصفي لمتغيرات الشخصية الخاصة بأفراد العينة من خلال الجداول الآتية :

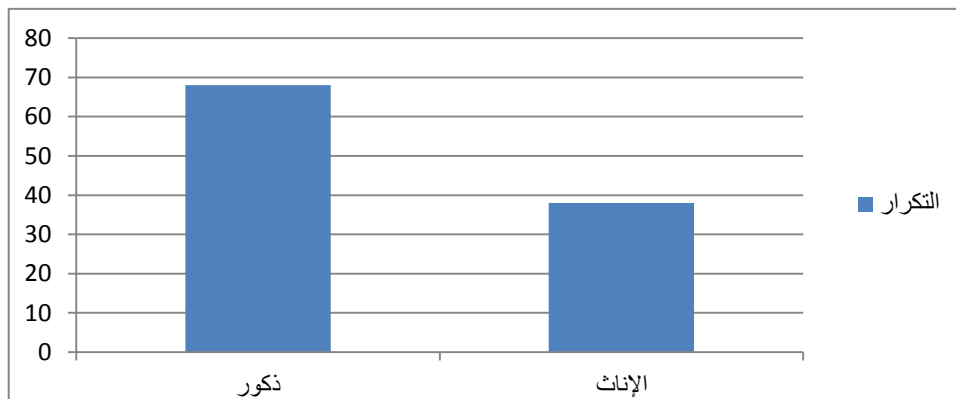
الجدول رقم (15) : خصائص أفراد العينة حسب النوع

النوع	الإناث	ذكور	المجموع
التكرار	38	68	106
النسبة	35.84	65.15	100

المصدر: من إعداد الطالبين بناء على مخرجات spss

والرسم الموالي يوضح خصائص أفراد العينة حسب النوع .

الشكل رقم (3) : رسم بياني يوضح خصائص أفراد العينة حسب النوع



المصدر: من إعداد الطالبين باستخدام برنامج excel باعتماد على نتائج spss

تشير النتائج في الشكل رقم (15) والجدول أعلاه إلى أن غالبية أفراد العينة ذكور، حيث بلغ عددهم 68 ما يعادل نسبة (65.15%)، في حين بلغ عدد الإناث 38 بنسبة (35.84) .

- التحليل الوصفي لمتغير العمر

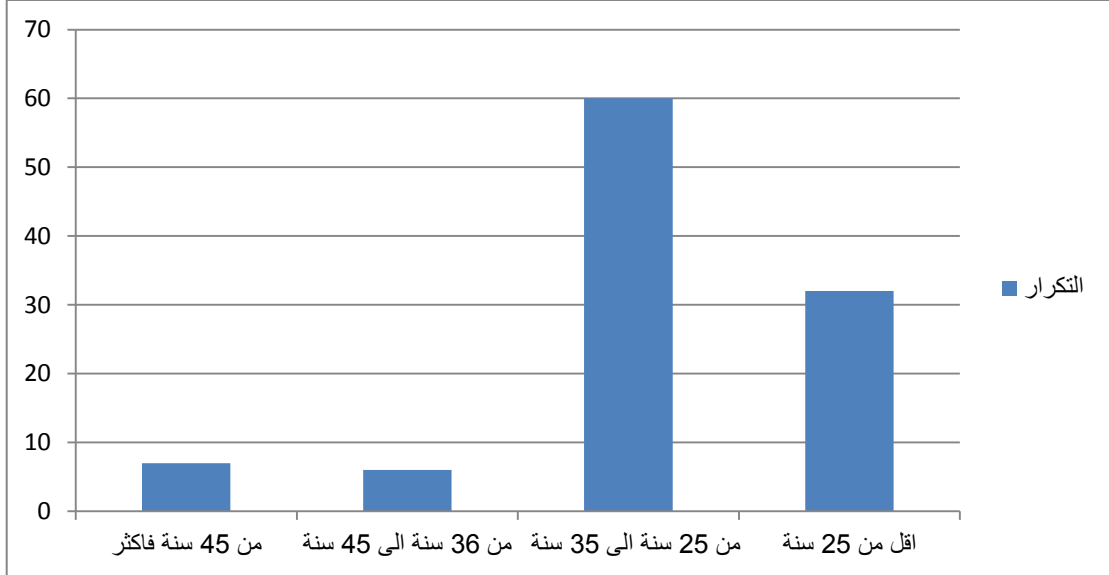
الجدول رقم(16): خصائص أفراد العينة حسب الفئة العمرية

الفئة العمرية	اقل من 25 سنة	من 25 سنة إلى 35 سنة	من 36 سنة إلى 45 سنة	من 45 سنة فأكثر	المجموع
التكرار	32	60	6	7	106
النسبة	30.18	56.6	5.66	6.6	100%

المصدر: من إعداد الطالبين باعتماد على نتائج SPSS

والرسم الموالي يوضح أفراد العينة حسب الفئة العمرية :

الشكل رقم (4): رسم بياني يوضح خصائص أفراد العينة حسب الفئة العمرية



المصدر: من إعداد الطالبين باستخدام excel باعتماد على نتائج spss

بالنسبة للعمر نلاحظ في الشكل أعلاه والجدول أعلاه، أن اغلب أفراد العينة تتراوح أعمارهم ما بين 25 و35 سنة حيث احتلت أعلى مرتبة بنسبة (60%)، تليها الفئة العمرية التي أعمارهم اقل من 25 سنة

بنسبة (32%)، ثم تليها الفئة العمرية التي أعمارهم أكثر من 45 سنة بنسبة (6%) ،وفي الأخير نسبة (7%) للمبحوثين الذين تتراوح أعمارهم من 36 إلى 45 سنة .

- التحليل الوصفي لمتغير المؤهل العلمي :

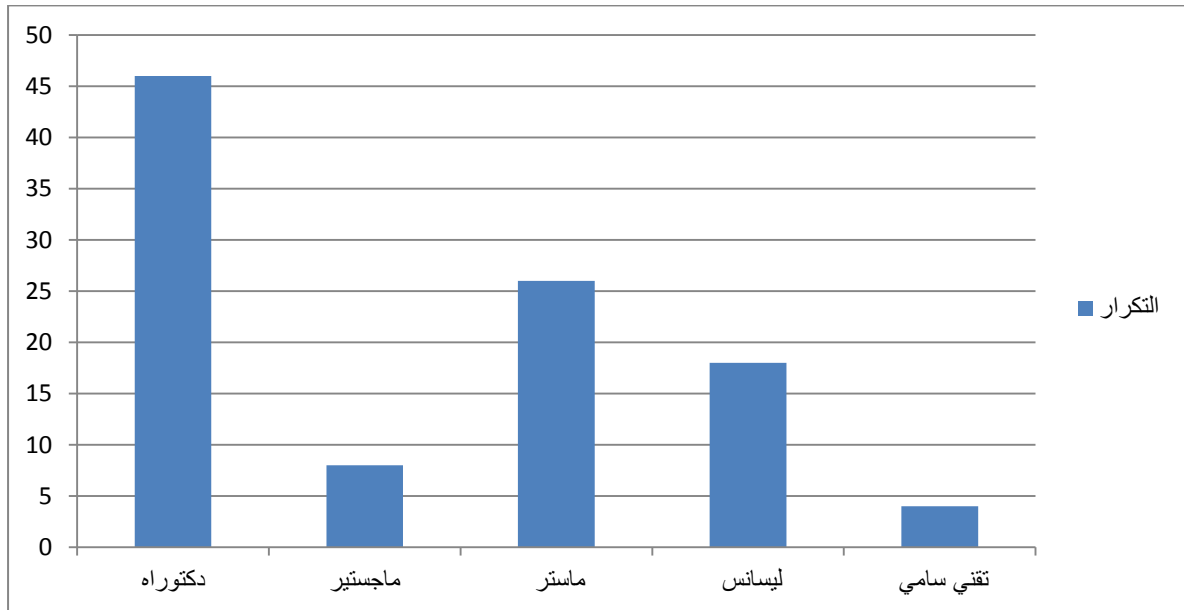
الجدول رقم(17): يوضح خصائص أفراد العينة حسب المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	تقني سامي	ليسانس	ماستر	ماجستير	دكتوراه	المجموع
التكرار	4	18	26	8	46	106
النسبة	3.77	16.98	24.52	7.54	43.39	100%

المصدر: من إعداد الطالبين بناء على مخرجات spss

والرسم الموالي يوضح خصائص أفراد العينة حسب المؤهل العلمي :

الشكل رقم(5):رسم بياني يوضح خصائص أفراد العينة حسب المؤهل العلمي



المصدر: من إعداد الطالبين باستخدام برنامج excel

تظهر النتائج في الشكل رقم (5) والجدول أعلاه أن اغلب أفراد العينة متحصلين على شهادات علما ،حيث بلغ عدد العاملين المتحصلين على شهادة دكتوراه 46 عامل بنسبة(43.39%) ،وشهادة

ماستر 26 عامل بنسبة (24.52%)، وشهادة ليسانس 18 عامل بنسبة (16.98%)، 8 عمال متحصلين على شهادة الماجستير، وفي الأخير 4 عمال متحصلين على تقني سامي بنسبة (3.77%).

التحليل الوصفي لمتغير سنوات الخبرة :

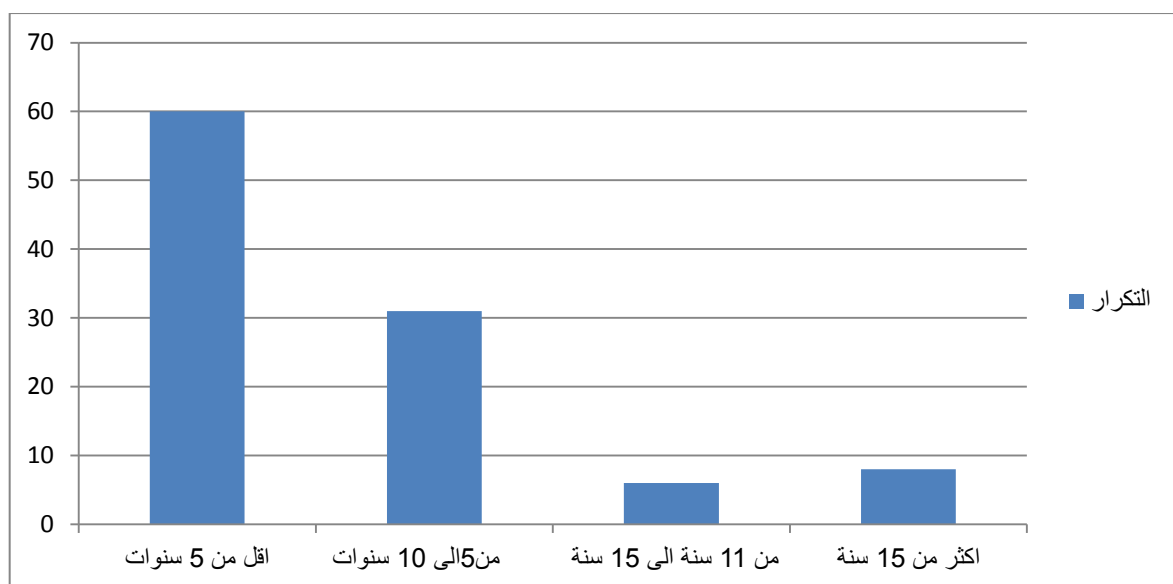
الجدول رقم(18):خصائص أفراد العينة حسب سنوات الخبرة

سنوات الخبرة	اقل من 5 سنوات	من 5الى 10 سنوات	من 11 سنة إلى 15 سنة	أكثر من 15 سنة	المجموع
التكرار	60	31	6	8	106
النسبة	56.60	29.24	5.66	7.54	100%

المصدر: من إعداد الطالبين بناء على نتائج spss

والرسم الموالي يوضح خصائص أفراد العينة حسب سنوات الخبرة :

الشكل رقم(6) :رسم بياني يوضح خصائص أفراد العينة حسب سنوات الخبرة



المصدر: من إعداد الطالبين باستخدام برنامج excel

أظهرت النتائج الموضحة أعلاه في الشكل والجدول أعلاه أن نسبة (56.60%) من أفراد العينة بلغت سنوات الخبرة العملية لديهم اقل من 5 سنوات ،بينما (29.24%) من أفراد العينة بلغت

سنوات الخبرة لديهم من 5 إلى 10 سنوات ،و(7.54%) من أفراد العينة لديهم خبرة أكثر من 15 سنة ،و(5.66%) من أفراد العينة لديهم خبرة من 11 سنة إلى 15 سنة .

ثانيا :التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة:

يعتمد التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة على المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لقياس تشتت درجة الموافقة في العينة والترتيب يكون على أساس المتوسط الحسابي للمتغيرات

1- نتائج التحليل الوصفي لفقرات محور نظام المعلومات :

يتم توضيحها من خلال الجداول التالية التي تبين نتائج التحليل الوصفي لأبعاد نظام المعلومات كما يلي :

1-1 بعد المرونة :

الجدول رقم(19) :المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمحور نظام المعلومات (بعد المرونة)

الرقم	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى القبول
1	تتميز البرامج المستخدمة بالحدثة وسهولة الاستخدام	3.28	1,183	متوسط
2	تشجع إدارة الجامعة على استخدام نظام المعلومات الإدارية	3.68	1.173	قوي
3	تدعم أنظمة المعلومات قنوات الاتصال بين الوحدات الإدارية	3.83	1.033	قوي
4	يتم تبادل المعلومات بين الجامعة ووزارة التعليم العالي باستخدام الحاسب الآلي وأنظمة المعلومات	3.91	1.079	قوي
	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للمرونة	3.67	0.93	قوي

المصدر: من إعداد الطالبين بناء على نتائج spss

من خلال الجدول اعلاه نلاحظ ان عينة الدراسة ككل متفقين بدرجة قوية على مرونة نظام المعلومات والتي يؤكدها المتوسط الحسابي البالغ (3.67) بانحراف معياري قدره (0.93)، قد تراوحت قيم المتوسط الحسابي للفقرات بين اعلى قيمة (3.91) التي تحصلت عليها الفقرة رقم (4) وهذا يدل على ان جامعة ادرار تقوم بتبادل المعلومات مع وزارة التعليم العالي باستخدام انظمة المعلومات والحاسب الالي ، وادنى قيمة (3.28) تحصلت عليها الفقرة (1) وانحراف معياري قدره (1.183) مما يدل على ان جامعة ادرار تستخدم برامج لاتتميز بالحدثة المرغوبة

1-2 بعد الأمان:

الجدول رقم (20): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمحور نظام المعلومات (بعد الأمان)

الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى القبول
5	تحاط جميع معلومات العاملين والعمل بالسرية التامة	3.00	1.054	متوسط
6	تقوم الإدارة باستخدام أنظمة تشفير قوية يصعب اختراقها عند نقل معلومات سرية	3.00	1.133	متوسط
7	يتم وضع نسخ عمل احتياطية لبعض الملفات المهمة	4.00	0.984	قوي
	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري العام للامان	3.67	0.92	قوي

المصدر: من إعداد الطالبين بناء على نتائج spss

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ ان عينة الدراسة ككل متفقين بدرجة قوية على أمان نظام المعلومات والتي يؤكدها متوسط الحسابي (3.67) بانحراف معياري (0.92)، ومتوسطات إجابات أفراد العينة على الفقرات تراوحت ما بين (3-4)، وكان أعلى متوسط للفقرة (7) بمتوسط حسابي (4.00) وانحراف معياري (0.92)، مما يدل على ان إدارة الجامعة تقوم بوضع نسخ عمل احتياطية لبعض الملفات المهمة، وكان أدنى متوسط حسابي للفقرتين (5) و(6) بانحرافين معياريين (1.054) و(1.133) على الترتيب، وهذا دليل على ان جامعة ادرار تستخدم أنظمة تشفير قوية يصعب اختراقها ومعلومات عاملها تحاط بسرية تامة .

1-3 بعد الكفاءة :

الجدول رقم(21):المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمحور نظام المعلومات(بعد الكفاءة)

الرقم	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى القبول
8	تؤدي نظم المعلومات الإدارية إلى سرعة انجاز العمل	4.00	1.218	قوي
9	يساعد نظام المعلومات في تحسين فاعلية الأداء بشكل عام	4.00	0.958	قوي
10	تعمل أنظمة المعلومات على رفع من كفاءة القرارات المتخذة	4.00	0.909	قوي
11	تتميز مخرجات نظام المعلومات بقدرتها على تلبية متطلبات المستخدمين	4.00	1.026	قوي
12	تتميز مخرجات نظام المعلومات بالدقة وانخفاض الأخطاء	4.00	1.117	قوي
	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري العام للكفاءة	4.00	0.899	قوي

المصدر:من إعداد الطالبين بناء على نتائج spss

تشير نتائج الجدول أعلاه بلغ المتوسط الحسابي ككل (4.00) حيث نجد ان نظام المعلومات المستخدم في الجامعة يتميز بكفاءة عالية .

2- نتائج التحليل الوصفي لفقرات محور إدارة الموارد البشرية :

1-2 بعد التوظيف :

الجدول رقم (22): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمحور إدارة الموارد البشرية (بعد التوظيف)

الرقم	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى القبول
13	تتنبأ الجامعة باحتياجاتها من العاملين	3.00	1.044	متوسط
14	تتسم الوظائف التي أعلنت عنها الجامعة بالوضوح والموضوعية	3.00	1.166	متوسط
15	تهتم الإدارة باستقطاب الكفاءات من العاملين ذوي الخبرة	3.00	1.257	متوسط
16	تقوم الجامعة بتعيين العاملين الذين تم اختيارهم	3.00	0.979	متوسط
	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للتوظيف	3.00	0.926	متوسط

المصدر: من إعداد الطالبين باعتماد على نتائج spss

تبين من خلال الجدول أعلاه أن متوسطات الفقرات تساوي (3.00) بانحرافات معيارية تتراوح ما بين (0.926-1.257) وهذا دليل على ان جامعة تتبع الشفافية والموضوعية في استقطاب العاملين ذوي الخبرة وتعيينهم.

2-2 بعد تنمية العاملين :

الجدول (23):المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمحور إدارة الموارد البشرية (بعد تنمية العاملين)

الرقم	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى القبول
17	تهتم إدارة الجامعة في زيادة وتنمية مهارات وكفاءات العاملين منذ تعيينهم حتى نهاية مسارهم المهني	3.00	1.118	متوسط
18	توفر الإدارة برامج تدريب تتناسب مع قدرات جميع العاملين	3.00	1.055	متوسط
19	تقوم الإدارة بحصر وتحديد الأفراد المرشحين للتدريب استنادا إلى احتياجاتهم	3.00	1.027	متوسط
20	تراعي الإدارة قدرات ومؤهلات العاملين السابقين قبل اختيارهم للتدريب	3.00	1.101	متوسط
	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لتنمية العاملين	3.00	0.975	متوسط

المصدر: من إعداد الطالبين بناء على نتائج spss

من خلال الجدول السابق نلاحظ ان متوسطات الفقرات تساوي (3.00) بانحرافات معيارية تتراوح ما بين (0.975-1.118) وهذا يدل على ان الجامعة تهتم في زيادة وتنمية مهارات وكفاءات العاملين وتوفر برامج تدريب تتناسب مع قدرات العاملين .

3-2 بعد تقييم العاملين :

الجدول (24): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمحور إدارة الموارد البشرية (بعد تقييم العاملين)

الرقم	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى القبول
21	تتصف المعلومات الخاصة لتقييم أداء العاملين بسرية التامة	3.00	1.003	متوسط
22	يتم تحليل الأداء على أساس معدلات أداء موضوعية	3.00	0.904	متوسط
23	يستطيع أي عامل من خلال نظام معلومات مقارنة أدائه السابق بأدائه الحالي	3.00	1.090	متوسط
24	يتم مراعاة نتائج تقييم أداء العاملين عند تحديد احتياجاتهم التدريبية	3.00	0.933	متوسط
	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لتقييم العاملين	3.25	1.033	متوسط

المصدر: من إعداد الطالبين بناء على نتائج برنامج spss

تبين من خلال الجدول أعلاه متوسطات إجابات أفراد العينة على الفقرات تتراوح ما بين (3.25-3.00) بانحرافات معيارية تتراوح ما بين (1.090-0.933) وهذا ما يدل على ان جامعة ادرار تقوم بتقييم أداء عاملها بعد تدريبهم بموضوعية .

2-4 بعد التحفيز:

الجدول (25): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمحور إدارة الموارد البشرية (بعد التحفيز)

الرقم	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى القبول
25	تمنح الجامعة الترقيات للعاملين بناءا على كفاءتهم في العمل	3.02	1.18	متوسط
26	تشجع الجامعة على نشر ثقافة الاحترام وتقدير الآخرين	3.02	1.13	متوسط
27	يتم الإصغاء الجيد لاقتراحات العاملين	3.49	1.11	متوسط
28	تضع الجامعة نظام الحوافز عادل ومتكامل	3.32	1.13	متوسط
	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للتحفيز	3.21	1.02	متوسط

المصدر: من إعداد الطالبين بناءا على نتائج spss

من خلال الجدول السابق نلاحظ ان المتوسطات تتراوح ما بين (3.02-3.49) حيث بلغت الفقرة (27) أعلى متوسط حسابي يقدر ب(3.49) وانحراف معياري (1.11) وهذا يدل على أن الجامعة تصغي جيدا لاقتراحات العاملين ،وكانت أدنى قيمة للمتوسط الحسابي للفقرة رقم (26) بمتوسط حسابي (3.02) وانحراف معياري قدر ب(1.13)وهذا يدل على أن الجامعة لا تشجع بدرجة على نشر ثقافة الاحترام وتقدير الآخرين.

المطلب الثاني:اختبار فرضيات الدراسة ومناقشتها

يستعرض في هذا الجزء نتائج الفروض المتعلق باختبار الفرضيات الدراسة المتعلقة بوجود علاقة بين متغيرات الدراسة .

يقوم الباحثان باختبار فرضيات الدراسة ،وذلك باستخدام تحليل التباين ،وذلك لمعرفة العلاقة بين نظام المعلومات كمتغير مستقل وادارة الموارد البشرية كمتغير تابع المتمثل في إدارة الموارد البشرية ،بحيث توجد علاقة ذات دلالة إحصائية إذا كانت قيمة مستوى الدلالة (sig) اقل من (0.05).

نص الفرضية الرئيسية :

نصت فرضية الدراسة على انه "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين نظام المعلومات وادارة الموارد البشرية بجامعة ادرار"

ولاختبار صحة هذه الفرضية سنقوم بتجزئتها إلى ثلاث فرضيات فرعية على النحو التالي :

الفرضية الفرعية الأولى : والتي نصت على انه " توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بعد مرونة نظام المعلومات وادارة الموارد البشرية " ومن خلالها يمكن صياغة الفرضية الصفرية والبديلة على النحو التالي :

H0 = لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بعد مرونة نظام المعلومات وادارة الموارد البشرية بجامعة ادرار

H1 =توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بعد مرونة نظام المعلومات وادارة الموارد البشرية بجامعة ادرار

الجدول(26) :يوضح نتائج قيم معاملات خط الانحدار بين بعد مرونة نظام المعلومات وادارة الموارد البشرية

إدارة الموارد البشرية							
المتغيرات	معامل الثبات	معامل الانحدار	معامل الارتباط R	معامل التجزئة R2	معامل فيشر F	قيمة الاختبار T	مستوى المعنوية sig
بعد المرونة	1.299	0.49	0.562	0.316	48.126	6.937	0.000

المصدر: من إعداد الطالبين باعتماد على نتائج SPSS

يظهر من خلال الجدول أعلاه أن القيمة الاحتمالية 0.000 وهي اقل من مستوى المعنوية الاسمي 0.05 وعلى أساس ذلك تقبل الفرضية البديلة توجد علاقة ذات دلالة إحصائية لبعء مرونة نظام المعلومات على إدارة الموارد البشرية بجامعة ادرار، وتشير قيمة معامل فيشر المشار إليها في الجدول أعلاه التي بلغت 48.126 عند مستوى دلالة 0.000 وتستند قاعدة القرار أن نموذج الانحدار معنوي وان معاملات النموذج كلها معنوية وتتبع علاقة خطية إذا كانت القيمة الاحتمالية اقل من 0.05 وبناءا على النتائج السابقة فان النموذج له معنوية إجمالية .

يوضح الجدول أعلاه ملخص النموذج للعلاقة بين بعد مرونة نظام المعلومات حيث ان قيمة معامل الارتباط بلغت 0.562 مما يدل على وجود علاقة ارتباط قوية بين المتغيرين ،وتظهر قيمة معامل التحديد R2 مما يدل على أن المتغيرات تفسر معا ما نسبته 31.6% من تباين التابع فيما تعزى 68.4% إلى متغيرات أخرى.

الفرضية الفرعية الثانية: والتي نصت على انه " توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بعد أمان نظام المعلومات وإدارة الموارد البشرية بجامعة ادرار" ومن خلالها يمكن صياغة الفرضية الصفرية والبديلة على النحو التالي :

H0 = لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بعد أمان نظام المعلومات وإدارة الموارد البشرية بجامعة ادرار

H1 = توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بعد أمان نظام المعلومات وإدارة الموارد البشرية بجامعة ادرار

الجدول (27): يوضح نتائج قيم معاملات خط الانحدار بين بعد أمان نظام المعلومات وإدارة الموارد البشرية

إدارة الموارد البشرية							
المتغيرات	معامل الثبات	معامل الانحدار	معامل الارتباط R	معامل التجزئة R2	معامل فيشر F	قيمة الاختبار T	مستوى المعنوية sig
بعد الأمان	1.054	0.602	0.687	0.473	93.166	9.652	0.000

المصدر: من إعداد الطالبين بناء على نتائج spss

يظهر من خلال الجدول أعلاه أن القيمة الاحتمالية 0.000 وهي اقل من مستوى المعنوية الاسمي 0.05 وعلى أساس ذلك نرفض الفرضية الصفرية وتقبل الفرضية البديلة توجد علاقة ذات دلالة إحصائية لبعد أمان نظام المعلومات على إدارة الموارد البشرية بجامعة ادرار، وتشير قيمة معامل فيشر المشار إليها في الجدول أعلاه التي بلغت 93.166 عند مستوى دلالة 0.000 وتستند قاعدة القرار أن نموذج الانحدار معنوي وان معاملات النموذج كلها معنوية وتتبع علاقة خطية إذا كانت القيمة الاحتمالية اقل من 0.05 وبناء على النتائج السابقة فان النموذج له معنوية إجمالية .

يوضح الجدول أعلاه ملخص النموذج للعلاقة بين بعد مرونة نظام المعلومات حيث أن قيمة معامل الارتباط بلغت 0.687 مما يدل على وجود علاقة ارتباط قوية بين المتغيرين ،وتظهر قيمة معامل التحديد R2 مما يدل على أن المتغيرات تفسر معاً ما نسبته 47.3% من تباين التابع فيما تعزى 52.7% إلى متغيرات أخرى.

الفرضية الفرعية الثالثة : نصت الفرضية إلى انه " توجد علاقة ذات إحصائية بين بعد كفاءة نظام المعلومات وإدارة الموارد البشرية " ومن خلالها يمكن صياغة الفرضية الصفرية والبدلية على النحو التالي :

H0= لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بعد كفاءة نظام المعلومات وإدارة الموارد البشرية بجامعة ادرار

H1=توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بعد كفاءة نظام المعلومات وإدارة الموارد البشرية بجامعة ادرار

الجدول (28) :يوضح نتائج قيم معاملات خط الانحدار بين بعد كفاءة نظام المعلومات وإدارة الموارد البشرية

إدارة الموارد البشرية							
المتغيرات	معامل الثبات	معامل الانحدار	معامل الارتباط	معامل التجزئة	معامل فيشر	قيمة الاختبار T	مستوى المعنوية sig
			R	R2	F		
بعد الكفاءة	1.111	0.525	0.581	0.338	53.047	7.283	0.000

المصدر: من إعداد الطالبين بناء على نتائج SPSS

يظهر من خلال الجدول أعلاه أن القيمة الاحتمالية 0.000 وهي اقل من مستوى المعنوية الاسمي 0.05 وعلى أساس ذلك تقبل الفرضية البديلة توجد علاقة ذات دلالة إحصائية لبعد كفاءة نظام المعلومات على إدارة الموارد البشرية بجامعة ادرار، وتشير قيمة معامل فيشر المشار إليها في الجدول أعلاه التي بلغت 53.047 عند مستوى دلالة 0.000 وتستند قاعدة القرار أن نموذج الانحدار معنوي وان معاملات النموذج كلها معنوية وتتبع علاقة خطية إذا كانت القيمة الاحتمالية اقل من 0.05 وبناء على النتائج السابقة فان النموذج له معنوية إجمالية .

يوضح الجدول أعلاه ملخص النموذج للعلاقة بين بعد مرونة نظام المعلومات حيث ان قيمة معامل الارتباط بلغت 0.581 مما يدل على وجود علاقة ارتباط قوية بين المتغيرين ،وتظهر قيمة معامل التحديد R2 مما يدل على أن المتغيرات تفسر معا ما نسبته 33.8% من تباين التابع فيما تعزى 66.2% إلى متغيرات أخرى.

الفرضية الرئيسية : نصت الى "توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين نظام المعلومات وادارة الموارد البشرية بجامعة ادرار" ومن خلالها يمكن صياغة الفرضية الصفرية والبديلة على النحو التالي :

H0 = لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين نظام المعلومات وادارة الموارد البشرية بجامعة

ادرار

H1 = توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين نظام المعلومات وادارة الموارد البشرية بجامعة ادرار

الجدول (29): يوضح نتائج قيم معاملات خط الانحدار بين بعد نظام المعلومات وادارة الموارد البشرية

إدارة الموارد البشرية							
المتغيرات	معامل الثبات	معامل الانحدار	معامل الارتباط R	معامل التجزئة R2	معامل فيشر F	قيمة الاختبار T	مستوى المعنوية sig
نظام المعلومات	0,532	0.703	0.691	0.478	95.100	9.752	0.000

المصدر: من إعداد الطالبين بناء على نتائج SPSS

يظهر من خلال الجدول أعلاه أن القيمة الاحتمالية 0.000 وهي اقل من مستوى المعنوية الاسمي 0.05 وعلى أساس ذلك تقبل الفرضية البديلة توجد علاقة ذات دلالة إحصائية لنظام المعلومات على إدارة الموارد البشرية بجامعة ادرار، وتشير قيمة معامل فيشر المشار إليها في الجدول أعلاه التي بلغت 95.100 عند مستوى دلالة 0.000 وتستند قاعدة القرار أن نموذج الانحدار معنوي وان معاملات النموذج كلها معنوية وتتبع علاقة خطية إذا كانت القيمة الاحتمالية اقل من 0.05 وبناء على النتائج السابقة فان النموذج له معنوية إجمالية .

يوضح الجدول أعلاه ملخص النموذج للعلاقة بين بعد مرونة نظام المعلومات حيث ان قيمة معامل الارتباط بلغ 0.691 مما يدل على وجود علاقة ارتباط قوية بين المتغيرين ،وتظهر قيمة معامل التحديد

R2 مما يدل على أن المتغيرات تفسر معا ما نسبته 47.8% من تباين التابع فيما تعزى 52.2% إلى متغيرات أخرى.

خلاصة الفصل:

حاولت من خلال هذا الفصل تطبيق مفهوم نظام المعلومات ودوره في إدارة الموارد البشرية الذي ينال اهتماما واسعا من قبل جامعة أدرار، حيث تم إسقاط المفاهيم النظرية على هذه الدراسة التطبيقية من خلال عدة أبعاد تدرس وتقيس الواقع الميداني لمتغيرات الدراسة والمتمثلة في المتغير المستقل وهو إدارة الموارد البشرية والمتغير التابع المتمثل في نظام المعلومات بالإضافة إلى اختبار وتفسير الفرضيات التي كانت جوهر هذه الدراسة.

لقد تم عرض نتائج الدراسة التطبيقية المتعلقة بدراسة دور نظام المعلومات في إدارة الموارد البشرية في جامعة أدرار، حيث تم توزيع 130 استبيان واسترجاع 106 استبيان، وكان هدف الدراسة هو الإجابة على إشكالية البحث بعد القيام بتقريغ الاستبيانات باستخدام نظام SPSS بغية تحليلها والوصول إلى الهدف المرغوب ومنه تم التوصل إلى أهم النتائج التالية:

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مرونة نظام المعلومات وإدارة الموارد البشرية
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أمان نظام المعلومات وإدارة الموارد البشرية
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين كفاءة نظام المعلومات وإدارة الموارد البشرية

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين نظام المعلومات وإدارة الموارد البشرية

الخاتمة العامة

من خلال هذا الموضوع حاولنا البحث لإبراز أهم الجوانب المتعلقة بجودة نظام المعلومات ودوره في إدارة الموارد البشرية ،وذلك بان هذه الأخيرة لها أهمية كبيرة في المؤسسة باعتبارها المنشأ الرئيسي للموارد البشرية كون نظام المعلومات هو المحرك الرئيسي لمختلف العمليات والأنشطة فيها

حاولنا معالجة إشكالية الموضوع التي تدور حول دور نظام المعلومات في إدارة الموارد البشرية في جامعة ادرار ،حيث قمنا بتوزيع استبيانات على مجموعة من العاملين في المؤسسة .

أما النتائج المتوصل إليها جاءت كما يلي :

النتائج النظرية :

1. نظام المعلومات هو مجموعة من العناصر المتفاعلة فيما بينها ،تقوم باستقبال المدخلات ومعالجتها وإخراجها بشكل مناسب يساهم في اتخاذ القرارات الصائبة .
2. لنظام المعلومات أهمية كبيرة إذ يعتبر مصدر رئيسي لتجميع المعلومات ومعالجتها وتحليلها وإعطاء النتائج المرغوبة.
3. إدارة الموارد البشرية هي الإدارة المسؤولة عن ممارسة الأنشطة الإدارية المختلفة من تخطيط ،تنظيم ،توجيه ، رقابة والمرتبطة بتحديد احتياجات المنظمة من المورد البشري وتنمية قدراته ورفع كفاءته من اجل تحقيق أهداف الفرد والمجتمع والمنظمة.
4. ليعطي نظام المعلومات نتائج دقيقة يجب أن يكون مرن وامن وكفؤ.

النتائج التطبيقية :

1. من خلال التحليل الإحصائي تبين أن معظم العاملين في الجامعة الذين تم استجوابهم ذكور يميلون إلى فئة الشباب ،تتراوح أعمارهم من 25 إلى 35 سنة
2. بينت أراء عينة الدراسة أن على أن جامعة ادرار تقوم بتبادل المعلومات مع وزارة التعليم العالي باستخدام أنظمة المعلومات والحاسب الآلي
3. إن جامعة ادرار تستخدم برامج لا تتميز بالحدثة المرغوبة

4. إن إدارة جامعة أدرار تستخدم أنظمة تشفير قوية يصعب اختراقها ومعلومات عاملها تحاط بسرية تامة .

5. الجامعة تقوم بوضع نسخ عمل احتياطية لبعض الملفات المهمة

6. نظام المعلومات المستخدم في الجامعة يتميز بكفاءة عالية .

7. تتبع الجامعة الشفافية والموضوعية في استقطاب العاملين ذوي الخبرة وتعيينهم

8. تهتم في زيادة وتنمية مهارات وكفاءات العاملين وتوفر برامج تدريب تتناسب مع قدرات العاملين

أما بخصوص اختبار الفرضيات فكانت النتائج كالتالي :

1. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 بين نظام المعلومات وإدارة الموارد البشرية بجامعة ادرار"

2. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 بين بعد مرونة نظام المعلومات وإدارة الموارد البشرية بجامعة ادرار"

3. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 بين بعد أمان نظام المعلومات وإدارة الموارد البشرية بجامعة ادرار"

4. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 بين كفاءة نظام المعلومات وإدارة الموارد البشرية بجامعة ادرار"

التوصيات والاقتراحات:

من خلال ما سبق يمكن طرح التوصيات التالية:

1. اهتمام بتطوير البرامج المستخدمة وتحديثها لتسهيل معالجة المعلومات بسرعة .

2. تشجيع على نشر ثقافة الاحترام وتقدير الآخرين.

3. زيادة الحوافز والمكافآت وذلك لتشجيع العاملين على العمل.

4. قيام بدورات تدريبية لزيادة كفاءة العاملين باستخدام الوسائل التكنولوجية .

5. القيام بحملات تحسيسية وتوعية ، لتعريف مستخدمي النظام بأهمية تكنولوجيا المعلومات التي يوفرها النظام المعلوماتي في تسهيل العمليات الإدارية .

أفاق الدراسة:

✓ دور نظام المعلومات في توظيف الموارد البشرية

✓ دور نظام المعلومات في تنمية الموارد البشرية

✓ دور نظام المعلومات في تحفيز العاملين

قائمة المراجع

المراجع:

- الداوي الشيخ. (2008). تحليل اثر التدريب والتحفيز على تنمية الموارد البشرية في البلدان الاسلامية. مجلة الباحث (العدد 6)، صفحة 10.
- بن بوفلجة طارق. (2016-2017). دور نظام المعلومات في تسيير الموارد البشرية في المؤسسة الاستشفائية "دراسة حالة المركز الاستشفائي حساني عبد القادر -سيدي بلعباس-. مذكرة تخرج لنيل ماستر اكاديمي ، مستغانم.
- بوتدارة صليحة. (2016/2017). اثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال على جودة الخدمات المصرفية دراسة حالة بنك الفلاحة والتنمية الريفية " وكالة ادرار". مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر، جامعة احمد دراية "ادرار"، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، الجزائر.
- دن احمد. (2019، 2 7). اثر ممارسات ادارة الموارد البشرية في التخفيض من ضغوط العمل دراسة حالة مؤسسة اتصالات الجزائر. مجلة البشائر الاقتصادية (العدد3)، صفحة 563.
- سعيد بن يمينة. (2015). تنمية الموارد البشرية (الإصدار الطبعة الاولى). الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.
- عاشور هاجر. (2013/2014). التسيير الاستراتيجي للموارد البشرية في المؤسسة الخدماتية في ظل المعالم السوسيوثقافية دراسة ميدانية بمعهد الفندقية ببوسعادة. مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر ، جامعة المسيلة ، كلية العلوم الانسانية والعلوم الاجتماعية ، الجزائر.
- عراس امنة. (بلا تاريخ). مساهمة برامج تدريب الموارد البشرية في تحسين اداء شركات التامين دراسة حالة " الشركة الوطنية للتامين. مذكرة دكتوراه، جامعة فرحات عباس، قسم العلوم الاقتصادية.
- عماد صفوك جلود الرويلي. (2014). دور نظم معلومات الموارد البشرية في زيادة فاعلية اداء ادارة الموارد البشرية" دراسة ميدانية في وزارة الداخلية بمملكة البحرين". مذكرة ماجستير، جامعة العلوم التطبيقية، كلية العلوم الادارية ، مملكة البحرين.

عمرو هشام هاشم السقا. (2013). اثر استخدام نظام المعلومات الموارد البشرية الالكتروني على اداء ديوان الموظفين العام بقطاع غزة. مذكرة ماجستير، الجامعة الاسلامية ، كلية التجارة ، غزة.

عوض الله ميرفت ابراهيم. (2012/2011). اثر التحفيز ودوره في تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين. مذكرة ماجستير ، الاكاديمية العربية بالدنمارك، قسم الادارة والاقتصاد .

فايز جمعة النجار. (2010). نظم المعلومات الادارية (الإصدار الطبعة الثالثة) . دار الحامد.

لونيسي خديجة. (2018-2017). دور نظام معلومات الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية "دراسة حالة مطاحن سيدي رغييس -م البواقي-". مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر تخصص ادارة اعمال، جامعة العربي بن مهيدي -م البواقي-.

ليلي بوحديد. (جوان، 2015). دور التدريب في تحسين اداء الموارد البشرية في ظل اقتصاد المعرفة دراسة حالة مؤسسة الاسمنت خلال فترة 2011-2013. مجلة الباحث الاقتصادي(العدد3)، صفحة 50.

مرمي مراد. (2010/2009). اهمية نظم المعلومات الادارية كاداة للتحليل البيئي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والتموسطة دراسة حالة "chiali profiplast" سطيف. رسالة ماجستير، جامعة فرحات عباس ، قسم علوم اقتصادية، سطيف.

مرمي مراد. (2010\2009). اهمية نظم المعلومات الادارية كاداة للتحليل البيئي في مؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية دراسة شركة "chiali profiplast" بسطيف. مذكرة ماجستير ، جامعة فرحات عباس "سطيف"، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير .

مصطفى محمود ابو بكر. (2008). الموارد البشرية مدخل تحقيق الميزة التنافسية. الاسكندرية، مصر: الدار الجامعية.

منار ابراهيم القطاونة. (ديسمبر، 2014). اثر الادارة الالكترونية على الموارد البشرية في الشركات الصناعية في محافظة البلقاء الاردن. مجلة المعارف(العدد 17).

نجاه بن يحي. (2011/2010). دور نظام المعلومات في تفعيل وظيفة ادارة الموارد البشرية. مذكرة ماجستير، جامعة الجزائر 3، قسم علوم التسيير ، الجزائر.

نوري منير. (2014). *الوجيز في تسيير الموارد البشرية* (الإصدار الطبعة الاولى). الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.

نوري منير. (2015). *نظام المعلومات المطبق في التسيير*. ديوان المطبوعات الجامعية.

هلايلي اسلام. (2019، 12 23). *مساهمة نظام المعلومات المحاسبية في تحسين عملية اتخاذ القرارات*. (احمد قايد نور الدين، المحرر) *مجلة دفاثر اقتصادية* (2).

واكلي كلثوم. (2014). *استراتيجيات وممارسات ادارة الموارد البشرية ودورها في تحقيق الميزة التنافسية*. *مجلة الاقتصاد الجديد* (العدد 10)، صفحة 251.

الرقم	العناوين	الصفحة
01	فهرس المحتويات	I
02	شكر	II
03	إهداء	أ
04	ملخص الدراسة	01
05	قائمة الجداول	01
06	قائمة الأشكال	02
07	قائمة الملاحق	09
08	مقدمة	ا
09	الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية	5
10	تمهيد	6
11	المبحث الأول: نظام المعلومات وإدارة الموارد البشرية	7
12	الفرع الأول: مفهوم نظام المعلومات	7
13	الفرع الثاني: مكونات نظام المعلومات	8
14	الفرع الثالث: أنواع نظام المعلومات	9
15	الفرع الرابع: أهمية نظام المعلومات	11
16	الفرع الخامس: أهداف نظام المعلومات	12
17	المطلب الثاني: إدارة الموارد البشرية	13
18	الفرع الأول: مفهوم الموارد البشرية	13

فهرس المحتويات

13	الفرع الثاني : مفهوم إدارة الموارد البشرية	19
14	الفرع الثالث : أهداف إدارة الموارد البشرية :	20
15	الفرع الرابع : أسس إدارة الموارد البشرية	21
16	الفرع الخامس :وظائف إدارة الموارد البشرية	22
20	المبحث الثاني :مراجعة الأبحاث و الدراسات السابقة	23
20	المطلب الأول :الدراسات العربية	24
23	المطلب الثاني :الدراسات الأجنبية :	25
24	المطلب الثالث :مقارنة الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة	26
26	خلاصة الفصل	27
27	الفصل الثاني :الدراسة الميدانية	28
28	تمهيد :	29
29	المبحث الأول : الطريقة والأدوات	30
29	المطلب الأول :الطريقة	31
29	الفرع الأول : مجتمع وعينة الدراسة	32
30	الفرع الثاني : وحدة المعاينة	33
30	الفرع الثالث: عينة الدراسة	34
31	الفرع الرابع : متغيرات الدراسة	35
32	المطلب الثاني : الأدوات المعتمدة في تحليل الدراسة	36
32	الفرع الاول : أداة الدراسة	37

32	الفرع الثاني: قياس أداة الدراسة	38
33	الفرع الثالث : اختبار صدق وثبات أداة المقياس	39
41	المبحث الثاني : عرض وتحليل النتائج	40
41	المطلب الأول: تحليل النتائج	41
41	الفرع الأول : التحليل الوصفي للمتغيرات الشخصية	42
45	الفرع الثاني : التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة	43
45	الفرع الثالث : نتائج التحليل الوصفي لفقرات محور نظام المعلومات	44
48	الفرع الرابع :نتائج التحليل الوصفي لفقرات محور إدارة الموارد البشرية	45
51	المطلب الثاني:اختبار فرضيات الدراسة ومناقشتها	46
57	خلاصة الفصل	47
58	خاتمة	48

دور نظام المعلومات في إدارة الموارد البشرية

Par :BoukhenniAmina,BassodMebarak

Director :Messaoudi Abed elkrim

ملخص الدراسة:

تهدف الدراسة الحالية إلى معالجة موضوع دور نظام المعلومات في إدارة الموارد البشرية في جامعة احمد دراية "ادرار"، ولتحقيق أهداف الدراسة تم إعداد وتصميم استبيان لجمع البيانات الأولية من عينة الدراسة حيث تم توزيع (130) استبيان، وتم تحليل (106) استبيان المتمثلة في استبيانات المقبولة باستخدام برنامج spss، وقد أظهرت نتائج الدراسة انه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) بين نظام المعلومات وإدارة الموارد البشرية في المؤسسة عينة الدراسة .
الكلمات المفتاحية: نظام المعلومات، إدارة الموارد البشرية، المعلومات، الموارد البشرية .

Abstract:the current study aims to address the issue of the role of the information system in human resources management at Ahmed Derayah University "Adrar". To achieve the objectives of the study, a questionnaire was prepared and designed to collect the primary data from the study sample. Questionnaires accepted using the spss program, and the results of the study showed that there is a statistically significant relationship at a significant level (0.05) between the information system and human resources management in the study sample institution.

Key words: information system, human resource management, information, human resources.